

第4 都道府県知事アンケートの概要

1 都道府県職員の人材育成の現状（表45）

都道府県職員の人材育成の現状については、「ある程度できている」と回答した知事が40名（85.1%）と最も多く、次いで「やや不十分である」が4名（8.5%）、「その他」が2名（4.3%）、「十分にできている」が1名（2.1%）の順となっている。

表45 都道府県職員の人材育成の現状

（回答数、割合）

区 分	回答数:47	100.0%
人材の育成は、十分にできている	1	2.1%
人材の育成は、ある程度できている	40	85.1%
人材の育成は、やや不十分である	4	8.5%
人材の育成は、全く不十分である	0	0.0%
その他	2	4.3%

2 都道府県職員研修の今後の方向性（表46）

都道府県職員研修の今後の方向性については、「充実・強化していく」と回答した知事が36名（76.6%）と最も多く、次いで「現状を維持していく」が8名（17.0%）、「その他」が3名（6.4%）の順となっており、「縮小していく」と回答した知事はいなかった。

「その他」としては、「財政健全化に向けて予算の削減はあり得るものの、研修メニューを再構築するなど、組織パフォーマンスを最大限に発揮できる人事・研修の仕組みづくりを進める」などの回答があった。

表46 都道府県職員研修の今後の方向性

（回答数、割合）

区 分	回答数:47	100.0%
充実・強化していく	36	76.6%
現状を維持していく	8	17.0%
縮小していく	0	0.0%
その他	3	6.4%

3 中央研修機関の研修について充実を望む事項（表47）

自治大学校などの中央研修機関の研修について充実を望む事項については、「より高度な専門研修の実施」と回答した知事が19名（40.4%）と最も多く、次いで「その他」が16名（34.0%）、「特になし」が10名（21.3%）、「情報の提供」が7名（14.9%）の順となっている。

「より高度な専門研修の実施」という回答のうちには、「本格的な地域主権の時代に向け、地域の課題を自ら解決する」ために、「政策形成能力を養成する研修」の実施を求める回答が多くみられたほか、「政策法務研修」、「地域経営手法に関する研修」や「バランスシートを含めた財務・金融研修」など具体的な内容を挙げる回答もあった。また、「情報の提供」としては、「新しい研修技法」や「分野ごとの講師情報」を求める回答があった。「その他」としては、「各県に共通するタイムリーな政策課題に関する研修」、「地域の実情に応じた研修プログラムの開発と実施」、「eラーニングの充実・強化」などを求める回答があった。

表47 中央研修機関の研修について充実を望む事項
(回答数、割合)

区 分	回答数:47	100.0%
より高度な専門研修の実施	19	40.4%
情報の提供	7	14.9%
その他	16	34.0%
特になし	10	21.3%

注 複数回答があったため、回答の計は団体数と一致しない。

4 都道府県職員以外の機関・団体への長期派遣等（表48）

都道府県職員以外の機関・団体への長期派遣等についての評価は、「現状を維持していく」と回答した知事が28名（59.6%）と最も多く、次いで「その他」が12名（25.5%）、「拡大していく」が5名（10.6%）、「縮小していく」が2名（4.3%）の順となっている。

「その他」としては、「各派遣等の研修効果を検証し、派遣先を精査していく」という回答が多くみられたほか、「職員数の削減を行っている中、現状を維持していくことは難しい」との回答もあった。

表48 都道府県職員以外の機関・団体へ長期派遣等
(団体数、割合)

区 分	回答数:47	100.0%
拡大していく	5	10.6%
現状を維持していく	28	59.6%
縮小していく	2	4.3%
その他	12	25.5%

5 都道府県職員の人材育成及び職員研修についてのその他の意見・要望等

都道府県職員の人材育成及び職員研修についてのその他の意見・要望等(自由記述)として、30名の知事から回答をいただいた。

その内容を見ると、多くの知事は、多様化・高度化する行政ニーズに的確に対応するため、「職員の意識改革や能力向上を図る人材育成・職員研修が不可欠」と認識していることがうかがえる。また、「厳しい財政状況や職員数の削減が進められている中であるからこそ、職員一人ひとりの能力を高めるため、人材育成・職員研修の充実を図ることが必要である」との認識や、「県民ニーズを確実にとらえ、適切に県政運営に活かすため、人材育成は一層重要さを増しており、県の将来を左右する大きな課題である」との認識もみられた。

こうした中で、「人材育成基本方針等に基づき中長期的な視点から計画的・継続的に人材を育成する」、「国、他県、市町村、民間、外国等への派遣を今後も充実する」との意見がみられる一方、人材育成・職員研修の重要性を認識しつつも、「厳しい財政状況を背景とする予算の削減は人材育成・職員研修の経費についても例外ではなく、研修メニューの選択にあたっては費用対効果の面から内容を十分精査する」との意見もあった。

望ましい人材像については、地方分権の進展に伴い、国に頼るのではなく自ら地域の課題に対して政策を立案し実行することが必要であることから、「自ら考え、判断し、行動する資質を備え、高い専門性・知識と政策立案能力を身につけた人材」を求める意見が多かった。また、厳しい財政状況のもとで、「スピード感やコスト意識を大切にする人材」や、地域間競争の激化やニーズの多様化などの環境の変化に対応するため、「営業マインドや改革マインドに富み、地域経営手法を身につけた人材」を求める意見もあった。

職員研修のあり方については、地方分権の進展に伴い「地域の行政課題に対応した専門性を向上させる研修が必要」との意見が多くみられたほか、自治体を取り巻く環境が大きく変化し、価値観が多様化する中、「外部セミナーへの参加などの他流試合が必要」との意見もみられた。より具体的には、「大学院等との連携による専門研修の新設」、「民間企業関係者を講師として招聘」、「県職員と市町村職員との合同研修の実施」などの回答があった。

職員研修の実施方法については、「研修所を民間委託し、従来の手法にとらわれない人材育成を実施している」との回答がある一方、「これまでの外部委託から県直営とし、研修の企画から講師選定、運営まで県職員自らの手で人材を育成する」との回答もあった。また、「府県の連携などにより、自ら人材育成・職員研修の質を上げていく」との意見もみられた。

中央研修機関についての意見等としては、「全国から集う研修生と相互啓発を図り、ネットワークを広げられることは重要である」との認識から、人員・予算等を考慮しつつも、「今後とも派遣を検討する」との回答がみられた。また、「資格が取得できる専門的で高度な研修やより短い期間の研修の充実」についての要望や、「研修手法や先進事例に関する情報提供、講師の紹介・派遣など積極的な研修支援を期待する」との意見がみられた。