

(資 料 編)

- 資料 1 こうち人づくり広域連合 略年表
- 資料 2 「地方公務員給与実態調査」にみる年齢別職員数の推移
- 資料 3 人材育成・勤務成績の評定の実施状況
- 資料 4 人材育成に関するアンケート集計結果
- 資料 5 市町村長アンケート集計結果
- 資料 6 研修体系図の推移
- 資料 7 パソコン集合研修 実績一覧
- 資料 8 地域づくり研修 実績一覧
- 資料 9 市町村議会議員研修・トップセミナー 実績一覧
- 資料 10 講師派遣研修の推移
- 資料 11 人事・研修担当者研修 実績一覧
- 資料 12 職場内講師養成研修 実績一覧
- 資料 13 研修事業補助金（派遣・通信研修） 実績一覧
- 資料 14 パソコン（e-ラーニング）研修 実績一覧
- 資料 15 民間企業派遣研修 実績一覧
- 資料 16 自主企画研修 実績一覧
- 資料 17 高知県建設技術公社派遣事業 実績一覧
- 資料 18 インターンシップ生受入れ支援事業 実績一覧
- 資料 19 調査研究事業 実績一覧
- 資料 20 研修修了者数の推移
- 資料 21 平成24年度研修計画作成に向けてのアンケート結果
- 資料 22 第3次広域計画策定に向けてのアンケート結果
- 資料 23 一般会計歳入歳出決算額の推移
- 資料 24 こうち人づくり広域連合第3次広域計画

【資料1】こうち人づくり広域連合 略年表

西暦	和暦	月	日	主要事項	関連事項
2001	平成13年	4	27	高知県、「市町村人材確保・育成支援体制等調査検討委員会」を設置。	前年の2000(平成12)年4月1日、地方分権一括法(地方分権の推進を図るための関係法律の整備等に関する法律)施行。
		11	29	同委員会で5回の検討会を経て、「市町村人材確保・育成に関する提言」を作成。	
2002	平成14年	4	1	高知県において同提言を受け、広域研修機関設立準備事務局を設置。	
		10	15	県下53市町村、「こうち人づくり広域連合」の設置に関する議案を議決し、県知事に設置許可を申請。	
		11	14	高知県知事、設立を許可し、こうち人づくり広域連合規約を制定(県指令地政第102号)。	
		12	1	こうち人づくり広域連合規約施行(こうち人づくり広域連合設立)。	
		12	1	こうち人づくり広域連合連合長選挙を実施し、松尾徹人高知市長、初代広域連合長に当選。同日、設立記念式典を開催。	
2003	平成15年	1	14	第1回連絡調整会議開催。	
		1	20	第1回こうち人づくり広域連合議会臨時会開会し、初代議長選任。平成14年度一般会計暫定予算、条例などを専決処分報告。	
		2	20	第2回連絡調整会議開催。	
		3	25	第2回こうち人づくり広域連合議会定例会開会。こうち人づくり広域連合広域計画(第一次)議案を議決。	
		4	7	新採用職員研修を皮切りに、研修事業を開始。	
		5	29	第1回人材交流・人材確保部会担当者会開催。	
		5	30	第1回広域研修・調査研究部会担当者会開催。	
		7	31	第2回広域研修・調査研究部会開催。	
		8	22	第2回人材交流・人材確保部会開催。	
		8	22	第3回連絡調整会議開催。	
		10	14	こうち人づくり広域連合長松尾徹人、任期満了。	
		10	23	第3回こうち人づくり広域連合議会定例会開会。平成14年度一般会計歳入歳出決算の認定議案を議決。	
2004	平成16年	1	26	第4回連絡調整会議開催。	10月1日、伊野町、吾北村、本川村の合併により、いの町発足。
		2	25	第4回こうち人づくり広域連合議会定例会開会。平成16年度一般会計予算、平成15年度一般会計補正予算議案を議決。	
		10	12	第3回広域研修・調査研究部会、第3回人材交流・人材確保部会開催。	
		10	12	第5回連絡調整会議開催。	
		10	25	第5回こうち人づくり広域連合議会定例会開会。平成15年度一般会計歳入歳出決算の認定議案を議決。	
2005	平成17年	1	26	第6回連絡調整会議開催。	1月1日、鏡村と土佐山村、高知市へ編入合併。 2月1日、葉山村、東津野村との合併により津野町発足。 4月10日、中村市、西土佐村との合併により四万十市発足。 8月1日、池川町、吾川村、仁淀村との合併により仁淀川町発足。
		2	25	第6回こうち人づくり広域連合議会定例会開会。平成17年度一般会計予算、平成16年度一般会計補正予算議案を議決。	
		8	24	第4回広域研修・調査研究部会開催。	
		10	7	第4回人材交流・人材確保部会開催。第7回連絡調整会議開催。	
		10	31	第7回こうち人づくり広域連合議会定例会開会。平成16年度一般会計歳入歳出決算の認定議案を議決。	
2006	平成18年	1	27	第8回連絡調整会議開催。	1月1日、中土佐町、大野見村との合併により中土佐町発足。 3月1日、赤岡町、香我美町、野市町、夜須町、吉川村との合併により香南市発足。 3月1日、土佐山田町、香北町、物部村との合併により香美市発足。 3月20日、佐賀町、大方町との合併により黒潮町発足。 3月20日、窪川町、大正町、十和村との合併により四万十町発足。
		2	21	第8回こうち人づくり広域連合議会定例会開会。平成18年度一般会計予算、平成17年度一般会計補正予算議案を議決。	
		10	4	第5回広域研修・調査研究部会、第5回人材交流・人材確保部会開催。第9回連絡調整会議開催。	
		10	31	第9回こうち人づくり広域連合議会定例会開会。平成17年度一般会計歳入歳出決算の認定議案を議決。	
2007	平成19年	1	23	第10回連絡調整会議開催。	
		2	13	第10回こうち人づくり広域連合議会定例会開会。平成19年度一般会計予算、平成18年度一般会計補正予算議案を議決。	
		5		高幡、仁淀川・高吾北、幡多、安芸、高知中央・嶺北広域市町村ブロック会を初めて開催。	
		8	8	第6回広域研修・調査研究部会、第6回人材交流・人材確保部会開催。	
		10	2	第11回連絡調整会議開催。	
		10	23	第11回こうち人づくり広域連合議会定例会開会。平成18年度一般会計歳入歳出決算の認定議案を議決。	
		11	29	こうち人づくり広域連合長岡崎誠也、任期満了。	
12	18	岡崎誠也高知市長、こうち人づくり広域連合の第三代広域連合長に当選。			
2008	平成20年	1	22	第12回連絡調整会議開催。	1月1日、春野町、高知市へ編入合併。
		2	18	第12回こうち人づくり広域連合議会定例会開会。こうち人づくり広域連合広域計画(第二次)議案を議決。	
		3		「こうち人づくり広域連合第二次広域計画策定経過」を発行。	
		5		高幡、仁淀川・高吾北、幡多、安芸、高知中央・嶺北広域市町村ブロック会を開催。	
		8	18	第7回広域研修・調査研究部会開催。	
		8	19	第7回人材交流・人材確保部会開催。	
		9	30	第13回連絡調整会議開催。	
10	20	第13回こうち人づくり広域連合議会定例会開会。平成19年度一般会計歳入歳出決算の認定議案を議決。			
2009	平成21年	1	28	第14回連絡調整会議開催。	7月、「地方公務員法及び独立行政法人法の一部を改正する法律案」、審議未了により廃案。
		2	24	第14回こうち人づくり広域連合議会定例会開会。平成21年度一般会計予算、平成20年度一般会計補正予算議案を議決。	
		5		高幡、仁淀川・高吾北、幡多、安芸、高知中央・嶺北広域市町村ブロック会を開催。	
		8	24	第8回広域研修・調査研究部会、第8回人材交流・人材確保部会開催。	
		9	29	第15回連絡調整会議開催。	
10	21	第15回こうち人づくり広域連合議会定例会開会。平成20年度一般会計歳入歳出決算の認定議案を議決。			
2010	平成22年	1	20	第16回連絡調整会議開催。	
		2	24	第16回こうち人づくり広域連合議会定例会開会。平成22年度一般会計予算、平成21年度一般会計補正予算議案を議決。	
		5		高幡、仁淀川・高吾北、幡多、安芸、高知中央・嶺北広域市町村ブロック会を開催。	
		8	25	第9回広域研修・調査研究部会、第9回人材交流・人材確保部会開催。	
		9	28	第17回連絡調整会議開催。	
10	26	第17回こうち人づくり広域連合議会定例会開会。平成21年度一般会計歳入歳出決算の認定議案を議決。			
2011	平成23年	1	26	第18回連絡調整会議開催。	
		2	21	第18回こうち人づくり広域連合議会定例会開会。平成23年度一般会計予算、平成22年度一般会計補正予算議案を議決。	
		5		高幡、仁淀川・高吾北、幡多、安芸、高知中央・嶺北広域市町村ブロック会を開催。	
		8	30	第10回広域研修・調査研究部会、第10回人材交流・人材確保部会開催。	
		9	29	第19回連絡調整会議開催。	
		10	25	第19回こうち人づくり広域連合議会定例会開会。平成22年度一般会計歳入歳出決算の認定議案を議決。	
2012	平成24年	12	15	岡崎誠也高知市長、こうち人づくり広域連合の第四代広域連合長に当選。	
		1	25	第20回連絡調整会議開催。	
		2	29	第20回こうち人づくり広域連合議会定例会開会。平成24年度一般会計予算、平成23年度一般会計補正予算議案を議決。	
		5		高幡、仁淀川・高吾北、幡多、安芸、高知中央・嶺北広域市町村ブロック会を開催。	
		8	28	第11回広域研修・調査研究部会、第10回人材交流・人材確保部会開催。	
		9	28	第21回連絡調整会議開催。	
10	25	第21回こうち人づくり広域連合議会定例会開会。第3次広域計画議案、平成23年度一般会計歳入歳出決算の認定議案を議決。			
10	26	こうち人づくり広域連合創立10周年記念祝賀会開催(於:新阪急ホテル)。			
2013	平成25年	1	30	第22回連絡調整会議開催。	
		2	26	第22回こうち人づくり広域連合議会定例会開会。平成25年度一般会計予算、平成24年度一般会計補正予算議案を議決。	

【資料2】「地方公務員給与実態調査」にみる年齢別職員数(全職種)の推移(4月1日現在)

区分	平成22年							
	県(全職種)		市(全職種)		町村(全職種)		市+町村(全職種)	
	職員数	割合	職員数	割合	職員数	割合	職員数	割合
19歳以下	51	0.4	16	0.2	7	0.2	23	0.2
20～29歳	1,179	8.2	817	12.4	245	8.6	1,062	11.2
30～39歳	3,140	22.0	2,025	30.7	922	32.2	2,947	31.2
40～49歳	4,985	34.9	1,760	26.7	811	28.4	2,571	27.2
50～59歳	4,883	34.2	1,962	29.8	866	30.3	2,828	29.9
60～65歳	57	0.4	6	0.1	8	0.3	14	0.1
66歳以上	1	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
合計	14,296	100.0	6,586	100.0	2,859	100.0	9,445	100.0
平均年齢	44.8		42.5		43.3		42.9	

区分	平成17年							
	県(全職種)		市(全職種)		町村(全職種)		市+町村(全職種)	
	職員数	割合	職員数	割合	職員数	割合	職員数	割合
19歳以下	23	0.1	9	0.1	3	0.1	12	0.1
20～29歳	1,330	8.5	807	12.9	695	16.4	1,502	14.3
30～39歳	3,962	25.4	1,736	27.8	1,170	27.7	2,906	27.7
40～49歳	5,993	38.5	1,640	26.2	1,302	30.8	2,942	28.1
50～59歳	4,218	27.1	2,056	32.9	1,051	24.8	3,107	29.6
60～65歳	44	0.3	2	0.0	8	0.2	10	0.1
66歳以上	1	0.0	0	0.0	1	0.0	1	0.0
合計	15,571	100.0	6,250	100.0	4,230	100.0	10,480	100.0
平均年齢	43.5		42.9		41.5		42.2	

区分	平成22年	平成17年	増減数	増減率
	市+町村(全職種)	市+町村(全職種)		
	職員数	職員数		
19歳以下	23	12	11	91.7
20～29歳	1,062	1,502	440	29.3
30～39歳	2,947	2,906	41	1.4
40～49歳	2,571	2,942	371	12.6
50～59歳	2,828	3,107	279	9.0
60～65歳	14	10	4	40.0
66歳以上	0	1	1	100.0
合計	9,445	10,480	1,035	9.9
平均年齢	42.9	42.2	0.7	

【資料3】人材育成・勤務成績の評定の実施状況(「集中改革プラン 詳細版」高知県市町村振興課より)

団体名	平成17年度の状況												
	人材育成基本方針の策定	研修の基本的な方針の策定	勤務成績の評定の実施	内容			活用方法						
				能力評価	目標管理評価	成果・実績評価	昇任・昇格	配置転換	降任・免職	人材育成	特別昇給	昇給延伸	勤勉手当
高知市													
室戸市													
安芸市													
南国市													
土佐市													
須崎市													
宿毛市													
土佐清水市													
四万十市													
香南市													
香美市													
東洋町													
奈半利町													
田野町													
安田町													
北川村													
馬路村													
芸西村													
本山町													
大豊町													
土佐町													
大川村													
いの町													
仁淀川町													
中土佐町													
佐川町													
越知町													
梶原町													
日高村													
津野町													
四万十町													
大月町													
三原村													
黒潮町													
合計	16	17	7	5	2	5	6	2	1	3	4	2	2

人材育成基本方針及び研修の基本方針策定はH18.4.1現在の状況です。

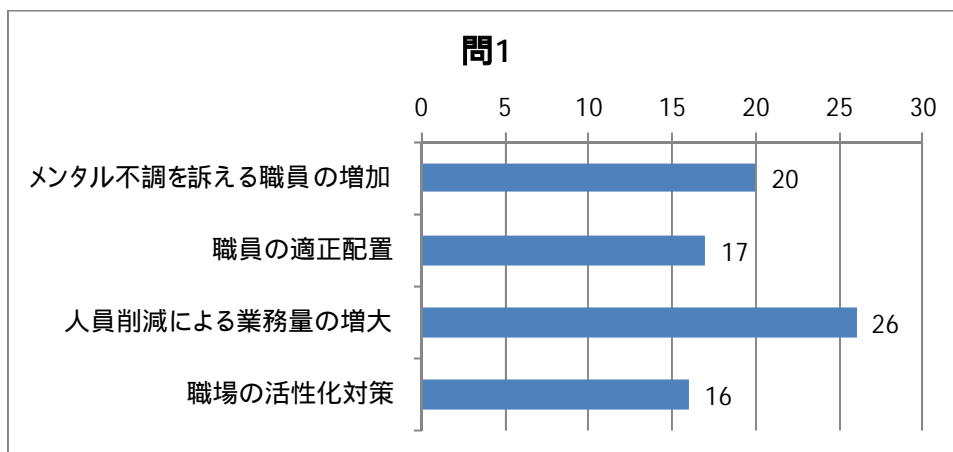
団体名	平成21年度の状況												
	人材育成基本方針の策定	研修の基本的な方針の策定	勤務成績の評定の実施	内容			活用方法						
				能力評価	目標管理評価	成果・実績評価	昇任・昇格	配置転換	降任・免職	人材育成	査定昇給	勤勉手当	
高知市													
室戸市													
安芸市													
南国市													
土佐市													
須崎市													
宿毛市													
土佐清水市													
四万十市													
香南市													
香美市													
東洋町													
奈半利町													
田野町													
安田町													
北川村													
馬路村													
芸西村													
本山町													
大豊町													
土佐町													
大川村													
いの町													
仁淀川町													
中土佐町													
佐川町													
越知町													
梶原町													
日高村													
津野町													
四万十町													
大月町													
三原村													
黒潮町													
合計	34	34	12	12	6	8	5	6	0	8	4	8	8

