

藤井しんすけ 議会ニュース 議会録

平成 26 年 総務政策常任委員会 (3)

平成 26 年 12 月 22 日

藤井

私は6月の第2回定例会の時の本会議で代表質問をさせていただきました。その時に前提として、ちょうど日本創生会議の人口減少問題検討分科会から発表がありまして、非常に全国に波紋を呼んだと思いますけれども、消滅都市というふうな形で消滅可能性都市ということだったんですが、県内でも三浦市、松田町、山北町、大井町、箱根町、真鶴町、湯河原町、二宮町、清川村ということで、九つの自治体が出ているんですが、いわゆる首都圏ですから、私はどちらかと言うと以前は楽観をして、多少の人口減少とは思っておりましたがけれども、現実に関、計算上のことにはなるかと思いますが、これは先のことを憂いながら、しっかり考えて対応をしていかないと駄目だろうというふうに思いながら質問をさせていただきました。

当然、この人口減少ということから考えてみますと様々な問題があります。労働力が低下すると最近ではマスクミでもにぎわっておりますし、もっと言えばコミュニティーがなくなっていくというのが一番大きなことかなとも思っております。

そういったことを知事に質問をさせていただきましたが、知事もその対処をしっかりやっていくというふうな答弁でありましたので、そういったことも踏まえて、今日質問させていただきたいと思っております。

はじめに、まち・ひと・しごと創生法が成立をいたしました。国はこれからどのような手順で地方創生に取り組んでいくのかということ、まず確認させてください。

総合政策課長

国におきましては9月に内閣総理大臣を本部長とする、まち・ひと・しごと創生本部を立ち上げ、以降10月まで2回の本部会議を開きまして、地方創生に関する基本方針や各府省の取組の方向性などが議論されていたところでございます。

そうした中で去る11月21日に、まち・ひと・しごと創生法が国会で成立し、法が施行されたことから、12月2日からは、このまち・ひと・しごと創生法が法定の法務として位置付けられ、今後の国における取組が一層加速していくものと推定しております。

このまち・ひと・しごと創生法では、国の人口の減少と将来の見通し、すなわち長期ビジョンと、それを踏まえた総合戦略の策定を定めており、国においてはいずれも年内に取りまとめる予定と伺っております。

この総合戦略は、法律上、まち・ひと・しごと創生に関する施策の基本方向などを定めるものとしておりますので、総合戦略を取りまとめることにより、この施策の具体化や、この取組が更に進むものと考えてございます。

藤井

国において人口の現状、それから将来の見通しなどを示すということで、長期ビジョンを策定するということのようにですが、この中身や内容はこういったものが盛り込まれると考えるおられるか、御答弁いただけますか。

総合政策課長

国が策定いたします長期ビジョンにつきましては、現在明らかになっている骨子案の情報によりますと、まず人口問題に対する基本認識といたしまして、2008年に始まった国の人口減少は、今後、加速度的に進み、経済社会において大きなものになるとともに、東京都への人口集中は今後も続き、地方の人口は減少し地方から大都市への人材供給が枯渇すると、いずれ大都市も衰退するとの認識が示される見込みとなっております。

また、基本的視点として、人口減少に対する国の危機意識が高まっていることや、出生率回復が遅れるほど将来人口が減少することなどが予測されておりますことから、人口減少問題に早期に取り組む意義が示されると想定してございます。

また、そうした認識や視点をベースに目指すべき将来の方向といたしまして、若い世代の結婚や出産に関する希望を実現し、出生率を1.8程度に改善させることや、人口減少に歯止めをかけて1億人程度の人口を確保し、そのまま人口を安定させていくなどの方向が長期ビジョンの中で示されるものと想定しております。

藤井

その長期ビジョンを基にして、これから総合戦略という形になってくるんですけども、この総合戦略自体がどういった内容になっているのか、更に詳しく形になっていけば、それを御答弁いただきたいと思います。

