

第2 調査結果

1 研修体制及び講師の状況(表1、表2)

(1) 研修所の設置状況(表1)

研修所の設置状況についての調査結果は、表1のとおりである。本調査における「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た。調査時点は、令和6年4月1日現在である。

研修所を設置している団体の割合は40.4%であり、団体区分別では、東北自治研修所を除くと、都道府県（76.6%）、指定都市（60.0%）、特別区（30.4%）、中核市（22.2%）、その他市町（3.3%）、県庁所在市（0.0%）の順に高かった。

全研修所設置団体のうち、常勤職員（定義は下記（2）のとおり）10人以上の団体の割合は27.6%であった。

表1 研修所の設置状況

| 団体区分 内 容 | | (上段:団体数 下段:割合) | | | | | | | 前回調査 |
|----------------|--|----------------|-------|-------|-----------|-------|-----------|-------------|-------|
| | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁 所在市 | 特別区 | その他 市町 | 東北自治 研修所 | |
| 回答団体数 | | 47 | 20 | 62 | 4 | 23 | 30 | 1 | 187 |
| 研修所設置団体 | | 36 | 12 | 14 | 0 | 7 | 1 | 1 | 76 |
| | | 76.6% | 60.0% | 22.2% | 0.0% | 30.4% | 3.3% | 100.0% | 40.6% |
| うち常勤職員10人以上の団体 | | 11 | 4 | 2 | 0 | 3 | 1 | 0 | 21 |
| | | 30.6% | 33.3% | 14.3% | 0.0% | 42.9% | 100.0% | 0.0% | 19.7% |

(2) 専任かつ常勤の職員数の状況(表2)

研修所及び研修所を設置していない団体にあつては研修担当部課における専任かつ常勤の職員数の状況についての調査結果は、表2のとおりである。なお、本調査における「専任かつ常勤の職員」には、研修所を設置している団体にあつて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まれている。調査時点は、令和6年4月1日現在である。

1団体あたりの専任かつ常勤の職員数平均は、全体で7.0人であった。団体区分別では、中核市が8.0人と最も多かった。

表2 専任かつ常勤の職員数の状況(団体別一覧)

○都道府県

| 団体名 | 研修所の名称 (研修所を置かない団体に あつては研修事業の所管課) | (単位:人) | |
|------|---|----------------|--------------------------------|
| | | 専任かつ常勤 の職員数 | うち 市区町 村職員 研修専 任者数 |
| 北海道 | 総務部人事局人事課 | 5 | 0 |
| 青森県 | 総務部人事課 | 4 | 0 |
| 岩手県 | 総務部人事課 | 5 | 0 |
| 宮城県 | 宮城県公務研修所 | 7 | 0 |
| 秋田県 | 秋田県自治研修所 | 11 | 0 |
| 山形県 | 山形県職員育成センター | 12 | 2 |
| 福島県 | 公益財団法人ふくしま自治研修センター | 18 | 0 |
| 茨城県 | 茨城県自治研修所 | 1 | 1 |
| 栃木県 | 経営管理部人事課 | 4 | 0 |
| 群馬県 | 自治研修センター | 8 | 0 |
| 埼玉県 | 彩の国さいたま人づくり広域連合(県及び県内全市町村で構成する広域連合) | 25 | 9 |
| 千葉県 | 総務部人事課職員能力開発センター | 6 | 0 |
| 東京都 | 一般財団法人東京都人材支援事業団 人材育成センター | 29 | 0 |
| 神奈川県 | 職員キャリア開発支援センター(人事課本郷台駐在事務所) | 3 | 0 |
| 新潟県 | 新潟県自治研修所 | 4 | - |
| 山梨県 | 富山県職員研修所 | 13 | 0 |
| 長野県 | 石川県自治研修センター | 7 | 0 |
| 富山県 | 福井県自治研修所 | 2 | 0 |
| 石川県 | 職員研修所 | 6 | 0 |
| 福井県 | 人事課(キャリア開発担当) | 7 | 0 |
| 岐阜県 | 職員研修所 | 7 | 0 |
| 静岡県 | 静岡県自治研修所 | 8 | 1 |
| 愛知県 | 愛知県自治研修所 | 9 | 0 |
| 三重県 | 総務部人事課育成・研修センター班 | 7 | 0 |
| 滋賀県 | 滋賀県政策研修センター | 8 | 0 |
| 京都府 | 京都府職員研修・研究支援センター | 2 | - |
| 大阪府 | 大阪府職員研修センター | 9 | 0 |
| 兵庫県 | 兵庫県自治研修所 | 11 | 0 |
| 奈良県 | キャリア・ワーク・サクセスセンター | 9 | 0 |
| 和歌山県 | 和歌山県職員研修所 | 3 | 0 |
| 鳥取県 | 職員人材開発センター | 10 | 4 |
| 島根県 | 島根県自治研修所 | 8 | 2 |
| 岡山県 | 岡山県自治研修所 | 1 | 0 |
| 広島県 | ひろしま自治人材開発機構 広島県自治総合研修センター | 11 | 0 |
| 山口県 | 公益財団法人山口県ひとづくり財団自治研修部 | 8 | 0 |
| 徳島県 | 徳島県自治研修センター | 8 | 2 |
| 香川県 | 人事課 | 4 | 0 |
| 愛媛県 | 愛媛県研修所 | 13 | 0 |
| 高知県 | 人事課 人材育成班 | 6 | - |
| 福岡県 | 福岡県職員研修所 | 5 | 0 |
| 佐賀県 | 佐賀県自治修習所 | 7 | 0 |
| 長崎県 | 新行政推進室 | 3 | 0 |
| 熊本県 | 人事課人材育成班 | 5 | - |
| 大分県 | 公益財団法人大分県自治人材育成センター | 10 | 4 |
| 宮崎県 | 自治学院 | 7 | 0 |
| 鹿児島県 | 総務部人事課行政経営推進室 | 4 | 0 |
| 沖縄県 | 沖縄県自治研修所 | 8 | 0 |
| 小 計 | | 368 | 25 |
| 平 均 | | 7.8 | 0.6 |

○指定都市

(単位:人)

| 団体名 | 研 修 所 の 名 称 (研修所を置かない団体に あつては研修事業の所管課) | 専任かつ常勤 の職員数 |
|-------|--|----------------|
| 札幌市 | 札幌市職員研修センター(総務局職員部人事課人材育成担当) | 9 |
| 仙台市 | 職員研修所 | 10 |
| さいたま市 | さいたま市職員研修センター | 6 |
| 千葉市 | 千葉市職員研修所(総務局総務部人材育成課) | 0 |
| 横浜市 | 横浜市研修センター | 21 |
| 川崎市 | 総務企画局人事部人材育成課 | 7 |
| 相模原市 | 人材育成課 | 4 |
| 新潟市 | 職員研修所 | 4 |
| 静岡市 | 総務局人事課 | 6 |
| 浜松市 | 人事課人材開発担当 | 5 |
| 名古屋市 | 総務局職員部人事課(人材育成担当) | 9 |
| 京都市 | 行財政局人事部人事課 | 5 |
| 大阪市 | 職員人材開発センター | 20 |
| 堺市 | 人事課 | 8 |
| 神戸市 | 神戸市行財政局職員研修所 | 12 |
| 岡山市 | 人事課人材育成室 | 5 |
| 広島市 | 研修センター | 6 |
| 北九州市 | 総務市民局人事部人事課(職員研修所) | 3 |
| 福岡市 | 総務企画局人事部研修企画課 | 9 |
| 熊本市 | 人事課人材育成センター | 8 |
| 小 計 | | 157 |
| 平 均 | | 7.9 |

○中核市

(単位:人)

| 団体名 | 研 修 所 の 名 称 (研修所を置かない団体に あつては研修事業の所管課) | 専任かつ常勤 の職員数 |
|------|--|----------------|
| 函館市 | 総務部人事課 | 15 |
| 旭川市 | 総務部人事課 | 11 |
| 青森市 | 人事課 | 22 |
| 八戸市 | 総務部人事課 人事研修グループ | 7 |
| 盛岡市 | 総務部職員課能力開発室 | 5 |
| 秋田市 | 秋田市総務部人事課自治研修センター | 5 |
| 山形市 | - | - |
| 福島市 | 総務部 人事課 人材活躍推進室 人材育成係 | 2 |
| 郡山市 | 人事課 | 3 |
| いわき市 | 総務部 人材育成支援課 | 2 |
| 水戸市 | 総務部人事課 | 17 |
| 宇都宮市 | 人事課人材育成グループ | 5 |
| 前橋市 | 総務部職員課 | 20 |
| 高崎市 | 総務部職員課 | 2 |
| 川越市 | 総務部職員課 | 2 |
| 川口市 | 総務部職員課 | 3 |
| 越谷市 | 人事課 | 17 |
| 船橋市 | 人事課人材育成室 | 7 |
| 柏市 | 総務部人事課 | 2 |
| 八王子市 | 総務部職員課人材育成担当 | 6 |
| 横須賀市 | 総務部人事課研修担当 | 2 |
| 富山市 | 企画管理部職員研修所 | 5 |
| 金沢市 | 金沢市職員研修所 | 0 |
| 福井市 | 総務部職員課 | 2 |
| 甲府市 | 総務部人事管理室人材マネジメント課 | 4 |
| 長野市 | 総務部職員研修所 | 3 |

(単位:人)

| 団体名 | 研 修 所 の 名 称 (研修所を置かない団体に あつては研修事業の所管課) | 専任かつ常勤 の職員数 |
|------|--|----------------|
| 松本市 | 総務部 職員課 | 18 |
| 岐阜市 | 職員育成課 | 3 |
| 豊橋市 | 総務部人事課 | 28 |
| 岡崎市 | 総務部人事課人材育成係 | 4 |
| 一宮市 | 総務部人事課 | 6 |
| 豊田市 | 人事課人材育成担当 | 26 |
| 大津市 | 総務部人事課 | 19 |
| 豊中市 | 総務部 人事課 研修係 | 4 |
| 吹田市 | 総務部人事室採用・人材育成担当 | 6 |
| 高槻市 | 総務部人事企画室 | 3 |
| 枚方市 | 総務部人事課 | 8 |
| 八尾市 | 総務部人事課人材育成室 | 3 |
| 寝屋川市 | 総務部人事室 | 21 |
| 東大阪市 | 行政管理部人事課 | 5 |
| 姫路市 | 総務局 職員部 研修厚生センター | 3 |
| 尼崎市 | 人材育成担当 | 7 |
| 明石市 | 総務局職員室人材開発担当 | 5 |
| 西宮市 | 人事課研修チーム | 6 |
| 奈良市 | 人事課 人材育成室 | 5 |
| 和歌山市 | 職員研修所 | 5 |
| 鳥取市 | 総務部職員課 | 15 |
| 松江市 | 総務部人事課人材開発係 | 5 |
| 倉敷市 | 人事課職員研修所 | 4 |
| 呉市 | - | - |
| 福山市 | 総務部人材育成課 | 5 |
| 下関市 | 総務部職員課 | 17 |
| 高松市 | 人事課 人材育成係 | 2 |
| 松山市 | 人事課 | 27 |
| 高知市 | 人事課 | 28 |
| 久留米市 | 総務部人材育成室 | 4 |
| 長崎市 | 職員研修所 | 3 |
| 佐世保市 | 総務部職員課 | 2 |
| 大分市 | 総務部職員厚生課 | 3 |
| 宮崎市 | 総務部 人事課 | 3 |
| 鹿児島市 | 人事課人事研修係 | 12 |
| 那覇市 | 総務部人事課職員研修グループ | 2 |
| 小 計 | | 491 |
| 平 均 | | 8.0 |

○県庁所在市(指定都市及び中核市は除く)

(単位:人)

| 団体名 | 研 修 所 の 名 称 (研修所を置かない団体に あつては研修事業の所管課) | 専任かつ常勤の職員 数 |
|-----|--|----------------|
| 津市 | 総務部人事課 | 3 |
| 山口市 | 総務部職員課 | 5 |
| 徳島市 | 総務部人事課 | 2 |
| 佐賀市 | 総務部人事課 | 3 |
| 小 計 | | 13 |
| 平 均 | | 3.3 |

○特別区

(単位:人)

| 団体名 | 研 修 所 の 名 称 (研修所を置かない団体に あつては研修事業の所管課) | 専任かつ常勤の職員 数 |
|------|--|----------------|
| 千代田区 | 人事課人材育成担当 | 3 |
| 中央区 | 総務部職員課研修健康係 | 5 |
| 港区 | 総務部人事課 | 1 |
| 新宿区 | 総務部 人材育成等担当課(人材育成センター) | 7 |
| 文京区 | 職員課職員育成担当 | 2 |
| 台東区 | 総務部人事課研修担当 | 3 |
| 墨田区 | - | - |
| 江東区 | 特別区職員研修所 | 31 |
| 品川区 | 区長室人事課人材育成担当 | 5 |
| 目黒区 | 総務部人事課人材育成係 | 3 |
| 大田区 | 総務部人事課人事担当(研修) | 6 |
| 世田谷区 | 総務部研修担当課 | 11 |
| 渋谷区 | - | - |
| 中野区 | 総務部職員課人材育成係 | 4 |
| 杉並区 | 総務部人事課人材育成係 | 7 |
| 豊島区 | 総務部人事課 | 3 |
| 北区 | - | 15 |
| 荒川区 | 管理部職員課人材開発係 | 4 |
| 板橋区 | 総務部人事課人材育成係 | 5 |
| 練馬区 | 練馬区職員研修所 | 13 |
| 足立区 | 総務部人事課 | 7 |
| 葛飾区 | 葛飾区職員人材育成センター | 4 |
| 江戸川区 | 総務部職員課 | 5 |
| 小 計 | | 144 |
| 平 均 | | 6.9 |

○その他市町

(単位:人)

| 団体名 | 研 修 所 の 名 称 (研修所を置かない団体に あつては研修事業の所管課) | 専任かつ常勤の職員 数 |
|-------|--|----------------|
| 砂川市 | 総務課職員係 | 3 |
| 長沼町 | 総務財政課 | 2 |
| 栗山町 | 総務課 総務グループ | 7 |
| 浦臼町 | 総務課庶務係 | 5 |
| 厚真町 | 総務課 | 5 |
| 角田市 | 宮城県市町村職員研修所 | 11 |
| 坂戸市 | 総務部職員課 | 3 |
| 成田市 | 企画政策部人事課 | 15 |
| 香取市 | 総務部総務課 | 5 |
| 立川市 | 人事課人材育成推進係 | 2 |
| 狛江市 | 総務部職員課 | 2 |
| 勝山市 | 総務課 | 1 |
| 茅野市 | 総務部総務課人材育成係 | 1 |
| 神戸町 | 総務部総務課 | 2 |
| 焼津市 | 総務部人事課 | 3 |
| 稲沢市 | 人事課 | 1 |
| 尾張旭市 | 企画部人事課 | 7 |
| 武豊町 | 企画部秘書広報課 | 8 |
| 亀山市 | 総務財政部総務課 | 11 |
| 豊岡市 | 総務部人事課 | 10 |
| たつの市 | 総務部総務課 | 1 |
| 広陵町 | 秘書人事課 | 0 |
| 井原市 | 総務部総務課 | 0 |
| 吉野川市 | 総務課、人事給与係 | 4 |
| 土庄町 | 総務課 | 1 |
| 伊万里市 | 総務部総務課職員係 | 5 |
| 益城町 | 総務課 | 4 |
| あさぎり町 | 総務課 | 1 |
| 国富町 | 総務課 | 5 |
| 南城市 | 総務部総務課 | 2 |
| 小 計 | | 127 |
| 平 均 | | 4.2 |

○東北自治研修所

(単位:人)

| 団体名 | 研 修 所 の 名 称 (研修所を置かない団体に あつては研修事業の所管課) | 専任かつ常勤の職員数 | |
|---------|--|------------|----------------------------|
| | | | うち 市区町村職 員研修専任 者数 |
| 東北自治研修所 | 東北自治研修所 | 8 | 0 |
| 小 計 | | 8 | 0 |

○全 体

(単位:人)

| | 専任かつ常勤の職員数 |
|-----|------------|
| 合 計 | 1,308 |
| 平 均 | 7.0 |

注 1 不明もしくは回答のなかった箇所は「-」を表示している。

注 2 平均については、小数点以下第 2 位を四捨五入して算出している。

(3) 常設施設の設置状況(表3)

研修所を設置していない団体が職員の集合研修を実施するための常設施設の設置しているかどうかについての調査結果は、表3のとおりである。なお、職員の集合研修を実施する独立した組織・機関はない（人事担当部局が研修を実施している、研修を外部に包括委託している等）が、常設の施設を有するという団体も、「常設施設設置団体」に含まれている。

常設施設を設定している団体の割合は、29.1%であり、団体区分別では、東北自治研修所を除くと、指定都市（75.0%）、都道府県（54.5%）、特別区（50.0%）、中核市（24.5%）、その他市町（6.9%）、県庁所在地（0.0%）の順に高かった。

表3 常設施設の設置状況

（上段：団体数 下段：割合）

| 内 容 \ 団体区分 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁 所在市 | 特別区 | その他 市町 | 東北自治 研修所 | 合計 |
|------------|------------|------------|-------------|-----------|------------|-----------|-------------|-------------|
| 回答団体数 | 11 | 8 | 49 | 4 | 16 | 29 | 0 | 117 |
| 常設施設設置団体 | 6 54.5% | 6 75.0% | 12 24.5% | 0 0.0% | 8 50.0% | 2 6.9% | 0 | 34 29.1% |

(4) 集合型研修の実施会場について(表4)

研修所を設置していない団体のうち職員の集合研修を実施するための常設施設を設置していないものが集合型研修を実施する際に最も多く利用する会場についての調査結果は、表4のとおりである。

集合型研修を実施する際に最も多く利用する会場として「庁舎」と回答した団体の割合は、81.7%と最も高かった。

表4 集合型研修の実施会場

（上段：団体数 下段：割合）

| 内 容 \ 団体区分 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁 所在市 | 特別区 | その他 市町 | 東北自治 研修所 | 合計 |
|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| 回答団体数 | 5 | 2 | 36 | 4 | 8 | 27 | 0 | 82 |
| 庁舎 | 3 60.0% | 1 50.0% | 32 88.9% | 4 100.0% | 7 87.5% | 20 74.1% | 0 | 67 81.7% |
| 公共施設 | 0 0.0% | 1 50.0% | 3 8.3% | 0 0.0% | 1 12.5% | 5 18.5% | 0 | 10 12.2% |
| 民間の施設 | 2 40.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 1 3.7% | 0 | 3 3.7% |
| その他 | 0 0.0% | 0 0.0% | 1 2.8% | 0 0.0% | 0 0.0% | 1 3.7% | 0 | 2 2.4% |

(5) 研修におけるオンライン方式の活用状況について(表5)

研修におけるオンライン方式の活用状況についての調査結果は、表5のとおりである。
講義形式の研修については全体として85.6%の団体がオンライン方式を活用していた。

Web会議システムを使用して行う参加型の研修については全体として53.5%の団体がオンライン方式を活用していた。団体区分別では、東北自治研修所を除くと、都道府県（87.2%）、県庁所在市（75.0%）、指定都市（60.0%）、その他市町（53.3%）、中核市（37.1%）、特別区（17.4%）の順に高かった。

表5 研修におけるオンライン方式の活用状況

| | | (上段：団体数 下段：割合) | | | | | | |
|------------------------|---------------------------|----------------|-------|-------|--------|-------|-------|---------|
| 内 容 | 団体区分 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁所在市 | 特別区 | その他市町 | 東北自治研修所 |
| | 合計 | | | | | | | |
| 回答団体数 | | 47 | 20 | 62 | 4 | 23 | 30 | 1 |
| 講義形式 | | 46 | 19 | 51 | 4 | 19 | 20 | 1 |
| | | 97.9% | 95.0% | 82.3% | 100.0% | 82.6% | 66.7% | 100.0% |
| | Web 会議システムを使用して行うライブ配信型方式 | 41 | 12 | 33 | 3 | 2 | 18 | 1 |
| | | 89.1% | 63.2% | 64.7% | 75.0% | 10.5% | 90.0% | 100.0% |
| | 講師による講義をあらかじめ録画し、視聴する方式 | 41 | 17 | 37 | 3 | 18 | 6 | 0 |
| | | 89.1% | 89.5% | 72.5% | 75.0% | 94.7% | 30.0% | 0.0% |
| Web 会議システムを使用して行う参加型方式 | 教材等を画面に表示し、用意された音声を聴く方式 | 21 | 10 | 25 | 1 | 11 | 8 | 0 |
| | | 45.7% | 52.6% | 49.0% | 25.0% | 57.9% | 40.0% | 0.0% |
| Web 会議システムを使用して行う参加型方式 | | 41 | 12 | 23 | 3 | 4 | 16 | 1 |
| | | 87.2% | 60.0% | 37.1% | 75.0% | 17.4% | 53.3% | 100.0% |

2 研修事業に係る予算・決算額の平均値の推移(表6)

令和3年度から令和6年度における研修事業に係る予算・決算額の平均値及びその推移は、表6のとおりである。規模は各団体区分によって異なるが、決算額は全体的に増加傾向にある。

表6 研修事業に係る予算・決算額の平均値の推移

○都道府県

(単位：千円)

| 年度 | 予算・決算額の平均 | 前年度比 |
|----------|-----------|------|
| R03 年度決算 | 53,376 | |
| R04 年度決算 | 59,489 | 111% |
| R05 年度決算 | 61,520 | 103% |
| R06 年度予算 | 74,256 | 121% |

(前年度決算比)

○指定都市

(単位：千円)

| 年度 | 予算・決算額の平均 | 前年度比 |
|----------|-----------|------|
| R03 年度決算 | 39,504 | |
| R04 年度決算 | 46,128 | 117% |
| R05 年度決算 | 43,960 | 95% |
| R06 年度予算 | 52,543 | 120% |

(前年度決算比)

○中核市

(単位：千円)

| 年度 | 予算・決算額の平均 | 前年度比 |
|----------|-----------|------|
| R03 年度決算 | 13,988 | |
| R04 年度決算 | 17,000 | 122% |
| R05 年度決算 | 18,318 | 108% |
| R06 年度予算 | 22,646 | 124% |

(前年度決算比)

○県庁所在市

(単位：千円)

| 年度 | 予算・決算額の平均 | 前年度比 |
|----------|-----------|------|
| R03 年度決算 | 9,878 | |
| R04 年度決算 | 13,359 | 135% |
| R05 年度決算 | 14,562 | 109% |
| R06 年度予算 | 18,496 | 127% |

(前年度決算比)

○特別区

(単位：千円)

| 年度 | 予算・決算額の平均 | 前年度比 |
|----------|-----------|------|
| R03 年度決算 | 20,912 | |
| R04 年度決算 | 21,445 | 103% |
| R05 年度決算 | 24,285 | 113% |
| R06 年度予算 | 29,704 | 122% |

(前年度決算比)

○その他市町

(単位：千円)

| 年度 | 予算・決算の平均 | 前年度比 |
|----------|----------|------|
| R03 年度決算 | 3,836 | |
| R04 年度決算 | 4,294 | 112% |
| R05 年度決算 | 4,192 | 98% |
| R06 年度予算 | 5,469 | 130% |

(前年度決算比)

○東北自治研修所

(単位：千円)

| 年度 | 予算・決算額 | 前年度比 |
|----------|--------|------|
| R03 年度決算 | 31,128 | |
| R04 年度決算 | 32,151 | 103% |
| R05 年度決算 | 31,767 | 99% |
| R06 年度予算 | 34,943 | 110% |

(前年度決算比)

○全体

(単位：千円)

| 年度 | 予算・決算額の平均 | 前年度比 |
|----------|-----------|------|
| R03 年度決算 | 24,660 | |
| R04 年度決算 | 27,695 | 112% |
| R05 年度決算 | 28,372 | 102% |
| R06 年度予算 | 34,008 | 120% |

(前年度決算比)

注 1 令和3年度～令和5年度は決算額、令和6年度は予算額を記載している。

注 2 予算・決算額については百の位、前年度比については小数点以下第1位を四捨五入して算出している。

注 3 東北自治研修所については、平均値ではなく予算・決算額そのものである。

3 市町村職員研修の実施状況(表7)

都道府県及び東北自治研修所による区域内の市町村の職員を対象とする研修、並びに指定都市、中核市、県庁所在市、特別区及びその他市町による他の市町村の職員を対象とする研修の実施状況についての調査結果は、表7のとおりである。調査対象は、令和5年度実績である。

区域内の市町村職員を対象とする研修を実施した都道府県の割合は78.7%であった。指定都市、中核市、県庁所在市、特別区及びその他市町についてみると、これらの団体区分のうち、他の市町村職員を対象とする研修を実施した団体の割合は40.3%であった。

実施形態については、市町村職員を対象とする研修を実施した団体（東北自治研修所を除く）のうち、「その他」を選択した団体の割合が最も高かった。その内容としては「市長会及び町村会と締結した協定書に基づき実施」、「公益財団法人によって実施」などがあった。

都道府県においては、市町村職員を対象とする研修を実施した団体のうち70.3%が市町村からの費用徴収を行い、その費用徴収の方法については「その他」を選択した団体の割合が最も高かった。その内容としては「市町村振興協会から負担金として受領」、「各市町の職員数と受講者数実績に応じて徴収」、「受講実績にかかわらず、協定書に記載の割合に基づいて、市長会、町村会から一括徴収」などがあった。

