

沖縄県職員研修基本方針

1 基本方針の策定趣旨

近年、社会経済システム全般にわたる変革が急速に進展したのに伴って、県民の行政に対するニーズも一層複雑化・高度化してきている。

さらに、本県は、米軍基地問題や厳しい雇用情勢など他の都道府県とは異なる様々な課題も抱えている。

こうした状況にあって、本県職員には、創造的に政策を立案し、これを迅速・果敢に遂行することが求められている。

今後、様々な場面で県の主体的・積極的な取り組みが求められてくる中で、県職員として備えるべき能力の開発を計画的・継続的に行うため、地方公務員法第39条第3項の規定に基づき、研修に関する基本方針を定めることとする。

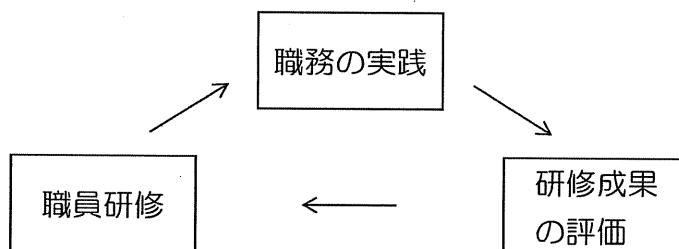
2 研修のあり方

(1) 目標の明確化と研修の位置づけ

分権型社会の実現に向け、本県の自主性及び自立性を高めていくためには、職員の意識改革がとりわけ重要である。今後、どのような県職員が求められるのか、各任命権者は目標を明確に示した上で研修を計画的に実施する必要がある。

また、職員研修は、職務の実践及び研修成果の評価と有機的に関連させることによって、効果的にその役割を果たすものである。

[職員研修のサイクル]



(2) 研修の方策

職務遂行のため必要な能力を自ら認識し、これを獲得する努力をしたとき、職員は最も成長する。人材育成の基本は、自ら主体的に学び、育つ自己啓発であり、職員が最も育つ場は、日々職務を遂行する職場である。

また、有為の人材を育成するためには、組織を挙げて研修に取り組む必要があるが、簡素で効率的な行政運営を目指すべきことは、研修についても例外ではない。優先してなすべきことを的確に選択し、エネルギーを集中していく必要がある。

そこで、職員研修においては、職場外研修を有効に活用しながら、研修の基本である自己啓発及び職場研修の重要性を再認識し、これを積極的に推進していくものとする。

[研修体系]

自己啓発

自己啓発とは、各人が自己に必要な知識、能力、経験等について自覚し、自己の意志で能力を開発する必要性を理解し、主体的に学習することであり、人材育成の基本である。

職場研修

職場研修とは、職務を通して行われる研修のことであり、職場の上司や先輩等が仕事上の報告、命令等の中からその仕事に必要な情報、知識、技術、経験等を教えるものである。職員の能力は、具体的な職務を通じて育成することが最も効果的であり、職場研修を積極的、計画的に実施する必要がある。

職場外研修

職場外研修とは、一定の間職場を離れて行われる研修のことであり、知識・技術を体系的・集中的に学習する上で効果的であるとともに、日常接触できない人たちとの交流、啓発の機会として活用できるものであることから、自己啓発や職場研修を支える重要な手法である。

3 職員の責務

人材育成において、最も重要なのは職員一人ひとりの意欲と行動である。職員は、県民の負託に応えるため、自らの職務遂行能力を高めようとする強い意欲を持ち、主体的に能力開発に取り組むとともに、その成果を職務に反映させるよう努めるものとする。

4 管理監督者の責務

人材育成の推進に当たり、職員を指導する立場にある管理監督者は、重要な役割を担うものである。

地方公務員法第39条第1項は、「職員にはその勤務能率の発揮及び増進のため、研修を受ける機会が与えられなければならない。」と規定している。

管理監督者は、部下の人材育成が自らの最大の職務の一つであることを自覚し、職員研修に積極的に取り組む組織風土を醸成するよう常に心がけるものとする。

5 任命権者の責務

各任命権者は、本方針の考え方を踏まえ、それぞれの組織の実情に応じた計画的な研修を行い、職員の能力開発に最大限努めるものとする。

なお、知事は、必要に応じ、知事以外の任命権者と共同して研修を実施し、又は、他の任命権者の所属職員を研修に参加させ、県全体として研修の効率化を図るものとする。