

第9章

法務人材に関するアンケート 調査結果の概要と比較分析

日本都市センター研究員 鈿持 麻衣

はじめに

日本都市センターでは、全国の都市自治体における法務対応のニーズやその担い手の育成・確保等の現状を把握するため、2020年度に「都市自治体における法務人材に関するアンケート調査」を実施した。本アンケート調査は、815市区の法務担当組織と人事課を対象に行われ、法務担当組織用アンケートは364市区（回収率44.7%）、人事課用アンケートは386市区（同47.4%）から回答を得られた。本章は、その調査結果の概要を紹介するとともに、自治体規模別の分析及び法務担当組織用アンケートと人事課用アンケートに共通する設問についての比較分析を行う¹。

<本アンケート調査の概要>

調査名称	都市自治体における法務人材に関するアンケート調査
調査対象	815市区（792市、23特別区）
調査期間	2021年1月29日～3月12日
調査方法	各都市自治体宛てに調査票を郵便にて送付 回答は、電子メール又はFAXにて回収
回収状況	法務担当組織用：364市区（44.7%） 人事課用：386市区（47.4%）

なお、日本都市センターは、自治体法務に関する包括的・総合的なアンケートとして、1999年度に「自治体の法務に関するアンケート調査」（以下「1999年度調査」という。）、2000年度に「自治体の

1 本アンケート調査の概要や単純集計及びクロス集計の結果、法務担当組織用アンケートと人事課用アンケートとの比較分析の詳細は、当センターのホームページに掲載している「都市自治体における法務人材に関するアンケート調査 最終結果報告」(2022年3月)〔以下「最終結果報告」と引用。〕を参照。

法務組織体制等に関するアンケート調査」(以下「2000年度調査」という。)をそれぞれ実施している²。1999年度調査及び2000年度調査は、政令指定都市をはじめとする一部の都市自治体(144市区)のほかに、都道府県及び「法務に関して先行的な取組みを行っている」とみられる³10町も対象に実施された。そのため、今回の調査との比較分析にあたっては、1999年度調査及び2000年度調査については、都市自治体の回答のみ(1999年度調査:112市区、2000年度調査:115市区)、今回の調査については、政令指定都市、中核市、施行時特例市及び特別区(以下「政令指定都市等」と総称する。)の回答のみをそれぞれ抽出した結果も用いた³。

1 調査における用語の定義

- 「法務担当組織」

例規審査、政策形成・条例立案支援、法令解釈、訴訟、行政不服審査、庁内法律相談等を総括的に所管する部署(教育委員会や議会事務局等に置かれているものは除く)

- 「法務研修」

法制執務研修(条例立案時の起案方法など、法制執務技能の習得を目的とする研修)、政策法務研修(条例等を立案し実行するような立法の能力、法解釈能力の取得を目的とする研修)、法制研修(地方公務員として一般的に必要な法務知識の習得を目的とする研修)など

- 「法務人材」

自治体法務を中核的に担う職員(法務担当組織への配属の有無を問わない)

2 1999年度調査及び2000年度調査の概要及び結果は、日本都市センター編『分権型社会における自治体法務—その視点と基本フレーム』(2001年)171頁以下を参照。

3 今回の調査と1999年度調査及び2000年度調査との比較分析の詳細は、最終結果報告・前掲註(1)94頁以下を参照。

2 法務担当組織用アンケートの結果概要

（1）法務担当組織について

Q1 貴市の法務担当組織について、その名称、所属部門、常勤職員の総数（特別職は除く）及び所管業務をお答えください。法務担当組織が複数ある場合は、それぞれについてご回答ください。（2020年10月1日現在）

364市区から399組織についての回答を得た。うち、23市区が2組織を、6市区が3組織を挙げて回答した。

その名称に「法務（法制、法規、法令）」（「政策法務」も含む）、「訴訟（訟務）」、「コンプライアンス（法令遵守）」、「情報公開」といった単語を含むことから、法務に関する業務にある程度特化していると推測できる組織が過半数を占める一方、「総務」、「行政」、「庶務」のように、法務に関わらない業務も幅広く所管していると考えられる組織も少なくない。

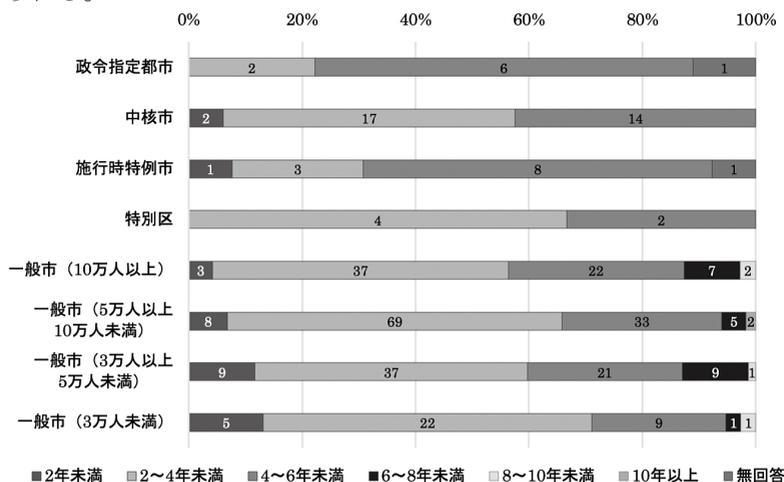
9割以上の法務担当組織が、総務系部門に所属し、「例規審査（法制執務）」や「行政不服審査への対応」を行っている。また、8割以上の組織が「政策形成・条例立案等の支援」や「庁内法律相談」を、7割以上の組織が「行政処分・行政指導にあたっての法令解釈」や「訴訟への対応」を、所管業務として挙げた。