人材育成基本方針及び研修の基本方針策定はH22.4.1現在の状況です。

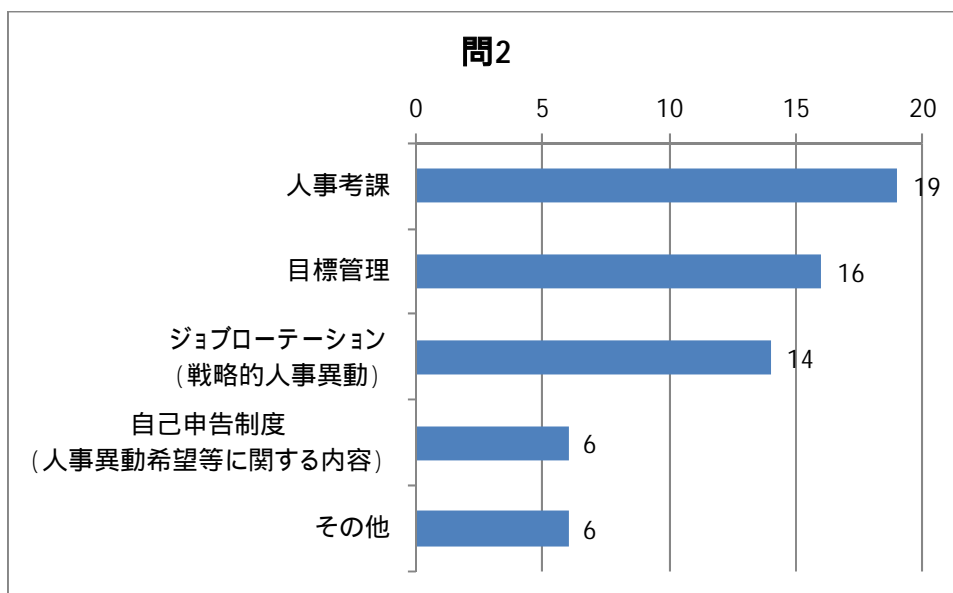
特別昇給及び昇給延伸は、給与構造の改革により査定昇給へ移行。

【資料4】人材育成に関するアンケート集計結果（平成23年11月実施）

【問1】現在、貴市町村で直面している人事行政上の課題は何ですか。



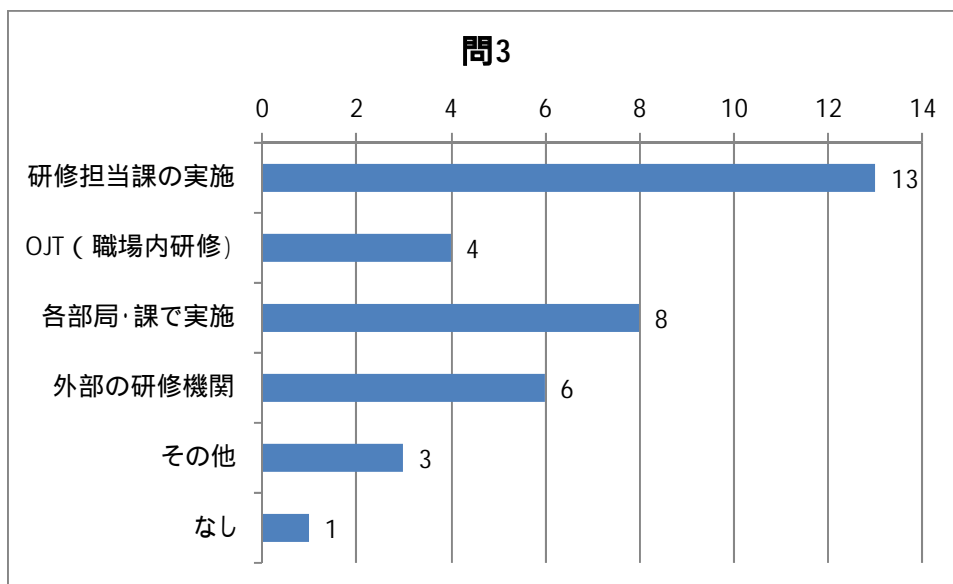
【問2】貴市町村職員のモチベーションを高め、人材育成を図るためには何が効果的であるとお考えですか。



《その他》

- 風通しのよい職場環境（中央）
- 問題職員への対応（中央）
- 業務上役立つ資格等を取得した場合に資格手当を支給する、又は昇給幅での調整がある等（仁淀）
- 職員一人一人の主役意識を向上させるような制度・施策（現在検討中）（幡多）
- 目的意識を持つこと（高幡）
- 信頼と感謝（高幡）

【問3】貴市町村で実施している独自の研修には、どのような研修がありますか。



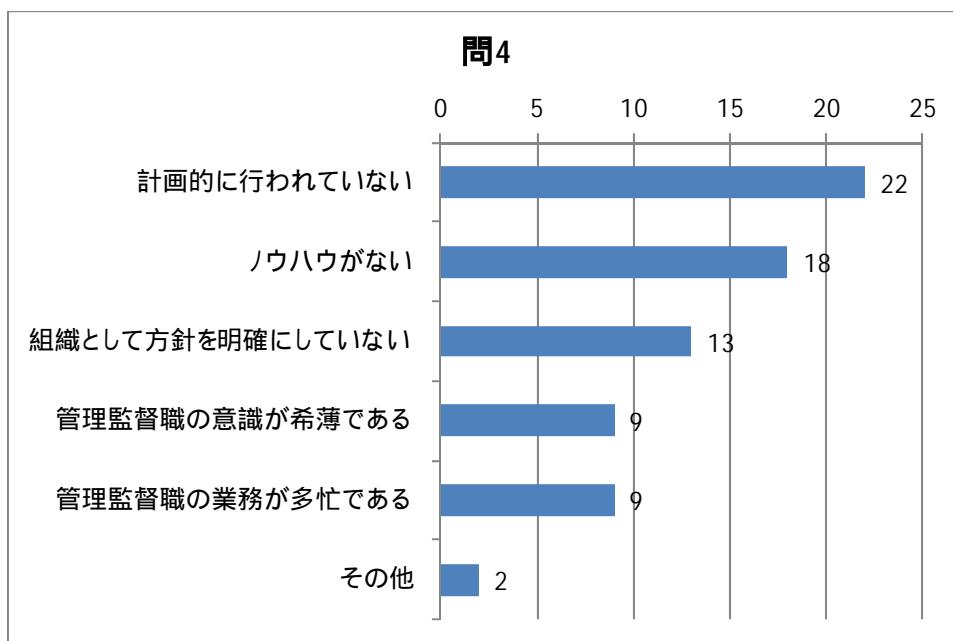
研修内容 (平成 22 年度実績)
《市町村別》

研修担当課 実施	中央	人事考課・目標管理、人事考課フォロー、人権研修推進員、危機管理、ファシリテーション力向上、業務改善、庶務会計実務、実務遂行能力発展講座、市政課題、政策課題研究、新採、職種変更職員、接遇
	安芸	職場内講師、市長と新採用職員の意見交換会
	安芸	地方自治法、岩崎弥太郎講演会、新採
	中央	新採 (各所属長が業務内容を講義)
	高幡	行政課題、接遇、財務、防犯、人権、不当要求、人事評価
	中央	問題職員対応、公文書管理、人事評価、救命講習、情報ネットワーク
	幡多	民間企業派遣 (年 2 回)
	幡多	新採
	中央	40 歳以下若手職員、青色防犯パトロール、町の財政状況、職員が参加した研修会についての発表、その年の課題となる事業の研修
	仁淀	人権研修
仁淀	情報セキュリティ	
各部署・課で 実施	安芸	人権問題啓発推進講座、ジオパーク職員
	安芸	普通救命、住民税、保育士
	仁淀	人権
	幡多	人権教育推進講座 他
	仁淀	庶務研修、保育園 (幼稚園)
	仁淀	人権
外部の研修 機関で実施	安芸	日本経営協会、土木技術職員
	幡多	市町村アカデミー
	中央	日本経営協会、全国市町村国際文化研修所
	安芸	民間企業
その他	安芸	産業振興市民講座 (高知大学副学長)、全国生涯学習フォーラム高知大会
	高幡	委嘱している職員育成コーディネータによる
	高幡	自己啓発研修: 自主的に各種講座、通信教育等の受講を奨励 (助成金 2 万円、義務免除扱)

《項目別》

<p>研修担当課 実施</p>	<p>(中央)人事考課・目標管理 (中央)人事考課フォロー (高幡)(中央)人事評価 (中央)危機管理 (中央)ファシリテーション力向上 (中央)業務改善 (中央)庶務会計実務 (中央)政策課題研究 (安芸)地方自治法 (高幡)財務 (中央)実務遂行能力発展 (中央)(高幡)行政課題 (中央)(高幡)接遇 (高幡)(仁淀)人権 (高幡)不当要求 (高幡)防犯 (中央)公文書管理 (仁淀)情報セキュリティ (中央)情報ネットワーク (中央)救命講習 (中央)(安芸)(中央)(幡多)新採 (中央)職種変更職員 (中央)問題職員対応 (中央)人権研修推進員 (安芸)職場内講師養成 (安芸)市長と新採職員の意見交換会 (幡多)民間企業派遣(年2回) (安芸)岩崎弥太郎講演会</p>
<p>各部局・課で 実施</p>	<p>(仁淀)(仁淀)人権 (安芸)人権問題啓発推進講座 (幡多)人権教育推進講座 他 (安芸)ジオパーク職員 (安芸)普通救命 (安芸)住民税 (安芸)保育士 (仁淀)庶務 (仁淀)保育園・幼稚園</p>
<p>外部の研修 機関で実施</p>	<p>(安芸)(中央)日本経営協会 (安芸)土木技術職員 (幡多)市町村アカデミー (中央)全国市町村国際文化研修所 (安芸)民間企業</p>
<p>その他</p>	<p>(安芸)産業振興市民講座(高知大学副学長) (安芸)全国生涯学習フォーラム高知大会 (高幡)町で委託している職員育成コーディネータによる (高幡)自己啓発研修:自主的に各種講座、通信教育等の受講を奨励(助成金 2万円、義務免除扱)</p>

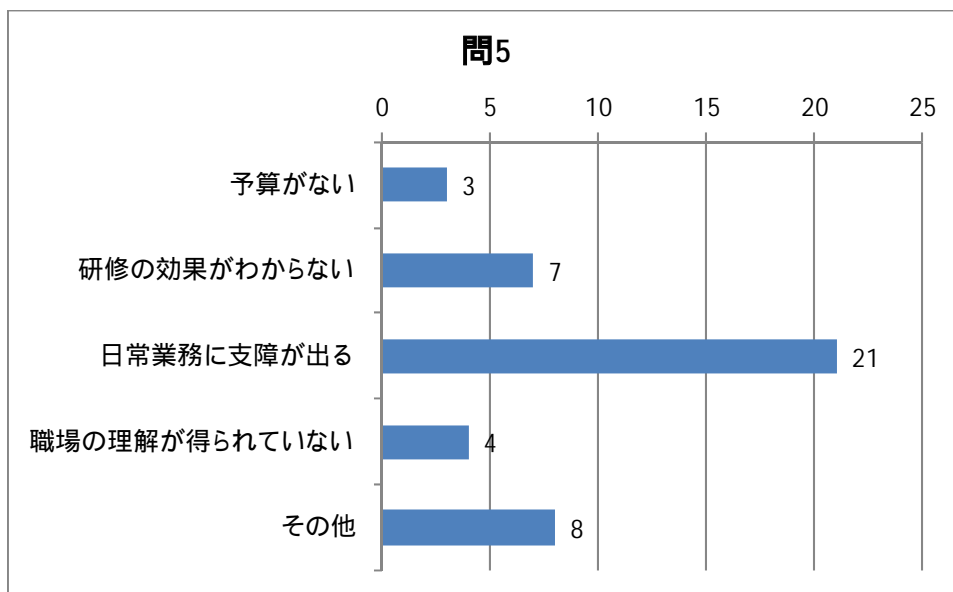
【問4】貴市町村におけるOJTを進める上での課題は何でしょうか。



《その他》

- 日常業務への支障（高幡）
- 研修内容の決定の際に、タイムリーな研修が専門的な人材が不在傾向から悩んでいる（中央）

【問5】貴市町村で研修を進める上での問題点は何でしょうか。（複数回答可）



《その他》

- 職員の研修に対する意識（仕事が忙しいからという理由で受講しないことがある）（安芸）
- 組織として方針が無く、計画的に行われていない（安芸）
- Off-JTは積極的に活用しているが、OJTの認識が低い（安芸）
- 職員個人の研修に対する意識が希薄である（仁淀）
- 全体を対象とした研修を行う際に、日常業務に追われて出席ができない職員がでてしまう（中央）
- 研修体制が確立できていないこと（幡多）
- 全員参加が基本であるが、職務多忙から研修日程調整に困難な場合も多い（中央）
- 研修参加がほとんどない職員が一部いること（仁淀）
- 各階層ごとに求められる知識・能力が明確になっていない（高幡）

【問6】市町村職員の各階層ごとに求められる知識・能力について

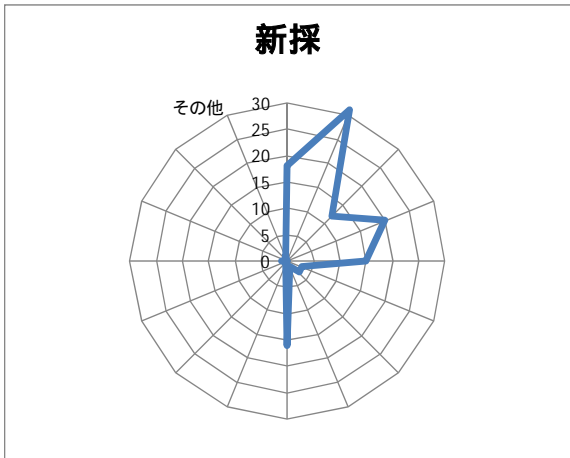
「市町村職員に求められる知識・能力」の分類

- 担当業務に関する専門的知識
- チャレンジ・行動力
- 法務能力
- 計画的遂行能力
- 現状における課題・問題点を発見する能力
- 現状における課題・問題点を解決する能力
- 政策・施策案を企画・立案する能力
- 政策・施策案を実行に移すべきか否かを判断する能力
- 上司・住民等に分かりやすく説明する能力
- 庁内外の関係者と調整・折衝する能力
- 部下を育成する能力
- 組織を管理する能力
- マネジメント能力（注1）
- 危機管理能力
- 組織経営戦略能力（注2）

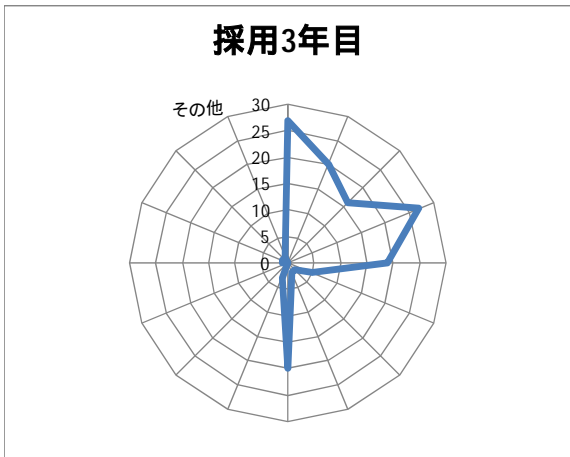
- ・（注1）与えられた目標や自ら立案した目標を何とかして達成する能力
- （注2）環境変化に柔軟に適應するための組織戦略を策定するために求められる能力

（参考資料）『合併市町村職員研修状況調査』（平成23年3月 自治大学校）

各階層ごとに、求められる知識・能力について、 の中に上記分類の中より選んで記入して下さい。（5つまで）

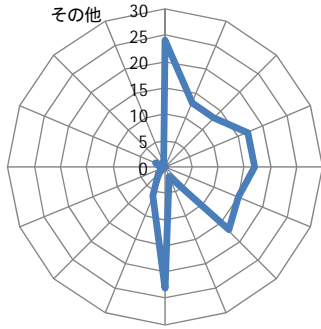


	（市町村数）
チャレンジ・行動力	31
計画的遂行能力	20
担当業務に関する専門的知識	18
上司・住民等に分かりやすく説明する能力	16
現状における課題・問題点を発見する能力	15



	（市町村数）
担当業務に関する専門的知識	27
計画的遂行能力	27
チャレンジ・行動力	20
上司・住民等に分かりやすく説明する能力	20
現状における課題・問題点を発見する能力	19

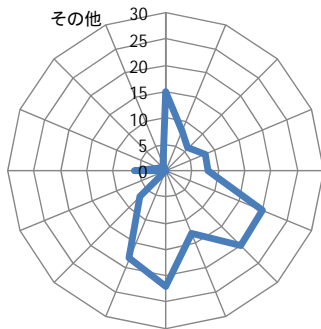
採用5年目



(市町村数)

担当業務に関する専門的知識	24
上司・住民等に分かりやすく説明する能力	23
計画的遂行能力	17
現状における課題・問題点を発見する能力	17
政策・施策案を企画・立案する能力	17

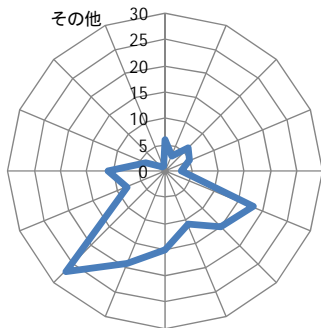
採用10年目



(市町村数)

上司・住民等に分かりやすく説明する能力	22
現状における課題・問題点を解決する能力	20
政策・施策案を企画・立案する能力	20
庁内外の関係者と調整・折衝する能力	18
担当業務に関する専門的知識	15

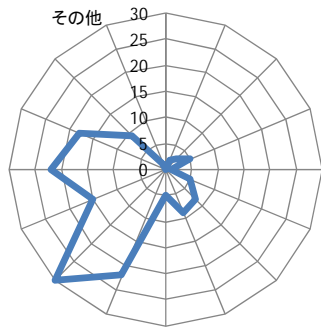
係長級



(市町村数)

