

職員研修等の状況に関する  
アンケート調査結果報告書  
(ダイジェスト版)  
(平成21年)

平成21年12月



財団法人 山梨総合研究所

1. 調査の概要 .....	1
(1) 調査の目的 .....	1
(2) 調査の内容 .....	1
(3) 調査の仕様 .....	1
(4) 回収結果 .....	1
(5) 本報告書中の記号について.....	1
2. 調査結果 .....	2
(1) 市町村独自の研修制度.....	3
(2) 職員研修（集合形式）・実務研修（集合形式）の実施方法.....	4
(3) 職員研修（集合形式）・実務研修（集合形式）の実施成果.....	5
(4) 庁内で組織されている自主研究会.....	6

## 1. 調査の概要

### (1) 調査の目的

県内自治体が行う職員研修について、現状を把握する。

### (2) 調査の内容

設問分野	設問数	調査内容
回答者の属性	3	所属部署、職氏名、連絡先
職員研修	8	職員の育成に関して、職員向け職場内研修について、人材育成全般に関して

### (3) 調査の仕様

仕様項目	仕様
調査対象者	県内市町村
調査方法	人材育成担当課へ郵送による配布・回収 電話による督促1回
調査期間	平成21年7月2日～7月31日

### (4) 回収結果

- ・送付数 28
- ・回収数 27 (回収率97.4%)
  - うち有効回答数 27 (有効回収率97.4%)
  - 無効 0

### (5) 本報告書中の記号について

(SA)・・・単一回答 (Single Answer) の略。選択回答は1項目のみ。

(MA)・・・複数回答 (Multi Answer) の略。回答する選択肢の数に制限がある。

(一部回答を限定しているものもある。)

n・・・回答者数 (number) をあらわす。「n=100」は、回答者数が100人ということ。

## 2. 調査結果

県内には28の自治体があるが、常住人口や財政規模、住民ニーズなど、それぞれに違いがある。これらの違いに対応するために、各市町村でどのような研修や人材育成を独自に実施しているのか、今回の調査では尋ねた。

しかし、今回が初めての調査であったため、独自の研修として「山梨県市町村職員研修所」の研修を挙げる自治体が数多くあった。また、一部の市には、総研が協力している独自の研修があるが、この研修について回答されていないということもあった。このように、今回の調査結果には、全ての研修制度が記述されていない箇所もあると思われるが、いくつかの自治体で、特色のあるものも見受けられた。

### ① 山梨県市町村職員研修所を中核とした研修体制

県内市町村においては、「山梨県市町村職員研修所」が人材育成の一躍を担っている。「生活者の視点に立つ地方政府の確立に対応できる人材の育成」をねらいとし、「更なる権限移譲に対応できる職員の能力開発と山梨県市町村職員研修所の機能強化」を研修基本方針にかかげ、市町村職員研修のより一層の充実を図っている。

### ② 県内自治体を実施する特色ある研修

市川三郷町では、「職員自らが町をよく知ろう！また、町に人を呼ぼう！」を目的とし、「市川三郷町に人を呼ぼうプロジェクト」を行っている。このプロジェクトによって、教育や子育てに役立つ町の事業を紹介するリーフレットや、ラブレターガイド(町内の観光名所などをラブレター(手紙)風にアレンジして紹介する)を作成している。

都留市や早川町では、行政課題などを班・グループで検討し、職員自らが問題意識を持って課題解決を行う研修を行っている。特に、早川町では、研修終了後にレポートの発表会も行い、政策作成能力だけでなく、説明能力の向上も図るよう努めている。

参考として、山梨県では、「異なる組織文化や多様な価値観に触れ、参加者相互の理解を深めるとともに、今後の人づくりや産業展開など、県づくりについて幅広い視点を養うこと」を目的とし、異業種交流研修を実施している。

### ③ 「地方主権」に向けての人材育成の必要性

「100年に一度」ともいわれる世界的な金融危機の影響により、一端落ち込んだ景気は横ばいの状況が続いており、企業利益の減少や税収の落ち込みが生じている。各自治体においても同様な問題が起きており、行政を取り巻く環境も大きく変わってきている。周辺環境が変化する時代にあつて自治体は、自らの責任において、より効率的で自律性の高い行政運営を図り、住民参加の下に魅力あるまちづくりを実現し、都市間競争に生き残ることが以前にも増して求められている。

