## 第３　地方公務員研修の実態に関する調査結果の概要

### １　研修体制及び講師の状況（表１～表３）

職員研修所等の研修体制及び講師の状況についての調査結果は、表１、表２のとおりである。

なお、本調査における「職員研修所」（以下「研修所」という。）とは、職員の集合研修を実施する組織・機関として独立した名称、常設の施設及び常時勤務する職員（臨時職員や委託職員を含む。）のすべてを有するものとしている。

また、「専任職員」とは、研修業務に携わる職員のほか、総務課の職員など直接には研修業務に携わらない者も含む(ただし臨時職員などの組織の定数外の者は除く。)こととしている。

#### （１）研修所の設置状況（表１、表２）

研修所が設置されている団体は７４団体（50.0%）であり、１８年度（８１団体、58.7%）と比べて団体数、割合ともに減少している。

団体区分別の設置状況をみると、都道府県で３６団体（76.6%）、指定都市で１５団体（83.3%）、中核市で１３団体（31.7%）、特例市で９団体（22.0%）である。都道府県及び指定都市と比べて中核市及び特例市では割合が低く、これは１８年度と同様の傾向である。

#### （２）専任職員の配置状況（表１、表２）

研修所を設置している団体のうち、専任職員数が１０人以上である団体は１６団体（21.6%）であり、その内訳は、都道府県１３団体、指定都市３団体である。１８年度（３０団体、37.0%）と比べて団体数、割合ともに減少している。

研修所の専任職員数をみると、全団体計で５６１人であり、１８年度（７４２人）に比べて１８１人減少している。団体区分別にみると、都道府県が３４５人、指定都市が１２９人、中核市が５３人、特例市が２７人である。１８年度と比べてすべての団体区分で減少しており、特に都道府県の減少幅（１６３人減少）が大きい。

なお、専任職員のうち常勤職員についても同様の傾向となっている。

#### （３）研修所長の本庁相当職名及び研修所の所属部局（表１、表２）

研修所長の本庁相当職名についてみると、最も多いのは「部次長相当職」が２５団体（33.8%）、次いで「課長相当職」が２４団体（32.4%）となっている。

団体区分別にみると、最も多いのは、都道府県では「部次長相当職」が２０団体（55.6%）、指定都市では「部長相当職」が７団体（46.7%）、中核市及び特例市では「課長相当職」がそれぞれ７団体（53.8%）、７団体（77.8%）であり、団体区分により扱いが異なる傾向がうかがえる。

また、研修所の所属部局についてみると、６８団体（91.9%）において総務部局系統となっており、１８年度と同様の傾向となっている。

### （４）講師の状況（表２）

研修講師の状況についてみると、全体で１２，６５０人であり、１８年度（１３，１２８人）と比べて減少している。そのうち庁内講師数は７，０７７人（55.9%）、庁外講師数は５，５７３人（44.1%）であり、１８年度（６，６１５人（50.4%）、６，５１３（49.6%））と比べて庁内講師数とその割合は増加し、庁外講師数とその割合は減少している。厳しい財政状況等を背景にして、講師数を抑制しつつ、庁外講師から庁内講師へ構成をシフトさせつつある傾向がみられる。

また、庁外講師のうち大学関係者は８６５人（15.5%）であり、１８年度（1，０９５（16.8%））と比べて人数、割合ともに減少している。

### （５）研修所の研究機能の状況（表１）

研修所を設置している団体のうち、研究機能がある団体は８団体（10.8%）であり、１８年度と同数となっている。団体区分別にみると、都道府県が４団体（11.1%）、指定都市が２団体（13.3%）、中核市が１団体（7.7%）となっている。

研究の内容は、「人材育成に係る事業の企画・立案」のほか、「地域の政策課題」を研究するものが多く、「自治体の政策課題に沿った研究テーマを設定し、大学教授等の指導により調査研究活動を実施」などの回答があった。

## 表１　研修体制の状況

（上段：団体数　下段：割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 | １８年度調査 | うち都道府県 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 研修所の有無 | | | | | | | | |
| 調査対象団体数 | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 | 138 | 47 |
| 設置団体数（A） | 36 | 15 | 13 | 9 | 1 | 74 | 81 | 43 |
| | 76.6% | 83.3% | 31.7% | 22.0% | 100.0% | 50.0% | 58.7% | 91.5% |
| うち常勤職員10人以上の団体数（B） | 13 | 3 | 0 | 0 | 0 | 16 | 30 | 26 |
| （B）／（A） | 36.1% | 20.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 21.6% | 37.0% | 60.5% |
| 研修所長の本庁職名 | | | | | | | | |
| 調査対象機関数 | 36 | 15 | 13 | 9 | 1 | 74 | 81 | 43 |
| | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 部長 | 11 | 7 | 0 | 0 | 1 | 19 | 25 | 14 |
| | 30.6% | 46.7% | 0.0% | 0.0% | 100.0% | 25.7% | 30.9% | 32.6% |
| 部次長 | 20 | 2 | 2 | 1 | 0 | 25 | 23 | 19 |
| | 55.6% | 13.3% | 15.4% | 11.1% | 0.0% | 33.8% | 28.4% | 44.2% |
| 課長 | 4 | 6 | 7 | 7 | 0 | 24 | 24 | 7 |
| | 11.1% | 40.0% | 53.8% | 77.8% | 0.0% | 32.4% | 29.6% | 16.3% |
| その他 | 1 | 0 | 4 | 1 | 0 | 6 | 9 | 3 |
| | 2.8% | 0.0% | 30.8% | 11.1% | 0.0% | 8.1% | 11.1% | 7.0% |
| 研修所の所属部局 | | | | | | | | |
| 調査対象機関数 | 36 | 15 | 13 | 9 | 1 | 74 | 81 | 43 |
| | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 総務部局系統 | 33 | 14 | 12 | 9 | 0 | 68 | 71 | 36 |
| | 91.7% | 93.3% | 92.3% | 100.0% | 0.0% | 91.9% | 87.7% | 83.7% |
| 企画部局系統 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 4 | 2 |
| | 2.8% | 0.0% | 7.7% | 0.0% | 0.0% | 2.7% | 4.9% | 4.7% |
| その他 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 4 | 6 | 5 |
| | 5.6% | 6.7% | 0.0% | 0.0% | 100.0% | 5.4% | 7.4% | 11.6% |
| 研修所の研究機能の有無 | | | | | | | | |
| 調査対象機関数 | 36 | 15 | 13 | 9 | 1 | 74 | 81 | 43 |
| | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 研究機能ありの団体 | 4 | 2 | 1 | 0 | 1 | 8 | 8 | 5 |
| | 11.1% | 13.3% | 7.7% | 0.0% | 100.0% | 10.8% | 9.9% | 11.6% |

注　東北６県は共同で、市町村職員も対象に含めた広域の研修機関として、(財)東北自治研修所を設置している。

# 表２　研修体制及び講師の状況（団体別）

## ○　都道府県

（単位：人）

| 団体名 | 研修機関の名称（研修機関を置かない団体にあっては研修事業の所管課） | 専任職員数 | | 長の本庁相当職名 | 組織上の所属部局 | 講師の状況 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | うち常勤職員数 | | | 庁内講師数 | うち専任職員数 | 庁外講師数 | うち大学関係者数 | 講師計 |
| 北海道 | 総務部人事局人事課研修グループ | (7) | (5) | (課長級) | (総務部局) | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| 青森県 | 総務部人事課 | (4) | (4) | (課長級) | (総務部局) | 32 | 0 | 33 | 11 | 65 |
| 岩手県 | 総務部人事課 | (4) | (4) | (課長級) | (総務部局) | 17 | 0 | 21 | 2 | 38 |
| 宮城県 | 宮城県公務研修所 | 10 | 9 | 部長級 | 総務部局 | 48 | 2 | 41 | 7 | 89 |
| 秋田県 | 秋田県自治研修所 | 9 | 9 | 部次長級 | 総務部局 | 24 | 0 | 63 | 11 | 87 |
| 山形県 | 山形県職員育成センター | 14 | 14 | 部次長級 | 総務部局 | 34 | 0 | 57 | 4 | 91 |
| 福島県 | (財)ふくしま自治研修センター | 25 | 18 | － | 財団法人 | 14 | 2 | 172 | 72 | 186 |
| 茨城県 | 茨城県自治研修所 | 17 | 14 | 部次長級 | 総務部局 | 45 | 0 | 90 | 20 | 135 |
| 栃木県 | 栃木県研修館 | 4 | 4 | 部次長級 | 総務部局 | 27 | 0 | 92 | 0 | 119 |
| 群馬県 | 自治研修センター | 9 | 7 | 課長級 | 総務部局 | 35 | 0 | 39 | 6 | 74 |
| 埼玉県 | 彩の国さいたま人づくり広域連合 | 21 | 20 | 部次長級 | 総務部局 | 124 | 3 | 97 | 25 | 221 |
| 千葉県 | 千葉県職員能力開発センター | 14 | 14 | 部次長級 | 総務部局 | 105 | 0 | 52 | 3 | 157 |
| 東京都 | 総務局人事部人事課 | (6) | (6) | (部長級) | (総務部局) | 14 | 14 | 245 | 29 | 259 |
| 神奈川県 | 神奈川県自治総合研究センター | 17 | 14 | 部長級 | 総務部局 | 69 | 0 | 40 | 16 | 109 |
| 新潟県 | 新潟県自治研修所 | 13 | 13 | 部次長級 | 総務部局 | 45 | 0 | 38 | 3 | 83 |
| 山梨県 | 山梨県職員研修所 | 7 | 1 | 部長級 | 総務部局 | 0 | 0 | 30 | 3 | 30 |
| 長野県 | 長野県自治研修所 | 6 | 6 | 課長級 | 総務部局 | 67 | 0 | 21 | 0 | 88 |
| 富山県 | 富山県職員研修所 | 11 | 11 | 部次長級 | 総務部局 | 42 | 8 | 66 | 3 | 108 |
| 石川県 | 石川県自治研修センター | 7 | 7 | 部次長級 | 総務部局 | 57 | 3 | 54 | 13 | 111 |
| 福井県 | 福井県自治研修所 | 7 | 3 | 部次長級 | 総務部局 | 55 | 0 | 56 | 17 | 111 |
| 岐阜県 | 岐阜県職員研修所 | 7 | 7 | 部次長級 | 総務部局 | 74 | 0 | 16 | 3 | 90 |
| 静岡県 | 総務部職員局人事室（（財）静岡総合研究機構） | (8) | (8) | (課長級) | (総務部局) | 67 | 0 | 36 | 7 | 103 |
| 愛知県 | 愛知県自治研修所 | 12 | 12 | 部長級 | 総務部局 | 72 | 0 | 68 | 18 | 140 |
| 三重県 | 三重県職員研修センター | 8 | 8 | 部次長級 | 総務部局 | 69 | 0 | 49 | 1 | 118 |
| 滋賀県 | 滋賀県政策研修センター | 7 | 7 | 部長級 | 総務部局 | 49 | 0 | 42 | 14 | 91 |
| 京都府 | 京都府職員研修・研究支援センター | 7 | 7 | 部次長級 | 知事直轄 | 43 | 0 | 45 | 19 | 88 |
| 大阪府 | 大阪府職員研修センター | (4) | (4) | 課長級 | 総務部局 | 56 | 0 | 44 | 3 | 100 |
| 兵庫県 | 兵庫県自治研修所 | 14 | 14 | 部長級 | 総務部局 | 106 | 0 | 160 | 58 | 266 |
| 奈良県 | 奈良県自治研修所 | 6 | 6 | 課長級 | 総務部局 | 64 | 0 | 68 | 15 | 132 |
| 和歌山県 | 総務部総務管理局人事課 | (4) | (4) | (課長級) | (総務部局) | 70 | 0 | 42 | 4 | 112 |
| 鳥取県 | 総務部行財政改革局自治研修所 | 11 | 10 | 部次長級 | 総務部局 | 53 | 0 | 50 | 0 | 103 |
| 島根県 | 島根県自治研修所 | 9 | 9 | 部長級 | 総務部局 | 42 | 9 | 134 | 23 | 176 |
| 岡山県 | 岡山県自治研修所 | 1 | 1 | 部次長級 | 総務部局 | 33 | 0 | 45 | 5 | 78 |
| 広島県 | 広島県自治総合研修センター | 15 | 12 | 部長級 | 総務部局 | 4 | 0 | 87 | 17 | 91 |
| 山口県 | (財)山口県ひとづくり財団 | 9 | 9 | 部次長級 | 総務部局 | 59 | 0 | 94 | 25 | 153 |
| 徳島県 | 徳島県自治研修センター | 6 | 6 | 部長級 | 総務部局 | 65 | 3 | 92 | 23 | 157 |
| 香川県 | 総務部人事・行革課 | (4) | (4) | (課長級) | (総務部局) | 46 | 0 | 67 | 7 | 113 |
| 愛媛県 | 愛媛県研修所 | 9 | 9 | 部長級 | 総務部局 | 54 | 0 | 63 | 11 | 117 |
| 高知県 | 総務部人事課 | (2) | (2) | (課長級) | (総務部局) | 30 | 0 | 38 | 3 | 68 |
| 福岡県 | 福岡県職員研修所 | 6 | 6 | 部長級 | 総務部局 | 36 | 0 | 67 | 8 | 103 |
| 佐賀県 | 佐賀県自治修習所 | 7 | 6 | 部次長級 | 企画部局 | 40 | 0 | 54 | 8 | 94 |
| 長崎県 | 総務部新行政推進室 | (3) | (3) | (課長級) | (総務部局) | 45 | 0 | 24 | 0 | 69 |
| 熊本県 | 総務部人事課人材研修センター | (7) | (7) | (課長級) | (総務部局) | 26 | 0 | 35 | 4 | 61 |
| 大分県 | 大分県職員研修所 | 6 | 6 | 部次長級 | 総務部局 | 34 | 0 | 48 | 9 | 82 |
| 宮崎県 | 宮崎県自治学院 | 7 | 7 | 部次長級 | 総務部局 | 32 | 0 | 24 | 6 | 56 |
| 鹿児島県 | 総務部人事課行政管理室 | (1) | (1) | (課長級) | (総務部局) | 70 | 0 | 36 | 7 | 106 |
| 沖縄県 | 沖縄県自治研修所 | 7 | 7 | 部次長級 | 総務部局 | 48 | 2 | 71 | 3 | 119 |
| 小　計 | | 345 | 313 | | | 2,243 | 48 | 2,906 | 546 | 5,149 |

## ○　指定都市

（単位：人）

| 団体名 | 研修機関の名称（研修機関を置かない団体にあっては研修事業の所管課） | 専任職員数 | うち常勤職員数 | 長の本庁相当職名 | 組織上の所属部局 | 講師の状況 庁内講師数 | うち専任職員数 | 庁外講師数 | うち大学関係者数 | 講師計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 札幌市 | 札幌市総務局職員部自治研修センター | 8 | 8 | 部長級 | 総務部局 | 46 | 0 | 64 | 5 | 110 |
| 仙台市 | 仙台市総務局職員研修所 | 8 | 8 | 部長級 | 総務部局 | 42 | 0 | 38 | 5 | 80 |
| さいたま市 | さいたま市職員研修センター（総務局人事部人材育成課） | 8 | 8 | 課長級 | 総務部局 | 40 | 0 | 45 | 7 | 85 |
| 千葉市 | 千葉市職員研修所 | 6 | 6 | 課長級 | 総務部局 | 62 | 0 | 52 | 6 | 114 |
| 横浜市 | 横浜市研修センター | 23 | 22 | 課長級 | 総務部局 | 88 | 0 | 0 | 0 | 88 |
| 川崎市 | 川崎市総務局職員研修所 | 9 | 8 | 部長級 | 総務部局 | 137 | 0 | 45 | 10 | 182 |
| 新潟市 | 新潟市職員研修所 | 3 | 3 | 部長級 | 総務部局 | 40 | 0 | 69 | 17 | 109 |
| 静岡市 | 総務局総務部人事課人材育成室 | (5) | (5) | (その他) | (総務部局) | 41 | 0 | 32 | 2 | 73 |
| 浜松市 | 総務部人事課人材開発グループ | (3) | (3) | (課長級) | (総務部局) | 23 | 0 | 27 | 0 | 50 |
| 名古屋市 | 総務局職員部人材開発室 | (7) | (7) | (課長級) | (総務部局) | 256 | 0 | 53 | 6 | 309 |
| 京都市 | 行財政局人材活性化推進室職員研修センター | 8 | 8 | 部長級 | 総務部局 | — | — | — | — | — |
| 大阪市 | 大阪市職員人材開発センター | 19 | 19 | 部次長級 | 総務部局 | 51 | 0 | 149 | 54 | 200 |
| 堺市 | 職員能力開発センター（人材開発課） | (4) | (4) | 部長級 | 総務部局 | 40 | 0 | 49 | 2 | 89 |
| 神戸市 | 職員人材開発センター | 6 | 6 | 課長級 | 総務部局 | 98 | 0 | 62 | 11 | 160 |
| 岡山市 | 総務局職員研修所 | 4 | 4 | 課長級 | 総務部局 | 39 | 0 | 28 | 0 | 67 |
| 広島市 | 広島市研修センター | 9 | 7 | 部次長級 | 総務部局 | 122 | 0 | 50 | 6 | 172 |
| 北九州市 | 総務市民局人事部人材育成・女性活躍推進課 | 3 | 3 | 課長級 | 総務部局 | 42 | 0 | 45 | 11 | 87 |
| 福岡市 | 総務企画局職員研修センター | 15 | 13 | 部長級 | その他 | 123 | 0 | 88 | 5 | 211 |
| 小　計 | | 129 | 123 | | | 1,290 | 0 | 896 | 147 | 2,186 |

## ○　中核市

（単位：人）

| 団体名 | 研修機関の名称（研修機関を置かない団体にあっては研修事業の所管課） | 専任職員数 | うち常勤職員数 | 長の本庁相当職名 | 組織上の所属部局 | 講師の状況 庁内講師数 | うち専任職員数 | 庁外講師数 | うち大学関係者数 | 講師計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 函館市 | 総務部人事課 | (2) | (2) | (課長級) | (総務部局) | 30 | 0 | 18 | 0 | 48 |
| 旭川市 | 総務部人事課 | (3) | (3) | (部次長級) | (総務部局) | 35 | 0 | 6 | 2 | 41 |
| 青森市 | 総務部人事課 | (4) | (4) | (課長級) | (総務部局) | 24 | 0 | 6 | 0 | 30 |
| 盛岡市 | 総務部職員課能力開発室 | (2) | (2) | (課長級) | (総務部局) | 26 | 0 | 19 | 0 | 45 |
| 秋田市 | 人事課自治研修センター | 5 | 3 | 課長級 | 総務部局 | 89 | 0 | 30 | 3 | 119 |
| 郡山市 | 総務部職員課 | (3) | (3) | (課長級) | (総務部局) | 31 | 0 | 0 | 0 | 31 |
| いわき市 | 総務部職員課職員研修室 | (3) | (3) | (課長級) | (総務部局) | 43 | 0 | 23 | 0 | 66 |
| 宇都宮市 | 行政経営部人事課 | (39) | (39) | (課長級) | (総務部局) | 88 | 0 | 21 | 3 | 109 |
| 前橋市 | 総務部職員課 | (3) | (3) | (課長級) | (総務部局) | 32 | 0 | 18 | 2 | 50 |
| 川越市 | 総務部職員課人材育成担当 | (2) | (2) | (課長級) | (総務部局) | 33 | 0 | 26 | 3 | 59 |
| 船橋市 | 総務部職員課人材育成室 | 7 | 5 | 課長級 | 総務部局 | 43 | 0 | 20 | 0 | 63 |
| 柏市 | 総務部人事課 | (10) | (10) | (課長級) | (総務部局) | 25 | 0 | 22 | 1 | 47 |
| 横須賀市 | 総務部人事課研修担当 | (3) | (3) | (課長級) | (総務部局) | 57 | 0 | 36 | 1 | 93 |
| 相模原市 | 職員研修室 | 4 | 4 | 課長級 | 総務部局 | 67 | 0 | 45 | 1 | 112 |
| 富山市 | 富山市職員研修所 | 7 | 7 | 部次長級 | 企画部局 | 36 | 0 | 28 | 2 | 64 |
| 金沢市 | 金沢市職員研修所 | 1 | 1 | その他 | 総務部局 | 43 | 0 | 26 | 5 | 69 |
| 長野市 | 職員研修所 | 3 | 3 | 課長級 | 総務部局 | 51 | 0 | 28 | 0 | 79 |
| 岐阜市 | 職員育成課 | 3 | 3 | 課長級 | 総務部局 | 38 | 0 | 13 | 0 | 51 |
| 豊橋市 | 総務部人事課 | (3) | (2) | (課長級) | (総務部局) | 40 | 0 | 25 | 0 | 65 |
| 豊田市 | 総務部人事課 | (3) | (3) | (課長級) | (総務部局) | 42 | 0 | 32 | 0 | 74 |
| 岡崎市 | 総務部職員研修センター | (3) | (2) | (課長級) | (総務部局) | 33 | 0 | 28 | 2 | 61 |
| 大津市 | 総務部職員課職員育成グループ | (5) | (5) | (部次長級) | (総務部局) | 102 | 0 | 20 | 3 | 122 |
| 高槻市 | 職員研修所 | 4 | 4 | 課長級 | 総務部局 | 24 | 0 | 19 | 3 | 43 |
| 東大阪市 | 行政管理部人材育成室 | (3) | (3) | (部次長級) | (総務部局) | 42 | 0 | 26 | 2 | 68 |
| 姫路市 | 研修厚生センター | 3 | 3 | 課長級 | 総務部局 | 35 | 0 | 15 | 0 | 50 |
| 尼崎市 | 総務局人事管理室人事担当人材育成担当 | (5) | (3) | (課長級) | (総務部局) | 27 | 0 | 16 | 0 | 43 |
| 西宮市 | 総務局人事部研修厚生課 | (5) | (5) | (課長級) | (総務部局) | 10 | 0 | 22 | 2 | 32 |
| 奈良市 | 市長公室人事課 | (21) | (19) | (課長級) | (その他) | 14 | 0 | 15 | 1 | 29 |
| 和歌山市 | 総務局総務部人事課職員研修所 | 5 | 5 | その他 | 総務部局 | 44 | 1 | 30 | 2 | 74 |
| 倉敷市 | 総務部人事課職員研修所 | 3 | 3 | その他 | 総務部局 | 50 | 50 | 15 | 2 | 65 |
| 福山市 | 企画総務局総務部人事研修課 | (5) | (5) | (課長級) | (総務部局) | 30 | 0 | 11 | 0 | 41 |
| 下関市 | 総務部職員課 | (2) | (2) | (課長級) | (総務部局) | 24 | 0 | 0 | 0 | 24 |
| 高松市 | 総務部人事課（人材育成係） | (2) | (2) | (課長級) | (総務部局) | 50 | 0 | 20 | 0 | 70 |
| 松山市 | 総務部人事課 | (17) | (17) | (課長級) | (総務部局) | 42 | 0 | 20 | 1 | 62 |
| 高知市 | 総務部人事政策室 | 3 | 3 | 部次長級 | 総務部局 | 38 | 0 | 3 | 0 | 41 |
| 久留米市 | 総務部能力開発室 | (3) | (3) | (課長級) | (総務部局) | 82 | 0 | 36 | 1 | 118 |
| 長崎市 | 総務部職員力推進室 | (5) | (0) | (部次長級) | (総務部局) | 65 | 0 | 28 | 1 | 93 |
| 熊本市 | 熊本市人事課人材育成センター | 5 | 5 | その他 | 総務部局 | 41 | 0 | 0 | 0 | 41 |
| 大分市 | 総務部職員厚生課 | (12) | (12) | (課長級) | (総務部局) | 169 | 0 | 16 | 0 | 185 |
| 宮崎市 | 総務部人事課 | (5) | (5) | (部次長級) | (総務部局) | 30 | 0 | 0 | 0 | 30 |
| 鹿児島市 | 総務部人事課 | (10) | (10) | (部次長級) | (総務部局) | 42 | 0 | 13 | 0 | 55 |
| 小　計 | | 53 | 49 | | | 1,867 | 51 | 795 | 43 | 2,662 |

## ○　特例市

（単位：人）

| 団体名 | 研修機関の名称（研修機関を置かない団体にあっては研修事業の所管課） | 専任職員数 | | 長の本庁相当職名 | 組織上の所属部局 | 講師の状況 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | うち常勤職員数 | | | 庁内講師数 | うち専任職員 | 庁外講師数 | うち大学関係 | 講師計 |
| 八戸市 | 総務部人事課 | (2) | (2) | (部次長級) | (総務部局) | 45 | 0 | 8 | 0 | 53 |
| 山形市 | 総務部職員課 | (1) | (1) | (課長級) | (総務部局) | 40 | 0 | 21 | 3 | 61 |
| 水戸市 | 総務部人事課職員研修推進係 | 2 | 2 | 課長級 | 総務部局 | 32 | 0 | 24 | 5 | 56 |
| つくば市 | 総務部職員研修所 | 3 | 3 | 部次長級 | 総務部局 | 26 | 0 | 21 | 0 | 47 |
| 高崎市 | 総務部職員課研修担当 | (2) | (2) | (課長級) | (総務部局) | 27 | 0 | 22 | 6 | 49 |
| 伊勢崎市 | 総務部事務管理課 | (2) | (2) | (課長級) | (総務部局) | 11 | 0 | 12 | 2 | 23 |
| 太田市 | 企画部人事課研修係 | (2) | (2) | (課長級) | (企画部局) | 73 | 0 | 16 | 0 | 89 |
| 熊谷市 | 総務部職員課 | (13) | (13) | (課長級) | (総務部局) | 50 | 0 | 8 | 1 | 58 |
| 川口市 | 総務部職員課 | (3) | (3) | (部次長級) | (総務部局) | 73 | 0 | 35 | 4 | 108 |
| 所沢市 | 総合政策部職員課 | (2) | (2) | (課長級) | (その他) | 4 | 0 | 14 | 2 | 18 |
| 越谷市 | 総務部人事研修課 | (22) | (21) | (課長級) | (総務部局) | 17 | 0 | 24 | 1 | 41 |
| 草加市 | 総務部職員課 | (3) | (3) | (課長級) | (総務部局) | 30 | 0 | 10 | 1 | 40 |
| 春日部市 | 総務部人事課 | (2) | (2) | (部長級) | (総務部局) | 91 | 0 | 32 | 3 | 123 |
| 平塚市 | 総務部職員課 | (2) | (2) | (課長級) | (総務部局) | 26 | 0 | 33 | 3 | 59 |
| 小田原市 | 企画部職員課人事研修担当 | (2) | (2) | (その他) | (企画部局) | 41 | 0 | 16 | 2 | 57 |
| 茅ヶ崎市 | 総務部職員課 | (15) | (15) | (部長級) | (総務部局) | 30 | 0 | 30 | 6 | 60 |
| 厚木市 | 総務部職員課 | (15) | (15) | (課長級) | (総務部局) | 30 | 1 | 24 | 2 | 54 |
| 大和市 | 総務部人財課 | (2) | (2) | (課長級) | (総務部局) | 76 | 0 | 21 | 5 | 97 |
| 長岡市 | 総務部人事課職員研修室 | (4) | (4) | (その他) | (総務部局) | 118 | 0 | 19 | 0 | 137 |
| 上越市 | 総務部人事課 | (1) | (1) | (課長級) | (総務部局) | 25 | 0 | 0 | 0 | 25 |
| 福井市 | 総務部職員課 | (21) | (2) | (その他) | (総務部局) | 31 | 10 | 17 | 5 | 48 |
| 甲府市 | 甲府市自治研修センター | 2 | 2 | 課長級 | 総務部局 | 28 | 0 | 22 | 2 | 50 |
| 松本市 | 総務部職員課 | 2 | 2 | 課長級 | 総務部局 | 60 | 0 | 34 | 3 | 94 |
| 沼津市 | 企画部人事課 | (2) | (2) | (その他) | (企画部局) | 10 | 0 | 27 | 3 | 37 |
| 富士市 | 総務部人事課研修担当 | (3) | (3) | (課長級) | (総務部局) | 66 | 2 | 32 | 2 | 98 |
| 一宮市 | 企画部人事課研修・福利厚生グループ | (5) | (5) | (課長級) | (企画部局) | 35 | 0 | 15 | 4 | 50 |
| 春日井市 | 総務部人事課 | (2) | (2) | (課長級) | (総務部局) | 22 | 0 | 33 | 1 | 55 |
| 四日市市 | 総務部職員研修所 | 4 | 3 | 課長級 | 総務部局 | 74 | 0 | 37 | 7 | 111 |
| 岸和田市 | 人事課人事能力開発担当 | (1) | (1) | (課長級) | (その他) | 46 | 0 | 21 | 1 | 67 |
| 豊中市 | 総務部人材育成室職員研修所 | 4 | 4 | 課長級 | 総務部局 | 63 | 0 | 52 | 0 | 115 |
| 吹田市 | 総務部人事室職員研修所 | 3 | 3 | 課長級 | 総務部局 | 53 | 0 | 34 | 4 | 87 |
| 枚方市 | 総務部人材育成課 | (5) | (5) | (課長級) | (総務部局) | 42 | 0 | 34 | 7 | 76 |
| 茨木市 | 総務部人事課 | (3) | (3) | (課長級) | (総務部局) | 32 | 0 | 37 | 5 | 69 |
| 八尾市 | 総務部人事課人材育成室 | 5 | 5 | その他 | 総務部局 | 59 | 0 | 70 | 9 | 129 |
| 寝屋川市 | 総務部人事室 | (3) | (3) | (部次長級) | (総務部局) | 10 | 0 | 18 | 3 | 28 |
| 明石市 | 総務部職員室人材開発課 | (3) | (3) | (課長級) | (総務部局) | 46 | 0 | 25 | 3 | 71 |
| 加古川市 | 総務部総務局人材育成課 | (6) | (6) | (課長級) | (総務部局) | 62 | 0 | 19 | 3 | 81 |
| 宝塚市 | 宝塚市職員研修所 | 2 | 1 | 課長級 | 総務部局 | 18 | 0 | 0 | 0 | 18 |
| 鳥取市 | 総務部職員課 | (14) | (14) | (部次長級) | (総務部局) | — | — | — | — | — |
| 呉市 | 総務企画部人事課 | (1) | (0) | (課長級) | (総務部局) | 50 | 0 | 10 | 0 | 60 |
| 佐世保市 | 総務部職員課 | (2) | (2) | (課長級) | (総務部局) | 5 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| 小　計 | | 27 | 25 | | | 1,677 | 13 | 927 | 108 | 2,604 |

## ○　その他

（単位：人）

| 団体名 | 研修機関の名称（研修機関を置かない団体にあっては研修事業の所管課） | 専任職員数 | | 長の本庁相当職名 | 組織上の所属部局 | 講師の状況 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | うち常勤職員数 | | | 庁内講師数 | うち専任職員 | 庁外講師数 | うち大学関係 | 講師計 |
| (財)東北自治研修所 | (財)東北自治研修所 | 7 | 6 | 部長級 | その他 | 0 | 0 | 49 | 21 | 49 |
| 小　計 | | 7 | 6 | | | 0 | 0 | 49 | 21 | 49 |

## 合　計

（単位：人）

| 団体名 | | 専任職員数 | | 長の本庁相当職名 | 組織上の所属部局 | 講師の状況 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | うち常勤職員数 | | | 庁内講師数 | うち専任職員 | 庁外講師数 | うち大学関係 | 講師計 |
| 合　計 | | 561 | 516 | | | 7,077 | 112 | 5,573 | 865 | 12,650 |

注１　「専任職員数」及び「うち常勤職員数」欄の括弧内書の数値は、小計及び合計に含まない。
注２　講師数について、京都市及び鳥取市は不明との回答であった。

（６）都道府県における市町村職員研修の実施体制（表３）

市町村職員研修の専任職員数は２０人で、すべて常勤職員となっており、１８年度（３０人、うち常勤職員２７人）と比べて減少している。

研修講師の状況についてみると、全体で７８４人であり、１８年度（９７７人）と比べて減少している。そのうち、庁内講師数は２９４人（37.5%）、庁外講師数は４９０人（62.5%）であり、１８年度（３０３人（31.0%）、６７４人（69.0%））と比べて庁内講師数は減少したもののその割合は増加し、庁外講師数とその割合は減少している。

また、庁外講師のうち大学関係者は９４人（19.2%）であり、１８年度（１５０人（22.3%））と比べて人数、割合ともに減少している。

## 表３　都道府県における市町村職員研修の実施体制

（単位：人）

| 団体名 | 研修機関の名称（研修機関を置かない団体にあっては研修事業の所管課） | 専任職員数 | | 講師の状況 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | うち常勤職員数 | 庁内講師数 | うち専任職員数 | 庁外講師数 | うち大学関係者数 | 講師計 |
| 北海道 | 総務部人事局人事課研修グループ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 青森県 | 総務部人事課 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 2 | 6 |
| 岩手県 | 総務部人事課 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 宮城県 | 宮城県公務研修所 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 秋田県 | 秋田県自治研修所 | 0 | 0 | 4 | 0 | 6 | 0 | 10 |
| 山形県 | 山形県職員育成センター | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 福島県 | (財)ふくしま自治研修センター | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 茨城県 | 茨城県自治研修所 | 4 | 4 | 4 | 0 | 42 | 5 | 46 |
| 栃木県 | 栃木県研修館 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 群馬県 | 自治研修センター | 0 | 0 | 8 | 0 | 6 | 1 | 14 |
| 埼玉県 | 彩の国さいたま人づくり広域連合 | 8 | 8 | 64 | 1 | 42 | 12 | 106 |
| 千葉県 | 千葉県職員能力開発センター | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 東京都 | 総務局人事部人事課 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 神奈川県 | 神奈川県自治総合研究センター | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 新潟県 | 新潟県自治研修所 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 1 | 10 |
| 富山県 | 山梨県職員研修所 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 石川県 | 長野県自治研修所 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 福井県 | 富山県職員研修所 | 0 | 0 | 19 | 6 | 26 | 3 | 45 |
| 山梨県 | 石川県自治研修センター | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 長野県 | 福井県自治研修所 | 0 | 0 | 22 | 0 | 28 | 6 | 50 |
| 岐阜県 | 岐阜県職員研修所 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 静岡県 | 総務部職員局人事室（（財）静岡総合研究機構） | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 愛知県 | 愛知県自治研修所 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 三重県 | 三重県職員研修センター | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 滋賀県 | 滋賀県政策研修センター | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 京都府 | 京都府職員研修・研究支援センター | 0 | 0 | 2 | 0 | 7 | 2 | 9 |
| 大阪府 | 大阪府職員研修センター | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 兵庫県 | 兵庫県自治研修所 | 0 | 0 | 22 | 0 | 38 | 18 | 60 |
| 奈良県 | 奈良県自治研修所 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 和歌山県 | 総務部総務管理局人事課 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 鳥取県 | 総務部行財政改革局自治研修所 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 島根県 | 島根県自治研修所 | 2 | 2 | 13 | 3 | 43 | 2 | 56 |
| 岡山県 | 岡山県自治研修所 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 広島県 | 広島県自治総合研修センター | 0 | 0 | 0 | 0 | 76 | 16 | 76 |
| 山口県 | (財)山口県ひとづくり財団 | 3 | 3 | 25 | 0 | 40 | 11 | 65 |
| 徳島県 | 徳島県自治研修センター | 2 | 2 | 22 | 0 | 31 | 2 | 53 |
| 香川県 | 総務部人事・行革課 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 愛媛県 | 愛媛県研修所 | 0 | 0 | 8 | 0 | 16 | 2 | 24 |
| 高知県 | 総務部人事課 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 福岡県 | 福岡県職員研修所 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 佐賀県 | 佐賀県自治修習所 | 0 | 0 | 5 | 0 | 9 | 3 | 14 |
| 長崎県 | 総務部新行政推進室 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 熊本県 | 総務部人事課人材研修センター | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 大分県 | 大分県職員研修所 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 宮崎県 | 宮崎県自治学院 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 鹿児島県 | 総務部人事課行政管理室 | 0 | 0 | 70 | 0 | 36 | 7 | 106 |
| 沖縄県 | 沖縄県自治研修所 | 1 | 1 | 6 | 2 | 27 | 1 | 33 |
| 小　計 | | 20 | 20 | 294 | 12 | 490 | 94 | 784 |
| (財)東北自治研修所 | (財)東北自治研修所 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 合　計 | | 20 | 20 | 294 | 12 | 490 | 94 | 784 |

## 2　研修計画の策定状況（表４）

研修計画の策定状況についての調査結果は、表４のとおりであり、すべての団体が研修計画を策定している。

そのうち、複数年度及び単年度のいずれの研修計画も策定している団体は、２５団体（16.9%）であり、１８年度（１６団体（11.6%））と比べて増加している。

複数年度にわたる研修計画を策定している団体は２５団体（16.9%）であり、１８年度（１７団体、12.3%）と比べてやや増加している。このうち策定委員会等を設置している団体は７団体（28.0%）であり、外部委員の参加がある団体は１団体のみである。

単年度の研修計画については、すべての団体が策定している。このうち策定委員会等を設置している団体は２７団体（18.2%）であり、外部委員の参加がある団体は３団体である。

### 表４　研修計画の策定状況

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 | 18年度調査 | うち都道府県 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 | 138 | 47 |
| 研修計画を策定している団体 | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 | 138 | 47 |
| | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| うち複数年度及び単年度のいずれも策定している団体 | 11 | 5 | 5 | 3 | 1 | 25 | 16 | 10 |
| | 23.4% | 27.8% | 12.2% | 7.3% | 100.0% | 16.9% | 11.6% | 21.3% |
| 複数年度研修計画策定団体数 | 11 | 5 | 5 | 3 | 1 | 25 | 17 | 10 |
| | 23.4% | 27.8% | 12.2% | 7.3% | 100.0% | 16.9% | 12.3% | 21.3% |
| うち策定委員会設置 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 7 | 10 | 5 |
| | 18.2% | 40.0% | 20.0% | 33.3% | 100.0% | 28.0% | 58.8% | 50.0% |
| うち外部委員参加 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% | 14.3% | 20.0% | 20.0% |
| 単年度研修計画策定団体数 | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 | 137 | 47 |
| | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 99.3% | 100.0% |
| うち策定委員会設置 | 15 | 2 | 5 | 4 | 1 | 27 | 32 | 18 |
| | 31.9% | 11.1% | 12.2% | 9.8% | 100.0% | 18.2% | 23.4% | 38.3% |
| うち外部委員参加 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 4 | 3 |
| | 6.7% | 0.0% | 20.0% | 0.0% | 100.0% | 11.1% | 12.5% | 16.7% |

## ３　研修ニーズの把握方法と対応状況（表５～表７）【一部新規調査項目】

### （１）研修ニーズの把握方法（表５）

研修ニーズの把握方法について、ウエイトが大きい順に第１位から第３位までを調査したところ、第１位に「受講者の意見・感想」を挙げた団体が最も多く７２団体（48.6%）であり、次いで、「人事担当課又は人事委員会からの意見・要望」が４１団体（27.7%）となっている。これらの傾向は都道府県から特例市までのすべての団体区分において同様である。

第１位～第３位回答分をみると、「受講者の意見・感想」が最も多く１３８団体（93.2%）であり、次いで「人事担当課又は人事委員会からの意見要望」が９１団体（61.5%）、「所属長からの意見・要望」が７２団体（48.6%）となっている。これらは１８年度（複数回答による調査でありウエイト順による調査ではない。）と同様の傾向である。

研修ニーズのその他の把握方法としては、「職員研修運営協議会や担当業務課からの意見・要望の聴取」のほか、「研修業務受託機関からの情報提供」、「他府県や外部講師等からの情報取得」などの回答があった。

### 表５　研修ニーズの把握方法（複数回答あり）

○　第１位回答分

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 |
| 首長からの指示 | 4 | 2 | 4 | 3 | 0 | 13 |
| | 8.5% | 11.1% | 9.8% | 7.3% | 0.0% | 8.8% |
| 所属長からの意見・要望 | 1 | 1 | 2 | 5 | 0 | 9 |
| | 2.1% | 5.6% | 4.9% | 12.2% | 0.0% | 6.1% |
| 職員に対する意向調査 | 3 | 0 | 3 | 1 | 0 | 7 |
| | 6.4% | 0.0% | 7.3% | 2.4% | 0.0% | 4.7% |
| 受講者の意見・感想 | 27 | 11 | 16 | 18 | 0 | 72 |
| | 57.4% | 61.1% | 39.0% | 43.9% | 0.0% | 48.6% |
| 人事担当課等からの要望 | 10 | 4 | 14 | 13 | 0 | 41 |
| | 21.3% | 22.2% | 34.1% | 31.7% | 0.0% | 27.7% |
| その他 | 2 | 0 | 2 | 1 | 1 | 6 |
| | 4.3% | 0.0% | 4.9% | 2.4% | 100.0% | 4.1% |

○　第１位～第３位回答分

（上段：内容　中段：団体数　下段：割合）

| 内容＼団体 | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 | 18年度調査 | うち都道府県 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 | 138 | 47 |
| 回答数順位 | 1 | 受講者の意見・感想<br>45 | 受講者の意見・感想<br>18 | 受講者の意見・感想<br>37 | 受講者の意見・感想<br>37 | 受講者の意見・感想<br>1 | 受講者の意見・感想<br>138 | 受講者の意見・感想<br>136 | 受講者の意見・感想<br>47 |
| | | 95.7% | 100.0% | 90.2% | 90.2% | 100.0% | 93.2% | 98.6% | 100.0% |
| | 2 | 人事担当課等からの要望<br>28 | 所属長からの意見・要望<br>11 | 人事担当課等からの要望<br>30 | 人事担当課等からの要望<br>23 | その他<br>1 | 人事担当課等からの要望<br>91 | 人事担当課等からの要望<br>67 | 人事担当課等からの要望<br>32 |
| | | 59.6% | 61.1% | 73.2% | 56.1% | 100.0% | 61.5% | 48.6% | 68.1% |
| | 3 | 所属長からの意見・要望<br>20 | 人事担当課等からの要望<br>10 | 所属長からの意見・要望<br>18 | 所属長からの意見・要望<br>23 | | 所属長からの意見・要望<br>72 | 所属長からの意見・要望<br>62 | 職員に対する意向調査<br>22 |
| | | 42.6% | 55.6% | 43.9% | 56.1% | | 48.6% | 44.9% | 46.8% |