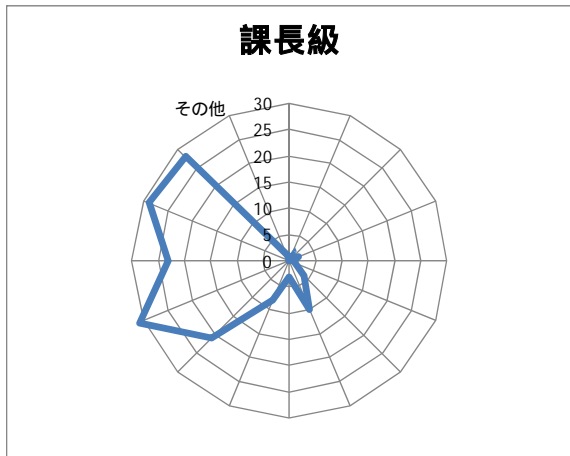
部下を育成する能力	27
庁内外の関係者と調整・折衝する能力	19
現状における課題・問題点を解決する能力	18
政策・施策案を企画・立案する能力	15
上司・住民等に分かりやすく説明する能力	15

課長補佐級



(市町村数)

部下を育成する能力	30
庁内外の関係者と調整・折衝する能力	22
マネジメント能力	22
危機管理能力	18
組織を管理する能力	15



	(市町村数)
組織を管理する能力	31
危機管理能力	29
組織経営戦略能力	28
マネジメント能力	23
部下を育成する能力	21

《その他》

- (すべての階層において) コミュニケーション能力 (幡多)

【資料5】市町村長アンケート集計結果（平成23年6月～7月実施）

1. 市町村職員の人材育成の現状につきまして、ご自身のお考えをお聞かせ下さい。

こうち人づくり広域連合がOFF-JT、各市町村はOJTと役割を分担することで、効率的に市町村職員研修の運営ができていないかと思う。

階層別研修以外では、全体のレベルアップにつながるような研修の実施が必要であると考える。

「団塊の世代」の大量退職に伴い採用された採用1～3年目の職員の比率が高く、職場全体での経験値が低下しており、人材育成基本方針の見直しが必要と考えている。

広域連合主催の研修と合わせ、市独自で研修会等を行っており、徐々にではあるが市民への対応や政策課題に対する理解や情報の共有は深まっている。

近年、メンタルヘルス不調により休職する職員が増加傾向にあるので、階層別研修や相談窓口の活用等の取り組みを連動させることによって、早期発見・早期対応へつなげていきたい。

職員の資質向上は必須の課題であり、より高度な育成方向が求められていると思う。現場を持つ職種では、研修を受けにくい状況にあり、それぞれの職種に関する専門研修が多くなっている傾向にある。

業務量の増大と反比例し人員減を凶らなければならず、育成に関する経費も厳しい財政状況の中で確保することが困難である。

心の病気になる職員が出てきており対応に苦慮している。

最近の厳しい定員削減の影響もあり経験者の専門的知識やノウハウが失われたり、職員の年齢構成がいびつになり職場内では先輩職員から具体的な仕事を通じて必要な知識、技能等を継続的に指導されることが少なくなった。

職員研修には積極的に参加するように働きかけはしているが、事務の繁忙化で研修にさく時間がないのが現状である。

人づくりは組織全体の課題であるとの認識のもと、自己啓発や職場研修、職場外研修など相互に連携させて能力開発を進めていく必要がある。

職員は、自らが経営者であるという意識を持って仕事をしてほしいと考えており、その感覚を磨くため、多岐にわたる業務を一通り経験できるよう務めている。

若い人に逆境を乗り越えていく力が弱まっている気がしてならず、そうした力をつける人材育成はどうあるべきか、頭を悩ませている。

住民の満足度を高めていくためにも職員一人ひとりが経営者として振る舞う組織となり、変化する時代を生き抜くためにも、職員の考え方を変え、仕事のやり方を変えていく学習が必要であると考えている。

これからの時代は、地方公共団体も専門性が求められており、能力開発等の研修に参加するように努めていきたい。

人材育成方針に沿った取り組みは充分ではなく、厳しい環境ではあるが職員自ら、意欲を持ち続けるようなアイデアを持って取り組みたい。

将来にわたり住民に良質なサービスを持続的に提供するため、常に意識することが必要

前提となるサービス業としての心構えが不十分であると感じる。

2 .市町村職員研修の今後の方向性につきまして、ご自身のお考えをお聞かせ下さい。

複雑化する住民ニーズに的確に反応し、住民の目線で考え行動し、住民に信頼される人材が求められているため、職員個々の知識や意欲を養うだけではなく、意識の改革も必要と考えている。

所属長をはじめ全職員が同じ方向を目指してお互いに高めあっていけるような体制や意識づくりに努めることが体制であり、特に30歳代の職員の意識改革が課題である。

座学での研修から演習・対話を用いた研修が多くなっているようだが、現場で実践できているか振り返るフォロー研修等により研修効果を測定することも必要ではないか。

行政に対する住民のニーズも多様となっていることから、これらに対する適応能力の向上にも今後取り組んでいく必要がある。

職員には高いレベルでの問題解決・企画立案能力が業務内容・所属を問わず必要であり、職員一人一人が研修を通じてさらなる意識の向上に努めてほしい。

あるレベルの専門職（エキスパート）の育成が必要ではないかと思う。

人材育成のためには、広域連合での研修と職務に関する専門研修をうまく取り入れながら進めていく必要がある。

研修機会の確保を講じていくため組織体制や財政面から可能な状況づくりを図っていききたい。

地方自治は勿論であるが、幅広い研修が必要である。

年齢の若い内からもっと研修を重ねてもらい、立場や職責の理解を深めるようにしてほしい。

高い専門的知識の習得も必要であるが、職員としての基本的な倫理観と責任感、そして地域に対する強い思いを持ち住民と協働する職員の育成が重要である。

従来の研修だけではなく、地域の課題解決のための柔軟で多様な研修制度が必要ではないかと考える。

業務遂行能力の向上・資格等を取得するためにも、職員に研修の機会を均等に与えるべきであり、県や国との人事交流・民間派遣等も活用し職員の能力向上を図っていききたいと考えている。

今後は更にコンプライアンス等求められる時代となることから、より専門的な知識を習得する講座も必要だと考える。

住民の目線になって対応ができる人間づくり、住民の話を最後まで聞ける人間づくり、やさしい用語で対応できる人間づくりに努力を願いたい。

きちんと考える力を持つ組織、対話・議論のレベルの高い組織、対話で気づき、それを実行する組織、学習する組織を目指し、研修を行っていく。

実務研修の産業振興分野の充実を図ってもらいたい。

職員にはさらなる専門性が求められることから、様々な研修を受講させ、地方主権にふさわしい人材の育成を目指したい。

若手職員の早期育成研修の強化

効果的、効率的に地域をマネジメントする人材、産業振興部門の人材づくりが急務

3. こうち人づくり広域連合の実施する研修について充実を望む事項につきまして、お聞かせ下さい。

大災害発生後の行政機能の復旧や市町村の連携に関する研修も必要と考える。

中堅職員に求められる役割や政策立案能力の向上に関する研修を充実させ、採用10年以上班長以下の職員を対象として実施してほしい。

対象者を限定した専門性の高い研修、コミュニケーションスキルの向上を目的とした管理職研修、ステップアップ研修等を企画検討してほしい。

市民と話をすることが苦手であったり億劫に感じたりする職員が若年層に比較的に多いと思われるので、コミュニケーション能力を向上させる研修が必要と考える。

現在、コミュニケーション不足がもたらす弊害が社会的に大きな問題となっていることから、コミュニケーション能力を向上させる研修が必要と考える。

職員養成の原点に還り、基本をしっかり、そして中長期の発展目標という方向性を持った研修を企画してほしい。

管理職とはどのように部下を育てていくのかなど、具体研修に力を入れてほしい。

管理監督的立場の職員の部下育成及び各職員の自己啓発意欲の高揚

南海地震や災害時に対応できる実務研修

自治体職員としての、基本的、標準的な規範を示すとともに、評価のものさしを統一するための研修等を充実してほしい。

法令等の応用や企画とは何ぞやかを学ぶことができる講座の充実を望む。

人との対話、挨拶の仕方、対応等についてもっと実践的経験をさせるような研修方法を検討してほしい。

賛否はあると思うが、管理職向けの先進地での研修の実施を希望する。

能力向上等の専門的研修（法制度・作り方・政策提言・土木技術等）を体系的に6ヶ月位をかけて研修することが必要と考えている。

広い意味での創造的な企画立案力向上、事務レベルの能力向上研修の充実を図るべきである。

より高度な研修や専門研修を通じて、市町村職員の総合的な政策形成能力や行政管理能力を育成する研修が必要である。

サービス業としての接客研修の徹底と自治体職員として相手にわかる説得力ある話し方など、対住民面での資質向上を図る研修

4 . 市町村職員の他の機関・団体、民間への長期派遣等についての評価につきまして
ご自身のお考えをお聞かせ下さい。

職員派遣については、派遣元・派遣先の両者にとって有益となる内容となるためにも、一定まとまった期間での派遣が必要と思われる。

職員の資質向上のためにも必要不可欠である。

厳しい定員管理のなかではあるが、派遣可能な態勢は維持したいと考えている。

市町村の業務だけでは体験できない専門技術や知識、民間の経営感覚を身につけることができ、意識改革や能力の開発を行ううえでよい経験になると思う。

国・県等との人事交流や、他の機関への長期派遣は、職員の意識改革のほか多様な人材確保の充実につながるものとする。

民間派遣については、効率論や費用対効果の考えでは一定評価するものの、「官の官たる役割と基本的任務の違い」を明確にして対応すべきかと思う。

他の機関などで研修することは、外部から自身と業務を別視点で見つめ直すことができるので、大変有効だと考える。

他所への長期派遣等は有意義であり、良いと思う。

民間への長期派遣については、非常に有効な研修であるが、参加しづらい環境や協力体制の改善を考える必要がある。

地域主権の時代に対応できる新たな発想を持った職員の育成には、他の機関や民間等で研修することは有意義であると考えますが、長期に職員を派遣できない状況もある。

職員の資質向上に大変貢献していると評価しており、今後も続けていきたいと考えている。

各市町村とも余剰人員はいないが、当該自治体に戻った後、地域振興に貢献する職員へと成長できると考えている。

他の業務をはじめ交流のための派遣はすべきであるが、短期の派遣が良いと考える。

派遣研修は必要と考えており、今後は他の機関・団体等への長期派遣を検討する。

県と市町村との職員交流については、相互理解と協調連携を促進し、人材育成を図るとともに、地域の振興と発展につながるものであると考える。また民間については、民間の企業理念・ノウハウを吸収することで、地方分権に対応した職員の育成が期待できる。

特に民間への派遣研修については、大いに評価する。

5 .その他、こうち人づくり広域連合の実施する研修につきまして、お考えやご意見・ご要望等ございましたらお聞かせ下さい。

研修に参加した職員同士がさらにつながりをもてるような工夫があればと思う。研修メニューが充実しており、できる限り多くの職員が受講できるよう職場の体制作りに努めていきたい。

研修日数については職員が参加しやすいよう、できるだけ1日でお願いしたい。県下各自治体が直面する喫緊の課題として「防災」や「危機管理」をテーマとする研修の企画・立案を要望する。

実務者を尊重した講師を充実させてほしい。

研修時の駐車場不足がいわれており、高知市中心部だけではなく、周辺部の公共施設等を利用して研修を実施してみてもどうか。

今後もメンタルの研修には力を入れて取り組むべきである。

今後は地域主権の時代を見据えた人材育成や多様なニーズに対応できる研修など、時代の変化に応じた内容や研修体系が必要できないかと考える。

今後も参加しやすい日程調整等の配慮をお願いしたい。

調査研究事業は、地方自治体では得難い体験ができると思う。首長・市町村幹部・研究事業のOBが参加する交流発表会を、業務の少ない土日祝祭日に開催してはどうか。事業参加者が成長した姿を見せることは有益であると考え。

人づくりは永久的課題であり、続けることが人づくりである。

職員がなかなか参加できていない点について、今後体制を整えていきたい。

今後も民間の経営能力や人材育成と、公務員の人材育成方法を広域連合で検証しながらタイムリーに研修事業を充実させること。また構成市町村が独自に実施する人材育成のための研修事業にご支援をお願いしたい。

6 .最後に、ご自身の「好きな言葉」につきましてお聞かせ下さい。

- 「内和外順」
- 「和顔愛語」
- 「行政はスピードと結果」
- 「公務員になった時の初心に還り反省しつつやる気を！」
- 「誠心誠意」
- 「努力」
- 「あせらずくさらずあきらめず」
- 「努力は結果に比例する」
- 「己を尽くして人を咎めず、我誠の足らざるを常に尋ねるべし」
- 「誠実」
- 「企画・改善・改革」
- 「和」
- 「道は開ける」(D・カーネギー)
- 「誠心誠意」
- 「走った距離は裏切らない」
- 「上善は水の如し」(老子)
- 「できるわけがないからの脱却」
- 「為せば為る 為さねばならぬ何事も」
- 「相手の立場に立って考えることができる人間に」
- 「誠心誠意」、「脚下照顧」、「報恩感謝」

【資料6】研修体系図の推移（平成20～24年度）

体系項目	平成24年度	平成23年度	平成22年度	平成21年度	平成20年度	
階層別基本研修	一般職	一般職	一般職	一般職	一般職	
	管理職	管理職	管理職	管理職	管理職	
階層別能力研修	新採 3年目	新採用職員研修 組織と自分を理解する 文書表現力・図解表現力を磨く 住民対応の基本	新採用職員研修 組織と自分を理解する 自己分析と論理的思考 住民対応の基本	新採用職員研修 組織と自分を理解する 自己分析と論理的思考 住民対応の基本	新採用職員研修 組織と自分を理解する 自己分析と論理的思考 住民対応の基本	新採用職員研修 組織と自分を理解する 自己分析と論理的思考 住民対応の基本
	5年目	創造力開発と業務改善 組織力強化と部下力養成 協働のまちづくりと住民満足	創造力開発と業務改善 組織力強化と部下力養成 住民満足と組織の役割	創造力開発と業務改善 住民満足と組織の役割	創造力開発と業務改善 住民満足と組織の役割	創造力開発と業務改善 住民満足と組織の役割
	10年目	地域の将来を考える政策立案 問題解決力向上 自己の能力、強みの発見	地域の将来を考える政策立案 問題解決力向上 自己の能力、強みの発見	地域の将来を考える政策立案 職場の現状と課題解決 自己の能力、強みの発見	地域の将来を考える政策立案 職場の現状と課題解決 自己の能力、強みの発見	地域の将来を考える政策立案 職場の現状と課題解決 自己の能力、強みの発見
	技能	自己表現による問題解決	自己表現による問題解決	自己表現による問題解決	自己表現による問題解決	自己表現による問題解決
	係長	組織における係長の立場と役割	組織管理における係長の役割	組織管理における係長の役割	組織管理における係長の役割	組織管理における係長の役割
	補佐	人材育成と職場活性化	人材育成と職場活性化	人材育成と職場活性化	人材育成と職場活性化	組織管理の基本と実践
	課長	管理職の役割とリーダーシップ	管理職の役割	管理職の役割	管理職の役割	管理職の役割
	能力向上・開発研修	1		廃止	情報収集力向上研修（名称変更）	政策形成のための情報収集力向上研修（名称変更）
		2		廃止	企画立案力向上研修（名称変更）	政策形成のための企画立案力向上研修（名称変更）
		3	これからの自治体経営のあり方研修（新設）	自治体マネジメント研修（新設）	廃止	1日で勝負！戦略思考マネジメント研修
4		政策法務研修（新設）	政策法務入門研修（新設）	法制執務研修（政策法務と隔年実施）	政策法務研修（法制執務と隔年実施）	法制執務研修（政策法務と隔年実施）
5		自治体法務入門研修	自治体法務入門研修	自治体法務入門研修	自治体法務入門研修	自治体法務入門研修
6		地方自治法・地方公務員法研修	地方自治法・地方公務員法研修	地方自治法・地方公務員法研修	地方自治法・地方公務員法研修	地方自治法・地方公務員法研修
7		事例で学ぶ民法研修	事例で学ぶ民法研修	事例で学ぶ民法研修	事例で学ぶ民法研修	事例で学ぶ民法研修
8		訴訟事例に学ぶ行政法研修	訴訟事例に学ぶ行政法研修	訴訟事例に学ぶ行政法研修	訴訟事例に学ぶ行政法研修	訴訟事例に学ぶ行政法研修（名称変更）
9		危機管理研修	危機管理研修	危機管理研修（新設）		
10		管理職のためのメンタルヘルス研修	管理職のためのメンタルヘルス研修	管理職のためのメンタルヘルス研修	管理職のためのメンタルヘルス研修（新設）	安全衛生基本セミナー（新設）
11		OJTの進め方研修	OJTの進め方研修	OJTの進め方研修	OJTの進め方研修	OJTの進め方研修
12		廃止	自分と仕事を考える研修	自分と仕事を考える研修	自分と仕事を考える研修	自分と仕事を考える研修
13		プロの仕事術研修（新設）				
14		コーチング研修	コーチング研修（新設）	土佐のはちきん研修	土佐のはちきん研修（名称変更）	女性ステップアップ研修
15				廃止	戦略的会議術向上研修	戦略的会議術向上研修（名称変更）
16		プレゼンテーション研修	プレゼンテーション研修	プレゼンテーション研修	プレゼンテーション研修	プレゼンテーション研修
17		住民対応力向上研修	住民対応力向上研修	住民対応力向上研修	住民対応力向上研修	住民対応力向上研修
18		相手に伝わる話し方研修	相手に伝わる話し方研修	相手に伝わる話し方研修	相手に伝わる話し方研修	相手に伝わる話し方研修（新設）
19		行財政問題研究研修	行財政問題研究研修	行財政問題研究研修	行財政問題研究	行財政問題研究（新設）
20		意識改革セミナー	意識改革セミナー	意識改革セミナー 「組織経営」「男女共同参画」	意識改革セミナー 「組織経営」「男女共同参画」	意識改革セミナー 「組織経営」「男女共同参画」
21		男女共同参画セミナー	男女共同参画セミナー（新設）			
22		企業決算書の見方研修	企業決算書の見方研修	企業決算書の見方研修	企業決算書の見方研修（名称変更）	企業決算書の見方・分析研修
23		広報技術向上研修（写真技術）	広報技術向上研修（レイアウト）	広報技術向上研修（文書表現）	広報技術向上研修（写真技術）	広報技術向上研修（レイアウト）
24		滞納整理事務研修	滞納整理事務研修（名称変更）	滞納事務研修	滞納事務研修（名称変更）	税徴収事務研修（新設）
25		産業振興研修	産業振興研修	産業振興研修（新設）		
26		公会計財務書類活用研修（新設）	財務書類作成実務研修	財務書類作成実務研修（新設）		
27		パソコン（集合）研修	パソコン（集合）研修	パソコン（集合）研修	パソコン（集合）研修	パソコン（集合）研修
地域づくり研修	1		協働について考える研修	協働について考える研修	協働について考える研修	
	2	地域づくり研修（新設）	統合	地域資源活用研修	地域資源活用研修	地域資源活用研修（名称変更）
	3		自主防災組織づくり研修	自主防災組織づくり研修	自主防災組織づくり研修	自主防災組織づくり研修
	4					
	5					
市町村長・市町村議会議員・市町村議会研修	1	トップセミナー	トップセミナー	トップセミナー	トップセミナー	
	2	市町村議会議員研修	市町村議会議員研修	市町村議会議員研修	市町村議会議員研修	
	3	新議員研修は休止	新議員研修	新議員研修	新議員研修	新議員研修は休止
	4	議員行政実務研修（広報と隔年実施）	議会広報研修（行政実務と隔年実施）	議員行政実務研修（広報と隔年実施）	議会広報研修（行政実務と隔年実施）	議員行政実務研修（広報と隔年実施）
	5	監査委員研修	監査委員研修	監査委員研修	監査委員研修	監査委員研修
	6	議会事務局職員研修	議会事務局職員研修	議会事務局職員研修	議会事務局職員研修	議会事務局職員研修（名称変更）
人材育成の環境づくり研修	1	人事・研修担当者研修	人事・研修担当者研修	人事・研修担当者研修	人事・研修担当者研修（名称変更）	
	2	職場内講師養成研修 ・セクシュアルハラスメント ・公務員倫理 ・接遇リーダー ・フォロー	職場内講師養成研修 ・セクシュアルハラスメント ・公務員倫理 ・接遇リーダー ・フォロー	職場内講師養成研修 ・セクシュアルハラスメント ・公務員倫理 ・接遇リーダー ・フォロー	職場内講師養成研修 ・セクシュアルハラスメント ・公務員倫理 ・接遇リーダー ・フォロー	職場内講師養成研修 ・セクシュアルハラスメント ・公務員倫理 ・接遇リーダー（新設） ・フォロー
	3	講師派遣研修	講師派遣研修	講師派遣研修	講師派遣研修	講師派遣研修
	3	派遣・通信研修	派遣・通信研修	派遣・通信研修	派遣・通信研修	派遣・通信研修
派遣・通信研修	1	派遣研修（国内派遣研修・海外派遣研	派遣研修（国内派遣研修・海外派遣研	派遣研修（国内派遣研修・海外派遣研	派遣・通信研修	
	2	通信研修	通信研修	通信研修		
	3	パソコン（e-ラーニング）研修	パソコン（e-ラーニング）研修	パソコン（e-ラーニング）研修	パソコン（e-ラーニング）研修	パソコン（e-ラーニング）研修