このような時代の中で、自治体の職員一人ひとりに求められる能力も、年々高まっており、政策作成能力や地域経営能力を持つ人材を育成することは不可欠である。

今回の調査結果を見ると、人材育成への取り組みが不十分な市町村も見受けられる。各市町村は、地域の実情に合わせた形で、「地方主権」に向け、人材育成を行う必要があるのではないかと。

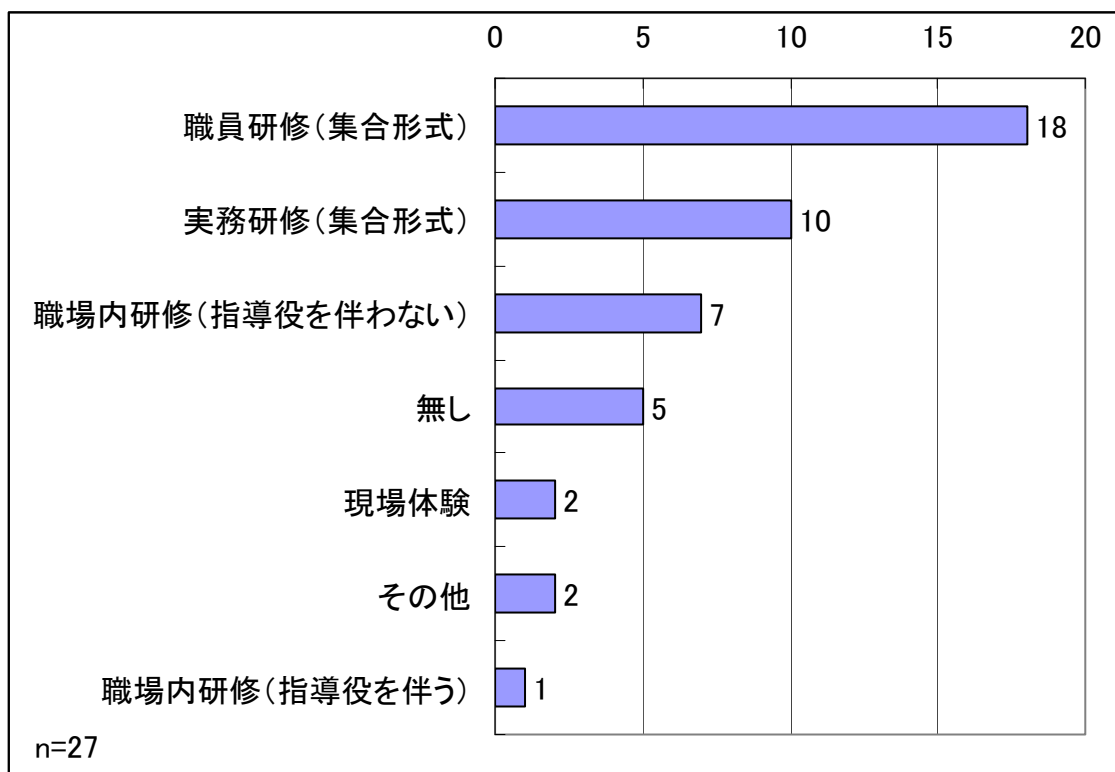
(1) 市町村独自の研修制度

「市町村独自の研修制度」について、「職員研修（集合形式）」が最も多く18自治体、次いで「実務研修（集合形式）」が10自治体となっている。

ただし、具体的な研修内容を見ると、山梨県市町村職員研修所等での研修を記入している自治体もあり、市町村独自の研修とは言えない回答も含まれている。

また、「その他」として、「派遣研修」（甲府市）、「交流・派遣」（北杜市）を挙げている自治体もあった。

■ 市町村独自の研修制度（S A）



(2) 職員研修(集合形式)・実務研修(集合形式)の実施方法

(1)で「職員研修(集合形式)」または「実務研修(集合形式)」と回答したのは、18自治体であった。

■ 研修の実施方法

<p>[甲府市]</p> <p>本市の研修計画に基づき、研修担当が各研修内容を企画し、主に外部講師を招くなかで実施している。</p>
<p>[都留市]</p> <p>行政課題などを研究・考案する庁内研究班の企画する講演会等を職員研修にも位置づけ、開催している。</p>
<p>[山梨市]</p> <p>行政課題に対する研修を、該当する職員を対象に逐次実施している。</p>
<p>[韮崎市]</p> <p>全職員対象の研修は、午前・午後に分け交代制で実施している。選抜型の研修は各所属で数名ずつ推薦後、実施している。講師は民間に委託している。</p>
<p>[笛吹市]</p> <p>情報セキュリティー研修(全職員)、メンタルヘルス研修(全職員)、政策形成研修(副主幹クラス)、人事評価制度研修などを実施している。</p>
<p>[甲州市]</p> <p>人事担当として、毎年一回、全職員対象の研修を計画し、実施している。その他、各課においても、各課主催の同様の研修を開催している。</p>
<p>[中央市]</p> <p>年1～2回講師を招いて実施している。</p>
<p>[昭和町]</p> <p>H17年度から今年度まで13回にわたり「地方分権時代のまちづくり」と題して各種の研修会を実施している。</p>

### (3) 職員研修（集合形式）・実務研修（集合形式）の実施成果

「職員研修(集合形式)」「実務研修(集合形式)」の実施が、自治体にとって成功していると思うか尋ねたところ、「やや成功していると思う」が最も多く61.1%(11自治体)、次いで「成功していると思う」が33.3%(6自治体)となっている。

「成功していると思う」または「やや成功していると思う」と回答した自治体に、その理由を尋ねたところ、「公務員の特性を活かした内容の研修である」「研修時間の制約があるため、行政課題に対して十分な知識は得られないが、職務の参考となる」「実務系の研修は実践に役立つものと思われるため、各自業務のヒントとなっているものと思われる」といった回答もあった。

また、研修に成果目標を掲げている自治体や、アンケート調査から研修成果を把握している自治体もあった。

