

# 令和3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

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、各ステージにおいて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ステージアップ研修については、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を高めた政策立案能力の強化や、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3年度の主な変更点

#### (1) 若手女性職員のキャリアデザインに関する講座の新設

##### 【ステージアップ研修】

女性職員の採用比率が高まる中、結婚・出産等を経験した後のキャリア形成が見通せず、昇任することへの不安を抱える職員も多い。

入庁後の早い段階で、女性職員が自身のキャリアを発展させるために必要な考え方を学び、将来の進むべき方向を考える機会を持つことで、意欲的に将来の目標を設定していくことを目的に、選択コースの「女性職員ワークライフサポート講座」を廃止して、ステージ1必修コースに「女性職員キャリアデザイン講座(仮称)」を新設する。

#### (2) 育児休業取得中の職員に対する研修の新設

##### 【復帰支援研修】

職員の育児休業の取得を推進していく中で、休業後の円滑な職場復帰に向けた支援が以前にも増して重要となっている。

職場復帰に際して抱く不安を軽減することは、復帰後の仕事と家庭の両立や仕事へのモチベーションの維持、生産性の向上などを図る上でも重要であることから、業務の現状や復帰後の育児支援制度等について学び、円滑な復帰に向けた職員の心構えをつくるとともに、職業能力の回復や職場への適応を図ることを目的に、「育休復帰者支援研修(仮称)」を新設する。

#### (3) 階層別研修へのWEB研修の導入

##### 【階層別研修】

新任係長級職員、新任主幹級職員及び新任課長級職員を対象とした研修をWEB研修とするほか、新規採用職員研修(前期・中期・後期)のうち、中期研修をWEB研修とし、各階層の職員自らがデジタルシフトを体験する。

#### (4) ステージアップ研修へのWEB研修の導入

##### 【ステージアップ研修】

ここ数年の新規採用職員の増加により、若手職員がステージアップ研修(ステージ1)の受講を希望しても定員上限に達して受講できない状況があることから、座学講座にWEB研修を導入し、受講定員の増加を図るとともに、グループワークを伴う講座についても実施可能なものについてWEB研修を導入する。

#### (5) 階層別研修への課目新設

##### 【階層別研修】

急激な人口減少と高齢化、加えてコロナ禍の「新しい日常」が求められる社会において、デジタル技術を効果的に活用し、地域課題の解決や県民生活の質の向上につながる施策の企画・立案を担うことができる職員が求められていることから、職員全体のデジタルリテラシーの向上やデジタル変革を実行することができる職員の育成を目的に、本県が推進するDX(デジタルトランスフォーメーション)の取組や社会のデジタル変革について学ぶ課目「DX推進の取組と展望(仮称)」を各階層別研修に新設する。

また、社会全体で障がい者雇用が推進される中、障がいを持つ職員が周囲から適切な支援や配慮を受けて、その特徴や能力を十分発揮することができるよう、採用後のマネジメントや職場での受け入れ環境整備などについて学び、多様な職員が活躍できる組織づくりを目指す課目「障がい者雇用の理解と支援(仮称)」を新任主幹級研修及び新任課長級研修に新設する。

## 4 その他

### (1) 市町階層別研修の課目の新設

県内在住の外国人が年々増加傾向にあることから、災害・避難情報はじめ、地方公共団体からのお知らせなどを分かりやすく伝える手段として「やさしい日本語」を広く活用することで、外国人のみならず高齢者や障がいのある方など、多くの人へ情報伝達できることを学ぶ講座を「市町係長級研修」に新設する。

## (2) 市町専門研修の講座の新設

問題場面での対人能力を高め、パワハラやメンタル不調の発生を防ぎ、より良い職場づくりを目的に、既存の「メンタルヘルス講座」を廃止し、相手を尊重しながら自分の意見を伝える「アサーティブコミュニケーション講座(仮称)」を新設する。