

令和 5 年度
技術職確保に関する調査研究
報告書

埼玉県東南部都市連絡調整会議
令和 6 年 2 月

目 次

I	調査研究の概要	1
1	背景	1
2	調査研究に至った経緯	1
3	調査研究内容	2
II	技術職確保に関する現状と課題の整理	2
1	自治体職員採用を取り巻く環境	2
2	東南部5市1町の専門職の任用状況	5
3	課題の整理と現状取り組んでいる工夫	6
III	技術職の育成・確保に向けた有効な取り組みの考察	7
1	合同採用試験の実施について	9
2	事務の共同処理について	16
3	業務水準を維持するための取り組みについて	20
IV	おわりに	23

I 調査研究の概要

1 背景

官民間問わず技術職（土木技師、建築技師、電気技師等）の人材不足が懸念される中、自治体の技術職は、公共インフラの整備や維持管理に加え、災害時の復旧においても重要な役割を果たす貴重な人材である。

しかしながら、首都近郊では、民間の土木・建築市場が大きいこともあり、自治体における技術職の採用確保は難しい状況となっている。

2 調査研究に至った経緯

自治体における技術職の確保が難しい要因としては、給与待遇面の条件に加え、多くの団体では、限られた職員数で様々な業務に対応する必要があり、本来の技術的な業務に加えて、窓口業務や問い合わせ対応等が増えており、特に専門的な能力を発揮したいと考える方にとっては、民間と比べて負担が大きいと考えられてしまう可能性がある。

また、各自治体の公共インフラが異なることから、一自治体内では数年に一度となるような希少な工事を担うといった非効率かつ担当職員への負担が大きい状況や、業務の中心が修繕業務や維持管理業務となる場合もあり、業務内容の面でも、自治体よりも民間企業に魅力を感じてしまうのではないかと考えられる。

さらに、一自治体内では技術職員の人数が少なく、配置部署も限られることから、人間関係や人材育成の面においてはメリットとなる一方で、うまくいかない場合は解消しにくいデメリットとなることも考えられる。

このような状況を踏まえ、自治体として技術職から選ばれる職場を目指し、合同採用や設計・工事・検査事務の共同処理など、スケールメリットを活かした広域連携による技術職確保策について、東南部5市1町（草加市、越谷市、八潮市、三郷市、吉川市、松伏町）において、共同研究を行うこととしたところである。

3 調査研究内容

東南部5市1町の人事・採用担当職員によって構成される令和5年度技術職確保専門部会（以下「専門部会」という。）において、技術職人材の確保や育成について、有効と考えられる取り組みについて調査研究を行った。

回	開催日	内容
第1回	令和5年6月30日	・調査研究の進め方 ・専門職採用の現状と取り組みの共有
第2回	令和5年9月7日	・合同採用試験に関する検討 ・事務の共同処理に関する検討 ・専門職業務水準の維持に関する検討
第3回	令和5年12月27日 ～令和6年1月12日 (書面開催)	・有効な取り組みの考察 ・報告書(案)の作成及び確認

Ⅱ 技術職確保に関する現状と課題の整理

1 自治体職員採用を取り巻く環境

(1) 自治体職員採用の推移

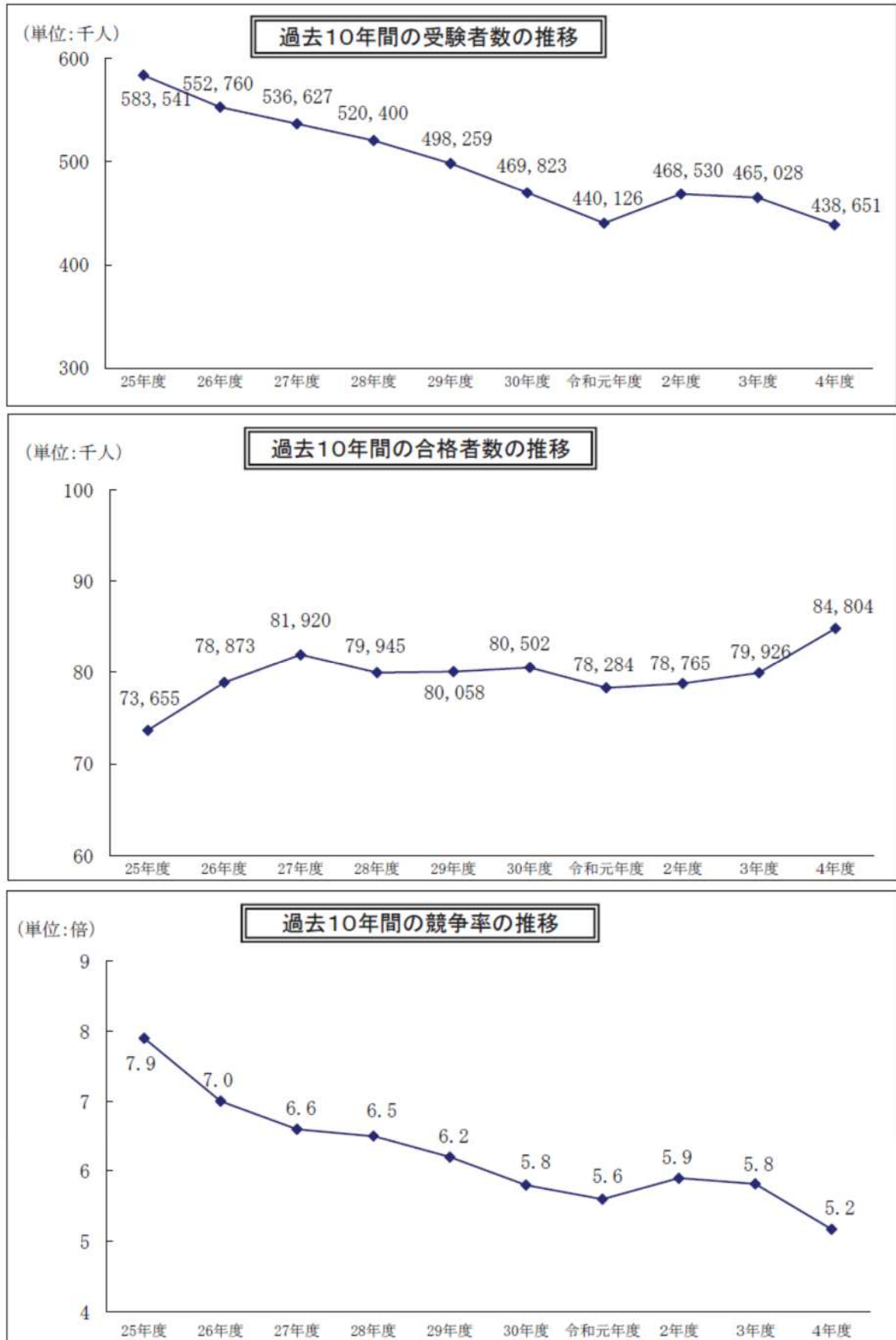
総務省から毎年公表されている「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の令和4年度調査結果において、自治体職員採用試験における過去10年の推移(図1)をみると、令和2年度には受験者数、競争率がそれぞれ増加に転じたものの、再び減少し、平成25年度の状況と比べると依然として低い水準に留まっている。

