

地方公務員研修の実態に関する調査

平成31年2月

自治大学校

は し が き

我が国は、少子化による急速な人口減少と高齢化という危機に直面しています。このような中で、住民生活に身近な行政サービスの多くを担っている地方公共団体は、持続可能な行政サービスを提供し続けるために、地域の実情に応じた創意工夫が求められます。

そのためには、地方公共団体の担い手となる人材育成の持つ意味は、いっそう重要なものになります。厳しい財政状況や職員一人にかかる業務の負荷の増大などにより、研修の受講が容易ではなくなってきた状況にあっても、研修をさらに効果的・効率的なものにすることにより、広い識見と高い能力を持った職員を育成することが強く求められています。

本調査は、各地方公共団体等における地方公務員研修の全体的な現状を把握することを目的として、平成3年度以降、3年毎に実施してきました。

各地方公共団体等におかれては、この報告書を活用され、より効果的・効率的な研修の実施のために役立てられることを期待します。

最後になりますが、ご多忙中にもかかわらず、本調査にご協力いただいた各団体に対し、心より御礼を申し上げます。

平成31年2月

自治大学校長 松崎 茂

【本報告書の調査・作成担当者】

自治大学校 校長補佐	井上博士
教授（平成30年11月まで）	上田紘嗣
教授	山川弘峻
総務事務官	生田優人

目 次

第1	調査の目的及び実施状況	
1	調査の目的	1
2	調査対象	1
3	調査票及び回収状況	2
4	調査項目	2
5	前回調査からの調査項目の主な変更について	4

第2	調査結果	
1	研修体制及び講師の状況	5
(1)	研修所の設置状況	5
(2)	専任職員及び講師の状況	5
2	研修事業に係る予算・決算額の平均値の推移	11
3	研修計画の策定状況	13
4	研修ニーズの把握方法及び充足状況	14
(1)	研修ニーズの把握方法	14
(2)	研修ニーズの充足状況	15
(3)	研修ニーズを充足できていない理由	16
5	市町村職員研修の実施状況	18
6	研修事業の見直しの状況	20
(1)	研修の実施内容に関する評価の実施状況	20
(2)	研修事業の見直しの実施状況	21
7	研修事業の外部委託の状況	23
(1)	階層別研修の外部委託の状況	23
(2)	階層別研修の外部委託の長所及び短所	23
(3)	特別研修の外部委託の状況	25
(4)	特別研修の外部委託の長所及び短所	26
8	研修の今後の展開	28
(1)	階層別研修の今後の展開	28
(2)	特別研修の今後の展開	29

9	階層別研修の実施状況	31
(1)	階層別研修の実施形式	31
(2)	都道府県における階層別研修の対象職員	33
(3)	自団体単独で実施する階層別研修の課程数の状況	34
(4)	階層別研修における実施日数、実施回数、対象者数及び受講者数	35
(5)	階層別研修の選択制研修の実施状況	35
(6)	階層別研修の実施目的	36
(7)	階層別研修における受講と任用の関係	38
(8)	階層別研修の研修効果の測定	40
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	42
11	特別研修の実施状況	44
(1)	特別研修の実施形式	44
(2)	都道府県における特別研修の対象職員	48
(3)	自団体単独で実施する特別研修の課程数の状況	48
(4)	平成28年度以降に新設した特別研修の課程数の状況（自団体単独実施分）	50
(5)	特色ある研修の実施団体	51
(6)	特色ある研修の課程数の状況（自団体単独実施分）	53
	（参考）特色ある研修の一覧	55

参考資料

○	地方公務員研修の実態に関する調査票（都道府県・東北自治研修所用）	82
○	記入要領（都道府県・東北自治研修所用）	92
○	地方公務員研修の実態に関する調査票（指定都市・中核市・施行時特例市・県庁所 在 市（政令指定都市、中核市及び施行時特例市を除く）・特別区用）	100
○	記入要領（指定都市・中核市・施行時特例市・県庁所在市（政令指定都市、中核市 及 び施行時特例市を除く）・特別区用）	110

第1 調査の目的及び実施状況

1 調査の目的

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

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

2 調査対象

調査対象は、下記のとおりである。

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

合計 179

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

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

3 調査票及び回収状況

参考資料として掲載した「地方公務員研修の実態に関する調査票」（以下「調査票」という。）により、上記調査対象先宛て電子メールにより照会を行った。

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

なお、回答票の提出のあった178団体を、以下において「回答団体」という。

4 調査項目

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

- ① 研修体制及び講師の状況
- ② 研修計画の策定状況
- ③ 研修ニーズの把握方法とニーズの充足状況
- ④ 市町村職員の研修事業の状況
- ⑤ 研修の実施内容に関する評価の状況
- ⑥ 研修事業の見直しと今後の展開に関する状況（* [調査項目変更]）
- ⑦ 階層別研修の実施状況（* [調査項目変更]）
- ⑧ 階層別研修の研修効果の測定に関する状況（* [調査項目変更]）
- ⑨ 係長昇任前における基礎的知識の習得に関する研修の実施状況（* [新規調査項目]）
- ⑩ 特別研修の実施状況

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

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

各々について、次表のとおり複数の階層区分又は研修種別に区分した。

本調査における区分・種別一覧表

区分・種別	内 容
階層別研修	対象となる階層・職種の職員が原則として全員受講することを義務付けた研修
新規採用者研修	新規に採用された職員を対象とする研修
主任等研修	新規採用者研修から係長研修の間の時期に行われる研修
係長・課長補佐研修	本庁の係長及び課長補佐又はこれに相当する職員を対象とする研修
課長級研修	本庁の課長又はこれに相当する職員を対象とする研修
トップセミナー	知事、副知事から部長、次長クラスの職員までを対象とする研修、セミナー等
特別研修	専門的な知識・技能の修得や能力の開発・向上を目的として実施する研修であって、階層別研修を除くもの
指導者養成研修	職員研修の講師の養成を目的とした研修
政策能力向上研修	必要な政策形成能力などの育成を目的とした研修（〈例〉政策形成研修、企画力開発研修、政策課題研修など）
法務能力向上研修	法制執務研修（条例立案時の起案方法など、法制執務技能の習得を目的とする研修）、政策法務研修（条例等を立案し実行するような立法の能力、法解釈能力の習得を目的とする研修）、法制研修（地方公務員として一般的に必要な法務知識の習得を目的とする研修）など
特定課題研修・専門研修	特定行政分野における専門的知識・技術の習得や地方公共団体の政策運営に当たって課題となる特定テーマに関する知識・能力を習得するための研修（上記の政策能力向上研修、法務能力向上研修に該当するものを除く）
人事・労務	〈例〉人事管理、人事評価、組織活性化、メンタルヘルス、職員の意識改革、目標管理、リーダーシップ、コーチング、研修運営
財政・税務	〈例〉財政運営、予算制度、地方税事務、課税・徴収
財務・財産管理・調達	〈例〉契約・入札、財産管理、調達、補助金事務
自治体経営	〈例〉NPM、PPP、PFI、地方分権、業務改善、プロジェクトマネジメント、政策評価
広報・広聴・情報公開	〈例〉広報、広聴、個人情報保護、情報公開、パブリシティ
まちづくり・デザイン・建築	〈例〉都市計画、中心市街地活性化、景観形成、デザイン、建築、交通政策
保健・福祉・医療・生活・環境	〈例〉保健、福祉、介護、少子化、高齢化、子育て、医療、バリアフリー、衛生、消費生活、廃棄物対策、温暖化防止
教育・人権・国際交流	〈例〉教育、青少年育成、芸術文化振興、スポーツ、生涯学習、人権、男女共同参画、国際交流、多文化共生
情報政策	〈例〉電子自治体、ICT戦略、情報セキュリティ、地域情報化
地域安全	〈例〉防犯、地域安全、交通安全

	産業・労働・農林水産・観光	〈例〉中小企業支援、地域ブランド、金融支援、雇用対策、農山漁村活性化、観光振興
	危機管理	〈例〉危機管理、リスクマネジメント、防災
	その他	上記以外の分野に関する研修
	コミュニケーション能力向上研修	コミュニケーションや対人折衝の能力向上を目的としたもの（〈例〉ディベート、ファシリテーション、会議術、プレゼンテーション、接遇、マナー向上、手話）
	キャリア形成研修	公務員としてのキャリア形成や将来設計に関する知識・能力の習得を目的としたもの（〈例〉キャリアデザイン、コンピテンシー、ライフプラン）
	語学・OA・統計研修	外国語の習得を目的とした研修（〈例〉英会話、中国語、スペイン語、ハングル）、コンピューターの活用に要する能力の向上を目的とした研修（〈例〉パソコンでの文書作成、グラフ作成、Word、Excel、データベース構築）、統計に関する知識・能力の習得を目的とした研修
	その他	上記の区分に該当しないもの

注1 階層別研修について、前回調査における「係長研修」「課長補佐研修」を、今回は「係長・課長補佐研修」と一つにまとめるとともに、前回調査における「管理職研修」を今回は「課長級研修」に名称を改めた。

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

5 前回調査からの調査項目の主な変更について

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

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

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、平成30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42.7%であり、団体区別では、東北自治研修所を除くと、都道府県（76.6%）、指定都市（65.0%）、中核市（27.8%）、特別区（31.8%）、施行時特例市（12.9%）、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18.4%であり、団体区別では、指定都市が30.8%と最も高く、中核市、県庁所在市及び特別区については常勤職員が10人以上の研修所を設置している団体は一つもなかった。

表1 研修所の設置状況

(上段:団体数 下段:割合)

内 容	団体区分							全体	前回調査
	都道府県	指定都市	中核市	施行時特例市	県庁所在市	特別区	東北自治研修所		
回答団体数	47	20	54	31	3	22	1	178	179
研修所設置団体	36	13	15	4	0	7	1	76	82
	76.6%	65.0%	27.8%	12.9%	0.0%	31.8%	100.0%	42.7%	45.8%
うち常勤職員10人以上の団体	9	4	0	1	0	0	0	14	19
	25.0%	30.8%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	18.4%	23.2%

(2) 専任職員数及び講師の状況(表2)

研修所（研修所を設置していない団体にあつては研修担当部課）における専任職員数及び研修における講師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「専任職員」とは、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を含み（ただし臨時職員などの組織の定数外の者は除く。）、「常勤職員」とは、専任職員のうち、常時勤務する者をいう。講師については、各団体において講師として登録されている者だけではなく、実際に講義を行った者や演習を指導した者も含む（平成29年度の実人員）。調査時点は、講師数を除いては、平成30年4月1日現在である。

1 団体あたりの平均専任職員数は、全体で6.6人であった。団体区別では、都道府県が9.0人と最も多かった。

1 団体あたりの平均講師数は、全体で91.8人であり、団体区別では、都道府県が133.0人と最も多かったが、庁内講師数に限ると指定都市が83.8人と最も多く、次点の都道府県（66.1人）を大きく上回った。他方で庁外講師数については都道府県が66.9人と次点の指定都市（41.9人）を大きく上回り、

最も多かった。庁内講師数と庁外講師数の比較については、東北自治研修所を除くと、都道府県のみ、
 庁外講師数が庁内講師数を上回った。

表2 専任職員数及び講師の状況(団体別一覧)

○都道府県

(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)	専任職員数		講師の状況				講師数計
			うち 常勤職 員数	庁内講師数		庁外講師数		
					うち 専任 講師 数		うち 大学 関係 者数	
北海道	総務部人事局人事課	12	12	70	2	40	6	110
青森県	総務部人事課	4	4	124	-	33	3	157
岩手県	総務部人事課	21	21	46	0	29	5	75
宮城県	宮城県公務研修所	8	8	92	0	29	0	121
秋田県	秋田県自治研修所	11	11	25	0	68	4	93
山形県	山形県職員育成センター	9	9	35	0	58	12	93
福島県	公益財団法人ふくしま自治研修センター	21	17	15	15	194	8	209
茨城県	茨城県自治研修所	10	10	53	3	113	13	166
栃木県	人事課	5	4	38	0	39	3	77
群馬県	群馬県自治研修センター	9	9	69	0	78	1	147
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)	30	29	91	0	127	13	218
千葉県	千葉県職員能力開発センター	8	8	130	0	58	2	188
東京都	総務局人事部人事課	5	5	244	14	192	38	436
神奈川県	人事課本郷支店駐在事務所(職員キャリア開発支援センター)	5	5	32	0	7	4	39
新潟県	新潟県自治研修所	13	4	60	-	48	4	108
山梨県	山梨県職員研修所	8	7	24	0	40	1	64
長野県	職員キャリア開発センター	8	8	73	-	41	3	114
富山県	富山県職員研修所	9	9	60	7	70	1	130
石川県	石川県自治研修センター	7	7	67	2	53	11	120
福井県	福井県自治研修所	9	3	75	0	90	4	165
岐阜県	岐阜県職員研修所	9	9	57	0	56	10	113
静岡県	静岡県自治研修所	7	7	140	0	54	6	194
愛知県	愛知県自治研修所	18	10	60	0	49	14	109
三重県	総務部人事課職員研修センター班	5	5	41	-	40	-	81
滋賀県	滋賀県政策研修センター	10	9	96	-	65	13	161
京都府	京都府職員研修・研究支援センター	8	7	33	0	62	3	95
大阪府	大阪府職員研修センター	9	6	86	0	42	3	128
兵庫県	兵庫県自治研修所	14	11	115	0	138	42	253
奈良県	自治研修所	8	8	51	0	56	4	107
和歌山県	和歌山県職員研修所	4	2	12	0	24	3	36
鳥取県	職員人材開発センター	12	10	63	0	81	9	144
島根県	島根県自治研修所	8	8	70	2	56	4	126
岡山県	岡山県自治研修所	0	0	52	0	60	0	112
広島県	広島県自治総合研修センター	14	11	4	0	96	11	100
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	8	39	0	93	18	132
徳島県	徳島県自治研修センター	6	5	82	0	258	64	340
香川県	人事・行革課	4	4	71	0	62	5	133
愛媛県	愛媛県研修所	10	8	1	1	0	0	1
高知県	高知県職員能力開発センター	4	0	15	0	46	2	61
福岡県	福岡県職員研修所	7	7	109	0	50	3	159
佐賀県	佐賀県自治修習所	7	6	87	0	70	6	157
長崎県	総務部新行政推進室	3	3	53	53	32	0	85
熊本県	総務部人事課人材育成班	5	5	38	0	33	1	71
大分県	公益財団法人大分県自治人材育成センター	14	14	87	0	73	9	160
宮崎県	宮崎県自治学院	8	8	76	0	54	2	130
鹿児島県	鹿児島県総務部人事課行政管理室	1	1	93	0	67	4	160
沖縄県	沖縄県自治研修所	8	7	51	2	21	1	72
小計		423	369	3,105	101	3,145	373	6,250
平均		9.0	7.9	66.1	2.1	66.9	7.9	133.0
平均(前回)		9.4	8.6	52.7	1.0	58.1	7.4	110.8

○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)	専任職員数		講師の状況				講師数計
			うち 常勤職 員数	庁内講師数		庁外講師数		
				うち 専任 講師 数	うち 大学 関係 者数			
札幌市	総務局職員部自治研修センター	8	8	51	0	35	2	86
仙台市	仙台市総務局人材育成部職員研修所	7	7	79	0	39	3	118
さいたま市	さいたま市職員研修センター(総務局人事部人材育成課)	8	8	94	0	43	1	137
千葉市	総務局総務部人材育成課	7	6	73	0	45	0	118
横浜市	横浜市研修センター(総務局人事部人材開発課)	21	17	349	0	57	5	406
川崎市	総務企画局行政改革マネジメント推進室	7	1	31	0	32	0	63
相模原市	総務局総務部職員課職員研修所	5	4	108	0	25	4	133
新潟市	新潟市職員研修所	0	-	24	0	24	4	48
静岡市	総務局人事課	5	5	72	0	59	5	131
浜松市	人事課人材開発担当	5	4	67	0	56	2	123
名古屋市	総務局職員部人材育成コンプライアンス推進室	5	5	82	-	21	2	103
京都市	行財政局人事部人事課	3	3	45	0	36	1	81
大阪市	大阪市職員人材開発センター	20	15	55	0	62	9	117
堺市	堺市職員能力開発センター	5	5	70	0	43	2	113
神戸市	職員研修所	15	15	96	0	68	6	164
岡山市	総務局人事部人事課人材育成室	3	3	62	0	25	0	87
広島市	広島市研修センター	10	10	118	0	72	6	190
北九州市	総務局職員研修所	4	4	65	0	38	6	103
福岡市	福岡市総務企画局人事部研修企画課	8	8	76	0	43	3	119
熊本市	熊本市総務局行政管理部人事課人材育成センター	7	7	58	0	14	2	72
小計		153	135	1,675	0	837	63	2,512
平均		7.7	6.8	83.8	0	41.9	3.2	125.6
平均(前回)		8.0	6.9	80.3	0	51.0	5.0	131.3

○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)	専任職員数		講師の状況				講師数計
		うち 常勤職 員数	庁内講師数		庁外講師数			
			うち 専任 講師 数	うち 大学 関係 者数				
函館市	総務部人事課	2	2	0	0	0	0	0
旭川市	総務部人事課	0	0	0	0	18	2	18
青森市	人事課	17	17	52	0	18	1	70
八戸市	総務部人事課	15	15	27	0	10	0	37
盛岡市	総務部職員課能力開発室	7	7	77	0	22	0	99
秋田市	総務部人事課自治研修センター	2	2	91	0	30	3	121
福島市	人事課人材育成係	2	2	0	0	0	0	0
郡山市	総務部人事課	3	3	11	0	12	0	23
いわき市	総務部職員課人材育成担当	3	3	46	-	26	-	72
宇都宮市	行政経営部人事課人材育成グループ	5	5	94	0	21	2	115
前橋市	総務部職員課研修係	17	17	22	0	14	1	36
高崎市	総務部職員課研修担当	2	2	27	0	28	4	55
川越市	総務部職員課	0	-	28	0	0	0	28
川口市	川口市人材育成センター	3	3	67	0	46	5	113
越谷市	人事課	0	-	16	0	5	0	21
船橋市	船橋市職員研修所	4	4	0	0	17	0	17
柏市	総務部人事課	12	12	23	23	28	3	51
八王子市	総務部職員課	5	3	27	1	21	0	48
横須賀市	総務部人事課	4	3	65	0	15	1	80
富山市	企画管理部職員研修所	5	5	58	0	25	1	83
金沢市	職員研修所	0	0	58	0	22	2	80
長野市	総務部職員研修所	3	3	36	0	32	1	68
岐阜市	行政部職員育成課	3	3	73	0	13	0	86
豊橋市	総務部人事課	2	2	40	0	33	1	73
豊田市	総務部人事課人材育成担当	5	5	56	0	46	4	102
岡崎市	総務部人事課	27	18	28	0	25	1	53
大津市	総務部人事課	3	3	85	0	0	0	85
豊中市	総務部人事課研修係	5	4	50	0	41	6	91
高槻市	総務部人事課	4	4	26	0	12	2	38
枚方市	総務部人事課	11	11	17	0	26	1	43
八尾市	人事課	2	2	38	0	27	5	65
東大阪市	行政管理部人事課	3	3	35	0	38	0	73
姫路市	研修厚生センター	3	3	108	0	78	2	186
尼崎市	人材育成担当	5	5	48	0	15	1	63
明石市	総務局職員室人材開発担当	5	3	33	0	13	0	46
西宮市	研修厚生課	5	5	87	0	37	3	124
奈良市	総務部人事課人材育成係	1	1	17	0	16	1	33
和歌山市	総務局総務部人事課職員研修所	6	4	39	1	33	1	72
鳥取市	鳥取市総務部職員課	4	4	0	-	0	-	0
松江市	総務部人事課	3	3	28	0	9	1	37
倉敷市	人事課職員研修所	4	3	59	0	43	2	102
呉市	総務部人事課	2	2	39	0	25	3	64
福山市	人事課	16	15	76	0	18	0	94
下関市	総務部職員課	21	19	41	0	20	0	61
高松市	総務局人事課(人材育成係)	29	29	50	0	28	1	78
松山市	総務部人事課	3	3	66	0	22	0	88
高知市	総務部人事課	19	2	75	0	13	2	88
久留米市	総務部人材育成課	4	4	120	0	30	5	150
長崎市	総務部職員研修所	3	3	75	18	22	0	97
佐世保市	人材開発センター(総務部職員課)	3	0	41	0	29	0	70
大分市	総務部職員厚生課	3	3	40	0	20	3	60
宮崎市	総務部人事課	3	3	0	0	0	0	0
鹿児島市	総務部人事課人事研修係	2	2	50	0	17	2	67
那覇市	総務部人事課職員研修グループ	3	2	64	0	16	6	80
小計		323	281	2,429	43	1,175	79	3,604
平均		6.0	5.2	45.0	0.8	22.8	1.5	66.7
平均(前回)		6.6	5.3	43.7	1.5	20.8	1.4	64.5

○施行時特例市

(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)	専任職員数		講師の状況				講師数計
		うち 常勤職 員数	庁内講師数		庁外講師数			
			うち 専任講 師数	うち 大学 関係 者数				
山形市	総務部職員課	2	2	50	0	31	2	81
水戸市	総務部人事課研修係	3	3	43	0	37	2	80
つくば市	総務部人事課	3	3	65	0	31	0	96
伊勢崎市	総務部職員課研修係	14	14	32	9	16	1	48
太田市	企画部人事課人材育成係	3	3	55	0	0	-	55
熊谷市	総務部職員課	13	13	105	0	12	2	117
所沢市	総務部職員課	2	2	82	51	51	0	133
草加市	総務部職員課人事研修係	9	9	28	0	8	2	36
春日部市	総務部人事課人事研修担当	5	4	136	101	40	0	176
平塚市	総務部職員課	2	2	51	-	26	-	77
小田原市	職員課	2	2	35	0	25	2	60
茅ヶ崎市	総務部職員課人材育成担当	1	1	84	0	33	10	117
厚木市	総務部職員課	14	14	40	0	30	5	70
大和市	総務部人財課健康管理・研修担当	2	2	53	0	26	3	79
長岡市	総務部人事課職員研修室	6	6	21	0	10	0	31
上越市	総務管理部人事課	2	2	39	0	7	0	46
福井市	総務部職員課	2	2	37	3	17	4	54
甲府市	総務部人事管理室研修厚生課	2	2	39	-	26	-	65
松本市	総務部職員課	2	2	65	-	25	2	90
沼津市	職員研修所	2	2	15	0	20	1	35
富士市	総務部人事課人材育成室	3	3	42	0	36	6	78
一宮市	総合政策部人事課	2	2	44	-	20	-	64
春日井市	総務部人事課人材育成担当	2	-	32	0	33	1	65
四日市市	職員研修所	2	2	35	0	29	2	64
岸和田市	市長公室人事課	1	1	24	0	26	1	50
吹田市	総務部人事室人材育成・職員研修担当	5	4	32	0	45	7	77
茨木市	総務部人事課研修係	4	4	33	0	46	8	79
寝屋川市	総務部人事室	2	2	37	0	39	1	76
加古川市	総務部人材育成課	7	7	69	23	22	1	91
宝塚市	人材育成課	2	2	34	0	29	2	63
佐賀市	総務部人事課	3	3	19	0	32	3	51
小計		124	120	1,476	187	828	68	2,304
平均		4.0	3.9	47.6	6.0	26.7	2.2	74.3
平均(前回)		4.9	4.8	42.1	3.9	26.3	2.7	68.4

○県庁所在市

(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)	専任職員数		講師の状況				講師数計
		うち 常勤職 員数	庁内講師数		庁外講師数			
			うち 専任講 師数	うち 大学 関係 者数				
津市	人事課研修担当	2	2	108	0	23	4	131
山口市	総務部職員課人事研修担当	5	5	22	0	8	0	30
徳島市	総務部行政管理総室人事課	2	2	51	0	30	2	81
小計		9	9	181	0	61	6	242
平均		3.0	3.0	60.3	0	20.3	2	80.7
平均(前回)		3.0	3.0	30.3	0	13.8	1.3	44.0

○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)	専任職員数		講師の状況				講師数計
		うち常勤職員数	うち専任講師数	庁内講師数		庁外講師数		
				うち専任講師数	うち大学関係者数			
千代田区	政策経営部人事課人材育成担当	3	3	32	0	61	2	93
中央区	総務部職員課研修健康係	5	4	20	0	10	0	30
港区	総務部人事課人材育成推進担当	1	1	37	0	49	0	86
新宿区	総務部人材育成センター	6	4	60	1	33	9	93
台東区	総務部人事課研修担当	4	4	52	-	24	4	76
墨田区	総務部職員課	27	27	0	-	0	-	0
江東区	総務部職員課研修係	3	3	40	0	32	0	72
品川区	総務部人事課研修係	4	4	55	0	66	0	121
目黒区	総務部人事課	3	3	37	0	12	0	49
大田区	総務部人事課研修担当	6	6	34	0	16	0	50
世田谷区	総務部研修担当課	12	9	28	0	26	1	54
渋谷区	総務部人事課人材育成係渋谷区職員研修室	5	5	33	0	37	0	70
中野区	経営室人事分野	4	4	37	0	25	3	62
杉並区	総務部人材育成担当課人材育成係	6	3	39	0	36	3	75
豊島区	総務部人事課人材育成グループ	4	4	21	0	34	0	55
北区	総務部職員課人事係(人材育成担当)	3	3	30	0	34	1	64
荒川区	管理部職員課人材開発係	5	5	10	0	22	2	32
板橋区	人事課人材育成係	5	5	27	0	19	2	46
練馬区	総務部人材育成課(人事戦略担当部)	4	4	17	0	31	0	48
足立区	総務部人材育成課	8	8	36	0	27	5	63
葛飾区	葛飾区職員人材育成センター(総務部人材育成課)	5	5	112	0	37	2	149
江戸川区	総務部職員課	6	6	0	0	0	0	0
小計		129	120	757	1	631	34	1,388
平均		5.9	5.5	34.4	0.0	28.7	1.5	63.1
平均(前回)		5.2	4.7	29.6	0.2	21.3	0.8	50.9

○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)	専任職員数		講師の状況				講師数計
		うち常勤職員数	うち専任講師数	庁内講師数		庁外講師数		
				うち専任講師数	うち大学関係者数			
東北自治研修所	東北自治研修所	8	7	0	-	43	9	43
小計		8	7	0	0	43	9	43
小計(前回)		7	6	0	0	43	9	43

○全体

(単位:人)

		専任職員数		講師の状況				講師数計
		うち常勤職員数	うち専任講師数	庁内講師数		庁外講師数		
				うち専任講師数	うち大学関係者数			
合計		1,169	1,041	9,623	332	6,720	632	16,343
平均		6.6	5.8	54.1	1.9	37.8	3.6	91.8
平均(前回)		6.9	6.1	47.5	1.5	35.2	3.6	82.6

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。

注3 平均(前回)とは、前回調査における平均である。なお、団体区分別では、前回調査における当該団体区分の平均である。

2 研修事業に係る予算・決算額の平均値の推移(表3)

平成27年度から平成30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3のとおりである。予算規模は各団体区分によって異なるが、概ね横ばいで推移している。

表3 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
平成27年度決算	68,028	
平成28年度決算	69,393	102%
平成29年度決算	67,950	98%
平成30年度予算	78,499	116%

○指定都市

(単位：千円)

年度	予算・決算額の平均	前年度比
平成27年度決算	47,037	
平成28年度決算	47,865	102%
平成29年度決算	47,605	99%
平成30年度予算	53,098	112%

