

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

は し が き

平成19年4月に地方分権改革推進法が施行され、地方分権改革推進委員会による審議、勧告が行われるなど、地方分権改革の流れは新たな局面を迎えています。地方分権を推進するため、各地方公共団体においては、その担い手となる人材の確保や育成が極めて重要となっています。特に、将来を見越して、職員の能力開発のための研修に最大限の努力を払うことが急務です。

しかしながら、昨今、行政改革に伴う定員削減で、職員に十分な研修を受けさせる余裕がないという地方公共団体があることも事実です。むしろ、行財政改革が迫られているからこそ人材の育成が必要なのであり、職員一人ひとりの能力をより一層高めていくことが求められています。

また、住民の意向の的確な反映、住民の利便性の向上、地域の活性化等の観点から、住民に身近な行政は、できる限り、より住民に身近な市区町村が担うことが望ましいとされています。

本調査は、全国の市区町村及び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を対象に、研修の実施体制、実施状況等を調査するとともに、都道府県（市区町村振興部門）を対象に、市区町村職員の研修に対する支援状況等を調査し、併せて、市区町村職員の人材育成や研修に関する市区町村長及び都道府県知事の認識や意見を調査することにより、地方公共団体及び広域共同研修機関等において、今後の市区町村職員の研修のあり方について検討するための参考に供することを目的として実施したものです。

各地方公共団体等におかれては、この報告書を活用され、より効果的な研修の実施等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市区町村職員研修の実態に関す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、ご多忙中にもかかわらず、ご協力いただいた市区町村、都道府県、広域共同研修機関等並びに市区町村長及び都道府県知事に対し、心から感謝いたします。

平成21年3月

自治大学校長 大石利雄

【本報告書の調査・作成担当者】

| | |
|-------------|--------|
| 自治大学校 部長 教授 | 川村 毅 |
| 教授 | 藤原 俊之 |
| 教授 | 川口 真友美 |
| 特別研修生（兵庫県） | 藤原 大輔 |
| 特別研修生（豊田市） | 竹内 寧 |

目 次

| | |
|--------------------------------|----|
| 報告書の概要 | 1 |
| 第1章 調査の目的と方法 | |
| 1 調査の目的 | 12 |
| 2 調査の方法 | 12 |
| 第2章 調査の実施状況 | |
| 1 調査対象 | 13 |
| 2 調査票等 | 13 |
| 3 調査項目 | 14 |
| 4 調査票等の回収状況 | 15 |
| 5 本調査における用語 | 16 |
| 第3章 調査の結果 | |
| 第1節 市区町村職員研修の実態に関する調査 | |
| 1 市区町村（職員研修担当部門）に対する調査 | 19 |
| 1-1 市区町村の職員研修について | 19 |
| (1) 人材育成基本方針等の策定状況等 | 19 |
| (2) 職員研修の実施状況と実施体制 | 22 |
| (3) 階層別研修の実施状況等（中央研修機関での研修を除く） | 28 |
| (4) 特別研修等の実施状況等（中央研修機関での研修を除く） | 31 |
| (5) 研修受講者の選定方法 | 39 |
| (6) 特色のある研修の実施状況 | 40 |
| (7) 研修課程数の増減の状況等 | 56 |
| (8) 今後の展開 | 59 |
| (9) 市区町村職員の研修に関する都道府県の役割等 | 65 |
| 1-2 中央研修機関での研修等について | 67 |
| (1) 中央研修機関への派遣状況 | 67 |
| (2) 中央研修機関での研修の受講状況 | 69 |
| (3) 中央研修機関に対する意見・要望 | 71 |
| 2 広域共同研修機関等に対する調査 | 75 |
| 2-1 研修実施機関・団体の概要について | 75 |
| (1) 研修実施機関・団体の組織形態 | 75 |
| (2) 研修実施機関・団体の職員構成 | 76 |
| (3) 研修に要する施設の保有形態 | 76 |

| | | |
|-----------------------------------|----------------------------------|-----|
| 2-2 | 市区町村職員向け研修の実施について | 77 |
| (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 | 77 |
| (2) | 研修の実施方式等 | 79 |
| (3) | 研修の実施状況等 | 82 |
| (4) | 経費負担等 | 96 |
| (5) | 研修のニーズ把握と評価 | 98 |
| (6) | 研修運営上の課題 | 100 |
| (7) | 今後の展開 | 103 |
| (8) | 市区町村職員の研修に関する都道府県の役割等 | 106 |
| 2-3 | 市区町村が行う職員研修に対する支援について | 108 |
| 2-4 | 中央研修機関での研修等について | 109 |
| (1) | 中央研修機関への市区町村職員の派遣に対する支援 | 109 |
| (2) | 中央研修機関に対する意見・要望 | 110 |
| 3 | 都道府県（市区町村振興部門）に対する調査 | 113 |
| 3-1 | 市区町村職員の研修に対する支援について | 113 |
| (1) | 市区町村職員の研修に関する指針等の策定状況等 | 113 |
| (2) | 市区町村職員向け研修に対する支援の実施状況 | 114 |
| 3-2 | 中央研修機関での研修等について | 118 |
| (1) | 中央研修機関への市区町村職員の派遣に対する支援 | 118 |
| (2) | 中央研修機関に対する意見・要望 | 119 |
| 第2節 市区町村職員の人材育成に関する首長アンケート | | |
| 1 | 市区町村長アンケート | 121 |
| (1) | 職員の人材育成の現状に対する認識と職員研修の今後の方向性 | 121 |
| (2) | 都道府県からの支援として充実を望む事項 | 122 |
| (3) | 人材育成及び職員研修に関するその他の意見・要望等 | 123 |
| 2 | 都道府県知事アンケート | 124 |
| (1) | 市区町村職員の人材育成の現状に対する認識 | 124 |
| (2) | 市区町村職員の研修に関する都道府県の役割等 | 125 |
| (3) | 市区町村における人材育成及び職員研修に関するその他の意見・要望等 | 126 |
| 第4章 おわりに | | |
| | | 127 |
| 参考資料 | | |
| 1 | 市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 | 131 |
| 2 | 市区町村職員研修の実態に関する調査 調査票（様式） | 134 |
| 3 | 市区町村職員の人材育成に関する首長アンケート 調査票（様式） | 162 |

報告書の概要

1 調査の概要

(1) 調査の目的と方法

本調査は、全国における市区町村職員の研修の実態を把握し、併せて、市区町村職員の人材育成や研修に関する市区町村長及び都道府県知事の認識や意見を調査することにより、地方公共団体及び広域共同研修機関等において、今後の市区町村職員の研修のあり方について検討するための参考に供することを目的として、次のとおり調査を実施したものである。

〔調査票発送〕平成20年7月18日 〔回答期限〕平成20年8月20日

① 市区町村職員研修の実態に関する調査

ア 市区町村（職員研修担当部門）に対する調査

全国の市区町村（職員研修担当部門）1,810 団体を対象として、職員研修の実施体制、階層別研修及び特別研修等の実施状況、研修受講者の選定方法、職員研修の今後の展開、市区町村職員の研修に関する都道府県の役割、中央研修機関への派遣状況、中央研修機関に対する意見・要望等について調査を行った。

イ 広域共同研修機関等に対する調査

都道府県の機関（自治研修所、人事課など）、市区町村又は都道府県が共同で設置した機関等（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）、各都道府県の市長会、町村会及び（財）市町村振興協会の広域共同研修機関等 217 団体（うち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のは 103 団体）を対象として、市区町村職員向けの階層別研修及び特別研修等の実施状況、研修運営上の課題、市区町村職員向け研修の今後の展開、市区町村職員の研修に関する都道府県の役割、市区町村が行う職員研修に対する支援、中央研修機関に対する意見・要望等について調査を行った。

ウ 都道府県（市区町村振興部門）に対する調査

都道府県（市区町村振興部門）47 団体を対象として、市区町村職員向け研修に対する支援の実施状況と今後の方向性、中央研修機関に対する意見・要望等について調査を行った。

② 市区町村職員の人材育成に関する首長アンケート

ア 市区町村長アンケート

全国の市区町村長 1,810 名あてに、職員の人材育成の現状に対する認識と職員研修の今後の方向性、都道府県からの支援として充実を望む事項等についてアンケート調査を行った。

イ 都道府県知事アンケート

都道府県知事 47 名あてに、市区町村職員の人材育成の現状に対する認識、市区町村職員の研修に関する都道府県の役割等についてアンケート調査を行った。

(2) 調査票の回収状況

「市区町村における職員研修の実施状況」について、全国の市区町村（1,810 団体）を対象として調査を行い、すべての団体から回答があった。

また、「市区町村職員研修の実態に関する調査」及び「市区町村職員の人材育成に関する首長アンケート」の回収状況は、次のとおりであるが、調査票が回収された団体においても、質問項目によっては回答がなかったものがある。

① 市区町村職員研修の実態に関する調査

ア 市区町村（職員研修担当部門）に対する調査

| | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合計 |
|--------|------|-----|-----|------|------|------|------|-------|
| 対象団体 | 17 | 39 | 43 | 684 | 23 | 811 | 193 | 1,810 |
| 回収件数 | 17 | 39 | 43 | 568 | 20 | 643 | 130 | 1,460 |
| 回収率(%) | 100 | 100 | 100 | 83.0 | 87.0 | 79.3 | 67.4 | 80.7 |

イ 広域共同研修機関等に対する調査

| | 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 |
|----------|------|--------|------|------|---------|------|
| 対象団体 | 47 | 29 | 47 | 47 | 47 | 217 |
| 回収件数 | 47 | 29 | 47 | 47 | 47 | 217 |
| 回収率(%) | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 研修実施団体 | 27 | 29 | 14 | 16 | 17 | 103 |
| 研修実施率(%) | 57.4 | 100 | 29.8 | 34.0 | 36.2 | 47.5 |

(注) 1：調査対象の217 団体に調査票を送付したところ、すべての団体から回答があった。

そのうち、市区町村職員向け研修を「実施していない」と回答したものが114 団体あった。

2：本報告書では、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103 団体について、その調査結果をとりまとめたものである。(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)

ウ 都道府県（市区町村振興部門）に対する調査

| | |
|--------|-----|
| 対象団体 | 47 |
| 回収件数 | 47 |
| 回収率(%) | 100 |

② 市区町村職員の人材育成に関する首長アンケート

ア 市区町村長アンケート

| | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合計 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 対象者 | 17 | 39 | 43 | 684 | 23 | 811 | 193 | 1,810 |
| 回収件数 | 16 | 36 | 38 | 515 | 10 | 557 | 119 | 1,291 |
| 回収率(%) | 94.1 | 92.3 | 88.4 | 75.3 | 43.5 | 68.7 | 61.7 | 71.3 |

イ 都道府県知事アンケート

| | |
|--------|-----|
| 対象者 | 47 |
| 回収件数 | 47 |
| 回収率(%) | 100 |

2 調査結果の概要

2-1 市区町村職員研修の実態に関する調査の結果

(1) 市区町村（職員研修担当部門）に対する調査

① 人材育成基本方針等の策定・改定プロセス

人材育成基本方針や研修に関する基本的な方針を策定・改定した団体では、そのプロセスにおいて「人材育成の理念等について検討するための幹部会議の開催」、「全庁横断的なワーキンググループでの検討」、「職員を対象とした実態・意識調査の実施」などが行われている。

② 職員研修の実施状況

全国の市区町村（1,810団体）のうち、平成19年度に職員研修を実施した団体は1,771団体（97.8%）である。指定都市、中核市、特例市、特別区ではすべての団体が実施しているが、一般市、町村では実施していない団体がある。

また、新任職員研修を実施した団体は1,378団体（76.1%）で、このうち町は554団体（68.3%）、村は92団体（47.7%）となっており、規模の小さい団体ほど、「実施していない」団体の割合が高い傾向がうかがえる。

③ 職員研修の実施体制

ア 職員研修の担当部署の設置状況等

職員研修を担当する部署（係・班レベルを含む）を設置している市区町村は1,340団体（91.8%）、職員研修を担当する職員を配置している市区町村は1,383団体（94.7%）で、大多数の団体が職員研修を担当する部署と職員を置いている。

イ 階層別研修の実施主体

市区町村職員向けの「階層別研修」（対象となる階層・職層の職員が原則として全員受講することを義務付けた研修）において、中心的な役割を担っている機関・団体をみると、指定都市、中核市、特別区では、すべての団体が「自団体」が中心的な役割を担っていると回答している。一般市、町村など規模の小さい団体では「市区町村関係団体」や「市区町村等の共同研修機関」の担う役割が大きくなっている。また、一般市、町村など規模の小さい団体ほど「都道府県」の担う役割が大きいがうかがえる。

ウ 特別研修等の実施主体

市区町村職員向けの「特別研修等」（専門的な知識・技能の習得や能力の開発・向上を目的として実施する研修など）において、中心的な役割を担っている機関・団体をみると、階層別研修と比較して、指定都市、中核市、特別区では「自団体」という回答が減少し、他の機関・団体が中心的な役割を担う割合が高くなっている。一般市では「自団体」の回答が半数を割り、「中央研修機関」と「市区町村等の共同研修機関」が過半数となっている。

また、特別区を除き、「中央研修機関」（自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミー）が中心的な役割を担うと回答した団体の割合が相対的に高く、特に中核市、特例市、一般市では約6割の団体が回答している。

④ 階層別研修及び特別研修等の実施状況

ア 階層別研修の実施状況（中央研修機関での研修を除く）

市区町村における「階層別研修」（平成 19 年度実績）について、その実施の有無を団体の区分別にみると、指定都市、中核市、特例市など規模の大きい団体ほど、階層別研修を実施した団体の割合が高い傾向がうかがえる。

階層別研修の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「一般職員研修」で、次いで「新任職員研修」、「管理者研修」、「監督者研修」の順となっている。

次に、対象者別の「受講者一人当たりの研修日数」をみると、「新任職員研修」に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。

イ 特別研修等の実施状況（中央研修機関での研修を除く）

市区町村における「特別研修等」（平成 19 年度実績）については、町村など規模の小さい団体ほど、特別研修等を実施していない団体の割合が高い傾向がうかがえる。

特別研修等の分野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「特定課題研修・専門研修」（法務能力向上研修、政策能力向上研修を除く）で、次いで「法務能力向上研修」、「コミュニケーション能力向上研修」、「政策能力向上研修」となっている。

次に、分野別の「受講者一人当たりの研修日数」をみると、自団体で実施した研修では「政策能力向上研修」に、共同研修機関で実施した研修では「指導者養成研修」、「政策能力向上研修」に、他の研修分野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、いずれの研修分野においても、自団体で実施した特別研修等よりも、共同研修機関で実施した特別研修等の方が、研修日数が多い状況となっている。

⑤ 研修受講者の選定方法

市区町村で自ら実施した「階層別研修」の受講者の主な選定方法（平成 19 年度実績。以下同じ。）をみると、すべての団体区分において、「指名が多い」団体の数が「公募が多い」団体の数を上回っている。また、市区町村で自ら実施した「特別研修等」の受講者の主な選定方法をみると、指定都市ではすべての団体で「指名が多い」となっているが、それ以外の団体では、規模の大きい団体ほど「公募が多い」団体の割合が高い傾向がうかがえる。

「共同研修機関」及び「中央研修機関」での研修の受講者の主な選定方法については、規模の大きい団体ほど「公募が多い」団体の割合が高い傾向となっている。

⑥ 今後の展開

職員研修向け予算について、今後「拡充する」と回答した団体は 226 団体（15.5%）、「縮小する」と回答した団体は 43 団体（2.9%）で、全体の約 8 割の団体（1,175 団体、80.5%）が「現状維持」と回答している。

職員研修向け組織・人員について、今後「拡充する」と回答した団体は 47 団体（3.2%）、「縮小する」と回答した団体は 19 団体（1.3%）で、全体の 9 割以上の団体（1,383 団体、94.7%）が「現状維持」と回答している。

市区町村で自ら実施する職員研修について、今後「拡充する」と回答した団体は 295 団体 (20.2%)、「縮小する」と回答した団体は 33 団体 (2.3%) で、全体の約 8 割の団体 (1,107 団体、75.8%) が「現状維持」と回答している。

自ら実施したいと考える職員研修については、「法務能力」、「政策能力」をはじめ幅広い分野・テーマにおいて今後力を入れたいと考えている傾向がうかがえる。また、「コスト意識や経営感覚」を養う研修という回答が多くあったほか、団塊世代の大量退職などを背景に「階層別研修」に力を入れたいという回答、町村で「地域ブランドの構築、過疎対策、小規模高齢化集落対策」などに関する分野の研修という回答もあった。

他の機関等で実施する職員研修への派遣について、今後「拡充する」と回答した団体は 312 団体 (21.4%)、「縮小する」と回答した団体は 28 団体 (1.9%) で、全体の約 7 割の団体 (1,086 団体、74.4%) が「現状維持」と回答している。

他の機関等で実施されれば職員を受講させたいと考える研修についても、「法務能力」、「政策能力」など幅広い分野・テーマに関する回答があった。また、「指導者養成研修」や自ら実施できないような分野において専門家を育成する研修という回答があった。

⑦ 市区町村職員の研修に関する都道府県の役割

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 20 団体 (1.4%)、「関与する必要はない」と回答した団体は 77 団体 (5.3%) で、全体の約 7 割の団体 (994 団体、68.1%) が「現行と同程度の役割を担う必要がある」、約 2 割の団体 (353 団体、24.2%) 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町で、次いで、一般市、村の順となっている。指定都市と特別区では、「より積極的な役割を担う必要がある」と回答した団体はなく、規模の小さい団体に都道府県の積極的な役割を期待している団体が多い傾向がうかがえる。

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、最も多かったのは「都道府県による市区町村職員向け研修の実施」であり、次いで「講師の派遣・あつせん」、「研修に関する情報の提供」、「研修の企画・実施への支援」の順となっている。

⑧ 中央研修機関での研修等

ア 中央研修機関への派遣状況

中央研修機関（自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミー）への派遣状況について、「毎年派遣している」と回答した団体の割合が高いのは、中核市、特例市、指定都市、一般市で、町、村、特別区の回答割合を大きく上回っている。

なお、「あまり派遣していない」、「全く派遣していない」理由としては、「職員を長期間派遣する時間的な余裕がない」、「財政状況が厳しく、予算の制約がある」、「市区町村共同研修機関で実施する集合研修等により対応している」などの回答があった。

イ 中央研修機関での研修の受講状況

中央研修機関での「総合能力養成研修」（自治大学の「一般研修課程」など、地方公共団体の一定の階層・職層の職員を主な対象として、政策形成能力、行政管理能力など職員に必要な能力の総合的な養成を目的とする研修）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、「監督者対象研修」に他の研修区分に比べ特に多くの時間が当てられた状況となっている。

中央研修機関での「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」が最も多く、次いで「法務能力向上研修」、「コミュニケーション能力向上研修」、「特定課題研修・専門研修」の順となっている。

なお、「特別研修等」の実施主体別に「受講者一人当たりの研修日数」を比較すると、多くの分野において、中央研修機関での研修の方が、市区町村で自ら実施する研修や市区町村共同研修機関で実施する研修よりも、期間の長いものとなっていることがうかがえる。

ウ 中央研修機関に対する意見・要望等

中央研修機関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質問したところ、「市町村独自で実施することが難しい高度でかつ専門的な研修」や「制度改正等を踏まえたタイムリーな内容の研修」を望む回答が多くあった。また、政策能力や法務能力の向上に関する研修のほか、講師養成に関する研修の実施を希望する回答もあった。

中央研修機関からの「サポートが必要と思われる事項」（複数回答あり）について、最も多かったのは「研修に関する情報の提供」であり、次いで「講師についての情報提供」、「研修の企画・実施に関する相談」の順となっている。

中央研修機関に対するその他の意見・要望としては、「研修期間の短縮」を望む意見、「研修期間が3～5日間程度の講座」や自治大学の第3部課程（新時代・地域経営コース）のような「研修期間の短い課程」の充実を要望する回答が多かった。また、「eラーニングの科目」の拡充や「一日自治大学」のような出張研修の充実を望む回答も多かった。

(2) 広域共同研修機関等に対する調査

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

「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103団体のうち、「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。指針等の策定プロセスにおいては、「市町村に対するアンケートの実施」、「指針などの内容を検討するための幹部会議の開催」、「市区町村を含めたワーキンググループでの検討」などが行われている。

② 市区町村職員向け研修の実施状況

ア 市区町村職員向け研修の実施方式等

「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。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。

次に、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%）で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。

イ 階層別研修の実施状況

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」で、次いで「一般職員研修」、「監督者研修」、「新任職員研修」の順となっている。

また、対象者別の「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。

ウ 特別研修等の実施状況

広域共同研修機関等における「特別研修等」（平成 19 年度実績）について、分野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「特定課題研修・専門研修」（法務能力向上研修、政策能力向上研修を除く）で、次いで「法務能力向上研修」、「政策能力向上研修」、「コミュニケーション能力向上研修」の順となっている。

また、分野別の「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」が最も多く、次いで「政策能力向上研修」、「法務能力向上研修」となっている。

エ 市区町村職員向け研修の受講者数の推移

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。

③ 研修のニーズ把握と評価

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、全体の約 8 割の団体が「受講者へのアンケート」と回答しており、次いで「アンケートなど市区町村からの意見聴取」、「講師からの意見聴取」の順となっている。

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」という回答が最も多く、次いで「機関・団体での自己評価」、「講師からの意見聴取」、「市区町村へのアンケート」の順となっている。また、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」という回答が最も多いが、「講師の選定」、「研修計画の見直し」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。

④ 研修運営上の課題

研修運営上の課題について質問したところ、「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。

また、「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」については、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。

⑤ 市区町村職員向け研修の現状と今後の展開

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、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。

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、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。

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、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。

また、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、「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。

⑥ 市区町村職員の研修に関する都道府県の役割

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。

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、最も多かったのは「研修に関する情報の提供」であり、次いで「研修の企画・実施への支援」、「研修の重要性についての普及啓発」、「講師の派遣・あっせん」の順となっている。

⑦ 市区町村が行う職員研修に対する支援

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」が最も多く、次いで「講師の派遣・あっせん」、「研修機材の貸し出し」、「研修の企画・実施に関する助言」の順となっている。

⑧ 中央研修機関での研修等

ア 中央研修機関への市区町村職員の派遣に対する支援

中央研修機関（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%）であった。

支援している団体では、「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。

イ 中央研修機関に対する意見・要望等

中央研修機関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質問したところ、「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」、「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」などの回答があった。

中央研修機関からの「サポートが必要と思われる事項」（複数回答あり）について、最も多かったのは「講師についての情報提供」であり、次いで「研修に関する情報の提供」、「研修の企画・実施に関する相談」の順となっている。

中央研修機関に対するその他の意見・要望としては、「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」、「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の創設について検討してほしい」、「地元で高度な研修を実施できれば、より多くの市区町村職員の参加と能力向上が図られるため、全国の職員を1か所に集めて行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」などの回答があった。

(3) 都道府県（市区町村振興部門）に対する調査

① 市区町村職員の研修に関する指針等の策定状況

「市区町村職員の研修に関する指針」など、市区町村職員向け研修に対する考え方やスタンスを示した文書を策定していると回答した都道府県は6団体である。指針等の策定プロセスにおいては、「指針等の内容を検討するための幹部会議の開催」、「市区町村を含めたワーキンググループでの検討」、「市区町村に対するアンケートの実施」、「庁議・部長会議等での策定結果の報告」などが行われている。

② 市区町村職員向け研修に対する支援の実施状況

市区町村職員向け研修に対して「支援している」と回答した都道府県は47団体で、すべての都道府県で支援が行われている。

市区町村職員向け研修を実施していると回答した都道府県は27団体であり、その実施形態（複数回答あり）については、「都道府県の自主事業」として実施している団体が最も多く、次いで「市区町村と共同して」実施している団体、「主に都道府県職員を対象とした研修に市区町村職員も受け入れて」実施している団体となっている。

都道府県が行っている支援（複数回答あり）のうち、市区町村が個別に実施する職員研修に対するものとしては、「講師の派遣・あっせん」が最も多く、次いで「研修に関する情報の提供」、「研修の企画・実施に関する助言」の順となっている。

また、市区町村共同研修機関（一部事務組合、広域連合、財団法人、市長会・町村会等）が実施する市区町村職員向け研修に対するものについても、「講師の派遣・あっせん」が最も多く、次いで「研修の企画・実施に関する助言」、「研修に関する情報の提供」、「市区町村共同研修機関への職員派遣」の順となっている。

③ 市区町村職員向け研修に対する支援の現状と今後の方向性

市区町村職員向け研修に対する都道府県の支援の現状について、「現在の支援は、過大である」と回答した都道府県は1団体のみであり、この団体は、今後の方向性としては「支援を縮小する」と回答している。

また、「現在の支援は、適正な水準である」と回答した都道府県は44団体で、大多数の団体が現状は適正であると考えている。このうち、今後の方向性については、1団体が「支援を拡充する」と回答し、残りの43団体は「現状維持」と回答している。

一方、「現在の支援は、過小である」と回答した都道府県は2団体で、今後の方向性については、いずれの団体も「支援を拡充する」と回答している。

④ 中央研修機関での研修等

ア 中央研修機関への市区町村職員の派遣に対する支援

中央研修機関（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、都道府県が行っている支援（複数回答あり）については、24団体が「情報提供」を、1団体が「派遣要請やあっせん」を行っている」と回答している。

イ 中央研修機関に対する意見・要望等

中央研修機関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質問したところ、「施策や制度を自ら設計していくための調査・立案能力や政策法務面での能力を向上させるための研修」、「ケーススタディを取り入れた研修」などの回答があった。

中央研修機関からの「サポートが必要と思われる事項」（複数回答あり）については、過半数の団体が、研修や講師に関する情報提供が必要であると考えている。

中央研修機関に対するその他の意見・要望としては、「研修期間の短縮など市町村にとって受講しやすい研修の企画に配慮してほしい」、「中央研修機関における講義のDVD化、インターネットを活用した研修や出前講座の一層の充実を要望する」などの回答があった。

2-2 市区町村職員の人材育成に関する首長アンケートの結果

(1) 市区町村長アンケート

① 職員の人材育成の現状に対する認識と職員研修の今後の方向性

職員の「人材の育成・確保の現状」に対する認識については、「ある程度できている」という回答が662名で、全体の約半数となっている。一方、「やや不十分である」と回答したのは577名(44.7%)で、「全く不十分である」と回答したのは30名(2.3%)であった。

「職員研修(共同研修機関等への派遣研修を含む)の今後の方向性」については、「充実・強化していく」という回答が最も多く(962名、74.5%)、次いで「現状を維持していく」という回答(315名、24.4%)となっている。

② 都道府県からの支援として充実を望む事項

「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)については、「都道府県と市区町村との連携・共同による市区町村職員向け研修の実施」という回答が最も多く、次いで「職員研修に関する情報提供・普及啓発」、「講師の派遣・あっせん」、「職員研修の企画・実施への技術的助言」の順となっている。

(2) 都道府県知事アンケート

① 市区町村職員の人材育成の現状に対する認識

「市区町村職員の人材の育成・確保の現状」に対する認識について、「ある程度できている」という回答が32名で、全体の約7割となっている。一方、「やや不十分である」と回答したのは10名(21.3%)で、「十分にできている」、「全く不十分である」という回答はなかった。

② 市区町村職員の研修に関する都道府県の役割

市区町村職員研修に関して「都道府県が担うべき役割」については、大多数の知事(45名)が「市区町村職員研修は、市区町村が自ら責任を持って実施すべきであるが、市区町村の人材育成は都道府県にとっても重要であることから、都道府県としても市区町村職員研修に対して支援を行う必要がある」と回答している。

「都道府県の支援としてふさわしいと考える事項」(複数回答あり)については、「職員研修の企画・実施等に対する人的支援(講師・職員の派遣など)」という回答が最も多く、次いで「都道府県と市区町村との連携・共同による職員研修の実施」、「職員研修に関する情報収集・普及啓発」の順となっている。

第1章 調査の目的と方法

1 調査の目的

近年の社会情勢の変化や地方分権改革の推進等により、各地方公共団体においては、一層多様化する行政ニーズに対して、的確かつ迅速に対応できる人材の確保が必要不可欠となっており、中長期的視点に立った人材育成の重要性が高まっている。

その一方で、行政改革に伴う定員削減や地方財政の状況等もあり、各地方公共団体、特に規模の小さな市町村における人材育成や職員研修をめぐる環境には厳しいものがある。

このような中、効率的かつ効果的な人材育成を図るため、都道府県によっては、市区町村職員向け研修の実施、市区町村が行う職員研修に対する支援など、管内の市区町村の人材育成に関する前向きな取組が行われており、また、市区町村等が共同で研修機関を設置し、連携して職員研修を実施するなど、自治体間の共同・連携により職員研修体制の充実を図り、積極的な人材育成に取り組んでいる地域も存在する。

そこで、全国の市区町村及び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を対象に、研修の実施体制、実施状況等を調査するとともに、都道府県（市区町村振興部門）を対象に、市区町村職員の研修に対する支援状況等を調査することとした。また、市区町村職員の人材育成や研修に関する市区町村長及び都道府県知事の認識や意見を調査することとした。

これらの調査結果を広く紹介することにより、地方公共団体及び広域共同研修機関等において、今後の市区町村職員の研修のあり方について検討するための参考に供するものである。

2 調査の方法

まず、「市区町村職員研修の実態に関する調査」として、①全国の市区町村 1,810 団体、②都道府県の機関（自治研修所、人事課など）、市区町村又は都道府県が共同で設置した機関（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）、各都道府県の市長会、町村会及び（財）市町村振興協会の広域共同研修機関等 217 団体（うち市区町村職員向け研修を実施：103 団体）、③都道府県（市区町村振興部門）47 団体を対象に調査を行った。

同調査では、①市区町村には、職員研修の実施状況等について、②広域共同研修機関等には、市区町村職員向け研修の実施状況、市区町村が行う職員研修に対する支援等について、③都道府県には、市区町村職員の研修に対する支援等について調査を行うとともに、それぞれに対して、中央研修機関への市区町村職員の派遣状況、派遣に対する支援等について調査を行った。

次に、「市区町村職員の人材育成に関する首長アンケート」として、全国の市区町村長 1,810 名（うち回答：1,291 名）を対象に、職員の人材育成の現状に対する認識と職員研修の今後の方向性、都道府県からの支援として充実を望む事項について、都道府県知事 47 名を対象に、管内の市区町村職員の人材育成の現状に対する認識、市区町村職員の研修に関する都道府県の役割等について、それぞれアンケート調査を行った。

以上の方法により実施した調査の結果の概要をとりまとめたものが本報告書である。

第2章 調査の実施状況

1 調査対象

(1) 市区町村職員研修の実態に関する調査

| | | |
|---------------------------|-------|---------|
| ①市区町村（職員研修担当部門） | 1,810 | } 2,074 |
| ②広域共同研修機関等 ^(注) | 217 | |
| ③都道府県（市区町村振興担当部門） | 47 | |

(注)「広域共同研修機関等」については、市区町村職員向けの研修を、一の都道府県内又は全国規模未満の複数の都道府県内（東北ブロック）において実施している可能性がある次の217の団体を調査の対象とした。（〔 〕内の数字は団体数）

- ・都道府県の機関 [47] 〔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]
〔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〕
- ・各都道府県の市長会 [47] 及び町村会 [47]
- ・各都道府県の(財)市町村振興協会 [47]

(2) 市区町村職員の人材育成に関する首長アンケート

| | | |
|---------|-------|---------|
| ①市区町村長 | 1,810 | } 1,857 |
| ②都道府県知事 | 47 | |

2 調査票等

巻末に参考資料2として掲載した「市区町村職員研修の実態に関する調査票」により、全国の市区町村の職員研修担当部門（調査票1）、広域共同研修機関等（調査票2）、都道府県の市区町村振興担当部門（調査票3）あてに、それぞれ郵送による照会を行った。

また、参考資料3として掲載した「市区町村職員の人材育成に関する市区町村長アンケート」及び「市区町村職員の人材育成に関する知事アンケート」により、全国の市区町村長及び都道府県知事あてに、それぞれ郵送による照会を行った。

〔調査票発送〕 平成20年7月18日

〔回答期限〕 平成20年8月20日

3 調査項目

(1) 市区町村職員研修の実態に関する調査

次の事項について、原則として、平成20年4月1日現在の状況を調査した。

- ① 市区町村（職員研修担当部門）に対する調査
 - ア 人材育成基本方針について
 - イ 市区町村の職員研修について
 - ウ 中央研修機関での研修について

- ② 広域共同研修機関等に対する調査
 - ア 研修実施機関・団体の概要について
 - イ 市区町村職員向け研修の実施について
 - ウ 市区町村が行う職員研修に対する支援について
 - エ 中央研修機関での研修について

- ③ 都道府県（市区町村振興部門）に対する調査
 - ア 市区町村職員研修に対する支援について
 - イ 中央研修機関での研修について

(2) 市区町村職員の人材育成に関する首長アンケート

市区町村職員の人材育成や職員研修に関する全国の市区町村長及び都道府県知事の認識や意見を、アンケートにより調査した。

- ① 市区町村長アンケート
 - ア 職員の人材育成の現状に対する認識と職員研修の今後の方向性
 - イ 都道府県からの支援として充実を望む事項
 - ウ 人材育成と職員研修に関するその他の意見・要望等

- ② 都道府県知事アンケート
 - ア 市区町村職員の人材育成の現状に対する認識
 - イ 市区町村職員の研修に関する都道府県の役割等
 - ウ 市区町村における人材育成と職員研修に関するその他の意見・要望等

4 調査票等の回収状況

「市区町村における職員研修の実施状況」について、全国の市区町村（1,810 団体）を対象として調査を行い、すべての団体から回答があった。

また、「市区町村職員研修の実態に関する調査」及び「市区町村職員の人材育成に関する首長アンケート」の回収状況は、次のとおりであった。

なお、平成 20 年 4 月 1 日現在の市区町村の数は 1,811 団体であったが、同年 7 月 1 日に福島県福島市が伊達郡飯野町を編入したことに伴い、調査票発送の時点における市区町村の数は 1,810 団体となっている。

(1) 市区町村職員研修の実態に関する調査

市区町村（職員研修担当部門）に対する調査

| | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合計 |
|--------|------|-----|-----|------|------|------|------|-------|
| 対象団体 | 17 | 39 | 43 | 684 | 23 | 811 | 193 | 1,810 |
| 回収件数 | 17 | 39 | 43 | 568 | 20 | 643 | 130 | 1,460 |
| 回収率(%) | 100 | 100 | 100 | 83.0 | 87.0 | 79.3 | 67.4 | 80.7 |

広域共同研修機関等に対する調査

| | 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 |
|----------|------|-------------|------|------|---------------|------|
| 対象団体 | 47 | 29 | 47 | 47 | 47 | 217 |
| 回収件数 | 47 | 29 | 47 | 47 | 47 | 217 |
| 回収率(%) | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 研修実施団体 | 27 | 29 | 14 | 16 | 17 | 103 |
| 研修実施率(%) | 57.4 | 100 | 29.8 | 34.0 | 36.2 | 47.5 |

(注) 1：調査対象の 217 団体に調査票を送付したところ、すべての団体から回答があった。

そのうち、市区町村職員向け研修を「実施していない」と回答したものが 114 団体あった。

2：本報告書では、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 103 団体について、その調査結果をとりまとめたものである。(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（市区町村振興部門）に対する調査

| | |
|--------|-----|
| 対象団体 | 47 |
| 回収件数 | 47 |
| 回収率(%) | 100 |

(2) 市区町村職員の人材育成に関する首長アンケート

市区町村長アンケート

| | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合計 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 対象者 | 17 | 39 | 43 | 684 | 23 | 811 | 193 | 1,810 |
| 回収件数 | 16 | 36 | 38 | 515 | 10 | 557 | 119 | 1,291 |
| 回収率(%) | 94.1 | 92.3 | 88.4 | 75.3 | 43.5 | 68.7 | 61.7 | 71.3 |

都道府県知事アンケート

| | |
|--------|-----|
| 対象者 | 47 |
| 回収件数 | 47 |
| 回収率(%) | 100 |

5 本調査における用語

(1) 「職員研修」

① 用語の説明

本調査で「職員研修」という言葉を用いる際は、特に断りのない限り、職員の能力向上に資する研修的諸活動（広義の「職員研修」）のうち職場外で行う集合研修（自治体内研修、派遣研修等）に限ることとした。したがって、職場において通常の仕事を通じて上司や先輩から受ける指導（OJT）や職場単位で行う勉強会は含まない。

また、他団体・民間企業の職場への研修生派遣（例：実務研修生としての国・都道府県等への派遣、民間企業との人事交流）も、本調査では「職員研修」には含まない。

なお、市区町村を対象とする調査では、職員研修担当部門が主催する研修課程のみを対象とし、原則として、職員研修担当部門以外の部門が主催する研修課程は、本調査の回答対象から除外した。

② 「職員研修」の範囲

次の項目に該当するものやこれらに類するものは、本調査では「職員研修」から除外した。

- ・特定の部署に配属された者を対象にした制度説明会（例：生活保護担当者向け制度説明会、給与担当者向け説明会など）
- ・技術職・技能職や専門分野に従事する職員（例：看護、介護、保育、消防、公営企業）など特定職種の職員のみを対象とした研修（例：土木職を対象にした専門技術習得のための研修、介護職員を対象にした介護技術・知識習得のための研修など）
- ・庁内システム（例：文書管理システム、会計システムなど）の講習会
- ・外部で行われる「短時間」（1～2時間程度）の「講演会」
- ・広く住民を対象にした講演会・講習会など、行政職員の能力向上を主目的としていない研修

③ 「職員研修」の種類

本調査では、「職員研修」を次のように区分した。

「階層別研修」 … 対象となる階層・職層の職員が原則として全員受講することを義務付けた研修

「特別研修等」 … 専門的な知識・技能の習得や能力の開発・向上を目的として実施する研修など

また、階層別研修と特別研修等のうちの種別については、それぞれ次表のとおり区分した。

研修種別一覧表

| 区分 | 種別 | 内容 | | |
|-----------------|---|----------------------------------|--|--|
| 階層別研修 | 新任職員研修 | 新任職員を対象にした研修 | | |
| | 一般職員研修 | 新任職員以外の一般職員を対象にした研修 | | |
| | 監督者研修 | 管理職ではないが監督的役割を担う職員(係長など)を対象にした研修 | | |
| | 管理者研修 | 管理職(課長など)を対象にした研修 | | |
| | トップセミナー | 首長、副知事・副市区町村長を対象にした研修 | | |
| 特別研修等 | 指導者養成研修 | 職員研修の講師の養成を目的とした研修 | | |
| | 特別研修 | 法務能力向上研修 | 法制執務研修(条例立案時の起案方法など、法制執務技能の習得を目的とする研修)、政策法務研修(条例等を立案し実行するような立法の能力、法解釈能力の習得を目的とする研修)、法制研修(地方公務員として一般的に必要な法務知識の習得を目的とする研修)など | |
| | | 政策能力向上研修 | 必要な政策形成能力などの育成を目的とした研修(〈例〉政策形成研修、企画力開発研修、政策課題研修など) | |
| | | 特定課題研修・専門研修 | 特定行政分野における専門的知識・技術の習得や地方公共団体の政策運営に当たって課題となる特定テーマに関する知識・能力を習得するための研修(上記の法務能力向上研修、政策能力向上研修に該当するものを除く) | |
| | | | 人事・労務 | 〈例〉人事管理、人事評価、組織活性化、メンタルヘルス、職員の意識改革、目標管理、リーダーシップ、コーチング、研修運営 |
| | | | 財務・税務・会計 | 〈例〉財政運営、財務会計、地方税事務、課税・徴税、契約・入札、補助金事務 |
| | | | 自治体経営 | 〈例〉NPM、PPP、PFI、地方分権、業務改善、プロジェクトマネジメント、政策評価 |
| | | | 広報・広聴・情報公開 | 〈例〉広報、広聴、個人情報保護、情報公開、パブリシティ |
| | | | まちづくり | 〈例〉都市計画、中心市街地活性化、景観形成、建築、交通政策 |
| | | | 福祉・医療・生活・環境 | 〈例〉保健、福祉、介護、医療、バリアフリー、衛生、消費生活、少子化、高齢化、子育て、環境、温暖化防止 |
| | | | 教育・人権・国際交流 | 〈例〉教育、青少年育成、芸術文化振興、国際交流、多文化共生、人権、男女共同参画、スポーツ、生涯学習 |
| | | | 情報政策 | 〈例〉電子自治体、IT戦略、情報セキュリティ、地域情報化 |
| | | | 防災・危機管理・地域安全 | 〈例〉防災、危機管理、リスクマネジメント、防犯、地域安全、交通安全 |
| | | 産業・労働・農林水産・観光 | 〈例〉中小企業支援、地域ブランド、金融支援、農山漁村活性化、雇用対策、観光振興 | |
| | | その他 | 上記以外の分野に関する研修 | |
| コミュニケーション能力向上研修 | コミュニケーションや対人折衝の能力向上を目的としたもの(〈例〉ディベート、ファシリテーション、会議術、プレゼンテーション、接遇、マナー向上、手話) | | | |
| キャリア形成研修 | 公務員としてのキャリア形成や将来設計に関する知識・能力の習得を目的としたもの(〈例〉キャリアデザイン、コンピテンシー、ライフプラン) | | | |
| 語学・OA・統計研修 | 外国語の習得を目的とした研修(〈例〉英会話、中国語、スペイン語、ハンダ)、コンピュータの活用に関する能力の向上を目的とした研修(〈例〉パソコンでの文書作成、グラフ作成、Word、Excel、データベース構築)、統計に関する知識・能力の向上を目的とした研修 | | | |
| その他 | 上記の区分に該当しないもの | | | |

(2)「人材育成基本方針」

各都道府県知事及び各指定都市市長あてに通知された「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針について」（平成9年11月28日付け自治能第78号）等を踏まえ、人材育成の理念や人材育成の中長期的な方針を定めたものをいう。

(3)「共同研修機関」

本調査では、複数の市区町村の職員が集合して研修を受ける機関のうち全国規模の研修機関を別に「中央研修機関」と定義しており、この「共同研修機関」は、市区町村職員向け研修を一の都道府県内又は全国規模未満の複数の都道府県内において実施するものをいう。

(4)「中央研修機関」

本調査では、全国の地方公共団体の職員を対象とする中央の研修機関のうち、総務省自治大学校並びに(財)全国市町村研修財団が設置している市町村職員中央研修所（市町村アカデミー）及び全国市町村国際文化研修所（国際文化アカデミー）をいう。

第3章 調査の結果

第1節 市区町村職員研修の実態に関する調査

1 市区町村（職員研修担当部門）に対する調査

1-1 市区町村の職員研修について

(1) 人材育成基本方針等の策定状況等

① 人材育成基本方針の策定状況（表1-1）

総務省自治行政局公務員部の調査によると、市区町村における「人材育成基本方針」の策定状況は、表1-1のとおりである。

表1-1 人材育成基本方針の策定状況（平成20年4月1日現在）

（単位：団体数、%）

| 区分 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合計 |
|------|---------------|--------------|--------------|---------------|--------------|---------------|---------------|-----------------|
| 団体数 | 17 | 39 | 43 | 684 | 23 | 812 | 193 | 1,811 |
| 策定済み | 17 (100.0) | 37 (94.9) | 39 (90.7) | 544 (79.5) | 22 (95.7) | 610 (75.1) | 150 (77.7) | 1,419 (78.4) |
| 未策定 | 0 (0.0) | 2 (5.1) | 4 (9.3) | 140 (20.5) | 1 (4.3) | 202 (24.9) | 43 (22.3) | 392 (21.6) |

（注）総務省自治行政局公務員部「平成20年度人材育成の実施状況等調査結果」より作成

② 人材育成基本方針の策定・改定プロセス（表1-2）

本調査において、「人材育成基本方針」の策定・改定のプロセス（複数回答あり）について質問したところ、「庁議・部長会議等での策定結果の報告」と回答した団体が714団体、全体の66.2%となっている。一般市、特別区では、7割以上の団体がこのプロセスを踏んでいる。

次いで、「人材育成の理念について検討するための幹部会議の開催」（375団体、34.8%）、「全庁横断的なワーキンググループでの検討」（296団体、27.4%）、「職員の半数以上を対象とした実態・意識調査の実施」（261団体、24.2%）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64団体（5.9%）であった。

なお、人材育成基本方針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、「外部委員を含む懇談会の設置」、「総務省人材育成等アドバイザー事業の活用」、「有識者からの意見聴取」、「各部の人事担当部長・課長からのヒアリング」、「庁内の研修指導者からの意見聴取」などの回答があった。

