

## 「人材確保」に係る参考事例等

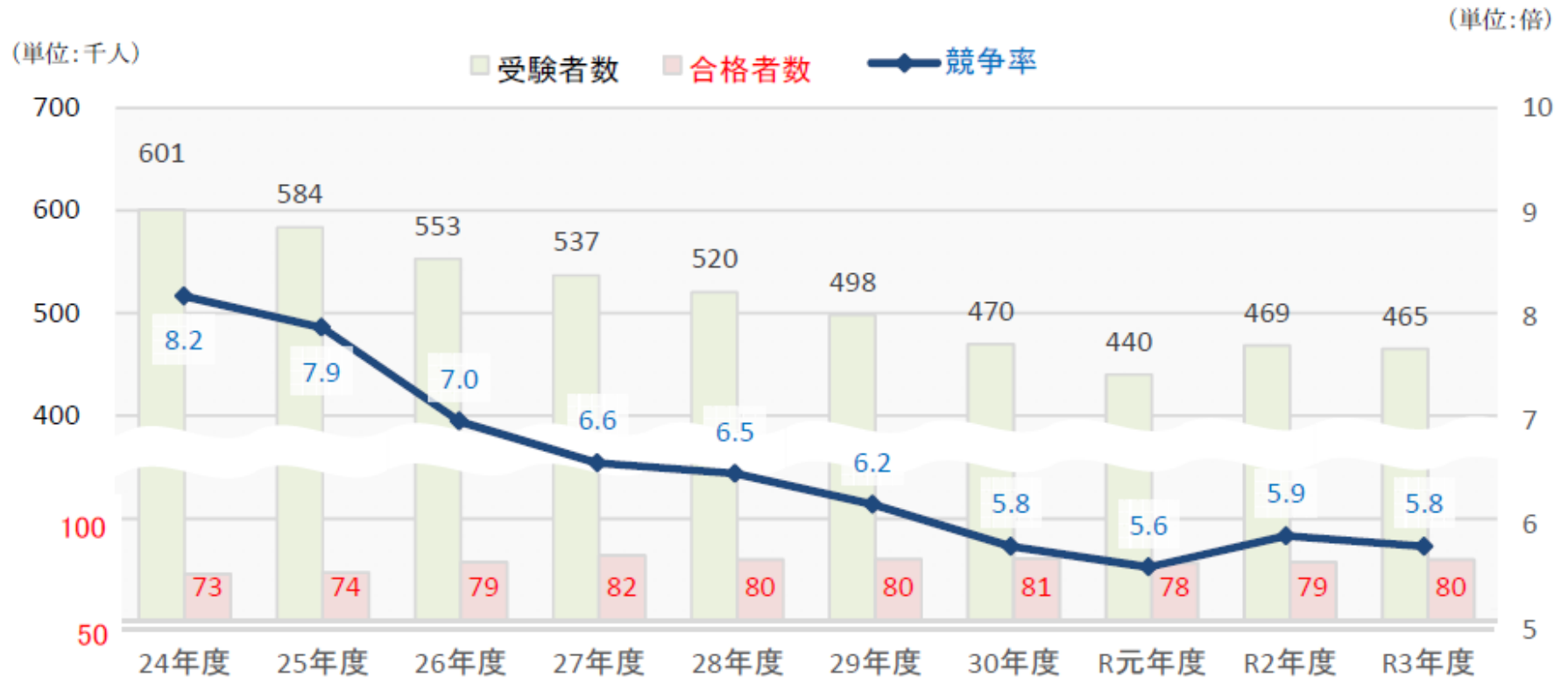
---

第14回 ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会

# 目次

・ 過去10年間の競争試験における受験者数、合格者数、競争率の推移	2
・ 就職・採用活動における企業及び学生の動向	3
・ 人材確保に係る自治体の課題認識	4
・ 公務の魅力発信に係る自治体の取組事例	5
・ 地方公務員の職員採用試験における多様な試験方式の工夫	7
・ 複数自治体間における共同採用方式	9
・ 企業規模別の新卒・中途採用比率（正社員）	11
・ 大企業の採用手法の動向	12
・ 多様な人材の活用に係る自治体の取組事例	13
・ 中途採用を実施しなかった理由に関するヒアリング結果	14
・ 第32次地方制度調査会「2040年頃から逆算し顕在化する諸課題に対応するために必要な地方行政体制のあり方等に関する答申」の概要	15
・ 第32次地方制度調査会答申を踏まえた多様な広域連携の推進	16
・ 連携中枢都市圏構想の推進	17
・ 定住自立圏構想の推進	19
・ 地方公務員の専門人材の状況	20
・ 復旧・復興支援技術職員派遣制度	22
・ 地方公共団体のデジタル人材の確保に係る地方財政措置	24

# 過去10年間の競争試験における受験者数、合格者数、競争率の推移



(注) グラフ上の「受験者数」及び「合格者数」について、(単位:千人)で表示している。

(注) 本表における「競争率」は、受験者数/合格者数 により算出している。

出典：総務省「令和3年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」より

# 就職・採用活動における企業及び学生の動向

## 人事院「令和3年度 年次報告書」（抄）

### 第2部 人材確保に向けた国家公務員採用試験の課題と今後の施策

#### 【概要】

- インターンシップ等を通じた早期の採用選考活動を行う民間企業が増加。
- 学生が内々定を獲得する時期、就職活動を終了する時期も早期化。

#### 1 民間企業の採用活動の動向

就職・採用活動の円滑な実施及び学生が学業に専念できる環境の確保のため、例年、政府は経済団体等に就職・採用活動に関する要請を行っている。その中で就職・採用活動日程の遵守を呼びかけており、広報活動の開始は卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降、採用選考活動の開始は卒業・修了年度の6月1日以降、正式な内定日は卒業・修了年度の10月1日以降と定められている。

近年はインターンシップを実施する民間企業が増加しており、特に卒業・修了前年度（大学3年生・大学院1年生）の学生を対象に6月から募集を開始するケースが多い<sup>12</sup>。学生は卒業・修了前年度の6月の募集に申し込み7月～9月にインターンシップに参加する<sup>13</sup>者が多いことから、6月以前に業界や企業に関する分析を始めていると考えられる。インターンシップに参加した学生に対する調査では、30%以上のインターンシップが「採用のための実質的な選考を行う活動を含んでいた」とされており<sup>14</sup>、インターンシップが民間企業にとって採用選考活動の端緒となっている可能性が高い。また、卒業・修了年度の6月より前に採用選考活動を開始した企業に対するその理由の調査<sup>15</sup>によると、「採用したい質の学生が早期の就職活動を行っているため」と回答した企業が39.1%と最も多く、次いで「競合他社が早期の採用活動を行っているため」が27.0%であった。前述のインターンシップと併せて考えると、多くの企業が採用したい優秀な学生は就職活動を早期から行い、民間企業もそういう学生にインターンシップを通じて接触し、実質的な採用活動を行っている可能性が高い。

