

### Ⅲ. 林業人材の育成にかかる諸施策

#### 1. 国の対応

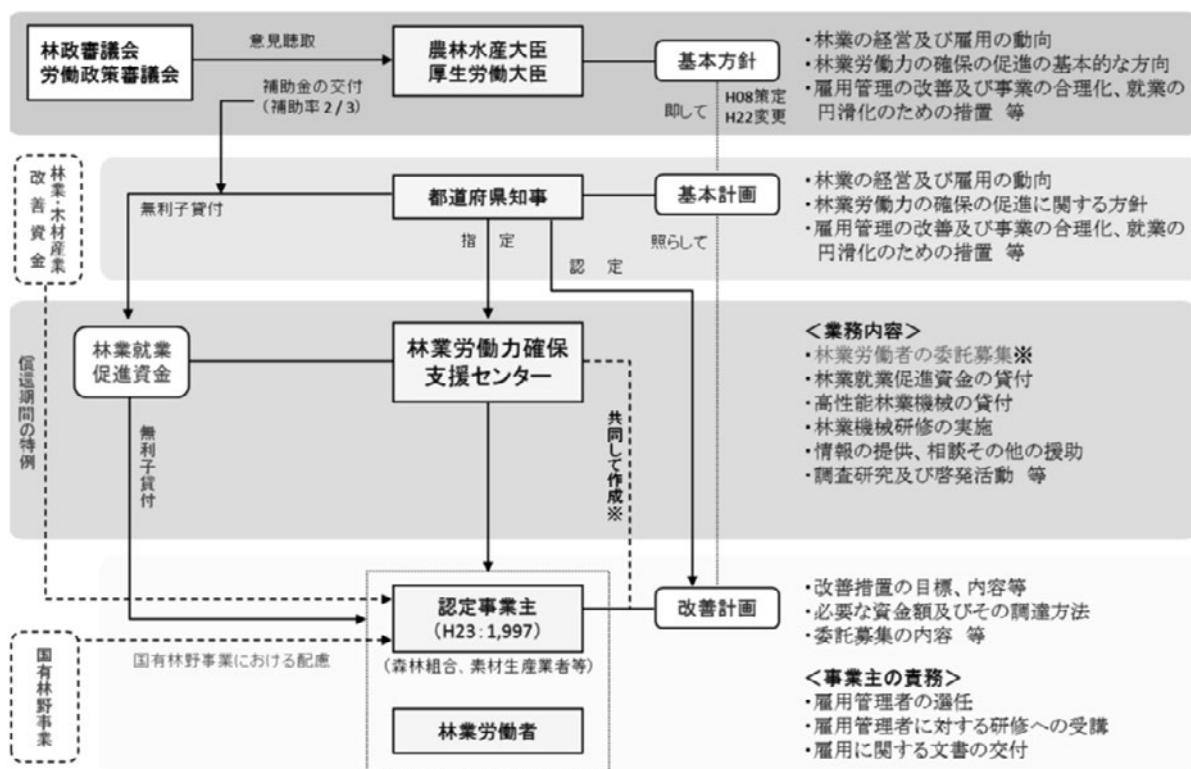
##### (1) 林業労働力の確保の促進に関する法律

林業労働力の確保を促進するため、事業主が一体的に行う雇用管理の改善及び事業の合理化を促進するための措置並びに新たに林業に就業しようとする者の就業の円滑化のための措置を講じ、もって林業の健全な発展と林業労働者の雇用の安定に寄与することを目的とし、平成 8 年に「林業労働力の確保の促進に関する法律」（農林水産省と厚生労働省の共管）が制定されている。

林業労働力の確保・育成については、同法に基づき「林業労働力の確保の促進に関する基本方針」（以下、「基本方針」）を策定するとともに、都道府県は当該基本方針に即して「林業労働力の確保の促進に関する基本計画」を定めることができるとされている。

国としては、基本方針にしたがい、林業労働力確保支援センター<sup>1</sup>を中核とした、求人情報の提供や就業相談、林業就業促進資金の貸付け、林業機械の研修等、同法に定める業務を実施するとともに、「緑の雇用」事業<sup>2</sup>による新規就業者の確保・育成を推進してきている。

同法に基づく施策の全体像は以下に示すとおりである。



(出典: 林野庁 労働法のスキーム図)

<sup>1</sup> 事業主が一体的に行う雇用管理の改善及び事業の合理化並びに新たに林業に就職しようとする者の就業支援をすることにより林業労働力の確保を図ることを目的として設立される一般社団・財団法人であって、都道府県ごとに一個に限り指定することができる。長野県においては、一般財団法人長野県林業労働財団が指定されている。

<sup>2</sup> 「緑の雇用」事業とは、未経験者でも森林の仕事に就き、林業に必要な技術を学んでもらうため、審査の結果認められた森林組合などの林業事業体に採用された人材に対し、同事業体などを通じて講習や研修を行うことでキャリアアップを支援することを目的とした事業をいう。

## (2)人材育成マスタープラン

平成 21 年 12 月、国（農林水産省）は、我が国の森林・林業を早急に再生していくための指針となる「森林・林業再生プラン」を策定した。森林・林業を再生するためには、林業の生産性の向上により造林・保育や素材生産に係るコストの縮減を進め、その採算性を回復していくことが求められ、そのためには、生物多様性の保全等森林の公益的機能の発揮を確保しつつ、高性能林業機械を活用した作業システムの導入・運用、これに必要となる路網のルート設定や開設、小規模森林所有者の森林をとりまとめる施業の集約化等を進めていく必要があり、専門的かつ高度な知識・技術を備えた人材を効率的・効果的に育成していくことが重要であるとされた。

しかしながら従前、森林・林業に係る人材育成については、林野庁や都道府県の研修施設、林業労働力確保支援センター、大学、林業大学校等の教育機関における研修・講義、さらに林業事業体における OJT 等、個々の施策や課題ごとに様々な主体により様々な方法で実施されてきたものの、こうした人材を体系的に育成する上での基本となる考え方を整理したものが存在しなかった。

そこで、平成 22 年に国は、効率的な森林経営に必要な能力を持った人材を戦略的・体系的に育成するための基本的な考え方となる「人材育成マスタープラン」を作成した。同マスタープランでは、「森林・林業再生プラン」の推進に当たって中心となる人材として、①森林総合監理士（フォレスター）、②森林施業プランナー、③森林作業道作設オペレーター、④統括現場管理責任者等（フォレストワーカー、フォレストリーダー、フォレストマネージャー）の 4 つの人材類型を示し、特に重点的な養成が必要であることを示した。加えて、PDCA サイクルによる育成方法の改善、育成を行う主体の役割、育成のロードマップ等の人材育成に必要な基本的な考え方を明らかにし、平成 23 年度以降、国による各種の研修等の人材育成の取り組みは同マスタープランを基盤として実施されている。

上述した各人材の主な役割は以下のとおりである。

### ① 森林総合監理士(フォレスター)

森林総合監理士（フォレスター）の人材像は、森林・林業に関する専門的かつ高度な知識及び技術並びに現場経験を有し、長期的・広域的な視点に立って地域の森林づくりの全体像を示すとともに、市町村や地域の林業関係者等への技術的な支援を的確に実施することができる林業技術者である。技術的な支援の対象は主として市町村であるが、地域の森林づくりの構想作成にあたっての地域の多様な森林・林業関係者との合意形成や、市町村森林整備計画等の実行監理をするために、その担当する地域の林業関係者に対して支援や指導、コーディネートを行うことも職務内容に含まれる。

### ② 森林施業プランナー

森林施業プランナーの人材像は、森林所有者の利益を確保しつつ地域に調和した林業経営の提案を行うことができる技術者である。そのために、地域森林の構想を理解し、現場での施業を設計・提案・実行すること、経営意欲の希薄な所有者の意識喚起を行うこと、持続的な林業経営に向けた提案を行うことなどが職務として期待される。

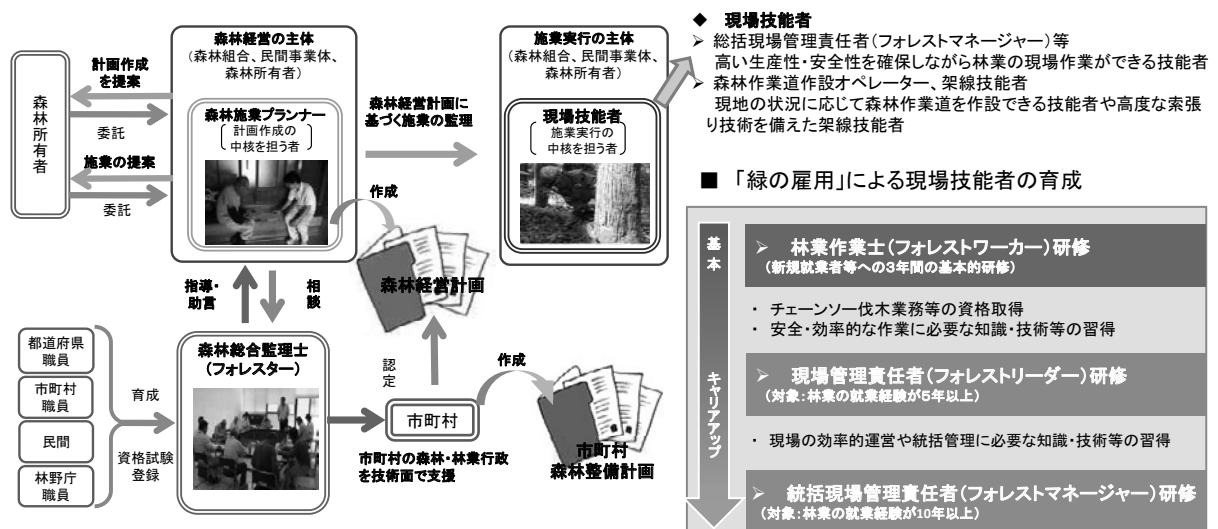
### ③ 森林作業道作設オペレーター

森林作業道作設オペレーターは、簡易で丈夫な壊れにくい作業道を自らの活動する地域で作設できる技能者である。必要な知識・技術・能力としては、丈夫で壊れにくい作業道を作設するための原理や方針を理解する力、自らの活動する地域における地形や土壌に関する知識、地形や土壌にあわせた作設ができる技術力などがあげられる。

### ④ フォレストワーカー、フォレストリーダー、フォレストマネージャー

林業作業士（フォレストワーカー）は林業作業に必要な基本的な知識、技術・技能を習得し安全に作業を行いうる人材、現場管理者（フォレストリーダー）は作業班員を指導し、間伐等の作業の工程管理等ができる人材、統括現場管理責任者は複数の作業班を統括する人材である。これらは林業事業体において効率的な作業を主導するとともに、地域の森林環境に調和し、責任ある林業作業を実行するため、作業現場を管理することができる技能者である。職務内容としては、生産性・採算性と労働安全性を両立した現場作業を実行できること、地域の森林環境に調和した林業作業ができること、森林総合監理士、森林施業プランナーや市町村、森林所有者等と適切なコミュニケーションを行うことなどが含まれる。

これら、4つの人材を重点的に養成すべき人材とされ、以下に示すような役割分担で連携し森林・林業再生に取り組むとされている。



（出典：林野庁 平成27年度予算の概要）

## 2. 長野県の対応

### (1) 担当課の説明

林業人材の育成については、長野県組織規則第 40 条において、主に林務部信州の木活用課（以下、信州の木活用課）が次の事務を所掌するとしている。

- 林業労働に関すること
- 林業の経営構造対策に関すること
- 森林組合の指導監督に関すること
- 林業金融に関すること
- 入会林野等に関すること
- 林道その他林産物の搬出施設に関すること（道路建設課の所管に属する事項を除く）
- 林業の経営指導に関すること
- 特用林産物に関すること
- 林業技術の改良普及に関すること
- 林業大学校及び林業総合センターに関すること

長野県組織規則第 40 条を受けて信州の木活用課において、担い手育成係、経営普及係が設置されており、それぞれ以下の業務を行っている。

担当係	業務内容
担い手育成係	<ul style="list-style-type: none"><li>○<b>林業大学校の運営</b></li><li>○<b>林業を担う人の育成や経営のサポート(補助・融資)</b></li><li>○森林組合の業務や会計状況の検査</li></ul>
経営普及係	<ul style="list-style-type: none"><li>○<b>林業後継者に対する業務</b></li><li>○<b>林業総合センターの運営</b></li><li>○森林の整備からきこ栽培まで森林・林業に関する知識・技術の普及</li></ul>

### (2) 国の対応との関係

都道府県は国の基本方針に即して「林業労働力の確保の促進に関する基本計画」を定めることができることとされ、長野県においては「第 4 期長野県林業労働力確保促進基本計画」が定められている。

また、「長野県ふるさとの森林づくり条例」第 9 条の規定に基づき、県の森林づくりに関する基本的な方向性を示すものとして「森林づくり指針」（平成 22 年 11 月改訂）を定めている。当該指針は、国の「森林・林業再生プラン」、「人材育成マスタープラン」等を反映する形で適宜改定されており、林務部の事業は、この指針及び指針に基づき策定された「長野県森林づくりアクションプラン」（平成 23 年 7 月策定）に基づき計画、実施されている。

なお、改定指針の計画期間は平成 23 年度～平成 32 年度の 10 年間とされている。

## 指針の基本的な考え方 ～基本目標と基本方針～

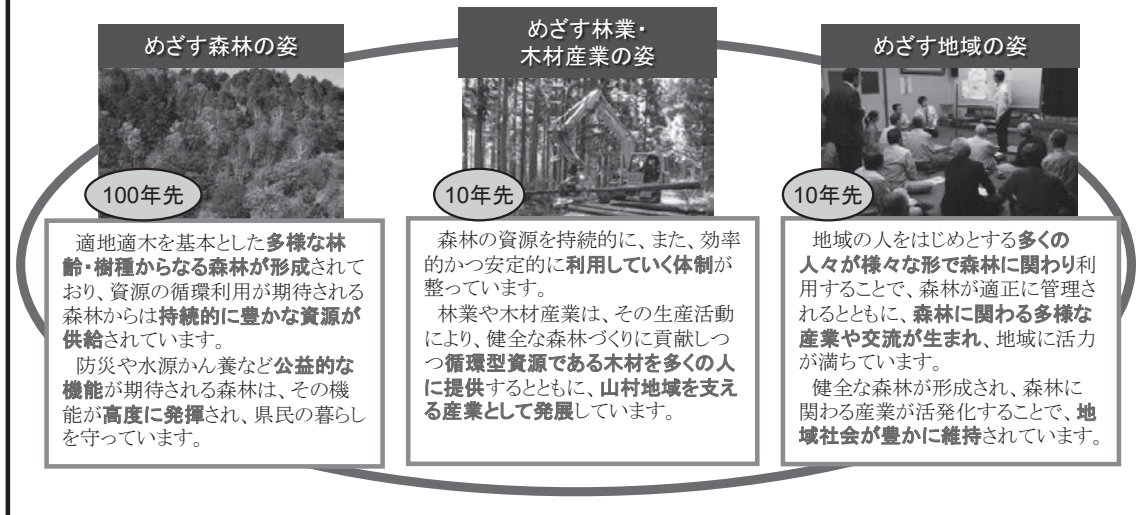
基本目標： 森林を活かし 森林に生かされる 私たちの豊かな暮らし

基本方針： みんなで支える ふるさとの森林づくり

- ① みんなの暮らしを守る森林づくり
- ② 木を活かした力強い産業づくり
- ③ 森林を支える豊かな地域づくり

## 指針のめざす姿

基本目標を実現するため、基本方針に沿って「森林」、「林業・木材産業」及び森林を支える「地域」、それぞれ3つの将来の姿を示します。



(出典：「長野県森林づくり指針の概要」)

「長野県森林づくりアクションプラン」（平成22年改正）は、健全な森林の育成と林業・木材産業等の振興に関し、長野県が取り組んでいく具体的な施策と目標を明らかにしたもので、「長野県ふるさとの森林づくり条例」（平成16年条例第40号）第9条第1項に規定する指針に掲げる施策及び目標等のうち、今後10年間で特に重点を置いて実施すべき施策等の実行計画として位置付けているものである。

当該アクションプランでは、指針に掲げられている3つの柱に基づき今後10年間で取り組むべき具体的な目標として10のテーマを掲げている。このテーマは実行計画として、長野県の策定する森林・林業・木材産業に関する計画等と連動させ、計画期間での実現に向け取り組むとされている。

人材育成の観点においては、実行計画⑥「担い手対策の推進」として明確化されている。



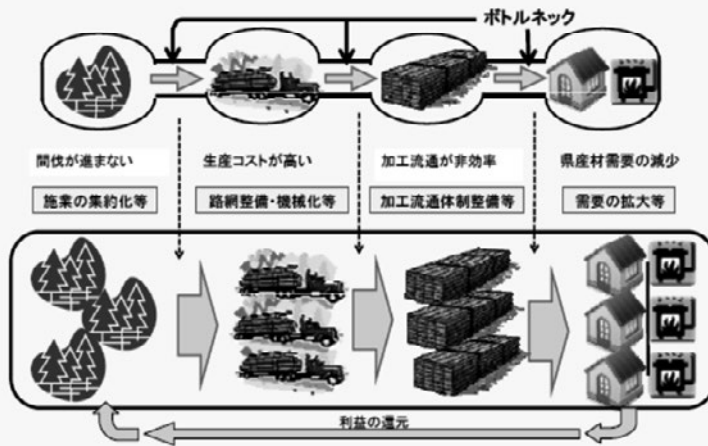
## アクションプランの構成

### 指針の柱1 みんなの暮らしを守る森林づくり

- 実行計画① 実効性のある森林計画制度の確立
- 実行計画② 適切な主伐・更新施業の促進
- 実行計画③ 計画的な間伐の推進
- 実行計画④ 災害に強い森林づくり

### 指針の柱2 木を活かした力強い産業づくり

- 実行計画⑤ 林業経営団地の設定及び林内路網整備等の推進
- 実行計画⑥ 担い手対策の推進
- 実行計画⑦ 県産材の生産加工流通体制整備の推進
- 実行計画⑧ 様々な用途での県産材需要の拡大



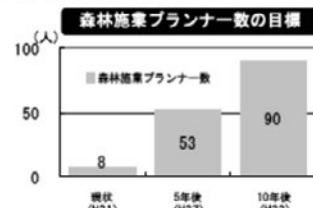
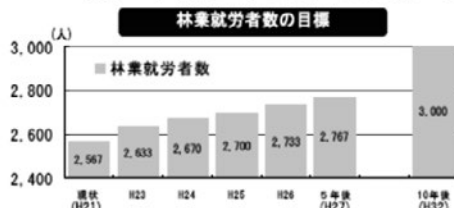
### 指針の柱3 森林を支える豊かな地域づくり

- 実行計画⑨ 地域主体の森林経営・森林資源の活用・交流促進
- 実行計画⑩ 野生鳥獣被害対策の推進

## 実行計画 ⑥ 担い手対策の推進

持続可能な林業生産活動をめざし、林業労働力の確保・拡充を推進します。

- ◇ 林業労働力の確保に関する計画等の策定
  - ・平成23年度に林業労働力の確保に向けた雇用の改善・事業の合理化等の基本的な方向性を示す「林業労働力確保促進基本計画」を策定
  - ・平成23年度に「森林組合指導方針」を策定
- ◇ 森林施業プランナー・林業事業者等の養成（通期）
  - ・森林施業プランナーの養成のための段階的・体系的な研修カリキュラムによる研修会等を開催するとともに、架線技術者や素材生産・製材・木材加工等に携わる技術者の確保に向けた取組を強化



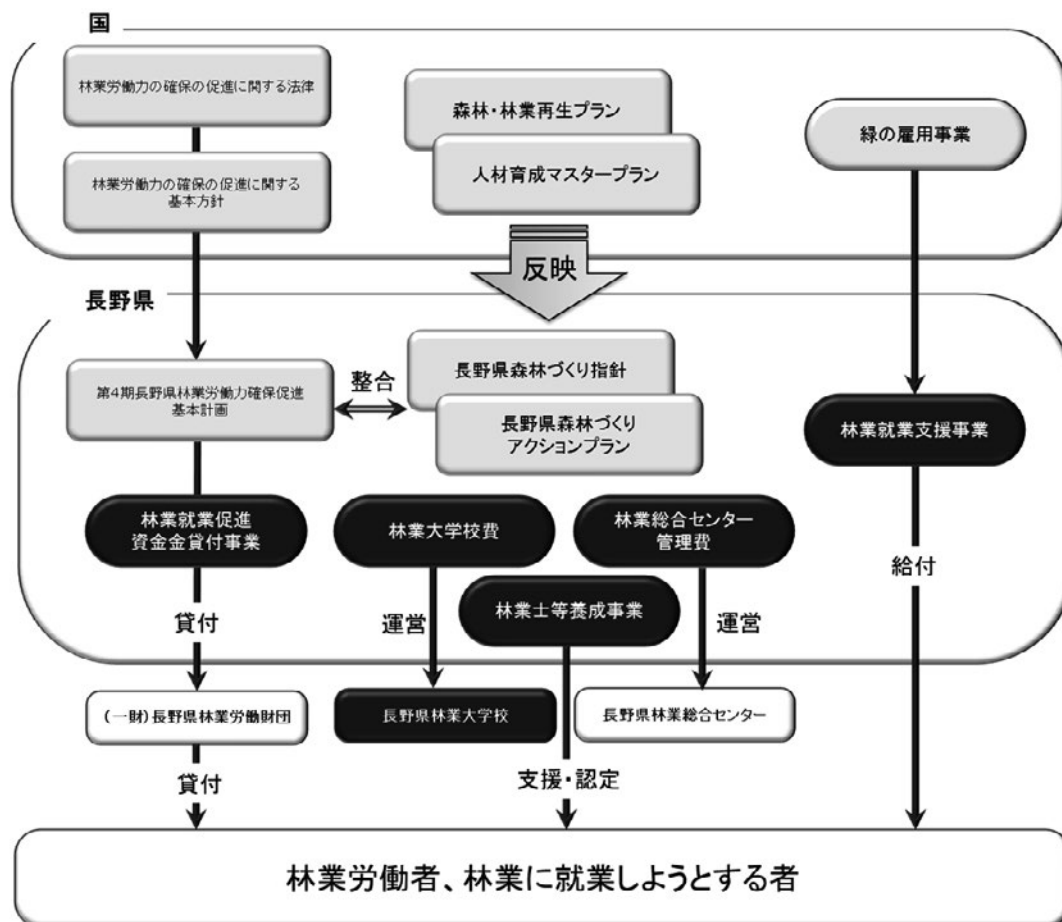
(出典：「長野県森林づくりアクションプラン」)

