

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、県庁所在市（指定都市、中核市を除く。以下同じ。）及び特別区、令和4年度から令和6年度の間で自治大学校へ派遣実績のある団体のうち30団体（以下「その他市町」）、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）	62
④ 県庁所在市（職員研修担当課）	4
⑤ 特別区（職員研修担当課）	23
⑥ その他市町（職員研修担当課）	30
⑦ 東北自治研修所（職員研修担当課）	1

合 計 187

①～⑤及び⑦については前回の令和3年度調査（以下「前回調査」という。）と同じ団体を対象としており、⑥その他市町については下記のとおり対象団体を変更している。

	前回調査	今回調査
その他市町	砂川市、蘭越町、長沼町、栗山町、浦臼町、角田市、みどり市、坂戸市、成田市、香取市、立川市、狛江市、小松市、揖斐川町、碧南市、稲沢市、阿久比町、美浜町、舞鶴市、相生市、たつの市、広陵町、井原市、小豆島町、内子町、伊万里市、益城町、あさぎり町、国富町、糸満市	砂川市、長沼町、栗山町、浦臼町、厚真町、角田市、坂戸市、成田市、香取市、立川市、狛江市、勝山市、茅野市、神戸町、焼津市、稲沢市、尾張旭市、武豊町、亀山市、豊岡市、たつの市、広陵町、井原市、吉野川市、土庄町、伊万里市、益城町、あさぎり町、国富町、南城市
団体数	30	30

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調査・照会システムにより照会を行った。

調査票発送	令和6年 8月 1日
回答期限	令和6年 9月13日
回収率	100.0%（187団体）

なお、回答票の提出のあった187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、令和6年4月1日現在（一部の項目については、令和5年度実績又は令和6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（＊〔一部調査項目変更〕）
- ② 市区町村職員を対象とした研修事業
- ③ 研修の外部委託の状況
- ④ 研修計画の策定状況（＊〔一部調査項目変更〕）
- ⑤ 研修ニーズの把握方法とニーズの充足状況
- ⑥ 研修の実施内容に関する評価の状況
- ⑦ 研修事業の見直しの状況
- ⑧ 階層別研修の実施状況（＊〔一部調査項目変更〕）
- ⑨ 階層別研修の研修効果の測定に関する状況
- ⑩ 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（＊〔一部調査項目変更〕）
- ⑪ 特別研修の実施状況（＊〔一部調査項目変更〕）
- ⑫ デジタル人材育成研修の実施状況（＊〔新規調査項目〕）
- ⑬ 定年引上げに対応するための研修の実施状況（＊〔新規調査項目〕）
- ⑭ 公民合同研修の実施状況（＊〔新規調査項目〕）
- ⑮ 研修の今後の展開

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）
政策能力向上研修（演習含む）	上記の内容について、講義のみでなく発表等の演習を含む研修
法務能力向上研修	法制執務研修（条例立案時の起案方法など、法制執務技能の習得を目的とする研修）、政策法務研修（条例等を立案し実行するような立法の能力、法解釈能力の習得を目的とする研修）、法制研修（地方公務員として一般的に必要な法務知識の習得を目的とする研修）など
条例立案研修（演習含む）	上記の内容うち、特に条例立案について、講義のみでなく発表等の演習を含む研修
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、タイムマネジメント
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・交通	〈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

		D X ・ 情報政策	＜例＞D X、電子自治体、I C T 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＞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、外国語習得、文書資料作成）	
	ディベート研修	ディベートのロールプレイング等を通じて、自分の意見を「簡潔に」「分かりやすく」かつ「根拠を示し」「論理的に」伝える技術の習得を目的とした研修	
	論理的思考能力向上研修	ロジカルシンキング、クリティカルシンキング、デザイン思考、問題解決法など、業務の際に使用する思考方法の習得を目的とした研修	
	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）	
	統計データ研修	統計（データ活用含む）に関する知識・能力の習得を目的とした研修（＜例＞オープンデータ活用、ビックデータ活用）	
	O A 研修	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）	
	その他	上記の区分に該当しないもの	

5 前回調査からの調査項目の主な変更について

令和5年12月23日の人材育成・確保基本方針策定指針の策定を踏まえ、各自治体の人材育成基本方針の改正に役立つような調査となるよう、次のとおり調査項目を変更した。

- ・「研修計画の策定状況」において、人材育成基本方針の改正に伴い研修計画を改正したかを問う項目を追加
- ・「階層別研修の実施状況」において、経験者採用職員を対象とする研修であるかを問う項目を追加
- ・新規調査項目として、「デジタル人材育成研修の実施状況」、「定年引上げに対応するための研修の実施状況」及び「公民合同研修の実施状況」を追加
- ・一部調査項目の簡素化など所要の修正