

研修基本要綱

令和 8 年 5 月 29 日

研修基本要綱

目 次

はじめに	1
第1章 ふくしま自治研修センターの役割	2
第2章 基本理念	2
第3章 研修事業体系	3
1 研修事業の方針	3
2 研修の体系	4
3 研修の運営	4
第4章 実施計画	5

は じ め に

ふくしま自治研修センターは、平成4年の開所以来、県・市町村等職員が一堂に会し、ともに学びを深めるという特長を生かし、社会環境の変化や行政ニーズに的確に対応した集合研修事業に取り組んでまいりました。

近年の全国的な少子高齢化の進行や生産年齢人口の減少に加え、東日本大震災と東京電力福島第一原子力発電所事故の複合災害という本県特有の問題により、県内の地方公共団体等においては複雑化・多様化する行政ニーズに対応していくことが求められております。そのため、新たな課題や要請に迅速かつ柔軟に対応できる人材確保と職員の育成がこれまで以上に重要となっていることから、当センターでは、時代に即した幅広い研修ニーズにしっかりと応えることができるよう、研修事業の基本的な方針や内容を定めた新たな「研修基本要綱」を策定しました。

今後は、毎年度作成する「実施計画」において本要綱の内容を具体化するとともに、社会情勢の変化等に応じて本要綱の見直しを適宜行うことにより、県内の地方公共団体等の人材育成を支援するための質の高い研修の提供に取り組んでまいります。

第1章 ふくしま自治研修センターの役割

福島県内における地方公共団体等(以下、「県内地方公共団体」という。)では、職員の資質向上と能力開発を図るため「人材育成基本方針」などを策定し、積極的に人材育成に取り組んでいます。ふくしま自治研修センター(以下、「センター」という。)は、これからの時代を担う資質と能力を有する職員の育成に寄与するため、研修事業を通して、次の方針に基づき人材育成を支援します。

- 県内地方公共団体の職員の能力向上につながる研修の提供
- 県及び市町村の合同研修の特長を生かした人的交流の促進と職員の視野拡大
- 県内地方公共団体の政策形成に係る支援

第2章 基本理念

地方公共団体を取り巻く環境は大きく変化しています。地域課題は複雑化・多様化し、住民ニーズへの迅速かつ的確な対応が求められていることから、現場での実践力を高めるための計画的かつ組織的なOJTの強化が不可欠となっています。また、民間企業等との採用競争の激化や若手職員の早期離職、働き方の多様化など、人材確保・定着に関する課題も顕在化しています。さらに、行政のデジタル化が急速に進む中、デジタル時代に対応できる人材の育成・確保は喫緊の課題となっています。

こうした環境変化を踏まえ、県内地方公共団体の人材育成方針では、自ら考え行動できる自律型職員の育成、組織として計画的に人材を育てる戦略的な人材育成、魅力ある職場づくりによる人材の確保、職員が意欲と誇りを持って働けるエンゲージメントの高い職場環境の形成、そして行政の質を高めるためのデジタル人材の育成・確保などが重点項目として掲げられています。

これらの課題と方向性から、職員一人ひとりが自ら課題を見つけ、解決に向けて能力を高め、挑戦し続ける姿勢こそが、これからの自治体運営に不可欠であると言えます。

そのため、センターでは、「自ら考え、課題を見つけ、解決のために自らの能力を高め、果敢に挑戦し成果を得る職員」の育成を基本理念とし、次の視点に基づきセンターの取組を推進します。

① 高い倫理観と使命感をもって行動する力

公務員としての高い倫理観と責任感を堅持し、住民の負託に応える使命を自覚して行動する力を養います。

② 新たな課題に挑戦し、主体的に行動する力

前例や固定観念にとらわれず新たな課題に果敢に挑戦し、地域の再生と持続的発展に向けて主体的に行動する力を養います。

③ 広い視野と中長期的視点で立案・実行する力

社会情勢や地域環境の変化を的確に捉え、広い視野と中長期的視点をもって政策や施策を立案し、実行する力を養います。

④ 柔軟な発想とバランス感覚で課題を解決する力

多様な立場や価値観を踏まえ、柔軟な発想とバランス感覚をもって課題を捉え、最適な解決策を導き出す力を養います。

⑤ 住民目線に立ち成果を生み出す力

常に住民の目線に立ち、限られた資源を効率的に活用しながら、施策を着実に実行し、成果を生み出す力を養います。

第3章 研修事業体系

1 研修事業の方針

すべての職員を対象とする「基本研修」を研修の柱として位置付け、併せて、県内地方公共団体が職員に求める能力や職員が自ら必要とする能力を開発するための「選択研修」及び「特別研修」を実施します。

(1) 基本研修

新規採用職員から管理職までの全職員を対象として、採用からの年数及び職層毎に、「一般職研修」及び「管理者・監督者研修」を実施します。それぞれの課程と重点的に取り組む項目は次のとおりです。

① 一般職研修

・新規採用職員研修(前期・後期・社会人経験者)

公務員としての意識と職務に必要な基礎知識を身に付けることに重点をおいて実施します。

・ステップⅠ研修

採用後4～6年目の職員を対象に、仕事の質を高めるためのコミュニケーション力や創意工夫力などの育成に重点をおいて実施します。

・ステップⅡ研修

採用後8～10年目の職員を対象に、組織での自身の役割を理解し主体的に業務を推進する能力の習得に重点をおいて実施します。

② 管理者・監督者研修

(新任係長研修・新任管理者研修・新任課長研修)

