

地方公務員研修の実態に関する調査

平成22年3月

自治大学校

は し が き

「地域主権」の確立が求められる中、昨年には「地域主権戦略会議」が設置され、「地方分権改革推進計画」が閣議決定されるなど、地域主権改革は新たな局面を迎えています。地域主権改革の推進により、地方公共団体には、「自己決定」「自己責任」のもと、自主性・自立性をもってその責任を果たしていくことが一段と求められています。そして、各地方公共団体においては、その担い手となる人材の育成が急務であり、職員の能力開発のために研修が果たす役割は極めて重要となっています。

昨今、厳しい財政状況や行政改革による定員削減を背景として、職員に十分な研修を受けさせる余裕がない状況があることも事実です。しかしながら、行財政改革が迫られているからこそ、人材育成により、職員一人ひとりの能力を一層高めていくことが必要なものであり、そのためにも、より効率的・効果的な研修の実施が求められています。各地方公共団体においては、政策形成能力や法務能力の向上のための研修、研修効果の測定、研修業務の民間委託や大学など外部との連携など新たな取組が行われていますが、今後も、研修機会の多様化や研修レベルの向上に向けた一層の努力が必要であると考えられます。

本調査は、地方公務員研修の全体的な現状と傾向を把握することを目的として、平成3年度以降、定期的（3年毎）に行ってきました。平成21年度においても、研修の動向を踏まえて項目を見直しつつ、都道府県、指定都市、中核市及び特例市等における地方公務員研修の実態について幅広く調査するとともに、職員の人材育成のあり方に関する都道府県知事の認識や意見を調査しています。調査結果については、団体区分別に、あるいは前回（平成18年度）調査との比較において、その傾向を分析するとともに、先進的な事例を紹介することとしています。

各地方公共団体におかれては、この報告書を活用され、より効率的・効果的な研修の実施等のために役立てられることを期待します。なお、この報告書は、自治大学校が実施した地方公務員研修の実態に関する調査の結果を関係者に周知するため、財団法人 全国市町村研修財団 市町村職員中央研修所から経費の助成を受け作成されています。

最後になりますが、ご多忙中にもかかわらず、調査にご協力いただいた都道府県、指定都市、中核市、特例市、(財)東北自治研修所、(財)ふくしま自治研修センター及び彩の国さいたま人づくり広域連合に対し、心から感謝いたします。

平成22年3月

自治大学校長 門山泰明

【本報告書の調査・作成担当者】

地方公務員研修研究会（自治大学校教授室内）

自治大学校	部長教授	川村	毅
	教授	櫻井	理寛
	教授	坂本	隆哉
	特別研修生（鳥取県）	溝内	博
	特別研修生（岡山市）	岡村	誠
	特別研修生（山形県）	菊地	裕

目次

報告書の概要	1
--------	---

第1 調査の目的と方法	
1 調査の目的	7
2 調査の方法	7

第2 アンケート調査の実施状況等	
1 調査対象	8
(1) 地方公務員研修の実態に関する調査	8
(2) 都道府県職員の人材育成に関する知事アンケート	8
2 調査票と回収状況	8
3 調査項目	
(1) 地方公務員研修の実態に関する調査	9
(2) 都道府県職員の人材育成に関する知事アンケート	9

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	11
(1) 研修所の設置状況	11
(2) 専任職員の配置状況	11
(3) 研修所長の本庁相当職名及び研修所の所属部局	11
(4) 講師の状況	12
(5) 研修所の研究機能の状況	12
(6) 都道府県における市町村職員研修の実施体制	17
2 研修計画の策定状況	18
3 研修ニーズの把握方法と対応状況	19
(1) 研修ニーズの把握方法	19
(2) 研修ニーズの充足状況	20
(3) 研修ニーズを充足できていない理由	21
4 階層別研修の実施状況	23
(1) 階層別研修の実施状況	23
(2) 階層別研修の課程数の状況(自団体実施分)	26
(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)...	26

5	階層別研修における選択制研修の実施状況	28
(1)	階層別研修における選択制研修の実施状況	28
(2)	階層別研修における選択制研修の課程数の状況	28
6	特別研修の実施状況	38
(1)	特別研修の実施状況	38
(2)	特別研修の課程数の状況（自団体実施分）	44
(3)	特色のある研修の実施状況	48
(4)	特色のある研修の一部の概要等	64
7	政策課題研修の成果を施策・事業に活用した事例	66
8	法務能力向上研修の実施状況	67
(1)	法務能力向上研修の実施状況	67
(2)	法務能力向上研修の課程数の状況（自団体実施分）	68
9	危機管理に関する研修の実施状況	76
(1)	危機管理に関する研修の実施状況	76
(2)	危機管理に関する研修の課程数の状況（自団体実施分）	78
(3)	危機管理に関する研修の一部の概要等	79
10	技術職員に対する研修の実施状況	90
(1)	技術職員に対する研修の実施状況	90
(2)	技術職員に対する研修の課程数の状況（自団体実施分）	92
(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	92
11	研修効果の測定	93
(1)	研修効果の測定	93
(2)	研修効果の測定を実施していない理由	93
12	研修と任用との関係	95
13	研修事業に関する評価	96
(1)	研修事業全体に関する評価の実施状況	96
(2)	個別の研修事業に関する評価の実施状況	96
(3)	研修内容の評価の状況	98
(4)	研修評価の活用状況	98
14	研修事業の見直しと今後の展開	99
(1)	研修事業の見直しの状況	99
(2)	研修事業の外部委託の状況	99
(3)	研修事業の外部委託の長所・短所	100
(4)	研修事業に係る外部との連携の状況	102
(5)	職員研修の今後の展開	104

第4 都道府県知事アンケートの概要

1 都道府県職員の人材育成の現状	106
2 都道府県職員研修の今後の方向性	106
3 中央研修機関の研修について充実を望む事項	107
4 都道府県職員の他の機関・団体への長期派遣等	107
5 都道府県職員の人材育成及び職員研修についてのその他の意見・要望等	108

第5 おわりに

参考資料

1 特色のある研修の事例	113
(1) 政策能力向上研修	
異業種交流ミーティング（富山県）	113
新撰・政策ワークショップ（西宮市）	117
(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	
公共施設のマネジメント（秋田県）	119
イ 自治体経営に関する研修	
民間企業の経営管理に学ぶ（石川県）	120
ウ まちづくり・デザイン・建築に関する研修	
職員セミナー（明石市）	121
エ 産業・労働・農林水産・観光に関する研修	
地域資源を活かして人を集めよう！～地域ブランド～（相模原市）	123
オ その他	
チーム力強化講座（島根県）	125
1DAYセミナー（滋賀県市町村職員研修センター）	126
(3) コミュニケーション能力向上研修	
市民自治推進研修（札幌市）	127
まちづくりワークショップ実践（名古屋市）	130
2 危機管理に関する研修の事例	131
メディア・トレーニング講座（山形県）	131
自治体の危機管理（仙台市）	132
行政倫理とリスクマネジメント研修（大津市）	135
3 地方公務員研修の実態に関する調査 調査票（様式）	137
4 都道府県職員の人材育成に関する知事アンケート 調査票（様式）	153

報告書の概要

1 調査の概要

今回は、平成3年度から3年ごとに実施している「地方公務員研修の実態に関する調査」として、都道府県（47団体）、指定都市（18団体）、中核市（41団体）、特例市（41団体）、（財）東北自治研修所、（財）ふくしま自治研修センター及び彩の国さいたま人づくり広域連合の150団体を対象に、①研修体制及び講師の状況、②研修計画の策定状況、③研修ニーズの把握方法と対応状況、④階層別研修の実施状況、⑤階層別研修における選択制研修の実施状況、⑥特別研修の実施状況、⑦政策課題研修の成果を施策・事業に活用した事例、⑧法務能力向上研修の実施状況、⑨危機管理に関する研修の実施状況、⑩技術職員に対する研修の実施状況、⑪研修効果の測定、⑫研修と任用との関係、⑬研修事業に関する評価、⑭研修事業の見直しと今後の展開について調査を行った。

また、この調査と併せて、都道府県知事47名に対し、職員の人材育成のあり方に関する認識や意見についてのアンケート調査を行った。

さらに、特別研修における「特色のある研修」として回答があったもののうちの特徴的な10事例及び「危機管理に関する研修」のうちの特徴的な3事例について補足調査を行った。

（注） 福島県は（財）ふくしま自治研修センターにおいて、埼玉県は彩の国さいたま人づくり広域連合（自治人材開発センター）においてそれぞれ研修を実施しており、本調査ではこれらを都道府県の研修機関として区分した。そのため、調査団体数は148団体である。

2 研修実態調査の結果の概要

（1）研修体制及び講師の状況

研修所を設置しているのは74団体（50.0%）であり、団体区分別にみると、都道府県が36団体（76.6%）、指定都市が15団体（83.3%）、中核市が13団体（31.7%）、特例市が9団体（22.0%）である。研修所の専任職員数は全団体計で561人と、18年度（742人）と比べて減少している。研修所長は、本庁の「部次長相当職」とする団体が25団体（33.8%）と最も多い。なお、研修所に研究機能がある団体は8団体（10.8%）である。

研修講師数は全体で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人（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。

（2）研修計画の策定状況

研修計画はすべての団体が策定している。

複数年度の研修計画は25団体（16.9%）が、単年度の研修計画はすべての団体が策定しており、そのうち策定委員会等を設置しているのは、それぞれ7団体（28.0%）、27団体（18.2%）である。

(3) 研修ニーズの把握方法と対応状況等

研修ニーズの把握方法について、「受講者の意見・感想」が72団体(48.6%)と最も多く、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。

研修ニーズの充足状況について、「十分なものとする」が5団体(3.4%)、「ある程度十分」が114団体(77.0%)、「まだまだ不十分」が29団体(19.6%)となっている。それらのうち、研修ニーズを充足できていない理由について、「人員・予算の不足」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%)となっている。

(4) 階層別研修の実施状況

階層別研修のうち、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%)となっている。

自団体で実施する階層別研修の課程数は、全体で1,512課程であり、特徴的な研修技法としてディベートが46課程(3.0%)で、ロールプレイングが338課程(22.4%)で実施されている。

(5) 階層別研修における選択制研修の実施状況

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

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、101課程(58.0%)が選択制コースのみを設定しており、18年度と比べて後者の割合が増加している。

(6) 特別研修の実施状況

特別研修((8)～(10)に掲げるものを除く)のうち、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%)であり、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。

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、「特定課題研修・専門研修」の課程数が最も多い。

「特色のある研修」を実施していると回答したのは59団体(39.9%)であり、そのうち、実施割合が最も高い分野は「特定課題研修・専門研修」(30団体、50.8%)であり、次いで「政策能力向上研修」(26団体、44.1%)となっている。

(7) 政策課題研修の成果を施策・事業に活用した事例

政策課題、地域課題等に関する研修の成果が予算化・事業化され、又は施策の見直しに役立つなど、自治体の施策や事業に活用した事例について、11団体から14事例の回答があった。

(8) 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のは128団体(86.5%)であり、18年度と比べて増加している。そのうち、内容は「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%)である。研修技法は「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%)である。18年度と比べて、内容として「法制研修」が、研修技法として「講義中心」が増加している。また、多くの都道府県において、市町村の職員を対象に研修を実施していることがうかがえる。

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。

(9) 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%)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で割合がやや低い傾向がみられる。そのうち、内容は「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%)と最も多い。

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。

(10) 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%)であり、そのうち、内容は「専門的な知識及び技術のみに関する研修」が38団体(86.4%)と最も多い。

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。

なお、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も、多くの団体で実施されている。

(11) 研修効果の測定

研修効果の測定は121団体(81.8%)で実施されている。そのうち、測定方法は「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。

研修効果の測定を実施していない理由として、「効果測定に適する方法がない」を挙げた団体が最も多い。

(12) 研修と任用との関係

研修と任用との関係について、「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%)と最も多く、次いで「一定の研修の受講を昇任の前提条件としている」が24団体(16.3%)となっている。

(13) 研修事業に関する評価

研修事業に対する評価を実施しているのは117団体(79.1%)である。そのうち、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%)であり、個別の研修事業に対する評価を実施しているのは103団体(88.0%)である。具体的な方法として、数値化のほか、様々な手法で評価を実施している。

また、研修内容についての評価はすべての団体で実施されており、その方法として、「研修終了時に受講者から意見・感想等を聴取している」が140団体(94.6%)と最も多い。

これらの研修評価は、「講師の選定・指導方法の改善」や「研修方法の改善」など、様々な視点から活用されていることがうかがえる。

(14) 研修事業の見直しと今後の展開

① 研修事業の見直し

研修事業の見直しを行ったのは109団体(73.6%)であり、そのうち、内容は「新規研修課程の創設」が最も多く79団体(72.5%)で、次いで「研修体系の見直し」が43団体(39.4%)となっている。

② 研修事業の外部委託の状況

研修事業の全部委託を行っているのは10団体(6.8%)であり、そのうち、今後の予定として9団体が「現状のまま」とする一方で、1団体が「外部委託を行わない」としている。

研修事業の一部委託を行っているのは32団体(21.6%)であり、そのうち、今後の予定として22団体(68.8%)が「現状のまま」と回答している。一部委託の内容は「講師の選定・依頼」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%)となっている。

研修事業の外部委託を行っていないのは106団体(71.6%)であり、そのうち、今後の予定として100団体(94.3%)が「外部委託を行わない」としている。

なお、外部委託の長所として「専門知識を有した講師により高度な研修内容を提供ができること」などが、短所として「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」などが挙げられている。

③ 研修事業に係る外部との連携の状況

外部との連携を行っているのは47団体(31.8%)であり、18年度と比べて増加している。そのうち、連携先は「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%)となっている。今後の予定として、「連携の予定がない」が93団体(62.8%)と最も多い。

④ 職員研修の今後の展開

職員研修向け予算、職員研修向け組織・人員、自団体で実施する職員研修、他の機関・団体等で実施する職員研修への派遣について、すべて「現状維持」が最も多かったが、職員研修向け予算及び組織・人員では「縮小する」が「拡充する」を上回る一方、自団体で実施する職員研修及び他の機関・団体等で実施する職員研修への派遣では「拡充する」が「縮小する」を上回っている。

3 知事アンケートの結果の概要

(1) 人材育成の現状と今後の方向性

都道府県職員の人材育成の現状について、「ある程度できている」と回答した知事が40名(85.1%)と最も多く、「やや不十分である」が4名(8.5%)、「その他」が2名(4.3%)、「十分にできている」が1名(2.1%)となっている。

都道府県職員研修の今後の方向性について、「充実・強化していく」と回答した知事が36名(76.6%)と最も多く、「現状を維持していく」が8名(17.0%)、「その他」が3名(6.4%)となっており、「縮小していく」と回答した知事はいなかった。

(2) 中央研修機関の研修について充実を望む事項

自治大学校などの中央研修機関の研修について充実を望む事項については、「より高度な専門研修の実施」と回答した知事が19名(40.4%)と最も多く、次いで「その他」が16名(34.0%)、「特になし」が10名(21.3%)、「情報の提供」が7名(14.9%)の順となっている。

(3) 人材育成・職員研修についての意見・要望等

多くの知事は、厳しい財政状況や職員数の削減が進められている中であるからこそ、多様化・高度化する行政ニーズに的確に対応するため、「職員の意識改革や能力向上を図る人材育成・職員研修が不可欠」と認識していることがうかがえる。

こうした中で、「中長期的な視点から計画的・継続的に人材を育成する」、「国、他県等への派遣を今後も充実する」との意見がみられる一方、厳しい財政状況等を背景として「研修メニューの選択にあたっては費用対効果の面から内容を十分精査する」との意見もあった。

4 今後の留意事項

本調査の結果により明らかになった「地方公務員研修の実態」を踏まえながら、今後、職員研修をより効率的・効果的に実施するうえで、留意すべき事項について述べる。

(1) 研修計画の策定等

厳しい財政状況や行政改革による職員数の削減により、現状の職員研修の実施体制を維持し続けることは難しい状況になっている。しかしながら、人材育成にはある程度の期間が必要とされることを踏まえ、限られた職員数で効率的・効果的に職員研修を実施するためにも、目指すべき人材像をより明確にし、中長期的な視点から研修計画を策定・遂行していく必要がある。

また、研修計画の策定や研修の企画・実施にあたり、教材・研修技法に関する情報の不足や講師確保の困難といった外部的な要因が大きい理由により研修ニーズを満たすことが難しい場合には、都道府県単位の広域的な研修専門機関や自治大学校、市町村アカデミー等の中央研修機関、民間の研修機関等との連携の強化を図るなど、外部リソースの活用を検討することも必要である。

(2) 研修内容の検討

階層別研修では、研修効果を高める特徴的な研修技法をより積極的に取り入れることが必要である。また、選択制研修を実施する場合には、目指すべき人材像や階層別に求められる能力を明確にするなど、個々の職員の主体的なキャリア形成を促すしくみをまず用意し、そのうえで、求められる能力の向上に具体的に寄与するメニューを提供する必要がある。

また、特別研修では、専門的知識・技能を向上させる研修が既に幅広く実施されているが、住民ニーズの多様化・高度化を踏まえると、それらの一層の充実が期待される。具体的には、厳しい財政状況等を踏まえつつ、各団体の直面する地域課題に応じて研修課目の見直しを図ることが必要である。

個別の分野では、実施団体の増加がみられた法務能力向上研修は、基本的な法務能力の向上を目的とする研修課程に加え、政策法務研修などのより実践的な内容の課程を提供し、レベルに応じた体系化を図ることも重要である。その際には、研修効果を高めるため、講義だけでなく、条例・判例の研究、条例立案等の研修技法を取り入れることが求められる。また、危機管理に関する研修や技術職員に対する研修も、危機管理意識の向上や技術職員の専門性の確保・向上の必要性の増大に応じて、今後とも充実させる必要がある。

(3) 研修効果の測定と研修事業の評価

研修効果の測定は、より効果的・効率的な研修への見直しのために必要不可欠である。活用できる予算や人員などの制約もあるが、「研修が職務にどのように活用されたか」を的確に把握する試みをさらに広げることが求められる。

また、研修事業の評価について、より効果的・効果的な研修事業の推進を図るため、研修事業全体に関する評価の実施のさらなる広がりが求められる。評価の方法についても、研修効果の測定結果を研修事業の評価にリンクさせるなど、より一層の工夫を行うことが必要である。

(4) 研修事業の今後の展開

研修事業の外部委託や外部連携については、その検討にあたって、長所と短所を十分に整理し、分析するとともに、自らの研修事業の課題を的確に把握し、導入の目的や期待される効果を明確にすることが必要である。また、既に外部委託や外部連携を行っている団体にあつては、その内容を、職員の専門性の向上や意識改革の促進などの観点から一段と深化させる必要がある。

職員研修の今後の展開については、研修事業の費用対効果を十分精査するのはもちろんのこと、研修事業の評価結果等を活用しつつ、研修ニーズや地域の課題に沿って研修メニューの見直しを進める必要がある。さらに、研修機関の共同設置、外部委託や外部連携、中央研修機関等への派遣など様々な工夫により、研修事業をより効果的・効果的に実施することが必要である。

第1 調査の目的と方法

1 調査の目的

近年、少子・高齢化、高度情報化、国際化の進展など、地方公共団体を取り巻く社会経済情勢は大きく変化するとともに、住民の地方行政に対するニーズも高度化し、多様化しており、それらに的確に対応し、活気に満ちた地域社会をつくるため、地方公共団体の果たすべき役割は今後ますます重要になっていくと考えられる。

また、地方主権改革の推進により、地方公共団体には、「自己決定」「自己責任」のもと、自主性・自立性をもってその責任を果たしていくことが一段と求められている。このような状況に柔軟に対応していくため、その担い手となる職員の能力を最大限に引き出す効率的・効果的な人材育成の推進が重要な課題となっている。

その一方で、昨今の厳しい財政状況や行政改革による定員削減を背景として、各地方公共団体における人材育成や職員研修をめぐる環境は厳しさを増しつつある。

このため、地方公共団体においては、新しい地方行政に対応することができる人材の育成をより効率的に推進することが求められている。それに応えるには、中長期的な視点に立った研修計画を策定し、研修効果の測定や研修事業の評価を的確に実施することで、費用対効果を踏まえた研修内容の見直しを行い、より効果的な研修を実施することが必要である。

そこで、都道府県、指定都市、中核市及び特例市の職員研修所又は研修担当課、(財)東北自治研修所、(財)ふくしま自治研修センター並びに彩の国さいたま広域連合を対象に、地方公務員研修の実施状況と、様々な分野における特色のある事例について調査するとともに、職員の人材育成に関する都道府県知事の認識や意見を調査することとした。

これらの調査結果を広く紹介することにより、地方公共団体において時代の変化や要請に応じたより効率的・効果的な研修方法を検討するための参考に供するものである。また、平成18年度に行った調査の結果との比較を通じて、研修実態の変化の動向についても把握しようとするものである。

2 調査の方法

「地方公務員研修の実態に関する調査」として、全国の都道府県、指定都市、中核市、特例市、(財)東北自治研修所、(財)ふくしま自治研修センター及び彩の国さいたま人づくり広域連合の、合わせて150団体(機関)を対象に調査を実施した。

また、「都道府県職員の人材育成に関する知事アンケート」として、都道府県知事47名に対してアンケート調査を実施した。

そして、これらの調査を補足するため、調査結果から特色のある研修と認められた事例等について、参考となる資料の提供を依頼し、個別にヒアリングや実地調査を実施した。

以上の方法により、地方公務員研修の実態の概要をとりまとめたのが本報告書である。

第2 アンケート調査の実施状況等

1 調査対象

(1) 地方公務員研修の実態に関する調査

- | | |
|--|----|
| ① 都道府県研修担当部局（研修所又は人事担当部局） | 47 |
| ② 指定都市研修担当部局（研修所又は人事担当部局） | 18 |
| ③ 中核市研修担当部局（研修所又は人事担当部局） | 41 |
| ④ 特例市研修担当部局（研修所又は人事担当部局） | 41 |
| ⑤ その他の団体（（財）東北自治研修所、（財）ふくしま自治研修センター、
彩の国さいたま人づくり広域連合（自治人材開発センター）） | 3 |

(注) 福島県は（財）ふくしま自治研修センターにおいて、埼玉県は彩の国さいたま人づくり広域連合（自治人材開発センター）においてそれぞれ研修を実施しており、本調査においてはこれらを都道府県の研修機関として区分した。