表1-2 人材育成基本方針の策定・改定プロセス（複数回答あり）

（単位：団体数、％）

| 内 容 | 団体 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
|----------------------------------|----|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| 回答団体数 | | 16 | 37 | 38 | 460 | 18 | 438 | 72 | 1,079 |
| ①人材育成の理念について検討するための幹部会議の開催 | | 6 (37.5) | 14 (37.8) | 12 (31.6) | 142 (30.9) | 5 (27.8) | 170 (38.8) | 26 (36.1) | 375 (34.8) |
| ②全庁横断的なワーキンググループでの検討 | | 5 (31.3) | 18 (48.6) | 17 (44.7) | 141 (30.7) | 7 (38.9) | 99 (22.6) | 9 (12.5) | 296 (27.4) |
| ③職員の半数以上を対象とした実態・意識調査の実施 | | 3 (18.8) | 18 (48.6) | 17 (44.7) | 150 (32.6) | 4 (22.2) | 67 (15.3) | 2 (2.8) | 261 (24.2) |
| 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 | | 2 (12.5) | 5 (13.5) | 10 (26.3) | 28 (6.1) | 4 (22.2) | 12 (2.7) | 3 (4.2) | 64 (5.9) |
| ⑤庁議・部長会議等での策定結果の報告 | | 10 (62.5) | 16 (43.2) | 26 (68.4) | 333 (72.4) | 14 (77.8) | 279 (63.7) | 36 (50.0) | 714 (66.2) |
| ⑥その他 | | 4 (25.0) | 4 (10.8) | 1 (2.6) | 39 (8.5) | 4 (22.2) | 14 (3.2) | 4 (5.6) | 70 (6.5) |

③ 職員研修に関する基本的な方針の策定状況（表1-3）

総務省自治行政局公務員部の調査によると、市区町村における職員の「研修に関する基本的な方針」（地方公務員法第39条第3項）の策定状況は、表1-3のとおりである。

表1-3 職員研修に関する基本的な方針の策定状況（平成20年4月1日現在）

（単位：団体数、％）

| 区 分 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
|-------|---------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|---------------|-----------------|
| 団 体 数 | 17 | 39 | 43 | 684 | 23 | 812 | 193 | 1,811 |
| 策定済み | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 41 (95.3) | 597 (87.3) | 22 (95.7) | 626 (77.1) | 144 (74.6) | 1,486 (82.1) |
| 未 策 定 | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 2 (4.7) | 87 (12.7) | 1 (4.3) | 186 (22.9) | 49 (25.4) | 325 (17.9) |

（注）総務省自治行政局公務員部「平成20年度人材育成の実施状況等調査結果」より作成

④ 職員研修に関する基本的な方針等の策定・改定プロセス（表1-4）

本調査において、職員の「研修に関する基本的な方針等」の策定・改定のプロセス（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、人材育成基本方針と同様に、「庁議・部長会議等での策定結果の報告」であり、554 団体（59.6%）から回答があった。特例市、一般市、特別区、町では、6割以上の団体が、このプロセスを踏んでいる。

次いで、「職員研修に関する指針等について検討するための幹部会議の開催」（306 団体、32.9%）、「全庁横断的なワーキンググループでの検討」（204 団体、22.0%）、「職員の半数以上を対象とした実態・意識調査の実施」（170 団体、18.3%）の順となっている。

なお、職員研修に関する基本的な方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、「総務省人材育成等アドバイザー事業の活用」、「有識者からの意見聴取」、「各部の人事担当部長・課長からのヒアリング」、「庁内の研修指導者からの意見聴取」などの回答があった。

表1-4 職員研修に関する基本的な方針等の策定・改定プロセス（複数回答あり）

（単位：団体数、%）

| 内 容 | 団 体 | | | | | | | |
|----------------------------------|-------------|--------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
| 回答団体数 | 17 | 34 | 34 | 427 | 17 | 341 | 59 | 929 |
| ①職員研修に関する指針等について検討するための幹部会議の開催 | 6 (35.3) | 15 (44.1) | 8 (23.5) | 121 (28.3) | 5 (29.4) | 129 (37.8) | 22 (37.3) | 306 (32.9) |
| ②全庁横断的なワーキンググループでの検討 | 5 (29.4) | 13 (38.2) | 11 (32.4) | 110 (25.8) | 4 (23.5) | 55 (16.1) | 6 (10.2) | 204 (22.0) |
| ③職員の半数以上を対象とした実態・意識調査の実施 | 4 (23.5) | 12 (35.3) | 10 (29.4) | 99 (23.2) | 4 (23.5) | 38 (11.1) | 3 (5.1) | 170 (18.3) |
| 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 | 2 (11.8) | 2 (5.9) | 7 (20.6) | 13 (3.0) | 3 (17.6) | 6 (1.8) | 1 (1.7) | 34 (3.7) |
| ⑤庁議・部長会議等での策定結果の報告 | 9 (52.9) | 14 (41.2) | 22 (64.7) | 262 (61.4) | 11 (64.7) | 207 (60.7) | 29 (49.2) | 554 (59.6) |
| ⑥その他 | 4 (23.5) | 4 (11.8) | 3 (8.8) | 38 (8.9) | 1 (5.9) | 13 (3.8) | 2 (3.4) | 65 (7.0) |

(2) 職員研修の実施状況と実施体制

① 職員研修の実施状況（表1-5）

全国の市区町村（1,810 団体）のうち、平成19年度に職員研修を実施した団体は1,771 団体（97.8%）である。指定都市、中核市、特例市、特別区ではすべての団体が実施しているが、一般市、町、村では実施していない団体がある。

また、新任職員研修を実施した団体は1,378 団体（76.1%）で、このうち町は554 団体（68.3%）、村は92 団体（47.7%）となっており、規模の小さい団体ほど、「実施していない」団体の割合が高い傾向がうかがえる。

表1-5 職員研修の実施状況

（単位：団体数、%）

| 内 容 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
|---------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|----------------|------------------|
| 回答団体数 | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 43 (100.0) | 684 (100.0) | 23 (100.0) | 811 (100.0) | 193 (100.0) | 1,810 (100.0) |
| 実施した | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 43 (100.0) | 679 (99.3) | 23 (100.0) | 796 (98.2) | 174 (90.2) | 1,771 (97.8) |
| 新任職員研修 | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 42 (97.7) | 611 (89.3) | 23 (100.0) | 554 (68.3) | 92 (47.7) | 1,378 (76.1) |
| それ以外の研修 | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 43 (100.0) | 679 (99.3) | 23 (100.0) | 784 (96.7) | 172 (89.1) | 1,757 (97.1) |
| 実施していない | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 5 (0.7) | 0 (0.0) | 15 (1.8) | 19 (9.8) | 39 (2.2) |

（注）新任職員研修を「実施していない」には、新任職員研修の対象者がなかった団体を含む。

② 職員研修の担当部署の設置状況等（表1-6）

職員研修を担当する部署（係・班レベルを含む）を設置している市区町村は1,340 団体（91.8%）で、大多数の団体が担当部署を設置している。

指定都市、中核市、特例市ではすべての団体が、特別区では回答のあったすべての団体が職員研修を担当する部署を設置している。

また、職員研修について担当の職員を置いている市区町村は1,383 団体（94.7%）で、大多数の団体が担当職員を配置している。

指定都市、中核市、特例市ではすべての団体が、特別区では回答のあったすべての団体が職員研修担当職員を配置している。また、一般市、町、村を比較すると、規模の大きい団体ほど、職員研修担当職員を配置している団体の割合が高い傾向にある。

さらに、職員研修担当職員を配置している1,383 団体のうち、専任職員がいる団体は263 団体（回答団体の18.0%、配置団体の19.0%）であった。

専任職員がいる団体の割合が最も高いのは中核市（39 団体中36 団体）で、次いで、指定都市（17 団体中14 団体）、特例市（43 団体中35 団体）の順となっている。一方、一般市、町、村では、専任職員がいる団体の割合は低く、配置することが難しいことがうかがえる。

表 1-6 職員研修の担当部署の設置状況等

(単位：団体数、%)

| 内 容 | 団 体 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
|-----------------|-----|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|----------------|------------------|
| 回答団体数 | | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 43 (100.0) | 568 (100.0) | 20 (100.0) | 643 (100.0) | 130 (100.0) | 1,460 (100.0) |
| ①部署を設置している | | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 43 (100.0) | 525 (92.4) | 20 (100.0) | 584 (90.8) | 112 (86.2) | 1,340 (91.8) |
| ②部署を設置していない | | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 43 (7.6) | 0 (0.0) | 55 (8.6) | 17 (13.1) | 115 (7.9) |
| 無回答 | | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 4 (0.6) | 1 (0.8) | 5 (0.3) |
| 職員研修担当職員 | | | | | | | | | |
| ①置いている | | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 43 (100.0) | 554 (97.5) | 20 (100.0) | 596 (92.7) | 114 (87.7) | 1,383 (94.7) |
| うち専任職員 がいる団体 | | 14 (82.4) | 36 (92.3) | 35 (81.4) | 130 (23.5) | 12 (60.0) | 25 (4.2) | 11 (9.6) | 263 (18.0) |
| 平均人数(人) | | 7.2 | 2.8 | 2.4 | 1.4 | 4.4 | 1.2 | 1.0 | 2.1 |
| ②置いていない | | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 11 (1.9) | 0 (0.0) | 38 (5.9) | 15 (11.5) | 64 (4.4) |
| 無回答 | | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 3 (0.5) | 0 (0.0) | 9 (1.4) | 1 (0.8) | 13 (0.9) |

(注)「職員研修を担当する部署」は、係・班レベルを含む。

③ 職員研修向けの専用施設の保有状況(表 1-7)

職員研修向けの専用施設の保有状況については、1,291 団体 (88.4%) が「専用施設(スペース)はない」と回答している。一般市(519 団体、91.4%)、町(616 団体、95.8%)、村(118 団体、90.8%)では、9割以上の団体が専用施設(スペース)を保有していない状況にある。

団体の区分別にみると、指定都市、中核市、特例市、特別区は、「専用のスペースを所有している」割合が高いのに対し、一般市、町、村においては、「専用施設(スペース)はない」割合が高い状況となっている。

「専用の建物を所有している」割合が最も高いのは指定都市(5 団体、29.4%)で、次いで、中核市(4 団体、10.3%)、特別区(2 団体、10.0%)の順となっている。

表 1-7 職員研修向けの専用施設の保有状況

(単位：団体数、%)

| 内 容 | 団 体 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
|-----------------|-----|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|----------------|------------------|
| 回答団体数 | | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 43 (100.0) | 568 (100.0) | 20 (100.0) | 643 (100.0) | 130 (100.0) | 1,460 (100.0) |
| ①専用の建物を所有している | | 5 (29.4) | 4 (10.3) | 1 (2.3) | 5 (0.9) | 2 (10.0) | 3 (0.5) | 1 (0.8) | 21 (1.4) |
| ②専用の建物を借用している | | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 1 (0.2) | 0 (0.0) | 1 (0.1) |
| ③専用のスペースを所有している | | 8 (47.1) | 18 (46.2) | 17 (39.5) | 24 (4.2) | 12 (60.0) | 17 (2.6) | 8 (6.2) | 104 (7.1) |
| ④専用のスペースを借用している | | 2 (11.8) | 4 (10.3) | 6 (14.0) | 16 (2.8) | 2 (10.0) | 4 (0.6) | 1 (0.8) | 35 (2.4) |
| ⑤専用施設(スペース)はない | | 2 (11.8) | 13 (33.3) | 19 (44.2) | 519 (91.4) | 4 (20.0) | 616 (95.8) | 118 (90.8) | 1,291 (88.4) |
| 無回答 | | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 4 (0.7) | 0 (0.0) | 2 (0.3) | 2 (1.5) | 8 (0.5) |

(注)「建物」は棟単位のもの、「スペース」はフロア、部屋の単位のことをいう。

④ 職員研修の予算額・決算額の推移（表1-8、1-9）

平成20年度の職員研修に係る予算額をみると、5,000千円未満の団体が1,131団体で、全体の77.5%となっている。なお、職員研修に係る予算額を計上していない団体が、一般市で6団体（1.1%）、特別区で2団体（10.0%）、町で23団体（3.6%）、村で23団体（17.7%）あった。（表1-8参照）

平成20年度の職員研修の予算額が平成19年度決算額に比べて増加している団体は1,156団体（79.2%）で、減少している220団体（15.1%）を大きく上回っている。

平成19年度の職員研修の決算額が平成18年度決算額に比べて増加している団体は699団体（47.9%）で、減少している637団体（43.6%）を少し上回っている。

また、2年連続で職員研修の予算額・決算額が増加している団体は545団体（37.3%）となっている。（以上表1-9参照）

表1-8 平成20年度の職員研修予算の状況

（単位：団体数、%）

| 内 容 | | 団 体 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
|--|-----------------|-------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|-----------------|------------------|
| 回答団体数 | | | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 43 (100.0) | 568 (100.0) | 20 (100.0) | 643 (100.0) | 130 (100.0) | 1,460 (100.0) |
| 予 算 額 （ 単 位 ・ 千 円） | 0 | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 6 (1.1) | 2 (10.0) | 23 (3.6) | 23 (17.7) | 54 (3.7) | |
| | 1 ~ 4,999 | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 1 (2.3) | 362 (63.7) | 0 (0.0) | 609 (94.7) | 105 (80.8) | 1,077 (73.8) | |
| | 5,000 ~ 9,999 | 1 (5.9) | 4 (10.3) | 8 (18.6) | 128 (22.5) | 2 (10.0) | 11 (1.7) | 1 (0.8) | 155 (10.6) | |
| | 10,000 ~ 19,999 | 0 (0.0) | 14 (35.9) | 26 (60.5) | 56 (9.9) | 9 (45.0) | 0 (0.0) | 1 (0.8) | 106 (7.3) | |
| | 20,000 ~ 29,999 | 1 (5.9) | 12 (30.8) | 7 (16.3) | 12 (2.1) | 2 (10.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 34 (2.3) | |
| | 30,000 ~ 39,999 | 3 (17.6) | 5 (12.8) | 1 (2.3) | 2 (0.4) | 3 (15.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 14 (1.0) | |
| | 40,000 ~ 49,999 | 2 (11.8) | 2 (5.1) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 4 (0.3) | |
| | 50,000 ~ 59,999 | 9 (52.9) | 1 (2.6) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 1 (5.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 11 (0.8) | |
| | 60,000 ~ 69,999 | 0 (0.0) | 1 (2.6) | 0 (0.0) | 1 (0.2) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 2 (0.1) | |
| | 70,000 ~ 79,999 | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 1 (0.2) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 1 (0.1) | |
| | 80,000 ~ | 1 (5.9) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 1 (5.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 2 (0.1) | |
| 1団体当たり平均額 | | | 49,219 | 24,091 | 15,029 | 5,379 | 22,635 | 1,113 | 514 | 4,601 |

（注）1：市町村合併により合併前の額の積算が困難な団体は、回答をしていない。

2：職員人件費、職員研修向け専用施設（スペース）の管理運営費、共同研修機関や研修実施団体に対する負担金・補助金のうち当該機関・団体の運営経費に対するもの（ただし、研修課程の運営経費に対する負担金・補助金を除く。）は、対象経費に含まない。

表1-9 職員研修の予算額・決算額の推移

(単位:千円、団体数、%)

| 内 容 | 団 体 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
|-------------------------|-----|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|----------------|------------------|
| 回答団体数 | | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 43 (100.0) | 568 (100.0) | 20 (100.0) | 643 (100.0) | 130 (100.0) | 1,460 (100.0) |
| 1 団体当たり平均額 | | | | | | | | | |
| 平成20年度予算額 | | 49,219 | 24,091 | 15,029 | 5,379 | 22,635 | 1,113 | 514 | 4,601 |
| 平成19年度決算額 | | 39,147 | 20,678 | 12,481 | 4,321 | 18,341 | 813 | 576 | 3,719 |
| 平成18年度決算額 | | 37,072 | 21,700 | 12,911 | 4,226 | 10,929 | 801 | 1,303 | 3,658 |
| 平成20年度予算額 | | | | | | | | | |
| 19年度決算額に比べ 増加している団体数 | | 17 (100.0) | 33 (84.6) | 35 (81.4) | 470 (82.7) | 16 (80.0) | 507 (78.8) | 78 (60.0) | 1,156 (79.2) |
| 19年度決算額に比べ 減少している団体数 | | 0 (0.0) | 6 (15.4) | 8 (18.6) | 82 (14.4) | 2 (10.0) | 98 (15.2) | 24 (18.5) | 220 (15.1) |
| 平成19年度決算額 | | | | | | | | | |
| 18年度決算額に比べ 増加している団体数 | | 10 (58.8) | 14 (35.9) | 15 (34.9) | 294 (51.8) | 14 (70.0) | 308 (47.9) | 44 (33.8) | 699 (47.9) |
| 18年度決算額に比べ 減少している団体数 | | 7 (41.2) | 25 (64.1) | 26 (60.5) | 256 (45.1) | 4 (20.0) | 270 (42.0) | 49 (37.7) | 637 (43.6) |
| 平成18~20年度の推移 | | | | | | | | | |
| 2年連続で増加して いる団体数 | | 10 (58.8) | 11 (28.2) | 11 (25.6) | 240 (42.3) | 12 (60.0) | 233 (36.2) | 28 (21.5) | 545 (37.3) |
| 2年連続で減少して いる団体数 | | 0 (0.0) | 3 (7.7) | 3 (7.0) | 31 (5.5) | 0 (0.0) | 23 (3.6) | 8 (6.2) | 68 (4.7) |

(注) 1:市町村合併により合併前の額の積算が困難な団体は、回答をしていない。

2:職員人件費、職員研修向け専用施設(スペース)の管理運営費、共同研修機関や研修実施団体に対する負担金・補助金のうち当該機関・団体の運営経費に対するもの(ただし、研修課程の運営経費に対する負担金・補助金を除く。)は、対象経費に含まない。

⑤ 職員研修の実施主体の状況（表1-10）

本調査では、「職員研修」を次のように区分した。

「階層別研修」…対象となる階層・職層の職員が原則として全員受講することを義務付けた研修

「特別研修等」…専門的な知識・技能の習得や能力の開発・向上を目的として実施する研修など

〔階層別研修〕

階層別研修において、中心的な役割を担っている機関・団体（複数回答あり）について、指定都市では、他の機関・団体が中心的な役割を担うことなく、すべての団体（17団体）で「自団体」が中心となって実施している。

中核市、特別区でも、すべての団体が、「自団体」が中心的な役割を担っていると回答している。なお、中核市では、7団体（17.9%）が「市区町村等の共同研修機関」、2団体（5.1%）が「市区町村関係団体」、特別区では13団体（65.0%）が「市区町村等の共同研修機関」も中心的な役割を担っていると回答している。特例市でも、「自団体」が41団体（95.3%）と最も多く、次いで、「市区町村等の共同研修機関」（4団体、9.3%）、「都道府県」（3団体、7.0%）の順となっている。

また、一般市では、「自団体」が334団体（58.8%）、「市区町村等の共同研修機関」が325団体（57.2%）と、同水準の回答割合となっている。

一方、町では、「市区町村関係団体」（332団体、51.6%）、「市区町村等の共同研修機関」（318団体、49.5%）の回答割合が高く、「自団体」は144団体（22.4%）となっている。同様に、村でも、「市区町村関係団体」（67団体、41.5%）、「市区町村等の共同研修機関」（51団体、39.2%）の回答割合が高く、「自団体」は20団体（15.4%）にとどまっており、規模の小さい団体ほど、「市区町村関係団体」や「市区町村等の共同研修機関」の担う役割が大きくなっていることがうかがえる。また、指定都市、中核市、特別区では「都道府県」と回答した団体がなかったのに対し、一般市、町、村では回答割合が高くなっており、規模の小さい団体ほど「都道府県」の担う役割が大きいうかがえる。

なお、「その他の機関・団体」として、自治体職員向けの研修会等を実施する民間の事業者（学校法人、社団・財団法人、株式会社など）を挙げている回答があった。

〔特別研修等〕

特別研修等において、中心的な役割を担っている機関・団体（複数回答あり）について、階層別研修と比較すると、指定都市、中核市、特別区では、「自団体」の回答割合がやや減少し、他の機関・団体が中心的な役割を担う割合が高くなっている。特に、特別区では、「自団体」が16団体（80.0%）で、「市区町村等の共同研修機関」が20団体（100%）となっている。また、中核市では、「自団体」の36団体（92.3%）、「中央研修機関」の24団体（61.5%）に次いで、「市区町村関係団体」が13団体（33.3%）となっている。

一般市では、「自団体」の回答が半数を割り（265 団体、46.7%）、「中央研修機関」（361 団体、63.6%）と「市区町村等の共同研修機関」（294 団体、51.8%）が過半数となっている。

特別研修等においては、指定都市を除いて、「都道府県」が中心的な役割を担うと回答した団体の割合が、階層別研修と比較して高くなっている。また、特別区を除き、「中央研修機関」（自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミー）が中心的な役割を担うと回答した団体の割合が相対的に高く、特に中核市、特例市、一般市では約6割の団体が回答している。

なお、「その他の機関・団体」として、国土交通大学校、自治体職員向けの研修会等を実施する民間の事業者（学校法人、社団・財団法人、株式会社など）を挙げている回答があった。

表1-10 職員研修の実施主体の状況（複数回答あり）

（単位：団体数、%）

| 内 容 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
|---|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|----------------|------------------|
| 回答団体数 | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 43 (100.0) | 568 (100.0) | 20 (100.0) | 643 (100.0) | 130 (100.0) | 1,460 (100.0) |
| (1)階層別研修 | | | | | | | | |
| ①市区町村(自団体) | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 41 (95.3) | 334 (58.8) | 20 (100.0) | 144 (22.4) | 20 (15.4) | 615 (42.1) |
| ②都道府県 | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 3 (7.0) | 86 (15.1) | 0 (0.0) | 126 (19.6) | 28 (21.5) | 243 (16.6) |
| ③市区町村等の共同 研修機関 | 0 (0.0) | 7 (17.9) | 4 (9.3) | 325 (57.2) | 13 (65.0) | 318 (49.5) | 51 (39.2) | 718 (49.2) |
| ④市区町村関係団体 (市長会・町村会・市 町村振興協会) | 0 (0.0) | 2 (5.1) | 1 (2.3) | 142 (25.0) | 0 (0.0) | 332 (51.6) | 67 (51.5) | 544 (37.3) |
| ⑤その他 | 0 (0.0) | 1 (2.6) | 1 (2.3) | 37 (6.5) | 0 (0.0) | 33 (5.1) | 6 (4.6) | 78 (5.3) |
| (2)特別研修等 | | | | | | | | |
| ①市区町村(自団体) | 16 (94.1) | 36 (92.3) | 34 (79.1) | 265 (46.7) | 16 (80.0) | 101 (15.7) | 15 (11.5) | 483 (33.1) |
| ②都道府県 | 0 (0.0) | 3 (7.7) | 12 (27.9) | 119 (21.0) | 4 (20.0) | 145 (22.6) | 33 (25.4) | 316 (21.6) |
| ③市区町村等の共同 研修機関 | 1 (5.9) | 11 (28.2) | 9 (20.9) | 294 (51.8) | 20 (100.0) | 279 (43.4) | 49 (37.7) | 663 (45.4) |
| ④市区町村関係団体 (市長会・町村会・ 市町村振興協会) | 1 (5.9) | 13 (33.3) | 13 (30.2) | 198 (34.9) | 0 (0.0) | 315 (49.0) | 65 (50.0) | 605 (41.4) |
| ⑤中央研修機関（自 治大学校・市町村ア カデミー・国際文化 アカデミー） | 2 (11.8) | 24 (61.5) | 27 (62.8) | 361 (63.6) | 0 (0.0) | 269 (41.8) | 32 (24.6) | 715 (49.0) |
| ⑥その他 | 1 (5.9) | 6 (15.4) | 7 (16.3) | 97 (17.1) | 0 (0.0) | 43 (6.7) | 7 (5.4) | 161 (11.0) |

(3) 階層別研修の実施状況等（中央研修機関での研修を除く）

① 階層別研修の実施状況〔中央研修機関での研修を除く〕（表1-11）

市区町村における「階層別研修」（平成19年度実績）について、その実施の有無を団体の区分別にみると、指定都市、中核市、特例市など規模の大きい団体ほど、階層別研修を実施した団体の割合が高い傾向がうかがえる。

階層別研修の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「一般職員研修」（1,221団体、83.6%）で、次いで、「新任職員研修」（1,133団体、77.6%）、「管理者研修」（1,020団体、69.9%）、「監督者研修」（995団体、68.2%）の順となっている。

表1-11 階層別研修の実施状況（中央研修機関での研修を除く）

（単位：団体数、%）

| 内 容 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
|----------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|----------------|------------------|
| 回答団体数 | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 43 (100.0) | 568 (100.0) | 20 (100.0) | 643 (100.0) | 130 (100.0) | 1,460 (100.0) |
| 新任職員研修 | | | | | | | | |
| ①実施した | 17 (100.0) | 38 (97.4) | 42 (97.7) | 504 (88.7) | 20 (100.0) | 451 (70.1) | 61 (46.9) | 1,133 (77.6) |
| 自団体 | 17 (100.0) | 37 (97.4) | 38 (90.5) | 411 (81.5) | 20 (100.0) | 216 (47.9) | 20 (32.8) | 759 (67.0) |
| 共同研修機関 | 0 (0.0) | 4 (10.5) | 4 (9.5) | 360 (71.4) | 14 (70.0) | 396 (87.8) | 54 (88.5) | 832 (73.4) |
| ②実施していない | 0 (0.0) | 1 (2.6) | 1 (2.3) | 64 (11.3) | 0 (0.0) | 192 (29.9) | 69 (53.1) | 327 (22.4) |
| 一般職員研修 | | | | | | | | |
| ①実施した | 17 (100.0) | 37 (94.9) | 40 (93.0) | 518 (91.2) | 20 (100.0) | 510 (79.3) | 79 (60.8) | 1,221 (83.6) |
| 自団体 | 17 (100.0) | 35 (94.6) | 37 (92.5) | 258 (49.8) | 20 (100.0) | 109 (21.4) | 12 (15.2) | 488 (40.0) |
| 共同研修機関 | 0 (0.0) | 15 (40.5) | 9 (22.5) | 433 (83.6) | 15 (75.0) | 474 (92.9) | 74 (93.7) | 1,020 (83.5) |
| ②実施していない | 0 (0.0) | 2 (5.1) | 3 (7.0) | 50 (8.8) | 0 (0.0) | 133 (20.7) | 51 (39.2) | 239 (16.4) |
| 監督者研修 | | | | | | | | |
| ①実施した | 16 (94.1) | 35 (89.7) | 33 (76.7) | 456 (80.3) | 19 (95.0) | 390 (60.7) | 46 (35.4) | 995 (68.2) |
| 自団体 | 16 (100.0) | 34 (97.1) | 29 (87.9) | 208 (45.6) | 19 (100.0) | 48 (12.3) | 7 (15.2) | 361 (36.3) |
| 共同研修機関 | 0 (0.0) | 14 (40.0) | 8 (24.2) | 381 (83.6) | 14 (73.7) | 368 (94.4) | 40 (87.0) | 825 (82.9) |
| ②実施していない | 1 (5.9) | 4 (10.3) | 10 (23.3) | 112 (19.7) | 1 (5.0) | 253 (39.3) | 84 (64.6) | 465 (31.8) |
| 管理者研修 | | | | | | | | |
| ①実施した | 14 (82.4) | 34 (87.2) | 40 (93.0) | 478 (84.2) | 19 (95.0) | 385 (59.9) | 50 (38.5) | 1,020 (69.9) |
| 自団体 | 14 (100.0) | 33 (97.1) | 35 (87.5) | 243 (50.8) | 18 (94.7) | 77 (20.0) | 8 (16.0) | 428 (42.0) |
| 共同研修機関 | 1 (7.1) | 15 (44.1) | 12 (30.0) | 397 (83.1) | 14 (73.7) | 354 (91.9) | 43 (86.0) | 836 (82.0) |
| ②実施していない | 3 (17.6) | 5 (12.8) | 3 (7.0) | 90 (15.8) | 1 (5.0) | 258 (40.1) | 80 (61.5) | 440 (30.1) |

(注) 1：市区町村で自ら研修を実施した場合を「自団体」、都道府県、市区町村共同研修機関、民間研修機関等で研修を実施した場合を「共同研修機関」と区分している。

2：「自団体」及び「共同研修機関」の欄に掲げた回答割合(%)は、当該研修を「実施した」(研修課程別に実施回数、受講者数等を記入)と回答した団体の数に占める実施主体別の割合を示すものである。

階層別研修を実施したと回答した団体における実施主体別の状況（複数回答あり）をみると、「新任職員研修」では、規模の小さい団体ほど共同研修機関（都道府県、市区町村共同研修機関、民間研修機関等）で実施した割合が高い傾向がみられる。

一方、「一般職員研修」、「監督者研修」、「管理者研修」では、指定都市、中核市、特例市、特別区では自団体で実施した割合が高く、一般市、町、村では共同研修機関で実施した割合が高くなっており、規模の大きい団体ほど、階層別研修を自ら実施した団体の割合が高い傾向がうかがえる。

② 市区町村が自ら実施する階層別研修の課程数の状況（表1-12）

市区町村で自ら実施した「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4,501課程となっている。

階層別研修の対象者別の課程数をみると、「一般職員研修」が1,562課程（34.7%）と最も多く、次いで、「新任職員研修」が1,421課程（31.6%）、「管理者研修」が795課程（17.7%）の順となっている。

表1-12 市区町村で自ら実施した階層別研修の課程数の状況

（単位：団体数、%）

| 内 容 | 団 体 | | | | | | | |
|---------|----------------|----------------|----------------|------------------|----------------|----------------|---------------|------------------|
| | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
| 新任職員研修 | 67 (24.2) | 115 (26.5) | 167 (28.1) | 733 (33.3) | 56 (17.1) | 259 (42.3) | 24 (41.4) | 1,421 (31.6) |
| 一般職員研修 | 101 (36.5) | 158 (36.4) | 234 (39.3) | 698 (31.8) | 158 (48.3) | 196 (32.0) | 17 (29.3) | 1,562 (34.7) |
| 監督者研修 | 54 (19.5) | 76 (17.5) | 96 (16.1) | 326 (14.8) | 71 (21.7) | 59 (9.6) | 7 (12.1) | 689 (15.3) |
| 管理者研修 | 49 (17.7) | 81 (18.7) | 96 (16.1) | 423 (19.2) | 42 (12.8) | 95 (15.5) | 9 (15.5) | 795 (17.7) |
| トップセミナー | 6 (2.2) | 4 (0.9) | 2 (0.3) | 18 (0.8) | 0 (0.0) | 3 (0.5) | 1 (1.7) | 34 (0.8) |
| 計 | 277 (100.0) | 434 (100.0) | 595 (100.0) | 2,198 (100.0) | 327 (100.0) | 612 (100.0) | 58 (100.0) | 4,501 (100.0) |

③ 階層別研修の受講者一人当たりの研修日数 [中央研修機関での研修を除く] (表1-13)

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」が自団体で実施した研修3.48日、共同研修機関で実施した研修3.51日で、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、「一般職員研修」、「監督者研修」、「管理者研修」の区分では、指定都市によるものと特例市による「一般職員研修」を除き、自団体で実施した階層別研修よりも、共同研修機関で実施した階層別研修の方が、受講者一人当たりの研修日数が多い状況となっている。

表1-13 階層別研修の受講者一人当たりの研修日数 (中央研修機関での研修を除く)

(単位:日)

| 内 容 | 団 体 | | | | | | | |
|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 平均 |
| 新任職員研修 | | | | | | | | |
| 自団体 | 3.58 | 3.43 | 3.16 | 3.80 | 3.03 | 2.48 | 3.63 | 3.48 |
| 共同研修機関 | 0.00 | 3.09 | 3.80 | 3.50 | 3.72 | 3.50 | 3.36 | 3.51 |
| 一般職員研修 | | | | | | | | |
| 自団体 | 1.47 | 1.89 | 2.31 | 1.53 | 1.97 | 0.95 | 0.76 | 1.61 |
| 共同研修機関 | 0.00 | 2.84 | 2.25 | 2.82 | 2.11 | 2.73 | 2.36 | 2.73 |
| 監督者研修 | | | | | | | | |
| 自団体 | 1.68 | 1.85 | 1.68 | 1.56 | 1.61 | 1.11 | 1.52 | 1.63 |
| 共同研修機関 | 0.00 | 2.53 | 2.87 | 2.54 | 3.08 | 2.55 | 2.31 | 2.57 |
| 管理者研修 | | | | | | | | |
| 自団体 | 1.07 | 1.24 | 0.81 | 1.05 | 0.91 | 0.97 | 1.28 | 1.03 |
| 共同研修機関 | 1.00 | 1.91 | 1.57 | 1.91 | 2.41 | 1.92 | 1.50 | 1.90 |
| トップセミナー | | | | | | | | |
| 自団体 | 0.65 | 0.86 | 0.50 | 0.75 | 0.00 | 1.80 | 2.00 | 0.74 |
| 共同研修機関 | 0.00 | 0.81 | 1.00 | 0.89 | 0.00 | 1.16 | 1.14 | 0.98 |
| 計 | | | | | | | | |
| 自団体 | 1.88 | 2.08 | 2.03 | 1.73 | 1.95 | 1.11 | 1.20 | 1.81 |
| 共同研修機関 | 1.00 | 2.74 | 2.43 | 2.71 | 2.86 | 2.71 | 2.48 | 2.71 |

(注)「受講者一人当たりの研修日数」は、各市区町村から回答のあった「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) 特別研修等の実施状況等（中央研修機関での研修を除く）

① 特別研修等の実施状況〔中央研修機関での研修を除く〕（表1-14、1-15）

市区町村における「特別研修等」（平成19年度実績）について、その実施の有無を団体の区分別にみると、町、村など規模の小さい団体ほど、特別研修等を実施していない団体の割合が高い傾向がうかがえる。

特別研修等の分野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「特定課題研修・専門研修」（1,253団体、85.8%）で、次いで、「法務能力向上研修」（1,041団体、71.3%）、「コミュニケーション能力向上研修」（841団体、57.6%）、「政策能力向上研修」（747団体、51.2%）などとなっている。

特別研修等を実施したと回答した団体における実施主体別の状況（複数回答あり）をみると、全体の傾向として、自団体よりも共同研修機関で実施した団体の割合が高いことがうかがえる。特に、「指導者養成研修」、「法務能力向上研修」では、指定都市と特別区を除くすべての団体において、自団体よりも共同研修機関で実施した団体の割合が高い傾向にある。

一方、「政策能力向上研修」では中核市の約8割の団体が、「特定課題研修・専門研修」では中核市と特例市の約9割の団体が、自団体と共同研修機関のそれぞれで同程度の研修を実施していたが、一般市、町、村を比較すると、規模の小さい団体ほど、これらの研修を共同研修機関で実施した団体の割合が高い傾向がうかがえる。（以上表1-14参照）

表1-14 特別研修等の実施状況（中央研修機関での研修を除く）

（単位：団体数、%）

| 内 容 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
|----------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|----------------|------------------|
| 回答団体数 | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 43 (100.0) | 568 (100.0) | 20 (100.0) | 643 (100.0) | 130 (100.0) | 1,460 (100.0) |
| 指導者養成研修 | | | | | | | | |
| ①実施した | 9 (52.9) | 27 (69.2) | 28 (65.1) | 247 (43.5) | 12 (60.0) | 118 (18.4) | 6 (4.6) | 447 (30.6) |
| 自団体 | 5 (55.6) | 14 (51.9) | 16 (57.1) | 35 (14.2) | 7 (58.3) | 6 (5.1) | 1 (16.7) | 84 (18.8) |
| 共同研修機関 | 5 (55.6) | 22 (81.5) | 22 (78.6) | 231 (93.5) | 5 (41.7) | 113 (95.8) | 5 (83.3) | 403 (90.2) |
| ②実施していない | 8 (47.1) | 12 (30.8) | 15 (34.9) | 321 (56.5) | 8 (40.0) | 525 (81.6) | 124 (95.4) | 1,013 (69.4) |
| 法務能力向上研修 | | | | | | | | |
| ①実施した | 15 (88.2) | 38 (97.4) | 37 (86.0) | 465 (81.9) | 16 (80.0) | 418 (65.0) | 52 (40.0) | 1,041 (71.3) |
| 自団体 | 15 (100.0) | 22 (57.9) | 25 (67.6) | 120 (25.8) | 13 (81.3) | 73 (17.5) | 11 (21.2) | 279 (26.8) |
| 共同研修機関 | 5 (33.3) | 32 (84.2) | 33 (89.2) | 439 (94.4) | 6 (37.5) | 390 (93.3) | 44 (84.6) | 949 (91.2) |
| ②実施していない | 2 (11.8) | 1 (2.6) | 6 (14.0) | 103 (18.1) | 4 (20.0) | 225 (35.0) | 78 (60.0) | 419 (28.7) |
| 政策能力向上研修 | | | | | | | | |
| ①実施した | 16 (94.1) | 36 (92.3) | 32 (74.4) | 372 (65.5) | 12 (60.0) | 250 (38.9) | 29 (22.3) | 747 (51.2) |
| 自団体 | 16 (100.0) | 27 (75.0) | 18 (56.3) | 86 (23.1) | 7 (58.3) | 25 (10.0) | 1 (3.4) | 180 (24.1) |
| 共同研修機関 | 7 (43.8) | 29 (80.6) | 24 (75.0) | 335 (90.1) | 7 (58.3) | 231 (92.4) | 28 (96.6) | 661 (88.5) |
| ②実施していない | 1 (5.9) | 3 (7.7) | 11 (25.6) | 196 (34.5) | 8 (40.0) | 393 (61.1) | 101 (77.7) | 713 (48.8) |

| | | | | | | | | | |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|--|
| 特定課題研修・専門研修 | | | | | | | | | |
| ①実施した | 17 (100.0) | 38 (97.4) | 40 (93.0) | 547 (96.3) | 19 (95.0) | 511 (79.5) | 81 (62.3) | 1,253 (85.8) | |
| 自団体 | 17 (100.0) | 38 (100.0) | 40 (100.0) | 541 (98.9) | 19 (100.0) | 494 (96.7) | 79 (97.5) | 1,228 (98.0) | |
| 共同研修機関 | 11 (64.7) | 36 (92.3) | 37 (86.0) | 492 (86.6) | 17 (85.0) | 457 (71.1) | 72 (55.4) | 1,122 (76.8) | |
| ②実施していない | 0 (0.0) | 1 (2.6) | 3 (7.0) | 21 (3.7) | 1 (5.0) | 132 (20.5) | 49 (37.7) | 207 (14.2) | |
| コミュニケーション能力向上研修 | | | | | | | | | |
| ①実施した | 15 (88.2) | 35 (89.7) | 39 (90.7) | 428 (75.4) | 17 (85.0) | 280 (43.5) | 27 (20.8) | 841 (57.6) | |
| 自団体 | 15 (100.0) | 29 (82.9) | 35 (89.7) | 241 (56.3) | 15 (88.2) | 78 (27.9) | 10 (37.0) | 423 (50.3) | |
| 共同研修機関 | 5 (33.3) | 28 (80.0) | 32 (82.1) | 361 (84.3) | 12 (70.6) | 246 (87.9) | 21 (77.8) | 705 (83.8) | |
| ②実施していない | 2 (11.8) | 4 (10.3) | 4 (9.3) | 140 (24.6) | 3 (15.0) | 363 (56.5) | 103 (79.2) | 619 (42.4) | |
| キャリア形成研修 | | | | | | | | | |
| ①実施した | 5 (29.4) | 14 (35.9) | 16 (37.2) | 132 (23.2) | 11 (55.0) | 63 (9.8) | 4 (3.1) | 245 (16.8) | |
| 自団体 | 5 (100.0) | 6 (42.9) | 14 (87.5) | 37 (28.0) | 5 (45.5) | 6 (9.5) | 1 (25.0) | 74 (30.2) | |
| 共同研修機関 | 0 (0.0) | 9 (64.3) | 7 (43.8) | 101 (76.5) | 8 (72.7) | 59 (93.7) | 3 (75.0) | 187 (76.3) | |
| ②実施していない | 12 (70.6) | 25 (64.1) | 27 (62.8) | 436 (76.8) | 9 (45.0) | 580 (90.2) | 126 (96.9) | 1,215 (83.2) | |
| 語学・OA・統計研修 | | | | | | | | | |
| ①実施した | 11 (64.7) | 21 (53.8) | 22 (51.2) | 216 (38.0) | 16 (80.0) | 155 (24.1) | 14 (10.8) | 455 (31.2) | |
| 自団体 | 9 (81.8) | 12 (57.1) | 18 (81.8) | 60 (27.8) | 11 (68.8) | 22 (14.2) | 0 (0.0) | 132 (29.0) | |
| 共同研修機関 | 2 (18.2) | 14 (66.7) | 9 (40.9) | 179 (82.9) | 11 (68.8) | 144 (92.9) | 14 (100.0) | 373 (82.0) | |
| ②実施していない | 6 (35.3) | 18 (46.2) | 21 (48.8) | 352 (62.0) | 4 (20.0) | 488 (75.9) | 116 (89.2) | 1,005 (68.8) | |
| その他 | | | | | | | | | |
| ①実施した | 12 (70.6) | 26 (66.7) | 28 (65.1) | 246 (43.3) | 16 (80.0) | 132 (20.5) | 22 (16.9) | 482 (33.0) | |
| 自団体 | 11 (91.7) | 19 (73.1) | 25 (89.3) | 147 (59.8) | 12 (75.0) | 58 (43.9) | 9 (40.9) | 281 (58.3) | |
| 共同研修機関 | 2 (16.7) | 14 (53.8) | 12 (42.9) | 147 (59.8) | 10 (62.5) | 89 (67.4) | 17 (77.3) | 291 (60.4) | |
| ②実施していない | 5 (29.4) | 13 (33.3) | 15 (34.9) | 322 (56.7) | 4 (20.0) | 511 (79.5) | 108 (83.1) | 978 (67.0) | |

(注) 1：市区町村で自ら研修を実施した場合を「自団体」、都道府県、市区町村共同研修機関、民間研修機関等で研修を実施した場合を「共同研修機関」と区分している。
2：「自団体」及び「共同研修機関」の欄に掲げた回答割合(%)は、当該研修を「実施した」(研修課程別に実施回数、受講者数を記入)と回答した団体の数に占める実施主体別の割合を示すものである。

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をみると、実施した団体の割合が最も高いのは「財務・税務・会計」(1,095団体、75.0%)で、次いで、「人事・労務」(1,035団体、70.9%)、「教育・人権・国際交流」(1,012団体、69.3%)、「自治体経営」(890団体、61.0%)、「広報・広聴・情報公開」(859団体、58.8%)などとなっている。

「特定課題研修・専門研修」を実施したと回答した団体における実施主体別の状況(複数回答あり)をみると、特別研修等の全体の傾向と同様に、指定都市を除き全般的に、自団体よりも共同研修機関で実施した団体の割合が高い傾向がうかがえる。(以上表1-15参照)