新たに管理職・監督職に就いた職員を対象に、それぞれの職位に求められる能力の向上を図ることを目的に実施します。

(2) 選択研修

・職務能力研修

役職や立場に応じた役割や責任を果たすための能力向上を図る研修を実施します。

・実務能力研修

担当業務を正確、効率的に遂行するための知識や技能の習得を図る研修を実施します。

・セミナー

地方公共団体における行政課題や人材育成に関する課題等をテーマとして、行政運営及び政策形成に資するセミナーを実施します。

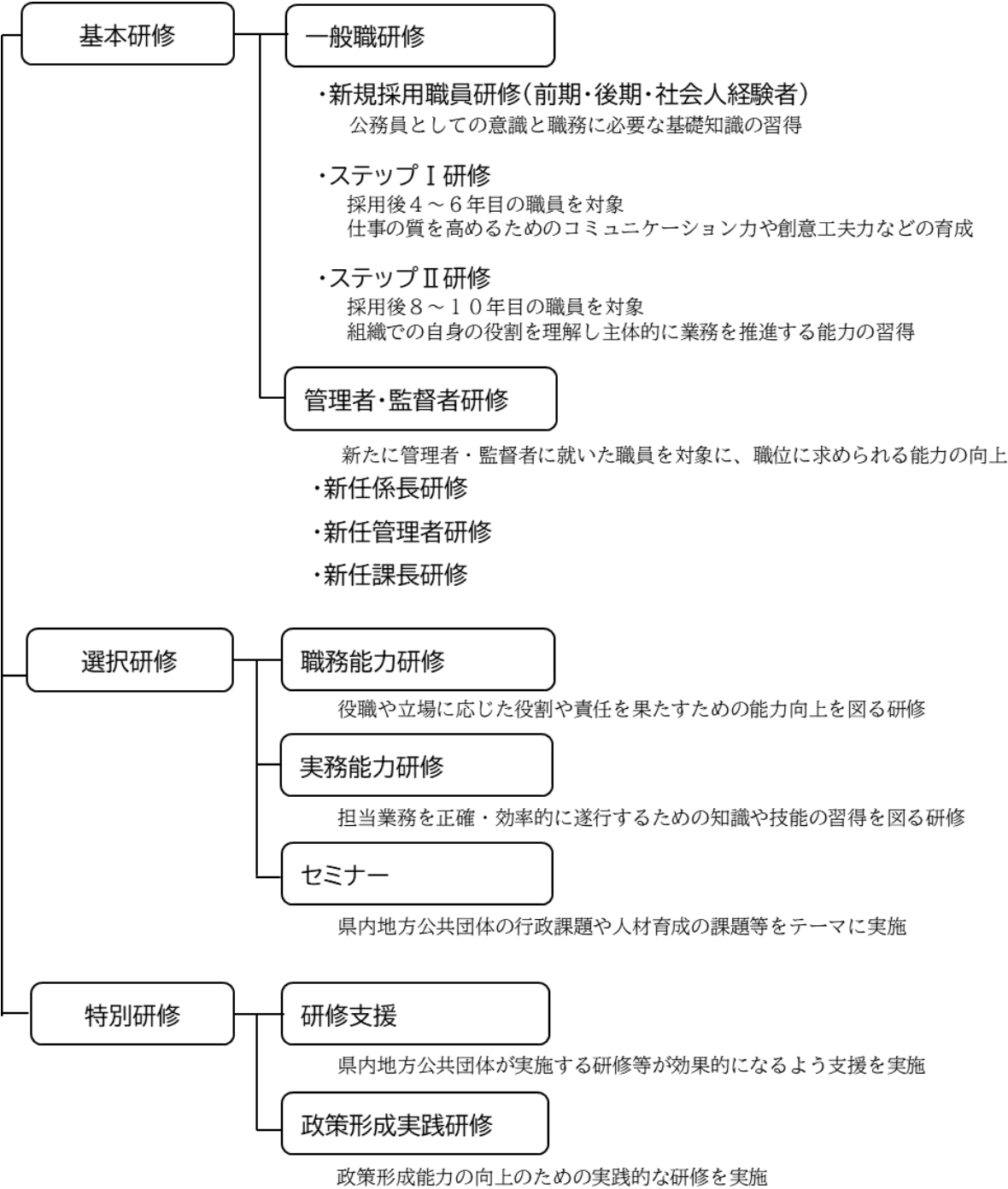
(3) 特別研修

県内地方公共団体がそれぞれの人材育成基本方針等に基づいて実施する独自の人材育成の取組や、職場研修(OJT)、さらには職員の自己啓発の取組に対して、センターの研修教

材の貸出・提供や、講師等の情報提供、研修に関わる相談及び研修講師等の派遣などの支援を行います。

また、多様化する地域課題に対応できる職員の育成支援として、政策形成能力の向上を図るため、講義及びフィールドワーク等を組み合わせた「政策形成実践研修」を実施します。

2 研修の体系



3 研修の運営

(1) 合同研修

県及び市町村等職員の相互啓発と活発な交流、県と市町村等との連携促進を図るため、派遣元団体の区別なく、同じ教室で同じカリキュラムにより合同の研修を実施することを原則とします。

(2) 講師選定

研修講師は、センター職員及び外部の専門家による体制を組み、研修が効果的に実施できるよう、科目の内容等によりセンターが担当講師を選定します。

(3) 研修形態

ア 宿泊研修

研修生が日常の業務から離れて研修に専念することができる環境を整えるとともに、研修生同士の人的ネットワーク形成が図られるよう、研修は宿泊を原則とします。

イ 1日研修

一部の研修においては、幅広いニーズに応えるため「1日研修」を実施します。

第4章 実施計画

この要綱は、センターの研修事業における方針や研修の体系について基本的な事項をまとめたものであり、具体的な科目、内容、講師等については、毎年度、実施計画を作成するものとします。