令和2年度において、長年減少傾向が続いていた受験者数・競争率が増加に転じたのは、自治体において中途採用試験が広く実施されるようになったことが寄与している※。

受験者数及び競争率が低水準に留まっている背景には、人口減少や少子化、社会情勢の変化や就業意識の多様化等があると考えられるが、自治体が安定的に適切な行政サービスを提供するためには、有為な人材を確保することが非常に重要である。

※令和2年度は中途採用試験を実施した団体数が906(対前年度+112)、受験者数が98,455人(対前年度+44,430人)、採用者数が8,331人(対前年度+1,991人)及び採用倍率が11.8倍(対前年度+3.3倍)となっている。

図1 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) 競争率は受験者数/合格者数

【出典】 令和4年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査（総務省 HP）

(2) 職員採用試験の多様化

前出の勤務条件調査の附帯調査として令和3年度に実施された「地方公務員の職員採用試験の実施方法に関する調査」の結果によると、採用試験区分の新設や、実施時期の調整や手法の変更など、受験者を増加するための工夫、人物重視の採用を指向した取り組み、共同採用の実施などが多くの自治体で多岐にわたる職種区分において行われている。

また、受験者の増加・多様化のための取り組みが採用業務効率化にも繋がっていること等が取り組みの効果として挙げられている。

◇受験者を増加させるために工夫された取り組みと効果

取り組み	主な内容	取り組みの効果
採用試験 区分の 新設	・土木建築関係職種の採用枠 ・デジタル人材確保の採用枠 ・児童福祉人材確保の採用枠 ・その他専門職の採用枠	・民間企業経験者の増加 ・就労中の受験者の増加 ・管外居住受験者の増加
実施上の 見直し	・受験資格の緩和、試験回数の増加 ・試験日程の短縮や土日への変更 ・試験会場の管外設置（試験センター） ・専門科目試験の廃止 ・SPI 試験の導入（民間併願容易） ・人物重視配点の増加 ・WEB 面接の導入	・新規学卒者の増加 ・欠員を防ぐことができた ・採用業務負担軽減 ・専門資格やスキルを持つ受験者の増加 ・官公庁経験者である受験生の増加
自治体間 の連携	・合同採用試験・説明会等の実施 ・試験会場の共同使用 ・試験問題の印刷、採点の共同実施	・辞退率の低下 ・受験者の負担軽減 ・人物重視の採用ができた
採用業務 効率化	・採用管理システムの導入 ・電子申請サービスの活用 ・採用試験問題作成、採点の委託 ・テストセンター方式の導入	・感染防止策が可能に ※上記は市町村において回答が多かった順に記載

【出典】 令和3年度勤務条件等に関する調査の附帯調査（総務省 HP）

2 東南部5市1町の専門職の任用状況

専門部会で集計した令和5年4月1日時点における5市1町の代表的な専門職の任用状況は次のとおり。各団体とも技術職の採用には苦慮しており、他の専門職も必要人数に対して不足が生じている状況である。

◇ 5市1町の専門職の任用状況

(R5.4.1時点)

職種/団体名		草加市	越谷市	八潮市	三郷市	吉川市	松伏町
技術職	土木	不足 (5人以上)	不足 (5人未満) ※2	不足 (5人以上)	不足 (5人未満)	不足 (5人以上)	不足 (5人未満)
	建築	不足 (5人未満)		不足 (5人未満)	不足 (5人未満)	不足 (5人未満)	不足 (5人未満)
	機械	充足		—	充足	—	—
	電気	不足 (5人未満)		不足 (5人未満)	充足	—	—
	化学等	—		充足	—	—	—
(参考)その他専門職 ※1	保健師・看護師	不足 (5人未満)	不足 (5人以上)	不足 (5人未満)	不足 (5人以上)	不足 (5人未満)	充足
	保育士	不足 (5人未満)	不足 (5人以上)	不足 (5人未満)	不足 (5人以上)	不足 (5人未満)	充足
	福祉職(作業・言語療法士等)	不足 (5人以上)	不足 (5人未満)	不足 (5人未満)	不足 (5人以上)	充足	—
	情報技師	—	—	—	不足 (5人未満)	—	—
	学芸員・司書	—	—	充足	充足	—	—
	(管理)栄養士	不足 (5人未満)	不足 (5人未満)	充足	充足	充足	充足
	調理師・調理員	不足 (5人未満)	—	—	—	—	充足
	医師・獣医師 薬剤師	—	不足 (5人以上)	—	—	—	—

※1 各市町の代表的な専門職について回答を得たもので、全ての専門職ではない。

※2 越谷市は採用の時点で技術職の職種を分けていないため、まとめて記載。

3 課題の整理と現状取り組んでいる工夫

専門部会で整理された技術職確保に向けた課題と、現状工夫している取り組みは次のとおり。

(1) 技術職等の確保について課題と感じていること

- ・技師職の合格者の辞退率が高い。
- ・技師職の採用に至る人数が少ない。
- ・技術職や専門職の応募者数が少なく、選考に苦慮している。
- ・保育士や保健師は、一定以上の受験者を確保することはできているが、辞退が比較的多く採用者を確保することが難しい。
- ・保育士や保健師は、他の専門職と比較して普通退職者が多い傾向がある。
- ・土木技術職について、現場からの需要が高まる一方で、退職者が出ていることや、思うように応募が集まらず、結果として不足数を満たせていない。

(2) 技術職等の確保に向けて現状で工夫している取り組み

- ・技術職の専門学校等に直接出向いて市をPR、募集要項の送付。
- ・民間企業志望者も受験しやすいようにSPI3試験を導入。
- ・技術職、保健師等の不足が生じている職種の採用試験を複数回実施した。
- ・令和5年度から事務職（大卒）・技術職（大卒）の採用試験を前倒しし、テストセンター方式で実施している。
- ・彩の国さいたま人づくり広域連合が主催する「市町村職員採用合同説明会」の専門職ブースへ技師を派遣。
- ・在職中の技師の母校である大学の就職説明会に当該技師と共に参加した。
- ・技術職の採用試験受験者向けに説明会（先輩職員との座談会）を開催。
- ・厚労省が主催する「自治体の保健師人材確保支援のためのリクルートイベント」に保健師とともに参加。
- ・技術職の採用日について、令和6年4月1日付のほかに令和5年10月1日付を追加（受験申込時に受験者が選択）。
- ・不足する専門職については、試験の難易度や受験年齢、受験要件の緩和。
- ・合同説明会で同じ職種の職員が説明員として参加。

Ⅲ 技術職の育成・確保に向けた有効な取り組みの考察

自治体を取り巻く状況は、少子高齢化・生産年齢人口の減少、価値観の多様化、大規模災害・感染症等の新たなリスクの顕在化、デジタル社会の進展等、大きく変化している。また、今後、若年労働力の絶対量が不足し、経営資源が制約されること等が想定される中、複雑・多様化する行政課題に対応する上で、自治体における人材育成・確保の重要性はこれまで以上に高まっている。

令和5年12月の地方制度調査会※の答申からも、専門人材の育成・確保については地方公共団体間の連携の必要性が謳われているところであり、技術職の育成・確保に向けた有効な取り組みを考察した。

