

第4回高知県行政改革フォローアップ委員会

日 時：平成25年3月21日（木）13:00～16:18

場 所：高知会館

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、西森委員、水田委員（那須委員、坂本委員欠席）
高知県
小谷総務部長、山本副部長、原行政管理課長、吉村人事課長、鷲頭財政課長

（事務局）

それでは、定刻になりましたので、ただ今から、平成24年度高知県行政改革フォローアップ委員会を開催させていただきます。

事務局を務めます、行政管理課課長補佐の坂田でございます。本日、那須委員、坂本委員におかれましては、所用のため欠席との連絡を受けております。

今回は、委員の皆様の任期の更新に当たりますので、会議に先立ちまして、小谷総務部長から委嘱状を交付させていただきます。部長がお席に伺いますので、お受け取りください。

<委嘱状の交付>

続きまして、小谷総務部長から、ご挨拶を申し上げます。

（総務部長）

皆様、お忙しいところ本日はどうもありがとうございます。昨年4月に総務部長として着任しました小谷でございます。どうぞよろしくお願いたします。年度末の本当にお忙しい中、今日はお集まりいただきまして、本当にありがとうございます。日ごろより高知県政に関しまして、いろいろな面でご指導、ご支援いただいておりますことを、この場をお借りして改めて感謝を申し上げます。

各委員の皆さんには、平成21年度の行政改革プランの策定に当たりまして、大変お世話になりました。また、根小田会長、水田委員、そして今日はいらっしゃっていませんが、那須委員にはその前、県政改革アクションプランの作成時から本当にお世話になっております。皆様のご協力をいただきまして、作成いたしました行革プラン、そして県政改革アクションプランに沿った形で、我々県庁職員は、この3、4年間、日々の業務ができていたのではないかと考えております。

しかし、行革プランの中にも謳われておりますけれども、しっかりとプランについてのPDCAサイクルを回していくことが重要かと考えております。あれだけの大事件だったモードアバンセもやっぱり過去のことという感じが強うございまして、私のような立場で高知県に来る者は、その前はかなり勉強してくるんですけど、県職員の中にもやはり中堅どころに上がってくる職員にとっては、すごい若い時の話であったり、事件の後に入ってきた職員もかなりの数おります。こういったこともございますので、しっかりとこのプランの考え方を徹底しておくことが重要なと考えています。その状況についての分析など県庁内部でもしっかりとやっていきますが、内部での検証だけではなく、外部の皆様方にアドバイスをいただいて、抜かりなく進めていければと考えているところでございます。

本日は、まず財政課の方から県の財政状況について、それから行政管理課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、それから行政改革の取組状況等について、まず、ご報告させていただきます。忌憚のないご意見を賜りたいと考えています。

また、行革プランに基づいて取り組みを進めておりますけれども、その後、いろいろ国の方で制度の変わったこと等もございます。例えば、年金の支給開始年齢の引き上げに伴う、雇用と年金の接続問題。いわゆる再任用の

義務化ということもありますが、現在、国において制度設計が進んでおる状況でございます。さらには、来年度の地方財政計画におきましては、今、国家公務員の給与の特例減額がなされておりますが、これを7月以降は地方も基本的に国に沿った形で給与を減額するという国の考え方に基づいて、地方交付税の算定などがされており、地方交付税が減らされるという状況でございます。

こういった現在進行形のさまざまな事項についても今日のご報告をさせていただきますので、それに対する意見を賜ればと考えております。

最後になりますが、本日は本当にお忙しいところありがとうございました。どうぞ、よろしく願いいたします。

(事務局)

それでは、議事に入ります前に、お手元にお配りしております資料のご確認をお願いいたします。

本日の資料といたしましては、会議次第、会議席次の他に赤のインデックス資料1から資料8まで。その他に県政改革アクションプランの冊子と高知県行政改革プランとございます。それと、カラーのパンフレットになりますけれども、第二次の高知県産業振興計画PR版のパンフレットと日本一の健康長寿県構想のPR用のパンフレット、それから、高知県の住宅の耐震化を支援するというリーフレットの方をご用意しております。

それでは、ここからの進行を根小田会長にお願いしたいと思います。根小田会長、よろしく願いいたします。

(根小田会長)

それでは、早速議事に入りますが、本日の議題は、お手元の会議次第にありますように、県の財政状況について、それから、県政改革アクションプランの取組状況について、それと行政改革の取組状況等についてということで3点あります。

前回と同様、議題ごとに県の方から説明をしていただきまして、皆様方からご意見、ご質問等いただきまして、意見交換を行った後、次の議題に移ると、こういう形で進めさせていただきたいと思っております。

それでは、まず初めに、議題の一番目、県の財政状況について、財政課から説明をお願いします。よろしく願いいたします。

(財政課長)

財政課長の驚頭です。どうぞよろしく願いいたします。私の方から県の財政状況について、資料1と資料2に沿ってご説明をさせていただきたいと思っております。

はじめに、資料1でございますけれども、25年度の当初予算についての概要をご説明させていただきたいと思っております。25年度の当初予算につきましては、現在、まだ議会で審議中でございますけれども、去る2月22日に公表いたしました予算の全体像と3月の補正予算の状況というようなことで、ご説明させていただきたいと思っております。

1枚表紙をおめくりいただきまして、資料1の2ページをご覧くださいと思いますけれども、こちら、一般会計当初予算案のポイントになってございます。本県では、課題解決の先進県となるべき取り組みを推進しておりましてこちらにございます1～5番までの5つの基本政策と、これらに横断的に関わる中山間対策という、6つの柱で区分をさせていただいておりますけれども、それぞれの取り組みについて、来年度はいずれも拡充させていただいているというところでございます。

こうしたことによりまして、25年度当初予算の総額ですけれども、右側の箱のところでございますが4,456億円と5年連続対前年度比増、+2.7%という状況でございます。4,400億円という規模は、実は平成17年度以来、実に8年ぶりという規模になってございます。

また、その下でございますけれども、普通建設事業費についても847億円ということで、こちらにつきましても5年連続対前年度比増となっております。予算総額の増、投資的経費の増という点からも、かなり積極型予算編成となっているということがおわかりいただけるかと思っております。実はこちらの背景にございますのが、参考のところでございますけれども、1月に閣議決定をされました国の経済対策を受けた、国の補正予算の影響が大き

く効いているところでございます。本県もこれに伴いまして、24年度の3月補正予算は、後ほど少し触れさせていただきますが、382億円というかなり大きな規模になってございます。このうちほとんどが公共事業でございまして、予算額は293億円という状況でございます。国も15カ月予算としての予算編成というふうに言うてございますけれども、同様に県も13カ月予算として、3月補正と来年度当初予算と併せてご覧いただきますと、普通建設事業費で1,140億円という規模になってございます。1,000億円を超えるのは平成16年度以来ということで、大きく今回の経済対策の影響が出ている状況がお分かりかと思えます。

次のページご覧いただきまして3ページですけれども、こうした積極型予算として、各施策をバージョンアップ、加速化させながらも、財政の健全性は引き続き確保できている状況でございます。

まず、来年度につきましては、昨年の税制改正の影響ですとか、景気低迷による影響などで、県税収入は減少となる見込みでございます。本来、その場合においても、本県の場合は、県税収入の減を一定調整する地方交付税で増額に調整されるところでございますけれども、来年度につきましては、地方財政対策におきまして、地方公務員給与を国家公務員と同等の削減を行うことを前提としており、地方公務員給与費を削減をした影響などによりまして、交付税も減となっている状況でございます。県税収入の減と交付税の減少で、一般財源全体がマイナス35億円という状況でございます。

こうした状況の中、県におきましては、2番のところでございます①～③の取り組みを行いまして、歳入の確保や歳出の削減に取り組んでいるところでございます。①としましては、行政のスリム化の推進ということでございまして、定数削減や新陳代謝によりまして、マイナス14.3億円ということでございます。また、②といたしまして、国の経済対策を活用した有利な財源の活用ということでございまして、後ほど別途資料で説明させていただきますが、今回の経済対策の中では、地域の元気臨時交付金が国から交付されることとなってございまして、こういったものをできるだけ活用することによって、限りある財源の中で積極的な事業を実施するというようなことでございます。また、③といたしまして、こちらも別途資料がございまして、課題解決先進枠というのを本年度の予算編成時に設けまして、課題解決先進枠を活用した積極的な事務・事業の見直しというのを進めてございます。その他、24年度の3月補正におきまして、一部起債の繰上償還を実施ですとか、また12月に行った退職手当の見直しについても反映しているところでございます。

こうした歳入の確保と歳出の削減というような取り組みをしているものの、やはり3番にございまして、南海トラフ巨大地震対策など急ぐべき事業については、積極的に対応していく必要がございます。来年度当初予算で、南海トラフ巨大地震対策関連予算ですけれども、こちら、3月補正と併せますと144億円ということで、大きな財政需要を伴い緊急を要する対策を積極的に進めていく必要があるということでございます。

こうした結果、財源不足額につきましては141億円ということございまして、9月に毎年推計を行っておりますけれども、その時の推計に比べますとやや拡大せざるを得ない状況となっているところでございます。なお、財源不足額の規模といたしましては、例えば平成20年度や21年度につきましては、200億近くあったということで、それに比べれば小さい規模でございますけれども、近年、特に経済対策の影響のあった22年度や23年度は50億円程度でございましたので、それに比べますと少し財源不足が広がっている状況でございます。

この財源不足額への対応につきましては、南海トラフ巨大地震対策など、一定今後の財政需要も引き続きあるというふうに見据えておりまして、退職手当債を今年度に引き続き40億円発行することで、基金の取崩を抑えまして、将来への備えを確保することとしております。また、このように地方債を発行しても、新規の地方債の発行額は過去の地方債の償還額を上回ることなく、県債残高の減少傾向は維持できているところでございます。ただ、減少幅は少しフラットになってきているという状況でございます。これらによりまして、財政調整的基金残高は9月の推計時に比べて20億円増の136億円、県債残高は6億円の減という状況になっているところでございます。

次のページをお開きいただければと思いますが、こちらが少し先ほども触れさせていただきましたけれども、今回の国の経済対策で創設をされました「地域の元気臨時交付金」につきまして少しご説明をさせていただきます。

全国で総額1兆3,980億円という規模でございまして、国の経済対策で追加される公共投資の地方負担が大規模であるということで、この地方負担分の8割を国から交付金として地方へ交付し、経済対策を円滑な実施を進

めるという趣旨で設けられたものでございます。国の経済対策による公共事業につきましては、予算といたしましては、今年度の3月補正予算で計上し、すでに議決をされ、一刻も早く実施するべく準備を進めておるところでございますけれども、この交付金自体は、国において繰り越されますので、実際には、来年度、県に交付される見込みでございます。

本県分といたしましては、約100億見込んでおりまして、使い道としては、基本的にはハード事業のみということでございますけれども、こちらの資料でございますとおり、2のところの①から③の南海トラフ巨大地震対策ですとか、産業振興関係のハード整備、あるいは1.5車線道路整備などのインフラ整備に活用することとしております。当初予算で事業に充当しているのは、34億円あまりでございます、残りは基金を設置して積み立てることとしております。なお、この基金は平成26年度まで活用できることとなっております。

次のページをご覧くださいまして、5ページでございますけれども、今年度の予算編成のもう一つのポイントとなっておりますのが、この「課題解決先進枠」でございます。昨年10月頭に通知した予算編成方針におきまして、各部の創意工夫による事業の見直しやバージョンアップを促進するために新たにこの「課題解決先進枠」というものを設定したところでございます。具体的には、各部局が、事業の見直しなどによりまして、前年度から予算を削減をすれば、その削減額の1.5倍まで新たな事業を要求可能ということで設計をしているものでございます。これによって、見直しのインセンティブを高めまして、より大きくスクラップしたところがより大胆に新たな施策を打ち出せるということを進めさせていただいたものでございます。予算編成過程を通じてまして、結果的に、こちら、事業の見直しのところでございますけれども、計94件、約9.5億円の財源を捻出しまして、新たな課題へ対応する新規施策を充実させることができたものと考えております。

具体的な見直しでございますけれども、1にあるとおり、補助事業の見直しが38件、この38件の内訳としましては、当初の補助目的が達成されたものの廃止や休止ですとか、他の補助金との統合、あるいは事業内容の見直しによって縮小するもの等々でございます。また、その下でございますけれども、事務事業の見直しにつきましては56件ございまして、成果の検証ですとか、国の支援の創設などで事業自体が廃止、休止が49件、類似事業との整理・統合を4件、また、その他、効果的な手法の検討などによる縮小が3件というような形で見直しが図られております。課題解決先進枠につきましては、2番のところでございますけれども、例えば移住促進への取り組みですとか中山間対策など、多くの新たな課題への施策を盛り込むことができたというふうに思っております。これによりまして財源の削減のみならず、事務の効率化にも資するものと考えておりまして、こういった取り組みにつきましては今後も継続していきたいと考えているところでございます。

