

平成29年度事業報告書

公益財団法人ふくしま自治研修センター

本センターの基本理念である「自ら考え行動し目標を達成する職員」を育成するため、平成29年度は、基本研修8課程（一般職研修5課程、管理者・監督者研修3課程）、選択研修17講座（基礎能力・業務遂行能力開発コース6講座、政策形成能力開発コース2講座、協働・対人能力開発コース4講座、マネジメント能力開発コース5講座）、指導者養成研修3講座を実施した。

また、団体が主催する研修会に講師を派遣するとともに、自治体との共同調査研究及び調査研究の支援等を実施し、自治体の政策形成を支援した。

I 研修事業

1 各種研修事業

(1) 基本研修

ア 一般職研修（5課程）

新規採用職員から若年層・中堅層のスタッフ職を対象に、それぞれの対象年代又は職層の職員に共通して求められる意識の醸成及び必要とされる能力の向上を図ることを目的として実施した。

研修課程	対象者	研修のねらい	回数	日数	修了人数	主な研修内容
新規採用職員研修（前期）	その年度の新規採用職員	①社会人・公務員としての意識を確立し、最低限のルールを理解する。 ②自治体職員としての抱負や目標、あるべき姿などの思いを共有することにより、業務に対する意欲の向上を図る。 ③業務を遂行する上で必要な能力の開発に向けて基本的な知識等の習得を図る。	6回	5日	694人	①講話 ②地域における復興への取組みと課題を学ぶ ③自治体職員になって～仲間と夢や想いを語ろう～ ④公務員倫理～住民の期待や信頼に応えるために～ ⑤仕事のポイント ⑥地方公務員制度 ⑦心と体の健康 ⑧文書事務・法令事務の基礎 ⑨住民サービス向上のための接遇 ⑩講演
新規採用職員研修（後期）	その年度の新規採用職員	①自治体職員としての職業意識を確立し、求められる役割を理解する。 ②業務を遂行する上で必要な能力の開発に向けて基本的な知識等の習得を図る。	6回	5日	855人	①地方自治制度 ②自治体職員としての働き方を考える～充実感のある仕事をするために～ ③地方税財政制度・財務会計制度 ④公務員倫理～法令遵守を徹底するために～ ⑤メンタルヘルス ⑥論理的思考力の養成 ⑦仕事に求められるコミュニケーション能力の養成 ⑧事例から学ぶ接遇 ⑨講演

研修課程	対象者	研修のねらい	回数	日数	修了人数	主な研修内容
基礎力アップ研修	採用後4年目の職員	①キャリアプランを設計し、求められる役割や能力を理解する。 ②求められる能力の開発に向けて必要な知識等の習得を図る。	9回	3日	986人	①講演 ②キャリアデザイン ～あなたはどのように働きますか？～ ③地域の課題を考える ④選択科目 【政策形成】 政策形成の基礎 【協働・対人】 折衝・交渉力の養成 ※④選択科目は、 【政策形成】又は【協働・対人】のいずれか1科目を選択して受講。
応用力アップ研修	採用後8年目の職員	①キャリアプランを点検し、求められる役割や能力を理解する。 ②求められる能力の開発に向けて必要な知識等の習得を図る。	4回	3日	441人	①講演 ②キャリアデザイン ～あなたはどのように働きますか？～ ③メンタルヘルス ④プレゼンテーション能力の養成 ⑤選択科目 【政策形成】 実効性のある政策とするために 【協働・対人】 住民協働によるまちづくりを考える ※⑤選択科目は、 【政策形成】又は【協働・対人】のいずれか1科目を選択して受講。
実行力アップ研修	採用後12年目の職員	①キャリアプランを点検し、求められる役割や能力を理解する。 ②求められる能力の開発に向けて必要な知識等の習得を図る。	3回	3日	308人	①講演 ②キャリアデザイン ～あなたはどのように働きますか？～ ③合意形成能力の養成 ④選択科目 【政策形成】 より良い事業を提案するために 【協働・対人】 住民協働のためのファシリテーション能力養成 ※④選択科目は、 【政策形成】又は【協働・対人】のいずれか1科目を選択して受講。
一般職研修 合計			5課程	28回	3,284人	

イ 管理者・監督者研修（3課程）

新たに管理職・監督職に就いた職員を対象に、それぞれのポストに求められる能力の向上を図ることを目的として実施した。

研修課程	対象者	研修のねらい	回数	日数	修了人数	主な研修内容
新任係長研修	新たに監督職に就いた職員	係長に求められるマネジメント能力の向上に向けて必要な知識等の習得を図る。	6回	3日	620人	①講話 ②係長に求められるマネジメントとは
新任管理者研修	新たに管理職に就いた職員（特別調整手当受給者）	管理者に求められるマネジメント能力の向上に向けて必要な知識等の習得を図る。	5回	2日	356人	①講話 ②管理者に求められるマネジメントとは
新任課長研修	新たに課長職に就いた職員	課長に求められるマネジメント能力の向上に向けて必要な知識等の習得を図る。	5回	2日	339人	①講話 ②課長に求められるマネジメントとは
管理者・監督者研修 合計			3課程	16回	1,315人	