表1-15 特定課題研修・専門研修の実施状況（中央研修機関での研修を除く）

（単位：団体数、％）

| 内 容 | 団 体 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
|-------------|-----|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|----------------|------------------|
| 回答団体数 | | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 43 (100.0) | 568 (100.0) | 20 (100.0) | 643 (100.0) | 130 (100.0) | 1,460 (100.0) |
| 人事・労務 | | | | | | | | | |
| ①実施した | | 12 (70.6) | 27 (69.2) | 34 (79.1) | 453 (79.8) | 16 (80.0) | 433 (67.3) | 60 (46.2) | 1,035 (70.9) |
| 自団体 | | 12 (100.0) | 25 (92.6) | 31 (91.2) | 252 (55.6) | 11 (68.8) | 116 (26.8) | 9 (15.0) | 456 (44.1) |
| 共同研修機関 | | 0 (0.0) | 4 (14.8) | 4 (11.8) | 360 (79.5) | 12 (75.0) | 396 (91.5) | 54 (90.0) | 830 (80.2) |
| ②実施していない | | 5 (29.4) | 12 (30.8) | 9 (20.9) | 115 (20.2) | 4 (20.0) | 210 (32.7) | 70 (53.8) | 425 (29.1) |
| 財務・税務・会計 | | | | | | | | | |
| ①実施した | | 5 (29.4) | 28 (71.8) | 20 (46.5) | 458 (80.6) | 18 (90.0) | 488 (75.9) | 78 (60.0) | 1,095 (75.0) |
| 自団体 | | 5 (100.0) | 16 (57.1) | 10 (50.0) | 91 (19.9) | 17 (94.4) | 38 (7.8) | 6 (7.7) | 183 (16.7) |
| 共同研修機関 | | 0 (0.0) | 15 (53.6) | 9 (45.0) | 433 (94.5) | 13 (72.2) | 474 (97.1) | 74 (94.9) | 1,018 (93.0) |
| ②実施していない | | 12 (70.6) | 11 (28.2) | 23 (53.5) | 110 (19.4) | 2 (10.0) | 155 (24.1) | 52 (40.0) | 365 (25.0) |
| 自治体経営 | | | | | | | | | |
| ①実施した | | 10 (58.8) | 23 (59.0) | 17 (39.5) | 405 (71.3) | 13 (65.0) | 382 (59.4) | 40 (30.8) | 890 (61.0) |
| 自団体 | | 8 (80.0) | 11 (47.8) | 9 (52.9) | 59 (14.6) | 2 (15.4) | 27 (7.1) | 0 (0.0) | 116 (13.0) |
| 共同研修機関 | | 2 (20.0) | 14 (60.9) | 8 (47.1) | 381 (94.1) | 12 (92.3) | 368 (96.3) | 40 (100.0) | 825 (92.7) |
| ②実施していない | | 7 (41.2) | 16 (41.0) | 26 (60.5) | 163 (28.7) | 7 (35.0) | 261 (40.6) | 90 (69.2) | 570 (39.0) |
| 広報・広聴・情報公開 | | | | | | | | | |
| ①実施した | | 3 (17.6) | 17 (43.6) | 15 (34.9) | 407 (71.7) | 14 (70.0) | 360 (56.0) | 43 (33.1) | 859 (58.8) |
| 自団体 | | 2 (66.7) | 2 (11.8) | 2 (13.3) | 29 (7.1) | 6 (42.9) | 16 (4.4) | 0 (0.0) | 57 (6.6) |
| 共同研修機関 | | 1 (33.3) | 15 (88.2) | 12 (80.0) | 397 (97.5) | 12 (85.7) | 354 (98.3) | 43 (100.0) | 834 (97.1) |
| ②実施していない | | 14 (82.4) | 22 (56.4) | 28 (65.1) | 161 (28.3) | 6 (30.0) | 283 (44.0) | 87 (66.9) | 601 (41.2) |
| まちづくり | | | | | | | | | |
| ①実施した | | 2 (11.8) | 6 (15.4) | 6 (14.0) | 92 (16.2) | 1 (5.0) | 91 (14.2) | 8 (6.2) | 206 (14.1) |
| 自団体 | | 2 (100.0) | 3 (50.0) | 3 (50.0) | 43 (46.7) | 1 (100.0) | 32 (35.2) | 5 (62.5) | 89 (43.2) |
| 共同研修機関 | | 0 (0.0) | 4 (66.7) | 2 (33.3) | 55 (59.8) | 0 (0.0) | 65 (71.4) | 4 (50.0) | 130 (63.1) |
| ②実施していない | | 15 (88.2) | 33 (84.6) | 37 (86.0) | 476 (83.8) | 19 (95.0) | 552 (85.8) | 122 (93.8) | 1,254 (85.9) |
| 福祉・医療・生活・環境 | | | | | | | | | |
| ①実施した | | 7 (41.2) | 23 (59.0) | 28 (65.1) | 266 (46.8) | 9 (45.0) | 137 (21.3) | 5 (3.8) | 475 (32.5) |
| 自団体 | | 3 (42.9) | 3 (13.0) | 9 (32.1) | 68 (25.6) | 6 (66.7) | 32 (23.4) | 1 (20.0) | 122 (25.7) |
| 共同研修機関 | | 5 (71.4) | 22 (95.7) | 21 (75.0) | 231 (86.8) | 4 (44.4) | 113 (82.5) | 5 (100.0) | 401 (84.4) |
| ②実施していない | | 10 (58.8) | 16 (41.0) | 15 (34.9) | 302 (53.2) | 11 (55.0) | 506 (78.7) | 125 (96.2) | 985 (67.5) |

| | | | | | | | | |
|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| 教育・人権・国際交流 | | | | | | | | |
| ①実施した | 10 (58.8) | 34 (87.2) | 37 (86.0) | 465 (81.9) | 13 (65.0) | 408 (63.5) | 45 (34.6) | 1,012 (69.3) |
| 自団体 | 8 (80.0) | 14 (41.2) | 19 (51.4) | 159 (34.2) | 11 (84.6) | 56 (13.7) | 3 (6.7) | 270 (26.7) |
| 共同研修機関 | 5 (50.0) | 32 (94.1) | 33 (89.2) | 439 (94.4) | 4 (30.8) | 390 (95.6) | 44 (97.8) | 947 (93.6) |
| ②実施していない | 7 (41.2) | 5 (12.8) | 6 (14.0) | 103 (18.1) | 7 (35.0) | 235 (36.5) | 85 (65.4) | 448 (30.7) |
| 情報政策 | | | | | | | | |
| ①実施した | 8 (47.1) | 31 (79.5) | 26 (60.5) | 357 (62.9) | 10 (50.0) | 249 (38.7) | 29 (22.3) | 710 (48.6) |
| 自団体 | 2 (25.0) | 5 (16.1) | 1 (3.8) | 59 (16.5) | 7 (70.0) | 27 (10.8) | 1 (3.4) | 102 (14.4) |
| 共同研修機関 | 7 (87.5) | 29 (93.5) | 24 (92.3) | 335 (93.8) | 5 (50.0) | 231 (92.8) | 28 (96.6) | 659 (92.8) |
| ②実施していない | 9 (52.9) | 8 (20.5) | 17 (39.5) | 211 (37.1) | 10 (50.0) | 394 (61.3) | 101 (77.7) | 750 (51.4) |
| 防災・危機管理・地域安全 | | | | | | | | |
| ①実施した | 8 (47.1) | 33 (84.6) | 34 (79.1) | 402 (70.8) | 13 (65.0) | 266 (41.4) | 34 (26.2) | 790 (54.1) |
| 自団体 | 4 (50.0) | 16 (48.5) | 18 (52.9) | 159 (39.6) | 5 (38.5) | 43 (16.2) | 4 (11.8) | 249 (31.5) |
| 共同研修機関 | 6 (75.0) | 30 (90.9) | 28 (82.4) | 353 (87.8) | 11 (84.6) | 243 (91.4) | 32 (94.1) | 703 (89.0) |
| ②実施していない | 9 (52.9) | 6 (15.4) | 9 (20.9) | 166 (29.2) | 7 (35.0) | 377 (58.6) | 96 (73.8) | 670 (45.9) |
| 産業・労働・農林水産・観光 | | | | | | | | |
| ①実施した | 4 (23.5) | 31 (79.5) | 30 (69.8) | 357 (62.9) | 13 (65.0) | 318 (49.5) | 52 (40.0) | 805 (55.1) |
| 自団体 | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 2 (6.7) | 14 (3.9) | 0 (0.0) | 12 (3.8) | 1 (1.9) | 29 (3.6) |
| 共同研修機関 | 4 (100.0) | 31 (100.0) | 28 (93.3) | 351 (98.3) | 13 (100.0) | 317 (99.7) | 52 (100.0) | 796 (98.9) |
| ②実施していない | 13 (76.5) | 8 (20.5) | 13 (30.2) | 211 (37.1) | 7 (35.0) | 325 (50.5) | 78 (60.0) | 655 (44.9) |
| その他 | | | | | | | | |
| ①実施した | 15 (88.2) | 30 (76.9) | 31 (72.1) | 298 (52.5) | 16 (80.0) | 163 (25.3) | 9 (6.9) | 562 (38.5) |
| 自団体 | 11 (73.3) | 20 (66.7) | 16 (51.6) | 122 (40.9) | 13 (81.3) | 40 (24.5) | 2 (22.2) | 224 (39.9) |
| 共同研修機関 | 5 (33.3) | 19 (63.3) | 23 (74.2) | 217 (72.8) | 13 (81.3) | 133 (81.6) | 7 (77.8) | 417 (74.2) |
| ②実施していない | 2 (11.8) | 9 (23.1) | 12 (27.9) | 270 (47.5) | 4 (20.0) | 480 (74.7) | 121 (93.1) | 898 (61.5) |

(注) 1：市区町村で自ら研修を実施した場合を「自団体」、都道府県、市区町村共同研修機関、民間研修機関等で研修を実施した場合を「共同研修機関」と区分している。

2：「自団体」及び「共同研修機関」の欄に掲げた回答割合(%)は、当該研修を「実施した」(研修課程別に実施回数、受講者数等を記入)と回答した団体の数に占める実施主体別の割合を示すものである。

② 市区町村で自ら実施した特別研修等の課程数の状況（表1-16、1-17）

市区町村で自ら実施した「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5,694課程となっている。

特別研修等の分野別の課程数をみると、「特定課題研修・専門研修」が3,059課程（53.7%）と過半数を占めている。次いで、「コミュニケーション能力向上研修」が863課程（15.2%）、「法務能力向上研修」が437課程（7.7%）などとなっている。（以上表1-16参照）

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、「人事・労務」が888課程（29.0%）と最も多く、次いで、「教育・人権・国際交流」が413課程（13.5%）、「防災・危機管理・地域安全」が361課程（11.8%）、「財務・税務・会計」が270課程（8.8%）、「福祉・医療・生活・環境」が189課程（6.2%）などとなっている。（表1-17参照）

表1-16 市区町村で自ら実施した特別研修等の課程数の状況

（単位：課程数、%）

| 内 容 | 団 体 | | | | | | | 合 計 |
|---------------------|----------------|----------------|----------------|------------------|----------------|----------------|---------------|------------------|
| | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | |
| 指導者養成研修 | 14 (3.7) | 27 (5.0) | 31 (5.1) | 0 (0.0) | 8 (2.2) | 8 (0.9) | 1 (1.4) | 89 (1.6) |
| 法務能力向上研修 | 41 (11.0) | 46 (8.5) | 58 (9.5) | 182 (6.4) | 17 (4.7) | 82 (9.1) | 11 (14.9) | 437 (7.7) |
| 政策能力向上研修 | 34 (9.1) | 47 (8.6) | 31 (5.1) | 112 (4.0) | 12 (3.3) | 32 (3.5) | 1 (1.4) | 269 (4.7) |
| 特定課題研修・専門研修 | 138 (36.9) | 225 (41.4) | 247 (40.4) | 1,669 (59.1) | 174 (47.7) | 569 (63.1) | 37 (50.0) | 3,059 (53.7) |
| コミュニケーション能力 向上研修 | 85 (22.7) | 91 (16.7) | 104 (17.0) | 419 (14.8) | 65 (17.8) | 88 (9.8) | 11 (14.9) | 863 (15.2) |
| キャリア形成研修 | 10 (2.7) | 13 (2.4) | 25 (4.1) | 47 (1.7) | 13 (3.6) | 7 (0.8) | 1 (1.4) | 116 (2.0) |
| 語学・OA・統計研修 | 22 (5.9) | 23 (4.2) | 57 (9.3) | 120 (4.3) | 28 (7.7) | 30 (3.3) | 0 (0.0) | 280 (4.9) |
| その他 | 30 (8.0) | 72 (13.2) | 59 (9.6) | 274 (9.7) | 48 (13.2) | 86 (9.5) | 12 (16.2) | 581 (10.2) |
| 計 | 374 (100.0) | 544 (100.0) | 612 (100.0) | 2,823 (100.0) | 365 (100.0) | 902 (100.0) | 74 (100.0) | 5,694 (100.0) |

表1-17 市区町村で自ら実施した特定課題研修・専門研修の課程数の状況

(単位：課程数、%)

| 内 容 | 団 体 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
|---------------|-----|----------------|----------------|----------------|------------------|----------------|----------------|---------------|------------------|
| 人事・労務 | | 40 (29.0) | 66 (29.3) | 79 (32.0) | 496 (29.7) | 29 (16.7) | 165 (29.0) | 13 (35.1) | 888 (29.0) |
| 財務・税務・会計 | | 9 (6.5) | 28 (12.4) | 13 (5.3) | 123 (7.4) | 36 (20.7) | 55 (9.7) | 6 (16.2) | 270 (8.8) |
| 自治体経営 | | 16 (11.6) | 16 (7.1) | 13 (5.3) | 66 (4.0) | 3 (1.7) | 36 (6.3) | 0 (0.0) | 150 (4.9) |
| 広報・広聴・情報公開 | | 3 (2.2) | 2 (0.9) | 4 (1.6) | 32 (1.9) | 7 (4.0) | 20 (3.5) | 0 (0.0) | 68 (2.2) |
| まちづくり | | 2 (1.4) | 5 (2.2) | 3 (1.2) | 56 (3.4) | 2 (1.1) | 35 (6.2) | 5 (13.5) | 108 (3.5) |
| 福祉・医療・生活・環境 | | 5 (3.6) | 5 (2.2) | 21 (8.5) | 108 (6.5) | 14 (8.0) | 35 (6.2) | 1 (2.7) | 189 (6.2) |
| 教育・人権・国際交流 | | 15 (10.9) | 21 (9.3) | 40 (16.2) | 230 (13.8) | 23 (13.2) | 81 (14.2) | 3 (8.1) | 413 (13.5) |
| 情報政策 | | 3 (2.2) | 6 (2.7) | 1 (0.4) | 80 (4.8) | 14 (8.0) | 29 (5.1) | 1 (2.7) | 134 (4.4) |
| 防災・危機管理・地域安全 | | 5 (3.6) | 23 (10.2) | 29 (11.7) | 243 (14.6) | 10 (5.7) | 46 (8.1) | 5 (13.5) | 361 (11.8) |
| 産業・労働・農林水産・観光 | | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 3 (1.2) | 17 (1.0) | 0 (0.0) | 12 (2.1) | 1 (2.7) | 33 (1.1) |
| その他 | | 40 (29.0) | 53 (23.6) | 41 (16.6) | 218 (13.1) | 36 (20.7) | 55 (9.7) | 2 (5.4) | 445 (14.5) |
| 計 | | 138 (100.0) | 225 (100.0) | 247 (100.0) | 1,669 (100.0) | 174 (100.0) | 569 (100.0) | 37 (100.0) | 3,059 (100.0) |

③ 特別研修等の受講者一人当たりの研修日数 [中央研修機関での研修を除く]

(表 1-18、1-19)

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、自団体で実施した研修では「政策能力向上研修」が 2.16 日、共同研修機関で実施した研修では「指導者養成研修」が 2.70 日、「政策能力向上研修」が 2.55 日、「法務能力向上研修」が 2.44 日で、他の研修分野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、いずれの研修分野においても、自団体で実施した特別研修等よりも、共同研修機関で実施した特別研修等の方が、研修日数が多い状況となっている。(以上表 1-18 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、共同研修機関で実施した研修では、「まちづくり」が 2.69 日、「産業・労働・農林水産・観光」が 2.33 日で、他の研修分野に比べて多くの時間が当てられた状況となっている。(表 1-19 参照)

表 1-18 特別研修等の受講者一人当たりの研修日数 (中央研修機関での研修を除く)

(単位:日)

| 内 容 | 団 体 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 平 均 |
|-----------------|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 指導者養成研修 | 自団体 | 1.33 | 1.39 | 1.11 | 1.11 | 1.10 | 1.31 | 5.00 | 1.23 |
| | 共同研修機関 | 2.33 | 2.68 | 3.32 | 2.71 | 1.87 | 2.70 | 2.00 | 2.70 |
| 法務能力向上研修 | 自団体 | 1.53 | 1.68 | 2.07 | 1.27 | 1.77 | 1.06 | 0.92 | 1.42 |
| | 共同研修機関 | 3.58 | 2.13 | 2.45 | 2.51 | 2.83 | 2.38 | 2.19 | 2.44 |
| 政策能力向上研修 | 自団体 | 2.13 | 2.99 | 1.98 | 2.16 | 1.92 | 1.32 | 5.00 | 2.16 |
| | 共同研修機関 | 5.24 | 2.80 | 3.69 | 2.53 | 1.27 | 2.55 | 2.48 | 2.55 |
| 特定課題研修・専門研修 | 自団体 | 0.85 | 0.87 | 0.78 | 0.81 | 0.97 | 0.92 | 0.95 | 0.83 |
| | 共同研修機関 | 4.16 | 2.09 | 2.28 | 1.83 | 6.38 | 1.78 | 1.61 | 2.31 |
| コミュニケーション能力向上研修 | 自団体 | 1.31 | 1.44 | 1.24 | 1.03 | 1.15 | 0.89 | 1.19 | 1.11 |
| | 共同研修機関 | 6.40 | 1.89 | 1.59 | 1.67 | 1.68 | 1.70 | 1.75 | 1.72 |
| キャリア形成研修 | 自団体 | 0.96 | 0.90 | 1.06 | 1.02 | 1.72 | 1.02 | 1.00 | 1.05 |
| | 共同研修機関 | 0.00 | 1.48 | 1.83 | 1.88 | 1.40 | 1.65 | 1.80 | 1.72 |
| 語学・OA・統計研修 | 自団体 | 1.27 | 1.78 | 1.08 | 2.14 | 1.03 | 0.78 | 0.00 | 1.49 |
| | 共同研修機関 | 1.90 | 1.90 | 2.18 | 1.74 | 1.36 | 1.67 | 1.28 | 1.75 |
| その他 | 自団体 | 1.08 | 0.78 | 0.84 | 0.74 | 0.89 | 1.02 | 1.00 | 0.82 |
| | 共同研修機関 | 2.93 | 1.87 | 2.61 | 1.96 | 4.81 | 2.01 | 2.81 | 2.80 |
| 計 | 自団体 | 1.06 | 1.05 | 0.90 | 0.87 | 1.04 | 0.94 | 1.00 | 0.92 |
| | 共同研修機関 | 4.00 | 2.09 | 2.31 | 1.97 | 4.62 | 1.96 | 1.83 | 2.25 |

(注)「受講者一人当たりの研修日数」は、各市区町村から回答のあった「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「延べ受講者日数」の累計を、「受講者数」の合計で除して算出している。

表1-19 特定課題研修・専門研修の受講者一人当たりの研修日数

(中央研修機関での研修を除く)

(単位:日)

| 内 容 | 団 体 | | | | | | | |
|---------------|-------|------|------|------|-------|------|------|------|
| | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 平均 |
| 人事・労務 | | | | | | | | |
| 自団体 | 1.21 | 0.71 | 0.79 | 0.84 | 0.76 | 0.85 | 1.01 | 0.83 |
| 共同研修機関 | 2.08 | 1.57 | 2.59 | 1.40 | 1.57 | 1.41 | 1.23 | 1.52 |
| 財務・税務・会計 | | | | | | | | |
| 自団体 | 2.06 | 1.34 | 1.11 | 0.87 | 1.31 | 0.95 | 1.03 | 1.02 |
| 共同研修機関 | 3.04 | 2.17 | 2.38 | 2.11 | 2.62 | 2.15 | 1.78 | 2.17 |
| 自治体経営 | | | | | | | | |
| 自団体 | 0.65 | 1.89 | 1.01 | 1.06 | 1.00 | 1.20 | 0.00 | 1.06 |
| 共同研修機関 | 3.12 | 1.80 | 1.52 | 1.72 | 6.11 | 1.65 | 1.91 | 2.22 |
| 広報・広聴・情報公開 | | | | | | | | |
| 自団体 | 1.51 | 1.53 | 0.34 | 0.72 | 0.94 | 0.90 | 0.00 | 0.76 |
| 共同研修機関 | 2.50 | 1.74 | 1.77 | 1.65 | 1.54 | 1.71 | 2.00 | 1.70 |
| まちづくり | | | | | | | | |
| 自団体 | 0.71 | 0.60 | 0.77 | 0.81 | 1.00 | 1.02 | 1.17 | 0.86 |
| 共同研修機関 | 6.79 | 3.74 | 4.42 | 2.36 | 2.26 | 2.03 | 2.85 | 2.69 |
| 福祉・医療・生活・環境 | | | | | | | | |
| 自団体 | 0.71 | 1.04 | 0.58 | 0.90 | 0.62 | 0.78 | 1.00 | 0.82 |
| 共同研修機関 | 3.75 | 3.43 | 3.07 | 2.21 | 1.86 | 1.79 | 1.64 | 2.09 |
| 教育・人権・国際交流 | | | | | | | | |
| 自団体 | 0.68 | 0.76 | 0.75 | 0.72 | 1.03 | 0.92 | 0.64 | 0.75 |
| 共同研修機関 | 29.00 | 2.81 | 4.08 | 1.58 | 2.14 | 1.72 | 1.75 | 1.75 |
| 情報政策 | | | | | | | | |
| 自団体 | 0.95 | 1.00 | 1.00 | 0.84 | 0.77 | 0.87 | 1.00 | 0.86 |
| 共同研修機関 | 1.00 | 1.09 | 1.79 | 2.16 | 2.06 | 1.43 | 1.36 | 1.94 |
| 防災・危機管理・地域安全 | | | | | | | | |
| 自団体 | 0.52 | 0.69 | 0.62 | 0.76 | 1.03 | 0.83 | 0.96 | 0.74 |
| 共同研修機関 | 3.25 | 1.51 | 1.72 | 1.45 | 1.22 | 1.40 | 1.53 | 1.46 |
| 産業・労働・農林水産・観光 | | | | | | | | |
| 自団体 | 0.00 | 0.00 | 1.16 | 0.53 | 0.00 | 0.99 | 0.50 | 0.60 |
| 共同研修機関 | 3.57 | 2.57 | 2.00 | 2.39 | 0.00 | 2.11 | 1.30 | 2.33 |
| その他 | | | | | | | | |
| 自団体 | 1.02 | 1.06 | 1.18 | 0.89 | 1.04 | 1.06 | 0.77 | 0.98 |
| 共同研修機関 | 2.90 | 2.05 | 1.94 | 1.80 | 15.50 | 1.84 | 1.60 | 3.64 |
| 計 | | | | | | | | |
| 自団体 | 0.85 | 0.87 | 0.78 | 0.81 | 0.97 | 0.92 | 0.95 | 0.83 |
| 共同研修機関 | 4.16 | 2.09 | 2.28 | 1.83 | 6.38 | 1.78 | 1.61 | 2.31 |

(注)「受講者一人当たりの研修日数」は、各市区町村から回答のあった「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。

(5) 研修受講者の選定方法 (表1-20)

市区町村で自ら実施した「階層別研修」の受講者の主な選定方法(平成19年度実績。以下同じ。)をみると、すべての団体区分において、「指名が多い」団体の数が「公募が多い」団体の数を上回っている。また、市区町村で自ら実施した「特別研修等」の受講者の主な選定方法をみると、指定都市ではすべての団体で「指名が多い」となっているが、それ以外の団体では、規模の大きい団体ほど「公募が多い」団体の割合が高い傾向がうかがえる。

「共同研修機関」及び「中央研修機関」での研修の受講者の主な選定方法については、規模の大きい団体ほど「公募が多い」団体の割合が高い傾向となっている。

表1-20 研修受講者の主な選定方法の状況

(単位: 団体数、%)

| 内 容 | 団 体 | | | | | | | |
|------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|----------------|------------------|
| | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
| 自ら実施した研修 | | | | | | | | |
| 階層別研修 | | | | | | | | |
| 該当団体数 | 17 (100.0) | 38 (100.0) | 39 (100.0) | 465 (100.0) | 16 (100.0) | 282 (100.0) | 27 (100.0) | 884 (100.0) |
| 指名が多い | 16 (94.1) | 35 (92.1) | 38 (97.4) | 441 (94.8) | 16 (100.0) | 255 (90.4) | 23 (85.2) | 824 (93.2) |
| 公募が多い | 1 (5.9) | 3 (7.9) | 1 (2.6) | 11 (2.4) | 0 (0.0) | 17 (6.0) | 2 (7.4) | 35 (4.0) |
| 同 数 | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 13 (2.8) | 0 (0.0) | 10 (3.5) | 2 (7.4) | 25 (2.8) |
| 特別研修等 | | | | | | | | |
| 該当団体数 | 17 (100.0) | 38 (100.0) | 37 (100.0) | 478 (100.0) | 15 (100.0) | 316 (100.0) | 42 (100.0) | 943 (100.0) |
| 指名が多い | 17 (100.0) | 16 (42.1) | 12 (32.4) | 228 (47.7) | 1 (6.7) | 153 (48.4) | 22 (52.4) | 449 (47.6) |
| 公募が多い | 0 (0.0) | 20 (52.6) | 24 (64.9) | 212 (44.4) | 12 (80.0) | 136 (43.0) | 18 (42.9) | 422 (44.8) |
| 同 数 | 0 (0.0) | 2 (5.3) | 1 (2.7) | 38 (7.9) | 2 (13.3) | 27 (8.5) | 2 (4.8) | 72 (7.6) |
| 共同研修機関での研修 | | | | | | | | |
| 該当団体数 | 12 (100.0) | 38 (100.0) | 39 (100.0) | 543 (100.0) | 14 (100.0) | 592 (100.0) | 103 (100.0) | 1,341 (100.0) |
| 指名が多い | 2 (16.7) | 11 (28.9) | 10 (25.6) | 297 (54.7) | 1 (7.1) | 406 (68.6) | 82 (79.6) | 809 (60.3) |
| 公募が多い | 10 (83.3) | 27 (71.1) | 28 (71.8) | 231 (42.5) | 13 (92.9) | 162 (27.4) | 18 (17.5) | 489 (36.5) |
| 同 数 | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 1 (2.6) | 15 (2.8) | 0 (0.0) | 24 (4.1) | 3 (2.9) | 43 (3.2) |
| 中央研修機関での研修 | | | | | | | | |
| 該当団体数 | 13 (100.0) | 37 (100.0) | 38 (100.0) | 448 (100.0) | 3 (100.0) | 260 (100.0) | 25 (100.0) | 824 (100.0) |
| 指名が多い | 5 (38.5) | 18 (48.6) | 19 (50.0) | 238 (53.1) | 1 (33.3) | 151 (58.1) | 20 (80.0) | 452 (54.9) |
| 公募が多い | 8 (61.5) | 19 (51.4) | 19 (50.0) | 194 (43.3) | 2 (66.7) | 98 (37.7) | 5 (20.0) | 345 (41.9) |
| 同 数 | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 16 (3.6) | 0 (0.0) | 11 (4.2) | 0 (0.0) | 27 (3.3) |

(注) 各市区町村から回答のあった「研修課程」(平成19年度実績)について、「受講者選定方法」(指名・公募)により区分して課程数を合計し、いずれの選定方法によるものが多いか、又は同数であることを示している。

(6) 特色のある研修の実施状況

① 特色のある階層別研修の実施状況 (表1-21)

市区町村で自ら実施した「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、83課程(指定都市2課程、中核市8課程、特例市12課程、一般市40課程、特別区3課程、町17課程、村1課程)の回答があった。

その内容をみると、各団体において様々な工夫がなされていることがうかがえる。

具体的な事例としては、市の外周25kmを歩き、他の自治体との相違点を体験する「市境まちあるき研修」(武蔵野市)や、観光資源・郷土芸能である「阿波おどり」を学び、踊ることができるようにする「阿波おどり演習」(徳島市)のような独特の新任職員研修などもあった。

主な内容は、表1-21のとおりである。

表1-21 特色のある階層別研修の実施状況

◎指定都市

| 研修種別 | 団体名 | 研修課程名 | 内容・特色 |
|--------|-----|---------------|---|
| 一般職員研修 | 京都市 | フレッシュ・チャレンジ研修 | 採用後10年間は2年ごとに、公務員倫理、人権文化、市民感覚・経営感覚等についての研修を繰り返し実施 |
| 管理者研修 | 広島市 | 管理職が伝える市政講座 | 原則管理職職員を対象に、本市の重要施策について講義形式により伝え、情報の共有や組織横断的な業務展開の促進を図る。(平成20年度～) |

◎中核市

| | | | |
|------------------|-----|--|--|
| 一般職員研修 | 豊橋市 | 初級マネジメント研修 | 強く、成熟した組織づくりのための基礎固めとして、比較的若い30歳程度を対象にマネジメントの初歩について学ぶ。(平成20年度～) |
| | 熊本市 | 事務職育成研修 | 業務職から事務職への職種変更者を対象とした研修で、事務職として必要な基本的事項の習得と、事務職への早期定着を支援している。また、職種変更をした先輩職員との交流を通じて強調性や連帯感を醸成し、人的ネットワーク拡充の場となっている。 |
| | 大分市 | 中堅職員第1次研修 | 1日の基本研修受講後、2日間の選択(コミュニケーション力向上、情報収集・企画力向上、問題解決力強化)研修を実施 |
| 中堅職員第2次研修 | | 1日の基本研修受講後、2日間の選択(住民協働、キャリアデザイン、政策形成基礎)研修を実施 | |
| 管理者研修 | 郡山市 | 地元企業に学ぶ学習会 | 市役所と民間企業の違い、民間企業からみた市役所像等について地元民間企業の経営者からの講演を基に、グループワークを通じて考える。 |
| | 金沢市 | 研修指導主任研修 | 各課の研修指導主任(主に課長補佐)を対象に心構えや指導方法等の研修を通じて、その役割を認識し、職場内研修の機能向上を図る。 |
| | 大分市 | 市長ティー・トーク | 19・20年度は補佐級職員を対象に市長との意見交換会を実施 |
| 管理職員フロア・マネージャー研修 | | 補佐級以上の職員を対象に本庁舎総合窓口での来庁舎対応・案内実務研修 | |

◎特例市

| | | | |
|--------|-----|-------------------|--|
| 新任職員研修 | 太田市 | 新規採用職員職場体験研修 | 環境、福祉、サービス分野などの職場で、5～9月までの5ヶ月間、各職場1ヶ月間で5箇所の職場を体験させる。 |
| | 八尾市 | 新規採用職員・初任時研修員合同研修 | スチュワード(メンター制度)との合同研修と共同研究の発表の場 |

| | | | |
|--------|------|----------------------|---|
| | 鳥取市 | 企業体験研修 | 幅広い視野を持った人材を育成するため、市内の民間企業に短期体験研修を行い、民間企業での取組や経営感覚を養う。 |
| 一般職員研修 | 川口市 | グループ課題研究 | 採用後、7～11年目の行政職員を対象に、5～8人でグループを組み、社会問題やまちづくりの課題研究を通して、政策立案における着眼点、創造力の必要性、グループ活動の創造性、多面性、組織性などを学び、中堅職員として期待される能力の向上を図る。 |
| | 甲府市 | 民間企業等接遇派遣研修 | 本市が掲げている「日本一親切・丁寧で明るい市役所」の実現に向け民間企業等の接遇を学び、体験する研修（監督者、管理者についても同様に実施） |
| | 富士市 | メンター養成研修 | メンター制度創設に伴う研修。新規採用職員育成者（メンター）のスキル向上研修（H19新規） |
| | 豊中市 | ボランティア体験研修 | 協働型人材の育成の為、採用後2年目の職員に対し、ボランティア団体での体験実習を行っている。また、事前研修として、地域福祉活動や市民公益活動について説明するほか、事後研修として体験内容の発表会を実施 |
| | 吹田市 | 市長と若手職員の「夢・きら」ミーティング | 若手職員と市長が直接意見を交換することにより、職員自らのまちづくりに対する情熱や思いを醸成し、時代の流れや市民ニーズを常に敏感に感じ取ることのできる職員の育成と活力ある市役所づくりを目指す。 |
| | 八尾市 | 中堅職スパイラルアップ研修 | 採用後3～8年目（能力を養い備える期間）の職員に対し、中期的（採用後10年まで）な自己の能力育成プランを策定させ、職員研修や自己啓発制度を活用することにより、プロ意識の醸成と、自己能力開発に高いモチベーションで取り組む仕組みづくりをすすめている。 |
| 管理者研修 | 甲府市 | 市内小学校へへの出前講座研修 | 職員の、分かりやすく説明できる能力の向上と将来を担う子どもたちの愛郷心などの育成を目指した研修 |
| | 吹田市 | 新任課長級職員研修（副市長ミーティング） | 市の目指すべきビジョン・課題や管理職としてのあり方などについて、副市長から講義後、意見交換を行う。 |
| | 加古川市 | 幹部職員研修 | 幹部職員として必要な行政管理能力の向上と意識高揚を目指して、毎年その時々々の情勢に即したテーマで実施 |

◎一般市

| | | | |
|--------|------|-----------------------------|--|
| 新任職員研修 | 宮古市 | 新採用職員研修（中期） | 国家公務員I種初任行政研修における地方自治体実地体験との合同実施 |
| | 真岡市 | ビジネス社会の常識とマナーを知る | 新任職員を対象として通信教育を実施している。 |
| | 熊谷市 | 新規採用職員研修 | 市内デパートの社員による接客研修の後、デパートで売場体験 |
| | 武蔵野市 | 市境まちあるき研修 | 市の外周約25kmをグループごとにまとまって歩き、五感を使って、市と他の自治体の相違点を体験する。 |
| | 刈谷市 | 新規採用職員職場体験研修（窓口体験研修・福祉体験研修） | 新規採用職員を対象に、窓口業務及び福祉施設での業務を体験させる。 |
| | 豊岡市 | 新任職員研修 | 市長講話、市の主要な部署の説明、コウノトリへの給餌体験など |
| | 紀の川市 | 新規採用職員研修 | 那賀郡消防組合消防本部にて、約3週間、新規採用職員を対象として職務全般にわたり基礎教育を行うとともに、自治体制度の本質とその責務を正しく認識させ、公務員としての基礎的知識や規律、技能の取得、体力の練成を図り、もって公平、明朗かつ能率的に職務を遂行し得るようこれを教育する。 |
| | 玉野市 | 接遇実地研修 | サービスマナー及びサービス意識向上のため、市内のホテルにおいて接遇の実施演習を実施している。 |
| | 笠岡市 | 島しょ部体験実習 | 新規採用職員研修の一環として笠岡諸島を船で巡り、島での生活や産業を学ぶ。現地では島民の方から直接お話を聞く場を設け、また市役所出張所での業務内容の説明を受けるなどして、理解を深める。 |

| | | | |
|--------|-------|-----------------------|---|
| | 徳島市 | 新規採用職員研修(前期)「阿波おどり演習」 | 本市の観光資源、郷土芸能である「阿波おどり」について学び、踊ることができるように演習を実施している。 |
| | 丸亀市 | やまと競艇学校派遣研修 | 新規採用職員が福岡県柳川市にある「やまと競艇学校」へ体験入校する。(平成20年度～) |
| | 日向市 | 新規採用職員福祉施設職場体験研修 | 新規採用職員を市内の老人福祉施設で3日間職場体験研修 |
| 一般職員研修 | 会津若松市 | 民間企業体験研修(温泉旅館) | 採用5年目の職員を対象として、3日間の業務体験を実施 |
| | 市川市 | 行政プロ意識醸成研修 | 市職員としての働き方や今後の自己キャリア開発に向けた意識醸成を図る。 |
| | 八王子市 | 市長とチャレンジミーティング | テーマやカテゴリーにあった参加者(グループ等)を集め、市長に直接報告、提案等を行うとともに市長との意見交換等を通じトップの考え方を理解する。(平成20年度～) |
| | 八千代市 | 主任主事研修Ⅱ | 研修生に条例案の作成・提案理由説明・一般質問・議案質疑・答弁・委員会等、実際の議会スケジュールに即して、模擬議会を行わせる。研修期間は約4ヶ月(講義が8日、その他自主研究)。講師は大学教授・市職員など。 |
| | 美濃加茂市 | CSカレッジ研修 | CS(市民満足)の意識を学びながら、職場での体験で気付いた問題点や課題を改善するために、1年間を通じて自主研修活動を行う研修 |
| | 碧南市 | 行政課題研修 | 本市の行政課題を積極的に調査、企画立案等の能力を養う |
| | 鳴門市 | 3年経過職員研修 | 「キャリアデザイン」と題し、自己を振り返り今後の自己実現に向けての目標設定を行う。 |
| | 多久市 | レディースリフレッシュセミナー | 女性職員のためのリフレッシュ講習会、エクササイズ、メイクアップの講習会 |
| | 神崎市 | マイプラン研修 | 職員自らが職務と関連する内容の自己啓発研修を行い自己の能力開発を行う。(平成20年度～) |
| 監督者研修 | 上山市 | 民間企業研修 | 経営理念、経営改善活動、ディスカッション |
| | 会津若松市 | 民間企業体験研修(スーパーマーケット) | 副主幹職(係長相当職)2年目の職員を対象として、3日間の業務体験を実施 |
| | 真岡市 | 課題解決のためのOJTコース | 係長昇任者を対象として通信教育を実施 |
| | 藤沢市 | 監督者一部研修 | 政策形成研修の研修成果を「政策提案制度」に反映し、專業化に向けた検討を行う。 |
| | 笛吹市 | 政策形成研修 | 中堅幹部職員を対象に当市の実データに基づく現状を分析把握したうえで政策形成能力の修得を図る。 |
| | 御殿場市 | 監督者Ⅱ研修 | 研修対象者をリーダーとする任意のチームを編成し、業務改善の調査・研究、業務スキルの取りまとめなどを6ヶ月かけて行う。(平成20年度～) |
| | 豊後高田市 | 次期管理職員養成研修 | 監督職(係長級職員)を対象に、リーダーシップマネジメント等、次期管理職員として必要な能力向上を図る。 |
| | 岡谷市 | 管理監督者研修 | 総務省職員を講師に、「地方自治を巡る情勢と今後の方向性」をテーマとした講演の実施 |
| | 東広島市 | 市民視点のまちづくりセミナー | まちづくりにおいて高い実績を持った元行政職員を招き、これからのまちづくりのあり方や市民協働について、実体験を基に講演を行ってもらう。 |
| | 飯塚市 | マネジメント研修(面談スキルアップ研修) | 管理監督職(部長級～係長級)を対象とした、コミュニケーション能力向上を目的とした研修(コミュニケーション方法、積極的傾聴技法) |
| 管理者研修 | 一関市 | 市長セミナー | 市長・副市長・収入役・教育長により、管理職を対象とした人材育成に関する講話及びグループワークを行う。 |
| | 二戸市 | 管理者研修 | 他の自治体の首長による講話 |
| | 会津若松市 | 民間企業体験研修(JR駅) | 新任課長職を対象として、1日間の業務体験を実施 |
| | 真岡市 | 管理職ベーシック | 課長昇任者を対象として通信教育を実施 |
| | 市川市 | 組織マネジメント研修 | 全課長職(新任を除く)を対象として組織の能力強化と効率的な業務運営について討議演習を行うことにより、所属長として求められるマネジメント力を開発する。 |
| | | 管理職研修 | 部門ミッションの明確化と組織力強化を目的として、全部長職が戦略的組織運営等について考察する。 |

◎特別区

| | | | |
|--------|------|--------------|--|
| 新任職員研修 | 台東区 | 新任フィールドワーク研修 | 区の実施事業を調査対象に設定し、関係者へのインタビュー取材等を行い、広報紙を作成する。 |
| 一般職員研修 | 台東区 | 中堅職員研修 | 設定した研究テーマの先進事例地への調査を行い、それを参考に新規事業の提案を行う。 |
| | 江戸川区 | パワフルリーダー研修 | 自己理解を通して、職場におけるリーダー的存在として、若手職員の手本となるための実践的能力、知識の向上及び意識改革を図る。 |

◎町

| | | | |
|--------|---------|--------------------|---|
| 新任職員研修 | 北海道仁木町 | 新採用職員研修 | 町内における民間の福祉施設等の協力を得て、延べ3日間の現場研修を実施 |
| | 北海道余市町 | 新規採用職員研修 | 町内の施設体験研修 |
| | 北海道新得町 | 救急講習会 | 新任職員及び希望者を対象とし、AEDの使用方法や救急救命について講習を受ける。全職員が受講することとしている。 |
| | 栃木県二宮町 | 介護支援研修 | 特別養護老人ホームでの高齢者介護体験をとおして、住民との接し方、公務員としての知識等を身につける |
| | 埼玉県嵐山町 | 新採用職員福祉施設体験研修 | 町内福祉施設 |
| | 三重県紀北町 | 新規採用職員研修会 | 新規採用職員を対象に、公務員としての心構えや先輩職員の実体験等の講義を実施している。 |
| | 兵庫県福崎町 | 新任職員研修 | 各課長が課題図書を設定し、それを読み感想文を書き、発表するという形態で行っている。 |
| 一般職員研修 | 北海道大樹町 | 接遇研修 | 民間講師による接遇研修（平成20年度～） |
| | 岩手県藤沢町 | 職員研修 | 当面する行政課題について町長講話、ふるさと納税について、危機管理体制の確認（平成20年度～） |
| | 山形県朝日町 | 一般職員研修 | 市町村アカデミー研修者の復命報告による研修 |
| | 京都府与謝野町 | 行政対象暴力対応講習 | 行政対象暴力への対応について、コンプライアンスの一環として、京都府警本部から講師を招き全職員を対象に実施。 |
| | 兵庫県福崎町 | 政策課題研修 | 18年度は新任係長と新任主査を二つの研修グループにわけ、イベントを主催させたり、出演させたりした。 |
| | 徳島県藍住町 | CS・コミュニケーション問題解決研修 | 事務職員対象で、クレーム対応とコミュニケーション能力向上のための研修 |
| 監督者研修 | 福島県磐梯町 | 業務主任・グループ長研修 | マネジメント等の資質を高め、人材の育成を図る |
| 管理者研修 | 奈良県王寺町 | 管理者養成学校派遣研修 | 13日以上にわたる合宿において、研修中絶えず、考え方、行動の問題点を洗い出し、管理者としてどのように考え、行動するかを身につける。 |
| | 徳島県藍住町 | コーチング研修 | 人事評価制度を踏まえたコーチングスキル向上のための研修 |
| | 熊本県長洲町 | 管理職研修 | 受講者に課題を与え、その課題について、自らの考えを発表形式により回答をいただいている。 |

◎村

| | | | |
|--------|--------|------------------------|-------------------------------|
| 一般職員研修 | 熊本県相良村 | 自動体外式除細動器（AED）を使った救命措置 | 心臓マッサージと人工呼吸、AEDの使用法を人形を用いて研修 |
|--------|--------|------------------------|-------------------------------|

② 特色のある特別研修等の実施状況（表1-22）

市区町村で自ら実施した「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、226課程（指定都市23課程、中核市23課程、特例市17課程、一般市110課程、特別区10課程、町37課程、村6課程）の回答があった。

その内容をみると、階層別研修と同様に、各団体の実情に応じた様々な工夫がなされていることがうかがえる。

特色ある手法を用いた研修としては、函館市と青森市の職員が合同で研修を受講し、青函ツインシティを念頭においた事業を互いに立案する「青函合同政策立案研修」（函館市・青森市）、企業と行政の管理職が共同で学習し、両者のコラボレーションを考え、ヒューマンネットワークを形成する「ジョイントセミナー」（北九州市）、係長級職員とその部下である職員が共同して職場改革を実践し、半年後に成果発表を行う「職場改革実践」（名古屋市）などの事例があった。

