

階層別選択研修（共同）

研修名	主幹・副課長・課長補佐級		受講者の声	
		判断力・決断力向上		判断の観点が具体的に示されており、また、判断基準を繰り返し演習できたので内容が身についたように感じました。業務に活かしていけるよう早速実践してみたいと思います。
講師	(株) インソース 庭野 和子 ^{にわの かずこ}		実施日数・時間	1日間
			手法	通所研修
			会場	自治人材開発センター
			市町村研修コード	253~254
ねらい	様々な場面で生じる課題に対し、より早く的確な対応策を講じられるよう判断力の強化を図るとともに、対応策を実行に踏み出すための決断力を高めます。			
対象者	【県】令和5年4月1日現在、主幹級及び副課長級の職に昇任後1年以上経過している職員（受講を希望する課長級職員を含む） 【市町村】課長補佐級以上の職員			
実施日	① 8/7(月) ② 11/7(火)			
予定人員	県40人・市町村40人（各回 県20人・市町村20人）			
学 習 計 画				
日程	カリキュラム	時間数		内 容
		時	分	
1日 9:00 ～ 16:30	判断力とは 判断を行うために必要な「視点」 適切な判断を阻害する「心理」 決断力を高めるには まとめ	6	30	<ul style="list-style-type: none"> 判断力を考える 判断における落とし穴の起こりうる背景と状況打破 課題認識の妥当性など判断の観点をおさえる 判断力を強化するためのポイント 判断を阻害する心理と回避策 事例演習から職場での活用をイメージする 決断のポイント 決断した後の対応
特記事項				

階層別選択研修（共同）

研修名	主幹・副課長・課長補佐級		受講者の声	
	マネジメント力向上 トレーニング			優先順位の決め方や方針の具体的な形成方法を分かり易く理解することができました。適宜グループワークや個人ワークも混ぜながら講義が進められたので集中力を維持したまま受講できました。
講師	(株) インバケット研究所 まるやま 丸山 こうだい 広太		実施日数・時間	1日間
			手法	通所研修
			会場	自治人材開発センター
			市町村研修コード	255
ねらい	限られた時間の中で様々な業務を遂行するに当たって、組織としての優先順位付けや問題解決、方針立案などのスキルの向上を図ります。			
対象者	【県】令和5年4月1日現在、主幹級及び副課長級の職に昇任後1年以上経過している職員（受講を希望する課長級職員を含む） 【市町村】課長補佐級以上の職員			
実施日	10/20(金)			
予定人員	県20人・市町村20人			
学 習 計 画				
日程	カリキュラム	時間数		内 容
		時	分	
1日 9:00 ～ 16:30	オリエンテーション 演習問題 優先順位と案件処理 課題設定力の習得 方針立案力の習得	6	30	<ul style="list-style-type: none"> 基礎知識やプロセスの考え方 問題集を使用して、案件の緊急性、重要性、優先順位と案件処理を考える 優先順位実行マトリックスでの振り返り 優先順位上位案件の処理を振り返り あるべき姿の設定 問題を課題に変える 組織の現状分析と方針を立案する 方針立案に必要な視点や考え方を学ぶ（SMART法則、洞察の視点など）
特記事項				

階層別選択研修（共同）

研修名	主幹・副課長・課長補佐級		受講者の声	
	組織運営のための リスクマネジメント			自身の経験から得られた内部統制の考え方について、熱意を持ってお話いただきました。 リスク管理と対策の実行方法の基本的な考え方がわかりましたので、部下の指導育成の中で内部統制を図っていきたいと思います。
講師	一般社団法人 日本経営協会		実施日数・時間	1日間
	もり たけし 森 健		手法	通所研修
			会場	自治人材開発センター
			市町村研修コード	256～257
ねらい	自治体において重要性が高まるリスク管理について、地方自治法の改正により法定化された「内部統制」を踏まえつつ、組織におけるリスクマネジメントの知識や手法を身に付けます。			
対象者	【県】令和5年4月1日現在、主幹級及び副課長級の職に昇任後1年以上経過している職員（受講を希望する課長級職員を含む） 【市町村】課長補佐級以上の職員			
実施日	① 11/29(水) ② 11/30(木)			
予定人員	県40人・市町村40人（各回 県20人・市町村20人）			
学 習 計 画				
日程	カリキュラム	時間数		内 容
		時	分	
1日 9:00 ～ 16:30	内部統制時代のリスクマネジメント 内部統制を組織で運用するためのポイント 内部統制（リスクマネジメント）を実践するために 組織のリスク顕在化をいかに防止するか 事例に学ぶリスクセンスの磨き方 まとめ	6	30	<ul style="list-style-type: none"> 内部統制の概要と現在の自治体の現状 地方自治法の改正の概要と内部統制のポイントの再確認 課題解決の方向性 内部統制に関する留意点 内部統制の限界を理解する 首長／職員／議会／監査委員の役割 内部統制を効果的に運用するために リスクとは 事例に学ぶ内部統制を踏まえたリスク管理 求められるリスク管理体制構築の進め方 不祥事防止に学ぶ職場内の危機管理の高め方 コンプライアンスの本質を理解する 組織の体制強化事例 不正のトライアングル理論 ケーススタディで学ぶ危機管理の実践 管理監督職が気をつけたい前兆現象の具体例 職場管理に「内部統制」の視点をプラスする 不祥事発生時の初動対応
特記事項				

