

第1回分科会における委員ご意見について

第1回分科会における委員からのご発言（要旨）

【若い方や女性の方の意見聴取】

- 今後の検討過程において、可能な範囲で若い方や女性の意見を吸収する機会を設けてはいか
がか。

【復旧・復興支援 技術職員派遣制度の活用状況】

- 県が市町村の事務を補完するという形で、要はプールで採用して派遣をするということについて、進めてほしいという意見、あるいは難しいという意見も紹介されているが、令和7年度の地方財政対策において、DX人材について同様の施策が新しく打ち出されている。同様の仕組みとして、土木技術職員の都道府県でプールして派遣する制度というものがあるが、この制度の活用状況や、どれだけ有用であるのか、もし分かるようなものがあれば、お示しをいただきたい。

【人材ポートフォリオの作成事例】

- デジタル化社会の中で自治体における人材ポートフォリオはどうなるのか、策定している先進的な自治体が既にあれば、教えていただきたい。新しい社会の中での地方自治体の人材ポートフォリオを各自治体で検討していくというのは、重要なのではないか。

【タレントマネジメントシステムの導入コスト】

- 生駒市のタレントマネジメントシステムについて、コストがどれぐらにかかっているのか、また、資料の中では業務の削減に寄与している面もあるということなので、投資対価をどのよう
に見ているのか。生駒市は人口約12万人、職員数850人程度の自治体とのことだが、どれぐらいの規模以上の自治体であれば即導入ができる、あるいは小規模過ぎる場合は費用に見合っていないようなことにもなってくると思うので、ご教示いただきたい。

2026年卒大学生公務員のイメージ調査①

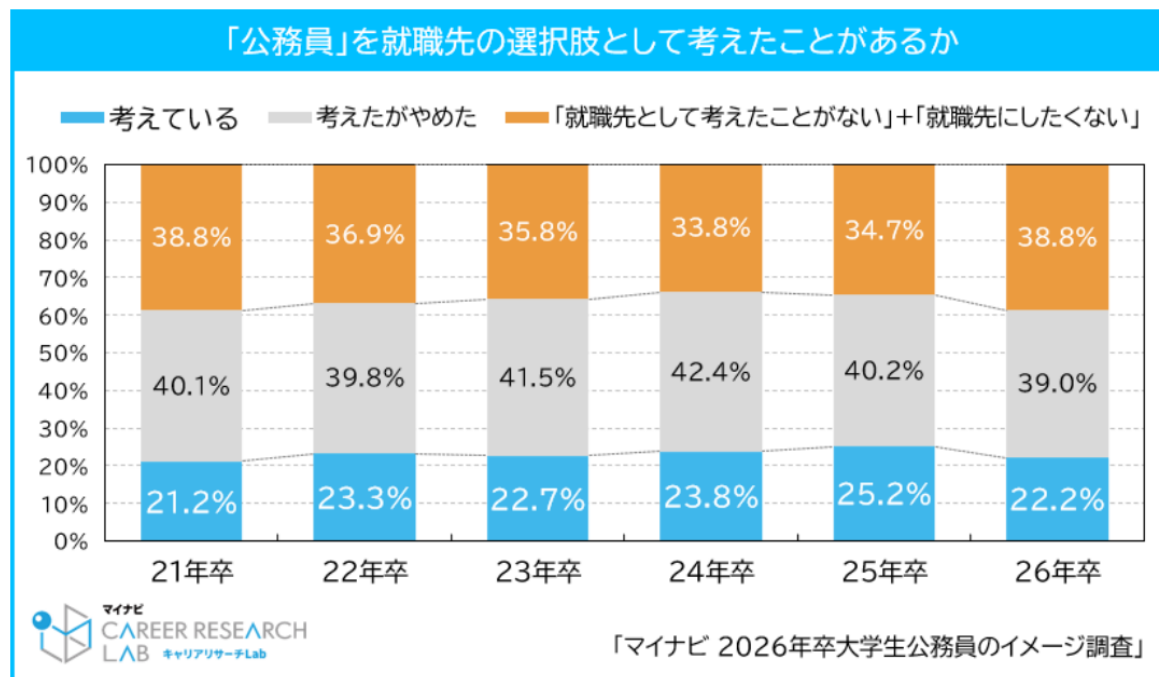
調査概要

- 内容：マイナビ2026年卒大学生公務員のイメージ調査
- 調査期間：2025年1月10日（金）～1月24日（金）
- 調査対象：マイナビ2026会員のうち「2026年春」に卒業予定の大学3年生・大学院1年生（1,796名）
- 調査方法：マイナビ2026全会員にWEB-DMを配信。WEBアンケートにて回答。

調査結果

【就職先として考えているか】

- 公務員を就職先として「**考えている**」学生は**22.2%**でやや**減少**し、3年前（23年卒）と同水準に戻る
- 「**考えたがやめた**」学生は**39.0%**で、前年から微減



