

### 3 自己啓発活動の支援・研修

地方公務員法第39条は、「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。」と規定しています。しかし、現在行われている研修の大部分は受動的なもので、全ての研修において効果的な能力開発が期待できる状況にはなっていません。

多くの時間を集合研修に割くことができない中、職員の成長のためには本人の自覚と意欲が不可欠であり、主体的な努力が重要です。職員一人ひとりが自ら能力を高め、成長しようという意欲に対し、研修を受ける機会や学習方法などの情報を提供するとともに、職場全体で協力し支援する体制を確立していく必要があります。

研修を受講することで高めた能力や知識を職場に還元し、職場全体、組織全体の向上につなげることが求められます。また、職層ごとに求められる能力や変化の著しい社会情勢に的確に対応していく能力を養うため、研修内容の見直しを図り、キャリア形成に資する研修体系を構築します。

#### （重点項目9）自己啓発活動への支援

自己啓発は、職員自らの向上心から職員自身が主体的に取り組む効果的な能力開発です。自己啓発は人材育成の柱の一つであることから、職員が積極的に取り組む自己啓発活動を支援することで、その意欲を高めることに努めます。

管理監督者は職員の学習する意欲を十分に理解し、自己啓発のきっかけ作りや取り組んでいる職員への助言、援助を行い、自ら自己啓発に取り組む姿勢を率先して示すなど環境づくりを行います。

職員課では、外部の研修情報を提供すると共に、自己啓発により得られた能力や資格等を記録し、人事異動等に活かしていきます。

#### アンケートの結果から

自己啓発を行った、または行っていると回答した職員は34.7%で、平成18年度の回答より12%少なくなりました。自己啓発の内容は資格取得、外部の研修会への参加、通信教育などで、取り組む動機としては、「あくまでも自分自身の意思で」取り組んでいるという回答が7割以上となりました。


また、「今後どの研修を充実させるべきだと思いますか」という問いに対しては、「自己啓発の援助（通信教育など）」が18.9%と最も多くなりました。

一方で、組織内研修についての考えとして最も多かった回答が「業務が忙しく、指定された日時に受講するのが負担」（25.8%）、次いで「ローテーションやシフト勤務の都合上、指定された日時に受講するのが負担」（15.8%）となっており、多くの業務や時間的制約の中で、集合研修の受講が実務の負担となっている状況があります。各職員・各職場に必要な能力が異なるため、自発的な意欲に応じる支援策や研修の在り方の検討が必要です。

#### 【推進項目⑩】自己啓発助成制度の拡充


今後も「自己啓発活動助成要綱(平成27年4月制定)」に基づき、職員として有用な資格・技術取得を成し遂げることを奨励し、その費用の一部を助成することで、職員としての資質の

向上に役立てます。資格取得助成対象範囲については、今後も見直しを図りながら、得られた資格や能力を職場で発揮できる制度構築をしていきます。

推進事項	H30	H31	H32	H33	H34
自己啓発活動助成	継続				
(目標・指標)	利用者数5名	利用者数5名	利用者数5名	利用者数5名	利用者数5名

### 【推進項目⑳】研修機会・情報の提供

他団体で実施される様々な課題に関するスポット的に実施される研修、講演会等を職員に周知し、研修制度の一環として積極的に参加することで、自己啓発を促します。

推進事項	H30	H31	H32	H33	H34
他団体主催講演会等の周知	継続				

## (重点項目 10) 業務に関連するOFF-JTの推進

**(\*) Off the Job Training** 職員が一定期間職場を離れ、各テーマについて学ぶ機会を得る集合研修のこと

集合研修は、職員が一定期間職場を離れ、集中的に学ぶ機会をことができたため、基礎的な知識の習得や専門性の向上に効果があります。職員の多様な能力開発の機会を提供する職員研修は、人材育成には不可欠なものです。組織内研修、あるいは、東京都市町村職員研修所や専門研修機関への派遣研修を継続して推進することで、複雑・高度化する課題に的確に対応していく能力を養います。

