

那覇市職員研修基本方針

(令和4年10月25日市長決裁)

1 趣旨

この基本方針は、地方公務員法(昭和25年法律第261号)第39条第3項に基づき本市の職員研修の基本的な考え方を定め、任命権者が行う研修が計画的かつ効果的に行われるよう研修計画策定の指針等を示すものです。

2 基本的な考え方

少子高齢化の進展や生産年齢人口の減少が続く中、社会情勢は大きく変化し、複雑多様化する市民ニーズや行政課題への対応、加率的に進むデジタル化への対応など、市民サービスの向上に向けたさらなる取組が求められています。また、定年引上げや両立支援制度の拡充など、職員を取り巻く環境も変化しており、働き方改革を進めながら持続可能な行政サービスの提供体制を構築する必要があります。

このような中、人材育成と組織力の向上は喫緊の課題であり、職員一人ひとりが能力を最大限に発揮できるよう、効果的な職務遂行能力の開発を図るための研修機会を提供し続ける必要があります。

本市では、第5次那覇市総合計画に掲げる「市民との信頼を深める職員の育成と組織づくり」を推進するため、これまで以上に職員の能力開発に注力し、職員が学びあう風土づくり、職場研修(OJT)の充実や自己啓発の支援強化とともに、研修を取り巻く環境変化に応じた研修手法の導入と体制の構築に向けて取り組みます。

3 研修計画策定の指針

(1) 研修科目及び研修目標の設定

研修科目及び研修目標は、職位ごとに求められる標準職務遂行能力を踏まえて設定するものとします。

(2) 主体的な能力開発の推進

職員自らがキャリアビジョンの明確化を図ることができるよう職員研修体系と標準職務遂行能力の関係を明らかにし、学びの共有を図るものとします。

(3) 能力開発推進の重点項目

ア コミュニケーション能力

対話を重視した研修科目を積極的に取り入れるなど、職務遂行能力の基盤となるコミュニケーション能力の開発を推進します。

イ 協働力

同じ目的のために、多様な主体が互いの特性を活かし、補い合い、影響し合いながら協力して取り組むことができるよう協働力の開発を推進します。

ウ 法制執務能力

職員の法令遵守に対する意識の向上を図るとともに、適正な行政事務の執行が行われるよう法制執務能力の開発を推進します。

(4) オンライン研修の活用

オンライン研修の活用に向けた環境整備に取り組み、集合研修と組み合わせるなど研修手法の多様化と研修を受ける機会の確保を図るものとします。

4 留意事項

(1) 研修機会の確保

研修計画の策定にあたっては、研修を円滑に実施できるよう任命権者間の調整を行うとともに、職員が研修を受ける機会を確保できるように研修場所並びに期間及び期日等の設定に留意するものとします。

(2) 職員が学び合う風土づくり

研修の実施にあたっては、その目的や意義の周知に加え、研修評価をとおして学びの共有を図るなど、職員が学び合う風土づくりに向けた取組に留意するものとします。

5 期間

この基本方針の期間は、令和5年度(2023年度)から令和9年度(2027年度)までの5年間とします。

なお、社会情勢の変化に対応するため、必要に応じて見直しを行うものとします。