

公告

地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の38第6項の規定により、長野県知事から、平成29年3月13日付けで包括外部監査人山中崇氏から提出のあった平成28年度包括外部監査の結果に関する報告に基づき、次のとおり措置を講じた旨通知がありましたので、同項の規定により、これを公表します。

平成30年3月26日

長野県監査委員
同
同
同

田口敏子
西沢利雄
西沢昭子
小池清

1 監査の対象となった事件名

産業人材を育成するための機関及び諸施策について

2 措置の内容等

| 事項 | 区分 | 監査の結果等（要旨） | 措置等の内容 |
|------------------------------|----|--|--|
| I. ものづくり人材の育成にかかる諸施策 | | | |
| 工科短期大学校及び技術専門校における事業評価強化の必要性 | 意見 | <p>工科短期大学校ないし技術専門校の運営の評価に関しては、県の「事業点検制度」の仕組みに沿って、「工科短大運営事業」及び「技術専門校運営事業」という形で事業を切り出し、「事業改善シート」を用いた事業評価を行っている。「事業改善シート」では、両事業ともに「定員充足率」及び「終了生の就職率」の2項目を成果目標に掲げて事業評価を行っているが、成果目標の量・質ともにこれで十分であるのか検討の余地がある。また、技術専門校に関しては事業改善シート上は全ての技術専門校を合計した形での評価となっており、個々の専門校の状況や課題は見えてこない。</p> <p>職業能力開発推進法では学校評価は要求されていないが、そのエッセンスを取り入れた形での内部評価及び学校関係者評価を行うことにより、地元関係者や保護者のニーズをより反映しやすい環境を整えることが期待される。</p> <p>また、技術専門校は地域企業が必要とする人材を輩出することを求められており、これに資するためには、地域企業・業界からのニーズを聴取し意見交換を行うための「協議会」等を設置し、定期的に学校運営の状況の評価・検証を行っていくことが有用と思われる。</p> | <p>学校評価については、現在、他県の状況を調査し、その結果を参考にしながら、今後、外部識者による会議において、評価の指標について検討してまいります。</p> |
| 人材育成を担う人材確保の必要性 | 意見 | <p>指導員の異動サイクルが長いことにより指導員の専門性は維持され、組織としての教育方針の一貫性が保たれているものと評価できる一方、若い人材の工科短期大学校及び技術専門校への配置が進んでおらず、指導員の高齢化により、若い世代への指導技法の継承がなされない事等が懸念される。現状の工科短期大学及び技術専門校の指導員の年齢構成は長期的に安定した組織運営を目指していく上ではいびつになりつつあると思われる。組織全体の専門性を保ちながら若い世代を指導員として組織に迎え入れていくことが急務である。</p> <p>人事異動案作成プロセスには本人の異動希望を反映させる要素も含まれることから、部内において将来を見据えたキャリアプランを作成してローテーションを工夫するなどの取り組みをすることにより、若い世代にとって工科短期大学及び技術専門校で指導する環境をより魅力あるものにし、異動希望者を増やしていく工夫が必要である。</p> | <p>指導技法の継承が現有の若い世代に適切になされるよう、魅力ある環境とするなど、異動希望者を増やす方策を研究するとともに、指導員の採用にあたって選考採用等有効な方法を検討し、指導員の専門性を維持してまいります。</p> |

| | | | |
|----------------------------------|-----------|--|--|
| <p>訓練指導員の資質向上にかかる研修充実の必要性</p> | <p>意見</p> | <p>研修は指導員からの受講希望に基づいて実施されているため、受講する指導員に限られてしまい、指導員の計画的なキャリア形成ができていない。事業の計画値として延受講人数を用いること自体に問題があるわけではないが、研修の質の確保という観点からは単に延人数だけではなく、全ての指導員が段階的に指導技術を研鑽する研修等の履修を促すための目標設定の工夫も必要と思われる。今後、これまでも増して訓練指導員が研修を受講しやすい環境を整えるとともに、現在のメニューに加え指導員の経験年数や役割等に合わせて段階的に受講する指導法の研修や高等教育機関で最新かつニーズの高い専門・先端技術等の習得や人材育成に係る研修を受講する機会を提供するなど、より一層の研修メニューの充実を図り、訓練指導員の資質向上に努める必要がある。</p> | <p>指導員の研修については、現在、職業能力開発総合大学校において、計画的、効果的な人材育成の羅針盤となる、「指導員の能力体系」を開発しています。 そこで作成した「職業訓練指導員研修マップ」を活用するなど、訓練指導員の資質向上研修の充実を図ってまいります。</p> |
| <p>技術専門校の訓練科目・カリキュラムの見直しの必要性</p> | <p>意見</p> | <p>近年多くの技術専門校における定員充足率は決して高い水準とは言えず、また現状の定員数自体が施設のキャパシティを十分に活かしておらず、施設の有効利用ができていない状態となっている。 昨今の環境に対応して地域社会や企業が必要とする技能を持った将来のものづくりを担う人材を輩出するために、今後も訓練科目・カリキュラム・定員の見直しの検討を継続するとともに、現存する施設の有効利用を図っていく必要がある。訓練科目等の見直しに関しては、これからの社会で必要とされる柔軟で多様化・高度化した職業能力を身に着けた人材を輩出するために、これまで各技術専門校がそれぞれの地域で果たしてきた役割を尊重しつつも、別々の技術専門校で行われていた訓練科目を統合・再編することも検討すべきと思われる。技術専門校の機能強化に向けた取り組みが必要である。</p> | <p>平成30年度には、外部識者等による検討会を設置予定としており、機能強化策や各訓練科の方向性、施設の有効利用等について検討してまいります。</p> |
| <p>技術専門校の認知度向上の必要性</p> | <p>意見</p> | <p>平成27年の人材育成ニーズ調査では5年前の調査に比べ技術専門校を「知らない」と答えた高校生の割合が増えており、認知度は低下している現状にある。 各技術専門校が、各校の訓練科目や地域の特性等に応じてそれぞれのPRに取り組むことも重要であるが、個別校で行っている効果的なPR活動の横展開や、人材育成課が中心となって技術専門校全体をアピールするような取り組みを行うことも必要と考える。 また、職業能力開発審議会委員からの意見にもあるように、積極的に地域に出ていくことが認知度の向上に繋がるとともに、それが同時に学生や企業・業界のニーズの把握にも資するものと考えられる。</p> | <p>人材育成課では、教育委員会の会議において新たに周知活動を実施してきました。 また、一部の校で実施し始めている、SNSの活用及び訓練の成果を活用した技能奉仕や、地域貢献活動等による認知度向上を図ってまいります。</p> |
| <p>産業人材育成支援ネットワーク強化の必要性</p> | <p>意見</p> | <p>産業人材育成支援ネットワークの活動内容や活動によってどのような成果が得られているのか、また、活動内容や成果に対して県がどのような役割を果たしているのかを外部者が十分に把握できない状況にある。 本ネットワークでは、定期的な会議等を通じた会員同士の情報交換や、会員から産業人材育成支援センターHPへの研修情報等の提供などが行われている。このことにより県は、人材育成情報の一元化による効果的な発信等の観点において、県が本ネットワークに主体的に関与すべき一定の意義が認められるとしている。しかしながら、会員同士の情報交換や会員からの研修情報等の提供の場、県が関与する必要性やその効果が今一つ明確ではないと感じられる。 本ネットワークについては県が関与する必要性や効果を明確にする必要があり、そのためには、本ネットワークの目的を踏まえ、その役割がより効果的に発揮できるよう、活動内容については随時見直していく必要がある。また、本ネットワークの活動によって得られた成果の可視化にもより一層努める必要がある。 成果の可視化について、県内産業界に必要な人材の育成と確保及び県民のライフステージに応じたキャリア教育を円滑かつ効果的に行うという産業人材育成支援ネットワークの目的は、その成果を定量的に示すことが難しいのも事実である。そこで、たとえば、全会員にアンケートを実施し、産業人材育成支援ネットワークに参加したことによりどのようなメリットを得られたかを把握することで成果の可視化を図ることも一つの方法である。ただし、成果の可視化にあたっては、構成団体に過度の負担を強いることがないよう留意する必要がある。</p> | <p>産業人材育成支援ネットワークは、会員同士の意見交換や研修情報提供を通じて「産業人材育成支援センター」（事務局：県）と連携するものであり、両者の連携を円滑に進める上で、県がネットワーク活動に関与することが効率的と考えます。 また、ネットワーク会員から提供された研修情報をセンターHPで公開すること自体、ネットワーク活動の可視化の一環であると考えていますが、今後、ネットワーク活動内容の随時見直しと併せ、可視化を一層図ってまいります。</p> |