○中核市

(単位：千円)

年度	予算・決算額の平均	前年度比
平成27年度決算	18,912	
平成28年度決算	19,631	104%
平成29年度決算	19,299	98%
平成30年度予算	22,729	118%

○施行時特例市

(単位：千円)

年度	予算・決算の平均	前年度比
平成27年度決算	11,814	
平成28年度決算	12,161	103%
平成29年度決算	12,673	104%
平成30年度予算	15,296	121%

○県庁所在市

(単位：千円)

年度	予算・決算額の平均	前年度比
平成 27 年度決算	12,188	
平成 28 年度決算	10,540	86%
平成 29 年度決算	14,611	139%
平成 30 年度予算	14,915	102%

○特別区

(単位：千円)

年度	予算・決算額の平均	前年度比
平成 27 年度決算	23,630	
平成 28 年度決算	24,650	104%
平成 29 年度決算	24,699	100%
平成 30 年度予算	29,551	120%

○東北自治研修所

(単位：千円)

年度	予算・決算額	前年度比
平成 27 年度決算	14,434	
平成 28 年度決算	14,355	99%
平成 29 年度決算	13,456	94%
平成 30 年度予算	14,550	108%

○全体

(単位：千円)

年度	予算・決算額の平均	前年度比
平成 27 年度決算	34,249	
平成 28 年度決算	35,080	102%
平成 29 年度決算	34,727	99%
平成 30 年度予算	40,238	116%

注 1 平成 27 年度～平成 29 年度は決算額、平成 30 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 研修計画の策定状況(表4)

研修計画の策定状況についての調査結果は、表4のとおりである。なお、外部委員とは、研修を実施する団体の外部から選出された委員をいう。調査時点は、平成30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1団体のみであったが、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11.8%にとどまった。団体区分別では、東北自治研修所を除くと指定都市が20.0%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20.3%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47.6%と約半数に及んだ。

表4 研修計画の策定状況

(上段:団体数 下段:割合)

内 容	団体区分								前回調査
	都道府県	指定都市	中核市	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	全体	
回答団体数	47	20	54	31	3	22	1	178	179
研修計画を策定している 団体	47 100.0%	20 100.0%	53 98.1%	31 100.0%	3 100.0%	22 100.0%	1 100.0%	177 99.4%	175 97.8%
うち策定委員会設置	19	2	9	4	1	0	1	36	35
	40.4%	10.0%	17.0%	12.9%	33.3%	0.0%	100.0%	20.3%	20.0%
うち外部委員参加	4	0	2	0	0	0	1	7	5
	8.5%	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	4.0%	2.9%
複数年度にわたる研修計 画を策定している団体	8 17.0%	4 20.0%	4 7.4%	1 3.2%	0 0.0%	3 13.6%	1 100.0%	21 11.8%	23 12.8%
うち策定委員会設置	4	1	3	0	0	1	1	10	10
	50.0%	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%	47.6%	43.5%
うち外部委員参加	1	0	1	0	0	0	1	3	3
	12.5%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	14.3%	13.0%

4 研修ニーズの把握方法及び充足状況(表5-1～表7-2)

(1) 研修ニーズの把握方法(表5-1、表5-2)

研修ニーズの把握方法についての調査結果は、表5-1及び表5-2のとおりである。調査票の設定は、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5-1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5-2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、平成30年4月1日現在である。

表5-1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48.3%が最もウエイトの大きい把握方法として選択した。団体区分別では、指定都市において同項目を第1位に挙げた団体の割合は65.0%と、他の全ての団体区分より高かった。「所属長からの意見・要望」については、第1位として挙げた団体の割合はわずかに3.9%にとどまったが、表5-2を見ると、第1位から第3位までのいずれかに挙げた団体の割合は44.9%であり、回答数順位としては全体で第3位であった。

「その他」については、「人事評価結果より職員に不足しているスキルを分析」「各自治体の研修担当者等との情報交換等によって時代や社会情勢に合ったものを把握」などの回答があった。

表5-1 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								前回調査
	都道府県	指定都市	中核市	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	全体	
回答団体数	47	20	54	31	3	22	1	178	179
首長からの指示	4 8.5%	1 5.0%	4 7.4%	3 9.7%	0 0.0%	1 4.5%	0 0.0%	13 7.3%	20 11.2%
所属長からの意見・要望	2 4.3%	1 5.0%	3 5.6%	1 3.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 3.9%	5 2.8%
職員に対する意向調査	4 8.5%	2 10.0%	2 3.7%	2 6.5%	0 0.0%	1 4.5%	0 0.0%	11 6.2%	13 7.3%
受講者の意見・感想	23 48.9%	13 65.0%	26 48.1%	14 45.2%	1 33.3%	9 40.9%	0 0.0%	86 48.3%	76 42.5%
人事担当課等からの要望	10 21.3%	1 5.0%	14 25.9%	11 35.5%	2 66.7%	9 40.9%	1 100.0%	48 27.0%	52 29.1%
その他	4 8.5%	2 10.0%	5 9.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 9.1%	0 0.0%	13 7.3%	13 7.3%

表5-2 研修ニーズの把握方法(回答数順位)

(上段:項目 中段:団体数 下段:割合)

団体区分		都道府県	指定都市	中核市	施行時特例市	県庁所在市	特別区	東北自治研修所	全体	前回調査	
内容											
回答団体数		47	20	54	31	3	22	1	178	179	
回答数順位	1	受講者の意見・感想	受講者の意見・感想	受講者の意見・感想	受講者の意見・感想	受講者の意見・感想	受講者の意見・感想	受講者の意見・感想	受講者の意見・感想	受講者の意見・感想	
		46	19	50	31	3	21	1	171	166	
		97.9%	95.0%	92.6%	100.0%	100.0%	95.5%	100.0%	96.1%	92.7%	
	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	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	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
		37	12	33	19	3	13	1	118	114	
		78.7%	60.0%	61.1%	61.3%	100.0%	59.1%	100.0%	66.3%	63.7%	
	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	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	所属長からの意見・要望
		21	8	23	14	1	13		80	78	
		44.7%	40.0%	42.6%	45.2%	33.3%	59.1%		44.9%	43.6%	

注1 指定都市については、「職員に対する意向調査」が同数（8団体）で第3位であった。

注2 県庁所在市については、「その他」が同数（1団体）で第3位であった。

注3 県庁所在市及び東北自治研修所においては第2位を第1位、特別区においては第3位を第2位とみなす。

(2) 研修ニーズの充足状況(表6)

研修ニーズの充足状況について、各団体の認識状況についての調査結果は、表6のとおりである。調査時点は、平成30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、84.3%を占めた。まったく不十分であると考えている団体はなかった。

表6 研修ニーズの充足状況

(上段:団体数 下段:割合)

団体区分		都道府県	指定都市	中核市	施行時特例市	県庁所在市	特別区	東北自治研修所	全体	前回調査
内容										
回答団体数		47	20	54	31	3	22	1	178	179
十分	4	1	4	3	0	0	0	12	17	
	8.5%	5.0%	7.4%	9.7%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	9.5%	
ある程度十分	40	17	46	24	2	20	1	150	143	
	85.1%	85.0%	85.2%	77.4%	66.7%	90.9%	100.0%	84.3%	79.9%	
まだまだ不十分	3	2	4	4	1	2	0	16	17	
	6.4%	10.0%	7.4%	12.9%	33.3%	9.1%	0.0%	9.0%	9.5%	
全く不十分	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	

(3) 研修ニーズを充足できていない理由(表7-1、表7-2)

表6において「十分なものとする」と回答した12団体を除いた166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7-1及び表7-2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7-1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7-2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、平成30年4月1日現在である。

表7-1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「受講時間確保の困難」であり、全回答団体のうち51.8%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、都道府県以外の回答団体は、「受講時間確保の困難」を第1位として挙げた団体の割合が最も高かった。表7-2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も、「受講時間確保の困難」が最も高く、85.5%であった。

「その他」については、「ニーズが多様化しておりそれを全て把握することが困難」という回答が多かった。

表7-1 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)

内 容	団体区分							全体	前回調査
	都道府県	指定都市	中核市	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所		
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。)	43	19	50	28	3	22	1	166	162
人員・予算等の不足	20 46.5%	7 36.8%	15 30.0%	8 28.6%	0 0.0%	5 22.7%	0 0.0%	55 33.1%	61 37.7%
施設の不足	1 2.3%	1 5.3%	1 2.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 9.1%	0 0.0%	5 3.0%	3 1.9%
講師確保の困難	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.6%	4 2.5%
受講時間確保の困難	19 44.2%	10 52.6%	24 48.0%	16 57.1%	3 100.0%	13 59.1%	1 100.0%	86 51.8%	65 40.1%
教材・研修技法につい ての情報不足	2 4.7%	1 5.3%	7 14.0%	1 3.6%	0 0.0%	1 4.5%	0 0.0%	12 7.2%	11 6.8%
その他	1 2.3%	0 0.0%	3 6.0%	2 7.1%	0 0.0%	1 4.5%	0 0.0%	7 4.2%	17 10.5%

表7-2 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		都道府県	指定都市	中核市	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	合計	前回調査
内容										
回答団体数 (ニーズを十分充足している団体を除く)		43	19	50	28	3	22	1	166	162
回答数 順位	1	受講時間 確保の困難	受講時間 確保の困難	受講時間 確保の困難	受講時間 確保の困難	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	受講時間 確保の困難
		36	17	42	23	3	20	1	142	128
		83.7%	89.5%	84.0%	82.1%	100.0%	90.9%	100.0%	85.5%	79.0%
	2	人員・予 算の不足	人員・予 算の不足	人員・予 算の不足	人員・予 算の不足	講師確保 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
		35	16	30	18	2	13	1	114	113
		81.4%	84.2%	60.0%	64.3%	66.7%	59.1%	100.0%	68.7%	69.8%
	3	教材・研 修技法の 情報不足	講師確保 の困難	教材・研 修技法の 情報不足	施設の不 足	人員・予 算の不足	教材・研 修技法の 情報不足	人員・予 算の不足	教材・研 修技法の 情報不足	講師確保 の困難
		9	9	16	10	1	6	1	45	42
		20.9%	47.4%	32.0%	35.7%	33.3%	27.3%	100.0%	27.1%	25.9%

注1 県庁所在市については、「教材・研修技法の不足」が同数（1団体）で第3位であった。

注2 東北自治研修所については、順位の区別はない。

5 市町村職員研修の実施状況(表8)

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、施行時特例市、県庁所在市及び特別区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8のとおりである。調査対象は、平成29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70.2%であった。指定都市、中核市、施行時特例市、県庁所在市及び特別区についてみると、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48.5%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「区域内又は他の市町村と共同・連携して実施」という回答がほとんどであった。

市町村からの費用徴収については、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81.8%が行い、その割合は他の全ての団体区分よりも高かった。費用徴収の方法は、費用徴収を行った全ての団体区分において「その他」が最も多く、内容のほとんどは、市町村振興協会、市町村研修協議会、市長会及び村長会等、市町村が合同で設置する団体から費用を徴収する、というものであった。

表8 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	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	
回答団体数	47	1	20	54	31	3	22	
市町村職員を対象とした研修を実施した団体	33	1	12	29	12	2	8	
	70.2%	100.0%	60.0%	53.7%	38.7%	66.7%	36.4%	
うち実施形態								
自主事業として実施	6	1	3	15	2	2	0	
	18.2%	100.0%	25.0%	51.7%	16.7%	100.0%	0.0%	
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)	11	0	0	1	0	0	0	
	33.3%	0.0%	0.0%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	
その他	16	0	9	13	9	0	8	
	48.5%	0.0%	75.0%	44.8%	75.0%	0.0%	100.0%	
市町村から費用徴収を行った団体	27	0	3	11	4	0	5	
	81.8%	0.0%	25.0%	37.9%	33.3%	0.0%	62.5%	
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	0	2	0	3	
	7.4%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	60.0%	
受講課程や受講数に応じて市町村から個別に徴収	4	0	1	5	1	0	1	
	14.8%	0.0%	33.3%	45.5%	25.0%	0.0%	20.0%	
個々の受講生からその都度徴収	0	0	0	0	0	0	0	
	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
その他	21	0	2	6	1	0	1	
	77.8%	0.0%	66.7%	54.5%	25.0%	0.0%	20.0%	
今後の実施								
従来の実施内容を継続	33	1	8	24	11	2	10	
	70.2%	100.0%	40.0%	44.4%	35.5%	66.7%	45.5%	
内容を拡充して実施	0	0	2	3	1	0	1	
	0.0%	0.0%	10.0%	5.6%	3.2%	0.0%	4.5%	
共同実施を検討中	1	0	1	3	2	0	0	
	2.1%	0.0%	5.0%	5.6%	6.5%	0.0%	0.0%	
従来どおり実施しない	6	0	5	20	16	1	10	
	12.8%	0.0%	25.0%	37.0%	51.6%	33.3%	45.5%	
その他	1	0	3	4	1	0	1	
	2.1%	0.0%	15.0%	7.4%	3.2%	0.0%	4.5%	

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、施行時特例市、県庁所在市及び特別区にあつては、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。

6 研修事業の見直しの状況(表9、表10)

(1) 研修の実施内容に関する評価の実施状況(表9)

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9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、平成29年度実績である。

評価を実施しなかった団体は一つもなかった。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98.9%であった。次点では「講師から意見・感想等を聴取」(68.0%)であった。「その他」の内容としては、「研修担当者による評価を実施している」という回答が多く挙げられた。

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%を越えたが、「研修計画の見直し」を選択した団体の割合は80.9%にとどまり、約20%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9 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)

内 容	団体区分								合計	前回調査
	都道府県	指定都市	中核市	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所			
回答団体数	47	20	54	31	3	22	1	178	179	
うち評価方法										
研修終了時に受講者から意見・感想等を聴取	47 100.0%	19 95.0%	53 98.1%	31 100.0%	3 100.0%	22 100.0%	1 100.0%	176 98.9%	177 98.9%	
受講者の職場・上司からの意見・感想等を聴取	9 19.1%	9 45.0%	16 29.6%	7 22.6%	1 33.3%	7 31.8%	0 0.0%	49 27.5%	38 21.2%	
講師から意見・感想等を聴取	33 70.2%	14 70.0%	31 57.4%	22 71.0%	1 33.3%	19 86.4%	1 100.0%	121 68.0%	109 60.9%	
特にしていない	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	
その他	11 23.4%	3 15.0%	3 5.6%	1 3.2%	0 0.0%	1 4.5%	0 0.0%	19 10.7%	19 10.6%	
評価を実施している団体数	47 100.0%	20 100.0%	54 100.0%	31 100.0%	3 100.0%	22 100.0%	1 100.0%	178 100.0%	179 100.0%	
うち評価の活用状況										
研修ニーズの把握	43 91.5%	20 100.0%	48 88.9%	29 93.5%	3 100.0%	20 90.9%	1 100.0%	164 92.1%	159 88.8%	
研修計画の見直し	42 89.4%	18 90.0%	38 70.4%	27 87.1%	1 33.3%	17 77.3%	1 100.0%	144 80.9%	146 81.6%	
研修方法の改善	44 93.6%	20 100.0%	47 87.0%	28 90.3%	2 66.7%	22 100.0%	1 100.0%	164 92.1%	151 84.4%	
講師の選定、講師の研修指導方法の改善	45 95.7%	19 95.0%	48 88.9%	25 80.6%	3 100.0%	20 90.9%	1 100.0%	161 90.4%	155 86.6%	
研修事業に関する評価の参考資料	31 66.0%	12 60.0%	31 57.4%	10 32.3%	1 33.3%	14 63.6%	0 0.0%	99 55.6%	76 42.5%	
その他	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.6%	

(2) 研修事業の見直しの実施状況(表10)

平成28年度から平成30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10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。

平成28年度から平成30年度までに研修事業の見直しを行った団体の割合は80.9%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95.0%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80.6%と最も高く、団体区分別では、特別区と同割合が85.0%であり、県庁所在市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、「育児休業中の職員の、選択受講可能な研修への参加を可能とした」「階層別研修の受講を昇格要件とした」などが回答として挙げられた。

表10 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							合計	前回調査
	都道府県	指定都市	中核市	施行時特例市	県庁所在市	特別区	東北自治研修所		
回答団体数	47	20	54	31	3	22	1	178	179
平成28年度から平成30年度までに研修事業の見直しを行った団体数	41	19	38	24	1	20	1	144	146
	87.2%	95.0%	70.4%	77.4%	33.3%	90.9%	100.0%	80.9%	81.6%
うち見直しの内容									
研修体系の見直し	21	8	16	6	0	13	0	64	60
	51.2%	42.1%	42.1%	25.0%	0.0%	65.0%	0.0%	44.4%	41.1%
複数年度の研修計画の導入	0	0	1	0	0	0	0	1	4
	0.0%	0.0%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	2.7%
新規研修課程の創設	31	15	31	20	1	17	1	116	112
	75.6%	78.9%	81.6%	83.3%	100.0%	85.0%	0.0	80.6%	76.7%
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%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
研修事業の一部を外部に委託	1	0	0	0	0	4	0	5	6
	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	3.5%	4.1%
階層別研修における選択制研修の導入	2	2	0	1	0	2	0	7	17
	4.9%	10.5%	0.0%	4.2%	0.0%	10.0%	0.0%	4.9%	11.6%
民間企業との合同研修の導入	3	3	2	1	0	2	0	11	8
	7.3%	15.8%	5.3%	4.2%	0.0%	10.0%	0.0%	7.6%	5.5%
研修評価方法の見直し	5	2	6	1	0	4	0	18	9
	12.2%	10.5%	15.8%	4.2%	0.0%	20.0%	0.0%	12.5%	6.2%
その他	10	4	3	4	0	3	0	24	26
	24.4%	21.1%	7.9%	16.7%	0.0%	15.0%	0.0%	16.7%	17.8%

注1 前回調査については、平成25年度から平成27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。

7 研修の外部委託の状況(表11～表14)

研修の外部委託の状況については、前回調査では研修全般について回答を求めたが、今回は階層別研修及び特別研修の各々について回答を求めることとした。

(1)階層別研修の外部委託の状況(表11、表12)

階層別研修の外部委託の内容についての調査結果は、表11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、平成30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6.2%、一部を外部委託している団体の割合は26.4%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89.4%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66.0%であった。「その他」については、「研修テキストの作成」という回答が多かった。

階層別研修の外部委託の今後の予定についての調査結果は、表12のとおりである。なお、調査票の設問において、委託する予定の内容については複数回答を可とした。

今後、外部委託を「さらに推進する」と回答した団体の割合は1.1%、「成果を見極め検討する」と回答した団体の割合は11.8%であった。「新たに外部委託する」と回答した団体はなかった。

「さらに推進する」、「成果を見極め検討する」と回答した23団体のうち、委託する予定の内容については、「講師の選定・依頼」を選択した団体の割合が69.6%と最も高かった。「その他」の内容としては、「研修テキストの作成」などが回答として挙げられた。

(2)階層別研修の外部委託の長所及び短所

階層別研修の全部又は一部を外部委託している団体に対し、各団体が考える階層別研修の外部委託の長所及び短所を調査した。

長所については、「職員の事務負担の削減」、「費用の削減」及び「専門的な知見・研修技術を持った団体や民間業者等の活用による研修効果の促進」を挙げた団体が多かった。一方で、短所としては、「自団体の課題に即応した研修の実施が困難」、「自団体に研修のノウハウが残らない」、「行政分野ならではの研修（公務員倫理など）に弱い」「実施してほしい研修の内容など委託先との連携がうまく行かずに研修の質が下がる」等多岐にわたった。また、「職員の事務負担や費用の増大」を挙げた団体も一定数あった。

表11 階層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	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	全体
回答団体数	47	20	54	31	3	22	1	178
全部を外部委託	7	0	2	0	0	2	0	11
	14.9%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	6.2%
一部を外部委託	15	6	12	6	1	7	0	47
	31.9%	30.0%	22.2%	19.4%	33.3%	31.8%	0.0%	26.4%
(一部委託している団体のうち) 委託内容								
研修の企画・立案	10	4	9	3	1	4	0	31
	66.7%	66.7%	75.0%	50.0%	100.0%	57.1%	0.0%	66.0%
講師の選定・依頼	15	4	12	4	1	6	0	42
	100.0%	66.7%	100.0%	66.7%	100.0%	85.7%	0.0%	89.4%
受講生の募集・とりまとめ	5	1	2	0	0	2	0	10
	33.3%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	28.6%	0.0%	21.3%
会場の手配・運営	10	1	2	0	1	3	0	17
	66.7%	16.7%	16.7%	0.0%	100.0%	42.9%	0.0%	36.2%
研修結果の作成 (アンケート等の実施)	10	3	6	3	1	5	0	28
	66.7%	50.0%	50.0%	50.0%	100.0%	71.4%	0.0%	59.6%
その他	4	1	0	1	0	2	0	8
	26.7%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	28.6%	0.0%	17.0%

表12 階層別研修の外部委託の今後の予定

(上段:団体数 下段:割合)

内 容	団体区分							合計
	都道府県	指定都市	中核市	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	
回答団体数	47	20	54	31	3	22	1	178
外部委託の今後の予定								
現状のまま外部委託を行う	22 46.8%	5 25.0%	12 22.2%	4 12.9%	1 33.3%	4 18.2%	0 0.0%	48 27.0%
さらに推進する	0 0.0%	0 0.0%	1 1.9%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.1%
成果を見極め検討する	1 2.1%	2 10.0%	5 9.3%	5 16.1%	0 0.0%	8 36.4%	0 0.0%	21 11.8%
新たに外部委託する	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
外部委託は行わない	24 51.1%	13 65.0%	36 66.7%	22 71.0%	1 33.3%	10 45.5%	0 0.0%	106 59.6%
外部委託をさらに推進する予定又は成果を見極め検討中である団体	1 2.1%	2 10.0%	6 11.1%	5 16.1%	1 33.3%	8 36.4%	0 0.0%	23 12.9%
うち委託する予定の内容								
研修の企画・立案	1 100.0%	2 100.0%	3 50.0%	3 60.0%	0 0.0%	3 37.5%	0 0.0%	12 52.2%
講師の選定・依頼	1 100.0%	2 100.0%	5 83.3%	4 80.0%	0 0.0%	4 50.0%	0 0.0%	16 69.6%
受講生の募集・とりまとめ	0 0.0%	1 50.0%	1 16.7%	2 40.0%	0 0.0%	2 25.0%	0 0.0%	6 26.1%
会場の手配・設営	1 100.0%	1 50.0%	1 16.7%	1 20.0%	0 0.0%	3 37.5%	0 0.0%	7 30.4%
研修結果の作成 (アンケート等の実施)	1 100.0%	2 100.0%	2 33.3%	2 40.0%	0 0.0%	5 62.5%	0 0.0%	12 52.2%
その他	1 100.0%	0 0.0%	2 33.3%	2 40.0%	1 100.0%	3 37.5%	0 0.0%	9 39.1%

(3) 特別研修の外部委託の状況(表13、表14)

特別研修の外部委託の内容についての調査結果は、表13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、平成30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3.4%、一部を外部委託している団体の割合は28.7%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6団体のみであり、その他の団体区分においては、特別研修の全部を外部委託している団体はなかった。

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86.3%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76.5%であり、階層別研修における同割合(66.0%)より高かった。「その他」については、階層別研修と同様に、研修テキストの作成などが挙げられた。

特別研修の外部委託の今後の予定についての調査結果は、表14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、委託する予定の内容については複数回答を可とした。

「さらに推進する」「新たに外部委託する」と回答した団体はなく、「成果を見極め検討する」と回答した団体の割合は11.8%であった。

「成果を見極め検討する」と回答した21団体のうち、委託する予定の内容については、「講師の選定・依頼」と回答した団体の割合が66.7%と最も高く、次に「研修結果の作成（アンケート等の実施）」と回答した団体の割合(57.1%)が高かった。

(4) 特別研修の外部委託の長所及び短所

階層別研修と同様に、特別研修の全部又は一部を外部委託している団体に対しても、各団体が考える特別研修の外部委託の長所及び短所を調査した。

結果は階層別研修とほぼ同様であり、階層別研修と特別研修とで、各団体の考える外部委託の長所及び短所に差異は見られなかった。

表13 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	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	全体
回答団体数	47	20	54	31	3	22	1	178
全部を外部委託	6	0	0	0	0	0	0	6
	12.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.4%
一部を外部委託	17	6	14	4	1	9	0	51
	36.2%	30.0%	25.9%	12.9%	33.3%	40.9%	0.0%	28.7%
(一部委託している団体のうち) 委託内容								
研修の企画・立案	16	4	10	3	1	5	0	39
	94.1%	66.7%	71.4%	75.0%	100.0%	55.6%	0.0%	76.5%
講師の選定・依頼	16	4	13	2	1	6	0	44
	94.1%	66.7%	92.9%	50.0%	100.0%	66.7%	0.0%	86.3%
受講生の募集・とりまとめ	6	1	2	0	0	3	0	14
	35.3%	16.7%	14.3%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	27.5%
会場の手配・運営	13	1	2	0	1	4	0	23
	76.5%	16.7%	14.3%	0.0%	100.0%	44.4%	0.0%	45.1%
研修結果の作成 (アンケート等の実施)	12	3	5	3	1	6	0	32
	70.6%	50.0%	35.7%	75.0%	100.0%	66.7%	0.0%	62.7%
その他	5	1	0	0	0	2	0	8
	29.4%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	22.2%	0.0%	15.7%

表14 階層別研修の外部委託の今後の予定

(上段:団体数 下段:割合)

内 容	団体区分							合計
	都道府県	指定都市	中核市	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	
回答団体数	47	20	54	31	3	22	1	178
今後の予定								
現状のまま(外部委託を行う)	23 48.9%	4 20.0%	12 22.2%	3 9.7%	1 33.3%	4 18.2%	0 0.0%	47 26.4%
さらに推進する	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
成果を見極め検討する	3 6.4%	2 10.0%	5 9.3%	3 9.7%	0 0.0%	8 36.4%	0 0.0%	21 11.8%
新たに外部委託する	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
外部委託は行わない	21 44.7%	14 70.0%	37 68.5%	24 77.4%	2 66.7%	10 45.5%	1 100.0%	109 61.2%
成果を見極め検討中である団体	3 6.4%	2 10.0%	5 9.3%	3 9.7%	0 0.0%	8 36.4%	0 0.0%	21 11.8%
うち委託する予定の内容								
研修の企画・立案	2 66.7%	2 100.0%	2 40.0%	2 66.7%	0 0.0%	3 37.5%	0 0.0%	11 52.4%
講師の選定・依頼	2 66.7%	2 100.0%	4 80.0%	2 66.7%	0 0.0%	4 50.0%	0 0.0%	14 66.7%
受講生の募集・とりまとめ	1 33.3%	1 50.0%	1 20.0%	1 33.3%	0 0.0%	2 25.0%	0 0.0%	6 28.6%
会場の手配・設営	2 66.7%	1 50.0%	1 20.0%	1 33.3%	0 0.0%	3 37.5%	0 0.0%	8 38.1%
研修結果の作成(アンケート等 の実施)	2 66.7%	2 100.0%	2 40.0%	1 33.3%	0 0.0%	5 62.5%	0 0.0%	12 57.1%
その他	1 33.3%	0 0.0%	2 40.0%	1 33.3%	0 0.0%	3 37.5%	0 0.0%	7 33.3%

8 研修の今後の展開(表15、表16)

研修の今後の展開については、前回調査では研修全般について回答を求めたが、今回は階層別研修及び特別研修の各々について回答を求めることとした。

(1)階層別研修の今後の展開(表15)

