

総行給第 109 号
総行市第 38 号
令和 7 年 3 月 25 日

各都道府県総務部（局）長
（人事担当課・市町村担当課・区政課・企画担当課扱い）
各指定都市総務局長
（人事担当課・企画担当課扱い）

殿

総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長
総務省自治行政局市町村課長
（公印省略）

地方公務員の人材育成・確保に係る地方財政措置に関する Q&A の改定について

総務省では、各地方公共団体において複雑・多様化する行政課題に対応できる人材を育成するとともに、小規模市町村を中心として配置が困難な専門人材を都道府県等が確保するため、令和 6 年度より地方財政措置を創設しているところです。

今般、地方公共団体からの質疑等を踏まえ、「地方公務員の人材育成・確保に係る地方財政措置に関する Q&A について」（令和 6 年 3 月 29 日付け総行給第 83 号、総行市第 48 号）において公表した Q&A を別添のとおり改定しました。なお、主な変更点は以下のとおりです。

- 新たな政策課題に関する地方公務員の人材育成については、交付要件を整理したチェックリストや、研修プログラムの例示等を追加
- 連携協約に基づく地方公務員の人材確保については、派遣される職員数、期間等を、必ずしも連携協約に規定する必要はなく、連携協約を踏まえ、協定・覚書等に記載するものとする旨に変更

各地方公共団体におかれては、改訂後の Q&A や、総務省が令和 5 年 12 月に策定した「人材育成・確保基本方針策定指針」等を参考として、「人材育成基本方針」の改正や、複雑・多様化する行政課題に対応できる人材育成に係る取組、都道府県や連携中枢都市などが中心となった広域的な人材確保に係る取組を着実に推進していただくようお願いいたします。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。また、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本件について情報提供を行っていることを申し添えます。

なお、本事務連絡は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 59 条（技術的助言）及び地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4（技術的な助言）に基づくものです。

【連絡先】

○新たな政策課題に関する地方公務員の人材育成に係る地方財政措置関係

総務省自治行政局公務員部給与能率推進室

担当：神山課長補佐、寶田事務官、轟木事務官

電話：03-5253-5551（直通）

○連携協約に基づく地方公務員の人材確保に係る地方財政措置関係

総務省自治行政局市町村課

担当：塗師木課長補佐、深津係長、坂口事務官

電話：03-5253-5516（直通）

(別添)

地方公務員の人材育成・確保に係る地方財政措置に関するQ & A

1 新たな政策課題に関する地方公務員の人材育成に係る地方財政措置関係

(総論)

Q 1 : 制度の趣旨如何。

A 1 : 少子高齢化、デジタル社会の進展等により地方公共団体を取り巻く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の重要性が指摘されていることも踏まえ、「地方自治・新時代における人材育成基本方針策定指針」(平成 9 年 11 月 28 日付け自治能第 78 号)を大幅に改正し、「人材育成・確保基本方針策定指針」(令和 5 年 12 月 22 日付け総行給第 71 号、総行公第 130 号、総行情第 111 号。以下この項目において「新指針」という。)を策定したところ。

こうした観点から、地方公共団体が、新指針を参考に新たに策定する「人材育成基本方針」(以下この項目において「基本方針」という。)に基づき、複雑化・多様化する行政課題に対応する人材を育成するために、新たな政策課題に係る研修を実施する場合の経費について地方財政措置を創設するもの。

Q 2 : 制度の概要如何。

A 2 : 新たな政策課題に関して、自団体職員向けに研修を開催する際の経費については、都道府県は普通交付税措置、市町村は特別交付税措置(措置率 0.5)を講じ、都道府県等が市町村職員を含む広域的な研修を開催する際の経費については、特別交付税措置(措置率 0.5)を講ずるもの。

Q 3 : 広域的な研修を開催する際の経費に係る都道府県等の「等」とは、具体的に何を指すのか。

A 3 : 連携中枢都市及び定住自立圏中心市のほか、広域的な研修プログラムを策定し研修を主催する市町村を指す。

(特別交付税措置の交付要件等)

