

発 言 者	要 旨
三野委員	<p>月曜日の代表質問について、少し疑問点がありますので、それを議論させていただきます。</p> <p>地元大学の二十代の大学生の数が、平成 11 年から 24 年の間で 2,800 人も減少しており、減少率が全国ワーストワンだということでした。そういう観点から、私自身としては、大学生が、特に県外から来ていただくとなれば、いわゆる下宿で不動産業、さらにはアルバイトするにしても飲食店、それに仕送りがあるわけですから、経済活動がよくなります。さらには、若い人たちがいるということは活気があるということでもあります。大学も国公立は法人化になりまして、競争になる。少子化になっていくという中で、正直申し上げて、これからだんだん統合とか、そういう問題が出てくるのではないかと、私は将来的には思っております。</p> <p>そういう状況の中で、県内の大学がそれぞれ拠点性を持つことが県内の経済成長や、活力との連携があるという視点で質問をさせていただきました。その中で、大学との連携、いろいろ取り組んでおりますけど、それもさらには強固にしていきたいと思えます。</p> <p>さらには、香川県の方は、県外に行くのが多いそうでありまして、徳島県、高知県は逆にふえています。だから、そこも私は大学の特色の問題があると思えます。徳島県には鳴門教育大学がありますし、高知県には高知工科大学があつて、特徴がある大学があるからふえているのかもしれませんが。</p> <p>そんな状況の中で、大学自身が考えていかなければならない問題ですけども、あの大学行ったらどれだけ、どういうところに就職できるかという実績も大学を選ぶ要素になっているのではないかと思っています。岡山大学が非常に伸びているのは、そういうところだろうと私は聞いております。岡山大学は、連携が京都大学等よりすごいということで、人気が出ているとお聞きをしております。</p> <p>問題は、採用について民間も難しいと言われます。県の職員の採用についても、地元大学の出身者の枠を設けることも考えたらどうですかという質問をさせていただきました。これは、U J I ターンの採用枠があり、県外の人を採用するわけですから、地元優先もあっても良いのではないかと質問をさせていただきました。ところが、答弁は、いわゆる平等取り扱いの原則に抵触するので、この地元大学の採用枠については困難であるという話です。採用は、平等取り扱いの原則により、競争試験で行うというのは私もわかりました。よく勉強させていただきました。ありがとうございました。</p> <p>しかし、U J I ターンがなぜあるのでしょうか。競争試験であろうといろいろな試験であろうと、平等取り扱いの原則があるのであれば、U J I ターン採用枠が、平等取り扱いの原則に抵触しないのでしょうか。一般の県民の感情から考え</p>

発 言 者	要 旨
荒井総務部長	<p>れば、それはおかしいと思うのが普通だろうと私は思ったわけでありましてけれども、この点について、部長にお伺いします。</p> <p>三野委員の御質問にお答えをいたします。</p> <p>代表質問で知事から答弁をいたしました県職員の採用の関係にしまして、現在のU J I ターンの採用が、平等取り扱い原則に反しているのではないかという点についての考え方について、説明させていただきたいと思います。</p> <p>U J I ターン型の採用については、これまでも当総務委員会、行革の委員会等で御説明いたしましたが、その趣旨としては、まず一つは、近年の新規採用者の抑制により、職員の年齢構成のアンバランスが生じておりますが、この是正が一つの要素としてございます。それから、当然のことながら民間企業等での職務経験を生かして、本県組織の活性化を図りたいということがございます。</p> <p>また、もう一つは、これは三野委員の代表質問の中にもございました、問題意識の根底にある部分かと思いますが、人口減少対策の一環として、U J I ターン施策の促進などを目的としまして、平成 2 0 年度から実施しているものでございます。</p> <p>これらの目的を達成するための応募資格として、大学卒業後、県外に本社のある民間企業等で 7 年以上の勤務経験を有すること等を設けておりますが、これについては、1 つ目は、職務経験のある即戦力を確保するという要素が、通常の競争試験と違う要素としてございます。それから、大学卒 7 年以上の職務経験を有する年齢層は、新卒者を中心としている競争試験の受験者とはならず、結果的には受験される対象者として重なりません。それから 3 点目としては、県の政策である U J I ターンを促進することという要素も勘案して実施しているものでございます。こうした資格要件については、我々としても一定の合理的な理由があるものと考えてございまして、地方公務員法上も許容される範囲のものと理解しております。</p> <p>これについては、選考試験として実施しておりますので、人事委員会の承認が必要という手続に法令上なっており、人事委員会の見解も確認した上で実施しております。また、他県でも類例がありますことから、許容される範囲と理解しているところでございます。</p>
三野委員	<p>募集要項に書いてあることは、わかっています。</p> <p>人員構成のいびつさをなくすというのはわかります。多分、永遠にしなくてもよいと思います。</p> <p>それから、民間活力もある程度わかります。ただ、全ての行政分野に民間活力が要るかどうかというのは、私は疑問です。県産品の振興や産業分野や観光とか、そういう民間のノウハウ、県職員では持っていないものを使うことはいいと思いま</p>