#### 2 学生の就職活動の動向

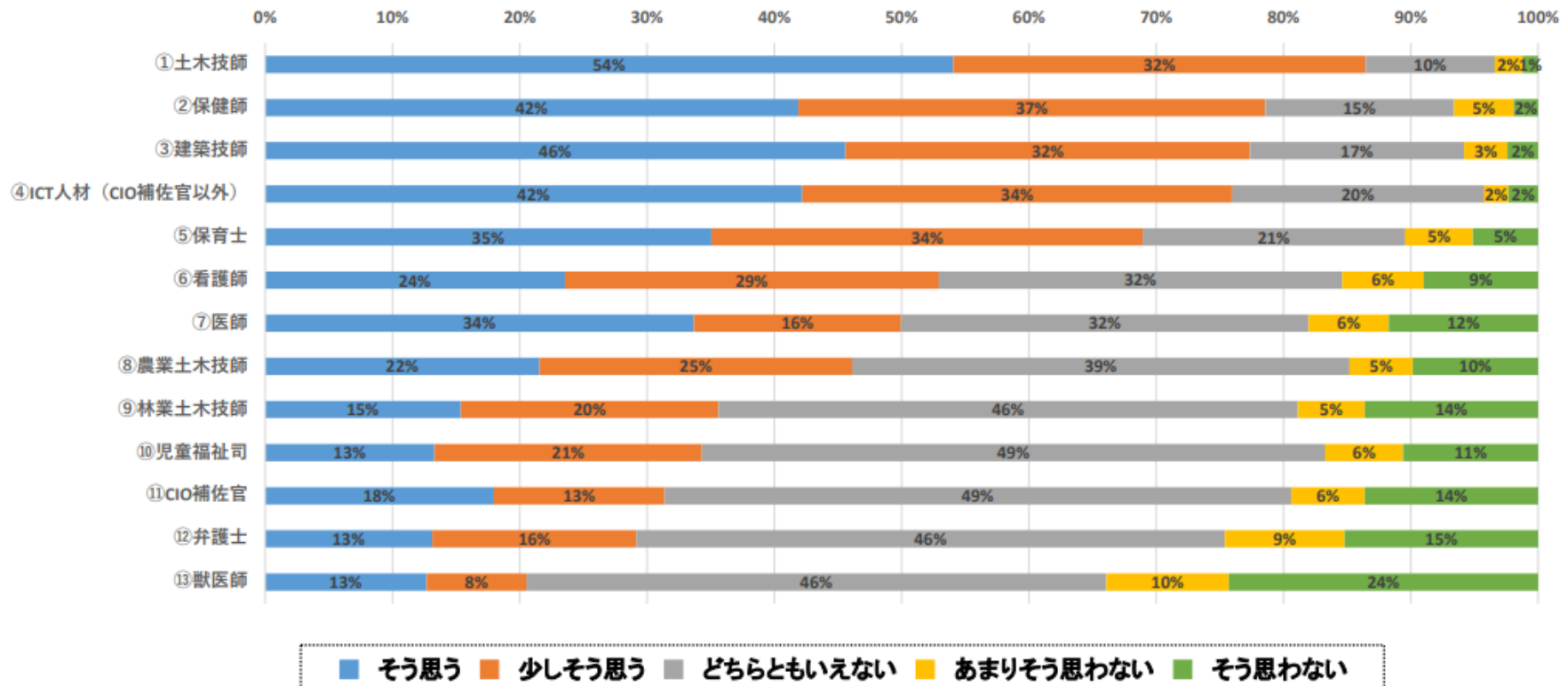
2020年度の就職活動中に企業説明会やセミナー等に参加した大学4年生及び大学院2年生に対する調査<sup>16</sup>では、企業説明会やセミナー等に最初に参加した時期については、45.1%が卒業・修了前年度の9月以前と回答しており、2016年度から一貫して上昇している。ピーク期についても、従来は多くの学生が卒業・修了前年度の3月と回答していたが、卒業・修了前年度の2月以前と回答する者の割合が2020年度には51.5%となっている。

また、採用面接（学生が採用面接と認識した企業との接触を含む。）を最初に受けた時期については、卒業・修了前年度の3月以降と回答した者が減少傾向にある一方で、卒業・修了前年度の2月以前と回答した者は年々増加している。ピーク期についても、卒業・修了前年度の3月以前と回答した者が年々増加している<sup>17</sup>。

こうした早期化の傾向は、学生が内々定を獲得する時期や就職活動を終了する時期にも表れている。卒業・修了前年度の3月以前に内々定を得ている学生は年々増加しており、2020年度は全体の28.7%であった<sup>18</sup>。また、別の調査によると、卒業・修了年度の5月末時点で就職活動を終了した学生の割合も増加傾向にあり、2021年度は31.4%であった<sup>19</sup>。

# 人材確保に係る自治体の課題認識

- 以下の専門職、技術職について、それぞれ人材・体制確保に関して大きな課題があるか調査。
- 半数以上が「そう思う」または「少しそう思う」と回答したのは、①土木技師、②保健師、③建築技師、④ICT人材(CIO補佐官以外)、⑤保育士、⑥看護師。
- ICT人材に対する課題認識は、⑪CIO補佐官より、④それ以外のICT人材で大きく感じている団体が多い。
- 「そう思わない」または「あまりそう思わない」の回答が多いのは、⑨林業土木技師、⑪CIO補佐官、⑫弁護士、⑬獣医師。



(注) アンケート調査は全ての都道府県・指定都市・市区町村を対象に実施。うち1,011団体から回答あり。

出典：総務省「第4回 ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会」  
資料1「地方公務員行政に関する自治体アンケート結果について」

# 公務の魅力発信に係る自治体の取組事例（佐賀県）

### 3. 人材確保の取組

#### Ⅲ 広報（情報発信）

佐賀県職員として働く魅力を情報発信し、受験に繋げる。

採用サイトは [こちら](#)

(1) 採用サイトの刷新



トレンドを意識した  
サイトデザインへ

公務員という  
職種はない。

「佐賀県職員」として  
働く魅力を可視化

行政職



私は、公務員です。

保健師職



私は、公務員です。

林業職



私は、公務員です。

農政職



私は、公務員です。

水産職



私は、公務員です。

行政職



私は、公務員です。

この他、プロジェクトストーリーも掲載。

Copyright © 2022 Page Prefecture. All Rights Reserved.

### 3. 人材確保の取組

#### (2) お仕事ガイダンス




- 佐賀県庁の取組や県職員の魅力を紹介。
- 令和2年度 オンライン開催 参加者107名  
(前年度比 約1.7倍)
- 令和4年度から、リアルとオンラインのハイブリッド方式により開催
- 事務系、技術系を分けて開催。

#### (3) 技術系バスツアー





- 佐賀県職員として働くイメージを持っていただくため、実際の仕事現場を案内。
- 【実施職種】  
土木、農政、農業土木、林業
- 令和4年度 参加者20名

土木                      農政                      農業土木

Copyright © 2022 Page Prefecture. All Rights Reserved.

### 3. 人材確保の取組

#### (4) 説明会等への参加

<令和4年度実績>  
合同説明会 13件  
個別説明会 11件



理系学生のための就活直前EXPO 福岡会場  
開催日：2023年2月9日(木)  
会場：マリンメッセ福岡  
出版社：34社  
学生数：179名（うち佐賀県ブース11名）

#### (5) 就職支援ツールの活用

<例>  
YouTube企業説明会  
『ONE CAREER LIVE』（一社独占LIVE）



40分程度のyoutube生配信番組  
配信以降1年間はアーカイブあり  
・事前申込数：1426名（平均1580名）  
・最大同時接続数：151（平均199.8）  
・視聴者満足度：9.54/10（平均9.0程度）

この他、各就職サイト（新卒・転職）に掲載。

#### (6) SNSの活用

各SNS、Web上での戦略的な広報を実施



Copyright © 2022 Page Prefecture. All Rights Reserved.

出典：総務省「第11回 ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会」  
資料「佐賀県庁における採用の取組」より

# 公務の魅力発信に係る自治体の取組事例（鹿児島県）

## 背景・課題

- 行政需要は、今後、ますます高度化・多様化・複雑化すると予想され、今後の社会情勢の変化等に対応できる優秀で多様な人材の確保が必要

- 人事委員会において、**受験者層に応じた採用試験**の実施や、**職場見学**や**若手職員との意見交換**等の開催、技術職員確保のための**技術系若手職員によるWEB面談**を実施

## 1 柔軟な採用試験の実施

学生の進路選択の早期化や就業意識の多様化など採用環境の変化に応じた柔軟な採用試験の実施

- 民間企業等職務経験者を対象した試験「UIターン枠(技術)」を創設(H29～)  
年齢制限撤廃など受験資格見直し(R3～)
- 大学卒業程度試験にSPI3を使用し、民間志向の学生等も受験しやすい試験「特別枠」を創設  
「行政(事務)特別枠」(H29～)  
「土木(技術)特別枠」(R5～)

## 2 積極的な人材確保活動の展開

- 職場見学会「お仕事ガイダンス」(H26～)



- 技術職現場説明会(H29～)



- 少人数でのグループワークを中心にしたフリートーク座談会(R5～)

- キャリアプランなどをテーマにしたWeb説明会(R5～)

- 学生等からの疑問・相談等に若手技術職員がWeb面談に応じる「技術職ナビゲータ制度」創設(R3～)