ただし、組織内研修については、事務事業が増える中、従来の集合研修だけでは、研修機会が行き渡らない状況が出てきています。職員課は、職場や組織のニーズを踏まえ、職員の希望する知識や技術の習得ができるよう研修体系を構築するとともに、業務に直結するような民間実施の特別研修等についても職員に周知し、受講できるような制度構築を行います。

研修はすべての職員が希望どおり受講できるわけではないため、それぞれの受講者は、得た知識や情報を職場において共有し、成果を職場に還元することが必要となります。

### OFF-JT体系

#### ア. 組織内研修

##### (ア) 職層研修

各職層において必要な知識・技術及び当面する行政課題や重点事業について研修を実施し、職責や役割に応じた能力の形成を図ります。

##### (イ) 実務研修

福生市職員として事務事業を遂行する上で必要な知識を修得し、事務処理能力の向上を図ります。

##### (ウ) 能力開発研修

コミュニケーション能力や判断能力、また人事考課制度についてなど、職員に求められる総合的な資質、能力の向上を図ります。

##### (エ) 特別研修

市の施策に基づく知識や能力開発、職員として求められる能力などの育成を図り、また、社会情勢を踏まえた研修を実施します。

イ. 専門研修

資格の取得やより高度な能力を身につける意欲のある職員に対して、専門研修への派遣を行うとともに職場におけるサポート体制を整備します。

ウ. 派遣研修

実務の知識をより深めるような専門的な研修は本市で実施することが困難であるため、積極的に外部の研修機関への派遣を行います。このことにより、前向きに業務に取り組む職員を育成するだけではなく、研修受講者の人的交流（ネットワーク）も期待でき、職員自身の自己啓発にもつながることをねらいとします。

(ア) 東京都市町村職員研修所で行われる研修

職層別研修では各階層に必要な知識や能力を、また、実務研修や能力開発研修などでは自治体職員として必要とされる知識や技術等の修得や向上を図ります。

(イ) 国・東京都・他自治体・自治大学校・各種専門研修機関での研修


先進的行政手法や、業務推進に必要な専門的知識を学び、幅広い視野を養い高度な知識を有する職員の育成を図ります。

エ. 講師派遣

東京都市町村職員研修所の講師として登壇し、部下の指導育成に対する意識の醸成やプレゼンテーション能力の向上を図る。

**【推進項目⑳】 キャリア形成に資する研修体系の構築**

職員が研修の目的を的確に把握し、より主体的に参加ができるよう、職員・職場のニーズをふまえた研修体系を構築します。業務量やローテーションの都合上、集合研修への参加が厳しくなっている状況を鑑み、多方面から寄せられる研修要望についても精査し、職員の業務や資質の向上、キャリア形成支援に役立つよう、人材育成基本方針と紐づけした研修計画を策定していきます。

推進事項	H30	H31	H32	H33	H34
研修体系の整備と組織内研修(職層、実務、能力開発、特別)の実施	継続				
(目標・指標)	受講者数維持、研修効果確認				

**(重点項目 11) 職責の移り変わりに応じた役割意識の醸成**

一人ひとりの職員が各職位における役割を十分に果たすことで、組織の力を高めていくことができます。数年間続いた大量退職に伴い、各職員が果たすべき職責も大きく変化し、今後も職責の移り変わりに対応する役割意識を醸成していくことが求められます。組織内研修の職層研修においては各職層において果たすべき役割を学び、東京都市町村職員研修所への研修派遣においては各職層・職種において求められる能力の向上を図ります。また、専門研修機関や交流派遣研修において得ることができる、高度な知識・技術、行政経験についても各職種での役

割意識を培うために活用していきます。

**【推進項目②】 東京都市町村職員研修所の活用**

必修としている職層別の研修だけではなく、選択型の研修（実務研修、コミュニケーション能力研修、情報処理研修、法務研修等）も広く職員に周知することで、職員が希望する知識・技術の習得ができるよう研修機会を提供します。

推進事項	H30	H31	H32	H33	H34
研修所の職層別研修、実務研修、コミュニケーション能力研修、情報処理研修、法務研修等の受講	継続				
(目標・指標)	利用者数のべ 250 名	利用者数のべ 250 名	利用者数のべ 250 名	利用者数のべ 250 名	利用者数のべ 250 名