

研修に関する基本的な方針

1 基本方針

東日本大震災から10年以上が経過し、復興・創生は着実に前進しているものの、今後も中長期的対応が必要となる中、限りある財源や人的資源を確保し付加価値の高い行政サービスの提供や公務能率の向上等を通じて、行財政運営を維持していくことが求められています。

令和4年3月に策定した福島県行財政改革プランにおいては、新しい総合計画が目指す将来の姿の実現に向けた取組を支えるとともに、人口減少が進む中でも行政サービスの維持・向上を図ることを基本目標としており、効果的・効率的で持続可能な行財政システムの確立に向け、職員の意識改革や能力の向上等に取り組むこととしています。

また、DXの推進による新たな価値の創造や行政サービスの向上をはじめ、働き方改革の進展など、新たな行政需要や時代の変化に積極果敢に対応していくため、自ら考え行動する自律型職員の育成が必要とされています。

本方針では、自律型職員を構成する3要素として、新しい時代の価値観を的確に捉え、社会の変化に柔軟に対応できる職員、意思決定・判断を迅速にして、進取果敢に新たな課題に挑戦する職員、常に向上心を持って自己啓発に努め、幅広い見識と専門的知識を兼ね備えている職員を「求められる職員像」と定義し、職員一人一人がこの職員像を意識し自律的に行動することができるよう、さまざまな研修機会の提供や人事評価等を活用した人材の育成に取り組んでいきます。

求められる職員像（『自律型職員』を構成する3要素）

- 新しい時代の価値観を的確に捉え、社会の変化に柔軟に対応でき、
- 意思決定・判断を迅速にして、進取果敢に新たな課題に挑戦し、
- 常に向上心を持って自己啓発に努め、幅広い見識と専門的知識を兼ね備えている

【参考】「求められる職員像」と職務遂行能力の関係

- 新しい時代の価値観を的確に捉え、社会の変化に柔軟に対応できる職員
 - ・知識・技術 ・判断力 ・企画・改善力
 - ・創意工夫力 ・折衝・調整力 ・表現・応対力
 - ・積極性

- 意思決定・判断を迅速にして、進取果敢に新たな課題に挑戦する職員
 - ・判断力 ・企画・改善力 ・創意工夫力
 - ・管理・統率力 ・育成・指導力 ・積極性
 - ・協調性

- 常に向上心を持って自己啓発に努め、幅広い見識と専門的知識を兼ね備えている職員
 - ・知識・技術 ・管理・統率力 ・育成・指導力
 - ・積極性 ・勤務態度

2 研修の基本方向

基本方針に掲げる自律型職員の育成に向け、以下の研修の3つの柱を研修の基本的な方向として、職員の資質及び能力向上を推進していきます。

(1) 研修の3つの柱

能力開発の場、つまり、研修の機会は、個人、職場、組織の各段階で存在します。

そして、3つの機会に対応する能力開発の具体的手法が、自己啓発、OJT*¹、Off-JT*²です。

このため、自己啓発、OJT、Off-JTを、「求められる職員像」と「求められる能力」を達成するための3つの柱として研修を実施します。

*1 OJT

「On the Job Training」の略で、一般的に「職場（内）研修」と言われ、仕事をしながらの教育訓練を指す。

通常、管理監督者等が部下を育成する際に、必要点を見だし、それに対する指導等を行うこととされている。

*2 Off-JT

「Off the Job Training」の略で、一般的に「職場外研修」と言われ、仕事を離れての教育訓練を指す。

主として、研修所などにおける集合研修の形で行われている。

研修（能力開発）の3つの柱

1 自己啓発

自己啓発は、本人の意欲、主体性があることで初めて可能となるものであることから、職員が自己に必要な知識や能力について自ら認識し、自己の意思を持って能力の開発や向上のために主体的に学習することが必要です。

2 OJT

職務に必要な能力は、日々の職場における仕事の処理を通して開発される。日常的に職員個人の特性に応じたきめ細かな個別指導が可能であり、実践的な能力を伸ばすことができることから、各所属長は計画的に取り組むことが必要です。

3 Off-JT

職場を離れて研修に専念でき、知識や技法を体系的・効率的に習得できることから、研修担当部門は、研修実施の目的を明確化し受講生の意識を喚起するとともに、メニューの多様化を図るなど、積極的に取り組むことが必要です。

(2) 3つの柱ごとの方針

組織目標達成のためには、何よりも個人レベルの自己啓発と職場レベルでのOJTによる資質・能力の向上が大切であるという認識の下、以下の方針で各種研修を実施していくものとします。

研修（能力開発）の3つの柱に対する方針

自己啓発

職員一人一人の能力向上が組織（県全体）としての生産性向上につながることを踏まえ、メニューの充実など、自己啓発への支援を強化します。

O J T On the Job Training

職場における日常的な指導が職員の資質・能力の向上や不祥事の根絶への一番の近道であることを踏まえ、新採用職員応援職員（サポート職員）の育成や管理・監督職員のマネジメント力向上に向けた取組を行います。

また、OJTに活用できるテキスト、動画等の教材の充実を図ります。

O f f - J T Off the Job Training

職場外研修については、ふくしま自治研修センターにおける研修を有効に活用しながら、職員研修課が行う研修を組み合わせ、効果的に実施します。

また、各種機関への職員派遣に際しては、それぞれの派遣目的の明確化を図るとともに、派遣先の多様化を図ります。

なお、各部局等で行う専門研修については、各部局の課題に応じて柔軟に実施し、業務に関連する専門的な知識・技能等の向上を図ります。