【資料6】研修体系図の推移（平成15～19年度）

体系項目		平成19年度	平成18年度	平成17年度	平成16年度	平成15年度	
階層別基本研修		(未制度化)	(未制度化)	(未制度化)	(未制度化)	(未制度化)	
		(未制度化)	(未制度化)	(未制度化)	(未制度化)	(未制度化)	
階層別能力研修	新採	新採用職員研修	新採用職員研修	新採用職員研修	新採用職員研修	新採用職員研修	
	3年目	組織と自分を理解する	組織と自分を理解する(新設)	(未制度化)	(未制度化)	(未制度化)	
	5年目	創造力・情報収集・分析力・業務改善能力向上	創造力・業務改善能力向上	創造力・業務改善能力向上	創造力・業務改善能力向上	企画力・創造力向上	
	10年目	職場の現状と課題解決	職場の現状と課題解決	職場の現状と課題解決	職場の現状と課題解決	職場の現状と課題解決	
	技能	仕事の改善と提案	仕事の改善と提案	仕事の改善と提案	仕事の改善と提案	仕事の改善と提案	
	係長	組織管理における係長の役割	組織管理における係長の役割	組織管理における係長の役割	部下の指導と育成	部下の指導と育成	
	補佐	組織管理の基本と実践	組織管理の基本と実践	組織管理の基本と実践	組織管理の基本と実践	組織管理の基本と実践	
	課長	管理職の役割	管理職の役割	管理職の役割	管理職の役割	管理職の役割	
能力向上・開発研修	1	政策づくり研修() (新設)	はじめての政策づくり研修	はじめての政策づくり研修(新設)	政策形成(初級)研修(新設)	政策形成研修	
	2	政策づくり研修() (新設)		統合廃止	政策形成研修(中級)(新設) 実施せず		
	3	マネジメント研修(新設)			廃止	自治体経営研修	
	4				廃止	組織活性化研修	
	5	政策法務研修(法制執務と隔年実施)	法制執務研修(法制執務と隔年実施)	政策法務研修	政策法務研修	政策法務研修	
	6		統合廃止	法制執務研修	法制執務研修	法制執務研修	
	7	自治体法務入門研修	自治体法務入門研修	自治体法務入門研修	自治体法務入門研修(新設)		
	8	地方自治法・地方公務員法研修(名称変更)	わかりやすい地方自治法研修	わかりやすい地方自治法研修	わかりやすい地方自治法研修(名称変更)	地方自治法研修 中堅職員選択必修研修	
	9		廃止	基礎から学ぶ地方公務員法研修(名称変更)	わかりやすい地方公務員法研修(名称変更) 当初体系にはないが実施	地方公務員法研修 中堅職員選択必修研修	
	10	事例で学ぶ民法研修	事例で学ぶ民法研修	事例で学ぶ民法研修	事例で学ぶ民法研修(名称変更)	民法研修 中堅職員選択必修研修	
	11	よくわかる行政法研修	よくわかる行政法研修	よくわかる行政法研修(名称変更)	行政法研修	行政法研修(新設) 当初体系にはないが実施	
	12	廃止	危機管理研修	危機管理研修	危機管理研修	危機管理研修	
	13	男女共同参画社会づくり・メンタルヘルス研修	男女共同参画社会づくり・メンタルヘルス研修	男女共同参画社会づくり・メンタルヘルス研修	男女共同参画社会づくり・メンタルヘルス研修	男女共同参画社会づくり・メンタルヘルス研修	
	14	OJTの進め方研修	OJTの進め方研修	OJTの進め方研修	OJTの進め方研修(新設)		
	15	自分と仕事を考える	自分と仕事を考える(新設)				
	17	女性ステップアップ研修	女性ステップアップ研修	女性ステップアップ研修(名称変更)	女性リーダー養成研修(新設)		
	18			廃止	部下育成能力開発(コーチング)研修(新設)		
	19	会議の進め方研修	会議の進め方研修	会議の進め方研修	会議の進め方研修(新設)		
	20	廃止	発言力をつけるディベート研修	発言力をつけるディベート研修(新設)			
	21	プレゼンテーション研修	プレゼンテーション研修	プレゼンテーション研修	プレゼンテーション研修	プレゼンテーション研修	
	22	住民対応力向上研修(名称変更)	苦情対応研修(新設)	クレーム対応研修	クレーム対応研修	クレーム対応研修	
	23	廃止	交渉力強化研修(新設)	折衝・交渉力向上研修(新設)			
	24				廃止	TA(交流分析)による人間理解研修(新設)	
	25		廃止	カウンセリングマインド研修	カウンセリングマインド研修(新設)		
	28	変えよう意識	変えよう意識(新設)	財政危機に対する意識改革研修	財政危機に対する意識改革研修(新設)		
	29	意識改革セミナー(新設) 「行財政・意識改革」「住民との協働」「人材育成と人事考課」「組織経営」は計画していたが実施せず					
	30	企業決算書の見方・分析研修	企業決算書の見方・分析研修(名称変更)	企業決算書の見方研修(新設)			
	31	広報技術向上研修(文書表現)	広報技術向上研修(写真撮影)(新設)				
	32	廃止	会計事務研修	会計事務研修	会計事務研修(新設)	財務会計事務研修	
	33	廃止	契約事務研修	契約事務研修	契約事務研修(新設)		
	34				廃止	税徴収実務(初級)研修	
	35				廃止	税徴収実務(中級)研修	
	36				廃止	固定資産税(土地)実務研修	
	37	パソコン(集合)研修	パソコン(集合)研修	パソコン(集合)研修	パソコン(集合)研修	パソコン(集合)研修	
	地域づくり研修	1	協働について考える研修(名称変更)	協働についての理解を深める研修(名称変更)	NPOへの理解を深める研修(新設)	地域づくり研修(総論コース)	地域づくり研修
		2	地域のあるもの探し研修	地域のあるもの探し研修	地域のあるもの探し研修(新設)	地域づくり研修(資源循環型社会)(新設)	
		3	自主防災組織づくり研修	自主防災組織づくり研修	自主防災組織づくり研修	自主防災組織づくり研修(新設)	
4		廃止	県との連携・NPOとの協働について考える(新設)				
5		廃止	スポーツを通じた地域づくり研修	スポーツを通じた地域づくり研修(新設)			
市町村長・市町村議会議員研修	1	トップセミナー	トップセミナー	トップセミナー	トップセミナー(名称変更)	市町村長・市町村議会議長研修会	
	2	市町村議会議員研修会	市町村議会議員研修会	市町村議会議員研修会	市町村議会議員研修会	市町村議会議員研修会	
	3	新議員研修会	新議員研修会	新議員研修会(新設)			
	4	議会広報研修会(行政実務と隔年実施)	議員行政実務研修会(広報と隔年実施)	議会広報研修会(新設)			
	5	監査委員研修会	監査委員研修会	監査委員研修会(新設)	廃止	監査実務研修	
	6	議会事務研修(能力向上・開発研修として実施)	議会事務研修(能力向上・開発研修として実施)	議会事務研修(新設) (能力向上・開発研修として実施)			
人材育成の環境づくり研修	1	研修担当者研修	研修担当者研修	研修担当者研修	研修担当者研修	研修担当者研修	
	2			廃止	人事担当者研修	人事担当者研修	
	3	職場内講師養成研修 ・セクシュアルハラスメント ・公務員倫理 ・フォロー	職場内講師養成研修 ・セクシュアルハラスメント ・公務員倫理 ・フォロー(新設) 当初体系にはあるが実施せず	職場内講師養成研修 ・セクシュアルハラスメント(新設) ・公務員倫理	職場内講師養成研修(名称変更) 廃止	庁内講師養成研修(特別研修(専門実務研修)として実施) ・セクシュアルハラスメント	
	4	講師派遣研修	講師派遣研修	講師派遣研修	講師派遣研修(新設)		
派遣・通信研修	1	派遣・通信研修	派遣・通信研修	派遣・通信研修	派遣研修(国内派遣研修・海外派遣研修)	派遣研修(国内派遣研修・海外派遣研修)	
	2				通信研修	通信研修	
	3	パソコン(e-ラーニング)研修	パソコン(e-ラーニング)研修	パソコン(e-ラーニング)研修	パソコン(e-ラーニング)研修(新設)		

【資料7】パソコン集合研修 実績一覧

年度	研修名	1コースの 研修日数	コース数	延べ日数	定員	修了者数	受講率	備考
平成15年度	ワード(初級)	2	2	4	60	57	95.0	
	ワード(中級)	2	2	4	60	58	96.7	
	エクセル(初級)	2	5	10	119	108	90.8	
	エクセル(中級)	2	4	8	89	71	79.8	
	アクセス(初級)	3	3	9	80	57	71.3	
	パワーポイント(初級)	2	1	2	20	19	95.0	
	ホームページ作成(初級)	2	1	2	20	19	95.0	
	計		18	39	448	389	86.8	
平成16年度	ワード(初級)	2	2	4	40	37	92.5	
	エクセル(初級)	2	3	6	60	42	70.0	
	アクセス(初級)	3	3	9	60	47	78.3	
	計		8	19	160	126	78.8	
平成17年度	ワード(初級)	2	3	6	60	56	93.3	
	エクセル(初級)	2	3	6	60	51	85.0	
	アクセス(初級)	3	2	6	40	36	90.0	
	ホームページ作成	2	1	2	20	17	85.0	
	計		9	20	180	160	88.9	
平成18年度	ワード(初級)	2	3	6	60	46	76.7	土木・建設技術系職員の 技術力養成のため、社団 法人 高知県建設技術公 社のCAD(初級)を開始。 パワーポイント新設。
	エクセル(初級)	2	3	6	60	48	80.0	
	アクセス(初級)	3	2	6	40	40	100.0	
	ホームページ作成	2	1	2	20	19	95.0	
	パワーポイント(初級)	2	1	2	20	19	95.0	
	CAD(初級)	2	4	8	80	64	80.0	
	6研修 計		14	30	280	236	84.3	
平成19年度	ワード(初級)	2	2	4	40	29	72.5	CAD(中級)開始
	エクセル(初級)	2	2	4	40	37	92.5	
	アクセス(初級)	3	3	9	60	50	83.3	
	ホームページ	2	1	2	20	20	100.0	
	パワーポイント(初級)	2	1	2	20	18	90.0	
	CAD(初級)	2	4	8	80	50	62.5	
	CAD(中級)	2	2	4	40	27	67.5	
	7研修 計		15	33	300	231	77.0	
平成20年度	ワード(初級)	2	2	4	40	33	82.5	CALS(電子納品編)開始
	エクセル(初級)	2	2	4	40	31	77.5	
	アクセス(初級)	3	3	9	60	55	91.7	
	ホームページ	2	1	2	20	18	90.0	
	パワーポイント(初級)	2	1	2	20	17	85.0	
	CAD(初級)	2	2	4	40	26	65.0	
	CAD(中級)	2	1	2	20	8	40.0	
	CALS(電子納品編)	1	2	2	40	38	95.0	
	8研修 計		14	29	280	226	80.7	
平成21年度	ワード(初級)	2	2	4	40	34	85.0	
	エクセル(初級)	2	2	4	40	34	85.0	
	アクセス(初級)	3	3	9	60	54	90.0	
	ホームページ	2	1	2	20	13	65.0	
	パワーポイント(初級)	2	1	2	20	18	90.0	
	CAD(基礎編)	2	1	2	20	13	65.0	
	CAD(応用編)	2	1	2	20	7	35.0	
	CALS/EC実務(電子納品編)	1	2	2	40	15	37.5	
	8研修 計		13	27	260	188	72.3	
平成22年度	ワード(初級)	2	3	6	60	40	66.7	
	エクセル(初級)	2	3	6	60	54	90.0	
	アクセス(初級)	3	3	9	60	49	81.7	
	ホームページ	2	1	2	20	14	70.0	
	パワーポイント(初級)	2	2	4	40	29	72.5	
	CALS/EC実務(CAD基礎編)	2	1	2	20	11	55.0	
	CALS/EC実務(CAD応用編)	1	1	1	20	2	10.0	
	CALS/EC実務(電子納品編)	1	1	1	20	6	30.0	
	8研修 計		15	31	300	205	68.3	
平成23年度	ワード(初級)2003・2007	2	2	4	40	25	62.5	バージョン2007のコースを 新設
	エクセル(初級)2003・2007	2	3	6	60	44	73.3	
	アクセス(初級)2003・2007	3	3	9	60	38	63.3	
	ホームページ作成(HTML)	2	1	2	20	7	35.0	
	パワーポイント(初級)2003	2	1	2	20	15	75.0	
	CALS/EC実務(CAD基礎編)	2	1	2	20	13	65.0	
	CALS/EC実務(CAD実務編)	1	1	1	20	2	10.0	
	CALS/EC実務(電子納品編)	1	1	1	20	16	80.0	
	8研修 計		13	27	260	160	61.5	
平成24年度	ワード(初級)2003・2007	2	2	4	40	21	52.5	ホームページ作成(HTML) 休止
	エクセル(初級)2003・2007	2	3	6	60	40	66.7	
	アクセス(初級)2003・2007	3	3	9	60	52	86.7	
	パワーポイント(初級)2007	2	1	2	20	17	85.0	
	CALS/EC実務(CAD基礎編)	2	1	2	20	7	35.0	
	CALS/EC実務(CAD実務編)	1	1	1	20	5	25.0	
	CALS/EC実務(電子納品編)	1	1	1	20	10	50.0	
	7研修 計		12	25	240	152	63.3	

