

「巡回アカデミー」(富山県研修)の 実施について



水上哲高岡市総務部長あ
いさつ

市町村アカデミーでは、様々な事情により千葉の本校での研修受講が困難な地域の要請等により、当該地域において専門的なカリキュラムを短期研修として提供する「巡回アカデミー」を平成27年度より年度内に2回、実施しています。

平成29年度は第1回目を7月に岡山県で開催し、第2回目を11月28日から30日までの3日間、富山県高岡市の高岡市役所において「地元資源を生かした魅力ある地域づくり」研修を行いました。

28日(火)は開講式の後、「地域活性化システム論」のテーマで高知工科大学経済・マネジメント学群教授の桂信太郎先生から地域活性化システム論は地域活性化のための人材育成が目的で、元々は文部科学省の大学連携支援プログラムがスタートであるというご講義に続き、地方での成功事例の紹介に併せ、成功するための行政の関わるべきタイミングと内容についてご説明いただきました。研修生からは「様々な地域ビジネスを紹介していただき興味深い内容だった。」「地域内でビジネスを生み出すことにより高齢者も健康で、所得も得られる仕組みがあることが印象的だった。」などの感想がありました。



桂信太郎先生



卯月盛夫先生

次に「住民との協働によるまちづくり」のテーマで早稲田大学社会科学総合学術院教授の卯月盛夫先生から、「行政への住民参加」と「市民と行政との協働」の違いについてご説明いただき、まちづくりにはお互いの強みと弱みを理解し合えるパートナーシップの関係が重要であることから、市民と行政とが協働で取り組むことが望ましいとご講義いただきました。その後、講師ご自身がコーディネートされた公園づくり事業のDVDを放映され、ポイントを詳しくご説明いただきました。研修生からは「行政と市民が『協働』するとはどのようなことか、深く考えさせられた。先生は人が本当の意味で幸せになるまちづくりとは何かという視点で教えてくださったように感じた。行政としてだけでなく、生きていく上で参考となる講義だった。」「柔軟な発想とアイデアで、行政に依存しないまちづくりができることを知った。行政も前例に捉われず住民と向き合うべきであると感じた」などの意見が寄せられました。

29日(水)は「地元資源のブランド化と地域マインドの育成」のテーマで株式会社玄代表取締役の政所利子氏から、日頃地元の人が何気なく生活している中に資源は眠っており、地元住民は気付かないが、国内、海外を問わず他の地域の人にとっては貴重なお宝となる可能性を秘めているとご講義いただきました。地域資源をブランド化する手法としては、様々な地域の事例を取り上げられ、その特徴や内容のみならず関係者の努力についても詳しく解説していただきました。特に富山県での開催、また講師ご自身も関係が深いという思いから、富山県の事例を中心にご紹介いただきました。研修生からは「普段当たり前に感じていることがお宝になり得るとのお話から、地域の資源を改めて見直すことが必要だと感じた。」「新しいものを作るだけでなく資源の見直し、様々な課題の洗い出しが大切だと改めて感じた。」などの感想がありました。



政所利子氏



加留部貴行先生

次に、「まちづくりにおける合意形成の手法」のテーマで、九州大学大学院統合新領域学府客員准教授の加留部貴行先生から、合意形成にはプロセスが大変重要で、「対話」と「可視化」によってプロセスが生まれ、プロセスを支えるのがファシリテーションであるというご講義いただき、その機能を担うファシリテーターをワールド・カフェ方式のグループワークにより研修生自身が体験、実践しました。研修生からは「合意形成の手法を演習により学べたことが大変勉強になった。この演習により研修生同士の交流も深めることができました。」「ファシリテーションの手法について分かりやすく説明していただき、合意形成に向けた実際の活用がイメージできた。」などの感想が寄せられました。

最終日の30日(木)は、研修生の皆さんに事前に提出していただいた「我がまちの地元資源を生かした地域づくり」をもとに課題演習を行いました。これを円滑に実施するために、冒頭の30分程度、中小企業診断士、経営品質アсессラーの田中尚武氏から「地域資源とは何か」という



高部正男学長あ
いさつ

ご講義や地域資源を生かした様々な取り組みをご紹介いただくとともに、グループワークに向けた手法や考え方、コンセプトの重要性、より良い発表のためのプレゼンテーションのスキルなどについて適切なアドバイスをいただきました。研修生からは、「聞く側の立場になってプレゼン資料を作成するという大切さを改めて認識した。」「バックキャストという考え方は今後何かを企画する際には使おうと思った。説明時に数字を用いることで説得力が増すことを知ることができた。」などの意見がありました。



田中尚武氏

人材育成の新潮流 ～キャリアデザインを中心に～

市町村職員中央研修所（市町村アカデミー）

教授 栗原ゆり、和田将洋、安部浩成

准教授 池澤恵子

1 身分保障と自己実現欲求

自治体職員には、いわゆる身分保障がある。その趣旨は、住民のために、行政を安定的、継続的かつ能率的に執行するためである。

しかしながら、身分保障の存在は、職員の意識を、安定→安心→安住へと変質させてしまう恐れもはらんでいる。

そこで、身分保障に甘んじることのない、自律した人材の育成が課題となるが、多くの自治体では、自らの職業人生の構想・設計＝キャリアデザインが、職員個人の自主性に委ねられているか、人事部門におけるブラックボックスとなっているのが実情ではないだろうか。

