

自治研修あきた No.81

発行 令和 4 年 3 月
発行者 秋田県自治研修所
TEL 018(873)7100

令和 3 年度 コロナ禍の職員研修 雑感

秋田県自治研修所長 中田美英子

令和 3 年度は私にとって、「研修は果たして『不要不急』にあたるのか否か」葛藤する 1 年となった。

私は、県職員として採用されて以来、研修に参加することも自治研修所に来ることも大好きだった。講義の内容もさることながら休憩時間に他の受講者から仕入れる小ネタや情報の貴重なこと！絶対に欠かすことの出来ない機会だと認識していた。なので、業務多忙を理由に研修不参加の職員がいる場合に「所属長や班長は研修の重要性をもっと認識して部下の送り出しを積極的に行うべきだ。なぜ、研修はあなたの今後にとって大事だから絶対に行ってこいと背中を押さないんだろう」と常日頃から思っていた。

だからこそ令和 3 年 4 月当初は、たとえ新型コロナウイルスの感染が拡大しようとも県内移動の自粛要請が出ない限りは、研修所としてしっかりと予防措置を講じることで、大切な研修を予定どおり実施すべきだと冷静に考える自分がいたはずだった。

そんな私が、5 回に分けて実施した前期の新規採用職員研修の後半 2 回を中止にしてしまった。

コロナウイルス感染拡大の状況から、万が一この研修所から全県に感染が拡大してしまったら・・・という妄想に堪えきれず。

皮肉なことに、中止の判断をした途端に感染拡大はピタッと止まった。

新規採用職員の研修では、研修初日と最終日の受講者の表情が、わかりやすいほどに違う。少しだけ頼もしくなって帰って行く。自治研修所の職員はその手応えを毎年感じ、大きなやり甲斐を持って春先の新規採用職員研修に臨んでいる。

だからこそ、研修中止の判断は研修所職員にとってもショックだったに違いない。中止の影響を少しでも減らすため、参加予定者が自主学習できるように急遽委託契約を変更して接遇研修の DVD を委託先に作成してもらい、全体資料とともに所属あてに送付し、活用を依頼するなど、できる限りの対応をしてくれた。

そして、「後期の新規採用職員研修は、絶対に中止の判断はさせない！」と心に決めた研修所職員たちは、わずか1～2か月の間にオンライン研修の運営ホストになり、オンラインでもグループワークを成立させるためのスキルを体得し、後半の研修を、研修所としては初の試みとなる完全オンライン研修（講師も受講者もオンライン参加）でやってのけた。しかも、万が一講師側の接続が切れた場合には、担当者が「一人一芸」で場を保たせるという危機管理まで想定して（幸いにも披露する状況にはなかったが）。

また、職場や自宅にインターネット環境が無い（あっても不安定だ）という受講者の多い研修では、研修所に集まる人とオンライン参加の人が一緒に受講する、いわゆるハイブリット方式も取り入れてみた。このような形式に慣れていない講師が、どちらに向かって話せばいいのか戸惑う場面もあったが。

令和4年度以降は、研修の内容や講師の進め方などによって、

- ①完全オンライン方式で対応する
- ②集合による対話を基本とする
- ③集合を基本としながらも、物理的に研修所に来にくい（来られない）受講者の研修機会も確保する

といった柔軟な対応が可能となっていくものと思うので、上司や班長におかれては、自らの研修にも積極的に参加していただきたいし、研修参加予定の部下の背中も強く押していただきたい。

ただ皆さん、オンラインの環境に今日と同じ明日は無い！

なぜかグループワークの移動時に必ずはじかれる人、なぜか急に「落ちる」人など、理由や原因を解明できないトラブルが常に生じる可能性があることを理解して、来年度の研修に向かいましょう。