表7 市町村職員研修の実施状況

(上段:団体数 下段:割合)

| 内 容 | 団体区分 | 都道府 県 | 東北自 治研修 所 | 指定都 市 | 中核市 | 県庁 所在市 | 特別区 | その他 市町 | 合計 | 前回調査 | |
|---|------|----------|-----------------|----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|----------|-------|
| | | | | | | | | | | 都道府 県 | 合計 |
| 回答団体数 | | 47 | 1 | 20 | 62 | 4 | 23 | 30 | 187 | 47 | 187 |
| 市町村職員を対象とした研 修を実施した団体(実施団 体) | | 37 | 1 | 12 | 32 | 1 | 4 | 7 | 94 | 33 | 79 |
| | | 78.7% | 100.0% | 60.0% | 51.6% | 25.0% | 17.4% | 23.3% | 50.3% | 70.2% | 42.2% |
| うち実施形態 | | | | | | | | | | | |
| 自主事業として実施 | | 11 | 1 | 9 | 15 | 0 | 0 | 1 | 37 | 7 | 23 |
| | | 29.7% | 100.0% | 75.0% | 46.9% | 0.0% | 0.0% | 14.3% | 39.4% | 21.2% | 29.1% |
| 市町村からの委託事業 として実施(市長会、町 村会等からの委託を含 む) | | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 9 | 9 | 9 |
| | | 21.6% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 14.3% | 9.6% | 27.3% | 11.4% |
| その他 | | 18 | 0 | 3 | 17 | 1 | 3 | 5 | 47 | 17 | 47 |
| | | 48.6% | 0.0% | 25.0% | 53.1% | 100.0% | 75.0% | 71.4% | 50.0% | 51.5% | 59.5% |
| 実施団体のうち市町村から 費用徴収を行った団体 | | 26 | 0 | 2 | 11 | 0 | 3 | 3 | 45 | 26 | 44 |
| | | 70.3% | 0.0% | 16.7% | 34.4% | 0.0% | 75.0% | 42.9% | 47.9% | 78.8% | 55.7% |
| うち徴収方法 | | | | | | | | | | | |
| 受講実績にかかわらず 市町村から一括徴収 | | 2 | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 0 | 6 | 2 | 6 |
| | | 7.7% | 0.0% | 0.0% | 27.3% | 0.0% | 33.3% | 0.0% | 13.3% | 7.7% | 13.6% |
| 受講課程や受講数に応 じて市町村から個別に 徴収 | | 7 | 0 | 1 | 6 | 0 | 2 | 1 | 17 | 5 | 11 |
| | | 26.9% | 0.0% | 50.0% | 54.5% | 0.0% | 66.7% | 33.3% | 37.8% | 19.2% | 25.0% |
| 個々の受講生からその 都度 徴収 | | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | | 3.8% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 2.2% | 0.0% | 0.0% |
| その他 | | 16 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 21 | 19 | 27 |
| | | 61.5% | 0.0% | 50.0% | 18.2% | 0.0% | 0.0% | 66.7% | 46.7% | 73.1% | 61.4% |
| 今後の実施 | | | | | | | | | | | |
| 従来の実施内容を継続 | | 31 | 1 | 11 | 26 | 1 | 4 | 7 | 81 | 29 | 65 |
| | | 66.0% | 100.0% | 55.0% | 41.9% | 25.0% | 17.4% | 23.3% | 43.3% | 61.7% | 34.8% |
| 内容を拡充して実施 | | 2 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 5 | 3 | 6 |
| | | 4.3% | 0.0% | 0.0% | 4.8% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 2.7% | 6.4% | 3.2% |
| 共同実施を検討中 | | 3 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 1 | 9 | 1 | 9 |
| | | 6.4% | 0.0% | 0.0% | 8.1% | 0.0% | 0.0% | 3.3% | 4.8% | 2.1% | 4.8% |
| 従来どおり実施しない | | 6 | 0 | 6 | 24 | 1 | 18 | 14 | 69 | 11 | 75 |
| | | 12.8% | 0.0% | 30.0% | 38.7% | 25.0% | 78.3% | 46.7% | 36.9% | 23.4% | 40.1% |
| その他 | | 4 | 0 | 2 | 4 | 0 | 1 | 3 | 14 | 3 | 29 |
| | | 8.5% | 0.0% | 10.0% | 6.5% | 0.0% | 4.3% | 10.0% | 7.5% | 6.4% | 15.5% |

注1 都道府県及び東北自治研修所にあつては区域内の市町村職員を対象とした研修について、指定都市、中核市、県庁所在市、特別区及びその他市町にあつては、他の市町村職員を対象とする研修についての調査結果である。

注2 「今後の実施」の割合における分母は、回答団体数である。

4 研修の外部委託の状況(表8、表9)

(1)階層別研修の外部委託の状況(表8)

階層別研修の外部委託の内容についての調査結果は、表8のとおりである。調査票の設問において、委託内容については複数回答を可とした。調査時点は、令和6年4月1日現在である。

階層別研修の全部を外部委託している団体の割合は5.4%、一部を外部委託している団体の割合は37.1%であった。団体区分別では、都道府県が、全部委託している団体の割合が14.9%と他の全ての団体区分より高かった。

一部を外部委託している団体のうち、委託内容について、「講師の選定・依頼」を選択した団体が87.0%と最も多く、研修の企画・立案それ自体を外部に委託している団体の割合は78.3%であった。「その他」については、「研修資料及び研修動画の作成」などの回答が挙げられた。

表8 階層別研修の外部委託の内容

(上段:団体数 下段:割合)

| 団体区分 内 容 | 都道府 県 | 指定都 市 | 中核市 | 県庁所 在 市 | 特別区 | その他 市町 | 東北自 治 研修所 | 合計 | 前回調 査 |
|------------------------|--------------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------------|-------------|-------------|
| 回答団体数 | 47 | 20 | 62 | 4 | 23 | 30 | 0 | 186 | 187 |
| 全部を外部委託 | 7 14.9% | 0 0.0% | 1 1.6% | 0 0.0% | 0 0.0% | 2 6.7% | 0 0.0% | 10 5.4% | 14 7.5% |
| 一部を外部委託 | 16 34.0% | 8 40.0% | 21 33.9% | 1 25.0% | 16 69.6% | 7 23.3% | 0 0.0% | 69 37.1% | 64 34.2% |
| (一部委託している団体のうち)委託内容 | | | | | | | | | |
| 研修の企画・立案 | 13 81.3% | 4 50.0% | 16 76.2% | 1 100.0% | 14 87.5% | 6 85.7% | 0 0.0% | 54 78.3% | 40 62.5% |
| 講師の選定・依頼 | 16 100.0% | 7 87.5% | 18 85.7% | 1 100.0% | 12 75.0% | 6 85.7% | 0 0.0% | 60 87.0% | 54 84.4% |
| 受講生の募集・とりまとめ | 6 37.5% | 2 25.0% | 1 4.8% | 0 0.0% | 4 25.0% | 1 14.3% | 0 0.0% | 14 20.3% | 10 15.6% |
| 会場の手配・運営 | 9 56.3% | 1 12.5% | 1 4.8% | 1 100.0% | 5 31.3% | 4 57.1% | 0 0.0% | 21 30.4% | 20 31.3% |
| 研修結果の作成 (アンケート等の実施) | 9 56.3% | 3 37.5% | 5 23.8% | 1 100.0% | 6 37.5% | 5 71.4% | 0 0.0% | 29 42.0% | 27 42.2% |
| その他 | 3 18.8% | 1 12.5% | 4 19.0% | 0 0.0% | 4 25.0% | 1 14.3% | 0 0.0% | 13 18.8% | 10 15.6% |

(2) 特別研修の外部委託の状況(表9)

特別研修の外部委託の内容についての調査結果は、表9のとおりである。階層別研修と同様に、調査票の設問において、委託内容については複数回答を可とした。調査時点は、令和6年4月1日現在である。

特別研修の全部を外部委託している団体の割合は5.3%、一部を外部委託している団体の割合は34.2%であった。なお、特別研修の全部を外部委託しているのは都道府県のうち5団体と中核市のうち2団体、その他市町のうち3団体の計10団体であった。

一部を外部委託している団体のうち、委託内容として、階層別研修と同様に「講師の選定・依頼」を選択した団体の割合が76.6%と最も高かった。「研修の企画・立案」を選択した団体の割合は70.3%であった。「その他」については、階層別研修と同様に、「研修資料及び研修動画の作成」などの回答が挙げられた。

表9 特別研修の外部委託の内容

(上段:団体数 下段:割合)

| 内 容 \ 団体区分 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁所在市 | 特別区 | その他市町 | 東北自治研修所 | 全体 | 前回調査 |
|------------------------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|---------|-------|-------|
| 回答団体数 | 47 | 20 | 62 | 4 | 23 | 30 | 1 | 187 | 187 |
| 全部を外部委託 | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 | 0 | 10 | 14 |
| | 10.6% | 0.0% | 3.2% | 0.0% | 0.0% | 10.0% | 0.0% | 5.3% | 7.5% |
| 一部を外部委託 | 18 | 8 | 17 | 1 | 14 | 6 | 0 | 64 | 64 |
| | 38.3% | 40.0% | 27.4% | 25.0% | 60.9% | 20.0% | 0.0% | 34.2% | 34.2% |
| (一部委託している団体のうち)委託内容 | | | | | | | | | |
| 研修の企画・立案 | 13 | 4 | 13 | 1 | 10 | 4 | 0 | 45 | 47 |
| | 72.2% | 50.0% | 76.5% | 100.0% | 71.4% | 66.7% | 0.0% | 70.3% | 73.4% |
| 講師の選定・依頼 | 15 | 6 | 14 | 1 | 10 | 3 | 0 | 49 | 53 |
| | 83.3% | 75.0% | 82.4% | 100.0% | 71.4% | 50.0% | 0.0% | 76.6% | 82.8% |
| 受講生の募集・とりまとめ | 5 | 1 | 1 | 0 | 4 | 0 | 0 | 11 | 11 |
| | 27.8% | 12.5% | 5.9% | 0.0% | 28.6% | 0.0% | 0.0% | 17.2% | 17.2% |
| 会場の手配・運営 | 8 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 0 | 17 | 21 |
| | 44.4% | 12.5% | 5.9% | 100.0% | 28.6% | 33.3% | 0.0% | 26.6% | 32.8% |
| 研修結果の作成 (アンケート等の実施) | 8 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 0 | 19 | 30 |
| | 44.4% | 12.5% | 17.6% | 100.0% | 35.7% | 16.7% | 0.0% | 29.7% | 46.9% |
| その他 | 3 | 1 | 4 | 0 | 5 | 1 | 0 | 14 | 14 |
| | 16.7% | 12.5% | 23.5% | 0.0% | 35.7% | 16.7% | 0.0% | 21.9% | 21.9% |

5 研修計画の策定状況(表10)

研修計画の策定状況についての調査結果は、表10のとおりである。調査時点は、令和6年4月1日現在である。

研修計画を策定していない団体数は全体で11団体あった。また、複数年度にわたる研修計画を策定している団体の割合は9.1%にとどまった。団体区分別では、東北自治研修所を除くと特別区が17.4%と最も高かった。

研修計画を策定している団体のうち、策定委員会を設置している団体の割合は全体で22.7%であった。一方で複数年度にわたる研修計画を策定している団体についてみれば、策定委員会を設置している団体の割合は47.1%に及んだ。

表10 研修計画の策定状況

(上段:団体数 下段:割合)

| 内 容 | 団体区分 | | | | | | | | R3 年調査 |
|-----------------------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|---------|-------|--------|
| | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁所在市 | 特別区 | その他市町 | 東北自治研修所 | 合計 | |
| 回答団体数 | 47 | 20 | 62 | 4 | 23 | 30 | 1 | 187 | 187 |
| 研修計画を策定している団体 | 47 | 20 | 61 | 4 | 23 | 20 | 1 | 176 | 176 |
| | 100.0% | 100.0% | 98.4% | 100.0% | 100.0% | 66.7% | 100.0% | 94.1% | 94.1% |
| うち策定委員会設置 | 17 | 3 | 12 | 1 | 3 | 3 | 1 | 40 | 35 |
| | 36.2% | 15.0% | 19.4% | 25.0% | 13.0% | 15.0% | 100.0% | 22.7% | 19.9% |
| うち外部委員参加 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 7 | 7 |
| | 29.4% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 33.3% | 0.0% | 100.0% | 17.5% | 20.0% |
| 複数年度にわたる研修計画を策定している団体 | 6 | 2 | 3 | 0 | 4 | 1 | 1 | 17 | 16 |
| | 12.8% | 10.0% | 4.8% | 0.0% | 17.4% | 3.3% | 100.0% | 9.1% | 8.6% |
| うち策定委員会設置 | 3 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 8 | 11 |
| | 50.0% | 50.0% | 0.0% | 0.0% | 50.0% | 100.0% | 100.0% | 47.1% | 68.8% |
| うち外部委員参加 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 |
| | 33.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% | 25.0% | 27.3% |

6 人材育成基本方針の改正に伴う研修計画の改正について(表11、12)

令和3年度以降人材育成基本方針の改正に伴い研修計画の改正を行ったかどうかについての調査結果は、表11のとおりである。令和3年度以降人材育成基本方針の改正を行った81団体のうち48団体は、その改正に伴い研修計画の改正を行った。

また、研修計画の改正内容については、表12のとおりである。

表11 人材育成基本方針改正の研修計画への反映状況

| 内 容 | | (上段:団体数 下段:割合) | | | | | | | | |
|---------------------------|-------------------------------|----------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | 団体区分 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁 所在市 | 特別区 | その他 市町 | 東北自治 研修所 | 合計 |
| 回答団体数 | | | 47 | 20 | 62 | 4 | 23 | 30 | 1 | 187 |
| 令和3年度以降、人材育成基本方針の改正を行った団体 | | | 22 46.8% | 13 65.0% | 23 37.1% | 2 50.0% | 11 47.8% | 10 33.3% | 0 0.0% | 81 43.3% |
| | うち人材育成基本方針の改正に伴い研修計画の改正を行った団体 | | 11 | 8 | 14 | 1 | 9 | 5 | 0 | 48 |
| | | | 50.0% | 61.5% | 60.9% | 50.0% | 81.8% | 50.0% | | 59.3% |

表12 研修計画の改正内容

| 団体名 | 改正内容 |
|------|---|
| 青森県 | 人材育成方針に自治体DX推進に関する記述を加えたため、階層別研修では「デジタルリテラシー」、希望者が受講する選択研修では「ICT人材育成研修」を実施。 |
| 岩手県 | デジタル人材育成に関する記述を加えたため、階層別の研修においてデジタル人材育成に関する科目を追加した。 |
| 山形県 | 令和4年の方針改定において、山形県職員の3つの基本姿勢のうち「現場主義」をより重視することとしたため、地方創生の取組みを行っている民間企業での現場研修「民間で学ぶまちづくり研修 in やまがた」を新設。 |
| 福島県 | 本県の場合、行財政改革プラン(令和4年3月策定)を人材育成基本方針と位置付けしており、新たにDX推進に係る研修を追加した。 |
| 埼玉県 | 人材育成基本方針を踏まえ、研修課程の新設や研修内容の改正を行った。 |
| 神奈川県 | 令和6年3月に改定した組織人事改革戦略に、新採用研修の充実に関する記述を加えたため、新採用研修の拡充を図った。このほか、職責に応じた研修の充実について記述を加えたため、令和7年度以降これらの研修の充実を図る予定。 |
| 富山県 | 令和5年度に策定した人材育成・確保基本方針に基づき、現在、職員研修計画の見直し作業を行っている(職員のキャリア開発を支援する研修は既に拡充済み) |
| 三重県 | 人材育成方針の改正を令和6年3月に行ったため、令和7年度の研修計画において、内容の見直しを検討。 |
| 大阪府 | 「組織・人事給与制度の今後の方向性(案)」に①上司に対する人材育成や能力開発の必要性の気づき②社会情勢等を踏まえた研修の実施(DX 等)③法務能力研修の重点的な実施等を記載したため、①'課長補佐級職員を対象にした「人材マネジメント基礎研修」を新設②' DX 推進に資するスキルや知識の習得を目的とした研修を追加で新設予定③' 主査級2年目職員を対象にした「法務能力向上研修」を新設した。 |

| 団体名 | 改正内容 |
|-------|---|
| 兵庫県 | <p>【単位制の導入】</p> <p>(ねらい)職員一人ひとりが自身のキャリアビジョンを踏まえ、自身に必要な「学び」を考え選択できる環境を整備。</p> <p>(内容)主任から主査 5 年目までの期間で、特別研修を 20 単位分(研修時間数により単位設定)受講を必須とした。</p> |
| 奈良県 | 県民全体への奉仕者として楽しく、失敗をおそれず果敢に挑戦できる人材の育成に関する記述を加えたため、「外部の先進事例・知恵を学ぶ研修」を新設するとともに、職場環境改善の取組として、「働き方・職場環境改善推進研修」等を新設。 |
| 和歌山県 | 本県の『新中期行財政経営プラン』にあわせた改正。 |
| 島根県 | 本県は令和5年度に本庁係制を導入したのに併せ、人材育成基本方針を改正した。組織体制の変更内容や職位ごとに求められる役割に沿うよう、課程や科目の見直しを実施した。 |
| さいたま市 | <ul style="list-style-type: none"> ・「職員のあるべき姿」を示す「キーワード」を、4 つに集約。 ・「職員の成長」と連動する「組織の成長」の重要性を明確化。 ・計画期間の変更(8→10年)。 ・役職定年職員の期待役割設置に伴う改訂(R6.3)。 |
| 横浜市 | <p>(1) 横浜市における財政・政策・行政運営に関する計画・方針を推進するためのものであることを明示。</p> <p>(2) 求められる職員像を再定義し、詳細説明に「スピード感」「全体最適」等を盛り込むとともに、変化が激しく、先の予測が困難な今の時代に特に求められる姿勢として「プロアクティブな姿勢」を掲げた。</p> <p>(3) 人材育成の基本方針に、一人ひとりが力を発揮する組織づくりや、多様性を尊重し強みを生かすことのできる環境づくりを盛り込んだ。</p> <p>(4) 係長級以上の果たすべき役割と必要な能力に「全体最適の視点と改革の意識を持つ」ことや「新たな発想やチャレンジにより困難を突破する力」を盛り込むとともに、定年引上げに伴い新設されるキャリアスタッフ職の項目を追加。</p> <p>(5) 職位や所属にかかわらず全職員に求められる「基礎的マインド・知識」に「デジタル」や「データ利活用」等を追加。</p> <p>(6) 組織力の向上につながる人材育成の取組を「成長実感」「チャレンジ支援」等の6つの視点から掲げた。</p> |
| 相模原市 | <p>人材育成基本方針に、求められる能力として、「データ分析力、活用力」を加えたため、階層研修及び特別研修にEBPM研修を新設した。</p> <p>また、人材育成の基本的な考え方として「人が育ち人を育てる組織風土」を掲げたため、受講者の要望を元にテーマを決め、その分野に精通する市職員を庁内講師として実施する研修(自己研鑽セミナー)を新設した。</p> |
| 新潟市 | 人材育成基本方針の改訂により、各階層の目指すべき職員像を明確にしたため、これに合わせて各階層別研修の内容をより最適化した。 |
| 名古屋市 | <p>人材育成基本方針である「名古屋市人財戦略ビジョン」の中で取り組みとして掲げる「トップマネジメント層による育成への積極的なコミットメント」を実現するため、局長級職員を対象とした「トップセミナー」を新設した。</p> <p>また、「時代に即応する人材の育成」として学びの機会・場の充実を掲げており、「リスクリテラシー研修」を研修体系として新設した。</p> <p>また、個々のニーズに応じて職員がスキルアップできるような自己選択型の研修(若手職員選択型研修)を新設した。さらに、職員の自律的なキャリア形成を支援し、ワークライフバランスを実現するため「キャリア支援研修」を研修体系として新設した。</p> |
| 大阪市 | 人材育成基本方針にDX人材育成に関する記述を加えたため、DX人材育成に関する研修を実施した。 |

| 団体名 | 改正内容 |
|------|--|
| 堺市 | 基本方針の策定を受け、令和 5 年度以降の職員研修については、「職員のやりがいと成長の実感につなげる能力開発」を方向性とし、「職場環境の改革」、「意欲と能力の向上」、「生活と仕事の両立」の 3 つの視点で実施することを定めた。そのため、新たに働き方改革研修とダイバーシティ推進研修を設けた。 |
| 北九州市 | 人材育成基本方針に DX の推進に関する記述を加えたため、デジタル人材育成に関する研修(モバイル端末を使用しての研修)を新設した。 |
| 秋田市 | 計画の副題に、「市民」に寄り添う姿勢、「地域」に対する誇り・愛着や当事者意識、デジタル活用等による「組織」への改善意識を加え、さらに価値ある職員をめざすこととしたほか、動画による ICT 研修の受講環境を整えた。 |
| 福島市 | ①人事課が指定する研修と選択式研修とを組み合わせた職員研修をハイブリッド研修として導入した。 ②資格取得支援制度を導入し資格等の取得に要した経費の一部を助成できるようにした。 ③人事評価結果を踏まえ、自らが向上させたい能力に対応した研修科目を選択して受講できる選択式研修を実施した。 ④人事評価において出先機関の長(課長補佐職・係長職)を評価補助者とし、評価結果の質の担保を図った。新任の評価補助者への研修を実施した。 |
| いわき市 | 人材育成基本方針において、各職階に求められる能力を明確化したことに伴い、研修内容を見直した。 |
| 川越市 | 人材育成基本方針にキャリア形成に対する支援を加えたため、キャリアに関する研修を充実させた。また、人材マネジメントに関する記述を加えたため、人事評価に関する研修を充実させた。 |
| 八王子市 | ・目指す職員像と行動指針を定め、行動指針に基づく能力を向上させるための研修を新設した。 ・行動指針における共創する力を身に付けるため、他機関や近隣他市が市催する研修へ職員推薦を行った。 |
| 横須賀市 | 目指すべき職員像を記載した。 |
| 富山市 | 人材育成基本方針にデジタル人材育成に関する記述を加えたため、デジタル人材育成に関する研修を新設した。 |
| 豊橋市 | 職員の求められる意識に「チームワーク」の文言や、管理職のマネジメントの重要性についての記述を加えたため、6級職を対象とした「事業スクラップ研修」や「障害者理解のための研修」、7級職を対象とした「リスクマネジメント研修」を新設した。 |
| 大津市 | 重点取組とした「組織力・チーム力の強化」、「昇任意欲の向上」を受け、OJT 研修を見直し、キャリアデザイン研修の内容についても充実させた。 |
| 八尾市 | ・キャリアデザイン研修の新設。 ・DX、ICT に関する知識、考え方を習得する研修を新設。 |
| 尼崎市 | 人材育成基本方針に DX 人材育成の文言を追記し、DX 関連の研修を新設し、今後も拡充予定。 |
| 鳥取市 | 人材育成基本方針にデジタル人材育成に関する記述を加え、基本方針のもと、所管課(デジタル戦略課)においてデジタル職員育成方針を策定し、全庁的な研修を計画・実施している。 |
| 松江市 | ・社会人経験入庁者が増えてきたため、新卒入庁者と社会人経験入庁者で異なる研修内容に変更した。 ・管理職のマネジメント力強化に関する記載を加えたため、マネジメント研修を新設した。 |
| 宮崎市 | 特別研修の研修課程の見直し。 |
| 佐賀市 | 本市が求める職員像を明記し、職員像の実現に向け求められる意識・姿勢、能力及び階層ごとに必要とされる能力を明示した。 |
| 千代田区 | ・デジタル人材育成に関する記述を加えたため、デジタル人材育成に関する研修・DX に必要な基礎的知識に関する研修(ロジカルシンキング研修、データ分析活用研修)を新設した。 ・人材育成基本方針に記載した職員の早期育成を推進するため、研修の統廃合等を行い、職層研修の前倒しを図った。 |

| 団体名 | 改正内容 |
|------|---|
| 台東区 | <ul style="list-style-type: none"> ・社会環境の加速度的変化に対応するため、「課題解決力向上」「多様性の推進」「働きやすい職場づくり」等の要素を職員像などに取り入れた。 ・人が育つ組織風土づくりを推進するため、新たに職場像を定めた。 ・職層毎に求められる役割の記載を充実した。 ・人材マネジメントの視点で総合的に人材育成を推進することを記載した。 |
| 墨田区 | 希望制研修を充実させた。 |
| 目黒区 | 職員のキャリアプランをサポートするキャリアデザイン研修や民間公開講座を活用した研修を新設・拡充した。 |
| 世田谷区 | 人材育成方針の重点取り組みとして、管理職マネジメント研修の体系化や必修・選択研修の見直し、充実についてを明記した。 |
| 中野区 | DX推進に係る研修を新設。 |
| 杉並区 | 採用後 10 年間を重点育成期間とし、段階的に能力を向上させる研修体系とした。 |
| 練馬区 | <ul style="list-style-type: none"> ・昇任意欲の醸成のため、管理職候補者や若手管理職を対象にメンター役の退職管理職等による管理職支援プログラムを新設した。 ・すべての職員が学びやすい環境整備の一環として、サブスクリプション型のオンライン研修を新設した。 ・4年目までの若手職員向け研修を再構築し、コミュニケーションやメンタルヘルス面のサポートを充実させた。 ・65 歳までの任用を前提として、定年引上げの影響を受ける職員向けの研修を新設した。 ・職員の専門性向上のため、資格受験に係る費用の助成を新設した。 |
| 足立区 | 人材育成基本方針に公務員倫理の内容を明記し、会計年度任用職員を含む全職層で実施している「公務員倫理」に係る研修科目の内容を見直した。 |
| 坂戸市 | DX 人材育成研修の新設、働きやすい職場環境づくりの取り組みとして、ハラスメント研修を新設した。 |
| 茅野市 | 「一歩先を見据えた研修体系の構築」として、職層研修の受講時期の見直し、内製講師の育成推進、汎用性の高い知識の研修実施などを記載した。 |
| 稲沢市 | これからの時代に新たに必要とされる能力として、デジタルリテラシーを加えた。 |
| 豊岡市 | 密接に関連するキャリアデザイン後期アクションプランと成果指標(KPI)を統一し、補完的かつ相乗的に取組を推進することとした。 |
| 井原市 | 人材育成基本方針の別冊版として、令和5年12月にDX人材育成方針を策定し、令和6年度の研修計画の研修体系図にDX推進研修を追加し、DXの推進の取組を強化した。また、課題解決能力の向上を目的に政策企画力向上研修を追加した。 |

7 研修ニーズの把握方法及び充足状況(表13-1～表15-2)

(1) 研修ニーズの把握方法(表13-1、表13-2)

研修ニーズの把握方法についての調査結果は、表13-1及び表13-2のとおりである。調査票の設問は、研修ニーズの把握方法について、各項目の中から、ウエイトが大きいと考える順に3つまで(第1位から第3位まで)を選択する形式とした。表13-1においては、各項目について、第1位として挙げた団体数を示し、表13-2においては、順位関係なく第1位から第3位までのいずれかに回答として挙げた団体数を集計したうえで、その団体数が多かった上位3項目を示した。調査時点は、令和6年4月1日現在である。

表13-1について、全体で第1位として挙げた団体数が最も多かった項目は「受講者の意見・感想」であり、全回答団体のうち50.8%が最もウエイトの大きい把握方法として選択した。

「その他」については、「研修委託事業者からの提案」などの回答があった。

表13-1 研修ニーズの把握方法(第1位回答分)

| | | (上段:団体数 下段:割合) | | | | | | | |
|-------------|------|----------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|
| 内 容 | 団体区分 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁 所在市 | 特別区 | その他 市町 | 東北自治 研修所 | 前回調査 |
| 回答団体数 | | 47 | 20 | 62 | 4 | 23 | 30 | 1 | 187 |
| 首長からの指示 | | 3 6.4% | 2 10.0% | 1 1.6% | 0 0.0% | 5 21.7% | 6 20.0% | 0 0.0% | 20 10.7% |
| 所属長からの意見・要望 | | 2 4.3% | 2 10.0% | 1 1.6% | 0 0.0% | 1 4.3% | 3 10.0% | 0 0.0% | 4 2.1% |
| 職員に対する意向調査 | | 2 4.3% | 1 5.0% | 4 6.5% | 0 0.0% | 3 13.0% | 4 13.3% | 0 0.0% | 20 10.7% |
| 受講者の意見・感想 | | 28 59.6% | 12 60.0% | 36 58.1% | 3 75.0% | 6 26.1% | 9 30.0% | 1 100.0% | 81 43.3% |
| 人事担当課等からの要望 | | 11 23.4% | 2 10.0% | 16 25.8% | 1 25.0% | 6 26.1% | 8 26.7% | 0 0.0% | 55 29.4% |
| その他 | | 1 2.1% | 1 5.0% | 4 6.5% | 0 0.0% | 2 8.7% | 0 0.0% | 0 0.0% | 7 3.7% |

