

地方公共団体における人材育成に関する研究会(第2回)【議事要旨】

1 日 時 令和7年9月5日(金) 10:00~12:00

2 開催方法 対面形式

3 出席構成員(五十音順)

井上 靖朗 政策研究大学院大学教授

入江 容子 同志社大学政策学部・大学院総合政策科学研究科教授

大谷 基道 獨協大学法学部総合政策学科教授

(座長) 辻 琢也 一橋大学大学院法学研究科教授

4 議事経過

(1) 開会

(2) 第1回研究会の議論を踏まえた論点整理について

(3) 人材育成等に関する調査の結果について

(4) 課題と検討の方向性について(論点)

(5) 閉会

5 概要

(1) 第1回研究会の議論を踏まえた論点整理について

【事務局説明】

・資料のとおり説明。

(2) 人材育成等に関する調査の結果について

【事務局説明】

・資料のとおり説明。

【委員からの主な意見】

＜研修実施における課題について＞

○様々な研修機関のほうで、旅費も含めて町村の研修費用を負担しているケースが増えており、予算の問題よりも、人的な負担の方が比重が高くなっているのではないかと。

○地域によっては、市町村が共同して研修をするだけでなく、全国規模の研修機関への派遣旅費について助成を行っているところもあるのでそういう取組を推奨するという方策もあるだろう。

＜研修のニーズ把握について＞

- 全国規模で展開している民間企業と、都道府県ごとのエリアで活動している民間企業があるので、そういった企業を集めて見本市のような場を設定し、研修担当者に参加してもらうことで、どのような研修があるかを勉強してもらう機会があるとよい。
- 特に広域研修について、県職員向けの研修と市町村職員向けの研修が分かれている団体では、県側から見ると、市町村職員のニーズを十分把握していないのではないかと。

<研修受講促進の取組と受講後のフォローアップについて>

- 小規模自治体において、特にフォローアップをしていないという回答が多く、研修の効果を確認、活用できていないことは、大変もったいないなく、この部分にどう訴えかけていくかが次の課題になるのではないかと。
- 研修の目的は最終的に能力の育成と評価である。これを原点で考えると、比較的小さい団体において、人事係が能力評価から研修まで目配せできれば、フィードバックしやすい体制を作れるのではないかと。

(3) 課題と検討の方向性について（論点）

【事務局説明】

- ・資料のとおり説明。

【委員からの主な意見】

<課題整理について>

- 少し視点を変えて、「研修をどうやってうまく受けさせるのかという体制・仕組みづくり」と、「研修を受けたものをどう生かしていくのかという体制・仕組みづくり」の2つの柱に分けて整理することも可能ではないかと。
- 違う見方として、まず、団体として「研修を受けさせなければいけない」という意識をどう高めるかという点と、意識が高まった後、実際にどう研修を受講させるのかという課題が出てくる。まずは、ニーズを高めることが大事だと思うが、その意味でも、もトップ層の関与が重要ではないかと。

<検討の方向性について>

- 小規模な自治体でも、研修をしっかりとできている団体があるということを情報提供していくことが、小規模自治体で研修を充実することによってプラスになるのではないかと。
- 研修のニーズを高めるのにどこにアプローチしていくのか。そのアプローチ先も考えていく必要があると思う。トップ層である副市長、副町長レベルと実務レベルと両方にアプローチしないといけない。
- 特に、小規模自治体では、ボトムアップで取り組むことはなかなか難しいので、上層部から、職員研修を充実するという方向性を出してもらって、その受け皿として、広域連携の中で研修を充実するという方法が一番適切ではないかと。
- 今の若年層は最初しっかり研修しないと、離職率が上がるのではないかとと思

う。研修をしっかりとやっている団体と離職率との関係を明確に示すことができれば、「ちゃんと研修を実施しないと早期離職が増えてしまう」というメッセージとしてかなり効くのではないかと。

- 管理職の能力評価の項目に、「職員を研修に行かせているか、促したか。」という項目を入れるのも1つの方法ではないか。また、職員本人のキャリア形成にどう生かせるのかが分からないと、短期間で人事異動する中で、研修へのモチベーションにつながらないのではないかと。
- 本来は、研修担当と人事係担当が一緒であることが一番望ましいので、それを確保するような形で全体のキャリア形成なりマネジメントをしっかりと行うというようなサイクルを作ることが前提にすることは十分考えられる。

以上