### (3) 監査対象とした事業

先に掲げた担い手育成係及び経営普及係の業務のうち、太字下線で示したものが主に林業人材の育成に関わる業務であり、当該業務を具体化した事業のうち監査対象としたものは以下のとおりである。

事業名	主な事業内容、目的 等	H27 年度事業費
林業大学校費	林業の専門的知識・技術を身につけ、農山村地域にあって指導的な役割を果たす林業技術者、林業後継者及び機械化林業の現場で即戦力となる有能な人材を養成するための教育機関である、長野県林業大学校の運営費である	31,288 千円
林業就業促進資金貸付金	新規林業就業者が就業準備及び研修参加に必要な資金を、(一財)長野県林業労働財団を通じて無利子で貸し付ける 林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく事業であり、貸付原資の 2/3 は国の補助金で造成される	新規資金造成額 3,000 千円
林業就業支援事業	林業への就業に向け、研修先において必要な知識の習得等を行う若者に対して、安心して専念できるよう生活維持のための資金を給付する 国の「緑の雇用」事業における「緑の青年就業準備給付金事業」に基づく事業であり、給付金の全額が国の補助金を原資として実施される	39,505 千円
林業士等養成事業	健全な森林を持続的に育成し、林業を推進していくためには、地域住民に森林、林業の重要性を丁寧に説明でき、地域をまとめる人材の育成、確保が必要となる森林・林業に関する知識・技術を習得する研修を実施し、各地域の森林・林業活動をけん引するコーディネーターとなり得る者を林業士等として認定する	580 千円
林業総合センター管理費	長野県の森林・林業分野に関する唯一の総合的試験研究機関、人材養成機関である長野県林業総合センターの管理費である	25,794 千円

国及び県における方針等と各事業との関係を図示すると以下のとおりとなる。



(黒地に白抜きが監査対象となった事業)

以下、監査対象となった事業の概要について記載する。なお、林業大学校費については、Ⅲ 3. 学校概要にて詳述する。

### ① 林業就業促進資金貸付金

#### 1) 趣旨

新規林業就業者が就業準備及び研修参加に必要な資金を、林業労働確保支援センター（長野県では（一財）長野県林業労働財団を指定）を通じて無利子で貸し付ける。

#### 2) 主な関係法令等

林業労働力の確保の促進に関する法律

林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく資金の貸付け等に関する省令

長野県林業就業促進資金貸付等要領

長野県林業労働財団 林業就業促進資金貸付規程

財団法人長野県林業労働財団林業就業促進資金貸付業務取扱細則



### 3) 事業概要及び資金の流れ

林業労働力の確保の促進に関する法律に基づく事業であり、当該貸付事業に必要な資金の一部は、国から補助金が交付される。この点、同法 28 条により「政府が（中略）交付する補助金の額は、都道府県が貸付事業の財源に充てるため一般会計から特別会計に繰り入れる金額の二倍に相当する金額又は都道府県ごとに農林水産大臣が定める金額のいずれか低い額以内とする。」とされ、長野県の場合は貸付事業に必要な資金の 2/3 は国の補助金で造成されている。

事業実施主体は林業労働力確保支援センター（長野県では（一財）長野県林業労働財団を指定。以下、「財団」とされ、県は財団に対して、貸付に必要な資金を無利子で貸し付け、当該機関から新規林業就業者に対して直接貸付が行われる。また、県及び当該機関には特別会計が設置されている。なお、同法に基づき貸付金の償還期間は 21 年以内、うち据置は 5 年間可能とされている。

財団は、長野県林業就業促進資金貸付等要領に則り、貸付手続を実施し、貸付事業にかかる実績報告を行っている。

#### 【資金の流れ】



貸付金の種類と概要は以下のとおりである。

種類	貸付対象者	貸付限度額	償還期間
就業研修資金 (内容) 新規就業に必要な技術等の習得を目的として参加する研修に必要な資金。具体的には、受講料、授業料、宿泊滞在費、免許取得費等。	林業大学校生	月額 5 万円	10 年以内 (うち 4 年据置可)
	林業就業者	月額 15 万円	
	認定事業主 (注)	月額 12 万円	
就業準備資金 (内容) 新規就業に必要な移転その他事前の活動に必要な資金。具体的には、移転費用、機械の購入、図書・参考書の購入等。	新規就業者	150 万円	5 年以内 (うち 1 年据置可)
	認定事業主 (注)	120 万円	

(注)「認定事業主」とは、林業労働力の確保の促進に関する法律第 5 条に基づき、労働環境の改善、募集方法の改善その他の雇用管理の改善及び森林施業の機械化その他の事業の合理化を一体的に図るために必要な措置についての計画を作成し、これを管轄する都道府県知事により認定を受けた事業主のことをいう。

4) 貸付金の状況

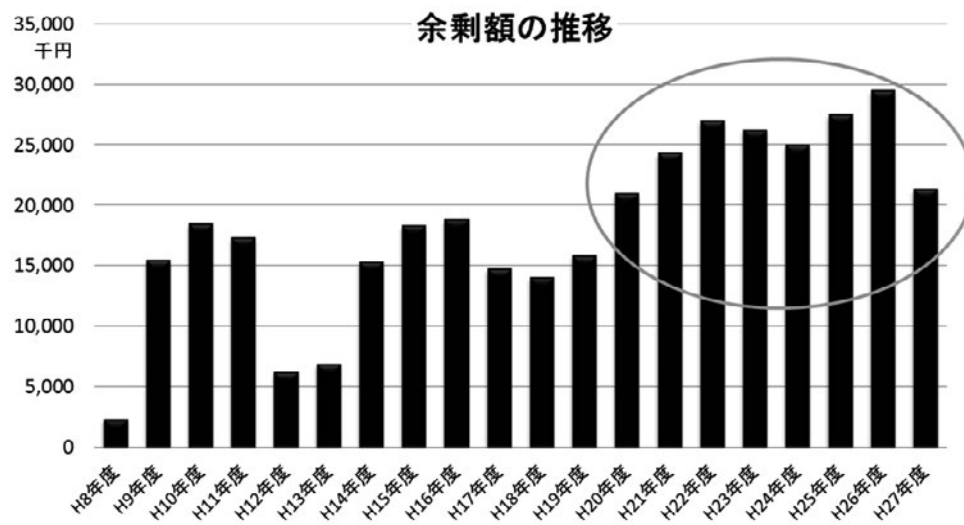
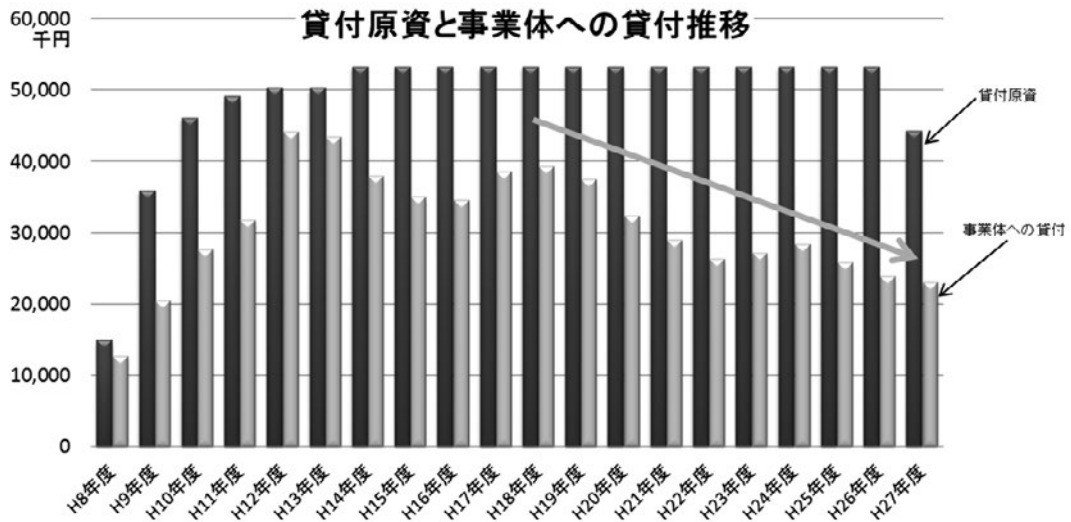
平成 27 年度末の貸付金の状況は以下のとおりである。

(単位:千円)

年度	A 貸付原資	B 財団への貸付残高	C 事業体への貸付残高	A-C うち余剰額
H8 年度	15,000	15,000	12,650	2,350
H9 年度	36,000	36,000	20,500	15,500
H10 年度	46,200	46,200	27,650	18,550
H11 年度	49,200	49,200	31,825	17,375
H12 年度	50,400	50,400	44,150	6,250
H13 年度	50,400	50,400	43,500	6,900
H14 年度	53,400	53,400	38,016	15,384
H15 年度	53,400	53,400	35,036	18,364
H16 年度	53,400	53,400	34,515	18,885
H17 年度	53,400	50,325	38,595	14,805
H18 年度	53,400	47,175	39,321	14,079
H19 年度	53,400	44,025	37,489	15,911
H20 年度	53,400	43,251	32,369	21,031
H21 年度	53,400	37,662	29,028	24,372
H22 年度	53,400	37,662	26,318	27,082
H23 年度	53,400	37,662	27,108	26,292
H24 年度	53,400	37,662	28,350	25,050
H25 年度	53,400	37,662	25,850	27,550
H26 年度	53,400	37,662	23,830	29,570
H27 年度	44,400	30,327	23,030	21,370

また、直近 10 年間の財団における新規貸付と償還の状況は以下のとおりである。

年度	新規貸付	償還額	貸付増加額
H18 年度	7,370	6,644	726
H19 年度	5,600	7,432	△1,832
H20 年度	4,000	9,120	△5,120
H21 年度	4,200	7,541	△3,341
H22 年度	3,000	5,710	△2,710
H23 年度	5,160	4,370	790
H24 年度	4,560	3,318	1,242
H25 年度	400	2,900	△2,500
H26 年度	1,800	3,820	△2,020
H27 年度	2,400	3,200	△800



近年は、新規貸付を償還額が上回る状況が多く発生しており、貸付金残高は減少傾向にあり、結果、貸付余剰額が貸付残高とほぼ同額存在している状況にある。

なお、貸付金のうち、滞納している金額はないとのことである。

## ② 林業就業支援事業

### 1) 趣旨

戦後に植林した森林が本格的な利用期を迎え、伐採等の作業量の増加が見込まれる一方で、高齢の林業従事者の退職が本格化することが見込まれることから、新規就業者を継続的に確保していく必要がある。本事業は、林業への就職希望者の裾野拡大と新規就業者数の継続的な確保を目的とし、林業就業に必要な知識の習得に向け、若者が安心して研修に専念できるよう、生活維持のための資金を給付するものとされている。

平成 25 年度から開始されている。

## 2) 主な関係法令等

緑の青年就業準備給付金事業実施要綱

緑の青年就業準備給付金事業実施要領

林業就業支援事業実施要綱

林業就業支援事業事務取扱要領

## 3) 事業概要

当事業は、国の「緑の雇用」事業における「緑の青年就業準備給付金事業」に基づく事業であり、給付金の全額が国の補助金を原資として実施される。

以下の要件を満たす給付対象者に、1人あたり年間150万円を上限として最長2年間給付される。

### <要件>

- ア 就業予定時の年齢が原則45歳未満であり、林業へ就業し、将来的にはその中核を担うことについての強い意欲を有していること
- イ 長野県林業大学校で研修を受けること
- ウ 研修期間が概ね1年かつ1,200時間以上であり、研修期間を通して林業への就業に必要な技術や知識を研修すること
- エ 常用雇用の雇用契約を締結していないこと
- オ 原則として、生活費の確保を目的とした国の他の事業による給付等を受けていないこと

また、義務として以下が課せられており、履行されない場合、既給付額の一部又は全額が返還対象となる。

### <義務>

- ア 研修を確実に受けること
- イ 研修終了後1年以内に林業分野へ就業すること
- ウ 林業分野への就業を、給付を受けた期間の1.5倍又は2年間のどちらか長い期間継続すること
- エ 各種報告を実施すること
  - ・研修中：研修状況報告（年2回）
  - ・就業時：就業報告（1か月以内）
  - ・就業中：就業状況報告（5年間、年2回）

## 4) 事業費(平成27年度)

内容	金額	財源	
		国補助金	その他
給付金	37,500千円	37,500千円	—
事務費	2,005千円	1,999千円	6千円
<b>計</b>	<b>39,505千円</b>	<b>39,499千円</b>	<b>6千円</b>

## 5)支給実績

3)に記載した要件により、必然的に長野県林業大学校の学生のみが対象となる。  
事業開始時からの支給実績者数及び返還対象者数は以下のとおりである。

(単位:人)

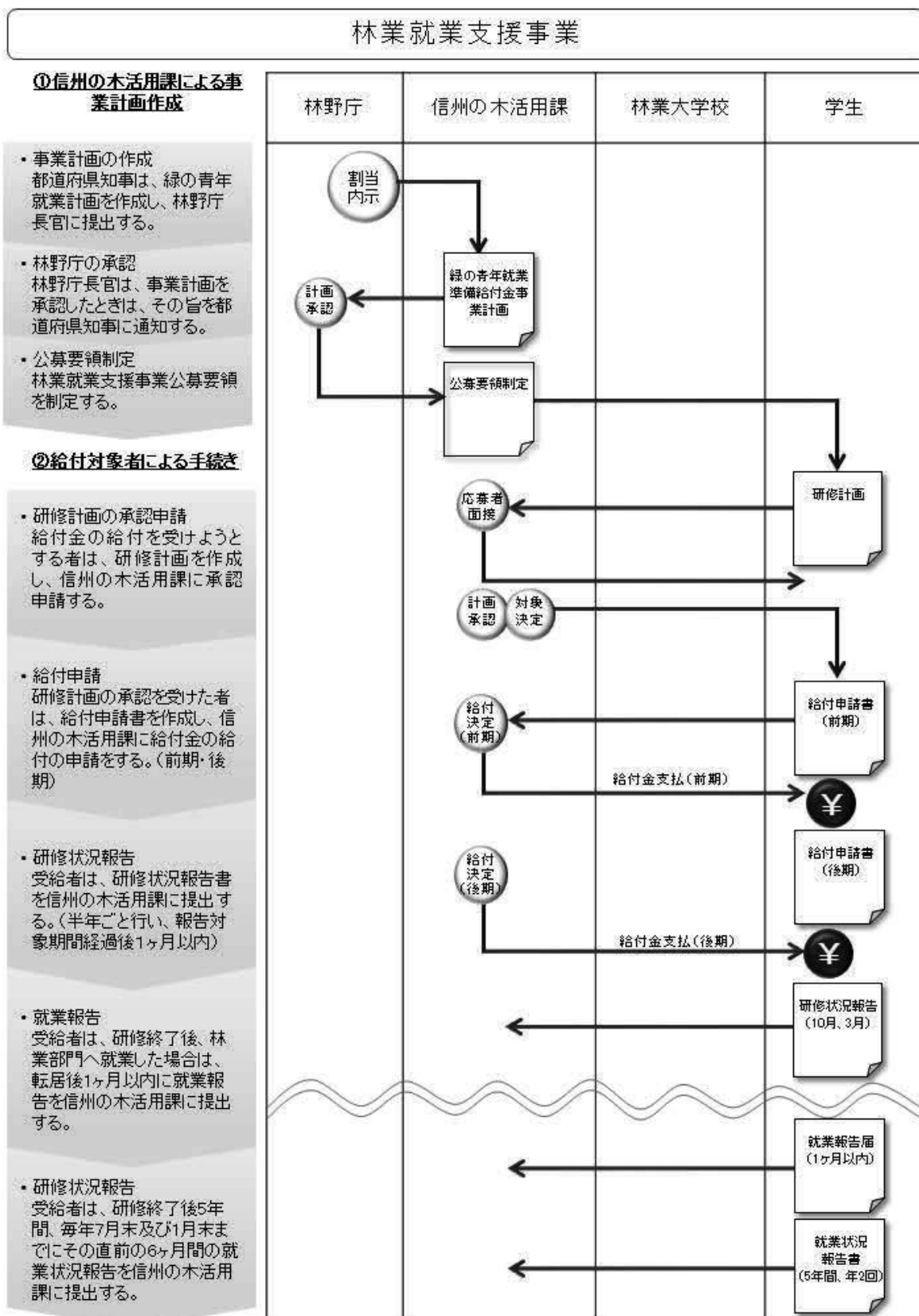
給付年度	給付実施者数	新規対象者	1年生	2年生	返還対象者
H25年度	13	13	3	10	2
H26年度	17	14	8	9	1
H27年度	19	11	7	12	1
<b>計</b>	<b>49</b>	<b>38</b>			<b>4</b>

返還対象者の主な返還理由は、林業分野外（経営コンサル業、公務員）への就職による



## 6) 業務フロー

林業就業支援事業にかかる主な業務フローは以下のとおりである。



### ③ 林業士等養成事業

#### 1)趣旨

里山<sup>3</sup>地域を中心とした地域で、林業を推進していくためには、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の育成、確保が必要である。このため、森林・林業に関する知識・技術を習得する研修を実施するとともに、地域のコーディネーターとなり得る者を林業士・指導林業士として認定し、明日の森林・林業を支える「人づくり」を推進する。また、森林ボランティア参加希望者ら森林・林業に興味・意欲のある一般県民に対しても、基礎的な知識・技術が習得できるよう効率的に研修を実施し、地域林業の振興に対しての意欲の高揚を促す。

#### 2)主な関係法令等

- 長野県林業士認定要領
- 長野県林業士認定細則
- 長野県指導林業士認定細則

#### 3)林業士等の概要

長野県においては、林業経営者としての誇りの高揚と学習意欲の喚起を図り社会的地位の向上を図ることを目的に、昭和 48 年から全国に先駆けて独自の資格である、林業士及び指導林業士（両者を合わせて林業士等という）を創設した。

##### ア 林業士

###### a 役割

自らが意欲的に林業経営又は地域資源を活用した林業活動を実践するとともに、それぞれの地域における指導的役割を担うものとされている。

###### b 認定の要件

- ・林業士入門講座修了者
- ・林業経営について高度な知識と技術を有している者
- ・地域林業の中核的指導者として期待される者

##### イ 指導林業士

###### a 役割

地域林業の中核的指導者として、その振興に寄与するとともに、林業経営技術の普及指導等を行うものとする。

###### b 認定の要件

- ・林業士として 5 年以上活動した者
- ・林業経営について高度な知識と技術を有し、その普及指導に意欲的な者
- ・地域林業の振興について意欲的であり、地域の信頼が高い者

---

<sup>3</sup>県は里山を「人により利用若しくは管理がなされているか又はこれらがかつてなされていた身近な森林」（「長野県ふるさと森林づくり条例」第 26 条）と定義している。

林業士等は、長野県林業士認定要領、同細則に基づき、各種研修を修了し林業経営についての高度な知識と技術を有している等の要件を満たしたうえで林業士認定審査委員会の審査を経た後、知事により認定を受けることとなる。

#### 4) 事業費(平成 27 年度)

項目	実施内容	事業費
森林・林業養成セミナー	林業に関する基礎的総合的な知識を得る研修(30 日間)	271 千円
林業士養成セミナー	地域での指導的能力、実務的能力を発揮する研修(16 日間)	216 千円
林業士等の認定・登録	林業士等認定委員会の開催(年 1 回)	93 千円
<b>計</b>		<b>580 千円</b>

#### セミナー参加者数の推移

(単位:人)

区分	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
森林・林業養成セミナー	28	24	25	24	23	20	20
林業士養成セミナー	13	11	10	12	15	9	11

希望者は例年 20 名程度であり、両セミナーの受講が義務付けられている。

林業士の認定者数は、毎年度概ね 10 名程度となっている。

#### 5) 林業士等の必要数

昭和 48 年の制度発足以来、平成 27 年度までに総勢 520 名の林業士を認定してきている。

林業士等は、最低限、地域に複数名は必要とされる。そして、間伐等の整備が必要な私有林は里山に多く、規模が零細であり、最大でも 1,000ha 程度が限界とし、市町村あたりで最低 2 名、私有林面積 1,000ha あたり 1 名が必要として試算すると、県全体で 550 名の林業士等が必要とされる。