オンライン研修で挨拶する中田所長（右）

令和4年度 研修実施計画の概要

1 実施方針

「～大変革の時代～新秋田元気創造プラン」の実現に向け、「研修基本計画（令和4年4月）」を踏まえ、次の3つの方針に基づき、令和4年度の研修を実施する。

- ★ 役職や職位に応じた継続的な人材の育成
- ★ 政策形成能力及び新たな課題への対応力の向上
- ★ 職員の意識変革と組織力の向上

2 研修の主な変更ポイント

★ ダイバーシティ研修の新設

多様な価値観を理解することを目的に、県の新任課長級職員及び副主幹級3年目職員を対象として、eラーニングで実施する。

★ 新たな行政課題に関する研修の実施

新規採用職員研修や3年目職員研修、課長級職員研修において、デジタル人材の育成や多様性に満ちた社会づくりについて理解促進を図るための研修を実施する。

★ 能力開発研修のリニューアル

8科目を新設、2科目をリニューアルし、主に一般職員向け15科目、主に役付・管理監督職員向け10科目にeラーニングを加えた計26科目を実施する。

★ オンライン研修の増設

以下3パターンの方法により、オンライン研修を実施する。

- ① 講師のみリモート、受講者は自治研修所で受講する集合研修
3年目職員研修、キャリア開発研修
- ② 講師のみリモート、受講者は県北、中央（自治研修所）、県南会場で受講する分散型集合研修
業務に役立つ法令の読み方
- ③ 講師及び受講者がリモートの完全オンライン研修
データの見方・活かし方、成功するプレゼンテーション、レジリエンス向上、Web会議スキル向上

新型コロナウイルス感染症の拡大状況によっては、研修の実施方法を変更する場合があります。

令和4年度に自治研修所で実施する研修

役職段階別指定研修（8科目）

新規採用職員研修【合同】
 3年目職員研修【合同】（オンライン①）
 キャリア開発研修（オンライン①）
 主査級職員研修
 管理監督職員研修
 課長級職員研修
 人事評価者研修
 現業職員研修

組織力向上研修（3科目）

キャリアデザイン研修
 メンタルヘルス（ラインケア）研修
New ダイバーシティ研修（eラーニング）

市町村職員研修（6科目）

新規採用職員研修【合同】
 3年目職員研修【合同】（オンライン①）
 主任級研修
 監督者級Ⅰ研修
 監督者級Ⅱ研修
 市町村人事評価者研修

能力開発研修（25科目 および eラーニング）【合同】

主に一般職員向け（15科目）

行政法基礎
 民法基礎
 業務に役立つ法令の読み方【地区別】（オンライン②）
 データの見方・活かし方（オンライン③）
 段取り力向上
New ワンペーパー資料作成
New 伝わる話し方・説明の仕方
New 業務改善の進め方
New 基礎から学べる政策形成
リニューアル 発想カトレーニング
 情報発信力強化
 成功するプレゼンテーション（オンライン③）
 クレーム対応力
 レジリエンス向上（オンライン③）
 アサーティブ・コミュニケーション

主に役付・管理監督職員向け（10科目）

実務に活かせる政策法務
 財務3表一体理解・分析法
リニューアル 事業スクラップ
New エビデンスに基づく政策立案（EBPM）
New 折衝・交渉力強化
New Web会議スキル向上（オンライン③）
 インバケットによる実践トレーニング
 コーチング
New 働き方改革のための業務マネジメント
 リスクマネジメント

eラーニング

選択研修（必修）の場合は、指定科目の中から5科目以上かつ想定学習時間計15時間以上受講が要件

※指定科目については令和4年度研修概要に掲載予定

（備考）

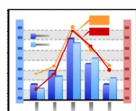
- 「能力開発研修」は、選択研修（必修）・応募研修
- 「合同」とは、県職員と市町村職員による合同研修
- オンライン①：講師のみリモート、受講者は自治研修所で受講する集合研修
 オンライン②：講師のみリモート、受講者は県北、中央（自治研修所）、県南会場で受講する分散型集合研修
 オンライン③：講師及び受講者がリモートの完全オンライン研修

令和4年度能力開発研修 新規科目のご紹介

【主に一般職員向け】

ワンペーパー資料作成

(1日研修)



読む人の関心を惹きつける資料づくりのノウハウを学びたい人にオススメ

要点を文章で的確に伝え、同時にビジュアル情報のフォローで全貌が短時間に理解できる資料作成のノウハウを修得します。

伝わる話し方・説明の仕方

(1日研修)



窓口対応や打合せ等で、相手に分かりやすく、かつ納得感のある説明をしたい人にオススメ

分かりやすい説明のフレームやポイントを学習しながら、トレーニングを重ねていきます。

業務改善の進め方

(1日研修)



自分の業務の改善点を見つけ、仕事の効率を高めたい人にオススメ

業務改善に役立つ手法・技法や考え方の枠組みを知り、自分の仕事に応用するイメージをつかみます。DXの概念についても「自治体におけるIT活用」の視点から学習します。

基礎から学べる政策形成

(1日研修)



