

第 26 回「県と市町村との協議の場」

日 時：令和 5 年 10 月 24 日（火） 15 時 15 分～16 時 45 分

場 所：Zoom によるオンライン開催（県庁西庁舎 3 階 災害対策本部室）

出席者：

〔長野県〕

阿部 守一（知事）、関 昇一郎（副知事）、
清水 裕之（企画振興部長）、高橋 寿明（こども若者局長）

〔長野県市長会〕

花岡 利夫（会長 東御市長）、柳田 清二（理事 佐久市長）、
金子 ゆかり（理事 諏訪市長）、小泉 俊博（理事 小諸市長）

〔長野県町村会〕

羽田 健一郎（会長 長和町長）、平林 明人（副会長 松川村長）、
富井 俊雄（副会長 野沢温泉村長）、藤澤 泰彦（理事 生坂村長）、
下平 喜隆（理事 豊丘村長）、峯村 勝盛（理事 飯綱町長）

1 開 会

（清水企画振興部長）

それでは定刻となりましたので、これより第 26 回「県と市町村との協議の場」を開催いたします。私は本日の進行を務めさせていただきます県企画振興部長の清水でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

なお、本日の開催方法につきましては、当初現地開催としていたところですが、オンライン開催に変更させていただきました。直前の変更にもかかわらず御対応いただき、誠にありがとうございました。

それでは、開会に当たりまして、阿部知事から御挨拶を申し上げます。

2 挨 拶

（阿部知事）

皆様、改めましてこんにちは。今日は大変お忙しい中、各市町村長の皆様方には、この「県と市町村の協議の場」に御参加をいただきまして、誠にありがとうございます。また、花岡会長、羽田会長はじめ、市長会、町村会の皆様方には、日頃から県政の推進に当たりまして格別の御支援、御協力を賜っておりますこと、御礼を申し上げたいと思います。

この協議の場は、平成 23 年から開始をさせていただいて、今回で 26 回目という形になります。これまでも様々な重要なテーマについて意見交換をさせていただき、県と市町村で

同じ方向を向いて取組を進めさせてきていただいておりますこと、本当にありがたく思っております。

また昨日、長野市において、私と県民の皆様方との対話集会の77回目を開催いたしました。羽田会長の長和町からスタートして、やっと昨日の段階で全市町村を回らせていただくことができました。各市町村長の皆様には、私との個別の対話、そして県民の皆様方との対話、それぞれ大変な御支援、御協力をいただきましたこと、この場をお借りして改めて御礼申し上げます。本当にありがとうございました。

これまでにいただいた御意見につきましては、しっかり我々整理をさせていただいて、各市町村の個別の課題については、また地域振興局も含めて個別に対応していきたいと思っておりますし、今日のテーマでもある、例えば子育て支援であったり、教育であったり、交通の問題であったり、各地域共通して出てきているような課題もありますので、そうしたものは全体的にしっかり対応させていただきたいと思っておりますので、また引き続き御意見をいただきながら、方向づけしていきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願い申し上げます。

さて、本日の議事内容でありますけれども、意見交換のテーマが二つあります。「県・市町村共同によるデジタル人材の確保」、そして「県と市町村との人材の共同確保」ということで、これまでプロジェクトチームで検討してきている保育士、それから保健師の確保について、いずれも人口減少下で特に重要性が増してきている人材の確保についての課題であります。是非、今日皆様方と意見交換をさせていただく中で、しっかり方向づけをしていきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

それから、報告事項は「子育て支援合同検討チーム」の検討状況であります。県としても、少子化・人口減少対策戦略検討会議を設置をして、市長会、町村会にも、柳田市長、山村町長に御参加いただいて検討を行っているわけでありますけれども、この少子化・人口減少の中で、この子育て支援は一丁目一番地の課題でありますし、特に市町村の皆様のご役割が大きい部分でありますので、政府の対応も踏まえながら、長野県からしっかりとした子育て支援策を市長会・町村会の皆さんと共に打ち出していきたいと思っております。子育て支援の検討につきましても、引き続きの御支援をお願い申し上げたいと思っております。

今日も限られた時間ではありますけれども、非常に重要なテーマであります。忌憚のない御意見をいただきますよう心よりお願い申し上げて、私からの冒頭の挨拶といたしたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

(清水企画振興部長)

ありがとうございました。

本日御出席の皆様はお手元の名簿のとおりでございます。

また、本日の会議は公開とさせていただき、その内容については、後日県が会議録を作成し、双方で確認の上、県ホームページで公表したいと考えておりますので、御了承をお願いいたします。

3 議 事

(1) 意見交換

① 県・市町村共同によるデジタル人材の確保について

(清水企画振興部長)

それでは早速ですが、議事(1)の意見交換に入らせていただきます。

まずは、「県・市町村共同によるデジタル人材の確保について」をテーマとして、意見交換をしたいと存じます。

まず、企画振興部 DX 推進課長から説明をお願いいたします。

(永野 DX 推進課長)

ただいま御紹介いただきました企画振興部 DX 推進課長の永野喜代彦でございます。よろしくをお願いいたします。

お手元の資料1を御覧ください。

県・市町村共同によるデジタル人材の確保について、資料に基づいて御説明をさせていただきますと思います。

2ページ目を御覧ください。この意見交換の背景ということで、1枚でございます。各市町村におかれましては、令和7年度までを目標とする情報システムの標準化、共通化、いわゆるその政府のガバメントクラウドへの移行など、デジタル化が喫緊の課題で、それを担うデジタル人材の確保育成というのは急務になっているという認識でございます。

他方で、官民を問わずデジタル人材の需給逼迫、こういったものも顕在化してきているというところでございます。こうした中で都道府県、あと市町村も含めてデジタル人材の確保、広域的な人材の確保の取組が必要とされていると考えているところでございます。

こちらが背景でございます、下のほうに少し参考の資料をつけさせていただいてございますけれども、総務省が策定してございます自治体の DX 推進計画という中にも、デジタル人材の確保育成、あとは都道府県による市区町村支援といった項目が掲げられているところでございます。

また、右下にございますように地方財政措置ということでございまして、赤枠で囲んでいる①のところでございますが、都道府県等による市町村支援のためのデジタル人材の確保に要する委託費等というところで、こちらは地財措置、特交の措置も、一応支援の枠組みとしてございます。そういう状況にあるというところでございます。

次のページをお願いいたします。

本日の意見交換として主な議論のポイントということで2点提示させていただいております。

そのうちの一つ目がこのページでございまして、上の枠囲いにございます既存の支援策の使いづらさであったり、そのあたりを解消、補完する役割として、我々県が出来る、もしくは県にこうしたほうがいいんじゃないかという、そういった求めることは何かということを確認させていただいております。

なかなかその外部人材、デジタル人材、専門的な知識を持つ方々を活用するスキームというものが、この資料の右下に「国の主な支援制度」ということで、地域情報化アドバイ

ザーでありますとか色々メニューが用意はされております。一番上に書いてあるのは現地派遣3回まで、オンライン会議は合計10時間までと、非常に限られたスキームだったりするわけでございます。

そこで、左下の部分の円グラフのところも御確認いただきたいのですけれども、県内市町村の外部人材の活用状況ということで調査をした結果を確認してみますと、約半分の市町村の皆さんは活用していない、できていないという状況がございます。その理由につきましては下の棒グラフにございますように、なかなか役割だったり、スキルを明確にすることができないであったり、やはりその財政的な負担があるというところが、なかなか活用に至っていない理由というところでございます。

国でも支援スキームはあるのですけれども、なかなかその使い勝手で行き届いていない部分、このあたりを、是非県で何かできるところがないかというところを、我々今まさに検討しているというところでございまして、この点御意見をいただきたいと考えているところでございます。

もう一点が次の4ページ目でございます。今日の議論のポイント2ということでございます。

とはいえ各市町村の皆様が抱える課題は、やはりその状況は異なって、それぞれあるかと考えてございます。そうした課題に対して、どういったデジタル人材で、実際のどの程度、その伴走といいますか、関わっていくのか、このあたりを、実際我々支援のスキームなどを検討する際に、是非アドバイスといいますか、御指摘をいただきたい、御意見をいただきたいと考えてございます。