もちろん、キャリアデザイン研修を実施している自治体も存在する。しかし、研修を通じてデザインした各職員の考え方が、上司や人事部門に伝わるといった仕組みとなっていない＝組織にフィードバックされていないのであれば、それは自己啓発にとどまるものであり、組織として取り組んでいるとは言い得ないのではないか。

雇用流動性の高い民間企業では、自分を成長させてくれる企業を求め転職する者も多いという。このように、職員を成長させる仕組みをビルトインしている組織の中で、職員が自ずとキャリアデザインできることを、ここでは「組織的キャリアデザイン」と呼ぶこととする。

全国を見ると、組織的キャリアデザインに取り組んでいる自治体が表れてきている。そこで、本稿では、組織的キャリアデザインと、個々の職員がキャリアデザインを検討するための材料となる取組みの中から、興味深い事例を紹介する。

(1) 富士市

チョイス・スタディ研修

静岡県富士市は、人材育成基本方針において、「日本一受けたくなる研修情報の提供」「日本一受けやすい自分磨きのしくみづくり」「日本一学びあえる職場づくり」「日本一の職員づくり」を掲げ、積極的な人材育成を行っている。

その取組みの1つとして、各職員が、必要な研修を主体的に選択する「チョイス・スタディ研修」を導入しており、その内容は次のとおりである。

まず、採用2年目から、主査に昇格する34歳までのおおむね10年間を、次の3つのステージに分ける。

- | | | |
|------------------------|----------------------------|---------------------------|
| • ファーストステージ
(26歳まで) | • セカンドステージ
(27歳から30歳まで) | • サードステージ
(31歳から34歳まで) |
|------------------------|----------------------------|---------------------------|

次に、各研修科目にポイントを設定し、各ステージで最低限取得しなければならないポイントを示し、研修受講を促す。

たとえば、事務職の場合、各ステージで必修科目を受講すると25ポイント取得でき、3ステージ合計で75ポイントとなる。これに加え、選択科目から最低限25ポイントを取得し、34歳までに総計100ポイントとすることが求められている。

選択科目は17科目用意されており、難易度に応じ1科目当たり1ポイントから8ポイントが設定されている。選択科目及びそのポイントの一例を示すと、次のとおりである。

JAMP information

- 伝わる資料作成セミナー（1日）4ポイント
- 必須の法律知識講座（1日）4ポイント
- 公会計・財務分析研修（1日）4ポイント
- 広域まちづくり研修（1泊2日）8ポイント

1日研修を6科目受講すると24ポイントとなることから、おおむね2年に1科目を自ら選択の上、受講するペースとなる。

また、これらの選択研修は、「チョイス・スタディ研修」対象職員に限らず誰でも受講することができ、主体的な研修受講を促すため、研修テーマの選定から周知の仕方まで工夫を凝らしており、周知から1週間程度で全ての研修科目が定員となり、キャンセル待ちが出るほどであるという。

（2）藤枝市

スペシャル・ジェネラリストを目指したキャリアデザイン

静岡県藤枝市も、富士市と同様に、人財育成基本方針において、「日本一の職員づくり」を標榜している。

その中核となる取組みが、「スペシャル・ジェネラリスト」の育成である。スペシャル・ジェネラリストとは、幅広い知識や技術といった職員として必要なベース（総合力）の上に、各自得意とする専門力（強みとなる分野）を持った職員を指す。

まず、行政のプロとなる土台を築き、総合力を高めていく期間は、採用後のおおむね10年間で、いわゆるジェネラリスト養成期間となる。この間は、3年程度で各部門を異動し、幅広い実務を経験するとともに、豊かなヒューマンスキルを身に付けることを主眼とした研修を受講することとしている。

次に、採用後10年を経過し、主査に昇格した職員は、キャリアデザイン研修受講を皮切りに、いよいよスペシャリスト養成期間に入る。同研修では「なりたい自分の将来像」を描いたキャリアデザインを考え、30代、40代、50代と長期的な視点に立った具体的なキャリアプランを作成することとしている。

その上で、スペシャル・ジェネラリストとしての専門力を高めるため、自ら設定したキャリアプランを基に、伸ばしたい能力や知識を意識した研修受講や自己啓発による能力向上に努めていく。

専門力は、窓口部門、事業部門、管理部門といった「部門」と、11の「分野」とに分類の上、各分野で活躍するのに有効な資格や検定が示され、その取得支援制度が設けられている。

11の分野とこれに対応する資格、検定等は次のとおりである。

- | | |
|-------------|----------------------|
| • 健康福祉 | 保健師、栄養士、社会福祉士、手話通訳士等 |
| • 危機管理 | 防災士、アマチュア無線等 |
| • 法務文書 | 司法書士、自治体法務検定等 |
| • 税務・財務 | 公認会計士、日商簿記、ビジネス会計検定等 |
| • 都市計画・建設 | 宅地建物取引主任者、建築士、技術士等 |
| • 産業振興 | 中小企業診断士、産業カウンセラー等 |
| • 環境 | 衛生管理者、危険物取扱者等 |
| • スポーツ・文化振興 | 学芸員、スポーツリーダー等 |
| • 教育 | 図書司書等 |
| • 市民生活 | 英語能力検定、ハングル能力検定等 |
| • 総合政策 | 上記の全て |

スペシャル・ジェネラリスト育成のツールとして、「人財育成シート」（人事評価シート）を毎年度作成することとされており、自己の成長を実感しつつやりがいを持って職務に励むことができるよう工夫されている。同シートに記載する主な項目は次のとおりである。