指定都市、中核市及び特例市については、前回の平成18年度調査（以下「18年度」という。）から次のとおり異動があった。

内 訳 団 体	団 体 数		増 減 の 内 訳	
	今 回 調 査	前 回 調 査	増 加	減 少
指定都市	18	15	3団体 (新潟市、浜松市、岡山市)	
中核市	41	36	8団体 (青森市、盛岡市、前橋市、柏市、 大津市、尼崎市、西宮市、 久留米市)	3団体 (新潟市、浜松市、岡山市)
特例市	41	39	7団体 (つくば市、太田市、熊谷市、 伊勢崎市、春日部市、長岡市、上 越市)	5団体 (盛岡市、前橋市、大津市、 尼崎市、久留米市)

(2) 都道府県職員の人材育成に関する知事アンケート

都道府県知事

47

2 調査票と回収状況

参考資料3として掲載した「地方公務員研修の実態に関する調査票」（以下「調査票」という。）により、各団体の研修所等あてに郵送及び電子メールによる照会を行った。

また、参考資料4として掲載した「都道府県職員の人材育成に関する知事アンケート」（以下「知事アンケート」という。）により、都道府県知事あてに郵送による照会を行った。

調査票及び知事アンケート発送 平成21年11月 5日
回答期限 平成21年11月27日
調査票及び知事アンケートの回収率はいずれも100%であった。

3 調査項目

(1) 地方公務員職員研修の実態に関する調査

原則として、平成21年4月1日現在（一部の項目については、平成20年度実績又は平成21年度計画）における次の事項について調査を行った。

なお、調査項目については、18年度の項目をベースとしつつ、最近の動向を踏まえて追加や削除を行った。

- ① 研修体制及び講師の状況
- ② 研修計画の策定状況
- ③ 研修ニーズの把握方法と対応状況（＊ [一部]）
- ④ 階層別研修の実施状況（＊ [一部]）
- ⑤ 階層別研修における選択制研修の実施状況
- ⑥ 特別研修の実施状況（＊ [一部]）
- ⑦ 政策課題研修の成果を施策・事業に活用した事例
- ⑧ 法務能力向上研修の実施状況
- ⑨ 危機管理に関する研修の実施状況（＊）
- ⑩ 技術職員に対する研修の実施状況（＊）
- ⑪ 研修効果の測定（＊）
- ⑫ 研修と任用との関係
- ⑬ 研修事業に関する評価
- ⑭ 研修事業の見直しと今後の展開（＊ [一部]）

(注1) ＊を付した項目は、新たに追加し又は修正した調査項目である。

(注2) ⑥の特別研修の研修種別は、次頁に掲げた一覧表のとおりである。

(2) 都道府県職員の人材育成に関する知事アンケート

都道府県職員の人材育成や職員研修に関する次の事項について、都道府県知事の認識や意見を調査した。

- ① 都道府県職員の人材育成の現状
- ② 都道府県職員研修の今後の方向性
- ③ 中央研修機関の研修について充実を望む事項
- ④ 都道府県職員の他の機関・団体への長期派遣等
- ⑤ 都道府県職員の人材育成及び職員研修に関するその他の意見・要望等

本調査における「特別研修」の研修種別一覧表

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

(注) 「法務能力向上研修」及び「特定課題研修・専門研修」のうちの「危機管理」は、「⑥特別研修の実施状況」に含めず、「⑧法務能力向上研修の実施状況」及び「⑨危機管理に関する研修の実施状況」にそれぞれ集計している。

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					合計	18年度調査	
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所		うち都道府県	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	総務局人事局人事課	(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)山口県ひとつくり財団	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 あつ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	うち専任 職員数			庁内講師数	庁外講師数		講師計	
							うち専任 職員数	うち大学 関係者数		
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 あつ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	うち専任 職員数			庁内講師数	庁外講師数		講師計	
							うち専任 職員数	うち大学 関係者数		
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つ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	うち専 任職員			庁内講師数		庁外講師数		講師計
						うち専 任職員	うち大 学関係	うち専 任職員	うち大 学関係	
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)	(部次長級)	(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)	(課長級)	(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	総務部人事課	(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つ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	うち専 任職員			庁内講師数		庁外講師数		講師計
						うち専 任職員	うち大 学関係	うち専 任職員	うち大 学関係	
(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	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		庁外講師数		講師計
					うち専 任職員	うち大 学関係	うち専 任職員	うち大 学関係	
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つ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	うち専任職員数	庁内講師数		庁外講師数		講師計
				うち専任職員数	うち大学関係者数			
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					合計	18年度調査	
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所		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					合 計
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所	
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						18年度調査		
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所	合計	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	受講者の意見・感想	受講者の意見・感想	受講者の意見・感想	受講者の意見・感想	受講者の意見・感想	受講者の意見・感想	
		45	18	37	37	1	138	136	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	所属長からの意見・要望	人事担当課等からの要望	人事担当課等からの要望	その他	人事担当課等からの要望	人事担当課等からの要望	人事担当課等からの要望
		28	11	30	23	1	91	67	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	人事担当課等からの要望	所属長からの意見・要望	所属長からの意見・要望		所属長からの意見・要望	所属長からの意見・要望	職員に対する意向調査	
	20	10	18	23		72	62	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、「十分なものとする」と5団体(3.4%)が回答している。団体区別にみると、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						18年度調査	
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所	合計	うち都道府県	
調査対象団体数	47	18	41	41	1	148	138	47
十分なものとする	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「十分なものとする」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					合計	18年度調査	
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所		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 50.0%	7 41.2%	14 35.0%	14 34.1%	1 100.0%	58 40.6%	62 47.7%	23 53.5%
施設の不足	2 4.5%	0 0.0%	2 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 2.8%	3 2.3%	1 2.3%
講師確保の困難	0 0.0%	0 0.0%	3 7.5%	1 2.4%	0 0.0%	4 2.8%	3 2.3%	0 0.0%
受講時間確保の困難	14 31.8%	7 41.2%	14 35.0%	20 48.8%	0 0.0%	55 38.5%	46 35.4%	15 34.9%
教材・研修技法の情報不足	1 2.3%	1 5.9%	2 5.0%	2 4.9%	0 0.0%	6 4.2%	7 5.4%	1 2.3%
その他	5 11.4%	2 11.8%	5 12.5%	4 9.8%	0 0.0%	16 11.2%	9 6.9%	3 7.0%

○ 第1位～第3位回答分

(上段：内容 中段：団体数 下段：割合)

団体 内容		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 77.3%	14 82.4%	29 72.5%	36 87.8%	1 100.0%	114 79.7%	108 83.1%	37 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 72.7%	14 82.4%	28 70.0%	28 68.3%	1 100.0%	103 72.0%	97 74.6%	37 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 18.2%	4 23.5%	13 32.5%	10 24.4%	1 100.0%	32 22.4%	40 30.8%	15 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見ると、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見ると、「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					合計
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所	
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					合計
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所	
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)

区 分 研修の別	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
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					合 計
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所	
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 5.1%	73 19.4%	3 1.5%	77 38.3%	0 0.0%	98 22.4%	22 4.5%	88 17.8%
新規採用職員研修	6 6.6%	29 31.9%	0 0.0%	23 59.0%	0 0.0%	28 25.2%	3 2.6%	26 22.2%
主任等研修	12 13.0%	13 14.1%	3 4.8%	24 38.1%	0 0.0%	29 20.3%	14 7.7%	32 17.7%
係長研修	0 0.0%	13 23.2%	0 0.0%	14 41.2%	0 0.0%	25 35.2%	2 2.9%	13 19.1%
課長補佐研修	0 0.0%	7 13.5%	0 0.0%	5 35.7%	0 0.0%	7 17.1%	2 4.3%	12 26.1%
管理職研修	1 1.6%	10 15.6%	0 0.0%	11 32.4%	0 0.0%	9 16.1%	1 1.5%	5 7.7%
トップセミナー	0 0.0%	1 4.8%	0 0.0%	0 0.0%	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 40.0%	2 40.0%	46 3.0%	338 22.4%
新規採用職員研修	0 —	0 —	9 2.5%	106 29.6%
主任等研修	2 100.0%	2 100.0%	31 6.4%	100 20.8%
係長研修	0 —	0 —	2 0.9%	65 28.4%
課長補佐研修	0 —	0 —	2 1.3%	31 20.3%
管理職研修	0 0.0%	0 0.0%	2 0.9%	35 15.8%
トップセミナー	0 —	0 —	0 0.0%	1 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					合計	18年度調査	
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所		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】	研修形態
階層区分	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
1：新規採用者研修	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
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	

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 コーチング研修 自治体ガバナンス研修 職場研修指導者養成研修 業務改善手法研修 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 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
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 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
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 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
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 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
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 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 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	所長級を目指す職員	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 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・副主任級)	2	B	政策形成科目群 マネジメント科目群 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 マネジメント科目群 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	主査級在職2年以上の職員	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	課長補佐級在職2年以上の職員	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、改廃業務(法制執務)」 「わかりやすい資料作成」 「アンケートの作り方・使い方(社会調査の基礎)」 「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))」 「条例制定に必要な政策法務能力(先進事例に学ぶ)」 「条例・規則の制定、改廃業務(法制執務)」 「簿記の基礎・決算書の見方(企業会計基礎)」 「わかりやすい資料作成」 「窓口や電話応対時のクレーム対応」 「コミュニケーション能力向上」 「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)」 「法制講座(地方公務員法)」 「これからの自治体経営改革」 「簿記の基礎・決算書の見方(企業会計基礎)」 「県民満足度向上のための交渉力」 「アンケートの作り方・使い方(社会調査の基礎)」 「リスクマネジメント(危機管理の基礎)」 「カウンセリングマインド(人間関係構築のための心構え)」 「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)」 「これからの自治体経営改革」 「県民満足度向上のための交渉力」 「リスクマネジメント(危機管理の基礎)」 「カウンセリングマインド(人間関係構築のための心構え)」 「効果的な部下指導(コーチング)」 「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) 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(法規関連) 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) 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(法規関連) 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(マネジメント関連) 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) 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(マネジメント関連) 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(ビジネススキル関連) 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ズ講座
鳥取県	新たに課長級になった職員	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、職場リーダー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ズ講座、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(プレ主任級)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)採用区別で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)採用区別で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、協働とファン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(ステップ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(ステップ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(ステップ3)選択	155	折衝・交渉力向上を高める、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、ファンリテーション、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 (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。 ・コミュニケーション能力向上講座 ・プレゼンテーション能力向上講座 ・政策形成能力基礎講座 ・創造力・企画力向上講座 ・政策ダイバート実践講座 ・政策立案のためのマーケティング講座 ・図解表現力向上講座 ・自治体政策法務実践講座 ・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。 ・説明力強化講座 ・問題発見・解決能力向上講座 ・ミッションマネジメント講座 ・企業経営マインド講座 ・リスクマネジメント講座 ・住民対応(クレーム対応)講座 ・自治体政策法務実践講座 ・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。 ・地方自治体改革と政策評価講座 ・コーチング講座 ・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。 ・管理者のリーダーシップ講座 ・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 ②接遇研修 ③コミュニケーション能力向上研修 ④法制研修 ⑤文書事務研修
千葉市	3級在職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 ②参加と協働研修 ③論理的思考力養成研修 ④クレーム対応研修 ⑤プレゼンテーション研修
千葉市	4級在職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 ②コーチング研修 ③OJTリーダー支援研修 ④自己開発支援研修
千葉市	5級在職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 ②管理者のための接遇研修 ③コーチング研修 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 ・「コーチング」コース ・「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 ・「コミュニケーション能力の向上」コース ・「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 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 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 「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) 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) 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 ・「政策形成能力」系の専門研修から1科目 ・「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) ・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 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 政策形成基礎講座 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 問題解決能力養成講座 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 リーダーシップ能力向上講座 リスクマネジメント講座
相模原市	I115年10月～I116年4月採用の主事級職員及びI121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	I121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	I121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 ②中級採用5年目から11年目職員 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 ②一般職員第Ⅱ部研修 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、実践型市民協働研修	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) 北摂都市研修協議会「地方自治講座共同研修」 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？ ・海外研修報告(民主主義ははぐむまち) ・ほんまにいるん？「総合計画」 ・道路の今昔と、道路を育てるその楽しさ ・文書事務の基礎と公文書管理 ・「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！ ・「現場発」市民協働で取り組むごみ減量！ ・行財政改革の現状と今後 ・情報化時代における広報業務の多様性と重要性 ・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～ ・市民との協働研修～市民との向き合い方、関わり方を学ぶ～ ・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～ ・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)、フォローアップ、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、アカウントビリティ、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 ・ひろしま自治人材開発機構の主催する研修 ・国際文化アカデミーの主催する研修 ・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 ・自己分析と論理的思考 ・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 ・相互理解と問題解決 ・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 ・現状と課題解決 ・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歳となる職員	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、情報活用能力養成、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 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、情報活用能力養成、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 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、情報活用能力養成、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 II. 情報収集・企画力アップコース 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 II. キャリア・デザインコース 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(注査昇任後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 ・実用文書作成能力向上研修 ・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 ・住民協働能力向上研修 ・政策法務研修 【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 ・住民協働能力向上研修 ・政策法務研修 【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 ※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(1121年度開講予定なし) 民法講座 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」 選択コースII「企画力」 選択コースIII「折衝・交渉力」 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」 選択コースII「説明能力向上」 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 ・ファシリテーター養成(基礎)研修 ・エクセル研修 ・政策形成基礎研修 ・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) モチベーションアップ研修 アサーティブコミュニケーション研修 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 クレーム対応力研修 政策形成研修 政策法務研修
沼津市	主任級(4級)	2	B	ステージIII	80	行政マーケティング研修 説得力・交渉力研修 理論的思考力研修 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 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 ①危機管理意識養成研修 ②クレーム対応能力養成研修 ③アカンタビリティ能力養成研修 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 ①危機管理意識養成研修 ②クレーム対応能力養成研修 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 ①危機管理意識養成研修 ②クレーム対応能力養成研修 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 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)」 「人権行政基本方針」 「みんなでつくるみんなのまち(地区計画について)」 「自治基本条例&総合計画」 「行財政改革大綱&行財政改革プラン」 「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」 「OJT」 「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」 「交渉力・説得力研修」 「プレゼンテーション研修」 「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」 「都市経営先進事例」 「地域自治と行政の役割」 「業務改善セミナー」 「自治基本条例」 「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)、クレーム対応研修、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(在職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 ロジカルコミュニケーション研修 職場リーダー研修 CS向上講座 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					合 計
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所	
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
自団体	46.8%	72.2%	36.6%	34.1%	0.0%	43.2%
自団体以外	15	11	11	11	0	48
自団体以外	68.2%	84.6%	73.3%	78.6%	—	75.0%
自団体以外	8	4	5	3	0	20
自団体以外	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
自団体	89.4%	88.9%	56.1%	41.5%	0.0%	66.2%
自団体以外	27	13	18	14	0	72
自団体以外	64.3%	81.3%	78.3%	82.4%	—	73.5%
自団体以外	22	7	12	6	0	47
自団体以外	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
自団体	91.5%	94.4%	85.4%	82.9%	100.0%	87.8%
自団体以外	28	16	31	32	1	108
自団体以外	65.1%	94.1%	88.6%	94.1%	100.0%	83.1%
自団体以外	23	6	19	10	0	58
自団体以外	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
自団体	85.1%	100.0%	78.0%	75.6%	0.0%	81.8%
自団体以外	23	13	29	30	0	95
自団体以外	57.5%	72.2%	90.6%	96.8%	—	78.5%
自団体以外	21	9	12	5	0	47
自団体以外	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
自団体	34.0%	44.4%	14.6%	26.8%	0.0%	27.7%
自団体以外	8	5	4	9	0	26
自団体以外	50.0%	62.5%	66.7%	81.8%	—	63.4%
自団体以外	9	4	2	2	0	17
自団体以外	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 36.2%	7 38.9%	12 29.3%	13 31.7%	0 0.0%	49 33.1%
自団体	10 58.8%	4 57.1%	6 50.0%	12 92.3%	0 —	32 65.3%
自団体以外	9 52.9%	3 42.9%	7 58.3%	1 7.7%	0 —	20 40.8%
その他						
実施団体	22 46.8%	13 72.2%	19 46.3%	22 53.7%	0 0.0%	76 51.4%
自団体	16 72.7%	9 69.2%	17 89.5%	20 90.9%	0 —	62 81.6%
自団体以外	11 50.0%	6 46.2%	7 36.8%	5 22.7%	0 —	29 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 89.4%	9 19.1%	34 72.3%
指導者養成研修	18 42.9%	1 11.1%	7 20.6%
政策能力向上研修	27 64.3%	0 0.0%	27 79.4%
特定課題研修・専門研修	34 81.0%	9 100.0%	27 79.4%
コミュニケーション能力向上研修	26 61.9%	2 22.2%	25 73.5%
キャリア形成研修	11 26.2%	0 0.0%	6 17.6%
語学・OA・統計研修	11 26.2%	3 33.3%	7 20.6%
その他	18 42.9%	1 11.1%	10 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 59.6%	7 38.9%	16 39.0%	7 17.1%	1 100.0%	59 39.9%
自団体	15 53.6%	5 71.4%	8 50.0%	6 85.7%	1 100.0%	35 59.3%
自団体以外	15 53.6%	4 57.1%	9 56.3%	2 28.6%	0 0.0%	30 50.8%
広報・広聴・情報公開						
実施団体	7 14.9%	4 22.2%	3 7.3%	4 9.8%	0 0.0%	18 12.2%
自団体	3 42.9%	2 50.0%	0 0.0%	3 75.0%	0 —	8 44.4%
自団体以外	4 57.1%	2 50.0%	3 100.0%	1 25.0%	0 —	10 55.6%
まちづくり・デザイン・建築						
実施団体	3 6.4%	3 16.7%	2 4.9%	6 14.6%	0 0.0%	14 9.5%
自団体	2 66.7%	2 66.7%	1 50.0%	4 66.7%	0 —	9 64.3%
自団体以外	1 33.3%	1 33.3%	1 50.0%	2 33.3%	0 —	5 35.7%
保健・福祉・生活						
実施団体	4 8.5%	1 5.6%	1 2.4%	8 19.5%	1 100.0%	15 10.1%
自団体	2 50.0%	1 100.0%	1 100.0%	7 87.5%	1 100.0%	12 80.0%
自団体以外	2 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%	3 20.0%
環境						
実施団体	1 2.1%	0 0.0%	0 0.0%	4 9.8%	0 0.0%	5 3.4%
自団体	1 100.0%	0 —	0 —	3 75.0%	0 —	4 80.0%
自団体以外	0 0.0%	0 —	0 —	1 25.0%	0 —	1 20.0%
教育・人権						
実施団体	3 6.4%	6 33.3%	11 26.8%	18 43.9%	0 0.0%	38 25.7%
自団体	2 66.7%	5 83.3%	10 90.9%	16 88.9%	0 —	33 86.8%
自団体以外	1 33.3%	1 16.7%	1 9.1%	3 16.7%	0 —	6 15.8%
国際交流						
実施団体	3 6.4%	1 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 2.7%
自団体	1 33.3%	1 100.0%	0 —	0 —	0 —	2 50.0%
自団体以外	2 66.7%	0 0.0%	0 —	0 —	0 —	2 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					合計
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所	
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					合計
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所	
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	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	208 100.0%	115 100.0%	132 100.0%	151 100.0%	2 100.0%	608 100.0%
人事・労務	70 33.7%	38 33.0%	44 33.3%	45 29.8%	0 0.0%	197 32.4%
財政	5 2.4%	5 4.3%	4 3.0%	6 4.0%	0 0.0%	20 3.3%
税務	2 1.0%	5 4.3%	1 0.8%	2 1.3%	0 0.0%	10 1.6%
財務・財産管理・調達	15 7.2%	7 6.1%	10 7.6%	12 7.9%	0 0.0%	44 7.2%
自治体経営	33 15.9%	9 7.8%	10 7.6%	8 5.3%	1 50.0%	61 10.0%
広報・広聴・情報公開	4 1.9%	7 6.1%	0 0.0%	3 2.0%	0 0.0%	14 2.3%
まちづくり・デザイン・建築	2 1.0%	3 2.6%	1 0.8%	5 3.3%	0 0.0%	11 1.8%
保健・福祉・生活	2 1.0%	4 3.5%	1 0.8%	7 4.6%	1 50.0%	15 2.5%
環境	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	3 2.0%	0 0.0%	4 0.7%
教育・人権	5 2.4%	7 6.1%	15 11.4%	23 15.2%	0 0.0%	50 8.2%
国際交流	1 0.5%	1 0.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 0.3%
情報政策	1 0.5%	2 1.7%	3 2.3%	2 1.3%	0 0.0%	8 1.3%
地域安全	0 0.0%	0 0.0%	2 1.5%	10 6.6%	0 0.0%	12 2.0%
産業・労働・農林水産・観光	2 1.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 0.3%
その他	65 31.3%	27 23.5%	41 31.1%	25 16.6%	0 0.0%	158 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、タウンウォッ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					合計	18年度調査		
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所		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					合 計	18年度調査	
		都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所		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 4.4%	1 10.0%	2 9.1%	2 8.0%	0 0.0%	7 6.7%		
	政策能力向上研修	12 26.7%	2 20.0%	6 27.3%	5 20.0%	0 0.0%	25 24.0%		
	特定課題研修・専門研修	19 42.2%	2 20.0%	10 45.5%	8 32.0%	2 100.0%	41 39.4%		
	コミュニケーション能力向上研修	4 8.9%	3 30.0%	0 0.0%	4 16.0%	0 0.0%	11 10.6%		
	キャリア形成研修	2 4.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.9%		
	語学・OA・統計研修	1 2.2%	0 0.0%	0 0.0%	2 8.0%	0 0.0%	3 2.9%		
	その他	5 11.1%	2 20.0%	4 18.2%	4 16.0%	0 0.0%	15 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 57.8%	7 70.0%	5 22.7%	16 64.0%	2 100.0%	56 53.8%	44 37.0%
住民・民間企業等との合同・交流型の研修		7 15.6%	0 0.0%	2 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	9 8.7%	16 13.4%	8 15.4%
ワークショップの手法を用いた研修		6 13.3%	1 10.0%	4 18.2%	2 8.0%	0 0.0%	13 12.5%	26 21.8%	6 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 2.2%	1 10.0%	0 0.0%	1 4.0%	0 0.0%	3 2.9%	7 5.9%	3 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 2.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.0%	3 2.5%	2 3.8%
その他の特色ある手法を用いた研修		4 8.9%	1 10.0%	11 50.0%	6 24.0%	0 0.0%	22 21.2%	20 16.8%	9 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					合 計
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所	
課程数計	19	2	10	8	2	41
人事・労務	4 21.1%	0 0.0%	3 30.0%	2 25.0%	0 0.0%	9 22.0%
財政	1 5.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.4%
税務	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%	1 2.4%
財務・財産管 理・調達	1 5.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.4%
自治体経営	4 21.1%	0 0.0%	3 30.0%	0 0.0%	1 50.0%	8 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%	0 0.0%	0 0.0%	2 25.0%	0 0.0%	2 4.9%
保健・福祉・生 活	1 5.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%	1 50.0%	3 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 0.0%	0 0.0%	2 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 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 42.1%	2 100.0%	2 20.0%	2 25.0%	0 0.0%	14 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)

