

## 現地機関の組織体制を中心とした県の行政機構のあり方について 答申案 骨子

行政改革課

### 1 現地機関の見直しの背景

- 人口減少や少子高齢化の進行と経済の成熟化
  - ・地方創生の取組みの強化
  - ・組織間の横断的連携や総合力の発揮が従来にも増して求められている
- 小規模町村の多い本県の特徴
  - ・県と市町村の役割分担のあり方の再検証

### 2 現地機関の見直しに当たっての基本的考え方

- 課題解決型の組織体制
- 効果的な市町村支援と、住民の利便性に配慮した組織体制
- 時代の変化に対応し、必要な機能を発揮できる効率的な組織体制

### 3 現地機関の見直し

- 組織体制の見直し
  - ◆地域振興局（仮称）の設置
  - ◆税務業務の独立及び集約・広域化
  - ◆建築業務の建設事務所への移管
- 地域振興局（仮称）の機能強化等
  - ◆現地機関が連携して取り組む「横断的課題」への総合調整、統括機能の付加と現地機関の長による連携調整機関の設置
  - ◆横断的課題に対応するため必要な予算、人員、権限の確保や地域の実情に応じた組織再編を可能とする仕組みの構築
  - ◆局の企画立案機能を強化する「企画振興課（仮称）」の新設
  - ◆全県一律としない地域特性を考慮した地域振興局（仮称）内の課・系の配置
  - ◆地域の重要課題に対応する特命担当の必要に応じた配置

- 地域振興局（仮称）をサポートする本庁の体制整備
- 試験研究機関の機能・連携強化の方向性

#### 4 県と市町村の役割分担の再検証

#### 5 現地機関の見直しに当たっての留意点

- 現地機関と本庁の事務分担の見直しと県組織内の権限移譲の推進
- 人口減少社会を踏まえた県組織体制の構築
- 県組織の不断の見直し
- 現地機関の見直しにあわせて議論された事項
  - ・効果的、効率的な職員育成手法の構築
  - ・組織風土、職員意識改革のための事業改善、しごと改革の推進
  - ・地域振興局（仮称）の課題解決力を高める県、市町村、広域連合間の新たな人事交流の推進

#### 【附属資料】

- 1 諮問
- 2 審議経過
- 3 試験研究機関の現地調査
- 4 審議会委員

## 現地機関の組織体制を中心とした県の行政機構のあり方について

### ( 答申案 )

平成 27 年 6 月 8 日に「現地機関の組織体制を中心とした県の行政機構のあり方」について、知事から当審議会に諮問があり、これまで地方事務所、保健福祉事務所、建設事務所や試験研究機関のあり方を中心に検討をしてきました。

審議会における議論に加え、松本・佐久合同庁舎での現地機関の長を交えた意見交換や試験研究機関の現地調査、更には「現地機関の見直しの方向性（案）」に対する県民意見、県議会における議論などを踏まえて、現地機関の見直しについて当審議会の考え方を以下のとおりまとめました。

#### 1 現地機関見直しの背景

県では、平成 20 年 9 月の現地機関の見直しに関する審議会答申を受け、平成 21 年 4 月に保健福祉事務所の設置、労政事務所、農業関係試験場、建設事務所及び教育事務所の再編、更には保健所及び農業改良普及センターの支所の統合など、大幅な組織改正を実施しました。

この改正から 7 年が経過し、人口減少や少子高齢化の進行に加え、経済の成熟化が一層進むなど、時代の大きな転換点を迎える中で、「しあわせ信州創造プラン」や「信州創生」を着実に推進するため、これまで以上に、現地機関の連携促進や組織の総合力の発揮が求められています。

併せて、小規模町村が多いという長野県の特徴を踏まえた県と市町村の役割分担のあり方の再検証や住民の利便性への配慮、更には、試験研究機関の機能や連携の強化についても検討が必要として、当審議会に諮問があったところです。

#### 2 現地機関見直しに当たっての基本的な考え方

現地機関の見直しを検討するに当たり、その基本的な考え方や目指す組織について、当審議会としては次のとおりとしました。

##### (1) 課題解決型の組織体制

「しあわせ信州創造プラン」を着実に推進するとともに、人口減少の抑制、人口減少社会を踏まえた地域社会の維持・活性化に向け、自ら地域の課題、とりわけ複数の現地機関がかかわる横断的な課題に対し、現地機関相互が連携して取組を進め、解決することができる組織体制とすること。