やはりその人材というと、なかなかスーパーマンはいないと考えてございまして、この資料の右下にありますように、デジタル人材の中でもいわゆるプロデューサーというような形で企画をする役割を持つ方から、実際そのツールに詳しいエンジニア、一番下の部分ですけれども、いろんな方がいらっしゃる。そうした中で、課題とマッチした人材を求めていかないと、なかなかその課題の解決に至らない、こうした状況があるのではないかとこのように考えてございます。

他方で、左下に県内市町村のDXにおける課題ということで、こちらアンケート調査がありますけれども、やはり課題は様々で、市町村によって状況が異なるということでございますので、このあたりは、やはりオーダーメイドといいますか、そうしたマッチングの仕方も考えていかなければいけないのではないかと、そんなことを考えているところでございまして、そのあたり、是非御意見をいただきたいと考えてございます。

次の5ページ、6ページは参考の資料でございます。

5ページ目は他県の事例ということで、愛媛県と広島県がそれぞれ県でデジタル人材をプールをして、そこで市町村とシェアをしているというスキームの事例ということでございます。ただこのポイントは、愛媛県も広島県も、県内の市町村の数が20程度ということで、このあたりはやはり長野県の状況とはだいぶ異なるということでございまして、多様性のあるこの長野県においてどういった枠組みができれば、シェアをするスキームができれば、一番皆さんに使っていただけるかというところも検討していく必要があるのではないかと考えてございます。

最後は県のほうで外部人材をどのような形で使っているかというところの参考でござい

ます。左と右で分けて御紹介してございますけれども、左側を共創推進パートナーということで、個々の課題に応じて週1で月10時間程度ですけれども、アドバイスをいただくような専門家の方に委嘱をして、御助言等をいただいている。こうしたスキームを使っているということと、あと右側でございますけれども、こちらはDX戦略推進パートナー連携協定ということで、長野県のDXに御協力いただける企業の方と連携協定を結ばせていただきまして、その協定に基づいて人材派遣をしていただいて、そのデジタル人材の方に実際に県庁の中に入らせていただいて色々アドバイスをいただいているというところでございます。

こうした参考の事例も踏まえつつ、本日意見を頂戴できればと考えてございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(清水企画振興部長)

ありがとうございます。それでは、資料1でこれまで説明しました内容につきまして、まず、花岡市長会長から御発言をいただき口火を切っていただければありがたいと存じます。

それでは花岡市長、よろしくお願いいたします。

(花岡市長会長)

市長会長の花岡です。今日はありがとうございます。

まず、デジタル人材の確保ということで、優秀な人材の奪い合いになったり、派遣していただく派遣先との交渉がなかなかうまくいってないという現実があると聞きしています。

市長会長ではありますけれども、東御市的には人口3万を切っているような小さな市でございまして、特に私どものような小規模な市町村においては、スケールメリットがあまり期待できない中で、既存の事業を紙媒体からデジタルに切り替えていくその期間が、やはりかなりの苦痛になってくるというような状態で、外部から来ていただいて外部の人に対応していくということすら、かなり余力がないという感じがあります。

にもかかわらず、やはり小規模でもこれから未来に向かっていく中で、全市町村がデジタル化を実現していくという未来達成のためには、どうしてもそれらのことを乗り越えていかなければいけない。

そういう意味では伴走型の人材といいますか、パートパートを担っていただくというよりも、少なくとも東御市的には、プロデューサー的に全体的に、どこをどういうふうに攻めていって将来こういう姿になるんだというところを市役所全体で共有出来るということが必要かと思っております。幹部の方がどちらかと言えば遅れているということもあり、東御市にとってどこから攻めたらいいのかというところを是非アドバイスいただければ伴走していただけるような人材が必要だと思っております。

もちろん、国のアドバイザー制度を利用したり、色々な自治体から教を請うたりというようなことも努力はしているのですが、やはり県から今やっていることそのものもチェックしていただいて、ここはいいけれども、ここはもっと力を入れなければいけないのではないかとアドバイスがいただける、そういう県からの派遣していただけるような

人材があると、小さい市町村にとってはありがたいと感じています。

私の考え方は以上でございます。

(清水企画振興部長)

花岡市長、どうもありがとうございました。

デジタルの関係は、市町村によってもかなり課題感も、恐らく取組状況も違うと思いますので、市町村長の皆さんから、まず一旦意見を出していただければありがたいと思います。

どなたか、御発言いただける方、いらっしゃいますでしょうか。

では、小諸の小泉市長をお願いします。

(小泉小諸市長)

今の花岡市長の発言をもう少し具体的にという部分で言うと、各 77 の市町村全部が、それぞれ今言われたように進捗度が違う中で、まずできれば、県のほうからそういうことを診断というか、今どの位置にいるのか、それぞれの自治体にそれを明確にさせていただくようなアドバイザー的な方を最初に派遣していただくことによって、取り組むべき、また必要とされる人材がどういう方なのかということが分かる、そんなふうには思うのですが、いかがでしょうか。

(清水企画振興部長)

小泉市長の御質問に後ほどまたお答えさせていただきたいと思いますので、ほかに首長の皆様で御意見等あればお願いいたします。

では、諏訪の金子市長、お願いします。

(金子諏訪市長)

ありがとうございました。初めて参加させていただくのですけれども、このような心配を県のほうでしていただけることは大変ありがたいことです。テーマについて異議はないのですけれども、実はこのデジタル化というのは、一定の規模をもって合体でやることによって効果を上げるということが目的だと思います。

ですから、77 市町村それぞれに合った色々な種別の多い様々なものが立ち上がっても、デジタルの効果を得るためには、実は違う方向に行ってしまうということが心配されます。

例えば、いきなり乱暴な言い方で申し訳ないけれども、県として、長野県全体で合算してデジタル化することによって効果が上がるというような共通の目標をつくって、それに向かって改革をするというほうが効果が早いような思いがあります。

具体的に提案というか、可能かどうかですが、消防の通信指令システムです。かつて板倉副知事がいらっしゃったときに、警察の 110 番は全県一本の指令ですよ、ところが一緒にやったらどうかということのときに、時代が早過ぎたのかもしれないけれどもなかなかうまくまとめられなくて、各広域くらいの塊でやっています。

ところが諏訪の広域連合も、大体 5 年～7 年ごとにそのシステムの改修というか、入替えをしなければなりませんけれども、5 億から 10 億かかるわけです。これが消防 15 圏域

ありますが、これはやはりシステムを共同化したほうが効率がいいだろうということで、今、南信でできないかとか、順次現場で調整をしてもらっています。今は飯田と木曾が一緒に出来るのではないかと。次に可能性があるのは伊那と松本広域と諏訪三つでできないかとか、中間報告が上がってきていますけれども、そのシステム更改の時期も違えば色々なことがあるので、課題解決して全体として一本化出来るのはどのくらい先なのかと聞いたら、十数年後ですと言うのです。5年一昔で、システムも新しい、このデジタルこそ早い変化があるので、それだと完成した頃にはまた全然違う世界が広がっている可能性もあるんですね。

ですから、もう思い切って、例えば県が旗を振って全県一本で行きますというようなことで取りまとめでいただくと、100億規模の効果が生まれると、全部合算するとですね。そんなに簡単ではないのかもしれませんが、今これだけデジタルと言われている中でこうした課題があるとすれば、例えば、そうした課題、県、あるいはある程度の圏域をまとめてデジタル化出来ることに対しての県の旗振り、取組ということを具体案を持って進めていただくことのほうが、効果が早いのではないかと思います。

それぞれ市町村ごとに色々なデジタル化がありまして、細かいところで相談したいときにこうしたアドバイザー的な人が整っているということはもちろん大事ですので、これはこれで皆さんと共有したいと思えますけれども、もう一方で、県としてやっていただけるような旗振りの課題としてという意味での別の提案を申し上げました。僭越ながらよろしくをお願いします。

(清水企画振興部長)

ありがとうございました。金子市長からは、デジタル人材の派遣のもう少し手前で、県全体でデジタルの関係で、市町村をまとめて県全体で取り組めるようなものは県で目標を示して進めてほしいというお話だと思います。