2026年卒大学生公務員のイメージ調査②

【公務員になりたい理由】

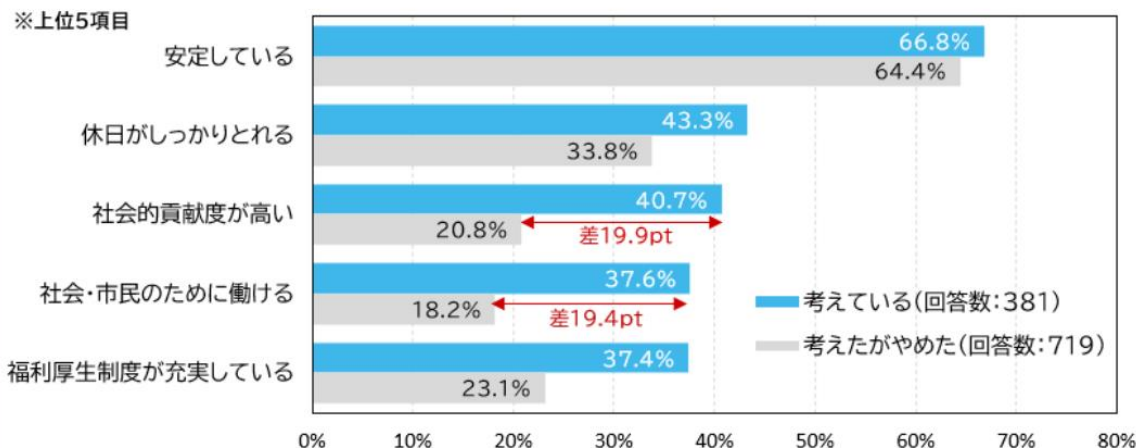
- 公務員を就職先として「考えている人」と「考えたがやめた人」とともに、1位は「**安定している**」、2位は「**休日がしっかりとれる**」
- 両者の差が大きかった項目は、「**社会的貢献度が高い**」「**社会・市民のために働ける**」

