

# 演習・グループワーク形式を 取り入れた研修に係る調査

平成24年3月

自治大学校



# は し が き

現在、超少子高齢社会の到来、経済のグローバル化、環境・エネルギー問題の深刻化、大規模災害等への危機管理対応、地方分権の進展など、地方を取り巻く環境が大きく変化しています。

このような環境の変化に対応するため、これからの地方公務員には、現状を的確に分析し、課題を発見し、課題解決のための提言をまとめ上げ、説得力のあるプレゼンテーションを行い、関係者の合意を形成し、これを実行するという、政策形成過程全般に及ぶ能力の更なる強化が求められています。

政策形成過程全般にわたるスキルを習得するためには、「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」が有効であると考えられ、現に本校の研修生による評価も高く、これまでも演習課目の充実を図ってきたところです。

この報告書は主に演習・グループワークの方法論についてアンケート調査を行い、分析することで、各自治体や自治体職員に対する研修機関の演習課目を充実させ、ひいては、地方公務員の政策形成能力の向上に資することを目的としております。

また、今回の調査の中で、ユニークまたは特徴的な演習・グループワークを取り入れた研修について回答があったものの中から、一部を抽出して実地調査を行いましたので、その結果についても掲載しております。

各地方公共団体等におかれましては、この報告書を活用され、より効率的で効果的な研修の実施のために役立てられることを期待します。なお、この報告書は、自治大学校が実施した「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」に係る調査の結果を関係者に周知するため、財団法人全国市町村研修財団、市町村職員中央研修所から経費の助成を受け作成されています。

最後になりますが、御多忙中にもかかわらず、調査に御協力いただいた各団体に対し、心から感謝いたします。

平成24年3月

自治大学校長 株 丹 達 也

## 【本報告書の調査・作成担当者】

地方公務員研修研究会（自治大学校教授室内）

自治大学校 参事官	井上 博 士
部長教授	松元 照 仁
教 授	椋田 那津希
教 授	安藤 高 広
研究部員	津田 正 法
特別研修生（熊本県）	森崎 博 行
特別研修生（下関市）	門田 重 雄
特別研修生（三重県）	米津 徹
特別研修生（静岡県）	渥美 和 哉
特別研修生（岐阜県）	上野 博 美



# 目 次

第1章 調査の概要	1
第2章 アンケート調査の結果	3
1 アンケート調査結果の概要	3
2 演習・グループワーク形式を取り入れた研修アンケート調査の結果	4
(1) 実施状況	4
(2) 個別分析	5
(3) 実施内容等	23
3 総務省自治大学校卒業生向けアンケート調査の結果	26
第3章 実地調査の結果	33
1 調査結果の概要	33
2 札幌市の事例	37
3 山形県の事例	45
4 特別区人事・厚生事務組合特別区職員研修所の事例	51
5 愛知県市町村振興協会の事例	57
6 滋賀県・京都府の事例	65
7 熊本県市町村職員研修協議会の事例	71
8 鹿児島市の事例	79
第4章 おわりに	85
参考資料	
1 演習・グループワーク形式を取り入れた研修アンケートの自由記載の回答一覧	87
(1) 問3 「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」の工夫している点やポイント	87
(2) 問4 ユニークまたは特徴的な「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」	93
(3) 問6 全国の地方公共団体職員を対象とした研修機関に求める「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」	99
2 演習・グループワーク形式を取り入れた研修アンケート調査票(様式)	103
3 総務省自治大学校卒業生向けアンケート調査票(様式)	111
4 調査対象団体一覧	115



# 第1章 調査の概要

## 1 調査の目的

政策形成全般にわたるスキルの習得において有効と考えられる演習・グループワーク形式を取り入れた研修(以下「グループワーク研修」という。)の方法論について調査を行い、今後の職員研修内容の向上に向けた基礎資料とすること。

## 2 調査の方法

各都道府県及び「市区町村職員研修の実態に関する調査」(平成21年3月自治大学校教授室発行)により市区町村職員に対して研修を行っている各政令指定都市、中核市、特例市、共同設置研修所、市長会、町村会及び市町村振興協会に対し、現在行っているグループワーク研修について研修毎に調査を実施した。

さらに、平成21年3月時点では研修を行っていなかったが、ここ数年で研修を始めた機関に対しても調査を行った。

また、当自治大学校卒業生に対しても、本校におけるグループワーク研修についてアンケートを実施した。

そして、当該アンケート調査を補足するため、特色ある研修を行っているという回答があった中から7件を抽出し、資料等を収集するとともに実地調査を実施した。

## 3 調査対象団体

都道府県	47団体
指定都市	19団体
中核市	41団体
特例市	40団体
共同設置機関	32団体
市長会及び町村会	18団体
市町村振興協会	15団体
合計	212団体

## 4 アンケート調査日程

調査票発送：平成23年11月18日、回答期日：平成23年12月16日

## 5 アンケート調査項目

### I 「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」についてのアンケート

- ① グループワーク研修の実施の有無
- ② 研修を実施している場合、その研修毎の内容
- ③ グループワーク研修を行うに当たって工夫している点やポイント
- ④ 当該団体が実施しているユニークまたは特徴的なグループワーク研修
- ⑤ グループワーク研修を実施していない団体への質問
- ⑥ 全国の地方公共団体職員を対象とした研修機関に求めるグループワーク研修の内容
- ⑦ 前記研修により職員に習得を期待する能力または効果

⑧ 今後、自治体職員として最も求められる能力(照会した都道府県と市のみ回答)

## Ⅱ 総務省自治大学校卒業生向けアンケート

① 自治大学校在学中の所属コース

② 受講経験のあるグループワーク研修で身についたと思う能力または効果等

## 6 アンケート調査票回収状況

調査対象団体212件のうち209団体から、2,303件の「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」について回答があった。(回収率98.6%)

また、自治大学校卒業生向けアンケートについては、283名の卒業生から回答を得ることが出来た。



## 第2章 アンケート調査の結果

### 1 アンケート調査結果の概要

(1) 「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」の実施状況

照会を行った団体のうち、今年度各自治体職員に対し研修を行っている209団体では、グループワーク研修を実施している団体が187団体(89.5%)、実施していない団体が22団体(10.5%)であった。

(2) 「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」の内容

今年度行われている研修のうち、2,303件のグループワーク研修の内容について回答があった。

この中で、「当該研修は人材育成にどの程度効果があるとお考えですか」という問いに対し、1,232件(53.5%)の研修が「非常に効果がある」とされ、694件(30.1%)の研修が「まあまあ効果がある」とされており、全体では83.6%の研修が効果があるという見方がなされている。

(3) 「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」を実施していない団体の状況

グループワーク研修を行っていないとした22団体に、なぜ行っていないのか尋ねたところ、「その他」が最も多く8団体(36.4%)であり、続いて「予算・人員がない」と答えたところが6団体(27.3%)であった。

「その他」の理由としては、当該自治体内に存する団体に研修の企画運営を全面委託していることから、自治体自体で研修を行う必要がないというところ(4団体)と、当該団体で実施している研修が年に数回講演会を開催する程度であるとしたところ(2団体)があった。

これらのことから、大多数の自治体職員にあっては、何らかの形でグループワーク研修を受ける機会はあるものと考えられる。

(4) 全国の地方公共団体職員を対象とした研修機関に求める「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」について

当自治体大学校や市町村職員中央研修所、全国市町村国際文化研修所といった全国各地の地方公共団体職員を対象とした研修機関に求めるグループワーク研修について各団体にアンケートを取ったところ、「現状のままで良い」と「特に無し」を除いた110件の御意見が寄せられた。

内容を見てみると、「全国の自治体職員を研修対象としていることから、各地で抱えている様々な課題に対し、それぞれの経験から情報や事例をあげ情報交換ができるような研修の充実」や、「長期の宿泊研修になることから、それぞれの自治体ではなかなか出来ない長期にわたって作業を行う研修の充実」といった意見が寄せられた。

(5) 自治体大学校卒業生向けアンケートについて

当アンケートについては、こちらが提示した5種類のグループワーク研修のうち受講したものと、元研修生が受講したグループワーク研修から3科目以内で研修の学習効果について尋ねた。

その結果、283人から1,243件分の回答が寄せられ、このうち936件(75.3%)が、学習効果が「非常に高かった」及び「やや高かった」との回答であった。

## 2 演習・グループワーク形式を取り入れた研修アンケート調査の結果

### (1) 実施状況

- 調査の内容(問1、問5)

グループワーク研修は、座学による研修に比べ受講者全員が積極的な参加を求められることから、今やいろいろな研修に用いられているところである。

今回は、全国で自治体職員向けに行われている研修のうち、どのようなグループワーク研修が行われているかによってグループワーク研修の方法論を調査研究するものである。

このため、グループワーク研修がどれくらいの団体で採用されているかを示したものが次の表である。

回 答	回答数	回答全体に占める割合
「演習・グループワークを取り入れた研修」を実施している	187	89.5%
「演習・グループワークを取り入れた研修」を実施していない	22	10.5%
総 計	209	100.0%

上記のように、回答のあったおよそ9割の研修実施機関においてグループワーク研修が取り入れられている。

なお、グループワーク研修を行っていないとした22団体に、なぜ行っていないのか尋ねたところ、「その他」が最も多く8団体(36.4%)であり、続いて「予算・人員がない」と答えたところが6団体(27.3%)であった。

「その他」の理由としては、4団体が、当該自治体内で研修の企画運営を行う財団があり、そこに全面委託していることから当該自治体自体で研修を行う必要がないというものであり、ほかには、2団体が、当該団体で実施している研修が年に数回程度の講演会を行うような団体であるとのことであった。

これらを鑑みると、大多数の自治体職員にあっては何らかの形でグループワーク研修を受ける機会はあるものと考えられる。

## (2) 個別分析

### 1 研修の対象者(問2-2)

次からは、全国から回答のあった2,303件のグループワーク研修の分析を行う。

まず、どのような階層の職員研修にグループワーク研修が取り入れられているのか、対象者をまとめたものが、次の表である。

回 答	回答数	回答全体に占める割合
① 新規採用職員	198	8.6%
② 主任級職員	166	7.2%
③ 係長級職員	254	11.0%
④ 課長補佐級職員	93	4.0%
⑤ 管理職職員	152	6.6%
⑥ 全職員	371	16.1%
⑦ その他	1,069	46.4%
総 計	2,303	100.0%

「その他」の内訳を見ると、各研修実施機関によって「入庁〇年目研修」であったり、「係長昇任後〇年目研修」のように細かく分かれており、様々な研修にグループワーク研修が取り入れられていることが分かる。

なお、「その他」の回答で一番多かったのは、「希望者が受講する研修」であり、99件の回答であった。

## 2 研修期間(問2-3)

次に、どの程度の日数の研修期間が多いのかについてとりまとめたのが次の表である。

回 答	回答数	回答全体に 占める割合
1日	823	35.7%
2日	993	43.1%
3日	220	9.6%
4日	73	3.2%
5日	55	2.4%
6日	17	0.7%
7日	6	0.3%
8日	10	0.4%
9日	4	0.2%
10日以上	37	1.6%
その他	65	2.8%
総 計	2,303	100.0%

この結果を見ると、1日～3日までの研修で約9割近くを占めるという結果が出た。  
各研修機関においては、長期の研修は宿泊等旅費の影響も大きいことからどうしても短期にならざるを得ないという状況が推察される。

### 3 研修受講生の構成(問2-4)

次に、どのような研修受講生の構成でグループワーク研修が行われているのかについてとりまとめたのが次の表である。

回 答	回答数	回答全体に占める割合
① 当該地方公共団体職員のみ	1,256	54.5%
② 近隣団体と合同	545	23.7%
③ 都道府県職員と市町村職員との合同	297	12.9%
④ 民間企業職員と合同	7	0.3%
⑤ 域内団体職員と合同	29	1.3%
⑥ 大学と合同	2	0.1%
⑦ その他	167	7.3%
総 計	2,303	100.0%

この結果を見ると、当該自治体職員のみに対し行う研修が半数以上を占めている。また、数はまだ少ないとは言え、民間企業職員や大学と合同で行う研修もあった。なお、市町村が合同で設立した団体が行う研修は②に含め、県と市町村が設立した団体が行う研修は③に含めた。

#### 4 演習・グループワークの形式(問2-5)

グループワーク研修には様々な方法があるが、各研修機関が取り入れている研修形式をとりまとめたのが次の表である。

	回 答	回答数	回答全体に占める割合
事例 研究型	①-ア 一般事例研究法	503	21.8%
	①-イ ハーバード事例研究法	8	0.3%
	①-ウ インシデント・プロセス	7	0.3%
	①-エ その他	77	3.3%
討議型	②-ア ディベート	51	2.2%
	②-イ バズセッション	271	11.8%
	②-ウ その他	377	16.4%
創造性 開発型	③-ア KJ法	63	2.7%
	③-イ NM法	11	0.5%
	③-ウ ZK法	33	1.4%
	③-エ ブレインストーミング	98	4.3%
	③-オ その他	26	1.1%
体験型	④-ア 教育ゲーム	69	3.0%
	④-イ ロールプレイング	341	14.8%
	④-ウ その他	14	0.6%
その他	⑤-ア インバスケット・トレーニング	11	0.5%
	⑤-イ 理解促進討議法	21	0.9%
	⑤-ウ その他	320	13.9%
	無回答	2	0.1%
	総 計	2,303	100.0%

この結果を見ると、「一般事例研究法」(503件、21.8%)、「バズセッション」(271件、11.8%)、「ロールプレイング」(341件、14.8%)が多く取り入れられていることが分かる。

なお、「②-ウ その他」の内訳で一番多かったのは一般討議法の239件(10.4%)であった。

また、「⑤-ウ その他」の内訳としては一つの研修の中で上記の研修を組み合わせ実施しているという回答が多かった。

5 研修受講生の数(問2-6)

グループワーク研修を行うには一定程度の人数が必要であるが、研修への参加人数がどの程度であるかをとりとまとめたのが次の表である。

回 答		回答数	回答全体に占める割合
①	9名まで	17	0.7%
②	10～19名	191	8.3%
③	20～29名	374	16.2%
④	30～39名	599	26.0%
⑤	40～49名	234	10.2%
⑥	50名以上	364	15.8%
⑦	その他	524	22.8%
その 他 の 内 訳	研修該当者全員	164	7.1%
	新規採用職員	154	6.7%
	その他	109	4.7%
	新任係長	35	1.5%
	新任課長	24	1.0%
	新任課長補佐	16	0.7%
	新任主任等	15	0.7%
	行政職転任者	5	0.2%
	新任部長	2	0.1%
総 計		2,303	100.0%

上記の表で、「⑦ その他」以下にその内訳を記したが、グループワーク研修は「(1) 研修の対象者」でも分析したように、あらゆる対象者向けに実施されているものことから、研修対象者を何人程度と特定するというよりは、「新規採用職員」や「入庁〇年目職員」のようにある特定の階層に向けて行われることも多いようである。

6 小グループに分けた際の1グループ当たりの人数(問2-7)

グループワーク研修では、グループを編制し、そのグループでグループワークを行うこととなるが、その1グループ当たりの人数を分析したものが次の表である。

回 答	回答数	回答全体に占める割合
2～3人	55	2.4%
4～5人	845	36.7%
6～7人	1,264	54.9%
8～9人	52	2.3%
10人以上	33	1.4%
その他	47	2.0%
無回答	7	0.3%
総 計	2,303	100.0%

この結果を見ると、グループワーク研修を行う際には、6～7人か4～5人で1グループを編成する研修が2,109件(91.6%)と多いことが分かる。



7 小グループの司会について(問2-8)

グループワーク研修を行う際には、受講者のほぼ全員が初顔合わせであることもあると思われるが、各班に分かれてグループワークを行う際に、その司会を誰が行うかを分析したものが次の表である。

回 答	回答数	回答全体に占める割合
① 研修講師	298	12.9%
② 受講生	1,950	84.7%
③ その他	22	1.0%
無回答	33	1.4%
総 計	2,303	100.0%

今回回答のあった全研修のうち、84.7%の研修で受講生が司会を行っているという結果が出た。

この結果から、受講生の中から各グループの一人が司会者となり、その者がグループワークの進行を進め、研修講師やファシリテーターは横から助言を行うといった研修が多いことが推察される。

8 研修講師について(問2-9)

グループワーク研修を行う際には、その研修をトータルで進めていく「研修講師」が必要であるが、その「研修講師」を誰が務めているかを分析したものが次の表である。

回 答	回答数	回答全体に占める割合
① 民間企業等からの派遣講師	1,657	71.9%
② 大学教授	174	7.6%
③ ②以外の有識者	87	3.8%
④ 職員(研修所等で職員研修を専門に担当する職員)	73	3.2%
⑤ 職員(④以外の職員)	165	7.2%
⑥ その他	145	6.3%
無回答	2	0.1%
総 計	2,303	100.0%

この結果を見ると、様々なグループワークのノウハウを持つと考えられる民間企業等からの派遣講師が全体の71.9%を占めている。

また、研修専門職員だけではなく、研修専門職員以外の職員も、7.2%ではあるが講師を務める場合があることが分かった。

なお、「⑥ その他」のうち、119件は研修専門職員及び研修専門以外の職員の組合せなど、上記選択肢の講師をそれぞれ組み合わせたものであった。

9 研修講師である職員の育成について(問2-10)

前問のとおり研修専門職員や研修専門職員以外の職員についても一部の研修機関においては積極的に育成、活用しているようであるが、その育成方法について分析を行ったものが次の表である。

なお、当質問は研修毎に調査を行っているので、回答数は回答のあった研修実施機関数よりも多くなっている。

回 答	回答数	回答全体に占める割合
① 外部機関に派遣	101	28.1%
② 専門書などによる知識、教授法の取得	47	13.1%
③ 「演習指導要領」による育成	8	2.2%
④ 特に養成はしていない	161	44.7%
⑤ その他	41	11.4%
無回答	2	0.6%
総 計	360	100.0%

この結果を見ると、約半数の職員研修講師は、特に養成はされず自分で研鑽を積むこととされているようである。

また、約3割の職員は外部機関での研修を受けているようである。

10 研修の内容について(問2-11)

現在、グループワーク研修は様々な研修に取り入れられており、それにより伸ばしたい能力も様々である。

どのような研修にグループワーク研修が取り入れられているのかを分析したものが次の表である。

回 答	回答数	回答全体に占める割合
① 指導者養成研修	205	8.9%
② 政策能力向上研修	385	16.7%
③-01 人事・労務	58	2.5%
③-02 財政	6	0.3%
③-03 税務	28	1.2%
③-04 財務・財産管理・調達	22	1.0%
③-05 自治体経営	31	1.3%
③-06 広報・広聴・情報公開	15	0.7%
③-07 まちづくり・デザイン・建築	18	0.8%
③-08 福祉・医療・生活	9	0.4%
③-09 環境	3	0.1%
③-10 教育・人権	21	0.9%
③-11 国際交流	2	0.1%
③-12 情報政策	2	0.1%
③-13 地域安全	33	1.4%
③-14 産業・労働・農林水産・観光	1	0.0%
③-15 その他	242	10.5%
④ コミュニケーション能力向上研修	408	17.7%
⑤ キャリア形成研修	159	6.9%
⑥ 語学・OA・統計研修	10	0.4%
⑦ その他	642	27.9%
回答無	3	0.1%
総 計	2,303	100.0%

この結果を見ると、「コミュニケーション能力向上研修」や「政策能力向上研修」が多いようである。

なお、「③-15 その他」で多かったのは「業務遂行能力向上研修」101件(4.4%)であり、「⑦ その他」で多かったのは「マネジメント能力向上研修」130件(5.6%)であった。

- 11 「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」とその他の研修との組合せ(問2-12)  
グループワーク研修については、他の方式の研修との組合せも可能であるが、実際にどのような研修と組み合わせて行われているのかを分析したものが次の表である。

回 答	回答数	回答全体に占める割合
① 講義	2,229	96.8%
② 組み合わせていない	62	2.7%
③ その他	12	0.5%
総 計	2,303	100.0%

この結果を見ると、96.8%の研修に講義が組み合わせられていることが分かる。  
これにより、グループワーク研修が単独で行われることは少なく、何らかの講義と一緒に  
行われることが多いということが言える。

12 効果測定の手法(問2-13)

グループワーク研修の効果測定の方法について分析したものが次の表である。

回 答	回答数	回答全体に占める割合
① 首長など幹部職員の前での発表	17	0.7%
② 試験の実施	31	1.3%
③ レポートの提出	66	2.9%
④ 意見・感想文の提出	1,460	63.4%
⑤ 研修後、受講者の上司等から意見・感想等を聴取	6	0.3%
⑥ 実施していない	92	4.0%
⑦ その他	630	27.4%
無回答	1	0.0%
総 計	2,303	100.0%

この結果を見ると、「意見・感想文の提出」が63.4%であり、最も多い。

また、「⑦ その他」の内訳を見ると、③と④の組合せが161件(7.0%)、④と⑤の組合せが148件(6.4%)、③④⑤の組合せが86件(3.7%)となっており、これらを加えると、意見・感想文の提出を求めるものは8割を超える。

13 研修に対する受講者の評価(問2-14)

グループワーク研修に対する受講者の評価について、どのように行っているかを分析したものが次の表である。

回 答	回答数	回答全体に占める割合
① 研修終了後、受講者から意見・感想等を聴取している。	421	18.3%
② 研修終了後、受講者から5段階評価等数値で評価を聴取している。	1,305	56.7%
③ 評価を行っていない。	44	1.9%
④ その他	532	23.1%
無回答	1	0.0%
総 計	2,303	100.0%

この結果を見ると、5段階評価による評価が最も多い結果(1,305件、56.7%)となった。

なお、その他の回答のうち495件は①と②の組合せであったので、およそ8割の研修で数値による評価が用いられていることが分かる。

14 研修結果の昇任等への反映(問2-15)

研修の結果を昇任に反映させたり、昇任前後の必修研修としているかなどについて、その状況をまとめたものが次の表である。

回 答	回答数	回答全体に占める割合
① 成績に応じて昇任に反映	2	0.1%
② 昇任前に予定者全員に実施	63	2.7%
③ 昇任後に対象者全員に実施	231	10.0%
④ 特になにもしない	1,466	63.7%
⑤ その他	540	23.4%
無回答	1	0.0%
総 計	2,303	100.0%

この結果を見ると、特に何もしないというところが半数以上を占めた。

なお、「⑤ その他」の内訳としては、402件(17.5%)が共同設置の研修機関のため、どうするかは各自治体の判断ということであり、50件(2.2%)は研修受講が昇任試験や昇任の単位の資格の一つになっているとのことであった。



15 研修結果の政策等への反映(問2-16)

研修の成果を予算化・事業化や既存施策の見直しに利用しているかどうかについての状況をまとめたものが次の表である。

回 答	回答数	回答全体に占める割合
① 研修成果の全部または一部を予算化・事業化	12	0.5%
② 研修成果の全部または一部を既存施策の見直しに利用	99	4.3%
③ 反映していない	1,687	73.3%
④ その他	504	21.9%
無回答	1	0.0%
総 計	2,303	100.0%

この結果を見ると、あくまで研修であるという考え方のためか、7割を超える研修が、研修の成果を政策に反映していないということであった。

なお、「④ その他」の内訳としては、408件(17.7%)の研修が共同設置の研修機関のため、どうするかは各自治体の判断ということであった。

16 研修受講により取得を期待する能力(問2-17)