注　18年度調査は、複数回答によるものであり、ウエイトの大きい順（第1位から第3位まで）による調査ではない。

**（２）研修ニーズの充足状況（表６）**

研修ニーズの充足状況については、「十分なものと考える」と５団体（3.4%）が回答している。団体区分別にみると、都道府県が３団体（6.4%）、指定都市が１団体（5.6%）、中核市が１団体（2.4%）となっている。

また、「ある程度十分」と回答している団体は１１４団体（77.0%）である。団体区分別にみると、都道府県が４１団体（87.2%）、指定都市が１４団体（77.8%）、中核市が３０団体（73.2%）、特例市が２８団体（68.3%）となっている。

一方で、「まだまだ不十分」と回答した団体は２９団体（19.6%）である。団体区分別にみると、都道府県が３団体（6.4%）、指定都市が３団体（16.7%）、中核市が１０団体（24.4%）、特例市が１３団体（31.7%）となっており、団体規模が相対的に小さくなるほど、割合が増加している。

なお、「全く不十分」と回答した団体はなかった。

## 表６　研修ニーズの充足状況

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 | 18年度調査 | うち都道府県 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 | 138 | 47 |
| 十分なものと考える | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 5 | 8 | 4 |
| | 6.4% | 5.6% | 2.4% | 0.0% | 0.0% | 3.4% | 5.8% | 8.5% |
| ある程度十分 | 41 | 14 | 30 | 28 | 1 | 114 | 99 | 38 |
| | 87.2% | 77.8% | 73.2% | 68.3% | 100.0% | 77.0% | 71.7% | 80.9% |
| まだまだ不十分 | 3 | 3 | 10 | 13 | 0 | 29 | 31 | 5 |
| | 6.4% | 16.7% | 24.4% | 31.7% | 0.0% | 19.6% | 22.5% | 10.6% |
| 全く不十分 | 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）研修ニーズを充足できていない理由（表７）

研修ニーズの充足状況が「十分なものと考える」と回答した５団体を除き、研修ニーズを充足できていない理由をウエイトが大きい順に第１位から第３位まで調査したところ、第１位として「人員・予算の不足」を挙げた団体が５８団体(40.6%)と最も多く、次いで「受講時間確保の困難」が５５団体(38.5%)である。すべての団体区分において、この２つを理由として挙げた団体の割合が高く、１８年度と同様の傾向である。

第１位～第３位回答分をみると、「受講時間確保の困難」が１１４団体（79.7%）と最も多く、次いで「人員・予算の不足」が１０３団体（72.0%）となっており、１８年度と同様の傾向である。ただし、３番目に回答数が多いのは、１８年度では「教材・研修技法の情報不足」であったが、今回は「講師確保の困難」である。３番目に回答数が多い理由が、団体区分によって区々であることなどをみると、研修ニーズを充足できていない理由が多様化しつつあることがうかがわれる。

「その他」の理由としては、「受講する職員の研修ニーズが多様化し対応できてない」ことを挙げる団体が多い。

## 表７　研修ニーズを充足できていない理由（複数回答あり）

○　第１位回答分

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 | 18年度調査 | うち都道府県 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数(ニーズを十分充足している団体を除く。) | 44 | 17 | 40 | 41 | 1 | 143 | 130 | 43 |
| 人員・予算の不足 | 22 | 7 | 14 | 14 | 1 | 58 | 62 | 23 |
| | 50.0% | 41.2% | 35.0% | 34.1% | 100.0% | 40.6% | 47.7% | 53.5% |
| 施設の不足 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 4 | 3 | 1 |
| | 4.5% | 0.0% | 5.0% | 0.0% | 0.0% | 2.8% | 2.3% | 2.3% |
| 講師確保の困難 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 4 | 3 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 7.5% | 2.4% | 0.0% | 2.8% | 2.3% | 0.0% |
| 受講時間確保の困難 | 14 | 7 | 14 | 20 | 0 | 55 | 46 | 15 |
| | 31.8% | 41.2% | 35.0% | 48.8% | 0.0% | 38.5% | 35.4% | 34.9% |
| 教材・研修技法の情報不足 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 6 | 7 | 1 |
| | 2.3% | 5.9% | 5.0% | 4.9% | 0.0% | 4.2% | 5.4% | 2.3% |
| その他 | 5 | 2 | 5 | 4 | 0 | 16 | 9 | 3 |
| | 11.4% | 11.8% | 12.5% | 9.8% | 0.0% | 11.2% | 6.9% | 7.0% |

○　第１位～第３位回答分

（上段：内容　中段：団体数　下段：割合）

| 内容＼団体 | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 | １８年度調査 | うち都道府県 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数（ニーズを十分充足している団体を除く） | | 44 | 17 | 40 | 41 | 1 | 143 | 130 | 43 |
| 回答数順位 | 1 | 受講時間確保の困難 | 受講時間確保の困難 | 受講時間確保の困難 | 受講時間確保の困難 | 人員・予算の不足 | 受講時間確保の困難 | 受講時間確保の困難 | 人員・予算の不足 |
| | | 34 | 14 | 29 | 36 | 1 | 114 | 108 | 37 |
| | | 77.3% | 82.4% | 72.5% | 87.8% | 100.0% | 79.7% | 83.1% | 86.0% |
| | 2 | 人員・予算の不足 | 人員・予算の不足 | 人員・予算の不足 | 人員・予算の不足 | 受講時間確保の困難 | 人員・予算の不足 | 人員・予算の不足 | 受講時間確保の困難 |
| | | 32 | 14 | 28 | 28 | 1 | 103 | 97 | 37 |
| | | 72.7% | 82.4% | 70.0% | 68.3% | 100.0% | 72.0% | 74.6% | 86.0% |
| | 3 | 教材・研修技法の情報不足 | 施設の不足 | 施設の不足 | 教材・研修技法の情報不足 | 講師確保の困難 | 講師確保の困難 | 教材・研修技法の情報不足 | 講師確保の困難 |
| | | 8 | 4 | 13 | 10 | 1 | 32 | 40 | 15 |
| | | 18.2% | 23.5% | 32.5% | 24.4% | 100.0% | 22.4% | 30.8% | 34.9% |

注　団体数が同数の場合は、ウエイトの大きい順に、挙げた団体数が多い事項を上位としている。

## 4　階層別研修の実施状況（表８～表１０）【一部新規調査項目】

階層別研修の実施状況（平成２１年度計画）についての調査結果は、表８～表１０のとおりである。

なお、本調査における「階層別研修」とは、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をいい、次の６階層に区分した。

① 新規採用者研修　　新規に採用された職員を対象とする研修
② 主任等研修　　新規採用者研修から係長研修の間の時期に行われる階層別研修
③ 係長研修　　本庁の係長又はこれに相当する職員を対象とする研修
④ 課長補佐研修　　本庁の課長補佐又はこれに相当する職員を対象とする研修
⑤ 管理者研修　　本庁の課長又はこれに相当する職員を対象とする研修
⑥ トップセミナー　　知事又は副市長、副知事又は副市長から部長、次長クラスの職員までを対象とする研修、セミナー等

「実施形式」の区分は、次の６区分とした。

① 当該団体単独で実施
② 他の自治体と共同で実施
③ 他の自治体が行う研修に職員を派遣して実施
④ 民間企業以外の団体に外部委託して実施
⑤ 民間企業に外部委託して実施
⑥ その他

なお、表８において「自団体」とは①を、「自団体以外」とは②～⑥の合計を、それぞれ集計したものである。

### （１）階層別研修の実施状況（表８）

#### ①　階層別研修の実施状況

層別別研修の実施状況をみると、実施割合が最も高いのは、「新規採用職員研修」（１４７団体、99.3%）であり、次いで「管理職研修」（１４６団体、98.6%）、「主任等研修」（１４１団体、95.3%）、「係長研修（１４１団体、95.3%）、「課長補佐研修」（１２２団体、82.4%）、「トップセミナー」（６９団体、46.6%）の順となっている。

実施形式についてみると、すべての階層区分について自団体で実施している団体は８５団体（57.4%）である。また、すべての階層区分について、すべての団体区分で、「自団体」による実施が「自団体以外」による実施を上回っている。このうち、自団体での実施割合が最も高いのは「新規採用職員研修」（１３１団体、89.1%）である。

#### ②　都道府県における対象職員別の実施状況

都道府県における対象職員別の実施状況をみると、「都道府県職員のみを対象とする研修」を行う団体が４６団体（97.9%）、「市町村職員のみを対象とする研修」を行う団体は１６団体（34.0%）、「都道府県と市町村の職員職員を対象に合同で実施する研修」を行う団体が１３団体（27.7%）となっている。なお、階層区分別にみると、「市

町村職員のみを対象とする研修」を行う団体では、「管理職研修」が１４団体（87.5%）と最も多く、「都道府県と市町村の職員を対象に合同で実施する研修」を行う団体では、「主任等研修」が８団体（61.5%）と最も多くなっている。

## 表８　階層別研修の実施状況

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 |
| すべて単独で実施している団体 | 28 | 14 | 19 | 23 | 1 | 85 |
| | 59.6% | 77.8% | 46.3% | 56.1% | 100.0% | 57.4% |
| 新規採用職員研修 | | | | | | |
| 実施団体 | 47 | 18 | 41 | 41 | 0 | 147 |
| | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 0.0% | 99.3% |
| 自団体 | 34 | 17 | 40 | 40 | 0 | 131 |
| | 72.3% | 94.4% | 97.6% | 97.6% | — | 89.1% |
| 自団体以外 | 17 | 2 | 7 | 6 | 0 | 32 |
| | 36.2% | 11.1% | 17.1% | 14.6% | — | 21.8% |
| 主任等研修 | | | | | | |
| 実施団体 | 43 | 18 | 40 | 39 | 1 | 141 |
| | 91.5% | 100.0% | 97.6% | 95.1% | 100.0% | 95.3% |
| 自団体 | 34 | 15 | 35 | 36 | 1 | 121 |
| | 79.1% | 83.3% | 87.5% | 92.3% | 100.0% | 85.8% |
| 自団体以外 | 15 | 3 | 18 | 10 | 0 | 46 |
| | 34.9% | 16.7% | 45.0% | 25.6% | 0.0% | 32.6% |
| 係長研修 | | | | | | |
| 実施団体 | 43 | 17 | 41 | 40 | 0 | 141 |
| | 91.5% | 94.4% | 100.0% | 97.6% | 0.0% | 95.3% |
| 自団体 | 33 | 15 | 37 | 37 | 0 | 122 |
| | 76.7% | 88.2% | 90.2% | 92.5% | — | 86.5% |
| 自団体以外 | 12 | 2 | 11 | 6 | 0 | 31 |
| | 27.9% | 11.8% | 26.8% | 15.0% | — | 22.0% |
| 課長補佐研修 | | | | | | |
| 実施団体 | 42 | 12 | 34 | 34 | 0 | 122 |
| | 89.4% | 66.7% | 82.9% | 82.9% | 0.0% | 82.4% |
| 自団体 | 30 | 10 | 29 | 30 | 0 | 99 |
| | 71.4% | 83.3% | 85.3% | 88.2% | — | 81.1% |
| 自団体以外 | 16 | 2 | 12 | 8 | 0 | 38 |
| | 38.1% | 16.7% | 35.3% | 23.5% | — | 31.1% |
| 管理職研修 | | | | | | |
| 実施団体 | 46 | 18 | 41 | 40 | 1 | 146 |
| | 97.9% | 100.0% | 100.0% | 97.6% | 100.0% | 98.6% |
| 自団体 | 35 | 16 | 38 | 35 | 1 | 125 |
| | 76.1% | 88.9% | 92.7% | 87.5% | 100.0% | 85.6% |
| 自団体以外 | 17 | 2 | 14 | 8 | 0 | 41 |
| | 37.0% | 11.1% | 34.1% | 20.0% | 0.0% | 28.1% |

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| トップセミナー | | | | | | |
| 実施団体 | 25 | 13 | 17 | 14 | 0 | 69 |
| | 53.2% | 72.2% | 41.5% | 34.1% | 0.0% | 46.6% |
| 自団体 | 19 | 11 | 14 | 11 | 0 | 55 |
| | 76.0% | 84.6% | 82.4% | 78.6% | — | 79.7% |
| 自団体以外 | 6 | 2 | 4 | 5 | 0 | 17 |
| | 24.0% | 15.4% | 23.5% | 35.7% | — | 24.6% |

注　「自団体」及び「自団体以外」の欄の割合は、実施団体（当該研修を実施すると回答した団体）に占める割合である。

○　都道府県における対象職員別の実施状況

（上段:団体数　下段:割合）

| 研修の別＼区分 | 都道府県職員のみを対象とする研修 | 市町村職員のみを対象とする研修 | 都道府県と市町村の職員を対象に合同で実施する研修 |
|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | 47 | 47 | 47 |
| 実施団体数 | 46 | 16 | 13 |
| | 97.9% | 34.0% | 27.7% |
| 新規採用職員研修 | 45 | 9 | 5 |
| | 97.8% | 56.3% | 38.5% |
| 主任等研修 | 40 | 12 | 8 |
| | 87.0% | 75.0% | 61.5% |
| 係長研修 | 37 | 13 | 5 |
| | 80.4% | 81.3% | 38.5% |
| 課長補佐研修 | 40 | 9 | 2 |
| | 87.0% | 56.3% | 15.4% |
| 管理職研修 | 44 | 14 | 3 |
| | 95.7% | 87.5% | 23.1% |
| トップセミナー | 21 | 2 | 4 |
| | 45.7% | 12.5% | 30.8% |

（２）階層別研修の課程数の状況（自団体実施分）（表９）

自団体で実施する階層別研修の課程数は、全体で１，５１２課程である。

階層区分別にみると、都道府県から特例市までのすべての団体区分において、「主任等研修」が最も多く、全体で４８１課程（31.8%）であり、次いで「新規採用職員研修」が３５８課程（23.7%）、「係長研修」が２２９課程(15.1%)、「管理職研修」が２２２課程（14.7%）の順となっている。

## 表９　階層別研修の課程数の状況（自団体実施分）

（上段:課程数　下段:割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 課程数計 | 376 | 201 | 437 | 493 | 5 | 1,512 |
| 新規採用職員研修 | 91 | 39 | 111 | 117 | 0 | 358 |
| | 24.2% | 19.4% | 25.4% | 23.7% | 0.0% | 23.7% |
| 主任等研修 | 92 | 63 | 143 | 181 | 2 | 481 |
| | 24.5% | 31.3% | 32.7% | 36.7% | 40.0% | 31.8% |
| 係長研修 | 56 | 34 | 71 | 68 | 0 | 229 |
| | 14.9% | 16.9% | 16.2% | 13.8% | 0.0% | 15.1% |
| 課長補佐研修 | 52 | 14 | 41 | 46 | 0 | 153 |
| | 13.8% | 7.0% | 9.4% | 9.3% | 0.0% | 10.1% |
| 管理職研修 | 64 | 34 | 56 | 65 | 3 | 222 |
| | 17.0% | 16.9% | 12.8% | 13.2% | 60.0% | 14.7% |
| トップセミナー | 21 | 17 | 15 | 16 | 0 | 69 |
| | 5.6% | 8.5% | 3.4% | 3.2% | 0.0% | 4.6% |

（３）階層別研修におけるディベート及びロールプレイングの実施状況（自団体実施分）（表１０）

特徴的な研修技法の例として、階層別研修におけるディベートとロールプレイングの実施状況について調査を行った。

なお、ディベート及びロールプレイングの意義は、次のとおりである。

○ディベート …… １つの論題について二つの対立する見解（肯定／否定）を設定し、それぞれの意見を支持するグループの間で討論を行わせるもの

○ロールプレイング …… 設定された場面と条件の下で、与えられた役割に応じて自主的にその判断や行動をさせ、その適切さを検討するもの

ディベートは、自団体で実施する階層別研修の課程総数（１，５１２課程）の3.0%に当たる４６課程で実施されている。

階層区分別にみると、「主任等研修」が最も実施割合が高く6.4%であり、次いで「新規採用職員研修」が2.5%となっている。

ロールプレイングは、自団体で実施する階層別研修の課程総数の22.4%に当たる３３８課程で実施されている。

階層区分別にみると、「新採用職員研修」が29.6%と最も実施割合が高く、次いで「係長研修」が28.4%、「主任等研修」が20.8%、「課長補佐研修」が20.3%となっている。

## 表１０　階層別研修におけるディベート及びロールプレイングの実施状況（自団体実施分）

（上段：課程数　下段：割合）

| 区分 / 研修の別 | 都道府県 | | 指定都市 | | 中核市 | | 特例市 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ディベート | ロールプレイング | ディベート | ロールプレイング | ディベート | ロールプレイング | ディベート | ロールプレイング |
| 課程数計 | 19 | 73 | 3 | 77 | 0 | 98 | 22 | 88 |
| | 5.1% | 19.4% | 1.5% | 38.3% | 0.0% | 22.4% | 4.5% | 17.8% |
| 新規採用職員研修 | 6 | 29 | 0 | 23 | 0 | 28 | 3 | 26 |
| | 6.6% | 31.9% | 0.0% | 59.0% | 0.0% | 25.2% | 2.6% | 22.2% |
| 主任等研修 | 12 | 13 | 3 | 24 | 0 | 29 | 14 | 32 |
| | 13.0% | 14.1% | 4.8% | 38.1% | 0.0% | 20.3% | 7.7% | 17.7% |
| 係長研修 | 0 | 13 | 0 | 14 | 0 | 25 | 2 | 13 |
| | 0.0% | 23.2% | 0.0% | 41.2% | 0.0% | 35.2% | 2.9% | 19.1% |
| 課長補佐研修 | 0 | 7 | 0 | 5 | 0 | 7 | 2 | 12 |
| | 0.0% | 13.5% | 0.0% | 35.7% | 0.0% | 17.1% | 4.3% | 26.1% |
| 管理職研修 | 1 | 10 | 0 | 11 | 0 | 9 | 1 | 5 |
| | 1.6% | 15.6% | 0.0% | 32.4% | 0.0% | 16.1% | 1.5% | 7.7% |
| トップセミナー | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 4.8% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |

| 区分 / 研修の別 | 東北自治研修所 | | 合計 | |
|---|---|---|---|---|
| | ディベート | ロールプレイング | ディベート | ロールプレイング |
| 課程数計 | 2 | 2 | 46 | 338 |
| | 40.0% | 40.0% | 3.0% | 22.4% |
| 新規採用職員研修 | 0 | 0 | 9 | 106 |
| | — | — | 2.5% | 29.6% |
| 主任等研修 | 2 | 2 | 31 | 100 |
| | 100.0% | 100.0% | 6.4% | 20.8% |
| 係長研修 | 0 | 0 | 2 | 65 |
| | — | — | 0.9% | 28.4% |
| 課長補佐研修 | 0 | 0 | 2 | 31 |
| | — | — | 1.3% | 20.3% |
| 管理職研修 | 0 | 0 | 2 | 35 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.9% | 15.8% |
| トップセミナー | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | — | — | 0.0% | 1.4% |

注「割合」欄は、課程数を各団体区分毎に対応する階層区分別の課程総数で除したものである。

## ５　階層別研修における選択制研修の実施状況（表１１～表１３）

階層別研修における選択制研修の実施状況（平成２１年度計画）についての調査結果は、表１１～表１３のとおりである。

### （１）階層別研修における選択制研修の実施状況（表１１）

階層別研修において選択制研修を実施している団体は６９団体（46.6%）であり、１８年度と比べてほぼ同じ水準である。

団体区分別にみると、都道府県が２３団体（48.9%）、指定都市が１０団体（55.6%）、中核市が１７団体（41.5%）、特定市が１９団体（46.3%）となっている。

### （２）階層別研修における選択制研修の課程数の状況（表１２）

階層別研修における選択制研修の課程数は、全体で１７４課程であり、１８年度とほぼ同じ水準となっている。

階層区分別にみると、「主任等研修」が９７課程（55.7%）と最も多く、次いで「係長研修」が３３団体（19.0%）、課長補佐研修が２８団体（16.1%）であり、１８年度と同様の傾向となっている。

実施形態をみると、７３課程（42.0%）が共通コースと選択制コースを設定しており（以下「形態Ａ」という。）、１０１課程（58.0%）が選択制コースのみを設定している（以下「形態Ｂ」という。）。形態Ａと形態Ｂの割合がほぼ半数であった１８年度と比べて、形態Ｂの割合が増加している。

### 表１１　階層別研修における選択制研修の実施状況

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 | 18年度調査 | うち都道府県 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 | 138 | 47 |
| 選択制研修を実施している団体 | 23 | 10 | 17 | 19 | 0 | 69 | 65 | 30 |
| | 48.9% | 55.6% | 41.5% | 46.3% | 0.0% | 46.6% | 47.1% | 63.8% |

## 表１２　階層別研修における選択制研修の課程数の状況

（上段：課程数　下段：割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 | 18年度調査 | うち都道府県 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 研修課程数 | 68 | 20 | 43 | 43 | 0 | 174 | 176 | 97 |
| 階層区分 | | | | | | | | |
| 新規採用職員研修 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 3 | 3 |
| | 1.5% | 0.0% | 2.3% | 0.0% | — | 1.1% | 1.7% | 3.1% |
| 主任等研修 | 30 | 8 | 29 | 30 | 0 | 97 | 97 | 46 |
| | 44.1% | 40.0% | 67.4% | 69.8% | — | 55.7% | 55.1% | 47.4% |
| 係長研修 | 13 | 6 | 6 | 8 | 0 | 33 | 32 | 20 |
| | 19.1% | 30.0% | 14.0% | 18.6% | — | 19.0% | 18.2% | 20.6% |
| 課長補佐研修 | 16 | 4 | 5 | 3 | 0 | 28 | 34 | 22 |
| | 23.5% | 20.0% | 11.6% | 7.0% | — | 16.1% | 19.3% | 22.7% |
| 管理職研修 | 8 | 2 | 2 | 2 | 0 | 14 | 19 | 11 |
| | 11.8% | 10.0% | 4.7% | 4.7% | — | 8.0% | 10.8% | 11.3% |
| トップセミナー | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | — | 0.0% | 1.1% | 1.0% |
| 実施形態 | | | | | | | | |
| 形態A(共通コースと選択制コースを設定) | 28 | 12 | 12 | 21 | 0 | 73 | 89 | 50 |
| | 41.2% | 60.0% | 27.9% | 48.8% | — | 42.0% | 50.6% | 51.5% |
| 形態B(選択制コースのみを設定) | 40 | 8 | 31 | 22 | 0 | 101 | 87 | 47 |
| | 58.8% | 40.0% | 72.1% | 51.2% | — | 58.0% | 49.4% | 48.5% |

# 表１３　階層別研修における選択制研修の実施状況（団体別）

【表の見方】
階層区分
１：新規採用者研修
２：主任等研修
３：係長研修
４：課長補佐研修
５：管理者研修
６：トップセミナー

研修形態
Ａ：一定時間の共通科目等のほかに、選択コースが設定されている研修
Ｂ：共通科目等がなく、選択コースのみが設定されている研修

| 団体名 | 研修対象者 | 階層区分 | 研修形態 | 研修課程名 | 受講予定数 | 選択部分のコース名 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 北海道 | 新任の本庁主幹級 | 4 | A | 新任主幹級研修 | 315 | リスクマネジメント研修<br>コーチング研修<br>自治体ガバナンス研修<br>職場研修指導者養成研修<br>業務改善手法研修<br>ファシリテーション研修 |
| 福島県 | 採用後2年目及び3年目の職員 | 2 | B | 能力開発研修1・2 | 279 | 法律入門講座<br>経済入門講座<br>企画書作成基礎講座<br>エクセル講座<br>政策形成基礎講座<br>データ分析講座<br>ロジカル・コミュニケーション・スキルズ講座 |
| 福島県 | 採用後8年目の職員 | 2 | B | 能力開発研修3 | 167 | 分権時代の政策形成講座<br>政策法務講座<br>コミュニケーション能力養成講座<br>クレーム対応向上講座<br>住民協働講座 |
| 福島県 | 新任の管理職職員 | 4 | B | 能力開発研修4 | 118 | 政策評価講座<br>組織活性化講座<br>リーダーシップ能力向上講座<br>目標管理講座<br>リスクマネジメント講座 |
| 福島県 | 前年度に管理者研修を受講した職員 | 5 | B | 能力開発研修5 | 66 | 政策評価講座<br>組織活性化講座<br>リーダーシップ能力向上講座<br>目標管理講座<br>リスクマネジメント講座 |
| 茨城県 | 課長補佐級に昇任した職員 | 4 | A | 新任課長補佐課程(市町村職員研修) | 310 | 部下育成能力向上<br>交渉・折衝能力向上 |
| 茨城県 | 課長級に昇任した職員 | 5 | A | 新任課長課程 | 205 | 自治体におけるリスクマネジメント<br>組織における人間関係とリーダーシップ |
| 栃木県 | 主任を目指す職員 | 2 | B | 主任能力開発研修 | 228 | 情報力研修、創造力研修、業務改革研修、企画力研修、業務管理研修Ⅰ、クレーム対応研修、プレゼンテーション研修、協調力研修Ⅰ |
| 栃木県 | 係長級を目指す職員 | 3 | B | 係長級能力開発研修 | 292 | 政策法務研修、業務管理研修Ⅱ、折衝・交渉研修、論理的説明力研修、問題解決力研修Ⅰ、協調力研修Ⅱ、後輩指導者研修 |
| 栃木県 | グループリーダーを目指す職員 | 4 | B | 監督者能力開発研修 | 453 | 問題解決力研修Ⅱ、調整力研修、リスクマネジメント研修、状況対応リーダーシップ研修、組織運営力研修、行動力革新研修、部下育成力研修 |
| 栃木県 | 所属長を目指す職員 | 5 | B | 管理者能力開発研修 | 77 | 危機管理と広報戦略研修、組織経営研修、マネジメント研修 |
| 埼玉県 | 新たに主幹級の職に昇任した職員 | 4 | A | 主幹研修 | 210 | グループの活性化、実践プレゼンテーション |
| 埼玉県 | 新たに副課長級の職に昇任した職員 | 4 | A | 副課長研修 | 130 | コーチング～部下のやる気を引き出す～、公共の役割と組織の活性化 |
| 埼玉県 | 新たに課長級の職に昇任した職員 | 5 | A | 課長研修 | 110 | 古典に学ぶ、人を動かすコミュニケーション・センスを磨く |
| 神奈川県 | 能力開発期職員（主事・主任主事級） | 2 | B | 政策形成科目群<br>対話型行政推進科目群 | 1,640 | 地方自治の現状と法、政策法務、簿記と公会計、経営分析基礎、政策形成のための評価制度、政策形成基礎演習、政策形成の手続きと戦略、政策形成のための情報分析力アップ　住民と行政の協働、コミュニケーション、プレゼンテーション、社会調査法 |
| 神奈川県 | 能力活用期職員（主査・副主幹級） | 2 | B | 政策形成科目群<br>マネジメント科目群<br>対話型行政推進科目群 | | 政策法務、経営分析基礎、政策形成のための評価制度、政策形成の手続きと戦略、 リーダーシップとコーチング、ファシリテーション、住民と行政の協働、コミュニケーション、プレゼンテーション、社会調査法 |
| 神奈川県 | 管理能力育成期職員（主幹・課長代理・副課長級） | 3 | B | 政策形成科目群<br>マネジメント科目群<br>対話型行政推進科目群 | | 政策形成演習、マネジメント演習、危機管理、 リーダーシップとコーチング、ファシリテーション、住民と行政の協働 |
| 新潟県 | 新採用職員 | 1 | A | 新採用職員研修 | 120 | 能力開発研修 |
| 新潟県 | 入庁3年目以上の職員 | 2 | A | キャリアデザイン導入研修 | 190 | 能力開発研修 |
| 新潟県 | キャリアデザイン導入研修受講から3年以上経過している職員 | 2 | A | キャリアアップ研修 | 200 | 能力開発研修 |

| 団体名 | 研修対象者 | 階層区分 | 研修形態 | 研修課程名 | 受講予定数 | 選択部分のコース名 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 愛知県 | 採用9年目以上の主事・技師級及び主任級の職員 | 2 | A | キャリアアップ研修（能力開発研修・後期） | 80 | 発想力・課題解決力強化、プレゼンテーション、折衝・交渉力強化、ファシリテーション、クレーム対応力向上、経営分析 |
| 愛知県 | 主査級在級2年目以上の職員 | 3 | A | キャリアアップ研修（能力拡張研修・前期） | 440 | 発想力・課題解決力強化、プレゼンテーション、折衝・交渉力強化、ファシリテーション、クレーム対応力向上、経営分析 |
| 愛知県 | 課長補佐級在級2年目以上の職員 | 4 | A | キャリアアップ研修（能力拡張研修・後期） | 400 | 折衝・交渉力強化、ファシリテーション（合意形成・調整力向上）、クレーム対応力向上、経営分析、意思決定力強化、危機管理（リスクマネジメント） |
| 滋賀県 | 主任主事・主任技師級に昇任した職員 | 2 | B | 主任主事・主任技師級研修 | 80 | 「条例・規則の制定、改廃実務（法制執務）」<br>「わかりやすい資料作成」<br>「アンケートの作り方・使い方（社会調査の基礎）」<br>「コミュニケーション能力向上」 |
| 滋賀県 | 主査級に昇任した職員 | 2 | B | 主査級研修 | 120 | 「法制講座（民法（物件・債権））」<br>「条例制定に必要な政策法務能力（先進事例に学ぶ）」<br>「条例・規則の制定、改廃実務（法制執務）」<br>「簿記の基礎・決算書の見方（企業会計基礎）」<br>「わかりやすい資料作成」<br>「窓口や電話応対時のクレーム対応」<br>「コミュニケーション能力向上」<br>「創造性開発」 |
| 滋賀県 | 副主幹級に昇任した職員 | 3 | B | 副主幹級研修 | 140 | 「条例制定に必要な政策法務能力（先進事例に学ぶ）」<br>「法制講座（地方公務員法）」<br>「これからの自治体経営改革」<br>「簿記の基礎・決算書の見方（企業会計基礎）」<br>「県民満足度向上のための交渉力」<br>「アンケートの作り方・使い方（社会調査の基礎）」<br>「リスクマネジメント（危機管理の基礎）」<br>「カウンセリングマインド（人間関係構築のための心構え）」<br>「効果的な部下指導（コーチング）」 |
| 滋賀県 | 主幹級に昇任した職員 | 4 | B | 主幹級研修 | 130 | 「法制講座（地方公務員法）」<br>「これからの自治体経営改革」<br>「県民満足度向上のための交渉力」<br>「リスクマネジメント（危機管理の基礎）」<br>「カウンセリングマインド（人間関係構築のための心構え）」<br>「効果的な部下指導（コーチング）」<br>「創造性開発」 |
| 京都府 | 主に主任の職に有る者 | 2 | B | 能力開発研修（ステップアップコース） | 450 | 論理的思考研修、創造的な問題解決法（ブレイクスルー思考）研修、合意形成技法（ファシリテーション）研修、政策形成概論研修、クレーム対応研修、聞き手に行動を促す伝え方（プレゼンテーション）研修、住民協働とパートナーシップ研修、人間関係力向上（アサーティブ・コミュニケーション）研修、文章力養成研修、交渉力・折衝力養成研修、タイムマネジメント研修 |
| 京都府 | 主に副主査（係長級）の職に有る者 | 3 | B | 能力開発研修（マネジメントコース） | 230 | リスクマネジメント研修、分かりやすい伝え方（コミュニケーション）研修、メディア対応研修、コーチング研修、リーダーシップ養成研修 |
| 大阪府 | 採用3年目 | 2 | B | 主事・技師級研修Ⅲ | 144 | （政策形成関連）<br>①主事・技師級研修Ⅲ（政策研修）、②戦略的思考パワーアップ研修<br>（法規関連）<br>③民法研修（総則・物件・債権）、④行政法研修、⑤地方自治法研修 |
| 大阪府 | 主査級1年目 | 3 | B | 新任主査級研修 | 327 | （政策形成関連）<br>①経営戦略研究研修（ハーバード方式）、②自治体法務研修、③戦略的思考力パワーアップ研修<br>（法規関連）<br>④民法研修（総則・物件・債権）、⑤行政法研修、⑥地方自治法研修<br>（マネジメント関連）<br>⑦実践ビジネスコーチング研修、⑧リスクマネジメント研修、⑨セクシャル・ハラスメント対策研修 |
| 大阪府 | 課長補佐級1年目 | 4 | B | 新任課長補佐級研修 | 216 | （政策形成関連）<br>①経営戦略研究研修（ハーバード方式）、②自治体法務研修、③戦略的思考力パワーアップ研修<br>（マネジメント関連）<br>④実践ビジネスコーチング研修、⑤リスクマネジメント研修、⑥セクシャル・ハラスメント対策研修<br>（ビジネススキル関連）<br>⑦プレゼンテーション研修、⑧折衝・交渉力パワーアップ研修、⑨CS向上・接遇パワーアップ研修） |
| 鳥取県 | 採用5年目以降で32歳の職員 | 2 | A | 中堅職員研修 | 70 | 企画力向上講座、問題発見・解決力講座、情報収集・活用力養成講座、よく分かる政策形成入門講座、判例に学ぶ行政法講座、行政争訟講座、クレーム対応講座、交渉力向上講座、プレゼンテーション技法向上講座、コーチング入門講座 |
| 鳥取県 | 新たに課長補佐級になった職員 | 4 | A | 新任課長補佐研修 | 95 | 判例に学ぶ行政法講座、行政争訟講座、クレーム対応講座、交渉力向上講座、管理・監督者のためのプレゼン力強化講座、ファシリテーション講座、職場リーダーのためのコーチング講座、変革のためのマネジメント講座、危機管理講座、管理職のためのメンタルヘルス講座 |
| 鳥取県 | 新たに課長級になった職位 | 5 | A | 新任課長研修 | 55 | 行政争訟講座、管理・監督者のためのプレゼン力強化講座、職場風土革新講座、職場リーダのためのコーチング講座、危機管理講座、管理職のためのメンタルヘルス講座、行政・企業交流セミナー |

| 団体名 | 研修対象者 | 階層区分 | 研修形態 | 研修課程名 | 受講予定数 | 選択部分のコース名 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 島根県 | 35歳以上39歳以下の県職員 | 2 | B | 県主任必修選択研修 | 150 | 基礎から学ぶ行政法入門、民法入門、会議運営スキルアップ、CS向上、プレゼンテーション、創造性開発、問題解決能力向上 |
| 島根県 | 35歳以上39歳以下の職員 | 2 | B | 市町村中堅職員必修選択研修 | 230 | |
| 島根県 | 企画員になって3年目 | 3 | B | 県企画員必修選択研修 | 225 | 自治体争訟入門、自治体財務入門、チーム力強化、自治体の危機管理、ファシリテーション、クレーム対応、コーチング、部下・後輩育成、行政に活かすマーケティング、自治体法務入門、住民協働の政策づくり |
| 島根県 | 主幹昇任の翌年度から5年以内 | 3 | B | 県主幹必修選択研修 | 96 | |
| 島根県 | 係長昇任の翌年度から5年以内の職員 | 3 | B | 市町村係長必修選択研修 | 120 | 自治体争訟入門、チーム力強化、自治体の危機管理、コーチング、部下・後輩育成、行政に活かすマーケティング、住民協働の政策づくり |
| 岡山県 | 行政職相当級2級の職員 | 2 | B | 昇任前(プレ主任級)研修 | 320 | 住民との協働講座、情報収集と情報管理力レベルアップ講座、中堅職員業務遂行能力向上講座、県民サービス向上講座、政策法務講座、政策形成能力開発講座、文章力向上講座、クレーム対応講座、プレゼンテーション講座、地域活性化のための政策づくり講座、企画立案能力養成講座、公共マーケティング講座 |
| 岡山県 | 主任級昇任後4年満了後の職員 | 2 | B | 昇任後(プレ主幹級)研修 | 391 | 政策法務講座、政策形成能力開発講座、文章力向上講座、クレーム対応講座、プレゼンテーション講座、地域活性化のための政策づくり講座、企画立案能力養成講座、公共マーケティング講座、交渉力養成講座、キャプテンシップ講座、職場の課題解決能力向上講座、コーチング講座、マネジメント講座 |
| 岡山県 | 主幹級昇任後4年満了後の職員 | 4 | B | 昇任後(プレ課長級)研修 | 287 | キャプテンシップ講座、職場の課題解決能力向上講座、コーチング講座、マネジメント講座、危機管理(リスクマネジメント)講座、広報とマスコミ対応講座 |
| 広島県 | (県職員)<br>採用区分別で4年又は2年経過した職員 | 2 | B | ステップⅠ | 70 | 行政サービス向上，論理力，発想力，企画力，政策ディベート，プレゼンテーション，企画資料作成技法，タイムマネジメント，行政法基礎，法制執務基礎，民法基礎，地方自治制度，地方公務員制度 |
| 広島県 | (市町職員)<br>採用区分別で12年，10年又は8年経過した職員 | 2 | B | 中堅Ⅱ | 275 | 行政サービス向上，論理力，発想力，企画力，公共マーケティング，政策法務，政策ディベート，自己開発，コミュニケーション力，合意形成技法，自治体バランスシート分析，新たな行政経営戦略，クレーム対応，プレゼンテーション，企画資料作成技法，タイムマネジメント，行政法基礎，法制執務基礎，民法基礎，地方自治制度，地方公務員制度 |
| 山口県 | 主任級に昇任した職員 | 3 | A | 主任級課程 | 180 | 折衝・調整力コース(折衝・交渉力向上講座)、企画・立案力コース(企画力向上講座)、情報収集・活用力コース(情報分析力向上講座) |
| 山口県 | 主査級に昇任した職員 | 4 | A | 主査級課程 | 180 | 折衝・調整力コース(組織を動かすｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ)、指導・統率力コース(やる気を引き出す動機づけ)、企画・立案力コース(効率的な業務推進) |
| 徳島県 | 新規採用後4年を経過した者 | 2 | A | 市町村職員研修Ⅰ | 200 | 対人能力向上研修Ⅰ、対人能力向上研修Ⅱ、業務改善技法研修、ロジカル・シンキング研修、・企画・提案書作成講座 |
| 徳島県 | 新規採用後8年を経過した者 | 2 | A | 市町村職員研修Ⅱ | 175 | ロジカル・プレゼン能力開発講座、中堅職員としての役割と能力開発研修、住民対応力強化研修、説明力向上研修、政策法務講座 |
| 徳島県 | 係長の職にある者(これに相当する職務を行う者を含む) | 3 | A | 市町村係長級研修 | 245 | 住民対応力強化研修、・政策形成講座、行動科学・メンタルタフネス研修、CS向上と公共マーケティング講座、交渉力向上講座、チェンジリーダー養成講座、協働とファシリテーションを学ぶ実践講座、チームマネジメントとコーチングスキル養成講座 |
| 徳島県 | 課長補佐の職にある者(これに相当する職務を行う者を含む) | 4 | A | 市町村課長補佐級研修 | 225 | 政策研究講座、・タイムマネジメント講座、職場のクレーム対応力向上講座、職場の変革とチームモチベーション向上講座、コーチング(部下育成スキル)研修、職場のコミュニケーションとOJT研修、CS(住民満足度)向上研修 |
| 徳島県 | 課長の職にある者(これに相当する職務を行う者を含む) | 5 | A | 市町村課長級研修 | 165 | マネジメントの理論と実践研修、トップ・マネジメント研修、カウンセリング・マインド向上研修、リスクマネジメントの理論と実践講座 |
| 香川県 | 主任主事・主任技師昇任者 | 2 | A | 一般職員研修 | 95 | 自治体法務基礎(地方自治法)講座　自治体法務基礎(民法)講座　自治体法務基礎(行政法)講座　条例の読み方・作り方講座　情報収集・整理講座　意思決定能力向上講座　わかりやすい説明能力向上講座　文章力向上講座　企画力向上講座　県庁を元気にするセミナー |
| 香川県 | グループリーダー任用チャレンジ制度任用候補者 | 4 | A | グループリーダー(課長補佐)候補者研修 | 32 | 戦略的自治体経営講座　コーチング講座　キャプテンシップ講座　住民協働とパートナーシップ講座　職場の問題解決実践(QC)講座　住民満足度(CS)向上講座 |
| 高知県 | 採用後2～4年を経過した職員 | 2 | A | 3・4・5年目研修(選択) | 60 | ダルマ落としに学ぶ業務改善の進め方、コミュニケーション能力を高める、文書作成のコツ、政策形成の考え方 |
| 高知県 | 主査等の職に昇任した職員 | 2 | A | 主査研修(選択) | 20 | プレゼンテーションの技術を学ぶ、ダルマ落としに学ぶ業務改善の進め方、コミュニケーション能力を高める、文書作成のコツ、政策形成の考え方 |
| 高知県 | 主査等の職に在職して2年を経過した職員 | 2 | B | 自分を高める(ｽﾃｯﾌﾟ1)選択 | 60 | 論理的に思考し文書で表現する力、現状打破(ブレイクスルー)思考力、課題を企画に繋げるセンスを磨く、プレゼンテーションの技術を学ぶ、ダルマ落としに学ぶ業務改善の進め方、コミュニケーション能力を高める |
| 高知県 | 主幹等の職に在職して4年を経過した職員 | 2 | B | 自分を高める(ｽﾃｯﾌﾟ2)選択 | 135 | 県民協働とパートナーシップ、条例づくりの基礎を学ぶ、情報整理の方法と有効活用、相互理解を深める、論理的に思考し文書で表現する力、現状打破(ブレイクスルー)思考力、課題を企画に繋げるセンスを磨く、プレゼンテーションの技術を学ぶ |
| 高知県 | 主幹等の職に在職して7年を経過した職員 | 2 | B | 自分を高める(ｽﾃｯﾌﾟ3)選択 | 155 | 折衝・交渉力を高める、プレゼンテーションの本質を学ぶ、職場活性化コミュニケーション、自律的キャリア開発、問題解決能力を高める、県民協働とパートナーシップ、条例づくりの基礎を学ぶ、情報整理の方法と有効活用 |
| 高知県 | ﾁｰﾌ・班長等の職に在籍して2年を経過した職員 | 3 | B | ﾁｰﾌ・班長現任研修(選択) | 120 | これからの政策形成、リスクマネジメントとマスコミ対応、チームを育てるコーチング |
| 福岡県 | 主任昇任対象者 | 2 | A | 主任昇任研修 | 119 | プレゼンテーション、図解表現の仕事術、業務改善の進め方、仕事の段取り力、コーチング入門、ファシリテーション、折衝・交渉力、NPOとのパートナーシップ(入門)、財務諸表分析 |