階層別研修の今後の展開についての調査結果は、表15のとおりである。調査時点は、回答時点である。

予算については、拡充する見込みであると回答した団体の割合は7.9%であり、縮小する見込みであると回答した団体の割合は5.1%であった。団体区分別では、特別区において、拡充する見込みであると回答した団体の割合は31.8%であり、他の全ての団体区分より高かった。

組織・人員については、拡充する見込みであると回答した団体の割合は1.1%であり、縮小する見込みであると回答した団体の割合は、同じく1.1%であった。

団体自ら実施する階層別研修については、拡充する見込みであると回答した団体の割合は11.2%であり、縮小する見込みであると回答した団体の割合は0.6%であった。拡充する理由については、「自団体の状況や特徴に即した研修を展開するため」「外部委託予算の縮小のため」「人材育成基本方針の改正に伴う研修体系の見直しのため」等が挙げられた。

他の団体、機関等が行う階層別研修へ職員の派遣については、拡充する見込みであると回答した団体の割合は3.9%であり、縮小する見込みであると回答した団体の割合は1.7%であった。拡充する理由については、「他市町村職員との交流」「研修専門機関での高度で専門的な研修への派遣の必要性」等が、縮小する理由については、「派遣予算の縮小に伴い、派遣先と効果を見極める必要がある」

「長期にわたる派遣研修は、派遣される職員が所属する部署に対する人的手当が困難になる」等が挙げられた。

表15 階層別研修の今後の展開

(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	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	合計
回答団体数	47	20	54	31	3	22	1	178
階層別研修に係る予算								
拡充する	4 8.5%	1 5.0%	1 1.9%	1 3.2%	0 0.0%	7 31.8%	0 0.0%	14 7.9%
現状維持	42 89.4%	19 95.0%	47 87.0%	29 93.5%	2 66.7%	15 68.2%	0 0.0%	154 86.5%
縮小する	1 2.1%	0 0.0%	6 11.1%	1 3.2%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	9 5.1%
階層別研修に係る組織・人員								
拡充する	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 6.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.1%
現状維持	46 97.9%	20 100.0%	53 98.1%	29 93.5%	3 100.0%	22 100.0%	0 0.0%	173 97.2%
縮小する	1 2.1%	0 0.0%	1 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.1%
団体自ら実施する階層別研修								
拡充する	3 6.4%	2 10.0%	3 5.6%	4 12.9%	0 0.0%	8 36.4%	0 0.0%	20 11.2%
現状維持	44 93.6%	18 90.0%	50 92.6%	27 87.1%	3 100.0%	14 63.6%	0 0.0%	156 87.6%
縮小する	0 0.0%	0 0.0%	1 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.6%
他の団体、機関等が行う階層別研修へ職員の派遣								
拡充する	0 0.0%	1 5.0%	0 0.0%	3 9.7%	0 0.0%	3 13.6%	0 0.0%	7 3.9%
現状維持	46 97.9%	19 95.0%	52 96.3%	28 90.3%	3 100.0%	19 86.4%	0 0.0%	167 93.8%
縮小する	1 2.1%	0 0.0%	2 3.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 1.7%

(2) 特別研修の今後の展開(表16)

特別研修の今後の展開についての調査結果は、表16のとおりである。調査時点は、回答時点である。

予算については、拡充する見込みであると回答した団体の割合は3.9%であり、縮小する見込みであると回答した団体の割合は同じく3.9%であった。

組織・人員については、拡充する見込みであると回答した団体の割合は0.6%であり、縮小すると回答した団体の割合は1.1%であった。

団体自ら実施する特別研修については、拡充する見込みであると回答した団体の割合は4.5%であり、縮小する見込みであると回答した団体の割合は1.7%であった。拡充する理由については、階層別研修の場合と同様の理由が挙げられた。縮小する理由については、「予算が減少傾向にあるため」「研修の数が多くなっているため、精査が必要」等が挙げられた。

他の団体、機関等が行う特別研修へ職員の派遣については、拡充する見込みであると回答した団体の割合は6.7%、縮小する見込みであると回答した団体の割合は1.7%であった。拡充する理由、縮

小する理由とともに、階層別研修と同様のものが挙げられた。

表16 特別研修の今後の展開

(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	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	全体
回答団体数	47	20	54	31	3	22	1	178
特別研修に係る予算								
拡充する	2 4.3%	1 5.0%	0 0.0%	2 6.5%	0 0.0%	2 9.1%	0 0.0%	7 3.9%
現状維持	42 89.4%	19 95.0%	50 92.6%	28 90.3%	3 100.0%	20 90.9%	1 100.0%	163 91.6%
縮小する	3 6.4%	0 0.0%	4 7.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 3.9%
特別研修に係る組織・人員								
拡充する	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.6%
現状維持	46 97.9%	20 100.0%	53 98.1%	28 90.3%	3 100.0%	22 100.0%	1 100.0%	173 97.2%
縮小する	1 2.1%	0 0.0%	1 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.1%
団体自ら実施する特別研修								
拡充する	2 4.3%	1 5.0%	0 0.0%	3 9.7%	0 0.0%	2 9.1%	0 0.0%	8 4.5%
現状維持	44 93.6%	19 95.0%	53 98.1%	26 83.9%	3 100.0%	20 90.9%	1 100.0%	166 93.3%
縮小する	1 2.1%	0 0.0%	1 1.9%	1 3.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 1.7%
他の団体、機関等が行う特別 研修へ職員の派遣								
拡充する	1 2.1%	1 5.0%	3 5.6%	3 9.7%	1 33.3%	3 13.6%	0 0.0%	12 6.7%
現状維持	44 93.6%	19 95.0%	50 92.6%	27 87.1%	2 66.7%	19 86.4%	0 0.0%	161 90.4%
縮小する	2 4.3%	0 0.0%	1 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 1.7%

9 階層別研修の実施状況(表17～表28)

階層区分について、前回調査における「係長研修」と「課長補佐研修」を、今回は「係長・課長補佐研修」と一つにまとめることとし、また、「管理職研修」を「課長級研修」と名称を改めた。追加した調査項目については、下記調査項目ごとの説明において述べることとする。なお、調査対象は、「(8) 階層別研修の効果測定」を除いては、平成30年度計画（実施済みのものを含む。）である。

(1) 階層別研修の実施形式(表17)

階層別研修の実施形式についての調査結果は、表17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）。実施形式は、次の6区分とした。

- ① 自団体単独で実施
- ② 他の自治体と共同で実施
- ③ 他の自治体が行う研修に職員を派遣
- ④ 他の団体（民間企業以外）に外部委託
- ⑤ 民間企業に外部委託
- ⑥ その他

なお、実施形式については、同一団体・階層内で異なる実施形式による複数の研修が実施される場合があったため、表において各実施形式の合計数は、実施団体数と一致しない。

階層別研修を全て自団体単独で実施している団体の割合は57.9%であった。団体区分別では、指定都市が90.0%と最も高かった。

階層区分別では、自団体で実施している団体の割合は、新規採用者研修においては91.0%、主任等研修においては87.8%、係長・課長補佐研修においては84.6%、課長級研修においては81.6%、トップセミナーにおいては81.1%と、対象とする職の職制上の段階が上がるにつれて低くなっていた。

団体区分別では、都道府県において、自団体で実施している団体の割合が他の団体区分（東北自治研修所を除く）よりも総じて低く、他方で民間企業に外部委託をして実施している団体の割合は総じて高かった。

表17 階層別研修の実施形式

(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	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	全体
回答団体数		47	20	54	31	3	22	1	178
すべて自団体で実施している団体		26 55.3%	18 90.0%	34 63.0%	14 45.2%	1 33.3%	10 45.5%	0 0.0%	103 57.9%
新規採用者研修									
実施団体		47 100.0%	20 100.0%	54 100.0%	31 100.0%	3 100.0%	22 100.0%	0 0.0%	177 99.4%
自団体単独で実施		34 72.3%	19 95.0%	53 98.1%	31 100.0%	3 100.0%	21 95.5%	0 0.0%	161 91.0%
他の自治体と共同で実施		1 2.1%	0 0.0%	2 3.7%	2 6.5%	0 0.0%	5 22.7%	0 0.0%	10 5.6%
他の自治体が行う研修に職員を派遣		0 0.0%	0 0.0%	2 3.7%	0 0.0%	0 0.0%	3 13.6%	0 0.0%	5 2.8%
他の団体(民間企業以外)に外部委託		2 4.3%	0 0.0%	3 5.6%	1 3.2%	0 0.0%	1 4.5%	0 0.0%	7 4.0%
民間企業に外部委託		14 29.8%	2 10.0%	3 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	3 13.6%	0 0.0%	22 12.4%
その他		3 6.4%	0 0.0%	3 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	2 9.1%	0 0.0%	8 4.5%
主任等研修									
実施団体		44 93.6%	20 100.0%	53 98.1%	30 96.8%	3 100.0%	22 100.0%	0 0.0%	172 96.6%
自団体単独で実施		28 63.6%	19 95.0%	51 96.2%	30 100.0%	2 66.7%	21 95.5%	0 0.0%	151 87.8%
他の自治体と共同で実施		1 2.3%	0 0.0%	2 3.8%	2 6.7%	0 0.0%	6 27.3%	0 0.0%	11 6.4%
他の自治体が行う研修に職員を派遣		0 0.0%	0 0.0%	3 5.7%	3 10.0%	1 33.3%	1 4.5%	0 0.0%	8 4.7%
他の団体(民間企業以外)に外部委託		2 4.5%	0 0.0%	3 5.7%	2 6.7%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	8 4.7%
民間企業に外部委託		14 31.8%	2 10.0%	8 15.1%	1 3.3%	0 0.0%	4 18.2%	0 0.0%	29 16.9%
その他		3 6.8%	0 0.0%	5 9.4%	2 6.7%	0 0.0%	2 9.1%	0 0.0%	12 7.0%
係長・課長補佐研修									
実施団体		47 100.0%	20 100.0%	52 96.3%	31 100.0%	3 100.0%	22 100.0%	0 0.0%	175 98.3%
自団体単独で実施		32 68.1%	19 95.0%	44 84.6%	30 96.8%	2 66.7%	21 95.5%	0 0.0%	148 84.6%
他の自治体と共同で実施		0 0.0%	0 0.0%	1 1.9%	1 3.2%	0 0.0%	6 27.3%	0 0.0%	8 4.6%
他の自治体が行う研修に職員を派遣		0 0.0%	0 0.0%	3 5.8%	3 9.7%	1 33.3%	3 13.6%	0 0.0%	10 5.7%
他の団体(民間企業以外)に外部委託		2 4.3%	0 0.0%	3 5.8%	2 6.5%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	8 4.6%
民間企業に外部委託		14 29.8%	2 10.0%	6 11.5%	2 6.5%	0 0.0%	5 22.7%	0 0.0%	29 16.6%
その他		2 4.3%	0 0.0%	4 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 9.1%	0 0.0%	8 4.6%

(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	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	全体
回答団体数		47	20	54	31	3	22	1	178
課長級研修									
実施団体		46	20	53	31	3	21	0	174
		97.9%	100.0%	98.1%	100.0%	100.0%	95.5%	0.0%	97.8%
	自団体単独で実施	29	19	45	28	2	19	0	142
		63.0%	95.0%	84.9%	90.3%	66.7%	90.5%	0.0%	81.6%
	他の自治体と共同で実施	0	0	1	2	0	4	0	7
		0.0%	0.0%	1.9%	6.5%	0.0%	19.0%	0.0%	4.0%
	他の自治体が行う研修に職員を派遣	0	0	3	3	1	2	0	9
		0.0%	0.0%	5.7%	9.7%	33.3%	9.5%	0.0%	5.2%
他の団体(民間企業以外)に外部委託	2	0	4	2	1	0	0	9	
	4.3%	0.0%	7.5%	6.5%	33.3%	0.0%	0.0%	5.2%	
民間企業に外部委託	15	2	4	0	0	4	0	25	
	32.6%	10.0%	7.5%	0.0%	0.0%	19.0%	0.0%	14.4%	
その他	3	0	4	1	0	2	0	10	
	6.5%	0.0%	7.5%	3.2%	0.0%	9.5%	0.0%	5.7%	
トップセミナー									
実施団体		26	15	17	14	1	1	0	74
		55.3%	75.0%	31.5%	45.2%	33.3%	4.5%	0.0%	41.6%
	自団体単独で実施	17	15	13	13	1	1	0	60
		65.4%	100.0%	76.5%	92.9%	100.0%	100.0%	0.0%	81.1%
	他の自治体と共同で実施	1	0	1	0	0	0	0	2
		3.8%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.7%
	他の自治体が行う研修に職員を派遣	0	0	0	1	0	0	0	1
		0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%
他の団体(民間企業以外)に外部委託	1	0	2	1	0	0	0	4	
	3.8%	0.0%	11.8%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	5.4%	
民間企業に外部委託	6	0	2	0	0	1	0	9	
	23.1%	0.0%	11.8%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	12.2%	
その他	2	0	0	0	0	0	0	2	
	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.7%	

(2)都道府県における階層別研修の対象職員(表18)

都道府県における階層別研修の対象職員についての調査結果は、表18のとおりである。

都道府県職員のみを対象とする研修を実施している団体の割合は97.9%、市町村職員を対象として研修を実施している団体の割合は19.1%、都道府県職員及び市町村職員を対象に合同で研修を実施している団体の割合は31.9%であった。

表18 都道府県における階層別研修の対象職員

(上段:団体数 下段:割合)

階層区分	団体区分		
	都道府県職員のみを対象とする研修	市町村職員のみを対象とする研修	都道府県職員及び市町村職員を対象に合同で実施する研修
回答団体数	47	47	47
実施団体数	46	9	15
	97.9%	19.1%	31.9%
新規採用職員研修	44	6	6
	95.7%	66.7%	40.0%
主任等研修	39	8	9
	84.8%	88.9%	60.0%
係長・課長補佐研修	44	8	7
	95.7%	88.9%	46.7%
課長級研修	42	8	4
	91.3%	88.9%	26.7%
トップセミナー	20	1	7
	43.5%	11.1%	46.7%

(3) 自団体単独で実施する階層別研修の課程数の状況(表19)

自団体単独で実施す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。

自団体で実施する課程数のうち、主任等研修の占める割合が35.3%と最も高かった。団体区分別では、特別区において、主任等研修の占める比率は40.6%であり、他の全ての団体区分よりも高かった。

表19 階層別研修の課程数の状況(自団体単独実施分)

(上段:課程数 下段:割合)

階層区分	団体区分								前回調査
	都道府県	指定都市	中核市	施行時特例市	県庁所在市	特別区	東北自治研修所	全体	
課程数計	464	316	737	447	30	433	0	2,427	2,009
新規採用職員研修	123	67	199	121	12	105	0	627	524
	26.5%	21.2%	27.0%	27.1%	40.0%	24.2%	0.0%	25.8%	26.1%
主任等研修	145	107	267	155	6	176	0	856	658
	31.3%	33.9%	36.2%	34.7%	20.0%	40.6%	0.0%	35.3%	32.8%
係長・課長補佐研修	121	67	158	102	7	96	0	551	482
	26.1%	21.2%	21.4%	22.8%	23.3%	22.2%	0.0%	22.7%	24.0%
課長級研修	56	51	93	54	3	53	0	310	272
	12.1%	16.1%	12.6%	12.1%	10.0%	12.2%	0.0%	12.8%	13.5%
トップセミナー	19	24	20	15	2	3	0	83	73
	4.1%	7.6%	2.7%	3.4%	6.7%	0.7%	0.0%	3.4%	3.6%

注 前回調査の結果は、係長・課長補佐研修については係長級研修と課長補佐級研修の課程数を合算した数値を、課長級研修については、管理職研修の数値を記載している。

(4)階層別研修における実施日数、実施回数、対象者数及び受講者数(年間平均・1課程あたり)(表20)

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、年間平均対象者数及び年間平均受講者数については、表20のとおりである。今回から、新たに「対象者数」を調査項目に追加した。

表20 階層別研修における実施日数、実施回数、対象者数及び受講者数(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:年間平均対象者数 4段目:年間平均受講者数)

階層区分	団体区分	都道府県	指定都市	中核市	施行時 特例市	県庁所在 市	特別区	東北自治 研修所	全体
回答団体数		47	20	54	31	3	22	1	178
新規採用者研修		3.7	4.0	3.0	3.4	3.3	1.9	0	3.1
		2.6	2.8	1.5	1.7	1.7	2.6	0	2.1
		368.2	224.6	82.8	58.9	71.9	96.6	0	118.2
		200.4	257.9	82.4	67.5	68.4	103.5	0	127.7
主任等研修		1.9	1.7	1.9	2.5	1.9	1.6	0	1.9
		4.3	20.2	1.6	1.4	1.8	2.6	0	4.2
		165.7	375.6	90.9	100.1	54.2	85.7	0	135.9
		163.4	393.5	70.4	49.7	50.0	84.0	0	122.1
係長・課長補佐研修		1.9	2.2	1.5	1.8	1.8	1.6	0	1.7
		3.3	4.6	1.7	1.6	1.2	1.8	0	2.4
		149.5	212.3	59.9	73.2	51.8	51.3	0	98.2
		144.6	247.7	58.4	52.8	48.7	47.3	0	95.8
課長級研修		1.6	1.8	1.4	1.6	1.8	1.5	0	1.5
		2.1	2.0	1.5	1.4	1.3	1.7	0	1.7
		104.7	129.5	50.8	35.4	57.3	29.1	0	65.6
		98.4	133.5	47.6	45.9	59.0	28.6	0	65.4
トップセミナー		0.9	1.1	0.8	1.2	1.0	0.8	0	1.0
		1.4	1.4	1.6	1.0	1.0	2.0	0	1.4
		162.9	92.2	77.0	55.8	48.5	46.3	0	100.6
		151.9	90.7	66.4	60.4	48.0	46.3	0	95.1

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。

(5)階層別研修における選択制研修の実施状況(表21、表22)

階層別研修における、選択制研修の実施団体についての調査結果は、表21のとおりである。

階層別研修において選択制研修を実施している団体の割合は34.3%であり、団体区分別では、指定都市が60.0%、特別区が50.0%と、他の団体区分よりも高かった。

階層別研修における、選択制研修の課程数についての調査結果は、表22のとおりである。

選択制研修の課程数の割合は、主任等研修が12.0%と全階層区分の中で最も高かった。団体区分別では、中核市及び特別区において、選択制研修の割合が総じて低かった。

表21 階層別研修における選択制研修の実施団体

(上段:団体数 下段:割合)

内 容	団体区分								前回調査
	都道府県	指定都市	中核市	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	全体	
回答団体数	47	20	54	31	3	22	1	178	179
選択制研修を実施 している団体	17 36.2%	12 60.0%	11 20.4%	9 29.0%	1 33.3%	11 50.0%	0 0.0%	61 34.3%	68 38.0%

表22 階層別研修における選択制研修の課程数の状況

(上段:課程数 下段:割合)

階層区分	団体区分								合計
	都道府県	指定都市	中核市	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所		
回答団体数	47	20	54	31	3	22	1	178	
新規採用者研修									
課程数	173	69	216	125	12	145	0	740	
うち選択制の課程数	5 2.9%	0 0.0%	1 0.5%	11 8.8%	1 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	18 2.4%	
主任等研修									
課程数	218	112	338	177	9	224	0	1,078	
うち選択制の課程数	39 17.9%	12 10.7%	32 9.5%	27 15.3%	2 22.2%	17 7.6%	0 0.0%	129 12.0%	
係長・課長補佐研修									
課程数	178	68	194	112	9	136	0	697	
うち選択制の課程数	16 9.0%	6 8.8%	5 2.6%	15 13.4%	2 22.2%	3 2.2%	0 0.0%	47 6.7%	
課長級研修									
課程数	86	52	112	62	4	86	0	402	
うち選択制の課程数	3 3.5%	6 11.5%	3 2.7%	5 8.1%	1 25.0%	2 2.3%	0 0.0%	20 5.0%	
トップセミナー									
課程数	30	24	25	17	2	4	0	102	
うち選択制の課程数	1 3.3%	1 4.2%	0 0.0%	1 5.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 2.9%	

(6)階層別研修の実施目的(表23、表24)

トップセミナーを除く階層別研修の各課程について、研修の目的が「当該職位より更に上位の職位に昇任するために必要な能力を養成すること」(以下「昇任目的」という。)であるか、それとも「当該職位に昇任した職員を対象に、当該職位の職責を十分全うするために必要な能力を養成すること」であるかを調査した。本調査項目は、今回新たに追加したものである。

昇任目的の研修を実施している団体についての調査結果は、表23のとおりである。

昇任目的の研修を実施している団体の割合は41.0%であった。団体区分別では、特別区が68.2%と最も高かった。

昇任目的の研修の課程数については、表24のとおりである。

昇任目的の研修の課程数の割合は、主任等研修が21.1%と最も高かったが、他の階層区分は10%程度かそれ以下にとどまり、全体として、昇任目的の課程よりも、現在の職位の職責を十分全うするための能力を養成することを目的とした研修課程数の方が多かった。

表23 昇任目的の研修の実施団体

(上段:団体数 下段:割合)

内 容	団体区分							合計
	都道府県	指定都市	中核市	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	
回答団体数	47	20	54	31	3	22	1	178
昇任目的の研修の実 施団体	14	7	21	16	0	15	0	73
	29.8%	35.0%	38.9%	51.6%	0.0%	68.2%	0.0%	41.0%

表24 昇任目的の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							合計
	都道府県	指定都市	中核市	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	
回答団体数	47	20	54	31	3	22	1	178
新規採用者研修								
課程数	173	69	216	125	12	145	0	740
うち昇任目的の研 修の課程数	5	6	33	15	0	4	0	63
	2.9%	8.7%	15.3%	12.0%	0.0%	2.8%	0.0%	8.5%
主任等研修								
課程数	218	112	338	177	9	224	0	1,078
うち昇任目的の研 修の課程数	42	12	97	36	0	40	0	227
	19.3%	10.7%	28.7%	20.3%	0.0%	17.9%	0.0%	21.1%
係長・課長補佐研修								
課程数	178	68	194	112	9	136	0	697
うち昇任目的の研 修の課程数	16	12	9	11	0	25	0	73
	9.0%	17.6%	4.6%	9.8%	0.0%	18.4%	0.0%	10.5%
課長級研修								
課程数	86	52	112	62	4	86	0	402
うち昇任目的の研 修の課程数	3	1	3	4	0	15	0	26
	3.5%	1.9%	2.7%	6.5%	0.0%	17.4%	0.0%	6.5%

(7) 階層別研修における受講と任用の関係(表25)

階層別研修における受講と任用の関係についての調査結果は、表25のとおりである。本調査項目は、前回調査においては研修全般を対象としていたが、今回は階層別研修の課程ごとに回答を求めることとした。調査票の設問は、トップセミナーを除く階層別研修の各々の課程について、下記4項目の中から1つを選択する形式とした。

- ・一定の研修の受講を更に上位の職位に昇任するための前提要件とした上で、研修効果の測定結果を昇任に反映させている（以下「前提要件かつ効果測定結果を反映する」という。）
- ・一定の研修の受講を更に上位の職位に昇任するための前提要件としているが、研修効果の測定結果は昇任に反映させていない（以下「前提要件であるが効果測定結果は反映しない」という。）
- ・当該職位に昇任した後に一定の研修の受講を義務づけている（以下「昇任後に受講が義務づけられる」という。）
- ・その他

前提要件かつ効果測定結果を反映する課程は、新規採用者研修及び課長級研修においてはなく、主任等研修においてその割合は1.9%、係長・課長補佐研修において0.7%であった。

前提要件であるが効果測定結果を反映しない課程の割合は、新規採用職員研修において7.7%、主任等研修において10.6%、係長・課長補佐研修において5.3%、課長級研修において4.7%であった。

団体区分別では、施行時特例市において、前提要件かつ効果測定結果を反映する課程又は前提要件であるが効果測定結果を反映しない課程の占める割合は、総じて他の団体区分より高かった。

全体を通じて、研修課程の大半は、昇任後に受講が義務づけられる研修であった。

表25 階層別研修における受講と任用との関係

(上段:課程数 下段:割合)

階層区分	団体区分	都道府県	指定都市	中核市	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	合計
回答団体数		47	20	54	31	3	22	1	178
新規採用者研修									
課程数		173	69	216	125	12	145	0	740
うち前提要件かつ効果測定 結果を反映する課程		0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
うち前提要件であるが効果測定 結果は反映しない課程		5 2.9%	2 2.9%	30 13.9%	10 8.0%	0 0.0%	10 6.9%	0 0.0%	57 7.7%
うち昇任後に受講が義務づけ られる課程		130 75.1%	40 58.0%	129 59.7%	100 80.0%	7 58.3%	125 86.2%	0 0.0%	531 71.8%
その他		38 22.0%	27 39.1%	57 26.4%	15 12.0%	5 41.7%	10 6.9%	0 0.0%	152 20.5%
主任等研修									
課程数		218	112	338	177	9	224	0	1078
うち前提要件かつ効果測定 結果を反映する課程		1 0.5%	0 0.0%	8 2.4%	10 5.6%	0 0.0%	1 0.4%	0 0.0%	20 1.9%
うち前提要件であるが効果測定 結果は反映しない課程		25 11.5%	14 12.5%	42 12.4%	24 13.6%	0 0.0%	9 4.0%	0 0.0%	114 10.6%
うち昇任後に受講が義務づけ られる課程		151 69.3%	74 66.1%	232 68.6%	128 72.3%	6 66.7%	196 87.5%	0 0.0%	787 73.0%
その他		41 18.8%	24 21.4%	56 16.6%	15 8.5%	3 33.3%	18 8.0%	0 0.0%	157 14.6%
係長・課長補佐研修									
課程数		178	68	194	112	9	136	0	697
うち前提要件かつ効果測定 結果を反映する課程		1 0.6%	0 0.0%	1 0.5%	1 0.9%	0 0.0%	2 1.5%	0 0.0%	5 0.7%
うち前提要件であるが効果測定 結果は反映しない課程		5 2.8%	5 7.4%	4 2.1%	12 10.7%	0 0.0%	11 8.1%	0 0.0%	37 5.3%
うち昇任後に受講が義務づけ られる課程		129 72.5%	45 66.2%	175 90.2%	98 87.5%	7 77.8%	121 89.0%	0 0.0%	575 82.5%
その他		43 24.2%	18 26.5%	14 7.2%	1 0.9%	2 22.2%	2 1.5%	0 0.0%	80 11.5%
課長級研修									
課程数		86	52	112	62	4	86	0	402
うち前提要件かつ効果測定 結果を反映する課程		0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
うち前提要件であるが効果測定 結果は反映しない課程		0 0.0%	2 3.8%	5 4.5%	5 8.1%	0 0.0%	7 8.1%	0 0.0%	19 4.7%
うち昇任後に受講が義務づけ られる課程		69 80.2%	43 82.7%	95 84.8%	53 85.5%	4 100.0%	76 88.4%	0 0.0%	340 84.6%
その他		17 19.8%	7 13.5%	12 10.7%	4 6.5%	0 0.0%	3 3.5%	0 0.0%	43 10.7%

(8)階層別研修の研修効果の測定(表26、表27)

研修効果の測定(以下「効果測定」という。)については、前回調査では研修全般を対象としたが、今回は階層別研修に絞って回答を求めた。調査対象は、平成29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26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77.0%であった。団体区分別では、指定都市(85.0%)及び特別区(86.4%)が他の団体区分よりも高かった。

