



小田 新紀 議員  
(拓政会)

**問** 町職員の研修制度において「職場研修」「自主研修」と区分されている。

そのうち、職員が自ら課題を見いだし、新たな可能性を探り、企画して参加する「自主研修」においては、近年、ほとんど希望者が見られない状況である。

本来は、視野を広めたり経験値を高めたりできるなど、社会人として自己研鑽を積む目的のため、積極的な活用が図られるべき研修であり、希望者があふれる研修であるべきである。

「自主研修」の制度が有効に活用されることは、町の活性化・発展に繋がる。さらに、職員が自ら学んだことを業務に活かし、さまざまな企画を実現していくことができる環境であることは、優秀な職員の「働きがい」にも結びつくものと考えられる。自主研修が活性化される職場は、職員のモチベーションが高い職場とも言える。職員の誰もが「生き生きと学ぶ

**問** 職員が生き生きと学びを活かせる環境づくりについて

**答** 自主研修制度の柔軟な運用と、職員間の信頼感の醸成、相互研鑽を図る

風土の職場「働きがいのある職場」への環境づくりに向けて、どのような取組がされているのか、以下の通り町の見解を伺う。

(1) 直近3年間の自主研修の実績とその見解は。

(2) 職員が「働きがい」を感じられ、自ら学びを深める環境づくりへの取組は。

**町長**

(1) 令和元年度と2年度は実績がない。3年度は2人が「幕別町における商店街活性化および後継者不足対策」を研修テーマとして、商店街の再生事業に先進的に取り組んでいる2つの自治体を訪問し、市役所、商工会議所および商店街の代表者等から取組実績等について聴き取りや意見交換を行っている。

研修を行った職員からは、本町での取組を進める上でのヒントを得たと報告を受けており、職員自らが企画立案した計画を基に実施した研修の成果を、実際のまちづくりを生かしたいという前向きな

姿勢と意欲を感じた。

また、研修の報告書は庁内のグループウェアを使って全職員に周知するとともに、職場研修として発表している。

実績のない要因としては「職務の都合で研修に割く時間をつくるのが難しい」「研修テーマを原則担当業務以外としていることから、企画立案するのが難しい」と感じている職員の声を聞いており、今後は職場のサポート体制や研修を促す雰囲気醸成するとともに、研修テーマが担当業務であっても重要課題と認められる場合には、自主研修の対象とするなどの見直しを図りたい。

(2) 職員が働きがいを感じる瞬間は、人から「ありがとう」と感謝されたときや頼りにされたとき、達成した成果を適切に評価されたときと考えられ、周囲の協力や上司のアドバイスや協力が互いの信頼関係によって、次の仕事に向けての主体性が生まれてくるものと考えている。

また、スキルを身につけることも大切であり、初任者研修に始まり、経験年数や職に応じた研修、担当業務に応じた専門研修、他の自治体への派遣研修など、生涯にわたって行われることになる。さらには、通常業務の中で興味や関心を抱くことを促すことで、自ら学ぶ習慣が身につくものと考えており、日常業務を行っている職場そのものが、自己啓発や学びを深める環境にあるものと捉えており、いわば「日常研修」を活性化させたいと考えている。

**再質問**

より一層の職場環境改善のため、管理職への民間人材活用を考えは。

**町長**

管理職を募集するとして、来ていただいで成果が上がらなかったから辞めてもらうというわけにはならず、なかなか難しい。

ただ、幕別町以外で働いている人に来てもらって、その人から刺激を受ける、考え方を学ぶ、仕事の進め方を学ぶことはできるわけで、道職員との相互交流、あるいは地域振興派遣という形で、管理職の位置付けで働いてもらったケースはこれまでもあり、今後も積極的に取り組んでいきたい。