法務担当組織に在籍する常勤職員（常勤の再任用職員及び会計年度任用職員を含む）が3～4人の組織が半数近くにのぼる一方、11人以上の組織も21（5.3%）あり、最大は26人であった。

※ Q1で回答した法務担当組織について、Q4までの設問にご回答ください（複数の法務担当組織を挙げていただいた場合も取りまとめてご回答ください）。

Q2 貴市の法務担当組織の職員の平均在籍年数（通算）は、概ね何年ですか。〔単一選択〕

約半数の都市自治体が「2～4年未満」、約3割の都市自治体が「4～6年未満」と回答した。自治体規模別にみると、政令指定都市及び施行時特例市の6割以上が「4～6年未満」と回答し、小規模な一般市ほどその回答割合が減少する傾向にある。一般市では、「2年未満」と回答する都市自治体が1割弱ある一方、「6～8年未満」、「8～10年未満」あるいは「10年以上」と回答する都市自治体もあり、法務担当組織への配属期間の考え方が二極化しているとも捉えられる。



1999年度調査における都市自治体の回答と今回の政令指定都市等の回答を比較すると、「4～6年未満」の回答が34.8%から49.2%に増加している。しかし、1999年度調査では合計で全体の約2割を占めていた「6～8年未満」、「8～10年未満」及び「10年以上」については、今回の調査で回答した政令指定都市等はなかった。

Q3 以下の業務に対する貴市の法務担当組織の取組み状況についてお答えください。また、「取組み状況」で、「(1) 法務担当組織の中心業務として、積極的に取り組んでいる」、「(2) 法務担当組織の業務のひとつとして、取り組んでいる」を選択した場合は、当該業務を担当する職員について併せてお答えください。

9割以上の都市自治体の法務担当組織が、「例規審査（法制執務）」、「行政不服審査への対応」、「各所管課に対する法的助言・サポート」、「各所管課による政策形成・条例立案の支援」に現在取り組んでいる。「取り組む必要性は感じているが、具体的な動きはない」の回答が最も多かった業務は「政策形成・条例立案」（49市区）であり、次いで「首長等の議会答弁に対する法的視点からの事前チェック」（46市区）、「契約書等についての法的視点からの事前チェック」（45市区）が多かった。

法曹有資格者が担当している割合の高い業務は、「契約書等についての法的視点からの事前チェック」（17.2%）、「訴訟への対応」（13.9%）であった。

1999年度調査において法務担当組織の主な役割を尋ねた設問と比較すると、「政策形成・条例立案」、「各所管課による政策形成・条例立案等の支援」、「首長等の議会答弁に対する法的視点からの事前チェック」につき、「取り組んでいる」の回答割合が大幅に増加している。各所管課による政策形成・条例立案等の支援に関しては、2000年度調査でも取組み状況を尋ねているが、「法務担当組織の中心業務として、積極的に取り組んでいる」の回答割合が、2000年度調査では1割にも満たなかったのに対し、今回の調査では約4割を占めた。これらの結果から、法務担当組織の担う役割が、従来の例規審査から、より早い段階の政策形成・条例立案への関与まで拡がっているといえよう。

Q4 貴市では、2010（平成22）年度以降、法務担当組織に係る組織改正（職員数の増加を含む）を行いましたか。〔単一選択〕

174市区（47.8%）が「行った」と回答した。自治体規模別にみると、規模の大きい都市自治体ほど「行った」の回答割合が大きくなる傾向がある。

※「(1) 行った」を選択した方にお尋ねします。

Q4-1 組織改正を行った時期及びその内容、理由等についてお答えください。複数回行われた場合には、主要な組織改正についてご回答ください。

組織改正の内容として最も回答が多かったのは「職員数の増加」（41.4%）であり、次いで「名称変更」（36.2%）が多かった。また、22市区（12.6%）が「法務担当組織の新設」と回答した。

組織改正の理由では、「市役所全体で組織改正が行われたため」が最多（39.1%）であったが、「法務担当組織の機能を強化するため」（37.4%）と「法務担当組織の業務が増加したため」（20.1%）が2番目と3番目を占めるなど、都市自治体における法務ニーズの高まりがうかがえる。

（2）庁内の法務体制について

Q5 貴市では、法務担当組織以外の事業担当部門等（教育委員会、議会事務局を含む）に法務担当職員（例：法務支援員、法務主任）を配置・選任していますか。〔単一選択〕

「配置・選任している」と回答したのは、全体の1割程度（42市区）にとどまる。自治体規模別にみると、大規模な都市自治体ほど法務

担当職員を配置・選任している割合が高い。

政令指定都市等では「配置・選任している」の回答割合は34.4%（21市区）にのぼり、2000年度調査における都市自治体の回答が10.1%（9市区）⁴だったことと比較すると、大規模な都市自治体では法務機能の分散化が進んでいると考えられるだろう。

