

平成18年度行政監査の結果に基づき講じた措置状況等

監 査 意 見	措 置 の 内 容
<p>組織及び運営の合理化に資するための意見</p> <p>1 総括事項について</p> <p>(1) 職員研修の基本理念の策定について (人事課)</p> <p>新たな「人材育成基本方針」の策定にあたっては、県が目指す職員像を明らかにするとともに、これからの島根を担う職員を育成するための職員研修の基本理念を示されたい。</p> <p>また、中・長期的視点に立って計画的、効率的な職員研修等（研修所研修、部局研修、職場研修、派遣研修、自己啓発活動への支援）を実施するための取組方針を明確にされたい。</p> <hr/> <p>(2) 職員研修の推進体制の構築について (人事課)</p> <p>現行の職員研修は、各研修が相互に連携し、体系的、計画的に実施されている状況ではない。</p> <p>また、各研修がどのように実施されているのか、全庁的な実施状況の把握もされていない。</p> <p>各研修の効果を高め、組織全体としての研修目的を果たすためには、全庁的な研修の推進体制を構築し、各研修が連携し適切な役割分担のもとに、体系的、計画的に実施されることが必要である。</p>	<p>1</p> <p>(1) (人事課)</p> <p>新たに策定する人材育成基本方針においては、職員の基本姿勢として、「県を取り巻く情勢や、県民の声に敏感であること」、「よく考え、よく議論し、創造すること」、「何事にもチャレンジ精神を持って取り組むこと」を掲げており、こうした基本姿勢を踏まえ、職員に求められる意識・姿勢、能力を明らかにしていくこととしている。</p> <p>方針では、職員の意識改革・資質向上に向けて、職員一人ひとりの自らを変えようとする「意欲」を基本に、これを引き出すための支援を積極的に行うこととしており、各施策の展開においては、職員の能力開発の方向性として、組織目標の共有をはかり、自律的能力開発を基軸に、これを支える学習的職場環境づくりを進めていくこととしている。</p> <p>さらに、人材育成を推進する上で特に重要な施策である職場の人材育成、職場外研修、人事異動、人事評価制度、環境整備などについて、それぞれの施策の役割、推進のポイント及び各施策の関係を踏まえ、それらが相互に連携し、人材育成に総合的に取り組むことができるしくみをつくることにより、より効果的な人材育成の推進を目指していきたい。</p> <hr/> <p>(2) (人事課)</p>

については、次の事項について、検討されたい。

総務部長等の責務

現行の研修規程では、各研修の総合調整に関する規定が不十分であるとともに、部長等及び課長等の責務が、所属職員の研修への参加機会の確保に留まっている。

全庁的な立場で各研修を着実に推進し、実効あるものとするためには、職員研修に携わる各実施責任者の責務を明確にする必要がある。

については、研修規程に、総務部長が職員研修に関する総合調整権限を担うことを規定されたい。

また、部長等及び課長等は、職員の能力開発を積極的に図る責務を担っていることを十分に踏まえ、研修規程に、所属職員が研修に専念できるように努めることについても規定されたい。

研修推進員の配置及び職員研修推進員会議の設置

各部主管課に、部長等を補佐し、部局研修を効果的に推進する部局研修推進員（仮称）を、また、各所属に、課長等を補佐し、職場研修を効果的に推進する職場研修推進員（仮称）を配置するとともに、各研修が体系的、計画的に実施できるように、人事課関係職員、各部局の部局研修推進員及び研修所研修関係職員等による職員研修推進員会議（仮称）を設置されたい。

なお、職員研修推進員会議の開催に当たっては、運営協議会と十分連携されたい。

運営協議会

現行の運営協議会の委員が県職員のみで構成され、その開催も平成 17 年度までは年度末に 1 回、主として翌年度の研修所研修実施計画について審議される状況にあり、全庁的な各研修のあり方等について、十分な審議調整はされていない。

人材育成のための職員研修の重要性が一層高まり、今後運営協議会の果たす役割はますます大きくなるものと考えられることから、

人材育成基本方針においては、人材育成に係る各種施策が着実に推進されるよう各所属と各部局主管課に「人材育成推進員」を配置し、職場研修の積極的な推進や研修に参加しやすい職場環境づくりを進めていくこととしている。

また、人材育成を計画的・継続的に推進していくため、既存の研修運営協議会を改組し、総務部長をトップに各部局主管課長で構成する「人材育成基本方針推進会議」を設置することにしており、こうした方針の下、職員研修規定の見直しに着手していく考えである。