また、民間企業で経営ノウハウやコスト意識、接遇を学ぶことを目的とした民間企業への派遣研修（長崎市、富山市、日立市、大田市、飯塚市など）も多くみられた。

主な内容は、表1-22のとおりである。

表1-22 特色のある特別研修等の実施状況

◎指定都市

| 研修種別 | 団体名 | 研修課程名 | 内容・特色 |
|----------|------|--------------|---|
| 指導者養成研修 | 千葉市 | 管理者のための接遇研修 | 市民対応の向上を図るため、管理職を対象として、職場における接遇研修を実施するために必要な知識・態度、部下指導法を学ぶ。 |
| | 堺市 | 人材育成推進者研修 | 人材育成推進者が各局（区）において、人材育成の中心的役割を担うために必要な知識の習得を図る。 （平成20年度～） |
| | | 職場研修指導者養成研修 | 職場研修の必要性とOJTの具体的な進め方について、計画的に指導・育成するプロセスを学ぶ。（平成20年度～） |
| | | 新規採用者指導者養成研修 | 新規採用職員の成長を促すための効果的な指導・育成力を養成する。（平成20年度～） |
| 法務能力向上研修 | 川崎市 | 自治体法務ゼミナール研修 | 夜間自己啓発の一環として、具体的なテーマについて調査・研究し、現場で役に立つ法務能力を鍛える。 |
| 政策能力向上研修 | 川崎市 | 政策形成研修 | 過去の重要な政策の政策形成・決定過程を追体験、再構築する。 |
| | 広島市 | 行政課題研究 | 市が直面する課題をテーマに、各局・区等から推薦された職員が、約9か月間にわたり、政策形成能力を高めるための研修を積み重ねながら、市民ニーズの把握や事業目標の設定、実現化の方策などをグループで研究し、その成果を提言する過程を通じて、職員の総合的な政策形成能力の向上を図る。 |
| | 北九州市 | 次世代人材育成セミナー | 職員の政策形成能力の開発・向上及び次世代を担う人材の育成を図るために、係長（指名、公募）による政策研究、セミナーの実施を行なう。 |

| 特定課題研修・専門研修 | | | |
|----------------------|--|--------------------|--|
| 人事・労務 | 名古屋市 | 職場改革実践 | 全庁的改革改善運動「なごやISSHIN2」にかかる改革改善実践研修のひとつ。係長級職員とその部下である職員（1～2名）で研修を受講し、共同して職場改革を実践し、半年後に成果発表まで行う。 |
| | 大阪市 | 職場チーム改善セミナー | 職場やチーム（業務ライン）単位でセミナーに参加することにより、職場の問題解決を図り、所属する職員の「やる気」を引き出し、職場の活性化・職場風土の改革につなげる。 |
| | 札幌市 | 市民自治推進研修 | 職場の活力及びサービスアップ向上をねらいとした研修を、講師や研修所職員が各職場に出向いて行う「出前型」研修 |
| まちづくり | 横浜市 | 自治体アーバンデザイナー養成基礎講座 | 昭和40年代から全国に先駆けて実践してきたアーバンデザイナーの実績を踏まえて、まちづくり分野を担う行政職員を対象に、コーディネート能力、まちづくり資源の発掘・調査、地域の魅力資源の整備活用等の専門的なスキルを体系的に獲得することを目指して研修を実施。課題地区を設定し、グループワークによるプロジェクトチームでの議論・作業を中心とした研修 |
| | 北九州市 | ひまわり塾（自己啓発） | 「北九州のまちづくり」をテーマにした、民間と行政の協働による約1年間の長期研修 |
| その他 | 北九州市 | ジョイントセミナー | 企業と行政の管理職が共同で学習することにより、企業と行政とが、それぞれの責務や役割を自覚し、知恵を出し合いながら、企業と行政のコラボレーションを考え、ヒューマンネットワークを形成する。 |
| コミュニケーション能力向上研修 | 仙台市 | 区役所ビジネスマナー研修 | 窓口業務が中心となる区役所職員の市民対応能力向上のため各区の実情に即し、管理職のための接遇、クレーム対応、電話対応、接遇の基本等複数のメニューを選択性で実施 |
| その他 | 横浜市 | トップマネジメントセミナー | トップの視点に立ち、市全体のすすむべき方向を判断し、リーダーシップを発揮してこれからの時代の行政運営を担うことができる人材の育成を目的とした研修 |
| | 新潟市 | 区役所独自研修 | 特色ある区政づくりを目的に区域内の特色の理解を深めつつ区職員のコミュニケーションを図る。 |
| | 浜松市 | 区役所等職員交流セミナー | 区役所及び本庁職員間の一体感醸成を目的とした研修 |
| | 福岡市 | リワーク研修（公務適応支援研修） | 病気休職者の円滑な職場復帰、再発予防を目的に実施。休職期間中の任意による受講であり、個別研修、グループ研修、職場実習等から組み立てている。研修期間は原則3か月以内。 |
| | | リフレッシュ研修（公務適応支援研修） | 心の病による病気休暇等の取得者を対象に、ストレスに関する知識や対処法の習得などを目的に実施。職務研修として、4回コースで年間3回実施 |
| | | リラックス研修（公務適応支援研修） | 育児休業取得中の職員を対象に、円滑な職場復帰を支援するために実施。任意受講のグループ研修であり、仕事と子育ての両立に関する育休復帰経験職員による体験談や参加者同士の意見交換のほか、育児休業中に変わった新しい制度等に関する情報提供を行う。 |
| | | リカバリー研修（公務適応支援研修） | 人事評価で一定の評価を受けた職員の職務遂行能力等の向上を支援するために実施。指名及び任意受講の基礎プログラム（グループ講座、個別講座、選択講座）と指名受講の特別指導プログラム（個別研修、職場実習）の2段階構成で、個別に期間を設定 |
| 中途障がい者特別研修（公務適応支援研修） | 在職中の中途障がいにより業務遂行に支障をきたしている職員の、適応性の向上を支援するために実施。対象者の障がいの状況に応じて内容、期間を設定する個別研修。 | | |

◎中核市

| | | | |
|-----------------|------|--------------------|--|
| 政策能力向上 研修 | 函館市 | 青函合同政策立案研修 | 青森市と合同で政策立案手法を学び、事業提案を行いながら、互いに対する理解を深める。 |
| | 青森市 | 青函合同政策立案研修 | 函館市、青森市両市職員が合同で研修受講し、政策形成の基本的な知識・手法を学んだ上で、青函ツインシティを念頭においた事業をお互いに立案するとともに、最終的に事業内容をプレゼンテーションする。 |
| | 横須賀市 | 改革仕事人養成塾 | 業務改革を実践的に進め、都市経営の担い手として業務を円滑にマネジメントすることのできる若手職員を育成することを目的として実施（平成20年度～） |
| | 金沢市 | ゼミナール・研究グループ | 各局からの提案等による研究テーマで、職員によるゼミナールおよび研究グループによる調査研究を行い、政策形成能力の向上を図る。 |
| 特定課題研修・専門研修 | | | |
| 自治体経営 | 岡崎市 | 階層合同研修 | 課長級から一般職員までの各階層が課題解決に一緒に取り組む宿泊研修 |
| 防災・危機管理・地域安全 | 長崎市 | 不当要求防止対策研修 | 暴力団等による不当要求への対応を学ぶ為、県警等の協力を得て、ロールプレイにより窓口対応の研修を行う。 |
| その他 | 横須賀市 | デュオ世代支援プログラム | 次世代を担う職員が性別にとらわれず自己の多様な可能性に気づくための情報や知識を提供し、受講者の能力発揮を支援する。自己啓発研修として17時以降に実施 |
| | | セカンドステージ応援プログラム | 数年後に退職を迎える職員が家庭や地域で生き生きと暮らしていくためのヒントを提供する。自己啓発研修として17時以降に実施 |
| | 金沢市 | 課題別事例研修 | 各職場が抱える課題解決に向けて、先進都市等から講師を招へいし、事例研究による討議を通して、課題解決のプロセスを学ぶ。 |
| | 福山市 | 福山市・倉敷市交流研修 | 他県であるが、人口規模や職員構成が似通った両市が交流研修することで、相互に切磋琢磨するとともに、情報交換や連携を深めていくことを目的として実施 |
| | | 新採用職員OJT研修 | OJTマニュアルを作成し、育成面談を中心としたOJTを各職場で実施。指導者と対象者がOJTノートを交換することで、新採用職員の日常的職場指導を効果的に行い、対象者と指導者双方の成長を期待する。 |
| | 大分市 | 応急手当（AED操作）講習会 | 全ての職員がAED（自動体外式除細動器）を操作できるように3ヵ年計画で実施 |
| コミュニケーション能力向上研修 | 旭川市 | まごころ接遇アドバイザー職場巡回研修 | 接遇指導専門の嘱託職員が、各職場を巡回して実際の市民対応の状況を踏まえ、指導助言を行う。 |
| | 長崎市 | 民間派遣研修 | 窓口担当の中堅職員を対象として、民間デパートに派遣し、売り場での接客を通して、接遇研修を行う。 |
| | | さわやか行政サービス研修 | 採用4年次職員を対象として、専門講師による接遇研修の後、本館受付の総合窓口立ち、市民を迎え、案内等を行う。（平成20年度～） |
| キャリア形成研修 | 宇都宮市 | キャリア・デザイン研修 | 職員生活の「節目」の時期に、職務経歴等を振り返り、これからの自分の進むべき進路を考える研修 |
| | 柏市 | 夜間自己啓発講座（第1～6回） | 勤務時間外に、希望職員が自主的に参加し、受講する講座。なお、参加に当たっては、時間外勤務手当の対象外としており、職員の自己啓発を促す機会を提供している。 |
| | 豊橋市 | キャリアデザイン研修 | 組織と個人のかかわりのなかで、自己選択・自己決定・自己責任を原則として自己のアイデンティティを確立し、自らの将来を思い描き、実行して自己実現を目指す。 |
| その他 | 旭川市 | 次世代リーダー研修 | 地元企業から選出された異業種の同年代の者との協働により、地域を牽引するリーダーとしての考え方や能力を身につける。 |

| | | | |
|--|-----|--------------|--|
| | 旭川市 | 自主企画国内体験派遣研修 | 自らが設定したテーマに沿って、他市における先進的な行政サービス等の事例の現地調査を行うことで、自ら学び、意欲的に行動する能力を身につける。 |
| | 郡山市 | 民間企業派遣研修 | 地元民間企業に1年間職員を派遣し、派遣先企業の経営感覚、コスト意識、接客等について学ぶ。 |
| | 富山市 | 人材育成特別研修 | 若手職員が、全国市長会や国への要望活動などに参加する市長に同行することを通じて、全国、あるいは国政レベルでの地方自治体を取り巻く動向を把握するとともに、市長の言動を身近にすることによって、組織トップのもの見方や考え方を理解する。 |
| | 熊本市 | 手取塾 | 経験豊富な職員（主に局長）の知識・技能を組織の枠を超えて広く次世代へ伝える。他の部局の課題を共有化するとともに横断的な発想で職務遂行できる意欲ある職員の育成を目指している。 |

◎特例市

| | | | |
|--------------|------|------------------|---|
| 指導者養成研修 | 長岡市 | 接遇指導員養成研修 | 各部局に「接遇指導員」を置き、組織全体の接遇力向上を図る。（平成20年度～） |
| | 加古川市 | 新規採用職員エルダー研修 | 新規採用職員指導者としての役割と指導の際の留意点を認識させ、指導者として育成し、新任職員の受け入れ、業務遂行の支援を行う。 |
| 政策能力向上研修 | 八戸市 | 職員先進事例自主研修 | 若手～中堅職員を対象とし、先進都市の視察調査を行い、政策形成能力の向上を図る。 |
| | 吹田市 | 夢・きらグレードアップ研修 | 自主研修を含めた合宿研修で、政策形成のさらなる向上と庁内ネットワークの強化を図る。 |
| | 枚方市 | 政策研究グループ | 研究テーマに基づき、グループ（40歳以下の若手職員を公募）で政策立案のプロセスを学ぶことにより、実践的な政策形成能力を身につける。 |
| | | 専門研修（宿泊研修） | 派遣研修参加者、先進都市視察参加者及び希望する職員を対象として宿泊で実施。広い視野を持ち、柔軟な政策を企画し、業務を遂行する能力を高めることを目的に、派遣研修等に参加した職員が研修成果を共有するとともに、所属や職制を超えた職員同士の交流・情報交換を図る。 |
| 特定課題研修・専門研修 | | | |
| 人事・労務 | 富士市 | 市政キーパーソン養成ゼミナール | 職場において中核的な役割を担う主査級職員（希望者）へのモラル向上研修。半日×4回の講座実施（H19新規） |
| | 福井市 | 窓口市民サービスアンケート講評会 | 窓口のある課で、接遇に関する市民アンケートを実施。アンケート結果や接遇講師の職場診断を資料に、窓口改善策を考える。 |
| 財務・税務・会計 | 吹田市 | 吹田を知る（財政編） | 本市財政の現状を正しく理解し、コスト意識の向上を目指す。 |
| 自治体経営 | 吹田市 | 吹田を知る（政策実現編） | 実施計画の流れなど、本市で政策がどのように決定されるかを学ぶ。 |
| 教育・人権・国際交流 | 加古川市 | 部長級・局長級人権教育研修 | 人権教育推進体制を全庁的に組織し、職場研修を中心に一人ひとりを大切にする明るいまちづくりに主体的に取り組む職員を育成する。 |
| | | 職場人権教育推進リーダー研修 | 人権教育推進体制を全庁的に組織し、職場研修を中心に一人ひとりを大切にする明るいまちづくりに主体的に取り組む職員を育成する。 |
| 防災・危機管理・地域安全 | 茨木市 | 市民救命士養成研修 | 全職員を市民救命士とするため、上級救命講習を全職員に実施 |
| その他 | 吹田市 | 吹田を知る（議会編） | 本市議会について基本的事項を学び、また実際に議会を傍聴するなどして理解を深める。 |
| キャリア形成研修 | 福井市 | ジョブコーチ研修会 | 新採用職員のジョブコーチになる職員を対象に、部下育成方法やコーチングスキルなどを習得する |

| | | | |
|-----|-----|---------------|--|
| その他 | 枚方市 | 先進都市等派遣研修 | 様々な情報の収集、確認により科学的な思考を助長し、事務事業に対する関係職員間の課題認識の共有化を促進するため、先進都市視察等の派遣研修計画を募集し、複数の関連部署の職員を派遣する。 |
| | 八尾市 | 自主参加研修 みみずく講座 | 夜間に超過勤務対象外で実施する自己啓発を目的とした、連続講座 |

◎一般市

| | | | |
|----------|--------|---------------|--|
| 法務能力向上研修 | 国分寺市 | 行政法研修 | 中堅職員の法務能力向上のため、7月～8月にかけて1日7H×7日、行政法全般について学ぶ。大学教授に講師依頼。 |
| 政策能力向上研修 | 根室市 | 多階層職員まちづくり研修 | 市の社会教育施設（宿泊可能）において部長級から係員級の職員が集まり、互いの階層等の垣根をはずして、市にもたらずであろう諸課題について問題提起し、その解決策についてグループ討議を行い、まちづくりの方向性と求められる政策展開に関する認識の共有化等を図る宿泊型研修 |
| | 日立市 | 政策研究研修 | 2グループ10名の職員が、行政課題をテーマに、約8箇月間グループ研究を行い、政策案をまとめ発表する。 |
| | ひたちなか市 | 政策課題研究研修 | 地域性や住民ニーズに応じた個性的で魅力的なまちづくりについて、幅広い視野と獨創性を活かした施策の企画提案を通じて、発想力や経営感覚を磨くと共に、企画立案能力、調整力、プレゼンテーション能力などの資質を高め、総合的な行政能力に優れた政策リーダー職員を養成する。 |
| | 朝霞市 | 国内派遣研修 | 国内先進自治体に職員を派遣し、政策提言の報告を行う。 |
| | 久喜市 | 改革推進者育成研修 | 「意識改革」と「政策形成」を目的に、前半は外部有識者等を講師とした意見交換を、後半は政策提言プレゼンテーションに向けた取組み等を実施 |
| | 南砺市 | 若手職員による政策課題研究 | 新任主任による地方分権・住民協働をテーマとしたまちづくりについて自主的に政策課題研究を六ヶ月間に渡って行い政策提言する。 |
| | 小松市 | 政策形成研修 | 小松市の現状や住民ニーズを分析しながら問題を発見し、現実性と説得力のある具体的な事業企画書を作成するという演習を行う。特別研修であるが、現在は主任の時期に行政職全員が受講できるようにしている。 |
| | 安城市 | 政策課題研修 | 政策立案能力の向上が目的。グループで約半年間政策研究、提言を行い、優れた提案は次年度以降の施策に反映 |
| | 蒲郡市 | 政策形成研修 | 約半年の期間をかけ、自ら設定したテーマに対し、調査研究をする中で課題解決手法を学んでいる。 |
| | 犬山市 | 政策課題研修 | 平成9年度より開催しているが、平成18年度より内部講師により実施し、課題の選定を公募。隔年実施。 |
| | 東海市 | 市政研修会 | 中堅職員の育成のため、市政について担当部署の業務内容、重要な行政課題に関する講義、グループワークを行う。 |
| | 守山市 | 夢・未来・元氣塾 | 中堅職員の政策形成能力向上のため、地域の人々とともに考え、課題解決のための提案や実践活動に取り組んでいる。 |
| | | ファシリテータ養成研修 | 『市民の声を聴く力や課題を発見する力、進めるべき方向性を調整する力などを兼ね備えた政策形成能力』を育てる。（平成20年度～） |
| | 福知山市 | 中堅職員政策形成研修 | 1グループ5～6人程度に分かれて約3カ月半、QCストーリーに沿って課題の抽出・企画立案・実験・検証というマネジメントサイクルを実践し、最終的に発表会の場で具体的な事務改善、職場改善の手段として提言を行っている。その中で、市民満足度の向上や行政改革に寄与する内容については、施策として予算化し実施している。 |

| | | | |
|-------------|-------|--------------------|--|
| | 赤穂市 | 昇格者グループ研修 | 昇格選考試験により昇格した職員からなる研究グループを設置し、本市が直面する行政課題について職員の創意工夫による調査研究及び政策提言を行い、行政課題の解決に向けた取り組みに反映させること、また、多様化する住民ニーズに適切に対応するため、職員の多角的考察力、問題解決能力及び創造性を養い、新たな政策課題の推進に反映させるとともに、研修を通じて年齢、職種異なる職員間の交流を図ることを目的とする。(平成20年度～) |
| | 向日市 | 政策課題研修 | 本市における様々な行政課題について、若手職員のグループで調査・研究を行い、約8ヶ月間で具体的政策の立案をする。政策提言を報告書等にまとめ理事者等の前でプレゼンを行う。 |
| | 泉大津市 | 政策形成研修 | 本市職員及び民間企業職員による合同研修 |
| | 大和高田市 | 政策形成合同研修 | 近隣の他団体(4団体)とともに、地方分権進捗の中で各団体共通に生じる様々な行政問題をベースに、その原因、課題、対応方法について合同で学習し、政策形成能力育成を図る。 |
| | 生駒市 | 政策形成課題研修 | 中堅職員を対象に実施。期間は半年間。各グループ(4~5人)ごとに本市の課題となるテーマを決め、それに基づいた調査研究(視察を含む)を行い、最終的に報告会(市長、管理職参加)で政策(業務改善を含む)提案する。 |
| | 松江市 | 松浦塾 | 30、33歳職員を対象とした政策形成研修。研修名は市長名に由来する。実現に向けた提言を行い、政策形成能力の向上を図るとともに、直接市長との意見交換を行なうことにより、業務に対するモチベーションを高める。 |
| | 杵築市 | 経営品質研修 | 係長級以上を対象とした組織改善・改革、行政経営に必要な知識の習得を目的とする研修(平成20年度～) |
| 特定課題研修・専門研修 | | | |
| 人事・労務 | 上尾市 | 新規採用職員指導者研修 | 新規採用職員がスムーズに職場に適応し、その能力を発揮できるように、サポーター(新規採用職員指導者)に対して実施する。 |
| | 裾野市 | メンタルヘルス研修 | 全職員を対象に1泊2日で年代ごとに実施 |
| | 志摩市 | 障がい者雇用に係る職場の理解促進研修 | 障がい者の職場適応を容易にし、また職員等が障がい者の就業上の支援を図ることを目的に実施。障がい者の配属先職員全員、安全衛生委員会委員などが受講した。 |
| | 守山市 | 意識改革セミナー | 企業の管理者や専門家などからの講演や課題解決の為に各所属における取組発表などを聴き、意識改革を促進する。 |
| | 松江市 | エンパワーメント研修 | 中堅女性職員を対象に、男女別役職者比率同率化の目標を念頭に、機会の均等のみならず結果の均等が図られるよう、必要な能力・意識を持たせる。 |
| | 宮若市 | 目標管理研修 | 目標管理制度による人事評価制度を導入するに当たり、平成19年度においては管理職以上の職員対象に研修会を開催。外部コンサルタントにより、目標の設定方法、評価面談の手法等を演習形式で実施 |
| 財務・税務・会計 | 伊那市 | 徴収対策セミナー | 税金や使用料等の収納率アップのための全職員対象のセミナー |
| 自治体経営 | 宮古市 | 合併先進県の現状と課題 | 愛媛県総務部新行政推進局市町振興課長を招いての講義 |
| | 西尾市 | 西尾市5S運動 | 職場の問題解決、業務改善を「5Sミーティング」という小改善活動にて行う相互啓発研修として実施している。「西尾市5S運動」は全庁的意識改革であり、職場研修でもある。民間等のシステムを参考としながらもそのまま移植するのではなく、手法は職員自らが考え、実践し、絶えず改善を進める現在進行形の職員主役の運動で「西尾市方式5S運動」と呼ぶ。職員は小改善活動の中で様々な役割を担い、実践する総合研修 |

| | | | |
|------------|-------------|-------------------------------|--|
| | 津市 | 経営マネジメント研修 | 「経営型」の行政運営を進めるため、民間的な発想や手法等を習得する。 |
| | 宮津市 | 地域会議への職員参画 | 地域における課題の解決やまちづくり活動について、地域と行政が話し合い、新しい仕組み（協働）を考え合う場として、地域ごとに「地域会議」を設置しており、職員を地域会議の一員として参画させ、市職員としての資質（意識改革、政策形成能力向上等）を高めることを目的とする。 |
| | 出水市 | 職場活性化研修 | 地元の企業のトップを講師に招聘し、民間企業の経営感覚を学び、市政に生かすことを目的とする。 |
| まちづくり | 武蔵村山市 | 市民協働研修 | 市民協働の先行している行政の実践例や課題等について理解することによって、既存概念からの転換と事務事業の協働化に向けた見直しのヒントを得ることを目的に実施する。 (平成20年度～) |
| | 東海市 | 戦略的政策実践研修 | まちづくりの先進事例の研究者や経験豊富な実践者を講師に迎えて多面的なまちづくりの情報提供や政策づくりのヒントを提供する講演会 |
| | 津市 | 企業・行政人材交流研修 | 時流に沿った講師とテーマのもと、企業関係者と市職員が一緒に学び、異業種人材交流を図る。 |
| | たつの市 | たつのまちづくり塾 | 市民と職員が協働でまちづくりに関するテーマに沿って調査研究・実践活動を行うもの |
| | 柳川市 | 柳川市の歴史や文化、景観等をまちづくりに活かすための研修会 | 市の学芸員を講師に、市の持つ歴史や文化、景観等について認識を深め、それらをまちづくり（自分の仕事）に活かしていく。 |
| | 出水市 | やねだん派遣研修 | 鹿屋市柳谷集落に職員を派遣し、まちづくり及び地域のリーダー育成を図る。 |
| | 福祉・医療・生活・環境 | 会津若松市 | ユニバーサルデザイン研修 |
| 戸田市 | | 環境体験学習 | 市内のゴミ拾いを行い、環境保全対策の検討 |
| 八潮市 | | 介護技術職員研修 | 今後ますます高齢者との窓口対応等が想定されることから、介護技術の習得を通じて高齢者に対する理解を深めることで市民対応力の向上を目指している。 |
| 調布市 | | タウンウォッチングセミナー | 入所2年目程度の職員を対象とし、車イス乗車やアイマスク装着をして市内外出、施設利用をし、その模擬体験を通じて、市内の街並みや公共施設、公共機関の設備等の利便性、安全性、まちづくりのあり方について市民の立場に立って検証するとともに、行政サービスにおける市民の様々な立場への配慮に対する意識の向上を図る。 |
| 西東京市 | | 認知症サポーター研修 | 認知症の理解とサポーター養成を目的として、2年間で全職員に受講してもらうよう職員課と高齢者支援課が共催という形で開催 |
| 教育・人権・国際交流 | | 新発田市 | 『食（食育）の推進』市職員体験研修 |
| | 松阪市 | 職員人権問題研修 | 全職員を対象に、さまざまな分野の人権問題について選択型の研修を実施。 |
| | 八代市 | 人権同和問題研修 | 3カ年計画で全職員が3つのコースをすべて受講する。また、同和地区での現地研修会なども開催している。 |
| | 日向市 | 人権問題研修会 | 外部から講師を招いて、管理職等を対象に研修会を複数回実施（実施回数が他市町村より充実している） |
| | 鹿屋市 | 国立療養所星塚敬愛園研修 | 新規採用職員や管理職を対象に、ハンセン病についての医学的理解を深め、正しい知識の普及啓発に役立てるとともに、入所者の体験談を通じて、人権問題に関する理解を深める。 |
| 情報政策 | 中津市 | 情報システム専門短期研修 | 市内にあるコンピュータ専門学校に半年間職員を通学させ、ITの専門的知識を習得させる |

| | | | |
|-----------------|-------|----------------------|--|
| 防災・危機管理・地域安全 | 武蔵野市 | 震災対策研修 | 阪神淡路大震災の発生地神戸を訪れ、①当時の職員から自治体としての役割（講義）を聞き、②現地ボランティアの案内により街中の復興現場を視察して、危機管理意識の醸成を図る。＜平成19年度で終了＞ |
| | 三鷹市 | 上級救命技能取得研修 | 市長、市議会議員をはじめ、全職員が上級救命技能を取得する。3年毎に更新する。 |
| | | 安全安心研修 | 新任職員を対象として、自衛消防訓練、水防訓練、防災訓練への参加を研修として位置付け実施している。 |
| | 府中市 | 上級救命資格取得講習 | 消防庁の認定資格である上級救命資格を取得し、防災拠点である市役所の職員として必要な技能を修得する。 |
| | 武蔵村山市 | 普通救命講習会 | 負傷者等の応急救護のための知識及び技術の修得を図る。 |
| | 鈴鹿市 | 安全運転研修（新規採用職員対象） | 鈴鹿は車のまちであることから、安全運転意識の向上を目的に毎年新人職員を対象に、市内教習所にて実技を含めた講習を実施 |
| | | 安全運転研修（事故惹起者対象） | 前年度に事故を起こした職員を対象に市内の交通安全教育センターにて講習会を実施 |
| | 木津川市 | AED研修 | 全職員を対象に2年間かけ終了 |
| | 八代市 | 不当要求行為等防止研修及び不審者対応訓練 | 県警から市に出向している職員を通じて、警察の全面協力の下実施している。 |
| | その他 | 日立市 | 民間派遣研修「国民宿舎『鶯の岬』」 |
| 狭山市 | | 保育実務研修 | 市立保育所での保育業務補助。 特定事業主行動計画を背景に、これから子育てをする世代の職員にその意義を実感してもらうとともに、管理者等の職員には「職場と子育ての両立」のための環境整備について考える機会とする。 |
| 福生市 | | 定例記者会見聴講研修 | 市政について、報道機関に対しての広報等の取組みを学ぶ。 |
| 大野市 | | 越前おおのブランドセールス 職員研修事業 | “越前おおの”の歴史・文化・伝統・特産品などを再認識するとともに、“越前おおの”の魅力を市内外に発信することができる知識・技術の向上を図る。（平成20年度～） |
| 大田市 | | 民間企業等短期派遣研修 | 中堅職員（30歳代）を民間企業等へ短期に派遣することによって、経営感覚、接遇技術、業務に対する取り組み方等幅広い視野を養い、意識改革を図る。 |
| 飯塚市 | | 民間派遣研修 | 民間のコスト意識や経営感覚を直接体験することにより、経営感覚を醸成する。また、民間の接客サービスを体験することにより、接遇能力の向上を図る。（平成20年度～） |
| | | 各種研究発表会 | 派遣研修や自主研修（政策研究）の成果を職員間で共有するために全庁的に発表会を開催する。（平成20年度～） |
| 大野城市 | | 議会傍聴研修 | 事前講義と実際の議会傍聴による一般職員（若手）向けスキルアップ研修 |
| 日南市 | | 匠の研修 | 民間より一芸に秀でた講師を招き、講演いただき、職員の意識改革を図る。 |
| コミュニケーション能力向上研修 | | 帯広市 | 民間企業派遣研修 |
| | 取手市 | 窓口改革実践研修 | 感受性診断の手法を体得し市民の気づかない問題を発見する。（平成20年度～） |
| | 桜川市 | 接遇者研修（窓口業務マナー向上のため） | 窓口業務のマナー向上のための接遇研修。前期研修後に市職員の接遇モニタリングを実施し後期研修に活用する。（平成20年度～） |
| | 矢板市 | 民間企業等派遣研修 | 職員を民間企業に1週間派遣し、民間企業のノウハウを学ぶ。 |
| | 本庄市 | 早稲田大学大学院生との交流研修 | 市内にある大学院の学生との交流を深めることにより、市と大学の連携を円滑に推進し、コミュニケーション能力の向上を目的としている。第1回目は顔合わせと、テーマ別の班に分かれて討論会にむけての事前準備、第2回目は「市長と大学院生との討論会」、第3回目はこれまでの研修の総括とプレゼンテーションを行った。 |

| | | | |
|------------|------|----------------------|---|
| | 戸田市 | セルフ・モチベーション・コントロール研修 | ①身のモチベーション特性のタイプと傾向の理解。②選択理論心理学における「変えられるもの」と「変えられないもの」の対立概念の理解。③視点を切り替えることの重要性和視点の理解（平成20年度～） |
| | | 司会・会議の進め方研修 | 会議の問題点、会議の質と効率、会議の事前準備のポイント、司会者の役割とポイント、参加者の心構え（平成20年度～） |
| | 武蔵野市 | ビジネスインターンシップ受入研修 | 大学生を2週間程度ビジネスインターンシップとして受け入れるに当たり、①市の施策をPRするガイダンスを実施し市職員のプレゼンテーション能力向上を図る ②受入課に各種施策への理解を高められるような多様なプログラムを作成させることにより職員間に市民協働意識の醸成を図る ③実習終了後、学生と受入課職員の全体で意見交換の機会を設け、職員のコミュニケーション能力の向上を図る。 |
| | 調布市 | 電話対応コンクール | 職員全体の電話対応マナーの向上と接遇の更なる向上を目指すため、(財)日本電信電話ユーザ協会が毎年開催するコンクールへ参加している。 |
| | 飯塚市 | 手話研修 | 一般公募により市民合同で行う手話の入門コース |
| | 宜野湾市 | 課まるごと接遇研修 | 課内での自主的な職場内研修に結びつけるCSの考え方、対応する上での個人のコミュニケーションスキルを高めていく |
| キャリア形成研修 | 浦安市 | キャリアデザイン研修 | 階層別・特別研修で各年代に応じたキャリアデザインを意識する。 |
| | 井原市 | 自己啓発研修 | 職員自ら研修課題及び研修計画を樹立し、自己の能力開発に取り組む。 |
| 語学・OA・統計研修 | 磐田市 | ポルトガル語講座 | ブラジル人の人口割合が高いため、ポルトガル語講座を実施 |
| | 豊川市 | ポルトガル語入門研修 | ブラジル、ペルーから出稼ぎに来ている住民が少なからずいるため、国際交流担当課の嘱託員が講師となり、窓口職場の職員を主な研修生として、1回1時間×全10回という形で研修を実施 |
| その他 | 登米市 | 創造性開発技法研修 | トニー・ブザンの開発したマインドマップによる創造性開発技法研修。発散と収束が体系的にできる図解表現法 |
| | | 管理・監督職員特別研修 | エニアグラムによる自己と他者理解、コーチングによる部下のやる気を引き出す研修とベクトル共有のためのコミュニケーション研修をマッチングさせた1日研修 |
| | 東松島市 | 普通救命講習Ⅱ | 災害に備えた安心なまちづくりを進め、防災意識の高揚を図るため、全職員が資格取得することを目標に実施 |
| | 喜多方市 | 民間企業研修 | 係長職昇任者を対象とした、民間企業（スーパーマーケット）での実務研修 |
| | 相馬市 | 手話研修 | 聴覚障害者についての講義と、手話の実践研修 |
| | 桜川市 | チャレンジコース | 本市の大量退職を見据えた幹部候補向けの研修（30歳以上50歳未満）（平成20年度～） |
| | 和光市 | 研修報告会 | 派遣研修の参加者や個人研修を実施した者の報告会。発表する機会を与えることにより更なる意識向上を図ると共に、報告会参加者への自己啓発意欲の促進を図る。 |
| | 我孫子市 | 職員講師による実務研修 | 研修アンケート等から、受講要望が高い実務のカリキュラムを組み、内部職員を講師として研修を実施する。 |
| | | 職員提案研修 | 職員から研修企画の提案を公募し研修を実施（19年度実績：ファシリテータ研修、文書事務の基本など） |
| | 山武市 | 内部研修 | 市民協働をメインテーマに毎月管理職層を中心に開催 |
| | 八王子市 | 現場力育成研修 | 実際の現場における課題や問題点を研修の題材として取り組むことにより、チームとして課題解決に向け、仕掛けや仕組みを考え、問題を解決するプロセスを学ぶ。 |
| | 三鷹市 | トークセッション（市長との対話交流会） | 各回10人程度の単位で、全職員が市長と直接対話交流する会を設けている。 |
| | 小金井市 | ナレッジファシリテーション研修 | 大量退職によって失われる「現場の知恵」を誰にでも分かる形で表出し、データベース化することにより継承していく。 |

| | | | |
|--|------|----------------|---|
| | 七尾市 | 職員チャレンジ研修 | 他課業務の内容を学び市政全般に対する視野や知識を広げるとともに発表者においては自己研鑽を図る。 |
| | 高山市 | 特別課題庁内研修 | 職員が講師として、その業務の内容や展望等を職員に対して講義するもの（公募型） |
| | 三島市 | 受付案内研修 | 課長補佐級以下の事務・技術系職員を対象に、本館受付 |
| | 豊川市 | NPO短期派遣研修 | NPOに対する理解促進を図るため職員を県内NPOに派遣する。 |
| | 刈谷市 | 職務能力向上研修 | 所属長が部下に伸ばしてほしい能力をアンケートにより調査し、その結果に基づき「問題解決とリーダーシップ」というテーマの研修を実施する。（受講者は公募により決定） （平成20年度～） |
| | 安城市 | 先進都市視察研修 | 所掌する行政施策に関する先進都市の視察研究 （2泊3日、3都市以上） |
| | 津市 | 幹部職員ノウハウ継承研修 | 退職を控えた団塊世代の幹部職員を講師とし、長年培ったノウハウや行政経験を習得する。 |
| | | オフサイト・ミーティング | 職員の一体感醸成やより良い組織風土づくりに資するよう、各職場等において、組織ビジョンの共有や意志の疎通を図る。 |
| | 伊勢市 | 目からうろこ研修 | 従来手法の踏襲から脱却し、様々な角度から物事を見る能力を養うとともに、異なる分野との競合による、新たな発想の想起を求めため、主に民間で活躍している方の講演を受講 |
| | | 人材育成カレッジ | 接遇、地公法、議会のしくみ、契約事務など、様々な講座（主に庁内講師で実施）を開講し、係長級未満の職員についてはその中から好きな講座を3単位取得、係長級以上の職員は希望する講座を受講するシステム |
| | 紀の川市 | 民間企業経営等研修 | イオン株式会社（泉南店）へ、1年間職員を研修派遣する事により企業における経営方針や、接客・接遇マナー等を学び市役所職員が目指すべきサービス業としての意識改革の位置づけの確立と指導者の育成を図る。 |
| | 尾道市 | 職場研修（OJT）活性化研修 | 職場研修の意義や計画の立て方について学習する |
| | 日向市 | 職場内研修 | 全体課長研修を実施後、各課長は当該内容を各職場で課員へ研修を行う。20年度は「コンプライアンスの推進研修」を予定 |

◎特別区

| | | | |
|-----------------|-----|------------------|---|
| 法務能力向上研修 | 文京区 | 政策創生塾 | 「管理職候補者・係長1年目」「主任主事1年目」「新任職員」3つのステージで政策法務能力を高める研修を年間を通じて実施（平成20年度～） |
| 政策能力向上研修 | 新宿区 | 政策法務“じんざい塾” | 塾形式で議論をし、政策法務の理解を深める。 |
| コミュニケーション能力向上研修 | 豊島区 | 特上接客研修 | 接遇改善点の洗い出しと調査（窓口・電話等）を行い、結果に基づいて職場ぐるみの接遇研修を実施する。 |
| キャリア形成研修 | 中央区 | 友好都市交流研修 | 友好都市（山形県東根市）と共同で、相互に抱える行政課題の研究を行うことにより視野の拡大を図る。持ち回り実施 |
| その他 | 中央区 | 異業種交流・体験研修（福祉施設） | 在宅サービスセンターにおける介護補助業務の体験を通じ、日常業務と異なる視点から区政を見つめ、考える契機とする。 |
| | | 異業種交流・体験研修（百貨店） | 百貨店における接客・販売業務の体験を通じ、日常業務と異なる視点から区政を見つめ、考える契機とする。 |
| | | 清掃業務体験研修 | 清掃事業に対する理解を促すとともに、ごみ問題に対する認識を一層深める。あわせて日常業務を離れ、異なる視点から区政を見つめる契機とする。 |
| | 港区 | まちに出る研修 | 民間企業（ホテル等）、福祉施設での就労体験4日間。施設利用者へのサービスのあり方を学ぶ。 採用3年目の職員対象、33名受講。 |
| | 豊島区 | マニュアル作成研修 | 仕事の内容の説明ツールではなく、「業務改善ツール」としてのマニュアル作成のポイントを演習する。 |

| | | | |
|--|-----|------------|--|
| | 豊島区 | 民間・NPO体験研修 | 民間企業での業務従事を通じ、チャレンジ精神を培い広い視野を獲得し、経営意識や区民感覚を養う。 NPO 法人の活動に従事することで、協働・パートナーシップの相手方である NPO 団体への理解を深める。 |
|--|-----|------------|--|

◎町

| | | | |
|---------------|----------|-------------------------|--|
| 指導者養成研修 | 愛媛県久万高原町 | JST基本コース (社)日本人事管理協会 | JST指導者養成 |
| 法務能力向上研修 | 群馬県明和町 | 法制執務研修 | 法令の改正等による町条例等の改正文について、基礎を学ぶ。 |
| | 群馬県大泉町 | 法制執務基礎講座(通信教育) | 受講希望者を募り、希望者には無料(公費)で通信教育により法制執務の基礎を勤務時間外に学んでもらう。 |
| | 福岡県岡垣町 | 行政課題研修 | 当町が直面している行政課題、また将来にわたって予測される課題について、職員グループが自主的・主体的な調査研究及び解決案の提案を行う。 |
| | 宮崎県五ヶ瀬町 | 政策形成研修 | 企画立案能力の向上を図るために、政策立案とフィードバックについて講話・課題検討発表形式の研修を行った。 |
| 特定課題研修・専門研修 | | | |
| 人事・労務 | 青森県おいらせ町 | 職員の意識改革研修(SMI研修) | 民間教材(SMI)を活用し、8ヶ月間にわたる長期研修。 |
| | 奈良県斑鳩町 | 自衛隊生活体験研修 | 危機管理体制や規律正しい組織を集団行動等で実体験することにより組織においていかに行動すべきかを研修する |
| 財務・税務・会計 | 北海道幕別町 | 特定課題研修 | 財政の健全化に向けて「財政健全化推進プラン」が策定されたことに伴い管理職を含め厳しい財政運営を理解し、新年度予算要求前に職員の創意工夫を促すために開催した。 |
| 自治体経営 | 香川県まんのう町 | 香川大学地域マネジメント研究科科目履修 | 地方分権、合併などによる地域課題の解決策の検証として、地域公共政策、自治体財政政策の科目履修を行う。 |
| まちづくり | 福島県南会津町 | まちづくり講演会 | 有識者(警察署長・建設事務所長・第3セクター社長など)による講演を実施し、他の立場からの意見をまちづくりに活かす。 |
| | 神奈川県松田町 | 市町村合併について | 神奈川県職員を講師に迎え、市町村合併についての研修を行った(H19年度) |
| | 長野県飯島町 | 自立のまちづくり等 | 町委囀のふるさと大使を講師に研修会を開催 |
| | 福岡県小竹町 | 地域協働及びボランティア活動に関する研修 | 地域協働の内容及びボランティアを通じたまちづくり |
| 福祉・医療・生活・環境 | 神奈川県湯河原町 | ふれあい交流(保育園派遣)研修 | 保育園児の情操教育の向上と保育園の活性化、男子職員においての子育てに対する理解を深めることを目的に保育園に派遣している。 |
| | 兵庫県稲美町 | 環境出前講座 | ダンボールコンポストなどゴミの減量化に対する考え方・手法等を講義・実演を交え、当町担当課長が全職員に対して実施(平成20年度～) |
| 防災・危機管理・地域安全 | 静岡県小山町 | AEDを用いた普通救命講習会 | 庁内の公共施設及び小学校・中学校・幼稚園・保育園等にAED(自動体外式除細動器)を設置したことに伴い、全職員を対象に研修を実施し、救命技能を習得させている。 |
| 産業・労働・農林水産・観光 | 三重県多気町 | 職員提案による技術研修 | 技術職員が自分たちでテーマを決め、講師を招き、技術職に必要な知識を実践する。(平成20年度～) |
| その他 | 北海道大樹町 | 護身術研修 | 公的機関講師による護身術研修(平成20年度～) |
| | 福島県南会津町 | 派遣終了職員による伝達講習会 | 長期派遣研修を終了した職員が、その研修内容について全職員を対象に口頭復命(講演)する。 |
| | 福島県浪江町 | 自己啓発研修 | 制度が複雑化する中で担当者でなくても概要程度が説明できるよう担当職員を講師に自由参加で研修を行う。 |
| | 高知県大豊町 | 裁判員制度研修 | 全職員出席(平成20年度～) |

| | | | |
|-----------------|----------|----------------|---|
| コミュニケーション能力向上研修 | 北海道幌延町 | まちづくりトーク | 町が実施している事業や施策について説明を行うことにより、町民と情報を共有するとともに、対人能力の養成と意識改革を図る。 |
| | | 出前講座 | 町民の求める内容に応じ、町の事業や施策について説明することにより、資料作成能力や対人能力の養成を図る。 |
| | 群馬県中之条町 | 電話対応コンクール | コンクール参加を接遇研修と位置づけ、民間企業と競うことで電話対応レベルの向上を図っている。 |
| | 三重県菟野町 | 障がい者に対する窓口対応研修 | 平成19年度より障がいの内容、程度に対する理解を深め、様々な障がいに適切な接遇が実施できるよう段階的な研修を行う。 |
| キャリア形成研修 | 鳥取県岩美町 | プラン提出型研修 | 職員自らがキャリアアップのため研修プランを立てて、研修を行う制度。プランが認められれば予算の範囲内で旅費、負担金が支出される。 |
| その他 | 北海道湧別町 | 普通救命研修会 | 町内公共施設へのAED設置に伴い、全職員を対象に普通救命研修を行い、AEDの操作方法や救命処置を習得した。 |
| | 青森県六戸町 | かえで塾（自己啓発研修） | 職員モチベーション向上を目的とした研修 |
| | 青森県おいらせ町 | eラーニング | 民間業者提供のeラーニング教材を利用したパソコン研修 |
| | 岩手県一戸町 | SMI研修 | 約7カ月間の自己啓発研修 |
| | 山形県大石田町 | 大石田町フェア実務研修 | 山形市にある大沼デパートにて開催される大石田町フェアにおいて大石田町の特産品を接遇をもって販売研修する。 |
| | 東京都奥多摩町 | 倫理研修 | 職員倫理マニュアルを策定したことから、全職員の悉皆研修として4回に分けて公務員倫理、コンプライアンス等について実施 |
| | 岐阜県川辺町 | 「掃除に学ぶ会」研修会 | トイレ掃除を通じて「心」を磨く（自主参加研修） （平成20年度～） |
| | 静岡県森町 | 女性リーダー職員研修 | 平成20年度から実施。40才以上の女性職員（主査級）を対象とした能力向上研修 |
| | 愛知県扶桑町 | 真・報連相研修 | 報告・連絡・相談の仕方、意識を変えることで職場内が円滑になり、尚且つ住民サービス向上に繋がることを理解できる研修 |
| | 佐賀県基山町 | 研修成果発表会 | 市町村アカデミー研修受講者や人事交流派遣職員が、職場に戻って、研修してきた内容を職員の前で発表 |
| | 宮崎県北郷町 | 景観地研修 | 職員自らが「トップセールスマン」を目指し、町内の名所旧跡や景観地、そして誘致企業について学ぶもの。公募制により平成18年度から実施し、例年20名前後の職員が参加。 |

◎村

| | | | |
|-----------------|--------|------------------|--|
| 政策能力向上研修 | 岩手県滝沢村 | 職員自主研修（自主企画・専門） | 職員による専門自主企画の研修を予定枠の中で希望される職員に派遣。H19は政策形成研修として実施 |
| 特定課題研修・専門研修 | | | |
| 防災・危機管理・地域安全 | 茨城県東海村 | 原子力施設視察研修 | 原子力立地地域として原子力についての知識を身につける。 |
| | | 原子力防災入門講座 | 原子力立地地域として原子力についての知識を身につける。 |
| コミュニケーション能力向上研修 | 群馬県嬭恋村 | 電話対応・接遇・クレーム処理研修 | 職員全員を対象に元客室乗務員を講師に向かえ研修を実施 |
| その他 | 群馬県昭和村 | 民間企業体験研修 | 民間企業における接遇やコスト意識を直に感じ取り、幅広い視野と見識を身につけ、行政の改善に資する。 |
| | 長野県阿智村 | 日本国憲法について | 「国民主権と立憲主義から」シリーズで5回開催 |

(7) 研修課程数の増減の状況等

① 職員研修の課程数の増減 (表1-23)

市区町村で自ら実施している職員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450団体(30.8%)、「減っている」と回答した団体は126団体(8.6%)で、全体の約6割の団体(850団体、58.2%)が「変わらない」と回答している。

団体の区分別にみると、特別区で約8割、指定都市、中核市、特例市で約5割の団体が「増えている」と回答しており、「変わらない」又は「減っている」と回答した団体の割合を上回っている。一方、一般市で約5割、町、村で約7割の団体が「変わらない」と回答しており、「増えている」又は「減っている」と回答した団体の割合を大きく上回っている。

