

人口減少時代を見据えた県組織等のあり方検討部会（第3回）

- 開催日時 令和4年8月29日（月）13時00分から14時30分まで
- 開催場所 長野県庁3階 特別会議室
- 出席委員 石原委員 伊藤委員 杉本委員 高田委員 田村委員
- 県出席者 玉井総務部長 加藤総務部次長 根橋人事課長、井澤人事課企画幹ほか

1 開会

【井澤企画幹】

委員の皆様には、ご多忙中のところお集まりいただき、ありがとうございます。定刻になりましたので、ただ今から、長野県行政機構審議会 第3回人口減少時代を見据えた県組織等のあり方検討部会を開会します。

私は、本日の進行を務めます人事課企画幹の井澤と申します。よろしくお願ひいたします。

本日は5名全員の委員にご出席いただいておりますので、長野県附属機関条例の規定に基づき会議が成立していることをご報告申し上げます。

それでは、石原部会長に会議の進行をお願いしたいと思います。

2 議事

（1）人口減少下における県の役割・業務と、必要な組織規模・職員数等について

【石原部会長】

それでは会議を進めさせていただきます。

まず、本日の部会に関しましても、公開により行うこととし、後日、県のホームページ上で議事録を公開する予定ですので、ご承知おきをお願いします。

それでは議事に入ります。お手元の次第をご覧くださいと思います。「人口減少下における県の役割・業務と、必要な組織規模・職員数等について」を議題とさせていただきます。まず事務局の方から資料の説明をお願いしたいと思います。

【根橋人事課長】

人事課長の根橋でございます。資料1から3についてご説明いたします。

まず、資料1をご覧ください。第1回、第2回のまとめでございます。頂戴しましたご意見は、現在策定中の新たな行政・財政改革方針にしっかり反映させてまいりたいと思います。

資料 2-1 につきましては、長野県の組織、機構図をお示ししております。

資料 2-2 をご覧ください。長野県における行政改革の歩みでございます。

1981 年から第 1 次行革がスタートしまして、1983 年から第 2 次行革として、現地機関の再編に着手しました。当時 15 所あった地方事務所を 10 所に統合しました。現在の 10 あるいは 4 という組織配置のスタートラインでございます。

1995 年から第 3 次行革が始まり、保健所、それから農業改良普及センターを 10 所と支所に再編しました。ただし、農業改良普及センターは現在、地域振興局の付置機関といたしまして、農業農村支援センターとして 10 所 1 支所がございます。

続きまして、1998 年からの第 4 次行革でございます。これにつきましては、平成 10 年 2 月に長野オリンピックが開催され、組織委員会 NAOC に多数の県職員を派遣しておりまして、そうした職員を県組織に戻しまして、計 510 名の削減ということで取り組みました。

2003 年からの財政改革推進プログラムに基づく取組でございます。これにつきましても組織改正が多数ございますが、そこから第 5 次行革にかけて、現在の基本的な組織につながっていく変革期でございました。

2007 年からの第 5 次行革につきましては、本庁部局の再編を多く行いました。観光部を新たに設置したほか、社会部、衛生部を統合し、健康福祉部を設置しました。また県立病院がございましたが、地方独立法人化を進めるということで、病院事業局を設置しました。これにより、職員は 2,193 人の減となりましたが、これは職員が県立病院の方に移行したことによるものです。

続きまして 4 ページ、2013 年からの第 6 次行革でございます。地方事務所を、地域課題に機動的かつ主体的に対応できる組織へと変革を図るということで、地域振興局という形で改組を行いました。なお、職員数については、初めて県教育委員会の教職員、また警察職員の削減を含めた計画としまして、結果としては 600 名以上の削減となりました。

資料 2-3 をご覧ください。本庁の局・課・室の設置数の推移でございます。平成 22 年当時は 88 課室でございましたが、令和 4 年現在で 110 課室となり、職員数が年々減少していることを踏まえますと、課室の少数化が進展しているという状況です。