運営協議会の活性化に向けて、次の事項について、検討されたい。

ア 有識者の専門的な知見や民間研修機関のノウハウ等をこれからの本県の職員研修に活かせるように、運営協議会委員に外部の人材を加えること。

イ 部局研修、職場研修等も含めた全ての研修が、体系的、計画的に行われるように、研修実施計画、研修ニーズの把握、職場と研修機関の連携等について、全庁的な立場から審議調整を行うこと。

ア、イ

人材育成基本方針の策定を受け、研修運営協議会は、人材育成基本方針推進会議に改組されることとされている。この会議では、人材育成に係る各種施策が体系的・計画的に行われるよう全庁的な視点で職場と研修機関等の連携についても審議・調整していくこととしている。

なお、この会議における審議に資するため、必要に応じて、有識者の専門的な知見や民間研修機関のノウハウ等を取り入れていきたい。

(3) 業務主務課による専門研修の充実について
(人事課、各部主管課)
部局研修及び職場研修の研修対象者は、研修規程で所属職員に限定されている。

しかし、研修規程で規定された研修以外に、各業務主務課が全庁的に行う専門研修（会計事務職員研修、公有財産管理事務職員研修等）があり、効果を発揮しているところである。

こうした専門研修も、現行の行政課題に即した実践的、専門的な能力を開発、育成するために重要な役割を担う不可欠な研修であり、全庁的な研修体系のもとで効率的に行われる必要がある。

については、業務主務課が全庁的に行う専門研修についても、研修の種類に位置づけされるように、研修規程の見直しをされたい。

(人事課)

また、各部主管課は、各業務主務課が実施する専門研修の充実強化が図られるように、適切に指導、調整されたい。(各部主管課)

(3) 専門研修の重要性に鑑み、全庁的な研修体系の位置づけ等については、職員研修規程の見直しの中で検討していきたい。(人事課)

業務主務課として専門研修を実施する場合には、充実強化が図られるよう、部内各課及び地方機関に周知等により指導する。

(各部主管課)

(4) 研修実施報告及び研修実施記録簿等の作成について
(人事課)

現行の研修規程では、総務部長が、部長等及び課長等に対し、部局研修、職場研修及び派遣研修の実施状況について報告を求めることができると規定されているが、総務部長が報告を求めたことはほとんどない。

また、各部長等が積極的に総務部長や人事課

(4) (人事課)

へ報告したこともない。

このため、総務部長は、研修所研修と人事課が所管する派遣研修以外の各研修の実施状況を、ほとんど把握していない状況である。

職員の能力開発を的確に行うためには、各研修を体系的、計画的に行い、その研修実施状況を適切に記録、管理することが重要である。

ついては、次の事項について、検討されたい。

総務部長が全庁的な職員研修の実施状況を的確に把握できるように、各研修の実施責任者（部長等及び課長等）は、研修終了後、速やかに研修実施報告を行うように、研修規程を見直しすること。

なお、その際には研修実施報告を求める趣旨、その範囲等を明確にすること。

各研修の実施責任者が、研修の実施状況を明らかにするために研修実施記録簿（仮称）の作成を行うように、研修規程を見直しすること。

(5) 人事管理制度と職員研修の連携について

(人事課)

多様化、高度化する行政ニーズに的確に対応していくために、広い視野と専門能力を持った人材の育成が急務となっている。

ついては、人材育成を効果的に推進するために、人事管理制度と職員研修を連携させ、職員の士気を高め、意欲と能力を最大限に引き出すことができるシステムを検討されたい。

2 研修所研修について

(1) 研修所研修の充実について

(人事課、自治研修所)

一般研修

次の事項について、検討されたい。

ア 40代以降の年代は、研修機会が少なく、階層に応じて必要とされる知識及び技能の修得が十分にできない状況となっているので、この階層の研修課程を増設するなど、研修機会の増加に努めること。

、

職員の能力開発を的確に行うためには、各研修を体系的、計画的に行い、その研修実施状況を適切に記録、管理することが重要であるため、研修受講履歴の把握や記録簿（仮称）の作成については、職員研修規程の見直しに併せて検討していく考えである。

(5)

(人事課)

職員の人材育成と人事管理制度との関わりについては、組織の士気向上や職員の能力開発の観点からも重要と認識しており、その効果的な連携方策について引き続き検討していく考えである。

2

(1)

(人事課、自治研修所)

ア 40代以降の一般研修（階層別研修）としては、新任企画員、新任GL、新任課長、主幹選択の4課程を用意し、その研修内容は各階層で必要とされる能力、知識、意識等を修得させるための科目を適切に盛り込んで実施している。

