

事務連絡
2024年5月23日

各支部長様

兵庫県職員労働組合
中央執行委員長 土取 節夫

自治研修所における職員研修への単位制導入について

連日の取り組みに敬意を表します。

さて、標記のことについて、人事課より県職労本部に対して、下記とおり説明がありましたので、報告します。

今後、具体的な問題が生じた場合には対応を求めて行くこととしますので、本部への報告をお願いします。

記

1. 当局からの主な説明

職員ごとに能力・適性は多様であり、業務経験もそれぞれ異なるため、各職員に求められる基本的知識・スキルを学ぶ階層別研修に加え、職員一人ひとりが考えるキャリアビジョンや上司との面談の結果等を踏まえ、自身に必要な「学び」を考え選択できる単位制の特別研修を導入する。

対象は、主任1年目から主査5年目までの階層とし、期間中に20単位の取得を必須とする。

なお、階層別研修は、従来どおり主任1年目に「中堅職員研修」、主査2年目に「主査研修A」の受講が必要。

職員研修の受講実績は、昇任・昇格における検討材料として活用する等、研修と人事管理の適切な連携を推進する。また、単位制の対象となる職員については、WAY面談時にキャリアビジョンに合わせた受講の助言を行っていく。

2. 主なやりとり

組合)主任1年目から主査5年目までの階層に限定されている理由は。

当局)ある程度の経験を経て、将来のキャリアを具体的に考える時期となる主任と主査Aの階層を対象としている。

組合)職員研修の受講実績は、昇任・昇格における検討材料として活用するとあるが、どのように活用されるのか。

当局)人材マネジメント方針の重点施策3「自律的な学びを促す研修環境の整備」において、研修成果の人事への適切な反映として、研修の受講実績を昇任・昇格における検討材料として活用する等、研修と人事管理の適切な連携を推進する旨、定められている。また、標準職務遂行能力では、主任・主査に求められる職務行動として、「より高度で幅広い知識、技術の取得に向けて、自己研鑽を重ねること」としている。

職員研修の受講実績はこうした職務行動を実践できているのか参考とするものであり、受講科目や受講時期、20単位を超える単位数まで勘案するものではない。

組合)受講期間に幅があるため、受講をしない年度もあると思われるが、受講実績の評価はどの時点で行われるのか。

当局)主査5年目を経過した時点での受講実績を参考とする。

組合)病休や育休等、期間中に職員研修が受講できない場合の対応は

当局)主任1年目～主査5年目と長期間にわたる制度のため、計画的に制度を活用してもらいた

い。

組合)WAY面談時に単位制の対象となる職員については、キャリアビジョンに合わせた受講の助言を行っていくとあるが、受講科目の強制につながるのではないか。

当局)上司の助言を参考とし、職員本人が受講科目を選択する。

組合)職員研修の目的等について、対象者には丁寧の説明を行っていただきたい。また、所属に対しても単位制の導入の趣旨を十分に説明いただきたい。

当局)単位制導入の趣旨等について、各所属に事務連絡を発出する等、丁寧に説明していく。

組合)このことで職場から問題が報告された場合は協議に応じてもらいたい。

当局)丁寧に対応させていただく。