※「(1) 配置・選任している」を選択した方にお尋ねします。

Q5-1 法務担当職員が配置・選任されている単位はどのようなものですか。〔単一選択〕

約半数が「局・部相当の単位」と回答した。また、「部門ごとに異なる」と回答した都市自治体が8（19.0%）あった。

Q5-2 配置・選任されている法務担当職員の総数をお答えください。〔記述〕

「1～5人」（35.7%）の回答が最も多かったが、100人を超える回答した都市自治体も1割弱あり、中央値は8.5人、最大値は211人であった。

Q5-3 法務担当職員が担っている主な役割はどのようなものですか。〔複数選択可〕

「例規審査（法制執務）」（81.0%）、「政策形成・条例立案等の支援」（61.9%）、「行政不服審査・訴訟への対応」（45.2%）の順に回答が

4 2000年度調査では、各部門に部の総括課等を設置していると回答した都市自治体（89市区）のみを対象に、法務担当職員の配置・選任の有無を尋ねている。

多かった。

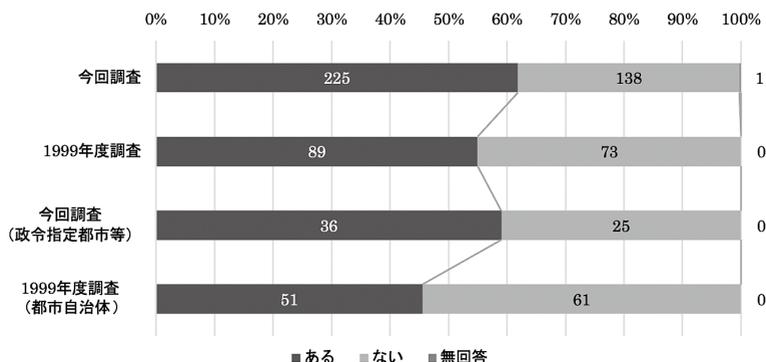
Q5-4 法務担当職員同士の定期的な会合や法務担当職員を対象とした研修を行っていますか。〔複数選択可〕

半数の都市自治体が「特に定期的な会合や研修は行っていない」と回答した一方、18市（42.9%）からは「法務担当職員を対象とした研修を行っている」との回答を得た。

Q6 貴市には、法務に関する庁内横断組織（例：例規審査委員会、法規審査委員会）がありますか。〔単一選択〕

225市区（61.8%）が「ある」と回答した。自治体規模による大きな違いは特に見受けられなかった。

1999年度調査と比較すると、「ある」の回答割合が増加している。



※「(1) ある」を選択した方にお尋ねします。

Q6-1 法務に関する庁内横断組織の名称、所掌事務、構成員の役職、実際の開催頻度をお答えください。

225市区から248組織についての回答を得た。例規審査(法制執務)に関する「例規審査委員会」や「法令審査会」のほか、「訴訟対応等検討委員会」、「情報公開・個人情報保護調整委員会」、「契約事務審査委員会」、「コンプライアンス推進委員会」などが挙げられた。

所掌事務としては、「条例等の制定・改廃に関すること」(94.4%)に次いで、「法令・条例等の解釈運用に関すること」(45.6%)、「例規の立案方針に関すること」(29.8%)の回答が多かった。

法務に関する庁内横断組織の6割以上は、「局長・部長級」、「課長級」の職員が構成員となっている。また、法務担当組織の職員や県の法務担当組織に出向した者、弁護士が参画している組織もある。

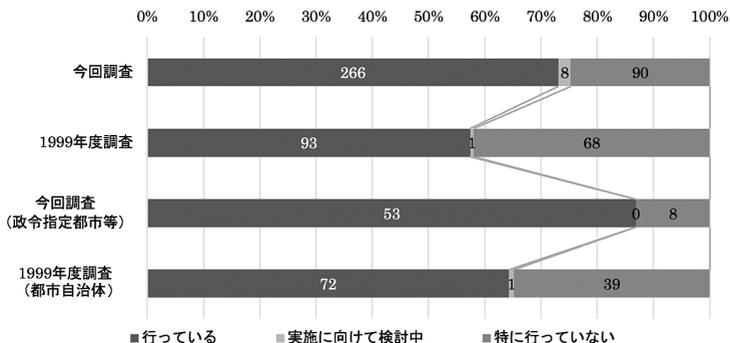
実際の開催頻度については、「年数回程度」が67.3%を占めた。

(3) 法務研修について

Q7 貴市では、法務担当組織の職員を対象とした法務研修を行っていますか。〔単一選択〕

約4分の3の都市自治体が「行っている」と回答した。規模が大きい都市自治体ほど、その回答割合が高くなっている。

1999年度調査と比較すると、「行っている」の回答割合が10%以上増加した。



※「(1) 行っている」を選択した方にお尋ねします。

Q7-1 法務研修の方式はどのようなものですか。〔複数選択可〕

最も回答が多かったのは「外部機関が開催する研修の受講」(77.1%)であった。また、「国・都道府県、外部の研修機関、大学院等への派遣研修」を挙げた都市自治体も、75(28.2%)あった。

1999年度調査と比較すると、「講義形式の内部研修」及び「演習形式の内部研修」の回答割合が大幅に増加している一方、「国・都道府県、外部の研修機関、大学院等への派遣研修」の回答割合は半減している。

※「(2) 講義形式の内部研修」、「(3) 演習形式の内部研修」を選択した方にお尋ねします。

Q7-1-1 法務研修の講師を務めるのはどなたですか。〔複数選択可〕

「民間事業者」が最も多く(62.7%)、次いで「法務担当組織の職員」(58.2%)が多く挙げられた。

※「(2) 講義形式の内部研修」、「(3) 演習形式の内部研修」、「(4) 外部機関が開催する研修の受講」を選択した方にお尋ねします。

Q7-1-2 法務研修のテーマはどのようなものですか。〔複数選択可〕

「法制執務に関するもの」(86.0%)、「条例立案訓練等、条例案作成能力の向上に関するもの」(54.1%)、「公法(例：憲法、行政法、地方自治法)に関するもの」(50.9%)の順に多かった。

1999年度調査と比較すると、「政策法務に関するもの」の回答割合が倍増している。

※「(4) 外部機関が開催する研修の受講」、「(5) 国・都道府県、外部の研修機関、大学院等への派遣研修」を選択した方にお尋ねします。

Q7-1-3 研修の実施機関又は派遣先はどちらですか。〔複数選択可〕

「全国市町村国際文化研修所(JIAM)、市町村アカデミー(JAMP)」(61.1%)、「市町村職員研修所(都道府県と市町村が共同で設置・運営するものを含む)」(55.7%)の回答が多かった。