今回調査を行ったグループワーク研修では、研修を受講することにより、どのような能力が身につくことを期待して行ったのかをとりまとめたものが次の表である。

回 答	回答数	回答全体に占める割合
① プレゼンテーション能力	374	7.9%
② 法務能力	188	4.0%
③ 政策立案能力	508	10.8%
④ コミュニケーション能力	1,066	22.6%
⑤ 知識	981	20.8%
⑥ 受講生間におけるネットワークの構築	850	18.1%
⑦ その他	742	15.8%
総 計	4,709	100.0%

※複数回答のため総計は他の回答数とは一致しない

この結果を見ると、コミュニケーション能力(1,066件(22.6%))、知識(981件(20.8%))、受講生間におけるネットワークの構築(850件(18.1%))の順で多かった。

なお、「⑦ その他」の内訳には様々なものがあったが、その上位10件は下記のとおりである。

マネジメント能力	93件	(2.0%)
モチベーション向上	39件	(0.8%)
業務遂行能力	34件	(0.7%)
キャリア形成能力	32件	(0.7%)
リーダーシップ能力	25件	(0.5%)
危機管理能力	21件	(0.4%)
改革改善能力	20件	(0.4%)
接遇力向上	19件	(0.4%)
クレーム対応能力	17件	(0.4%)
管理監督能力	15件	(0.3%)

17 効果測定の評価基準(問2-18)

グループワーク研修の成果は、筆記試験などでは計りづらいため、どのように効果測定を行っているのかを調べたものが本問である。

回 答	回答数	回答全体に占める割合
① 評価基準を作成している	130	5.6%
② 評価基準を作成していない	2,145	93.1%
無回答	28	1.2%
総 計	2,303	100.0%

この結果を見ると、評価基準を作成していない研修が93.1%を占めた。

また、「① 評価基準を作成している」という回答のうち、グループワーク研修を実施している団体別に1つの研修でも評価基準を作成しているか否かを分析したものが次の表である。

回 答	回答数	回答全体に占める割合
① 評価基準有	13	7.0%
② 評価基準無	173	92.5%
無回答	1	0.5%
総 計	187	100.0%

この結果を見ると、全国13の団体で評価基準を持っていることが分かる。

18 「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」の効果(問2-19)

研修毎の個別の調査の最後に、当該研修にどの程度の効果があったと考えるかとの間の回答をまとめたものが次の表である。

回 答	回答数	回答全体に占める割合
① 非常に効果がある	1,232	53.5%
② まあまあ効果がある	694	30.1%
③ 他の研修と同程度である	365	15.8%
④ あまり効果がない	1	0.0%
⑤ 全然効果がない	0	0.0%
無回答	11	0.5%
総 計	2,303	100.0%

この結果を見ると、実に83.6%の研修で効果がある(「① 非常に効果がある」と「② まあまあ効果がある」の合計)と考えられているという結果が出た。

### (3) 実施内容等

#### 1 「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」を行う際の工夫点やポイント(問3)

この間については、文章で記載することとしていたので、全体を表で示すことは出来ないが、個別に分析を行ったところ、全回答数165件のうち、グループのメンバー構成(性別、役職、年齢、所属等)については多彩な意見が出されるよう配慮していると答えた団体が87団体(52.7%)あった。

次に多かったものには傍観者や発言の機会が得られない人が出ないように、1グループあたりの人数に配慮すると答えた団体が26団体(15.8%)あった。

なお、特徴的なものとしては、受講者の発言を促すため、BGMや環境に配慮するといった団体も3件あった。

なお、巻末に回答内容を一覧にしたものを添付した。

#### 2 ユニークまたは特徴的な「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」(問4)

本問には57団体から様々な研修が寄せられたが、その中から、特徴的なものや他の団体の参考になりそうなものについて、巻末にその概要を添付した。

#### 3 全国の地方公共団体職員を対象とした研修機関に求める「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」(問6)

当自治大学校や市町村職員中央研修所、全国市町村国際文化研修所といった全国各地の地方公共団体職員を対象とした研修機関に求めるグループワーク研修について各団体にアンケートを取ったところ、「現状のままで良い」と「特に無し」を除いた110件の御意見が寄せられた。

内容を見てみると、全国の自治体職員を研修対象としていることから、各地で抱えている様々な課題に対し、それぞれの経験から情報や事例をあげ情報交換ができるような研修の充実や、長期の宿泊研修になることから、それぞれの自治体ではなかなか出来ない長期にわたって作業を行う研修の充実といった意見が寄せられた。

なお、具体的にこの能力を伸ばしてもらいたいと望むものとして、政策形成や政策立案研修の名前を挙げている団体が13団体あった。

なお、巻末に回答内容を一覧にしたものを添付した。

4 全国の地方公共団体職員を対象とした研修機関が実施する研修で習得を期待する能力または効果(問7)

全国の地方公共団体職員を対象とした研修機関が実施する研修で各団体が習得を期待する能力または効果について尋ねたところ調査結果は次のとおりとなった。

回 答	回答数	回答全体に占める割合
① プレゼンテーション能力	39	9.9%
② 法務能力	27	6.9%
③ 政策立案能力	117	29.8%
④ コミュニケーション能力	61	15.6%
⑤ 知識	52	13.3%
⑥ 受講生間におけるネットワークの構築	84	21.4%
⑦ その他	12	3.1%
総 計	392	100.0%

この結果を見ると、政策立案能力について期待するとしたところが約3割あった。

これは、問2-17において、自らの団体で行っているグループワーク研修により取得を期待する割合の約3倍となっている。

また、受講生間におけるネットワークの構築を選択した団体も2割超あった。

5 今後、自治体職員として最も求められる能力(問8)

今後、自治体職員として最も求められる能力は何かを各都道府県と政令指定都市、中核市、特例市に複数回答で尋ねた結果は次のとおりである。

回 答	回答数	回答全体に占める割合
① プレゼンテーション能力	48	11.6%
② 法務能力	53	12.8%
③ 政策立案能力	130	31.3%
④ コミュニケーション能力	131	31.6%
⑤ 知識	30	7.2%
⑥ その他	23	5.5%
総 計	415	100.0%

この結果を見ると、政策立案能力とコミュニケーション能力がほぼ同数でそれぞれ3割超あり、この2つで6割以上を占める結果となった。

### 3 総務省自治大学校卒業生向けアンケート調査の結果

今回、「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」に係るアンケートと同時に照会先の自治体に当自治大学校の卒業生がいるところには、その卒業生へ受講したグループワーク研修の感想を問い合わせしてみた。

その結果、119団体283人から1,243件分の回答があった。

これを取りまとめたものを、次に掲載する。

#### (1) 自治大学校在学中の所属コース(問1)

今回、回答を得られた卒業生の在学中の所属コースについてまとめたものが次の表である。

回 答	回答数	回答全体に占める割合
① 第一部課程	69	24.4%
② 第二部課程	60	21.2%
③ 第一部・第二部特別課程	53	18.7%
④ 第三部課程(都道府県及び指定都市等コース)	16	5.7%
⑤ 第三部課程(市町村コース)	9	3.2%
⑥ 第三部課程(新時代・地域経営コース)	35	12.4%
⑦ 第三部課程(国際コース)	3	1.1%
⑧ 税務専門課程コース(徴収事務コース)	23	8.1%
⑨ 税務専門課程コース(税務会計特別コース)	5	1.8%
⑩ 研修専門課程	7	2.5%
⑪ 監査専門課程	0	0.0%
⑫ その他(マスターコース)	2	0.7%
無回答	1	0.4%
総 計	283	100.0%

なお、「⑫ その他」の回答については、2名ともマスターコースであったためここに表記した。



(2) 研修毎の感想(問2)

今回のアンケートでは、各研修毎に学習効果と身についたと思う能力について尋ねたが、その結果をとりまとめたものを次に掲載する。

なお、各コース毎に受講する研修が違うことと、複数回答であるため合計はそれぞれ異なる。

① 課題事例研究(テキスト型)

a 学習効果

回 答	回答数	回答全体に占める割合
①非常に高かった	64	25.3%
②やや高かった	113	44.7%
③普通	73	28.9%
④あまり高くなかった	3	1.2%
⑤全然高くなかった	0	0.0%
総 計	253	100.0%

b 身についた能力または効果

回 答	回答数	回答全体に占める割合
① プレゼンテーション能力	35	8.1%
② 法務能力	40	9.3%
③ 政策立案能力	47	10.9%
④ コミュニケーション能力	62	14.4%
⑤ 知識	150	34.7%
⑥ 受講生間におけるネットワークの構築	88	20.4%
⑦ その他	10	2.3%
総 計	432	100.0%

② 課題事例研究(持ち寄り型)

a 学習効果

回 答	回答数	回答全体に 占める割合
①非常に高かった	65	32.5%
②やや高かった	90	45.0%
③普通	37	18.5%
④あまり高くなかった	8	4.0%
⑤全然高くなかった	0	0.0%
総 計	200	100.0%

b 身についた能力または効果

回 答	回答数	回答全体に 占める割合
① プレゼンテーション能力	42	12.0%
② 法務能力	20	5.7%
③ 政策立案能力	29	8.3%
④ コミュニケーション能力	64	18.2%
⑤ 知識	100	28.5%
⑥ 受講生間におけるネットワークの構築	84	23.9%
⑦ その他	12	3.4%
総 計	351	100.0%

③ ディベート

a 学習効果

回 答	回答数	回答全体に 占める割合
①非常に高かった	62	28.3%
②やや高かった	89	40.6%
③普通	54	24.7%
④あまり高くなかった	10	4.6%
⑤全然高くなかった	4	1.8%
総 計	219	100.0%

b 身についた能力または効果

回 答	回答数	回答全体に 占める割合
① プレゼンテーション能力	138	36.3%
② 法務能力	17	4.5%
③ 政策立案能力	26	6.8%
④ コミュニケーション能力	84	22.1%
⑤ 知識	46	12.1%
⑥ 受講生間におけるネットワークの構築	61	16.1%
⑦ その他	8	2.1%
総 計	380	100.0%

④ 政策立案研究

a 学習効果

回 答	回答数	回答全体に 占める割合
①非常に高かった	80	55.2%
②やや高かった	47	32.4%
③普通	16	11.0%
④あまり高くなかった	2	1.4%
⑤全然高くなかった	0	0.0%
総 計	145	100.0%

b 身についた能力または効果

回 答	回答数	回答全体に 占める割合
① プレゼンテーション能力	37	13.7%
② 法務能力	8	3.0%
③ 政策立案能力	103	38.1%
④ コミュニケーション能力	32	11.9%
⑤ 知識	39	14.4%
⑥ 受講生間におけるネットワークの構築	44	16.3%
⑦ その他	7	2.6%
総 計	270	100.0%

⑤ ロールプレイング

a 学習効果

回 答	回答数	回答全体に 占める割合
①非常に高かった	21	21.0%
②やや高かった	37	37.0%
③普通	39	39.0%
④あまり高くなかった	2	2.0%
⑤全然高くなかった	1	1.0%
総 計	100	100.0%

b 身についた能力または効果

回 答	回答数	回答全体に 占める割合
① プレゼンテーション能力	29	20.0%
② 法務能力	3	2.1%
③ 政策立案能力	9	6.2%
④ コミュニケーション能力	46	31.7%
⑤ 知識	30	20.7%
⑥ 受講生間におけるネットワークの構築	21	14.5%
⑦ その他	7	4.8%
総 計	145	100.0%

⑥ その他

a 学習効果

回 答	回答数	回答全体に 占める割合
①非常に高かった	148	45.4%
②やや高かった	120	36.8%
③普通	36	11.0%
④あまり高くなかった	17	5.2%
⑤全然高くなかった	5	1.5%
総 計	326	100.0%

b 身についた能力または効果

回 答	回答数	回答全体に 占める割合
① プレゼンテーション能力	101	28.1%
② 法務能力	27	7.5%
③ 政策立案能力	19	5.3%
④ コミュニケーション能力	66	18.3%
⑤ 知識	95	26.4%
⑥ 受講生間におけるネットワークの構築	15	4.2%
⑦ その他	37	10.3%
総 計	360	100.0%

「⑦ その他」の研修で回答のあった研修(326件)のうち主な研修名

ファシリテーション演習	49件
スピーチ演習	31件
模擬講義演習	28件
危機管理演習	27件
コーチング研修	20件

## 第3章 実地調査の結果

### 1 調査結果の概要

「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」に係る調査を補足するため、研修調査アンケート中間4でユニークまたは特徴的な研修を行っているという回答があった研修のうち、他の団体の参考になると思われる7団体に対し、別途聞き取り調査を行った。

#### (1) 札幌市の事例

札幌市では、市民と市職員が政策形成の過程を共に学ぶ研修を行うことで、市民と市職員が互いの理解を深め、連携を促進し、“市民が主役のまちづくり”の実践につなげるため、平成23年度から、新たな取り組みとして、市民と市職員と一緒に学ぶ体験型の研修である「ジョイまちゼミナール」を実施している。

当研修は、「キックオフ講座」と「基礎編」6回、「実践編」2テーマ各3回からなっており、行政経験のない市民であっても、まちづくりの議論に参加しやすくなるよう工夫がされている。

当研修の市民の参加者は、20代から70代まで幅広い年代の男女となっており、職員の参加者は、一般職から課長職まで幅広い職階となっている。

参加した市民及び職員の双方から、普段接する機会のない人達と意見交換することができて良かったとの感想が出ており、当研修は、来年度以降も継続して行われることが予定されている。

#### (2) 山形県の事例

山形県では、「民間との協働研修の充実強化」の取り組みとして、平成21年度から「官民共同ワークショップ」を実施している。

この研修は、行政と民間企業等の参加者がグループ研究を通して多様な視点・考え方に触れることにより、新しい発想力や課題解決能力・政策形成能力を身につけるとともに、官民の人的ネットワークの構築を図ることをねらいとしている。

県・市町村・民間企業等からの参加者は、各自が持ち寄った中長期的な課題をもとに、研究テーマを設定し、約5ヶ月の研修期間中に、講師や他の参加者と意見交換をしながら問題解決のための研究を進めていく。最終的には、県や企業等の幹部の方々の前で成果発表を行い、報告書にまとめる。

研修の実施にあたっては、官民混合のグループ編成になるよう配慮するとともに、行政以外の問題も含め自由に課題を設定し、それぞれの事業に反映できるようにするなど民間企業等の参加者がメリットを感じられるような工夫がなされている。

この研修を契機として、主たる参加者である組織の中堅クラスの職員同士の結びつきが強まることにより、将来の具体的な官民協働の進展にも資する取り組みとして期待されている。

(3) 特別区人事・厚生事務組合特別区職員研修所の事例

窓口対応のスペシャリストである「スーパーバイザー」を育成するため、6月から11月までの間に10日間(最後の1日はスーパーバイザー認定試験日)の研修を行っており、クレーム処理等の窓口対応のみならず、他の職員のメンタル面まで含んだサポートができるリーダーの育成を目指し、「分かる」以上に「出来る」を目指した研修となっている。

研修内容は、最初にスーパーバイザーに期待される役割を学んだ後、7回にわたり困難な窓口対応事例をロールプレイングし、その対応について講師と共に検討するというものであるが、その内容の濃さから、受講者の評価は非常に高い。

また、参加者は基本的に別々の区から参加しているので、研修終了後もスーパーバイザーとしての技術を高めるため、集まって勉強会を行うなど、その後の広がりも期待される。

(4) 愛知県市町村振興協会の事例

愛知県市町村振興協会研修センターでは、平成19年度より、市町村職員を対象に、顧客不満足という観点からのクレーム発生の仕組み並びに住民満足の向上及びクレーム応対を学ぶとともに、「実践的で真剣みのある」模擬演習を行うクレーム対応研修を実施している。

模擬演習においては、研修生5名により構成される全6グループに対し、役者が各グループに1名ずつ「お客様役」として配置され、受講者同士の馴れ合いや遠慮のない、本気の応対によるロールプレイングが行われており、現場対処能力を身につけることができるようになっている。

研修全体としては、模擬演習に先立って行われる講義を模擬演習において実践することにより、「わかっていること」と「できること」の違いが認識できるよう設計されており、受講者の評価は総じて高くなっている。

(5) 滋賀県・京都府の事例

滋賀県と京都府では、隣接府県として住民同士が交流し、経済や学術分野でも深いかわりを有していることから、広域的な視点を学ぶことを目的として、平成20年度から新規採用職員研修の一部が合同で開催されている。

住民満足の向上をテーマに府県行政のあり方などについて討議し、その内容について発表するというものであり、発表内容に対しては、両府県の知事が講評する。また、発表後には、両府県の知事へ自由に質問を行う時間も設けられている。

短い期間の研修ではあるが、参加した職員から、モチベーションがアップしたという意見も出されている。



(6) 熊本県市町村職員研修協議会の事例

熊本県市町村研修協議会では、地域課題解決のための政策研究や技術開発・提供を行う目的で設立された熊本大学政策創造研究教育センターの協力の下、平成23年度より、5月から10月にわたる実践的な政策立案研修を行っている。

研修の具体的な内容は、政策立案に必要な講義を受講するとともに、市町村等職員と熊本大学大学院生からなる小グループにおいて、市町村が直面する課題をテーマとして、具体的な政策を立案し、公開で行われる公共政策コンペにて発表、審査を受けるものである。

公開の場での発表、及び、熊本県部長、熊本市副市長等からなる有識者の審査を受けることは大きなプレッシャーとなる反面、充実した内容の政策立案が行われている。また、熊本大学の全面的な協力（教授陣の指導、図書館の利用等）により研究に専念できる環境の下での研修は、政策立案能力等の向上に非常に効果的であるとともに、長期にわたる研究を通じて得た、教授陣及び他の研修生との濃密なネットワークは、地元自治体における政策立案、実践に大変有効なものである。

(7) 鹿児島市の事例

平成8年4月から中核市となり、移譲された事務や権限を最大限に活用し、市民サービスの向上に努めるとともに、活力あるまちづくりを目指すことが課題とされてきた。

そのような状況のもと、理論的な手法を身につけ、論理的に政策決定まで行える職員の育成を目指して平成12年度から「政策立案研修」を実施してきた。

約半年間に渡るグループ演習を通じて、戦略構想の策定、政策課題の選定や手順の策定などの政策立案プロセスの習得するとともに、研修のまとめとして行う発表会を通じてプレゼンテーション能力の向上も目指している。

研修の効果として、政策立案能力を習得した職員を毎年度20名程度輩出できている。



## 2 札幌市の事例



## 市民と共に学ぶまちづくり推進モデル事業「ジョイまちゼミナール」について

### 1 事業名

市民と共に学ぶまちづくり推進モデル事業「ジョイまちゼミナール」

### 2 研修の特徴

- (1) 市民と職員が共に学ぶ、体験型の政策形成研修
- (2) 基礎編（6回・単発受講可能）と実践編（2テーマ各3回・通して受講）で構成
- (3) 休日の開催（0.5日）
- (4) 平成23年度緊急雇用創出推進事業
- (5) 市長マニフェスト項目

「市民が創る自治の街 － 市民と職員と一緒に学ぶ研修を開始します」

### 3 研修のねらい

- (1) まちづくり活動に役立つ技術や知識の習得及び向上 → 

職員
----

市民
----
- (2) お互いの理解を深め連携の促進を図る → 

職員
----

市民
----
- (3) 市民と連携するトレーニングの機会 → 

職員
----
- (4) まちづくり活動へ参加するきっかけ → 

市民
----
- (5) 市民自治の推進、新たな研修モデルの構築 → 

札幌市
-----

### 4 研修の内容

- (1) キックオフ講座「まちづくりカフェ in 札幌」
  - ・研修の開催周知を兼ねたキックオフイベントとして実施。
  - ・札幌のまちづくりについて、ワールドカフェ形式で気軽に意見交換を行う。
- (2) 基礎編（計6回）
  - ・ゲームやワークショップ、グループワークなどを通して、まちづくり活動に役立つ基礎的知識や技術を学ぶ。
  - ・市内外の実践者からの報告を聞き、政策づくりのポイント、政策アイデアのヒントなどを学ぶ。
  - ・興味、関心にあわせて単発の受講が可能。
- (3) 実践編（2テーマ各3回）
  - ・テーマⅠ（防災・福祉）とテーマⅡ（子育て支援）の別を実施する。
  - ・グループワークを中心に、課題解決のシミュレーションを通して政策形成を学ぶ。
  - ・各テーマとも3回通して受講。

### 5 スケジュール

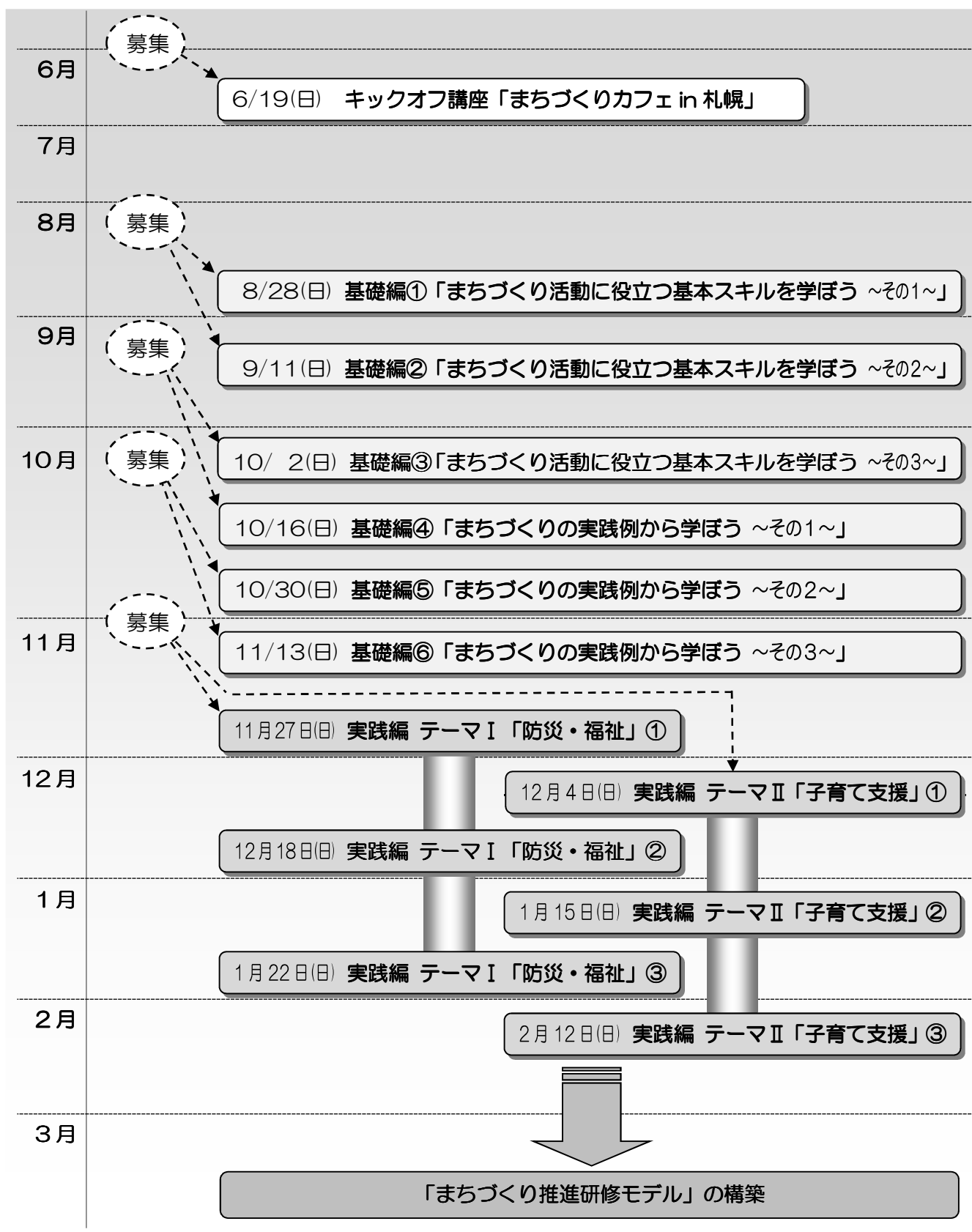
裏面参照

### 6 これまでの受講者数<sup>※1</sup>

	市民	職員	計
(1) キックオフ講座	52人	23人	75人
(2) 基礎編（6回）	105人	15人	120人
(3) 実践編	96人	46人	142人
合計	253人	84人	337人