- 当該年度の職務の目標、実績等についての自己評価
- 自分になりたいと考えている将来像や今後携わりたい仕事
- それに近付くための研修受講や配属先の希望

上司との面談は、人財育成シートを作成した上で行うが、その際、希望を考慮した配属を行うなど、キャリアプランを尊重することとしている。

JAMP information

(3) 広島市

職業キャリアコース

広島県広島市では、職業人として自ら掲げた将来像の実現に向けて職業キャリアをデザインし、ステップアップしていくことを支援するため、平成21年度職員意向調査、22年度人事異動から「職業キャリアコース」を導入している。

これは、専門的な知識・経験が必要と認められる11の職務に職業キャリアコースを設定し、意向調査の際にその意思表示ができる仕組みである。

11の職務とは、①住基・戸籍、②課税、③収納、④福祉、⑤情報処理、⑥予算・経理・監査、⑦相談業務、⑧法規・訟務、⑨公園・都市緑化、⑩道路・街路・橋りょう、⑪下水道であり、たとえば、「課税」を選択した場合、市税事務所→本庁税務部→市税事務所で職員指導、「公園・都市緑化」を選択した場合、区建設部→本庁都市整備局→区で職員指導というキャリアパスが例示されている。

対象となるのは、35歳以上55歳未満の課長補佐級以下である。同コースを希望する場合、意向調査票に設けられている選択欄にチェックを入れ、職業キャリアプラン（A4・1枚）を提出することとされている。

では、実際にどの程度活用されているのだろうか。平成29年4月1日現在では、職員意向調査を実施した35歳以上55歳未満の課長補佐級以下の事務職員1449人中69人、4.8%が職業キャリアコースを選択している。また、土木・造園職では19人が選択している。

このうち、事務職員に限ってみれば、職業キャリアコース希望状況を多い順に列挙すると、次のとおりとなっている。

1位：福祉（15人）	2位：課税（13人）
3位：情報処理（9人）、予算・経理・監査（9人）	5位：収納（8人）
6位：住基・戸籍（7人）	7位：相談業務（5人）
8位：法規・訟務（3人）	

次に、職業キャリアコース選択者のうち、平成29年度定期異動における異動対象者の希望の反映状況を見ると、①住基・戸籍、②課税、③収納、⑧法規・訟務については100%反映しているが、その他のコースでは未反映者も存在する。

職場体験

また、同市では、より適切に自らの将来像を掲げ、職業キャリアをデザインすることができるよう、平成19年度から「職場体験」を実施している。

平成29年度を例に挙げると、全庁の業務の中から26業務分野を受入所属として設定、8月に通知の上、募集を開始、9月には人事課で庁内歴等をもとに対象者を選考し、10月に2～3日間受け入れを実施している。

対象者は、採用後1年未満の者を除く40歳以下の職員であり、29年度は30人が体験、制度を導入した19年度からの体験者総数は253人となっている。

職場体験を受けた者の中から、実際にその所属へ配置となることもある。

(4) 呉市

くれ・ガバナンス・カレッジ

広島県呉市では、行政各分野におけるスペシャリストを育成することを目的に、「くれ・ガバナンス・カレッジ」を平成25年度から実施している。

これは、一つのテーマに沿った講義を月1回、年間で合計8～10日程度実施し、希望する職員は講義を受けることができるものである。

これまでのテーマは次のとおりである。

25年度：おもてなしマネジャー養成	26年度：公契約コーディネーター育成
27年度：ファシリテーションマスター養成	28年度：コミュニケーションサポーター養成

JAMP information

29年度：政策法務マスター養成

この取組みの特徴として、テーマ名に「養成」「育成」とあることから明らかなように、受講した職員を「マスター」として資格認定する点が挙げられる。マスターは次の3段階が設定されている。

☆ (ひとつ星) マスター：全ての講義を修了した者

☆☆ (ふたつ星) マスター：職場内研修講師を務めた者

☆☆☆ (みつ星) マスター：外部での研修講師として活躍できる者

このうち、☆☆マスター以上の資格は人事課の台帳に登録の上、人事異動配置の際に考慮されることとなっている。

じぶん投資セミナー

また、同市では、職員個々が自己に投資して必要なスキルを学ぶだけでなく、幅広い知識を修得することを目的に、自由参加制による夜間の自己啓発講座を平成20年度から実施している。

講師は基本的に内部講師のため、担務に即したテーマとなることが多いが、それとは関係のない隠れた得意分野がテーマとなることや、外部講師を起用することもある。

20年12月から29年10月までに287回開催しており、2,000人弱の職員数の中で、延べ参加者数は約7,800人を数えるほどの盛況である。

意向を反映させた研修の実施

さらに、同市では、積極的な研修受講を推進するため、主に自治大学校や市町村アカデミー等への派遣研修コースを明示した上で、研修希望を書く欄を自己申告書に必須記載で設けているほか、自己啓発として取り組んだ内容をアピールする欄も設けている。

小括

ここに挙げた事例は、1,700余りの市町村が、それぞれ創意工夫を凝らして実施している人材育成策の一端ではあるが、これらの事例の多くに共通する特徴として、次の点を挙げることができる。

それは、一般に、自治体職員にとって、最大の関心事である人事評価や人事異動の機会をとらえ、過剰な負担を強いることなく実施していること、さらに、複数の人事・人材育成制度が連動するように設計されていることである。