基本研修 合計	8課程	44回	4,599人
---------	-----	-----	--------

(2) 選択研修

基本研修と連携し、またその内容を補完しながら相乗的に、基礎的能力から高度な専門能力まで職員に必要とされる様々な知識の習得又は能力の開発及び向上を図ることを目的として実施した。

ア 基礎能力・業務遂行能力開発コース（6講座）

公務員に必要な基本的な知識の習得と、業務遂行に必要な技術の習得を目的として実施した。

講座名	対象者	研修のねらい	回数	日数	修了人数	主な研修内容
住民サービス向上のための接遇実践講座	採用後2～4年目の職員	住民サービスの視点からみた接遇のあり方や、窓口・電話等の対応に関する実践的なスキルを学ぶ。	1回	1日	64人	<p>〈講義と演習〉</p> <p>①住民窓口における接遇の心構え</p> <p>②ワンストップサービス ～たらい回しにしないために～</p> <p>③高齢の方や、障がいのある方などへの配慮</p> <p>④電話対応のスキルアップ</p> <p>⑤住民サービスの向上に向けた接遇とは</p>
法務能力向上講座	採用後1～8年目の職員	行政判例の検討などを通じ、業務を法的な視点から捉える感覚や、行政サービスを公平・公正に執行するための考え方を学ぶ。	1回	2日	57人	<p>〈講義と演習〉</p> <p>①自治体法務とは</p> <p>②法令の読み方、解釈のポイント</p> <p>③行政判例の検討</p>
メンタルヘルス講座（予防編）	一般職	働くうえで大切な「心の健康」の観点から、ストレスへの対処方法や職場のコミュニケーションなどを学ぶ。	1回	1日	86人	<p>〈講義と演習〉</p> <p>①メンタルヘルスの基礎知識</p> <p>②ストレスを理解する</p> <p>③ストレスへの対処方法</p> <p>④職場のコミュニケーション</p>
情報管理・情報発信講座	一般職	法令遵守の観点から責任ある情報管理のあり方を考えるとともに、ソーシャルメディアなどによる積極的・効果的な情報発信の方法を学ぶ。	1回	1日	89人	<p>〈講義と演習〉</p> <p>①情報管理・情報発信のためのコンプライアンス</p> <p>②情報公開と個人情報の保護</p> <p>③情報のセキュリティ</p> <p>④積極的な情報発信に向けて～ソーシャルメディアの有用性とそのリスク～</p>
地方公会計基礎講座	一般職	新地方公会計制度の概要を理解するとともに、複式簿記の導入や、固定資産台帳の整備を前提とした財務書類の作成方法などを学ぶ。	1回	3日	45人	<p>〈講義と演習〉</p> <p>①新地方公会計制度とは</p> <p>②公会計と複式簿記</p> <p>③財務書類</p> <p>④固定資産台帳</p> <p>⑤コスト分析</p>

メンタル トレーニング実践 講座	全職員	メンタルトレーニングの概要やプレッシャーの克服法について学び、感情コントロールのテクニックを身につける。	1回	1日	126人	〈講義と演習〉 ①メンタルスキルのチェック ②人が変化する6つのレベル ③コーチングとは何か ④コミュニケーションの3つのスキル ⑤ストレスチェックとストレス解消体操 ⑥感情コントロールのテクニック
〈基礎能力・業務遂行能力開発コース〉小計			6講座 6回 467人			

イ 政策形成能力開発コース（2講座）

地域独自の政策を形成できる能力の向上をねらいとし、情報の収集・分析から政策評価に至るまで、政策形成・実現過程に必要な能力の習得を目的として実施した。

講座名	対象者	研修のねらい	回数	日数	修了人数	主な研修内容
政策法務講座 （基礎コース）	採用後 4～12年 目の職員	政策の実現や地域課題の解決に向けて、合理的な制度化・条例化の考え方、効果的な法の運用方法など、法務に関する基本的な知識や考え方を学ぶ。	1回	2日	53人	〈講義と演習〉 ①政策法務とは ②政策法務の必要性 ③条例制定のプロセス ④条例づくりの基本視点と評価基準 ⑤事例演習
政策法務講座 （立法コース）	一般職 （採用後 4年目～ の職員）	政策を実現するために必要とされる条例立案の実務的な知識や手法を学ぶ。	1回	3日	36人	〈講義と演習〉 ①自治立法権の概要 ②条例案づくり（法制度設計）のプロセス ③条例案づくりのポイント ④事例演習
〈政策形成能力開発コース〉小計			2講座 2回 89人			