資料 2-4 をご覧ください。職員の勤務地と生活の本拠地の状況をお示ししております。特に木曾、北アルプス地域につきましては、ポスト数に対して、勤務地と異なる地域から職員を多く確保している状況でございます。全体として、長野、松本地域に本拠地のある職員が多い状況でして、長野、松本地域のポストに多く配置されておりますが、それ以外の地域へは単身赴任ですとか家族での引越しにより対応していただいているという、地域の偏在の状況でございます。

資料 2-5 でございますが、本県の現地機関図を示しております。先ほど申し上げた 10 広域の中に、様々な現地機関があるという状況です。

資料 3-1 をご覧ください。長野県の組織における論点ということで、本日ご議論いただきたい事項を三つお示しました。

具体的には、市町村や民間などとの役割分担、それから、分担だけでなく、知事は融合と申しておりますが、そうした方々との協力・連携をどのように進めていくのか、こうしたことの方向性についてご意見を賜りたいと思います。また、こうした点を踏まえた上で、求められる県組織の規模ですとか配置の方向性について、ご意見を賜りたいと思います。

資料 3-2 をご覧ください。部門別の定員の全国比較と推移です。長野県がどのようなところに力を入れて職員を配置しているのか、全国平均と比較した表でございます。青く表示しました管理部門につきましては、比較的少ない配置としているのに対しまして、赤く表示しております衛生部門、林務部門につきましては、全国と比較して多く配置している状況でございます。また、商工部門につきましても、全国と比べ若干多く配置してございます。全体として一番右下にございますが、2005 年と 2021 年を比較した場合、長野県は 11.2% の削減ということで、全国と比較しますと若干緩やかな減らし方となっております。

資料 3-3 をご覧ください。平成 30 年に総務省から示された定員モデルの試算に、本県に加え類似の 3 県の職員数を当てはめて比較した資料でございます。本県は先ほど申し上げましたように、商工や衛生、林務といったところに多く人員を割いている状況でございます。これに対し、群馬県は土木や建築、岐阜県は税務部門が少ない状況でして、一般行政部門全体として群馬県や岐阜県はコンパクトな組織になっていると言えるかと思っております。

ただし、この試算には各県の市町村数は反映されておりませんので、各県の右肩に市町村数をお示ししてございますが、本県は全国で 2 番目に多い 77 市町村を抱えておりますので、そういった点で、行政組織を強化していかざるを得ない部分かと思っております。

資料 3-4 をご覧ください。地方行政サービス改革の取組状況でございます。民間委託につきましても、各県同様の状況でございますが、指定管理者制度の導入につきましても、本県の場合、公営住宅については 0% となっております。これは、公営住宅法に基づく管理代行制度を活用して住宅供給公社に委託してございまして、こちらの方が指定管理者制度より一歩踏み込んだ制度となっているということで、指定管理は行っていないという状況です。

資料 3-5 をご覧ください。水平・垂直補完の類型について、県と市町村との協議の場においてもお示ししている資料ですが、こうした連携方策があるのではないかとということで、市町村と共有しているものでございます。

資料 3-7 をご覧ください。長野県の人口と職員数の推移でございます。青い線が一定の政策を講じた場合に想定される人口の将来展望をお示したもので、その場合でも 2100 年には現状の 200 万人程度から 147 万人程度まで減っていくという試算です。これに対して棒グラフは、人口推移に対し本県の職員がどのように推移してきたかを示すもので、基本的には人口減少にあわせて職員数も徐々に減ってきている状況です。今後につきましては、「？」としておりますが、この職員数をどのようにもっていくのが最適解であるのか、難しい部分でございますが、この点につきましてもご議論いただきたいと思っております。

資料 3-8 をご覧ください。主な現地機関の箇所数及び定数の推移でございます。先ほど申し上げたように、本県の現地機関は 10 所あるいは 4 所を基本としているところでござい

ます。まず、地域振興局、保健福祉事務所につきましては、現在 10 所ございます。一方、建設事務所は現在 13 所と 4 事務所がございまして、10 を超える箇所数を有しているのは建設事務所のみでございます。さらに 4 所と異なる箇所数を有しているものとして 3 機関がございます。

資料 3-9 をご覧ください。本県の合併の経過でございますが、先ほど申し上げましたように、本県は 77 市町村を抱えており、全国的に見ますとなかなか合併が進んでいない状況でございます。