<p>【表の見方】</p> <p>対象範囲等</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>手法区分</p> <p>1：講義・事例演習等の従来型の手法のみによる研修</p> <p>2：住民・民間企業等との合同・交流型の研修</p> <p>3：ワークショップの手法を用いた研修</p> <p>4：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</p> <p>5：社会福祉施設での介護補助など現場体験型の研修</p> <p>6：その他の特色ある手法を用いた研修</p> <p>実施形式</p> <p>1：当該団体単独で実施</p> <p>2：他の自治体と共同で実施</p> <p>3：他の自治体が行う研修に職員を派遣して実施</p> <p>4：民間企業以外の団体に外部委託して実施</p> <p>5：民間企業に外部委託して実施</p> <p>6：その他</p> <p>新設</p> <p>平成19年度以降の新設課程は「○」印がある。</p>

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。 (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。 ・基本的人権について ・同和問題の基本認識、都の取組み ・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。 ・さまざまな人権問題 ・差別事象 ・フィールドワーク ・グループ討議 ・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。 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。 ・局研修の進め方 ・ビデオの活用実習 ・汚職と法 ・都における非行事例 ・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。 ・人事部長講話 ・目標管理手法の運用 ・業績評価制度の仕組みと運用 ・事例演習 ・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。 ・東京都の男女平等施策の概要 ・東京都のセクシャルハラスメント対策 ・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。 ・都におけるOJTの推進 ・民間事例講義 ・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	受講者は各部署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	政策形成に必要な基本的知識・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。 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 ・政策形成能力の向上 ・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、グループ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週間グループで行い、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。 【グループワーク】 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。 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	メンタルヘルス講座	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。 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ルスセミナー	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。 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（各局局と共同で開催）		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 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（D A）」と「リスク分析（R A）」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等との共働（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 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「プランニングスウェレ」（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 ・ 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 ・ 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客能力、職場改善テクニックを学ぶ。	4	36	1	5	
春日部市	接客（応対）	ロールプレイングを中心に、日常の接客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 講習会	市民のアンケート結果、接客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。 前期：新人育成技術の習得 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	接客研修	講師が事前に受講者の職場を視察訪問し、接客状況についてチェックする。その内容を基に、接客の基本はもちろん、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）に対して電話対応診断を実施し、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、電話対応再診断を実施。その後フォローアップ研修を実施する。	4	20	6	1	
長岡市	職場単位窓口対応研修	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行政事務コース、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～ (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	1 DAYセミナー	新しい市民参加の手法である「プラヌクストツェレ」(市民討議会)の特徴と有効性について学ぶ。

注 「1 DAY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、市民対応編の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 ※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」 ～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、子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 ～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、「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 ～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 ②集客・交流機能の充実・観光客誘致 ③子育て支援と環境づくり ④環境問題への取組 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、ワークライ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						18年度調査		
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所	合計	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 93.6%	15 83.3%	35 85.4%	33 80.5%	1 100.0%	128 86.5%	113 81.9%	44 93.6%	
内容区分	法制執務研修	18 40.9%	6 40.0%	19 54.3%	18 54.5%	0 0.0%	61 47.7%	57 50.4%	21 47.7%
	政策法務研修	31 70.5%	8 53.3%	18 51.4%	16 48.5%	1 100.0%	74 57.8%	64 56.6%	32 72.7%
	法制研修	25 56.8%	9 60.0%	23 65.7%	21 63.6%	0 0.0%	78 60.9%	48 42.5%	18 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 15.9%	5 33.3%	3 8.6%	2 6.1%	0 0.0%	17 13.3%	9 8.0%	6 13.6%
	その他の研修	6 13.6%	2 13.3%	2 5.7%	3 9.1%	0 0.0%	13 10.2%	3 2.7%	3 6.8%
	条例・規則の立案	26 59.1%	12 80.0%	19 54.3%	19 57.6%	1 100.0%	77 60.2%	64 56.6%	28 63.6%
	要綱等の作成	4 9.1%	3 20.0%	2 5.7%	2 6.1%	0 0.0%	11 8.6%	10 8.8%	4 9.1%
研修技法	条例事例の研究	20 45.5%	4 26.7%	15 42.9%	11 33.3%	1 100.0%	51 39.8%	26 23.0%	18 40.9%
	判例・争訟の研究	16 36.4%	1 6.7%	10 28.6%	8 24.2%	0 0.0%	35 27.3%	32 28.3%	15 34.1%
	講義中心	31 70.5%	9 60.0%	29 82.9%	28 84.8%	0 0.0%	97 75.8%	70 61.9%	27 61.4%
	その他	4 9.1%	2 13.3%	1 2.9%	1 3.0%	0 0.0%	8 6.3%	3 2.7%	3 6.8%
	実施形式	単独で実施	24 54.5%	12 80.0%	28 80.0%	29 87.9%	1 100.0%	94 73.4%	94 83.2%
他の自治体と共同で実施	6 13.6%	1 6.7%	8 22.9%	2 6.1%	0 0.0%	17 13.3%	5 4.4%	3 6.8%	
他の自治体が行う研修に職員を派遣	2 4.5%	1 6.7%	4 11.4%	5 15.2%	0 0.0%	12 9.4%	7 6.2%	1 2.3%	
民間企業以外の団体に外部委託	3 6.8%	1 6.7%	2 5.7%	3 9.1%	0 0.0%	9 7.0%	14 12.4%	12 27.3%	
民間企業に外部委託	14 31.8%	2 13.3%	1 2.9%	1 3.0%	0 0.0%	18 14.1%			
その他	2 4.5%	0 0.0%	5 14.3%	1 3.0%	0 0.0%	8 6.3%	2 1.8%	2 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	市町村職員のみを対	都道府県と市町村の
		対象とする研修	象とする研修	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
		82	36	56	70	1	245	192	82
課程数計		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
		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)

<p>【表の見方】</p> <p>研修技法</p> <p>1: 条例・規則の立案</p> <p>2: 要綱等の作成</p> <p>3: 条例事例の研究</p> <p>4: 判例・争訟の研究</p> <p>5: 講義中心</p> <p>6: その他</p>	<p>対象区分</p> <p>1: 自らの団体の職員のみを対象とするもの</p> <p>2: 市町村職員のみを対象とするもの(都道府県のみ)</p> <p>3: 都道府県職員と市町村職員合同で実施するもの</p>
---	--

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 ・地方分権と自治体の事務 ・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성에 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 ・基礎的な法務知識 ・法令の解釈 ・課題の設定 等	・条例の作成(グループワーク) ・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 ・住民基本台帳事務 ・議会の議決事件 ・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 ・自治立法の手法と技術	・条例案策定演習 ・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 2 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 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 ・条例の立案の必要性 ・条例立案の法的思考過程 ・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 ・地方自治の意義 ・憲法が予定した地方自治と分権前の地方自治との乖離 ・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。 ・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 ・テーマ：(がん対策) 講義 ・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。 ・行政課題(本年度は、がん対策)の現状や問題点を分析する。 ・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【希望者】課長補佐級以下の職員	1 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。 ・条例の実効性確保に関する最近の事例、判例について ・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 3 4 5	1	科目：政策法務研修(基礎) 内容：法務の基礎知識、基礎的な立案技術能力等 科目：政策法務研修(応用) 条例立案コース 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。 ・特定の政策課題に対して、条例化の可否及び条例化する場合の条例案をグループで検討する。 ・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がある者	1 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) 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。 【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 ・条例の作り方(新設・改廃)	グループ演習 ・条例の新設 ・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 5	3	・法運用の基礎知識 ・実務担当者による特色ある条例の紹介 日本一の鳥取砂丘を守り育てる条例(新設) 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 4 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 ・演習問題の例 行政事件訴訟法改正の意義 瀬の浦生活・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 3	3	科目：地方分権と政策法務 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。 科目：法律と条例の関係、法律と条例の関係 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」 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。 具体的テーマ： 「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。 科目：「政策実現の手法(条例分析)」 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 ・政策法務の実践 ・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 ・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 ・政策法務と法制執務 ・一般地方自治制度上の政策課題 ・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） 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 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、災害につよまちづくり 等 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 3 6	1	科目：自治体における政策形成 内容：政策形成能力の向上 科目：政策法務入門 内容：政策法務の基礎知識	演習の内容 科目：条例立案課題演習 内容：グループに分かれ検討し、条例案を作成する。 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 4 5	1	・地方自治体の基本理解と法体系の基礎 ・政策法務の考え方 ・自治立法の基礎理解 等	・条例制定の事例検討 ・グループ討議 ・条例解析実習 ・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 ・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～ 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 ・条例の適法性をめぐる判例 ・政策法務の実践	条例立案グループ演習 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 講義：条例の種類と行政手法の組み合わせ等	研究課題 政策企画書及び条例要綱案の検討 モデル条例の検討結果の発表 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 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な法的能力)を習得する ・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。 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 3 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 4 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、政策法務に関す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 2 3	1	・政策法務能力はなぜ必要か ・政策法務の基本姿勢	・コンセプトの検討～事例の検証(討議) セクハラ防止、パブリックコメント等 ・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 3	1	科目：政策法務 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 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択し、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 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 3 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 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 ・法令の効力 ・条例・規則の立案方式 ・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) 議案(案文)の配字(初字の位置)の記入(回答方法：○×式) ・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 5	1	・法制執務研修 ・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 5	1	・政策形成から法令の新規制定まで ・法令等の動き	・新規制定条例の作成 ・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 4 5	1	・政策法務の基礎知識 ・条例制定権の活用 ・法令の自主的自治解釈 ・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 5	1	科目：法制執務研修 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。 ・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 3	3	・政策法務とは ・地方公共団体の自治立法権	・課題事例研究 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 ・法制提案実習 「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					合 計
		都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所	
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 85.1%	14 77.8%	26 63.4%	23 56.1%	1 100.0%	104 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 50.0%	2 14.3%	15 57.7%	7 30.4%	0 0.0%	44 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 50.0%	7 50.0%	10 38.5%	7 30.4%	0 0.0%	44 42.3%
	行政対象暴力の対処に関するもの	3 7.5%	2 14.3%	7 26.9%	11 47.8%	0 0.0%	23 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 27.5%	4 28.6%	8 30.8%	5 21.7%	0 0.0%	28 26.9%
	その他の研修	11 27.5%	7 50.0%	6 23.1%	7 30.4%	1 100.0%	32 30.8%
	実施形式	単独で実施	23 57.5%	12 85.7%	21 80.8%	22 95.7%	1 100.0%
	他の自治体と共同で実施	3 7.5%	1 7.1%	3 11.5%	1 4.3%	0 0.0%	8 7.7%
	他の自治体が行う研修に職員を派遣	0 0.0%	0 0.0%	2 7.7%	1 4.3%	0 0.0%	3 2.9%
	民間企業以外の団体に外部委託	3 7.5%	0 0.0%	1 3.8%	1 4.3%	0 0.0%	5 4.8%
	民間企業に外部委託	14 35.0%	2 14.3%	1 3.8%	1 4.3%	0 0.0%	18 17.3%
	その他	0 0.0%	0 0.0%	3 11.5%	1 4.3%	0 0.0%	4 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 59.6%	4 8.5%	13 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 53.6%	1 25.0%	5 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 53.6%	0 0.0%	5 38.5%
	行政対象暴力の対処に関するもの	1 3.6%	0 0.0%	2 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 28.6%	2 50.0%	2 15.4%
	その他の研修	7 25.0%	2 50.0%	4 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					合 計
		都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所	
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 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。 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	<ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンスとは何かを考える ・ケースメソッドで考えるコンプライアンス ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・リスクマネジメントの必要性 ・リスクの予測と評価 ・リスク発生直後の対応等 	<ul style="list-style-type: none"> ・リスクの洗い出し～リスク管理表の作成 ・優先順位～リスク関連図作成 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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 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 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 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。 科目：謝罪記者会見のロールプレイ 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 3 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） 県職員・市町村職員	2	3	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・危機発生時のマスコミ対応の基本 ・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。 ・職員が酒によって警察沙汰を起こした ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・平常時の危機管理 ・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 2	1	科目：危機管理防止策のポイント 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 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 ・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 演習（三重県消防学校） ・訓練礼式 ・地震車体験 ・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 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） ・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 【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 「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… グループ討議・発表 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 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。 ・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 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。 科目：公務員倫理・事例研究 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 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
高根県	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」 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 市町：課長以上の職員	1	3	課目：自治体の危機管理 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 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 5	1	科目：不測の事態発生時のマスコミ対応 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 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 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 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 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 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 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 ・水害に備えて ・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 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 ・演習事前説明及び準備 ・作戦会議 ・検討会及び講評	イメージトレーニング訓練 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 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～ 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 2 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～ 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 4 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。 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 ・法令遵守の徹底 ・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 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 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 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」→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）庶務担当係長、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 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 ・ケーススタディ ・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 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 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。 (テーマの例) 「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」 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 ・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 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 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。 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 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 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 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。 設問：発災時における収集情報の整理と分析 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 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 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。 科目：危機管理監講義 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 内容：救急技術を習得する。 科目：防災資機材取り扱い 内容：防災備蓄庫の資器材の取扱訓練 科目：討議研修 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 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、処分等数を説明して、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、処分等数を説明し、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 3 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 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 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 ・監理主幹・監理主査制度 ・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 内容：市民の誘導、職場の消防設備の使用方法 防災意識の向上と災害発生時の適切な対応方法 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」都市直下型地震が発生したとの想定で、混乱した状況の中で、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 ・メディア対応と緊急記者会見 ・模擬緊急記者会見の実施等	・模擬緊急記者会見の実施 ＜実習＞ 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 ・基本方針と危機管理計画 ・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の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 ・危機の誘発要因 ・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 2 3 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 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。 ・行政倫理とリスクマネジメントの関連 ・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 3	1	科目：危機管理 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 科目：不当要求行為 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 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 ・リスクの予測 ・リスクの発生後の対応 ・組織的なリスク管理	グループ討議 ・リスクの洗い出し ・リスクの評価 等 演習 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－ ・自治体の危機についての基本認識 ・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 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	各部署の人材育成担当者（部次長）等	1	1		・倫理とは ・公務員に求められる倫理 ・公務員に求められる規律 ・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	・公務員パッシングの時代の公務員倫理とは ・昨今の公務員不祥事に共通するもの ・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 ・危機発生前後における管理者のあり方 ・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 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 ・自分の業務に関するリスクを洗い出す ・失敗事例を共有する ・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 ・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 リスクマネジメント対応事例作成・対応策創出 ・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 3 4	1	・公務員としての法令遵守 ・公務員倫理 ・「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？ －『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 ・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 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 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 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 科目：グループ討議ケーススタディ 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 内容：事例をもとに、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 ・リスクマネジメントのリスクアセスメント実習 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 ・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 ・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	2	・高知市危機管理指針等説明 ・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 ・不祥事を起こす「3つの原因」 ・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 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のような行為をいうのか、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 内容：警察OBが暴力団に扮して、市役所に不当要求を言い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対応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 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 内容：さすまたの正しい使用方法を身に付ける 科目：離脱法や間合いの取り方 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う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	3	・科目：「個人情報保護とコンプライアンス」 ・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。 ・科目：「行政対象暴力への対応」 ・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 ・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事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 ・コンプライアンスの定着化・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 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 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 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 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。 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 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」 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 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 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 内容：各課で行う危機対応の考え方と、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 3 4	1	科目：リスクマネジメント 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 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 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 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	敬養講座「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 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 ・心臓マッサージ ・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 ・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 ・不当要求行為があったときの対処法 ・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 ・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 ・模擬記者会見と質疑応答 ・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 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 ・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 ・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 2 4	1	・不祥事を起こす「3つの要因」 ・管理職の危機管理心得 ・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 3 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 2	1	科目：自治体における危機管理 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 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 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 ・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					合 計
		都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所	
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 36.2%	8 44.4%	8 19.5%	11 26.8%	0 0.0%	44 29.7%
内 容 区 分	専門的な知識及び技術のみに関する研修	17 100.0%	5 62.5%	7 87.5%	9 81.8%	0 —	38 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 47.1%	2 25.0%	0 0.0%	2 18.2%	0 —	12 27.3%
	その他の研修	1 5.9%	3 37.5%	3 37.5%	1 9.1%	0 —	8 18.2%
	実施形式	15 88.2%	8 100.0%	6 75.0%	7 63.6%	0 —	36 81.8%
実 施 形 式	単独で実施	1 5.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 —	1 2.3%
	他の自治体と共同で実施	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%	2 18.2%	0 —	3 6.8%
	他の自治体が行う研修に職員を派遣	7 41.2%	0 0.0%	0 0.0%	2 18.2%	0 —	9 20.5%
	民間企業以外の団体に外部委託	3 17.6%	0 0.0%	1 12.5%	1 9.1%	0 —	5 11.4%
	民間企業に外部委託	2 11.8%	1 12.5%	2 25.0%	0 0.0%	0 —	5 11.4%
その他							

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 34.0%	1 2.1%	12 25.5%
内 容 区 分	専門的な知識及び技術のみに関する研修	16 100.0%	0 0.0%	12 100.0%
	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 43.8%	1 100.0%	6 50.0%
	その他の研修	1 6.3%	0 0.0%	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					合 計
		都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所	
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」などがあつた。

（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」などの回答があつた。

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					合計
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所	
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					合計
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所	
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 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 —	2 7.4%
効果測定に要する人員が不足	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	1 10.0%	0 —	2 7.4%
効果測定に適する方法がない	7 70.0%	1 100.0%	5 83.3%	6 60.0%	0 —	19 70.4%
その他	2 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 20.0%	0 —	4 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					合計
		都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所	
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	適する方法がない	適する方法がない	適する方法がない	—	適する方法がない
		8 80.0%	1 100.0%	6 100.0%	9 90.0%	—	24 88.9%
	2	経費が不足	人員が不足	人員が不足	人員が不足	—	人員が不足
		3 30.0%	1 100.0%	4 66.7%	5 50.0%	—	12 44.4%
	3	人員が不足、その他	—	経費が不足	経費が不足	—	経費が不足
		2 20.0%	—	2 33.3%	5 50.0%	—	10 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					18年度調査	
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	合計	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					合計	18年度調査	
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所		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					合計	18年度調査	
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所		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						合計	18年度調査	
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所	うち都道府県		うち指定都市	
調査対象団体数	47	18	41	41	1	148	138	47	
見直しを行った	38 80.9%	16 88.9%	23 56.1%	31 75.6%	1 100.0%	109 73.6%	106 76.8%	43 91.5%	
内容別内訳	研修体系の見直し	16 42.1%	7 43.8%	9 39.1%	11 35.5%	0 0.0%	43 39.4%	56 52.8%	23 53.5%
	複数年度の研修計画の導入	1 2.6%	1 6.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.8%	3 2.8%	1 2.3%
	新規研修課程の創設	28 73.7%	11 68.8%	18 78.3%	22 71.0%	0 0.0%	79 72.5%	73 68.9%	35 81.4%
	研修事業の全部を外部に委託	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.9%	1 2.3%
	研修事業の一部を外部に委託	4 10.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 3.7%	10 9.4%	5 11.6%
	階層別研修における選択制研修の導入	4 10.5%	2 12.5%	2 8.7%	4 12.9%	0 0.0%	12 11.0%	28 26.4%	11 25.6%
	民間企業との合同研修の導入	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.9%	0 0.0%
	研修評価方法の見直し	3 7.9%	2 12.5%	3 13.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 7.3%	13 12.3%	6 14.0%
	その他	12 31.6%	4 25.0%	2 8.7%	5 16.1%	1 100.0%	24 22.0%	11 10.4%	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4-1 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						18年度調査	
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所	合計	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 19.1%	1 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 6.8%	10 7.2%	10 21.3%
今後の予定	現状のまま	8 88.9%	1 100.0%	0 -	0 -	9 90.0%	9 90.0%	9 90.0%
	成果を見極め検討する	0 0.0%	0 0.0%	0 -	0 -	0 0.0%	1 10.0%	1 10.0%
	外部委託は行わない	1 11.1%	0 0.0%	0 -	0 -	1 10.0%	0 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						18年度調査	
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所	合計	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 29.8%	6 33.3%	5 12.2%	7 17.1%	0 0.0%	32 21.6%	27 19.6%	12 25.5%
一部委託の内容	研修の企画・立案	9 64.3%	3 50.0%	2 40.0%	6 85.7%	0 -	20 62.5%	
	講師の選定・依頼	12 85.7%	4 66.7%	4 80.0%	7 100.0%	0 -	27 84.4%	
	受講生の募集・取りまとめ	5 35.7%	1 16.7%	0 0.0%	1 14.3%	0 -	7 21.9%	
	会場の手配・設営	10 71.4%	2 33.3%	1 20.0%	3 42.9%	0 -	16 50.0%	
	研修結果の作成 (アンケート等の実施)	10 71.4%	2 33.3%	0 0.0%	1 14.3%	0 -	13 40.6%	
	その他	4 28.6%	1 16.7%	1 20.0%	0 0.0%	0 -	6 18.8%	
	今後の予定	現状のまま	11 78.6%	5 83.3%	3 60.0%	3 42.9%	0 -	22 68.8%
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%	0 0.0%	0 0.0%	0 -	0 0.0%	1 3.7%	0 0.0%
成果を見極め検討する ②	3 21.4%	1 16.7%	1 20.0%	4 57.1%	0 -	9 28.1%	17 63.0%	7 58.3%
新たに外部委託する ③	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 -	1 3.1%	1 3.7%	1 8.3%
①③の場合の委託予定内容	研修の企画・立案	2 66.7%	0 0.0%	2 100.0%	4 100.0%	0 -	8 80.0%	
	講師の選定・依頼	1 33.3%	0 0.0%	2 100.0%	4 100.0%	0 -	7 70.0%	
	受講生の募集・取りまとめ	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 -	1 10.0%	
	会場の手配・設営	1 33.3%	0 0.0%	1 50.0%	1 25.0%	0 -	3 30.0%	
	研修結果の作成 (アンケート等の実施)	1 33.3%	0 0.0%	1 50.0%	1 25.0%	0 -	3 30.0%	
	その他	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 -	1 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					合計	18年度調査		
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所		うち都道府県	うち指定都市	
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%	
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%	
今後の予定 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						18年度調査	うち都道府県
	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	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						18年度調査	うち都道府県	
	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	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、②、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 4 4)

