

**第 24 回「県と市町村との協議の場」**  
**「県と市町村との人材の共同確保に係る検討について」 資料一覧**

- 資料 1 - 1 県と市町村との人材の共同確保に係る検討について
- 資料 1 - 2 プロジェクトチームで検討する対応策について
- 資料 1 - 3 【参考】「市町村における医療・保健・福祉等人材確保 WG」とりまとめ (H27.12~H28.11)
- 資料 1 - 4 【参考】自治体間の連携方策の検討に係る副市町村長アンケート結果について
- 資料 1 - 5 【参考】職員の共同活用に係る対応方策の類型について
- 資料 1 - 6 第 5 回「自治体の広域連携に関する懇談会」(10/13) の報告

# 県と市町村との人材の共同確保に係る検討について

資料 1-1

令和4年10月27日  
企画振興部

## 1 趣旨

- 人口減少下では、特に小規模市町村の多い、本県において、今後も持続可能な形での行政サービスを提供するためには、市町村間、県・市町村間の連携が重要。
- 市町村においては、小規模市町村を中心に、専門人材の確保が課題。
- 単独の市町村では確保が困難な人材について、共同で確保するための仕組みを県と市町村により検討する。

## 2 経緯・課題

(1) 「市町村における医療・保健・福祉等人材確保ワーキンググループ」(H27~28)での検討 ⇒ 資料 1-3

- 13市町村と県で構成するWGにおいて、保健師、保育士を中心に対応策を検討。
- 共同採用試験や採用人事の一元化については、中長期的な検討が必要とされた。

(2) 自治体間の連携方策の検討に係る副市町村長アンケート結果(R4.7~8) ⇒ 資料 1-4

「広域連携により職員を確保・育成したい分野」についてアンケート。町村部を中心に、「保健師」「保育士」「土木技師」の確保・育成が課題。

<アンケート結果(上位3分野を抜粋)>

分野	分野のうち最も多い職種
1 衛生(保健・衛生、医療等) 16市町村	保健師・助産師: 14町村(4町10村)
2 民生(社会福祉、保育等) 14市町村	保育所保育士: 11市町村(1市4町6村)
3 土木 13市町村	土木技師: 13市町村(4市6町3村)

(3) 第5回「自治体の広域連携に関する懇談会」(10/13)で副市町村長から出された課題 ⇒ 資料 1-6

<主な課題>

- 小規模市町村では、専門職の採用はハードルが高い。
- 保健師、保育士は、市町村単独で募集しても応募がなく、採用に至らず危機感。
- 産休・育休に係る代替職員など、一時的に雇用する職員の確保に苦慮。



専門人材の確保は、依然として課題

### 3 プロジェクトチームについて

#### (1) 検討のための体制案について

##### 専門職員の確保プロジェクトチーム

<PTの役割> 検討職種の決定、部会の進捗管理、検討結果を協議の場へ報告

<市町村> 副市町村長 16名（自治体の広域連携に関する懇談会の構成員）

<県> 企画振興部長、地域振興課長、市町村課長      <オブザーバー> 県人事課長

【事務局】 市長会事務局、町村会事務局

##### 職種ごとの部会を設置

<部会の役割> 職種ごとの対応策を検討

<市町村> 参加希望市町村の関係課長

（参加希望市町村の状況に応じて、PT構成市町村の参加を調整）

<県> 分野関係課長、地域振興課長、市町村課長

<オブザーバー> 県人事課長、市長会事務局、町村会事務局

【事務局：県地域振興課・市町村課】

※ 全構成市町村の合意が得られなくても、希望する市町村で対応策を実施



- ・まずは、過去に検討の土壌があり、早期に着手可能な「**保健師・保育士**」分野から開始
- ・「土木技師」分野など順次、部会を追加

#### (2) 検討内容

- 前回のWGでの議論を踏まえて、市町村間、県・市町村間の連携による具体的な対応方策を中心に検討

### 4 スケジュール

- 令和4年10月 専門職員の確保プロジェクトチームの設置（県と市町村との協議の場（10/27））

- 令和5年5月 対応策（案）の報告（県と市町村との協議の場）

⇒ 令和6年度から検討した対応策の実施を目指す

## ◆ プロジェクトチームで検討する対応策について

プロジェクトチームでは、想定される対応策として、次のような例を示し、検討を行う。なお、検討案は下記に限定するものではなく、PT参加者からの提案等により、他の対応策についても検討を行う。

### 1 希望する市町村等との共同採用試験の実施

#### ■ 市町村同士や、県と市町村による共同採用試験の実施

#### ■ 期待する効果

受験者の増や、採用事務の効率化

<事例>

- ・【奈良県】県と希望市町村が受験者の募集と第1次試験を共同で実施。志願者は、希望する自治体を順位を付して選択

(H28～土木技師、H29～保健師で実施)