【インターンシップ参加割合】

- いずれかの公務員のインターンシップ・仕事体験に参加した学生は**19.5%**で、**4年連続増加**

※地方公務員（都道府県）6.7%
 地方公務員（市区町村）6.6%
 国家公務員（総合職）4.2% など

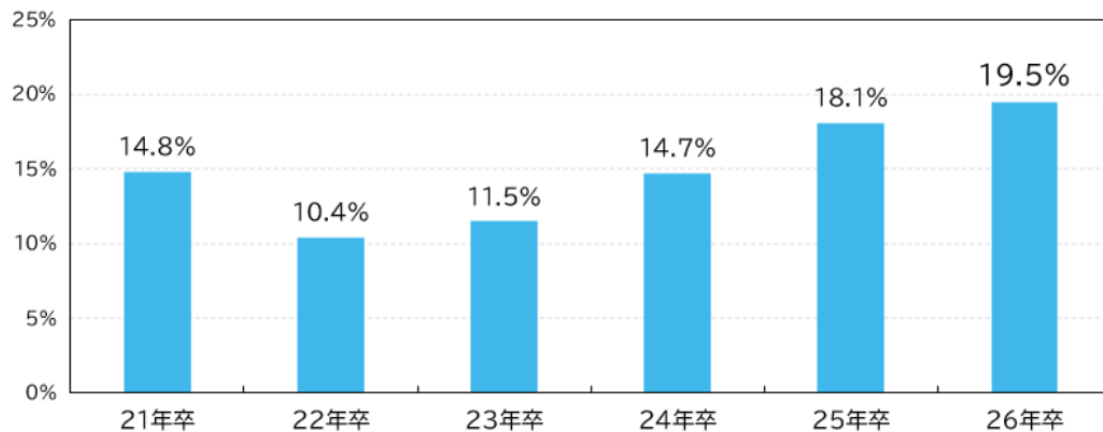
<公務員になりたい理由> 「考えている人」と「考えたがやめた人」の比較



マイナビ CAREER RESEARCH LAB キャリアリサーチLab

「マイナビ 2026年卒大学生公務員のイメージ調査」

いずれかの公務員のインターンシップ・仕事体験に参加した割合



マイナビ CAREER RESEARCH LAB キャリアリサーチLab

「マイナビ 2026年卒大学生公務員のイメージ調査」

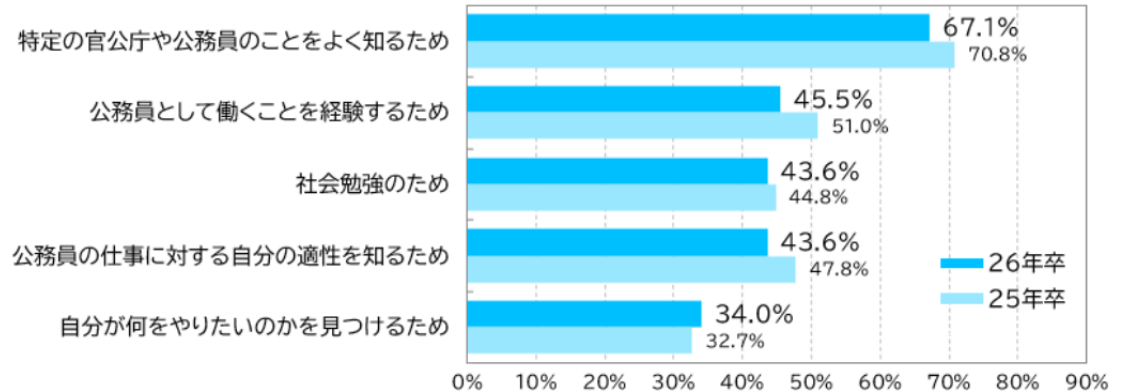
2026年卒大学生公務員のイメージ調査③

【インターンシップ参加目的】

- 公務員のインターンシップ・仕事体験に参加したいと回答した割合は約4割
- 参加する目的で最も高かったのは「**特定の官公庁や公務員のことをよく知るため** (67.1%)」

公務員のインターンシップ・仕事体験に参加する目的

(複数選択)(上位抜粋)(回答数:719)



マイナビ CAREER RESEARCH LAB キャリアリサーチLab

「マイナビ 2026年卒大学生公務員のイメージ調査」

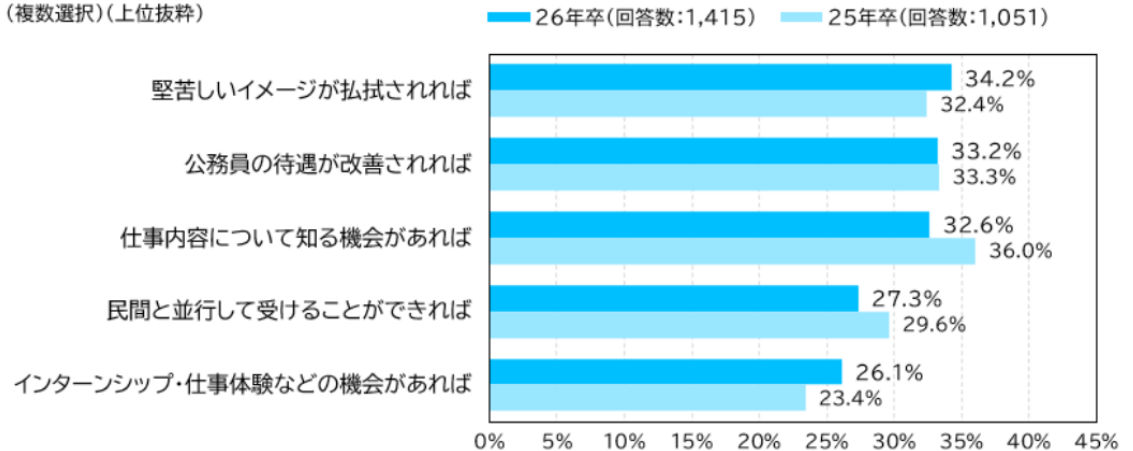
【どのようにすれば公務員になりたい気持ちが高まるか】

- 「**堅苦しいイメージが払拭されれば** (34.2%)」が最も多く、続いて「**公務員の待遇が改善されれば** (33.2%)」
- 「**仕事内容について知る機会があれば** (32.6%)」

※就職先として公務員を「考えたがやめた」「もともと考えていない」学生に限定して質問

どのようにすれば公務員になりたい気持ちが高まると思うか

(複数選択)(上位抜粋)



マイナビ CAREER RESEARCH LAB キャリアリサーチLab

「マイナビ 2026年卒大学生公務員のイメージ調査」

2026年卒大学生公務員のイメージ調査④

【民間との併願割合】

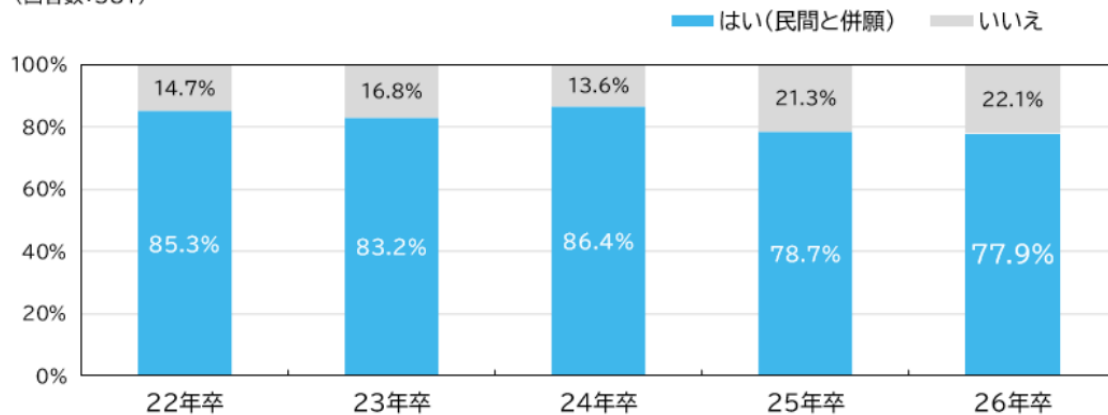
- 民間との併願割合は**77.9%**
- 併願する理由は、「**公務員試験に落ちた場合の保険**（69.5%）」が最多で、続いて「**様々な仕事をみておきたい**（36.2%）」、「**公務員の結果通知が遅い**（35.5%）」