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4.4 職員研修の今後の展開

(上段:団体数 下段:割合)

内容	団体					合計
	都道府県	指定都市	中核市	特例市	東北自治研修所	
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。

第4 都道府県知事アンケートの概要

1 都道府県職員の人材育成の現状（表45）

都道府県職員の人材育成の現状については、「ある程度できている」と回答した知事が40名（85.1%）と最も多く、次いで「やや不十分である」が4名（8.5%）、「その他」が2名（4.3%）、「十分にできている」が1名（2.1%）の順となっている。

表45 都道府県職員の人材育成の現状

（回答数、割合）

区 分	回答数:47	100.0%
人材の育成は、十分にできている	1	2.1%
人材の育成は、ある程度できている	40	85.1%
人材の育成は、やや不十分である	4	8.5%
人材の育成は、全く不十分である	0	0.0%
その他	2	4.3%

2 都道府県職員研修の今後の方向性（表46）

都道府県職員研修の今後の方向性については、「充実・強化していく」と回答した知事が36名（76.6%）と最も多く、次いで「現状を維持していく」が8名（17.0%）、「その他」が3名（6.4%）の順となっており、「縮小していく」と回答した知事はいなかった。

「その他」としては、「財政健全化に向けて予算の削減はあり得るものの、研修メニューを再構築するなど、組織パフォーマンスを最大限に発揮できる人事・研修の仕組みづくりを進める」などの回答があった。

表46 都道府県職員研修の今後の方向性

（回答数、割合）

区 分	回答数:47	100.0%
充実・強化していく	36	76.6%
現状を維持していく	8	17.0%
縮小していく	0	0.0%
その他	3	6.4%

3 中央研修機関の研修について充実を望む事項（表47）

自治大学校などの中央研修機関の研修について充実を望む事項については、「より高度な専門研修の実施」と回答した知事が19名（40.4%）と最も多く、次いで「その他」が16名（34.0%）、「特になし」が10名（21.3%）、「情報の提供」が7名（14.9%）の順となっている。

「より高度な専門研修の実施」という回答のうちには、「本格的な地域主権の時代に向け、地域の課題を自ら解決する」ために、「政策形成能力を養成する研修」の実施を求める回答が多くみられたほか、「政策法務研修」、「地域経営手法に関する研修」や「バランスシートを含めた財務・金融研修」など具体的な内容を挙げる回答もあった。また、「情報の提供」としては、「新しい研修技法」や「分野ごとの講師情報」を求める回答があった。「その他」としては、「各県に共通するタイムリーな政策課題に関する研修」、「地域の実情に応じた研修プログラムの開発と実施」、「eラーニングの充実・強化」などを求める回答があった。

表47 中央研修機関の研修について充実を望む事項
(回答数、割合)

区 分	回答数:47	100.0%
より高度な専門研修の実施	19	40.4%
情報の提供	7	14.9%
その他	16	34.0%
特になし	10	21.3%

注 複数回答があったため、回答の計は団体数と一致しない。

4 都道府県職員以外の機関・団体への長期派遣等（表48）

都道府県職員以外の機関・団体への長期派遣等についての評価は、「現状を維持していく」と回答した知事が28名（59.6%）と最も多く、次いで「その他」が12名（25.5%）、「拡大していく」が5名（10.6%）、「縮小していく」が2名（4.3%）の順となっている。

「その他」としては、「各派遣等の研修効果を検証し、派遣先を精査していく」という回答が多くみられたほか、「職員数の削減を行っている中、現状を維持していくことは難しい」との回答もあった。

表48 都道府県職員以外の機関・団体へ長期派遣等
(団体数、割合)

区 分	回答数:47	100.0%
拡大していく	5	10.6%
現状を維持していく	28	59.6%
縮小していく	2	4.3%
その他	12	25.5%

5 都道府県職員の人材育成及び職員研修についてのその他の意見・要望等

都道府県職員の人材育成及び職員研修についてのその他の意見・要望等(自由記述)として、30名の知事から回答をいただいた。

その内容を見ると、多くの知事は、多様化・高度化する行政ニーズに的確に対応するため、「職員の意識改革や能力向上を図る人材育成・職員研修が不可欠」と認識していることがうかがえる。また、「厳しい財政状況や職員数の削減が進められている中であるからこそ、職員一人ひとりの能力を高めるため、人材育成・職員研修の充実を図ることが必要である」との認識や、「県民ニーズを確実にとらえ、適切に県政運営に活かすため、人材育成は一層重要さを増しており、県の将来を左右する大きな課題である」との認識もみられた。

こうした中で、「人材育成基本方針等に基づき中長期的な視点から計画的・継続的に人材を育成する」、「国、他県、市町村、民間、外国等への派遣を今後も充実する」との意見がみられる一方、人材育成・職員研修の重要性を認識しつつも、「厳しい財政状況を背景とする予算の削減は人材育成・職員研修の経費についても例外ではなく、研修メニューの選択にあたっては費用対効果の面から内容を十分精査する」との意見もあった。

望ましい人材像については、地方分権の進展に伴い、国に頼るのではなく自ら地域の課題に対して政策を立案し実行することが必要であることから、「自ら考え、判断し、行動する資質を備え、高い専門性・知識と政策立案能力を身につけた人材」を求める意見が多かった。また、厳しい財政状況のもとで、「スピード感やコスト意識を大切にする人材」や、地域間競争の激化やニーズの多様化などの環境の変化に対応するため、「営業マインドや改革マインドに富み、地域経営手法を身につけた人材」を求める意見もあった。

職員研修のあり方については、地方分権の進展に伴い「地域の行政課題に対応した専門性を向上させる研修が必要」との意見が多くみられたほか、自治体を取り巻く環境が大きく変化し、価値観が多様化する中、「外部セミナーへの参加などの他流試合が必要」との意見もみられた。より具体的には、「大学院等との連携による専門研修の新設」、「民間企業関係者を講師として招聘」、「県職員と市町村職員との合同研修の実施」などの回答があった。

職員研修の実施方法については、「研修所を民間委託し、従来の手法にとらわれない人材育成を実施している」との回答がある一方、「これまでの外部委託から県直営とし、研修の企画から講師選定、運営まで県職員自らの手で人材を育成する」との回答もあった。また、「府県の連携などにより、自ら人材育成・職員研修の質を上げていく」との意見もみられた。

中央研修機関についての意見等としては、「全国から集う研修生と相互啓発を図り、ネットワークを広げられることは重要である」との認識から、人員・予算等を考慮しつつも、「今後とも派遣を検討する」との回答がみられた。また、「資格が取得できる専門的で高度な研修やより短い期間の研修の充実」についての要望や、「研修手法や先進事例に関する情報提供、講師の紹介・派遣など積極的な研修支援を期待する」との意見がみられた。

第5 おわりに

近年、少子・高齢化、高度情報化、国際化の進展など、地方公共団体を取り巻く社会経済情勢は大きく変化するとともに、住民の地方行政に対するニーズも高度化し、多様化しており、それらに的確に対応し、活気に満ちた地域社会をつくるために、地方公共団体の果たすべき役割は今後ますます重要になっていくと考えられる。

こうした中、各地方公共団体においては、地域主権改革の推進により、「自己決定」「自己責任」のもと、自主性・自立性をもってその責任を果たしていくことが一段と求められている。

そして、その担い手である地方公務員に対しても意識改革が求められており、その能力を最大限に引き出すための効率的・効果的な人材育成の推進について、地域の実情に応じて様々な取組が行われている。

1 地方公務員研修の動向

今回の調査結果においても、地方公共団体における今後の職員研修のあり方について展望するうえで、いくつかの特徴的な動向をみることができた。

(1) 研修の実施体制と研修計画の策定状況

「研修の実施体制」については、18年度と同様、研修業務に携わる職員数の減少がみられた。また、研修講師数の抑制と、庁外講師から庁内講師へとその構成をシフトさせつつある傾向がみられた。行政改革による職員数の削減や厳しい財政状況などがその背景として考えられる。

「研修計画の策定」については、18年度と比べて複数年度計画を策定している団体がやや増加した。中長期的視点から人材育成を行おうとする姿勢が広がりつつある様子がうかがえる。

「研修ニーズの把握」における研修ニーズを充足できていない理由について、18年度と比べて多様化する傾向がみられた。行政ニーズの高度化・多様化を反映した研修ニーズの多様化により、施設の不足や教材・研修技法に関する情報の不足など、各団体の課題も多様化していることがうかがえる。

(2) 研修の実施状況

研修の実施状況について、「階層別研修」では、ディベートやロールプレイングといった特徴的な研修技法が一定程度取り入れられている。また、選択制研修では、18年度と比べて共通コース部分を設けず、選択制のみによる研修の割合が増加する傾向にある。行政ニーズの高度化・多様化を反映した研修ニーズの多様化や、階層区分に応じて求められる多様な能力・知識の向上の要請に、特徴的な研修技法や選択制の導入等できめ細かくに対応しようとしている姿勢がうかがえる。

「特別研修」では、特定行政分野の専門的知識・技能の習得などのための「特定課題研修・専門研修」が最も多く実施されている。また、いずれの分野についても、都道府県及び指定都市に比べて中核市及び特例市における実施割合がやや低い傾向がみられた。各団

体は、多様化・高度化する地域特有の行政ニーズに対応するため、必要とされる研修の充実を進めているが、団体間でその姿勢に相違が生じている様子がうかがえる。

個別の分野をみると、「法務能力向上研修」を実施している団体は18年度と比べて増加し、特に内容として、行政法など一般的に必要な法知識の習得を目的とした「法制研修」が増加している。また、都道府県で、市町村職員を対象とする研修を実施する場合も多い。地方公共団体の自治立法権の拡大等を背景に、職員の基本的な法務能力の向上を重視する姿勢や、基礎自治体の法務能力の向上を重視する姿勢がうかがえる。「危機管理に関する研修」は、自然災害や事故、不祥事等が多発し、それらに適切に対応する必要性の増大等を反映して、多くの団体で実施されている。「技術職員に対する研修」も、団塊世代の大量退職や業務の外部化の進展を背景に専門性の継承に関する問題が指摘される中、国の研修施設等を活用しつつ実施されていることがうかがえる。

(3) 研修効果の測定と研修事業の評価

「研修効果の測定」については、大半の団体で実施され、その手法も様々であるが、「研修が職務にどのように活用されたか」を把握する取組は相対的に少ない傾向がみられた。また、実施していない団体では、その理由として「適切な方法がない」ことを挙げる団体が多い。各団体で、より適切な研修効果の測定に向けて、試行錯誤をしている様子がうかがえる。

「研修事業の評価」については、数値化等の多様な評価方法が行われており、その活用も様々な視点から行われている傾向がみられた。各団体で、研修事業の評価の質を高める独自の工夫が行われ、的確に反映しようと努力している様子がうかがえる。

(4) 研修事業の今後の展開

「研修事業の外部委託」については、今後の予定として、「現状維持」や「今後とも（今後は）行わない」とする団体数が増加した。外部委託に関しては、その長所と短所を踏まえ、やや慎重な姿勢が広がりつつある傾向がみられる。

「研修事業の外部との連携」については、18年度と比べて連携を行っている団体は増加し、連携先として民間企業や大学、NPO団体を挙げる団体が多い。今後の予定は、「現状維持」と「連携の予定なし」がともに増加した。業務の専門化・高度化や多様化する住民の価値観を背景に外部連携を進めつつも、厳しい財政状況や行政改革による人員の削減等により、さらに前向きな姿勢をとることは難しい状況がうかがえる。

「職員研修の今後の展開」については、「現状維持」が大半である中、職員研修向け予算・組織では「縮小する」が「拡充する」を上回り、自団体で実施する職員研修及び他団体等で実施する職員研修への派遣では「拡充する」が「縮小する」を上回った。厳しい財政状況や行政改革の影響は、職員研修向け予算・組織も例外ではないが、限られた予算や人員の中、創意工夫により研修の充実を図ろうとしている姿勢がうかがえる。

2 今後の留意事項

次に、本調査の結果により明らかになった「地方公務員研修の実態」を踏まえながら、今後、職員研修をより効率的・効果的に実施するうえで、留意すべき事項について述べる。

(1) 研修計画の策定等

厳しい財政状況や行政改革による職員数の削減により、現状の職員研修の実施体制を維持し続けることは難しい状況になっている。しかしながら、人材育成にはある程度の期間が必要とされることを踏まえ、限られた職員数で効率的・効果的に職員研修を実施するためにも、目指すべき人材像をより明確にし、中長期的な視点から研修計画を策定・遂行していく必要がある。

また、研修計画の策定や研修の企画・実施にあたり、教材・研修技法に関する情報の不足や講師確保の困難といった外部的な要因が大きい理由により研修ニーズを満たすことが難しい場合には、都道府県単位の広域的な研修専門機関や自治大学校、市町村アカデミー等の中央研修機関、民間の研修機関等との連携の強化を図るなど、外部リソースの活用を検討することも必要である。

(2) 研修内容の検討

階層別研修では、受講者のレベルに合わせ、かつ、研修テーマに応じて、研修効果を高める特徴的な研修技法をより積極的に取り入れることが必要である。また、選択制研修を実施する場合には、目指すべき人材像や階層別に求められる能力を明確にするなど、個々の職員の主体的なキャリア形成を促すしくみをまず用意し、そのうえで、求められる能力の向上に具体的に寄与するメニューを提供する必要がある。

また、特別研修では、専門的知識・技能を向上させる研修が既に幅広く実施されているが、住民ニーズの多様化・高度化を踏まえると、それらの一層の充実が期待される。具体的には、厳しい財政状況等を踏まえつつ、各団体の直面する地域課題に応じて研修課目の見直しを図ることが必要である。なお、規模が相対的に小さく、予算の制約等で十分な特別研修が実施できない団体についても、中央研修機関等への派遣をはじめとする外部リソースの活用など、様々な工夫で研修の質を向上させることが求められる。

個別の分野では、実施団体の増加がみられた法務能力向上研修は、基本的な法務能力の向上を目的とする研修課程に加え、政策法務研修などのより実践的な内容の課程を提供し、レベルに応じた体系化を図ることも重要である。その際には、研修効果を高めるため、講義だけでなく、条例・判例の研究、条例立案等の研修技法を取り入れることが求められる。また、危機管理に関する研修や技術職員に対する研修も、危機管理意識の向上や技術職員の専門性の確保・向上の必要性の増大に応じて、今後とも充実させる必要がある。

(3) 研修効果の測定と研修事業の評価

研修効果の測定は、より効果的・効率的な研修への見直しのために必要不可欠である。活用できる予算や人員などの制約もあるが、「研修が職務にどのように活用されたか」を的確に把握する試みをさらに広げることが求められる。

また、研修事業の評価について、より効率的・効果的な研修事業の推進を図るため、研修事業全体に関する評価の実施のさらなる広がりが求められる。評価の方法についても、研修効果の測定結果を研修事業の評価にリンクさせるなど、より一層の工夫を行うことが必要である。

(4) 研修事業の今後の展開

研修事業の外部委託や外部連携については、その検討にあたって、長所と短所を十分に整理し、分析するとともに、自らの研修事業の課題を的確に把握し、導入の目的や期待される効果を明確にすることが必要である。また、既に外部委託や外部連携を行っている団体にあつては、その内容を、職員の専門性の向上や意識改革の促進などの観点から、一段と深化させる必要がある。

職員研修の今後の展開については、研修事業の費用対効果を十分精査するのはもちろんのこと、研修事業の評価結果等を活用しつつ、研修ニーズや地域の課題に沿って研修メニューの見直しを進める必要がある。さらに、研修機関の共同設置、外部委託や外部連携、中央研修機関等への派遣など様々な工夫により、研修事業をより効率的・効果的に実施することが必要である。

最後に、本調査が、各地方公共団体において、地方公務員の研修を実施するうえでの参考資料として、少しでも役に立つことができれば幸いである。

参 考 资 料

平成 21 年度 異業種交流ミーティング実施要綱

1 目的

県の若手職員が、民間企業の若手中堅社員と自由に意見交換を行うことにより、民間の仕事に取り組む視点やチャレンジすることを学び、今後の能力開発、職務意欲の涵養に資するものとする。

2 対象者

採用 5 年目の総合行政職及び土木・建築職の職員

3 講師

県外民間企業の若手中堅社員の方々 3 名

- 東京急行電鉄株式会社 (Aグループ)
開発事業本部事業統括部 コンサルティング部コンシェルジュ担当課長 平江 良成
- 前田建設工業株式会社 (Bグループ)
総合企画部 経営企画グループ マネージャー 上田 康浩
- 楽天株式会社 (Cグループ)
楽天市場事業 編成部 副部長 小磯 敦

4 日程及び場所

日 時	研 修 内 容	場 所	
10月30日 (金)	13:10～13:25	受 付	北日本スクエア ・ 職員研修所 401・402研修室 ・ 7階 703会議室
	13:30～13:45	開講式、オリエンテーション	
	13:45～15:30	講 演 ◎共通テーマ「地域経済活性化」 ※ 講師 3 名が順次講演	
	15:45～16:50	グループ討議 (3 班) 〔 本県の活性化方策について、 グループ討議・提言取りまとめ 〕	
	17:00～17:30	合同発表会 〔 グループ討議結果・提言の発表 〕	
18:00～20:00	交流会 (合同)	県民会館 8 階 キャッスル	

5 その他

- (1) 名札(ICカード)及び筆記用具を携行願います。
- (2) 事前に配布した「とやまの姿」を持参願います。
- (3) 研修旅費は、各所属において支給願います。
- (4) 交流会の会費は、本人負担です。

異業種交流ミーティング／講演テーマと要旨について

A班

1. 東京急行電鉄株式会社 開発事業本部 事業統括部 コンサルティング部
 コンシェルジュ担当課長 平江 良成 氏

講演テーマ	東急電鉄の地域連携と沿線活性化の取り組みについて
要 旨	<p>① 東急電鉄の会社概要 会社概要、事業展開の歴史、まちづくり、大規模開発プロジェクト等の紹介</p> <p>② 東急線沿線の環境 沿線の人口の動き、各エリアの特徴、所得水準等沿線の環境に関する説明</p> <p>③ 地域連携の取組み 沿線地域の「認知度向上」「魅力アップ」「集客力強化」「街の利便性の向上」「活気ある街の実現」等を目的に、沿線地域における様々な活動主体と目的を共有し、「連携・協働」している地域連携の実例の紹介</p> <p>④ 地域活性化の取組み 沿線住民の高齢化・住宅の老朽化の進行を背景に、沿線における住まいに関する潜在ニーズを掘り起こし、沿線住宅関連市場を活性化させることで、多くの人にとって「住みたい」「住み続けたい」沿線であり続けるとともに、沿線のさらなる価値向上を目指し、「住まいと暮らしのコンシェルジュ」事業を展開</p> <p>【主な論点】</p> <p>① 地域との協働体制構築および協働による仕掛けづくり</p> <p>② 住まいに注目した地域活性化策</p>

B班

2. 前田建設工業株式会社 総合企画部 経営企画グループ
 マネージャー 上田 康浩 氏

講演テーマ	ファンタジー営業部からみた地域活性化
要 旨	<p>① 前田建設の外部ホームページ企画の「ファンタジー営業部」の概要・設立の趣旨・経緯の他、当該活動から得られたものなどを紹介し、仕事に対するモチベーションについて考察する。</p> <p>② ファンタジー営業部的な観点から、地域経済の活性化についていくつかのアイデアを紹介し、意見交換を行う。</p> <p>【講演項目】</p> <p>1. ファンタジー営業部とは</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ファンタジー営業部とは ・実現までの道のり ・内容紹介 ・反響と得られたもの <p>2. ファンタジー営業部から見た地域活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ファンタジー営業部としての新たな取り組み ・地域活性化のアイデア <p>【参考】</p> <p>前田建設ファンタジー営業部 (http://www.maeda.co.jp/fantasy)</p>

C班

3. 楽天株式会社 楽天市場事業 編成部

副部長 小磯 敦 氏

講演テーマ	楽天市場「まち楽」を利用した富山経済の活性化施策
要 旨	<p>① 楽天市場の紹介</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業内容の紹介 ・ 楽天グループのビジネス戦略の紹介 ・ 楽天市場の規模感の説明 ・ 楽天市場の機能&コンテンツの説明 <p>② 「まち楽」の紹介</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ まち楽内容の紹介 ・ 取組み事例の紹介 ・ 今後の展開について説明 <p>【参考】</p> <p>楽天「まち楽」(http://event.rakuten.co.jp/area/?l-id=top_area)</p> <p>※「まち楽」：「楽天市場発 ニッポンを元気にしよう！プロジェクト」として富山県を含む全国 47 都道府県の名産品を紹介するウェブサイトが「まち楽」。楽天のホームページから入ることができる。</p> <p>「各地に伝わる伝統工芸品をはじめ、ご当地グルメやスイーツ&銘菓まで、それぞれの“まち”の魅力を徹底リサーチ！また、県知事やご当地ソムリエによる現地発信の最新情報も♪楽しい情報いっぱいのまち楽の旅が、今始まります！」(まち楽ウェブサイトの説明文より)</p>

平成 21 年度「新撰・政策ワークショップ」実施要領

1. 趣旨・目的

地方分権の推進など大きな変革の時代にあって、平成 20 年 4 月に中核市となった本市に課せられる課題や行政需要は今までになく多様化し高度化している。これらの課題に的確に対処していくためには、市職員が常にアンテナを張り新しい政策に目を向け、議論し、努力・工夫しながら創造力を高めておくことが必要である。

特に、時代の変化に敏感かつ柔軟な思考の若手職員が、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に本研修を実施する。