| 団体名 | 研修対象者 | 階層区分 | 研修形態 | 研修課程名 | 受講予定数 | 選択部分のコース名 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 佐賀県 | 新任課長 | 5 | A | ニューリーダー研修 | 45 | コンピテンシー能力開発研修の受講<br>(指導・育成コミュニケーション講座など8講座の中から1講座を選択・受講) |
| 長崎県 | 入庁4～6、8及び9年目職員 | 2 | B | 若手職員研修 | 266 | コーチング研修、チームマネジメント研修、危機管理特別セミナー、プロジェクトの進め方とチーム運営研修、政策形成入門研修、ロジカルシンキング研修、社会調査研修、法制執務研修、政策法務研修、業務改善研修、プレゼンテーション研修、交渉力養成研修、クレーム対応研修、他者との交流能力を高める研修、経済動向分析研修－日本経済－、経済動向分析研修－、長崎県経済－、企業会計入門研修、企業会計中級研修、広報広聴研修、広報誌・パンフレット作成研修、経営シミュレーション研修(県・市町・企業合同) |
| 長崎県 | 本庁班長 | 4 | B | 班長研修(本庁) | 264 | コーチング研修、チームマネジメント研修、危機管理特別セミナー、プロジェクトの進め方とチーム運営研修、政策形成入門研修、ロジカルシンキング研修、業務改善研修、他者との交流能力を高める研修、経済動向分析研修－日本経済－、経済動向分析研修－長崎県経済－、広報広聴研修 |
| 大分県 | 中堅職員研修を受講した主任・主事級の職員 | 2 | B | 中堅職員研修 | 210 | 「中堅キャリアアップ研修」として実施。係長級昇任前までに下記講座から2講座を受講する。<br>・コミュニケーション能力向上講座<br>・プレゼンテーション能力向上講座<br>・政策形成能力基礎講座<br>・創造力・企画力向上講座<br>・政策ディベート実践講座<br>・政策立案のためのマーケティング講座<br>・図解表現力向上講座<br>・自治体政策法務実践講座<br>・地域政策スクール |
| 大分県 | 新任監督者研修を受講した係長級の職員 | 3 | B | 新任監督者研修 | 240 | 「係長級キャリアアップ研修」として実施。おおむね4年以内に下記講座から2講座を受講する。<br>・説明力強化講座<br>・問題発見・解決能力向上講座<br>・ミッションマネジメント講座<br>・企業経営マインド講座<br>・リスクマネジメント講座<br>・住民対応(クレーム対応)講座<br>・自治体政策法務実践講座<br>・地域政策スクール |
| 大分県 | 新たに課長補佐級に承認した職員 | 4 | B | 課長補佐級キャリアアップ研修 | 103 | おおむね4年以内に下記講座から1講座を受講する。<br>・地方自治体改革と政策評価講座<br>・コーチング講座<br>・リスクマネジメント講座Ⅱ |
| 大分県 | 新任管理者研修を受講した課長級の職員 | 5 | B | 新任管理者研修 | 69 | 「課長級キャリアアップ研修」として実施。おおむね4年以内に下記講座から1講座を受講する。<br>・管理者のリーダーシップ講座<br>・管理者の政策講座 |
| 千葉市 | 2級昇格直後の職員 | 2 | B | 一般職員研修 | 153 | ①地域国際化研修<br>②接遇研修<br>③コミュニケーション能力向上研修<br>④法制研修<br>⑤文書事務研修 |
| 千葉市 | 3級在級5年を経過した職員 | 2 | B | 中堅職員研修二部 | 185 | ①政策形成力養成研修<br>②参加と協働研修<br>③論理的思考力養成研修<br>④クレーム対応研修<br>⑤プレゼンテーション研修 |
| 千葉市 | 4級在級5年を経過した職員 | 3 | B | 係長級研修二部 | 97 | ①管理監督者のためのマネジメント研修<br>②コーチング研修<br>③OJTリーダー支援研修<br>④自己開発支援研修 |
| 千葉市 | 5級在級5年を経過した職員 | 4 | B | 課長補佐研修二部 | 25 | ①管理監督者のためのマネジメント研修<br>②管理者のための接遇研修<br>③コーチング研修<br>④OJTリーダー支援研修 |
| 横浜市 | 満34歳以上の職員Ⅱの職員 | 2 | A | 平成21年度リーダーシップ研修(中堅職員職員②) | 520 | ・「チームビルディング」コース<br>・「コーチング」コース<br>・「アサーション」コース |
| 横浜市 | 平成21年度職員Ⅲ昇任者 | 2 | A | 職員Ⅲ昇任研修 | 450 | ・「リーダーシップの発揮」コース<br>・「コミュニケーション能力の向上」コース<br>・「チームワークの向上」コース |
| 川崎市 | 主に30歳から34歳の職員 | 2 | A | 中堅職員研修 | 570 | 市政課題コース<br>キャリアデザインコース |
| 川崎市 | 平成20年5月から平成21年4月の間に課長補佐職に昇任した職員 | 4 | A | 新任課長補佐研修 | 257 | コーチングコース<br>リスクマネジメントコース |
| 川崎市 | 平成20年5月から平成21年4月の間に課長級の職に昇任した職員 | 5 | A | 新任課長研修 | 183 | 「部下の指導・育成力の向上」コース<br>「リーダーシップを高めるコミュニケーションの向上」コース |

| 団体名 | 研修対象者 | 階層区分 | 研修形態 | 研修課程名 | 受講予定数 | 選択部分のコース名 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 新潟市 | 係長2年目 | 3 | B | 係長2年目研修 | 90 | 選択コースⅠ(コーチング研修)<br>選択コースⅡ(アサーティブコミュニケーション研修) |
| 新潟市 | 新任課長補佐 | 4 | A | 新任課長補佐研修 | 76 | 選択コースⅠ(コーチング研修)<br>選択コースⅡ(プレゼンテーション研修) |
| 静岡市 | 主査級に昇任した者 | 3 | A | 主査級研修 | 66 | 7年間で専門研修、派遣研修、通信教育の中から3科目を受講 |
| 静岡市 | 副主幹級に昇任した者 | 3 | A | 副主幹級研修 | 66 | 3年間で、2つの専門研修を選んで受講<br>・「政策形成能力」系の専門研修から1科目<br>・「業務遂行能力」及び「コミュニケーション能力」系の専門研修又は派遣研修から1科目 |
| 浜松市 | 平成21年度に30歳になる職員 | 2 | A | 中堅職員研修 | 92 | 政策形成と社会調査法 |
| 名古屋市 | 係長昇任選考試験合格者 | 3 | A | 係長有資格者 | 200 | ・共通科目(部下育成入門)<br>・選択科目(リーダー養成) |
| 大阪市 | 昇任直後の係長級職員 | 3 | A | 新任係長研修 | 520 | パワーアップ研修(25講座75コース)のうち1コース選択<br><br>CS研修(CSマインド&クレーム対応)、市民協働実践研修、行政経営能力開発(NPM)研修、職場活性化コミュニケーション研修、タイムマネジメント研修、部下指導育成力向上研修、面談手法向上研修、OJTスキルアップ研修、行政法研修、地方税財政研修、民法研修、労働法研修、地方公務員の基礎知識、政策形成入門研修、実践的政策法務研修、問題解決研修、折衝・交渉力向上研修(基礎)、図解思考による表現力向上研修、プレゼンテーション研修(応用編)、プレゼンテーション研修(基礎)、プレゼンテーション企画実践研修、文書管理能力向上研修、データ分析・活用研修、職場改善スキル向上研修、ファシリテーター養成研修 |
| 神戸市 | 採用3年目の職員 | 2 | A | 採用3年次研修 | 50 | 住民対応力向上研修 |
| 広島市 | 採用10年目の職員 | 2 | B | 中堅職員パワーアップコース(選択研修) | 79 | 課題解決能力養成講座、政策法務講座、クレーム対応講座、交渉能力養成講座、プレゼンテーション講座、業務改善講座、自己管理能力向上講座 |
| 広島市 | 在級3年目の課長補佐級職員 | 4 | B | 現任課長補佐級職員研修(選択研修) | 232 | 政策法務講座、政策形成講座、交渉能力養成講座、プレゼンテーション講座、コーチング講座、変革型組織風土づくり講座、CS向上講座 |
| 広島市 | 在級3年目の課長級職員 | 5 | B | 現任課長級職員研修(選択研修) | 111 | 政策形成講座、コーチング講座、変革型組織風土づくり講座、CS向上講座 |
| 盛岡市 | 主事～主任のうち受講を希望する職員 | 2 | B | 選択研修 | 44 | ロジカルライティング研修、業務改善研修 |
| 盛岡市 | 2年目以上の職員～課長補佐級までの職員 | 2 | B | 選択研修 | 108 | ファシリテーション研修、プレゼンテーション研修、クレーム対応能力向上研修、公共マーケティング研修 |
| 郡山市 | 採用2年目の職員 | 2 | B | 能力開発研修1 | 60 | 法律入門講座、経済入門講座、企画書作成基礎講座、エクセル講座、政策形成基礎講座、データ分析講座、ロジカル・コミュニケーション・スキルズ講座 |
| 郡山市 | 採用6年目の職員 | 2 | B | 選択研修 | 30 | 行政法講座、地方自治法講座、自治体争訴講座、法制執務講座、行政財務分析講座、社会調査実践講座、データ分析講座、政策法務講座、ファシリテーター養成講座、政策事例研究講座、折衝・交渉力養成講座、相互満足(Win-Win)交渉術講座、ロジカル・コミュニケーション・スキルズ講座、コミュニケーション能力養成講座、住民協働講座 |
| 郡山市 | 採用8年目の職員 | 2 | B | 能力開発研修3 | 76 | 分権時代の政策形成講座、政策法務講座、コミュニケーション能力養成講座、クレーム対応向上講座、住民協働講座 |
| 郡山市 | 新任係長 | 3 | B | 選択研修 | 25 | 組織風土改革講座、目標管理講座、コーチングスキル養成講座、リーダーシップ能力向上講座、民間企業に学ぶ行政経営講座、リスクマネジメント講座 |
| 郡山市 | 新任主任主査 | 4 | B | 能力開発研修4 | 33 | 政策評価講座、組織活性化講座、リーダーシップ能力向上講座、目標管理講座、リスクマネジメント講座 |
| いわき市 | 採用2年目の職員 | 2 | B | 一般職員研修第1部課程 | 50 | 経済入門講座<br>政策形成基礎講座<br>ロジカル・コミュニケーション・スキルズ講座 |
| いわき市 | 採用7年目の職員 | 2 | B | 一般職員研修第3部課程 | 183 | 企画力向上講座<br>問題解決能力養成講座<br>プレゼンテーション養成講座 |
| いわき市 | 新たに課長補佐職に就いた職員 | 4 | B | 監督者研修新任課長補佐課程 | 43 | 組織活性化講座<br>リーダーシップ能力向上講座<br>リスクマネジメント講座 |
| 相模原市 | H15年10月～H16年4月採用の主事級職員及びH21年度主任昇任の職員 | 2 | A | 主事・主任研修(選択制) | 129 | 企画力開発、会議運営・合意形成、政策形成手法、市民協働・政策形成、論理的思考Ⅰ、政策法務、論理的思考Ⅱ |
| 相模原市 | H21年度主査昇任の職員 | 3 | A | 主査・副主幹研修(選択制) | 109 | クレーム対応、対話能力、個人改革、折衝交渉、業務管理、リーダーシップ、説明能力 |
| 相模原市 | H21年度副主幹昇任の職員 | 4 | A | 主査・副主幹研修(選択制) | 96 | クレーム対応、対話能力、個人改革、折衝交渉、業務管理、リーダーシップ、説明能力 |
| 富山市 | ①上級採用3年目から9年目職員<br>②中級採用5年目から11年目職員<br>③初級採用7年目から13年目職員 | 2 | A | ①一般職員第Ⅰ部研修<br>②一般職員第Ⅱ部研修<br>③一般職員第Ⅲ部研修 | 377 | まちづくり政策提案研修、法務研修、企画創造力パワーアップ研修、問題解決！図解研修、プレゼンテーション研修、折衝交渉力強化研修、クレーム対応力強化研修、説得・対話スキル向上研修、意識改革・業務改善研修、地方自治制度・地方公務員制度研修、マニュアル作成力向上研修、ふれあい体験研修、行政事務マスター研修 |
| 金沢市 | 主査昇任前の職員 | 2 | B | 業務改善研修・企画力向上研修、サポート能力向上研修 | 56 | 業務改善研修、企画力向上研修、サポート能力向上研修のいずれかを選択 |
| 金沢市 | 新任課長補佐級職員 | 4 | B | 異業種交流研修、実践型市民共同研修 | 76 | 異業種交流研修、実践型市民協働研修のいずれかを選択 |

| 団体名 | 研修対象者 | 階層区分 | 研修形態 | 研修課程名 | 受講予定数 | 選択部分のコース名 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 高槻市 | 採用後3年または4年を経過した職務経験採用職員 | 2 | B | 一般職カフェテリア研修Ⅰ | 13 | おおさか市町村職員研修研究センターが実施している講座へ派遣(能力向上研修全30講座、専門実務研修全10講座から一つを選択し、受講する。) |
| 高槻市 | 採用後5年を経過した職員 | 2 | B | 一般職カフェテリア研修Ⅱ | 32 | 法律講座(行政法・地方自治法)<br>北摂都市研修協議会「地方自治講座共同研修」<br>政策法務基礎研修 |
| 東大阪市 | 採用後3、5、7年目の職員 | 2 | B | 科目選択研修 | 217 | ・危機管理って？<br>・海外研修報告(民主主義がはぐくむまち)<br>・ほんまにいるん？「総合計画」<br>・道路の今昔と、道路を育てるその楽しさ<br>・文書事務の基礎と公文書管理<br>・「多文化共生」って何だろう？「国際情報プラザ」に聞いてみよう！<br>・"現場発"市民協働で取り組むごみ減量！<br>・行財政改革の現状と今後<br>・情報化時代における広報業務の多様性と重要性<br>・本市財政の現況 |
| 東大阪市 | 係長・主査に昇任した職員 | 3 | A | 新任係長・主査研修 | 93 | ・コーチング研修～部下や後輩のやる気と能力を引き出す～<br>・市民との協働研修～市民との向き合い方、関わり方を学ぶ～<br>・クレーム対応研修～窓口や電話で困らないスキルを身につける～<br>・職場のコミュニケーション研修～自分OK・あなたOKの職場づくり～ |
| 西宮市 | 入所2年目～11年目の職員 | 2 | A | ステップアップ研修 | 905 | 法律(行政法)、法律(民法)、公務員倫理、メンタルヘルス、OJT実践、CS(住民満足)向上、危機管理・セキュリティ、折衝交渉力向上、自治体政策、問題解決能力向上、情報整理のためのロジカルコミュニケーション、コーチング、タイムマネジメント【時間管理編】、行政法(争訟関係)、民法(法適用能力の向上)、政策法務(条例立案)、フォロワーシップ、政策法務(先進地の事例研究)、公共マーケティングの手法(マーケティング入門編)、政策法務(基礎編)、わかりやすいビジネス文書、リーダーシップ、タイムマネジメント(段取り力向上編)、プレゼンテーション、ワークショップ、アカウンタビリティ、ファシリテーション |
| 西宮市 | 昇任後2年を経過した課長級職員 | 5 | B | 課長第2部研修 | 40 | 市町管理職研修、管理職コース |
| 奈良市 | 採用後、5年～13年経過の職員 | 2 | B | 中堅職員研修 | 42 | ファシリテーション、タイムマネジメント、わかりやすい文書の書き方、コーチング、クレーム対応、マニュアル作成、交渉力、市役所営業力の強化 |
| 奈良市 | 採用後15年～19年経過の職員 | 2 | B | 上級職員研修 | 110 | ファシリテーション、タイムマネジメント、わかりやすい文書の書き方、コーチング、クレーム対応、マニュアル作成、交渉力、市役所営業力の強化 |
| 奈良市 | 係長・係長級主任[平成20年度(及びそれ以前)昇格者] | 3 | B | 係長・主任研修 | 106 | ファシリテーション、タイムマネジメント、わかりやすい文書の書き方、コーチング、クレーム対応、マニュアル作成、交渉力、市役所営業力の強化 |
| 倉敷市 | 採用3年目・6年目・10年目職員 | 2 | B | 中堅職員(選択制)研修 | 256 | クレーム対応、プレゼンテーション、ファシリテーション技術、タイムマネジメント、メンタルヘルス、モチベーション強化、政策形成、体験してみよう！政策課題研究、自治体政策法務、法令実務、地方自治法・地方公務員法、地方公務員のための民事法、実践！民事法事例研究、文書研修、自治体職員の行政法、福山市・倉敷市職員交流研修、政策法務入門研修、岡山市・倉敷市職員交流研修、企画力・広報力向上講座 |
| 福山市 | 今年度44歳に達する職員(プロパーを含む。)で，主任級以上を除く職員 | 2 | B | 中堅職員研修Ⅲ | 36 | ・福山市の主催する特別研修<br>・ひろしま自治人材開発機構の主催する研修<br>・国際文化アカデミーの主催する研修<br>・その他必要と認める研修 |
| 高知市 | 採用2年目職員 | 2 | A | 新規採用フォロー研修 | 22 | ・組織と自分を理解する<br>・自己分析と論理的思考<br>・住民対応の基本 |
| 高知市 | 採用6年目職員 | 2 | A | 採用5年職員研修 | 48 | ・創造力開発と業務改善<br>・相互理解と問題解決<br>・住民満足と組織の役割 |
| 高知市 | 採用11年目職員 | 2 | A | 採用10年目研修 | 78 | ・地域の将来を考える政策立案<br>・現状と課題解決<br>・自己の能力・強みの発見 |
| 久留米市 | 新規採用職員 | 1 | B | 実務研修 | 66 | 文書実務、法制執務、広報実務、議会制度、財政実務、出納実務(基礎編)、出納実務(経験者編)、契約実務 |
| 久留米市 | 年度内に25歳、30歳となる職員 | 2 | B | 実務研修 | 52 | 文書実務、法制執務、広報実務、議会制度、財政実務、出納実務(基礎編)、出納実務(経験者編)、契約実務 |
| 久留米市 | 年度内に25歳、30歳、35際となる職員 | 2 | B | 応用研修 | 111 | プレゼンテーション、ファシリテーション、コーチング、情報活用力養成、交渉力、判断力決断力向上、クレーム対応、問題解決技法、ロジカルシンキング、図解表現力、タイムマネジメント、リスクマネジメント |
| 久留米市 | 職種変更試験合格職員 | 2 | B | 実務研修 | 34 | 文書実務、法制執務、広報実務、議会制度、財政実務、出納実務(基礎編)、出納実務(経験者編)、契約実務 |
| 久留米市 | 新任主査の職員<br>主査3年目の職員 | 3 | B | 応用研修 | 119 | プレゼンテーション、ファシリテーション、コーチング、情報活用力養成、交渉力、判断力決断力向上、クレーム対応、問題解決技法、ロジカルシンキング、図解表現力、タイムマネジメント、リスクマネジメント |
| 久留米市 | 新任課長補佐の職員<br>課長補佐3年目の職員 | 4 | B | 応用研修 | 78 | プレゼンテーション、ファシリテーション、コーチング、情報活用力養成、交渉力、判断力決断力向上、クレーム対応、問題解決技法、ロジカルシンキング、図解表現力、タイムマネジメント、リスクマネジメント |
| 熊本市 | 採用3年目及び採用11年目職員 | 2 | B | 選択研修 | 140 | コミュニケーション入門、業務改善・効率化、ビジネスマナー、問題解決能力養成、ビジネス文書作成、クレーム対応、プレゼンテーション基礎、リーダーシップ養成、会議・討議の進め方 |
| 熊本市 | 係長級昇任3年目 | 3 | B | 選択研修 | 122 | 思考力改革、業務改善・効率化、プレゼンテーション、コーチング、ファシリテーション |

| 団体名 | 研修対象者 | 階層区分 | 研修形態 | 研修課程名 | 受講予定数 | 選択部分のコース名 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 大分市 | 30歳職員 | 2 | A | 中堅職員第1次研修 | 64 | Ⅰ．コミュニケーション能力向上コース<br>Ⅱ．情報収集・企画力アップコース<br>Ⅲ．問題解決力強化コース |
| 大分市 | 35歳職員 | 2 | A | 中堅職員第2次研修 | 102 | Ⅰ．住民協働コース<br>Ⅱ．キャリア・デザインコース<br>Ⅲ．政策形成基礎コース |
| 鹿児島市 | 25歳前後の職員 | 2 | A | 一般職員25歳研修(選択) | 44 | ①キャリアデザイン研修、②やさしい地方自治、③企画力・創造力開発研修、④行政評価、⑤ロジカルコミュニケーション、⑥職員のための実用文章講座、⑦身に付けたい接遇実践、⑧タイムマネジメント |
| 鹿児島市 | 現任主査(主査昇任後3年経過) | 2 | B | 現任主査研修(選択) | 78 | ①政策執行能力研修、②政策形成能力向上研修、③ファシリテータースキル研修、④ニューパブリックマネジメント研修、⑤成功するプレゼンテーション研修、⑥クレーム対応研修、⑦モチベーションマネジメント研修、⑧折衝・交渉能力研修、⑨論理的問題解決研修 |
| 鹿児島市 | 現任課長(課長昇格後3年経過) | 5 | B | 現任課長研修(選択) | 10 | ①行政の危機管理研修、②コーチングスキル研修、③意思決定研修 |
| 水戸市 | 採用後2年以上5年未満の行政職 | 2 | A | 基本研修第3部課程研修 | 16 | ・情報活用能力向上研修<br>・実用文書作成能力向上研修<br>・クレーム対応能力向上研修 |
| 水戸市 | 採用後5年以上の行政職 | 2 | A | 基本研修第4部課程研修 | 48 | ・自治体マーケティング研修<br>・住民協働能力向上研修<br>・政策法務研修<br>【選択部分は，基本研修第5部課程研受講者と合同】 |
| 水戸市 | 課長補佐，係長を除く3，4級の職員 | 2 | A | 基本研修第5部課程研修 | 30 | ・自治体マーケティング研修<br>・住民協働能力向上研修<br>・政策法務研修<br>【選択部分は，基本研修第4部課程研受講者と合同】 |
| 高崎市 | 採用8年目職員 | 2 | B | 中堅職員研修Ⅰ | 33 | 選択科目A（6科目）と選択科目B（2科目） |
| 高崎市 | 主任昇任7年目職員 | 2 | A | 中堅職員研修Ⅲ | 60 | 選択科目（行政基礎，法制執務） |
| 高崎市 | 主査昇任者 | 2 | B | 中堅職員研修Ⅳ | 31 | 選択科目A（6科目）と選択科目B（2科目） |
| 高崎市 | 係長2年目職員 | 2 | A | 係長研修Ⅱ | 29 | 選択科目（行政基礎，法制執務） |
| 川口市 | 主事・技師1年目から主任1年目 | 2 | A | 法律講座研修<br>※全5科目のうち、地方自治法、地方公務員法は必修 | 200 | 憲法講座（H21年度開講予定なし）<br>民法講座<br>行政法講座 |
| 所沢市 | 課長級昇任者 | 5 | B | 課長級研修 | 17 | 行政経営コース、組織・人事管理コース |
| 春日部市 | 主任 | 2 | A | 法律行政課題 | 165 | 民法、地方公務員法、地方自治法、行政法 |
| 春日部市 | 主査 | 3 | A | 法律行政課題 | | 法制執務、政策法務 |
| 春日部市 | 主任 | 2 | A | パワーアップ講座 | 26 | 文章の表現力Ⅰ、コミュニケーション、プレゼンテーション、説明・説得能力、接遇(応対)、政策ディベート、文章の表現力Ⅱ |
| 茅ヶ崎市 | 採用2年目職員 | 2 | B | 採用2年目職員研修 | 65 | タイムマネジメント研修、企画力開発研修、プレゼンテーション研修 |
| 茅ヶ崎市 | 担当主査級職員 | 3 | A | 担当主査職員研修 | 41 | マネジメント基礎研修、政策法務研修、政策財務研修 |
| 厚木市 | 初級・中級・上級（Ⅰ・Ⅱ） | 2 | B | 選択制研修 | 111 | 選択コースⅠ「ロジカルコミュニケーション」<br>選択コースⅡ「企画力」<br>選択コースⅢ「折衝・交渉力」<br>選択コースⅣ「業務改善」 |
| 厚木市 | 監督者（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ） | 2 | B | 選択制研修 | 110 | 選択コースⅠ「リーダーシップ」<br>選択コースⅡ「説明能力向上」<br>選択コースⅢ「ファシリテーション」 |
| 長岡市 | 主事級職員 | 2 | B | スキルアップ研修 | 128 | ・ 窓口接遇研修<br>・ ファシリテーター養成（基礎）研修<br>・ エクセル研修<br>・ 政策形成基礎研修<br>・ タイムマネジメント研修 |
| 沼津市 | 主事級2～6年目（2級） | 2 | A | ステージⅠ | 80 | 公務員倫理研修（共通科目）<br>ﾓﾁﾍﾞｰｼｮﾝｱｯﾌﾟ研修<br>ｱｻｰﾃｨﾌﾞｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ研修<br>法制基礎研修 |
| 沼津市 | 主事級7～11年目（2級・3級） | 2 | B | ステージⅡ | 80 | 情報分析・文章化技法研修<br>クレーム対応力研修<br>政策形成研修<br>政策法務研修 |
| 沼津市 | 主任級（4級） | 2 | B | ステージⅢ | 80 | 行政ﾏｰｹﾃｨﾝｸﾞ研修<br>説得力・交渉力研修<br>理論的思考力研修<br>コーチング研修 |
| 富士市 | 採用2年目から26歳まで | 2 | A | チョイス・スタディ研修 | 50 | 住民満足向上研修、交渉調整能力向上研修、話し方講座、地方自治法講座、民法講座 |
| 富士市 | 27歳から30歳まで | 2 | A | チョイス・スタディ研修 | 50 | 住民満足向上研修、交渉調整能力向上研修、話し方講座、地方自治法講座、民法講座 |
| 富士市 | 31歳から34歳まで | 2 | A | チョイス・スタディ研修 | 50 | 住民満足向上研修、交渉調整能力向上研修、話し方講座、地方自治法講座、民法講座 |

| 団体名 | 研修対象者 | 階層区分 | 研修形態 | 研修課程名 | 受講予定数 | 選択部分のコース名 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 春日井市 | 主査在職1年目職員 | 3 | A | 新任主査職研修 | 49 | コーチング研修<br>ファシリテーション研修 |
| 四日市市 | 39歳になる職員 | 3 | A | 年齢別研修(ステージ①) | 35 | 特別研修　4講座より1講座選択<br>①危機管理意識養成研修<br>②クレーム対応能力養成研修<br>③アカンタビリティ能力養成研修<br>④タイムマネジメント研修 |
| 四日市市 | 49歳になる職員 | 4 | A | 年齢別研修(ステージ②) | 11 | 特別研修　3講座より1講座選択<br>①危機管理意識養成研修<br>②クレーム対応能力養成研修<br>③アカンタビリティ能力養成研修 |
| 四日市市 | 54歳になる職員 | 4 | A | 年齢別研修(ステージ③) | 13 | 特別研修　3講座より1講座選択<br>①危機管理意識養成研修<br>②クレーム対応能力養成研修<br>③アカンタビリティ能力養成研修 |
| 岸和田市 | 採用5年目～10年目職員 | 2 | B | 能力開発(Ⅰ) | 138 | 福祉のまちづくり提案(～市民研究員からの提言～)、地方自治法事例研修、心をつかむWeb文章のつくり方、いのち、政策法務と法制執務、きしわだの魅力を知る(～岸和田城界隈を歩くその2～)、公会計改革(～地方公開系改革の意義財務書類4表とは～)、認知症を理解する |
| 豊中市 | 5～7年目職員<br>係長級に昇格した職員 | 3 | B | 行政課題セミナー | 244 | 「地域自治と行政の役割(コミュニティ基本方針について)」<br>「人権行政基本方針」<br>「みんなでつくるみんなのまち(地区計画について)」<br>「自治基本条例＆総合計画」<br>「行財政改革大綱＆行財政改革プラン」<br>「個人情報保護」 |
| 豊中市 | 係長級に昇格した職員 | 3 | B | 係長級研修 | 130 | 「コーチング」<br>「OJT」<br>「業務改善」 |
| 豊中市 | 課長補佐に昇格した職員 | 4 | B | 課長補佐級研修 | 108 | 「チームワーク・リーダーシップ強化研修」<br>「交渉力・説得力研修」<br>「プレゼンテーション研修」<br>「ロジカル・コミュニケーション研修」 |
| 豊中市 | 管理職員 | 5 | B | 管理職員研修 | 421 | 「人材育成」<br>「都市経営先進事例」<br>「地域自治と行政の役割」<br>「業務改善セミナー」<br>「自治基本条例」<br>「NPOと行政との協働」 |
| 吹田市 | 係長級までの職員 | 2 | B | 昇任前研修 | 273 | 吹田を知る(議会編)、吹田を知る(財政編)、吹田を知る(政策実現編)、吹田を知る(地域福祉編)、法令上級(民法)、地域自治講座(北摂都市研修協議会で共同実施)、法律研修(マッセおおさかで開催) |
| 吹田市 | 採用10年目までの職員 | 2 | B | 能力向上研修 | 100 | ファシリテーター養成研修、ロジカルシンキング研修(北摂都市研修協議会で共同実施)、クレーム応対研修、マッセおおさか主催能力向上研修(タイムマネジメント研修・業務改善研修など) |
| 吹田市 | 係長級までの職員 | 2 | B | 人権問題研修 | 400 | 人権問題研修(人権全般)、人権研修(障がい者問題)、人権研修(男女共同参画)、人権研修(児童問題) |
| 茨木市 | 3級職員(在級3～6年目) | 2 | B | 選択参加型研修 | 91 | 問題発見・解決能力向上研修、ディベート研修、折衝・交渉能力向上研修、プレゼンテーション研修 |
| 八尾市 | 採用3年目～8年目職員 | 2 | A | 中堅職スパイラルアップ研修 | 93 | 法律研修(法制執務、行政法演習、民法演習、個人情報保護) |
| 八尾市 | 採用3年目～8年目職員 | 2 | B | 中堅職スパイラルアップ研修 | 77 | 能力養成研修(段取り力、わかりやすく伝える技術、ロジカルシンキング) |
| 八尾市 | あらたに主査に任命された職員 | 2 | A | 新任主査研修 | 155 | 部下育成(リーダーシップ、コーチング、ファシリテーター) |
| 八尾市 | あらたに係長に任命された職員 | 3 | A | 新任係長研修 | 51 | 部下育成(リーダーシップ、コーチング、ファシリテーター) |
| 加古川市 | 行政職4級10年目等職員 | 2 | B | 一般研修(4) | 1 | 問題解決能力向上研修<br>ﾛｼﾞｶﾙｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ研修<br>職場リーダー研修<br>CS向上講座<br>企画書の書き方研修 |
| 宝塚市 | 新規採用者修了後の職員及び係長級の職員 | 2 | B | 階層別選択研修 | 46 | リーダーシップ研修、フォロワーシップ研修、説明能力向上研修、住民満足向上研修、ワークショップ研修、政策立案能力向上研修 |
| 宝塚市 | 係長級の職員 | 3 | B | 階層別選択研修 | 10 | コーチング研修 |

## ６　特別研修の実施状況（表１４～表２３）【一部新規調査項目】

特別研修の実施状況（平成２１年度計画）についての調査結果は、表１４～表２３のとおりである。

「特別研修」とは、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であって、階層別研修を除くものをいう。

１８年度では、法務能力向上研修等の一部の研修区分のみ全数調査を行っていたが、今回はすべての研修区分について全数調査を行った。

なお、特別研修に該当するもののうち、法務能力向上研修については項目８に、危機管理に関する研修については項目９に、技術職員に対する研修については項目１０に、それぞれの調査結果を取りまとめているため、ここではそれら以外の特別研修の実施状況について集計した。

「研修種別」の区分は、研修種別一覧表（１０頁掲載）により区分している。

「実施形式」の区分は、次の６区分とした。

① 当該団体単独で実施
② 他の自治体と共同で実施
③ 他の自治体が行う研修に職員を派遣して実施
④ 民間企業以外の団体に外部委託して実施
⑤ 民間企業に外部委託して実施
⑥ その他

なお、表１４、表１５、表２０において「自団体」とは①を、「自団体以外」とは②～⑥の合計を、それぞれ集計したものである。

### （１）特別研修の実施状況（表１４、表１５）

#### ①　特別研修の実施状況（表１４）

特別研修の実施状況をみると、実施割合が最も高い分野は「特定課題研修・専門研修」（１３０団体、87.8%）で、次いで「コミュニケーション能力向上研修」（１２１団体、81.8%）、「政策能力向上研修」（９８団体、66.2%）となっている。団体区分別にみると、いずれの分野においても、都道府県及び指定都市に比べて、中核市及び特例市の実施割合が低い傾向がみられる。

特別研修を実施していると回答した団体における実施形式をみると、都道府県における「特定課題研修・専門研修」、「キャリア形成研修」及び中核市における「語学・ＯＡ・統計研修」を除くすべての分野について、すべての団体区分で「自団体」による実施が「自団体以外」による実施を上回っている。

#### ②　都道府県における対象職員別の実施状況（表１４）

都道府県における対象職員別の実施状況をみると、「都道府県職員のみを対象とする研修」を行う団体は４２団体（89.4%）、「市町村職員のみを対象とする研修」を行う団体は９団体（19.1%）、「都道府県と市町村の職員を対象に合同で実施する研修」を行う団体は３４団体（72.3%）となっている。

分野別にみると、「市町村職員のみを対象とする研修」を行うすべての団体が、「特定課

題研修・専門研修」を行っている。また、「都道府県と市町村職員を対象に合同で実施する研修」を行う団体では、「政策能力向上研修」及び「特定課題研修・専門研修」を行う団体が２７団体（79.4%）と最も多く、次いで「コミュニケーション能力向上研修」が２５団体（73.5%）となっている。

## 表１４　特別研修の実施状況

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 |
| 指導者養成研修 | | | | | | |
| 実施団体 | 22 | 13 | 15 | 14 | 0 | 64 |
| | 46.8% | 72.2% | 36.6% | 34.1% | 0.0% | 43.2% |
| 自団体 | 15 | 11 | 11 | 11 | 0 | 48 |
| | 68.2% | 84.6% | 73.3% | 78.6% | — | 75.0% |
| 自団体以外 | 8 | 4 | 5 | 3 | 0 | 20 |
| | 36.4% | 30.8% | 33.3% | 21.4% | — | 31.3% |
| 政策能力向上研修 | | | | | | |
| 実施団体 | 42 | 16 | 23 | 17 | 0 | 98 |
| | 89.4% | 88.9% | 56.1% | 41.5% | 0.0% | 66.2% |
| 自団体 | 27 | 13 | 18 | 14 | 0 | 72 |
| | 64.3% | 81.3% | 78.3% | 82.4% | — | 73.5% |
| 自団体以外 | 22 | 7 | 12 | 6 | 0 | 47 |
| | 52.4% | 43.8% | 52.2% | 35.3% | — | 48.0% |
| 特定課題研修・専門研修 | | | | | | |
| 実施団体 | 43 | 17 | 35 | 34 | 1 | 130 |
| | 91.5% | 94.4% | 85.4% | 82.9% | 100.0% | 87.8% |
| 自団体 | 28 | 16 | 31 | 32 | 1 | 108 |
| | 65.1% | 94.1% | 88.6% | 94.1% | 100.0% | 83.1% |
| 自団体以外 | 23 | 6 | 19 | 10 | 0 | 58 |
| | 82.1% | 37.5% | 61.3% | 31.3% | 0.0% | 44.6% |
| コミュニケーション能力向上研修 | | | | | | |
| 実施団体 | 40 | 18 | 32 | 31 | 0 | 121 |
| | 85.1% | 100.0% | 78.0% | 75.6% | 0.0% | 81.8% |
| 自団体 | 23 | 13 | 29 | 30 | 0 | 95 |
| | 57.5% | 72.2% | 90.6% | 96.8% | — | 78.5% |
| 自団体以外 | 21 | 9 | 12 | 5 | 0 | 47 |
| | 52.5% | 50.0% | 37.5% | 16.1% | — | 38.8% |
| キャリア形成研修 | | | | | | |
| 実施団体 | 16 | 8 | 6 | 11 | 0 | 41 |
| | 34.0% | 44.4% | 14.6% | 26.8% | 0.0% | 27.7% |
| 自団体 | 8 | 5 | 4 | 9 | 0 | 26 |
| | 50.0% | 62.5% | 66.7% | 81.8% | — | 63.4% |
| 自団体以外 | 9 | 4 | 2 | 2 | 0 | 17 |
| | 56.3% | 50.0% | 33.3% | 18.2% | — | 41.5% |

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 語学・OA・統計研修 | | | | | | |
| 実施団体 | 17 | 7 | 12 | 13 | 0 | 49 |
| | 36.2% | 38.9% | 29.3% | 31.7% | 0.0% | 33.1% |
| 自団体 | 10 | 4 | 6 | 12 | 0 | 32 |
| | 58.8% | 57.1% | 50.0% | 92.3% | — | 65.3% |
| 自団体以外 | 9 | 3 | 7 | 1 | 0 | 20 |
| | 52.9% | 42.9% | 58.3% | 7.7% | — | 40.8% |
| その他 | | | | | | |
| 実施団体 | 22 | 13 | 19 | 22 | 0 | 76 |
| | 46.8% | 72.2% | 46.3% | 53.7% | 0.0% | 51.4% |
| 自団体 | 16 | 9 | 17 | 20 | 0 | 62 |
| | 72.7% | 69.2% | 89.5% | 90.9% | — | 81.6% |
| 自団体以外 | 11 | 6 | 7 | 5 | 0 | 29 |
| | 50.0% | 46.2% | 36.8% | 22.7% | — | 38.2% |

注　「自団体」及び「自団体以外」の欄の割合は、実施団体（当該研修を実施すると回答した団体）に占める割合である。

○　都道府県における対象職員別の実施状況

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼区分 | 都道府県職員のみを対象とする研修 | 市町村職員のみを対象とする研修 | 都道府県と市町村の職員を対象に合同で実施する研修 |
|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | 47 | 47 | 47 |
| 実施団体 | 42 | 9 | 34 |
| | 89.4% | 19.1% | 72.3% |
| 指導者養成研修 | 18 | 1 | 7 |
| | 42.9% | 11.1% | 20.6% |
| 政策能力向上研修 | 27 | 0 | 27 |
| | 64.3% | 0.0% | 79.4% |
| 特定課題研修・専門研修 | 34 | 9 | 27 |
| | 81.0% | 100.0% | 79.4% |
| コミュニケーション能力向上研修 | 26 | 2 | 25 |
| | 61.9% | 22.2% | 73.5% |
| キャリア形成研修 | 11 | 0 | 6 |
| | 26.2% | 0.0% | 17.6% |
| 語学・OA・統計研修 | 11 | 3 | 7 |
| | 26.2% | 33.3% | 20.6% |
| その他 | 18 | 1 | 10 |
| | 42.9% | 11.1% | 29.4% |

③　特定課題研修・専門研修の実施状況（表１５）

「特定課題研修・専門研修」の実施状況をみると、最も多く実施されている分野は「人事・労務」で９３団体（62.8%）、次いで「その他」が７９団体（53.4%）、「自治体経営」が５９団体（39.9%）、「財務・財産管理・調達」が４５団体（30.4%）となっている。

「特定課題研修・専門研修」を実施していると回答した団体における実施形式をみると、特別研修の実施状況の傾向と同様に、全般的に「自団体」による実施が「自団体以外」による実施を上回る傾向がうかがえる。

## 表１５　特定課題研修・専門研修の実施状況

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 |
| 人事・労務 | | | | | | |
| 実施団体 | 34 | 13 | 24 | 22 | 0 | 93 |
| | 72.3% | 72.2% | 58.5% | 53.7% | 0.0% | 62.8% |
| 自団体 | 22 | 11 | 20 | 21 | 0 | 74 |
| | 64.7% | 84.6% | 83.3% | 95.5% | — | 79.6% |
| 自団体以外 | 17 | 4 | 11 | 4 | 0 | 36 |
| | 50.0% | 30.8% | 45.8% | 18.2% | — | 38.7% |
| 財政 | | | | | | |
| 実施団体 | 8 | 5 | 9 | 8 | 0 | 30 |
| | 17.0% | 27.8% | 22.0% | 19.5% | 0.0% | 20.3% |
| 自団体 | 4 | 4 | 3 | 6 | 0 | 17 |
| | 50.0% | 80.0% | 33.3% | 75.0% | — | 56.7% |
| 自団体以外 | 4 | 1 | 7 | 2 | 0 | 14 |
| | 50.0% | 20.0% | 77.8% | 25.0% | — | 46.7% |
| 税務 | | | | | | |
| 実施団体 | 2 | 2 | 7 | 6 | 0 | 17 |
| | 4.3% | 11.1% | 17.1% | 14.6% | 0.0% | 11.5% |
| 自団体 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 6 |
| | 100.0% | 50.0% | 14.3% | 33.3% | — | 35.3% |
| 自団体以外 | 0 | 1 | 6 | 4 | 0 | 11 |
| | 0.0% | 50.0% | 85.7% | 66.7% | — | 64.7% |
| 財務・財産管理・調達 | | | | | | |
| 実施団体 | 18 | 6 | 11 | 10 | 0 | 45 |
| | 38.3% | 33.3% | 26.8% | 24.4% | 0.0% | 30.4% |
| 自団体 | 9 | 5 | 7 | 7 | 0 | 28 |
| | 50.0% | 83.3% | 63.6% | 70.0% | — | 62.2% |
| 自団体以外 | 10 | 1 | 4 | 4 | 0 | 19 |
| | 55.6% | 16.7% | 36.4% | 40.0% | — | 42.2% |