Q8 貴市では、法務担当組織の職員に対して、どのような職場内訓練(OJT)が行われていますか。〔複数選択可〕

8割以上の都市自治体が「例規審査や庁内法律相談について、担当者が作成した原案を法務担当組織内で回覧・添削したり、相互に議論したりすることで、情報を共有し、知識を増やす」と回答した。

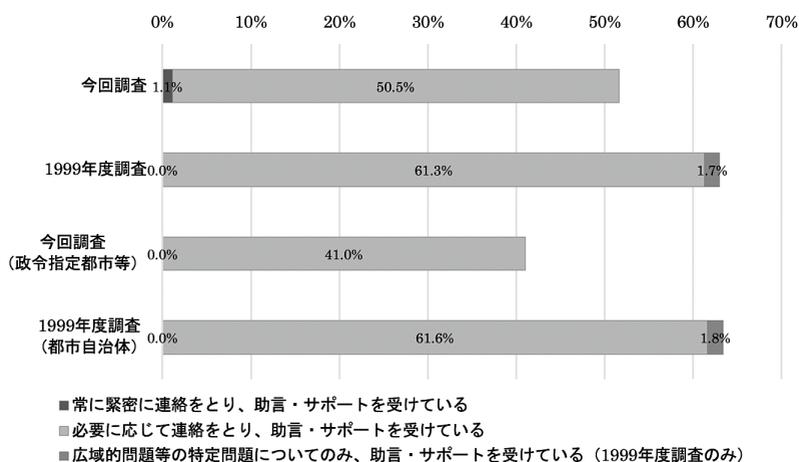
(4) 法務に関する連携について

Q9 外部組織・機関から貴市が受けている法務に関する助言・サポートについて当てはまるものをお答えください。〔単一選択〕

「助言・サポートを受けている」「常に緊密に連絡をとり、助言・サポートを受けている」と「必要に応じて連絡をとり、助言・サポートを受けている」の合計)の回答が最も多かったのは「弁護士、弁護士会」(294市区)で、次いで「他の市区町村」(235市区)、「都道府県」(188市区)であった。

自治体規模別にみると、国からの助言・サポートについては自治体規模による違いは見受けられないが、都道府県からの助言・サポートについては小規模な都市自治体ほど「助言・サポートを受けている」の回答が増える傾向がみられる。

1999年度調査において、都道府県からの助言・サポートの状況を尋ねた設問では、6割以上が「必要に応じて連絡をとり、助言・サポートを受けている」と回答したのに対し、今回の調査で「助言・サポートを受けている」と回答したのは、全体の約半数、さらに政令指定都市等では約4割にとどまる。この点については、地方分権改革を経て、都市自治体が都道府県から自立しつつあると評価しうる一方、職員数の減少等を背景に、都道府県による都市自治体への支援が手薄になっているとも捉えられるかもしれない。



Q10 自治体相互間の法務に関する広域連携について当てはまるものをお答えください。〔単一選択〕

「現在、実施している」の回答が多かった上位3つをみると、都道府県との関係では、「合同での法務研修の実施」(42市区)、「職員の人事交流・派遣出向」(22市)、「法務担当組織の日常業務における情報交換等」(18市)であるのに対し、他の市区町村との関係では、「法務担当組織の日常業務における情報交換等」(115市区)、「合同での法務研修の実施」(84市区)、「合同での自主的な勉強会」(36市区)であった。

近隣自治体との情報交換を図るための連絡協議会等の設置については、法務に関する広域連携の取組みを記述式で回答いただいたQ11でも複数の都市自治体から回答が得られた。

1999年度調査と比較すると、「法務担当組織の日常業務における情報交換等」と「合同の自主的な勉強会」については、都道府県との連携、他の市区町村との連携のいずれに関しても、「現在、実施している」の回答割合が減少している。

（5）「法務人材」について

Q12 一般の職員に比べて「法務人材」に特に重要だと考えるスキル・適性について当てはまるものをお答えください。

〔単一選択〕

6割以上の都市自治体が、「法制執務のスキル」、「法律に関する基本的知識」、「法令解釈のスキル」について、「大変重要である」と回答した。また、「関連部署や事業者等との調整能力」、「コミュニケーション力」、「専門分野にとらわれず行政全体を俯瞰できる広い視野」についても、約9割の都市自治体が「大変重要である」又は「重要である」と回答した。

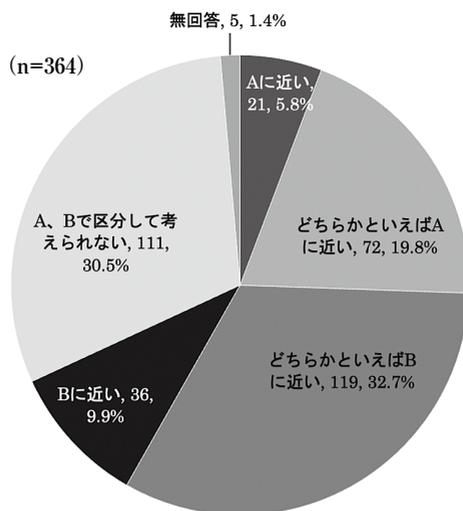
Q13 「法務人材」のあり方について、貴市のお考えは次のA（ジェネラリスト）とB（スペシャリスト）のどちらに近いですか。

