

2 広域共同研修機関等に対する調査

「広域共同研修機関等」については、一の都道府県内又は全国規模未滿の複数の都道府県内（東北ブロック）において、「市区町村職員向け研修」を実施しているという回答があった次の103団体について、調査の結果をとりまとめたものである。（〔 〕内の数字は団体数。巻末の参考資料1「市区町村職員向け研修を実施している広域共同研修機関等一覧」参照）

- ・都道府県の機関 [27] 〔自治研修所、人事課など〕
- ・市区町村又は市区町村と都道府県が共同で設置した機関等 [29（うち法人19）]
〔市町村総合事務組合、市町村職員研修センター、市町村職員研修協議会など〕
- ・各都道府県内の市長会 [14] 及び町村会 [16]
- ・各都道府県内の(財)市町村振興協会 [17]

なお、財団法人 ふくしま自治研修センター、彩の国さいたま人づくり広域連合、財団法人 山口県ひとづくり財団は、それぞれ県職員向け研修の分野でも中心的な役割を担っており、「都道府県の研修機関」という性格も有するが、本調査は「市区町村職員向け研修」の実施に重点を置いた調査であるため、「共同設置機関」（のうちの法人）に区分している。東北六県の地方公共団体が共同で設立した財団法人 東北自治研修所についても、同様の区分としている。

また、財団法人 静岡総合研究機構が実施している市区町村職員向け研修について、本調査では、静岡県市長会及び静岡県町村会よりそれぞれ回答があったものである。

2-1 研修実施機関・団体の概要について

(1) 研修実施機関・団体の組織形態（表2-1）

103の広域共同研修機関等において、「市区町村職員向け研修」を実施している機関・団体の組織形態は、表2-1のとおりである。

なお、以下の記述において、これらの研修実施機関・団体の数を示す場合には、統一して、「団体」、「団体数」という表記を用いることとする。

表2-1 研修実施機関・団体の組織形態

(単位：団体数、%)

内 容	団 体 都道府県	共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市 町 村 振興協会	合 計
		法 人	協 議 会 ・ 任 意 団 体	小 計				
回答団体数	27 (100.0)	19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)
①都道府県の機関	27 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	27 (26.2)
②財団法人	0 (0.0)	5 (26.3)	0 (0.0)	5 (17.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	17 (100.0)	22 (21.4)
③広域連合	0 (0.0)	2 (10.5)	0 (0.0)	2 (6.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.9)
④一部事務組合	0 (0.0)	12 (63.2)	0 (0.0)	12 (41.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (11.7)
⑤任意団体	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (100.0)	10 (34.5)	14 (100.0)	16 (100.0)	0 (0.0)	40 (38.8)

(注)「都道府県の機関」には、本庁の一部門である場合も含む。

(2) 研修実施機関・団体の職員構成 (表2-2)

研修実施機関・団体の職員構成 (1団体当たり平均人数) は、表2-2のとおりである。

表2-2 研修実施機関・団体の職員構成 (1団体当たり平均人数)

(単位：団体数、人)

内 容	団 体	都道府県	共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市 町 村 振 興 協 会	合 計
			法 人	協 議 会・ 任 意 団 体	小 計				
回答団体数		27	19	10	19	14	16	17	103
(1)職員総数		13.7	15.5	5.3	12.0	6.6	13.5	7.6	11.4
(2)部門別内訳									
研修部門		8.1	6.9	4.3	6.0	1.9	3.4	3.9	5.2
管理部門		4.2	6.1	1.0	4.3	2.8	5.5	3.5	4.4
(3)身分別内訳									
専任 (プロパー) 職員		8.7	4.5	2.8	3.9	4.4	11.0	3.8	6.3
都道府県からの派遣・出向		0.0	3.1	0.2	2.1	0.0	0.0	0.4	0.8
市区町村からの派遣・出向		0.3	4.6	0.6	3.2	1.5	0.3	1.5	1.5
その他派遣・出向(民間企業など)		0.3	0.2	0.7	0.3	0.1	0.8	1.3	0.5
臨時・非常勤職員		1.7	1.7	1.0	1.5	0.6	1.1	1.0	1.3

(注) 1：「研修部門」は、研修企画、研修運営、教材開発などを担当するものをいう。

2：「管理部門」は、総務、会計、施設管理などを担当するものをいう。

3：都道府県の本庁の部門 (課・室など) の場合は、部門内の職員数を回答している。

(3) 研修に要する施設の保有形態 (表2-3)

研修実施機関・団体の「研修に要する施設」の保有形態は、表2-3のとおりである。

表2-3 研修に要する施設の保有形態

(単位：団体数、%)

内 容	団 体	都道府県	共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市 町 村 振 興 協 会	合 計
			法 人	協 議 会・ 任 意 団 体	小 計				
回答団体数		27 (100.0)	19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)
(1)事務室									
所 有		26 (96.3)	13 (68.4)	1 (10.0)	14 (48.3)	0 (0.0)	4 (25.0)	5 (29.4)	49 (47.6)
常時借用		2 (7.4)	9 (47.4)	10 (100.0)	19 (65.5)	8 (57.1)	9 (56.3)	12 (70.6)	50 (48.5)
(2)研修施設									
所 有		26 (96.3)	13 (68.4)	1 (10.0)	14 (48.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (29.4)	45 (43.7)
常時借用		2 (7.4)	9 (47.4)	5 (50.0)	14 (48.3)	0 (0.0)	3 (18.8)	3 (17.6)	22 (21.4)
(3)宿泊施設									
所 有		12 (44.4)	6 (31.6)	1 (10.0)	7 (24.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.9)	20 (19.4)
常時借用		0 (0.0)	2 (10.5)	0 (0.0)	2 (6.9)	0 (0.0)	1 (6.3)	0 (0.0)	3 (2.9)

(注) 1：単一の建物だけではなく、部屋単位の所有や常時借用の場合も含む。

2：「研修施設」は、授業・演習など、研修生に研修を受講させるための施設をいう。

3：「宿泊施設」は、宿泊研修を行うために研修生を宿泊させる施設をいう。

2-2 市区町村職員向け研修の実施について

(1) 市区町村職員の研修に関する指針・基本計画の策定状況等

① 市区町村職員の研修に関する指針・基本計画の策定状況（表2-4）

「市区町村職員の研修に関する指針・基本計画」（職員研修に関する考え方や取組の方針を中長期的な観点から定めたものをいい、単年度の研修計画等は含まない。）を策定している団体は23団体（22.3%）で、「策定していない」と回答した団体が全体の約8割となっている。

団体の区部別にみると、共同設置機関では14団体（48.3%。うち法人12団体、協議会・任意団体2団体）、（財）市町村振興協会では4団体（23.5%）が市区町村職員の研修に関する指針・基本計画を「策定している」と回答している。

表2-4 市区町村職員の研修に関する指針・基本計画の策定状況

（単位：団体数、%）

内 容	団 体	共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市 町 村 振興協会	合 計
		都道府県	法 人	協議会・ 任意団体				
回答団体数	27 (100.0)	19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)
①策定している	2 (7.4)	12 (63.2)	2 (20.0)	14 (48.3)	1 (7.1)	2 (12.5)	4 (23.5)	23 (22.3)
②策定していない	25 (92.6)	7 (36.8)	8 (80.0)	15 (51.7)	13 (92.9)	14 (87.5)	13 (76.5)	80 (77.7)

② 市区町村職員の研修に関する指針・基本計画の策定プロセス（表2-5）

市区町村職員の研修に関する指針・基本計画を策定していると回答した23団体に対し、その策定プロセス（複数回答あり）について質問したところ、「市町村に対するアンケートの実施」と回答した団体が14団体（60.9%）と最も多く、次いで、「指針等の内容を検討するための幹部会議の開催」（11団体、47.8%）、「市区町村を含めたワーキンググループでの検討」（8団体、34.8%）の順となっている。

一方、「地域住民を対象としたアンケート調査又はパブリックコメントの実施」と回答した団体はなかった。

なお、市区町村職員の研修に関する指針等の策定プロセスに多くの意見を反映させるための「その他の工夫」としては、「県、市町村、市長会・町村会で設置した任意団体による検討・決定」などの回答があった。

表2-5 市区町村職員の研修に関する指針・基本計画の策定プロセス（複数回答あり）

（単位：団体数、%）

内 容	団 体 都道府県	共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市 町 村 振興協会	合 計
		法 人	協議会・ 任意団体	小 計				
回答団体数	2	12	2	14	1	2	4	23
①指針等の内容を検討するための幹部会議の開催	1 (50.0)	6 (50.0)	1 (50.0)	7 (50.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	11 (47.8)
②市区町村を含めたワーキンググループでの検討	0 (0.0)	4 (33.3)	1 (50.0)	5 (35.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (75.0)	8 (34.8)
③市区町村に対するアンケートの実施	0 (0.0)	10 (83.3)	1 (50.0)	11 (78.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (75.0)	14 (60.9)
④地域住民を対象としたアンケート調査又はパブリックコメントの実施	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
⑤庁議・部長会議等での策定結果の報告	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (8.7)
⑥その他	0 (0.0)	2 (16.7)	1 (50.0)	3 (21.4)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	4 (17.4)

(2) 研修の実施方式等

① 市区町村職員向け研修の実施方式（表2-6、2-7）

「市区町村職員のみを対象とした研修」を実施していると回答した団体は91団体で、全体の88.3%となっている。

残りの12団体（11.7%）は、「市区町村職員のみを対象とした研修は実施しておらず、今後も実施する予定はない」と回答しており、そのうち「過去に実施していたが、廃止した」と回答した団体が3団体（都道府県）あった。「廃止した理由」としては、「市町村職員の階層別研修を（財）市町村振興協会で実施することになったため」、「市町村が協議会を設立し、独自に職員研修を実施することになったため」などの回答があった。（以上表2-6参照）

また、市区町村職員と都道府県職員の両方を対象とした「合同研修」を実施していると回答した団体は56団体で、全体の54.4%となっている。

一方、44団体（42.7%）は「合同研修は実施しておらず、今後も実施する予定もない」と回答しており、そのうち「過去に実施していたが、廃止した」と回答した団体が2団体（共同設置機関）あった。「廃止した理由」としては、「参加希望者が減少しており、合同研修と専門研修の内容も重複していたため」、「県職員の研修が外部委託方式で実施され、県と市町村の研修実施体制が異なることになったため」という回答があった。（以上表2-7参照）

表2-6 市区町村職員のみを対象とした研修の実施状況

（単位：団体数、%）

内 容	団 体	共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市 町 村 振興協会	合 計	
		都道府県	法 人	協議会・ 任意団体					小 計
回答団体数		27 (100.0)	19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)
①実施している		16 (59.3)	18 (94.7)	10 (100.0)	28 (96.6)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	91 (88.3)
②実施していないが、今後実施を検討している		0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
③実施しておらず、今後実施する予定もない		11 (40.7)	1 (5.3)	0 (0.0)	1 (3.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	12 (11.7)

表2-7 市区町村職員と都道府県職員の合同研修の実施状況

（単位：団体数、%）

内 容	団 体	共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市 町 村 振興協会	合 計	
		都道府県	法 人	協議会・ 任意団体					小 計
回答団体数		27 (100.0)	19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)
①実施している		26 (96.3)	11 (57.9)	7 (70.0)	18 (62.1)	4 (28.6)	2 (12.5)	6 (35.3)	56 (54.4)
②実施していないが、今後実施を検討している		0 (0.0)	1 (5.3)	1 (10.0)	2 (6.9)	1 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (2.9)
③実施しておらず、今後実施する予定もない		1 (3.7)	7 (36.8)	2 (20.0)	9 (31.0)	9 (64.3)	14 (87.5)	11 (64.7)	44 (42.7)

② 市区町村職員向け研修の実施形態（表2-8）

市区町村職員向け研修の実施形態（複数回答あり）については、「自主事業」として実施している団体が78団体（75.7%）と最も多くなっている。

また、「都道府県・市区町村以外の団体からの委託事業」として実施している団体が11団体（10.7%）、「市区町村からの委託事業」として実施している団体が10団体（9.7%）で、「都道府県からの委託事業」として実施している団体はなかった。