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75.9%と最も高く、「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19.7%、「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1.5%にとどまった。「その他」の内容としては、「新規採用職員及び主事級に限り、研修後一定期間、研修の活用度を確認する取組を実施」などが回答として挙げられた。

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89.1%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10.9%、8.0%、5.8%にとどまった。「その他」の内容としては、「人事課に通知」「人事課との面談において使用」などが回答として挙げられた。

階層別研修の効果測定を実施しなかった41団体に対し、その理由を調査した結果は表27のとおりである。調査票の設問は、階層別研修の効果測定を実施しない理由について、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、表27は、第1位として挙げた団体数を項目ごとに示したものである。

階層別研修の効果測定を実施しなかった団体のうち、「研修効果の測定に適する方法がないため」を第1位として挙げた団体の割合が61.0%と最も高かった。

表26 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	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	合計
回答団体数	47	20	54	31	3	22	1	178
効果測定を実施している団体数	35	17	40	25	1	19	0	137
	74.5%	85.0%	74.1%	80.6%	33.3%	86.4%	0.0%	77.0%
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	5	1	14	6	0	1	0	27
	14.3%	5.9%	35.0%	24.0%	0.0%	5.3%	0.0%	19.7%
研修前及び研修後に受講者に対する試験・小論文を実施	0	0	0	1	0	1	0	2
	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	0.0%	5.3%	0.0%	1.5%
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)	27	15	27	19	0	16	0	104
	77.1%	88.2%	67.5%	76.0%	0.0%	84.2%	0.0%	75.9%
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)	10	10	12	6	0	7	0	45
	28.6%	58.8%	30.0%	24.0%	0.0%	36.8%	0.0%	32.8%
その他	8	4	9	5	1	2	0	29
	22.9%	23.5%	22.5%	20.0%	100.0%	10.5%	0.0%	21.2%
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	2	0	5	5	0	3	0	15
	5.7%	0.0%	12.5%	20.0%	0.0%	15.8%	0.0%	10.9%
成績をつけて上司に通知	0	0	8	2	0	1	0	11
	0.0%	0.0%	20.0%	8.0%	0.0%	5.3%	0.0%	8.0%
成績に応じて人事評価・昇任等に活用	0	0	5	3	0	0	0	8
	0.0%	0.0%	12.5%	12.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.8%
研修所における研修計画の企画・立案の参考	33	16	34	23	1	15	0	122
	94.3%	94.1%	85.0%	92.0%	100.0%	78.9%	0.0%	89.1%
特に何もしない	1	0	0	1	0	1	0	3
	2.9%	0.0%	0.0%	4.0%	0.0%	5.3%	0.0%	2.2%
その他	2	2	3	0	0	2	0	9
	5.7%	11.8%	7.5%	0.0%	0.0%	10.5%	0.0%	6.6%

表27 階層別研修の効果測定を実施しない理由(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	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	合計
効果測定を実施していない団体数	12	3	14	6	2	3	1	41
経費の不足	1	0	0	0	0	0	0	1
	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.4%
人員の不足	4	0	3	1	1	0	0	9
	33.3%	0.0%	21.4%	16.7%	50.0%	0.0%	0.0%	22.0%
適する方法がない	6	3	8	4	1	3	0	25
	50.0%	100.0%	57.1%	66.7%	50.0%	100.0%	0.9%	61.0%
その他	1	0	3	1	0	0	0	5
	8.3%	0.0%	21.4%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	12.2%

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28)

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についての調査結果は、表28のとおりである。本調査項目は、今回新たに追加したものである。調査対象は、平成30年度計画である。

基本的な法令知識に関する研修については44.4%、公文書作成・管理に関する研修については34.8%の団体が、係長昇任前の全職員に対し受講義務を課していた。一方で、統計処理の基礎的知識に関する研修及びICTを活用した情報処理に関する研修については、係長昇任前の全職員に対し受講義務を課していたのはそれぞれ1.1%、0.6%にとどまった。

また、基本的な法令知識に関する研修については47.2%、公文書作成・管理に関する研修については50.0%の団体が、係長昇任前の職員を対象としては実施していなかった。さらに統計処理の基礎的知識に関する研修については85.4%、ICTを活用した情報処理に関する研修については84.3%の団体が、係長昇任前の職員を対象としては実施していなかった。

表28 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

(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	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	全体
回答団体数	47	20	54	31	3	22	1	178
基本的な法令知識に関する研修								
係長昇任前の全職員が受講必須	23 48.9%	6 30.0%	24 44.4%	19 61.3%	2 66.7%	5 22.7%	0 0.0%	79 44.4%
係長昇任前の一部職員のみ受講	5 10.6%	1 5.0%	6 11.1%	1 3.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 7.3%
係長昇任前の職員を対象としては 実施していない	19 40.4%	13 65.0%	23 42.6%	11 35.5%	1 33.3%	17 77.3%	0 0.0%	84 47.2%
公文書作成・管理に関する研修								
係長昇任前の全職員が受講必須	21 44.7%	6 30.0%	13 24.1%	16 51.6%	2 66.7%	4 18.2%	0 0.0%	62 34.8%
係長昇任前の一部職員のみ受講	6 12.8%	2 10.0%	10 18.5%	5 16.1%	0 0.0%	2 9.1%	0 0.0%	25 14.0%
係長昇任前の職員を対象としては 実施していない	20 42.6%	12 60.0%	30 55.6%	10 32.3%	1 33.3%	16 72.7%	0 0.0%	89 50.0%
統計処理の基礎的知識に関する研修								
係長昇任前の全職員が受講必須	1 2.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.1%
係長昇任前の一部職員のみ受講	8 17.0%	4 20.0%	4 7.4%	4 12.9%	0 0.0%	1 4.5%	0 0.0%	21 11.8%
係長昇任前の職員を対象としては 実施していない	38 80.9%	15 75.0%	49 90.7%	26 83.9%	3 100.0%	21 95.5%	0 0.0%	152 85.4%
会計経理等の実務遂行に関する研修								
係長昇任前の全職員が受講必須	16 34.0%	2 10.0%	4 7.4%	9 29.0%	2 66.7%	7 31.8%	0 0.0%	40 22.5%
係長昇任前の一部職員のみ受講	8 17.0%	5 25.0%	12 22.2%	7 22.6%	0 0.0%	4 18.2%	0 0.0%	36 20.2%
係長昇任前の職員を対象としては 実施していない	23 48.9%	13 65.0%	37 68.5%	15 48.4%	1 33.3%	11 50.0%	0 0.0%	100 56.2%
ICTを活用した情報処理に関する研修								
係長昇任前の全職員が受講必須	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 0.6%
係長昇任前の一部職員のみ受講	5 10.6%	4 20.0%	7 13.0%	5 16.1%	0 0.0%	3 13.6%	0 0.0%	24 13.5%
係長昇任前の職員を対象としては 実施していない	42 89.4%	15 75.0%	46 85.2%	25 80.6%	3 100.0%	19 86.4%	0 0.0%	150 84.3%

11 特別研修の実施状況(表29～表40)

前回調査では、「政策能力向上研修」及び「法務能力向上研修」についてはそれぞれ独立した研修区分としていたが、今回は特別研修の種別として扱うこととした(種別については、3頁～4頁を参照)。調査対象は、平成30年度計画(実施済みのものを含む。)である。

(1)特別研修の実施形式(表29、表30)

特別研修の実施形式についての調査結果は、表29のとおりである。実施形式の区分は階層別研修と同様に下記6区分であるが、①を「自団体」、②～⑥を「自団体以外」とし、2区分として表に掲載した。

- ① 自団体単独で実施
- ② 他の自治体と共同で実施
- ③ 他の自治体が行う研修に職員を派遣
- ④ 他の団体(民間企業以外)に外部委託
- ⑤ 民間企業に外部委託
- ⑥ その他

なお、実施形式については、同一団体・階層内で異なる実施形式による複数の研修が実施される場合があったため、表において「自団体」「自団体以外」の合計数は、実施団体数と一致しない。

実施している割合及び自団体で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、86.5%が実施し、そのうちのさらに87.7%が自団体単独で実施していた。

なお、特定課題研修・専門研修の内訳については、表30のとおりである。

表29 特別研修の実施形式

(上段:団体数 下段:割合)

研修種別	団体区分							合計
	都道府県	指定都市	中核市	施行時特例市	県庁所在地	特別区	東北自治研修所	
回答団体数	47	20	54	31	3	22	1	178
指導者養成研修								
実施団体	16	10	20	10	1	7	1	65
自団体	12	10	17	8	1	2	1	51
自団体以外	7	0	3	3	0	5	0	18
実施割合	34.0%	50.0%	37.0%	32.3%	33.3%	31.8%	100.0%	36.5%
自団体割合	75.0%	100.0%	85.0%	80.0%	100.0%	28.6%	100.0%	78.5%
自団体以外割合	43.8%	0.0%	15.0%	30.0%	0.0%	71.4%	0.0%	27.7%
政策能力向上研修								
実施団体	37	14	23	11	2	7	1	95
自団体	21	12	23	8	1	5	1	71
自団体以外	20	4	8	5	1	2	0	40
実施割合	78.7%	70.0%	42.6%	35.5%	66.7%	31.8%	100.0%	53.4%
自団体割合	56.8%	85.7%	100.0%	72.7%	50.0%	71.4%	100.0%	74.7%
自団体以外割合	54.1%	28.6%	34.8%	45.5%	50.0%	28.6%	0.0%	42.1%

(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	施行時 特例市	県庁 所在地	特別区	東北自治 研修所	合計
回答団体数			47	20	54	31	3	22	1	178
法務能力向上研修										
実施団体			36	13	32	16	1	4	0	102
			76.6%	65.0%	59.3%	51.6%	33.3%	18.2%	0.0%	57.3%
自団体			19	12	31	15	1	3	0	81
			52.8%	92.3%	96.9%	93.8%	100.0%	75.0%	0.0%	79.4%
自団体以外			18	3	2	2	0	1	0	26
			50.0%	23.1%	6.3%	12.5%	0.0%	25.0%	0.0%	25.5%
特定課題研修・専門研修										
実施団体			40	19	48	25	3	18	1	154
			85.1%	95.0%	88.9%	80.6%	100.0%	81.8%	100.0%	86.5%
自団体			29	18	44	25	3	15	1	135
			72.5%	94.7%	91.7%	100.0%	100.0%	83.3%	100.0%	87.7%
自団体以外			27	4	13	7	0	10	0	61
			67.5%	21.1%	27.1%	28.0%	0.0%	55.6%	0.0%	39.6%
コミュニケーション能力向上研修										
実施団体			36	17	39	25	2	11	0	130
			76.6%	85.0%	72.2%	80.6%	66.7%	50.0%	0.0%	73.0%
自団体			21	16	32	22	2	9	0	102
			58.3%	94.1%	82.1%	88.0%	100.0%	81.8%	0.0%	78.5%
自団体以外			19	2	12	8	0	2	0	43
			52.8%	11.8%	30.8%	32.0%	0.0%	18.2%	0.0%	33.1%
キャリア形成研修										
実施団体			31	14	33	13	0	7	0	98
			66.0%	70.0%	61.1%	41.9%	0.0%	31.8%	0.0%	55.1%
自団体			19	13	28	11	0	5	0	76
			61.3%	92.9%	84.8%	84.6%	0.0%	71.4%	0.0%	77.6%
自団体以外			14	4	7	3	0	2	0	30
			45.2%	28.6%	21.2%	23.1%	0.0%	28.6%	0.0%	30.6%
語学・OA・統計研修										
実施団体			12	9	9	6	0	10	0	46
			25.5%	45.0%	16.7%	19.4%	0.0%	45.5%	0.0%	25.8%
自団体			8	8	8	5	0	6	0	35
			66.7%	88.9%	88.9%	83.3%	0.0%	60.0%	0.0%	76.1%
自団体以外			6	1	1	1	0	4	0	13
			50.0%	11.1%	11.1%	16.7%	0.0%	40.0%	0.0%	28.3%
その他										
実施団体			30	12	30	21	1	13	1	108
			63.8%	60.0%	55.6%	67.7%	33.3%	59.1%	100.0%	60.7%
自団体			20	11	29	20	1	11	1	93
			66.7%	91.7%	96.7%	95.2%	100.0%	84.6%	100.0%	86.1%
自団体以外			14	1	4	4	0	5	0	28
			46.7%	8.3%	13.3%	19.0%	0.0%	38.5%	0.0%	25.9%

表30 特定課題研修・専門研修の実施形式

(上段:団体数 下段:割合)

団体区分 研修峻別	都道府県	指定都市	中核市	施行時 特例市	県庁所在市	特別区	東北自治 研修所	合計
回答団体数	47	20	54	31	3	22	1	178
人事・労務								
実施団体	33 70.2%	11 55.0%	38 70.4%	20 64.5%	2 66.7%	5 22.7%	1 100.0%	110 61.8%
自団体	20 60.6%	10 90.9%	34 89.5%	18 90.0%	2 100.0%	5 100.0%	1 100.0%	90 81.8%
自団体以外	15 45.5%	3 27.3%	6 15.8%	4 20.0%	0 0.0%	3 60.0%	0 0.0%	31 28.2%
財政・税務								
実施団体	16 34.0%	3 15.0%	7 13.0%	7 22.6%	0 0.0%	10 45.5%	0 0.0%	43 24.2%
自団体	11 68.8%	3 100.0%	6 85.7%	7 100.0%	0 0.0%	9 90.0%	0 0.0%	36 83.7%
自団体以外	5 31.3%	0 0.0%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 10.0%	0 0.0%	7 16.3%
財務・財産管理・ 調達								
実施団体	16 34.0%	9 45.0%	17 31.5%	11 35.5%	1 33.3%	13 59.1%	0 0.0%	67 37.6%
自団体	11 68.8%	9 100.0%	17 100.0%	10 90.9%	1 100.0%	11 84.6%	0 0.0%	59 88.1%
自団体以外	7 43.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	0 0.0%	3 23.1%	0 0.0%	11 16.4%
自治体経営								
実施団体	17 36.2%	5 25.0%	9 16.7%	4 12.9%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	36 20.2%
自団体	11 64.7%	5 100.0%	8 88.9%	2 50.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	27 75.0%
自団体以外	7 41.2%	0 0.0%	1 11.1%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 30.6%
広報・広聴・ 情報公開								
実施団体	16 34.0%	4 20.0%	4 7.4%	2 6.5%	0 0.0%	8 36.4%	1 100.0%	35 19.7%
自団体	10 62.5%	3 75.0%	1 25.0%	2 100.0%	0 0.0%	5 62.5%	1 100.0%	22 62.9%
自団体以外	8 50.0%	1 25.0%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 37.5%	0 0.0%	15 42.9%
まちづくり・デザイン・ 建築								
実施団体	6 12.8%	2 10.0%	5 9.3%	4 12.9%	0 0.0%	1 4.5%	1 100.0%	19 10.7%
自団体	2 33.3%	2 100.0%	4 80.0%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	12 63.2%
自団体以外	4 66.7%	0 0.0%	1 20.0%	1 25.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	7 36.8%
保健・福祉・医療・ 生活・環境								
実施団体	7 14.9%	0 0.0%	9 16.7%	4 12.9%	0 0.0%	5 22.7%	0 0.0%	25 14.0%
自団体	4 57.1%	0 0.0%	7 77.8%	4 100.0%	0 0.0%	4 80.0%	0 0.0%	19 76.0%
自団体以外	3 42.9%	0 0.0%	2 22.2%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	7 28.0%

(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	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	合計
回答団体数			47	20	54	31	3	22	1	178
教育・人権・国際交流										
実施団体			4	4	19	11	1	8	0	47
			8.5%	20.0%	35.2%	35.5%	33.3%	36.4%	0.0%	26.4%
自団体			4	3	17	11	1	6	0	42
			100.0%	75.0%	89.5%	100.0%	100.0%	75.0%	0.0%	89.4%
自団体以外			1	1	2	0	0	2	0	6
			25.0%	25.0%	10.5%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	12.8%
情報政策										
実施団体			8	1	6	4	0	3	0	22
			17.0%	5.0%	11.1%	12.9%	0.0%	13.6%	0.0%	12.4%
自団体			4	1	5	4	0	2	0	16
			50.0%	100.0%	83.3%	100.0%	0.0%	66.7%	0.0%	72.7%
自団体以外			4	0	1	0	0	1	0	6
			50.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	27.3%
地域安全										
実施団体			1	0	7	6	1	1	0	16
			2.1%	0.0%	13.0%	19.4%	33.3%	4.5%	0.0%	9.0%
自団体			1	0	6	6	1	1	0	15
			100.0%	0.0%	85.7%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	93.8%
自団体以外			0	0	1	0	0	0	0	1
			0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%
産業・労働・農林水産・ 観光										
実施団体			6	0	2	1	0	0	1	10
			12.8%	0.0%	3.7%	3.2%	0.0%	0.0%	100.0%	5.6%
自団体			3	0	2	1	0	0	1	7
			50.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	70.0%
自団体以外			3	0	0	0	0	0	0	3
			50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	30.0%
危機管理										
実施団体			22	3	13	12	1	5	1	57
			46.8%	15.0%	24.1%	38.7%	33.3%	22.7%	100.0%	32.0%
自団体			14	2	10	7	1	3	1	38
			63.6%	66.7%	76.9%	58.3%	100.0%	60.0%	100.0%	66.7%
自団体以外			8	1	4	4	0	2	0	19
			36.4%	33.3%	30.8%	33.3%	0.0%	40.0%	0.0%	33.3%
その他										
実施団体			24	11	31	15	3	9	1	94
			51.1%	55.0%	57.4%	48.4%	100.0%	40.9%	100.0%	52.8%
自団体			19	11	27	15	3	7	1	83
			79.2%	100.0%	87.1%	100.0%	100.0%	77.8%	100.0%	88.3%
自団体以外			11	0	8	3	0	4	0	26
			45.8%	0.0%	25.8%	20.0%	0.0%	44.4%	0.0%	27.7%

(2) 都道府県における特別研修の対象職員(表31)

都道府県における特別研修の対象職員についての調査結果は、表31のとおりである。

都道府県職員のみを対象とする研修及び市町村職員のみを対象とする研修については、実施団体の割合は階層別研修(表18)とほぼ同じであったが、都道府県と市町村の職員を対象に合同で実施する研修については、実施団体の割合は階層別研修では31.9%であったのに対し、特別研修では74.5%と比較的高くなっていった。

表31 都道府県における特別研修の対象職員

(上段:団体数 下段:割合)

研修種別	団体区分	都道府県職員のみを対象とする研修	市町村職員のみを対象とする研修	都道府県と市町村の職員を対象に合同で実施する研修
回答団体数		47	47	47
実施団体		43	8	35
		91.5%	17.0%	74.5%
指導者養成研修		13	2	3
		30.2%	25.0%	8.6%
政策能力向上研修		19	2	26
		44.2%	25.0%	74.3%
法務能力向上研修		12	3	29
		27.9%	37.5%	82.9%
特定課題研修・専門研修		35	6	25
		81.4%	75.0%	71.4%
コミュニケーション能力向上研修		27	2	20
		62.8%	25.0%	57.1%
キャリア形成研修		24	2	8
		55.8%	25.0%	22.9%
語学・OA・統計研修		8	2	5
		18.6%	25.0%	14.3%
その他		27	3	12
		62.8%	37.5%	34.3%

(3) 自団体単独で実施する特別研修の課程数の状況(表32、表33)

自団体単独で実施する特別研修の課程数についての調査結果は、表32のとおりである。

自団体単独で実施する課程数のうち、特定課題研修・専門研修の割合が44.2%と最も高かった。

なお、特定課題研修・専門研修の内訳は、表33のとおりである。

表32 特別研修の課程数の状況(自団体単独実施分)

(上段:課程数 下段:割合)

研修種別	団体区分	都道府県	指定都市	中核市	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	合計
課程数計		700	361	694	388	29	210	17	2,399
指導者養成研修		34 4.9%	20 5.5%	33 4.8%	15 3.9%	1 3.4%	3 1.4%	6 35.3%	112 4.7%
政策能力向上研修		70 10.0%	44 12.2%	21 3.0%	12 3.1%	2 6.9%	6 2.9%	2 11.8%	157 6.5%
法務能力向上研修		73 10.4%	21 5.8%	64 9.2%	25 6.4%	3 10.3%	10 4.8%	0 0.0%	196 8.2%
特定課題研修・専門研修		262 37.4%	130 36.0%	333 48.0%	195 50.3%	18 62.1%	115 54.8%	7 41.2%	1,060 44.2%
コミュニケーション能力 向上研修		99 14.1%	75 20.8%	93 13.4%	62 16.0%	4 13.8%	20 9.5%	0 0.0%	353 14.7%
キャリア形成研修		51 7.3%	26 7.2%	50 7.2%	21 5.4%	0 0.0%	9 4.3%	0 0.0%	157 6.5%
語学・OA・統計研修		16 2.3%	12 3.3%	17 2.4%	7 1.8%	0 0.0%	10 4.8%	0 0.0%	62 2.6%
その他		95 13.6%	33 9.1%	83 12.0%	51 13.1%	1 3.4%	37 17.6%	2 11.8%	302 12.6%

表33 特定課題研修・専門研修の課程数の状況(自団体単独実施分)

(上段:課程数 下段:割合)

研修種別	団体区分	都道府県	指定都市	中核市	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	合計
課程数計		262	130	333	195	18	115	7	1060
人事・労務		79 30.2%	39 30.0%	106 31.8%	71 36.4%	6 33.3%	19 16.5%	1 14.3%	321 30.3%
財政・税務		16 6.1%	3 2.3%	8 2.4%	10 5.1%	0 0.0%	12 10.4%	0 0.0%	49 4.6%
財務・財産管理・調達		18 6.9%	12 9.2%	26 7.8%	13 6.7%	1 5.6%	23 20.0%	0 0.0%	93 8.8%
自治体経営		23 8.8%	9 6.9%	11 3.3%	4 2.1%	3 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	50 4.7%
広報・広聴・情報公開		16 6.1%	3 2.3%	1 0.3%	7 3.6%	0 0.0%	6 5.2%	1 14.3%	34 3.2%
まちづくり・デザイン・建築		2 0.8%	2 1.5%	5 1.5%	4 2.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	14 1.3%
保健・福祉・医療・生活・環境		5 1.9%	0 0.0%	11 3.3%	4 2.1%	0 0.0%	8 7.0%	0 0.0%	28 2.6%
教育・人権・国際交流		6 2.3%	3 2.3%	33 9.9%	18 9.2%	1 5.6%	11 9.6%	0 0.0%	72 6.8%
情報政策		7 2.7%	1 0.8%	7 2.1%	5 2.6%	0 0.0%	2 1.7%	0 0.0%	22 2.1%
地域安全		1 0.4%	0 0.0%	6 1.8%	8 4.1%	2 11.1%	1 0.9%	0 0.0%	18 1.7%
産業・労働・農林水産・観光		4 1.5%	0 0.0%	2 0.6%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	8 0.8%
危機管理		26 9.9%	3 2.3%	16 4.8%	9 4.6%	1 5.6%	5 4.3%	1 14.3%	61 5.8%
その他		59 22.5%	55 42.3%	101 30.3%	41 21.0%	4 22.2%	28 24.3%	2 28.6%	290 27.4%

(4)平成28年度以降に新設した特別研修の課程数の状況(自団体単独実施分)(表34、表35)

平成28年度以降に新設した、自団体単独で実施する研修課程数についての調査結果は、表34のとおりである。割合について、分母は表32において対応する課程数である。

平成28年度以降に新設した研修課程の割合が最も高かったのは、キャリア形成研修(38.9%)であった。

なお、特定課題研修・専門研修の内訳については、表35のとおりである。割合について、分母は表33において対応する課程数である。

表34 平成28年度以降に新設した特別研修の課程数の状況(自団体単独実施分)

(上段:課程数 下段:割合)

研修種別	団体区分							
	都道府県	指定都市	中核市	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	合計
課程数計	210	97	142	88	3	46	2	588
	30.0%	26.9%	20.5%	22.7%	10.3%	21.9%	11.8%	24.5%
指導者養成研修	7	3	7	1	0	0	0	18
	20.6%	15.0%	21.2%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.1%
政策能力向上研修	28	14	7	2	1	2	0	54
	40.0%	31.8%	33.3%	16.7%	50.0%	33.3%	0.0%	34.4%
法務能力向上研修	16	1	5	6	0	2	0	30
	21.9%	4.8%	7.8%	24.0%	0.0%	20.0%	0.0%	15.3%
特定課題研修・専門研修	87	26	55	42	2	18	2	232
	33.2%	20.0%	16.5%	21.5%	11.1%	15.7%	28.6%	21.9%
コミュニケーション能力 向上研修	25	26	26	16	0	5	0	98
	25.3%	34.7%	28.0%	25.8%	0.0%	25.0%	0.0%	27.8%
キャリア形成研修	23	10	21	3	0	4	0	61
	45.1%	38.5%	42.0%	14.3%	0.0%	44.4%	0.0%	38.9%
語学・OA・統計研修	2	2	1	6	0	0	0	11
	12.5%	16.7%	5.9%	85.7%	0.0%	0.0%	0.0%	17.7%
その他	22	15	20	12	0	15	0	84
	23.2%	45.5%	24.1%	23.5%	0.0%	40.5%	0.0%	27.8%

表35 平成28年度以降に新設した特定課題・専門研修の課程数の状況(自団体単独実施分)

(上段:課程数 下段:割合)

研修種別	都道府県	指定都市	中核市	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	全体
課程数計	87 33.2%	26 20.0%	52 15.6%	42 21.5%	2 11.1%	18 15.7%	2 28.6%	229 21.6%
人事・労務	28 35.4%	12 30.8%	28 26.4%	12 16.9%	2 33.3%	4 21.1%	1 100.0%	87 27.1%
財政・税務	2 12.5%	0 0.0%	2 25.0%	4 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	8 16.3%
財務・財産管理・調達	2 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	3 23.1%	0 0.0%	1 4.3%	0 0.0%	6 6.5%
自治体経営	11 47.8%	3 33.3%	2 18.2%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	19 38.0%
広報・広聴・情報公開	3 18.8%	1 33.3%	0 0.0%	6 85.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 29.4%
まちづくり・デザイン・建築	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.1%
保健・福祉・医療・生活・環境	2 40.0%	0 0.0%	3 27.3%	1 25.0%	0 0.0%	3 37.5%	0 0.0%	9 32.1%
教育・人権・国際交流	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%	0 0.0%	6 54.5%	0 0.0%	7 9.7%
情報政策	5 71.4%	1 100.0%	2 28.6%	1 20.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	10 45.5%
地域安全	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
産業・労働・農林水産・観光	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 37.5%
危機管理	9 34.6%	1 33.3%	0 0.0%	1 11.1%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	12 19.7%
その他	22 37.3%	8 14.5%	14 13.9%	10 24.4%	0 0.0%	2 7.1%	1 50.0%	57 19.7%

(5) 特色ある研修の実施団体(表36、表37)

特別研修のうち、特色ある研修の実施団体についての調査結果は、表36のとおりである。特色ある研修とは、実践的な内容の研修や地域の実情に応じた個性的な内容の研修など、各回答団体において特色があると判断された研修である。

特色ある研修を実施している団体の割合は38.2%であった。階層区分別では、指定都市が45.0%と最も高く、研修種別毎に見ると、特定課題研修・専門研修が47.1%と最も高かった。

なお、特定課題研修・専門研修の内訳については、表37のとおりである。

表36 特別研修のうち特色ある研修の実施団体

(上段:団体数 下段:割合)