Q 4 : 交付要件如何。

A 4 : 次の①～③を全て満たす研修を行う場合に措置の対象とする。

- ① 特に重点的に取り組むとして中長期的な計画等に明示され、新たに策定する基本方針（又はその実施計画）に位置付ける新たな政策課題（例：GX、スタートアップ支援、インバウンド戦略、多文化共生等）に係る研修であること
- ② 体系的に位置付けた研修プログラムとして研修内容（研修の目的、実施するスケジュール等）を新たに策定する基本方針（又はその実施計画）に明示すること
- ③ ②で研修内容を明示するにあたり、育成する職員数の数値目標を設定すること

なお、都道府県等が市町村職員を含む広域的な研修を開催する場合については、都道府県等及び市町村のそれぞれが、要件①～③を満たす必要がある。その際、都道府県等の研修プログラムには、市町村を含む広域的な研修であることや、自団体の数値目標に加えて市町村の数値目標等を明示する必要がある。

Q 5 : 「中長期的な計画等」とは、具体的にどのようなものを指すのか。

A 5 : 地方公共団体の総合計画や、中長期的な行政運営の基本的方針、新たな政策課題として位置づけた分野の中長期的な計画等を指す（例：新たな政策課題がGXであれば、GX推進計画など。）。

Q 6 : 「新たに策定する基本方針」（又はその実施計画）に関して、既存の基本方針を改正する場合も措置の対象になるのか。

A 6 : 措置の対象とする。

Q 7 : 「新たに策定する基本方針」(又はその実施計画)とみなされるためには、人材育成・確保基本方針策定指針に記載されている全ての要素を基本方針(又はその実施計画)に盛り込む必要があるか。

A 7 : 財政措置としては、必ずしも新指針に記載されている全ての要素を基本方針に盛り込む必要はなく、A 4 に示す要件を満たしている場合は、措置の対象とする。

ただし、基本方針の策定・改正にあたっては、新指針を参考に、「人材育成」・「人材確保」・「職場環境の整備」・「デジタル人材の育成・確保」に関して、自団体を取り巻く状況の変化を踏まえ、幅広に見直しを進められたい。

Q 8 : 新指針策定前に基本方針等を策定・改正している場合は対象外か。

A 8 : 新指針の策定前に、既に基本方針等を策定・改正済みの地方公共団体であっても、新指針と同様の趣旨が踏まえられており、A 4 に示す要件を満たしている場合は、措置の対象とする。

Q 9 : 「新たな政策課題」とは具体的にどのような課題を指すのか。

A 9 : 少子高齢化の進展、デジタル社会の進展等により近年各地方公共団体を取り巻く状況が大きく変化する中、各地方公共団体において特に重点的に取り組むことが必要となった特定の分野の政策課題を指す。

本措置は、特定の分野の政策課題(例:GX、スタートアップ支援、インバウンド戦略、多文化共生など)に対して、組織の中核として解決に取り組む人材を育成するための研修経費を措置するものである。したがって、政策課題全般といった抽象的な課題を設定するのではなく、団体において特に重点的に取り組む課題を特定することが必要である。また、メンタルヘルスやハラスメント対応等の労務管理上の課題については本措置の対象外とする。

Q10 : 対象となる研修如何。

A10 : 本制度は、新たな政策課題として位置付ける特定の政策課題の解決のために設定した研修プログラムの実施に要する経費を措置するものである。

なお、基礎的な研修と応用的な研修を組み合わせる場合や、新たな政策課題の知識の取得に関する研修等と、その解決に繋がる「多様な主体と連携・協働するための知識、ファシリテーション技術」・「証拠に基づく政策立案（EBPM）に関する専門的な知識」を習得する研修を組み合わせる場合についても措置の対象とする。

ただし、政策形成・法務等の公務員に共通する基礎的な知識の習得に関する研修や、土木技師・保健師等の専門職種に応じた職員の育成を目的とした研修、デジタル人材の育成に関する研修の実施に要する経費については、別途地方財政措置が講じられていることから、措置の対象外とする。

Q11 : 研修プログラムとはどのようなものを指すのか。

A11 : 新たな政策課題として位置付ける特定の分野の政策課題に対して、組織の中核として解決に取り組む人材を育成するための、研修の目的や内容、実施するスケジュール、数値目標などを体系的に整理した研修計画を指す。