表13-2 研修ニーズの把握方法(回答数順位)

(上段:内容 中段:団体数 下段:割合)

| 団体区分 内 容 | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁 所在市 | 特別区 | その他 市町 | 東北自治 研修所 | 全体 | 前回調査 |
|-------------------|---|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 回答団体数 | | 47 | 20 | 62 | 4 | 23 | 30 | 1 | 187 | 187 |
| 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 | 人事担当 課等から の要望 | 受講者の 意見・感想 | 受講者の 意見・感想 | 受講者の 意見・感想 |
| | | 43 | 19 | 57 | 4 | 21 | 23 | 1 | 167 | 173 |
| | | 91.5% | 95.0% | 91.9% | 100.0% | 91.3% | 76.7% | 100.0% | 89.3% | 96.1% |
| | 2 | 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 | 人事担当 課等から の要望 | 所属長か らの意見・ 要望 | 受講者の 意見・感想 | 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 |
| | | 36 | 11 | 40 | 3 | 16 | 22 | 1 | 125 | 126 |
| | | 76.6% | 55.0% | 64.5% | 75.0% | 69.6% | 73.3% | 100.0% | 66.8% | 67.4% |
| | 3 | 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 | 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 | 首長から の指示 |
| | | 24 | 9 | 24 | 3 | 11 | 19 | | 95 | 59 |
| | | 51.1% | 45.0% | 38.7% | 75.0% | 47.8% | 63.3% | | 50.8% | 31.6% |

(2) 研修ニーズの充足状況(表14)

研修ニーズの充足状況について、各団体の認識状況についての調査結果は、表14のとおりである。
調査時点は、令和6年4月1日現在である。

ある程度十分なものと考えている団体が最も多く、78.1%を占めた。

表14 研修ニーズの充足状況

(上段:団体数 下段:割合)

| 団体区分 内 容 | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁 所在市 | 特別区 | その他 市町 | 東北自治 研修所 | 全体 | 前回調査 |
|-------------|--|-------|-------|-------|-----------|-------|-----------|-------------|-------|-------|
| 回答団体数 | | 47 | 20 | 62 | 4 | 23 | 30 | 1 | 187 | 187 |
| 十分 | | 8 | 2 | 6 | 0 | 4 | 2 | 0 | 22 | 18 |
| | | 17.0% | 10.0% | 9.7% | 0.0% | 17.4% | 6.7% | 0.0% | 11.8% | 9.6% |
| ある程度十分 | | 39 | 17 | 48 | 3 | 17 | 21 | 1 | 146 | 146 |
| | | 83.0% | 85.0% | 77.4% | 75.0% | 73.9% | 70.0% | 100.0% | 78.1% | 78.1% |
| まだまだ不十分 | | 0 | 1 | 8 | 1 | 2 | 6 | 0 | 18 | 23 |
| | | 0.0% | 5.0% | 12.9% | 25.0% | 8.7% | 20.0% | 0.0% | 9.6% | 12.3% |
| 全く不十分 | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 3.3% | 0.0% | 0.5% | 0.0% |

(3) 研修ニーズを充足できていない理由(表15-1、表15-2)

表15-1において「十分なものとする」と回答した22団体を除いた165団体に対し、研修ニーズを充足できていない理由について調査を行った。その調査結果は、表15-1及び表15-2のとおりである。調査票の設問は、研修ニーズを充足できていない理由について、各項目の中から、ウエイトが大きい順に3つまで(第1位から第3位まで)を選択する形式とした。表15-1においては、各項目について、第1位として挙げた団体の数を示し、表15-2においては、順位関係なく第1位から第3位までのいずれかに回答として挙げた団体数を集計したうえで、その団体数が多かった上位3項目を示した。調査時点は、令和6年4月1日現在である。

表15-1について、全体として第1位として挙げた団体数が最も多かった項目は「人員・予算等の不足」及び「受講時間確保の困難」であり、全回答団体のうち41.2%が最もウエイトの大きい理由として選択した。団体区分別においても、都道府県、指定都市、中核市、県庁所在市及び特別区は、「人員・予算等の不足」を第1位として挙げた団体の割合が最も高かった。表15-2を見ると、順位関係なく第1位から第3位までのいずれかに回答として挙げた項目においては、「受講時間確保の困難」が最も高く、78.2%であった。

「その他」については、「真に求められる研修がどのようなものであるかのエビデンスが不足」、「Wi-Fi環境が一部不十分」などがあった。

表15-1 研修ニーズを充足できていない理由(第1位回答分)

(上段:団体数 下段:割合)

| 団体区分 内 容 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁 所在市 | 特別区 | その他 市町 | 東北自治 研修所 | 全体 | 前回調査 |
|---------------------------------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 回答団体数(ニーズを 十分充足していると考え る団体を除く。) | 39 | 18 | 56 | 4 | 19 | 28 | 1 | 165 | 169 |
| 人員・予算等の不足 | 18 46.2% | 7 38.9% | 24 42.9% | 2 50.0% | 8 42.1% | 9 32.1% | 0 0.0% | 68 41.2% | 64 37.9% |
| 施設の不足 | 1 2.6% | 1 5.6% | 2 3.6% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 4 2.4% | 11 6.5% |
| 講師確保の困難 | 0 0.0% | 1 5.6% | 3 5.4% | 0 0.0% | 0 0.0% | 1 3.6% | 0 0.0% | 5 3.0% | 2 1.2% |
| 受講時間確保の困難 | 17 43.6% | 6 33.3% | 18 32.1% | 2 50.0% | 8 42.1% | 16 57.1% | 1 100.0% | 68 41.2% | 69 40.8% |
| 教材・研修技法につい ての情報不足 | 1 2.6% | 2 11.1% | 5 8.9% | 0 0.0% | 0 0.0% | 2 7.1% | 0 0.0% | 10 6.1% | 10 5.9% |
| その他 | 2 5.1% | 1 5.6% | 4 7.1% | 0 0.0% | 3 15.8% | 0 0.0% | 0 0.0% | 10 6.1% | 13 7.7% |

表15-2 研修ニーズを充足できていない理由(回答数順位)

(上段:項目 中段:団体数 下段:割合)

| 団体区分 内 容 | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁 所在市 | 特別区 | その他 市町 | 東北自治 研修所 | 合計 | 前回調査 |
|------------------------------|---|----------------------|----------------------|----------------------|--------------|---------------|----------------------|---------------|----------------------|---------------|
| 回答団体数 (ニーズを十分充足している団体を除く) | | 39 | 18 | 56 | 4 | 19 | 28 | 1 | 165 | 169 |
| 回答数 順位 | 1 | 受講時間 確保の困難 | 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 | 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 |
| | | 31 | 13 | 42 | 3 | 16 | 27 | 1 | 129 | 126 |
| | | 79.5% | 72.2% | 75.0% | 75.0% | 84.2% | 96.4% | 100.0% | 78.2% | 74.6% |
| | 2 | 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 | 受講時間 確保の困難 | 人員・予 算の不足 | その他 | 人員・予 算の不足 | 人員・予 算の不足 |
| | | 28 | 13 | 39 | 3 | 15 | 22 | 1 | 124 | 122 |
| | | 72.0% | 72.4% | 69.6% | 75.2% | 79.1% | 78.7% | 100.2% | 75.2% | 72.2% |
| | 3 | 教材・研 修技法の 情報不足 | 教材・研 修技法の 情報不足 | 教材・研 修技法の 情報不足 | 講師確保 の困難 | 施設の不 足 | 教材・研 修技法の 情報不足 | | 教材・研 修技法の 情報不足 | 施設の不 足 |
| | | 10 | 4 | 21 | 2 | 8 | 9 | | 46 | 51 |
| | | 25.7% | 22.3% | 37.5% | 50.1% | 42.2% | 32.2% | | 27.9% | 30.2% |

8 研修事業の見直しの状況(表16、表17)

(1) 研修の実施内容に関する評価の実施状況(表16)

受講者等による研修の実施内容に関する評価方法及びその活用状況についての調査結果は、表16のとおりである。なお、調査票の設問においては複数回答を可とした。調査対象は、令和5年度実績である。

評価を実施しなかった団体は、都道府県において1団体、その他市町において2団体あった。ほぼ全ての団体が評価方法として「研修終了時に受講者から意見・感想等を聴取」を選択し、その割合は96.8%であった。次点では「講師から意見・感想等を聴取」(52.9%)であった。「その他」の内容としては、「研修所職員による研修内容・講師評価の実施」や「研修終了後、1カ月以内提出のレポートにより有益度等を聴取」といった回答が挙げられた。

研修の実施内容に対する評価の活用方法については、「研修ニーズの把握」、「研修方法の改善」及び「講師の選定、講師の研修指導方法の改善」の3項目において、選択団体数の割合が90%前後になっているが、「研修計画の見直し」を選択した団体の割合は73.9%にとどまり、約25%の団体が、研修の実施内容に関する評価を、研修計画の見直しに活用していなかった。

表16 研修の実施内容に関する評価の実施状況

(上段:団体数 下段:割合)

| 団体区分 内 容 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁 所在市 | 特別区 | その他 市町 | 東北自治 研修所 | 合計 | 前回調査 |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| 回答団体数 | 47 | 20 | 62 | 4 | 23 | 30 | 1 | 187 | 187 |
| 評価方法 | | | | | | | | | |
| 研修終了時に受講者から意見・感想等を聴取 | 46 97.9% | 20 100.0% | 60 96.8% | 4 100.0% | 23 100.0% | 27 90.0% | 1 100.0% | 181 96.8% | 180 96.3% |
| 受講者の職場・上司からの意見・感想等を聴取 | 12 25.5% | 5 25.0% | 13 21.0% | 1 25.0% | 7 30.4% | 5 16.7% | 0 0.0% | 43 23.0% | 36 19.3% |
| 講師から意見・感想等を聴取 | 30 63.8% | 11 55.0% | 32 51.6% | 1 25.0% | 17 73.9% | 7 23.3% | 1 100.0% | 99 52.9% | 101 54.0% |
| 特にしていない | 1 2.1% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 2 6.7% | 0 0.0% | 3 1.6% | 5 2.7% |
| その他 | 9 19.1% | 2 10.0% | 4 6.5% | 0 0.0% | 0 0.0% | 1 3.3% | 0 0.0% | 16 8.6% | 16 8.6% |
| 評価を実施している団体数 | 46 97.9% | 20 100.0% | 62 100.0% | 4 100.0% | 23 100.0% | 28 93.3% | 1 100.0% | 184 98.4% | 182 97.3% |
| うち評価の活用状況 | | | | | | | | | |
| 研修ニーズの把握 | 45 97.8% | 20 100.0% | 59 95.2% | 4 100.0% | 21 91.3% | 26 92.9% | 1 100.0% | 176 95.7% | 166 91.2% |
| 研修計画の見直し | 40 87.0% | 16 80.0% | 49 79.0% | 3 75.0% | 15 65.2% | 12 42.9% | 1 100.0% | 136 73.9% | 142 78.0% |
| 研修方法の改善 | 46 100.0% | 19 95.0% | 56 90.3% | 4 100.0% | 21 91.3% | 20 71.4% | 1 100.0% | 167 90.8% | 163 89.6% |
| 講師の選定、講師の研修指導方法の改善 | 45 97.8% | 19 95.0% | 57 91.9% | 4 100.0% | 21 91.3% | 14 50.0% | 1 100.0% | 161 87.5% | 163 89.6% |
| 研修事業に関する評価の参考資料 | 32 69.6% | 11 55.0% | 29 46.8% | 1 25.0% | 12 52.2% | 5 17.9% | 1 100.0% | 91 49.5% | 101 55.5% |
| その他 | 1 2.2% | 1 5.0% | 1 1.6% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 3 1.6% | 1 0.5% |

(2) 研修事業の見直しの実施状況(表17)

令和4年度から令和6年度までに研修事業の見直しを行ったかどうかについての調査結果は、表17のとおりである。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れない。調査票の設問において、見直しの内容については、複数回答を可とした。

令和4年度から令和6年度までに研修事業の見直しを行った団体の割合は62.0%であった。団体区分別では、東北自治研修所を除くと同割合は指定都市において75.0%と最も高かった。見直しの内容としては、「新規研修課程の創設」を挙げた団体の割合が75.9%と最も高く、団体区分別では、特別区と同割合が100%であり、東北自治研修所を除く他の全ての団体区分より高かった。「その他」の内容としては、「自発的に自己研鑽するための環境の整備」などが回答として挙げられた。

表17 研修事業の見直しの実施状況

(上段:団体数 下段:割合)

| 内 容 \ 団体区分 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁所在市 | 特別区 | その他市町 | 東北自治研修所 | 合計 | 前回調査 |
|--------------------------------|-------------|-------------|-------------|------------|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| 回答団体数 | 47 | 20 | 62 | 4 | 23 | 30 | 1 | 187 | 187 |
| 令和4年度から令和6年度までに研修事業の見直しを行った団体数 | 34 72.3% | 15 75.0% | 39 62.9% | 2 50.0% | 15 65.2% | 10 33.3% | 1 100.0% | 116 62.0% | 124 66.3% |
| うち見直しの内容 | | | | | | | | | |
| 研修体系の見直し | 19 55.9% | 8 53.3% | 20 51.3% | 0 0.0% | 9 60.0% | 4 40.0% | 1 100.0% | 61 52.6% | 55 44.4% |
| 複数年度の研修計画の導入 | 1 2.9% | 1 6.7% | 0 0.0% | 0 0.0% | 2 13.3% | 0 0.0% | 0 0.0% | 4 3.4% | 0 0.0% |
| 新規研修課程の創設 | 25 73.5% | 11 73.3% | 29 74.4% | 1 50.0% | 15 100.0% | 6 60.0% | 1 100.0% | 88 75.9% | 84 67.7% |
| 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% | 1 10.0% | 0 0.0% | 1 0.9% | 1 0.8% |
| 研修事業の一部を外部に委託 | 0 0.0% | 1 6.7% | 3 7.7% | 0 0.0% | 2 13.3% | 1 10.0% | 0 0.0% | 7 6.0% | 1 0.8% |
| 階層別研修における選択制研修の導入 | 1 2.9% | 2 13.3% | 2 5.1% | 0 0.0% | 2 13.3% | 0 0.0% | 0 0.0% | 7 6.0% | 8 6.5% |
| 民間企業との合同研修の導入 | 1 2.9% | 0 0.0% | 2 5.1% | 0 0.0% | 1 6.7% | 0 0.0% | 0 0.0% | 4 3.4% | 3 2.4% |
| 研修評価方法の見直し | 4 11.8% | 0 0.0% | 4 10.3% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 8 6.9% | 12 9.7% |
| その他 | 8 23.5% | 0 0.0% | 3 7.7% | 0 0.0% | 4 26.7% | 0 0.0% | 0 0.0% | 15 12.9% | 28 22.6% |

注1 前回調査については、令和元年度から令和3年度までに研修事業の見直しを行った団体について記載している。

注2 本項目における外部委託については、単なる講師の派遣を受けることを除くが、一部事務組合、広域連合等の設置を含む。

9 階層別研修の実施状況(表18～表23)

(1)階層別研修に係る階層区分ごとの実施団体数(表18)

階層別研修に係る階層区分ごとの実施団体数についての調査結果は、表18のとおりである(各階層区分の説明については、3頁～4頁を参照)。

「トップセミナー」を実施した団体の割合は36.4%にとどまった。団体区分別では、同割合は指定都市において80.0%と最も高かった。

表18 階層別研修に係る階層区分ごとの実施団体数

| | | (上段:団体数 下段:割合) | | | | | | | |
|-----------|------|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|-------|
| 階層区分 | 団体区分 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁所在市 | 特別区 | その他市町 | 東北自治研修所 | 合計 |
| 回答団体数 | | 47 | 20 | 62 | 4 | 23 | 30 | 1 | 187 |
| 新規採用者研修 | | 46 | 20 | 62 | 4 | 23 | 30 | 1 | 186 |
| | | 97.9% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 99.5% |
| 主任等研修 | | 47 | 20 | 60 | 4 | 21 | 23 | 0 | 175 |
| | | 100.0% | 100.0% | 96.8% | 100.0% | 91.3% | 76.7% | 0.0% | 93.6% |
| 係長・課長補佐研修 | | 47 | 20 | 61 | 4 | 21 | 26 | 0 | 179 |
| | | 100.0% | 100.0% | 98.4% | 100.0% | 91.3% | 86.7% | 0.0% | 95.7% |
| 課長級研修 | | 47 | 20 | 59 | 4 | 20 | 22 | 0 | 172 |
| | | 100.0% | 100.0% | 95.2% | 100.0% | 87.0% | 73.3% | 0.0% | 92.0% |
| トップセミナー | | 24 | 16 | 21 | 1 | 3 | 3 | 0 | 68 |
| | | 51.1% | 80.0% | 33.9% | 25.0% | 13.0% | 10.0% | 0.0% | 36.4% |

(2)階層別研修の課程数の状況(表19、表20)

都道府県における階層別研修の課程数についての調査結果は、表19のとおりである。主任等研修の占める割合が30.1%と最も高かった。

市区町村における階層別研修の課程数についての調査結果は、表20のとおりである。主任等研修の占める割合が35.7%と最も高かった。

表19 都道府県における階層別研修の課程数の状況

(上段:課程数 下段:割合)

| 階層区分 | 団体区分 | 都道府県 | 東北自治 研修所 | 合計 |
|-----------|-------------------|-------|-------------|-------|
| 課程数計 | | 740 | 1 | 741 |
| 新規採用者研修 | | 174 | 1 | 175 |
| | | 23.5% | 100.0% | 23.6% |
| | 域内市区町村の職員を対象とする課程 | 28 | 1 | 29 |
| | | 16.1% | 100.0% | 16.6% |
| | 経験者採用職員のみを対象とする課程 | 9 | 0 | 9 |
| | | 5.2% | 0.0% | 5.1% |
| 主任等研修 | | 223 | 0 | 223 |
| | | 30.1% | 0.0% | 30.1% |
| | 域内市区町村の職員を対象とする課程 | 46 | 0 | 46 |
| | | 20.6% | 0.0% | 20.6% |
| | 経験者採用職員のみを対象とする課程 | 4 | 0 | 4 |
| | | 1.8% | 0.0% | 1.8% |
| 係長・課長補佐研修 | | 211 | 0 | 211 |
| | | 28.5% | 0.0% | 28.5% |
| | 域内市区町村の職員を対象とする課程 | 40 | 0 | 40 |
| | | 19.0% | 0.0% | 19.0% |
| | 経験者採用職員のみを対象とする課程 | 0 | 0 | 0 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 課長級研修 | | 103 | 0 | 103 |
| | | 13.9% | 0.0% | 13.9% |
| | 域内市区町村の職員を対象とする課程 | 10 | 0 | 10 |
| | | 9.7% | 0.0% | 9.7% |
| | 経験者採用職員のみを対象とする課程 | 0 | 0 | 0 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| トップセミナー | | 29 | 0 | 29 |
| | | 3.9% | 0.0% | 3.9% |
| | 域内市区町村の職員を対象とする課程 | 3 | 0 | 3 |
| | | 10.3% | 0.0% | 10.3% |
| | 経験者採用職員のみを対象とする課程 | 0 | 0 | 0 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% |

表20 市区町村における階層別研修の課程数の状況

(上段:課程数 下段:割合)

| 階層区分 \ 団体区分 | 指定都市 | 中核市 | 県庁所在市 | 特別区 | その他市町 | 合計 |
|-------------|-------|-------|--------|--------|-------|-------|
| 課程数計 | 334 | 1007 | 41 | 630 | 255 | 2267 |
| 新規採用者研修 | 82 | 258 | 13 | 141 | 86 | 580 |
| | 24.6% | 25.6% | 31.7% | 22.4% | 33.7% | 25.6% |
| | 78 | 247 | 12 | 117 | 62 | 516 |
| | 95.1% | 95.7% | 92.3% | 83.0% | 72.1% | 89.0% |
| | 6 | 1 | 1 | 7 | 0 | 15 |
| | 7.3% | 0.4% | 7.7% | 5.0% | 0.0% | 2.6% |
| 主任等研修 | 123 | 371 | 9 | 233 | 74 | 810 |
| | 36.8% | 36.8% | 22.0% | 37.0% | 29.0% | 35.7% |
| | 113 | 325 | 6 | 195 | 23 | 662 |
| | 91.9% | 87.6% | 66.7% | 83.7% | 31.1% | 81.7% |
| | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 0.8% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.1% |
| 係長・課長補佐研修 | 59 | 221 | 12 | 170 | 60 | 522 |
| | 17.7% | 21.9% | 29.3% | 27.0% | 23.5% | 23.0% |
| | 55 | 179 | 8 | 151 | 16 | 409 |
| | 93.2% | 81.0% | 66.7% | 88.8% | 26.7% | 78.4% |
| | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 1.2% | 0.0% | 0.4% |
| 課長級研修 | 47 | 132 | 5 | 83 | 32 | 299 |
| | 14.1% | 13.1% | 12.2% | 13.2% | 12.5% | 13.2% |
| | 43 | 106 | 3 | 61 | 14 | 227 |
| | 91.5% | 80.3% | 60.0% | 73.5% | 43.8% | 75.9% |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| トップセミナー | 23 | 25 | 2 | 3 | 3 | 56 |
| | 6.9% | 2.5% | 4.9% | 0.5% | 1.2% | 2.5% |
| | 22 | 17 | 2 | 3 | 0 | 44 |
| | 95.7% | 68.0% | 100.0% | 100.0% | 0.0% | 78.6% |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |

(3)階層別研修における実施日数、実施回数、受講者数及び対象者数(表21)

階層別研修における、1 課程あたりの年間平均実施日数、年間平均実施回数、年間平均受講者数(1回あたり)、年間平均対象者数については、表 2 1 のとおりである。

表21 階層別研修における実施日数、実施回数、受講者数及び対象者数(年間平均・1課程あたり)

(1段目:年間平均実施日数 2段目:年間平均実施回数 3段目:年間平均受講者数(1回あたり) 4段目:年間平均対象者数)

| 階層区分 | 団体区分 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁所在市 | 特別区 | その他市町 | 東北自治研修所 | 全体 |
|-----------|------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|---------|--------|
| 回答団体数 | | 47 | 20 | 62 | 4 | 23 | 30 | 1 | 187 |
| 新規採用者研修 | | 2.96 | 3.67 | 2.81 | 3.15 | 1.63 | 2.69 | 5.00 | 2.72 |
| | | 3.53 | 4.19 | 1.74 | 1.23 | 2.90 | 1.86 | 4.00 | 2.66 |
| | | 112.76 | 122.61 | 62.78 | 58.31 | 71.29 | 22.90 | 50.00 | 77.79 |
| | | 239.01 | 227.88 | 89.50 | 68.62 | 132.62 | 41.14 | 200.00 | 141.76 |
| 主任等研修 | | 1.71 | 1.63 | 1.52 | 1.50 | 1.25 | 2.06 | 0.00 | 1.55 |
| | | 3.93 | 3.62 | 1.69 | 1.89 | 3.11 | 1.86 | 0.00 | 2.73 |
| | | 72.17 | 76.26 | 52.69 | 35.78 | 53.69 | 15.80 | 0.00 | 56.86 |
| | | 250.02 | 203.57 | 145.32 | 52.11 | 90.67 | 23.64 | 0.00 | 152.38 |
| 係長・課長補佐研修 | | 1.82 | 1.65 | 1.49 | 1.57 | 1.20 | 4.46 | 0.00 | 1.78 |
| | | 3.13 | 3.60 | 1.62 | 1.42 | 1.97 | 1.62 | 0.00 | 2.28 |
| | | 72.38 | 56.94 | 42.51 | 41.00 | 34.57 | 16.07 | 0.00 | 47.66 |
| | | 156.54 | 148.88 | 56.02 | 46.42 | 48.04 | 28.99 | 0.00 | 88.34 |
| 課長級研修 | | 1.41 | 1.61 | 1.24 | 1.45 | 1.48 | 2.85 | 0.00 | 1.51 |
| | | 2.28 | 2.63 | 1.30 | 1.60 | 2.99 | 1.66 | 0.00 | 2.08 |
| | | 58.90 | 60.83 | 35.23 | 40.80 | 28.49 | 18.50 | 0.00 | 41.14 |
| | | 143.58 | 104.94 | 37.34 | 61.60 | 39.38 | 32.63 | 0.00 | 72.91 |
| トップセミナー | | 0.95 | 0.98 | 1.18 | 0.28 | 0.67 | 0.83 | 0.00 | 1.00 |
| | | 1.15 | 1.41 | 1.17 | 1.00 | 2.67 | 1.00 | 0.00 | 1.28 |
| | | 149.26 | 67.29 | 54.75 | 52.00 | 72.00 | 4.33 | 0.00 | 88.63 |
| | | 160.52 | 71.05 | 62.95 | 52.00 | 75.33 | 4.33 | 0.00 | 97.39 |

注1 1 課程あたりの数値である。

注2 小数点以下第2位を四捨五入して算出している。

(4)階層別研修の研修効果の測定(表22、表23)

調査対象は、令和5年度実績である。階層別研修の効果測定の実施状況及び活用方法についての調査結果は、表22のとおりである。なお、効果測定の方法及び効果測定結果の活用方法については、複数回答を可とした。

階層別研修の効果測定を実施した団体の割合は68.1%であった。

効果測定の方法としては、「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)」を選択した団体の割合が85.7%と最も高く、「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)」を選択した団体の割合は20.6%、「研修後に受講者に対する試験・小論文を実施」を選択した団体の割合は19.0%、「研修前及び研修後に受講者に対する試験・小論文を実施」を選択した団体の割合は1.6%にとどまった。

効果測定結果の活用方法については、「研修所における研修計画の企画・立案の参考」を選択した団体の割合が83.3%と最も高く、「成績をつけて研修生本人に通知」、「成績をつけて上司に通知」、