【公務員の仕事についての情報量（民間との比較）】

- 民間企業と比べて、「**情報量が少ない**」という回答が**73.9%**
- 「**詳しい仕事内容についての情報**」が少ないという回答が74.2%と最も多いほか、「**福利厚生や待遇などの情報**」が少ないと思う割合が31.3%で前年より増加

民間企業と併願するか

(回答数:381)

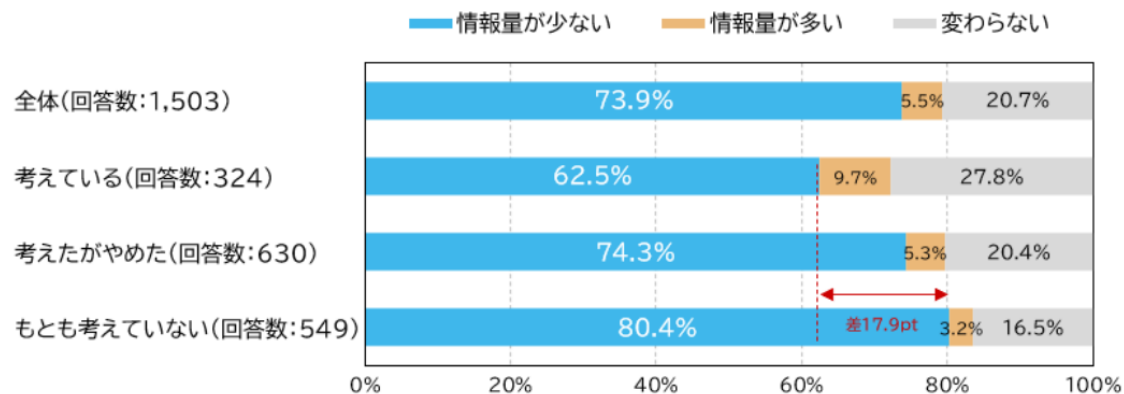


マイナビ CAREER RESEARCH LAB キャリアリサーチLab

「マイナビ 2026年卒大学生公務員のイメージ調査」

公務員の仕事についての情報 民間との比較<情報量>

※「わからない」と回答したものを除いて集計



マイナビ CAREER RESEARCH LAB キャリアリサーチLab

「マイナビ 2026年卒大学生公務員のイメージ調査」

2026年卒大学生公務員のイメージ調査⑤

【公務員試験の新しい取り組みや制度の認知度】

- 公務員を「考えている」学生の認知度が最も高かったのは「**民間と同じ適性検査を導入した自治体があること** (60.9%)」
- 続いて「**試験区分・コースなどを新設し、門戸を広げた自治体があること** (51.3%)」

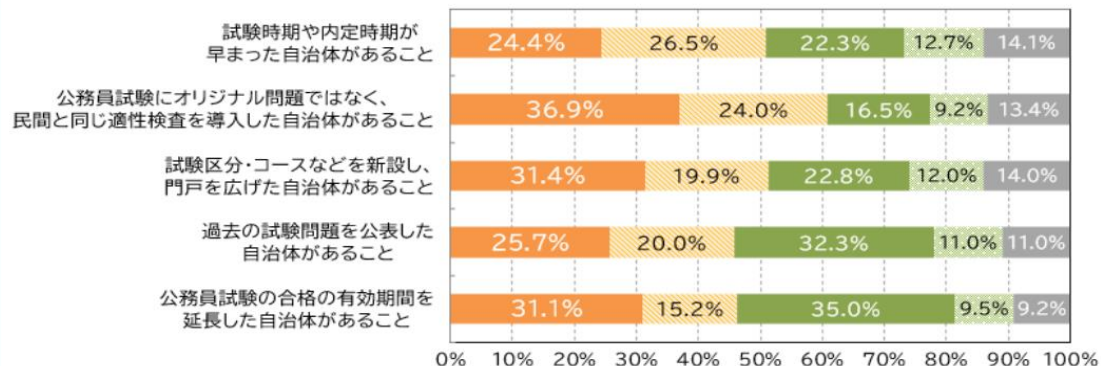
【低学年時の職場体験】

- 低学年時（高校生～大学2年生）の段階で官公庁が実施する職場体験に**参加してみたかったと回答した学生は52.8%**
- そのうち9割を超える学生が、参加して必要な情報が得られるとしたら、公務員志望度に「**影響したと思う**」と回答

公務員試験に関する新しい取り組みや制度があることについて

公務員を「考えている」学生対象
(回答数:381)

