

「行革甲子園 2018」エントリーシート

【取組の内容】

1 取組事例名

みんなで成長！職場還元研修

2 取組期間

・平成 28 年度から継続中

3 取組概要

・松山市では、職場外研修は個人のスキルアップのために受講するものであると考えられがちであり、得られた知識や経験は個人の資産にとどまることが多かった。

・そこで、職場外研修後、その内容を各課に持ち帰り、研修受講者が講師役になり代わるなどし、その内容を同僚職員に還元していく仕組み（以下「職場還元研修」という。）を構築した。

・その結果、研修を受講していない職員に対しても、研修で得られた知識等が広がりを見せたほか、職場外研修受講者にとってもインプットした知識をアウトプットする機会が設けられ、得られた知識等の定着につながった。→みんなで成長していく体制の整備につながった。

4 背景・目的

・BPR、ICT 化等を活用した業務の効率化が各自治体に求められているが、その土台となるのは職員の能力であり、職員の成長は今後の行政を進めていく上で最も大切な事項。

・松山市では、新任課長研修をはじめとした階層別研修、分野ごとの専門研修等、様々な職場外研修を実施しており、受講者は年間延べ 3,000 人以上にのぼっている。

・業務の都合や募集定員等の関係から、受講したくてもできない場合がある。

・自身のスキルアップに危機感を抱いている職員は、多数の職場外研修を積極的に受講している一方で、そうでない職員は、職場外研修に積極的ではない場合もある。

・松山市では、かつて職場外研修は個人のスキルアップのために受講するものと考えられがちであり、得られた知識や経験は個人の資産となっていた。

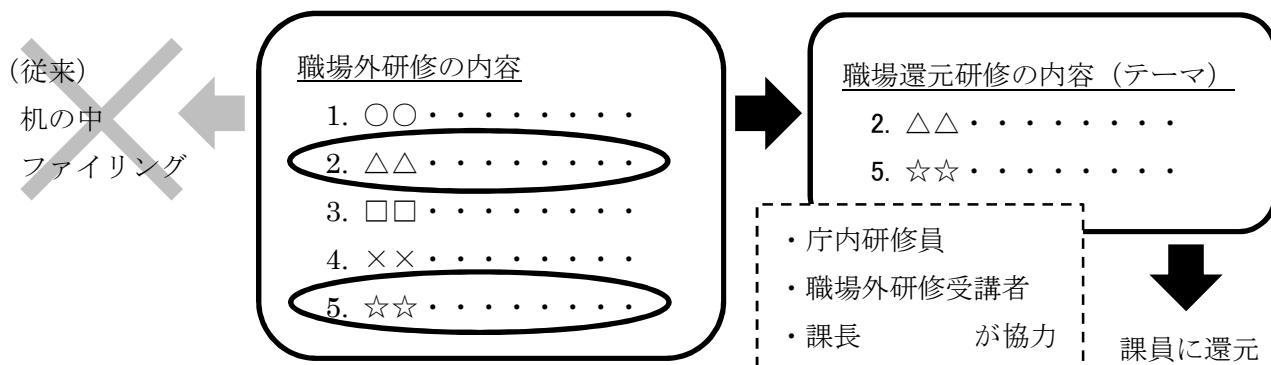
・実際、職場外研修の資料が回覧できれば良い方で、研修で得られた内容が同僚職員に還元される仕組みはなかった。

・その一方で、一部の課では、職場外研修を受講した職員が講師役となり、未受講の職員に対し得た知識や経験を伝えるという工夫を行っていた。

・上記の内容が、各部から選出された様々な職階の職員（庁内人材育成推進員）と人事課が意見交換を行う中で明らかになったため、良い取組みを「仕組み」として構築し、横展開することとした。