〔単一選択〕

ジェネラリスト型志向（25.6%）よりもスペシャリスト型志向（42.6%）の都市自治体のほうが多いものの⁵、「A、Bで区分して考

5 「Aに近い」、「どちらかといえばAに近い」を「ジェネラリスト型志向」に、「Bに

えられない」と回答した都市自治体も 111（30.5%）あった。



3 人事課用アンケートの結果概要

(1) 職員採用・人事異動・昇進について

Q1 貴市では、2020(令和2)年度実施の一般行政職(大卒程度)採用の専門試験[※]において、法律科目を課していますか。〔単一選択〕

※ここでいう専門試験は、択一式と論文式のいずれも含む。

約半数の都市自治体が「専門試験を実施していない」と回答しており、受験者の全員あるいは一部に法律科目を課していると回答した都市自治体は約4分の1にとどまった。

近い」、「どちらかといえばBに近い」を「スペシャリスト型志向」に、それぞれ類型化した。

なお、一般市では、「一般行政職（大卒程度）の採用試験を実施していない」と回答した都市自治体もあり、小規模な都市自治体ほどその回答割合が大きくなる傾向がみられた。

※「(2) 一部の受験者のみに課している」、「(3) 受験者全員に課していない」、「(4) 専門試験を実施していない」を選択した方にお尋ねします。

Q1-1 2010（平成22）年度以降に専門試験の出題範囲から法律科目を除外、又は、専門試験を廃止しましたか。除外又は廃止した年度についてもお答えください。〔複数選択可・記述〕

「2010年度以前より、専門試験の出題範囲から法律科目を除外、又は、専門試験を廃止していた」の回答が約6割を占めた。

Q1-2 専門試験の出題範囲に法律科目を含めない、又は、専門試験を実施しない理由をお答えください。〔複数選択可〕

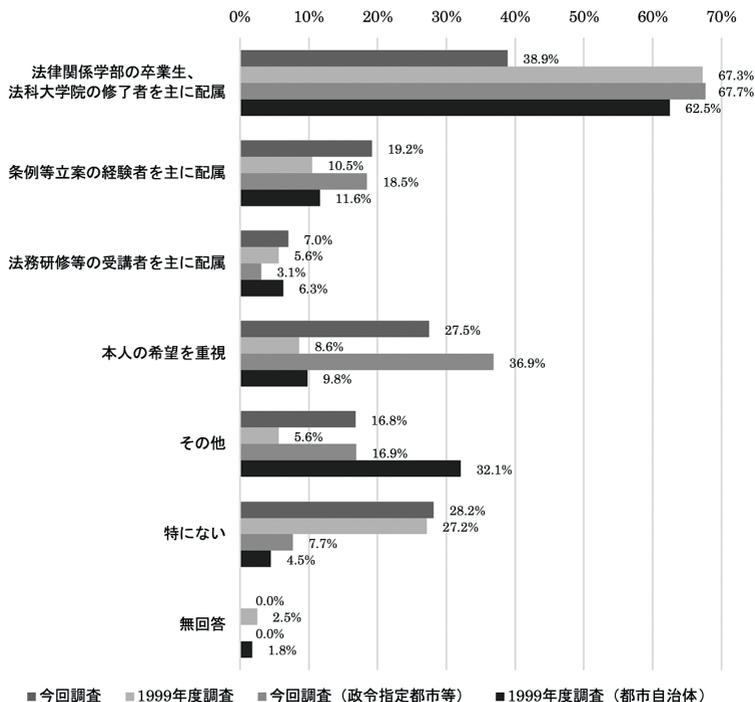
「採用段階で必ずしも法務知識を有する必要はないため」が最多（51.2%）で、次いで「受験者の負担を軽減するため」（45.7%）、「その他」（22.3%）と回答した都市自治体が多かった。「その他」の具体的な内容としては、多様な人材あるいは優秀な人材を採用するにあたり、法律関係学部以外の学生や民間志望者、民間企業経験者など、受験者を幅広く確保するためという理由が多く挙げられた。

Q2 法務担当組織への職員配属の考え方はどのようなものですか。〔2つまで選択可〕

「法律関係学部の卒業生、法科大学院の修了者を主に配属」(38.9%)と回答した都市自治体が最も多かった一方、「特にない」、「本人の希望を重視」と回答した都市自治体も3割弱ある。

自治体規模別にみると、規模が大きい都市自治体ほど「法律関係学部の卒業生、法科大学院の修了者を主に配属」の回答割合が高く、規模が小さい都市自治体ほど「特にない」の回答割合が高くなる傾向がある。

1999年度調査と比較すると、「条例等立案の経験者を主に配属」と「本人の希望を重視」の回答割合が大きく増加している。



Q3 貴市では、職員の昇任・昇格と、法務研修の受講歴や民間検定の成績とを連動させる等の取組みを行っていますか。

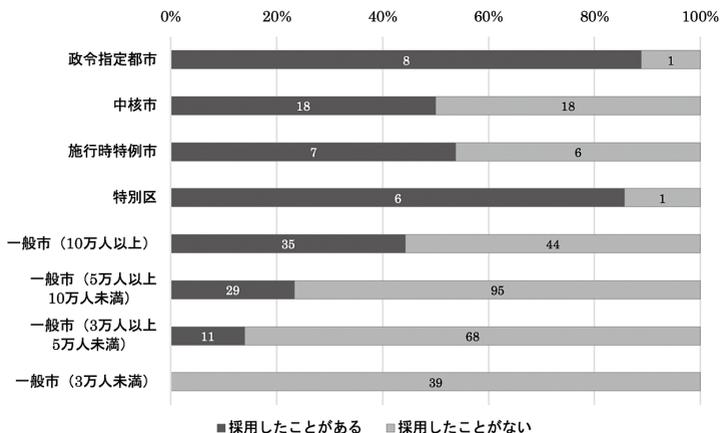
〔複数選択可〕

約86%の都市自治体が「特に連動させていない」と回答するなか、48市区が「昇任試験の出題範囲に法律科目を含んでいる」、各6市が「法務研修の受講を昇任試験の受験要件のひとつとする」、「昇任・昇格にあたって、民間検定で一定以上の成績を収めた者を優遇する」と回答した。

