

# 職員研修基本方針

少子高齢化・財政状況の悪化・情報化の進展・環境に対する関心の高まり等、社会情勢が大きく変化するなか、行政に対する町民ニーズや価値観は大きく変化しています。

また、地方分権の推進は、地方自治体に独自の政策の立案、自己責任での事業の実施を課すとともに合併を契機にした行政基盤の強化を求めています。

行政改革による人員削減や厳しい財政状況の中にはあっては、限られた財源を有効に活用するとともに資質の高い職員による少数精銳での事業実施と人的資源の開発・育成に努めなければならず、自律したまちづくりを進めていくうえにおいても職員研修の重要性はますます高まっています。

そこで職員研修は、こうした状況を踏まえ、新しい時代の変化に対応できる人材の育成を図るため、次の方針で各種研修を積極的に推進します。

## ～研修の重点目標～

目指すべき研修の成果イメージは「自ら考え、気づく。そして自らが変わる」です。

人は自己納得がなければ行動まで変えることは、そう簡単にはできません。研修で得た気づきを行動に移せば地域も変わります。そのために「これから地域のあり方や課題を知ること」「るべき職員像を自ら考え実現していくこと」を研修のコンセプトとしていきます。

### I. 時代の変化に対応できる職員像

朝日町の独自性を發揮し、創造性かつ効果的・効率的なまちづくりや行政サービスを提供するため、次のような職員の育成を目指します。

- ① 住民（町民）の立場で行動する職員
- ② 過去や前例にとらわれず、常に問題意識を持ち、新たな課題に挑戦する職員
- ③ 経営感覚に優れ、コスト意識・プロ意識の高い職員
- ④ 広い視野を持ち、スピード感に柔軟な対応ができる職員
- ⑤ バイタリティーにあふれ、自己啓発意欲の高い職員

### II. 能力の向上と開発を図る研修の重点項目

変革の時代に即した職員を育成するために、次のような能力の向上や開発を目指す研修に積極的に参加します。

- ① 専門的知識・実務能力
- ② 説明能力と対人折衝・交渉能力
- ③ 組織管理及び育成能力

- ④ 政策形成能力・法制執務能力
- ⑤ 課題発見・解決能力・情報収集管理能力
- ⑥ 自己啓発意識の高揚

### III. 段階別に必要とされる能力

課長・課長補佐：政策決定能力、行政経営能力、マネジメント能力、折衝交渉能力  
係長・主任：担当業務の専門能力、政策立案能力、折衝交渉能力、指導育成能力  
主事・主事補：担当業務の遂行能力、課題発見能力、事務改善能力  
教諭・保育士・保健師：担当業務の専門能力、指導育成能力

### IV. 研修体系

#### ステップ研修（段階別研修）

地域のあり方や課題を学び、自治体及び町職員の役割を認識する

- ワンステップ**：自治体職員としての情熱、使命感、改革の意識を身につける
- ツーステップ**：これから地域づくりの課題と方向性を念頭におき、職員としての発想・企画力の強化
- スリーステップ**：地域固有の風土・歴史・生活文化を見つめ直すことの重要性を認識し、そのうえでの地域づくりを考える
- マネージャー**：地域はどうあるべきか、行政や職員はどうあるべきかを再認識し、直面している重要課題についての切り口を学ぶ
- リーダー**：地域固有の風土・歴史生活文化を見つめ直す地域づくり、人づくりの重要性を認識する

#### 専門研修（パワーアップ研修）

専門的な技術、ノウハウなど実務能力の向上を図る研修や、地域実践、行政課題に関連する特定のテーマについて知識を深め見聞を広める

- 政策形成能力**：
  - § 町が抱えるさまざまな課題の事例から解決策の糸口を自らつかみとる
  - § 個性豊かなまちづくりを進めるうえで、従来の発想にとらわれない創造性を啓発する

- 業務能力**：
  - § 最も日常的に活用する「聞く」「話す」を基本に表現力・人間力を養う
  - § 法務能力の向上を図る

- 専門実務能力**：
  - § 町が直面している課題を取り上げた多様なカリキュラムの中から行政の現場に直結した研修を実施

## 研修体系

研修事業