### 2 専門人材のシェアリング・登録制度

#### ■ 高度専門人材を都道府県等が確保し、域内の自治体でシェア

#### ■ 期待する効果

- ・限られた専門性の高い人材の活用に有効
- ・一時的な業務やパートタイムに必要な職員の確保に有効

#### ■ 専門職員を登録し、情報共有を行い、他の自治体で活用

<事例>

- ・【愛媛県】デジタル分野で高い専門性を有する外部人材を県が確保し、市町とシェア（R4～ 5名の外部人材を県と20市町でシェア）

- ・【広島広域都市圏】圏域内の技術系OB職員の情報をDB化し、各市町で情報共有・活用（H28～土木技師、建築等を対象に28市町で実施）

- ・【長野県】水道に係る専門的な知識・経験・技術を有する県内水道事業関係職員をアドバイザーとしてリストアップし、県内水道事業者からの申請に基づき派遣（R4.8～ 3事業者の3名登録）

- ・【長野県】潜在保育士と採用を希望する保育所（民間の保育所含む）をマッチングするための保育士人材バンクを設置

(H29～ これまで市町村職員を含む210名がマッチング)

### 3 職員の派遣

#### ■ 中心市や広域連合から周辺市町村へ職員を派遣

#### ■ 期待する効果

主に正規職員の確保

#### ■ 希望する市町村同士で職員を派遣

#### ■ 県職員の市町村への派遣

<事例>

- ・【神奈川県・福井県・熊本県】市町村の要望に基づき上乗せ採用した職員を、自治法派遣または研修派遣

(神奈川県：R2～ 保健師、土木技師を7名派遣) (福井県：R2～ 保健師、土木技師を7名派遣) (熊本県：R2～ 土木技師を1名派遣)

# ◆「市町村における医療・保健・福祉等人材確保検討ワーキンググループ」 とりまとめ（H27.12～H28.11）

資料1-3

## 検討の経過

- 13市町村と県で構成するワーキンググループで、各当事者の課題を把握しながら対応策を検討

- ・ワーキンググループの開催（計8回）
- ・アンケート調査の実施（市町村を対象に2回、市町村採用の新人保健師を対象に1回）

〔 <構成員> 市町村：「県と市町村との協議の場」出席市町村の担当課長  
県：関係部局担当課長等（企画振興部、県民文化部、健康福祉部、教育委員会） オブザーバー：県市長会、県町村会 〕

## 取組の方向性

- 共同での情報発信（保健師）  
⇒専用サイトや合同ガイダンスなどの取組をさらに拡大し、認知度を高めることで、市町村保健師として働くことを希望する者の掘り起こしを図る。
- 人材バンクの設置（保健師、保育士）  
⇒潜在有資格者や転職希望者に関する情報収集、採用情報の提供、市町村とのマッチングを一元的に扱う人材バンクの設立に向けて検討を進める。（H29.5月 保育士人材バンク設置）
- 新人職員等の教育体制の充実（保健師、保育士）  
⇒信州母子保健推進センターの体制充実による技術支援・助言及び、県主催の保健師研修を養成校との連携で、より実践的な内容に充実させるとともに、市町村においても育成トレーナー制度の活用などで、教育体制の強化に取り組む。  
⇒保育士・幼稚園教諭等の資質向上に向けた系統的な研修実施に取り組む。
- 処遇、採用条件、採用試験等の見直し（保健師、保育士）  
⇒各市町村において、給与等の処遇の改善、採用条件の緩和、試験日の改善等、できるところから見直しを実施する。