総合政策課長

国の総合戦略につきましては、こちらの骨子が示されておりますところでございますが、先ほども長期ビジョンを踏まえ、人口減少を克服し、将来にわたって活力ある日本社会を実現するために5か年計画の提示を予定しております。

具体的な内容につきましては、まず基本的視点といたしまして東京圏における人口の過度の集中を是正する、若い世代の就労、結婚、子育ての希望を実現する、地域の特性に即して地域課題を解決するという3点を示しまして、これまでにない危機感を持って人口減少の危機と地方創生に正面から取り組むことが掲げられる見込みでございます。

そうした視点を踏まえまして、今後の施策の方向といたしましては、地方に仕事をつくり安心して働けるようにする、地方への新しい人の流れをつくる、また、若い世代の結婚、出産、子育ての希望をかなえるなどの政策パッケージを取りまとめて、各施策を総合的に有機的に進めることの方が盛り込まれる見込みでございます。

具体的に最近の報道によりますと、地方版総合戦略を策定し推進していく都道府県や市町村を対象に、自治体の裁量で使える自由なお金である新たな交付金の創設や、地方への人口還流を促すため、主要省庁が所管する試験研究機関などの地方移転を促す対策や、東京から地方に本社機能に移転する企業向けの税制優遇措置などの施策を検討していくことが盛り込まれる見込みとなっております。

藤井

今のお話を伺って、国ではそういうふうな方向性だと思うんですが、これから47都道府県がそれを受けてどういうふう考えていくか、どちらかと言うと東京とそれ以外になるんでしょうかね。様々な考え方も変わってくるのかも分からないですけども、そういった国の方向性、それから取組に対して、今後、地方自治体としてどういった具体的な作業を進めていかなければいけないのか、その辺りをちょっと教えていただけますか。

総合政策課長

まち・ひと・しごと創生法では、国が策定する長期ビジョンと総合戦略を踏まえまして、都道府県と市町村がそれぞれ地方人口ビジョンと地方版総合戦略を策定することを、その取組といたしております。

地方人口ビジョンは、当該自治体における人口に関する動向の分析と将来展望を示すものであり、地方版総合戦略は地方人口ビジョンを基に当該地方団体における取組の方向や施策を示すものと国から説明を受けてございます。国は、この地方人口ビジョンと地方版総合戦略につきまして、平成 27 年度中に策定するよう求めているところでございます。

藤井

平成 27 年度中ということですから、本当に急いでいかなきゃいけないと思っておりますが、しかしながら神奈川県だけでこのビジョンなり戦略を進めるということは、なかなか厳しいので、やっぱりそこには市町村、それから県民の皆さんたちや企業の皆さん等と、様々な議論を大きく巻き込んでいって、この問題に対してしっかりと対応していかないといけないと思うんですけれども、そういった意見をどうやって集約していくかというのが論点だろうと思うんですけれども、それはどうやっていこうと考えておられますか。

総合政策課長

人口減少への対応は多岐にわたるため、県という自治体だけで対応できる課題ではなく、委員おっしゃるとおり、市町村や企業、県民の皆様を巻き込んで若い方をはじめ、多くの方に自分自身のこととして真剣に受け止めてもらうことが大切だと考えてございます。

そこで、各市町村の実情や問題意識を把握しながら、それぞれの地域に合った対策を図るため、現在、地域県政総合センター単位で市町村との意見交換を行っているところでございます。また、民間企業と若い方と県職員が交流を図る場を活用いたしまして、人口減少につきまして議論を行うとともに、11 月には少子化対策から人口減少社会を考えるをテーマに、県庁で知事と対話の広場を開催いたしまして、多くの高校生にも参加いただき、県民の皆様と意見交換を行ったところでございます。

