


# 研修基本要綱

令和3年7月15日制定

 ふくしま自治研修センター

# 研修基本要綱

## 目 次

はじめに	1
第1章 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	3
1 研修事業の方針	3
(1) 基本研修	3
(2) 選択研修	3
2 研修の体系	4
3 研修の内容	5
(1) 基本研修	5
ア 一般職研修	
イ 管理者・監督者研修	
(2) 選択研修	6
ア 基礎能力・業務遂行能力開発コース	
イ 政策形成能力開発コース	
ウ 協働・対人能力開発コース	
エ マネジメント能力開発コース	
オ 危機管理能力開発コース	
4 研修の運営	6
(1) 合同研修	6
(2) 講師選定	6
(3) 研修形態	6
第4章 支援事業	7
第5章 実施計画	7
<参考> 研修体系イメージ図	8

## 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徴を活かして、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。

東日本大震災から10年が経過し、福島県は、県民のたゆまぬ努力や、国内外からの温かい支援により、着実に復興への歩みを進めております。

一方、依然として3万人を超える方々が避難生活を続け、また、避難地域の復興・再生、被災者の生活再建、風評・風化といった課題も残るなど、県内は依然として有事の状態にあります。

このような中、各自治体は、地方創生や加速化する人口減少への対策など、難しい課題に直面しており、今後も自主性・主体性を発揮し、地域の特性を活かした施策を展開していくことが求められています。

また、近年はワーク・ライフ・バランスの確立、労働生産性の向上、業務効率化などへの対応に加えて、新型コロナウイルス感染症拡大による社会変容への対応が急務となっております。

さらには、デジタル化の進展に伴い、これまでの業務を利用者の視点から見直し、より良い行政サービスにつなげていく「自治体DX（デジタルトランスフォーメーション）」への期待が高まっています。

こうした環境の変化や、新たな課題・要請に迅速かつ柔軟に対応していくためには、職員一人ひとりの能力・意欲を高めていくことがこれまで以上に強く求められることから、今般、多様な行政課題や増大する行政需要への対応、時代の変化に柔軟に対応できる能力の開発といっ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、研修事業の方針や内容を定めた「研修基本要綱」を改訂することとしました。

新しい「研修基本要綱」に基づく研修体系では、新たな視点として、限られた人員での行政運営に対応するための取組みや、定型業務の自動化が進む時代を見据えた職員の能力向上・強化などにも取り組んでいきます。

今後は、毎年度作成する「実施計画」のなかでこれらの視点を具現化し、実効性の高い人材育成を体系的・計画的に推進していく考えです。

## 第1章 自治研修センターの役割

各自治体では、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。自治研修センター（以下「センター」）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、研修事業や支援事業を通して、次の方針に基づき人材育成を支援します。

- 県及び市町村の合同研修等の特徴を生かし、職員の能力開発を図るとともに、人的交流の促進や職員の視野の拡大を図ります。
- センターと各自治体が連携・協力して研修の効果的な実施に努めます。
- 公益財団法人として、職員の育成を通して広く住民福祉の増進と地域の振興に寄与します。

## 第2章 基本理念

福島県の自治体職員等は、東日本大震災と原子力発電所事故の発生以降、震災からの復興・再生や風評・風化対策など、これまで経験のない複合災害への対応に全力で取り組んでいます。

また、人口減少社会を見据えた「地方創生」の取り組みや、「働き方改革」によるワーク・ライフ・バランスの浸透などの環境変化を踏まえ、各自治体等は、自主性・主体性を発揮し、それぞれの地域の特性を活かした柔軟な施策を策定し、実施することが求められています。

このため、自治体職員等には、これまで以上に、自らの能力を高め、新たな課題に対し、果敢に挑戦し成果を得ることが期待されています。

このような状況を踏まえ、センターでは、「自ら考え行動し目標を達成する職員」すなわち「自律型職員」の育成という基本理念の下、先見性を持って、より柔軟に時代の変化に対応できる、自発性・積極性に富んだ人材の育成に取り組んでいきます。

