

## 【人材育成全般】

- 行政（特に知事や市町村長）の人材育成に対する理解度をどう高めるかが一番の問題ではないか。全国津々浦々で人材育成が重要であると認識してもらう必要があるのではないか。
- 総務省から全国の地方自治体に対して、人材育成を積極的に推進できる環境をつくるための、具体的なモデルケースを提示していくことが重要ではないか。

## 【研修内容について】

- 初級・中級・上級という考え方もあるが、入口となる初級のあとはステップアップ研修とフォローアップ研修だけで運用することで足りるのではないか。
- マネジメント知識をもっと学びたいというニーズがあるのであれば、企業研修的な要素を取り入れるべきではないか。また、地域に入っていく職員のコミュニケーション手法などを教育するニーズが高まってくるのではないか。
- 地方版の総合戦略の内容を踏まえ、ICTをテーマとしたカリキュラムが必要ではないか。
- フィールドワークを初級編に導入することで、更に受講生の参加意欲が向上するのではないか。一方で、フィールドワークには分かった気になってしまうという欠点があるため、見たものを総括する時間が求められるのではないか。
- 自治大学校のカリキュラムは、2日間を総括する時間を確保する必要があるのではないか。
- 課題解決編の受講資格要件は、初心者にはハードルが高いのではないか。
- 身近な地域への出前講座のような研修事業を実施することが必要なのではないか。その際、研修の誘致や応募を受け付けることで、より効果的な事業となるのではないか。
- 募集定員を減らして、個別の時間を増やして講師との接触時間を長くすることで受講者の満足度が高まるのではないか。
- 直接対話の生産性を高めるため、勉強したいことを事前に提出してもらうのが効果的ではないか。

## 第18回研究会における主な意見について（2）

### 【修了生に対するインセンティブの付与】

- 人財塾の修了生が、自らの地域において人材育成のリーダーシップを発揮して、コーディネーター役にもなることができるような場合、総務省が当該修了生に対して例えば「地域経営学者」としてライセンスを与えるようなことができないか。
- 人財塾修了生が自らの職場や地域に戻ってから、新しい展開ができるような仕組みを創設し、発信すべきではないか。
- 人材育成の中長期的出口をどうするか、どのようなものがインセンティブにつながるかが重要だが中長期的な課題である。

### 【フォローアップ研修】

- フォローアップ研修は、一定の地域ごとに支部を設けること等により、より地理的に参加しやすい環境を構築することができないか。そうすることで、参加者が増えるのではないか。