Q12 : 研修プログラムは単年度ごとに作成することが必要なのか。

A12 : 研修プログラムは単年度でも複数年度でも措置の対象となるが、特別交付税の額の算定に用いる基礎数値の報告にあたっては、年度毎の研修実績又は見込みに基づき報告する必要がある。

Q13 : 数値目標はどのように設定するのか。

A13 : 数値目標の設定に当たっては、中長期的な計画等や、これに基づいて行おうとする業務の量等をもとに、各地方公共団体の実情に応じて設定されたい。例えば、特定の職員を指定するなどして、具体的な目標設定のもと人材育成することも考えられる。

なお、数値目標は、単年度で育成する人数、複数年度で育成する人数のいずれの場合でも設定されていれば、A 4 に示す要件③を満たすものとする。

(特別交付税措置の対象経費)

Q14 : 財政措置の対象経費は何か。

A14 : 研修プログラムに位置付け実施する研修に係る次の経費を対象とする。

①自団体職員（市町村職員）を対象とする場合

＜研修開催に要する経費＞

- ・ 講師謝金
- ・ 講師旅費
- ・ 研修を委託する場合の委託費

＜研修受講に要する経費＞

- ・ 職員旅費
- ・ 外部研修の受講料（研修プログラムに位置付けた民間事業者や大学等が主催する講義や都道府県等が広域的に開催する研修の参加経費を含む）
- ・ e ラーニング利用料（アカウント利用料）

②都道府県等が市町村職員を含む広域的な研修を行う場合

＜研修開催に要する経費＞

- ・ 講師謝金
- ・ 講師旅費
- ・ 研修を委託する場合の委託費

Q15 : 財政措置の対象外となる経費として具体的に想定されるものは何か。

A15 : 基本方針策定・改正費用、研修所運営経費、e ラーニング導入に係る初期費用・サーバー代、資格取得助成経費、政策形成・法務等の公務員に共通する基礎的な知識の習得に関する研修や、土木技師・保健師等の専門職種に応じた職員の育成を目的とした研修、デジタル人材の育成に関する研修は、措置の対象外とする。

Q16 : 新たな政策課題以外の研修もまとめて委託している場合、財政措置の対象になるのか。

A16 : 委託経費のうち、契約書等に明示的に新たな政策課題に対応するための研修に係る費用が記載されている場合や、その他、各地方公共団体において費用の案分が可能な場合は、措置の対象とする。

ただし、案分することが不可能な場合は、措置の対象外とする。

Q17: eラーニングについて、研修プログラムに指定した職員以外も利用している場合、財政措置の対象になるのか。

A17: 新たな政策課題に係る研修に参加させることにより育成を行う職員のアカウント利用料のみを対象とするため、各地方公共団体において費用の案分が可能な場合は、措置の対象とする。
ただし、案分することが不可能な場合は、措置の対象外とする。

Q18: 都道府県等が開催する広域的な研修に参加する市町村から負担金がある場合の取扱い如何。

A18: 都道府県等が開催する広域的な研修に参加する市町村においては当該研修に要する経費として支出する負担金を措置の対象とする。
なお、都道府県等の特別交付税の額の算定に用いる基礎数値の報告にあたっては、市町村が支出する負担金が確実に控除されていることを確認すること。

(その他)

Q19: 基本方針等について、策定・改正見込みの場合も措置の対象となるのか。

A19: 本制度は、A1に示すとおり、地方公共団体が、新指針を参考に新たに策定する基本方針に基づき、複雑化・多様化する行政課題に対応する人材を育成するために、新たな政策課題に係る研修を実施する場合の経費について地方財政措置を講ずることを趣旨とするものであることから、策定・改正済みの基本方針等に基づき実施される研修経費を措置する。このため、基礎数値の報告時点で策定・改正を実施する見込みの場合については、措置の対象としない。