次のページをご覧くださいまして、6ページですけれども、こちらは少し数値的なものになってございます。一般会計当初予算（案）の全体像ということでございます。

総額につきましては、中ほどですが、総計（1）＋（2）という欄でございますけれども、4,456億円ということで、前年度比増減欄を見ると2.7%増ということでございます。（1）の一番上のところをご覧くださいまして、一般財源につきましては、△1.2%の2,951億円ということでございまして、主な減としては、県税が△23億円、△4.3%と大きいところでございます。また、臨時財政対策債も合わせた実質的な地方交付税、こちらにつきましては△0.5%、△11億円ということでございます。税収減に伴い地方交付税の増要素はあるものの、国における職員給与の減の反映等による減の影響で、こちらが△11億となっております。一方、特定財源の方をご覧くださいまして、投資的経費の増に伴い、国庫支出金や県債が増えているという状況でございます。

歳出につきましては、経常的経費、投資的経費ともに伸びているところでございまして、経常的経費の人件費につきましては、46億円の減。これは主には、定数削減及び新陳代謝に伴う減と、今年度から実施する退職手当の減によるものになってございます。また、公債費につきましても32億の減ということでございまして、その他のところで大きく増えています。これは、先ほどご説明させていただきました地域の元気臨時交付金の積立金ですとか、延長になった緊急雇用基金事業などの歳出が増えており、経常経費全体では100億近く増えているところでございます。投資的経費につきましては、公共事業で1.2%の増ということでございます。また、単独事業につきましても10%の増ということでございます。

これを右上のグラフで過去からの推移で見ると、予算総額は平成17年以来の4,400億円という規模でございまして、また、普通建設事業費につきましては、平成25年度は13カ月予算でございましてと大幅な増と

なっていることがご覧いただけるかと思っております。なお、県債残高の推移につきましては、通減傾向は何とか維持できておりますけれども、ほぼフラットとなっていくような状況にはなってございます。

続きまして、次のページ、7ページと8ページは各予算の主要な項目の説明でございますので、ご参照いただければと思います。3月補正の状況を10ページのところで少しご説明をさせていただきたいと思っております。資料1の一番最後のページでございます。

3月補正予算案といたしましては、今年度につきましては経済対策分と通常分の2本立てで提案させていただいております。経済対策分につきましては、速やかに実行するというところで、先般、議会の議決いただいたところでございます。規模といたしましては、経済対策、少し左の数字の表のところの真ん中の(B)の欄が経済対策分、それから右側の(C)の欄が通常分ということになってございます。(B)の下の半分の歳出の経済対策分をご覧いただきますと、ほとんどが投資的経費で293億円ということございまして、約90億円が経常的経費に書いてございますけれども、これはほとんどが国の経済対策基金の積立金であるというふうにご認識いただければと思います。これを合計すると382億円ということでございます。その右の欄が通常分でございますけれども、例年この時期に調整している減額調整がほとんどとなっておりまして、入札減ですとか、内示減、国補正の活用による単独事業費の減ですとか、補助の相手先の予定変更に伴う減などをここに計上しておりまして、合計で75億の減というところでございます。

右側に概要を少し記載させていただいておりますが、経済対策分につきましては、南海トラフ巨大地震対策の加速化に係るものが286億円あまりということでございます。このうち、大きなものにつきましては、道路関連、河川、砂防また国直轄事業でも道路、砂防、河川や港湾となっております。また、学校施設につきましても耐震化工事につきまして、平成25年度当初で予定していたものを一部前倒しで早期に取り組むということで、3月補正に計上しているところでございます。

このほか、国の経済対策基金につきましては、追加で交付される見込みとなっているものが、緊急雇用基金ですとか森林整備加速化基金、安心こども基金など合計80億円近くあるところでございます。

最後にその他のところで、介護福祉士等の修学資金貸付金の原資等の国費を新たに確保できた事業を前倒しで計上しているということございまして、また、通常分の補正につきましては、先ほど申し上げた通常の減額補正に加えまして、財政の健全化を進める取り組みとして、起債の一部繰上償還ですとか財政調整的基金の取崩の取りやめなども行っているところでございます。

以上が当初予算、補正予算の説明でございますが、資料2を続いてご覧いただきまして、資料2につきましては、財政の健全化判断比率等の状況を付けさせていただいております。こちらにつきましては、最終の数字で23年度決算に基づいて計算をしておりますので、少し時点が今申し上げたものと若干以前のものになりますけれども、基本的な傾向としては、大きく変わっていないというふうに考えております。

平成23年度決算に基づく最新の数値といたしましては、高知県のところに色付けしておりますけれども、実質公債費比率が15.5%、将来負担比率が165.3%、経常収支比率が94.5%、財政力指数が0.23277となっております。それぞれ右にある数値が順位ということになってございます。全国の中での本県の位置といたしますと、実質公債費比率は中位レベルということで、将来負担比率は上から7番目ということで、非常にいいということで、一般財源の規模に比して多く借金返済を行っております。実質公債費比率は平均よりは高いという状況ですが、先行き見ますと、その分将来への負担は軽減してきているというところでございます。経常収支比率につきましては、上から28番目ということございまして、平均よりはやや高めとなっているところでございます。また、財政力指数は46位ということで、ご案内のとおり非常に地方交付税への依存度が高いという状況でございます。

2ページ先をおめくりいただきまして、本県のこれまでの推移をここで出させていただいております。財政力指数につきましては、ずっと同じような状況ですが、経常収支比率につきましては、改善傾向にあるところでございます。また、実質公債費比率につきましても、こちら平成19年度からの導入でございますけれども、相対的に改善度が大きくなっているというところでございます。将来負担比率につきましても、全国的にもこれは改善してきておるところでございますが、相対的なポジションにつきましても一桁台を維持できているという状況でございます。当初予算のところでご説明をさせていただきました、基金残高の確保ですとか、起債残高の状況と

合わせまして、こうした健全化指標の推移も見据えながら、安定的な財政運営に今後とも取り組んでまいりたいというふうに考えているところでございます。

駆け足で恐縮でございますが、私からは以上でございます。

(根小田会長)

はい、ありがとうございました。それでは、意見交換を行いたいと思います。委員の皆さま、どなたからでも、ご質問、ご意見等がございましたら。

(岡林委員)

政権が替わって、いわゆる経済対策関連予算で、公共事業が増えるわけですね。以前、バブルがはじけた後、一気に国の財政が厳しくなり、地方も疲弊を受けるということで、国がお金を地方に大盤振る舞いをした時期があって、それによって、結果的に地方財政が疲弊をしたことがあったと思いますけれども、この3月補正と、25年度の当初予算をみてですね、以前のような二の舞にはならないか地方財政を心配していますが、見通しはどのようなものですかね。

(財政課長)

今回につきましては、おっしゃるとおり、緊急的な経済対策というようなことで県の予算も、非常に大規模になっておりますけれども、その地方負担の分につきましては、一定、地域の元気臨時交付金の交付がなされるなど配慮がございまして、国の方も、15カ月で伸びているんですけれども、当初予算ベースではですね、それほど大きなプラスがあるというわけではございませんので、今後、複数年にわたって、そんなに膨張し続けるというようなことは、なかなか、国の財政状況の中でも難しいのではないかなというふうには思っております。ただ、経済の活性化というようなところを急いで取り組む必要があるというようなことで措置されたものというふうに受け止めております。

(根小田会長)

ほか、いかがですか。

(高村委員)

結局、25年度の県の独自財源というのは、全体の財源の中の何%くらいですか。24年度は何%ですか。

(財政課長)

9ページに歳入歳出の構成費がございまして。こちらの自主財源の部分が、いわゆる県の自主財源ということで25年度の当初予算では27%でございまして。24年度につきましては28.1%でございまして、自主財源の割合でいいますと前年度より低くなっているということでございまして。ただ、総額が増えておるということで、国庫補助事業などが増えれば、当然、国庫支出金などのシェアが増えますので、そういった意味では、今回、経済対策の補正予算が影響を強く受けております。特に、先ほど申し上げました地域の元気臨時交付金で100億の規模の交付を見込んでおりますので、シェア的にいえば、その部分が影響をして自主財源の割合が減少しているような状況ということですね。

(高村委員)

わかりました。要するに、県の自主財源は減ってきてるので、国のさじ加減によっては、今後、厳しい状況もあり得るということですね。

今年度は、建設の公共投資が増えてるわけですが、これは、どういう経緯で増加したのですか。つまりですね、今まで、やろうと思ってできなかったものを予算が増えたのでやるようにしたのか、それとも、普通に必要事業を積み上げていったらこういう額になったのか、そこら辺はどうなんですか。

(財政課長)

当然、必要な事業の積み上げの結果です。例えば、公共事業であれば、まだ、本県の場合には、かなりやるべき事業というのが、たくさんございます。それを、各年度、予算のシェアがございまして、今年度できるもの、それから、来年度に考えているものというように、優先順位を付けてやっています。今回、国の補正予算に伴いまして、この大規模な国の補助が受けられるということで、いくつか前倒しもさせていただいておりまして、増加した要因として、その前倒しの部分が、かなり影響としては大きいと思います。それは、例えば、これまで、やりたくても予算の制約があつてなかなかできなかったものを前倒しでできるようになったというようなことだと思います。

それから、先ほど申しあげました地域の元金臨時交付金などは、26年度までに使うようにというような一定の制限がございまして、早期に事業で実施できるものというようなものを当然、条件としては考えていかなければいけないんですけども、そういった、早期に実現ができて、かつ、これまでもずっと必要な事業であつて、予算の制約上、優先順位の中で後ろの方にあつたものを前倒しで実施できるように、そういった形で予算を組まさせていただいております。

(高村委員)

公共事業ですから、やれば、県のいろいろなところにお金がまわって、県内の景気、経済が良くなるということとはよくわかるんですが、国なんかでよく言われているのが、どさくさに紛れて、関連のない事業まで計上して、国会審議等で質問されたりするようなことがあるんですけど、高知県に関しては、そういうことはないですね。

(財政課長)

高知県の場合はですね、南海トラフ巨大地震対策にしても、まだまだ、やるべき必要な事業が相当あります。インフラ整備も、十分に行き届いてるかといったら、まだ、それは十分だというふうには言えないところが多くありまして、そういった必要な事業というのを積み上げると相当あるというふうには考えておりまして、そういう意味では、今回の経済対策で本県に限っていえば、全国的にもいろんな必要な事業はあると思いますけれども、必要な事業を前倒しして実施することができたというふうには考えております。

(高村委員)

本当に必要な事業かどうかのチェック体制というのは、どうなっていますか。

(総務部長)

今回の国の補正予算は、単なる公共事業の大盤振る舞いという感じで組まれていません。その中でも、防災関係予算の考え方として、日本国全体としてすぐに進めていかないといけないという中で、国が地方の事業内容を見たらうで、各省庁から配分されています。

高知県の場合は、南海トラフ巨大地震に備えるということで取り組んでおり、日頃から準備もしておりますし、実際にやらなきゃいけない事業も多い。そういった中で、各省庁から予算の配分を受ける段階で、他の県に比較して優先度が高い重要な事業が多かったということで、他の県に比べてかなりの配分をいただいているということになってます。まず、国からその事業の配分を受ける段階で、委員もおっしゃったような報道がされたりもしますが、そういう報道を受けた後でも、国が配分してきたということは、高知県の事業が安心して配分できる内容であるということだと思います。また、そういったものの中でも、我々サイドでもきちんと、本当に必要なものかどうかというのは、チェックをします。そういった中で出来上がった予算ですので、中身については、自信があるといえば、ちょっと言い過ぎかもしれませんが、委員がご懸念のような事業は入ってません。

まだまだ、やるべきことは多いし、課題も多いということを再認識したと、そういう感じになっております。

(水田委員)

今、高知県の臨時財政対策債の総額はどのくらいですか。

(財政課長)

6ページご覧をいただきますと、県債残高の推移のところの上の方、3,444億、こちらが臨時財政対策債の累積したものになります。

(水田委員)

実際、起債に対して交付税措置がされるというのは確かだろうと思うんですけども、交付税総額が伸びていけない限り、将来的に、その、本来、自由に使える部分というのは、やっぱり、減っていくおそれがあるわけですかね。今これだけの臨時財政対策債の発行が、ずっと続いている状況ですが、今後の県財政は大丈夫なんでしょうか。

