

Ⅱ 平成30年度研修実施計画

福岡県市町村職員研修規則第11条に基づき、平成30年度の研修の実施計画を、以下のとおり定めます。

1 基本事項

福岡県市町村職員研修所は、「第3次福岡県市町村職員研修基本計画」に基づき、市町村職員の人材育成を総合的に支援する研修所として、市町村とともに研修・人材育成事業に取り組みます。

研修所で行う研修の成果を、「研修後の職場での活用、組織への反映」に求め、平成30年度は、以下のとおり重点事項を定め事業を推進します。

2 重点事項

① 次期研修基本計画の検討

次期基本計画（平成32年度～）の策定に向けて、基本計画のあり方を含めて検討します。

② 実務能力研修の充実

研修参加者が、職務の遂行に必要な知識・技能を習得し、速やかに職場で活用するために、実務能力研修の充実に取り組みます。

③ 市町村の研修担当者へのサポート

研修参加者が、意欲を持って研修に参加し、研修成果を業務に活かし、職場に良い影響をもたらすためには、管理・監督職にある職員の働きかけや意識改革が必要です。そのための取組を、研修担当者とともに検討します。

④ 市町村職員の人材育成への支援の強化

アカデミー研修参加旅費助成制度について、より多くの市町村が利用できるように、アカデミー研修の推奨、制度の周知を行います。

⑤ 研修所と市町村のネットワーク強化

研修・人材育成事業について相互に情報収集・発信を行うために、研修所と市町村間ばかりでなく、各市町村間のネットワーク強化を目指します。そのために、地域別研修連絡会議の充実、研修所職員による市町村訪問を行います。

⑥ 情報収集・発信機関としての役割の強化

人材育成に関わる様々な情報を収集し、有益な情報を市町村へ発信します。

3 研修の体系及び概要

(1) 研修体系

研修体系は、「階層別研修」「選択研修」「政策課題研究」「特別研修」の4つのカテゴリーで構成します。

なお、「選択研修」は修得する能力ごとに分類します。

(2) 研修の概要

① 階層別研修

各職位の就任期及び採用7年以下の職員に重点を置き、必要な知識・能力の修得ができるようにしています。また、階層別研修では原則として、人権学習を実施します。

■ 新規採用職員対象研修

職務に必要な基礎的知識・技能の修得とともに、対人関係能力と接遇の向上に重点を置いて、前期、後期で実施します。

■ 一般職員対象研修

採用後3～7年の職員を対象に課題発見及び解決能力などの政策執行能力の向上を目的に実施します。

■ 新任係長対象研修

監督者としての役割を認識し、必要なマネジメント能力、人材育成能力の向上を目指して実施します。

■ 新任課長対象研修

管理者としての役割を認識し、必要なマネジメント能力、行政経営能力の向上を目指して実施します。

② 選択研修

各市町村がそれぞれの人材育成基本方針に基づき職員の能力開発ができるよう、また、職員がより高度な専門知識を修得できるよう実施します。

「法務能力研修」「問題解決能力研修」「コミュニケーション能力研修」「業務向上能力研修」「実務能力研修」「課題研修」の6つの柱を立て、多様な研修課目を設定しています。