# 地方公務員の職員採用試験における多様な試験方式の工夫

- 直近5年間（平成28年度～令和2年度）における一般職の職員（※1）の採用試験（※2）について、実施方法の工夫等の地方公共団体の取組状況を調査。（注）本調査において「市区町村」には、1721団体に加えて、特別区人事委員会を含む。  
 （※1）会計年度任用職員、臨時的任用職員及び任期付採用職員を除く。（※2）障害者を対象とする採用試験、就職氷河期世代の支援に係る中途採用試験を除く。

## 職務経験不問の試験（新規学卒者等の採用を想定）

## 既存の採用試験実施上の見直し

- 受験者を増加するための工夫や、人物重視の採用を指向した取組、新たな面接方法の導入等が行われた。

	都道府県			合計
	都道府県	指定都市	市区町村	
①受験資格の緩和 （年齢上限の引き上げ・撤廃等）	24 (51.1%)	14 (70.0%)	689 (40.0%)	727 (40.6%)
②試験日程の変更 （試験日程の前倒し・短縮、実施日の変更等）	21 (44.7%)	8 (40.0%)	405 (23.5%)	434 (24.3%)
③試験実施日を休日に設定 （就労中の受験者への配慮等）	5 (10.6%)	4 (20.0%)	513 (29.8%)	522 (29.2%)
④試験会場の管外設置 （テストセンターの活用等を含む）	13 (27.7%)	3 (15.0%)	228 (13.2%)	244 (13.6%)
⑤教養試験・専門試験・論文試験等の 試験対策が必要な科目の廃止	19 (40.4%)	11 (55.0%)	318 (18.5%)	348 (19.5%)
⑥SPI等の適性検査の導入	9 (19.1%)	9 (45.0%)	427 (24.8%)	445 (24.9%)
⑦口述試験、グループワーク等の人物試験 の配点比率の増加	6 (12.8%)	3 (15.0%)	261 (15.2%)	270 (15.1%)
⑧WEB面接の導入	4 (8.5%)	1 (5.0%)	84 (4.9%)	89 (5.0%)
⑨録画面接の導入	0 (0.0%)	0 (0.0%)	23 (1.3%)	23 (1.3%)
⑩その他の既存試験の見直し	18 (38.3%)	7 (35.0%)	102 (5.9%)	127 (7.1%)

### ○その他の既存試験の見直しの内容（主なもの）

- ・ 集団討論の導入・廃止
- ・ グループワークの導入
- ・ 試験回数の増加
- ・ 出題分野の選択制の導入
- ・ エントリーシート・書類選考の導入
- ・ 出題分野・出題数の削減
- ・ 論文試験・記述式試験の廃止
- ・ 面接回数の増加・削減
- ・ 合格基準の見直し



## 採用

Recruitment

👁️ 多様で優秀な人材の確保

「チャレンジ精神」 CHALLENGE  
「リーダーシップ」 LEADERSHIP  
「デザイン力」 DESIGN

## ○多様な試験区分

特別枠  
→ 通年募集枠へ統合

★ 特別な公務員試験対策は不要（SPIのみ）  
★ 民間企業との併願を想定

デザイン・  
クリエイティブ枠

★ デザインや芸術分野の素養がある人材

通年募集枠

★ 一般的な時期の就職活動が難しい人  
（留学や部活動、研究活動など）  
★ 通年で申込受付、試験は年4回

経験者採用  
← 社会人採用

★ R5年度～スタート、通年募集で実施予定



# 複数自治体間における共同採用方式

○ 共同採用方式とは、受験者に、採用を志望する団体を志望順に複数選択させ、成績順に受験者が選択した志望先から優先的に合格者を決定する等の採用方式を指す。

※ 受験者に、採用を志望する団体を1団体のみ選択させ、自団体を志望する受験者の中から合格者を決定する採用方式は含まない。

事例	奈良県・市町村土木職員採用	沖縄県離島町村職員採用
対象自治体	奈良県及び県内市町村	沖縄県の離島町村
対象職種	土木技術職員	行政職・資格専門職員（令和4年度は保育・幼稚園教諭、保育士、海事職）
実施開始年度	平成28年度	令和3年度
受験概要	受験者は志望する自治体を最大第3志望まで選択可能 ※「第1～3志望+いずれかの自治体」を志望することも可能	受験者は志望する自治体を最大第3志望まで選択可能
1次試験の実施方法等	共同で実施。筆記試験の成績順に、受験者が選択した志望自治体を優先し、各自治体の合格者を決定。	共同で実施。各町村において合格者を決定。
2次試験の実施方法等	1次合格した自治体の第2次試験（各自治体で実施）を受験。前期日程で不合格となっても、後期日程の募集があれば、もう1自治体の受験が可能。	合格した全町村の第2次試験（各町村で実施）を受験することが可能。
実施状況	令和4年度試験は奈良県のほか7市町村が参加。採用予定数合計13人程度、申込者12名（実人数）、最終合格者2名。	令和4年度試験は9町村が参加。採用予定人数合計50人、申込者426名（延べ）、最終合格者62名、内定者24名。

## メリット

- ・ 受験者を他の自治体に循環させる機能が期待できる。
- ・ 単独で募集しても応募者が集まりにくい自治体にとって、周知がしやすい
- ・ 試験実施のための省力化
- ・ 受験者にとっては、一度の受験で複数の自治体を併願可能。

## デメリット

- ・ 規模の大きい自治体や通勤しやすい自治体に志望が集まりやすい傾向

# 市町村間の連携による専門人材の採用試験の共同実施の事例（長野県飯田市ほか）

令和5年5月24日  
第33次地方制度調査会  
第14回専門小委員会 資料

○ 南信州広域連合を構成する14市町村のうち、令和6年度に保健師の採用を予定している飯田市及び5町村（まつかわまち松川町、ねばむら根羽村、しもじょうむら下條村、うるぎむら売木村、てんりゅうむら天龍村）では、人材確保を目指し、採用試験を共同で実施。

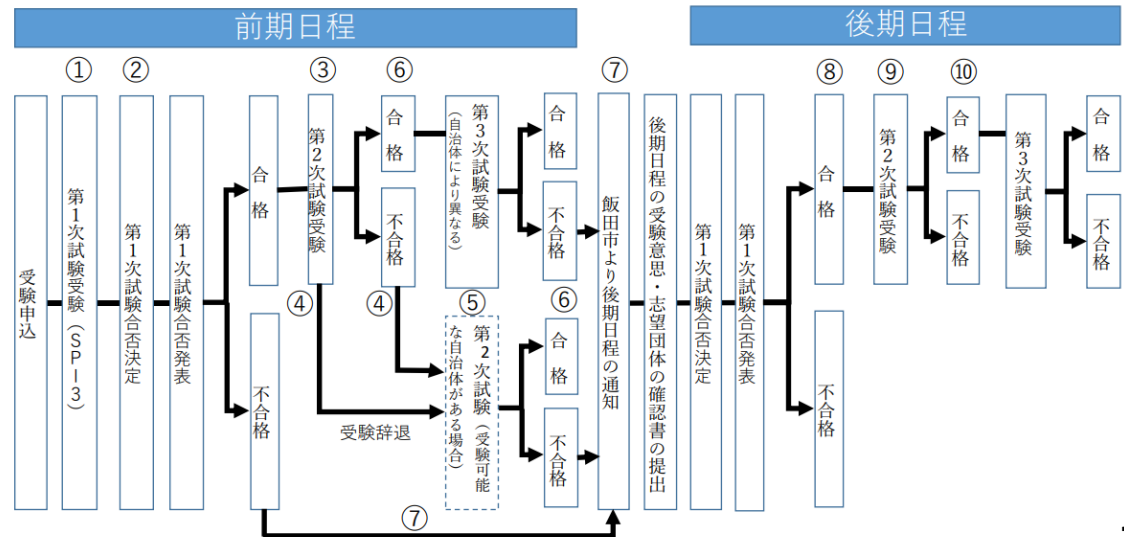
## 共同での採用試験（保健師）の概要

（出典）「令和5年度南信州圏域市町村職員採用共同試験実施要綱【令和6年4月採用 行政保健師】」を基に事務局作成

- 6市町村は第1次試験を共同で実施
- 受験者は志望する自治体を、最大で参加自治体数（第6志望）まで選択して受験の申込が可能。第1志望の自治体に合格しなかった場合でも、第2志望以下の自治体が受験可能であれば、当該市町村の第2次試験（各市町村で実施するもの）を受験することが可能
- さらに後期の募集があれば、もう1自治体への受験が可能