2. 研修対象職員

- ・平成 21 年 4 月 1 日現在、20 歳代及び 30 歳代の一般職員（管理職を除く）とする。
- ・応募および推薦のあった一般職員の中から選考する。

3. 研修概要

- ・受講者は、調査・研究する政策テーマを抽出し、テーマごとに研修チームを編成する。
- ・政策テーマを、先進自治体の視察などを通じて研究し、本市に合った政策として練り直す。
- ・政策テーマに関係する部局職員と受講者全体でフォーラム等を行い、議論を重ねる。
- ・必要に応じて学識者等による助言・指導の機会を設ける。
- ・最終の提言内容を報告書にまとめ、報告会で報告し、広く職員への研究成果の伝達を図る。

4. その他

- ・調査に要する旅費などの必要な経費は研修厚生課が負担する。
- ・「ステップアップ研修」の対象者で本研修の受講者には、ステップアップ研修で実施しているポイントを付与する。
- ・庁内各部局は、資料の提供など研修チームの活動に協力するものとする。

5. 施行期日

- ・この要領は、平成 21 年 7 月 1 日から施行する。

先進地を視察し、 新たな政策デザインを

○「新撰・政策ワークショップ」の受講者を募集します○



全国の自治体の先駆的な政策を視察し、視野を広げて、新たな時代の政策をデザインしてみませんか？ 研修厚生課は、「新撰・政策ワークショップ」の受講者を募集します。視察をもとに、関係者や受講者同士の意見交換などを行い、中核市となった西宮市に合った政策を考えます。他の自治体職員の生の声をじっくりと聞き、様々な視点から西宮を見つめ直す機会ともなります。視察の研究テーマやチームは、受講者が話し合って決定します。ぜひ、ご参加ください。なお、「ステップアップ研修」の対象者は、4ポイントの取得となります。



研修概要

1. 対象 平成21年4月1日現在、20歳代・30歳代の一般職員
2. 募集人数 10名程度
3. 研修期間 平成21年8月～平成22年2月の月2日程度（全日または半日）。
・会場 主に水曜日に実施します。会場は原則として本庁舎会議室です。
研修日・会場は研修厚生課で指定します。10月は主に視察を行います。
※ 8月19日（水）に2時間程度オリエンテーションを行います。
4. 研修内容 ①研究テーマ・視察地の選定、チーム編成について、受講者で話し合い、決定します。現在の職務に関連して視察・研究したいもの、自分の興味のあるものなど自由に提案してください。
②9月中旬に調査のポイントを整理、視察先を決定しアポイントを取ります。9月下旬～10月に視察を行います。
③視察後に、テーマに関係する部局の職員や受講者でフォーラム形式の意見交換などを行い、西宮市にあった政策の研究を行います。研究内容を報告書（20ページ程度）にまとめます。
④来年2月（予定）に、報告会を開催します。
5. その他 「ステップアップ研修」受講対象者は、同研修の選択研修として4ポイントの取得となります。

平成21年度能力開発研修

「公共施設のマネジメント」日程表

研修のねらい	公共施設の運営においては、単に施設を維持管理し、場所貸しを中心とした運営ではなく、利用者数の目標を設定し、その達成状況を確認するとともに、収支バランスの最適化を図ることが求められています。この研修では、直営施設だけではなく、指定管理者制度を導入している公共施設を含め、施設マネジメントのあり方を理解し、時代に見合った施設の運営に向けた見直し・改善の視点を学びます。
対象者	県職員・市町村職員等（31人）
講師	杉山 裕美（すぎやま ゆみ） ㈱日本コンサルタントグループ 地域経営研究所研究員 1986年 日本獣医畜産大学（現日本獣医生命科学大学）卒業、㈱ジャスコ、㈱創建を経て、1997年日本コンサルタントグループに入社。 専門は、市町村総合計画、商業、観光、コミュニティ等施設プランニング、診断、運営計画の策定及び指導など、幅広い分野に及びます。

【研修内容】

	9:00	9:30	9:45	12:00	12:45	16:30	17:00
10月8日		受付	オリエンテーション （自治研修所職員）		Ⅰ 公共施設の課題は何か 1 担当者である私の悩み 2 わが施設が抱える課題とこれまでの取り組み 3 これからの公共施設のあり方 Ⅱ 施設運営を診断する 1 公共施設の診断視点		
10月9日				昼食 ◇ 休憩	Ⅱ 事例を活用した公共施設の診断実践 ① 決算書からみる管理運営状況 ② 指定管理者制度導入施設の課題 ③ 管理費抑制方法 Ⅲ 公共施設におけるマーケティング戦略 1 施設運営におけるマーケティング戦略とは 2 A施設におけるマーケティング戦略を考える ① 調査視点を整理する ② A施設を調査する		
			③ 目的と提供サービスの関係を読む ④ マーケティング戦略を見極める		⑤ 発表および相互評価		
					Ⅳ 私が抱える課題解決の道筋 1 私・わが施設が抱える課題解決策を考える 2 グループ内発表と相互評価 Ⅴ 振り返りと総括		

注：A施設とは秋田県立博物館です。また、博物館との関連で秋田県立小泉瀉公園も取り上げます。

科目	時間数	講師	会場
オリエンテーション	0.25	自治研修所職員	特別教室
公共施設のマネジメント	13.25	㈱日本コンサル地域経営研究所 杉山 裕美	
計	13.50		

民間企業の経営管理に学ぶ 実施要領

1 目 的

「トヨタ」で行われている業務改善の考え方・手法を理解し、業務を改善する意識を育て、その効率化のための考え方を身につける。

2 受講人数 39人

3 期 間 平成21年12月17日(木)～18日(金) 2日間

4 場 所 石川県自治研修センター(金沢市尾山町10番5号 Tel 076-231-6372)

5 研修内容

	1日目(12月17日・木)	2日目(12月18日・金)
9:00	1 トヨタの経営理念と経営目標 ・豊田綱領、トヨタウェイ ・トヨタ生産方式の考え方 ・経営目標と方針管理 2 トヨタ生産方式と人材育成 ～「マルチスキル化」による人材育成、 その進め方～ ・トヨタ生産方式における人材育成の位置づけ ・マルチスキル化とは ・マルチスキル化がもたらす効果 3 トヨタ生産方式の考え方・手法を学ぶ ・モノづくりは人づくり ・改善でお金に頼ると知恵は出ない 4 「見える化・流れ化」の活用で業務改善 ～その進め方 ・管理の考え方と見える化 ・日常管理と目標管理を見える化で進める ・「見える化」ツールの作り方 ・業務の流れ化による効率化の進め方	5 「5S・ファイリング」の活用で業務改善 ～その進め方 ・5Sの重要性と業務の効率化 ・整理・整頓・清掃の進め方のポイント ・習慣化(躰)の進め方のポイント ・ファイリングの重要性と業務の効率化 ・ファイリング体系や基準の作り方のポイント ・仕掛り文書の管理の仕方 6 トヨタの行動基準を学ぶ 仕事の進め方 人づくりの進め方 ・「常に問題意識」で仕事を常に改善 ・「ナゼを5回」で問題の真の原因を追究 ・「仕事の分解」で問題点の把握 ・「3直3現主義」で行動的な仕事の実施 ・標準化と人材育成、そのリーダーの役割 7 まとめ
17:00		

*講義開始の5分前までに集合してください。

6 講 師

株式会社グローバルネットワーク マネジメントコンサルタント 吉原 靖彦 氏

7 携行品等

名札、筆記用具

8 その他

当センターには駐車スペースがありません。通所の際には公共交通機関をご利用ください。

「明石市役所「カラワリ」大作戦」第一弾 平成 19 年度 明石市職員セミナー ～情熱市長に学ぶ～

1 目的

地方分権が進展し、地方自治体自らが自己決定・自己責任のもと、主体的な地域経営を行っていくことが必要となっている中、依然として厳しい財政状況や本格的な少子高齢社会の到来により、地方自治体は、真に市民が必要とする施策を着実に推進していくことが求められている。

このためには、市民ニーズに的確に対応できる組織づくりと「時代の変化を敏感に察知し、市民の視点に立って考え、新たな課題に挑戦する職員」の育成が重要な課題となっている。

そこで、これまで市役所改革に意欲的に取り組んでこられた4市の市長に、それぞれの取り組みをご講演いただき、本市のさらなる市役所改革の契機とするため開催するもの。

2 対象

原則として係長以上を対象とする。

3 日程

	日時・会場	講師
第1回	10月29日(月) 午後3時30分～午後5時 勤労福祉会館 多目的ホール(約200名)	加西市長 中川 暢三 氏
第2回	11月20日(火) 午後3時30分～午後5時 サンピア明石 フロイデホール(約160名)	三木市長 藪本 吉秀 氏
第3回	1月22日(火) 午後3時30分～午後5時 サンピア明石 フロイデホール(約160名)	生駒市長 山下 真 氏
第4回	2月6日(水) 午前10時～午前11時30分 サンピア明石 フロイデホール(約160名)	芦屋市長 山中 健 氏

*講演開始30分前から、受け付けます。

4 講演次第

- 講演 演題：(講師により演題が異なります) (1時間)
- 質疑応答 数名程度 (20分)
- 挨拶 (10分)

第二弾

明石市役所“カラワリ”大作戦



市民主体のまちづくりを問う！

地方分権改革が進展し、自治体自らが主体的な地域経営を進めていかなければならない時代になっています。また、厳しい財政状況や本格的な少子高齢社会が到来する中、ますます「住民自治」の理念に基づいて市民との「参画と協働」を高め、市民ニーズに基づく施策を着実に推進していくことが求められています。

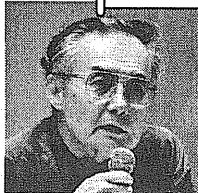
このような状況の下、私たち市職員は、協働のパートナーである市民・NPO・事業者の方たちの考え方を知り、お互いの役割について認識を深める必要があります。

そこで、まちづくりや環境問題、地方自治など多方面で活躍されている講師に、市民主体のまちづくりについてご講演いただき、ワークショップ、市民活動の現場体験実習を実施することにより、さらなる意識改革の契機とします。

☆研修の概要

	日時	場所	対象者	内容
セミナー	9月29日(火) 14:00~16:30	サンピア明石 フロイデホール	全職員 100名	「地方分権時代の市民と自治体」 講師:市民まちづくり研究所所長 松本 誠 氏
ワークショップ	10月27日(火) 13:30~16:30	市民会館 第1・第2 会議室	セミナー参加者から 50名	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 教グループに分かれて、チューター（市民活動団体の中心メンバー）と職員による意見交換 </div> ①オリエンテーション 20~30分 ②分散会 90分 ③全体会 60分（グループ報告=職員 講師のまとめ） ファシリテーター：松本 誠 氏
市民活動の現場体験実習	11月~12月	各活動団体	ワークショップ参加者 50名	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 市民活動団体での現場体験〔1日間〕 </div> 団体の例会や講座への出席、団体のサービス事業へのスタッフとしての参加等の現場体験。
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; display: inline-block;"> アンケート（感想文）を人材開発課へ提出 </div>				
報告会	12月~1月	市民会館 会議室	50名	発表と、松本 誠 氏からの講評。

講師



市民まちづくり研究所
所長 松本 誠 氏

元神戸新聞社編集局調査研究資料室長。同社退社後、2003年2月に明石

市に市民まちづくり研究所を設立。

現在、関西学院大学、神戸学院大学、桃山学院大学等の各非常勤講師として、ジャーナリズム論や政治学、まちづくり学、都市政策などを講義。

武庫川流域委員会委員長、明石まちづくり市民塾代表、CODE 海外災害援助市民センター理事、

お問い合わせ先

人材開発課 梁瀬・勝見
電話：918-5818 内線：7446(7301-2111)
E-Mail: jinzai-kaihatsu@city.akashi.hyogo.jp



二市(町田市・相模原市)合同研修
地域力活性化研修

「地域資源を活かして人を集めよう！ ～地域ブランド～」

平成 14 年から町田市・相模原市では、都市間交流の推進と職員同士の相互刺激による意識改革等を目的に二市合同研修を実施しています。

今年度のテーマは「地域ブランド」です。

近年、環境や文化を活かしつつ地域社会の発展を意識した活動が注目されています。

今回の研修では、豊かな自然と文化・産業を踏まえ、既存の資源を活かしつつ、地域の環境・文化を観光資源と捉え、観光資源をプロデュースするスキルを学びます。

日 時	2009 年 6 月 2 日・3 日 (2 日間) (午前 9:00～午後 5:00)
会 場	町田市文学館 会議室 (町田市中町 1-20-23)
講 師	流通科学大学 教授 高橋一夫 氏
申込先	5 月 21 日までに職員研修室へ直接お申込ください。 お申し込み後、希望のテーマを伺います。 (内線 2263)

予定する研修テーマ

- ① フットパスをプロデュース
- ② 名産品をプロデュース
- ③ スポーツでプロデュース

※研修テーマは変更になる可能性があります。

※同じ研修テーマを選択した人でグループを作り、演習を行います。

※「フットパス」とは…イギリスを発祥とする“森林や田園地帯、古い街並みなど、地域に昔からあるあるのままの風景を楽しみながら歩くこと【Foot】ができる小径(こみち【Path】)”のこと。



平成 21 年度 二市(町田市・相模原市)合同研修実施要領

特別研修「地域力活性化研修 地域資源を活かして人を集めよう！～地域ブランド～」

1 趣 旨

都市間交流を推進するための職員交流の一環として、町田市と相模原市との合同研修を実施します。

本研修講座は、異なった行政環境や職場風土を背景に、相互刺激によって視野を広げ、新鮮な発想を引き出し、研修生の意識改革や自己啓発意欲の向上に役立てるとともに政策課題解決のためのスキルを講義・グループ討議を重ねながら修得し政策形成能力を養うことを目的とします。

2 研修のねらい

地方分権の推進に伴い地域にあった政策の構築と実施及び政策運営が求められています。本研修では、豊かな自然と地域固有の文化を有する二市の現状を踏まえ、既存の資源を活かしつつ、様々な地域資源を観光として捉えることで、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ことをねらいとします。

3 実施日時

平成 21 年 6 月 2 日 (火) ～ 3 日 (水) 午前 9 時～午後 5 時

4 会 場

町田市文学館 会議室 (町田市原町田 4 丁目 16 番 17 号)
※町田市立中央図書館から徒歩 3 分

5 対象者

主事・主任・主査級の職員 20 名程度

6 講 師

町田市地域活性化懇談会専門委員 高橋 一夫 氏

□神戸流通科学大学サービス産業学部教授

■専門：ブランド論、観光マーケティング論、観光事業論、観光まちづくり計画、着地主導のニューツーリズムの実践研究、地域ブランド構築のあり方

■著書：「観光事業論」「観光文化論」(ミネルバ書房・共著)等

7 研修内容 (予定)

	9:00	12:00	13:00	17:00
1 日 目	6/2	地域ブランドとは 情報交換 (講義・グループ演習)		現場の人達へのインタビュー等 (3グループ程度に分かれて) ・フットパス・名産品・スポーツ
2 日 目	6/3	まとめ PR方法 (グループ演習)		まとめ・発表 (グループ演習・講義)

講座名	チーム力強化講座 《新規》		受講定員	各40人
内 容	<p>目標達成や高い成果を得るためには、職員一人ひとりの能力発揮はもとより、グループや係、プロジェクトチームなどでのチームワークが重要である。</p> <p>この講座は、自治体を取り巻く環境変化に対応し、困難化する行政課題に立ち向かうため、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。</p> <p>また、チームの構成メンバーが、チームワークに求められる行動や役割についても学ぶ。</p>			
期 日	<p>(東部①) 平成21年 7月28日(火) 9:00~16:30</p> <p>(東部②) 平成21年10月 1日(木) 9:00~16:30</p> <p>(西 部) 平成21年 9月30日(水) 9:00~16:30</p>			
会 場	<p>(東 部) 自治研修所(松江市内中原町 255-1 TEL 0852-22-5858)</p> <p>(西 部) 浜田教育センター(浜田市長沢町 1550-1 TEL 0855-23-6795)</p>			
講 師	<p>(社)日本経営協会 講師 本間 直人</p> <p>1962年生まれ。防衛大学理工学部応用物理学専攻(航空要員)卒。九州工業大学大学院博士後期課程単位取得退学。情報工学修士。NPO 法人国際ファシリテーション協会理事、NPO 法人学習学協会理事・主席研究員。</p> <p>コミュニケーション、ファシリテーション、コーチング、創造的問題解決支援講座など、研修講師として活動中。講師のWebサイト http://www.homma.com</p>			
対 象	全職員 ((県) 主幹選択・企画員選択、(市町村) 係長選択)			
	午 前	午 後		
日 程	<ul style="list-style-type: none"> ○オリエンテーション ○プレイング・リーダー・シップとは? ○チームビルディング(チームづくり) レゴブロックを使った体験学習 	<ul style="list-style-type: none"> ○自分のコミュニケーションスタイルを見直す ○目標の共有化と手段 ○まとめ 		
	〔平成21年度新規〕			
備 考				

市民の声が の 集められる！ 新手法



市民参加・協働の形は、行政が条例や計画を決めて市民から意見を聞き取る形式から、市民と行政がともに進める協働型へと変わってきています。

これまで発言することのなかった市民だって、それぞれ思いはあるはず・・・

今回の1 DAYセミナーでは、新しい市民参加の手法“プラーヌクスツェレ（市民討議会）”の特徴と有効性について実施事例を交えてお話しいただき、市民がつくるまちについて考えます。

ところで、プラーヌクスツェレ（市民討議会）とは・・・

住民基本台帳から無作為に抽出された市民が、有償で一定期間参加して、小グループでの討議を重ね、意見形成し、公共的課題に提言する市民参加の手法です。

幅広い市民の方々に参加してもらうことにより、多様な声をきくことができ、また継続的な市政への参加のきっかけとしてもらうことができます。

■対象者 受講を希望される方であればどなたでも結構ですが、ぜひ次の方に受講いただきたいです

★ こんな方にオススメ ★

- * ○○○計画を策定することになったが、市民はどのように思っているのだろうと悩んでいる方
- * ○○○問題の解決について、市民の意見を聞かせてほしいと思われている方
- * 本当の意味での市民参加・協働をめざしたいと思われている方

■募集人数 30名

■受講負担金 無料

■お申込みは 12月18日（金）までに研修担当課を通じてお申し込みください

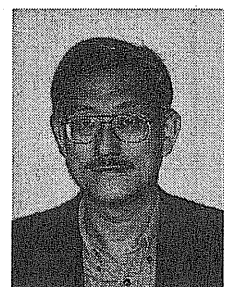
■連絡先 滋賀県市町村職員研修センター

TEL 077-527-5270 FAX 077-527-5271 E-mail info@hiyaku.or.jp

講師：別府大学文学部教授 しのとうあきのり
篠藤明德さん

～プロフィール～

1954年別府生まれ 東京大学文学部西洋史学科卒業後、ドイツに渡り、16年間生活
現在、別府大学文学部教授 また、日本プラーヌクスツェレ研究会代表を務める
著書に「まちづくりと新しい市民参加」、「自治を拓く市民討議会」（イマジン出版）



日 時：平成22年1月13日（水） 13時30分から16時30分

会 場：会場 滋賀県市町村職員研修所（大津市におの浜1丁目1番20号 ピアザ淡海4階）

平成 21 年度市民自治推進研修（コーチング編）実施要領

1 研修名

平成 21 年度市民自治推進研修（コーチング編）

2 研修のねらい

市民との対話や、職員同士が職場のビジョンや目的を共有していくために必要なコーチングのポイントを学び、市政推進に活かすとともに職場の活力を高める。

3 研修の実施方法

多くの職員が参加しやすいように、職場に出向いて実施する。

具体的な研修内容・実施時期・対象者等については、希望する局区と自治研修センター及び研修講師が協議し、当該局区との共同実施とする。

4 基本的な研修内容

- (1) コーチングとは
- (2) コーチングの基本スキル
- (3) 市民対話や職場活性化に活かすコーチング

※基本的スキルの習得に重点をおいた「基本編」と、質問スキルのステップアップを目指す「向上編」の 2 コースを設ける。ただし、「向上編」は各種コーチング研修の既受講者を対象とする。

※ 2 コースともカリキュラムに演習を含む。

	自治研修センター実施局区との業務分担	研修センター	実施局区
実施前	講師との連絡調整 (研修の内容・日程調整)	○	
	実施日程・会場の確保		○
	受講者募集・選定		○
当日	会場設営		○
	配布資料	○	
後日	アンケート集計	○	

5 対象者

実施局区の課長職・係長職・一般職（希望する実施局区が選定する。）

6 研修会場

実施局区の会議室等

7 対象局区数等

7 局区

1 局区につき 3 時間の研修を 2 セット開催を基本とする。1 セットにつき 30 名程度の受講を見込むが、実施時間・1 局区あたりの開催セット数や 1 セットあたりの実施規模（受講者数、会場規模等）の詳細については別途調整により定める。

8 実施時期

以下の日程のうち、実施する局区が希望する日。

平成 21 年 6 月 16 日・17 日 7 月 13 日・14 日・15 日
 8 月 19 日・20 日・21 日 9 月 25 日
 10 月 14 日・15 日 11 月 4 日・5 日・10 日
 12 月 8 日・9 日・10 日

9 講師

コーチングを専門とする外部講師

平成 21 年度市民自治推進研修（プレゼンテーション編）実施要領

1 研修名

平成 21 年度市民自治推進研修（プレゼンテーション編）

2 研修のねらい

市民に対して分かりやすく情報提供を行なうために説明力向上に必要なコミュニケーション能力を養う。

3 研修の実施方法

多くの職員が参加しやすいように、職場に出向いて実施する。

具体的な研修内容・実施時期・対象者等については、希望する局区と自治研修センター及び研修講師が協議し、当該局区との共同実施とする。

4 基本的な研修内容

説明力向上のためのプレゼンテーションの基礎を学ぶ。以下の 2 コースを設ける。

【基本編】（基本スキルの習得重視）

(1) プレゼンテーションの構成・技法

(2) 相手に伝えていくための表現方法

【向上編】（説得型プレゼンの基本）

(1) プレゼンテーションの構成・技法
（復習）

(2) 説得型プレゼンテーションの基本

※2コースともカリキュラムには演習を含む。

	自治研修センター実施局区との業務分担	研修センター	実施局区
実施前	講師との連絡調整 (研修の内容・日程調整)	○	
	実施日程・会場の確保		○
	受講者募集・選定		○
当日	会場設営		○
	配布資料	○	
後日	アンケート集計	○	