「ポスト・コロナ期の地方公務員のあり方に関する研究会」において取りまとめられた「人材育成・確保基本方針策定指針に係る報告書」（令和5年9月）では、平成9年国指針の改正の必要性や指針に新たに盛り込むべき事項等が示されたところです。また、第33次地方制度調査会答申（令和5年12月21日）においては、市町村がそれぞれ単独で専門人材を育成・確保する取組には限界があると考えられ、各地方公共団体が必要な専門人材を自ら育成・確保する努力に加えて、他の地方公共団体と連携して育成・確保に取り組む視点も重要になるとの考え方が示されたところです。

総務省では、この度、本報告書や第33次地方制度調査会答申の内容を踏まえ、「人材育成」「人材確保」「職場環境の整備」を総合的に図る観点から、平成9年国指針を全面的に改正し、各地方公共団体が基本方針を改正等する際の新たな指針として、別紙「人材育成・確保基本方針策定指針」（以下「新指針」という。）を策定しましたので通知します。

各地方公共団体におかれては、自団体を取り巻く状況の変化を踏まえ、今回改正した新指針や本報告書を参考として、基本方針の改正等を含め、人材の育成・確保の取組を着実に推進していただきますようお願いいたします。

【出典】人材育成基本方針策定指針の改正について（令和5年12月22日総務省通知）抜粋

※【地方制度調査会】：地方制度調査会設置法（昭和27年法律第310号）に基づき、内閣総理大臣の諮問に応じ、地方制度に関する重要事項を調査審議するために内閣府によって設置される調査会。委員は国会議員、地方公共団体の議会の議員、地方公共団体の長及びその他の職員並びに学識経験者から内閣総理大臣が2年の任期で任命。委員は30人以内。令和5年12月15日現在、学識者18名、国会議員6名、地方の首長・議長6名の30名。

人材育成・確保基本方針策定指針 概要

現行指針（平成9年 人材育成基本方針策定指針）

- 地方分権推進の要である職員の人材育成を進めるため、地方公共団体が「基本方針」を策定する際に留意・検討すべき事項を提示した「指針」を策定 ※ 令和5年4月1日時点で、ほぼすべての地方公共団体（95.6%）が方針を策定（改定率57.8%）

新たな指針（令和5年12月 人材育成・確保基本方針策定指針）

- 生産年齢人口の減少、働き手側の価値観の多様化、デジタル社会の進展等により**地方公共団体を巻き取り状況が大きく変化**する中、複雑・多様化する行政課題に対応する上で、人材育成・確保の重要性が高まっていること、また、**第33次地方制度調査会**において、都道府県等が市町村と連携して専門人材の育成・確保に取り組む視点が指摘されていることも踏まえ、現行指針を大幅に改正
- 「人材育成」に加えて、「**人材確保**」、「**人材育成・確保**」、「**デジタル人材の育成・確保**」に関する検討事項、留意点を記載
- 各地方公共団体が基本方針を改正等する際の留意すべき事項等を提示し、「基本方針」の改正等を促すことで、人材育成・確保の取組を推進

< 基本方針の改正等に当たっての基本的な考え方 >

- 求められる職員像・職務分野等に応じ**必要なスキルを明確化** ■ 特に必要となる人材について、可能な限り**定量的な目標を設定**、定期的に検証、取組改善
- **首長等が積極的に関与**、人事担当部局と関係部局が連携 ■ 単独では育成・確保が困難な市区町村への**都道府県の支援**、**市区町村間の連携の強化**

< 人材育成・確保の検討事項 >

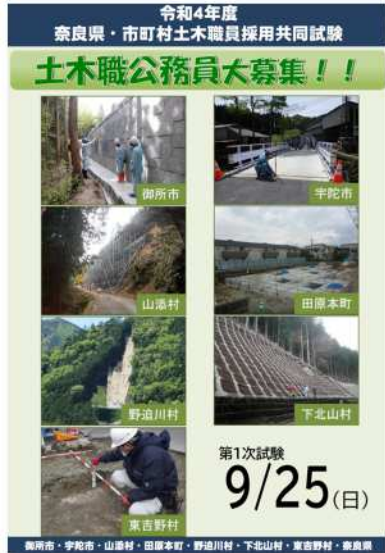
1.人材育成		
リスキリングやスキルアップによる必要となる人材の計画的・体系的な育成 等	2.人材確保	3.職場環境の整備
■ 人材育成プログラムの整備	新卒者に限らず、多様な経験等を持った経験者採用の積極的な実施 等	全ての職員がワーク・ライフ・バランスを保ちながら、能力を最大限発揮できる職場環境の整備 等
■ 人材育成手法の充実	■ 公務の魅力の発信	■ 多様な人材の活躍を可能にする職場環境の整備
■ 人を育てる人事管理	■ 多様な試験方法の工夫	■ 働きやすい職場の雰囲気整備
	■ 外部人材の活用 等	■ 職員のエンゲージメントの把握
4. デジタル人材の育成・確保		
高度専門人材、DX推進リーダー、一般行政職員ごとに想定される人材像や役割を整理し、育成・確保を推進 等		
■ 職員のデジタル分野の知識・スキル等を把握の上で、求められる人材のレベルごとに育成・確保すべき目標を設定		
■ 人事担当部局とDX担当部局等の緊密な連携、首長等のトップマネジメント層のコミットメント等によるデジタル人材の育成・確保に係る推進体制の構築		
■ 自団体だけではデジタル人材の育成・確保が困難な市区町村に対する都道府県による支援		
■ デジタル分野の専門性・行政官の専門性を合わせて向上させながらキャリアアップを図ることができるキャリアパスの提示		