研修種別等		団体区分							合計
		都道府県	指定都市	中核市	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	
回答団体数		47	20	54	31	3	22	1	178
特色のある研修を実施している団体		18 38.3%	9 45.0%	20 37.0%	11 35.5%	1 33.3%	8 36.4%	1 100.0%	68 38.2%
研修種別	指導者養成研修	2 11.1%	1 11.1%	3 15.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%	7 10.3%
	政策能力向上研修	7 38.9%	3 33.3%	7 35.0%	5 45.5%	0 0.0%	2 25.0%	1 100.0%	25 36.8%
	法務能力向上研修	3 16.7%	1 11.1%	4 20.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 13.2%
	特定課題研修・専門研修	7 38.9%	4 44.4%	11 55.0%	3 27.3%	1 100.0%	5 62.5%	1 100.0%	32 47.1%
	コミュニケーション能力向上研修	1 5.6%	3 33.3%	7 35.0%	4 36.4%	0 0.0%	3 37.5%	0 0.0%	18 26.5%
	キャリア形成研修	5 27.8%	3 33.3%	4 20.0%	1 9.1%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%	14 20.6%
	語学・OA・統計研修	0 0.0%	1 11.1%	2 10.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 25.0%	0 0.0%	5 7.4%
	その他	10 55.6%	2 22.2%	8 40.0%	3 27.3%	0 0.0%	3 37.5%	1 100.0%	27 39.7%
実施形式	自団体	13 72.2%	9 100.0%	18 90.0%	7 63.6%	1 100.0%	6 75.0%	1 100.0%	55 80.9%
	自団体以外	8 44.4%	1 11.1%	6 30.0%	5 45.5%	0 0.0%	4 50.0%	0 0.0%	24 35.3%

表37 特定課題研修・専門研修のうち特色ある研修の実施団体

(上段:団体数 下段:割合)

研修種別	都道府県	指定都市	中核市	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	合計
回答団体数	47	20	54	31	3	22	1	178
人事・労務	4 8.5%	3 15.0%	5 9.3%	2 6.5%	0 0.0%	1 4.5%	0 0.0%	15 8.4%
財政・税務	0 0.0%	0 0.0%	1 1.9%	1 3.2%	0 0.0%	1 4.5%	0 0.0%	3 1.7%
財務・財産管理・調達	0 0.0%	1 5.0%	1 1.9%	1 3.2%	0 0.0%	1 4.5%	0 0.0%	4 2.2%
自治体経営	3 6.4%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.2%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 2.2%
広報・広聴・情報公開	1 2.1%	0 0.0%	1 1.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 1.1%
まちづくり・デザイン・ 建築	1 2.1%	0 0.0%	3 5.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	5 2.8%
保健・福祉・医療・生 活・環境	1 2.1%	0 0.0%	1 1.9%	1 3.2%	0 0.0%	1 4.5%	0 0.0%	4 2.2%
教育・人権・国際交流	1 2.1%	0 0.0%	2 3.7%	1 3.2%	0 0.0%	2 9.1%	0 0.0%	6 3.4%
情報政策	2 4.3%	1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.5%	0 0.0%	4 2.2%
地域安全	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
産業・労働・農林水 産・観光	1 2.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	2 1.1%
危機管理	3 6.4%	0 0.0%	2 3.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 2.8%
その他	3 6.4%	1 5.0%	5 9.3%	0 0.0%	1 33.3%	1 4.5%	0 0.0%	11 6.2%

(6) 特色ある研修の課程数の状況(自団体単独実施分)(表38、表39)

特別研修のうち、自団体単独で実施する特色ある研修の課程数についての調査結果は、表38のとおりである。

特色ある課程数の割合は、特定課題研修・専門研修が40.6%と最も高かった。

なお、特定課題研修・専門研修の内訳については、表39のとおりである。

表38 特別研修のうち特色ある研修の実施状況(自団体単独実施分)

(上段：課程数 下段：割合)

研修種別	都道府県	指定都市	中核市	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	合計
課程数計	58	29	75	28	4	21	4	219
指導者養成研修	2 3.4%	1 3.4%	4 5.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.8%	0 0.0%	8 3.7%
政策能力向上研修	10 17.2%	6 20.7%	6 8.0%	3 10.7%	0 0.0%	1 4.8%	1 25.0%	27 12.3%
法務能力向上研修	1 1.7%	1 3.4%	4 5.3%	0 0.0%	3 75.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 4.1%
特定課題研修・専門研修	26 44.8%	7 24.1%	28 37.3%	17 60.7%	1 25.0%	8 38.1%	2 50.0%	89 40.6%
コミュニケーション能力向上研修	0 0.0%	7 24.1%	11 14.7%	5 17.9%	0 0.0%	3 14.3%	0 0.0%	26 11.9%
キャリア形成研修	7 12.1%	4 13.8%	6 8.0%	1 3.6%	0 0.0%	4 19.0%	0 0.0%	22 10.0%
語学・OA・統計研修	0 0.0%	1 3.4%	2 2.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 4.8%	0 0.0%	4 1.8%
その他	12 20.7%	2 6.9%	14 18.7%	2 7.1%	0 0.0%	3 14.3%	1 25.0%	34 15.5%

表39 特定課題研修・専門研修のうち特色ある研修の実施状況(自団体単独実施分)

(上段：課程数 下段：割合)

研修種別	都道府県	指定都市	中核市	施行時 特例市	県庁 所在市	特別区	東北自治 研修所	合計
課程数計	26	7	28	17	1	8	2	89
人事・労務	4 15.4%	4 57.1%	5 17.9%	9 52.9%	0 0.0%	2 25.0%	0 0.0%	24 27.0%
財政・税務	0 0.0%	0 0.0%	1 3.6%	2 11.8%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%	4 4.5%
財務・財産管理・調達	0 0.0%	1 14.3%	1 3.6%	1 5.9%	0 0.0%	2 25.0%	0 0.0%	5 5.6%
自治体経営	4 15.4%	0 0.0%	0 0.0%	2 11.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 6.7%
広報・広聴・情報公開	3 11.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 3.4%
まちづくり・デザイン・ 建築	0 0.0%	0 0.0%	3 10.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	4 4.5%
保健・福祉・医療・生 活・環境	1 3.8%	0 0.0%	1 3.6%	1 5.9%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%	4 4.5%
教育・人権・国際交流	1 3.8%	0 0.0%	2 7.1%	2 11.8%	0 0.0%	2 25.0%	0 0.0%	7 7.9%
情報政策	3 11.5%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 4.5%
地域安全	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
産業・労働・農林水 産・観光	2 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	3 3.4%
危機管理	5 19.2%	0 0.0%	2 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 7.9%
その他	3 11.5%	1 14.3%	13 46.4%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	18 20.2%

(参考)特色ある研修の一覧

参考として、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。

<p>【表の見方】</p> <p>実施形式</p> <p>1：当該団体単独で実施</p> <p>2：他の自治体と共同で実施</p> <p>3：他の自治体が行う研修に職員を派遣</p> <p>4：他の団体（民間企業以外）に外部委託</p> <p>5：民間企業に外部委託</p> <p>6：その他</p> <p>対象区分（都道府県及び東北自治研修所のみ該当する）</p> <p>1：都道府県職員のみを対象として実施</p> <p>2：市町村職員のみを対象として実施</p> <p>3：都道府県職員及び市町村職員を対象として実施</p> <p>新設</p> <p>「○」印は、平成28年度以降の新設課程を示す。</p>

1 指導者養成研修

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
東京都	人権・同和問題科(基礎)	都政に携わる全ての職員の人権意識の高揚を図り、同和問題をはじめ女性、子どもなどのさまざまな人権問題に対する正しい理解と認識を深めるため、局研修及び職場研修の講師層の拡充と実施体制の強化を図る	2	2	140	4	1	
東京都	人権・同和問題科(本科)	都政に携わる全ての職員の人権意識の高揚を図り、同和問題をはじめ女性、子どもなどのさまざまな人権問題に対する正しい理解と認識を深めるため、局研修及び職場研修の講師層の拡充と実施体制の強化を図る	5	1	45	4	1	
東京都	人権・同和問題科(フォロー)	都政に携わる全ての職員の人権意識の高揚を図り、同和問題をはじめ女性、子どもなどのさまざまな人権問題に対する正しい理解と認識を深めるため、局研修及び職場研修の講師層の拡充と実施体制の強化を図る	3	1	40	4	1	
東京都	コンプライアンス推進科	全ての職員が公務の理念と公務員の基本姿勢を認識し、コンプライアンスが徹底されることを目指して、局研修の講師を育成する	2.5	2	120	4	1	

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
東京都	人事考課制度科	業績評価制度を中心に、人事考課制度を正しく理解し、業績評価の客観性と公平性の確保とともに適切な運用を図るため、局研修の講師を養成する	1	1	30	4	1	
東京都	OJT 推進科	全ての職員がOJTの重要性を認識し、これを各局 各職場で推進していくために、局の中核となる講師を育成する	0.5	1	30	1	1	
熊本県	チャレンジ塾	中堅職員を対象として、今後組織をリードする立場になっていくことから能力強化を図り、組織の中核を担う人材を育成する研修	5.5	6	33	1	1	
千葉市	管理監督職のためのメンタルヘルス研修	事前に講師への質問事項を受け付け、当日講師からアドバイスを受けている	0.5	2	200	1		
高崎市	新規採用職員指導者研修	新採職員配属先係長	1	1	62	1		○
西宮市	新入職員受入研修	新入職員が配属される職場では、メンター制度を実施するため、制度の概要及び効果的なOJT手法について学ぶ	1	2	117	1		
福島市	課長塾	文化の継承	0.5	2	150	1		○
福島市	女性キャリアアップ応援研修	ワークライフバランス・モチベーションアップ	1	2	30	1		
江東区	仕事の教え方～教え上手になる！先輩力UP講座～	後輩職員や異動による転入者に対する仕事の教え方や指導・育成の進め方	1	1	19	1		

2 政策能力向上研修

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
北海道	政策科学	フィールドワーク等を行い、テーマに関する政策提言を行う(論文作成、成果発表)	15	1	24	5	1	
北海道	北海道セールス	あらかじめ決定した企業へ、企画提案(プレゼンテーション)を行う	2	2	24	5	3	
山形県	データを活かした政策形成研修	データに基づいた現状分析から課題を明確化し、課題を解決するための政策立案手法を学ぶとともに、地域の実情やニーズに対応した政策形成能力を身につける	2	2	60	1	1	

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
山形県	官民共同ワークショップ	県が抱える課題について、民間企業・民間団体や市町村職員と共同で研究し施策提案することにより、実践的な政策提案能力の向上を図る	6	1	10	1	3	
千葉県	新採職員を対象とした県重要施策の現地学習	県の基軸となる重要施策について現地学習を行い、今後の政策立案や事業推進に役立てることを目標としている。今年度は、成田空港関連施策について実施する予定	1	1	400	1	1	○
東京都	都市政策研修	都市の課題や政策形成の基本的視点・方法に関する講義を通し、政策形成に必要な基本的知識を習得する。設定されたテーマをもとに、討議、自主研究、成果発表などの継続的な活動を通じて、問題意識を喚起するとともに、思考力、表現力等の能力向上を図る	10	1	24	4	1	
東京都	高度技術政策研修	高度な技術政策に対応するための知識、技術を身に付けることによって、ますます複雑・高度化する行政に対応できる職員を長期的かつ計画的に育成する	44	1	32	4	1	
徳島県	情報読解・分析・発信講座	地方新聞社の編集委員を招へいし、情報読解から発信までの技術について学ぶ	1	1	50	1	3	○
徳島県	政策形成基礎講座	国際会議の調整を行うファシリテーターを招へいし、会議の進め方について学ぶ	1	1	50	1	3	○
徳島県	新未来創造実践型フィールドワーク講座	地方創生の最前線の現場をフィールドに、多様な人材と交流する課題解決研修を実施	5	1	25	1	3	○
徳島県	四国四県次世代人材育成サミット	産学民官協働と合意形成手法について学ぶとともに、新しい公務員のあり方を話し合う	1	1	40	1	3	○
徳島県	四国自治体・職員交流研修(講座)	合意形成の手法と意義をテーマに、講義・演習を行う	1	1	40	1	3	○
愛媛県	住民ニーズ調査実践講座	社会調査やデータ分析に関する基礎知識を学ぶとともに、演習を通して、県民ニーズを的確に把握するための調査票作成と、分析から政策立案に結び付けていく実践的な技法を習得する	1	1	40	1	3	
愛媛県	地域経済分析システム(RESAS)活用講座	ビッグデータを可視化した国のシステム「RESAS」を例に、地域データの分析手法や、アウトカム指標への活用法などを習得する	1	1	40	1	3	○

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
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	27	1	10	6	3	
大分県	地域づくり交流塾	地域や自治体をリードする自主活動リーダーの育成するため、合意形成の手法や先進事例等を学ぶ	6	1	12	6	3	○
千葉市	データ分析・企画立案研修	事前に講師への質問事項を受け付け、当日講師からアドバイスもらっている	1	4	144	1		
千葉市	事業のスクラップ研修	グループワークにおいて、役職で班分けをしている	1	2	72	1		○
千葉市	プレゼンテーション研修	自分の発表を録画し振り返る	1	3	90	1		
相模原市	公民連携イノベーションファンリテーター実践研修	職員が公民連携の視点を踏まえた事業プランの作成を行い、提案関連企業や団体を招き、公民合同セッションを実施する	5	1	40	1		○
相模原市	相模原イノベーション・スクール	民間からの参加者と職員で地域課題の解決に取り組み、公開プレゼンテーションを行う	8	1	10	6		○
神戸市	英語による政策討議	市政における政策課題を英語のみで討議することにより、英語によるビジネスコミュニケーション能力を高め、豊かな国際感覚を身に付ける	1	1	32	1		
神戸市	国内先進事例政策研究研修(レッツ リサーチ研修)	行政課題の発掘、関係局室区や他都市等へのヒアリング・視察、文献調査・セミナー等への参加、政策・施策の立案等を通じて、政策形成を体感する	7	1	22	1		
函館市	青函合同政策立案研修	青森市職員との合同研修	4	1	20	2		
青森市	青函合同政策立案研修	青森市と函館市の共同開催により、両市職員の政策形成能力を中心とした実践的な能力の向上を図ることを目的とした研修	4	1	10	1		
川越市	行政課題政策形成研修	研修参加者を各部から募り、当市が直面する、あるいは今後予想される行政課題の政策を形成する				1		○
富山市	まちづくり政策提案研修	3班に分かれてグループワークを行い、最終日に研修成果の発表会を行う	20	1	18	1		
尼崎市	職員育成ゼミ	尼崎市の抱える課題についての調査、議論、庁外人材との対話	0.5	10	21	1		
久留米市	くろめ政策形成塾	視察実施、政策案の発表	5	1	16	1		

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
山形市	地域計画研修	定住自立県内の3市2町の職員が参加	4	1	13	2		
熊谷市	行政課題研修	成果を市長へプレゼンする	1	1	15	1		
所沢市	ダイアプラン政策形成研修	所沢市・飯能市・入間市・狭山市が合同で行うもの	8	1	2	2		
小田原市	政策課題研修	専門講師による政策形成についての基本スキルの講義や指導・助言等を受けた後、グループ単位で、市の諸課題の中から研究テーマを選定し、現状把握、先進事例の視察などを行いながら、課題解決方策をまとめ、その成果を発表する	4	4	16	1		
小田原市	異業種交流研修	地元企業や地域とかわりのある企業の社員と合同で、特定の課題解決に向けたフィールドワークやプレゼンテーションを行う	5	1	4	6		
福井市	政策形成能力向上研修	本市が直面している課題を題材に、解決に向けた調査・分析などを行い、政策提案に結び付けていく実践的な手法を学ぶ。 研究テーマ:3つ グループ数:3グループ 期間:8月～11月 ※インターバル研修(全9回)	9	1	12	1		○
福島市	政策課題研修	政策形成能力を養成	120	1	6	1		
福島市	情報分析力向上研修	政策形成に必要な情報分析	1	1	36	5		
大田区	政策形成基礎研修	政策形成の基礎的スキルなどを学び、政策立案・形成における能力向上を図るとともに、実践への動機付けを促進する。また、習得したスキルを様々な業務遂行上の基礎力として活かすことで生産性の向上にもつなげていく	2	1	26	1		○
板橋区	オフサイトゼミナール	区政課題の解決や組織体制の構築に有効と思われる講義や講演会を通じて、区政の中核を担う管理職としてのマネジメント能力の向上を図る	1	4	110	5		
東北自治研修所	主任級職員研修	若手職員の政策形成能力向上に重点を置いた長期研修	26	1	28	1	3	

3 法務能力向上研修

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
東京都	政策法務(基礎編)	身近な問題を題材に、日々の仕事における法的問題を見出し解決していくときの前提となる「法の見方・考え方」の基礎力を養う	1	6	432	4	1	
東京都	政策法務	政策実現のための手段として必要な、法的課題を法的視点を持って検討し、法を駆使して解決していく能力の向上を図る	2	2	60	4	1	
東京都	法律研修(民事法務科)	民事紛争解決のための手続や事務の流れに関する知識を付与し、実践的問題解決能力の向上を図る	2	1	50	4	1	
東京都	法律研修(不動産法務科)	不動産に関わる法制度の理解を通して、問題解決のための応用能力の向上を図る	5	1	90	4	1	
東京都	法律研修(行政法務科)	行政法の基礎的な考え方や知識を付与し、訴訟等に対応できる法的素養の向上を図る	3	1	50	4	1	
山口県	地方自治制度講座	eラーニング講座	0	0	8			
山口県	地方公務員講座	eラーニング講座	0	0	8			
山口県	地方税財政制度講座	eラーニング講座	0	0	8			
徳島県	行政法入門講座	法体系の講義を排し、大学教授によるQ&Aとケーススタディを中心としたWSを実施する	1	1	80	1	3	
千葉市	法制研修	レベル分けをしている	1	2	108	1		
高崎市	法制執務(基礎・実務)研修	中堅I・係長I選択科目希望者、公募	2	1	30	1		
尼崎市	法務ゼミ	地方自治関連の事例についての演習(事例の事前検討、自由討議等)	0.5	6	19	1		
久留米市	政策法務研修	条例案の作成・発表	3	1	20	1		
明石市	争訟事例演習	弁護士職員による講義及び裁判見学	2	1	19	1		○
津市	法務能力研修	採用後5年以内に受講	3	1	35	1		
津市	行政法基礎研修	採用後5年以内に受講	10	2	55	1		
津市	行政法演習研修	採用後10年以内に受講	5	1	15	1		

4 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	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
山形県	ワークライフマネジメント研修	職場におけるワーク・ライフ・バランス推進のキーマンとなる管理職の意識を高め、職員が仕事と生活の調和を実現することが可能な職場風土の醸成や業務管理等の取組みを学び、組織力を高めながらワーク・ライフ・バランスを推進する力を習得する	1	1	36	1	1	
山形県	不祥事防止研修	課長級及び課長補佐級を対象に、リスク管理能力を強化し、不祥事を起こさない職場づくりに必要なスキルの向上を図る	1	4	200	1	1	
埼玉県	キャリアプランニング支援者研修	所属長の面談スキル向上を目指す	1	8	300	1	1	○
東京都	カウンセリング	職場リーダー・管理職として必要なメンタルヘルスの正しい知識と基礎的な対処法、人との関わり方を学ぶ	1	2	150	4	1	
東京都	リーダーシップ	部下との向き合い方、人が育つ組織作り等、人材育成の観点から演習を通じてリーダーシップを体感し、組織全体のレベルアップにつなげる	1	3	90	4	1	
東京都	研修担当者企画運営実務研修	効果的な研修を企画・運営するために、各局の研修担当者として必要な知識・考え方を学ぶ	0.5	1	30	4	1	
徳島県	育休等復帰支援講座	子どもとの接し方や復帰後の職業生活についての講義・WSを実施する。(託児室付)	1	1	40	1	3	
札幌市	民間企業役職者と共に学ぶマネジメント強化研修	札幌商工会議所との共同実施	1	2	30	1		
札幌市	係長として知っておきたい実務強化研修	議会対応、部下育成・不祥事対策、不当要求・公益通報	0.5	1	176	1		○
浜松市	人事考課フォローアップ研修	評価のバラつきを補正する	1	3	99	1		
岡山市	職場管理者支援研修	働き方改革	1	2	25	1		
秋田市	働き方見直し・アクション研修	イクボスの実践、タイムマネジメント手法の習得	1.5	1	30	1		○
高崎市	メンタルヘルス・マネジメント研修	係長3年目以上で未受講者	1	2	100	1		
大津市	新任評価者研修	人事評価制度、危機管理について	2	1	70	1		

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
那覇市	管理職OJT研修	平成 29 年度に独自に作成した「OJTハンドブック」をテキストに使用	0.5	2	35	1		○
太田市	人事評価	人事評価制度の目的を理解し適正な目標設定や評価を行うための知識を修得する	1	5	150	1		○
吹田市	OJT 指導者研修	職場で行うOJTの実施方法、要点などを学びます	1	1	88	1		
吹田市	人事評価制度研修	人事評価制度の効果的な制度運用を行うために、評価者を対象に制度の目的と内容、評価方法について学び、評価能力の向上を図ります	1	1	840	1		
吹田市	コンプライアンス研修 (課長代理級以上)	コンプライアンスを徹底するその意義と重要性を再認識します	1	1	47	1		
吹田市	コンプライアンス研修 (主査級以下)	コンプライアンス遵守の重要性について、各職場や他団体の不祥事案などの具体例をあげながら理解を深めます	1	1	80	1		
吹田市	ハラスメント防止・対応研修	職場におけるハラスメント防止・対応について、管理職員としての適切な対応を学びます	1	1	44	1		
吹田市	メンタルヘルス研修	ストレスチェックの結果の見方や、具体的なセルフケアの方法を学びます	1	2	160	1		
吹田市	女性活躍推進研修 (管理職向け)	女性職員の活躍推進の重要性を理解するため、職員が仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりや、職員の能力向上に必要なフォローなどを学びます	1	1	29	1		
吹田市	女性活躍推進研修 (女性職員向け)	女性職員が幅広く能力向上を図り、その能力を十分に発揮できるよう、その考え方、手法を学びます	1	1	51	1		
福島市	人事評価制度「被評価者研修」	人事評価に対する理解及び円滑な導入	0.5	1	102	1		
大田区	働き方改革のためのマネジメント研修	マネジメントの視点から取り組む具体的な改善手法を「意識改革」、「業務の効率化」、「事務事業の見直し」の視点から学ぶ。それぞれの職場に適した改善目標を定めて改善につなげる	1	2	50	1		○
大田区	区民サービス向上支援研修	外部の専門講師による窓口サービスの調査及び研修を通じて、各所属の窓口業務の現状と課題を分析し、その所属に応じたサービス改善及びコミュニケーションの活性化を図る	0.5	26	302	1		

(2) 財政・税務

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
大津市	公会計研修	複式簿記の基礎、新公会計制度	1	1	15	1		○
吹田市	実務研修(財務)	適正な事務執行に必要な知識を習得し、業務遂行能力の向上を図ります	1	1	92	1		○
吹田市	実務研修(会計)	適正な事務執行に必要な知識を習得し、業務遂行能力の向上を図ります	1	1	80	1		○
港区	実務担当者研修	予算事務	1	7	126	1		

(3) 財務・財産管理・調達

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
千葉市	財務会計研修	事前に講師への質問事項を受け付け、当日講師からアドバイスを受けている	2	3	210	1		
那覇市	財務会計研修 I	講師が実際に模擬入札を行なう	1	1	104	1		
吹田市	実務研修(契約)	適正な事務執行に必要な知識を習得し、業務遂行能力の向上を図ります	1	1	68	1		○
港区	実務担当者研修	契約事務	1	7	130	1		
港区	実務担当者研修	会計事務	1	7	128	1		

(4) 自治体経営

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
山形県	NPOとの地域共生・協働研修	NPOと行政との連携・協働の実践や手法を学ぶとともに、NPOの活動現場に出向いて、フィールドワークや住民参加型ワークショップを実施	1	1	20	1	1	○
埼玉県	警察業務体験研修	県警業務を体験し、視野拡大や意識改革を図る	2	1	5	1	1	○

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
埼玉県	中小企業等派遣研修	中小企業の業務を体験し、県民目線を養う	10	6	6	1	1	○
埼玉県	人事院公務員研修所との共同研修A	人事院公務員研修所が主催する研修に参加し、大局的な視野の習得等を目指す	4	2	2	6	1	○
埼玉県	人事院公務員研修所との共同研修B	人事院公務員研修所が主催する研修に参加し、与えられたテーマについて討議・発表を行う	4	1	14	6	1	○
徳島県	県NPO法人短期体験研修(24法人で実施)	NPOでの実習で、業務に直接携わることで将来のパートナーシップの構築に役立てる	2	1	30	1	1	
太田市	マネジメントシステム理解度アップ	太田市マネジメントシステムへの理解を深め市民目線の効果的な業務遂行を図る	1	5	500	1		
太田市	マネジメントシステム基礎	太田市マネジメントシステムの基本的な知識を修得する	1	1	35	1		○

(5) 広報・広聴・情報公開

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
山形県	やまがた魅力発信研修	プレスリリースの作成演習等を通して、本県の魅力を見出し効果的に発信するための技法を学ぶ	1	2	60	1	1	
山形県	メディア活用による広報戦略研修	多様なメディアを戦略的に用いて、情報の受け手が主体的に本県の施策や魅力を拡散していく仕掛けづくりを学ぶ	1	2	60	1	1	
山形県	メディア対応研修	危機発生時において、県の意図する情報を適切に伝えるためのポイントや取材対応の手法を模擬記者会見等で実践的に学び、マスコミを中心とした対外的なメディアへの対応力を身につける	1	1	30	1	1	○
福島市	記者会見における対応向上研修	メディアトレーニング	0.5	1	30	5		

(6)まちづくり・デザイン・建築

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
徳島県	新あわ学講座(四国大学実施講座)	本県の人文・社会・自然の諸科学の知見を分かりやすく伝え、地域の魅力を再発見する	1	36	180	4	1	○
函館市	異業種交流研修	市内民間企業との合同研修	2	1	20	1		
秋田市	建築関連技術研修	一級建築士試験対策及び建築構造知識・技能の習得	1	8	20	1		
下関市	分析することで分かる！わがまち下関の経済波及効果	経済統計及び地域政策論を専門とした下関市立大学教員が登壇し、経済統計データの分析及びその活用方法を習得することを目的とする研修	1	1	21	1		○
東北自治研修所	行政課題研修[公共施設のアセットマネジメントコース]	東北大学インフラマネジメント研究センターの協力で実施	3	1	30	1	3	

(7)保健・福祉・医療・生活・環境

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
徳島県	とくしま先進政策講座Ⅰ「生物多様性ブランディング」	生物多様性を活用した地域ブランディングについて複数講師の講義やWSを実施する	1	1	50	1	3	○
一宮市	第5部ボランティア研修	導入講義の後、各種福祉施設で現場実習を行う	1	1	40	1		
福島市	認知症サポーター養成講座	認知症サポーター養成講座	0.5	10	1000	1		○
渋谷区	サービス介助基礎研修	車いす体験、視覚障害者および高齢者体験を通して、高齢者・障害者の方への適切な対応を学ぶ(公益財団法人ケアフィット共育機構が主催するサービス介助基礎検定講座の受講) ※公開講座と併せて受講	1	6	145	6		○
渋谷区	公開講座	障害者差別解消法、障害の種類・特性および基本的対応について講義・グループディスカッションを通して基本的対応や心構えを学ぶ(特定非営利活動法人日本アビリティーズ協会に研修企画を依頼) ※サービス介助基礎研修と併せて受講	1	3	145	1		○