| | | | |
|-----------------------------------|----|--|--|
| 産業カレッジ事業（スキルアップ講座）にかかる受益者負担割合の考え方 | 意見 | <p>産業カレッジ事業（スキルアップ講座）においては、様々な講座が展開されているが、講座ごとに校ごとの受益者負担率には相当のバラツキがみられるとともに、校ごとにみて目標値である50%を下回っている校もある。また、受講料は、工科短期大学校管理規則、各技術専門学校管理規則に基づき、工科短期大学校および技術専門校の各授業料を年間授業時間数で除した「286円/時間」を一律に適用している。</p> <p>講座によって内容やレベルが異なるにも関わらず一定の受講料とされている結果、講座によって受益者負担率に相当のバラツキがみられ、結果的に公平性を欠く受講料負担となっている。</p> <p>内容やレベルによって講座の種類を類型化し、当該講座累計ごとの受講料を設定するなど、受益者負担割合の平準化へ向けた検討が必要である。</p> | <p>受益者負担率を平準化するためには、講座ごとの定員を同一にする必要があります。</p> <p>工作機械を使用する講座では、定員を保有している工作機械の台数より大きく設定できないため、集合形式の講座に比べて受益者負担率は低く、また、校ごとにばらつきが出てしまい、内容やレベルによって類型化しても平準化されないのが現状です。</p> <p>そのため、設備や定員の影響を受けない均一の受講料負担とするため、現状の時間単価としてまいります。今後、講座の内容やレベルなどの見直し等の際には、そういった観点についても研究してまいります。</p> |
| 学校基本調査における公共職業能力開発施設等入学者数の不一致 | 意見 | <p>平成28年12月22日に公表された平成28年度学校基本調査の高等学校（全日制・定時制）卒業後の状況調査の「表272.状況別卒業生数（3-1）」には、平成28年3月に高等学校を卒業した者のうち、公共職業能力開発施設等に入学した者の人数が都道府県別に示されている。</p> <p>同表の長野県の公共職業能力開発施設等入学者数は男女合わせて89名となっているが、この数値の根拠が不明確である。公共職業能力開発施設等ということで、本来であれば長野県工科短期大学校、長野県南信工科短期大学校、技術専門学校（6校）の入学者数が記載されている必要があるが、これらの入学者数のうちの新規学卒者数の合計人数は、学校基本調査の数値と一致していない。</p> <p>学校基本調査は長野県教育委員会が所管する調査であり産業労働部はその作成に直接関わっていない。しかしながら、外部に公表されているデータであり、根拠の不明確な数値が記載されていることは産業労働部にとっても望ましくなく改善すべきである。</p> <p>今回の学校基本調査の件を踏まえ、県内の高等学校や長野県教育委員会が公共職業能力開発施設について十分な認識を有しているのかを改めて検討し、認識が不十分な状況が常態化しないよう更に努力する必要がある。</p> | <p>平成29年度調査から人材育成課において把握している数値を、教育委員会へ提供することによって整合性を図りました。</p> <p>また、進路指導教諭の会議等の機会を捉えて、公共職業能力開発施設の周知もしました。</p> <p>今後とも、教育委員会と連携し、職業能力開発施設の認知度向上に努めてまいります。</p> |
| 国庫補助により購入した訓練機器の管理方法の統一・効率化の必要性 | 意見 | <p>国庫補助により購入した訓練機器の管理状況が工科短期大学校、技術専門学校により異なっているが、これら訓練機器の管理は効率的に行う必要があり、また、その方法は工科短期大学校及び技術専門学校で統一させておく必要がある。</p> <p>現状においては、ほとんどの訓練機器は国庫補助を受けており、あえて別台帳を作成することやシールを貼付する必要性は低いと思われる。国庫補助を受けていることを明示するのであれば、県の備品台帳の備考欄にその旨記載することでも足りると思われる。また、現品について国庫補助を受けているかどうかを明示するのであれば、むしろ国庫補助を受けていないものにシールを貼付して、例外的な取り扱いであることを明確にすることも一つの方法である。</p> <p>いずれにしても、国庫補助により購入した訓練機器の管理については、そのあり方を検討する必要がある。</p> | <p>国庫補助により購入した訓練機器の管理・処分については、国様式の財産管理台帳により管理することで、統一的かつ効率的な管理を行うこととしました。</p> |
| 遊休施設の有効利用 | 意見 | <p>長野校のグラウンド、旧寮舎、佐久技専のグラウンド駐車場など遊休状態となっている施設が散見されるが、これらの施設を今後どのように取り扱うかが未定である。</p> <p>遊休資産については、産業労働部として再活用の余地があるかを検討する必要があるが、産業労働部での再活用が困難との結論が出された場合には、県庁内の他の部局に使用の可能性・希望を確認し、具体的な対応が決まらない場合には市町村に意向を確認する必要がある。市町村からの引き合いもない場合には民間活用を検討する必要があるが、最終的には売却も視野に入れる必要がある。特に長野校は住宅地に位置することから、新たな用途への転換も考えられる。</p> <p>いずれにしても、施設の老朽化の進行や技術専門校の役割の変化に伴い、遊休資産は今後も増えていく可能性があり、遊休資産の今後の活用方法については十分に留意する必要がある。</p> | <p>平成28年11月策定「長野県産業人材育成プラン」に基づき、技術専門校の施設の取り扱いについて検討してまいります。</p> <p>なお、グラウンドについては、訓練生の使用はもとより、地域への貸出なども積極的に行っていますが、今後も一層の有効活用を図ってまいります。</p> |