5 取組の具体的内容

- ・各部から1人ずつ「庁内人材育成推進員」を選出し、各部各課の研修の実施状況を含めた人材育成の現状の意見交換を行った。
- ・各課から1人ずつ「庁内研修員」を選出した。
- ・課員が職場外研修を受講する度に、庁内研修員、職場外研修受講者及び課長が協力して、同僚職員に還元すべき内容（テーマ）の選定を行うこととした。
- ・庁内研修員の役割は、職場還元研修の日程調整、実施場所の調整、資料準備その他の職場還元研修の実施に必要な準備を行うこととした。
- ・職場還元研修の実施に当たっては、朝礼や終礼時に実施する、別途会議室や時間を確保して実施する、課内のリーダー会など課内の定例会を利用して伝達する等、各課が工夫を凝らし、過度な負担を掛けることなく実施できる制度とした。
- ・職場還元研修実施後、庁内研修員は、人事課及び各部から選出した庁内人材育成推進員に対して、実施の報告を行うものとした。
- ・実施イメージ図



- ・KPIとして、職場還元研修の実施割合及び回覧以外の職場還元研修の実施率を設定した（目標の明確化）。
- ・人事課は、各課の実施状況を集計した図表を全庁各課に公表する、いわゆる「見える化」を行った。
- ・見える化により、部ごとの比較や部内各課の職場還元研修の実施状況の比較が容易にできる状況となり、各課が自発的に職場還元研修に取り組む雰囲気が高まったほか、実施に関して消極的な課があれば、各部から選出された庁内人材育成推進員から声掛けがなされた（チェック体制の充実が図られた。）。

6 特徴（独自性・新規性・工夫した点）

- ・課内の役割分担の明確化、様々な関係者を巻き込んだチェック体制の整備等、徹底的に「仕組み化」したこと（ただし、無理なく継続的に実施可能な制度にした。）。
- ・実施状況について、明確な目標設定を行い、積極的に「見える化」したこと。
- ・一部の課の何気ない工夫を敏感に捉え、全庁に横展開したこと。

7 取組の効果・費用

【研修自体の費用対効果の向上】

- ・研修受講者が得た知識等を、その一部ではあるが、同僚職員も得ることにつながった。
- ・特に、コンプライアンスに関する事項は、研修受講直後が知識、意識ともに最も高い状況であり、その時点から低下していくため、定期的な研修受講が重要であると考えており、正にこの職場還元研修が定期的な研修受講の機会となった。
- ・受講者本人にとっては、講義等により同僚職員に対して、職場外研修でインプットした内容をアウトプットしなければならないため、学んだ事項を改めて整理する機会となった。
- ・、研修受講者が講師役を担うにあたって、コンパクトな資料を準備したり、同僚職員に対して説明を行ったりする必要があることから、資料をコンパクトにまとめるスキルや説明スキルの向上が図られた。
- ・研修の効果が高まることによって、みんなで成長していく機運が醸成された。

【職員間の相互理解の深化】

- ・職場外研修受講者が講師になり、得た知識を同僚職員に伝えることにより、職員間の相互理解が深まった。

【※実績データ】

- ・職場還元研修の実施をお願いした研修は 67 種類、当該研修の受講者は延べ 1,964 人（H29 年度）。
- ・このうち講義、資料回覧等形式を問わず職場還元研修を実施したのが、72.9%にあたる 1,431 人。
- ・職場還元研修を実施したもののうち、（資料回覧を除く）講義等の形式で職場還元研修を実施したのが、47.2%にあたる 675 人。
- ・費用については、特別なものは発生していない（職員人件費のみ）。

8 取組を進めていく中での課題・問題点（苦勞した点）

- ・特になし

9 今後の予定・構想

- ・庁内人材育成推進員及び庁内研修員と協力して、課や部単位で実施している研修を充実させていきたい。
- ・研修に限らず、他にも各課が様々な工夫を行っていると思われることから、良い取組みは「仕組み化」して、全庁に横展開していきたい。

10 他団体へのアドバイス

- ・自身のスキルアップについて危機感を抱いている職員は多く、丁寧な説明を行えば理解が得られる。
- ・手間が増える取組みであり、一見、進めることが難しいように思われるかもしれないが、役割分担を明確にし、丁寧な説明に努めることで実現につながったと考えている。
- ・研修に限らず、どの自治体も予算に限りがあることをはじめとした様々な制約により、様々な課が工夫を凝らしていると思われるため、良い取組みを取り入れ、仕組み化して、横展開を図ってみてはいかがでしょうか？

11 取組について記載したホームページ

<http://www.city.matsuyama.ehime.jp/shisei/keikaku/gyosei/kaikakuhoushin.html>