【出典】 人材育成基本方針策定指針の改正について（令和5年12月22日総務省通知）

1 合同採用試験の実施について

技術職確保に向けて直接採用者数を増やす取り組みとして、合同採用試験の実施について、奈良県と広島県の実施団体の例を踏まえ研究した。

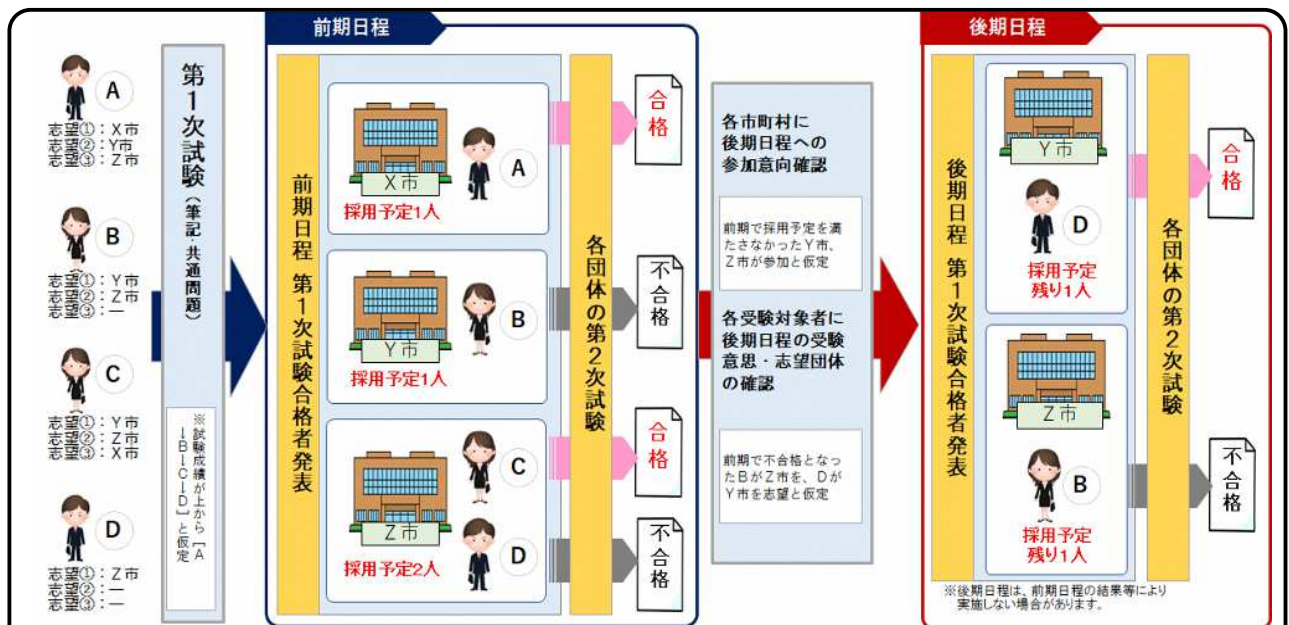
(1) 合同採用試験の事例



① 奈良県における事例の考察

第1次試験を県と市町村が共同で実施し、第2次試験は各自治体が個別に実施。採用を志望する自治体を、第1志望から最大第3志望まで選択して受験の申込みができ、前期日程で不合格でも後期日程のチャンスがあるのが特徴。

第1次試験は、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する。受験途中での職種変更は不可。



⇒第2次試験の機会は、「前期日程」・「後期日程」の最大2回あり、「前期日程」で不合格となっても、「後期日程」で他の自治体の受験が可能。

- 前期（1次及び2次）で不合格でも、第1次試験（筆記）の成績により後期第1次試験が合格となり、各自治体が実施する第2次試験の受験が可能。ただし、前期と後期で同じ自治体に第1次試験合格となることはない。
- 後期は、前期において各自治体の予定人数を確保できなかった場合で、かつ必要と判断した場合にのみ実施。後期に参加する自治体が1つもない場合は、実施しない。後期日程を実施する場合は、対象者に対して個別に通知する。

【出典】 令和4年度奈良県・市町村土木職員採用共同試験 試験案内

②広島県における事例の考察

広島県と同県内9市町で今年度実施されている合同採用試験で、県は事務局となり、周知や取りまとめのみを行い、市町の職員を採用する試験となっている。

共通となる試験は面接試験のみで、その後各市町が行う個別試験において、筆記試験、SPI、適性検査などを自由に実施する。各市町の受験要件、業務内容や処遇、共通実施する面接試験の後の試験日程を事前に公表した上で、受験生が受験先を3市町まで選択できるようにしているのが特徴。



ひろしまの復興を支える人材を募集します。

広島県市町合同職員採用試験

募 集 市 町
呉市、竹原市、三原市、福山市、府中市、東広島市、廿日市市、江田島市、府中町

3市町まで選択して同日・同会場で受験ができます。

申込期間 令和5年 **12月1日(金)**
試験内容 面接試験 [合格者には、募集市町が個別に試験を実施します。]

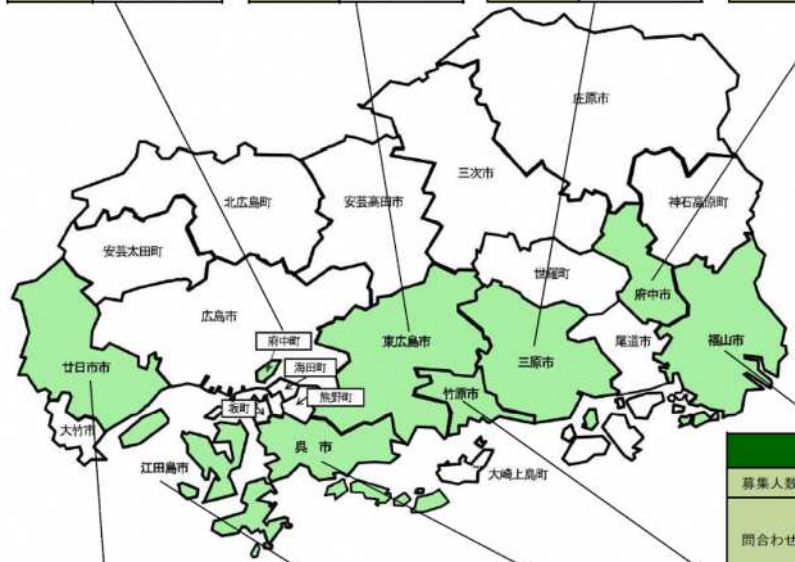
試験日 令和5年 **12月24日(日)** **会 場** 広島市内

申込み、問合せ先 広島県地域政策局 市町行財政課 行政・権限移譲グループ
〒730-8511 広島市中区基町10-52 ☎082-513-2603

自然災害等の影響により、試験の日時や会場が変更になる場合があります。
最新情報は、広島県もしくは募集市町のホームページで確認してください。

ウラぬも、ご覧ください。

あなたの技術を求めている市町



府中町	東広島市	三原市	府中市
募集人数 1名程度	募集人数 2名程度	募集人数 2名程度	募集人数 1名程度
問い合わせ 府中町 総務企画部 総務課 ☎082-286-3138	問い合わせ 東広島市 総務部 職員課 ☎082-420-0909	問い合わせ 三原市 総務部 職員課 ☎0848-67-6025	問い合わせ 府中市 総務部 人事課 ☎0847-43-7105

廿日市市	江田島市	呉市	竹原市
募集人数 2名程度	募集人数 1名程度	募集人数 3名程度	募集人数 1名程度
問い合わせ 廿日市市 総務部 人事課 ☎0829-30-9104	問い合わせ 江田島市 総務部 総務課 ☎0823-43-1111	問い合わせ 呉市 総務部 人事課 ☎0823-25-3292	問い合わせ 竹原市 総務企画部 総務課 ☎0846-22-7759

福山市
募集人数 5名程度
問い合わせ 福山市 総務局総務部 人事課 ☎084-928-1009

1 試験区分及び採用予定人員等

試験区分	採用市町	採用予定人員	主な職務内容
土木職	呉市	3名程度	市長事務局・上下水道局等において、公共土木事業等の設計、施工、指導、監督等の業務
	竹原市	1名程度	道路、河川施設の災害復旧及び公共土木施設（農地農業用施設等）の事業に関する設計、積算、施工管理等
	三原市	2名程度	公共土木施設（道路、河川施設、農地農業用施設等）の事業に関する設計、積算、施工管理等
	福山市	5名程度	市長部局、教育委員会、上下水道局、市民病院等において、専門業務等（公共施設の土木工事の設計・施工管理等）
	府中市	1名程度	公共土木施設（道路、河川施設、農地農業用施設、林道、上下水道施設等）の事業に関する設計、積算、施工管理等
	東広島市	2名程度	土木に関する測量、設計、施工管理、工事監督等の業務
	廿日市市	2名程度	市長事務局等における総合的な都市整備や、道路、河川、上下水道、港湾などの計画・建設における土木関係の専門的技術の業務
	江田島市	1名程度	道路・河川・上下水道・港湾などの土木関係の専門業務
	府中町	1名程度	土木に関する設計、施工管理等