説明は以上です。よろしく申し上げます。

【石原部会長】

ただいま事務局から説明のありました資料 1～3 に関しまして、ご質問・ご意見等がございましたら、ご発言をお願いいたします。特に資料 3-1 に記載の「ご議論をいただきたい事項」の 3 点を中心にご意見等をいただければと思います。

【田村委員】

まず質問ですが、資料 3-2 について、他県と比べると長野県の減少幅が少ない状況について、他の県では、市町村合併等で保健所設置市が増えて、県の事務が市町村に移譲されていると思うのですが、長野県ではそこが進んでいないということなのかの見解をお願いしたいということ、関連して、長野県の衛生部門が多いのは、やはり保健所の業務で、他県と比較すると県が抱えている業務が多いのかという確認です。

それから商工・労働については、具体的にどういうところに強みを持たせているのか、いかに成果を上げていくかということが重要かと思っておりますので、その点を教えてください。

もう一つは土木についてですが、この 3 県は海のない県ですので当然港もないし、海岸もないので比較対象としていいかと思いましたが、それにもかかわらず長野県は土木がほぼ 100 ということは、やはり県土が広すぎて道路など県がマネジメントしなければいけない範囲が大きいのかという点について、ご見解をお願いします。

最後に県と市町村の関係で、広域連合については、県職員が出向されているのでしょうか。

【根橋人事課長】

まず衛生部門についてですが、田村委員ご指摘のように、中核市も長野市、松本市のみですし、市町村数も多いことから、その部分で突出しているのではないかと考えております。ただ、保健所については、先ほど箇所数を 10 所に減らしてきた経緯を申し上げましたが、保健師の数は減らしてきておりません。そうした部分で、衛生部門は他県と比較して多い配置数になっているのだろうと考えております。

商工部門につきましては、他県と比べて研究機関に多く職員を配置しているという状況がございます。土木につきましては、ご指摘の道路延長、県が管理している部分も非常に長

いということに加え、もう一つは砂防です。砂防はやはり長野県が非常に力を入れなければならない部分ですので、そうしたところで土木部門は多く職員を配置しているといった状況でございます。

県と市町村の関係で、広域連合につきましては、これまで木曾や北アルプス広域連合に職員を派遣してきた実績がございます。そうした中核的な役割を担う市がない地域に対しましては、できるだけ県職員を派遣していこうということで、実施してまいりました。

【石原部会長】

質問ですが、県と市町村との関係で、例えば国の制度ですと、地方中枢拠点都市ということで、特例市のレベルの大きな権限を与えて、規模の小さい市町村の補完をしてもらおうという考え方が数年前からありました。

それと同じ議論を長野県でしようとしたときに、例えば長野地域とか松本地域の人口が多いのはわかるのですが、それぞれ 10 ある広域の中で、中核になるような規模の市がないエリアはあるのでしょうか。

【根橋人事課長】

木曾地域においては、木曾町が一番の規模を有しておりますが、市がありませんので、そうした中枢拠点都市的な議論はしにくいだらうと考えております。

【石原部会長】

おそらく今の状況ですと、資料 3-5 にあるような垂直補完をどうするかということについて、県内一律で議論をすると、少し乱暴な議論になってしまいますので、今ご説明いただいたような地域の特性を加味して考える必要があると思います。

【田村委員】

県と市町村の関係の中で、広域連合をどう活かすのかということについて議論する必要があると思います。皆さん方ご存知のとおり、全国で 116 の広域連合がある中で、長野県が唯一、10 広域全てに広域連合があります。例えば長野市とか松本市の周辺は別として、今おっしゃった木曾地域のようなところについては、広域連合を強化していくとか、県職員を手厚く配置していくといった必要性があると考えているのか、逆に、広域連合でやってきたことでも十分機能しない部分をもっと違うやり方がいいのではないとか、どのような議論がされているのでしょうか。

【地域振興課 平澤課長補佐】

本県の広域連合は、約 20 年前に県内 10 圏域全てで設置されて以降、介護や消防などの事務に共同で取り組んでおり、そこで扱う事務についてはある程度固まっております。