このように、自ずと自己実現欲求に関心が行くタイミングを狙い、最小限のストレスで諸制度が稼働できる仕組みを、工夫を凝らして制度横断的にビルトインしておくこと（組み込んでおくこと）が、人事部門の腕の見せどころといえよう。

2 自主的キャリアデザイン

それでは、このように組織的キャリアデザインに取り組んでいない自治体に所属する職員は、どうしたら良いのだろうか。

意識の高い職員であれば、組織から示されるプログラムがなくとも、自らキャリアデザインし、意向調査や面接の機会をとらえ、自身の考えを主張することもできるであろう。このように、組織的に用意されていなくとも、自らキャリアをデザインし、職務を通じた自己実現を目指すことを、「自主的キャリアデザイン」と呼ぶこととする。

自主的キャリアデザインの一助となるよう、ここでは、ライフイベントとキャリアプランを一表にして、一人一人の職員が、公私両面にわたる人生設計を主体的に描けるツールを紹介したい。

なぜ、公私両面を一表とするのか。私たちは、「公」の顔と「私」の顔とを合わせ持つ生身の人間であり、それらは分断しているものではなく、必ず連続性を持つものだからである。

図を御覧いただきたい。まず、左側に、結婚、出産といったライフイベントを書き込む。これは、実績があれば実績を書くが、実績がなくとも将来を予想してできるだけ書き込む。そうすることで、より現実味が出てくるだろう。

JAMP information

次に、右側に、各年代に合った大まかな目標、そして、それを実現させるために取得しておきたい資格や受講したい研修を書く。

たとえば、ある自治体では、主査昇格の平均年齢が42歳であるが、この自治体には昇格への立候補制度があるとする。そして、平均年齢以前での昇格を志す職員がいるとする。この場合、たとえば、「キャリアプラン」40歳の欄にその目標を書く。次に、この目標を実現するため、38歳までにリーダーシップ研修を受講し、部下育成能力を養成しておこうと計画することができる。

また、別の例として、出産し、育児にめどがついたとき、自分はどうなっていきたいのか、たとえば、ある特定分野のスペシャリストを目指すとするれば、そうした経験を蓄積できる職場への配属を希望したり、その分野に有効な通信教育を受講したり、資格を取ったりといった、計画をビジュアル化し、ビジョンを作る助けにもなるであろう。

このように、将来を見据えて現在へとブレイクダウンしていく中で、今のステージで何をしておくべきかが明確になってくるだろう。

働き方改革が叫ばれる時代、多様な人材が活躍できる組織づくりを行うためには、組織として必要な能力を一律に付与する階層別研修といった従来型の研修に加え、個々の事情にカスタマイズした、公私両面にわたる自己実現欲求を喚起する人材育成策が求められている。

職務を通じた自己実現欲求を喚起することにより、人事は「ひとごと」ではなくなる。こうした仕組みをビルトインし、自律した人材を育成していくことこそが、少数精鋭で行政運営を行うこれからの自治体の人事部門の役割といえるのではないか。

※文中意見に係る部分は、筆者の私見であり、組織の公式見解ではないことを申し添える。

私のライフプラン

私の強み		私の弱み				
取得済みの資格		受講済みの研修				
年齢	ライフイベント	キャリアプラン	取得しておきたい資格 受講したい研修	所 属	一般例	
20		ジョブローテーション期間中に、 ・多くの仲間を作る ・モデルとなる先輩を得る ・自分の強み・弱みを見極める ・「強み」を伸ばし、「弱み」を改めるための研修を受ける		東部市税務所	第1の職場	
21					↓	
22			接遇ビジネスマナー研修			
23					↓	
24			クレーム対応研修	障害者自立支援課		
25					↓	
26			法制研修			
27					↓	
28			自治体法務検定	保健福祉総務課		
29					↓	
30		業務改善研修				
31		人材公募「業務型」チャレンジ	政策形成基礎研修			
32						
33						
34			ロジカルシンキング研修			
35	結婚	自分の「本籍」となる仕事を見付ける ＝中核能力の明確化				
36			プレゼンテーション研修			
37	第1子誕生					
38			リーダーシップ研修			
39	第2子誕生					
40		主査立候補	コーチング研修			
41						
42			ハードクレーム対応研修		主査昇格	
43						
44			ファシリテーション研修			
45						
46			判断力・決断力向上研修			
47		課長補佐立候補				
48						
49						
50	父70歳(介護)	課長立候補			課長補佐昇格	
51						
52	母70歳(介護)					
53						
54					課長昇格	
55						
56						
57						
58						
59		モチベーションを持って働ける再任用先を見付ける				
60						
61						
62						
63						
64						
65						

平成30年度研修計画の重点事項

市町村職員中央研修所（市町村アカデミー）は、全国市町村研修財団の「平成30年度研修計画の基本方針」を踏まえ、次に掲げる事項に重点を置き、平成30年度の研修事業等を実施します。

（1）市町村長等を対象とした研修（特別課程）の実施

市町村を取り巻く環境が大きく変化中、これからの市町村行政の運営においては、市町村長のトップマネジメントと当該運営をチェックする市町村議会議員や監査委員の果たす役割がますます重要になってくるため、市町村長、市町村議会議員、監査委員等を対象に、時機に応じたテーマについてのセミナー等を実施します。