今後もこのような形で、市町村や企業、県民の皆様などから様々な御意見を伺いながら、県としての人口減少対策を検討していきたいと考えております。

また、国の動向等を注視しながら、県版の人口ビジョンと総合戦略の策定にも取り組んでいきたいと考えております。

藤井

そういった意味では、知事にこの 10 月の本会議で御答弁いただいたとおり、神奈川県としても、もう既にそういうことをスタートさせて具体的に進めているというところはよく分かりました。

そういった意味では、知事が地方創生にしっかりと対応できる体制を強化するという御答弁を頂いたんですけれども、改めて県として具体的にどういった体制で取り組んでいくのかお伺いします。

総合政策課長

このたび国の法整備等に対応いたしまして、県といたしましても人口減少問題に対処し、地方創生にしっかりと対応できる体制を整える必要があると考え、11 月に神奈川県地方創生プロジェクトチームを発足させました。このプロジェクトチームは、総合政策課の職員

を中心に政策局総務室や市町村課、政策研究大学連携センターの職員などにより構成されているところでございます。

プロジェクトチームの主な業務は、地方創生に関する庁内の連絡調整や人口動向分析、国の創生本部との連絡調整などございまして、既に人口データの分析や地方政策の洗い出しなど、チームとしての活動も始めてございます。

また、既に人口減少問題に特化して設置しておりました人口減少対策検討会を発展的に改組しまして、地方創生に関する庁内における部局横断的な検討の場として、全部局で構成される地方創生対策調整会議を設け体制を整えてございます。

これから県版の人口ビジョンと総合戦略の策定業務が本格化していくこととなりますが、今後はこうした体制の下で地域特性に応じた神奈川らしい対策を講じることができるよう、戦略的、機動的に検討を進めてまいりたいと考えてございます。

藤井

そのプロジェクトチームって何名で構成されているのでしょうか。

総合政策課長

総勢9名の体制となっております。

藤井

皆さん御存じのとおり、衆議院の総選挙の投票率は低投票率ということで、なかなか関心がなかったということなのですが、今やっぱりこういう現実も、この人口減少問題というふうな様々な対策を打っていくという意識はあるのかなとは思ったわけですが、ある意味ではまた無関心との戦いなんだろうなというふうにも感じております。そういった意味でいろんな機会を通して、是非この人口減少の問題、切実な問題であり、私たちの問題でもあるし、また、次の世代の問題でもあるということをしっかり意識しながら、やっぱり進めていかなければいけないんだろうなというふうに感じております。

昨今の異常気象だとかいろいろなことから考えると、様々な形で自然からの挑戦を受けたり、またいろいろな意味で私たちにそういう挑戦をやっぱり突き付けられているというのを、最近私も感じました。このままでは、やっぱり人間もいつか終わってしまうことになるので、ちゃんとそれに対して応戦をしていく必要がある。

また、特に神奈川県が東京のすぐ隣にあって、この神奈川県でそのモデルをつくっていくべきことだろうというふうに思っていますので、是非、特にこのプロジェクトチームに入っておられる、この9名の方を中心に、本当に必死になって頑張りたいと思いますし、また、私たちもそういった意味では議会でしっかり応援していく体制、また、自分自身もそういうふうな応援をして、この問題にしっかり対応していく、そういう強い決意をこれからも出していきたいというふうに思っておりますので、是非、地方版のビジョン、総合戦略に関しては、本当に幅広くできるだけ多くの皆さんの意見を聞いてつくっていただきたいと思いますということを要望しておきたいと思っております。

次に、管理職の候補者選考試験について、ちょっとお話をお伺いしたいと思います。

県を取り巻く様々な状況に対応していくために職員一人一人が強い使命感を持つということと同時に、チャレンジ精神旺盛な職員を育成するということが重要と考えていくべきだと思っておりますが、現在、県はどのような方針で人材育成を行っているのかということ、まず伺いたいと思っております。