(総務部長)

確かに、きちんと償還部分の措置は毎年されてるんですけど、全体として交付税がどうなるか。地方財政、国家財政が特に厳しい中で、地方財政、地方の交付税というものがどのように推移するかというのは、もう、常々見ていかないといけないと思っています。

我々の立場でいけば、臨時財政対策債は交付税として措置されていますので、逆に、この部分の交付税を借金だと思ったら、これはもう、事業は何もできませんので、そこはもう、国を信頼してやっていくしかないのかなと思っています。

(西森委員)

南海トラフ巨大地震対策の抜本強化と加速化というところで、主に7ページを中心にお伺いしたいと思います。本当に、やるべきことがたくさんあるというお話しですが、今、対策の青写真を書いているのはどちらの担当課なのか、そして、どれくらい青写真が書けているのかをお伺いできますでしょうか。

(財政課長)

危機管理部の南海地震対策課を中心にですね、もちろん、危機管理部で実施する事業もあれば、南海トラフ巨大地震対策といいますと全庁的に関わるものがございますので、個々の施策ですね、例えば、社会福祉施設の防災対策であれば、そういったものを担当部局の地域福祉部が、施策を立案をして、それを、その全体的な行動計画ですとか、計画的に調整をしていくのは危機管理部が中心となっております。全体像の青写真ということでございますと、この南海地震対策課を中心として、危機管理部全体でやっています。

(西森委員)

おそらく、計画を1回立てたからそれで実行すればいいということではなく、絶えず見直しをして、新たな課題が見つかって、書いても書いても書き直しということになるんだとは思いますが、例えば、今の段階で、だいたい何年度くらいまでを目途にして、今の計画としたらだいたい総額何億くらいかかって、津波避難タワーをだいたいどの辺にどれくらい造ってとか、避難路としてどこを整備するべきかとか、本当に確定はしないのは当然としても、今の段階で青写真というのはあるんでしょうか。

(財政課長)

まさしく今年度、今まさに取りまとめの最終段階だというふうに思っております。南海地震対策行動計画という来年度からの新しい行動計画というのを再度取りまとめているところでございます。

今年度、おっしゃるとおり新しい想定も国の方でも出されましたし、県の方でも出してございまして、随時、23年度から各市町村も県も、真に必要な緊急性の高い事業を順次進めてきているんですけど、例えば、避難路です

とか避難タワーも、そういった新想定を踏まえて、計画総数が変わってきております。そういった見直しを、日々やりながら、計画の見直しをしてきているというのが今年度の状況でございます。ただ、国の新想定も、今年度に出ますので、その新想定を踏まえた計画の見直しを、まさに年度後半にですね、ずっと進めてきておまして、今、最終の調整がもう間もなくできそうだという状況でございます。

(西森委員)

もう1点よろしいですか。同じページの下から2番目、これはもう少し柔らかい質問になるんですが、昨今は高知県、非常にドラマロケづいてるといいますか、以前は、まだ「龍馬伝」でなんとかやっていたという話だったのが、去年なんか、「遅咲きのひまわり」で四万十は非常に良かったとか、今年は、映画「県庁おもてなし課」の公開が待たれる段階で、また、別の映画化の話も昨日の新聞に載っていたと思うんですが、それこそ、ドラマと連携したプロモーションも、そろそろ本県は慣れてきたところかと勝手に想像するんですが、こういうことは、どこが担当してるんですか。

(財政課長)

観光振興部が主体となっております。

(西森委員)

映画「おもてなし課」のプロモーションも、かなり具体的な計画ができていますか。

(財政課長)

はい。来年度の、5月の公開予定に合わせましてですね、それを最大限、本県の観光振興につなげようということで、今年度、予算化の段階から、そういった計画を観光振興部を中心に、関係者と協議しながら進めていっております。

(西森委員)

わかりました。別に私が心配することではないんですが、遅咲きのひまわりの場合は、ロケ地マップができたのは、ドラマの、放映がほとんど終わってる頃だったとかいうような反省もあったようで、「功名が辻」の時も、明らかに観光の方がちょっと遅れちゃったというようなことで、残念だったとかいう話がありますので、この映画「県庁おもてなし課」については、映画公開と同時に高知県に人が押し寄せてきたときにちゃんと受入体制ができてるといいなということを思ったものですから、お伺いしました。ありがとうございました。

(根小田会長)

ほか、よろしいでしょうか。ちょっと、先ほどの総務部長の話と関連しますけれども、政権交代があつて、景気対策を考える中で、国土強靱化計画などが与党で言われていますが、そうなるとう当然、予測される巨大災害に対してどうすればいいかみたいな話になったときに、高知県は、他の県に比べて、傾斜配分というか、かなり手厚い予算配分がされたというふうに見えていいですか。

(総務部長)

もともと、国土強靱化計画にしても、国が防災に力を入れる中で、本県に手厚い予算配分があったのは、政権が替わる前から国に対して、南海トラフの関係で特別措置法というのをつくって欲しい、やるべき事業もちゃんとあり、国の責任でやって欲しいと本県が働きかけをして、民主党も含めてですね、国の方でかなり理解が進んでいたということが一因にあります。

また、政権が替って、景気対策をやっていく中で、公共投資も必要以上に量が減っていた分を戻さないといけないけれども、ばらまきではなく分野を絞るということで、防災対策が1つの大きな柱になりました。それに対しては、本県では、もともとやらなきゃいけない事業も多かったし、かなり詳細に準備をしていました。これま

では、残念ながら、財政の制約があるので、順位付けという形でやっていたけれども、やらなきゃいけない事業や設計等の準備がある程度していたということもありますね、短い期間での予算編成の中で、各省から、何か事業ないですかといったときには、在庫といいますか、事業をいっぱい用意できていたというので、かなり手を挙げることができました。それに対して、国の方で事業の中身を見ても、これは確かに防災に資するというので、かなり配分いただいています。

(財政課長)

数字でいいますと、事業費は、343 億円ということでございまして、1,000 人あたりの規模でいいますと高知県が全国 1 位でございまして、1,000 人あたりに直しますと 4,500 万円ということで、2 位に大きな差をつけて、たぶんぶっちぎり 1 位というふうな状況になってます。

(根小田会長)

わかりました。ほか、特に財政関係で何かありませんでしょうか。

(水田委員)

防災関連産業の振興を図っていく、これに力を入れているというようなお話もあるんですが、実際に、民間の支援について具体的などころまで考えられているんですか。

(財政課長)

防災関連産業の支援につきましては、いろいろな体系的な施策を用意してやっております、ものづくりの地産地消センターでの補助金もありますし、実際、その商品化にあたっての補助金もございまして、あと、来年度から新しく考えておりますのは、技術支援アドバイザー、人的支援の部分ですね、アドバイザーを県で委嘱して、実際、防災関連の物づくりに取り組もうというような方々、民間の方々への支援を強化をしようということを考えております。

(水田委員)

支援の方法として、例えば、高知県外へ売り込みに対する支援も考えられると思いますが、具体的に何かありますでしょうか。また、これは法律で許される範囲内の話になると思うんですが、機材の調達にあたって県内を優先するとか、その辺のお考えは。

(財政課長)

はい。おっしゃるとおりですね、防災関連の製品につきましては地産、地消、外商というような 3 つの取り組みに対してそれぞれ施策メニューを用意しております、地産の部分は、今申し上げました補助金ですとか、技術支援ということでございまして、地消の部分につきましては、やはり公的調達のところを、より県内導入を進めていくことで、それが実績づくりにつながって、それが、ひいては外商につながるであろうという考え方の元にですね、積極的に市町村と共に公的調達を進めていこうと考えています。防災関連製品は、市町村の方がいろいろと防災の最前線ということでニーズが高いものでございますから、市町村と共に進めていくということなんですが、来年度、まずは県で新たな公的調達制度というのを活用して、防災関連製品を積極的に購入していこうというようなことで、一定の予算計上も、今考えているところでございます。

加えましてその外商の部分につきましても、防災関連見本市が全国でもかなり開催をされるようになっておりますので、そういったものへの積極的な出店支援と、あと、県内の何か所かでマッチングの機会というのをもう少し設けようということで、巡回展示会の開催なども回数を増やしてやっていこうということで考えております。

(根小田会長)

はい。財政関係、特にございませんでしょうか。それでは、2番目の議題に移らしていただきたいと思います。県政改革アクションプランの取組状況について、行政管理課から説明をお願いいたします。

(行政管理課長)

行政管理課の原でございます。よろしくをお願いいたします。それでは早速ですけれども、平成24年度の県政改革アクションプランの取組状況についてご説明をさせていただきます。

このアクションプランは、部長からの挨拶で申し上げたとおり、根小田会長、水田委員さん、那須委員さんにもご参画いただきました「県政改革に関する検証委員会」からの提言を受けまして、平成21年の3月に策定いたしました。

早いもので4年が経過しますけれども、この県政改革の取組の重要性といったものは、もう県庁内部で再々にわたって徹底されております。知事からも直接幹部職員や我々管理職員を対象としたいろいろな話をさせていただく機会もございますけれども、年度当初の講話ですとか、近いところで言いますと年始に仕事始め式といったものがございまして、そういったところでも200名ほどの管理職員を対象に、このような官民協働型で県勢浮揚に取り組んでいる今だからこそ、コンプライアンスの確立ですとか、県政改革の重要性をそれぞれの所属内の職員に徹底するよといったようなことが直接お話していただいたりもしております。

この県政改革につきましても、「行政改革プラン」の中で位置付けをされておりますので、この会で取組状況についてご報告をさせていただきます。資料につきましては、お手元の資料ナンバー3の資料ですけれども、資料の3-1と3-2の2つになっております。3-1の1枚紙は、今年度検証結果の総括をまとめたものでございます。ホチキス止めをしております3-2の資料の方は、データ等を詳細に取りまとめた資料でございまして、昨年度の資料と同じ作りでございます。1ページから6ページまでが、各所属ごとで検証した結果を集計した数字、データを一覧表にしたものです。7ページ以降が、各部局単位で課長会などで検証の話し合いをしていただいた結果、各部局から意見として提出されたものを集約しております。

それでは、資料に沿って説明させていただきます。3-1の方のウラ面の方をご覧ください。資料の左半分に、県政改革アクションプランの3つの柱立てごとに、本年度の取組状況と検証結果をまとめております。

1番目の「県民から見える県庁づくり」は、公平・公正性の確保、透明性の確保といった取組でございますけれども、小項目1番目の「意思決定のプロセスに関する情報公開の充実」については、「補助金」や「委託事業」「審議会」などの意思決定のプロセスの公表について、今年度もすべての所属で「できている」という結果の報告がっております。

しかしながら、※印であえて書かせていただいておりますが、各所属単位での検証の段階では、一部の所属ではございますが、何分多忙になってきておって、「できていない」という正直な回答があったりもしました。これらの所属については、その部局内で検証する段階ですとか、あるいはそれぞれ報告があった段階での改善といったようなことを各部局で行っておりまして、結果としてはそれぞれの所属で「できている」というふうな結果にはなっております。

具体的に何ができていなかったのかということをお聞きすると、委託事業の公表ですとか、あるいは審議会等の結果を概要版を公表する、公開するようになっておりますけれども、やっぱりこういった議事録の作成的なことが次から次への仕事の忙しさといったこともあって、その担当職員さんがついつい後回しにしておって公開が抜かっていたというふうなことが報告をされております。

次の「情報の共有と幅広い議論」については、上司の判断に部下から異議申立てがなされた場合に、上司は判断の理由を説明するというようになっておりまして、資料編で言うと3ページの中ほどの20番の項目であります。49の所属で事例があったというところで、そこでは対応ができておることになっております。なお、その説明を受けてもなお異議がある場合に、さらに上位の上司等にその旨を申し出るという仕組みがつくられておりますが、そのような事例は本年度はございませんでした。

次に、「意思決定に対するチェック機能の強化」につきましては、産業振興計画についてのアドバイザーの委嘱ですとか、監査委員事務局に専門的な資格を有する職員を配置するなど、意思決定に対するチェック機能の強化

といったことが引き続き行われております。さらに、職員からの相談を受ける仕組みといたしまして、外部相談員制度ですとか、こういう計画の周知徹底を図っておるところでございます。

2つ目の柱の「県民と対話をする県庁づくり」につきましては、官民協働で県政を推進していくため、不正防止を徹底したうえで積極的に県民と対話をし、実情を把握したうえで課題の解決を目指す、そういった取組でございます。こういった観点からも、冒頭申し上げましたように、知事からも官民協働で進めておるときだからこそといったことをと、何度もお話をいただいております。