また、40代以降の職員が、重点的に

	<p>特定の分野の知識、技能、意識等を高めたいという希望に対しては、特別研修において様々な講座を用意し、これに応えている。今後とも、今年度策定した人材育成基本方針を踏まえ、40代以降の職員の研修の充実に努めたい。</p>
<p>イ 新任企画員及び新任グループリーダーの各研修には、各階層において必要とされる政策形成能力向上のための科目が設定されていないので、この階層に応じた内容の政策形成能力向上を図る科目を設定すること。</p>	<p>イ 政策形成能力、法務能力、コミュニケーション能力については、企画員になる以前の早い段階に身に付ける必要があるため、企画員やグループリーダーになる前の階層別研修において関係の科目を設定している。</p> <p>特に、政策形成能力については、課程研修において、演習をまじえて重点的に行っている。</p> <p>企画員、グループリーダーについては、自ら企画・立案することも大切であるが、それ以上に政策の立案に当たる職員のマネジメント・フォローが重要であることから、マネジメントに重点をおいた内容としている。</p> <p>グループリーダーとなつてからの政策形成能力の向上については、主に特別研修により図ることとしている。</p> <p>今後とも、個々の職員の政策形成能力の向上を図るとともに、組織において政策の立案・実施が円滑かつ適切に行われるよう、研修体系や、個別研修・講座の内容等について必要な見直しを行っていききたい。</p>
<p>特別研修</p> <p>特別研修は、一般研修を補完し、政策形成能力や法務能力等の向上を図るために実施するものであり、今後一層充実を図る必要がある。</p> <p>しかし、特別研修の講座数は最近減少し、受講者数も年々減少している。</p> <p>については、受講者の減少要因を調査分析の上、先進的な研修テーマの設定や職員の能力</p>	<p>講座数については、平成 15 年度（30）から平成 16 年度（20）にかけて大きく減少したが、これはF G化に伴い特別研修の体系の見直しを行ったためであり、講座数の削減を意図したものではない。</p> <p>平成 19 年度には、法務能力の向上やマネジメント能力の向上等を図るため、講座を大幅に増設（24）した。</p> <p>受講者数については、平成 15 年度が</p>

開発段階に応じたレベル別の研修を設定するなど特別研修の講座の充実を図るとともに、その啓発に努めることを検討されたい。

610人、平成 16 年度が405人、平成 17 年度が473人、平成 18 年度が655人となっており、必ずしも年々減少しているとは言えない。

受講生のアンケート等によると、日々の業務に追われ研修に参加しにくい状況も見受けられることから、各職場における管理監督者の業務・人事管理面での適切な対応を促していく必要があると思われる。

特別研修は、職員の主体的な能力開発ニーズに応じた体系・内容で実施することが重要であり、今後とも職員の能力開発段階やニーズ等に適切に対応した研修メニューの構築に努めたい。

民間との合同研修の拡充

民間企業との合同研修では、研修生は民間ならではのものの見方や仕事の進め方等を修得するとともに、人的ネットワークを構築することができるなど、この研修の意義は大きいものがある。

しかしながら、行政・企業交流セミナーは、県職員 5 名の参加により年 1 回だけ実施されている状況である。

ついては、民間の企業・団体等の経営者や職員等との合同研修の拡充について検討されたい。

「行政・企業交流セミナー」は、平成 9 年度から県の管理職 10 名と民間企業の幹部職員 10 名で実施し、平成 17 年度からは鳥取県と共同で、両県それぞれ 10 名（県職員 5 名、企業側 5 名）ずつの参加を得て実施している。

この研修は、基調講演や資料等に基づき、グループ単位で討議、意見交換を行い、発表するスタイルで実施しており、具体的、実践的な研修内容を目指していることから、全体で 20 名程度の規模が適当であると考えている。

今後とも、年 1 回、従来規模で実施することとし、その内容や手法について、民間企業や鳥取県の意見・意向を踏まえ、一層の充実を図っていきたい。

通信教育等の受講者に対する支援等

自己啓発活動を支援する通信教育等の受講者は、年々減少している。

自己啓発活動は、職員の能力開発の基本であり、この支援措置の充実は重要である。

ついては、通信教育等の受講の啓発を行うとともに、受講者の減少要因を調査の上、利用しやすいように制度等の改善を検討された

通信教育等は、職員が自ら能力開発を進めるための有効な手段であり、その効果も高いことから、その周知・啓発を積極的に行い、受講促進を図る必要があると考えている。

通信教育の募集にあたり、平成 15 年度までは、全職員にリーフレットを、各所属には受講科目の内容を説明した小冊子

い。

を配布していたが、平成16年度からは、リーフレット配布をやめ、各所属への小冊子配布のみとした。平成17年度以降は、チームウェアにより職員に周知を図ることとしたが、周知方法の変更が十分に徹底しなかったことが受講者が減少する要因となったと思われる。