今後の自治体職員育成の視点は、以下の7つとします。

- ① 高い倫理観と使命感を堅持する
- ② 進取果敢に挑戦する姿勢を持つ
- ③ 広い視野と中長期的視点を備える
- ④ 柔軟な発想とバランス感覚で思考する
- ⑤ 常に住民起点の政策を実現する
- ⑥ 効率的に実施し成果を得る
- ⑦ 先見性を持って時代の変化に的確に対応する

## 第3章 研修事業

### 1 研修事業の方針

すべての職員を対象とする階層別の「基本研修」を研修の柱として位置付け、自治体の対象者全員の受講機会の確保に努めます。

併せて、複雑化・多様化する様々なニーズに応えるため、基本研修と体系的に組み合わせる、もしくは補完する形で「選択研修」を実施します。

#### (1) 基本研修

ア 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、基本研修を実施します。基本研修は、スタッフ職対象の「一般職研修」及びポスト職対象の「管理者・監督者研修」を実施します。

特に、若年層、中堅層の研修機会の確保に重点を置くこととし、一般職研修は下記の課程を実施します。

- ・新規採用職員 新規採用職員研修（前期・後期）
- ・採用後4年目 基礎力アップ研修
- ・採用後8年目 応用力アップ研修
- ・採用後12年目 実行力アップ研修

イ 各課程の科目は、各階層に求められる能力に対応するものとし、以下の能力開発に重点を置きます。

- ・新規採用職員研修 「基礎能力・業務遂行能力」
- ・基礎力アップ研修 「基礎能力・業務遂行能力」「政策形成能力」
- ・応用力・実行力アップ研修 「協働・対人能力」
- ・管理者・監督者研修 「マネジメント能力」「危機管理能力」

ウ 限られた人員の中での業務遂行や働き方改革、自治体DXの推進などに対応するため、基本研修の各段階で「生産性向上・業務効率化」の視点を取り入れます。

エ 「基礎能力・業務遂行能力」「政策形成能力」「協働・対人能力」の開発に当たっては、AI（人工知能）の導入により定型業務の自動化が進む時代にあっても、AIでは代替できない企画発想力やコミュニケーション力などを高めるという視点も取り入れます。