## 中長期的な検討

- 人事の一元化等  
市町村への意向確認では、共同採用試験や採用人事の一元化については、「取り組みたくない」、「必要性を感じない」という消極的な意見が過半。

✓ **共同での採用試験や採用人事の一元化については時期尚早と思われるため、当面は共同発信などの取組による効果を見つつ、必要に応じて改めて検討**

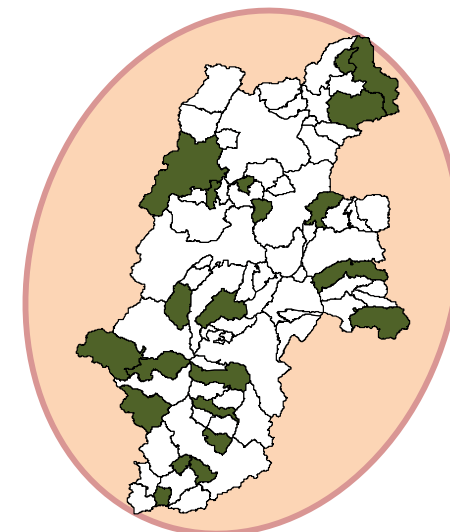
### 「共同採用試験」に関するアンケート結果

	取り組みたい	取り組みたくない ・必要性がない	その他
全市町村	21 (27%)	51 (66%)	5 (6%)
WG首長	5 (38%)	4 (31%)	4 (31%)
理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受験者確保の点から有効</li> <li>・採用事務の効率化が図れる</li> <li>・複数自治体に合格した場合に一方を辞退するということがなくなる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・試験が同一日になることで受験者の選択の幅が狭まる</li> <li>・給与条件等が有利な市町村へ集中してしまう恐れがある</li> <li>・保健師のみの共同化は採用事務の煩雑につながる</li> <li>・個別の採用募集であっても十分に応募があり、必要な職員数が確保できている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・試験方法等の詳細な制度設計が必要</li> <li>・試験の点数だけでなく、試験中の様子も参考としたい</li> <li>・全職種を共同試験で実施するならば参加したい</li> <li>・共同化に伴う予算措置等、条件によって検討する</li> </ul>

### 「共同採用試験」に「取り組みたい」と回答した市町村

- 佐久圏域：佐久穂町、川上村
- 上小圏域：東御市、青木村
- 上伊那圏域：駒ヶ根市、辰野町
- 飯伊圏域：松川町、下條村、売木村、泰阜村、喬木村
- 木曾圏域：上松町、南木曾町、木祖村、王滝村
- 松本圏域：麻績村
- 大北圏域：大町市、池田町
- 長野圏域：なし
- 北信圏域：山ノ内町、野沢温泉村、栄村

以上、21市町村



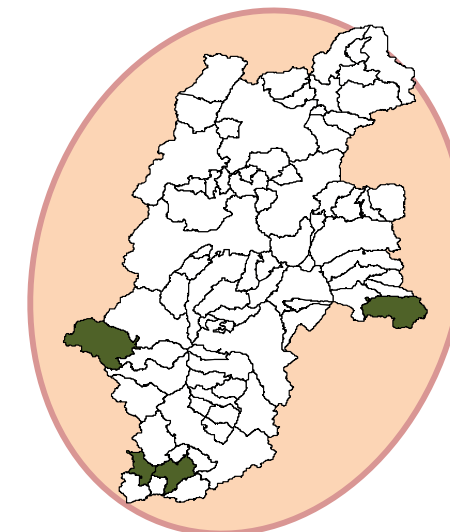
### 「採用人事の一元化」に関するアンケート結果

	取り組みたい	取り組みたくない ・必要性がない	その他
全市町村	4 (5%)	70 (91%)	3 (4%)
WG首長	2 (15%)	9 (69%)	2 (15%)
理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各市町村が人材確保に苦慮しており、必要な場合に必要職種、必要な人数を県が確保することが最終目的</li> <li>・市町村の先進的取組の横展開が可能となる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県と市町村では、役割・業務内容が異なり、業務遂行や人材育成に支障が生ずる（市町村は直接住民県は市町村支援を含む間接）</li> <li>・保健師業務は長期、地域密着が必要であり、短期異動は質の高い保健サービスが提供不可能</li> <li>・受験者は地元志向が強い</li> <li>・職員の身分や給与、勤務地、業務内容が不明確であり、職員が不安に感じ、中途退職者増が懸念</li> <li>・自治体の事情を考慮した職員が配置されない恐れ</li> <li>・給与水準を均一化する必要があり、小規模町村では対応困難</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受験者は一元化を望んでいないと思う</li> <li>・一元化は、広域連合や定住自立圏で取り組む方法もある</li> <li>・人事交流は必要だが任命権の一元化は検討が必要</li> </ul>

### 「採用人事の一元化」に「取り組みたい」と回答した市町村

- 佐久圏域：川上村
- 上小圏域：なし
- 上伊那圏域：なし
- 飯伊圏域：阿南町、平谷村
- 木曾圏域：王滝村
- 松本圏域：なし
- 大北圏域：なし
- 長野圏域：なし
- 北信圏域：なし

