

第1回高知県行政改革フォローアップ委員会

日 時：平成23年2月4日（金）14:30～17:00

場 所：高知共済会館

出席者：高知県行政改革フォローアップ委員会

根小田会長、岡林委員、高村委員、遠山委員、那須委員、西森委員、水田委員

高知県

恩田総務部長、田村総務部副部長、田所行政管理課長

（行政管理課長）

お忙しい中、今日はありがとうございます。事務局を担当します行政管理課長の田所でございます。那須委員が少し遅れておりますけれども、定刻になりましたので始めさせていただきたいと思っております。

委員の皆さまには、昨年度高知県行政改革プランを作成するにあたりまして、多大なご協力を賜り、誠にありがとうございました。またこの度は、行政改革フォローアップ委員会の委員に就任のお願いをいたしましたところ、快くお引き受けいただきまして、厚くお礼を申し上げます。

では、さっそく本日の委員会の方を開会したいと思います。

第1回の日程はお手元の会次第のとおりでございます。まず恩田総務部長の方から皆さまに委嘱状を交付させていただきます。部長がお席にお伺いいたしますので、お受け取りの方、よろしく願いいたします。

（委嘱状の交付）

（行政管理課長）

では、ここで恩田総務部長からご挨拶を申し上げます。

（総務部長）

皆さまにおかれましては、大変お忙しい中、どうもありがとうございます。また行政改革フォローアップ委員会の委員にご就任いただくことにつきまして、快諾いただきまして誠にありがとうございます。

また、日ごろより高知県政について、いろいろな面でご指導、ご支援いただいていることについて、この場を借りて、改めて感謝を申し上げたいと思っております。

ご案内のとおり昨年度、皆さま方に集中的にご議論いただきまして、県の方で最終的には議会に報告し、また知事の決裁をいただき、新・高知県行政改革プランができあがったところでございます。

今年度が実質、このプランとして1年目ということになるわけでございますけれども、私ども県庁の各職員とも、この1年間、概ね行政改革プランに沿ったような形の仕事をできたんじゃないかなというふうに思っているわけでございますが、このプランの中にありますとおり、きちんとこのプランについてはPDCAを回していくというようなことでございまして、私どもも内部でしっかりと分析をしてチェックをしていくということはもちろんでございますけれども、内部の検証に加えまして、外部の皆さま方にいろいろアドバイスをいただきながら、より良い形で県政を進めさせていただきたいと思っております。

今回の行政改革フォローアップ委員会につきましては、今日とまた3月にもう1回開催をするつもりでございますけれども、本日の議題につきましては、行政改革プランの中でも県政改革アクションプランの着実な実行というような項目を掲げて、県としてモードアバンセ事件を教訓に、今後あのような組織としての不適切な政策決定がされないよう、コンプライアンスの確保のためにやっていくという、位置付けでございます。

この県政改革アクションプランにつきましては、一昨年度になりますが、ここにいらっしゃいます根小田先生らにご尽力いただき、プランをまとめたところでございます。こちらにつきまして、今日は県庁の取組状況についてご報告申し上げまして、また皆さま方のご意見も伺うというようなことでございます。

あともう1点の行政委員会の各委員の報酬の見直しの問題でございますが、この行革プランの中に特段位置付けてはございませんでした。というのも昨年度議論している時に、私どもといたしましても問題意識は持っていたところでございますけれども、裁判で本県も訴えられているという状況にありますし、また他県でも係争中の団体が多かったというようなこと。他県での見直しの状況が分からなかったというようなことがございまして、私どもとしても、この行革プランの中にどういった方向でいくのか、当時の段階では方針が見出せなかった状況にあるわけでございます。

そういった中、国の方でも全国都道府県の知事会に、同じく行革の委員会が設けられまして、知事の代表者の中の委員会で、昨年の夏に見直しの方向というのが位置付けられました。

そういった見直しの方向が位置付けられた中で、県といたしましても、行政委員の各報酬のあり方について議論してきたわけでございますが、この度、行政管理課として一定の案を持つことになりました。

これにつきましても、広い意味で行革の「簡素で効率的な組織の構築」、または「財政健全化の両立」というところに大きく関わる話でございますので、ぜひとも各委員の皆さま方に県としての考え方を、ご報告をさせていただきまして、忌憚のないご意見をいただき、最終的には条例議案というような形で議会で決定をいただくというようなスケジュールになろうか思います。

今日についてはこの2点。次回につきましては、全体の行革プラン全体の1年間の総括をさせていただきまして、皆さま方からご指導をいただければと思っておりますのでございます。

本当にお忙しい年度末の時間でございますが、皆さまにお越しいただきまして、誠にありがとうございます。今日はよろしくお願ひ申し上げます。以上でございます。

(行政管理課長)

続きまして、この委員会の設置要綱につきまして、簡単にご説明をさせていただきます。

まず、お手元の資料1、委員名簿をご覧ください。

委員構成は、昨年度、行政改革プランを作成する際にご協力をいただきました高知県行政改革検討委員会の委員の皆様方に、今回も引き続き、委員をお願いしてございます。ただ、日本銀行の衛藤支店長は、昨年6月に県外へ転出されましたので、衛藤支店長を除く8名という委員構成となっております。

なお、本日は、「とさはちきんねっと」の坂本委員が所要のため欠席されておりますが、坂本さんにも引き続き、ご協力をお願いしましたところ、ご承諾をいただいております。

続きまして、資料2、設置要綱をご覧ください。

第2条に『所掌事務』を書いておりますが、この委員会では、

- (1) 行政改革プランの進捗状況に関すること。
- (2) 新たな行政改革の取組に関すること。
- (3) その他委員会の目的を達成するために必要な事項に関すること。

について、委員の皆さまからご意見をいただくことにしています。

第3条、「組織」としまして、この委員会は委員8名以内で組織することにしております。また、任期は本日から翌年度の3月31日までということで、平成24年3月31日まで、ご協力をよろしくお願いいたします。

第4条は「運営」でございます。

5におきまして、「委員会の会議には必要に応じて参考人を招き、意見を聴くことができる。」としており、議題によって専門家の方などをお招きし、参考意見を述べていただくこともできるようになっています。

6についてですが、「会議は公開する」ということで、本日も後ろの方に傍聴席を用意しておりますが、但し書きがございますので、正式には、この後、委員会の議事の中で改めて決定をお願いしたいと考えております。

設置要綱につきましては、以上でございます。

なお、これからの開催予定ですが、次回の会議は3月中旬を予定しております。

今年度は特別に、立て続けての開催となりますけれども、来年度以降は毎年度1回か2回程度開催し、行政改革プランの進捗状況等についてご意見を賜りたいと思っております。どうかよろしくお願いいたします。

次に議事に入ります前に、まず会長を決めていただく必要があります。会長の選出方法につきましては、先ほ

どご説明いたしました設置要綱の第4条第1項で、委員の互選により、これを定めるとされておりますが、いかがいたしましょう。

(高村委員)

引き続き根小田さんにやっていただいたらどうでしょうか。

(行政管理課長)

引き続き根小田委員にというお声がございました。根小田委員、いかがでしょう。
よろしゅうございますでしょうか。

(各委員)

異議なし。

(行政管理課長)

それでは皆さまにもご賛同いただきましたので、根小田委員に会長をお願いすることにいたします。会長席の方へ移動をお願いいたします。

設置要綱第4条第4項によりまして、会長に委員会の議長をお願いすることになりますので、ここで進行役を根小田会長にバトンタッチいたします。根小田会長、よろしく願いいたします。

(根小田会長)

大変僭越ながら、前回の行革検討委員会の座長をやらせていただきまして、そのフォローアップの委員会ということで、引き続き座長をさせていただきます。よろしく願いいたします。

早速議事に入らせていただきますが、設置要綱の第4条第6項で、会議は原則公開となっております。会議は、公開ということでよろしいでしょうか。

(各委員)

異議なし。

(根小田会長)

非公開で会議をやる必要性はほとんどないと思いますけれども、もしそういうことがありましたら、その都度お諮りしたいと思います。

それでは議事に入りたいと思いますが、本日の議題は会議次第にありますように、県政改革アクションプランの取組状況について、それから行政委員会の委員報酬の見直しについて、それぞれ皆さまのご意見をいただきたいと思っております。

資料は既に委員の方に配っていただいているようですので、説明の方を行政管理課長にお願いします。

(水田委員)

議事に入る前に1つ質問をさせていただきたいのですが、設置要綱の第1条に「行政改革プランの進捗状況を検証する」ということになっておりますが、この県政改革アクションプランについてもこの中に含まれるという認識でよろしいでしょうか。

(行政管理課長)

これは含まれると考えていただいてよろしいです。

(水田委員)

行政改革プランの中に含まれるという認識でよろしいですかね。

(行政管理課長)

はい。先ほど総務部長の方も少し触れましたけれども、新しい行政改革プランの中にも、具体的な取組内容の中の官民協働型の県政推進という項の中で、県政改革アクションプランの着実な実行ということを位置付けておりますので、この中でやっていくことにしています。

(水田委員)

分かりました。

(根小田会長)

それでは説明の方をお願いします。説明はできるだけ簡潔にお願いいたします。

最初に1番目の県政改革アクションプランの取組状況について、よろしく申し上げます。

(行政管理課長)

それでは、私の方から県政改革アクションプランの取組状況について、座ってすみませんがご説明いたします。

県政改革アクションプランは根小田会長、那須委員、水田委員もご参画いただきました「県政改革に関する検証委員会の提言」を受けまして、平成21年3月に作成したものでございます。平成12年3月に地元新聞の報道で発覚しましたモード・アバンセ事件を教訓に、組織として不適切な政策決定を未然に防ぐために、県政改革に関する検証委員会を設置し、県の組織としての問題点やその後の県の対応について検証を行い、再発を防止するための提言をいただきました。

その提言を受けまして、県が組織として、不適切な政策決定を防ぐとともに、県民本位の県政を推進していく上で、職員が萎縮することなく公平、公正で前向きに仕事ができる組織、環境を整備する具体的な行動指針として、県政改革アクションプランを策定したものでございます。

この県政改革アクションプランは、昨年度、皆さま方にご議論いただきました行政改革プランの中でも着実に実行していくとされています。その行政改革プランの中では、県が進めています官民協働型の県政を進めていくことを車のアクセルに例えますならば、一方で安全装置も必要であり、スピードを上げれば上げる程、しっかりと安全装置が必要で、逆にしっかりと安全装置がないとスピードが上げられないことになること。ですから官民協働を進め、民間の中へ県職員が積極的に入っていく場合でも、行政の中立性、公平・公正性の確保はしっかりと守っていかなければならない。そしてこの安全装置としての県政改革アクションプランを着実に実行していくことで、県庁のコンプライアンスを確保する必要がある、ということでございます。このように行政改革プランの中で位置付けもでございますことから、フォローアップ委員会の中で取組状況についてご意見をお願いしたいと思います。

では、県政改革アクションプランの概要について、改めて簡単にご説明をさせていただきます。お手元に県政アクションプランがございますでしょうか。

まず1ページをお願いいたします。策定に至る経緯、アクションプランの位置付けを書いてございますが、ここは先ほどご説明をさせていただいたところでございます。

次に2ページをお願いいたします。アクションプランの目的でございます。1番に「公平・公正性の確保」ということを挙げています。これは県が全体の奉仕者としての自覚に基づいて、公平・公正性をきちんと確保した取組を推進することが大事だということでございます。これがメインの目的でございます。

ただ余りにも守りに偏りますと、職員が萎縮してしまって前を向いて仕事ができなくなるのではないかというお話もございましたので、2番目に「前向きに仕事ができる環境の整備」も併せて目的に掲げております。こういった目的に沿いましての取り組みでございます。

3ページにアクションプランの柱立てということで、3つの柱を立てさせていただいております。

①県民から見える県庁づくりは、まさに目的の1番、公平・公正性の確保に密接に関わるものでございまして、

県政を県民から見えるものとするよう最大限の努力を行うこととしています。

②県民と対話をする県庁づくりが官民協働型の県政。県が今、力を入れております産業振興計画の推進など、県政を推進するためには積極的に県民と対話をする必要があるということでございます。ただし、一方でしっかりと公務員として守るべき倫理を自覚しながら積極的に対話をしていくことが県民と対話をする県庁づくりになるかと思えます。

