

庁議の概要

開催日：H18.8.23

項目

- 1 前期政策協議のまとめについて【政策推進担当】
- 2 平成19年度組織改正の考え方について【総務部】
- 3 その他【総務部】

内容

- 1 前期政策協議のまとめについて【政策推進担当】

政策推進担当より、前期政策協議のまとめについて、全庁や複数部局に係る事項を中心に概要説明を行ったのち、意見交換を行った。

【説明概要】

- ・ 前期政策協議を7月18日から7月31日まで行った。
- ・ 前期政策協議のまとめについては、今週中に内容を各部局において確認のうえ、修正意見があればいただきたい。
- ・ このまとめについては例年通り公表する。また、県民室では協議資料も合わせて公表する。

前期政策協議のまとめについて

総務部（県政出前講座の開催）

- ・ 県民との協働という点からも重要であり、職員の勉強にもなることであるので、広報課を窓口とし、準備が出来次第実施する。本庁及び出先機関を対象とし、時間は1～2時間程度のものを考えている。

企画振興（広域自治体のあり方）

- ・ 市町村合併推進審議会では、この秋を目処に、広域的自治体を運営する場合のポイントや、望ましい姿に至るまでのプロセスを示す見込みである。その際、合併を直ちに選択できない市町村が出てくるとも想定されるため、その場合の当面の対応策を併せて検討する必要があるため協議した。
- ・ 県民サービスの基本となる医療、福祉、教育といった分野では、県民に保証するサービス水準を示すことが求められている。全県を一つの広域行政で行うことにより、そういったことを目指す意義は大きいので、県の考え方を示していくことが確認された。

政策推進担当（地域振興ファンド）

- ・ 厳しい財政状況も踏まえ、ファンドを導入することで、補助金中心の資金調達から選択肢を増やし、産業支援を強化・転換できないかということで議論を行った。今後、県が出資する意味、公益性について整理し、更にステージを上げて検証していきたい。

情報化戦略推進担当（情報化推進リーダーの設置）

- ・ 本庁各部局の主幹クラスの職員を情報化推進リーダーとして養成し、研修や実践活動を通じて全体最適の観点から、ITを活用した業務改善の推進やシステム調達の最適化、セキュリティ対策の徹底などを各部局ごとに推進する。
- ・ 平成19年4月の組織改正に向けて総務部と調整することが確認された。

健康福祉部（障害者の自立支援のための就労支援の今後の取り組みについて）

- ・ 4月から障害者自立支援法が施行され、経過期間5ヶ年後には、中軽度の方が施設に入所できないこともあり、障害者の一般就労は大きな課題である。
- ・ 新規卒業生や中・軽度障害者の一般就労に重点的に取り組むこと、及び、平成19年4月に専任職員による障害者就労支援チーム（仮称）を設置し、就労支援に係る庁内調整も含めて、この取り組みを主導することが確認された。

文化環境部（協働の森づくり）

- ・ 部局との連携を強めながら、協働の森づくりの協定締結企業を増やすために、関係部署と連携を取りながら企業へのアプローチや協定を締結した企業に対するアフターケアをしっかりと行うことなどが確認された。
- ・ また、これまでの取り組みを検証して、協働の森づくり事業の中味を企業がより魅力を感じてもらえるものにするよう検討していく。

観光担当（県職員自らが「おもてなしの心」を率先する取組み）

- ・ 華フェスタの団体や県民の皆さんのボランティア参加をお願いしているので、県職員も自らボランティア参加していくことを考えるべきだ。
- ・ 県職員が植栽や維持管理等を行うことについては、強制とならないように配慮しながら、ボランティアとしての参加を呼びかけることが確認された。

農林水産部（異業種からの農業分野への参入支援）

- ・ 建設業から農業分野への新規参入では、今までに3社の参入実績があるものの、現実には地域との調整が困難な実態等があることも報告された。そうした実態を踏まえたうえで、今後とも関係部局が連携し、農業参入のための栽培技術指導や営農計画の作成等について、JAや市町村等と連携して進めていくことが確認された。

出納局（会計機関として事業に対するチェック機能、指導・検査機能は今後どうあるべきか）

- ・ 現経営方針に掲げていた「各部局への審査支出決定権限の移譲」は取り止めて、「事業執行と会計処理を組織の連携により効率化」するに転換することなどが確認された。その中で、出納局から提案された各部局に予算管理と会計事務管理を総括する責任部署の設置については、当該部署の具体的な役割（機能）を明確化するとともに、組織的にこういった形で各部局に持たせるかについて、総務部との間で今後検討することが確認された。