（2）司法試験合格者又は法科大学院修了者の活用について

Q4 貴市では、2010（平成22）年度以降、一般行政職の常勤職員として司法試験合格者又は法科大学院修了者を採用したことがありますか。〔単一選択〕

114市区（29.5%）が「採用したことがある」と回答した。自治体規模の大きさに比例して、「採用したことがある」の回答割合が大きくなる傾向が見受けられる。



※「(1) 採用したことがある」を選択した方にお尋ねします。

Q4-1 どのような区分で採用しましたか。それぞれの採用人数についてもお答えください。〔複数選択可・記述〕

最も回答の多かった採用区分は「法務に特化しない採用区分（例：事務職（行政）による任期の定めのない常勤職員」（60 市区）で、当該区分での採用人数については、半数近くが「1 人」と回答した一方、2 市は「11 人以上」と回答した。

次いで「特定任期付職員」⁶（47 市区）、「法務に特化した採用区分（例：事務職（法務）による任期の定めのない常勤職員」（15 市区）、「一般任期付職員」⁷（11 市区）の順に回答が多かった。

Q4-2 一般行政職の常勤職員として採用した司法試験合格者又は法科大学院修了者について、以下の①から④までの項目別に、2020 年 10 月 1 日時点での在職の有無、配属されている部門及び担当業務をお答えください。

「在職している」の回答割合は、「④法科大学院修了者」（57.9%）、「①弁護士登録者」（45.6%）、「②弁護士未登録者（司法修習を修了済み）」（4.4%）、「③司法試験合格者（司法修習を未修了）」（1.8%）の順に多かった。

配属部門及び担当業務に着目すると、司法試験合格者以上の者（①～③）は、法務担当組織あるいは法務ニーズが高いと思われる

-
- 6 特定任期付職員とは、高度の専門的な知識経験や優れた識見を一定期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させるため、「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用等に関する法律」3条1項の規定により任期を定めて採用された職員を指す。
- 7 一般任期付職員とは、専門的な知識経験が必要とされる業務に従事させるため、「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用等に関する法律」3条2項の規定により任期を定めて採用された職員を指す。

部署に配属され、「法務に関する業務」や「内部での法務研修の講師」を担っている割合が高いのに対し、④法科大学院修了者は法務担当組織以外の部署にも幅広く配属され、約65%の者が「法務に直接的に関わらない業務」を担い、「内部での法務研修の講師」を担うのは約5%にとどまっている。

Q5 貴市では、特別職若しくは非常勤職員として弁護士を採用、又は、弁護士への業務委託を行っていますか（例：顧問弁護士、スクールロイヤー）。[単一選択]

317市区（82.1%）が「採用・業務委託している」と回答した。採用・業務委託の有無に、自治体規模による大きな差異は見受けられなかった。

※「(1) 採用・業務委託している」を選択した方にお尋ねします。

Q5-1 以下の①から⑤までの職種別に、弁護士の採用・業務委託の有無・形態、勤務又は業務実施の頻度、及び、採用・委託契約において当該弁護士から助言等を受けることとされている部門をお答えください。

「①市職員」では、非常勤の一般職としての採用が最も多く（21市区）、勤務頻度は「週4、5日程度」が52%、「週1～3日程度」が28%と、②～⑤の職種よりも勤務頻度が高い傾向がみられた。

「②顧問弁護士」は、通年での業務委託を行っている都市自治体が75.4%にのぼり、特別職での採用（8.2%）を大幅に上回った。また、「採用・業務委託していない」と回答した都市自治体も40（12.6%）あった。勤務・業務実施の頻度は「月1～3日／回程度」（39.9%）が最も多かった。

「③相談弁護士・アドバイザー」については、47市区が通年での業務委託を、15市区が事案ごとの業務委託を行っていると回答した。勤務・業務実施の頻度は、「月1～3日／回程度」が最多(40.3%)であったが、「週1～3日／回程度」と回答した市も10(14.9%)あり、「②顧問弁護士」よりも勤務・業務実施の頻度が高い傾向にあるといえる。

「④監査委員・オンブズマン」は、16市区が採用又は業務委託しており、勤務・業務実施の頻度は「月1～3日／回程度」が半数を占めた。

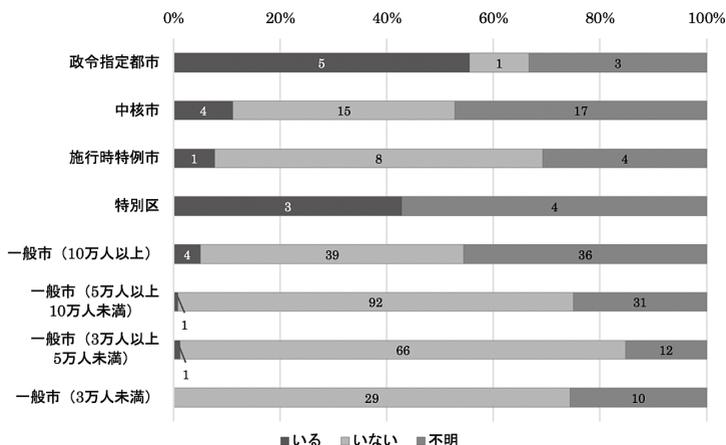
「⑤その他」では具体的に、スクールロイヤー、行政不服審査制度における審理員、職場倫理ホットライン担当弁護士、訴訟代理人などが挙げられた。勤務・業務実施の頻度は「その他」が多く(61.9%)、実際に個別事案が生じた場合に業務を実施していると考えられる。