昨年度も、このフォローアップ委員会で報告をさせていただいたときにご意見として頂戴いたしました「職員の現場体験」の報告でございますが、一昨年、22年度は4部局しかできておりませんでしたので申し訳なかったのですが、その年度に徹底するよというご意見を頂戴しまして、昨年度、23年度は12部局でできているようになっておりました。それが今年度聞きましたところ、全部局というふうに書かせていただいておりますが、知事部局14部局で、レベルの差はいろいろございますけれども、それぞれで工夫した取組として実施ができておるとい状況になっております。

ちょっと紹介させていただきますと、その3-2の資料編の7ページをご覧くださいませでしょうか。ここに、幾つかの部の報告を抜粋して、取組として書かせていただいております。例えば下から2つ目の地域福祉部では、障害福祉関係施設を訪問して、施設の職員や保護者との意見交換会を行ったとか、あるいは、あったかふれあいセンターという施設が現在できておまして、そういったセンターでの現場体験を实际させてもらったとか、児童養護施設が行う業務に職員が参加して、入所児童や施設職員と交流するといった取組が行われております。

また、その下の産業振興推進部では、さまざまな先進的な取組を行っている地域の団体との意見交換会、交流会などに参加するといった取組が行われておりますし、その裏をちょっと見ていただきますと、8ページの上の農業振興部では、例えば農家や農業生産法人等にご協力をいただいて、生産現場での体験の研修ですとか、あるいは普及指導員を対象にしたマーケティングの研修ですとか、そういったさまざまな取組が行われておまして、それぞれの部局ならではと言いましょか、工夫した現場体験の取組が全部局で行われるようになってきております。今後とも、引き続き取り組んでいくように徹底をしていきたいと考えております。

また、次へ移りますけれども、県政に対する不当な圧力や介入があった場合に、幹部職員がリーダーシップを発揮して、毅然とした対応をするといったことについても、昨年度このフォローアップ委員会でご意見をいただきました。今年度も5ページの46の項目ですが、事例があったのは11所属で対応ができていたという報告をいただいております。

また、こういったことで、県民の声データベースシステムを活用するなどして、庁内での情報共有も行われています。さらに、念書や覚書の公表などについても、該当所属においてはすべて公表しているという状況でございます。

次に、大きな項目の3番目に移ります。「県外にも目を向ける県庁づくり」ですけれども、これは全国や世界に目を向けてハイレベルでの政策決定をするための仕組みづくりを行うということでございますが、これは引き続き、国や他県あるいは民間企業等への職員派遣を行いますとともに、その研修結果といったものをレポートとして提出いただいて、庁内のイントラネットに掲示をしまして、全職員でそういった貴重な経験を共有するといったことを行っております。また、これ以外の庁内の職員研修でも効果的な研修体制を整備し、幅広い視野を持つための効果的な研修を実施し、人材育成に努めているところでございます。さらに、県外事務所ですとか海外事務所、またアンテナショップを活用しまして、必要な情報収集や情報発信などを行っております。また、アドバイザーを委嘱し、専門的なアドバイスをいただくことも行っております。職員の意識改革につながっているものと考えております。

以上3つの項目ごとの検証結果の総括といたしまして、その資料の右上に取りまとめて3点記載しております。繰り返しになりますけれども、1点目といたしましては、それぞれの取組の項目について、所属において、「できている」または「概ねできている」という状態でございます。2点目としては、部局での話し合いの結果からも、全体的な評価としては、職員の県政改革に対する理解も深まっておって、県政改革に関する意識が浸透してきているということです。3点目としましては、取組内容としては形骸化といったことはなくて、実施できており、引き続き検証と見直しに取り組んでいきたいということを総括として書かせていただきました。

しかしながら、一方で注意すべきと言いましょいか、課題も見えてきておりまして、2点書かせていただいております。1点目は、先ほども申し上げましたとおり、例えばその意思決定のプロセスの公表についての報告が、多忙を理由に先延ばしにしがちになっているような所属が正直あるということ、さらに、一部の所属ですけれども、決められたことなので仕方なくやっているという気持ちが少しはあるといったような、そのようなレベルの報告もあったりして、一部の所属ではあるんですけれども、意識の低下といったようなことが部分的ではあるにしろ、そういう徴候が見られるということが大変気になる点ではございます。2点目として書かせていただいておりますのは、部長からも冒頭挨拶で話がありましたけれども、ここ4、5年、新規採用職員の100名以上の大量採用が続いております。こういったことから、この県政改革の取組の発端となったモードアバンセ事件そのものを知らない世代が増えてきております。そういった意味から、この事件の風化といったことが一部で懸念されますことから、こういった若い世代への周知が課題ではないかというふうに考えているところでございます。

これらの検証結果と課題としての認識論といったことを踏まえて、今後の取組として、その下に6点記載しております。まず1点目は、毎年行っている検証を通じてアクションプランの着実な実行を確認していくこと。2点目としては、安全装置としての機能の重要性から、引き続きチェック機能が働く体制をとって、制度の周知を図り、不当な圧力や介入には引き続き毅然とした対応をしていくこと、基本を大事にして、昨年に引き続きですけれども、3つの項目のうちでは1つ目の「県民から見える県庁づくり」、透明性の確保、公平・公正性の確保といったところに重点的に取り組んでいきたいというふうに考えております。

その下に、先ほど申しました課題を踏まえての改善策としましては、新規採用職員への研修におけるこの県政改革に関する周知といったことを、少し工夫して取組を進めていきたいというふうに考えております。といいますのも、これまで新採職員には、いきなりこういう項目はといったこともありまして、あえてモードアバンセの話をする機会を設けておりませんでした。各所属から聞くところによると、やっぱり所属単位でこの話を、管理職から話をするというのはなかなか荷が重いといったようなこともありまして、新採職員への研修の充実といったことを考えていきたいというふうに考えております。

次には、先ほども言いましたように、一部所属で取組が「できていない」というような報告があったということからも、意思決定のプロセスの情報公開の必要性といったものを定期的に周知をしていきたい。当たり前のことではあるんですけれども、これまでこういうふうに公開するんですよといったような通知を出し、年度の初めには話をしたりする機会もあるんですけれども、実際その作業を行っている担当職員さんに直接届かなかった。これはできてますかというような、これは大事ですから後回しにしないでやりましょねというふうな手の届いた周知の仕方をしたいと考えています。これは行政管理課の仕事になるんですけれども、担当者の直接目に触れるような庁内メールという形で、いろんな情報の周知を図る取組をしておりまして、そういった機会徹底していきたいというふうに考えております。

併せてといった形で最後に書いておりますけれども、繁忙という理由でこういった取組が形骸化するといったことがあってはなりませんので、業務改善として、仕事の仕方の見直しですとか事業のスクラップといったことにも取り組んでいって、公務能率の向上そのものを図っていきたいというふうに考えております。

アクションプランを策定してから4年が経ちましたが、取組としては概ねできているという状況ではございますが、取組が決して後退することがないように庁内での一層の周知を図り、プランの実施に引き続き取り組んでいきたいと考えております。

説明は以上でございます。忌憚のないご意見をいただき、今後に生かしたいと考えておりますので、どうかよろしくお願いたします。

(根小田会長)

はい、ありがとうございました。2番目の議題、県政改革アクションプランの取組状況について説明いただきました。何か、ご質問等がございましたら、どうぞ。

(岡林委員)

1つはですね、この3-1の裏面の1ですね、検証について、特に、県民から見える県庁づくりの中の、「補助

金」や「委託事業」「審議会」などの意思決定のプロセスの公表について、一部の所属で多忙を理由にできていないという回答があったということですが、これまで何年かやってきた中で、同じような部署とか、そういう傾向があったかどうかというのが1点目。

2つは、情報の共有と幅広い議論の中で、いわゆる、さらに上位の上司や政策企画課長、執行管理室長に申し出て協議した事例はないと。つまり、上司の判断に異議がないと、こういうことになりますが、いろんな幅広い、議論が出た中で、100-0の割合で、まったく上位の上司への申し出がなくて協議した事例がないというのは、いいこととして100%評価できる内容かということ。なんか、報告が形式的になっていないかという思いがちょっとあります。

それと、県民と対話する県庁づくりでは、先ほど、職場体験を22年度は4部署でやって、23年度が12部局、24年度が全部局で実施ということでしたが、全ての課室、現場事務所という意味ではないですね。その確認です。

それと、最後に、自分の事例ですけれども、自分は2年前までずっと労働組合に属していいて、2年前から、全労済へ入った。そうすると業務ががらり変わってですね、いわゆる金融保険業みたいなことを今やっています。そうすると、いわゆる苦情処理への対応の仕方、その組織の、いいところや悪いところが分かる、あるいは業績にまで反映してくるということで、苦情への考え方が変わりました。今の職場では、苦情処理委員会というのをつくって対応していますが、苦情を5つに分類しています。第1分類は、お客さまないし県民からの感謝の声。2つ目は、うちの組織なり、あるいは運営に対しての業務改善につながるような示唆をずばり言っていただいたという苦情みたいな意見。そして3つ目が本当の苦情。その中でも、自分たちの対応のまずさが原因のものを大きな苦情として、お客さまなり県民の思い違いとか、そういったものが4つ目、そして最後が、モードアバンセのような形の理不尽な要求。そのような形ですから、そのモードアバンセのことを強調されると、県民からの苦情や意見が、言葉は何ですけど、マイナスの意味の、たかりとか、甘い汁を吸おうというふうにとられる。むしろ、そうじゃなくて、行政にとって大変ありがたい話で、行政マンとして、餅は餅屋で気がつかなかったことが、第三者の目で見えて気付かされた、まさにこんなような声があって良かった。そういうふうなこともあると思う。このアクションプランの中で、県民あるいは民間団体含めて、そういう意見や苦情があった時に、県は組織として、どのように捉え、集約、分析して、今後活かそうと考えているのか。

(行政管理課長)

ありがとうございます。順番にご説明させていただきます。

まず、所属からできていないという報告は、今年度、行政管理課の方に初めてありました。それまでは、部局の中で、こういう話はあったのかもしれませんが、それが、部局から、総務部の方に提出をされてきてしまうというところで、気の緩みをすごく感じたものですから、あえて今回、報告をさせていただきました。ですから、これまで、どの部局でどうだったとかいったことは、整理したものはございませんが、大変気になっているところではありまして、そういったことのないようにしっかりとやっていきたいというふう考えております。

あと、上司の判断に異議があり部下から異議申立てがなされた場合の対応というところなんですけれども、資料編の方のデータで見ますと、3ページの中ほどの、20~22番がそうなんです、事例があったという所属は、今年度49所属でした。ちょっと私も気になったものですから、調べてみまして、そしたら、去年が46所属というふうにあります、3つ増えておってですね、そういう意味では、上司と部下との間でいろんな意見交換が行われて、結構な面もありますし、また、単純に増えてるだけではなくて、実際は、新たに10いくつかの所属から報告があつておまして、そういう意味では、若い職員からの疑問・質問等に対して所属単位できちんとした説明・対応ができておって、いわゆる、風通しがいいといいましょうか、疑問について説明がきちんとできるといった所属の運営が行われておるといふふうにも考えておりますので、部下の申し立てを言い負かして封じ込めたとか、決して、そんな現状では今はないというふうには思っておるところではございます。

それと、職員の現場体験でございますが、部単位ではすべてだけれども、所属単位ではどうかという話は、それはおっしゃるとおりです。所属単位では、適当な現場体験の例がないような所属もありますので、課の枠を越

えてそういった機会を設け、ほかの課からも参加をするようにしたりとか、そういったこともあって部単位での実施状況を調査しております。ですから、せっかく現場体験を部の中で設けても参加できていない所属というのもあるかと思いますが。参加人数までは、詳細に把握してはおりませんが、できるだけ、メニューを固定化することがないように、いろんな創意工夫をしながら、あるいは、参加人員も拡大していくようにといったようなことも、引き続き、庁内に声をかけていきたいと思っております。

本当に、この委員会でご意見をいただいて、庁内で徹底してきた結果、実際、各部署が考えてくれて、なるほどと思うような現場体験の仕組みができつつありますので、さらにこれを拡大していきたいと思っております。