「成績に応じて人事評価・昇任等に活用」を選択した団体の割合はそれぞれ1割未満にとどまった。

階層別研修の効果測定を実施しなかった59団体に対し、その理由を調査した結果は表23のとおりである。なお、調査票の設問においては複数回答を可（3つまで）とした。

階層別研修の効果測定を実施しなかった団体のうち83.1%の団体が「研修効果の測定に適する方法がないため」を選択した。

表22 階層別研修の効果測定の実施状況及び活用状況

(上段:団体数 下段:割合)

| 内 容 | 団体区分 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁 所在市 | 特別区 | その他 市町 | 東北自治 研修所 | 合計 |
|--|------|-------|-------|-------|-----------|-------|-----------|-------------|-------|
| 回答団体数 | | 47 | 20 | 62 | 4 | 23 | 29 | 0 | 185 |
| 効果測定を実施している団体数 | | 36 | 16 | 40 | 3 | 17 | 14 | 0 | 126 |
| | | 76.6% | 80.0% | 64.5% | 75.0% | 73.9% | 48.3% | 0.0% | 68.1% |
| 効果測定の方法 | | | | | | | | | |
| 研修後に受講者に対する試験・小論文を実施 | | 7 | 3 | 12 | 0 | 1 | 1 | 0 | 24 |
| | | 19.4% | 18.8% | 30.0% | 0.0% | 5.9% | 7.1% | 0.0% | 19.0% |
| 研修前及び研修後に受講者に対する試験・小論文を実施 | | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| | | 2.8% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 5.9% | 0.0% | 0.0% | 1.6% |
| 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) | | 29 | 15 | 33 | 3 | 16 | 12 | 0 | 108 |
| | | 80.6% | 93.8% | 82.5% | 100.0% | 94.1% | 85.7% | 0.0% | 85.7% |
| 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) | | 11 | 4 | 6 | 0 | 4 | 1 | 0 | 26 |
| | | 30.6% | 25.0% | 15.0% | 0.0% | 23.5% | 7.1% | 0.0% | 20.6% |
| その他 | | 6 | 2 | 7 | 0 | 1 | 2 | 0 | 18 |
| | | 16.7% | 12.5% | 17.5% | 0.0% | 5.9% | 14.3% | 0.0% | 14.3% |
| 効果測定結果の活用方法 | | | | | | | | | |
| 成績をつけて研修生本人に通知 | | 1 | 1 | 7 | 0 | 1 | 1 | 0 | 11 |
| | | 2.8% | 6.3% | 17.5% | 0.0% | 5.9% | 7.1% | 0.0% | 8.7% |
| 成績をつけて上司に通知 | | 0 | 1 | 7 | 0 | 1 | 0 | 0 | 9 |
| | | 0.0% | 6.3% | 17.5% | 0.0% | 5.9% | 0.0% | 0.0% | 7.1% |
| 成績に応じて人事評価・昇任等に活用 | | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 3 |
| | | 0.0% | 0.0% | 2.5% | 0.0% | 0.0% | 14.3% | 0.0% | 2.4% |
| 研修所における研修計画の企画・立案の参考 | | 35 | 15 | 29 | 3 | 15 | 8 | 0 | 105 |
| | | 97.2% | 93.8% | 72.5% | 100.0% | 88.2% | 57.1% | 0.0% | 83.3% |
| 特に何もしない | | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 6 |
| | | 0.0% | 0.0% | 7.5% | 0.0% | 0.0% | 21.4% | 0.0% | 4.8% |
| その他 | | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| | | 11.1% | 6.3% | 2.5% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 4.8% |

表23 階層別研修の効果測定を実施しない理由

(上段:団体数 下段:割合)

| 団体区分 内 容 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁 所在市 | 特別区 | その他市町 | 東北自治研 修所 | 合計 |
|---------------------|-------|--------|-------|-----------|--------|-------|-------------|-------|
| 効果測定を実施し ていない団体数 | 11 | 4 | 22 | 1 | 6 | 15 | 0 | 59 |
| 経費の不足 | 2 | 2 | 7 | 0 | 2 | 6 | 0 | 19 |
| | 18.2% | 50.0% | 31.8% | 0.0% | 33.3% | 40.0% | 0.0% | 32.2% |
| 人員の不足 | 4 | 3 | 10 | 0 | 2 | 11 | 0 | 30 |
| | 36.4% | 75.0% | 45.5% | 0.0% | 33.3% | 73.3% | 0.0% | 50.8% |
| 適する方法がない | 10 | 4 | 16 | 1 | 6 | 12 | 0 | 49 |
| | 90.9% | 100.0% | 72.7% | 100.0% | 100.0% | 80.0% | 0.0% | 83.1% |
| その他 | 2 | 0 | 4 | 0 | 0 | 1 | 0 | 7 |
| | 18.2% | 0.0% | 18.2% | 0.0% | 0.0% | 6.7% | 0.0% | 11.9% |

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状況(表24)

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についての調査結果は、表24のとおりである。

基本的な法令知識に関する研修については55.6%の団体が実施をしていた。一方で、統計処理の基礎的知識に関する研修を実施していた団体は19.8%にとどまった。

表24 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

(上段:団体数 下段:割合)

| 内 容 | | 団体区分 | | 都道府 県 | 指定都 市 | 中核市 | 県庁所 在 市 | 特別区 | その他 市町 | 東北自 治研修 所 | 合計 | 前回調 査 |
|------------------------|------------------|------|--|----------|----------|-------|------------|-------|-----------|-----------------|-------|----------|
| 回答団体数 | | | | 47 | 20 | 62 | 4 | 23 | 30 | 1 | 187 | 187 |
| 基本的な法令知識に関する研修 | | | | | | | | | | | | |
| | 係長昇任前の職員を対象として実施 | | | 28 | 11 | 38 | 1 | 12 | 14 | 0 | 104 | 92 |
| | | | | 59.6% | 55.0% | 61.3% | 25.0% | 52.2% | 46.7% | 0.0% | 55.6% | 49.2% |
| | 全職員が受講必須 | | | 22 | 10 | 29 | 1 | 10 | 7 | 0 | 79 | |
| | | | | 78.6% | 90.9% | 76.3% | 100.0% | 83.3% | 50.0% | 0.0% | 76.0% | |
| | 一部職員のみ受講 | | | 6 | 1 | 9 | 0 | 2 | 7 | 0 | 25 | |
| | | | | 21.4% | 9.1% | 23.7% | 0.0% | 16.7% | 50.0% | 0.0% | 24.0% | |
| 係長昇任前の職員を対象としては実施していない | | | | 18 | 9 | 23 | 3 | 9 | 14 | 0 | 76 | |
| | | | | 38.3% | 45.0% | 37.1% | 75.0% | 39.1% | 46.7% | 0.0% | 40.6% | |
| 公文書作成・管理に関する研修 | | | | | | | | | | | | |
| | 係長昇任前の職員を対象として実施 | | | 30 | 11 | 34 | 1 | 13 | 11 | 0 | 100 | 84 |
| | | | | 63.8% | 55.0% | 54.8% | 25.0% | 56.5% | 36.7% | 0.0% | 53.5% | 44.9% |
| | 全職員が受講必須 | | | 26 | 10 | 24 | 1 | 10 | 6 | 0 | 77 | 62 |
| | | | | 86.7% | 90.9% | 70.6% | 100.0% | 76.9% | 54.5% | 0.0% | 77.0% | 73.8% |
| | 一部職員のみ受講 | | | 4 | 1 | 10 | 0 | 3 | 5 | 0 | 23 | 22 |
| | | | | 13.3% | 9.1% | 29.4% | 0.0% | 23.1% | 45.5% | 0.0% | 23.0% | 26.2% |
| 係長昇任前の職員を対象としては実施していない | | | | 16 | 9 | 27 | 3 | 8 | 17 | 0 | 80 | 102 |
| | | | | 34.0% | 45.0% | 43.5% | 75.0% | 34.8% | 56.7% | 0.0% | 42.8% | 54.5% |
| 統計処理の基礎的知識に関する研修 | | | | | | | | | | | | |
| | 係長昇任前の職員を対象として実施 | | | 16 | 3 | 8 | 0 | 5 | 5 | 0 | 37 | 27 |
| | | | | 34.0% | 15.0% | 12.9% | 0.0% | 21.7% | 16.7% | 0.0% | 19.8% | 14.4% |
| | 全職員が受講必須 | | | 5 | 2 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 11 | 7 |
| | | | | 31.3% | 66.7% | 12.5% | 0.0% | 60.0% | 0.0% | 0.0% | 29.7% | 25.9% |
| | 一部職員のみ受講 | | | 11 | 1 | 7 | 0 | 2 | 5 | 0 | 26 | 20 |
| | | | | 68.8% | 33.3% | 87.5% | 0.0% | 40.0% | 100.0% | 0.0% | 70.3% | 74.1% |
| 係長昇任前の職員を対象としては実施していない | | | | 28 | 17 | 52 | 4 | 16 | 22 | 0 | 139 | 159 |
| | | | | 59.6% | 85.0% | 83.9% | 100.0% | 69.6% | 73.3% | 0.0% | 74.3% | 85.0% |
| 会計処理等の実務遂行に関する研修 | | | | | | | | | | | | |
| | 係長昇任前の職員を対象として実施 | | | 27 | 9 | 21 | 1 | 16 | 8 | 0 | 82 | 69 |
| | | | | 57.4% | 45.0% | 33.9% | 25.0% | 69.6% | 26.7% | 0.0% | 43.9% | 36.9% |
| | 全職員が受講必須 | | | 20 | 8 | 11 | 0 | 10 | 2 | 0 | 51 | 45 |
| | | | | 74.1% | 88.9% | 52.4% | 0.0% | 62.5% | 25.0% | 0.0% | 62.2% | 65.2% |
| | 一部職員のみ受講 | | | 7 | 1 | 10 | 1 | 6 | 6 | 0 | 31 | 24 |
| | | | | 25.9% | 11.1% | 47.6% | 100.0% | 37.5% | 75.0% | 0.0% | 37.8% | 34.8% |
| 係長昇任前の職員を対象としては実施していない | | | | 19 | 11 | 40 | 3 | 6 | 19 | 0 | 98 | 117 |
| | | | | 40.4% | 55.0% | 64.5% | 75.0% | 26.1% | 63.3% | 0.0% | 52.4% | 62.6% |
| ICT を活用した情報処理に関する研修 | | | | | | | | | | | | |
| | 係長昇任前の職員を対象として実施 | | | 19 | 8 | 15 | 0 | 8 | 5 | 0 | 55 | 28 |
| | | | | 40.4% | 40.0% | 24.2% | 0.0% | 34.8% | 16.7% | 0.0% | 29.4% | 15.0% |
| | 全職員が受講必須 | | | 11 | 6 | 3 | 0 | 6 | 1 | 0 | 27 | 4 |
| | | | | 57.9% | 75.0% | 20.0% | 0.0% | 75.0% | 20.0% | 0.0% | 49.1% | 14.3% |
| | 一部職員のみ受講 | | | 8 | 2 | 12 | 0 | 2 | 4 | 0 | 28 | 24 |
| | | | | 42.1% | 25.0% | 80.0% | 0.0% | 25.0% | 80.0% | 0.0% | 50.9% | 85.7% |
| 係長昇任前の職員を対象としては実施していない | | | | 26 | 12 | 45 | 4 | 14 | 22 | 0 | 123 | 158 |
| | | | | 55.3% | 60.0% | 72.6% | 100.0% | 60.9% | 73.3% | 0.0% | 65.8% | 84.5% |

11 特別研修の実施状況(表25～表29)

(1)特別研修に係る種別ごとの実施団体数(表25)

特別研修に係る種別ごとの実施団体数についての調査結果は、表25のとおりである（研修種別の説明については、3頁～5頁を参照）。

実施している割合が最も高かったのは「特定課題研修・専門研修」であり、89.3%の団体が実施していた。一方、「条例立案演習（演習含む）」や「ディベート研修」を実施している団体は、1割未満にとどまった。

表25 特別研修に係る種別ごとの実施団体数

(上段:団体数 下段:割合)

| 研修種別 | 団体区分 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁所在市 | 特別区 | その他市町 | 東北自治研修所 | 合計 |
|-------------------------|------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| 回答団体数 | | 47 | 20 | 62 | 4 | 23 | 30 | 1 | 187 |
| 指導者養成研修 | | 11 23.4% | 7 35.0% | 8 12.9% | 0 0.0% | 3 13.0% | 3 10.0% | 1 100.0% | 33 17.6% |
| 政策能力向上研修 (演習を含まないもの) | | 14 29.8% | 7 35.0% | 10 16.1% | 0 0.0% | 3 13.0% | 4 13.3% | 0 0.0% | 38 20.3% |
| 政策能力向上研修 (演習含む) | | 32 68.1% | 10 50.0% | 20 32.3% | 0 0.0% | 3 13.0% | 9 30.0% | 1 100.0% | 75 40.1% |
| 法務能力向上研修 | | 37 78.7% | 12 60.0% | 33 53.2% | 4 100.0% | 9 39.1% | 13 43.3% | 1 100.0% | 109 58.3% |
| 条例立案演習(演習含む) | | 4 8.5% | 2 10.0% | 3 4.8% | 1 25.0% | 2 8.7% | 3 10.0% | 0 0.0% | 15 8.0% |
| 特定課題研修・専門研修 | | 45 95.7% | 19 95.0% | 55 88.7% | 4 100.0% | 21 91.3% | 22 73.3% | 1 100.0% | 167 89.3% |
| コミュニケーション能力向上研修 | | 42 89.4% | 18 90.0% | 40 64.5% | 4 100.0% | 15 65.2% | 16 53.3% | 1 100.0% | 136 72.7% |
| ディベート研修 | | 9 19.1% | 3 15.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 1 4.3% | 1 3.3% | 0 0.0% | 14 7.5% |
| 論理的思考能力向上研修 | | 26 55.3% | 8 40.0% | 11 17.7% | 0 0.0% | 7 30.4% | 4 13.3% | 0 0.0% | 56 29.9% |
| キャリア形成研修 | | 34 72.3% | 10 50.0% | 28 45.2% | 1 25.0% | 10 43.5% | 8 26.7% | 1 100.0% | 92 49.2% |
| 統計データ研修 | | 19 40.4% | 4 20.0% | 11 17.7% | 0 0.0% | 4 17.4% | 3 10.0% | 1 100.0% | 42 22.5% |
| OA研修 | | 15 31.9% | 6 30.0% | 14 22.6% | 1 25.0% | 9 39.1% | 3 10.0% | 0 0.0% | 48 25.7% |
| その他 | | 30 63.8% | 14 70.0% | 24 38.7% | 1 25.0% | 13 56.5% | 10 33.3% | 1 100.0% | 93 49.7% |

(2)特別研修の課程数の状況(表26～表29)

都道府県における特別研修の課程数についての調査結果は表26のとおりであり、特定課題研修・専門研修の内訳は表28のとおりである。

また、市区町村における特別研修の課程数についての調査結果は表27のとおりであり、特定課題研修・専門研修の内訳は表29のとおりである。なお、次のいずれかに該当する研修は「共同実施等」とし、次のいずれにも該当しない研修は「単独実施」として集計している。

- ・ 他の団体と共同で実施している
- ・ 広域連合、一部事務組合等が実施する研修を受講している

表26 都道府県における特別研修の課程数の状況

(上段:課程数 下段:割合)

| 階層区分 | 団体区分 | 都道府県 | 東北自治 研修所 | 合計 |
|-------------------------|----------------------|-------|-------------|-------|
| 課程数計 | | 1345 | 22 | 1367 |
| 指導者養成研修 | | 20 | 5 | 25 |
| | | 1.5% | 22.7% | 1.8% |
| | 令和4年度以降の新設課程の数 | 0 | 0 | 0 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 域内市区町村の職員を受講者に含む研修の数 | 2 | 5 | 7 |
| | | 10.0% | 100.0% | 28.0% |
| 政策能力向上研修 (演習を含まないもの) | | 26 | 0 | 26 |
| | | 1.9% | 0.0% | 1.9% |
| | 令和4年度以降の新設課程の数 | 3 | 0 | 3 |
| | | 11.5% | 0.0% | 11.5% |
| | 域内市区町村の職員を受講者に含む研修の数 | 6 | 0 | 6 |
| | | 23.1% | 0.0% | 23.1% |
| 政策能力向上研修 (演習を含むもの) | | 81 | 4 | 85 |
| | | 6.0% | 18.2% | 6.2% |
| | 令和4年度以降の新設課程の数 | 21 | 1 | 22 |
| | | 25.9% | 25.0% | 25.9% |
| | 域内市区町村の職員を受講者に含む研修の数 | 46 | 4 | 50 |
| | | 56.8% | 100.0% | 58.8% |
| 法務能力向上研修 | | 108 | 3 | 111 |
| | | 8.0% | 13.6% | 8.1% |
| | 令和4年度以降の新設課程の数 | 4 | 2 | 6 |
| | | 3.7% | 66.7% | 5.4% |
| | 域内市区町村の職員を受講者に含む研修の数 | 59 | 3 | 62 |
| | | 54.6% | 100.0% | 55.9% |

(上段:課程数 下段:割合)

| 階層区分 | 団体区分 | 都道府県 | 東北自治 研修所 | 合計 |
|----------------------|----------------------|-------|-------------|-------|
| 課程数計 | | 1345 | 22 | 1367 |
| 条例立案研修(演習を含む) | | 4 | 0 | 4 |
| | | 0.3% | 0.0% | 0.3% |
| | 令和4年度以降の新設課程の数 | 0 | 0 | 0 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 域内市区町村の職員を受講者に含む研修の数 | | 2 | 0 | 2 |
| | | 50.0% | 0.0% | 50.0% |
| 特定課題研修・専門研修 | | 519 | 3 | 522 |
| | | 38.6% | 13.6% | 38.2% |
| | 令和4年度以降の新設課程の数 | 101 | 0 | 101 |
| | | 19.5% | 0.0% | 19.3% |
| | 域内市区町村の職員を受講者に含む研修の数 | 173 | 3 | 176 |
| | | 33.3% | 100.0% | 33.7% |
| コミュニケーション能力向上研修 | | 226 | 1 | 227 |
| | | 16.8% | 4.5% | 16.6% |
| | 令和4年度以降の新設課程の数 | 30 | 0 | 30 |
| | | 13.3% | 0.0% | 13.2% |
| | 域内市区町村の職員を受講者に含む研修の数 | 101 | 1 | 102 |
| | | 44.7% | 100.0% | 44.9% |
| ディベート研修 | | 10 | 0 | 10 |
| | | 0.7% | 0.0% | 0.7% |
| | 令和4年度以降の新設課程の数 | 1 | 0 | 1 |
| | | 10.0% | 0.0% | 10.0% |
| | 域内市区町村の職員を受講者に含む研修の数 | 5 | 0 | 5 |
| | | 50.0% | 0.0% | 50.0% |
| 論理的思考能力向上研修 | | 50 | 0 | 50 |
| | | 3.7% | 0.0% | 3.7% |
| | 令和4年度以降の新設課程の数 | 13 | 0 | 13 |
| | | 26.0% | 0.0% | 26.0% |
| | 域内市区町村の職員を受講者に含む研修の数 | 21 | 0 | 21 |
| | | 42.0% | 0.0% | 42.0% |
| キャリア形成研修 | | 88 | 1 | 89 |
| | | 6.5% | 4.5% | 6.5% |
| | 令和4年度以降の新設課程の数 | 23 | 1 | 24 |
| | | 26.1% | 100.0% | 27.0% |
| | 域内市区町村の職員を受講者に含む研修の数 | 18 | 1 | 19 |
| | | 20.5% | 100.0% | 21.3% |
| 統計データ研修 | | 28 | 1 | 29 |
| | | 2.1% | 4.5% | 2.1% |
| | 令和4年度以降の新設課程の数 | 5 | 1 | 6 |
| | | 17.9% | 100.0% | 20.7% |
| | 域内市区町村の職員を受講者に含む研修の数 | 13 | 1 | 14 |
| | | 46.4% | 100.0% | 48.3% |

(上段:課程数 下段:割合)

| 団体区分 階層区分 | 都道府県 | 東北自治 研修所 | 合計 |
|--------------|-------|-------------|-------|
| 課程数計 | 1345 | 22 | 1367 |
| OA 研修 | 38 | 0 | 38 |
| | 2.8% | 0.0% | 2.8% |
| | 5 | 0 | 5 |
| | 13.2% | 0.0% | 13.2% |
| | 2 | 0 | 2 |
| | 5.3% | 0.0% | 5.3% |
| | 147 | 4 | 151 |
| | 10.9% | 18.2% | 11.0% |
| その他 | 24 | 0 | 24 |
| | 16.3% | 0.0% | 15.9% |
| | 23 | 4 | 27 |
| | 15.6% | 100.0% | 17.9% |
| | | | |
| | | | |

表27 市区町村における特別研修の課程数の状況

(上段:課程数 下段:割合)

| 団体区分 階層区分 | 指定都市 | 中核市 | 県庁所在市 | 特別区 | その他市町 | 合計 |
|-------------------------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|
| 課程数計 | 338 | 922 | 73 | 483 | 328 | 2144 |
| 指導者養成研修 | 8 | 11 | 0 | 11 | 7 | 37 |
| | 2.4% | 1.2% | 0.0% | 2.3% | 2.1% | 1.7% |
| | 7 | 8 | 0 | 0 | 0 | 15 |
| | 87.5% | 72.7% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 40.5% |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 1 | 3 | 0 | 11 | 7 | 22 |
| | 12.5% | 27.3% | 0.0% | 100.0% | 100.0% | 59.5% |
| 政策能力向上研修 (演習を含まないもの) | 8 | 15 | 0 | 5 | 4 | 32 |
| | 2.4% | 1.6% | 0.0% | 1.0% | 1.2% | 1.5% |
| | 5 | 13 | 0 | 3 | 1 | 22 |
| | 62.5% | 86.7% | 0.0% | 60.0% | 25.0% | 68.8% |
| | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| | 20.0% | 46.2% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 31.8% |
| | 3 | 2 | 0 | 2 | 3 | 10 |
| | 37.5% | 13.3% | 0.0% | 40.0% | 75.0% | 31.3% |

(上段:課程数 下段:割合)

| 団体区分 階層区分 | 指定都市 | | | | | |
|-----------------------|-------|--------|--------|-------|--------|-------|
| | 指定都市 | 中核市 | 県庁所在市 | 特別区 | その他市町 | 合計 |
| 課程数計 | 338 | 922 | 73 | 483 | 328 | 2144 |
| 政策能力向上研修 (演習を含むもの) | 18 | 28 | 0 | 4 | 9 | 59 |
| | 5.3% | 3.0% | 0.0% | 0.8% | 2.7% | 2.8% |
| | 16 | 20 | 0 | 1 | 4 | 41 |
| | 88.9% | 71.4% | 0.0% | 25.0% | 44.4% | 69.5% |
| | 4 | 8 | 0 | 0 | 1 | 13 |
| | 25.0% | 40.0% | 0.0% | 0.0% | 25.0% | 31.7% |
| | 2 | 8 | 0 | 3 | 5 | 18 |
| | 11.1% | 28.6% | 0.0% | 75.0% | 55.6% | 30.5% |
| 法務能力向上研修 | 21 | 75 | 6 | 27 | 33 | 162 |
| | 6.2% | 8.1% | 8.2% | 5.6% | 10.1% | 7.6% |
| | 19 | 66 | 6 | 26 | 4 | 121 |
| | 90.5% | 88.0% | 100.0% | 96.3% | 12.1% | 74.7% |
| | 3 | 9 | 0 | 0 | 1 | 13 |
| | 15.8% | 13.6% | 0.0% | 0.0% | 25.0% | 10.7% |
| | 2 | 9 | 0 | 1 | 29 | 41 |
| | 9.5% | 11.4% | 0.0% | 3.7% | 87.9% | 25.3% |
| 条例立案研修(演習を含む) | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 11 |
| | 0.6% | 0.3% | 1.4% | 0.4% | 0.9% | 0.5% |
| | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 6 |
| | 50.0% | 100.0% | 100.0% | 50.0% | 0.0% | 54.5% |
| | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | 0.0% | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 16.7% |
| | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 5 |
| | 50.0% | 0.0% | 0.0% | 50.0% | 100.0% | 45.5% |
| 特定課題研修・専門研修 | 125 | 469 | 45 | 263 | 171 | 1073 |
| | 37.0% | 50.9% | 61.6% | 54.5% | 52.1% | 50.0% |
| | 113 | 379 | 43 | 135 | 51 | 721 |
| | 90.4% | 80.8% | 95.6% | 51.3% | 29.8% | 67.2% |
| | 16 | 58 | 5 | 18 | 5 | 102 |
| | 14.2% | 15.3% | 11.6% | 13.3% | 9.8% | 14.1% |
| | 12 | 90 | 2 | 128 | 120 | 352 |
| | 9.6% | 19.2% | 4.4% | 48.7% | 70.2% | 32.8% |
| コミュニケーション能力向上研修 | 58 | 99 | 17 | 54 | 35 | 263 |
| | 17.2% | 10.7% | 23.3% | 11.2% | 10.7% | 12.3% |
| | 53 | 90 | 17 | 51 | 10 | 221 |
| | 91.4% | 90.9% | 100.0% | 94.4% | 28.6% | 84.0% |
| | 11 | 13 | 7 | 9 | 2 | 42 |
| | 20.8% | 14.4% | 41.2% | 17.6% | 20.0% | 19.0% |
| | 5 | 9 | 0 | 3 | 25 | 42 |
| | 8.6% | 9.1% | 0.0% | 5.6% | 71.4% | 16.0% |