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 自治体経営 | | | | | | |
| 実施団体 | 28 | 7 | 16 | 7 | 1 | 59 |
| | 59.6% | 38.9% | 39.0% | 17.1% | 100.0% | 39.9% |
| 自団体 | 15 | 5 | 8 | 6 | 1 | 35 |
| | 53.6% | 71.4% | 50.0% | 85.7% | 100.0% | 59.3% |
| 自団体以外 | 15 | 4 | 9 | 2 | 0 | 30 |
| | 53.6% | 57.1% | 56.3% | 28.6% | 0.0% | 50.8% |
| 広報・広聴・情報公開 | | | | | | |
| 実施団体 | 7 | 4 | 3 | 4 | 0 | 18 |
| | 14.9% | 22.2% | 7.3% | 9.8% | 0.0% | 12.2% |
| 自団体 | 3 | 2 | 0 | 3 | 0 | 8 |
| | 42.9% | 50.0% | 0.0% | 75.0% | — | 44.4% |
| 自団体以外 | 4 | 2 | 3 | 1 | 0 | 10 |
| | 57.1% | 50.0% | 100.0% | 25.0% | — | 55.6% |
| まちづくり・デザイン・建築 | | | | | | |
| 実施団体 | 3 | 3 | 2 | 6 | 0 | 14 |
| | 6.4% | 16.7% | 4.9% | 14.6% | 0.0% | 9.5% |
| 自団体 | 2 | 2 | 1 | 4 | 0 | 9 |
| | 66.7% | 66.7% | 50.0% | 66.7% | — | 64.3% |
| 自団体以外 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 5 |
| | 33.3% | 33.3% | 50.0% | 33.3% | — | 35.7% |
| 保健・福祉・生活 | | | | | | |
| 実施団体 | 4 | 1 | 1 | 8 | 1 | 15 |
| | 8.5% | 5.6% | 2.4% | 19.5% | 100.0% | 10.1% |
| 自団体 | 2 | 1 | 1 | 7 | 1 | 12 |
| | 50.0% | 100.0% | 100.0% | 87.5% | 100.0% | 80.0% |
| 自団体以外 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| | 50.0% | 0.0% | 0.0% | 12.5% | 0.0% | 20.0% |
| 環境 | | | | | | |
| 実施団体 | 1 | 0 | 0 | 4 | 0 | 5 |
| | 2.1% | 0.0% | 0.0% | 9.8% | 0.0% | 3.4% |
| 自団体 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 4 |
| | 100.0% | — | — | 75.0% | — | 80.0% |
| 自団体以外 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | 0.0% | — | — | 25.0% | — | 20.0% |
| 教育・人権 | | | | | | |
| 実施団体 | 3 | 6 | 11 | 18 | 0 | 38 |
| | 6.4% | 33.3% | 26.8% | 43.9% | 0.0% | 25.7% |
| 自団体 | 2 | 5 | 10 | 16 | 0 | 33 |
| | 66.7% | 83.3% | 90.9% | 88.9% | — | 86.8% |
| 自団体以外 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0 | 6 |
| | 33.3% | 16.7% | 9.1% | 16.7% | — | 15.8% |
| 国際交流 | | | | | | |
| 実施団体 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| | 6.4% | 5.6% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 2.7% |
| 自団体 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | 33.3% | 100.0% | — | — | — | 50.0% |
| 自団体以外 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | 66.7% | 0.0% | — | — | — | 50.0% |

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 情報政策 | | | | | | |
| 実施団体 | 5 | 2 | 4 | 1 | 0 | 12 |
| | 10.6% | 11.1% | 9.8% | 2.4% | 0.0% | 8.1% |
| 自団体 | 1 | 1 | 3 | 1 | 0 | 6 |
| | 20.0% | 50.0% | 75.0% | 100.0% | — | 50.0% |
| 自団体以外 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 6 |
| | 80.0% | 50.0% | 25.0% | 0.0% | — | 50.0% |
| 地域安全 | | | | | | |
| 実施団体 | 0 | 0 | 1 | 9 | 0 | 10 |
| | 0.0% | 0.0% | 2.4% | 22.0% | 0.0% | 6.8% |
| 自団体 | 0 | 0 | 1 | 9 | 0 | 10 |
| | — | — | 100.0% | 100.0% | — | 100.0% |
| 自団体以外 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | — | — | 0.0% | 11.1% | — | 10.0% |
| 産業・労働・農林水産・観光 | | | | | | |
| 実施団体 | 3 | 0 | 3 | 1 | 0 | 7 |
| | 6.4% | 0.0% | 7.3% | 2.4% | 0.0% | 4.7% |
| 自団体 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | 66.7% | — | 0.0% | 0.0% | — | 28.6% |
| 自団体以外 | 1 | 0 | 3 | 1 | 0 | 5 |
| | 33.3% | — | 100.0% | 100.0% | — | 71.4% |
| その他 | | | | | | |
| 実施団体 | 26 | 12 | 23 | 18 | 0 | 79 |
| | 55.3% | 66.7% | 56.1% | 43.9% | 0.0% | 53.4% |
| 自団体 | 16 | 8 | 17 | 14 | 0 | 55 |
| | 61.5% | 66.7% | 73.9% | 77.8% | — | 69.6% |
| 自団体以外 | 12 | 4 | 12 | 5 | 0 | 33 |
| | 46.2% | 33.3% | 52.2% | 27.8% | — | 41.8% |

（２）特別研修の課程数の状況（自団体実施分）（表１６～表１９）

① 特別研修の課程数の状況（自団体実施分）（表１６）

自団体で実施する特別研修の課程数は、全体で１，４４８課程である。

分野別にみると、都道府県から特例市までのすべての団体区分において、「特定課題研修・専門研修」が最も多く、全体で６０８課程（42.0%）であり、次いで「コミュニケーション能力向上研修」が３２５課程（22.4%）、「その他」が１８２課程（12.6%）、「政策能力向上研修」が１５７課程（10.8%）となっている。

② 平成１９年度以降に新設した特別研修の課程数の状況（自団体実施分）（表１７）

平成１９年度以降に新設した自団体で実施する特別研修の課程数の状況をみると、その総数は３５５課程となっており、全体の総課程数（１，４４８課程）のうち、24.5%を占めている。

団体区分別に新設した課程数の割合をみると、都道府県で27.3%、指定都市で27.5%、中核市で21.9%、特例市で20.1%となっており、都道府県及び指定都市と比べて中核市及び特例市の割合がやや低い傾向がみられる。

分野別にみると、割合が最も高いのは「キャリア形成研修」の38.7%であり、次いで「コミュニケーション能力向上研修」の28.0%、「特定課題研修・専門研修」の25.3%となっている。

## 表１６ 特別研修の課程数の状況（自団体実施分）

（上段：課程数　下段：割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 課程数計 | 517 | 284 | 311 | 334 | 2 | 1,448 |
| 指導者養成研修 | 30 | 26 | 16 | 12 | 0 | 84 |
| | 5.8% | 9.2% | 5.1% | 3.6% | 0.0% | 5.8% |
| 政策能力向上研修 | 71 | 34 | 28 | 24 | 0 | 157 |
| | 13.7% | 12.0% | 9.0% | 7.2% | 0.0% | 10.8% |
| 特定課題研修・専門研修 | 208 | 115 | 132 | 151 | 2 | 608 |
| | 40.2% | 40.5% | 42.4% | 45.2% | 100.0% | 42.0% |
| コミュニケーション能力向上研修 | 118 | 64 | 70 | 73 | 0 | 325 |
| | 22.8% | 22.5% | 22.5% | 21.9% | 0.0% | 22.4% |
| キャリア形成研修 | 9 | 7 | 4 | 11 | 0 | 31 |
| | 1.7% | 2.5% | 1.3% | 3.3% | 0.0% | 2.1% |
| 語学・OA・統計研修 | 30 | 7 | 8 | 16 | 0 | 61 |
| | 5.8% | 2.5% | 2.6% | 4.8% | 0.0% | 4.2% |
| その他 | 51 | 31 | 53 | 47 | 0 | 182 |
| | 9.9% | 10.9% | 17.0% | 14.1% | 0.0% | 12.6% |

注 この項目は、新規調査項目である。

## 表１７　平成19年度以降に新設した特別研修の課程数の状況（自団体実施分）

（上段:課程数　下段:割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 課程数計 | 141 | 78 | 68 | 67 | 1 | 355 |
| | 27.3% | 27.5% | 21.9% | 20.1% | 50.0% | 24.5% |
| 指導者養成研修 | 7 | 8 | 3 | 2 | 0 | 20 |
| | 23.3% | 30.8% | 18.8% | 16.7% | — | 23.8% |
| 政策能力向上研修 | 11 | 9 | 5 | 2 | 0 | 27 |
| | 15.5% | 26.5% | 17.9% | 8.3% | — | 17.2% |
| 特定課題研修・専門研修 | 61 | 28 | 40 | 24 | 1 | 154 |
| | 29.3% | 24.3% | 30.3% | 15.9% | 50.0% | 25.3% |
| コミュニケーション能力向上研修 | 37 | 17 | 14 | 23 | 0 | 91 |
| | 31.4% | 26.6% | 20.0% | 31.5% | — | 28.0% |
| キャリア形成研修 | 3 | 4 | 2 | 3 | 0 | 12 |
| | 33.3% | 57.1% | 50.0% | 27.3% | — | 38.7% |
| 語学・OA・統計研修 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 5 |
| | 6.7% | 14.3% | 12.5% | 6.3% | — | 8.2% |
| その他 | 20 | 11 | 3 | 12 | 0 | 46 |
| | 39.2% | 35.5% | 5.7% | 25.5% | — | 25.3% |

注1　この項目は、新規調査項目である。
注2　「割合」欄は、課程数を団体区分毎に対応する分野別の課程総数で除した数値である。

### ③　特定課題研修・専門研修の課程数の状況（自団体実施分）（表１８）

自団体で実施する「特定課題研修・専門研修」の課程数の状況をみると、課程数が最も多い分野は「人事・労務」で１９７課程（32.4%）、次いで「その他」の１５８課程（26.0%）、「自治体経営」の６１課程（10.0%）となっている。

なお、「自治体経営」では都道府県の、「教育・人権」では中核市及び特例市の割合が、他の団体区分と比較してやや高い傾向がみられる。

### ④　平成１９年度以降に新設した特定課題研修・専門研修の課程数の状況（自団体実施分）（表１９）

平成１９年度以降に新設した自団体で実施する「特定課題研修・専門研修」の課程数の状況をみると、その総数は１５４課程であり、全体の総課程数（６０８課程）のうち、25.3%を占めている。

団体区分別に新設した課程数の割合をみると、都道府県で29.3%、指定都市で24.3%、中核市で30.3%、特例市で15.9%となっており、他の団体区分と比べて特例市の割合がやや低い傾向がうかがわれる。

分野別にみると、割合が最も高いのは「財政」及び「産業・労働・農林水産・観光」の50.0%であり、次いで「自治体経営」の32.8%、「人事・労務」の31.0%となっている。

## 表18　特定課題・専門研修の課程数の状況
## （自団体実施分）

（上段：課程数　下段：割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 課程数計 | 208 | 115 | 132 | 151 | 2 | 608 |
| | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 人事・労務 | 70 | 38 | 44 | 45 | 0 | 197 |
| | 33.7% | 33.0% | 33.3% | 29.8% | 0.0% | 32.4% |
| 財政 | 5 | 5 | 4 | 6 | 0 | 20 |
| | 2.4% | 4.3% | 3.0% | 4.0% | 0.0% | 3.3% |
| 税務 | 2 | 5 | 1 | 2 | 0 | 10 |
| | 1.0% | 4.3% | 0.8% | 1.3% | 0.0% | 1.6% |
| 財務・財産管理・調達 | 15 | 7 | 10 | 12 | 0 | 44 |
| | 7.2% | 6.1% | 7.6% | 7.9% | 0.0% | 7.2% |
| 自治体経営 | 33 | 9 | 10 | 8 | 1 | 61 |
| | 15.9% | 7.8% | 7.6% | 5.3% | 50.0% | 10.0% |
| 広報・広聴・情報公開 | 4 | 7 | 0 | 3 | 0 | 14 |
| | 1.9% | 6.1% | 0.0% | 2.0% | 0.0% | 2.3% |
| まちづくり・デザイン・建築 | 2 | 3 | 1 | 5 | 0 | 11 |
| | 1.0% | 2.6% | 0.8% | 3.3% | 0.0% | 1.8% |
| 保健・福祉・生活 | 2 | 4 | 1 | 7 | 1 | 15 |
| | 1.0% | 3.5% | 0.8% | 4.6% | 50.0% | 2.5% |
| 環境 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 4 |
| | 0.5% | 0.0% | 0.0% | 2.0% | 0.0% | 0.7% |
| 教育・人権 | 5 | 7 | 15 | 23 | 0 | 50 |
| | 2.4% | 6.1% | 11.4% | 15.2% | 0.0% | 8.2% |
| 国際交流 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | 0.5% | 0.9% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.3% |
| 情報政策 | 1 | 2 | 3 | 2 | 0 | 8 |
| | 0.5% | 1.7% | 2.3% | 1.3% | 0.0% | 1.3% |
| 地域安全 | 0 | 0 | 2 | 10 | 0 | 12 |
| | 0.0% | 0.0% | 1.5% | 6.6% | 0.0% | 2.0% |
| 産業・労働・農林水産・観光 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | 1.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.3% |
| その他 | 65 | 27 | 41 | 25 | 0 | 158 |
| | 31.3% | 23.5% | 31.1% | 16.6% | 0.0% | 26.0% |

注　この項目は、新規調査項目である。

## 表19　平成19年度以降に新設した特定課題・専門研修の課程数の状況（自団体実施分）

（上段：課程数　下段：割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 課程数計 | 61 | 28 | 40 | 24 | 1 | 154 |
| | 29.3% | 24.3% | 30.3% | 15.9% | 50.0% | 25.3% |
| 人事・労務 | 27 | 12 | 15 | 7 | 0 | 61 |
| | 38.6% | 31.6% | 34.1% | 15.6% | — | 31.0% |
| 財政 | 3 | 1 | 3 | 3 | 0 | 10 |
| | 60.0% | 20.0% | 75.0% | 50.0% | — | 50.0% |
| 税務 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | — | 0.0% |
| 財務・財産管理・調達 | 3 | 0 | 3 | 2 | 0 | 8 |
| | 20.0% | 0.0% | 30.0% | 16.7% | — | 18.2% |
| 自治体経営 | 7 | 2 | 5 | 5 | 1 | 20 |
| | 21.2% | 22.2% | 50.0% | 62.5% | 100.0% | 32.8% |
| 広報・広聴・情報公開 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | 25.0% | 0.0% | — | 33.3% | — | 14.3% |
| まちづくり・デザイン・建築 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| | 0.0% | 66.7% | 0.0% | 20.0% | — | 27.3% |
| 保健・福祉・生活 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| | 0.0% | 0.0% | 100.0% | 14.3% | 0.0% | 13.3% |
| 環境 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | — | — | 0.0% | — | 0.0% |
| 教育・人権 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | — | 0.0% |
| 国際交流 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | — | — | — | 0.0% |
| 情報政策 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| | 0.0% | 0.0% | 66.7% | 0.0% | — | 25.0% |
| 地域安全 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | — | — | 0.0% | 10.0% | — | 8.3% |
| 産業・労働・農林水産・観光 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 50.0% | — | — | — | — | 50.0% |
| その他 | 19 | 11 | 11 | 3 | 0 | 44 |
| | 29.2% | 40.7% | 26.8% | 12.0% | — | 27.8% |

注1　この項目は、新規調査項目である。
注2　「割合」欄は、課程数を団体区分毎に対応する分野別の課程総数で除した数値である。

### （３）特色のある研修の実施状況（表２０～表２４）

「特色のある研修」とは、実践的な内容の研修や地域の実情に応じた個性的な内容の研修等をいうものとし、該当するかどうかの判断は各団体によるものとした。

「研修種別」の区分は、研修種別一覧表（１０頁掲載）により区分している。

「手法区分」は、次の６区分とした。

① 講義・事例演習等の従来型の手法のみによる研修
② 住民・民間企業等との合同・交流型の研修
③ ワークショップの手法を用いた研修
④ インタビュー、タウンウォチングなどフィールドワーク型の研修
⑤ 社会福祉施設での介護補助など現場体験型の研修
⑥ その他の特色ある手法を用いた研修

#### ① 特色のある研修の実施状況（表２０）

特色のある研修を実施していると回答した団体は５９団体（39.9%）である。

団体区分別にみると、都道府県で２１団体（44.7%）、指定都市で９団体（50.0%）、中核市で１６団体（39.0%）、特例市で１２団体（29.3%）、（財）東北自治研修所となっている。

分野別にみると、最も回答が多かったのは、「特定課題研修・専門研修」（３０団体、50.8%）で、次いで「政策能力向上研修」（２６団体、44.1%）、「その他」（１６団体、27.1%）となっている。「その他」としては、「管理監督者としての意思決定方法に係る研修」や「チームビルディングゲームを取り入れたチーム力強化研修」などの組織に関する研修や、「ＮＰＯや民間企業における活動や意見交換通じた交流型の研修」などがある。

手法区分についてみると、最も回答が多かったのは、「講義・事例演習等の手法による研修」（３５団体、59.3%）であり、次いで「その他の特色ある手法を用いた研修」（２１団体、35.6%）、「ワークショップの手法を用いた研修」（１３団体、22.0%）となっている。「その他の特色ある手法を用いた研修」としては、「近隣市町村の若手職員が集まり共同研究を行う」ものや、「座学・演習のほか、フィールドワーク、登山、地域貢献活動等の体験研修を行うもの」があった。

実施形式についてみると、「自団体」による実施が４４団体（74.6%）、「自団体以外」による実施が２７団体（45.8%）であり、すべての団体区分で「自団体」が「自団体以外」を上回っている。

#### ② 特定課題研修・専門研修のうち特色のある研修の実施状況（表２１）

「特定課題研修・専門研修」のうち特色のある研修の実施状況をみると、実施割合が最も高い分野は「人事・労務」（１１団体、7.4%）であり、次いで「その他」（１０団体、6.8%）、「自治体経営」（９団体、6.1%）となっている。

# 表20　特色のある研修の実施状況

（上段：団体数　下段：割合）

| 内容＼団体 | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 | １８年度調査 | うち都道府県 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 | 138 | 47 |
| 特色のある研修を実施している団体 | | 21 | 9 | 16 | 12 | 1 | 59 | 72 | 33 |
| | | 44.7% | 50.0% | 39.0% | 29.3% | 100.0% | 39.9% | 52.2% | 70.2% |
| 分野別 | 指導者養成研修 | 4 | 1 | 2 | 2 | 0 | 9 | | |
| | | 19.0% | 11.1% | 12.5% | 16.7% | 0.0% | 15.3% | | |
| | 政策能力向上研修 | 12 | 4 | 6 | 4 | 0 | 26 | | |
| | | 57.1% | 44.4% | 37.5% | 33.3% | 0.0% | 44.1% | | |
| | 特定課題研修・専門研修 | 13 | 2 | 10 | 4 | 1 | 30 | | |
| | | 61.9% | 22.2% | 62.5% | 33.3% | 100.0% | 50.8% | | |
| | コミュニケーション能力向上研修 | 6 | 2 | 0 | 5 | 0 | 13 | | |
| | | 28.6% | 22.2% | 0.0% | 41.7% | 0.0% | 22.0% | | |
| | キャリア形成研修 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | | |
| | | 14.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 5.1% | | |
| | 語学・ＯＡ・統計研修 | 2 | 0 | 0 | 3 | 0 | 5 | | |
| | | 9.5% | 0.0% | 0.0% | 25.0% | 0.0% | 8.5% | | |
| | その他 | 5 | 3 | 3 | 5 | 0 | 16 | | |
| | | 23.8% | 33.3% | 18.8% | 41.7% | 0.0% | 27.1% | | |
| 手法区分 | 講義・事例演習等従来型の手法のみによる研修 | 15 | 5 | 7 | 7 | 1 | 35 | 36 | 17 |
| | | 71.4% | 55.6% | 43.8% | 58.3% | 100.0% | 59.3% | 50.0% | 51.5% |
| | 住民・民間企業等との合同・交流型の研修 | 5 | 0 | 3 | 0 | 0 | 8 | 25 | 16 |
| | | 23.8% | 0.0% | 18.8% | 0.0% | 0.0% | 13.6% | 34.7% | 48.5% |
| | ワークショップの手法を用いた研修 | 6 | 3 | 3 | 1 | 0 | 13 | 17 | 11 |
| | | 28.6% | 33.3% | 18.8% | 8.3% | 0.0% | 22.0% | 23.6% | 33.3% |
| | インタビュー、タウンウォッチングなどフィールドワーク型の研修 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 5 | 11 | 7 |
| | | 9.5% | 11.1% | 6.3% | 8.3% | 0.0% | 8.5% | 15.3% | 21.2% |
| | 社会福祉施設での介護補助など現場体験型の研修 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 4 | 3 |
| | | 9.5% | 11.1% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 5.1% | 5.6% | 9.1% |
| | その他の特色ある手法を用いた研修 | 6 | 2 | 8 | 5 | 0 | 21 | 23 | 10 |
| | | 28.6% | 22.2% | 50.0% | 41.7% | 0.0% | 35.6% | 31.9% | 30.3% |
| 実施形式 | 自団体 | 14 | 6 | 13 | 10 | 1 | 44 | 56 | 22 |
| | | 66.7% | 66.7% | 81.3% | 83.3% | 100.0% | 74.6% | 77.8% | 66.7% |
| | 自団体以外 | 12 | 5 | 7 | 3 | 0 | 27 | 23 | 15 |
| | | 57.1% | 55.6% | 43.8% | 25.0% | 0.0% | 45.8% | 31.9% | 45.5% |

注　分野別については、新規調査項目である。

## 表21　特定課題研修・専門研修のうち特色のある研修の実施状況

（上段：団体数　下段：割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 |
| 人事・労務 | 5 | 1 | 3 | 2 | 0 | 11 |
| | 10.6% | 5.6% | 7.3% | 4.9% | 0.0% | 7.4% |
| 財政 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | 4.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 1.4% |
| 税務 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 2.4% | 0.0% | 0.7% |
| 財務・財産管理・調達 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| | 2.1% | 0.0% | 2.4% | 0.0% | 0.0% | 1.4% |
| 自治体経営 | 5 | 0 | 3 | 0 | 1 | 9 |
| | 10.6% | 0.0% | 7.3% | 0.0% | 100.0% | 6.1% |
| 広報・広聴・情報公開 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| まちづくり・デザイン・建築 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 |
| | 0.0% | 0.0% | 2.4% | 4.9% | 0.0% | 2.0% |
| 保健・福祉・生活 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| | 2.1% | 0.0% | 0.0% | 2.4% | 100.0% | 2.0% |
| 環境 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 教育・人権 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 国際交流 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 情報政策 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 地域安全 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | 0.0% | 0.0% | 2.4% | 0.0% | 0.0% | 0.7% |
| 産業・労働・農林水産・観光 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| | 2.1% | 0.0% | 2.4% | 0.0% | 0.0% | 1.4% |
| その他 | 5 | 1 | 3 | 1 | 0 | 10 |
| | 10.6% | 5.6% | 7.3% | 2.4% | 0.0% | 6.8% |

注　この項目は、新規調査項目である。

### ③ 特色のある研修の課程数の状況（自団体実施分）（表２２）

自団体で実施する特色のある研修の課程数は、全体で１０４課程である。

分野別にみると、課程数が最も多いのは「特定課題研修・専門研修」（４１課程、39.4%）であり、次いで「政策能力向上研修」（２５課程、24.0%）である。

手法区分についてみると、課程数が最も多いのは「講義・事例演習等の手法による研修」（５６課程、53.8%）であり、次いで「その他の特色のある手法を用いた研修」（２２課程、21.2%）、「ワークショップの手法を用いた研修」（１３課程、12.5%）である。

### ④ 特定課題研修・専門研修のうち特色のある研修の課程数の状況（自団体実施分）（表２３）

自団体で実施する「特定課題研修・専門研修」のうち特色のある研修の課程数の状況をみると、最も課程数が多い分野は「その他」（１４課程、34.1%）であり、次いで「人事・労務」（９課程、22.0%）、「自治体経営」（８課程、19.5%）となっている。

## 表22　特色のある研修の課程数の状況（自団体実施分）

（上段：課程数　下段：割合）

| 内容＼団体 | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 | １８年度調査 | うち都道府県 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 課程数計 | | 45 | 10 | 22 | 25 | 2 | 104 | 119 | 52 |
| 分野別 | 指導者養成研修 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 7 | | |
| | | 4.4% | 10.0% | 9.1% | 8.0% | 0.0% | 6.7% | | |
| | 政策能力向上研修 | 12 | 2 | 6 | 5 | 0 | 25 | | |
| | | 26.7% | 20.0% | 27.3% | 20.0% | 0.0% | 24.0% | | |
| | 特定課題研修・専門研修 | 19 | 2 | 10 | 8 | 2 | 41 | | |
| | | 42.2% | 20.0% | 45.5% | 32.0% | 100.0% | 39.4% | | |
| | コミュニケーション能力向上研修 | 4 | 3 | 0 | 4 | 0 | 11 | | |
| | | 8.9% | 30.0% | 0.0% | 16.0% | 0.0% | 10.6% | | |
| | キャリア形成研修 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | | |
| | | 4.4% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 1.9% | | |
| | 語学・ＯＡ・統計研修 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 | | |
| | | 2.2% | 0.0% | 0.0% | 8.0% | 0.0% | 2.9% | | |
| | その他 | 5 | 2 | 4 | 4 | 0 | 15 | | |
| | | 11.1% | 20.0% | 18.2% | 16.0% | 0.0% | 14.4% | | |
| 手法区分 | 講義・事例演習等従来型の手法のみによる研修 | 26 | 7 | 5 | 16 | 2 | 56 | 44 | 22 |
| | | 57.8% | 70.0% | 22.7% | 64.0% | 100.0% | 53.8% | 37.0% | 42.3% |
| | 住民・民間企業等との合同・交流型の研修 | 7 | 0 | 2 | 0 | 0 | 9 | 16 | 8 |
| | | 15.6% | 0.0% | 9.1% | 0.0% | 0.0% | 8.7% | 13.4% | 15.4% |
| | ワークショップの手法を用いた研修 | 6 | 1 | 4 | 2 | 0 | 13 | 26 | 6 |
| | | 13.3% | 10.0% | 18.2% | 8.0% | 0.0% | 12.5% | 21.8% | 11.5% |
| | インタビュー、タウンウォッチングなどフィールドワーク型の研修 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 7 | 3 |
| | | 2.2% | 10.0% | 0.0% | 4.0% | 0.0% | 2.9% | 5.9% | 5.8% |
| | 社会福祉施設での介護補助など現場体験型の研修 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 2 |
| | | 2.2% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 1.0% | 2.5% | 3.8% |
| | その他の特色ある手法を用いた研修 | 4 | 1 | 11 | 6 | 0 | 22 | 20 | 9 |
| | | 8.9% | 10.0% | 50.0% | 24.0% | 0.0% | 21.2% | 16.8% | 17.3% |

注　分野別については、新規調査項目である。

## 表23　特定課題研修・専門研修のうち特色のある研修の課程数の状況（自団体実施分）

（上段：課程数　下段：割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 課程数計 | 19 | 2 | 10 | 8 | 2 | 41 |
| 人事・労務 | 4 | 0 | 3 | 2 | 0 | 9 |
| | 21.1% | 0.0% | 30.0% | 25.0% | 0.0% | 22.0% |
| 財政 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 5.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 2.4% |
| 税務 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 12.5% | 0.0% | 2.4% |
| 財務・財産管理・調達 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 5.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 2.4% |
| 自治体経営 | 4 | 0 | 3 | 0 | 1 | 8 |
| | 21.1% | 0.0% | 30.0% | 0.0% | 50.0% | 19.5% |
| 広報・広聴・情報公開 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| まちづくり・デザイン・建築 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 25.0% | 0.0% | 4.9% |
| 保健・福祉・生活 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| | 5.3% | 0.0% | 0.0% | 12.5% | 50.0% | 7.3% |
| 環境 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 教育・人権 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 国際交流 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 情報政策 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 地域安全 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| | 0.0% | 0.0% | 20.0% | 0.0% | 0.0% | 4.9% |
| 産業・労働・農林水産・観光 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| その他 | 8 | 2 | 2 | 2 | 0 | 14 |
| | 42.1% | 100.0% | 20.0% | 25.0% | 0.0% | 34.1% |

注　この項目は、新規調査項目である。

# 表24　特色のある研修の実施状況（団体別）

【表の見方】

対象範囲等
1：全職員を対象とし、募集に応じた者のうちから受講者を決定
2：一部職員を対象とし、募集に応じた者のうちから受講者を決定
3：全職員を対象とし、研修担当又は所属長等の指名により受講者を決定
4：一部職員を対象とし、研修担当又は所属長等の指名により受講者を決定

手法区分
1：講義・事例演習等の従来型の手法のみによる研修
2：住民・民間企業等との合同・交流型の研修
3：ワークショップの手法を用いた研修
4：インタビュー、タウンウォチングなどフィールドワーク型の研修
5：社会福祉施設での介護補助など現場体験型の研修
6：その他の特色ある手法を用いた研修

実施形式
1：当該団体単独で実施
2：他の自治体と共同で実施
3：他の自治体が行う研修に職員を派遣して実施
4：民間企業以外の団体に外部委託して実施
5：民間企業に外部委託して実施
6：その他

新設
平成１９年度以降の新設課程は「○」印がある。

1　指導者養成研修

| 団体名 | 研修課程名 | 特　色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 山形県 | やまがた官民共同ワークショップ | 民間・県職員相互の多様な見方、柔軟な発想と相互触発、交流を図りながら、地域力創造に向けた解決策を探る。<br>（民間・市町村・県の職員合同長期研修） | 4 | 30 | 2 | 1 | |
| 東京都 | 人権・同和問題科（基礎） | 管理職候補者を対象に次の事項を学ぶ。<br>・基本的人権について<br>・同和問題の基本認識、都の取組み<br>・さまざまな人権問題 | 2 | 140 | 1 | 4 | |
| 東京都 | 人権・同和問題科（本科） | 講師として必要な技法及び最新の情報を学ぶ。<br>・さまざまな人権問題<br>・差別事象<br>・フィールドワーク<br>・グループ討議<br>・講義実習 | 2 | 45 | 1 | 4 | |
| 東京都 | 人権・同和問題科（フォロー） | すでに、講師として登壇している職員に対して様々な面でのフォローを行う。<br>見学・懇談・演習 | 2 | 40 | 1 | 4 | |
| 東京都 | 汚職等非行防止科 | 汚職等非行防止に関する認識を深めるとともに、少人数クラスによる模擬講義を通じて実践力を高める。<br>・局研修の進め方<br>・ビデオの活用実習<br>・汚職と法<br>・都における非行事例<br>・情報交換等 | 2 | 60 | 1 | 4 | |
| 東京都 | 人事考課制度科 | 業績評価制度の仕組みを理解し、また目標管理手法等の具体的運用手法も学ぶ。<br>・人事部長講話<br>・目標管理手法の運用<br>・業績評価制度の仕組みと運用<br>・事例演習<br>・グループ討議 | 2 | 30 | 1 | 4 | |

| 団体名 | 研修課程名 | 特　　色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 東京都 | 男女平等推進科 | 各局の人事担当者、男女平等研修の講師を務める者、セクハラ相談員を中心に職場のリーダーとなる者を養成する。<br>・東京都の男女平等施策の概要<br>・東京都のセクシャルハラスメント対策<br>・相談員としての心がまえ等 | 2 | 80 | 1 | 4 | |
| 東京都 | OJT推進科 | 各局・各職場におけるＯＪＴの活性化・定着化を図る。<br>・都におけるOJTの推進<br>・民間事例講義<br>・グループ討議　等 | 4 | 未定 | 1 | 4 | |
| 山梨県 | 新任職員マンツーマン指導者養成研修 | 新規採用職員の指導者の養成を図るために行う研修であり、e-ラーニングにより実施するもの。 | 4 | 50 | 1 | 6 | |
| 富山県 | 新任職員トレーナー養成研修 | 新任職員の配属先の先輩職員に対し、職場研修（ＯＪＴ）の能力向上を図る。 | 4 | 30 | 1 | 1 | ○ |
| 堺市 | 職場研修指導者養成研修 | 職場研修支援の一環としての研修。ＯＪＴプランの立案、実践方法等を学ぶことで、業務に直結した計画的な指導・育成のスキルを習得するとともに、ＯＪＴの具体例として、タイムマネジメント及び知識管理・伝承について理解を深め、職場での業務をより円滑に遂行する能力を養成することを目的に実施する。 | 4 | 30 | 1 | 1 | ○ |
| 金沢市 | 公務員倫理指導者養成研修 | 受講者は各部局で公務員倫理の庁内講師を務める | 4 | 18 | 1 | 1 | |
| 倉敷市 | ﾏﾅｰｲﾝｽﾄﾗｸﾀｰ養成研修 | 採用２年目・３年目の若手職員（有志）が、新採用職員ﾏﾅｰﾌｫﾛｰ研修の講師を務めるための知識・技能を習得する。 | 4 | 13 | 6 | 1 | |
| 春日部市 | 接遇指導力強化研修 | 職場のリーダーとして、部下指導を行う立場としての心構えをロールプレイングを中心として学習する。 | 2 | 23 | 1 | 1 | |
| 大和市 | 庁内講師養成研修 | ビデオ撮影による指導 | 1 | 15 | 6 | 1 | |

## 2　政策能力向上研修

| 団体名 | 研修課程名 | 特　　色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 北海道 | 地域政策研究研修 | 地域主権の進展に対応するため、道と市町村職員が地域の特定課題について議論や研究を行い、政策提言を含めた研究レポートを作成。 | 2 | 15 | 4 | 5 | ○ |
| 山形県 | 政策人材育成・交流研修 | 若手職員を対象とし複数年にわたる研修（３年間）講義等の集合研修及び、受講生が個々で研究を実施する。 | 4 | 26 | 1 | 1 | ○ |
| 福島県 | 政策形成能力開発講座 | 「地域再生」というテーマで政策形成に関する基本的な仕組みを理解し、政策立案演習を行う。研修期間は、約３ヶ月（６月末～１０月初旬）、集合研修４回と現地調査を実施して、最後に成果発表会を行う。 | 4 | 4 | 1 | 2 | |
| 茨城県 | 政策研究講座 | 県の具体的な政策課題についてグループ研究を行う。 | 4 | 12 | 1 | 1 | |
| 茨城県 | マーケティング活用講座 | 民間企業の経営手法の中でも行政経営に応用可能な技法について基礎から学び、住民との合意形成を図ることや戦略的な政策立案能力を修得する。 | 3 | 41 | 1 | 1 | |
| 群馬県 | 行政課題研究工房 | 少人数、長期のワークショップ型研修 | 1 | 10 | 3 | 1 | |
| 埼玉県 | 問題発見の目を養う | グループごとに街の現地調査を踏まえて、政策形成の研究を行う。 | 2 | 40 | 4 | 1 | |
| 埼玉県 | 行政課題研究講座 | 今後の行政課題と考えられる４つのテーマについて、事前レポートをもとにゼミ形式で実施する。 | 2 | 30 | 1 | 1 | |
| 東京都 | 都市政策研修 | 政策形成に必要となる基本的知識・能力を習得するほか、テーマ別の研究活動や成果発表を通じて、問題意識の向上や思考力・表現力の向上を図る。 | 2 | 30 | 1 | 4 | ○ |

| 団体名 | 研修課程名 | 特　色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 富山県 | 自主企画講座 | 職員の自主的な研究グループが企画・実施する県政課題等に関する研究活動を支援する。 | 1 | 80 | 3 | 1 | |
| 富山県 | 管理者（合同）研修 | 時代の変化に対応できる高度な識見と幅広い視野を養う。 | 4 | 300 | 1 | 1 | |
| 富山県 | 異業種交流ミーティング | 民間企業社員と自由に意見を交換し、民間の仕事に取り組む視点やチャレンジすることを学ぶ。 | 4 | 60 | 2 | 1 | ○ |
| 石川県 | プロジェクト能力向上研修 | 係長（相当職）を対象に、論理的思考のもとに、自らが事業推進役として組織を束ね、管理していくための資質の向上を図る。 | 4 | 20 | 2 | 1 | |
| 石川県 | 行政経営ゼミナール | 課長補佐（相当職）を対象に、質の高い行政経営能力を身につける。<br>行政経営能力の向上（法律学、政治学、経済学に関する視点からの分析）、問題点の分析（複数の法領域、政策領域に関わる問題の分析等）、事例研究（行政課題についての報告、討議） | 4 | 15 | 1 | 1 | |
| 岐阜県 | 三県一市合同交流研修 | 岐阜県、愛知県、三重県及び名古屋市の三県一市による合同研修<br>・政策形成能力の向上<br>・人的ネットワークの形成 | 1 | 30 | 1 | 2 | |
| 静岡県 | 政策研究ゼミナール | 大学教授等の指導を受け、ｸﾞﾙｰﾌﾟ討議を重ねて政策提言 | 2 | 20 | 6 | 4 | |
| 鳥取県 | 若手職員サブチーム支援講座 | 所属の部局とは関係なく、政策課題を検討する若手サブチームで検討するのに先立ち、政策形成の講座を実施。 | 2 | 20 | 3 | 1 | |
| 鳥取県 | 鳥取県・島根県若手職員交流セミナー | 隣接する島根県と若手職員の交流と施策検討を目的として実施 | 2 | 5 | 3 | 2 | |
| 鳥取県 | 行政・企業交流セミナー | 鳥取、島根両県の企業と行政の管理職職員が共通課題等について検討する | 2 | 10 | 2 | 2 | |
| 川崎市 | 政策形成研修 | かつて川崎市が取り組んだ重要な政策の「政策形成・決定課程」を当時の関係者インタビュー、文献調査などを通じて追体験し、政策形成を再構築することにより、政策構造を理解する。 | 在職2年以上の職員 | 5 | 4 | 1 | |
| 浜松市 | 政策課題研究研修 | 与えられたテーマに係る政策研究を大学教授の指導を受けながら、約７月間グループで行い、報告書にまとめ、発表する。 | 4 | 15 | 1 | 1 | |
| 大阪市 | 都市行政講座（政策形成） | 政令市共通の課題を検討し、広域的視点に立った政策形成能力を養成する。 | 4 | 12 | 3 | 2 | ○ |
| 堺市 | 2市合同政策課題研修 | 大阪市と本市2市合同で行う政策研修。グループ研究における講師等とのコミュニケーションやグループ内での合意形成プロセスを体験し、チーム形成（組織づくり）の重要性について理解を深めるとともに、広域連携の視点に基づき、両市に共通した課題について研究し、政策形成のプロセスをチェックしながら、２市が共同して実施する事業の提案を行うことを通じて、基礎的な政策形成能力を養成することを目的として実施する。 | 4 | 32 | 3 | 2 | ○ |
| 函館市 | 青函合同政策立案研修 | 青函合同の視点を踏まえた「事業計画書」を作成することを通じて、政策立案能力の養成と青函職員間の交流を図る。（青森市職員との合同研修） | 4 | 12 | 1 | 2 | |
| 旭川市 | 次世代リーダー研修 | 地元企業の同世代の者とのイベント企画 | 4 | 5 | 2 | 1 | |
| 相模原市 | 行政課題研修「地域政策形成能力開発研修」 | 地域の自治会へ足を運び実際の固有課題への対応を研究。半年間という長期に渡り実施する。 | 1 | 15 | 2 | 1 | |
| 西宮市 | 政策研究事業 | ７市１町の若手職員が集まり、一つの研究テーマについて共同研究を行うことで自ら学ぶ姿勢を身につけるとともに政策形成能力の向上を図る。 | 3 | 1 | 6 | 2 | ○ |

| 団体名 | 研修課程名 | 特　色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 西宮市 | 新撰・政策ワークショップ | 若手職員が所属組織を越えて幅広く自治体の政策について調査・研究し、議論し、提言することにより、自身の政策形成・立案能力の向上を図るとともに庁内の政策論議の活性化に資することを目的とする。 | 1 | 9 | 6 | 1 | ○ |
| 長崎市 | 政策形成実践 | 班別に政策を形成し、発表会を行い、事業化の可否を判定する。 | 2 | 13 | 3 | 1 | ○ |
| 長崎市 | 異業種交流 | 民間・大学と連携し、班別に政策を形成し、発表会を行い、事業化の可否を判定する。 | 4 | 9 | 3 | 1 | ○ |
| 鹿児島市 | 政策立案研修 | ６か月の研修期間中、３回の集合研修と講師とのｅ－ラーニング゛を行いながら、自主研修を進め、成果の発表を行う。 | 4 | 19 | 1 | 1 | |
| 八戸市 | 先進事例自主研修 | 研修生自らがテーマを決定し先進地視察を行い、発表や報告書の作成を行う。 | 1 | 10 | 6 | 1 | |
| 水戸市 | 政策形成研修 | 政策形成の基本的な知識、理論、方法論等を学ぶとともに、今後取り組むべき課題を見つけ、問題点とその背景、対応を探る。<br>【グループワーク】<br>課題発見、関係資料収集・分析、ヒアリング，先進地視察、政策提言 | 4 | 18 | 6 | 1 | |
| 春日部市 | 政策法務 | 政策を実現するための条例や規則の立案を演習を通して学ぶ。 | 2 | 20 | 1 | 1 | |
| 春日部市 | 政策ディベート | 政策的な課題をテーマに実習を行い、論理性や考え方、客観的なものの見方、説明力、表現力を体感して学ぶ | 2 | 21 | 1 | 1 | |
| 福井市 | 政策課題研究研修 | 福井市が直面する課題を演習テーマにしている。 | 2 | 30 | 3 | 1 | |