5 対象者

実施局区の課長職・係長職・一般職
(希望する実施局区が選定する。)

6 研修会場

実施局区の会議室等

7 対象局区数等

7 局区

1 局区につき 3 時間の研修を 2 セット開催を基本とする。1 セットにつき 30 名程度の受講を見込むが、実施時間・1 局区あたりの開催セット数や 1 セットあたりの実施規模（受講者数、会場規模等）の詳細については別途調整により定める。

8 実施時期

以下の日程のうち、実施する局区が希望する日。

平成 21 年 6 月 12 日・19 日・26 日 7 月 3 日・24 日・31 日

9 月 14 日 10 月 6 日・20 日・27 日

9 講師

プレゼンテーションを主とするコミュニケーション能力の向上に関する指導を専門とする外部講師

平成 2 1 年度市民自治推進研修（市民対応編）実施要領

1 研修名

平成 2 1 年度市民自治推進研修（市民対応編）

2 研修のねらい

市民が期待するサービスとは何かという観点から、接遇技術を考えるとともに、クレームをCS（customer satisfaction：顧客満足度）につなげていく組織風土づくりを目指す。

3 研修の実施方法

多くの職員が参加しやすいように、職場に出向いて実施する。

具体的な研修内容・実施時期・対象者等については、希望する局区と自治研修センター及び研修講師が協議し、当該局区との共同実施とする。

4 基本的な研修内容

(1) 接遇の基本（復習）

(2) クレームについての考え方及び対応

※(1)に重点を置く市民対応スキル編と、
(2)(3)に重点を置くクレーム対応スキル編の2コースを設ける。

※2コースともカリキュラムには演習を含む。

5 対象者

実施局区の課長職・係長職・一般職
(希望する実施局区が選定する。)

6 研修会場

実施局区の会議室等

7 対象局区数等

7局区

1局区につき3時間の研修を2セット開催を基本とする。1セットにつき30名程度の受講を見込むが、実施時間・1局区あたりの開催セット数や1セットあたりの実施規模（受講者数、会場規模等）の詳細については別途調整により定める。

8 実施時期

以下の日程のうち、実施する局区が希望する日。

平成 2 1 年 6 月 2 3 日・2 4 日・3 0 日 7 月 7 日・8 日
8 月 5 日・6 日・2 6 日
9 月 2 日・9 日・1 0 日・1 6 日・3 0 日
1 0 月 8 日・9 日・2 3 日・3 0 日
1 1 月 1 2 日・1 8 日・1 9 日

9 講師

接遇マナー・クレーム対応スキルの向上に関する指導を専門とする外部講師

	自治研修センター実施局区との業務分担	研修センター	実施局区
実施前	講師との連絡調整 (研修の内容・日程調整)	○	
	実施日程・会場の確保		○
	受講者募集・選定		○
当日	会場設営		○
	配布資料	○	
後日	アンケート集計	○	

大好評につき、クラス増設！！ 今回、課長級以上を対象としたクラスも新設

1年で成果が出る協働の極意を学ぶ

まちづくりワークショップ実践

「まちづくり」や「市民との協働」を進めるこれからの行政職員の必須スキル！

今、話題のファシリテーションをもちいた合意形成型会議。「まちづくり」や「協働」を進める会議として注目を集めています。今回は、月間ガバナンスでも特集され、各方面から高い評価を受けている“楽しい会議を活用したまちづくり”で実績のある釘山氏を講師としてお招きし、実際に体験しながら学ぶ研修です。

楽しくなければ会議でない！

協働のコツは楽しくやること！

【プログラム】

<午前>身の丈の「協働」とは何だろう？

- ・ファシリテーションを用いたまちづくりの事例紹介
- ・参加型講義 など

<午後>参加者のやる気を引き出すファシリテ

ション・ファシリテーターとは？

- ・理想の会議を体験
- ・全員発言させる7つの方法
- ・時間を守らせる2つの極意
- ・しゃべりまくる人の対策 など

■まちづくりワークショップの基本知識を学び、「参加した人がまちづくりに主体的に取り組むようになること」を目指したワークショップを体感できます！

■前回の受講生の声(9割を超える受講生が、「今後大変役に立つ」「役に立つ」と回答！！)

NPOの特性が「〇〇」とは全く思っていなかったもので目からウロコでした！

今までの考え方が全く違いビックリしたが、非常に勉強になった

…この様な「あっ」と思わせる発想が人の心を動かすのだと感じた

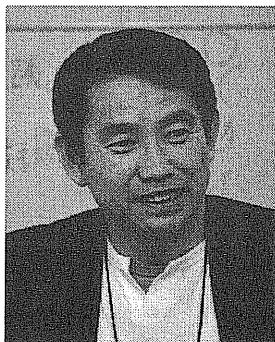
【身の丈の協働】必見！

午前中の「協働」の研修も、今までの協働の研修にはなかった視点が満載。「協働とは何か？」を学ぶのではなく、「協働を成功させるコツ」を実践報告をもとに学んでいきます。

【申し込み】

受講を希望される場合は、人材開発責任者(部長級職員)の推薦書に必要事項を記入のうえ、各局区室研修担当課にご提出ください。

講師 PROFILE



会議ファシリテーター普及協会(MFA) 代表

釘山健一

学習方法の開発に情熱を燃やし続けた熱血教師時代。ベンチャー企業の営業部長として猛烈に働いたサラリーマン時代。その後、環境NPOのスタッフとして数多くの「協働事業」に関わり、2005年には「愛・地球博」におけるEXPOエコマネー事業の事務局長となる。この3つのキャリアの中で培ってきた会議の仕方について独自のノウハウを確立し、2006年4月「会議ファシリテーター普及協会(MFA)」を立ち上げる。静岡県牧之原市での取り組みは、昨年度「第3回マニフェスト大賞市民部門マニフェスト推進賞審査委員会特別賞」を受賞。今年8月の月間ガバナンスでも特集された。

【著書】 ・「もっとすごい！非常識な会議」(ソフトバンククリエイティブ)
・「会議ファシリテーションの基本がイチから身につく本」(ずばる舎)

【講座実績】 中部電力 静岡銀行 リンナイ 岐阜県庁 豊田市 岡崎市 静岡市 牧之原市 豊橋市 半田市 掛川市 岡山県 名城大学 岐阜経済大学 浜松学院大学
あいち国際交流協会 あいち男女共同参画財団 ほかに多数 年間100本以上

～即実践できる具体的なスキルが満載！！～

■日・対象

クラス1	12月21日(月)	} 対象: 入庁3年目以上
クラス2	12月22日(火)	
クラス3	12月24日(木)	— 対象: 課長級以上

■時間 8時45分～17時15分

■場所 中土木事務所研修室

■定員 各クラス30名

平成 21 年度 山形県職員研修「メディア・トレーニング講座」

講師：(財) NHK放送研修センター日本語センター講師

《ねらい》 行政とメディア（特にテレビ）との関係性は、ますます強まっており、これを熟知し、活用し、これに備えることは重要な課題である。

特に、パブリシティとしてメディアをどう利用していくか、説明責任（アカウントビリティ）をメディアを通してどう果たすべきか、逆に、図らずもメディアの取材攻勢を受けるような行政リスクに対してどう臨むか。いずれにしても、メディアを熟知し、自らがその中で表現できる基本的スキルを身につけ、メディアに対してたじろがず積極的に関わっていくのが行政担当者としても時代的な要請である。

研修では、こうしたメディア・リテラシー（読み書き能力と活用能力）を、知識だけでなくスキルとして体得しようとするものである。具体的には、映像メディアを通して、視聴者に直接魅力的に、明快にトークをしたり、リスク取材などでの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、講義とトレーニングで体得していただく。

《カリキュラム》

	項 目	内 容
10:15	オリエンテーション	●この研修の意味
10:30 11:20	(1) メディア・リテラシー	●テレビメディアの状況と視点 ●メディア・人権・行政をめぐる問題
(休憩) 12:00	(2) 演習～放送企画を考える	●パブリシティのすすめ ●取り上げられやすい企画と表現 【課題】企画を考える
	昼食休憩	
13:00 (休憩) 14:50 (休憩)	(3) 演習～テレビで説明する～ (プラス面)	【課題】業務・企画イベントなどを トークする《ビデオ収録》 ●分かりやすく、魅力的な話し方 ●非言語コミュニケーションに注意 ●気をつけなければいけない表現
15:00 16:30	(4) 演習～リスク対応の心得～ (マイナス面)	●不祥事でインタビューを受けたら 【課題】行政の不手際を謝罪する ●記者会見での心得と表現
16:45	(5) まとめ	●行政とマスコミとの関係 ●保身ではなく地域住民のため

平成 21 年度 仙台市課長研修第Ⅱ部「自治体の危機管理」

1 日時

- 1 班：平成 21 年 8 月 17 日（月） 9 時～17 時（ただし、12 時～13 時は昼休み）
2 班：平成 21 年 8 月 18 日（火） 9 時～17 時（ただし、12 時～13 時は昼休み）

2 講座名

「自治体の危機管理『危機の予防と発生時の対応—管理職にとっての必須心得—』」

3 受講対象者及び参加人数

- ◇受講対象者・・・今年度新たにポスト課長に就任した者 67 名
◇参加人数・・・60 名（2 班に分けて実施する）
◇グループ構成・・・1 グループ 5 名程度で計 6 グループとする

4 研修資料

- ①レジュメ ② 3 つの事例（受講者に事前配布） ③記者用想定質問

5 研修の進め方

- ①研修 2 ～日前 受講者に 3 つの事例を事前に配布する。
⇒全テーマの会見ステートメント及び想定質問を準備してもらう。

②研修当日

9:00～11:50（170 分） レジュメに基づく講義

11:50～12:00（10 分） 午後の進め方について説明

- ・テーマに基づき会見，記者役からの質問に回答し，終了後ビデオを見ながら講評を受ける旨を説明。
- ・3 テーマを各 2 班に割り振る。
- ・グループ内で役割を決めてもらう。

13:00～17:00（240 分） 記者会見演習【ビデオ撮影】

- ・発表する 3 班を指名，演者打合せ。もう 1 班は記者役。（10 分）
- ・各ケースロールプレイ（70 分×3＝210 分）
 - 1) 司会役あいさつ（1 分）
 - 2) ステートメントの読み上げ（3 分）
 - 3) 模擬記者との質問応答（20 分）
 - 4) 終了直後の講評とアドバイス（40 分）
 - 5) 受講者からの質疑応答（6 分） 計 70 分
- ・先生からの総評（10 分）
- ・全体についての受講者からの質問（10 分）

6 会場・机の配列

- ◇会場…………… 仙台市職員研修所 大研修室
◇机の配列…（午前）教室型，（午後）グループ型

＜設定テーマNO. 1＞ 「市の施設で職員が来所した女性にセクハラ」

＜事件の概況＞

- 3月～7月 : 市の直営施設であるAセンターで、職員が来所した女性に陰湿なセクハラ行為を繰り返していた。
- 7月14日(火) : 「ちょっと変だな…」と気がついた職員から、所長Bに対して匿名で内部告発があった。
しかし、B所長は、以前から職員同士のいざこざが絶えず、誹謗・中傷を頻繁に耳にしていたことから、今回もその一つであろうと考え、まともに相手にしなかった。
- 7月27日(月) : 内部告発文書が市役所の主管課へ届く。
- 7月31日(金) : 主管課からB所長に対して内部調査を行うよう指示。
B所長は調査を開始。
- 8月13日(木) : 2週間にわたって慎重に内部調査を行った結果、セクハラの事実が判明した。しかし、職員Cはその事実を否認。
このため、B所長はとりあえず調査結果を主管課に報告し、今後の対応について指示を仰いだ。
しかし、主管課長が8月12日(水)から14日(金)まで夏季休暇中だったため、具体的な指示は得られなかった。
- 8月14日(金) : 地元K新聞社に、このセクハラに関する内部告発が入った模様。
- 8月17日(月) : 午後1時過ぎ、K新聞社からAセンターへ事実確認の取材が入る。対応方針が主管課からまだ出されていないため、同センターではとりあえず「調査する」旨を回答。
直ちに主管課にこの状況を報告した。
- 8月18日(火) : 地元K紙朝刊の社会面トップに「施設を訪れた女性に市職員がセクハラ？」というスクープ記事が掲載される。
これを見た他のマスコミからいっせいにAセンターおよび主管課に取材が入る。
市は急遽、18日(火)午後2時から緊急記者会見を開くことになった。

＜記者会見出席者＞ (3名)

市主管課長、同課主幹、司会

緊急記者会見 記者質問

<設定テーマNO. 1> 「市の施設で職員が来所した女性にセクハラ」

- Q 1. なぜこの場にAセンターの所長は同席していないのか？
- Q 2. 7月に職員から内部告発があったときに、なぜ所長はすぐに調査を行わなかったのか？
- (SQ.) 所長は「内部告発」に対して認識が甘かったのではないのか？
- Q 3. 本庁に告発されるまで、所長がなんの調査も対策も行わなかったのは、管理職として重大な怠慢ではないのか？
- Q 4. 本庁主管課は、7月27日に内部告発文書を受け取っているが、Aセンターに調査の指示を出したのは7月31日である。時間がかかりすぎではないか？なぜこんなに時間がかかったのか？
- (SQ.) 事態の深刻さを認識していなかったのではないのか？
- Q 5. Aセンターでの内部調査は、誰が誰に対してどのような方法で行ったのか？
- Q 6. 本庁の指示を受けてから調査結果がでるまで約2週間かかっている。時間がかかりすぎではないか？
- Q 7. 本庁は13日に調査結果の報告を受けたというが、そのあと、Aセンターに対してどのような指示を出したのか？それとも出していないのか？
- Q 8. (指示を出していなかった場合)
- なぜ、直ちに指示を出さなかったのか？
- Q 9. (課長が休暇中、または不在と答えた場合)
- 課長が不在であるならば、部長に報告し、部長から指示を出すべきではなかったのか？
- Q 10. (部長には報告しなかった、と答えた場合)
- それはなぜか？担当の課長が不在だと役所は機能しないということなのか？
- Q 11. ことの重大性をまるで認識していなかったことになるが、どうか？
- Q 12. 私は取材したK新聞社の者だが、うちが今朝報道しなかったら、市はこの事実を公表しなかったのではないのか？
- Q 13. では、なぜ、昨日私の取材に対して、調査結果が既に出ているにもかかわらず、Aセンターは「調査する」と事実と異なる答えをしたのか？ウソをついたのではないのか？
- Q 14. この職員の日頃の勤務態度はどうだったのか？
- Q 15. この職員は以前から他の人にもセクハラ行為を行っていたのではないのか？
- Q 16. 他の施設でも、同じようなケースはないのか？市では調査をしたのか？
- Q 17. 被害にあわれた女性にはお詫びに行ったのか？
- (SQ.) いつ、誰が出向いたのか？
- Q 18. 相手(家族)は納得したと思うか？
- Q 19. この職員の処分は今後どうするつもりなのか？
- Q 20. 課長は、今回の件に関して自分の責任についてどのように考えているのか？
- Q 21. 再発防止策について、どのように考えているのか？

特別研修

「行政倫理とリスクマネジメント研修」の概要

研修のねらい(この研修を受けることによって)

1. 現代に求められる経営倫理(行政倫理)の背景、考え方と実践ポイントの理解を深める
2. 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
3. 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

☆明日からでも実践できる内容であり、組織運営を担うトップマネージャークラスが受講することが望ましい。

この「行政倫理とリスクマネジメント研修」は、平成16年度から平成19年度まで、課長補佐級に昇任された方の階層別研修において実施していましたが、リスクマネジメントは組織的な対応が重要であることから、特別研修に位置づけたものです。

内容

1. 現代に求められる経営倫理(行政倫理)の背景、考え方と実践ポイントの理解を深める

◎背景

- ・ 企業の社会的責任が問われる時代
- ・ 企業や国、地方自治体などに対する不信感の増大
- ・ 内部告発

ルール違反はもちろんのこと、法令に違反していなくても、倫理に反する、あるいは消費者の理解が得られない「業界や組織特有の論理」に対して厳しい目が注がれている。また、「これくらいいいだろう、だれも指摘しないだろう、だれも気がつかないだろう」という理由で行ってきたことが内部告発により公になり、行ってきたこと自体と、それをそのままにしてきたことも含めて非難を浴びることになる。そのような中、企業や国、地方自治体などに対する不信感が増大している。

◎実践ポイント

- ・ 組織風土が及ぼす影響と倫理的な行動の重要性を学び、優良な組織の創造と賞賛される行動の実践について検討する。

職員の判断や行動の基準となっているのはその組織に長年根ざした組織風土(文化)である。優良な組織を作るためには優良な組織風土(文化)が必要である。また、内外に大きな影響を持つリーダーには特に倫理的行動の理解が必要である。

☆ここでは、主に倫理問題が組織に及ぼすリスクについて理解します。

2. 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

◎リスクマネジメントの考え方

- ・ 可能な限り危機を事前に予知し未然防止を図るとともに、万一発生した場合に被害を最小限にとどめるための行動が重要である。
- ・ 未然防止策の立案や不測事態発生時の行動にはいくつかの段階があり、また、段階ごとに重要な判断が求められる。

重大な事件・事故、不祥事や問題が発生したときには影響が大きくなるものなど、倫理問題に限らず、組織の不測事態について想定しておく必要がある。万一不測事態が発生したときの行動について、具体的には、どのような知らせがあった場合にどのように情報収集し、どの段階で行動にうつすかを考えておくことが重要である。

☆ここでは、グループになって自分たちの所属で考えられる不測事態を取り上げ、具体的に不測事態対応計画を立案します。

3. 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

◎マネジメント行動のポイント

- ・ 不測事態が発生した場合の役割分担と行動は平常時と異なる。
- ・ 起こってしまった事態に対する対応によって消費者や市民の評価が大きく分かれる。
- ・ 不測事態が発生したときのメディア対応にも十分な予習が必要である。

不測事態が発生した場合、現場は混乱する。その中ではリーダーを中心に明確な体制と意思表示が重要である。また、組織の論理を優先するか、消費者や市民を優先するか、対応によって評価が分かれる事例が多数ある。

さらに、不測事態発生時のメディア対応について学ぶことが大切である。

☆ここでは、不測事態が発生した場合の体制や行動の基準、マスコミへの情報提供について学びます。

研修の特徴

- 企業や国、自治体の豊富な事例が紹介され、リスクマネジメントの必要性を強く意識することができます。
- 自分の組織は何を重視して判断し行動しているかが分かります。
- グループワークにより具体的に不測事態を取り上げ、対応行動計画を立案します。
- メディアへの情報提供の方法を学ぶことができます。

地方公務員研修の実態に関する調査票

都道府県名/市名	
郵便番号	
所在地	
担当部署	
e-mailアドレス(部署) <small>(担当部署の職員のみ記入してください)</small>	
担当者名	
e-mailアドレス(担当者)	
電話番号	FAX番号

貴団体における職員研修について、次の質問項目(1～14)にご回答ください。
(太枠内の背景色が付いているセルに、該当する回答をご記入ください。)
なお、本調査票への回答と併せて、貴団体の研修事業の概要に關する資料(平成21年度版)を1部ご送付くださるようお願いいたします。

1 研修体制及び講師の状況

(1) 研修所の設置の有無 (1. 有 2. 無) 番号

貴団体の研修所 [(1)で「2. 無」と回答した場合は、研修担当部署]の状況について、(2)～(8)に回答してください。

(2) 研修所の名称 (研修担当部署の名称) []

(3) 研修所の専任職員数 () 名 (うち常勤職員数()名)

(このうち、都道府県の研修機関で、市町村職員研修専任者()名(うち常勤職員数 ()名)

(4) 研修所長の本庁における担当職名 (1. 部長級 2. 部長級 3. 課長級 4. その他 ()番号 ()その他())

(5) 研修所の組織上の所属部署 (1. 総務部局系統 2. 企画部局系統 3. その他 ()番号 ()その他())

(6) 庁内講師数 ()名(うち専任講師 ()名)

(このうち、都道府県の研修機関で、市町村職員研修分 ()名(うち専任講師 ()名)

(7) 庁外講師数 ()名(うち大学教授等 ()名)

(このうち、都道府県の研修機関で、市町村職員研修分 ()名(うち大学教授等 ()名)

(8) 研修所の研究機能の有無 (1. 有 2. 無) 番号

→ 「1. 有」と回答した場合は、その研究事業の概要、研究項目等を記入してください。
()

2 研修計画の策定状況

(1) 研修計画の策定状況 (1. 策定している 2. 策定していない) 番号

→ 「1. 策定している」と回答した場合は、(2)に回答してください。

(2) 研修計画の策定状況等 (1. 有 2. 無) 番号

① 単年度の研修計画の策定状況 (1. 有 2. 無) 番号

ア 計画策定の有無 (1. 有 2. 無) 番号

イ 策定委員会等の設置の有無 (1. 有 2. 無) 番号

ウ 策定委員会等を設置している場合における外部委員の参加の有無 (1. 有 2. 無) 番号

② 複数年度におたる研修計画の策定状況 (1. 有 2. 無) 番号

ア 計画策定の有無 (1. 有 2. 無) 番号

イ 策定委員会等の設置の有無 (1. 有 2. 無) 番号

ウ 策定委員会等を設置している場合における外部委員の参加の有無 (1. 有 2. 無) 番号

3 研修ニーズの把握方法と対応状況

(1) 研修ニーズの把握方法 (番号記入欄にウエイトが大まき順に左側から記入してください。(3つ以内)) (番号記入欄) 1位→3位

1. 首長からの指示 2. 所属長からの意見・要望 3. 職員に対する意向調査
4. 受講者の意見・感想 5. 人事担当課又は人事委員会からの意見・要望
6. その他 ()

(2) 研修ニーズの充足状況 (番号記入欄) 1位→3位

1. 十分なりと考えている 2. ある程度は、ニーズを満たしたものと考えている
3. まだまだ不十分なものと考えている 4. 全く不十分なものと考えている

→ 「1. 十分なものと考えている」以外と回答した場合
○ 研修ニーズを充足できていない理由は、次のうちどれですか。番号記入欄にウエイトが大まき順に左側から記入してください。(3つ以内) (番号記入欄) 1位→3位

1. 研修のための人員・予算等の不足 2. 研修のための施設の不
3. 講師確保の困難 4. 研修対象者の受講時間確保の困難
5. 研修実施のための教材・研修技法についての情報の不足
6. その他 ()