なお、「その他の実施形態」としては、「(財)市町村振興協会との協定に基づいて実施」（都道府県）、「県との共同事業として実施」（共同設置機関）、「町村会又は市長会との共同事業として実施」（市長会、町村会）などの回答があった。

表2-8 市区町村職員向け研修の実施形態（複数回答あり）

（単位：団体数、%）

内 容	団 体 都道府県	共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市 町 村 振 興 協 会	合 計
		法 人	協 議 会 ・ 任 意 団 体	小 計				
回答団体数	27 (100.0)	19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)
①自主事業として実施	9 (33.3)	17 (89.5)	9 (90.0)	26 (89.7)	13 (92.9)	13 (81.3)	17 (100.0)	78 (75.7)
②都道府県からの委託事業として実施	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
③市区町村からの委託事業として実施	7 (25.9)	0 (0.0)	1 (10.0)	1 (3.4)	0 (0.0)	2 (12.5)	0 (0.0)	10 (9.7)
④都道府県・市区町村以外の団体からの委託事業として実施	8 (29.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (14.3)	1 (6.3)	0 (0.0)	11 (10.7)
⑤その他	5 (18.5)	4 (21.1)	1 (10.0)	5 (17.2)	3 (21.4)	3 (18.8)	1 (5.9)	17 (16.5)

③ 市区町村職員向け研修に係る歳出額の状況（表2-9）

市区町村職員向け研修に係る歳出額の状況を平成20年度予算ベースでみると、表2-9のとおりである。

1団体当たり平均額が最も多いのは共同設置機関のうち法人（35,304千円）で、次いで、共同設置機関のうち協議会・任意団体（23,895千円）、（財）市町村振興協会（23,602千円）の順となっている。

表2-9 市区町村職員向け研修に係る歳出額の状況（平成20年度予算ベース）

（単位：団体数、%、千円）

内 容	団 体	都道府県	共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市 町 村 振興協会	合 計
			法 人	協議会・ 任意団体	小 計				
回答団体数		27 (100.0)	19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)
歳出額 (単位・千円)	0	2 (7.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (2.9)
	1～4,999	12 (44.4)	1 (5.3)	0 (0.0)	1 (3.4)	11 (78.6)	11 (68.8)	4 (23.5)	39 (37.9)
	5,000～9,999	5 (18.5)	1 (5.3)	1 (10.0)	2 (6.9)	1 (7.1)	2 (12.5)	1 (5.9)	11 (10.7)
	10,000～14,999	1 (3.7)	1 (5.3)	2 (20.0)	3 (10.3)	1 (7.1)	3 (18.8)	0 (0.0)	8 (7.8)
	15,000～19,999	3 (11.1)	2 (10.5)	2 (20.0)	4 (13.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (11.8)	9 (8.7)
	20,000～24,999	2 (7.4)	4 (21.1)	0 (0.0)	4 (13.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (11.8)	8 (7.8)
	25,000～29,999	1 (3.7)	1 (5.3)	2 (20.0)	3 (10.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (11.8)	6 (5.8)
	30,000～34,999	1 (3.7)	1 (5.3)	0 (0.0)	1 (3.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (1.9)
	35,000～39,999	0 (0.0)	1 (5.3)	2 (20.0)	3 (10.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (11.8)	5 (4.9)
	40,000～44,999	0 (0.0)	2 (10.5)	1 (10.0)	3 (10.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (11.8)	5 (4.9)
	45,000～49,999	0 (0.0)	2 (10.5)	0 (0.0)	2 (6.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (11.8)	4 (3.9)
	50,000～	0 (0.0)	3 (15.8)	0 (0.0)	3 (10.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (2.9)
1団体当たり平均額		8,324	35,304	23,895	31,370	2,871	4,113	23,602	15,806

(注) 1：職員研修を実施するに当たり、直接必要となる経費で、主に研修講師人件費（謝金等）、教材作成・購入費、会場借上料などを指す。

2：自己所有の研修施設や事務スペースの管理運営費、職員人件費は除外している。

3：市区町村向け研修、市区町村職員・都道府県職員合同研修、都道府県職員研修の内訳が明確に区分できない場合は、研修実施述べ日数や受講者数などで大まかに按分して回答している。

(3) 研修の実施状況等

① 市区町村職員向け研修の実施状況（表2-10、2-11）

広域共同研修機関等における「階層別研修」（平成19年度実績）について、対象者別の実施状況をみると、実施した団体の割合が最も高いのは「管理者研修」（63団体、61.2%）で、次いで、「一般職員研修」（57団体、55.3%）、「監督者研修」（51団体、49.5%）、「新任職員研修」（49団体、47.6%）の順となっている。

また、「特別研修等」の分野別の実施状況（平成19年度実績）をみると、実施した団体の割合が最も高いのは「特定課題研修・専門研修」（73団体、70.9%）で、次いで、「法務能力向上研修」（65団体、63.1%）、「政策能力向上研修」（63団体、61.2%）、「コミュニケーション能力向上研修」（54団体、52.4%）の順となっている。（以上表2-10参照）

表2-10 市区町村職員向け研修の実施状況

（単位：団体数、%）

内 容	団 体	共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市 町 村 振興協会	合 計
		都道府県	法 人	協議会・ 任意団体				
回答団体数	27 (100.0)	19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)
(1)階層別研修								
新任職員研修								
①実施した	12 (44.4)	16 (84.2)	5 (50.0)	21 (72.4)	1 (7.1)	9 (56.3)	6 (35.3)	49 (47.6)
②実施していない	15 (55.6)	3 (15.8)	5 (50.0)	8 (27.6)	13 (92.9)	7 (43.8)	11 (64.7)	54 (52.4)
一般職員研修								
①実施した	16 (59.3)	19 (100.0)	4 (40.0)	23 (79.3)	3 (21.4)	7 (43.8)	8 (47.1)	57 (55.3)
②実施していない	11 (40.7)	0 (0.0)	6 (60.0)	6 (20.7)	11 (78.6)	9 (56.3)	9 (52.9)	46 (44.7)
監督者研修								
①実施した	14 (51.9)	19 (100.0)	6 (60.0)	25 (86.2)	2 (14.3)	4 (25.0)	6 (35.3)	51 (49.5)
②実施していない	13 (48.1)	0 (0.0)	4 (40.0)	4 (13.8)	12 (85.7)	12 (75.0)	11 (64.7)	52 (50.5)
管理者研修								
①実施した	16 (59.3)	19 (100.0)	5 (50.0)	24 (82.8)	4 (28.6)	11 (68.8)	8 (47.1)	63 (61.2)
②実施していない	11 (40.7)	0 (0.0)	5 (50.0)	5 (17.2)	10 (71.4)	5 (31.3)	9 (52.9)	40 (38.8)
トップセミナー								
①実施した	3 (11.1)	4 (21.1)	5 (50.0)	9 (31.0)	2 (14.3)	6 (37.5)	5 (29.4)	25 (24.3)
②実施していない	24 (88.9)	15 (78.9)	5 (50.0)	20 (69.0)	12 (85.7)	10 (62.5)	12 (70.6)	78 (75.7)
(2)特別研修等								
指導者養成研修								
①実施した	9 (33.3)	16 (84.2)	4 (40.0)	20 (69.0)	1 (7.1)	2 (12.5)	6 (35.3)	38 (36.9)
②実施していない	14 (51.9)	3 (15.8)	6 (60.0)	9 (31.0)	13 (92.9)	14 (87.5)	11 (64.7)	65 (63.1)
法務能力向上研修								
①実施した	21 (77.8)	19 (100.0)	7 (70.0)	26 (89.7)	4 (28.6)	6 (37.5)	8 (47.1)	65 (63.1)
②実施していない	6 (22.2)	0 (0.0)	3 (30.0)	3 (10.3)	10 (71.4)	10 (62.5)	9 (52.9)	38 (36.9)

政策能力向上研修									
①実施した	23 (85.2)	18 (94.7)	7 (70.0)	25 (86.2)	3 (21.4)	2 (12.5)	10 (58.8)	63 (61.2)	
②実施していない	4 (14.8)	1 (5.3)	3 (30.0)	4 (13.8)	11 (78.6)	14 (87.5)	7 (41.2)	40 (38.8)	
特定課題研修・専門研修									
①実施した	20 (74.1)	19 (100.0)	7 (70.0)	26 (89.7)	9 (64.3)	9 (56.3)	9 (52.9)	73 (70.9)	
②実施していない	7 (25.9)	0 (0.0)	3 (30.0)	3 (10.3)	5 (35.7)	7 (43.8)	8 (47.1)	30 (29.1)	
コミュニケーション能力向上研修									
①実施した	19 (70.4)	17 (89.5)	6 (60.0)	23 (79.3)	3 (21.4)	2 (12.5)	7 (41.2)	54 (52.4)	
②実施していない	8 (29.6)	2 (10.5)	4 (40.0)	6 (20.7)	11 (78.6)	14 (87.5)	10 (58.8)	49 (47.6)	
キャリア形成研修									
①実施した	5 (18.5)	5 (26.3)	1 (10.0)	6 (20.7)	0 (0.0)	2 (12.5)	5 (29.4)	18 (17.5)	
②実施していない	22 (81.5)	14 (73.7)	9 (90.0)	23 (79.3)	14 (100.0)	14 (87.5)	12 (70.6)	85 (82.5)	
語学・OA・統計研修									
①実施した	7 (25.9)	11 (57.9)	4 (40.0)	15 (51.7)	0 (0.0)	1 (6.3)	7 (41.2)	30 (29.1)	
②実施していない	20 (74.1)	8 (42.1)	6 (60.0)	14 (48.3)	14 (100.0)	15 (93.8)	10 (58.8)	73 (70.9)	
その他									
①実施した	10 (37.0)	9 (47.4)	3 (30.0)	12 (41.4)	5 (35.7)	2 (12.5)	5 (29.4)	34 (33.0)	
②実施していない	17 (63.0)	10 (52.6)	7 (70.0)	17 (58.6)	9 (64.3)	14 (87.5)	12 (70.6)	69 (67.0)	

さらに、「特定課題研修・専門研修」のうちの分野別の実施状況（平成19年度実績）をみると、実施した団体の割合が最も高いのは「人事・労務」（57団体、55.3%）で、次いで、「財務・税務・会計」（51団体、49.5%）、「防災・危機管理・地域安全」（38団体、36.9%）、「自治体経営」（26団体、25.2%）、「広報・広聴・情報公開」（20団体、19.4%）、「まちづくり」（17団体、16.5%）などとなっている。（表2-11参照）

表2-11 市区町村職員向け特定課題研修・専門研修の実施状況

(単位：団体数、%)