教育委員会（小中学校の教育環境の整備）

- ・ 来年4月の組織改正で、教育委員会事務局に、小中学校の望ましい教育環境の整備を進める体制を整えることが確認された。また、このテーマは単に小中学校の統合、再編に留まらず、地域の活性化等学校が存在することによって保たれている機能もあり、広がりを持つことから、さらに多面的な検討を行うために、企画振興部や政策推進担当等の知事部局を含めたワーキンググループの設置等具体的な検討の場（仕組み）を来年4月までの間につくることも確認された。

政策推進担当（特別テーマ：全庁で高知らしい新しいビジネス等の種を探す）

- ・ 狙いとしては、産業の振興、働く場をどうするかという課題を全職員、全所属が関心を持って取り組める仕組みを作れないかということと、この仕組みを通じて、職員の元気やモラルアップにも繋がればという思いだった。協議においてはこういった議論は必要なのか、有効なのかというそもそも論から議論してもらおうと企画振興部、文化環境部、商工労働部、農林水産部、森林局、海洋局及び産業振興センターの幅広い職員に集ってもらい、自由な意見をいただいた。おおむねの意見としては、産業振興に軸足を置いた場合には、本当に意味のある仕組みに出来るのかという懸念や、意味があるものにするには、手間の掛かるシステムになるのではないかと、手間の掛かるシステムになると継続できるシステムになるのかといった心配が大半であった。色々な意見がある中で、「このテーマは、ベテランの職員は色々な情報網や仕事のやり方を確立しているが、若い職員は必ずしもそうではない。若い職員のためにあまり重いシステムをと考えずに、やり方も柔軟に、場合によっては撤退も出来るということで立ち上げて、中堅若手の情報を得る手段の一つとしてうまくいくようであれば、これはこれでいいのではないか。」という知事からまとめの意見をいただいている。今後は、関係課の意見をいただきながら再設計をしていきたい。

人員配置の課題

- ・ 追加項目ということで、お手数をお掛けした。また、色々な意見もいただいた。意見をジャンルごとに大きく整理すると、

[コスト意識]

- ・ 部局長より、部局経営、職員意識の中で以前とは違ってコスト意識は育っている。あえて更なる意識醸成の取り組みが必要かの趣旨の話もあった。
- ・ 知事・副知事からは、所属長（部局長）が日々の経営の中で、きちんと人件費をコストと意識していくこと。特に、中堅・若手職員のこれからの仕事のあり方として定着させる重要性について発言があった。

[全体最適・ものさし]

- ・ 部局長より、人の配置を大きく変えるには最終的にはトップの判断であるとか、交付税の需要額、同様他県との比較や、仕事の質（企画、プロジェクト、経常的業務など）に着目して比較検討等をしていく手法があるとする一方で、基準作りは困難という意見があった。
- ・ 知事・副知事からは、基準となるモノサシを考えるのは総務部の仕事という考えは払拭すべきであり、各部局でも主体的に考えるべきだとの発言があった。

[仕事のウエイトの置き方]

- ・ 知事・副知事より、コスト意識は、人の削減よりもウエイトを変えてもらうこと。県が本来的になすべきことに人件費が投入されているか、県民生活に直結する事業にではなく、計画づくりに投入されて良しとなっているきらいはないか、との発言があった。

[今後必要な組織人員配置]

- ・ 部局長より、来年度の組織改正に向けた意見や、広域連合など行政の広域化に関しての意見があった。
- ・ 知事・副知事からは、広域化への対応には人件費面でのコストメリットを見せていくことも必要。との発言があった。

[現行組織や制度の問題点]

- ・ 部局長より、組織の縦割りの解消に関する意見や自治法の改正（出納長制から会計管理者制への移行）に伴う県の会計関係規定等の見直しについて意見があった。
- ・ 知事・副知事からは、規則等の見直しをすることで仕事の効率化が進む面がある。との発言があった。

[専門的人材の育成と確保]

- ・ 専門職員の人材登用・育成、会計職員の養成・確保などについて意見交換があった。
- ・ その他では、人件費コストを考えるには、県職員だけで見るのではなく、NPOなど庁外の人をいかに巻き込んで、仕事を進めていくか、といった観点も必要との意見があった。
- ・ 政策推進担当として、とりまとめの思いをいえば、色々な意見をいただいたが、今後は、仕事をしていくうえで環境も厳しくなり、人件費をベースにおいた経営・設計管理は、具体的にどうするかは別として、更に共通認識をもってやっていく必要がある。また今回の話し合いを、次年度以降に反映させるといふ点については、引き続き宿題をいただいていると受け止めている。