団体名

④ 市町村職員のみを対象とするもの
【平成21年度計画】

階層区分	研修対象者	研修 課程数	研 修 課 程 名	実 施 形 式	自団体以外の実施主 体(共同実施の相手 方、派遣先の団体、外 部委託の委託先等)	ディベート の有無	ロール プレイングの 有無
新規採用者 研 修							
主任 研 修							
長 研 修							
課長補佐 研 修							
管 理 者 研 修							
ト ッ プ セ ミ ナ ー							
研修課程数							

※記入欄が足りないときは、該当する階層区分に行を追加のうえ記入してください。

団体名

4 階層別研修の実施状況
・ 都道府県にあっては、次の(1)①～③の表に記入してください。
・ 指定都府、中核市及び特別市にあっては、次の(2)の表に記入してください。

(1) 都道府県における階層別研修の実施状況【都道府県のみ回答】
→ 都道府県職員に対して行う階層別研修はすべて、①又は②のいずれかの表に記入してください。

① 都道府県職員のみを対象とするもの
【平成21年度計画】

階層区分	研修対象者	研修 課程数	研 修 課 程 名	実 施 形 式	自団体以外の実施主 体(共同実施の相手 方、派遣先の団体、外 部委託の委託先等)	ディベート の有無	ロール プレイングの 有無
新規採用者 研 修							
主任 研 修							
長 研 修							
課長補佐 研 修							
管 理 者 研 修							
ト ッ プ セ ミ ナ ー							
研修課程数							

※記入欄が足りないときは、該当する階層区分に行を追加のうえ記入してください。

団体名

(2) 指定都市、中核市又は特別市における階層別研修の実施状況【指定都市、中核市及び特別市のみ回答】

自団体の職員を対象とするもの（合同で実施するものを含む。）

【平成21年度計画】

階層区分	研修対象者	研修課程数	研修課程名	実施形式	自団体以外の実施主体（共同実施の相手方、派遣先の団体、外部委託の委託先等）	ダイアログ・イベントの有無	ロールプレイングの有無
新規採用者研修							
主任等研修							
係長研修							
課長補佐研修							
管理者研修							
トップセミナー							
研修課程数							

※記入欄が足りないときは、該当する階層区分に行を追加のうえ記入してください。

団体名

③ 都道府県職員と市町村職員を対象に合同で実施するもの

【平成21年度計画】

階層区分	研修対象者	研修課程数	研修課程名	実施形式	自団体以外の実施主体（共同実施の相手方、派遣先の団体、外部委託の委託先等）	ダイアログ・イベントの有無	ロールプレイングの有無
新規採用者研修							
主任等研修							
係長研修							
課長補佐研修							
管理者研修							
トップセミナー							
研修課程数							

※記入欄が足りないときは、該当する階層区分に行を追加のうえ記入してください。

団 体 名

② 市町村職員のみを対象とするもの
【平成21年度計画】

Table with 10 columns: 研修種別, 手法区分, 研修課程名, 対象者範囲等, 特色のある研修の内容, 年間受講者数, 実施形式, 自団体以外の実施主体(共同実施の相手方、派遣先の間体、外部委託の委託先等), 平成19年度以降の新設課程. Includes 研修課程数計 and a note: ※記入欄が足りないときは、行を追加のうえ記入してください。

③ 都道府県職員と市町村職員を対象に合同で実施するもの
【平成21年度計画】

Table with 10 columns: 研修種別, 手法区分, 研修課程名, 対象者範囲等, 特色のある研修の内容, 年間受講者数, 実施形式, 自団体以外の実施主体(共同実施の相手方、派遣先の間体、外部委託の委託先等), 平成19年度以降の新設課程. Includes 研修課程数計 and a note: ※記入欄が足りないときは、行を追加のうえ記入してください。

団 体 名

(2) 指定都市、中核市又は特別市における特別研修研修の実施状況【指定都市、中核市及び特別市のみ回答】
自団体の職員を対象とするもの (合同で実施するものを含む。)
【平成21年度計画】

Table with 10 columns: 研修種別, 手法区分, 研修課程名, 対象者範囲等, 特色のある研修の内容, 年間受講者数, 実施形式, 自団体以外の実施主体(共同実施の相手方、派遣先の間体、外部委託の委託先等), 平成19年度以降の新設課程. Includes 研修課程数計 and a note: ※記入欄が足りないときは、行を追加のうえ記入してください。

7 政策課題に関する特別研修の成果を施策・事業に活用した事例

【平成20年度実績】

Table with 2 columns: 研修課程名, 研修の成果を施策・事業に活用した事例.

※記入欄が足りないときは、行を追加のうえ記入してください。

8 法務能力向上研修の実施状況

(1) 法務能力向上研修の実施の有無 [1. 実施している 2. 実施していない]
 → 「1. 実施している」と回答した場合は、(2)に回答してください。

(2) 法務能力向上研修の概要
 研修の概要(平成21年度計画)について、記入要領に従って記入してください。

内容 区分	対象 区分	研修 技法	研修課程名 (研修対象者)				1回当たりの日程・時間数		実施 回数
			年間受 講者数	連続 () 日数	講義 時間数	演習 時間数	年間 回数		
				不連続(延 日数)				年 間	
実施形式			1. 貴団体が実施 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 4. 他の団体(民間企業以外)に外部委託 <small>自団体以外の実施主体(共同実施の相手方、派遣先の団体、外部委託の委託先等)</small>						番 号
主な講義内容			演習の内容・具体的テーマ						

※研修課程ごとに記入してください。複数の研修課程がある場合は、別シートにて作成してください。

9 危機管理に関する研修の実施状況

(1) 危機管理に関する研修の実施の有無 [1. 実施している 2. 実施していない]
 → 「1. 実施している」と回答した場合は、(2)に回答してください。

(2) 危機管理に関する研修の概要
 研修の概要(平成21年度計画)について、記入要領に従って記入してください。

内容 区分	対象 区分	研修 対象者	研修課程名 (研修対象者)				1回当たりの日程・時間数		実施 回数
			年間受 講者数	連続 () 日数	講義 時間数	演習 時間数	年間 回数		
				不連続(延 日数)				年 間	
実施形式			1. 貴団体が実施 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 4. 他の団体(民間企業以外)に委託 <small>自団体以外の実施主体(共同実施の相手方、派遣先の団体、外部委託の委託先等)</small>						番 号
主な講義内容			演習の内容・具体的テーマ						

※研修課程ごとに記入してください。複数の研修課程がある場合は、別シートにて作成してください。

団体名

③ 都道府県職員と市町村職員を対象に合同で実施するもの
【平成21年度計画】

内容区分	対象職種	研修課程名	年間受講者数	実施形式	自団体以外の実施主体 (共同実施の相手方、派遣先の団体、外部委託の委託先等)	平成19年度以降の新設課程

※記入欄が足りないときは、行を追加のうえ記入してください。

イ 指定都市、中核市又は特別市における実施状況【指定都市、中核市及び特別市のみ回答】
【平成21年度計画】

内容区分	対象職種	研修課程名	年間受講者数	実施形式	自団体以外の実施主体 (共同実施の相手方、派遣先の団体、外部委託の委託先等)	平成19年度以降の新設課程

※記入欄が足りないときは、行を追加のうえ記入してください。

(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概要
【平成21年度計画】

内容区分	対象職種	実施機関名	研修課程名	1回当たりの研修期間	年間派遣者数

※記入欄が足りないときは、行を追加のうえ記入してください。

団体名

10 技術職員に対する研修の実施状況

この質問項目においては、技術職員のみを対象とする研修について回答してください。そのため、この質問項目に係る「職員研修の範囲」は、他の質問項目に係るものと異なっておりますのでご注意ください。
「技術職員」の意義及び「対象職種」の範囲については、記入要領によりご確認ください。

- (1) 技術職員に対する研修の実施の有無
〔 1. 実施している 2. 実施していない 〕
→ 「1. 実施している」と回答した場合は、(2)及び(3)に回答してください。

- (2) 技術職員に対する研修（(3)に該当するものを除く）の概要
・都道府県にあっては、次のア①-③の表に記入してください。
・指定都市、中核市及び特別市にあっては、次のイの表に記入してください。

ア 都道府県における研修の実施状況【都道府県のみ回答】
→ 都道府県の技術職員に対して行う研修はすべて、①又は②のいずれかの表に記入してください。

① 都道府県職員のみを対象とするもの
【平成21年度計画】

内容区分	対象職種	研修課程名	年間受講者数	実施形式	自団体以外の実施主体 (共同実施の相手方、派遣先の団体、外部委託の委託先等)	平成19年度以降の新設課程

※記入欄が足りないときは、行を追加のうえ記入してください。

② 市町村職員のみを対象とするもの
【平成21年度計画】

内容区分	対象職種	研修課程名	年間受講者数	実施形式	自団体以外の実施主体 (共同実施の相手方、派遣先の団体、外部委託の委託先等)	平成19年度以降の新設課程

※記入欄が足りないときは、行を追加のうえ記入してください。

団体名 [] 番号 []

(4) 個別の研修事業に関する評価
① 個別の研修事業に関する評価を実施していますか。 [1. 実施している 2. 実施していない]

② ①で「1. 実施している」と回答した場合、どのような方法で評価を行っていますか。
1. 数値化している (算式による説明など、数値化の方法がわかるように具体的に記入してください)
[]
2. その他の方法による (内容を具体的に記入してください)
[]

(5) 研修の実施内容に関する評価の方法 (複数回答可)
1. 研修終了時に受講者から意見・感想等を取
2. 受講者の職場・上司からの意見・感想等を取
3. 講師から意見・感想等を取
4. その他 []
番号 []
複数回答の場合
以下の欄に記入

(6) 研修評価の活用状況
(3)~(5)の研修に関する評価の結果の活用方法 (複数回答可)
1. 研修ニーズの把握
2. 研修計画の見直し
3. 研修方法の改善
4. 講師の選定、講師の研修指導方法の改善
5. その他 []
番号 []
複数回答の場合
以下の欄に記入

①~④の具体的な活用方法、見直しや改善の具体例について記入してください。
[]

1.4 研修事業の見直しと今後の展開
(1) 研修事業の見直し
① 平成21年度の研修事業について、見直しを行いましたか。
[1. 見直しを行った 2. 見直しを行っていない]

② ①で「1. 見直しを行った」と回答した場合、どのようなことを見直しましたか。
次の中から選んでください。(複数回答可)
1. 研修体系の見直し
2. 複数年度の研修計画の導入
3. 新規研修課程の創設
4. 研修事業の全部を外部に委託 (一部事務組合、広域連合等設置する場合を含む)
5. 研修事業の一部を外部に委託
6. 随時研修における随時研修の導入
7. 民間企業との合同研修の導入
8. 研修評価方法の見直し
9. その他 []
番号 []
複数回答の場合
以下の欄に記入

④以外に研修所として、研修事業全体 (研修の体系、研修課程の構成等) の評価を実施していますか。
[1. 実施している 2. 実施していない]

⑤で「1. 実施している」と回答した場合、どのような方法で評価を行っていますか。
1. 数値化している (算式による説明など、数値化の方法がわかるように具体的に記入してください)
[]
2. その他の方法による (内容を具体的に記入してください)
[]

○行った見直しの内容を、項目別に具体的に記入してください。

団体名 [] 番号 []

1.1 研修効果の測定 (平成20年度実績)
(1) 研修効果の測定を実施していますか。 [1. 実施している 2. 実施していない]

(2) ①で「1. 実施している」と回答した場合、どのように行っていますか。(複数回答可)
1. 研修後に受講者に対する試験・小論文を実施
2. 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. 研修後一定期間経過後に受講者から意見・感想等を取
4. 研修後一定期間経過後に受講者の職場・上司から意見・感想等を取 (アンケート含む。)
5. その他 []
番号 []
複数回答の場合
以下の欄に記入

(3) ①で「2. 実施していない」と回答した場合、どのような理由によりですか。(複数回答可)
(番号記入欄にウエイトが大きい順に左側から記入してください。(3つ以内))
1. 研修効果の測定に要する研修が不足しているため
2. 研修効果の測定に要する人員が不足しているため
3. 研修効果の測定に要する方法がないため
4. その他 []
番号 []
複数回答の場合
以下の欄に記入

1.2 研修と任用との関係 (平成20年度実績)
研修と任用の関係は、どうなっていますか。(複数回答可)
1. 一定の研修の受講を昇任の前提条件としている
2. 研修効果の測定結果を昇任に反映させている
3. 昇任後に一定の研修の受講を義務づけている
4. その他 []
番号 []
複数回答の場合
以下の欄に記入

1.3 研修事業に関する評価 (平成20年度実績)
(1) 研修事業に関する評価の実施の有無
→ (1)で「1. 実施している」と回答した場合は、(2)に回答してください。

(2) 研修事業に関する評価の方法
1. 研修事業全体に関する評価を実施
2. 個別の研修事業に関する評価を実施
3. 1及び2のいずれの評価も実施
番号 []

→ (2)の回答が「1」の場合は(3)に、「2」の場合は(4)に、「3」の場合は(3)及び(4)に回答してください。
(3) 研修事業全体に関する評価
① 貴団体の事業全般にわたる「政策評価、事務事業評価等」の一環として、研修事業の評価を実施していますが。
[1. 実施している 2. 実施していない] 番号 []

② ①で「1. 実施している」と回答した場合、どのような方法で評価を行っていますか。
1. 数値化している (算式による説明など、数値化の方法がわかるように具体的に記入してください)
[]
2. その他の方法による (内容を具体的に記入してください)
[]

③ ①以外に研修所として、研修事業全体 (研修の体系、研修課程の構成等) の評価を実施していますか。
[1. 実施している 2. 実施していない]

④ ⑤で「1. 実施している」と回答した場合、どのような方法で評価を行っていますか。
1. 数値化している (算式による説明など、数値化の方法がわかるように具体的に記入してください)
[]
2. その他の方法による (内容を具体的に記入してください)
[]

団体名

(2) 研修事業の外部委託 (単なる講師の派遣を受けることは除く)

- ① 研修事業を外部委託していますか。 (1. 全部委託している 2. 一部委託している 3. 委託していない) 番号
- ② 一部委託を行っている場合、その委託内容は何か。(複数回答可) 【一部委託を行っている団体のみ】 番号
 1. 研修の企画・立案 2. 講師の選定・依頼 3. 受講生の募集・取りまとめ
 4. 会場の手配・設置 5. 研修結果の作成 (アンケート等の実施)
 6. その他 ()
- ③ 今後、外部委託をさらに推進する予定、又は新たに外部委託を行う予定がありますか。
 1. 現状のまま (外部委託を行う) 2. さらに推進する 3. 成果を見極めながら検討する
 4. 新たに外部委託する 5. 外部委託は行わない

- ④ ③の回答が2~4の場合、委託する予定の内容は何ですか。(複数回答可) 【現時点での予定】 番号
 1. 研修の企画・立案 2. 講師の選定・依頼 3. 受講生の募集・取りまとめ
 4. 会場の手配・設置 5. 研修結果の作成 (アンケート等の実施)
 6. その他 ()

⑤ ①で「1. 全部委託している」又は「2. 一部委託している」と回答した場合は、次の項目を記入してください。

○ 研修外部委託予算額 (千円)

○ 外部委託の長所及び短所 (できるだけ具体的に記入してください)

長所	短所

(3) 外部との連携

- ① 民間企業、大学等の外部機関と連携 (合同研修の実施等を含む) して実施している研修がありますか。 (1. ある 2. ない) 番号
- ② ①で「1. ある」と回答した場合、その連携先と連携内容について記入してください。(複数回答可) 番号
 ア 連携先
 1. 大学 2. 民間企業 3. NPO団体 4. シンクタンク
 5. その他 ()

イ 連携内容(アの連携先との連携内容について、連携先ごとに記入してください。)

()

団体名

- ③ 今後、外部との連携をさらに推進する予定、又は新たに外部との連携を行う予定がありますか。
 1. 現状のまま (連携する) 2. さらに推進する 3. 成果を見極めながら検討する
 4. 新たに連携を行う 5. 連携の予定はない
- ④ ③の回答が2~4の場合、連携先と連携内容について記入してください。(複数回答可) 【現時点での予定】 番号
 ア 連携先
 1. 大学 2. 民間企業 3. NPO団体 4. シンクタンク
 5. その他 ()

イ 連携内容(アの連携先との連携内容について、連携先ごとに記入してください。)

()

(4) 職員研修の今後の展開

- 貴団体における職員研修の今後の展開について、現在の考えに最も近いものはどれですか。
 ① 職員研修に係る予算
 1. 拡充する
 2. 現状維持
 3. 縮小する
 ② 職員研修に係る組織・人員
 1. 拡充する
 2. 現状維持
 3. 縮小する
 ③ 貴団体内で自ら実施する職員研修
 1. 拡充する → 拡充の理由・内容
 2. 現状維持
 3. 縮小する → 縮小の理由・内容
 ④ 他の団体、機関等が行う研修への職員派遣
 1. 拡充する → 拡充の理由・内容
 2. 現状維持
 3. 縮小する → 縮小の理由・内容

-御協力ありがとうございました。-

『地方公務員研修の実態に関する調査』 調査票記入要領

この調査への回答（調査票への記入）に当たっては、次の事項にご留意いただくようお願いいたします。

- I 共通事項
 - 1 この調査には、原則として、職員研修所長又は職員研修担当課長がご回答ください。
なお、他の部局が主な担当となっている事項についても、それぞれ担当部局からの回答をとりまとめのうえ、職員研修所長又は職員研修担当課長にご回答くださるようお願いいたします。
 - 2 この調査の対象は、都道府県にあっては知事部局、市にあっては市長部局としております。
なお、職員の職種により取扱いが異なる事項については、そのうち一般行政職の職員に関する状況をご回答ください。
 - 3 特に断りのない限り、平成21年4月1日現在の状況について回答してください。
 - 4 回答は、平成21年11月27日（金）正午までに、電子メールにてご提出ください。
なお、ご提出いただいた後、記入内容の確認等のため、連絡を差し上げることがありますので、ご協力ください。
 - 5 選択肢のうちから回答する質問については、該当する選択肢の番号を半角数字により回答欄に入力してください。なお、このような質問で「その他」を選択した場合は、その内容等の記述を求めている場合がありますのでご注意ください。
 - 6 記述により回答する質問について、回答が所定の欄に収まらないときは、行の幅（Excelファイルの回答用シートの中の縦の幅）を広げていただくことは、差し支えありません。
なお、データ処理に影響がありますので、特に断りのない限り、Excelファイルの回答用シートに、新たに行や列を追加することはしないようにしてください。
 - 7 調査票への回答と併せて、貴団体の研修事業の概要に関する資料（平成21年度版）を1部ご送付くださるようお願いいたします。

II この調査の対象とする「職員研修」

1 「職員研修」の意義

この調査の対象とする「職員研修」とは、特に断りのない限り、職員の能力向上に資する研修的諸活動（広義の「職員研修」）のうち、職場外で行う集合研修（例：自治体が実施する研修、派遣研修等）に限ります。したがって、次に掲げるものは、この調査の対象とする「職員研修」には含まれません。

- ア 職場において、通常の職務を通じて上司や先輩から受ける指導（OJT）
- イ 職場単位で行う勉強会
- ウ 他の団体、民間企業等の職場への研修生の派遣（＜例＞国、他の自治体等への実務研修生の派遣、民間企業との人事交流）

2 「職員研修」の範囲

- (1) この調査の対象とする「職員研修」の範囲は、原則として職員研修担当部門が実施する職員研修とします。職員研修担当部門以外の部門が実施する職員研修は、回答の対象から除いてください。
- (2) また、次に掲げる説明会等やこれらに類するものも、回答の対象から除いてください。

- ・ 特定の部課等に配属された者を対象とする制度説明会（＜例＞生活保護事務担当者向け制度説明会、給与事務担当者向け説明会）
- ・ 技術職・技能職の職員や専門分野の職務に従事する職員（＜例＞看護、介護、保育、消防、公営企業）など、特定職種の職員のみを対象とする研修（＜例＞土木職員を対象にした専門技術習得のための研修、介護職員を対象にした介護技術・知識習得のための研修）
- ・ 庁内システム（＜例＞文書管理システム、会計システムなど）に関する講習会
- ・ 外部で行われる短時間（1～2時間程度）の講演会等（への派遣・参加）
- ・ 広く住民を対象とする講演会・講習会など、職員の能力向上を主な目的としていないもの

3 「職員研修」の区分

この調査では、「職員研修」を次のように大きく区分しています。

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

また、①「階層別研修」については、調査票に掲げた「階層区分」により、②「特別研修」については、この記入要領12頁の別紙1に掲げた「研修種別」により、さらに区分することとしています。

Ⅲ 個別事項

1 研修体制及び講師の状況（質問項目1）

(1) 「研修所」の意義等

ここでいう「研修所」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ます。職員研修を外部に委託していることなどにより、上記の「研修所」を設置していない団体にあっては、研修担当部長（担当課、担当係等）の状況について記入してください。また、「研修機関」には、上記の「研修所」及び研修担当部長の両者が含まれます。

(2) 研修所の専任職員数

「研修所の専任職員数」には、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めてください。ただし、臨時職員など組織の定数外の者は、これから除いてください。

(3) 市町村職員研修専任者

都道府県の研修機関の専任職員のうち、主たる業務が市町村職員に対する研修である者については、「市町村職員研修専任者」と区分して、その数を記入してください。

(4) 庁内講師数及び庁外講師数

「庁内講師数」及び「庁外講師数」には、講師として登録されている者のほかにも、講義を行うた者及び演習を指導した者を含みます。

「講師数」については、平成20年度の年間要人員（ただし、1名の講師につき複数回の出張等があったとしても1名と数える）を記入してください。

なお、研修所の職員が研修講師を務めた場合は、「庁内講師数」に含めてください。

2 研修計画の策定状況（質問項目2）

「策定委員会等を設置している場合における外部委員」とは、貴団体以外の外部から選出された委員をいうものとします。

3 研修ニーズの把握方法と対応状況（質問項目3）

「研修ニーズの把握方法」及び「研修ニーズを充足できていない理由」について、「その他」を選じた場合は、その内容を詳細に記入してください。

4 階層別研修の実施状況（質問項目4）

「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うものとします。

平成21年度計画（実施済みのものを含む）における階層別研修のすべてを記入してください。

(1) 記入する表の区分

団体の区分により、次のとおり記入する表が異なりますので、留意してください。

- ア 都道府県 …… 質問項目4 (1) ①～③の表
都道府県の行うすべての階層別研修を、次の①～③のいずれかに分類して記入してください。
 - ① 都道府県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
 - ③ 都道府県職員と市町村職員を対象に合同で実施するもの
- イ 指定都市、中核市及び特別市 …… 質問項目4 (2) の表