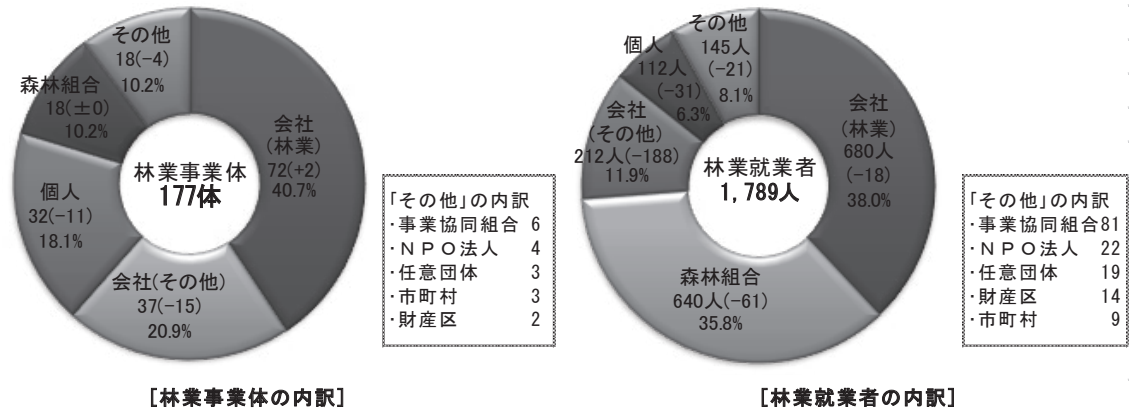
地区	私有林面積(ha)	(A) 必要数	(B) 認定者数	(B)-(A) 過不足数	(B)/(A) 充足率	(C) 活動者数	(C)-(A) 過不足数	(C)/(A) 充足率	指導林業士
佐久	49,529	54	64	10	119%	50	△4	93%	2
上小	27,360	29	31	2	107%	24	△5	83%	0
諏訪	28,512	32	34	2	106%	29	△3	91%	3
上伊那	53,435	59	67	8	114%	56	△3	95%	4
下伊那	95,234	102	77	△25	75%	62	△40	61%	1
木曾	46,290	49	35	△14	71%	27	△22	55%	5
松本	54,828	59	72	13	122%	68	9	115%	5
北安曇	42,641	46	42	△4	91%	35	△11	76%	2
長野	66,787	74	64	△10	86%	54	△20	73%	1
北信	43,096	46	34	△12	74%	28	△18	61%	3
<b>県計</b>	<b>507,712</b>	<b>550</b>	<b>520</b>	<b>△30</b>	<b>94.5%</b>	<b>433</b>	<b>△117</b>	<b>78.7%</b>	<b>26</b>

(出典：信州の木活用課提出資料を監査人が加工)

(C)活動者数：物故者、県外転出者、高齢等活動困難者を除く活動可能な林業士

しかしながら、認定者には、物故者、県外転出者、高齢者等活動困難者が含まれ活動可能な林業士（活動者）は、433名程度となっている。また、地域ごとに充足率にバラツキがみられるなど、課題は多い。

また、林業事業体及び林業就業者は以下のとおりとなっている。



(出典：「図で見る林業労働の現況（平成27年度）」)

平成27年度末の林業従事者数は1,789名とされている。

必ずしもすべての林業士が林業従事者ではないため、林業従事者に対する林業士の人数は明らかにされていないが、上述したとおり林業士のうち活動者数は433名程度に留まっている。

#### ④ 林業総合センター管理費

##### 1) 趣旨

県の林業人材の養成、試験研究を担う、長野県林業総合センターにかかる管理費である。

##### 2) 概要

長野県林業総合センターは、長野県の森林・林業分野に関する唯一の総合的試験研究機関、人材養成機関として昭和36年に林業指導所として始まり、森林・林業に対する社会的な要請が多様化したことに対処するため昭和63年には機能を拡充強化し、林業総合センターに改組された。林業生産技術の改善、林業経営の高度化、健全な森林整備の推進に加え、森林の公益的機能の高度発揮などに関する技術的課題の解明と解決を図っている。

### 3) 組織及び業務内容



### 4) 事業費(平成 27 年度)

項目	実施内容	事業費
施設管理・運営・整備	試験研究、人材養成を通じてアクションプランに掲げる施策の実現に資するため、センターの管理・運営を行う。	25,794 千円



### 3. 学校概要

#### (1) 長野県林業大学校

##### ① 根拠条例

長野県林業大学校条例  
長野県林業大学校管理規則

##### ② 所在

長野県木曾郡木曾町新開 4385-1

##### ③ 主な施設

区分	単位	平成 27 年度末
土地	m <sup>2</sup>	2,581.00
建物	延m <sup>2</sup>	2,269.48

##### ④ 目的

県の森林資源の有効活用と関連産業の発展に資するため、専門知識・技術を身につけ、中山間地域において指導的な役割を果たす技術者、並びに森林・林業の担い手となる有能な人材を育成する。

##### ⑤ 沿革

年月日	主な出来事
昭和 53 年 12 月 1 日	昭和 53 年 12 月 1 日 長野県林業大学校条例施行・開設
昭和 54 年 4 月 1 日	開校
平成 12 年 4 月 1 日	専修学校林業専門課程設置

##### ⑥ 教育の特色

以下の 3 点を柱に、長野県林業の近代化を推進するため、専門的知識・技術を身につけ、農山村地域にあって指導的な役割を果たす技術者並びに林業後継者となる有能な人材を育成することを目的として、行学一致の総合的な教育を行う。

- 1) 一般教養を高めるとともに、専門的な知識・技術を体系的に修得させ、さらに寮生活を通じて人間形成をはからせるなど指導者となるための全人教育を行う。
- 2) 大学、試験研究機関との連携のもとに林業に関する技術並びに知識を習得させ、長野県林業の進むべき方向に沿った教育を行う。
- 3) 実験・実習を重んじ、実践的な教育を主眼として、新時代の社会の養成に対応し得る生きた教育を行う。

昭和 54 年の開校当初から、「全人教育」を教育の大きな柱に据え、他県では類をみない全寮制を採用している。人間性を磨き、森林・林業に係る基礎的な知識・技術を身に付けた人材の輩出を目指している。

また、平成 12 年に専修学校林業専門課程を設置したことで編集資格を得たことから、修業年限である 2 年経過後、編入試験を経て 4 年制大学への 3 年次からの編入が可能となっている点も大きな特色である。

⑦ 学科及び定員

学 科	単科大学校(林業専門課程林学科)
修業年限	2 年
定 員	1 学年 20 名、合計 40 名

⑧ 授業料等

区 分	金 額
授 業 料	年額 118,800 円
入 学 料	5,600 円
受 験 料	2,200 円

その他修学経費として以下の経費が必要（いわゆる私費負担分）

1 学年	・教科書費・研修費・教材費・給食費・寮費等	780,000 円
	・実験・実習に必要な用具類の購入費	約 145,000 円
	計	約 925,000 円
2 学年	・教科書費・研修費・教材費・給食費・寮費等	880,000 円

⑨ 職員及び組織

(単位:人)

正 規 職 員					非常勤 講師等
現 員			派遣 職員等	計	
事務	技術	小計			
2	5	7	-	7	46

林業大学校専属の教授・准教授は 5 名のみの所属となっている。一般教育科目、専門養育科目の多くの講義に関して、信州大学の現役教授、各界のエキスパートを講師として招聘している。

⑩ 充足率

過去 5 年間（平成 23 年度～平成 27 年度）の充足率（定員に対する入学者の割合）は以下のとおりである。

（単位：人、倍）

年度	推薦入学者			一般入学者			計			充足率
	志願者	入学者	競争率	志願者	入学者	競争率	志願者	入学者	競争率	
H23	26	16	1.63	10	4	2.50	36	20	1.80	100%
H24	17	15	1.13	12	5	2.40	29	20	1.45	100%
H25	31	15	2.07	19	5	3.80	50	20	2.50	100%
H26	25	14	1.79	9	6	1.50	34	20	1.70	100%
H27	27	18	1.50	17	2	8.50	44	20	2.20	100%

過去 5 年間の充足率はすべての年度で 100%となっており、推薦、一般入学においても相応の競争率となっている。

### ⑪ 就職率

専修学校となった平成 13 年度以降の就職状況は以下のとおりである。



長野県林業大学校においては、職員が学生の進路確定まで親身に指導することを心掛けており、年度内に全ての学生が進路を確定し、民間企業への就職が 4 割、公務員及び森林組合への就職が約 2 割ずつ、残りが進学その他といった就職状況となっている。

### ⑫ 私費会計の取扱い

林業大学校においては、以下の私費会計の取扱いがある。

(単位: 千円)

私費会計	収入規模	主な内容
翌検会(一般会計)	38,750	いわゆる PTA 会計に相当。事務管理費、研修費、教材費、寮運営費、施設管理費等を取り扱う。
翌検会(修繕等引当金)	2,193	同上、寮の修繕資金を取り扱う。
翌検会(創立 40 周年記念事業)	700	同上、周年記念事業にかかる資金を取り扱う。
翌検会(校外研修積立金)	1,738	国内、海外校外研修にかかる積立金を取り扱う。
同窓会	1,108	いわゆる同窓会会計に相当。

各私費会計は、それぞれ以下の会則等にしたいがい、財務事務は県の歳入・歳出事務に準じて実施することとされている。

私費会計	会則、校則等	規程、取扱要領等	内規
翌検会(一般会計)	長野県林業大学 校翌検会会則	長野県林業大学 校翌検会会計等 事務取扱要領	翌検会計予算の節区分・過不足額の処分方法
翌検会(修繕等引当金)			なし
翌検会 (創立40周年記念事業)			なし
翌検会 (校外研修積立金)			なし
同窓会	長野県林業大学 校同窓会会則	なし	なし



## 4. 監査の結果及び意見

### (1) 林務部

#### ① 林業就業支援事業における「就業状況」の未確認(指摘)

林業への就業希望者の裾野拡大と新規就業者数の継続的な確保を目的とし、林業就業に必要な知識の習得に向け、若者が安心して研修に専念できるよう、生活維持のための資金を給付する事業として「林業就業支援事業」を行っている。当事業は、国（林野庁）の「緑の青年就業準備金給付金事業」に基づき給付され、財源は全額国庫支出金となっている。

要件を満たす給付対象者に1人あたり年間150万円を上限として最長2年間給付されるが、対象者の義務として以下が課せられている。

- 1) 研修を確実に受けること
- 2) 研修終了後1年以内に林業分野へ就業
- 3) 林業分野への就業を、給付を受けた期間の1.5倍又は2年間のどちらか長い期間継続すること
- 4) 各種報告を実施すること
  - ア.研修中：研修状況報告（年2回）
  - イ.就業時：就業報告（1か月以内）
  - ウ.就業中：就業状況報告（5年間、年2回）

これらの義務が履行されない場合、給付金の「一部または全額返還」の対象となることとされている。

この点、上記の報告書の内容を確認したところ、上記④3)の就業状況報告については報告書の受領にとどまり、事業実施主体として必要な就業状況の確認が行われていなかった。

#### 【関連法令等】

緑の青年就業準備給付金事業実施要綱

緑の青年就業準備給付金事業実施要領

林業就業支援事業実施要綱

林業就業支援事業事務取扱要領

この点、国の要領である「緑の青年就業準備給付金事業実施要領」で示される「就業状況報告書」の様式においては添付書類にかかる記載は見受けられない。しかしながら、同要領第2(4)において「報告を適切に行わなかった場合」、「虚偽の申請等を行った場合」には全額返還の対象とされているとともに、同第5(6)において就業状況の確認として「出勤簿、作業日誌等により就業状況を確認するとともに、必要に応じて、関係者で作業現場の確認、面接等を行うこととし、必要に応じて適切な指導を行う」とされていることから、事業実施主体として一定の責任が求められていると考えられる。

不正の機会を排除するためにも、就業状況報告書に、出勤簿、作業日誌、勤務証明等を添付書類とする等、県として一定の責務を果たす必要がある。

## ② 公有財産管理簿、備品台帳の不備（指摘）

公有財産、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、備品台帳に関して以下の不備がみられた。

（全件数は、産業労働部 119 件）

①取得年月日の記載がないもの	②取得原価の記載がないもの	③耐用年数の記載がないもの （備品台帳のみ）
2 件	3 件	2 件

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。

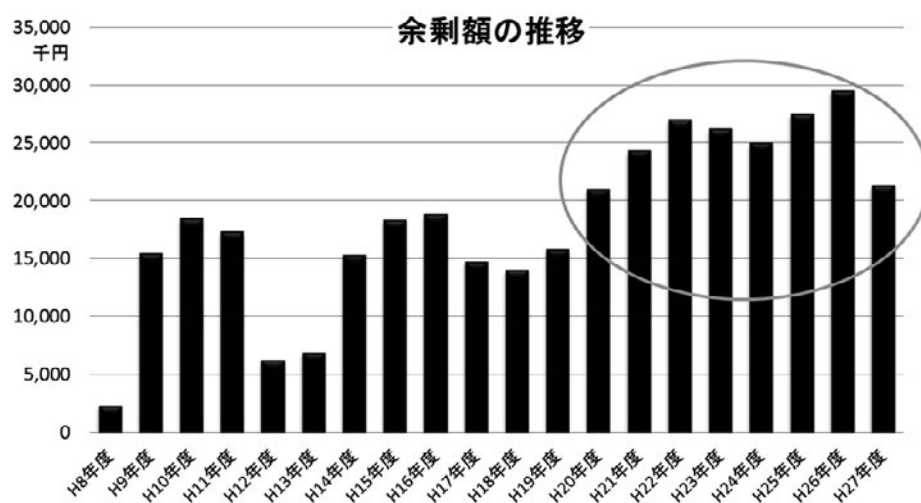
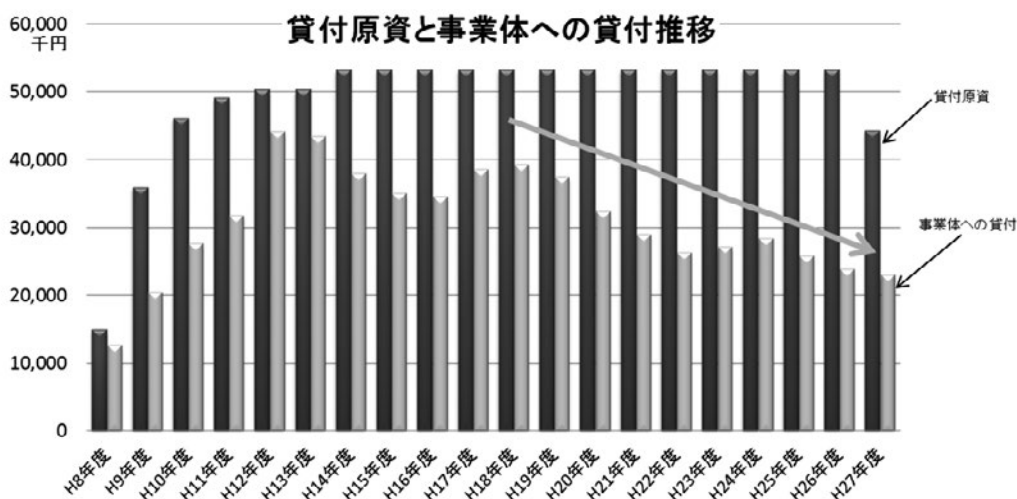
また、上記公有財産管理簿や備品台帳は、平成 29 年度以降に作成公表が求められる統一的な基準による地方公会計における固定資産台帳の基礎データとしても重要な情報となるものであり、データの適正管理が必要である。

## ③ 林業就業促進資金貸付金にかかる余剰資金（意見）

林業就業促進資金貸付金に関して、県における貸付原資と長野県林業労働財団（以下、「財団」）における事業体への新規貸付と償還の状況及び貸付残高の差額である余剰分は、以下の推移となっている。

（単位：千円）

年度	新規貸付	償還額	貸付増加額
H18 年度	7,370	6,644	726
H19 年度	5,600	7,432	△1,832
H20 年度	4,000	9,120	△5,120
H21 年度	4,200	7,541	△3,341
H22 年度	3,000	5,710	△2,710
H23 年度	5,160	4,370	790
H24 年度	4,560	3,318	1,242
H25 年度	400	2,900	△2,500
H26 年度	1,800	3,820	△2,020
H27 年度	2,400	3,200	△800



これらのデータは、想定される資金需要に対して余剰分が過大である可能性があることを示している。

上記の状況を受けて、平成 27 年度において 9 百万円の貸付原資の減額（国への返還額 6 百万円を含む）を行っている。しかしながら、過去 10 年間の財団における新規貸付額と償還額の状況からは、事業体への貸付残高が減少する傾向にあり、引き続きその傾向は強く、なお余剰分が過大であるようにも見受けられる。

余剰分の適正水準を定め、貸付原資の適正化を行う必要がある。

#### ④ 林業士等の活用の必要性(意見)

長野県においては、林業経営者としての誇りの高揚と学習意欲の喚起を図り社会的地位の向上を図ることを目的に、昭和 48 年から全国に先駆けて独自の資格である、「林業士（自らが意欲的に林業経営又は地域資源を活用した林業活動を実践するとともに、それぞれの地域における指導的役割を担うもの）」及び「指導的林業士（地域林業の中核的指導者として、その振興に寄与するとともに、林業経営技術の普及指導等を行うもの）」を創設している（以下、林業士および指導的林業士を合わせて林業士等と呼ぶ）。

一方、国（林野庁）においても、林業技術者として必要な知識・技能を取得したものを対象に、林業労働者の社会的評価の向上を図ること等を目的として、対象となる林業労働者を農林水産省が備える研修修了者名簿に登録することにより、「フォレストワーカー（林業作業

士)」、「フォレストリーダー（現場管理責任者）」、「フォレストマネージャー（統括現場管理責任者）」といった資格を創設している（以下、フォレストワーカー、フォレストリーダー、フォレストマネージャーを合わせて「フォレストワーカー等」と呼ぶ）。また、間伐等の必要な施業を行うためには、様々な意向を持った複数の森林所有者に対して、間伐等の必要性を説明し、施業の内容、コスト等を提案して合意形成を行う、いわゆる集約化の作業が不可欠となり、当該集約化に必要な能力・知見を身につけた「森林施業プランナー」といった資格を創設している。

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いる。林業士等の資格を得るためには、長野県林業士認定要領に従い各種研修を修了し、林業経営についての高度な知識と技術を有している等の要件を満たしたうえで林業士認定審査委員会の審査を経た後、知事の認定を受けることが必要である。年間10名程度が認定されている資格であるが、補充等が必要であり、県としても以下に示すような一定の目標数を掲げている。

地区	私有林面積(ha)	(A)必要数	(B)認定者数	(B)-(A)過不足数	(B)/(A)充足率	(C)活動者数	(C)-(A)過不足数	(C)/(A)充足率	指導林業士
佐久	49,529	54	64	10	119%	50	△4	93%	2
上小	27,360	29	31	2	107%	24	△5	83%	0
諏訪	28,512	32	34	2	106%	29	△3	91%	3
上伊那	53,435	59	67	8	114%	56	△3	95%	4
下伊那	95,234	102	77	△25	75%	62	△40	61%	1
木曾	46,290	49	35	△14	71%	27	△22	55%	5
松本	54,828	59	72	13	122%	68	9	115%	5
北安曇	42,641	46	42	△4	91%	35	△11	76%	2
長野	66,787	74	64	△10	86%	54	△20	73%	1
北信	43,096	46	34	△12	74%	28	△18	61%	3
県計	507,712	550	520	△30	94.5%	433	△117	78.7%	26

上記のとおり、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）でみ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。

フォレストワーカー等は技術者として、森林施業プランナーは計画者として、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。

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。

## (2)長野県林業大学校

### ① 学校教育法に定める学校評価の未実施(指摘、意見)

長野県林業大学校は学校教育法に基づき設置された「専修学校」に該当する。専修学校の学校評価に関しては「自己評価」の実施及びその結果の公表が義務付けられており、また「学校関係者評価」の実施及びその公表が努力目標とされているが、林業大学校においては、学校教育法に定める学校評価が行われていない。

#### 〔学校評価に関する関連法令〕

##### ■学校教育法(抄)

第四十二条 小学校は、文部科学大臣の定めるところにより当該小学校の教育活動その他の学校運営の状況について評価を行い、その結果に基づき学校運営の改善を図るため必要な措置を講ずることにより、その教育水準の向上に努めなければならない。

第四十三条 小学校は、当該小学校に関する保護者及び地域住民その他の関係者の理解を深めるとともに、これらの者との連携及び協力の推進に資するため、当該小学校の教育活動その他の学校運営の状況に関する情報を積極的に提供するものとする。

##### ■学校教育法施行規則(抄)

第六十六条 小学校は、当該小学校の教育活動その他の学校運営の状況について、自ら評価を行い、その結果を公表するものとする。

2 前項の評価を行うに当たっては、小学校は、その実情に応じ、適切な項目を設定して行うものとする。

第六十七条 小学校は、前条第一項の規定による評価の結果を踏まえた当該小学校の児童の保護者その他の当該小学校の関係者(当該小学校の職員を除く。)による評価を行い、その結果を公表するよう努めるものとする。

第六十八条 小学校は、第六十六条第一項の規定による評価の結果及び前条の規定により評価を行った場合はその結果を、当該小学校の設置者に報告するものとする。

※これらの規定は、専修学校に準用する。[学校教育法第 133 条、学校教育法施行規則第 189 条等]

「自己評価」については、その結果のとりまとめにあたり評価結果及びその分析に加え、それらを踏まえた今後の改善方策について併せて検討し、ホームページに掲載するなどの方法により公表することが必要とされ、「学校関係者評価」は、保護者、学校の運営や学生の育成に係わりのある者など学校と直接関係のある者、大学教員等の当該学校と直接の関係を有しない有識者などを評価者とする委員会等を組織して評価を行い、自己評価同様今後の改善方策についても併せて検討し公表することが適当とされている。

#### (指摘)

「自己評価」について、今後林業大学校の実情を考慮した適切な評価項目を設定して評価を実施し、ホームページ等で公表していくことが必要である。

#### (意見)

「学校関係者評価」に関しては努力義務とされているが、毎年の PDCA サイクルの中に内部者以外の視点を組み込むことは有用であり前向きに対応すべきと考える。なお、対応に当たっては、新たに評価委員会を設置することも考えられるが、現在学校長の諮問機関として学校運営に関する諸問題等について各界各層の意見を広く聴取することにより円滑な学校運