③県外にも目を向ける県庁づくりは、県として間違いを起こさないことはもちろん大事でございますが、積極的に県民の皆さまのためによりよい政策決定をしていく必要がございます。そのためには全国や世界に目を向けて、時代の先を見ながら高いレベルの政策決定をしていく仕組みが必要だということです。

次に4、取組の進め方の(1)基本姿勢でございます。アクションプランの推進につきましては、知事をはじめとする幹部職員がリーダーシップを発揮していくことと合わせまして、職員も目的意識をもって主体的に取り組む必要があるということで、幹部のリーダーシップ、それから職員が主体的に取り組むことを掲げております。

そして次の(2)アクションプランの検証と見直しは、こういった計画は立てただけでは当然いけないわけですし、きちんと実行していく。それについてPDCAサイクルによる検証も行い必要に応じた見直しを行っていくというふうにしております。これは今回委員の皆さまにご意見をいただきたいところでございますので、後ほど改めて説明をさせていただきます。

次、5ページから17ページまでは具体的な取組について書いてございますが、全体像を見ていただきたいと思っておりますので、別に構えております資料3の方で説明をさせていただきますと思っております。

インデックス資料3のところをお願いいたします。これは県政改革に向けた取組体系図でございます。

まず1. 県民から見える県庁づくりにつきましては、不正を防止するためには、県政を敢えて外の目に触れさせる努力が必要ということで、

(1)意思決定のプロセスに関する情報公開を充実させることとして、意思決定プロセスの公表のルール化、審議会等の公開、審議会等に関する情報提供の拡充。そしてこういった公開をする際にはできるだけ分かりやすく工夫をしていくことにしております。

(2)情報の共有と幅広い議論でございますが、これは庁内におきまして情報共有、幅広い議論をしていこうというものでございます。モード・アバンセ事件におきましては、商工労働部の組織内だけで議論が進められた結果、間違った方向に意思決定が向かってしまったという反省に立ちまして、庁内において十分に議論をされる、そういった仕組みをつくるというものでございます。

(3)意思決定に対するチェック機能の強化は、(2)の情報の共有と幅広い議論とも関係はしますが、意思決定に対してチェック機能を強化していくということでございまして、個人個人がそれぞれ公務員としての倫理観を強く持って取り組むことが基本でございますが、そういったことでは対応しきれないこともあるのではないかと。またそれだけに頼っては防げないことがあるのではないかとということで、組織としてきちんとチェックをしていく仕組みをつくるというものでございます。

次に2. 県民と対話する県庁づくりでございますが、

(1)官民協働型の県政推進のため不正防止を徹底した上で職員が県民と積極的に対話する仕組みづくりを進めていくということで、職員が県民と積極的に対話するといった仕組みづくりですとか、せっかく対話したものについては、組織として情報共有をしていこうというものでございます。またそういった対話をするためにも、きちんと公務員としての倫理を守っていくということ。不当な圧力、介入への対応。そして職員研修の充実を図るというものでございます。

3. 県外にも目を向ける県庁づくりでは、全国や世界にも目を開いた未来志向の組織づくりを掲げておりまして、職員の意識改革、あるいは全国や世界の情報を収集・分析、共有する仕組みにも取り組んでいこうというものでございます。全体といたしましては、こういった柱に沿って取り組んでいくところでございます。

続きまして、アクションプランの検証についてご説明をいたします。これは先ほどのアクションプランの冊子の方の4ページの方に記載をしております。

アクションプランではPDCAサイクルで検証と見直しを行うこととしておりまして、毎年度所属単位でアクションプランの項目に沿って目標設定を行って取り組みを進めますとともに、職員による話し合いを実施して、その

結果を各所属で取りまとめた上で検証を行うことにしてございます。検証にあたって、実績値があるものはその結果を対象といたしますが、その他の取組内容についても検証を行うことにしてございます。またその際の視点といたしましては、取組内容が形骸化していないか、見直しや新たな取り組みが必要となっていないか。職員の負担が過大になっていないか。こういった点に留意するというようにしております。

それでは今回の検証についての説明の方に移らせていただきたいと思います。今回の検証につきましては県の各所属において、アクションプランの取り組みについて話し合いを実施し、その結果を行政管理課、当課の方へ提出してもらい、それを取りまとめの上、その結果を再度、各部局へお示しをし、各部局内でその結果を基に再度話し合いを実施し、部局としての検証結果として、当課へ再度提出してもらったものでございます。

また、今回の検証に際しましては、各取組項目を4つに分類をいたしました。これにつきましては資料3の3ページをご覧くださいと思います。横の資料でございますが、まず検証区分Aとしては、継続的な取組のうち実績の確認がしにくい項目ということで、例えば読み手の立場に立った文書作成に心がけるといった職員の心がまえによるものをAとしています。

次に検証区分Bでございますが、これは継続的な取組のうち実績の確認ができるもの。そのうち、各所属が実施するものを検証区分B1にしております。例えば補助金等の公表といったものが該当をします。個別に取組項目のある所属で実施するものを検証区分B2にしております。例えば予算編成の概要に関する情報のわかりやすい公表といった項目が財政課で行われるということでございます。

最後の検証区分C。これは制度や仕組みとして新設、変更するもので審議会の公開に関する指針の改正とか、財政課の中に執行管理室を置くといったものが該当をします。

それから各取組ごとの検証区分の一覧というものが次のページに整理をさせていただいています。それから各所属での取組状況の検証結果ということにつきましては、資料4というところで、先ほど申し上げたA、B1、B2、Cという区分で数値などで整理をさせていただいています。それからその次に資料4の1というのがございますが、これは各部局の取組状況及び意見をまとめたものでございます。

これからの私の説明は、主な項目につきまして、その手前に資料3の1をメインに、先ほどの資料3の4ページ以降の区分ですとか、資料4の個別の実施の状況、これを使いながら説明をさせていただきたいと思っております。

ではまず資料3の4ページの方でございます。項目の一覧の方をご覧くださいと思いますが、1. 県民から見える県庁づくりについてでございます。

ここでは新規の取り組みといたしまして、(1)のアのbで、特定の個人・団体等に利害が及ぶ意思決定プロセスの公表ということがございます。この項目番号、左の方に2から7「職員採用」まで項目がございまして、こういったものについて公表していこうというものでございまして、その各所属の取組状況については、資料4の方の2ページに集計しております。

ここで「補助金」の公表というところを見ていただきますと、54所属で対象の事業がございまして、その内の約95%にあたります51所属が公表ができておる。残りの3所属は、一部できておるということでございます。

できてない所属はないという状況でございます。

続きます委託事業、許認可の公表につきましても、同様の傾向になっています。

公表の方法につきましては県のホームページ上で公表しておりまして、ここで4の2の資料をご覧くださいと思います。これは県のホームページのトップページを印刷したものでございます。本来ですとプロジェクターでスクリーンに映した方が分かりやすいということですが、申しわけございませんが、この会場にインターネットが繋がっていないということでペーパーでご説明をさせていただきます。このトップページの左側にマルで囲んでおります情報の公表・提供、ここをクリックいたしますと補助金や融資の公表、審議会の公表のページに移るようになっております。

めくっていただいた次のページがワンクリックした、次のページでございます。この中の例えば補助金に関するものをクリックしますと、さらに次のページ、各課の補助金の名称が出てくるということになっておりまして、さらにそれをクリックいたしますと画面のように補助金の名称ですとか、補助金交付要綱、交付先、補助率等が表示されるというふうになっております。

さらにめくっていただいて5ページの方に入りますと審議会等に関するものというものもございまして、ここをさらにクリックしますと会議の項目が出てくるというようなこととございます。さらに進めると会の案内、会議資料というものがみれるようになっていくということとございます。

それから各種団体からの要望等の概要についても公表するというようにしてございまして、これは1つの土木部の例でございまして、土木部土木企画課の主管課のトップページのところにマルで囲んでございまして、各種団体からの要望等の概要、平成21年度分、22年度分、こういったふうに、皆さんに見ていただくような整理をしております。

それでは次に資料3の4ページの方をご覧くださいと思います。

先ほど見ていただいたところとございますが、審議会等の公開、審議会等に関する情報提供の拡充というこの項目のところとございますが、これまでは非公開であった会議についての情報公開があまりできておりませんので、非公開とした場合であってもできるだけ公開していくということとしております。先ほども見ていただいたように、各種団体からの要望等の公表についても積極的に取り組んでいくこととしております。今回の検証では資料4の2ページの方に番号で11と整理している項目のところ、非公開の会議の要旨の公開ということにつきましては、1つの所属において、できていないという数字が上がっております。

これにつきましては、非開示事由と会議の範囲の判断が難しかったということで、今回は公開ができなかったという報告がございまして、また各種団体からの要望等の公表、その下のところとございますが、各所属からの今回の検証の意見の中にもございましたけれども、要望につきましては、その形態が口頭ですとかメールですとか書面ですとか、様々でございますし、内容についても多岐にわたることから、回答を行うこと自体もケースバイケースになっているところが多いといった意見が出てきておるところとございます。

各部局において、それぞれ取り組んではおりますけれども、こういった理由から仕組みとしてはできていないという部局もあるという状況とございます。

次に資料3に戻っていただいて、4ページの1の(2)情報の共有と幅広い議論のところとございます。

ここでは新規の取り組みといたしましてb、課題案件を議論の場に出させるルール化というのがございます。まずこの項目番号20ということにつきましては、各部長等は、所管分野の課題案件を積極的に庁議や政策調整会議の議題として提出するというところと掲げております。これについては、庁議にあっては、平成20年度の議題が64件とございましたが、21年度は97件と増加をしております。

これは産業振興計画ですとか、健康長寿県構想など重要課題が多くなっていることによるのかなと思っております。政策調整会議の方は20年度61件から21年度56件、ほぼ横這いというような状況とございます。

それから項目番号21、政策企画課長が問題ある案件と判断したものは、庁議に報告し、庁議で対応方針を決定するという仕組みをつくってございまして、これについては事例がないということとございます。

次のc決裁ライン上の一部職員に異議のある場合の対応ということにつきましては、この項目番号22の状況は再度資料4の方に移っていただいて、22のところを見ていただきますと、上司の判断に部下から理由を明示して異議が申し立てられた場合には、上司は判断の理由を説明する、ということにつきましては、事例有りとしたのが44所属とございまして、その全てができておる状況だったということとございます。

項目番号23に該当する場合、それでもなお異議があればという事例はなかったということとございますが、場合によりましては、課長を飛び越えて副部長ですとか政策企画課長に、予算執行に関することとございましたら執行管理室長にも異議を申し立てることができる。部長等は、そういった異議の協議の結果を、知事がトップである県の一番のメインの会議である庁議に報告をしまして、内容についての承認を得る。こういった仕組みを設けておる。ということとございます。

次には資料3の5ページの方に移っていただきまして、(3)意思決定に対するチェック機能の強化というところの新規の項目が並んでおるところとございます。

ここでは予算執行段階でのチェック機能の強化ということが書かれてございます。これにつきましては平成21年度に財政課内に執行管理室を新しく設けております。補助金ですとか委託事業に関する書類が執行管理室の方に回ってくるようになってございまして、きちんと財政課、執行管理室長が事業の方針についてチェックをしてい

く仕組みにしております。また併せまして、事業の執行調整についても管理をしていき、事業効果の早期の発現ですとか、効果的な予算の執行についての管理をしようということでございます。

また事例はございませんでしたが、執行管理室長が見た時に方針が違うのではないかというような異議があるとした場合には、顧問弁護士との相談をした上で、内容について庁議に報告して対応方針を決定していく。そういった仕組みづくりもしているところでございます。

次に資料3の5ページ2. 県民と対話をする県庁づくりでございます。

(1)官民協働型の県政推進のため不正防止を徹底した上で積極的に対話をする仕組みづくりでございますが、ア県民と積極的に対話する仕組みづくりにつきましては、知事が直接県民の方と対話をしておりますような「対話と実行」座談会について引き続き行っておるところでございます。それから下の項目番号40、各部局で団体や企業等の協力を得て、一定期間現場体験を実施する。ということにつきましては、職員が現場体験をすることにも積極的に取り組んでいくということですが、日ごろより現場へ出る職場もありますし、デスクワークが主な職場もございまして、各部局の取り組みとしては、仕組みづくりまでは至っていないのが調査が出ているところでございます。

