

山形県職員育成基本方針(H27年1月~)の改定について

令和4年4月11日
総務部

新:山形県職員育成基本方針 (R4年4月~)

(方針策定根拠: 地方公務員法第39条第3項)

最近の職員に見られる傾向

- 現場感覚の不足
- 安易な前例踏襲、困難な業務や課題からの逃避
- 忍耐力、環境変化への適応力、組織へのエンゲージメント(貢献意欲・帰属意識)の低下
- 部下、後輩職員の育成に対する意識の希薄化

職員育成を取り巻く現状の変化

- デジタル化の推進
 - ・行政手続きのオンライン化
 - ・デジタル人材の確保・育成
 - ・AI・RPAの利用推進 等
- ハラスメント防止
 - ・パワーハラスメント防止措置の義務化
 - ・ハラスメント相談の大半がパワーハラスメント関係 等
- 働き方改革の推進
 - ・個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方の推進
 - ・業務の効率化、長時間労働の是正 等
- 災害対応
 - ・頻発化・激甚化する自然災害への対応 等
- ダイバーシティの推進
 - ・多様な人材が活躍できる職場環境づくり
 - ・アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)への対処 等

新:目指す職員像

現場感覚、現場対応力

積極的に現場を訪れ、多くの人と対話を重ね、現場の声を施策に活かしていく職員

チャレンジ精神、スピード感、即応力

変革を恐れず、困難な課題にも積極的かつスピード感を持ってチャレンジする職員

リーダーシップ、マネジメント力

風通しの良い職場環境づくり、部下・後輩職員の育成を常に意識し、マネジメントを的確に行う職員

職員に必要な3つの基本的な姿勢「現場主義」「県民視点」「対話重視」に反映

取組内容(職員育成の基本的な方向(重点項目))

1 現場主義、責任感と県民ニーズへの対応

- (1)現場感覚、多様化・高度化する県民ニーズへの対応力の向上
 - ・現場感覚、現場対応力
 - ・責任感
 - ・前例にとらわれない柔軟な発想力
 - ・折衝力
 - ・スピード感(迅速なレスポンス)
- (2)専門的な複雑さや困難さを増す業務の遂行力の向上
 - ・専門的な能力等(デジタル技術の利活用等)

2 県民視点、使命感と行動力

- (1)仕事に対する基本的能力・姿勢の向上
 - ・県民視点
 - ・法令遵守、倫理観
 - ・ハラスメント防止
 - ・意欲、積極性(チャレンジ精神)
 - ・行動力
- (2)仕事に対する組織力(チーム力)の向上
 - ・マネジメント能力、リーダーシップ、部下育成に対する意識・スキル
 - ・主体性、自律性
- (3)危機管理意識、危機対応力の向上
 - ・状況予測力
 - ・状況判断力
 - ・状況対応力

3 対話重視、多様な主体との連携・協働

- (1)県民との対話を重視し、多様な主体との連携・協働する能力の向上
 - ・県民等との連携・協働力
 - ・政策形成力
- (2)本県の様々な情報を戦略的に発信する能力の向上
 - ・情報発信力
 - ・説明力

研修受講の流れ

1 研修目的の確認・意識づけ **重要**

➡研修目的を確認し、研修で学びたいことや身につけたいスキル等を受講開始前のオリエンテーション時に受講報告書へ記載

2 研修受講

➡研修目的を意識しながら受講

3 研修の振り返り

➡受講後、研修で学んだこと、今後の職務に活かしたいこと等を受講報告書へ記載

4 職場での実践・活用、研修効果の測定

➡研修テキストを適宜活用しながら、研修で得た学びや気づきを「実践・活用」へ

➡研修効果の測定（基本研修において実施）

<受講直後>

受講生：能力を自己評価するとともに、今後重点的に取り組む項目・目標を設定

所属長：実践に向けた激励・アドバイス

<受講3か月後>

受講生：受講3ヶ月後に能力や目標達成度を自己評価

所属長：実践状況や行動の変化などを踏まえた上で今後に向けたアドバイス

研修の実施方法

- 「自己研修」「OJT（職場研修）」「OFF-JT（職員育成センター研修・部局研修等）」を研修の3本柱として一体的に推進
- 市町村との合同研修の実施
- 柔軟な働き方やデジタル化に対応した研修の実施（オンライン形式やeラーニング形式による研修の実施）

- ・基本…基本研修（採用時～課長級昇任時までの全11区分を対象とした必修研修）
- ・能開…能力開発研修（採用6年目及び各職位昇任後3年目の職員を対象とした選択必修研修（1科目必修））
- ・特別…特別研修（推薦・希望制の研修）