以上、4町村



# ◆「市町村における医療・保健・福祉等人材確保検討WG」以降の取組について

WGとりまとめ時の取組の方向性	WG以降の取組
<p>■ <u>共同での情報発信（保健師）</u></p> <p>⇒専用サイトや合同ガイダンスなどの取組をさらに拡大し、認知度を高めることで、市町村保健師として働くことを希望する者の掘り起こしを図る。</p>	<p>➢ <u>市町村の保健師採用情報の共同発信</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・県ホームページで募集情報を発信、産休代替や臨時職員の募集にも対応 [H29～]</li> <li>・「看護学生向け合同就職ガイダンス」で市町村保健師の募集案内を実施 [H28～]</li> <li>・県看護大学のキャリアガイダンスで保健師業務を紹介、学園祭で市町村による就職合同説明会（相談ブース設置） [H27～]</li> </ul>
<p>■ <u>人材バンクの設置（保健師、保育士）</u></p> <p>⇒潜在有資格者や転職希望者に関する情報収集、採用情報の提供、市町村とのマッチングを一元的に扱う人材バンクの設立に向けて検討を進める。</p>	<p>➢ <u>ナースバンクの取組強化 [H28～]</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・県に募集相談のあった市町村に対し、登録の働きかけ・支援 (登録利用市町村数：[H29]11 → [R2]21)</li> </ul> <p>➢ <u>保育士人材バンクの設置 (H29.5)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1,421人が登録 (R4.3時点) し、市町村の採用情報等を提供 ⇒現在までに210人(市町村職員含む)がマッチング</li> </ul>
<p>■ <u>新人職員等の教育体制の充実（保健師、保育士）</u></p> <p>⇒信州母子保健推進センターの体制充実による技術支援・助言及び、県主催の保健師研修を養成校との連携で、より実践的な内容に充実させるとともに、市町村においても育成トレーナー制度の活用などで、教育体制の強化に取り組む。</p> <p>⇒保育士・幼稚園教諭等の資質向上に向けた系統的な研修実施に取り組む。</p>	<p>➢ <u>信州母子保健推進センターによる支援 [H28～]</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新任保健師（母子保健従事5年未満）向け研修会により、乳幼児健診の基本的技術等の習得を支援</li> </ul> <p>➢ <u>県看護協会及び県内保健師養成校との連携による研修の充実</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・県・市町村保健師を対象にしたキャリア別研修会を充実 [H30～]</li> <li>・県看護大で自治体保健師に求められるOJT活用ガイドを作成、新人研修等で普及 [H29～]</li> </ul> <p>➢ <u>市町村における育成トレーナーの活用</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新任期保健師の育成支援のためOB保健師等を雇用 (H28～R1 8市町村 (R1で国の補助事業終了))</li> </ul> <p>➢ <u>保育士等キャリアアップ研修の実施</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保育士・保育教諭等を対象に研修を実施 (H29～)</li> </ul>
<p>■ <u>処遇、採用条件、採用試験等の見直し（保健師、保育士）</u></p> <p>⇒各市町村において、給与等の処遇の改善、採用条件の緩和、試験日の改善等、できるところから見直しを実施する。</p>	<p>➢ <u>採用試験等の実施方法に係る助言・情報提供</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・県が実施方法について市町村へ助言、また、県内保健師養成校と市町村との情報交換会を開催 [H27～]</li> <li>・貸付金免除条例の改正（県看護職員修学資金の返還免除対象に過疎町村を追加）により就業促進を後押し [R3]</li> </ul> <p>➢ <u>保育士修学資金貸付等事業の実施</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・保育士養成校の学生に対する修学資金等の貸付を実施 (H28～)</li> </ul>

# 自治体間の連携方策の検討に係る副市町村長アンケート結果について

<調査主体>  
長野県市長会事務局  
長野県町村会事務局

資料1-4

## ■ 調査の目的

- 「自治体の広域連携に関する懇談会」において、「専門人材の確保」について議論を行うための材料として意見照会

## ■ 調査概要

調査対象	県内市町村の副首長
照会・回答数	照会数：77市町村 回答数：58市町村
実施時期	令和4年7月～8月
主な調査項目	➤ 専門人材の確保について ① 現在、広域連携により職員の確保・育成に取り組んでいる事例と、その成果・課題 ② 今後、広域連携により職員を確保・育成したい分野・方策

### ① 今後、広域連携により職員を確保・育成したい分野について (1/2)

分野	職種
1 衛生（保健・衛生、医療等） 16市町村（27.6%）	① 保健師・助産師：14町村（4町10村）（24.1%） ② 看護師：2村（3.5%） ③ 栄養士：2村（3.5%） ④ 医師・歯科医師（医師（保健所長））：1市（1.7%）
2 民生（社会福祉、保育等） 14市町村（24.1%）	① 保育所保育士：11市町村（1市4町6村）（19.0%） ② 施設保育士・寄宿舎指導員等：1村（1.7%） ③ 五法担当ケースワーカー：2市村（3.5%）
3 土木 13市町村（22.4%）	① 土木技師：13市町村（4市6町3村）（22.4%）
4 総務一般 7市町村（12.1%）	① その他（情報関係技師）：5町村（1町4村）（8.6%） ② その他（行政不服審査法第三者委員会）：1村（1.7%） ③ その他（弁護士）：1市（1.7%）
5 建築 6市町村（10.3%）	① 建築技師：6市町村（3市1町2村）（10.3%）
6 林業 2市（3.4%）	① 農林水産技師：2市（3.4%）
7 観光 1町（1.7%）	① その他（観光商品開発に特化）：1町（1.7%）
8 その他 3市（5.2%）	① その他（学芸員）：2市（3.5%） ② その他（防災技師）：1市（1.7%）