（2）多様化する地域の課題等に対応した専門研修（専門実務課程）の実施

市町村からのニーズの高い法務、税に係る研修に加え、「少子高齢社会に対応した地域づくり」、「地域経済の活性化・まちづくり」等の多様化する地域の課題等に適切に対応できるよう、行政の最前線を担う市町村の職員（中堅職員以上）を対象に、専門的な実務能力の向上を図る研修を実施します。

①少子高齢社会に対応した地域づくりに関する研修

急速な少子高齢化の進展に対応するため、持続可能な地域づくりについて、住民に最も身近な自治体である市町村が積極的な役割を果たしていくことが必要です。

そこで、中長期的な視点に立って、地域コミュニティ、地域における子育て・教育等の諸課題について考え、持続可能な地域づくりを進めていくための研修を実施します。

- 〔例〕
- 政策の企画立案能力の向上
 - コミュニティづくりを核とした地域政策
 - 介護施策の在り方
 - 子育て支援の在り方
 - 行政と教育の連携による地域づくり

②地域経済の活性化・まちづくりに関する研修

市町村には、地域経済の活性化を図りつつ、住みよいまちづくりを進めていくことが求められています。

そこで、地域経済の活性化や地域資源を活用したまちづくりの諸課題を把握し、中長期的な視点に立って、地域の特性に応じた活力あるまちづくりを進めていくための研修を実施します。

- 〔例〕
- 管理職総合講座（A・B）
 - 地域ビジネスによる地域活性化
 - 魅力ある地域づくりの実践
 - 中心市街地と地域の再生（A・B）
 - 地域ブランド等観光戦略の実践
 - 農山漁村地域の活性化

JAMP information

○文化・芸術の活用による地域の活性化

③制度改正等に係る行政事務に関する研修

最近における制度改正等に伴って市町村が直面している様々な行政事務を円滑に遂行していくための研修を実施します。

- 〔例〕 ○行政手続と行政不服審査
○人事評価制度の運用
○ICTによる情報政策
○公共施設の総合管理

④災害に強い地域づくりに関する研修

近年我が国においては、大規模な自然災害が多発し、その被害が深刻化している中、住民の安全・安心を確保するための対応が迫られています。

そこで、災害に強い都市構造や災害に備えた地域防災力の向上、市町村の果たすべき役割等に関する研修を実施します。

- 〔例〕 ○災害に強い地域づくりと危機管理

⑤組織管理、人材育成等に関する研修

組織管理、人材育成等について、市町村の組織を健全化し、職員一人一人のモチベーションの向上を図るための研修を実施します。

- 〔例〕 ○リーダーシップ
○組織マネジメント
○健全な組織づくり（リスクマネジメント）
○職員のメンタルヘルスとモチベーションの向上
○職員研修の企画と実践
○多様な人材が活躍できる組織づくり
○管理職を目指すステップアップ講座
○職場のリーダー養成講座

(3) 巡回アカデミーの実施

市町村アカデミーでの研修受講が困難な地域の市町村の職員等を対象に、当該地域の広域研修機関と連携して、市町村アカデミーで実施している専門的なカリキュラムを3日程度に凝縮した研修（巡回アカデミー）を実施します。

(4) きめ細やかな研修方式による実施

政策課題へのより実践的なアプローチを学ぶため、一部の研修科目において、人口規模別・地域の実情別の研修を実施するとともに、政策課題を深く掘り下げ、理解を深めるため、少人数でのゼミナール方式による研修を実施します。

①人口規模別・地域の実情別の研修

- 〔例〕 ○管理職総合講座（A・B）
○中心市街地と地域の再生（A・B）

JAMP information

②ゼミナール方式による研修

- 〔例〕 ○長期ビジョンの策定方法と実践
○中心市街地と地域の再生（A・B）

（5）市町村、研修機関等に対する情報提供及び支援

市町村アカデミーで行われた市町村長特別セミナー等の講演や講義の内容を機関誌「アカデミア」に掲載するほか、ホームページ等を活用して、市町村等への積極的な情報提供を行います。

また、市町村及び都道府県単位における市町村職員研修の実施に対して、研修企画や講師選定に関する相談・情報の提供（ホームページの「研修相談コーナー」の運営）を行うとともに、研修機関相互の情報交換（メーリングリストの運用）を支援します。

（6）受講生のネットワークづくりの促進

全国から集まった受講生同士が、研修終了後も意見交換や情報交換等により業務上の課題解決を図れるよう、「研修修了者向けコミュニケーションサイト」を用いた受講生のネットワークづくりの促進に努めます。

（7）研修効果の把握

より効果的な研修を実施するため、受講生へのアンケート調査の実施に加えて、研修で学んだことが業務遂行にどの程度反映されているか等について「フォローアップ調査」を実施するとともに、派遣元市町村へのヒアリング等を通じて研修修了者の行動変化を確認することにより、研修効果の把握に努めます。

JAMP information

平成30年度 研修一覧

(1) 特別課程 (対象者: 市町村長、副市町村長、市町村議会議員、監査委員等)