発 言 者	要 旨
<p>荒井総務部長</p>	<p>すけども、県の職員の分野というのは健康、医療や介護、福祉、さらには森林、土木、教育、幅広い業務があります。民間企業は、利益を出すことが目的です。行政分野は、そういうところもあるかもしれませんが、税金を使って公共サービスをどう提供するかが基本でありますから、合意形成をつくりながら、慎重に業務を遂行していくというのが求められていると私は思っています。一般行政事務の中に、競争試験の人たちと選考職の人たちがいるという状況です。</p> <p>私が問題にしているのは、全てがいけないと言っているわけではありません。U J I ターンの採用枠も定数条例の別枠で管理されているなら私は構いません。でも、U J I ターンの採用枠は、定数条例の、競争試験による採用者の枠を減らして、確保しているわけですから、この採用人数の配慮とか採用試験の方法について、先ほど合理性と言われたけど、社会通念上の妥当性とか一定の客観性というのは必要だと思います。</p> <p>そこで、人事委員会の承認をもらってやっていると言いますが、人事委員会の承認の項目を取り寄せて、U J I ターンがどの項目に当てはまるか、調べさせていただきました。1 から 8 まであるのですが、1 から 7 は具体的です。8 の「前各号に規定するほか、試験によることが不相当であると人事委員会が認める処遇」が適用されているということです。何の意味か私はわかりませんが、結局、人事委員会の承認をとれば、何でもできるという状況の中で、今日来ているのではないかということです。</p> <p>それで、問題視しているのは、この間、このU J I ターンの採用募集について、平成 2 1 年に 2 人、平成 2 2 年に 2 人、平成 2 3 年に 6 人、平成 2 4 年に 1 5 人、平成 2 5 年に 2 0 人と募集枠をふやしてきました。片や、競争試験のほうは、退職者がふえている状況の中、一向に枠がふえておらず、4 0 名程度でずっと推移してきたのではないですか。平成 2 5 年を見ると、結局、U J I 枠が 3 分の 1 ぐらいになっているのではないですか。選考職でそこまですることが、果たして客観性と社会通念の妥当性としてあるのかどうか、そこをお聞きします。</p> <p>三野委員の再度の御質問にお答えをいたします。</p> <p>さまざまな御指摘がございましたけれども、最後のポイントとしては、競争試験による採用者と比べて、U J I ターンの採用者数が多いのではないかということかと思えます。そこで、現在の募集枠の考え方について御説明させていただきます。</p> <p>新規採用者数については、現在、行財政改革基本方針を 5 年間の方針として定めております。その中で、これまで委員会等で御説明をしておりますが、2, 8 0 0 人体制の維持を基本とし、今後の退職者数、年齢別の職員数等を勘案して採用計画を決定しております。ここ 3 年は、採用者数全体がまず増加して、1 0 0</p>

発 言 者	要 旨
三野委員	<p>人を超える採用者数になっていることを考慮しまして、一般行政事務については、大学卒程度の競争試験の募集は、40名ほど確保することとしております。</p> <p>この40名ほどの確保という考え方については、先ほど申し上げました2,800人体制を前提としますと、事務職が約1,500名おりますけれども、この1,500名を通常の勤務年数、38年から40年、それを超える場合もございますが、40年程度の勤務年数で考えた場合の、年間平均の採用者数が40名ということになります。</p> <p>これを前提に、年間40名程度を職員の年齢層の数としては確保しつつ、一方で、これは委員の御意見と異なる部分がございますが、民間経験のある方を採用していくということは、組織の活性化から必要であるという考えのもと、その40名を確保しながら、UJIの募集枠を、先ほど委員御指摘のとおり的人数に拡充してきました。</p> <p>ただ、繰り返しになりますけれども、当初2名で始まったときには、全体の採用枠もかなり絞られておりましたが、ここ3年は100名を超える採用者数があり、その中での現在のUJIターンの募集人員と考えております。</p> <p>委員御指摘のとおり、人数は何人がいいのかというのは非常に難しい点もございますけれども、現状定めております行財政基本方針では、民間経験者の採用数を拡充していく方針を、立てているところでございます。</p> <p>したがいまして、26年4月に向けては、採用者数自身はふやしてございませんが、制度の拡充として、職種を少し広げたらどうかということで対応しております。いずれにしてもこの人数というのは、全体の採用枠あるいは職場の組織としての人数等を勘案して、今後も考えてまいります。</p> <p>私は、今の説明を全部は否定しませんが、人口減少対策というのはおかしいと思います。結局、競争試験の枠が減ったら、東京にいる香川県出身の学生が、試験を落ちたら、東京で就職することとなり、何も変わりません。UJIターンを定数枠外で採用するのならわかります。だから、これはこじつけです。人口減少対策というのは、私はおかしいと思います。</p> <p>続いて、試験の中身についてお聞きします。</p> <p>平成23年までは教養試験を実施していませんでした。論文と面接だけだそうです。さらに、平成24年からは教養試験を実施したようですが、募集要項を見ますと、短大卒業程度の試験であり、明らかに競争試験の大学卒業程度試験との差があります。</p> <p>私がこのことをなぜ言いたいかというと、UJIターンの募集要項には、学校教育による短期大学を除く大学を卒業した者と書いてあります。大学卒業程度と</p>

