

令和5年度長崎県職員研修基本方針

1 趣旨

本基本方針は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第39条第3項に基づき、本県の職員研修の基本的考え方を定めるとともに、令和5年度職員研修の実施方針等を示すものである。

2 基本的考え方

本県においては、人口減少・少子高齢化や2040年問題、Society5.0時代の到来を見据えたデジタル社会への対応等に向けて、限られた人的資源や財源を最大限に活用し、「長崎県総合計画 チェンジ&チャレンジ2025」などを推進するための行政システムの構築が必要である。

このような考えの下、令和3年度から取組を進めている「長崎県行財政運営プラン2025～挑戦する組織への変革とデジタル改革～（以下「行財政運営プラン」という。）」においては、「挑戦と持続を両立する行財政運営」、「行政のデジタル改革と働き方改革」、「多様な主体との連携と人材育成」の3つの柱に沿って、既存の組織体制に捉われない柔軟で機動的な組織運営を行うための仕組みの構築や統計データの収集・分析・活用等による政策形成機能の強化、行政サービス・庁内業務のデジタル改革促進、公共私を越えた連携・協働の中で施策を構築するための仕組みづくり、現場主義に基づき関係者とビジョンを共有しながら実現していく職員の育成などに取り組むこととしており、また、令和3年3月に改訂した「新・ながさき人材育成プラン21（以下「人材育成プラン」という。）」においても、「ビジョンを共有し、実現していく職員の育成」等を柱として、人材育成を進めていくこととしている。

今後の職員研修についても、上記方針等を踏まえ、将来に向けた組織運営の方向性や人材育成面での課題をしっかりと認識したうえで、時代の変化を捉えて研修体系の見直しや重点化を図り、県庁最大の経営資源である職員の能力をこれまで以上に引き出し、発揮させていく。

3 長崎県が求める職員像に向けた人材育成と「人材育成」の風土等の醸成

県政全体を俯瞰しつつ、積極的に地域課題や政策課題を見出し、解決に向かってチャレンジしていく職員を長崎県が求める職員像とし、この職員像に向けて人材を育成する。

また、全庁において人材育成プランの浸透と実践を推進していくとともに、「OJT研修」や「コーチング研修」などにより、職場の「人材育成」や「学び」の風土・文化醸成とスキル向上を図っていく。

研修においては、スピード重視の業務遂行や型にとらわれない発想をもったチャレンジ精神、現場主義、成果主義の意識の徹底を図る。

<人材育成プランの柱>

- ・現場主義に基づき、関係者とビジョンを共有し、実現していく職員の育成
- ・人材育成の観点からの働き方改革と適正な組織・人事管理の推進
- ・多様な人材の活躍

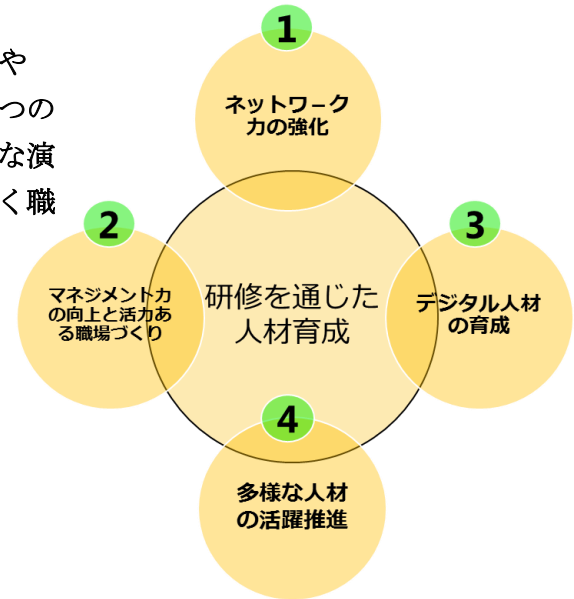
4 令和5年度の実施方針

(1) 重点ポイントを踏まえた研修の実施と実践力の強化

令和5年度の職員研修においても、人材育成面での課題や行財政運営プランにおける取組方針等を踏まえ、以下の4つの重点ポイントを掲げて重点化を図るとともに、より実践的な演習を強化することにより、時代の変化に対応し挑戦していく職員の育成に取り組む。