【試験の流れ】

採用の区分	自治体名	採用予定人数
行政保健師	飯田市	3人
	松川町	若干名
	根羽村	1人
	下條村	1人
	売木村	1人
	天龍村	1人



# 企業規模別の新卒・中途採用比率（正社員）

- 従業員規模が大きいほど新卒採用比率が高く、中途採用比率は低い。

## 新卒・中途採用の比率（2017年度）

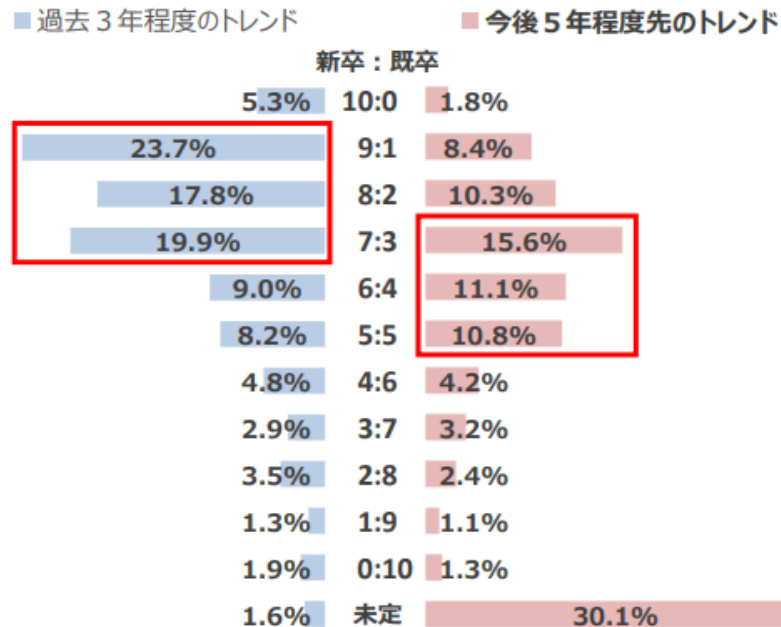
		社数	新卒採用比率 (2018年卒)	中途採用比率 (2017年度)	1社あたり 新卒採用人数 (人)	1社あたり 中途採用人数 (人)
全体		4,055	34.7%	65.3%	0.78	1.47
規模別	5~299人	2,084	23.3%	76.7%	0.38	1.25
	300~999人	1,071	58.5%	41.5%	12.50	8.86
	1,000~4,999人	710	59.6%	40.4%	35.71	24.20
	5,000人以上	190	62.6%	37.4%	127.89	76.31

- (備考) 1. リクルートワークス研究所「中途採用実態調査（2017年度実績）」より作成。調査対象は従業員5人以上の民間企業。  
 2. 集計は、新卒採用・中途採用を実施した企業、実施しなかった企業を含んでおり、一社当たりの人数は採用を実施していない企業を含んだ社数で平均を算出。また、従業員規模によって、ウェイトバックした値を掲載。  
 3. 新卒採用は大学生・大学院生（2018年卒）、中途採用（2017年度）は正社員を対象とした人数。

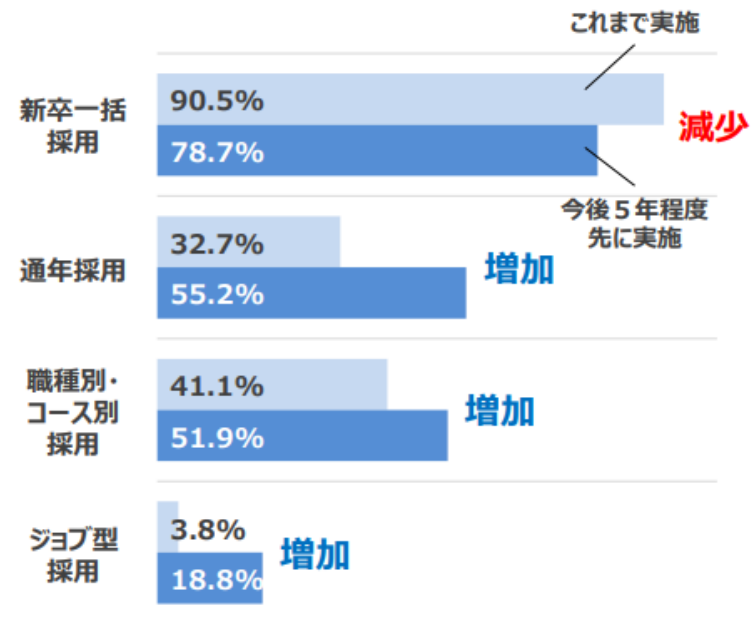
# 大企業の採用手法の動向

大企業の採用手法は、新卒一括採用だけでなく、中途採用、通年採用、職種別採用、ジョブ型採用など、多様化や複線化が進みつつある。

### 新卒者と既卒者の採用割合



### 新卒採用の手法の変化



(出所) 経団連「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」(2022年1月18日)を基に経済産業省が作成。

経済産業省「未来人材ビジョン」より

# 多様な人材の活用に係る自治体の取組事例（神戸市）

## 採用

Recruitment

### 外部人材の積極的活用

#### ○ジョブ型雇用の推進

DXやスタートアップ支援などの分野などを中心に、専門的な知識・経験を持った専門人材を確保するため、任期付職員・非常勤嘱託職員としてジョブ型雇用を積極的に推進



#### ○副業人材の活用

時間や場所に捉われない形で専門的スキル・知識を持つ人材を活用。民間企業社員やフリーランスの方々を副業人材として登用。R4年度は「広報業務」（37名）を委託

#### ○ジョブ型管理職採用の導入

R5年度・新!

特定領域における知識・経験を有する管理職人材を、任期の定めのない職員として採用

### 優秀人材を再登用

#### ○キャリアリターン制度

R4年度新設!

本市を離職後にさまざまな知識・スキルを身に付けた人材や、離職前の経験を持った即戦力になるうる人材を対象に選考採用。ターゲットは民間企業への転職・コミュニティビジネスの起業や、育児・介護、配偶者の転勤等を事由に本市を離職した者

今後も高度な専門性を持つ外部人材の積極的活用をはかり、既存職員とのベストミックスな人員体制を構築していく。

出典：総務省「第9回ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会」資料「神戸市の人材マネジメント現状について」より

# 中途採用を実施しなかった理由に関するヒアリング結果

- 令和3年度において中途・経験者採用を実施していない複数の地方公共団体に対して、中途・経験者採用を実施しなかった理由をヒアリングした。

## (職員年齢構成を考慮)

- 3～4年前まで「中途採用枠の試験」と「新卒～35歳までを対象とした試験」を実施していたが、社会人経験のある方が優秀な人物が多く採用に至りやすいため、職員の年齢構成のバランスが悪くなってしまった。今のところ再開の予定はない。  
(A市：人口20万人規模、職員数約800人)
- 30～40代職員の層が厚いため、組織内の年齢構成のバランスを考慮し、若手職員をとりたい。また、新卒枠だけで職員もまかなえている。(B市：人口10万人規模、職員数約600人)
- 組織内の職員の年齢構成の問題でなるべく若手職員をとりたい。(C町：人口3万人規模、職員数約200人)

## (必要性を感じていない)

- 年齢構成に偏りがなく、人材も十分とはいえないが足りているので、あえて中途・経験者採用を実施をする必要性を感じていない。(D市：人口20万人規模、職員数約800人)

## (対象年齢を延ばした試験を実施)

- 当初は社会人経験者枠での試験を行っていたが、より多様な人材を確保する必要があると考え、現在は新卒～40歳までを対象とした試験を実施している。(E市：人口10万人規模、職員数約1600人)

## (経験者採用のネガティブな側面を考慮)

- 中途採用の実施に関する組織内の議論はあるものの、経験があることによる悪い面(組織風土になじめるのか等)もあるという意見もあり、実現に至っていない(F町：人口2万人規模、職員数約200人)

