

(4) 自己啓発の促進

職員の能力開発にとって、最も重要なことは、職員自らが、身に付けるべき知識や能力を把握し、意欲的に自己啓発に取り組むことです。

職員自らが積極的に自己啓発に取り組むようになる意識をつくり出すためには、外部から刺激を受けることが重要となります。

組織の論理にとらわれていては、本来の目的を見失います。特に、社会や人々の意識、行動が大きく変化する中にある場合は、これまでの固定概念に縛られていては柔軟な対応が困難になります。県庁組織以外の価値観や考え方に触れることは、職務に役立つ知識や能力の習得に繋がるだけでなく、県民の立場に立った行政を推進する上で何よりも求められる、県民の声に耳を傾け県民の心に寄り添う姿勢を身に付けることにも繋がります。

このことから、職場や研修等で、職員自らが自己啓発に積極的に取り組むきっかけとなる機会を積極的に創出します。

① 社会人基礎力の育成

41. 職員の地域活動への参加支援

自分の時間を活用し、福祉、子育て、地域づくり、自治会、PTA等の地域活動に参加して、県庁組織以外の価値観や考え方に触れることは重要である。ボランティア情報の提供や職員表彰制度等により、職員が地域活動に参加しやすくするための環境づくりやきっかけづくりを行う。

42. 自主的な勉強グループへの支援

高度な課題解決能力を持つ職員を育成するためには、庁内の「学ぶ気風」を高めていく必要がある。職員が自主的に集う勉強グループで開催する講演会や勉強会等に関する情報発信を行い、広い知見や専門知識の修得を支援する。

43. 育児休業中の職員に対する支援

育児休業中の職員がキャリアアップを図れるよう、通信教育やeラーニングの受講支援を行う。また、スムーズな職場復帰を支援するため、育児休業復帰支援研修を実施する。

44. 通信教育講座の受講への支援

意欲ある職員の自主的な学習意欲を積極的に後押しするために、通信教育講座の受講を支援し、職員の資質や職務遂行能力の一層の向上を図る。

② 専門分野で課題解決を図れる人材の育成

45. 職務に役立つ資格等の取得支援

現在の職務を遂行する上で役立つ資格等の取得を促進させるため、全職員向けに資格に関する情報を発信する。各職場においても、情報提供の場などを積極的に創出し、職員の資格取得を支援する。

46. 大学院等での自主的な修学への支援の実施

職員の専門性の向上を目的とした自主的な能力開発を推進するため、自己啓発休業制度、部分休業制度等を実施する。併せて、勤務時間外に大学に通う職員への支援など、自主的な修学に対する支援を行う。

47. 通信教育講座の受講への支援(再掲)

意欲ある職員の自主的な学習意欲を積極的に後押しするために、通信教育講座の受講を支援し、職員の資質や職務遂行能力の一層の向上を図る。