次に職員研修のあり方のbでございますが、大学卒業後5年目で昇任する主査という職から所属長までの昇任時の研修におきましては、モードアバンセ事件を題材としました研修に取り組んでおります。ここには研修の資料を1部持ってきていますが、割と分厚い資料で、事件の経過ですとか百条委員会の状況、裁判の判決ですとか、そういったこと。それから検証委員会の報告書、そして今回のアクションプラン、こういったものを体系立って整備して、職員研修を実施しておるということでございます。

続きまして最後が、3. 県外にも目を向ける県庁づくりは、資料3の6ページという部分になりますけれども、全国や世界にも目を開いた未来志向の組織づくりをしていこうということで、国や他県との派遣交流ですとか、効果的な研修を実施しておるというところでございます。それから、全国や世界の情報を収集・分析し、共有する仕組みというところでは、アンテナショップの活用ということを掲げております。今回の検証結果では、全所属のうち、4割の所属がアンテナショップを情報発信の視点から活用しているということでございます。

それではここで改めて今回の検証結果について、資料4で簡単に見直してみたいと思います。

まず検証区分Aの全所属を対象とするものは、一番下のアンテナショップを除きましては、多くの所属で概ね取り組まれておるという結果となっております。

次のページの検証区分B1も全所属を対象とするものは事例ありとするものが少ない項目が多うございますが、事例がある中では概ね実施ができておるといようなことが窺える結果となっております。

次のページの検証区分B2の個別所属を対象とするものは、事例のないものを除きますと4ページの方の職員の現場体験以外は既にできておる、というよう結果になっておるところでございます。

それと、その次の検証区分Cの個別所属を対象とするものは、項目番号12の各種団体からの要望内容と回答等の公開の仕組みを作る。ということ以外はできておるとい結果になってございます。

次に、各部局で話し合っ出た意見を資料4の1の方にまとめさせていただいております。この資料の2ページでございますが、検証項目3というところでアクションプランに対する職員の意識というところがございます。ここではアクションプランの目指す方向性を理解については、ある程度の温度差はあるものの、全体としては理解が進んでいるように窺えます。

また、次のページには職員の意識改革については、県民の視点に立って仕事をするのですが、情報の共有、情報開示に対する意識が高まっているものというふうに捉えております。この個々につきましては、次のアクションプランの取り組みを進めることで改善された点についても掲げられているということで、職員の意識は確実に変わってきていると理解しているところでございます。

それからアクションプランの評価の優位点とされております、取組内容の形骸化ということにつきましては、さらに周知が必要であるとか、目標設定、職員による話し合いの実施ですとか、結果の検証等ふりかえりの仕組みがあることから、形骸化しないのではないかというような意見が出されております。

職員の負担ということにつきましては、多少の負担は感じておるようでございますが、「公務員としての業務の中で当然すべき事柄であり、過大な負担とは思わない。」といった意見もいただいております。

今後の進め方につきましては、「新規採用職員への意識付け」ですとか、「年に数回のフォローアップを行うべき」といった意見ですとか、「全庁的に実施できている項目は省略するなど、実施項目を絞り込む検討を進めるべきと考える。」といった意見が出されております。

以上、ご説明しましたような、項目別の検証結果ですとか、部局から出されました意見を踏まえまして、県としての総括的な検証といたしまして、3の1の横長の1枚紙、これの下の方に検証の総括、今後の取り組みということでまとめさせていただいております。

上段にあります検証結果を踏まえまして、まず全体的な評価といたしましては、アクションプランの取り組み自体は概ね実施されていると考えてございます。また県民本意志向ですとか、情報の共有・開示に関します職員の意識も高まってきておると捉えさせていただいております。

そして、こうした取り組みを形骸化させることなく、常に取組の実効性を高めていくような努力が求められると考えております。

このため、やはり毎年PDCAサイクルをしっかりと回していくことを行いまして、着実な実行を確認していくことが必要であると考えております。

そして引き続きチェック機能を働かせ、不当な圧力などに毅然とした対応をしていくことですとか、職員の意識の向上を図るなどによりまして、県民から見える県庁づくりについて、引き続き重点的に取り組んでいかなければならないと考えておるところでございます。

県政改革アクションプランの取り組みを始めまして、約2年が過ぎようとしております。概ねできておるといふ総括をさせていただきましたが、まだ十分でない点もございます。また検証方法についても課題があるとも考えております。

本日は委員の皆さま方の忌憚のないご意見をいただき、取り組みの検証、見直し等、今後のアクションプランに生かしていきたいと考えておりますので、何卒よろしくお願いをいたします。大変長くなってしまいましたが、私からの説明は以上でございます。よろしくお願いいたします。

(根小田会長)

ありがとうございました。県政改革アクションプランの取組状況について行政管理課長からご説明いただきましたが、いかがでしょうか。どのところからでもいいですが、何かご質問等ございませんか。感想でも問題でもかまいませんが、いかがでしょうか。どうぞ。

(那須委員)

非常に細かく取り組んでおられることに敬服いたしております。

1つだけ教えて欲しいんですが、我々がモードアバンセを検証した時には、プロセスの公表という話をしました。それが今回どの部分を指しているのかということ、私なりにこれを見てて解釈したんですが、例えば交付金とか補助金の決定というのは公表するということですね。

これは私の理解がこれで正しいのかどうか確認しないといけないんですけど、予算の執行段階というのは具体的に公表して、それがどう使われているかということと、あるいは毎月確認するということだと理解しているのかということと、もしそうだとしたら、プロセスの公表ということは、交付の決定と実施の内容について各々公表するので、それをもって決定までのプロセスの公表というものになっているという解釈でいいでしょうか。

モードアバンセの時なんかは、要は交付決定する途中でいろいろ問題があったということですね。そのところは公表してなくて、交付が決定したことだけ公表するということになっているので、そこはなかなか難しいということなので、決定された内容を公表して、しかも執行している内容を公表するので、問題があったら県民の目に止まって、そこで止まってしまうという抑止力が働くからプロセスの公表が、こういう一連の公表に代わるものとして、機能するというふうに解釈してよろしいですか。

(行政管理課長)

補助金等の公表に関しましては2段階で公表するというようになっておりまして、補助事業の交付要綱が決定した時に公表する、相手先等が決まった時に、再度公表するというようになっております。

県全体の予算については、各部局からの要求段階のものを12月の中旬に公表するというようになっております。それからいろいろ財政課、総務部長、知事の査定をもって、最終的には2月の中旬に決定するというような流れでございます。

(総務部長)

那須委員のおっしゃっているとおり、各プロセスごと、細かく本当は公表できればいいんですけど、これについては、事務作業等なかなか難しい部分もありますので、基本的には節目節目に、予算であれば概算要求とか各部局が要求した段階での公表、そして最終知事が決定してやってきた段階での公表、それを執行する、各補助金なら補助金の要綱ができたなら、その時点で公表、交付が決定したらその段階で公表という形の、これも各節目節目で公表させていただくことで、そのプロセスについても類推をしていただき、公明正大な、透明性を高める形の仕組みを取っているという状況でございます。

(那須委員)

ですから、例えば例のことをリトマス試験紙にするとすれば、いわば支出決定した時点までは公表しないと。要綱というのは個別じゃないですから関係ないとしたら、個別案件の情報の公表は決定した時点ということですね。

そうすると、決定する前に圧力がかかったことによって、要は決定が歪められたということがもしあったとしたら、それはその時点で初めて明らかになると。しかも実際に執行されている状況を公表するということですから、それを見て、さらにおかしいことが分かるということで、決定までにおかしいものを止めるということは、場合によってはできなことが万一あるかもしれないけど、それはその後の公表で県民の目に止まるので、もし何か問題があれば、要は是正される機会をここで確保している。それが全体のプロセスだというふうに思っていますね。

(行政管理課長)

そのようにご理解いただければありがたいと思いますし、あと個人個人もやっぱり事業に対する思いと申しますか、担当としてはこう思うのというようなことがあった場合に、なかなか組織の決定ということで意見が言いにくいというようなことも、以前の場合だったらあったかもしれないけれども、今回はそういったことがあれば、きちっと上司に言えば、上司が説明すると。その説明について納得がいかない場合は、その上の上司に話をするができる。そこにちゃんと話を聞くというようなことも仕組みとして設けましたので、職員はその制度に沿って話しやすくなっておるんじゃないかと考えております。

それともう1点、財政課の中で執行管理室というものを設けて、別にチェックする仕組みも、これまでとは別途設けたということで、チェック機能も格段に高まっておるんじゃないかと考えております。

(那須委員)

ということは、何を聞きたいかということ、安心して働けるのはどういうことかというのは、ずっとあの時、考えていたんですね。例えばさっきのホームページでみると、補助金に関するものという高知県のホームページを見ると、予算見積書というのが出てますけど、県民はこの補助金はどういうふうに使われているかということの内訳も、細かいのは無理だと思いますけど、ある程度、どういうふうな使い方かというのを、これを見てクリックして分かるという、そういう理解でよろしいのでしょうか。

(行政管理課長)

それで結構です。

(根小田会長)

いかがですか。どうぞ。

(岡林委員)

資料3の1が包括的に説明されていますので、ここのところで、ちょっと質問します。

基本は、不当な圧力や介入には毅然とした対応をしていくということですが、下の総括では、毅然とした対応ができていますとなっていますが、そんなに件数があるのかということが聞きたい。

それと行政というのは、やって当たり前ですから、360度誉めることはそうないかも分かりませんが、厳しい指摘とか意見、そういったものと不当な圧力の違いですね。具体的にどんなアクションを起こされたら、不当な圧力と感じているのか、そこの辺りを受け止める側はどんなふうに思っておられるかということ。

それと3の1の上の2の県民と対話。これは僕もそうだと思いますけれども、マルの3番目に職員の現場体験の取組について、執行部としてこうやってほしい、あるいはあるべきだと思っても、なかなか進んでいないということ。

それから最後の取組のところで、職員の意識ですね。研修等をして、意識改革をする。あるいは日々の業務を通じて職員の意識を高めていくということですが、例えば一昨日、うちの主催で経営者協会の後援もいただいて、寺島実郎氏の記念講演を開催しましたが、僕らは、各種、1次産業、2次産業、3次産業含めてお付き合いを願っているところにはお知らせをしました。全ての行政の後援はとりませんでした。高知で寺島さんの生の講演を聞くことができるからということで、チラシも県庁内、市役所で配りました。

そんな中で安芸の市長さんは、「これを管理職の研修に使いたい。だから十数人課長を連れていくよ。」という話をいただいた。それはぜひとも来ていただきたいという返事をしました。

つまり、連合主催の場だけれども、内容を管理職に聞かせたい。自分のところで寺島さんを講師に招くとしたら莫大な費用もかかるし、これが良いチャンスやないかということで安芸の市長が知恵を出して、いろんなチャンネルの中で職員を研修に行かせることを考えたのだと思う。つまり行政が主体的に取り組むとか、あるいは行政が後援、共催をしてなくても、いろんな団体がやっておられることについて、県の職員として積極的に参加させるというふうな姿勢が、組織的にあるか。民間がやることに対して、県の行政マンとしてどんなふうに関わりをするかということ、ぜひとも意識として高めていってほしいなと思いましたね。

他の市町村長もそういう意見で、連れてこられたところではございましたけれども、やっぱりそういった意味では、職員の意識改革というか姿勢として、あらゆるチャンネルについて、自分の専門分野以外についても、県の職員としての知識を磨ける場については、どこかが言わなくても、察知をした段階で知らせるとか。あるいは言わなくても自分個人が気が付いたら、俺は行ってやろうとか。そういう気持ちをぜひとも高めるような形に、どうやってもっていくべきかなと。その職場、ミーティングなんかの中で、例示なんかも挙げていただければありがたいなと思いますね。

(行政管理課長)

ありがとうございました。最初の不当な圧力・介入に関するところですが、検証結果を見ますと、資料4の1ページの50、51のところになるかと思いますが、事例あり、こういうところでは、毅然とした対応ができておる、皆できておるというようなことになってございます。