例えば、個別分野でいうと「デジとしよ信州」という県内の図書館のデジタル化ということで、これは県が旗を振って、全ての市町村図書システムをデジタル化したという取組がありますので、そういった各個別分野でも、県のほうで出来るだけデジタルの取組を旗を振りながら統一的に出来るようにということは、今の消防の話がありましたけれども、個別の分野でも取り組めるように、私どもこれからのDX戦略というものをまた新しくつくってまいりますので、そういった中で意識して取り組ませていただきたいと思っております。

では、柳田市長、お願いします。

(柳田佐久市長)

この消防に関しての指令の一本化という話は、金子市長は、昨今お会いするたびに御指導をいただいている、私は、ある意味で言うと進め方として正しいと思います。というのは、到達するところを示すという。この消防に関して、至るところで消防指令機能を持つのではなくて、デジタルの力を使って一本化しようという、消防指令を一本化しようというこれが到達点で、手法がデジタルということだと思います。この到達点を示すということが大事だと思います。

例えば、学校に行かない授業というのを、いわゆるコロナ禍で提示されたわけです。学校に行けないんです。そうすると学校に行かなくて済む、そういう授業体制を組もうというのが到達点で、その手法というのが GIGA スクールということだったわけです。

ですから、到達点を示すということは大事ではないかと思っけていまして、そういう意味で言うと、今、佐久市なりにやらせていただいているのは、その到達点の一つあって、行かない市役所、行かなくていい市役所、書かなくていい市役所、これを到達点にしようと、その手法がデジタル。その手法を考えてねというのが、職員に対する私のオーダーです。到達点を示すのは私たち、手法を考えるのは職員。その職員の皆さんは、到達点を達成するために専門の方に相談をして手法を描いていくと、こういうことじゃないかなと思うんですね。

そうすると、私は技術的なことはさっぱり分からないけれども、どうも行かない市役所を目指す社会になっていきそうだ、これをやってみよう、挑戦してみようということをやってみたというのが一つの手法です。

私は、手法に関してはやはり職員の緻密な計算、調査というのが必要だと思うのですが、首長が合意するというのは、こういう社会をつくろうねという具体的なことを議論するのがいいのではないかと、その中で金子さんがお話になる消防指令本部を一本にしようと、これをやってみようと到達点を示したというのは、正しい問題提起の仕方ではないかと思ひます。

その中で、佐久とすれば行かなくていい市役所、書かない市役所、これが到達点です。その手法を今オーダーとして投げているということです。その中で棚卸しをしてみると、そういったものにはこういう手法、これは DX という手法、これはアウトソーシングという手法というので、そういうものが出てきたということが、実際の棚卸しから進んできている今の状況です。

2 ページ目の自治体自身がデジタル化していくというのは、今申し上げた内容。もう一つの、官民間わずデジタル人材が逼迫して、広域的な人材の確保の取組が必要と、確かにそういうところで、市役所や役場だけが DX 化していくのではなくて、社会全体が DX 化していくということの中で、その中で役割をどうするかということがもう一つ問われている内容で、そういったものについて、私どもとすれば、国のほうでデジタル人材確保・育成計画というのを立てたり、それを女性に特化した計画などもありました。これは1年半前に北信越市長会で事業提起をしていただいて、これをやろうということで、これは塩尻市の KADO さんなんかは、本当に先進的にトップを走っていらっしゃいましたけれども、ああいうような形でスキルを上げていく。そのことによって、ある意味で言うと女性の可処分所得を上げていくという手法。

その塩尻市の KADO さんにしてみれば、いわゆるシングルマザーからのアプローチだったと思うのですが、そういうことでスキルを上げていくというのはとても必要なことで、本当に多くの皆さんが視察に行つて私どもも勉強しに行きましたが、そういった具体的に人材をつくっていく方法というのを、今デジ田の計画として折り込んで、お金を半分もらつてやっているという形です。

話が前後してしまいましたが、私は、この一つの方法としては、どういう社会をつくるかということをおみんなで合意をして、それに必要な人材を県でストックして配っていくと

いう方法も一つではないかと。目指す社会の合意ということが手法として必要な気がします。

(清水企画振興部長)

ありがとうございました。

時間も少し押し迫ってきておりますが、町村長の皆様から、まだ御発言をいただいておりますので。

では、生坂村長、お願いいたします。

(藤澤生坂村長)

電算システム共同化委員会の委員長を務めていますので発言をさせていただきたいと思っております。

おかげさまで、共同化委員会をやっていますので、令和7年度までの情報システムの標準化、共通化は順調に進んでいるかと考えております。長野県市町村自治振興組合に協力をいただいで順調に進めていただいで感謝を申し上げます。

ただ、町村は職員が少ないですし、皆さん御存じのとおり色々な職務を担っております。そういう点で、情報部門がないのが村の状況でございまして、特に任期付の職員を採用したとしても、常駐してもらってそれだけの仕事があるかというのがクエスチョンでございます。

そういう点で、県としては連携協定先とか、協力企業とか、ICT コーディネーター、協議会等と登録をされているわけでもございまして、市によっても、町によっても、村によっても、色々デジタル化が違うというのは先ほどからお話がありますけれども、そういう点で、市はいつ頃からこの分野の人が欲しいとか、町は、まずこのデジタル化に向けての計画を立てたいとか、そして村としてはこの課題についてどのように解決をしていけばいいかという、そんなようなことを指導してくれる人材を、是非県がマッチングしていただければいいかなと思うんです。

なかなか村も、職員に聞いて、ここの分野のデジタル化はどういうことが必要なんだと言ってもずっと答えが返ってこないんですね。だから職員も、デジタル化と言われても漠然としていて、先ほど佐久の市長さんがおっしゃったとおり、書かない窓口、行かない役場、そういうことを私も総務省の補助金をいただいで今年度やろうとしているのですが、なかなか人材がなくて、補助金の交付は内定したのですが進んでいない現状です。

そんなような現状がありますので、是非県にはマッチングをしていただいで、そういう色々な課題の指導をお願いしたいと思います。以上です。

(清水企画振興部長)

ありがとうございます。

では、一旦これまでいただいたところで、特に小泉市長からは、今どの位置にいるのかということを確認するようなアドバイザーの派遣もというようなことで質問もいただきまして、今の意見の部分で、永野課長のほうでお答えをお願いできますか。

(永野 DX 推進課長)

様々御意見を頂戴しまして、ありがとうございます。小泉市長からいただいた診断してくれるような専門家というところは、やはり一つ、広域的に複数の市町村を同じ一定の物差しで評価と言いますか、状況を確認してみるという意味では、非常に一つの確保する知恵になったのではないかと考えております。いただいた御意見を参考にして検討させていただきたいと思ってございます。ありがとうございます。

(清水企画振興部長)

様々な意見をいただきまして、特に柳田市長と金子市長からは到達点と言いますか、その目標というものを県のほうである程度示しながら、そこに必要な人材をということでお話をいただきましたので、その視点も、これからまた検討を進めるに当たって十分に持ちたいと思いますし、あと町村を代表して藤澤村長からは、相当程度市町村によってデジタル化の進捗が違っていると、特に町村だと何に取り組みばいいかが分からないという状況でもあるので、そういった個々の状況を踏まえた人材を県のほうでマッチングして派遣してほしいというような、そういった意見もいただいたと受け止めておりまして、これから県のほうで、まさに市町村のためのデジタル人材の派遣と言いますか、確保するスキームを考えていきたいと思っておりますので、今回いただいた意見を踏まえて検討を進めさせていただきたいと思っております。

阿部知事のほうで御発言をお願いできますでしょうか。

(阿部知事)

ありがとうございます。若干私は異論があって、今の取りまとめではなくてという感じがすけれどもいいですか。

先ほどから話があるように、私は金子市長や柳田市長がおっしゃっていることが非常に重要だと思っています。今回県が出している提案は、何となく市町村の応援をしますという感じですが、そういう感じですよ。

(永野 DX 推進課長)

はい。

(阿部知事)