■ 法務能力研修

法的知識の修得、政策法務を中心に法務能力向上を目指します。

■ 問題解決能力研修

問題を「正しく」認識する力の向上や解決のプロセスなどを学びます。

■ コミュニケーション能力研修

良好な人間関係を築くために必要な能力や組織力の向上を目指します。

■ 業務向上能力研修

個人や組織において業務を迅速かつ効率的に進めるための技能修得や能力の向上を目指します。

■ **実務能力研修**

業務を遂行するにあたり必要な知識の修得を目指します。

■ **課題研修**

時機に応じた重要な行政課題等をテーマに課題への認識を深め政策立案能力の向上を目指します。

③ **政策課題研究**

市町村が直面する課題について先進事例や専門家に学び政策に役立てます。

④ **特別研修**

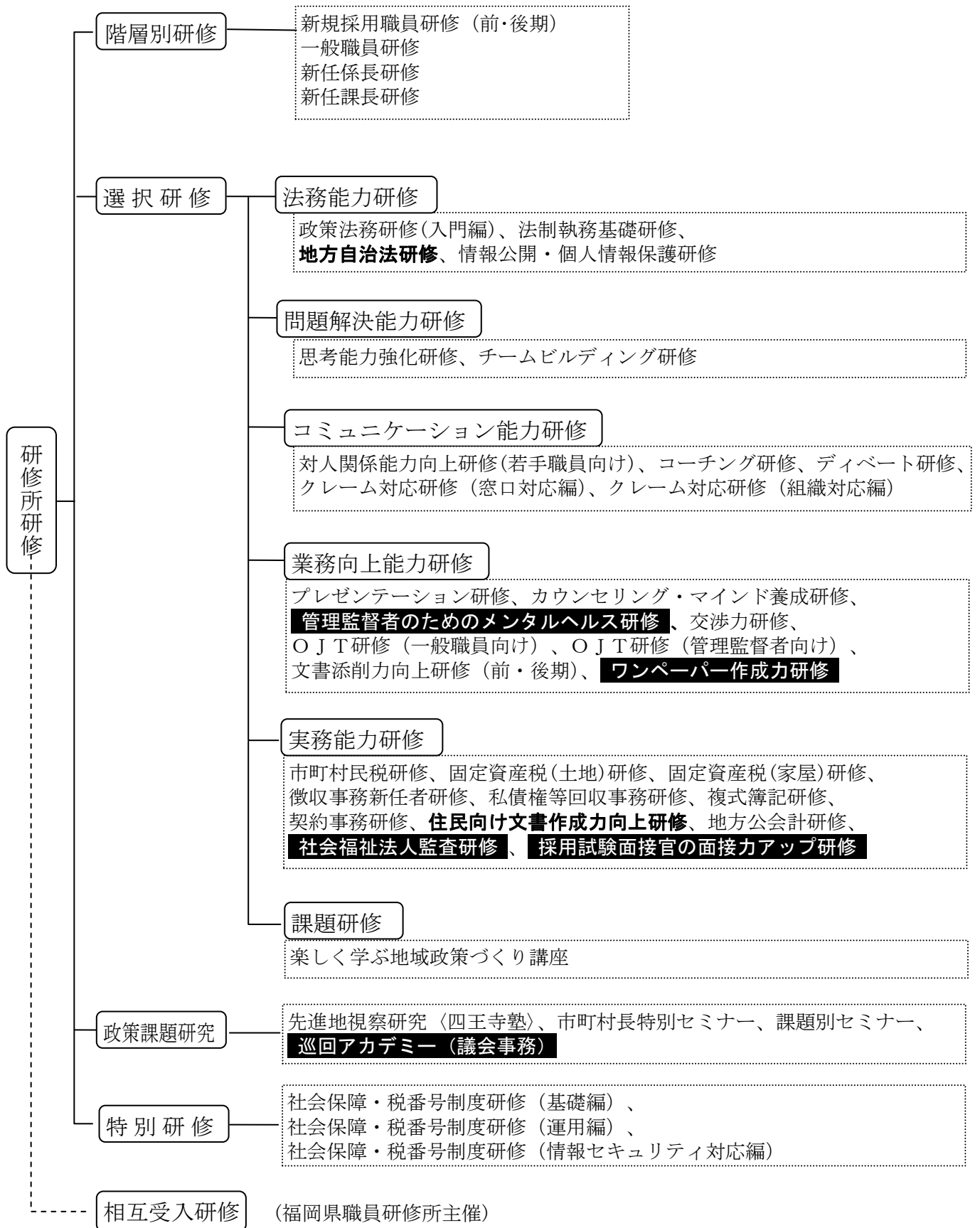
現在の行政課題に焦点を当てた研修や、市町村の研修ニーズに対応した研修を行います。

⑤ **相互受入研修**

研修課目の充実と研修参加の機会拡大を図るため、福岡県職員研修所と相互に研修生を受け入れ実施します。

4 平成30年度 研修体系図

※中抜き文字は新規研修、太字・ゴシック体は再開研修等



※ 事故ミス防止の工夫、作文と文書作成の技術、分かりやすい図解表現、折衝・交渉力、クレーム対応力、問題解決思考力、会議・説明会の進め方