そのため、新たに広域的に対応すべき事務等については、広域連合設置後に制度化された連携中枢都市圏や定住自立圏のような枠組みの中で対応するほか、中心となる市がない北アルプス地域や木曾地域に対しては、県独自の仕組みで支援をしてきたところです。

【杉本委員】

上伊那広域連合では、月1回の定例の首長会議に地域振興局長にもご参加いただいている状況です。そうした中で、消防や観光等について広域的に対応してきております。そうした意味で、上伊那広域連合の場合は、他の地域と比べましても、県と広域連合で密接な連携が図られているのではないかと考えておりますので、参考として紹介します。

【田村委員】

今の杉本委員のご発言を踏まえて、おそらくそれぞれの広域連合によっても、構成市町村の状況等で温度差もあるでしょう。一方で、せっかく全ての地域に広域連合がある中で、県と市町村の役割や垂直補完を考えて行く上では、広域連合のことを全く抜きして議論はできないのではないかという問題提起をしたいと思います。

【伊藤委員】

広域連合の活用については、これまで市町村に馴染みのある仕組みということで、また、合併が進まなかった長野県にとって、補完・連携を考える上で重要だろうと考えております。地方税滞納整理機構のように、それぞれの市町村が抱えている進みにくい困難な部分を担っている事例もあります。また、定型的な業務として、例えば小規模な道路補修のためにそれぞれの自治体の職員が膨大な数の現場を回って対応しております。こうした業務を広域でまとめて、さらに一括して民間委託することで地域の土木建設業者をしっかりと活用する。それが災害発生時に機能したり、冬場の除雪など防災の視点で予防的に維持管理していくというのが長野県の場合は非常に重要です。

もう一つは山岳道路です。登山道整備等、現在は山小屋に負担が生じているそういった部分も含めて、長野県が持っているベースとしてのインフラである道路の管理を、今まで寸断されてきたところをつなぐことができないかと思いました。

先ほどの公営住宅の話で、公社に管理委託しているということで、施設を設置した後の維持管理や駐車場管理、また家賃の徴収などの管理部門は市町村の手から離して管理していくことが効率的ではないかと考えております。

税金等の公金については、賦課の部分は市町村が行うとして、徴収の部分は滞納整理に限らず何らかの形で広域的に実施することも考えていってはどうかと考えております。

【石原部会長】

10 か所ある広域連合が担うミッションは、多分それぞれ違うと思います。ですので、広

域の議論をする際には、その地域の中でどの事務を共同で行っているかという整理がまず必要です。その上で、資料2-5の現地機関図にありますように、例えば木曾地域には県の現地機関が6、それから中野市、飯山市がある北信地域には5しかないんですよ。ですから、広域連合と県の事務を整理するときには、それぞれ10広域の中で広域連合が担っている事務と、県が配置している現地機関のマトリックスを作りますと、一つのエリアの中で、広域連合でも担っておらず、県の機関もない部分というのが見えてきますので、そこを補完する必要があるのではないかとということが明確になってくると思います。

それと、長野県で非常に進んでいると思ったのは、資料3-5にありました公平委員会の共同設置です。これは広域連合の中で共同で担っているのでしょうか。

【人事課 三枝担当係長】

これは、広域連合ではなく、例えば〇〇地域公平委員会のように、複数の市町村がまとまって公平委員会を設置している事例です。

【石原部会長】

この公平委員会の先進事例を基盤にして、それ以外の行政委員会機構、例えば監査委員ですとか農業委員会等にも広げていくという現実的なアプローチが考えられるのではないかと思います。

【田村委員】

広域連合ですので、どの事務を共同で取り扱うかは、その都度、構成市町村のそれぞれの議会の議決を得なければいけないでしょうから、時間もかかるでしょうし、なかなか難しい部分もあるかもしれません。

ただ、垂直補完のあり方として人材のシェアリングの話や、組織をどうするかということでは、例えば県が直接どんどん執行するというやり方もあるでしょうが、せっかく広域連合という組織が全域にある中でそこを有効に使うのか、もしかしたら難しい部分もあるので他のやり方を模索した方がいいのかとか、その点は議論した方がいいのではないかとこの趣旨です。