研修科目		回数	定員	研修期間	日数
市町村長	市町村長特別セミナー～自治体経営の課題～ (総務省等と共催)	2	80	① 4月19日(木)～4月20日(金)	2
				② H31年1月10日(木)～1月11日(金)	2
	市町村長特別セミナー	2	80	① 7月9日(月)～7月10日(火)	2
				② 10月25日(木)～10月26日(金)	2
市町村議会議員	市町村議会議員特別セミナー	3	120	① 5月9日(水)～5月10日(木)	2
				② 10月11日(木)～10月12日(金)	2
				③ H31年1月15日(火)～1月16日(水)	2
	市町村議会議員特別講座 (政策の企画立案)	1	50	5月21日(月)～5月23日(水)	3
監査委員	監査委員特別セミナー	1	100	5月14日(月)～5月15日(火)	2
	監査委員特別講座	1	30	11月19日(月)～11月21日(水)	3
管理職	管理職特別セミナー～自治体経営の課題～ (市町村長特別セミナーに参加)	2	30	① 4月19日(木)～4月20日(金)	2
				② H31年1月10日(木)～1月11日(金)	2
	管理職特別セミナー (市町村長特別セミナーに参加)	2	30	① 7月9日(月)～7月10日(火)	2
				② 10月25日(木)～10月26日(金)	2
小 計		14	980		

(2) 専門実務課程 (対象者: 中堅職員以上)

研修科目		回数	定員	研修期間	日数
管理職	リーダーシップ	1	60	7月30日(月)～8月2日(木)	4
	組織マネジメント	1	60	11月19日(月)～11月21日(水)	3
	管理職総合講座A (町村・農山漁村地域職員向け)	1	30	7月30日(月)～8月2日(木)	4
	管理職総合講座B (都市地域職員向け)	1	30	7月30日(月)～8月2日(木)	4
	長期ビジョンの策定方法と実践 (ゼミナール方式)	1	20	7月2日(月)～7月6日(金)	5
法務・人事・人材育成	研修講師養成講座 (地方自治制度)	1	40	11月27日(火)～12月7日(金)	11
	研修講師養成講座 (地方公務員制度)	1	40	6月12日(火)～6月22日(金)	11
	法令実務A (基礎) (JIAM共通実施科目)	2	70	① 5月21日(月)～5月25日(金)	5
				② 8月6日(月)～8月10日(金)	5
	法令実務B (応用) (JIAM共通実施科目)	2	50	① 9月4日(火)～9月14日(金)	11
				② 11月6日(火)～11月16日(金)	11
	行政手続と行政不服審査	1	40	8月6日(月)～8月10日(金)	5
	情報公開と個人情報保護	1	60	7月17日(火)～7月25日(水)	9
	住民行政事務能力の向上	1	50	5月29日(火)～6月6日(水)	9
	住民窓口のサービス向上	1	70	10月29日(月)～11月2日(金)	5
健全な組織づくり (リスクマネジメント)	1	40	9月19日(水)～9月21日(金)	3	

JAMP information

研修科目		回数	定員	研修期間	日数
	職員のメンタルヘルスとモチベーションの向上	1	40	10月15日(月)～10月19日(金)	5
	職員研修の企画と実践	1	40	H31年 1月17日(木)～1月25日(金)	9
	多様な人材が活躍できる組織づくり	1	40	6月25日(月)～6月29日(金)	5
	人事評価制度の運用	1	40	7月2日(月)～7月6日(金)	5
	管理職を目指すステップアップ講座	1	60	8月20日(月)～8月24日(金)	5
	職場のリーダー養成講座	1	60	H31年 2月25日(月)～3月1日(金)	5
企画	政策の企画立案能力の向上	1	50	H31年 1月29日(火)～2月6日(火)	9
	長期ビジョンの策定方法と実践（ゼミナール方式）	2	20	① 10月1日(月)～10月5日(金)	5
			20	② 10月29日(月)～11月2日(金)	5
	ICTによる情報政策（地方公共団体情報システム機構と共催）	1	50	8月20日(月)～8月24日(金)	5
広報・広聴の効果的実践	2	50	① 6月12日(火)～6月22日(金)	11	
		50	② 11月27日(火)～12月7日(金)	11	
税・財政	自治体財政運営講座	1	80	8月20日(月)～8月28日(火)	9
	住民税課税事務	3	100	① 9月4日(火)～9月14日(金)	11
			100	② 9月25日(火)～10月5日(金)	11
			100	③ 11月6日(火)～11月16日(金)	11
	固定資産税課税事務（土地）	1	100	5月29日(火)～6月8日(金)	11
	固定資産税課税事務（家屋）	1	100	6月12日(火)～6月22日(金)	11
	市町村税徴収事務	3	100	① 7月17日(火)～7月27日(金)	11
			100	② 9月4日(火)～9月14日(金)	11
			100	③ 11月6日(火)～11月16日(金)	11
	使用料等の滞納債権の回収強化	1	60	6月25日(月)～6月29日(金)	5
	地方公会計制度（基礎）	1	50	7月11日(火)～7月13日(金)	3
	地方公会計制度（応用）	1	50	10月1日(月)～10月3日(火)	3
公共施設の総合管理	2	50	① 6月25日(月)～6月29日(金)	5	
		50	② 10月15日(月)～10月19日(金)	5	
資金調達・運用戦略の基本（地方公共団体金融機構と共催）	1	40	9月19日(火)～9月21日(金)	3	
高度化する契約実務への対応	1	50	7月17日(火)～7月25日(火)	9	
地域づくり	地域ビジネスによる地域活性化	1	40	5月21日(月)～5月25日(金)	5
	コミュニティづくりを核とした地域政策	1	80	H31年 1月29日(火)～2月6日(火)	9
	魅力ある地域づくりの実践	1	50	11月27日(火)～12月7日(金)	11
	中心市街地と地域の再生A（ゼミナール方式） （主として人口20万人未満の団体向け）	1	40	10月15日(月)～10月19日(金)	5
	中心市街地と地域の再生B（ゼミナール方式） （主として人口20万人以上の団体向け）	1	80	H31年 1月17日(木)～1月25日(金)	9
	地域ブランド等観光戦略の実践	1	50	7月2日(月)～7月6日(金)	5
農山漁村地域の活性化	1	50	7月2日(月)～7月6日(金)	5	