## (年度ごとの必要性に応じて実施)

- 必要数・担当部局からの要望を踏まえ、必要がある年に限り実施している。(G市：人口20万人規模、職員数約1300人)
- 専門職について、実施する年度としない年度がある。特に退職者が多く即戦力がほしい年度について、組織内の年齢層を考慮しながら実施する。  
(H市：人口10万人規模、職員数約500人)

※令和5年6月実施。令和3年度勤務条件等調査において中途採用試験(経験者採用試験及び経験不問の中途採用試験)を未実施である市町村から、人口規模別に複数の市町村を選定。

※職員数は、非現業の一般職に属する職員(会計年度任用職員を除く。)のうち、首長部局に勤務する職員(交替制等勤務職員は除く。)の数。

# 第32次地方制度調査会「2040年頃から逆算し顕在化する諸課題に対応するために必要な地方行政体制のあり方等に関する答申」の概要（令和2年6月26日総理手交）

令和5年5月24日  
第33次地方制度調査会  
第14回専門小委員会 資料

## 1. 基本的な認識

- **2040年頃にかけて人口減少・高齢化等の人口構造の変化が進み**、更新時期の到来したインフラは増加。支え手・担い手の減少など資源制約に伴い、地域社会の持続可能性に関する様々な課題が顕在化  
「地域の未来予測」を踏まえ、**技術を活かした対応**、**地域や組織の枠を越えた連携**を長期的な視点で選択する必要
- **新型コロナウイルス感染症**への対応を通じ、住民に身近な**地方公共団体が提供する行政サービスの重要性**や、人、組織、地域がつながり合う**デジタル社会の可能性**が広く認識。また、**人口の過度の偏在に伴うリスク**が浮き彫りに。

地方行政のあり方を変化・リスクに適応したものへと転換する必要

### 目指すべき地方行政の姿

**地方行政のデジタル化（→2）** → Society5.0における技術の進展を最大限活用し、時間/場所を問わず迅速/正確な行政サービスの提供を推進  
**公共私連携（→3） / 地方公共団体の広域連携（→4）**

- 資源制約の下でも、地域に住民が安心して快適に生活を営む地域社会を形成/都市・地域のスマート化の実現
- 都道府県間の連携・協力によって、人の往来が活発な大都市圏の広域課題に対応

**地方議会（→5）** → 資源制約の下で一層重要な役割を果たせるよう、多様な住民の参画を推進

## 2. 地方行政のデジタル化

（略）

## 3. 公共私連携

（略）

## 4. 地方公共団体の広域連携

### 広域連携による基礎自治体の行政サービス提供

### 都道府県の区域を越えた連携

（略）

## 5. 地方議会

（略）

✓ 地域において住民が安心して快適に生活を営むことができるようにするため、住民の生活機能の確保や、持続可能な都市構造への転換・都市/地域のスマート化の実現などのまちづくりなどのため、市町村による他の地方公共団体との自主的な連携が重要

### ① 市町村連携の課題への対応

- 定住自立圏、連携中枢都市圏等の市町村連携の取組を深化
  - ✓ 連携計画の作成等の役割を担う市町村と、他の市町村による連携施策のPDCAサイクルの整備
  - ✓ 公共私連携の強化のため、共私からの意見聴取・提案検討
  - ✓ 市町村連携を前提として、都道府県からの積極的な事務移譲が重要

※法制度化には、関係者と十分な意見調整が必要

### ② 都道府県による市町村の補完・支援体制の強化

- 多様な市町村の現状を踏まえ、きめ細やかな都道府県による補完・支援が必要
- 市町村から都道府県に役割分担の協議を要請する仕組みも検討

### ③ 多様な連携による生活機能の確保

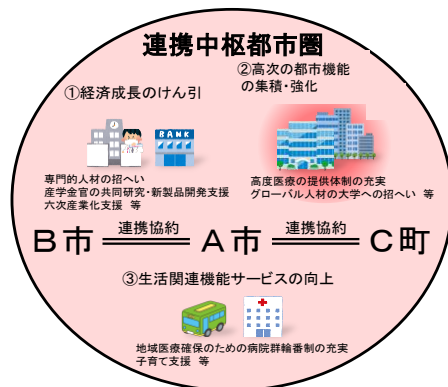
- 多様な市町村間の広域連携により住民の生活機能を確保（関係市町村に適切に財政措置）



- ・ 2040年頃にかけて生じる人口構造の変化やインフラの老朽化等の変化・課題に的確に対応し、持続可能な形で住民生活を支えていくためには、各地方公共団体がそれぞれの強みを活かし、資源を融通し合うなど、地域の枠を越えた連携が重要。
- ・ 今後のインフラの老朽化や専門人材の不足の深刻化に対応するため、長期的な変化・課題の見通しを共有し、広域連携による施設・インフラ等の資源や専門人材の共同活用に取り組むことが効果的。
- ・ 市町村による他の地方公共団体との連携は、地域の実情に応じ、市町村間の広域連携、都道府県による補完・支援など、多様な手法の中から、最も適したものを選択することが適当。

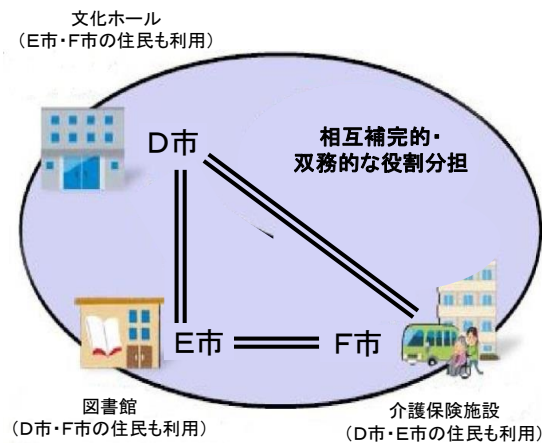
## 連携中枢都市圏・定住自立圏

広域的な産業政策等の取組に加え、施設・インフラや専門人材の共同活用による生活機能の確保、広域的なまちづくりなど、合意形成が容易ではない課題にも対応し、取組を深化させていくことが必要



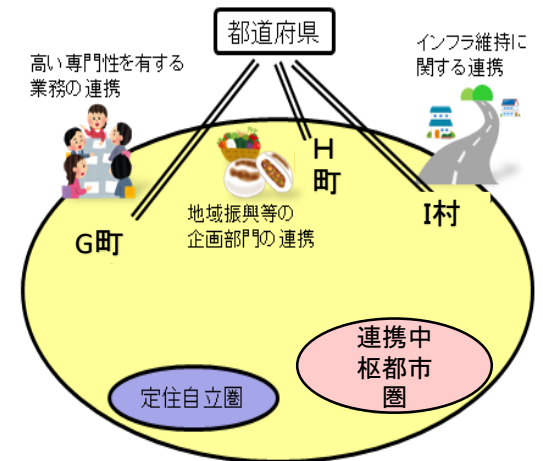
## 連携中枢都市圏等以外の市町村間の広域連携

核となる都市がない地域や三大都市圏においても、安定的・継続的な広域連携による生活機能の確保等の取組が必要



## 都道府県による市町村の補完・支援

個々の市町村の規模・能力や市町村間の広域連携の取組状況に応じて、これまで以上にきめ細やかな都道府県による補完・支援が必要



## 連携中枢都市圏の意義

- 地域において、相当の規模と中核性を備える圏域において市町村が連携し、コンパクト化とネットワーク化により、人口減少・少子高齢社会においても一定の圏域人口を有し活力ある社会経済を維持するための拠点を形成

## 連携中枢都市圏に何が求められているのか

- ① 圏域全体の経済成長のけん引:産学金官の共同研究・新製品開発支援、六次産業化支援 等
- ② 高次の都市機能の集積・強化:高度医療の提供体制の充実、高等教育・研究開発の環境整備 等
- ③ 圏域全体の生活関連機能サービスの向上:地域医療確保のための病院群輪番制の充実、地域公共交通ネットワークの形成 等

## 連携中枢都市圏とは

- 地方圏において、昼夜間人口比率がおおむね1以上の指定都市・中核市と、社会的、経済的に一体性を有する(※1)近隣市町村とで形成する都市圏(※2)