【資料8】地域づくり研修 実績一覧

年度	研修名	講師	主体となる市町村名	修了者数			備考
				市町村職員	地域住民等	計	
15	地域づくり研修	(学)産業能率大学 山下 征紀	土佐市	9	13	22	2日間、間を置いて 2日間の合計4日間研修
	地域づくり研修	(学)産業能率大学 榎 吉彦					
		計		9	13	22	
16	地域づくり研修(総論コース)4日間	(学)産業能率大学 山下 征紀 NPO高知民会議 兼松 方彦	土佐市	7	13	20	第1回目2日間、間を置いて第2回目2日間の合計4日間研修
	地域づくり研修(各論コース)環境循環型社会	産業能率大学 榎 吉彦 他	南国市	9	13	22	2日間研修
	地域づくり研修(各論コース)自主防災組織づくり	(株)アニメックス 伊永 勉	東洋町	20	13	33	2日間研修
		計		36	39	75	
17	地域づくり研修(NPOへの理解を深める)	(学)産業能率大学 山下 征紀	土佐市	4	14	18	第1回目2日間、間を置いて第2回目2日間の合計4日間研修
	地域づくり研修(地域のあるものさがし)	(株)くろしお地域研究所 松田 高政	本山町	12	10	22	第1回目2日間、間を置いて第2回目1日間の合計3日間研修
	地域づくり研修(自主防災組織づくり研修)	(株)東建エンヂニアリング 伊永 勉	安芸市・宿毛市	35	35	70	2日間研修を2回実施
	地域づくり研修(スポーツを通じた地域づくり研修)	高知女子大学 清原 泰治	高知市	16	-	16	1日間研修
		計		67	59	126	
18	協働についての理解を深める研修	(学)産業能率大学 山下 征紀	土佐市・高知市	8	4	12	第1回目2日間、間を置いて第2回目1日間の合計3日間研修
	地域のあるもの探し研修	(株)くろしお地域研究所 松田 高政 地元学協会 吉本 哲郎	香美市	9	14	23	第1回目2日間、間を置いて第2回目1日間の合計3日間研修
	自主防災組織づくり研修	(株)東京建設コンサルタント 伊永 勉	芸西村・いの町	21	72	93	1日間研修を2回実施
	スポーツを通じた地域づくり研修	高知女子大学 清原 泰治	黒潮町	7	15	22	1日間研修
	県との連携・NPOとの協働について考える	県地域づくり支援課 高知県NPOセンター 半田 雅典 他	高知県立ふくし交流プラザ	16	5	21	1日間研修
		計		61	110	171	
19	協働について考える研修	(学)産業能率大学 二瓶 哲	広域連合	9	0	9	2日間研修
	地域のあるもの探し研修	(株)こうち暮らしの楽校 松田高政	本山町	11	14	25	2日間研修
	自主防災組織づくり研修	地震防災研究者 中橋 徹也	春野町	5	47	52	2日間研修
		(株)ダイナックス都市環境研究所 津賀 高幸	大豊町	9	46	55	1日間研修
		新潟県自主防災会会長 風間 久司	北川村	19	30	49	1日間研修
		高知大学 大年 邦雄					
		計		53	137	190	
20	協働について考える研修	(学)産業能率大学 二瓶 哲	広域連合	-	-	-	実施なし
	地域資源活用研修	(株)こうち暮らしの楽校 松田高政	津野町	8	22	30	2日間研修
	自主防災組織づくり研修	群馬大学大学院 片田 敏孝	土佐町	18	28	46	1日間研修
		高知大学 岡村 眞	四万十町	12	27	39	1日間研修
		計		38	77	115	
21	協働について考える研修	畠中 智子	香南市	11	39	50	1日間研修
	地域資源活用研修	(株)こうち暮らしの楽校 松田高政	三原村	9	17	26	2日間研修
	自主防災組織づくり研修	(株)さくらコミュニケーションズ 古川 智子 群馬大学大学院 片田 敏孝	いの町	11	64	75	1日間研修
		計		31	120	151	
22	協働について考える研修	(株)行政マネジメント研究所 池田 玲子	広域連合	12	1	13	1日間研修
	地域資源活用研修	(株)こうち暮らしの楽校 松田高政	芸西村	9	16	25	1日間研修
	自主防災組織づくり研修	新潟県長岡市役所山古志支所 齋藤 隆	馬路村	4	39	43	1日間研修
		計		25	56	81	
23	協働について考える研修	(社)日本経営協会 小室 邦夫	四万十町	13	5	18	1日間研修
	地域資源活用研修			0		0	実施なし
	自主防災組織づくり研修			0		0	実施なし
		計		13	5	18	
24	地域づくり研修～地域社会に役立つ「役人」づくり～	石川県羽咋市職員 高野 誠鮮	広域連合	34	18	52	1日間研修
		計		34	18	52	
		第1次広域計画期間 計		226	358	584	
		第2次広域計画期間 計		120	259	379	
		総 計		346	617	963	

【資料9】市町村議会議員研修・トップセミナー 実績一覧

年度	研修名	講師	演題	受講者数	
15	市町村議会議員研修会	日本銀行高知支店長 迫田 敏高(サコトシカ)	"豊か"で活力に満ちた高知県の実現に向けて	680	
		神戸大学大学院法学研究科 教授 阿部 泰隆(アベ ヤスタカ)	新しい地域政策を実現する手段としての自治条例		
	市町村長・市町村議会議員研修会(トップセミ)	工学院大学国際基礎工学科 教授 畑村 洋太郎(ハタムラ ヨウタロウ)	失敗学のすすめ	74	
16	市町村議会議員研修会	高知女子大学長 青山 英康(アヤマヒデヤス)	効果的な老人医療費対策	645	
		鳥根県立大学総合政策学部教授 田嶋 義介(タジマ ヨシスケ)	これからの市町村議会への期待		
	トップセミナー	(株)UFJ総合研究所 森永 卓郎(モリノガ タクロウ)	日本経済の動向とこれからの地方	63	
17	市町村議会議員研修会	高知大学人文学部教授 吉尾 寛(ヨシオヒロシ)	学术交流の場から考える日・中の相互理解	575	
		政治ジャーナリスト 細川 珠生(ホシカワ タマオ)	日本の行方と地方分権		
	トップセミナー	東京大学名誉教授 大森 彌(オモリワタル)	分権時代の人材戦略 - 「やる気のある」職員をどう育成するか -	205	
18	市町村議会議員研修会	全国市議会議長会前次長 向田 正博(ムカダ マサヒロ)	分権時代における地方議会を巡る諸課題	437	
		作家・評論家 塩田 潮(シオタ ユウオ)	小泉政権の総括と今後の動向		
	トップセミナー	歴史小説家 童門 冬二(ドウモン フユジ)	リーダーシップと新しい自治のかたち ~ふるさとの先人から学ぶ~ まちづくりの新しい風 ~夕日の町からのメッセージ~	152	
19	市町村議会議員研修会	愛媛大学非常勤講師 若松 進一(ワカマツ シンイチ)	参院選後の日本の課題	443	
		東京大学大学院 情報学環教授 姜 尚中(カン サンジュン)	自治体経営改革の基本的視点		
	トップセミナー	前自治大学校長 吉田 哲(ヨシダ テツ)	今世紀高知県の活路と戦略	160	
20	市町村議会議員研修	日本政策投資銀行地域振興部参事役 藻谷 浩介(モトニ コウスケ)	今世紀高知県の活路と戦略	408	
		経営コンサルタント 池田 清一郎(イケダ セイイチロウ)	地域の活性化は人づくりから 人づくりは自分づくりから		
	トップセミナー	マーケティングコンサルタント 西川りゅうじん(ニシカワ リュウジン)	元気な地域の創り方 ~高知からはじまる地域再生・日本再生~	148	
21	市町村議会議員研修	一橋大学大学院商学研究科教授 関 満博(セキ ミツヒロ)	地域経済の活性化と地域振興について	380	
		NHK「難問解決!ご近所の底力」フェスティバルMC 堂垣 彰久(ドウカキ アキヒサ)	今こそ田舎に活力を ~「難問解決!ご近所の底力」から~		
	トップセミナー	NPO法人がイ・イニシアティブ代表 野中 ともよ(ノカトモヨ)	未来を拓く地域人財 <small>リーダーシップ</small>	184	
22	市町村議会議員研修	高知大学副学長 国際・地域連携センター長 受田 浩之(ウケダ ヒロユキ)	地域資源の付加価値を高め、高知の産業振興を実現する!!	391	
		ジャーナリスト 国際医療福祉大学大学院教授 黒岩 祐治(クロイワ ユウジ)	地域再生の処方箋 ~マグネット高知を目指せ!~		
	トップセミナー	NSGグループ代表 株式会社アルビレックス新潟代表取締役会長 池田 弘(イケダ ヒロム)	スポーツと地域活性化	157	
23	市町村議会議員研修	福島大学行政政策学類教授 今井 照(イマイ アキラ)	東日本大震災で考えさせられたこと	371	
		特定非営利活動法人 市民福祉団体全国協議会専務理事 田中 尚輝(タナカ ナオキ)	災害時におけるNPO支援と自治体との協働のあり方		
	トップセミナー	株式会社原田教育研究所 代表取締役社長 原田 隆史(ハラダ タカシ)	人間力を高め、成果につなげる人材育成	178	
24	市町村議会議員研修	公益財団法人後藤・安田記念東京都市研究所理事長 西尾 勝(ニシオ マサル)	地方分権改革と地方議会	381	
		日本銀行高知支店長 野原 強(ノハラ ツヨシ)	高知県の景気動向と経済活性化に求められる人材		
		総務省自治財政局長 椎川 忍(シカガ シノブ)	地方分権改革と人材育成		
	トップセミナー	新しい札幌を創る会代表 本間 奈々(ホンマ ナナ)	地方分権時代における人材育成	214	
		大阪経済大学客員教授 岡田 晃(オカダ アキラ)	日本経済の底力と課題 ~龍馬に学ぶ人材育成と地域経済の動向~		
第1次広域計画期間(平成15~19年度)					
				市町村議会議員研修	2,780
				トップセミナー	654
				計	3,434
第2次広域計画期間(平成20~24年度)					
				市町村議会議員研修	1,931
				トップセミナー	881
				計	2,812
総計					
				市町村議会議員研修	4,711
				トップセミナー	1,535
				計	6,246

[資料10] 講師派遣研修の推移

年度	実施回数の多いテーマ(ベスト5)			実施回数の多い市町村名(ベスト5)			第2次広域計画開始年 階層別研修で、階層別基本研修と階層別能力研修 を分離実施
	テーマ	件数	受講者数	市町村名	件数	受講者数	
平成20年度	人事考課	17	1,874	高知市	11	820	
	法務	8	328	香美市	5	602	
	メンタルヘルス	5	206	室戸市	4	143	
	意識改革	3	211	南国市	4	535	
	危機管理	3	445	宿毛市	3	173	
	項目	実数		対前年増減数			
	実施市町村数	26		2			
	件数	61		3			
	延日数	88		26			
受講者数	4,662		1,845				
平成21年度	人事考課	19	1,881	高知市	6	459	
	接遇	4	320	南国市	5	421	
	保育	4	366	安芸市	3	190	
	メンタルヘルス	4	353	宿毛市	3	174	
	法務	3	80	黒潮町	3	400	
	項目	実数		対前年増減数			
	実施市町村数	23		3			
	件数	45		16			
	延日数	69		19			
受講者数	3,666		996				
平成22年度	人事考課	17	1,541	高知市	8	357	
	接遇	11	460	香美市	6	811	
	メンタルヘルス	6	366	南国市	4	513	
	保育	4	344	室戸市	3	114	
	市町村議会議員	3	258	四万十市	3	146	
	項目	実数		対前年増減数			
	実施市町村数	25		2			
	件数	61		16			
	延日数	90		21			
受講者数	4,315		649				
平成23年度	接遇	11	1,062	高知市	9	505	
	人事考課	8	568	いの町	6	430	
	メンタルヘルス	6	519	南国市	5	497	
	人権	5	510	佐川町	5	331	
	防災	4	129	安芸市	4	243	
	項目	実数		対前年増減数			
	実施市町村数	26		1			
	件数	62		1			
	延日数	107		17			
受講者数	4,886		571				
平成24年度	防災	8	776	高知市	10	635	
	人事考課	8	457	安芸市	7	349	
	接遇	7	665	南国市	5	590	
	メンタルヘルス	7	541	室戸市	4	230	
	法務	5	175	いの町	4	300	
	項目	実数		対前年増減数			
	実施市町村数	23		3			
	件数	56		6			
	延日数	91		16			
受講者数	4,448		438				

[参考] 平成16年度～24年度

年度	実施市町村数	講師派遣件数	受講者数	備考
平成16年度	20	26	1,902	
平成17年度	30	56	3,590	
平成18年度	27	71	4,355	
平成19年度	28	64	6,507	高知市、人事考課研修を全職員対象に実施
平成20年度	26	61	4,662	
平成21年度	23	45	3,666	
平成22年度	25	61	4,315	
平成23年度	26	62	4,886	
平成24年度	23	56	4,448	

【資料11】人事・研修担当者研修 実績一覧

年度	研修名	日数	修了者数	講師名	カリキュラム内容
平成15年度	人事担当者研修	2	16	産業能率大学 大杉 一郎	人事部門の実践的学習
	研修担当者研修	3	15	産業能率大学 楯 吉彦	研修企画立案能力の育成
平成16年度	人事担当者研修	2	11	産業能率大学 大杉 一郎	行政課題と人事システムの連動
	研修担当者研修	1	16	産業能率大学 今山 隆	人材育成方針の作成方法
平成17年度	研修担当者研修	1	28	加藤研修総研 加藤 孝一	研修担当者としての基礎的な知識及び理論
平成18年度	研修担当者研修	1	25	日本経営協会 牛場 國雄	職員研修と勤務時間をめぐる問題
平成19年度	研修担当者研修	1	23	日本経営協会 愛知 輝義	研修実施のポイント
平成20年度	人事・研修担当者研修	1	33	日本経営協会 渡邊 徹	地方公務員の労働法適用関係
平成21年度	人事・研修担当者研修	1	27	日本経営協会 榎谷 次雄	教育担当者の心構えと課題
平成22年度	人事・研修担当者研修	1	27	日本経営協会 岡本 博江	職員の身分保障と人事管理上の対応策
平成23年度	人事・研修担当者研修	1	36	日本経営協会 小川 友次	臨時・非常勤職員の任用と管理
平成24年度	人事・研修担当者研修	1	27	元高知県警察職員 谷脇 隆行	行政対象暴力への対応策
				元高知市消費生活センター長 池田 康友	多重債務に陥らないために～法的整理方法と注意点～
計			284		

【資料12】職場内講師養成研修 実績一覧

年度	セクシュアルハラスメント		公務員倫理		接遇リーダー	フォロー	備考
	修了者数	修了者のうち翌年度以降の講師実績人数	修了者数	修了者のうち翌年度以降の講師実績数	修了者数	修了者数	
平成15年度	14	1	実績なし		実績なし		
平成16年度	実績なし		15	8	実績なし		
平成17年度	14	3	13	3	実績なし		
平成18年度	15	4	18	4	実績なし		フォロー研修を新設したが、実施せず。
平成19年度	13	3	15	6	実績なし	12	
平成20年度	20	7	14	5	10	6	接遇リーダー研修新設
平成21年度	12	5	13	5	11	13	
平成22年度	13	6	15	5	20	11	
平成23年度	10	6	17	6	16	8	
平成24年度	12	-	15	-	21	6	
合計	109	34	135	42	78	56	

【資料13】研修事業補助金(派遣・通信研修) 実績一覧

年度	派遣研修			通信研修			合計		
	市町村数	受講者数	補助金額	市町村数	受講者数	補助金額	市町村数	受講者数	補助金額
平成15年度	10	57	3,504,000	3	25	185,000	12	82	3,689,000
平成16年度	8	44	3,005,000	3	21	167,000	9	65	3,172,000
平成17年度	11	56	3,161,000	3	19	122,000	12	75	3,283,000
平成18年度	11	72	4,741,000	2	15	93,000	11	87	4,834,000
平成19年度	11	74	4,651,000	1	14	90,000	11	88	4,741,000
平成20年度	18	99	7,409,000	2	16	106,000	18	115	7,515,000
平成21年度	20	106	6,812,000	0	0	0	20	106	6,812,000
平成22年度	21	127	7,815,000	0	0	0	21	127	7,815,000
平成23年度	24	173	8,968,000	0	0	0	24	173	8,968,000
平成24年度	25	180	11,946,000	0	0	0	25	180	11,946,000