- 知っていて、志望度が上がった
- 知っていたが、志望度は上がらなかった
- 知らなかったが、知っていれば志望度が上がった(上がるかもしれない)
- 知らなかったが、知っていても志望度は上がらなかった
- 知らなかったが、知っていてもなにも思わない・よくわからない

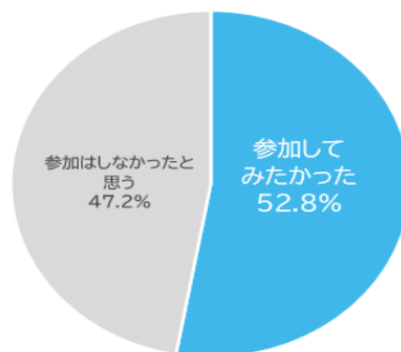


マイナビ CAREER RESEARCH LAB キャリアリサーチラボ

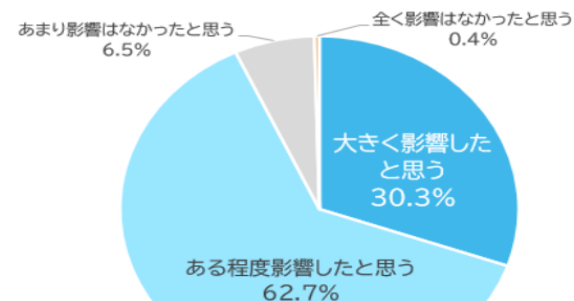
「マイナビ 2026年卒大学生公務員のイメージ調査」

低学年時の段階で官公庁が実施する職場体験について

参加してみたかったか



【参加してみたかった人】参加して必要な情報が得られるとしたら、自身の公務員志望度に影響を与えたと思うか(回答数:968)



マイナビ CAREER RESEARCH LAB キャリアリサーチラボ

「マイナビ 2026年卒大学生公務員のイメージ調査」

令和6年能登半島地震における応援職員の派遣

短期派遣

①総括支援チームの派遣（災害マネジメント支援等のための専門チームの派遣）⇒ 6月21日に終了

②マンパワーの派遣（避難所の運営・罹災証明書の交付等の災害対応業務を担う職員の派遣）⇒ 8月4日に終了



避難所運営



災害マネジメント支援



罹災証明書の交付に向けた住家被害認定

最大時（1月26日時点）： 1,263人
延べ人数： 115,959人

中長期派遣

①技術職員（土木、建築、農業土木、林業）

| 被災県 | 被災市町 | 派遣人数 | 被災市町 | 派遣人数 | 被災市町 | 派遣人数 | |
|-----|-------|------|------|------|------|------|-------------|
| 石川県 | 輪島市 | 36人 | 珠洲市 | 36人 | 能登町 | 36人 | |
| | 穴水町 | 22人 | 七尾市 | 17人 | 志賀町 | 7人 | |
| | ほか8市町 | 28人 | | | | | |
| 富山県 | 4市 | 27人 | | | | | |
| 合計 | | | | | | 18市町 | 209人 |

②一般事務職員等（一般事務（固定資産の評価等）、電気、機械、保健師、管理栄養士等）

| 被災県 | 被災市町 | 派遣人数 | 被災市町 | 派遣人数 | 被災市町 | 派遣人数 | |
|-----|-------|------|------|------|------|------|-------------|
| 石川県 | 輪島市 | 20人 | 珠洲市 | 23人 | 能登町 | 16人 | |
| | 穴水町 | 7人 | 七尾市 | 18人 | 志賀町 | 9人 | |
| | ほか4市町 | 16人 | | | | | |
| 富山県 | 1市 | 1人 | | | | | |
| 合計 | | | | | | 11市町 | 110人 |



