

2 「県民と対話をする県庁づくり」のために

（1）官民協働型の県政推進のため不正防止を徹底した上で職員が県民と積極的に対話する仕組みづくり

エ 職員研修のあり方等

（ア）問題点

- a 新しい職位に付いたときに、その他の研修項目と併せて服務に関する研修が実施されているが、関係法令や内部規則などの説明が中心であり、公務員倫理や県政改革については特に行なわれていない。
- b 職員には、県民の目線に立った仕事の進め方が求められている。

【参考】「県政改革に関する検証委員会」の提言（要旨）

- ・ 県庁の職員組織は、県民によって選出された知事と議会の補助機構であるとともに、住民自治の主体である県民の代行機関である。したがって、最終的には県民に対して責任を負うというのが県庁の職員組織の基本的使命である。職員のモラル・意識面の研修においては、この点の自覚を不断に喚起することが大切であろう。
- ・ 研修の内容や方法についていえば、講師によるレクチャーだけでなく、例えば、モード・アバンセ事件を題材としてマニュアルを作成し、職位別研修の教材に活用してはどうだろうか。

（イ）今後の取組

- a 公務員倫理に関する研修の充実 ＜拡充＞
一層の公務員倫理の確立、向上を図るため、階層別研修の中で公務員倫理に関する内容を拡充するとともに、職場研修での取組も充実する。
- b モード・アバンセ事件に関する研修の実施 ＜新規＞
事件を正しく理解し、また風化させないために、事件の経過や事件の反省を踏まえた県の取組などの研修資料を作成し、研修の場で活用する。
- c 風通しの良い職場づくり＜拡充＞
職員は、行政内部の都合や情報にとらわれることなく、広く県民の声を聞き、県民目線に立った仕事を進める。こうした意識を職場の内外で共有し、県民からの理解や共感を得ることのできる風通しの良い職場づくりを行うことで、職員が仕事にやりがいを持って取り組めるよう努める。

3 「県外にも目を向ける県庁づくり」のために

高知県もまた、日本の中にあり、そして、世界の中にあるということを改めて認識することが重要である。高知県の中だけを見る内向きの志向では、時代の流れを読み誤り、行政として進む道を誤りかねない。職員が、県外で、どのような動きがあるかを見て、地域間競争を意識しながら高知県の行く末を考える県庁でなければならない。

(1) 全国や世界にも目を開いた未来志向の組織づくり

ア 未来志向の職員への意識改革

(ア) 問題点

昨今のグローバリズムや情報化の進展などにより、めまぐるしく変化していく時代にあっては、職員の資質として、広い視野で将来を見通す未来志向が一層求められる。

(イ) 今後の取組

a 国、他県、民間等への職員派遣と研修成果の共有 <拡充>

中央省庁や民間企業へ職員を派遣する機会を積極的に確保するとともに、県内の市町村や他県などとの人事交流にも継続して取り組んでいく。また、派遣した成果を活かせるように人事管理面でも配慮していく。

研修派遣終了後には、その研修レポートを庁内イントラに掲示するなどして研修成果を共有する取組を行う。

b 幅広い視野を持たせる効果的な研修の実施 <拡充>

職員に幅広い視野を持たせるため、職員研修では、全国の情報（民間、国、他の自治体等）を織り込んだ効果的な研修を実施する。

c 新規採用時からの政策形成力に繋がる研修の実施 <拡充>

しっかりした政策形成力を身に付けるため、新規採用時から政策形成力に繋がる情報収集・活用力や企画立案力に関する研修を実施していく。

能力開発の基本方針

少子・高齢社会、高度な情報化社会の進展など社会環境は大きく変化しており、行財政のスリム化、市町村合併、行政ニーズの多様化・高度化への対応など様々な課題に直面しています。「自らの力で歩む高知」を目指して、県庁が、県民と正面から向き合っ
て行動し、人と知恵の力で仕事を進めていくためには、時代の変化に即応する柔軟な発
想を持ち、将来を見据えた県行政のあり方を深く考え、「行政の論理や自分たちの都合
を優先することなく、常に県民、協働の視点で物事を捉え、自ら考えて、変革にチャレ
ンジしていく人材」が求められます。

そのために、次の基本方針のもとに人材育成に取り組みます。

(1) 職場との連携を図りながら職員を育成します。

職員が自らの能力を十分に発揮するとともに、仕事を通じて能力を高め、県民
に信頼される職員として生き生きとやりがいを持って仕事をするができるよ
う、職場との連携を図りながら「ともに育つ職場づくり」を目指して、職場で育
つ環境づくりのための支援を行います。

(2) 「感じて・考えて・行動する」職員となるための能力開発を支援します。

「自らの力で歩む高知」を目指し、「県民本位」の行政を遂行していくために、
職員が県民の視点で環境の変化に柔軟に対応して主体的に行動できるよう、研修
を通じて能力開発の支援をします。