それだと必ずしも十分ではない、そういうやり方ではないのではないかとというのが金子市長や柳田市長の御意見で、私も全くその意見に賛成です。

規模のメリットというか、77市町村が個別のデジタル化やシステム対応をしていくと極めて非効率な形になってしまうというのは明らかだと思いますし、それを人材に限られている中で、色々なシステムが違うのを個別にアドバイスしますとか、個別に何とかしますということをやっていると、かなりデジタル化のスピードに後れを取ってしまうというのが私の問題意識です。

そういう意味で、これは県と市町村でしっかり方向づけをしていかないと、単に人材の確保をしますということとか、人の応援をしますということだけでは相当まずいというの

が私の問題意識です。

東京都に行って宮坂副知事とか GovTech 東京の話聞いてきてもらったんですね。

(永野 DX 推進課長)

聞いてまいりました。

(阿部知事)

本当はそういうのを紹介していただくといいと思うのですが、東京都は財団法人ですか。

(永野 DX 推進課長)

一般財団法人です。

(阿部知事)

実は東京都は財団法人で宮坂副知事が理事長をされて、GovTech 東京という組織を立ち上げています。ここは、東京都・市区町村のデジタル化を推進していこうという組織になっているので、今、長野県も先端技術活用推進協議会というレベルでやっていますが、あまりそこではリーダーシップが取り切れていないような気が私はしているんです。あまり具体的な提案が出てきていないので。

これはまさにこうやって市町村長の皆さんとお話をしているので、どういう社会を目指すのか、それからどういう体制で取り組むのかというのをしっかり考えないと、たぶん今日いただいた御意見を踏まえて人材確保を考えますというレベルでは、なかなか長野県のデジタル化は遅れてしまうのではないかと思います。

それとは別に、個別の市町村にアドバイザーを派遣する、マッチングをやるというのはそれはあってもいいと思いますけれども、そのレベルだけで止まっていると、全く世界的なレベル感とは違ってしまおうと思うので、これは優秀なデジタル人材を確保しようと思ったらお金も当然かかります。東京都がその処遇をしっかりと確保するという意味でも、行政とは別組織をつくったという認識で私はいるのですが、そういう理解でいいですか。

(永野 DX 推進課長)

その認識で大筋は間違っていないです。

(阿部知事)

そういう意味では、県だけが財政負担をするのではなくて、市町村からも財政負担をいただきながら、一緒になってどういう体制をつくるかというのを考えていかないと、ほかの地域に後れを取りかねないと思うので、そういう観点でもう一回しっかり方向づけをしてもらいたいというのが私の意見ですし、各市町村長の皆さんの思いも、もっと県がリードしてくれということが一つと、共通目標を定めましょうということ。それから個別の市町村のアドバイスをしてほしいと。恐らくこうした方向性に集約される御意見だったと思いますので、次元をもう少し上げてもらうことが必要かなと思いますので、よろしくお願

いたします。

(清水企画振興部長)

知事、ありがとうございました。

それでは、まだまだ御意見もあろうと思えますけれども、本日の意見交換を踏まえて、引き続き県と市町村での共同でのデジタル人材の確保について検討を進めていきたいと思えますので、よろしくお願いいたします。

(阿部知事)

ごめんなさい、人材確保ではなくて体制の話にしてもらいたいんですけども。

(清水企画振興部長)

デジタルの推進体制について、人材も含めて検討を進めさせていただきたいと思えますので、よろしくお願いいたします。

② 県と市町村との人材の共同確保について

(清水企画振興部長)

それでは、次の議題に進ませていただきたいと思います。

それでは次に、「県と市町村との人材の共同確保について」、意見交換をしたいと思えます。企画振興部地域振興課長から説明をお願いします。

(田中地域振興課長)

地域振興課長の田中でございます。

それでは、資料2のほうをお願いいたします。県と市町村との人材の共同確保について、御説明いたします。

2ページをお願いいたします。最初に保健師の関係につきまして、資料2-1で御説明いたします。

まず、2ページから7ページにかけて、現状と課題をまとめておりますので、簡単に御説明いたします。

最初に一番上の(1)「市町村の保健師及び採用状況の推移等」につきまして、上段の囲みに現状をまとめていますけれども、御覧いただきますと、業務の拡大や複雑化、多様化により保健師の業務量が増加傾向であること。また、そうした状況に対応するために、市町村の常勤保健師数は近年増加してきているということ。また毎年度採用募集をかけても、10前後の市町村で採用できてない年度がありまして、そうした状況は町村を中心に多く見られること。それから2年続けて採用できないといった事例もありますが、時間がかかるものの確保はできておりますが、その分採用に労力を要していることなどがまとめとして挙げられます。

以下、そのデータを記載しておりますので簡単に御紹介いたします。

この2ページの下段につきましては①「保健師業務の変遷について」ということで、これは日本看護協会がまとめた資料ですが、御覧のように、当初保健医療分野に加えまして、近年では介護・福祉分野の業務等も段階的に上乘せになってきていて、守備範囲がかなり拡大してきているといった状況でございます。

次の3ページの上段を願いたします。②「市町村保健師数の年度別推移」を御覧いただきますと、市町村の常勤保健師数は直近5年間で毎年増加しておりまして、保健分野、福祉分野ともに伸びてきているということです。

また右側の参考にも県の保健師数の推移を記載しておりますが、こちらにも新型コロナへの対応等もありまして、近年は同様に増加傾向でございます。

またこの下段につきましては、③として市町村保健師の採用数の年度別推移をお示ししております。この表を御覧のとおり、直近7年間は、県内の市町村で毎年度合計50名程度の採用を行っております。またこの表の下段二つになりますが、毎年40前後の市町村で募集をかけておりますが、そのうち当該年度に採用できなかった市町村というのが毎年10前後出てきているということで、さらにそのうち、括弧書きに記載のとおり、2年連続で採用できなかったところも一定数出てきている状況でございます。

次に4ページ願いたします。(2)として市町村保健師の年齢構成の現状についてです。上段の囲みに記載のとおりですが、市町村保健師で最も多い年代層は30代から40代で全体の6割を占めていること。一方でこの年代は産育休の世代であって、代替職員の確保というのが共通の課題となっていること。

また県や看護協会でも保健師の研修を実施しておりますが、恐らく業務の多忙等もありまして、中堅期や管理期の参加が少ない状況であること。また60歳未満の退職者も増えておりまして、採用と同時に定着の取組も重要であることなどをまとめとして挙げさせていただいております。

この下段にデータを示しておりますけれども、①の年齢構成、この表の右側の棒グラフを御覧いただきますと、30代40代が共に3割近くを占めているという状況。またその下の②の表では60歳未満の早期退職者が増えているといった状況が記載されています。

次の5ページ、6ページにつきましては、県内保健師の養成状況や採用の取組状況として、県内の保健師の養成数が増加している状況ですとか、採用活動の取組状況、それから修学資金貸付制度の状況等について記載をしております。

続く7ページには、これまで部会等でいただいた意見を踏まえまして、改めて課題を整理しております。御紹介いたしますと、町村部は受験者の確保が困難であること。また採用試験の日程重複によりまして受験者がばらついてしまうこと。また採用計画がなく効果的な募集ができていない。代替職員として有期雇用職員を募集しても応募が少ない。また潜在保健師の情報をアプローチしたいけれども持っていない。人事の膠着化や人材育成に課題がある。

また、前回の協議の場で羽田会長からも御発言いただきましたが、小さな町村では補充が難しい一方で、高齢化により保健師のニーズは高いことなど、市町村の皆様からこれまで様々な課題を提起いただいているところでございます。

これらを踏まえまして、次の8ページに市町村と県がお互いに取り組んでいく対応策の方向性について案としてまとめております。

まず、市町村の皆様におかれましては、地域の課題や年齢構成等を踏まえ、計画的な採用に取り組むとともに、市町村同士の連携による対応策の実施を積極的に検討いただくという方向でどうかということで記載しております。

この市町村同士の連携につきましては、下の米印にありますように、今、南信州広域連合のほうで共同採用試験を実施されていたり、また、幾つかの市町村では乳幼児健診を共同で実施するなどといったこともお聞きしております。県内で既に取り組まれている事例がありますので、こうした取組について、多くの地域で積極的に進めていただきたいという趣旨でございます。