(2) 階層区分

「階層区分」欄については、概ね次の区分によることとしてください。

なお、次の区分の2以上の項目に該当するものは、より対象者の多い方に記入してください。

- 1 新規採用者研修 …… 新規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

(3) 研修課程数及び研修課程名

「研修課程名」欄には、実際の研修の名称を記入することとし、同一の研修（研修対象者と研修内容が同じである研修）を年度中に複数回行う場合は、一つの研修課程として記入してください。「研修課程数」欄には、研修課程の数の合計（「研修課程名」欄に記入した行の数）を記入してください。

(4) 実施形式及び自団体以外の実施主体

「実施形式」欄には、研修課程ごとに、その実施の形式について次の区分により、該当する番号を記入してください。

「実施形式」欄に記入した番号が2～6であるときは、さらに「自団体以外の実施主体」欄に、共同実施の相手方、派遣先の団体、外部委託の委託先等の名称を記入してください。

なお、この調査において、「外部委託」とは、研修カリキュラムの企画・立案、講師の選定・依頼、受講者の募集及び研修の実施等の研修業務の全部又は一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くものとします。

【実施形式の区分】

- 1 貴団体が実施
- 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いるもの
- 4 他の団体（民間企業以外）に外部委託して行うもの
- 5 民間企業に外部委託して行うもの
- 6 その他

(5) デイベートの有無及びロールプレイングの有無

研修課程のうち「デイベート」又は「ロールプレイング」を研修技法として用いているものについて、それぞれ「デイベートの有無」欄又は「ロールプレイングの有無」欄に「○」印を記入してください。

なお、それぞれの研修技法の意義は、次のとおりです。

- デイベート …… 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

5 階層別研修における選択制研修の実施状況等（質問項目5）

質問項目4(1)①~③又は(2)の表に記入した階層別研修のうち、「選択制研修」を行っているものについて、「階層区分」、「研修対象者」、「研修課程名及び受講予定数」、「研修形態」、「選択部分のコース名（講座名）」をそれぞれ記入してください。

- (1) 階層区分
「階層区分」欄には、この記入要領Ⅲ4(2)に掲げた区分により、該当する番号(1~6)を記入してください。なお、質問項目4の各表に記入した内容と対応するよう留意してください。
- (2) 研修対象者及び研修課程名
「研修対象者」欄及び「研修課程名」欄には、質問項目4の各表に記入した内容を転記してください。なお、「研修課程名」とは、その階層別研修の全体の名称のことをいいます。
- (3) 研修形態及び選択部分のコース名（講座名）
「研修形態」の欄には、次の区分により、該当する文字を記入してください。
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

また、「選択部分のコース名（講座名）」欄には、その階層別研修において、選択部分とされている二連の科目のまとまりの名称のことをいいます。したがって、コースとしてではなく、単に個々の科目を選択することができるものについては、記入する必要はありません。

【選択制研修のイメージ】

	研修形態 A (共通科目+選択コースである場合)	研修形態 B (いずれかのコースを選択する場合)
共通科目等	選択コース I (例：政策形成コース)	選択コース I (例：プレゼンテーション講座)
	選択コース II (例：政策法務コース)	選択コース II (例：管理能力強化コース)

上記イメージの場合には、「選択コース I」と「選択コース II」の名称を記入してください。

6 特別研修の実施状況（質問項目6）

「特別研修」とは、専門的な知識・技能の習得や能力の開發・向上を目的として実施される研修等というものです。質問項目4に記入した「階層別研修」は、含みません。
平成21年度計画（実施済みのものを含む）における特別研修のすべてを記入してください。
なお、法務能力向上研修（質問項目8）、危機管理に関する研修（同9）及び技術職員に対する研修（同10）については、それぞれの調査票に記入し、この質問項目の調査からは除いてください。

- (1) 記入する表の区分
団体の区分により、次のとおり記入する表が異なりますので、留意してください。
ア 都道府県 …… 質問項目6(1)①~③の表
都道府県が行うすべての特別研修を、次の①~③のいずれかに分類して記入してください。
① 都道府県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
③ 都道府県職員と市町村職員を対象に合同で実施するもの

イ 指定都市、中核市及び特別市 …… 質問項目6(2)の表

(2) 研修種別

「研修種別」欄には、次の区分により、該当する3桁の番号を記入してください。
なお、研修種別の内容の説明は、この記入要領12頁の別紙1に掲げています。

特別研修			
指導者養成研修	→ 300	環境	→ 509
政策能力向上研修	→ 400	教育・人権	→ 510
特定課題研修・専門研修（その中を次のとおり区分する）		国際交流	→ 511
人事・労務	→ 501	情報政策	→ 512
財政	→ 502	地域安全	→ 513
税務	→ 503	産業・労働・農林水産・観光	→ 514
財務・財産管理・調達	→ 504	その他	→ 599
自治体運営	→ 505		
広報・広聴・情報公開	→ 506		
まちづくり・デザイン・建築	→ 507		
福祉・医療・生活	→ 508		
コミュニケーション能力向上研修	→ 600		
キャリア形成研修	→ 700		
語学・OA・統計研修	→ 800		
その他	→ 999		

(3) 手法区分

「手法区分」欄には、次の区分により、該当する番号を記入してください。

- 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、タウンウォッ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

(4) 研修課程名

「研修課程名」欄には、実際の研修の名称を記入することとし、同一の研修（研修対象者と研修内容が同じである研修）を年度中に複数回行う場合は、一つの研修課程として記入してください。

(5) 対象者範囲等

「対象者範囲等」欄には、次の区分により、該当する番号を記入してください。

- 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（特定の階層等）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（特定の階層等）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

(6) 特色のある研修の内容

特別研修のうちその内容において特色のあるものについては、「特色のある研修の内容」欄に、その内容や特色をできるだけ具体的に記入してください。

特色のある内容の研修としては、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が考えられますが、これらに該当するかどうかについては、各団体において判断してください。

なお、「特色のある研修」に該当しないものについては、同欄に記入する必要はありません。

(7) 実施形式及び自団体以外の実施主体

「実施形式」欄には、研修課程ごとに、その実施の形式について次の区分により、該当する番号

を記入してください。
 「実施形式」欄に記入した番号が2～6であるときは、さらに「自団体以外の実施主体」欄に、共同実施の相手方、派遣先の団体、外部委託の委託先等の名称を記入してください。
 なお、「外部委託」の意義については、この記入要領Ⅲ 4 (4) に掲げたとおりです。

【実施形式の区分】

- 1 貴団体が実施
- 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いるもの
- 4 他の団体（民間企業以外）に外部委託して行うもの
- 5 民間企業に外部委託して行うもの
- 6 その他

(8) 平成19年度以降の新設課程
 研修課程のうち平成19年度以降に新設したもの（平成21年度に実施予定のものを含む。）については、「平成19年度以降の新設課程」欄に「○」印を記入してください。

7 政策課題に関する特別研修の成果を施策・事業に活用した事例（質問項目7）

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された事例（予定を含む）があれば、「研修課程名」、「政策課題テーマ」、「研修の成果を施策・事業に活用した事例」の内容をそれぞれ記入してください。

8 法務能力向上研修の実施状況（質問項目8）

- (1) 「法務能力向上研修」の意義等
 「法務能力向上研修」とは、自治体において条例案等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に該当するものをいいます。平成21年度計画（実施済みのものを含む）について、記入してください。
 - 1 法制執務研修（条例立案時の起草・審査方法など、法制執務技能の習得をめざす研修）
 - 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を目的とする研修のうち、政策法務に関する内容を含むもの）
 - 5 その他の研修（上記以外の研修で、法務能力向上の内容を含むもの）

(2) 内容区分
 「内容区分」欄には、(1)に掲げた区分により、該当する番号（1～5）を記入してください。

(3) 研修技法
 「研修技法」欄には、次の区分により、該当する番号を記入してください。（複数回答可）

- 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

(4) 対象区分

「対象区分」欄には、次の区分により、該当する番号を記入してください。

- ア 都道府県の場合
- 1 都道府県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
 - 3 都道府県職員と市町村職員を対象に合同で実施するもの
- イ 指定都市、中核市及び特別市の場合
- 4 自団体の職員を対象とするもの（合同で実施するものを含む。）

(5) 実施形式及び自団体以外の実施主体
 「実施形式」欄及び「自団体以外の実施主体」欄には、この記入要領Ⅲ 6 (7) に掲げた区分及び説明により、該当する番号（1～6）及び自団体以外の実施主体を記入してください。

(6) 主な講義内容及び演習の内容・具体的テーマ
 「主な講義内容」欄及び「演習の内容・具体的テーマ」欄の記入に当たっては、この記入要領 1 3 頁の別紙2に掲げた「記入例」を参考にして、できるだけ具体的に記入してください。

(7) その他の留意事項
 研修課程ごとに作成することとし、研修課程が複数ある場合は、別シートにて作成してください。調査票への回答と併せて、「法務能力向上研修」の概要がわかる資料を送付してください。

9 危機管理に関する研修の実施状況（質問項目9）

(1) 「危機管理に関する研修」の意義等
 「危機管理に係る研修」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・養成を目的とする研修をいいます。
 平成21年度計画（実施済みのものを含む）について、記入してください。

(2) 内容区分
 「内容区分」欄には、次の区分により、該当する番号を記入してください。（複数回答可）

- 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 行政対象暴力への対処に関するもの
- 4 コンプライアンス（法令順守）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）

(3) 対象区分
 「対象区分」欄には、この記入要領Ⅲ 8 (4) に掲げた区分により、該当する番号（1～4）を記入してください。

(4) 実施形式及び自団体以外の実施主体
 「実施形式」欄及び「自団体以外の実施主体」欄には、この記入要領Ⅲ 6 (7) に掲げた区分及び説明により、該当する番号（1～6）及び自団体以外の実施主体を記入してください。

(5) 主な講義内容及び演習の内容・具体的テーマ
 「主な講義内容」欄及び「演習の内容・具体的テーマ」欄の記入に当たっては、この記入要領 1 4 頁の別紙3に掲げた「記入例」を参考にして、できるだけ具体的に記入してください。

(6) その他の留意事項

研修課程ごとに作成することとし、研修課程が複数ある場合は、別シートにて作成してください。調査票への回答と併せて、「危機管理に関する研修」の概要がわかる資料を送付してください。

10 技術職員に対する研修の実施状況（質問項目10）

- (1) 「技術職員」の意義等
ここでいう「技術職員」とは、(5)に掲げる「対象職種」に該当する者として、なお、(5)の「対象職種」に該当しない職員については、記入する必要はありません。
- (2) 「職員研修」の範囲の特例
この「質問項目10」の対象とする「職員研修」の範囲については、この記入要領Ⅱ2(2)に掲げた説明にかかわらず、「特定職種の職員のみを対象とする研修」とします。
そのため、調査の対象とする「職員研修」の範囲が、他の質問項目とは異なり、特々に留意してください。
- (3) 記入する表の区分
団体の区分により、次のとおり記入する表が異なりますので、留意してください。
調査票への回答と併せて、「技術職員に対する研修」の概要がわかる資料を送付してください。
ア 都道府県 …… 質問項目10(2)ア①～③及び(3)の表
都道府県で行うすべての「技術職員に対する研修」を、次の①～③のいずれかに分類して記入してください。
① 都道府県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
③ 都道府県職員と市町村職員を対象に合同で実施するもの
イ 指定都市、中核市及び特別市 …… 質問項目10(2)イ及び(3)の表

(4) 内容区分

- 「内容区分」欄には、次の区分により、該当する番号を記入してください。
- 1 専門的な知識及び技術に関する研修
 - 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）

(5) 対象職種

- 「対象職種」欄には、次の区分により、該当する番号を記入してください。（複数回答可）
全職種の意義は、当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ます。
- 農林水産技術師、建築技術師、土木技術師については、必ずしも公的資格を有する者に限りません。
 - 1 農業等普及指導員、農林水産技術師
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
農林水産技術師 …… 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、技術師として任用されているもの。なお、農業土木、森林土木の技術師は、農林水産技術師として捉え、土木技術師には含まれません。
 - 2 建築技術師、土木技術師
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含みます。

(6) 実施形式及び自団体以外の実施主体
「実施形式」欄及び「自団体以外の実施主体」欄には、この記入要領Ⅲ6(7)に掲げた区分及び説明により、該当する番号（1～6）及び自団体以外の実施主体を記入してください。

(7) 平成19年度以降の新設課程
研修課程のうち平成19年度以降に新設したもの（平成21年度に実施予定のものを含む。）については、「平成19年度以降の新設課程」欄に「○」印を記入してください。

(8) 国及び各種団体が行う研修に技術職員を派遣して実施する研修
(5)に掲げた技術職員を、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いるときは、次の要領により、「(3) 国及び各種団体が行う研修に技術職員を派遣して実施する研修」の表に記入してください。
なお、この回答の対象は、この記入要領Ⅱ2(1)に掲げた「職員研修」の範囲の特例となっておりますので、特に留意してください。

ア 内容区分及び対象職種

「内容区分」欄及び「対象職種」欄には、上記の(4)及び(5)に掲げた区分により、該当する番号（それぞれ1～3、1～2）を記入してください。

イ 実施機関名

「実施機関名」欄には、派遣先の施設、機関等の名称を記入してください。

ウ 研修課程名

「研修課程名」欄には、派遣先において受講する研修課程の名称を記入してください。

11 研修効果の測定（質問項目11）

平成20年度における実績について記入してください。

12 研修と任用との関係（質問項目12）

平成20年度における実績について記入してください。

13 研修事業における評価（質問項目13）

平成20年度における実績について記入してください。
また、「研修事業全体に関する評価」又は「個別の研修事業に関する評価」を実施している場合は、その対象や評価基準、評価主体、評価のシステム等の概要がわかる資料を送付してください。

別紙1

特別研修の研修種別一覧表

種 別	内 容
指導者養成研修	職員研修の講師の養成を目的とした研修
政策能力向上研修	必要政策形成能力などの育成を目的とした研修 (例)政策形成研修、企画力開発研修、政策課題研修など
法務能力向上研修	法制職務研修(条例立案時の起草方法など、法制職務技能の習得を目的とする研修)、政策法務研修(条例等を立案し実行するよう立法法の能力、法解釈能力の習得を目的とする研修)、法開研修(地方公務員として一般的に必要な法務知識の習得を目的とする研修)など
特定課題研修・専門研修	特定行政分野における専門的知識・技能の習得や地方公共団体の政策運営に当たって課題となる特定分野に限定する知識・能力を習得するための研修(上記の法務能力向上研修、政策能力向上研修に該当するものを除く)
人事・労務	＜例＞人事管理、人事評価、組織活性化、メンタルヘルズ、職員の意識改革、目標管理、リーダートレーニング、コーチング、研修運営
財政	＜例＞財政運営、予算制度
税務	＜例＞地方税事務、課税・徴収
財務・財産管理・調達	＜例＞契約・入札、財産管理、調達、補助金事務
自治体経営	＜例＞NPM、PPP、PFI、地方分権、業務改善、プロジェクトマネジメント、政策評価
広報・広聴・情報公開	＜例＞広報、広聴、個人情報保護、情報公開、パブリシティ
まちづくり・デザイン・建築	＜例＞都市計画、中心市街地活性化、景観形成、デザイン、建築、交通政策
保健・福祉・生活	＜例＞保健、福祉、介護、少子化、高齢化、子育て、医療、バリアフリー、衛生、消費生活
環境	＜例＞廃棄物対策、温暖化防止
教育・人材	＜例＞教育、青少年育成、芸術文化振興、スポーツ、生涯学習、人権、男女共同参画
国際交流	＜例＞国際交流、多文化共生
情報政策	＜例＞電子自治体、IT戦略、情報セキュリティ、地域情報化
地域安全	＜例＞防犯、地域安全、交通安全
産業・労働・森林水産・観光	＜例＞中小企業支援、地域ブランド、金融支援、雇用対策、農山漁村活性化、観光振興
その他	上記以外の分野に関する研修
危機管理	＜例＞危機管理、リスクマネジメント、防災
コミュニケーション能力向上研修	コミュニケーションや対人折衝の能力向上を目的としたもの (例)ディベート、ファシリテーション、会議術、プレゼンテーション、接遇、マナー向上、手話)
キャリア形成研修	公務員としてのキャリア形成や得意設計に関する知識・能力の習得を目的としたもの (例)キャリアデザイン、コンピテンシー、ライフプラン)
語学・OA・統計研修	外国語の習得を目的とした研修 (例)英会話、中国語、スペイン語、ハンガリー語、コンピュータの活用に関する能力の向上を目的とした研修(例)パソコンでの文書作成、グラフ作成、Word、Excel、データベース構築)、統計に関する知識・能力の習得を目的とした研修
その他	上記の区分に該当しないもの

1 4 研修事業の見直しと今後の展開(質問項目1 4)

(1) 研修事業の見直し

平成20年度から平成21年度にかけて行われた「研修事業の見直し」の状況を記入してください。なお、ここでいう「研修事業の見直し」には、例年行っているような研修科目、研修時間、担当講師等の変更は含まないものとします。

選択肢4及び5の「外部に委託」とは、研修カリキュラムの企画・立案、講師の選定・依頼、受講者の募集及び研修の実施等の研修業務の全部又は一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くものとします。(この記入要領Ⅲ4(4)と同じ)

また、選択肢6の「選択制研修の導入」には、単に個々の科目を選択することができるようにすることは該当しないものとします。(この記入要領Ⅲ5(3)と同じ)

(2) 研修事業の外部委託

「外部委託」の意義については、(1)の「外部に委託」と同じです。

すべての研修課程を外部に委託している場合は「1. 全部委託している」と回答し、一部の研修課程のみを外部に委託している場合は「2. 一部委託している」と回答してください。

なお、外部委託を行っている場合には、その概要(研修課程名、対象者、研修日数、研修内容、委託先、委託開始年度等)がわかる資料を送付してください。

(3) 外部との連携

「外部との連携」とは、合同研修の実施や単位の相互認定等を、民間企業や大学等の外部機関と連携して行うことをいいます。

「連携内容」については、連携先ごとに、その内容が分かるように記入してください。

なお、外部との連携を行っている場合には、その概要(研修課程名、対象者、研修日数、研修内容、連携機関、連携開始年度等)がわかる資料を送付してください。

(4) 職員研修の今後の展開

現時点における見込みについて、それぞれの項目につき、該当する番号を記入してください。

また、「貴団体が自ら実施する職員研修」及び「他の団体、機関等が行う研修への職員の派遣」について、「1. 拡充する」又は「3. 縮小する」と回答した場合は、その理由及び内容を回答欄に記入してください。

主な講義内容及び演習の内容・具体的テーマの記入例

9 危機管理に関する研修の実施状況

- (1) 危機管理に関する研修の実施の有無 (1. 実施している 2. 実施していない)
 → 「1. 実施している」と回答した場合は、(2)に回答してください。

(2) 危機管理に関する研修の概要
 研修の概要(平成21年度計画)について、記入要領に従って記入してください。

内容 区分	対象 区分	年間受 講者数	1回当たりの日程・時間数		実施 回数
			連続 () 日間	講義 時間数	
			不連続(延) 日間	演習 時間数	年 間
実施形式 1. 貴団体が実施 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 4. 他の団体(民間企業以外)に委託 5. 民間企業に委託 6. その他					
実施形態 1. 貴団体が実施 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 4. 他の団体(民間企業以外)に委託 5. 民間企業に委託 6. その他					
主な講義内容 演習の内容・具体的テーマ					
<p>【記入例 1】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・科目:「危機管理の理論と実践」 ・内容:災害、事故等の自治体が直面する危機について、各種の具体的な事例に基づき、適切な対応方法を学ぶ。 ・講師:(財)〇〇協会 					
<p>【記入例 2】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・科目:「災害対応図上演習」 ・内容:自然災害や事故等の発生時の状況を具体的に想定し、図上演習の手法により、被災地域の状況や事態の推移に応じた適切な対応方法を学ぶ。 ・講師:防災担当課職員 					
<p>【記入例 3】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・科目:「職員の職務とコンプライアンス」 ・内容:職員の不祥事の事例、地方公務員法や関係制度(公益通報、個人情報保護等)の解説を通じて、職員の職務とコンプライアンスの徹底を図る。 ・講師:人事課の職員 					

*研修課程ごとに記入してください。複数の研修課程がある場合は、別シートにて作成してください。

主な講義内容及び演習の内容・具体的テーマの記入例

8 法務能力向上研修の実施状況

- (1) 法務能力向上研修の実施の有無 (1. 実施している 2. 実施していない)
 → 「1. 実施している」と回答した場合は、(2)に回答してください。

(2) 法務能力向上研修の概要
 研修の概要(平成21年度計画)について、記入要領に従って記入してください。

内容 区分	対象 区分	年間受 講者数	1回当たりの日程・時間数		実施 回数
			連続 () 日間	講義 時間数	
			不連続(延) 日間	演習 時間数	年 間
実施形式 1. 貴団体が実施 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 4. 他の団体(民間企業以外)に外部委託 5. 民間企業に外部委託 6. その他					
実施形態 1. 貴団体が実施 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 4. 他の団体(民間企業以外)に外部委託 5. 民間企業に外部委託 6. その他					
主な講義内容 演習の内容・具体的テーマ					
<p>【記入例 1】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・科目:「条例立案のための法制執務」 ・内容:主要な法令用語に関する知識、条例類例の制定・改正のための法制執務の基本等を習得する。 ・講師:法規担当課の職員 					
<p>【記入例 2】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・科目:「地方分権と自治体政策法務」 ・内容:地方分権の進展を踏まえ、自治体の意義、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、条例・規則と罰則等について学ぶ。 ・講師:大学教授 					
<p>【記入例 3】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・科目:「基礎から学ぶ民法」 ・内容:自治体職員に必要な民法(総則、物権、債権)の基礎知識を学ぶ。 ・講師:大学教授 					

*研修課程ごとに記入してください。複数の研修課程がある場合は、別シートにて作成してください。

地方公務員研修の実態に関する調査

平成 22 年 3 月 発行

編 集 総務省自治大学校 教授室

〒190-8581 東京都立川市緑町 10 番地の 1

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