## 3　特定課題研修・専門研修

### （1）人事・労務

| 団体名 | 研修課程名 | 特　色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 山形県 | コーチング講座 | 部下・後輩を伸ばす能力を身につける研修であり、コースは次の２コースからなる。<br>部下育成コーチング強化コース、セルフコーチング強化コース | 1 | 120 | 1 | 1 | |
| 茨城県 | メンタルヘスル講座 | メンタルヘルスが必要となっている社会の現状，ストレスの概要といったメンタルヘルスの基礎知識を，まず各自の性格や行動パターンのチェック（分析）等から認識する。<br>また，ストレスをためない，軽減する方法を学び，そして職場の同僚にストレスを与えないためのコミュニケーションの活用方法をグループワーク及びロールプレイ等を行いながら習得する。 | 1 | 23 | 3 | 1 | |
| 茨城県 | 人事評価研修 | 人事評価制度に関する基本知識や運用方法，また実際に評価を行う上での留意点等について学ぶとともに，講義と演習を通じて評価者としての心構えを身に付けることを目的とする。 | 1 | 30 | 1 | 1 | |
| 茨城県 | 管理職のためのメンタルヘスルセミナー | 管理職教育として臨床的な基礎知識を習得し，ストレス関連疾患に対する理解を深める。<br>また，管理職として，職場において，どのようにメンタルヘルス支援活動を行うか，事例を通して具体的に学ぶ。 | 4 | 19 | 1 | 1 | ○ |
| 東京都 | カウンセリング | 職場リーダーとして必要なメンタルヘルスの基礎知識と基礎的な対処法、人との関わり方を学ぶ。 | 2 | 270 | 1 | 4 | |

| 団体名 | 研修課程名 | 特　色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 東京都 | リーダーシップ | リーダーシップの概要として学ぶとともに、演習を通して、人材育成の観点からリーダーシップを体感し、組織全体のレベルアップにつなげる。 | 2 | 60 | 1 | 4 | ○ |
| 東京都 | 研修担当者スキルアップ研修 | 効果的な研修を企画・運営するために、各局の研修担当者として必要な知識・考え方を学ぶ。 | 2 | 30 | 1 | 4 | |
| 石川県 | 育児休業職場復帰支援研修 | 育児休業からの復帰の機会を捉え、今後の職員生活に必要な知識を学ぶとともに人的ネットワークの形成を図る。 | 2 | 20 | 1 | 5 | ○ |
| 福井県 | 仕事がサクサク進むタイムマネジメント研修 | 時間管理・活用観点の技法の養成を図る。 | 1 | 96 | 1 | 5 | ○ |
| 新潟市 | メンタリング研修 | メンタリング制度施行導入に伴う研修 | 4 | 16 | 1 | 5 | ○ |
| 宇都宮市 | ＯＪＴ監督者研修 | 各職場においてＯＪＴを実施するにあたっての心構え・手法・メンタルヘルスについて学ぶ。 | 2 | 73 | 1 | 1 | ○ |
| 宇都宮市 | ＣＡアドバイザー研修 | 新規採用職員等，年下職員へのキャリア・デザインについての相談役として，役割認識とコミュニケーションスキルを学ぶ。 | 4 | 17 | 3 | 1 | ○ |
| 岡崎市 | 中核３市合同研修 | 近隣中核市３市（岡崎市、豊田市、豊橋市）で合同の研修（最近のテーマは若手のモチベーションアップ） | 2 | 10 | 6 | 2 | |
| 熊本市 | 管理職リーダーシップ向上研修 | ラインの課長級職員を対象に実施するものであり、自らの課題を持寄り、検討を行う。 | 4 | 20 | 1 | 1 | ○ |
| 枚方市 | メンタルヘルス研修 | ストレス解消法だけでなく、ストレスを受けにくくする、コミュニケーションの方法などについて学ぶ。 | 1 | 22 | 1 | 1 | |
| 明石市 | 管理職特別研修 | 研修の対象は、管理職員であり、２年に１回実施。受講生に対して予め課題を提示し、研修当日に講師との間で質疑応答を行う。（課題内容：人事労務、マネジメント等） | 2 | 14 | 1 | 1 | |

（２）財政

| 団体名 | 研修課程名 | 特　色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 福井県 | 財務諸表研修(基礎) | 複式簿記を理解し、財務諸表の基礎となる知識の習得する。 | 1 | 55 | 1 | 5 | |
| 福井県 | 「今後の地方公会計のあり方」と「企業財務諸表の見方」研修 | 財務諸表の読み方と財務分析比率の習得する。 | 1 | 120 | 1 | 5 | ○ |
| 愛媛県 | 財務運営実務講座 | 公会計の財務書類の作成・分析を行う。 | 1 | 40 | 1 | 1 | ○ |

（３）税務

| 団体名 | 研修課程名 | 特　色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 甲府市 | 地方税入門 | 全職員を対象にした研修であり、地方税の知識を習得する（ｅ-ラーニングにより実施） | 1 | 21 | 6 | 1 | |

（４）財務・財産管理・調達

| 団体名 | 研修課程名 | 特　色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 秋田県 | 公共施設のマネジメント | 施設マネジメントのあり方を理解し、時代に合った施設の運営に向けた見直し・改善の視点を学ぶ。なお、研修内容の一部にフィールドワークを含む。 | 1 | 36 | 1 | 1 | ○ |
| 金沢市 | e-ラーニング | 本市独自の問題集（ドリル）を繰り返し行うことで、基礎知識の定着を図る | 3 | 300 | 6 | 5 | ○ |

（5）自治体経営

| 団体名 | 研修課程名 | 特　色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 東京都 | タイムリー研修 | 時代の変化や組織のニーズを踏まえ、東京都の抱える新たな課題に対応するテーマとして実施する | 1 | 未定 | 5 | 4 | |
| 新潟県 | 変革プロジェクト実践研修 | 行政経営改革と連動して、チームで取り組む「組織風土改革」や「行政経営システム改革」の動きを、研修機会を使ってサポートすることにより、着実に成果に結び付けようとするもの。 | 3 | 30 | 6 | 5 | ○ |
| 富山県 | 民間企業交流研修 | 民間企業の管理職員との意見交換を通じて、お互いの理解を深め、管理職員としてより幅広い視野を持つことを目的とする。 | 4 | 10 | 2 | 1 | |
| 石川県 | 民間企業の経営管理に学ぶ | 民間企業で行われている経営改善、業務改善の考え方を理解し、行政に活かす。 | 1 | 30 | 1 | 5 | ○ |
| 鳥取県 | 職場風土革新講座 | CSの視点に立って意識改革を図り、職場風土を改善していくための考え方、アプローチ方法について学ぶ。 | 1 | 80 | 1 | 1 | |
| 鳥取県 | 行政課題講座 | 県政の旬な話題についての研修（各部局と共同で開催） | 1 | 40 | 1 | 1 | |
| 鳥取県 | 事例に学ぶ講座 | 行政の過去の失敗例、成功例についての対応例を学ぶ。 | 1 | 30 | 1 | 1 | |
| 岡崎市 | 事務改善能力養成研修 | ２日間の研修の間に１ヶ月半程のインターバルを設け、その間に実際に、改善案作成→実践→効果測定まで行い、２日目の日程の中で検証結果等を発表する。 | 2 | 15 | 6 | 1 | |
| 東大阪市 | 業務改善チャレンジ研修 | 実際に職場で業務改善に取り組んだ後、経過と成果を幹部職員の前でプレゼンする。 | 2 | 10 | 6 | 1 | |
| 長崎市 | 目標によるマネジメント | 各職場のビジョン・使命を設定し、講師がコンサルティングする。 | 4 | 600 | 6 | 1 | ○ |
| 財団法人東北自治研修所 | 第23回東北六県行政課題研修 | 各種の行政課題の現状を認識し、多角的な検討を行い、自治体行政に反映させる。（行政課題：新公共経営（NPM）関連をテーマに実施） | 3 | 22 | 1 | 1 | ○ |

（6）まちづくり・デザイン・建築

| 団体名 | 研修課程名 | 特　色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 福山市 | 福山市・倉敷市交流研修 | 県境を越えて，他県の同規模の自治体職員と交流を図るもの。 | 2 | 14 | 2 | 2 | |
| 春日部市 | 特別講座「自治基本条例とまちづくり」 | 市職員としての責務・役割をなどを認識し、市民とどのように協働してまちづくりを進め、市民が主体的にまちづくりに取り組む市民自治の実現を目指していくためには、何が必要かを職員一同で考える。 | 1 | 105 | 1 | 1 | |
| 明石市 | 職員セミナー | 市民主体のまちづくりについての講演及びワークショップ、市民活動の現場体験学習の実施を通じて、市民ニーズに的確対応できる組織づくりと職員の育成を図る。 | 1 | 50 | 6 | 1 | ○ |

（7）保健・福祉・生活

| 団体名 | 研修課程名 | 特　色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 富山県 | 手話講座 | 手話通訳を学び、行政サービスの向上を図る。 | 1 | 10 | 6 | 1 | |
| 春日部市 | 手話研修 | 聴力障がい者の方を講師に招き、手話で行うコミュニケーション術を学ぶ | 4 | 62 | 1 | 1 | |
| 財団法人東北自治研修所 | 第22回東北六県行政課題研修 | 各種の行政課題の現状を認識し、多角的な検討を行い、自治体行政に反映させる。（行政課題：少子・高齢化問題コースをテーマに実施） | 3 | 21 | 1 | 1 | |

（８）地域安全

| 団体名 | 研修課程名 | 特　　色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 岡崎市 | 交通安全研修 | 当年度中に職員が起こした交通事故事例をもとに交通安全を促すとともに、県の交通安全協会の講師に講演及び運転適性検査を実施してもらう。 | 3 | 110 | 6 | 1 | |
| 岡崎市 | 安全運転実技研修 | 実際に教習所に赴き、危険な状況下での運転を模擬体験する。 | 1 | 20 | 6 | 1 | |

（９）産業・労働・農林水産・観光

| 団体名 | 研修課程名 | 特　　色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 福井県 | 特別専門研修<br>農業による地域活性化コース | 国内外の農業情勢を分析し、農業による地域活性化を研究 | 1 | 150 | 1 | 5 | ○ |
| 相模原市 | 地域資源を活かして人を集めよう！～地域ブランド～(町田市・相模原市合同研修) | 特色ある市民活動を行っている団体へのインタビュー等を研修に取り入れること等を通して、地域ブランド力を高め、来街者を確保する観光戦略スキルを身につける。 | 1 | 9 | 4 | 2 | |

（10）その他

| 団体名 | 研修課程名 | 特　　色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 茨城県 | 意思決定訓練講座 | 管理・監督者として，いかに合理的に最良の意思決定をするかについて，TM法（シンキング・マネジメント法）という意思決定技法における「決定分析（ＤＡ）」と「リスク分析（ＲＡ）」について基本的な知識とその方法について学び，実務上の課題について演習を行う。 | 4 | 21 | 1 | 1 | |
| 茨城県 | 優良企業に学ぶセミナー | 長期にわたり好業績を持続している企業の経営手法を学び、行政サービスの向上や人材育成など自治体経営にも参考となる知識を修得する。 | 3 | 138 | 1 | 1 | ○ |
| 茨城県 | 「表現力」スキルアップ講座 | 自分の意見や気持ちなどを率直に、その場にあった適切な方法で伝える表現技法を身につけるとともに、相手の理解を得られるようなプレゼンテーションスキルを修得する。 | 3 | 53 | 1 | 1 | ○ |
| 群馬県 | 県内大学院修士コース | 県内指定大学院修士号の取得を目指す職員に対し、経費の一部を助成することで、高度で専門性の高い知識等を備えた中核的な人材を育成する。 | 1 | 1 | 1 | 6 | |
| 群馬県 | 大学院科目履修コース | 大学院の科目履修を目指す職員に対し、経費の一部を助成することで、公共政策に関する専門性の強化を図る。 | 1 | 3 | 1 | 6 | |
| 埼玉県 | ＮＰＯと学ぶ | グループごとに各種ＮＰＯの活動体験やスタッフとの意見交換を行う。 | 2 | 30 | 5 | 1 | |
| 埼玉県 | 民間企業に学ぶ | グループごとに民間企業の訪問調査や経営者との意見交換を行う。 | 4 | 30 | 2 | 1 | |
| 埼玉県 | 地域経済を学ぶ | 日本の経済情勢を踏まえながら、地域データをもとに身近な埼玉県経済事象を読み解く。 | 2 | 60 | 1 | 1 | |
| 埼玉県 | 異業種体験研修 | グループごとに通常経験することのできない業務の現場を体験する。 | 4 | 28 | 2 | 1 | |
| 福井県 | ＮＰＯ等との共動（協働）研修 | NPO等と行政との協働方法と効果を学ぶ | 1 | 34 | 1 | 5 | |
| 福井県 | わかりやすい資料作成技法研修 | 図解表現やストーリー性のある資料作成の技法を習得する。 | 1 | 80 | 1 | 5 | |
| 福井県 | 特別専門研修<br>マーケティングコース | 公務員として実効性のあるマーケティング戦略を養成する。 | 1 | 72 | 1 | 5 | ○ |
| 島根県 | チーム力強化講座 | チームリーダーの基本やチームマネジメントを学び、チームづくりやチーム力を押し上げていくためのスキルを習得する。（チームビルディングゲーム等体験学習を導入） | 1 | 120 | 3 | 1 | ○ |

| 団体名 | 研修課程名 | 特　　色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 堺市 | 事務基礎講座 | 全職員を対象として、法令等に基づき公平公正に適正な事務執行を行うため、公務における必要な事務10種類について、各事務所管課職員を講師として研修を行う。 | 3 | 500 | 1 | 1 | ○ |
| 堺市 | さわやかサービス推進事業 | 職場研修支援の一環としての研修。ＣＳ向上運動（職員の意識改革及び職場風土の改善を図るとともに、市民により満足度の高い行政サービスを提供する仕組みを構築し、もって市民の行政サービスに対する市民満足度を向上させること）の全庁的な展開と自発的な活動をめざして実施する。 | 3 | 未定 | 3 | 1 | |
| 船橋市 | メンタルタフネス研修 | 人間関係で異なる価値観・行動スタイルを持つ者との信頼関係を築いていく考え方・行動を学ぶ | 1 | 6 | 6 | 1 | |
| 岡崎市 | ＣＳ向上研修 | ２日間の研修の間に１ヶ月半程のインターバルを設け、実際に所属課に持ち帰り、まずはインターバルの間に課員を巻き込みながらＣＳ向上のための実践プランを作成する。２日目の日程の中では、改善案を発表するとともに講評や意見を得ながらさらに充実したプランに発展させ、その後各所属において実践してもらう。 | 4 | 14 | 6 | 1 | |
| 大津市 | １ＤＡＹセミナー | 新しい市民参加の手法である「プラーヌンクスツェレ」（市民討議会）の特徴と有効性について学ぶ。 | 1 | 10 | 1 | 2 | ○ |
| 春日部市 | 管理監督者のメンタルヘルス | 職場環境の改善と良好な人間関係を作るための役割認識を学ぶだけでなく、自分を理解し、自分のストレス解消法について体感する | 2 | 44 | 1 | 1 | |
| 春日部市 | 行政特別研修 | 政策課題テーマ（８テーマ）について、次長をリーダーとするグループをつくり、課題解決に向けての手法を学ぶ | 3 | 76 | 4 | 1 | |

## 4　コミュニケーション能力向上研修

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 秋田県 | ファシリテーション | 組織の意思決定の質を上げるためのスキルを身につける。（一部ワークショップ含む。） | 1 | 36 | 1 | 1 | |
| 茨城県 | ファシリテーション講座 | 効果的な会議及び住民との円滑な意見交換に役立つファシリテーションの知識・技術を修得する。 | 3 | 66 | 1 | 1 | |
| 栃木県 | ファシリテーション能力向上セミナー | ・ 組織の活性化と合意形成を図るためのファシリテーションの考え方の講義<br>・ 各講師の専門領域を活かした演習とワークショップによるファシリテーションスキルの習得<br>・ ファシリテーション実践ハンドブックの作成 | 2 | 14 | 3 | 1 | |
| 埼玉県 | ワンペーパーでプレゼンテーション | ワンペーパーで政策立案の企画書を作成し、それをもとにプレゼンテーションを行う。 | 2 | 75 | 1 | 1 | |
| 東京都 | プレゼンテーション | 効果的・効率的な事業を行うための、適切なプレゼンテーション能力を身につける。 | 2 | 120 | 1 | 4 | |
| 東京都 | 政策ディベート（説明力強化） | 相手の意見を的確に把握し、受け入れられる効果的な説明をするための論理的思考力、的確に表現する力を身につける。 | 2 | 160 | 1 | 4 | ○ |
| 東京都 | フォロワーシップ（組織支援力） | 部下としての影響力やフォロワーシップを発揮する術を学び、上司の指導力や判断力を補完し組織に貢献する力の向上を図る。 | 2 | 160 | 1 | 4 | ○ |
| 東京都 | 交渉力向上 | 対外的な職務を円滑に遂行し、目的を実現するために必要な交渉力、調整力、提案力を養う。 | 2 | 90 | 1 | 4 | |
| 福井県 | プレゼンテーション研修 | 情報伝達能力の養成を図る。 | 1 | 50 | 1 | 5 | |
| 福井県 | クレーム対応研修 | クレーム対応と行政サービス向上のポイントを学ぶ。 | 1 | 120 | 1 | 5 | ○ |
| 福井県 | ファシリテータ研修 | 各種コーチングスキルの養成を図る。 | 1 | 60 | 1 | 5 | |
| 札幌市 | 市民自治推進研修 | 多くの職員が参加しやすいように、講師及び研修センター職員が職場に出向いて実施する。内容は、コーチング編、プレゼンテーション編、市民応対編の３編がある。 | 1 | 350 | 1 | 1 | ○ |

| 団体名 | 研修課程名 | 特　　色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 名古屋市 | まちづくりワークショップ実践 | 会場づくりを含めて市民向けワークショップを体験できる内容とし、協働についての理解を深める。 | 3 | 100 | 3 | 5 | ○ |
| 太田市 | サービスアップ研修 | より一層のサービス向上のための接遇能力、職場改善テクニックを学ぶ。 | 4 | 36 | 1 | 5 | |
| 春日部市 | 接遇（応対） | ロールプレイングを中心に、日常の接遇マナーの向上を図る。 | 2 | 24 | 1 | 1 | |
| 福井市 | 窓口市民サービスアンケート講評会 | 市民のアンケート結果、接遇講師の職場診断結果をもとに実施する。（研修対象者は、アンケート実施所属の主任） | 4 | 20 | 3 | 1 | |
| 富士市 | メンター養成研修 | 新規採用職員を効果的に育成するための知識と技法を習得する。<br>前期：新人育成技術の習得<br>後期：グループワークによる問題解決手法の検討 | 3 | 46 | 1 | 1 | ○ |
| 枚方市 | 接遇研修 | 講師が事前に受講者の職場を覆面訪問し、接遇状況についてチェックする。その内容を基に、接遇の基本はもちろん、改善点のアドバイスなどをもらう。 | 2 | 22 | 1 | 1 | |

5　キャリア形成研修

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 東京都 | 組織人としてのキャリアデザイン | 組織と自分の目標との統合を図りつつ、今後のキャリアプランを作成することにより、主体的な能力開発にかかる課題を明確にする。 | 2 | 160 | 1 | 4 | ○ |
| 石川県 | リーダー研修「古典と歴史に学ぶ」Ⅰ | 古典を素材にした思索型プログラムによる管理者研修 | 4 | 15 | 2 | 1 | |
| 石川県 | リーダー研修「古典と歴史に学ぶ」Ⅱ | 古典を素材に理念や価値観を見つめ直し、高次のリーダーシップ能力を養成する。 | 4 | 15 | 6 | 1 | |
| 福井県 | 仕事に活かすアイデアトレーニング研修 | 業務効率化のための視点および実行力を習得する。 | 1 | 60 | 1 | 5 | ○ |

6　語学・ＯＡ・統計研修

| 団体名 | 研修課程名 | 特　　色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 福島県 | 中国語講座 | 中国から来県している国際交流員との交流を通して、会話能力の養成、国際理解を深める。 | 1 | 6 | 1 | 1 | |
| 福井県 | 行政関連統計の見方・使い方研修 | 統計データの整理分析および有効活用手法を習得する。 | 1 | 77 | 1 | 5 | |
| 春日部市 | 文章の表現力 | 文章を要約演習を行う中で、相手に分かりやすい文章を書くコツを学ぶ。 | 2 | 54 | 1 | 1 | |
| 富士市 | ＯＡ講座 | パソコンの知識・技術の習得及びパソコンを利用した業務改善の手法の習得するため、ワード、エクセル等のアプリケーションソフトに係る１０科目の講座を設定する。講師は内部講師とする。 | 1 | 224 | 1 | 1 | |
| 枚方市 | パソコン研修 | ワード、エクセル、アクセス、パワーポイント、ホームページビルダーについて入門・基礎・応用とレベルに応じたカリキュラムを全１９講座用意し、職場ですぐに役立つ内容としている。 | 1 | 222 | 1 | 5 | |

7　その他

| 団体名 | 研修課程名 | 特　色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 秋田県 | トップセミナー | 民間企業が主催するセミナーや講演会の聴講 | 2 | 30 | 6 | 6 | |
| 東京都 | 東京都・特別区・市町村共同研修 | 東京都、特別区、市町村が共通して抱える新たな課題に対応するテーマを取り上げた講演会を共同で実施し、職員の視野の拡大と意識改革の動機付けを図ることにより、都内自治体が効果的な施策を推進していくための契機とする。 | 1 | 500 | 1 | 6 | ○ |
| 東京都 | タイムマネジメント | 仕事における時間管理の重要性を理解し、効率的な仕事の組み立て方を身につける。 | 2 | 160 | 1 | 4 | ○ |
| 東京都 | ロジカルシンキング | 論理的思考についての概念、手法を学び、物事を論理的に考える能力を身につける。 | 2 | 240 | 1 | 4 | |
| 東京都 | 上手な資料の作り方 | 資料をわかりやすく効果的に作成するスキルを身につける。 | 2 | 240 | 1 | 4 | |
| 東京都 | 戦略的試行による課題解決力強化 | 戦略的な思考方法を学び、客観的、論理的に問題を解決する力を身につける。 | 2 | 160 | 1 | 4 | ○ |
| 富山県 | 必修選択研修 | 研修効果測定や単位制を採用した人事と連携した研修 | 1 | 1,150 | 1 | 1 | |
| 富山県 | 仕事・子育て両立支援研修 | 育児休業職員の円滑な職場復帰や仕事子育ての両立を支援する。 | 2 | 60 | 1 | 1 | ○ |
| 兵庫県 | 行政特別研修 | 座学・演習だけでなく、フィールドワークや登山、地域貢献活動等体験研修を実施する。 | 4 | 38 | 6 | 1 | |
| 兵庫県 | 特別支援プログラム研修 | 職務遂行能力の不足している職員に対し、職務遂行能力向上や公務員としての自覚を促すなどの改善のための支援を行う。 | 3 | 1 | 6 | 1 | ○ |
| 福岡県 | 職場力向上 | 各職場で抱える課題を解決するための研修（例：用地交渉力）を募集し、該当職場で実施する。 | 2 | 90 | 1 | 1 | |
| 千葉市 | ＣＳ（住民満足）実地研修 | 一区役所を対象とし、市民サービスの現状の問題点を把握し、具体的な改善方法を検討する。 | ― | 全職員 | 6 | 6 | |
| 千葉市 | 公務員倫理研修 | 全所属長対象に、職員の倫理意識の確立と服務規律の徹底を図る。 | 4 | 280 | 1 | 1 | |
| 新潟市 | 民間短期派遣研修 | 民間企業の意識等を現場で体得し、ＣＳ向上を図る。 | 4 | 8 | 5 | 5 | ○ |
| 静岡市 | 総合能力育成研修 | 政策形成能力、業務遂行能力、コミュニケーション能力を一体的に育成するとともに経営感覚、コスト意識に関する能力の習得も図る。 | 1 | 20 | 6 | 1 | |
| 船橋市 | 職員特別研修 | 有識者を招き、視野拡大・多面的知識習得のための講演を実施する。 | 1 | 200 | 1 | 1 | |
| 船橋市 | 政策実現研修 | 若手職員（４５歳以下）を対象に実施する研修であり、受講生が政策提案を行う。政策提案された事項は、担当課にて具体的な事業化される。 | 1 | 30 | 6 | 1 | ○ |
| 富山市 | 人材育成特別研修 | 若手職員が、全国市長会議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、地方自治体を取り巻く動向を把握するとともに、組織トップのものの見方や考え方を理解する。 | 4 | 5 | 6 | 1 | |
| 倉敷市 | 市民満足度（ＣＳ）向上運動推進研修 | 市役所における市民満足度（ＣＳ）向上運動を推進するため、市民志向の行政サービスを定着させるノウハウや技法を習得する。 | 4 | 550 | 3 | 1 | |
| 水戸市 | ＣＳ向上研修 | 全課（８０課）に対して電話応対診断を実施し、診断結果等を踏まえて研修対象課（２０課程度）を決定する。研修対象課にＣＳ向上研修を実施した後、電話応対再診断を実施。その後フォローアップ研修を実施する。 | 4 | 20 | 6 | 1 | |
| 長岡市 | 職場単位窓口応対研修 | 職場単位での研修受講により、各個人の接遇レベルのばらつきをなくし、職場全体の接遇水準の向上を目指す。 | 3 | 16 | 1 | 1 | |

| 団体名 | 研修課程名 | 特　色 | 対象範囲等 | 年間受講者数 | 手法区分 | 実施形式 | 新設 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 富士市 | 自治体ミドル・チャレンジ力向上研修 | 民間成功者の事例体験を聞き、職員の挑戦意欲の喚起を図る。（全３回） | 2 | 30 | 1 | 1 | |
| 枚方市 | 初級手話研修 | 全10回（連続）開催。研修中は口語禁止で、手話及びジェスチャーで意思疎通を図る。また、実際に日ごろ手話を使っている職員に参加してもらい交流することで、実践的な手話の習得を目指している。 | 1 | 7 | 1 | 1 | |
| 佐世保市 | カフェテリア研修 | ①階層別研修、②行政事務コーズ、③能力開発・教養コース、④講師養成コース、⑤ＯＡコース、⑥法令コース、⑦自治政策コースの、全７コースから職員が受講を希望するコースを選択する。 | 1 | 150 | 1 | 3 | |

### （４）特色のある研修の一部の概要等

「特色のある研修」として回答のあった事例のうち、特に特色のある１０事例についてその概要を示すと次のとおりである。これらの研修の実施要領等は、「参考資料１」に掲載している。

なお、本報告書に掲載したもの以外にも、様々な工夫を凝らして特色ある研修を実施している事例が多く見受けられたが、誌面の都合上、割愛せざるを得なかったことを付記しておく。

① 政策能力向上研修

| 団体名 | 研修課程名 | 研修の概要 |
|---|---|---|
| 富山県 | 異業種交流ミーティング | 民間企業の社員と自由に意見を交換し、仕事に取り組む視点やチャレンジすることを学ぶ。 |
| 西宮市 | 新撰・政策ワークショップ | 若手職員が所属組織を越えて幅広く自治体の政策について調査・研究し、議論し、提言することにより、自身の政策形成・立案能力の向上を図るとともに、庁内の政策論議の活性化に資することを目的とする。 |

② 特定課題研修・専門研修

ア 財務・財産管理・調達に関する研修

| 団体名 | 研修課程名 | 研修の概要 |
|---|---|---|
| 秋田県 | 公共施設のマネジメント | 施設マネジメントのあり方を理解し、時代に合った施設の運営に向けた見直し・改善の視点を学ぶ。なお、研修内容の一部にフィールドワークを含む。 |

イ 自治体経営に関する研修

| 団体名 | 研修課程名 | 研修の概要 |
|---|---|---|
| 石川県 | 民間企業の経営管理に学ぶ | 民間企業で行われている経営改善、業務改善の考え方を理解し、行政に活かす。 |

ウ まちづくり・デザイン・建築に関する研修

| 団体名 | 研修課程名 | 研修の概要 |
|---|---|---|
| 明石市 | 職員セミナー | 市民主体のまちづくりについての講演及びワークショップ、市民活動の現場体験学習の実施を通じて、市民ニーズに的確対応できる組織づくりと職員の育成を図る。 |

エ　産業・労働・農林水産・観光に関する研修

| 団体名 | 研修課程名 | 研修の概要 |
|---|---|---|
| 相模原市 | 地域資源を活かして人を集めよう！～地域ブランド～<br>（町田市・相模原市合同研修） | 特色ある市民活動を行っている団体へのインタビュー等を研修に取り入れること等を通して、地域ブランド力を高め、来街者を確保する観光戦略スキルを身につける。 |

オ　その他

| 団体名 | 研修課程名 | 研修の概要 |
|---|---|---|
| 島根県 | チーム力強化講座 | チームリーダーの基本やチームマネジメントを学び、チームづくりやチーム力を押し上げていくためのスキルを習得する。（チームビルディングゲーム等体験学習を導入） |
| 滋賀県市町村職員研修センター | １ＤＡＹセミナー | 新しい市民参加の手法である「プラーヌンクスツェレ」（市民討議会）の特徴と有効性について学ぶ。 |

注　「１ＤＡＹセミナー」は、大津市から回答があったものであり、実施主体は滋賀県市町村職員研修センター（一部事務組合）である。

③　コミュニケーション能力向上研修

| 団体名 | 研修課程名 | 研修の概要 |
|---|---|---|
| 札幌市 | 市民自治推進研修 | 多くの職員が参加しやすいように、講師及び研修センター職員が職場に出向いて実施する。内容は、コーチング編、プレゼンテーション編、市民応対編の３編がある。 |
| 名古屋市 | まちづくりワークショップ実践 | 会場づくりを含めて市民向けワークショップを体験できる内容とし、協働についての理解を深める。 |

## 7　政策課題研修の成果を施策・事業に活用した事例（表２５）

平成２０年度において政策課題、地域課題等に関する研修を実施し、その成果（提言された施策案等）の全部又は一部が予算化・事業化され、又は既存施策の見直しに役立つなど、何らかの形で自治体の施策や事業に活用した事例（予定を含む）について、１１団体から１４事例の回答があった。

団体区分別の内訳をみると、都道府県で２団体（２事例）、指定都市で３団体（６事例）、中核市で３団体（３事例）、特例市で３団体（３事例）となっている。

### 表２５　政策課題研修の成果を施策・事業に活用した事例

| 団体名 | 研修課程名 | 政策課題テーマ | 同研修の成果を行政施策に活用した事例 |
|---|---|---|---|
| 広島県 | 中堅職員政策研究 | 「かまがり発掘！！　～古代からの手紙～」 | 地域活性化政策として呉市の瀬戸内海に位置する4島を渡る「とびしまマラソン大会」を提案。呉市の観光振興イベントとして計画され、「呉とびしまマラソン大会」として実施。 |
| 大分県 | 地域政策スクール<br>※階層別の選択制研修 | 人と動物が共存できる社会を目指して | 外来生物対策事業（アライグマによる農業被害の未然防止対策等） |
| 名古屋市 | 海外先進事例調査 | コンプライアンスと内部統制 | 監査事務局特別監察室設置 |
| 名古屋市 | 海外先進事例調査 | ミニ・ミュンヘン | いきいきなごやっ子づくり事業 |
| 大阪市 | 実践的政策形成研修 | 「One Book One Osaka」<br>～みんなでおはなしを楽しむ年～ | 「お気に入りの絵本」を公募して、大阪市の一冊を選ぶ取組を通し、投票するプロセスにおいて、こどもたちが様々な場所で、たくさんの本に接し、読書に親しむ機会をつくるとともに、1冊の本を話題にすることで、多くの人が本の楽しさを発見・共有し、コミュニケーションを深める取組み。 |
| 大阪市 | 実践的政策形成研修 | ペットボトル水「ほんまや」を活用した水の都・大阪市のイメージUP戦略<br>～豊かな水環境に育まれたまち・水都大阪のアピールに向けて（CIイメージの確立）～ | 「水の都・大阪」のイメージUPとその定着を図るため、「水都ほんまや」をシンボルツールとして活用し、「水都ほんまや」といえば「おいしい水（水の再生）」、「おいしい水（水の再生）」といえば、「水の都・大阪」とイメージされるような「大阪市CI」の確立をめざす取組み。 |
| 大阪市 | 実践的政策形成研修 | 区民と区役所がともに活躍する元気な東成区<br>～中央集権型（上位下達型）団体業務から分権型（市民協働型）団体業務へ～） | 地域団体をはじめとする区民と区役所職員の双方がそれぞれ市民協働への意識の醸成、スキルアップを行うことにより、地域団体をはじめとする区民と区役所とが協働してまちづくりを進めるようになる取組み。 |
| 堺市 | 2市合同政策課題研修 | ①市民参画と市民協働<br>②集客・交流機能の充実・観光客誘致<br>③子育て支援と環境づくり<br>④環境問題への取組<br>⑤防災・防犯 | 研修で取り上げた政策課題テーマ（④環境問題への取組）について、本市行革推進部門が所管する「業務改善表彰制度」に、新たに取り組むべき施策・事業の提案を行った。 |
| 富山市 | まちづくり政策提案研修 | 魅力ある立山山麓 | グリーンシーズンを通した観光客誘致を目的に事業を提案。提案の中から、ビジターセンター整備、観光案内システム整備、「幸せの鐘」設置について、予算化が実現した。 |
| 西宮市 | 新撰・政策ワークショップ | 父親の子育て参加 | 「父子手帳」の作成→父親の子育て参加の意識を生む施策として提案があったものを子育て支援事業で実現した。 |
| 長崎市 | 異業種交流研修 | ワークライフバランス | 事業所への低利融資の条件に、ワークラーフバランスの事業主計画を策定した事業所を加えた。 |
| 春日部市 | 特別行政課題研修 | 窓口業務等のサービス向上に関する調査研究 | テーマに関する調査研究報告書を作成し、実施検討。母体である春日部市窓口業務等のサービス向上に関する検討委員会に報告した。現在も研究している。 |
| 一宮市 | 第4部主任政策形成研修 | 親子で謎解きしながら施設を巡る事業 | 「尾張西部スタンプラリー」として市内近隣の名所・旧跡や施設等を巡りその魅力を発見する。 |
| 春日井市 | 3級職員前期研修Ⅱ | 政策形成実践 | 提案されたテーマのうち「グラウンド芝生化事業」が事業化 |

## 8　法務能力向上研修の実施状況（表２６～表２８）

法務能力向上研修の実施状況についての調査結果は、表２６～表２８のとおりである。

「法務能力向上研修」とは、自治体において条例案を作成するための法制執務技能の習得や、条例等を制定し、運用できる立法能力、法解釈能力等の養成を目的とした研修で、次の①～⑤の「内容区分」のいずれかに該当するものである。

① 法制執務研修（条例立案時の起案方法など、法制執務技能の修得を目指した研修）
② 政策法務研修（条例、規則等を制定し、運用できるような立法能力、法解釈能力等の習得を目的とする研修）
③ 法制研修（行政法など自治体職員として一般的に必要な法知識の習得を目的とした研修）
④ 政策形成能力向上研修のうち、政策法務を内容とする研修（政策形成能力の向上育成を目的とする研修のうち政策法務を含むもの）
⑤ その他の研修（上記以外で法務能力向上の内容を含むもの）

「研修技法」の区分は、次の６区分とした。

① 条例・規則の立案　② 要綱等の作成
③ 条例事例の研究　④ 判例・争訟の研究
⑤ 講義中心　⑥ その他

「実施形式」の区分は、次の６区分とした。

① 当該団体単独で実施
② 他の自治体と共同で実施
③ 他の自治体が行う研修に職員を派遣して実施
④ 民間企業以外の団体に外部委託して実施
⑤ 民間企業に外部委託して実施
⑥ その他

### （１）法務能力向上研修の実施状況（表２６）

#### ① 法務能力向上研修の実施状況

法務能力向上研修を実施している団体は、１２８団体（86.5%）であり、１８年度と比べて団体数、割合ともに増加している。

団体区分別にみると、都道府県が４４団体（93.6%）、指定都市が１５団体（83.3%）、中核市が３５団体（85.4%）、特例市が３３団体（80.5%）及び（財）東北自治研修所となっている。

内容区分についてみると、「法制研修」が７８団体（60.9%）と最も多く、次いで「政策法務研修」が７４団体（57.8%）、「法制執務研修」が６１団体（47.7%）の順となっている。１８年度と比べて「法制研修」を行う団体数が大きく増加している。

研修技法についてみると、「講義中心」が９７団体（75.8%）と最も多く、次いで「条例・規則の立案」が７７団体（60.2%）、「条例事例の研究」が５１団体（39.8%）の順となっている。１８年度と比べて「講義中心」及び「条例事例の研究」の団体数が増加している。

実施形式についてみると、「単独で実施」が９４団体（73.4%）と最も多く、次いで「民間企業に外部委託」が１８団体（14.1%）、「他の自治体と共同で実施」が１７団体（13.3%）の順となっている。１８年度と比べて「単独で実施」している団体数は横ばいだが、「他の自治体と共同で実施」や「他の自治体が行う研修に職員を派遣」が増加している。

**② 都道府県における対象職員別の実施状況**

都道府県における対象職員別の実施状況をみると、「都道府県職員と市町村の職員を対象に合同で実施する法務能力向上研修」を行う団体が３０団体（63.8%）と最も多く、次いで「都道府県職員のみを対象とする法務能力向上研修」を行う団体が１７団体(36.2%)、「市町村職員のみを対象とする法務能力向上研修」を行う団体が４団体（8.5%）である。多くの団体で市町村の職員を対象に法務能力向上研修を実施していることがうかがえる。

**（２）法務能力向上研修の課程数の状況（自団体実施分）（表２７）**

自団体で実施する法務能力向上研修の課程数は、全体で２４５課程であり、１８年度と比べて増加している。

団体区分別にみると、都道府県で８２課程（33.5%）、指定都市で３６課程（14.7%）、中核市で５６課程（22.9%）、特例市で７０課程（28.6%）及び（財）東北自治研修所で１課程（0.4%）となっている。

内容区分についてみると、「法制研修」が１２４課程（50.6%）と最も多く、次いで「政策法務研修」が５２課程（21.2%）、「法制執務研修」が５０課程（20.4%）の順となっている。１８年度と比べて「法制研修」が増加している。

研修技法についてみると、「講義中心」の課程数が１７３課程（70.6%）と最も多く、次いで「条例・規則の立案」が６３課程（25.7%）、「条例事例の研究」が３３課程（13.5%）、「判例・争訟の研究」が３１課程（12.7%）となっている。１８年度と比べて「講義中心」が増加し、「判例・争訟の研究」や「条例・規則の立案」がやや減少している。

# 表26　法務能力向上研修の実施状況

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 | 18年度調査 | うち都道府県 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 | 138 | 47 |
| 法務能力向上研修を実施している団体 | | 44 | 15 | 35 | 33 | 1 | 128 | 113 | 44 |
| | | 93.6% | 83.3% | 85.4% | 80.5% | 100.0% | 86.5% | 81.9% | 93.6% |
| 内容区分 | 法制執務研修 | 18 | 6 | 19 | 18 | 0 | 61 | 57 | 21 |
| | | 40.9% | 40.0% | 54.3% | 54.5% | 0.0% | 47.7% | 50.4% | 47.7% |
| | 政策法務研修 | 31 | 8 | 18 | 16 | 1 | 74 | 64 | 32 |
| | | 70.5% | 53.3% | 51.4% | 48.5% | 100.0% | 57.8% | 56.6% | 72.7% |
| | 法制研修 | 25 | 9 | 23 | 21 | 0 | 78 | 48 | 18 |
| | | 56.8% | 60.0% | 65.7% | 63.6% | 0.0% | 60.9% | 42.5% | 40.9% |
| | 政策形成能力向上研修のうち政策法務を内容とする研修 | 7 | 5 | 3 | 2 | 0 | 17 | 9 | 6 |
| | | 15.9% | 33.3% | 8.6% | 6.1% | 0.0% | 13.3% | 8.0% | 13.6% |
| | その他の研修 | 6 | 2 | 2 | 3 | 0 | 13 | 3 | 3 |
| | | 13.6% | 13.3% | 5.7% | 9.1% | 0.0% | 10.2% | 2.7% | 6.8% |
| 研修技法 | 条例・規則の立案 | 26 | 12 | 19 | 19 | 1 | 77 | 64 | 28 |
| | | 59.1% | 80.0% | 54.3% | 57.6% | 100.0% | 60.2% | 56.6% | 63.6% |
| | 要綱等の作成 | 4 | 3 | 2 | 2 | 0 | 11 | 10 | 4 |
| | | 9.1% | 20.0% | 5.7% | 6.1% | 0.0% | 8.6% | 8.8% | 9.1% |
| | 条例事例の研究 | 20 | 4 | 15 | 11 | 1 | 51 | 26 | 18 |
| | | 45.5% | 26.7% | 42.9% | 33.3% | 100.0% | 39.8% | 23.0% | 40.9% |
| | 判例・争訟の研究 | 16 | 1 | 10 | 8 | 0 | 35 | 32 | 15 |
| | | 36.4% | 6.7% | 28.6% | 24.2% | 0.0% | 27.3% | 28.3% | 34.1% |
| | 講義中心 | 31 | 9 | 29 | 28 | 0 | 97 | 70 | 27 |
| | | 70.5% | 60.0% | 82.9% | 84.8% | 0.0% | 75.8% | 61.9% | 61.4% |
| | その他 | 4 | 2 | 1 | 1 | 0 | 8 | 3 | 3 |
| | | 9.1% | 13.3% | 2.9% | 3.0% | 0.0% | 6.3% | 2.7% | 6.8% |
| 実施形式 | 単独で実施 | 24 | 12 | 28 | 29 | 1 | 94 | 94 | 31 |
| | | 54.5% | 80.0% | 80.0% | 87.9% | 100.0% | 73.4% | 83.2% | 70.5% |
| | 他の自治体と共同で実施 | 6 | 1 | 8 | 2 | 0 | 17 | 5 | 3 |
| | | 13.6% | 6.7% | 22.9% | 6.1% | 0.0% | 13.3% | 4.4% | 6.8% |
| | 他の自治体が行う研修に職員を派遣 | 2 | 1 | 4 | 5 | 0 | 12 | 7 | 1 |
| | | 4.5% | 6.7% | 11.4% | 15.2% | 0.0% | 9.4% | 6.2% | 2.3% |
| | 民間企業以外の団体に外部委託 | 3 | 1 | 2 | 3 | 0 | 9 | 14 | 12 |
| | | 6.8% | 6.7% | 5.7% | 9.1% | 0.0% | 7.0% | 12.4% | 27.3% |
| | 民間企業に外部委託 | 14 | 2 | 1 | 1 | 0 | 18 | | |
| | | 31.8% | 13.3% | 2.9% | 3.0% | 0.0% | 14.1% | | |
| | その他 | 2 | 0 | 5 | 1 | 0 | 8 | 2 | 2 |
| | | 4.5% | 0.0% | 14.3% | 3.0% | 0.0% | 6.3% | 1.8% | 4.5% |

注1　「内容区分」及び「研修技法」については、1の研修課程が複数の区分に該当する場合があるため、区分別の団体数の合計値と「法務能力向上研修を実施している団体」の欄の団体数は一致しない。

注2　18年度調査では「実施形式」の区分において「民間企業以外の団体に外部委託」及び「民間企業に外部委託」の区分を設けず、「他の団体の行う研修に職員を派遣」としているため、18年度調査において当該区分として回答のあったものは、「民間企業以外の団体に外部委託」欄に記している。