内 容	団 体 都道府県	共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市 町 村 振興協会	合 計
		法 人	協 議 会・ 任 意 団 体	小 計				
回答団体数	17 (100.0)	19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)
人事・労務								
①実施した	12 (44.4)	18 (94.7)	7 (70.0)	25 (86.2)	4 (28.6)	7 (43.8)	9 (52.9)	57 (55.3)
②実施していない	15 (55.6)	1 (5.3)	3 (30.0)	4 (13.8)	10 (71.4)	9 (56.3)	8 (47.1)	46 (44.7)
財務・税務・会計								
①実施した	15 (55.6)	16 (84.2)	5 (50.0)	21 (72.4)	2 (14.3)	4 (25.0)	9 (52.9)	51 (49.5)
②実施していない	12 (44.4)	3 (15.8)	5 (50.0)	8 (27.6)	12 (85.7)	12 (75.0)	8 (47.1)	52 (50.5)
自治体経営								
①実施した	9 (33.3)	9 (47.4)	1 (10.0)	10 (34.5)	1 (7.1)	1 (6.3)	5 (29.4)	26 (25.2)
②実施していない	18 (66.7)	10 (52.6)	9 (90.0)	19 (65.5)	13 (92.9)	15 (93.8)	12 (70.6)	77 (74.8)
広報・広聴・情報公開								
①実施した	4 (14.8)	9 (47.4)	3 (30.0)	12 (41.4)	0 (0.0)	1 (6.3)	3 (17.6)	20 (19.4)
②実施していない	23 (85.2)	10 (52.6)	7 (70.0)	17 (58.6)	14 (100.0)	15 (93.8)	14 (82.4)	83 (80.6)
まちづくり								
①実施した	4 (14.8)	8 (42.1)	1 (10.0)	9 (31.0)	1 (7.1)	1 (6.3)	2 (11.8)	17 (16.5)
②実施していない	23 (85.2)	11 (57.9)	9 (90.0)	20 (69.0)	13 (92.9)	15 (93.8)	15 (88.2)	86 (83.5)
福祉・医療・生活・環境								
①実施した	0 (0.0)	8 (42.1)	1 (10.0)	9 (31.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.9)	10 (9.7)
②実施していない	27 (100.0)	11 (57.9)	9 (90.0)	20 (69.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	16 (94.1)	93 (90.3)
教育・人権・国際交流								
①実施した	1 (3.7)	1 (5.3)	0 (0.0)	1 (3.4)	0 (0.0)	1 (6.3)	0 (0.0)	3 (2.9)
②実施していない	26 (96.3)	18 (94.7)	10 (100.0)	28 (96.6)	14 (100.0)	15 (93.8)	17 (100.0)	100 (97.1)
情報政策								
①実施した	1 (3.7)	5 (26.3)	2 (20.0)	7 (24.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (7.8)
②実施していない	26 (96.3)	14 (73.7)	8 (80.0)	22 (75.9)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	95 (92.2)
防災・危機管理・地域安全								
①実施した	11 (40.7)	10 (52.6)	5 (50.0)	15 (51.7)	3 (21.4)	2 (12.5)	7 (41.2)	38 (36.9)
②実施していない	16 (59.3)	9 (47.4)	5 (50.0)	14 (48.3)	11 (78.6)	14 (87.5)	10 (58.8)	65 (63.1)
産業・労働・農林水産・観光								
①実施した	2 (7.4)	1 (5.3)	0 (0.0)	1 (3.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (2.9)
②実施していない	25 (92.6)	18 (94.7)	10 (100.0)	28 (96.6)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	100 (97.1)
その他								
①実施した	13 (48.1)	15 (78.9)	4 (40.0)	19 (65.5)	3 (21.4)	2 (12.5)	6 (35.3)	43 (41.7)
②実施していない	14 (51.9)	4 (21.1)	6 (60.0)	10 (34.5)	11 (78.6)	14 (87.5)	11 (64.7)	60 (58.3)

② 市区町村職員向け研修の課程数の状況（表2-12、2-13）

広域共同研修機関等で実施した「階層別研修」の課程数の状況（平成19年度実績）をみると、その総数は487課程となっている。その対象者別の課程数をみると、「一般職員研修」が163課程（33.5%）で最も多く、次いで、「管理者研修」が117課程（24.0%）、「監督者研修」が91課程（18.7%）の順となっている。

また、「特別研修等」の課程数の状況（平成19年度実績）をみると、その総数は1,694課程となっている。その分野別の課程数をみると、「特定課題研修・専門研修」が590課程（34.8%）で最も多く、次いで、「法務能力向上研修」が284課程（16.8%）、「コミュニケーション能力向上研修」が248課程（14.6%）、「政策能力向上研修」が229課程（13.5%）などとなっている。（以上表2-12参照）

表2-12 市区町村職員向け研修の課程数の状況

（単位：課程数、%）

内 容	団 体	共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市 町 村 振 興 協 会	合 計	
		都 道 府 県	法 人	協 議 会 ・ 任 意 団 体					小 計
(1) 階層別研修									
新任職員研修		22 (18.3)	33 (17.4)	7 (14.3)	40 (16.7)	1 (6.3)	9 (16.1)	8 (14.3)	80 (16.4)
一般職員研修		44 (36.7)	68 (35.8)	15 (30.6)	83 (34.7)	3 (18.8)	15 (26.8)	18 (32.1)	163 (33.5)
監督者研修		26 (21.7)	37 (19.5)	10 (20.4)	47 (19.7)	4 (25.0)	6 (10.7)	8 (14.3)	91 (18.7)
管理者研修		25 (20.8)	48 (25.3)	9 (18.4)	57 (23.8)	5 (31.3)	15 (26.8)	15 (26.8)	117 (24.0)
トップセミナー		3 (2.5)	4 (2.1)	8 (16.3)	12 (5.0)	3 (18.8)	11 (19.6)	7 (12.5)	36 (7.4)
計		120 (100.0)	190 (100.0)	49 (100.0)	239 (100.0)	16 (100.0)	56 (100.0)	56 (100.0)	487 (100.0)
(2) 特別研修等									
指導者養成研修		21 (4.6)	62 (9.5)	9 (5.2)	71 (8.6)	1 (1.7)	4 (5.5)	15 (5.3)	112 (6.6)
法務能力向上研修		82 (18.0)	96 (14.7)	20 (11.6)	116 (14.1)	18 (31.0)	16 (21.9)	52 (18.4)	284 (16.8)
政策能力向上研修		76 (16.7)	88 (13.5)	26 (15.0)	114 (13.8)	7 (12.1)	4 (5.5)	28 (9.9)	229 (13.5)
特定課題研修・専門研修		130 (28.5)	239 (36.7)	68 (39.3)	307 (37.2)	13 (22.4)	35 (47.9)	105 (37.2)	590 (34.8)
コミュニケーション 能力向上研修		82 (18.0)	87 (13.3)	24 (13.9)	111 (13.5)	10 (17.2)	5 (6.8)	40 (14.2)	248 (14.6)
キャリア形成研修		7 (1.5)	5 (0.8)	7 (4.0)	12 (1.5)	0 (0.0)	4 (5.5)	6 (2.1)	29 (1.7)
語学・OA・統計研修		21 (4.6)	47 (7.2)	11 (6.4)	58 (7.0)	0 (0.0)	2 (2.7)	16 (5.7)	97 (5.7)
その他		37 (8.1)	28 (4.3)	8 (4.6)	36 (4.4)	9 (15.5)	3 (4.1)	20 (7.1)	105 (6.2)
計		456 (100.0)	652 (100.0)	173 (100.0)	825 (100.0)	58 (100.0)	73 (100.0)	282 (100.0)	1,694 (100.0)

さらに、「特定課題研修・専門研修」のうちの分野別の課程数をみると、「財務・税務・会計」が202課程（34.2%）と最も多く、次いで、「人事・労務」が131課程（22.2%）、「自治体経営」が70課程（11.9%）、「防災・危機管理・地域安全」が44課程（7.5%）などとなっている。（表2-13参照）

表2-13 市区町村職員向け特定課題研修・専門研修の課程数の状況

（単位：課程数、%）

内 容	団 体 都道府県	共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市町村 振興協会	合 計
		法 人	協 議 会 ・ 任 意 団 体	小 計				
人事・労務	24 (18.5)	48 (20.1)	13 (19.1)	61 (19.9)	6 (46.2)	12 (34.3)	28 (26.7)	131 (22.2)
財務・税務・会計	31 (23.8)	86 (36.0)	32 (47.1)	118 (38.4)	2 (15.4)	12 (34.3)	39 (37.1)	202 (34.2)
自治体経営	24 (17.6)	22 (9.2)	3 (4.4)	25 (8.1)	1 (7.7)	4 (11.4)	16 (15.2)	70 (11.9)
広報・広聴・情報公開	5 (3.8)	9 (3.8)	6 (8.8)	15 (4.9)	0 (0.0)	2 (5.7)	4 (3.8)	26 (4.4)
まちづくり	5 (3.8)	13 (5.4)	0 (0.0)	13 (4.2)	0 (0.0)	1 (2.9)	3 (2.9)	22 (3.7)
福祉・医療・生活・環境	0 (0.0)	13 (5.4)	0 (0.0)	13 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (2.2)
教育・人権・国際交流	2 (1.5)	3 (1.3)	0 (0.0)	3 (1.0)	0 (0.0)	1 (2.9)	0 (0.0)	6 (1.0)
情報政策	3 (2.3)	6 (2.5)	2 (2.9)	8 (2.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (1.9)
防災・危機管理・地域安全	13 (10.0)	12 (5.0)	6 (8.8)	18 (5.9)	3 (23.1)	3 (8.6)	7 (6.7)	44 (7.5)
産業・労働・農林水産・観光	4 (3.1)	2 (0.8)	1 (1.5)	3 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (1.2)
その他	19 (14.6)	25 (10.5)	5 (7.4)	30 (9.8)	1 (7.7)	0 (0.0)	8 (7.6)	58 (9.8)
計	130 (100.0)	239 (100.0)	68 (100.0)	307 (100.0)	13 (100.0)	35 (100.0)	105 (100.0)	590 (100.0)

③ 市区町村職員向け研修の受講者一人当たりの研修日数（表2-14、2-15）

「階層別研修」の対象者別に「受講者一人当たりの研修日数」（平成19年度実績）をみると、「新任職員研修」が3.62日で最も多く、特に、市長会、町村会、（財）市町村振興協会では、他の研修区分に比べて多くの時間が当てられた状況となっている。

また、「特別研修等」の分野別に「受講者一人当たりの研修日数」（平成19年度実績）をみると、「指導者養成研修」が2.77日で最も多く、次いで、「政策能力向上研修」が2.75日、「法務能力向上研修」が2.36日などとなっている。（以上表2-14参照）

さらに、「特定課題研修・専門研修」のうちの分野別の状況をみると、「福祉・医療・生活・環境」が2.39日で最も多く、次いで、「まちづくり」が2.35日、「財務・税務・会計」が2.07日、「産業・労働・農林水産・観光」が1.69日などとなっている。（表2-15参照）

表 2-14 市区町村職員向け研修の受講者一人当たりの研修日数

(単位：日)

内 容	団 体	都道府県	共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市 町 村 振興協会	平 均
			法 人	協 議 会・ 任 意 団 体	平 均				
(1) 階層別研修									
	新任職員研修	4.11	3.49	2.52	3.37	8.00	2.81	4.05	3.62
	一般職員研修	2.57	3.33	2.22	3.21	2.91	1.34	2.37	2.92
	監督者研修	3.32	2.77	2.24	2.71	2.34	1.56	2.23	2.77
	管理者研修	1.91	1.92	1.39	1.85	1.86	0.76	2.07	1.82
	トップセミナー	0.53	0.95	0.63	0.75	1.00	0.87	0.75	0.76
	計	2.87	3.00	1.99	2.87	3.41	1.35	2.32	2.76
(2) 特別研修等									
	指導者養成研修	2.59	3.03	2.57	2.99	2.00	1.53	2.59	2.77
	法務能力向上研修	2.81	2.45	1.79	2.28	2.04	1.76	2.43	2.36
	政策能力向上研修	2.07	3.30	2.14	3.09	2.05	2.79	2.56	2.75
	特定課題研修・専門研修	1.90	1.73	1.63	1.71	1.87	1.56	2.01	1.78
	コミュニケーション 能力向上研修	1.80	1.82	1.49	1.72	1.89	2.45	1.88	1.78
	キャリア形成研修	1.76	1.85	1.58	1.71	0.00	0.92	1.91	1.80
	語学・OA・統計研修	1.67	1.70	1.73	1.70	0.00	1.18	1.51	1.67
	その他	1.55	1.44	1.03	1.36	1.38	1.00	1.30	1.36
	計	2.06	2.01	1.66	1.94	1.90	1.70	2.02	1.96

(注)「受講者一人当たりの研修日数」は、各広域共同研修機関等から回答のあった「研修課程」(平成19年度実績)ごとの「受講者数」に「一回当たり日数」を乗じて得た「延べ受講人日数」の累計を、「受講者数」の合計で除して算出している。

表 2-15 市区町村職員向け特定課題研修・専門研修の受講者一人当たりの研修日数

(単位：日)

内 容	団 体	都道府県	共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市 町 村 振興協会	平 均
			法 人	協 議 会・ 任 意 団 体	平 均				
人事・労務		1.49	1.26	1.45	1.29	1.39	1.35	1.90	1.43
財務・税務・会計		2.20	2.20	1.68	2.02	2.00	1.58	2.25	2.07
自治体経営		2.10	1.21	1.24	1.22	3.00	2.25	1.77	1.58
広報・広聴・情報公開		1.59	1.31	1.59	1.38	0.00	1.41	1.15	1.36
まちづくり		2.00	2.46	0.00	2.46	0.00	2.00	2.00	2.35
福祉・医療・生活・環境		0.00	2.39	0.00	2.39	0.00	0.00	0.00	2.39
教育・人権・国際交流		0.50	0.53	0.00	0.53	0.00	0.50	0.00	0.53
情報政策		2.00	1.02	1.00	1.02	0.00	0.00	0.00	1.33
防災・危機管理・地域安全		1.63	1.23	1.85	1.43	2.00	1.43	1.44	1.51
産業・労働・農林水産・観光		2.00	2.30	1.00	1.62	0.00	0.00	0.00	1.69
その他		2.12	1.52	2.00	1.60	2.00	0.00	1.73	1.74