## (2) 効果的な市町村支援と、住民の利便性に配慮した組織体制

県土が広く、市町村数、とりわけ小規模町村数が多いという長野県の特徴を踏まえた効果的な市町村支援とともに、住民の利便性に配慮した組織体制とすること。

## (3) 時代の変化に対応し、必要な機能を発揮できる効率的な組織体制

人口減少、少子高齢化及び経済の成熟化など、時代の大きな転換点を迎える中において、従来にも増して、限られた資源を有効に活用した効率的な組織体制とすること。

# 3 現地機関の見直し

## (1) 組織体制の見直し

### ア 地域振興局（仮称）の設置

それぞれの地域が、独自の風土、歴史、強みを有する長野県において、人口減少の抑制、人口減少社会を踏まえた地域社会の維持、活性化を進めるためには、県政課題の多くを本庁で解決するのではなく、できる限り現場で課題を発見し、解決できる組織体制を構築していくことが、これまで以上に求められています。

また、当審議会の審議の過程で、地方事務所をはじめとする県の現地機関は、本庁各部局との縦のつながりに縛られすぎきらいがあることから、今回の見直しを契機に、現地機関相互の横のつながりを強化することの重要性が指摘されたところです。

そこで、地方事務所に代わり、現地機関が連携して取り組む横断的課題を統括し、解決に向けてリーダーシップを発揮できるように機能や権限を強化した現地機関として、「地域振興局（仮称）」を設置し、地域振興に関して、現場で生じている課題を発見して県民のニーズを的確に把握し、それらの課題にスピード感をもって解決可能な体制を構築することが適当です。

なお、長年にわたり住民に親しまれてきた「地方事務所」の名称が消え、新たに「地域振興局（仮称）」を設置することから、住民への周知に十分配慮することが肝要です。

一方で、保健福祉事務所や建設事務所については、それぞれの専門性の発揮や、危機管理対応等での迅速性を考慮し、現行どおり単独の現地機関として存続させることが適当です。

## イ 税務業務の独立及び集約・広域化

地域振興に力点を置いた組織として、「地域振興局（仮称）」を設置するに当たっては、これまで地方事務所が担ってきた税務業務について、地域性よりも全県の共通性、専門性が求められることから、独立した「県税事務所（仮称）」が担うことが適当です。

なお、平成 21 年 4 月の組織改正にあわせて、県税徴収対策室の設置や、課税業務の一部集約が実施されていますが、県税事務所（仮称）の設置に当たっては、効率的な組織体制を目指す観点から、住民の利便性の確保に配慮しつつ、税務業務の集約化、広域化を進める必要があります。

## ウ 建築業務の建設事務所への移管

県では平成 20 年 4 月の本庁組織の再編により、土木部と住宅部を統合し「建設部」を設置しましたが、住宅部関係の業務を担当する地方事務所建築担当課は従前のままとされたところです。

今回の現地機関の見直しに合わせて、まちづくりや災害対応等の課題に対し、建設、建築の両部門が一体となって対応可能な体制を構築するために、地方事務所建築担当課を建設事務所に移管し、本庁組織との整合を図ることが適当です。

なお、移管に当たっては、市町村、関係団体及び地域振興局（仮称）各課などと引き続き連携できる組織とするため、従前と同一の管轄区域となるよう 10 の建設事務所に移管することが適当です。

## （2）地域振興局（仮称）の機能強化等

地域振興局（仮称）を真に「課題解決型」の組織とするために、次のとおり機能や権限を強化するとともに、地域特性を踏まえた組織体制とすることが適当です。

- ア 現地機関が相互に連携して取り組む「横断的な課題」に対する総合調整、統括機能の付与と現地機関の長による連携調整機関の設置
- イ 「横断的な課題」に対応するために必要な予算、人員、権限の確保や地域の実情に応じた組織再編を可能とする仕組みの構築
- ウ 地域振興局（仮称）の企画立案機能を強化するための「企画振興課（仮称）」の新設
- エ 全県一律としない地域特性を考慮した地域振興局（仮称）内の課・係の配置
- オ 地域の重要課題に対応する特命担当の必要に応じた配置

### (3) 地域振興局（仮称）をサポートする本庁の体制整備

地域振興局（仮称）が地域の課題に主体的に取り組むことが期待される中で、局の業務を円滑に進めるためにも、本庁に知事、副知事と地域振興局長（仮称）との連絡調整や、本庁における部局間調整などを担う「組織」或いは「職」を新たに設置することが適当です。

### (4) 試験研究機関の機能・連携強化の方向性

当審議会の審議の過程で試験研究機関の現地調査を行った際、多くの委員が情報発信力強化の必要性を指摘したところです。

また、様々な地域課題に試験研究面から取り組むに当たり、試験研究機関が相互に連携することで、新たな発想による解決策の発見につながることを期待されます。

さらには、県の目指す産業振興の方向性と試験研究機関が取り組む研究課題との整合を図る仕組みの構築が求められています。

そこで、情報発信力や相互連携の強化を図るため、各試験研究機関に連携担当職員を配置するとともに、研究方針や研究課題に県民や産業界の意見を反映させる仕組みを構築することが適当です。

加えて、試験研究機関の長が日頃から連携を強化し、各機関における研究テーマの調整等を行うための協議会等の設置など、試験研究機関自らが県の目指すべき産業振興の方向性に沿った研究テーマの設定に努めることが適当です。