① 今後、広域連携により職員を確保・育成したい分野について (2/2)

職種 (上位3職種)	この分野・職種を選んだ理由
1 保健師・助産師 14町村 (4町10村)	<ul style="list-style-type: none"> <li>募集しても応募がなく人材が確保できない</li> <li>小規模村では保健師を募集しても応募者が少なく採用時に苦慮している</li> <li>小規模団体では業務量が1人未満で、一般職としての採用が難しい</li> <li>資格を持った人数が少ない</li> <li>町村内で多くの職場があればよいが、職場が固定化されている</li> <li>若手の職員が大半で、中堅の職員が少ないため知識・技術の継承が課題</li> </ul>
2 保育所保育士 11市町村 (1市4町6村)	<ul style="list-style-type: none"> <li>募集しても応募が少なく人材が確保できない</li> <li>保育士の配置基準の見直し (保育士を多く配置する) が検討されており、全国的な保育士不足が予想される。市町村間でも協力し、保育力を確保していく必要があるため</li> <li>中間層の職員が在職しておらず、将来的に保育所の人事配置が課題</li> <li>資格を持った人材が地域にいない</li> <li>郡内は1町村1保育園が多く、地域内での異動ができず、保育が膠着している</li> </ul>
3 土木技師 13市町村 (4市6町3村)	<ul style="list-style-type: none"> <li>募集しても応募が少なく、人材が確保できない</li> <li>人材の確保が困難</li> <li>単独確保は困難。人事の固定化</li> <li>若い土木技術職員の育成が必要であるが、人材確保が難しい状況にある</li> <li>小さい町村では専門職の採用に応募がない</li> <li>大規模災害等における復旧工事の対応</li> <li>異常気象による災害が多発する中、土木技術職員の確保が進まず、危機管理の観点から</li> <li>専門的見地からの対策の立案や実施 (入札に当たっての設計積算、監督等) に支障。しかし、単独では、業務量と職員構成のバランスから専門人材の確保が困難 (確保するにしても1人→人事の固定化、当人に支障があると業務が停滞)</li> </ul>

## ② 現在、広域連携により職員の確保・育成に取り組んでいる事例と、その成果・課題（1/2）

<分野> 衛生（保健・衛生、医療等）、民生（社会福祉、保育等）

<職種>	<連携方策・類型>	<取組内容>	<成果・課題>
保健師・助産師	採用試験の共同実施・水平補完（飯田市）	市町村担当課長レベルで、令和6年度採用の試験を共同で実施するための検討を進めている	市町村の待遇等に違いがある中で共同実施の効果が出るか
	採用試験の共同実施・水平補完（須坂市）	社会人経験者採用による共同選考（長野地域連携中枢都市圏ビジョン）	事務負担軽減、採用実績
	採用試験の共同実施・水平補完（売木村）	南信州広域連合内市町村の内、共同採用試験を希望する市町村により検討を開始	事務負担軽減 小規模及び地理的不利地域町村の採用
	その他（就学資金貸与制度）・水平補完（喬木村）	飯田下伊那14市町村共同で看護師・保健師・助産師に対する地域内指定施設に就職した場合の返済猶予・免除付き奨学金制度	人材の確保につながっている
	職員研修の共同実施・水平補完（高山村）	長野地域連携中枢都市圏事業により合同研修・情報交換会等を実施	職員の資質向上が図れた
保育所保育士	採用試験の共同実施・水平補完（飯田市）	市町村担当課長レベルで可能性の検討を開始	市町村の待遇等に違いがある中で共同実施の効果が出るか
	採用・人事の共同化（広域単位等）・水平補完（南相木村）	専門職不足は深刻な問題であり、課題として情報共有と広域的人材確保が必要である	具体的な取組はしていない、各自治体の採用による
	職員研修の共同実施・水平補完（下諏訪町）	諏訪圏域6市町村で構成する諏訪広域連合において、保育士向けの専門職研修を共同実施	事務負担・費用負担を軽減しながら、効果的な研修が実施できる
	採用試験の共同実施・水平補完（売木村）	南信州広域連合内市町村の内、共同採用試験を希望する市町村により検討を開始	事務負担軽減小規模及び地理的不利地域町村の採用
	職員研修の共同実施・水平補完（高山村）	長野地域連携中枢都市圏事業により合同研修・情報交換会等を実施	職員の資質向上が図れた