#### ■ 「成功していると思う」または「やや成功していると思う」と思う理由

[甲府市] 各部局で設定したテーマを受けて、各課で工夫した研修を実施し、目標として掲げた回数を上回ったから。
[都留市] 行政課題などを考える庁内グループが毎年設置され、職員自ら、問題意識を持って課題解決に向けた研究をしている点、又、アンケート結果からも関心の深さが読み取れる。
[道志村] 平成19年度から実施している職員研修でワークショップ形式により、行政課題が浮上し、改善のため平成21年度において予算化されている。

また、「やや失敗していると思う」と回答した自治体にその理由を尋ねたところ、「必須研修は、ある程度の受講実績があるが、希望研修では職務多忙を理由に受講が進まない」となっている。

「やや成功していると思う」と回答した自治体の中には、「現状は1回しか研修ができないので、実践が伴っているか評価しづらい」といった理由を挙げているところもあった。

#### (4) 庁内で組織されている自主研究会

庁内で組織されている「自主研究会」について、「ある」が25.9% (7自治体)、「ない」が74.1% (20自治体)となっている。

##### ■ 自主研究会の内容と研修担当課での支援内容

<p>[都留市]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>行政推進、食育、リニア停車駅誘致、アメニティ、平成の名水、自治基本条例、UDなど</li> <li>研修会開催などのバックアップ</li> </ul>
<p>[南アルプス市]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>部局間、職階をまたぎ、政策実現ができる仕組みを検討する</li> </ul>
<p>[笛吹市]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>市民協働、男女共同参画等</li> <li>所属長に対して自主研究会活動へ参加する職員にあたって、配慮いただくよう文書等にて周知している</li> </ul>
<p>[市川三郷町]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職員自らが町をよく知ろう！また、町に人を呼ぼう！を目的としたWG「市川三郷町に人を呼ぼうプロジェクト」(自主参加型)を行っている。現在60名が参加、2ヵ月1回程度ワークショップを開催している</li> </ul>
<p>[鵜沢町]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>係長クラスは、ワーキンググループ。副主査以下では、プランナー会議</li> <li>事務局として、研究テーマの提供と運営支援</li> </ul>
<p>[昭和町]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>住基カード研究会</li> <li>研究会の運営の補佐、及び活動支援補正金補助をしている</li> </ul>
<p>[道志村]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>若手、中堅、管理職、それぞれ研修グループ</li> <li>会場の提供、連絡等</li> </ul>