営に資することを目的として設置されている「長野県林業大学校運営協議会」の設置目的を見直し評価委員会として改組することも可能と思われる。現在の協議会は学識経験者（大学教授）3名、地元有識者（県議会議員、町長等）5名、林業界関係1名、県関係2名、同窓会1名で組織されており、現在のメンバーに保護者を加え会議開催の時期等を工夫すれば、法の要求する学校関係者評価を行っていくことができるものとする。

## ② 報酬(1節)と報償費(8節)の誤使用(指摘)

林業大学校の外部講師への報酬の支払いに関する節科目について、報酬(1節)としている外部講師と報償費(8節)としている外部講師が混在している。

なお、支出している金額は、報酬(1節)、報償費(8節)どちらも同じ単価を用いて計算しているため、外部講師が不利益となる取り扱いにはなっていない。

外部講師の報酬として制度上の違いがないにも関わらず、外部講師の報酬について、報酬と報償費の2つの節科目が使用されている状況が継続しているが、2つの節科目を使用する必然性はない。

一般に、報酬(1節)は非常勤職員に係る給与的色彩の強い支出科目といわれており、報償費(8節)は役務の提供等に対する純粋な謝礼またはいわゆる報償的色彩の強い経費といわれている。この考え方に従うと、外部講師への報酬は報酬(1節)に該当するもので、この節科目に一本化する必要がある。

## ③ 教職員のローテーション見直しの必要性(意見)

長野県林業大学校の現状の職員構成は技術職員5名及び事務職員2名の7名であり、校長を含む技術職員は学生に対して「教授」として講義を受け持ち、学生の生活指導や進路相談も行っている。しかし、林業大学校は知事部局の現地機関であり、職員は教育職ではなく行政職であるため、教授として配置された技術職員は教職に関する専門教育を受けず、教職経験のないまま教育者としての役割を担うことになる。このため、教授として配置された職員は1年目には担任は担当せず、授業を受け持ちながら学校運営に係る業務を実施し、2年目に1学年の担任を担当して学生指導が業務に加わり、3年目に2学年の担任となり進学進路指導も併せて実施する、という形で3年間をひとつのサイクルとして段階的に教育者としての経験を積んでいく方法をとっている。

最近の林業大学における勤続状況は下図(H22～H28の長野県林業大学校職員の勤続状況)のとおりであり、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。教授は先に掲げた3年間の1サイクルを経験すると林業大学校の教授職から離れ、別の部署に異動になっているのが現状である。例外的に准教授が6年間継続して勤務しているが、これは同校の人事ローテーションにおいて極めて稀なケースとのことである。

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。下図の勤続状況からも、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。

長野県林業大学校は専修学校であり、職業若しくは実際生活に必要な能力を育成することが学校設置の主たる目的とはなるが、同校の教育方針には林業に関する専門的知識・技術を身に付けさせることに留まらず、将来の長野県の林業を背負って立つ指導者的な役割を持つ人材を育成するための全人教育を行うことが掲げられている。

#### 教育方針(長野県林業大学校)

本校は、本件林業の近代化を推進するため、専門知識・技術を身につけ、農山村地域にあつて指導的な役割を果たす技術者並びに林業後継者となる有能な人材を育成することを目的として、行学一致の総合的な教育を行います。

1. 一般教養を高めるとともに、専門的な知識・技術を体系的に修得させ、さらに寮生活を通じて人間形成をはからせるなど指導者となるための全人教育を行う。
2. 大学、試験研究機関との連携のもとに林業に関する技術並びに知識を習得させ、長野県林業の進むべき方向に沿った教育を行う。
3. 実験・実習を重んじ、実践的な教育を主眼として、新時代の社会の要請に対応し得る生きた教育を行う。

知識・技能の伝授に留まらずこのような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。

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考える。

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。

#### H22～H28の長野県林業大学校職員の勤続状況

学校・職種	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28
林業大学校	校長								
	教授①								
	教授②								
	教授③								
	准教授								
	(事務長)								
	(事務員)								

#### ④ チェーンソー補充の必要性(意見)

長野県林業の近代化を推進するため、専門的知識・技術を身につけ、農山村地域にあつて指導的な役割を果たす技術者並びに林業後継者となる有能な人材を育成することを目的とする性格上、林業大学校はチェーンソーを保有しており、平成28年8月時点でのチェーンソーの保有台数は24台となっている。



林業大学校が所有するチェーンソーの台数は学生 2 人につき 1 台にとどまっております、2 人で 1 台を共有して使用している状況にある。この点、常に学生全員がチェーンソー実習を同時に行うわけではないため、交代での使用が合理的とする考え方もある。しかしながら、機械管理という側面においては各自に 1 台の所有とすることで管理意識やレベルの向上が期待でき、大きな教育効果が期待できる。

以上の観点から、チェーンソーの所有台数は、極力学生 1 人につき 1 台のレベルまで引き上げておくことが望ましいと考える。

#### ⑤ 林業作業用ヘルメットのグレードアップの必要性(意見)

林業大学校は、その目的・性格から屋外での実習が行われる。

屋外実習では特段の安全性を高めるため、ヘルメットの着用が義務付けられるケースもあるが、林業大学校では林業作業用ヘルメット（目や耳の機能を保護する機能が付いた特殊なヘルメット）を所有していない。また、平成 28 年度の入学生は、その他修学経費として授業料以外に年額 925,000 円の支出が必要だが、このなかには林業作業用ヘルメット代は含まれておらず、現状においては、林業作業用ヘルメットは学生が自ら用意することとされている。

林業作業用ヘルメットは安全性にかかわるもので、非常に重要性が高いものと思われるが、その用意を学生の対応に任せておくことは見直すことが望ましい。1 万円代での購入も可能である。公費で負担しないまでもその他修学経費として徴収するなどの対応を図ることが望ましいと考える。

#### <私費会計における気付き事項>

##### ①私費会計(翌検会)に関する決算報告のあり方(気付き事項)

長野県林業大学校において、翌検会と称する任意団体が設置されている。翌検会は、「在学生の保護者及び大学職員」を会員として組織され、学生の文化、厚生活動への援助、学生の修学、会報の発行等に関する事業の実施を通じて教育の発展に資することを目的とされている。

翌検会の会計年度は 4 月 1 日から 3 月 31 日までの一年間とされ、例年 3 月下旬に決算案が確定し、監事による会計監査が実施される。その後、4 月上旬に開催される入学式に合わせて総会が開催され、当該総会において、翌年度の事業予算の承認と前年度の決算報告が行われている。また、決算については、当該総会時以外に報告されることはない。

この点、必然的に、当該総会の出席者は、新 1 年生及び新 2 年生並びに前年度役員（前年度卒業生の保護者から選出）からなり、前年度役員を除く前年度卒業生の保護者に対する決算報告が行われることはない。

本来、決算報告は、資金の拠出者に対して実施されるべきものである。

この点、資金の拠出者たる前年度役員を除く前年度卒業生は、前年度の総会において事業予算の承認は行っているものの、それに対する決算報告を受けていない状況にあり、問題がある。

総会に出席できない前年度卒業生の保護者に対しても、例えば、会報等書面による決算報告を行う等の措置が必要である。

#### ②私費会計(翌検会)の決算書の不明瞭な表示(気付き事項)

翌検会には、事務管理費、研修費、教材費、寮運営費、施設管理費等からなる一般会計に加えて、寮の修繕等引当金、創立40周年記念基金、校外研修積立金からなる特別会計が存在する。

特別会計の予算は、その多くが一般会計からの繰り入れを財源とし、また、特別会計に関連する特定の事業を実施する場合には、一般会計において特別会計からの繰り入れを財源として実施される。

しかしながら、現状の決算書においては、どの予算科目からいくら特別会計へ繰り入れたのか、また特別会計からいくら一般会計へ繰り入れが行われたのか、さらにいくら精算され返金されたのかといった記載がないものもある。

決算書上、各会計間の資金移動の状況が不明瞭であり、決算書の意義が十分に果たされていない。

繰入は別表記としたうえで、摘要欄への記載を充実させることで、各会計間の資金移動の状況を明確化する必要がある。

#### ③私費会計(翌検会)における特別会計(修繕等引当金)の目的の明確化(気付き事項)

翌検会における特別会計で修繕等引当金と称する区分が存在する。修繕等引当金は寮の修繕等の環境整備に充てる目的で積立を行っているとして、口頭にて説明を受けた。

この点、平成27年度における修繕等引当金の取り崩し目的を確認したところ、卒業記念品であるカラマツストーブの購入代金に充てられていたものがあつた。

修繕等引当金はその目的を達成するため、過年度より継続的に積み立てられた財源である。この点、卒業記念品は、当該年度の卒業生が負担すべきものと考えられ、目的外使用にあたるおそれがある。

また、特別会計の目的、資金使途等を明確に定めた規程等が存在しないことから、拡大解釈による不適正な資金利用の機会が存在している。

特別会計の目的、資金使途を明確に定め、適正な目的使用を行う必要がある。

#### ④私費会計(翌検会)における公費負担と私費負担の区別の考え方(気付き事項)

林業大学校において、現状、公費負担と私費負担の区別について明確に定められた文書は存在しない。

この点、県立学校に関しては、平成22年3月に教育委員会より「学校徴収金の基本的な考え方について」と題する通知が各県立学校長宛てに発出されており、公費負担と私費負担の区別の考え方について整理がされている。当該通知によれば、公費負担すべき経費は「学校運営に関する経費」、私費負担すべき経費は「個人に帰属する購入品やその直接的利益が生徒に還元されるものに関する経費」、私費負担の余地もある経費は「原則的には公費負担すべき

経費ではあるが、PTA等の団体の考え方や要望により、学校の実情等に応じて私費からの負担によって対応する経費。なお、私費からの負担による場合は、学校評議員など第三者の観点による意見も参考にするとされ、それぞれ例示がされている。

当該考え方にしたがった場合、翌桜会からの支出のうち、例えば、

- 1) 寮母の時間外手当
- 2) 寮の備品（洗濯機、乾燥機等）、厨房費（炊飯器、調理器具等）
- 3) ウォシュレット購入費
- 4) 損害保険料

については、公費負担とすべきとも考えられる。

林業大学校の場合、人間形成をはかることを目的に全寮制とされていることから、寮生活自体が教育活動の一環として重要な役割の発揮が期待されている。このような視点に立った場合、寮自体が重要な学校施設の一部と考えられ、寮運営において不可避免的に発生してしまう1)、2)の経費については、公費負担の余地もある。3)については、近年新築物件においては標準装備されている点や県有施設に関してもトイレの改修にあたって順次ウォシュレットへの切り替えを行っていることから、必ずしも質的な向上とまではいえず、公費負担の余地もある。4)については、林業実習の特性上危険が伴うものであり、生徒の心身の健康、安全に係る事業に要する費用として公費負担の余地もある。

公費負担と私費負担の区別について明確化されていないため、様々な解釈の余地がある状況にある。

公費負担と私費負担の区別について検討し、文書により基本的な方針を明確化する必要がある。

#### ⑤私費会計(翌桜会)における簿外管理通帳の存在(気付き事項)

一般会計に関する通帳とは別に、「海外研修会計」として別管理している通帳が存在した。海外研修においては、引率職員にかかる費用も発生し、当該引率職員分については、翌桜会の会計には計上すべきではないとの判断から、あえて別に通帳を作成しているとの説明を受けた。

当該通帳は、海外研修費の収支管理のために作成され、年度初めに、一般会計からの概算払いを受け、当該概算払い収入と引率職員からの収入を財源に海外研修費の支払いを行い、精算したのち、余剰資金を一般会計に関する通帳に戻し入れるという処理が毎年行われているとのことであった。なお、当該通帳は、あくまで簿外管理となっている。

引率職員分について、決算報告の対象となっておらず、総額表示の原則に従っていない。また、簿外通帳が存在することとなり、会計上不適正な取り扱いとなっている。

簿外管理通帳を廃止し、私費会計に関するすべての収支を決算報告の対象とすべきである。

#### ⑥私費会計(同窓会)における決算報告及び監事による監査の未実施(気付き事項)

いわゆる同窓会運営のため、私費会計として「同窓会会計」が設置されている。同窓会の正会員は長野県林業大学校を卒業した者とされ、7,000円の入会金が主な財源となっており、毎

年一定の収入が存在する。また、長野県林業大学校同窓会会則にしたがえば、本会の会計年度は4月1日から3月31日までとされ、監事の会計監査も義務付けられているが、同窓会活動の実態はなく休眠状態となっていることから、決算報告も監事による監査も実施されていない。平成27年度末において約1百万円の通帳残高となっており、毎年計上される収入と合わせて創立40周年記念事業に充てることが想定されているとのことであるが、同窓会会則にしたがって、運営されていない状況となっている。

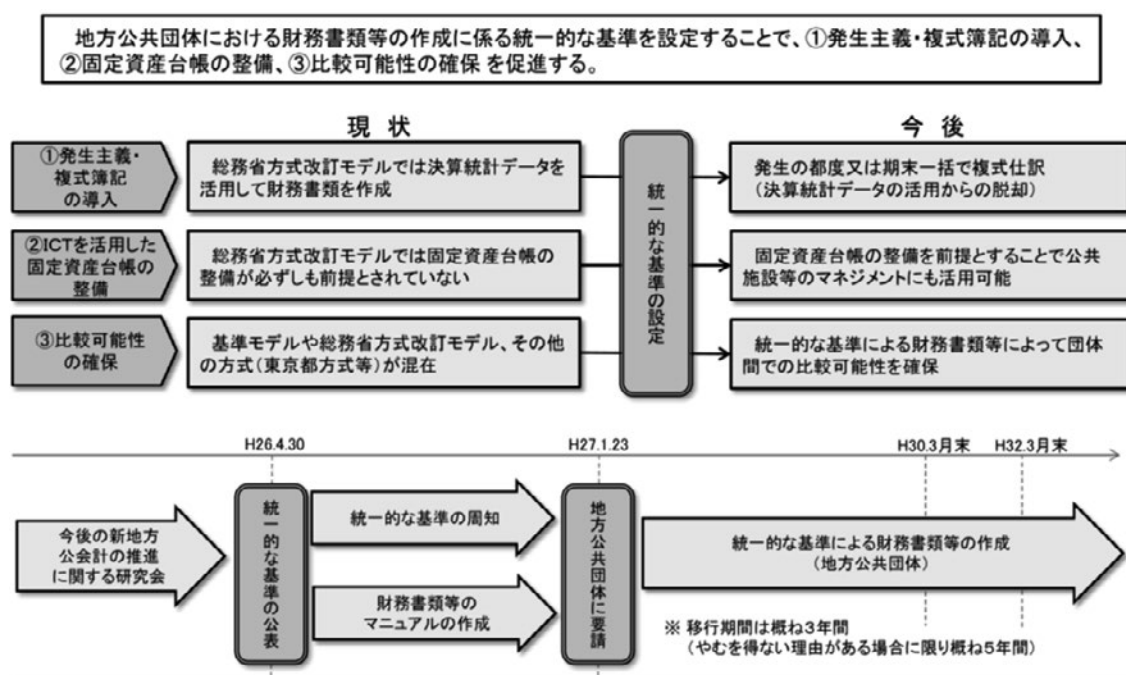
今後は同窓会会則にしたがって決算報告および監事による監査を実施すべきである。また、活動実態がないのであれば、翌桜会の特別会計等と統合することも検討すべきである。

## 第4 監査の結果及び意見に添えて

### I. フルコスト情報等

#### 1. 前提

平成 27 年 1 月に総務大臣より「統一的な基準による地方公会計の整備促進について」と題する通知が各都道府県知事、各指定都市市長宛てに通知され、各地方公共団体は原則平成 29 年度中に統一的な基準による財務書類の作成公表が義務付けられた。これにより全地方公共団体で発生主義・複式簿記が導入されるとともに、地方公共団体の大部分の資産を占める固定資産台帳の整備が進むことで、より比較可能性を担保した形でより実態に即した財政状態・フルコスト<sup>1</sup>情報を把握することが可能となり、財政マネジメントの強化が期待されている。



(出典：統一的な基準による地方公会計の整備促進について)

長野県においても統一的な基準による地方公会計の導入が進められているところであるが、今般の包括外部監査において、施設別のフルコスト情報や固定資産の老朽化度合(以下、フルコスト情報等)を算出することで、財務書類の活用の一例を示すことを試みた。なお、今回入手したフルコスト情報等の算出元データは、統一的な地方公会計のために整備された情報ではなくしたがって情報として完全なものでなく、また、一部において年月日・取得原価・耐用年数の記録がないといった不備が認められた(前述、第3 監査対象の概要、結果及び意見において、産業労働部、農政部、林務部に対する指摘として記載)ことから、算出にあたっては監査人が独自に一定の仮定をおいている部分もあり、総務省が示している「統一的な基準による地方公会計マニュアル」には必ずしも則っていない。

今回算出するフルコスト情報等は、情報の有用性と計算の簡便性を考慮し、以下のとおりとした。

<sup>1</sup> 給与費・物件費等の現金支出費用のみならず、発生主義会計に基づく概念である減価償却費、退職手当引当金繰入額等、非現金支出費用を含んだ実質的なコストを意味する。



(1) 学生一人当たり業務コスト

施設全体のフルコスト情報から授業料、使用料等の自己収入を控除した実質的な業務コストを学生・訓練生の人数で除して算出。学生一人に対してかけているコストを意味する。

(2) 老朽化度合

固定資産の減価償却累計額<sup>2</sup>÷取得原価として算出。取得原価に対してどの程度減価償却が実施されているかを示す度合で、値が高いほど老朽化が進んでいることを意味する。なお、今回示している老朽化度合は各施設の全体を対象にしており、棟別や備品等個々の資産別には算出していない。よって、個々の資産別に見た場合には、改修・更新等の緊急度が異なるものも含まれることに留意が必要である。

また、現時点において同一事業を行っている他県の施設に関するフルコスト情報等の把握は困難であることから、今回は、同じ教育・研究機関である国立大学法人に関する公表情報との比較を行った。比較対象とした国立大学法人の公表情報の概要は以下のとおりである。

最新の公表情報である、「国立大学法人等の平成 26 事業年度決算等について（文部科学省公表資料）」に基づき、学生一人当たり業務コストは、上記資料に定める B グループ（医科系学部を有さず、学生収容定員に占める理工系学生数が文科系学生数のおおむね 2 倍を上回る国立大学法人）全体の平均とし、老朽化比率は、上記資料における貸借対照表の概要のうち 86 国立大学法人にかかる減価償却累計額、取得原価の合計をもとに算出した。

## 2. 計算結果

(1) 全体

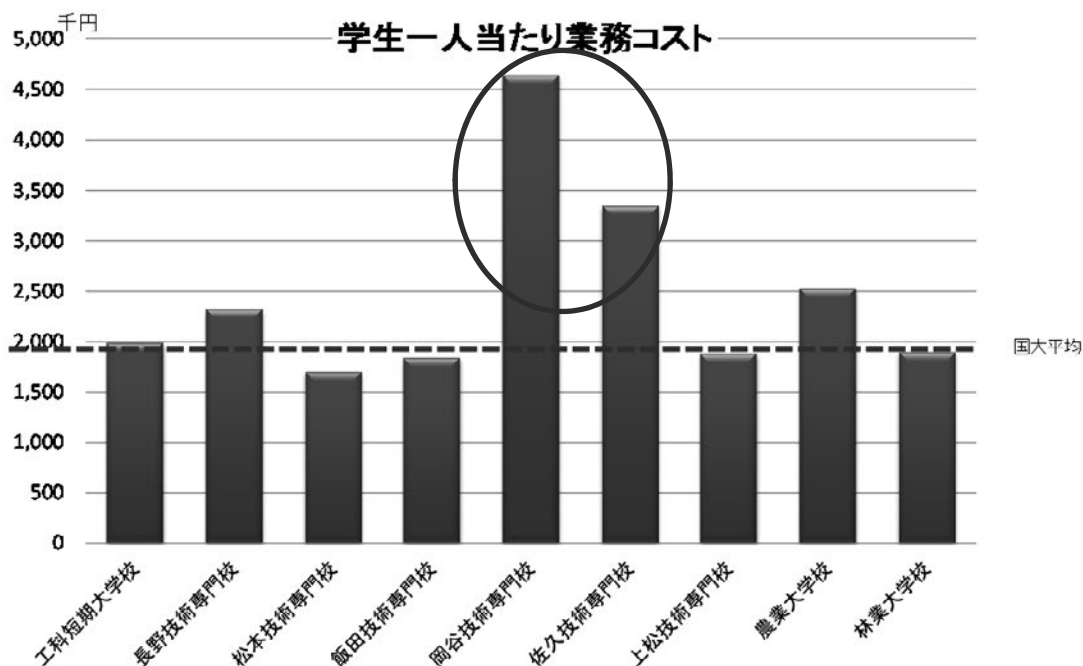
包括外部監査の対象となった施設について監査人が試算した結果は以下のとおりとなった。

(単位:千円、人)