【石原部会長】

広域連合に関しては、愛知県の東三河広域連合に少し関わらせていただいたことがあるのですが、そこで感じたことは、首長が替わると広域連合のマネジメント能力は激変することです。ですので、広域連合に県庁が関わること意味というのは、その抑止効果とか、ガバナンス的な意味があるのではないかと考えております。

【田村委員】

やはり県が関わることの意味、重みもあると思うので、今後広域連合をもっと強化していこうとか、活用していこうとするのであれば、県と市町村が Win-Win となるような形で上手に関わっていただければと思います。そうした中で行政サービスの質の向上を図るとか、市町村では足りない部分を補うということに貢献できるのであれば、いろいろな仕組みを考えていければよいかと思います。

【石原部会長】

資料の 3-1 の二つ目についてですが、行政需要が多様化する中で、民間ですとか、多様な主体との連携した取組、特に専門人材の共同確保などについて、ご意見をいただければありがたいと思います。

【伊藤委員】

人材の共同確保につきまして、特に町村では、何度も求人を出して保健師がやっと数年ぶりに一人採用できたというように、専門人材には偏りがあって確保していくことが大変難しい状況ではないかと思います。

それから、東京から UIJ ターンをしてもらおうというときに、東京の大学生の皆さんからは、東信・北信・中信・南信とは何ですか、その地域には何があるんですか、と聞かれます。このように、長野県特有のエリア、特に産業構造についての情報が非常に少ない状況ですので、それぞれの地域で移住も含めて人材を確保していく上では、長野県のブランドとしてそれぞれの地域の情報をしっかり発信していく必要があるのではないかと思います。

また、長野県の中で公務員を志望する場合は、やはり県か市町村に行くこととなりますが、教員を県で採用して各地に配置しているのと同様の視点で、専門人材も県全体、またはエリア採用をして各地域を担っていくという考え方も重要ではないかと思います。このように、専門人材を共同で確保していくことは有意だと思いますが、県全体一括がいいのか、一定のエリアがいいのかは、運用上の課題もあるかと思います。

【根橋人事課長】

専門人材、特に土木職ですとか、保健師などが不足している状況です。そうした中で、土木職に関しましては、本県には総務省から取材を受けるような仕組みがありまして、建設事務所に技術専門員という職を配置しております。これは、管内市町村の様々な困りごと、相談に、担当職員として役割を持って対応しております。共同確保までには踏み込んでおりませんが、県独自の形で小規模市町村を応援する仕組みを持っております。

人材を広域的に確保していくことは重要ですが、長野県自身も専門人材を確保できない現状がございます。特に土木職等に欠員が生じているような状況でございまして、多く採用したいのですが、民間との競合の中で採用が難しくなっている現状がございます。本県には小

規模市町村が多数ございますので、県が一緒になって課題を解決していくことが求められているのは承知しておりますが、長野県自身の課題も解決できていない状況にあるのも事実です。

そうした状況を解消するために、今の人員でどこまでできるのか、仕事を精査してどう回していくかという観点も重要ですので、そうしたことを踏まえて、市町村とともに検討していかなければいけないと考えております。

【石原部会長】

土木にも様々な仕事がありますが、基本的に技術職採用なのでしょうか。

【根橋人事課長】

建設事務所では、例えば工事事務でいいますと、設計図書を技術職が作成して、それを入札にかけるのは事務系の職員になります。

【石原部会長】

大学院におきまして、学生さんがどのようなところに就職するかという、その推移を見ているのですが、技術職とか事務職には行きたくないけれど、研究職ならいいという人が多いです。長野県の場合も先ほど研究職のポストが多いとおっしゃっていましたので、そういうところで多く採用していけるのではないかと思います。

【伊藤委員】

土木職について、人材を育成していくということでは、高校の土木科がどんどん総合技術校の中に消えていくのですね。人材育成をしていくというときに、長野県の地域にある高校が持っている力、民間が持っている力をもっと活用して、地元を支える人材をきちんと育てていくことも考えていかないと、単純に採用のことだけを考えるのでは足りないのではないかと思います。

土木職に限らず、長野県で地域を担っていく人を育てる上で、教育現場との連携はとても重要だと思いますし、県が全て採用して専門員として配置しなければいけないわけではないと思います。