政策形成の基本的な考え方と手順を学び、政策形成能力を高めたい人にオススメ

政策形成の立案過程を学んだ上で、政策提言を作成・発表することにより、政策のアウトプットイメージをつかむことができる実践的な研修です。

【主に役付・管理監督職員向け】

エビデンスに基づく 政策立案（EBPM）

（2日研修）



データを読み解く力を身につけ、有効な政策立案を実践したい人にオススメ

EBPMの基礎知識を修得し、情報の整理、データの収集・分析の手法を学ぶことで、行政課題に対してより効果的な政策立案ができるようになります。

折衝・交渉力強化

（1日研修）



住民や企業と信頼関係を構築しながら交渉を進めたい、組織内部の合意形成を円滑に図りたい人にオススメ

交渉を成功させるテクニックを身につけ、相手も自分も納得のいく折衝・交渉の手法を学びます。

Web会議スキル向上

（1日研修）



オンライン会議を成功に導く手法を学びたい人にオススメ

オンライン上の円滑なコミュニケーションの方法やZoomの基本操作、ファシリテーションの基本についても学習します。

働き方改革のための 業務マネジメント

（1日研修）



一人ひとりが生き生きと働ける職場づくりのポイントを学びたい人にオススメ

個人と組織双方の業務生産性をあげるためのタイムマネジメント、業務改善、段取り力等の具体的手法を身につけます。

※日程やプログラム等の詳細は、「令和4年度研修概要」でご確認ください。

令和3年度 研修実施の様子

令和3年度は、昨年度に引き続き、新型コロナウイルス感染拡大のため、能力開発研修を中止し、他研修も一部オンラインで実施しました。

研修の様子を3パターンに分けて紹介します。

完全オンライン研修

講師も受講者もリモートで接続。

受講者は1人1台もしくは複数名で1台パソコンを準備し、職場や自宅から研修に参加しました。

Zoomのブレイクアウトセッションによりグループを編成し、画面共有やチャット機能等でグループや全体での意見共有を行いました。

「Zoomの機能が便利で活用しやすかった」とオンライン研修に肯定的な意見がある一方で、「同期と会えなくて残念だった」と集合研修を望む意見もありました。

県内講師は来所

受講者の様子を
スクリーンで確認



講師のみオンライン研修

県外講師とオンラインで接続し、受講者は自治研修所に集合して研修を実施。

飛沫防止パネルを机に配置する等、感染症対策を実施の上、行いました。

教室内にカメラを複数設置し、講師が受講者の様子を確認しながら講義を進めました。

「講師がその場にいても支障なかった」という意見がある一方で、「講師と直接話す機会がほしかった」という意見もありました。

講師の顔やテキストを
スクリーンに投影



ハイブリッド研修

自治研修所に集合する人とオンラインで参加する人の両方が受講する研修として実施。

受講者同士の間隔を空け、飛沫防止パネルを机に配置する等、感染症対策を実施の上、行いました。

オンライン受講者は1人1台もしくは複数名で1台パソコンを準備し、職場や自宅から研修に参加しました。

「初めてのオンライン研修だったが、やりやすかった」という意見がある一方で、「全体でグループ討議をしたかった」という意見もありました。

県内講師は来所



オンライン受講者の様子
をパソコン上で確認

★ 派遣研修レポート ★

東北自治研修所の長期研修に参加した職員の研修レポートをご紹介します。



東北自治研修所 東北六県中堅職員研修

仙北地域振興局総務企画部地域企画課 主事 佐藤 康大

はじめに

私は、行政職で入庁し、今年で5年目の職員になります。20代の「今」を公務員としての軸を作るべく、多くのことを吸収する時間と捉え、中堅職員研修を受講しました。

研修にあたっては、初めに研修所の職員の方から「仕事と違って研修は失敗できる場所」という言葉をいただき、失敗を恐れずチャレンジしようという心構えで受講しました。

研修で学んだこと

研修は、内容が盛りだくさんで、インプットとアウトプットを繰り返して多くのことを学びました。その中で、特に自分の心に響き、大切にしたいと思ったことが4つあります。

1つ目が、資料のみに頼らず、口頭で説明することです。

これまで私は、事業や政策の説明は、資料に頼りがちで、自分の口で説明することに苦手意識を持っていました。

研修では、苦手なプレゼンテーションやファシリテーションの講義が1番最初にありました。この演習では、一人ひとりが話す姿を映像で客観的に見る機会が設けられていました。映像で見る自分の話す姿は、私が想像していたよりずっと普通で、苦手意識は自意識過剰から生まれてくるものだと思えさせられました。