発 言 者	要 旨
<p>荒井総務部長</p>	<p>いう人を対象にしながら、試験は短大卒業程度の試験です。さらに、専門試験の択一試験や記述試験、集団面接もありません。余りにもこの一般行政事務という同じ職種の中で、競争試験と選考試験で違いがありはしないでしょうか。競争試験だから平等で、選考試験では平等は関係ないから何でも良いということにはならないと思っています。同じ職種の中で、これだけ一般行政職種をふやしていつて、差があり過ぎるのではないかなと思います。</p> <p>また、試験は、地公法上は、競争試験も選考試験も人事委員会が行うものとされています。競争試験は窓口も人事委員会、試験をするところも人事委員会です。片や、このU J I ターンは、募集要項には人事・行革課と書いてあります。人事・行革課が、試験も全部行っています。法律に書いてあることと、していることが違いますが、これについてはどう思いますか。</p> <p>私から可能な範囲でお答えをさせていただきます。</p> <p>まず、U J I ターンになっていないという御指摘については、確かに競争試験に合格せずに、東京に出ていかれる学生がいるという、結局、若い学生を県外に出しているのではないかという御指摘は、結果的にそういうことはあろうかと思っております。</p> <p>ただ、私は、このU J I ターンの面接をしております。毎年200人から300人の応募があります。このような状況での教養試験の導入については、もちろん、一定の基礎知識がある職員をとりたいたいという考えが一つと、非常に募集人数が多い中で、1回目を行ったときは、結局200人を超える方から2名を選ぶという試験でございました。今は10名から20名の間の採用となっております。その中で一定の教養試験を課して、1次試験のような整理をしたいということもございました。</p> <p>申し上げたいのは、私が面接をしておりますと、実態は、I ターンの方も少しおられますけれども、非常にUターンの方が多いと考えております。したがって、競争試験でも、もちろん地元から受けられる、そのまま地元の大学を卒業して受けていただく方、これも非常に頼もしいと思っております。中には、インターンシップなども受けて、県庁の仕事を知った上で入ってくる地元の学生もおられます。</p> <p>一方で、県外に出られて、競争試験を受けるタイミングで戻ってこられる方もおられます。また、さらにU J I の方は、大学も出られて、県外で就職をして、それでもいろいろな事情のもとに県に戻ってこようという方が非常に高い確率でおられるということを考えますと、私自身はU J I ターンにもなっているのではないかと考えてございます。</p> <p>それから、選考について、競争試験と格差があるのではないか。それはおかし</p>

発 言 者	要 旨
高島人事委員会事務局長	<p>いのではないかという御指摘はそのとおりかと思えます。当然、選考試験であっても、それだけの人数の採用をするわけですから、しっかりと選考をしてとらなければいけないと考えております。</p> <p>教養試験の導入については先ほど御説明をいたしました。この制度については、何しろ職歴を重視しようということで、書類審査として、どういう仕事をしてきたか、どういう考えを持っているかということについては、我々なりに体制を組んでその書類審査をし、その上で面接に進んでいく方々を選考しているということで、それなりの手続をとっていると考えております。</p> <p>試験のやり方については、U J I ターンの試験を導入して 5 年ということで、よりよい選考制度を考えていかなければいけないと思っておりますので、御指摘として十分受けとめたいと思っております。</p> <p>それから、先ほどの U J I の選考につきましては、面接においては総務部が選考ということでやっておりますが、人事委員会にも御協力いただいて、面接等は、そのノウハウのある人事委員会に見ていただいております。総務部のみで行っているということではないということは御説明させていただきたいと思えます。</p> <p>選考について、総務部で行うことの経緯は、人事委員会からの委任で行っているものでございますので、このことについては人事委員会の局長から御答弁いたします。</p> <p>三野委員の御質問に一部お答えさせていただきます。</p> <p>まず、競争試験につきましては、人事委員会で試験も実施しまして、合格者を採用候補者名簿に搭載するという方式で行っております。それで、任命権者の求めに応じて、その名簿を提出するというようにしております。</p> <p>次に、選考試験につきましては、先ほど委員の御質問の中にも出てきましたけれども、選考の試験の内容とか受験資格とか採用予定人数等について、こういう形で選考するという形で協議を受けて、それに基づいて選考で行うことの可否を人事委員会で判断しております。</p> <p>こういった採用に当たっての試験は、選考であろうが競争試験であろうが、公正性を確保し、かつ能力を実証する方法であれば、その能力の実証についてどちらでやるかという決まりはございません。選考については多くの県でも任命権者が行っているという形を私どもの県でもとっております。任命権者で試験を実施し、その中から人事委員会に能力が実証された人を、選考してくださいという形で選考が行われるという方法でございます。</p>
三野委員	<p>私は思うのですが、行政も多様化、専門化してきています。そこで、教養試験だけで良いのかというのは疑問です。それだけ多く応募されるのなら、専門試験を実施したらどうでしょうか。私はそう思います。競争試験ほどの分はなくて</p>