例えば、上伊那農業高校の生徒が、県の教育センターでドローンによるスマート農業の実習をしたりするのですが、その生徒たちがみんな高校を出て農業に行くのではなく、総合大学に行ったり、多様な進路があるわけです。目の前の学習が、技術の習得で終わっていて、実際の仕事の現場との結び付きがとても弱いと感じています。確保したい人材がいるのに、一方でそうした人を育成する場も統廃合で失われているのは一貫性がないように感じます。

県組織に限らず、それぞれの地域で人材を育てて仕事の現場につなげていく視点も大事かと思うので、各圏域にある技術専門校で技術をブラッシュアップしていけるような育成の仕掛けも考えていかないと、外から確保するという視点だけでは偏ってしまうと思います。

【杉本委員】

県の組織の中で、人口減少によって影響が出る部署、それと人口減少によって財政的に問題が出ることで影響を受ける部署について、分析したことはありますか。

人口減少によって組織の見直しの必要が出る部署は税務なのかと思っています。市町村は直接住民とやり取りすることが多いですが、県の場合は、市町村や関係団体との関わりが多いので、人口減少がすぐに影響が出るということは少ないのかもしれませんが。人口が減少していくことによって、県財政が厳しくなってしまうことで組織を見直さなければいけなくなることもあるかもしれません。

伊藤委員もおっしゃっていましたが、長野県にとって将来必要な人材を県としてどう養成していくかはぜひ検討してもらいたいと思います。

私は、上伊那地域の高校改革のまとめ役もさせていただきまして、地域の産業界の皆さんともお話をさせていただきました。多くの方が、ぜひ地域で必要とする人材を県立高校をはじめとして地域で育ててほしいとおっしゃいます。そういうところに協力できるならば、自分たちも積極的に教育現場に行き、教えることも厭わないとおっしゃいます。県の方でも、今、定年引上げという問題があるのですが、定年引上げ後の方が人材育成の部門に行くとなれば、結構活躍する場も増えるかと思っています。

やはりこれからの人口減少の中で、県外から多くの方に来てもらうということにならないとすれば、自分たちの地域で必要な人材を地域で育てていく。残念ながら、長野県から若い人が進学で県外に出てしまうと、帰ってこないんです。特に女性の方が非常に少なく、それが少子化につながっていく。そういうことを考えると、ぜひ、県という全体を考えて人材育成をすること、その中で県の組織をどうするかについても議論していければと思います。その上で、長野県にある民間の力も一緒になって、県と一緒に検討を進めていくということも必要ではないかと思っています。

【根橋人事課長】

人口減少により直接的に影響のある組織というお話がありましたが、人口減少によって税収も減っていく中で、人口 200 万人程度から 140 万人程度まで減ったときに、果たして今の 5,500～6,000 人規模の職員で対応していくのが妥当なのかというのが問題意識です。ただし、人口が減っていく中で、例えば農業や林業等、従事者が減っていく産業もございまずるので、それに応じてどういった規模が適性なのか、ということもあろうかと思っています。

それから、やはり人材育成に関して、定年引上げ後の職員を人材育成部門にということについて、第 2 回までの部会でもご意見を多数いただきましたので、まずは県組織の中でそうした形で職員の育成に努めていきたいと思っておりますし、長野県全体の課題として人材育成をどうしていくかということにつきましても、大きな課題と認識しておりますので、様々なところでご意見をいただきながら検討してまいりたいと思っております。

【高田委員】

やらなければいけないのは二つあって、一つは仕事を整理して減らすということ。もう一つは人を確保すること。確保には、育てるということと外から連れてくるということの二種類があると思います。

仕事を減らすということは、どれだけAIに投資するのかということとほぼ同義ではないかと思います。一方で、学習する組織へ転換していくためには、人口が減っていく中で、どれくらいの職員が必要なのかという議論はしなければいけません。その上で、先ほどからお話のあった広域連合をどう活かしていくかということも必要な議論だとは思いますが。

県としては、仕事を減らすといったときに、どの部分を減らしていけると考えていらっしゃいますか。長野県にある仕事で、これを外に出したら人がいらなくなるとか、組織がいらなくなるといったものを洗い出していくのも必要ではないかと思います。