(上段:課程数 下段:割合)

| 団体区分 階層区分 | | 指定都市 | 中核市 | 県庁所在市 | 特別区 | その他市町 | 合計 |
|--------------|----------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| 課程数計 | | 338 | 922 | 73 | 483 | 328 | 2144 |
| ディベート研修 | | 3 | 0 | 0 | 5 | 2 | 10 |
| | | 0.9% | 0.0% | 0.0% | 1.0% | 0.6% | 0.5% |
| | 単独実施の数 | 3 | 0 | 0 | 2 | 1 | 6 |
| | | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 40.0% | 50.0% | 60.0% |
| | うち令和4年度以降の新設 課程の数 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| | | 33.3% | 0.0% | 0.0% | 50.0% | 0.0% | 33.3% |
| | 共同実施等の数 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 4 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 60.0% | 50.0% | 40.0% |
| 論理的思考能力向上研修 | | 17 | 17 | 0 | 12 | 8 | 54 |
| | | 5.0% | 1.8% | 0.0% | 2.5% | 2.4% | 2.5% |
| | 単独実施の数 | 16 | 12 | 0 | 10 | 0 | 38 |
| | | 94.1% | 70.6% | 0.0% | 83.3% | 0.0% | 70.4% |
| | うち令和4年度以降の新設 課程の数 | 3 | 6 | 0 | 2 | 0 | 11 |
| | | 18.8% | 50.0% | 0.0% | 20.0% | 0.0% | 28.9% |
| | 共同実施等の数 | 1 | 5 | 0 | 2 | 8 | 16 |
| | | 5.9% | 29.4% | 0.0% | 16.7% | 100.0% | 29.6% |
| キャリア形成研修 | | 21 | 55 | 1 | 21 | 13 | 111 |
| | | 6.2% | 6.0% | 1.4% | 4.3% | 4.0% | 5.2% |
| | 単独実施の数 | 21 | 50 | 1 | 20 | 6 | 98 |
| | | 100.0% | 90.9% | 100.0% | 95.2% | 46.2% | 88.3% |
| | うち令和4年度以降の新設 課程の数 | 2 | 9 | 0 | 4 | 2 | 17 |
| | | 9.5% | 18.0% | 0.0% | 20.0% | 33.3% | 17.3% |
| | 共同実施等の数 | 0 | 5 | 0 | 1 | 7 | 13 |
| | | 0.0% | 9.1% | 0.0% | 4.8% | 53.8% | 11.7% |
| 統計データ研修 | | 5 | 19 | 0 | 6 | 3 | 33 |
| | | 1.5% | 2.1% | 0.0% | 1.2% | 0.9% | 1.5% |
| | 単独実施の数 | 5 | 17 | 0 | 2 | 0 | 24 |
| | | 100.0% | 89.5% | 0.0% | 33.3% | 0.0% | 72.7% |
| | うち令和4年度以降の新設 課程の数 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | 共同実施等の数 | 0 | 2 | 0 | 4 | 3 | 9 |
| | | 0.0% | 10.5% | 0.0% | 66.7% | 100.0% | 27.3% |
| OA 研修 | | 17 | 26 | 2 | 38 | 5 | 88 |
| | | 5.0% | 2.8% | 2.7% | 7.9% | 1.5% | 4.1% |
| | 単独実施の数 | 17 | 17 | 2 | 35 | 1 | 72 |
| | | 100.0% | 65.4% | 100.0% | 92.1% | 20.0% | 81.8% |
| | うち令和4年度以降の新設 課程の数 | 8 | 3 | 2 | 0 | 1 | 14 |
| | | 47.1% | 17.6% | 100.0% | 0.0% | 100.0% | 19.4% |
| | 共同実施等の数 | 0 | 9 | 0 | 3 | 4 | 16 |
| | | 0.0% | 34.6% | 0.0% | 7.9% | 80.0% | 18.2% |

(上段:課程数 下段:割合)

| 団体区分 階層区分 | 指定都市 | 中核市 | 県庁所在市 | 特別区 | その他市町 | 合計 |
|----------------------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|
| 課程数計 | 338 | 922 | 73 | 483 | 328 | 2144 |
| その他 | 35 | 105 | 1 | 35 | 35 | 211 |
| | 10.4% | 11.4% | 1.4% | 7.2% | 10.7% | 9.8% |
| 単独実施の数 | 33 | 92 | 1 | 33 | 15 | 174 |
| | 94.3% | 87.6% | 100.0% | 94.3% | 42.9% | 82.5% |
| うち令和4年度以降の新設 課程の数 | 3 | 12 | 0 | 6 | 5 | 26 |
| | 9.1% | 13.0% | 0.0% | 18.2% | 33.3% | 14.9% |
| 共同実施等の数 | 2 | 13 | 0 | 2 | 20 | 37 |
| | 5.7% | 12.4% | 0.0% | 5.7% | 57.1% | 17.5% |

表28 都道府県における特定課題研修・専門研修の課程数の状況

(上段:課程数 下段:割合)

| 団体区分 階層区分 | 都道府県 | 東北自治 研修所 | 合計 |
|--------------------------|-------|-------------|-------|
| 課程数計 | 519 | 3 | 522 |
| 人事・労務 | 225 | 1 | 226 |
| | 43.4% | 33.3% | 43.3% |
| 令和4年度以降の新設課程の数 | 43 | 0 | 43 |
| | 19.1% | 0.0% | 19.0% |
| 域内市区町村の職員を受講者に含む研 修の数 | 77 | 1 | 78 |
| | 34.2% | 100.0% | 34.5% |
| 財政・税務 | 25 | 0 | 25 |
| | 4.8% | 0.0% | 4.8% |
| 令和4年度以降の新設課程の数 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| 域内市区町村の職員を受講者に含む研 修の数 | 13 | 0 | 13 |
| | 52.0% | 0.0% | 52.0% |
| 財産・財産管理・調達 | 39 | 0 | 39 |
| | 7.5% | 0.0% | 7.5% |
| 令和4年度以降の新設課程の数 | 2 | 0 | 2 |
| | 5.1% | 0.0% | 5.1% |
| 域内市区町村の職員を受講者に含む研 修の数 | 6 | 0 | 6 |
| | 15.4% | 0.0% | 15.4% |
| 自治体経営 | 21 | 0 | 21 |
| | 4.0% | 0.0% | 4.0% |
| 令和4年度以降の新設課程の数 | 3 | 0 | 3 |
| | 14.3% | 0.0% | 14.3% |
| 域内市区町村の職員を受講者に含む研 修の数 | 5 | 0 | 5 |
| | 23.8% | 0.0% | 23.8% |

(上段:課程数 下段:割合)

| 階層区分 | 団体区分 | 都道府県 | 東北自治 研修所 | 合計 |
|----------------------|------|-------------|-------------|-------------|
| 課程数計 | | 519 | 3 | 522 |
| 広報・広聴・情報公開 | | 27 5.2% | 1 33.3% | 28 5.4% |
| 令和4年度以降の新設課程の数 | | 7 25.9% | 0 0.0% | 7 25.0% |
| 域内市区町村の職員を受講者に含む研修の数 | | 5 18.5% | 1 100.0% | 6 21.4% |
| まちづくり・デザイン・建築・交通 | | 12 2.3% | 0 0.0% | 12 2.3% |
| 令和4年度以降の新設課程の数 | | 2 16.7% | 0 0.0% | 2 16.7% |
| 域内市区町村の職員を受講者に含む研修の数 | | 3 25.0% | 0 0.0% | 3 25.0% |
| 保健・福祉・生活・環境 | | 6 1.2% | 0 0.0% | 6 1.1% |
| 令和4年度以降の新設課程の数 | | 1 16.7% | 0 0.0% | 1 16.7% |
| 域内市区町村の職員を受講者に含む研修の数 | | 1 16.7% | 0 0.0% | 1 16.7% |
| 教育・人権・国際交流 | | 13 2.5% | 0 0.0% | 13 2.5% |
| 令和4年度以降の新設課程の数 | | 2 15.4% | 0 0.0% | 2 15.4% |
| 域内市区町村の職員を受講者に含む研修の数 | | 3 23.1% | 0 0.0% | 3 23.1% |
| DX・情報政策 | | 58 11.2% | 0 0.0% | 58 11.1% |
| 令和4年度以降の新設課程の数 | | 25 43.1% | 0 0.0% | 25 43.1% |
| 域内市区町村の職員を受講者に含む研修の数 | | 20 34.5% | 0 0.0% | 20 34.5% |
| 地域安全 | | 1 0.2% | 0 0.0% | 1 0.2% |
| 令和4年度以降の新設課程の数 | | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% |
| 域内市区町村の職員を受講者に含む研修の数 | | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% |
| 産業・労働・農林水産・観光 | | 13 2.5% | 0 0.0% | 13 2.5% |
| 令和4年度以降の新設課程の数 | | 2 15.4% | 0 0.0% | 2 15.4% |
| 域内市区町村の職員を受講者に含む研修の数 | | 7 53.8% | 0 0.0% | 7 53.8% |

(上段:課程数 下段:割合)

| 団体区分 階層区分 | 都道府県 | 東北自治 研修所 | 合計 |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|
| 課程数計 | 519 | 3 | 522 |
| 危機管理 | 40 7.7% | 1 33.3% | 41 7.9% |
| 令和4年度以降の新設課程の数 | 5 12.5% | 0 0.0% | 5 12.2% |
| 域内市区町村の職員を受講者に含む研修の数 | 19 47.5% | 1 100.0% | 20 48.8% |
| その他 | 39 7.5% | 0 0.0% | 39 7.5% |
| 令和4年度以降の新設課程の数 | 9 23.1% | 0 0.0% | 9 23.1% |
| 域内市区町村の職員を受講者に含む研修の数 | 14 35.9% | 0 0.0% | 14 35.9% |

表29 市区町村における特定課題研修・専門研修の課程数の状況

(上段:課程数 下段:割合)

| 団体区分 階層区分 | 指定都市 | 中核市 | 県庁所在市 | 特別区 | その他市町 | 合計 |
|------------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| 課程数計 | 125 | 469 | 45 | 263 | 171 | 1073 |
| 人事・労務 | 56 44.8% | 185 39.4% | 21 46.7% | 51 19.4% | 63 36.8% | 376 35.0% |
| 単独実施の数 | 48 85.7% | 158 85.4% | 19 90.5% | 46 90.2% | 33 52.4% | 304 80.9% |
| うち令和4年度以降の新設課程の数 | 8 16.7% | 21 13.3% | 3 15.8% | 12 26.1% | 1 3.0% | 45 14.8% |
| 共同実施等の数 | 8 14.3% | 27 14.6% | 2 9.5% | 5 9.8% | 30 47.6% | 72 19.1% |
| 財政・税務 | 5 4.0% | 26 5.5% | 3 6.7% | 16 6.1% | 37 21.6% | 87 8.1% |
| 単独実施の数 | 4 80.0% | 13 50.0% | 3 100.0% | 12 75.0% | 0 0.0% | 32 36.8% |
| うち令和4年度以降の新設課程の数 | 0 0.0% | 1 7.7% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 1 3.1% |
| 共同実施等の数 | 1 20.0% | 13 50.0% | 0 0.0% | 4 25.0% | 37 100.0% | 55 63.2% |
| 財産・財産管理・調達 | 10 8.0% | 20 4.3% | 3 6.7% | 21 8.0% | 4 2.3% | 58 5.4% |
| 単独実施の数 | 10 100.0% | 15 75.0% | 3 100.0% | 21 100.0% | 0 0.0% | 49 84.5% |
| うち令和4年度以降の新設課程の数 | 0 0.0% | 1 6.7% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 1 2.0% |
| 共同実施等の数 | 0 0.0% | 5 25.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 4 100.0% | 9 15.5% |

(上段:課程数 下段:割合)

| 団体区分 階層区分 | | 指定都市 | 中核市 | 県庁所在市 | 特別区 | その他市町 | 合計 |
|------------------|----------------------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|
| 課程数計 | | 125 | 469 | 45 | 263 | 171 | 1073 |
| 自治体経営 | | 9 | 11 | 0 | 7 | 1 | 28 |
| | | 7.2% | 2.3% | 0.0% | 2.7% | 0.6% | 2.6% |
| | 単独実施の数 | 9 | 11 | 0 | 3 | 0 | 23 |
| | | 100.0% | 100.0% | 0.0% | 42.9% | 0.0% | 82.1% |
| | うち令和4年度以降の新設 課程の数 | 2 | 7 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| | | 22.2% | 63.6% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 39.1% |
| | 共同実施等の数 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 | 5 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 57.1% | 100.0% | 17.9% |
| 広報・広聴・情報公開 | | 8 | 17 | 2 | 8 | 8 | 43 |
| | | 6.4% | 3.6% | 4.4% | 3.0% | 4.7% | 4.0% |
| | 単独実施の数 | 7 | 12 | 2 | 6 | 1 | 28 |
| | | 87.5% | 70.6% | 100.0% | 75.0% | 12.5% | 65.1% |
| | うち令和4年度以降の新設 課程の数 | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| | | 28.6% | 33.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 21.4% |
| | 共同実施等の数 | 1 | 5 | 0 | 2 | 7 | 15 |
| | | 12.5% | 29.4% | 0.0% | 25.0% | 87.5% | 34.9% |
| まちづくり・デザイン・建築・交通 | | 0 | 21 | 0 | 31 | 3 | 55 |
| | | 0.0% | 4.5% | 0.0% | 11.8% | 1.8% | 5.1% |
| | 単独実施の数 | 0 | 7 | 0 | 3 | 1 | 11 |
| | | 0.0% | 33.3% | 0.0% | 9.7% | 33.3% | 20.0% |
| | うち令和4年度以降の新設 課程の数 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| | | 0.0% | 14.3% | 0.0% | 0.0% | 100.0% | 18.2% |
| | 共同実施等の数 | 0 | 14 | 0 | 28 | 2 | 44 |
| | | 0.0% | 66.7% | 0.0% | 90.3% | 66.7% | 80.0% |
| 保健・福祉・生活・環境 | | 1 | 23 | 6 | 79 | 9 | 118 |
| | | 0.8% | 4.9% | 13.3% | 30.0% | 5.3% | 11.0% |
| | 単独実施の数 | 1 | 23 | 6 | 4 | 4 | 38 |
| | | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 5.1% | 44.4% | 32.2% |
| | うち令和4年度以降の新設 課程の数 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | | 0.0% | 8.7% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 5.3% |
| | 共同実施等の数 | 0 | 0 | 0 | 75 | 5 | 80 |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 94.9% | 55.6% | 67.8% |
| 教育・人権・国際交流 | | 7 | 40 | 5 | 12 | 2 | 66 |
| | | 5.6% | 8.5% | 11.1% | 4.6% | 1.2% | 6.2% |
| | 単独実施の数 | 7 | 33 | 5 | 10 | 2 | 57 |
| | | 100.0% | 82.5% | 100.0% | 83.3% | 100.0% | 86.4% |
| | うち令和4年度以降の新設 課程の数 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| | | 0.0% | 6.1% | 20.0% | 0.0% | 0.0% | 5.3% |
| | 共同実施等の数 | 0 | 7 | 0 | 2 | 0 | 9 |
| | | 0.0% | 17.5% | 0.0% | 16.7% | 0.0% | 13.6% |

(上段:課程数 下段:割合)

| 団体区分 階層区分 | 指定都市 | | | | | |
|---------------|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 指定都市 | 中核市 | 県庁所在市 | 特別区 | その他市町 | 合計 |
| 課程数計 | 125 | 469 | 45 | 263 | 171 | 1073 |
| DX・情報政策 | 12 | 34 | 0 | 17 | 14 | 77 |
| | 9.6% | 7.2% | 0.0% | 6.5% | 8.2% | 7.2% |
| | 12 | 30 | 0 | 12 | 4 | 58 |
| | 100.0% | 88.2% | 0.0% | 70.6% | 28.6% | 75.3% |
| | うち令和4年度以降の新設 課程の数 | 0 | 10 | 0 | 2 | 16 |
| | 0.0% | 33.3% | 0.0% | 33.3% | 50.0% | 27.6% |
| 地域安全 | 0 | 4 | 0 | 5 | 10 | 19 |
| | 0.0% | 11.8% | 0.0% | 29.4% | 71.4% | 24.7% |
| | 0 | 11 | 2 | 0 | 2 | 15 |
| | 0.0% | 2.3% | 4.4% | 0.0% | 1.2% | 1.4% |
| | 0 | 8 | 2 | 0 | 2 | 12 |
| | 0.0% | 72.7% | 100.0% | 0.0% | 100.0% | 80.0% |
| 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% |
| | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | 0.0% | 27.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 20.0% |
| | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 3 |
| | 0.0% | 0.2% | 0.0% | 0.0% | 1.2% | 0.3% |
| 危機管理 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 33.3% |
| | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% | 66.7% |
| その他 | 4 | 23 | 2 | 9 | 8 | 46 |
| | 3.2% | 4.9% | 4.4% | 3.4% | 4.7% | 4.3% |
| | 4 | 20 | 2 | 6 | 2 | 34 |
| | 100.0% | 87.0% | 100.0% | 66.7% | 25.0% | 73.9% |
| | 1 | 5 | 0 | 1 | 1 | 8 |
| | 25.0% | 25.0% | 0.0% | 16.7% | 50.0% | 23.5% |
| DX・情報政策 | 0 | 3 | 0 | 3 | 6 | 12 |
| | 0.0% | 13.0% | 0.0% | 33.3% | 75.0% | 26.1% |
| | 13 | 57 | 1 | 12 | 18 | 101 |
| | 10.4% | 12.2% | 2.2% | 4.6% | 10.5% | 9.4% |
| | 11 | 48 | 1 | 12 | 2 | 74 |
| | 84.6% | 84.2% | 100.0% | 100.0% | 11.1% | 73.3% |
| 地域安全 | 3 | 3 | 1 | 1 | 0 | 8 |
| | 27.3% | 6.3% | 100.0% | 8.3% | 0.0% | 10.8% |
| | 2 | 9 | 0 | 0 | 16 | 27 |
| | 15.4% | 15.8% | 0.0% | 0.0% | 88.9% | 26.7% |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |

(参考)特色ある研修の一覧

参考として、とくに特色ある研修として回答があったものを下記のとおり転記する。

1 指導者養成研修

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|---------------|----------------------------------|--------|-----|
| 豊田市 | マンツーマン指導者養成研修 | 新規採用職員の円滑な受入れ、職場での指導育成方法等について学ぶ。 | 50 | 1.5 |
| 久留米市 | 男女平等研修推進者研修 | 男女平等に関する研修(人権意識強化) | 55 | 2 |
| 久留米市 | 同和問題研修推進者研修 | 同和問題に関する研修(人権意識強化) | 90 | 2 |

2 政策能力向上研修(演習を含まないもの)

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|-------------|---|--------|-----|
| 兵庫県 | 行政特別研修 | 将来、県政を推進するリーダーにふさわしい広い視野を涵養するとともに、地域課題や住民ニーズを的確に把握し、現場主義に基づいた政策形成能力を育成する。 | 30 | 20 |
| 八王子市 | 3つの行動指针对応研修 | 他所管の職員と、課題設定・問題解決・プレゼンテーションを実施 | 24 | 2 |
| 品川区 | 区政の現状と課題 | 区政の現状と課題を把握し、職務に活かす。 | 120 | 0.5 |

3 政策能力向上研修(演習含むもの)

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|--------------|--|--------|----|
| 宮城県 | 官民協働ワークショップ | 現代的テーマや地域課題について、民間企業の社員や他自治体職員と議論するもの | 30 | 3 |
| 山形県 | 官民による企画力向上研修 | 民間企業・団体職員や市町村職員と連携・協働し、地域課題の解決策を考えることを通して、官民協働による課題解決意識と実践的な企画力の向上を図るもの。 | 20 | 3 |

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|---------------------------|---|-----------|----|
| 新潟県 | 政策形成研修「交流・連携」 | ・県職員と民間企業等の職員が参加。 ・地域課題への解決に向け、連携・協働して施策立案。 | 24 | 3 |
| 新潟県 | 政策形成研修「政策基礎／実践」 | ・研修を基礎編・応用編に分けて、2カ年継続開講。 ・(1年目)政策立案に係る知識の習得、(2年目)グループごとに研究テーマを設定し政策立案 | 15 | 10 |
| 富山県 | 官民合同研修「SIMULATIONとやま2035」 | 官民が合同で自治体経営シミュレーションゲームを体験することで、行財政の基礎的知識や中期的な施策を展望する力を身につける | 36 | 1 |
| 富山県 | 女性職員政策課題研究研修 | 女性職員による政策課題研究を進めるとともに、働き方・仕事の仕方や進め方における課題等についても、意見交換の場となるネットワークづくりを行う | 30 | 5 |
| 福井県 | 県・市町・民間企業合同研修会 | 異業種で交流し、演習を通じて協働の機会を広げる | 35 | 3 |
| 滋賀県 | 政策立案研修 | 福井県庁との共同の研修。現地視察を行い地域課題を分析したうえで、 政策立案プロセスを実践的に習得するもの。 | 10 | 4 |
| 香川県 | 自治体職員政策研究 | 政策形成能力の育成を目的とした研修(調査・研究・発表を行う) | 10 | 13 |
| 長崎県 | 政策形成研修 | 本格的に政策立案の実務にあたる階層(係長級を目安)かつ事業化を目指す職員に対して直結した学びの機会を設ける。 | 54 | 2 |
| 大分県 | 地域政策スクール | グループ討議を中心とし、地域の課題解決に向けて政策案を作成する。 | 15 | 13 |
| 仙台市 | せんだい大志塾 | 本市及び東北自治体の有志職員との課題解決型学習プログラム | 20 | 5 |
| 相模原市 | 三市合同研修 | 市域が隣接し、広域的・共通の課題を抱える三市(八王子市・町田市・相模原市)の職員が住民との広範な合意形成による政策立案を進め、協働していく上で必要な知識や手法を学ぶことで、政策形成能力の向上を図ると同時に、三市の職員交流を深める。 | 30(各市10人) | 2 |
| 広島市 | 行政課題研究 | 本市の直面する行政課題について、職員がグループで研究し、当該行政課題の解決に向けた具体的な政策等を提言する。 | 5 | 22 |

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|--------------------|---|--------|-----|
| 函館市 | 青函合同政策立案研修 | 青森市と函館市が合同で取り組める政策についての立案と発表を行う | 10 名 | 3 |
| 旭川市 | 法令実務研修 | 午前はシステムの使い方の基礎と改正のコツを、午後は法令改正の実践をグループワーク形式で行う。 | 6 | 1 |
| 山形市 | 政策提案チャレンジ事業 | 地域の課題について地域関係者と大学生と共に事業化に向けて検討していく。 | 7 | 8 |
| 山形市 | 地域計画研修 | 連携中枢都市圏構成自治体の職員で政策立案の演習を行う。 | 20 | 5 |
| 福島市 | 政策課題研修 | 福島圏内の市町村職員が集まり、圏域内の課題等を検討し政策立案し、圏域内首長に発表。 | 14 | 9 |
| 越谷市 | 政策形成(実践)研修 | 実践的な政策形成能力の向上を図るとともに、実際に政策提言を行う | 25 | 7 |
| 柏市 | 自律型人材育成研修 | 行政課題間の関連を、ChatGPT を補助的に使いながらループ図に起こすことで、部門間や他主体との連携の重要性を認識する | 45 | 0.5 |
| 富山市 | まちづくり政策提案研修 | 市が抱えている問題や、まちづくりを進めていく上での課題を認識し、その解決方法について、約半年間で研究や提案行い、成果を市長・副市長・各部局長等の前で発表する。 | 18 | 15 |
| 福井市 | 政策形成能力向上研修 | 直面している課題を題材に、調査・分析を行い、政策提案に結び付けていく実践的な手法を学ぶ。 | 16 | 7 |
| 豊田市 | 次世代リーダー養成研修 | 次世代リーダーに必要な能力(知識・技能)を身に付ける。 | 15 | 7 |
| 高槻市 | 政策法務の視点から考える窓口対応研修 | 正当な苦情と不当要求の違い、対応におけるノウハウや関係法律について講義を受けた後、各グループで市の現状条例や規則を評価したうえで実践で利用できる対応マニュアルを作成する。 | 8 | 2 |
| 枚方市 | EBPM 研修 | EBPM の基礎理解をはじめ、情報収集やデータ分析、ロジックモデルの作成等について、演習を含め全3回で実施。 | 20 | 3 |
| 坂戸市 | 政策研修セミナー | 市政に関する政策を研究し、発表を行う。 | 5 | 8 |

4 法務能力向上研修

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|-----------|---|--------|----|
| 宮崎県 | 行政と争訟セミナー | 県内弁護士 3 名による判例や事例解説を通じて、法的知識の習得等を行うもので、毎年度テーマを変えて研修を実施。 | 80 | 1 |
| 勝山市 | 政策法務研修 | 政策法務の基礎概念、条例・規則の立案に必要なとなる知識を習得。 | 5 | 1 |

5 条例立案演習(演習含む)

回答なし

6 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 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|--------------------|--|---------|-------|
| 北海道 | アンガーマネジメント | 怒りの感情をコントロールしながら働きやすい職場をつくる | 30 | 1 |
| 北海道 | 障がいのある職員へのケアマネジメント | 障がいに対する正しい理解と受入に必要な知識や対人スキルを身につける | 30 | 1 |
| 富山県 | 民間経営の手法に学ぶ研修 | 全国規模の民間企業社員等から、働き方、仕事の進め方、業務改善手法などを学ぶ | 36 | 1 |
| 広島県 | チームマネジメント | 対話を通した、安心安全な場づくりについて体験から学び、管理者(監督者)としてのマネジメントのあり方やチャレンジを共有することで職場での実践を促す。 | 36 | 2 |
| 熊本県 | チャレンジ塾 | 中堅職員を対象に、今後組織をリードする立場になっていくことに備え、能力強化を図り、組織の中核を担う人材を育成する。内容として、ファシリテーション、リーダーシップ、コーチングなどがある。 | 38 | 4 |
| 京都市 | 改革・創造を目指すリーダー研修 | 現状分析を行い、課題解決策を検討し、解決に向けた行動計画を策定する。 | 12 | 5 |
| 堺市 | ハラスメント防止研修 | 全職員がハラスメントに対する理解を深め、職員の人権を守るとともに、誰もが働きやすい職場環境の整備に資することにあわせ、管理職については日常の指導方法など実践的な対応を習得することに資する。 | 全職員(予定) | 0.5 日 |

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|-------------|--|--------|-----|
| 神戸市 | 次世代リーダー育成研修 | 組織の中核を担う次世代リーダー育成のため、係長昇任前後の若手職員などを対象とした研修で、様々な分野で活躍する方を講師に招き、講義やワークショップを通じて、庁内外の知識や経験の習得、ネットワークづくり、昇任意欲の醸成等を図る。 | 30 | 7 |
| 柏市 | 指導・育能力向上研修 | 新規採用職員の指導担当者及び希望者を対象に、4月にティーチング及びコーチングの研修を行った後、7月にフォローアップ研修を行うことで、指導方法の定着及び実践中に発生した課題の解決を図る | 101 | 1.5 |
| 八王子市 | 意識向上研修 | 著名人の講義から、新たな気づきを得ることで、視野を広げる研修 | 71 | 1 |
| 岐阜市 | タイムマネジメント研修 | タイムマネジメントの重要性、自己診断、業務の優先順位等 | 88 | 1 |
| 豊田市 | 人事考課研修 | 人事考課制度の意義、実際の目標設定の仕方及び効果の考え方について学ぶ。 | 180 | 1 |
| 大津市 | 新任評価者研修 | 人事評価制度と評価方法等についての説明と知識の習得 | 90 | 0.5 |
| 吹田市 | 若手職員育成研修 | 若手職員の価値観を理解し、関わり方や育成のポイントを学ぶ | 30 | 0.5 |
| 八尾市 | 被評価者研修 | 人事評価制度における被評価者の立場としての心構えや視点を学ぶ | 800 | 1 |
| 倉敷市 | マネジメント心理学 | アドラー心理学を使って人材育成 | 未実施 | 1 |
| 倉敷市 | レジリエンス研修 | 困難な状況やストレスに直面しても、適応できる力や回復の仕方について学ぶ | 未実施 | 1 |
| 下関市 | 人事評価研修 | 人事評価(業績評価・能力評価)を行うために必要な知識及び技法の習得を図る。 | 580 | 1 |
| 佐世保市 | レジリエンス研修 | 新任主査を対象にレジリエンス研修を実施 | 94 | 2 |
| 文京区 | リーダーシップ | リーダーシップについて学び、チームのモチベーションを向上させる | 45 | 1 |
| 文京区 | レジリエンス | 困難を乗り越えるため、ストレス耐性を付けるスキルを身につける | 13 | 1 |
| 墨田区 | メンター育成研修 | 新人職員の相談役(メンター)の育成 | 51 | 2 |
| 目黒区 | 気づき・発見セミナー | 任期付き職員との座談会 | 110 | 6 |
| 目黒区 | 新人サポーター研修 | 新規採用職員指導者とその係長を対象とした研修 | 84 | 4 |