助言等を受ける部門に関しては、①～⑤のいずれにおいても、「市政全般(法務担当組織)」の回答が最も多かった。

Q6 貴市では、2010(平成22)年度以降、入庁後に法科大学院へ進学又は司法試験に合格した職員はいますか。〔単一選択〕

19市区(4.9%)が「いる」と回答し、大規模な都市自治体ほどその回答割合が大きくなる傾向がある。

なお、約3割の都市自治体は「不明」と回答した。



※「(1) いる」を選択した方にお尋ねします。

Q6-1 法科大学院への進学又は司法試験の受験にあたって、当該職員は休業制度や貴市独自の支援制度を活用しましたか。
〔複数選択可〕

「自己啓発等休業制度・修学部分休業制度を活用し、法科大学院に進学」の回答が6割近くを占めた一方、約3割の都市自治体が「特に休業制度や支援制度を活用していない」と回答した。

Q6-2 法科大学院に進学又は司法試験に合格した職員について、以下の①から④までの項目別に、2020年10月1日時点での在職の有無、配属されている部門及び担当業務をお答えください。

「在職している」の回答割合が最も高かった「④法科大学院修了者」(36.8%)は、法務担当組織以外にも、徴税、土木・建築部門、水道局といった法務ニーズが高いと思われる部署に配属されているが、「法務に関する業務」を担っているのは57.1%にとどまる。

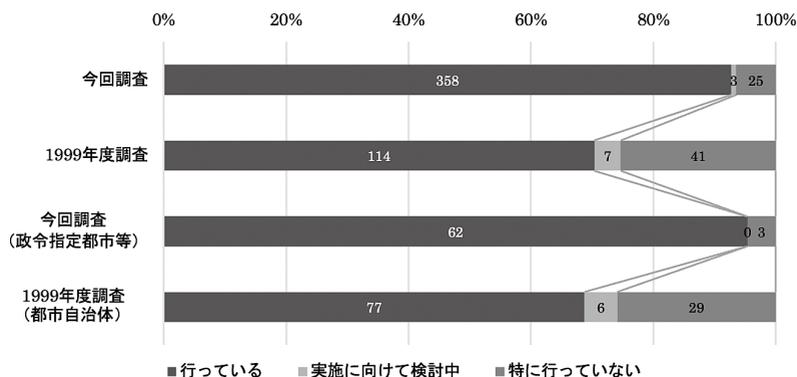
「①弁護士登録者」、「②弁護士未登録者（司法修習を修了済み）」、「③司法試験合格者（司法修習を未修了）」については、「在職している」と回答したのはそれぞれ3市区（各15.8%）にとどまり、1市を除くすべての市区で法務担当組織に配属されている。「①弁護士登録者」は3市すべてが「法務に関する業務」のみを担当と回答したのに対し、「②弁護士未登録者（司法修習を修了済み）」及び「③司法試験合格者（司法修習を未修了）」では、「法務に直接的に関わらない業務」を担当していると回答した都市自治体もあった。

(3) 法務研修について

Q7 貴市では、法務担当組織以外の職員を対象とした法務研修を行っていますか。〔単一選択〕

358市区（92.7%）が「行っている」と回答した。自治体規模による大きな差異は見受けられなかった。

1999年度調査では「行っている」の回答割合が7割前後、「実施に向けて検討中」を合わせても8割に満たなかったことと比較すると、この約20年間で法務担当組織以外の職員を対象とした法務研修の充実が図られているといえよう。



※「(1) 行っている」を選択した方にお尋ねします。

Q7-1 法務研修の方式はどのようなものですか。〔複数選択可〕

「外部機関が開催する研修の受講」（66.2%）、「講義形式の内部研修」（58.1%）、「国・都道府県、外部の研修機関、大学院等への派遣研修」（35.8%）の順に回答が多かった。

1999年度調査と比較すると、「講義形式の内部研修」、「演習形式の内部研修」、「国・都道府県、外部の研修機関、大学院等への派遣研修」のいずれも、回答割合が増加している。

※「(2) 講義形式の内部研修」、「(3) 演習形式の内部研修」を選択した方にお尋ねします。

Q7-1-1 法務研修の講師を務めるのはどなたですか。〔複数選択可〕

最も回答が多かったのは「法務担当組織の職員」（69.9%）で、次いで「民間事業者」（48.6%）が多く挙げられた。

※「(2) 講義形式の内部研修」、「(3) 演習形式の内部研修」、「(4) 外部機関が開催する研修の受講」を選択した方にお尋ねします。

Q7-1-2 法務研修のテーマはどのようなものですか。〔複数選択可〕

「法制執務に関するもの」（82.9%）、「公法（例：憲法、行政法、地方自治法）に関するもの」（55.3%）、「条例立案訓練等、条例案作成能力の向上に関するもの」（51.7%）の順に多かった。

※「(4) 外部機関が開催する研修の受講」、「(5) 国・都道府県、外部の研修機関、大学院等への派遣研修」を選択した方にお尋ねします。

Q7-1-3 研修の実施機関又は派遣先はどちらですか。〔複数選択可〕

「市町村職員研修所（都道府県と市町村が共同で設置・運営するものを含む）」(81.2%)、「全国市町村国際文化研修所（JIAM）、市町村アカデミー（JAMP）」(49.0%)、「自治大学校」（27.5%）の順に多かった。

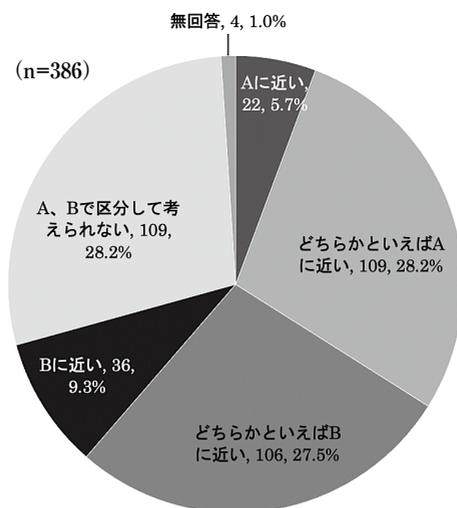
（４）「法務人材」について

Q8 一般の職員に比べて「法務人材」に特に重要だと考えるスキル・適性について当てはまるものをお答えください。〔単一選択〕

6割以上の都市自治体が、「法制執務のスキル」、「法律に関する基本的知識」、「法令解釈のスキル」について、「大変重要である」と回答した。また、「関連部署や事業者等との調整能力」、「コミュニケーション力」、「専門分野にとらわれず行政全体を俯瞰できる広い視野」についても、約9割の都市自治体が「大変重要である」又は「重要である」と回答した。