※1 平成24年2月24日現在。  
（すべて延べ人数）

## 平成 23 年度スケジュール



報道機関各社 様

～市民と職員が共に学ぶ～  
「ジョイまちゼミナール」の実施について

札幌市自治研修センターでは、今年度からの新たな取り組みとして、市民と市職員と一緒に学ぶ体験型の研修である「ジョイまちゼミナール」を実施します。

研修では、まちづくりに必要な知識やスキルを習得する「基礎編」（6回）と、具体的な2つのテーマを取り上げて政策形成を学ぶ「実践編」（各テーマ3回）を実施するほか、6月19日（日）には研修のオープニングとして、札幌駅前通地下広場で「キックオフ講座～まちづくりカフェ in 札幌～」を開催いたします。

1 事業名

市民と共に学ぶまちづくり推進モデル事業「ジョイまちゼミナール」

2 目的

市民と市職員が政策形成の過程を共に学ぶ研修を行うことで、市民と市職員が互いの理解を深め、連携を促進し、“市民が主役のまちづくり”の実践につなげる。

また、研修成果に対する検証や、市民・市職員へのヒアリングなどの調査を通じて、「札幌方式」とも言うべき、市民と共に学ぶまちづくり推進の研修モデルを提案する。

3 研修内容

(1) 基礎編（実施時期：8月上旬～10月下旬）

まちづくりに必要なアイデアの創出や意見の集約、合意形成などの技法を学びます。計6回実施し、単発の参加が可能です。

(2) 実践編（実施時期：11月下旬～2月上旬）

市民にも関心の高い「防災・福祉」と「子育て支援」をテーマに取り上げ、課題解決のシミュレーションを通して政策形成を学びます。テーマごとに3回実施し、通して参加していただくことを想定しています。

4 受講者の募集について

すべて事前に募集を行います。

（申し込み先）ジョイまちゼミナール事務局 電話：801 - 1558

5 「キックオフ講座～まちづくりカフェ in 札幌～」について

(1) 日時

平成 23 年 6 月 19 日（日） 11 時 00 分～15 時 30 分

(2) 会場

札幌駅前通 地下広場（北3条交差点広場） 中央区北3条西4丁目

(3) 内容

札幌のまちづくりについて、ワールドカフェ形式で気軽に意見交換します。

（※別添チラシ参照）

(4) 当日の取材について

取材される方は、直接会場にお越し下さい。記者席をご用意しております。（担当：今川）

問い合わせ先

総務局職員部自治研修センター 三海(みかい) 電話：866 - 3666

まちづくり

ジョイまちゼミナール  
キックオフ  
講座

# Café in Sapporo

市民と市の職員がまちづくりと一緒に学ぶ研修、

「ジョイまちゼミナール」。(裏面参照)

そのオープニングとして

「まちづくりカフェ in 札幌」を開催します。



みんなでテーブルを囲んでお茶を飲みながら、

専門家を交え、市職員と一緒に、

札幌のまちづくりをワールドカフェ方式で

楽しく議論しませんか？

札幌の「防災・福祉」  
「子育て支援」を  
語ろう！

ホットな  
テーマを  
議論！

# 6/19日

無料

1部 11:00~13:00

2部 13:30~15:30

30分前  
受付開始

会場 札幌駅前通地下広場

(北3条交差点広場)

参加者  
大募集

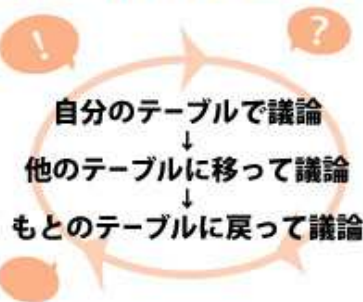
【対象】札幌在住の18歳以上の方

【定員】各部/約30名 ※要・電話予約(締切6/15)

★1部・2部どちらかだけの参加も可能です。

★1部・2部両方にご参加の方は昼食時間をはさみますので、軽食等を必要に応じてご用意ください。

Q.ワールドカフェって？



A. テーブルを移動しながら、色々な人と楽しく議論できます。ゆったり楽しく「カフェ」のようなリラックスした雰囲気、気楽に、でも真剣に話ができる場、それがワールド・カフェです。

1部  
テーマ

札幌の「防災・福祉」を考える

話題提供者：南部美智代さん

(※上災害訓練ゲーム=DIGの発案者)



2部  
テーマ

札幌の「子育て支援」を考える

話題提供者：谷口祐司さん

(脳科学によるコミュニケーション力の指導)



託児  
コーナー

お子様をお連れの方もお気軽にご参加ください。(対象：6歳未満のお子様)


休憩  
コーナー

障がい者の方々が作った「元気ショップ」のパンやクッキーなどを販売しています。

お申込み先 ジョイまちゼミナール事務局

## 011-801-1558





**札幌市**では、市民自治によるまちづくりを進めています。

選挙などによる間接的な参加だけではなく、市民の皆様の知識や経験を直接まちづくりに生かして、よりよい「さっぽろ」をつくっていきませんか？

**市民**の皆様がまちづくりに参加しやすい環境をつくるため、「ジョイまちゼミナール」を実施します。

「キックオフ講座-基礎編-実践編」のどの研修からでも、参加可能です。ぜひお気軽にご参加ください！


▼【キックオフ講座】カフェスタイルで気軽にまちづくりを議論

6.19  
(日)

### まちづくりカフェ in さっぽろ

みんなでテーブルを囲んでお茶を飲みながら、専門家を交え、札幌のまちづくりを議論。「防災・福祉」「子育て支援」というホットなテーマを取り上げ、ワールドカフェ方式で行います。

【話題提供者】南部美智代さん(国上災害訓練ゲーム=DIGの発案者)  
谷口祐司さん(脳科学によるコミュニケーション力の指導)



気軽に  
まちづくり

▼【基礎編】まちづくりにとって大切な知識/スキルを習得

※休日(土曜または日曜)の午後(半日程度)を予定しております。※研修内容は変更する場合がございます。

- 8月  
上旬

**おもしろ基礎編① 「基本の政策立案技術を学ぼう～その1」**

「月に迷ったゲーム」などの、おもしろゲームを通して、みんなで議論することの意義とスキルをマスターします。

おもしろ基礎編

基礎

①～⑥
- 8月  
下旬

**おもしろ基礎編② 「基本の政策立案技術を学ぼう～その2」**

「魚の骨づくり」などの、おもしろワークショップを通して、政策立案プロセスを楽しくマスターします。
- 9月  
上旬

**おもしろ基礎編③ 「しなやかプランニングを学ぼう～その1」**

人気アニメ「ワンピース」をヒントにした航海型計画術や、脳科学による心のコミュニケーションなど、ユニークな角度から、観察力とコミュニケーション力を身につけます。
- 9月  
下旬

**おもしろ基礎編④ 「しなやかプランニングを学ぼう～その2」**

まちかど探検や持ち寄り式のワールドカフェで、課題の発見力と共有の場づくりを学びます。
- 10月  
上旬

**おもしろ基礎編⑤ 「しなやかプランニングを学ぼう～その3」**

交流の場・空間づくりの実践者から、広くつながり、長く続く「交流の場・空間づくり」を学びます。
- 10月  
下旬

**おもしろ基礎編⑥ 「しなやかプランニングを学ぼう～その4」**

協働のまちづくりの実践者から、行政と民間の適切な役割分担を学びます。

▼【実践編】2つのテーマでまちづくりプランを「立案」

※休日(土曜または日曜)の午後(半日程度)を予定しております。※研修内容は変更する場合がございます。

なるほど実践編

各テーマでそれぞれ3回の実践研修を行います。

なるほど実践編

実践

テーマI 防災・福祉

11月  
下旬

12月  
下旬

1月  
下旬

テーマII 子育て支援

12月  
上旬

1月  
上旬

2月  
上旬



### 3 山形県の事例



平成24年1月18日

報道機関 各位

山形県職員育成センター所長

## 平成23年度特別研修「官民共同ワークショップ」 研究発表会の開催について

日ごろ、本県行政の推進につきましては、格別の御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、当センターでは、特別研修として、これからの県づくりを担う人材を育成するため、『2020年の世界・日本の中で山形が生き活きと輝くために』をテーマに、民間企業等の職員、市町村職員及び県職員合同によるワークショップを、平成23年9月から約5か月間にわたり実施してきました。

このワークショップでまとめられた研究成果の発表会を下記により実施しますので、お知らせします。

### 記

- 1 日 時 平成24年1月25日（水）13：15～16：30
- 2 場 所 山形県庁2階 講堂（山形市松波2-8-1）
- 3 内 容 7つのグループ（官民混合）による研究成果の発表及び意見交換  
【各グループの発表テーマ】

	発表テーマ名	グループメンバーの所属
1	新山形ブランド戦略～スイーツが山形を変える～	山形銀行、荘内銀行、ハイメカ、山形市、県
2	山形の地域資源を活かす観光	山形創造NPO支援ネットワーク、酒田市、東根市、寒河江市、白鷹町、県
3	夢のあるスポーツ県山形を創る	YCC情報システム、きらやか銀行、山形市、上山市
4	再生可能エネルギーによる産業振興	山形パナソニック、NPOもがみ、県
5	20XX年地域防災の危機～地域を守る消防団のこれから～	ミクロン精密、南陽市、長井市、県
6	高齢者にとって災害に強いまちづくり	日東ベスト、日本地下水開発、県
7	県民総お達者くらぶ作戦	山形創造NPO支援ネットワーク、県

- 4 コーディネーター 人と組織と地球のための国際研究所（IIHOE） 代表 川北 秀人 氏
- 5 参加者 研修生 32名（民間企業等 12名、市町村 9名、県 11名）  
意見交換者および聴講者 50名程度
- 6 その他 ワークショップの概要は別紙カリキュラムのとおり。

## <別紙>

# 平成23年度 官民共同ワークショップ

## 1 目的

今後山形が持続的に発展していく道筋を民間企業や民間団体の方々と市町村職員、県職員が一緒になって議論していく中で、様々な業種の人達の多様な視点・考え方を学び、触発を受けることにより、自らにない新しい発想力や課題解決能力・政策形成能力を身につけるとともに、官民の連帯・協働意識を高め、人的ネットワーク形成の契機とする。

## 2 対象者

民間企業等：10名程度

市町村職員：10名程度

県職員：10名程度

(合計30名程度)

## 3 講師

人と組織と地球のための国際研究所（I I H O E）代表 川北 秀人 氏

## 4 期日

平成23年 9月 1日（木）～ 2日（金）

平成23年10月19日（水）

平成23年12月20日（火）

平成24年 1月25日（水）

(合計5日間)

## 5 カリキュラム

		10:00	10:30	12:00	13:00	17:15
第一日	9月1日 (木)	開 講 式	オリエンテーション	講 義	昼食 ・ 休憩	グループ編成・グループ作業  宿泊
第二日	9月2日 (金)	9:00	グループ作業	昼食 ・ 休憩	17:00	グループ作業
第三日	10月19日 (水)	10:00	グループ作業・中間発表	昼食 ・ 休憩	17:00	グループ作業・中間発表
第四日	12月20日 (火)	10:00	グループ作業・中間発表	昼食 ・ 休憩	17:00	グループ作業・中間発表
第五日	1月25日 (水)	10:00	発表準備	昼食 ・ 休憩	16:30	研究発表、県幹部職員他 との意見交換会 閉 講 式

※上記日程の他、グループごとの研究・調査活動が加わる場合があります。

# 平成23年度 官民共同ワークショップ

## 研修の目的

◇ 様々な職種の方々との交流・グループ研究を通して、多様な視点・考え方に触れることで、自らにない新しい発想を身に付けるとともに、人的ネットワークの構築を図ります。

## 対象者

◇ 民間企業等 10 名程度 市町村職員 10 名程度 県職員 10 名程度



## 研修の内容

異業種  
交流

問題  
解決力

プレゼン  
能力

◇ 「『2020 年』の世界・日本の中で山形が生き活きと輝くために」、今我々が何をすべきかを組織の枠を越えて考え、議論し、山形の将来像を考えていきます。

- ・参加者各自が持ち寄った中長期的な課題を基に、研究グループ・研究テーマを決めます。
- ・各グループは、テーマに関するグループ研究を実施します。講師や他の参加者と意見を交換しながら、研究を進めていきます。
- ・グループによる研究内容は、研修最終日に発表します。発表会には県幹部職員や、各企業社員・各団体職員等にも同席いただき、意見交換を行なう予定です。

## 【参考】平成23年度研究テーマ

- ・新山形ブランド戦略～スイーツが山形を変える～
- ・山形の地域資源を活かす観光
- ・夢のあるスポーツ県山形を創る
- ・再生可能エネルギーによる産業振興
- ・高齢者にとって災害に強いまちづくり
- ・県民総お達者くらぶ作戦
- ・20XX 年地域防災の危機～地球を守る消防団のこれから～

## 講師

IIHOE【人と組織と地球のための国際研究所】 代表 川北秀人 氏



## 研修日程等

期 日	場 所	実施内容等
平成23年 9月 1日(木)	ひまわり温泉ゆ・ら・ら	基調講義・グループ編成
平成23年 9月 2日(金)	東村山郡中山町いずみ1番地	グループ作業
平成23年 10月19日(水)	山形県職員育成センター	グループ作業・中間発表
平成23年 12月20日(火)	山形市松波3-7-1	グループ作業・中間発表
平成24年 1月25日(水)	山形県庁 講堂	発表準備・発表・講評

※ 上記の日程の他、グループごとの研究・調査活動が加わる場合があります。

## 研修参加者の声より

- ・ 普段は自治体職員の方を対象として営業を行っているが、この研修ではお客様ではなく、同じチームの仲間として様々な意見交換をすることができ、本音を聞くことができた。(民間)
- ・ 他業種の方の意見が聞けた。問題解決について自分の仕事にも活かせると思った。(民間)
- ・ 今までの仕事では出会うことができない方と知り合うことができた。(民間)
- ・ いろんな見方、考え方があり視野が広がった。普段の仕事でもこんなにじっくりと考えたりすることが無い、というくらい真剣に取り組むことができた。(市町村)
- ・ 職種の違うメンバーと共通のテーマについて研究することは刺激となった。テーマに関する理解度に差があるところからのスタートであるが、回を重ねるごとに様々な情報を共有し、一つの答えを導き出していく過程を経験できたことは有意義であった。(県)

## 平成23年度「研究発表会」の様子





## 4 特別区人事・厚生事務組合 特別区職員研修所の事例



# 平成23年度試行研修「対人支援スーパーバイザー養成プログラム」 実施状況

- 1 実施日 平成23年6月22日(水)、29日(水)、7月12日(火)、26日(火)、  
8月30日(火)、9月21日(水)、10月7日(金)、25日(火)、  
11月1日(火)、8日(火)、15日(火) 【10日間】
- ※11月8日午前・午後、15日午後は、3班に分かれて認定試験を実施

- 2 場所 特別区職員研修所 3階 302教室

## 3 参加状況

研修生数	需要数	推薦人数	受講決定者数	修了者数	未修了者数	
	試行研修のため 需要数なし	34	34	29	5	
対象者	総合窓口、保健福祉分野の窓口などで、区民等の相談に応じる機会が多い職員					
参加区・団体数	需要数調査時： 23 区・団体			研修生受入時： 15 区・団体		

## 4 研修内容

ねらい	コミュニケーションスキルを効果的に活用できる状態で対応に臨むとともに、OJTでの指導や職員間の「燃えつき（バーンアウト）」防止にリーダーシップを発揮できる人材を育成する。
教科目	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スーパーバイザーに期待される役割</li> <li>・NLPを中心としたスキル解説と演習</li> <li>・事例演習とロールプレイ</li> <li>・認定試験</li> </ul>
講師	株式会社イントゥワン 渡辺 久美子

## 5 研修生の評価 (アンケート提出数 31名)

点数	評価項目	役立ち度		理解度		テキスト		全体評価	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
4		29名	94%	27名	87.1%	12名	38.7%	24名	77.4%
3		2名	6%	4名	12.9%	16名	51.6%	6名	19.4%
2		0名	0%	0名	0.0%	2名	6.5%	1名	3.2%
1		0名	0%	0名	0.0%	0名	0.0%	0名	0.0%
平均点		3.9		3.9		3.3		3.7	

## 6 研修生の声

- ・単発の研修はその場限りで満足できなかったが、この研修は同じメンバーである程度の期間を設定した連続研修で良かった。
- ・10回参加することは大変だったが、じっくりと学べ、修了できたことで達成感が得られた。
- ・講師が受容的な姿勢で研修生からの質問等に一貫して対応し、緊張感の中にも意見交換しやすい雰囲気があった。
- ・毎回振り返りから始まり、研修生の質問への回答、ロールプレイとあきさせない構成で、新しい視点から対人関係、対人支援を考えることができた。
- ・児童指導や保護者支援をするうえで、職場での自分の役割や行動が明確になった。
- ・ケースワーカーとして、面談や後進の指導に研修内容を活用してみたところ、効果を実感できた。



接遇マナーを踏まえた、感じのいい対応だけでは限界…と感じていませんか？

# 対人支援スーパーバイザー 養成プログラム

平成23年度  
試行研修  
(専門研修)

窓口にいらっしゃる区民が抱える課題は、現状の制度やサービスだけで解決できるものばかりではありません。担当者として「なんとかしたい」と思うだけに、力不足を感じやすいものです。

そんなときでも、相手の問題解決力を見極め、対話の流れを適切にリードし、「見通しがもてた」「一緒に考えてくれた」と納得を得ることで、区民自らが問題を解決する力につながる場合があります。

本研修では、こうした対応を実践するための考え方やスキルを身につけ、現場で指導的な役割を担える人材を「スーパーバイザー」として育成し、窓口全体のスキルアップを支援します。

さらに、「対応する側が精神面のセルフケアを実践できてこそ、よりよい区民対応ができる」との立場に立ち、自己管理や支援しあう関係づくりについても考えます。

《対象》 総合窓口、保健福祉分野の窓口などで、  
区民等の相談に応じる機会が多い職員〔定員24名〕

《日程》 6月22日(水)～11月8日(火)の期間で全10回  
※ 第1回および第2回は1日間、それ以外の回は午後半日となります。

研修内容など詳細は、裏面カリキュラムをご覧ください

《場所》 特別区職員研修所〔千代田区九段北1-1-4〕

《目標》 コミュニケーションスキルを効果的に活用できる状態で対応に臨むとともに、OJTでの指導や職員間の「燃えつき(バーンアウト)」防止にリーダーシップを発揮できる人材を育成する。

## 【受講上の注意事項】

- 本研修は、①各スキルの演習 ②演習で学んだスキルを職場で実践した際の事例の検討を両輪として進めます。
- 研修全体の8割の受講をもって、研修自体の修了認定を行います。
- プログラムの最後に、スキル修得度を測る認定試験を実施し、一定の基準に達した研修生にはスーパーバイザー認定を付与します。

## ＜問合せ先＞

特別区職員研修所教務課  
専門研修係 佐藤・石井  
電話 3514-0369  
3514-0377



# カリキュラム



※カリキュラムは進行状況により調整または変更することがあります。

実施回	実施日	時間	教科目	
第1回	6月22日(水)	9:00 ～ 17:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>・周囲から求められる役割を理解する</li> <li>・自己理解(他者に提供できるリソースの確認)を深める</li> <li>・チームで成果を出すために必要なことを理解する</li> <li>・ラ・ポール(話し合える関係)の構築スキルを習得する</li> </ul>	
第2回	6月29日(水)		[各1日]	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相手の捉え方や認識を、質問により明確に共有する</li> <li>・目標設定の立案をする</li> </ul>
第3回	7月12日(火)	13:20 ～ 17:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>・直面する状況について、別の捉え方を提案する</li> <li>・相手のネガティブな反応に対応する</li> </ul>	
第4回	7月26日(火)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・現場実践での内容共有～発表</li> <li>—感情的・一方的に話す方への対応を考える</li> </ul>	
第5回	8月30日(火)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・現場実践での内容共有～発表</li> <li>—言葉数が少ない方への状況把握をする</li> </ul>	
第6回	9月21日(水)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・現場実践での内容共有～発表</li> <li>—早急に解決できない問題を抱えている方の対応をする</li> <li>・チャンク(情報のまとめり)を大きくしたり小さくしたりする</li> </ul>	
第7回	10月7日(金)		[各0.5日]	<ul style="list-style-type: none"> <li>・現場実践での内容共有～発表</li> <li>—クレームの原因が自分にあるのに気づきのない方へ自覚を促す</li> <li>・体験したことと感じたことの結びつきを観察する</li> </ul>
第8回	10月25日(火)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・現場実践での内容共有～発表</li> <li>—クレームによって疲弊している同僚への対応をする</li> <li>・コーチング、ティーチング、カウンセリングの使い分けを体得する</li> </ul>	
第9回	11月1日(火)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・行動計画の進捗確認・改善</li> <li>・事実例を基にしたケーススタディから学ぶ</li> <li>また、他者視点からの刺激を受ける</li> </ul>	
第10回	11月8日(火)		認定試験	
計			10日(42時間)	(1日×2回、0.5日×8回)

## 5 愛知県市町村振興協会の事例





# クレーム対応研修

〔日程〕

	9:30	9:45	10:30	12:30	13:30	15:00	15:30	16:00	16:30	17:00
第1日目	開講案内		1. クレームはどのようにして発生するか？ (ディスカッション等)	休憩	1. クレームはどのようにして発生するか？	2. クレームを受けるとき の心構え	3. クレームをチャンスに変えるために			
第2日目	4. トラブル回避のポイントは「聴き上手」 5. 言葉遣いは心の表れ		6. 実践！クレームロールプレイング	休憩	6. 実践！クレームロールプレイング	7. クレーム対応の具体例	8. クレーム電話対応	9. 2日間のまとめ今後の心構えの発表		閉講行事

## 実践！クレームロールプレイング（クレーム対応研修）

### 1. 目的

顧客不満足という観点から、クレーム発生の仕組みを学び、CS（住民満足）の向上とクレーム対応を学ぶ。また、「実践的で真剣味のある」模擬演習を行い、現場対処能力を身につける。

