

Ⅱ 重点的な取組

1 キャリア開発の観点からの研修設計

職員のキャリア全体を通じた人材育成を支援するため、キャリアの各段階に必要な意識・能力に係る科目を配置する。

特に、県および市町村の階層別研修（基本課程）について、該当の階層に必要な意識変革、能力開発が促進される科目構成とする。

※ V 平成 29 年度階層別研修の能力開発イメージ図（9～10 ページ）参照

（参考）キャリアの区分

区分	およその時期	重点分野	主な科目
初期 キャリア	30歳代前半まで	①地域に生きる自治体職員としての心構え ②キャリア観、仕事観の形成 ③社会人としての基本的なコミュニケーション ④論理的思考	・ユニバーサルデザイン ・自治体職員のこころ ・職員として ・My career story ・キャリアデザイン ・コミュニケーション ・論理的問題解決
中期 キャリア	40歳代半ばまで	①組織から求められる役割を果たす意識や、仕事観の確立 ②仕事と人のマネジメント ③政策形成能力の向上	・マネジメント ・行政課題研究 ・協働
後期 キャリア	40歳代半ば以降	①組織マネジメント ②管理職、専門職としての革新力開発 ③メンター（支援的助言者）としての役割を果たす意識の確立 ④高度なコミュニケーション ⑤危機管理	・組織マネジメント ・部下の指導・育成 ・GL・企画幹の役割 ・メンタルヘルス ・ネゴシエーション ・リスクマネジメント ・組織の危機管理 ・ワーク・ライフ・バランス

2 研修内容等の充実

（1）階層別研修（基本課程）の充実

ア 「県新規採用職員（行政職等）研修」

組織の危機管理を理解し、職員としての役割について学ぶため、「危機管理」の科目を新設した。また、県職員として竹島問題について、早期に正しい知識を持つため、「竹島問題と島根県の取り組み」を前期研修の科目とし、座学とともに竹島資料室での現地学習を行う。併せて、県の事業や施設を知るため、平成 29 年度は古代出雲歴史博物館での実地学習を設けた。

イ 「県新任係長研修」（新設）

係長として求められる役割の理解とマネジメント能力の向上を図るため、平成 28 年度に試行した「新任係長研修」を、階層別研修に新設した。

ウ 「市町村新規採用職員（行政職等）研修」

一人ひとりがいきいきと働くことができるように「メンタルヘルス」の科目を新設した。また、職員の人権意識の醸成を図るため、「人権・同和問題」、「ユニバーサルデザイン（あいさポーター講座）」、「障がいを知る」の各科目を一日で集中して学べるよう再編した。

エ 「市町村管理監督者第Ⅰ課程研修」

この課程の対象者にとって「マネジメント」を学ぶことが最も重要であることから、「マネジメント」に関する科目である「人と仕事のマネジメント」の時間を延長し、従来あった「意見交換」の時間は、この科目の中のグループワークとして構成し直した。

(2) 階層別研修（必修選択課程）・選択研修の充実

職員のニーズに対応するため、次の講座を充実させた。

- ・わかりやすい資料づくり講座
- 東部・西部の2回開催を、東部・西部・全県の3回開催とした。

3 自治研修所における研修の振り返り

研修内容が受講者の内面に根付き、行動変容をもたらすよう、引き続き振り返りを充実させていく。

※振り返りの例

- ・研修で何を得たかを話し合い、今後の職場での実践や自己学習の目標を設定する。
- ・採用初期の階層別研修では、なりたい具体的な職員像を描き、今までの働き方を振り返る。さらに周囲からの信頼を得て活躍できる職員となれるよう能力の向上を図る。

4 職場における研修成果の活用を推進

自治研修所における研修成果を職場で活かしていくためには、学んだ成果を職場内で情報共有し、その輪を広げていくことなど、学習的な職場環境づくりが大切である。

このため、所属の長、人材育成推進員・担当者の意識の向上を図るとともに、受講者にも今後の職場での実践や自己学習を促し、研修成果の活用について、意識付けをする。

5 受講環境の整備

(1) 研修日程の最適化

引き続き研修効果の向上と効率化の観点から、研修毎に実施状況および受講者評価を踏まえて最適な日程に設定する。

(2) 研修に関する情報提供

研修の内容や、各講座の情報を分かりやすくしていくため、研修ガイドに研修ごとの目的、到達目標やねらいを明示するとともに、受講ナビゲーションの作成や、ホームページ・電子メール等の媒体を引き続き活用する。