

# 「職員研修実施計画」

(令和2年4月)

新温泉町

# 職員研修実施計画

## 1 職員研修の基本方針

近年の自治体を取り巻く情勢は、少子高齢化の急速な進展と合わせ、環境問題、新たな人権問題など複雑な状況にあり、また、それらに伴う住民ニーズも多様化するなど、行政課題が山積しています。

こうした中で、地方分権の基本である「自己決定・自己責任」のもと、それぞれの地域の特徴を活かした行政運営を行っていくことが求められています。

そのためには、時代のニーズを正確にとらえ、高い専門的知識と豊かな人間性、正確な判断力・行動力をもって課題に取り組む職員の育成・研修が必要となります。

以上のことから、職員研修の基本的な方針として、職員個々が主体的にやる気をもって学習できる職場の風土づくりに努めるとともにさまざまな研修機会の提供と研修内容の充実を図ります。

① 住民の立場に立って物事を考え、豊かな人間性をもって行動する  
職員の育成

② 新たな行政課題に住民と協働して積極的に取り組む職員の育成

③ 高い専門的知識と時代のニーズに応じた正確な判断力を持つ職  
員の育成

## 2 研修の重点目標

前述した職員研修の基本方針をふまえ、①政策形成能力、②専門能力、③公務員倫理、④接遇能力の4つの項目を重点目標として、自主研修、職場研修、派遣研修を積極的に進めていきます。

### I 政策形成能力の向上

地方分権の基本である「自己決定・自己責任」のもと、それぞれの地域の特徴を活かした行政運営が求められる中、現在の政策課題を的確にとらえ、住民本位の行政を推進していく必要があります。このため、「政策形成能力」の向上を目的とした派遣研修や講演会への参加を促進し、職員の意識改革を図りながら政策形成能力を高めていきます。

### II 専門知識・実行能力の向上

厳しい財政状況のもと、「最小の経費で最大の効果」が発揮できる行政を推進することは私たち職員の責務です。そのためには、職場の専門知識を向上させ、効率的かつ的確に業務を遂行していく必要があります。このため、専門実務研修への派遣を積極的に進めるとともに、各職場における研修（OJT）により若手職員の育成に努めます。

### III 公務員倫理の向上

複雑多様化する住民ニーズに対応するためには、これまで以上に全体の奉仕者としての自覚を深め、住民の立場に立って誠実かつ公正に業務に取り組む必要があります。新人研修のほか、各階層で公務員倫理について学ぶ機会を設けていますが、さらなる公務員としての倫理意識を向上させるため、町単独での開催を必須とし、職員の資質向上に努めます。

### IV 接遇能力の向上

基本的なことですが、すべての職場において、職員一人ひとりが住民の目線に立って、親切で丁寧な対応に心がけていかなければなりません。新規採用時において重点的に研修させるほか、その他の職員についても「接遇ハンドブック」をもとに、あいさつ及び身だしなみを中心に反復した普及指導を行います。

<職層別職員研修体系>

(主事・主査級)

- \* 新規採用職員研修  
新規採用時 独自研修
- \* 新任職員研修(前期)  
新規採用時 但馬広域行政事務組合
- \* 新任職員研修(後期)  
新規採用6ヶ月後 但馬広域行政事務組合
- \* 新任職員研修  
新規採用7ヵ月後 因幡・但馬麒麟のまち連携中枢都市圏事業
- \* 若手職員研修  
在職3年以上 30歳未満 兵庫県自治研修所
- \* 中堅職員研修  
在職10年以上で係長未満 兵庫県自治研修所
- \* 中堅職員研修  
係長未満 但馬広域行政事務組合

(係長・課長補佐職)

- \* 監督職研修  
係長又は係長相当職 兵庫県自治研修所
- \* 監督職研修  
係長又は課長補佐 但馬広域行政事務組合
- \* 係長役割研修  
係長2年以上 兵庫県町村会

(管理職)

- \* 管理職研修  
管理職員 兵庫県自治研修所
- \* 管理職研修  
管理職員 但馬広域行政事務組合
- \* 課長役割研修  
課長職2年以上の者 兵庫県町村会

### 3 職員研修体系

