

初山別村職員研修基本方針

令和6年2月策定

初 山 別 村

第1章 基本方針

少子高齢化や情報化社会の急速な進展、危機管理に対する関心が高まる中での安全・安心の確保など、地方自治体を取り巻く社会情勢は急激に変化しており、住民の公共サービスに対する期待もまた急激に変化しています。このような状況下において、住民に最も身近な行政を担う市町村は、様々な行政課題に柔軟かつ機敏に対応することが求められています。

このような中、時代に対応した行政サービスを更に充実させていくため、職員一人ひとりの能力を最大限に引き出し、組織としての総合力を高めるため「初山別村職員人材育成基本方針」を策定したところですが、「職員研修」は、質の高い行政サービス提供を実現するために重要であると考え、一層の充実を図ることとします。

このことから、「初山別村職員研修基本方針」では「初山別村人材育成基本方針」に掲げる「求められる職員像」の実現を目指して、次に掲げる事項を研修に関する基本方針とします。

- 住民の目線に立ち、住民が主役であるという認識を持って考える職員
常に住民の利益を最優先に考え、住民とともに地域づくりに取り組む姿勢で職務に取り組む。
- 社会情勢に対する幅広い視野を持ち、社会の変化に対応する職員
社会環境の変化に伴う様々な住民ニーズに応えられるよう、行政の役割を的確に捉え迅速に実践する。
- コスト意識と経営感覚を持った職員
最小の費用で最大の効果を得るという視点を持ち、限られた財源の中、地域全体の課題解決に取り組む。
- 自己改革し、迅速に行動する職員
新たな課題に果敢に挑戦し、的確な判断と決断により迅速に行動する。
- 公平・公正・誠実であり、住民から信頼される職員
使命感と責任感を持ち、全体の奉仕者として住民から信頼を得られるよう、常に高い意識を持った言動ができる。

第2章 研修基本計画

1 現状と課題

本村における職員の能力開発の取り組みは、年度毎に研修計画を作成し、職務経験年数等に応じ、留萌町村会や北海道市町村職員研修センターなどが主催する職場外研修をはじめ、全職員を対象にした集合研修、若手職員を中心とした体験型の職場研修を中心に実施

しており、その他、希望する職員へ職場外研修の斡旋や自主研修への助成事業を行っています。

しかしながら、当初から予定されている研修以外の職場外研修や自主研修は実施されていない状況が続いており、こうした背景には研修の必要性を理解しながらも、日常の業務に追われ、積極的に研修へ参加することや自主研修を実施することができない状況にあると考えられます。

また、最も基本となる職場研修は、各部署によって取り組みに温度差があるなど、職員全体の資質向上、組織力の向上といった観点から十分とはいえない現状となっています。

このような状況を踏まえ、本村が求める職員像を実現するためには、これまでの研修のあり方を検証や職員の要望の把握を行い、新たな研修メニューの創設を含む職員研修システムの改善に取り組む必要があります。

2 基本的な考え方

(1) 主体的に参加する研修

職員の能力開発の基本は、自らの向上心が前提であり、研修はその意識づけの場であるという認識を深め、主体的に参加することを前提としながらも、職場においては参加しやすい環境の整備に努めます。

(2) 職員研修の連携

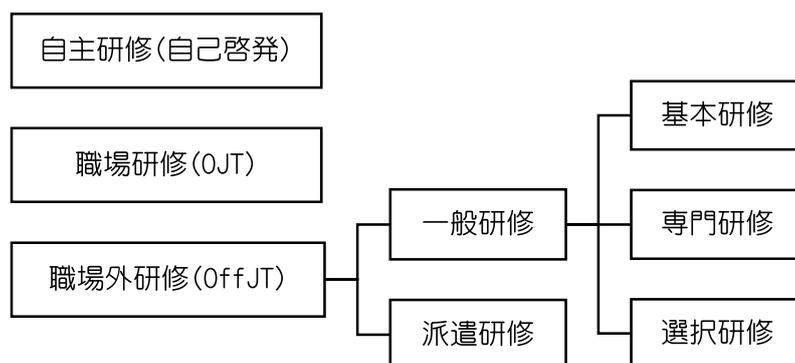
研修の三本柱である「自主研修」「職場研修」「職場外研修」のそれぞれの特徴を活かし、3つの研修を連携させ総合的な能力向上を目指します。

- ① 自主研修 = 自己啓発
- ② 職場研修 = 日常の職務遂行を通じた学習
- ③ 職場外研修 = 職場外で、職務遂行に必要な基礎知識を集中的に学習

(3) 職位等に求められる能力の習得

それぞれの職位や部門に応じて要求される役割や能力、専門知識を習得するための研修機会を提供します。

3 職員研修の体系



4 研修の区分

職員研修は、その内容や形式によって次のように区分します。

(1) 自主研修

能力開発は、職員自身が必要な知識や能力を知り、その目標に向かって自ら学び、自己の能力開発に取り組まなければ効果は期待できません。自主研修（自己啓発）は、職員一人ひとりの意欲と努力により最大限の効果が引き出せ、人材育成においては最も効果的で基本的な方策です。

また、職員は地域活動に積極的に関わり、住民や地域の団体と接することにより住民の声を聞き、地域の実情を把握し将来のむらづくりに反映させることが必要です。

(2) 職場研修（OJT：On-The-Job-Training）

職場研修は、特別な経費を必要とせず、日常的に職員個人の特性に応じた「きめ細かな個別指導」や「継続的な指導」が可能であることから、特に仕事を通しての実践に役立つ中心的な方策です。職場研修は、結果が直接業務の向上につながり、組織の活性化に役立つことから、各部署に委ねるだけでなく、組織として推進していく必要があります。

また、前例踏襲によることなく、常に見直しを考え、最小の経費で最大の効果が発揮できるよう職場内で協議できる環境を整備することとします。

(3) 職場外研修（OffJT：Off-The-Job-Training）

職場外研修は、大きく分けると、研修所研修、派遣研修、集合研修に分類することができます。研修所研修は、本来の職務から離れて行われる研修であることから、一定期間集中的に行うことが可能であるとともに、職務を遂行する上で必要な知識・技術を体系的に学習し、高度・専門的な知識、技術を学習する際には効果的な手法であり、また、他の地方公共団体や民間企業等、様々な人々と交流し相互に啓発しあう機会として重要です。

一方、外部講師による集合研修は、公務員倫理や行政の基礎的知識を習得する上で、一度に多くの職員が受講できる点においては有効な方法であり、毎年、積極的に開催していくこととします。