あと、苦情のお話をいただきました。貴重なお話をいただきましてありがとうございます。分析をしているかというようなことに関しましては、正直、申し訳ございませんが、分析はできておりません。ただ、ちょっと、これは私の個人的な意見かもしれませんが、県民の方からの県職員に対する苦情ですとか、あるいは、県の仕事の仕方といったことに対する苦情といったこと、比較的どこもが所管しないような苦情が行政管理課に舞い込んできます。いわゆる縦割りといいましょうか、問い合わせ内容が複数の課に絡んでいるときに、それぞれの課がそれぞれ自分の課の業務の範囲でしか対応してくれないという苦情を、今年度、直接受けた経験もございまして、自分なりに工夫して、それぞれの課をマッチングさせて、お互いが足りないようなところを補い合うような工夫を行ったりしました。そういう意味では、本当に苦情といったものは決してマイナスの方ではなくて、我々が、県庁の仕事を良くしていくため、県民の皆さんにきちんとご理解いただいて、県庁がいい県庁になっていくための取り組みにつながるものと考えています。決して、苦情といったものをネガティブに捉えるのではなくて、本当に、県庁を良くしていくためにありがたい、いい指摘といったものも多くあると思っておりますので、そういった県民からの意見に積極的に対応していくといった仕事の仕方をしていきたいなと思っております。答えは見つかっておりませんが、そういったことは仕事の中でも考えております。

このモードアバンセというような大きな問題への取り組みの中の対応といったようなものだけではなくて、さまざまなレベルや、さまざまな場面での忌憚のないご意見をありがたくお聞きをし、対応させていただきたいというふうに考えておるところです。

十分な説明ではないかもしれませんが、以上、そんなふうに思っております。

(岡林委員)

その点で、県民の声データベースシステムの活用と書いてますから、やろうと思えば、全体に取組を共有できるわけですね。

(行政管理課長)

はい。

(根小田会長)

その他、ございませんでしょうか。どうぞ。

(西森委員)

3-2の資料編の中の、5ページの50番でモードアバンセ事件に関する検証の実施というところが謳われておまして、この資料の見方をまず教えていただきたいと思っております。事例ありとして、行政管理課、1としているんですが、これは、1回研修をしたという意味なんでしょうか。

(行政管理課長)

これは、所属数のカウントをしておりまして、その左側に行政管理課の名称がありますけれども、行政管理課で統括して、この研修をしておるという意味で1ということです。回数でいいますと、階層別に研修をしております、職位が上がる度に、その職位に必要な研修を行っておりまして、例えば、先ほど言いましたように、新採職員への研修はしてなかったんですけども、次のステップへ上がった主査研修、それから主幹研修、それか

らポストについてのチーフ研修、補佐研修、それと所属長研修、それぞれの5つの研修の段階で、そういった職員全員に、こういった研修をしておるといことです。あくまでこの数字は実施した所属という整理の仕方をしております。

(西森委員)

そうすると、研修の状況ということで数値化しようとするれば、平成24年度はこの5つの研修でモード・アバンセのことを取り上げていて、そのときの受講者の人数は出せるということですか。

(行政管理課長)

今年度は、5つの研修の受講者を合計すると331名。一番多いのはチーフ研修で124名。一番少ないのが主幹研修で28名といった人数になっております。

(西森委員)

そうすると、去年、主査研修を受けた人たち以上は、こういう研修もあったし、年齢的にも、やっぱり体験してる方たちもいると思うので、まだモードアバンセって聞いたことあるけど内容までは知らないという人は、主査になってない人たちにだいたい絞り込めるんでしょうか。

(行政管理課長)

主査は、入庁してから5年目になりますので、比較的若い職員です。私が、研修の講師役をしておりますのが所属長研修と補佐研修なんですけど、所属長でいうと50代です。補佐研修が40代の、早い人で前半、その対象者に私が研修するときには必ず、この事件をどれだけ知ってるかというようなことを聞きます。実は、補佐という40代の職員でも、事件の発端から14、5年くらい経ってますので、聞いたことはあるけれども、というのが本当に正直なところです。

もちろん、その手前のチーフ研修とかで話は聞いておるので知識として認識はしておるけれども、どれだけリアルにその当時のことを知ってるかというようなことを聞くと、3名の先輩の職員の名前が出てこないとか、あるいは、具体的に、その方たちがどんなふうな仕事のされ方をしておって、その当時、どれだけ一生懸命やっていたかとか、そういうことがあまりピンと来ないという反応があります。結果としてこうなったこと、避けられなかったというふうな過程をずっと時系列で説明しますので、受講者は自分が補佐という決裁権者としての立場で聞いたときに、初めてリアルに話を聞いたというふうなことをあとで聞かせてもらったりします。そういう意味では、決して若い職員だけではなくて、こういった研修等を繰り返し職位別にすることで、何年かに1回話を聞くことによって、真の意味で理解し、気づくことがあるといったことは、どの世代にもあるのではないかと考えています。

(西森委員)

大変詳しい説明でよくわかりました。私も、当然、また聞きとか本でしか知らない世界のことでですけど、やっぱり、その当時の空気感というか、そういうものを伝えていける方はだんだん、年々減っていくんだと思いますので、伝えていく必要があることですので、これからも研修なさってください。ありがとうございました。

(根小田会長)

はい。その他、県政改革アクションプランについて。はい、どうぞ。

(高村委員)

資料3-1の1で、県民から見える県庁づくりということで、補助金とか、委託事業、審議会等の公表については非常にできているというふうな話がありますが、県が行う政策に関しても、民間と協働して行う政策に関しては、事前に民間とも協議をしながらやっていくような方法を取るべきだと思うんですけど、政策の策定の過程を

透明化するつもりはないのでしょうか。

(行政管理課長)

いろんな団体の方から、県政に対する要望など、あるいはこの政策についてはこういった方向でやっていってはどうかといったようなことのご提言をいただいたりといったようなことがございます。そういった機会では、こういった対応をさせていただいたかといったようなことは、事後に公表しております。ちょっと、答えになってないかもしれませんが。

県庁の政策に対して事前にご意見を聞くといったようなことは、パブリックコメントを募ったりという手続きを取ることもございますし、また、特に知事が対話と実行行脚という形で、県内をくまなく回って、それぞれの地域で皆さんから政策につながるような、県庁にこうしてもらいたいといったようなご意見を頂戴するようなことも行っておまして、そういったことから、具体の事業につながったような事例も幾つかございます。

(総務部長)

高知県の場合、予算の編成過程の透明化というのはかなり他の県よりも進んでいると思います。各部局がどんな予算を要求してるかというのを、見積概要という形でオープンにしてまして、事業によりましては、その見積概要を世に出してから実際の査定を経てですね、予算案として固まるまでに、かなり時間かかるということもあって、事業者が見積概要を見てですね、直接部局と話をして、よりよい形に予算編成の段階でどんどん形を変えて、最後に予算化されたような事業も多くあります。

そういったところも、私も、今年度初めて予算編成にあたりましたけども、それは極めて高知県の特徴的なことでいいかなと思ってます。でも、そういった制度もありますし、見積だけでいうと、例えば、一緒にやっていく市町村の方にはですね、こういうふうには予算を確保してこういうこと考えているんだというのを、別途機会を設けて説明しているような部分もあります。そういったところの取り組みは進めていきたいなとは思っています。関係ある団体の方々と、常に意見交換をしながらやっていくことについては、その点は検証していきたいと思えます。引き続き、いろんな面で県政に協力をよろしく願いできればなと思えます。

(根小田会長)

はい。アクションプランについて、何か。よろしいですか。

< 休 憩 >

(根小田会長)

それでは、3番目の議題に移らせていただきます。(3) 行政改革の取組状況等について、行政管理課から説明をお願いします。

(行政管理課長)

それでは、ご説明させていただきます。まず、資料の4番の「行政改革プランに基づく取組状況」からです。

表紙をめくっていただきますと、右下にページ番号がございます。ページ番号を申し上げるときは、この数字をご覧ください。この資料の作り方をご説明しておきますと、行革プランの主要項目ごとに、左半分が24年度、今年度の主な取組実績や成果、右半分が今後の取組といった構成で作っております。左から2つ目の欄には、行革プランの該当ページも載せておりますので、適宜プランと照らし合わせながらご覧いただけたらと思います。

それでは早速、大項目1番「官民協働型の県政の推進」の「民間や地域との新たな協働」からご説明します。

1つ目の黒丸で書いてありますが、「中山間地域の集落活動を支える拠点づくり」です。平成24年度は、中山間対策を抜本的に強化し、組織体制面でも強化をしまして、「産業をつくる」「生活を守る」という2つの政策を柱として、中山間対策は各部局の施策と絡んでいきますので、産振計画や長寿県構想を含め、さまざまな政策と融合・連携しながら、全庁を挙げて取組を進めてまいりました。

集落の維持・活性化の拠点として、さまざまな役割を果たします「集落活動センター」が5つの町の6カ所で今年度立ち上がりまして、特産品の販路拡大や地域の見守り活動、またガソリンスタンドの運営といったことを行っているところもございまして、地域のさまざまな実情に応じた新たな地域ぐるみの活動が始まっております。また、地域活動の推進役となる「高知ふるさと応援隊」を導入する市町村を支援しておりまして、現在48名の方が活躍中でございます。

集落活動センターについては、当初の計画では10年間で130ヶ所に設置するとともに、ふるさと応援隊も1,000人にするという目標を立てております。来年度は、活動の拠点となる施設整備やふるさと応援隊への支援の拡充も行いますほか、地域の状況に応じた情報インフラや道路などの基盤整備も含めた、さまざまな施策を実施することとしております。

その他、このページには産業振興計画の推進や長寿県構想の取組を記載しております。ここに書かれておりますのは、数ある取組の中のほんの一例でございますが、PDCAサイクルで検証を行い、新たな課題にも対応するため、施策のバージョンアップを行っております。

続いて3ページをお願いいたします。

1つ目の南海地震対策の加速化と抜本強化についてです。昨年の3月31日、国から、南海トラフ巨大地震による震度分布・津波高に係る想定が公表されました。本県では、30の市町村で震度7が見込まれるほか、黒潮町と土佐清水市では想定の高さが30メートルを超えるなど、全国で最も厳しい推計結果が示されました。この想定を受けまして、県では5月と12月に詳しい津波浸水予測を公表いたしました。もとより南海地震への備えは、行政だけで対応できるものではなく、住民の皆様と力を合わせて取り組んでいく必要がありますことから、来年度は第2期南海地震対策行動計画を策定いたしまして、その計画に沿ってさまざまな取組、防災教育や訓練の実施、自主防災組織の活性化など、官民協働で備える取組を行ってまいります。

ここで、先ほど西森委員さんから、津波避難タワーや避難路・避難場所の整備計画のご質問がございましたけれども、今現在の計画では、タワーでしたら平成27年度末までで117基の設置を目指しております。避難路や避難場所でしたら26年度末までに1,354ヶ所という予定を立てておりますが、もちろん新たな想定などによりまして、こういったものを見直しといったことも行われる場合もあろうかと思っております。

次に、「県民との対話」でございます。先ほど申し上げましたけれども、「対話と実行行脚」とかあるいは「対話と実行座談会」といったものの実施状況を記載しております。知事を筆頭に幹部職員が県内の各地域を訪れまして、県民の皆様と対話をしていく中で地域の実情や課題を把握し、それを県政に反映していこうというものでございます。

座談会等での意見が実際の施策につながった例を少し書かせていただいております。例えば、結婚式披露宴などの引き出物として県産品に特化したギフトのカタログといったものも作成をしたことですか、あるいは保育所の高台移転の検討に必要な調査委託費に対する補助金を創設したことを書いておりますけれども、これ以前にも、毎年幾つかの提案を事業化に結びつけております。何より県民の皆様からの貴重なご提言を、県政に取り入れていきたいというふうに考えております。

次の項目、「指定管理者制度を活用した公の施設の管理運営」につきましては、坂本龍馬記念館や春野総合運動公園など35の施設で指定管理者制度を導入しております。県出資団体や市町村、NPO、民間の企業などに管理運営を委託しております。選定方法としては、公募をしておりますのが25施設、非公募が10施設という状況でございますが、このうち県民文化ホールについてはこれまでの非公募から公募に切り替えまして、現在26年度からの指定管理者の選定の手続を行っているところでございます。今後の取組としましては、できるだけ多くの事業者の方に応募をしていただけるように、募集期間を長期にとったりとか、あるいは指定期間の長期化など事務手続を改善し、競争性の確保に努めることが大事だというふうに考えています。また、指定管理者の業務の状況についても点検、評価をし、利用者サービスの向上に努めてまいりたいと考えております。