※1 通勤通学割合0.1以上など。

※2 隣接する2つの市(各市が昼夜間人口比率1以上かつ人口10万人程度以上の市)の人口の合計が20万人を超え、かつ、双方が概ね1時間以内の交通圏にある場合において、これらの市と社会的、経済的に一体性を有する近隣市町村とで形成する都市圏についても、連携中枢都市圏と同等の取組が見込まれる場合には、これに該当するものとする。

連携中枢  
都市宣言



連携協約  
の締結



都市圏ビジョン  
の策定

## 連携中枢都市圏をいかに実現するか

- 地方自治法を改正し、地方公共団体間の柔軟な連携を可能とする「連携協約」の制度を導入 (平成26年11月1日施行)
- 平成26年度から、連携中枢都市圏の形成等を推進するため、国費により支援
- 平成27年度から、地方交付税措置を講じて全国展開

# 連携中枢都市圏の取組状況（分野別の取組圏域数）

- 連携中枢都市圏においては、圏域全体の経済成長のけん引、高次の都市機能の集積・強化、圏域全体の生活関連機能サービスの向上について多様な取組を実施。
- 比較的連携しやすい取組（広域的な産業政策、観光振興、災害対策等）から進んでいると考えられる一方、合意形成が容易でない課題（土地利用、交通インフラ整備、外部人材の確保等）については、依然として連携が十分には進んでいない傾向。

各都市圏のビジョンをもとに、令和2年5月時点から令和4年9月時点における分野別の取組圏域数の推移を記載。括弧内は、令和2年5月時点の連携中枢都市圏の総数(34圏域)に対する割合と令和4年9月時点の連携中枢都市圏の総数(37圏域)に対する割合の推移を示したものの。

## ①圏域全体の経済成長のけん引

産学官民一体となった経済戦略の策定、国の成長戦略実施のための体制整備	30→31 (88%→84%)
産業クラスターの形成、イノベーション実現、新規創業促進、地域の中堅企業等を核とした戦略産業の育成	31→36 (91%→97%)
地域資源を活用した地域経済の裾野拡大	31→35 (91%→95%)
戦略的な観光施策	31→35 (91%→95%)
その他、圏域全体の経済成長のけん引に係る施策	14→13 (41%→35%)

## ②高次の都市機能の集積・強化

高度な医療サービスの提供	26→28 (76%→76%)
高度な中心拠点の整備・広域的公共交通網の構築	31→34 (91%→92%)
高等教育・研究開発の環境整備	24→29 (71%→78%)
その他、高次の都市機能の集積・強化に係る施策	13→14 (38%→38%)

## ③圏域全体の生活関連機能サービスの向上

地域医療	27→33 (79%→89%)
介護	16→17 (47%→46%)
福祉	31→34 (91%→92%)
教育・文化・スポーツ	30→34 (88%→92%)

## ③圏域全体の生活関連機能サービスの向上（続き）

土地利用	10→9 (29%→24%)
地域振興	30→32 (88%→86%)
災害対策	29→32 (85%→86%)
環境	29→33 (85%→89%)
地域公共交通(a)	25→26 (74%→70%)
ICTインフラ整備(b)	14→17 (41%→46%)
道路等の交通インフラの整備・維持(c)	17→12 (50%→32%)
地域の生産者や消費者等の連携による地産地消(d)	15→13 (44%→35%)
地域内外の住民との交流・移住促進(e)	29→33 (85%→89%)
(a)から(e)までに掲げるもののほか、結びつきやネットワークの強化に係る連携	14→14 (41%→38%)
人材の育成(ア)	26→25 (76%→68%)
外部からの行政及び民間人材の確保(イ)	7→4 (21%→11%)
圏域内市町村の職員等の交流(ウ)	23→21 (68%→57%)
(ア)から(ウ)までに掲げるもののほか、圏域マネジメント能力の強化に係る連携	15→14 (44%→38%)

# 定住自立圏構想の推進

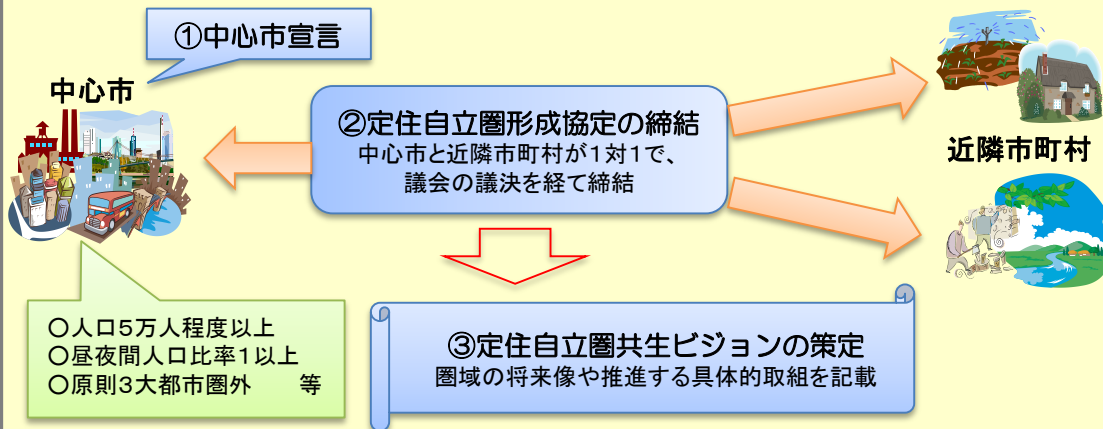
## 定住自立圏構想の意義

中心市と近隣市町村が相互に役割分担し、連携・協力することにより、圏域全体として必要な生活機能等を確保する「定住自立圏構想」を推進し、地方圏における定住の受け皿を形成する。

### 【圏域に求められる役割】

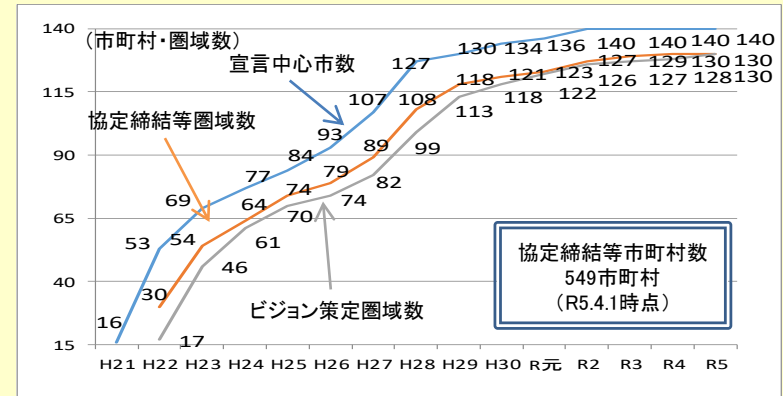
- ①生活機能の強化（休日夜間診療所の運営、病児・病後児保育の実施、消費生活法律相談の実施、地場産業の育成 等）
- ②結びつきやネットワークの強化（デマンドバスの運行、滞在型・体験型観光・グリーンツーリズムの推進、生活道路の整備 等）
- ③圏域マネジメント能力の強化（合同研修の実施や職員の人事交流、外部専門家の招へい 等）

## 圏域形成に向けた手続



## 定住自立圏構想への取組状況

KPI: 2024年 140圏域(R5.4.1現在 130圏域)



※4月1日時点の数値

## 定住自立圏に取り組む市町村に対する支援

### 特別交付税

- ・包括的財政措置（平成26年度・令和3年度に拡充）  
（中心市 4,000万円程度→8,500万円程度(H26)）  
（近隣市町村 1,000万円→1,500万円(H26)→1,800万円(R3)）
- ・外部人材の活用に必要な経費に対する財政措置
- ・地域医療の確保に必要な経費に対する財政措置 等