| | | | |
|----------------------------|----|---|---|
| オーダーメイド型訓練の事業内容の未決定 | 意見 | <p>県はオーダーメイド型訓練を平成28年度から実施するとしているが、制度変更の過渡期という事情もあり、対象者や訓練の内容等の具体的な事業内容が定まっていない状況にあり、報告日時点（平成29年3月13日）においても実施内容が未定となっている。</p> <p>現状では、ハローワークへの周知やハローワークを含む関係機関に対するニーズの聞き取りを行っているとのことだが、技術専門校同士で情報交換を進め、県全体として具体的な事業内容を定めていくことも一つの方法である。</p> | <p>昨年度から引き続きハローワーク、企業及び訓練実施機関に周知してきましたが、訓練実施の要望が見込めず、また、他事業で代替できることから、廃止することとしました。</p> |
| 不用物品の整理 | 意見 | <p>使用不能となり、今後の使用可能性が認められない物品は本来、速やかに廃棄することが望ましいが、短期大学の物品の中には、今後の使用可能性が認められないものも拘らず、廃棄が行われていないものが散見される。</p> <p>使用不能となっても、制度上廃棄基準を満たさなければ廃棄することはできないが、基準満了後は速やかに廃棄処分することが望ましい。将来的には不用物品の整理が必要であり、設備基準を踏まえ、不用物品は廃棄するなど整理を行い、管理対象とする物品を絞って管理する体制が必要である。</p> | <p>不用な機器の処分については、予算措置を伴うため、人材育成課と調整の上、設備基準上支障のない訓練機器を優先し、計画的な処分及び備品台帳の整理を進めていきます。</p> <p>また、国庫補助により購入した訓練機器の管理・処分については、国の様式である財産管理台帳により処分制限期間を明確にすることで、管理を容易にする整理をしました。</p> |
| リース資産の現物調査及び現物の陳腐化状態の確認 | 意見 | <p>県においては、財務規則等により備品（物品）を取得した際には備品原簿を作成しなければならないとされるとともに検査員による物品検査が求められている。この点、現物照合の対象は、備品（物品）に限られ、リース資産に関しては、定期的な現物照合は行われておらず、リース契約更新時の確認に留まっている。</p> <p>しかし、リース資産であっても、返還時に現物の確認が求められるとともに、契約内容によっては所有権が移転するものも含まれ、定期的な現物照合がされないことは財産管理上問題である。</p> <p>現物照合の対象とすべきリース資産の範囲や内容を検討し、物品同様の現物照合を実施すべきである。</p> <p>また、備品（物品）については現物照合は行われているものの、現品の状態や使用状況がどのようなであったかについての記録は残されていない。現物照合は現品に直接接する数少ない機会であり、現品の状態や使用状況を合わせて記録に残す運用とすることにより、陳腐化状況等の確認を意識した現物照合が行われ、将来の資産管理（修繕、廃棄、更新等の要否）の判断に資することが期待される。</p> <p>なお、リース物品の現物照合の現状については、工科短期大学及び技術専門校共通の課題として取り扱う必要がある。</p> | <p>リース資産の現物照合については、「借入物品管理簿」を作成し、現物照合を実施しました。</p> <p>備品についても、「備品点検記録照合表」に備品の状態、使用頻度の項目を記載しました。</p> <p>今後とも、定期的に現物照合を実施するとともに、現品の状態や使用状況の把握、管理に努めてまいります。</p> <p>なお、すべての校においても同様に実施してまいります。</p> |
| 在職者訓練（スキルアップ講座）にかかる事業成果の確認 | 意見 | <p>オーダーメイド講座は事業主等の意向に基づくことから、その成果は事業主等の意向がどの程度実現もしくは反映されたのか、この観点で事業の成果を把握、分析しておく必要がある。</p> <p>長野校が実施しているオーダーメイド講座の中で、事業主等が外部からの参加者を多くしてもらいたいという意向を示した講座があったが、実際には外部からの参加者数が明確になっていなかった。この訓練については、訓練終了後に外部者の参加人数を集計し、事業主等の意向がどの程度実現していたのかを分析しておく必要があったと考える。</p> <p>オーダーメイド講座は、依頼主である事業主等の意向にしたがった研修が行われるものであり、今回のケースも含め、依頼主の意向がどの程度実現したのかについて、情報を正確に把握・分析しておく必要がある。</p> | <p>今回のケースについては、「受講者名簿」の様式を改正し、参加者区分の欄を設け、外部参加者を把握できるようにしました。</p> <p>今後とも、講座終了後の依頼主へのアンケートや意見交換などを通じ、依頼主の意向の実現度合について把握、分析に努めてまいります。</p> |
| 障害者委託訓練の定員充足率向上の必要性 | 意見 | <p>長野校は、障がい者委託訓練のひとつとして特別支援学校早期訓練コース（以下「早期訓練コース」）を実施している。</p> <p>早期訓練コースは、特別支援学校高等部、高等学校等に在籍する生徒に対し、就職に向けた職業能力の開発・向上を目的とするものであるが、入校者数、就職者数とも減少傾向にあるとともに、平成27年度に長野校が実施した特別支援学校早期訓練事業は、訓練定員10名のところ応募者数・入校者数は1名に留まっている。</p> <p>本訓練については、事業の実施が効果的なものとなるようさらに努める必要がある。</p> <p>なお、障がい者委託訓練の効果的な実施については、早期訓練コース以外のコースに関しても検討する必要がある。また技専校共通の課題として取り扱う必要がある。</p> | <p>早期訓練コースは、特別支援学校高等部等の在校生で、就職未内定者を対象として実施している訓練であり、対象となる生徒には積極的な訓練受講を促すとともに、特別支援学校や企業等の関係機関との連携に努めてまいります。</p> <p>また、障がい者委託訓練全般について、県担当者会議等において、課題や効果的な取組を情報共有するなど、効果的な事業実施となるよう努めています。</p> |