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|-------------------|--|--------|-----|
| 大田区 | 新人育成リーダー研修 | 新規採用職員が自立的に仕事に取り組むことができる、組織全体として指導・訓練していくための意義と方法の習得 | 181 | 0.5 |
| 大田区 | 働き方改革のためのマネジメント研修 | 働き方改革に関する知識やノウハウの習得及び組織文化の変革と働きがいのある職場づくりを支援する | 23 | 1 |
| 伊万里市 | 人事・労務 | 人事評価研修(会計年度任用職員向け) | 350 | 2 |

(2)財務・税務

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|----------|-----------------------------|--------|----|
| 足立区 | ミス防止(予算) | 関係所管課職員が講師となり、各事務の基礎等を講義する。 | 65 | 1 |

(3)財務・財産管理・調達

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|---------------------------|-----------------------------|--------|----|
| 足立区 | ミス防止(物品契約、工事契約、収入事務、支出事務) | 関係所管課職員が講師となり、各事務の基礎等を講義する。 | 292 | 1 |

(4)自治体経営

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|-----------|--|--------|----|
| 神戸市 | SDGs実践型研修 | SDGsに関連するNPO活動等への参加により、所掌事務にとらわれない広い政策形成能力を身に着けるとともに、地域活動に貢献できる職員を育成する | 15 | 5 |
| 神戸市 | SDGs実地型研修 | SDGsや木質バイオマス、循環農業等の事例を現場で学び、自所属でのアクションを考えるきっかけとする。 | 10 | 2 |

(5)広報・広聴・情報公開

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|---------------|---|--------|----|
| 愛媛県 | 広報戦略とマスコミ対応講座 | 後半のマスコミ対応に特色があり、教室内に記者会見会場を作成した演習を行うとともに、カメラ撮影による動きも踏まえた振り返りを行うこととしている。 | 24 | 2 |

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|-----------|--|--------|----|
| 岡山市 | 情報発信力向上研修 | 伝えたい情報を届けるポイントをグループワーク形式で学ぶ | 24 | 1 |
| 北九州市 | プロモーション研修 | プロモーション力強化に向けて、都市ブランドの向上の施策・取組みに特化した実課題等を素材とした実践形式で、マーケティングの分析手法(フレームワーク)等を基本とした課題検討・解決の手法を学ぶことを目的とした研修。 | 40 | 2 |
| 倉敷市 | SNS 活用研修 | SNS を活用して広報する手段を学ぶ | 未実施 | 1 |

(6) まちづくり・デザイン・建築

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|------------------|---------------------|--------|-----|
| 茨城県 | 公務員のためのデザイン講座 | 公務員にとって必要なデザイン術を学ぶ。 | 60 | 0.5 |
| 伊万里市 | まちづくり・デザイン・建築・交通 | まちづくり研修 | 150 | 2 |

(7) 保健・福祉・生活・環境

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|-----------------|--|--------|-----|
| 神奈川県 | 障がいの理解と障がい者への対応 | 視覚や聴覚に障がいのある方とのコミュニケーション手段や、様々な障がいについて学ぶ(体験する)ことにより、障がいについて理解を深め、障がいのある方への基本的な配慮方法を習得することを目指す。 | 60 | 1 |
| 川越市 | ゲートキーパー養成研修 | 自殺予防とゲートキーパーの役割を学び、ゲートキーパーの養成を図る | 20 | 0.5 |
| 狛江市 | 環境負荷軽減に関する研修 | 持続可能な開発目標(SDGs)に対する理解を深め、自身が担当する業務との関わりを認識するとともに、ゼロカーボンシティの実現に向けた実践を推進する。 | 30 人前後 | 1 |
| 狛江市 | 自殺予防ゲートキーパー養成研修 | 自殺に関する現状や対応などの知識を深めることで、市民や相談者の SOS に気づき、適切に対応する能力の向上を図る。 | 30 人前後 | 1 |

(8)教育・人権・国際交流

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|-----------|------------------------------|--------|-----|
| 川越市 | やさしい日本語研修 | 外国籍市民向けのやさしい日本語を学ぶ | 20 | 0.5 |
| 成田市 | 女性活躍推進研修 | 女性活躍に向けた部下の育成方法と関係性の構築方法について | 64 | 1 |

(9)DX・情報政策

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|------------------------|--|--------|-------|
| 茨城県 | ChatGPT×Excel 講座 | Excel 作業自動化に必要な技術を身につける近道として ChatGPT の活用方法を学ぶ。 | 5 | 1 |
| 埼玉県 | AI・ローコード開発の活用と行政サービス改革 | AI・ローコード開発・サービス改革に関する知識、活用事例等を学び、業務の効率化や行政サービス改革につなげるための活用方法を身に付けます。 | 60 | 2 |
| 埼玉県 | DX 時代の広報戦略 | DX時代の広報に必要な視点を学び、多様化する情報発信の手法や広報業務の効果検証とリスク管理を体系的に習得することで、広報を戦略的に実施する手法を身に付けます。 | 40 | 1 |
| 石川県 | DX 推進サポーター育成研修 | オンライン学習コンテンツを活用した完全オンライン研修 (DX 基礎知識の底上げ＋Microsoft365 講座) | 84 | 40 時間 |
| 静岡県 | DX 推進リーダー育成講座 | デジタルに関する事項やデータの利活用等に関する専門的な知識とともに、戦略的な視点から業務を見直し、企画立案するためのスキルを習得する。 | 36 | 6 |
| 大阪府 | IT パスポート研修 | DX を進めていくために必要なデジタルの基礎知識を学ぶ。【e ラーニング 600 分】 全職員がデジタルマインド研修の次にデジタルリテラシー研修、最後に IT パスポート研修と順に受講し、段階的にデジタルスキルや知識の底上げを図るプログラムになっている。 | 9656 | 1 |
| 大阪府 | デジタルマインド研修 | 全職員を対象に、職場における DX を推進するため、各職員が DX の必要性を認識し、DX を推進していこうとするマインド等の習得を図る。【e ラーニング 70 分】 | 9656 | 1 |
| 大阪府 | デジタルリテラシー研修 | 全職員を対象に、DXを発想し進めていくために必要となる基本的なデジタルリテラシーを学ぶ。【e ラーニング 180 分】 | 9656 | 1 |

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|------------------------|--|--------|-----|
| 高知県 | DX を実現するためのデジタルリテラシー向上 | 自治体におけるDX推進の重要性を理解し、具体的な推進のためのデジタルリテラシーを高める。 | 30 | 1 |
| 前橋市 | ChatGPT 理解研修 | 生成 AI の導入事例やリスク、活用方法を学ぶ | 80 | 1 |
| 荒川区 | RPA 活用法 | RPA についての概要説明や、当区における導入事例の紹介(e-ラーニング) | 8 | 0.5 |
| 井原市 | DX推進研修 | DX推進メンバーを対象としたアクティブラーニング研修。 | — | 通年 |

(10)地域安全

回答なし

(11)産業・労働・農林水産・観光

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|-------------|---|--------|----|
| 東大阪市 | 市内モノづくり企業訪問 | 一般社団法人大阪モノづくり観光推進協会が実施する「モノづくり観光プログラム」を市の職員研修に取り入れるもの | 34 | 1 |

(12)危機管理

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|-------------|--|--------|-----|
| 福島県 | 危機管理講座 | 管理者等が有事の際に求められる判断力・対応力の向上を図る | 32 | 2 |
| 神奈川県 | 県職員のための災害対応 | 地震や風水害等の災害時における県の役割を学び、それを踏まえ県職員に求められる行動や考え方、そのために必要な日頃の備え・心構えを、実践で役立つ形で身につける。 | 240 | 1 |
| 高知市 | 防災士スキルアップ講座 | 防災士資格を保有する職員の防災意識をさらに高め、今後職場や地域における防災・減災活動への積極的参加を促す。 | 100 | 0.5 |
| 高知市 | 防災士養成研修 | 災害対応に関する基礎的・基本的な知識や技能を習得することにより、職場や地域で防災・減災活動を推進していくことのできる職員を育成する。 | 100 | 2 |

(13)その他

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|----------------|---|----------|-------|
| 千葉県 | 県重要施策の实地学習 | 県の基軸となる重要施策について实地学習を行い、今後の施策立案や事業推進等に役立てる。 | 100 | 1 |
| 岐阜県 | キャリア55 | 年下上司への接し方等 | 36 | 1 |
| 岐阜県 | ベテラン世代職員との関わり方 | 年上部下への接し方等 | 20 | 0.5 |
| 川崎市 | 管理職セミナー | ダイバーシティ、働き方改革など年度ごとにテーマを設定 | 200 | 2 |
| 新潟市 | その他 | モチベーション向上研修(新任係長、主査3・4年目女性職員) | 136 | 1 |
| 北九州市 | マーケティング戦略研修 | 市民等のニーズを踏まえた政策実現に向けて、所属の実課題等を素材とした実践形式で、マーケティングの分析手法(フレームワーク)を基本として課題・解決策の構造化・整理を行いながら、課題検討・解決の手法を学ぶことを目的とした研修。 | 50 | 2 |
| 岡崎市 | チューターフォロー研修 | 新人育成を実施した半年間を振り返り、OJT活動の改善点、強化策を考察・実践することで、今後の職場研修のさらなる促進を図る。 | 50 | 1 |
| 和歌山市 | 地域活動研修 | 新規採用職員が自治会の行事等へ参加する | 65 | 5 |
| 高松市 | 郷土・高松を知る研修 | 高松市の過去、現在、未来について学び、高松市職員として、本市への愛着と誇りを再認識する。 また、職員一人一人がまちづくりの一端を担っているという当事者意識を醸成する。 | 60～80人程度 | 2時間程度 |

7 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 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|-----------------------|---|--------|----|
| 三重県 | クレーム対応力向上研修 | クレーム(要望)の増加・多様化の傾向を踏まえ、クレーム対応の初期に必要なとされる「対応力」「コミュニケーション力」を習得する。 | 30 | 1 |
| 京都府 | 聞こえのコミュニケーション研修(手話研修) | 聴覚障害者への理解及び手話実技を組み合わせた研修 | 30 | 4 |
| 広島県 | 行政におけるマーケティング | 行政の施策立案や行政サービスの提供に役立つ、マーケティング・ブランディングの視点・技術を習得する。 | 20 | 1 |

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|-----------------------|---|--------|-----|
| 愛媛県 | チームビルディング講座 | 講師に県内のプロスポーツチームを招へいしており、実技と講義を交えた講座であることに特色がある。 | 35 | 2 |
| 相模原市 | ANA 流 接遇マインド研修 | 各課に配置した接遇取組推進員を対象に接遇への意識、能力向上を図る。講師が事前に庁内の窓口職場のモニタリングを行い、市の接遇の評価や課題を踏まえて講義を行う。 | 263 | 2 |
| 相模原市 | プレゼン講座 | 読売広告社の方を講師に招きプレゼンテーションの手法を学ぶことで、より有効的で効率的な提案説明能力を身につける。 | 40 | 1 |
| 岡山市 | ”伝わる””魅せる”資料作成研修 | 論理的かつ視覚的にわかりやすい資料作成方法を学ぶ | 50 | 1 |
| 柏市 | 伝わる話し方研修 | 話し方の技法及び論点整理の技法についての研修を行い、3か月間の実践期間を挟んだ後にフォローアップ研修を行うことで、研修内容の定着及び実践意識の醸成を図る | 35 | 1.5 |
| 枚方市 | 手話研修 | 聞こえの仕組みや聴覚に障害のある人への対応等について学ぶ講義1回と手話の演習3回の全4回で実施。 | 20 | 4 |
| 東大阪市 | 感動をつくる接遇研修 | 全所属を対象とし、所属の代表が接遇研修を受講し、その後の OJT により全庁的な接遇能力の向上・定着を図るもの | 177 | 1 |
| 尼崎市 | アサーティブコミュニケーション研修【動画】 | アサーティブコミュニケーションについて10分×12回の動画で研修を実施する。 | 200 | 0.5 |
| 荒川区 | 区民対応の英会話(入門) | ビジネスシーンに必要な表現やマナーを習得する。各職場で必要としている英語表現について講師の個別対応あり。 | 10 | 2 |
| 足立区 | 手話 | ろうの方と手話通訳士を講師に招き、ろうの方への理解を深め、窓口対応において挨拶や簡単な申請の対応ができるよう手話を学ぶ | 11 | 6 |
| 江戸川区 | 思考力向上研修 | 論理的思考力を高めて自己主張の納得感を高める | 未定 | 1 |
| 砂川市 | コミュニケーション能力向上 | 積極的にコミュニケーションを図る重要性に気づき、話すことや自分を表現することのスキルを磨く。組織内での活用の他に、住民等との対話、要望を的確に受け止めるためのマインドと技法を、バランス良く修得する。 | 1 | 2 |

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|-----------------|--|--------|----|
| 砂川市 | 折衝力・交渉力強化研修 | 目的達成のために行われるさまざまな折衝・交渉について、相互に利益のある合意を導くために必要なスキルやノウハウを、演習や事例研究を通して身につける | 1 | 2 |
| 焼津市 | おもてなし力向上研修 | ホスピタリティの向上を図るため、接客の技術ではなく接客時の意識や心構えを中心に学ぶ研修を実施。 | 60 | 1 |
| 武豊町 | 発想力・企画力アップ講座 | 固定概念にとらわれず、斬新な発想や解決策を生み出す手法を学び、問題解決や新たなアイデアの提案へつなげる | 24 | 1 |
| 広陵町 | 事業内容プレゼンテーション | 各事業部の若手職員が担当・関連事業について議会議員へプレゼンテーションを行う。 | 6 | 1 |
| 益城町 | コミュニケーション能力向上研修 | 接客マナーについての研修 | 50 | 1 |

8 ディベート研修

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|--------------------|--|--------|----|
| 練馬区 | 考える研修（サマースクール2024） | 社会の課題を大きく捉え、解決策を検討することで、自分の仕事への理解を深め、考える力の向上を図る。 | 3 | 5 |

9 論理的思考能力向上研修

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|--------------------|---|--------|----|
| 福島県 | アート思考講座 | 主体的に考える力や自分を客観視する力を身に付ける | 70 | 1 |
| 北九州市 | ロジカルシンキング研修 | 論理的思考力強化に向けて、所属の実課題等を素材とした実践形式で、ロジカルシンキングの分析手法（フレームワーク）を基本として課題・解決策の構造化・整理を行いながら、課題検討・解決の手法を学ぶことを目的とした研修。 | 36 | 5 |
| 寝屋川市 | 管理職養成課程 | 管理職に求められる政策立案に必要な「論理的思考力」「発想力」を育成する | 45 | 43 |
| 姫路市 | デザイン視点で取り組む共創力強化研修 | 多様性の時代に対応した市民サービス及びまちづくりをめざして、「デザインの」な考え方を習得するとともに、多様な主体との「共創」により、まち全体をよりよい方向へ導くための意識を醸成する。 | 26 | 1 |

10 キャリア形成研修

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-------|--------------------|---|--------|-----|
| 埼玉県 | ベテラン職員のためのキャリアデザイン | 定年引上げに伴い、職員の働き方や役割が60歳を境に大きく変化するため、職員自身のこれまでの経験やキャリアを振り返るとともに、使命を再認識し、公務員としてやり遂げたいことを考える機会とします。 | 100 | - |
| 長野県 | 女性職員キャリアビジョン研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・女性特有のキャリア発達課題 ・多様なリーダーシップとマネジメント ・キャリアビジョンとキャリアデザイン ・先輩職員との対話 | 16 | 1 |
| 三重県 | 女性職員のキャリアデザインセミナー | これからのキャリアを前向きに考えるために、女性が直面しやすい課題を整理し、理想とする働き方を考えることで自己実現につなげる。 | 30 | 1 |
| 兵庫県 | キャリア形成～女性リーダー | 理・監督職の女性職員が、ともにワークライフバランスや実務上の課題を共有し、自身がめざすリーダー像について考えるとともに、さらなるキャリアアップに向け、リーダーとして必要な資質やスキルの向上を図る。 | 80 | 1 |
| 愛媛県 | キャリア支援講座 | 若手のキャリアプラン作成を支援する研修だが、研修の1日目と2日目の間を明け、現在の職場環境を踏まえたプラン作成を促すところに特色がある。 | 40 | 2 |
| さいたま市 | 育児休業復職支援研修 | 育児休業を取得した職員等を対象に、ロールモデルとなる先輩職員や研修生の相互交流、自身の振り返り等を通じて、現状の不安を取り除き、自分らしい働き方、モチベーションの維持、今後のキャリアのイメージづくりを支援する。 | 13 | 1 |
| 千葉市 | 女性の活躍・キャリア開発促進研修 | 職場において女性が活躍することの重要性を理解し、仕事とプライベートを両立させながら、いきいきと力を発揮して成果をあげることのイメージを持ち、今後のキャリアを考える視点を養う。 | 72 | 1 |
| 青森市 | 女性の働き方研修 | 女性特有の転機の乗り越え方や不安の解消方法を学ぶことで、自身の能力を活かしながら自分らしい働き方で職場に貢献する方法を考える。 | 9 | 0.5 |
| 岐阜市 | 女性活躍アドバンス研修 | ダイバーシティ&インクルージョン、自己理解・他社理解等 | 40 | 1 |

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|--------------------|--|--------|-------|
| 岐阜市 | 女性職員キャリアデザイン研修 | ライフシフターになる、キャリアストーリー、ポジティブ心理学を活かす等 | 40 | 1 |
| 岡崎市 | ワーク・ライフ・バランス推進研修 | 若手職員が働きがいをもって業務に取り組むため、ワーク・ライフ・バランスを推進することの重要性について理解する。 | 50 | 1 |
| 八尾市 | キャリア支援者研修 | 所属の長として、部下のキャリアを支援する手法や考え方を学ぶ | 40 | 1 |
| 高松市 | 女性職員エンパワー研修 | 職場改善に必要な問題解決力や、組織をまとめるリーダーシップの発揮の方法について学ぶとともに、自らのキャリアイメージを明確にし、意識改革を図る。 | 27 | 2 |
| 千代田区 | キャリアデザイン | 民間講師及び管理職が登壇し、キャリアについて考える。 | 20名程度 | 0.5 |
| 世田谷区 | ミドルキャリア | キャリアの振り返り、求められる役割、知識や技術の継承、リスキリング、これからのキャリアについて等 | 20 | 0.5 |
| 豊島区 | キャリアデザイン研修 | 年代別に自身のキャリアについて考える | 134 | 0.5～1 |
| 立川市 | キャリア形成支援プログラム(係長級) | キャリア形成支援プログラム「リフレクションラウンドテーブル」を通じ、自らのマネジメントの振り返りと実践を行い、職場におけるコミュニケーションの活性化につなげる。 | 12 | 20 |
| 伊万里市 | キャリア形成研修 | 女性向けキャリアデザイン研修 | 42 | 1 |

11 統計データ研修

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|-------------------|---|--------|----|
| 茨城県 | データを活用するマーケティング講座 | ビジネスの場面で活用できるデータ分析の基本的な考え方を学ぶ | 5 | 1 |
| 宮崎県 | 統計分析手法を活かした課題解決法 | 定性分析・定量分析を使用した課題解決法の基礎を、Excelの演習を交えながら学ぶ。 | 72 | 1 |
| 福山市 | データ分析活用研修 | データ分析の基礎知識を学び、実践するもの | 23 | 3 |
| 大田区 | EBPM研修 | EBPMの実践に向けたデータ分析の基礎スキル等の習得 | 未定 | 1 |

12 OA 研修

回答なし

13 その他

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|-------------------------|---|---------|-----|
| 岩手県 | かんどころ研修 | 県幹部職員が自身の経験等に基づき、後進育成のために実施する研修 | 350 | 1 |
| 千葉県 | 異業種交流会「ちば未来 Café」 | 県内企業の社員と県職員が一堂に会し、対話等を通じてお互いの考え方や価値観、組織文化の違いなどを知ることによって新たな気づきを得て視野を広げ、活躍の幅を広げるきっかけとする。 | 18 | 1 |
| 千葉県 | 特別セミナー | 幅広い見識を有する講師の話の聞き、外部環境の変化に対応した今後の政策立案や事業推進等に役立てる。 | 800 | 4 |
| 福井県 | 「クレド」による仕事の進め方改革研修 | 福井県職員クレドについて理解を深め、仕事の進め方を見直す | 720 | 0.5 |
| 静岡県 | 県・市町・民間企業管理者交流講座 | 市町や民間企業等の管理者との交流を通じ、戦略的な思考をはじめ、新たな視点や考え方を身に付ける。 | 45 | 2 |
| 愛知県 | 実践型問題解決研修 | 組織が抱える実際の問題を題材に、演習を通して管理監督者として問題の本質(課題)を分析し、PDCA マネジメントの実践により、解決・改善を図るためのスキルを修得する。 | 6 | 6 |
| 三重県 | 事務処理ミス防止研修 | 過去の不適切な事務処理事例に対する再発防止策等を検討し、事務処理ミスを防止するための仕事の進め方やポイントを習得する。 | 30 | 1 |
| 兵庫県 | 民間事業者との合同研修 | 民間事業者と県が多様な視点や価値観を共有し、アイデアの発想やプロジェクトの推進にイノベーションを起こすとともに公民の垣根を越えたネットワークづくりの場とする。 | 60 | 1 |
| 奈良県 | 女性職員キャリアデザイン研修 | 現在自身が持っているスキルや強みに気づき、組織や生活の中で求められる役割を意識しながら前向きにキャリアをとらえ、安心して働き続けられるよう、これからの自分を考える機会とする。 | 60 | 1 |
| 和歌山県 | 部下職員指導支援研修 | ・勤務実績不良等職員に係る指導・研修 ・分限処分運用指針について ・課題を抱える部下職員の指導方法 | 70 | 1 |
| 岡山県 | 50代から考えよう！60歳からの働き方セミナー | 定年の引上げに伴い、60歳から5年のキャリアデザインの描き方や組織での役割について理解する。(対象者：年齢を問わず受講を希望する職員) | 約 120 人 | 0.5 |

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-------|-----------------------|---|--------|-----|
| 岡山県 | 新人トレーナー研フォローアップ修 | 育成担当者になってからの半年を振り返り、新人職員の力を引き出すコーチングスキルの活用力を高める。 | 約 90 人 | 0.5 |
| 岡山県 | 新人トレーナー研修 | 新人職員のサポートや育成を担う先輩職員としての役割を認識するとともに、育成に必要なスキルを習得する。 | 89 人 | 0.5 |
| 広島県 | ナッジ理論活用 | ナッジ理論を活用した、より効果的な事業施策への活用方法の基本スキルを資料作成演習により習得する。 | 36 | 1 |
| 徳島県 | 地域交流体験研修 | 地域の法人・民間団体での短期体験を通じて県民目線・現場主義の醸成を図る。 | 160 | 2 |
| 高知県 | 現場研修(地域の課題を五感で感じる2日間) | 中山間地域での現場体験を通じて、地域の実情を肌で感じるとともに、地域協働の視点を持った政策形成の考え方を学ぶ | 30 | 1 |
| 佐賀県 | 仕事の質向上研修 | 職場研修等を通じて仕事の質を向上させることで、組織全体の生産性を高める | 130 | 1 |
| 佐賀県 | 若手職員研修 | 国内外で活躍している佐賀県ゆかりの方から体験談やメッセージを通じて、県の中核を担う若手職員の新たな気づきやマインドの向上につなげる | 200 | 1 |
| さいたま市 | 主体性発揮研修 | 人を動かすための手段として注目の集まるナッジ理論(行動経済学)を活用し、中堅職員が主体性を発揮して職場で活躍するためのポイントを学ぶ。また、自分のスキルやキャリアについても振り返り、考える機会とすることで、仕事をする意義と自己実現を関連付け、モチベーションの向上を図る。 | 37 | 1 |
| 川崎市 | 職場体験研修 | 異なる職場の業務を1～数日単位で体験 | 100 | 1～5 |
| 静岡市 | ワンペーパー資料作成研修 | 客観的で分かりやすい資料づくり及び解決策を導く問題解決力を習得する | 90 | 1 |
| 浜松市 | ヘルスリテラシー研修 | ヘルスリテラシーに関する理解を深めるもの | 40 | 1 |
| 京都市 | 市民協働ファシリテーター養成研修 | ワークショップの進行だけでなく、実施前の設計から実施後の成果の取りまとめまで一貫したプロセス運営の手法を学ぶ。 | 30 | 6 |
| 青森市 | 会計処理・公金取扱事務等研修 | 安全かつ正確な会計事務を執行できるよう、公金の取扱い及び公務員倫理を学ぶことにより、公金に対する意識改革を図り、職員の現金取扱いに係るリスクの低減及び収納事務の効率化を図る。 | 24 | 0.5 |

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|----------------------|--|--------|-----|
| 青森市 | 不当要求防止責任者講習 | 行政に携わる職員として、暴力団等の不当要求に屈することなく公平・公正に職務を遂行していくために、その実態を理解し、対応方法を身に付ける。 | 17 | 0.5 |
| 川越市 | 育休復帰支援セミナー | 育休取得者や育休復帰者に対する、不安解消のための座談会等 | 20 | 0.5 |
| 川口市 | アンケートによる研修 | 職員アンケートをとりその結果をもとにカリキュラムを決定し実施する | 60 | 2 |
| 長野市 | 部局長による若手職員研修 | 部局の取組、仕事のノウハウなど | 325 | 13 |
| 豊橋市 | 豊橋みらいアカデミー | 職員の持つ知識・技能等の庁内展開により、学び合う職場風土の醸成と職員の能力向上を図る | 694 | 1 |
| 岡崎市 | 中核4市合同研修 | 他自治体職員との意見交換や交流を通じて人的ネットワークを構築し、発想や考え方の相違を認識し、視野の拡大と意識改革を図る。 | 40 | 1 |
| 枚方市 | ナッジ理論研修 | ナッジ理論の基本や活用事例等を学ぶ講義と、ナッジ理論を活用方法を検討する演習を実施。 | 20 | 1 |
| 高松市 | お父さんの子育て応援応援研修 | 本市の出産・子育てに関する休暇・休業等の制度に対する理解を深め、子育てを積極的に分担していくという意識の高揚を図る。 | 9(R5) | 0.5 |
| 世田谷区 | 育成担当者フォロー研修(後期) | 育成担当者が、半年間の振り返りや事例共有、ステップアップした育成方法について学ぶ | 50 | 0.5 |
| 世田谷区 | 育成担当者フォロー研修(前期) | 育成担当者が、新規採用職員に対するOJTの考え方や、より実践的な指導の手法について学ぶ | 50 | 0.5 |
| 渋谷区 | ダイバーシティ&インクルージョン | 基本構想を目指している「ダイバーシティ&インクルージョン」について学ぶ | 30 | 1 |
| 練馬区 | サブスク型オンライン研修 | 2種類(行政特化型・ビジネススキル型)のサブスクリプション型研修であり、いつでも・どこでも・何度でも受講できる。 | 1200 | - |
| 葛飾区 | プラチナ構想スクール@葛飾 | 移り変わる社会に適合した施策事業を行っていくため、様々なテーマをもとに著名人を招き、講義を行う | 60 | 1 |
| 江戸川区 | ラインケア研修 | 上司として部下をメンタル不調にさせないためにどうするか | 未定 | 1 |
| 江戸川区 | 文章の磨き方 | 文章スキル向上 | 未定 | 1 |
| 成田市 | 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座 | 精神・発達障害の種類と特性や共に働く上でのコミュニケーション方法やポイント | 67 | 1 |