今後、職員にわかりやすい周知方法を検討するとともに、今年度策定した人材育成基本方針を踏まえ、従来の通信教育等受講支援に加えて、資格取得支援、キャリアデザイン研修を新設することとしたい。

< 参考 >

	通信教育助成	/	放送大学	/	県立大学
平成15年度	25人		9人		
平成16年度	11人		4人		
平成17年度	5人		4人		
平成18年度	3人		3人		5人(新設)

研修科目等の新設、拡充

県民に良質な行政サービスを提供していくためには、職員一人ひとりの資質の一層の向上を図り、高度な専門的能力を育成するための研修科目の新設、拡充等を図ることが求められている。

ついては、次の事項について、検討されたい。

ア 法務能力向上のための研修の充実

地方分権の進展に伴い、自治体職員には、政策立案にあたっての法務政策能力や行政活動に伴う訴訟対応能力の向上が求められているので、法務能力向上のための研修を一層充実強化すること。

ア 「法務能力向上」については、特別研修の「法務能力開発コース」として4講座を実施しているが、平成19年度においては、「法律の基礎講座」「行政法入門講座」を追加して6講座とした。

今後も、限られた予算の中で、充実を図っていきたい。

イ マネジメント能力向上のための研修の充実

多様化、高度化する行政課題に的確に対応するためには、組織の活性化を図り、仕事を管理し、部下の能力開発を促進するな

イ 職場において、人材育成に当たる管理監督の職にある職員の役割が極めて重要であることから、今後とも一般研修及び特別研修においてマネジメント能力の向上に資する科目の充実・強化

ど管理監督者の役割、能力の向上を図ることが重要であるので、マネジメント能力向上のための研修を一層充実強化すること。

を図っていききたい。

また、人材育成を推進するためには、各職場において、OJTを含む職場研修が適切に実施されることが極めて重要であることから、研修の新たな柱として職場研修活性化研修を構築し、管理監督者研修、人材育成推進員研修などを実施することとしたい。

ウ コンピテンシーに着目した研修の導入
職員の能力開発の向上を図るため、コンピテンシー（仕事で高い成果を挙げるために必要な「考え方」、「知識」、「スキル」等が一体となって表れる能力）に着目した研修を導入すること。

ウ 「コンピテンシー」は、職員の能力開発を図るにあたって非常に有効な視点を提示する概念であることから、近年ではいくつかの自治体等において導入されており、今後とも他県等の取り組み状況等を参考にしながら検討していききたい。

ITを活用した研修の実施

職員研修実施状況報告書では、職員研修の課題として、研修の受講のための時間的余裕がないこと、受講旅費の不足等が挙げられている。

については、遠隔地や業務の都合等により、研修を受講しにくい職員が職場で受講できるよう、ITを活用したeラーニング等の手法による研修の実施について検討されたい。

eラーニングの導入については、インシヤル・ランニングコストが高いこと、受講環境の整備が必要なことなど、多くの課題があるものの、利点もあることから、既の実施されている自治大学校、他県等の状況等を参考にしながら今後も検討していききたい。

(2) 研修所研修の客観的な評価方法等について (自治研修所)

研修所研修を効率的、効果的に運営するためには、的確に研修ニーズを把握し、客観的な研修効果の測定を行い、さらに客観的な評価基準等により、適宜研修科目を見直したり、変更していくことが必要である。

現在、研修ニーズの把握は、受講者に対する「研修アンケート」だけで、受講者の所属長等からの意見等は、聴取されていない。

研修効果の測定も、受講者に対する「研修評価調査」、「事後アンケート」だけである。

また、研修科目の見直し、変更等については、研修所内会議の意見等を踏まえて運営協議会に諮ることにより対応されているが、研修科目の実施状況を各評価項目別に数値化し、判定する

(2) (自治研修所)

ような見直しの客観的基準による評価は、十分には行われていない。

については、次の事項について、検討されたい。

研修ニーズの把握にあたっては、受講者の所属長等からの組織としての意見を聴取するほか、人材育成や能力開発に精通している有識者からの意見等も聴取すること。

研修ニーズについては、受講者に対する「研修アンケート」や、職員研修運営協議会における各部局からの研修要望等により把握しているが、今後、各部局における研修ニーズの適切な把握方法や有識者からの意見聴取等について検討していきたい。