### 2. 対象者及び定員

新規採用職員を除く、すべての職員 計90名（各回30名）

### 3. クレームロールプレイングの特徴

講義等の実践としてロールプレイングを行う。受講者は職員役として扮し、地域住民役として本物の役者を起用する。各グループに1名の役者を配置し、受講者のローテーションとともに役者も各グループをローテーションする。受講者同士で行うことで生じる遠慮、甘え、馴れ合いの伴う演習ではなく、事前の人間関係を一切排除し、迫真の演技で迫ってくる役者に対し、受講者が1人で対応するのが特徴である。

### 4. ロールプレイング・テーマ（例）

※テーマについては、事前のアンケートから毎回作成

#### ロールプレイングA；【園児の迎えに出た兄姉がひとりで戻ってきた】

保育園に通う弟（または妹）の迎えのために、小学5年生の兄（または姉）が来園した。小学生という年齢から考え、帰宅時の危険性があることを理由に断ったところ、時間外になってその保護者が来園した。

「仕事が忙しくて時間内に迎えに行けないから子どもに頼んだのに、追い返すとは何事だ」と保護者が言い出した。保護者からは事前に、子どもを迎えに行かせる旨の連絡はなかった。

《実習者＝研修参加者》

- ・保護者の来園時に、担当課の職員がその場にたまたま居合わせていた。
- ・迎えに来る小学生の年齢に明確な基準は設けていないが、おおむね、高学年の兄姉を想定している。
- ・保護者から事前に連絡を受けなければ、引き取りに来ても返さないことにしている。

## ロールプレイングB；【希望ナンバー】

このほど新しく50ccのバイクを購入した所有者が、軽自動車税の担当部署に来庁した。登録手続きが完了と同時に、窓口にて1台につき1枚の標識（ナンバープレート）が交付されるが、自分の希望するナンバーで登録してほしいと言い出した。

《実習者＝研修参加者》

- ・販売店が登録手続きを代行するケースが一般的である。
- ・標識番号についてはあくまでも登録順に自動付番されるものであり、業務の効率化等の面からしても希望ナンバーによる登録はできない。
- ・普通自動車や軽乗用車では登録時に可能であるものの、原付については特段の定めはない。

## ロールプレイングC；【乳児の予防接種】

乳児の予防接種日はあらかじめ決まっており、来場者が集中する。予約はあらかじめ受けるものの、業務は慢性的な人手不足で順番を待たねばならない親子がどうしても発生する。

1時間以上も待たされ、ようやく順番が回ってきたものの、直前までかかっていた病気のために、その日は受けられないことが判明した。

予防接種を受ける前に必ず保護者が読まなくてはならない重要な注意事項を記した冊子には、受けられない場合についての説明が掲載されており、問診票には「読んだ」の項目にチェックが付してあった。

《実習者＝研修参加者》

- ・予防接種の前に、保健師が問診を順次行っている。
- ・重要な注意事項が記載された冊子は窓口を設置されているとともに、各家庭に広報紙とともに配布されている。
- ・開始時刻から若干遅れて問診がスタートしたが、場内アナウンスにてその旨の伝達は済ませている。

## ロールプレイングD；【税金の減免】

住民税は、前年の所得に対し翌年度で課税される。前年度のうちに退職し、翌年度は普通徴収となり、市役所から納税通知書が届いた。

住民税の減免制度があることを知った納税者が納付を終えた後に来庁し、「要件に当てはまるため、減免申請をしたい」と言ってきた。

《実習者＝研修参加者》

- ・在職時は、特別徴収で月給から徴収されていた。退職後ということで、収入もない状況の中で納税者は納付した。
- ・いったん納付が済んだものは、税額に誤りがなければ還付できない。
- ・市町村民税と都道府県民税を併せて納付するため、いずれか一方のみの還付も当然できない。

## 5. タイムスケジュール

	時間	実習者	観察者
①	00:00～03	実習者、役者さん 配置	記入用紙を必ず確認

実習者：お客様（役者さん）がやってきますので、対応をお願いします。

観察者：実習者の様子を観察し、気付いた点を用紙に記入してください。

②	00:04~10	ロールプレイング	振り返り用紙に記入
---	----------	----------	-----------



迫真の演技の役者さん



③	00:11~14	役者さんからフィードバック	振り返り用紙に記入
---	----------	---------------	-----------



穏やかにフィードバックする役者さん

④	00:15~18	グループメンバーフィードバック	
---	----------	-----------------	--

記入用紙

	下野 みなと	1	2	3	4	5	6	十倉 まき
Step1 お客様を迎える								
Step2 用件を聴く								
Step3 事実を確認する								
Step4 事実について説明する								
Step5 反論を聴く								
Step6 対応策を提示する								
Step7 感謝の気持ちを伝える								
Step8 人間関係をつくる								
Step9 お客様を見送る								

良い印象のフリーズ

気になったフリーズ

⑤	00:19~25	実習者、役者さん 配置換え	記入用紙を変更、確認
---	----------	---------------	------------



演技を終えた役者さん

## 6. 受講者の声（抜粋）

- ・窓口業務のためクレームは日常的です。2日間終えてすぐに業務に活かせられると感じています。理不尽な言い方をされてもまずは、その人の気持ちになって考えること、これを守っていきたいと思います。わかりやすい講義、現実さながらの演習、とても充実していました。得るものが多かったです。
- ・自分で日頃やっている事のもりがつもりだったかと少し落ち込みました。全てにおいての接遇に通じていて今後の役に立たせたい。
- ・ロールプレイングではちょっと自信をなくしてしまったような気がするが、とてもいい経験ができたと思う。
- ・ロールプレイングにあっては全く対応できない自分に対してショックを受けた。
- ・役者の方の迫真の演技のおかげで実際に窓口で対応している気持で演習に臨むことができた。「共感」は仕事だけでなく、自分の周りの多くの人とすべきだと考えた。



## 6 滋賀県・京都府の事例





## 滋賀と京都の新採職員が一緒に学びます！

滋賀県と京都府では、今年度の新規採用職員を対象とした研修の実施に当たり、研修効果を高めること、また、両府県の交流を図り、相互の理解を深めるとともに、広域的視点や連帯感を養うことを目的に、その一部を合同で実施しています。

### 1. 参加者

- 嘉田由紀子 滋賀県知事（※1日目のみ）
- 山田 啓二 京都府知事（※ " ）
- 滋賀県・京都府平成23年度新規採用職員（滋賀県107名 京都府135名）

### 2. 日時・場所・内容

#### 1日目・滋賀会場

(1) 日時：平成23年10月11日（火）9：30～17：15

(2) 場所：滋賀県立県民交流センター ピアザホール 他  
（大津市におの浜1-1-20 ピアザ淡海2階）

(3) 内容

「知事との対話」（15:45～17:15） 会場：ピアザホール

嘉田滋賀県知事、山田京都府知事との対話

※新規採用職員が約10名ずつのグループに分かれて、「住民満足を高めるために私たちから何ができるか」のテーマに沿った発表を行い、その内容について嘉田知事・山田知事を囲んで語り合います。

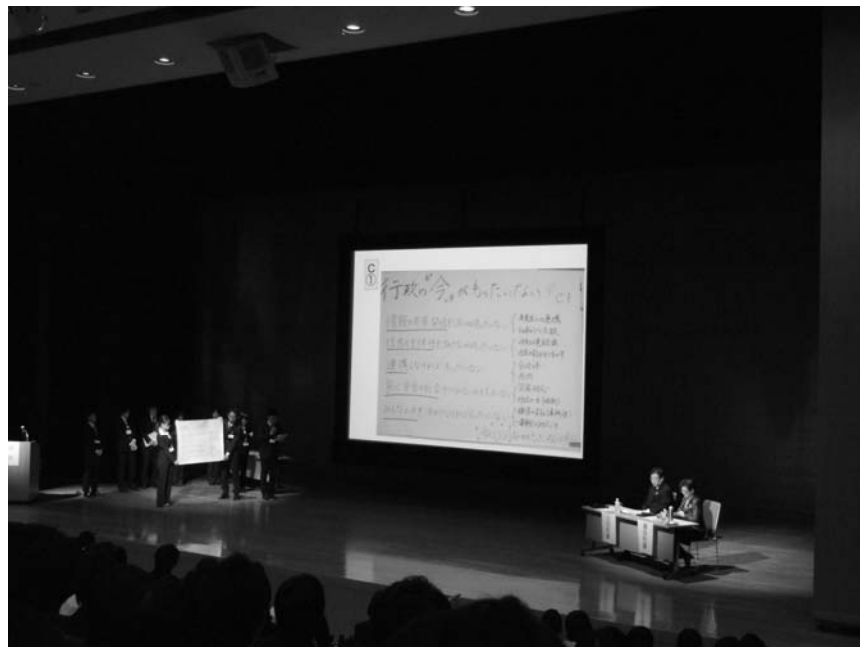
※「知事との対話」に先だつてのグループディスカッションを、9:30～13:30に13の部屋に分かれて行います。

---

## 研修の感想

- ・直接、両知事の率直な意見や思いを聞く事が出来、改めて頑張りたいという気持ちを得ました。
- ・「知事との対話」は今後のモチベーション向上にもつながりました。
- ・行政のトップにいるお二人からお話を聞くことができたのは勉強になったし、モチベーションアップにもなりました。
- ・なかなかこういう機会はないので、非常に貴重な話を聞けて良かったです。今後、仕事をやっていく上で活かしていきたいと思います。
- ・両知事の熱い言葉の数々に心を打たれました。今後も県職員として気を引き締めて頑張ります。

# 研修風景



## 滋賀県・京都府合同新規採用職員研修

<日 時> 平成23年10月11日(火)  
午前9時30分～午後5時15分  
<場 所> 県民交流センター ピアザホール  
(滋賀県大津市におの浜一丁目1-20)

1 あいさつ・オリエンテーション 9:30～9:55

2 グループ討議 10:00～13:30

<昼食休憩> 11:30～13:30までの間で適宜昼食

13会場に分かれて実施

- |                 |                  |
|-----------------|------------------|
| ○ A:207会議室 (2F) | ○ E①、②:研修室2 (5F) |
| ○ B:204会議室 (2F) | ○ E③、④:研修室3 (5F) |
| ○ C:203会議室 (2F) | ○ F①:演習室1 (5F)   |
| ○ D①:討議室1 (4F)  | ○ F②:演習室2 (5F)   |
| ○ D②:討議室2 (4F)  | ○ F③:演習室3 (5F)   |
| ○ D③:討議室3 (4F)  | ○ F④:演習室4 (5F)   |
| ○ D④:討議室4 (4F)  |                  |

3 発表予選 13:40～14:40

※代表6グループを決定

4 知事との対話に向けた準備  
14:40～15:20

※15:00まで知事への質問を考える

※15:10からピアザホールにて発表準備

5 知事との対話 15:45～17:15

※開始5分前には着席、各グループの発表時間は3分間

# 討議結果報告用シート

グループ

住民が満足する県政・府政とは

上記を達成する（その方向に近づく）ために自分たちからできることは何か

私たちはどうしていきべきか（私たちはこうありたい） ※キャッチフレーズ

発表者 府県名・氏名

## 7 熊本県市町村職員 研修協議会の事例



## 政策課題研究「実践的政策立案講座」実施要領

### 【ねらい】

地域の抱える課題を解決し、豊かな住みよい地域社会をつくるためには、自治体における政策の形成や執行の質的な向上が重要となっている。また、住民協働の進展により、政策の客観性や合理性の説明責任も一層求められている。

このようなことから、市町村職員の実践的な政策形成の能力開発を図るとともに、研究成果の蓄積を目的として、特別研修を実施するもの。

### 【テーマ】

#### 1、政策形成の基礎的な知識の修得

政策の概念、政策の構造、政策過程等の基礎的な知識の修得を図る。

#### 2、政策形成の能力向上

問題発見、政策課題、問題分析、政策立案、政策決定等の政策形成に必要な、知識・技能・技術等の修得を図り、市町村の直面する課題をテーマとして、実践的な政策形成の研究を行う。

#### 3、政策実践のための能力向上

政策形成のための実践的な能力として、研究活動をとおしてマネージメント、コミュニケーション等を学ぶことにより、組織内・住民との議論をリードし、合意形成の説得のための中核的なリーダーとしての実践力を高める。

### 【期 間】

平成23年5月～10月

毎月1回2日間 全6回12日間

第1回 5月24日(火)、25日(水)

第2回 6月28日(火)、29日(水)

第3回 7月26日(火)、27日(水)

第4回 8月30日(火)、31日(水)

第5回 9月27日(火)、28日(水)

第6回 10月18日(火)、19日(水)

### 【対象者及び定員】

政策課題研究に意欲のある職員(原則として係長級相当職)、12名程度

**【講師、指導者】**

熊本大学政策創造研究教育センター上野教授、田中准教授、河村准教授、吉田助教

**【場 所】**

熊本大学政策創造研究教育センター

( 熊本大学南地区 熊本市黒髪2丁目39-1 )

**【その他】**

- ・ 成果発表として、熊本大学政策創造研究教育センター主催「公共政策コンペ」、平成23年11月6日（日）熊本大学工学部百周年記念館（予定）にて政策提案を行う。
- ・ 受講生の決定は、受講希望者の中から全体のバランス等を考慮して、研修協議会が決定する。



# 「実践的政策立案講座」実施報告

5月 24.25日  
 6月 28.29日  
 7月 26.27日  
 8月 30.31日  
 9月 27.28日  
 10月 18.19日

(1コマ:90分)

	午前1:講義 (9:00~10:30)	午前2:講義/実習 (10:45~12:15)	午後1:実習 (13:15~14:45)	午後2:実習 (15:00~16:30)
5月				
1日目	受付 協議会オリエンテーション	上野先生 ガイダンス	上野先生 自治体と政策	上野先生 自治体の制度と予算
2日目	田中・吉田先生 グループワークの基礎	田中・吉田先生 KJ法	田中・吉田先生 グループワーク1	(自主学習)
6月				
1日目	受講生ミーティング	上野先生 自治体の組織と人事	吉田先生 地域調査1	吉田先生 地域調査2
2日目	上野先生 政策の決定	上野先生 政策の実施	吉田先生 グループワーク2	(自主学習)
7月				
1日目	河村先生 エンパワメントの理論	河村先生 ヘルスプロモーション	田中先生 PCM	田中先生 SWOT
2日目	河村先生 エンパワメントの理論	河村・吉田先生 グループワーク3	田中先生 グループワーク4	(自主学習)
8月				
1日目	上野先生 費用便益分析, パフォーマンス測定	田中・吉田先生 グループワーク5	上野・田中・河村・吉田先生 中間発表会	河村・吉田先生 グループワーク6
2日目	上野先生 費用便益分析, パフォーマンス測定	上野先生 政策評価と行政責任	河村・吉田先生 グループワーク7	(自主学習)
9月				
1日目	田中先生 防災まちづくり	田中先生 コミュニティと地域マネジメント	河村・吉田先生 グループワーク8	河村・吉田先生 グループワーク9
2日目	田中先生 防災まちづくり	田中先生 文化政策と地域の自治	吉田先生 グループワーク10	(自主学習)
10月				
1日目	吉田先生 グループワーク11	河村先生 ソーシャルマーケティング	吉田先生 グループワーク11	上野・河村・吉田 最終発表会
2日目	吉田先生 グループワーク12	吉田先生 グループワーク13	吉田先生 グループワーク14	修了式(自習学習)



# みんなで考えよう！ 熊本の将来



## 学生および若手自治体職員による 公共政策コンペ開催!!

入場  
無料

大学・大学院生や若手自治体職員たちと一緒に、現代社会が抱えている  
色々な問題を解決するためのヒントを見つけてみませんか？

**みなさんのお越しをお待ちしています！**

日時：平成23年**11月6日**（日）**13:00**～

場所：**熊本大学工学部百周年記念館**

【お問い合わせ】

熊本大学政策創造研究教育センター

〒860-8555 熊本市黒髪2丁目39番1号

Tel 096-342-2044 Fax 096-342-2042

URL <http://www.cps.kumamoto-u.ac.jp>



主催：熊本大学政策創造研究教育センター

後援：熊本県、熊本市、熊本日日新聞社、高等教育コンソーシアム熊本

「学生および若手自治体職員による公共政策コンペ」エントリー一覧

No.	チーム名	テーマ
1	チーム菊合マン (合志市役所・菊池市役所合同チーム)	大震災発生後の生死を分ける『黄金の72時間』とコミュニティ ～ご近所づきあいが街(いのち)を救う～
2	熊本大学工学部社会環境工学科交通政策分析研究室学生チーム	オールドニュータウン救済計画 ～陸の孤島化に先手を打つ～
3	有明シーサイド (宇城市役所・天草市役所・宇土市役所・熊本大学大学院生合同チーム)	地域のお宝をみがけ ～「防災」から「共災」のまちづくり～
4	U2-Y2 (有明広域行政事務組合・水俣市役所・人吉市役所・熊本市役所合同チーム)	求む！くまもとを元気にする21世紀型公務員 ～分権時代に挑む自治体職員のモチベーション向上策～
5	九州男児チーム (個人)	「九州はひとつ」という一体感醸成のため、「九州男児」をコンセ プトとした事業実施の提案
6	DG PROJECT (熊本大学運営基盤管理部施設管理ユニットチーム)	大学を核とした「(仮称)キャンパス特区」による若者を惹き付け る都市づくり
7	RED Lab. (熊本大学工学部社会環境工学科地域風土計画研究室学生チーム)	母校にかえろう ～富津小学校閉校後の利活用を核とした地域づくり施策の提案～

※注:コンペ当日の発表順番ではありません。

## 8 鹿児島市の事例



関係各課長 殿

人 事 課 長

### 政策立案研修発表会への参加について（依頼）

人事課では、本市職員の政策形成能力の向上と、研修成果の施策への反映を目指して、「政策立案研修」を実施しております。

今年度は、19名の研修生が4グループを結成して、市政の課題の中からそれぞれ政策課題（テーマ）を選定し、調査・研究を重ね、このたび、その成果を発表することといたしました。

つきましては、下記のとおり政策内容のプレゼンテーションを行う「**政策立案研修発表会**」を開催いたしますので、関係事業の発表時には是非とも課内職員の皆様とともに傍聴の上、ご意見をいただき、研修生の参考とさせていただきたいと思っております。

また昨年度から、それぞれの政策課題の事業化を図る取り組みの一環として、政策課題の関係課に「**政策アドバイザー**」を1名ずつお願いしているところです。政策アドバイザーには、政策立案研修で研究した内容を研修で終わらせるのではなく、実際の事業とするため、発表会の後も各グループへ助言を行い、事業化へと繋げていただく役割を期待しています。つきましては、政策アドバイザーにも傍聴していただき、ご意見をさせていただきたいと思っております。

業務多忙の折とは存じますが、職員の政策形成能力向上のため、何卒ご協力をお願いいたします。

#### 記

1. 日 時 平成 2 3 年 1 2 月 2 2 日（木）（各班の発表の時間は別紙を参照してください）
2. 場 所 かがしま市民福祉プラザ（山下町 1 5 番 1 号）5 階 中会議室
3. 内 容 別紙のとおり
4. その他
  - (1) 課長及び政策アドバイザー職員には必ずご出席をお願いいたしますが、業務の都合で出席できない場合は代理の方の出席をお願いいたします。
  - (2) 出席者の氏名を別紙「**担当課出席票**」で、1 2 月 1 9 日(月)までに、人事課へお知らせください。（課長及び政策アドバイザーの代理で出席される職員につきましては、代理欄に○印をお付けください）
  - (3) 別途各課へ「出席者連絡票」の提出を依頼しておりますが、政策課題関係課におかれましては、「**担当課出席票**」だけの提出で構いません。
  - (4) 会場へは、傍聴される班の発表が始まる5 分前にはお越しください。
  - (5) 発表を傍聴いただいた後、ご意見を別紙「平成 2 3 年度政策立案研修発表内容における意見照会票」に記載のうえ、1 月 1 3 日(金)までに人事課までお送りくださるようお願いいたします。

## 内容・時間割

班	発表時間	政策課題名
3班	11:00~11:30	図書館親子優先利用事業 ～月1回ママとボクの図書館の日～
	◎益山 純（指導監査課）、石原 俊一（船舶部船舶運航課）、甲藤 紀子（図書館）、 下井田 真澄（病院建設室）、美坂 江梨子（雇用開発課）	
1班	13:15~13:45	辛口コメントを活用したにぎわい促進事業 ～「行かない」を「行きたい」に変える～
	◎中道 博哉（喜入保健福祉課）、小坂元 理恵子（国民健康保険課）、上久保 渉（水道局給排水設備課）、 黒岩 賢彦（交通政策課）、湊田 洋介（総務部総務課）	
4班	14:15~14:45	西駅朝市復活事業 ～西駅から中央駅へ～
	◎中山 憲人（水道局下水道管路課）、高山 直也（吉野支所税務課）、早淵 和典（納税課）、 濱川 剛（建築課）	
2班	15:15~15:45	献立提案による家事支援事業 ～親子が一緒に過ごせる時間を増やします！～
	◎藤田 光弘（清掃事務所）、河野 久（伊敷支所税務課）、柿元 博昭（消防局南消防署）、 千代森 香（子育て支援推進課）、後藤 光佑（谷山都市整備課）	

◎はリーダー

## (政策課題関係課一覧)

班	政策課題名	関係課（政策アドバイザー）
1班	辛口コメントを活用したにぎわい促進事業	企業振興課（ ）
2班	献立提案による家事支援事業	子育て支援推進課（ ）
3班	図書館親子優先利用事業	図書館（ ）
4班	西駅朝市復活事業	企業振興課（ ）



## 政策立案研修 実施内容

### 1. 目的

政策立案能力の向上と研修成果の施策への反映を目的として、戦略構想の策定、政策課題の選定、及び手順の策定と事前評価などの政策立案プロセス全体について、グループ演習を通じて習得する。

### 2. 研修生 19名

### 3. 講師 (株)行政マネジメント研究所 本多 鉄男

### 4. 場所 みなと大通り別館6階会議室（発表会は市民福祉プラザで実施）

### 5. 研修期間 平成23年8月～12月

### 6. 日程・研修内容

回	月 日	研 修 内 容
1	8月12日 (金)	政策立案能力の必要性、政策に関する基礎的知識、政策立案過程、及び戦略構想の策定、政策課題の選定についての具体的手法を学ぶ。
自主研究	～9月中旬	4ヶ月間、月1回程度（政策立案4ステージの段階ごと）のペースで、指定の様式に基づき各グループが作成し、電子メール等を用いて講師へ提出し、その内容に講師がコメントする形式でフォローを行い、政策内容の水準を向上させる。
		創発のステージ（戦略構想の策定） 内容：事業領域の明確化と政策コンセプトの明示 構造のステージ（政策課題の選定） 内容：政策課題の洗い出しと選択
2	9月12日 (月)	戦略構想の策定、政策課題の選定、及び手順の策定を班別にフォローするとともに、企画書の作成とプレゼンテーションの技法を学ぶ。
自主研究	～10月上旬	明細のステージ（手順の策定と事前評価） 内容：事業の明確化と事前評価
3	10月17日(月)	企画書シナリオの発表を班別に行い、企画書、プレゼンテーションの質を高める。 政策シナリオの提出(パワーポイント10項目)
自主研究	～12月中旬	企画書とプレゼンシートの提出 内容：企画書(4項)とプレゼンシート(25頁位)と企画書の作成
4	12月22日 (木)	政策の発表会を通じて、政策評価方法とプレゼンテーション技法を体得する。