Q20: 特別交付税の額の算定に用いる基礎数値の報告にあたって必要な書類如何。

A20: 次の①～③の資料の提出が必要である。なお、都道府県等が広域的な研修を実施する場合は、①～③の資料に加え、広域的な研修に参加する市町村の①・②の資料を提出すること。
①新たに策定した基本方針又は実施計画
②中長期的な計画等（新たな政策課題が明示されているページ）
③研修に係る費用の内訳が分かる資料(契約書等（契約が完了していない場合は見積書等。予算書のみでの提出は、原則不可。）。)

Q21：交付要件の確認に当たって、特にどういった点に留意すべきか。

A21：要件を確認する際に特に留意すべき点は次のとおり。

1 新たな政策課題	チェック欄
①政策課題の内容 ・特定の分野の政策課題を設定している。 （政策課題全般等の抽象的な課題設定や、メンタルヘルスやハラスメント対応等の労務管理上の課題は対象外）	
②中長期的な計画等との関係 ・総合計画等、団体が策定する中長期的な計画等に、特に重点的に取り組む政策課題として明示している。	
③基本方針等との関係 ・基本方針等に特に重点的に取り組む政策課題として明示している。	
2 研修プログラム	チェック欄
④研修プログラムの内容 ・特定の分野の政策課題について、組織の中核として取り組む人材を育成するための研修を複数組み合わせ、体系的に整理したプログラムを作成している。 （基礎的な知識の習得に関する研修や、専門職種に応じた職員の育成を目的とした研修、デジタル人材の育成に関する研修は対象外）	
⑤基本方針との関係 ・基本方針等に研修プログラムを明示している。	
⑥数値目標の設定 ・研修プログラムに育成する職員数の数値目標を明示している。	
3 対象経費	チェック欄
⑦対象経費の確認 ・Q15 に記載の経費を含んでいない。	
4 広域研修（広域研修を開催又は参加する場合のみ確認）	チェック欄
⑧参加団体の要件確認 ・開催団体だけでなく、参加団体も上記 1 ～ 2 の要件を全て満たしている。	
⑨数値目標の設定 ・開催団体は、自団体で育成する職員数の数値目標だけでなく、参加団体の数値目標も研修プログラムに明示している。	
5 添付資料	チェック欄
⑩添付する資料の確認 ・QA20 に記載の提出資料は全て添付している。	

Q22：具体的にどのような研修が交付対象となっているか。

A22：令和6年度交付対象となった事例は、例えば次のとおり。

<A市>

1 新たな政策課題	まちづくり 従前から市内のまちづくりセンターに地域のまちづくり支援専任の地域担当職員を配置しているが、今後も積極的に地域に飛び込み、公共私間の協力関係を構築していく人材を育成していくことが不可欠と考えたため、地域課題の解決や持続的なまちづくりを推進できる人材を育成。																																						
2 研修プログラム	まちづくり人材に求められる能力を検討した上で、全職員向けの多様な主体との連携構築研修やコーディネート力向上研修、地域担当職員向けのスキルアップ研修などを組み合わせて体系的に整理。令和10年までに70人の地域担当職員の育成を目指す。 <内部職員のレベル別育成体系図> ※赤枠＝措置の対象となる研修 <table><tr><th colspan="4">全職員向け</th><th colspan="4">地域担当職員の能力強化</th></tr><tr><th></th><th>必須研修</th><th colspan="3">選択研修</th><th colspan="4">地域担当職員</th></tr><tr><th></th><th>コミュニケーション力</th><th>課題解決力</th><th>コーディネート力</th><th></th><th>機動力</th><th>課題解決力</th><th>ファシリテーション力</th><th>コーディネート力</th></tr><tr><td>主幹級</td><td rowspan="2">昇任時研修 (主査級・主幹級)</td><td rowspan="3">多様な主体との連携構築研修</td><td rowspan="3">アト思考・創造力向上研修</td><td rowspan="3">コーディネート力向上研修</td><td rowspan="3">職員の適性を踏まえて配属</td><td rowspan="3">地域担当職員1年目研修</td><td colspan="2" rowspan="3">地域担当職員スキルアップ研修</td></tr><tr><td>主査級</td></tr><tr><td>主任主事級 主事級</td><td>地域力向上研修 対話力向上研修</td></tr></table>	全職員向け				地域担当職員の能力強化					必須研修	選択研修			地域担当職員					コミュニケーション力	課題解決力	コーディネート力		機動力	課題解決力	ファシリテーション力	コーディネート力	主幹級	昇任時研修 (主査級・主幹級)	多様な主体との連携構築研修	アト思考・創造力向上研修	コーディネート力向上研修	職員の適性を踏まえて配属	地域担当職員1年目研修	地域担当職員スキルアップ研修		主査級	主任主事級 主事級	地域力向上研修 対話力向上研修
全職員向け				地域担当職員の能力強化																																			
	必須研修	選択研修			地域担当職員																																		
	コミュニケーション力	課題解決力	コーディネート力		機動力	課題解決力	ファシリテーション力	コーディネート力																															
主幹級	昇任時研修 (主査級・主幹級)	多様な主体との連携構築研修	アト思考・創造力向上研修	コーディネート力向上研修	職員の適性を踏まえて配属	地域担当職員1年目研修	地域担当職員スキルアップ研修																																
主査級																																							
主任主事級 主事級	地域力向上研修 対話力向上研修																																						
3 対象経費	研修プログラムのうち、令和6年度に実施した研修にかかる経費で、階層研修等の対象外経費を除いた経費。 具体的には次のとおり。 ・ 講師謝金 ・ 講師旅費 ・ 研修を委託する場合の委託費																																						