県政改革に関する検証委員会でご議論いただいた時にも、それまでの県の対応によりまして、不当な圧力・介入というのは減ってきておると考えられますけれども、今後とも改善に向けて取り組んでいくというようなことでお話をいただいております。私も県庁の中で、やはり管理職員というものがそういった姿勢を示すことによりまして、職員が安心して日々の業務に励むことができる。そんなところに意を用いながらやっておるということでございます。具体的にどういった不当な圧力があるかというところは、ちょっと具体にはなかなか承知しきってもおりませんので、何か申し上げることはできないということでございます。

ただ、例えば、行政対象暴力というようなものへの対応の仕方というようなことについても、組織的に取り組

んでおりまして、各職場でそういった場合の対応をどう図っていくかというようなものを所内に貼紙をして、常に意識をしていくというようなこともやっております。

続きまして、現場体験のことについて説明をさせていただきますと、今回、現場体験を実施できておるとい部局の事例を紹介させていただきます。

文化生活部の方では、四国電力のご協力を得てダムの職場体験を実施されたと。それから指定管理者にお願いしております歴史民俗資料館で職場体験をさせていただいたというようなこと。

それから運輸政策担当理事所管においては、高知駅、中村駅で案内業務の体験をしたですとか、パーク&ライドの業務体験をして、問題点を実体験をしたというようなこと。

それから農業振興部の方においては、市場業務の体験を若手の普及員を中心に実施をしたというような話で窺っております。

それから県全体といたしましては、接客マナーの実習というものを行ってございまして、量販店の方で実際に販売業務に携わって接客を現地研修をするというような、そういったことをしておるといこととでございます。できてない所属におきましては、あまり現場というものが直接的にない部局ですとか、ちょっと業務が多忙でというようなことを言っておる部局もございました。

それと最後かと思えますけれども、民間の方々のいろんな動きに対する職員の意識、アンテナの張り方というようなところにつきましては、私、先ほど岡林委員が例に出された会、ちょうどご紹介いただきましたので行ってまいりましたけれども、やはり自分としてもああいったものに自発的に参加できるような意識、こういったものを県庁職員に少しでも出していってもらいたいという思いもございまして、ちょっと関係はないのかもしれませんが、プランの中にもありますボランティアへの取り組みですとか、そういったもの。自分の関心の持ち方をいろいろ広げていくというような、意識の広がりなんかを業務へもつなげるような、そういったところでやっていけたらと考えておるところでございます。

(根小田会長)

その他いかがでしょうか。どうぞ。

(西森委員)

委員の西森です。まず質問を3つ言わせていただいて、その後、なぜその質問をするのかという順でご説明させていただきます。

まず1つ目の質問は、県政改革アクションプランを今、職員の方にどのような形で周知徹底されたのでしょうかということとです。

2つ目ですが、年度ごとに総括されるにあたって、話し合いという文言を用いられていますが、この話し合いというのは具体的にはどのようなようになっている、あるいはどういうものを会議・話し合いと言っておられるのかということの質問です。

それから3つ目ですが、県政改革アクションプランの中で、取組の進め方の3ページの基本姿勢、一番下にあるんですけど、「知事をはじめ幹部職員と一般職員とのコミュニケーションを図り」という項目があるんですが、これは例えば具体的にどういう取組が挙げられているのかということ。この3つの案件を質問させていただきたいと思っています。

なんでそういう質問になるかということなんですけれども、このアクションプランを読ませていただくと、口頭でそういうコミュニケーションとか話し合いでとか書かれているとおりに、やはり対話重視なのかなと。外部的にも対話重視だし、内部的にも対話重視で、風通しのよい職場というキーワードも掲げられておりますし、本当に単純に良い職場を、良い仕事をする場所をつくるには、やっぱり基本的に大事なことだろうと思っておりますし、そこは全面的に賛同しているところなんですけど、今回の資料の4の1のアンケートで個別のご意見が集約されている2ページの検証項目3、職員の意識というので、各職員が理解しているかとかいうのを、ちょっとそういう頭で、本来対話が重視でコミュニケーション重視で風通しのよい職場を目指すんですけどよねという感じで読んでいくと、通知や研修を通じて周知が進んでいる。けど、3つ目になると通知と周知徹底を文書で依頼するだけでは、

なかなか徹底されない。というような、やっぱり何かどうしても文書が飛び交うけど、そこで終わるのかなというような、ちょっとそういうイメージがなくてはなく、またもう少しくとモードアバンセについても、先ほど、研修はしているというお話がありましたが、これを見ると知る職員も少なくなっているとか、若い方はあまり知らないんじゃないかみたいなご意見が、現に寄せられているようなんですよね。また次のページでは職員の意識改革がなされているかという項になると、やっぱり前例踏襲となってしまうがちで、意識改革までいっていないのではないかと、みたいなことも書かれています。

そうなるとすみません、ちょっと理想が高いのかもしれませんが、何かアクションプランでイメージした、日々上司と、先輩と後輩が意見を戦わしたり、自分の経験を伝えあい、疑問を率直にぶつけて、昔こんなことがあってねとって、日々研鑽しあって、どんどんどんどんアクションプランに沿うような職員としての能力というか方向性が高まっていくというイメージと、実態と少し離れてきてるのではないかと、ちょっと懸念を抱いてしまったのです。そうはいつでも対話とかコミュニケーションというのは数値化できるものではないと思いますので、その上では先ほど3つ、アクションプランはどうやって周知したのかとか話し合いというのはどういうふうになされているのかとか、知事と職員のコミュニケーションはどうなされているのか、その辺りを具体的に説明いただけたら、私の理解も進むかなということで質問させていただきました。以上です。

(行政管理課長)

まず職員への周知というところでございますが、アクションプランというのは21年度、昨年度から始めたということで、昨年度始めるにあたりましては、何段階にも応じて周知をしてきております。

取り組みの方法とかいうことが分かり難いというところがございますので、じゃあここはどういうふうに捉えてやっていこうかというようなことについて、幹事会というものを開きまして、そこで取り扱いを統一し、それを通知になりますけど、周知するというようなことで、昨年度は何段階かに応じて周知の徹底を図ったというところでございます。

今年度、2年目に入ったわけでございますけれども、改めてプランを配付するというのではなくて、プランの中でも各所属でこのプランの取り組みを具体的にどう進めていくかということで、先ほど申しました3つの柱に沿って、どういう取り組みができるかというのを年度当初、各所属で話し合いをして、目標を設定するというような仕組みにしておりますので、その際にプランを意識をしていただくということをしておりますし、あと所属長ということになりますけれども、年度当初、服務関係の説明会というのをやっておりますので、そこで所属長には周知をしておるということです。それと説明させていただいた少人数の研修をやっておる。それから今回の検証をするにあたって、また意識をしていただいているというふうなことでやっておるというところでございます。

それから話し合いの方法ということでございますが、具体的には各所属の方にお任せはさせていただいております。人数の多い所属においては、2つ3つのグループに分けてやるですとか、班長、チーフに担当の意見を吸い上げてもらった上でチーフ会の中でやるですとか。いろいろやり方は取っていただいております。ただ、そういった話し合い、今回の検証でも所属で話し合いをしていただき、そこで集約したものを各部局の課長が参加する課長会みたいなところで、自分の部の中の状況はどうかというような視点から、話し合いをしていただくというようなことで、そういった手順を踏まえて今回の検証結果を上げておりますが、その印象としてはやはり先ほど総括したような感じで受け止めておるというところでございます。

それと知事、幹部と一般職員とのコミュニケーションということに関しましては、知事が直接一般職員とコミュニケーションを図る場というのは、さほど、私の実感としては多くはございませんけれども、我々と担当者、あるいは担当者や部長なんかとは、いろいろ直接意見交換はしております、担当者が部長に話ができるなんていうのは、割と高知県以外の県では珍しいという話もお伺いしますので、これは行革プランにも書いておったかと思っておりますけれども、高知県の県庁の良い風土じゃないかなと思っております。そういったところは大事にしたいなと思っておりますし、そういった担当の意見を踏まえたものを私ども、あるいは部長が担当の意見を聞いておりますので、知事と協議をする際にも、こういった視点も踏まえて知事と協議させていただいております。知事と一般職員とのコミュニケーションも間接的には図られておるのかなというような印

象を持っておるといところです。

(根小田会長)

よろしいですか。

(西森委員)

続けて、少しだけこだわらせてください。こういうものを、多分どの県も市町村も今、ちょっと作ろうかなみたいな、あるいは作っているところも当然、たくさんあると思いますし、その時に本当にうっかりすると書面が飛び交って、最終的にアライバイづくりみたいな、チェックしました、チェックさせました、項目つくりました。きちんとグラフ作りました。はい、それをみんなにメールで回しましたから、はい、周知徹底と、こういうふうに下手するとなってしまうかねないんじゃないかという懸念は持ってしてしまうんです。やっぱりそうならないために対話だと。所詮は人と人の繋がりなんだということがここに打ち出されているんだろうと思うんですよね。

そうはいつでも、そんなダラダラ話し合いをするような時間とか、場所とか、それは逆に行政の中で、それいつやっているんだ、昼休みなどなのか、時間外なのか、だったら手当どうなっているんだとか、ものすごくここに話し合いとポンと出てきた時、これどういう位置付けなのかとまず疑問を持ったわけなんです。話し合いをすることは、私はすごく大事だと思いますし、それがあってこのアクションプランだと思っていますけど、そのあり方というのが実はすごく重要なのではないかというふうに思うんです。今のお話を伺うと、もちろん全ての部署が把握なさっているわけではないんだとは思いますが、実際のところ本当に話し合いといった時に、どうなんでしょうかね。いつの時間帯に、例えば本当に座長をおいて、課長が場合によたらちょっと残業をして、何人か残して率直なところを聞かせてくれとでもいう話を、プランを傍らにおいて、恐らく皆さん一部は持ってらっしゃるんですよね、職員さんは。持っているはずですよね。持っているはずだと思うんですけど、それを持っておいて、それこそざっくばらんに日ごろのことを言ってくれじゃないですけど、そういうことはされるのか。あるいは日ごろからそんなことお互いツーツーカーカーで分かっているからそんなにしなくてもできるというぐらいまで進んでいるのか。というようなこともありますし、少しでも何か具体例をお聞かせいただけたらなと思ったんですけど、いかがでしょう。

(行政管理課長)

私ども担当なんかと話をしますのは、やはりこういった取り組みの進捗状況の確認とかいうことであります。改まった場を設けて話を聞くようにしております。当然、これは勤務時間の中で話を聞く、そういうことでして

います。それとやはり日ごろのコミュニケーションというのを図るというのも非常に大事でございますが、やはり改まった場で話をするというのも大事かなというふうに思っております。

1つには、本県では目標設定制度というものがございまして、まずは所属の目標、その前に部の目標というものもあるんですけど、部の年間目標を立て、それを実現していくために自分の課でどういうことをしていくのか。自分の課の目標を達成するために職員1人1人がどういった業務に、具体的にどういうふうなことで取り組んでいくのかというようなことを年度当初に目標を定めまして、その際に幹部職員と担当者でこの目標を実現するためのプロセスについて、話し合うということを年度当初にし、その進捗管理を年度途中で、そして成果の検証を年度末にするというようなことをやっております。

日ごろコミュニケーションを取っておりますけれども、なかなかそういった業務に関してきちっと整理をしての話し合いというのは、改まった場を持たないと取りにくいというようなこともございますが、そういった時間は確実に今、取れておるといようなこともございますので、そういったところでもコミュニケーションも図れるし、意識の両方が高まってきておるんじゃないかなというふうに思っております。

それともう1点、本県の場合は人事考課という制度がございまして、その考課結果を本人が希望すれば開示するというようなこともしてございます。ですので、自分が上司の評価がどうかということについて、評価結果について直接質問をして、直接お答えをその場で受けるというようなこともできますので、職員も自分も仕事に向

かう姿勢についての納得性を自ら高めることもできると、そんな仕組みにもなっておりますので、コミュニケーションが図れておる、図れる努力はしております。

(西森委員)

ありがとうございます。

(岡林委員)