辞令交付式



契約事務等



現場での測量業務

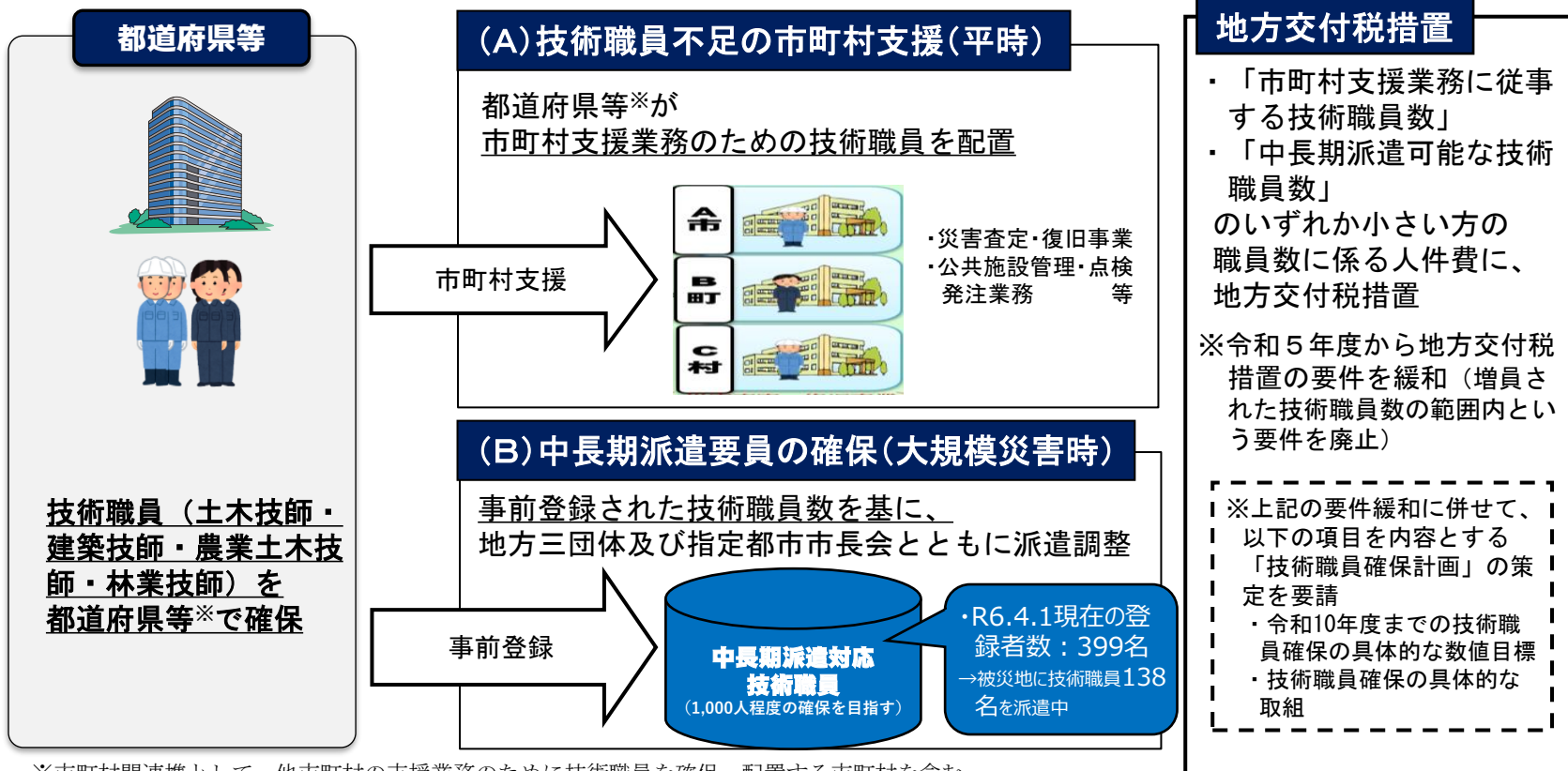


公費解体書類審査業務

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に係る市町村支援業務

1. 概要

○ 都道府県は、

- ・ **市町村へ職員を派遣**（福井県、熊本県等）
- ・ **都道府県が市町村事業の受託**（茨城県、和歌山県等）
- ・ **建設技術等について、市町村への技術的な相談体制の強化**（長野県、香川県、鹿児島県等）
- ・ **県建設技術センター等への職員派遣**（徳島県等）

等の手法により、

①公共工事の発注関係事務

調査・設計、発注準備、建築技術指導、施工状況の確認 等

②公共施設等の点検・補修等に係る業務

橋りょう、トンネル、ため池、林道等の点検・補修 等

③災害復旧事業の計画立案や災害査定等に係る業務

災害復旧事業計画の作成支援、災害査定の立会い、公共土木施設等の災害復旧事業の助言・技術指導
・工事検査、土地区画整理事業・宅地整備事業の支援 等

等について市町村支援業務を主たる業務とする職員を配置し、市町村を支援。

2. 手法別の具体的な取組内容

① 市町村へ職員を派遣して市町村業務に従事

福井県

<支援方式>

市町において確保が困難な職種（土木、建築、農業土木、林業）の業務を支援するため、県の技術職員を市町に派遣（併任）する仕組みを創設し、市町に2年間派遣

※ この他自治法派遣による支援もある（給与は派遣先市町負担）

<支援内容>

派遣された職員は、新幹線に関連する工事の発注・監督業務や、突発的な災害復旧事業等、大規模な土木事業等に従事し、市町業務を支援

| | パターン1 (国の地財措置を活用) | パターン2 |
|------|--|----------------|
| 給与負担 | 県において負担・支弁 (県に対し普通交付税措置あり) | 派遣先市町において負担・支弁 |
| 定数管理 | 県において計上 | 派遣先市町において計上 |
| 期間 | 2年間 ※ただし、全国的な大規模災害が発生し、被災地への職員の中長期派遣が必要となる場合には、短縮する可能性がある | 2年間 |
| 形態 | 市町に派遣（市町で勤務） ※業務内容等によっては、県土木事務所等の職員が、市町と県の両方の業務に従事することも検討 | 市町に派遣（市町で勤務） |
| 身分 | 派遣先市町の身分を併任 | |