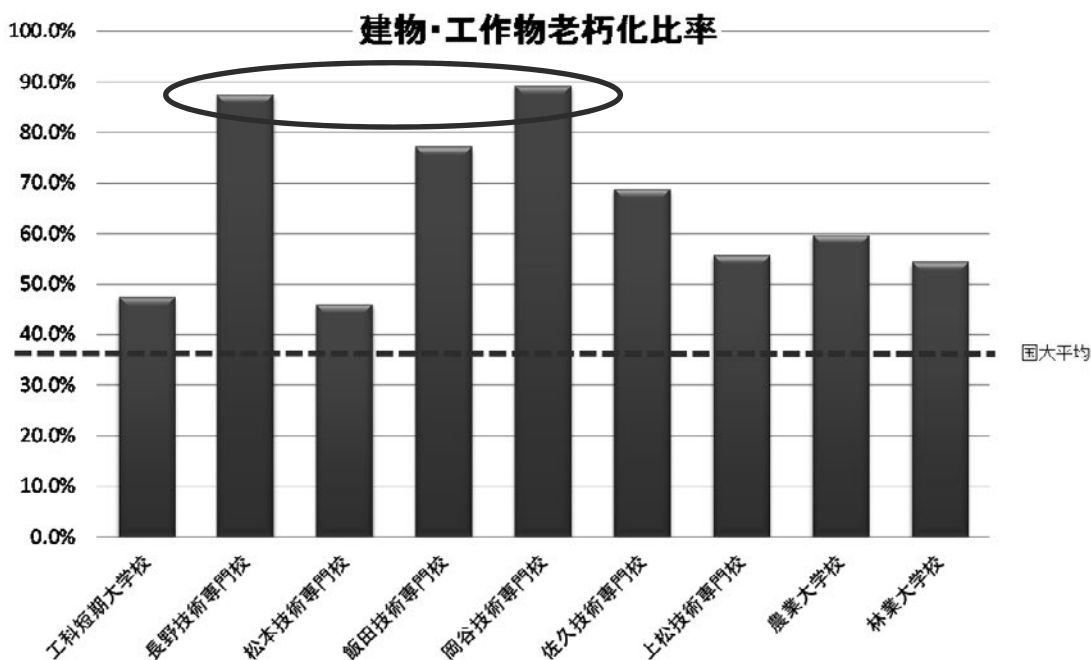
施設	業務コスト	学生 訓練生数	学生 一人当たり 業務コスト	建物・工作物 老朽化比率	備品 老朽化比率
工科短期大学校	290,550	146	1,990	47.5%	79.3%
長野技術専門校	111,543	48	2,324	87.5%	82.9%
松本技術専門校	180,640	106	1,704	46.0%	95.7%
飯田技術専門校	73,666	40	1,842	77.2%	98.1%
岡谷技術専門校	55,707	12	4,642	89.2%	94.0%
佐久技術専門校	78,657	23.5	3,347	68.8%	60.2%
上松技術専門校	82,866	44	1,883	55.7%	96.8%
農業大学校	326,323	129	2,530	59.7%	73.3%
林業大学校	75,871	40	1,897	54.4%	73.3%
国立大学法人平均			1,914	38.7%	71.4%

<sup>2</sup> 固定資産の費用配分額である減価償却費の取得日から期末日までの累計額。固定資産の価値の目減り分を意味する。

学生・訓練生数は平成 27 年度末の人数。短期課程は 6 か月であるため前期、後期の合計人数に 0.5 を乗じた。



学生一人当たり業務コストは、岡谷技術専門学校と佐久技術専門学校が突出して高かった。これは、両校とも普通課程は単科訓練であり定員が少ない（岡谷 10 名、佐久 20 名）うえに、定員充足率も 6 割程度となっていることに原因があると考えられる。学生数の少なさがそのまま学生一人当たり業務コストの大きさに影響を与えていると考えられる。

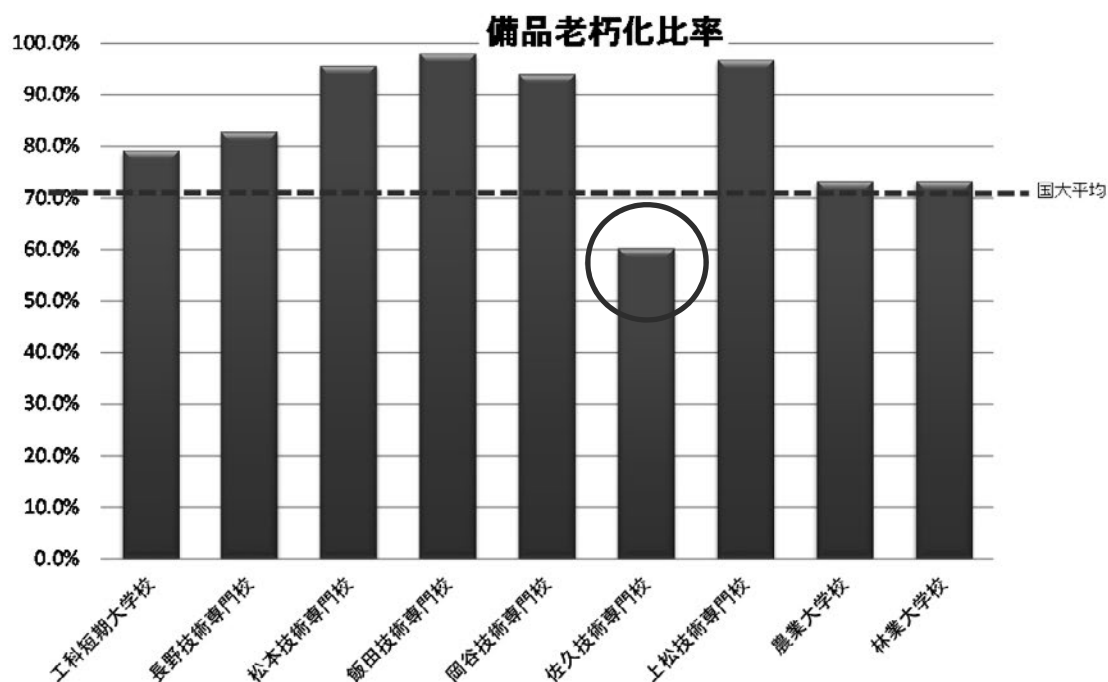


建物・工作物老朽化比率は、すべての校で国立大学平均を上回って老朽化が進んでいる状況にあり、特に長野技術専門学校、岡谷技術専門学校は老朽化率が 9 割弱と耐用年数の終焉に近づいている状況にある。

長野技術専門学校は昭和 46 年に現校舎に移転して以降、平成 3 年に電気科実習等を新築した

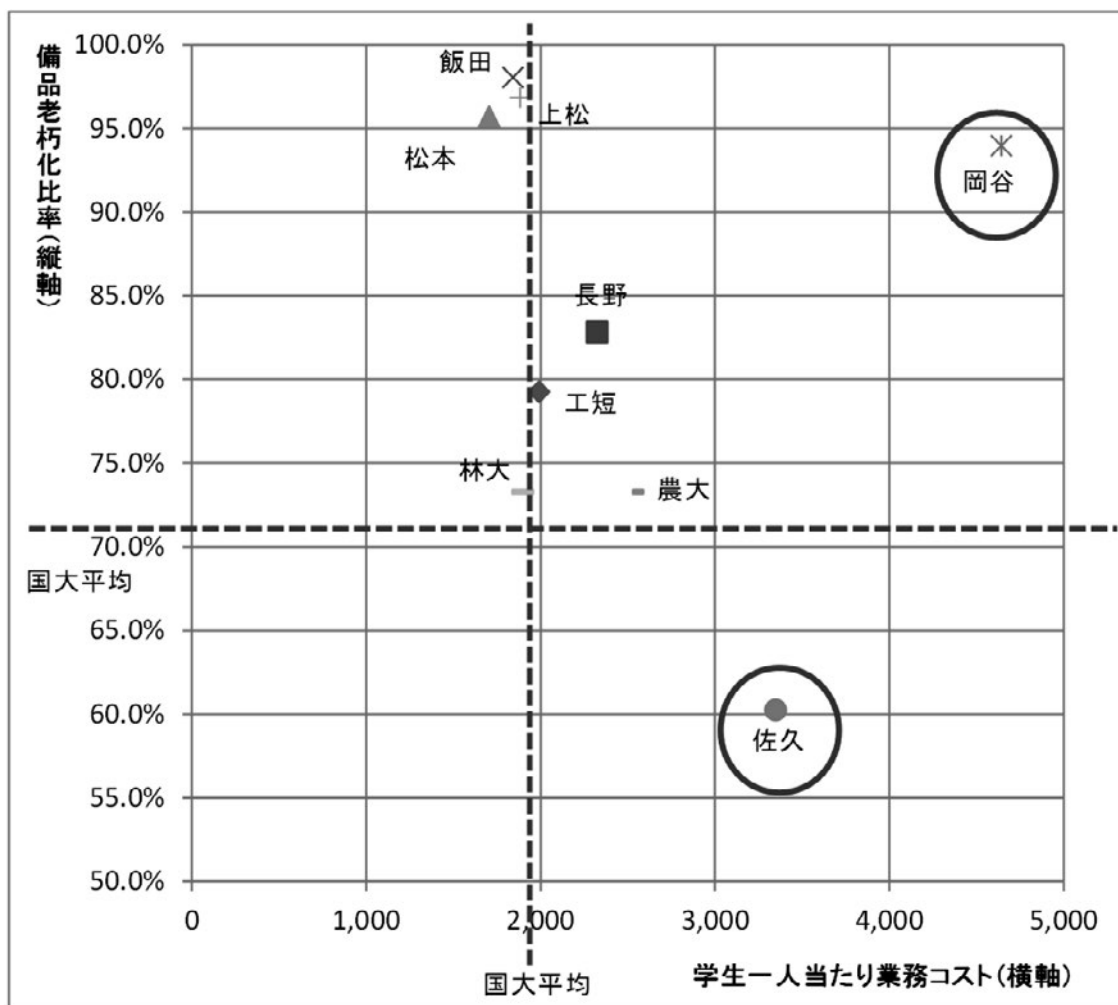


のみで大きな改築工事を行ってきていない。また、岡谷技術専門校は昭和 48 年に校舎全面改築以降、昭和 50 年に管理棟、昭和 57 年に訓練センターを新設したのみで大きな改修工事を行ってきていない。



備品老朽化比率は、佐久技術専門校を除くすべての校で国立大学平均を上回って老朽化が進んでいる状況にある。基礎的技術分野に関しては、従前の設備を補修しながら使用している実態がデータからもうかがえる。なお、佐久技術専門校は、カリキュラムの改編や設備の老朽化の状況を鑑み、平成 24 年に開催された長野技能五輪・アビリンピックの際に購入した最新の工作機械を移設する形で更新が行われた結果、他校に比べて老朽化度合いが低い状況にあることである。

学生一人当たり業務コスト(横軸)と備品老朽化比率(縦軸)の関係



学生一人当たり業務コストと備品老朽化比率の関係をプロットしたところ、岡谷技術専門校は、設備の老朽化が進み減価償却負担が軽減されているにもかかわらず学生一人当たりコストが最も高い。また、佐久技術専門校も学生一人当たりコストが高い。両校とも充足率の低さが学生一人当たりコストを上昇させる要因となっていると考えられ、充足率の向上が課題であることが数値面からも明らかとなった。特に、佐久技術専門校は他校に比べて老朽化比率が低く、これは上述したとおり最新の設備を有していることによる。しかしながら、充足率が低い状況にあることは設備の有効利用の観点でも課題がみられるといえる。

現在導入が進められている「統一的な基準による地方公会計」は作成・公表が目的ではなく、財政マネジメントへの活用が目的とされている。今般の包括外部監査においては、フルコスト情報や老朽化度合いといった数値の算出を通じて、あくまで施設単位別の財務データの活用の一例を示したに過ぎない。より正確な財務データを基礎とし、分析対象をより細かくすることで、より正確かつきめ細やかな分析を実施していくことが可能となる。

今後は、事業の必要性や目的・成果を財務データと絡めて説明していくことが求められるため、他の財務データや非財務データを使用した様々な観点からの財務分析を実施してより多面的に実態を把握したうえで、適正な目標値の設定・管理や他自治体の状況との比較等を行い、積極的に財務データを活用していくことが必要となる。

全庁的に財務データの活用を積極的に推進していくことを望む。

(2)個別

以下、校別のフルコスト情報等の計算基礎を記載する。

① 産業労働部

(算出の前提)

科目	算出根拠
a 減価償却費	公有財産管理簿、備品台帳データに記載の取得原価、耐用年数をもとに算出。耐用年数が不明な建物については最頻値である34年(金属造住宅用)、工作物については15年を適用した。
b 人件費	産業労働部より提出資料(技術専門校及び工科短期大学の経費)より
c その他	産業労働部より提出資料(技術専門校及び工科短期大学の経費)より なお、施設設備整備費は資産計上したものと見做し、委託訓練及び在職者訓練は在職者に対する訓練であるため除外した。
d 授業料	監査調書に記載の工科短期大学校・技術専門校の授業料
c その他	監査調書に記載の行政財産使用料、同管理経費、その他雑収入

(算出結果)

工科短期大学校	a 減価償却費	b 人件費	c その他	A=a+b+c フルコスト		
	103,718	186,772	57,005	347,495		
	d 授業料	e その他	B=d+e 自己収入計	A-B 業務コスト	学生数	学生 一人当たり 業務コスト
	52,455	4,490	56,945	290,550	146	1,990
	建物・工作物			備品		
	f 取得原価	g 減価償却累計額	g/f 老朽化比率	h 取得原価	i 減価償却累計額	i/h 老朽化比率
3,761,984	1,786,216	47.5%	608,078	482,043	79.3%	
長野技術専門校	a 減価償却費	b 人件費	c その他	A=a+b+c フルコスト		
	14,498	76,386	25,590	116,474		
	d 授業料	e その他	B=d+e 自己収入計	A-B 業務コスト	訓練生数	学生 一人当たり 業務コスト
	4,633	298	4,931	111,543	48	2,324
	建物・工作物			備品		
	f 取得原価	g 減価償却累計額	g/f 老朽化比率	h 取得原価	i 減価償却累計額	i/h 老朽化比率
370,890	324,446	87.5%	223,698	185,355	82.9%	
松本技術専門校	a 減価償却費	b 人件費	c その他	A=a+b+c フルコスト		
	49,154	112,358	35,412	196,924		
	d 授業料	e その他	B=d+e 自己収入計	A-B 業務コスト	訓練生数	学生 一人当たり 業務コスト
	10,751	5,533	16,284	180,640	106	1,704
	建物・工作物			備品		
	f 取得原価	g 減価償却累計額	g/f 老朽化比率	h 取得原価	i 減価償却累計額	i/h 老朽化比率
1,867,204	858,617	46.0%	206,926	198,052	95.7%	

飯田技術専門学校	a 減価償却費	b 人件費	c その他	A=a+b+c フルコスト		
	13,572	56,099	10,406	80,077		
	d 授業料	e その他	B=d+e 自己収入計	A-B 業務コスト	訓練生数	学生 一人当たり 業務コスト
	4,732	1,679	6,411	73,666	40	1,842
	建物・工作物			備品		
	f 取得原価	g 減価償却累計額	g/f 老朽化比率	h 取得原価	i 減価償却累計額	i/h 老朽化比率
555,014	428,323	77.2%	164,916	161,714	98.1%	

岡谷技術専門学校	a 減価償却費	b 人件費	c その他	A=a+b+c フルコスト		
	6,303	39,868	10,075	56,246		
	d 授業料	e その他	B=d+e 自己収入計	A-B 業務コスト	訓練生数	学生 一人当たり 業務コスト
	356	183	539	55,707	12	4,642
	建物・工作物			備品		
	f 取得原価	g 減価償却累計額	g/f 老朽化比率	h 取得原価	i 減価償却累計額	i/h 老朽化比率
307,031	273,984	89.2%	89,547	84,155	94.0%	

佐久技術専門学校	a 減価償却費	b 人件費	c その他	A=a+b+c フルコスト		
	23,526	45,276	11,299	80,101		
	d 授業料	e その他	B=d+e 自己収入計	A-B 業務コスト	訓練生数	学生 一人当たり 業務コスト
	1,296	148	1,444	78,657	23.5	3,347
	建物・工作物			備品		
	f 取得原価	g 減価償却累計額	g/f 老朽化比率	h 取得原価	i 減価償却累計額	i/h 老朽化比率
583,774	401,597	68.8%	145,450	87,633	60.2%	

上松技術専門学校	a 減価償却費	b 人件費	c その他	A=a+b+c フルコスト		
	29,113	44,578	18,987	92,678		
	d 授業料	e その他	B=d+e 自己収入計	A-B 業務コスト	学生数	学生 一人当たり 業務コスト
	4,930	4,882	9,812	82,866	44	1,883
	建物・工作物			備品		
	f 取得原価	g 減価償却累計額	g/f 老朽化比率	h 取得原価	i 減価償却累計額	i/h 老朽化比率
1,138,894	633,922	55.7%	70,752	68,521	96.8%	

② 農政部

(算出の前提)

科目	算出根拠
a 減価償却費	公有財産管理簿、備品台帳データに記載の取得原価、耐用年数をもとに算出。 耐用年数が不明な建物については最頻値である34年(金属造住宅用)、工作物については15年を適用した。
b 人件費	農政部より回答のあった給料、職員手当を松代・小諸の人員数で按分したもの及び農政部提出資料(平成27年度農業大学校費支出内訳書)より共済費、賃金
c その他	農政部提出資料(平成27年度農業大学校費支出内訳書)より上記の共済費、賃金及び備品購入費を控除。 備品購入費は資産計上したものと見做した。
d 授業料	松代: 監査調書に記載の農業大学校授業料
c その他	松代: 監査調書に記載の行政財産使用料、財産貸付収入、同管理経費、生産物売払収入、その他雑収入 小諸: 監査調書に記載の技術講習受講料

(算出結果)

農業大学校 (松代)	a 減価償却費	b 人件費	c その他	A=a+b+c フルコスト		
	40,064	150,939	48,095	239,098		
	d 授業料	e その他	B=d+e 自己収入計	A-B 業務コスト	学生数	学生 一人当たり 業務コスト
	9,424	16,879	26,303	212,795	129	1,650
	建物・工作物			備品		
	f 取得原価	g 減価償却累	g/f 老朽化比率	h 取得原価	i 減価償却累	i/h 老朽化比率
	1,544,051	695,253	45.0%	71,417	55,595	77.8%
農業大学校 (小諸)	a 減価償却費	b 人件費	c その他	A=a+b+c フルコスト		
	38,158	68,240	10,358	116,756		
	d 授業料	e その他	B=d+e 自己収入計	A-B 業務コスト	学生数	学生 一人当たり 業務コスト
		3,229	3,229	113,527		
	建物・工作物			備品		
	f 取得原価	g 減価償却累計額	g/f 老朽化比率	h 取得原価	i 減価償却累計額	i/h 老朽化比率
	1,375,011	1,047,736	76.2%	117,751	83,038	70.5%
農業大学校 (合計)	a 減価償却費	b 人件費	c その他	A=a+b+c フルコスト		
	78,223	219,179	58,453	355,855		
	d 授業料	e その他	B=d+e 自己収入計	A-B 業務コスト	学生数	学生 一人当たり 業務コスト
	9,424	20,108	29,532	326,323	129	2,530
	建物・工作物			備品		
	f 取得原価	g 減価償却累計額	g/f 老朽化比率	h 取得原価	i 減価償却累計額	i/h 老朽化比率
	2,919,062	1,742,988	59.7%	189,168	138,632	73.3%

③ 林務部

(算出の前提)

科目	算出根拠
a 減価償却費	公有財産管理簿、備品台帳データに記載の取得原価、耐用年数をもとに算出。 耐用年数が不明な建物については最頻値である34年(金属造住宅用)、工作物については15年を適用した。
b 人件費	林務部提出資料(林業大学校職員にかかる給与・手当)に基づく、給与・手当及び 林務部提出資料(事業別補助簿)より共済費、賃金
c その他	林業大学校費から上記の共済費、賃金及び備品購入費を控除。 備品購入費は資産計上したものと見做した。
d 授業料	監査調書に記載の林業大学校授業料
c その他	監査調書に記載の行政財産使用料、同管理経費、その他雑収入

(算出結果)

林業 大学 校	a 減価償却費	b 人件費	c その他	A=a+b+c フルコスト		
	6,730	48,989	24,831	80,550		
	d 授業料	e その他	B=d+e 自己収入計	A-B 業務コスト	学生数	学生 一人当たり 業務コスト
	4,633	46	4,679	75,871	40	1,897
	建物・工作物			備品		
	f 取得原価	g 減価償却累計額	g/f 老朽化比率	h 取得原価	i 減価償却累計額	i/h 老朽化比率
	382,601	207,996	54.4%	189,168	138,632	73.3%

## Ⅱ. 女性活躍の観点から考える長野県の人材育成について

この章では国と長野県の女性活躍推進の方向性と現状を踏まえ、産業人材育成を女性活躍の観点から、産業労働部、農政部、林務部の取り組みを比較してみたい。

### 1. 国および長野県が目指す女性活躍推進のあり方

#### (1) 国が行う取り組み

##### ① 男女共同参画社会基本法

平成 11 年に男女共同参画社会基本法が公布・施行され、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」の実現に向けて、行政と国民が果たすべき役割を定めている。

