

2 都道府県知事アンケート

(1) 市区町村職員の人材育成の現状に対する認識 (表5-1)

全国の都道府県の知事に、「市区町村職員の人材の育成・確保の現状」に対する認識について質問したところ、「ある程度できている」という回答が32名で、全体の約7割となっている。

一方、「やや不十分である」と回答したのは10名(21.3%)で、「十分にできている」、「全く不十分である」という回答はなかった。

なお、「その他の認識」としては、「それぞれの市町村で状況が異なっており、一概には言えない」、「人材の育成については十分できていると思われるが、確保については市町村でも所在地や職種によって差異が生じている」などの回答があった。

表5-1 市区町村職員の人材育成の現状に対する認識

(単位：回答数、%)

| 区 分 | 回答数 | 47 (100.0) |
|----------------------|-----|------------|
| ①人材の育成・確保は、十分にできている | 0 | (0.0) |
| ②人材の育成・確保は、ある程度できている | 32 | (68.1) |
| ③人材の育成・確保は、やや不十分である | 10 | (21.3) |
| ④人材の育成・確保は、全く不十分である | 0 | (0.0) |
| ⑤その他 | 5 | (10.6) |

(2) 市区町村職員の研修に関する都道府県の役割等

① 市区町村職員の研修に関して都道府県が担うべき役割（表5-2）

全国の都道府県の知事に対し、市区町村職員研修に関して「都道府県が担うべき役割」について質問したところ、大多数の知事（45名、95.7%）が「市区町村の人材育成は都道府県にとっても重要であることから、都道府県としても市区町村職員研修に対して支援を行う必要がある」と回答している。

なお、「その他」として、「市区町村の人材育成は市町村の住民（県民）サービスの向上にも効果があり、県としても市区町村職員研修に対し支援を行う必要がある」、「市町村職員の人材育成は、原則として地域のニーズに応じて市町村自身が行うべきものと考えているが、市町村から要請があれば、可能な限り支援したいと考えている」という回答があった。

表5-2 市区町村職員の研修に関して都道府県が担うべき役割

| (単位：回答数、%) | |
|---|----------------|
| 区 分 | 回答数 47 (100.0) |
| ①市区町村職員研修は、市区町村が自ら責任をもって実施すべきであり、都道府県として支援を行う必要はない | 0 (0.0) |
| ②市区町村職員研修は、市区町村が自ら責任を持って実施すべきであるが、市区町村の人材育成は都道府県にとっても重要であることから、都道府県としても市区町村職員研修に対して支援を行う必要がある | 45 (95.7) |
| ③その他 | 2 (4.3) |

② 市区町村職員の研修に対する支援のあり方（表5-3）

「市区町村の人材育成は都道府県にとっても重要な課題であることから、都道府県としても市区町村職員研修に対し支援を行う必要がある」と回答した知事45名に対して、「都道府県の支援としてふさわしいと考える事項」（複数回答あり）について質問したところ、「職員研修の企画・実施等に対する人的支援（講師・職員の派遣など）」という回答が38名（84.4%）と最も多かった。次いで、「都道府県と市区町村との連携・共同による職員研修の実施」（34名、75.6%）、「職員研修に関する情報収集・普及啓発」（31名、68.9%）の順となっている。

なお、「その他の支援」としては、「市町村からの県への実務研修生の受入れ」という回答があった。

表5-3 市区町村職員の研修に対する支援のあり方（複数回答あり）

| (単位：回答数、%) | |
|----------------------------------|----------------|
| 区 分 | 回答数 45 (100.0) |
| ①都道府県と市区町村との連携・共同による職員研修の実施 | 34 (75.6) |
| ②職員研修の企画・実施等に対する人的支援（講師・職員の派遣など） | 38 (84.4) |
| ③職員研修の企画・実施等に対する財政的支援 | 4 (8.9) |
| ④職員研修の企画・実施等に関する技術的助言 | 28 (62.2) |
| ⑤職員研修に関する情報収集・普及啓発 | 31 (68.9) |
| ⑥その他 | 2 (4.4) |

(3) 市区町村における人材育成及び職員研修に関するその他の意見・要望等

市区町村における人材育成及び職員研修に関するその他の意見・要望等（自由記述）として、34名の知事から回答をいただいた。

その内容をみると、ほとんどの知事が、地方分権の進展に伴い、市区町村の自主性・自立性を高めていくためには、「市区町村職員の資質・能力の向上が重要である」と認識していることがうかがえる。また、合併した市町村においては、区域の広域化、人口増加等による新たな課題、市制施行に伴う所掌事務の増加などに対応できる「新たな体制づくりに向けた職員の育成」が一層求められているという意見もあった。

こうしたことを踏まえ、市区町村職員向けの研修について、都道府県職員と市区町村職員の相互理解と認識を深めるための「合同研修」が重要であるとする意見がみられた。また、既に都道府県職員と市区町村職員共通のカリキュラムによる合同研修、都道府県職員の講師派遣、実務研修生としての市区町村職員の受け入れ、都道府県職員と市区町村職員との人事交流などに積極的に取り組んでいるとの意見も複数みられた。

市区町村が実施する職員研修に対しては、各市区町村の責任において実施することが原則としながらも、都道府県として「可能な限り支援していきたい」とする意見が数多くあった。中には、小規模町村では研修体制が不十分であり、多様化・高度化する住民のニーズに対応できる専門職員の確保・育成に限界がある団体も存在することから、広域自治体である都道府県としての確に支援できるようにしていきたいという意見もみられた。

中央研修機関に対しては、市区町村に対して積極的な利用を促したいという意見、都道府県では支援が難しい総合的な企画力の向上を目的とした研修について活用したい、相互の連携を図って効果的な研修を実施したいという意見が寄せられた。