<B 市>

1 新たな 政策課題	健康経営による地域づくり （健康経営（従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。従業員への健康投資を行うことで、従業員の活力や生産性向上等組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上等につながると期待される。）の考え方にに基づき、市内事業所の健康づくりを進めるための人材を育成。
2 研修 プログラム	市内事業所との協働に向けた能力向上のため、基礎研修（データの収集・活用のポイントを習得する EBPM 研修等）と応用研修（健康経営による地域づくりのための各種施策を実際に検討するグループ研修）を組み合わせ、体系的に整理。令和 8 年までに 5 人の健康経営人材の育成を目指す。
3 対象経 費	研修プログラムに基づき令和 6 年度に実施した研修のうち、以下にかかる経費 具体的には次のとおり。 ・ 講師謝金 ・ 講師旅費 ・ 研修を委託する場合の委託費

2 連携協約に基づく地方公務員の人材確保に係る地方財政措置関係

(総論)

Q 1 : 制度の趣旨如何。

A 1 : 現在、特に規模の小さな市町村を中心として、専門性を有する人材の配置が困難な状況が生じており、今後、さらに多くの市町村において、専門性を有する人材の確保が課題として顕在化することが見込まれる。このような状況を踏まえると、地方公共団体においては、他の地方公共団体と連携して人材確保に取り組む視点が一層重要になる。

こうした観点から、都道府県等が、専門性を有する人材の確保について課題に直面している市町村と認識を共有し、連携協約（地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 252 条の 2 第 1 項に規定する連携協約をいう。以下この項目において同じ。）に基づき、当該市町村が必要とする専門性を有する人材を確保し派遣する場合の経費について特別交付税措置を創設するもの。

Q 2 : 制度の概要如何。

A 2 : 都道府県等が、市町村（政令指定都市・中核市・県庁所在地を除く。）と連携協約を締結し、当該市町村が必要とする専門性を有する人材を確保し派遣する場合の募集経費及び人件費について、特別交付税措置（措置率 0.5）を講ずるもの。

Q 3 : 都道府県等の「等」とは、具体的に何を指すのか。

A 3 : 連携中枢都市及び定住自立圏中心市のほか、専門性を有する人材を確保し派遣する市町村を指す。

(交付要件等)

Q 4 : 専門性を有する人材の定義如何。

A 4 : 各地方公共団体の実情に応じ、地方公共団体間の連携協約において規定された専門性を有する人材をいう。例えば、保健師、保育士等の特定の資格を有する職員のほか、税務に従事する職員、用地取得に従事する職員などの一般事務として採用された職員も対象となる。ただし、管理職としてのマネジメント能力は当該専門性には含まれないものとする。