## 第4章 おわりに

超少子高齢社会の到来、経済のグローバル化、環境・エネルギー問題の深刻化、大規模災害等への危機管理対応、地方分権の進展など、地方を取り巻く環境が大きく変化している現在、地方公務員には、政策形成過程全般に及ぶ能力の更なる強化が求められている。

その強化のための一手段として用いられているのが、「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」(以下、「グループワーク研修」という。)である。

本調査では、各地方公共団体等の研修実施機関において実施されているグループワーク研修及び自治大学校において実施しているグループワーク研修の実態を把握することによって、各地方公共団体にとって望ましい職員を育てていくためにどのような研修が必要なのか、またどのような手法が有効なのかについて、研究していくこととした。

以下、簡単にではあるが、その研究結果について述べておく。

### 1 グループワーク研修の形式について

グループワーク研修については、ほとんどの研修実施機関において実施されており、また、多くの研修の中に取り入れられていることが分かった(問1、問5参照)。

その形式については、一般事例研究法、バズセッション、ロールプレイングが多く取り入れられていることが分かった(問2-5参照)。グループワーク研修の1グループ当たりの人数は、4~7人という回答が多かった(問2-7参照)。

グループワーク研修は、その形式にもよるが、往々にして、他者との意見交換や実体験を通じて、自己の能力の向上を目指すものであり、人数が少なすぎることは望ましくないが、一人一人が当事者意識を持って、議論に参加できるだけの人数であることも重要である。グループワーク研修を実施する際には、研修に参加している全員が当事者意識を持って研修に臨むことができているかについて、十分に気を配るとともに、これまでの勤務経験なども勘案しながら、最適なグループを形成することが重要である。

また、グループワーク研修の参加者については、調査結果からも明らかであるとおり、地方公共団体職員同士のみである場合が多い(問2-4参照)が、中には民間企業職員や大学生、市民と合同で研修を実施している場合も見られたところである。

産官学連携、市民協働が唱えられている現在において、同じ地方公共団体職員だけではなく、多種多様な価値観を持った人たちとの議論、交流は、これからの政策形成においても重要な影響を与えるものと考えられる。

### 2 グループワーク研修の指導方法について

グループワークの研修講師については、民間企業等からの派遣講師が大部分を占めるものの、研修専門職員や研修専門職員以外の職員が講師になる場合もあることが分かった(問2-9参照)。しかし、その場合の育成方法については、「特に養成はしていない」というものが半数程度(44.7%)あった(問2-10参照)。

グループワーク研修については、主役はもちろん受講者一人一人ではあるが、受講者がスムーズにグループワーク研修に参加できるようにするためには、研修の意義や目的についての的確に説明し、研修参加への動機付けを行い、グループワーク研修が円滑に進むよう調整を行う研修講師の力量に頼むところも多いと考えられる。研修講師の水準を一定に保つためにも、それぞれの研修実施機関、又は研修ごとに、研修講師としての指導のあり方についての共通認識を図るとともに、研修講師の養成を強化することが望ましいと考える。

### 3 グループワーク研修の成果について

グループワーク研修の成果の効果測定については、「意見・感想文の提出」を求めている場合が多いものの、中には首長など幹部職員の前での発表を実施しているところも見られた(問2-13参照)。しかし、グループワーク研修の成果の効果測定の評価基準については、作成していない研修が多数を占めた(問2-18参照)。

グループワーク研修については、その効果は筆記試験などでは測りづらいため、測定が難しいところではあるが、研修の成果を受講者に自覚させるためにも、受講者への成果の還元の仕方について、さらなる研究を行っていく必要がある。

なお、研修成果を高めるための工夫としては、事前に課題を提出させるなど研修参加前に意識付けを行うことや、研修参加後に職場での情報共有を行っているといったものがあった(問3自由回答参照)。

今後、地方自治体職員として最も求められる能力については、「政策立案能力」(31.3%)と「コミュニケーション能力」(31.6%)が多く挙げられる結果となった(問8参照)。

一方、研修受講により取得を期待する能力は、「コミュニケーション能力」の割合が最も高く(22.6%)、次いで「知識」の割合が高い(20.8%)という結果になった(問2-17参照)。今後、地方自治体職員として最も求められる能力とされる「政策立案能力」の取得が期待される研修の割合が10.8%と低いことから、各研修実施機関においては、求められている能力を身につける研修が、実際に求めている能力より少ない割合でしか実施されていないと解することができる。政策立案能力を身につけるための研修は、少人数しか対象とできない割に、日数もかかり、受講者及び研修講師の負担も大きくなることから、多く実施することは難しいかもしれないが、各研修実施機関が創意工夫をこらし、実施することが望まれる。

### 4 全国の地方公共団体職員を対象とした研修機関におけるグループワーク研修について

今後、全国の地方公共団体職員を対象とした研修機関に求めるグループワーク研修として、全国の先進事例を用いた研修を望む声が多く挙げられている(問6参照)ことから、先進事例の調査研究機能を強化していく必要がある。

また、総務省自治大学校卒業生向けアンケート調査結果では、「政策立案研究」が最も高い学習効果があるとされていた。「非常に高かった」、「やや高かった」の合計が87.6%)

自治大学校においても、政策立案研究は、第一部課程(主に都道府県・政令指定都市の幹部候補生を対象)、第二部課程(主に市町村の幹部候補生を対象)において、全時限数の約2割を費やして実施しているなど重点を置いている課目であることから、その期待が十分に研修生に反映されているものと理解することができる。今後も、政策立案研究に重点を置いた演習を強化するとともに、各地方公共団体においても、こうした全国の地方公共団体職員を対象とした研修機関を活用することが望ましい。

グループワーク研修の効果については、83.6%が効果があるとする(「非常に効果がある」、「まあまあ効果がある」の合計。問2-19参照)など、非常に高い評価を得ていることから、今後も大いに活用されていくものと考えられる。一方、グループワーク研修を、さらに効果が高いものにしていくためには、新たな研修形式の開発、指導水準の確保、研修成果の把握が必要となってくる。

今回、実地調査で取り上げた地方公共団体においては、このような取組がまさに行われているところであり、ぜひこれらの団体の事例を参考に、各研修実施機関においても、それぞれの研修のブラッシュアップに努めていただけると幸いである。

# 参 考 資 料

## 1 演習・グループワーク形式を取り入れた研修 アンケートの自由記載の回答一覧

- (1) 問3 「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」の工夫している点やポイント



### 問3 回答一覧

<p>自分の担当分野以外の知識・経験を知る機会が得られるよう、グループ編成はできるだけ同一分野の職員による構成にならないよう注意している。</p> <p>グループ数の決定に当たっては、研修効果を高めるため、研修内容を勘案したグループ当たりの適正人数を講師と相談の上、決定している。</p> <p>集合研修以外にも各グループ毎に集まって検討できるように、個別グループ演習日を希望に応じて設定(研修として所属には出席を依頼)することで、業務をこなしながらも、長期にわたる研修期間のなかで、フレキシブルに検討できるようにしている。</p> <p>また、中間発表として研修生全員に県・市町村・団体職員が参加しての合同研修が多いため、所属が偏らないようにグループ編成することで研修受講者間の交流が図られるようにしている。</p> <p>受講生同士の話し合い・議論が活性化されるように、環境面において工夫している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修施設の休日貸し出し</li> <li>・宿泊研修の実施</li> </ul>
<p>講師又は研修業者と事前に打ち合わせを行い、必要に応じて事前学習やレポートを課し、研修効果が上がるよう工夫している。</p> <p>グループメンバーの職種、所属、性別等が偏らないように編成し、多様な意見交換が図られるようにしている。</p> <p>自治大学校第一部課程卒業生に演習リーダーを依頼(町村一般職員研修)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・発表に対する講評をテーマに関係する所属の職員に依頼(町村一般職員研修)</li> </ul> <p>効果的なグループ討議になるような受講生の選定。</p> <p>グループ編成を行うに当たって、年齢、性別、所属などに配慮して偏りのないようにしている。</p> <p>①グループごとに受講者の属性(男女、本庁出先、グレード)をバランスよく配置 ②キャリアプラン研修、マネジメント研修等において前課題を設定 1回当たりのグループ数、1グループ当たりの受講者数 など</p> <p>演習・グループワークは時間を要するため、「楽しかった」だけにならないよう、目的を明確にしてカリキュラムに組み込む必要がある。</p> <p>できる限り多様な職種になるようグループ編成をする。</p> <p>全員が積極的に参加できるよう6人程度のグループとする。</p> <p>グループ分けを行う際の人数及び受講者の属性毎の配分</p> <p>グループワークは受講者同士の自発的な活動がないと効果が薄れる。階層別研修など受講が義務付けられている研修では、モチベーションに差があるので、傍観者がでないよう、全員が議論、進行、発表を経験するよう工夫している(例えば、議論のテーマ数をグループ内の人数分設定する、ブレインストーミングでは全員に強制的に参加させるブレインライティング法を実施するなど)。</p> <p>グループの人数をなるべく多くしない・グループを構成する受講生をバランスよく組み合わせる・発表などの機会が均等にできるようにする・事例問題等を取り入れ実際にやってもらう時間をとる</p> <p>演習グループを編成する際、グループ討議が活発にできるようメンバー構成について配慮をしている。</p> <p>(ほとんどのグループにおいて年齢層や男女比を同等にして偏りがないようにする場合(クレーム、プレゼンテーション等)や同じような職種がまとまった方が議論が進むと思われるような場合(OJT))</p> <p>様々な視点から意見交換がなされるように、できる限りメンバーの性別や所属等が偏らないようにグループ編成している。</p> <p>異なる視点での幅広い議論を活性化させるため、グループメンバーは部局や職種が異なる職員で構成されるようにしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ人数が多すぎることのないようにする。</li> <li>・知人同士が同じグループにならないように、あらかじめグループ分けを行う。</li> <li>・参加型の研修にすることで、受講者の関心やモチベーションを高める。</li> </ul> <p>グループのメンバーについて、所属や職種が偏らないように調整すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講師と相談の上、1グループあたりの人数を適正に配置</li> <li>・グループ編成にあたっては、職員の所属や部局が偏らないよう考慮</li> <li>・能力開発研修と実務支援研修の一部においては、事前アンケートを実施(研修に期待する事項を把握し、研修前に講師に連絡)</li> </ul> <p>参加人数や班分けなど、演習やグループワークに適した人数で行うことなど。</p>
<p>研修講師や討議テーマの選定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間管理(効率的な運営の確保と、受講者にタイムマネジメントの意識を持たせるため)</li> <li>・事例(題材)の作成や選定における、実務への応用可能性、受講者を惹きつけるかどうか等の考慮。</li> <li>・各々の演習の趣旨に合わせたメンバー構成、人数にすること。</li> </ul> <p>例)属性の異なるメンバーを集めて、多様な意見の反映と相互のコミュニケーションを促進(性別、所属、所属等) 職務内容や取り組む課題(テーマ)の類似性、共通点を重視したメンバー編成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・役割分担を意識させ、できるだけ多くの受講者に演習に参画させること(司会、タイムキーパー、書記等)</li> <li>・検討過程や成果のグループ内共有と、グループ代表発表等による受講者全体での共有</li> </ul> <p>演習やグループワークを実施する目的は、受講生が主体的に研修に参加し、実例研究や議論等を通して実務に直結する知識、技能を効果的に習得することにある。ここでは、与えられた課題を熟考し、自身の考えを明確な根拠等に基づいて主張できることが大切である。このようなことから、グループワークの受講生に対しては、実務で起こり得る問題の解決策は必ずしも1つではないのだから、模範解答にこだわることなく自分の考えを積極的に発言するよう、促している。また、「財務諸表の見方研修」における計算問題等、正解が定まった演習においても、他の受講生とともに考える過程、時間を大切にすることを意識させている。</p> <p>メンバーの選択。男女比、同じ職種、同じ職種にならないなど…。</p> <p>グループワークの目的や成果を達成するため、適切なグループ人数・グループ数・演習時間を設定すること。</p> <p>講義内容によっては、業務内容を配慮したグループ編成を行っている</p> <p>少人数制</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・希望する政策課題研究テーマの事前提出により、テーマが類似した者同士となる小グループに分ける。</li> <li>・関連する講義と組み合わせる。</li> </ul> <p>参加するだけでなく、全員が発言するよう、役割を持たせている。</p> <p>受講生同士が活発に演習・グループ討議を行い、また、様々な情報交換を行うことで、研修が「能力を身につける場」であるとともに、色々な「気付きの機会」にもなり、研修の効果が高まると考えている。</p> <p>受講生の集中力を高めるとともに、業務上での実践につながる演習を盛り込んでいる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・問題・課題等を把握し共有化できるよう、事前課題を提出させる。</li> <li>・グループ構成員全員が一つの目標に向けて討議に参加するよう、役割分担を明確にする。</li> <li>・緊張感を持たせ、効率的な討議を行う力を養うため、グループ討議の時間を短めに設定する。</li> </ul> <p>5～6人でグループを編成することで、すべてのメンバーに発言の機会が確保されるようにしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・宿泊研修として実施することで、2日目以降の研修における議論の活発化やコミュニケーションの向上を図っている。</li> </ul> <p>(企画提案研修)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ員のスケジュール調整や活動内容など、全てを自主的な運営に任せ、自主性や自己管理能力の向上を図っている。</li> </ul> <p>(その他の研修)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施目的やロールプレイングにおける場面設定などを明確に示し、研修目的と合致するようにしている。</li> <li>・全員が議論等に参加しやすいように、グループ人数を5～6人程度にしている。</li> </ul> <p>グループ分けをする際、男女比、年齢、職種等に偏りがなく配慮している。</p>
<p>研修委託の中で実施しているので、特になし。</p> <p>グループ内の活発なコミュニケーションが重要であるため、当初のアイスブレイクに時間を掛けるようにしている。また、全員が話し合いや作業に参加できるよう、役割分担などに配慮している。</p> <p>職場、役職、性別、年齢などを考慮し、メンバー構成をバランスよく配慮している。</p> <p>グループ編成を行う際には、部署間・世代間の交流を図り、受講者の見識を深めるという副次的な目的を達成するため、所属・性別・年齢・役職に偏りの無いように気を配っている。</p>

研修受講者の理解を深めるために効果的な研修内容を検討し、各研修の内容にあわせて研修委託業者、講師等の提案等も受けながら進めている。
講師とグループの職員とが対話し、活発な意見交換の促進及び思考を深化させるよう努めている。
各研修において1班当たりの研修生がグループワークに適した人数となるように配慮している。
ポイントは次の2点です。
①政策形成プロセスを、先輩職員の指導によりグループでの共同作業を通して体感し、市政課題への理解を深めるとともに、チームワークの大切さを学ぶ
本研修は、研修テーマの政策担当者の方に研修指導をお願いして、5～6名程度のグループによる共同作業で実施します。政策形成の現場にいる先輩職員の指導を基に、様々な職種のメンバーが協力しながら、政策の課題や効果を知ることにより、本市の政策課題の理解を深めながら、チームとして目標を達成する大切さを学ぶことを目的とします。
②自治体職員として必要な政策形成能力を身につける
研修生の皆さんによる主体的・自主的な研究活動を通して、市政課題の把握・分析、課題解決のための企画立案、発表などを行うことによって、問題発見・解決能力、プレゼンテーション能力等の向上を図り、実践的な政策形成能力を身につけることを目的とします。
グループ内で多種多様な意見が出て活発な演習にするため、性別、年齢、職種などが偏らないようグループ分けをしている。
工夫している点としては、グループ編成において、男女比や、職種のバランスなどを考慮したグループをつくるようにしたり、研修環境(部屋の大きさ等)に配慮するようにしている。
原則全ての正規職員が参加できる受講生公募方式の「選択研修」においては、グループ分けの際、より効果的にグループワークが実施されるよう研修の内容に合わせて、局区、職位、年齢、男女比等のバランスを考慮している。
また、昇任時に受講する「階層別研修」においても、局区、所属の偏りが生じないように配慮している。
およそ1か月ごとに中間報告会にて、取組の進行状況を把握し、講師の指導・助言を得ている。
研修内容を知識として身につけるだけでなく、一人一人が問題意識を持ち、自分なりに考える機会となるよう、「参加者にグループワークを通じて何を気付かせてもらうか」という視点に立ち、テーマ設定を行っている。また、限られた時間の中で効果的にワークショップを行えるよう、柱となるワークの設定や個々のワークの順序、時間配分について、できるだけ具体的にイメージを描いたうえで内容の検討を行っている。
研修毎に異なるが、受講者に研修前に事前課題や事前アンケートの作成をしてもらう。また、研修の効果を上司と話し合い、職場で共有する工夫をして、より深めたかたちで自身にフィードバックしてもらうことを目的とした「研修報告シート」や、研修の内容を職場でより効果的に実践してもらうために、職場で報告や回覧などの情報共有に活用できる「振り返りシート」を研修後に作成して提出してもらう。
・1班7名程度の少人数制をとり、研修室をアイルランド形式に配置して、研修生参加型の効果的な研修になるよう工夫しています。
・班ごとに男女の割合が均一になるように班を構成しています。
・班を構成する職員が、同じ所属で偏らないように分け、横断的な意見交換ができるよう配慮しています。
◎研修効果を高めるよう講師との事前打合せの実施
◎必要に応じて、事前課題・事後課題等の実施
◎所属、職種、年齢、性別等多様なメンバーが交流できるようグルーピング など
階層別の基本研修においては、班・グループ共に、所属・男女比に気をつけ、偏りがないように心掛けている。
特別研修においては、上記に加えて、役職・年齢等にも考慮し、グループの中で幅広い人材が交流できるよう心がけている。
グループワークを行った後、ワークを行った意味を理解させるため、研修生にフィードバックを行うよう講師に伝えている。また、ワークを通じて得た気づきを確認するため、振り返りの時間を設けるようにしている。
グループ討議を行うテーマに沿った事前課題を課し、事前に受講生に考えてきてもらうことで、限られた時間の中で討議の密度を高めるようにしている。
職種や所属が異なる班編成に配慮している。
様々な部署の職員でグループを構成するようにしている
受講者の年齢・職種・経験年数等を考慮し、活発な意見交換ができるような班編成にしている。
グループ編成において、性別、職層及び職種をバランス良く編成し、多様な意見交換等ができるよう配慮している。
○担当業務が相互に関連のある受講者を同じグループにする。(科目による)
○同年代で固めず、グループ内に経験豊富な職員と若手職員を配置する。(科目による)
○あらかじめ、グループ内での役割、作業時間を決めてから進める。
○講師は、進捗状況に注意を払い、必要に応じてグループごとに再度説明、助言する。
グループディスカッションやコミュニケーションゲームを行い、受講者の参加意識を高める。
・グループ分けの際に、所属や年齢、性別に偏りが生じないように工夫し、多様な意見交換ができるようにしている。
・グループワークの机配置を工夫したり、模造紙・ペン・付箋などの道具を用意することで、活発な意見交換ができるようにしている。
・事前の課題演習を出すことで、グループワークの時間を効率的に使えるようにしている。
活発な討議できるよう、グループ内の職種、男女数等が偏らないようにしている。
研修目的を理解したうえでグループワークに臨めるよう、事前課題を設定するなどしている。
また、全員参加による効果的なグループワークができるよう、メンバー構成にも気を配っている。
・グループを適切な人数で構成すること。
・グループごとに、研修生の性別、年齢、所属、職種等が偏らないように調整すること。
・グループ内で活発に意見交換できるように、アイスブレイクを入れるなど、研修に取り組みやすい雰囲気をつくること。
グループ内の意見の多様化のため、所属・性別・年齢などが分散したグループ構成にすること。
・できるだけ演習やグループワークの時間を取るような研修になるよう、研修業者にカリキュラムを検討していただいている。
・研修内容によっては、同職種で班編成し、共通理解を図ったり、逆に、異職種で班編成し、様々な意見交換ができるようにしている。
講義形式と演習・グループワーク形式を組み合わせることで、講義で学んだ理論を、そのまま実践することができ、より深く内容を理解することができるようにしている。
政策形成研修の場合：基本からのプロセスの理解、政策形成のための企画技法を学び政策形成能力の向上を目指す。より実践的な内容とするため講師の指導を得ながら、班による課題を決定し3日間に課題に対する政策をプレゼンテーションする段階までを実施。他の受講生からの評価を受け、班ごとの検証を行っている。
【政策形成研修】事前課題(テスト)を実施するため、グループ編成時、テストの成績や階層が偏らないよう、配慮している。
【課長級研修】グループ編成時、同じ部の職員が同じグループにならないように配慮している。
グループ編成で、職種等のバランスに注意している。
1 他人の意見や討議から考え方などの視野が広がる
2 シンキングのみならず行動変容への実践が望める
3 研修への集中が維持できる
4 チームビルドなど協調性を育むことにつながる
・グループの人数を6名以内にすること
・男女比や所属が偏らないようにすること
事前に受講生から、研修に関して知りたいことや困っていること等について、事前課題として提出させている。
受講者に事前に政策形成研究希望テーマを提出させ、それをもとにワークを行う。
グループ分けにおいて、男女比、所属、職種等、なるべく偏りが出ないようにグループ設定し、多様な意見がでるようにしている。
事例(問題)を多くすることで、考える時間をふやしている
グループ内のメンバーを、条件の異なる職員で構成するように努める。
(年齢、性別、職位、職種、ライン・スタッフ、所属部署、勤務形態など)
○音楽を流す等、グループワークや意見交換がしやすい環境を整える。
他部課、異職種の組み合わせ
同部局・職種がかさならないようなグループ割
出来るだけ同じ職種、年代の人が同じグループにならないように気を付けている。