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講 者数 | 日数 |
|-----|-------|----------------|------------|----|
| 茅野市 | 自主学習会 | 内製講師によるテーマ別の研修 | 160 | 8 |

(参考)令和6年度に新設した研修の一覧

参考として、令和6年度に新設した研修として回答があったものを下記のとおり転記する。

1 指導者養成研修

回答なし

2 政策能力向上研修(演習を含まないもの)

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|-----------------------|--|--------|----|
| 茨城県 | EBPM推進のためのロジックモデル作成講座 | 政策の論理構造を明確にするためにロジックモデル作成のポイントを習得する。 | 5 | 1 |
| 高知県 | 政策企画立案研修 | 複雑化する地域・行政課題に対応するための政策形成の考え方や手法等について学ぶ | 30 | 1 |
| 倉敷市 | EBPM研修 | エビデンスからの政策形成手法を学ぶ | 未実施 | 1 |

3 政策能力向上研修(演習を含むもの)

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|---------------------|---|--------|----|
| 兵庫県 | 共創による課題解決ワークショップ | 民間事業者、NPOの研修生と自治体の研修生が合宿形式で交流を含めながら共創の政策立案演習を行う | 20 | 1 |
| 大分県 | EBPM実践のためのフレームワーク研修 | EBPMの概念やEBPMに基づくKPI利活用の考え方を学び、政策形成能力の向上を図る。 | 48 | 1 |
| 福山市 | 部長級研修 | 課題の構造化・対策のアイデア出し等について学び、新規事業を立案するもの | 20 | 3 |
| 井原市 | 政策企画力向上研修 | 政策立案を行うための思考の型であるEBPMを習得する研修。 | 60 | 1 |

4 法務能力向上研修

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|--------------------|---|--------|----|
| 山口県 | 条例制定の経験者から学ぶ政策法務講座 | 自治体職員に求められる法務力、自治体における政策法務実践例 | 30 | 1 |
| 徳島県 | 法務能力向上のための特別実務セミナー | 住民の行政に対するニーズが複雑・多様化している中、住民ニーズに的確に対応するため、地域の独自政策の設計・構築、条例作成等に関わる法務能力の向上を図る。 | 100 | 2 |
| 長野市 | 行政法入門研修 | 行政法とは、行政法の分類、個別法令の解説・判例 | 40 | 1 |

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|--------------------|--------------------------------------|--------|------|
| 明石市 | 地方公務員法 | 地方公務員法の基礎(市で働くうえで知っておきたい最低限の法律上のルール) | 108 | 0.5日 |
| 明石市 | 行政手続法 | 行政手続法の基礎(申請と届出の違い・行政指導等) | 65 | 0.5日 |
| 吉野川市 | 法務能力向上のための特別実務セミナー | 住民ニーズに的確に対応するため、法務能力の向上を図る | 0 | 2 |

5 条例立案研修(演習を含む)

回答なし

6 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 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|-------------------|---|--------|-----------|
| 茨城県 | チームワーク講座 | 「信頼」「責任」「疾走」「勝利」をキーワードにチームへの関わり方を学びます。仕事における充実感と達成感を、受け身に待つのでなく、主体的に高めるスキルを習得する。 | 5 | 1 |
| 群馬県 | フィードバック・フィードフォワード | 過去を振り返って改善を図るフィードバックとともに、将来の理想像やその目標達成に向けた具体策を引き出していく、フィードフォワードの手法を身につける。(中堅職員～管理職向け) | 40 | 1 |
| 千葉県 | アジャイル入門 | 環境の変化に反応し、事業や手法を最適化できる力を向上させる。 | 30 | 1 |
| 神奈川県 | 班長・次席によるチームマネジメント | 中堅職員を対象に、ワークを通じてチームマネジメントにおける自らの長所や短所を確認し、若手への指導・助言方法等を身につける。 | 36 | 1 |
| 神奈川県 | 部下の成長を促すOJT実践ガイド | 中堅職員や管理監督者を対象に、正しいOJTについて(再)確認し、部下・後輩育成の計画からOJTの進め方、指導者としての心構えを習得する。(※1 研修動画約90分) | オンライン | 0.2 ※1 |
| 滋賀県 | ファシリテーション | ファシリテーションに必要な、「場のデザイン」、「コミュニケーション」、「議論の構築化」、「合理形成」に関する基礎的な知識を学び、業務における問題解決や合意形成を得ん勝の進められるスキルを身に付ける。 | 40 | 1 |

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|------------------------|--|--------|-----|
| 徳島県 | 担当リーダースキルアップ研修 | 担当リーダーの部下指導力向上に加え、実務者としての能力も発揮、向上させながらチームマネジメントを効果的・継続的に実施していくための意識改革と能力開発を図る。 | 500 | 1 |
| 香川県 | リーダーシップとマネジメント講座 | リーダーシップとマネジメントについて理解し、自分らしいリーダーシップについて考える | 40 | 1 |
| 福岡県 | カウンセリングマインド | 職場での部下との面談や指導における望ましい関係性を構築するための態度や心構えを学ぶ | 21 | 1 |
| 長崎県 | ナレッジマネジメント研修 | ナレッジマネジメントの必要性を学び実践につなげる。 | 25 | 1 |
| 宮崎県 | 人を育てるコミュニケーション | 部下との信頼関係構築やリーダーシップ発揮に不可欠なコミュニケーション力強化について学ぶ。 | 72 | 1 |
| 神戸市 | 次世代リーダー育成研修 | 組織の中核を担う次世代リーダー育成のため、係長昇任前後の若手職員などを対象とした研修で、様々な分野で活躍する方を講師に招き、講義やワークショップを通じて、庁内外の知識や経験の習得、ネットワークづくり、昇任意欲の醸成等を図る。 | 30 | 7 |
| 北九州市 | 1on1ミーティング研修 | 所属長が部下との1on1ミーティング(個別面談)を効果的に実施するためのポイントや手法、注意点を学び、職員の育成(挑戦マインド・自発的な学び・キャリア形成支援等)やエンゲージメント(連帯意識)・モチベーションの向上に向けた上司による働きかけの強化を図る。また、1on1ミーティング(個別面談)により新ビジョン・市政変革推進プランの職員への浸透を図り、職員が新ビジョン等を自分事として捉えるよう意識づけを行うことを目的とした研修。 | 523 | 0.5 |
| 八王子市 | 意識向上研修 | 著名人の講義から、新たな気づきを得ることで、視野を広げる研修 | 71 | 1 |
| 八王子市 | 意識改革研修 | 市の基本計画実現に向け、新たな気づきを得るための研修 | 未実施 | 1 |
| 松本市 | ワークライフバランス研修 | 「働き方改革」や「ワークライフバランス」に関する理解を深め、意識の改革を図る | 40 | 1 |
| 吹田市 | 若手職員育成研修 | 若手職員の価値観を理解し、関わり方や育成のポイントを学ぶ | 30 | 0.5 |
| 八尾市 | 被評価者研修 | 人事評価制度における被評価者の立場としての心構えや視点を学ぶ | 800 | 1 |
| 姫路市 | 部下が自ら動きたくなる！関わり方のヒント研修 | 近年の労務環境や若年層の価値観の変化を理解し、部下との信頼関係構築のためのコミュニケーション方法を学ぶ。 | 35 | 1 |

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|-----------------|--|--------|-----|
| 姫路市 | ベテラン職員マネジメント研修 | 年配の部下をスムーズに受け入れ、共に建設的な仕事をするための心構えや職場づくり、コミュニケーション等のスキルを体系的に学習する。 | 34 | 0.5 |
| 倉敷市 | コーチング研修 | コーチングの手法と共にコミュニケーション技術を学ぶ | 未実施 | 1 |
| 高知市 | 風通しの良い職場環境づくり研修 | チームの心理的安全性を高めるためにリーダーとして身につけておくべき心構えを学ぶ。 | 380 | 0.5 |
| 品川区 | ウェルビーイング研修 | 区が掲げる「ウェルビーイング」の理解浸透を図る。 | 40 | 0.5 |
| 品川区 | 心理的安全性講演会 | あるべき職場像である、認め合い、尊重しあえる職場をつくるための心構えを学ぶ。 | 120 | 0.5 |
| 杉並区 | 係のマネジメント | 係長として求められるマネジメント力を高める | 20 | 0.5 |
| 荒川区 | 段取り力UP | タスクの洗い出しや優先順位の付け方等(eラーニング) | — | 0.5 |
| 焼津市 | モチベーション向上研修 | 若手職員が高いモチベーションを維持し、成長を続けるために必要なモチベーション向上を図る研修を実施予定。 | 30 | 1 |
| 焼津市 | エンゲージメント向上研修 | 若手職員がやりがいを持って働くため、エンゲージメント向上を図る研修を実施予定。 | 30 | 1 |

(2) 財政・税務

回答なし

(3) 財務・財産管理・調達

回答なし

(4) 自治体経営

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|----------------|--|--------|-----|
| 北九州市 | プロジェクトマネジメント研修 | 関係者との調整や合意形成、制約された時間の中での進捗管理等、プロジェクトを円滑に進めるうえでのポイントをおさえ、プロジェクトリーダーとして遂行に必要な手順や役割を学ぶことを目的とした研修。 | 40 | 1 |
| 松本市 | 業務改善実践研修 | 研修を通して実務の改善を図る | 15 | 3 |
| 吹田市 | マニュアル作成研修 | 業務遂行や業務引継ぎに役立つ効果的なマニュアル作成について学ぶ | 50 | 0.5 |
| 新宿区 | チームビルディング | 生産性の高い組織を目指すための思考や行動 | 20 | 0.5 |

(5) 広報・広聴・情報公開

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|-------------------|--|--------|-----|
| 滋賀県 | デジタル時代の情報発信とリスク対応 | 効果的なSNSでの情報発信をするコツと発信リスクの回避、万が一トラブルになったときの対応策など、実務に即役立つノウハウを学ぶ。 | 40 | 1 |
| 鳥取県 | 県庁の実務講座（個人情報保護） | 法令等の理解及び適切な対応について | eラーニング | 0.5 |
| 山形市 | 伝わる資料作成研修 | 市民に伝わりやすい資料作成の手法を学ぶ。 | 27 | 1 |
| 川越市 | 広報力研修 | 広報に関する意識を高め、情報発信を魅力的にできるように学ぶ | 0 | 1 |
| 宮崎市 | 伝わるデザイン力UP！プログラム | “伝えたいことが伝わる”デザインについて学び、チラシやSNSなどの広報物で効果的な情報発信を行えるようになることを目的として実施した研修 | 43 | 2 |

(6) まちづくり・デザイン・建築・交通

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|------------------|---------|--------|----|
| 伊万里市 | まちづくり・デザイン・建築・交通 | まちづくり研修 | 150 | 2 |

(7) 保健・福祉・生活・環境

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|--------------|--|--------|----|
| 岡崎市 | 仕事と介護の両立支援研修 | 仕事と介護の両立に関する知識を習得することで、仕事と介護の両立に対する職員の不安を解消するとともに、仕事と介護の両立ができる働きやすい職場の実現につなげる。 | 50 | 1 |

(8) 教育・人権・国際交流

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|---------------------|--|--------|-----|
| 鳥取県 | アンコンシャス・バイアス講座（実践編） | 職場での適切な対応について具体事例を学ぶ | 40 | 0.5 |
| 福岡県 | ダイバーシティ推進 | 多様な価値観や意見が尊重され、新しい価値や発想を生み出す組織へ変革するために、ダイバーシティの考え方を理解し、すべての職員が活躍できる組織風土の醸成について学ぶ | 70 | 2 |

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|---------------|--|--------|-----|
| 福島市 | パートナーシップ講座 | 性の多様性に迅速に対応するため、基礎知識の習得を図る。 | 2000 | 1 |
| 高崎市 | アンコンシャスバイアス研修 | 決めつけ押し付けによる影響を理解し、対処できるようになることをゴールとし、組織の中に多様な考え・多様な持ち味があることとその効果、それらの活かし方を理解する | 17 | 1 |
| 川越市 | やさしい日本語研修 | 外国籍市民向けのやさしい日本語を学ぶ | 20 | 0.5 |
| 津市 | みんなの育休研修 | 育児休業の制度説明、子育て実践、育休を取得した男性職員の体験談 | 32 | 0.3 |

(9)DX・情報政策

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|---------------------------|---|--------|----|
| 福島県 | 行政のスリム化講座 | 既存の事業を縮減する視点や手法、DX活用の実例等を学ぶ | 35 | 1 |
| 埼玉県 | AI・ローコード開発の活用と行政サービス改革 | AI・ローコード開発・サービス改革に関する知識、活用事例等を学び、業務の効率化や行政サービス改革につなげるための活用方法を身に付けます。 | 60 | 2 |
| 大阪府 | DX 推進に資する研修 | 調整中 | 約 300 | - |
| 佐賀県 | DX を起点とする自治体のトランスフォーメーション | ・自治体におけるDX の先進事例やDX 導入の流れの紹介 ・DX による業務改善演習 | 40 | 1 |
| 大分県 | デジタル人材育成研修 | 自治体における DX の進め方について基本知識を学び、本来目指すべき業務の姿について再確認する。 | 48 | 1 |
| 鹿児島県 | DX推進 | DXの基礎知識から人材育成方法、組織内のDXを実現するための具体例を学ぶ。 | 20 | 1 |
| 京都市 | DX 推進に向けた基礎知識研修 | DX推進の基盤となるICTの基礎的知識(ITパスポートレベル)を習得する。 | 390 | 4 |
| 京都市 | DX 推進に向けた業務改革研修 | ICTの実効性ある業務への導入方法(業務の可視化・分析、プロジェクトの推進)など、具体的な業務改革の推進に直結する知識・スキルを習得する。 | 60 | 6 |
| 青森市 | ICT 動画研修 | デジタルリテラシー向上を図る動画研修 | 4 | 1 |
| 前橋市 | ChatGPT 理解研修 | 生成 AI の導入事例やリスク、活用方法を学ぶ | 80 | 1 |
| 和歌山市 | DX 人材育成研修 | DX の進め方や生成 AI の活用 | 100 | 1 |

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|-----------|---|--------|-----|
| 高知市 | DX推進研修 | DXの基礎的な共通理解の形成及び実践意識を醸成する。 | 860 | 0.5 |
| 江東区 | 自治体DX実践研修 | DX人材の育成を図るため、DX推進の企画立案・実行・評価を行うために必要な知識や手法を身につける実践研修を実施する | 75 | 3 |

(10)地域安全

回答なし

(11)産業・労働・農林水産・観光

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|-------------|---|--------|----|
| 東大阪市 | 市内モノづくり企業訪問 | 一般社団法人大阪モノづくり観光推進協会が実施する「モノづくり観光プログラム」を市の職員研修に取り入れるもの | 34 | 1 |

(12)危機管理

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|-------------------|---|--------|----|
| 福岡市 | クライシス・コミュニケーション研修 | 事件・自己・災害発生時の市民・マスコミ対応を中心としたコミュニケーション活動における管理監督者の役割を学ぶ | 85 | 1 |
| 久留米市 | 組織力研修 | 不祥事事例から学ぶリスクマネジメントに関する研修 | 81 | 1 |

(13)その他

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|---------|--|--------|----|
| 埼玉県 | 面接スキル向上 | 職員採用試験において、人物重視・面接重視の動きが広まり、次代の組織を担う人材を見極め、選定する面接担当者のスキルが求められています。そこで、心構えや面接試験の際の留意点、効果的な面接の技法や進め方などを学び面接担当者のスキルアップを図ることで、より良い人材の確保を目指します。 | 32 | 1 |

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|--------------------|---|---------------|--------|
| 千葉県 | 現地学習&ワーケーション体験 | 県内事情への理解を深め、施策立案力の向上を図るとともに、異なる価値観や考え方に触れ、県の役割を認識するきっかけとする。併せて、ワーケーションを体験することで具体的なイメージが持てるようにし、多様な働き方を推進する。 | 16 | 1 |
| 岐阜県 | ベテラン世代職員との関わり方 | 年上部下への接し方等 | 20 | 0.5 |
| 岐阜県 | キャリア55 | 年下上司への接し方等 | 36 | 1 |
| 香川県 | 瀬戸内国際芸術祭に学ぶ地域づくり講座 | 瀬戸内国際芸術祭を通して今後の地域づくりに向けた政策に必要な考え方を習得する | 30 | 2 |
| 函館市 | ハラスメント防止研修 | ハラスメントの基礎知識やハラスメントを防ぐための実践方法について理解を深める | 50 名 | 1 |
| 高松市 | 郷土・高松を知る研修 | 高松市の過去、現在、未来について学び、高松市職員として、本市への愛着と誇りを再認識する。 また、職員一人一人がまちづくりの一端を担っているという当事者意識を醸成する。 | 60～80 人 程度 | 2 時間程度 |

7 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 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|---------------|--|--------|----|
| 青森県 | 協働力向上研修 | 組織内外の会議等で、多様な価値観に基づいた意見をより多く引き出し、合理性が高く、納得感のある結論・合意へと収束できるファシリテーションスキルを習得する。 | 40 | 1 |
| 福井県 | カスタマーハラスメント研修 | カスタマーハラスメントの基礎知識や現場対応の際のスキルを学ぶ | 60 | 1 |
| 三重県 | クレーム対応力向上研修 | クレーム(要望)の増加・多様化の傾向を踏まえ、クレーム対応の初期に必要なとされる「対応力」「コミュニケーション力」を習得する。 | 30 | 1 |
| 三重県 | ワンペーパー資料作成研修 | 伝わりやすい資料を作成するため、全体構成を組み立てる手法を習得するとともに、伝えたい情報に優先順位をつけ、ワンペーパーでまとめる手法を習得する。 | 30 | 1 |
| 京都府 | 簿記研修 | 簿記の基礎を習得する研修 | 30 | 1 |

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-------|------------------------------|--|--------|-----|
| 高知県 | 「共働き・共育で」の推進～多様な人材が活きる職場づくり～ | 多様な環境で働く職員がより働きやすい職場を作るための職場のコミュニケーションのあり方や問題点の解決手法を学ぶ | 30 | 1 |
| 長崎県 | コミュニケーション基礎研修 | 「伝え方」と「傾聴力」を向上させ、業務を円滑化を目指す。 | 29 | 1 |
| さいたま市 | ファシリテーション研修 | 会議の円滑な進行や会議のファシリテーター（中立的な立場の会議進行役）に必要なスキルを学ぶことで、異なる価値観に基づく多様な意見を調整する力、効率的に合理性の高い合意形成に導く力を養う。 | 30 | 1 |
| さいたま市 | 内部講師養成研修 | 効果的な研修を行うための研修構成スキル、インストラクションスキル、コミュニケーションスキル等を学び、研修等の講師を実施する上での必要な能力を習得する。 | 30 | 1 |
| 相模原市 | プレゼン講座 | 読売広告社の方を講師に招きプレゼンテーションの手法を学ぶことで、より有効的で効率的な提案説明能力を身につける。 | 40 | 1 |
| 岡山市 | ”伝わる””魅せる”資料作成研修 | 論理的かつ視覚的にわかりやすい資料作成方法を学ぶ | 50 | 1 |
| 広島市 | 特性に対応できるサポートスキル向上講座 | 部下職員や同僚職員の個性や特性に気づき理解し、持ち得る力を発揮できるよう、特性に合わせたコミュニケーションスキルを学ぶ。 | 77 | 1 |
| いわき市 | ワンペーパー資料作成研修 | 正確かつ簡潔なワンペーパー資料のつくり方を習得 | 40 | 1 |
| 高崎市 | ロジカルライティング研修 | ビジネス文書の「目的」「重要性」を理解し、ポイントをあげながら「分かりやすい文章」を書けるように学ぶ。 | 20 | 1 |
| 大津市 | 若手職員コミュニケーション研修 | 職員同士の交流・コミュニケーションスキルやチームビルディングスキルの習得 | 100 | 1 |
| 下関市 | マニュアル作成研修 | マニュアル作成の要領を習得するとともに、マニュアルの作成を通じた業務の標準化や業務改善につなげることで、業務の属人化を防止するとともに、業務継続性及びワーク・ライフ・バランスの確保を図る。 | 68 | 1 |
| 那覇市 | 窓口対応研修 | 窓口対応、電話対応について座学や実習をとおして学ぶ。 | 31 名 | 1 |
| 大田区 | ファシリテーション研修 | ファシリテーションスキルの向上 | 未定 | 1 |
| 世田谷区 | ファシリテーション | 会議を円滑に進めるためのファシリテーションスキル等 | 50 | 0.5 |

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|------------|------------------------|--------|-----|
| 杉並区 | アンガーマネジメント | 怒りに対するコントロール方法等を学ぶ | 25 | 0.5 |
| 江戸川区 | 思考力向上研修 | 論理的思考力を高めて自己主張の納得感を高める | 未定 | 1 |

8 ディベート研修

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|--------------------|--|--------|----|
| 岡山市 | 説明力・交渉力向上研修 | 円滑な業務遂行に必要な説明・交渉のポイントを学ぶ | 40 | 1 |
| 福岡市 | ロジカル・スピーキング研修 | 論理的思考をベースとした説明の技術を学び、実践を通して相手の立場を踏まえた伝え方を学ぶ | 90 | 1 |
| 練馬区 | 考える研修（サマースクール2024） | 社会の課題を大きく捉え、解決策を検討することで、自分の仕事への理解を深め、考える力の向上を図る。 | 3 | 5 |

9 論理的思考能力向上研修

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|---------------|--|--------|-----|
| 北海道 | ナッジ理論研修 | 自治体現場のための行動経済学を学ぶ | 30 | 1 |
| 北海道 | デザイン思考 | 多様な住民ニーズに応えるアイデアを創出する | 60 | 2 |
| 青森県 | クリティカルシンキング研修 | 環境変化の激しい中で、これまでの前提を客観的に分析、検証する視点や、情報を正しく取捨選択する分析力など、現状を「疑う」思考方法を学び、本質的な結論や解決策を見出す。 | 40 | 1 |
| 福島県 | アート思考講座 | 主体的に考える力や自分を客観視する力を身に付ける | 70 | 1 |
| 島根県 | 仕事の生産性向上講座 | 効率的な時間の使い方や無駄のないコミュニケーション術を身につけ、仕事の生産性を高める | 100 | 1 |
| 山口県 | ラテラルシンキング講座 | ラテラルシンキングの考え方、発想の具体的方法 | 20 | 1 |
| いわき市 | 発想力・提案力向上研修 | アイデア・発想を企画にまとめ、提案するスキルを習得 | 40 | 1 |
| 富山市 | デザイン思考研修 | ユーザー視点に立って、課題・ニーズを発見し、課題を解決するための思考法を身につける。 | 20 | 1 |
| 長野市 | デザイン思考研修 | デザイン思考がなぜ必要か、思考プロセス、問題解決の事例等 | 24 | 1 |
| 長崎市 | システム思考研修 | 物事を俯瞰的に理解し、構造や枠を認知することを目的とした研修 | 20 | 1 |
| 世田谷区 | ロジカルシンキング | 論理的な思考、問題発見・分析、課題解決能力のスキル等 | 50 | 0.5 |

10 キャリア形成研修

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|--------------------------|---|--------|----|
| 岩手県 | キャリアデザイン研修 | 中堅職員以上の職員を対象としたキャリア構築に向けた研修※R5 年度以前は女性限定であったものを R6 年度からは男性職員も対象としたもの。 | 60 | 2 |
| 長野県 | 30 代キャリアデザイン研修 | <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアデザインの重要性の理解 ・Will: やりたいことの整理 ・Can: できることの可視化 ・Must: やるべきことの理解 ・行動計画の策定 | 331 | 8 |
| 愛媛県 | キャリア支援講座 | 同上 | 40 | 2 |
| 横浜市 | キャリア自律研修 | 自らの仕事を俯瞰し、仕事の意義(マイパーパス)、その社会的価値(パーパス)を考え、講義とセルフワーク、グループワークを通じて主体的なキャリア形成につなげる。 | 60 | 1 |
| 東大阪市 | 係長・主査対象キャリアデザイン研修 | 自身の公務員としてのキャリアの具体的なイメージを膨らませるための考え方や手法を学び、その理想や目標を主体的に描くことを目的とするもの | 30 | 1 |
| 松江市 | キャリアデザイン研修(楽しさわか立つ而立の秋編) | 自治大学校等への派遣経験のある先輩職員の話を通じて、将来的な環境変化に対応した応用力のあるキャリアを身につける | 27 | 1 |
| 松江市 | キャリアデザイン研修(惑い惑うワクワク編) | 自分自身のキャリアを振り返り、5・10 年後を見据えてありたい姿を描く。 | 26 | 1 |
| 下関市 | 定年延長職員等研修 | 定年延長職員等に期待される役割や役割を果たすに際に留意すべき点などを理解するとともに、自身に期待される役割や役割を果たすためにすべきことを明確化することで、モチベーションの維持・向上を図る。 | 50 | 1 |
| 長崎市 | キャリアデザイン研修 | 定年引上げ制度導入に伴う今後のキャリア醸成を目的とした研修 | 40 | 1 |
| 伊万里市 | キャリア形成研修 | 女性向けキャリアデザイン研修 | 42 | 1 |

11 統計データ研修

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|------------------|---|--------|----|
| 兵庫県 | データ利活用の基礎-整えて使う- | データ利活用の前段階、データの整備方法や、エクセルを使った簡単な統計分析の基礎を、データや数字が苦手な職員、データ分析初学者対象に実施 | 150 | 1 |
| 大田区 | EBPM研修 | EBPMの実践に向けたデータ分析の基礎スキル等の習得 | 未定 | 1 |

