

# 第1 調査の目的及び実施状況

## 1 調査の目的

地方公共団体を取り巻く社会経済情勢の変化及び地方分権改革の進展により、地方公務員の能力を効果的に高め、それを最大限に引き出す人材育成の推進が重要な課題となっている。

そこで、地方公共団体における効果的・効率的な研修方法の実施の検討に資するため、都道府県、指定都市、中核市、施行時特例市、県庁所在市（指定都市、中核市及び施行時特例市を除く。以下同じ。）及び特別区の職員研修所又は研修担当課、並びに公益財団法人東北自治研修所（以下「東北自治研修所」という。）を対象に、「地方公務員研修の実態に関する調査」と題し、地方公務員研修の実施状況について調査を行った。

## 2 調査対象

調査対象は、下記のとおりである。

① 都道府県（職員研修所又は職員研修担当課）	47
② 指定都市（職員研修所又は職員研修担当課）	20
③ 中核市（職員研修所又は職員研修担当課）	54
④ 施行時特例市（職員研修所又は職員研修担当課）	31
⑤ 県庁所在市（職員研修担当課）	3
⑥ 特別区（職員研修担当課）	23
⑦ 東北自治研修所（職員研修担当課）	1

合計 179

中核市、施行時特例市及び県庁所在市については、前回の平成27年度調査（以下「前回調査」という。）から下記のとおり異動があったものの、今回の調査対象団体は、全体としては前回調査において調査対象とした179団体と同一である。

内容 団体区分	団体数		増減の内訳	
	今回調査	前回調査	増加	減少
中核市	54	45	9団体 (呉市、佐世保市、八戸市、福島市、川口市、八尾市、明石市、鳥取市、松江市)	
施行時特例市	31	39		8団体 (呉市、佐世保市、八戸市、川口市、八尾市、明石市、鳥取市、松江市)
県庁所在市	3	4		1団体 (福島市)

### 3 調査票及び回収状況

参考資料として掲載した「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、上記調査対象先宛て電子メールにより照会を行った。

調査票発送	平成30年 8月 1日
回答期限	平成30年 9月14日
回収率	99.4%（178団体）

なお、回答票の提出のあった178団体を、以下において「回答団体」という。

### 4 調査項目

原則として、平成30年4月1日現在（一部の項目については、平成29年度実績又は平成30年度計画）における次の事項について調査を行った。前回調査より質問項目に修正を加えた事項には、\*を付してある。

- 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ニーズの充足状況
- ④ 市町村職員の研修事業の状況
- ⑤ 研修の実施内容に関する評価の状況
- ⑥ 研修事業の見直しと今後の展開に関する状況（\* [調査項目変更]）
- ⑦ 階層別研修の実施状況（\* [調査項目変更]）
- ⑧ 階層別研修の研修効果の測定に関する状況（\* [調査項目変更]）
- ⑨ 係長昇任前における基礎的知識の習得に関する研修の実施状況（\* [新規調査項目]）
- ⑩ 特別研修の実施状況

この調査の対象とする研修は、職員の能力向上に資する研修的諸活動のうち、研修担当部門が実施する、職場外で行う集合研修に限る。例えば、職場において通常の業務を通じて上司や先輩から受ける指導（OJT）、職場単位で行う勉強会、又は国、他の地方公共団体及び民間企業等の職場への職員の派遣は、この調査の対象となる研修には含まれない。なお、下記のとおり研修を大きく2つに区分した。

「階層別研修」 対象となる階層・職層の職員が原則として全員受講することを義務付けた研修  
「特別研修」 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であって、階層別研修を除くもの

各々について、次表のとおり複数の階層区分又は研修種別に区分した。

### 本調査における区分・種別一覧表

区分・種別	内 容
階層別研修	対象となる階層・職種の職員が原則として全員受講することを義務付けた研修
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
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研修
係長・課長補佐研修	本庁の係長及び課長補佐又はこれに相当する職員を対象とする研修
課長級研修	本庁の課長又はこれに相当する職員を対象とする研修
トップセミナー	知事、副知事から部長、次長クラスの職員までを対象とする研修、セミナー等
特別研修	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
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（上記の政策能力向上研修、法務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・税務	〈例〉財政運営、予算制度、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・医療・生活・環境	〈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、廃棄物対策、温暖化防止
教育・人権・国際交流	〈例〉教育、青少年育成、芸術文化振興、スポーツ、生涯学習、人権、男女共同参画、国際交流、多文化共生
情報政策	〈例〉電子自治体、ICT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
	危機管理	〈例〉危機管理、リスクマネジメント、防災
	その他	上記以外の分野に関する研修
	コミュニケーション能力向上研修	コミュニケーションや対人折衝の能力向上を目的としたもの（〈例〉ディベート、ファシリテーション、会議術、プレゼンテーション、接遇、マナー向上、手話）
	キャリア形成研修	公務員としてのキャリア形成や将来設計に関する知識・能力の習得を目的としたもの（〈例〉キャリアデザイン、コンピテンシー、ライフプラン）
	語学・OA・統計研修	外国語の習得を目的とした研修（〈例〉英会話、中国語、スペイン語、ハングル）、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1 階層別研修について、前回調査における「係長研修」「課長補佐研修」を、今回は「係長・課長補佐研修」と一つにまとめるとともに、前回調査における「管理職研修」を今回は「課長級研修」に名称を改めた。

注2 「政策能力向上研修」及び「法務能力向上研修」については、前回調査では独立した研修区分としていたが、今回は特別研修の種別を含めて集計した。

## 5 前回調査からの調査項目の主な変更について

地方公務員法第21条の3は、「職員の昇任は、任命権者が、職員の受験成績、人事評価その他の能力の実証に基づき、任命しようとする職の属する職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力及び当該任命しようとする職についての適性を有すると認められる者の中から行うものとする。」と規定する一方で、能力実証の一つとして行われる人事評価は「職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価」（同法第6条）であり、一般的には、現在の職位の業績と能力を測るものとして実施されているに過ぎない。

そこで、今回の調査では、地方公共団体等における階層別研修の実態に焦点を当てることとし、前回調査では研修全般を対象としていた項目について、階層別研修と特別研修それぞれについて回答を求めることとし、階層別研修の実施状況について、調査項目を追加するなどの改定を行った。