次の「市町村への権限移譲の推進」については、まず、第2次分権一括法によりまして、47の法律に関する事務が県から市町村に移譲されました。これにより、例えば昨年の4月からは農地等の権利移動の許可等に関する事務が市町村で行われるようになり、より迅速な手続が可能になりましたほか、介護や障害者福祉施設の立入検査などの事務が中核市である高知市へ移譲されまして、県の職員数のスリム化といったことにもつながっており

ます。また、この4月からは未熟児の訪問指導等の事務が新たに移譲され、県の福祉保健所の体制の見直しにもつながっているところがございます。

2つ目の項目として、県が独自に定めております「市町村への権限移譲推進プラン」に基づいて、来年度は新たに2つの法令の事務の権限が移譲されることになっております。この項目については、本県の市町村は規模が小さい団体も少なからずあるといったこともありまして、他県と比べまして、目に見えて移譲が進んでいるという状態ではありません。けれども、やはり地方分権の趣旨からいたしますと、住民に最も身近な行政主体である市町村が、地域の実情に応じて、よりきめ細かな行政サービスを提供できるようになるという、住民にとってのメリットがございますことから、引き続き市町村と十分に協議を行いまして、権限移譲を進めてまいりたいと考えております。

次に、4ページをお開きください。大項目の2に移ります。「組織としての機能の質の向上と県職員としての質の向上」です。まず、「地方の声を国の政策に反映させる取組」については、24年度は33の項目の政策提言を、知事から直接国に対して行いました結果、国の予算において事前防災・減災対策が重点化されたなど、本県の要望が反映されるといった成果も挙げております。

国に政策提言を行っていく際には、単に高知県にとって有利だというふうな主張に留まらず、全国に通用する理論や理屈を構えなければなかなか取り上げてはいただけませんので、引き続きそうした理論構築に努めるとともに、また共通の課題を持つ、特に南海地震対策などはそうなんですけれども、他の自治体等と連携を強化しまして、効果的な提言活動に積極的に取り組んでまいりたいと考えています。

次の「アウトカムを意識した仕事の進め方」については、PDCAの徹底と明確な目標の設定について記載しております。産業振興計画や長寿県構想など主要な計画については、知事をトップとする本部組織や、外部の有識者によるフォローアップ委員会などの会合を定期的で開催しておりまして、PDCAサイクルによる検証を実施しまして、毎年度、計画をバージョンアップしているところがございます。引き続きPDCAを徹底し、より一層アウトカムを意識した目標を定めるとともに、常に検証しながら計画のバージョンアップを図り、取組を進めていくこととしております。

次の「人事制度の適正な運用」については、人事考課の分析及び結果の公表と本人に対するフィードバックの状況を記載しております。人事考課は200点満点で実施しておりまして、平成23年度の数字ですが、これは、全体の平均は135.3点となっております。結果の公表については、例えば本庁と出先の別ですとか職種の別、あるいは職位別、あるいは男女の別等の得点分布や平均点を職員向けに公表しておりまして、透明性の確保に努めているところがございます。引き続き、管理職員等への研修を実施するとともに、何より職員の育成につながることを目標としておりますので、フィードバックを徹底することで職員の人事考課に対する信頼度を高め、人材育成につなげていきたいと考えております。

次の「風通しの良い職場づくり」については、職場ドックの取組を記載しております。この職場ドックは、昨年度から本県が始めた取組で、本県で独自のネーミングをして取り組んでいるものでございまして、各職場の中で、職員が全員参加するような形で、職場の中のストレス要因や、またその改善策といったことをざっくばらんに話し合うことで、職員間のコミュニケーションの向上も図りますし、また働きやすい職場環境をつくるということを目的に実施しておりまして、引き続き、継続して取り組んでいきたいと考えておるところでございます。

5ページをお開きください。

ここからは、3番目の大項目の「簡素で効率的な組織の構築」についてです。ここには、25年度の主な組織改正の概要を載せております。今回は、あまり大きな組織改正といったものはございませんでしたけれども、例えば産業振興計画に関連するものとしましては、その資料の右側の中ほどの段に移住の促進というところがございますが、移住促進策を抜本強化することとしておりまして、高知ファンや移住に関心のある方を本県への移住に結びつけることで、地域や経済の活性化につなげるという取組を進めることとしておりまして、「移住促進室」という室を新たに設置いたしますほか、その下にあります「日本一の健康長寿県づくり」に関するものとしましては、「よさこい健康プラン21推進室」や「周産期・母子保健推進室」をそれぞれ課内室として新たに設置をすることとしております。

また、資料左側の「全庁横断的な取組」としましては、新たな歴史資料館の開館に向けた準備を加速するなど、

芸術文化政策の推進を図りますとともに、国際交流に関する全庁の調整機能の強化をいたしますため、現在「文化・国際課」という1つの課で行っておりますものを、来年度は「文化推進課」と「国際交流課」という2つの課に再編することといたしました。

続いて、6ページをお願いいたします。「職員数」についてです。この4月1日の知事部局の職員数は、その左上に書いてございますように3,358人となる見込みです。昨年よりも30名以上少なくなる見込みです。また、教員や警察官を含む県職員の総数は1万3,800人余りと、こちらも昨年より170人以上少なくなる見込みでございます。右下の方に「スクラップ&ビルドの徹底」というタイトルで表を載せておりますが、「スクラップ」、減員の要素としまして、外郭団体等への派遣の見直しや、先ほども申しました市町村への権限移譲、あるいは業務の外部委託や、また技能職員等の退職不補充などで職員の定数の見直しを行います一方で「ビルド」としまして、南海トラフ巨大地震対策の加速化、あるいは東北の被災県への職員の長期派遣といったもの、また産業振興計画や健康長寿県づくりの着実な推進など、緊急性の高い分野には重点的に職員を配置することとしております。

行政改革プランでは、平成27年の4月までに知事部局を3,300人、また全体の総数を1万3,477人にするということを目指しておりますので、引き続きこの目標に向けて職員数のスリム化に取り組んでまいります。そうした中でも今申しましたようにメリハリを効かせて、県勢浮揚に向けて必要なところにはしっかりと職員を配置し、全体として効率的な組織になるよう努めてまいりたいと考えております。

ここで、職員数とも大きく関連してくる要素としまして、別添の資料に移ります。資料5をお願いします。

「雇用と年金の接続について（再任用制度）」というタイトルを付けております。平成28年4月2日生まれ以後の職員、つまり来年度、平成25年度末の定年退職者以後の職員から、年金の支給開始年齢が3年ごとに今の60歳から65歳まで段階的に引き上げられ、定年退職後に無年金の期間が生じることとなります。1枚めくっていただきまして2ページ目をご覧くださいと、年金の支給開始年齢が引き上げられますのは、公務員だけでなくもちろん民間の方々も同じでございます。60歳以降の雇用と年金の接続を図ることは官民共通の課題でございます。このページの左半分は、民間の労働法制、高齢者雇用安定法と言っておりますけれども、そのポイントについて簡単にまとめております。民間では、①から③に書いておりますように、雇用確保措置を事業者が選択するよう義務づけられております。これまではこのうちで②の括弧の中に書いておりますように、労使協定で基準を定めた場合は、継続雇用制度の対象としない形での運用が可能となっておりますが、年金の支給開始年齢の引き上げに対応してこの法律が改正をされまして、この4月からはアンダーラインの部分の廃止をされることとなります。つまり、継続雇用の対象としない基準をつくることができなくなります。

一方、右側の公務員につきましては、現行の再任用制度は国家公務員法あるいは地方公務員法の規定に基づいて、任命権者は、従来在職中の勤務実績等に基づく選考の過程を経て、定年退職者等をフルタイム、いわゆる7時間45分勤務、またはあるいは短時間勤務の再任用職員として採用することができるというふうになっております。このように根拠法も制度も民間と公務員で若干異なっております。

ここ数年来、国においては、この年金の接続を念頭に、新たな制度の検討・協議が行われてきましたが、民間の法制は改正されておりますけれども、公務員につきましては、結果として、今年度中の法改正が一旦見送られました。我々も国の動きを注視して、準備を続けておりましたけれども、結果的に法改正が見送られるという状態になっております。国家公務員につきましては、平成25年度以降の再任用に係る取扱いについて、今月中に、方針決定を行う方向で準備が進められているといったような情報はお聞きしております。ただ、まだ連絡等はありません。

一方、地方公務員につきましては、法律の改正が見送られた段階の昨年の11月に総務省から、平成25年度の定年退職者等については、当面の措置として現行の再任用制度によって、年金支給開始までの間、可能な限り雇用の継続に配慮するよという通知が届いております。当面、来年度の定年退職者については、この通知に沿って現行の制度で対応するという事になっております。先ほど申しましたように、国の制度が固まりますと、地方公務員についても改めて何らかの動きがあるかとは思われますので、こういった今後の国の動向等を注視しながら対応していきたいと考えております。

続いて3ページをお願いします。

本県における再任用の状況と課題をまとめております。左半分には現行制度による再任用の状況を書いており

ます。人数ですけれども、来年度、25年度は、これまでで最も多い30人をフルタイムで再任用するとともに、新たに、これまで本県では実績がなかった短時間勤務の再任用も4名採用して、これまでよりも選択肢を増やすこととしております。

右半分には、これからの検討課題を3点整理して載せております。中でも①の再任用職員の追加的増加については、重要な検討課題であると考えております。今まで申しましたように、年金の支給開始年齢が引き上げられるタイミングに合わせ、その3年ごとに1歳ずつ上がりますので、最終は平成38年になりますけれども、新たな再任用制度の対象年齢も上がっていくことになります。このことで、極端に言いますと、3年に1回は定年退職というか、退職者がほとんど出ないという年があるということに計算上はなります。もちろん職員の希望によりますけれども。

一方で、そのタイミングにおきましても、若者の雇用の確保と言いましょか、職員の年齢構成の均衡を保つためには新規採用といったものは計画的に行う必要があると考えております。その結果としまして、再任用職員を含めた全体の職員数といったものが、今後、年によって増減の波が出てこざるを得なくなるのではないかと、定数管理といったものも弾力的に行うという運用が、一定避けられなくなるのではないかとというふうと考えております。

そこで、フルタイムだけでなく、短時間の再任用も活用してということになるろうかと思えますけれども、いずれにいたしましても、こうした課題は本県だけに限らず、公務全体あるいは民間とも共通のテーマでありますので、引き続き全国の状況にも留意をしながら、制度に則って適切に運用をしていきたいと考えております。この資料についての説明は以上でございます。

資料の4に戻っていただきまして、7ページをご覧ください。

「他県に先行した職員数スリム化の努力」ということで、四国の4県と財政規模が本県と比較的似ている鳥取県、島根県の一般行政部門の職員数の推移のグラフでございます。左のグラフの職員数では、6県の中では多い方から2番目ではありますが、右のグラフは平成11年を100とした場合の削減率を示してございまして、本県はその黒丸の線ですので、引き続き本県が最も削減できているという状況になっております。

続いて、8ページをお願いいたします。

「人件費の推移」のグラフです。一番右側の棒グラフの平成25年度の職員給の予算額ですけれども858億円となっております。一番左の平成16年度と比較をすると219億円の縮減となっております。それぞれの棒グラフの白い部分がありますけれども、この部分は給与カットをしておりましたときのカットの額でございまして、平成17年度からの累計額は、109億円となります。

また、左上の表には、国家公務員の平均給与額を100として、地方を比較するための数値として示されておりますラスパイレス指数の推移でございます。ご覧いただきますと、平成23年度までは本県はずっと国を下回っておりました。100を下回っているということは、国を下回っているということでございまして、平成24年度のところをご覧くださいますと2段書きになってございまして、国家公務員が時限的に給与の減額支給措置を行っておりますため、106.9という数値になっております。国の減額措置がなかったとした場合の数値は、その上に書いておりますような98.8でございまして、引き続き100を下回っているという状況でございます。

また、資料が飛びますけれども、人件費に関連しまして別の資料をご覧いただきたいと思えます。資料の6をご覧ください。

今月3月1日から施行されました本県の「一般職の退職手当の支給水準の引き下げについて」でございます。1番目に、「職員の退職手当に関する条例の改正」としてまとめてございまして、今回の退職手当の引き下げにつきましては、官民比較の調査結果を踏まえた国家公務員の退職手当法の改正に準じまして、県職員の退職手当の支給水準を段階的に引き下げることにしたものでございます。なお、このための条例の一部改正が昨年12月県議会で可決をされまして、この3月1日から施行をされております。