研修効果の測定にあたっては、客観的な評価測定を行うため、受講者の自己評価だけではなく、受講者の所属長等に対するアンケート等を行い、受講後の職員の意識改革、行動変容の状況、職場における研修の成果の活用状況等を把握すること。

研修効果の評価測定については、研修が受講者の意識改革、職務執行上の知識の習得に与えた効果が最も鮮明な段階で直接的に行うことが適当であることから、研修修了時に受講者の自己申告に基づき、「理解度」「満足度（有意義度）」「講師の教え方」等の項目について数値化して行っている。

受講者の所属長等に対するアンケートの実施も測定手法の一つであるが、研修による行動変容の有無・程度については、職場における所属長等の考え方・指示・指導状況による影響（プラス面・マイナス面）同様に同僚の影響もあることから、純粋に研修による行動変容度を測定することは困難を伴うと考えている。

また、職場における研修の成果の活用・共有については、今後、新たに配置する人材育成推進員を通じて、その状況について把握していきたい。

研修科目の見直し等にあたっては、各研修科目の実施状況ごとに、研修生一人当たりのコストを含む各評価項目別に数値化し、総合的に判定ができるような客観的な評価基準を作成すること。

研修科目については、現在、理解度、内容レベル、講師の教え方等について受講者による4段階評価を行うとともに、受講者数や講師料などを含め総合的に判断し、見直しを行っているが、今後ともより客観的かつ総合的な判断ができるよう、その手法について検討したい。

(3) 自治研修所における部局研修、職場研修等の支援について (自治研修所)
職場研修支援事業等

(3) (自治研修所)
人材育成の基本となる職場研修や、各部局において求められる専門的・実務的な

職場研修支援事業としては、「公務員倫理」及び「接遇」研修を要請する職場に対して講師派遣及び教材提供を行っているが、これらの事業以外の職場研修支援事業は行われていない。

また、長期構想では、自治研修所は部局研修の研修計画立案や研修技法等に関する専門的アドバイスを行うことになっているが、全く行われていなかった。

部局研修や職場研修を円滑に実施するためには、自治研修所の研修中核機関としての役割が重要である。

については、自治研修所の果たすべき役割を積極的に広報し、研修教材の貸出しはもとより、講師紹介や研修の仕方・内容、職場研修支援メニュー等の情報の提供、専門的なアドバイスを行うことなどについて積極的に取り組むことを検討されたい。

知識や技能の修得を目的とする部局研修が効果的に行われるよう、研修に関するアドバイス、講師紹介、教材貸出等に積極的に取り組むとともに、人材育成基本方針に基づき各所属に設置される人材育成推進員や管理監督者と連携し、職場研修と部局研修の一層の充実を支援していきたい。

研修講師等の養成研修

研修所研修では、職場における接遇指導者を養成することを目的として「接遇指導者養成研修」を実施しているが、これ以外の研修講師、研修担当者及び研修指導者等の養成研修は実施されていない。

職場において所属職員が研修講師、研修担当者及び研修指導者としての知識、技法等を有し、各職場で職場研修等を実践していくことは、有用で効果的である。

については、研修講師、研修担当者及び研修指導者の養成を行う研修科目の増設を検討されたい。

職場における研修の企画・実施、指導、講義等を担う職員を養成することは極めて重要であることから、今年度策定した人材育成基本方針を踏まえ、職場研修活性化研修を創設し、人材育成推進員、管理監督者による能力開発支援に関する研修を新設することとしている。今後とも、研修講師や職場研修指導者、研修の推進を担う職員を養成する研修等の一層の充実を図っていきたい。

管理監督者に対する研修

職場研修は職員研修の基本となる最も重要な研修であり、職場における管理監督者の考え方、指導者としての知識、技法等が重要であるが、グループリーダーに対しては、これらの内容の研修が1回しか実施されず、課長に対しては、1回も実施されていない。

一方、職員研修実施状況報告書では、管理

職場研修は、人材育成を進める上で最も基本となるものであることから、今年度策定した人材育成基本方針に基づき、管理監督者のための能力開発支援に関する研修、人材育成推進員研修など職場研修活性化のための研修の充実を図ることとしている。

監督者が「個別指導が十分できなかった」と報告のあった所属が約2割あり、その理由は、「業務多忙等による時間不足」、「管理監督者の個別的指導に対する認識不足」等であった。