### 地方債

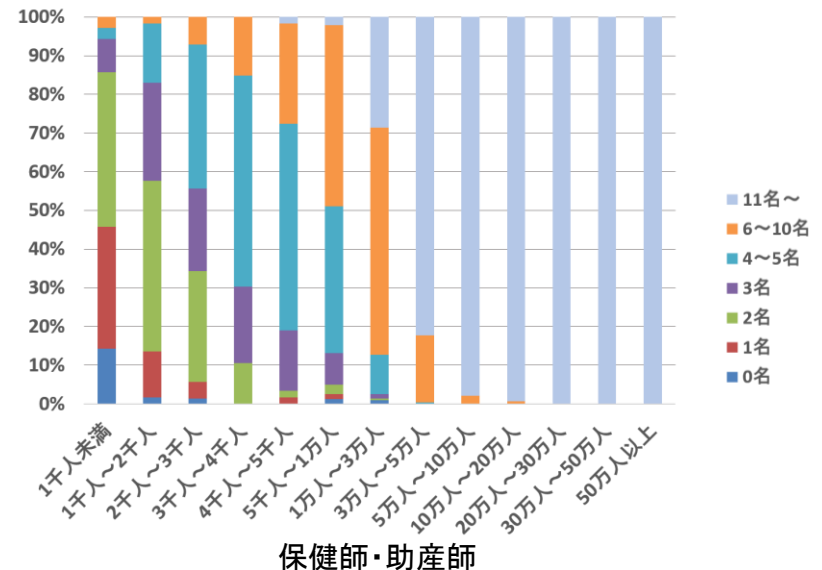
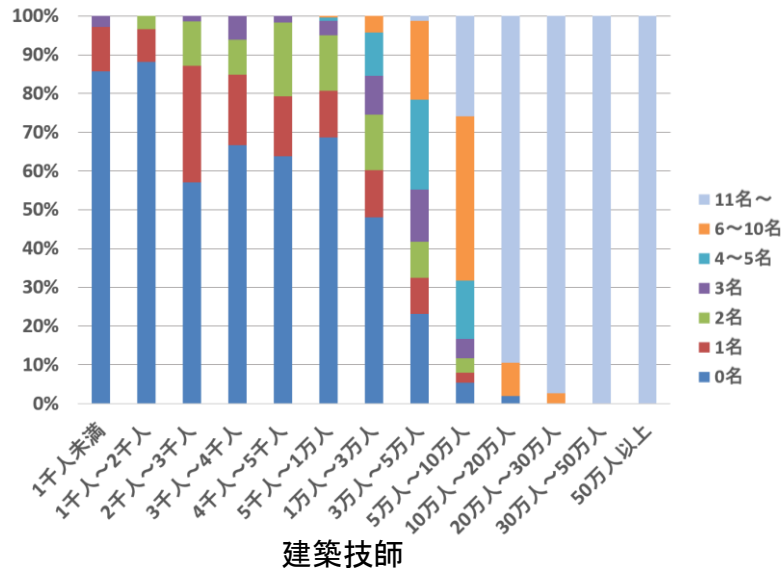
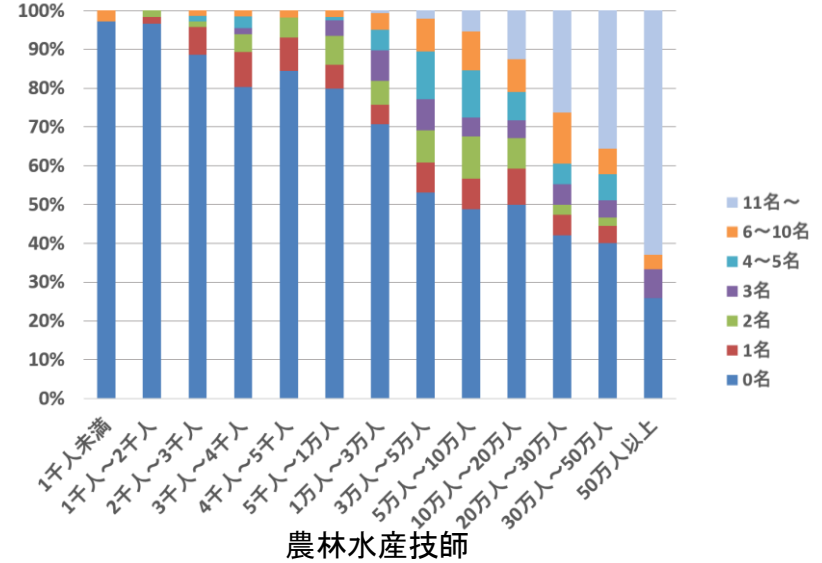
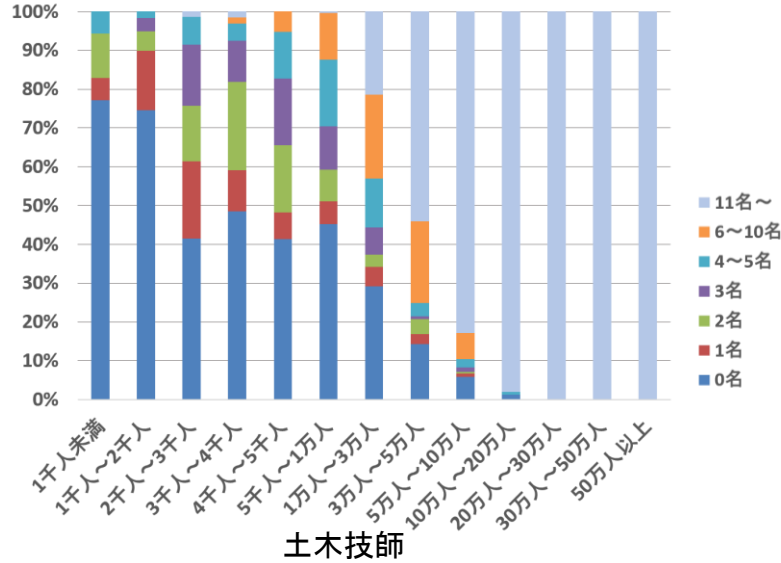
- ・地域活性化事業債を充当※（充当率90%、交付税算入率30%）  
※医療・福祉、産業振興、公共交通の3分野に限る

### 各省による支援策

- ・地域公共交通の確保や教育環境の整備支援など、定住自立圏構想推進のための関係各省による事業の優先採択

# 地方公務員の専門人材の状況①

○ 各施策分野に共通して、小規模市町村においては、専門職員が配置されない又は仮に配置されたとしても少人数の専門職員しか配置されていない状況が伺える。



# 地方公務員の専門人材の状況②

- 土木関連の技術職員を配置していない市町村についてアンケート調査を実施したところ、土木関連業務等については、事務職による対応や外部委託、都道府県等からの職員派遣による対応がなされている状況。
- また、上記市町村が専門職員を採用していない（できていない）理由としては、「募集しても見込みがない、採用できない」、「定員管理・人事管理上の懸念」、「財政的な課題」といった回答が見られた。

## 調査概要

令和4年度定員管理調査において、農林水産技師、建築技師、土木技師のいずれの職員もない433市町村に対し、①土木関連業務等の実施状況、②技術職員を採用していない（できていない）理由について、都道府県経由で聞き取り（調査期間：令和5年4月26日～5月12日）