また、後述するEBPMにも通ずる話ですが、

研修前半で重点的に学習した法律科目では、根拠が説得力に大きな影響を与えると身に染みて学びました。なぜこの行政行為なのか、なぜこのような条文なのか、と掘り下げて理解していく形式の講義で非常に頭を使いましたが、「なぜ」を掘り下げていくことは、文字だけでは読み取れない理由や社会的背景を踏まえて、住民への説明責任を果たすことにつながると思います。

また、条例作成演習においては、地方分権改革に伴う義務付け・枠づけの見直しにより、地域の実情と行政側の思惑によって、行政処分の要件や罰則の有無など、内容が大きく変わると知りました。とりわけ、地方の条例制定権が拡大した今だからこそ、各条文の根拠を明確にする必要性が高まっていると思います。

以上のことから、資料はもちろんのこと、資料に書いていない理由や解釈も含めて、自分の頭で理解し、自信を持って口頭で説明できる能力と準備の必要性を感じました。

2つ目にEBPMの視点です。

これまで私は、事業を立案するとき、全国的な動向や過去の前例にとらわれて検討していました。

持続可能な政策立案演習では、グループに分かれて対象地域を決め、政策提言を行いました。立案にあたっては、講義で習ったSWOT分析

や問題分析系図などを活用し、定量的な数値の根拠を強く意識しました。また、政策の参考として、先進的な取組を行っている石巻市役所とNPO 法人の2か所へ現地視察に訪れました。「大切な情報は現場にある」とはまさにその通りで、現地を目で見て話を聞いたからこそ、数字上では表れない実態を知り、政策立案の大きなヒントとなりました。紆余曲折はあったものの、最終的にグループ全員が納得のいく政策を立案することができたのも、EBPMの軸があったからと自負しております。

この演習を通して、エビデンスを説明できない政策は、廃止・縮小していく勇氣も必要だと思えるようになりました。

今回学んだ定量的な根拠と現地を見ることによるEBPMの視点は、意識次第ですぐ取り組めることなので、日常の業務の中で大切にしていきたいと思います。

3つ目は、仕事だけでなく生活する上でも大事なことです。リスクマネジメントの講義で学んだコンプライアンスの考え方です。

リスクマネジメントという言葉は、非常に広義なため、今でも完璧に理解できた自信はあり

ませんが、公務員として最も重要な概念であり、この機会に学ぶことができて本当に良かったと思いました。

「コンプライアンス＝法令遵守」と認識していましたが、法令は常に遅れて制定されることから、法令を守るだけでは十分ではありません。世の中の社会的要請に応じた行動の必要性を痛感しました。

そして4つ目が、インバスケットの講義で学んだ「緊急度が低く、重要度が高い仕事を優先する時間を意識的に作る」ということです。

緊急度が低い仕事は後回しにしがちですが、むしろ緊急度が低い時期だからこそ時間を作ってじっくり取り組むことが大事だと知り、目から鱗の考え方でした。具体的にいうと、私の場合、仕事面ではOJTや戦略づくり、プライベートでは健康管理や周囲とのコミュニケーションなどです。中長期的に見て重要なことを日常から意識していきたいと思います。



政策立案演習の様子



政策立案演習の現地視察 訪問先のNPO 法人にて
(佐藤主事：右から3番目)

寮生活について

研修所生活では、東北6県のお酒や特産品を持ち寄って遅くまで語り合ったり、体育館でソフトバレーやフットサルで汗を流したりと、講義以外の多くの時間を他の研修生たちと過ごしました。休日には温泉や松島にも足を運び、宮城県を堪能することができました。多くの時間を他県の仲間と共有することで、研修生それぞれ

れが所属する自治体の関係人口になったような気がします。東北中堅職員研修は、自分の地域のことを東北の仲間知ってもらい、PRすることができる素晴らしい機会だと感じました。スキルの習得のためだけではなく、秋田の存在感を上げていくため、これからも秋田県から多くの方が受講してほしいと強く思いました。



懇親会（佐藤主事：後方右から2番目）



休日に松島の牡蠣小屋（佐藤主事：後方真ん中）

おわりに

最後に、快適な研修環境を整えてくださった東北自治研修所の皆様、こころよく送り出してくださった職場の皆様、そしてたくさん迷惑をかけた妻と娘に深く感謝したいと思います。2か月という時間を与えてくださった恩返しとして、この研修で学んだことを積極的に実践していく決意をここに表明します。



集合写真（佐藤主事：後方右から4番目）