1つ気が付きました。構いませんか。この県政改革アクションプランの13ページに、県民と積極的に対話する仕組みづくりで、13ページの上から2つ目のdのところですが、地域活動等への積極的な参加、これは拡充ということで、僕もいろいろ行革検討委員会の時に見ましたが、積極的に地域の行事やボランティア活動をして、地域で役割を担うとともに、県民の声を聞く機会としていくと。そういう形で県民と個々に対応しようという意味で僕は良いと思いますけれども、今日の資料の4の1の4ページ目には、見直すべき内容、新たに追加すべき取組とその理由のなかでは、上から4つ目のマルが全庁的に取り組みが定着していると判断されるものについては削除すべきということで、検証の際の判断基準が曖昧な項目（例：地域の行事やボランティア活動等に積極的に参加）は、見直しを検討すべきとある。

つまりアクションプランの13ページに書いてあるdを見直すとなるのか。そもそも地域活動は住民として、ボランティアは個人として参画しているものであって、参加の有無そのものを検証することについて、何らかの整理が必要ではないかということなのか。

資料4の1でいう見直すべき内容等については、ここに書いてある内容等で見直すのか、あるいはたまたまこんな意見があったということで載せておるのかどうかというように、ちょっと意味が分からなくなりましたので。

(行政管理課長)

資料の4の1はこういう意見があったということで載せておるものでございます。

(根小田会長)

よろしいですか。

(岡林委員)

ということは、まだアクションプランで拡充してやろうということが生かされていないことと聞いていいわけね。

(根小田会長)

はい。その他、どうぞ。

(高村委員)

すいません、基本的な質問で申し訳ないんですけど、資料の4というのは一体どういう方法で集計されたんでしょう。

(行政管理課長)

プランの中でこういったことを実施しようというものがございまして、それを1つ1つの項目を整理して、番号を振っておるわけですけども、66項目ございます。これを先ほど申しましたA・B・Cの区分をいたしまして、AとB1については全所属に照会をかけ、B2については該当する所管課に照会をかけ、Cについても該当するところに実施状況を確認をしたという、そういう方法です。

(高村委員)

つまり、所属に照会をかけたということは、その所属に1件あったか、100件あったかということは分からないということですよ。

(行政管理課長)

そうです。

(高村委員)

それでいいんですかね。100件ぐらいあるとしたら、すごく問題。つまり不当な圧力や介入っていうのがある所属に対しては100件ぐらいあって、それ全部、ちゃんと対処してるというふうなことも言えますけど、例えば、そういうことがあったとしたら、それは何かしら放っておいてはいけないような気がするというのが1点と、ほんとにちゃんと正しくできているというふうに、例えば、このbの50のところですよ、県政に対する不当な圧力・介入に対しては毅然と対応していくというのは、123所属で事例があって、全部がその事例に対しては対処できているということですが、これは本当にできているかどうかというものの検証とかいうことは、もう行われないということなんですか。

(行政管理課長)

今回は、そこまでの具体的な検証は行ってはおりません。幹部職員がきちっとやっておるということが確認できたというところで終わっています。

(高村委員)

じゃあ、例えば、できていないのがありますよね。この事例ありのところで、事例があって、それができてない。例えば、この1のイの11、aの11のところですか、非公開の会議でも会議要旨は公開するというのは1件できてないのがあります。こういうのは、何かその後アクションというのは起こしてるんですか。

(行政管理課長)

ここには具体的に内容を確認をしまして、事情を確認しております。まだ、次のステップでどういったことをということまではちょっと話してはおりませんが、公開に向けての意識は持っていておるとは思いません。具体的な事例が、個人情報にかかわるような中身のある事例でしたので、どこまで開示していいのかわからないか、判断に迷ったということで、それにつきましては、個人情報等の所管課に相談してやっていただければ良かったのかなと思っておるところでございますが、そういったことも今後は話をしながら、非公開のものでも出せる情報は出していくということに努めていきたいと考えております。

(高村委員)

これ、恐らく、所属に対して問い合わせをしているってことは、所属長が答えていると思うんですが、何か所属の中で部下との間の意見が食い違ったときに何とかっていうのがどこかにあったと思うんですけど。

(行政管理課長)

22です。2ページの方にあります。

(高村委員)

異議を申し立てたときっていう、これも、上司の判断、理由を説明するっていうふうになって、ちゃんとそれで、説明で分かってもらえたということに、23を見るとなっていると思うんですが、これ、上司の人が書いているわけですから、みんな分かってもらえたと思うんですよ。これは、だから、本当は全職員の方、あるいは無差別抽出して、同じことを聞いた方がいいような気がするんです。

(行政管理課長)

すいません、ここはですね、この検証結果を出すについても所属で話し合ってくださいということで、基本的には所属の職員の意見を集約した結果、取りまとめがこれになっておるということで、所属長だけの判断ということではないと捉えております。

(高村委員)

その話し合いがちゃんと、でも、行われているかどうかというのは、先ほどの西森さんの意見のあれですね。

(行政管理課長)

はい。100%どういう形でやったかという確認まではちょっとできておりませんので。

(高村委員)

もうちょっと、この内容について、いろんな方法でこういう情報を吸い上げていく方がいいような気がします。

(根小田会長)

どうぞ。

(遠山委員)

いや、実は、僕も全く同じことを考えていて、特に、その2ページの22・23のあたり、本当にこれで全てのかなど。チェックのかけ方の問題、その集約の仕方等々、ここがどうなのかなと思っただけなんですけど。他にも、この今回の検証そのもののあり方がこれで、もちろん、これだけ膨大な中身ですのでパーフェクト、完全に把握するというのはなかなか難しいとは思いますが、検証方法のあり方についても、意見の中にもありましたように、そこはもう少し改善していく必要があるんじゃないだろうか、そんなふうに思います。できるだけ、実態がより適切に把握できるような検証のやり方というのを探っていってほしいなと、そんなふうに思いました。

(根小田会長)

はい、他、どうぞ。

(水田委員)

私も県政改革の委員をさせていただきまして、その時にイメージしていたのと今日の結果をお聞きして、まあ大体自分がイメージをしておったところに近いかなということで、そういう点では評価をしております。

ただ、先ほどお話のように自己評価になるわけですから、そのあたり工夫ができる部分は必要かと思いますが、今の段階ではなかなか難しいのではないかと。だから、少しずつ進化をさせていく必要があるんじゃないかと思いますが。遠山委員、それから高村委員がおっしゃったようなこともですね。

それと、この具体的な項目の中に現場の実習、企業実習ですかね、かなりできてない部分がありますので、こういう項目については理由まで調査をしているのかどうかということをお聞きしたいと思いますし、どういう理由でできないということであれば、これからどうしていくのかという対策も必要かと思いますが。以上です。

(根小田会長)

はい、いかがですか。

(行政管理課長)

理由も確認をしております。出先機関が少なく、現場とのつながりが薄いんでというような部局ですとか、

忙しいので時間が取れないといったような部局がございました。

(根小田会長)

はい、岡林委員。

(岡林委員)

はい。先ほどの不当な圧力のところですが、資料4の1ページの123件あるということについて、僕は、こんなに123の職場で起こっているのかと。

そうすると高村委員が言われるように、123の職場で1件ずつあって123件なのか、同じ職場で10件や20件、あるいは言われるように100件もあったら、すごい不当な圧力があるわけですね。

この行革プランを策定するにあたって、7、8回の会を重ねた中ではかなり細かな資料、細かな提起があったわけですね。そうすると、年2回のこの検証については、やっぱりどういうふうな事が起こっておるかということをお我々は知りたい。だから、個人情報とかそこまでのレベルじゃなくても、こういう事を不当な圧力と行政が感じているんだと。そういうことを説明してもらえばと思います。

私は123の職場は結構多いと思います。

我々からすれば、住民として要望をしたことが、何か不当と思われて開示がされないとか、返答がもらえないとか、対住民と行政という図式で考えた場合に、そういう事が起こるのではないかと心配するので、ちょっと深掘りすべきだと思います。

(根小田会長)

はい。今の点よろしいですか。

(行政管理課長)

先ほどのご意見につきましては、遠山委員さんの方からもいただいたのと同じようなことで、我々として、今後の検証の仕方について、やはりポイントを絞った、深掘りするところも設けながら、いろいろその実態を、実態と申しますか、県の今の状況の方を確認していくようにしたいと思います。

また、確認できることがありましたら、1カ月後、2回目予定しておるところでございますので、ご報告できることがございましたら、させていただきたいと思います。

(根小田会長)

はい、先ほどの岡林委員の質問の中で、資料のナンバー4の1ページですかね、不当な介入、不当な圧力・介入のところ事例123あり。123部署ですか、印象として多いんじゃないかと、そんなにあるんですか。県政に対する要望だとか意見だとかと違うレベルの話ですね。

(行政管理課長)

ちょっと具体的な内容は全く私も想定はできないんですけども、ただ、管理職の意識、職員の受け取りとして、そういうものがあっても毅然とした態度を所属長が見せておる。具体例はなくても、それに近いような何かあった場合にでも、そういった姿を管理職が見せておるというふうなことで、こういった数字が上がってきておるんじゃないかなという感じは持っております。

(根小田会長)

そうですか。

(岡林委員)

そしたら、具体事例の共有というのはしてないのですか。

(行政管理課長)

ここではしてございません。

(岡林委員)

いやいや、その所属から皆さん方へ上がってくるところでは。

(行政管理課長)

ここは、できたかどうかだけでございますので。

(岡林委員)

ああそうか。

(行政管理課長)

ええ、具体的にどういう内容があって対応したという、細かな点はちょっと今回はようしておりません。

(水田委員)

要請の内容については、記録は取るようになってますよね。

(行政管理課長)

そうですね、各所属で。

(水田委員)

だから、案件はあるわけ。

(根小田会長)

案件は一応あることはあるわけね、記録はあるし。

(行政管理課長)

ちょっとどんな内容をこういう扱いをしたか、ちょっと確認をしてみたいと思います。

(岡林委員)

それと今言った行革プラン、3月ではちょっと時期的に遅い課題がありますんで、今質問したいのですが。

(根小田会長)

そうですか。

(岡林委員)

この行革プランは、22年の3月に作りましたよね。特に37・38ページについては、私、労働側の委員としていろいろ発言もさせてもらいましたが、最終的には3,400人を3,300人まで削減するとし、100人の数値目標にしたわけですね。しかし、あの時点では翌年度の4月1日の事は分かりませんし、5年間で100人削減なので採用と退職で簡単にクリアできるとも思いました。

一方で増要素もあるということで38ページの表が出来上がっている。

その段階では、試験研究機関の植物栽培員、動物飼育員の業務のあり方については、今後検討するということが、そういったことが、去年の4月の人事異動でどうなっているのか、今年の人事異動でどうなっている

のかということについて関心がある。

それと41ページの、退職者の活用と多様な任用形態の導入について、行政改革検討委員会の時には、民間レベルでは高齢者雇用安定法の改正で基本3項目が義務化され、60歳で定年迎えて退職金を払って、民間は中小企業においても再雇用制度で働いておりますよと。企業はそういった人を雇った場合には、高齢者の雇用に向けての助成措置などを使いながら、60歳以上の人の賃金が少しでも確保できるようなことになっておりますが、現実には6、7割の水準になっておると。そんなことを発言させてもらいましたけれども、県の場合には、ここに書かれてあるように再任用制度があるが、ほとんど採用されてない、任期付職員の採用についても少ない状況。

官民の格差ということについては、この60歳定年退職者の再雇用について極めて官の方は遅れておるわけですね。それを1つでも多く見直しをするという意味合いでプランに掲げられたと思いますけれども、去年の4月でそれがどうだったとか、あるいはこのマル4の臨時的任用職員の有効活用についても、最後にあるように、一定の固定的役割を担ってもらおうとしたときに、今、正規・非正規の格差の処遇を我々埋めようということで、均等待遇を労働側も言っておるわけですが、そういったものが、この雇用面において処遇面まで具体的に何かこの趣旨に沿うような改善があったのか。あるいは、今年、何かまたやるのか。そういうようなことがやっぱり業務を遂行した上での快適な職場づくりと、やっぱり一定な労働条件整備というのは表裏一体のものだと思いますから、3月の段階ではもう組合側との話し合いも済んでますので、ぜひ、そういった1年目の経緯を踏まえて、今年以降、向こうこれからの4年間の姿勢をやっぱり伺うためにちょっと質問してみました。