ウ 協働・対人能力開発コース（4講座）

地域の様々な主体（住民、企業及びNPO等）と協働で事業を展開することのできる能力の向上をねらいとし、住民の視点で思考することのできる能力や組織内外とのコミュニケーション能力、プレゼンテーション能力等の習得を目的として実施した。

講座名	対象者	研修のねらい	回数	日数	修了人数	主な研修内容
クレーム対応講座	一般職 (採用後2年目～の職員)	住民サービスの視点からクレームを正しく理解するとともに、クレーム対応の基本的な考え方や具体的なスキルを学ぶ。	1回	1日	92人	〈講義と演習〉 ①住民サービスの視点からクレームを理解する ②クレームを未然に防ぐ ③クレームに対する基本姿勢 ④クレーム対応におけるコミュニケーションスキル ⑤組織としてのクレーム対応
相互満足に向けた交渉力アップ講座	一般職 (採用後4年目～の職員)	交渉における相互満足を高めるために、必要とされるコミュニケーションの考え方や具体的な交渉のスキルを学ぶ。	1回	2日	52人	〈講義と演習〉 ①相互理解の必要性 ②相互満足に向けた目標の設定～交渉の事前準備～ ③交渉とコミュニケーション ④交渉の具体的なスキル
住民協働のためのワークショップ実践講座	一般職 (採用後8年目～の職員)	住民協働によるまちづくりの実現に向けて、住民参加型ワークショップの手法を総合的に学ぶ。	1回	2日	30人	〈講義と演習〉 ①住民協働によるまちづくりとは ②ワークショップとは ③ファシリテーターとしての役割 ④ワークショップの企画立案 ⑤ワークショップの実践に向けて
職場の人材育成に活かすコーチング講座	採用後12年目～の職員	職場における効果的な人材育成や、コミュニケーションの活性化に向けて、コーチングの基本的な考え方や具体的なスキルを学ぶ。	1回	2日	50人	〈講義と演習〉 ①コーチングとは ②コーチングとティーチング ③コーチングとOJT(職場研修) ④具体的なコーチングスキル ⑤コーチングの実践に向けて
〈協働・対人能力開発コース〉 小計					4講座	4回 224人

エ マネジメント能力開発コース (5講座)

組織運営や住民の視点に立った行政経営ができる能力の向上をねらいとし、管理・監督者に必要な組織マネジメント能力の習得を目的として実施した。

講座名	対象者	研修のねらい	回数	日数	修了人数	主な研修内容
-----	-----	--------	----	----	------	--------

○J T推 進講座	管理者・ 監督者	○J T（職場研修）を計画的かつ効果的に実施するために、職場における人材育成の基本的な考え方や、人材育成計画の企画・立案などを学ぶ。	1回	1日	29人	〈講義と演習〉 ①職場における人材育成とは ②○J Tの意義 ③○J Tにおける管理者・監督者の役割 ④人材育成計画 ⑤指導・助言のスキル ～コーチングとティーチング～
有事の危機管理講座	管理者・ 監督者	管理者・監督者等が有事の際に求められる判断力・対応力の向上を図るとともに、組織マネジメントのあり方を学ぶ。	1回	2日	34人	〈講義と演習〉 ①危機管理とリスクマネジメント～有事とは、平時とは～ ②平時におけるリスクマネジメント ③有事における危機管理 ④有事に備える平時の対応～組織の管理者・監督者として～ ⑤有事におけるマネジメントとリーダーシップ
メディアトレーニング講座	管理者・ 監督者	マスメディアに対する広報の重要性や緊急時のメディア対応方法について学ぶ。	1回	2日	26人	〈講義と演習〉 ①自治体における説明責任とは ②自治体における広報とは ③ニュースリリースのポイント ④自治体における危機管理（不祥事対応）とは ⑤緊急時におけるマスメディア対応のポイント ⑥マスメディアとの協力関係の構築に向けて
人事評価講座	管理者・ 監督者	人事評価の意義と重要性を理解し、評価者としての考え方や手法を習得する。	2回	1日	172人	〈講義と演習〉 ①評価の意義と重要性 ②能力評価のポイント ③評価面談のポイント
管理・監督者講演会	管理者・ 監督者	有識者等の講演を通して自治体等の組織運営などを学ぶ。	1回	1日	73人	〈講演〉 ・演題：「自治体の経営戦略としてのダイバーシティ ～職場の『働き方改革』を進めていくために～」 ・講師： 内閣府少子化危機突破タスクフォース政策推進チームリーダー 渥美 由喜 氏
〈マネジメント能力開発コース〉 小計			5講座 6回 334人			
選択研修 合計			17講座 18回 1,114人			