また、試験研究機関全体の広報体制の強化に努めるとともに、県で行っている独創的な研究については、全国的な表彰制度へ応募することなどにより、研究内容を積極的にPRすることが必要です。

なお、審議の過程で、機能面での充実や効率性の観点から、組織体制のあり方についての検討の必要性を指摘したところであり、今回の見直しの結果を踏まえつつ、試験研究機関の抜本的なあり方や方向性について、更に議論を深めることが適当です。

## 4 県と市町村の役割分担の再検証

地方創生の実現に向け、住民に最も身近な基礎自治体である市町村が主体的に施策を立案し、それぞれの地域の特色を活かした地域づくりに主体的に取り組むことが求められています。

このため、県の現地機関の機能強化を目指す今回の見直しに合わせて、住民が自ら取り組めることはまず住民が、市町村が取り組むべきことは市町村が、さらに県が取り組むべきことは県がといった、地域のことは地域で解決することができる体制の整

備や住民の利便性の向上のために、県と市町村の役割分担を再検証することが必要です。

本答申では、再検証の必要性を指摘するに止めておりますが、県では、地域振興局（仮称）の新設を契機に、市町村単独では処理が難しい事務や、市町村で処理した方が効果の大きい事務等を、今後どのような形で処理していくべきか、市町村や広域連合等との検討を更に深め、具体的な形を示していくことが求められます。

## 5 現地機関の見直しに当たっての留意点

### （1）現地機関と本庁の事務分担の見直しと県組織内の権限移譲の推進

今回の現地機関の見直しの目的は、地域の課題への取組を自ら進めることができる課題解決型組織の設置であり、そのためにも、引き続き、本庁にある権限を現地機関に積極的に移譲していくことが適当です。

その一方で、現地機関での処理件数が少ない事務については、効率性の観点から、本庁に集約するなど、現地機関と本庁の事務分担の見直しを進めることが適当です。

### （2）人口減少社会を踏まえた県組織体制の構築

人口減少が避けられない中で、安心して暮らせる社会に転換していくためには、地域の暮らしに必要な機能の効率性を高めていくことが求められ、公務職場においても、将来を見据えた効率的な組織を創造していく必要があります。

そのためには、職員の専門性を高め、限られた人員で業務を効率的に遂行することが不可欠であり、既存の制度や仕事の仕方などを改める「しごと改革」に、従来にも増して取り組むことが重要です。

また、地域振興局（仮称）の課題解決機能のより効果的、効率的な発揮に向け、県の現地機関の管轄区域のあり方について、整合性に配慮しつつ、将来的に議論を深めていくことが適当です。

### （3）県組織の不断の見直し

行政組織の体制に真の意味での正解はあり得ません。その時々々の社会情勢や県民ニーズを的確に捉え、適宜適切な組織を構築していくことが求められます。

県においては、今回の現地機関の見直しを一つのスタートラインととらえ、職員が高い志と仕事への情熱を持って活躍する県組織の実現に向け、不断の見直しを進めていくことが肝要です。

そうした点からも今回の見直しは改革の第一歩です。地域振興局（仮称）の機能強化や県と市町村の役割分担のあり方、また、試験研究機関の体制について、今後

更なる検討が求められます。

なお、当審議会の意見として建築業務の建設事務所への移管を求めたことにより、地方事務所と管轄区域が異なる建設事務所の一部の所において、結果として、管轄区域の広域化が図られることとなります。

建設事務所の管轄区域の広域化については、これまでも課題として捉えられており、平成20年9月の答申では、建設事務所の将来的な方向性として、基本的には10圏域ごとに1所とすることが適当とされています。

当審議会の審議の過程では、組織の肥大化を防ぐ観点から、効率性について県民に訴えかける重要性を指摘する一方で、建設事務所の存在自体が地域の住民に安心感を与えていることや、地元に着した組織であるなどの意見が出されたところであり、建設事務所の再編については更に議論を深めることが適当です。

#### (4) 現地機関の見直しにあわせて議論された事項

県組織が最高品質の行政サービスを提供するためには、専門的知識を有する職員の確保・育成が重要であり、今後多くの定年退職が予定される中で、より一層、効果的、効率的な職員育成手法の構築が必要であるとの意見がありました。

また、組織の見直しだけでは組織風土や職員意識を変えることは難しく、引き続き事務事業を見直すとともに、民間でできることは民間に任せるなど、事業改善、しごと改革に取り組むことが必要との意見も出されました。

さらには、これまで主に若手・中堅職員の育成を主眼として行ってきた県・市町村・広域連合職員の人事交流について、地域振興局（仮称）の課題解決力強化の実効性を高める観点から、管理監督職員にも対象を広げるなど、そのあり方を検討する必要があるとの意見も出されました。