階層別選択研修（共同）

研修名	主幹・副課長・課長補佐級		受講者の声	
	事業スクラップ研修 ～ビルドのためのスクラップ～			受講してよかったと感じている。新規事業と事業スクラップは両方を同時に考えていくべきもので、管理的な立場にある多くの人に受講して欲しいと思った。
講師	一般社団法人 日本経営協会 樋口 満雄 <small>ひぐち みちお</small>		実施日数・時間	1日間
			手法	オンライン研修
			会場	各所属ほか
			市町村研修コード	258
ねらい	既存の事業を縮減する視点や新規事業立ち上げの際の注意点を学び、改革の姿勢をもって「選択と集中」を実行する力を養います。			
対象者	【県】令和5年4月1日現在、主幹級及び副課長級の職に昇任後1年以上経過している職員（受講を希望する課長級職員を含む） 【市町村】課長補佐級以上の職員			
実施日	7/14(金)			
予定人員	県25人・市町村25人			
学 習 計 画				
日程	カリキュラム	時間数		内 容
		時	分	
1日 9:00 ～ 16:30	事業スクラップ等の必要性 人口問題と財政問題 課題の発見 事業のスクラップ等の適正な視点・配慮すべきポイント 行政改革の現在までの取組 事例紹介…講師の実践から 時代の変化とサービス見直しの実践 スクラップ事業の検討 まとめと質疑応答	6	30	<ul style="list-style-type: none"> スクラップを実行しなければならない理由 人口構造とその課題 財政問題とその他の課題も噴出 原点に戻る発想が必要 グループワーク 必要な視点 意思決定のための判断基準 配慮すべきポイント 行政改革と地方分権改革 究極の行政改革とは 行政改革の限界 平成の大合併と地方行政の構造 スクラップ事例、再構築事例、失敗や実現できなかった事例 民間事業での政策課題への取組 過去に学び時代の変化をみる 行政サービスの分類と変化 具体的行動の実践 グループワーク 全体のまとめと質疑応答
特記事項				

階層別選択研修（共同）

研修名	主幹・副課長・課長補佐級		受講者の声	
		働き方改革のための 業務効率改善（主幹級）		業務の進捗管理や業務効率改善を進める仕組みについて、自治体の事例を豊富に取り入れることでわかりやすく、現実的な話として理解、消化することができました。自分がすべきことや取り組む姿勢を見直す有意義な研修でした。
講師	(株) 行政マネジメント研究所 ごかん 後閑 とおる 徹		実施日数・時間	1日間
			手法	通所研修
			会場	自治人材開発センター
			市町村研修コード	259～260
ねらい	働き方改革の本旨を理解し、「長時間労働」の是正や業務効率化を図ることで、働きやすい職場環境の実現を目指します。そのために、働き方改革に関するマネジメント上の問題を特定し、解決策を考え、持続的に働き方改革を推進できる仕組みづくりを学びます。			
対象者	【県】令和5年4月1日現在、主幹級及び副課長級の職に昇任後1年以上経過している職員（受講を希望する課長級職員を含む） 【市町村】課長補佐級以上の職員			
実施日	① 8/31(木) ② 11/1(水)			
予定人員	県40人・市町村40人(各回 県20人・市町村20人)			
学 習 計 画				
日程	カリキュラム	時間数		内 容
		時	分	
1日 9:00 ～ 16:30	はじめに 働き方改革の背景・意義 「働き方改革」と地方自治体 マネジメント上の問題解決による働き方改革 まとめ	6	30	<ul style="list-style-type: none"> 研修のねらいと全体像・要点の説明 事前課題の共有 働き方改革が求められる背景・目的 職場における働き方改革の意義 自治体の特性から導く、マネジメントの必要性 部下を前向きに行動させるために マネジメント上の問題とは マネジメント上の問題解決に向けて 仕組み（ツールとルール）～LEVEL5の解決～ 事例紹介 成長度合いの把握・職場での実践を目指す
特記事項	・事前課題があります。			

