

市町村職員研修実施方針

平成31年2月5日決定

平成31年4月1日施行

茨城県自治研修協議会

茨城県自治研修所

はじめに

自治研修所では、毎年度作成している市町村職員研修計画の中で基本理念及び基本目標を示しているところですが、平成25年度から3箇年ごとに「市町村職員研修実施方針」を策定してきました。

今回は、社会情勢の変化等を踏まえ、平成31年度からの3箇年を見据えた市町村職員研修実施方針を策定するものです。

1 研修環境の変化

厳しい財政状況と少子・高齢化の急速な進展等により、地域の諸課題への対応がますます重要になっています。このような状況の中、各自治体に求められる機能も変化し、住民生活に必要なニーズに応えるべく、職員の人材育成に一層の力を入れているところです。

また、民間の研究機関である「日本創生会議」が試算、発表したレポートにおける「消滅可能性都市」には、本県でも44自治体のうち18自治体が該当し、大きな衝撃となったところであり、国においても、「まち・ひと・しごと創生基本方針」を決定するなど、「地方創生」が大きなテーマとなっています。

さらに、自治体戦略2040構想研究会の報告では、高齢者（65歳以上）人口が最大となる2040年頃の自治体が抱える行政課題を整理し、新たな公共私協力の関係を構築することや、量的にも質的にも困難さを増す様々な課題を解決できるよう、スマート自治体へと転換を図ることなどが必要であるとしています。

今後、自治体が持続的かつ安定的に住民サービスを提供するためには、AI（人工知能）、RPA（ソフトウェア・ロボットによる業務自動化）の活用が不可欠になってきます。職員は、AI、RPAを活用しつつ、職員にしかできない業務をしていかなければなりません。

このため、各自治体においては地域が直面する諸課題に主体的かつ的確に対応できる職員の能力向上や人材育成が喫緊の課題となっています。

2 自治研修所における現状と課題

(1) 受講生の推移

平成29年度の年間受講予定者数は、2,627人で全体としては毎年増加しており、平成23年度の年間受講者数の1,892人と比較すると、735人(約39パーセント)の増でした。平成29年度研修区分毎の人数比較率を実績で見ると、全体の約57.2パーセントが階層別研修、約39.4パーセントが特別研修、約3.4パーセントが自主研修促進研修となっています。

○ 市町村職員研修実績(平成23年度,平成27年度~平成29年度)

研修区分	H23			H27			H28			H29		
	課程数	回数	修了人員	課程数	回数	修了人員	課程数	回数	修了人員	課程数	回数	修了人員
自主研修促進研修	4課程	4回	56人	5課程	5回	82人	5課程	6回	90人	6課程	7回	89人
特別研修	21課程	30回	672人	22課程	45回	945人	18課程	38回	902人	20課程	41回	1,036人
階層別研修	6課程	33回	1,164人	6課程	31回	1,473人	6課程	30回	1,528人	6課程	32回	1,502人
計	31課程	67回	1,892人	33課程	81回	2,500人	29課程	74回	2,520人	32課程	80回	2,627人

(2) 研修ニーズの把握

当研修所では、「市町村職員研修に関するアンケート」を毎年度実施し、市町村の研修ニーズを集約したうえで、科目の変更、新規講座の開設等を提案した研修計画を策定しています。

よりの確な研修ニーズを把握していくために、効果的な調査手法等について、毎年度、検討していきます。

(3) 研修運営の組織について

市町村職員研修を実施するに当たっては、市町村の研修担当課長等をメンバーとした茨城県自治研修協議会(会長:茨城県総務部長)において、毎年度の研修計画等を策定しているところです。自治研修協議会には、市町村研修担当者等で構成する研修運営企画委員会を設置し、市町村アンケートの実施や研修計画の検討などを行っていますが、今後、多種多様な研修ニーズ等に対応するため、委員会の活動内容をさらに充実していきます。

(4) 研修の効果測定について

研修の実施効果を的確に把握することにより、研修のカリキュラム編成や講義内容の妥当性などを評価し、その結果を以後の研修計画に反映させていくため、現在実施している受講生からのアンケートや講師へのヒアリングなどを基に検証していきます。

