

丹波山村職員 研修基本方針

令和5年8月

丹波山村

■ 職員研修の基本方針

職員一人ひとりの能力開発、意欲の向上を図り、その能力や可能性を引き出し、組織としての総合力を高めることを目的に、平成16年「人材育成に関する基本方針」が策定されました。その後平成21年に見直され、丹波山村が“求める職員像”が明確化されました。

この人材育成基本方針は、組織力の強化をもちろんのこと、個人の知識・能力の開発、自己改革意識を高め、計画的な人材育成を進め、地域住民のニーズに的確に応え、実務に精通した職員を育成することで、地方自治の新しい時代に適切に対応することができる人材、すなわち自治体経営を推進できる人材を育成するための指針となるものです。

現在、急速な人口減少やコロナウイルス感染症の拡大、さらには定年延長制度の導入など地方公務員法の改正など、村職員を取り巻く環境は著しく変化しており、職員に求められる資質や能力は以前と比較し複雑かつ多様化しています。令和5年に改訂された人材育成基本方針では、村が“求める職員像”から、職員が“目指すべき職員像”へ変更され、全ての職員が共通した目標として、達成するための能力開発の一つのツールとして、研修制度の確立が必要となっています。

■ 目指すべき職員像

丹波山村を愛する職員

- ・全体の奉仕者としての意識を強く持ち、丹波山村を愛する心を持って職務に取り組む職員
- ・誠実で、情熱と向上心、柔軟性を兼ね備えた職員
- ・経営感覚とコスト・スピード意識を兼ね備えた職員

住民から信頼される職員

- ・村政を通して、住民に信頼され、住民から寄せられる期待に応え、住民の満足を実現・拡大していくとする明確な「志」を備えた職員
- ・「丹波山村職員接遇向上マニュアル」を念頭に、自らの役割と責任を果たす職員
- ・組織の一員としての自覚と責任を持ち、上司・同僚・後輩から信頼される職員

自ら考え行動する「元気」のある職員

- ・課題解決に向けて主体的に取り組み、「チームたばやま」で日々の業務にチャレンジする職員
- ・意欲的に自己啓発に取り組み、積極的に能力開発に取り組む職員
- ・コスト意識を持ち、効果的に仕事に取り組む職員
- ・時代の変革に適応できる政策を的確に判断し、組織と協調して実行できる職員

■ 職員の研修制度

職員の研修については、地方公務員法第 39 条に基づき、研修計画に対する指針を策定し、職員に研修を受ける機会を与えなければいけません。職員研修は①職場内研修(OJT)、②職場外研修(OFF-JT)、③自己啓発(SD)の 3 つの柱で構成されていますが、それぞれの特性を踏まえ、相互に連携させて総合的に推進していく必要があります。

① 職場内研修(OJT)

OJTは、職場において業務を通して行われる研修のことであり、職場の上司・先輩等が職場内で仕事をしながら報告・指導等の機会を捉えて、その業務に必要な情報や知識、技術、経験等を計画的に教えるものです。育成計画及び期間ごとの目標を設定し、その到達度を上司・先輩等と本人が共有していくことが効果的なOJTを実現させます。

(1) 効果的なOJTの実施

「職員の能力向上に向けた人材育成・後輩の指導は重要な職務であり、人材育成の中心はOJTである」という重要性をすべての職員に伝え、一対一ではなく、一対複数でOJTが実施されるよう意識啓発を行います。

(2) ニューフェイスインストラクター制度の活用

新規採用職員に対して、職場内の職員からインストラクターを選出し、公務員としての心構えや業務についてわかりやすく指導するとともに、様々な問題の相談相手とします。インストラクター以外の職員も、管理職をはじめ、職場内の全職員が新規採用職員に対して、機会を捉えた必要な指導を行います。

② 職場外研修(OFF-JT)