【主な意見】

- ・ 観光では、「ホスピタリティ」・「もてなしの心」を、県庁のみならず、民間にも広げていく必要がある。平成19年度からおもてなしバッジを作って、県庁をはじめ観光関係者に着けてもらい、おもてなしの心の推進に向けた取り組みを行う。

[知事]

- ・ 人件費の話中途半端だと言われる方もいっぱいおられると思いますが、私は（夏の政策協議のテーマとして）やるだけの価値はあったと思います。人件費コストの意識というものを投げかけると、必ず皆、昔に比べればずっと認識を深めているとか、そういう思いで毎日仕事をしていると言われる。それは確かに昔よりは違っていると思いますが、本当に部局長さんがそうであっても、課長さんとか、担当それぞれの班長さんだとかにまで人件費コストの意識がきちっと伝わっているかどうか、しかも、自分たちの仕事と人件費コストを見比べるだけでなく、全庁的に人件費コストを考えるという意識まで繋がっているかということをも是非もう一度考えてみてもらいたいなど。また、本当に部局長レベルでは認識になっているということであれば、全職員にそのことを徹底して行って欲しい。若い人を育てていく

という時もそのことをいつも考えながら仕事をせよということを引きちと徹底して行って欲しいなということだと思います。それから、人件費コストを考えて、それによって人員配置を考えるのは総務部の仕事だ、トップの判断だという(意見がある)のはおっしゃるとおりです。最終的にトップが責任を持つべき事ですし、具体的な事務作業は総務部がすべき仕事です。けれどもそれは総務部やトップの仕事だと言って、まあ表現が悪いけど丸投げをしてしまうのではなくて、部局長も皆それぞれそういう意識で考えて、自分ならこうしていく、少なくとも自分の部局の中はこういう風に変えていく、又は人の配置をしていくということを権限としても持つべきだし、そういうマネジメントができる管理職に皆がなっていかなきゃいけないんじゃないかなということだと思いますので、総務部の仕事でありトップの責任であることはいうまでもありませんけども、それで思考停止するのではなくて、自分たちそれぞれの場ではどうするかというのを是非考えてみてもらいたいなど。全然違う事例なので何の話だということになると思いますが、今人件費コストということと言っても、良くまだまだ映らない部分があると思いますが、他県での裏金の話を見ていると、もう10年以上前に過ぎ去った、うちの県では少なくともそのころから問題意識を持ってやってきたことですよ。今もってああいう意識でやっているということが公務員の世界ではあるということが厳然とした事実だと思うんです。人件費コストの話も、今はこう言っているけども、10年後も同じような意識で、そんなものは共通認識として持ってますと言ったら、もう10年前に皆考えたことを未だにやっているのかと、きっと言われる時代が来る。普通の組織以上に公務員というのは古くからの歴史を背負っているもので、なかなか変わりにくい、変えにくいというところはあるけれども、やはり自分たちが変えていくという意識で、部局長さんが取り組んで行ってもらわないと、10年後に本当に組織として成り立っていないことになりはしないかと、全然違う事例ですけど他県の裏金の事例を見ながら思いました。それから、人を減らすためにまたやっているんじゃないかと、アウトソーシングでもそういう話が出ましたし、こういう場で人件費コストということを使うと、人を減らすためではないかという話があります。これは総体としての人を減らすためにアウトソーシングもこれも、それだけを目的に投げかけている訳では全くありません。けれども、人の配置はやっぱり減らすべき所と増やすべき所があるんじゃないかと。同じ100の中でも今のままの配置でいいんですか、それぞれの所で思い切って重点配置をしていくならどうするんですかということを考える。そのときには当然減らしていく所も出るでしょう。増やす所も出るでしょう。減らすためにやっているんじゃないかと愚痴をこぼして終わるんじゃなくて、減らす所と増やす所は何なんだということ自分たちのそれぞれの部局で是非考えて欲しい。そういう意識無く全体を減らすためじゃないかということで愚痴っているようでは、古いままの公務員意識で終わってしまうんじゃないかということだと思います。そういう風にメリハリという風によく言われますが、減らす所と増やす所を考えた時にモノサシをどうするか、判断基準をどうするかということが必要になります。モノサシを作るのは非常に難しい、それから表面に出ない人役の掛かる仕事をどうしていくか等、昔からずっと言われていることがある。だけど、それを何か自分たちで考えていくということを一歩一歩踏み出して行かないと、いつまでもそういう事もできないまま結局組織も変わらない。そして時代は変わっているから組織そのものが疲弊していくということになるのではないかということだと思いますので、自分もこうこうこういう視点で考えてくれ、こういう風にすべきじゃないかと明確に言えていないし、自分も明確なものを持ち得ていないので、中途半端な指示になって受ける側も大変だと思いますが、今申し上げた様な思いなので、是非その思いだけを汲んで、この人件費コストというのは考え続けてもらいたいということです。