(3) 指導者養成研修（3講座）

自治体独自の研修や職場研修（OJT）が効果的かつ円滑に実施されるよう、指導者の養成を支援することを目的として実施した。

講座名	対象者	研修のねらい	回数	日数	修了人数	主な研修内容
接遇研修指導者養成講座	各自治体等が推薦する職員	職場における接遇研修の指導者（講師）を養成する。	1回	3日	13人	〈講義と演習〉 ①公務員における接遇 ②マナーとコミュニケーション ③面接、電話対応 ④クレーム対応 ⑤よりよい接遇をめざして
公務員倫理指導者養成講座	各自治体等が推薦する職員	職場における公務員倫理研修の指導者（講師）を養成する。	1回	3日	10人	〈講義と演習〉 ①倫理とは ②公務員に求められる倫理 ③公務員に求められる規律 ④実際の場面で ⑤望ましい職場風土の形成
研修講師養成講座	各自治体等が推薦する職員	職場研修等における講師の役割や心構えを理解するとともに、インストラクション技術に関する具体的なスキルを学ぶ。	1回	2日	12人	〈講義と演習〉 ①研修講師の役割とあり方 ②インストラクションの基本 ③研修プランの企画・立案 ④効果的な資料の作り方 ⑤インストラクション実習
指導者養成研修 合計			3講座 3回 35人			

研修生総受入人数

5,748人

(延べ 17,871人)

(4) 平成30年度研修の企画及び実施のための事業

平成30年度研修事業の企画及び実施に向けて、次の事業を行った。

ア 研修ニーズの調査・把握の実施

各自治体等からの要望に応えた研修内容とするため、各課程や講座に係る研修派遣者数予定及び実施要望に関する調査並びに各団体等へのヒアリング調査（8団体）を実施したほか、研修担当課長会議を開催し、各団体等の研修ニーズの調査・把握に努めた。

イ 研修効果の測定・評価の実施

効果的な研修事業とするため、研修生及び担当講師を対象としたアンケート調査を実施した。また、研修評価会議（中間及び最終評価）等の実施により、研修内容を総合的に評価し、当年度の実施及び次年度の研修内容の改善・充実を図った。

ウ 自治体講師との科目検討会の開催

センターにおいて研修講師を担当した自治体職員とともに、科目の内容や次年度の研修のあり方等を検討し、研修内容の充実・改善を図った。

- ・[文書事務・法令事務の基礎] 9団体 9名（8月7日）
- ・[地方税財政制度・財務会計制度] 7団体 11名（1月12日）

(5) 研修講師の養成

センター職員の資質向上を図るため、各種研修機関が実施する研修等に職員を派遣した。また、研修講師の安定確保と資質向上を図るため、県内自治体職員を対象とした講師養成研修会を実施した。

ア センター職員の研修等への派遣

センター職員を各種研修機関の研修等に派遣し、資質の向上を図った。

イ 県内自治体職員講師の養成

センターから研修講師を委嘱する各自治体の職員を対象とした講師養成研修会を実施した。

- ・[地方税財政制度・財務会計制度] 13団体 21名（8月24日/29日、9月7日）
- ・[文書事務・法令事務の基礎] 11団体 11名（2月20日、3月6日）

2 研修支援事業

(1) 各自治体独自研修に対する支援

各自治体が行う独自の人材育成の取組みや職場研修（OJT）が円滑かつ効果的に展開されるよう、次の支援事業を実施した。

ア 研修講師の派遣

各自治体等からの依頼に応じて、センター職員を研修講師として派遣した。

- ・派遣回数：46回 受講者数：延1,730人

イ 研修教材の貸出し・提供

各自治体等からの依頼に応じて、センターが保有する研修テキスト・演習教材や視聴覚教材の貸出し・提供を行った。

- ・研修教材の提供等：15件

ウ その他の支援

職員研修に関する各種情報の提供に努め、各自治体等が実施する研修等の取組を支援した。

(2) 自己啓発・自主研修に対する支援

講義や講演の聴講を受け入れるなど、各自治体等の職員の自己啓発の取組等を支援した。

II 調査研究支援事業

自治体等が実施する調査研究が円滑かつ効果的に行われるよう、次の支援事業を実施した。

1 自治体調査研究の支援

自治体等の地域政策に向けた取り組みを側面的に支援するため、自治体等からの求めに応じ、共同調査研究事業及び自治体調査研究支援事業を実施した。

(1) 共同調査研究事業の実施

自治体等から調査研究テーマを募集し、本センターと共同で調査研究を実施した。

自治体名	調査研究テーマ (調査研究事業名)	内 容
須賀川市	「クラウドファンディング等新手法の調査研究」	<ul style="list-style-type: none"> ・クラウドファンディング等の新たな資金調達手法の調査研究 ・新手法の導入・活用による地域活性化の方向性を検討
平田村	「地域のニーズにあった地域公共交通サービスの調査研究」	<ul style="list-style-type: none"> ・タクシー利用料金助成制度を試行し、結果の検証と対象者アンケートによる住民ニーズの把握 ・分析結果等に基づき、平田村にあった公共交通サービスの将来像を検討