#### (2) 選択研修

ア 各自治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、選択研修を実施します。

次の5つのコースを設け、各自治体の意向や時代の要請、住民ニーズなどを考慮し、コース毎に講座を実施します。

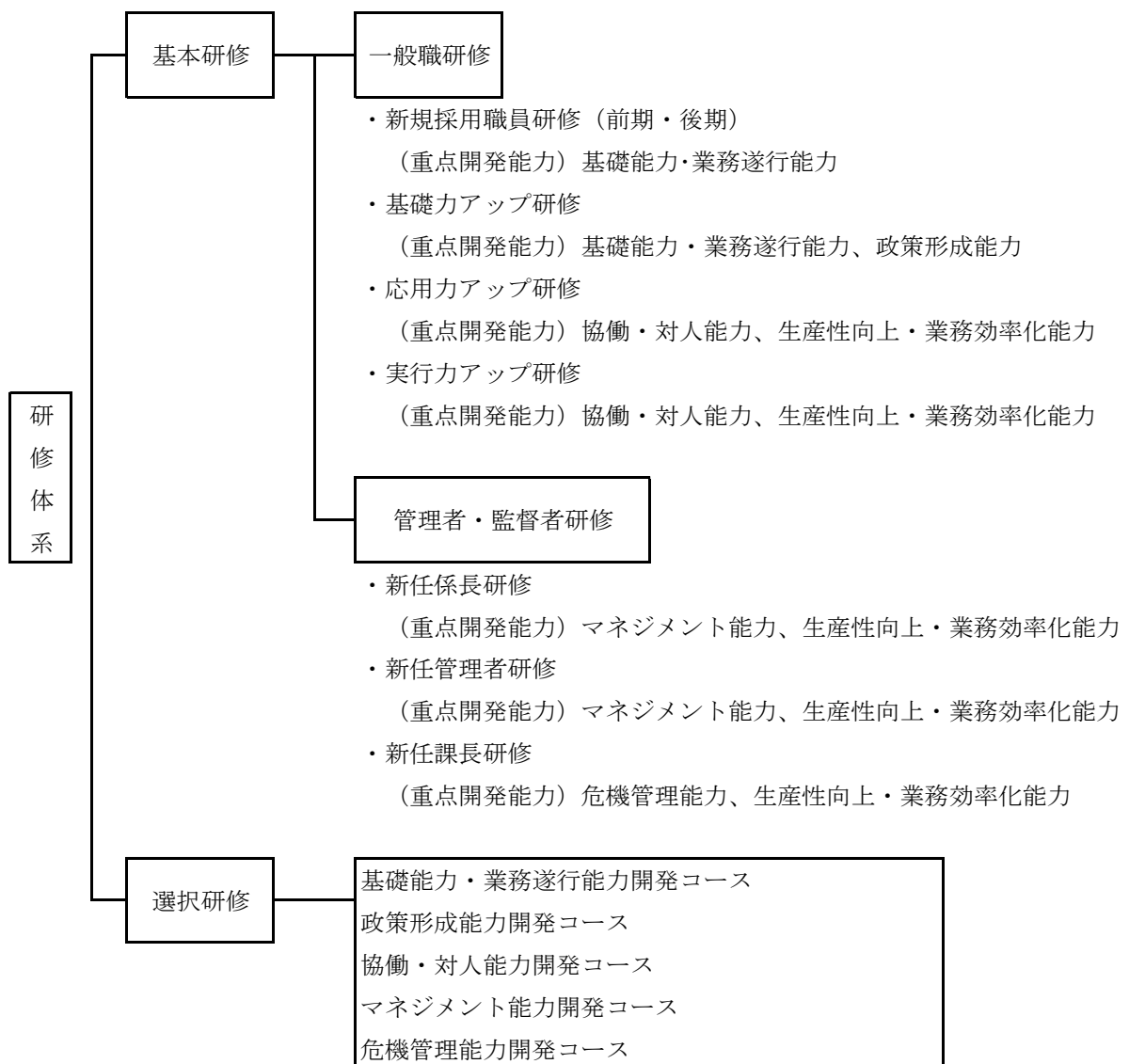
- ・基礎能力・業務遂行能力開発コース
- ・政策形成能力開発コース
- ・協働・対人能力開発コース
- ・マネジメント能力開発コース
- ・危機管理能力開発コース

イ 各コースの講座は、標準的な対象年次を明確にし、体系的な能力開発ができる内容で実施します。

- ・「基礎能力・業務遂行能力開発コース」については、若年層・中堅層を対象とした講座であるか、広く一般向けの講座であることを明確に示し、それを意識した内容とします。
- ・「政策形成能力開発コース」、「協働・対人能力開発コース」については、基本研修における政策形成系及び協働・対人系科目の内容の補完・フォローアップや、各自治体が職員に求める能力開発のニーズなどを考慮した内容とします。
- ・「マネジメント能力開発コース」、「危機管理能力開発コース」については、基本研修におけるマネジメント系科目及び危機管理系科目の内容を補完・フォローアップする内容とします。