これらのことから、市区町村で自ら実施する職員研修の課程数は、規模の大きい団体ほど増加し、小さい団体ほど「変わらない」という傾向がうかがえる。

表1-23 職員研修の課程数の増減

(単位：団体数、%)

| 内 容 \ 団 体 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
|-----------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|----------------|------------------|
| 回答団体数 | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 43 (100.0) | 568 (100.0) | 20 (100.0) | 643 (100.0) | 130 (100.0) | 1,460 (100.0) |
| ①増えている | 9 (52.9) | 19 (48.7) | 21 (48.8) | 217 (38.2) | 15 (75.0) | 151 (23.5) | 18 (13.8) | 450 (30.8) |
| ②変わらない | 5 (29.4) | 14 (35.9) | 15 (34.9) | 283 (49.8) | 4 (20.0) | 434 (67.5) | 95 (73.1) | 850 (58.2) |
| ③減っている | 3 (17.6) | 6 (15.4) | 7 (16.3) | 62 (10.9) | 0 (0.0) | 39 (6.1) | 9 (6.9) | 126 (8.6) |
| 無回答 | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (2.3) | 6 (1.1) | 1 (5.0) | 19 (3.0) | 8 (6.2) | 34 (2.3) |

② 最近における研修課程の改正点

市区町村の職員研修について、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、171団体から回答があった。

主な内容をみると、「自ら学ぶ姿勢を養う」、「意欲のある職員により多くのチャンスを与える」などの理由から、研修受講者の選定を指名制から公募制へ変更・拡充したという回答が多くみられた。また、職員の自主性を尊重するため、階層別研修等において選択制(カフェテリア方式)を導入・拡大したとの回答も多かった。

また、研修内容の面では、人事評価制度の導入に伴う評価者研修やメンタルヘルス研修など「人事・労務」に関する研修の新設・充実という回答が多かったほか、情報セキュリティや法令遵守(コンプライアンス)に関する研修の充実などの回答がみられた。

③ 大学院や大学の教育課程への職員派遣や受講支援（表1-24）

大学院や大学の教育課程への職員派遣や受講支援（複数回答あり）について、「職務命令による職員派遣」を行っている団体は64団体（4.4%）、「受講料等の助成」を行っている団体は96団体（6.6%）で、全体の約9割の団体（1,288団体、88.2%）が「職員派遣や助成は行っていない」と回答している。

団体の区別にみると、「職務命令による職員派遣」を行っている団体の割合が特に高いのは指定都市（11団体、64.7%）で、次いで、特例市（4団体、9.3%）、中核市（3団体、7.7%）の順となっている。「受講料等の助成」を行っている団体の割合が最も高いのは特別区（11団体、55.0%）で、次いで、指定都市（8団体、47.1%）、中核市（13団体、33.3%）、特例市（13団体、30.2%）の順となっている。

一方、「職員派遣や助成は行っていない」と回答した団体の割合が最も高いのは村（128団体、98.5%）で、次いで、町（607団体、94.4%）、一般市（493団体、86.8%）の順となっており、規模の大きい団体ほど、大学院や大学の教育課程への職員派遣や受講支援を積極的に行っている傾向がうかがえる。

表1-24 大学院や大学の教育課程への職員派遣や受講支援（複数回答あり）

（単位：団体数、%）

| 内 容 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
|--------------------------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|----------------|------------------|
| 回答団体数 | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 43 (100.0) | 568 (100.0) | 20 (100.0) | 643 (100.0) | 130 (100.0) | 1,460 (100.0) |
| ①職務命令による職員派遣を行っている | 11 (64.7) | 3 (7.7) | 4 (9.3) | 32 (5.6) | 1 (5.0) | 13 (2.0) | 0 (0.0) | 64 (4.4) |
| ②大学院や大学の教育課程を受講する職員に対する受講料等の助成を行っている | 8 (47.1) | 13 (33.3) | 13 (30.2) | 43 (7.6) | 11 (55.0) | 7 (1.1) | 1 (0.8) | 96 (6.6) |
| ③職員派遣や助成は行っていない | 5 (29.4) | 21 (53.8) | 26 (60.5) | 493 (86.8) | 8 (40.0) | 607 (94.4) | 128 (98.5) | 1,288 (88.2) |

④ eラーニング研修や通信教育の受講に対する助成制度（表1-25）

eラーニングによる研修や通信教育の受講に対する助成（複数回答あり）について、「受講費用全額を助成する制度」を持っている団体は70団体（4.8%）、「受講費用の一部を助成する制度」を持っている団体は312団体（21.4%）で、全体の約7割の団体（1,079団体、73.9%）が「助成制度はない」と回答している。

団体の区分別にみると、「受講費用全額を助成する制度」を持っている団体の割合が最も高いのは一般市（43団体、7.6%）で、次いで、指定都市（1団体、5.9%）、特例市（2団体、4.7%）の順となっている。「受講費用の一部を助成する制度」を持っている団体の割合が最も高いのは特別区（12団体、60.0%）で、次いで、特例市（25団体、58.1%）、中核市（22団体、56.4%）の順となっている。

一方、「助成制度はない」と回答した団体の割合が最も高いのは村（123団体、94.6%）で、次いで、町（557団体、86.6%）、一般市（351団体、61.8%）の順となっており、規模の小さい団体ほど、eラーニングによる研修や通信教育の受講に対する助成制度が充実していない傾向がうかがえる。

表1-25 eラーニング研修や通信教育の受講に対する助成制度（複数回答あり）

（単位：団体数、%）

| 内 容 | 団 体 | | | | | | | 合 計 |
|--|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|----------------|------------------|
| | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | |
| 回答団体数 | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 43 (100.0) | 568 (100.0) | 20 (100.0) | 643 (100.0) | 130 (100.0) | 1,460 (100.0) |
| ①受講を希望する職員 に対して受講費用全額 を助成する制度を持っ ている | 1 (5.9) | 1 (2.6) | 2 (4.7) | 43 (7.6) | 0 (0.0) | 22 (3.4) | 1 (0.8) | 70 (4.8) |
| ②受講を希望する職員 に対して受講費用の一 部を助成する制度を持 っている | 8 (47.1) | 22 (56.4) | 25 (58.1) | 185 (32.6) | 12 (60.0) | 55 (8.6) | 5 (3.8) | 312 (21.4) |
| ③助成制度はない | 8 (47.1) | 16 (41.0) | 16 (37.2) | 351 (61.8) | 8 (40.0) | 557 (86.6) | 123 (94.6) | 1,079 (73.9) |

(8) 今後の展開

① 職員研修向け予算（表1-26）

職員研修向け予算について、今後「拡充する」と回答した団体は226団体（15.5%）、「縮小する」と回答した団体は43団体（2.9%）で、全体の約8割の団体（1,175団体、80.5%）が「現状維持」と回答している。

「拡充する」と回答した団体の割合が最も高いのは特別区（10団体、50.0%）で、次いで、中核市（9団体、23.1%）、特例市（7団体、16.3%）の順となっている。

一方、「縮小する」と回答した団体の割合が最も高いのは指定都市（5団体、29.4%）で、他の団体における割合を大きく上回っている。

② 職員研修向け組織・人員（表1-26）

職員研修向け組織・人員について、今後「拡充する」と回答した団体は47団体（3.2%）、「縮小する」と回答した団体は19団体（1.3%）で、全体の9割以上の団体（1,383団体、94.7%）が「現状維持」と回答している。

「拡充する」と回答した団体の割合が最も高いのは中核市（2団体、5.1%）で、一方、指定都市、特別区では「拡充する」と回答した団体はなかった。

③ 市区町村で自ら実施する職員研修（表1-26）

市区町村で自ら実施する職員研修について、今後「拡充する」と回答した団体は295団体（20.2%）、「縮小する」と回答した団体は33団体（2.3%）で、全体の約8割の団体（1,107団体、75.8%）が「現状維持」と回答している。

「拡充する」と回答した団体の割合が最も高いのは特別区（9団体、45.0%）で、次いで、中核市（14団体、35.9%）、一般市（131団体、23.1%）の順となっている。今後「拡充する」理由としては、「限られた予算の中で職員の資質向上を一層進めるため」、「より多くの職員が研修に参加できるため」、「職員による庁内講師の活用を図るため」、「多様化する住民の行政ニーズに応えるため」、「派遣研修の予算が減額されたため」などの回答があった。

一方、「縮小する」と回答した団体の割合が最も高いのは指定都市（2団体、11.8%）で、他の団体における割合を大きく上回っている。今後「縮小する」理由としては、「予算の削減や対象者の減少のため」、「共同研修機関への派遣を充実するため」などの回答があった。

④ 他の機関・団体等で実施する職員研修への派遣（表1-26）

他の機関・団体等で実施する職員研修への派遣について、今後「拡充する」と回答した団体は312団体（21.4%）、「縮小する」と回答した団体は28団体（1.9%）で、全体の約7割の団体（1,086団体、74.4%）が「現状維持」と回答している。

「拡充する」と回答した団体の割合が最も高いのは中核市（14団体、35.9%）で、次いで、一般市（136団体、23.9%）、町（136団体、21.2%）の順となっている。今後「拡充する」理由としては、「専門的かつ高度な知識や能力を修得させるため」、「単独では実施できない内容の研修が多いため」、「他の自治体との交流やネットワークづくり」などの回答があった。

一方、「縮小する」と回答した団体の割合が最も高いのは指定都市（4 団体、23.5%）で、他の団体区分における回答割合を大きく上回っている。今後「縮小する」理由としては、「財政状況による予算の削減ため」、「自ら実施する研修を充実するため」、「職員や組織のニーズに応じて研修を見直し、職場への支援に力点を置いていくため」などの回答があった。

表 1-26 市区町村における職員研修の今後の展開

(単位：団体数、%)

| 内 容 | 団 体 | | | | | | | |
|--------------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|----------------|------------------|
| | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
| 回答団体数 | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 43 (100.0) | 568 (100.0) | 20 (100.0) | 643 (100.0) | 130 (100.0) | 1,460 (100.0) |
| (1)職員研修向け予算 | | | | | | | | |
| ①拡充する | 1 (5.9) | 9 (23.1) | 7 (16.3) | 86 (15.1) | 10 (50.0) | 101 (15.7) | 12 (9.2) | 226 (15.5) |
| ②現状維持 | 11 (64.7) | 28 (71.8) | 34 (79.1) | 456 (80.3) | 10 (50.0) | 522 (81.2) | 114 (87.7) | 1,175 (80.5) |
| ③縮小する | 5 (29.4) | 2 (5.1) | 2 (4.7) | 20 (3.5) | 0 (0.0) | 12 (1.9) | 2 (1.5) | 43 (2.9) |
| 無回答 | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 6 (1.1) | 0 (0.0) | 8 (1.2) | 2 (1.5) | 16 (1.1) |
| (2)職員研修向け組織・人員 | | | | | | | | |
| ①拡充する | 0 (0.0) | 2 (5.1) | 1 (2.3) | 16 (2.8) | 0 (0.0) | 23 (3.6) | 4 (3.1) | 47 (3.2) |
| ②現状維持 | 16 (94.1) | 36 (92.3) | 42 (97.7) | 536 (94.4) | 18 (90.0) | 612 (95.2) | 123 (94.6) | 1,383 (94.7) |
| ③縮小する | 1 (5.9) | 1 (2.6) | 0 (0.0) | 11 (1.9) | 1 (5.0) | 4 (0.6) | 1 (0.8) | 19 (1.3) |
| 無回答 | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 5 (0.9) | 0 (0.0) | 4 (0.6) | 2 (1.5) | 11 (0.8) |
| (3)市区町村で自ら実施する職員研修 | | | | | | | | |
| ①拡充する | 2 (11.8) | 14 (35.9) | 8 (18.6) | 131 (23.1) | 9 (45.0) | 117 (18.2) | 14 (10.8) | 295 (20.2) |
| ②現状維持 | 13 (76.5) | 24 (61.5) | 35 (81.4) | 411 (72.4) | 11 (55.0) | 506 (78.7) | 107 (82.3) | 1,107 (75.8) |
| ③縮小する | 2 (11.8) | 1 (2.6) | 0 (0.0) | 18 (3.2) | 0 (0.0) | 9 (1.4) | 3 (2.3) | 33 (2.3) |
| 無回答 | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 8 (1.4) | 0 (0.0) | 11 (1.7) | 6 (4.6) | 25 (1.7) |
| (4)他の機関・団体等で実施する職員研修への派遣 | | | | | | | | |
| ①拡充する | 1 (5.9) | 14 (35.9) | 6 (14.0) | 136 (23.9) | 1 (5.0) | 136 (21.2) | 18 (13.8) | 312 (21.4) |
| ②現状維持 | 11 (64.7) | 25 (64.1) | 34 (79.1) | 408 (71.8) | 17 (85.0) | 485 (75.4) | 106 (81.5) | 1,086 (74.4) |
| ③縮小する | 4 (23.5) | 0 (0.0) | 2 (4.7) | 13 (2.3) | 2 (10.0) | 5 (0.8) | 2 (1.5) | 28 (1.9) |
| 無回答 | 1 (5.9) | 0 (0.0) | 1 (2.3) | 11 (1.9) | 0 (0.0) | 17 (2.6) | 4 (3.1) | 34 (2.3) |

⑤ 今後力を入れたい職員研修の分野・テーマ（表1-27、1-28）

今後力を入れたい職員研修のうち自ら実施したいと考える分野・テーマについては、782団体から回答があった。

その内容をみると、「法務能力」、「政策能力」をはじめ幅広い分野・テーマにおいて今後力を入れたいと考えている傾向がうかがえる。また、「コスト意識や経営感覚」を養う研修という回答が多くあったほか、団塊世代の大量退職などを背景に「階層別研修」に力を入れたいという回答、町村で「地域ブランドの構築、過疎対策、小規模高齢化集落対策」などに関する分野の研修という回答もあった。主な内容は、表1-27のとおりである。

一方、他の機関等で実施されれば職員を受講させたいと考える分野・テーマについては、560団体から回答があった。

その内容をみると、自ら実施したいと考える分野・テーマと同様に、「法務能力」、「政策能力」など幅広い分野・テーマに関する回答があった。また、「指導者養成研修」や自ら実施できないような分野において専門家を育成する研修という回答があった。主な内容は、表1-28のとおりである。

表1-27 市区町村で自ら実施したいと考える職員研修の分野・テーマ

| 団体(回答数) | 主な分野・テーマ |
|-------------|---|
| 指定都市(15) | |
| 法務能力 | 政策法務 |
| 政策能力 | 政策形成能力 |
| 人事・労務 | 職場風土改革、職員の意識改革、OJT支援、公務員倫理 |
| 自治体経営 | マネジメント能力(管理監督職員)、費用対効果を考え経営感覚を養う研修、都市経営(経済、財政等)、組織の縦・横の情報共有 |
| 広報・広聴・情報公開 | 市民への情報発信 |
| 教育・人権・国際交流 | 国際交流推進 |
| 危機管理・地域安全 | 危機管理研修 |
| コミュニケーション能力 | コミュニケーション能力、窓口対応能力 |
| キャリア形成 | キャリアデザイン、女性職員キャリアアップ |
| その他 | 基礎的事務能力、協働型事業を実行する力を身につける研修、コンプライアンス、研修のフォローアップの強化 |
| 中核市(27) | |
| 階層別研修 | 管理監督者研修や中堅職員研修の充実(団塊の世代の職員の大量退職に伴う世代交代への対処) |
| 法務能力 | 政策法務 |
| 政策能力 | 政策形成、創造性開発、政策課題研修 |
| 人事・労務 | リーダー・マネージャー養成、職場改善運動(ワンステップアップ運動)、意識改革研修、目標管理、リーダーシップ研修、公務員倫理 |
| 財務・税務・会計 | 公会計に関する研修 |
| 自治体経営 | 経営感覚やコスト意識を養う研修、業務改善、マネジメント能力、政策評価 |
| 教育・人権・国際交流 | 人権意識 |
| 危機管理・地域安全 | 危機管理研修、安全・安心に関する研修(AEDの操作方法など) |
| コミュニケーション能力 | コミュニケーション能力、クレーム対応、接遇 |
| その他 | 市民との協働意識を醸成するための実施型研修、職員のイニシアティブによる能力開発や自己啓発を支援する研修、職場体験型研修、一般的執務能力 |

| | |
|-------------|---|
| 特例市(34) | |
| 階層別研修 | 課長代理級など監督的役割を担う職員対象の研修 |
| 法務能力 | 法制執務、政策法務 |
| 政策能力 | 政策立案能力開発研修、問題解決能力 |
| 人事・労務 | メンタルヘルス、コーチング、公務員倫理、成績不良職員を対象とした再教育研修、再任用職員のモチベーション向上 |
| 自治体経営 | コスト意識や経営感覚を養う研修、マネジメント能力 |
| 教育・人権・国際交流 | 人権意識 |
| 危機管理・地域安全 | 危機管理研修 |
| コミュニケーション能力 | 接遇研修、クレーム対応能力、対人関係能力、窓口対応能力 |
| キャリア形成 | キャリア形成支援研修 |
| その他 | 市民との協働を推進するための研修、営業力を向上させる研修（企業誘致、観光振興、ポートセールス、シティセールスなど含め、民間企業同様に営業的なセンス） |
| 一般市(346) | |
| 階層別研修 | 新任職員研修、一般職員研修、管理・監督者研修 |
| 法務能力 | 政策法務、法令実務研修、法制（行政法・民法）、地方自治（地方自治制度・地方公務員制度） |
| 政策能力 | 政策形成、政策課題研修、ロジカルシンキング |
| 人事・労務 | 人事管理、人事評価、メンタルヘルス、職員の意識改革、コーチング、業務管理、目標管理、ストレス対策、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、公務員倫理、リーダーシップスキル |
| 財務・税務・会計 | 公会計制度、企業会計（複式簿記）、公金徴収実務、契約実務 |
| 自治体経営 | コスト意識や経営感覚を養う研修、行政経営品質、業務改善、マネジメント能力、行政評価、事務事業評価、合併後の行財政運営、行財政改革 |
| 教育・人権・国際交流 | 人権意識 |
| 情報政策 | セキュリティポリシー |
| 危機管理・地域安全 | 危機管理研修、行政対象暴力対策 |
| コミュニケーション能力 | ファシリテーション、プレゼンテーション、接遇、ビジネスマナー、クレーム対応、傾聴能力 |
| キャリア形成 | キャリアデザイン、コンピテンシー |
| その他 | 地域コミュニティの再生、市民との協働、住民参加のまちづくり、コンプライアンス、研修効果の測定の充実 |
| 特別区(14) | |
| 政策能力 | 政策形成能力向上 |
| 人事・労務 | コーチング、人事考課 |
| 自治体経営 | マネジメント能力 |
| コミュニケーション能力 | ファシリテーション、接遇、傾聴能力 |
| キャリア形成 | キャリアデザイン |
| その他 | 区民との協働、コンプライアンス、OJTリーダー養成 |
| 町村(346) | |
| 階層別研修 | 新任職員研修、一般職員研修、管理・監督者研修 |
| 法務能力 | 法制執務研修 |
| 政策能力 | 政策形成、政策課題研修 |
| 人事・労務 | 人事管理、人事評価、職場活性化リーダーの養成、メンタルヘルス、職員の意識改革、コーチング、公務員倫理、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント |
| 財務・税務・会計 | 公会計制度、財務会計事務、契約事務、地方財政 |
| 自治体経営 | コスト意識、行政経営品質、業務改善、マネジメント能力、行政評価、事務事業評価、行財政改革 |
| 広報・広聴・情報公開 | 情報公開、個人情報保護 |
| まちづくり | 地球温暖化対策、地域ブランドの構築、過疎対策、小規模高齢化集落対策 |
| 教育・人権・国際交流 | 人権意識、男女共同参画 |
| 情報政策 | 情報セキュリティ |
| 危機管理・地域安全 | 危機管理研修、救命救急講習 |
| コミュニケーション能力 | マナー、会議術、接客術、プレゼンテーション能力、接遇、折衝能力、クレーム対応 |
| キャリア形成 | キャリアデザイン |
| その他 | 市民との協働、民間企業派遣研修、地方分権改革の流れと道州制の動向、権限移譲、コンプライアンス |

表1-28 他の機関等で実施されれば受講させたいと考える職員研修の分野・テーマ

| 団体(回答数) | 主な分野・テーマ |
|-------------|---|
| 指定都市(5) | |
| 法務能力 | 政策法務 |
| 人事・労務 | コーチング、OJT指導 |
| コミュニケーション能力 | コミュニケーション能力、ファシリテーション |
| その他 | e-ラーニングシステムを利用した英語以外の語学(中国語、韓国語、ポルトガル語など)、一般行政知識に関する研修 |
| 中核市(20) | |
| 政策能力 | 政策形成 |
| 人事・労務 | マネージャー養成、人事評価、組織の活性化、職員の意識改革、リーダーシップ研修 |
| 財務・税務・会計 | 税務事務 |
| 自治体経営 | 公共マーケティング、行政評価 |
| 福祉・医療・生活・環境 | 地域医療のあり方、高齢社会における健康づくり、環境 |
| コミュニケーション能力 | コミュニケーション能力 |
| その他 | 実務的な能力を向上させる研修、中心的人材を育成するために必要な課程・テーマ、専門知識・固有知識習得のための派遣研修、民間業務管理手法習得のための民間企業体験研修、女性職員を対象とした研修、企画事務、住民行政事務 |
| 特例市(28) | |
| 法務能力 | 内部講師養成講座(地方公務員制度・地方自治法等) |
| 政策能力 | 政策立案 |
| 人事・労務 | 職員の意識改革、コーチング、勤務成績不良職員に対する研修、公務員倫理 |
| 自治体経営 | マネジメント能力 |
| 情報政策 | 情報政策 |
| 危機管理・地域安全 | 危機管理研修 |
| コミュニケーション能力 | コミュニケーション能力、接遇、クレーム対応 |
| その他 | 業務の関連性にかかわらず個々の専門的な知識を深められるような研修、女性職員を対象とした対象研修、民間との交流、NPO・市民との協働研修、営業力を向上させる研修、専門分野での研修(土木、建築、システム、税等) |
| 一般市(230) | |
| 法務能力 | 法令実務研修、法律科目(憲法、民法、行政法、地方自治法、地方公務員法等) |
| 政策能力 | 政策形成、政策企画、政策課題研究 |
| 人事・労務 | 指導者養成研修、研修講師養成、人事評価、職員の意識改革、メンタルヘルス、コーチング、パワーハラスメント、公務員倫理 |
| 財務・税務・会計 | 公会計制度、公会計改革関連研修、住民税課税事務、固定資産税課税事務、徴収事務等の専門実務研修、契約実務 |
| 自治体経営 | マネジメント能力、行政評価、行財政改革 |
| 広報・広聴・情報公開 | 個人情報保護 |
| 福祉・医療・生活・環境 | 福祉・教育等各行政分野におけるスペシャリストを育成する研修、子育て支援 |
| 危機管理・地域安全 | 防災関係 |
| コミュニケーション能力 | ファシリテーション、プレゼンテーション能力、接遇、クレーム対応、折衝能力 |
| キャリア形成 | キャリアデザイン |
| 語学・OA・統計 | 語学研修、エクセル・ワード等の基礎・応用スキル |
| その他 | 市民との協働、イメージ戦略、ブランド化、技術職員(土木職、建築職など)に対する専門研修、コンプライアンス |
| 特別区(5) | |
| 政策能力 | 政策形成 |
| その他 | 異業種交流研修、区独自で実施することが難しい専門研修、協治・協働に関する研修 |

| 町村(272) | |
|-------------|--|
| 階層別研修 | 管理職等研修 |
| 法務能力 | 政策法務、法制執務、地方自治制度、行政訴訟 |
| 政策能力 | 政策形成、各種発想技法、論点整理の手法、論理的思考・議論展開力を養う研修 |
| 人事・労務 | 指導者養成研修、管理能力、人事評価、メンタルヘルス、職員の意識改革、目標管理、コーチング、公務員倫理、カウンセリング |
| 財務・税務・会計 | 公会計制度、税務研修（徴収・固定・課税・滞納処分）、入札制度、地方財政 |
| 自治体経営 | コスト意識、行政経営能力、組織経営能力、マネジメント能力、行政評価、行財政改革 |
| 広報・広聴・情報公開 | 情報公開、個人情報保護 |
| 福祉・医療・生活・環境 | 少子高齢化・子育て支援、環境 |
| 教育・人権・国際交流 | 男女共同参画 |
| 情報政策 | 情報技術 |
| 危機管理・地域安全 | 危機管理対応、行政対象暴力 |
| コミュニケーション能力 | プレゼンテーション能力、接遇、クレーム対応、折衝能力 |
| 語学・OA・統計 | OA研修 |
| その他 | 市民との協働、地方分権改革の流れと道州制の動向 |

(9) 市区町村職員の研修に関する都道府県の役割等

① 市区町村職員の研修に関して都道府県が担うべき役割 (表1-29)

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20団体(1.4%)、「関与する必要はない」と回答した団体は77団体(5.3%)で、全体の約7割の団体(994団体、68.1%)が「現行と同程度の役割を担う必要がある」、約2割の団体(353団体、24.2%)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町(172団体、26.7%)で、次いで、一般市(139団体、24.5%)、村(27団体、20.8%)の順となっている。指定都市と特別区では、「より積極的な役割を担う必要がある」と回答した団体はなく、規模の小さい団体に都道府県の積極的な役割を期待している団体が多い傾向がうかがえる。

一方、「関与する必要はない」と回答した団体の割合が最も高いのは指定都市(5団体、29.4%)で、次いで、特別区(5団体、25.0%)、中核市(5団体、12.8%)、特例市(5団体、11.6%)の順となっており、規模の大きい団体ほど、都道府県の関与は必要ないとする団体が多い傾向がうかがえる。

表1-29 市区町村職員の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 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
|--------------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|----------------|------------------|
| 回答団体数 | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 43 (100.0) | 568 (100.0) | 20 (100.0) | 643 (100.0) | 130 (100.0) | 1,460 (100.0) |
| ①都道府県は、より積極的な役割を担う必要がある | 0 (0.0) | 7 (17.9) | 8 (18.6) | 139 (24.5) | 0 (0.0) | 172 (26.7) | 27 (20.8) | 353 (24.2) |
| ②都道府県は、現行と同程度の役割を担う必要がある | 12 (70.6) | 26 (66.7) | 30 (69.8) | 381 (67.1) | 13 (65.0) | 434 (67.5) | 98 (75.4) | 994 (68.1) |
| ③都道府県は、その役割を縮小させるべきである | 0 (0.0) | 1 (2.6) | 0 (0.0) | 9 (1.6) | 2 (10.0) | 8 (1.2) | 0 (0.0) | 20 (1.4) |
| ④都道府県が関与する必要はない | 5 (29.4) | 5 (12.8) | 5 (11.6) | 31 (5.5) | 5 (25.0) | 22 (3.4) | 4 (3.1) | 77 (5.3) |
| 無回答 | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 8 (1.4) | 0 (0.0) | 7 (1.1) | 1 (0.8) | 16 (1.1) |

② 市区町村が充実を望む都道府県からの支援（表1-30）

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353団体（指定都市、特別区は該当なし）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「都道府県による市区町村職員向け研修の実施」（259団体、73.4%）であり、次いで、「講師の派遣・あっせん」（235団体、66.6%）、「研修に関する情報の提供」（189団体、53.5%）、「研修の企画・実施への支援」（158団体、44.8%）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、「都道府県職員との合同研修の実施・拡充」、「都道府県が実施する研修への市区町村職員の受入れ」、「地方分権や道州制に関する講演会の開催」、「都道府県の出先機関（会議室）の研修会場としての提供」、「派遣研修等に対する財政的支援」などの回答があった。

表1-30 市区町村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 | | | | | | | |
|-----------------------|------------|-------------|-------------|---------------|------------|---------------|--------------|---------------|
| | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
| 回答団体数 | 0 | 7 | 8 | 139 | 0 | 172 | 27 | 353 |
| ①都道府県による市区町村職員向け研修の実施 | 0 (0.0) | 6 (85.7) | 7 (87.5) | 100 (71.9) | 0 (0.0) | 123 (71.5) | 23 (85.2) | 259 (73.4) |
| ②運営スタッフ（職員）の派遣 | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 20 (14.4) | 0 (0.0) | 22 (12.8) | 7 (25.9) | 49 (13.9) |
| ③研修の企画・実施への支援 | 0 (0.0) | 2 (28.6) | 4 (50.0) | 66 (47.5) | 0 (0.0) | 76 (44.2) | 10 (37.0) | 158 (44.8) |
| ④講師の派遣・あっせん | 0 (0.0) | 2 (28.6) | 5 (62.5) | 92 (66.2) | 0 (0.0) | 118 (68.6) | 18 (66.7) | 235 (66.6) |
| ⑤研修に関する情報の提供 | 0 (0.0) | 6 (85.7) | 7 (87.5) | 77 (55.4) | 0 (0.0) | 89 (51.7) | 10 (37.0) | 189 (53.5) |
| ⑥研修の重要性についての普及啓発 | 0 (0.0) | 1 (14.3) | 2 (25.0) | 20 (14.1) | 0 (0.0) | 20 (11.6) | 4 (14.8) | 47 (13.3) |
| ⑦その他 | 0 (0.0) | 2 (28.6) | 2 (25.0) | 9 (6.5) | 0 (0.0) | 10 (5.8) | 0 (0.0) | 24 (6.8) |

1-2 中央研修機関での研修等について

(1) 中央研修機関への派遣状況 (表1-31、図1-1、1-2)

自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミーへの派遣状況について、「毎年派遣している」と回答した団体の割合が高いのは、中核市(39団体、100%)、特例市(41団体、95.3%)、指定都市(16団体、94.1%)、一般市(420団体、73.9%)で、町(164団体、25.5%)、村(15団体、11.5%)、特別区(1団体、5.0%)の回答割合を大きく上回っている。

一方、特別区では14団体(70.0%)、村では73団体(56.2%)、町では176団体(27.4%)が「全く派遣していない」と回答している。

「あまり派遣していない」、「全く派遣していない」理由としては、「職員を長期間派遣する時間的な余裕がない」、「財政状況が厳しく、予算の制約がある」、「市区町村共同研修機関で実施する集合研修等により対応している」などの回答があった。(以上表1-31参照)

表1-31 中央研修機関への派遣状況

(単位：団体数、%)

| 内 容 \ 団 体 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
|---------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|----------------|------------------|
| 回答団体数 | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 43 (100.0) | 568 (100.0) | 20 (100.0) | 643 (100.0) | 130 (100.0) | 1,460 (100.0) |
| ①毎年派遣している | 16 (94.1) | 39 (100.0) | 41 (95.3) | 420 (73.9) | 1 (5.0) | 164 (25.5) | 15 (11.5) | 696 (47.7) |
| ②毎年ではないが、定期的に派遣している | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 2 (4.7) | 51 (9.0) | 2 (10.0) | 136 (21.2) | 16 (12.3) | 207 (14.2) |
| ③あまり派遣していない | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 46 (8.1) | 3 (15.0) | 164 (25.5) | 25 (19.2) | 238 (16.3) |
| ④全く派遣していない | 1 (5.9) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 46 (8.1) | 14 (70.0) | 176 (27.4) | 73 (56.2) | 310 (21.2) |
| 無回答 | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 5 (0.9) | 0 (0.0) | 3 (0.5) | 1 (0.8) | 9 (0.6) |

なお、中央研修機関への派遣状況と財政力指数(平成17~19年度の3年間の平均値)との関係について、「市区」と「町村」に区分してみると、次のような傾向がうかがえる。

まず、回答のあった市区687団体のうち中央研修機関へ「毎年派遣している」のは517団体(市区の75.3%)であるが、財政力指数の区分別にみると、財政力指数が0.75を超える市区(279団体)では、8割以上の団体が「毎年派遣している」と回答している。

一方、財政力指数が0.75以下の市区では、財政力指数が低い団体区分ほど、中央研修機関へ「毎年派遣している」と回答した団体の割合は低くなり、「あまり派遣していない」、「全く派遣していない」と回答した団体の割合が高くなっている。(以上図1-1参照)

次に、回答のあった町村773団体のうち、中央研修機関へ「毎年派遣している」のは179団体(町村の23.2%)で、「毎年ではないが、定期的に派遣している」と回答した団体と合わせても331団体(町村の42.8%)と半数を下回っている。

財政力指数の区分別にみると、財政力指数が0.25以下の町村(213団体)では約7割の団体が「あまり派遣していない」、「全く派遣していない」と回答しており、財政力指数が0.25~0.5の町村(304団体)でも、過半数の団体がそのように回答している。(以上図1-2参照)

このように全般的には、財政力指数が低い団体ほど、中央研修機関へ「あまり派遣していない」、「全く派遣していない」と回答した団体の割合が高い傾向がうかがわれるが、個別の団体の状況を見ると、両者の間には必ずしも明確な相関関係があるとはいえず、むしろ、人材育成の重要性に関する任命権者や職員研修担当部門の認識、各都道府県の広域共同研修機関等での研修の実施状況などにより、中央研修機関への派遣状況の違いが生じているように思われる。

図1-1 市区の財政力指数と中央研修機関への派遣状況の関係

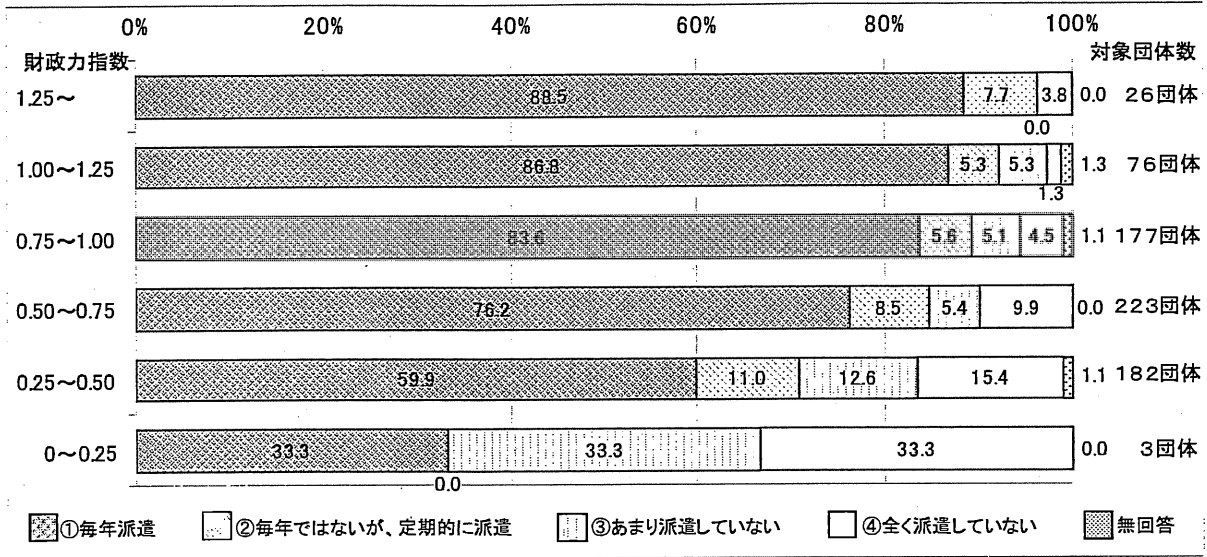
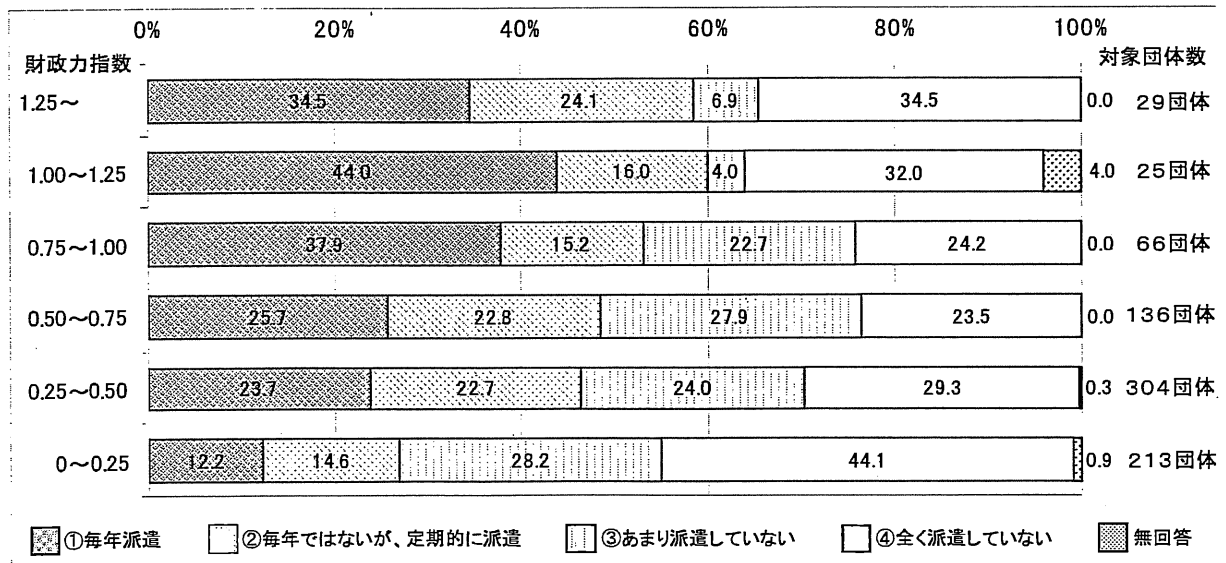


図1-2 町村の財政力指数と中央研修機関への派遣状況の関係



(2) 中央研修機関での研修の受講状況

① 総合能力養成研修の受講者一人当たりの研修日数(表1-32)

自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミーでは、全国の地方公共団体の一定の階層・職層の職員を主な対象として、政策形成能力、行政管理能力など職員に必要な能力の総合的な養成を目的とする研修(以下「総合能力養成研修」という。)が実施されており、平成19年度実績では、次のような研修課程及び研修科目がこれに該当する。

[総務省自治大学校] 第1部課程、第2部課程、第1部・第2部特別課程[以上監督者]、第3部課程(都道府県・指定都市等コース)、第3部課程(市町村コース)[以上管理者]

[市町村アカデミー] はばたけ女性リーダー[監督者]、これからの管理職、パワーアップ女性管理職[以上管理者]、これからのトップマネジメント、市町村長特別セミナー[以上トップセミナー]

[国際文化アカデミー] はばたけ女性リーダー[監督者]、幹部職員特別セミナー[管理者]、市町村長・副市町村長特別セミナー[トップセミナー]

これらの研修は、本調査における「階層別研修」の定義(対象となる階層・職層の職員が原則として全員受講することを義務付けた研修)には該当しないが、「特別研修等」とも異なる目的と内容を有するものとなっている。

そこで、中央研修機関での総合能力養成研修の対象者別に「受講者一人当たりの研修日数(平成19年度実績)」をみると、「監督者対象研修」が35.64日で、他の研修区分に比べ特に多くの時間が当てられた状況となっている。次いで、「管理者対象研修」が10.13日、「トップセミナー」が2.14日の順となっている。

表1-32 中央研修機関での総合能力養成研修の受講者一人当たりの研修日数

(単位:日)

| 内 容 | 団 体 | | | | | | | |
|----------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|
| | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 平均 |
| 新任職員対象研修 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 一般職員対象研修 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 監督者対象研修 | 47.52 | 35.54 | 34.30 | 34.88 | 0.00 | 34.63 | 47.00 | 35.64 |
| 管理者対象研修 | 11.27 | 9.83 | 12.48 | 10.55 | 3.00 | 7.65 | 6.00 | 10.13 |
| トップセミナー | 0.00 | 2.50 | 2.25 | 2.22 | 0.00 | 2.03 | 2.22 | 2.14 |
| 計 | 36.19 | 28.90 | 27.69 | 26.94 | 3.00 | 18.48 | 6.47 | 25.90 |

(注)「受講者一人当たりの研修日数」は、各市区町村から回答のあった「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。

② 特別研修等の受講者一人当たりの研修日数（表1-33、1-34）

自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミーでの「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9.65日で最も多く、次いで、「法務能力向上研修」の7.67日、「コミュニケーション能力向上研修」の6.67日、「特定課題研修・専門研修」の6.66日の順となっている。（表1-33参照）

また、「特定課題研修・専門研修」のうちの分野別の状況をみると、「財務・税務・会計」が8.30日で最も多く、次いで、「広報・広聴・情報公開」の8.25日、「教育・人権・国際交流」の8.20日などの順となっている。（表1-34参照）

なお、市区町村職員向けの「特別研修等」について、実施主体別に「受講者一人当たりの研修日数」（平成19年度実績）を比較すると、多くの分野において、中央研修機関での研修の方が、市区町村で自ら実施する研修や市区町村共同研修機関で実施する研修（表1-18、1-19参照）よりも、研修期間の長い充実したものとなっていることがうかがえる。

表1-33 中央研修機関での特別研修等の受講者一人当たりの研修日数

(単位：日)

| 内 容 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 平均 |
|-----------------|------|------|-------|------|------|------|-------|------|
| 指導者養成研修 | 0.00 | 8.92 | 9.60 | 9.89 | 0.00 | 9.86 | 0.00 | 9.65 |
| 法務能力向上研修 | 7.67 | 7.67 | 7.64 | 7.60 | 0.00 | 7.88 | 10.00 | 7.67 |
| 政策能力向上研修 | 6.08 | 8.40 | 11.47 | 6.58 | 0.00 | 5.78 | 3.87 | 6.65 |
| 特定課題研修・専門研修 | 7.79 | 7.13 | 7.57 | 6.47 | 4.50 | 5.84 | 4.65 | 6.66 |
| コミュニケーション能力向上研修 | 0.00 | 7.41 | 6.62 | 6.43 | 0.00 | 6.86 | 0.00 | 6.67 |
| キャリア形成研修 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| 語学・OA・統計研修 | 0.00 | 7.50 | 6.33 | 6.74 | 0.00 | 2.67 | 4.00 | 6.42 |
| その他 | 9.63 | 6.79 | 7.30 | 6.59 | 0.00 | 4.89 | 0.00 | 6.65 |
| 計 | 7.74 | 7.15 | 7.61 | 6.58 | 4.50 | 5.94 | 4.52 | 6.74 |

(注)「受講者一人当たりの研修日数」は、各市区町村から回答のあった「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1-34 中央研修機関での特定課題研修・専門研修の受講者一人当たりの研修日数

(単位：日)

| 内 容 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 平均 |
|---------------|-------|------|-------|------|------|------|------|------|
| 人事・労務 | 8.06 | 6.44 | 5.30 | 4.73 | 0.00 | 3.93 | 6.00 | 5.13 |
| 財務・税務・会計 | 9.61 | 8.89 | 9.18 | 8.24 | 3.00 | 6.92 | 5.67 | 8.30 |
| 自治体経営 | 3.07 | 6.16 | 6.24 | 4.55 | 0.00 | 3.92 | 3.25 | 4.78 |
| 広報・広聴・情報公開 | 7.89 | 8.58 | 8.50 | 8.20 | 0.00 | 7.40 | 0.00 | 8.25 |
| まちづくり | 6.80 | 5.34 | 5.14 | 5.32 | 3.00 | 6.94 | 4.00 | 5.54 |
| 福祉・医療・生活・環境 | 5.36 | 5.89 | 6.02 | 5.67 | 0.00 | 5.89 | 5.00 | 5.77 |
| 教育・人権・国際交流 | 12.08 | 8.73 | 14.38 | 6.47 | 3.00 | 5.83 | 0.00 | 8.20 |
| 情報政策 | 8.00 | 6.50 | 5.57 | 5.20 | 0.00 | 6.38 | 0.00 | 5.64 |
| 防災・危機管理・地域安全 | 3.83 | 6.02 | 4.57 | 5.47 | 0.00 | 4.85 | 2.50 | 5.31 |
| 産業・労働・農林水産・観光 | 3.86 | 4.19 | 4.70 | 4.14 | 0.00 | 4.21 | 3.75 | 4.17 |
| その他 | 9.74 | 7.61 | 7.81 | 6.26 | 9.00 | 5.13 | 5.33 | 6.70 |

(注)「受講者一人当たりの研修日数」は、各市区町村から回答のあった「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。

(3) 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1-35）

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、174団体から次のような回答があった。

その内容をみると、「市町村独自で実施することが難しい高度でかつ専門的な研修」や「制度改正等を踏まえたタイムリーな内容の研修」を望む回答が多くあった。また、政策能力や法務能力に関する研修のほか、講師養成に関する研修の実施を希望する回答もあった。