| | | | |
|---------------------|----|--|---|
| 私費会計に関する意見 (5項目) | 意見 | <p>①私費会計（電気システムコースクラス会計、建築科2年クラス会計）における出納簿の入出金日付相違 クラス会計のうち、電気建築設備科2年電気システムコースクラス会計、建築科2年クラス会計については、当該出納簿の収入・支出日付が、実際の入出金日と異なっているものがあつた。内容を確認したところ、収入、支出に関する伺い日にて記帳されていることが判明した。</p> <p>出納簿への記帳日と実際の入出金日のズレを許容することは、現金預金の不正使用につながるおそれがある。</p> <p>出納簿は、原則として、すべての現金預金の入出金が日付を含め、その事実在即して正しく作成される必要がある。</p> | <p>全会計とも、出納簿と入金日を同日とするよう徹底しました。</p> |
| | 意見 | <p>②私費会計における会計監査証跡の不備及び実効性ある会計監査の仕組みの検討 松本技術専門校私費会計取扱要領によれば、「管理課長、訓練課長、学生代表から会計監査を受けるものとする」とされているが、電気建築設備科2年建築設備コースクラス会計を除くすべての私費会計に関して、管理課長および訓練課長による会計監査の証跡（実施結果）が確認できなかった。</p> <p>また、支出にかかる決裁者は管理課長、収入にかかる決裁者は訓練課長とされている。監査者たる管理課長および訓練課長は、それぞれ支出、収入にかかる決裁者とされていることから、当該決裁者が監査者になることには自己監査の可能性を否定できない。</p> <p>取扱要領の改訂を視野に入れた、実効性のある会計監査の仕組みを再検討するとともに、当該取扱要領にしたがった運用が必要である。</p> | <p>私費会計取扱要領を一部改正し、各クラス会計の監査については、当該会計の学生代表が行い、監査結果を校長が確認する処理方法に統一しました。</p> |
| | 意見 | <p>③私費会計の精算方法の統一 すべての私費会計において、会計年度ないし事業終了時に個人別管理表（私費会計の収入、支出を個人別に一覧管理した表）への訓練生の受領印もしくは署名を入手したうえで、精算処理を行う運用としている。</p> <p>この点、自動車整備科においては、上記個人別管理表への署名に付け加え、個人ごとに「経費内訳明細兼受領書」を作成のうえ、訓練生本人のみならず入校当時未成年者の訓練生に関しては保護者による署名押印を入手していた。</p> <p>科によって私費会計の取扱いが統一されておらず、管理体制にバラツキがみられる。</p> <p>上記自動車整備科における管理方法が精算方法としては望ましいと考えられる。事務取扱いの統一を検討すべきである。</p> | <p>私費会計取扱要領を一部改正し、1年次から2年次会計に繰越できることとしたため、精算に伴う返金は、全員成人者となります。</p> <p>中途退校者については未成年者も想定できるため、精算報告を保護者あてに郵送するよう、事務処理を統一しました。</p> |
| | 意見 | <p>④私費会計（建築科2年クラス会計）における現金の取扱い 建築科2年クラス会計において、当初予定していなかった追加の講習受講が発生したため、負担金の追加徴収を行った。当該追加負担金は人数が限られていたことや緊急性を考慮して、振込によらず現金で扱ったとのことであった。しかしながら、当該入金にかかる領収証書の控え等が存在しなかった。</p> <p>適正な管理下におかれぬ現金取り扱いを認めることは、現金事故等の発生リスクを増大させる。</p> <p>現金事故等を避けるためにも現金取扱いは原則禁止とするか、やむを得ず現金扱いする場合には適切な管理下にある領収証書を用いる等の事務取扱いの改善が必要である。</p> | <p>訓練生からの徴収にあたっては、現金取扱を原則禁止とし、現金を取り扱う場合は領収書を発行することを徹底しました。</p> |