○　都道府県における対象職員別の実施状況

（上段：団体数　下段：割合）

| 内容＼区分 | | 都道府県職員のみを対象とする研修 | 市町村職員のみを対象とする研修 | 都道府県と市町村の職員を対象に合同で実施する研修 |
|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | | 47 | 47 | 47 |
| 実施団体数 | | 17 | 4 | 30 |
| | | 36.2% | 8.5% | 63.8% |
| 内容区分 | 法制執務研修 | 3 | 3 | 11 |
| | | 17.6% | 75.0% | 36.7% |
| | 政策法務研修 | 12 | 2 | 17 |
| | | 70.6% | 50.0% | 56.7% |
| | 法制研修 | 5 | 2 | 21 |
| | | 29.4% | 50.0% | 70.0% |
| | 政策形成能力向上研修のうち政策法務を内容とする研修 | 2 | 1 | 4 |
| | | 11.8% | 25.0% | 13.3% |
| | その他の研修 | 2 | 1 | 3 |
| | | 11.8% | 25.0% | 10.0% |

注　「内容区分」については、1の研修課程が複数の区分に該当する場合があるため、内容区分の合計値は実施団体の数と一致しない。

## 表27　法務能力向上研修の課程数の状況（自団体実施分）

（上段：課程数　下段：割合）

| 内容＼団体 | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 | 18年度調査 | うち都道府県 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 課程数計 | | 82 | 36 | 56 | 70 | 1 | 245 | 192 | 82 |
| | | 33.5% | 14.7% | 22.9% | 28.6% | 0.4% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 内容区分 | 法制執務研修 | 11 | 6 | 14 | 19 | 0 | 50 | 56 | 18 |
| | | 13.4% | 16.7% | 25.0% | 27.1% | 0.0% | 20.4% | 29.2% | 22.0% |
| | 政策法務研修 | 22 | 6 | 9 | 14 | 1 | 52 | 57 | 26 |
| | | 26.8% | 16.7% | 16.1% | 20.0% | 100.0% | 21.2% | 29.7% | 31.7% |
| | 法制研修 | 43 | 18 | 29 | 34 | 0 | 124 | 70 | 31 |
| | | 52.4% | 50.0% | 51.8% | 48.6% | 0.0% | 50.6% | 36.5% | 37.8% |
| | 政策形成能力向上研修のうち政策法務を内容とする研修 | 5 | 4 | 1 | 2 | 0 | 12 | 6 | 3 |
| | | 6.1% | 11.1% | 1.8% | 2.9% | 0.0% | 4.9% | 3.1% | 3.7% |
| | その他の研修 | 7 | 3 | 3 | 2 | 0 | 15 | 6 | 6 |
| | | 8.5% | 8.3% | 5.4% | 2.9% | 0.0% | 6.1% | 3.1% | 7.3% |
| 研修技法 | 条例・規則の立案 | 17 | 10 | 14 | 21 | 1 | 63 | 71 | 28 |
| | | 20.7% | 27.8% | 25.0% | 30.0% | 100.0% | 25.7% | 37.0% | 34.1% |
| | 要綱等の作成 | 3 | 2 | 2 | 2 | 0 | 9 | 8 | 3 |
| | | 3.7% | 5.6% | 3.6% | 2.9% | 0.0% | 3.7% | 4.2% | 3.7% |
| | 条例事例の研究 | 8 | 4 | 13 | 7 | 1 | 33 | 24 | 14 |
| | | 9.8% | 11.1% | 23.2% | 10.0% | 100.0% | 13.5% | 12.5% | 17.1% |
| | 判例・争訟の研究 | 12 | 0 | 10 | 9 | 0 | 31 | 41 | 22 |
| | | 14.6% | 0.0% | 17.9% | 12.9% | 0.0% | 12.7% | 21.4% | 26.8% |
| | 講義中心 | 54 | 25 | 42 | 52 | 0 | 173 | 107 | 49 |
| | | 65.9% | 69.4% | 75.0% | 74.3% | 0.0% | 70.6% | 55.7% | 59.8% |
| | その他 | 6 | 2 | 1 | 1 | 0 | 10 | 3 | 2 |
| | | 7.3% | 5.6% | 1.8% | 1.4% | 0.0% | 4.1% | 1.6% | 2.4% |

注　「内容区分」及び「研修技法」については、1の研修課程が複数の区分に該当する場合があるため、区分別の課程数の合計値と課程数の計は一致しない。

# 表28　政策法務研修の実施状況（自団体実施分／団体別）

【表の見方】
研修技法
1：条例・規則の立案
2：要綱等の作成
3：条例事例の研究
4：判例・争訟の研究
5：講義中心
6：その他

対象区分
1：自らの団体の職員のみを対象とするもの
2：市町村職員のみを対象とするもの(都道府県のみ)
3：都道府県職員と市町村職員合同で実施するもの

| 団体名 | 研修課程名 | 研修対象者 | 研修技法 | 対象区分 | 中心とする内容 | | 年間受講者数 | 日数 | 講義時間数 | 演習時間数 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 主な講義内容 | 演習の内容・具体的テーマ | | | | |
| 秋田県 | 政策法務 | 全職員 | 3 | 3 | ・政策法務とは何か<br>・地方分権と自治体の事務<br>・地方分権時代における条例論の基本法理　等 | | 36 | 2 | 13.25 | — |
| 山形県 | 能力開発・特別研修「政策法務講座」 | 主事・技師、係長級、主査級職員で基本研修受講後３年目の職員 | 1 | 1 | 自治体独自の政策を実行するために法をツールとして活用することの意義・重要性を学ぶ。 | ・山形県の特性に応じた「条文」をグループで検討・作成し、その内容の発表・評価を行う。 | 30 | 2 | 10.5 | 2 |
| 茨城県 | 政策法務講座 | 一般職員 | 1 | 2 | ・政策法務の意義<br>・基礎的な法務知識<br>・法令の解釈<br>・課題の設定　等 | ・条例の作成（グループワーク）<br>・発表・講評 | 24 | 6 | 14 | 21.5 |
| 群馬県 | 政策法務 | 法制執務の基礎知識のある者等 | 3 | 3 | 政策法務の基礎知識の習得に加え、行政ニーズに的確に対応していくための法的思考力に対する理解を深める。 | 内容：次のテーマでグループ討議・発表<br>・住民基本台帳事務<br>・議会の議決事件<br>・公の施設法制 | 29 | 1 | 3 | 3 |
| 神奈川県 | 政策法務研修 | 主事～副主幹級職員 | 1 | 1 | ・自治体における法務の課題<br>・自治立法の手法と技術 | ・条例案策定演習<br>・グループ演習発表・講評 | 80 | 3 | 8 | 12 |
| 新潟県 | 専門研修政策法務コース | 希望者 | 1<br>2<br>5 | 3 | | テーマ：地球温暖化対策、債権管理、住宅の賃貸借契約に係るトラブル防止等<br>内容：２か年で実施。初年度の基調講義等を経た後、グループを作り、集合研修で各グループの提示する論点について議論を行うことと並行して、条例案の作成等、自主的な研究に取り組む。 | 20 | 8 | — | 24 |
| 山梨県 | 基礎から学ぶ法律と条例 | 全職員 | 5 | 1 | ・条例制定の範囲と限界<br>・条例の立案の必要性<br>・条例立案の法的思考過程<br>・住民参加と条例　等 | | 39 | 2 | 14 | — |
| 山梨県 | 政策法務入門 | 全職員 | 2 | 1 | ・政策法務の意義と必要性<br>・地方自治の意義<br>・憲法が予定した地方自治と分権前の地方自治との乖離<br>・分権後の自治体事務の範囲の拡大と条例制定権　等 | ・研修生が持ち寄ったテーマからグループ毎にテーマを選定し資料等を集める。<br>・グループ別に条例案要綱を作成する。 | 30 | 2 | 8 | 8 |
| 山梨県 | 政策法務～先進事例に学ぶ | 全職員 | 1 | 1 | 自治体職員としての専門的法務能力の基礎 | 各受講生が条例案を作成し発表。ゼミナール形式で検討を行う。 | 12 | 2 | 14 | 左に含む |

| 団体名 | 研修課程名 | 研修対象者 | 研修技法 | 対象区分 | 中心とする内容 | | 年間受講者数 | 日数 | 講義時間数 | 演習時間数 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 主な講義内容 | 演習の内容・具体的テーマ | | | | |
| 愛知県 | 政策法務研修 | 課長補佐級以下の職員 | 1 | 1 | ・政策法務概論・条例事例研究<br>・テーマ：（がん対策）講義<br>・条例の作り方と過程 | ・自治立法の企画、条例化の手法を理解する。<br>・行政課題（本年度は、がん対策）の現状や問題点を分析する。<br>・条例制定による政策実現手法を体得する。 | 20 | 5 | 6 | 29 |
| 滋賀県 | 条例制定に必要な政策法務能力（先進事例に学ぶ） | 【階層別研修対象者】主査級職員および副主幹級職員<br>【希望者】課長補佐級以下の職員 | 1<br>4 | 1 | 政策実現に向けた法務のあり方を理解するとともに、適法・妥当かつ実効性のある条例案の作成ポイントについて演習を通して学ぶ。 | 条例制定の手順と体制について考える。<br>・条例の実効性確保に関する最近の事例、判例について<br>・条例に関する最近の主な判決をとりあげ、条例制定の意義、限界等について | 40 | 2 | 7 | 7 |
| 京都府 | 政策法務研修 | 職務上、政策法務能力を必要とする職員 | 1<br>3<br>4<br>5 | 1 | 科目：政策法務研修(基礎)<br>内容：法務の基礎知識、基礎的な立案技術能力等<br>科目：政策法務研修(応用)条例立案ｺｰｽ<br>内容：条例・規則制定の基本的知識・ルール、立案演習等 | ・グループで判例や主要学説に対する見解を討論する。<br>・特定の政策課題に対して、条例化の要否及び条例化する場合の条例案をグループで検討する。<br>・自治体に送達された訴状に対し、指定代理人として答弁書を作成する。 | 140 | 1or2 | 6.3～13 | 左に含む |
| 兵庫県 | 政策法務研修 | 条例立案に必要な法務知識を習得する必要のある者 | 1<br>5 | 3 | 科目：自治体における条例制定～先進自治体の取り組み～、条例作成のポイント、条例の立案 | 科目：条例の立案（演習）<br>内容：事前課題をもとにしたグループワークによる条例案作成。<br>【テーマ】観光立県の推進に関する条例、小中学生に携帯電話を持たせない条例 | 44 | 2 | 9 | 6 |
| 鳥取県 | 条例の見方・読み方・作り方講座 | 県及び市町村等職員で、条例、規則の運用や改正に携わる職員 | 3 | 3 | ・条例の見方・読み方・作り方　基本事項<br>・条例の作り方（新設・改廃） | グループ演習<br>・条例の新設<br>・条例の改廃 | 24 | 2 | 4 | 10 |
| 鳥取県 | 政策法務講座（基礎編） | 主事級（概ね採用5年以上）～課長補佐級 | 4<br>5 | 3 | ・法運用の基礎知識<br>・実務担当者による特色ある条例の紹介<br>　日本一の鳥取砂丘を守り育てる条例（新設）<br>　ようこそようこそ鳥取県観光振興条例（新設）　等 | | 38 | 1 | 7 | — |
| 鳥取県 | 政策法務講座（応用編） | 主事～係長級職員 | 3<br>4<br>5 | 3 | 政策法務の必要性と発想 | 具体的な地域課題に対する政策法務（グループ討議、講評） | 15 | 2 | 7 | 7 |
| 広島県 | 政策法務 | 県・市町職員 | 4 | 3 | | グループに分かれ，行政訴訟の事例等を考察しながら，法令の解釈・運用の考え方を学ぶ<br>・演習問題の例<br>行政事件訴訟法改正の意義<br>鞆の浦生活・歴史景観保全訴訟　等 | 30 | 3 | — | 18 |
| 山口県 | 政策法務セミナー | 法制執務に関する基礎知識を有する県及び市町職員 | 1<br>3 | 3 | 科目：地方分権と政策法務<br>内容：国と地方公共団体の役割分担、政策実現のための行政や市民の役割及び法の意義と自治体職員の役割等について学ぶ。<br><br>科目：法律と条例の関係、法律と条令の関係<br>内容：条例制定権の射程についての判断基準や条例による政策実現の事例、これらに関する判例について学ぶ。 | 科目：「模擬裁判演習」<br>内容：グループを編成し、課題に対して、原告、被告、裁判官役に分かれて裁判形式のロールプレイングを行い、法の適用と解釈について体験する。<br>具体的テーマ：<br>「他人の財物をとったら窃盗罪」のとき、「電線から電気を盗んだ者は」など。<br><br>科目：「政策実現の手法（条例分析）」<br>内容：グループで政策実現に向けた条例案の骨子と、その条例ができた時に想定される法的問題及び対応について、シミュレーションする。 | 40 | 2 | 5 | 7 |

| 団体名 | 研修課程名 | 研修対象者 | 研修技法 | 対象区分 | 中心とする内容 | | 年間受講者数 | 日数 | 講義時間数 | 演習時間数 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 主な講義内容 | 演習の内容・具体的テーマ | | | | |
| 徳島県 | 政策法務講座 | 全職員 | 3 | 3 | 政策法務の基礎理論を学び、その後条例の研究を演習により行う。 | 「自治基本条例」の策定に多くの市民を巻き込むためのアイデアを話し合い、各班ごとに発表を行う。 | 17 | 2 | 6 | 6 |
| 愛媛県 | 政策法務講座 | 県（主任級昇任後４年目以上で係長級昇任前の職員及び係長級昇任後４年目以上で課長補佐級昇任前の職員）、市町（中堅～係長） | 5 | 3 | ・政策法務の基礎<br>・政策法務の実践<br>・事例紹介　等 | | 50 | 3 | 19 | — |
| 佐賀県 | 市町政策法務研修 | 市町職員 | 1 | 2 | ・政策法務とは<br>・条例作成のポイント | グループごとに選択した行政課題について、法規を活用した解決策を作成し、プレゼンテーションを行う。 | 45 | 2 | 4 | 9 |
| 宮崎県 | 自治体法務入門 | 全職員を対象 | 5 | 1 | ・自治体の政策形成<br>・政策法務と法制執務<br>・一般地方自治制度上の政策課題<br>・市民参加手法の諸形態等 | | 48 | 2 | 13.5 | — |
| 仙台市 | 政策法務能力を高める～分権時代の政策づくりと条例講座～ | 一般職 | 5 | 1 | 地方自治を取り巻く状況、政策法務の基礎、条例の読み方、作り方の基礎、自治体政策とまちづくり条例の展開 | | 30 | 1 | 6.5 | — |
| 横浜市 | 政策法務研修 | 職員Ⅱ、Ⅲ、専任職、係長、課長補佐のいずれかの職にある者で法制執務コース（初級）受講者、または同程度の法律の基礎を学んだ者 | 5 | 1 | 法制執務（中級）<br>内容：「政策法務」とは何か | 左記内容に係る研修 | 17 | 1 | 5.5 | 2 |
| 川崎市 | 自治体法務ゼミナール | 受講を希望する職員 | 1<br>2 | 1 | | テーマ：幼保一元化について、川崎市における市民参加、市民活動のまちづくり、災害につよいまちづくり　等<br>内容：グループで、上記テーマについて法律的な観点から問題点を検討し、条例・要綱を作成する。 | 13 | 8 | — | 16 |
| 大阪市 | 都市行政講座（政策法務） | 所属長が推薦する行政職２～４級職員 | 1<br>3<br>6 | 1 | 科目：自治体における政策形成<br>内容：政策形成能力の向上<br>科目：政策法務入門<br>内容：政策法務の基礎知識 | 演習の内容<br>科目：条例立案課題演習<br>内容：グループに分かれ検討し、条例案を作成する。<br>具体的テーマ：次代を担う青少年の健全な育成を図るための社会環境浄化活動を支援するための条例　等 | 14 | 10 | 20.75 | 52.5 |
| 福岡市 | 法制執務研修（条例・規則立案） | 全職員 | 5 | 1 | 条例・規則等の立案に係る手法について学び職務遂行能力の向上を図る。 | | 16 | 3 | 7 | — |
| 福岡市 | 政策法務研修 | 全職員 | 1 | 1 | 本市に関わる政策テーマについて法的な課題や問題点を整理検討し条例試案の立案等により政策法務能力の向上を図る。 | | 9 | 1 | 7 | — |
| いわき市 | 政策法務講座 | 各部等から推薦された職員 | 3<br>4<br>5 | 1 | ・地方自治体の基本理解と法体系の基礎<br>・政策法務の考え方<br>・自治立法の基礎理解　等 | ・条例制定の事例検討<br>・グループ討議<br>・条例解析実習<br>・条例設定の演習 | 21 | 5 | 20 | 15 |
| 宇都宮市 | 政策法務入門研修 | 行政職員 | 3 | 1 | ・地方分権と政策法務の必要性<br>・条例立法過程解説 | 条例事例研究 | 20 | 2 | 3 | 11 |

| 団体名 | 研修課程名 | 研修対象者 | 研修技法 | 対象区分 | 中心とする内容 | | 年間受講者数 | 日数 | 講義時間数 | 演習時間数 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 主な講義内容 | 演習の内容・具体的テーマ | | | | |
| 相模原市 | 総務局職場研修「政策法務研修」 | 行政職給料表（１）２級から６級までの職員 | 5 | 1 | 科目：政策法務研修～法の解釈とはどういうものか～<br>内容：政策法務とは何か、法解釈の技法 | | 100 | 1 | 2 | — |
| 富山市 | 法務研修応用（政策法務研修） | 一般職から係長級までの職員 | 1 | 1 | ・政策法務概論<br>・条例の適法性をめぐる判例<br>・政策法務の実践 | 条例立案グループ演習<br>グループに分かれ、条例案を作成する。 | 20 | 3 | 10 | 11 |
| 金沢市 | 条例企画立案研修 | 課長補佐級以下の職員 | 1 | 1 | 基調講義：地方分権と政策法務<br>講義：条例の種類と行政手法の組み合わせ　等 | 研究課題<br>政策企画書及び条例要綱案の検討<br>モデル条例の検討結果の発表<br>条例要綱案の発表 | 19 | 5 | 15 | 5 |
| 岡崎市 | 政策法務研修 | 主査・主任主査級職員のうち希望者 | 3<br>5 | 1 | ・政策法務（政策実現手段としての条例・規則等を立案する場合に必要となる法的能力）を習得する<br>・政策形成と市民協働の関係を理解する | グループになり、岡崎市の現状を踏まえながら、実際に条例案を作成する。<br>具体的テーマ：大樹寺から岡崎城を望む歴史的眺望保全条例、岡崎市自転車条例 | 12 | 2 | 13 | 6 |
| 高槻市 | 政策法務基礎研修 | 法務担当者及び一般職員から指名した者 | 1<br>3<br>5 | 1 | 条例の定義、特質、条例の制定過程に関する問題　等 | 未定 | 30 | 2 | 12 | 2 |
| 西宮市 | 政策法務講座 | 全職員 | 3<br>4<br>5 | 1 | 憲法をはじめとする法令の解釈・運用、国家賠償制度や住民監査請求制度、住民訴訟などについて判例研究を行いながら学ぶ。 | | 11 | 3 | 3 | — |
| 倉敷市 | 政策法務入門研修 | 学習意欲が旺盛な職員で所属長が推薦する者 | 5 | 1 | 地方分権改革の成果や国の法令と条例の関係など、政策法務に関わる基本的知識を学ぶ。 | 小グループに分かれ、行政手続法制に係わる事例について、申請に対する処分や行政指導の問題点を話し合う。 | 30 | 1 | 5.5 | 1 |
| 水戸市 | 政策法務研修 | 階層別研修の基本研修第４部・第５部課程研修生 | 1<br>2<br>3 | 1 | ・政策法務能力はなぜ必要か<br>・政策法務の基本姿勢 | ・コンセプトの検討～事例の検証（討議）<br>セクハラ防止、パブリックコメント等<br>・政策法務の企画立案シミュレーション | 24 | 2 | 4 | 9 |
| 高崎市 | 中堅職員研修Ⅲ | 主任昇任７年目職員 | 1<br>3 | 1 | 科目：政策法務<br>内容：自治立法の意義、憲法や国の法令と条例の関係、独自の条例による政策の形成等 | 科目：条例立案演習<br>内容：グループに分かれ、提示された政策課題から政策を選定し、条例の内容を検討し条例案を策定する。 | 60 | 2 | 6 | 8 |
| 川口市 | 政策法務研修 | 主任１年目から１０年目 | 1 | 1 | 政策法務の基本的発想、政策法務の三つの流れ、「自治体法務」との考え方等 | 科目：条例立案演習<br>内容：グループに分かれ、討議を交えながら、特色のある条例案を作成する。 | 84 | 2 | 7 | 7 |
| 所沢市 | 政策法務 | 主任級職員 | 5 | 1 | 政策形成能力の開発向上を目指し、基本的な思考方法としての政策法務を学ぶ。 | 左記内容に係る演習 | 30 | 2 | 12 | 1 |
| 草加市 | 政策法務 | 主査経験２年以上で年齢５０歳未満（保育士は５５歳未満）の主査級職員 | 1<br>3<br>5 | 1 | 政策実現手段としての条例・規則を立案する際に必要な基礎的法務能力の向上を図る。 | グループに分かれ、事例研究・政策変更に伴う条例規則の改正・新規制定条例の立案に関する研修を行う。 | 23 | 2 | 13 | 未定 |
| 大和市 | 政策法務入門研修 | この研修を必要とする職員 | 3<br>4 | 1 | 課題を解決する手法として条例や規則を活用する際に検討すべき事項や必要となる知識を学ぶ。 | テーマ：パチンコ店等の出店規制に係る自治体間の条例比較、ラブホテル等の建築規制に係る自治体間の条例比較 | 7 | 2 | 8 | 4 |
| 上越市 | 政策法務研修 | 希望者 | 5 | 1 | ・法の種類<br>・法令の効力<br>・条例・規則の立案方式<br>・一部改正の方式 | ・条例の構成部分の名称を記述（回答方法：記述式）<br>議案（案文）の配字（初字の位置）の記入（回答方法：○×式）<br>・改正方法の正誤及び誤り部分の回答を記述（回答方法：○×式及び記述式）等 | 50 | 1 | 2 | 1 |

| 団体名 | 研修課程名 | 研修対象者 | 研修技法 | 対象区分 | 中心とする内容 | | 年間受講者数 | 日数 | 講義時間数 | 演習時間数 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 主な講義内容 | 演習の内容・具体的テーマ | | | | |
| 福井市 | 政策法務講座 | 副主幹昇任者 | 1 | 1 | 政策法務の意義や必要性、手法を、全国各地の事例を交えながら解説する。 | 市民協働型の条例を作るにはどのようにすればよいか。 | 120 | 2 | 7 | 7 |
| 沼津市 | 政策法務研修 | 主事級 | 1 | 1 | 法令の解釈や立法の技術に加え、法令や条例を手段として政策を展開していく「政策法務」について習得 | 研修生（グループ）任意の行政課題をテーマとして、条例化する。 | 50 | 3 | 4 | 2 |
| 一宮市 | 第4部主査政策法務研修 | 概ね主査昇格６～７年目の職員 | 1<br>5 | 1 | ・法制執務研修<br>・政策法務研修 | | 21 | 2 | 14 | — |
| 春日井市 | 政策法務研修 | 課長補佐職在級２年目の職員 | 1<br>5 | 1 | ・政策形成から法令の新規制定まで<br>・法令等の動き | ・新規制定条例の作成<br>・施策の一部変更に伴う条例の一部改正 | 29 | 2 | 7 | 7 |
| 岸和田市 | 政策法務と法制執務 | 採用５年目～10年目職員 | 3<br>4<br>5 | 1 | ・政策法務の基礎知識<br>・条例制定権の活用<br>・法令の自主的自治解釈<br>・訴訟の基礎知識　等 | 条例の一部改正に係る改正条例の作成 | 19 | 1 | 3 | 1 |
| 茨木市 | 課長代理級職員研修 | 新任課長代理級職員 | 1<br>5 | 1 | 科目：法制執務研修<br>内容：条例や規則などの改正の基本を理解する。条例改正演習を通して、法制執務の知識・技術を習得し、実務遂行能力の向上を図る。 | ・変更事項に基づき条例改正案を作成する。<br>・新旧対照表から条例の改め文を作成する。 | 29 | 2 | 10 | 3 |
| 八尾市 | 新任係長研修 | あらたに係長に任命された職員 | 4 | 1 | 科目：訴訟と自治体 | 国家賠償法、民法、児童福祉法、行政事件訴訟法、地方自治法（住民訴訟） | 37 | 1 | 3 | 4 |
| 財団法人東北自治研修所 | 第7回東北六県政策法務研修 | 東北六県の係長級（相当職を含む）職員又は希望する職員 | 1<br>3 | 3 | ・政策法務とは<br>・地方公共団体の自治立法権 | ・課題事例研究<br>事例条例をもとに、どのような考え方や組み立て方で条例が作成されているのかをグループで考察・ディスカッション<br>・法制提案実習<br>「政策課題解決のための法制提案」についてグループごとに共同作業を行い提案 | 25 | 3 | 3 | 13 |

## ９　危機管理に関する研修の実施状況（表２９～表３１）【新規調査項目】

危機管理に関する研修の実施状況についての調査結果は、表２９～表３１のとおりである。

「危機管理に関する研修」とは、自然災害、事故や不祥事等の不測の事態やリスクに備え、またそれらの発生に的確に対応する能力の習得・養成を目的とした研修をいう。

「内容区分」は、次の５区分とした。

① 危機管理に係るリーダー又は専門員の養成を目的とするもの
② 危機管理広報（クライシス・コミュニケーション）に関するもの
③ 行政対象暴力の対処に関するもの
④ コンプライアンス（法令遵守）や内部統制に関するもの
⑤ その他の研修（上記以外の研修で、危機管理の分野に関するもの）

「実施形式」の区分は、次の６区分とした。

① 当該団体単独で実施
② 他の自治体と共同で実施
③ 他の自治体が行う研修に職員を派遣して実施
④ 民間企業以外の団体に外部委託して実施
⑤ 民間企業に外部委託して実施
⑥ その他

### （１）危機管理に関する研修の実施状況（表２９）

#### ① 危機管理に関する研修の実施状況

危機管理に関する研修を実施しているのは１０４団体（70.3%）である。

団体区分別にみると、都道府県で４０団体（85.1%）、指定都市で１４団体（77.8%）、中核市で２６団体（63.4%）、特例市で２３団体（56.1%）及び（財）東北自治研修所である。都道府県及び指定都市と比べて中核市及び特例市で割合がやや低い傾向がみられる。

内容区分についてみると、「危機管理に係るリーダー又は専門員の養成を目的とするもの」及び「危機管理広報（クライシスコミュニケーション）に関するもの」が４４団体（42.3%）と最も多く、次いで「その他の研修」が３２団体（30.8%）、「コンプライアンス（法令遵守）や内部統制に関するもの」が２８団体（26.9%）、「行政対象暴力の対処に関するもの」が２３団体（22.1%）となっている。

実施形式についてみると、「単独で実施」が７９団体（76.0%）と最も多く、次いで「民間企業に外部委託」が１８団体（17.3%）となっている。「民間企業に外部委託」では、都道府県の割合が他の団体区分と比べてやや高い傾向がみられる。

#### ② 都道府県における対象職員別の実施状況

都道府県における対象職員別の実施状況をみると、「都道府県職員のみを対象とする危機管理に関する研修」を行う団体が２８団体（59.6%）と最も多く、次いで「都道府県と市町村の職員を対象に合同で危機管理に関する研修」を行う都道府県が１３団体(27.7%)、「市町村職員のみを対象とする危機管理に関する研修」を行う都道府県は４団体(8.5%)となっている。

## 表29　危機管理に関する研修の実施団体の状況

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 |
| 危機管理に関する研修を実施している団体 | | 40 | 14 | 26 | 23 | 1 | 104 |
| | | 85.1% | 77.8% | 63.4% | 56.1% | 100.0% | 70.3% |
| 内容区分 | 危機管理に係るリーダー又は専門員の養成を目的とするもの | 20 | 2 | 15 | 7 | 0 | 44 |
| | | 50.0% | 14.3% | 57.7% | 30.4% | 0.0% | 42.3% |
| | 危機管理広報(クライシスコミュニケーション)に関するもの | 20 | 7 | 10 | 7 | 0 | 44 |
| | | 50.0% | 50.0% | 38.5% | 30.4% | 0.0% | 42.3% |
| | 行政対象暴力の対処に関するもの | 3 | 2 | 7 | 11 | 0 | 23 |
| | | 7.5% | 14.3% | 26.9% | 47.8% | 0.0% | 22.1% |
| | コンプライアンス(法令遵守)や内部統制に関するもの | 11 | 4 | 8 | 5 | 0 | 28 |
| | | 27.5% | 28.6% | 30.8% | 21.7% | 0.0% | 26.9% |
| | その他の研修 | 11 | 7 | 6 | 7 | 1 | 32 |
| | | 27.5% | 50.0% | 23.1% | 30.4% | 100.0% | 30.8% |
| 実施形式 | 単独で実施 | 23 | 12 | 21 | 22 | 1 | 79 |
| | | 57.5% | 85.7% | 80.8% | 95.7% | 100.0% | 76.0% |
| | 他の自治体と共同で実施 | 3 | 1 | 3 | 1 | 0 | 8 |
| | | 7.5% | 7.1% | 11.5% | 4.3% | 0.0% | 7.7% |
| | 他の自治体が行う研修に職員を派遣 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 |
| | | 0.0% | 0.0% | 7.7% | 4.3% | 0.0% | 2.9% |
| | 民間企業以外の団体に外部委託 | 3 | 0 | 1 | 1 | 0 | 5 |
| | | 7.5% | 0.0% | 3.8% | 4.3% | 0.0% | 4.8% |
| | 民間企業に外部委託 | 14 | 2 | 1 | 1 | 0 | 18 |
| | | 35.0% | 14.3% | 3.8% | 4.3% | 0.0% | 17.3% |
| | その他 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 4 |
| | | 0.0% | 0.0% | 11.5% | 4.3% | 0.0% | 3.8% |

注１　この項目は、新規調査項目である。

注２　「内容区分」については、１の研修課程が複数の区分に該当する場合があるため、区分別の団体数の合計値と「危機管理に関する研修を実施している団体」の欄の団体数は一致しない。

### ○　都道府県における内容区分別対象職員別の実施状況

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼区分 | | 都道府県職員のみを対象とする研修 | 市町村職員のみを対象とする研修 | 都道府県と市町村の職員を対象に合同で実施する研修 |
|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | | 47 | 47 | 47 |
| 実施団体数 | | 28 | 4 | 13 |
| | | 59.6% | 8.5% | 27.7% |
| 内容区分 | 危機管理に係るリーダー又は専門員の養成を目的とするもの | 15 | 1 | 5 |
| | | 53.6% | 25.0% | 38.5% |
| | 危機管理広報(クライシスコミュニケーション)に関するもの | 15 | 0 | 5 |
| | | 53.6% | 0.0% | 38.5% |
| | 行政対象暴力の対処に関するもの | 1 | 0 | 2 |
| | | 3.6% | 0.0% | 15.4% |
| | コンプライアンス(法令遵守)や内部統制に関するもの | 8 | 2 | 2 |
| | | 28.6% | 50.0% | 15.4% |
| | その他の研修 | 7 | 2 | 4 |
| | | 25.0% | 50.0% | 30.8% |

注　「内容区分」については、1の研修課程が複数の区分に該当する場合があるため、内容区分の合計値は実施団体の数と一致しない。

（２）危機管理に関する研修の課程数の状況（自団体実施分）（表３０）

自団体で実施する危機管理に関する研修の課程数は、全体で１２８課程である。

団体区分別にみると、都道府県で３６課程（28.1%）、指定都市で３２課程（25.0%）、中核市で２８課程（21.9%）、特例市で３１課程（24.2%）となっている。

内容区分についてみると、「危機管理に係るリーダー又は専門員の養成を目的とするもの」が３８課程（29.7%）で最も多く、次いで「危機管理広報（クライシスコミュニケーション）に関するもの」が３５課程（27.3%）、「その他の研修」が３２課程（25.0%）、「コンプライアンス（法令遵守）や内部統制に関するもの」が３０課程（23.4%）、「行政対象暴力の対処に関するもの」が２５課程（19.5%）の順となっている。

## 表30　危機管理に関する研修の課程数の状況（自団体実施分）

（上段：課程数　下段：割合）

| 内容＼団体 | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 課程数計 | | 36 | 32 | 28 | 31 | 1 | 128 |
| | | 28.1% | 25.0% | 21.9% | 24.2% | 0.8% | 100.0% |
| 内容区分 | 危機管理に係るリーダー又は専門員の養成を目的とするもの | 19 | 1 | 12 | 6 | 0 | 38 |
| | | 52.8% | 3.1% | 42.9% | 19.4% | 0.0% | 29.7% |
| | 危機管理広報(クライシスコミュニケーション)に関するもの | 12 | 9 | 7 | 7 | 0 | 35 |
| | | 33.3% | 28.1% | 25.0% | 22.6% | 0.0% | 27.3% |
| | 行政対象暴力の対処に関するもの | 2 | 4 | 9 | 10 | 0 | 25 |
| | | 5.6% | 12.5% | 32.1% | 32.3% | 0.0% | 19.5% |
| | コンプライアンス(法令遵守)や内部統制に関するもの | 7 | 12 | 5 | 6 | 0 | 30 |
| | | 19.4% | 37.5% | 17.9% | 19.4% | 0.0% | 23.4% |
| | その他の研修 | 8 | 9 | 4 | 10 | 1 | 32 |
| | | 22.2% | 28.1% | 14.3% | 32.3% | 100.0% | 25.0% |

注1　この項目は、新規調査項目である。

注2　「内容区分」については、1の研修課程が複数の区分に該当する場合があるため、区分別の課程数の合計値と「課程数計」欄の数値は一致しない。

### （３）危機管理に関する研修の一部の概要等

危機管理に関する研修として回答のあった事例のうち、特色のある３事例についてその概要を示すと次のとおりである。これらの研修の実施要領等は、「参考資料２」に掲載している。

なお、本報告書に掲載したもの以外にも、様々な工夫を凝らして特色のある危機管理に関する研修を実施している事例が多く見受けられたが、誌面の都合上、割愛せざるを得なかったことを付記しておく。

| 団体名 | 研修課程名 | 研修の概要 |
|---|---|---|
| 山形県 | メディア・トレーニング講座 | 映像メディアを通して視聴者に明快にトークしたり、リスク取材等で信頼感あふれた印象のよい説明や謝罪をしたりするノウハウを、講義及び演習で学ぶ。 |
| 仙台市 | 自治体の危機管理 | 記者会見演習<br>６班（５名構成）を発表側と記者側に分けて、記者会見の演習を実施。具体的な事例を設定の上、不祥事発生時の対応について学ぶ。<br>具体的なテーマ：「市の施設で職員が来所した女性にセクハラ」、「市営浄水場で汚泥を川に流していた」、「国民健康保険料の督促状が誤送付された」 |
| 大津市 | 行政倫理とリスクマネジメント研修 | リスクマネジメントの考え方の理解を深め、実践スキルを高める。不測事態対応時におけるマネジメント行動の理解を深める。 |

# 表31　危機管理に関する研修の実施状況（自団体実施分／団体別）

【表の見方】
内容区分
1：危機管理に係るリーダー又は専門員の養成を目的とするもの
2：危機管理広報（クライシス・コミュニケーション）に係るもの
3：行政対象暴力の対処に関するもの
4：コンプライアンス（法令遵守）や内部統制に関するもの
5：その他の研修（上記以外の研修で、危機管理の分野に関するもの）

対象区分
1：自らの団体の職員のみを対象とするもの
2：市町村職員のみを対象とするもの（都道府県のみ）
3：都道府県職員と市町村職員合同で実施するもの

| 団体名 | 研修課程名 | 研修対象者 | 内容区分 | 対象区分 | 中心とする内容 | | 年間受講者数 | 日数 | 講義時間数 | 演習時間数 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 主な講義内容 | 演習の内容・具体的テーマ | | | | |
| 岩手県 | コンプライアンス推進員研修 | 新規に指名されたコンプライアンス推進員 | 4 | 1 | ・コンプライアンスとは何かを考える<br>・ケースメソッドで考えるコンプライアンス<br>・先進自治体の取組 | | 60 | 1 | 7 | － |
| 宮城県 | リスクマネジメント講座 | 所属長が推薦する者 | 5 | 1 | ・リスクマネジメントの必要性<br>・リスクの予測と評価<br>・リスク発生直後の対応等 | ・リスクの洗い出し～リスク管理表の作成<br>・優先順位～リスク連関図作成<br>・リスクマネジメント企画書作成 | 36 | 2 | 10 | 3 |
| 秋田県 | リスクマネジメント | 全職員 | 1 | 3 | ・自治体を取り巻くリスクと最近の事例<br>・リスクマネジメントの進め方<br>・リスクコミュニケーション | グループワーク：近なリスクの予兆への「気付き」、緊急時における「動き」、模擬記者会見<br>個人ワーク：リスク認識度チェック、自らの組織・職務上の課題 | 36 | 2 | 2.25 | 9 |
| 山形県 | メディアトレーニング講座 | 主査級・課長補佐級 | 2 | 1 | 科目：行政広報とメディア・パブリシティのノウハウ<br>内容：テレビメディアの状況と視点、メディア・人権・行政を巡る問題、パブリシティのノウハウを学ぶ。 | 科目：業務や企画イベントのテレビ取材<br>内容：話し方、非言語コミュニケーション、気をつけなければならない表現を学ぶ。<br>科目：謝罪記者会見のロールプレイ<br>内容：不祥事でインタビューを受けた場合の対応、記者会見での心得と表現を学ぶ。 | 44 | 1 | 3.5 | 2 |
| 茨城県 | 危機管理セミナー | 一般職員 | 2<br>3<br>4 | 3 | 災害対策や事故、不当要求行為、職員の不祥事への対応等の自治体における危機管理の基礎理論，危機の未然防止のあり方等 | | 106 | 1 | 5 | － |
| 埼玉県 | 実践！危機管理広報を学ぶ～マスコミ対応の適否が信頼感を左右する～ | （任命権者から推薦された課長級の職員）<br>県職員・市町村職員 | 2 | 3 | ・危機発生！明暗を分けるのはクライシス・コミュニケーションだ<br>・危機発生時のマスコミ対応の基本<br>・緊急記者会見で失敗しないためのノウハウ | グループに分かれ、次の２テーマについてケーススタディを実施。<br>・職員が酒によって警察沙汰を起こした<br>・住民リストの入ったカバンを紛失した | 60 | 1 | 3.5 | 3 |
| 神奈川県 | 危機管理研修 | 主幹・課長代理級職員 | 1 | 1 | ・平常時の危機管理<br>・緊急時の危機管理 | ・緊急時における対応（グループワーク、ロールプレイング） | 80 | 1 | 5 | 2 |
| 長野県 | 危機管理（リスクマネジメント）研修 | 全職員のうち研修希望者 | 1<br>2 | 1 | 科目：危機管理防止策のポイント<br>内容：災害、犯罪、不祥事等の危機について学ぶ。 | 科目：模擬緊急記者会見<br>内容：職員の不祥事の危機発生時における緊急記者会見のロールプレイング | 60 | 2 | 5 | 7 |
| 三重県 | 課長級昇任時基本研修 | 課長級昇任者 | 1 | 1 | 危機発生時の対応について、いかに対応すべきかということを認識し、危機管理のマネジメント能力の向上を図る。 | 危機管理の第一報段階における情報収集、情報伝達のあり方、資料提供、報道対応の留意点等 | 92 | 1 | 1.5 | 2 |

| 団体名 | 研修課程名 | 研修対象者 | 内容区分 | 対象区分 | 中心とする内容 | | 年間受講者数 | 日数 | 講義時間数 | 演習時間数 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 主な講義内容 | 演習の内容・具体的テーマ | | | | |
| 三重県 | 課長補佐級昇任時基本研修 | 課長補佐級昇任者 | 1 | 1 | 危機の予兆への気づき、危機発生時に所属長をいかにして補佐するか　等 | 危機発生時において、課長補佐級職員として所属長が判断するための情報収集、情報伝達の留意点 | 188 | 1 | 2 | 2 |
| 三重県 | 係長級昇任時基本研修 | 係長級昇任者 | 1 | 1 | 三重県危機管理方針、計画、手順の理解と危機管理の必要な考え方　等 | | 170 | 1 | 1.1 | － |
| 三重県 | 中堅職員基本研修 | 31歳職員 | 1 | 1 | 三重県における危機管理の基本事項を習得し、リスク把握取組等の目的を理解することによって、危機管理意識を高める。 | | 92 | 1 | 1.3 | － |
| 三重県 | 新規採用職員・入庁時研修 | 新規採用職員 | 1 | 1 | ・危機管理<br>・防災研修 | 三重県の防災対策の概要、災害の基礎知識の習得、災害発生時の行動の理解<br>演習（三重県消防学校）<br>・訓練礼式<br>・地震車体験<br>・消化、避難訓練 | 91 | 2 | 3 | 6 |
| 滋賀県 | 課長級職員研修のうちの１講座として実施 | 課長級に昇任した職員 | 2 | 1 | 科目：緊急時の報道対応・メディアトレーニング<br>内容：クライシスコミュニケーションとは、危機発生時のマスコミ対応について | ・模擬緊急記者会見体験（想定テーマによる模擬緊急記者会見体験）<br>・模擬記者会見の講評と質疑応答 | 60 | 1 | 1 | 4 |
| 滋賀県 | リスクマネジメント（危機管理の基礎） | 【階層別研修対象者】副主幹級職員および主幹級職員<br>【希望者】課長補佐級以下の職員 | 1 | 1 | 不測の事態が発生してしまったときの行政職員としての行動についての事前対策、組織としての体制 | ・ケーススタディ<br>「情報漏えい問題に対処する」もし、情報漏えいが起こったら･･･<br>グループ討議・発表<br>全体討議 | 40 | 2 | 10 | 4 |
| 京都府 | リスクマネジメント研修 | 副主査（係長級）の職員を主に対象 | 5 | 1 | 科目：リスクマネジメント研修<br>内容：講義及び演習を通じて、リスクへの気付きと不測の事態に対応する管理能力を向上 | ・ＤＶＤ視聴し、日常の場面に潜むリスクの予兆を捉えたあと、グループ・ディスカッションを実施。<br>・放射能漏れ事故を想定し、段階を追って拡大するリスクへの対応についてのグループ・ディスカッションを実施。 | 30 | 1 | 2.25 | 3.92 |
| 兵庫県 | 公務員倫理特別研修 | 各部局の人事管理・職場運営管理を担う副課長等 | 1 | 1 | 科目：今求められる公務員倫理、公務員の犯罪、行政対象暴力への対応、職場のハラスメント防止・対処法　等 | 科目：職場のハラスメント防止・対処法<br>内容：職場における問題の具体例について、適切な対応策を考える。<br>科目：公務員倫理・事例研究<br>内容：汚職、倫理違反等の実例をテーマに班別で討議し、不祥事防止に向けた具体的な対応策や仕組みづくりを考える。 | 24 | 2 | 11 | 3 |
| 鳥取県 | 危機管理講座 | 課長補佐級以上（県・市町村） | 2<br>3 | 3 | 危機管理総論、危機発生時のマスコミ対応 | 模擬記者会見等 | 50 | 1 | 3 | 4 |
| 島根県 | 自治体の危機管理講座 | 全職員 | 5 | 3 | 自治体の危機管理事例をもとに具体的な対応方法や行動指針を学び、実践的な知識とスキルを習得する。 | 演習「模擬緊急記者会見」<br>内容：グループに分かれ、提示された事例について、「ステートメント」と「想定質問と回答」作成し、「会見出席者」を決める。受講者の代表者による記者会見演習を行う。　等 | 160 | 1 | 2.5 | 4 |
| 広島県 | 危機管理 | 県：課長・室長以上の職員及び地方機関の長<br>市町：課長以上の職員 | 1 | 3 | 課目：自治体の危機管理<br>内容：災害時における自治体の危機管理のあり方について理解する。 | 課目：図上訓練<br>内容：３班に分かれ，県災害対策本部員となって，大規模地震を想定した図上訓練に取り組む。 | 27 | 3 | 3 | 12 |
| 山口県 | 危機管理実務講座Ｉ | 県職員 | 2<br>5 | 1 | 科目：不測の事態発生時のマスコミ対応<br>内容：不測の事態が発生した場合の基本認識、初期対応の心得及びマスコミ対応のポイント等について学ぶ。等 | | 100 | 1 | 5 | － |