表1-35 中央研修機関において実施を希望する研修

| 団体（回答数） | 主 な 内 容 |
|---------|---|
| 指定都市(4) | <ul style="list-style-type: none"> 自治体会計と企業会計に関する研修（公会計と行政コスト分析、住民ニーズを把握するための自治体マーケティング、自治体会計と企業会計） ファシリテーション、メンター、オフサイトミーティング等、民間中心の技法を自治体向けにアレンジした内容の研修 市町村独自で実施するのが難しい高度でかつ専門的な研修 |
| 中核市(13) | <ul style="list-style-type: none"> 管理職向けのコース（3日～1週間程度） 組織力強化をテーマとした研修 財政健全化、地域再生、職員の意識改革等の具体化を図る研修 リスクマネジメント研修 財政運営、住民との協働、地域活性化、危機管理などにおいて、専門研修機関がない分野の研修 行政分野に特化したクレーム研修（メンタルタフネスを含む） 企画事務、住民行政事務、女性職員を対象とした研修 法改正や行財政制度の改正の際、適宜、その内容に関する研修の開催 現場視察をカリキュラムに組み込んだ実地体験型の研修 市町村単独では実施できない高度専門研修や研修カリキュラムが長期にわたるもの 他の自治体職員との情報交換が重要となる分野の研修 時宜を得たテーマで著名な講師による研修 海外での一歩踏み込んだ実益のある専門実務視察交流研修やテーマを絞って外から日本の行政を見つめ直すことのできる海外派遣研修の充実【国際文化アカデミー】 |
| 特例市(20) | <ul style="list-style-type: none"> 管理・監督者を対象とした資質向上のための総合的な短期間カリキュラムの実施（市町村アカデミーでの10日間程度の短期集中による研修カリキュラム） 政策立案能力開発研修、問題解決能力向上研修 公会計改革等の国の制度改革に対応した研修 都市経営に関する研修 地方の自治体を中心とした政策（生き残り策）に関する研修 国際化に係る研修 NPOや市民との協働研修 地方自治に関する新しい課題や社会の潮流に対応する目を養う研修 技術分野の専門研修 |

| 団体（回答数） | 主 な 内 容 |
|----------|---|
| 一般市 (82) | <ul style="list-style-type: none"> ・新規採用職員指導員研修の講師養成研修 ・管理監督者特別研修（戦略的な組織づくり、部下を育成するマネジメントプログラムを導入し、さらに組織内に波及できる指導能力を身につける実践プログラムの追加） ・公会計改革に関する研修 ・出納事務、使用料・手数料の徴収や債権回収などの専門実務研修 ・行政評価に関する研修 ・政策形成能力研修、法務能力研修 ・情報政策関係研修、リスクマネジメントなどの危機管理研修 ・ワークライフバランス、アウトソーシング、障害福祉、人事考課制度等 ・キャリア開発研修 ・戸籍事務や国保事務など専門的研修 ・女性職員を対象とした比較的期間の短い研修 ・制度改正などに関する研修 ・研修効果測定と効果を高めるための方策についての研修 ・J S T（人事院方式管理監督者研修）、J K E T（人事院方式公務員倫理研修） ・短期（3～5日間）の管理職（課長など）向け研修【自治大学校】 ・土木に関する研修【市町村アカデミー】 ・戦略的政策形成型研修のメニュー拡大【国際文化アカデミー】 |
| 特別区 (2) | <ul style="list-style-type: none"> ・部長・課長級の管理職員を対象とした研修（最新の区市町村の行政の現状と課題等を学び、情報交換等で視野の拡大が図れるような内容） ・危機管理等、国において同一レベルを確保する必要がある研修 |
| 町 (51) | <ul style="list-style-type: none"> ・1泊2日程度の管理職研修 ・自治体経営、危機管理、クレーム対応、コミュニケーション、業務改善、政策法務 ・公会計制度やマネジメント能力向上等の研修 ・法制執務研修 ・民法・行政法などの法務能力向上研修 ・行政訴訟 ・職員の人材育成のための「人事評価制度」の運用に係る評価者のための専門研修 ・組織の健康づくり ・職員の意識改革 ・行政評価（事務事業評価）実施のテクニック ・メンタルヘルス向上のための研修 ・債務処理 ・情報公開・個人情報保護 ・後期高齢者医療制度、生涯学習、スポーツ振興 ・住民との協働、地域活性化、人事管理 ・産業振興（どのようにしてまちの個性を活かしていくか） ・技師、保健師、保育士等の専門職及び教育委員会職員を対象とした研修 ・選挙実務者研修 ・講師養成研修 ・国際文化アカデミーで実施する短期間でタイムリーな研修（例：「学習する組織を目指して」や「人事評価制度とその運用の実際」など）【市町村アカデミー】 |
| 村 (2) | <ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルス ・接遇研修、指導者養成研修 |

② 中央研修機関からの必要なサポート（表1-36）

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、最も多かったのは「研修に関する情報の提供」（831 団体、57.0%）であり、次いで、「講師についての情報提供」（653 団体、44.8%）、「研修の企画・実施に関する相談」（364 団体、24.9%）の順となっている。

団体の区分別にみると、指定都市、中核市、特例市では「講師についての情報提供」と回答した団体の割合が高く、一方、指定都市、中核市では「研修体制についての指導・支援」と回答した団体の割合が低い傾向にある。

なお、「その他の必要なサポート」としては、「講師の派遣」、「研修に必要な図書、教材等の提供」、「eラーニングの教材や作成ツールの提供」、「研修効果の確認方法（フォローアップアンケート等）についての情報提供」、「受講経費の負担の軽減」などの回答があった。

表1-36 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 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|----------------|------------------|
| 回答団体数 | 17 (100.0) | 39 (100.0) | 42 (100.0) | 568 (100.0) | 20 (100.0) | 643 (100.0) | 130 (100.0) | 1,459 (100.0) |
| ①講師についての情報提供 | 15 (88.2) | 31 (79.5) | 33 (78.6) | 281 (49.5) | 11 (55.0) | 240 (37.3) | 42 (32.3) | 653 (44.8) |
| ②研修の企画・実施に関する相談 | 1 (5.9) | 8 (20.5) | 9 (21.4) | 165 (29.0) | 1 (5.0) | 157 (24.4) | 23 (17.7) | 364 (24.9) |
| ③研修に関する情報の提供 | 12 (70.6) | 33 (84.6) | 26 (61.9) | 359 (63.2) | 12 (60.0) | 332 (51.6) | 57 (43.8) | 831 (57.0) |
| ④研修体制についての指導・支援 | 0 (0.0) | 4 (10.3) | 7 (16.7) | 99 (17.4) | 3 (15.0) | 121 (18.8) | 30 (23.1) | 264 (18.1) |
| ⑤その他 | 0 (0.0) | 2 (5.1) | 1 (2.4) | 10 (1.8) | 3 (15.0) | 16 (2.5) | 4 (3.1) | 36 (2.5) |

③ 中央研修機関に対するその他の意見・要望

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要望・意見については、149 団体から回答があった。

その内容をみると、「厳しい財政状況の厳しい中で、旅費等の経費の捻出が難しい」という回答や、「事務移譲や定員削減によって業務量が増大しており、長期の研修に参加しにくくなっている」という回答が多くみられた。

そのため、「研修期間の短縮」を望む意見、「研修期間が3～5日間程度の講座」や自治大学校の第3部課程（新時代・地域経営コース）のような「研修期間の短い課程」の充実を要望する回答が多かった。

また、中央研修機関に出向かなくても研修が受けられるように、「eラーニングの科目」の拡充や「一日自治大学校」のような出張研修の充実を望む回答も多かった。

そのほか、地理的な事情から、市町村アカデミーと国際文化アカデミーで同じ内容の研修科目を設定してほしいという意見があった。

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 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 | 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 | 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 (7.1) | 1 (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 (10.0) | 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 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 | | | | |
| (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） | 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） | 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 | こうちんづくり広域連合 | 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） | 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づくり財団 | 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づくり財団 | 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 |
| 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出席研修する。 |
| | 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 ・市町村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"> ・本会で進んで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 | 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。

団体の区分別にみると、「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 | | 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 | | | | |
| 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 | | | | |
| 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と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区町村職員の受入枠の拡大、研修内容の共同開発」、「市区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 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 | 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。 |

3 都道府県（市区町村振興部門）に対する調査

3-1 市区町村職員の研修に対する支援について

(1) 市区町村職員の研修に関する指針等の策定状況等

① 市区町村職員の研修に関する指針等の策定状況（表3-1）

「市区町村職員の研修に関する指針」など、市区町村職員向け研修に対する考え方やスタンスを示した文書を策定していると回答した都道府県は6団体（12.8%）である。

一方、策定していないと回答した都道府県は41団体で、全体の約9割となっている。

表3-1 市区町村職員の研修に関する指針等の策定状況

（単位：団体数、%）

| 区 分 | 回答団体数 | 47 (100.0) |
|----------|-------|------------|
| ①策定している | 6 | (12.8) |
| ②策定していない | 41 | (87.2) |

② 市区町村職員の研修に関する指針等の策定プロセス（表3-2）

市区町村職員の研修に関する指針等を策定していると回答した6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、「指針等の内容を検討するための幹部会議の開催」、「市区町村を含めたワーキンググループでの検討」、「市区町村に対するアンケートの実施」、「庁議・部長会議等での策定結果の報告」と回答した団体がそれぞれ2団体となっている。

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。

表3-2 市区町村職員の研修に関する指針等の策定プロセス（複数回答あり）

（単位：団体数）

| 区 分 | 回答団体数 | 47 |
|----------------------------------|-------|----|
| ①指針等の内容を検討するための幹部会議の開催 | 2 | |
| ②市区町村を含めたワーキンググループでの検討 | 2 | |
| ③市区町村に対するアンケートの実施 | 2 | |
| 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 | |
| ⑤庁議・部長会議等での策定結果の報告 | 2 | |
| ⑥その他 | 1 | |

(2) 市区町村職員向け研修に対する支援の実施状況

① 市区町村職員向け研修に対する支援

市区町村職員向け研修に対して「支援している」と回答した都道府県は 47 団体で、すべての都道府県で支援が行われている。

② 市区町村職員向け研修の実施状況 (表 3-3)

市区町村職員向け研修を実施していると回答した都道府県は、27 団体 (57.4%) であった。

また、「実施していないが、今後実施を検討している」と回答した団体はなかった。

一方、「実施しておらず、今後実施する予定もない」と回答した都道府県は 20 団体 (42.6%) で、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 5 団体あった。

なお、「廃止した」理由としては、「県の組織改革による自治研修所の廃止に伴い、市区町村職員向け研修を廃止した」、「県内の全市町村で構成する一部事務組合又は広域連合において市区町村職員向け研修を実施することになったため」などの回答があった。

表 3-3 市区町村職員向け研修の実施状況

(単位：団体数、%)

| 区 分 | 回答団体数 | 47 (100.0) |
|-----------------------|-------|------------|
| ①実施している | 27 | (57.4) |
| ②実施していないが、今後実施を検討している | 0 | (0.0) |
| ③実施しておらず、今後実施する予定もない | 20 | (42.6) |

③ 市区町村職員向け研修の実施形態 (表 3-4)

市区町村職員向け研修を実施していると回答した 27 団体に対し、研修の実施形態 (複数回答あり) について質問したところ、「都道府県の自主事業」として実施している団体が 10 団体 (37.0%) と最も多く、「主に都道府県職員を対象とした研修に市区町村職員も受け入れて」実施している団体が 8 団体 (29.6%)、「市区町村と共同して」実施している団体が 9 団体 (33.3%) となっている。また、市区町村又は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は、それぞれ 4 団体 (14.8%) であった。

なお、「その他の実施形態」としては、市町村職員研修センターや市町村の一部事務組合と共同し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。

表 3-4 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、%)

| 区 分 | 回答団体数 | 27 (100.0) |
|-----------------------------------|-------|------------|
| ①都道府県の自主事業として実施 | 10 | (37.0) |
| ②主に都道府県職員を対象としているが、市区町村職員も受け入れて実施 | 8 | (29.6) |
| ③市区町村と共同して実施 | 9 | (33.3) |
| ④市区町村からの委託事業として実施 | 4 | (14.8) |
| ⑤市区町村以外の団体からの委託事業として実施 | 4 | (14.8) |
| ⑥その他 | 2 | (7.4) |

④ 市区町村が個別に実施する職員研修に対する支援（表3-5）

市区町村が個別に実施する職員研修に対して、都道府県が行っている支援（複数回答あり）については、「講師の派遣・あつせん」（23 団体、48.9%）が最も多く、次いで、「研修に関する情報の提供」（21 団体、44.7%）、「研修の企画・実施に関する助言」（10 団体、21.3%）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1 団体（2.1%）で、概ねの財政支援額（平成19 年度実績）は900 千円となっている。

なお、「その他の支援」としては、「市町村からの要望に応じ、その都度可能な範囲で支援を検討する」などの回答があった。

一方、「支援は行っていない」と回答した都道府県は、12 団体（25.5%）であった。

表3-5 市区町村が個別に実施する職員研修に対する支援（複数回答あり）

（単位：団体数、%）

| 区 分 | 回答団体数 | 4 7 (100.0) |
|---------------------------|-------|-------------|
| ①講師の派遣・あつせん | 2 3 | (48.9) |
| ②教材、講師用マニュアルの配布・あつせん | 1 | (2.1) |
| ③研修の企画・実施に関する助言 | 1 0 | (21.3) |
| ④研修体制についての助言 | 2 | (4.3) |
| ⑤研修の内容、技法、教材等に関する調査、研究、開発 | 0 | (0.0) |
| ⑥研修に関する情報の提供 | 2 1 | (44.7) |
| ⑦研修施設や機材の貸し出し | 2 | (4.3) |
| ⑧市区町村相互の情報交換の促進 | 5 | (10.6) |
| ⑨財政支援 | 1 | (2.1) |
| ⑩その他 | 2 | (4.3) |
| ⑪支援は行っていない | 1 2 | (25.5) |

⑤ 市区町村共同研修機関に対する支援（表3-6）

市区町村共同研修機関（一部事務組合、広域連合、財団法人、市長会・町村会等）が実施する市区町村職員向け研修に対して、都道府県が行っている支援（複数回答あり）については、「講師の派遣・あっせん」（33 団体、70.2%）が最も多く、次いで、「研修の企画・実施に関する助言」（26 団体、55.3%）、「研修に関する情報の提供」（22 団体、46.8%）、「市区町村共同研修機関への職員派遣」（14 団体、29.8%）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6 団体（12.8%）で、概ねの財政支援額（平成19年度実績）をみると、最も多い団体で37,550 千円、最も少ない団体で1,663 千円となっている。

また、「その他の支援」としては、「市町村職員研修センターに対する事務室、研修室等の貸付け」、「研修施設としての県自治総合研修センターの活用」、「広域連合の設立時における必要経費の助成」などの回答があった。

一方、「支援は行っていない」と回答した都道府県は、2 団体（4.3%）であった。

表3-6 市区町村共同研修機関に対する支援（複数回答あり）

（単位：団体数、%）

| 区 分 | 回答団体数 | 4 7 (100.0) |
|---------------------------|-------|-------------|
| ①市区町村共同研修機関への職員派遣 | 1 4 | (29.8) |
| ②講師の派遣・あっせん | 3 3 | (70.2) |
| ③教材、講師用マニュアルの配布・あっせん | 2 | (4.3) |
| ④研修の企画・実施に関する助言 | 2 6 | (55.3) |
| ⑤研修体制についての助言 | 1 3 | (27.7) |
| ⑥研修の内容、技法、教材等に関する調査、研究、開発 | 4 | (8.5) |
| ⑦研修に関する情報の提供 | 2 2 | (46.8) |
| ⑧研修施設や機材の貸し出し | 8 | (17.0) |
| ⑨財政支援 | 6 | (12.8) |
| ⑩その他 | 6 | (12.8) |
| ⑪支援は行っていない | 2 | (4.3) |

⑥ 市区町村職員向け研修に対する支援の現状と今後の方向性(表3-7、3-8、3-9)

市区町村職員向け研修に対する都道府県の支援の現状について、「現在の支援は、過大である」と回答した都道府県は、1団体(2.1%)のみであった。この団体は、現在、市区町村共同研修機関が実施する市区町村職員向け研修に対して財政支援を行っている団体で、今後の方向性としては、「支援を縮小する」と回答している。具体的には、「市町村の自己負担を徹底し、事業費補助金を減額、廃止する」方向であるという回答であった。

また、「現在の支援は、適正な水準である」と回答した都道府県は44団体(93.6%)で、大多数の団体が現状は適正であると考えている。このうち、今後の方向性については、1団体が「支援を拡充する」と回答し、残りの43団体は「現状維持」と回答している。

一方、「現在の支援は、過小である」と回答した都道府県は2団体(4.3%)で、今後の方向性については、いずれの団体も「支援を拡充する」と回答している。

表3-7 市区町村職員向け研修に対する支援の現状についての考え方

(単位：団体数、%)

| 区 分 | 回答団体数 | 47 (100.0) |
|------------------|-------|------------|
| ①現在の支援は、過大である | 1 | (2.1) |
| ②現在の支援は、適正な水準である | 44 | (93.6) |
| ③現在の支援は、過小である | 2 | (4.3) |

表3-8 市区町村職員向け研修に対する支援の今後の方向性

(単位：団体数、%)

| 区 分 | 回答団体数 | 47 (100.0) |
|----------|-------|------------|
| ①支援を拡充する | 3 | (6.4) |
| ②現状維持 | 43 | (91.5) |
| ③支援を縮小する | 1 | (2.1) |

表3-9 市区町村職員向け研修に対する支援の現状と今後の方向性

(単位：団体数)

| 区 分 | ①支援は過大 | ②適正な水準 | ③支援は過小 | 計 |
|--------|--------|--------|--------|----|
| ①支援を拡充 | | 1 | 2 | 3 |
| ②現状維持 | | 43 | | 43 |
| ③支援を縮小 | 1 | | | 1 |
| 計 | 1 | 44 | 2 | 47 |

3-2 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3-10）

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、都道府県が行っている支援（複数回答あり）については、24 団体（51.1%）が「情報提供」を、1 団体（2.1%）が「派遣要請やあっせん」をそれぞれ行っていると回答している。

なお、「その他の支援」としては、「市町村から県に派遣された職員が市町村アカデミーの研修に参加する際に、旅費を負担している」という回答であった。

一方、「特に支援はしていない」と回答した都道府県は、20 団体（42.6%）であった。

表3-10 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、%）

| 区 分 | 回答団体数 | 4 7 (100.0) |
|------------------|-------|-------------|
| ①助成制度がある | 0 | (0.0) |
| ②派遣要請やあっせんを行っている | 1 | (2.1) |
| ③情報提供を行っている | 2 4 | (51.1) |
| ④その他 | 1 | (2.1) |
| ⑤特に支援はしていない | 2 0 | (42.6) |

(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3-11）

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、5団体から次のような回答があった。

表3-11 中央研修機関において実施を希望する研修

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・政策や制度を自ら設計していくための調査・立案能力や政策法務面での能力を向上させるための研修 ・内発型地域産業おこし【市町村アカデミー】 ・窓口におけるクレーム対応研修、情報セキュリティ内部監査研修等 ・システム管理やセキュリティ管理の専門家を養成できるような研修 ・消費者行政に関する研修（食の安全、架空請求、多重債務など）【市町村アカデミー】 ・ケーススタディを取り入れた研修 |
|---|

② 中央研修機関からの必要なサポート（表3-12）

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、「研修に関する情報の提供」と回答した都道府県が27団体（57.4%）、「講師についての情報提供」と回答した都道府県が26団体（55.3%）で、過半数の団体が中央研修機関からのサポートとして、研修や講師に関する情報提供が必要であると考えている。

「その他の必要なサポート」としては、「講師の派遣・あっせん」という回答であった。

表3-12 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、%）

| 区 分 | 回答団体数 | 47 (100.0) |
|----------------------|-------|------------|
| ①講師についての情報提供 | 26 | (55.3) |
| ②研修の企画・実施に関する相談 | 20 | (42.6) |
| ③研修に関する情報の提供 | 27 | (57.4) |
| ④市区町村の研修体制についての指導・支援 | 9 | (19.1) |
| ⑤その他 | 2 | (4.3) |

③ 中央研修機関に対するその他の意見・要望（表3-13）

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、5団体から次のような回答があった。

表3-13 中央研修機関に対するその他の意見・要望

- ・市町村職員数の削減が進んでおり、長期研修への派遣が困難な状況になってきていることから、研修期間を短縮等、市町村にとって受講しやすい研修の企画について、一層の御配慮をお願いしたい。
- ・派遣期間中の業務体制や経費的な問題があつて苦慮していることから、地域衛星通信ネットワークなどを活用したサテライト型研修の実施を要望。
- ・中央研修機関における講座のDVD化、インターネットを活用した研修や出前講座の一層の充実を要望。
- ・家庭を持つ女性が長期にわたり研修に参加することはなかなか容易ではなく、いろいろな不安もあるので、実際に参加した女性職員の生の声を聞けるような機会があればより参加しやすくなると思う。

第2節 市区町村職員の人材育成に関する首長アンケート

1 市区町村長アンケート

(1) 職員の人材育成の現状に対する認識と職員研修の今後の方向性(表4-1)

全国の市区町村の長に、職員の「人材の育成・確保の現状」に対する認識について質問したところ、「ある程度できている」という回答が662名で、全体の約半数となっている。

一方、「やや不十分である」と回答したのは577名(44.7%)で、「全く不十分である」と回答したのは30名(2.3%)であった。

団体の区分別でみると、指定都市、中核市、特例市、特別区では「十分にできている」、「ある程度できている」と回答した割合が「やや不十分」、「全く不十分」と回答した割合を大きく上回っているのに対し、町、村では「やや不十分」、「全く不十分」と回答した割合が「十分にできている」、「ある程度できている」と回答した割合を上回っており、規模の小さい団体の首長ほど、人材の育成・確保が不十分であると考えている割合が高いことがうかがえる。

なお、「その他の認識」としては、「人材育成はある程度できているが、確保はやや不十分である」、「確保はできていると考えるが、育成については不十分」などの回答があった。

また、「職員研修(共同研修機関等への派遣研修を含む。)の今後の方向性」について質問したところ、「充実・強化していく」という回答が962名(74.5%)と最も多く、次いで、「現状を維持していく」という回答が315名(24.4%)となっている。

表4-1 職員の人材育成の現状に対する認識と職員研修の今後の方向性

(単位:回答数、%)

| 内 容 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|----------------|------------------|
| 回 答 数 | 16 (100.0) | 36 (100.0) | 38 (100.0) | 515 (100.0) | 10 (100.0) | 557 (100.0) | 119 (100.0) | 1,291 (100.0) |
| (1)現状に対する認識 | | | | | | | | |
| ①人材の育成・確保は、十分にできている | 1 (6.3) | 2 (5.6) | 0 (0.0) | 7 (1.4) | 0 (0.0) | 7 (1.3) | 0 (0.0) | 17 (1.3) |
| ②人材の育成・確保は、ある程度できている | 14 (87.5) | 27 (75.0) | 33 (86.8) | 290 (56.3) | 7 (70.0) | 244 (43.8) | 47 (39.5) | 662 (51.3) |
| ③人材の育成・確保は、やや不十分である | 1 (6.3) | 6 (16.7) | 4 (10.5) | 209 (40.6) | 2 (20.0) | 286 (51.3) | 69 (58.0) | 577 (44.7) |
| ④人材の育成・確保は、全く不十分である | 0 (0.0) | 1 (2.8) | 1 (2.6) | 7 (1.4) | 0 (0.0) | 18 (3.2) | 3 (2.5) | 30 (2.3) |
| ⑤その他 | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 1 (0.2) | 1 (10.0) | 2 (0.4) | 0 (0.0) | 4 (0.3) |
| 無回答 | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 1 (0.2) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 1 (0.1) |
| (2)今後の方向性 | | | | | | | | |
| ①充実・強化していく | 13 (81.3) | 27 (75.0) | 31 (81.6) | 399 (77.5) | 8 (80.0) | 406 (72.9) | 78 (65.5) | 962 (74.5) |
| ②現状を維持していく | 3 (18.8) | 8 (22.2) | 7 (18.4) | 112 (21.7) | 2 (20.0) | 142 (25.5) | 41 (34.5) | 315 (24.4) |
| ③縮小していく | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 1 (0.2) | 0 (0.0) | 1 (0.2) | 0 (0.0) | 2 (0.2) |
| ④その他 | 0 (0.0) | 1 (2.8) | 0 (0.0) | 2 (0.4) | 0 (0.0) | 7 (1.3) | 0 (0.0) | 10 (0.8) |
| 無回答 | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 0 (0.0) | 1 (0.2) | 0 (0.0) | 1 (0.2) | 0 (0.0) | 2 (0.2) |

(2) 都道府県からの支援として充実を望む事項 (表4-2)

全国の市区町村の長に対し、「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、「都道府県と市区町村との連携・共同による市区町村職員向け研修の実施」という回答が783名(60.7%)と最も多く、次いで、「職員研修に関する情報提供・普及啓発」(591名、45.8%)、「講師の派遣・あっせん」(576名、44.6%)、「職員研修の企画・実施への技術的助言」(360名、27.9%)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、「市町村の人材育成や職員研修に対する助成の実施・拡充」、「研修施設の貸与」、「県からの移譲事務に関する実務研修の実施」、「県職員と市町村職員の人事交流・相互派遣」などの回答があった。

表4-2 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)

(単位:回答数、%)

| 内 容 | 団 体 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 一般市 | 特別区 | 町 | 村 | 合 計 |
|-----------------------------------|-----|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|----------------|----------------|------------------|
| 回 答 数 | | 16 (100.0) | 36 (100.0) | 38 (100.0) | 515 (100.0) | 10 (100.0) | 557 (100.0) | 119 (100.0) | 1,291 (100.0) |
| ①都道府県と市区町村との連携・共同による市区町村職員向け研修の実施 | | 2 (12.5) | 18 (50.0) | 17 (44.7) | 297 (57.7) | 5 (50.0) | 375 (67.3) | 69 (58.0) | 783 (60.7) |
| ②共同研修機関等への運営スタッフ(職員)の派遣 | | 0 (0.0) | 2 (5.6) | 0 (0.0) | 55 (10.7) | 1 (10.0) | 70 (12.6) | 22 (18.5) | 150 (11.6) |
| ③講師の派遣・あっせん | | 1 (6.3) | 6 (16.7) | 16 (42.1) | 244 (47.4) | 0 (0.0) | 264 (47.4) | 45 (37.8) | 576 (44.6) |
| ④職員研修の企画・実施等への技術的助言 | | 1 (6.3) | 2 (5.6) | 10 (26.3) | 139 (27.0) | 0 (0.0) | 172 (30.9) | 36 (30.3) | 360 (27.9) |
| ⑤職員研修に関する情報提供・普及啓発 | | 10 (62.5) | 20 (55.6) | 20 (52.6) | 264 (51.3) | 4 (40.0) | 225 (40.4) | 48 (40.3) | 591 (45.8) |
| ⑥その他 | | 1 (6.3) | 4 (11.1) | 1 (2.6) | 16 (3.1) | 2 (20.0) | 18 (3.2) | 1 (0.8) | 43 (3.3) |

(3) 人材育成及び職員研修に関するその他の意見・要望等

市区町村職員の人材育成及び職員研修に関するその他の意見・要望等（自由記述）として、全国の529名の市区町村長（指定都市8名、中核市13名、特例市19名、一般市216名、特別区3名、町220名、村50名）から回答をいただいた。

その内容をみると、ほとんどの首長は、多様化・高度化する住民のニーズに的確に対応するために、「職員の能力の開発・向上を図る職員研修の充実が必要である」と認識していることがうかがえる。また、地方分権の進展や団塊の世代の退職に伴って、職員一人ひとりの負担が今まで以上に増えており、職員の能力を高めていくことが必要であるという意見も多くみられた。

こうした中で、人材育成基本方針等に基づき「積極的に職員研修に取り組んでいる」という意見がある一方、職員研修の重要性は認識しつつも、厳しい財政状況や行財政改革による人員削減、地方分権による業務量の増加により、「職員を長期間研修に派遣することは非常に難しい」との意見も多くみられた。また、合併後の市町村においては、「職員同士の融和」や規模が大きくなった組織において機能する研修のあり方を課題として挙げる意見もみられた。

職員研修の内容については、地方分権の進展に伴い、市区町村の実情に合った独自の施策を展開していくために、「政策形成能力」や「政策法務能力」の向上が今後ますます重要になっているという意見が多くあったほか、「住民との協働」を進める職員や「組織のリーダー」となる職員を養成していきたいという意見もあった。また、職員が自己研鑽を積むことが重要であるとして、「自学」のきっかけとなる研修を実施していきたいという意見もあった。

都道府県との関係については、高度で専門的な研修の「合同実施」を希望するなど、都道府県と市区町村が人材育成の面で相互に連携を深めていく必要があるという意見がみられた。

中央研修機関（自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミー）に対しては、今後の派遣について検討するという回答のほか、研修に対する財政支援、研修手法や先進事例等に関する情報の提供、講師の派遣、地方での出前研修の実施などを要望する意見が寄せられた。

2 都道府県知事アンケート

(1) 市区町村職員の人材育成の現状に対する認識 (表5-1)

全国の都道府県の知事に、「市区町村職員の人材の育成・確保の現状」に対する認識について質問したところ、「ある程度できている」という回答が32名で、全体の約7割となっている。

一方、「やや不十分である」と回答したのは10名(21.3%)で、「十分にできている」、「全く不十分である」という回答はなかった。

なお、「その他の認識」としては、「それぞれの市町村で状況が異なっており、一概には言えない」、「人材の育成については十分できていると思われるが、確保については市町村でも所在地や職種によって差異が生じている」などの回答があった。

表5-1 市区町村職員の人材育成の現状に対する認識

(単位：回答数、%)

| 区 分 | 回答数 | 47 (100.0) |
|----------------------|-----|------------|
| ①人材の育成・確保は、十分にできている | 0 | (0.0) |
| ②人材の育成・確保は、ある程度できている | 32 | (68.1) |
| ③人材の育成・確保は、やや不十分である | 10 | (21.3) |
| ④人材の育成・確保は、全く不十分である | 0 | (0.0) |
| ⑤その他 | 5 | (10.6) |

(2) 市区町村職員の研修に関する都道府県の役割等

① 市区町村職員の研修に関して都道府県が担うべき役割 (表5-2)

全国の都道府県の知事に対し、市区町村職員研修に関して「都道府県が担うべき役割」について質問したところ、大多数の知事(45名、95.7%)が「市区町村の人材育成は都道府県にとっても重要であることから、都道府県としても市区町村職員研修に対して支援を行う必要がある」と回答している。

なお、「その他」として、「市区町村の人材育成は市町村の住民(県民)サービスの向上にも効果があり、県としても市区町村職員研修に対し支援を行う必要がある」、「市町村職員の人材育成は、原則として地域のニーズに応じて市町村自身が行うべきものと考え、市町村から要請があれば、可能な限り支援したいと考えている」という回答があった。

表5-2 市区町村職員の研修に関して都道府県が担うべき役割

| | | (単位: 回答数、%) |
|---|-----|-------------|
| 区 分 | 回答数 | 4 7 (100.0) |
| ①市区町村職員研修は、市区町村が自ら責任をもって実施すべきであり、都道府県として支援を行う必要はない | 0 | (0.0) |
| ②市区町村職員研修は、市区町村が自ら責任を持って実施すべきであるが、市区町村の人材育成は都道府県にとっても重要であることから、都道府県としても市区町村職員研修に対して支援を行う必要がある | 4 5 | (95.7) |
| ③その他 | 2 | (4.3) |

② 市区町村職員の研修に対する支援のあり方 (表5-3)

「市区町村の人材育成は都道府県にとっても重要な課題であることから、都道府県としても市区町村職員研修に対し支援を行う必要がある」と回答した知事45名に対して、「都道府県の支援としてふさわしいと考える事項(複数回答あり)」について質問したところ、「職員研修の企画・実施等に対する人的支援(講師・職員の派遣など)」という回答が38名(84.4%)と最も多かった。次いで、「都道府県と市区町村との連携・共同による職員研修の実施」(34名、75.6%)、「職員研修に関する情報収集・普及啓発」(31名、68.9%)の順となっている。

なお、「その他の支援」としては、「市町村からの県への実務研修生の受入れ」という回答があった。

表5-3 市区町村職員の研修に対する支援のあり方(複数回答あり)

| | | (単位: 回答数、%) |
|----------------------------------|-----|-------------|
| 区 分 | 回答数 | 4 5 (100.0) |
| ①都道府県と市区町村との連携・共同による職員研修の実施 | 3 4 | (75.6) |
| ②職員研修の企画・実施等に対する人的支援(講師・職員の派遣など) | 3 8 | (84.4) |
| ③職員研修の企画・実施等に対する財政的支援 | 4 | (8.9) |
| ④職員研修の企画・実施等に関する技術的助言 | 2 8 | (62.2) |
| ⑤職員研修に関する情報収集・普及啓発 | 3 1 | (68.9) |
| ⑥その他 | 2 | (4.4) |

(3) 市区町村における人材育成及び職員研修に関するその他の意見・要望等

市区町村における人材育成及び職員研修に関するその他の意見・要望等（自由記述）として、34名の知事から回答をいただいた。

その内容をみると、ほとんどの知事が、地方分権の進展に伴い、市区町村の自主性・自立性を高めていくためには、「市区町村職員の資質・能力の向上が重要である」と認識していることがうかがえる。また、合併した市町村においては、区域の広域化、人口増加等による新たな課題、市制施行に伴う所掌事務の増加などに対応できる「新たな体制づくりに向けた職員の育成」が一層求められているという意見もあった。

こうしたことを踏まえ、市区町村職員向けの研修について、都道府県職員と市区町村職員の相互理解と認識を深めるための「合同研修」が重要であるとする意見がみられた。また、既に都道府県職員と市区町村職員共通のカリキュラムによる合同研修、都道府県職員の講師派遣、実務研修生としての市区町村職員の受け入れ、都道府県職員と市区町村職員との人事交流などに積極的に取り組んでいるとの意見も複数みられた。

市区町村が実施する職員研修に対しては、各市区町村の責任において実施することが原則としながらも、都道府県として「可能な限り支援していきたい」とする意見が数多くあった。中には、小規模町村では研修体制が不十分であり、多様化・高度化する住民のニーズに対応できる専門職員の確保・育成に限界がある団体も存在することから、広域自治体である都道府県としての確に支援できるようにしていきたいという意見もみられた。

中央研修機関に対しては、市区町村に対して積極的な利用を促したいという意見、都道府県では支援が難しい総合的な企画力の向上を目的とした研修について活用したい、相互の連携を図って効果的な研修を実施したいという意見が寄せられた。

第4章 おわりに

平成19年4月に地方分権改革推進法が施行され、地方分権改革推進委員会による審議、勧告が行われるなど、地方分権改革の流れは新たな局面を迎えている。地方分権改革は、地方公共団体の「自己決定・自己責任」のもとに「地方が主役の国づくり」を目指すものであり、その推進の基本原則のひとつとして、「基礎自治体優先」の原則が掲げられている。住民の意向の的確な反映、住民の利便性の向上、地域の活性化等の観点から、住民に身近な行政は、できる限り、より住民に身近な市区町村が担うことが望ましい。こうしたことから、市区町村の職員には、自らが地方自治の担い手であることを強く自覚し、目指すべき地方分権改革の実現に向けて、地域における政策課題を解決していく力を備えていくことがこれまで以上に強く求められている。

本調査では、広く全国の市区町村や広域共同研修機関等、都道府県を対象とし、「市区町村職員研修の実態」を把握することとしたが、その結果においては、市区町村における今後の職員研修のあり方を展望するうえで、いくつかの特徴的な動向をみることができた。

(市区町村における職員研修の実施状況等)

全国の多くの市区町村においては、「人材育成基本方針」、「研修に関する基本的な方針」を策定し、担当の部署と職員を設置して、職員研修の実施に取り組んでいる。市区町村長アンケートにおいても、そのほとんどは、多様化・高度化する住民のニーズに的確に対応するために、「職員の能力の開発・向上を図る職員研修の充実が必要である」と認識していることがうかがえた。

しかしながら、職員研修を「階層別研修」と「特別研修等」に区分して、その実施状況等をみると、まず、階層別研修については、指定都市、中核市、特例市など規模の大きい団体ほど研修を実施した団体の割合が高い傾向にあり、その主な実施主体についても、規模の小さい団体では「市区町村関係団体」や「市区町村等の共同研修機関」、「都道府県」の役割が大きくなっている。特別研修等（政策能力向上研修、特定課題研修・専門研修等）についても、町村など規模の小さい団体ほど研修を実施していない団体の割合が高い傾向にあり、その主な実施主体についても、一般的に「市区町村等の共同研修機関」や「中央研修機関」の役割が大きくなる傾向がみられた。

次に、職員研修の内容については、地方分権改革の進展により、地域の個性を活かした特色のある政策形成が求められることなどを背景に、政策企画や政策法務など政策形成能力の向上のための研修に力を入れている団体が多くみられた。また、多様な行政ニーズに対応して、住民との協働を進めるため、ファシリテーション、ワークショップ、クレーム対応などのコミュニケーション能力の向上を図る研修に力を入れる団体も多かった。このように、市区町村の行財政を取り巻く環境の変化に的確に対応するため、実践的な研修の内容にシフトしている傾向がみられる。市区町村長アンケートにおいても、職員研修の内容として、地方分権の進展に伴い、市区町村の実情に合った独自の施策を展開していくため、「政策形成能力」や「政策法務能力」の向上が今後ますます重要になっているという意見が多くあったほか、「住民との協働」を進める職員や「組織のリーダー」となる職員を養成していきたいという意見もあった。

なお、規模の大きい団体を中心に、研修受講者の選定についての指名制から公募制への変更、階層別研修におけるカフェテリア方式の導入や拡充など、職員が研修を自発的に受講することができるようにする工夫がなされている団体が多くみられた。

職員研修の今後の方向性について、市区町村長アンケートにおいては約7割が「充実・強化していく」としているものの、職員研修担当部門による回答では「現状維持」が多くなっており、行政改革の推進や財政状況による制約のもとで、厳しい認識をもっていることがうかがえる。

(広域共同研修機関等による職員研修の実施等)

本調査では、103の広域共同研修機関等（なお、(財)東北自治研修所を含む）から「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が、これを都道府県別にみると、いずれの都道府県にも、都道府県の研修機関を含めて少なくとも1の広域共同研修機関等があることになる。

しかしながら、それらの研修機関等の組織形態や職員の構成、研修に要する施設の保有形態、実施している市区町村職員向け研修の対象者や分野・テーマなどは様々であり、研修実施に要する経費を市区町村のほか、(財)市町村振興協会など市区町村関係団体が負担しているものも多い。

その研修運営上の課題として、市区町村が実施する研修との役割分担、共同で実施すべき研修科目の設定、専門性の高い講師の確保、研修の実施体制の充実、関係市区町村の当事者意識の希薄さ、受講者の減少への対応、研修効果の測定手法の確立などがあることも明らかになった。

(市区町村職員研修に対する都道府県からの支援等)

すべての都道府県において、市区町村職員研修に対する支援が行われており、知事アンケートにおいても、大多数の知事が「市区町村の人材育成は都道府県にとっても重要であることから、都道府県としても市区町村職員研修に対して支援を行う必要がある」と回答している。

支援内容として、市区町村職員向け研修を実施していると回答した都道府県は27団体であり、その他の支援としては、市区町村や広域共同研修機関等が実施する職員研修に対し、講師の派遣・あっせん、研修に関する情報の提供、研修の企画・実施に関する助言などが行われている。

なお、市区町村に対する調査や市区町村長アンケート、広域共同研修機関等に対する調査では、都道府県は現行と同程度の役割を担う必要があるとの回答が多く、具体的な支援内容としては、都道府県と市町村の連携・共同による市区町村職員向け研修の実施を望む回答が最も多かった。

(中央研修機関による研修実施とサポート)

中央研修機関（自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミー）が実施する研修に毎年職員を派遣している団体の割合が高いのは市であり、町村や特別区の回答割合を大きく上回った。派遣をしていない理由は、「職員を長期間派遣する時間的余裕がない」、「財政状況が厳しく、予算の制約がある」、「市区町村共同研修機関で実施する研修等により対応している」などであった。

中央研修機関による実施を希望する研修については、「市町村や広域共同研修機関等で実施することが難しい高度でかつ専門的な研修」や「制度改正等を踏まえたタイムリーな内容の研修」を望む回答が多く、また、政策能力や法務能力の向上に関する研修、ケーススタディを取り入れた研修、講師養成に関する研修などの実施を希望する回答もあった。

また、中央研修機関からのサポートが必要と思われる事項として多かったのは、研修内容や講師に関する情報の提供、研修の企画・実施に関する相談である。その他の意見・要望としては、研修期間の短縮や研修期間の短い課程の充実、eラーニングによる研修科目の拡充、「一日自治大学校」のような各地に出向いて行う研修の充実、講師の派遣・あっせんに関するものが多かった。

次に、本調査の結果により明らかになった「市区町村職員研修の実態」を踏まえながら、今後、これらの研修をより効果的に実施するうえで、留意すべき点についていくつか述べておく。

① 市区町村における職員研修の取組の強化

現在、地方分権改革が進められる中で「基礎自治体優先の原則」の実現が求められており、市区町村においては、新しい分権型社会のあり方に的確に対応した行政を展開していくため、その担い手となる人材の育成が不可欠であり、職員研修の重要性はますます高まってきている。一方、市区町村においては、昨今の厳しい財政状況のもと、行財政改革の一環として組織体制の見直しや定員削減が進められており、町村など規模の小さい団体では、職員研修の実施体制や予算の確保の面で十分な取組が行われていないところがみられた。

また、調査対象とした「職場外研修」は、職員が一定期間、職場から離れて行う研修であり、職務を遂行する上で必要な知識や技能を体系的に学んだり、高度でかつ専門的な知識や能力を修得したりするために効果的な手法であると考えられるが、調査結果によると、「階層別研修」についても、これを十分に実施していない団体がみられるという状況であった。

こうしたことを踏まえ、各市区町村においては、まず、当面する地域の政策課題等の状況、自らの組織の特性や問題点を把握したうえで、組織としてどのような職員を求めているのか、また、それをどのように育成していくのかという「人材育成と職員研修の目標」を明確にし、市区町村長その他の任命権者をはじめ、組織全体においてこれを共有することが重要である。

そして、その目標を達成するために、職員研修を計画的かつ効果的に実施していくことが求められるが、その際には、自ら実施することが難しい研修の内容や分野についても、広域共同研修機関等や中央研修機関が実施する市区町村職員向け研修の活用などにより、職員が研修を受ける機会を確実に設け、職員の人材育成や能力開発に積極的に取り組むべきである。

② 市区町村職員研修の内容の充実等

市区町村を取り巻く環境が大きく変化する中で、地域の政策課題や多様化・高度化する住民ニーズに的確に対応していくためには、幅広い職務経験や知識と高い政策形成能力や政策法務能力を身に付けた職員、特定課題や専門分野についての多くの経験と実践的な知識や技能を有する職員などの確保と育成が求められている。

そこで、職員の各階層・職層に応じた研修はもちろんのこと、職員一人ひとりのキャリアの形成に応じた効果的できめ細かな研修を行うため、それぞれに必要な研修の内容を的確に把握し、様々な方法を通じてこれを実施していくことが重要である。本調査では、全国の市区町村や広域共同研修機関等における「階層別研修」と「特別研修等」の実施状況等を調査したが、今後、これらの研修を実施するに当たっては、次のような事項に留意することが必要である。

(階層別研修)

階層別研修については、受講者の参加意欲を喚起し、研修内容に対する理解を深めるため、各階層・職層ごとに研修のねらいや実施目的、必要とされる能力をより一層明確にして、その職務の実態に応じた実践的な研修のカリキュラムを編成することが必要である。

また、受講者のモチベーションを高め、研修の成果を確実に職務に反映させるため、選択科目制の導入、研修内容のステップアップ方式の採用、実施時期の見直し（例：昇任後の実施を昇任前の実施に変更）、人事評価や経歴管理との連携などに取り組むことが必要である。

(特別研修等)

特別研修等については、職員が各自の現在の状況や必要とされる能力等を認識したうえで、多様な研修を通じて希望する分野の能力開発や政策課題に取り組む機会を設け、職員が主体的に研修を受講するようなものとする必要がある。

特に、地方分権改革の推進や条例制定権の拡大等に伴い、これからの職員に求められる政策形成能力の向上を図るための研修の充実（例：政策の企画立案から実施・評価までのプロセスを理解して、実務に応用できるような実践的な研修の実施）、政策法務能力を早い段階から身に付けるステップを踏んだ法務研修の実施などが重要である。また、今日の変革の時代に対応できる人材を育成するためには、地方行財政を取り巻く環境や社会経済情勢の変化を鋭敏に読み取り、時宜にかなった新たな研修内容の導入を常に心がける必要がある。

③ 市区町村と都道府県、広域共同研修機関等との連携・協力

第1次地方分権改革の実現や平成の大合併を契機に市区町村の役割は飛躍的に高まっており、今後、第2次地方分権改革による都道府県から市区町村への権限移譲などによって、ますますその重要性が大きくなることを見込まれる。こうした状況を踏まえると、市区町村と都道府県、広域共同研修機関等は、「分権時代を担う人材」の育成や確保の面でこれまで以上に連携や協力を進め、それぞれの職員の知識や能力の向上を図っていくことが重要である。

市区町村職員に対する研修は、本来、市区町村において自ら実施すべきものであるが、規模の小さい団体を中心に都道府県の積極的な役割を期待する意見も多く、これらの団体では予算や組織・人員等の制約から、必要かつ十分な職員研修が行われていない実態がうかがわれた。