(3) 職員の主体的な能力開発を支援します。

職員が仕事を通じて自己形成・自己実現を図り、県庁生活をより豊かに送るこ
とができるよう、能力開発やキャリア開発の支援を行います。

平成21年度 重点実施事項

職員一人ひとりが全体の奉仕者としての自覚や高い倫理観を持って仕事に取り組み、公平性、公正性を保ちながら、県民からの期待や信頼に応えていくことが求められています。

また、特に今年度、産業振興計画の実施、医療や福祉など県の重要政策の実行に向けて、職員には、幅広い視野を持って積極的に県民と対話しつつ、課題に正面から取り組み、スピード感を持って実行していく力が一層求められています。

そのため、職員研修の場では、「能力開発の基本方針」に沿って、職員が自律的に考え、持てる能力を最大限に発揮し、前向きに仕事に取り組めるよう支援するとともに、研修の成果を職場へ持ち帰り、直ちに実行に移すことができるような実践型の研修として、次の項目を重点的に実施します。

(1) 政策形成力向上に繋がる研修の充実

産業振興計画の実施、医療、福祉、交通運輸など県の重要政策の実行に向けて、職員の政策形成能力の向上を図るため、新採用職員からトップセミナーに至るまで、体系的に、課題の捉え方や政策形成の考え方を身に付ける研修を実施します。

(2) 公務員倫理（コプライアス）研修の充実

公務員には特に高い倫理観が求められており、県政改革アクションプランでも示した「公務員倫理の徹底」を図るため、階層別研修の中で公務員倫理に関する内容を拡充するとともに、職場研修推進員を中心にした職場単位での研修も充実させる取組みを行います。

(3) 目標設定制度と連動した研修の実施

所属の目標を共有し、自らの役割を確認するために実施している目標設定制度への職員の理解を一層深め、目標達成に向けた取組みを支援するため、「次世代リーダー育成」研修では、制度との連動を更に強化した内容で実施します。

また、その他の研修においても目標を持つことの重要性を積極的に意識付けるなど、目標設定の取組みと連動した研修を実施します。

(4) コミュニケーションの取れた職場活性化への支援

職員同士のコミュニケーションの取れた職場環境を実現し、職場の活性化に資するため、コミュニケーション力の向上を図る研修を実施します。

(5) 基本的な業務遂行能力の向上

職員それぞれの職に求められる基本的な考え方や業務遂行能力を身に付けるための研修を階層別を実施します。

転職職員研修では、職員個々のニーズに対応した選択型の研修を取り入れるなど、平成19年度からの転職職員全員を対象として研修内容を充実させます。

平成21年度 職員研修体系

◎=指名(必修) ○=指名(選択) □=指名(希望) ☆=一般(希望)

Table with columns: 研修科目, 対象者, 内容, ステージ, 担当者, etc. Includes detailed descriptions of training programs like 'Top Seminar', 'Main Course', and 'Follow-up'.

政策改革の行動指針に沿った研修の実施
政策形成力に資する研修の充実 16研修
6研修を新設(うち産業振興計画 3研修) (未来志向の職員への意識改革)

公務員倫理(コンプライアンス)研修の充実 8研修
4研修を新設(県民と対話する所長づくり)
4研修を改編(研修内容を強化(1+21課改定))
- 総務局長及び関係の担当職員

政策形成のテーマでトップセミナー(幅広い分野)
- 講師は 同志社大学政策学部長

目標設定制度により運動させた内容の見直し

文書作成・資料作成 6研修
(情報をわかりやすくする工夫)

企業会計を知る (幅広い関心を促させる)
- コンサルタントの講師を招き、2日研修で実施
(他は会場で1日)
- 対象者60名(全庁対象)

転職職員研修の充実
- 現任研修は、前期、後期にわけて理解を深める。
- 19、20年度の転職職員にはフォロー研修を実施
- 個人のニーズに合わせた選択研修の推進

モチベーションマネジメント
- 幅広い職種(56職種)への研修を
2日研修に充実(19年11月)
- 19年度まで実施してきた30代、40代
キャリアアップ研修を強化し、その
研修で得た成果を仕事に生かせる。

モード・アバンスに関する研
究の実施 (幅広い研修のあり方)
- 総務課の6研修で実施
- 正しい理解と実施にむけて取り組み

H21 研修数 55研修 予定人数 2,890人
(H20 51
2,410人)
政策改革アクションプラン関係
・政策形成力向上 16研修(6研修新設、内3研修産業振興計
画)
・公務員倫理 8研修(4研修新設) 研修研修強化
- モード・アバンス研修 5研修(総務課研修で実施)
・コミュニケーション 20研修実施
・現職体験 新課・現職に学ぶ 職場研修支援：接客マネー

現場体験
- 現場での体験から県民本位
志向の意識を高める。
- 新課① 県庁玄関
- ② 県庁センター
- ③ サニーコート

公務員倫理研修の充実
(幅広い研修のあり方)
- 基礎研修の徹底を促進
- 各所で実践研修を実施
- 職場研修推進員の活用(研修・次長等)