(8) 教育・人権・国際交流

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
徳島県	人権啓発推進講座	人権に関するテーマを毎年選び、主任級職員以上を対象に研修を実施する	1	1	100	1	3	
高崎市	人権啓発研修	各課から選出	1	1	36	1		
高松市	女性職員エンパワー研修	副市長、局長及び女性管理職員と意見交換	1.5	1	31	1		
吹田市	人権研修	女性・子ども・高齢者・障がい者・同和問題・ハンセン病・LGBTなどをめぐる様々な人権について正しく理解し、公務員として必要な豊かな人権感覚を養います	1	2	133	1		
吹田市	ユニバーサルマナー研修	ユニバーサルマナーの考え方を学びます	1	3	150	1		
大田区	国際都市推進研修	異文化理解を深め外国人への親近感を増すとともに、「国際都市おおた」推進に向け、職員の外国人への対応力向上及びその意識の醸成を図る	0.5	1	199	1		
渋谷区	LGBT研修	LGBTの基本的知識、区の実情、LGBTが直面する社会的困難解決のためのワークショップ等を実施(H28に新設された男女平等・ダイバーシティ推進担当部署が研修内容等を企画)	1	1	80	1		○

(9) 情報政策

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
山形県	ICT実践人材育成専門講座	本県産業の各分野において、ビッグデータやAI、IoT等を現場で活用できる実践的な能力の向上を図る。※本県産業技術短期大学の公開講座を受講	10	1	3	1	1	○
徳島県	とくしま先進政策講座IV「ビッグデータの活用」	ビッグデータやオープンデータの活用方策について講義とWSによる研修を実施する	1	1	40	1	3	○
徳島県	情報技術支援講座	ネットワークの基礎知識や最新のICT技術について学び、技術的防御力の向上を図る	1	1	70	1	3	
浜松市	データ・サイエンティスト養成研修	AI、IoT、RPAなどの理解や活用、基礎的な統計分析の手法を学ぶ	1	1	25	1		○
板橋区	情報発信力向上研修	板橋の魅力を発信する担い手を増やすため、SNS等を活用した効果的な情報発信の方法を習得する	2	1	36	5		

(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	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
徳島県	とくしま先進政策講座Ⅱ「歴史・文化ツーリズム」	歴史・文化ツーリズムの振興について複数講師の講義やWSを実施する	1	1	50	1	3	○
徳島県	とくしま先進政策講座Ⅲ「森林都市」	木材利用・自然環境保全・新素材開発を集約した森林都市について議論する	1	1	50	1	3	○
東北自治研修所	行政課題研修[事例に学ぶ地域経済活性化コース]	民間企業との連携研修	3	1	30	1	3	

(12)危機管理

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
東京都	リスクマネジメント	コンプライアンス、リスクマネジメントのポイントを学び、演習を通して職場における監督者としてのリスクマネジメント能力の向上を図る	1	3	90	4	1	
徳島県	県不当要求行為等対応研修	県警・暴迫センターから講師を招き、不当要求行為への対応をロールプレイングで学ぶ	1	1	50	1	1	○
徳島県	自然災害のリスクマネジメント講座	自然災害の基礎知識について学ぶとともに、BCPについての演習を行う	1	1	80	1	3	○
徳島県	市町村災害対応研修	災害対応の基本原則について学ぶとともに、演習の実施で能力向上を図る	1	1	100	1	2	○
徳島県	市町村住家被害調査員研修	住家被害認定調査の円滑な実施と罹災証明書の早期発行に関する知識・技術を学ぶ	1	1	50	1	2	
愛媛県	危機管理講座	大規模地震が発生した際における様々な判断の場面や避難所運営の演習(模擬体験)を通して、災害時の応急対応について学ぶ	1	1	30	1	2	

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
高崎市	危機管理とメディア対応	係長 I 選択科目希望者、係長以上の管理職、公募	1	1	7	2		○
福島市	危機管理研修	危機管理	1	1	59	5		
福島市	ハラスメント防止研修	職場におけるコミュニケーションの重要性	0.5	1	59	5		
福島市	コンプライアンス研修	コンプライアンス意識の向上	0.5	1	260	5		
福島市	交通安全研修	安全運転のポイント・冬期間の事故防止について	0.5	2	200	1		
福島市	普通救命研修	心肺蘇生法・AED	0.5	3	150	1		

(13)その他

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
北海道	民間企業等の管理職員と道の管理職員との相互啓発	官民共通の課題をテーマに、グループ討議により課題解決策を発表する(1～2日目は宿泊型、対象:主幹級職員)	4	1	8	5	1	
北海道	短期企業等体験	1週間程度、民間企業での職場体験を行い、接客サービスやコスト意識を学ぶ(対象:主査級、一般職員)	7	1	25	1	1	
香川県	異業種交流研修	異業種の参加者とグループディスカッション等を行い、多様な価値観に接して意識改革を図る	3	1	1	6	1	
愛媛県	レジリエンス向上講座	良いコミュニケーションの取り方や感情のコントロールに関する知識、考え方の特性の把握や考え方の切り替えに関するスキルを習得することにより、困難な状況に遭遇しても自ら立ち向かっていく能力の向上を図る	1	1	36	1	3	○
愛媛県	実践営業力講座	営業マインドやプレゼンテーション等の営業スキルを習得するとともに、民間の経営感覚を学ぶため、県内企業視察を取り入れ、実践的な営業力の習得を図る	1	1	30	1	3	
札幌市	出前研修 服務規律編	各職場へ講師を派遣して研修実施	0.5	10	300	1		

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
富山市	政策情報共有研修	本市の主要な施策、事業等について、他部局が所管するものについて情報共有し、部局横断的な政策立案に活かす	1	1	86	1		○
豊橋市	中核3市合同研修	豊橋市、岡崎市、豊田市の三市で実施	1	1	10	2		
豊橋市	東三河合同研修	東三河地域の市町村対象で、政策企画と森林作業の2種類の研修を実施	2	2	8	3		
久留米市	技術研究発表会	職場の技術的課題に対し、研究・検討し成果発表	0.5	1	100	1		
那覇市	文書事務研修Ⅰ	初任者対象の公用文書、PC演習	0.5	1	62	1		
那覇市	文書事務研修Ⅱ	文書主任対象の公用文書、PC演習	0.5	1	47	1		
福島市	おもてなし実践研修	花見山多目的広場での誘導・会場 整理・周辺環境の美化	1	1	86	1		
福島市	職員総活躍推進セミナー	働き方改革	0.5	1	90	1		○
福島市	技術職員研修	技術の研鑽及び施工監理の向上	1	1	133	1		
福島市	技術職員現場研修	施工監理・施工技術等の習得、向上	1	1	72	1		
福島市	用務職員研修	施設環境・管理の知識・技能の習得	1	1	69	1		
福島市	再任用職員研修	職位職責の変化の認識、若い職員の見本	0.5	1	25	5		
福島市	嘱託職員・臨時職員等研修	公務員としての心構え・接遇ほか	0.5	1	100	1		
福島市	トップセミナー	イクボス研修	0.5	1	66	1		
福島市	管理者セミナー	未定	0.5	1	115	1		
福島市	職員セミナー	未定	0.5	1	83	1		
津市	地域課題対応力育成研修	採用後3年以内に受講	1	1	45	1		
中央区	友好都市交流	友好都市である山形県東根市職員と合同で実施している	3	10	10	2		

5 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	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
東京都	プレゼンテーション	効果的・効率的な事業を行うため、プレゼンテーションの説明者としての意識を高め、話し方や傾聴力の技術を身に付ける	2	8	240	4	1	
東京都	政策ディベート(説明力強化)	ディベート議論の訓練を通じて、多角的視点を持った論理の構築力や判断力を養うとともに、相手の意見を的確に把握するための理解力、傾聴や表現するといったコミュニケーションの力を高める	2	3	90	4	1	
東京都	交渉力向上	対外的な職務を円滑に遂行し、目標を実現させるために必要な交渉力、調整力、提案力を養う	2	3	90	4	1	
札幌市	出前研修 市民応対力向上編	各職場へ講師を派遣して研修実施	0.5	15	450	1		
札幌市	出前研修 新任職員育成編	各職場へ講師を派遣して研修実施	0.5	3	68	1		
札幌市	出前研修 職場のハウレンソウ育成編	各職場へ講師を派遣して研修実施	0.5	5	150	1		
浜松市	組織経営研修	階層の異なる職員同士で組織(会社)を設立し、経営の一連の流れを通じて、組織力強化のポイントを学ぶ	2	1	30	1		
浜松市	職場の接遇センスアップ研修	特定職場に春と秋の年2回、接遇の電話調査(覆面調査)と窓口対応調査(実地調査)を実施し、接遇向上のポイントを考える	1	8	288	1		
福岡市	夜間講座「思考のクセ診断」	脳科学に基づき、自身や他人の思考特性を見極め、円滑なコミュニケーションを図る	1	1	42	1		○
福岡市	夜間講座「勇気づけワークアウト」	アドラー心理学を実践的に学び、「勇気づけ」を活用した対人関係スキルを身につける	1	1	30	1		○
高崎市	接遇研修	各課から選出	1	2	74	1		
高崎市	市民満足度向上研修 ～クレームを未然に防ぐプレゼンス～	中堅 I 選択科目希望者、公募	1	1	30	1		○
高崎市	コーチング研修	中堅 I 選択科目希望者、公募	1	1	18	1		○
高崎市	クレーム研修《中級編》	中堅 I・係長 I 選択科目希望者、公募	1	1	3	2		○
船橋市	クレーム二次対応研修	クレーム一次対応(説明力向上)研修において、実際に研修生が経験した事例を研修内容に落とし込む	2	1	17	1		

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
船橋市	接遇研修（係員級対象・集合型）	係員級職員を対象に公募により実施する集合型の研修。参加できない職員は、研修資料を映像化したものを視聴するよう案内している	1	2	12	1		
船橋市	接遇研修（係長級対象・集合型）	係長級職員を対象に公募により実施する集合型の研修	1	3	19	1		
船橋市	接遇研修（講師派遣型）	公募により講師を現場に派遣する派遣型の研修	1	2	16	1		
富山市	話し方 司会・進行(MC)スキル向上研修	イベントや式典の際、職員が司会・進行を行えるよう、必要なスキルを習得してもらう	0.5	1	20	1		○
大津市	OJT指導者研修	新規採用職員の指導担当者を対象にOJTの必要性や指導方法についての研修	1	1	40	1		
尼崎市	窓口職場接遇研修	専門業者による窓口職場接遇診断の予備診断結果を受けての窓口職場接遇研修の実施	0.5	6	54	4		
那覇市	接遇研修	窓口対応力向上研修として本市の事例でロールプレイング	1	1	32	1		
太田市	接遇コミュニケーション	市民への接遇技術や、職場を活性化させるコミュニケーション方法を学ぶ	1	1	27	1		
太田市	CS向上	市民満足や職場の信頼関係を構築するためのスキルを修得する	2	1	27	1		
小田原市	コーチングスキル等を活用した職員意識改革の取組	職員の意識改革や組織風土の改善に寄与するため新任係長及び入庁3年目職員をステークホルダーとしてコーチングを行うための説明等を行う	1	1	94	1		
岸和田市	ファーストペンギンプログラム	富士ゼロックスとの合同研修	3	1	6	6		○
吹田市	現場型接遇・市民対応能力向上研修	好感を持たれる基本的マナーや行政に対する様々な訴え、住民からのクレームへの対応などを学び、職員の意識改革を図ります	1	1	22	1		
吹田市	手話研修	窓口での初歩的な手話の対応を学ぶとともに、障がい者に対する理解を深めます	4	1	10	1		
福島市	新規採用職員指導者等研修	新規採用職員への関わり方	0.5	1	150	5		
福島市	新規採用職員指導員フォロー研修	先輩職員の体験談・意見交換	0.5	1	75	1		
江東区	接遇リーダー養成研修	区の接遇マニュアルを活用したトレーニング	1	2	30	1		

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
大田区	不当要求対応研修	弁護士を講師に招き、悪質なクレームについての知識をロールプレイングを交えて深める。また、住民からの要求や主張に対して、組織として適切に対応することができる能力の向上を図り、法的な対応を学ぶ	1	1	30	1		○
板橋区	窓口力向上研修	総合窓口の基本的理念や窓口対応の姿勢を理解するとともに、窓口職場での事例の研究と共有化を通じて、もてなしの心による区民本位の窓口の実現を図る	1	4	126	1		

6 キャリア形成研修

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
山形県	女性のチャレンジ応援研修	女性職員が将来にわたって職場・家庭・地域で自分らしく生き生きと活躍していくため、先輩職員の講話や多様な年代の職員同士の対話を通して、自分の強みや価値観を再確認し、組織力向上に貢献する意識を高める	1	1	30	1	1	
埼玉県	女性活躍推進セミナー	女性を含め誰もが活躍できる組織づくりを学ぶ	1	1	200	1	3	○
埼玉県	女性職員のためのステップアップ研修(主査級職員)	女性主査級職員と所属長に向け実施	6	2	60	1	1	○
埼玉県	女性職員のためのステップアップ研修(主幹級職員)	女性主幹級職員と所属長に向け実施	6	1	20	1	1	○
富山県	キャリア・シフトチェンジのためのワークショップ	45歳以上の職員のシニア・再任用に向けたキャリアデザイン研修	1	1	16	1	3	
愛媛県	女性職員ワークライフサポート講座	女性の特性を生かした能力開発、キャリア形成支援等を行うとともに、先輩職員との交流によるモチベーションアップを図る	1	1	40	1	3	
佐賀県	55歳キャリアデザイン研修	職員自らの将来ビジョンの形成と知識技能の伝承の役割認識を促す	1	2	100	1	1	○
札幌市	ファーストステップキャリア研修	採用3年目以上で異動未経験の一般職を対象として実施	0.5	1	207	1		
千葉市	女性の活躍・キャリア開発促進研修	女性管理監督職職員との意見交換ができるよう、意見交換会を実施する予定	1	2	60	1		

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
横浜市	ライフタイムキャリア研修	概ね 26 歳～27 歳を対象に実施 H30 年度は育児休暇復帰者向けを新規で実施予定	1	4	144	1		
横浜市	区局横断職場紹介セミナー	職員Ⅰ、Ⅱの職種が「事務」の職員を対象に実施※異動経験がない職員を優先	0.5	2	120	1		○
高崎市	～自治体をめぐる諸問題とその対策～ 業務改善とワーク・ライフ・バランス	中堅Ⅰ・係長Ⅰ 選択科目希望者、公募	1	1	31	1		○
川越市	育休復帰支援セミナー(第1回)	就学前の子をもつ職員や取得予定者、取得希望者に働き方やキャリアについて学ぶ講義する	1	1	30	1		
川越市	育休復帰支援セミナー(第2回)	就学前の子をもつ職員や取得予定者、取得希望者に働き方やキャリアについて学ぶ講義する	1	1	30	1		
川越市	女性リーダーミーティング	女性リーダーの活躍を推進するために、女性活躍推進法の理解を深め、職種や部署を超えた意見交換の場とする	1.5	1	30	1		
豊橋市	とよはし ikuiku セミナー	育児休業中の職員を対象	1	1	20	5		○
大津市	再任用職員研修	再任用職員として働く心構えについて	1	1	30	1		
大津市	育児休業者研修	育児休業復帰後のキャリアについて	1	1	20	1		
厚木市	キャリアストーリー	定年退職をされる部長職からの講話(長年培った能力、経験等の話)	1	1	200	1		○
葛飾区	キャリアマネジメントⅠ	年度末年齢 30 歳の職員対象	1	1	24	1		○
葛飾区	キャリアマネジメントⅡ	年度末年齢 40 歳の職員対象	1	1	22	1		○
葛飾区	キャリアマネジメントⅢ	年度末年齢 50 歳の職員対象	1	1	26	1		○
葛飾区	キャリアマネジメントⅣ	新任再任用向け	1	2	57	1		○

7 語学・OA・統計研修

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
新潟市	ICT研修	ワード、エクセル、パワーポイント、アクセス、ドキュワークス	1	16	475	1		
秋田市	電脳中核人養成研修	職場の情報化推進のリーダーとなる職員の養成	1	11	17	1		
富山市	実務英語能力等向上研修	ネイティブによる実践的行政場面を想定したスピーキング研修	10	2	10	1		
港区	語学研修	英会話	1	70	33			
大田区	英会話派遣研修	ネイティブスピーカーを講師に招き、対応に必要なフレーズを学ぶ。異文化理解を深め外国語への興味を増すとともに、『国際都市おおた』推進に向け、大田区役所全体が英会話学習に取り組む風土を醸成する	0.5	8	83	1		

8 その他

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
山形県	おもてなし体験実習	県内企業における顧客サービスを体験し、顧客の多様な価値観やニーズに触れることにより、「おもてなしの心」を醸成するとともに県民とのコミュニケーション能力及び誠実な対応力の一層の向上を図る	3	1	32	1	1	
山形県	民間体験実習	企業活動の現場を体験することにより、県民視点に立ったものの見方・考え方を学ぶとともに、現場における対応力を養う	5	1	13	1	1	
東京都	タイムマネジメント	仕事における時間管理の重要性を理解し、意欲的に取り組んでいくための効率的な仕事の組み立て方を身につける	1	5	400	4	1	
東京都	ロジカルシンキング	論理的思考についての概念、手法を学び、演習を通して、情報を簡潔に整理し、筋道を立てて物事を論理的に考える能力を身につける	1	6	540	4	1	

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
東京都	上手な資料の作り方	上司や関係部署に状況や課題、提案等を確実に伝達し、円滑な職務遂行を図るためのツールである「資料」を、わかりやすく効果的に作成するスキルを身につける	1	6	540	4	1	
東京都	クリティカルシンキング	論理思考をベースに更に実証力、根拠力を高めるために批判的かつ懐疑的に問題の本質にアプローチする思考力を学び「自ら考える力」や「伝える力」の醸成を図る	1	2	72	4	1	
東京都	戦略的思考による課題解決力強化	「戦略的思考力」を構成する基本的な知識、スキルについて学ぶことにより、業務上の問題点を体系立てて把握し、客観的、論理的に問題解決をする応用力を身に付ける	2	4	160	4	1	
東京都	フォロワーシップ(組織支援力)	上司や職場とのより良い関わり方をフォロワーシップの観点から考え、部下としての影響力やフォロワーシップを発揮する術を学び、上司の指導力や判断力を補完し組織に貢献する力の向上を図る	2	5	200	4	1	
東京都	国際化リーダー育成プログラム	若手職員に語学力や国際性、東京の歴史・文化に関する知識など、国際業務の遂行に当たり必要な基礎的知識・能力等を付与し、将来的な国際業務の中核的人材を育成する	9	1	200	4	1	
東京都	スキルアップ研修	都職員の使命や組織の一員であることを自覚し、職務をよりよく進めていくための知識の再確認等を通じ、職員の業務上のスキルアップを図る	10	1	5	4	1	
富山県	県内若手社員・職員共同研修	民間企業と県・市町村職員がフィールドワーク・グループワークを実施	1	1	4	1	3	○
富山県	若手職員初心に帰る研修	公務員としての使命感や責任感を再確認する研修	1	1	70	1	1	
石川県	官民合同幹部職員研修	思考型プログラムによる管理者研修。 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付ける。 民間企業からの参加者あり	3	1	15	1	3	
島根県	もっと現場を知る！職員短期派遣研修(県)	NPO 法人、公民館、住民自治組織等での地域活動に従事。日程は派遣職員と派遣先で調整して決定する	5	35	35	1	1	
岡山県	財務会計入門研修	平成 30 年 7 月豪雨に伴い中止	1	1	40	5	1	○

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
岡山県	管理会計研修	平成30年7月豪雨に伴い中止	1	1	40	5	1	
岡山県	民法知識研修	平成30年7月豪雨に伴い中止	1	1	80	5	1	
岡山県	統計データ活用研修	平成30年7月豪雨に伴い中止	1	1	40	5	1	
岡山県	プレゼンテーション能力向上研修	平成30年7月豪雨に伴い中止	1	1	40	5	1	
佐賀県	「仕事の質向上」研修	研修で得たことを職場研修等で実践し職場全体の生産性向上を図る	1	4	149	1	1	○
長崎県	OJT研修	職場全体で新規採用職員や後輩を指導・育成するための効果的で実践的な手法を学び、OJTの実践やトレーナー制度におけるトレーナー等の役割を果たすことができるようにする	1	2	80	5	1	
長崎県	タイムマネジメント研修	仕事の段取り・改善、時間管理等の心構えや手法を学び、限られた資源の中で、仕事を効率的にできるようにする	1	2	90	5	3	○
長崎県	メンタルヘルスマネジメント研修	実践的なメンタルヘルスマネジメントとして自身のセルフケア、また職場におけるメンタルヘルス対策のポイントや上司・同僚としての関わり方、ラインケアの基礎を身につける	1	1	60	5	3	○
長崎県	ワークライフバランスセミナー	女性と男性が共に生活設計や働き方を見つめなおし、働くモチベーションを高める	1	1	80	5	3	
長崎県	ファシリテーション研修	ファシリテーションの手法を学び、県民・関係部署等との合意形成が円滑にできるようにする	2	1	50	5	3	
長崎県	現状分析力向上研修	情報感知・収集や現状分析に関する手法を学び、現状分析力を向上させる確かな問題設定ができるようにする	2	2	80	5	1	
長崎県	ミーティング・会議実践研修	日常のミーティングや会議の事前準備・段取り、会議運営、合意形成の手法を学び、効率的にミーティングや会議を実施できるようにする	1	2	80	5	1	○
長崎県	業務改善研修	改善の意識を持って日常の業務に当たり、課題を抽出し、改善する手法を学び、実際に業務を改善できるようにする	1	2	80	5	1	○

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
長崎県	企画立案・イノベーション力向上研修	従来にない視点を持ち、新しい発想で、実現可能な企画立案ができるようにする	2	1	40	5	1	○
長崎県	事業スクラップ研修	既存事業や業務の廃止・見直しの心構えや手法を学び、身につける	1	1	40	5	1	
長崎県	部門間連携強化研修	例外的な業務への対応及び政策形成過程における部局を越えた連携の必要性を学び、その手法を身につける	1	1	40	5	1	○
長崎県	プレゼンテーション研修	プレゼンテーションの手法(発表の仕方)を学び、分かりやすい発表ができるようにする	1	2	90	5	3	
長崎県	庁内講師養成研修	庁内研修会等でわかりやすく説明するスキルを身につける	1	1	40	5	1	○
長崎県	ポジティブ・アプローチ研修	職場でのコミュニケーションの場において活用できる、未来志向の対話による「ポジティブ・アプローチ」の手法を身につける	2	1	40	5	1	○
長崎県	新しい組織文化創造研修	自組織の組織文化を客観的に理解し、これから創造すべき組織文化を明確化したうえで、その創造のために必要となるマネジメント理論や技術を身につける	1	1	40	5	1	○
長崎県	モチベーションマネジメント研修	若手職員のモチベーションを高め、共に相互成長するために、管理職として必要となる意識や行動を身につける	1	1	40	5	1	○
長崎県	マネジメント実践のためのコーチング研修	組織目標を明確にし、個人目標の関係強化を図り、各組織のチーム力向上のための、チームコーチングのスキルを習得する	2	1	40	5	1	○
熊本県	チーム研修	講師とともに希望のあった所属を訪問し「働き方見直し」「ファシリテーション」「事業スクラップ」研修を実施	7.5	11	82	1	1	○
熊本県	任期付職員研修	平成28年熊本地震による業務増加対応のため採用した任期付職員に対する初任者研修	5	1	32	1	1	○
熊本県	任期付職員フォローアップ研修	平成28年熊本地震による業務増加対応のため採用した任期付職員に対する初任者研修	0.5	1	32	1	1	○
沖縄県	歴史文化講座(県立博物館見学)	博物館の学芸員の講義を受講後、博物館内を観覧。最後にグループワークにより感想等をシェアする	1	1	30	1	1	

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
沖縄県	特別講座(しまくとぅば)	しまくとぅば(沖縄の方言)の講義を受講後、沖縄芝居を鑑賞する	1	1	26	1	1	○
浜松市	育児休業職員職場復帰支援研修	育児休業中で次年度に職場復帰を予定している職員の復職の不安解消を図る	1	1	30	1		○
神戸市	KOBE TIME TRIAL	「育児」を経験したことのない職員が、1ヶ月間、保育園の送り迎えや突発的な発熱連絡への対応など、時簡に制約がある想定下で働き、「育児」と「仕事」の両立を疑似体験する	3	1	11	1		○
秋田市	セミナー・講演会	毎年度テーマを設定し、外部講師を招聘して実施	0.5	4	300	1		
高崎市	～逆境を乗り越え、力強く成長する～ レジリエンス研修	中堅 I 選択科目希望者、公募	1	1	30	1		○
高崎市	仕事に活かす民法研修	中堅 I・係長 I 選択科目希望者、公募	1	1	43	1		
高崎市	不当要求行為等対応研修	各課から選出	1	1	77	1		
高崎市	交通安全啓発研修	各課から選出	1	1	77	1		
高崎市	救急救命法	各課から選出	1	1	80	1		
船橋市	部下を持つ人のための事務ミス防止(事務改善)研修	事務ミス防止(事務改善)研修にて、実際に研修生が経験した事例を研修内容に落とし込む	2	1	16	1		○
船橋市	文章添削能力向上研修	文章作成能力向上研修にて、研修生が作成した文章を添削する演習を行う	1	1	21	1		○
柏市	所属課題解決研修(窓口調査及びフィードバック研修)	窓口に覆面調査員を派遣し、実情を把握している	1	1	30	1		○
富山市	人材育成特別研修	市長が出席する会議や大学講義等への同行	2	3	3	1		
岐阜市	文書作成能力向上研修	岐阜連携都市圏連携事業	1	1	19	5		○
岐阜市	部門別研修	特定課題について所管する部が中心となって実施する研修を支援。内容は任意。H30年度は、3つ(接遇、人権、多文化共生)のテーマによる開催を想定	1	3	—	—		
大津市	ハラスメント相談研修	ハラスメント相談を受けた際の適切な対応について	14	1	1000	1		
大津市	ハラスメント防止研修	嘱託職員を対象にハラスメントが起こらない職場風土づくりについて学ぶ	8	1	300	1		○

団体名	研修課程名	特色	1回あたりの日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	対象区分	新設
大津市	嘱託・臨時職員研修	接遇の基本、公務の特性について	4	1	50	1		
長崎市	地域活動調査研修	「積極的に現場に出かけ、地域住民と言葉を交わし、現状の把握に努めるなど、地域や市民を意識して業務を行う姿勢の醸成、コミュニケーション能力や調整能力の向上、職員自身の積極的な地域活動への参加のきっかけ作り」の3点を目的とし、地域での活動等を調査するとともに、実際に準備段階から参加する	4	1	158	1		
太田市	新用職員職場体験	新規採用職員が市民と接する機会の多い職場を体験し市職員としての心構えを学ぶ	90	1	33	1		
厚木市	The暖会	若手職員と部長職(部長職はグループに1名)が、気楽にまじめな話をする座談会	1	1	10	1		
春日井市	整理力向上研修	春日井商工会議所と合同で実施するもの	1	1	20	2		
港区	悉皆研修	危機管理	1	11	318	1		○
北区	職員教養講座	課題論文の書き方、記述式問題の書き方	1	3	40	2		
板橋区	新任技能	清掃事業の概要と人権・同和問題にかかる知識習得、特別区職員としての倫理観を身につける	1	1	0	2		
板橋区	現任技能	中堅職員として清掃事業の現状と課題について学び、当該事業の重要性を認識するとともに、人権・同和問題や職務に関する実務的知識を習得して、職務遂行能力の向上を図る	2	1	11	2		
板橋区	技能主任	技能主任として必要な知識や人権・同和問題について学ぶとともに、職場内のコミュニケーションスキルや住民対応方法を身につけ、職務遂行能力の向上を図る	3	1	4	2		
板橋区	新任技能長	技能長としての役割を理解するとともに、職務上必要な知識や公務員としての高い倫理観を身につける。また、職員の育成方法、住民の対応方法、人権・同和問題について学び、職務遂行能力を図る	3	1	1	2		