3 試験の日程等

試験日		令和5年12月24日（日）
試験会場		広島市内 ※ 会場・日時等の詳細は受験票送付時に別途連絡します。 ※ 9市町が同一会場において、試験を実施する予定です。
試験項目	試験種類	面接試験（希望される市町の面接を受けていただきます。）
	試験内容	職務遂行に必要な適性及び識見等についての面接試験
合格発表日		令和6年1月5日（金） ※受験者全員に試験の結果を郵便で通知するほか、各市町の職員採用ホームページ及び各市町の本庁舎の掲示場に合格者の受験番号のみを発表します。 ※ 呉市及び福山市の合格発表は、ホームページのみの掲載となります。（掲示場における合格者の受験番号の発表は行いません。）

（注） 自然災害等の影響により、試験の日時や場所は変更になる場合があります。
最新情報は、広島県もしくは試験実施市町のホームページで確認してください。

4 各市町が行う個別試験の内容

上記3の本試験の合格者に対して、各市町が個別に試験を実施します。(日時及び試験内容等の詳細については本試験の合格者に別途通知されます。)

採用市町	試験日	会場	合格発表日	試験内容
呉市	令和6年1月14日	呉市役所	令和6年2月上旬	総合適性検査(SCOA)、専門試験、 集団討論(※)、個別面接 ※ 集団討論は、受験者が少人数の場合には、テーマに関する意見発表を行うプレゼンテーション試験に変更する場合があります。
竹原市	令和6年1月14日	竹原市役所	令和6年2月上旬	筆記試験(SCOA)、面接試験
三原市	令和6年1月21日	三原市役所	令和6年2月上旬	教養試験(大学卒業程度)、 専門試験、適性検査
福山市	令和6年1月14日	福山市役所	令和6年2月上旬	専門試験、適性検査、個人面接
府中市	令和6年1月21日	府中市役所	令和6年2月上旬	受験資格①：専門試験、個別面接試験 受験資格②：個別面接試験
東広島市	令和6年1月中旬	東広島市役所	令和6年2月上旬	面接試験
廿日市市	令和6年1月14日	廿日市市役所	令和6年2月上旬	受験資格A：SPI、専門試験(土木)、 面接試験 受験資格B：SPI、面接試験
江田島市	令和6年1月中旬	江田島市役所	令和6年2月上旬	適性検査、個別面接試験
府中町	令和6年1月中旬	府中町役場	令和6年2月上旬	SPI、個別面接試験

6 合格から採用まで

(1) この試験の最終合格者は、原則令和6年4月1日に採用されます。

(2) 初任給は、採用される方の学歴、職務経験年数とその職務内容等に応じ、各市町の一般職の職員の給与に関する条例等の規定に基づき個別に決定します。その額はおおむね次の表のとおりです。ただし、給与等の勤務条件に関する条例・規則等の改正により、変更する場合があります。

大学卒業後の職務経験	給料月額(円)								
	呉市	竹原市	三原市	福山市	府中市	東広島市	廿日市市	江田島市	府中町
経験なし	約185,200	約191,700	約191,700	約191,700	約185,200	—	約191,700	—	約191,700
3年	約200,300	約210,800	約209,300	約213,200	約214,200	—	約205,400	約198,500	約209,300
13年	約248,100	約294,400	約285,700	約290,700	約252,200	約282,400	約250,900	約263,400	—
23年	約282,400	約361,200	約334,600	約337,800	約290,700	約335,500	約333,500	—	—

- ・ 給料月額は、学歴や職歴などにより異なります。
- ・ 上記のほか、諸手当として、地域手当、期末・勤勉手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当等が支給されます。

【出典】 令和5年度広島県市町合同職員採用試験(土木職) 試験案内

(2) 5市1町における合同採用試験実施の検討

①専門部会の意見と課題

- ・ 合同採用試験実施の取りまとめを行う事務局が必要である。
- ・ 日程調整、試験内容等の事務の流れを整理することが必要である。
- ・ 事務負担と費用負担の整理が必要である。
- ・ 統一試験とする場合に、異なる採用枠をどう扱うか。
- ・ 例年試験日が重なっていた場合は、合同開催とすることにより志望がばらけることも期待できる。
- ・ 例年応募が来ない団体にとっては受験される可能性が増える。
- ・ 5市1町で合同採用説明会を県内や都内でも実施する。

②実現可能性の考察

奈良県の合同試験が後期日程まで共通で実施するのに対し、広島県の実施方法では、共通実施は最初の面接試験を1つの会場で行うことのみであり、市町村側の日程調整や費用負担も少なく、その後の試験レベルも自由に設定できるため、実現可能性は高いと考えられる。

こうした合同採用試験の実施は、大規模団体にとっては広域での採用試験実施を広くPRすることでより注目され、新たな地域からの受験者獲得を期待でき、小規模団体にとっては大規模団体と同時に注目されることで、受験してもらえる可能性を広げるメリットがあると考えられる。

【参考1】

別添

地方公共団体における「共同採用」の状況

令和3年度・4年度に実施した職員採用競争試験について、共同採用の実施状況を調査したもの。

ここにいる「共同採用」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、成績順又は志望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さす。これには、試験会場を共同で設置しているが、当該試験において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。

1 共同採用の実施状況

	共同採用を主催した 団体数		共同採用に参加した 団体数	
	令和3年度	令和4年度	令和3年度	令和4年度
都道府県(47)	2	2	1	1
指定都市(20)	0	0	0	0
市区町村(1721)	2	2	128	138
その他	15	15		
合計	19	19	129	139

※ この表の「その他」の団体は、都道府県内の各町村会、一部事務組合(特別区人事委員会を含む。)が該当する。

2 共同採用により採用した職種別人数

(1) 令和3年度

	一般行政 職員	福祉職	土木職	建築職	その他 技術職	保健師	医師	その他医療 技術職	保育士・幼稚園 教諭	その他資 格職	その他	計
都道府県	0	0	1	0	0	7	0	0	0	0	0	8
指定都市	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
市区町村	市町村	276	1	25	1	13	0	1	23	1	1	344
	特別区	1,446	282	88	73	143	0	0	14	0	0	2,110
合計	1,722	283	114	74	66	163	0	1	37	1	1	2,462

※ この表の「その他技術職」、「その他資格職」、「その他」には、以下の職種を計上している。

- (1) 「その他技術職」 電気、機械、造園、農業、衛生監視
- (2) 「その他資格職」 建築士
- (3) 「その他」 消防

(2) 令和4年度

	一般行政 職員	福祉職	土木職	建築職	その他 技術職	保健師	医師	その他医療 技術職	保育士・幼稚園 教諭	その他資 格職	その他	計
都道府県	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
指定都市	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
市区町村	市町村	292	2	22	3	12	0	1	26	5	6	370
	特別区	1,553	262	85	81	136	0	0	13	0	0	2,241
合計	1,845	264	107	84	112	149	0	1	39	5	6	2,612

※ この表の「その他技術職」、「その他資格職」、「その他」には、以下の職種を計上している。

- (1) 「その他技術職」 電気、機械、造園、農業、衛生監視
- (2) 「その他資格職」 歯科衛生士、管理栄養士、栄養士
- (3) 「その他」 消防、船員

【参考2】

地方公共団体における「専門人材等の派遣」の状況

異なる地方公共団体間での専門人材等の派遣について、令和3年度・4年度の実施状況を調査したもの。

「異なる地方公共団体間での専門人材等の派遣」とは、自治体における人材不足を解消する目的で、他の地方公共団体より専門人材等の派遣を受けることを指す。したがって、同一職種において職員の交換を行う形の派遣は含まない。