比較若い世代をメンバーに選定すること、女性も必ずメンバーに加えること
部局での課題を研修テーマとし、場合によってはメンバーを全庁横断的に集めること
・参加者に考える機会を与え、研修への参加(当事者)意識を醸成すること
・意見発表やグループ討議等を通じ、研修で学ぶべきポイントや要点内容の理解を補助すること
研修受講生が参加しやすいよう、研修日を考慮して設定している。(民間企業からの参加者がある場合は、土・日曜日。市職員のみの場合は、業務繁忙期を避ける。)
テーマによって班のメンバー構成を工夫する場合がある(班毎に所属、職種、職位を統一する又はばらす等)
グループメンバーの構成(なるべく職場や職種に偏りがないよう配置)
・演習では、できるだけ本市の事例、受講者が持ち寄った事例を扱う。
・グループ編成について、男女のバランスを考える。
・グループ編成について、部局の偏りがないよう編成する。
本市の場合、長期間にわたる研修のため、自主研究等の際に講師と職員間の連携がうまくいこう可能な限り研修担当者がフォローを行っている。
提案型の政策形成研修では、事前に課題についてレポートを作成し、予備知識や自分の考え方をまとめたうえで研修に臨むようにしている。
グループ内の男女・職種別の構成比を均等に作る。
グループ内の役割分担をグループに任せる。
講義を受けて演習等に入り、個人ワーク・グループワークを通じて課題をまとめ、最後に発表をする。
発表に対しては、他のグループとの質疑応答を行う。
・グループ編成にあたっては、グループの男女比、経験年数が均等になるようにし、かつ、所属組織がバラバラになるようにしている。また、講座によっては1日目、2日目でメンバーを組み替えたり、班の位置を移動させ、環境をリフレッシュしている。
・グループワークの最後には発表を行う。
・長時間のグループワークを行う場合は、進捗状況を確認し、ペース配分を伝えている。
・職員数削減の中で研修時間外に課題を持ち越さぬよう、研修時間内に課題が完結するようにカリキュラムを見直している。
・発表会として幹部職員を招待する場合は、発表者側のすべて職員が何らかの発表・発言を行うように設定している。
コミュニケーションもとれるように、班編成においては工夫をしている。(例えば、出先機関に勤務する職員とのコミュニケーションがとれるように班編成を考える。)
グループ編成をする場合に、研修生の能力や性格等を考慮し、グループがチームとして機能するようにしている。また、研修の目的を明確に説明している。常に進捗状況を確認する。
同じ課の職員は同じ班に入れない。夫婦も同様。
行政課題研修では、グループごとに報告書を作成している。また、成果発表会を実施している。
様々な角度からの意見が出るように、班編成時において、所属、職種、性別等が偏らないようにしている。
グループ編成 性別・年齢・職位・職務内容・研修内容・人数など
内容に応じて、グループ内の所属や職種の構成を変える。
グループワーク形式の研修を実施する場合には、様々な意見を共有するために、異なる役職、性別、仕事内容の受講生を配置するグループ分けを行っている。
グループ発表の実施による研修成果の確認
グループ編成にあたり、できるだけ所属、職種や性別等で偏りがないようにしている。
グループのメンバー構成に配慮する。(男女、年齢、所属等)
・受講者の年齢、性別、所属及び入庁年度を考慮し、平均的にグループを編成。
・受講者の性格がわかる場合には、キーマンとなる受講者を各グループに配置。(おとなしい性格の職員だけにはしない)
・アイスブレイクの導入(外部講師には導入を依頼)
・グループワークが長時間の場合は、進行方法や休憩時間等をグループ毎にまかせ、マネジメントさせている。
・グループのメンバー構成(所属・階層・年齢・職種等のばらつき程度等)
・自由関連なコミュニケーションを促進する雰囲気づくり(アイスブレイク等)
講師と事前に相談し、基本的には異なる職場の職員がグループ内に混在し、新たな観点(視野)が持てる機会を提供している。
また、可能であれば事前課題を課すことで研修テーマの情報収集等を促し、効果的な受講となるよう環境を整えている。
違う階層(係長、主任)が均等になるようグループ分けを行っている。(研修担当者の判断)
・グループの人数を少人数にすること
・グループ全員が参加し発言させること
・グループ代表を交代でやらせること
・受講人数を各グループ6人×5グループの30人程度に調整している
・グループによる男女比や経験年数等の差が生じないように調整している
研修によって職種、性別、年齢構成を考慮している。
例えば、ディベート等の研修の場合には同じ職種が偏らないようにし、多面的な思考が得られるようにする。
対して、メンター等の研修では、職種を近いものにし、同じような悩みを共有できるようにする。
1グループの人数を6名までとして、全員が役割を分担できるようにしている。
研修の目的に合わせ、グループの構成を調整している。(職種が違うほうがよいのか、同じほうがよいのかなど)
グループメンバー全員が効果的に研修を受けられるように、グループワーク時の司会進行、書記、発表者を順番に代えて、すべての役割を体験できるようにする。
グループ分けを行う際に、男女比、所属部署、職種を考慮する。
・目的、実施方法、参加人数等、各研修によってケースバイケースではあるが、基本的には以下のような点を考慮している。
・1グループあたりの人数。(多すぎても、少なすぎても議論が活性化されない。)
・グループ編成における比率(男女比、世代比、職種等)が偏らないようにしている)
演習・グループワークの実施目的を受講生に伝える。(目的を伝えずに実施すると、演習等の効果が薄れる可能性がある。)
一つの研修において、演習・グループワークと講義のバランス(配分)を考える。
班分けをするときは、所属、職種、経験年数などを考慮する。(事前に講師に班分けについて確認しておく。)
準備物を使用する場合は、不備がないかを事前に確認しておく。(例、マジックのインク切れ)
グループごとの知識、リーダーシップを取れる者の配置などバランスを取るようになっている。
研修日当日の時間を有効に使うために、事前に討議課題及びグループを提示し、準備期間を設けている。
・演習・グループワークの目的を受講生がしっかり認識できるよう説明すること。
・必ず研修生全員が発言するよう促す(指示する)こと。
受講生の特性(積極的or消極的、おとなしい等)に合わせてグループ編成
ファシリテーション能力が高く経験豊富な研修講師を招いている。
演習・グループワーク前後に、その演習等の目的や意図をきちんと受講者に伝えることを意識している。
・県と市町村、男女が均等になるようにグループ分けし、グループごとの格差が生じないようにしている。
・他地域の研修生を組み合わせることで、「情報交換」や「気づき効果」を期待している。
・グループ発表では、事前に他グループの意見を示し準備期間を設けることによって、意見交換が活発化し、より深い討議に及ぶようにしている。
・受講生に事務的な連絡を的確に行い、研修に集中できるように配慮している。
グループごとに自己紹介の時間を取り、参加者同士が気軽に話し合える雰囲気づくりをしてから開始している。
各グループごとにホワイトボードを設置し、意見を集約することなどに使用している。
男女混合にしている。
同一市町村の職員が重複しないようにしている。

<p>研修毎に違いはあるが、概ね次の点に注意をしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループのメンバー編成については講師と十分な調整を図る。 (グループメンバーの性別、属性、知識、経験を揃える場合と、分散させる場合がある。)</li> <li>・研修が複数日に及ぶ場合は、毎日メンバー編成を変える。</li> <li>・グループ毎に島をつくり、なるべく講師の近くにかたまって配置するようにする。</li> <li>・グループ毎にホワイトボードを用意する。</li> <li>・研修生の所属団体、年齢、性別に偏りのないよう配慮しグループ編成する。</li> <li>・1グループあたりの人数を、研修効果が損なわれないよう調整する。</li> </ul> <p>様々な意見交換ができるように、所属団体・男女・職種・所属部署等がグループごとに偏らないよう配慮している。</p> <p>経験豊富なベテラン職員が、経験の浅い職員に対して「リーダー」という位置づけで指導助言する形式の演習を取り入れている。</p> <p>各分野の専門家が、必ずしも行政の現場を理解したうえで指導できるとは限らないため、過去のアンケートやリーダーからの意見を元に、外部講師による指導がふさわしい科目、リーダーによる指導がふさわしい科目など方向性を決め、講師依頼を行っている。</p> <p>グループ編成の人数が多すぎないようにすることで、全員が発言できるようにする。</p> <p>各グループに発表の機会を持たせることにより、積極的な参加を促す。</p> <p>年齢・性別・職種・所属などを考慮している。</p> <p>グループ内の意見を出しやすくするため、1グループ6人を超えないように設定している。</p> <p>専門的な知識やノウハウを有している研修業者や講師に依頼。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受講生同士の交流や意見交換ができるよう、他の自治体の職員とのグループ編成をする。</li> <li>・テーマが複数あれば、グループ間でメンバーの入れ替えをする。</li> <li>・同じ団体の人を同じグループにしない</li> <li>・男女の比率を均等にする。</li> <li>・実務上の課題や最新の事例を取り入れるようにしている。</li> <li>・受講者同士が意見・情報交換できる機会を提供している。</li> </ul> <p>他団体の職員との交流が図れるように、グループの構成を別団体の職員同士となるようにしている。</p> <p>男女比、年齢、職務内容</p> <p>1グループ6名程度とし、1クラス6グループの36名編成を基準としている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・参加者が受身にならないよう自発性を促すことや役割(グループ内での司会者、書記、発表者、タイムキーパー等)分担を明確にすること。</li> <li>・人の意見をさげざたり、特異な意見、少数意見を排除することのないよう配慮すること。</li> <li>・最初にグループ内において自己紹介などでアイスブレイクすること。</li> </ul> <p>話し合いや意見の活性化につながるような、環境面への配慮をしている。</p> <p>懇親の場を設けた宿泊研修。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同一市町を同じグループにしない。</li> <li>・同一グループ内に女性を複数入れる。</li> </ul> <p>日常業務では耳にすることのないような意見が出て議論が広がりやすくなるように、男女・職場・職種等が偏らないようにグループ分けをする。</p> <p>話しだけではなく視聴覚機材を使用して受講者に分かりやすくする。</p> <p>受講者の身近であり得る事例等を挙げてそれについて討議してもらうことでより理解を深めてもらう。</p> <p>冒頭にアイスブレイキングを行い、気軽に発言できるような雰囲気づくりをする。</p> <p>グループワークでは、一つのグループの人数が多くなりすぎると、各受講生の発言機会などが少なくなってしまうので、平等かつ主体的に取り組めるよう、研修ごとに受講者総数を調整している。</p> <p>所属市町村・性別等についてバラバラになるようにグループ分けしています。また、講師と事前打合せすることにより、適切な人数に分けるようにしています。</p> <p>本協議会は集合研修機関であるため、グループ内に同じ団体の職員が多く重ならないよう、また「実務経験年数」「業務内容」「男女の比率」等を考慮して、グループ編成を行う。</p> <p>大学との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・様々な意見を出し合い、活発な議論を行えるように、構成員の性別が偏らないようにしている。</li> <li>・職員間のネットワークを構築するために、構成員の出身市町村が偏らないようにしている。</li> </ul> <p>また、2日間以上の研修では、教室内でのグループの配置変更や、グループ内での席替えを行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○担当業務が相互に関連のある受講者を同じグループにする。(科目による)</li> <li>○同年代で固めず、グループ内に経験豊富な職員と若手職員を配置する。(科目による)</li> <li>○あらかじめ、グループ内での役割、作業時間を決めてから始める。</li> <li>○講師は、進捗状況に注意を払い、必要に応じてグループごとに再度説明、助言する。</li> </ul> <p>グループ分けの際に、年齢や役職を考慮している</p> <p>グループを6名以内にする。</p> <p>事例はグループ構成員持ち寄りの実際の課題の中から選択する。</p> <p>最初に自己紹介の時間を設け、次に研修生の所在町村の紹介を全員が行った後にブレインストーミングを行う。</p> <p>グループワークに適した人数で研修を行なう。 (参加者が多い場合は2回に分けるなど。)</p> <p>研修のやり方については、講師に任せている</p> <p>県内市町村の共同研修期間であるため、グループ分けする時に同じ市町村職員がダブらないよう、また、参加する女子職員が各グループに振り分けられるよう工夫している。</p> <p>1)市・町村・一部事務組合の団体をなるべく1グループに均等に配分する(市ばかりを偏らせない) 2)男女の数も、1グループに均等に配分することを心がけている</p> <p>グループ編成の際に、受研者の勤続年数や受研者が所属する団体の地域バランスなどを考慮して編成を行っている。</p> <p>研修の学習効果を高めるとともに、他の市町村職員とコミュニケーションをとるきっかけになるよう配慮している。</p> <p>当センター職員が講師を務める一般職員初級(3年目)研修におきまして、グループワークを行うときには、可能であれば、メンバーそれぞれに役割分担を持たせるようにしています。例えば、発表係、時計係、教材係 等。</p> <p>グループワークを行った後は、できる限り発表できるようにしています。</p> <p>演習、グループでの討議は、受講生が主体的に行うものが多いが、討議後の振り返り、フィードバック等も大切なので、それをまとめる講師の役割も非常に大きいと思います。</p> <p>そのため、講師の選定もひとつのポイントだと考えています。</p> <p>テーマによって、グループ編成の人数、職種を考慮しています。</p> <p>様々な意見が出やすいように、一つのグループに同じ市町の職員が重ならないように配慮をしている</p> <p>研修開始時のGW導入がスムーズとなるよう研修開始前の受講者間のコミュニケーション活性化のためBGMを流す。または簡単な問題をグループで考えてもらう。</p> <p>研修生が自主的に考えてそれをグループ内で共有し、発表を行うことで参加者全員が共有し、講師からのアドバイスを心得、研修生が気づきを持つことが重要と考えている。</p> <p>グループで様々な意見が出るように、年齢や性別が偏らないようにしている。</p> <p>グループ討議の時間を多くとり、少人数のグループで実施している。</p> <p>所属部署、職種、年齢、性別などを考慮し、偏りのない班編成をしている。</p>
--

# 参 考 資 料

(2) 問 4 ユニークまたは特徴的な「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」



## 問4 回答一覧

<p>・地域政策研究研修 市町村職員と合同。各グループで決めた地域の特定課題について、2泊3日で政策立案を行う。</p> <p>・コミュニケーション能力開発研修 グループ毎にテーマを決定し、その賛否等について街頭インタビューを行い、結果及び対応策等を研究、研修内で発表する。</p>
<p>「意識・知識・見識」実践研修として、県庁内から主査級(40歳前後)の職員30名を各部局から推薦・指名してもらい、約4ヶ月にわたって県政課題について調査・研究し、最後に知事も出席してのプレゼンテーションを行う。</p> <p>その際には、政策提案内容に関連する部局の部長などにも出席してもらい、翌年度の事業化も検討してもらっている。</p>
<p>県・市町村・民間企業等の職員・社員との長期合同研修</p> <p>○県職員研修において、県のイメージアップが重要な課題の一つであることから、若年層を中心にイメージアップに関する政策形成研修を体系的に実施している。</p> <p>・新規採用職員研修においては、グループ討議で「〇〇県の魅力を見つけよう」を実施し、県の魅力ある産物、場所等の発見・再発見に努めている。</p> <p>・主事・技師研修(20歳台半ば)においては、3日間、グループに分かれた行政課題研究において、本県の魅力発信をテーマに具体的な政策の提言、発表を行っている。</p> <p>・「主任研修(30歳台前半)」においては、自主的な情報収集と実地踏査をもとに、茨城のイメージアップについての具体的な提言発表演習を行っている。</p> <p>○市町村職員研修において、地方分権の推進に伴い、地域の実態や時代に即した独創性ある施策を市町村自らの責任と権限で展開できるよう、法制執務や政策法務等の法務事務に習熟した職員の育成が必要ことから、行政法、行政手続法、政策法務、政策法務、法制執務、行政訴訟などの法務関係の講義や各市町村において課題となっている事項をテーマとした条例案を作成する演習等を行う22日間の「法務マスター研修」を実施。</p> <p>○新規採用職員研修においては、グループ討議で「〇〇県の魅力を見つけよう」を実施し、県の魅力ある産物、場所等の発見・再発見に努めている。</p> <p>○主事・技師研修(20歳台半ば)においては、3日間、グループに分かれた行政課題研究において、本県の魅力発信をテーマに具体的な政策の提言、発表を行っている。</p> <p>○「主任研修(30歳台前半)」においては、自主的な情報収集と実地踏査をもとに、県のイメージアップについての具体的な提言発表演習を行っている。</p>
<p>・能力開発研修「変革プロジェクト実践研修」 → 研修を「知識やスキルを習得する場」から「自己と組織の変革に向けて実践を促す場」と位置づけ、研修におけるスキル習得・振り返りと実務上の実践を連動させて成果に直結させる「アクションラーニング」を導入。</p> <p>・専門研修「政策形成コース」 → グループ演習により具体的な政策を立案し、関係所属へ政策提言。</p>
<p>研修名:営業力向上研修(実践編) 対象者:25歳の職員 研修内容:5名程度の班に分かれ、恐竜博物館において、県外からの来館者に対し県をPRする。</p>
<p>研修課程名:政策研究ゼミナール 研修対象者:副班長級又は主任級の職員(30歳～40歳前半)で所属長が推薦した者 20人 研修の概要:研修生は4グループに分れ、各グループの指導講師にアドバイスを受けながら、グループ討議、現地調査等を経て政策提言する。研修期間は6月から11月までの6か月間で、活動スケジュールはグループが自主的に決める。 研究テーマ:県総合計画等を参考に研修所が設定する。H23年度のテーマは①文化資源を活用した元気な中山間地域を創る、②賑わいと潤いを生む都市空間の創造方策、③介護・福祉サービスの推進、④ソーシャルビジネスの創出とその支援方策</p>
<p>研修課程名:新採用職員フォローコース 対象者:新規採用職員 研修の内容:県内各地を訪れ、その地域に暮らしている人々との対話やフィールドワーク、体験活動等を通じて、地域の人々が自分たちの力でより良い地域を創っていくとする姿勢や取り組み、それぞれ生活現場に息づく地域の個性や魅力に気づき、学ぶことにより、職員としての仕事に活かす。学んだ結果をグループごとにまとめ、発表会において報告を行う。</p>
<p>・新規採用職員研修(後期)における知事との対話(隣県同士の両知事が出席) 「新規採用職員研修(中期)」において、県職員としての自覚を再確認させるため、入庁後の職員生活を振り返るとともに、あるべき職員像等を考えるグループ討議を実施している。この研修では、採用後10年目程度の先輩職員を交え、望ましい職員像や職務経験を通じて学んだこと、直面している課題等についてグループ討議を行い、意見を発表する。また、先輩職員は、新規採用職員からの様々な質問に答え、グループ演習においてもアドバイザーとして進行を補助する。</p>
<p>①新採用職員研修「現場に学ぶ」 まち歩きを行いながら、観光ガイド役として史跡や偉人の解説を行う。地元の歴史を学ぶとともに観光客へのおもてなしの心を養う。</p> <p>②新採用職員研修「県民の声に学ぶ」 県政上の課題をテーマに街頭インタビューを行う。県民の視点に立って主体的に考える力を培う。</p>
<p>研修名:企画提案研修1、2 対象者:新規採用職員 研修の内容:&lt;時期&gt;入庁1年目後半から2年目前半 &lt;テーマ&gt;地域振興策の提案 &lt;実施方法&gt; ①企画提案研修1で企画手法及びプレゼンテーションについて学習(2日間研修) ②県内各地域ごとにグループを作り、各グループにおいて現地調査等自主運営を行いながら、地域振興策を企画(10月～5月) ③企画提案研修2で地域振興策を発表し、研修担当部署及び自分たちで評価</p>
<p>○地域政策スクール ・研究テーマ(県政課題から選択)に沿って、3グループ(各5人)に分かれて実施する。 ・通所(講義、討議)と自主研究、現地・先進地調査によって実施する。 ・期間は約8ヶ月(うち、通所約27日) ・研究成果を発表する(中間報告、研究発表会) ・県職員(中堅から係長級の職員)と市町村職員の合同研修</p>
<p>研修名:市民と共に学ぶまちづくり推進モデル事業 対象者:市職員、市民 内容:市民と市職員と一緒に学ぶという研修体験を通じて、「市民と共に考え、共に悩み、共に行動する」という“市民が主役のまちづくり”の実践につなげる。研修は、「基礎編」「実践編」に分かれている。 「基礎編」…まちづくりに必要なアイデアの創出や意見の集約、合意形成、アンケート調査などの技法等を学ぶ。 「実践編」…テーマを設定し、解決策のシミュレーションを通じて政策形成を学ぶ。テーマは「防災」「子育て支援」の二つ。</p>
<p>【研修名】人材育成者研修 【対象者】全課長級・係長級職員 【内容】約4,000人の全課長級・係長級職員を対象に42回の研修を実施。先輩責任職からの講話やグループワークでのディスカッションを行い、庁内の講師と全課長・係長が、これまでの経験や知恵を出し合い共有することで、相互のスキルアップを目指す。</p>

<p>1 市民協働型ファシリテーション研修 対象者:係長級以下の職員及び市民 研修内容:「対話・議論」を通じて組織内外の理解や連携をつなぎ・ひきだすファシリテート能力を伸ばす</p> <p>2 グループ活動向上研修 対象者:職員が自主的に研究・研修するグループに所属している職員 研修内容:政策形成に係る講義及び演習を行い、政策、事業及び課題等に対する提案や業務改善活動を行うグループの育成及び活性化を図る</p>
<p>【市政理解フィールドワーク】 (研修課程名)公務員基礎研修Ⅰ (対象者)新規採用職員 (研修の内容)一人ひとりが〇〇市を広報できる職員となるために、〇〇市の資源(名所・旧跡)を巡るフィールドワークをグループ単位で行う。 (特徴的な点)当市が誇るお茶席を実際に体験する。また、名所の地点ごとにミッションをグループで解決する。</p> <p>◎ワールドカフェ研修の実施(係長昇任5年次研修) ◎上司と受講するキャリアデザイン研修の実施(採用3年次研修) など</p> <p>次世代リーダー研修 初級職員研修(先輩と語る)</p>
<p>○「新採研修」カリキュラムの中にフィールドワークを取り入れ、グループごとに自分たちで選んだ観光施設、物産、行事などについて振興施策を提案する研修。 ○「応用研修」採用10年目から15年目程度の職員を対象に、グループごとに、約半年かけて政策を立案する研修。 ○「CS向上窓口改善研修」窓口職員の職員がチームを組み、窓口改善のため庁舎内を調査診断のうえ、改善策を提案、実践しCS向上につなげる研修。</p>
<p>新規採用職員研修(タウンウォッチング)</p> <p>2年目研修 2年目職員が市内7地域に分かれ、地域に出向き、現場を見て、歩く。特に、まちづくりに取り組んでいる市民に直接、接することで、視野を広げること をねらいとしている。現地研修の報告を地域の魅力をアピールするという観点からグループでまとめ、発表させている。</p>
<p>研修名:観光プラン作成 対象者:新規採用職員 研修内容:当市の観光プランを作成することで、市を知り、愛着を深めることを目的に、グループごと(4人)で、市内を周り、それぞれのオリジナルプラン を作成する。</p>
<p>【隣県の市の合同研修】 県を越え、共に政令指定都市に次ぐ県内2番目の規模の中核市として、お互いの行政課題を討議・研究することにより、行政運営の向上に資すると もに両市の連携を深めることを目的に実施している。1泊2日の宿泊研修をそれぞれの市主催で交互に隔年実施している。 今年度は、「地域資源を活かしたまちづくり」をテーマに両市職員混成のグループ(2人ずつの4人編成を主とする)でまち歩きを行い、まちづくりにつ いてグループ内で意見をまとめ発表する研修を実施した。</p> <p>○県境をまたぐ同規模の都市の間において、毎年合同研修を実施している。今年度は、フィールドワークとしてまちを歩いた後、発見したまちの課題等 についてグループ討議を行った。</p>
<p>【対象】新規採用職員を対象 【内容】本市の中心市街地の現状や内在する課題について調査し、活性化策等、グループ内で意見を討議・整理し、成果を発表させるもの</p>
<p>研修名 中堅職員研修 対象者 主任主事・主任技師で概ね34歳から36歳の職員 研修内容 政策形成 特徴的内容 総合計画、人口推計を基にグループで政策を立案し、他グループと議論する。</p> <p>○政策立案研修 約5ヶ月間にわたり、講義及び自主研究を重ね、最終的に事業として発表を行うもの。</p>
<p>【地域計画研修】 近隣市町との合同研修で、地域の課題発見とその解決策を提案するため、専門的知識を付与する講義を行ったのち、実際に現地を調査し、地域の方 との懇談を通して、より具体的で実効性のある提案を考え、調査後概ね1ヶ月で課題解決に向けた自分の意見・提案を発表する。発表の際は、現地地 域の方に案内し、また、受講生以外の職員の参加も可能とする。</p> <p>「ユニバーサルデザイン研修」…日常身の回りに存在する障害を、シミュレーション等により自ら体験し、発見した課題についてグループ討議を行う。</p>
<p>中級研修において「〇〇市の日本一を探せ」というテーマで「〇〇市発祥のもの」「〇〇市が一番」「〇〇市が唯一」などを研究し、その内容を絡めた政 策形成研究を行っている。 新規採用職員後期研修で、フィールドワークとして市内を歩いた後、発見したまちの課題についてグループ討議を行い、新採職員配属先の所属長の前 で発表する</p>
<p>グループ課題研究研修では、約半年間の期間をかけてグループごとに政策提言を行っている。先進都市視察や市長及び担当部課長前での発表な ど、研修生にとって負担も大きい。政策立案能力に留まらず、コミュニケーション能力等、様々な能力が養成される研修である。</p> <p>市政の中から課題を見つけ、直接市民から聞き取りを行う街頭アンケートを実施し、市長に政策提案を行う。</p>
<p>「ファーストステージ必修A研修」及び「ファーストステージ必修B研修」 主任を対象とした政策形成研修を実施し、約5か月間でグループごとに政策立案をしてもらい、その最終日には市長始め幹部職員の前で政策発表会 を行い実現可能なものについては、市の政策として実施する。</p>
<p>①車いすやインスタントシニア、アイマスクの体験(半日程度)を実施する。 ②ボランティア・市民活動団体の体験(半日程度)を実施する。 ①・②の体験を通じて、感じたことをまとめ、所属長やボランティア・市民活動団体スタッフの前で発表する。</p>
<p>新規採用職員・初任時研修員(ステュワード)合同研修ー共同自主研究 新規採用職員とステュワード(一般的にはメンターと呼ばれるもの)職員が2人で、市に関する興味をもったことについてテーマを設定し、フィールドワ ークなどを通して、報告書にまとめ、全庁に開かれた場で発表をする。</p>
<p>新規採用職員研修における「タウンウォッチング」研修 幹部職員の考えに触れるとともに、若い職員の意見をこれからの行政に反映できるよう、全ての階層別研修において「座談会」を実施。 (受講対象者により市長、副市長、部長級職員、次長級職員のいずれかとグループ単位で実施)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修名:問題発見の目を養う</li> <li>・対象者:政策形成の基礎的な知識を有する職員</li> <li>・研修の内容:政策形成のプロセスを実際に体験する内容(講義・グループ研究(現地調査を含む)・発表)。</li> <li>・特徴的な内容:現地調査の前に問題についての仮説を立てておき、現地調査で仮説の検証を行う。</li> <li>・テーマの設定:政策形成過程の第一歩である問題を発見する能力を高めること。</li> <li>・教材名:当研修オリジナル</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・自治体経営研修「政策課題研究」(旧名称 政策・法務研修「政策課題研究」)</li> <li>設定されたテーマのもと政策を作成し、報告書にまとめる。</li> <li>・自治体経営研修「立法法務」(旧名称 政策・法務研修「政策法務演習(立法法務)」)</li> <li>設定されたテーマのもと条例を作成し、報告書にまとめる。</li> </ul>