(行政管理課長)

知事部局の職員数につきましては、22年4月には3,429人になっておりました。それで、23年4月に向けましては、27年4月に3,300人ということでございましたので、約5年間で130人の削減となるということで、これを単純に5年で割りますと、当時の数字で27人の削減を目標に、今、組織定数の改正を検討しておるといような状況ではございます。実際にどうなるか、まだ分からないところがございます。

それと、お話のありました試験研究機関の植物栽培、動物飼育の業務の今後の体制のあり方ということにつきましては、私ども約1年かけて検討をしまして、今、技能職の方々に担っていただいておりますが、これを研究職員と非常勤職員で担っていくという方針を固めて、それに向けて、今後取り組んでいこうとしておるところでございます。

それと、再任用の関係につきましては、今、団塊の世代の大量退職というようなことで、それに対応するためには、新規採用職員をほぼそれに見合った形で採用をするということになりますと、また、職員構成がいびつになってくるということがございますので、一定新規採用職員は抑制をしていきたいという思いがございまして、そのためにも再任用職員はこれまで以上に確保したいというように考えておまして、定年退職する職員への呼びかけの際にも、これまで以上に再任用職員を活用させていただきたいということも文章に入れまして、募集をしておるといような状況でございます。

臨時職員につきましても、県の職員として頑張っていただきたいということで、十分に臨時職員の能力も活用して、県全体のパフォーマンスを上げていこうと取り組んでおるところでございます。これまで、県庁全体のアウトソーシング・スリム化というところで、臨時職員・非常勤職員の数も減ってきておったところでございますが、近年は雇用対策などとも相まって、臨時職員・非常勤職員も県庁内に増えてきておるといような状況でございます。

(岡林委員)

処遇面までは、全然考慮はしてないということですね、特に。

(行政管理課長)

処遇面でも、一定非常勤職員につきましては、法改正があったということもございますけれども、育児休業が取れるような仕組みの導入というのを現在検討しております。それから、臨時職員につきましても、これまで給料が日額で支給されておるといようなところもございまして、病気休暇という制度がございませんで

したけれども、そこについても一定制度化するというようなことで、来年度からになりますけれども、そういった改善は図っておるという状況がございます。

(根小田会長)

行政改革プランの方は、3月の会で改めて議論することになりますが、県政改革アクションプランの取組状況についていろいろご意見いただきましたが、他に、あとございますか。

(那須委員)

1つだけ。

(根小田会長)

はい、どうぞ。

(那須委員)

私もよく分かってなかったんですが、現場体験というのは、これは定義が私の思ってるのと違ってたかもしれないんですけども、私がこれ読んでて思ったのは、民間体験というイメージで思ったんですが、そうじゃなくて、自分の関連する業務における現場体験という意味ですか。現場がないところは出ていけないというのを聞いて、すごい違和感があったんですが。その辺はいかがなんですか。

ですから、業務と関係ないところに行ってもいいんじゃないんですか。

(行政管理課長)

ええ、関係ないところでも結構です。

(那須委員)

そういう理由があったんでおかしいなと思ったんですけど。

(根小田会長)

なんかその職場で現場体験をやる意味とか必要性だとかいうのは、はっきりしないというような意味合いなんですかね、多分。

(行政管理課長)

多分そうだと思います。

(根小田会長)

うん、そういうことでしょうね。やらないというか、やってないところ。

(那須委員)

でも、民間体験ていうのはどこ行っても貴重やと思うんですけども。すごく意識が変わると思うんですけど。そういうふうに職員が思ってるとしたら、浸透してないんじゃないかという気がしますけど。

(根小田会長)

はい。他、特に。全体として、自己評価・自己点検ですから、今後よりその実態、取組状況の実態が把握できるような取りまとめの仕方というか、工夫というか、そういうものが少し必要ではないのかなというようなご意見があったように思いますので、その点、注意していただければと思います。あと、細かい点ちょっと幾つかあるんですけども、またの機会にお話ししたいと思います。

(根小田会長)

時間の方が迫っておりますので、もう1つ議題がありまして、行政委員会の委員の報酬について見直しですかね、これについて意見を求められておりますので、行政管理課長の説明をお願いします。

(行政管理課長)

それでは、行政委員会の委員報酬の見直しについて、ご説明をさせていただきます。お手元の資料の右肩に資料5と書いてある資料をご覧くださいと思います。

まず、1の今回見直しを行う経緯というところでございます。行政委員会の委員報酬につきましては、このページ中段に支給根拠でございます地方自治法の規定を抜粋しております。地方自治法第203条の2、第2項の方に「前項の職員に対する報酬は、その勤務日数に応じてこれを支給する。ただし、条例で特別の定めをした場合は、この限りでない」とされておまして、本県におきましては、行政委員の重い権限と職責というところ、また、業務も高度の専門性を必要とするものということで、定例会への出席の他、業務に関連した調査・研究など、その勤務量を定例会等への出席日数のみをもって量ることは難しい状況にあるということで、これまですべての行政委員について月額支給というふうにしてきたところでございます。

しかしながら、平成21年1月22日に大津地裁で、滋賀県の行政委員の事例について、月額報酬を支払うことは違法であるという判決が出されまして、この判決を契機に一部の道県では見直しが行われてきたというところでございます。なお、その滋賀県の事案につきましては、大阪高裁でも県側が敗訴をいたしまして、現在、最高裁に上告中ということでございます。

また、このページの一番下の四角囲みにもございますとおり、全国知事会でも委員報酬の見直しについて検討がなされまして、昨年7月に、行政委員の報酬に関する改革の方向性が示されました。既に見直しを実施した団体の見直し結果の内容、手法なども参考に、司法判断の状況等も踏まえつつ、各団体の実情に合わせ、各都道府県が自主的に見直しを進めていくこととされております。

こうした動きを踏まえまして、本県におきましても、行政改革の視点などから、行政委員の報酬のあり方の見直しに向けた検討を進めてきたというところでございます。

次に、2ページをお開きいただきたいと思えます。2. 全国の状況、(1) 報酬の支給状況についてご説明をいたします。全国の状況につきましては、資料6が一覧表となっておりますので、併せてご覧をいただけたらと存じます。現在の全国の行政委員の報酬の支給形態は、そこに示しております①から⑥までの6つに区分することができると考えております。

①すべての行政委員会において日額で支給している団体は2団体で、山梨県と静岡県となっております。②一部の例外を除き、すべての行政委員会において日額で支給している団体は2団体で、神奈川県と愛媛県。③すべての行政委員会において日額と月額の併用で支給している団体、これが3団体で青森・広島・熊本ということでございます。④一部の行政委員会において日額と月額の併用で支給している団体というのが、秋田県1県ということでございます。⑤一部の行政委員会において日額で支給している団体は17団体でございます。⑥そして、すべての行政委員会において月額で支給している団体は本県を含めまして、22団体となっております。

なお、網がけの団体、この団体が大津地裁判決後に見直しを行った団体でございまして、現在15団体が何らかの見直しを行っておるというところでございます。

次に、2の(2) 住民監査請求等の状況をご覧ください。月額報酬の支給差し止めと日額報酬制の導入を求める趣旨の住民監査請求が、本県を含めて21都府県で行われておりますけれども、平成21年1月の大津地裁判決以降に出されたところは、本県を含めて19都府県となっております。そして、21都府県すべてが請求については、却下または棄却をされております。このうち、本県を含めまして16都府県におきまして、監査結果を不服として住民訴訟が提起をされております。訴訟の状況につきましては、先ほど滋賀県について申し上げたものの他、兵庫県では、滋賀県の事案とは逆に1審、2審で県が勝訴をいたしましたため、現在、原告が上告中ということでございます。また、栃木県・東京都・愛知県では1審で都・県側が勝訴しており、原告が控訴をしておるという状況でございます。本県を含めまして、その他の団体については1審で係争中というところでございます。

滋賀県の大津地裁判決では、非常勤職員の報酬につきましては勤務実績に対する反対給付としての性格を有することから、原則として勤務日数に応じて支給すべきものとし、その業務の繁忙度等から、勤務実態が常勤の職員と異ならないと言える場合に限り、勤務日数によらないで報酬を支給することを許しているに過ぎない、としております。

しかしながら、都・県側が勝訴しておりますその他の判決では、非常勤職員には多種多様なものが含まれておりまして、その職務の内容や性質等に照らして、提供する役務を勤務日数のみによって評価することは相当ではなく、月額または年額報酬で支給することが適当な場合も考えられる。その判断は、原則として地方公共団体の議会の裁量に属するというべきである、としておりまして、司法判断は2つに分かれておるといような状況でございます。

次に、3ページの方をご覧くださいと思います。3の見直しに当たっての視点と方向性というところでございます。(1)に書いてありますとおり、行政改革の視点などから報酬のあり方を検討する。勤務の実態を反映した報酬であることを基本とする。執行機関の委員としての継続した職責の評価、人材確保のための報酬の水準など、多角的な視点から検討を行うとしております。

次に、(2)の検討の方向性といたしまして、先ほどご説明させていただいたとおり、地方自治法において、月額支給が原則とされておりますことから、まずは月額支給ということを基本に検討を行うことといたしました。

しかしながら、所管する業務の範囲が広く、所掌事務が多岐にわたっている委員会につきましては、恒常的かつ継続的に業務を行っておりまして、定例会などの会議への出席以外にも職務に関連した日頃の調査研究がより一層求められると思います。そのため、その勤務量を勤務日数のみで量ることは難しく、こうした委員会につきましては月額支給とすることが適当であると考えたところでございます。

月額報酬が適当と考える委員会では枠組みをしておりますが、個別案件への対応が中心というよりは、所管する業務につきまして長期的視点を持った行政施策全般にわたる基本方針や計画の策定、あるいは制度の企画立案を行いますと共に、決定された基本方針などを展開するための施策を実施して、その進捗状況を把握するなど、適正な事務執行の管理を行っている委員会。こういった委員会については月額が適当ではないかという整理を行ったところでございます。

次に、各委員会の具体的な役割等についてご説明をさせていただきたいと思っております。右肩に資料7と書いてあります資料をご覧くださいと思います。説明が前後して申し訳ございませんが、行政委員会とは、地方自治体の執行機関として法律に基づいて設置される機関でございます。特定の所掌事務について、知事から独立して事務を行っており、都道府県には教育委員会など、8つの委員会と監査委員が設置されております。また、行政委員会の委員は特別職とされておまして、基本的には非常勤とされております。

四角で囲んでおります地方自治法の抜粋をご覧くださいと思いますが、第138条の2におきましては、普通地方公共団体の執行機関は、当該普通地方公共団体の条例、予算その他の議会に基づく事務及び法令、規則その他の規程に基づく当該地方公共団体の事務を、自らの判断と責任において、誠実に管理し及び執行する義務を負う、と規定されておるところでございます。裏の方にはその概念図を簡単に整理させていただいております。

それでは次に、資料8をご覧くださいと思います。各行政委員会の職務権限、活動内容等についてご説明をさせていただきます。一番左の列に委員会名、その次に根拠法令ですとか、主な職務権限、委員に課せられる責任、委員が受ける制限等、それから任期、委員の主な活動内容、主な議案・審議内容等を記載してございます。

例えば、教育委員会でございますが、教育長と5名の非常勤の委員で構成をしております。主な職務権限としましては教育行政の基本方針の決定、教育に関する事務の管理及び執行状況の点検ですとか評価、それから教職員の任命等に関する権限などを有しております。委員が受ける制限といたしましては、議員等の職との兼職禁止ですとか、職務上知ることができた秘密についての守秘義務というものが課されておりますし、政党その他の政治的団体の役員になることが制限されるということになってございます。委員の活動内容といたしましては、月1回の定例会ですとか臨時会への出席、主な議案・審議内容等といたしましては、教育振興基本計画の策定に関する議案、学力向上・いじめ問題等対策計画の改訂に対する議案、教職員・行政管理課長職員の人事異動議案等について審議を行っているということでございます。