2番の「国の改正」のところをご覧くださいますと、国家公務員の退職手当については、平成24年の3月に人事院から、民間の企業年金及び退職金の調査結果と、国家公務員の年金と退職一時金を合わせた退職給付額を比較した結果として、国家公務員の平均が400万円余り上回っておって、官民均衡の観点から民間との較差を埋める措置が必要であるという見解が示されました。

このため、国では、この調査結果及び見解と、その後「有識者会議」といった会議を設けまして、「官民較差の調整は、当面の退職者については、その額を一時金である退職手当の支給水準を引き下げることが適当」であり、またこの「官民較差を調整するための法的措置を速やかに講ずる必要がある」という報告がなされまして、これを踏まえまして、退職手当の支給水準を引き下げのための法律の改正が昨年11月に、前政権の解散のタイミングで行われました。これにより、退職手当の支給水準が、国家公務員については、今年1月1日から平成26年の7月1日までの間、段階的にマイナス14.9%引き下げられることとなったところでございます。

3番目、「条例改正の概要」のところですが、まず、退職手当の算定方法は中ほどに括弧書きのところに書いてございますけれども、給料月額に支給率を乗じた「基本額」に、在職期間中の給料、区分に応じまして「調整額」を加算して退職手当が支給されます。この支給率に乘ずる調整率というところ、ゴシック体で書いておりますけれども、この調整率というものが官民較差の均衡を図るために設けられておるものです。その上の表にありますように、改正前は100分の104でございましたが、今年1月1日から段階的に引き下げ、3段階に引き下げて、最終は平成27年の1月1日以降、100分の87とするものでございます。

資料の一番下に過去の調整率の推移を載せております。調整率が初めて設けられた昭和47年には調整率が100分の120でございまして、民間の方が高かったため、民間との均衡を図るために高い率といったものが設けられておりました。これが徐々に民間に合わせて引き下げられてきておまして、今回の調査の結果、調整率が最終で100分の87となるまで下げるということで、100を下回るということとなりました。

なお、知事部局のこの定年退職者に関する改正前、改正後の平均支給額と影響額の推計値を掲載しております。例えば今年度末の退職者で言いますと、改正前の平均2,512万円のところ、改正後はマイナス136万円の2,376万円となりまして、対象者トータルの影響額は知事部局では1億3,000万円程度となる見込みでございます。

続きまして、資料7をご覧ください。

資料7は、現在国から地方に要請が来ております、国家公務員の給与減額支給措置を踏まえた要請でございます。1番のところ「これまでの経過」を書いてございますけれども、まず今年1月15日、「国と地方の協議の場」において、麻生副総理兼財務大臣から、地方公務員について平成25年度の予算編成に当たり、国と同様に給与を引き下げるとの話が、まずここからスタートとしてありました。

これを受けまして23日に、全国知事会議が開催されまして、総務大臣から、改めて国のその方針への協力依頼といったことが知事会議の中でありましたけれども、出席した本県知事をはじめ、各県の知事からは削減方針については極めて問題であるといった意見が続出したということがございました。しかしながら、翌24日には、この要請の閣議決定が早速行われまして、25日には総務大臣と地方6団体の意見交換会が設けられまして意見交換を行ったものの、27日の大臣折衝で、結果としましては、平成25年の7月から26年の3月までの9カ月間、地方公務員にも給与削減措置を求めるということとなりまして、地方交付税を減額をするといったような決着がなされました。翌28日には、総務大臣名で各地方自治体の首長及び議長あてに要請の正式な通知が届いているという状況でございます。

2番の「要請の趣旨」というところには、その総務大臣通知の抜粋を載せております。読み上げさせていただきます。アンダーラインのところですが、「東日本大震災を契機として防災・減災事業に積極的に取り組むとともに、長引く景気の低迷を受け、一層の地域経済の活性化を図ることが喫緊の課題であり、こうした地域の課題に迅速かつ的確に対応するため、国家公務員の給与減額支給措置を踏まえ、地方公共団体においても、速やかに国に準じて必要な措置を講ずるよう」という要請でございます。

次のページは、国家公務員については24年の4月から26年の3月までの2年間ということで、この減額措置が実施されておりますが、その減額措置の概要がこの資料となります。詳しい説明は省略させていただきますけれども、平均しますと、給与については平均で7.8%の減額支給となっております。

今回のこの要請については、先ほども言いましたように、1月になっての本当に短期間でございまして十分な時間がなかったとはいえ、地方の固有財源であります地方交付税を、国の政策目的を達成するための手段として用いていること。また、これまでの地方の行政改革の努力を適切に評価せず、国に準じた措置を一方的に求めてきていること。さらに、地方公務員の給与は地方が自主的に決定すべきものであり、国と地方が対等な立場で十分議論をしないまま、措置を地方財政計画の中で国が決定したこと。こういった点で問題であるというふうに考

えているところでございます。

この要請に対してどう対応していくのかといったことは、さまざまな側面から十分に考えていく必要があります。今、今の時点では県としての結論を持っているものではございません。今後、国の地方財政計画における地方公務員給与費の削減の措置が本県の財政運営に与える影響ですとか、あるいは職員の負担の度合など、さまざまなことを考える必要があると思いますし、また、県民の皆様から見たときに、こういったことがどのように受け止められるのかといったようなこともございます。そういったことを総合的に勘案しまして、慎重に検討を進めていく必要があると考えているところでございます。

もとの資料4、行革プランそのものの資料に戻っていただきまして、9ページをお開きください。

「公社等外郭団体の改革」についてです。24年度までの主な実績としましては、新公益法人制度への移行といったことが今課題になっており、県としても支援を行ってまいりました。この4月1日までに、県が出資をする旧民法法人35団体のうち29の団体が新法人への移行といった手続がとられることとなりました。

右側の今後の取組のところに書いてございますが、1つ目の道路公社と、2つ目の競馬施設公社につきましては、第三セクター等改革推進債という交付税措置のある期間限定の起債措置が用意されておまして、こういった起債措置を活用しまして来年度、負債を処理し、公社を解散することとしたいと考えており、現在この関連の議案を県議会に提出しているところでございます。

また、旧の財団法人、社団法人の移行期限が今年度11月末までとなっており、期限が迫っておりますが、新公益法人への移行が困難か、あるいは別団体と統合することによって組織の合理化などが図られる県出資法人につきましては廃止や解散を進めてまいることにしております。さらに、各団体とも引き続き経営改善に取り組み、自律的な経営を確保しますとともに、県としましても、各団体の財務状況や職員状況、随意契約の状況などを積極的に情報公開をすることによりまして、引き続き外郭団体との関係性などの透明性を確保してまいります。

資料の下半分には、森林整備公社の経営改革に向けた取組を記載しております。

昨年度は、根小田会長や高村委員をはじめとする経営検討委員会の皆様にご協力を賜りまして、森林整備公社の「改革プラン」を策定していただきました。これを受けまして、昨年11月には、平成28年度までの5年間の「第10期経営計画」、経営改善実行計画を公社として策定をしまして、経営改善に取り組んでいるところでございます。

平成23年度には、従前の計画よりも1年早く、事業収支差額の黒字化が達成できたと聞いております。とは言え、大変厳しい現状に変わりはありません。来年度以降も「経営改革プラン」及びこの「第10期経営計画」に沿って着実に経営改革を実行し、事業活動収支差額の黒字化の維持・継続に努めてまいりたいと思います。

なお、この森林整備公社につきましては資料8としまして、改革に向けた取組を詳しくまとめております。本日、担当課の森づくり推進課は議会日程の関係で出席できておりませんので、詳細な説明は省略させていただきますけれども、私ども総務部といたしましても、こういった形で毎年度、公社の取組状況を確認をしていくこととしております。

続いて、資料4の10ページをお願いいたします。

大項目の4番目、「県民が将来に希望が持てる県づくりと財政の健全化の両立」をまとめております。

財政課長から説明しました内容と重複するところもございますし、時間の都合もございますので、私からの説明は省略をさせていただきたいと思っておりますけれども、今後も引き続き、事務事業等の見直しですとか県税収入の確保、県有財産の処分に加えまして、県債残高を抑制することによって安定的な財政運営に努めてまいりたいと考えております。

以上、大変長くなりましたけれども、行革プランに基づく取組状況などについて紹介をさせていただきました。

プランを策定しましてから3年が経過しました。全体としては概ねプランに沿った取組ができていて、行財政改革を着実に進めているものというふうを考えておりますけれども、その一方では、説明の途中でも紹介しましたような、年金の支給開始年齢の引き上げに伴う新たな再任用制度といったような課題も出てきております。

今後もこういった社会情勢の変化に対応しながら、行財政改革に取り組みつつも、産業振興計画や健康長寿県づくり、南海地震対策の加速化などを強く推し進めまして、県民の皆様が将来に希望の持てる県づくりに向けて取り組んでまいりたいと考えております。

説明は以上です。

お手元には、昨年度同様、産業振興計画と日本一の健康長寿県構想のパンフレットをお配りしております。このパンフレットは昨年度策定した第2期計画のPR版です。さらに1年前のもので、今現在は今回これをさらにバージョンアップした新たなバージョンが作成されておりますけれども、ご参考にいただければと思います。

それともう1つ、南海地震対策として、最近ちょっと新聞でも取り上げられましたけれども、住宅の耐震化、県民の方の自助による南海地震対策の取組としてご活用いただけるような住宅の耐震化でありますとか、あるいはブロック塀の安全対策や自主防組織への補助制度といったものも載せたリーフレットも合わせて配布をさせていただきましたので、何かの折にご活用いただければと存じます。

大変長くなりました。以上でございます。よろしく願いをいたします。

(根小田会長)

はい、ありがとうございました。委員の皆さま、どうぞ。

(水田委員)

人事関係のことについて、質問をさせていただきます。班長制からチーフ制に替わる時に、長短ある中で、長所が多いという判断のもとにチーフ制に変えられたとお聞きしましたが、実際、うまく機能しているかどうか、それをお聞きしたいのが1点目です。

それからもう1つは、特定の職員に、時間外勤務が非常に集中をして、手当の額がとんでもない金額になっているというような話もあるわけですが、その現状とですね、これからどうしていくのかというようなお考えがあれば、お伺いをしたいと思います。

それから、3点目は、県庁職員の健康状態についてです。時間外勤務とも多少関連があるかもわかりませんが、以前、平成20年くらいの資料でみますと、病気で長期に休んでる方が、全体の3,569人中で112人おいでで、この率を全国に焼き直しますと、30人くらい多いのではないかなというような分析だったと思うんですが、現状は、4年くらい経ってどうなっているのか。また、その112人の半分以上がメンタル関係の病気で、具体的にメンタル関係に取り組んでいるというようなお話があったわけですが、現状どうなのかお伺いしたい。それから、全国との割合の比較なんかもですね、データがあれば、教えていただきたいと思います。以上です。

(行政管理課長)

はい。まず、1点目のチーフ制でございます。チーフ制は、それまでの班長制のように、班というガチガチのシマで職員を配置するのではなく、複数のシマにまたがるような事務分担が可能となるような仕組みで、業務の相互乗り入れといったものがきるようにといったことで始めました。その後、県民の皆さまから、そうすることによってスリム化とか、あるいは応援体制が取りやすくなるというプラスはもちろんあるけれども、どの担当が、どのシマに主に属しておいて、誰がどの事務を担当してるといったことがわかりにくくなったというマイナスのご指摘もございました。そういったことを踏まえまして、例えば職員録とか事務分担表では、主にこの担当はこのチーフの下で仕事をしておるといったようなことが分かるような記載に変更しています。従来の班長制のよかった面、チーフが、どの担当の仕事を見ておるのかということをはっきりさせること、その方がチーフの意識にとってもわかりやすいということもあるし、外から見るときもわかりやすいといったこともあって、職員録のつくり方などは一部改善しております。とはいえ、チーフ制のいいところも引き続き取り入れており、班長制、チーフ制のそれぞれの良いところを両立できるような形に今はなっています。

2点目の時間外につきましては、本当に様々な県政課題に懸命に取り組んでおる中で、県庁全体の時間外勤務が増えている状況ではございます。ただ、他の都道府県と比較した全国調査がございまして、都道府県の順位では、高知県は中ほどであったりします。そういったところがあるにしても、委員のおっしゃられたように、特定の職員の時間外が極めて多いといったような事例がございまして、この辺の改善に取り組んでおります。これまでは、所属単位で、時間外縮減に取り組んでいきたいと思います。個人別には、あまり捉えてなかった