② 現在、広域連携により職員の確保・育成に取り組んでいる事例と、その成果・課題（2/2）

<分野> 土木

<職種>	<連携方策・類型>	<取組内容>	<成果・課題>
土木技師	採用試験の共同実施・水平補完（須坂市）	社会人経験者採用による共同選考（長野地域連携中枢都市圏ビジョン）	事務負担軽減、採用実績
	職員派遣・垂直補完（千曲市）	国・県等へ職員を派遣している	成果：ノウハウの研修、ネットワークづくり 課題：派遣職員の補完
	職員の派遣・垂直補完（南牧村）	技術・能力を高めるため	成果・ノウハウ、スキルの情報共有
	職員の派遣・水平補完（辰野町）	県内の土木関連事業の実施	国や県の土木関連事業の動向の把握や各種補助事業など当町の関連事業との連携の強化が図れる
	事務の委託・代替執行・水平補完（箕輪町）	基本設計/業務・監理補助業務の委託	各市町村の事務負担・コストの軽減
	事務の委託・代替執行・水平補完（中川村）	広域連合組織内に土木振興課を設置し、土木技術職員を雇用。土木設計・施工監理等業務を受託し市町村事務を補完。（旧町村会土木振興会から組織移行）	技術的支援、事務の負担軽減 人材確保（人材不足）、広域組織での制約（職員数、受託業務量等）
	機関の共同設置・水平補完（泰阜村）	町村共同で組合を組織し、土木工事等の設計・監督業務を行っている	専門的技術を持った職員の確保が可能
	事務の委託・代替執行・水平補完（上松町）	旧土木振興会を広域連合建設課として所管替えし、公共土木事務に係る専門職員を配置	町村単位では配置が難しい専門職員を配置することにより町村ニーズに対応
	事務の委託・代替執行・水平補完（大桑村）	木曽広域連合に町村で行う土木事務全般を委託している	専門的なノウハウがあるため、設計・管理などを委託
	事務の委託・代替執行・水平補完（松川村）	圏域内の市町村が、土木関係の施工管理等を広域連合で実施	技術職員の確保が難しいため、これに頼っている状況
職員の派遣・水平補完（飯綱町）	長野建設事務協議会（長野市6人+上水内郡3町村各1人で組織）への派遣研修による土木技術者の育成	一定レベルの土木技術は習得可能であるが、3～5年の研修期間では市の「技師」の水準までは到達できない	

**参考** 職員の共同活用に係る対応方策の類型について ※ 例えばA自治体の職員がB自治体の事務を支援する場合

	職務命令による 事務従事	機関等の共同設置 (地方自治法第252条の7第1項)	事務の代替執行 (地方自治法第252条の16の2第1項)	事務の委託 (地方自治法第252条の14第1項)	職員の派遣 (地方自治法第252条の17)	共同採用試験
概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aの職務命令に基づく事務としてAの職員が、Bの事務を支援するもの</li> <li>Aが給与を負担し、Aの身分取扱いによる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A・Bが協議により規約を定め、内部組織等を共同して設置</li> <li>A・B共通の内部組織としての性格を有し、管理・執行の効果は、A・Bそれぞれに帰属</li> <li>職員は、規約で定める団体の長が選任し、当該団体の職員とみなされる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bの求めに応じて、協議により規約を定め、Bの事務の一部の管理執行を、AがBの名において管理・執行</li> <li>事務を任せたBが、自ら管理・執行した場合と同様の効果を生ずる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bの事務の一部を、Aに委託して、管理・執行</li> <li>Aは受託した事務をAの事務として処理し、Aに効果が帰属</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bの求めに応じて、Aの職員をBに派遣</li> <li>派遣された職員は同時にAとBの身分を併有</li> <li>派遣された職員の給料は、Bが負担</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>AとBが同一職種について、共同で採用試験を実施</li> <li>同一の試験で、AとBどちらの団体でも採用できる可能性</li> <li>奈良県と県内希望市町村が共同採用試験を実施（保健師、土木技師）</li> </ul>
イメージ						<p><b>専門人材の登録制度</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>AとBの専門職員をリストアップ・登録し、それぞれの団体に活用</li> <li>広島広域都市圏で、圏域内の各市町の技術系OB職員をDB化し、情報共有・活用</li> </ul>
留意点	<ul style="list-style-type: none"> <li>市町村の職員が他の市町村の事務に従事する場合、その位置づけが課題</li> <li>都道府県の職員が他の市町村の事務を支援する場合、都道府県の補完事務として行うと考えられる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>すべての構成団体の議会に対応が必要など、手続きが煩雑</li> <li>複数の責任主体を支えることとなり、指揮命令系統が不明確になる可能性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事務の管理執行と、事務処理の結果の責任の所在が一致しない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>委託団体は、委託事務に関して直接、権限を行使することができなくなる</li> <li>受託団体は、受託事務に関する責任をすべて負う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サービス等の身分の取扱いに調整を要する</li> <li>派遣元の団体に当該職員の活用が困難となる。また、事務量が少ない場合、活用しにくい</li> </ul>	<p><b>専門人材のシェアリング</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>専門人材をAにおいて確保し、Bとシェアリングし活用</li> </ul>
事例	<ul style="list-style-type: none"> <li>災害時の被災市町村への職務命令による短期的な職員派遣</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>広域連合（10圏域、後期高齢者医療、地方税滞納整理機構）の設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>簡易水道事務の代替執行（天龍村）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>被災地の区画造成等公共事業の受託（熊本県）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>市町村への自治法派遣 ※ 県内では、R4年度に12団体へ13名派遣（行政、農業、土木、林業、社会福祉）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>愛媛県と県内全市町が、基礎自治体のDXを推進する人材をシェアする仕組み</li> </ul>