##### ② 日本の諸課題の解決に向けて

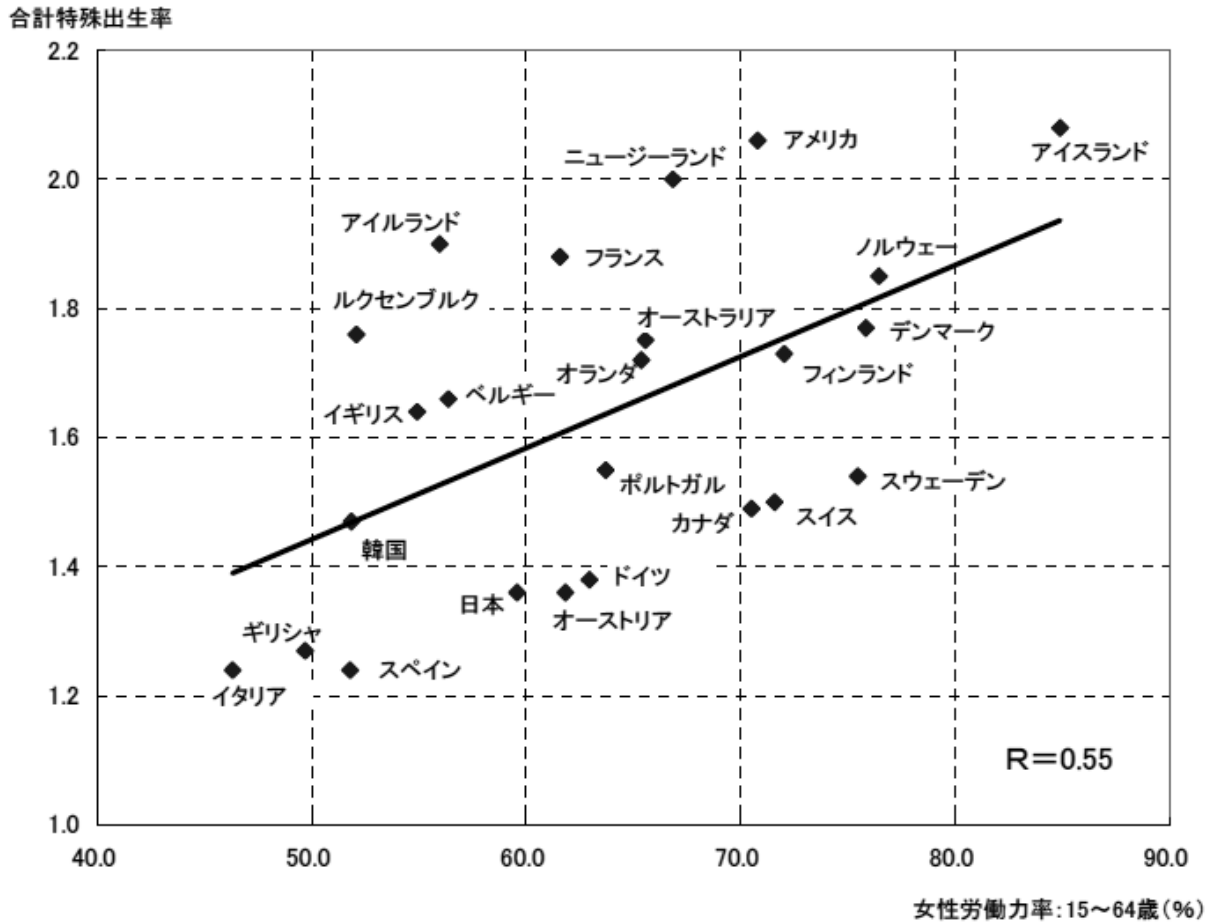
日本は人口減少、少子高齢化の問題を抱え、労働力の不足が成長を妨げる大きな要因となっている。この問題を解決するため議論されている改善策の一つが女性の労働参加である。2014 年に閣議決定された「日本再興戦略」では、「出産・子育て等による離職を減少させるとともに、指導的地位に占める女性の割合の増加を図り、女性の中に眠る高い能力を十分に開花させ、活躍できるようにすることは、成長戦略の中核である」として、女性が働きやすい環境を整えることが社会に活力を取り戻すことだと明記されている。

家庭においては、男性も女性も社会で働くことでダブルインカムが実現され購買力が増し、経済の好循環を促すことが期待できる。さらに、先進国では女性の労働率が高いほど出生率が高いという調査結果が報告されており、日本の都道府県別のデータでも同様の傾向がある（下図参照）。したがって女性が働くことによる経済的なリスクヘッジが未婚率の上昇や少子化対策を解決できると言われている。

また少子高齢社会を迎えた日本は、今後急激に労働人口が減少し経済成長力の低下が懸念されている。女性が活躍し労働市場に参入することで労働人口の減少を補い、経済成長に結びつけることができ、ひいては国の税収も確保することができる。少子化や経済成長、税収というマクロ的な側面だけでなく、一人一人の女性にとっても、自分の可能性をより広げることができる社会となる。女性も男性も一人一人が個人として活躍する機会を与えられ評価される社会、多様性が許容され、さまざまな環境に置かれている人が等しく自己実現の機会を得られる社会、自らが望む活躍の仕方を選べる社会に近づけることができる。世界経済フォーラムが発表しているグローバル男女格差指数の最新データによれば、日本の男女間格差は 145 ヶ国中 101 位となっており、世界的に見ても日本の男女間の格差がある状態だと言える。



合計特殊出生率と女性労働力率 2000 年



(出典:内閣府男女共同参画局ホームページ)

下図のように子育て期の女性の労働力率と出生率には相関関係がある。

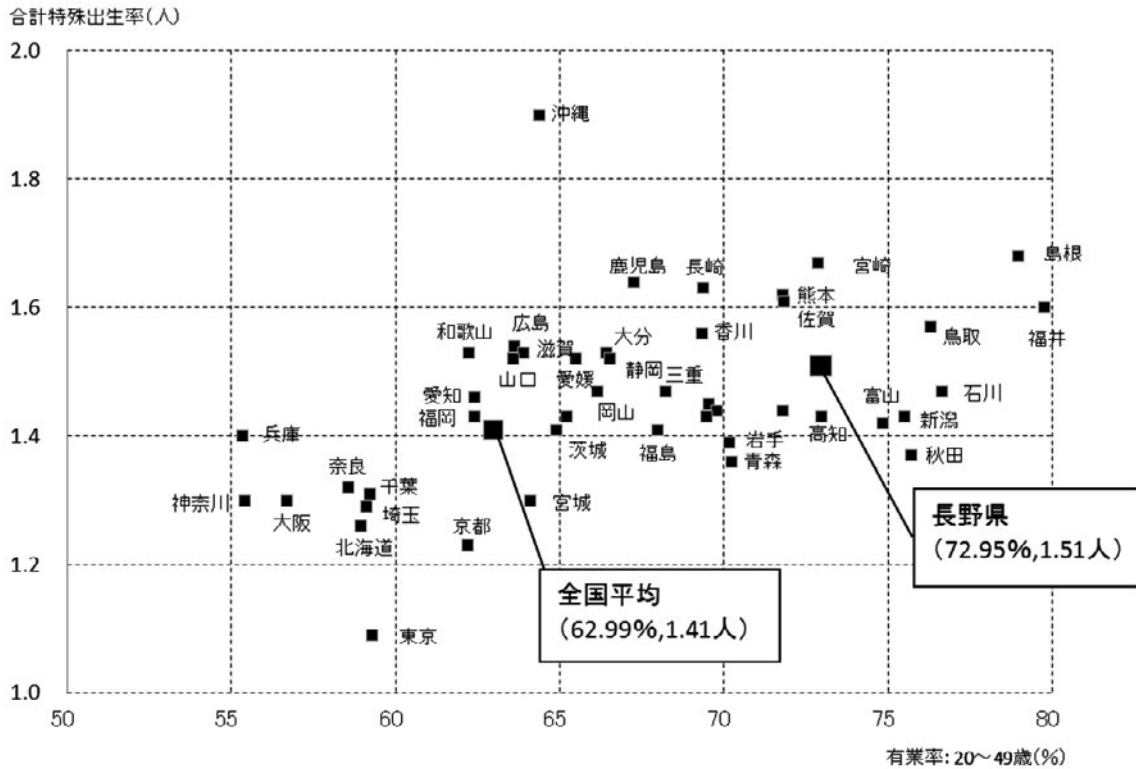
各都道府県の女性労働力率と出生率の相関関係

項目	総数	15-29 歳	30-44 歳	45-59 歳	60 歳以上
相関係数 <sup>1</sup>	0.172	-0.091	0.43	0.436	-0.111
相関度	なし	なし	中程度あり	中程度あり	なし

(出典:厚生労働省 人口動態統計、社会保障・人口問題研究所 人口統計資料集)

<sup>1</sup> 2つのデータ群の相関関係を表す指標。-1~+1の間の数値をとり、+1は完全な相関関係、-1は完全な逆相関関係にあることを意味する。

合計特殊出生率と20～49歳女性(配偶者あり)の就業率



(出典: 総務省「就業構造基本調査」、厚生労働省「人口動態統計」)

また、上述の「日本再興戦略」は、「女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせず、着実に前進させるための新たな総合的枠組みを検討する」とされ、国・地方自治体、民間事業における女性登用の現状把握、目標設定、目標設定に向けた自主行動の策定及びこれらの情報開示を含め、各主体がとるべき対応等について、検討するとされている。

内閣府が掲げる具体的な数値目標として、平成22年に38%だった女性の継続就業率を、平成32年後に55%まで引き上げるほか、13分野98項目を掲げている（以下抜粋）。

項目	策定時 平成22年 (2010年)	目標 平成32年 (2020年)
女性の継続就業率	38%(平成22年)	55%
25～44歳の女性の就業率	70.8%(平成26年)	73%
民間企業における男性の 育児休業取得率	2.3%(平成26年)	13%
6歳未満の子どもをもつ夫の 育児・家事関連時間	1日当たり67分 (平成23年)	1日当たり 2時間30分

## (2) 都道府県が行う取組み

### ① 都道府県の果たす役割

「地域経済の活性化に向けた女性の活躍促進について」（男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会 平成26年4月）では、国、都道府県、市区町村、男女共同参画センター、地域経済団体・農林水産団体・地域金融機関等の各主体が女性の活躍促進においてどのような役割を果たすべきか明記されている。都道府県における役割は以下の4点であり、下線の項目は産業人材の育成に特に関連するものである。

	都道府県が果たすべき役割	具体的な取組み例
1	男女共同参画担当部局、経済担当部局、農林水産担当部局や地域経済団体、農林水産団体、地域金融機関等と連携・協同し、地域の企業等に対して、役員や管理職への女性の登用促進や6次産業化を含む女性による起業・創業支援等、女性の登用促進に向けた取組を推進するよう働きかけること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公共調達の商品の設定、企業に対して、女性の登用拡大に係る項目の設定、登録・認証・認定、表彰制度など</li> <li>・女性の登用促進に取り組む企業等へ融資制度の金利優遇措置</li> <li>・女性のニーズに着目した起業支援</li> <li>・農山漁村の女性による6次産業化の支援</li> <li>・農林水産団体の役員・正組合員等への女性の登用促進</li> </ul>
2	都道府県単位での女性活躍のための支援ネットワークの設置、多様な主体によるネットワーク構築のための推進役となること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業等へ管理職の女性割合等の数値目標を設定するよう要請</li> <li>・<u>必要な人に分野横断的な情報を提供するワンストップ機能</u></li> <li>・<u>活躍したい女性の掘り起こし、活躍のステージ、時間軸に応じた総合的支援</u></li> <li>・<u>ロールモデルやメンターの提供</u></li> <li>・地域の男性リーダーや企業のトップ、人事担当者等の交流</li> </ul>
3	都道府県自らが、管理職に占める女性の割合を高めるなど率先垂範すること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての都道府県において管理職への女性の登用に係る目標を設定し、登用状況を開示</li> </ul>
4	市区町村に対して助言等をおこなうこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市町村の取り組み状況の「見える化」</li> <li>・男女共同参画計画を策定していない市町村への支援</li> <li>・人材や知識が不足している町村等については、近隣の市区町村が広域連携している例を提供</li> </ul>

## ②第4次長野県男女共同参画計画

長野県では国の「男女共同参画社会基本法」を受け、「男女共同参画社会づくり条例」が平成14年に制定された。さらに「男女共同参画社会基本法」「男女共同参画社会づくり条例」をもとに第4次長野県男女共同参画計画を策定し、「性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」に向けた取組を行っている。同計画の施策体系は以下のとおりである。



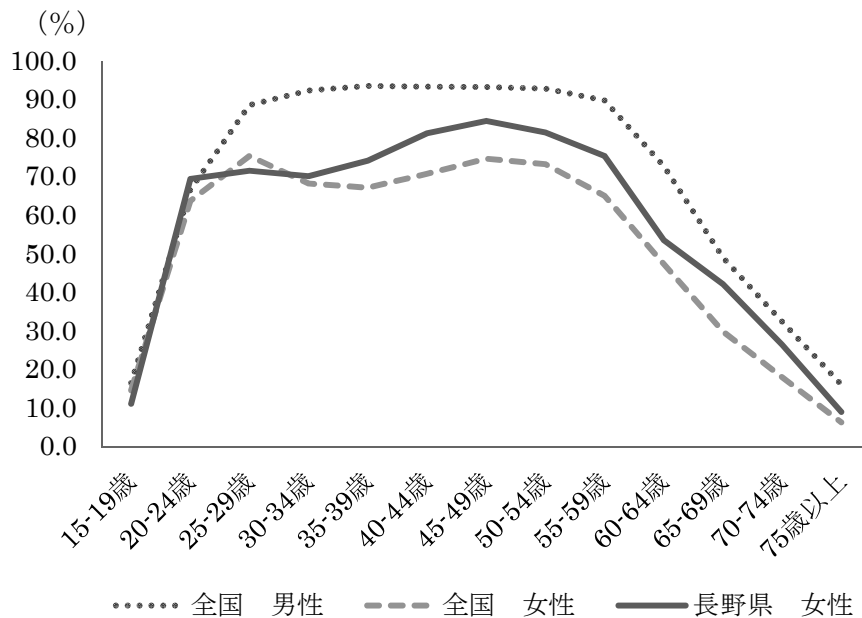
## 2. 長野県における女性活躍推進の現状

### (1) 長野県の女性の活躍を示すデータ

#### ① 有業率とM字カーブ

全国平均の年代別有業率は、いずれの年代でも女性の有業率が男性の有業率を大きく下回っている。女性の有業率は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆる「M字カーブ」を描いており、長野県女性においても同様の傾向である。女性の全国平均と長野県女性の有業率を比較すると、ほぼすべての年代で長野県女性の有業率は全国平均を上回っており、相対的には女性の社会進出が進んでいると言える。M字カーブの谷が浅いほど、仕事と子育てを両立しながら就労を継続していると言えるが、長野県は全国平均と比較するとM字カーブの谷が浅い方だと言える。

#### 年代別有業率

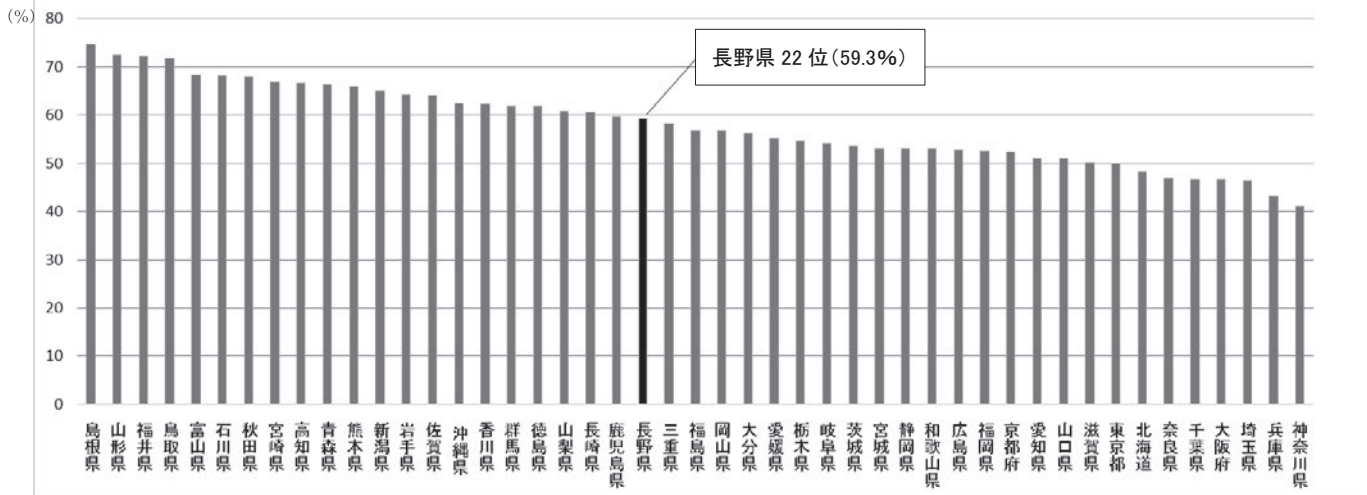


(出典:「地域経済の活性化に向けた女性の活躍促進について」男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会)

## ②育児中の女性の有業率

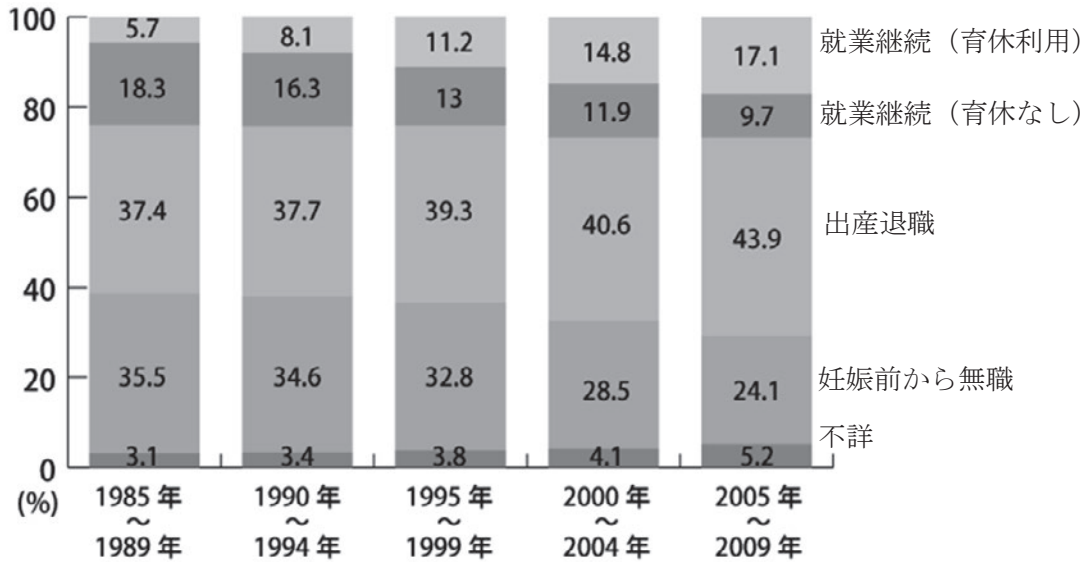
25歳～44歳の育児をしている女性の都道府県別有業率では、全国で最も高い島根県 74.8%に対して長野県は 59.3%（47都道府県中 22 番目）となっている。全国平均の 52.4%は上回るものの、長野県の育児中の女性の有業率は高いとは言えない状況にある。

25～44歳の育児をしている女性の都道府県別有業率 平成24年



(出典:「地域経済の活性化に向けた女性の活躍促進について」男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会)

## 第一子出生別に見た第一子出産後の妻の就業変化(参考)



出典:国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査」

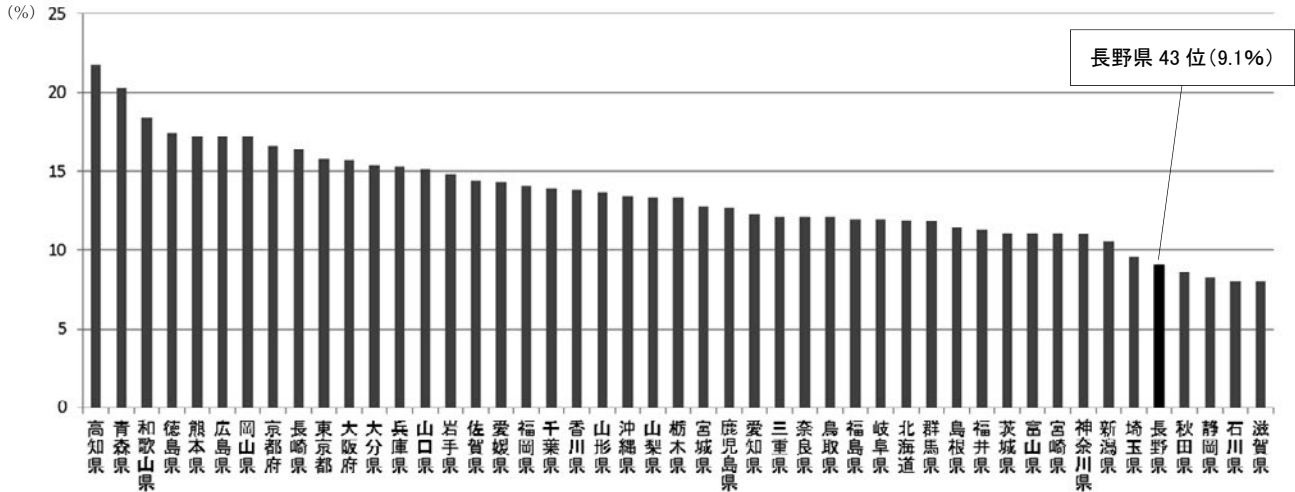
日本全体では、出産による退職が全体の約4割を占めていることがわかる。



### ③管理職割合

会社役員、会社管理職員、管理的公務員等に占める女性の割合を示した図が以下である。長野県は 47 都道府県中 43 位となっており、管理職割合は全国でも最低水準となっている。