もう一つは、仕事を整理していく上での軸は何なのか、ということですが、職員一人ひとりが多能工になることではないかと思います。そうした人をどう育てていくかという議論になっていくと思います。

【石原部会長】

先ほど杉本委員がおっしゃったように、18歳になると、大学進学のために地方の若い方はほぼ県外に出ていくわけです。で、感覚でいうと、男性だと5、6割ぐらい帰ってくるのですが、女性が2、3割しか帰ってこない。要は、出ていくのは仕方がないとしても、帰ってこないで地方の人口は減ってしまう。それを何とかしようということで、地方から出てきた若い人に何で帰れないんですかと質問すると、圧倒的に多いのは仕事がないということです。

長野の場合は、土木に関しては取り合いなんですよ。だからそこをどう整理するのかということを考えておまして、長野の工業大学の授業内容を見たのですが、地域愛を育むような科目がないんですね。それでは技術があっても金があったら東京にとられてしまうと思います。何か課外授業でもいいのですが科目として入れておくことも大事ではないかと思います。直接それが県庁の採用増にはつながるわけではないですが、長野に帰ってくる人が増える可能性はあるのではないかと思います。

【田村委員】

以前、教育委員会の審議会の委員をしていたときにも申し上げましたが、長野県の高校では信州学を学んでいるのですが、単に郷土史的なものだけでなく、地域の生々しい現状を学ぶことも必要ではないかと。最近ではそうした科目が大学でも増えてきているのですが、それでもやはり若者が地元のことを知らないのが、東京がいいとなってしまうのも当然と言えば当然かもしれません。

一方で、高校を出たら本当に大学に行かなければいけないのかとも思っていて、農業高校や土木などの専門的な学科を出た人が一般の大学に行っている現状があります。そうした人を18歳でもっと県庁で雇うことはできないかとか、大学の授業もオンライン化が進んでいますので、そうして技術を学びながら働いて、40年50年県庁で働かなくても、技術を活かして県内の土木の会社に転職してもいいというように、人を育てるということでは、18歳の若者にもっと長野に留まって農業や土木に携わってもらおうということも考えてみてみてもいかもしれません。いずれにしても、教育の部分で、長野のことを知らないまま外に出てそのまま戻らないのはもったいないと思います。

【石原部会長】

県庁では、技術職で高卒クラスの採用ではないのでしょうか。

たまたまネットで見た長野の工業高校の就職先は、長野市はあったのですが長野県庁はありませんでした。それも少しもったいない気がします。

【根橋人事課長】

若干名ではありますが、毎年募集はしております。

ただし、大卒程度につきましては、今は、高等専門学校の卒業生でも大卒程度の試験を受けることができる、また、農業大学校、林業大学校も2年制ではありますが、大卒程度の試験を受けられる、そうした仕組みづくりをしております。

【石原部会長】

例えば、県庁からそうした学校に行って、「あなたの学科から職員がほしいんです」というようなポスターを配って回るとか、そうした地道な活動で1人、2人採用していくという積み重ねも大事だと思いますが、そうしたことはされていますか。

【根橋人事課長】

従来から獣医師が採用困難職種でして、獣医師につきましては以前から北海道とか岐阜、岩手の大学に職員が行ってガイダンスを行うなどの取組は実施しております。また、総合土木職につきましても、なかなか採用が難しいので、今年度から大学回りを始めたところです。

【田村委員】

先ほど高田委員がおっしゃった、仕事を減らさなければいけないという観点で、長野県に限らず社会全体がそうですが、無謬性、正確さを求めすぎると言われています。要は、命と人権に関わるもの以外は、とりあえずざっくりやってみてざっくり報告して、後で少し調子悪かったら軌道修正しましょうというようにしていかないと、もうもたないのではないかと。すごく細かいところまで精緻にやる傾向が、どこの自治体でも、国でも企業でもあります。大

雑把という少し悪いイメージがありますが、あまりにも正確にきっちり漏れなくやろうとすると、結果的に自分たちの首を絞めることになります。例えばこうした会議資料でも、間違いがあったら後で直せばいいですから。