# デジタル人材のシェアリングの取組例

- IT人材は官民ともに逼迫しているため、都道府県等において、**高度デジタル人材をシェアする取組が進んでいる。**

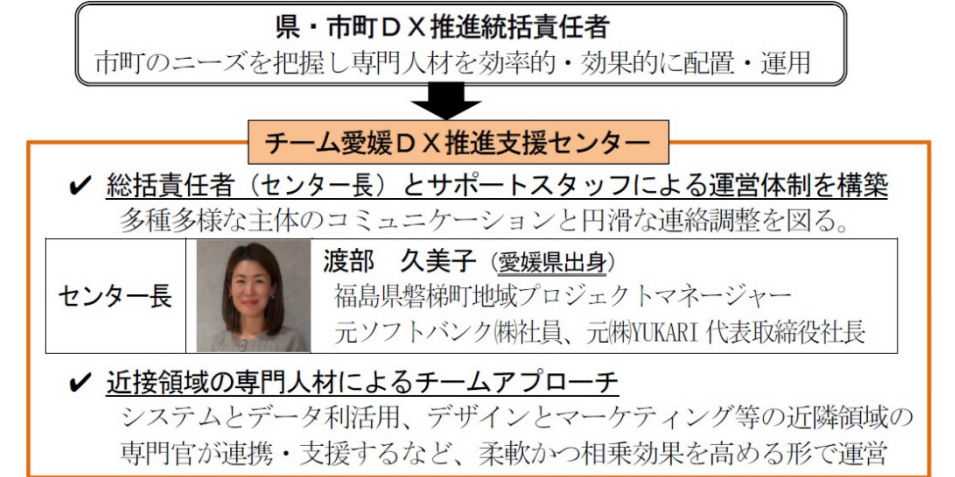
## 愛媛県：「チーム愛媛」高度デジタル人材シェアリング事業

- 自治体DXの推進には、デジタルの各分野に通じた高い専門性を有する外部人材等を確保し活用することが必要となるが、これらの人材は全国的にも限られており、県内全ての市町に配置することは困難であることから、**基礎自治体のDXを推進できる人材を確保し、県と市町がシェアする仕組み**を構築。
- 各自治体の人的・財政的負担を抑えながら、質の高いDXを広域的に実現することを目的とし、**愛媛県及び県内20市町で構成する愛媛県・市町DX推進会議の協働事業**として、専門分野毎に愛媛県・市町DX推進専門官を任命し、市町をサポートする「高度デジタル人材シェアリング事業」を実施。

### (1) 愛媛県・市町DX推進専門官の任命

専門分野	専門官 (氏名、主な経歴)
デザイン思考 ・UI・UX	 <b>前田 聡一郎</b> 福島県磐梯町CDO 補佐官、(株) Idea Craft 代表取締役
システム・ セキュリティ	 <b>山形 巧哉</b> デジタル庁 オープンデータ伝道師、(一社) Code for Japan、元北海道森町職員
データの 利活用	 <b>下山 紗代子</b> (一社)リンクデータ代表理事、デジタル庁データスペシャリスト/ オープンデータ伝道師、総務省地域情報化アドバイザー
官民共創	 <b>小田 理恵子</b> (一社)官民共創未来コンソーシアム代表理事 (株)Public dots & Company 代表取締役
広報・マーケ ティング	 <b>藤田 愛</b> (株)オレンジ・アンド・パートナーズにおいて、地域ブランディング等に従事、独立