については、管理監督者が、研修の重要性を理解し、職場研修の実施方法等を修得するための研修の充実について検討されたい。

3 部局研修について

部局研修の充実について

(土木部以外の各部主管課)

部局研修を効率的、効果的に実施するためには、部局全体としての研修実施計画を定める必要があるが、土木部以外の部局においては作成されていない状況である。

については、各部長等は、職員や所属の研修に対するニーズの把握に努め、部局全体としての研修実施計画を定めて、計画的に実施されたい。

3 (土木部以外の各部主管課)

局内の所属職員を対象を限定した研修の必要性が現状では認められないため研修実施計画は定めていないが、今後状況に変化が生じた場合は適切に対応する。
(政策企画監室)

既に計画を定めて、計画に基づき部局研修を行っている。(地域政策課、環境生活総務課、健康福祉課及び商工政策課)

部局全体としての研修実施計画を定め、計画的に実施する方向で検討する。

(総務課、農林水産総務課及び会計課)

教育行政を遂行していく上で必要な知識・技能を習得させることを目的として、事務局等に新たに勤務することとなった教員出身の行政職員に対する研修並びに県立学校校務技術員、調理師及び介助員を対象とする研修等を実施した。

受講者に対するアンケートを行い、研修に対するニーズの把握に努めた。
(教育庁総務課)

4 職場研修について

(1) 職場研修の充実について

(人事課、各部主管課)

「職場研修の手引」の活用(各部主管課)

自治研修所は、職場研修が円滑かつ効率的に実施できるように、「職場研修の手引」を全職場に配付して積極的な活用を促しているが、各職場においては十分に活用されていない状況である。

については、各部主管課は、「職場研修の手引」が活用されるように部内各課や各地方機

4

(1) (人事課、各部主管課)

「職場研修の手引」が活用されるよう、部内各課及び地方機関に周知等にて働きかける。
(各部主管課)

「職場研修の手引」が活用されるよう、各種職場研修の実施通知にあわせ、各所属に働きかけた。
(教育庁総務課)

関に対して積極的に働きかけられたい。

グループ内討議等の促進 (人事課)

職員の能力開発を図るためには、職場研修を推進するとともに自己啓発意欲を刺激、助長することが必要である。

については、職場研修の活性化を図るため、全てのグループが業務見直しを行い、例えば1週間当たり1時間程度はグループ全員参加による業務の遂行等に係る議論や自己啓発の取組状況報告等に充てるなどに努められたい。

公務員倫理研修等の積極的な取組

(人事課、各部主管課)

公務員倫理研修については、各職場において職場研修としてはほとんど行われず、人権・同和問題研修についても十分には行われていない状況である。

については、各職場において公務員倫理研修を積極的に実施するように指導されたい。

(人事課、各部主管課)

また、人権・同和問題研修についても少なくとも年2回は実施するように部内各課や各地方機関に対して指導されたい。

(各部主管課)

(人事課)

人材育成は、職員一人ひとりの意欲を基本として進めていくが、職員の成長には、職員同士で刺激やサポートしあえる環境が必要なことから、職場全体で人を育て・育てられる学習的な職場環境づくりが重要と考えている。そのためには、職員一人ひとりがコミュニケーションの重要性を認識し、自ら積極的に行動するとともに、話し合う機会を多く持つことが肝要であるため、上司が率先して議論が活発な職場づくりに取り組むこととしていきたい。

公務員倫理については、人材育成基本方針においても、職員の身につけるべき基礎的な知識・素養と位置づけており、自治研修所においては、職場への講師派遣など職場研修を支援する取り組みを行っている。今後も、これらを活用して職場における公務員倫理研修が積極的に実施されるよう取り組んでいきたい。

(人事課)

【公務員倫理研修】

部長や所属長と職員の意見交換などの機会や通常の業務の執務時のコミュニケーションなどを通じ、適宜、職員の理解を深めている。

(健康福祉総務課)

公務員倫理を重要な課題として位置づけ、「行動規範の周知状況報告書」を4半期ごとに土木部長へ提出させることにより徹底を図っている。

(土木総務課)

公務員倫理研修を積極的に取り組むよう部内各課及び各地方機関を指導する。

(政策企画監室、総務課、地域政策課、環境生活総務課、農林総務課、商工政策課及び会計課)

公務員倫理については、教育長名による通達を行い、各所属長に対して研修等を行うよう指導した。

(教育庁総務課)

