

日の出町職員研修基本方針

～日の出町の“求める職員像”に向かって～



平成25年4月
日の出町

■ 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24年3月「日の出町人材育成基本方針」（以下「人材育成基本方針」という。）が策定されました。この人材育成基本方針は、日の出町が“求める職員像”を明らかにするとともに、職員の能力開発のための取り組みを総合的な視点から定めることで、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。人材育成基本方針の柱として定められた、日の出町が“求める職員像”を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。

■ 日の出町が“求める職員像”

日の出町の求める職員像

1. 町民の目線で考え、スピード感を持って仕事をこなし、信頼にこたえる職員
2. 常に問題意識と柔軟な発想を持ち、新たなチャレンジを続ける職員
3. 情報共有とチームワークを大切に、組織力向上に努める職員
4. 夢とやりがいを持ち、「自己実現」と「まちづくり」を両立する職員

求める職員像1

町民の目線で考え、スピード感を持って仕事をこなし、信頼にこたえる職員

視点

キーワード：「町民の目線」「スピード感」「信頼」

お客様に対して

【行動指針】

- ① お客様の立場に立って考え、期待にこたえる行政サービスを提供します
- ② お客様からの多様なニーズを把握し、平等・迅速・適切で、気持ちよい対応をします
- ③ お客様に元気と安心をお届けできるよう、「笑顔であいさつ」「心で聴く」「わかりやすく伝える」を心がけます

求める職員像2

常に問題意識と柔軟な発想を持ち、新たなチャレンジを続ける職員

視点

キーワード：「問題意識」「柔軟な発想」「チャレンジ」

仕事に対して

【行動指針】

- ① 所属部署の一員である前に、日の出町の一員であることを意識して行動します
- ② 三現主義（現場へ行き、現物を手にとり、現実をよく観る）で本質をとらえ、問題解決を進めます
- ③ 環境変化に対応するために改善・改革を心がけ、失敗を恐れず挑戦します

求める職員像3

情報共有とチームワークを大切にし、組織力向上に努める職員

視点

キーワード：「情報共有」「チームワーク」「組織力向上」

組織に対して

【行動指針】

- ① 報告・連絡・相談は適切に、悪いことほど早く伝えます
- ② 町民にとって役場は一つ。職場内の情報を共有し、当事者意識を持って行動します
- ③ 高い目標を掲げてチャレンジする人を、組織全体で応援します

求める職員像4

夢とやりがいを持ち、「自己実現」と「まちづくり」を両立する職員

視点

キーワード：「夢・やりがい」「自己実現」「まちづくり」

人材育成・学習に対して

【行動指針】

- ① 「ありたい自分」と「まちの未来像」を思い描き、その実現に向けて努力します
- ② 汗をかき、勉強をして、知恵を出し、失敗を恐れず行動します
- ③ 仕事が自分を育てます。課内の仕事は広く、担当の仕事は深く、行政のプロとして腕を磨きます

■ 研修基本計画

➤ 策定の背景

地方公務員法第39条第3項で、自治体は研修に関する基本的な方針を定めることを規定しています。

住民の満足度は質の高いサービスに対して高くなり、自治体の仕事の優劣は職員の質（人間力）によって決まると言われます。このことから、自治体においては、基礎力の高い優秀な人材を採用し、早くから能力を開発し、適正に評価して活用するというシステムの必要性がますます高まっています。

日の出町では、人材育成基本方針において職員を人材としてどのように位置づけ、どのような職員を求め、どのような能力を必要としているのかを初めて明らかにしました。そして、能力開発を総合的・計画的に行うことの必要性と取り組みの方向性を具体的に示しています。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の検証や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。

《地方公務員法》

(研修)

第三十九条 職員には、その勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない。

2 前項の研修は、任命権者が行うものとする。

3 地方公共団体は、研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めるものとする。

4 人事委員会は、研修に関する計画の立案その他研修の方法について任命権者に勧告することができる。

➤ 基本定な考え方

(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、自主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雰囲気醸成に努めます。

(2) 職員研修の連携

研修の3本柱である「職場研修 (OJT)」「職場外研修 (Off-JT)」「自己啓発」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。

(3) 職位に求められる能力の習得

それぞれの職位に応じて要求される役割や能力を習得するための研修機会を提供します。

■ 研修の区分

研修の三本柱	
職場研修(OJT)	職場において、上司・先輩等が仕事を通じて行う研修
職場外研修(Off-JT)	日常の職場を離れた所で実施する研修
自己啓発	職員自らの能力・資質の向上のため主体的に行う学習活動

➤ 職場研修 (O J T)

職場研修 (OJT : On the Job Training) とは、職場の上司や先輩が部下や後輩に対し、日常の仕事を通じて仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを意図的・計画的・継続的に指導し、習得させる全ての活動のことを言います。

OJT は、日常的な職務に直結し、職員個人の特性に応じたきめ細やかな個別指導が可能であるとともに、特別な経費を必要としないことから、能力開発においては極めて有効な手法です。仕事を進める過程そのものが人材育成であると言えます。

日の出町では、OJT を研修の重要な要素と位置づけ、職場外研修とともに一層の充実を図っていきます。

日常の業務を通じて行う OJT は研修の中心であり、管理 (管理職)・監督者 (課長補佐・係長級) の重要な役割でもあります。効果的な OJT が実施できるよう、管理・監督者に対して OJT に関する研修を実施します。また、育成面談の実施や職場研修マニュアルの整備等、OJT を推進するための基盤をつくります。