んですけども、今年度、24年度の4月から、特に時間外の多い職員の状況については、具体的に言いますと、月に100時間を超えるような時間外を行った職員については、何よりも健康管理もありますし、事務の分担そのものが適当なのかといったことも、検討する必要があるため、各部の中で所属長任せにせず、まず部としてそれをちゃんと見ていくといったようなことを始めました。場合によっては、部内で応援態勢を取ったりとか、あるいは、事務分担の見直しをしたりとか、そういった改善をとってもらう、そうはしても、やっぱり、集中して短期間に忙しいという職員については、その状態が2カ月続くような場合には、総務部の行政管理課の方にもその状態を聞かせていただいて、県庁全体としてバックアップできるような、何か、県庁全体での応援体制が取れないかとか、そういったことも考えることによって、突出した時間外を減らしていこうというようなことに、今、取り組んでおります。

その結果、議会でも答弁をさせていただいたとおり、一昨年度の一番時間外が多かった職員が1,500時間でしたが、昨年度は、一番多い職員で1,200～1,300時間になっております。今年度は、さらに新たなチェックというか、方法を行ったことで、一層縮減できているのではと思っております。また、特に繁忙な職場への対応としては、年度途中の増員なども柔軟に対応する場合もあります。

(副部長)

3点目の職員の健康状態でございますが、数でいいますと、先ほど委員がおっしゃったように、20年度に112人、21年度が100名、22年度が107名、23年度が90名と年によってどうしても上下はあります。本年度もほぼ前年度並みではないかなということで、100は切るくらいにはなるとは思うんですが、それでもやはり多い状況あります。そのうちのメンタル疾患の関係が、昨年で言えば39名です。どうしても、今まで事後対応といたしますか、早期に発見をして、早期に対応して、悪くならない前に何とかならないかということが、やはり、どうしても中心でしたけれども、そもそもそういうふうにならないようになんとかならないのかということで、難しいですけれども、職場の職員全員ですすね、まず、できる身近なところから、そういうストレスになっているところを変えていきませんかということで、先ほどお話をさせていただいた職場ドックを、ほぼ全職場で取り組みを始めてるところです。それが、すぐ効果が出るかどうかというのは、それはちょっとわからないんですけども、そういうことで、コミュニケーションを含めて、職場全体でストレスが少なく、働きやすい環境をなんとかつくりたいということで、今、そういう取り組みも始めているところです。

(水田委員)

はい、わかりました。

(根小田会長)

はい、どうぞ。

(遠山委員)

再任用のいわゆる義務化による定数増への対応が今後の課題とのことですが、行政改革プランの3,300人体制という目標は変更するという受け止めでいいですか。

(行政管理課長)

行革プランでは27年の4月に3,300人にするという目標を掲げておまして、引き続き目標に向けて取り組んでいきたいと考えています。ただ、再任用職員が追加的に増加する平成38年までの長期間になりますと、どうしていくのかということは改めて検討する必要があります。来年度、国から新たな方針が示されました段階で議論させていただきたいと思っておりますし、次期のプランの策定の折には、またそういったことも踏まえての内容を検討していくことも必要だと思います。

ただ、再任用職員には、フルタイム職員と短時間勤務職員という二通りの形態がありまして、短時間勤務職員は、条例定数の定数外に置くことができるようになっておまして、そうしたことから、他県での再任用の仕

方も短時間の再任用が圧倒的に多いという実態にあります。本県の場合はフルタイムのみでやってきており、来年度から短時間を導入しますけれども、そういった短時間とフルタイムをどうしていくかといったようなことも考えていきながら、総数としてどういうふうにしていくかということを検討する必要があると考えています。国家公務員も同様でして、いわゆる再任用義務化によって今後の定員管理をどうしていくかということが共通の課題となっています。

(遠山委員)

あと2点よろしいでしょうか。1点、障害者雇用の件ですが、今年の4月から雇用率がコンマ2引き上げられることから、言葉は、表現は悪いんですけど、障害者の取り合いになってしまった状況もありますので、この辺、率先して、よろしく対応していただきたいと思います。

もう1点は、地方公務員の給与の引き下げなんですけれども、あえて、7月にやるかどうかというのは問いませんが、考え方として、やっぱり、これはおかしいなというのは、本来、給与の引き下げは、地方の自主性においてやるべきもので、引き下げの必要性については、その給料が高いのかどうか、国会議員にしても、国家公務員にしても、そこから論議するべき話だろうと思います。一方的に国民に対するエクスキューズみたいな形で訴えるのは本来よろしくない。しかも、それを地方に押しつけるのは、こういうやり方というのは民主的におかしいだろうと、そんなことも思います。これは、私の意見というふうにさせていただきたいと思います。

(根小田会長)

よろしいでしょうか。

(岡林委員)

端折って7件言います。1つは3ページの南海地震対策についてですが、こういったものは、居住地を中心にした避難対策が多いですが、高知市を例にとってみれば、大半の住民が高知市中心部で働いており、どこかの事業所に勤めている。逆に言うと、ビルのオーナーなり企業が、職員を雇用し、営業することでお客さんも来ている。こういうことから、各自主防災組織の中に、当事者のビルオーナー、企業も入れて、総合的な対策を打ち出していきたいと思います。特に市町村を窓口にやっていますから、そういったことのフォローをお願いしたい。また、地震対策として啓発も大事。具体的に言うと、国道では浸水に備えて、黄色などの海拔シールを貼っていますが、県道では見ない。そういうことだけでも、緊張感があります。日々、ああ津波がここに来るなど。そこは不安をあおたらいけないという意見もありますけれども、津波がこういったところに来るよという意味での、啓発が大事じゃないかと思います。

それから、4ページの、職場ドックでも言われました、労働安全について。高知県は教員なり職員含めてですね、心疾患の罹患率が高い状況もあります。その中でも、うつ等の精神的な疾患が、パワハラとかセクハラが原因となることもあるわけですから、ハラスメント対策について、もっともっと抜本的にやるという必要があるんじゃないかと思います。

それから、5ページに移住の促進がございましてね。これは、大変結構なことで、私もふるさと回帰運動を高知でやってましたから、その意を強くしてますけれども、やっぱり、移住するのは、最終的に市町村になりますから、県と市町村との連携、あるいはフォローアップを強化してですね、市町村個々にできる対策、産業振興計画でもかなり謳われておるとは思いますけれど、その具体的なフォローアップをお願いしたい。

それから4つ目は、この6ページの職員数のスリム化の問題でも、22年に今の行政改革プランを策定する時に、一定の目安が要するというので、この5年間で100人という目標が規定されたわけですけども、やっぱり、この6ページの最後の増員要素の「その他」の国の経済対策に対応した社会基盤の整備の部分で、本年度の補正が得られて、来年度、大幅に公共事業が増える中で、今年度の体制では無理がいつてるんじゃないかと思います。昔は、事業費連動で、一定の事業規模が増えれば、一人役増やそうかということをして労使交渉でやっていました。

それから長時間労働に対する規制をやっていただきたい。県庁には、労働基準監督署所管と人事委員会所管の職場がありますが、やはり、人事委員会所管の職場が、やっぱり甘いんじゃないかと。民間事業の場合は、逆に

県内での相談員だけではなくて、県外の専門機関がホットラインで電話で受けるという形で相談できるようにしております。何件かの相談があり、ハラスメントといえるようなレベルではなくても、相談することによって、話を聞いてもらったことによって次のステップにつながるというようなことも実際あるようでございます。また、本年度からは、部長・副部長クラスを対象にした研修といったことも始めました。上から指示をする時に、同じ指示をするにしても、こういった場合だったら、受け止めようによっては、人によっては心に負担が生じるということの具体的な事例なども挙げながら、幹部職員への研修もしております。こういった取組が効果的かということを考えていきたいと思っております。

移住の取り組みにつきましては、おっしゃるとおり、本当に県庁だけではなくて、市町村との連携が必要なことでありまして、移住サポーターとか、あるいは、お試して住んでもらうためのハードもそうですし、コーディネーターやサポーターとか、専門員とか、そういう人的な支援での市町村と連携をしたいような支援策を、来年、拡充して取り組んでいくようにしております。しっかりと、市町村、あるいは地域と連携をして取り組みをしていくようにしております。またフォローアップもしっかりしていきたいと思っております。

あと、行政改革プランの目標値のことにつきましては、例えば、社会基盤整備に関することにつきましては、目標値があるからこの人数でという考え方は毛頭取っておりません。あくまで、見直せるところは見直しをするし、必要なところには配置をするという、ご説明させていただいた考え方の中で行っております。

社会基盤整備の対応として、人数の増員というのは、もちろん行いました。ただ、1人当たりの事業費といったことの考え方として、例えば、去年と比べると、確かに1人あたりの事業量は多くはなるけれども、これまでいろいろな公共事業が集中していた年度であれば1人当たりの事業量は例えばこういう値だったというふうなことも、担当部と、いろいろなデータのやりとりをしました。また、その事業量も金額だけでなく、個々の仕事の内容によって本当に手間がかかる仕事と、比較的そうじゃない、金額は張ってもそうでもないというふうな事業もあるわけですし、そういったことを丹念に、事業の内容を部の方で確認させていただいておるところです。その結果も踏まえて、人員の増員を考えるとしております。ただ、単なる頭割りの事業費だけで判断するのではなくて、そういった意味でも、メリハリをつけた形で増員をしておりますが、結果として人員が足りないといった声がありまして、それについては、引き続き、新年度が始まってからも、状況ですとか、実態を把握していきたいと思っております。

再任用につきましては、ちょっと資料の書き方が悪かったのかもしれませんが、この主な配置先というふうなまとめておりますが、現状で比較的人数が多いところを書かせていただいております。現行の再任用制度というのは、今申し上げましたように、義務化ではない段階の再任用ですので、職員の意欲と能力により選考し、また、その職の必要性、再任用職員を配置する先の職の必要性といったものを考えて配置するという形になっておりますので、比較的、こういった事例で多くの事務職の再任用職員が働いておりました。けれども、来年度につきましては、義務化を見据えて定年退職者の方からアンケート調査などもしまして、具体の皆さんの意向を聞き、一体、どういう勤務形態をご希望なのか、あるいは、どういう仕事の内容をご希望なのかといったようなことを聞いた上で、再任用される方の希望とのマッチングなどを図った上で、フルタイムの再任用職員30名プラス短時間勤務の職員4名というような増員がなされたという実績もでございます。特定の枠の中に無理矢理押し込んでいくのではなくて、新たな職の開拓をした結果として再任用の職員が増えているということです。今後とも、こういった、個々の職員の希望とのマッチングといったようなことも、考えながらやっていきたいというふうに考えています。

それと、退職手当の数字の推計値ということで書かせていただいておりますが、これは実は、限りなく一人一人の給与の月額等に、その退職金の率を掛けて、積み上げていったものの平均になっております。

(岡林委員)

そうですか。

(行政管理課長)

定年退職の方の個々人のデータを、あんまり細かいところまでは、いろいろな足し引きがありますので、そう

いったところまでしませんけど、月額と、その率と、そういったものは個々に計算した上での平均値です。

(岡林委員)

24年度末退職者、今年度辞められた方の実態値ですか。

(行政管理課長)

これは、定年退職の方のデータだけの平均です。これ以外にも、定年以外で退職した方もいらっしゃいますので、そういった方も全部含めると、また違う数字にもなってくるだろうと思いますけれども、定年退職者は、把握ができておりましたので、その方々についての実際の平均値を出したものです。

退職金の引き下げについては、1年前に知らせるのが本当ではないかという話につきましては、そうなったらよかったんですけども、なにしろこの制度改革が11月に、本当に急に国家公務員の退職手当の引き上げについても、解散の間に法案が提出されて成立したということで、国家公務員法は11月に成立して1月から施行というふうな形で急に決まりましたので、それを含めると、やはりさまざまな考え方がありだろうとは思いますが、本県のような財政状況がある中で、年度内に国に準じて制度は整えておくべきと考えてこうさせていただきました。ただ、国家公務員の1月からというのは、あんまりではないかというふうな話も、正直ございまして、制度が改正されて、進退をどうするかというようなことを職員に決めていただく時間も必要と考え、3月からの施行というふうにさせていただいたところです。

(根小田会長)

はい。どうしても、この際、一言、言いたい、言い残したことがありましたら。もういいですか。以上で今日の議題は終わりましたが、事務局の方でなにか。

(事務局)

長時間のご検討、どうもありがとうございました。事務局から1点、お願いがございます。来年度につきましてこの会を、年に1、2回程度開催したいと考えています。ただ、時期等は、次回の開催時期は未定でございますけれども、その際は、ご協力よろしく願いいたします。以上でございます。

(根小田会長)

はい。ありがとうございました。それでは、今日の委員会はこれで終了させていただきます。長時間、ありがとうございました。お疲れさまでした。