<重点ポイント>

- ①ネットワーク力の強化
- ②マネジメント力の向上と活力ある職場づくり
- ③デジタル人材の育成
- ④多様な人材の活躍推進



①ネットワーク力の強化

現場主義に基づき、関係者とビジョンを共有しながら実現していく職員を育成するため、現場や県庁外の人脈等と接する機会・時間の確保・拡大につながる研修を実施する。

また、研修においては、県庁内の横断的なつながりを広げるとともに、市町や民間企業・団体など多様な主体とのワークショップを実施するなど、実践的な演習を強化する。

②マネジメント力の向上と活力ある職場づくり

課題と目標、役割を共有してスタートする仕事の進め方の浸透やコミュニケーションの充実、褒める文化の醸成などを図り、新たな時代に挑戦し成果を追求する職員を育成するため、コーチングスキルの向上等につながる研修を実施する。

研修体系の中では、若いうちからマネジメント意識の浸透などを図るため、新任主任職員向けの研修を実施するほか、主に班長の役割を担う新任課長補佐向けの研修として、部下の育成スキルの強化（1on1 ミーティングやコーチング等）につながる実践的な演習を取り入れるなど、職階に応じた計画的な研修を実施することにより、マネジメント力の向上を図る。

③デジタル人材の育成

施策と庁内業務の両面からデジタル改革を加速度的に進めるため、職員に求められるデジタル的発想や必要なスキルを見える化し、その能力開発を図るための研修を実施する。

また、スキルアップにつながるオンデマンド研修の活用を図るなど、職員の能力や働き方に応じて、効率的に受講できる環境づくりを推進する。

④多様な人材の活躍推進

多様な人材の活躍を推進するため、女性職員のキャリアサポートや会計年度任用職員等の能力向上につながる研修を実施する。

なお、会計年度任用職員については、新規採用職員研修等の内容を活用する（参考に研修資料をファイル集などに掲載）ことで、基礎力の向上を図るとともに、各部局において専門性を高める研修を実施するなど、担当分野・業務に応じた人材育成を図る。

(2) 若手職員の育成

採用後の10年程度を育成強化期間と位置付け、習得すべきスキル等に合わせた研修を計画的に実施する。

新規採用職員に対しては、トレーナー制度により、職場全体での人材育成が効果的に行われる環境づくりを進めるとともに、経済産業省が定義した「社会人基礎力」の総合的な強化を図る研修を実施する。また、半年後にはスキルの定着を図るためのフォローアップ研修を実施する。

採用後3年程度は、業務に関する知識の習得や通常の業務に見直しや改善の余地がないかという視点や課題意識を持ち、限定された資源の中で行動ができるような研修を実施する。

また、若いうちから政策形成の仕組みを理解させるとともに、効率的・効果的な研修体系とするため、政策形成に関する研修を採用後3年目と9年目に実施し、段階的に政策立案・見直しに関する知識や能力を身につける。

(3) 施策の質向上と事業・業務プロセスの見直しの実践・推進

施策の質を向上させるため、常に改善の意識を持って、限られた時間・資源の中で適切な課題設定・現状分析を行い、事業のスクラップや効果的な事業構築につなげるための研修等を体系的に実施する。また、政策形成の実務に主として関わる階層（係長～課長補佐等）に対して、政策形成能力の強化を図る。

5 人事評価制度との連動した研修の実施

人事評価（能力評価）結果を踏まえて、研修を選択して受講できるよう、能力評価結果に対応した形で希望制研修を実施する。

併せて、階層別研修で得た知識等をさらに深める機会となるよう、希望制研修との関連性を示すことでさらなるスキル向上を図ることとする。

また、各所属長は、評価結果や面談を踏まえ、職員が受講すべき研修を助言する。

6 専門能力の向上

各分野において高い専門性が求められていることから、部局別人材育成プログラムに基づき、各部局において専門性を高める研修に取り組み、専門能力の向上を図る。

<参考>

地方公務員法第39条第3項

地方公共団体は、研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めるものとする。

社会人基礎力の3つの能力/12の能力要素

前に踏み出す力（アクション）・・・主体性・働きかけ力・実行力

考え抜く力（シンキング）・・・課題発見力・計画力・創造力

チームで働く力（チームワーク）・・・発信力・傾聴力・柔軟性・状況把握力・規律性・ストレスコントロール力