熊本県

<支援方式>

県の技術職員を上乗せして採用し、市町村への職員派遣（自治法派遣、協定に基づく併任など）や地域振興局に県の技術職員を配置して、市町村の要望に応じた支援を行う仕組みを構築

<支援内容>

- ・高度な専門性が必要な事業への支援を実施（橋りょう、トンネル等）
- ・現在は、令和2年7月豪雨災害の被災市町村へ重点化した支援を実施（土木技術職員の派遣のほか、県において市町村の土地区画整理事業や公共土木施設・農地農業用施設の災害復旧事業を実施。また、市町村施設の設計委託・工事発注の支援を実施）

② 市町村事業の受託

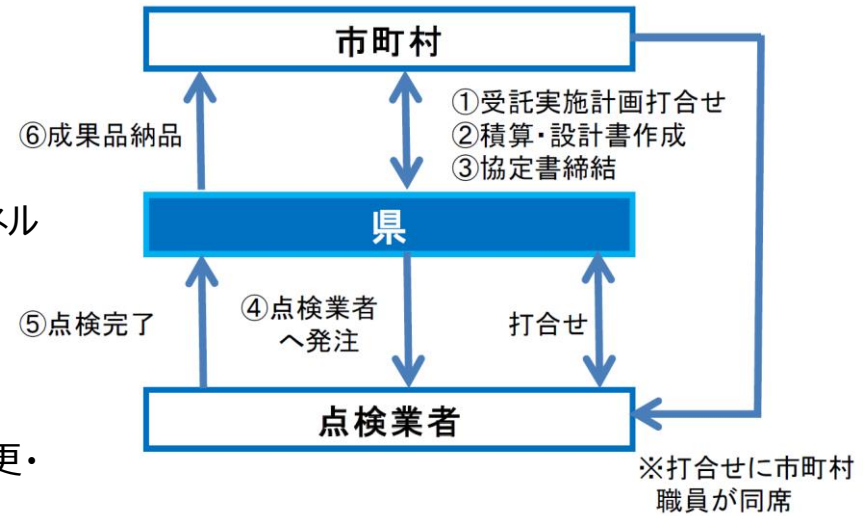
和歌山県

<支援方式>

市町村からの要請に応じ、協定書を締結した上で、橋りょうやトンネル等の点検業務を県が受託

<支援内容>

積算、設計書作成、発注・契約、監理、受託業者との協議、変更・精算、検査



③ 市町村への技術的な相談体制の強化

長野県

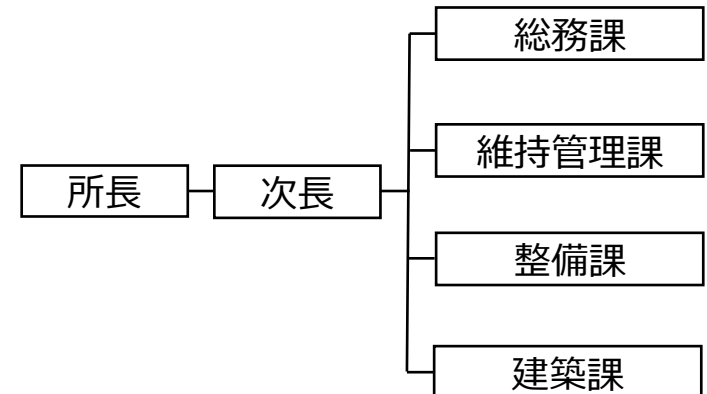
<支援方式>

県の現地機関である各建設事務所等に技術専門員を配置し、市町村との窓口対応、市町村への技術的助言・指導

<支援内容>

市町村事業の技術的支援、災害査定設計書作成等支援、助言、現地事務指導、相談等

<建設事務所の組織イメージ>



※ 13カ所の建設事務所にそれぞれ技術専門員1名を配置

香川県

<支援方式>

令和3年度にグループ名を「積算管理グループ」から「積算・市町支援グループ」に変更し、技術職員を増員した上で市町支援を担当する技術職員を配置して体制を強化するとともに、事務分掌上も市町支援業務を明確に位置付け