人材課長

人材育成につきましては職員の主体性を重視し、職員一人一人が自らの能力と適性に応じ主体的にキャリア開発に取り組む。また、より公平で信頼性の高い人事制度を目指すということで、平成21年10月に新しい人材育成マスタープランを策定をいたしまして、それに基づいた取組を行っているという状況でございます。

藤井

その中で管理職の登用に当たりまして試験制度を採用したという経緯も、ちょっと再確認させていただきます。

人材課長

職員一人一人が職に対する意欲と能力を高め、活力ある組織にしていくためには、まず管理職としての使命感を持ち、組織マネジメント力が高い職員が組織を管理することが大変重要だと認識をしております。そのために、そうした能力を持つ管理職の適任者を的確に登用し、併せて登用の客観性や透明性を高めるということから、平成22年度から管理職候補者選考試験の基となります試験制度を導入したということでございます。

藤井

今おっしゃられた、その客観性、透明性ということは非常に大事な視点だというふうに思っております、どのような手法で試験を行っているのかお伺いします。

人材課長

試験でございますが、管理職としての能力や適性を多面に客観的に評価するために、多様な方法や視点を用いております、具体的には大きく1次選考と2次選考で構成しております。

まず1次選考でございますけれども、三つございまして、自己アピール面接、人事評価システム、局の推薦と3項目で評価を行っています。具体的に申しますと、自己アピール面接でございますけれども、特定の課題に対して自己アピールをまず冒頭にいたします。その後、面接員との質疑応答の中で、その職員の意欲や人物について評価をするというものでございます。

それから人事評価につきましては、今、人事評価システムを運営しております。この過去4年間の人事評価結果を用いる。それから局の推薦は、その年々の各局から提出された推薦書に基づいて評価をしているということでございます。

それから2次選考でございますけれども、2次選考につきましては局の推薦の他にアセスメント試験、それから幹部面接を実施しております。アセスメントと申しますのは、これは民間企業でも幹部職員の研修なり、あるいは登用手法で用いられているということでございますが、管理職の候補としての能力や適性を、民間の専門業者に委託をしておりますけれども、行動科学の手法を用いて客観的評価をするという手法でございます。

それから、幹部面接でございますけれども、特別職、局長が面接員となりまして、受験者との質疑を通じて、関連の幹部候補としての適性を評価するという形で行っております。

藤井

それでは、その試験合格者の方は試験に合格をすると、翌年度に管理職に登用されると

いうことはあるんですか。

人材課長

管理職への登用でございますけれども、まず登用すべき管理職のポストとの関係になりますので、合格をしたからといってすぐに登用ということではございませんけれども、基本的には一定期間後には登用するという運用しております。

ただ受験資格が、今のこの試験制度は行政職の給料表ですと6級以上、本庁ですとグループリーダーや主幹以上の職員を対象としております。そうしたことで若干扱いが変わってまいります。部課長クラスで試験に合格いたしますと翌年度から登用ということもあるわけですが、今申しました6級の本庁のグループリーダークラスということでありますと、その後にはまず管理職の手前として、本庁の副課長クラスの業務を経験して、きちんとマネジメントについて理解をする。その上で課長級職に登用するという運用しておりますので、6級のグループリーダー等が合格した場合には、実際に課長級に登用するまで3年程度かかるケースもあるという運用をしております。

藤井

この試験は平成22年度からということで5回ぐらいしてこられたと思うんですけれども、その5回の中で様々な要素が出てきたと思うんですけれども、この試験制度の効果とかメリットとかはどう考えたらよろしいですか。

人材課長

先ほどの答弁にも関わりますけれども、この試験につきましては、客観性、透明性を高めるということが大きな目的でございましたので、今申しました試験の方法によりまして、そういった部分については相当程度、実現できているのではないかと考えております。

それから、試験を受験するというところでございますので、職員にとっては、自分の担当職務だけではなくて県政全般の課題、あるいは組織マネジメントについて試験に向かって改めて確認をするといった機会になっていると考えております。

