

文 書 質 問 書

令和元年 1 0 月 2 4 日

岩倉市議会議員 黒川 武

【質問事項】

(1) 公務員倫理研修について

問	平成 30 年度主要施策の成果報告書の部門別研修の状況で、「公務員倫理・コンプライアンス研修」が実施されているが、研修参加者の職種及び「公務員倫理」に関する部分の研修はどのような内容であったのか。また、講師は公務研修協議会方式公務員倫理研修（KET）の指導者資格を有しているのか。
答	平成 30 年度に実施しました「公務員倫理・コンプライアンス研修」について、研修参加者の対象は正規職員を対象としており、職種は限定していません。なお、同研修は平成 28 年度から 3 年間を目途に全職員に受講してもらうように実施しました。また、同研修の「公務員倫理」に関する部分については、公務員の不祥事の現状についての説明を行いながら、法令の遵守に加え、自律的な判断が委ねられる公務員倫理について、グループワークを通じて研修を実施しました。 講師については、過去に企業にて法務・コンプライアンス室長を歴任された方で、コンプライアンスや法令遵守能力の基礎となる実践的な法律知識が求められるビジネス実務法務（3 級）の資格を有しています。なお、公務研修協議会方式公務員倫理研修（KET）の指導者資格は有していません。
問	職員研修として、公務研修協議会方式公務員倫理研修（KET）の指導者養成を実施しているのか。

答	平成 30 年度は、公務研修協議会方式公務員倫理研修（KET）の指導者養成は実施していませんが、過去に KET ないし、討議式研修「公務員倫理を考える」（JKET）の指導者養成を受講した職員は 5 人います。
問	独自研修として、職員が講師となる公務員倫理研修（討議方式「公務員倫理を考える」）は実施しているのか。
答	職員が講師となる公務員倫理研修について、本市の独自研修としては実施していません。
問	尾張五市二町研修協議会で、公務員倫理研修は実施されているのか。
答	尾張五市二町研修協議会の一般職員中期研修の中で実施されています。

（２）人材育成基本方針について

問	戦略 1 の取組内容に「業務改善運動（i リーグ）を活性化させ、改善する職場環境を醸成する」とあるが、平成 29 年 2 月 3 日実施の「岩倉市業務改善運動（i リーグ）2016 発表会」をもって取りやめている。その代用策は検討しているのか。基本方針との整合性はどのように考えるのか。
答	業務改善運動「i リーグ」は、平成 22 年度から実施し、平成 28 年度まで 7 回開催しました。しかし、平成 29 年度から、組織横断的にプロジェクトが設置されたことに伴い、しばらくの間、改善運動内容の取りまとめや発表会は休止しましたが、業務の改善については、引き続き各課で取り組んでいくよう通知をし、改善する職場環境の醸成に努めているところです。
問	戦略 2 について、OJT（職場内研修）は実施されているのか。取組内容は実行されているのか。

答	OJT（職場内研修）は、個人の能力や成長に与える影響が大きく、特に上司からのアドバイスや指導は、人を育てる手法として一番効率的であることから、課長会等を通じて所属長に対し、日頃から各職場において、習慣的に継続して OJT を実践してもらうよう依頼しています。 また、人材育成基本方針に掲げている取組内容の内、所属内での自主勉強の推奨として、教育委員会での「学び舎」の実施や、上司の人材育成能力の向上として「主査・統括主査研修」を実施しています。
問	戦略 3 について、（3）適材適所の人事配置「全職員参加型の自己申告（キャリアプラン）制度を実施する」とあるが、実施しているのか。実施しているのであれば、自己申告は活かされているのか。また、「庁内公募制を導入する」との取組内容であるが、導入しているのか。
答	全職員参加型の自己申告（キャリアプラン）制度として、平成 27 年度から正規職員に対し自己申告書の提出を義務付け、それぞれの仕事や職場環境に対する意見及び希望等を申告してもらっており、異動希望など人事関係の重要な資料としています。 また、庁内公募制については、現在のところ導入していませんが、他自治体の状況等を見て、研究していきたいと考えています。