<p>市民対応のスキル、相談に応じるための自己管理のスキルなどの習得を目的とした研修(半年間の間に全10回実施)において、</p> <p>①前回までの学習項目から2、3のスキルを選び、研修生同士で指導しあうワーク(振り返りとOJTリーダー養成のため)</p> <p>②研修生が持ってきた事例を元にした応対実践のロールプレイング(理解したスキルを実践できるレベルまで引き上げるため)</p> <p>③認定試験の実施(全体の総復習を促し、スキルをより定着させるため)</p> <p>を取り入れた研修</p>
<p>研修名:「地域資源を活用した施策作成」研修</p> <p>対象者:全職員</p> <p>内容:1団体複数人で研修へ参加。当該職員の地元の地域の資源を発掘し、施策を作成。最後にプレゼンテーションを行う。作成した施策はそのまま持ち帰り、自らの団体に活用する。</p>
<p>研修名:【国内先進地視察研修】</p> <p>対象者:政策形成能力を向上させたい職員及び他市町村職員と交流促進できる職員(主査級～係長級職員)</p> <p>内容:受講者が持ち寄った市町村が抱える問題について話し合いながら共通の研修課題を見つけ出し、当該課題について自主的な研究を行うとともに、先進的な取り組みを行っている自治体や団体を視察し、課題解決のための政策提言を行うもの。</p>
<p>・ふるさと学研修 ・全職員 ・地元学研修</p> <p>・県内の地域を研修の場とし、フィールドワークとして地域を歩き、取材調査後、発見した地域のことについて資料作成、発表(驚いたこと、発見したこと、それを今後どのように活かせるかについて提言をまとめ発表する。)</p>
<p>調査研究事業:地域の共通する課題について、市町村職員や住民等が、一定期間のなかで共に考え、具体的に実践的な解決策について検討を行い、その成果を政策に活用することを目指す。</p>
<p>県との合同研修の開催(県、市町村、民間企業等の職員・社員が対象)</p>
<p>車椅子を使用している人権講師から、「車椅子使用者と1日出かけるプラン」をグループで検討するよう課題が出され、地域のバリアフリー施設や公共交通機関(自動車は使用不可)を利用してプランを作成する。このことにより、身体障害者への配慮や地域のバリアフリー状況を再認識することができ</p>
<p>『地域づくりコーディネーター養成研修』</p> <p>地域づくりに熱意と意欲をもつ市町村等職員を対象に、総合的な地域づくりのための政策企画に関する受講と討論、並びに伝統文化、歴史遺産、都市と農村の交流、農林漁業などのテーマを設定し、年間を通じて8回開催し、同じグループ(1班あたり3人)で協議、検討、実地研修を行い、最終的にそれぞれのチームで我がまちのふるさとづくりについて研究発表を行う。</p>
<p>成果発表の場として大学のコンペに参加する</p>
<p>県内12市で5名派遣し、計60名の合同研修です。今年度で54回実施している歴史ある研修です。</p>
<p>10班に分けて、5つのテーマに関する政策研究を4日間の泊りこみで行います。</p>
<p>研修生の所在町村の紹介をする時に、歴史、自然、産業、観光、特産物など地域の特徴について、写真やイラストを用いた4ページの資料を研修生が事前に作成し、グループ全員に配布し、それをもとに説明する。</p>
<p>県との共同研修</p> <p>①「政策形成演習」:3日、1回、市町村職員と県職員各24人</p> <p>②「政策ダイアログ演習」:2日、1回、(同上)</p>
<p>&lt;クレーム対応研修&gt;</p>
<p>ロールプレーの際、住民役に本物の役者を起用し、事前の人間関係や隣人愛を一切排除した実習を行う研修</p>
<p>・研修の学習効果を高めるため、eラーニングとのブレンド研修を行っている(平成23年度は5研修を実施)。</p> <p>・研究事業の成果を踏まえ、開発・作成した報告書およびeラーニング教材を用いた研修を行っている(平成23年度は訴訟問題対応研修、コンプライアンス(公務員倫理)研修、採用面接研修の3研修を実施)。</p>
<p>【一般職員中級(7年目)研修、入庁後7年経過した職員、中堅職員としての役割を認識する】講師が独自に開発した「だるまおとし」を教材とした体験学習。だるまおとしのプロセスを通じて、問題解決の手法を学ぶ。</p> <p>【新規採用職員(前期)研修】グループメンバーにそれぞれ役割分担を決める際、グループ内の約束、シンボルマーク等を決める。それらを模造紙にまとめて掲示するようにしています。</p>
<p>女性のみを対象としたキャリアデザイン研修</p>





# 参 考 資 料

- (3) 問6 全国の地方公共団体職員を対象とした研修機関に求める  
「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」



## 問6 回答一覧

県研修では実施できない、専門課題への対応等に関する研修等(各都道府県の財政担当者が集まって共通課題について施策を検討する等)
他地域の好事例を自らの地域の課題解決のためにフィードバックできるような研修
地域課題解決に向けては、今後ますます民間との協働が必要になってくることから、演習・グループワークにおいて民間企業職員、NPO職員等にも参画いただき、違った視点を持った方との交流ができれば視野も広がると考える。
適切なコミュニケーション能力等の社会人基礎力や専門分野で課題解決を図れるような能力を身に付けられるような研修。
各自治体の実例等によるケーススタディ、政策立案の演習 等
全ての地方自治体に共通する新たな行政課題(会計、法務・訟務など)をテーマとした演習形式の研修
政策立案研修
より実践的で職務に役立つ研修、先進的な事例を題材とした研修
各研修機関が、独自の企画力を発揮した、県内部では修得しがたい特色のある研修。
防災対策や過疎化など、地域で抱える共通の課題について、それぞれ抱えている悩みや効果のあった取り組み事例などについて、互いに学びあえる研修が求められる。
広域的な視野を持ち他団体との連携を深める能力を高めるような研修、全国の先進事例を取り上げた実践的な政策形成演習
派遣元団体に対しての研修効果(還元)が明確な研修(実用性、具体性、課題解決性を備えた研修など)、広域自治体としての県や県職員のニーズにマッチした研修、個々の団体では必ずしも実施が困難な、一級の指導者による高度で専門的な研修
全国の自治体職員が集まる研修なので、まずネットワーク形成が主目的。また、違う切り口や地域による物の考え方、解決方法等を議論し、新たなアイデアを引き出すことに意味がある。したがって、その時々に対応しいテーマについて議論し、その解決策を現実に即した方策を検討するが望ましい。たとえば、この数年であれば、東日本大震災による自治体の危機について、様々なテーマが考えられる。東北3県の意見を聞き、それをコーディネートするのが自治体大学の役割ではなからうか。
国内外の大学・研修機関等で学ぶ学生と合同で事例調査・施策提案を行う研修。
政策の企画立案能力や実行力の向上に貢献する研修
政策立案研究、事例演習
ディベート
地方分権時代を迎え、地方公共団体の自己決定権や自己責任が拡大する中、新たな行政課題等に的確かつ柔軟に対応できる政策形成能力を備えた人材を育成するための研修。
政策立案に関する研修
政策形成や政策法務など、事例を用いて研修生が自ら考え、グループ内での討議を踏まえて共有化し、結論を導き出すという演習を取り入れることにより、研修効果を高められると考えられる研修
特にありませんが、受講者間のネットワーク、コミュニケーションを図ることのできる研修を望みます。
様々な団体の職員による相互交流・意見交換を通して、各団体における課題等の解決策を検討する研修
地方分権と政策形成、危機管理
職場に戻っての実践に役立つ研修(例)避難所解説・運営訓練 など
法務、保険年金、医療政策、土木、建築等の専門性の高い分野での研修を希望します。
条例作成演習などのより実践的なグループワーク。
形式としては、全国の自治体職員が参加してくるので、多くの自治体職員と接触できるよう研修期間中は固定のグループ分けではなく、複数のグループ編成で実施するとより研修効果が上がると感じています。
政策形成(特に住民との協働)や組織活性化に関する研修
自治体の中だけではできないような専門的な内容の研究
研修専門機関で学ぶに相応しい高度かつ自治体業務に活用可能な実践的な研修
地方自治体が抱える、今期的問題や将来的な課題について、先行事例の検証やデータ分析などを行い、実践的なスキルの習得や能力向上が期待できる研修。
まちづくり、住民行政事務、多文化共生の地域づくり等
各団体単体では招聘が難しい講師から、より専門的な知識の習得しううえで、各団体より持ち寄った課題や問題等について、分析や討論を行うことで解決策の糸口を持ち帰られるような研修
政策形成研修
・特定分野における全国的専門家による指導が受けられる研修 地方分権時代の自治体経営を強化するマネジメント関連の研修
(各機関とも)同規模自治体の職員でグループを構成し、今後、多くの自治体で課題となる事案等の討議や意見交換をさせていただきたい。
より高度で専門的な知識・技能の習得を目的とした研修、独自性のある政策の立案に向けた、着眼点を養えるような研修
市民の行政ニーズを的確に把握して政策課題を発見し、政策目標を設定、実行できる人材を育成するような研修。
政策立案能力の向上を目的とした研修の充実
ワールドカフェ
全国の先進事例をテーマにし、自治体職員同士で議論できる研修。
専門実務研修、政策課題研修
実際に政策をつくり、実施し、検証するまで行う研修
全国規模のスケールメリットを生かした先進事例の活用や、専門的な知識・技能の習得につながる研修。
所属する自治体の異なる受講者同士が、各自治体の現状、抱えている課題等について情報交換し、解決策等の検討を行う。
特定の科目に限らず、取り入れられるものにはできるだけ取り入れていただけたらと思われま。
グループで参加者の意見を集約しながら、テーマや課題についての理解を深めながら、他グループの発表を通じて新たな気づきや理解促進を図るもの
市民と協働してまちづくりを推進していく研修
実際の事例に即した問題についての討議
※様々な自治体職員が集まる絶好の機会なので、それぞれが抱える問題についてグループに分かれ、討議を行う機会を多くとれるといいと思います。また、それぞれの討議発表について適切なアドバイスをいただける講師を配置していただけたらありがたいです。
受講した職員が、職場に戻ってから活用しやすい内容であり、活用しやすい資料であること。
短い時間ではあるが、その中で一応の成果物をつくりあげることが重要と考えます。また、受講した職員が研修の場から、実際の業務に活用できるようなスキルの修得も必要と考えます。
防災、環境、新エネルギーなど時節のタイムリーな課題を取り入れた政策課題研修を演習・グループ形式で実施など
各自治体における問題点を挙げ、その問題に対する成功事例・失敗事例を共有し、解決策を導くような、研修受講後に実際に役立たせることができるような内容の研修が望ましい。
本市では、組織定数削減にともなう、研修時間の確保が困難になってきたことから、研究に時間を要する政策形成系の研修が縮小傾向であり、それを補完するために政策能力向上に資するグループワークが外部機関で実施されることを望みます。
目的や対象に応じて様々な学習方法と多様に組み合わせを行うワークショップなど。
全国各地から集う研修生が、自分達が所属する自治体の状況を話し合い、情報共有しううえで政策や事業の策定を行うもの。
他市職員との親睦も参加の重要な意味としてあると思うので、コミュニケーションがとりやすい雰囲気作りが必要だと思います。
自治体大学第1部第2部特別過程で講師養成課目(スピーチ演習、プレゼンテーション技法、講義演習)を取り入れてほしい。
経験の機会としてシミュレーションとなる。意見を出し合う必然性がある。研修生をつなげるため。
他市町村間で意見交換したほうがよいと考えられる研修全般
新たな行政課題への対応や専門的な知識・経験を実践的に習得するための高度な研修、他都市職員との活発な意見交換を通じて、地方自治体が直面する多様な課題に対して柔軟に対応できる能力を涵養するための研修
政策立案研修
自治体大学 一般研修課程 第2部課程 及び 第3部課程 市町村アカデミー 専門実務研修課程 及び 政策課題研修課程
市町村単位で単独で実施する研修に比べ、日期的に長期の研修が想定されることから、複数のグループワークの手法を組み合わせたり、フィールドワーク等の手法との組み合わせを行うなど、テーマを専門的・多角的な見地から掘り下げるような研修を期待したい。

受講者が実際に直面している政策課題の解決に役立つテーマを扱った演習、自治体の職場内研修などでそのまま活用できる「事例演習」
市町村職員としては、必要性、現実性・具体性・即効性のある事業等の政策形成能力を検討・開発するために、異なる市町村職員同士が合同となつての演習・グループワークを取り入れた研修を望みます。
危機管理 コミュニケーション能力向上
演習やグループワーク形式での実施が困難な研修を除く、全ての研修
政策立案能力を向上させるための研修
グループに分かれて、各市町の現状をもとに情報交換・意見交換を行い、特定のテーマについて提案をまとめた後、プレゼンテーションを行い、講師から講評をいただく。
グループに分かれて、模擬事例の解決策をグループでディスカッションを通して形成し、プレゼンテーションを行い、講師から講評をいただく。
民間多業種の社員と合同で受講出来るような研修
自治大学校や市町村アカデミーといった研修機関の実施する研修では、全国各地から受講生が集まる。そのことから、他自治体の情報や事例を収集すること、また、受講生間のネットワークを構築することが期待される。そのため、各受講生が情報提供をしあえるような演習やグループワーク形式が望ましいと考える。
多くの地方公共団体が抱える諸問題(問題は受講生が出し合う)・課題について、解決にむけて受講生が具体策を討議する、先進的な事例について研究する
研修内容について、グループワークを通じて自ら「気づき」を得られるような研修。
特に希望分野はありませんが、より研修効果を高めることのできる演習・グループワークを望みます。
他自治体職員との間で人的ネットワークが構築出来るような研修
「職場のチーム力アップ」のように、個人力のアップから組織力アップへつなげていく。
政策形成能力向上につながる研修を更に充実していただきたい。
自治大学校・市町村アカデミー・全国市町村国際文化研究所の研修においては、数多くの研修において演習やグループワーク形式が取り入れられており、現状のような研修を継続していただきたいと考える。
各市町村で発行している広報誌の編集について、文章表現や写真撮影のポイント、レイアウトについて
政策形成、地域づくりなど、研修終了後に実際の職場でも活かすことが出来る研修
JIAM 事例で学ぶ人事制度改革と自治体経営、JIAM 組織マネジメント
地方自治制度(研修講師養成)、地方公務員制度(研修講師養成)
当研修所のように特定地域のみを対象とした研修所では難しい、広域的な受講生ネットワークの形成が図れるような研修。
ケースメソッドやインバスケゲームなどで使用する事例をどのように作成するかも含め、事例討議の研修づくりに役立つ研修を人材育成担当者向けに検討してほしい。
現在、全国の地方公共団体職員を対象とした研修機関では、演習やグループワーク形式を取り入れた研修を実施されていますが、グループワークを実施することに主眼が置かれているような傾向が見受けられます。研修生が集まって、グループ内で課題解決に向けた話し合いを行うことは非常に有意義だと考えておりますが、研修によっては、課題解決に向けた手法やグループワークの進め方などについて充分学習や指導が行われなまま実施され、結果的に満足感が得られない研修となってしまうことにもなりかねません。参加した受講生の力量に任せるのみでなく、更に受講者の知識や満足度が上がるような研修にしていいただくとありがたいです。
スクールメリットを活かした専門的な実務研修を希望している。本県では、市町振興課において県内市町・一部事務組合を対象とした実務担当者研修を実施しているが、職員数の削減や業務量の増加により、講師の発掘や研修プログラムの開発などを単独で行う余裕がなくなっているため、市町村アカデミー等には、県等の研修に対する講師派遣事業や研修の共同開催事業を充実させていただきたい。施設での研修に加え、こうした出前事業を行うことでより多くの市町村職員が必要な研修を受講できると考える。
研修内容が、実務に即つながらるような研修。
専門課題への対応に関する研修等
政策課題研修 人材育成の研修
グループワークを取り入れた研修は、「研修への参加意識が高まる」と受講生に好評であり、可能なものはできるだけ導入した方が良いと思われる。
出前研修(課題を抱えた現場での実務研修)
「内部統制研修」、「メンタルヘルス研修」
意見発表や政策決定の疑似体験ができる研修。
折衝・交渉能力向上、クレーム対応研修
他市職員との親睦も参加の重要な意味としてあると思うので、コミュニケーションがとりやすい雰囲気作りが必要と思います。
苦情・要望等への対応研修
地方分権が進展する中で、市町村職員の政策立案能力の向上が求められるため、それを目的とする、より具体的に進めることができる研修。(政策法務等)
行政の現場によりマッチした、合理的でスピーディーな政策形成技法と意思決定プロセス。
政策形成能力の向上 ※行政課題の発見や政策立案研修など
条例作成講座、パワーポイントによるプレゼンテーション、公会計作成
ロジカルシンキング研修、ハラスメント研修、民間企業との職員交流研修、定住促進・企業誘致等に関して先進自治体の職員による事例紹介
自治体の先進事例をふまえ、日常業務では学べない取り組みについて学習できる研修であること。他の自治体職員との交流の場でもあるので、意見交換のしやすい研修であること。
ハーバード事例研究法のように、対象となる研修(例えば人材育成と実践)で課題となる共通事例をベースに、関係する知識を学んだり、意見交換を通じて理解が深まると思います。全国規模の共同研修機関に参加する受講生はそれぞれ団体の規模、立場等が異なっており、共通の土台が少なく、できるだけ共通認識を持って研修を進める方が効果的だと思います。
全国の研修機関での研修は、研修期間も中長期のものが多く、ほとんど全ての研修において、「講義形式」と「演習、グループワーク形式」をバランスよく取り入れたほうがよいと思われます。
地方協会で実施することが出来ない先進事例の内容の研修。また時代や社会の変化に対応し、各自治体で直面する問題に対する職員の解決能力アップや知識習得が期待できる研修をお願いしたい。
政策立案実行能力の養成
環境の変化に柔軟に対応できる政策形成能力を有する職員を養成する研修、部下育成やより良い職場環境のためのコミュニケーション能力向上研修
政策形成能力を向上させるための研修
タイムリーで実践的な研修で、幅広い先進的な事例を学べる研修を地元で開催していただきたい。
各自治体の事例等によるケーススタディ、政策立案の演習 等

# 参 考 資 料

- 2 演習・グループワーク形式を取り入れた研修  
アンケート調査票(様式)

## 研修調査アンケート

回答内容については、統計的に処理しますので、個々の団体名を公表することはありませんが、特に他団体で参考になるような事例については、貴団体の承認を得たうえで公表することがあります。

※ ここでいう「団体」とは、地方公共団体のほかに、地方公共団体職員を対象とした研修を行うために地方公共団体が出資または支援を行う団体が設置する研修機関を含みます。

**【問1】貴団体で行っている研修で演習・グループワーク形式を取り入れたもの(以下、「演習・グループワークを取り入れた研修」という)はありますか？**

- ① 行っている ⇒ 問2へ
- ② 行っていない ⇒ 問5へ

※ ここでいう「演習・グループワーク形式」とは、「地方公共団体職員を対象とした研修(民間企業職員など他の対象者との合同研修も含む。)において、複数人がグループとなって、研修生が自ら考え、行動する研修」とします(ただし、現場体験型研修や技術職員を対象とした実務研修を除く。)

なお、現在本校で実施している研修では、「課題事例研究(テキスト型・持ち寄り型)」、「ディベート」、「政策立案研究」、「ロールプレイング」などを想定しています。

また、講義等と演習・グループワーク形式の研修を組み合わせて行う場合についても当アンケートの対象とします。

**【問2】貴団体で行っている「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」についてお尋ねします。**

(なお、本問について、複数の研修を実施している団体にあつては、お手数ですが、その研修の数に応じてエクセルのシートをコピーのうえ各研修について入力願います。)

問2-1 当該研修名(研修名を入力してください。)

問2-2 研修はいずれの階層の職員を対象としたものですか？

- ① 新規採用職員    ② 主任級職員    ③ 係長級職員
- ④ 課長補佐級職員    ⑤ 管理職職員    ⑥ 全職員    ⑦ その他

問2-3 研修期間(研修期間を入力してください。)

問2-4 研修受講生の構成についてはどのようになっていますか？

- ① 貴団体職員のみ    ② 近隣団体(近隣県や近隣市町村)と合同
- ③ 都道府県職員と市町村職員との合同    ④ 民間企業職員と合同
- ⑤ NPOなど域内団体職員と合同    ⑥ 大学と合同    ⑦ その他