重点項目の主な研修

※（ ）内の人数は当該研修の計画人員数

1 現場主義、責任感と県民ニーズへの対応

- **継続** 新規採用職員研修（第2期）における「さくらんぼ作業研修」 **現場研修**（基本:190名）
県の主力農産物であるさくらんぼの生産農家での農業体験を通して、現場主義・県民視点・対話重視の基本姿勢を習得する
- **充実** 「民間体験実習」及び「おもてなし体験実習」 **現場研修**（能開:45名）
県内の民間企業等での職場体験を通し、現場感覚を活かして業務を推進する力や多様なニーズへの誠実な対応力を身につける
- **充実** 「官民による企画力向上研修」（能開:40名（県20名、市町村10名、民間10名））
民間社員や市町村職員との意見交換を通して、多様な視点・考え方を学び、実践的な企画力の向上を図る
- **充実** 「民間で学ぶまちづくり研修 in やまがた／つるおか」 **現場研修**（能開:20名／15名）
地方創生の取組みを行っている民間企業での研修を通して、柔軟な発想で地域課題を解決する能力やチャレンジ精神を養う
- **新規** 「問題解決・発想力パワーアップ研修」（能開:40名）
問題解決の基本知識や手法を学ぶとともに、固定観念から脱却し、良いアイデアを生み出すスキルを身につける
- **新規** 「証拠に基づく政策立案（EBPM）研修」（能開:40名）
エビデンスに基づく政策立案の重要性を学ぶとともに、データを効果的に活用して政策を立案する能力の向上を図る

2 県民視点、使命感と行動力

- **充実** 昇任時研修における「マネジメント」（基本:各職位25～150名）
職位に応じて求められる業務マネジメント能力（目標管理、業務効率化等）や組織マネジメント能力（ハラスメント防止、多様で柔軟な働き方の推進、部下との良好なコミュニケーション、部下育成等）の向上を図る
- **新規** 主事・技師級2年目研修における「キャリアプラン・スキルアップ」（基本:150名）
思考力、表現力、段取り力などの能力・スキルを習得するとともに、仕事へのモチベーションや主体的に取り組む姿勢を養う
- **新規** 主事・技師級6年目研修における「中央省庁交流職員との交流会」（基本:150名）
人事交流による中央省庁からの出向者との交流を通し、幅広い視野やグローバルな視点等を養う
- **新規** 係長級3年目研修における「フォロワーシップ&リーダーシップ」（基本:150名）
上司と部下・後輩の懸け橋として、フォロワーシップ（上司の補佐）及びリーダーシップ（部下・後輩の指導・支援）を身につける
- **新規** 主査級3年目研修における「部下育成・コーチング」（基本:150名）
これまでの部下・後輩への指導を振り返るとともに、コーチングスキルや部下・後輩を育てる仕事の任せ方等を学ぶ
- **新規** 「管理監督者のためのレジリエンス研修」（特別:40名）
環境の変化に柔軟に対応できる組織を目指すため、管理監督者自身だけでなく、部下・組織のレジリエンス（逆境力）を高めるスキルを学ぶ
- **継続** 係長級研修における「危機管理」（基本:150名）
大規模災害等に対する日常の心構えや災害発生時の行動のあり方を学ぶとともに、危機管理能力の向上を図る
- **継続** 「危機発生時のメディア対応研修」（能開:30名）
危機発生時における、県の意図する情報を適切に伝えるためのポイントや取材対応の手法を学び、メディア対応能力の向上を図る
- **継続** 「働き方改革のためのマネジメント研修」（特別:36名）
働き方改革についての理解と認識を深めるとともに、組織の業務効率性を向上させるため、業務管理の改善手法などを学ぶ

3 対話重視、多様な主体との連携・協働

- **継続** 「現場で学ぶ地域協働研修 in かみのやま／かわにし」 **現場研修**（能開:15名／20名）
NPOとのワークショップやフィールドワークを通して、協働や現場主義の意識を醸成するとともに、課題解決能力の向上を図る
- **継続** 「連携・協働力向上研修」（能開:36名（県26名、市町村10名））
NPO等、協働実践者との意見交換を通して、連携・協働への認識を深め、実際の業務に活用する手法を学ぶ
- **継続** 「戦略的な情報発信研修」（能開:120名）
県民等の理解・参加の促進や国内外に向けた発信力強化のため、多様な情報媒体を効果的に活用した戦略的な広報手法を学ぶ