【共同調査研究事業成果報告会】

平成 28 年度共同調査研究事業における成果報告及び有識者による講演を実施した。

開催日	平成 29 年 5 月 30 日
場 所	本センター 大講義室
内 容	①成果報告：「地域のニーズにあった地域公共交通サービスの調査研究」 小野町職員、本センター政策支援部職員 ②講 演：『公共交通としての一般タクシー活用戦略』 交通ジャーナリスト 鈴木 文彦氏
参加者数	45 名（県 7 名、市町村等 38 名）

(2) 自治体調査研究支援事業（アドバイザー事業）の実施（11件）

自治体等が実施する調査研究事業に対し、専門アドバイザー（センター総括支援アドバイザー）による助言指導を実施した。

	自治体名	調査研究テーマ (調査研究事業名)	内 容
①	白河市	白河市地域公共交通網形成計画の策定	・白河市地域公共交通活性化協議会委員（副会長）として参加し、助言

	自治体名	調査研究テーマ (調査研究事業名)	内 容
②	県 生活環境総務課	只見線利活用プロジェクト	・只見線利活用プロジェクトチームへ参加し、助言
③	矢祭町	矢祭町地域公共交通活性化協議会	・矢祭町地域公共交通活性化協議会委員(副会長)として参加し、助言
④	埴町	地域公共交通活性化	・埴町地域公共交通活性化協議会委員として参加し、助言
⑤	二本松市	二本松市行政改革推進委員会(二本松市市政改革推進行動計画の実施と実施内容の検証)	・二本松市行政改革推進委員会委員(会長)として参加し、助言
⑥	県 危機管理課	福島県安全で安心な県づくり推進事業	・福島県安全で安心な県づくり推進会議委員(委員長)として参加し、助言
⑦	伊達市	伊達市健幸なまちづくり協議会委員	・伊達市健幸なまちづくり協議会委員(委員長)として参加し、助言
⑧	経産省・相双復興官民合同チーム	地域経済産業活性化対策費補助金(生活関連サービスに要する移動・輸送手段の確保支援事業)に係る書面審査	・浜通り自治体での住民サービス提供事業にかかる補助金申請企業の審査
⑨	石川町	石川町地域公共交通再編事業の検討	・石川町地域公共交通活性化協議会委員(副会長)として参加し、助言
⑩	西郷村	公共交通再編実施計画の策定に向けた予備調査	・西郷村地域公共交通協議会委員(副会長)として参加し、助言
⑪	浪江町	浪江町における健康関連施設(介護施設、運動施設等)の配置計画案の策定	・浪江町における健康関連施設整備委員(委員長)として参加し、助言

2 政策研究会

平成 29 年度は活動を休止し、事業方針等を再検討した。

3 情報の提供

県内自治体等の関心が高いテーマについて、県内自治体の取組状況調査などを行い、その結果を取りまとめた情報発信した。

テーマ	内 容
企業版ふるさと納税の動向と活用	本県の自治体に対して企業版ふるさと納税制度の活用意向、活用にあたっての課題や方向性等についてアンケート調査を行い整理するとともに、対策を進めるにあたって参考となるような事例を取りまとめた。
「働き方改革」に関する調査 ～自治体アンケート調査に見る取組状況～	自治体職員にとっての働き方改革に焦点を当て、県への聞き取り調査や県内市町村の取組状況についてアンケート調査を通して整理するとともに、総務省が実施した「地方公務員の時間外労働に関する実態調査」を紹介した。

4 その他

実務における政策形成能力の向上を目的とした下記事業について、自治体等の取り組みを支援するとともに事業内容の周知に努めた。

(1) 講師派遣事業（政策形成分野）（3件）

自治体等が独自に実施する研修や研究の効果を高めるため、専門アドバイザーおよび政策支援部職員を講師として派遣した。

- ・ 県1件
（福島県相双地方振興局「そうそう移住・交流推進会議」講師）
- ・ 市2件
（須賀川市：「須賀川市政策形成トレーニング研修」講師）
（二本松市：「政策形成能力の向上研修」講師）

Ⅲ ふくしま自治研修センターの管理受託事業

福島県より「ふくしま自治研修センター」の施設管理業務を受託し、当該施設・設備等の管理運営を実施した。

1 受託対象物件

- ① 土地 福島市荒井字地蔵原乙15番の1 ほか53,486.12㎡
- ② 建物 ふくしま自治研修センター 延べ10,878.98㎡
- ③ その他附属物及び備品一式