管理的職業従事者に占める女性の割合 都道府県別



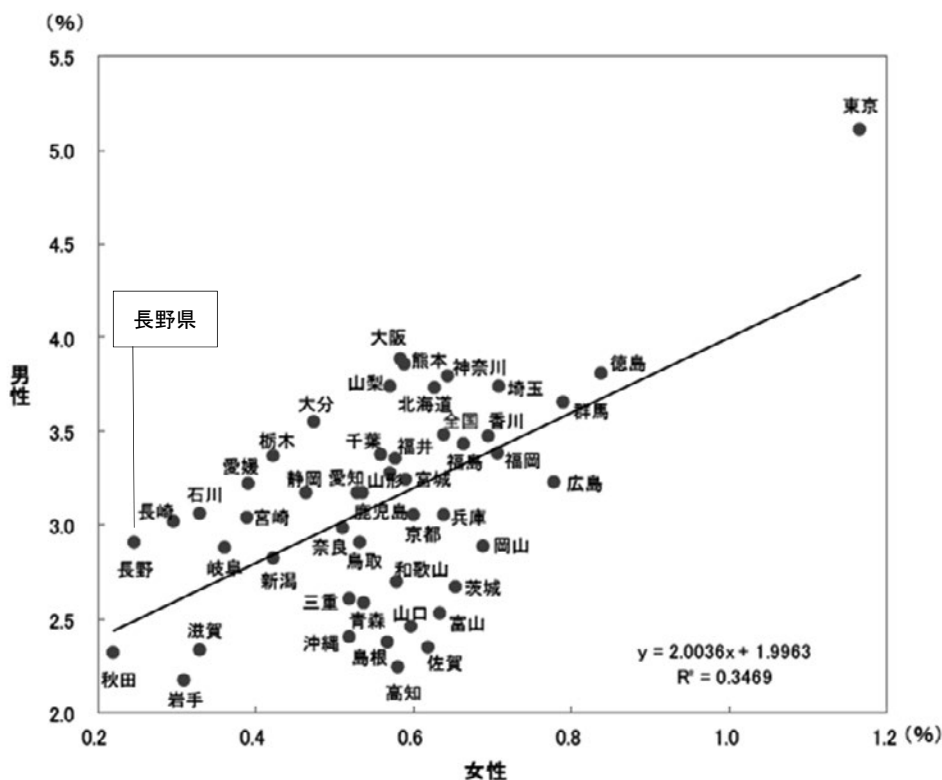
(出典:内閣府男女共同参画局 HP)

### ④起業者割合

都道府県別男女別有業者に占める起業者の割合のデータ（下図）では、長野県の男性の起業者の割合が約 2.9%（全国平均 3.5%）、女性の起業者の割合が 0.23%（全国平均 0.63%）と、男女ともに起業者の割合が全国的にも低い水準である。中でも起業者に占める女性の割合では 47 都道府県中 47 番目と最も低い水準となっている。長野県は起業者そのものが非常に少ないこと、特に女性に関してはさらに低いことが、長野県における女性の活躍推進における課題の一つだと言える。

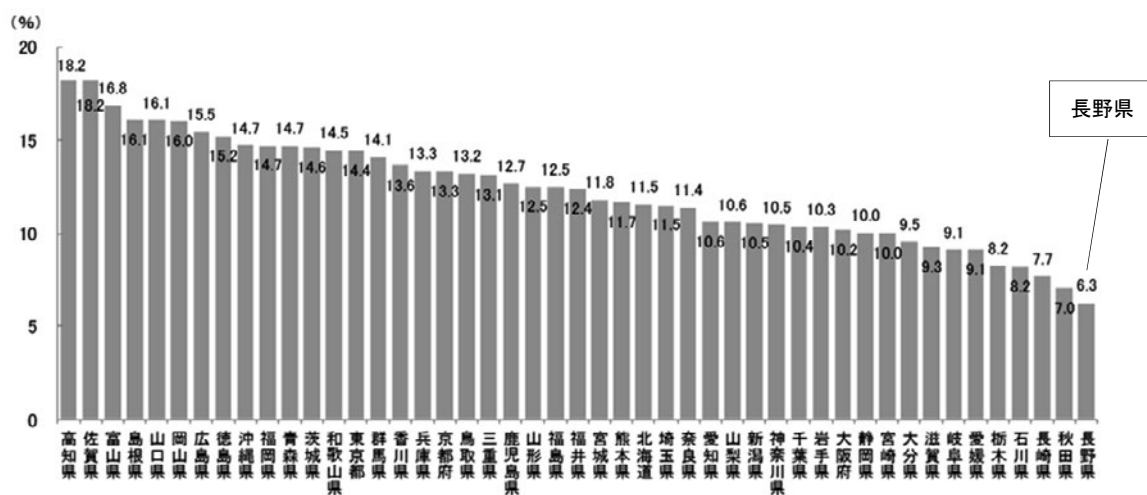


都道府県別男女別有業者に占める起業者の割合



(出典:「地域経済の活性化に向けた女性の活躍促進について」男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会)

都道府県別起業者に占める女性の割合



(備考)  
1. 総務省「平成24年就業構造基本調査」より作成。  
2. 会社などの役員の上場企業に占める割合。

(出典: 同上)

### ⑤正規職員割合・非正規職員割合

特に女性の正規職員の割合が低く（47 都道府県中 30 位）、非正規職員の割合が高い（47 都道府県中 18 位）という傾向がある。

#### 雇用形態別雇用者の割合

	男女計		男		女	
	正規の職員・ 従業員	非正規の職 員・従業員	正規の職員・ 従業員	非正規の職 員・従業員	正規の職員・ 従業員	非正規の職 員・従業員
長野県 (順位)	61.2 ( 36 位)	38.8 ( 12 位)	79.1 ( 26 位)	20.8 ( 22 位)	41.9 ( 30 位)	58.1 ( 18 位)
全国平均	61.8	38.2	77.9	22.1	42.5	57.5

(出典:「地域経済の活性化に向けた女性の活躍促進について」男女共同参画会議 基本問題・影響調査専門調査会)

### 3. 長野県における女性の産業人材育成の現状

#### (1) 産業労働部

##### ① 民間活用委託訓練事業

##### 1) 概要

離転職者等を対象に、就職に必要な知識・技能を習得するための職業訓練を民間教育訓練機関等に委託して実施し、就職の促進を図る。

##### 2) 内容

女性の産業人材育成にかかる内容として、「母子家庭の母等向けの訓練」及び「育児等両立（短時間）訓練」が行われている。母子家庭の母等向けの訓練は、就労経験の浅い母子家庭の母及び父子家庭の父、児童扶養手当又は生活保護受給者を対象に、経済的自立を促進するためのコースである。育児等両立（短時間）訓練は、育児や介護等との両立のために、1日あたりの訓練時間を短く設定したコースである。また、知識等習得コースには30人上限で「託児付き訓練」が含まれており、子育て期の受講者に配慮がなされている。受講者はテキスト代などの実費負担のみで、授業料、入校料、託児料は無料で受講することができる。

訓練形態		訓練期間	委託先	委託料	H28 定員	H27 定員	
知識等 習得 コース	一般訓練	3ヶ月	専修学校 社会福祉法人 NPO 法人 等	50,000 円	1,015 人	1,045 人	
	母子家庭の母 等向け訓練				30 人	30 人	
	育児等両立(短時 間)訓練				30 人	40 人	
資格取得コース (介護福祉士養成科)		2年			90,000 円	102 人	91 人
日本版デュアルシステム (座学・実習)		4ヶ月			60,000 円	70 人	100 人
建設人材育成コース		3ヶ月			100,000 円	40 人	20 人
求人セット型訓練		3ヶ月			60,000 円	25 人	40 人
合計					1,312 人	1,366 人	

#### (2) 農政部

##### ① 長野でかがやく農業女子応援事業

##### 1) 現状

10～40歳代の女性農業従事者は長野県の全国で5番目に多いものの、各世代とも女性の農業従事者は年々減少している。

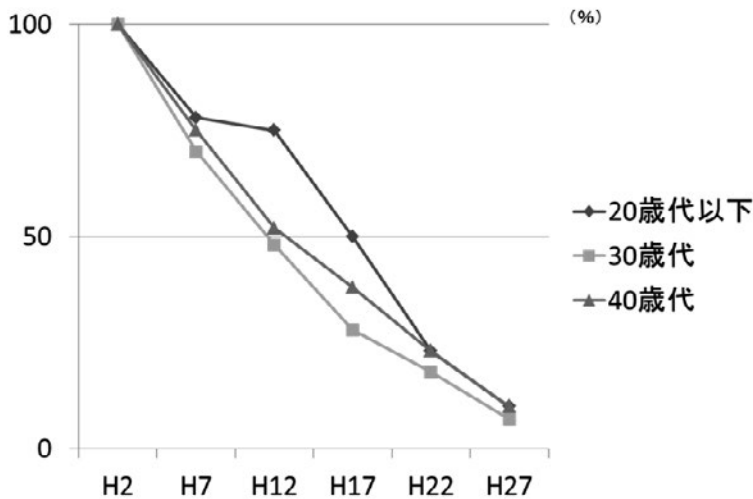
10～40 歳代の女性農業従事者（農業就業人口）

全国と長野県の動向

順位	都道府県	人数	全世代計	
			女性のみ	男女計
1	北海道	11,658	44,048	96,557
2	茨城	4,577	43,322	89,594
3	愛知	4,388	32,786	63,736
4	熊本	4,300	33,089	71,900
5	長野	4,157	40,724	82,922
全国		105,684	1,009,045	2,096,662

（出典：2015 年農業センサス）

長野県における推移



（出典：2015 年農業センサス）

近年における女性の新規就農者の推移

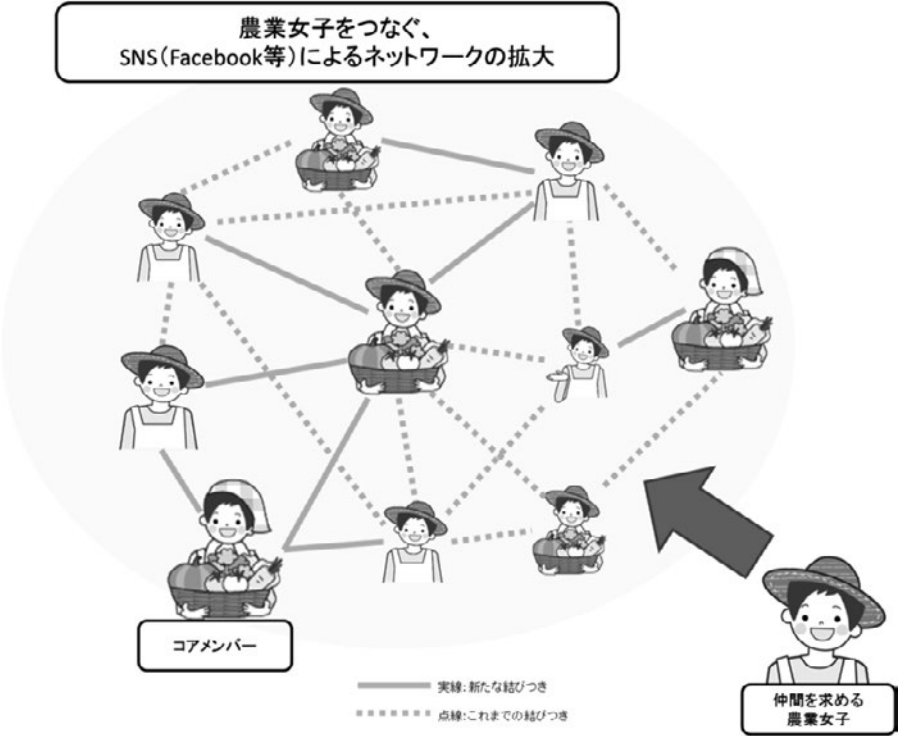
（単位：人）

年度	新規学卒者	Uターン者	新規参入者	合計
H15	-	-	-	13
H20	1	12	5	18
H24	1	8	4	13
H25	5	18	14	37
H26	2	12	16	30

2) 施策の概要

若い女性農業者（農業女子）のネットワーク化を図り、共感し合う仲間との自主的な交流活動を促進するとともに、都会に住む若い女性の就農や移住を促進するため、女性農業者などにより長野県の農業・農村の魅力を発信する。

3)内容

項目	内容													
農業女子いきいき会議の開催	若い女性農業者同士の話し合い													
農業女子会の開催、異業種女子交流会の開催	若い女性農業者同士や異業種女子との交流 ・「NAGANO 農業女子」いきいき会議 ・農業女子×異業種女子交流会													
農業女子とその応援隊のネットワーク化	<p>SNS を活用した共感する仲間との連絡体制構築</p> <p>【Facebook 登録状況】(H28.5.31 現在 農村振興課推定)</p> <table border="1" data-bbox="424 624 1278 775"> <thead> <tr> <th rowspan="2">農業女子</th> <th colspan="3">サポーター</th> <th rowspan="2">合計</th> </tr> <tr> <th>農業従事者</th> <th>一般女性</th> <th>一般男性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>64 人</td> <td>23 人</td> <td>111 人</td> <td>101 人</td> <td>299 人</td> </tr> </tbody> </table> <p>農業女子をつなぐ、SNS(Facebook等)によるネットワークの拡大</p>  <p>——— 実績:新たな結びつき ..... 点線:これまでの結びつき</p>	農業女子	サポーター			合計	農業従事者	一般女性	一般男性	64 人	23 人	111 人	101 人	299 人
農業女子	サポーター			合計										
	農業従事者	一般女性	一般男性											
64 人	23 人	111 人	101 人	299 人										
農業女子わくわくプロジェクト	都市に住む女性に対する情報の発信(パンフレット、ホームページ)、フォーラムや農業体験ツアーの開催													



NAGANO 農業女子 STYLE パンフレット



NAGANO 農業女子 STYLE ホームページより

## ②農業リーダー育成事業

### 1)現状

農業従事者の高齢化が進行し、経営規模の縮小や離農が進んでいる。近年、新規就農者は増加傾向にあるものの長野県農業・農村を維持発展していくには十分とは言えない状況にある。地域の営農活動や農村集落社会での重要な役割を担うリーダーを育成するため、青年農業者、先進的・企業的農業者、女性農業者等を育成・支援する必要がある。



## 2)概要

農業リーダー育成事業の中で、女性農業者を対象とした事業は以下の通りである。

項目	内容
農業リーダー育成研修事業	<ul style="list-style-type: none"><li>・農村生活マイスター・農村女性ネットワークながの育成研修会の実施</li><li>・若手女性農業者連携活動支援</li><li>・農村女性等活動支援研修の実施</li><li>・農村女性のきらめきコンクールの開催</li><li>・信州の味の継承・開発</li><li>・食育活動研修会等の開催</li></ul>
農業者販売 PR 活動実践事業	<ul style="list-style-type: none"><li>・農村女性フェスティバルの開催</li></ul>

### ③農業技術力向上支援研修(長野県農業大学校研修部)

#### 1)現状

農業大学校研修事業は、新規参入者を中心とした就農希望者の技術等の習得を進める「新規就農支援」、農業者や法人就業者等のスキルアップを図るための「農業技術力向上支援」、及び県民を対象にした農業理解の促進を図るための「農とのふれあい」の3つの区分としている。

#### 2)概要

農家子弟、新規就農者を対象として行っている農業技術力向上支援研修で、下記の研修については女性優先回を設置し、女性の農業技術の向上のための工夫がなされている。

項目	内容
農業機械利用技能研修	<ul style="list-style-type: none"><li>・農耕車限定大型特殊運転技能講習(トラクターの運転免許)</li><li>・けん引大型特殊運転技能講習</li><li>・農業機械士養成研修(農業機械の運転操作や点検整備等)</li><li>・車両系建設機械運転技能講習</li></ul>
農業機械利用技術向上研修	<ul style="list-style-type: none"><li>・刈払機操作</li><li>・小型機械等作業</li><li>・車両系建機操作</li></ul>

### (3)林務部

林務部では女性の産業人材の育成に特化した事業は行っていない。

#### 4. まとめ

アベノミクスでは国の成長戦略の中核として女性の活躍推進が盛り込まれており、様々な取組みがなされている。長野県でも男女共同参画計画で定めた「多様なライフスタイルが実現できる信州」という目標が掲げられている。女性の活躍や男女共同参画というと、女性の社会進出を促すことを目的としていると捉えられがちだが、当然社会進出を望む女性もいれば、望まない女性もいる。ライフイベントによって働き方を変えたい人もいる。男性にとっても、仕事を中心の生き方だけでなく育児や介護など家族との時間を持つ権利がある。また団塊世代が高齢者となり、未婚率が高い現役世代が介護離職せざるをえない「2017年問題」など、男女ともに介護と仕事との両立はこれから切実な社会問題となる。出産、育児、介護その他様々な環境に置かれた人が自らの望む生き方を選択できる社会が理想であるとする。したがって「多様なライフスタイルが実現できる」という長野県の目標は非常に共感できる。

この項では長野県における産業人材の育成施策を女性活躍という観点から産業労働部、農政部、林務部のそれぞれにおいて整理した。女性の産業人材育成の点で特に農政部の取組みが際立っており、女性農業者の増加や女性農業者同士のネットワーク作りの支援、また若い女性をターゲットにした取組みが積極的に行われている。産業労働部では、「民間活用委託訓練事業」で母子家庭向け訓練や、託児料の補助などが行われており、また、林務部では女性の人材育成に焦点を当てた事業は行われていないものの、平成27年度に林業大学校の女子寮が建設され、女子学生が安心かつ快適に全寮制の学校生活を送る環境が整えられている。

第4次長野県男女共同参画計画にもあるように、女性の活躍を実現するための施策は就業促進、起業支援、働き方改革、職場環境や制度の充実、意識改革やキャリア教育、男性の育児休業取得、地域や防災分野での女性活躍、社会的弱者への支援、暴力の廃絶など多岐に渡っており、人材育成はその一つに過ぎない。しかし、県が目指す未来の信州像「確かな暮らしが営まれる美しい信州」を実現していく源は県民（人材）であり、県民の半数を占める女性の活躍を後押しする人材育成施策や環境整備には県として今まで以上に力を入れていく必要があると思われる。

これまで見てきたように、長野県の女性はおおむね各年代とも有業率が高く（2.（1）①）、都道府県別にM字の谷の深さ（育児で離職した女性が仕事に復帰する度合い）が比較的浅く、子育てで一度離職した女性が復職する傾向にあると言える。しかし雇用形態という観点では、長野県の女性は正規職員の割合が低く、非正規職員の割合が相対的に高い（2.（1）⑤）。また、M字の前（出産前）に正規職員が多く、M字の後ろ（出産後）に非正規職員が多い事実があることから、正規職員でも出産により退職せざるを得ない状況が多く、再就職に際しては非正規職員として職に就くことが多い現状があるが、就業の継続、女性正規職員が安心して出産できる環境整備の支援、出産後の正規職員としての再雇用の促進が県の課題である。

また、長野県の女性の管理職割合は全国でも最低水準となっており（2.（1）③）、さらに起業者の割合も全国で最も低い（2.（1）④）。長野県の女性は男性と同様の責任のある立場で活躍している割合が非常に低いと言え、正社員採用の促進や各年代の就業率の増加など全体的な女性の社会進出の底上げに加え、管理職への登用や起業支援などが長野県における女性活躍の課題であると言える。

これらの課題を解決していくためには、女性の活躍に向けた人材育成やサポート、それを後押しする風土の醸成が必要である。今後のさらなる人材育成、ならびに女性活躍・男女共同参画に向けた施策に期待したい。

### Ⅲ. 産業人材育成に係る他の自治体の取り組みの状況

#### 1. 産業労働部関係

##### (1) 県立の職業能力開発短期大学校の比較

###### ① 県立の職業能力開発短期大学校の設置状況

職業能力開発促進法が定める公共職業能力開発施設の一つである職業能力開発短期大学校（以下「短期大学校」という。）は、高度職業訓練のうち長期間の訓練（専門課程）及び短期間の訓練（専門短期課程）を行い、普通職業訓練のうち短期課程を行うことができる施設である。従来は独立行政法人雇用・能力開発機構（旧雇用促進事業団、現高齢・障害・求職者雇用支援機構）によって設置・運営されていたが、平成 3 年に国が方針を変更し、都道府県も設置を希望する場合にはこれを認め、設置・運営の費用に対して財政的援助を行うこととされた。

長野県では、産業界からの要望を背景にかねてから国に対し短期大学校の設置を要望しており、国の方針変更を受け、平成 7 年 4 月、県立としては山形県立産業技術短期大学校（平成 5 年 4 月開校）に次いで全国で 2 番目に短期大学校を設置した（長野県工科短期大学校）。また、平成 28 年 4 月には南信工科短大を設置している。

報告日現在、全国では長野県を含め 11 県が短期大学校を設置しているが、今般の包括外部監査においては、他県の短期大学校の状況について、インターネットで公表されている情報の閲覧を通じて個別に調査し、短期大学校各校がアピールする特色等を比較検討することで、工科短大及び南信工科短大の今後の運営上の参考情報を提供することを試みた。

各短期大学校の概要は以下のとおりである。

##### 県立の短期大学校の概要

No.	設置県	名称	設置年月	専門課程	入学定員
1	岩手県	岩手県立産業技術短期大学校(本校)	H9.4	メカトロニクス技術科	20人
				電子技術科	20人
				建築科	20人
				産業デザイン科	20人
				情報技術科	20人
		合計	100人		
		岩手県立産業技術短期大学校(水沢校)	H9.4	生産技術科	20人
電気技術科	20人				
建築設備科	20人				
合計	60人				
2	山形県	山形県立産業技術短期大学校	H5.4	デジタルエンジニアリング科	10人
				メカトロニクス科	20人
				建築環境システム科	20人
				知能電子システム科	30人
				情報システム科	20人
				合計	80人