階層別選択研修（共同）

研修名	主幹・副課長・課長補佐級		受講者の声	
	議会答弁・報道機関対応			行政、企業両方の経験ある講師ということもあり、豊富な経験談が取り込まれていて、実例を交えた講義は内容が分かりやすく、大変勉強になりました。また、答弁書作成や模擬記者会見など演習が充実していて、実際の対応に役立つと感じました。
講師	一般社団法人 日本経営協会 もり たけし 森 健		実施日数・時間	2日間
			手法	通所研修
			会場	自治人材開発センター
			市町村研修コード	261～262
ねらい	管理職職員にあつては、議会・報道機関に対して適切に説明責任を果たしていくことが重要です。本研修では、議会・報道機関と接する際の基本的な姿勢を理解するとともに、答弁書作成や説明のポイントなどを理論的かつ体験的に学びます。			
対象者	【県】令和5年4月1日現在、主幹級及び副課長級の職に昇任後1年以上経過している職員（受講を希望する課長級職員を含む） 【市町村】課長補佐級以上の職員			
実施日	① 7/6(木)・7/7(金) ② 10/24(火)・10/25(水)			
予定人員	県30人・市町村50人（各回 県15人・市町村25人）			
学 習 計 画				
日程	カリキュラム	時間数		内 容
		時	分	
1日 9:00 ～ 16:30	議会運営の全体構造	6	30	・議会運営の基本的事項について基礎知識の確認をするとともに、県議会と市町村議会の差異についても言及します。
	答弁書作成の実践ポイント 答弁書作成演習			・答弁書作成のポイントについて、具体的なチェックポイントを提示しながら学んでいきます。 ・架空の市の情報管理体制や防災対策に関する質問について、答弁方針を検討し、実際の答弁書を作成します。
2日 9:00 ～ 16:30	まとめ・質疑応答	6	30	・初日の振り返りと質疑応答を行います。
	行政の説明責任と報道機関			・報道機関との関わり方の基本を確認します。
	平時における報道機関対応 有事における報道機関対応			・平時における報道機関との関わり方を確認します。 ・有事（危機管理）における報道機関対応について、危機管理の基本を押さえつつ、実践的な判断ポイントを確認していきます。
	緊急記者会見演習			・架空の市の教育委員会及び小学校で発生した不祥事が、県の教育委員会にまで波及した前提で緊急記者会見を訓練形式で実施します。
	総括講義・質疑応答			・研修全体の振り返りと今後の自己啓発のポイントを確認します。
特記事項				

階層別選択研修（共同）

研修名	主幹・副課長・課長補佐級		受講者の声	
	チームエンゲージメント ～チームの一体感、推進力を学ぶ～			風通しのよいチーム、自己開示、一体感等、気づくポイントが非常に多い研修でした。特に「自己開示」によって親近感を持つことは大切であると再認識しました。
講師	(株) インソース とくのう みのとし 得能 通利	実施日数・時間	1日間	
		手法	通所研修	
		会場	自治人材開発センター	
		市町村研修コード	263～264	
ねらい	チーム内での「風通しの良さ」、「一体感」をチーム員が感じられるマネジメントスキルを学ぶとともに、チームリーダーとしての仕事の進め方などを学びます。			
対象者	【県】令和5年4月1日現在、主幹級及び副課長級の職に昇任後1年以上経過している職員（受講を希望する課長級職員を含む） 【市町村】課長補佐級以上の職員			
実施日	① 8/3(木) ② 11/20(月)			
予定人員	県40人・市町村40人（各回 県20人・市町村20人）			
学 習 計 画				
日程	カリキュラム	時間数		内 容
		時	分	
1日 9:00 ～ 16:30	エンゲージメントとは 風通し ～信頼関係から生まれる安心感 見通し ～前向きなキャリアの想定ができるか 一体感 ～個の成長と組織の発展が連動している実感 まとめ	6	30	<ul style="list-style-type: none"> ・VUCA時代に重要度を増すチームエンゲージメント ・チームエンゲージメントとは ・働く人が幸せな状態とは ・エンゲージメントが注目される背景、構成要素 ・風通しのよいチームとは ・半径5m以内の人間関係をいかに充実させるか ・風通しのよいチームを実現する3つのポイント ・管理職に求められるのは、多様化する部下のインクルージョン ・見通しのよいチームとは ・管理職は、部下の視界を良好にして仕事に集中させること ・1対1面談のすすめ ・一体感のあるチームとは ・管理職に求められるのは、一体感を醸成するための部下支援 ・「理」と「情」を用いた仕事の任せ方 ・支援型リーダーのすすめ
特記事項				