2 受託業務内容

- ① 建物等の保安、警備、清掃、保守及び保全等維持管理に関すること。
- ② 電気、電話及び機械等の諸設備の管理運営に関すること。
- ③ 建築物における衛生的環境の確保に関する法律及び消防法の規定による建物の管理等に関すること。
- ④ 建物等の鍵の保管及び管理に関すること。
- ⑤ 光熱水費の支払いに関すること。
- ⑥ 宿泊室寝具の貸出及び維持管理に関すること。

Ⅳ その他

1 公益財団法人としての適正運営の実施

- ① 法人の適正運営を図るため、次のとおり理事会等を開催した。

ア) 理事会	第1回:平成29年4月 1日 (土) ※ 書面による決議
	第2回:平成29年4月18日 (火) ※ 書面による決議
	第3回:平成29年5月23日 (火)
	第4回:平成29年6月16日 (金) ※ 書面による決議
	第5回:平成30年1月19日 (金) ※ 書面による決議
	第6回:平成30年3月22日 (木) ※ 書面による決議
	第7回:平成30年3月27日 (火)
イ) 評議員会	第1回:平成29年4月25日 (火) ※ 書面による決議
	第2回:平成29年6月15日 (木) ※ 書面による決議
	第3回:平成29年6月23日 (金) ※ 書面による決議
	第4回:平成30年3月29日 (木) ※ 書面による決議
ウ) 監事監査	平成29年5月12日 (金)

- ② 事業目的を適正かつ円滑に実施するため、職員の体制を確保するとともに資質の向上に努めた。
- ③ 各種契約業務の見直しや事務処理の省力化・合理化を図るとともに、コスト削減に努めた。
- ④ 自治体研修の実施機関としての使命と役割を的確に遂行するため、関係機関との連携強化に努めた。

2 給食業務委託事業

研修生への食事等の提供業務を委託し、「食」の面から研修生活をサポートすることにより、研修生の健康管理と研修効果の向上に努めた。

<参考1> 平成29年度研修受講者内訳実績

区 分	実施回数	県	市町村	公社等	総計
基本研修	44	1,415	2,972	212	4,599
一般職研修	28	1,062	2,089	133	3,284
新規採用職員(前期)研修	6	245	414	35	694
新規採用職員(後期)研修	6	241	586	28	855
基礎力アップ研修	9	359	595	32	986
応用力アップ研修	4	108	318	15	441
実行力アップ研修	3	109	176	23	308
管理者・監督者研修	16	353	883	79	1,315
新任係長研修	6	165	410	45	620
新任管理者研修	5	104	238	14	356
新任課長研修	5	84	235	20	339
選択研修	18	192	729	193	1,114
基礎能力・業務遂行能力開発コース	6	103	290	74	467
政策形成能力開発コース	2	8	76	5	89
協働・対人能力開発コース	4	25	167	32	224
マネジメント能力開発コース	6	56	196	82	334
指導者養成研修	3	13	17	5	35
接遇研修指導者養成講座	1	1	10	2	13
公務員倫理指導者養成講座	1	4	4	2	10
研修講師養成講座	1	8	3	1	12
総 計	65	1,620	3,718	410	5,748