平成24年度は平成25年3月15日現在

【資料14】パソコン(e-ラーニング)研修 実績一覧

年度	パソコン(e-ラーニング)研修					
	分類	定員	受講者数	修了者数	受講率	修了率
平成20年度 バージョン 2000 2002 2003 2007	ワード(初級)	20	12	12	60.0	100.0
	ワード(中級)	20	10	10	50.0	100.0
	エクセル(初級)	20	18	18	90.0	100.0
	エクセル(中級)	20	22	22	110.0	100.0
	パワーポイント(初級)	20	13	13	65.0	100.0
	初級シスアド試験対策	20	2	2	10.0	100.0
	管理者のための情報セキュリティ	20	2	2	10.0	100.0
	合計		140	79	79	56.4
平成21年度 バージョン 2000 2002 2003 2007	ワード(初級)	20	15	15	75.0	100.0
	ワード(中級)	20	22	22	110.0	100.0
	エクセル(初級)	20	24	24	120.0	100.0
	エクセル(中級)	20	23	23	115.0	100.0
	アクセス(初級)	20	32	32	160.0	100.0
	アクセス(中級)	20	16	16	80.0	100.0
	パワーポイント(初級)	20	12	12	60.0	100.0
	合計		140	144	144	102.9
平成22年度 バージョン 2000 2002 2003 2007	ワード(初級)	20	11	11	55.0	100.0
	ワード(中級)	20	6	6	30.0	100.0
	エクセル(初級)	20	23	21	115.0	91.3
	エクセル(中級)	20	20	19	100.0	95.0
	アクセス(初級)	20	20	14	100.0	70.0
	アクセス(中級)	20	10	8	50.0	80.0
	パワーポイント(初級)	20	14	12	70.0	85.7
	合計		140	104	91	74.3
平成23年度 バージョン 2000 2002 2003 2007 2010	ワード(初級)	20	12	12	60.0	100.0
	ワード(中級)	20	14	14	70.0	100.0
	エクセル(初級)	20	24	23	120.0	95.8
	エクセル(中級)	20	29	28	145.0	96.6
	アクセス(初級)	20	23	21	115.0	91.3
	アクセス(中級)	20	11	11	55.0	100.0
	パワーポイント(初級)	20	15	15	75.0	100.0
	合計		140	128	124	91.4
平成24年度 バージョン 2002 2003 2007 2010	ワード(初級)	20	17	17	85.0	100.0
	ワード(中級)	20	17	17	85.0	100.0
	エクセル(初級)	20	30	30	150.0	100.0
	エクセル(中級)	20	40	40	200.0	100.0
	アクセス(初級)	20	23	23	115.0	100.0
	アクセス(中級)	20	11	11	55.0	100.0
	パワーポイント(初級)	20	11	11	55.0	100.0
	合計		140	149	149	106.4

【資料15】民間企業派遣研修 実績一覧

年度	派遣先企業	派遣元市町村	派遣実績人数	派遣期間
16年度	サニーマート	高知市・赤岡町・吾北村	3	2週間
	フジ	南国市	1	1カ月
	高知新阪急ホテル	土佐市・吾北村	2	2週間、1カ月
	城西館	南国市	1	1カ月
	ネットトヨタ南国	赤岡町・吾北村	2	1カ月
	小計	5市町村	9人	
17年度	ホテル日航高知旭ロイヤル	南国市・土佐市	2	1カ月
	土佐ロイヤルホテル	赤岡町	1	1カ月
	ネットトヨタ南国	安芸市	1	1カ月
	小計	4市町村	4人	
18年度	ネットトヨタ南国	高知市・大豊町	2	1カ月
	小計	2市町村	2人	
19年度	派遣実績なし			
20年度	派遣実績なし			
	人材交流セミナー実施 H20.12.10 「お客様の感動を引き起こす働き方～最高の能力発揮を引き出す現場づくりを考える～」 ネットトヨタ南国(株) VISTA WORKS. 研究所 所長 大原 光泰			
21年度	派遣実績なし			
	人材交流セミナー実施 H22.2.26 「旅行業界から見た高知県観光の現状と課題」 (株)JTB中国四国高知支店長 水田 浩二			
22年度	土佐電気鉄道(株)	越知町	1	6カ月
	小計	1市町村	1人	
23年度	土佐電気鉄道(株)	越知町	1	6カ月
	小計	1市町村	1人	
24年度	土佐電気鉄道(株)	越知町	2	6カ月
	(株)サンシャインチェーン本部	香南市	1	1カ月
	小計	2市町村	3人	
合計	9 企業		20人	

【資料16】自主企画研修 実績一覧(平成16～24年度)

年度	区分	研修テーマ	目的地(都道府県)	補助金額(千円)	市町村名	人数(名)	備考
平成16年度	国内	廃棄物収集の有料化	宮崎県	131	高知市	2	旧吾北村 海外研修 の補助額上限 は、1名400,000 円
		福岡市におけるDNA運動/浄化槽整備事業に係るPFI事業	福岡県	112	南国市	2	
		ツーリズム「都市と農山村の交流とその多様な可能性」	岩手県	200	本山町	2	
		桜による健康づくりと産業興し	鳥取県	88	佐川町	2	
	海外	トランジットモールと中心市街地活性化	ドイツ・フランス・スイス	399	高知市	1	
		アジアにおけるエイズ対策の現状視察	タイ	185	高知市	1	
小計		8テーマ		1,515	5市町村	11	
平成17年度	国内	NPO組織と行政との協働/東京都におけるインターネット公売	東京都	168	南国市	2	大野見村 海外研修 の補助額上限 を、1名300,000 円に改正
		人事評価制度の研究	石川県	158	室戸市	2	
				152	安芸市	2	
		国の地方財政改革の動向	大阪府	151	南国市	2	
				144	安芸市	2	
		日本地方財政学会第13回大会参加	大阪府	52	南国市	1	
				32	大豊町	1	
保育学セミナー	香川県	40	中土佐町	2			
人事評価制度導入に向けての基礎知識	愛知県	64	大豊町	1			
小計		7テーマ		961	5市町村	15	
平成18年度	国内	子どもたちの豊かな放課後づくりのあり方	東京都・神奈川県	102	高知市	2	
		鏡川へのアユ百万匹遡上を目指す取り組み	東京都・神奈川県	92	高知市	1	
		幼児・児童を対象とした食育推進に関する研究	群馬県・東京都	111	高知市	2	
		国による地方財政改革	大阪府・兵庫県	76	南国市	1	
		要援護高齢者に対する地域ケアのネットワーク構築	富山県・大阪府	134	南国市	2	
		地方自治体におけるISO取得/住民情報ワンストップサービス	岩手県	97	南国市	1	
		中小水道事業の当面の課題と対応	福島県・香川県	143	香美市	2	
		参加型基金条例及び事務事業の再編等の取り組み	長野県	128	本山町	2	
		納税者が選ぶまちづくり支援制度の検討	千葉県	163	佐川町	2	
		本庁支所間の業務等の見直し及び自治体病院改築検討	鳥取県・岡山県	57	いの町	2	
住民との協働でつくる資源循環型地域社会	徳島県	98	中土佐町	2			
小計		12テーマ		1,201	7市町村	19	
平成19年度	国内	人材育成基本方針策定に係る先進地視察	福岡県・鹿児島県	173	室戸市	2	
				118	四万十町	2	
				136	中土佐町	2	
		文化的景観の保護と地域振興	滋賀県・京都府	121	津野町	2	
				130	四万十市	2	
				114	檮原町	2	
		第三セクターの見直しと経営健全化	岩手県	160	四万十町	2	
		食育推進基本計画策定における食育推進のあり方	長崎県	129	高知市	2	
		生活保護オンラインシステムの見直しと保護業務の改善	鹿児島県	112	高知市	2	
要援護高齢者に対する見守りネットワーク構築	富山県	107	南国市	2			
女性の目線で高知の観光を考える	長崎県	140	高知市	2			
小計		7テーマ		1,440	8市町村	22	
平成20年度	国内	自治体業務の民間委託	佐賀県	40	四万十町	2	
		自治体のスリム化で求められる職員像の研究	東京都	77	高知市	1	
小計		2テーマ		117	2市町村	3	
平成21年度	国内	海洋深層水体験施設を活用した健康づくりに係る先進地視察	青森県・静岡県	200	室戸市	2	
				98	中土佐町	2	
		文化的景観の活用と四万十川流域の振興	滋賀県・京都府	88	四万十町	2	
				85	檮原町	2	
				87	津野町	2	
公契約基本方針と総合評価落札方式について考える	大阪府・兵庫県	68	高知市	2			
小計		3テーマ		626	6市町村	12	
平成22年度	国内	地域福祉計画策定に向けて	神奈川県・東京都	89	高知市	2	
		窓口業務のアウトソーシングについて	東京都	87	高知市	2	
海外	世界に広がる「Tシャツアート展」にみる観光振興、国際交流、地域づくりの新たな方向性について	モンゴル国	250	黒潮町	1		
小計		3テーマ		426	2市町村	5	
平成23年度	国内	里山保全のあり方について	千葉県	46	高知市	1	
		小布施町における協働による満足度向上の仕組みを学習する	長野県	200	檮原町	2	
		保育所を併設した公営住宅の整備及び円滑な合意形成が図られている地元組織に関わる先進地視察	大分県	98	高知市	2	
		地域子育て支援拠点事業の運営と展開について	兵庫県・香川県	68	高知市	2	
		市民ファンドを利用した再生可能エネルギーの導入の可能性について	滋賀県・長野県	110	高知市	2	
	海外	子どもの視点にたったまちづくり、子ども参画のまちづくりについて	ドイツ	251	高知市	1	
小計		6テーマ		773	2市町村	10	
平成24年度	国内	介護ボランティアポイント制度導入の検討に係る先進地視察	岡山県・大阪府	63	高知市	2	
		適正保護の推進、強化及び業務の効率化のための先進地視察	北海道・大阪府	200	高知市	2	
小計		2テーマ		263	1市町村	4	
第1次広域計画期間(平成15～19年度)計				5,117	25市町村	67	
第2次広域計画期間(平成20～24年度)計				2,205	13市町村	34	
総計				7,322	38市町村	101	

【資料 1 7】高知県建設技術公社派遣事業（平成20～24年度） 実績一覧

年度	期間	人数	市町村名	派遣職員
平成20年度	10月1日(水)～31日(金) (1カ月間)	3人 3市町村	高知市	耕地課1人
			土佐市	建設課1人
			須崎市	建設課1人
平成21年度	10月1日(木)～30日(金) (1カ月間)	5人 4市町村	高知市	道路維持課1人、道路建設課1人 計2人
			須崎市	水道課1人
			いの町	建設課1人
			佐川町	産業建設課1人
平成22年度	5月10日(月)～6月4日(金) (20日間)	5人 4市町村	高知市	道路整備課1人
			室戸市	建設課1人
			南国市	建設課2人
			いの町	建設課1人
平成23年度	5月16日(月)～6月10日(金) (20日間)	7人 5市町村	高知市	河川水路課1人、都市計画課1人 計2人
			室戸市	農林水産課1人
			土佐町	産業建設課2人
			いの町	産業経済課1人
			日高村	建設課1人
平成24年度	5月14日(月)～6月6日(水) (18日間)	12人 6市町村	高知市	耕地課、都市計画課、道路整備課、下水道建設課、河川水路課 各1人 計5人
			室戸市	建設課1人
			南国市	都市整備課1人
			須崎市	建設課2人、水道課1人 計3人
			香美市	建設課1人
			越知町	産業建設課1人
合計		32人 22市町村		

【資料18】インターンシップ生受入れ支援事業 実績一覧

年度	協力市町村数	実施市町村数	実施市町村名	受入人数	実施大学	
平成15年度	1	1	広域連合1	1	高知県内	1
					四国内他県	0
					四国外他県	0
					計	1
平成16年度	25	17	室戸市1・安芸市3・南国市2・土佐市1・四万十市1(旧中村市)・香南市(旧夜須町)・香美市2(旧香北町)・香美市1(旧野市町)・土佐清水市1・東洋町3・奈半利町2・田野町1・芸西村2・仁淀川町1(旧池川町)・いの町1(旧吾川村)・四万十町1(旧窪川町) 広域連合1	25	高知県内	3
					四国内他県	2
					四国外他県	1
					計	6
平成17年度	11	9	安芸市1・土佐市1・土佐清水市1・香美市2(旧香北町)・いの町1・東洋町1・仁淀川町1(旧池川町)・芸西村2 広域連合1	11	高知県内	2
					四国内他県	4
					四国外他県	0
					計	6
平成18年度	9	5	土佐市1・いの町1・東洋町2・芸西村4 広域連合3	11	高知県内	3
					四国内他県	6
					四国外他県	0
					計	9
平成19年度	6	3	土佐市2・いの町1 広域連合2	5	高知県内	2
					四国内他県	1
					四国外他県	0
					計	3
平成20年度	5	5	土佐市2・いの町1・津野町1・芸西村1 広域連合2	7	高知県内	2
					四国内他県	3
					四国外他県	0
					計	5
平成21年度	8	5	香南市1・土佐市3・橿原町1・本山町1 広域連合2	8	高知県内	1
					四国内他県	3
					四国外他県	4
					計	8
平成22年度	10	8	香南市1・香美市1・南国市1・土佐市4・いの町1・橿原町1・芸西村3 広域連合2	14	高知県内	2
					四国内他県	3
					四国外他県	4
					計	9
平成23年度	5	4	香南市1・土佐市2・いの町2 広域連合2	7	高知県内	1
					四国内他県	1
					四国外他県	5
					計	7
平成24年度	5	2	香南市1 広域連合2	3	高知県内	1
					四国内他県	1
					四国外他県	0
					計	2

【資料19】調査研究事業 実績一覧(平成15～24年度)

回数	年度	テーマ	男	女	計	参加者内訳	指導機関	講師指導回数	自主会合回数	発表・報告の場	備考
第1回	平成15～16年度	1.本当に使えるまちのサイン(案内板)を考える	2	1	3	市町村職員1名、その他2名	高知大学人文学部	12	13	トップセミナー	東京視察
		2.地域におけるコーディネート機能について	2	1	3	市町村職員1名、その他2名			11	トップセミナー 職場(1名)	東京視察
		3.地域イベント活性化への一提案	0	3	3	市町村職員2名、その他1名			12	トップセミナー	東京視察
第2回	平成17年度	味にこだわる野菜のマーケティング機構運営事業	5	1	6	市町村職員5名、その他1名	(株)行政マネジメント研究所 特定非営利活動法人地域交流センター・四国	4 15	14	トップセミナー	岡山視察
第3回	平成18年度	仁淀川心の健康回復ツアー提供事業 ～リフレッシュ休暇を利用した五感休息のひとつ～	3	1	4	市町村職員4名	(株)行政マネジメント研究所 特定非営利活動法人地域交流センター・四国	4 11	12	トップセミナー 職場(1名)	宿泊研修あり
第4回	平成19年度	父親の家事意欲向上事業 ～男よ台所へ立て～	5	0	5	市町村職員5名	(株)行政マネジメント研究所	5	11	トップセミナー 連絡調整会議	
		ジョギングのまちづくり事業 ～メタが撃退!健康回復!!～	3	2	5	市町村職員5名			8	トップセミナー 連絡調整会議	
第5回	平成20年度	個人・家族の防災シナリオ作成事業 ～大災害のとき、迷わず行動するために～	4	0	4	市町村職員4名	(株)行政マネジメント研究所	4	13	トップセミナー 連絡調整会議	
		こだわり野菜宅配事業 ～やる気のある農家が美味しい高幡野菜を直接届けます～	4	0	4	市町村職員4名			9	トップセミナー 連絡調整会議	
第6回	平成21年度	高齢農家ライフプラン作成事業 ～笑顔で百姓人生を終えるために～	4	0	4	市町村職員4名	(株)行政マネジメント研究所	4	17	トップセミナー 連絡調整会議 職場(1人)	平成22年度予算化実現
		シニアのおしゃれ野菜ネット販売事業 ～目指せ!!粋・生き高齢者～	3	1	4	市町村職員3名、その他1名			21	トップセミナー 連絡調整会議	
第7回	平成22年度	『旬』の情報収集発信事業 ～旬の食を、旬の情報で届けます!～	5	0	5	市町村職員4名、その他1名	(株)行政マネジメント研究所	4	16	トップセミナー 連絡調整会議	
第8回	平成23年度	自治体間情報誌「FREEDOM」配信事業 ～自治体職員の使命感を高めるために～	3	2	5	市町村職員5名	(株)行政マネジメント研究所	4	12	トップセミナー 連絡調整会議	
第9回	平成24年度	南海地震に備える「行動基準」習得事業 ～高知県内全職員の足並みをそろえるために～	5	0	5	市町村職員5名	(株)行政マネジメント研究所	4	14	トップセミナー 連絡調整会議	兵庫県淡路市視察
第1次広域計画期間(平成16～19年度)計			20	9	29						
第2次広域計画期間(平成20～24年度)計			28	3	31						
総計			48	12	60						