12 OA 研修

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|----------------|---------------------------------|--------|-----|
| 山形市 | パソコン操作研修 | Excel、Word 又は PowerPoint の操作方法 | 40 | 1 |
| 津市 | 定年延長職員システム操作研修 | 定年延長職員向けの文書管理システム、財務会計システムの操作研修 | 15 | 0.3 |
| 墨田区 | オフィスソフト研修 | Word、Excel、PowerPoint の活用 | 30 | 2 |

13 その他

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|-----|---------------------|--|--------|----|
| 福井県 | マーケティング研修 | 政策形成に必要なマーケティングについて、その基本的なフレームワークと具体的な手法を学ぶ | 60 | 1 |
| 奈良県 | 政策形成特別セミナー | 若手職員の主体的な課題設定及び政策立案を支援する。 | 5 | 1 |
| 奈良県 | 働き方意識改革研修 | 時代の変化に伴い、既存のやり方にとらわれるのではなく、主体的に課題設定をし、意欲的にミッションに挑戦する力を身につける。 | 50 | 1 |
| 岡山県 | インバスケ研修(初級編) | インバスケ演習を通じて、マネジメントに何が求められるのか本質を理解する。 | 24 人 | 1 |
| 佐賀県 | 「プレイングマネージャーの役割と実務」 | ・プレイングマネージャーとしての仕事の進め方とポイント | 40 | 1 |
| 宮崎県 | e ラーニング研修(初級コース) | 職務遂行に必要な基本知識・技能の習得や伝える力、問題解決力などを学ぶもので、15講座のうち3講座を選択して3か月以内に受講。 | 40 | 90 |
| 仙台市 | 職場の OJT 推進研修 | 管理監督者として必要な人材育成や OJT の仕組み・スキルの学習 | 40 | 1 |

| 団体名 | 研修課程名 | 特色 | 年間受講者数 | 日数 |
|------|--------------------|--|--------|-----|
| 川口市 | 評価者研修2～評価のすり合わせ演習編 | 新任を除く人事評価の1次評価者を対象としてグループ演習を通じて評価基準のすり合わせを行う | 193 | 4 |
| 豊橋市 | 事業スクラップ研修 | 事業スクラップの実践的な手法や留意点を学び、時代に応じた行政サービスの最適化に向けた問題意識を身に着ける。 | 167 | 1 |
| 豊橋市 | 障害者理解のための研修 | 障がい者雇用に関する理解を深め、継続して働くことのできる職場づくりに必要な支援や合理的配慮について学ぶ。 | 100 | 1 |
| 練馬区 | サブスク型オンライン研修 | 2種類(行政特化型・ビジネススキル型)のサブスクリプション型研修であり、いつでも・どこでも・何度でも受講できる。 | 1200 | - |
| 江戸川区 | ラインケア研修 | 上司として部下をメンタル不調にさせないためにどうするか | 未定 | 1 |
| 茅野市 | 協働に関する研修 | 協働に関する基礎知識の習得と庁内の共有 | 100 | 1 |
| 吉野川市 | 再任用・定年延長者研修 | 求められる役割への理解を深め、心構えを醸成するとともに、自身の強みと対処すべき課題を理解し、活躍できる準備を整える。 | 0 | 0.5 |

※以降の項目は、今回の調査より新しく追加したものである。

12 デジタル人材育成のための研修の実施状況(表30～表33)

(1)一般行政職員のデジタルリテラシー向上のための研修の実施状況(表30、表31)

一般行政職員のデジタルリテラシー向上のための研修を実施した団体数についての調査結果は、表30のとおりである。職員研修担当部門が一般行政職員のデジタルリテラシー向上のための研修を実施している団体の割合は39.0%であり、団体区分別では、東北自治研修所を除くと、指定都市(55.0%)、都道府県(53.2%)、県庁所在市(50.0%)、特別区(47.8%)、中核市(33.9%)及びその他市町(10.0%)の順に高かった。

また、一般行政職員のデジタルリテラシー向上のための研修を実施する際の課題についての調査結果は、表31のとおりである。なお、調査票の設問においては複数回答を可(3つまで)とした。

課題として、「研修対象者の受講時間確保の困難」、「研修のための人員・予算等の不足」及び「研修実施のための教材・研修技法についての情報の不足」を選択した団体の割合が5割を超えている一方、「課題を把握できていない」を選択した団体は9.7%にとどまった。「その他」の内容としては、「職員のスキル・各所属で必要とされるレベルのばらつきと把握」、「研修用端末の確保や電源の配備の困難」などが回答として挙げられた。

表30 一般行政職員のデジタルリテラシー向上のための研修の実施団体

(上段：団体数 下段：割合)

| 内 容 \ 団体区分 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁所在市 | 特別区 | その他市町 | 東北自治研修所 | 全体 |
|------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|-----------|-------------|
| 回答団体数 | 47 | 20 | 62 | 4 | 23 | 30 | 1 | 187 |
| 実施 | 25 53.2% | 11 55.0% | 21 33.9% | 2 50.0% | 11 47.8% | 3 10.0% | 0 0.0% | 73 39.0% |

表31 一般行政職員のデジタルリテラシー向上のための研修を実施する際の課題

(上段：団体数 下段：割合)

| 内 容 \ 団体区分 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁所在市 | 特別区 | その他市町 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---------------------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|-----------|-------------|
| 回答団体数 | 39 | 13 | 51 | 4 | 20 | 27 | 0 | 154 |
| 研修のための人員・予算等の不足 | 16 41.0% | 8 61.5% | 33 64.7% | 3 75.0% | 10 50.0% | 13 48.1% | 0 0.0% | 83 53.9% |
| 講師確保の困難 | 8 20.5% | 4 30.8% | 14 27.5% | 2 50.0% | 7 35.0% | 5 18.5% | 0 0.0% | 40 26.0% |
| 研修対象者の受講時間確保の困難 | 18 46.2% | 8 61.5% | 27 52.9% | 2 50.0% | 14 70.0% | 22 81.5% | 0 0.0% | 91 59.1% |
| 研修実施のための教材・研修技法についての情報の不足 | 19 48.7% | 6 46.2% | 29 56.9% | 3 75.0% | 7 35.0% | 14 51.9% | 0 0.0% | 78 50.6% |
| その他 | 8 20.5% | 2 15.4% | 3 5.9% | 0 0.0% | 5 25.0% | 1 3.7% | 0 0.0% | 19 12.3% |
| 課題を把握できていない | 7 17.9% | 2 15.4% | 4 7.8% | 0 0.0% | 0 0.0% | 2 7.4% | 0 0.0% | 15 9.7% |

(2)DX推進リーダーの育成のための研修の実施状況(表32、表33)

DX推進リーダーの育成のための研修を実施した団体数についての調査結果は、表32のとおりである。職員研修担当部門がDX推進リーダーの育成のための研修を実施している団体の割合は10.2%であり、団体区分別では、東北自治研修所を除くと、特別区(13.0%)、中核市(12.9%)、都道府県(12.8%)、指定都市(5.0%)、その他市町(3.4%)及び県庁所在市(0.0%)の順に高かった。

また、DX推進リーダーの育成のための研修を実施する際の課題についての調査結果は、表33のとおりである。なお、調査票の設問においては複数回答を可(3つまで)とした。

課題として、「研修のための人員・予算等の不足」及び「研修対象者の受講時間確保の困難」を選択した団体の割合が5割を超えた。「その他」の内容としては、「市として求めるDX推進リーダーの定義づけが不十分」、「受講者の確保」などが回答として挙げられた。

表32 DX 推進リーダーの育成のための研修の実施団体

(上段：団体数 下段：割合)

| 内 容 \ 団体区分 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁所在市 | 特別区 | その他市町 | 東北自治研修所 | 全体 |
|------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|-------------|
| 回答団体数 | 47 | 20 | 62 | 4 | 23 | 29 | 1 | 186 |
| 実施 | 6 12.8% | 1 5.0% | 8 12.9% | 0 0.0% | 3 13.0% | 1 3.4% | 0 0.0% | 19 10.2% |

表33 DX 推進リーダーの育成のための研修を実施する際の課題

(上段：団体数 下段：割合)

| 内 容 \ 団体区分 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁所在市 | 特別区 | その他市町 | 東北自治研修所 | 合計 |
|---------------------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|-----------|-------------|
| 回答団体数 | 32 | 10 | 43 | 3 | 18 | 26 | 0 | 132 |
| 研修のための人員・予算等の不足 | 10 31.3% | 7 70.0% | 27 62.8% | 2 66.7% | 8 44.4% | 15 57.7% | 0 0.0% | 69 52.3% |
| 講師確保の困難 | 5 15.6% | 4 40.0% | 13 30.2% | 2 66.7% | 6 33.3% | 5 19.2% | 0 0.0% | 35 26.5% |
| 研修対象者の受講時間確保の困難 | 11 34.4% | 5 50.0% | 19 44.2% | 2 66.7% | 11 61.1% | 19 73.1% | 0 0.0% | 67 50.8% |
| 研修実施のための教材・研修技法についての情報の不足 | 13 40.6% | 6 60.0% | 21 48.8% | 2 66.7% | 6 33.3% | 15 57.7% | 0 0.0% | 63 47.7% |
| その他 | 12 37.5% | 1 10.0% | 4 9.3% | 0 0.0% | 3 16.7% | 1 3.8% | 0 0.0% | 21 15.9% |
| 課題を把握できていない | 7 21.9% | 2 20.0% | 8 18.6% | 0 0.0% | 3 16.7% | 3 11.5% | 0 0.0% | 23 17.4% |

13 定年引上げに対応するための研修の実施状況(表34)

定年引上げに対応するための研修の実施状況についての調査結果は、表34のとおりである。

「新たな役割に対する心構え」に関する研修については、全体の62.6%の団体が実施しており、団体区分別では、都道府県の実施割合が87.2%で最も高かった。

「新たな役割を担うにあたって必要となるスキル（コミュニケーションスキル、ICTスキル等）」に関する研修については、全体の48.7%の団体が実施しており、団体区分別では、都道府県の実施割合が70.2%で最も高かった。

「高齢期までのキャリア形成についての知識・考え方」に関する研修については、全体の50.3%の団体が実施しており、団体区分別では、指定都市の実施割合が75.0%で最も高かった。

また、「その他」の研修内容としては、「モチベーションを高めるポイント」、「PC操作スキル」などが回答として挙げられた。

表34 定年引上げに対応するための研修の実施状況

(上段:団体数 下段:割合)

| 団体区分 階層区分 | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁 所在市 | 特別区 | その他 市町 | 東北自治 研修所 | 合計 |
|--------------|-------------------------|-------|-------|-------|-----------|-------|-----------|-------------|-------|
| 回答団体数 | | 47 | 20 | 62 | 4 | 23 | 30 | 1 | 187 |
| 新たな役割に対する心構え | | | | | | | | | |
| 実施時期 | 実施団体 | 41 | 16 | 38 | 4 | 13 | 5 | 0 | 117 |
| | | 87.2% | 80.0% | 60.3% | 100.0% | 56.5% | 16.7% | 0.0% | 62.6% |
| | 役職定年年齢に到達 する年度の5年前以前 | 8 | 4 | 3 | 0 | 4 | 0 | 0 | 19 |
| | | 19.5% | 25.0% | 7.9% | 0.0% | 30.8% | 0.0% | 0.0% | 16.2% |
| | 役職定年年齢に到達 する年度の3～4年前 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| | | 4.9% | 6.3% | 2.6% | 0.0% | 7.7% | 0.0% | 0.0% | 4.3% |
| | 役職定年年齢に到達 する年度の1～2年前 | 10 | 3 | 13 | 0 | 6 | 0 | 0 | 32 |
| | | 24.4% | 18.8% | 34.2% | 0.0% | 46.2% | 0.0% | 0.0% | 27.4% |
| | 役職定年年齢に到達 する年度 | 19 | 12 | 15 | 3 | 4 | 5 | 0 | 58 |
| | | 46.3% | 75.0% | 39.5% | 75.0% | 30.8% | 100.0% | 0.0% | 49.6% |
| | 役職定年年齢に到達 する年度の1～2年後 | 17 | 1 | 9 | 1 | 0 | 1 | 0 | 29 |
| | | 41.5% | 6.3% | 23.7% | 25.0% | 0.0% | 20.0% | 0.0% | 24.8% |
| | 役職定年年齢に到達 する年度の3年後以降 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 5 |
| | | 9.8% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 20.0% | 0.0% | 4.3% |

(上段：団体数 下段：割合)

| 団体区分 階層区分 | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁 所在市 | 特別区 | その他 市町 | 東北自治 研修所 | 合計 |
|--|---------------------|-------|-------|-------|-----------|-------|-----------|-------------|-------|
| 回答団体数 | | 47 | 20 | 62 | 4 | 23 | 30 | 1 | 187 |
| 新たな役割を担うにあたって必要となるスキル(コミュニケーションスキル、ICT スキル等) | | | | | | | | | |
| 実施団体 | | 33 | 12 | 29 | 2 | 12 | 3 | 0 | 91 |
| | | 70.2% | 60.0% | 46.0% | 50.0% | 52.2% | 10.0% | 0.0% | 48.7% |
| 実施時期 | 役職定年年齢に到達する年度の5年前以前 | 5 | 4 | 2 | 0 | 4 | 0 | 0 | 15 |
| | | 15.2% | 33.3% | 6.9% | 0.0% | 33.3% | 0.0% | 0.0% | 16.5% |
| | 役職定年年齢に到達する年度の3～4年前 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| | | 6.1% | 8.3% | 3.4% | 0.0% | 8.3% | 0.0% | 0.0% | 5.5% |
| | 役職定年年齢に到達する年度の1～2年前 | 8 | 3 | 7 | 0 | 6 | 0 | 0 | 24 |
| | | 24.2% | 25.0% | 24.1% | 0.0% | 50.0% | 0.0% | 0.0% | 26.4% |
| | 役職定年年齢に到達する年度 | 16 | 8 | 16 | 1 | 3 | 3 | 0 | 47 |
| | | 48.5% | 66.7% | 55.2% | 50.0% | 25.0% | 100.0% | 0.0% | 51.6% |
| | 役職定年年齢に到達する年度の1～2年後 | 14 | 1 | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 23 |
| | | 42.4% | 8.3% | 24.1% | 50.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 25.3% |
| | 役職定年年齢に到達する年度の3年後以降 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| | | 12.1% | 8.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 5.5% |
| 高齢期までのキャリア形成についての知識・考え方 | | | | | | | | | |
| 実施団体 | | 32 | 15 | 31 | 1 | 12 | 3 | 0 | 94 |
| | | 68.1% | 75.0% | 50.0% | 25.0% | 52.2% | 10.0% | 0.0% | 50.3% |
| 実施時期 | 役職定年年齢に到達する年度の5年前以前 | 11 | 7 | 8 | 0 | 4 | 1 | 0 | 31 |
| | | 34.4% | 46.7% | 25.8% | 0.0% | 33.3% | 33.3% | 0.0% | 33.0% |
| | 役職定年年齢に到達する年度の3～4年前 | 3 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 8 |
| | | 9.4% | 6.7% | 9.7% | 0.0% | 8.3% | 0.0% | 0.0% | 8.5% |
| | 役職定年年齢に到達する年度の1～2年前 | 9 | 3 | 10 | 0 | 6 | 1 | 0 | 29 |
| | | 28.1% | 20.0% | 32.3% | 0.0% | 50.0% | 33.3% | 0.0% | 30.9% |
| | 役職定年年齢に到達する年度 | 11 | 9 | 9 | 1 | 3 | 1 | 0 | 34 |
| | | 34.4% | 60.0% | 29.0% | 100.0% | 25.0% | 33.3% | 0.0% | 36.2% |
| 実施時期 | 役職定年年齢に到達する年度の1～2年後 | 10 | 1 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 17 |
| | | 31.3% | 6.7% | 19.4% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 18.1% |
| 実施時期 | 役職定年年齢に到達する年度の3年後以降 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| | | 6.3% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 8.3% | 0.0% | 0.0% | 3.2% |

(上段：団体数 下段：割合)

| 団体区分 階層区分 | | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁 所在市 | 特別区 | その他 市町 | 東北自治 研修所 | 合計 |
|--------------|---------------------|-------|-------|--------|-----------|--------|-----------|-------------|-------|
| 回答団体数 | | 47 | 20 | 62 | 4 | 23 | 30 | 1 | 187 |
| その他 | | | | | | | | | |
| 実施団体 | | 10 | 4 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 18 |
| | | 21.3% | 20.0% | 1.6% | 0.0% | 4.3% | 6.7% | 0.0% | 9.6% |
| 実施時期 | 役職定年年齢に到達する年度の5年前以前 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| | | 20.0% | 75.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 27.8% |
| | 役職定年年齢に到達する年度の3～4年前 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | | 20.0% | 25.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 16.7% |
| | 役職定年年齢に到達する年度の1～2年前 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| | | 30.0% | 50.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 27.8% |
| | 役職定年年齢に到達する年度 | 6 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 11 |
| | | 60.0% | 75.0% | 100.0% | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% | 61.1% |
| | 役職定年年齢に到達する年度の1～2年後 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 7 |
| | | 50.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 38.9% |
| | 役職定年年齢に到達する年度の3年後以降 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | | 20.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 11.1% |

14 公民合同研修の実施状況(表35、表36)

公民合同研修の実施状況についての調査結果は、表35のとおりである。

公民合同研修を実施している団体は全体の15.5%であった。そのうち合同研修の相手先については、「民間企業」と回答した団体が最も多かった。

また、公民合同研修の内容については、表36のとおりである。

表35 公民合同研修の実施状況

(上段：団体数 下段：割合)

| 内 容 \ 団体区分 | 都道府県 | 指定都市 | 中核市 | 県庁所在市 | 特別区 | その他市町 | 東北自治研修所 | 合計 |
|-----------------|-------------|-------------|------------|-----------|------------|-------------|-------------|-------------|
| 回答団体数 | 47 | 20 | 62 | 4 | 23 | 30 | 1 | 187 |
| 実施 | 16 34.0% | 3 15.0% | 6 9.7% | 0 0.0% | 2 8.7% | 1 3.3% | 1 100.0% | 29 15.5% |
| うち合同研修の相手先 | | | | | | | | |
| 非営利の団体(NPO 法人等) | 1 6.3% | 0 0.0% | 1 16.7% | 0 0.0% | 1 50.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 3 10.3% |
| 民間企業 | 14 87.5% | 3 100.0% | 5 83.3% | 0 0.0% | 1 50.0% | 1 100.0% | 1 100.0% | 25 86.2% |
| その他 | 1 6.3% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 0 0.0% | 1 3.4% |

表36 公民合同研修の内容

| 団体名 | 研修内容 |
|-----|---|
| 北海道 | ①民間企業等の若手社員と道の若手職員との相互啓発。 ②民間企業等の管理職員と道の管理職員との相互啓発。 |
| 宮城県 | 現代的テーマや地域課題について、民間企業の社員や他自治体職員と議論を重ね、多様な視点・考え方を学ぶもの。 |
| 山形県 | ・官民による企画力向上研修民間企業・団体職員や市町村職員と連携・協働し、地域課題の解決策を考えることを通して、官民協働による課題解決意識と実践的な企画力の向上を図るもの。 |
| 茨城県 | ロジカルシンキング、クリティカルシンキング、ファンリテーション |
| 千葉県 | ・異業種交流会「ちば未来 Café」 県内企業の社員と県職員が一堂に会し、対話等を通じてお互いの考え方や価値観、組織文化の違いなどを知ることで新たな気づきを得て視野を広げ、活躍の幅を広げるきっかけとする。 |

| 団体名 | 研修内容 |
|-----|--|
| 新潟県 | <p>・政策形成研修「交流・連携」</p> <p>【目的】</p> <p>地域課題の検討、ネットワークづくりなどを通じて、自身の能力や適性、さらには研修で得た人脈等を活用し、今後のキャリア形成の礎を築く。</p> <p>【対象者】</p> <p>県職員、民間企業等の職員</p> <p>【研修形態】</p> <p>大学教官を指導担当者とし、講義とワークショップ形式で実施。</p> |
| 富山県 | <p>1 官民合同研 SIMULATION とやま 2035」研修</p> <p>官民が合同で自治体経営シミュレーションゲームを体験することで、行財政の基礎的知識や中長期的な施策を展望する力を身につける。</p> <p>2 県・民間企業管理職員意見交換会</p> <p>民間企業と県の管理職員による意見交換を行い、民間の視点や発想を行政に取り入れる契機とする。</p> |
| 石川県 | <p>古典を素材に、優れた思想や人間的価値を探る中で、更に優れた管理者になるための高い倫理観とより高次のリーダーシップを発揮する力を身につける。</p> |
| 福井県 | <p>県・市町・民間企業職員が合同で実施する。</p> <p>計3日間のカリキュラムで、研修内容は、基調講演、班別の演習、企画等の検討、最終日に発表、振り返り等を実施。</p> |
| 静岡県 | <p>県・市町・民間企業等の管理者との交流を通じ、戦略的な思考をはじめ、新たな視点や考え方を身に付けるための研修を実施(県・市町・民間企業管理者交流講座)。</p> |
| 滋賀県 | <p>滋賀県立大学の講義「地域デザイン A」を大学生・大学院生と共に受講。地域でのフィールドワーク等を通して、地域の課題解決やその解決に向けた取組を学ぶ中で、対話する力や共感する力を養い、県民とともに課題解決を図る姿勢を身に付ける研修。</p> |
| 京都府 | <p>6年度の実施に向けて内容調整中。</p> |
| 兵庫県 | <p>研修名:民間事業者との合同研修</p> <p>目的:公民がともに社会課題に取り組むことが求められている時代に、多様な視点や価値観を共有し、アイディアの発想やプロジェクトの推進にイノベーションを起こすとともに、公民を超えたネットワークづくりの場とする。</p> |
| 広島県 | <p>・マーケティングに必要な考え方やスキルを学び、業務への活用を目的として、これからの地域経営を担う自治体のリーダーとして必要な能力を総合的に習得する。</p> |
| 長崎県 | <p>チームワーク研修、ポジティブ・アプローチ研修、ストレスマネジメント研修、ワークライフバランスセミナー、タイムマネジメント研修、プレゼンテーション研修、ファシリテーション研修、デザイン思考研修。</p> |

| 団体名 | 研修内容 |
|-------------|---|
| 宮崎県 | <p>ひなた MBA という、県の産業人材育成プログラムに参加する県内企業に対して、複数の研修に2名の参加枠を設けている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・効果的な会議のための司会・運営研修(効果的な会議とするための運営の基本、司会の進め方、参加者のあり方を学ぶ) ・創造力・発想力向上研修(枠にとらわれない視点で問題を捉え直して新たなアイデアを生み出す、クリエイティブ・シンキング(創造的思考)の方法を身につける) ・企画力向上研修(企画立案に必要な問題・課題を発見する力、アイデアを発想する力、企画書をまとめる力などの企画力向上を図る) |
| 仙台市 | 民間事業者主催のもと、民間企業と社会課題解決型の学習プログラムを実施。 |
| 千葉市 | 幕張新都心地区に拠点を置く企業及び千葉県・千葉市の若手職員で実施する異業種交流型研修として、設定されたテーマに基づいてグループワークやディスカッションを行い、ビジネスプランや施策の提案を行う。 |
| 京都市 | 社会課題等をテーマにした職員の相互交流による研修。 |
| 函館市 | 異業種交流研修という名称で実施。公民一体となって取り組める政策について立案と発表を行う。 |
| 八戸市 | 市内の金融機関との合同で、民間企業の経営感覚や金融機関ならではの地域の現状や課題に対する認識に触れる研修を令和5年度に実施した。 |
| 金沢市 | 講師による講義、グループ討議と発表を通じ、多様な分野や立場で勤務する受講者各々が直面している課題や組織の枠を超えた発想を共有することにより、新たな人的ネットワークや地域資源の活用策を構築することをめざす。 |
| 和歌山市 | <p>企業版ふるさと納税を活用した産官学連携プロジェクト研究による人材育成。</p> <p>市職員6名と民間企業6名の計12名が研究員が、社会課題を解決する地域発の新規事業の構想立案について学ぶ研修。</p> |
| 鳥取市 | 令和5年度に、市と非営利団体(劇団)との連携事業の一環として、演劇を通じた表現力の育成を目指した研修を行った。令和6年度は実施未定。 |
| 福山市 | <ul style="list-style-type: none"> ・チームビルディング ・説明力向上 |
| 松山市 | まちづくりの部局と連携し、地域のNPOが実施する、地域活動に研修として職員を派遣している。 |
| 目黒区 | 「選択型研修」として、民間企業が実施する公開講座に参加。受講講座は、自分に必要なスキルを各自または上司と相談し決定。 |
| 大田区 | <ul style="list-style-type: none"> ・大田区の協働施策(区民活動の現状、協働の事例紹介、職員に求められる意識等) ・NPOと行政の協働を目指して(NPOの取組み、大田NPO活動団体交流会の活動紹介等) |
| 立川市 | 近隣の会社で働く女性が集まり交流することで、組織風土の違いを知り、今後のキャリアを考えるとともに、地域での人脈を広げる。 |
| 東北自治 研修所 | ・人口減少・少子高齢社会の進行、デジタル化推進等の変化に対する情勢を見据え、人口減少の将来予測を行い、新たな視点で自治体が行うべき地域経済活性化政策を学ぶ研修。 |

15 研修の今後の展開(表37)

階層別研修及び特別研修について、今後、力を入れていきたいテーマや分野についての調査結果は、表37のとおりである。

「人事・労務」、「DX・情報政策」、「キャリア形成研修」といったテーマ・分野に関する研修を回答した団体が多かった。

表37 今後力を入れたい研修

| 順位 | テーマ・分野 | 回答数 | 内容 |
|----|----------|-----|--|
| 1 | 人事・労務 | 63 | <ul style="list-style-type: none"> ・管理職のマネジメント能力の向上 ・若い世代での係長登用を見据え、係長になる前の段階から少しずつマネジメントを意識できるよう「後輩指導」や「マネジメントの基本」を学ぶための研修 ・ハラスメント研修、メンタルヘルス研修 など |
| 2 | DX・情報政策 | 54 | <ul style="list-style-type: none"> ・職員のDXマインドの醸成、ICTスキルの向上、成果につながるデータの利活用など、DX人材育成の基盤となる職員の意識改革、能力向上を支援する研修 ・DX 推進リーダー研修 ・一般職員のデジタルリテラシーの向上 など |
| 3 | キャリア形成研修 | 45 | <ul style="list-style-type: none"> ・それぞれのキャリアについて考えるキャリア形成、キャリアデザインに関する研修 ・職員のキャリアデザインを支援する上司向けの研修 ・中堅層職員を対象としたキャリアアップ研修、女性活躍推進のためにキャリア意識の向上を図れるような内容の研修 など |
| — | その他 | — | <ul style="list-style-type: none"> ・社会人経験採用の増加に対応した研修 ・定年引上げに係る高齢期職員を対象とした研修 ・データやエビデンスに基づく政策立案(EBPM)力を組織的に高めることができるような研修 など |