また、災害発生直後に数日～数週間、職員応援を行う場合（短期派遣）や「中長期派遣可能な技術職員数等に関する調」、
「被災地方公共団体への地方公務員の中長期派遣状況等に関する調査」の調査対象は含まない。

派遣の形態は問わない（地方自治法252条の17の規定に基づく派遣、地方公務員法第39条第1項の規定に基づく研修の一環として行われる派遣を念頭に置いているが、派遣元団体に所属しながら、出張等により応援を受ける場合も含める）。

1 専門人材等の派遣状況

	専門人材等を派遣した団体		専門人材等の派遣を受けた団体			
	令和3年度	令和4年度	令和3年度		令和4年度	
			団体数	人数	団体数	人数
都道府県(47)	31	32	4	27	4	32
指定都市(20)	7	6	1	1	1	1
市区町村(1721)	17	19	161	320	178	334
その他	4	4				
合計	59	61	166	348	183	367

※「その他」に計上している団体は、一部事務組合である。

2 派遣を受けた専門人材等の職種別人数

(1) 令和3年度

	福祉職	土木職	建築職	その他技術職	保健師	医師	その他医療技術職	保育士・幼稚園教諭	その他資格職	その他	計
都道府県	0	0	0	0	0	9	0	0	0	18	27
指定都市	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
市区町村	1	75	24	22	10	129	15	0	13	31	320
合計	1	75	24	22	10	138	15	0	13	50	348

※ この表の「その他技術職」、「その他資格職」、「その他」には、以下の職種を計上している。

(1) 「その他技術職」 電気、機械、水道、農業関係、林業関係、畜産関係、農林業関係、情報関係、DX関係

(2) 「その他資格職」 獣医師、学芸員

(3) 「その他」 原子力、消防、一般事務職員（管理職、その他）

(2) 令和4年度

	福祉職	土木職	建築職	その他技術職	保健師	医師	その他医療技術職	保育士・幼稚園教諭	その他資格職	その他	計
都道府県	0	0	0	0	0	13	0	0	0	19	32
指定都市	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
市区町村	0	86	22	30	7	136	14	0	9	30	334
合計	0	86	22	30	7	149	14	0	9	50	367

※ この表の「その他技術職」、「その他資格職」、「その他」には、以下の職種を計上している。

(1) 「その他技術職」 電気、機械、化学、水道、農業関係、林業関係、農林業関係、水産関係、情報関係、DX関係

(2) 「その他資格職」 獣医師、学芸員

(3) 「その他」 原子力、消防、一般事務職員（管理職、その他）

【出典】 令和5年度勤務条件等に関する調査の附帯調査（令和5年12月25日総務省通知）

2 事務の共同処理について

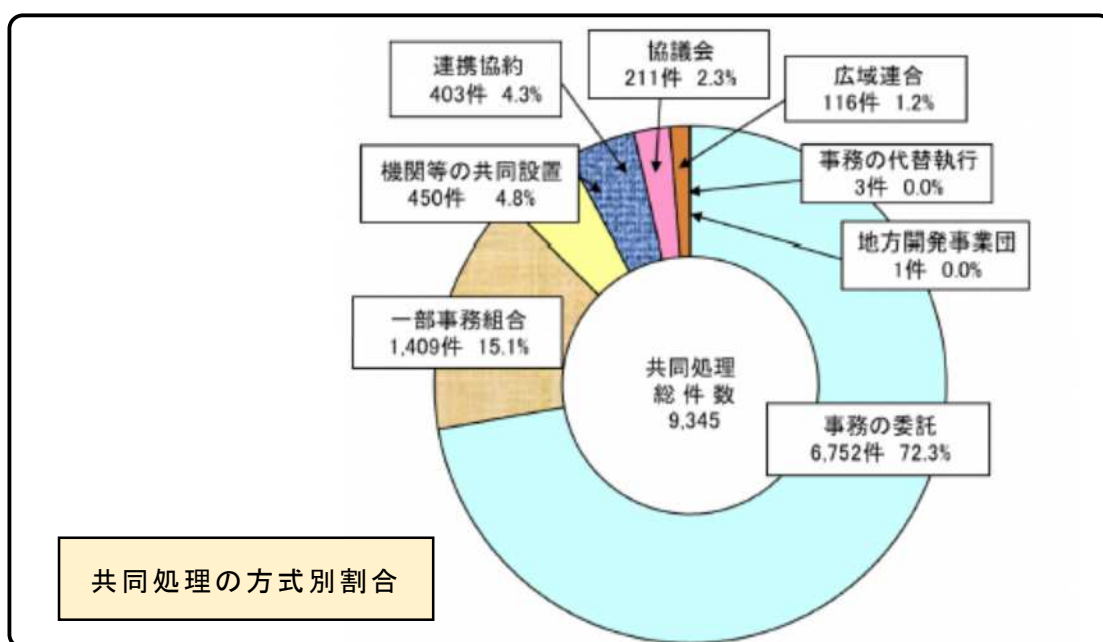
技術職員の確保は、自治体職員の採用状況の推移を見ると今後も厳しい状況が予想される一方で、土木建築関係の業務は、既存の公共施設の維持管理だけを考えても、今後も減ることはないと考えられる。

一自治体では処理が難しくなる場合や、効果的・効率的な事務の実施を念頭に、広域連携を活かした事務の共同処理について研究した。

(1) 共同処理の手法の整理

① 広域連携の仕組みと運用について

共同処理制度		制度の概要	全国運用状況(R3.7.1時点)
法人の設立を要しない簡便な仕組み	連携協約	地方公共団体が、連携して事務を処理するに当たっての基本的な方針及び役割分担を定めるための制度。	○締結件数：403件 連携中枢都市圏の形成に係る連携協約：309件(76.7%) その他：94件(23.3%)
	協議会	地方公共団体が、共同して管理執行、連絡調整、計画形成を行うための制度。	○設置件数：211件 主な事務：消防48件、救急26件、広域行政計画等23件
	機関等の共同設置	地方公共団体の委員会又は委員、行政機関、長の内部組織等を複数の地方公共団体が共同で設置する制度。	○設置件数：450件 主な事務：介護区分認定審査127件、公平委員会110件、障害区分認定審査107件
	事務の委託	地方公共団体の事務の一部の管理・執行を他の地方公共団体にゆだねる制度。	○委託件数：6,752件 主な事務：住民票の写し等の交付1,368件、公平委員会1,166件、競艇861件
	事務の代替執行	地方公共団体の事務の一部の管理・執行を当該地方公共団体の名において他の地方公共団体に行わせる制度。	○代替執行件数：3件 上水道に関する事務：1件、簡易水道に関する事務1件、公害防止に関する事務1件
別法人の設立を要する仕組み	一部事務組合	地方公共団体が、その事務の一部を共同して処理するために設ける特別地方公共団体。	○設置件数：1,409件 主な事務：ごみ処理389件し尿処理312件、救急267件、消防267件
	広域連合	地方公共団体が、広域にわたり処理することが適当であると認められる事務を処理する為に設ける特別地方公共団体。国又は都道府県から直接に権限や事務の移譲を受けることができる。	○設置件数：116件 主な事務：後期高齢者医療52件、介護区分認定審査45件、障害区分認定審査30件
	地方開発事業団※	複数自治体の共同で設置、それらの団体から委託されて地域計画に基づく公共事業を実施する特別地方公共団体。建設のみで、維持管理はできない。	○設置件数：1件 主な事務：工業用地 ※R3年度末に完全廃止となった制度。