3 市町村が実施する研修と自治研修所研修の役割分担

人材育成の基本は、一つ目には自己学習であります。人は自学で育つといわれるように、職員自らが自己啓発に取り組むことが肝要です。二つ目には職場研修(OJT)で日常業務を通じて職員の能力開発を行うことは人材育成に有効であり、各自治体の積極的な活用が望まれます。三つ目として集合研修があります。

上記の「自己学習」と「職場研修(OJT)」は、市町村が主体となるものです。

集合研修は、全国域の自治大学校、市町村アカデミーなどの他、各市町村、広域事務組合と自治研修所が実施しているところです。

市町村が実施する集合研修は、地域特性を踏まえながら、長期的展望に立った人材育成に主眼を置き計画的に実施することが望ましいと言えます。その取組としては、次のようなものが考えられます。

- (1) 各市町村が取り組む個別的な政策等に関するもの
(各市町村の個別的なもの)
- (2) 日常業務に即した実務、知識、技能に関わるもの
(担当業務に関するもの)
- (3) 当該組織の一員として連帯感、使命感を高揚するもの
(組織風土に関するもの)

一方、自治研修所が実施する研修は、市町村が実施する以外の分野で各市町村に共通するものや各市町村が独自で実施することが困難なもの及び広域的な視野を醸成するものが対象となります。その取組としては、次のようなものが考えられます。

- (1) 市町村職員間の広域的なコミュニケーションを図るもの
(情報交換に関するもの)
- (2) 市町村職員と県職員との相互理解と認識や視野を深めるためのもの
(市町村職員と県職員との合同研修)
- (3) 研修の経費や規模に対しスケールメリットが働くもの (効率性)
- (4) 目的に沿った質の高い研修内容を持つもの
(研修ノウハウを活かした質の高い研修)
- (5) 広域的な視野を養うことができるもの
(市町村単独では実施が困難な研修)

4 自治研修所の事業実施に当たっての基本理念

市町村を取り巻く社会，行政，経済環境はより厳しくなっており，住民に最も身近な行政主体である市町村の果たす役割は，ますます大きくなっています。そのため，今まで以上に効率的な行財政運営を図り，社会の変化を敏感に察知し，新たな課題に果敢に挑戦する職員の育成が求められています。

各市町村においては，「人材育成基本方針」により，職員研修の分野においても力が注がれており，自治研修所で実施する研修への期待感もますます高まっています。

このことから，自治研修所は，各市町村が進める職員の人材育成を支援するため，各市町村と連携を取りながら，次の3つの基本理念を柱に市町村職員研修を充実していきます。

(1) 市町村の「人材育成基本方針」と整合性を図り，市町村との情報交換に努めながら研修計画を策定し，地方創生の時代に対応できる人材育成を支援します。

(2) 市町村が独自に実施する自主研修と機能分担を図り，研修所研修のメリットを生かしながら，職員の持つ可能性や能力を最大限に引き出す効果的な研修を進めます。

研修所研修のメリットは，市町村職員間の広域的なコミュニケーションが図れること，経費や規模のスケールメリットが働くこと，研修ノウハウを生かした質の高い研修科目が設定できることなどです。今後，求められる人材に必要な「課題発見能力・課題設定能力」や「職務遂行能力」，「問題解決能力」などの向上を図るため，新しい研修科目を研究し提供していきます。

(3) 茨城県自治研修協議会組織において市町村自らが研修実施計画を策定することにより，市町村の研修ニーズを踏まえた効率的かつ効果的な研修事業を実施します。

さらに，各市町村が取り組む研修に対し，教材等の貸し出し，研修情報の提供，講師の紹介など側面からの支援を充実させるとともに，自治研修所のホームページ等を通じて，受講生に対しても円滑な研修受講を支援するための，分かり易い情報提供に努めながら，今後も市町村のパートナーとして，市町村職員の人材育成支援を積極的に行います。

おわりに

自治研修所では各市町村の研修ニーズを的確に把握し研修に反映していくことはもとより，市町村の人材育成を支援するため各市町村及び関係機関と連絡を密にししながら，研修事業を推進していきます。