| | | | |
|-----------------------------------|----|---|---|
| 私費会計に関する意見 (5項目) | 意見 | <p>⑤私費会計における1年次終了時の精算処理の必要性 自動車整備科1年クラス会計は年度終了後に精算処理を行い、各訓練生へ返金を行っていた。当該精算処理に際して処理の遅延が生じた結果、通帳に精算処理確定前に一部新年度(2年クラス会計)の入金が生じてしまい、精算後残高と通帳残高との照合が困難な状況になっていた。</p> <p>なお、電気建築設備科1年クラス会計、建築科1年クラス会計については精算処理は行われず、2年次会計への繰越処理を行っていた。</p> <p>精算処理は煩雑であり事務処理負担が増大しているとともに、精算の前にすでに2年次会計への入金が行われている事実や、時期的に精算金受領後遅滞なく2年次会計への入金が必要となるといった点を考慮すれば、1年次において精算を行う意義に乏しい。</p> <p>1年次においては統一的に繰越処理を実施する取扱いとする等、事務処理の簡略化を検討すべきである。</p> | 私費会計取扱要領を一部改正し、1年次から2年次会計に繰越できることとしました。 |
| リース資産の現物調査 | 意見 | <p>県においては、財務規則等により備品(物品)を取得した際には備品原簿を作成しなければならないとされるときにも検査員による物品検査が求められている。この点、現物照合の対象は、備品(物品)に限られ、リース資産に関しては、定期的な現物照合は行われておらず、リース契約更新時の確認に留まっている。</p> <p>しかし、リース資産であっても、返還時に現物の確認が求められるとともに、契約内容によっては所有権が移転するものも含まれ、定期的な現物照合がされないことは財産管理上問題である。</p> <p>現物照合の対象とすべきリース資産の範囲や内容を検討し、物品同様の現物照合を実施すべきである。</p> <p>なお、リース物品の現物照合の現状については、工科短期大学校及び技術専門校共通の課題として取り扱う必要がある。</p> | <p>リース資産の点検記録(照合表)を作成し、物品と合わせてリース資産の現物照合を実施しました。</p> <p>今後とも、現物照合を実施してまいります。</p> <p>なお、すべての校においても同様に実施してまいります。</p> |
| 介護福祉士養成科(民間活用委託訓練)に関する委託先間の充足率の格差 | 意見 | <p>佐久校では、民間活用委託訓練のひとつとして介護福祉養成科を設置している。</p> <p>同科は、介護分野への就職を希望する者を対象に、介護に必要な技能・知識を習得するため、外部団体へ訓練を委託し、国家資格である介護福祉士の取得を目指すものである。平成27年度は本業務を2団体(以下「A、B」)に委託している。</p> <p>団体Aは平成24年度より事業を開始しており、訓練定員や入校者数はBを下回っているが、定員に対する入校者数(以下「充足率」)はBを上回っている。一方、Bは平成25年度までは高い充足率を示しているが、平成26年度に充足率が大きく低下している。</p> <p>介護福祉養成科は、授業料は必要とされていないが、学生が負担する教材費が発生する。この教材費について、Aは年間13万円だが、Bは年間20万円で、7万円の差が生じている。また、入学者募集の啓発活動への対応も2団体間で差が生じているとのことであり、このような状況が両団体の入校者数の違いにつながっている可能性がある。</p> <p>委託先が複数あることが利用者の利便につながると考えるが、充足率の差が現状以上に拡大することは望ましくない。より詳細な分析を行うなどして、充足率の差が拡大しないよう努めていく必要がある。</p> | <p>Bは大学であり一般の学生も同様の負担をしているところだ。</p> <p>平成29年度の実施状況としては、Aの入学者が4名、Bの入学者は5名という状況です。</p> <p>定員の充足率を見ながら、引き続き定員の見直しを行うとともに、事業の積極的なPRに努めてまいります。</p> |

| | | | |
|---------------------------|----|---|--|
| 民間活用委託訓練にかかる教材費の上限額のあり方 | 意見 | <p>民間活用委託訓練（公共職業訓練）は、訓練内容や教材費を含め公募型プロポーザル方式により選定している。受託者は原則として受講生から受講料を徴収することはできないが、教科書、教材等受講生の所有に帰するものについては受講生の負担となり、教科書のみの場合、3か月訓練で原則として15,000円を上限とするとしている。この教科書も公募型プロポーザルの応募者が提案することになり、よって教材費の内訳もこの応募者の提案により決められることになる。</p> <p>受講生が負担する教材費について、介護福祉系のコースは7,000円弱となっているが、簿記とパソコンを併用したコースは13,000円以上となっている。簿記とパソコンの研修については、両者を併せて実施することから、教材費は比較的に高くなる傾向があるとのことである。しかしながら、13,000円以上となっている現状については、受講生が負担する教材費として適正な水準なのかどうか再考の余地がある。</p> <p>受講生が負担する教材費も可能な限り低い方が望ましく、受講料の水準が受講率に影響を及ぼす可能性も考えられる。教材費については、15,000円という上限のあり方を含め、現在の傾向が適切な水準なのかを検討することが望ましい。</p> | <p>上限額について他県の設定状況を調査したところ、上限額を設定している都道府県では、7割程度が本県と同程度の金額を設定しており、15,000円が著しく適正を欠く状況にはありません。</p> <p>また、教材費については、業者選定の際に妥当性を判断しており、引き続き適切な水準となるよう努めてまいります。</p> |
| 民間活用委託訓練の成果指標（就職率）の内容 | 意見 | <p>各技専校は毎年度、事業概要を作成・公表しており、この事業概要では民間活用委託訓練についてコースごとの就職率を記載している。この就職率については事業年度末日のデータを使用しており、たとえば2月に終了したコースについては、3か月後（5月時点）の数値が開示されていない。</p> <p>このことについて、技専校の中には、4月以降の就職率が確定したときに時点修正を行い公表しているところもあるが、佐久校はそのような対応を行っていない。</p> <p>県によると、時点修正を行うかどうかは技専校によって対応が分かれているとのことである。</p> <p>時点修正を行わない場合、コースによっては、事業概要に記載されている就職率が実際の就職率を表していないことになる。</p> <p>就職率は民間活用委託訓練の成果を示す重要な指標であるが、技専校によっては事業概要に記載されている数値が実際の就職率を示していないことになり、説明責任の観点からみると適切とはいえない。情報開示の在り方を見直し、技専校間での取り扱いを統一しておく必要がある。</p> | <p>従来、佐久技術専門校の事業概要は年度末の数字を公表してきましたが、ご意見を受けて、民間活用委託訓練等の実績については、時点修正を行いました。</p> <p>なお、技術専門校間で差が出ないように、就職率が確定した際に、時点修正を行い公表することで統一します。</p> |
| II. 農業人材の育成にかかる諸施策 | | | |
| 実践経営者コースの定員確保の必要性 | 意見 | <p>実践経営者コースは今後の長野県の農業をけん引する人材を輩出することを期待して新設された学科であるが、本コースの入学人数は定員を充たしておらず、平成27年度と28年度は出願者数が募集人員を割り込んでいる状況であり、認知度不足がその一因と懸念される。</p> <p>自己評価の中で農大の魅力発信と学生確保の活動として学生募集のPRをさらに充実するとあり、平成27年度は大学、普及センター、市町村、農協に加えてラジオや新聞等による広報を実施し及び県内外でのコース説明会を5回開催し情報提供を行ったとしているが、PRのルートや方法等に関し更なる検討が必要である。</p> <p>少数精鋭で定員10人という少数に手厚い教育を施す本コースにおける定員割れという現在の状況は、固定費の負担を大きくし、学生一人あたりの教育コストをさらに引き上げることに繋がっており早期の解消が必要である。</p> <p>また、コースごとの一人当たり教育費用等を基準にししながら、「長野県農業大学のあり方に関する報告書」に示された改革の方向「中身⑤教育内容に応じた学生の費用負担」に掲げられている授業料の見直しに早い段階で着手する必要がある。</p> | <p>実践経営者コースの入学生は、平成26年4月の開設時から定員を下回る状態が続いていることから、同コースの特徴を県内外の皆様にご覧いただくため、新聞広告のほか、県農業大学の専用ホームページを活用し、同コースの特徴や魅力の発信に努めてまいりました。</p> <p>また、県内農業高校との連携を強化するため、農業高校進路担当教諭会議を開催して、情報提供や意見交換を行ったほか、情報交換や現状と課題の検討、具体的方策の決定などを行う「農業大学校と農業高校の連携会議」を平成29年7月に発足させました。</p> <p>さらに、県内高校77校への訪問や、農大サンデー見学会を開催するなど、通年で学生の確保に向けた取組を行ってきました。</p> <p>このほか、実践経営者コースに入学する学生の多様なニーズに対応するため、平成29年4月から柔軟な科目選択を可能にするなど、教育カリキュラムの見直しを行いました。</p> <p>なお、実践経営者コース設置から5年を経過することから、県農業大学のあり方を検討いただいたメンバーで構成する「アドバイザーボードメンバー」により、平成30年4月から同コースの抜本的な改革も含め、あり方を検討することとしました。</p> |