### ① 技術職員がいない市町村における土木関連業務等の実施状況

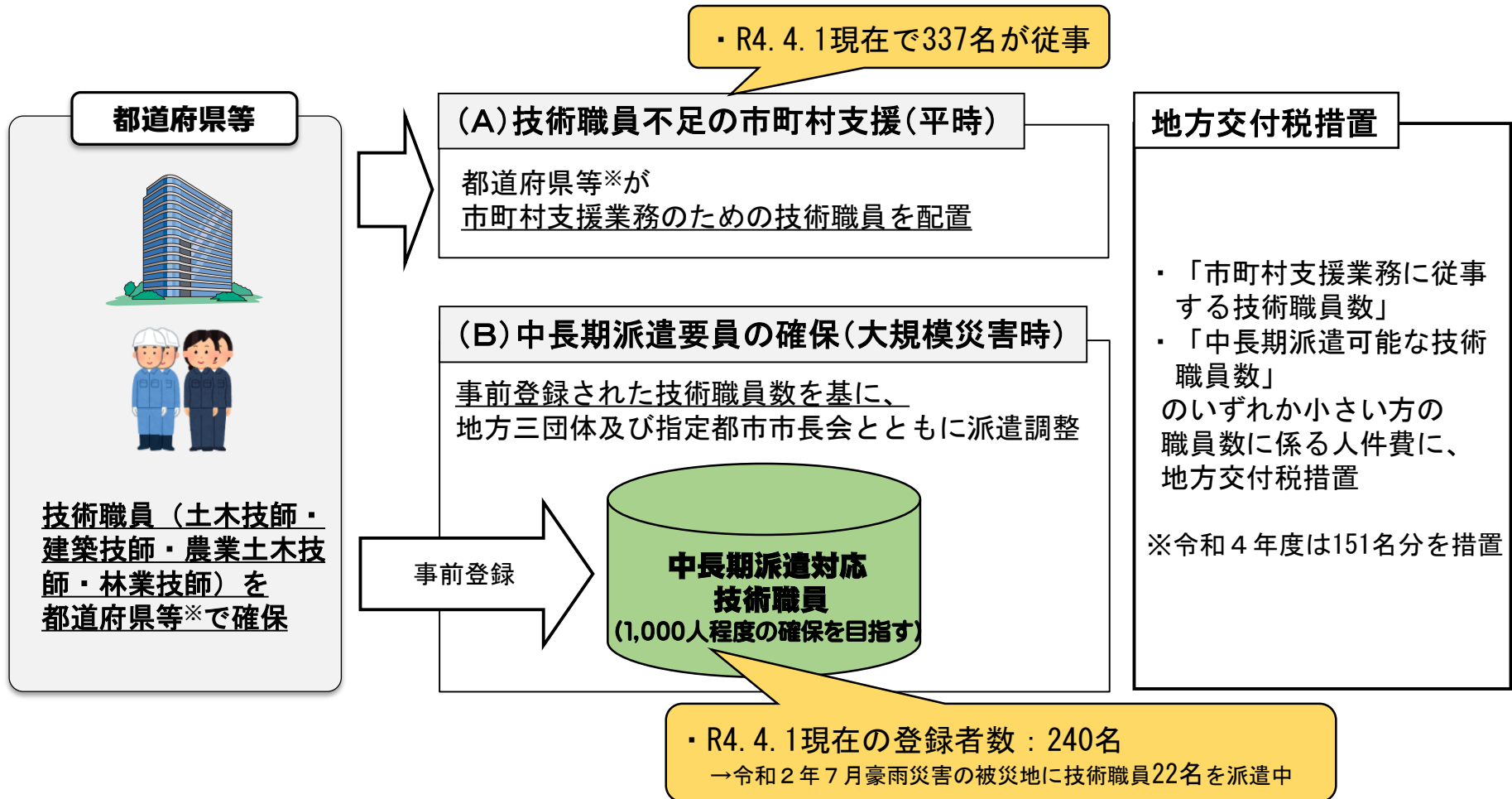
主な回答	具体的な回答内容の例
事務職が対応	・ 専門知識のある行政職の職員（大学で技術系の専攻をしていた職員等）が土木関連業務を実施（福島県内市町村）
外部委託	・ 大規模事業の場合は、民間委託している（鳥取県内市町村） ・ 技術的レベルの高いものは、広域連合又は（公財）県建設技術センターに業務を委託（長野県内市町村）
都道府県等からの職員派遣により対応	・ 県からの派遣職員が業務を行っている（栃木県内市町村、徳島県内市町村）

### ② 技術職員を採用していない（できていない）理由

主な回答	具体的な回答内容の例
募集しても見込みがない、採用できない	・ 小規模市町村のため全体の募集人数が少なく、技術職を（事務職と）分けて募集しても応募がない（多数） ・ 採用しても数年で他団体や民間企業へ転職してしまう（東京都内市町村） ・ 民間の勤務条件が当町より優れていることが多いため、志望する人材がいないのが現状（栃木県内市町村）
定員管理・人事管理上の懸念	・ 定員管理の問題もあり、技術職を募集するとしても1～2人しか採用できないため、汎用性のある事務職を多く採用する方針をとっている（福井県内市町村） ・ 規模が小さい市町村では、配置先が限定的となって人事の硬直化を招くおそれもある技術職員の採用には消極的とならざるを得ない（岐阜県内市町村）
財政的な課題	・ 財政上の理由もあり、専門職をなかなか採用しづらい（徳島県内市町村） ・ 年間の工事数が少なく、財政的な観点からも民間委託した方が効率的（山梨県内市町村）

# 復旧・復興支援 技術職員派遣制度（令和2年度～）

- 近年、多発する自然災害への対応や、公共施設の老朽化を踏まえた適正管理が求められる中で、小規模市町村を中心に技術職員の不足が深刻化。
  - さらに、大規模災害時において、特に、技術職員の中長期派遣のニーズが高い状況。
- ➡ 都道府県等が技術職員を確保し、平時に技術職員不足の市町村を支援するとともに、大規模災害時の中長期派遣要員を確保する仕組み。



※市町村間連携として、他市町村の支援業務のために技術職員を確保・配置する市町村を含む

# 復旧・復興支援技術職員派遣制度の見直し

- 都道府県等が技術職員を確保し、**平時に技術職員不足の市町村を支援**するとともに、**大規模災害時に技術職員の中長期派遣を行う**仕組みを令和2年度に創設。  
(参考) 中長期派遣対応可能な技術職員数は、現在240名(目標1,000名)
- 令和5年度から、以下の見直しを行い、市町村支援や中長期派遣の充実を図る。

## <地方交付税措置の要件の緩和>

普通交付税措置 = A人 × 約611万円(令和4年度) ※当該職員の確保を連携中枢都市等が行う場合は、特別交付税措置

A: ①技術職員増員数 ②市町村支援に従事する技術職員数 ③中長期派遣可能な技術職員数 のいずれか小さい数

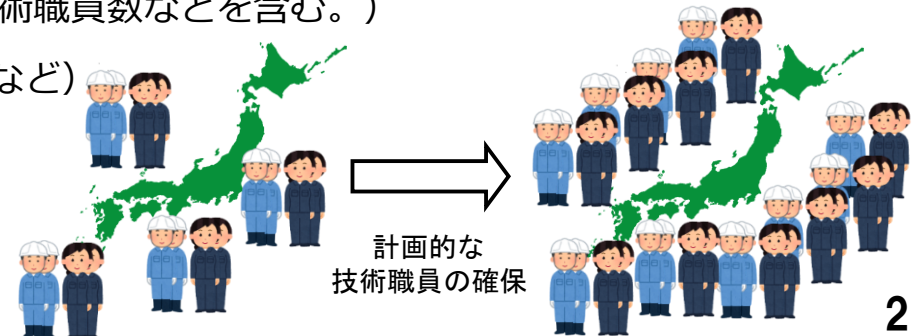
※ 技術職員: 土木技師、建築技師、農業土木技師、林業技師の4職種

⇒ 令和5年度から**①の要件を廃止**

## <技術職員確保計画の策定>

各都道府県に対して、令和5年度から定年延長が始まることも踏まえ、以下の項目を内容とする「**技術職員確保計画**」の策定を要請

- ・ 令和10年度までの技術職員確保の目標(中長期派遣可能な技術職員数などを含む。)
- ・ 技術職員確保の具体的な取組(採用強化策、OB・OG確保など)





# 地方公共団体のデジタル人材の確保に係る地方財政措置（令和5年度～）

- 都道府県等がデジタル人材を確保し、市町村におけるデジタル化の取組を支援する場合、そのための人材確保経費等に対し令和5年度から特別交付税措置を講ずる。

## 特別交付税措置の概要

### ○ 対象経費

- ・ **都道府県（連携中枢都市等含む）による市町村支援**のためのデジタル人材の確保に要する任期付職員・非常勤職員等の**人件費**、民間事業者への**委託費**等
- ・ 上記の経費の一部につき**市町村の負担金**が生じる場合の当該**負担金**

#### 市町村支援業務の想定事例

- ・ DX・情報化計画等の策定・見直し案の作成
  - ・ 標準化・クラウド化に向けた助言・仕様調整
  - ・ デジタル技術等も活用した業務見直し（BPR）、システム発注支援
  - ・ データ利活用に関する助言
  - ・ 人材育成（研修企画・講師等）
  - ・ セキュリティ研修・監査支援
- 等

### ○ 措置額

- ・ 対象経費に**0.7**を乗じた額

### ○ 対象期間

- ・ **令和7年度**まで（「自治体DX推進計画」の計画期間と同様）

### <都道府県による市町村支援(イメージ)>

(職員として採用する場合)



(民間委託による場合)