No.	設置県	名称	設置年月	専門課程	入学定員
2	山形県	山形県立産業技術短期大学校(庄内校)	H5.4	制御機械科	20人
				電子情報科	20人
				国際経営科	20人
				合計	60人
3	福島県	福島県立テクノアカデミー郡山職業能力開発短期大学校	H21.4	精密機械工学科	20人
				組込技術工学科	30人
		合計	50人		
		福島県立テクノアカデミー会津職業能力開発短期大学校	H22.4	観光プロデュース学科	20人
		福島県立テクノアカデミー浜職業能力開発短期大学校	H22.4	計測制御工学科	20人
4	茨城県	茨城県立産業技術短期大学校	H17.4	情報システム科	20人
				情報処理科	20人
				合計	40人
5	神奈川県	神奈川県立産業技術短期大学校	H7.4	生産技術科	40人
				制御技術科	40人
				電子技術科	40人
				産業デザイン科	40人
				情報技術科	40人
				合計	200人
6	山梨県	山梨県立産業技術短期大学校(塩山)	H11.4	生産技術科	35人
				電子技術科	45人
				観光ビジネス科	20人
				情報技術科	30人
		合計	130人		
				山梨県立産業技術短期大学校(都留)	H25.4
				電子技術科	45人
				合計	80人
7	長野県	長野県工科短期大学校	H7.4	生産技術科	20人
				制御技術科	20人
				電子技術科	20人
				情報技術科	20人
		合計	80人		
				長野県南信工科短期大学校	H28.4
				電気・制御技術科	20人
				合計	40人
8	岐阜県	国際たくみアカデミー職業能力開発短期大学校	H16.4	生産技術科	20人
				建築科	20人
				合計	40人
9	広島県	広島県立技術短期大学校	H21.4	生産技術科	20人
				制御技術科	20人
				合計	40人
10	熊本県	熊本県立技術短期大学校	H9.4	精密機械技術科	25人
				機械システム技術科	25人
				電子システム技術科	25人
				情報システム技術科	25人
				合計	100人
11	大分県	大分県立工科短期大学校	H10.4	生産技術科	34人
				制御技術科	12人
				電子技術科	24人
				住居環境科	10人
				合計	80人

専門課程の数は短期大学校により違いが見られるが、1科の入学定員については20名としている短期大学校が多く見受けられる。そのなかで神奈川県立産業技術短期大学校が5科合計200人で最も入学定員が多い。上表の専門課程の訓練期間はいずれも2年間であり、そのため、たとえば神奈川県立産業技術短期大学校の場合、定員は400名となる。

## ②教育の特色・重点目標

教育の特色もしくは重点目標について、ほとんど短期大学校が以下の事項について言及している。

- 1) 少人数教育の実施
- 2) 理論の習得と実験・実習等による実践力のバランス
- 3) 高い就職率
- 4) 最新の実験・実習設備

上記の他には、企業との関係をアピールしている短期大学校が散見された。たとえば熊本県立技術短期大学校は、企業との連携として「企業や試験研究機関などとの技術の連携や交流を通じて、高度な教育を行います。」としており、大分県立工科短期大学校は、企業人講師を招いて講習会や技術指導を行っている。また、茨城県立産業技術短期大学校は、「創造力豊かで実践的な技術者の養成機関として、企業等と連携、協力し企業実習等への支援をいただきながら、産業界と一体となった人材の育成を目指しています。」として、会員数約80社からなる「茨城職業能力開発推進協議会」を設置しており、同校学生の企業実習等の受け入れ等がなされていることをアピールしている。

山形県立産業技術短期大学校は、より高度な実践技術者の育成として、専門課程の卒業予定者及び社会人に対し、産業技術専攻科(1年制)を用意し、実践的な課題解決学習を通して、技術革新の進展や経済分野における国際競争の激化等に対応できる、より高度な実践技術者の育成を目指すとしている。ホームページを見る限りでは各短期大学校とも就職率は高いようだが、専門課程の卒業予定者に就職以外の選択肢を示しているのは特徴的と思われる。

また、多くの短期大学校が最新の実験・実習設備を備えていることをアピールしているが、具体的な設備にまで言及している事例は少ない。そのなかで福島県立テクノアカデミー郡山職業能力開発短期大学校は、新たに導入した機器について、「各種素材の微視的構造を観察し素材の特性等を理解させるため「電子顕微鏡」を導入したほか、更には高精度な製品の品質を保証させるための「CNC三次元測定機」、医療機器開発などを目的とした3Dプリンタなどを新たに導入しました。」としてより具体的な記述をし、ホームページ閲覧者に対してより求心力ある情報発信を行っている。



## (2) 職業能力開発校の比較

### ① 他自治体の職業能力開発校の現状

職業能力開発校の定員割れは長野県だけの事情ではなく、他自治体でも同様の状況が生じていることがうかがえる。

「第 35 回佐賀自治研集会第 10 分科会貧困・格差社会の是正とセーフティネットの再構築」の資料である、大分県本部／大分県職員連合労働組合・職能評議会の石田知史氏作成の『これからの職業能力開発校のあるべき姿を考えるー若者のものづくり離れを改善するための提言』（以下「提言」という。）によると、大分県の公共能力開発施設である大分高等技術専門校でも、少子高齢化や若年者のものづくり離れが進み、応募者の減少に歯止めがかからず、その結果、定員割れや入校生の質の低下を招いているとしている。そこで同校では、それらの改善を図るために、大分高等技術専門校の職業能力開発評議会に籍を置く、45 歳以下の職業訓練指導員によって自治研究会を設立し、問題点や改善点を協議している。

提言は、2012 年度に学院長の公募や大幅な訓練課程の再編を行った佐賀県立産業技術学院の取り組みも紹介している。その主な内容は次のとおりである。

- 入校生の減少や、産業界の要請などのために再編が必要という気運が現場の職員や県庁内でも高まり、そこで学院のあり方検討会を開催した。
- 検討会のメンバーは佐賀大学の教授・電気工事事業者連合会・自動車整備業組合・建築士事務所協会・県教育委員会・ポリテク・工業高校校長会に加え、県側は主管・参事が担当した。
- すべての科を 2 年制の普通課程に改編、入校生の年齢制限を 29 歳以下に限定し若年者の即戦力を育成することにし、短期離職者訓練はポリテクセンターに一元化をはかり、行政の役割分担を明確にした。
- 知名度不足の問題に対して、学院の中に、広報、募集と就職支援の業務を担当する就職支援課を設置した。
- 入校生の学力低下も深刻な問題となっている状況において、入校生の選考を厳格に行い、目的意識が欠如しているものや学力の低いものはたとえ定員を満たさずとも不合格にした。
- このため 2012 年度は極端な定員割れが発生したが、学院長が知事や議会に対し丁寧に説明を行い、主管課課長などにも積極的に学院の訪問を促し、学院の実態を肌で感じることで、問題点の共有や入校率・就職率などの数字に頼りがちな学院の評価を質に変化させた。それらの結果 2013 年度に入校率は飛躍的に改善した。

## (3) そのほかの先進的な取り組み

### ① 他自治体における先進的な取り組み

人材開発について自治体は、職業能力開発短期大学校や職業能力開発校以外にも様々な先進的な取り組みを行っている。その取り組みの中から以下の 3 点について言及する。



- 1) みやぎ産業人材プラットフォーム（宮城県）
- 2) 岡山県産業人材育成コンソーシアム（岡山県）
- 3) ひなたみやぎきビジネスアカデミー（宮崎県）

### 1) みやぎ産業人材プラットフォーム（宮城県）

みやぎ産業人材プラットフォーム（以下「プラットフォーム」という。）は、地域産業の中核的な人材（＝産業人材）を育成するため、宮城県、仙台市、地域の産業界、東北大学等、産学官の人材育成関係機関等を構成員として平成 19 年に設立された連携組織である。

人材育成の理念や方向性について協議・調整する場として、構成団体の実務担当者で構成され、人材育成策の整理・調整、今後の具体的な人材育成プログラムの企画・検討を行っており、宮城県は事務局機能・人材育成に活用できる経営資源の基礎調査等の役割を担っている。

プラットフォームでは、産業人材育成に向けた取り組みとして、小中学校生や高校生を対象とした事業も行っている。たとえば高校生を対象として、インターンシップの質・量の充実、課題解決型学習プログラムの提供、多様な職業を知る機会・イベントなどを実施している。

### 2) 岡山県産業人材育成コンソーシアム（岡山県）

岡山県では、「ものづくり」に特色がある岡山県産業の中核をなす中小ものづくり企業（製造業）の現場を担う若い技能者人材を安定して確保できるよう、産学官連携組織「岡山県産業人材育成コンソーシアム」（以下「コンソーシアム」という。）を設置し、各構成機関・団体が、それぞれ課題解決のため知恵を出し合い、岡山県独自の手法により積極的な産業人材育成に取り組んでいる。

コンソーシアムは、解決すべき課題ごとにワーキンググループを設置し、各ワーキンググループを単位として活動している。報告書日現在、小・中学生のものづくり体験の充実、地域産業の担い手育成、工業高校教員及び生徒の技術向上への貢献、工業高校教員の企業での研修及び地域連携（美作地域・南部地域）の 5 つのワーキンググループが設置されている。

コンソーシアムでは、産学官連携による教員企業研修事業として、高校教員が、学校教育現場での学科指導や進路指導に生かすために、県内中小ものづくり企業で現場体験や担当者との意見交換を行うことにより、生徒の就職先となる地元企業における新技術の導入状況や人材ニーズなど最新の知識を習得する事業を行っているが、このことはコンソーシアムの特徴の一つと思われる。

### 3) ひなたみやぎきビジネスアカデミー（宮崎県）

ひなたみやぎきビジネスアカデミー（以下「ひなた MBA」という。）は、宮崎県や各種経済団体及び金融機関等が実施する、これからの宮崎をリードする産業人財を育成す

ることを目的とした人材育成プログラムである。業種に関わらず受講することができ、プログラムを通して、ビジネススキルの修得だけでなく、異業種間の交流を図ることができ、宮崎で新たなネットワークを築くことができるもので、平成 28 年より開始されている。

ひなた MBA では、県内の産業界や大学、金融機関や労働組合等と行政が連携し、この産学金労官で県内企業の成長を促進するとともに、地域や企業を支える産業人財を育成する必要があるとしている。

県以外の関係団体又は金融機関等が、県産業を牽引する中核人材を育成することを目的として実施する人材育成プログラムを「みやざきビジネスアカデミープログラム」に認定し、専用ホームページ等に掲載し、広く周知している。

## 2. 農政部関係

農林水産省では、就農希望者等を対象として、種々の研修教育機関において農業の技術や経営に関する研修教育を行っている。道府県の農業大学校における研修教育は、養成課程、研究課程及び研修過程からなっており、農業経営の担い手を養成する中核的な機関として、全国 42 道府県に設置されている。

そこで、長野県農業大学校に隣接する山梨県立農業大学校、新潟県農業大学校及び群馬県立大学校を抽出して、各々の農業大学校のホームページに示されている（自己）評価シートから、入学者の確保と就農の推進についての諸施策を比較することにした。各校においても、入学者が定員を充たしていないこと、及び卒業生が就農していないことが課題となっている。

### (1) 入学者の確保

#### ①定員充足状況(充足率)

定員の充足状況（充足率）については、学科の充足率は概ね 70%程度である。研究科の入学者数は数名であることが多い。

#### ②学生募集の PR の方策

各校とも定員充足のため学生募集の PR に努めている。各校ともオープンキャンパス、高校訪問活動、パンフレットやホームページによる広報活動等を強化している。他校では農業高校との交流を深めようと、高校生対象の農業実習体験（山梨県、新潟県、群馬県）、連携会議や派遣講義（山梨県、群馬県）等を実施している。

### (2) 就農の推進

#### ①目標設定状況

各校では就農率の目標を設定している（山梨県、新潟県、群馬県）。

#### ②就農状況(就農率)

就農状況（就農率）については、学科の就農率 40～50%程度である。

#### ③就農の推進に向けた方策

各校とも学生の就農意欲を維持して新規就農又は雇用就農に結び付くように支援を行っている。他県の具体例には、農業士会との意見交換を通じて就農意欲の喚起に努め、雇用就農希望者に農業法人セミナーや派遣研修等へ参加するように指導している（山梨県）。雇用就農希望者に農業法人とのマッチングフェア、法人短期トライアル、インターンシップ学習、先進農家体験研修等へ参加するように指導しており、県の農業関連機関と連携して農業法人就農先を確保している（新潟県）。新規就農希望者に就農認定及び資金調達等を指導し農業事務所との連携を図り、また、雇用就農希望者に農業法人による学内法人説

明会を開催して、就農に向けて支援している（群馬県）。

#### ④就農研修の充実

各県とも就農推進に向けて就農研修を充実させており、各研修は定員を超えた希望者が応募している例も多く見られる。就農者（就農希望者）を対象とした技術の習得については、長野県は里親前基礎研修（1年間）の外に里親研修制度（概ね2年間）（先進的農業者（里親）のもとでマンツーマンにより支援するシステム）を中心に進めているが、近隣他県は、就農トレーニング塾（山梨県）、就農実践コース（新潟県）、ぐんま農業実践学校（群馬県）等と名付けた1ないし複数の研修（約1年間）を開講して講義・実習を中心に進めている。

#### 近隣県の道府県の農業大学校の概要

No.	設置県	名称	学科、研究科、研修部（課）の別	専門課程	入学定員
1	山梨県	専門学校山梨県立農業大学校	養成科	果樹学科	20名
				園芸学科	10名
			専攻科	落葉果樹	若干名
			研修課	就農研修	(省略)
				就農準備研修	(省略)
				農業経営研修	(省略)
農業機械研修	(省略)				
	農業体験研修	(省略)			
2	新潟県	新潟県立農業大学校	学科	稲作経営科	40名
				園芸経営科	30名
				畜産経営科	10名
			研究科		10名
			研修センター	担い手育成	(省略)
				農業のビジネス化支援	(省略)
				農業機械	(省略)
農業体験	(省略)				
3	群馬県	群馬県立農林大学校	農林部 農業経営学科	野菜コース、花き・果樹コース、酪農肉牛コース)	40名
				農業コース	30名
			農林部 農林業ビジネス学科	森林コース	20名
				社会人コース (野菜、花き・果樹、)	10名
			農林部 農業経営学科 (研究科相当)	高度専門コース	5名
			研修部	ぐんま農業実践学校 (就農準備校)	(省略)
				農業者への研修 (就農準備校修了生)	(省略)
				農業機械利用技能者養成研修	(省略)
一般県民に対する研修 (生涯学習と食育教育)	(省略)				

各校の入学者の確保、就農の推進の状況（平成27年度）

	長野県 農業大学校	山梨県立 農業大学校	新潟県 農業大学校	群馬県立 農林大学校
入学者の確保  (入学者数 ・定員充足率)	実践経営者 コース 7 名(70%) 農業経営コース 38 名(95%) 実科 28 人(56%) 研究科 13 人(26%)	養成科 30 人(75%)  専攻科 6 人(一)	学科 64 人(70%)  研究科 2 人(20%)	入校者数 68 名 (68%)  研究科(一)
就農の推進  (就農率)	実践経営者コー ス 100% 農業経営コース 20.8% 実科 58.3% 研究科 75.0%	学科 42.8%  研究科一	学科 49.3%  研究科 0%	(森林・環境除く) 54.4%

### 3. 林務部関係

全国的に、戦後に造成された人工林の伐採期が到来しているものの、高齢化や担い手不足によりその対応に深刻な課題を抱えている。また、バイオマス発電や東京オリンピック・パラリンピックの施設への利用促進など、木材需要増加も見込まれる環境にある。そのため、林業においては即戦力となる人材の育成・確保が急務な状況である。こうした中、林業人材の主たる育成機関である林業大学の果たす役割は重要であり、大きな期待が寄せられており、各自治体において林業大学の新設が近年相次いでいる。

長野県林業大学校が開校した昭和 54 年時点においては、短期大学校を除けば、島根県立農業大学校と長野県林業大学校の 2 校のみとなっており、当時としては全国的に極めて先進的な動きであったことがうかがえる。しかしながら、現状の取り組みに加え、新設を含む他自治体の林業大学校の取り組みにも参考とすべきものが含まれているのではないかとの考えから、他の林業大学校における情報を調査した。

報告書日現在、信州の木活用課において把握している公立の林業大学校は、全国に 14 校存在していた（平成 29 年度に開校予定の 3 校を含む）。今般の包括外部監査においては、他自治体の林業大学校の状況をインターネットで公表されている情報の閲覧を通じて個別に調査し、各校がアピールする特色等を比較検討することで、長野県林業大学校の今後の運営上の参考情報を提供することを試みた。（各自治体の状況は、次頁「他自治体の状況一覧」参照）

調査した結果、包括外部監査人が特色ある取り組みであると感じた内容は以下のとおりである。

特色ある取組	期待される成果	当県の状況
全寮制の採用	寮生活を通じた全人的教育の実施	実施中
欧州先進国における海外研修	最先端の事例研修を通じた必要な技能と知識の習得	実施中
インターンシップの導入	林業関係企業や森林組合等への就業経験を通じた実務教育の実施、ミスマッチの回避	実施中
四年制大学への編入資格	進路選択肢の拡大、キャリアアップ形成	実施中
高性能林業機械、加工機械の導入	実務で使用されている最先端の林業機械や加工機械にかかる技術習得	
短期課程の開校	カリキュラムの多くを実習や資格取得など実践的内容とすることで、短期間での技術習得と早期就職を望む社会人経験者等のニーズを充足	
先進経営研修	企業的経営感覚の養成や、生産・加工・流通までの体系的知識の習得	
授業料無償化	幅広い学習機会の創出	



長野県は県土における森林面積が 8 割を超え、全国有数の森林県である。一方、それだけ森林・林業の抱える課題も大きく、他自治体に比べて、林業人材育成の緊急度は高いともいえる。上述した他自治体における取り組みも参考に、状況によっては他の大学校との連携を強化することにより魅力的で有用なカリキュラムを提供する教育機関となることを望む。

## 他自治体の状況一覧

所在	学校名	設立	履修期間	募集	①入学金 ②授業料 ③寮費等諸経費	特色
長野	長野県林業大学校	昭和54年	2年 <b>全寮制 大学3年次編入資格</b>	20名 高卒程度	①5,650円 ②118,800円/年 ③90万円/年	<b>全寮制による行学一致の総合教育 2年次のオーストリア研修</b>
島根	島根県立農林大学校	平成24年 (昭和54年に県立農業大学校)	2年	10名 高卒程度	①5,650円 ②118,800円/年	午前講義・午後実習が日課の基本、毎日が必須授業、森林管理技術者になるための専門学習に特化、学生主体のプロジェクト学習 県立中山間地域研究センター内に位置する
静岡	静岡県立農林大学校	平成11年 (昭和49年に県立林業短期大学校)	2年 <b>全寮制</b>	10名 高卒程度	①5,650円 ②79,200円/年	県立の森林・林業研究センターに隣接し、研究員から直接指導を受ける 2年生秋季に <b>2か月の先進経営研修</b>
群馬	群馬県立農林大学校	昭和58年	2年 <b>1年次は全寮制 短大2年卒同等 大学3年次編入資格</b>	20名 高卒程度	①5,650円 ②118,800円/年 ③30万円/年	造園技師や樹木医補等の資格を取得できるカリキュラム編成
岐阜	岐阜県立森林文化アカデミー	平成13年 (昭和46年に県立林業短期大学校)	2年 学生寮なし	20名 高卒程度	①169,200円 ②118,800円/年	豊富な実習、学校の隣に演習林、 <b>最先端の林業機械、充実の加工設備</b> 、実際の会社で研修できる、経験豊富なクリエーター科と交流
京都	京都府立林業大学校	平成24年	2年	20名 高卒程度 40歳未満	①5,650円 ②118,800円/年	西日本初の林業専門の大学校 全国初の <b>本格的な高性能林業機械の技術研修</b> 大学校 農山村地域で深刻な野生鳥獣害に対応する研修 森林や木材の利用、建築、文化など <b>幅広い職種の提供</b>
宮崎	みやざき林業青年アカデミー(研修)	平成26年	1年 1,200時間以上の学科・実技	10名 18歳以上 研修後の林業就業時に45歳未満	②受講料無料	研修内容 ・森林・林業に関する基礎知識や林業経営に関する知識の習得 ・林業就業に必要な資格等の習得 ・育苗、下刈、間伐などの現場実習
高知	高知県立林業学校	平成27年	1年 1,200時間程度	20名 18歳以上	②128,300円/年	林業分野に就職するうえで必要な12の修了証を1年で取得 2015年度の卒業生14名の <b>就職率は100%</b>
秋田	秋田林業大学校	平成27年	2年 1,200時間/年程度	15名 高卒程度 30歳未満	②118,800円/年	実践力重視のカリキュラム 民間と行政が一体となった研修の実施体制
福井	ふくい林業カレッジ	平成28年	1年 概ね1,200時間	18歳以上 林業就業時に45歳未満	②研修費用無料	研修内容 ・講義(約400時間):林業に関する座学研修および林業機械の取扱いなどの現地研修 ・実習(約600時間):実際に現場で働く林業事業者へのインターンシップ ・資格(約200時間):林業就業に必要な各種機械操作の資格取得(12種類)
山形	山形県立農林大学校	平成28年	2年 <b>全寮制 大学3年次編入資格</b>	全7学科で60名 高卒程度	①5,650円 ②118,800円/年 ③80万円/年	高度で実践的な技術の習得 <b>企業的経営感覚の養成</b> 国際化・情報化時代の担い手 寮生活
岩手	いわて林業アカデミー	平成29年予定	1年 1,200時間程度	15名 高卒程度 30歳未満	②118,800円/年	研修内容 ・林業概論 ・安全作業 ・造林育林実習 ・素材生産実習 ・測量実習 ・木材利用 ・インターンシップ ・各種資格の取得 など
兵庫	兵庫県立森林大学校	平成29年予定	2年 <b>大学3年次編入資格</b>	20名 高卒程度	①5,650円 ②9,900円/月	森林について幅広く学ぶ <b>(森林セラピーが履修できる など)</b> 専門分野をしっかりと学ぶ(実習・学外就業体験などは1,000時間以上、全17種の資格や技能を取得見込み、 <b>欧州での海外研修ができる など)</b> 業界や地域との連携・交流
和歌山	和歌山県立農林大学校	平成29年予定	1年 概ね200日	40歳以下 10名 高卒程度	②120,100円/年	研修内容 ・林業経営に必要な基本知識に加えて、経営分析、経営管理手法の修得を目指す ・ <b>林産物の生産から加工・流通までを体系的に学習</b> ・座学は林業経営者や民間の専門講師陣を中心に、また実技は現場経験豊富な講師陣により、安全を最優先した中でも効率的な現場作業の実践について学習 ・現場の作業に必要な資格取得を目指す