【出典】 共同処理制度の概要（令和3年7月1日時点）（総務省 HP）

② 共同処理のうち技術職に関する事務の実施状況（R3.7.1時点）

総務省による令和3年7月1日時点の調査結果では、事務の共同処理のうち技術職に関する事務として整理した919件のうち、「事務の委託」が553件（60.2%）、「一部事務組合」の設置が285件（31.0%）であった。

共同処理方法 事務の種類	連携協約	協議会	共同機関等設置	事務の委託	事務の代替執行	一部事務組合	広域連合	地方開発事業団	合計
農業用水	－	8	－	159	－	29	－	－	196
林道・林野	19	2	－	11	－	91	3	－	126
工業用地・用水	－	－	－	2	－	12	－	1	15
道路	3	－	－	2	－	1	5	－	11
港湾	1	－	1	15	－	6	－	－	23
河川	－	2	－	－	－	3	2	－	7
河岸	－	－	－	2	－	－	－	－	2
その他国土保全	－	－	－	－	－	－	1	－	1
上水道	－	6	－	50	2	94	2	－	154
下水道	－	7	－	293	－	32	2	－	334
街路・公園	－	2	－	6	－	15	1	－	24
区画整理	－	－	1	1	－	1	－	－	3
その他都市計画	－	2	7	12	－	1	1	－	23
技術職事務 計	23	29	9	553	2	285	17	1	919

【出典】 地方公共団体間の事務の共同処理の状況調べ（令和3年7月1日時点）（総務省 HP）

③技術職に関する事務の委託事例

委託による他団体の職員の活用事例で、岡山県の倉敷市と笠岡市、早島町及び矢掛町が私法上の委託契約をそれぞれ締結することにより、倉敷市の職員が倉敷市の事務として、各市町の事務に係る受託事務を処理したもの。外部委託よりも倉敷市に委託したことによる効果が現れた。

事例
たかはしがわ

✓ 高梁川流域連携中心都市圏の中心市であり、建物点検のノウハウを有する岡山県倉敷市の技師が、委託契約に基づき、近隣の笠岡市の市営住宅(3団地7棟)、幼稚園(4園)の建築施設点検報告書、長期修繕計画を作成(平成29年度)。

✓ 外部委託に比べ大幅なコスト削減につなげる。

〈笠岡市立富岡幼稚園の現況調査〉




〈委託によるコスト削減の効果額〉

年度	自治体	対象施設数	倉敷市委託①	外部委託②	効果額②-①
H27	笠岡市	43施設	3,082千円	12,416千円	9,334千円
	早島町	24施設	1,939千円	7,343千円	5,404千円
H28	矢掛町	49施設	4,033千円	13,374千円	9,341千円
	笠岡市	19施設	3,124千円	3,753千円	629千円
H29	笠岡市	11施設	1,120千円	2,335千円	1,215千円

左:ドローンを活用した現況調査の様子
右:ドローンからの撮影画像

出典:倉敷市資料

留意点

✓ 権力性のある事務については、私法上の委託の対象にできない。

✓ 委託者は受託者の個々の職員に対して指示をすることができず、受託者は委託者から独立して、自己の専門的技術や経験などに基づいて事業を行うため、業務の性質上、委託者の指揮監督の下に執行されるべき事務は委託になじまない。

【出典】第32次地方制度調査会第29回専門小委員会資料（総務省 HP）

(2) 5市1町における事務の共同処理実施の検討

①専門部会の意見と課題

- ・今のところ共同実施の必要性はまだ出てきていない。
- ・現状、技術職員不足により一般事務がその業務を担っている状況で、各市町に相互委託等を受け入れる人材の余裕がないのでは。
- ・まずは技術職員数の確保が重要。
- ・建築審査会を共同設置するなどできたら有効である。
- ・小規模自治体にとっては共同実施できる可能性を検討したい。
- ・一部事務組合や広域連合などの法人格を有する団体設置よりも市町村間の委託が共同処理の手法として簡便であり、活用できるかと。
- ・将来的には5市1町又はさらなる広域圏で事務の共同実施を行うことも想定して、広域連携の手法の検討は続けるべき。

②実現可能性の考察

令和3年7月時点の総務省調査では、本稿18項で整理したとおり、事務の共同処理のうち技術職に関するものとしては、「事務の委託」と「一部事務組合」の設置が大半であった。

事務の共同処理の手法の中でも、事務の委託については一部事務組合のような法人の設立を要さず、比較的簡便に実施が可能な方式と考えられる。私法上の委託は民間業者に対して行われることが通常であるが、事務の性質上、ノウハウと人材が委託先の地方公共団体にある場合、委託元の地方公共団体の事務処理権限を残しつつ、専門人材の不足へ対処する手法として活用することができる。

また、事業内容にもよるが、前出の倉敷市への委託事例を見れば、民間業者へ委託するよりも一定のコスト削減も期待できる。

ただし、現在の東南部5市1町では、技術職の人材に余裕はないため、今後は、さらなる広域圏での連携や県も含めた有効な手段を研究していく必要がある。

3 業務水準を維持するための取り組みについて

(1) 他団体にみられる業務水準を維持する取り組みの事例

① 県内市町村の研修実施状況

形態	内容・派遣先等
内部研修	・業務内容についての実務研修を各所属や筆頭課において実施。 ・設計審査と工事検査、工事請負契約、用地事務の基礎など。 ・庁内技術系職員に、年に5回程度、技術研修会を実施。 ・OJT及びジョブローテーションを中心とした人材育成。
外部主催研修	・全国建設研修センター、民間企業研修。 ・県主催の技術職員向け研修会。 ・埼玉県総合技術センター、全国市町村研修財団、特定行政庁連絡協議会、国土交通大学校、日本水道協会、日本下水道事業団。
実務研修派遣	・東京都、国土交通省、厚生労働省、首都高速道路株式会社、財団法人水道技術研究センター。 ・埼玉県県土整備部。 ・採用枠に関わらず、県土整備事務所へ派遣。

【出典】土木・建築職員の採用及び育成に関する調査(令和元年6月県市町村課)

【参考3】技術職員研修の内容

	県総合技術センター	国土交通大学校	(一財) 全国建設研修センター	(一社) 日本経営協会
費用(1講)	無料	有料(4千～3万円程度、宿泊費別)	有料(3万～9万円程度、宿泊費別)	有料(4万円程度)
日数	1日～2日	3日～15日	3～14日間	1日
開催形式	集合、動画(オンデマンド)、WEB会議、e-lab)	集合、オンライン	集合、動画(オンデマンド、ライブ)	動画(ライブ)
内容(抜粋)	・土木技術職員研修(新採、主任、主査) ・土木積算、地質・土質調査、測量、土木監督、安全管理、土木構造物設計、河川砂防、道路・街路、都市整備、土木構造維持・管理、公共土木・災害復旧、土砂対策、工事情報共有システム操作 ・現場見学会	・道路(計画・管理等) ・河川(計画、施設、管理、砂防等) ・建築(構造審査等)	・施工管理(土木工事積算等) ・道路(道路管理) ・橋梁(道路管理者のための橋梁維持補修) ・都市(開発許可) ・建築(建築基準法、公共建築工事積算等)	・公共建築工事の監督 ・検査の進め方 ・道路管理の基本と諸問題(瑕疵・賠償責任等)への対応実務