| | | | |
|-------------------------------|-----------|--|---|
| <p>総合農学科農業経営コースの就農率改善の必要性</p> | <p>意見</p> | <p>総合農学科農業経営コース（2年間）は、入学定員40名のほとんどを満たす学生を確保しているが、卒業生の進路では農業関連団体等への就職を含んだ就農率には改善が見られるものの、就農率が20%程度と低い状況である。平成26年度が農大改革元年であり、改革に着手してまだ間がないため、出口対策の結果である卒業生の動向を今の段階で判断することは時期尚早であるが、収納率が20%という現在の状況は、農業大学校の設置目的としての「農業の担い手育成」を果たしているとは言えない状況である。もともと卒業生の就農率の低迷の克服を課題として大学改革は始まっており、この課題は近い将来に改善されるべきものである。</p> <p>農業経営コースについては、入学者は確保されているが、卒業生の就農率がかなり低いことから、「長野県農業大学校のあり方に関する報告書」に示された改革の方向性「出口①卒業までの支援」及び「出口④卒業後のフォロー」等に今まで以上の尽力が必要である。例えば、就農支援プログラムに基づく就農形態に応じた個別支援を充実させること、青年就業給付金制度を活用した法人就業へ誘導すること、インターンシップ学習等による就農体験を支援することなどが求められる。</p> | <p>農業経営コースの卒業生の就農率を高めるため、農業法人等でのインターンシップや、個別面談、保護者面談を実施し、入学後の就農意向の変化の把握に努め、就農希望者については、農業法人とのマッチングなど、就農支援プログラムにより、体系的な支援を行ってまいりました。</p> <p>この結果、これまで20%程度で推移していた就農率は、平成29年3月には37.8%に上昇し、また、平成30年3月に卒業する学生の就農率も30%を超える見込みで、農業の担い手育成を目的とする農業大学校改革の成果が徐々に現れてきました。</p> |
| <p>実科・研究科の定員確保の必要性</p> | <p>意見</p> | <p>実科・研究科共に、入学者は定員50名のところ実科が定員の56.8%（5か年の平均）、研究科が定員の32.4%（5か年の平均）と定員を大きく下回っている。</p> <p>卒業生の就農は確保されている実科・研究科については「長野県農業大学校のあり方に関する報告書」に示された改革の方向性「入口③学生募集のための情報発信」を強化すべきである。実科においては、学生募集のPRが十分ではなく、実科の魅力が高校生等に伝えきれていないことが懸念される。一例を挙げれば、長野県農業大学校ホームページ、学校案内に実科、研究科の簡単な説明が掲載されているが、実科、研究科の場所は農業大学校内に設置しているのではなく4試験場に併設設置していることから、場所の説明も含めて実科研究科の詳しいパンフレットが必要と思われる。果樹実科及び畜産実科については試験場のホームページ内にパンフレットが掲載されていたが、野菜花き実科及び南信農業実科のパンフレットは掲載されていなかった。また、試験場のホームページに実科の学校案内（紹介）を掲載しても、高校生等が見ることは難しいと考えられ、農業大学校のホームページにリンクを貼るような配慮が求められる。この点に加えて、高校訪問や学校見学等をより多く実施するなどによって学生募集のPRを充実させることを期待する。</p> <p>実科、研究科（実科から研究科に進んで卒業する2年間）は、総合農学科農業経営コース（2年間）と数多くの共通点がある。すなわち、入学者は高卒者等を対象としており、主たる学科目においても例えば果樹実科及び果樹研究科と総合農学科農業経営コース果樹専攻では果樹園芸学、農業機械学等の同じ科目が配されている等である。そのうえ、「農業大学校のあり方に関する報告書」による総合農学科農業経営コースの学科目、単位数及び時間数の改定により多くの農家体験実習の時間数が導入されたことから学科目、単位数及び時間数が似てきている。もちろん、基礎的な知識と技術を習得する実科と農業・農村におけるリーダーとしての能力や専門知識・技術を実践を通じて取得する総合農学科農業経営コースでは学科の特色に基本的な違いがあり、そして、修得単位数、推薦入学試験の推薦基準等の違いもある。これらの実科・研究科と総合農学科農業経営コースの共通点及び相違点を踏まえたうえで、「農業の担い手育成」を通じた新規就農者の増加に資するために、現体制である実科・研究科と総合農学科農業経営コースの見直しを検討する等工夫の余地があるものとする。</p> | <p>県農業大学校の実科・研究科をPRするため、本年度新たに、実科・研究科を紹介するパンフレットを作成し、試験場のホームページに掲載するとともに、県農業大学校のホームページにもリンクを張り、アクセスを容易にするなどの改善を図りました。</p> <p>また、実科・研究科の募集案内チラシを農業高校3年生全員への募集チラシの配布など農業高校と連携する中での取組を進めました。</p> <p>なお、県農業大学校のあり方を検討いただいたメンバーで構成する「アドバイザーボードメンバー」により、毎年、県農業大学校全体の改革の進捗状況を確認いただいております。時代の変化に対応した農業大学校づくりに向けて、今後とも必要な見直しを行ってまいります。</p> |