第1回目のみ、自主会合で講師が指導している。

【資料20】研修修了者数の推移

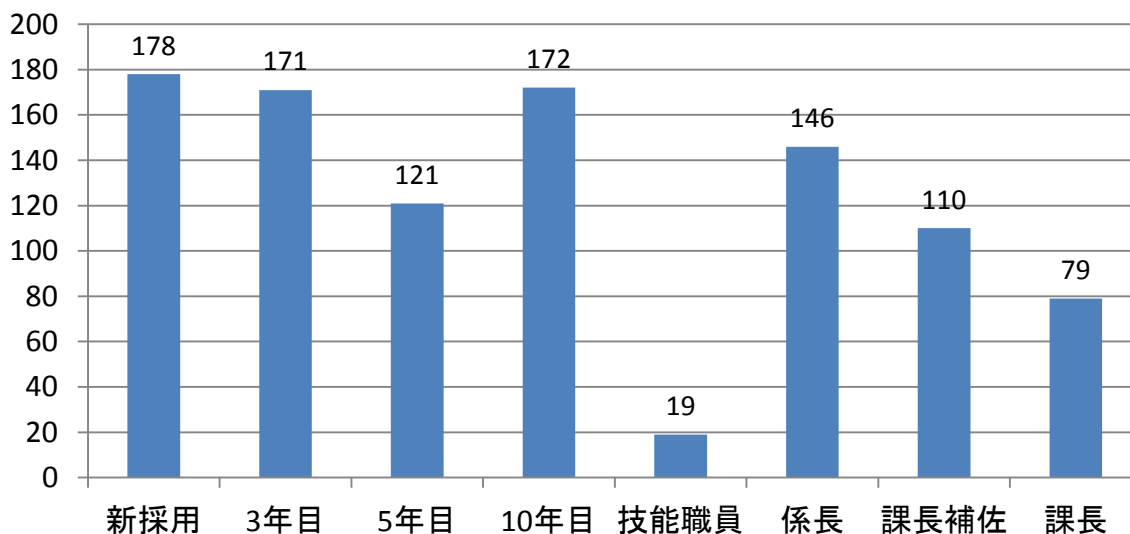
項目	第2次広域計画期間					第1次広域計画期間					
	平成24年度	平成23年度	平成22年度	平成21年度	平成20年度	平成19年度	平成18年度	平成17年度	平成16年度	平成15年度	
階層別基本研修	809	828	742	683	772						
階層別能力研修	1,198	1,118	1,008	873	972	926	850	699	1,002	1,034	
能力向上・開発研修	816	866	797	657	873	765	872	906	703	1,047	
地域づくり研修	34	13	25	31	38	53	61	67	36	9	
市町村長等研修	852	857	825	808	882	841	848	1,046	708	754	
人材育成の環境づくり研修	4,529	4,973	4,401	3,742	4,745	6,570	4,413	3,645	1,944	31	
(うち講師派遣研修)	4,448	4,886	4,315	3,666	4,662	6,507	4,355	3,590	1,902		
派遣・通信研修	329	297	218	250	194	174	174	189	331	82	
合計	8,567	8,952	8,016	7,044	8,476	9,329	7,218	6,552	4,724	2,957	
総計	71,835人	第2次広域計画期間 計 41,055人					第1次広域計画期間 計 30,780人				

【資料 2 1】平成 24 年度研修計画作成に向けてのアンケート結果
(平成 23 年 7 月実施)

A. 階層別研修について

【A-1】平成 24 年度の階層別研修対象予定者数について、現時点での推計人数をお聞かせ下さい。

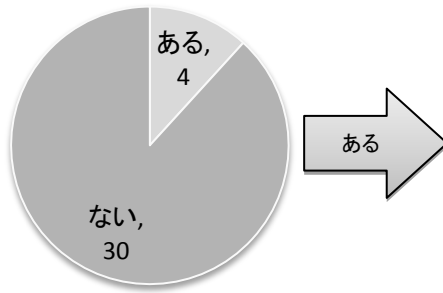
A-1



研修名	選択内容	現講師名	H23 現コース数
3年目	① 組織と自分を理解する	松下 直子	2
	② 自己分析と論理的思考	森口 敬司	1
	③ 住民対応の基本	喜多 朋子	1
5年目	① 創造力開発と業務改善	杠 隆史	2
	② 住民満足と組織の役割	関根 健夫	1
	③ 組織力強化と部下力養成	中村 雅子	1
10年目	① 地域の将来を考える政策立案	本多 鉄男	2
	② 問題解決力向上	田中 浩	3
	③ 自己の能力、強みの発見	鴨志田 栄子	2

A-2 現行の階層に追加した方が良いと思われる階層がありますか。

A-2



【安芸】

採用 15 年・20 年の節目研修：10 年目研修以降は班長に昇格するまで階層別研修の受講機会がないが、組織の一員として自分の果すべき役割を理解するとともに、意識改革を促し、組織全体の活性化を図るため。

【仁淀】

20 年目研修：役職につかなければ研修の機会が非常に少ないため。

【幡多】

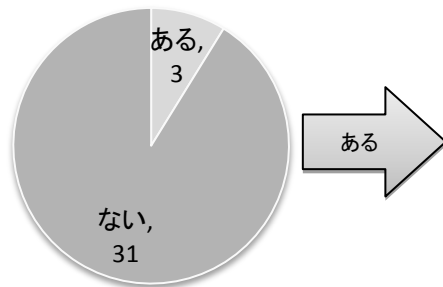
20 年以上の一般職で、研修の機会の少ない者。

【高幡】

採用 2 年目研修：自治法・地公法を必修研修としてはどうか。

A-3 現行の階層を廃止した方が良いと思われる階層がありますか。

A-3



【中央】【安芸】

「3 年目研修」

（【中央】コメント：新採研修と 5 年目研修があるので間隔的にどうか。せめて基本研修はなくともよいのではないか）

※ブロック名略称は下記の通り

幡多広域ブロック⇒【幡多】

高幡広域ブロック⇒【高幡】

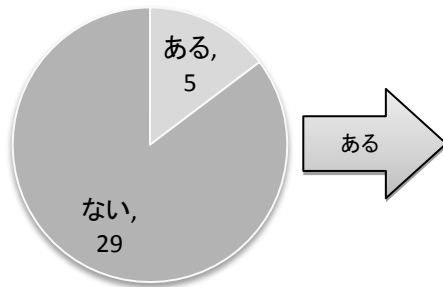
仁淀川・高吾北広域ブロック⇒【仁淀】

高知中央・嶺北広域ブロック⇒【中央】

安芸広域ブロック⇒【安芸】

A-4 新採用を除く階層別の能力研修は、すべての階層で受講することとなっていますが、貴市町村の独自の判断により、免除している階層がありますか。

A-4



【中央】

民間企業等職務経験職員については、採用 3 年目・5 年目職員研修は免除し、採用 2 年目に「採用 10 年目職員研修」を受講させている。

【中央】

3 年目研修は参加せず、5 年目研修へ参加（免除とは決めていないが、本村のように職員数が少なく兼務する業務が多い中においては、3 年目、5 年目と期間が短い間の研修に参加が困難であるため）。

【幡多】

3 年目研修は受講させていない（財政面での都合）。

【高幡】

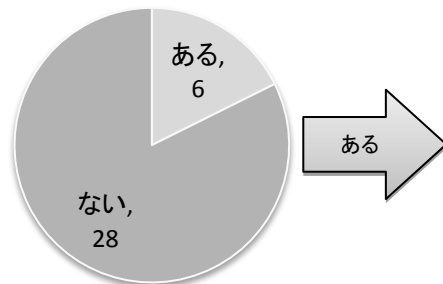
3 年目研修（研修との間隔が短いため）。

【幡多】

3 年目研修（新採用から 2 年しか経過しておらず受講内容についても大きく差異がないため）。

A-5 新採用を除く階層別の基本研修は、すべての階層で受講することとなっていますが、貴市町村の独自の判断により、免除している階層がありますか。

A-5



【中央】

基本研修は新任係長まで、新任課長補佐・新任課長は免除。

【中央】

係長から 1 年で課長補佐に昇格した場合、課長補佐から 1 年で課長に昇格した場合等、2 年連続した場合は免除。

【中央】

3 年目は参加せず、5 年目の研修へ参加（免除とは決めていないが、本村のように職員数が少なく兼務する業務が多い中においては、3 年目、5 年目と期間が短い間の研修に参加が困難であるため）。

【幡多】

3 年目研修は受講させていない（財政面での都合）。

【高幡】

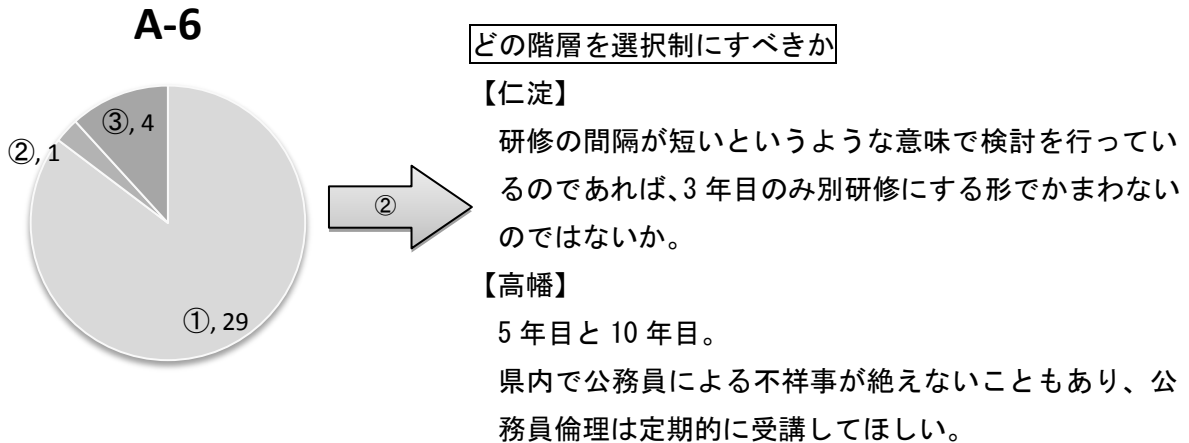
3 年目研修（研修との間隔が短いため）。

【幡多】

3 年目研修（新採用から 2 年しか経過しておらず受講内容についても大きく差異がないため）。

A-6 階層別研修の見直しにあたり、基本研修（一般職・管理職）の受講を、どの階層（3・5・10年目、技能職員、係長、課長補佐、課長のうち）で実施するか、各市町村の判断により決定する「選択制」の導入を検討しています。「選択制」について、どう思われますか。

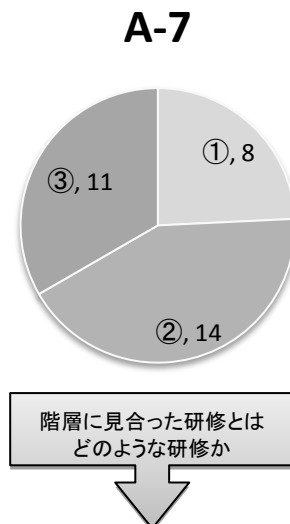
- ① 「選択制」に賛成する。
- ② すべての階層を「選択制」にするのは賛成できない。
- ③ 選択制は導入すべきではない。



A-7 3年目職員、課長補佐については、基本研修受講の必須を廃止し、基本研修のかわりに、能力向上・開発研修の中から階層に見合った研修を、ひとつ受講することを検討しています。

このことについてどう思われますか。

- ① 「3年目職員、課長補佐については、基本研修の必須を廃止し、それに見合った研修を受講する」に賛成する。
- ② 基本研修は今まで通り受講するほうがよい。
- ③ 3年目職員、課長補佐は、能力研修だけがよい。



【安芸】①3年目職員「地方自治法、地方公務員法研修」

⇒新採用職員研修で受講しているが、2年間の実務を経て改めて理解を深めることができる

②課長補佐「OJTの進め方研修」

⇒全体のレベルアップを図るためにも必要

【仁淀】3年目「自分と仕事を考える」（効率的に業務を遂行するため）

「住民対応力向上」（住民サービスの向上のため）

「相手に伝わる話し方」（コミュニケーション能力向上のため）

課長補佐「自治体マネジメント」「コーチング」「管理職のためのメンタルヘルス」「危機管理」（上司にかかせないスキルであるため）

【高幡】3年目「自治法・地公法」「意識改革セミナー」「自治体法務入門」のいずれか。

課長補佐「自治体マネジメント」「OJT」「トップセミナー」のいずれか。

【仁淀】3年目「住民対応能力を身につける研修」（2年間経験があることから住民との接し方、対応の仕方の基本を身につける）

課長補佐「OJT研修」

【仁淀】3年目研修についてのみ別研修にするのが適当と思う。

係長、課長補佐、課長への昇任のタイミングは個人ごとに違っているが、研修の間隔を検討しなければならないほど昇任の間隔が短い人はほとんどいないと思う。

自治体職員としての基礎となる3年目のタイミングで「自治体法務研修」等法令・条例に関する研修を受講させることがよいのではないかと。

【中央】その職員の現在の職場で必要とされている研修（自治体法務入門、財務書類作成実務研修、コーチング研修等）を階層別研修の一環とすれば受講しやすい環境となる。

【中央】3年目・課長補佐研修それぞれに適当な研修を3～5本指定し、各対象職員が自由に選択。

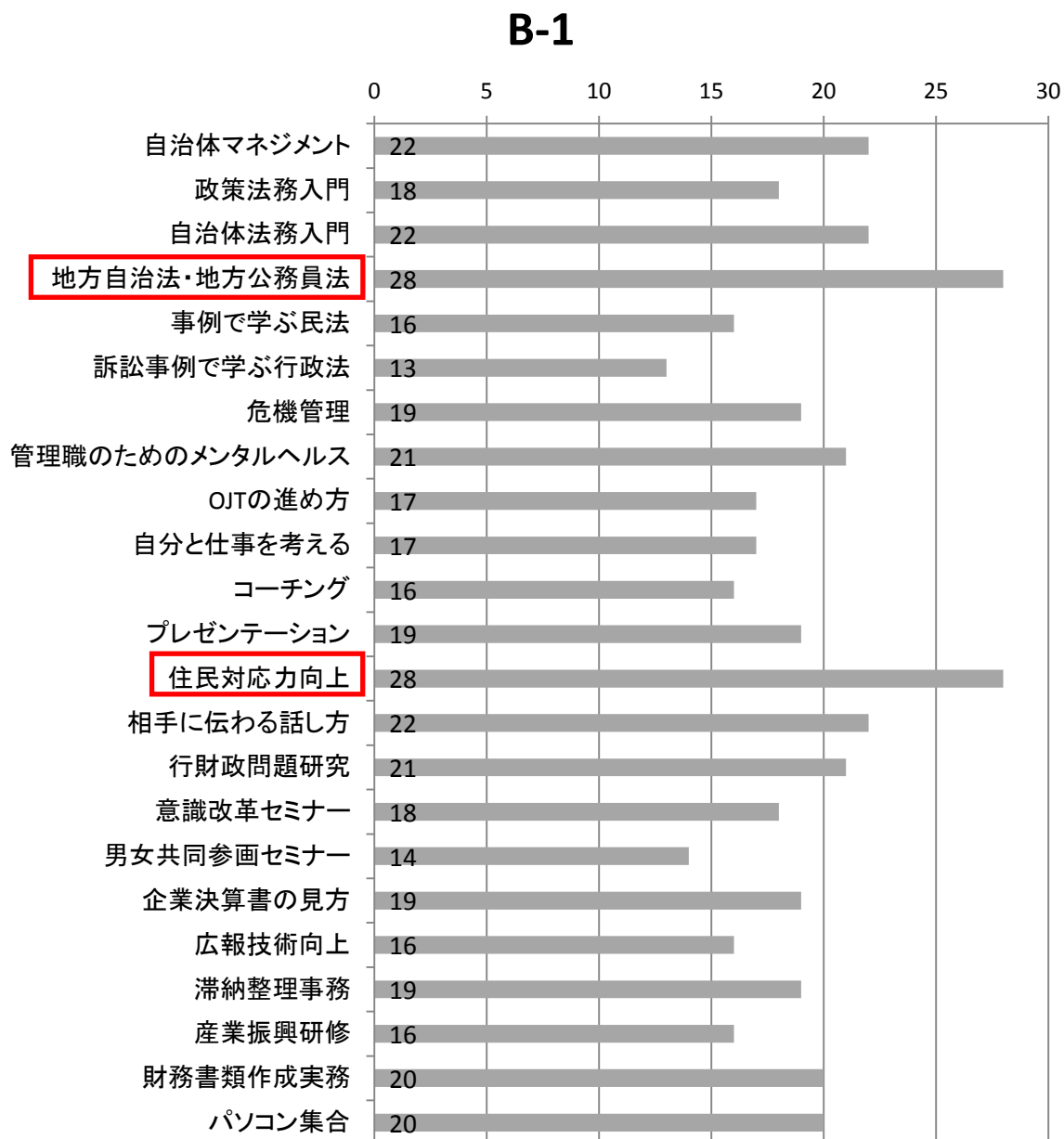
※その他

【中央】課長補佐については、当市はこれまでどおり受講免除とする。

B. 能力向上・開発研修について

現行の能力向上・開発研修は、以下のとおり7分野で23研修を実施しています。

B-1 ぜひ、職員に受講させたい、研修担当者としても興味があり、今後も継続実施をのぞむ研修に○印をつけて下さい。



B-2 この23研修につきまして、研修内容・講師などのご要望、ご意見などがありましたらお聞かせ下さい。

【安芸】前年度受講した研修を、もう一度受講したい場合、講師が同じであれば受講を取りやめてしまうことがあるので、可能であれば（1年ごとあるいは隔年で）講師を変更してほしい。