	<p>【人権・同和問題研修】</p> <p>人権・同和問題研修について、少なくとも年2回は実施するように部内各課及び各地方機関に指導する。 (各部主管課)</p> <p>人権・同和問題研修については、職場研修を少なくとも年2回は実施するよう各所属に指導した。 (教育庁総務課)</p>
<p>臨時・嘱託職員に対する採用時の研修 (人事課、各部主管課)</p> <p>臨時・嘱託職員に対する採用時の待遇、人権の尊重等の研修については、行われていない。</p> <p>については、臨時・嘱託職員の採用時のこれらの研修が円滑に行われるように「臨時・嘱託職員採用時研修の手引」を作成されたい。 (人事課)</p> <p>また、臨時・嘱託職員の採用時に各職場において、これらの研修が積極的に行われるように指導されたい。 (各部主管課)</p>	<p>「臨時的職員・非常勤嘱託員採用時研修の手引き」を作成し、各所属へ採用時研修を実施するよう依頼するとともに、この研修が積極的に行われるよう各部局主管課に依頼した。 (人事課)</p> <p>人事課から配付された手引きにより、採用時に研修を行っている。 (会計課)</p> <p>人事課から配付された手引きにより、採用時の研修を行うよう部内各課及び地方機関に指導した。 (会計課以外の各部主管課)</p> <p>「臨時・嘱託職員採用時研修の手引き」を作成、配布し、各所属に対して研修を行うよう指導した。 (教育庁総務課)</p>
<p>(2) 新規採用職員の指導育成について (人事課)</p> <p>新規採用職員の指導育成については、職場における指導を研修の一環としてとらえ、研修所研修と関連させながら計画的に行うこととされている。</p> <p>新規採用職員の職場での受入態勢については、新規採用職員へのアンケート調査により、約2割の職員が、「あまり準備されていなかった」と回答している。</p> <p>新規採用後の数年間は、行政全般に対する認識や多様な仕事の進め方など、行政に携わる職員としての基礎を学ぶ重要な時期である。</p> <p>については、新規採用職員の職場での受入態勢を整えるとともに、指導育成について積極的に</p>	<p>(2) (人事課)</p> <p>受け入れ態勢及び指導育成については、アンケート調査等における職員の意見を参考に、今後も改善に努めていく考えである。</p>

取り組まれたい。

5 派遣研修について

(1) 派遣研修に係る研修生の選定方法について (人事課)

長期派遣研修においては、特に、意欲的で能力が優れた職員を選定するとともに研修成果が今後の県行政に十分活かされることが重要である。

国等への派遣研修については、勤務成績や自己申告における研修希望などを参考に個別選考により研修生が決定されているが、意欲的な職員の研修機会を確保することも必要である。

については、国等への派遣研修に係る研修生の選定にあたっては、個別選考に加えて公募制を導入することについて検討されたい。

また、国等への派遣研修を含め公募制による研修生の選定にあたっては、本人の意欲、能力に加えて研修成果の活用についての考え方を的確に把握するためのプレゼンテーションを実施することについて検討されたい。

(2) 自治大学校への長期派遣研修について (人事課)

自治大学校への長期派遣研修については、応募が少ない状況であり、その理由としては業務への影響が大きいことなどが考えられる。

については、職員が積極的に応募できるように、業務への影響を少なくする方策について検討されたい。

(3) 研修成果の活用について (人事課)

派遣研修には多額の県費を費やしていることから、単に研修生の能力向上だけではなく、研修成果が県行政に広く活用されることが必要である。

については、研修報告書の公開や研修報告会の開催など、研修成果の有効な活用方策について

5 (1) (人事課)

人材育成基本方針においては、派遣研修について、県組織の中では得難い知識・能力が習得できる貴重な機会であるため、派遣目的の明確化、必要とする知識・能力等の整理、意欲ある職員への支援という観点から派遣研修を構築することとしており、派遣者については、公募による選考に努めることとしている。

また、選考にあたっては、研修成果が職場に還元されるよう選考方法については、引き続き検討していきたい。

5 (2) (人事課)

人材育成基本方針においては、派遣研修について、派遣目的の明確化、必要とする知識・能力等の整理、意欲ある職員への支援という観点から構築することとしており、職員の意欲を反映するため、派遣者は公募による選考に努めることとしている。

なお、同方針においては、研修に参加しやすい職場環境づくり等を進めるため、各職場に人材育成推進員を配置することにしており、業務への影響等についても調整する機能を担うものと考えている。

5 (3) (人事課)

人材育成基本方針においては、派遣研修の目的の明確化、必要とする知識・能力等の整理、意欲ある職員への支援という観点から派遣研修を構築することとしており、派遣研修の効果が職場に還元されるよう、研修終了後の人事配置の検討、研修成果の発表機会の設定、研修講師