<参考2> 研修受講者数の推移

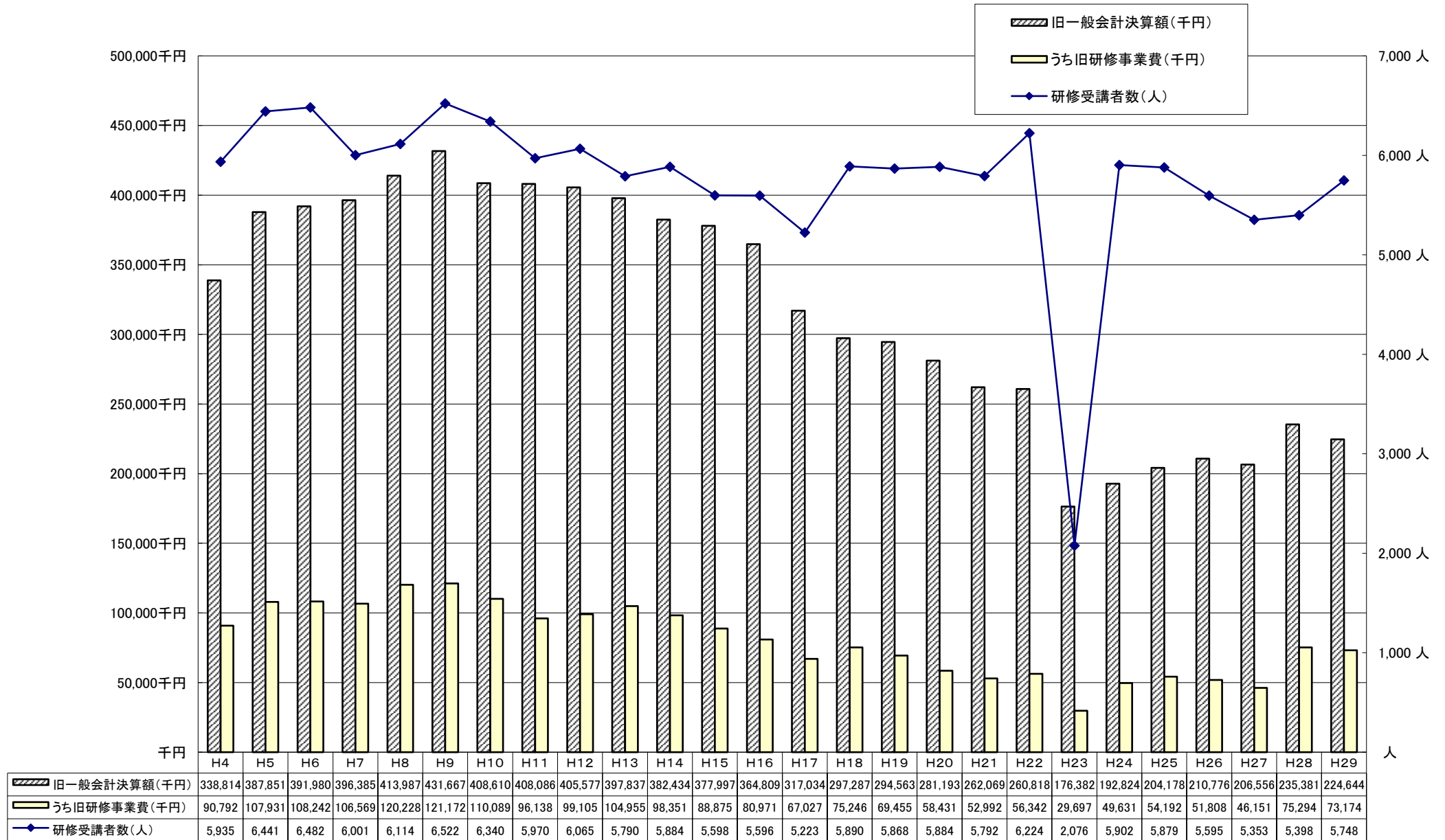
区 分	県			市町村等			合 計			
	職層研修	専門研修等	計	職層研修	専門研修等	計	職層研修	専門研修等	計	
4年度	人	2,011	490	2,501	2,526	908	3,434	4,537	1,398	5,935
	構成比	44.3%	35.1%	42.1%	55.7%	64.9%	57.9%	100.0%	100.0%	100.0%
5年度	人	1,753	568	2,321	3,218	902	4,120	4,971	1,470	6,441
	構成比	35.3%	38.6%	36.0%	64.7%	61.4%	64.0%	100.0%	100.0%	100.0%
6年度	人	1,991	555	2,546	3,024	912	3,936	5,015	1,467	6,482
	構成比	39.7%	37.8%	39.3%	60.3%	62.2%	60.7%	100.0%	100.0%	100.0%
7年度	人	1,781	494	2,275	2,855	871	3,726	4,636	1,365	6,001
	構成比	38.4%	36.2%	37.9%	61.6%	63.8%	62.1%	100.0%	100.0%	100.0%
8年度	人	1,635	533	2,168	3,020	926	3,946	4,655	1,459	6,114
	構成比	35.1%	36.5%	35.5%	64.9%	63.5%	64.5%	100.0%	100.0%	100.0%
9年度	人	1,858	492	2,350	3,167	1,005	4,172	5,025	1,497	6,522
	構成比	37.0%	32.9%	36.0%	63.0%	67.1%	64.0%	100.0%	100.0%	100.0%
10年度	人	1,910	548	2,458	2,856	1,026	3,882	4,766	1,574	6,340
	構成比	40.1%	34.8%	38.8%	59.9%	65.2%	61.2%	100.0%	100.0%	100.0%
11年度	人	1,561	510	2,071	2,768	1,131	3,899	4,329	1,641	5,970
	構成比	36.1%	31.1%	34.7%	63.9%	68.9%	65.3%	100.0%	100.0%	100.0%
12年度	人	1,629	471	2,100	2,748	1,217	3,965	4,377	1,688	6,065
	構成比	37.2%	27.9%	34.6%	62.8%	72.1%	65.4%	100.0%	100.0%	100.0%
13年度	人	1,472	331	1,803	3,048	939	3,987	4,520	1,270	5,790
	構成比	32.6%	26.1%	31.1%	67.4%	73.9%	68.9%	100.0%	100.0%	100.0%
14年度	人	1,591	409	2,000	2,928	956	3,884	4,519	1,365	5,884
	構成比	35.2%	30.0%	34.0%	64.8%	70.0%	66.0%	100.0%	100.0%	100.0%
15年度	人	1,618	366	1,984	2,653	961	3,614	4,271	1,327	5,598
	構成比	37.9%	27.6%	35.4%	62.1%	72.4%	64.6%	100.0%	100.0%	100.0%
16年度	人	1,603	369	1,972	2,452	1,172	3,624	4,055	1,541	5,596
	構成比	39.5%	23.9%	35.2%	60.5%	76.1%	64.8%	100.0%	100.0%	100.0%
17年度	人	1,536	448	1,984	2,252	987	3,239	3,788	1,435	5,223
	構成比	40.5%	31.2%	38.0%	59.5%	68.8%	62.0%	100.0%	100.0%	100.0%
18年度	人	1,659	439	2,098	2,442	1,350	3,792	4,101	1,789	5,890
	構成比	40.5%	24.5%	35.6%	59.5%	75.5%	64.4%	100.0%	100.0%	100.0%
19年度	人	1,527	422	1,949	2,574	1,345	3,919	4,101	1,767	5,868
