

## 2 研修の目的と目標

地方自治体の職員に対して、「なぜ研修を実施しなければならないのか。」  
「研修の目的はどににあるのか。」について、まず考えてみたい。

研修を実施するには、研修を所管する担当職員の配置、経費、長期にわたる期間が必要である。このようなコストと手間をかけてまで研修を実施するのは、研修には次のような重要な目的があるからである。

- ・ 行政施策を掌るものは、人すなわち「職員」である。その「職員」が行政事務を効率的かつ民主的に遂行できなければ、的確な住民サービスの提供はありえない。
- ・ 行政をとりまく環境、住民サービスの提供先である住民の意識も時々刻々、変化している。これらに対応するためには、常に行政の主役は住民であるという認識を常に持ち続けることが肝要である。

このようなことから、まずは住民が求め、理想とする職員像に一步でも近づくための「職員研修」が必要になってくるのである。

そうはいってもその仕事を担当する個々の職員は、完璧な人間だというわけにはいかない。勤務能率を発揮し維持するのに常に十分な能力を持ち合わせているとは限らない。従って、自治体という組織が要求する職員の能力の水準と実際に配置されている職員の能力との間には少なからず差（ギャップ）が生じているということになる。

組織が要求する職員の資質と実際に配置されている職員の資質との差を縮小し、ゼロにまで持っていくことが、研修を実施する目的であり、その具体的な事項が目標である。

具体的な目標を箇条書きにすると次のとおりである。

### (1) 実務能力の向上

- ・ 地方自治法等の地方自治関係の法令、諸制度の習得  
地方自治制度、地方公務員制度、地方財政制度、地方税制度といった地方自治関係諸制度は、自治体職員の誰もが知っているべき基本的な制度である。
- ・ 事務改善思考に立った事務の遂行、管理運営

実際の仕事は、以上のような諸制度を知っているだけでは、十分に達成できない。仕事の段取り、具体的な仕事の進め方、組織の基本である「ほう・れん・そう」（報告・連絡・相談）のやり方等を知らなければならぬ。

- ・ 住民に対する施策の各種制度，事務の習得

いくら待遇がよくても住民サービスに係る実務の知識がなければ、十分に対応できないことになる。そのためには、国、県から通知される制度や関係法令をよく理解しておく必要がある。

- ・ 政策形成のための理論と技法の能力の習得

事務職員、技術職員に関わらず、広い視野のもと、政策を企画・立案し、実現していくためのノウハウ、技術を習得する必要がある。

## (2) 潜在能力の発揮

- ・ 他の職場における実務に関する知識，技能の習得

住民から見れば、職員は福祉の分野から、税、保険、財務等の全ての知識があると思われているという認識が必要である。

職員が所管外の実務に関心をもち、それを研究することは、職員の資質の向上とひいては住民サービスの向上につながるものとする。

- ・ 行政環境の変化に対する認識

右肩上がりの成長は望めない今、限られた財源で住民サービスを提供するためには、従来の行政サービスとの質の違いを認識して本市にとって真に必要な施策を見極め、業務を遂行する必要がある。

- ・ 前例主義の打破

他の団体の状況、過去の情報にとらわれずに、今後どうあるべきかに視点を置いた施策も必要となる場合があることを認識する。

- ・ 社会常識の習得

地域社会が幅広く複雑になってきている時代にあつては、通常のお役所仕事による情報網だけではカバーできなくなっている。このことから、職員が個人的に培ってきた一般教養、資格、特技等も行政目的を達成す

るためには必要とされる場合がある。

### (3) 公務員倫理の認識

- ・ 自治，民主主義の精神

地方自治の本旨及びその根本原理である民主主義を理解し，それを常に心がけることは大切である。

- ・ 公平，中立の態度

自治体職員は公務員であり，全体の奉仕者であることから，住民に対する施策は公正であり，公平でなければならない。

- ・ 職務専念義務の保持

給与の財源のほとんどは市税等の一般財源であるとの認識のもと，いかに勤務能率を発揮し，行政目的を効果的に達成するかを考え，日々職務に専念する必要がある。

- ・ 公務員倫理の保持

職員は，公務の信用を傷つけたり，名誉を失わせることのないよう，公務内外を問わず，法令違反を犯してはならない。