## 2 研修の体系

研修の体系は次のとおりです。



### 3 研修の内容

#### (1) 基本研修

##### ア 一般職研修

課程名	対象者	研修のねらい
新規採用職員 (前期)研修	その年度の新 規採用職員	①社会人・公務員としての意識を確立し、最低 限のルールを理解する。 ②業務を遂行する上で必要な能力の開発に向 けて基本的な知識等の習得を図る。
新規採用職員 (後期)研修	その年度の新 規採用職員	①自治体職員としての職業意識を確立し、求め られる役割を理解する。 ②業務を遂行する上で必要な能力の開発に向 けて基本的な知識等の習得を図る。
基礎力アップ 研修	採用後4年目 の職員	①キャリアプランを設計し、求められる役割や 能力を理解する。 ②求められる能力の開発に向けて必要な知識 等の習得を図る。
応用力アップ 研修	採用後8年目 の職員	①働き方の改善に向けた効率の良い仕事術を 学ぶとともに、求められる役割や能力を理解 する。 ②求められる能力の開発に向けて必要な知識 等の習得を図る。
実行力アップ 研修	採用後12年目 の職員	①業務改善の基礎などを身につけるとともに、 求められる役割や能力を理解する。 ②求められる能力の開発に向けて必要な知識 等の習得を図る。

※ 対象者については、各課程の研修のねらいや内容を踏まえた上で、各自治体等  
の判断で職員の年齢や経験を勘案して派遣することができるものとします。

##### イ 管理者・監督者研修

課程名	対象者	研修のねらい
新任係長研修	新たに監督職 に就いた職員 (初めて部下 を持った職員 等)	係長に求められるマネジメント能力の向上 や組織における業務改善に向けて必要な知識 等の習得を図る。
新任管理者研修	新たに管理職 に就いた職員 (特別調整手 当受給者)	管理者に求められるマネジメント能力の向上 や組織の生産性向上に向けて必要な知識等 の習得を図る。
新任課長研修	新たに課長職 に就いた職員	課長に求められる危機管理能力の向上やリ ーダーシップのあり方、時間管理による組織の 効率化に向けて必要な知識等の習得を図る。

## (2) 選択研修

5つのコースを設け実施し、その内容は以下のとおりとします。

なお、各講座とも標準対象年次を示すこととし、対象者については各講座のねらいや内容を踏まえた上で、各自治体等が職員の年齢や経験を勘案して派遣することができるものとします。

### ア 基礎能力・業務遂行能力開発コース

公務員に必要な基本的な知識の習得と、業務遂行に必要な技術の習得を目指します。

### イ 政策形成能力開発コース

地域の現状を正しく理解し、地域独自の政策を形成できる能力の向上をねらいとし、現状の把握、情報の収集・分析から政策評価に至るまで、政策形成・実現過程に必要な能力の習得を目指します。

### ウ 協働・対人能力開発コース

地域の様々な主体（住民、企業及びNPO等）と協働で事業を展開することのできる能力の向上をねらいとし、住民の視点で思考することのできる能力や組織内外とのコミュニケーション能力、プレゼンテーション能力等の習得を目指します。

### エ マネジメント能力開発コース

組織運営や住民の視点に立った行政経営ができる能力の向上をねらいとし、管理・監督者に必要な組織マネジメント能力の習得を目指します。

### オ 危機管理能力開発コース

有事の際に求められる判断力・対応力の向上を図るとともに管理・監督者に必要な危機管理能力の習得を目指します。

## 4 研修の運営

### (1) 合同研修

県及び市町村職員の相互啓発と活発な交流、県と市町村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、外部の専門家（「専門講師」）及びセンター職員（「センター講師」）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

研修は宿泊を原則とします。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よう、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に寄与します。

#### イ 1日研修

一部の選択研修においては、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 支援事業**

各自治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みや、職場研修（OJT）、さらには職員の自己啓発の取組みに対して、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の派遣などの支援を行います。

また、各自治体単独への支援の他、より多くの職員に研修機会を確保する観点から、近隣市町村合同での研修への講師派遣を優先して実施します。

#### **第5章 実施計画**

この要綱は、センターの研修事業における研修の体系及び運営について、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。

# 《参考》研修体系イメージ図