団体名	研修課程名	特色	1回 あたりの 日数	年間 実施 回数	年間 受講 者数	実施 形式	対象 区分	新設
板橋区	技能長(3年目)	技能長に昇任し3年目を迎え、清掃事業における最新の動向や課題に関する知識を再認識するとともに、住民対応力を高めるための部下への指導方法を学ぶ。また、一定の経験を経た技能長の視点からみた職場の課題を討議し、問題解決能力の向上を図る	3	1	2	2		
板橋区	新任統括技能長	統括技能長の役割を理解するとともに、職務上必要な知識、人権・同和問題、職場のメンタルヘルスについて学ぶ。また、経験を積んだ統括技能長との討議・意見交換を通して、より高い見識を養う	2	1	1	2		
板橋区	転入(同和)	他部署から清掃事業部署に異動してきた職員の同和問題に対する正しい理解と認識を深める	1	1	8	2		
板橋区	公務員倫理	公務員の職業倫理とは何かを学び、非行の現状を知る。また、公務員に求められている倫理観を行動につなげ、使命感をもって行動することができる職員を育成することで、区民から信頼される組織を作る	1	1	1	2		
板橋区	女性管理監督職との懇談会	女性活躍を推進するため、女性管理監督職と女性職員との交流する機会を設け、女性が「昇任も一つの選択肢」と前向きに捉えられる意識を醸成する	1	1	41	1		○
板橋区	金沢市／最上町との交流研修	交流自治体への視察を通じ、行政に関する見識を広げ、自己成長意欲の向上を図る	2	1	2	1		
東北 自治 研修所	中堅職員研修	リーダー育成を目的に総合的に実施する長期研修	61	2	50	1	3	
東北 自治 研修所	中堅職員研修	リーダー育成を目的に総合的に実施する長期研修	61	50	50	1	3	

参 考 资 料

地方公務員研修の実態に関する調査票 【都道府県版】

都道府県名		
郵便番号		
所在地		
担当部課		
e-mailアドレス(部課) <small>(担当部課等の組織のメールアドレス)</small>		
担当者名		
e-mailアドレス(担当者)		
電話番号	FAX番号	

貴団体における職員研修について、次の質問項目（1～10）にご回答ください。
（太枠内の背景色が付いているセルに、該当する回答をご記入ください。）

貴団体における職員研修が、財団法人又は広域連合等により実施されている場合は、適宜当該団体と調整の上、都道府県においてとりまとめて回答してください。

なお、本調査票への回答と併せて、貴団体の研修事業の概要に関する資料（平成30年度版）を1部ご送付くださるようお願いいたします。

1 研修体制及び講師の状況

(1) 研修所の設置の有無について、回答してください。 1. 有 2. 無 番号

「2. 無」と回答した場合は、(2)～(6)の設問について、研修担当部課の状況に関して回答してください。

(2) 研修所の名称(研修対象部課の名称)について、回答してください。

(3) 研修所の専任職員数(うち常勤職員数)について、回答してください。
名 (うち常勤職員数 名)

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

(4) 職員研修の予算額及び決算額について、回答してください。

ア 予算 平成30年度予算額 千円

イ 決算 平成29年度決算額 千円 平成28年度決算額 千円

平成27年度決算額 千円

(5) 庁内講師数(うち専任講師数)について、回答してください。 名(うち専任講師数 名)

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

(6) 庁外講師数(うち大学教授等の数)について、回答してください。 名(うち大学教授等の数 名)

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

2 研修計画の策定状況

- (1) 研修計画を策定していますか。 1. 策定している 2. 策定していない 番号
- (2) ((1) 1を回答) 研修計画の策定状況等について、回答してください。
- ア 単年度の研修計画の策定状況
- (ア) 計画策定の有無 1. 有 2. 無 番号
- (イ) 策定委員会等の設置の有無 1. 有 2. 無 番号
- (ウ) 策定委員会等を設置している場合における外部委員の参加の有無 1. 有 2. 無 番号
- イ 複数年度にわたる研修計画の策定状況
- (ア) 計画策定の有無 1. 有 2. 無 番号
- (イ) 計画期間 年間 年目
- (ウ) 策定委員会等の設置の有無 1. 有 2. 無 番号
- (エ) 策定委員会等を設置している場合における外部委員の参加の有無 1. 有 2. 無 番号

3 研修ニーズの把握方法とニーズの充足状況

- (1) 研修ニーズの把握方法について、回答してください。
番号記入欄にウエイトが大きい順に左側から記入してください。(3つ以内)
1. 首長からの指示 2. 所属長からの意見・要望 3. 職員に対する意向調査
4. 受講者の意見・感想 5. 人事担当課又は人事委員会からの意見・要望
6. その他
- (番号記入欄)
1位→3位
- (2) 研修ニーズの充足状況
1. 十分なものと考えている 2. ある程度は、ニーズを満たしたものと考えている
3. まだまだ不十分なものと考えている 4. 全く不十分なものと考えている 番号
- (3) ((2) 2～4を回答) 研修ニーズを充足できていない理由は、次のうちどれですか。
番号記入欄にウエイトが大きい順に左側から記入してください。(3つ以内)
1. 研修のための人員・予算等の不足 2. 研修のための施設の不足
3. 講師確保の困難 4. 研修対象者の受講時間確保の困難
5. 研修実施のための教材・研修技法についての情報の不足
6. その他
- (番号記入欄)
1位→3位

4 市町村職員の研修事業について

- (1) 域内の市町村職員を対象とした研修を実施していますか。
1. 実施している 2. 実施していない 番号
- (2) (市町村職員を対象とした研修を実施) どのような形態で実施していますか。
1. 自主事業として実施 2. 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。) 番号
3. その他
- (3) (市町村職員を対象とした研修を実施) 市町村から費用を徴収していますか。
1. 徴収している 2. 徴収していない 番号
- (4) (市町村から費用を徴収) どのような方法で徴収していますか。
1. 受講実績にかかわらず市町村から一括徴収 2. 受講課程や受講数に応じて市町村から個別に徴収 番号
3. 個々の受講生からその都度徴収
4. その他
- (5) 今後、市町村職員を対象とした研修については、どのように考えていますか。
1. 従来の実施内容を継続 2. 内容を拡充して実施 3. 共同実施を検討中 4. 従来どおり実施しない 番号
5. その他

5 研修の実施内容に関する評価(平成29年度実績)

- (1) 研修の実施内容に関する受講者等による評価の方法(複数回答可)
1. 研修終了時に受講者から意見・感想等を聴取
2. 受講者の職場・上司からの意見・感想等を聴取
3. 講師から意見・感想等を聴取
4. 特にしていない
5. その他
- 番号
複数回答の場合
続けて記入
- (2) ((1) 1～3及び5を回答) 研修の実施内容に関する評価の活用状況
- ア 研修の実施内容に関する評価の結果の活用方法(複数回答可)
1. 研修ニーズの把握
2. 研修計画の見直し
3. 研修方法の改善
4. 講師の選定、講師の研修指導方法の改善
5. 研修事業に関する評価の参考資料
6. その他
- 番号
複数回答
の場合続
けて記入
- イ ア1～5の具体的な活用方法、見直しや改善の具体例について記入してください。

6 研修事業の見直しと今後の展開

(1) 研修事業の見直し

ア 平成28年度から平成30年度までに研修事業について、見直しを行いましたか。

- 1 見直しを行った 2 見直しを行っていない

番号

イ (見直しを行った) どのようなことを見直しましたか(4及び5の「外部に委託」については、単なる講師の派遣を受けることは除きます。)(複数回答可)。

1. 研修体系の見直し
2. 複数年度の研修計画の導入
3. 新規研修課程の創設
4. 研修事業の全部を外部に委託(一部事務組合、広域連合等を設置する場合を含む)
5. 研修事業の一部を外部に委託
6. 階層別研修における選択制研修の導入
7. 民間企業との合同研修の導入
8. 研修評価方法の見直し
9. その他

番号

複数回答の場合
続けて記入

ウ (見直しを行った) 見直しの内容を、項目別に具体的に記入してください。

(2)階層別研修の外部委託について、回答してください（単なる講師の派遣を受けることは除く。）。

ア 階層別研修に係る事業を外部委託していますか。

1. 全部委託している 2. 一部委託している 3. 委託していない

番号

イ （一部委託している）その委託内容はどのようなものですか（複数回答可）。

1. 研修の企画・立案 2. 講師の選定・依頼 3. 受講生の募集・取りまとめ
4. 会場の手配・設営 5. 研修結果の作成（アンケート等の実施）
6. その他

番号
複数回答の場合
合続けて記入

ウ 今後、外部委託をさらに推進する予定又は新たに外部委託を行う予定がありますか。

1. 現状のまま（外部委託を行う） 2. さらに推進する 3. 成果を見極め検討する
4. 新たに外部委託する 5. 外部委託は行わない

番号

エ （ウ2～4を回答）委託する予定の内容は何ですか（複数回答可）。

1. 研修の企画・立案 2. 講師の選定・依頼 3. 受講生の募集・取りまとめ
4. 会場の手配・設営 5. 研修結果の作成（アンケート等の実施）
6. その他

番号
複数回答の場合
合続けて記入

オ （全部委託している又は一部委託している）次の項目を記入してください。

(ア) 研修外部委託予算額 (千円)

(イ) 外部委託の長所(具体的に記入)	(ウ) 外部委託の短所(具体的に記入)
<input type="text"/>	<input type="text"/>

(3)特別研修の外部委託について、回答してください（単なる講師の派遣を受けることは除く。）。

ア 特別研修に係る事業を外部委託していますか。

1. 全部委託している 2. 一部委託している 3. 委託していない

番号

イ （一部委託している）その委託内容はどのようなものですか（複数回答可）。

1. 研修の企画・立案 2. 講師の選定・依頼 3. 受講生の募集・取りまとめ
4. 会場の手配・設営 5. 研修結果の作成（アンケート等の実施）
6. その他

番号
複数回答の場合
合続けて記入

ウ 今後、外部委託をさらに推進する予定又は新たに外部委託を行う予定がありますか。

1. 現状のまま（外部委託を行う） 2. さらに推進する 3. 成果を見極め検討する
4. 新たに外部委託する 5. 外部委託は行わない

番号

エ （ウ2～4を回答）委託する予定の内容は何ですか（複数回答可）。

1. 研修の企画・立案 2. 講師の選定・依頼 3. 受講生の募集・取りまとめ
4. 会場の手配・設営 5. 研修結果の作成（アンケート等の実施）
6. その他

番号
複数回答の場合
合続けて記入

オ （全部委託している又は一部委託している）次の項目を記入してください。

(ア) 研修外部委託予算額 (千円)

(イ) 外部委託の長所(具体的に記入)	(ウ) 外部委託の短所(具体的に記入)
<input type="text"/>	<input type="text"/>

(4) 階層別研修の今後の展開について、回答してください。
貴団体における階層別研修の今後の展開について、現在の考えに最も近いものはどれですか。

ア 職員研修に係る予算

番号

1. 拡充する
2. 現状維持
3. 縮小する

イ 職員研修に係る組織・人員

番号

1. 拡充する
2. 現状維持
3. 縮小する

ウ 貴団体で自ら実施する職員研修

番号

1. 拡充する (理由・内容)

2. 現状維持

3. 縮小する (理由・内容)

エ 他の団体、機関等が行う研修への職員の派遣

番号

1. 拡充する (理由・内容)

2. 現状維持

3. 縮小する (理由・内容)

オ 今後、研修で力を入れていきたいテーマや分野について、記入してください。

カ 中央研修機関（自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミー）において、実施を希望される研修があれば、その内容を記入してください。

(5) 特別研修の今後の展開について、回答してください。
貴団体における特別研修の今後の展開について、現在の考えに最も近いものはどれですか。

ア 職員研修に係る予算

番号

1. 拡充する
2. 現状維持
3. 縮小する

イ 職員研修に係る組織・人員

番号

1. 拡充する
2. 現状維持
3. 縮小する

ウ 貴団体で自ら実施する職員研修

番号

1. 拡充する (理由・内容)

2. 現状維持

3. 縮小する (理由・内容)

エ 他の団体、機関等が行う研修への職員の派遣

番号

1. 拡充する (理由・内容)

2. 現状維持

3. 縮小する (理由・内容)

オ 今後、研修で力を入れていきたいテーマや分野について、記入してください。

カ 中央研修機関（自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミー）において、実施を希望される研修があれば、その内容を記入してください。

7 階層別研修の実施状況

【平成30年度計画】※実施済みのものを含む

階層区分	研修対象者	研修課程名	日数	年間 実施 回数	年間 受講 者数	対象者 数	実施 形式	実施 目的	任用 との 関係	選択制 の有無	対象 区分
ア.新規採用 者研修											
	(研修課程数)										
イ.主任等 研修											
	(研修課程数)										
ウ.係長・課長 補佐研修											
	(研修課程数)										
エ.課長級 研修											
	(研修課程数)										
オ.トップ セミナー											
	(研修課程数)										

8 階層別研修の研修効果の測定（平成29年度実績）

(1) 階層別研修の研修効果の測定を実施していますか。

1. 実施している 2. 実施していない

番号

(2) (実施している) 階層別研修の研修効果の測定をどのように行っていますか。（複数回答可）

1. 研修後に受講者に対する試験・小論文を実施
2. 研修前及び研修後に受講者に対する試験・小論文を実施
3. 研修後一定期間経過時に受講者から意見・感想等を聴取（アンケート含む。）
4. 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。）
5. その他

番号

 複数回答の場合続けて記入

(3) (実施している) 階層別研修の研修効果の測定の結果をどのように活用していますか。（複数回答可）

1. 成績をつけて研修生本人に通知
2. 成績をつけて上司に通知
3. 成績に応じて人事評価・昇任等に活用
4. 研修所における研修計画の企画・立案の参考
5. 特に何もしない
6. その他

番号

 複数回答の場合続けて記入

(4) (実施していない) 階層別研修の研修効果の測定を実施していないのは、どのような理由によりますか。（複数回答可）
 (番号記入欄にウエイトが大きい順に左側から記入してください。(3つ以内))

1. 研修効果の測定に要する経費が不足しているため
2. 研修効果の測定に要する人員が不足しているため
3. 研修効果の測定に適する方法がないため
4. その他

(番号記入欄)
 1位→3位

9 係長昇任前における基礎的知識の習得に関する研修の実施状況

平成30年度における以下の基礎的知識の習得に関する研修の実施状況について、係長昇任前の職員を対象として実施しているか回答してください。

基礎的知識に関する研修を階層別研修又は特別研修として実施している場合においては、階層別研修（質問項目7）又は特別研修（質問項目10）の調査票に記入した上で、重ねてこの質問項目にも回答してください。

	実施状況
(1) 基本的な法令知識(地方自治制度、地方公務員制度等、公務員として最低限おさえておくべき法制度に関する研修)	<input type="text"/>
(2) 公文書作成・管理(情報や県会を整理し簡潔に文書にまとめるスキルの向上や、作成した公文書を適切に保存、廃棄する等の管理に関する研修)	<input type="text"/>
(3) 統計処理の基礎的知識(データベースを活用した表計算やグラフの作成等)	<input type="text"/>
(4) 会計経理等の実務遂行(適切な会計経理を行うために必要な歳入及び歳出に係る基礎的知識)	<input type="text"/>
(5) ICTを活用した情報処理(表作成、数式入力などExcelの基本操作知識やスライドの作成、編集などPowerPointの基本操作知識)等に関する研修	<input type="text"/>

10 特別研修の実施状況

→ 階層別研修（質問項目7）については、それぞれの調査票に記入し、この質問項目からは除いてください。

【平成30年度計画】※実施済みのものを含む

研修 種別	研修課程名	特色のある研修の内容 (該当する場合のみ記載)	日数	年間実 施回数	年間受 講者数	実施 形式	H28以降 の新設課程	対象 区分

—御協力ありがとうございました。—

『地方公務員研修の実態に関する調査』 調査票記入要領

【都道府県版】

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

I 共通事項

- 1 この調査には、原則として、職員研修所長又は職員研修担当課長がご回答ください。
また、貴団体における職員研修が、財団法人又は広域連合等により実施されている場合（財）東北自治研修所を除く。）は、適宜当該団体と調整の上、都道府県においてとりまとめて回答してください。
- 2 この調査の対象は、都道府県にあつては知事部局としています。
なお、職員の職種により取扱いが異なる事項については、そのうち一般行政職の職員に関する状況をご回答ください。
- 3 特に断りのない限り、平成30年4月1日現在の状況について回答してください。
- 4 回答は、平成30年9月14日（金）までに、別添の調査票エクセルデータに入力の上、返信してください。
なお、ご提出いただいた後、記入内容の確認等のため、連絡を差し上げることがありますので、ご協力くださいますようお願いいたします。
- 5 選択肢のうちから回答する質問については、該当する選択肢の番号を半角数字により回答欄に入力してください。なお、このような質問で「その他」を選択した場合など、その内容等の記述を求めている場合がありますのでご注意ください。
- 6 記述により回答する質問について、回答が所定の欄に収まらないときは、行の幅（Excel ファイルの回答用シートのセルの縦の幅）を広げていただくことは、差し支えありません。
なお、データ処理に影響がありますので、Excel ファイルの回答用シートに、新たな行や列を追加することはしないでください。
- 7 調査票への回答と併せて、貴団体の研修事業の概要に関する資料（平成30年度版）を1部、郵送または以下の担当者あてEメールにてご送付くださるようお願いいたします。

【問い合わせ先】

総務省自治大学校教授室 調査担当：上田・山川

住所：〒190-8581 東京都立川市緑町10番地の1

電話：042-540-4506（直通）FAX：042-540-4503

E-mail：h3.ueda@soumu.go.jp（上田）

h.yamakawa@soumu.go.jp（山川）

Ⅱ この調査の対象とする「職員研修」

1 「職員研修」の意義

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

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

2 「職員研修」の範囲

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

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

3 「職員研修」の区分

この調査では、「職員研修」を次のように大きく区分しています。

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

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

Ⅲ 個別事項

1 研修体制及び講師の状況（質問項目1）

（1）「研修所」の意義等

ここでいう「研修所」とは、職員の集合研修を実施する組織・機関として、独立した名称、常設の施設及び常時勤務する職員（臨時職員や委託職員を含む。）のすべてを有するものとします。

職員研修を外部に委託していることなどにより、上記の「研修所」を設置していない団体にあつては、研修担当部課（担当課、担当係等）の状況について記入してください。

（2）研修所の専任職員数

「研修所の専任職員数」には、総務課の職員など直接には研修業務に携わらない者も含めてください。ただし、臨時職員など組織の定数外の者は、これから除いてください。

（3）市町村職員研修専任者

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

（4）庁内講師数及び庁外講師数

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

「講師数」については、平成29年度の年間実人員（ただし、1名の講師につき複数回の出講等があっても1名と数える）を記入してください。

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

2 研修計画の策定状況（質問項目2）

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

3 研修ニーズの把握方法とニーズの充足状況（質問項目3）

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

4 市町村職員の研修事業について（質問項目4）

平成29年度の実績により記入してください。

当該研修が、自主事業と市町村からの委託事業の両方により行われている場合や、その他の団体（広域連合、一部事務組合、財団法人など）によって行われている場合は「その他」に記入してください。

5 研修の実施内容に関する評価（調査項目5）

平成29年度における実績について記入してください。

6 研修事業の見直しと今後の展開（調査項目6）

(1) 研修事業の見直し

平成28年度から平成30年度にかけて行われた「研修事業の見直し」の状況を記入してください。なお、ここでいう「研修事業の見直し」には、例年行っているような研修科目、研修時間、担当講師等の変更は含まないものとします。

質問項目イの選択肢4及び5の「外部に委託」とは、研修カリキュラムの企画・立案、講師の選定・依頼、受講者の募集及び研修の実施等の研修業務の全部又は一部を委託することをいい、単に講師の派遣を受けることは除くものとします。

また、選択肢6の「選択制研修」は、選択部分とされている一連の科目である「選択コース」を選択できることを言い、コースとしてではなく、単に個々の科目を選択することができるものについては該当しないものとします。

(2) 階層別研修の外部委託

「外部委託」の意義については、上記6(1)の「外部に委託」と同じです。

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

(3) 特別研修の外部委託

「外部委託」の意義については、上記6(1)の「外部に委託」と同じです。

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

(4) 階層別研修の今後の展開

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

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

(5) 特別研修の今後の展開

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

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

7 階層別研修の実施状況（質問項目7）

「階層別研修」とは、対象となる階層・職層の職員が原則として全員受講することを義務付けた研修をいうものとします。

平成30年度計画（実施済みのものを含む）における階層別研修のすべてを記入してください。

なお、調査票において各階層の欄が足りない場合には、集計の都合上、行を追加するのではなく、各階層の一番下の欄の行の幅を拡大して、当該欄に箇条書きし、番号を付してください。

(1) 階層区分

「階層区分」欄については、概ね次の区分によることとしてください。

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

ア 新規採用者研修 …… 新規に採用された職員を対象とする研修

イ 主任等研修 …… 新規採用者研修から係長研修の間の時期に行われる階層別研修

- ウ 係長・課長補佐研修 …… 本庁の係長及び課長補佐又はこれに相当する職員を対象とする研修
エ 課長級研修 …… 本庁の課長又はこれに相当する職員を対象とする研修
オ トップセミナー …… 知事、副知事から部長、次長クラスの職員までを対象とする研修、
セミナー等

(2) 研修課程名及び研修課程数

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

「研修課程数」欄には、研修課程の数の合計（「研修課程名」欄に記入した行の数）を記入してください。

(3) 日数及び年間実施数

同一の研修（研修対象者と研修内容が同じである研修）を年度中に複数回行う場合は、日数欄にはその1回あたりの全日数を記入してください。年間実施回数欄には、同一の研修を複数回行った場合のその回数を記入してください。

(4) 対象者数

(1) に掲げる各階層別研修の対象となる職員数を記入してください。

(※ 各個別研修を受講した職員の数ではなく、当該階層に該当する職員数を記入してください。)

(5) 実施形式

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

【実施形式の区分】

- 1 貴団体が実施
- 2 他の自治体と共同で実施
- 3 他の自治体が行う研修に職員を派遣しているもの
- 4 他の団体（民間企業以外）に外部委託して行うもの
- 5 民間企業に外部委託して行うもの
- 6 その他

なお、この調査において、「外部委託」とは、研修カリキュラムの企画・立案、講師の選定・依頼、受講者の募集及び研修の実施等の研修業務の全部又は一部を委託することをいい、単に講師の派遣を受けることは除くものとします。

(6) 実施目的

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

【実施目的の区分】

- 1 当該職位より更に上位の職位に昇任するために必要な能力を養成することを目的とした研修
- 2 当該職位に昇任した職員を対象に、当該職位の職責を十分全うするために必要な能力を養成することを目的とした研修

(7) 任用との関係

「任用との関係」欄には、研修課程ごとに、その任用との関係について次の区分により、該当する番号を記入してください。

【任用との関係の区分】

- 1 一定の研修の受講を更に上位の職位に昇任するための前提要件とした上で、研修効果の測定結果を昇任に反映させている
- 2 一定の研修の受講を更に上位の職位に昇任するための前提要件としているが、研修効果の測定結果は昇任に反映させていない
- 3 当該職位に昇任した後に一定の研修の受講を義務づけている
- 4 その他

(8) 選択制の有無

研修課程ごとに、「選択制研修」を行っている場合は「1」を、行っていない場合は「2」を記入してください。

(9) 対象区分

「対象区分」欄には、次の区分により、該当する番号を記入してください。

- 1 都道府県職員のみを対象とするもの
- 2 市町村職員のみを対象とするもの
- 3 都道府県職員と市町村職員を対象に合同で実施するもの

<参考>記入イメージ（※記入されている内容はダミーです。）

階層区分	研修対象者	研修課程名	日数	年間実施回数	年間受講者数	対象者数	実施形式	実施目的	任用との関係	選択制の有無	対象区分
イ.主任等研修 (研修課程数)	採用後2年目の職員	採用後2年目研修	2	3	70	28	5	2	2	2	
	採用後3年目の職員	採用後3年目研修	3	3	65	26	5	2	2	2	
	採用後5年目の職員	採用後5年目研修	2	3	72	30	5	2	2	2	
	主任昇任者(事務)	主任研修(事務)	3	2	40	20	1	2	3	2	
	主任昇任者(技術)	主任研修(技術)	3	1	15	17	1	2	3	2	
	主任昇任者(専門職)	主任研修(専門職等)	3	1	13	13	1	2	3	2	
9	・係長昇任希望者(事務)	・係長心得研修(事務)	3	3	43	50	1	1	1	1	
	・係長昇任希望者(技術)	・係長心得研修(技術)	3	3	32	41	1	1	1	1	
	・係長昇任希望者(専門職)	・係長心得研修(専門職)	3	3	20	27	1	1	1	1	

8 階層別研修の研修効果の測定（質問項目8）

平成29年度における実績について記入してください。

9 係長昇任前における基礎的知識の習得に関する研修の実施状況（質問項目9）

平成30年度における基礎的知識の習得に関する研修について、係長昇任前の職員を対象として実施しているか、その実施状況について次の区分により、該当する番号を記入してください。

【実施状況の区分】

- 1 係長昇任前の全職員が受講必須
- 2 係長昇任前の一部職員のみ受講
- 3 係長昇任前の職員を対象としては実施していない

10 特別研修の実施状況（質問項目10）

「特別研修」とは、専門的な知識・技能の習得や能力の開発・向上を目的として実施される研修等をいうものとします。質問項目7に記入した「階層別研修」は、含みません。

したがって、階層別研修（質問項目7については、それぞれの調査票に記入し、この質問項目の回答からは除いてください）。

平成30年度計画（実施済みのものを含む）における特別研修のすべてを記入してください。

（1）研修種別

「研修種別」欄には、次の区分により、該当する3桁の番号を記入してください。

なお、研修種別の内容の説明は、この記入要領の別紙に掲げています。

特別研修					
指導者養成研修	→	400			
政策能力向上研修	→	401			
法務能力向上研修	→	402			
特定課題研修・専門研修（その中を次のとおり区分する）					
人事・労務	→	501	教育・人権・国際交流	→	508
財政・税務	→	502	情報政策	→	509
財務・財産管理・調達	→	503	地域安全	→	510
自治体経営	→	504	産業・労働・農林水産・観光	→	511
広報・広聴・情報公開	→	505	危機管理	→	512
まちづくり・デザイン・建築	→	506	その他	→	599
福祉・医療・生活・環境	→	507			
コミュニケーション能力向上研修	→	600			
キャリア形成研修	→	700			
語学・OA・統計研修	→	800			
その他	→	999			