| 団体名 | 研修課程名 | 研修対象者 | 内容区分 | 対象区分 | 中心とする内容 | | 年間受講者数 | 日数 | 講義時間数 | 演習時間数 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 主な講義内容 | 演習の内容・具体的テーマ | | | | |
| 山口県 | 危機管理実務講座Ⅱ | 主任級以上の県職員 | 2 | 1 | 科目：不測の事態発生時のマスコミ対応<br>内容：不測の事態が発生した場合の基本認識、初期対応の心得及びマスコミ対応のポイント等について学ぶ。 | 科目：模擬　緊急記者会見<br>内容：事故、不祥事等の危機発生時における緊急記者会見 | 30 | 1 | 2.5 | 3.5 |
| 山口県 | 危機管理セミナー | 係長級以上の市町職員 | 4 | 2 | 科目：危機管理と広報<br>内容：不測の事態が発生した場合の基本認識、初期対応の心得及びマスコミ対応のポイント等について学ぶ。 | 科目：危機管理演習<br>内容：クレームやコンプライアンス違反が発生した場合の適切な対応方法について、提示された事例をもとに討議を行う。 | 50 | 1 | 2 | 3 |
| 山口県 | 危機管理セミナー（災害対応） | 市町職員 | 5 | 2 | 科目：行政組織における危機管理<br>内容：災害の基礎知識、危機管理の概念や定義、危機発生時及び災害時の組織論・リーダーシップ論について学ぶ。 | 科目：危機管理演習<br>内容：図上訓練の手法により、被災地域の状況や事態の推移に応じた適切な対応方法、意思決定プロセス等を学ぶ。 | 50 | 1 | 3 | 3 |
| 徳島県 | 防災対策研修 | 市町村職員 | 5 | 2 | ・徳島県の南海地震対策の概要について<br>・水害に備えて<br>・徳島県地震防災対策行動計画について　等 | | 100 | 1.5 | 8 | — |
| 徳島県 | リスクマネジメントの理論と実践講座 | 全職員 | 1 | 3 | 科目：リスクマネジメントの理論と実践講座<br>内容：自治体（行政）に発生する様々なリスクについて考え、その洗い出し方法や分析手法等 | | 44 | 1 | 6 | — |
| 愛媛県 | 危機管理講座 | 希望する職員（原則として係長相当職以上） | 1 | 2 | ・危機管理概論<br>・演習事前説明及び準備<br>・作戦会議<br>・検討会及び講評 | イメージトレーニング訓練<br>図上演習（リアルタイムロールプレイング） | 40 | 2 | 7.5 | 7 |
| 佐賀県 | 危機管理・コンプライアンス所属長研修 | 所属長 | 1<br>4 | 1 | テーマ：『リスクマネジメントのための失敗学』～失敗に学ぶ、失敗を活かす組織への変革～<br>内容：様々な失敗事例等をテーマに、その背景や要因等を探り、失敗を今後に活かす方法について学ぶ。 | | 175 | 1 | 3 | — |
| 佐賀県 | 行政マネジメント研修 | 所属長に次ぐ責任を有する職員 | 1<br>2<br>4 | 1 | テーマ：自治体の危機管理～過ちを繰り返さぬために必要なのは～<br>内容：コンプライアンス意識の徹底を図る。併せて、「コンプライアンス違反を招く原因」「危機を予防する意識」などについて具体的に学ぶ。 | | 250 | 1 | 2 | — |
| 佐賀県 | リスクマネジメント講座 | 受講を希望する職員 | 1<br>4<br>5 | 1 | 無数のリスクの中から早急に対策を打つべき内容を整理する術を学ぶ。 | テーマ：ワークを通じてリスク予測と評価について理解する。<br>内容：リスクを洗い出すためのリスク管理表、リスク関連図の作成等 | 50 | 2 | 7 | 7 |
| 熊本県 | コンプライアンスセミナー | 所属長 | 4 | 1 | ・危機管理における管理職の役割<br>・法令遵守の徹底<br>・適切な会計事務処理 | | 217 | 1 | 2 | — |
| 熊本県 | リスクマネジメント | 希望者 | 2 | 1 | 管理職としての必須役割と心得 | ・模擬緊急記者会見<br>不祥事等の危機発生時における緊急記者会見を、会見者役と記者役に分かれてロールプレイングを行う。 | 30 | 1 | 4 | 4 |
| 大分県 | リスクマネジメント講座 | 係長研修 | 1<br>2 | 1 | 最近の事例、危機管理の考え方、リスクコミュニケーション等について学ぶ。 | 事故、不祥事等の危機発生時における緊急対応について、対応策をグループごとに協議する。 | 40 | 2 | 6.5 | 6.5 |
| 大分県 | リスクマネジメント講座Ⅱ | 課長補佐研修 | 1<br>2 | 1 | 危機管理の考え方、リスクコミュニケーション等について学ぶ。 | 事故、不祥事等の危機発生時における模擬記者会見を、会県者と記者役に分かれてロールプレイングを行う。 | 36 | 1 | 3.5 | 3 |

| 団体名 | 研修課程名 | 研修対象者 | 内容区分 | 対象区分 | 中心とする内容 | | 年間受講者数 | 日数 | 講義時間数 | 演習時間数 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 主な講義内容 | 演習の内容・具体的テーマ | | | | |
| 宮崎県 | リスクマネジメント | 全職員を対象 | 1 | 1 | 自治体を取り巻くリスクと最近の事例、リスクマネジメントの進め方 | グループワーク：身近なリスクの予兆への「気付き」<br>→事前課題を基にリスクについて考える。 | 72 | 1 | 2.5 | 3.5 |
| 沖縄県 | リスクマネジメント研修 | 受講を希望する職員 | 5 | 3 | 事務事業を遂行する場合のリスクの存在やその大きさ等を事前に把握し、合理的な方法とコストで適切な対処策を講じておくことにより、リスクによるダメージを最小限にする手法を習得する。 | 予め講師から事前課題が与えられ、各研修生が持ち寄ったリスク事例を基に、グループ討議を行いながら解決策を見つける。 | 30 | 2 | 7 | 7 |
| 札幌市 | 契約等担当者綱紀保持研修 | 局（区）庶務担係長、工事・契約関連部局の係長職【指名制】 | 4 | 1 | 講演：入札談合等関与行為防止法及びこれに関連する法律（独占禁止法等）に関する基礎知識や背景・留意点などについて理解を深め、公務員としてコンプライアンスに関する意識の徹底を図る。 | | 256 | 1 | 2 | — |
| 仙台市 | 課長研修第Ⅰ部 | 新任課長職 | 4 | 1 | 科目：公務員倫理に基づくリスクマネジメント<br>内容：コンプライアンスと公務員倫理、リスクマネジメント、リスク発生直後、ケーススタディ　等 | ・リスクの洗い出し<br>・ケーススタディ<br>・トラブル・リスク表、リスク関連図作成　等 | 100 | 1 | 2.25 | 4.25 |
| 仙台市 | 課長研修第Ⅱ部 | 新任ポスト課長 | 4 | 1 | 科目：自治体の危機管理<br>内容：自治体の真の危機とは不祥事だ！、不祥事を起こす「３つの原因」、危機を予防する「３つの意識」がカギ、危機管理の「７つの行動指針」を徹底させる　等 | 記者会見演習<br>発表側と記者側に分かれて具体的なテーマを設定して、記者会見演習を行う。<br>（テーマの例）<br>「市の施設で職員が来所した女性にセクハラ」<br>「市営浄水場で汚泥をこっそり川に流していた」等 | 60 | 1 | 3 | 4 |
| 仙台市 | 課長研修第Ⅱ部 | 新任ポスト課長 | 2 | 1 | 科目：「政策広報、緊急時の広報」<br>内容：仙台市の広報概要、政策広報、緊急時の広報 | | 60 | 1 | 1 | — |
| さいたま市 | 危機管理広報研修 | 課相当の組織の長 | 2 | 1 | 危機が発生時の現場責任者として対応する課長級職員を中心に、危機管理事案に対する行動、マスコミ対応について理解を深める。 | ・緊急記者会見（インタビュー）時の心得<br>・模擬記者会見 | 500 | 1 | 4 | 3 |
| さいたま市 | ３年次職員危機管理研修 | 採用後３年目の職員 | 5 | 1 | テーマ：危機管理の基礎<br>内容：危機管理の定義、さいたま市で想定される危機事態、危機管理の手法、危機事態の特色と活動上の留意事項等を学ぶ。 | 設問：平時における不測事態遭遇時の対応行動<br>内容：グループに分かれ、不測事態遭遇時の状況把握、事故対応等について学ぶ。<br><br>設問：大規模震災時における緊急参集ルートの選定と参集間の不測事態対応<br>内容：グループに分かれ、大規模地震発生時の状況把握、緊急参集ルートの選定、不測事態への対処案等について学ぶ。 | 195 | 1 | 1 | 2 |
| さいたま市 | １０年次職員危機管理研修 | 採用後１０年目の職員 | 5 | 1 | テーマ：危機管理の基礎<br>内容：危機管理の概念、市の計画体系、想定される危機事態、危機事態の特色と活動上の留意事項等を学ぶ。 | 設問：事故発生情報受信時の行動<br>内容：グループに分かれ、所属の主催するイベント時に起きた大規模事故を想定し、状況把握、事故対応等について学ぶ。<br>設問：発災時における収集情報の整理と分析<br>内容：グループに分かれ、大規模地震発生時の状況把握、情報整理、避難上の対策や課題や影響についての分析等について学ぶ。 | 158 | 1 | 1 | 2 |

| 団体名 | 研修課程名 | 研修対象者 | 内容区分 | 対象区分 | 中心とする内容 | | 年間受講者数 | 日数 | 講義時間数 | 演習時間数 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 主な講義内容 | 演習の内容・具体的テーマ | | | | |
| さいたま市 | ３級職員危機管理研修 | 新任係長・主査級職員 | 5 | 1 | テーマ：危機管理の基礎<br>内容：講師の行政体験に基づく講演。自治体における危機管理、事故対応、マスコミへの対応等について学ぶ。 | | 350 | 1 | 2 | － |
| 横浜市 | 新採用職員危機管理研修 | 平成２１年度新採用職員 | 5 | 1 | 科目：市職員としての心がけ<br>内容：市職員として災害時にも必要となる心構えを認識する。<br>科目：危機管理監講義<br>内容：横浜市の危機管理に関する現状・課題について理解する。 | 科目：普通救命講習<br>内容：救急技術を習得する。<br>科目：防災資機材取り扱い<br>内容：防災備蓄庫の資器材の取扱訓練<br>科目：討議研修<br>内容：危機管理を題材にした班別討議。結果をグループ毎に発表する。 | 590 | 2 | 2.2 | 13.1 |
| 川崎市 | 防災・危機管理での私たちの責務 | 今年度新規採用職員研修受講者 | 4 | 1 | 科目：防災・危機管理での私たちの責務<br>内容：自然災害、大規模事故等に迅速・的確に対応するための危機管理に関する総合的な調整について学ぶ。 | | 415 | 1 | 0.84 | － |
| 川崎市 | 公務員倫理と不祥事防止 | 今年度若手職員研修受講者 | 4 | 1 | 公務員としての服務についての原則や、不祥事の発生状況、不祥事に対する懲戒、処分数等を説明して、不祥事を起こさないための心構えを身につける。 | | 179 | 1 | 0.67 | － |
| 川崎市 | 個人情報の保護と情報の管理 | 今年度新任課長補佐研修受講者 | 4 | 1 | 市の総合的情報公開制度や、公文書公開制度、個人情報保護制度、会議公開制度、について学ぶ。 | | 232 | 1 | 0.58 | － |
| 川崎市 | 情報公開制度と情報セキュリティ対策 | 今年度新任課長研修受講者 | 4 | 1 | 情報資産、本市情報セキュリティと管理体制、電子メールのリスク、ファイル交換ソフトの利用によるリスク等について学ぶ。 | | 150 | 1 | 0.83 | － |
| 川崎市 | 公務員倫理と不祥事防止 | 今年度新任課長研修受講者 | 4 | 1 | 公務員としての服務についての原則や、不祥事の発生状況、不祥事に対する懲戒、処分数等を説明し、不祥事を起こさないための心構えを管理職として身につけさせる。 | | 144 | 1 | 0.83 | － |
| 川崎市 | 自治体における危機管理 | 今年度新任部長研修受講者 | 2<br>3<br>4 | 1 | 危機管理とは何か、事故が起きた時の対応、マスコミ対応、不当要求行為への対応について学ぶ。 | | 62 | 1 | 2 | － |
| 川崎市 | 突発事態のメディア対応　リスクマネジメントの実技 | 今年度新任課長補佐研修受講者 | 2<br>4 | 1 | 危機増大の背景と危機管理の現状、組織危機の例、危機管理の視点とプロセス、危機発生時の対応のポイント、危機管理対応検討の例、対象先別危機管理対応検討の例　等 | 科目：突発事態のメディア対応<br>内容：事故、不祥事等の危機発生時における記者会見の実施についてロールプレイングを行う。 | 95 | 1 | 1 | 6 |
| 名古屋市 | 新任課長研修 | 平成２１年度課長職昇任者 | 2 | 1 | 危機管理、マスコミ対応、不当要求対策 | | 235 | 1 | 3 | － |
| 名古屋市 | 新任課長研修 | 平成２１年度課長職昇任者 | 4 | 1 | コンプライアンス | | 235 | 1 | 2 | － |
| 名古屋市 | 新任係長研修 | 平成２１年度係長職昇任者 | 4 | 1 | コンプライアンス | | 300 | 1 | 1 | － |
| 名古屋市 | 公務員倫理指導者養成研修 | 監理主幹・監理主査 | 1 | 1 | ・本市の不祥事事件<br>・監理主幹・監理主査制度<br>・本市のコンプライアンス体制 | 不祥事をいかに防止するか | 35 | 1 | 4 | 3.5 |
| 大阪市 | 新規採用者研修（後期研修）、市政研修１、新任係長研修、新任課長代理級研修 | 新規採用者、採用後10年目職員、新任の係長級職員、新任の課長代理級職員 | 5 | 1 | 科目：防災体験学習<br>内容：市民の誘導、職場の消防設備の使用方法<br>防災意識の向上と災害発生時の適切な対応方法<br>災害発生時の適切な対応方法、非難活動や被災者への支援活動 | 左記内容に係る演習 | 1,523 | 0.5 | 1 | 1.5 |

| 団体名 | 研修課程名 | 研修対象者 | 内容区分 | 対象区分 | 中心とする内容 | | 年間受講者数 | 日数 | 講義時間数 | 演習時間数 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 主な講義内容 | 演習の内容・具体的テーマ | | | | |
| 堺市 | 新任役職者研修会「自治体の危機管理～多様な危機への対処術」 | 昇任した課長級、課長補佐級、係長級の職員 | 2 | 1 | 危機の可能性の予測・想定、事前回避策、発生後迅速・的確に対応するための事後対応策の策定等 | | 602 | 1 | 2 | － |
| 神戸市 | マスコミ対応研修 | 課長級職員 | 2 | 1 | 広報とは危機管理なり、テレビ取材対応の注意点について、企業広報の現状、戦略的広報について | | 未定 | 1 | 7 | － |
| 神戸市 | 危機管理と神戸市の広報 | 係長級職員 | 2 | 1 | 危機管理（危機管理監理事講話）について、神戸市の広報について | | 未定 | 1 | 2 | － |
| 神戸市 | 震災ロールプレイ | 新規採用職員 | 5 | 1 | 震災について | 「震災ロールプレイ」<br>都市直下型地震が発生したとの想定で、混乱した状況の下で、必要な初動対応などどう行動するかを考える。 | 未定 | 0.5 | 1.5 | 2 |
| 岡山市 | 危機管理広報研修 | 課長補佐級以上の職員 | 2 | 1 | ・危機管理と危機管理広報<br>・メディア対応と緊急記者会見<br>・模擬緊急記者会見の実施等 | ・模擬緊急記者会見の実施<br>＜実習＞<br>事故、不祥事等の危機発生時における緊急記者会見（模擬）の実施 | 27 | 1 | 7 | 4 |
| 広島市 | 危機管理（科目名） | 新規採用職員、新任係長級職員、新任課長補佐級職員、新任課長級職員 | 5 | 1 | 広島市危機管理基本方針について<br>・基本方針と危機管理計画<br>・危機管理体制 | | 1017 | 1 | 1～1.5 | － |
| 福岡市 | 公共工事からの暴力追放についての講習会 | 工事の発注、契約、監督、検査に従事する職員 | 3 | 1 | 本市発注に係る公共工事への暴力団の介入を排除し不当要求があった場合に現場等で対応するための講習会 | | 200 | 1 | 研修により異なる | － |
| 福岡市 | 不当要求防止研修 | 滞納整理業務に携わる職員 | 3 | 1 | 不当要求防止・暴力団対策に関する応接研修 | | 30 | 1 | 研修により異なる | － |
| 福岡市 | 防災担当職員研修 | 防災担当職員 | 5 | 1 | 各局区室における防災担当職員に対し基本的な心構えや具体的な防災対策技術などを研修訓練する。 | | 46 | 1 | 研修により異なる | － |
| 福岡市 | すべての職員を対象とした防災・危機管理研修 | 全職員 | 5 | 1 | 災害対策本部業務に従事するすべての職員に基本的な心構えや具体的な防災対策技術などを研修訓練する。 | | 1000 | 1 | 研修により異なる | － |
| 福岡市 | 不当要求防止研修 | 全職員 | 3 | 1 | 行政や企業に対しての不当な要求に対応するための対応要領研修 | | 1000 | 1 | 研修により異なる | － |
| 旭川市 | トップマネジメント研修 | 課長職以上の全職員 | 2 | 1 | 自治体の危機管理<br>・危機の誘発要因<br>・危機管理体制の構築　等 | | 50 | 1 | 2 | － |
| 盛岡市 | 管理者特別研修（コンプライアンスの徹底と危機管理） | 課長級以上の職員 | 1<br>2<br>3<br>4 | 1 | 科目：自治体におけるコンプライアンスと自治体の危機管理<br>内容：コンプライアンス違反がもたらす危機、企業の社会的責任を認識し、管理職として必要な職場での行動指針及びマスコミへの対応等を習得する。 | | 139 | 1 | 3 | － |
| 秋田市 | 課長研修（リスクマネジメント研修） | 昇格後２～７年目の課所室長 | 4 | 1 | 危機管理の基礎知識、状況判断や意思決定の手法を学び、危機管理の具体的な方策の習得を図る。<br>・行政倫理とリスクマネジメントの関連<br>・経営倫理が必要な背景　等 | | 15 | 2 | 14 | － |
| いわき市 | 監督者研修新任係長課程 | 新任係長となった職員 | 1<br>3 | 1 | 科目：危機管理<br>内容：いわき市における危機管理組織、危機管理体制構築に向けての取組み状況等<br>科目：不当要求行為<br>内容：現状と対策について | | 57 | 1 | 1 | － |

| 団体名 | 研修課程名 | 研修対象者 | 内容区分 | 対象区分 | 中心とする内容 | | 年間受講者数 | 日数 | 講義時間数 | 演習時間数 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 主な講義内容 | 演習の内容・具体的テーマ | | | | |
| いわき市 | 管理者セミナー | 課長職以上の職員 | 5 | 1 | 科目：自治体管理職の危機管理<br>内容：自治体管理職の危機管理、事例に学ぶ危機管理 | | 98 | 0 | 2 | － |
| 船橋市 | リスクマネジメント研修 | 特定の階層を対象とし、研修担当の指名により受講者を決定 | 1 | 1 | ・リスクマネジメントの必要性<br>・リスクの予測<br>・リスクの発生後の対応<br>・組織的なリスク管理 | グループ討議<br>・リスクの洗い出し<br>・リスクの評価　等<br>演習<br>グループに分かれて記者会見を実施。 | 30 | 2 | 7.25 | 7.25 |
| 横須賀市 | リスクマネジメント | 主査級職員 | 1 | 1 | 自治体の危機管理－管理職の必須心得－<br>・自治体の危機についての基本認識<br>・不祥事を起こす３つの要因等 | | 58 | 1 | 3 | － |
| 相模原市 | 不祥事防止研修 | 主査級又は副主幹級の職員 | 4 | 1 | 科目：不祥事のない組織づくり<br>内容：不祥事を起こさないための対策と組織の危機管理能力の向上を図ることを目的として実施。 | | 80 | 1 | 3 | － |
| 富山市 | 公務員倫理指導者養成研修 | 各部局の人材育成担当者（部次長）等 | 1 | 1 | | ・倫理とは<br>・公務員に求められる倫理<br>・公務員に求めれれる規律<br>・実際の場面で（事例研究・ロールプレイ） | 20 | 3 | － | 21 |
| 富山市 | 公務員倫理特別研修 | 課長級以上の職員 | 5 | 1 | ・公務員バッシングの時代の公務員倫理とは<br>・昨今の公務員不祥事に共通するもの<br>・起こさないための対策と起きてしまったあとの対策　等 | | 75 | 0.5 | 3 | － |
| 豊田市 | 新任主幹級職員研修 | 新任主幹 | 1 | 1 | ・自治体における危機管理の基本<br>・危機発生前後における管理者のあり方<br>・危機管理におけるコミュニケーション | 危機管理への理解を深め、組織におけるリスクの予防・備え・対応に必要な能力を習得する | 39 | 1 | 6 | 1 |
| 岡崎市 | リスクマネジメント研修 | 管理職のうち希望者 | 1<br>4 | 1 | 多面的にリスクを洗い出し、対策を打つべき優先順位を理解する。リスク発生直後の対応について、心構えや行動を把握する。　等 | グループに分かれた演習<br>・自分の業務に関するリスクを洗い出す<br>・失敗事例を共有する<br>・リスク管理表の作成　等 | 12 | 1 | 6.5 | 3 |
| 大津市 | 行政倫理とリスクマネジメント研修 | 部局長～筆頭所属長 | 1 | 1 | リスクマネジメントの考え方の理解を深め、実践スキルを高める。不測事態対応時におけるマネジメント行動の理解を深める。 | 行政倫理とリスクマネジメントの関連<br>・倫理観の欠如が原因の不祥事事例の増大から組織的な倫理（組織風土）向上の重要性を知る。　等<br><br>リスクマネジメント対応事例作成・対応策創出<br>・不測事態・リスクの点検と選定　等 | 25 | 2 | 4 | 11 |
| 高槻市 | 公正な職務の執行の確保研修 | 係長級に昇格した職員 | 1<br>3<br>4 | 1 | ・公務員としての法令遵守<br>・公務員倫理<br>・「公正な職務の執行の確保等に関する条例」の解説 | | 約75人 | 1 | 1 | － |
| 東大阪市 | 危機管理って？<br>－『いざという時、あわてないために』－ | 採用３・５・７年目の職員 | 5 | 1 | ・本市での危機管理に対する取組み<br>・危機事象に対する心構え | | 未定 | 1 | 1.5 | － |
| 西宮市 | ステップアップ研修の必須科目 | 入所２年目～１１年目まで係長昇任前の職員 | 5 | 1 | テーマ：危機管理・セキュリティ研修<br>危機管理、情報漏洩や苦情・クレーム対応等について、リスク抑止のためのポイントを学ぶ。 | | 35 | 1 | 3 | － |
| 倉敷市 | マスコミ対応研修 | 課長級又は課長補佐級職員 | 2 | 1 | 報道機関からの取材への対応方法及び緊急時の報道機関への適切な対応方法を学ぶ。 | 事故、不祥事等の危機発生時における模擬記者会見を実施する。 | 30 | 2 | 7 | 7 |

| 団体名 | 研修課程名 | 研修対象者 | 内容区分 | 対象区分 | 中心とする内容 | | 年間受講者数 | 日数 | 講義時間数 | 演習時間数 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 主な講義内容 | 演習の内容・具体的テーマ | | | | |
| 下関市 | 危機管理研修（広報） | 課長級以上の職員のうち、当該研修未受講者 | 2 | 1 | 科目：事例に学ぶ、危機の予防策と発生時のマスコミ対応のノウハウ<br>内容：管理職として、危機の未然防止のための心得とマスコミ対応ノウハウについての基礎知識を習得する。 | 科目：模擬記者会見<br>内容：不祥事、事故、災害等の危機発生時における緊急記者会見を実施<br>科目：グループ討議ケーススタディ<br>内容：提示された不祥事等の事例をもとに、対応策を検討する。 | 35 | 1 | 3 | 3 |
| 下関市 | 危機管理研修（災害） | 課長補佐級以上で公募又は市長の指名する職員 | 1 | 1 | 科目：災害と危機管理の基礎知識<br>内容：実例をもとに、自然災害、人為災害等の危機管理についての基礎的知識及びリスクマネジメントについて学ぶ。 | ・災害時の情報収集と伝達<br>・リスクマネジメントのリスクアセスメント実習<br>職場におけるリスクを抽出し、その中から考えてみる３項目を特定し、３段階で評価する。対応策及び対応後のリスクの変化を検討し発表する。 | 28 | 1 | 2.5 | 4 |
| 松山市 | 行政対象暴力研修 | 新任所属長ほか | 3 | 1 | ・暴力追放推進センターの事業活動<br>・不当要求に対する対応要領 | 「暴力追放シミュレーション」（DVD）上映に基づくロールプレイング・指導 | 39 | 1 | 1.5 | 1 |
| 松山市 | 危機管理広報研修 | 広報広聴主任ほか | 2 | 1 | ・危機管理と危機管理広報<br>・メディア対応と緊急記者会見 | 模擬記者会見（グループ別） | 40 | 1 | 3 | 4 |
| 高知市 | 危機管理研修～危機管理とクライシス・コミュニケーション～ | 課長補佐級以上職員 | 1<br>2 | 1 | ・高知市危機管理指針等説明<br>・危機管理とクライシス・コミュニケーション | 住民等への情報発信としてのクライシス・コミュニケーションの重要性を学び，危機発生時における広報対応能力等の向上を図る。 | 36 | 1 | 4 | 3 |
| 長崎市 | 新任課長研修及び管理者講演会 | 新任課長、及び希望する主幹以上の職員 | 2 | 1 | 科目：自治体の危機管理のあり方<br>・不祥事を起こす「３つの原因」<br>・緊急記者会見時の心得　等 | | 71 | 1 | 3 | － |
| 長崎市 | 行政対象暴力への対応研修 | 所属長を除く全職員 | 3 | 1 | 科目：不当要求行為等への対応方法<br>内容：本市策定の不当要求行為等対策要綱と不当要求行為等対応マニュアル等を使用し、不当要求行為とはどういう行為をいうのか、不当要求を受けた場合の対処の方法について説明を行う。 | 科目：具体的対応要領の実演（ロールプレイング）と検証<br>内容：警察ＯＢが暴力団に扮して、市役所に不当要求を言いに乗り込んでくるという設定で、職員側には受付対応者と相談室で応対する者を任意に選びロールプレイングを行う。 | 700 | 1 | 0.58 | 1.17 |
| 長崎市 | 受傷事故防止のための研修 | 外勤、窓口業務を担当する職員 | 3 | 1 | 科目：さすまたの正しい使用方法や相手との間合いについて<br>内容：さすまたの使用について学ぶ。受傷事故を防止するための防御の必要性を学ぶ。 | 科目：さすまたの使用方法<br>内容：さすまたの正しい使用方法を身に付ける<br><br>科目：離脱法や間合いの取り方<br>内容：市民等から手首や胸ぐらをつかまれたときの離脱方法や相手に暴力を振るわれないための間合いを学ぶ。 | 300 | 1 | 0.25 | 1.5 |
| 大分市 | 情報・危機管理研修 | 課長補佐級以上の管理・監督職員 | 1<br>3 | 1 | ・科目：「個人情報保護とコンプライアンス」<br>・内容：情報管理について、情報漏えいの事例、個人情報保護法、大分市個人情報保護条例の解説を通じて、職員の意識とコンプライアンスの徹底を図る。<br>・科目：「行政対象暴力への対応」<br>・内容：不当要求等の行政対象暴力について、その実態と適切な対応方法を学ぶ。 | ・科目：行政対象暴力等不当要求への対応演習<br>・内容：不当要求場面を架空設定し、要求者側と対応者側に分かれてロールプレイングを行い、事態に応じた適切な対応方法を学ぶ。 | 80 | 1 | 5 | 1 |
| 鹿児島市 | 新任主幹研修（集合） | 新任主幹 | 3 | 1 | 社会脅威集団の現状と対策について具体的な実例をもとに必要な知識を修得し、不足の事態が生じたときの対応能力の向上を図る。 | | 53 | 1 | 2 | － |
| 鹿児島市 | 新任課長研修（集合） | 新任課長 | 3 | 1 | | | 36 | 1 | 2 | － |
| 水戸市 | 意識啓発研修 | 課長補佐以上の管理職 | 4 | 1 | ・公務員倫理違反・コンプライアンス違反<br>・コンプライアンスの定着化<br>・実践課題 | | 283 | 1 | 2 | － |

| 団体名 | 研修課程名 | 研修対象者 | 内容区分 | 対象区分 | 中心とする内容 | | 年間受講者数 | 日数 | 講義時間数 | 演習時間数 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 主な講義内容 | 演習の内容・具体的テーマ | | | | |
| つくば市 | 行政対象暴力等対応研修 | 各所属から推薦を受けた職員 | 3 | 1 | 科目：行政対象暴力等と対応要領について<br>内容：職員への不当要求に対する対応、公共施設での暴力団等への対応について講義を受ける。 | | 99 | 1 | 2 | — |
| つくば市 | 指導職層研修Ⅰ | 主査級の職員 | 5 | 1 | 科目：公務員倫理<br>内容：倫理の問題と制度の両面から理解し、実践につなげる。 | | 48 | 1 | 2.5 | — |
| 高崎市 | 自治体の危機管理 | 採用８年目の職員、主査昇任者、希望者 | 1 | 1 | 科目：安心安全のまちづくり<br>内容：都市づくりのあり方や政策立案手法を学びながら、過去の災害を参考に、自治体の危機管理体制のあり方について検討する。 | 科目：ワークショップ<br>内容：グループに分かれ、与えられたテーマについて検討する。<br>テーマ：平日の午後１２時３０分に高崎市が中越大震災クラスの激震に見舞われたときの所属する部署職員の行動 | 20 | 1 | 5 | 2 |
| 高崎市 | 不当要求行為等対応研修 | 所属長の推薦を受けた者 | 3 | 1 | 科目：行政対象暴力、不当要求行為等の現状<br>内容：不当要求行為等の行政対象暴力について、その実態と適切な対応方法を学ぶ。 | 科目：「ロールプレイング」<br>内容：提示された事例をもとに、ロールプレイングを行う。 | 140 | 1 | 2 | 1 |
| 太田市 | 太田市危機管理研修 | 自団体の職員 | 5 | 1 | 科目：危機の理解と危機所管課の役割<br>内容：自然災害、武力攻撃事態等以外の危機に対する、平常時、緊急時、収束時の対応について学習<br><br>科目：危機管理の考え方と具体的な危機管理マニュアル作り<br>内容：各課で行う危機対処の考え方と、それを反映させた危機管理マニュアル作りについて学習 | | 130 | 1 | 1 | — |
| 熊谷市 | 新任管理者研修 | 課長級昇格者 | 3 | 1 | 行政対象暴力対応 | 警察から講師を派遣をうけて、不当要求のロールプレイを実施 | 25 | 1 | 2 | 2 |
| 川口市 | 新任課長研修 | 新任課長研修 | 2<br>3<br>4 | 1 | 科目：リスクマネジメント<br>内容：「危機管理とは」、「事故対応」、「マスコミ対応」等 | | 45 | 1 | 7 | — |
| 川口市 | 新規採用職員研修（後期） | 新規採用職員 | 1 | 1 | 科目：公務員のための防災訓練研修<br>内容：職員としての災害時初動対応、今後の川口市の防災訓練等 | 科目：公務員のための防災訓練研修<br>内容：救命講習、消火訓練、救出、救護、負傷者搬送訓練等 | 94 | 2 | 3 | 11 |
| 越谷市 | 行政対象暴力対応 | 主任以上 | 3 | 1 | 科目：行政対象暴力対応研修<br>内容：行政を対象とした違法又は不当な行為への対応について学ぶ。 | | 60 | 1 | 2 | — |
| 草加市 | 不当要求行為対策研修 | 課長級職員及び施設長等で研修未受講者 | 3 | 1 | 暴力団員等による不当要求行為等への適切な対応方法を習得する。 | | 1 | 1 | 3.5 | — |
| 春日部市 | 教養講座「自治体の危機管理」 | 全職員 | 5 | 1 | 科目：自治体に求められる危機管理<br>内容：自治体の危機管理とは、事故への対応、マスコミ対応、不当要求者への対応 | | 74 | 1 | 6 | — |
| 春日部市 | 危機管理Ⅱ「普通救命講習会」 | 全職員 | 5 | 1 | ・緊急時の応急処置<br>・心臓マッサージ<br>・ＡＥＤの使い方 | 左記内容に係る演習 | 280 | 1 | 1 | 2 |
| 春日部市 | 危機管理Ⅰ「安全運転講習会」 | 全職員 | 5 | 1 | ・改正法の説明<br>・安全運転の心構え | | 792 | 1 | 2 | — |
| 春日部市 | 危機管理Ⅲ「行政対象暴力」 | 全職員 | 5 | 1 | ・マニュアルの解説<br>・不当要求行為があったときの対処法<br>・ロールプレイングを通して学ぶ | 左記内容に係る演習 | 22 | 1 | 2 | 1 |

| 団体名 | 研修課程名 | 研修対象者 | 内容区分 | 対象区分 | 中心とする内容 | | 年間受講者数 | 日数 | 講義時間数 | 演習時間数 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 主な講義内容 | 演習の内容・具体的テーマ | | | | |
| 平塚市 | 防災講演会 | 一般職員 | 5 | 1 | 大規模災害に備えるため、行政としての公助の役割や課題を整理することで、防災意識の高揚ならびに組織の充実を図る。 | | 150 | 1 | 1.5 | — |
| 茅ヶ崎市 | クライシスコミュニケーション研修 | 課長補佐級職員 | 2 | 1 | ・リスクコミュニケーション講義<br>・シミュレーショントレーニング | 左記内容に係る演習 | 44 | 1 | 4 | 1 |
| 茅ヶ崎市 | 管理職特別（危機管理）研修 | 課長、担当課長 | 2 | 1 | ・緊急記者会見時の心得<br>・模擬記者会見と質疑応答<br>・ＶＴＲによる講評 | 左記内容に係る演習 | 80 | 1 | 2 | 1 |
| 厚木市 | 定例管理監督者研修 | 係長職 | 2<br>3 | 1 | ・ 最近における行政機関への不当要求、抗議等の現状について<br>・ 自治体における危機管理について | | 100 | 1 | 1.5 | — |
| 上越市 | 危機管理研修 | 管理職他 | 5 | 1 | ・気象台職員による、防災に関する気象情報の解説及び活用方法<br>・上越市危機管理対応指針の説明 | | 70 | 1 | 2 | — |
| 松本市 | 不当要求防止 | 全職員 | 3 | 1 | 不当要求等の行政対象暴力について、その実態と適切な対応方法を学ぶ。 | | 0 | 1 | 2.5 | — |
| 富士市 | リスクマネジメント研修「実践！自治体の危機管理」 | 統括主幹職以上 | 1<br>2<br>4 | 1 | ・不祥事を起こす「３つの要因」<br>・管理職の危機管理心得<br>・緊急記者会見時の管理者の心得　等 | | 155 | 1 | 2 | — |
| 一宮市 | クレーム対応研修 | 管理職の職員（平成21年度） | 3 | 1 | 講義内容は未定 | | 20 | 1 | 7 | — |
| 四日市市 | 危機管理意識養成研修 | ステージ研修受講者のうち講座選択者及び受講希望者 | 2<br>3<br>4 | 1 | 危機発生時における基本的な対応、マスコミなど関係機関への対応、不当要求行為等 | | 36 | 1 | 7 | — |
| 四日市市 | コンプライアンス講演会 | 各課所属長及び職場研修推進員（課長補佐級） | 4 | 1 | 公務員倫理の基本的な考え方と具体的な法令遵守を一体とした講演会の実施 | | 300 | 1 | 1.5 | — |
| 豊中市 | 新規採用職員ホップ研修 | H21新規採用職員 | 5 | 1 | 災害時の市の仕組みと職員の役割について | | 67 | 1 | 1 | — |
| 吹田市 | 安心安全について | 新規採用職員 | 5 | 1 | 吹田市の安心安全・防災について | | 5 | 1 | 0.5 | — |
| 茨木市 | 幹部職員特別セミナー | 課長級以上の管理職員 | 1<br>2 | 1 | 科目：自治体における危機管理<br>内容：自治体が直面する予測不能な危機について、管理職として知っておくべき知識や適切な対応方法を学ぶ。 | | 135 | 0.5 | 2 | — |
| 茨木市 | 市民救命士養成研修（再講習） | 全職員 | 1 | 1 | 既に受講済みの「上級救命講習（８時間講習）」を復習するために、３時間の再講習を行う。 | 左記内容に係る演習 | 531 | 1 | 1 | 2 |
| 八尾市 | 新任課長級研修 | あらたに課長級に任命された職員 | 1 | 1 | 科目：自治体のリスクマネジメントと危機管理<br>内容：自治体にとって危機とは、リスクを洗い出し、未然に回避するには、危機事象が起こったときどのように対応するか | 事例演習：災害時の避難所開設にかかる対応<br>内容：個人ワークとして事例を読み、潜むリスクについて項目出しを行い、グループで検討を行う。 | 20 | 1 | 4 | 3 |
| 寝屋川市 | マネジメントと危機管理能力 | 新任の課長 | 4 | 1 | マネジメントと危機管理能力 | | 20 | 1 | 5.25 | — |
| 財団法人東北自治研修所 | 第111回東北六県管理者研修（地震防災） | 県・市町村の管理者及び課長補佐（相当職を含む） | 5 | 3 | ・災害時対応等を通じて危機管理について考えたこと<br>・地震・津波への地域での備え　等 | | 52 | 2 | 9 | — |

## 10　技術職員に対する研修の実施状況（表３２、表３３）【新規調査項目】

技術職員に対する研修の実施状況についての調査結果は、表３２、表３３のとおりである。

本調査における「技術職員」とは、次の①又は②のいずれかの職種に該当する職員とし、各職種の意義は、総務省自治行政局公務員部が実施する「地方公共団体定員管理調査」における職種によるものとしている。

① 農林等普及指導員、農林水産技師
農業等普及指導員‥‥農業普及指導員、林業普及指導員及び水産業普及指導員
農林水産技師‥‥‥‥農業・林業・水産業に関する事務に従事する技術職員のうち、技師として任用されているもの。なお、農業土木、森林土木の技師は、農林水産技師として捉え、土木技師には含まない。

② 建築技師、土木技師
建築、土木に関する事務に従事する技術職員のうち、技師として任用されているものをいう。

「内容区分」は、次の３区分とした。

① 専門的な知識及び技術のみ関する研修
② 専門的な知識及び技術に関する内容のほか、情報公開条例、契約制度等の共通分野に係る内容を含む研修
③ その他の研修（上記以外の研修で、技術職員に対するもの）

「実施形式」の区分は、次の６区分とした。

① 当該団体単独で実施
② 他の自治体と共同で実施
③ 他の自治体が行う研修に職員を派遣して実施
④ 民間企業以外の団体に外部委託して実施
⑤ 民間企業に外部委託して実施
⑥ その他

また、技術職員を、職員研修担当部門以外の部門が実施する人材育成等の一環として、国の施設や各種団体等の機関が行う研修に派遣して実施する研修についての調査を行った。

### （１）技術職員に対する研修の実施状況（表３２）

#### ①　技術職員に対する研修の実施状況

技術職員に対する研修を実施しているのは４４団体（29.7%）である。

団体区分別にみると、都道府県で１７団体（36.2%）、指定都市で８団体（44.4%）、中核市で８団体（19.5%）、特例市で１１団体（26.8%）となっている。

内容区分についてみると、「専門的な知識及び技術のみに関する研修」が３８団体（86.4%）で最も多く、次いで「専門的な知識及び技術に関する内容のほか共通分野に係る内容を含む研修」が１２団体（27.3%）、「その他の研修」が８団体（18.2%）の順となっている。

実施形式についてみると、「単独で実施」が３６団体（81.8%）と最も多く、次いで「民間企業以外の団体に外部委託」が９団体（20.5%）となっている。

② 都道府県における対象職員別の実施状況

都道府県における対象職員別の実施状況をみると、「都道府県職員のみを対象とする研修」を行う団体が１６団体（34.0%）と最も多く、次いで「都道府県と市町村の職員を対象に合同で実施する研修」を行う団体が１２団体（25.5%）、「市町村職員のみを対象とする研修」を行う団体は１団体（2.1%）である。