JAMP information

研修科目		回数	定員	研修期間	日数
	全国地域づくり人財塾 〈総務省と共催〉	1	80	9月19日(水)～9月21日(金)	3
	地域おこし協力隊員及び集落支援員の初任者研修会 〈総務省と共催〉	1	150	5月16日(水)～5月18日(金)	3
環境	環境保全	1	50	H31年2月25日(月)～3月1日(金)	5
	廃棄物処理と3Rの推進	1	50	10月15日(月)～10月19日(金)	5
福祉	介護施策の在り方	1	70	H31年1月29日(火)～2月6日(水)	9
	地域保健と住民の健康増進	1	70	H31年2月12日(火)～2月20日(水)	9
	障がい者福祉施策	1	40	9月25日(火)～10月3日(水)	9
	生活保護と自立支援対策	1	90	8月20日(月)～8月24日(金)	5
	子育て支援の在り方	1	60	6月25日(月)～6月29日(金)	5
	児童虐待防止対策	1	60	10月29日(月)～11月2日(金)	5
文化・教育	文化・芸術の活用による地域の活性化	1	40	H31年2月25日(月)～3月1日(金)	5
	行政と教育の連携による地域づくり	1	60	H31年2月25日(月)～3月1日(金)	5
防災・危機管理	災害に強い地域づくりと危機管理	2	80	① 11月27日(火)～12月5日(水)	9
		80	② H31年2月12日(火)～2月20日(水)	9	
行政委員会・公営企業等	選挙事務 〈JIAM共通実施科目〉	1	70	8月2日(水)～8月10日(金)	9
	監査事務	1	100	H31年1月29日(火)～2月6日(水)	9
	議会事務	2	70	① 7月30日(月)～8月7日(火)	9
		70	② H31年1月17日(水)～1月25日(金)	9	
	上下水道事業の経営管理	1	80	10月29日(月)～11月2日(金)	5
新時代の地方公営企業の経営戦略 〈総務省と共催〉	1	40	7月11日(水)～7月13日(金)	3	
小 計		71	4,280		

(3) 巡回アカデミー

研修科目	回数	定員	研修期間	日数
大分県巡回アカデミー	2	50	8月29日(水)～8月31日(金)	3
高知県巡回アカデミー		50	11月7日(水)～11月9日(金)	3
小 計	2	100		
3体系合計		87	5,360	

JAMP information

研修実施状況（平成29年度確定）

(29.4.1～30.3.31)

	研修科目名	日数	回数	修了者数		研修科目名	日数	回数	修了者数
政策篇	市町村アカデミー開設30周年記念特別講演会 ～人口減少時代の政策課題～	2	1	126	制度運用篇	固定資産税課税事務（家屋）	11	2	175
	市町村長特別セミナー～自治体経営の課題～	2	2	132		市町村税徴収事務	11	3	339
	市町村長特別セミナー～持続性ある地域づくりに向けて～	2	1	52		使用料等の滞納債権の回収強化	5	1	70
	市町村長特別セミナー～地域防災力の強化に向けて～※1	2	1	28		地方公会計制度（基礎）	3	1	103
	市町村議会議員特別セミナー～地域における政策課題～	2	1	248		地方公会計制度（応用）	3	1	54
	市町村議会議員特別セミナー～地域防災力の強化に向けて～	2	1	48		公共施設の総合管理（施設の有効活用）	5	2	106
	市町村議会議員特別講座（政策の企画立案）	3	1	45		資金調達・運用戦略の基本	3	1	40
	監査委員特別セミナー	2	1	83		高度化する契約実務への対応	9	1	44
	監査委員特別講座	3	1	33		地域ビジネスによる地域活性化	5	1	38
	管理職特別セミナー～自治体経営の課題～	3	2	41		コミュニティづくりを核とした新しい地域政策	9	1	87
	管理職特別セミナー～持続性ある地域づくりに向けて～	3	2	35		魅力ある地域づくりの実践 （フィールドワークで学ぶまちづくり）	11	1	49
	管理職特別セミナー～地域防災力の強化に向けて～※2	3				中心市街地と地域再生のためにA（ゼミナール方式） （主として人口20万人未満の団体向け）	3	1	31
	リーダーシップ（変革時代の政策課題への対応）	4	1	34		中心市街地と地域再生のためにB（ゼミナール方式） （主として中核市以上の団体向け）	3	1	22
	組織マネジメント	3	1	80		地域ブランド等観光戦略の実践	9	1	49
	管理職総合講座A（町村・農山漁村地域職員向け）	4	1	25		農山漁村地域の活性化（新たな時代への対応）	5	1	51
	管理職総合講座B（都市部職員向け）	4	1	13		全国地域づくり人財塾	3	1	55
	長期ビジョンの策定と実践（ゼミナール方式）	5	1	8		地域おこし協力隊及び集落支援員の初任者研修会	3	1	147
	政策篇 計		19	1,031		環境問題に関する政策法務	5	1	54
制度運用篇	研修講師養成講座（地方自治制度）	11	1	36	廃棄物処理対策と3Rの推進	5	1	61	
	研修講師養成講座（地方公務員制度）	11	1	38	これからの時代の介護のあり方	9	1	45	
	職員研修の企画と実践 （職員の能力の向上のために）	9	1	51	地域保健と住民の健康増進	9	1	46	
	法令実務能力の向上A（基礎）	5	1	124	障がい者福祉対策をめぐる諸課題	9	1	50	
	法令実務能力の向上B（応用）	11	2	108	生活保護と自立支援対策	5	1	80	
	情報公開と個人情報保護	9	1	56	これからの時代の子育て支援	5	1	56	
	住民行政事務能力の向上	9	1	62	児童虐待防止対策	5	1	53	
	住民窓口サービスの向上	5	1	71	文化・芸術の活用による地域の活性化	5	1	49	
	健全な組織づくり（内部統制とリスク対処）	3	1	50	行政と教育の連携による地域づくり	5	1	44	
	職員のメンタルヘルスとモチベーションの向上	5	1	48	災害に強い地域づくりと危機管理	9	2	125	
	多様な人材が活躍できる組織づくり	5	1	24	選挙事務	9	1	85	
	人事評価制度の運用	5	1	33	監査事務	9	1	80	
	管理職をめざすステップアップ講座	5	2	111	議会事務	9	1	91	
	少子・高齢社会における政策企画 （長期ビジョンをもとに）	9	1	33	上下水道事業の経営管理（法適化を含め）	5	1	63	
	長期ビジョンの策定と実践（ゼミナール方式）	5	1	34	新時代の地方公営企業の経営戦略	3	1	39	
	ICTによる情報政策	5	1	59	制度運用篇 計		63	4,027	
	広報・広聴の効果的实践	11	2	114	ア 巡 カ 回 デ ミ ー	岡山県巡回アカデミー	3	1	27
	自治体財政運営講座	9	1	77		富山県巡回アカデミー	3	1	46
	住民税課税事務	11	3	315	巡回アカデミー 計		2	73	
	固定資産税課税事務（土地）	11	1	102	平成29年度修了者数			5,131人	