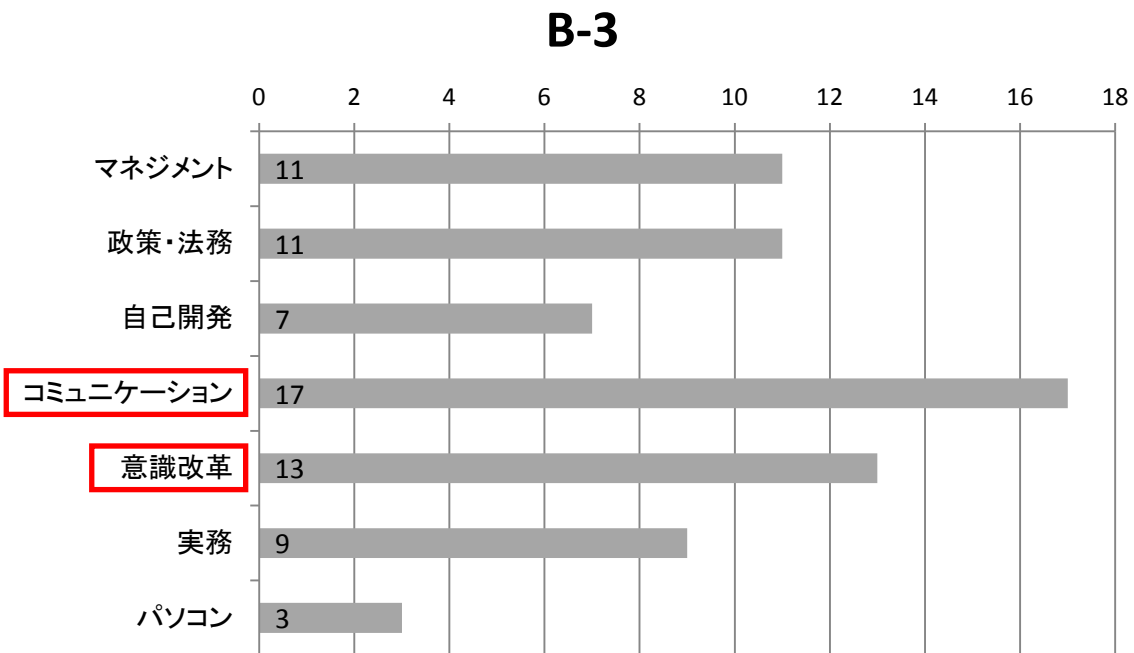
【中央】開催時期を前年どおりとすることが多いようだが、部署によっては繁忙期が異なるため開催時期について変化をもたせてほしい。

【高幡】参加しやすいよう1日で開催してほしい。

【中央】人権・男女共同参画研修について、本市では、毎年、自主開催し職員に受講を義務づけている。基本研修の受講した職員から「重複するので免除してほしい」との要望がある。

【高幡】パソコン（集合）研修 エクセル中級講座

B-3 今後、充実させていかなければならない分野は、どの分野だと思われますか。



B-4 充実させていくべき分野で、具体的な研修がありましたらお聞かせ下さい。

【安芸】人事関係

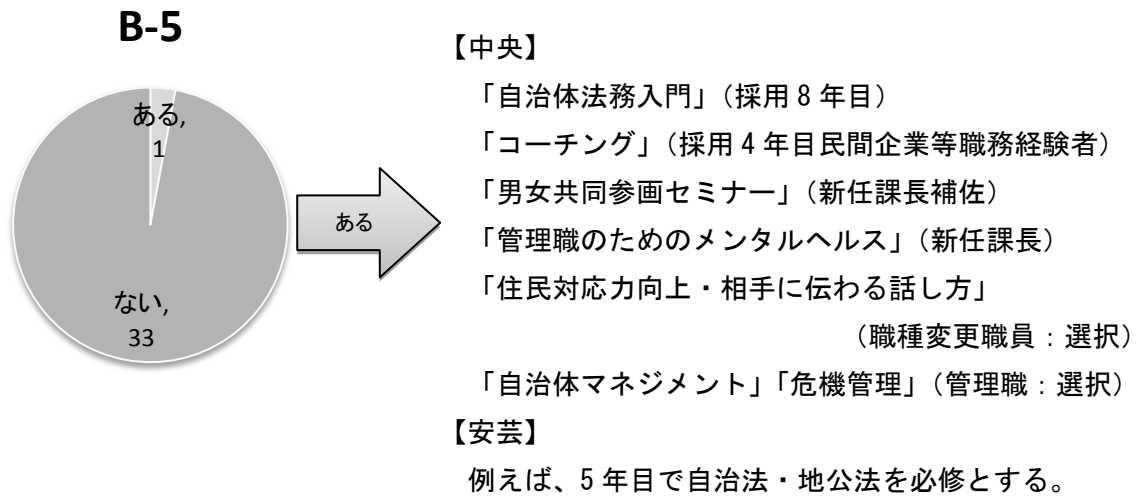
【中央】財務関係、訴訟関係、コミュニケーション関係

【中央】税務

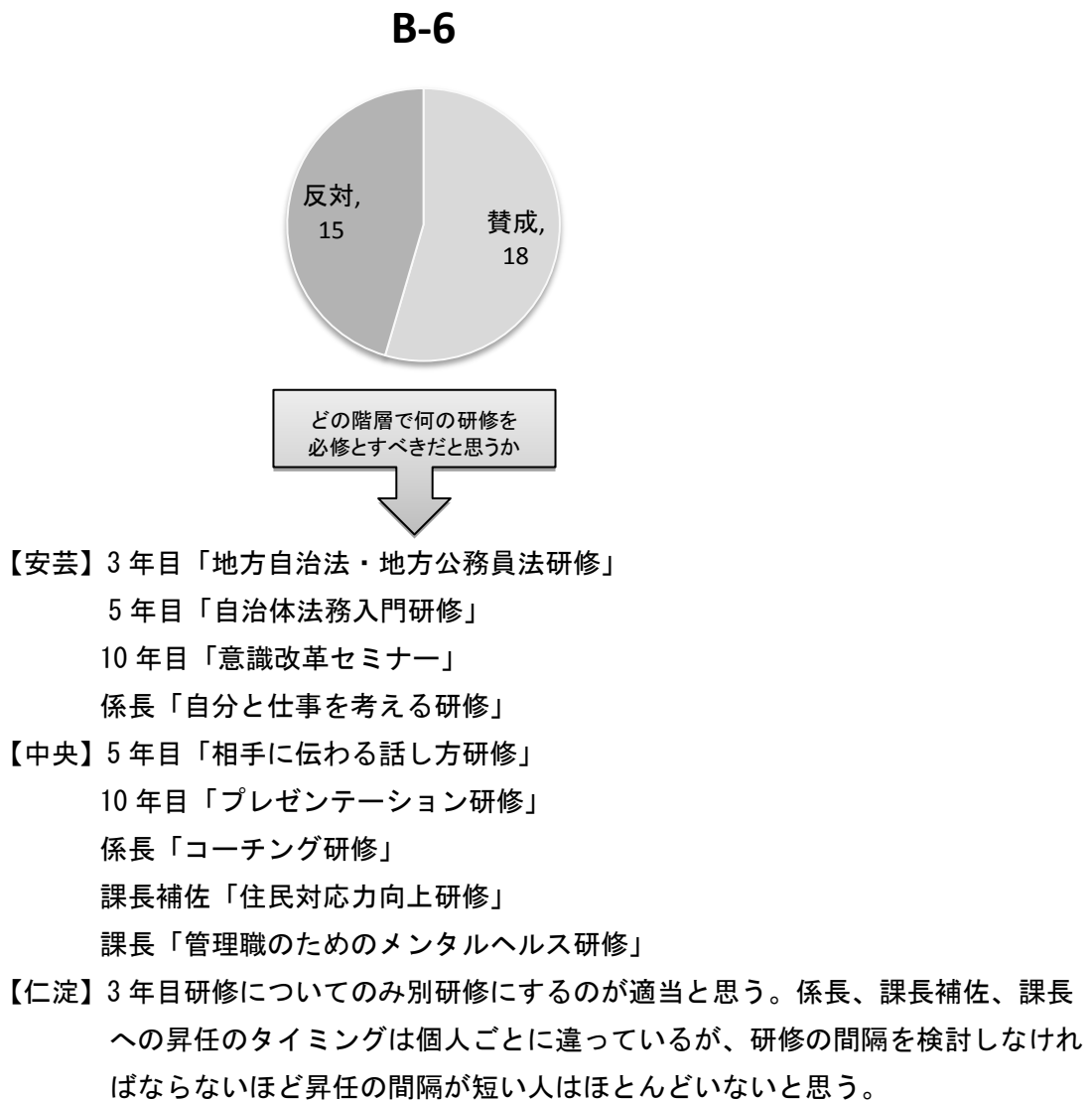
【幡多】メンタルヘルスの基礎的理解から、職場の問題解決までの一連の流れについて研修の更なる充実をお願いする。

【仁淀】住民とのコミュニケーション能力の向上

B-5 貴市町村で、特定階層の必修研修としている能力向上・開発研修がありますか。



B-6 階層別研修の見直しにあたり、能力向上・開発研修を特定階層での必修研修とすることも検討しております。この考え方についてどう思われますか。



自治体職員としての基礎となる3年目のタイミングで「自治体法務研修」等法令、条例に関する研修を受講させることがよいのではないかと。

【幡多】各階層における、コミュニケーション能力の向上。

【幡多】係長「自治体法務入門」又は「OJTの進め方」又は「コーチング」

【安芸】「自治体マネジメント研修」「地方自治法・地方公務員法研修」

【中央】5年次、10年次に「政策・法務研修」を実施することが望ましい。

採用から5年次、10年次が基礎的な政策立案、法務に携わる機会が多くなり、研修を受ければ最も活かされる時期だと思われる。

【中央】係長研修「OJTの進め方」

【仁淀】5年目・10年目「自己開発」「コミュニケーション」

【仁淀】10年目研修と係長研修

【高幡】3年目職員「自治法地公法」「自治体法務」

5年目職員「コミュニケーション系研修」

【仁淀】3年目「住民対応力向上」

5年目「地方自治法・地方公務員法」

10年目「政策法務入門」

係長「OJTの進め方」

補佐「危機管理」

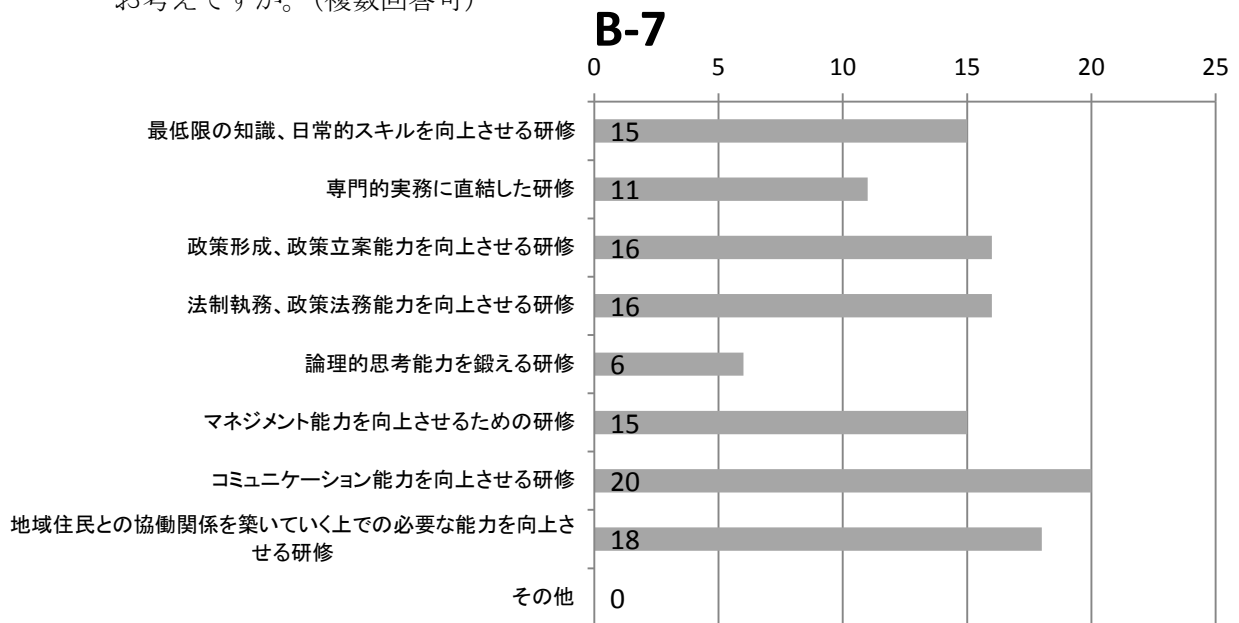
課長「自治体マネジメント」

【高幡】10年目「政策・法務」「コミュニケーション」

【仁淀】「OJTの進め方」

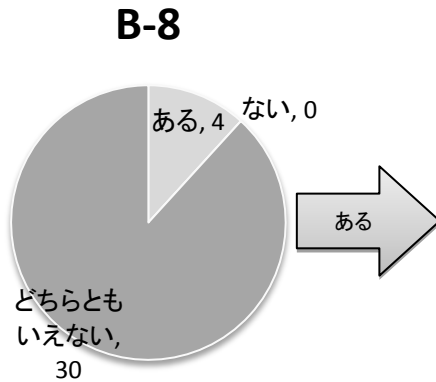
【高幡】課長「管理職のためのメンタルヘルス研修」

B-7 能力向上・開発研修では、どのような能力を向上させる研修を充実すべきであるとお考えですか。（複数回答可）



【中央】職員が基本としてコンプライアンスを徹底的に学んだうえで、各能力・スキルアップをしてほしい。

B-8 総務省人材育成アドバイザーを務められている早稲田大学の稲継裕昭教授は、職員意識調査をもとに、職員が本当にのぞんでいる研修と、研修担当者や研修を企画する側の研修にはギャップがある、つまり需要と供給にギャップがあることを指摘されていますが、どう思われますか。



【中央】

ギャップは一定あって当然であり仕方ないのでは。

【仁淀】

研修担当者は職員の今後や自治体全体を見たときに必要とされる人材を育成するための研修を行っていきたいが、職員が望んでいるのは自分の担当する業務に関連があり、すぐに役に立つという感覚をつかみやすい研修を受けたいと考えていると思う。

【幡多】

研修への出席率が低いため。

【高幡】

職員向けにニーズ調査を行わずに研修を実施しているので、ギャップは発生していると思う。

B-9 前問で「ギャップがある」とご回答された方におたずねします。ギャップが生じる主な原因は、なんだと思われますか。

【中央】 研修の概要だけでは詳細な中身が分からない。知識の習得のみを求めている者もいれば、意欲向上を求めている者もいる。

【仁淀】 職員が少なくなる一方、業務量が増大しているという状況の中で、日々の業務をこなすことが精いっぱいの状態であり、自分が成長や長期的な目標の設定をすることができず、目の前の課題に対して役に立つと思える研修を求めるようになってきていることが、意識の違いとなっている。

【幡多】 職員本人が目指すものと、企画する側が目指すものの違い。

【高幡】 目指す職員像が具体的に示されていない。

B-10 また、需要と供給のギャップを取り除くためには、どうしたら良いとお考えですか。

【安芸】 当アンケートのような人事担当者の意向（需用）を毎年把握する。

【中央】 研修の進め方や内容をできるだけ詳細に周知すること。

【仁淀】 職員数の増加や、業務方法、体制の変更等により、職員に余裕が生まれれば考え方にギャップは埋まると思う。

【高幡】 アンケートを行いニーズを把握する。

【幡多】 双方の目指すもののすり合わせが必要。

【高幡】 年次ごとの必須能力・行動特性などが示されれば、良いと思う。

【仁淀】職場ですぐに活用できる、県内の市町村規模にあった研修や市町村規模の実態にあった研修を取り入れていく。

B-1 1 その他、新しい能力向上・開発研修についてのご意見、研修テーマなどがありましたら、お聞かせ下さい。

【安芸】人事担当者向けの実務（給与制度、人事考課、労基法、職員の育成法など）

【中央】税務

【中央】契約事務

【幡多】本市は、中央からは遠方のため2日以上にわたる研修では宿泊旅費が必要になる。そのため、1日で完結する研修を増やしてほしい。

C. 調査研究事業について

C-1 来年の調査研究事業のテーマをご記入下さい。

【中央】地域住民との協働に関するもの

【安芸】高齢者が安心して暮らせるまちづくり（防災の取組みから考える）

【中央】【仁淀】住民が元気になるまちづくり

【中央】安心・安全な地域づくり

【安芸】東日本大震災を教訓とした高知県沿岸部における南海地震対策

【幡多】災害に強いまちづくり

【安芸】防災・南海地震対策

【仁淀】自主防災について

【仁淀】最近の状況から「環境」

【高幡】【仁淀】地域活性化

【幡多】地域課題の調査研究の実施及び地域を担う人づくり

【安芸】地域ブランド力の向上

【中央】①地域食材を利用した特産品の研究事業

②地域産品を利用した特産品の研究事業

【中央】【幡多】異業種交流による 産業振興

【仁淀】事務事業の見直し

【高幡】①地域雇用拡大に向けた取組み、就職支援について

②うつ病への対策、社会復帰に向けての取組み

C-2 その他、ご意見がありましたらご記入下さい。

【中央】年間計画については、会場や講師日程の調整等で苦労されていると思うが、当市主催研修の調整も必要なため、12月中旬には会場確保をしている。できるだけ早く日程案を示してほしい。

【中央】この事業は廃止でよい。