(注)「受講者一人当たりの研修日数」は、各広域共同研修機関等から回答のあった「研修課程」(平成19年度実績)ごとの「受講者数」に「一回当たり日数」を乗じて得た「延べ受講人日数」の累計を、「受講者数」の合計で除して算出している。

④ 特色のある研修の実施状況（表2-16、2-17）

広域共同研修機関等で実施した「階層別研修」（原則として平成19年度実績）のうち特色のある研修として、7団体から回答があった。主な内容は、表2-16のとおりである。

また、「特別研修等」（原則として平成19年度実績）のうち特色のある研修として、32団体から回答があった。主な内容は、表2-17のとおりである。

表2-16 特色のある階層別研修の実施状況

研修種別	団体名	研修課程名	内容・特色
新任職員研修	三重県自治会館組合	ワンステップ研修（中期）	①課題図書を通じて、自分のまちのビジョンを描き、自ら課題を設定して論理的に考えることにより、創造力・着眼点を高める。 ②組合にて事前に「共通講義」を受講後、福祉施設での2日間の通所体験を通して幅広い行政の仕事や役割について認識する。
	沖縄県自治研修所	市町村新採用職員研修（首長講話）	県内市町村長の講話を通して、新採用職員が住民サービスへの取り組み方、行政における経営感覚等、市町村長の考え方に直にふれる機会を提供する。
一般職員研修	財団法人ふくしま自治研修センター	能力開発研修1～5	若手職員、中堅職員及び管理者に求められる様々な能力開発に関する講座を用意し、その中から、職員が重点的に開発したいと考える能力を養成する講座を自主的に選択して受講する。（必修・選択式の指名研修）
	千葉県市町村総合事務組合（千葉県自治研修センター）	中堅職員研修	中堅職員として期待される視野・見識を高めるとともに、管理監督能力を養うことを目的に、基礎法制、組織管理、政策形成等93時間、15日間に渡り研修を行う。他市町村職員との情報ネットワーク構築の場としても有用となっている。
	新潟県自治研修所	主任・主査研修	受講者相互の交流を図るため、時間外にオフサイトミーティング（希望制）を実施
	財団法人福井県市町村振興協会	市町等職員研修	市町村アカデミーとの共催による研修の実施（平成20年度～）
	三重県自治会館組合	スリーステップ研修Ⅱ	県内の特定地域をフィールドとして実施する現場での体験型研修。地元住民と研修生が一緒になって、「水のゆくえ」、「あるもの探し」をテーマに、地域を歩いて調べ、絵地図にまとめて発表する。地元学の手法を研修に取り入れた三重流地元学であり「三重ふるさと学」と呼んでいる。
	島根県自治研修所	一般職員第Ⅱ課程研修	県職員と市町村職員が合同で県内の行政課題研究を行い、課題を解決する施策を立案する研修。20歳代後半～30歳代前半の県・市町村職員の政策形成能力を養成するとともに、将来にわたるネットワークを構築し県と市町村が一体となって島根県が抱える行政課題を解決していく視点を養う。

表 2-17 特色のある特別研修等の実施状況

研修種別	団体名	研修課程名	内容・特色
指導者養成研修	こうち人づくり広域連合	職場内講師養成研修(接遇リーダー)	職場風土を活性化し、コミュニケーションを良くするとともに、信頼される役所づくりを目指して、住民サービスの向上を図る。
法務能力向上研修	財団法人東北自治研修所	政策法務研修	基調講義・事例研究の後、実際に条例を作成し、講師から講評をいただく。
	茨城県自治研修所	法務マスター研修	行政法、行政手続法、政策法務、法制執務、行政訴訟等に関する講義により、法律事務のリーダーとして必要な知識を習得するとともに各市町村で課題に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。5～11月の約半年間にわたり、24回の日程で実施。
	東京都市町村総合事務組合(東京都市町村職員研修所)	政策法務演習(立法法務)	テーマに沿った条例をグループごとに作成。政策実現の手段として条例を作成することで政策法務能力の向上を目指す。所属部署に関係なく参加でき、立法事実の整理から条例作成にいたるまでの一連の過程を学べる研修。
	財団法人山口県ひとづくり財団	民法基礎講座Ⅰ、Ⅱ 行政法基礎講座	研修を一般に開放し、県・市町職員と受講する。
		法務マスター研修	訴訟対応能力向上のための研修。4部構成で計6日間の研修。(平成20年度～)
福井県町村会	法務事例研修	行政に係る法律問題を弁護士を交えて意見交換を行う。(平成20年度～)	
政策能力向上研修	財団法人ふくしま自治研修センター	政策形成能力開発講座(平成20年度新規・内容再編)	地域課題について具体的な政策立案演習を行う、3ヶ月間の中期研修。平成8～18年度まで実施した政策形成トレーニング講座(10ヶ月間)をリメイク。
	群馬県自治研修センター	行政課題工房コース	自治体が抱える特定の行政課題に対し、研修生同士が意見交換を行うゼミ形式により政策形成を実践する。
	千葉県市町村総合事務組合(千葉県自治研修センター)	政策研究実践研修	広域的な行政課題について調査・研究し、その対策等の企画立案を行う。千葉大学との連携事業として実施。
	財団法人山梨県市町村振興協会	市町村職員先進施策調査研修	当面の諸課題への対応又は新たな行政手法の導入等で先進的な取組をしている市町村へ訪問、担当者から施策の導入経過、成果、問題点等調査研修する。
	東京都市町村総合事務組合(東京都市町村職員研修所)	政策課題研究	行政課題(テーマ)について、現状の問題点や解決策を調査研究し、論じ合い、グループごとに独自の政策を提言する形式の研修。ゼミ形式・グループ演習が中心の半年間の長期研修で、研修最終日には成果発表会を実施。成果をまとめた印刷物を発行。
	財団法人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)	企画書作成研修	効果的でわかりやすい企画書作成のスキルを習得することにより、業務遂行の基礎となる企画立案能力の向上を図る。(平成20年度～)
		創造性開発研修	住民ニーズに対応するための創造力について理解を深め、その効果的な発揮の仕方を学ぶ。(平成20年度～)
特定課題研修・専門研修			
人事・労務	こうち人づくり広域連合	安全衛生基本セミナー	働きやすい組織・職場づくりや不調者への対応など、管理職に求められている役割やメンタルヘルスについて理解し実践につなげる。
財務・税務・会計	秋田県市長会	公会計整備研修・公会計整備実務リーダー研修	財務諸表の整備に必要な知識・技能等の習得(平成20年度～)

	宮城県市町村自治振興センター（宮城県市町村職員研修所）	公会計改革講座	公会計改革の意義を踏まえるとともに財務諸表の分析や健全化等の立案等、実践的な演習を通して、公会計制度を学ぶ。（平成20年度～）
	鹿児島県市町村行政推進協議会	地方財政健全化法を踏まえた公会計講座	新地方公会計制度を踏まえた研修会（平成20年度～）
自治体経営	財団法人東北自治研修所	行政課題研修（NPM関連）	NPMについての講義とその活用法
	財団法人大阪市町村振興協会（おおさか市町村職員研修研究センター）	業務改善研修	日常業務の問題点を把握し、改善手法を習得するとともに職場活性化の向上を図る。
	広島県自治総合研修センター	まちづくり協働	共同研究に近い形態の研修で、成果は政策提言とする。県企画振興局と共同実施。
	財団法人佐賀県市町村振興協会	市町村アカデミー自治研修会	自治体経営について、地域活性化
	長崎県総務部新行政推進室	経営シミュレーション研修	企業経営を経営の当事者として疑似体験することにより、経営感覚を高めることを目的に実施する。県職員、市町職員、民間企業職員の合同研修。
広報・広聴・情報公開	財団法人大阪市町村振興協会（おおさか市町村職員研修研究センター）	情報公開・個人情報保護研修	情報公開制度・個人情報保護制度に関する基本的な知識の習得と対応策を学ぶ。
		行政広報研修	見やすくわかりやすい住民向け情報誌（紙）の作成に必要なスキルを学ぶ。（平成20年度～）
	鹿児島県市町村行政推進協議会	アナウンス担当職員研修会	各市町村のアナウンス担当職員を対象とした研修（平成20年度～）
まちづくり	こうち人づくり広域連合	地域のあるもの探し研修	地域住民と行政職員が一緒になり、外部講師の助言を得ながら、自然・暮らし・仕事・食べもの等、地元に当たり前にある「あるもの」を調べ、どう活かすか考えることにより、実践的な地域づくりの手法を習得するとともに、これからの地域を担っていくリーダーを育成する。
		地域資源活用研修	地域にある資源を再確認し、地域住民と行政職員が一緒になって、全国に向けて情報発信するなど、活力ある地域づくりに取り組む。
福祉・医療・生活・環境	財団法人東北自治研修所	行政課題研修（少子・高齢化対策）	少子対策・超高齢化社会に向けた施策について考える。
	財団法人兵庫県自治協会	ワーク・ライフ・バランス研修	ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、地方公共団体に課せられた役割を認識し、実現に必要な知識等を先進事例とともに習得する。（平成20年度～）
	福岡県自治振興組合（福岡県市町村職員研修所）	課題研修 高度福祉社会	大学（大学院生・学生）から研修参加者を募集。少子社会の課題認識とその解決策を探る研修を実施。
情報政策	財団法人大阪市町村振興協会（おおさか市町村職員研修研究センター）	情報化基本研修	情報化事務担当者として必要な基本知識の習得を図る。（平成20年度～）
防災・危機管理・地域安全	財団法人東北自治研修所	管理者研修（地震防災）	東北の地震防災についての講義（津波発生メカニズム等）阪神・淡路や日本海中越沖などの震災地域からの実態報告など（平成20年度～）
	広島県自治総合研修センター	危機管理	自衛隊の応援を得て図上訓練を行う研修
その他	青森県町村会	面接試験技法研修会	市町村職員採用試験業務における面接技法の普及と向上を図る。日本人事試験研究センターより講師1名を派遣願い、講話及びグループ討議等を行う。
	彩の国さいたま人づくり広域連合（自治人材開発センター）	民間企業に学ぶ	県内民間企業の協力を得て経営理念、経営努力、経営感覚を学ぶ事により行政経営能力を備えた職員を育成する。