➤ 職場外研修 (O f f - J T)

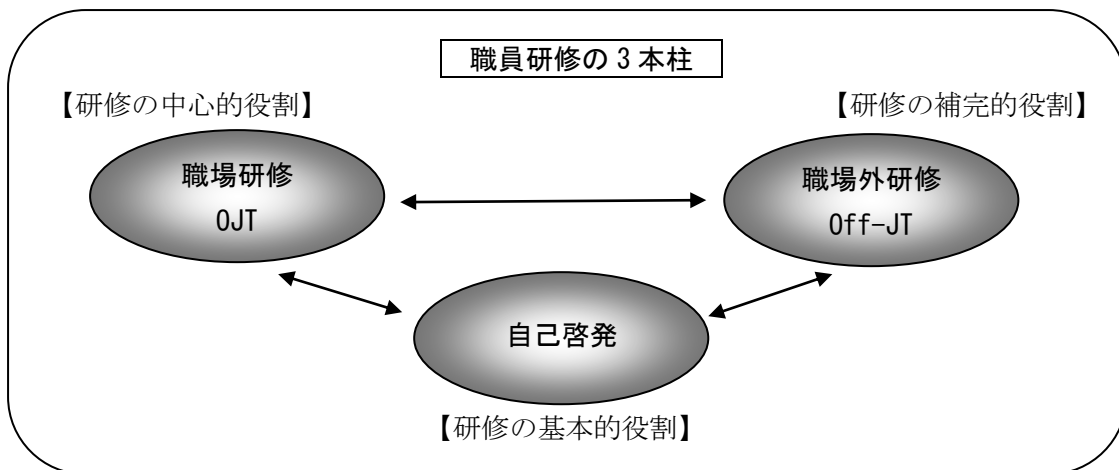
「東京都市町村職員研修所」における派遣研修を中心に実施されており、職層別の必修研修や専門研修、情報処理研修等、かなりの定着をみているところです。この集合研修は、知識・技術を一定期間に集中的かつ体系的に学習する効果があり、更に他職場や他の自治体職員との人的ネットワークの形成の場として互いに意識啓発する機会となっています。

また、平成 22 年度から研修担当部局が企画実施している「独自研修」も積極的に行われています。

➤ 自己啓発

自己啓発とは、職員が必要な知識や技術を自ら認識し、自己の能力開発について主体的に取り組むことです。能力開発においては、職員一人ひとりの能力向上に対する意欲と主体性が重要であることから、自己啓発は人材育成の基本的な手法となります。

職員の主体的な自己啓発への取り組みを推進するためには、組織的な支援が必要であり、これらをより充実させるとともに、今後は自己啓発を促進するためのきっかけづくりや、自己啓発に取り組みやすい職場環境づくりを醸成していかなければなりません。



■ 各階層に求められる能力

階層別に必要とされる能力は、一般職員では「課題発見」や「職務遂行能力」などの比重が高く、職階が進むにつれて「政策立案」や「組織管理」などのマネジメント能力の比重が高くなってきます。また、「対人能力」「対自己能力」「対課題能力」「処理力」「思考力」などの「基礎となる能力や資質」は、採用の時から継続して全職員に必要であり、開発や環境、自覚により向上していきます。この概念に基づき、階層ごとに必要とされる能力を明確にし、その能力向上のための研修を進めていきます。

➤ 管理者（管理職）

長期的展望に立った政策判断を行い、統率力を発揮して行政運営にあたることができる。また、部下の計画的な指導育成と職場の活性化を図りながら、組織目標を達成するため、総合的な価値判断に基づき、課としての目標・方針を決定し、業務を効率的に遂行することができる。

➤ 監督者（課長補佐職・係長職）

職場の実態を把握し、職場の活性化を図るとともに、部下の能力を的確に把握、育成しながら組織目標を達成することができる。また、業務遂行にあたり、他部門との調整や上司の補佐役として十分に力を発揮することができる。

➤ 一般職（主任職等）

目的・目標意識を持って実務的な業務を遂行するとともに、常に問題意識を持ち、改善や創意工夫をすることができる。また、所属する組織の課題解決に向けて取り組み、政策・施策の企画立案に参画することができる。

➤ 新規採用職員

町職員としての責務を自覚し、担当業務を正確かつ迅速に処理することができる。また、新しい業務にも前向きに取り組み、組織内外において良好なコミュニケーションを保つことができる。

研修体系（育成段階別）

日の出町 職員研修体系 《プラン》

年代	適正発見期 / 進路決定期 自己確立期 / 適正発揮期			
職層	主事 技能員	主任 技能主任	係長・課長補佐 技能長・統括技能長	管理職
能力	基盤能力開発		専門能力開発	高度専門能力開発
	課題発見 職務遂行	課題解決 指導育成	政策立案・折衝交渉 組織マネジメント	組織管理 意思決定
独自	新任基礎研修		議会傍聴研修	
	町長交流研修			
	福祉体験研修			
	接遇研修			
	一般職メンタルヘルス研修		管理監督者メンタルヘルス研修	
	財政・会計事務 文書・法令実務・契約事務研修			危機管理研修
	目標管理研修			
	被評価者研修		評価者研修	
	OJT研修			
	救命救急講習			
	不当要求行為等防止対策研修			
派遣	東京都市町村職員研修所研修・各種セミナー 等			
自己啓発	自主研究グループ・資格取得支援 等			

研修体系（研修内容別）