	構成比	37.2%	23.9%	33.2%	62.8%	76.1%	66.8%	100.0%	100.0%	100.0%
20年度	人	1,405	437	1,842	2,860	1,182	4,042	4,265	1,619	5,884
	構成比	32.9%	27.0%	31.3%	67.1%	73.0%	68.7%	100.0%	100.0%	100.0%
21年度	人	1,314	357	1,671	2,854	1,267	4,121	4,168	1,624	5,792
	構成比	31.5%	22.0%	28.9%	68.5%	78.0%	71.1%	100.0%	100.0%	100.0%
22年度	人	1,200	378	1,578	2,555	2,091	4,646	3,755	2,469	6,224
	構成比	32.0%	15.3%	25.4%	68.0%	84.7%	74.6%	100.0%	100.0%	100.0%
23年度	人	450	139	589	1,215	272	1,487	1,665	411	2,076
	構成比	27.0%	33.8%	28.4%	73.0%	66.2%	71.6%	100.0%	100.0%	100.0%
24年度	人	1,370	130	1,500	3,411	991	4,402	4,781	1,121	5,902
	構成比	28.7%	11.6%	25.4%	71.3%	88.4%	74.6%	100.0%	100.0%	100.0%
25年度	人	1,666	132	1,798	3,115	966	4,081	4,781	1,098	5,879
	構成比	34.8%	12.0%	30.6%	65.2%	88.0%	69.4%	100.0%	100.0%	100.0%
26年度	人	1,548	96	1,644	3,105	846	3,951	4,653	942	5,595
	構成比	33.3%	10.2%	29.4%	66.7%	89.8%	70.6%	100.0%	100.0%	100.0%
27年度	人	1,375	131	1,506	3,154	693	3,847	4,529	824	5,353
	構成比	30.4%	15.9%	28.1%	69.6%	84.1%	71.9%	100.0%	100.0%	100.0%
28年度	人	1,396	82	1,478	3,039	881	3,920	4,435	963	5,398
	構成比	31.5%	8.5%	27.4%	68.5%	91.5%	72.6%	100.0%	100.0%	100.0%
29年度	人	1,415	205	1,620	3,184	944	4,128	4,599	1,149	5,748
	構成比	30.8%	17.8%	28.2%	69.2%	82.2%	71.8%	100.0%	100.0%	100.0%
計	人	40,274	9,532	49,806	73,023	26,741	99,764	113,297	36,273	149,570
	構成比	35.5%	26.3%	33.3%	64.5%	73.7%	66.7%	100.0%	100.0%	100.0%
年平均 (26年間)	人	1,549	367	1,916	2,809	1,029	3,837	4,358	1,395	5,753
	構成比	35.5%	26.3%	33.3%	64.5%	73.8%	66.7%	100.0%	100.0%	100.0%

* 人数は修了者数、比率は県と市町村等の人数割合を表す。

* 22年度から職層研修は基本研修に名称変更。

* 専門研修等は、選択研修及び指導者養成研修の合計である。(27年度まで行政経営セミナーを含む。)

<参考3> 旧一般会計決算額及び研修受講者数の推移



※ H24以降の会計処理は平成20年公益法人会計基準に準拠しているが、この表の決算額は以前のデータとの比較・整合性を図るため、内部管理用の収支決算額を使用している。

<参考4> 研修受講者アンケート有意義度一覧表〔基本研修〕

課 程	有意義度（４＋５）		
	29年度	28年度	27年度
新規採用職員（前期）	99.6	98.6	98.5
新規採用職員（後期）	97.4	96.2	97.4
基礎力アップ	92.6	95.2	95.5
応用力アップ	93.8	91.4	92.7
実行力アップ	96.1	90.6	96.6
総合力アップ	-	-	92.9
新任係長	96.0	97.1	96.1
新任管理者	96.0	93.0	96.2
新任課長	94.9	94.3	92.6

※「有意義度」とは、5段階評価のアンケート調査において、「4」または「5」と回答した人の割合。