【高田委員】

日本中そうだと思いますが、長期雇用自体に無理が生じているのだと思います。専門人材を雇おうとしたときに、無意識のうちに40年働いてくれるという前提条件を持ってしまっているのですが、やはり若い人が辞めている現状があって、今の若い人は40年も同じところで働きたくないということがあるのではないかと。

そうしたときに、例えば18歳から専門職で県庁に勤めて、24歳くらいまで育ったら大手の建設会社から声がかかって転職しました、でも年をとったら育ったところに戻りたくなるもので、そうなったときに、再度雇用しますという仕組みをつくる方が現実的ではないかと思います。

だから昔は純血主義というか、社会人として生まれて、その組織の中で全部を覚えて成長してね、そのためには全部協力して差上げますということができていたのですが、今の人口減少下でそれを前提にしてしまうと、あらゆるところで立ち行かなくなるのではないかと思います。ですので、いったん外に出ても、また帰ってきていいという仕組みを本気で考えた方がいいと思いますし、高等教育が進んでいて全国からのアスクセスもいい長野県ではそれができると思います。

【伊藤委員】

少し違った視点での質問ですが、県の様々な仕事の中で、場所と時間の拘束がはっきりしている仕事はどのくらいあるのでしょうか。どこでいつやってもいいという仕事と、例えば製造業などはそうですが、この時間にこの機械を動かさなければできないという制約のある仕事もあるかと思いますが、県ではそうした仕事はありますか。

【根橋人事課長】

一つは研究職、例えば農業試験場に携わっている職員は、そこにある研究器具を使わなければいけませんので、働く場所は限られると思います。その他の職については、今年からパソコンさえあればどこでも仕事ができる環境が整いましたので、時間と場所に縛られる仕事は激減したと思います。

【伊藤委員】

極端な話、この県庁の建物を売却して、いろいろなところに拠点を置いて、職員が今やっている仕事を継続できるということならば、法律の制約はあるかもしれませんが、同時に民間の特別職や限定的な職を担うということもできるかもしれませんし、本当にこの場所に

毎日来て、時間もコントロールしなければいけないのかという点で、もっと柔軟な働き方ができるのではないかと思います。

仕事の成果や評価の問題とも関わってくるかもしれませんが、もっと県職員の皆さんも、場所にとらわれず、様々なところで県行政や住民のために知見を活かしてくという仕掛けがあってもいいかと思いますし、現地機関ということにもとらわれなくていいのかと思います。

(2) その他

【石原部会長】

ありがとうございました。

もう一点、その他でございますが、この際ですので、委員の皆様から何かございましたら、ご発言いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

それでは、以上を持ちまして、本日の議事を終了します。非常に多くのご意見をいただきありがとうございました。部会長の務めを終わらせていただきます

【井澤企画幹】

ありがとうございました。

それでは最後に、本日の議論を通じまして、総務部長からコメントがありましたら、お願いします。

【玉井総務部長】

ありがとうございました。

人口減少下で、県内で人口 1,000 人未満の市町村もありますが、県と市町村との関係、補完という部分につきましても課題が多くございます。合併の議論の際には、合併の代わりに広域連合が使えるのではないかという議論がありました。その後、まだ十分に広域連合が活用できていないという認識もありますので、その活用の方策であったり、10 広域ごとに地域振興局がありますので、その関係性のあり方も検討していかなければいけませんし、人材確保も含めて、より県と市町村が連携をしていかなければいけないと考えております。

もう一点、人口減少下における県職員のあり方、仕事を減らしていく道筋につきましても、先ほど課長からも申し上げたとおり、税収はますます減っていきますし、職員を増やすということは難しくなりますので、専門職を含めてメリハリをつけた採用、人材の確保が必要になっていきます。全体として、委員がおっしゃったように、どうやって仕事を減らしていくかも含め、本日頂戴したご意見を踏まえまして、更なる検討を進めてまいります。

3 閉会

【井澤企画幹】

それでは、以上を持ちまして、第3回人口減少時代を見据えた県組織等のあり方検討部会を閉会とさせていただきます。なお、次回につきましては、本年10月頃の開催を目途に、事務局から別途御案内申し上げますので、御承知おきください。