②技術職の人材育成方針等を策定する団体の事例（福岡市）

技術職に特化した人材育成方針を定めている福岡市では「現場対応力の強化」と「組織の育成力強化」を重点取組として定めており、複数年に渡る育成計画を策定している。

3 育成の現状と課題

◆要因と現状（問題）、課題の整理

技術職員を取り巻く状況の変化や技術職員へのアンケート調査・ヒアリングによる育成の現状と課題を踏まえ、人材育成に関わる主な要因と現状（問題）、今後の課題を整理した（図-5）。



図-5 技術職員の育成における主な要因・現状・今後の課題

◆育成の現状と課題（まとめ）

社会情勢の変化や行政改革などの要因により、経験豊富な指導者職員が多くいて、業務を通じて様々な経験ができていた時代から、職員の数や年代構成、仕事の内容や難易度等が一変。

働き方にも変化が求められる今日では、**現場での経験を通じて学ぶ機会が減り**、組織としても**業務を遂行しながら職員を育てていくことが難しくなっている**。

4 実施計画

◆重点取組

育成の現状と課題を踏まえ、今後4年間の実施計画期間における重点取組を「**現場対応力の強化**」と「**組織の育成力強化**」に設定。

現場で発生する様々な問題に柔軟に対応することができる職員の育成と人が育ちやすい組織づくりの好循環により、技術職員の人材育成がさらに促進されるよう、下記の取組みを実施していく。

◆具体的な取組み（実施計画）

重点取組	取組項目	取組概要
現場対応力の強化	業務に必要な知識の修得促進	技術職研修における基礎科目の必修化 職場・職群における専門研修の実施
	学ぶ機会・時間の確保	派遣研修や外部研修の活用 拡充 オンライン学習の推進 新規
	考える機会の創出	技術職研修における理解度の確認 新規
	職種や職群間の交流促進	新規採用職員へのオリエンテーションの実施 新規 若手技術職員による現場研修会の実施
組織の育成力強化	OJT教育の強化・徹底	OJTの促進に向けた研修の実施 育成の視点を踏まえた業務の割り当て 新規
		ICT技術を活用したOJTの推進 新規
	コミュニケーションの充実・活性化	各職場における風通しの良い職場づくり

【出典】福岡市技術職員人材育成プラン概要版（福岡市 HP）

(2) 5市1町における業務水準の維持に向けた取り組みの検討

①専門部会の意見から今後有効な取り組みを整理

取り組み	内容と期待される効果
5市1町合同採用説明会	日程と会場さえあればそれぞれの試験の内容を周知できる。小規模自治体にとっては大規模団体と同時に知られるというメリットが比較的簡易な手間で可能であり、技術職確保につながる。
就職・転職サイトの活用	費用対効果を考慮して有効と判断できるものは利用し、情報発信を自前でやるよりも広く周知され積極的なPRが可能となる。
研修の充実	採用区分に関わらず受講が可能なものもあるので、最大限活用し、技術職及び一般事務職員の資質と能力の向上を図る。
一般事務職を技術職分野で育成	研修の受講などにより専門的知識を醸成し、一般事務としての広い知見から、企画力やコミュニケーション力を活かし、円滑な事業の進捗に寄与する。
技術部署における計画的なOJT	当該部署において複数年の育成計画を立てるなど、外部研修などと組み合わせながら、効果的・効率的に経験を積めるようにする。ノウハウの伝承も図られ業務水準の維持に直接寄与する。

※実施済みであるものも含む。

②技術職の業務水準を維持するために

技術職の業務水準を維持していくためには、県内市町村の取り組みや、前出した福岡市に見られたような技術職員に関する人材育成方針の策定など、参考となる事例を踏まえながら、技術職確保及び人材育成につながる有効な取り組みの研究を続ける必要がある。

また、自治体の技術職員としてのやりがいや魅力について、学生及び社会人などで自治体職員になることを検討している者に、人材育成の方針や都市計画など、必要な情報がしっかり届くよう、効果的な情報発信にも努めていく必要がある。

今後も技術職の確保が難しい状況が続くと考えられる中、自団体での技術職確保が難しい場合には、業務内容や体制を精査した上で事務の共同処理や民間事業者及び他自治体への委託、高度な専門技術以外の事務は一般事務職員においても担えるよう研修の充実を図るなど、対応を検討しなければならない。

Ⅳ おわりに

自治体職員の採用を取り巻く環境は厳しさを増し、とりわけ技術職員の確保は、全国的にも5市1町においても困難な状況にある。

今回の調査研究では、5市1町の採用状況と取り組みの現状及び課題について整理し、広域的な採用手法や事務の共同処理、研修の充実など、今後さらに厳しくなるであろう人材不足に対して、人材確保、育成について有効と考えられる取り組みについて考察したところである。

技術職員の不足は、災害復旧対応や都市計画、道路維持補修や公共施設の維持管理等の進捗に影響し、住民生活に直接影響を及ぼしかねない。

今後も、本調査研究を活かし、引き続き5市1町の情報共有はもとより県とも連携を図りながら、技術職員の確保及び業務水準の維持について、様々な共同手法から効果的な取り組みを継続して研究していく必要がある。



令和5年度技術職確保専門部会

○ 部会員

市町名	所 属	職 名	氏 名	連絡先
草加市	職員課	係長	みなと 湊 こうじ 光示	電話 048-922-0983 メール shokuinka@city.soka.saitama.jp
越谷市	人事課	主幹	やまもと 山本 しゅう 集	電話 048-963-9132 メール jinji@city.koshigaya.lg.jp
八潮市	人事課	主任	きかべ 坂部 ゆうほう 雄峰	電話 048-996-2364 メール jinji@city.yashio.lg.jp
三郷市	人事課	主査	なかもと 中本 わたる 航	電話 048-930-7752 メール jinji@city.misato.lg.jp
吉川市	政策室	主査	くりばら 栗原 よしあき 嘉顕	電話 048-982-9695 メール seisaku@city.yoshikawa.lg.jp
		主任	しんざと 新里 かい 開	
松伏町	総務課	主査	せきがわ 関川 しんご 真吾	電話 048-991-1896 メール soumul010300@city.matsubushi.lg.jp

○ 事務局

所 属	職 名	氏 名	連絡先
越谷市政策課	主事	せきぐち 関口 きょうへい 京平	電話 048-967-5167 メール 000S1775@city.koshigaya.lg.jp (関口) 000S1791@city.koshigaya.lg.jp (松戸)
	主事	まつど 松戸 たいすけ 泰祐	

令和 5 年度
技術職確保に関する調査研究 報告書

令和 6 年 2 月

作成：技術職確保専門部会
吉川市政策室職員担当（庶務）
住所：吉川市きよみ野 1－1
電話：048-982-9695

発行：埼玉県東南部都市連絡調整会議
越谷市総合政策部政策課（事務局）
住所：越谷市越ヶ谷四丁目 2 番 1 号
電話：048-967-5167