	財団法人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）	ビジネス文書作成研修	文書作成の基本や、ルール・マナーを学ぶことにより、わかりやすい文書の作成方法について学ぶ。
	財団法人兵庫県自治協会	地方公会計改革研修	地方公会計改革として新たに推し進められる貸借対照表等の新たな整備・開示に対し、必要な情報を得るとともに、段階的な実務演習を通じ、制度の円滑な導入を図る。
	岡山県市長会	コンプライアンス研究会	岡山県下各都市におけるコンプライアンス理念の確立と行政対象暴力の排除・根絶の重要性を再確認し、組織的な取組をより一層強化する。
	広島県自治総合研修センター	市町指導者	県職員も含め、3週間の宿泊研修で、政策研究を中心に、幅広い視野を持ったリーダーとなる職員を養成する。
	鳥取県自治研修所	情報収集・活用力養成講座	県立図書館と連携し、政策形成に必要な基礎資料の収集方法や集めた情報の有効な活用
	財団法人山口県ひとつぐり財団	経済セミナー	研修を一般に開放し、県・市町職員と受講する。
	福岡県職員研修所	NPOとのパートナーシップ（入門編）	県職員・市町村職員・NPO関係者が参加して、行政とNPOとの協働に関して理解を深める研修。講義終了後に意見交換を行えるよう、宿泊研修としている。民間企業からも参加。
コミュニケーション能力向上研修	神奈川県市長会	秘書事務職員研修会	接遇の基本や不測事態とクレーム対応等について研修（平成20年度～）
	彩の国さいたま人づくり広域連合 自治人材開発センター	モチベーションアップ	自己理解・他者理解を図りマネジメント能力やスキル向上を高めることにより人が育つ土壌（組織づくり）を目指す。（平成20年度～）
	財団法人愛知県市町村振興協会（研修センター）	クレーム対応研修	クレーム体験を詳細に記述し、これを題材に業者がシナリオを作成し、講義中ロールプレイングを実施する。ロールプレイングは、実際の役者が登場し、「実践的で真実味」のある内容となっている。
	財団法人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）	クレーム対応研修	クレームへの対応能力を高めるとともに、クレームを通じて今後にかかす方法を学ぶ。
	財団法人山口県ひとつぐり財団	住民と行政のパートナーシップ実践講座	研修を一般に開放し、県・市町職員と受講する。（平成20年度～）
	こうち人づくり広域連合	相手に伝わる話し方研修	情報を正しく伝え、説得力のある説明や表現力の向上を図るとともに、その基本能力である話し方の能力向上を目指す。
キャリア形成研修	彩の国さいたま人づくり広域連合（自治人材開発センター）	女性職員ステップアップ研修	女性の社会進出等による、女性職員のキャリアアップを考え、より主体的に行動できる能力の開発を目指す。
	大分県市町村職員研修運営協議会	自主興動塾	総務省関係等による行政を取り巻く最新情勢についての講話、心理・内面分析の手法を用いてキャリア形成の筋道を学ぶ演習、県職員との合同研修による市町村の現状改善につながる企画・立案能力の育成の3部構成からなる研修で、長期継続的なキャリアアップの支援・自律性の育成について一翼を担っている。
その他	財団法人千葉県市町村振興協会	市町村職員海外派遣研修	諸外国における行政の実情を調査研究することにより、市町村職員の総合的行政能力の向上を図るとともに、国際的視野の見識をもった人材を養成し、地方自治の伸展に資する。
	神奈川県市長会	市長車運転員等研修会	「県内の交通事故発生状況と眼・肩・腰の疲れを和らげる健康法」についての講演及び実技などを取り入れた研修

福井県市長会	秘書担当者研修	民間で人材育成の講師をされている方、県で長く秘書事務を務められた方による講演（平成20年度～）
長野県市町村職員研修センター	出前研修	小規模町村を主な対象に、希望する団体に当研修センターから講師を派遣して実施（平成20年度～）
財団法人京都市町村振興協会	住民参加型協働研修	受研者に地域住民等を交えることにより、地域課題の共有化や協働推進のためのきっかけづくりを行うなど、協働の基盤づくりを目的とした研修
三重県自治会館組合	地域クリエイター養成塾	市町職員を対象に、個性豊かな地域づくりに必要な人材を育成する。また、先進地のキーパーソンや行政の対応を取材するとともに、県外先進地のキーパーソン等を迎え、交流を図ることにより地域づくりの人的ネットワークを形成する。
鳥取県自治研修所	事例に学ぶ講座	行政の成功例、失敗例、注目すべき事例について、そのときの組織の動き、各職員の姿勢、責任者の考えたこと、取り組んだ手法等の具体例を学ぶ。
福岡県自治振興組合（福岡県市町村職員研修所）	市町村・県合同研修	行政と民間（NPO）のパートナーシップのあり方を考える研修。民間企業からの研修参加者あり。
財団法人佐賀県市町村振興協会	市町職員海外研修	地域振興、少子高齢化
長崎県市町村行政振興協議会	ブロック別ニーズ研修	各市町村からのニーズ（要望）に沿った研修を該当団体に前出研修する。
	ブロック別研修（クレーム対応、メンタルヘルス研修、法令研修）	離島地域が多く集合研修への参加が難しいことから、出前研修を実施（県内6～7地区）
沖縄県自治研修所	歴史・文化講座（県職員・市町村職員合同研修）	沖縄県の歴史と文化に対する理解を深め、幅広い教養を培うとともに、郷土愛のある職員の育成に資することを目標に、合同研修として実施

⑤ 市区町村職員向け研修の課程数の増減（表2-18）

広域共同研修機関等で実施している市区町村職員向け研修の課程数について、ここ5年間で「増えている」と回答した団体は44団体（42.7%）、「変わらない」と回答した団体は41団体（39.8%）で、ともに「減っている」と回答した団体（16団体、15.5%）を上回っている。

団体の区分別にみると、「増えている」と回答した団体の割合が最も高いのは共同設置機関（19団体、65.5%。うち法人14団体、協議会・任意団体5団体）で、次いで、（財）市町村振興協会（9団体、52.9%）、都道府県（12団体、44.4%）の順となっている。

一方、「減っている」と回答した団体の割合が最も高いのは町村会（5団体、31.3%）で、次いで、都道府県（7団体、25.9%）、市長会（2団体、14.3%）の順となっている。

表2-18 市区町村職員向け研修の課程数の増減

（単位：団体数、%）

内 容	団 体	共同設置機関			市長会	町村会	市町村振興協会	合 計	
		都道府県	法 人	協議会・任意団体					小 計
回答団体数		27 (100.0)	19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)
①増えている		12 (44.4)	14 (73.7)	5 (50.0)	19 (65.5)	3 (21.4)	1 (6.3)	9 (52.9)	44 (42.7)
②変わらない		8 (29.6)	5 (26.3)	3 (30.0)	8 (27.6)	8 (57.1)	10 (62.5)	7 (41.2)	41 (39.8)
③減っている		7 (25.9)	0 (0.0)	2 (20.0)	2 (6.9)	2 (14.3)	5 (31.3)	0 (0.0)	16 (15.5)
無回答		0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.1)	0 (0.0)	1 (5.9)	2 (1.9)

⑥ 最近における研修課程の改正点（表2-19）

広域共同研修機関等で実施する市区町村職員向け研修について、研修課程をここ5年間で大きく改正した場合の主な改正点について質問したところ、49団体から回答があった。

その内容をみると、都道府県では「県職員と市町村職員との合同研修の増加」、(財)市町村振興協会では「県と市との研修一元化」など研修の合同化・一元化を図ったという回答が多くあった。また、階層別研修では課程を再編・簡素化したという回答、特別研修等では法令関係などの課程を充実したという回答が複数あった。主な内容は、表2-19のとおりである。

表2-19 最近における研修課程の改正点

団体（回答数）	主 な 改 正 点
都道府県(15)	<ul style="list-style-type: none"> ・アウトソーシングの実施（本庁での市町村向け研修は合同研修のみを実施） ・受講しやすいように科目を厳選し、受講期間を短縮 ・市町職員の受入枠数の拡大（市町村合併による新市町支援のため） ・県市町村職員合同研修について、県民局単位で実施するサテライト研修を実施 ・県職員研修所と市町村職員研修所のそれぞれが企画・運営する研修に、相互に研修生を参加させるという形に変更 ・県職員と市町村職員との合同研修の増加 ・新規採用職員研修以外の階層別研修の日程を短縮 ・町村職員研修における階層別研修を整理縮減 ・階層別研修を市町村振興協会に移行 ・市町職員に対して、従来の階層別研修に加えて、県職員とともにステージアップ研修の各講座を受講できるよう改正 ・一般職員研修に選択科目を設定 ・特別研修（パワーアップ研修）を市町村職員と県職員の合同研修に変更 ・県職員向けの「能力開発研修」に参加する形で、特別研修（専門研修）の科目数を大幅に増加 ・法律系研修の廃止
共同設置機関	
法人(11)	<ul style="list-style-type: none"> ・研修体系の大幅な再編（能力開発コース、研修講師養成コース） ・時宜に沿う研修科目の立案（分権と協働、メンタルヘルス、人事評価、公会計改革講座等） ・研修日程を1日とした「1日研修」の導入 ・階層別研修におけるメニューの選択制の導入 ・研修体系の見直し（階層別研修のスリム化、選択研修の充実） ・一般研修並びに専門研修に係るカリキュラムの充実 ・特別研修の再構築（役割を終えた研修の廃止、新たに必要な研修の新設）
協議会・任意団体(6)	<ul style="list-style-type: none"> ・講師陣の充実（県・市町村職員→プロ） ・階層別研修を再編・簡略化し一部を廃止 ・専門研修課程の種類を大幅に増加（特に、法令関係の研修課程を増加） ・法制関係研修の充実（政策法務研修の創設、法制執務研修の拡充） ・キャリア開発研修・実務研修のメニューを大幅に拡充 ・県内市町村及び一部事務組合等職員を対象とした研修組織として協議会を設立し、階層別研修6研修、専門研修11研修を実施

市長会 (5)	<ul style="list-style-type: none"> ・秘書担当者研修を新設 ・合同研修について業務を委託 ・経費削減のため、事業を縮小
町村会 (6)	<ul style="list-style-type: none"> ・本会で進めていた研修と以前から委託していた研修を整理し、階層別の市町合同研修を本会実施のもののみに変更 ・参加対象者を「新任」に限定せず、「相当職」とし「就任後の年数」も拡大 ・新人職員研修のカリキュラム「地方自治法、公務員倫理、接遇等」を1人の研修講師に依頼 ・新規採用職員研修を県・市長会と共催、主事・技師級研修を市長会と共催 ・係長級研修・課長補佐級研修・課長級研修を監督者級研修・管理者級研修へ整理統合 ・トップセミナー、トップマネジメントセミナーを他県町村会と共同開催 ・面接試験技法研修会を2年に1回の開催から毎年開催に変更
市町村振興協会 (6)	<ul style="list-style-type: none"> ・県及び市と研修一元化を行い、原則として合同で研修を実施 ・個人のペースで利用できるeラーニング研修を導入 ・研修体系を再構築し、特に専門的研修課程を大幅に拡充 ・市町村合併後の研修充実のため、特別研修を増やし、受講の選択の幅を拡充 ・研修実施主体を県自治研修所から(財)市町村振興協会に移行 ・振興協会(研修センター)直営での実施体制に切り替え

⑦ 市区町村職員向け研修の受講者数の推移（表2-20）

広域共同研修機関等で実施した市区町村職員向け研修の受講者数の推移について、平成19年度の実績をみると、平成18年度の受講者数に比べて「増加している」団体は57団体（55.3%）で、「減少している」団体（36団体、35.0%）を上回っている。

また、平成15年度の受講者数と比べて「増加している」団体は77団体（74.8%）で、「減少している」団体（18団体、17.5%）を大きく上回っている。

表2-20 市区町村職員向け研修の受講者数の推移

（単位：団体数、%、人）

内 容	団 体		共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市 町 村 振 興 協 会	合 計
	都道府県		法 人	協 議 会・ 任 意 団 体	小 計				
回答団体数	27 (100.0)		19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)
1団体当たりの平均受講者数									
平成19年度	796		2,666	1,548	2,281	232	296	1,276	1,130
平成18年度	773		2,645	1,300	2,181	224	263	1,241	1,093
平成17年度	735		2,435	1,271	2,061	219	293	1,107	1,022
平成16年度	794		2,674	1,423	2,272	222	435	907	1,085
平成15年度	847		2,712	1,526	2,331	220	447	737	1,088
平成19年度受講者数									
対平成18年度	増加団体数	12 (44.4)	12 (63.2)	9 (90.0)	21 (72.4)	8 (57.1)	12 (75.0)	4 (23.5)	57 (55.3)
	減少団体数	15 (55.6)	5 (26.3)	0 (0.0)	5 (17.2)	4 (28.6)	2 (12.5)	10 (58.8)	36 (35.0)
	変わらない団体数	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	1 (3.4)	0 (0.0)	1 (6.3)	0 (0.0)	2 (1.9)
	無回答	0 (0.0)	2 (10.5)	0 (0.0)	2 (6.9)	2 (14.3)	1 (6.3)	3 (17.6)	8 (7.8)
対平成15年度	増加団体数	14 (51.9)	16 (84.2)	9 (90.0)	25 (86.2)	10 (71.4)	15 (93.8)	13 (76.5)	77 (74.8)
	減少団体数	13 (48.1)	1 (5.3)	1 (10.0)	2 (6.9)	2 (14.3)	0 (0.0)	1 (5.9)	18 (17.5)
	変わらない団体数	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	無回答	0 (0.0)	2 (10.5)	0 (0.0)	2 (6.9)	2 (14.3)	1 (6.3)	3 (17.6)	8 (7.8)