県といたしましては、市町村における中長期的な保健師の必要数について把握した上で、市町村の派遣ニーズを踏まえた採用計画等に基づき、県保健師の派遣を実施する方向で対応したいと考えております。

なお、県として中長期的なスパンで市町村への派遣を行っていく場合には、派遣を前提とした計画的な職員採用が必要です。市町村の皆様の方から、連携による対応策を含めまして、中長期的にどの時点でどのくらいの人が必要なのかといった計画をお出しいただいて、その中で県保健師の派遣ニーズをお聞きしながら、派遣人数を一定程度、中長期的に見極めた上で定数に反映して実施していきたいと考えております。

保健師の確保に当たりましては、以上の方向性で両者足並みをそろえて取り組むこととして、今後部会において対応策の具体化に向けた検討を進めていきたいと考えております。

続きまして保育士の関係について、9ページをお願いいたします。資料2-2で御説明をいたします。

まず、この9ページ、10ページにつきましては、先般10月17日に開催をいたしました第3回の保育士部会におきまして、主な論点を一番上の囲みにあります保育士の人員をどのように確保するか、教育体制の充実をどのように図るか、人事の膠着化をどのように解消するかの三つに整理しまして、それぞれの対応の方向性についてまとめた資料でございます。

まず先に10ページから御覧いただきたいかと思っております。三つの論点のうち2の教育体制の充実、3の人事の膠着化につきましては、それぞれ研修に参加しやすい体制整備ですとか、市町村同士の人事交流に取り組んでいただくということで整理をしております。

また一番下のなお書きになりますけれども、前回協議の場で柳田市長のほうからも御意見いただきました保育士の処遇改善の部分につきましては、この当部会は、主に公立保育園の保育士の人材確保の仕組みについて検討しているということで、民間保育所を含めた保育士全般の処遇改善として、今後は子育て支援合同検討チームにおいて、別途検討することとしたいと考えております。

その上で9ページにお戻りいただきまして、論点1、保育士の人員をどのように確保するかを、当部会の主要検討課題として位置づけて引き続き検討していくこととしております。この論点1対応の方向性としましては、この下に四角で囲んでおりますが、特にニーズの高い非正規職員の確保にも配慮しつつ、広域で小規模町村等を含めバランスよく配置出来る共同採用の仕組みづくりを検討することということで、部会のほうで方向性として了承されております。

なお、一番下の点線の四角囲みに記載のとおり、先日の部会の中では、圏域ごとの連携

パターン例として、募集から試験、合格決定に加えて、配置調整まで圏域単位で実施する案、また地域版の人材バンクのように、保育士の登録制度を地域で共通化する案、他の広域連合のほうで一括採用する案など、具体的なスキームを議論のためのたたき台として提示しまして、意見交換をしました。

その結果、連携した取組の必要性というのについては肯定ということで一致したのですが、配置まで広域で調整する仕組みだと、小規模町村等を含めましてバランスよく配置ができますが、保育士にとっては勤務先の希望がかなわない可能性があるということ、これによって敬遠されてしまうおそれがあるんじゃないか。

一方で、保育士の希望を尊重する制度ですと、採用希望者の総数にそういった悪影響はないんですけども、条件不利地域には相変わらず人が集まらない可能性があるということで、市町村ごとの偏り解消に向けた効果というのは明確には期待しづらいのではないかとといった意見がありまして、いずれの連携方策にも一定の課題があるというまとめとなっております。

この部会のまとめを踏まえまして、今後の具体策、検討のたたき台として本日御提示いたしますのが11ページの案でございます。一番上にありますが、市町村間で連携した共同の取組を促進しつつ、公立保育園における保育士の処遇向上に取り組むというものでございます。

このスキーム図をお示ししておりますけれども、左のほうから、市町村の皆様には1として、市町村間での連携した共同の取組として、採用試験の共同実施、また市町村間での職員派遣や人事交流、保育士登録制度の共通化などに積極的にお取り組みいただき、そこに県が必要な支援を行う方向ということで、こんな形で今後具体化に向けて引き続き保育士部会の中で検討していったらどうかと思っております。

それとともに、先ほどの意見交換における課題というのを分析しますと、様々な連携方策が考えられますが、それらを効果的に機能させるためには、やはり条件不利地域を含めて各地の公立保育園が多くの保育士にとって前向きな選択肢となり得るような魅力ある採用先となることが前提条件として必要ではないかと考えられますので、そういう意味で、右側のほうの3、公立保育園における保育士の処遇向上に取り組むということで、ここに記載しております。

処遇向上の具体策といたしましては、この右の四角に大きく三つ記載のとおりです。まず一番左ですが、任用形態の多様化といたしまして、会計年度任用職員に比べて任期が長く設定できて、正規並みの処遇となります任期付職員といった、活用可能な任用形態の積極的な導入を提案したいと考えております。

例えば、代替の保育士さんを求人する場合に、より処遇が良く、身分が安定した職のほうで、通勤時間等に対する費用対効果が高く感じられるということで、地域外からの希望者が多く集まる可能性があるのではないかと。また、この右下の点線の四角囲み、上のほうに記載のとおり、実際に千葉県の松戸市で任期付短時間職員で採用している例があるほか、県内でも諏訪市、飯綱町で、一般任期付職員で採用しているという事例もございます。

そういったように保育士側のニーズに合わせて多様な任用形態を取ることが、人材確保に向けて有効な方策となるという趣旨でございます。

また真ん中の②の給与制度上の諸手当の活用ということで、初任給調整手当ですとか、

特地勤務手当といった、公務員の給与体系上活用可能な手当の導入も検討していったらどうか。

このほか、一番右の③のその他の勤務条件の向上として、保育所の優先利用ですとか、住居の確保など、市町村として保育士に対して独自に行う優遇策、こういったことも充実させることも重要ではないかということで記載をしております。

①の任用形態の多様化と③のその他の勤務条件の向上につきましては、各市町村におきまして、今後積極的に実施を検討していただくこととしたらどうかと考えております。一方で、②の諸手当の活用につきましては、市町村のほうで処遇改善に係る対応を足並みそろえて進めるために、子育て支援合同検討チームなどにおきまして議論を進めていく方向でいかかかと考えております。

なお、市町村の任用形態や給与制度の運用に関しましては、県としても技術的な助言と支援を行ってまいります。

以上、御説明いたしました保健師及び保育士の共同確保に向けた対応の方向性につきまして、本日は、市町村長の皆様の御意見をお伺いしたいと考えております。よろしく願います。

(清水企画振興部長)

ありがとうございました。それでは資料2で説明しました内容について、まず羽田町村会長から御発言をいただき、口火を切っていただきたいと思います。

(羽田町村会長)

ただいまの御説明いただいたわけでございますけれども、保健師、保育士につきましては、県と市町村で人材の共同確保につきまして、だいぶ具体的なお話をいただいてありがとうございます。

保健師につきましては、市町村としても確保に向けて努めておるわけでございますけれども、県のほうで派遣を検討するというので、確保に課題を抱えた小規模の町村におきましては、この安定的な職員の確保に寄与することに大変期待をしておるところでございます。

詳細につきましては、引き続き部会で検討されるということでございますけれども、対策を取るに当たりまして、市町村ではどのぐらいの保健師さんが必要なのか、県と市町村で共有することは重要でありますので、県と歩調を合わせながら取り組ませていただきたいと思います。

保育士の確保につきましては、子供を産み育てやすい環境をつくるために必要で、少子化に歯止めがかからない状況でございますけれども、確かに子供が少子化になっておるわけでございますけれども、いわゆるお母さん方で勤めに出るという方がだんだん多くなってきているということで、未満児の保育の割合が本当に年々急増しておりますので、この未満児に係る保育士さんというのは、これまた数が相当必要になってまいりますので、これが重要な課題ではないかなとこのように思っております。