次に、選挙管理委員会でございますが、4名の非常勤の委員で構成されておまして、主な職務権限としまし

ては、選挙の管理・執行及び選挙争訟の処理や市町村選挙管理委員会に対する技術的助言及び勧告などの権限を有しておるといふこととごさいます。委員が受ける制限としましては、議員等との兼職禁止の他、立候補の制限などが課されておるといふところとごさいます。主な活動内容としては、月1回の定例会ですとか臨時会において、選挙に関する議案等の審議を行っておるといふこととごさいます。

それぞれの委員会の主な職務権限ですとか、議案・審議内容から所管する業務や所掌事務の範囲を比較して見てみますと、恒常的かつ継続的に業務を行っている委員会と個別案件への対応が中心となる委員会という見方ができると考えておるところとごさいます。

次、資料9の方をご覧いただきたいとごさいます。昨年6月から8月におけます、行政委員一人当たりの一月の平均活動日数について記したものとごさいます。本県におきまして、行政改革の視点などから、行政委員の報酬のあり方について検討するための基礎資料といたしまして、昨年6月から8月までの3カ月間について行政委員の活動状況の調査を行った、その結果とごさいます。各行政委員に活動状況の報告をお願いしまして、委員一人当たりについての一月当たりの平均活動日数として取りまとめを行ったものとごさいます。

一番左の列に委員会名、次の列に平均活動日数、その活動内容を①委員会等として定例会や議会、各種行事への出席、②本庁協議、そして行政管理課長からの依頼により出勤して行く協議・打合せ、③その他というところでは、委員会議案の事前検討ですとか、職務に関連した調査研究、情報収集活動等の3つに区分してごさいます。備考欄は、それぞれの活動内容の補足説明となつてごさいます。一番下の行に書いてごさいますが、これらの活動日数には含まれておりませんが、その他にも委員会には事務局との業務連絡等が行われておるといふこととごさいます。

平均活動日数が一番多いのは、上から3番目の監査委員で13.2日、一番少ないのは一番下の内水面漁場管理委員会で0.9日というふうになっております。内訳の①委員会等への出席が一番多いのは監査委員で7.4日、一番少ないのは内水面漁場管理委員会で0日となっております。内水面漁場管理委員会の委員会はこの期間にはごさいませんが、随時の開催となつておりまして、昨年度は3回開催されておるといふこととごさいます。また、③その他では、人事委員会が5.7日で最も多く、裁決書案の検討ですとか、人事委員会勧告関係資料の検討がなされるというふうとごさいます。最も少ないのは0.3日の公安委員会で、自宅等における決裁ですとか、業務上の打ち合わせを行うというふうとごさいます。

次に、資料5の方にお戻りいただきたいとごさいます。3ページの方をお開きください。5の見直し案の説明をさせていただきます。これまで説明しましたことを考慮いたしまして、支給方法と報酬額の見直しを行うことといたしました。まず、(1)の支給方法とごさいますが、先ほどご説明しました検討の方向性を踏まえまして、次のとおり、日額支給をする委員会と月額支給をする委員会に区分をいたしました。日額支給といたしますのは、選挙管理委員会・労働委員会・収用委員会・海区漁業調整委員会・内水面漁場管理委員会の5つの委員会とごさいます。引き続き月額支給といたしますのは、教育委員会・監査委員・公安委員会・人事委員会の4つの委員会とごさいます。

次に、報酬額の改定についてご説明をいたします。4ページをお開きください。報酬額の改定につきましては資料10、こうした一覧表となっておりますので、併せてご覧いただけたらと存じます。まず、①日額報酬とごさいますが、日額制とする5つの委員会はすべて、委員長は2万9,000円、委員は2万5,000円に改定したいというふうとごさいます。これは、次の②の方で説明いたします常勤の監査委員の給料月額を、1カ月当たりの実勤務日数21日で割り戻した額を委員長の日額といたしまして、委員につきましては、月額制とする委員会の委員長と委員の報酬の割合を委員長の額2万9,000円に乗じて算定をしたというふうとごさいます。

この算定方法・金額につきましては、理由に記載しておりますとおり、日額制に見直した団体の多くが同様の方法で算定した金額を適用しておることから、この方法による額を採用したものとごさいます。なお、現行の月額では委員会によって報酬額に違いとごさいますが、執行機関の委員としての職責の重さは基本的に同じというふうとごさいます。日額制とする委員会はすべて同額にしたいとごさいます。

次に、②常勤の監査委員の給料とごさいますが、先にご説明したとおり、常勤の監査委員の給料月額を基礎として、日額報酬の額を算定することから、監査委員の給料月額につきましてもその水準について見直しを行う、水準について検討を行うというふうとごさいます。常勤の監査委員の給料につきましては、平成10年の改正時に、

出納長の給料月額を基準に算定しておりますが、現在は出納長の職が廃止されておりますため、今回の改定では知事の給料月額を基準に算定したいと考えたところでございます。

金額につきましては、本県の財政力指数と類似した団体の常勤の監査委員と知事との給料月額の割合を確認してみましたところ、財政力指数Eグループの平均が知事の50.8%ということでありましたことから、現在の知事の給料月額122万円の50%ということで、61万円が適当であると判断したというところでございます。財政力指数といいますのは、地方公共団体の財政力を示す指標として用いられておるものでございまして、基準財政収入額を基準財政需要額で除した数値ということでございますが、自主財源の乏しい本県は、秋田県・鳥取県・島根県・長崎県と並んで、この財政力指数が一番低いグループ、Eグループに位置付けられておるというところでございます。

次に、5ページをご覧くださいと思います。③月額報酬でございます。月額報酬につきましては、常勤の監査委員の給料と同様に、本県の財政力指数と同程度の団体の報酬額との均衡を考慮して改定したいと考えたところでございます。このページの中段に理由を整理しておりますが、まず、執行機関の委員としての職責の重さは基本的に同じと考えられますことから、月額制を導入する委員会につきましてもすべて同額にしたいと考えたところでございます。次に、2つ目といたしまして、月額につきましては財政力指数Eグループの他団体との均衡を考慮した額としたいということでございます。

参考として、財政力指数Eグループの他団体の状況を整理してございますが、委員長の平均が21万2,222円、委員の平均が17万8,389円となっております。その上の表に本県の教育委員会・監査委員・公安委員会・人事委員会の現行額を整理しておりますが、本県の公安委員会と人事委員会の報酬額、委員長20万8,000円、委員18万円とほぼ均衡しておりますことから、公安委員会と人事委員会については現行の額をそのまま適用することといたしまして、教育委員会についても、この額に合わせることにしたいということでございます。

3番目といたしまして、監査委員は独任制の執行機関ということで、各委員が独立して職務を行うということでございますので、委員長の額を採用することにしたいと考えております。それから、議員の中から選任されず監査委員の報酬につきましては、先ほどご説明しましたとおり、今回、監査委員の報酬額を引き下げますことから、併せて、議員から選任される監査委員の報酬についても見直しを行う必要があるということでございまして、金額につきましては、監査委員と議選の監査委員との報酬の割合が、全国平均を見ますと50%程度であるということでございましたので、今回の見直しで、監査委員の報酬額とする20万8,000円の半分の10万4,000円にしたいと考えたところでございます。

次に、今回の報酬の見直しに伴います、その他の取り扱いについてご説明をいたします。①の日額報酬の支給対象につきましては、定例会等への出席など、その他委員会の業務を行った場合に支給することを基本といたしますが、どの業務を対象とするかにつきましては、これから各委員会と協議の上で判断していきたいと考えてございます。②の月額報酬の取り扱いにつきましては、委員が病気療養などで職務を執行できない状況になった場合には、日割りにより支給することを新たに規定したいと考えてございます。③といたしまして、今回の見直しの適用時期でございますが、本年の4月1日から適用したいと考えておるところでございます。

最後になりますけれども、今回の見直しによりまして、委員報酬の予算額につきましては現行のすべて月額制の場合と比較しまして3割程度、およそ2,600万円程度の削減効果というものを見込んでおるというところでございます。

行政委員会の委員報酬の見直しに関する説明は以上でございます。よろしく願いいたします。

(根小田会長)

はい、ありがとうございました。行政委員会の委員の報酬の見直し案について説明していただきました。ご質問、ご意見ございましたら。

(岡林委員)

基本的なことだけ冒頭にお聞きしたいんですが、これまでの行革プランに正式には上げられてなかった項目ですが、今回、このフォローアップ委員会へ提起をされたということは、これからの議会提案に向けて、このフォ

ローアップ委員会のお墨付きももらったとか、そんな形のこの場ですか。ちょっと私は、自分が労働委員会の委員をしていますから、後でちょっと反論もしないといけないですけども、この場へ出すことの位置付けをお聞かせください。

(行政管理課長)

今回、ここでこの議案を出させていただきましたのは、今回の案につきましては執行部で作成をして、今後、議会に改正条例議案を提案するという予定にしておるところでございますが、執行部で決めたということだけではなくて、やはり今回の見直しにつきましては、行政改革の視点からの取り組みというようなこともございます。全国知事会におきましても行政改革プロジェクトチームで検討がなされたということもございましたので、県民の方々から、この案についてどういう受け止めをされるのかということをご参考とさせていただきたい。それには、行政改革プランを作っていた方がおいでるこの委員会でご意見をいただくのが適当じゃないかというふうに判断したということでございまして、ここでのお墨付きというようなことではなく、忌憚のないお一人お一人のご意見をいただければありがたいというふうに思っております。

(根小田会長)

この委員会が賛同したとか賛同しないとか、そういうことじゃなくて、各委員の意見を聞きたいということですね。

(行政管理課長)

はい、そういうことでございます。ここで取りまとめいただくということも一切考えてございません。

(根小田会長)

はい、どうです。

(那須委員)

私も行革プランの一部でいいともちろん思っていたので、ここで議論してもいいかなと思っていたんですけど。これを見て、私はこれ賛成ですけど。ちょっとその上で気になったのは、技術的な話でいうと、この計算の仕方ですね。例えば、委員会に1回行ったら1日にカウントするかどうかとかですね、この日数の計算の仕方ちょっと分からなかったのと、委員会やったら2、3時間で終わって帰るわけですね。それも1日なのかどうかということと、それともう1つは、この検討の視点に、職責の評価と人材確保のための報酬水準ということを書きますね。職責が高い評価で人材確保が難しければ月額なのかとか、あるいはそうじゃなくて、報酬水準の方に反映するとか、報酬水準は全部一定だということであれば、その職責の評価とか人材確保というのは月額にするという方向に、月額にするということの決定に反映されているのかどうかというのがちょっと分からなかったのが1つと、その割に、月額になっても、どれと言うと語弊が出てきますから言いませんけど、活動日数がものすごく低い委員会があって、他の県を見てると、もう日額にしているところもあるということを考えたときに、それはいいんやろうかと。委員会によっては非常に深刻な問題を抱えているのに、6.1日で済んでるんですねというふうに思う委員会もあるし、深刻な問題がある委員会も私はあると思うんですね。もちろん、この月額・日額をこうやって決めることには賛成ですけど、月額になっている委員会がものすごくその平均活動日数が低いというのは、それはむしろこの委員長にもっと働けと言うべきじゃないかと、私は思うんですけど、いかがですか。

(行政管理課長)

まず日数の計算につきましては、委員会の業務を行っていただいた日には、時間にかかわらず日額ということですので、その額を支給することになります。

(那須委員)

1日ですか、カウント。

(行政管理課長)

はい、カウントは1日ということでございます。それから、検討の視点の職責、人材確保との関係というところでございますが、継続した職責の評価というところでは、先ほどの委員会のその下の枠組みへ書いてもありませんけれども、やはり所管する業務が広範で、恒常的かつ継続的に業務を行っておるというようなところでは月額判断にもなりますが、人材確保のために月額にするとかいうようなことではなくて、そこはやはり報酬の水準というように意を用いるべきというところで、他県の水準は参考にしたいということで、同じEグループの水準は確保すれば、人材確保は一定可能ではなかろうかと考えたところでございます。

(那須委員)

そうすると、もしそれがそうだとしたら、その活動日数の低い月額委員会がありますね。これは、私は職責が非常に重いと思うから月額でいいので、これで賛成だと言ってるんですけど、その割には活動してない委員会があるのは、私はむしろ問題が多いんじゃないかなと思うんですよ。非常に重い問題を抱えている委員会があるにもかかわらず、6.1日で済んでるっていうのは、委員会のあり方が問題なんじゃないかと思うんですが、いかがですか。