| | | | |
|---------------------------|-----------|---|--|
| <p>雇用就農者等向け研修の体系化の必要性</p> | <p>意見</p> | <p>雇用就農者支援研修（平成28年度には雇用就農者・農家研修者支援研修に変更している。）は、新規就農者を採用した農業法人等の要望により開講した講座であり、県内の農業法人等に就農を希望する者等を対象に実践的な農業技術の習得ができるよう講義・実習を実施する研修であるが、募集定員に対して十分な受講者を確保できていない状況となっている。研修部では、受講者が少なかった要因として、受講対象者を農業法人就職希望者等（就農を考えている者）に限定していたこと、開催時期を繁忙期に設定したことを挙げているが、これに加えて、雇用就農者支援研修は、雇用就農者を含む新規就農者及び新規就農希望者にとって研修体系全体の中での位置づけが分かりにくいことも考えられる。</p> <p>そこで、研修実施要領において、「新規就農にあたっての基礎的な内容」を対象とした研修であることを明確にして、新規就農者等向けの研修としての、農ある暮らし入門研修、農業体験研修、就農体験研修、農業機械利用技能基礎研修及び農業技術・経営スキルアップ研修等の他のコース等とは講座内容及び習熟度が違うことを明らかにすることが必要である。雇用就農者を含めた新規就農者及び新規就農希望者が分かり易いように、研修体系全体を見直すと共に、開催時期はなるべく繁忙期を避けつつ実施可能な時期とするなどにより受講し易くするなどによって、「長野県農業大学校のあり方に関する報告書」に示された改革の方向性「研修部の改革-①既存コースの充実・強化」の更なる推進が望まれる。</p> <p>新規就農者は、平成27年度に全体として250名であるが、このうち里親研修を受けた新規就農者は25名、JAのインターン研修修了者が30名、農業法人就農者は82名、農家子弟が107名である。里親研修を受けた新規就農者、JAのインターン研修修了者は就農前に農業に係わる技能を習得していると考えられるが、農業法人就農者、農家子弟の一部は技能が十分に習得しているとは言えないと考えられる。</p> <p>県は、雇用就農者を含めた新規就農者や新規就農希望者を対象とした研修を、品目別や習熟度別などに応じて構築した研修体系の中に位置づけることによって、様々な技術の習得を目指す新規就農者向けの研修を分かり易くすること、市町村、JA及び外郭団体が実施している研修と重複しないように効率的に開講することが望まれる。また、開講にあたり十分な広報に努め、農業経営者協会等の農業団体や、就農促進プロジェクト協議会を通じた市町村やJA等の関係機関に周知すると共に、研修時期・内容についての意見を徴収するなどにより雇用就農者を含めた新規就農者及び新規就農希望者が受講し易い研修を開講することが望まれる。</p> | <p>受講者の確保については、受講希望者が研修内容や対象者が分かりやすくなるよう研修要領の見直しを行い、「雇用就農者・農家研修者支援研修」を廃止して組み換え、新たに「栽培管理研修」「乗用型農業機械操作研修」及び「農作業安全推進研修」を実施することとしました。</p> <p>新設した「栽培管理研修」では、品目（水稲、野菜・花き及び果樹）、何を学べるかを明確にして募集し、受講者は9人でした。</p> <p>また「乗用型農業機械操作研修」は、時期ごとに必要となる農業機械の操作方法を学べるよう年間9回開催し、受講者は13人でした。</p> <p>さらに、近年の農業作業事故の多発を受けて「農作業安全推進研修」を時期ごとに主要な農業機械について実施し、受講者は秋作業コース37人、春作業コース35人でした。</p> <p>受講者の確保に向けた新たな取組としては、全ての農業改良普及センターを巡回して研修内容を説明するとともに、市町村の就農相談担当部署等と連携した研修生の掘り起こしなどを実施してまいりました。</p> <p>今後も受講者の意見等を聞きながら内容の見直しを実施するとともに、市町村や関係機関、農業法人等と連携したPR等により、引き続き受講者の確保に努めてまいります。</p> |
| <p>新規就農者の情報共有のあり方</p> | <p>意見</p> | <p>新規就農者等の情報は、新規就農者からの相談部署が新規就農カードに記入して、県（農業改良普及センター）・市町村・農業協同組合等の関係機関・団体等にFAX送信して情報共有しているが、この方法では最新の情報を関係諸団体で共有することは困難である。</p> <p>新規就農者について経営状況の把握などフォローアップを行った結果等の最新情報を共有するためには、その情報をデータベース化して関係機関・団体等でいつでも閲覧できるようにする必要があると考える。共有化した情報を基にこれらの団体が連携して課題解決の支援を行っていくことにより、今まで以上に効果のある支援が可能となると思われる。地域ごとに取り組みに温度差や進捗状況に差があるようであるが、県としてデータベースを活用して、新規就農者誘致、研修受入、就農相談、就農計画認定等について市町村が主体となって円滑に実施できるように積極的に支援していく必要がある。</p> | <p>新規就農者のフォローアップについては、市町村やJA、県等関係機関が情報共有し、適時適切な指導を行うことが必要です。そのためには、ご指摘のとおりデータベース化が有効と認識しておりますが、個人情報が含まれるデータを複数機関で共有することから、セキュリティ対策が必要不可欠です。</p> <p>今後は、他事業で実施する情報収集との連携なども含め、項目の精査及び複数機関での情報の共有方法等について、関係者で研究を進めてまいります。</p> |