(1) 外部研修の充実

専門的知識の習得や交流による動機づけ、課題発見を促進させるため、あらゆる研修機会を活用します。また、職員は自らに不足する知識や能力を向上させるため、各種研修を積極的に活用する必要があります。

① 外部研修を積極的に活用

山梨県市町村職員研修所が主催する研修は、職員に求められる様々な能力の開発に必要な知識・技能を比較的短期間に習得するもので、人材育成に重要な役割を果たしています。職員の職位及び経験に応じた階層別基本研修や選択研修等では、全国市町村国際文化研修所や市町村職員中央研修所などが実施する研修があり、知識・技能の習得だけでなく、職員の交流による人的ネットワークの構築にも貢献するので、積極的に活用します。

②庁内研修での講師活用

外部研修では、知識・技能の習得、深い思考や気づき、職場外の者から受ける刺激など、日常の業務では得られにくい能力等の向上が図れます。しかしながら、業務の都合上、全職員が山梨県市町村職員研修所へ出張して研修を受講することはできません。そのため、研修を受講した職員が受講した研修内容を職場で共有できるよう、庁内研修の場で講師として発表し、研修の成果を個人だけのものとせず、研修で得た知識と経験を職場にフィードバックするとともに、講師自身にとっても知識の定着を図ります。

(2) 人事交流の推進

山梨県等から職員を受け入れることにより、本村以外の組織の業務の進め方などを知ることができ、視野の拡大や意識の改革を図るだけでなく、自分の組織や村を客観的に見つめ直す良い機会となります。このような観点から、職員の育成をより一層図るため、山梨県等からの職員の受け入れを積極的に活用していきます。

(3) 地域貢献活動等を促進する制度の構築

多様で柔軟な働き方への需要の高まりや人口減少に伴う人材の希少化などを背景に、社会全体の取組として兼業や副業が促進されており、地方公務員も地域のコーディネーター役として、公務以外での活躍が期待されるようになっていきます。

このような社会情勢も踏まえ、職場外において、営利を目的としない公益的な活動や社会貢献に繋がるような活動に、職員が積極的に参加し、協働のむらづくりを推進できるよう整備・組織風土の醸成を図ります。

③自己啓発

能力開発の基本は自己啓発です。職場外研修や職場内研修をより効果的なものにするためにも職員個々の自己啓発意識は非常に重要です。職員は、職務遂行に必要な能力を自らの責任において、身につけることが求められています。しかしながら、日々の業務を遂行しながら自己啓発を進めることは、職員の自主性に委ねるだけでは必ずしも十分でないため、全ての職員が、それぞれの職位に応じて、継続的、計画的に成長していくよう、常に人材育成していく職場風土を醸成し、自己啓発に対する動機づけを行うとともに、求められる職員像に沿って自己啓発を行う職員に対して支援を行います。