### (2) 高度デジタル人材シェアリング事業運営体制



## 自治体の広域連携について（報告）

長野県市長会・長野県町村会・長野県

### 《第5回「自治体の広域連携に関する懇談会」の開催》

#### 1 日時・場所

令和4年10月13日（木）13:30～15:00 自治会館 第2特別会議室  
（オンライン会議システムにて開催）

#### 2 出席者

市：副市長 3名（うち代理1名）  
町村：副町村長 10名  
県：企画振興部長、地域振興課長、市町村課長

#### 3 検討テーマに係る意見交換

##### ■ 専門職員の確保について

##### (1) 意見交換の概要

###### ① 県からの説明

- 人口減少下では、特に小規模市町村の多い、本県において、今後も持続可能な形での行政サービスを提供するためには、市町村間、県・市町村間の連携が重要。
- 市町村においては、小規模市町村を中心に、専門人材の確保が課題。
- 市町村における専門人材の確保は、過去にも検討した経過があり、中長期的な検討が必要とされた。
- 単独の市町村では確保が困難な人材について、共同で確保するための仕組みを県と市町村により検討する。
- 「専門職員の確保プロジェクトチーム」の設置し、具体的な対応策を中心に、保健師、保育士から検討を開始したい。

###### ② 市町村からの主な意見

###### <市町村における課題>

- 小規模市町村では、専門職の採用はハードルが高い。
- 保健師、保育士について、市町村単独では募集しても応募がなく、採用に至らず危機感。
- 保健師、保育士ともに、産休・育休に係る代替職員の確保に苦慮。
- 特に、保育士は未満児の増加等により職員の確保が必要だが、少子化が進む中、正規職員の確保には慎重であり、会計年度任用職員など短期的な雇用により対応しているが、確保に苦慮。
- 村内に保育園が1園しかなく、保育士の人事が硬直化。
- 採用後、数年で職員が離職しており対策が必要。
- 土木技師について、民間に人材が流れてしまい、確保に苦慮。
- 広域連合に土木職員を配置し、管内市町村の土木事業を担っているが、人材が不足している。

### <市町村における取組>

- 長野地域連携中枢都市圏では、移住促進の観点から県外の社会人枠の採用について、共同で1次試験を実施しており、毎年度、何件か実績あり。また、保健師の研修について、共同で実施。
- 保育士について、近隣市町村との交流派遣の実績あり。

### <今後、検討が必要と考える事項>

- 会計年度任用職員など短期的な雇用の確保のため、広域的に人材バンクのような登録制度ができるとよい。
- 職員確保と職員交流の観点から、広域で他の市町村に職員の派遣ができるとよい。
- 今後、定年引上げが導入されるが、高齢層の県職員の経験を市町村支援に活かすことができるとよい。

### ③ 懇談会におけるまとめ

- 「県と市町村との協議の場」において、「専門職員の確保プロジェクトチーム」の設置を諮るにあたり、当懇談会としても当該プロジェクトチームの設置について了解。
- 当懇談会での意見を踏まえ、「専門職員の確保プロジェクトチーム」において、検討を進めていく。

### 【参考：「自治体の広域連携に関する懇談会」について】

第17回「県と市町村との協議の場」(R1.5.28開催)において設置了承。

(1) 設置日 令和元年10月21日

(2) 趣旨

- ・人口減少、少子高齢化の更なる進展に伴い、特に小規模な市や町村が多い本県において、今後も持続可能な形で行政サービスを提供するためには、市町村間、県・市町村間の連携が一層重要。
- ・本県におけるこれまでの取組を踏まえながら、市長会、町村会と県が共同で、将来を見据えた行政課題に対応するための自治体の広域連携について議論する場を設置。

(3) 構成員

- ・市：副市長 6人（長野市、松本市、飯田市、伊那市、大田市、佐久市）
- ・町村：副町村長 10人（軽井沢町、長和町、下諏訪町、中川村、下條村、大桑村、生坂村、松川村、高山村、野沢温泉村）
- ・県：企画振興部長、地域振興課長、市町村課長

(4) 事務局

市長会及び町村会（共同事務局）

(5) 第1回懇談会（R1.10.21開催）において、次のとおり当面の検討テーマを選定

分野	手法（市町村同士、市町村と県）
➢ 公共交通	➢ 事務の共通化・共同化
➢ 公共施設（上下水道等）	➢ 事務の委託・代替執行
➢ 消防・防災	➢ 機関の共同設置
➢ 先端技術の活用	➢ 職員の共同採用・育成・配置、派遣
➢ 専門職員の確保	