(4) 経費負担等

① 都道府県からの補助金等の財政支援（表2-21）

市区町村職員向け研修の実施に当たり、都道府県からの補助金等の財政支援を「受けていない」と回答した団体は94団体で、全体の約9割となっている。

表2-21 都道府県からの補助金等の財政支援

(単位：団体数、%)

内 容	団 体	共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市町村 振興協会	合 計
		都道府県	法 人	協議会・ 任意団体				
回答団体数	27 (100.0)	19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)
①受けている	0 (0.0)	1 (5.3)	3 (30.0)	4 (13.8)	1 (7.1)	1 (6.3)	0 (0.0)	6 (5.8)
②受けていない	26 (96.3)	18 (94.7)	7 (70.0)	25 (86.2)	12 (85.7)	15 (93.8)	16 (94.1)	94 (91.3)
無回答	1 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.1)	0 (0.0)	1 (5.9)	3 (2.9)

② 市区町村からの負担金等の徴収（表2-22）

市区町村職員向け研修の実施に当たり、市区町村から負担金等を「徴収している」と回答した団体は34団体（33.0%）で、61団体（59.2%）は「徴収していない」と回答している。

団体の区別にみると、「徴収していない」と回答した団体の割合が最も高いのは市長会（10団体、71.4%）で、次いで、（財）市町村振興協会（11団体、64.7%）、都道府県（17団体、63.0%）の順となっている。

表2-22 市区町村からの負担金等の徴収

(単位：団体数、%)

内 容	団 体	共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市町村 振興協会	合 計
		都道府県	法 人	協議会・ 任意団体				
回答団体数	27 (100.0)	19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)
①徴収している	9 (33.3)	12 (63.2)	2 (20.0)	14 (48.3)	1 (7.1)	6 (37.5)	4 (23.5)	34 (33.0)
②徴収していない	17 (63.0)	7 (36.8)	7 (70.0)	14 (48.3)	10 (71.4)	9 (56.3)	11 (64.7)	61 (59.2)
無回答	1 (3.7)	0 (0.0)	1 (10.0)	1 (3.4)	3 (21.4)	1 (6.3)	2 (11.8)	8 (7.8)

(注) 研修費用としてではなく、研修実施機関等の全体の運営費として、市区町村から負担金等を徴収している場合は、回答の対象から除いている。

③ 市区町村からの負担金等の徴収方法（表2-23）

市区町村職員向け研修の実施に当たり、市区町村から負担金等を「徴収している」と回答した34団体に対し、その主な徴収方法について質問したところ、「受講課程や受講者数に応じて市区町村から個別に徴収」と回答した団体が17団体（50.0%）、「受講実績にかかわらず市区町村から一括徴収」と回答した団体が6団体（17.6%）で、「個々の受講者からその都度徴収」と回答した団体はなかった。

なお、「その他の徴収方法」としては、「市町村の負担金を市長会、町村会がまとめて納付」、「均等割、職員数割及び受講者数割により年間分を一括して徴収」などの回答があった。

表2-23 市区町村からの負担金等の徴収方法

(単位：団体数、%)

内 容	団 体	都道府県	共同設置機関			市長会	町村会	市町村 振興協会	合 計
			法 人	協議会・ 任意団体	小 計				
回答団体数		9	12	2	14	1	6	4	34
①受講実績にかかわらず市区町村から一括徴収		1 (11.1)	3 (25.0)	1 (50.0)	4 (28.6)	0 (0.0)	1 (16.7)	0 (0.0)	6 (17.6)
②受講課程や受講者数に応じて市区町村から個別に徴収		3 (33.3)	7 (58.3)	1 (50.0)	8 (57.1)	1 (100.0)	4 (66.7)	1 (25.0)	17 (50.0)
③個々の受講者からその都度徴収		0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
④その他		5 (55.6)	2 (16.7)	0 (0.0)	2 (14.3)	0 (0.0)	1 (16.7)	3 (75.0)	11 (32.4)

④ 市区町村関係団体などからの補助金・負担金等（表2-24）

市区町村職員向け研修の実施に当たり、市区町村関係団体（市長会、町村会、(財)市町村振興協会）などから補助金・負担金等を「受けている」と回答した団体は61団体で、全体の約6割となっている。

団体の区分別にみると、共同設置機関では、28団体（96.6%。うち法人18団体、協議会・任意団体10団体）が市区町村関係団体などから補助金・負担金等を受けている。

一方、(財)市町村振興協会では、約9割の団体（15団体、88.2%）が補助金・負担金等を「受けていない」と回答している。

表2-24 市区町村関係団体などからの補助金・負担金等

(単位：団体数、%)

内 容	団 体	都道府県	共同設置機関			市長会	町村会	市町村 振興協会	合 計
			法 人	協議会・ 任意団体	小 計				
回答団体数		27 (100.0)	19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)
①受けている		14 (51.9)	18 (94.7)	10 (100.0)	28 (96.6)	6 (42.9)	12 (75.0)	1 (5.9)	61 (59.2)
②受けていない		12 (44.4)	1 (5.3)	0 (0.0)	1 (3.4)	5 (35.7)	4 (25.0)	15 (88.2)	37 (35.9)
無回答		1 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (21.4)	0 (0.0)	1 (5.9)	5 (4.9)

(5) 研修のニーズ把握と評価

① 市区町村職員向け研修に対する市区町村のニーズ把握の方法（表2-25）

市区町村職員向け研修に対する「市区町村のニーズ把握の方法」（複数回答あり）については、「受講者へのアンケート」と回答した団体が78団体で最も多く、全体の約8割の団体がこの方法によっており、最も一般的な手法といえる。

次いで、「アンケートなど市区町村からの意見聴取」（65団体、63.1%）、「講師からの意見聴取」（19団体、18.4%）の順となっている。

なお、「その他のニーズ把握の方法」としては、「市町村の共同研修機関との協議」（都道府県）、「市区町村の研修担当課長で構成する審議会及び研修担当係長で構成する委員会によるニーズ把握」（共同設置機関）などの回答があった。

表2-25 市区町村職員向け研修に対する市区町村のニーズ把握の方法（複数回答あり）

（単位：団体数、%）

内 容	団 体 都道府県	共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市町村 振興協会	合 計
		法 人	協議会・ 任意団体	小 計				
回答団体数	27 (100.0)	19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)
①アンケートなど市区町村 からの意見聴取	12 (44.4)	17 (89.5)	9 (90.0)	26 (89.7)	9 (64.3)	6 (37.5)	12 (70.6)	65 (63.1)
②講師からの意見聴取	4 (14.8)	9 (47.4)	2 (20.0)	11 (37.9)	0 (0.0)	1 (6.3)	3 (17.6)	19 (18.4)
③受講者へのアンケート	18 (66.7)	17 (89.5)	9 (90.0)	26 (89.7)	8 (57.1)	10 (62.5)	16 (94.1)	78 (75.7)
④その他	14 (51.9)	4 (21.1)	3 (30.0)	7 (24.1)	2 (14.3)	4 (25.0)	3 (17.6)	30 (29.1)

② 研修事業の評価方法（表2-26）

研修事業の評価の方法（複数回答あり）については、「受講者へのアンケート」と回答した団体が89団体（86.4%）と最も多く、次いで、「機関・団体での自己評価」（70団体、68.0%）、「講師からの意見聴取」（25団体、24.3%）、「市区町村へのアンケート」（15団体、14.6%）の順となっている。

なお、「その他の評価方法」としては、「市区町村の共同研修機関からの意見聴取」（都道府県）、「市区町村の代表が集まり、アンケート結果をもとに次年度の研修内容に関する検討会を開催」（市長会、町村会）、「全市町村を訪問し、個別にヒヤリングを実施」（（財）市区町村振興協会）などの回答があった。

表2-26 研修事業の評価方法（複数回答あり）

（単位：団体数、%）

内 容	団 体		共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市 町 村 振 興 協 会	合 計
	都道府県		法 人	協 議 会・ 任 意 団 体	小 計				
回答団体数	27 (100.0)		19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)
①機関・団体での自己評価	20 (74.1)		13 (68.4)	8 (80.0)	21 (72.4)	6 (42.9)	11 (68.8)	12 (70.6)	70 (68.0)
②講師からの意見聴取	9 (33.3)		6 (31.6)	5 (50.0)	11 (37.9)	0 (0.0)	1 (6.3)	4 (23.5)	25 (24.3)
③受講者へのアンケート	26 (96.3)		19 (100.0)	9 (90.0)	28 (96.6)	9 (64.3)	12 (75.0)	14 (82.4)	89 (86.4)
④市区町村へのアンケート	4 (14.8)		4 (21.1)	3 (30.0)	7 (24.1)	1 (7.1)	0 (0.0)	3 (17.6)	15 (14.6)
⑤その他	2 (7.4)		1 (5.3)	0 (0.0)	1 (3.4)	2 (14.3)	3 (18.8)	1 (5.9)	9 (8.7)

③ 研修事業の評価結果の活用（表2-27）

研修事業の評価結果の活用（複数回答あり）については、「研修方法の改善」と回答した団体が82団体（79.6%）と最も多いが、「講師の選定」（79団体、76.7%）、「研修計画の見直し」（70団体、68.0%）も多数の団体が回答しており、研修事業の評価結果が幅広く活用されていることがうかがえる。

なお、「その他の活用」としては、「次年度の研修の題材の検討」、「市区町村への情報提供」などの回答があった。

表2-27 研修事業の評価結果の活用（複数回答あり）

（単位：団体数、%）

内 容	団 体		共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市 町 村 振 興 協 会	合 計
	都道府県		法 人	協 議 会・ 任 意 団 体	小 計				
回答団体数	27 (100.0)		19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)
①研修計画の見直し	21 (77.8)		16 (84.2)	10 (100.0)	26 (89.7)	4 (28.6)	8 (50.0)	11 (64.7)	70 (68.0)
②研修方法の改善	25 (92.6)		15 (78.9)	9 (90.0)	24 (82.8)	8 (57.1)	10 (62.5)	15 (88.2)	82 (79.6)
③講師の選定	24 (88.9)		18 (94.7)	10 (100.0)	28 (96.6)	6 (42.9)	9 (56.3)	12 (70.6)	79 (76.7)
④その他	0 (0.0)		1 (5.3)	0 (0.0)	1 (3.4)	1 (7.1)	2 (12.5)	1 (5.9)	5 (4.9)

(6) 研修運営上の課題

① 研修計画・研修方法・教材・講師等に関する課題（表2-28）

市区町村職員向け研修の運営上の課題のうち「研修計画、研修方法・教材、講師等に関する課題について質問したところ、53団体から回答があった。

その内容をみると、「情報不足等により講師の新規開拓が困難」、「専門分野における講師の確保が困難」など、講師に関する課題についての回答が多かった。そのほか、「人員が限られているため、充実した研修の実施が難しい」、「情報収集に十分な時間がとれない」、「研修効果の測定が難しい」などの回答があった。

主な内容は、表2-28のとおりである。

表2-28 研修計画、研修方法・教材、講師等に関する課題

団体(回答数)	主 な 課 題
都道府県(11)	<ul style="list-style-type: none"> ・階層別研修が職種を分けた研修体系になっていないので、専門職（看護師、保育士等）の業務には直接関係しない研修科目が含まれており、専門職の受講者の研修意欲を高める工夫が必要 ・研修効果を維持する観点から、少人数制への移行を検討することが必要 ・新規研修課程の創設（スクラップ アンド ビルド） ・県内市町村職員の能力・スキルの底上げの観点から研修成果の効果的な活用について検討することが必要 ・新規講師の開拓 ・評価の良い講師の変更、定期的な講師の見直し方法 ・現状の施設、職員数では、階層別研修において受講対象者数に対応した規模（人数・回数）の研修を実施することが困難 ・研修によって受講希望者数に差があり、定員を大幅に超過する講座や、逆に定員割れしている講座がみられる ・受講しやすい環境づくりの観点から、離島を含めた研修実施場所の設定 ・県境市町村等へ配慮した開催会場の設定と参加人数確保の両立
共同設置機関	
法人(14)	<ul style="list-style-type: none"> ・研修計画等の策定における研修ニーズの把握と反映 ・研修効果の可視化 ・研修事後のフォローと業務への反映についての仕組みづくり ・研修の効果測定が難しい ・研修科目によっては、講師の選定に苦慮 ・市町村職員（専門実務分野）の講師を登用することが困難 ・講師の評価と講義の評価のギャップ ・講師の選定（費用面、情報など） ・新たな講師の発掘 ・複数日数の研修の実施が困難 ・住民の目線を心がけて立案・執行することが重要 ・構成団体が制定している人材育成基本方針の分析
協議会・任意団体(8)	<ul style="list-style-type: none"> ・教材、講師等の選定が偏る ・専門的な研修になると、近県に適当な講師が不在 ・講師等に関する情報の収集 ・担当職員のノウハウの蓄積と継承が困難 ・十分な実務要員が確保されていないため、研究内容の検証が不十分 ・研修運営に時間を取られ、情報収集、研修計画等に十分な時間を割けない