Q 5 : 土木技師・建築技師等の技術職員やデジタル人材の派遣も財政措置の対象となるか。

A 5 : 土木技師・建築技師等の技術職員については、都道府県等が確保し、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として「復旧・復興支援技術職員派遣制度」を令和2年度に創設し、より手厚い地方交付税措置を講じているところであり、当該制度の活用を想定している。

また、デジタル人材については、地方公共団体におけるデジタル化が喫緊の課題となっていることを踏まえ、都道府県等が確保し、デジタル人材不足の市町村におけるデジタル化の取組を支援する仕組みとして「都道府県等における市町村支援のためのデジタル人材の確保に係る地方財政措置」を令和5年度に創設し、より手厚い特別交付税措置を講じているところであり、当該制度の活用を想定している。

Q 6 : 派遣先の市町村の対象如何。

A 6 : 規模の小さな市町村を中心として、専門性を有する人材の配置が困難となっている課題に対応するための措置であることから、派遣先は政令指定都市・中核市・県庁所在地を除く市町村とする。

Q 7 : 連携協約に基づく取組を対象とするのはなぜか。また、連携協約には何を定める必要があるか。

A 7 : 本制度は、A 4 のとおり、幅広い分野の人材を対象としているため、どのような専門性を有する人材を確保し派遣するかについて、連携協約において明確に定める必要がある。連携協約は議決を経ることで、地方公共団体間の安定的な連携が可能となる制度であり、派遣先市町村においては、人材の確保を担保できる。また、各地方公共団体における行政運営の予見可能性を高めることができると考えられる。

連携協約には基本方針や役割分担のほか、派遣される職員に求められる専門性を規定することが必要である。具体的な派遣される職員数、期間等については、必ずしも連携協約に規定する必要はないが、連携協約を踏まえ、派遣元団体と派遣先団体の間の協定・覚書等に明示的に記載するものとする。

Q 8 : 派遣される職員の任用形態如何。

A 8 : 任期付職員、非常勤職員及び任期の定めのない常勤職員が対象となる。ただし、任期の定めのない常勤職員の場合、①主に市町村支援に従事する職員、かつ、②対象人材（連携協約に規定された専門性を有する人材）の業務に従事する職員として採用されている者（又は準じた人事上の取扱いを受ける者）のみを対象とする。

（対象経費）

Q 9 : 財政措置の対象経費は何か。

A 9 : 次の経費を対象とする。

- ① 連携協約に基づく専門性を有する人材の確保に要する募集経費
- ② 連携協約に基づき派遣する専門性を有する人材の人件費（給料月額や退職手当などの諸手当に加えて、共済や公務災害補償に係る経費を含む。）（地方自治法第 252 条の 17 に基づく職員派遣以外の場合）
- ③ 専門性を有する人材を受け入れる市町村が当該人材の人件費として支出する負担金（地方自治法第 252 条の 17 に基づく職員派遣の場合）（連携協約に基づく派遣先ポストにつき、派遣初年度分に限る。）

Q10 : 派遣先の市町村から負担金がある場合の取扱い如何。

A10 : 地方自治法第 252 条の 17 に基づく職員派遣については、派遣先が当該職員の給料等を負担することとされている。派遣元である都道府県等に給料等の財政的負担は生じないことから、都道府県等においては募集経費以外の経費は措置の対象外とし、市町村においては当該専門人材の人件費として支出する負担金を措置の対象とする。ただし、当該負担金は、連携協約に基づく派遣先ポストにつき、派遣初年度分のみ措置対象とする。

なお、都道府県等の特別交付税の額の算定に用いる基礎数値の報告にあたっては、市町村が支出する負担金が確実に控除されていることを確認すること。

Q11： 1名の人材を複数の市町村に派遣する場合も財政措置の対象となるか。また派遣先市町村への派遣日数に定めはあるか。

A11： 原則として派遣される職員は1つの市町村の業務に専念することを想定している。ただし、専門人材が不足している現状を踏まえ、1名の職員を複数市町村に派遣することも対象とする。

派遣日数については特段の定めはないが、当該職員は主に市町村支援に従事する職員である必要がある。