特に非正規職員の保育士確保のニーズが高いわけでございますけれども、しっかりと連携をして保育士を確保していく仕組みづくり、広域で連携した共同での取組も含めて、引

き続き検討をしていきたいと思ひますし、また検討いただきたいと思ひております。

それから保育士の処遇向上につきましても、引き続き子育て支援合同検討チームで議論していただくとともに、先ほども説明がございましたけれども、任用形態の多様化といった点についてもどんな検討が出来るか、さらに検討していきたいと思ひます。

先行事例なども踏まえながら、引き続き県と市町村で御一緒に検討を進めていただければありがたいと、このように思ひております。

(清水企画振興部長)

羽田会長、どうもありがとうございました。

それでは時間のほうもござひますので、御意見ある方は挙手いただきまして、まず御意見をお伺ひしたいと思ひます。

柳田市長、よろしくお願ひします。

(柳田佐久市長)

次のところで発言をしようと思ひていたんですけれども、実際には処遇改善のことも資料として出てきているのでお話ししたいと思ひます。

県のほうとして、こういった取組を進めていただいていることに大変期待をしています。町村の保健師の大変厳しい実態ということも踏まえ、連携出来ることを探る、そういった役割が市にもあるなど感じています。

保育士について言うと、タイムスケジュールとして非常に焦りを感じています。なぜかという、今週からもう来年度のお子さんの受入れを募集しています。本来であれば、このタイミングで、各自治体で、ばらつきはありますけれども、以上児に対して、例えば誰でも保育を出来る環境をつくりましょうという形になっていっていますが、これだけ保育士を集められますかということです。これだけ保育士を集められますかの中で、61%が潜在保育士であるというのは、ある種僕は救いだと思ひます。このところでもう全く枯渇して社会として出せないとするならば、ゼロからやらなければいけない。けれども、6割以上が潜在保育士なので、ここにインパクトのある施策を打てば期待出来るかもしれないと思ひます。

でも、これをいつ打つのかということです。例えば任期付ということもあるけれども、任期付の場合は来年度事業をやるとすると、来年度は事業としては子供たちへのリアクションは期待するんですか、期待しないんですか、いつやるんですか。任期付職員の話もあるし、処遇改善もあるけれども、このことを出来るだけ早い段階でやらないと、令和6年には結果が出ないです。令和6年に結果を出すためには、ある意味で言うと、県でも市でもそうですが、普通の査定スピードでは遅いんだらうと思ひます。普通の査定スピードで、県の新年度の査定はどうなりますか。1月ですか、年明けぐらいですか。このときには、もう募集がどんどん始まっています。子供も募集も来ている。このときに以上児をどうしますか、未満児をどうしますかと。

何回も私は申し上げているけれども、佐久市はその未満児を実は登園停止にしています。4歳の子、5歳の子のお母さんが次の子供を産みました。そうすると、実際には保育に欠ける状況がなくなりますので、そういう意味で言うと登園停止です。これを何とか

したいということは、この場でも言ったかもしれませんが、そうになっています。

この原因は保育士不足です。保育士不足において一番の原因は処遇改善を求める声が増えています。何のデータを見てもそうです。ということは、どの道を通っても処遇改善、給与アップというところについては手を加えなければならない。となると、今考えるのはどこに入れるのですかという話だと思います。どうやって入れるかという話だと思います。そのためのデータも必要だと思います。

実際今週から来年度保育を求めるお子さんの募集を始めたこの市町村窓口からすると、すごく焦りがあります。どういうルールで集めるか、途中で変えるという方法もあるけれども、どういうルールで子供を集めるのか。私たち自身もこれで決断をして、冬には3歳未満児をどうするか。登園停止を続けてきたけれども、これについて募集をしていいのかいけないのか。そのためには保育士をどうやって集めるか。保育士を集めるためには処遇改善の球をどうやって出すか。これはもう秋には決断しないとできない。そうしないと、令和6年4月にはリアクションとしては得られない。ということになると、普通の査定スピードでは駄目。

そうすると、冬なり秋にはこの方向性を議会にも説明しながら、議会の議決は得ないけれどもこういう方向で行きたいということを議会に根回ししてやっていく必要はあるのではないかと、こういうことも必要になってくると、今のスピード感ではとても不安です。焦っています。とても焦っています。

ということについて、是非現場の状況をお酌み取りいただいて、こんな方法もあるよ、こんな方法で行こうと思っていると、こういう形において県と市町村では行くのだと。県議会にも一定の御理解をいただきながら進めていくんだと、こういったことをやっていただけると大変ありがたいと。議決前に方向を示すということは、こちらの議会にも説明しなければいけない、根回しをしなければいけないということがあるので、できればそんなタイムスケジュール、双方の現場に鑑みて対応していただけたら大変ありがたいと思っています。以上です。

(清水企画振興部長)

ありがとうございました。後ほど子育て支援合同検討チームでの検討状況についても御説明させていただきたいと思っています。

(田中地域振興課長)

柳田市長、ありがとうございます。スピード感のお話ということで、非常におっしゃるとおりだと思っていて、現場のほうはやはり待たなしの状況ということでございます。

今後、その任用形態の多様化、今回初めて御提案させていただいた部分ではありますが、そのあたりは市町村と一緒に、引き続きスピード感を意識しながらしっかり検討してまいりたいと考えております。

(清水企画振興部長)

ありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。

(金子諏訪市長)

とてもありがたい取組だということで、感謝しております。

その一方で、すぐ直近でやらなければならない思いが、今、柳田市長からお話がありました。また逆の視点ということで、今、社会全体が人口減少で生産年齢人口もどんどん減っていく、あらゆる全ての職種で人手が足りていないと言っています。それに対して DX を進めるとか、あるいは合併という言葉はちょっとあれかもしれませんが、共同で、合併しなかったからこそ共同・共通で取り組まない間に合わないというのがあると思います。

加えて、保健師、保育士のやる仕事が、過去に比べて相当増えているという負担感もあると思います。処遇が割に合わないという言葉の裏、これはやはり仕事量が多くなっているということがあるのだと思います。こんなに大変で忙しいのにこれでは割に合わないという、そういう気持ちがこの結果にも表れていると思います。

ですから、保健師や保育士に求める仕事をどのように効率化するかとか、工夫出来るのかという視点も同時に入っていくないと、人材確保ということは全ての職種で言われていることですので、やはり共同化する、共有化すると同時に効率化する。

諏訪市は今、公立保育園が 13 園あるのですが、やはり学校と同じで、小さなところが分散していたりすると、保育士さんの手当の数も、ある程度規模が大きな保育園に比べるとどうしても無駄、無駄という語弊がありますけれども、問題がありますので、改革のプランをつくりまして、再編という言葉は私は使いたくはないのですが、適正配置、適正規模ということにしていくという取組を同時に進めようとしているところです。

人材の確保という課題の裏には、そうした問題もあるということは共通認識で一緒に取り組んでいくということは必要ではないかと。あるいはもしかしたら、市町村境を超えて保育園をセットするということもあっていいのかもしれないという気もするぐらいであります。これは小学校のほうが可能性は高いのかもしれませんが、そうした思いもあるということをおし上げておきたいと思いました。お願いします。

(清水企画振興部長)

ありがとうございました。ほかに御意見等ありますでしょうか。

時間のほうもやや差し迫ってきておりますけれども、よければ、知事のほうで御発言ございますでしょうか。

(阿部知事)

これは両部会が出てきている方向性でしっかり具体化するということだと思っています。確認ですが、8 ページに「対応策の方向性について」と書いてありますが、これはもうこれで合意をするという理解でいいですか。県として保健師の派遣を実施するというのはかなりの決断なので、これで Go という判断をここですという理解でいいかという確認ですが、「さらに対応策を検討」と書いてあるので、何となく曖昧な感じがするのですが、県としてやるということですね。

(田中地域振興課長)

対応の方向性については、今日の協議の場で御意見をいただいた上で、この方向で行くということでこの場で決めて、この後具体化に向けたことを部会のほうでやっていくと考えています。

(阿部知事)

具体化はたぶん、県の派遣であったら県が人事課中心に具体化しないといけないので、どこまで部会に引っ張るのかというのは、両方ともこれからまだ部会でやるという話になっているのですが、後ろの保育士も、これでほぼまとめではないのかというのが私の理解ですが。