(総務部長)

ここに、資料9に出したものが6月から8月ということございまして、いろんな委員会があると思うんですけど、例えば、プランを作るときとかそういったときには集中的に議論をすることもあり、それを少し進捗状況をフォローするときになると、定例会という形だけになってしまうというようなこともあろうかと思えます。そのようなことで、今回につきましては、教育委員会と監査委員、公安委員会、人事委員会というのはかなり中長期的な物事を考えて、ずっと全般的な施策を行っていくというような案件なので月額という、どちらかというと、そういった報酬にふさわしいんじゃないかと。それだけの職責があるのではないかと。この方々につきましてはそういった経常的な業務について、当然議会ということでも話をされるということで、議会に定例的に出席を求められているのは県議会でもこの4委員会になっております。

他の委員会につきましても、当然同じような形でお仕事をしていただくわけでございますけれども、例えば案件つき、例えば選挙があるときに非常に、極端に忙しくなるという選挙管理委員会でございますとか、労働委員会はずっと定例会をやっておられるようございましてけれども、当然そういったあっせんの出来事があれば、それについて集中的に審議を行っていただくという形の性格になるということでございまして、むしろ日額で、忙しい時には当然それに応じた報酬体系を払わせていただいた方がより良いんじゃないだろうかと。業務の職質、そのあり方、そういったことを全体的に考慮して、このような形にさせていただいたということでございまして。

(根小田会長)

他、何かご質問、ご意見。

(岡林委員)

私がちよっと問題視したのは3ページの検討の視点と検討の方向性ですね。だから、行政改革の視点というところ、今マスコミに言われてるように、議会の議員は年間これくらいの議会開会でこれくらいの議員報酬とか、あるいは各種委員会でこうだという、その財政論ですね。だから、財政論で言えば、今、那須委員が言われたように、月額でしておるところはもっとそれに見合う仕事をせよとか、本来のこの仕事は不十分じゃないかということであれば分かるんですよ。つまり、月額だけれどもどうも十分でない。あるいは、これまでの状況からしたら月額水準を下げますよと。

今回、月額から日額にしようとした理由は、やっぱり大津地裁の判決が引き金になっておりますね。そうすると、それがこの2ページに書いてあるように、兵庫なり、あるいは栃木なり、東京、愛知で先に出て、それから大津地裁が出たときのその感覚がどうであったかということを使うから。だから、そういった意味では司法の判断うんぬんは、私はこれは何ら考慮に及ばないだろうと。

そうすると、行革の視点での経費節減であれば、そちらの方の形で報酬の月額を下げて、そして、ご案内のように、高知の場合には労働委員会もそうですが、個別のいろんな行事があったときには、例えば、我々労働委員会であつせん手当は条例で決めて、9,000円あるけれども、もう平成には、私になった16年には払っていないわけですね。つまり、月額報酬を払っておるから、個別のあつせん委員会を開いても、それはその範ちゅうのことです。だから、その時点で個別紛争処理制度が、今日みたいにどんどん、どんどん来たときには、恐らく、当時おられた委員の人では、どんどん、どんどん、こんなことするなら個別のあつせん手当も従前どおり、当然条例の規定どおり払わないかんじゃないかという意見が、その当時見直しをするときに、自主的に労働委員会の公労使三者の委員会でそのあつせん手当を辞退すると。今まで払っていたものを、平成16年4月1日の定例会で決めたわけですよ。だから、それは当然月額報酬を受けておるから、少々のあつせん処理委員会、あつせん員会等ではもうそれに今まで払っておったけれども、それやめようと。そういうふうな視点が委員の中にあつたと思いますね。

だから、私が言いたいのは、どうもこの日額というのは、例えば、この検討委員会は日額ですね、と意見を言う。そういうふうな会議委員会みたいな発想が、県の執行部にあるのではないか。だから、労働委員会の代表で来てませんから、事例だけしか言いませんけれども、つまり、ここに書かれてある委員会の任務の中で、単なる裁判所のように白黒をつけるということだけでなく、最終的には労使紛争を未然に防ぎますよ。各都道府県労働委員会の任務として、もしあつた場合にはこういう処理機関がありますよということと同時に、そういう労使紛争を行わないように、労使双方に対しても紛争を未然に防ぐという役割は単なる労働委員会の事務局職員だけじゃなくて、三者の委員も担っておると。

だから、全国的に進んだところについては、いろんな形の行政職員と一緒にあって、公労使の委員がそういうキャンペーンをはったり、いろんな行事計画しておるわけですね。だから、当然そんな時には恐らく日当があるというのは、それは月額の報酬のあるべき労働委員としての任務だから、いちいちこの日という任務に就いたから報酬を払いますよということはない。つまり、月額報酬の事務職員の賃金と同じような形で、金額が違っても、月額報酬を受けておるから当たり前だという発想が当然あるわけですよ。

それを今度このような日額にすると、全部そういった形の業務、あるいはせつかく申し合わせで辞退をした、今後ますます増えてくる個別紛争処理について、1時から夜の10時あるいは午前、その日に決着を付けるというときにはすべてに日額カウントとしていちいち日額手当を払わないかんなる。そういうことがないがために、私は月額であつておるのではないかなという思いを持っておったわけです。だから、そういった意味合いで会議で参加、あるいは6・7・8と3カ月間で一定カウントをして、それでやるという日数で、これは先ほど議会へ言っておるからということでそういう区分けをしたのかなと思いましたが、私はひょっとしたら10日あたりで日程を、水準を切って、10日以上のところは月額で、10日以下のところは日額とか、そういうふうな、なにかこの3カ月間の調査によって、そういったことをしたのではないかなという気があって、本来の月額報酬を払っておる各種行政委員会のその委員会のあり方で、那須先生が言われたように、どういう形を、もっともっと本来の業務遂行を非常勤の委員がしておるか、事務局職員だけでなくと。そういう捉え方を本当はしてもらいたかったなというような思いがあります。

(行政管理課長)

まず、この行政委員報酬の見直しにつきましては、大津地裁の判決が契機にはなっておりますけれども、それによって全国的な動きが始まったということで、その全国的な動きにつきましても、違法と言われたからということだけではなくて、やはり地方自治法の基本が日額というようなこと、それから、今の時代の要請と申しますか、行政改革の視点、最小の経費で最大の効果を発現する必要があるというような、そういうことから見直しが進んだところで、これは全国知事会議でもこの議題が取り上げられたということにも表れておるんじゃないな

いかと思っております。

それから、日額の線引きについて日数で捉えたのではないですかというお話がございましたけれども、今回の最終判断をするに当たりましては、やはり日数が多い少ないという理由ではありませぬ、やはり先ほどから申し上げてまいりました、各委員会の業務の内容、それから委員さんの職責、日頃の活動状況、そういったものからやはり月額にすべきものがあるという判断で、その4つの委員会について判断したというところでございます。その4つの委員会は、部長が申したように、議会に常に出席を求められる委員会でございますし、日数的に見ましても一定多い委員会ではあるということにはなりますが、日数だけで判断したということではございません。それを理由には掲げてはございません。

(根小田会長)

この委員会で何かをまとめる必要はないということで、岡林委員のご意見は3ページの見直しに当たっての視点と検討の方向性ですね、囲みの、この考え方がおかしいとおっしゃってるんですか。

(岡林委員)

行革の視点であれば、その月額支給の金額が、水準がどうであるかということをもまず論議をしてから、それが月額でなくても日額でカウントできますよというようなところでは、そうしたらいいですね。何か今、言うたら世論的な形で、これくらいの仕事でこんなに報酬をもらってますかというふうなイメージが定着しているじゃないですか。だから、そういうふうな形に迎合しておるのではないかなということと、それと1ページ目の全国知事会についても、最後の落としどころは各団体の実情に合わせ、各都道府県が自主的に見直すと。つまり、職員の賃金であれば、生計費や他の地方公共団体との均衡ということがあっても、行政委員について他の団体の均衡なんてない。あくまで議会で決めることですから。だから、そこはちゃんと見えておるわけです。しかし、これを持ち出すということは、そういう横並びで、知事会が決めておるからそうしましょうねという、安易的に、問題を起こしたくない。あるいは、目立ちたくないというような意識が県の皆さん方にもありはしないかなという思いです。意見ですよ、私の。

(根小田会長)

はい。地方自治体の議会の議員の報酬について、これは一部ですけど、その考え方を再検討しようみたいな動きがありますけど。私も個人的な印象からいうと、例えば、人口3,000人以下の自治体があって、これはあくまでも自治体として存続するんだと。ところが、どんどん高齢化して人口も減っていくと。そういう状況の中で、議会も維持したいと。けども、議員報酬は今までのまみたいになるのは、多分ならないし、黒潮町みたいな考え方が出てくるのは僕は自然な成り行きだと思うんですね。つまり、自治体としての、形を残していこうと思えば、やっぱりその住民は自治活動にできるだけ参加していくとか、自発的に。そういう方向がないと維持できないと思うんですよ。全部プロに任すということであれば。そうなると、やっぱり勤務実態に応じて考えましょうという考え方は、私、それほどおかしくないなと基本的には思いますので。その辺で判断されたんだとは思いますが、仕事の密度、業務、そこを判断されたのだと思いますが、その判断がちょっと問題があるんじゃないかということであれば、再検討することになるでしょう。私はそんな考え方をしています。

他、いかがですか。特にございませんか。はい、どうぞ。

(高村委員)

1点質問なんですけど、この委員会ですけど、見てる感じでは不定期に開催されて、不定期に出勤というか、行ってるように思うんですけど、いついつ開くとか、いついつ来なさいとかいうことがもうあらかじめスケジュールとして決まってるんですか。それとも、この委員会みたいな感じで、皆さんの都合のいい時に来てほしいみたいな、そういうふうになってるんですか。

(行政管理課長)

大体は日程は決まっております。第何週の何曜日と決まっている委員会もあるんじゃないかと思いますが、人事委員会なんかは行政サイドの要請によって日程が組まれたりとか、議会日程とかにもよりますので、そういったことを考慮して、2カ月くらい前に決めるとか、そんな感じでやられております。

(高村委員)

私の知っている人も公安委員会とか教育委員会とかに出てるんですけど、非常に多忙な方のように思うんですね。もし、それで欠席された場合は、この給料というのはどうなるんですか。

(行政管理課長)

月額でございますので、支給をされております。

(高村委員)

1日も出なくても。

(行政管理課長)

はい。

(高村委員)

どうなんですかね、そういうのはちょっと問題がある気もしますがね。これ、日当になったら、もちろん出たときだけ支給ということですよ。

(行政管理課長)

そうです。月額の方に関しましても、これまでは支給しなくなるのは、職を離れたときだけでございますが、職に就いておる間でも、残念なことに病氣療養することになった場合でも支給しない方法がございませんので、申し出があっても支給をする必要があるのかなと思いますが、今後は、そういった勤務ができないという話があれば、そこは支給を一時期ストップするというような仕組みも併せて導入したいと考えておるところでございます。

(高村委員)

そういうのを勘案すると、私は日額にした方がいいんじゃないかと思います。意見ですが。

(根小田会長)

はい。特にまとめる必要はありませんが、この際一言言っておきたいというご意見があれば言っていただいて。最終的には議会で。

(行政管理課長)

そうです。この定例会でご議論をいただいて、出させていただきますいなと思っております。

(根小田会長)

特にございませんか。それでは、行政委員会の委員の報酬についての意見交換を終わりにして、最後、その他、行政管理課長の方から何かございませんか。

(行政管理課長)

第2回の委員会を3月の中旬にお願いしたいと思っております。その議題につきましては、行政改革プラン全

般について、現在私どもの方で取りまとめをしておりますので、その内容を報告させていただいて、ご意見をいただきたいと思っておりますのでございます。

(根小田会長)

それでは、日程に関しては行政管理課長の方で調整していただきまして、3月中旬ぐらいだと思います。ありがとうございました。

予定の時間がまいりましたので、本日のフォローアップの委員会はこれで終了させていただきます。どうもありがとうございました。お疲れさまでした。