<p>検討されたい。</p>	<p>としての活用などを行っていくこととしている。</p>
<p>(4) 大学院派遣研修に係る費用返還制度の導入について (人事課) 大学院派遣研修の研修成果は、県行政で活用されることが重要であるが、平成 14 年度及び平成 15 年度に大学院に派遣した職員については、その成果がほとんど活用されることなく、研修終了後の早い段階で退職している。 ついては、大学院派遣研修について、研修終了後の一定期間内に退職した場合は、費用対効果の観点から研修費用の全部又は一部を県に返還する制度の導入について検討されたい。</p>	<p>(4) (人事課) 派遣研修に係る研修成果の活用については、実施可能なものから導入していく考えであるが、大学院派遣研修に係る費用返還制度については、派遣目的と密接に関係する事柄であることから併せて検討していくこととしたい。</p>
<p>6 自己啓発活動に対する支援について</p>	<p>6</p>
<p>(1) 修学部分休業制度の導入について (人事課) 職員の自主的な研鑽を支援するために、平成 16 年の地方公務員法の改正により創設された「修学部分休業制度」について、先行導入した他の都道府県の状況を十分に調査の上、導入に向けて検討されたい。</p>	<p>(1) (人事課) 職員の自主的な研鑽を支援するため、職員の自発的な大学等の課程の履修や国際貢献活動のため休業を承認する自己啓発等休業制度を創設 (H20.4.1 施行予定)することとしたところであるが、修学部分休業制度の導入についても引き続き検討していく考えである。</p>
<p>(2) 自主研究グループの育成について (人事課) 商工労働部では、若手職員の研究グループによる自主的な活動が行われている。 また、地域振興部、環境生活部及び教育委員会の合同の勉強会や浜田地区の県職員と市職員との合同の勉強会が職員の自主的な参加により実施されている。 自主研究グループによる自主的な活動は、自己啓発を促進する上で効果的であるとともに、県の施策を推進する上で大きな意義があると考えられる。 ついては、他部局や地方機関等でも同様の取組が行われるよう、広く自主研究グループの結成を促し、その活動を活発化させる方策を検討されたい。</p>	<p>(2) (人事課) 自主研究グループの育成については、活動場所、機器の貸し出しに加え、発表の機会の確保などを通じて、積極的な情報発信に努めていきたい。 また、自主研究の成果を事務改善に取り入れるなど職員の意欲を形にしていく取り組みを行っていく考えである。</p>
<p>7 職場の環境整備について</p>	<p>7 (人事課)</p>
<p>学習的職場風土づくりの推進について(人事課) 多様化、高度化する行政ニーズに的確に対応していくためには、職員一人ひとりの能力開発を図り、行政課題に取り組むことができる人材を育成</p>	<p>人材育成基本方針においては、職員の意識改革・資質向上に向けて職員の自律的な能力開発を基軸としながら、その実践課程の中で、上司から部下、同僚同士、時には部下から上司へと刺激し影</p>

することが重要である。

このため、管理監督者は、職場研修を推進するとともに研修所研修等他の職員研修の受講を奨励し、職員は、研修成果を発表して情報の共有化を図るなど、管理監督者と職員とが一体となって、継続的に自己啓発意欲が刺激、助長される「学習的職場風土づくり」を進めていくことが必要である。

については、各職場において学習的職場風土づくりが展開されるように、全庁的な職場運動を積極的に推進されたい。

8 人事委員会について

職員研修に関する人事委員会の役割について
(人事委員会)

多様化、高度化する行政ニーズに的確に対応していくためには、広い視野と専門能力を持った人材の育成が急務となっている。

こうした中、人材育成の重要な手段である職員研修が、一層効率的、効果的に実施されることが求められている。

については、人事委員会は研修の実施状況を調査し、研修制度に関する研究を行い、その成果を提出するなど適切に対応されたい。

響を与え合う職場環境が求められるとしており、各所属や主管課に人材育成推進員を配置するなど、職員と職場が一体となって学習的職場づくりを進めていきたい。

8 (人事委員会)

人事委員会では、これまで、「職員の給与等に関する報告及び勧告」において、人材育成及びそのための職員研修の充実の必要性を指摘してきており、平成19年度においても、人材育成や若手職員の育成の必要性などについて指摘したところである。

今後は、研修に関する調査研究を進め、その具体の成果を任命権者に提出するなどにより、研修の充実に向けて人事委員会としての役割を果たしていきたいと考えている。

なお、平成19年度は、任命権者における研修の実施状況を調査することとしている。