

令和5年度研修計画

1 基本的な考え方

本県では、平成24年3月に改定した「愛媛県人材育成方針（以下「人材育成方針」という。）」に基づき、愛媛県政に求められる職員像を明らかにするとともに、困難な課題に、「スピード感」を持って、「前向き」に取り組む、「結果を追求」する実践型職員にシフトし、分権型社会における今後の担い手となる職員の育成に努めることとしている。

【求められる職員像】

- (1) 高い使命感と倫理観・遵法精神を具えた職員
- (2) 県民目線に立って考え、自ら行動できる職員
- (3) 経営感覚を身につけた職員
- (4) 創造的な施策を立案し実行できる職員
- (5) 5つの意識改革を実践する職員

研修所は、一定期間集中的に研修に専念することができる、人材育成の中核機関として、人材育成方針を踏まえ、政策立案能力や業務遂行能力、マネジメント能力等の向上に向けた研修に取り組んできたところである。

このため、職員が公務員として伸ばすべき能力・知識は何かを自ら把握し、進んで選択して意欲的に職務遂行能力の開発・向上に努められるよう、計画的で効果的な研修体系とする。

2 重点を置く研修等

(1) 階層別研修の実施

採用時や昇任後に一律に実施する階層別研修については、それぞれの職位ごとに求められる基本的な能力や資質に関する課目はもとより、民間経営のノウハウや折衝力・交渉力、仕事と家庭生活の両立支援など、県政を取り巻く時代の潮流の変化に対応した研修を効果的に実施する。

また、二重行政の解消や市町職員の人材育成支援の観点も踏まえ、市町との階層別研修の合同実施などに取り組む。

(2) ステージアップ研修の実施

ステージアップ研修は、採用時・主任級・係長級・主幹級昇任時を能

力開発の節目とし、それぞれの間を3つのステージ(重点研修期間・専門性習得期間・総合力開発期間)として位置付け、次の職位で必要とされる能力開発の課目を自ら選択して受講する研修である。

時代の変化に応じた講座内容の見直しを行い、新しいアイデアや豊かな発想を涵養する能力の強化や、業務効率の更なる向上などの新たな視点も盛り込みながら、スクラップアンドビルドにより、引き続き、研修メニューの拡充などに取り組む。

3 令和5年度の主な変更点

(1) DXを踏まえた企画力の強化

【ステージアップ研修】

あらゆる分野においてデジタル化が急速に拡大している現在、自らが担う行政サービスについて、デジタル技術やAI等を活用して、県民サービスの向上につながる施策の立案や業務効率化を図り、ひいては人的資源を行政サービスの更なる向上につなげていくことが求められている。

このため、県政課題の解決や業務改善、新規事業創出などにデジタル技術を活用する際に必要となる視点・思考について学ぶとともに、演習を通じて企画立案力の向上を図ることを目的として「DX企画力向上講座」(仮称)を新設する。

(2) 根拠に基づく政策立案能力(EBPM)の向上

【ステージアップ研修】

人口減少・少子高齢化が進み、社会全体の生産性向上が求められる中、行政機関においては、限りある人的リソースや財源を最大限有効活用して、透明性、信頼性の高い効果的な政策を実施する必要がある。

確かなデータや検証結果に基づいて、県民ニーズや課題を把握し、政策の決定や実行を推進するとともに、質の高いエビデンスを基に、次なる事業展開を図っていくスキルの習得を目的として、ロジックモデルに基づき実施する事業効果の検証に主眼を置いた、「EBPM実践力向上講座(効果検証・事例創出編)」(仮称)を新設する。

(3) オンライン学習サービスによるビジネススキルの向上

【階層別研修・ビジネススキル向上研修】

複雑化、高度化する行政ニーズに組織としての的確に対応するためには、各職員の職務遂行能力の向上が求められている。

このため、論理的思考力やコミュニケーション力のほか、マーケティングなどビジネスに関する基礎知識も含めた幅広いテーマについて、オンラインで繰り返し学ぶことができる学習サービスの受講対象者を、現行の全主幹級職員及び受講を希望する課長級以上職員に加えて、全新任係長級職員及び職位に関係なく受講を希望する者へと拡充し、職員全体の政策立案能力や職務遂行能力の更なる向上を図る。

(4) 新規採用職員研修の研修体系の変更

【階層別研修】

新規採用職員に対し、複数年にわたる研修を通じて職員間の交流や情報交換の場を提供することで、互いにその能力や資質を高め合い、やりがいや悩みを共有し、職員同士のつながりの強化や連帯感の醸成を図ることとする。

このため、従来、採用年度に集中的に行っていた新規採用職員研修（前期5日、中期3日、後期5日、計13日）を採用後2年間（初年度：前期5日、中期5日、2年目：後期3日、計13日）にかけて実施する。

また、令和5年度については、コロナ禍により新規採用職員研修の前・中・後期すべてにおいて集合研修を行うことができなかった令和3年度採用職員を対象に、職員同士のつながりの強化や連帯感の醸成、キャリア形成を図ることを目的に、3年目研修を実施する。

(5) 管理職の面談スキル・フィードバック力の強化

【階層別研修】

管理職のうち特に主幹級職員は、業務執行リーダーとして、コーディネーターとして、そしてプレイングマネージャーとして課内をマネジメントしていく要職であり、職員のモチベーションアップ等を図っていくためには、部下との面談スキルや、部下へ成果・評価を伝えるフィードバック力の強化を図る必要がある。

このため、従来の組織マネジメント講義を拡充し、重点的に研修を行うとともに、新任の課長及び主幹に対しては、県組織の現状・課題、それに対する管理職の心構えを説明し、意識づけることで研修全体の効果の向上を図る。

(6) 高齢期職員研修の新設

【階層別研修】

令和5年度から、段階的な定年引き上げが実施されることとなり、高齢期職員の知識・経験が即戦力として求められている。

定年延長者や再任用職員は、新しい立場で組織に貢献するための「意識転換」が必要となるほか、これまでのキャリアで培ったスキルや知識・ノウハウなどを職場に伝承するなど、周囲とコミュニケーションを図りながら活躍することが求められている。

このため、これらのマインド醸成や、再び活躍の場に臨むためのモチベーション向上を図ることを目的に、高齢期職員を対象とする研修を新設する。