そこで、都道府県の研修機関を含む広域共同研修機関等においては、都道府県職員と市区町村職員を対象とした合同研修を実施し、あるいは、複数の市区町村職員を対象とした共同研修を拡充することが望ましい。こうした研修は、職員の広域的な交流による相互啓発の機会となるだけでなく、都道府県と市区町村間の連携を一層緊密にする契機となるものである。

また、都道府県、広域共同研修機関等には、地域における共通の課題を抱える団体として、広域的な立場から市区町村が実施する職員研修を支援するため、研修の講師・指導者や担当者の養成、講師の派遣・あっせん、情報の提供などの支援を充実することも求められる。

なお、広域共同研修機関等の中には研修運営上の様々な課題を抱えているところもあるが、市区町村と広域共同研修機関等は緊密な連携のもと、役割分担を明確にして、それぞれの実施する職員研修が最大限の効果を挙げられるような仕組みを構築していく必要がある。

④ 中央研修機関に期待される役割

中央研修機関（自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミー）においては、市区町村の要望等を踏まえ、引き続き、市町村や広域共同研修機関等で実施することが難しい高度で専門的な研修や制度改正等を踏まえたタイムリーな研修の実施や拡充、実践的な政策形成能力を養成するための政策課題研究や条例立案演習の充実などを図ることが求められる。

また、市区町村や広域共同研修機関等に対する研修に関する情報の提供、講師のあっせん、課題研究用事例やeラーニングの研修教材の開発・提供、「一日自治大学校」などの出張研修の充実、研修実態の詳細や効果的な研修方法に関する調査研究等を行うことも必要である。

参 考 资 料

参考資料 1 市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

| 区分 | 都道府県 | 団体の名称 | 研修機関等の名称 | |
|------|----------------|------------------------|------------------------|--------------|
| 都道府県 | 北海道 | 北海道 | 総務部人事局人事課 | |
| | 青森県 | 青森県 | 総務部人事課 | |
| | 宮城県 | 宮城県 | 宮城県公務研修所 | |
| | 秋田県 | 秋田県 | 秋田県自治研修所 | |
| | 茨城県 | 茨城県 | 茨城県自治研修所 | |
| | 栃木県 | 栃木県 | 経営管理部人事課 | |
| | 群馬県 | 群馬県 | 群馬県自治研修センター | |
| | 東京都 | 東京都 | 東京都職員研修所 | |
| | 新潟県 | 新潟県 | 新潟県自治研修所 | |
| | 富山県 | 富山県 | 富山県職員研修所 | |
| | 石川県 | 石川県 | 石川県自治研修センター | |
| | 福井県 | 福井県 | 福井県自治研修所 | |
| | 山梨県 | 山梨県 | 山梨県職員研修所 | |
| | 京都府 | 京都府 | 京都府職員研修・研究支援センター | |
| | 兵庫県 | 兵庫県 | 兵庫県自治研修所 | |
| | 鳥取県 | 鳥取県 | 鳥取県自治研修所 | |
| | 島根県 | 島根県 | 島根県自治研修所 | |
| | 広島県 | 広島県 | 広島県自治総合研修センター | |
| | 徳島県 | 徳島県 | 徳島県自治研修センター | |
| | 香川県 | 香川県 | 香川県自治研修所 | |
| | 愛媛県 | 愛媛県 | 愛媛県研修所 | |
| | 福岡県 | 福岡県 | 福岡県職員研修所 | |
| | 佐賀県 | 佐賀県 | 佐賀県自治修習所（レナセル） | |
| | 長崎県 | 長崎県 | 総務部新行政推進室 | |
| | 大分県 | 大分県 | 大分県職員研修所 | |
| | 宮崎県 | 宮崎県 | 宮崎県自治学院 | |
| | 沖縄県 | 沖縄県 | 沖縄県自治研修所 | |
| | 共同設置機関 【法人】 | 東北六県 | 財団法人東北自治研修所 | 東北自治研修所 |
| | | 宮城県 | 宮城県市町村自治振興センター（一部事務組合） | 宮城県市町村職員研修所 |
| | | 福島県 | 財団法人ふくしま自治研修センター | ふくしま自治研修センター |
| 埼玉県 | | 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 | |
| 千葉県 | | 千葉県市町村総合事務組合（一部事務組合） | 千葉県自治研修センター | |
| 東京都 | | 東京都市町村総合事務組合（一部事務組合） | 東京都市町村職員研修所 | |
| 東京都 | | 特別区人事・厚生事務組合（一部事務組合） | 特別区職員研修所 | |
| 新潟県 | | 新潟県市町村総合事務組合（一部事務組合） | 新潟県市町村総合事務組合 | |
| 富山県 | | 富山県市町村会館管理組合（一部事務組合） | 富山県市町村職員研修機構 | |
| 山梨県 | | 山梨県市町村自治センター（一部事務組合） | 山梨県市町村職員研修所 | |
| 岐阜県 | | 財団法人岐阜県市町村職員研修センター | 岐阜県市町村職員研修センター | |
| 三重県 | | 三重県自治会館組合（一部事務組合） | 三重県自治会館組合 | |
| 滋賀県 | | 滋賀県市町村職員研修センター（一部事務組合） | 滋賀県市町村職員研修センター | |
| 兵庫県 | | 財団法人兵庫県自治協会 | 兵庫県自治協会 | |

| 区分 | 都道府県 | 団体の名称 | 研修機関等の名称 |
|----------------------|----------------|----------------------|----------------|
| 共同設置機関 【法人】 | 奈良県 | 奈良県市町村総合事務組合（一部事務組合） | 奈良県市町村職員研修センター |
| | 島根県 | 島根県市町村総合事務組合（一部事務組合） | 島根県市町村総合事務組合 |
| | 山口県 | 財団法人山口県ひとづくり財団 | 山口県ひとづくり財団 |
| | 高知県 | こうち人づくり広域連合 | こうち人づくり広域連合 |
| | 福岡県 | 福岡県自治振興組合（一部事務組合） | 福岡県市町村職員研修所 |
| 共同設置機関 【協議会・任意団体】 | 北海道 | 北海道市町村職員研修センター | |
| | 山形県 | 山形県市町村職員研修協議会 | |
| | 栃木県 | 栃木県市町村職員研修協議会 | |
| | 石川県 | 石川県市町村職員研修所 | |
| | 長野県 | 長野県市町村職員研修センター | |
| | 和歌山県 | 和歌山県市町村職員研修協議会 | |
| | 長崎県 | 長崎県市町村行政振興協議会 | |
| | 熊本県 | 熊本県市町村職員研修協議会 | |
| | 大分県 | 大分県市町村職員研修運営協議会 | |
| 鹿児島県 | 鹿児島県市町村行政推進協議会 | | |
| 市長会 | 岩手県 | 岩手県市長会 | |
| | 秋田県 | 秋田県市長会 | |
| | 山形県 | 山形県市長会 | |
| | 茨城県 | 茨城県市長会 | |
| | 栃木県 | 栃木県市長会 | |
| | 群馬県 | 群馬県市長会 | |
| | 神奈川県 | 神奈川県市長会 | |
| | 福井県 | 福井県市長会 | |
| | 静岡県 | 静岡県市長会 | |
| | 兵庫県 | 兵庫県市長会 | |
| | 岡山県 | 岡山県市長会 | |
| | 香川県 | 香川県市長会 | |
| | 佐賀県 | 佐賀県市長会 | |
| | 宮崎県 | 宮崎県市長会 | |
| 町村会 | 北海道 | 北海道町村会 | |
| | 青森県 | 青森県町村会 | |
| | 岩手県 | 岩手県町村会 | |
| | 宮城県 | 宮城県町村会 | |
| | 秋田県 | 秋田県町村会 | |
| | 茨城県 | 茨城県町村会 | |
| | 群馬県 | 群馬県町村会 | |
| | 福井県 | 福井県町村会 | |
| | 山梨県 | 山梨県町村会 | |
| | 静岡県 | 静岡県町村会 | |
| | 愛知県 | 愛知県町村会 | |
| | 大阪府 | 大阪府町村長会 | |
| | 兵庫県 | 兵庫県町村会 | |

| 区分 | 都道府県 | 団体の名称 | 研修機関等の名称 |
|---------|-----------------|-----------------|-------------------|
| 町村会 | 徳島県 | 徳島県町村会 | |
| | 愛媛県 | 愛媛県町村会 | |
| | 佐賀県 | 佐賀県町村会 | |
| 市町村振興協会 | 岩手県 | 財団法人岩手県市町村振興協会 | |
| | 山形県 | 財団法人山形県市町村振興協会 | |
| | 千葉県 | 財団法人千葉県市町村振興協会 | |
| | 神奈川県 | 財団法人神奈川県市町村振興協会 | 市町村研修センター |
| | 福井県 | 財団法人福井県市町村振興協会 | |
| | 山梨県 | 財団法人山梨県市町村振興協会 | |
| | 愛知県 | 財団法人愛知県市町村振興協会 | 研修センター |
| | 京都府 | 財団法人京都府市町村振興協会 | |
| | 大阪府 | 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 |
| | 鳥取県 | 財団法人鳥取県市町村振興協会 | |
| | 岡山県 | 財団法人岡山県市町村振興協会 | 岡山県市町村職員研修センター |
| | 徳島県 | 財団法人徳島県市町村振興協会 | |
| | 香川県 | 財団法人香川県市町村振興協会 | |
| | 愛媛県 | 財団法人愛媛県市町村振興協会 | |
| | 佐賀県 | 財団法人佐賀県市町村振興協会 | |
| | 宮崎県 | 財団法人宮崎県市町村振興協会 | |
| 鹿児島県 | 財団法人鹿児島県市町村振興協会 | 自治研修センター | |

『市区町村職員研修の実態に関する調査』
アンケート調査票 (調査1：市区町村「職員研修担当部門」向け)

【ご回答に当たっての留意事項】

<<<1 回答方法について>>

1. このアンケートは、原則として職員研修担当課にご回答ください。他部局が主担当となつてい
る質問がありましたら、それぞれの担当課からの回答をとりまとめ、職員研修担当課でご回答
ください。
2. 調査対象は、市区町村長部局とします。ただし、職種により取り扱いが異なる場合は、このう
ち一般行政職についてご回答ください。
3. 特に断りのない限り、平成20年4月1日現在の状況について回答してください。
4. 都道府県「市区町村振興担当部門」、研修実施機関（自治研修所・職員研修所など）、市区町村
関係団体（市長会・町村会・市町村振興協会）には、別途調査票をお送りしております。
5. 各設問の下に回答要領（点線囲みの部分）を記載しておりますので、設問とともに回答要領を
よくお読みの上、ご回答ください。
6. それぞれの質問項目について、質問文の指示に従い、回答用 Excel ファイルの該当する回答欄
にご記入ください。（回答用 Excel ファイルの入手法は、別紙1「回答方法について」に記載
しております。）選択式の質問で「その他」を選択した場合など、補足記述が必要な場合もあり
ますのでご注意ください。
7. 自由記述の設問で、回答欄をはみ出す場合は、行・列の幅を広げて回答欄を拡張していただい
てかまいませんが、データ処理に影響が出ますので、Excel ファイルの回答用シートに新たに
行や列を追加することはご遠慮ください。
8. 回答期限は平成20年8月20日（水）正午です。別紙1「回答方法について」記載の方法に
より、原則として電子メールにて期日までに提出をお願いします。なお、特段の事情がある場
合は、郵送、FAXによる回答もお受けいたしますが、集計等の都合上、できる限り電子メ
ールでの回答にご協力くださいようお願いいたします。
9. ご提出いただく際、回答用 Excel ファイル（回答用紙）のみご返送ください。設問用紙を返
送いただく必要はありません。

<<<II 調査で用いる用語について>>

1. 「職員研修」

(1) 用語の説明

この調査で「職員研修」という言葉を用いる際は、特に断りのない限り、職員の能力向上に
資する研修的諸活動（広義の「職員研修」のうち職場外で行う集合研修（自治体内研修・派
遣研修等）に限ることとします。職場において通常の仕事を通じて上司や先輩から受ける指導
（OJT）や職場単位で行う勉強会は含みません。また、他団体・民間企業の職場への研修生
派遣（〈例〉美務研修生の国・都道府県等への派遣、民間企業との人事交流）も、今回の調査で
は「職員研修」に含みません。

(2) 「職員研修」の範囲について

- ① 今回の調査では、職員研修部門が主催する研修課程のみを対象とします。原則として、職
員研修部門以外の部門が主催する研修課程は、今回の回答対象から除外してください。
- ② 以下に該当するものや以下の項目に類するものは、今回ご回答いただく「職員研修」から
は除外してください。
 - ・ 特定の部署に配属された者を対象にした制度説明会（〈例〉生活保護担当者向け制度
説明会、給与担当者向け説明会）
 - ・ 技術職・技能職や専門分野に従事する職員（〈例〉看護、介護、保育、消防、公営企
業）など、特定職種の職員のみを対象とした研修（〈例〉土木職を対象にした専門技術
習得のための研修、介護職員を対象にした介護技術・知識習得のための研修）
 - ・ 庁内システム（〈例〉文書管理システム、会計システムなど）の講習会
 - ・ 外部で行われる「短時間」（1～2時間程度）の「講演会」
 - ・ 広く住民を対象にした講演会・講習会など、行政職員の能力向上を主目的としてい
ない研修

(3) 「職員研修」の種類

このアンケートでは、職員研修を以下のように区分します。

- 「階層別研修」… 対象となる階層・職層の職員が原則として全員受講することを義務
付けた研修
- 「特別研修等」… 専門的な知識・技能の修得や能力の開発・向上を目的として実施す
る研修 など

また、階層別研修と特別研修等については、この調査では、巻末の【別表】のとおり区分し
ます。

Q8～Q10に「研修種別」の番号を記入する欄がありますが、そこには巻末別表の「研修
種別番号」欄に記載されている番号を記入してください。

2. 「人材育成基本方針」

名称にかかわらず、人材育成の理念等について、中長期的な観点から定めたものをいい、単年
度の職員研修実施計画などは含みません。

3. 「共同研修機関」

調査票<調査1 (市区町村)>
 この調査では、複数の市区町村職員が集合して職員研修を受けられる機関を指します。なお、全国規模の研修機関は別途「中央研修機関」(以下4.参照)と定義しておりますので、共同研修機関の活動範囲は、一つの都道府県もしくは複数の都道府県を指すものとお考えください。

4. 「中央研修機関」

地方公務員を対象とした全国規模の研修機関をいい、今回の調査では、総務省自治大学校や(財)全国市町村振興協会が設立した研修機関(市町村アカデミー、国際文化アカデミー)を指します。

【質問項目】

【回答は、回答用 Excel ファイルにご記入ください。】

1 人材育成基本方針について

Q1 貴市区町村における人材育成方針について伺います。

(1) 貴市区町村における人材育成基本方針の策定状況について、以下の選択肢のうち該当するものをお選びください。

- ① すでに策定済みである
- ② 策定していない

(2) [(1)で①(すでに策定済みである)と回答された市区町村のみご回答ください]

人材育成基本方針の策定・改訂プロセスについてお聞きします。各項目について該当の有無を選択してください。(複数回答可)

- ① 人材育成の理念について検討するための幹部会議の開催
- ② 全庁横断的なワーキンググループでの検討
- ③ 職員の半数以上を対象とした実態・意識調査の実施
- ④ 地域住民を対象とした、アンケート調査またはパブリックコメントの実施
- ⑤ 庁議・部会会議等での策定結果の報告
- ⑥ その他、人材育成基本方針の策定プロセスにおいて多くの意見を反映させるための工夫 → 工夫の具体的な内容 []

※Q1 注※

- ・ この設問での「人材育成基本方針」は、名称を問わず、貴市区町村における人材育成の理念や人材育成の長期的方針を定めているものを指します。
- ・ (2)は、(1)で①と回答された市区町村のみご回答ください。(1)で②と回答された市区町村は回答不要です。
- ・ 回答欄に①から⑥までの欄がありますので、貴市区町村で実施されたプロセスに該当する選択肢に「○」をご記入ください。
- ・ ⑥に「○」を記入された場合は、工夫の具体的な内容を回答用ファイルの該当欄にご記入ください。

II 貴市区町村の職員研修について

II-1 指針・計画

- Q2 貴市区町村の職員研修に関する指針・基本計画等について伺います。
- (1) 貴市区町村では、職員研修に関する指針や基本計画を策定しておられますか？
- ① すでに策定済みである
- ② 策定していない
- (2) [(1)で①(すでに策定済みである)と回答された市区町村のみご回答ください]
- 職員研修に関する指針等の策定・改訂プロセスについてお聞きます。各項目について該当の有無を選択してください。(複数回答可)
- ① 職員研修に関する指針等について検討するための幹部会議の開催
- ② 全庁横断的なワーキンググループでの検討
- ③ 職員の半数以上を対象とした実態・意識調査の実施
- ④ 地域住民を対象とした、アンケート調査またはパブリックコメントの実施
- ⑤ 庁議・部長会議等での策定・改訂結果の報告
- ⑥ その他、職員研修に関する指針等の策定・改訂プロセスにおいて多くの意見を反映させるための工夫
- 工夫の具体的な内容 []

※Q2注※

- この設問の「職員研修に関する指針」とは、地方公務員法第39条第3項における「基本的な方針」を指します。また、基本計画については、中長期的な観点から定めたものをいい、単年度の職員研修実施計画などは含みません。
(参考)地方公務員法第39条第3項
地方公共団体は、研修の目標、研修に関する計画の指針となるべき事項その他研修に関する基本的な方針を定めるものとする。
- 人材育成基本方針(Q1参照)に職員研修に関する指針も掲載しておられる場合は、①(すでに策定済みである)を選択してください。
- (2)は、(1)で①と回答された市区町村のみご回答ください。(1)で②と回答された市区町村は回答不要です。
- 回答欄に①から⑥までの欄があり、貴市区町村で実施されたプロセスに該当する選択肢に「○」をご記入ください。
- ⑥に「○」を記入された場合は、工夫の具体的な内容を回答用ファイルの該当欄にご記入ください。

II-2 研修実施体制

- Q3 貴市区町村では、職員研修を担当する部署(係・班レベルを含む)を設置しておられますか？
- ① 設置している → 部署名は？ []
- ② 設置していない

※Q3注※

- 担当しておられる部署が複数ある場合は、主に担当しておられる部署を一つお答えください。
- 部署名については、課や室として設置しておられる場合は課室名、係や班として設置しておられる場合は係・班名でご記入ください。

- Q4 貴市区町村では、職員研修について担当の職員を置いておられますか？置いておられる場合は、職員数をお答えください。また、担当職員のうち専任の職員数もお答えください。

- ① 置いている → 担当職員数 [] 人(うち専任職員数 [] 人)
- ② 置いていない

※Q4注※

- ①を選択された場合は、担当職員(兼務職員を含む)の合計数、及びそのうち専任職員を置いておられる場合は専任職員数を該当欄にご記入ください。

Q5 貴市区町村では、職員研修向けの専用施設（スペース）をお持ちですか？

- ① 専用の建物を所有している
- ② 専用の建物を借用している
- ③ 専用のスペースを所有している
- ④ 専用のスペースを借用している
- ⑤ 専用施設（スペース）はない

※Q5 注※

・ 実際に研修を実施する施設（スペース）についてお答えください。研修事務を行う施設（スペース）は今回の設問の対象とはしていません。
 ・ 「建物」は棟単位、「スペース」はフロア、部屋の単位とお考えください。

Q6 貴市区町村における職員研修の予算額・決算額の推移をお答えください。

- (1) 平成20年度予算額 [] 千円
- (2) 平成19年度決算額 [] 千円
- (3) 平成18年度決算額 [] 千円

※Q6 注※

・ 市町村合併により合併前の額の積算が困難な場合は、回答欄を空欄にしてください。
 ・ また、以下経費は回答から除外してください。
 ☆ 職員人件費
 ☆ 職員研修向けの専用施設（スペース）をお持ちの場合は、専用施設（スペース）の管理運営費
 ☆ 共同研修機関や研修実施団体に対する負担金・補助金のうち、機関・団体の運営経費に対する負担金・補助金（ただし、研修課程の運営に対する負担金・補助金は、回答対象に含めてください。）
 ・ また、2ページに記載している「職員研修」の用語説明にも記載のとおり、OJTや職場単位の勉強会、他団体・民間企業の職場への研修生派遣は、今回の調査対象に含まれませんので、この設問の回答からも除外してください。
 ・ ただし、除外対象の経費を厳密に区分することが困難な場合は、大まかに回答していただいても構いません。

Q7 貴市区町村の職員研修について、どの機関・団体が中心的な役割を担っておられますか？研修の種類別に、以下の選択肢からそれぞれ該当するものを選んでください。（複数回答可）

(1) 階層別研修

- ① 貴市区町村（自団体）
- ② 都道府県
- ③ 市区町村等の共同研修機関
- ④ 市区町村関係団体（市長会・町村会・市町村振興協会）
- ⑤ その他 [機関・団体名：]

(2) 特別研修等

- ① 貴市区町村（自団体）
- ② 都道府県
- ③ 市区町村等の共同研修機関
- ④ 市区町村関係団体（市長会・町村会・市町村振興協会）
- ⑤ 中央研修機関（自治大学校・市町村アカデミー・国際文化アカデミー）
- ⑥ その他 [機関・団体名：]

※Q7 注※

・ 「階層別研修」と「特別研修等」の区別は以下のとおりです。
 「階層別研修」… 対象となる階層・職層の職員の原則として全員受講すること
 を義務付けた研修
 「特別研修等」… 専門的な知識・技能の修得や能力の開発・向上を目的として実施する研修 など
 ・ 回答用ファイルに各番号の欄がありますので、該当する選択肢に「○」をご記入ください。
 ・ その他(1)は⑤、(2)は⑥) を選択された場合は、具体的な機関・団体名を該当欄にご記入ください。

II-3 研修カリキュラム

Q8 貴市区町村で自ら実施されている職員研修の研修課程名・受講者数等を研修課程ごとにご記入ください。(平成19年度実績をご記入ください。)

(1) 階層別研修

<回答例>

| 研修種別 | 研修課程名 | 対象受講者 | 年間回数 | 19年度受講者数(A) | 一回当日日数(B) | 延べ受講入日数(A*B) | 主な講師 | 受講者選定方法 | 受講希望状況 |
|------|--------|------------|------|-------------|-----------|--------------|------|---------|--------|
| 110 | 新任職員研修 | 新任職員 | 1 | 10 | 5 | 50 | ① ⑥ | 指名 | |
| 140 | 管理職研修 | 課長1年目 | 1 | 5 | 5 | 25 | ⑥ ① | 指名 | |
| 150 | 幹部研修 | 市長、副市長、局長級 | 1 | 5 | 2 | 10 | ⑤ | 指名 | |
| 合計 | | | 3 | 20 | | 85 | | | |

(2) 特別研修等

<回答例>

| 研修種別 | 研修課程名 | 対象受講者 | 年間回数 | 19年度受講者数(A) | 一回当日日数(B) | 延べ受講入日数(A*B) | 主な講師 | 受講者選定方法 | 受講希望状況 |
|------|----------|----------|------|-------------|-----------|--------------|------|---------|--------|
| 300 | 法令実務研修 | 全職員(希望者) | 2 | 10 | 2 | 20 | ⑤ ② | 公募 | ① |
| 400 | 政策形成研修 | 全職員 | 2 | 24 | 3 | 72 | ⑦ | 指名 | |
| 503 | N P M 研修 | 全職員 | 1 | 5 | 3 | 15 | ⑥ | 公募 | ① |
| 600 | マナー研修 | 秘書担当職員 | 1 | 5 | 3 | 15 | ⑥ | 指名 | |
| 合計 | | | 6 | 44 | | 122 | | | |

(→ 注は、Q9の注と合わせて、1.1ページ以降に記載しています。)

Q9 貴市区町村以外の機関・団体等で実施する研修で真市区町村職員が受講されている職員研修について、研修実施機関・研修課程名・受講者数等を研修課程ごとにご記入ください。(平成19年度実績をご記入ください。)

(1) 都道府県、市区町村共同研修機関、民間研修機関など

(2)の中央研修機関以外の機関・団体については、すべて(1)に記載してください。

<回答例>

| 研修種別 | 研修課程名 | 実施機関 | 対象受講者 | 年間回数 | 19年度受講者数(A) | 一回当日日数(B) | 延べ受講入日数(A*B) | 県職員との合同研修の有無 | 受講者選定方法 | 受講希望状況 |
|------|----------|----------------|---------|------|-------------|-----------|--------------|--------------|---------|--------|
| 130 | 新任課長補佐研修 | ●●● 県市長会 | 課長補佐1年目 | 1 | 5 | 3 | 15 | 有 | 指名 | |
| 300 | 訴訟実務研修 | ●●● 県自治研修センター | 全職員 | 2 | 7 | 2 | 14 | 有 | 公募 | ② |
| 600 | マナー研修 | (財)●●● 県研修センター | 全職員 | 1 | 8 | 3 | 24 | 有 | 公募 | ① |
| 合計 | | | | 4 | 20 | | 53 | | | |

(2) 中央研修機関 (自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミー)

<回答例>

| 研修種別 | 研修課程名 | 実施機関 | 対象受講者 | 年間回数 | 19年度受講者数(A) | 一回当日日数(B) | 延べ受講入日数(A*B) | 延べ受講入日数(A*B) | 受講者選定方法 | 受講希望状況 |
|------|------------|-----------|-------|------|-------------|-----------|--------------|--------------|---------|--------|
| 130 | 第二部研修 | 自治大学校 | 係長級 | 1 | 1 | 1 | 50 | 50 | 指名 | |
| 150 | 幹部職員特別セミナー | 国際文化アカデミー | 部長以上 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 指名 | |
| 300 | 法令実務研修 | 市町村アカデミー | 全職員 | 1 | 3 | 5 | 15 | 15 | 公募 | ③ |
| 合計 | | | | 3 | 5 | | 70 | | | |

(→ 注は、Q8の注と合わせて、1.1ページ以降に記載しています。)

※Q8、Q9 注※

【回答方法について】

- ・該当する研修全てについて、別紙回答用紙(回答用ファイル)にご記入ください。(統計処理の關係上、既存の研修体系表や研修一覽表で代替する等、別の方法による回答はご遠慮ください。)

【職員研修の範囲について】

- ・回答していただく職員研修の範囲については、1 ページ及び2 ページの回答要領にも記載しておりますが、以下の点にご注意ください。

- ☆ 調査対象は、市区町村長部局とします。ただし、職種により取り扱いが異なる場合は、このうち一般行政職についてご回答ください。
- ☆ 他団体・民間企業の職場への研修生派遣 (〈例〉実務研修生名目での国・都道府県等への職員派遣、民間企業との人事交流) は、今回の調査対象に含まれません。
- ☆ 今回の調査では、職員研修部門が主催する研修課程のみを対象とします。原則として、職員研修部門以外の部門が主催する研修課程は、今回の回答対象から除外してください。
- ☆ 以下に該当するものや以下の項目に類するものは、今回の回答からは除外してください。
 - ・ 特定の部署に配属された者を対象にした制度説明会 (〈例〉生活保護担当者向け制度説明会、給与担当者向け説明会)
 - ・ 技術職・技能職や専門分野に従事する職員 (〈例〉看護、介護、保育、消防、公営企業) など、特定職種の職員のみを対象とした研修 (〈例〉土木職を対象とした専門技術習得のための研修、介護職員を対象にした介護技術・知識習得のための研修)
 - ・ 社内システム (〈例〉文書管理システム、会計システムなど) の講習会
 - ・ 外部で行われる「短時間」(1～2 時間程度) の「講演会」
 - ・ 広く住民を対象にした講演会・講習会など、行政職員の能力向上を主目的としていない研修

- ・なお、「階層別研修」と「特別研修等」の区別は以下のとおりです。

「階層別研修」… 対象となる階層・職層の職員が原則として全員受講することを義務付けた研修

「特別研修等」… 専門的な知識・技能の修得や能力の開発・向上を目的として実施する研修 など

- ・平成 20 年度から開始された課程については、今回の回答対象には含まれません。

【各欄について】

- 「研修種別」
研修課程の種別を表す以下番号を記載してください (種別番号の内訳は、巻末の別表に記載しています。)

| | | | | |
|---------|-------------|-------|-------------|-------|
| 〈階層別研修〉 | 新任職員研修 | → 110 | 一般職員研修 | → 120 |
| | 監督者研修 | → 130 | 管理者研修 | → 140 |
| | トップセミナー | → 150 | | |
| 〈特別研修等〉 | 指導者養成研修 | → 200 | | |
| | 法務能力向上研修 | → 300 | | |
| | 政策能力向上研修 | → 400 | | |
| | 特定課題研修・専門研修 | | | |
| | 人事・労務 | → 501 | 財務・税務・会計 | → 502 |
| | 自治体経営 | → 503 | 広報・広聴・情報公開 | → 504 |
| | まちづくり | → 505 | 福祉・医療・生活・環境 | → 506 |
| | 教育・人材 | → 507 | 情報政策 | → 508 |
| | 防災・危機管理 | → 509 | | |
| | 産業・労働 | → 510 | その他 | → 599 |
| | コミュニケーション | → 600 | | |

キャリア形成研修 → 700
 語学・OA・統計研修 → 800
 その他 → 999

- 「研修課程名」「対象受講者」
回答例を参考に記入してください。
- 「19 年度受講者数」
一回当たりの受講者数ではなく、当該課程における年間の合計受講者数を記入してください。
- 「一回当たり日数」
原則として一日単位でご記入ください。ただし、一日未満 (〈例〉午前のみ、午後のみ) の研修は、日数を「0.5」とカウントしてください。
また、回によって日数が異なる場合は、平均日数を記入してください。
〈例〉「行政法基礎」の課程は、一回目が5日間、二回目が3日間
 〈例〉「一日あたり日数」欄には「4」 (= (5+3) / 2) を記載。
- 「延べ受講者数」
自動計算欄です。記入不要です。
- 「主な講師」(Q8のみ)
当該課程を主に担当されている講師の種別を以下から選んでください。
 複数の講師が担当されている課程については、合計担当時間の最も多い順に2つの種別を選んでください。

| | |
|-------------|-----------------------|
| ① → 貴市区町村職員 | ② → 他市区町村職員 |
| ③ → 都道府県職員 | ④ → 国職員 |
| ⑤ → 大学教授等 | ⑥ → 民間研修機関の講師 |
| ⑦ → 民間有識者等 | ⑧ → その他 (①～⑥に該当しない講師) |
- 「県職員との合同研修の有無」(Q9(1)のみ)
当該課程が都道府県職員との合同研修である場合は「有」を、合同研修でない場合は「無」を記載してください。
- 「受講者選定方法」
受講者を選定する方法を以下のいずれかからお選びください。
 「公募」 → 受講希望者を募り、職員研修部門が受講者を選定する方法。
 「指名」 → 受講希望の有無にかかわらず、職員研修部門が受講者を指名する方法。
 いずれの場合も、受講者の所属部局の推薦の要否等は考慮せずにお選びください。
- 「受講希望状況」
受講希望者の数に対する実際の受講者の割合を以下の選択肢から選んでください。なお、受講者選定方法の欄で「公募」を選択された課程のみご記入ください。「指名」を選択された課程については、当該項目は記入不要です。

| | |
|-------------------|-------------------|
| ① → 100% (全員受け入れ) | ② → 80%以上 100%未満、 |
| ③ → 60%以上 80%未満 | ④ → 60%未満 |

 〈例〉「受講希望者が 200 人に対して実際の受講者が 100 人」の場合
 受入受講者 100 人 / 受講希望者 200 人 = 50% → 「④」(60%未満) を選択
 なお、受講希望状況は、大まかな割合に基づいて記入していただいてもかまいません。

Q10 貴市区町村で自ら実施されている職員研修のうち特色のある研修を実施されている場合、その内容・特色をお答えください。(原則として平成19年度実績でお答えください。ただし、平成20年度から始められるものがありましたら、「研修課程名」欄にその旨追記のうえご記入ください。)

| 研修種別 | 研修課程名 | 内容・特色 |
|------|-------|-------|
| | | |
| | | |
| | | |

※Q10注※

・この設問の回答につきましては、市区町村名とともに調査結果に掲載することがございます。あらかじめご了承ください。
 ・「研修種別」の欄には、研修課程の種別を素す以下の番号を記載してください(種別番号の内容は、巻末の【別表】に記載しています。)

- <階層別研修> 新任職員研修 → 110 一般職員研修 → 120
- 監督者研修 → 130 管理者研修 → 140
- トップセミナー → 150
- <特別研修等> 指導者養成研修 → 200
- 法務能力向上研修 → 300
- 政策能力向上研修 → 400
- 特定課題研修・専門研修
- 人事・労務 → 501 財務・税務・会計 → 502
- 自治体運営 → 503 広報・広聴・情報公開 → 504
- まちづくり → 505 福祉・医療・生活・環境 → 506
- 教育・人権・国際交流 → 507 情報政策 → 508
- 防災・危機管理・地域安全 → 509
- 産業・労働・農林水産・観光 → 510 その他 → 599
- コミュニケーション能力向上研修 → 600
- キャリア形成研修 → 700
- 語学・OA・統計研修 → 800
- その他 → 999

・該当の研修が回答用ファイルに設定されている行数より多い場合は、行を増やしてご記入ください。

Q11 貴市区町村で自ら実施されている職員研修の課程数は、ここ5年間で増えていますか？減っていますか？

- ① 増えている
- ② 減っている
- ③ 変わらない

※Q11注※

・ いずれか一つをお選びください。

Q12 貴市区町村の職員研修について、研修課程をここ5年間で大きく改正されている場合、主な改正点をご記入ください。

※Q12注※

・ 回答の分量は問いませんが、回答用ファイルの該当欄から回答がはみ出す場合は、行の幅を拡大してご記入ください。(統計処理の関係上、行を増やしたり、別のセルに記入したりするのはご遠慮ください。)
 ・ 改行の必要な場合は、**Alt**キーを押しながら**Enter**キーを押していただくこと改行できます。

Q13 貴市区町村の職員研修において、今後力を入れたい分野・テーマをご記入ください。

(1) 貴市区町村で自ら研修を実施したいと考えている分野・テーマ

(2) 他機関で実施されれば職員を受講させたいと考えている分野・テーマ

※Q13 注※

- ・ 実施予定の有無は問いません。貴市区町村において力を入れたいと考えておられる分野・テーマをご記入ください。
- ・ 回答の分量は問いませんが、回答用フォームの該当欄から回答がはみ出す場合は、行の幅を拡大してご記入ください。(統計処理の関係上、行を増やしたり、別のセルに記入したりするのはご遠慮ください。)
- ・ 改行の必要な場合は、**[Alt]**キーを押しながら**[Enter]**キーを押していただくことと改行できます。

Q14 貴市区町村では、大学院や大学の教育課程への職員派遣や受講支援を行っておりますか？以下からお選びください。(複数回答可)

- ① 職務命令による職員派遣を行っている。
- ② 大学院や大学の課程を受講する職員に対する受講料等の助成を行っている。
- ③ 職員派遣や助成は行っていない。

※Q14 注※

- ・ 該当するものに「○」を付けてください。

Q15 貴市区町村では、職員がe-ラーニングによる研修や通信教育を受講するのに当たり、助成制度をお持ちですか？以下の選択肢からお選びください。(複数回答可)

- ① 受講を希望する職員に対して受講費用全額を助成する制度を持っている。
- ② 受講を希望する職員に対して受講費用の一部を助成する制度を持っている。
- ③ 助成制度はない。

※Q15 注※

- ・ 該当するものに「○」を付けてください。

II-4 今後の展開

Q16 貴市区町村の職員研修における今後の展開について、現在のお考えに最も近い選択肢を以下からお選びください。

- (1) 職員研修向け予算
- ① 拡充する
 - ② 現状維持
 - ③ 縮小する
- (2) 職員研修向け組織・人員
- ① 拡充する
 - ② 現状維持
 - ③ 縮小する
- (3) 貴市区町村で自ら実施する職員研修
- ① 拡充する → 拡充の理由・内容 []
 - ② 現状維持
 - ③ 縮小する → 縮小の理由・内容 []
- (4) 他機関・団体等が実施する職員研修への派遣
- ① 拡充する → 拡充の理由・内容 []
 - ② 現状維持
 - ③ 縮小する → 縮小の理由・内容 []

※Q16注※

(1)～(4)について、いずれか一つをお選びいただいたうえで、(3)、(4)において①または③を選択された場合は、拡充（もしくは縮小）する理由・内容を回答用ファイルの該当欄にご記入ください。

II-5 市区町村職員研修に関する都道府県の役割

Q17 市区町村職員向け研修に関して都道府県が担う役割について、貴市区町村のお考えに最も近いものを以下の選択肢の中からお選びください。

- ① 都道府県は、より積極的な役割を担う必要がある。
- ② 都道府県は、現行と同程度の役割を担う必要がある。
- ③ 都道府県は、その役割を縮小させるべきである。
- ④ 都道府県が関与する必要はない。

※Q17注※

・ いずれか一つをお選びください。

[Q18は、Q17で①と回答された市区町村のみご回答ください。(Q17で②～④と回答された市区町村は、回答不要です。)]

Q18 都道府県からの支援として充実を望む事項を、以下の選択肢からお選びください。(複数回答可)

- ① 都道府県による市区町村職員向け研修の実施
- ② 運営スタッフ（職員）の派遣
- ③ 研修の企画、実施への支援
- ④ 講師の派遣・あっせん
- ⑤ 研修に関する情報の提供
- ⑥ 研修の重要性についての普及啓発
- ⑦ その他 [具体的な内容：]

※Q18注※

・ 回答用ファイルに①～⑦の欄がありますので、必要であると思われるものに「○」をご記入ください。
 ・ ①～⑥に該当しない支援が必要とお考えの場合は、⑦（その他）に「○」をご記入ください。

III 中央研修機関での研修について

Q 1 9 中央研修機関（自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミー）への派遣状況について、貴市区町村の現状を以下の選択肢からお選びください。

- ① 毎年派遣している
- ② 毎年ではないが、定期的に派遣している
- ③ あまり派遣していない
→ 理由をご記入ください。 []
- ④ 全く派遣していない
→ 理由をご記入ください。 []

※Q 1 9 注※

・ いずれか一つをお選びいただいたうえで、③④を選択された場合は、その理由を回答用ファイルの該当欄にご記入ください。

Q 2 0 中央研修機関（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、実施を希望される研修がございましたら、ご記入ください。

※Q 2 0 注※

・ 回答の分量は問いませんが、回答用ファイルの該当欄から回答がはみ出す場合は、行の幅を拡大してご記入ください。（統計処理の関係上、行を増やしたり、別のセルに記入したりするのはご遠慮ください。）

・ 改行の必要な場合は、**[Enter]**キーを押しながら**[Enter]**キーを押していただくことと改行できません。

Q 2 1 貴市区町村の立場から、中央研修機関（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点などございましたら、以下からお選びいただくとともに、具体的な内容をお聞かせください。（複数回答可）

- ① 講師についての情報提供
- ② 研修の企画、実施に関する相談
- ③ 研修に関する情報の提供
- ④ 研修体制についての指導・支援
- ⑤ その他

<⑤（その他）の場合、具体的な内容>

※Q 2 1 注※

・ 回答用ファイルに①～⑤の欄がありますので、必要であると思われるサポートの選択肢に「○」をご記入ください。

・ ①～④に該当しない支援が必要とお考えの場合は、⑤（その他）に「○」をご記入いただいで、具体的な内容をご記入ください。

Q 2 2 その他、中央研修機関（自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミー）に対してご意見・ご要望がございましたら、ご記入ください。

※Q 2 2 注※

・ 回答の分量は問いませんが、回答用ファイルの該当欄から回答がはみ出す場合は、行の幅を拡大してご記入ください。（統計処理の関係上、行を増やしたり、別のセルに記入したりするのはご遠慮ください。）

・ 改行の必要な場合は、**[Alt]**キーを押しながら**[Enter]**キーを押していただくことと改行できません。

設問は以上です。ご協力ありがとうございました。

『市区町村職員研修の実態に関する調査』
アンケート調査票 (調査2: 研修実施機関向け)

【ご回答に当たっての留意事項】

<<1 回答方法について>>

1. このアンケートは、原則として研修担当部門がご回答ください。他部門が主担当となつている質問がありましたら、それぞれの部門からの回答をとりまとめ、研修担当部門でご回答ください。
2. 特に断りのない限り、平成20年4月1日現在の状況について回答してください。
3. 都道府県 [市区町村振興担当部門] と市区町村 [職員研修担当部門] には別途調査票をお送りしております。
4. 各設問の下に回答要領 (点線囲みの部分) を記載しておりますので、設問とともに回答要領もよくお読みの上、ご回答ください。
5. それぞれの質問項目について、質問文の指示に従い、回答用 Excel ファイルの該当する回答欄にご記入ください。(回答用 Excel ファイルの入手方法は、別紙1「回答方法について」に記載しております。) 選択式の質問で「その他」を選択した場合など、補足記述が必要な場合もありますのでご注意ください。
6. 自由記述の設問で、回答欄をはみ出す場合は、行・列の幅を広げて回答欄を拡張していただいでかまいませんが、データ処理に影響が出ますので、Excel ファイルの回答用シートに新たに行や列を追加することはご遠慮ください。
7. 回答期限は平成20年8月20日(水)正午です。別紙1「回答方法について」記載の方法により、電子メールにて期日までにご提出を願います。なお、ご提出いただく際、回答用 Excel ファイルのみご返送ください。設問用紙をご返送いただく必要はありません。
8. 指針・基本計画や、貴機関・団体で実施しておられる研修の概要がわかる資料、市区町村への助成制度の概要がわかる資料など、参考資料も合わせてご慮ください。(お送りいただく方法は、郵送、FAX、電子メールのいずれでも結構です。WEBに公開されている場合は該当のURLをご指定いただく形でもかまいません。)

<<2 調査で用いる用語について>>

1. 「職員研修」

(1) 用語の説明

この調査で「職員研修」という言葉を用いる際は、特に断りのない限り、職員の能力向上に資する研修的諸活動 (広義の「職員研修」) のうち職場外で行う集合研修 (自治体内研修・派遣研修等) に限ることとします。職場において通常の仕事を通じて上司や先輩から受ける指導 (OJT) や職場単位で行う勉強会は含みません。

(2) 「職員研修」の範囲について

以下に該当するものや以下の項目に類するものは、今回ご回答いただく「職員研修」から除外してください。

- ・ 特定の部署に配属された者を対象とした制度説明会 (〈例〉生活保護担当者向け制度説明会、給与担当者向け説明会)
- ・ 技術職・技能職や専門分野に従事する職員 (〈例〉看護、介護、保育、消防、公営企業) など、特定職種の職員のみを対象とした研修 (〈例〉土木職を対象にした専門技術習得のための研修、介護職員を対象にした介護技術・知識習得のための研修)
- ・ 庁内システム (〈例〉文書管理システム、会計システムなど) の講習会
- ・ 外部で行われる「短時間」(1～2時間程度) の「講演会」
- ・ 広く住民を対象にした講演会・講習会など、行政職員の能力向上を主目的としていない研修

(3) 「職員研修」の種類

このアンケートでは、職員研修を以下のように区分します。

- 「階層別研修」… 対象となる階層・職種の職員が原則として全員受講することを義務付けた研修
- 「特別研修等」… 専門的な知識・技能の修得や能力の開発・向上を目的として実施する研修 など

また、階層別研修と特別研修については、巻末の【別表】のとおり区分します。

Q10～Q12に「研修種別」の番号を記入する欄がありますが、そこには巻末別表「研修種別一覧表」の「研修種別番号」欄に記載されている番号を記入してください。

2. 「人材育成基本方針」

名称にかかわらず、人材育成の理念等について、中長期的な観点から定めたものをいい、単年度の職員研修実施計画などは含みません。

3. 「共同研修機関」

この調査では、複数の市区町村職員が集合して職員研修を受ける機関を指します。なお、全国規模の研修機関は別途「中央研修機関」(以下4. 参照) と定義しておりますので、共同研修機関の活動範囲は、一つの都道府県もしくは複数の都道府県を指すものとお考えください。

4. 「中央研修機関」

地方公務員を対象とした全国規模の研修機関をいい、今回の調査では、総務省自治大学校や(財)全国市町村振興協会が設立した研修機関 (市町村アカデミー、国際文化アカデミー) を指します。

【質問項目】

【回答は、回答用 Excel ファイルにご記入ください。】

I 貴機関・団体の概要について

Q1 貴機関・団体の組織形態をお答えください。

- ① 都道府県の機関
- ② 財団法人
- ③ 広域連合
- ④ 一部事務組合
- ⑤ 任意団体
- ⑥ その他 [組織形態: _____]

※Q1 注※

- ・①には、本庁の一部門である場合も含まれます。
- ・①から⑥に該当しない場合は、⑥をお選びいただいたうえで具体的な組織形態をご記入ください。

Q2 貴機関・団体を構成する団体数等をご記入ください。(構成団体に含まれていない場合は、“0 (ゼロ)”をご記入ください。

| 団体種別 | 構成団体数 | 主な団体名 |
|----------|----------------------|-------|
| 都道府県 | | |
| 市区町村 | [都道府県内の全市区町村数 団体] | |
| 市区町村関係団体 | | |
| 民間企業・団体 | | |
| その他 | | |
| 総団体数 | | |