先ほど柳田市長からスピード感の話もあって、これをまたさらに部会で検討しますという話はまどろっこしいというのが私の感覚です。これは「たたき台」と書いてありますが、部会の報告がこういう方向で、ここでこういうことで進めましょうという合意をしていけばいいのではないかと考えています。

(田中地域振興課長)

おっしゃるとおりで、ここに書いてあることは、出来ることはもうこの場で決めてやっていくということです。例えば、広域で連携した共同の取組とか、こういった部分で何が出来るのかとか、そういったことについてはまた部会のほうで議論をしていきますが、この任用形態の多様化だとか勤務条件の部分については、今後具体化に向けて取り組んで行くということで考えています。

(阿部知事)

例えばこの11ページは、「(たたき台)」というのを以後はもう取って、これで県と市町村で一緒にやりますという理解でいいかという話ですけども。

(田中地域振興課長)

そのとおりです。

(阿部知事)

そこら辺をはっきりさせないと、市町村長の皆さんとどこまで確認出来るのかが分からなくなるので、今みたいな理解で、市町村長の皆さんもよろしいですか。

(清水企画振興部長)

この後、最終的に今日のまとめをやりたいと思いますので、お願いします。

(阿部知事)

まず、保健師のほうですが、これは県として派遣を実施するというので取り組みたいと思っています。ただ、前段に書いてありますように、市町村の皆さんにも是非色々な工夫をしていただいて、何でも県から派遣するという形になってしまうと県も背負い切れない可能性がありますので、是非市町村においても、広域での対応も含めてしっかり行って

いただいた上で、かつ、県としても保健師採用を計画的にやらなければいけないので、将来的な見通しも踏まえて採用計画をつくらなければいけないので、そこは市町村の皆さんには、是非御理解と御協力をいただきたいと思っています。

それから保育士のほうですけれども、これは保健師と違って県にない職種ですので県から派遣みたいな形は取り得ないと。先ほど説明がありましたように、私としては、例えば広域連合等で採用するみたいな形もあり得るのではないかと思いましたが、それだと希望しない勤務地へ派遣される職員は嫌がるのではないかという課題があって、なかなかそういう方策は取りにくいというのがこの部会での結論でありますし、私もそれは尊重したいと思っています。

そうすると、ここに書いてある市町村の取組としてやっていただくことを、是非今度は各市町村で具体化をしていただきたいと思っています。広域レベルでの議論であったり、各市町村での議論をしっかりと行っていただきたいと思っています。

特にこの任用形態の多様化のところですが、若干漏れ聞くとところによると、定員管理の問題でなかなか定数カウントする職員としては雇いにくいと思っている市町村がおありになるという話も聞きますけれども、市町村課にも確認して、ちゃんと保育士ニーズがあるのであれば定数化して、定数が増えてもやむを得ないという理解でいいですね、平林課長。

(平林市町村課長)

市町村課長の平林でございます。今、知事から発言がありましたけれども、一般任期付職員の常勤の職員は定員管理の対象になりますが、ラスパイレス指数など気をつけるべきところは、私ども市町村課としても助言等をしてまいりたいと思います。定員管理につきましては、平成17年～22年までの行革プランを終えてからは、特段厳しいことを総務省は言っておりませんので、それぞれ地域の自主性で定員数を条例化していただくことは出来ると承知しております。

(阿部知事)

ありがとうございます。そういう意味では、安定した処遇を提示するという形も含めて、各市町村でも是非お取り組みいただきたいと思えますし、県としては、この11ページにあるように、小規模町村同士の連携等の支援を県としてしっかりやっていくというのが、まずここでの県としての役割のまとめであります。

もう一点、これは少子化・人口減少対策戦略検討会議でも柳田市長から御提言いただいた処遇のレベルを県内で合わせてもらいたいというところについては、引き続きの検討という形で先ほど御説明したとおりであります。例えば、初任給調整手当であったり、特地勤務手当の支給をどうするかみたいなことを、各市町村だけではなくて県全体で少し考えていきたいと思っています。

柳田市長からお話があったように、既に来年の採用は決めているのではないのでしょうか。いつまでに処遇改善の議論ができればいいのかということがあるので、そのスケジュール感がどういう形で取り組めばいいのかだけ教えていただけますか。

(柳田佐久市長)

市町村によって若干違うと思いますが、子供たちの入園希望に関しては佐久市は今週からスタートいたしました。そしてその後、1月ぐらいから、いわゆる会計年度任用職員の保育士についての募集をやると。保育園に通いたい子たちは、最後の最後まで滑り込みで来るんです。今日から始めたからといって、この1週間で全部エントリーされるわけではなくて、1月になっても、2月になっても、3月の頭ぐらいまで滑り込みでお子さんは来ます。そのたび保育士の配置を変えています。言ってみれば、2対1、3対1、5対1となっているので、それをオーバーすると、Aの保育園ではこのケースでやろうと思ったけれども、滑り込みで1人お子さんが来たから組合せを変えますという形でやっていますので、この組合せはかなりアナログでやっていて厄介なことです。

実際には保育士の会計年度任用職員の決め事というのは、1月下旬から2月の頭ぐらいまでに各市町村が決めてくるのではないかと考えています。

加えて、今、知事に話をまとめていただいて大変ありがたかったのですが、11ページで、例えば保育士の処遇改善があって、①②③と、③については各自治体、市町村だと思えますが、①②については金めの話です。となると、県が支援するとともになっていますので、このスキームというものは出来るだけ早い段階で出していただくと、それに乗る団体もいれば乗れない団体もいらっしゃるかもしれない。いわゆる県が支援という部分についてのルールをお示しいただく。色々な作業があると思いますが、そんなことをしていただくと、本当に具体的に前に進んでいくのではないかなと。自分たちとしても腹を決めて前に進めていくことが出来るのではないかと考えておりますので、知事におまとめいただいたたたき台というものが消えていくという形になると、そんな議論に進んでいくことを御期待申し上げたいと思います。

(阿部知事)

なるほど。柳田市長、ありがとうございました。そうすると、まず一つは、実はここで初任給調整手当、特勤手当というのは、想定しているのは基本的には正規職員の話ですね。

(田中地域振興課長)

そのとおりです。正規職員が対象です。

(阿部知事)

そうすると、今の柳田市長のお話は、会計年度任用職員の処遇のアップの統一という話で、それで議論はされているのですか。

(柳田佐久市長)

私が思っているのは、①は今知事がおっしゃったとおりですが、①については「常勤職員や会計年度（フルタイム・パートタイム）だけでなく」とあるの、これを処遇改善の中に入れていらっしゃるのかなと思ったので、県が支えるという枠の中に入っているの、この辺のルールも決まってくるのかなと思っていました。①のところで、非正規のところも入ってきているのかなと思ったので、ここについてと思っています。

というのは、実は、町村のほうは調べ切れていないですが、19市は正規は全部採れています。募集で求めた数は全部採れています。だけれども、それに不足しているのは非正規です。非正規を集めてここの厚みを大きくしないと、処遇改善をしたとしても、いい人をよりよくしても、ここのところを多くするという事は、定員が採れていますので、定員が採れていないのは非正規です。ですので、処遇改善は非正規でやらないと、いわゆるこの部分だけの議論をすると効果が出ないと私は思っています。正規は採れていますので。

(阿部知事)

私が町村を回った感覚だと、町村はなかなか正規でも難しいところがある感覚ですが。

(柳田佐久市長)

そうですね。そのことは私は県に求めていますけれども、19市は、私が自分で18本電話をすれば分かるから出来るのですが、町村に関してはやり切れないので、町村においての実態を踏まえた上でやらないとなかなか意味がないと。この実態調査というのは急務でやらなければいけないし、今やっていなければいけないのです。ということについて、どういう策を取るかということが求められていると思います。

(阿部知事)

柳田市長、そうすると、この間の少子化・人口減少対策戦略検討会議でも御発言をいただいたのは、どちらかというと公立保育園のほうは、非正規の職員の処遇の話という理解でよろしいですか。

(柳田佐久市長)