<支援内容>

県の技術職員が市町で行う工事や測量設計にかかる積算・検査業務、橋りょう点検業務を支援

④ 県建設技術センター等への職員派遣

徳島県

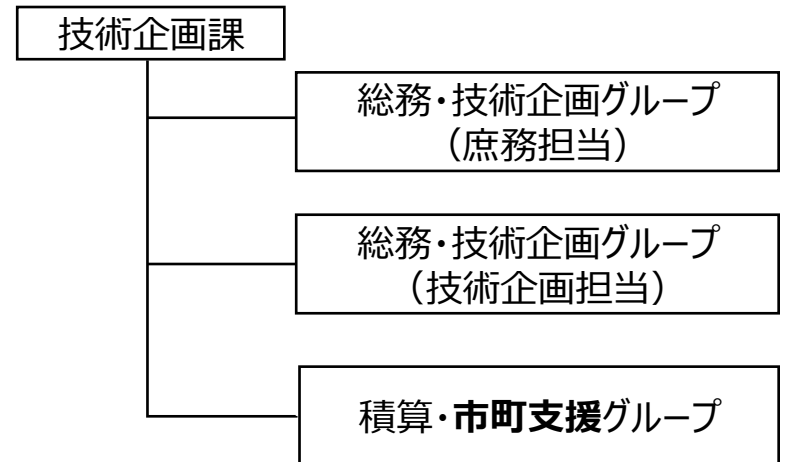
<支援方式>

県建設技術センターへ県の技術職員を派遣し（県が人件費負担）、市町村支援業務を実施

<支援内容>

- ・市町村が行う建設事業（橋りょう点検等）に対する技術的助言
- ・市町村職員に対する技術研修 等

<香川県土木部技術企画課の体制>



※ 事務分掌上、技術職員2名を市町支援担当として配置

人材ポートフォリオの作成事例

地方公共団体における人材
マネジメント方針に関する
研究会令和3年度報告書
(R.4.3) (抜粋)

広島県の事例

【テーマ】「広島県の人材マネジメント戦略について
～「日本一強い県庁」の実現を目指して～」

【取組の概要】

- 「採用」から「退職」まで一体となった人材マネジメント戦略
 - ・ 行政の効率化だけではなく行政の質の向上が必要という考えから、県政運営のための経営戦略として体系立てた、使命（ミッション）、目標（ビジョン）、全社戦略、事業戦略を、人材の面から戦略的に推し進めていくために、人材マネジメント戦略を策定。
 - ・ 全ての職員がモチベーションを高く持ち、成長を続け、高いパフォーマンスを発揮できるよう、「採用」から「退職」まで一体となった人材マネジメントを実施するために、これまでの人事施策を整理し、採用と退職、能力開発と研修、評価と給与、異動と任用といった各領域の人事施策を、首尾一貫した方針に基づいて一体的に実施することとしている。
 - ・ 戦略に定める組織の目指す姿や、求められる職員像に向けて、具体的には、①人材ポートフォリオを踏まえた高度・複雑な行政課題等に対応できる人材の確保・育成（スペシャリストの育成、コンピテンシーに基づくリーダー人材の早い段階からの計画的育成・登用等）、②職員が高いパフォーマンスを発揮し続けるための仕組みづくり（職制の見直し、職員のキャリアプランを踏まえた配置、自律的成長を促す評価制度の運用等）、③働き方の多様化への対応を通じた自発的な能力開発等の推進（管理職員のイクボス化の推進、モバイル端末を活用したどこでもワーク、職員のキャリア支援等）といった3つの方向性に基づいて取り組んでいる。

- 人材ポートフォリオによる専門人材の育成が急務な分野の把握
 - ・ 専門能力を持った人材の確保・育成のために、庁内各部署への照会やヒアリング等を通じて、業務の専門性や経験年数、年齢層に応じて現在の人員の構成（人材ポートフォリオ）を分析することによって、手薄となっている分野を把握。その結果、「広報・ブランド」「情報」「危機管理」の3分野が手薄になっていることが判明したため、専門人材の育成が急務な分野と位置づけて取組を推進。
 - ・ 「広報・ブランド」分野については、民間企業からCBO（Chief Branding Officer）を招聘し、ブランディング、マーケティングに特化した研修を企画したり、広報部門とブランド部門を統合したりするなどして、広報人材・ブランド人材の育成を強化。
 - ・ 「情報」分野については、新たに「情報職」枠を設けて採用試験を実施したり、県と市町の共同で情報人材に関する研究会を設置したりするなど、情報人材の確保・育成に力を入れている。

- コンピテンシーモデルを活用したリーダー人材の育成
 - ・ 標準職務遂行能力としてコンピテンシー[※]モデル（※業務を効果的に遂行している際の、発言上、行動上の特長のこと）を導入し、人事評価（勤務成績評価）の評価項目として位置づけ、職員のコンピテンシーの発揮度合いを把握し、昇任や昇給、人事配置の参考として活用するとともに、コンピテンシーモデルに対する職員の理解を向上させるため、昇任時に受講する階層別研修において周知するなど、コンピテンシーに基づいたリーダー人材の計画的育成・登用を行っている。

【取組の特徴】

- 体系的な人材マネジメントの取組
 - ・ 人材マネジメントの視点に立ち、採用と退職、能力開発と研修、評価と給与、異動と任用といった各領域の人事施策を、首尾一貫した方針に基づいて一体的に整理し、体系化して取り組んでいる。また、人材ポートフォリオという分析手法を活用して手薄となっている分野を把握し、専門人材育成が急務な分野として位置づけ、戦略的に力を入れて取り組んでいる点も特徴的である。

- 求められる能力をわかりやすく明示したコンピテンシーモデル
 - ・ 標準職務遂行能力をコンピテンシーモデルとして職員にわかりやすく明示し、職員研修等で周知を図ることによって、職員の自発的な能力開発を促すことが期待できる。