※Q2 注※

- ・ 都道府県の部門もしくは機関である場合は、都道府県の欄に「1」を記入し、他の欄は記入しないでください。
- ・ 市区町村については、貴機関・団体を構成する市区町村数及び都道府県内の全市区町村数をご記入ください。
- ・ 「市区町村関係団体」とは、市長会・町村会・町村会・市町村振興協会などを指します。

Q3 貴機関・団体の職員構成をお答えください。

- (1) 職員総数 [_____ 名]
- (2) 部門別内訳
 - 研修部門の人数 [_____ 名]
 - 管理部門の人数 [_____ 名]
- (3) 身分別内訳
 - 専任 (プロパー) 職員 [_____ 名]
 - 都道府県からの派遣・出向職員 [_____ 名]
 - 市区町村からの派遣・出向職員 [_____ 名]
 - その他派遣・出向職員 (民間企業など) [_____ 名]
 - 臨時・非常勤職員 [_____ 名]

※Q3 注※

- ・「研修部門」と「管理部門」については、以下のように区分してください。
- 「研修部門」…研修企画、研修運営、教材開発など
- 「管理部門」…総務、会計、施設管理など
- ・都道府県の本庁の部門 (課・室など) の場合は、部門内の職員数をご記入ください。

Q4 研修に要する施設の保有形態についてお答えください。

| | 所有 | | 常時借用 | |
|----------|-------------------------|---|-------------------------|---|
| | 有 | 無 | 有 | 無 |
| (1) 事務室 | 有 | 無 | 有 | 無 |
| (2) 研修施設 | 有 | 無 | 有 | 無 |
| (3) 宿泊施設 | 有 | 無 | 有 | 無 |
| | ※「有」の場合、収容人数 [_____ 人] | | ※「有」の場合、収容人数 [_____ 人] | |

※Q4 注※

- ・ 単一の建物だけでなく、部屋単位の所有・常時借用でも「有」を選択してください。
- ・「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指します。
- ・「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指します。

II 市区町村職員向け研修の実施について

II-1 総論

Q5 貴機関・団体における市区町村職員の研修に関する指針・基本計画について伺います。

(1) 貴機関・団体では、市区町村職員の研修に関する指針や基本計画を策定しておられますか？

- ① 策定している
- ② 策定していない

(2) [(1)で①(策定している)と回答された機関・団体のみご回答ください]
市区町村職員の研修に関する指針などを策定された際にごどのような策定プロセスを取られましたか？以下選択肢のうち、取られた策定プロセスをお選びください。(複数回答可)

- ① 市区町村職員の研修に関する指針などの内容を検討するための幹部会議の開催
- ② 市区町村を含めたワーキンググループでの検討
- ③ 市区町村に対するアンケートの実施
- ④ 地域住民を対象とした、アンケート調査またはパブリックコメントの実施
- ⑤ 庁議・部長会議等での策定結果の報告
- ⑥ その他、市区町村職員の研修に関する指針などの策定プロセスにおいて多くの意見を反映させるための工夫 → 工夫の具体的な内容 []

※Q5注※

- ・ この設問の「市区町村職員の研修に関する指針・基本計画」とは、市区町村職員研修に関する考え方や取り組みの方針を中長期的な観点から定めたものをいい、単年度の研修実施計画などは含みません。
- ・ (2)は、(1)で①と回答された機関・団体のみお答えください。(1)で②と回答された機関・団体は、回答不要です。
- ・ 単年度の実施計画は含みません。
- ・ 策定しておられる場合は、ご回答の際に当該文書も添付してください。
- ・ 回答欄に①から⑥までの欄がありますので、貴機関・団体で実施されたプロセスに該当する選択肢に「○」をご記入ください。
- ・ ⑥に「○」を記入された場合は、工夫の具体的な内容を回答用ファイルの該当欄にご記入ください。

Q6 貴機関・団体では、市区町村職員向け研修を実施しておられますか？

(1) 市区町村職員のみを対象とした研修

- ① 実施している
 - ② 実施していないが、今後実施を検討している
→ 実施予定年度はいつですか？ [] 年度]
 - ③ 実施しておらず、今後実施する予定もない
- ※ なお、②または③と回答された団体で、過去市区町村職員向け研修を実施されていた場合は、廃止年度とその理由をご記入ください。

[廃止年度：] 年度]

[廃止の理由：]

(2) 都道府県職員・市区町村職員の両方を対象にした研修 (合同研修)

- ① 実施している
 - ② 実施していないが、今後実施を検討している
→ 実施予定年度はいつですか？ [] 年度]
 - ③ 実施しておらず、今後実施する予定もない
- ※ なお、②または③と回答された団体で、過去市区町村職員向け研修を実施されていた場合は、廃止年度とその理由をご記入ください。

[廃止年度：] 年度]

[廃止の理由：]

※Q6注※

- ・ いずれか一つをお選びいただき、②の場合は実施予定年度を回答用ファイルの該当欄にご記入ください。
- ・ ②または③と回答された機関・団体で、過去に市区町村職員向け研修を実施されていた場合は、廃止年度とその理由を、それぞれ回答用ファイルの該当欄にご記入ください。

【Q7は、Q6の(1)または(2)で①(実施している)と回答された機関・団体のみご回答ください。
 (Q6の(1)、(2)の両方で①以外の回答をされた機関・団体は回答不要です。】

Q7 市区町村職員向け研修は、どのような形態で実施されていますか？(複数回答可)

- ① 貴機関・団体の自主事業として実施
- ② 都道府県からの委託事業として実施
- ③ 市区町村からの委託事業として実施
- ④ 都道府県・市区町村以外の団体から委託事業として実施
- ⑤ その他 [具体的な形態:]

※Q7注※

・ 回答欄に①から⑤までの欄がありますので、貴機関・団体で実施されている形態に該当する選択肢に「○」をご記入ください。
 ・ ①～④に該当しない形態で実施されている場合は、⑤に「○」を付けていただき、具体的な形態を回答用ファイルの別途該当欄にご記入ください。

Q8 貴機関・団体における市区町村職員向け研修にかかる歳出額(施設管理費、職員人件費は除く)の状況を、平成20年度予算ベースでお答えください。
 [千円]

※Q8注※

・ この設問の「職員研修向け予算」とは、職員研修を実施するに当たって直接必要となる経費を指し、主には、研修講師人件費(謝金等)、教材作成・購入費、会場借上費などを指します。
 ・ 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ください。
 ・ 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、研修実施延べ日数や受講者数など妥当な指標で大きめに抜分してご記入ください。

<抜分例1>

研修実施延べ日数(年間回数×一回当たり日数の総合計[※])300日の団体が、2,000千円の予算総額を研修実施延べ日数で抜分する場合
 (延べ日数の内訳 市区町村職員向け100、合同100、県職員向け100)
 合同研修を1/2日とみなし、市区町村職員向け日数に加算
 市区町村職員向けの研修実施日数は、 $100 + (100 \times 1/2) = 150$ 日
 抜分後の予算 $\rightarrow 2,000 \times (150 / 300) = 1,000$ 千円

※ 9ページのQ10、Q11の「年間回数」と「一回当たり日数」の欄の数値を参考に計算してください。

<抜分例2>

総受講者数2,000名の団体が、2,000千円の予算総額を受講者数の内訳で抜分する場合
 受講者数 2,000名(うち市区町村職員1,500名、県職員500名)
 抜分後の予算 $\rightarrow 2,000 \times (1,500 / 2,000) = 1,500$ 千円

Q9 貴機関・団体における市区町村職員向け研修にかかる経費の収入を以下の中からお選びいただき、収入額の多い順に順位を付けてください。

- ① 都道府県負担金・補助金
- ② 市区町村負担金・補助金
- ③ 市長会・町村会負担金・補助金
- ④ 市町村振興協会負担金・補助金
- ⑤ その他団体の負担金・補助金
- ⑥ 基本財産運用収入
- ⑦ その他 \rightarrow 「その他」の主な内容 []

※Q9注※

・ 回答用ファイルに①～⑦の欄がございますので、最も収入割合の高い項目から順番に順位を記入してください。(1位→「1」、2位→「2」、3位→「3」)
 ・ 該当する収入がない場合は、該当欄を空欄にしてください。
 ・ 都道府県の部門・機関については、①を「都道府県の予算」とお考えください。
 ・ ⑦(その他)を選択された場合は、具体的な収入源を回答用ファイルの該当欄にご記入ください。

II-2 研修内容等

Q10 市区町村職員向け研修のうち階層別研修について、実施されている研修課程名・受講者数を研修課程ごとにお答えください。(平成19年度実績をご記入ください。)

<回答例>

| 研修種別 | 研修課程名 | 対象受講者 | 年間回数 | 19年度受講者数(A) | 一回当日日数(B) | 延べ受講人日数(A*B) | 主な講師 | 県職員との合同研修の有無 | 受講希望状況 |
|------|--------|-----------------------|------|-------------|-----------|--------------|------|--------------|--------|
| 110 | 新任職員研修 | 新任職員 | 1 | 95 | 10 | 950 | ⑤ | ① | ① |
| 120 | 中級職員研修 | 高卒9年 目、大卒5 年目程度 | 1 | 120 | 5 | 600 | ⑥ | ③ | ① |
| 130 | 課長補佐研修 | 課長補佐 就任1年 目 | 1 | 70 | 5 | 350 | ⑥ | ⑤ | ② |
| 合計 | | | 3 | 285 | | 1,900 | | | |

Q11 市区町村職員向け研修のうち特別研修等について、実施されている研修課程名・受講者数を研修課程ごとにお答えください。(平成19年度実績をご記入ください。)

<回答例>

| 研修種別 | 研修課程名 | 対象受講者 | 年間回数 | 19年度受講者数(A) | 一回当日日数(B) | 延べ受講人日数(A*B) | 主な講師 | 県職員との合同研修の有無 | 受講希望状況 |
|------|-----------|-------|------|-------------|-----------|--------------|------|--------------|--------|
| 300 | 行政法研修(初級) | 一般職員 | 2 | 80 | 3 | 240 | ⑤ | ④ | ③ |
| 300 | 行政法研修(上級) | 係長以上 | 1 | 60 | 3 | 180 | ⑦ | | ① |
| 600 | マナー研修 | 全職員 | 1 | 32 | 2 | 64 | ⑥ | | ① |
| 合計 | | | 4 | 162 | | 484 | | | |

→ Q10、Q11の注は、次ページに掲載

※Q10、Q11注※

【回答方法について】

- ・該当する研修全てについて、別紙回答用紙(回答用ファイル)にご記入ください。(統計処理の關係上、既存の研修体系表や研修一覧表で代替する等、別の方法による回答はご遠慮ください。)

【職員研修】の範囲について

・回答していただく職員研修の範囲については、1ページ及び2ページの回答要領にも記載しておりますが、以下の点にご注意ください。

☆ 調査対象は、市区町村長部局の職員を対象とした研修とします。

☆ 以下に該当するものや以下の項目に類するものは、今回の回答からは除外してください。

- ・ 特定の部署に配属された者を対象にした制度説明会(〈例〉生活保護担当者向け)
- ・ 制度説明会、給与担当者向け説明会)
- ・ 技術職・技能職や専門分野に従事する職員(〈例〉看護、介護、保育、消防、公営企業)など、特定職種の職員のみを対象とした研修(〈例〉土木職を対象にした専門技術習得のための研修、介護職員を対象にした介護技術・知識習得のための研修)
- ・ 庁内システム(〈例〉文書管理システム、会計システムなど)の講習会
- ・ 外部で行われる「短時間」(1~2時間程度)の「講演会」
- ・ 広く住民を対象にした講演会・講習会など、行政職員の能力向上を主目的としていない研修

・なお、「階層別研修」と「特別研修等」の区別は以下のとおりです。

「階層別研修」…対象となる階層・職種の職員が原則として全員受講することを義務付けた研修

「特別研修等」…専門的な知識・技能の修得や能力の開発・向上を目的として実施する研修 など

・平成20年度から開始された課程については、今回の回答対象には含まれません。

【各欄について】

●「研修種別」

研修課程の種別を表す以下番号を記載してください(種別番号の内容は、巻末の【別表】に記載しています。)

<階層別研修> 新任職員研修 → 110 一般職員研修 → 120
 監督者研修 → 130 管理者研修 → 140
 トップセミナー → 150

<特別研修等>

指導者養成研修 → 200
 法務能力向上研修 → 300
 政策能力向上研修 → 400
 特定課題研修・専門研修
 人事・労務 → 501 財務・総務・会計 → 502
 自治体経営 → 503 広報・広聴・情報公開 → 504
 まちづくり → 505 福祉・医療・生活・環境 → 506
 教育・人権・国際交流 → 507 情報政策 → 508
 防災・危機管理・地域安全 → 509 その他 → 599
 産業・労働・農林水産・観光 → 510
 コミュニケーション能力向上研修 → 600
 キャリア形成研修 → 700
 語学・OA・統計研修 → 800
 その他 → 999

●「研修課程名」「対象受講者」

回答例を参考に記入してください。

- 「19年度受講者数」
一回当たりの受講者数ではなく、当該課程における年間の合計受講者数を記入してください。
- 「一回あたり日数」
原則として一日単位でご記入ください。ただし、一日未満（例）午前のみ、午後（のみ）の研修は、日数を「0.5」とカウントしてください。
また、回によって日数が異なる場合は、平均日数を記入してください。
＜例＞「行政法基礎」の課程は、一回目が5日間、二回目が3日間
→ 「一日あたり日数」欄には「4」（＝（5＋3）／2）を記載。
- 「延べ受講者日数」
自動計算欄です。記入不要です。
- 「主な講師」
当該課程を主に担当しておられる講師の種別を以下から選んでください。
複数の講師が担当されている課程については、合計担当時間の最も多い順に2つの種別を選んでください。
① → 貴機関・団体職員 ② → 市区町村職員
③ → 都道府県職員 ④ → 国職員
⑤ → 大学教授等 ⑥ → 民間研修機関の講師
⑦ → 民間有職者等 ⑧ → その他（①～⑥に該当しない講師）
- 「県職員との合同研修の有無」
当該課程が都道府県職員との合同研修である場合は「有」を、合同研修でない場合は「無」を記載してください。
- 「受講希望状況」
受講希望者の数に対する実際の受講者の割合を以下の選択度から選んでください。
① → 100%（全員受け入れ） ② → 80%以上100%未満
③ → 60%以上80%未満 ④ → 60%未満
＜例＞「受講希望者が200人に対して受け入れた受講者が100人」の場合
受入受講者100人 / 受講希望者200人 = 50% → 「④」（60%未満）を選択
なお、受講希望状況は、大まかな割合に基づいて記入していただいてもかまいません。

Q12 市区町村職員向け研修の研修課程のうち、特色のある研修を実施している場合、その内容・特色をお答えください。（原則として平成19年度実績でお答えください。ただし、平成20年度から始められるものがありましたら、「研修課程名」欄にその旨追記のうえご記入ください。）

| 研修種別 | 研修課程名 | 内容・特色 |
|------|-------|-------|
| | | |
| | | |
| | | |

※Q12注※
・この設問の回答につきましては、機関・団体名とともに調査結果に掲載することがございます。あらかじめご了承ください。

・「研修種別」の欄には、研修課程の種別を表す以下番号を記載してください（種別番号の内容は、巻末の【別表】に記載しています。）

- ＜階層別研修＞ 新任職員研修 → 110 一般職員研修 → 120
監督者研修 → 130 管理者研修 → 140
トランプセミナー → 150
- ＜特別研修等＞ 指導者養成研修 → 200
法務能力向上研修 → 300
政策能力向上研修 → 400
特定課題研修・専門研修
人事・労務 → 501 財務・税務・会計 → 502
自治体経営 → 503 広報・広聴・情報公開 → 504
まちづくり → 505 福祉・医療・生活・環境 → 506
教育・人権・国際交流 → 507 情報政策 → 508
防災・危機管理・地域安全 → 509 その他 → 599
産業・労働・農林水産・観光 → 510
コミュニケーション能力向上研修 → 600
キャリア形成研修 → 700
語学・OA・統計研修 → 800
その他 → 999

・該当の研修が回答用ファイルに設定されている行数より多い場合は、行を増やしてご記入ください。

Q13 市区町村職員向け研修の課程数は、ここ5年間で増えていきますか？減っていますか？

- ① 増えている
- ② 変わらない
- ③ 減っている

※Q13注※

- ・ いずれか一つをお選びください。

Q14 市区町村職員向け研修課程をここ5年間で大きく改正されている場合、主な改正点をご記入ください。

※Q14注※

- ・ 回答の分量は問いませんが、回答用ファイルの該当欄から回答がはみ出す場合は、行の幅を拡大してご記入ください。(統計処理の関係上、行を増やしたり、別のセルに記入したりするのはご遠慮ください。)
- ・ 改行の必要な場合は、**Alt**キーを押しながら**Enter**キーを押していただくと改行できます。

Q15 市区町村職員向け研修のうち、今後力を入れたい分野・テーマをご記入ください。

※Q15注※

- ・ 実施予定の有無は問いません。貴機関・団体にて力を入れたいと考えておられる分野・テーマをご記入ください。
- ・ 回答の分量は問いませんが、回答用ファイルの該当欄から回答がはみ出す場合は、行の幅を拡大してご記入ください。(統計処理の関係上、行を増やしたり、別のセルに記入したりするのはご遠慮ください。)
- ・ 改行の必要な場合は、**Alt**キーを押しながら**Enter**キーを押していただくと改行できます。

Q16 貴機関・団体が実施されている市区町村職員向け研修の市区町村職員の受講者数について、過去5年間の推移をご記入ください。また、市区町村職員以外の者を対象に研修を実施されている場合、市区町村職員以外の受講者総数もあわせてご記入ください。

| 年度 | 市区町村職員 受講者数 (人) | 市区町村職員以外の 受講者数 (人) |
|--------|--------------------|-----------------------|
| 平成19年度 | | |
| 平成18年度 | | |
| 平成17年度 | | |
| 平成16年度 | | |
| 平成15年度 | | |

※Q16注※

- ・ 複数課程の受講者については、受講課程数分の人数をカウントしてください。
 <例>市職員であるA氏が、「上級職員研修」「法制執務研修」「スピーチ研修」の3課程を受講
 → 「市区町村職員受講者数」の欄に「3」を加える。
- ・ 広域連合、一部事務組合の職員は、市区町村職員に含めてください。

II-3 経費負担等

Q17 市区町村職員向け研修の実施にあたって、都道府県からの補助金等の財政支援を受けていますか？

① 受けている → 概ねの財政支援額 (平成19年度実績 [千円])

② 受けていない

※Q17注※

・ ①を選択された場合は、概ねの財政支援額 (平成19年度実績) を回答用ファイルの該当欄にご記入ください。

Q18 市区町村職員向け研修の実施にあたって、各市区町村から負担金等を徴収していますか？

① 徴収している

② 徴収していない

※Q18注※

・ 実際に研修を行う際に必要となる費用を各市区町村から徴収しておられる場合は、徴収名目にかかわらず、①をお選びください。

・ ただし、職員研修以外の事業を有しておられる機関・団体で、研修費用としてではなく貴機関・団体全体の運営経費として各市区町村から負担金等を徴収しておられる場合には、今回の設問の対象から除外します。

【Q19は、Q18で①と回答された機関・団体のみお答えください。(Q18で②と回答された機関・団体は回答不要です。】

Q19 各市区町村から負担金等を徴収している場合、どのような方法で徴収していますか？

① 受講実績にかかわらず市区町村から一括徴収

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 個々の受講生からその都度徴収

④ その他 [徴収方法:]

※Q19注※

・ いずれか一つをお選びいただいたうえで、④を選択された場合は、具体的な徴収方法を回答用ファイルの該当欄にご記入ください。

Q20 市区町村職員向け研修の実施にあたって、市区町村関係団体 (市長会、町村会、市町村振興協会) などから補助金・負担金等を受けていますか？

① 受けている → 概ねの補助金・負担金等の額 (平成19年度実績 [千円])

② 受けていない

※Q20注※

・ ①を選択された場合は、概ねの財政支援額 (平成19年度実績) を回答用ファイルの該当欄にご記入ください。

・ 複数団体から補助金・負担金等を受けておられる場合は、合計額をご記入ください。

Ⅱ-4 ニーズ把握と反映

Q 2 1 市区町村職員向け研修に対する各市区町村のニーズ把握はどのようにされていますか？
(複数回答可)

- ① アンケートなど、市区町村からの意見聴取
- ② 講師からの意見聴取
- ③ 受講生へのアンケート
- ④ その他 [内容]

※Q 2 1 注※

・ 回答用ファイルに①～④の欄がありますので、該当する選択肢に「○」をご記入ください。
 ・ ①～④に該当しない方法によりニーズ把握を行っておられる場合は、⑤（その他）に「○」をご記入いただいたうえで、具体的な内容を該当欄にご記入ください。

Q 2 2 研修事業の評価はどのように行われていますか。(複数回答可)

- ① 貴機関・団体内での自己評価
- ② 講師からの意見聴取
- ③ 受講者へのアンケート
- ④ 市区町村へのアンケート
- ⑤ その他 [内容]

※Q 2 2 注※

・ 回答用ファイルに①～⑤の欄がありますので、該当する選択肢に「○」をご記入ください。
 ・ ①～④に該当しない方法により評価を行っておられる場合は、⑤（その他）に「○」をご記入いただいたうえで、具体的な内容を該当欄にご記入ください。
 ・ ①については、自己評価の手法は問いません。
 ・ ④については、アンケート対象者の職階レベル、対象部署等は問いません。

Q 2 3 Q 2 2 の研修事業の評価結果をどのように活用されていますか？ (複数回答可)

- ① 研修計画の見直し
- ② 研修方法の改善
- ③ 講師の選定
- ④ その他 [内容]

※Q 2 3 注※

・ 回答用ファイルに①～④の欄がありますので、該当する選択肢に「○」をご記入ください。
 ・ ①～④に該当しない形で活用しておられる場合は、⑤（その他）に「○」をご記入いただいたうえで、具体的な内容を該当欄にご記入ください。

Ⅱ-5 課題・問題点

Q 2 4 市区町村職員向け研修の運営に関して、以下の問いにお答えください。

(1) 研修計画・研修方法・教材・講師等、研修に関する課題がありましたらご記入ください。

(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で課題となっていることがありましたら、ご記入ください。

※Q 2 4 注※

・ 回答の分量は問いませんが、回答用ファイルの該当欄から回答がはみ出す場合は、行の幅を拡大してご記入ください。(統計処理の関係上、行を増やしたり、別のセルに記入したりするのはご遠慮ください)
 ・ 改行の必要な場合は、**Alt**キーを押しながら **Enter**キーを押していただくことと改行できます。

II-6 今後の展開

Q 25 貴機関・団体における市区町村職員向け研修の現状について、貴機関・団体のお考えに最も近いものを以下の選択肢の中からお選びください。

- ① 過多である。
- ② 現状で十分である。
- ③ 不足している。

※Q 25 注※

・ いずれか一つをお選びください。

Q 26 貴機関・団体の市区町村職員向け研修に関する今後の展開について、貴機関・団体のご認識に最も近いものを以下の選択肢の中からお選びください。

- ① 拡充して実施 → 拡充する理由・内容 []
- ② 現状維持
- ③ 縮小して実施 → 縮小する理由・内容 []

※Q 26 注※

・ いずれか一つをお選びいただいたうえで、①③を選択された場合は、拡充（もしくは縮小）する理由・内容を回答用ファイルの該当欄にご記入ください。

II-7 市区町村職員研修に関する都道府県の役割

Q 27 市区町村職員向け研修に関して都道府県が担う役割について、貴機関・団体のお考えに最も近いものを以下の選択肢の中からお選びください。

- ① 都道府県は、より積極的な役割を担う必要がある。
- ② 都道府県は、現行と同程度の役割を担う必要がある。
- ③ 都道府県は、その役割を縮小させるべきである。
- ④ 都道府県が関与する必要はない。

※Q 27 注※

・ いずれか一つをお選びください。

【Q 28 は、Q 27 で①と回答された機関・団体のみご回答ください。(Q 27 で②～④と回答された機関・団体は回答不要です。)]

Q 28 都道府県からの支援として充実を望む事項を、以下の選択肢からお選びください。(複数回答可)

- ① 都道府県による市区町村職員向け研修の実施
- ② 運営スタッフ(職員)の派遣
- ③ 研修の企画、実施への支援
- ④ 講師の派遣・あつせん
- ⑤ 研修に関する情報の提供
- ⑥ 研修の重要性についての普及啓発
- ⑦ その他 [具体的な内容:]

※Q 28 注※

・ 回答用ファイルに①～⑦の欄がありますので、必要であると思われる場合は「○」をご記入ください。
 ・ ①～⑥に該当しない支援が必要とお考えの場合は、⑦(その他)に「○」をご記入ください。いただいたうえで、具体的な内容を該当欄にご記入ください。

III 市区町村が行う職員研修に対する支援について

Q 2 9 貴機関・団体では、市区町村の研修に対し、どのような支援を行っておられますか？支援しておられる場合は、支援内容を以下の選択肢から選んでください。（複数回答可）

- ① 市区町村への職員派遣
- ② 講師の派遣・あっせん
- ③ 教材、講師用マニュアルの配布・あっせん
- ④ 研修の企画、実施に関する助言
- ⑤ 研修体制についての助言
- ⑥ 研修の内容、技法、教材等に関する調査、研究、開発
- ⑦ 研修に関する情報の提供
- ⑧ 研修機材の貸し出し
- ⑨ 市区町村相互の情報交換の促進
- ⑩ 財政支援 → 概ねの年間支援額（19年度実績）[千円]
- ⑪ その他 [具体的な内容：]

※Q 2 9 注※

- ・ 回答用ファイルに①～⑩の欄がありますので、該当するものに「○」をご記入ください。
- ・ ⑩（財政支援）を選択された場合は、概ねの年間財政支援額（19年度実績）を回答用ファイルの該当欄にご記入ください。
- ・ ①～⑩に該当しない支援を行っておられる場合は、⑪（その他）に「○」をご記入いただいたうえで、具体的な内容を該当欄にご記入ください。

IV 中央研修機関等での研修について

Q 3 0 中央研修機関（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、貴機関・団体では支援を行っておられますか？（複数回答可）

- ① 助成制度がある → [制度の概要：]
- ② 積極的な派遣要請やあっせんを行っている
- ③ 情報提供を行っている
- ④ 特に支援はしていない
- ⑤ その他 → [具体的な内容：]

※Q 3 0 注※

- ・ 回答用ファイルには①から⑤の欄がありますので、行っておられる支援に「○」を付けてください。
- ・ ①の場合は助成制度の概要を、⑤の場合は具体的な内容を、それぞれ該当欄にご記入ください。

Q 3 1 市区町村職員向け研修について、中央研修機関（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、実施を希望される研修がございましたら、ご記入ください。

※Q 3 1 注※

- ・ 回答の分量は問いませんが、回答用ファイルの該当欄から回答がみ出す場合は、行の順を拡大してご記入ください。（統計処理の関係上、行を挿やしたり、別のセルに記入したりするのはご遠慮ください。）
- ・ 改行が必要な場合は、**Alt**キーを押しながら **Enter**キーを押していただくことと改行できます。

調査票<調査2 (研修機関)>

Q32 市区町村職員向け研修について、貴機関・団体の立場から、中央研修機関（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点などございましたら、以下からお選びいただくとともに、具体的な内容をお聞かせください。（複数回答可）

- ① 講師についての情報提供
- ② 研修の企画、実施に関する相談
- ③ 研修に関する情報の提供
- ④ 市区町村の研修体制についての指導・支援
- ⑤ その他

<⑤（その他）の場合、具体的な内容>

※Q32 注※

- ・ 回答用ファイルには①から⑤の欄がありますので、サポートが必要と思われる項目に「○」を付けてください。
- ・ ⑤（その他）の場合は具体的な内容を、回答用ファイルの該当欄にご記入ください。

Q33 その他、中央研修機関（自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミー）に対してご意見・ご要望がございましたら、ご記入ください。

※Q33 注※

- ・ 回答の分量は問いませんが、回答用ファイルの該当欄から回答がはみ出す場合は、行の幅を拡大してご記入ください。（統計処理の関係上、行を増やしたり、別のセルに記入したりするのはご遠慮ください。）
- ・ 改行が必要な場合は、**[Alt]**キーを押しながら **[Enter]**キーを押していただくで改行できます。

設問は以上です。ご協力ありがとうございました。

『市区町村職員研修の実態に関する調査』
アンケート調査票 (調査3：都道府県 [市区町村振興部門] 向け)

【ご回答に当たった際の留意事項】

<< I 回答方法について >>

- このアンケートは、原則として市区町村振興担当課にご回答ください。他部署が主担当となっている質問がありましたら、それぞれの担当課からの回答をとりまとめ、市区町村振興担当課にご回答ください。
- 調査対象は、知事部局とします。ただし、職種により取り扱いが異なる場合は、このうち一般行政職についてご回答ください。
- 特に断りのない限り、平成20年4月1日現在の状況について回答してください。
- 研修実施機関 (自治研修所・職員研修所・共同研修機関など)、市区町村関係団体 (市長会・町村会・市町村振興協会)、市区町村 [職員研修担当部門] には、別途調査票をお送りしております。(参考資料1・2参照)
- 各設問の下に回答要領 (点線囲みの部分) を記載しておりますので、設問とともに回答要領もよくお読みの上、ご回答ください。
- それぞれの質問項目について、質問文の指示に従い、回答用Excelファイルの該当する回答欄にご記入ください。(回答用Excelファイルの入手法は、別紙1「回答方法について」に記載しております。) 選択式の質問で「その他」を選択した場合など、補足記述が必要な場合もありますのでご注意ください。
- 自由記述の設問で、回答欄をはみ出す場合は、行・列の幅を広げて回答欄を拡張していただいてもかまいませんが、データ処理に影響が出ますので、Excelファイルの回答用シートに新たに~~行や列を追加することはご遠慮ください。~~
- 回答期限は平成20年8月20日(水)正午です。別紙1「回答方法について」記載の方法により、電子メールにて期日までに提出をお願いします。なお、ご提出いただく際、回答用Excelファイルのみご返送ください。設問用紙をご返送いただく必要はありません。
- 指針・基本計画や、貴都道府県で実施しておられる研修の概要がわかる資料、市区町村への助成制度の概要がわかる資料など、参考資料も合わせてご送与ください。(お送りいただく方法は、郵送、FAX、電子メールのいずれでも結構です。WEBに公開されている場合は該当のURLをご指定いただく形でもかまいません。)

<< II 調査で用いる用語について >>

1. 「職員研修」

(1) 用語の説明

この調査で「職員研修」という言葉を用いる際は、特に断りのない限り、職員の能力向上に資する研修的諸活動 (広義の「職員研修」) のうち職場外で行う集合研修 (自治体内研修・派遣研修等) に限ることとします。職場において通常の仕事の仕事を通じて上司や先輩から受ける指導 (OJT) や職場単位で行う勉強会は含みません。また、職場への他団体からの研修生受け入れ (例) 実務研修生の市町村からの職員受け入れ、民間企業との人事交流) も、今回の調査で「職員研修」には含みません。

(2) 「職員研修」の範囲について

以下に該当するものや以下の項目に類するものは、今回ご回答いただく「職員研修」からは除外してください。

- 特定の部署に配属された者を対象にした制度説明会 (例)生活保護担当向け制度説明会、給与担当者向け説明会)
- 技術職・技能職や専門分野に従事する職員 (例)看護、介護、保育、消防、公営企業) など、特定職種の職員のみを対象とした研修 (例)土木職を対象にした専門技術習得のための研修、介護職員を対象にした介護技術・知識習得のための研修)
- 庁内システム (例)文書管理システム、会計システムなど) の講習会
- 外部で行われる「短時間」(1~2時間程度) の「講演会」
- 広く住民を対象にした講演会・講習会など、行政職員の能力向上を主目的としていない研修

2. 「人材育成基本方針」

名称にかかわらず、人材育成の理念等について、中長期的な観点から定めたものをいい、単年度の職員研修実施計画などは含まれません。

3. 「共同研修機関」

この調査では、複数の市区町村職員が集合して職員研修を受ける機関を指します。なお、全国規模の研修機関は別途「中央研修機関」(以下4.参照)と定義しておりますので、共同研修機関の活動範囲は、一つの都道府県もしくは複数の都道府県を指すものとお考えください。

4. 「中央研修機関」

地方公務員を対象とした全国規模の研修機関をいい、今回の調査では、総務省自治大学校や(財)全国市町村振興協会が設立した研修機関 (市町村アカデミー、国際文化アカデミー) を指します。

【質問項目】

【回答は、回答用 Excel ファイルにご記入ください。】

I 市区町村職員研修に対する支援について

Q1 市区町村職員の研修に関する指針等についてお伺いします。

(1) 貴都道府県では、市区町村職員の研修に関する指針など、市区町村職員向け研修に対する貴都道府県の考え方やスタンスを示した文書を策定しておりますか？

- ① 策定している
- ② 策定していない
- (2) [(1)で①(策定している)と回答された都道府県のみお答えください]

市区町村職員の研修に関する指針などを策定された際、どのような策定プロセスを取られましたか？以下選択肢のうち、取られた策定プロセスをお選びください。(複数回答可)

- ① 市区町村職員の研修に関する指針などの内容を検討するための幹部会議の開催
- ② 市区町村を含めたワーキンググループでの検討
- ③ 市区町村に対するアンケートの実施
- ④ 地域住民を対象とした、アンケート調査またはパブリックコメントの実施
- ⑤ 庁議・部長会議等での策定結果の報告
- ⑥ その他、市区町村職員の研修に関する指針などの策定プロセスにおいて多くの意見を反映させるための工夫
→ 工夫の具体的な内容 []

※Q1注※

- ・策定しておられる場合は、当該文書をご厚与ください。(送付方法は郵送、FAX、電子メール添付のいずれでも結構です。)
- ・(2)は、(1)で①と回答された都道府県のみお答えください。(1)で②と回答された都道府県は、回答不要です。)
- ・(2)については、回答欄に①から⑥までの欄があり、貴都道府県で実施されたプロセスに該当する選択肢に「○」をご記入ください。
- ・⑥に「○」を記入された場合は、工夫の具体的な内容を回答用ファイルの該当欄にご記入ください。
- ・②、⑥については、ワーキンググループメンバーやアンケート対象者の職階レベルは問いません。

Q2 貴都道府県において、市区町村の職員研修の推進に関する業務を担当しておられる部署をご記入ください。

[部 (局) 課 (室)]

※Q2注※

- ・担当しておられる部署が複数ある場合は、主に担当しておられる部署を一つお答えください。
- ・部署名は、課室レベルでご記入ください。

Q3 貴都道府県では、市区町村職員向け研修に対して支援を行っておられますか？

- ① 支援している → Q4へ
- ② 支援はしていない → Q10へ (Q4～Q9は回答不要)

※Q3注※

- ・ここで言う「支援」には以下が含まれます。
 - 貴都道府県での市区町村職員向け研修の実施
 - 市区町村や共同研修機関が行う市区町村職員向け研修への財政支援
 - 市区町村共同研修機関への職員派遣
 - 講師の派遣・あつせん
 - 教材、講師用マニュアルの配布・あつせん
 - 研修の企画、実施に関する助言
 - 研修体制についての助言
 - 研修の内容、技法、教材等に関する調査、研究、開発
 - 研修に関する情報の提供
 - 研修施設や教材の貸し出し など

【Q4～Q9は、Q3で①と回答された都道府県のみお答えください。(Q3で②と回答された都道府県は、回答不要です。)]

Q4 貴都道府県で、市区町村職員向け研修を実施しておられますか？

- ① 実施している → 実施機関名 []
- ② 実施していないが、今後実施を検討している
→ 実施予定年度はいつですか？ [] 年度]
- ③ 実施しておらず、今後実施する予定もない

※ なお、②または③と回答された団体で、過去、市区町村職員向け研修を実施されていた場合は、廃止年度とその理由をご記入ください。

[廃止年度： 年度]

[廃止の理由：]

※Q4注※

- ・ 貴都道府県の都庁もしくは機関で企画し実施しておられる場合、もしくは貴都道府県から他機関・団体に委託し実施しておられる場合を指します。研修実施機関・団体への補助・助成は含みません。
- ・ 委託しておられる場合は、①を選択したうえで実施機関名の欄に委託先の名前と共に「(委託)」とご記入ください。

【Q5は、Q4で①と回答された都道府県のみお答えください。(Q4で②または③と回答された都道府県は、回答不要です。)]

Q5 市区町村職員向け研修は、どのような形態で実施されていますか？ (複数回答可)

- ① 貴都道府県の自主事業として実施
- ② 主に都道府県職員を対象としているが、市区町村職員も受け入れて実施
- ③ 市区町村と共同して実施
- ④ 市区町村からの委託事業として実施
- ⑤ 市区町村以外の団体からの委託事業として実施
- ⑥ その他 [具体的な形態：]

※Q5注※

- ・ 回答欄に①から⑥までの欄がありますので、貴都道府県で実施されている形態に該当する選択度に「○」をご記入ください。
- ・ ①～⑥に該当しない形態で実施されている場合は、⑥に「○」を付けていただき、具体的な形態を回答用ファイルの該当欄にご記入ください。

Q 8 貴都道府県における市区町村職員向け研修に対する支援の現状について、貴都道府県のお考えに最も近い選択肢を以下からお選びください。

- ① 現在の支援は、過大である
- ② 現在の支援は、適正な水準である
- ③ 現在の支援は、過小である

※Q 8 注※

・ いずれか一つをお選びください

Q 9 市区町村職員向け研修に対する支援の今後の方向性について、貴都道府県のお考えに最も近い選択肢を以下からお選びください。

- ① 支援を拡充する → 拡充の理由・内容 []
- ② 現状維持
- ③ 支援を縮小する → 縮小の理由・内容 []

※Q 9 注※

・ いずれか一つをお選びいただいた上で、①③の場合は、拡充（もしくは縮小）の理由と内容を回答用ファイルの該当欄にご記入ください。

【Q 1 0 は、Q 3 で②と回答された都道府県のみお答えください。(Q 3 で①と回答された都道府県は、回答不要です。】

Q 1 0 市区町村職員向け研修に対する支援の今後の方向性について、貴都道府県のお考えに最も近い選択肢を以下からお選びください。

- ① 今後は支援を実施していきたい → 理由・内容 []
- ② 支援の必要性は感じるが、支援を実施するのは困難 → 理由 []
- ③ 支援を実施していく考えはない → 理由 []

※Q 1 0 注※

・ いずれか一つをお選びいただいた上で、①の場合は、今後支援を実施される理由と考
えておられる支援内容を、②③の場合はその理由を、それぞれ回答用ファイルの該当欄
にご記入ください。

II 中央研修機関での研修について

Q11 中央研修機関（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、貴都道府県では支援を行っておられますか？（複数回答可）

- ① 助成制度がある → []
- ② 派遣要請やあっせんを行っている
- ③ 情報提供を行っている
- ④ その他 → []
- ⑤ 特に支援はしていない

※Q11 注※

- ・ 回答用ファイルには①から⑥の欄がありますので、行っておられる支援に「○」を付けてください。
- ・ ①の場合は助成制度の概要を、④の場合は具体的な支援内容を、それぞれ該当欄にご記入ください。

Q12 市区町村職員向け研修について、中央研修機関（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、実施を希望される研修がございましたら、ご記入ください。

※Q12 注※

- ・ 回答用ファイルの該当欄にご自由にご記入ください。
- ・ 欄が足りない場合は、回答用ファイルの行の幅を広げてご記入ください。
- ・ 改行の必要な場合は、該当箇所で[Alt]キーを押しながら[Enter]キーを押していただければ改行します。

Q13 市区町村職員向け研修について、中央研修機関（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点などございましたら、以下からお選びください。（複数回答可）

- ① 講師についての情報提供
- ② 研修の企画、実施に関する相談
- ③ 研修に関する情報の提供
- ④ 市区町村の研修体制についての指導・支援
- ⑤ その他

<⑤（その他）の場合、具体的な内容>

※Q13 注※

- ・ 回答用ファイルには①から⑥の欄がありますので、サポートが必要と思われる項目に「○」を付けてください。
- ・ ⑤（その他）の場合は、具体的な内容を回答用ファイルの該当欄にご記入ください。

Q14 その他、中央研修機関（自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミー）に対してご意見・ご要望がございましたら、ご記入ください。

※Q14 注※

- ・ 回答用ファイルの該当欄にご自由にご記入ください。
- ・ 欄が足りない場合は、回答用ファイルの行の幅を広げてご記入ください。
- ・ 改行の必要な場合は、該当箇所で[Alt]キーを押しながら[Enter]キーを押していただければ改行します。

設問は以上です。ご協力ありがとうございます。

市区町村コード

問 4 その他、市区町村職員の人材育成及び職員研修について、お考えやご意見・ご要望等ございましたらご記入ください。

Blank area for handwritten responses to Question 4.

最後に市区町村名とお名前のご記入をお願いします。

市区町村名 都・道・府・県 市・区・町・村 長

お名前

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

市区町村コード

市区町村職員の人材育成に関する市区町村長アンケート

総務省自治大学校

※ お手数おかけしますが、市区町村長ご自身がご回答くださいますよう、お願いいたします。

問 1 貴市区町村職員の人材育成の現状について、あなたのお考えに最も近いものを以下の選択肢の中から選びいただき、該当番号に○(マル)をつけてください。

- ① 人材の育成・確保は、十分にできている。
- ② 人材の育成・確保は、ある程度できている。
- ③ 人材の育成・確保は、やや不十分である。
- ④ 人材の育成・確保は、全く不十分である。
- ⑤ その他 ()

問 2 貴市区町村における職員研修(共同研修機関等への派遣研修を含む。)の今後の方向性について、あなたのお考えに最も近いものを以下の選択肢の中からお選びいただき、該当番号に○(マル)をつけてください。

- ① 充実・強化していく。
- ② 現状を維持していく。
- ③ 縮小していく。
- ④ その他 ()

問 3 市区町村職員の研修について、都道府県からの支援として充実を望む事項がありましたら、以下の選択肢の中からお選びいただき、該当番号に○(マル)をつけてください。(複数回答可)

- ① 都道府県と市区町村との連携・共同による市区町村職員向け研修の実施
- ② 共同研修機関等への運営スタッフ(職員)の派遣
- ③ 講師の派遣・あつせん
- ④ 職員研修の企画・実施等への技術的助言
- ⑤ 職員研修に関する情報提供・普及啓発
- ⑥ その他 [具体的な内容:]

(裏面に続きます)

市区町村職員の人材育成に関する知事アンケート

総務省自治高等学校
※ お手数おかけしますが、知事ご自身がご回答くださいますよう、お願いいたします。

問1 貴都道府県内における市区町村職員の人材育成の現状について、あなたのお考えに最も近いものを以下の選択肢の中からお選びいただき、該当番号に○（マル）をつけてください。

- ① 人材の育成・確保は、十分にできている。
- ② 人材の育成・確保は、ある程度できている。
- ③ 人材の育成・確保は、やや不十分である。
- ④ 人材の育成・確保は、全く不十分である。
- ⑤ その他 ()

問2 市区町村職員研修に対し都道府県が担うべき役割について、あなたのお考えに最も近いものを以下の選択肢の中からお選びいただき、該当番号に○（マル）をつけてください。

- ① 市区町村職員研修は、市区町村が自ら責任をもって実施するべきであり、都道府県として支援を行う必要はない。
- ② 市区町村職員研修は、市区町村が自ら責任をもって実施するべきであるが、市区町村の人材育成は都道府県にとっても重要な課題であることから、都道府県としても市区町村職員研修に対し支援を行う必要がある。
- ②を選択された場合は「問3」にお答え下さい
- ③ その他 ()

【問3は、問2で②と回答された場合に、お答えください】

問3 市区町村職員研修に対する都道府県の支援としてふさわしいとお考えの事項について、以下の選択肢の中からお選びいただき、該当番号に○（マル）をつけてください。（複数回答可）

- ① 都道府県と市区町村との連携・共同による職員研修の実施
- ② 職員研修の企画・実施等に対する人的支援（講師・職員の派遣など）
- ③ 職員研修の企画・実施等に対する財政的支援
- ④ 職員研修の企画・実施等に関する技術的助言
- ⑤ 職員研修に関する情報提供・普及啓発
- ⑥ その他 [具体的な内容:]

問4 その他、市区町村の人材育成及び職員研修について、お考えやご意見・ご要望等ございましたらご記入ください。
(裏面に続きます)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

最後に都道府県名とお名前のご記入をお願いいたします。

都道府県名 _____ 都・道・府・県 知事

お名前 _____

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

市区町村職員研修の実態に関する調査

平成 21 年 3 月 発行

編集・発行 総務省自治大学校 教授室

〒190-8581 東京都立川市緑町 10 番地の 1

TEL 042(540)4506(直通) FAX 042(540)4503