発 言 者	要 旨
荒井総務部長	<p>も、実施したら良いと思います。</p> <p>私も全部否定しているわけではありません。U J I ターンの採用者がだんだんふえていることをおかしいと思っています。問題は、民間企業の経験を生かしてもらおうというのであれば、なぜ応募資格が県外者だけなのか。県内者の民間で働いた人も応募できるようにしないと、これこそ平等取り扱いの原則に反しませんか。</p> <p>三野委員の再々度の御質問にお答えをいたします。</p> <p>これにつきましては、冒頭のお答えと重なりますけれども、この民間経験者採用がU J I ターン型の採用ということですので、県外で仕事をされている方を対象にしているものでございます。</p> <p>一つの要素としては、県内の企業から、県庁へ就職されるということであれば、U J I ターンではなく、県内にお住まいの住民のままであるということとは変わらないということを考慮して、現在の制度をとっているということでございます。これについては、その政策的な考え方について、人事委員会の承認を得ながら進めたということでございます。</p>
三野委員	<p>U J I ターンと決めているからでしょう。U J I ターンは余り効果がないと私は言っているわけです。だから、議論しているのです。U J I ターンだから県外から採用するのは当たり前だというのはやめてください。私は、いびつな構成を直すのならわかります。それから民間の活力を生かすのならわかります。3 番目のU J I ターンについては理解できないと言っているわけですから、私は、それが当たり前だという考えはないと思っています。</p> <p>それであれば、香川県内の民間で働いている 29 歳以上の人たちは、県庁を受けられないことに対して、私は、平等の取り扱いの原則から、おかしい、問題があると思います。</p> <p>先ほど言いましたけれども、民間は利益を出すためにやっているわけでありまして、商品開発とか販路開拓の分野では、県の職員よりたけていると思います。よって、県産品の振興や観光産業分野は、県職員よりすぐれていると思っていますけれども、一般行政事務というのは、先ほど言いましたように、福祉とか医療、介護、農政、環境、土木、教育、総務分野、テリトリーが広いわけでありまして。さらには税金を取り扱います。そういうバランス感覚がある人材が必要な状況の中で、選考で採用することをどこまで拡大するのかとか、どの範囲がいいのかというのは、ある程度の客観性と妥当性がなかったら、いろいろな問題が出てくると私は思っております。年齢構成のいびつさの解消なら、ある程度で採用したら終わりです。それでいいのではないかと思います。</p> <p>ですから、これ以上続けていくことに対しては、私は、一度、制度の見直しを</p>

発 言 者	要 旨
<p>荒井総務部長</p>	<p>検討していただかないと、問題があると思いますけど、最後、コメントをいただいて終わります。</p> <p>U J I ターン型の採用の今後ということについては、27年度まで定めている行革の基本方針では、委員も御指摘いただいたように、県産品の分野など、民間経験のある方の経験を生かせる分野で、非常に御活躍いただいていると私自身も感じてございますので、当面はこの方針の中で取り組んでいきたいと思っております。もう一つは、今、30代半ばの職員は、先ほど申しました平均40人となりますと、全然足りない状況でございます。10年後、20年後の県庁を誰が背負っていくのかということの日々考えてございます。このような中で、今後、採用をどうしていくのか。いずれにしても、採用というのは、非常に重要な課題だと思っておりますので、三野委員の御指摘も踏まえて、今後どうしていくべきかについて、改めて考えさせていただきたいと思っております。</p>
<p>三野委員</p>	<p>過去の、採用人事や行革の失敗を、今ごろしりぬぐいをしないといけないという言い方はおかしいですよ。反省があつてするということがないとだめです。それだけ言っておきます。</p>