市長会 (5)	<ul style="list-style-type: none"> ・講師の選定 (質の把握が困難) ・少ないマンパワーで、より効果的な研修を実施する方法 ・人事担当側の職場外研修に対する要請と実施できる研修のミスマッチ
町村会 (8)	<ul style="list-style-type: none"> ・主催する研修体系の整理 (県自治研修所主催の研修との重複) ・受講者のニーズを的確に捉え、真に必要なテーマの研修を実施 ・講師の選定 ・研修予算・旅費等の十分な確保 ・あるカリキュラムの時間を増やしたいが、多くの職員の参加を考慮すると難しい ・人事担当側の職場外研修に対する要請と実施できる研修のミスマッチ
市町村振興協会 (7)	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の評価及び効果の測定方法 ・OJT と Off - JT との連携 ・研修方法・講師に関する情報収集・整理 ・新規研修における講師 (学識経験者) の情報や研修実績等の情報の不足 ・講師選定 (コスト面) ・自治体職員の講師選定

② 市区町村との関係や市区町村で実施する研修との関係に関する課題（表2-29）

市区町村職員向け研修の運営上の課題のうち「市区町村との関係や市区町村で実施する研修との関係に関する課題」について質問したところ、37団体から回答があった。

その内容をみると、市町村の規模等により研修に対するニーズや自ら実施する研修が異なることから、「研修科目の設定が難しい」という回答が多くみられた。

そのほか、「市町村が実施する研修との役割分担が不明確」、「研修に対する意識の差から参加団体に偏りがある」、「受講しやすい環境づくりによる参加人数の確保」、「構成市町村の当事者意識が不十分」などの回答があった。

主な内容は、表2-29のとおりである。

表2-29 市区町村との関係や市区町村で実施する研修との関係に関する課題

団体(回答数)	主 な 課 題
都道府県(8)	<ul style="list-style-type: none"> 市町村の規模により、各自で様々な研修を行っている団体と全く研修を行っていない団体があり、必要とされる研修が異なるため、研修科目の選択が難しい。 研修所に期待する研修内容が市町ごとに異なる。 市町村が実施する研修との役割分担が必要。 市町村と連携した受講しやすい環境づくりによる参加人数の確保。 今後、市町村職員の合同研修を拡充していくことについて、双方の意見調整を図ることが必要。 今後の市町村の費用負担、研修計画作成への市町村の関わり方。
共同設置機関	
法人(14)	<ul style="list-style-type: none"> 構成市町村数が多く、研修ニーズも多様で研修計画の策定に苦慮。 市町村合併による市町村規模の差の拡大や独自に研修を実施している市町村でニーズが異なるため、研修ニーズのばらつきが大きい。 研修所を備えた人口規模の大きな市の研修内容と当研修センターの研修事業の一部の研修内容に重複があるため、役割分担の明確化が必要。 各市町の人材育成基本方針と当財団で実施している研修の位置づけの明確化が必要。 より多くの受講者が参加しやすい環境づくり。 研修に対する積極性が異なっているため、参加者が特定の市町村に偏っている。
協議会・任意団体(5)	<ul style="list-style-type: none"> 研修内容に重複がある。 市町村の側に当事者意識が不十分で、研修に対する具体的な提言がなかなかあがってこない。 当協議会の研修に対する各市町村の姿勢に温度差がある。
市長会(1)	<ul style="list-style-type: none"> 財政面、人材面から市区町村が実施したくてもできない研修の補完ができない。
町村会(3)	<ul style="list-style-type: none"> 財政面、人材面から市区町村が実施したくてもできない研修の補完ができない。 受講者が参加しやすいよう、県、県市町村振興協会が開催する研修会と開催時期、テーマが重複しないようにする。
市町村振興協会(6)	<ul style="list-style-type: none"> 市町村により研修ニーズや人材育成の考え方の温度差が大きく、集合研修機関としてのあり方や科目・内容のレベル設定などが難しい。 市町村の機能と役割分担が十分に確立されていない。 行財政改革、職員数の削減等による参加者の減少。 研修施設から遠方の自治体の参加が少ない。 アンケート調査により計画を立てているが、市町村から予定通りに派遣されていない。

(7) 今後の展開

① 市区町村職員向け研修の現状と今後の展開 (表2-30、2-31、2-32)

広域共同研修機関等における市区町村職員向け研修の現状について、「過多である」と回答した団体は4団体(3.9%)であった。これらの団体は、今後の展開について、1団体が「現状維持」、3団体が「縮小して実施」と回答している。今後「縮小して実施」する理由としては、「研修担当の職員数が減少するおそれがあるため」(都道府県)、「階層別研修は各市町村又は広域圏で実施し、当研修所は各市町村では企画・実施が困難な高度の研修に専念すべきであるため」(共同設置機関)などの回答があった。

市区町村職員向け研修について、「現状で十分である」と回答した団体は77団体(74.8%)であった。これらの団体は、今後の展開について、9団体が「拡充して実施」、65団体が「現状維持」、2団体が「縮小して実施」と回答している。今後「拡充して実施」する理由としては、「地方分権改革に伴う権限移譲の進展により、職員の資質の一層の向上が求められるため」(都道府県、(財)市町村振興協会)、「市町村の要望に応えるため」(市長会、町村会)などの回答があった。また、今後「縮小して実施」する理由としては、「予算の削減に伴い、効率的な事業展開が求められるため」(共同設置機関)、「市町村が実施している階層別研修と内容が重複しており、研修体系の整理を図ることとしているため」(町村会)などの回答があった。

一方、市区町村職員向け研修の現状について、「不足している」と回答した団体は、18団体(17.5%)であった。これらの団体は、今後の展開について、12団体が「拡充して実施」、3団体が「現状維持」、2団体が「縮小して実施」と回答している。今後「拡充して実施」する理由としては、「地方分権の実現に向けて、職員の能力アップが重要課題であると考えため」(共同設置機関)、「市町村のニーズに応えるため」(市長会、町村会)などの回答があった。今後「縮小して実施」する理由としては、「研修担当の職員数が少なく、きめ細やかな研修が実施できていないため」などの回答があった。

表2-30 市区町村職員向け研修の現状についての考え方

(単位：団体数、%)

内 容	団 体	共 同 設 置 機 関			市 長 会	町 村 会	市 町 村 振 興 協 会	合 計
		都 道 府 県	法 人	協 議 会・ 任 意 団 体				
回答団体数	27 (100.0)	19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)
①過多である	2 (7.4)	2 (10.5)	0 (0.0)	2 (6.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (3.9)
②現状で十分である	21 (77.8)	12 (63.2)	6 (60.0)	18 (62.1)	11 (78.6)	13 (81.3)	14 (82.4)	77 (74.8)
③不足している	3 (11.1)	5 (26.3)	4 (40.0)	9 (31.0)	1 (7.1)	3 (18.8)	2 (11.6)	18 (17.5)
無回答	1 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (14.3)	0 (0.0)	1 (5.9)	4 (3.9)

表 2-31 市区町村職員向け研修に関する今後の展開

(単位：団体数、%)

内 容	団 体 都道府県	共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市町村 振興協会	合 計
		法 人	協議会・ 任意団体	小 計				
回答団体数	27 (100.0)	19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)
①拡充して実施	5 (18.5)	4 (21.1)	4 (40.0)	8 (27.6)	3 (21.4)	3 (18.8)	2 (11.8)	21 (20.4)
②現状維持	18 (66.7)	10 (52.6)	6 (60.0)	16 (55.2)	10 (71.4)	12 (75.0)	14 (82.4)	70 (68.0)
③縮小して実施	2 (7.4)	4 (21.1)	0 (0.0)	4 (13.8)	0 (0.0)	1 (6.3)	0 (0.0)	7 (6.8)
無回答	2 (7.4)	1 (5.3)	0 (0.0)	1 (3.4)	1 (7.1)	0 (0.0)	1 (5.9)	5 (4.9)

表 2-32 市区町村職員向け研修の現状と今後の展開

(単位：団体数)

区 分	①過多である	②現状で十分である	③不足している	無 回 答	計
①拡充して実施		9	12		21
②現状維持	1	65	3	1	70
③縮小して実施	3	2	2		7
無 回 答		1	1	3	5
計	4	77	18	4	103

② 今後力を入れたい市区町村職員向け研修の分野・テーマ（表2-33）

広域共同研修機関等において、今後力を入れたい市区町村職員向け研修の分野・テーマについては、60団体から回答があった。

その内容をみると、「政策能力」に関する分野を回答した団体が最も多く、そのほか、「法務能力」や「コミュニケーション能力」の向上を図る研修という回答も複数あった。

主な内容は、表2-33のとおりである。

表2-33 今後力を入れたい市区町村職員向け研修の分野・テーマ

団体(回答数)	主な分野・テーマ
都道府県(15)	<ul style="list-style-type: none"> ・法務能力 ・政策形成能力 ・マネジメント能力 ・ファシリテーションやプレゼンテーション能力 ・“意識改革”など、マインドに働きかけるようなテーマ ・市町村のニーズに応じた研修
共同設置機関	
法人(17)	<ul style="list-style-type: none"> ・法務能力 ・政策形成能力 ・コミュニケーション能力 ・マネジメント能力（モチベーション・コーチング） ・メンタルヘルス研修 ・有デジタル地図整備にともなう利活用のためのGIS研修 ・地域づくり研修（地域資源活用、情報発信など） ・コンプライアンス ・住民目線で住民と一緒に考え行動できる職員を育成する研修
協議会・任意団体(9)	<ul style="list-style-type: none"> ・法務能力 ・政策形成能力 ・人事評価制度に関する研修 ・コミュニケーション能力 ・まちづくり ・接遇、コントロールマインド、カウンセリング ・協働力向上 ・講師養成研修
市長会(6)	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション能力 ・政策秘書研修 ・道州制、地方分権 ・構成団体の共通課題、テーマ
町村会(5)	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション能力 ・町村の役割・機能
市町村振興協会(8)	<ul style="list-style-type: none"> ・法務能力、住民訴訟対応 ・政策形成能力 ・メンタルヘルス研修 ・コミュニケーション能力 ・OJT推進 ・制度改正がある分野

(8) 市区町村職員の研修に関する都道府県の役割等

① 市区町村職員向け研修に関して都道府県が担うべき役割 (表2-34)

市区町村職員向け研修に関して都道府県が担うべき役割について、「その役割を縮小させるべきである」と回答した団体は5団体(4.9%)、「関与する必要はない」と回答した団体は4団体(3.9%)で、全体の約7割の団体(73団体、70.9%)が「現行と同程度の役割を担う必要がある」、約1割の団体(14団体、13.6%)が「より積極的な役割を担う必要がある」と回答している。

団体の区分別にみると、「より積極的な役割を担う必要がある」と回答した団体の割合が最も高いのは、共同設置機関(5団体、17.2%。うち法人2団体、協議会・任意団体3団体)で、次いで、都道府県(4団体、14.8%)、市長会(2団体、14.3%)の順となっている。

表2-34 市区町村職員向け研修に関して都道府県が担うべき役割

(単位：団体数、%)