## 表32　技術職員に対する研修の実施状況

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 |
| 技術職員に対する研修を実施している団体 | | 17 | 8 | 8 | 11 | 0 | 44 |
| | | 36.2% | 44.4% | 19.5% | 26.8% | 0.0% | 29.7% |
| 内容区分 | 専門的な知識及び技術のみに関する研修 | 17 | 5 | 7 | 9 | 0 | 38 |
| | | 100.0% | 62.5% | 87.5% | 81.8% | — | 86.4% |
| | 専門的な知識及び技術に関する内容のほか共通分野に係る内容を含む研修 | 8 | 2 | 0 | 2 | 0 | 12 |
| | | 47.1% | 25.0% | 0.0% | 18.2% | — | 27.3% |
| | その他の研修 | 1 | 3 | 3 | 1 | 0 | 8 |
| | | 5.9% | 37.5% | 37.5% | 9.1% | — | 18.2% |
| 実施形式 | 単独で実施 | 15 | 8 | 6 | 7 | 0 | 36 |
| | | 88.2% | 100.0% | 75.0% | 63.6% | — | 81.8% |
| | 他の自治体と共同で実施 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | 5.9% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | — | 2.3% |
| | 他の自治体が行う研修に職員を派遣 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 |
| | | 0.0% | 0.0% | 12.5% | 18.2% | — | 6.8% |
| | 民間企業以外の団体に外部委託 | 7 | 0 | 0 | 2 | 0 | 9 |
| | | 41.2% | 0.0% | 0.0% | 18.2% | — | 20.5% |
| | 民間企業に外部委託 | 3 | 0 | 1 | 1 | 0 | 5 |
| | | 17.6% | 0.0% | 12.5% | 9.1% | — | 11.4% |
| | その他 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 5 |
| | | 11.8% | 12.5% | 25.0% | 0.0% | — | 11.4% |

注１　この項目は、新規調査項目である。
注２　「内容区分」については、１の研修課程が複数の区分に該当する場合があるため、区分別の団体数の合計値と「技術職員に対する研修を実施している団体」の欄の団体数は一致しない。

○　都道府県における対象職員別の実施況

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼区分 | | 都道府県職員のみを対象とする研修 | 市町村職員のみを対象とする研修 | 都道府県と市町村の職員を対象に合同で実施する研修 |
|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | | 47 | 47 | 47 |
| 実施団体数 | | 16 | 1 | 12 |
| | | 34.0% | 2.1% | 25.5% |
| 内容区分 | 専門的な知識及び技術のみに関する研修 | 16 | 0 | 12 |
| | | 100.0% | 0.0% | 100.0% |
| | 専門的な知識及び技術に関する内容のほか共通分野に係る内容を含む研修 | 7 | 1 | 6 |
| | | 43.8% | 100.0% | 50.0% |
| | その他の研修 | 1 | 0 | 0 |
| | | 6.3% | 0.0% | 0.0% |

（２）技術職員に対する研修の課程数の状況（自団体実施分）（表３３）

自団体で実施する技術職員に対する研修の課程数は、全体で４３０課程である。

団体区分別にみると、都道府県で３０６課程（71.2%）、指定都市で９９課程（23.0%）、中核市で１２課程（2.8%）、特例市で１３課程（3.0%）となっている。

内容区分についてみると、「専門的な知識及び技術のみに関する研修」が３５１課程（81.6%）と最も多く、次いで「専門的な知識及び技術に関する内容のほか共通分野に係る内容を含む研修」が４６課程（10.7%）、「その他の内容の研修」が３３課程（7.7%）となっている。

## 表33　技術職員に対する研修の課程数の状況（自団体実施分）

（上段:課程数　下段:割合）

| 内容＼団体 | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 課程数計 | | 306 | 99 | 12 | 13 | 0 | 430 |
| | | 71.2% | 23.0% | 2.8% | 3.0% | 0.0% | 100.0% |
| 内容区分 | 専門的な知識及び技術のみに関する研修 | 268 | 63 | 9 | 11 | 0 | 351 |
| | | 87.6% | 63.6% | 75.0% | 84.6% | — | 81.6% |
| | 専門的な知識及び技術に関する内容のほか共通分野に係る内容を含む研修 | 35 | 9 | 0 | 2 | 0 | 46 |
| | | 11.4% | 9.1% | 0.0% | 15.4% | — | 10.7% |
| | その他の研修 | 3 | 27 | 3 | 0 | 0 | 33 |
| | | 1.0% | 27.3% | 25.0% | 0.0% | — | 7.7% |

注1　この項目は、新規調査項目である。
注2「内容区分」については、1の研修課程が複数の区分に該当する場合があるため、区分別の課程数の合計値と「課程数計」欄の数値は一致しない。

（３）国及び各種団体等が行う研修に技術職員を派遣して実施する研修の実施状況

技術職員を、職員研修担当部門以外の部門が実施する人材育成等の一環として、国の施設や各種団体等の機関へ派遣して行う研修は、多くの団体で実施されている。派遣先として、「農林水産研修所（農林水産省）」、「森林技術総合研修所（農林水産省）」、「国土交通大学校（国土交通省）」、「（財）全国建設研修センター」などを挙げる団体が多い。

## 11　研修効果の測定（表３４、表３５）【新規調査項目】

### （１）研修効果の測定（表３４）

研修効果の測定は、１２１団体(81.8%)で実施されている。

団体区分別にみると、都道府県が３７団体（78.7%）、指定都市が１７団体（94.4%）、中核市が３５団体（85.4%）、特例市が３１団体（75.6%）である。

研修効果の測定方法としては、「研修後一定期間経過時に受講者から意見・感想等を聴取（アンケート含む）」が９２団体（76.0%）と最も多く、次いで「研修後一定期間経過時に受講者の職場・上司から意見・感想等を聴取（アンケート含む）」が４６団体(38.0%)となっている。また、「その他」としては、「習得した知識やスキルを３か月以内に職場で実践し、所属長が直属上司の意見を参考にしながら合否判定する」などがあった。

### （２）研修効果の測定を実施していない理由（表３５）

研修効果の測定を実施していない団体に、その理由をウエイトが大きい順に第１位から第３位まで調査したところ、第１位として「研修効果の測定に適する方法がない」を挙げた団体が最も多く１９団体（70.4%）であり、都道府県から特例市までのすべての団体区分において同様である。

第１位～第３位回答分をみると、「研修効果の測定に適する方法がない」が最も多く２４団体（88.9%）、次いで「研修効果の測定に要する人員の不足」が１２団体（44.4%）、「研修効果の測定に要する経費の不足」が１０団体（37.0%）である。「その他」として、「業務輻輳のため職場、受講者から理解を得るのが困難」などの回答があった。

### 表34　研修効果の測定（複数回答あり）

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 |
| 研修効果の測定を実施 | 37 | 17 | 35 | 31 | 1 | 121 |
| | 78.7% | 94.4% | 85.4% | 75.6% | 100.0% | 81.8% |
| 研修効果の測定方法 | | | | | | |
| 研修後に受講者に対する試験・小論文を実施 | 7 | 3 | 9 | 7 | 0 | 26 |
| | 18.9% | 17.6% | 25.7% | 22.6% | 0.0% | 21.5% |
| 研修前及び研修後に受講者に対する試験・小論文を実施 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| | 8.1% | 5.9% | 2.9% | 0.0% | 0.0% | 4.1% |
| 研修後一定期間経過時に受講者から意見・感想等を聴取(アンケート含む) | 26 | 13 | 29 | 24 | 0 | 92 |
| | 70.3% | 76.5% | 82.9% | 77.4% | 0.0% | 76.0% |
| 研修後一定期間経過時に受講者の職場・上司から意見・感想等を聴取(アンケート含む) | 14 | 9 | 11 | 11 | 1 | 46 |
| | 37.8% | 52.9% | 31.4% | 35.5% | 100.0% | 38.0% |
| その他 | 12 | 5 | 8 | 8 | 0 | 33 |
| | 32.4% | 29.4% | 22.9% | 25.8% | 0.0% | 27.3% |

注　この項目は、新規調査項目である。

## 表35　研修効果の測定を実施していない理由
（複数回答あり）

○　第１位回答分

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数(効果の測定を実施している団体を除く) | 10 | 1 | 6 | 10 | 0 | 27 |
| 効果測定に要する経費が不足 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | 10.0% | 0.0% | 0.0% | 10.0% | — | 7.4% |
| 効果測定に要する人員が不足 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| | 0.0% | 0.0% | 16.7% | 10.0% | — | 7.4% |
| 効果測定に適する方法がない | 7 | 1 | 5 | 6 | 0 | 19 |
| | 70.0% | 100.0% | 83.3% | 60.0% | — | 70.4% |
| その他 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 4 |
| | 20.0% | 0.0% | 0.0% | 20.0% | — | 14.8% |

○　第１位～第３位回答分

（上段：内容　中段：団体数　下段：割合）

| 内容＼団体 | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 回答団体数 | | 10 | 1 | 6 | 10 | 0 | 27 |
| 回答数順位 | 1 | 適する方法がない 8 | 適する方法がない 1 | 適する方法がない 6 | 適する方法がない 9 | — | 適する方法がない 24 |
| | | 80.0% | 100.0% | 100.0% | 90.0% | — | 88.9% |
| | 2 | 経費が不足 3 | 人員が不足 1 | 人員が不足 4 | 人員が不足 5 | — | 人員が不足 12 |
| | | 30.0% | 100.0% | 66.7% | 50.0% | — | 44.4% |
| | 3 | 人員が不足、その他 2 | — | 経費が不足 2 | 経費が不足 5 | — | 経費が不足 10 |
| | | 20.0% | — | 33.3% | 50.0% | — | 37.0% |

注　この項目は、新規調査項目である。

## 12　研修と任用との関係（表３６）

研修と任用との関係（平成２０年度実績）についての調査結果は、表３６のとおりである。調査結果をみると、研修と任用との関係で「昇任後に一定の研修の受講を義務づけている」と回答した団体が１２２団体(83.0%)で最も多く、次いで、「一定の研修の受講を昇任の前提要件としている」が２４団体(16.3%)であり、１８年度と同様の傾向である。

「その他」としては、「階層ごとに少なくとも１講座以上の受講を義務づけている」、「一定の研修の受講を昇任試験の前提要件としている」など研修と任用を関係づけている団体がある一方、「研修と任用との関連づけを行っていない」とする団体も１０団体あった。

### 表36　研修と任用との関係（複数回答あり）

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 合計 | 18年度調査 | うち都道府県 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | 47 | 18 | 41 | 41 | 147 | 137 | 47 |
| 一定の研修の受講を昇任の前提要件としている | 5 | 1 | 9 | 9 | 24 | 21 | 6 |
| | 10.6% | 5.6% | 22.0% | 22.0% | 16.3% | 15.3% | 12.8% |
| 研修効果の測定結果を昇任に反映させている | 2 | 0 | 4 | 4 | 10 | 9 | 1 |
| | 4.3% | 0.0% | 9.8% | 9.8% | 6.8% | 6.6% | 2.1% |
| 昇任後に一定の研修の受講を義務づけている | 40 | 15 | 34 | 33 | 122 | 118 | 41 |
| | 85.1% | 83.3% | 82.9% | 80.5% | 83.0% | 86.1% | 87.2% |
| その他 | 6 | 4 | 2 | 5 | 17 | 9 | 3 |
| | 12.8% | 22.2% | 4.9% | 12.2% | 11.6% | 6.6% | 6.4% |

## 13　研修事業に関する評価（表３７～表３９）

研修事業に関する評価についての調査結果は、表３７～表３９のとおりである。

研修事業に関する評価を実施しているのは１１７団体（79.1%）である。

団体区分別にみると、都道府県で４０団体（85.1%）、指定都市で１８団体（100.0%）、中核市で３２団体（78.0%）、特例市で２６団体（63.4%）となっている。

### （１）研修事業全体に関する評価の実施状況（表３７）

#### ①　研修事業全体に関する評価の実施状況

研修事業全体に関する評価を実施しているのは６３団体（53.8%）である。

団体区分別にみると、都道府県で１６団体（40.0%）、指定都市で７団体（38.9%）、中核市で１９団体（59.4%）、特例市で２０団体(76.9%)となっている。

#### ②　事務事業評価の一環としての評価の実施状況

当該団体全般にわたる「政策評価、事務事業の評価」等の一環として研修事業の評価を行っているのは５７団体（90.5%）である。

そのうち、４０団体(70.2%)においては、その評価を数値化しており、具体的な方法として、「自主選択型・応募型の研修受講者数及び各職場における研修講師数（指導者養成講座修了者）について数値目標を設定」などの回答があった。また、数値化以外による評価を行っている団体は１９団体（33.3%）であり、その評価方法として、「庁内共通の事業評価シートによる評価」などの回答があった。

#### ③　研修所としての研修事業全体の評価の実施状況

「政策評価、事務事業評価」による評価のほかに、研修所として研修事業全体(研修体系、研修課程の構成等）の評価を行っているのは１４団体(22.2%)である。

そのうち、２団体(14.3%)においてはその評価を数値化しており、具体的な方法として、「研修修了者数、理解度を目標指標としている」との回答があった。また、数値化以外による評価を行っている団体は１２団体(85.7%)であり、その評価方法として、「職員研修に関する協議調整等を行う職員研修運営協議会（庁内組織）を通じて評価を行っている」などの回答があった。

### （２）個別の研修事業に関する評価の実施状況（表３７）

個別の研修事業に関する評価を実施しているのは１０３団体(88.0%)である。

団体区分別にみると、都道府県で３８団体（95.0%）、指定都市で１８団体（100%）、中核市で２７団体（84.4%）、特例市で２０団体(76.9%)となっている。

そのうち、６７団体（65.0%）においてはその評価を数値化しており、具体的な方法として「受講者に研修終了後アンケートを実施し、５段階評価で調査している」などの回答が多いほか、「研修生による研修の評価、研修生自身による習熟度の自己診断、人事課研修担当者による評価の合計点を予め定めた評価ランクに照らし合わせて評価」などの回答があった。

また、数値化以外による評価を行っている団体は４８団体（46.6%）であり、その評価方

法として「講座のねらいと講師の力量などを総合的に評価」や「各講義に研修担当者とは別に、研修評価者１名を配置し、研修を評価」などの回答があった。

## 表37　研修事業の評価の実施状況（複数回答あり）

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 |
| 研修事業の評価を実施 | 40 | 18 | 32 | 26 | 1 | 117 |
| | 85.1% | 100.0% | 78.0% | 63.4% | 100.0% | 79.1% |
| 研修事業全体に関する評価を実施 | 16 | 7 | 19 | 20 | 1 | 63 |
| | 40.0% | 38.9% | 59.4% | 76.9% | 100.0% | 53.8% |
| 事務事業評価の一環として評価を実施 | 14 | 5 | 17 | 20 | 1 | 57 |
| | 87.5% | 71.4% | 89.5% | 100.0% | 100.0% | 90.5% |
| 数値化している | 9 | 4 | 13 | 14 | 0 | 40 |
| | 64.3% | 80.0% | 76.5% | 70.0% | 0.0% | 70.2% |
| その他の方法 | 5 | 2 | 5 | 6 | 1 | 19 |
| | 35.7% | 40.0% | 29.4% | 30.0% | 100.0% | 33.3% |
| 研修所として研修事業全体につき実施 | 6 | 3 | 4 | 1 | 0 | 14 |
| | 37.5% | 42.9% | 21.1% | 5.0% | 0.0% | 22.2% |
| 数値化している | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | 0.0% | 66.7% | 0.0% | 0.0% | — | 14.3% |
| その他の方法 | 6 | 1 | 4 | 1 | 0 | 12 |
| | 100.0% | 33.3% | 100.0% | 100.0% | — | 85.7% |
| 個別の研修事業に関する評価を実施 | 38 | 18 | 27 | 20 | 0 | 103 |
| | 95.0% | 100.0% | 84.4% | 76.9% | 0.0% | 88.0% |
| 数値化している | 27 | 12 | 16 | 12 | 0 | 67 |
| | 71.1% | 66.7% | 59.3% | 60.0% | — | 65.0% |
| その他の方法 | 21 | 6 | 12 | 9 | 0 | 48 |
| | 55.3% | 33.3% | 44.4% | 45.0% | — | 46.6% |

### （３）研修内容の評価の状況（表３８）

研修内容についての評価は、すべての団体で実施している。

その方法としては、「研修終了時に受講者から意見・感想等を聴取」が１４０団体(94.6%)と最も多く、次いで「講師から意見・感想等を聴取」が７１団体(48.0%)、「受講者の職場・上司から意見・感想等を聴取」が３４団体(23.0%)となっている。

## 表38　研修内容の評価の状況（複数回答あり）

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 | 18年度調査 | うち都道府県 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 | 138 | 47 |
| 回答団体数 | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 | 134 | 45 |
| | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 97.1% | 95.7% |
| 研修終了後に受講者から聴取 | 44 | 18 | 40 | 37 | 1 | 140 | 123 | 44 |
| | 93.6% | 100.0% | 97.6% | 90.2% | 100.0% | 94.6% | 91.8% | 97.8% |
| 受講者の職場・上司から聴取 | 8 | 9 | 6 | 11 | 0 | 34 | 29 | 10 |
| | 17.0% | 50.0% | 14.6% | 26.8% | 0.0% | 23.0% | 21.6% | 22.2% |
| 講師から聴取 | 26 | 12 | 17 | 16 | 0 | 71 | 67 | 25 |
| | 55.3% | 66.7% | 41.5% | 39.0% | 0.0% | 48.0% | 50.0% | 55.6% |
| その他 | 8 | 2 | 3 | 2 | 0 | 15 | 17 | 12 |
| | 17.0% | 11.1% | 7.3% | 4.9% | 0.0% | 10.1% | 12.7% | 26.7% |

### （４）研修評価の活用状況（表３９）

研修評価の活用状況についてみると、「講師の選定・講師の研修指導方法の改善」が１４１団体(95.3%)と最も多く、次いで「研修方法の改善」１３５団体(91.2%)、「研修ニーズの把握」１３０団体(87.8%)、「研修計画の見直し」１２３団体(83.1%)となっている。これらすべての項目について、８割を超える団体が回答しており、様々な視点から研修評価の活用を行っている状況がうかがえる。

## 表39　研修評価の活用状況（複数回答あり）

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 | 18年度調査 | うち都道府県 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 | 138 | 47 |
| 回答団体数 | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 | 134 | 45 |
| | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 97.1% | 95.7% |
| 研修ニーズの把握 | 45 | 16 | 34 | 34 | 1 | 130 | 120 | 44 |
| | 95.7% | 88.9% | 82.9% | 82.9% | 100.0% | 87.8% | 89.6% | 97.8% |
| 研修計画の見直し | 40 | 16 | 34 | 33 | 0 | 123 | 116 | 42 |
| | 85.1% | 88.9% | 82.9% | 80.5% | 0.0% | 83.1% | 86.6% | 93.3% |
| 研修方法の改善 | 46 | 18 | 34 | 36 | 1 | 135 | 124 | 45 |
| | 97.9% | 100.0% | 82.9% | 87.8% | 100.0% | 91.2% | 92.5% | 100.0% |
| 講師の選定・指導方法の改善 | 47 | 18 | 38 | 37 | 1 | 141 | 120 | 43 |
| | 100.0% | 100.0% | 92.7% | 90.2% | 100.0% | 95.3% | 89.6% | 95.6% |
| その他 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 |
| | 2.1% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.7% | 1.5% | 2.2% |

## 14　研修事業の見直しと今後の展開（表４０～表４２）【一部新規調査項目】

### （１）研修事業の見直しの状況（表４０）

平成２１年度における研修事業の見直しの状況をみると、見直しを行った団体は１０９団体(73.6%)であり、１８年度とほぼ同じ水準である。

団体区分別にみると、都道府県は３８団体(80.9%)、指定都市は１６団体(88.9%)、中核市は２３団体(56.1%)、特例市は３１団体（75.6%）である。都道府県及び指定都市に比べて中核市及び特例市の割合がやや低い傾向がみられる。

内容別内訳をみると、「新規研修課程の創設」が７９団体(72.5%)で最も多く、次いで「研修体系の見直し」が４３団体(39.4%)となっており、１８年度と同様の傾向である。

なお、「その他」の見直しの内容については、「研修課程の統合・廃止」といった研修科目等の見直しに関する回答が多いが、「昇任・昇格に関して研修修了要件を追加」や「外部委託の見直し」等を挙げる団体があった。

### 表40　研修事業の見直しの状況（複数回答あり）

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 | 18年度調査 | うち都道府県 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 | 138 | 47 |
| 見直しを行った | | 38 | 16 | 23 | 31 | 1 | 109 | 106 | 43 |
| | | 80.9% | 88.9% | 56.1% | 75.6% | 100.0% | 73.6% | 76.8% | 91.5% |
| 内容別内訳 | 研修体系の見直し | 16 | 7 | 9 | 11 | 0 | 43 | 56 | 23 |
| | | 42.1% | 43.8% | 39.1% | 35.5% | 0.0% | 39.4% | 52.8% | 53.5% |
| | 複数年度の研修計画の導入 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 1 |
| | | 2.6% | 6.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 1.8% | 2.8% | 2.3% |
| | 新規研修課程の創設 | 28 | 11 | 18 | 22 | 0 | 79 | 73 | 35 |
| | | 73.7% | 68.8% | 78.3% | 71.0% | 0.0% | 72.5% | 68.9% | 81.4% |
| | 研修事業の全部を外部に委託 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.9% | 2.3% |
| | 研修事業の一部を外部に委託 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 10 | 5 |
| | | 10.5% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 3.7% | 9.4% | 11.6% |
| | 階層別研修における選択制研修の導入 | 4 | 2 | 2 | 4 | 0 | 12 | 28 | 11 |
| | | 10.5% | 12.5% | 8.7% | 12.9% | 0.0% | 11.0% | 26.4% | 25.6% |
| | 民間企業との合同研修の導入 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.9% | 0.0% |
| | 研修評価方法の見直し | 3 | 2 | 3 | 0 | 0 | 8 | 13 | 6 |
| | | 7.9% | 12.5% | 13.0% | 0.0% | 0.0% | 7.3% | 12.3% | 14.0% |
| | その他 | 12 | 4 | 2 | 5 | 1 | 24 | 11 | 4 |
| | | 31.6% | 25.0% | 8.7% | 16.1% | 100.0% | 22.0% | 10.4% | 9.3% |

注　18年度調査は、同年度に研修事業の見直しを行った団体に加え、今後見直しを行う予定と回答した団体を含む。

### （２）研修事業の外部委託の状況（表４１）

研修事業の外部委託の状況についての調査結果は表４１のとおりである。

ここでいう研修事業の「全部委託」とは、①研修の企画・立案、②講師の選定・依頼、③受講者の募集・取りまとめ、④会場の手配・設営、⑤研修結果の作成（アンケート等の実施）等の研修業務の全部を委託することをいい、単に講師の派遣を受けることは除いている。

### ① 研修事業の全部委託を行っている団体の状況

研修事業の全部委託を行っているのは１０団体(6.8%)である。

団体区分別にみると、都道府県が９団体（19.1%）、指定都市が１団体（5.6%）であり、中核市及び特例市には全部委託を行っている団体はなかった。

全部委託を行っている団体に対し、今後の外部委託の予定を調査したところ、９団体が「現状のまま」とする一方で、都道府県の１団体が「外部委託を行わない」としている。

### ② 研修事業の一部委託を行っている団体の状況

研修事業の一部委託を行っているのは３２団体（21.6%）である。

団体区分別の内訳は都道府県が１４団体（29.8%）、指定都市が６団体（33.3%）、中核市が５団体（12.2%）、特例市が７団体(17.1%)となっている。

一部委託の内容については、「講師の選定・依頼」を挙げた団体が最も多く２７団体(84.4%)であり、次いで「研修の企画・立案」が２０団体(62.5%)、「会場手配・設営」が１６団体(50.0%)、「研修結果の作成（アンケート等の実施）」が１３団体（40.6%）となっている。

一部委託を行っている団体に対し、今後の外部委託の予定を調査したところ、「現状のまま」と回答した団体が最も多く２２団体(68.8%)であり、次いで「成果を見極め検討する」が９団体（28.1%）となっている。なお、「外部委託を行わない」と回答した団体はなかった。１８年度と比べて「現状のまま」の割合が増加する一方、「成果を見極め検討する」の割合が減少している。

また、「成果を見極め検討する」、「新たに外部委託する」と回答した団体の委託予定内容をみると、「研修の企画・立案」を挙げる団体が８団体（25.0%）と最も多く、次いで「講師の選定・依頼」が７団体（21.9%）となっている。

### ③ 研修事業の外部委託を行っていない団体の状況

研修事業の外部委託を行っていないのは１０６団体(71.6%)である。

外部委託を行っていない団体に対して今後の外部委託の予定を尋ねたところ、「外部委託を行わない」と回答した団体が１００団体(94.3%)であり、「新たに外部委託する」と回答した団体は２団体（1.9%）にとどまっている。１８年度と比べると、「外部委託を行わない」と回答した団体が増加し、「成果を見極め検討する」とした団体が減少している。

## （３）研修事業の外部委託の長所・短所

研修事業の外部委託の長所・短所について調査したところ、外部委託を行っている団体の多くが、その長所として、「専門知識を有した講師による高度な研修内容の提供が可能となること」、「研修運営の効率的が図られ、コスト削減が可能となること」を挙げている。

一方、外部委託の短所としては、「研修内容が一般論に終始し、団体独自の状況や特殊性を踏まえた議論が困難になること」、「研修のノウハウが継承されなくなること」、「事務軽減やコスト削減につながっていない」などを挙げている。特に、都道府県及び指定都市では、「研修のノウハウが継承されなくなること」を挙げる団体が多い。

# 表41　研修事業の外部委託の状況

## ○全部委託している団体

（上段：団体数　下段：割合）

| 内容＼団体 | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 | 18年度調査 | うち都道府県 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 | 138 | 47 |
| 全部委託している団体数 | | 9 | 1 | 0 | 0 | 0 | 10 | 10 | 10 |
| | | 19.1% | 5.6% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 6.8% | 7.2% | 21.3% |
| 今後の予定 | 現状のまま | 8 | 1 | 0 | 0 | 0 | 9 | 9 | 9 |
| | | 88.9% | 100.0% | — | — | — | 90.0% | 90.0% | 90.0% |
| | 成果を見極め検討する | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | 0.0% | 0.0% | — | — | — | 0.0% | 10.0% | 10.0% |
| | 外部委託は行わない | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | | 11.1% | 0.0% | — | — | — | 10.0% | 0.0% | 0.0% |

## ○一部委託している団体

（上段：団体数　下段：割合）

| 内容＼団体 | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 | 18年度調査 | うち都道府県 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 | 138 | 47 |
| 一部委託している団体 | | 14 | 6 | 5 | 7 | 0 | 32 | 27 | 12 |
| | | 29.8% | 33.3% | 12.2% | 17.1% | 0.0% | 21.6% | 19.6% | 25.5% |
| 一部委託の内容 | 研修の企画・立案 | 9 | 3 | 2 | 6 | 0 | 20 | | |
| | | 64.3% | 50.0% | 40.0% | 85.7% | — | 62.5% | | |
| | 講師の選定・依頼 | 12 | 4 | 4 | 7 | 0 | 27 | | |
| | | 85.7% | 66.7% | 80.0% | 100.0% | — | 84.4% | | |
| | 受講生の募集・取りまとめ | 5 | 1 | 0 | 1 | 0 | 7 | | |
| | | 35.7% | 16.7% | 0.0% | 14.3% | — | 21.9% | | |
| | 会場の手配・設営 | 10 | 2 | 1 | 3 | 0 | 16 | | |
| | | 71.4% | 33.3% | 20.0% | 42.9% | — | 50.0% | | |
| | 研修結果の作成（アンケート等の実施） | 10 | 2 | 0 | 1 | 0 | 13 | | |
| | | 71.4% | 33.3% | 0.0% | 14.3% | — | 40.6% | | |
| | その他 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 6 | | |
| | | 28.6% | 16.7% | 20.0% | 0.0% | — | 18.8% | | |
| 今後の予定 | 現状のまま | 11 | 5 | 3 | 3 | 0 | 22 | 8 | 4 |
| | | 78.6% | 83.3% | 60.0% | 42.9% | — | 68.8% | 29.6% | 33.3% |
| | 外部委託は行わない | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | — | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | さらに推進する ① | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | — | 0.0% | 3.7% | 0.0% |
| | 成果を見極め検討する ② | 3 | 1 | 1 | 4 | 0 | 9 | 17 | 7 |
| | | 21.4% | 16.7% | 20.0% | 57.1% | — | 28.1% | 63.0% | 58.3% |
| | 新たに外部委託する ③ | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| | | 0.0% | 0.0% | 20.0% | 0.0% | — | 3.1% | 3.7% | 8.3% |
| | ①～③の場合の委託予定内容：研修の企画・立案 | 2 | 0 | 2 | 4 | 0 | 8 | | |
| | | 66.7% | 0.0% | 100.0% | 100.0% | — | 80.0% | | |
| | 講師の選定・依頼 | 1 | 0 | 2 | 4 | 0 | 7 | | |
| | | 33.3% | 0.0% | 100.0% | 100.0% | — | 70.0% | | |
| | 受講生の募集・取りまとめ | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | | |
| | | 33.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | — | 10.0% | | |
| | 会場の手配・設営 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 3 | | |
| | | 33.3% | 0.0% | 50.0% | 25.0% | — | 30.0% | | |
| | 研修結果の作成（アンケート等の実施） | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 3 | | |
| | | 33.3% | 0.0% | 50.0% | 25.0% | — | 30.0% | | |
| | その他 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | | |
| | | 33.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | — | 10.0% | | |

注1　一部委託の内容及び委託予定内容については、新規調査項目である。
注2　一部委託の内容及び委託予定内容については、複数回答がある。
注3　委託予定内容の割合は、「さらに推進する」、「成果を見極め検討する」、「新たに外部委託する」と回答した団体の計で除したものである。

○委託していない団体

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 | 18年度調査 | うち都道府県 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | | | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 | 138 | 47 |
| 委託していない団体数 | | | 24 | 11 | 36 | 34 | 1 | 106 | 101 | 25 |
| | | | 51.1% | 61.1% | 87.8% | 82.9% | 100.0% | 71.6% | 73.2% | 53.2% |
| 今後の予定 | 外部委託は行わない | | 23 | 8 | 34 | 34 | 1 | 100 | 74 | 13 |
| | | | 95.8% | 72.7% | 94.4% | 100.0% | 100.0% | 94.3% | 73.3% | 52.0% |
| | 成果を見極め検討する ① | | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 4 | 24 | 11 |
| | | | 0.0% | 27.3% | 2.8% | 0.0% | 0.0% | 3.8% | 23.8% | 44.0% |
| | 新たに外部委託する ② | | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 3 | 1 |
| | | | 4.2% | 0.0% | 2.8% | 0.0% | 0.0% | 1.9% | 3.0% | 4.0% |
| | ①・②の場合の委託予定内容 | 研修の企画・立案 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | | |
| | | | 100.0% | 33.3% | 50.0% | — | — | 50.0% | | |
| | | 講師の選定・依頼 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | | |
| | | | 100.0% | 33.3% | 50.0% | — | — | 50.0% | | |
| | | 受講生の募集・取りまとめ | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | | |
| | | | 100.0% | 0.0% | 0.0% | — | — | 16.7% | | |
| | | 会場の手配・設営 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 | | |
| | | | 100.0% | 0.0% | 100.0% | — | — | 50.0% | | |
| | | 研修結果の作成（アンケート等の実施） | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 | | |
| | | | 100.0% | 0.0% | 100.0% | — | — | 50.0% | | |
| | | その他 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | | |
| | | | 0.0% | 66.7% | 0.0% | — | — | 33.3% | | |

注1　委託予定内容については、新規調査項目である。
注2　委託予定内容については、複数回答がある。
注3　委託予定内容の割合は、「成果を見極め検討する」及び「新たに外部委託する」と回答した団体の計で除したものである。

## （４）研修事業に係る外部との連携の状況（表４２、表４３）

### ①　研修事業に係る外部との連携の状況（表４２）

研修事業に係る外部との連携の状況についてみると、連携を行っている団体は４７団体（31.8%）であり、１８年度と比べて団体数、割合ともに増加している。

団体区分別にみると、都道府県が１８団体（38.3%）、指定都市が７団体（38.9%）、中核市が８団体（19.5%）、特例市が１４団体（34.1%）であり、１８年度と比べてすべての団体区分において増加している。

連携を行っている団体に対し連携先を調査したところ、「民間企業」が２３団体(48.9%)と最も多く、次いで「大学」が２２団体(46.8%)、「ＮＰＯ団体」が１５団体(31.9%)、「その他」が９団体（19.1%）、「シンクタンク」が２団体（4.3%）となっている。

連携内容については、「民間企業や大学との異業種交流研修の実施」、「ＮＰＯ団体からの講師の派遣」、「職員をＮＰＯに派遣」などの回答があった。

### ②　研修事業に係る外部との連携の今後の予定（表４３）

外部との連携の今後の予定について調査したところ、「連携の予定はない」が９３団体（62.8%）と最も多く、次いで「現状のまま（連携する）」が３２団体(21.6%)の順となっている。

「成果を見極めながら検討する」と回答した１４団体（9.5%）、「さらに連携を推進する」と回答した６団体(4.1%)及び「新たに連携を行う」と回答した２団体（1.4%）に対して連携予定先を調査したところ、「大学」及び「民間企業」が１３団体（59.1%）と最も多く、次いで「ＮＰＯ団体」が１１団体（50.0%）である。

## 表42　研修事業に係る外部との連携の状況
（複数回答あり）

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 | 18年度調査 | うち都道府県 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 | 138 | 47 |
| 外部との連携を行っている団体 | | 18 | 7 | 8 | 14 | 0 | 47 | 29 | 13 |
| | | 38.3% | 38.9% | 19.5% | 34.1% | 0.0% | 31.8% | 21.0% | 27.7% |
| 連携先 | 大学 | 10 | 2 | 5 | 5 | 0 | 22 | | |
| | | 55.6% | 28.6% | 62.5% | 35.7% | — | 46.8% | | |
| | 民間企業 | 8 | 6 | 4 | 5 | 0 | 23 | | |
| | | 44.4% | 85.7% | 50.0% | 35.7% | — | 48.9% | | |
| | NPO団体 | 4 | 1 | 6 | 4 | 0 | 15 | | |
| | | 22.2% | 14.3% | 75.0% | 28.6% | — | 31.9% | | |
| | シンクタンク | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | | |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 14.3% | — | 4.3% | | |
| | その他 | 3 | 0 | 2 | 4 | 0 | 9 | | |
| | | 16.7% | 0.0% | 25.0% | 28.6% | — | 19.1% | | |

注1　連携先は新規調査項目である
注2　連携先は複数回答がある。

## 表43　研修事業に係る外部との連携の今後の予定
（複数回答あり）

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 | 18年度調査 | うち都道府県 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | | | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 | 138 | 47 |
| 今後の予定 | 現状のまま(連携する) | | 14 | 5 | 6 | 7 | 0 | 32 | 16 | 8 |
| | | | 29.8% | 27.8% | 14.6% | 17.1% | 0.0% | 21.6% | 11.6% | 17.0% |
| | 連携の予定はない | | 25 | 10 | 30 | 27 | 1 | 93 | 76 | 24 |
| | | | 53.2% | 55.6% | 73.2% | 65.9% | 100.0% | 62.8% | 55.1% | 51.1% |
| | 成果を見極めながら検討する ① | | 2 | 3 | 4 | 5 | 0 | 14 | 41 | 14 |
| | | | 4.3% | 16.7% | 9.8% | 12.2% | 0.0% | 9.5% | 29.7% | 29.8% |
| | さらに推進する ② | | 4 | 0 | 0 | 2 | 0 | 6 | 5 | 1 |
| | | | 8.5% | 0.0% | 0.0% | 4.9% | 0.0% | 4.1% | | |
| | 新たに連携を行う ③ | | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3.6% | 2.1% |
| | | | 4.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 1.4% | | |
| | ①～③の場合の連携予定先 | 大学 | 4 | 0 | 3 | 6 | 0 | 13 | | |
| | | | 50.0% | 0.0% | 75.0% | 85.7% | — | 59.1% | | |
| | | 民間企業 | 4 | 2 | 2 | 5 | 0 | 13 | | |
| | | | 50.0% | 66.7% | 50.0% | 71.4% | — | 59.1% | | |
| | | NPO団体 | 2 | 2 | 3 | 4 | 0 | 11 | | |
| | | | 25.0% | 66.7% | 75.0% | 57.1% | — | 50.0% | | |
| | | シンクタンク | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | | |
| | | | 0.0% | 0.0% | 25.0% | 14.3% | — | 9.1% | | |
| | | その他 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 4 | | |
| | | | 12.5% | 33.3% | 0.0% | 28.6% | — | 18.2% | | |

注１　連携予定先は、新規調査項目である。
注２　１８年度調査では、「さらに推進する」及び「新たに連携を行う」の区分がなかったので、同調査において「強化又は推進する」とした回答を当該区分として扱った。
注３　連携予定先の割合は、「成果を見極めながら検討する」、「さらに推進する」、「新たに連携を行う」と回答した団体の計で除したものである。
注４　中核市で「無回答」の団体が１団体あった。

### （５）職員研修の今後の展開（表４４）

#### ①　職員研修向け予算

職員研修向け予算についてみると、「現状維持」と回答した団体が１１２団体(75.7%)と最も多く、今後「縮小する」と回答した団体は３０団体（20.3%）、「拡充する」と回答した団体は６団体(4.1%)である。

「縮小する」と回答した団体について、団体区分別でみると、都道府県で１２団体（25.5%）、指定都市で３団体（16.7%）、中核市で７団体（17.1%）、特例市で８団体（19.5%）であり、都道府県の割合が最も高くなっている。

#### ②　職員研修向け組織・人員

職員研修向け組織・人員についてみると、「現状維持」と回答した団体が１３１団体（88.5%）と最も多く、今後「縮小する」と回答した団体は１０団体(6.8%)、「拡充する」と回答した団体は６団体(4.1%)である。

#### ③　自団体で実施する職員研修

自団体で実施する職員研修についてみると、「現状維持」と回答した団体が１１４団体(77.0%)で最も多く、今後「拡充する」と回答した団体は２３団体(15.5%)、「縮小する」と回答した団体は１０団体(6.8%)である。

「拡充する」と回答した団体について団体区分別にみると、都道府県が５団体(10.6%)、指定都市が５団体（27.8%）、中核市が７団体（17.1%）、特例市が６団体（14.6%）であり、他の団体区分に比べて指定都市の割合がやや高い傾向がみられる。

「拡充する」理由としては、「行財政改革による職員数の削減により、職員個々の能力アップが不可欠である」などの回答があった。また、「縮小する」と回答した団体は、その理由に「予算の縮小」を挙げているものが多い。

なお、都道府県の「その他」の１団体は、「毎年度の見直しにより研修のスクラップアンドビルドを実施し、より良い研修体系の構築に向けて継続検討中」と回答したものである。

#### ④　他の機関・団体等で実施する職員研修への派遣

他の機関・団体等で実施する職員研修への派遣についてみると、「現状維持」と回答した団体が１１０団体（74.3%）と最も多く、今後「拡充する」と回答した団体は２３団体(15.5%)、「縮小する」と回答した団体は１３団体(8.8%)である。

「拡充する」と回答した団体について団体区分別にみると、都道府県が２団体(4.3%)、指定都市が２団体（11.1%）、中核市が１０団体(24.4%)、特例市が９団体（22.0%）であり、都道府県及び指定都市と比べて中核市及び特例市の割合が高い傾向がみられる。

「拡充する」理由としては、「研修を通じた異業種交流の拡大」、「専門知識・技能が求められることから、外部機関に派遣し人材育成を図る」などの回答があった。また、「縮小する」と回答した団体の多くは、その理由に「予算の縮小」を挙げている。

## 表44　職員研修の今後の展開

（上段:団体数　下段:割合）

| 内容＼団体 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 特例市 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 調査対象団体数 | 47 | 18 | 41 | 41 | 1 | 148 |
| 職員研修向け予算 | | | | | | |
| 拡充する | 2 | 0 | 3 | 1 | 0 | 6 |
| | 4.3% | 0.0% | 7.3% | 2.4% | 0.0% | 4.1% |
| 現状維持 | 33 | 15 | 31 | 32 | 1 | 112 |
| | 70.2% | 83.3% | 75.6% | 78.0% | 100.0% | 75.7% |
| 縮小する | 12 | 3 | 7 | 8 | 0 | 30 |
| | 25.5% | 16.7% | 17.1% | 19.5% | 0.0% | 20.3% |
| その他 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 職員研修向け組織・人員 | | | | | | |
| 拡充する | 1 | 1 | 1 | 3 | 0 | 6 |
| | 2.1% | 5.6% | 2.4% | 7.3% | 0.0% | 4.1% |
| 現状維持 | 41 | 15 | 39 | 35 | 1 | 131 |
| | 87.2% | 83.3% | 95.1% | 85.4% | 100.0% | 88.5% |
| 縮小する | 4 | 2 | 1 | 3 | 0 | 10 |
| | 8.5% | 11.1% | 2.4% | 7.3% | 0.0% | 6.8% |
| その他 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 2.1% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.7% |
| 自団体で実施する職員研修 | | | | | | |
| 拡充する | 5 | 5 | 7 | 6 | 0 | 23 |
| | 10.6% | 27.8% | 17.1% | 14.6% | 0.0% | 15.5% |
| 現状維持 | 39 | 12 | 30 | 32 | 1 | 114 |
| | 83.0% | 66.7% | 73.2% | 78.0% | 100.0% | 77.0% |
| 縮小する | 2 | 1 | 4 | 3 | 0 | 10 |
| | 4.3% | 5.6% | 9.8% | 7.3% | 0.0% | 6.8% |
| その他 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 2.1% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.7% |
| 他の機関・団体等で実施する職員研修への派遣 | | | | | | |
| 拡充する | 2 | 2 | 10 | 9 | 0 | 23 |
| | 4.3% | 11.1% | 24.4% | 22.0% | 0.0% | 15.5% |
| 現状維持 | 40 | 13 | 29 | 27 | 1 | 110 |
| | 85.1% | 72.2% | 70.7% | 65.9% | 100.0% | 74.3% |
| 縮小する | 3 | 3 | 2 | 5 | 0 | 13 |
| | 6.4% | 16.7% | 4.9% | 12.2% | 0.0% | 8.8% |
| その他 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | 4.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 1.4% |

注　この項目は、新規調査項目である。