Q9 「法務人材」のあり方について、貴市のお考えは次のA（ジェネラリスト）とB（スペシャリスト）のどちらに近いですか。〔単一選択〕

ジェネラリスト型志向（33.9%）よりもスペシャリスト型志向（36.8%）の都市自治体のほうが若干多いものの、「A、Bして区分して考えられない」と回答した都市自治体も109（28.2%）あった。



4 「法務人材」に関する法務担当組織と人事課の回答比較

今回のアンケート調査では、「法務人材」に求められるスキル・適性（法務 Q12・人事 Q8）及び「法務人材」のあり方（法務 Q13・人事 Q9）についての考え方を法務担当組織と人事課の両方に共通して尋ねた。以下では、両方のアンケートにご回答いただいた 358 市区につき、法務担当組織と人事課の回答内容を比較する。

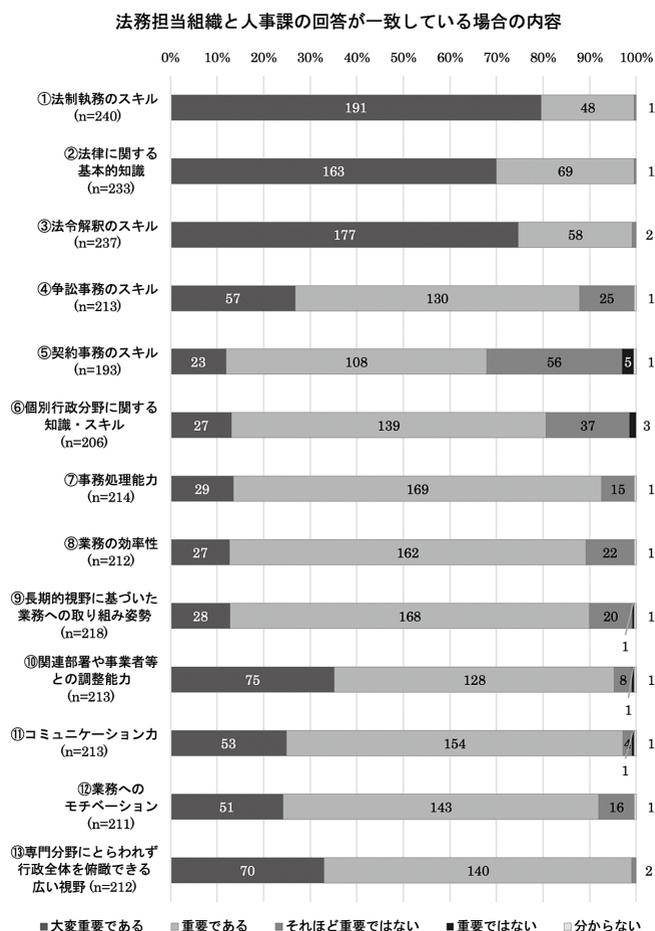
一般の職員に比べて「法務人材」に特に重要だと考えるスキル・適性について当てはまるものをお答えください。〔単一選択〕

すべてのスキル・適性について、6 割前後の都市自治体では、法務担当組織と人事課の回答が一致した。

このうち、「法制執務のスキル」、「法律に関する基本的知識」、「法令解釈のスキル」は、回答の一致率が 65% を超え、さらに、その

回答内容は「大変重要である」が約7～8割を占めており、法務担当組織と人事課のいずれもこれらのスキルを重視していることが明らかになった。

一方で、「それほど重要ではない」あるいは「重要ではない」の回答で一致した割合が高いスキル・適性としては、「契約事務のスキル」(31.6%)、「個別行政分野に関する知識・スキル」(19.4%)、「争訟事務のスキル」(11.7%)が挙げられる。



このように、法務担当組織と人事課の回答が一致している場合であっても、その一致内容にはスキル・適性ごとに違いが見受けられる。

法務担当組織の方がより重視しているスキル・適性は、「専門分野にとらわれず行政全体を俯瞰できる広い視野」（78市区）が最多で、次いで「事務処理能力」、「業務の効率性」、「長期的視野に基づいた業務への取り組み姿勢」（各77市区）が多かった。

人事課の方がより重視しているスキル・適性は、「契約事務のスキル」（99市区）が最も多く、次いで「業務へのモチベーション」（75市区）、「コミュニケーション力」（72市区）、「個別行政分野に関する知識・スキル」（71市区）の順に多かった。

「法務人材」のあり方について、貴市のお考えは次のA（ジェネラリスト）とB（スペシャリスト）のどちらに近いですか。〔単一選択〕

6割弱の都市自治体では、法務担当組織と人事課の考え方がおよそ一致している。具体的には、26.0%がスペシャリスト型志向、16.2%がジェネラリスト型志向、15.1%が「A、Bで区分して考えられない」でそれぞれ一致した。

一方で、法務担当組織と人事課でジェネラリスト型志向・スペシャリスト型志向が異なっている都市自治体は1割強あり、「法務担当組織がスペシャリスト型志向、人事課がジェネラリスト型志向」（8.7%）が「法務担当組織がジェネラリスト型志向、人事課がスペシャリスト型志向」（4.5%）を倍近く上回った。