2 平成19年度組織改正の考え方について【総務部】

総務部より、平成19年度組織改正の考え方について、概要説明を行ったのち意見交換を行った結果、部局の枠組みについては了承を得た。

【説明概要】

- ・部局の再編については、現行の7部4局6理事から、平成18年7月20日の庁議において、11部とする案を示した。その後、各部局企画課を通じた意見や組織改正検討委員会における議論、更には知事・副知事との意見交換を経て、現時点では12部局とした。

平成18年7月20日の事務局案からの変更点

(1) 文化環境部の存続、地域振興・環境部の取りやめ等

- ・平成7年度組織改正時に文化環境部を設置し、豊かな自然環境や長年はぐくまれた土佐の文化を生かした「高知らしさ」あふれる県づくりを進めてきた。今後もこの体制を継続する。
- ・上記に従い、地域振興については政策企画部の所管とする。
- ・また、文化観光交流部は「観光交流部」とする。

(2) 政策企画部から産業技術を除外、産業技術部を新設

- ・現在の政策企画部+政策推進+情報化+産業技術を一元的に所管することになると、業務量が過重で、政策を企画立案する機能が十分に発揮されない恐れがあることから、産業技術を独立させ、産業技術部を新設する。

- ・部局の数は、11から12に増

(3) 農政部から農業振興部に名称変更

- ・分かりやすさの観点から「農業」という言葉を生かし、名称を変更する。

(4) 土木部から県土整備部に名称変更

- ・高知県組織改正検討委員会において、「土木という名称は確かに分かり易いが、やや古めかしく、建築を所管していることもあり、大規模な組織改正を行う際に「県土整備部」に改めてはどうか」との意見が出されたことを受け、名称を変更する。

(5) 会計管理部から会計管理局

- ・地方自治法改正後も、執行機関から離れた立場で会計をつかさどる組織であることに変わりはなく、部局設置条例の対象（知事の直近下位の内部組織）には該当しないため、「局」として区分する。

(6) 病院局と企業局を統合、公営企業局の設置

- ・両公営企業を統合し、組織・定数のスリム化と経営の合理化を促進する。

- ・時間的な制約もあり、本案をもとに、部局に連なる課の編成に入っている。
- ・9月議会で報告し、12月議会で条例の改正をしたい。部局の名前や課の配置の詳細は別として、案の12部局1公営企業局の枠組みについては、了承を得たい。

【主な意見】

- ・土木部の名称の変更理由は、理由になっていないのではないかと委員会の意見だけで決定したこととなるし、委員会の議論が本当にいいのか疑問がある。

委員会の議論意見だけで決定しているわけではない。事務局としても検討した結果としての案である。名称は別としても枠組みは本案でいきたい。

- ・課の編成については、事業・予算の割り振り等について、担当課レベルで十分なすり合わせをしてもらいたい。例えば、危機管理は防災、テロ、鳥インフルエンザと多岐に渡るが、どこまで所管するか、健康福祉部とのさび分けはどうかなど。

十分なすり合わせを行う。そのために、早めに部局の枠組みを決めて、課レベルの話に入って行きたい。

- ・ 9月の議会で報告するとのことであるが、理念を持って望む必要がある。
- ・ 土木部の名称変更の理由は理由になっていない。大規模改正と銘打ったので、とにかく何か変えなければならぬと考える必要はない。機能、権限の部分がきちんと変わっていくことが必要である。枠組みを早めに決めて、課レベルの詳細な話をきちんとやっていくことが必要である。部局の名称については、もう一度知恵を出してもらうことが必要である。(知事)
- ・ 部局の枠組みについてはこれでいかしていただくが、名称については変更の余地がある。(総務部長)

3 その他

総務部より、自動車税の未納に係る県職員給与差押についての現況報告及び「心の健康診断」に基づく組織分析報告会と個別相談会について、概要説明があった。