（2）研修課程名

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

（3）特色のある研修の内容

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

特色のある内容の研修としては、実践的な内容の研修や地域の実情に応じた個性的な内容の研修

等が考えられますが、これらに該当するかどうかについては、各団体において判断してください。
なお、「特色のある研修」に該当しないものについては、同欄に記入する必要はありません。

(4) 日数及び年間実施回数

同一の研修（研修対象者と研修内容が同じである研修）を年度中に複数回行う場合は、その1回についての全日数を記入してください。

例) 地方分権時代の国際交流（講座3時間×4日間を同一内容、同一対象で年2回実施）

→ 日数＝4日間、実施回数＝2回

(5) 実施形式

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

【実施形式の区分】

- 1 貴団体が実施
- 2 他の自治体と共同で実施
- 3 他の自治体が行う研修に職員を派遣しているもの
- 4 他の団体（民間企業以外）に外部委託して行うもの
- 5 民間企業に外部委託して行うもの
- 6 その他

なお、「外部委託」とは、研修カリキュラムの企画・立案、講師の選定・依頼、受講者の募集及び研修の実施等の研修業務の全部又は一部を委託することをいい、単に講師の派遣を受けることは除くものとします。

(6) 平成28年度以降の新設課程

研修課程のうち平成28年度以降に新設したもの（平成30年度に実施予定のものを含む。）については、「平成28年度以降の新設課程」欄に「○」印を記入してください。

(7) 対象区分

「対象区分」欄には、次の区分により、該当する番号を記入してください。

- 1 都道府県職員のみを対象とするもの
- 2 市町村職員のみを対象とするもの
- 3 都道府県職員と市町村職員を対象に合同で実施するもの

地方公務員研修の実態に関する調査票
【政令指定都市、中核市、施行時特例市版】
【県庁所在地(政令指定都市、中核市及び施行時特例市を除く)、東京23区版】

市名			
郵便番号			
所在地			
担当部課			
e-mailアドレス(部課) <small>(担当部課等の組織のメールアドレス)</small>			
担当者名			
e-mailアドレス(担当者)			
電話番号		FAX番号	

貴団体における職員研修について、次の質問項目（1～14）にご回答ください。
 （太枠内の背景色が付いているセルに、該当する回答をご記入ください。）

なお、本調査票への回答と併せて、貴団体の研修事業の概要に関する資料（平成30年度版）を1部ご送付くださるようお願いいたします。

1 研修体制及び講師の状況

(1) 研修所の設置の有無について、回答してください。 1. 有 2. 無 番号

「2. 無」と回答した場合は、(2)～(6)の設問について、研修担当部課の状況に関して回答してください。

(2) 研修所の名称(研修対象部課の名称)について、回答してください。

(3) 研修所の専任職員数(うち常勤職員数)について、回答してください。
名 (うち常勤職員数 名)

(4) 職員研修の予算額及び決算額について、回答してください。
 ア 予算 平成30年度予算額 千円
 イ 決算 平成29年度決算額 千円 平成28年度決算額 千円
 平成27年度決算額 千円

(5) 庁内講師数(うち専任講師数)について、回答してください。 名(うち専任講師数 名)

(6) 庁外講師数(うち大学教授等の数)について、回答してください。 名(うち大学教授等の数 名)

2 研修計画の策定状況

- (1) 研修計画を策定していますか。 1. 策定している 2. 策定していない 番号
- (2) ((1) 1を回答) 研修計画の策定状況等について、回答してください。
- ア 単年度の研修計画の策定状況
- (ア) 計画策定の有無 1. 有 2. 無 番号
- (イ) 策定委員会等の設置の有無 1. 有 2. 無 番号
- (ウ) 策定委員会等を設置している場合における外部委員の参加の有無 1. 有 2. 無 番号
- イ 複数年度にわたる研修計画の策定状況
- (ア) 計画策定の有無 1. 有 2. 無 番号
- (イ) 計画期間 年間 年目
- (ウ) 策定委員会等の設置の有無 1. 有 2. 無 番号
- (エ) 策定委員会等を設置している場合における外部委員の参加の有無 1. 有 2. 無 番号

3 研修ニーズの把握方法とニーズの充足状況

- (1) 研修ニーズの把握方法について、回答してください。
番号記入欄にウエイトが大きい順に左側から記入してください。(3つ以内)
1. 首長からの指示 2. 所属長からの意見・要望 3. 職員に対する意向調査
4. 受講者の意見・感想 5. 人事担当課又は人事委員会からの意見・要望
6. その他
- (番号記入欄)
1位→3位
- (2) 研修ニーズの充足状況
1. 十分なものと考えている 2. ある程度は、ニーズを満たしたものと考えている
3. まだまだ不十分なものと考えている 4. 全く不十分なものと考えている 番号
- (3) ((2) 2～4を回答) 研修ニーズを充足できていない理由は、次のうちどれですか。
番号記入欄にウエイトが大きい順に左側から記入してください。(3つ以内)
1. 研修のための人員・予算等の不足 2. 研修のための施設の不足
3. 講師確保の困難 4. 研修対象者の受講時間確保の困難
5. 研修実施のための教材・研修技法についての情報の不足
6. その他
- (番号記入欄)
1位→3位

4 市町村職員の研修事業について

- (1) 他の市町村職員を対象とした研修を実施していますか。
 1. 実施している 2. 実施していない 番号
- (2) (他の市町村職員を対象とした研修を実施) どのような形態で実施していますか。
 1. 自主事業として実施 2. 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。) 番号
 3. その他
- (3) (他の市町村職員を対象とした研修を実施) 他の市町村から費用を徴収していますか。
 1. 徴収している 2. 徴収していない 番号
- (4) (他の市町村から費用を徴収) どのような方法で徴収していますか。
 1. 受講実績にかかわらず市町村から一括徴収 2. 受講課程や受講数に応じて市町村から個別に徴収 番号
 3. 個々の受講生からその都度徴収
 4. その他
- (5) 今後、他の市町村職員を対象とした研修については、どのように考えていますか。
 1. 従来の実施内容を継続 2. 内容を拡充して実施 3. 共同実施を検討中 4. 従来どおり実施しない 番号
 5. その他

5 研修の実施内容に関する評価(平成29年度実績)

- (1) 研修の実施内容に関する受講者等による評価の方法(複数回答可)
1. 研修終了時に受講者から意見・感想等を聴取
 2. 受講者の職場・上司からの意見・感想等を聴取
 3. 講師から意見・感想等を聴取
 4. 特にしていない
 5. その他
- 番号
 複数回答の場合
 続けて記入
- (2) ((1) 1～3及び5を回答) 研修の実施内容に関する評価の活用状況
- ア 研修の実施内容に関する評価の結果の活用方法(複数回答可)
1. 研修ニーズの把握
 2. 研修計画の見直し
 3. 研修方法の改善
 4. 講師の選定、講師の研修指導方法の改善
 5. 研修事業に関する評価の参考資料
 6. その他
- 番号
 複数回答
 の場合続
 けて記入
- イ ア1～5の具体的な活用方法、見直しや改善の具体例について記入してください。

6 研修事業の見直しと今後の展開

(1) 研修事業の見直し

ア 平成28年度から平成30年度までに研修事業について、見直しを行いましたか。

- 1 見直しを行った 2 見直しを行っていない

番号

イ (見直しを行った) どのようなことを見直しましたか(4及び5の「外部に委託」については、単なる講師の派遣を受けることは除きます。)(複数回答可)。

1. 研修体系の見直し
2. 複数年度の研修計画の導入
3. 新規研修課程の創設
4. 研修事業の全部を外部に委託(一部事務組合、広域連合等を設置する場合を含む)
5. 研修事業の一部を外部に委託
6. 階層別研修における選択制研修の導入
7. 民間企業との合同研修の導入
8. 研修評価方法の見直し
9. その他

番号

複数回答の場合
続けて記入

ウ (見直しを行った) 見直しの内容を、項目別に具体的に記入してください。

(2)階層別研修の外部委託について、回答してください（単なる講師の派遣を受けることは除く。）。

ア 階層別研修に係る事業を外部委託していますか。

1. 全部委託している 2. 一部委託している 3. 委託していない

番号

イ （一部委託している）その委託内容はどのようなものですか（複数回答可）。

1. 研修の企画・立案 2. 講師の選定・依頼 3. 受講生の募集・取りまとめ
4. 会場の手配・設営 5. 研修結果の作成（アンケート等の実施）
6. その他

番号

複数回答の場合
合続けて記入

ウ 今後、外部委託をさらに推進する予定又は新たに外部委託を行う予定がありますか。

1. 現状のまま（外部委託を行う） 2. さらに推進する 3. 成果を見極め検討する
4. 新たに外部委託する 5. 外部委託は行わない

番号

エ （ウ2～4を回答）委託する予定の内容は何ですか（複数回答可）。

1. 研修の企画・立案 2. 講師の選定・依頼 3. 受講生の募集・取りまとめ
4. 会場の手配・設営 5. 研修結果の作成（アンケート等の実施）
6. その他

番号

複数回答の場合
合続けて記入

オ （全部委託している又は一部委託している）次の項目を記入してください。

(ア) 研修外部委託予算額 (千円)

(イ) 外部委託の長所(具体的に記入)	(ウ) 外部委託の短所(具体的に記入)
<input type="text"/>	<input type="text"/>

(3)特別研修の外部委託について、回答してください（単なる講師の派遣を受けることは除く。）。

ア 特別研修に係る事業を外部委託していますか。

1. 全部委託している 2. 一部委託している 3. 委託していない

番号

イ （一部委託している）その委託内容はどのようなものですか（複数回答可）。

1. 研修の企画・立案 2. 講師の選定・依頼 3. 受講生の募集・取りまとめ
4. 会場の手配・設営 5. 研修結果の作成（アンケート等の実施）
6. その他

番号

複数回答の場合
合続けて記入

ウ 今後、外部委託をさらに推進する予定又は新たに外部委託を行う予定がありますか。

1. 現状のまま（外部委託を行う） 2. さらに推進する 3. 成果を見極め検討する
4. 新たに外部委託する 5. 外部委託は行わない

番号

エ （ウ2～4を回答）委託する予定の内容は何ですか（複数回答可）。

1. 研修の企画・立案 2. 講師の選定・依頼 3. 受講生の募集・取りまとめ
4. 会場の手配・設営 5. 研修結果の作成（アンケート等の実施）
6. その他

番号

複数回答の場合
合続けて記入

オ （全部委託している又は一部委託している）次の項目を記入してください。

(ア) 研修外部委託予算額 (千円)

(イ) 外部委託の長所(具体的に記入)	(ウ) 外部委託の短所(具体的に記入)
<input type="text"/>	<input type="text"/>

(4) 階層別研修の今後の展開について、回答してください。
貴団体における階層別研修の今後の展開について、現在の考えに最も近いものはどれですか。

ア 職員研修に係る予算

番号

1. 拡充する
2. 現状維持
3. 縮小する

イ 職員研修に係る組織・人員

番号

1. 拡充する
2. 現状維持
3. 縮小する

ウ 貴団体で自ら実施する職員研修

番号

1. 拡充する (理由・内容)

2. 現状維持

3. 縮小する (理由・内容)

エ 他の団体、機関等が行う研修への職員の派遣

番号

1. 拡充する (理由・内容)

2. 現状維持

3. 縮小する (理由・内容)

オ 今後、研修で力を入れていきたいテーマや分野について、記入してください。

カ 中央研修機関（自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミー）において、実施を希望される研修があれば、その内容を記入してください。

(5) 特別研修の今後の展開について、回答してください。
貴団体における特別研修の今後の展開について、現在の考えに最も近いものはどれですか。

ア 職員研修に係る予算

番号

1. 拡充する
2. 現状維持
3. 縮小する

イ 職員研修に係る組織・人員

番号

1. 拡充する
2. 現状維持
3. 縮小する

ウ 貴団体で自ら実施する職員研修

番号

1. 拡充する (理由・内容)

2. 現状維持

3. 縮小する (理由・内容)

エ 他の団体、機関等が行う研修への職員の派遣

番号

1. 拡充する (理由・内容)

2. 現状維持

3. 縮小する (理由・内容)

オ 今後、研修で力を入れていきたいテーマや分野について、記入してください。

カ 中央研修機関（自治大学校、市町村アカデミー、国際文化アカデミー）において、実施を希望される研修があれば、その内容を記入してください。

7 階層別研修の実施状況

【平成30年度計画】※実施済みのものを含む

階層区分	研修対象者	研修課程名	日数	年間 実施 回数	年間 受講 者数	対象者 数	実施 形式	実施 目的	任用 との 関係	選択制 の有無
ア.新規採用 者研修 (研修課程数)										
イ.主任等 研修 (研修課程数)										
ウ.係長・課長 補佐研修 (研修課程数)										
エ.課長級 研修 (研修課程数)										
オ.トップ セミナー (研修課程数)										

8 階層別研修の研修効果の測定（平成29年度実績）

(1) 階層別研修の研修効果の測定を実施していますか。

1. 実施している 2. 実施していない

番号

(2) (実施している) 階層別研修の研修効果の測定をどのように行っていますか。（複数回答可）

1. 研修後に受講者に対する試験・小論文を実施
2. 研修前及び研修後に受講者に対する試験・小論文を実施
3. 研修後一定期間経過時に受講者から意見・感想等を聴取（アンケート含む。）
4. 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。）
5. その他

番号

 複数回答の場合続けて記入

(3) (実施している) 階層別研修の研修効果の測定の結果をどのように活用していますか。（複数回答可）

1. 成績をつけて研修生本人に通知
2. 成績をつけて上司に通知
3. 成績に応じて人事評価・昇任等に活用
4. 研修所における研修計画の企画・立案の参考
5. 特に何もしない
6. その他

番号

 複数回答の場合続けて記入

(4) (実施していない) 階層別研修の研修効果の測定を実施していないのは、どのような理由によりますか。（複数回答可）
 (番号記入欄にウエイトが大きい順に左側から記入してください。(3つ以内))

1. 研修効果の測定に要する経費が不足しているため
2. 研修効果の測定に要する人員が不足しているため
3. 研修効果の測定に適する方法がないため
4. その他

(番号記入欄)
 1位→3位

9 係長昇任前における基礎的知識の習得に関する研修の実施状況

平成30年度における以下の基礎的知識の習得に関する研修の実施状況について、係長昇任前の職員を対象として実施しているか回答してください。

基礎的知識に関する研修を階層別研修又は特別研修として実施している場合においては、階層別研修（質問項目7）又は特別研修（質問項目10）の調査票に記入した上で、重ねてこの質問項目にも回答してください。

	実施状況
(1) 基本的な法令知識(地方自治制度、地方公務員制度等、公務員として最低限おさえておくべき法制度に関する研修)	<input type="text"/>
(2) 公文書作成・管理(情報や県会を整理し簡潔に文書にまとめるスキルの向上や、作成した公文書を適切に保存、廃棄する等の管理に関する研修)	<input type="text"/>
(3) 統計処理の基礎的知識(データベースを活用した表計算やグラフの作成等)	<input type="text"/>
(4) 会計経理等の実務遂行(適切な会計経理を行うために必要な歳入及び歳出に係る基礎的知識)	<input type="text"/>
(5) ICTを活用した情報処理(表作成、数式入力などExcelの基本操作知識やスライドの作成、編集などPowerPointの基本操作知識)等に関する研修	<input type="text"/>

10 特別研修の実施状況

→ 階層別研修（質問項目7）については、それぞれの調査票に記入し、この質問項目からは除いてください。

【平成30年度計画】※実施済みのもを含む

研修種別	研修課程名	特色のある研修の内容 (該当する場合のみ記載)	日数	年間実施回数	年間受講者数	実施形式	H28以降 の新設課程

—御協力ありがとうございました。—

『地方公務員研修の実態に関する調査』 調査票記入要領
【政令指定都市、中核市、施行時特例市版】
【県庁所在地（政令指定都市、中核市及び施行時特例市を除く）、東京23区版】

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

I 共通事項

- 1 この調査には、原則として、職員研修所長又は職員研修担当課長がご回答ください。
- 2 この調査の対象は、市にあつては市長部局としています。
なお、職員の職種により取扱いが異なる事項については、そのうち一般行政職の職員に関する状況をご回答ください。
- 3 特に断りのない限り、平成30年4月1日現在の状況について回答してください。
- 4 回答は、平成30年9月14日（金）までに、別添の調査票エクセルデータに入力の上、返信してください。
なお、ご提出いただいた後、記入内容の確認等のため、連絡を差し上げることがありますので、ご協力くださいますようお願いいたします。
- 5 選択肢のうちから回答する質問については、該当する選択肢の番号を半角数字により回答欄に入力してください。なお、このような質問で「その他」を選択した場合など、その内容等の記述を求めている場合がありますのでご注意ください。
- 6 記述により回答する質問について、回答が所定の欄に収まらないときは、行の幅（Excel ファイルの回答用シートのセルの縦の幅）を広げていただくことは、差し支えありません。
なお、データ処理に影響がありますので、Excel ファイルの回答用シートに、新たに行や列を追加することはしないでください。
- 7 調査票への回答と併せて、貴団体の研修事業の概要に関する資料（平成30年度版）を1部、郵送または以下の担当者あてEメールにてご送付くださるようお願いいたします。

【問い合わせ先】

総務省自治大学校教授室 調査担当：上田・山川
住所：〒190-8581 東京都立川市緑町10番地の1
電話：042-540-4506（直通）FAX：042-540-4503
E-mail：h3.ueda@soumu.go.jp（上田）
h.yamakawa@soumu.go.jp（山川）

Ⅱ この調査の対象とする「職員研修」

1 「職員研修」の意義

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

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

2 「職員研修」の範囲

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

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

3 「職員研修」の区分

この調査では、「職員研修」を次のように大きく区分しています。

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

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

Ⅲ 個別事項

1 研修体制及び講師の状況（質問項目1）

（1）「研修所」の意義等

ここでいう「研修所」とは、職員の集合研修を実施する組織・機関として、独立した名称、常設の施設及び常時勤務する職員（臨時職員や委託職員を含む。）のすべてを有するものとします。

職員研修を外部に委託していることなどにより、上記の「研修所」を設置していない団体にあつては、研修担当部課（担当課、担当係等）の状況について記入してください。

（2）研修所の専任職員数

「研修所の専任職員数」には、総務課の職員など直接には研修業務に携わらない者も含めてください。ただし、臨時職員など組織の定数外の者は、これから除いてください。

（3）庁内講師数及び庁外講師数

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

「講師数」については、平成29年度の年間実人員（ただし、1名の講師につき複数回の出講等があつても1名と数える）を記入してください。

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

2 研修計画の策定状況（質問項目2）

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

3 研修ニーズの把握方法とニーズの充足状況（質問項目3）

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

4 市町村職員の研修事業について（質問項目4）

平成29年度の実績により他の市町村職員を対象とした研修を記入してください。

当該研修が、自主事業と市町村からの委託事業の両方により行われている場合や、その他の団体（広域連合、一部事務組合、財団法人など）によって行われている場合は「その他」に記入してください。

5 研修の実施内容に関する評価（調査項目5）

平成29年度における実績について記入してください。

6 研修事業の見直しと今後の展開（調査項目6）

（1）研修事業の見直し

平成28年度から平成30年度にかけて行われた「研修事業の見直し」の状況を記入してください。なお、ここでいう「研修事業の見直し」には、例年行っているような研修科目、研修時間、担当講師等の変更は含まないものとします。

質問項目イの選択肢4及び5の「外部に委託」とは、研修カリキュラムの企画・立案、講師の選定・依頼、受講者の募集及び研修の実施等の研修業務の全部又は一部を委託することをいい、単に講師の派遣を受けることは除くものとします。

また、質問項目イの選択肢6の「選択制研修」とは、選択部分とされている一連の科目である「選択コース」を選択できることを言い、コースとしてではなく単に個々の科目を選択することができるものについては該当しないものとします。

(2) 階層別研修の外部委託

「外部委託」の意義については、上記6(1)の「外部に委託」と同じです。

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

(3) 特別研修の外部委託

「外部委託」の意義については、上記6(1)の「外部に委託」と同じです。

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

(4) 階層別研修の今後の展開

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

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

(5) 特別研修の今後の展開

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

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

7 階層別研修の実施状況（質問項目7）

「階層別研修」とは、対象となる階層・職層の職員が原則として全員受講することを義務付けた研修をいうものとします。

平成30年度計画（実施済みのものを含む）における階層別研修のすべてを記入してください。

なお、調査票において各階層の欄が足りない場合には、集計の都合上、行を追加するのではなく、各階層の一番下の欄の行の幅を拡大して、当該欄に箇条書きし、番号を付してください。

(1) 階層区分

「階層区分」欄については、概ね次の区分によることとしてください。

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

- ア 新規採用者研修 …… 新規に採用された職員を対象とする研修
- イ 主任等研修 …… 新規採用者研修から係長研修の間の時期に行われる階層別研修
- ウ 係長・課長補佐研修 …… 本庁の係長及び課長補佐又はこれに相当する職員を対象とする研修
- エ 課長級研修 …… 本庁の課長又はこれに相当する職員を対象とする研修
- オ トップセミナー …… 市長、副市長から部長、次長クラスの職員までを対象とする研修、セミナー等

(2) 研修課程名及び研修課程数

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

「研修課程数」欄には、研修課程の数の合計（「研修課程名」欄に記入した行の数）を記入して

ください。

(3) 日数及び年間実施回数

同一の研修（研修対象者と研修内容が同じである研修）を年度中に複数回行う場合は、日数欄にはその1回あたりの全日数を記入してください。年間実施回数は、同一の研修を年間で何回行うかを記入してください。

(4) 対象者数

(1) に掲げる各階層別研修の対象となる職員数を記入してください。

(※ 各個別研修を受講した職員の数ではなく、当該階層に該当する職員数を記入してください。)

(5) 実施形式

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

【実施形式の区分】

- 1 貴団体が実施
- 2 他の自治体と共同で実施
- 3 他の自治体が行う研修に職員を派遣しているもの
- 4 他の団体（民間企業以外）に外部委託して行うもの
- 5 民間企業に外部委託して行うもの
- 6 その他

なお、この調査において、「外部委託」とは、研修カリキュラムの企画・立案、講師の選定・依頼、受講者の募集及び研修の実施等の研修業務の全部又は一部を委託することをいい、単に講師の派遣を受けることは除くものとします。

(6) 実施目的

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

【実施目的の区分】

- 1 当該職位より更に上位の職位に昇任するために必要な能力を養成することを目的とした研修
- 2 当該職位に昇任した職員を対象に、当該職位の職責を十分全うするために必要な能力を養成することを目的とした研修

(7) 任用との関係

「任用との関係」欄には、研修課程ごとに、その任用との関係について次の区分により、該当する番号を記入してください。

【任用との関係の区分】

- 1 一定の研修の受講を更に上位の職位に昇任するための前提要件とした上で、研修効果の測定結果を昇任に反映させている
- 2 一定の研修の受講を更に上位の職位に昇任するための前提要件としているが、研修効果の測定結果は昇任に反映させていない
- 3 当該職位に昇任した後に一定の研修の受講を義務づけている
- 4 その他

(8) 選択制の有無

研修課程ごとに、「選択制研修」を行っている場合は「1」を、行っていない場合は「2」を記入してください。

<参考> 記入イメージ (※記入されている内容はダミーです。)

階層区分	研修対象者	研修課程名	日数	年間実施回数	年間受講者数	対象者数	実施形式	実施目的	任用との関係	選択制の有無
1.主任等研修 (研修課程数)	採用後2年目の職員	採用後2年目研修	2	3	70	28	5	2	2	2
	採用後3年目の職員	採用後3年目研修	3	3	65	26	5	2	2	2
	採用後5年目の職員	採用後5年目研修	2	3	72	30	5	2	2	2
	主任昇任者(事務)	主任研修(事務)	3	2	40	20	1	2	3	2
	主任昇任者(技術)	主任研修(技術)	3	1	15	17	1	2	3	2
	主任昇任者(専門職)	主任研修(専門職等)	3	1	13	13	1	2	3	2
9	・係長昇任希望者(事務)	・係長心得研修(事務)	3	3	43	50	1	1	1	1
	・係長昇任希望者(技術)	・係長心得研修(技術)	3	3	32	41	1	1	1	1
	・係長昇任希望者(専門職)	・係長心得研修(専門職)	3	3	20	27	1	1	1	1

8 階層別研修の研修効果の測定 (質問項目 8)

平成29年度における実績について記入してください。

9 係長昇任前における基礎的知識の習得に関する研修の実施状況 (質問項目 9)

平成30年度における基礎的知識の習得に関する研修について、係長昇任前の職員を対象として実施しているか、その実施状況について次の区分により、該当する番号を記入してください。

【実施状況の区分】

- 1 係長昇任前の全職員が受講必須
- 2 係長昇任前の一部職員のみ受講
- 3 係長昇任前の職員を対象としては実施していない

10 特別研修の実施状況 (質問項目 10)

「特別研修」とは、専門的な知識・技能の習得や能力の開発・向上を目的として実施される研修等をいうものとします。質問項目7に記入した「階層別研修」は、含みません。

したがって、階層別研修 (質問項目7) については、それぞれの調査票に記入し、この質問項目の回答からは除いてください。

平成30年度計画 (実施済みのものを含む) における特別研修のすべてを記入してください。

(1) 研修種別

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

特別研修			
指導者養成研修	→	400	
政策能力向上研修	→	401	
法務能力向上研修	→	402	
特定課題研修・専門研修（その中を次のとおり区分する）			
人事・労務	→	501	教育・人権・国際交流 → 508
財政・税務	→	502	情報政策 → 509
財務・財産管理・調達	→	503	地域安全 → 510
自治体経営	→	504	産業・労働・農林水産・観光 → 511
広報・広聴・情報公開	→	505	危機管理 → 512
まちづくり・デザイン・建築	→	506	その他 → 599
福祉・医療・生活・環境	→	507	
コミュニケーション能力向上研修	→	600	
キャリア形成研修	→	700	
語学・OA・統計研修	→	800	
その他	→	999	

(2) 研修課程名

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

(3) 特色のある研修の内容

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

特色のある内容の研修としては、実践的な内容の研修や地域の実情に応じた個性的な内容の研修等が考えられますが、これらに該当するかどうかについては、各団体において判断してください。

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

(4) 日数及び年間実施回数

同一の研修（研修対象者と研修内容が同じである研修）を年度中に複数回行う場合は、日数欄には、その1回あたりの全日数を記入してください。年間実施回数は、同一の研修を年間で何回行うかを記入してください。

例) 地方分権時代の国際交流（講座3時間×4日間を同一内容、同一対象で年2回実施）

→ 日数＝4日間、実施回数＝2回

(5) 実施形式

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

【実施形式の区分】

- 1 貴団体が実施
- 2 他の自治体と共同で実施
- 3 他の自治体が行う研修に職員を派遣しているもの
- 4 他の団体（民間企業以外）に外部委託しているもの

- 5 民間企業に外部委託して行うもの
- 6 その他

なお、「外部委託」とは、研修カリキュラムの企画・立案、講師の選定・依頼、受講者の募集及び研修の実施等の研修業務の全部又は一部を委託することをいい、単に講師の派遣を受けることは除くものとします。

(6) 平成28年度以降の新設課程

研修課程のうち平成28年度以降に新設したもの（平成30年度に実施予定のものを含む。）については、「平成28年度以降の新設課程」欄に「○」印を記入してください。

地方公務員研修の実態に関する調査

平成 31 年 2 月 発行

編 集 総務省自治大学校 教授室

〒190-8581 東京都立川市緑町 10 番地の 1

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