内 容	団 体		共 同 設 置 機 関			市 長 会	町 村 会	市 町 村 振 興 協 会	合 計
	都 道 府 県	法 人	協 議 会・ 任 意 団 体	小 計					
回答団体数	27 (100.0)	19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)	
①より積極的な役割を担う必要がある	4 (14.8)	2 (10.5)	3 (30.0)	5 (17.2)	2 (14.3)	2 (12.5)	1 (5.9)	14 (13.6)	
②現行と同程度の役割を担う必要がある	19 (70.4)	13 (68.4)	6 (60.0)	19 (65.5)	9 (64.3)	13 (81.3)	13 (76.5)	73 (70.9)	
③その役割を縮小させるべきである	2 (7.4)	1 (5.3)	1 (10.0)	2 (6.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.9)	5 (4.9)	
④関与する必要はない	0 (0.0)	2 (10.5)	0 (0.0)	2 (6.9)	1 (7.1)	1 (6.3)	0 (0.0)	4 (3.9)	
無回答	2 (7.4)	1 (5.3)	0 (0.0)	1 (3.4)	2 (14.3)	0 (0.0)	2 (11.8)	7 (6.8)	

② 広域共同研修機関等が充実を望む都道府県からの支援（表2-35）

市区町村職員向け研修に関して、「都道府県は、より積極的な役割を担う必要がある」と回答した14団体に対し、都道府県からの支援として充実を望む事項（複数回答あり）について質問したところ、最も多かったのは「研修に関する情報の提供」（11団体、78.6%）である。次いで、「研修の企画・実施への支援」（9団体、64.3%）、「研修の重要性についての普及啓発」（6団体、42.9%）、「講師の派遣・あっせん」（4団体、28.6%）の順となっている。

なお、「充実を望むその他の支援」としては、「県職員との合同研修の充実と市町村職員の受入枠の拡大、研修内容の共同開発」、「市町村職員との交流を図る研修への県職員の参加」などの回答があった。

表2-35 広域共同研修機関等が充実を望む都道府県からの支援（複数回答あり）

（単位：団体数、%）

内 容	団 体 都道府県	共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市 町 村 振興協会	合 計
		法 人	協 議 会・ 任 意 団 体	小 計				
回答団体数	4	2	3	5	2	2	1	14
①都道府県による市区町村職員向け研修の実施	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (14.3)
②運営スタッフ(職員)の派遣	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (33.3)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (14.3)
③研修の企画・実施への支援	3 (75.0)	1 (50.0)	2 (66.7)	3 (60.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (100.0)	9 (64.3)
④講師の派遣・あっせん	0 (0.0)	2 (100.0)	1 (33.3)	3 (60.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (28.6)
⑤研修に関する情報の提供	4 (100.0)	2 (100.0)	3 (100.0)	5 (100.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	11 (78.6)
⑥研修の重要性についての普及啓発	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (33.3)	2 (40.0)	1 (50.0)	2 (100.0)	1 (100.0)	6 (42.9)
⑦その他	0 (0.0)	2 (100.0)	1 (33.3)	3 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (21.4)

2-3 市区町村が行う職員研修に対する支援について（表2-36）

市区町村が行う職員研修に対して、広域共同研修機関等が行っている支援（複数回答あり）については、「研修に関する情報の提供」（58 団体、56.3%）が最も多く、次いで、「講師の派遣・あっせん」（34 団体、33.0%）、「研修機材の貸し出し」（33 団体、32.0%）、「研修の企画・実施に関する助言」（23 団体、22.3%）、「市区町村相互の情報交換の促進」（22 団体、21.4%）の順となっている。

「財政支援」を行っているとは回答した団体は12 団体（11.7%）で、概ねの財政支援額（平成19 年度実績）の1 団体当たり平均額は約9,222 千円となっている。

なお、「その他の支援」としては、「研修施設の貸し出し・提供」という回答があった。

表2-36 市区町村が行う職員研修に対する支援（複数回答あり）

（単位：団体数、%）

内 容	団 体 都道府県	共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市町村 振興協会	合 計
		法 人	協議会・ 任意団体	小 計				
回答団体数	27 (100.0)	19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)
①市区町村への職員派遣	0 (0.0)	1 (5.3)	0 (0.0)	1 (3.4)	0 (0.0)	1 (6.3)	2 (11.8)	4 (3.9)
②講師の派遣・あっせん	6 (22.2)	10 (52.6)	7 (70.0)	17 (58.6)	1 (7.1)	3 (18.8)	7 (41.2)	34 (33.0)
③教材、講師用マニュアルの 配布・あっせん	0 (0.0)	8 (42.1)	3 (30.0)	11 (37.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (11.8)	13 (12.6)
④研修の企画・実施に関する 助言	10 (37.0)	6 (31.6)	2 (20.0)	8 (27.6)	1 (7.1)	1 (6.3)	3 (17.6)	23 (22.3)
⑤研修体制についての助言	2 (7.4)	1 (5.3)	1 (10.0)	2 (6.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (3.9)
⑥研修の内容、技法、教材等 に関する調査、研究、開発	0 (0.0)	4 (21.1)	1 (10.0)	5 (17.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.9)	6 (5.8)
⑦研修に関する情報の提供	15 (55.6)	18 (94.7)	8 (80.0)	26 (89.7)	4 (28.6)	5 (31.3)	8 (47.1)	58 (56.3)
⑧研修機材の貸し出し	12 (44.4)	11 (57.9)	5 (50.0)	16 (55.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (29.4)	33 (32.0)
⑨市区町村相互の情報交換 の促進	4 (14.8)	9 (47.4)	1 (10.0)	10 (34.5)	3 (21.4)	1 (6.3)	4 (23.5)	22 (21.4)
⑩財政支援	0 (0.0)	3 (15.8)	0 (0.0)	3 (10.3)	2 (14.3)	1 (6.3)	6 (35.3)	12 (11.7)
⑪その他	3 (11.1)	2 (10.5)	1 (10.0)	3 (10.3)	1 (7.1)	1 (12.5)	0 (0.0)	8 (7.8)

2-4 中央研修機関での研修等について

(1) 中央研修機関への市区町村職員の派遣に対する支援（表2-37）

自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミーへの市区町村職員の派遣に対して、広域共同研修機関等が行っている支援（複数回答あり）については、「特に支援はしていない」と回答した団体が55団体（53.4%）で、全体の約半数は中央研修機関への市区町村職員の派遣に対する支援は行っていない状況がうかがえる。

また、支援をしている団体では、「助成制度がある」、「情報提供を行っている」と回答した団体がそれぞれ22団体（21.4%）であった。「助成制度の内容」について、助成額が比較的大きなものの例としては、「自治大学校への研修生の派遣費用に対し、1人につき20万円を限度に助成」、「国際文化アカデミーの海外派遣を伴う研修課程の受講費用に対し、50万円を限度に助成」などの回答があった。

なお、「その他の支援」としては、「受講希望のとりまとめ業務」などの回答があった。

表2-37 中央研修機関への市区町村職員の派遣に対する支援（複数回答あり）

（単位：団体数、%）

内 容	団 体	共 同 設 置 機 関			市長会	町 村 会	市 町 村 振 興 協 会	合 計
		都 道 府 県	法 人	協 議 会 ・ 任 意 団 体				
回答団体数	27 (100.0)	19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)
①助成制度がある	0 (0.0)	2 (10.5)	4 (40.0)	6 (20.7)	0 (0.0)	4 (25.0)	12 (70.6)	22 (21.4)
②積極的な派遣要請やあつせんを行っている	1 (3.7)	0 (0.0)	2 (20.0)	2 (6.9)	0 (0.0)	4 (25.0)	0 (0.0)	7 (6.8)
③情報提供を行っている	2 (7.4)	3 (15.8)	1 (10.0)	4 (13.8)	3 (21.4)	7 (43.8)	6 (35.3)	22 (21.4)
④その他	0 (0.0)	2 (10.5)	2 (20.0)	4 (13.8)	1 (7.1)	1 (6.3)	0 (0.0)	6 (5.8)
⑤特に支援はしていない	23 (85.2)	14 (73.7)	3 (30.0)	17 (58.6)	9 (64.3)	4 (25.0)	2 (11.8)	55 (53.4)

(2) 中央研修機関に対する意見・要望

① 中央研修機関において実施を希望する研修(表2-38)

自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミーにおいて実施すべきと思われる研修、実施を希望する研修については、11団体から次のような回答があった。

表2-38 中央研修機関において実施を希望する研修

主 な 内 容
<ul style="list-style-type: none">・様々な分野ごとに地方の研修機関では実施できない専門的な研修に対する要望も多いので、今後も引き続き、同規模での実施をお願いしたい。・地方との役割分担を明確にしたうえで、より高度な専門実務研修、行政課題研修の実施を希望する。・各自治体、又は都道府県単位では人数的に成立しにくい、より専門的、高度・緊急の課題に対応した科目の実施を希望(各自治体、都道府県単位の機関との棲み分けを行う)。・地方レベルでは実施が難しいような時代のニーズにマッチしたレベルの高い研修を引き続き充実してほしい。・外国人、学生、経済人等を招き、討論会をしつつ課題を深めるような、行政を外から見つめる視点の導入した研修を実施してほしい。

② 中央研修機関からの必要なサポート（表2-39）

自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミーからの「サポートが必要と思われる事項」（複数回答あり）について質問したところ、「講師についての情報提供」（59団体、57.3%）が最も多く、次いで、「研修に関する情報の提供」（46団体、44.7%）、「研修の企画・実施に関する相談」（26団体、25.2%）の順となっている。

「その他の必要なサポート」としては、「講師のあっせん」、「研修費用に対する財政支援」などの回答があった。

表2-39 中央研修機関からの必要なサポート（複数回答あり）

（単位：団体数、%）

内 容	団 体 都道府県	共 同 設 置 機 関			市長会	町村会	市 町 村 振興協会	合 計
		法 人	協議会・ 任意団体	小 計				
回答団体数	27 (100.0)	19 (100.0)	10 (100.0)	29 (100.0)	14 (100.0)	16 (100.0)	17 (100.0)	103 (100.0)
①講師についての情報提供	14 (51.9)	16 (84.2)	8 (80.0)	24 (82.8)	5 (35.7)	8 (50.0)	8 (47.1)	59 (57.3)
②研修の企画・実施に関する 相談	7 (25.9)	6 (31.6)	4 (40.0)	10 (34.5)	2 (14.3)	3 (18.8)	4 (23.5)	26 (25.2)
③研修に関する情報の提供	14 (51.9)	13 (68.4)	3 (30.0)	16 (55.2)	4 (28.6)	4 (25.0)	8 (47.1)	46 (44.7)
④市区町村の研修体制につ いての指導・支援	4 (14.8)	0 (0.0)	1 (10.0)	1 (3.4)	1 (7.1)	0 (0.0)	1 (5.9)	7 (6.8)
⑤その他	2 (7.4)	0 (0.0)	2 (20.0)	2 (6.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.9)	5 (4.9)

③ 中央研修機関に対するその他の意見・要望（表2-40）

自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミーに対するその他の意見・要望については、13団体から次のような回答があった。

表2-40 中央研修機関に対するその他の意見・要望

主 な 内 容
<ul style="list-style-type: none">・ 地方レベルで開発が難しい教材（eラーニング、公務員倫理などのDVD等）を作成し、安価で提供してほしい。・ 地方の研修機関が研修企画の際に活用できる研修情報のデータベース化を希望する。・ 中央研修機関をはじめ各県にある県・市町村職員研修機関で、情報交換等の機会を設けていただきたい。・ 市町村の職員数はここ数年で大きく減少し、長期間の研修に参加しにくい状況があるので、研修期間の短縮化を希望。・ 市町村長等特別セミナーなどに団体（市長会、町村会、議長会）で申し込んで受講する場合、団体の引率者にも、受講者と同じように受講（勉強）させていただきたい。・ 市町村アカデミーが実施する年度始めの講座について、追加募集が特に多いことから、募集時期、方法、講座の内容について検討が必要。・ 各都道府県の研修機関が企画・実施する研修に中央研修機関から経費を助成する制度や、中央研修機関のあっせんにより講師を派遣する制度を創設するなど、地方の自主・自立に基づいた事業を全国組織が支援する仕組みづくりについて検討してほしい。・ 地元で高度な研修が実施できれば、市町村の財政・業務の効率化に資するとともに、より多くの市町村職員の参加と能力向上により地域の活性化が図られるため、全国の職員を1か所に集めて行うという現行の研修方法に加え、新しい仕組みが導入されることを期待する。