| | | | |
|----------------------------------|-----------|--|---|
| <p>将来に向けて適切な農場管理を行うための検討の必要性</p> | <p>意見</p> | <p>広大な農場を管理していく必要のある長野県農業大学校においては、小諸研修部で2名の県職員が農場の維持管理業務を専門的に担っているが、2名の職員はいずれも勤続20年以上の職員である。</p> <p>このように同じ職員が長年に渡りそれぞれの農場に継続して勤務することにより農場の適切な維持管理が図られてきているが、高齢化が進んでおり今後の農場の維持管理を担う人材の確保が課題である。しかし、人事制度の見直しにより、平成22年度以降は技能労務職員としての職員の採用は行っておらず、これまでのように県の正規職員が長きにわたり継続して農場の維持管理業務に就くことはできない。今後も適切な農場管理を行っていくための検討に取り組む必要がある。</p> | <p>行政機構審議会の答申を踏まえた業務の民間委託に伴い、技能労務職員は、平成22年度以降採用していません。また、希望する職員は、退職後も再任用職員として業務にあたりたいと考えています。</p> <p>再任用職員の退職後は、代わる人材として、ハローワーク等を通じて非常勤職員を採用し、業務に支障が生じないよう適切に対応してまいります。</p> <p>なお、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律が公布され、平成32年度から新たに会計年度任用職員制度が導入されることとされており、その動向を踏まえつつ、管理体制の検討を進めてまいります。</p> |
| <p>公有財産管理簿、備品台帳の不備</p> | <p>指摘</p> | <p>公用財産、物品に関しては、県の財務規則にしたがい、各々管理簿の作成が求められ、ひな形も示されているが、施設別フルコスト情報等の試算のため、県より入手を受けた公有財産管理簿、備品台帳に関して不備が見られた。</p> <p>これらの公有財産、物品については県の財務規則に沿った運用が行われておらず、財務規則に沿った運用が求められる。また、上記公有財産管理簿や備品台帳は、平成29年度以降に作成公表が求められる統一的な基準による地方公会計における固定資産台帳の基礎データとしても重要な情報となるものであり、データの適正管理が必要である。</p> | <p>紙媒体の旧台帳から電子媒体への移行の際に、入力漏れが発生しました。再度、資料を精査し入力可能な取得年月日14件中10件はデータ入力を完了しましたが、取得原価については、一体での整備であったことから、施設毎の台帳に原価を表示できないものがありました。このため、当面は代表施設に一括表示することとし、施設ごとの表示方法（原価算定）の検討を進め、成案が得られた時点で修正することとしています。</p> <p>財務管理については、諸帳簿・台帳への記載を徹底してまいります。</p> |
| <p>Ⅲ. 林業人材の育成にかかる諸施策</p> | | | |
| <p>林業士等の活用の必要性</p> | <p>意見</p> | <p>県の資格である林業士等には、林業推進のため地域住民に森林、林業の重要性を丁寧に説明できるような、それぞれの地域で中核となる人材、地域の調整者として役割が期待されており、県としても一定の目標数を掲げている。</p> <p>しかしながら、現状地域間で林業士数の充足率にバラツキがみられるとともに、指導林業士に関しては極めて人数が少なく、ゼロとなっている地区もある。また、活動者数（物故者、県外転出者、高齢者等活動困難者を除く活動可能な林業士数）で見ると松本を除くすべての地域で林業士の数が不足している状況にある。今後、補充等を考慮せずとも、活動者数ベースで林業士を必要数に満たすためには10数年かかる計算になる。</p> <p>林業士等は地域の調整者として森林整備の必要性を地域に普及する活動、森林学習機会の創出や林業後継者の指導等幅広い役割が期待されている。また、林業士等の資格取得過程においては森林・林業に関する幅広い知識・技術の習得が求められる。よって、長野県の森林・林業の振興にとっては、森林・林業の関係者のできる限り多くの者に対し資格取得が励行されるべきものであると考える。</p> <p>林業士等の必要性や資格取得のメリットを明確化したうえで、改めて、必要な林業士数を算定し、当該必要数確保に向けた施策を実施すべきである。</p> | <p>林業士等は、林業の相談役となるなど地域の林業振興を推進する上で重要な役割を担っていることから、市町村の人口及び現林業士等の年齢構成を考慮し、必要な計画数を改めて算定しました。</p> <p>林業士等の確保に向けた取組として、林業事業体に制度の周知を図るとともに、林業士等の紹介とその活動を、3月上旬に県のホームページでPRする準備を進めています。</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>教職員の ローテー ション見直 しの必要性</p> | <p>意見</p> <p>最近の林業大学における勤続状況は、校長と事務長が約2年、教授及び事務員が約3年程度となっている。</p> <p>教職経験のない技術職員が3年間1サイクルの教授職を経験して教育者としてのスキルアップが図られてきた段階で、教育の場を離れていくローテーションサイクルは見直す余地があるものとする。総勢7名の組織規模で、異動者が平成21年末2名、23年末4名、24年末3名、25年末2名、26年末2名、27年末3名という状況であり、学校として継続性を保持して教育方針を貫いていくための人的な基盤を維持しづらい環境になっていないか懸念される。</p> <p>知識・技能の伝授に留まらず全人教育を行っていくことを目標とする以上、学校側の人的基盤をより充実していく方向が望ましい。教授に関しては、例えば現在の3年間のサイクルが終わった後もう2年間の担任を担当しつつ新任の教授を支援し、教育に係るスキルやノウハウを伝授する役割を担ってもらうことも考えられる。また、組織のトップである校長が2年ごとに変わる環境も組織としての一貫性を保つ上では決して望ましいものとは言えない。</p> <p>教職に関する専門教育を受けた経験のない職員で教育の現場を支え、将来の県の林業を支えていく人材を育成・輩出していくためには、県の通常の3年程度をサイクルとする人事異動とは異なった視点から校長、教授の人事異動を検討すべきものとする。</p> <p>平成28年度の県の「人事異動方針」においても、「強み」を育て活かす人事管理を行うための方策として、「専門性の高い業務等について、異動サイクルを長期化するなど、県民サービスの低下を招かないよう努める」旨が掲げられており、この趣旨に沿った検討が望まれる。</p> | <p>平成29年度は有識者を委員とする「長野県林業大学校グレードアップ推進会議」を設置し、林業大学校の今後の方向性について検討したところであり、平成30年度は教育の内容や学校運営体制などを検討していく予定です。</p> <p>林大に配置する技術職員の人事異動のあり方については、こうした議論を踏まえて検討してまいります。</p> |
|--|--|--|