※1：平成29年8月8日～9日に実施予定であった「市町村長特別セミナー～地域防災力の強化に向けて～」は、台風5号の影響により11月27日～28日に延期となった。

※2：平成29年8月8日～10日に実施予定であった「管理職特別セミナー～地域防災力の強化に向けて～」は、台風5号の影響により中止となった。

JAMP information

市町村アカデミーからのお知らせ

☆ 平成30年度 第3回から第5回までの研修申込みについて ☆

◆第3回分 申込み締切り：5月7日（月）

実施時期	科目名 ・ 組
7月2日(月) ～7月6日(金)	・【専】 長期ビジョンの策定方法と実践（ゼミナール方式）*注1 ・【専】 人事評価制度の運用 ・【専】 農山漁村地域の活性化
7月9日(月) ～7月10日(火)	・【特】 市町村長特別セミナー（管理職特別セミナー）①
7月11日(水) ～7月13日(金)	・【専】 地方公会計制度（基礎） ・【専】 新時代の地方公営企業の経営戦略
7月17日(火) ～7月25日(水)	・【専】 情報公開と個人情報保護 ・【専】 高度化する契約実務への対応
7月17日(火) ～7月27日(金)	・【専】 市町村税徴収事務①
7月30日(月) ～8月2日(木)	・【専】 リーダーシップ ・【専】 管理職総合講座A（町村・農山漁村地域職員向け） ・【専】 管理職総合講座B（都市地域職員向け）
7月30日(月) ～8月7日(火)	・【専】 議会事務①
10月15日(月) ～10月19日(金)	・【専】 中心市街地と地域の再生A・B（ゼミナール方式）*注2

◆第4回分 申込み締切り：6月5日（火）

実施時期	科目名 ・ 組
8月2日(木) ～8月10日(金)	・【専】 選挙事務
8月6日(月) ～8月10日(金)	・【専】 法令実務A（基礎）② ・【専】 行政手続と行政不服審査
8月20日(月) ～8月24日(金)	・【専】 管理職を目指すステップアップ講座 ・【専】 ICTによる情報政策 ・【専】 生活保護と自立支援対策
8月20日(月) ～8月28日(火)	・【専】 自治体財政運営講座

JAMP information

◆第5回分 申込み締切り：7月3日（火）

実施時期	科目名 ・ 組
9月4日(火) ～9月14日(金)	・【専】 法令実務B（応用）① ・【専】 住民税課税事務① ・【専】 市町村税徴収事務②
9月19日(水) ～9月21日(金)	・【専】 健全な組織づくり（リスクマネジメント） ・【専】 資金調達・運用戦略の基本 ・【専】 全国地域づくり人財塾
9月25日(火) ～10月3日(水)	・【専】 障がい者福祉施策
9月25日(火) ～10月5日(金)	・【専】 住民税課税事務②

*注1 管理職対象

*注2 人口規模別による編成 Aは主として人口20万人未満の団体向け、Bは主として人口20万人以上の団体向け

※【特】：特別課程、【専】：専門実務課程

※各科目の詳細（課目・講師等）については、市町村アカデミーのホームページをご覧ください。

〈申込先〉 市町村アカデミー研修部 ホームページ <http://www.jamp.gr.jp>
電話 043-276-3126 FAX 043-276-8484