(1) 公的資格の取得支援

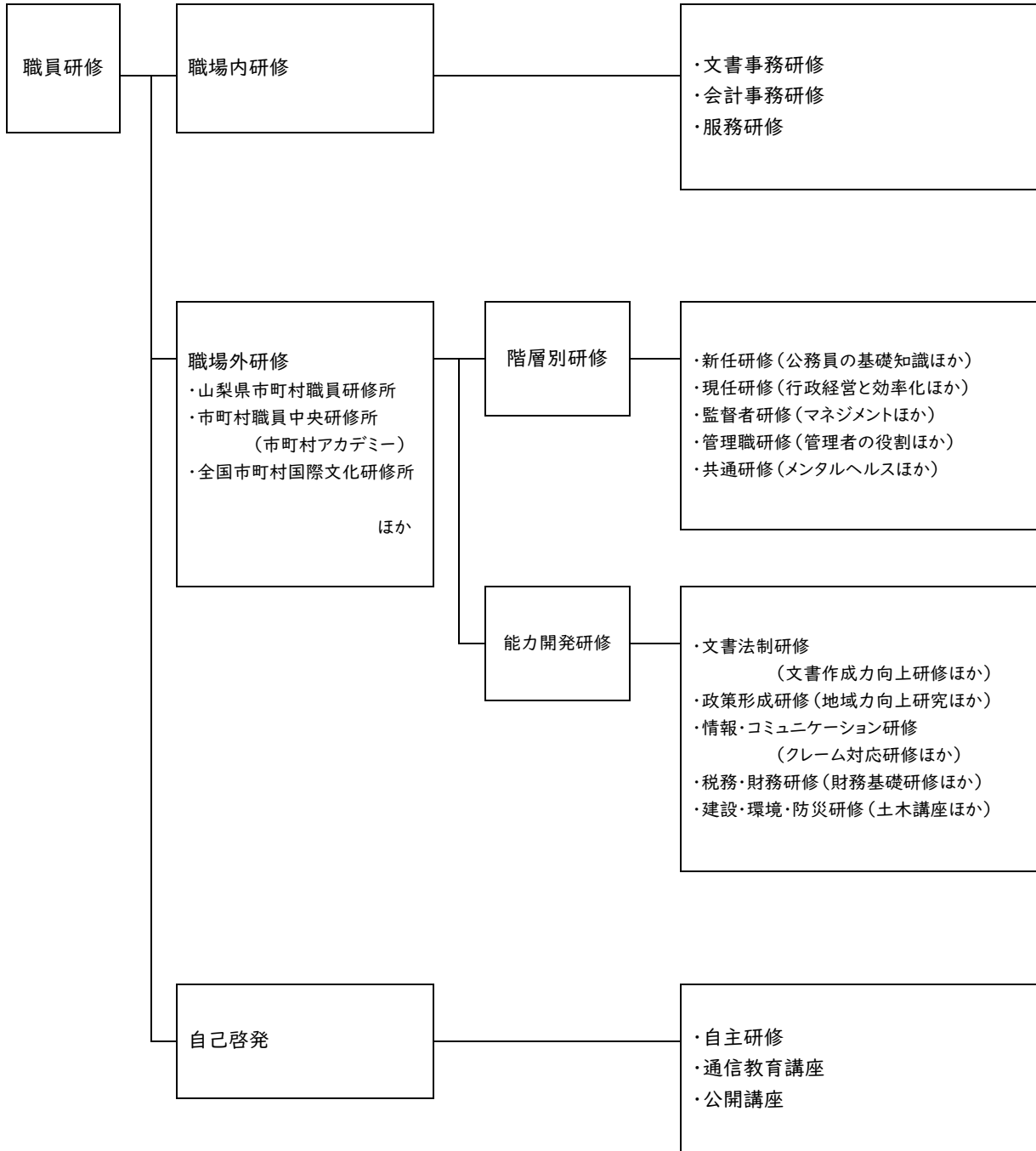
現在の職務との関連性から、村の事務事業の円滑かつ効率的な推進に資すると認められる各種の公的資格取得のために試験を受ける場合は、職務専念義務の免除など必要な支援を行います。

(2) 専門知識習得に向けた外部研修参加支援

専門知識や技能の習得の目的で外部研修等に参加する場合に、村の事務事業の円滑かつ効率的な推進に資すると認められる各種の研修会等に参加する場合は、受講料等の支援や職務専念義務の免除など必要な支援を行います。

■ 職員の研修体系

◎研修体系図



■ 職員研修の実施状況

《令和4年度》

市町村職員中央研修	市町村長特別セミナー	1人
	管理職の必須知識講座	1人
山梨県市町村職員研修所	期待される公務員	2人
	メンタルヘルス新任職員編	2人
	接遇の基礎	2人
	文書の基礎	2人
	公務員の基礎知識	2人
	社会活動	1人
	災害対策研修	2人
	自治セミナー	1人
	市町村職員のための英語対応研修	1人
	公務員倫理	2人
	広報研修	1人
丹波山村独自	会計事務・文書事務研修	30人
	服務規律研修	26人