そうです。こういうところでこんなこと言うのは恐縮ですけども、保育士になったとしても、最終まで勤務し続ければ、2,000万円ぐらいの退職金が出ますので、2,000万円の退職金がもらえる職業なんて、佐久市ではないです。といったことに関して、正規で採れるか採れないかといったら採れます。だけれども、非正規というところの厚みが採れないのです。

実際どこの市でも50%を超えていると思います、非正規の割合は。ここのところのボリュームを上げないと、保育園としての機能は高まらないと思います。正規は採れているので。ただこれは19市においてです。

知事がお話になるように、町村の実態が捉えられていないので、町村はまた違うアプローチがあるのかもしれないのですけれども、その辺にいささかのジレンマを感じています。

(阿部知事)

分かりました。時間がなくなってしまうのであれですが、柳田市長、一つこの表のまとめは、先ほど県の支援というのは2のところが県の支援で、ここのペーパー上は極めて狭いところになっているんです。先ほどの保健師の派遣と違って、このまとめはそうなっているのですが、もっと頑張れという話であればそれは今後また考えますし、今の会計年度

任用職員の処遇改善ということは、このペーパー上は、どちらかという任期付職員としての採用に替えられないかというの出されている方向性だと私は思っています。

それでも足りないよということであれば、また考えなければいけないですが、一応このまとめはそういうことだと私は理解していますが、事務方、それでいいですか。

(田中地域振興課長)

そのとおりでございます。

(柳田佐久市長)

そういうことであれば、そういうことで、私はある意味で言うと守備範囲ということがあると思います。県はこれをやりますよということで、それ以外で市町村においては独自の取組を是非頑張ってくれと。県の役割分担を決めていただくということはすごく大事なことで、その後の応援をお願いしますというのは、また違う議論でいいと思うのですが、守備範囲を決めてもらうと大変ありがたいなと思っております。

(阿部知事)

どうもありがとうございます。会計年度任用職員の処遇の話は、ここは正面から出ていないので、そこは頭に置いておきますので、ありがとうございます。

(柳田佐久市長)

ありがとうございました。

(清水企画振興部長)

ありがとうございました。

まだまだ御意見もあろうかと思えますけれども、時間も定刻を過ぎている状況でございますので、一旦本日のこの議題のまとめに移らせていただいてもよろしいでしょうか。

それでは、保健師及び保育士の確保に向けまして、本日の対応策に基づいて、県と市町村が取組を進めていくということとさせていただきたいと思えますが、なお、保育士の処遇の改善につきましては、子育て支援合同検討チームにおいて、引き続き検討をしていきたいと考えております。

以上について、御了承いただければと思えますけれども、いかがでしょうか。

ありがとうございます。特に御意見がないようですので、御了承いただいたものといたします。

(2) 報告

「子育て支援合同検討チーム」の検討状況について

(清水企画振興部長)

それでは、議事(2)報告でございます。まず、「子育て支援合同検討チーム」の検討状

況について、高橋こども若者局長から説明をお願いいたします。

(高橋こども若者局長)

県民文化部こども若者局長の高橋でございます。

私のほうから、資料3「子育て支援合同検討チーム」の検討状況についてということで報告をいたします。

まず、「1 趣旨」についてです。国においてこども未来戦略が策定されるなど、少子化・子育て支援の充実が示される中、県におきましても、市長会、町村会、経済団体、労働団体等の参画をいただきまして、少子化・人口減少対策戦略検討会議を設置して、現在検討を進めているところでございます。

そして、これと並行しまして、県と市町村が連携した少子化・子育て支援策を具体的に検討するため、平成28年度に設置をしました「子育て支援合同検討チーム」を8月に再開させていただきまして、現在議論を進めているところであります。

次に「2 子育て支援合同検討チームの構成等」につきましては、資料に記載のとおり、市長会、町村会の役員に就任していただいている市町村の関係課長、県は私、こども若者局長を座長として、庁内の関係課室長が参加をしております、「3 検討状況」にありますとおり、今年度は8月以降、これまでに3回、月に1回のペースで開催をして、取組内容の共有から必要な方策のアイデア出し、施策についての意見交換と検討を重ねております。

関係する市町村の担当課長、担当者の皆様には毎回熱心に参加いただいておりますことに、この場をお借りしてお礼を申し上げます。

そしてこれまでの議論を踏まえた「4 取組の方向性」として、主なものを記載しております。(1)の子育て支援拠点の整備として、こども家庭センターの整備による母子保健・児童福祉の一体的な相談支援体制の構築。(2)子育て家庭への支援として、ヤングケアラ一等支援が必要な子育て家庭への訪問支援への拡大。(3)の保育の充実では、保育士確保に向けて、保育士登録者や保育所等を対象とした実態把握調査の実施。先ほど議論がありました県と市町村が連携した保育士の処遇改善策の検討。家庭保育者への子育て支援サービスの充実。(4)の企業との連携・支援では、育休取得等を促進する企業への支援をしていく。(5)の子育てに優しい社会づくりとしては、子育てサークルとの連携促進や子育て世代と若者が交流するイベントの開催など、子育ての社会化の促進に向けた取組などでありまして、県と市町村が方向性を合わせて取り組んでいくべく、検討を進めてまいりたいと考えております。

これ以外にも、様々な御意見、御提案をいただいておりますので、今後もさらに幅広く検討を進めたいと考えておりまして、「5 今後のスケジュール」のとおり、子育て支援合同検討チームで11月以降も検討を行いたいと考えております。

先ほど柳田市長から保育士の処遇改善についてスピードを速めるようにというお話もございまして、市町村向けの実態調査も再度早急に行って検討していきたいと考えております。

このほかにも、出会い・結婚支援や子どもの学びなど、新たな取組も加えまして、県と市長会、町村会と共同で、令和4年3月に取りまとめた「若者・子育て世代応援プロジェ

クト」の改訂につなげ、県と市町村で力を合わせて少子化・子育て支援の取組をさらに加速させてまいりたいと考えております。

また、少子化・人口減少対策戦略検討会議におきまして、年度内に取りまとめる予定の戦略方針にも反映していきたいと考えておりますので、引き続きよろしく願いいたします。

説明は以上です。

(清水企画振興部長)

ありがとうございました。それでは、資料3で説明しました内容について、御質問、御意見などございますでしょうか。

特に御意見がないようでございますので、報告につきましては、御了解いただいたものとさせていただきたいと存じます。

それでは、議事は以上で終了させていただきますので、最後に全体を通して知事から一言お願いできますでしょうか。

(阿部知事)

本日もありがとうございました。時間をオーバーしてしまいましたけれども、前段のデジタル人材の話は、これは非常に重要な課題だと思っておりますので、少しどういう目標を掲げて市町村と県でどうやって一緒に取り組んでいくかということも含めて、本日の御意見も踏まえて取組を考えていきたいと思っております。

それから、保育士と保健師についてはずっと議論をしてきていたわけですが、今日は一定の方向性を確認することができたと思っております。保健師については、どうしても必要な場合には県から派遣をするという方向で市町村と調整させていただきたいと思っておりますし、保育士のところは、市町村の皆さんのお取組が非常に重要でありますし、横の連携を県としてはまずは応援していきたいと思っております。

本丸のところの処遇改善にどこまで踏み込むかというところは、先ほど高橋局長からお話ししたように、まだ別途検討は続けていきたいと思っておりますので、引き続きの御協力をお願い申し上げたいと思っております。

今日も大変有意義な御意見をいただきましてありがとうございます。引き続き、このデジタル化、子育て支援、いずれも重要な課題でありますので、しっかり皆様方と連携して取組を進めていきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。ありがとうございました。

(清水企画振興部長)

次回の開催ですが、来年5月の開催ということで予定をしております。詳細については、事務局を通じて御相談させていただきたいと存じます。

せっかくの機会ですので、各市町村長から何か御発言はありますでしょうか。よろしいでしょうか。

4 閉 会

(清水企画振興部長)

それでは、長時間にわたりありがとうございました。以上をもちまして、第26回「県と市町村の協議の場」を終了させていただきます。本日はお疲れさまでした。ありがとうございました。