また、この試験の後も、受験者を対象にフォローアップ研修ということで、マネジメントについての理解を更に深めるような取組もしておりますので、この試験を通じまして、目的としておりますマネジメント意識の向上ということについては一定程度、従前よりは進んできているのではないかと考えております。

藤井

マネジメント能力をつくっていくということで結構だと思っておりますけれども、その反面、感じておられる部分で結構なんですけれども課題があれば、どのような課題があるのか教えていただけますか。

人材課長

今この試験の実際の受験率が4割弱程度でございます。そのうち男女で申しますと、その受験資格を持っている中で比較した時に10%程度、女性の受験率が低いという傾向が出ております。それが一番の課題ではないかと考えております。

また、個別の管理職の中にも専門性があるようなポスト、あるいは現場対応力が必要なポストというのはやはりございますので、そういった面での評価というのには、やや無理があるかなというところも感じているところでございます。

もう一つ、試験の競争倍率が約7倍程度ということで相当程度ございますので、不合格となる職員が出てまいりますため、そういった職員のモチベーションの維持といったことも継続していく中では課題であると考えてございます。

藤井

そうした様々な課題があるのが見えているわけですが、そうした課題を踏まえて、今後この試験制度の見直しとか、管理職の登用についてどのように考えておられるか、教えていただけますか。

組織人材部長

管理職試験につきましては平成22年度に導入した後も、試験の実施結果でございますとか職員のアンケートも行いました。そういうものを踏まえながら、例えば受験資格を主査級から主幹級に引き上げたりといった見直しをしてまいりましたが、これまでの答弁にございましたように、透明性の確保といったメリットがある一方で、逆に受験率が4割以下と低いということは、つまり受験しない職員の方が多ということでございますから、こういった課題も生じてきているのが実情でございます。

やはり管理職への登用というのは、管理職にふさわしい職員が、その能力を發揮していくということが最も望ましい形になると思っております。それが職員本人にとって一番良い形でございますし、また、組織のためにも良い効果となって表れてまいります。それがひいては県民のためにも良い行政を展開できるということでございますので、委員の御質問の趣旨も十分踏まえながら、より望ましい管理職試験、管理職登用の在り方につきまして、早期の段階に十分に検討をしてまいりたいと考えてございます。

藤井

今の答弁を聞いて本当に安心したんですけれども、やっぱり課題を考えると受験率が4割弱というのは非常に問題だと思いますし、これから女性の輝く時代をつくろうという時に、女性の方が10%、1割ほど低いのも問題だろうと思います。ここにおられる職員の皆さんは、やっぱり職員の先輩になってくるわけですから、後輩の皆さんにしっかりと背中を押してあげるといことも大事だろうと思うんですが、試験での質疑応答とか、その態度だとかいうことではなくて、やっぱり日常的によく見てあげることが大事なんだろうなと思います。恐らくここにおられる皆さん方も、先輩の皆さんが日常の動きだとか、仕事ぶりだとかを認めてこられて、今ここにおられると思っておりますので、そういった意味では管理職という立場にあれば、やっぱりしっかりその後輩の皆さんの管理というのが、管理という言葉は悪いですが、日頃からきちんと見ておいてあげるといことが非常に大事なのかなと思います。

そういった意味で、私個人の意見としましては、これまで5回の管理職の登用制度をやってきたということもあって、いろいろな課題も見えてきます。さっき課長が答えられた現場対応力も、なかなか試験では見えない部分でもあるのかなと思いますので、そういった意味では、私たちの任期もこの4月で終わってしまいますので、次の新たな議員が選ばれて、その中での議論にはなってくるとは思います。が、人材部長の答弁を聞いて、そろそろいろいろな角度で、この問題に関しても考えていく必要があるんだなと思っておりますので、是非そういった議論を高めただけであればと要望させていただいて、質問を終わらせていただきます。