

愛知県市町村振興協会研修センター基本方針

少子高齢・人口減少社会の本格的な到来、住民の価値観の多様化、環境に対する関心の高まり、あるいは、社会のグローバル化や情報化など、社会経済情勢が大きく変化し、自治体を取り巻く環境も、より一層厳しさを増しており、これらがもたらす様々な問題に対応するためには、自らの創意工夫による自治体運営が求められている。

このような状況の中で、柔軟かつ弾力的に対応できるよう、職員一人一人の資質の向上を図り、その有している可能性・能力を最大限に引き出していくなど、これまで以上に職員の人材育成を推し進めることが重要となってきた。

こうしたことから、当研修センターでは、平成29年度から平成33年度までの5か年を実施期間とする「愛知県市町村振興協会研修センター基本方針」を策定し、市町村等と密接に連携を図りながら、これからの時代の一翼を担う市町村等職員の人材育成を支援していく。

平成29年4月1日

これからの時代を担う人材の育成を支援する研修センターを目指す

市町村等職員の資質向上と能力開発を促すことで住民福祉の増進に資することを目的とし、市町村が策定した人材育成基本方針との連携を保ちながら、人材の育成に効果を発揮できるよう研修を企画・実施する。

時代に即した研修科目の創設や効果的な研修技法の導入を目指す

常に変化し続ける社会に的確に対応するため、時代の要求するスキル・知識を習得できる質の高い研修、各職務に必要な専門性の高い研修、グローバルな感覚を醸成できる研修科目を創設し、より効果的な研修技法等を積極的に取り入れる。

研修科目の創設にあたっては、市町村等や関係機関のニーズを把握し、研修企画委員会や研修企画会議などで検討を加えながら実施する。

受講しやすい研修環境を目指す

市町村等職員が主体的に参加できる魅力的な研修科目を盛り込むとともに、参加しやすい日程の設定や遠隔地の職員が受講しやすくなるよう、研修環境の整備に努める。

指導者養成研修の強化を目指す

市町村等が実施する研修の水準を向上させるため、内部講師の養成及びサポートを主眼とした研修を強化する。

1 育成すべき職員像

これからの時代の変化に対応していくために、次のような職員を育成する。

(1) 住民感覚を持つ職員

常に住民の立場で考え、住民のニーズを的確に捉え、住民との協働によるまちづくりを実践できる。

(2) チャレンジ精神・行動力を持つ職員

あらゆる機会をチャンスと捉え、何事にも果敢に挑戦し、自ら考え積極的に行動できる。

(3) 創造性を持つ職員

時代の変化を敏感に感じ取り、常に問題意識を持って、行政課題の発見と必要な政策の立案に創造性を発揮できる。

(4) 誠実で信頼される職員

全体の奉仕者としての高い倫理観と使命感とともに、深い郷土愛を持ち、住民から信頼される。

(5) 経営感覚を持つ職員

高いコスト意識と目標達成志向を持ち、創意工夫しながら、迅速かつ適正に業務を運営できる。

(6) 自らを律し、高める意識を持つ職員

常に向上心を持ち、自らを律し日々の自己研鑽に努めることができる。

2 職員に求められる能力

育成すべき職員像に照らして、市町村等職員には、次のような能力を備える必要がある。

(1) 全職員に共通して求める能力

① 政策形成能力

- ・ 政策課題の発見・提起、政策の企画立案、実施、評価、見直しを主体的に行える。
- ・ 時代や情勢の変化を敏感に捉える分析力や洞察力を備え、政策に反映させることができる。

② 職務遂行能力

行政のプロとして、質の高いきめ細やかな住民サービスを提供するための高度な専門知識や技術を備え、スピード感を持つて的確に職務を遂行できる。

③ コミュニケーション能力

組織内部のみならず、地域住民と積極的にコミュニケーションを取り、住民自治組織やNPO法人などの公共を担う多様な組織とも信頼関係を築くことができる。

(2) 管理職に求める能力

① 部下育成能力

部下の能力を公平かつ適切に把握し、適切な指導及び助言を行い、部下を育成することができる。

② 経営感覚を備えた行政運営能力

地域を経営するという感覚を持ち、情報を的確に捉え、限られた時間、人、物、財源の中で、常に費用対効果を意識し、業務を迅速かつ適正に運営することができる。

③ リーダーシップ

高い組織管理能力を有し、目標の達成に向けた方向性を明確にしたうえで、メンバーの力を結集して目標達成に向け統率することができる。

④ 対人調整力・折衝力

組織内外の折衝において、相手の納得と信頼を得られる交渉や調整を行うことができる。

3 研修センターの役割

当研修センターが実施する研修と市町村等が実施する研修は相互補完の関係にあるため、より高度なあるいは専門性の高い知識を習得させるための研修を実施するとともに、集合研修所としての利点を生かすことで研修の効果が最大限に発揮できるよう、次の役割を担う。

(1) 専門性が高く実践的な研修の充実

- ・ より高度なあるいは専門的で、幅広い知識の習得を目指した研修体系を構築し、各市町村等がそれぞれの人材育成基本方針に沿って主体的に選択できるよう多様な研修を提供する。
- ・ 高い研修効果を得るため、受講者の参加意欲や学習意欲を引き出す工夫を行うとともに、より実務に即した実践的な研修を提供する。

(2) 職員間のネットワークの形成

- ・ 他市町村等の職員との交流や情報交換をすることにより、深い思考や新たな気づきを与え、自己啓発意欲を刺激する。
- ・ 日常業務では得がたい人脈づくりのきっかけの場及び、市町村間の連携を一層緊密にするための広域的なネットワークを形成する契機の場を提供する。

(3) 市町村等における人材育成の補完

市町村等の独自研修を補完するための研修の実施はもとより、市町村等の人材育成を補完するために、人材育成に関する情報を発信・提供する。

(4) 研修科目及び研修技法の調査

常に変化し続ける社会に的確に対応するため、時代を先取りした研修科目の創設や研修効果を高めるための効果的な研修技法等の調査を行う。

(5) 他の研修機関との役割分担

自治大学校や市町村職員中央研修所等の研修機関との適切な役割分担を踏まえ、効果的かつ効率的な研修体系を構築する。

4 実施事業

当研修センターでは、集合研修所としての重要な役割を深く認識し、「育成すべき職員像」「職員に求める能力」を踏まえ、次の2つの事業を軸として展開する。

(1) 研修事業

研修事業は、市町村等が自主研修として行うことが困難で高度なあるいは専門的な研修を実施する。研修事業は、「階層別研修」「専門研修」「特別研修」「セミナー」の4つに分類する。

また、基本方針に基づき、新たな研修事業及び研修科目を創設するにあたっては、市町村等や関係機関への調査等を通じてニーズを把握し、研修企画委員会や研修企画会議などで検討する。

(2) 協力援助事業

職員研修は、基本的に市町村等がそれぞれの研修ニーズを把握し、実情に即した独自の研修体系を確立し推進することが望ましいため、当研修センターでは、各市町村等が実施する研修を支援する。