問2-5 演習、グループワークの形式はどの方法を活用していますか？

(それぞれの研修内容については、別添「〔参考〕研修技法一覧」を御参照ください。)

- ① 事例研究型      ア 一般事例研究法  
                              イ ハーバード事例研究法  
                              ウ インシデント・プロセス  
                              エ その他
- ② 討議型            ア ディベート  
                              イ バズセッション  
                              ウ その他
- ③ 創造性開発型    ア KJ法  
                              イ NM法  
                              ウ ZK法  
                              エブレインストーミング  
                              オ その他
- ④ 体験型            ア 教育ゲーム  
                              イ ロールプレイング  
                              ウ その他
- ⑤ その他            ア インバスケット・トレーニング  
                              イ 理解促進討議法  
                              ウ その他

問2-6 研修受講生の数は何人ですか？

- ① 9名まで      ② 10～19名      ③ 20～29名      ④ 30～39名
- ⑤ 40～49名      ⑥ 50名以上
- ⑦ その他(例：特定の階層職員全員が対象 等)

問2-7 研修受講生を小グループに分ける際、1グループ当たりの人数は何人ですか？(人数を入力してください。)

問2-8 前問の小グループの司会は誰が行っていますか？

- ① 研修講師      ② 受講生      ③ その他

問2-9 研修講師は誰が行っていますか？

- ① 民間企業等からの派遣講師      ② 大学教授
- ③ ②以外の有識者(弁護士・会計士等)
- ④ 職員(研修所等で職員研修を専門に担当する職員)
- ⑤ 職員(④以外の職員)      ⑥ その他

問2-10 前問で職員が研修講師を行っている場合(回答④⑤)、講師養成はどのように行っていますか？

- ① 外部の機関に派遣して、必要な知識、教授法を習得させている。  
(外部機関名等も入力してください)
- ② 専門書などにより、必要な知識、教授法を習得させている。

- ③ 団体内部で作成する「演習指導要領」等に基づき実施している。
- ④ 特に養成はしていない。 ⑤ その他

※③を選択された場合、演習指導要領等をpdfファイル等で送付してください。(データによる送付が困難な場合は御郵送くださいますようお願いいたします。)

**問 2 - 1 1 当該研修の内容はどのようなものですか？**

- ① 指導者養成研修
- ② 政策能力向上研修
- ③ 特定課題研修・専門研修
  - ③-1 人事・労務
  - ③-2 財政
  - ③-3 税務
  - ③-4 財務・財産管理・調達
  - ③-5 自治体経営
  - ③-6 広報・広聴・情報公開
  - ③-7 まちづくり・デザイン・建築
  - ③-8 福祉・医療・生活
  - ③-9 環境
  - ③-10 教育・人権
  - ③-11 国際交流
  - ③-12 情報政策
  - ③-13 地域安全
  - ③-14 産業・労働・農林水産・観光
  - ③-15 その他
- ④ コミュニケーション能力向上研修
- ⑤ キャリア形成研修
- ⑥ 語学・OA・統計研修
- ⑦ その他

**問 2 - 1 2 当該研修は、「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」とどのような研修を組み合わせて行っていますか？**

- ① 講義 ② 組み合わせていない ③ その他

**問 2 - 1 3 当該研修ではどのような効果測定を行っていますか？(複数選択可)**

- ① 首長など幹部職員の前での発表 ② 試験の実施
- ③ レポートの提出 ④ 意見・感想文の提出(アンケートを含む)
- ⑤ 研修後、受講者の上司等から意見・感想等を聴取(アンケートを含む)
- ⑥ 実施していない ⑦ その他

**問 2 - 1 4 当該研修に対する受講者による評価はどのように行っていますか？**

- ① 研修終了後、受講者から意見・感想等を聴取している。
- ② 研修終了後、受講者から5段階評価等数値で評価を聴取している。
- ③ 評価測定を行っていない。 ④ その他



- 問2-15 当該研修の受講を昇任等に反映させていますか？
- ① 成績に応じて昇任に反映
  - ② 昇任前に予定者全員に実施
  - ③ 昇任後に対象者全員に実施
  - ④ 特に何もしない
  - ⑤ その他

- 問2-16 当該研修の成果について政策への反映はどのように行っていますか？
- ① 研修成果の全部または一部を予算化・事業化
  - ② 研修成果の全部または一部を既存施策の見直しに利用
  - ③ 反映していない
  - ④ その他

- 問2-17 当該研修受講により習得が期待される能力または効果は何ですか？(次のうちから3つ以内で選択してください)
- ① プレゼンテーション能力
  - ② 法務能力
  - ③ 政策立案能力
  - ④ コミュニケーション能力
  - ⑤ 知識
  - ⑥ 受講生間におけるネットワークの構築
  - ⑦ その他

- 問2-18 上記の効果を測るために評価基準を定めていますか？

- ① 作成している
- ② 作成していない

※①を選択された場合、評価基準を記載していただくか、評価基準が分かる資料をpdfファイル等で送付してください。(データによる送付が困難な場合は御郵送くださいますようお願いいたします。)

- 問2-19 当該研修は人材育成にどの程度効果があるとお考えですか？

- ① 非常に効果がある
- ② まあまあ効果がある
- ③ 他の研修と同程度である
- ④ あまり効果がない
- ⑤ 全然効果がない

【問3】「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」を効果的に行うに当たって、工夫している点やポイントは何ですか？(研修毎に記載していただいても結構です。)

【問4】貴団体において実施しているユニークまたは特徴的な「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」の事例があれば御教示ください(研修課程名、対象者、研修の内容、そのうちユニークまたは特徴的な内容、テーマの内容と設定の仕方、教材名。)

【ユニークな研修の例】フィールドワークとしてまちを歩いた後、発見したまちの課題についてグループ討議を行う研修など

※問2において回答した研修と重複する場合は、その旨を記載してください。

また、当該研修の具体的な内容が分かる資料(実施要領、カリキュラム、討議資料、教材等)をpdfファイル等で送付してください。(データによる送付が困難な場合は御郵送くださいますようお願いいたします。)

【問5】「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」を実施していない団体にお尋ねします。

問5-1 「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」を実施していない理由は何ですか？(最大3つ以内で選択してください)

- ① 良い講師がない
- ② やり方が分からない
- ③ 時間の余裕がない
- ④ 予算・人員がない
- ⑤ 実施する必要性がない
- ⑥ その他

問5-2 今後、実施する予定はありますか？

- ① ある ⇒ 問5-3へ
- ② ない ⇒ 問6へ

問5-3 今後、実施する研修はどのようなものにする予定ですか？(現段階での予定で結構ですので、書ける範囲で様式「研修毎入力シート」に入力願います。)  
(なお、この場合研修名の記載は「〇〇〇研修(予定)」としてください。)

【問6】今後、全国の地方公共団体職員を対象とした研修機関(例：自治大学校、市町村アカデミー、全国市町村国際文化研修所等)に求める「演習・グループワーク形式を取り入れた研修」とはどのような研修ですか？

(なお、例として挙げた研修機関の研修項目は下記のサイトを御参照ください。)

自治大学校	<a href="http://www.soumu.go.jp/jitidai/syllabus.htm">http://www.soumu.go.jp/jitidai/syllabus.htm</a>
市町村アカデミー	<a href="http://www.jamp.gr.jp/information/index.htm">http://www.jamp.gr.jp/information/index.htm</a>
全国市町村国際文化研修所	<a href="http://www.jiam.jp/workshop/index.html">http://www.jiam.jp/workshop/index.html</a>

【問7】上記研修において職員に習得を期待する能力または効果は何ですか？(次のうちから3つ以内で選択してください。)

- ① プレゼンテーション能力
- ② 法務能力
- ③ 政策立案能力
- ④ コミュニケーション能力
- ⑤ 知識
- ⑥ 受講生間におけるネットワークの構築
- ⑦ その他

【問8】都道府県、市町村の方にお尋ねします。

今後、貴団体職員として最も求められる能力は何だとお考えですか？(次のうちから3つ以内で選択してください。)

- ① プレゼンテーション能力
- ② 法務能力
- ③ 政策立案能力
- ④ コミュニケーション能力
- ⑤ 知識
- ⑥ その他

御協力ありがとうございました。

【回答票】

各自治体研修状況等調査

この調査の窓口となっていたただける方の連絡先をご記入願います。

団体名	担当課名	担当者名
電話番号	E-mail	
問1	→ 「① 行っている」を選択された場合は研修毎入力シートへの入力もお願いします。 「② 行っていない」を選択された場合は問5へお進みください。	
問3		
問4		
問5	1	
		「6その他」を選択した場合入力→
問5	2	
		→ 「① あり」を選択された場合は研修毎入力シートへの入力もお願いします。 「② ない」を選択された場合は問6へお進みください。
問6		
問7		「7その他」を選択した場合入力→
問8		「6その他」を選択した場合入力→

## 研修毎入カシート(問2関連)

問2-1		
問2-2		「7その他」を選択した場合入力→
問2-3		
問2-4		「7その他」を選択した場合入力→
問2-5		「その他」を選択した場合入力→
問2-6		「7その他」を選択した場合入力→
問2-7		
問2-8		「3その他」を選択した場合入力→
問2-9		「6その他」を選択した場合入力→
問2-10		「1外部機関名の入力」または「5その他」を選択した場合入力→
問2-11		「7その他」を選択した場合入力→
問2-12		「3その他」を選択した場合入力→
問2-13		「7その他」を選択した場合入力→
問2-14		「4その他」を選択した場合入力→
問2-15		「5その他」を選択した場合入力→
問2-16		「4その他」を選択した場合入力→
問2-17		「7その他」を選択した場合入力→
問2-18		「1作成している」を選択した場合入力または資料を御送付願います→
問2-19		

# 参 考 資 料

- 3 総務省自治大学校卒業生向けアンケート調査票(様式)

## 総務省自治大学校卒業生向けアンケート

当アンケートは本校における演習についてお尋ねするものです。

なお、当アンケートについては、貴自治体に自治大学校卒業生がいらっしゃる場合にのみ御回答をお願いします。

また、複数の卒業生がいらっしゃる場合は、直近の卒業生から任意に3名以内で御選考いただき、各卒業生の回答をとりまとめるうえ御送付くださいますようお願いいたします。

【問1】 自治大学校在学中の所属コースについて御回答ください。

- ① 第一部課程      ② 第二部課程      ③ 第一部・第二部特別課程
- ④ 第三部課程(都道府県及び指定都市等コース)
- ⑤ 第三部課程(市町村コース)      ⑥ 第三部課程(新時代・地域経営コース)
- ⑦ 第三部課程(国際コース)      ⑧ 税務専門課程(徴収事務コース)
- ⑨ 税務専門課程(税務会計特別コース)      ⑩ 研修専門課程
- ⑪ 監査専門課程      ⑫ その他

【問2】 下記の研修の中で受講経験のあるものについて御回答ください。

問2-1 課題事例研究(テキスト型)

a 学習効果

- ① 非常に高かった      ② やや高かった      ③ 普通
- ④ あまり高くなかった      ⑤ 全然高くなかった

b 身についたと思う能力または効果(次のうちから3つ以内で選択してください。)

- ① プレゼンテーション能力      ② 法務能力      ③ 政策立案能力
- ④ コミュニケーション力      ⑤ 知識
- ⑥ 受講生間におけるネットワーク      ⑦ その他

c 改善すべき点等があれば記載してください

問2-2 課題事例研究(持ち寄り型)

a 学習効果

- ① 非常に高かった      ② やや高かった      ③ 普通
- ④ あまり高くなかった      ⑤ 全然高くなかった

b 身についたと思う能力または効果(次のうちから3つ以内で選択してください。)

- ① プレゼンテーション能力      ② 法務能力      ③ 政策立案能力
- ④ コミュニケーション力      ⑤ 知識
- ⑥ 受講生間におけるネットワーク      ⑦ その他

c 改善すべき点等があれば記載してください

問2-3 ディベート

a 学習効果

- ① 非常に高かった      ② やや高かった      ③ 普通
- ④ あまり高くなかった      ⑤ 全然高くなかった

- b** 身についたと思う能力または効果(次のうちから3つ以内で選択してください。)
- ① プレゼンテーション能力
  - ② 法務能力
  - ③ 政策立案能力
  - ④ コミュニケーション力
  - ⑤ 知識
  - ⑥ 受講生間におけるネットワーク
  - ⑦ その他
- c** 改善すべき点等があれば記載してください

問2-4 政策立案研究

- a** 学習効果
- ① 非常に高かった
  - ② やや高かった
  - ③ 普通
  - ④ あまり高くなかった
  - ⑤ 全然高くなかった
- b** 身についたと思う能力または効果(次のうちから3つ以内で選択してください。)
- ① プレゼンテーション能力
  - ② 法務能力
  - ③ 政策立案能力
  - ④ コミュニケーション力
  - ⑤ 知識
  - ⑥ 受講生間におけるネットワーク
  - ⑦ その他
- c** 改善すべき点等があれば記載してください

問2-5 ロールプレイング

- a** 学習効果
- ① 非常に高かった
  - ② やや高かった
  - ③ 普通
  - ④ あまり高くなかった
  - ⑤ 全然高くなかった
- b** 身についたと思う能力または効果(次のうちから3つ以内で選択してください。)
- ① プレゼンテーション能力
  - ② 法務能力
  - ③ 政策立案能力
  - ④ コミュニケーション力
  - ⑤ 知識
  - ⑥ 受講生間におけるネットワーク
  - ⑦ その他
- c** 改善すべき点等があれば記載してください

問2-6 その他(上記以外の演習で受講したものを3つ以内で記載してください。)

- a** 具体的な研修名を入力してください
- b** 学習効果
- ① 非常に高かった
  - ② やや高かった
  - ③ 普通
  - ④ あまり高くなかった
  - ⑤ 全然高くなかった
- c** 身についたと思う能力または効果(次のうちから3つ以内で選択してください。)
- ① プレゼンテーション能力
  - ② 法務能力
  - ③ 政策立案能力
  - ④ コミュニケーション力
  - ⑤ 知識
  - ⑥ 受講生間におけるネットワーク
  - ⑦ その他
- d** 改善すべき点等があれば記載してください

【問3】 その他、自治大学校の演習・グループワークについて要望があれば御記入下さい。

御協力ありがとうございました。

## 総務省自治大学校卒業生向けアンケート

この調査の窓口となっていたいただける方の連絡先をご記入願います。

団体名		担当課名		担当者名	
電話番号		E-mail			

問1		「12その他」を選択した場合入力→			
	2-1-a	2-1-b	「7その他」を選択した場合入力→		
					2-1-c
	2-2-a	2-2-b	「7その他」を選択した場合入力→		
					2-2-c
	2-3-a	2-3-b	「7その他」を選択した場合入力→		
					2-3-c
	2-4-a	2-4-b	「7その他」を選択した場合入力→		
					2-4-c
問2	2-5-a	2-5-b	「7その他」を選択した場合入力→		
					2-5-c
	2-6-a-1	2-6-b	2-6-c	「7その他」を選択した場合入力→	
					2-6-d
	2-6-a-2	2-6-b	2-6-c	「7その他」を選択した場合入力→	
					2-6-d
	2-6-a-3	2-6-b	2-6-c	「7その他」を選択した場合入力→	
					2-6-d
問3					



# 参 考 資 料

## 4 調査対象団体一覧



調査対象団体一覧

No.	区分	団体名	No.	区分	団体名	No.	区分	団体名
1	都道府県	北海道	86	中核市	豊田市	148	広域(法人)	宮城県市町村職員研修所
2	都道府県	青森県	87	中核市	岡崎市	149	広域(法人)	(財)東北自治研修所
3	都道府県	岩手県	88	中核市	大津市	150	広域(法人)	(財)ふくしま自治研修センター
4	都道府県	宮城県	89	中核市	高槻市	151	広域(法人)	彩の国さいたまみづくり広域連合 自治人材開発センター
5	都道府県	秋田県	90	中核市	東大阪市	152	広域(法人)	千葉県市町村総合事務組合 千葉県自治研修センター
6	都道府県	山形県	91	中核市	姫路市	153	広域(法人)	(財)東京都人材支援事業団
7	都道府県	福島県	92	中核市	尼崎市	154	広域(法人)	特別区職員研修所
8	都道府県	茨城県	93	中核市	西宮市	155	広域(法人)	東京都市町村職員研修所
9	都道府県	栃木県	94	中核市	奈良市	156	広域(法人)	新潟県市町村総合事務組合 富山県市町村会館管理組合 富山県市町村職員研修機構
10	都道府県	群馬県	95	中核市	倉敷市	157	広域(法人)	山梨県市町村職員研修所
11	都道府県	埼玉県	96	中核市	和歌山市	158	広域(法人)	(財)岐阜県市町村職員研修センター
12	都道府県	千葉県	97	中核市	高松市	159	広域(法人)	三重県自治会館組合
13	都道府県	東京都	98	中核市	松山市	160	広域(法人)	滋賀県市町村職員研修センター
14	都道府県	神奈川県	99	中核市	高知市	161	広域(法人)	兵庫県市町村振興課
15	都道府県	新潟県	100	中核市	久留米市	162	広域(法人)	奈良県市町村総合事務組合 奈良県市町村職員研修センター
16	都道府県	山梨県	101	中核市	長崎市	163	広域(法人)	島根県市町村総合事務組合
17	都道府県	長野県	102	中核市	熊本市	164	広域(法人)	(財)山口県ひとつり財団
18	都道府県	富山県	103	中核市	大分市	165	広域(法人)	こうちみづくり広域連合
19	都道府県	石川県	104	中核市	伊勢崎市	166	広域(法人)	福岡県自治振興組合 福岡県市町村職員研修所
20	都道府県	福井県	105	中核市	太田市	167	広域(法人)	(一財)大分県市町村職員研修センター
21	都道府県	岐阜県	106	中核市	熊谷市	168	広域(協議会・任意)	北海道市町村職員研修センター
22	都道府県	静岡県	107	中核市	川口市	169	広域(協議会・任意)	岩手県市町村職員研修協議会
23	都道府県	愛知県	108	特例市	所沢市	170	広域(協議会・任意)	山形県市町村職員研修協議会
24	都道府県	三重県	109	特例市	越谷市	171	広域(協議会・任意)	茨城県自治研修協議会
25	都道府県	滋賀県	110	特例市	草加市	172	広域(協議会・任意)	栃木県市町村職員研修協議会
26	都道府県	京都府	111	特例市	春日部市	173	広域(協議会・任意)	石川県市町村職員研修所
27	都道府県	大阪府	112	特例市	平塚市	174	広域(協議会・任意)	長野県市町村職員研修センター
28	都道府県	兵庫県	113	特例市	小田原市	175	広域(協議会・任意)	和歌山県市町村職員研修協議会
29	都道府県	奈良県	114	特例市	茅ヶ崎市	176	広域(協議会・任意)	長崎県市町村行政振興協議会
30	都道府県	和歌山県	115	特例市	厚木市	177	広域(協議会・任意)	熊本県市町村職員研修協議会
31	都道府県	鳥取県	116	特例市	大和市	178	広域(協議会・任意)	鹿児島県市町村行政推進協議会
32	都道府県	島根県	117	特例市	長岡市	180	市長会	秋田県市長会
33	都道府県	岡山県	118	特例市	上越市	181	市長会	神奈川県市長会
34	都道府県	広島県	119	特例市	福井市	182	市長会	栃木県市長会
35	都道府県	山口県	120	特例市	甲府市	183	市長会	群馬県市長会
36	都道府県	徳島県	121	特例市	松本市	184	市長会	兵庫県市長会
37	都道府県	香川県	122	特例市	沼津市	185	市長会	岡山県市長会
38	都道府県	愛媛県	123	特例市	富士市	186	市長会	宮城県市長会
39	都道府県	高知県	124	特例市	一宮市	187	町村会	北海道町村会
40	都道府県	福岡県	125	特例市	春日井市	188	町村会	青森県町村会
41	都道府県	佐賀県	126	特例市	四日市市	189	町村会	秋田県町村会
42	都道府県	長崎県	127	特例市	岸和田市	190	町村会	群馬県町村会
43	都道府県	熊本県	128	特例市	豊中市	191	町村会	福井県町村会
44	都道府県	大分県	129	特例市	吹田市	192	町村会	愛知県町村会
45	都道府県	宮崎県	130	特例市	八尾市	193	町村会	兵庫県町村会
46	都道府県	鹿児島県	131	特例市	寝屋川市	194	町村会	徳島県町村会
47	都道府県	沖縄県	132	特例市	明石市	195	町村会	愛媛県町村会
48	指定都市	札幌市	133	特例市	加古川市	196	町村会	佐賀県町村会
49	指定都市	仙台市	134	特例市	宝塚市	197	町村会	鹿児島県町村会
50	指定都市	さいたま市	135	特例市	鳥取市	198	市町村振興協会	(財)千葉県市町村振興協会
51	指定都市	千葉市	136	特例市	呉市	199	市町村振興協会	(財)神奈川県市町村振興協会 市町村研修センター
52	指定都市	横浜市	137	特例市	佐世保市	200	市町村振興協会	(財)山梨県市町村振興協会
53	指定都市	横浜市	138	特例市		201	市町村振興協会	(財)静岡県市町村振興協会
54	指定都市	横浜市	139	特例市		202	市町村振興協会	(財)愛知県市町村振興協会
55	指定都市	横浜市	140	特例市		203	市町村振興協会	(財)京都府市町村振興協会
56	指定都市	横浜市	141	特例市		204	市町村振興協会	(財)大阪府市町村振興協会 おおさか市町村職員研修研究センター
57	指定都市	横浜市	142	特例市		205	市町村振興協会	(財)鳥取県市町村振興協会
58	指定都市	横浜市	143	特例市		206	市町村振興協会	(財)岡山県市町村振興協会 岡山県市町村職員研修センター
59	指定都市	横浜市	144	特例市		207	市町村振興協会	(財)徳島県市町村振興協会
60	指定都市	横浜市	145	特例市		208	市町村振興協会	(財)香川県市町村振興協会
61	指定都市	横浜市	146	特例市		209	市町村振興協会	(財)愛媛県市町村振興協会
62	指定都市	横浜市	147	特例市		210	市町村振興協会	(財)佐賀県市町村振興協会
63	指定都市	横浜市				211	市町村振興協会	(財)宮崎県市町村振興協会
64	指定都市	岡山市				212	市町村振興協会	(財)鹿児島県市町村振興協会 自治研修センター
65	指定都市	北九州市						
66	指定都市	福岡市						
67	中核市	函館市						
68	中核市	旭川市						
69	中核市	青森市						
70	中核市	盛岡市						
71	中核市	秋田市						
72	中核市	郡山市						
73	中核市	いわき市						
74	中核市	宇都宮市						
75	中核市	前橋市						
76	中核市	高崎市						
77	中核市	川越市						
78	中核市	船橋市						
79	中核市	柏市						
80	中核市	横須賀市						
81	中核市	富山市						
82	中核市	金沢市						
83	中核市	長野市						
84	中核市	岐阜市						
85	中核市	豊橋市						



## 演習・グループワーク形式を取り入れた研修に係る調査

---

平成24年3月 発行

編集・発行 自治大 学 校

〒190-8581 東京都立川市緑町10番地の1

TEL 042(540)4500 FAX 042(540)4503

---