

第6回高知県行政改革フォローアップ委員会

日 時：平成26年3月25日（火） 9:30～12:11

場 所：高知会館3階「平安」

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、坂本委員、高村委員、遠山委員、西森委員、水田委員
高知県

小谷総務部長、門田副部長、原行政管理課長、吉村人事課長、山本財政課長

（事務局）

おはようございます。皆さんお揃いになりましたので、本年度2回目となります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。

なお、本日、那須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。

それでは、会議に先立ちまして、総務部長の小谷からご挨拶を申し上げます。

（総務部長）

総務部長の小谷でございます。本日は、年度末の大変お忙しい中、2回目のフォローアップ委員会の方にお集まりをいただきまして、ありがとうございます。

また日ごろ、県政各般にわたりましてご支援、ご鞭撻をいただいておりますことをこの場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

皆様にご協力いただきまして策定いたしましたプラン、それから県政改革のアクションプラン、この2つにつきまして、きっちりとPDCAサイクルを回して検証していくということで、内部的な検証は当然進めておりますが、それに加えて、外部の目からのご意見等々もいただくということで、このように2回目の開催となりました。よろしく申し上げます。

議会も無事終わりました。来年度の予算等もできました。引き続き積極的に課題解決に向けて取り組んでいくということで、尾崎知事になってから6年連続で一般会計の規模が拡大しています。これは地方財政に対する時代の流れも踏まえての対応になっておりますけれども、目の前に山積しておりますさまざまな課題、南海トラフ地震対策ですとかそれから健康長寿県づくり、それから中山間地域などはもう今手を打たないとどんどん休止状態になっていくということで、各種課題解決のために積極的な予算を組みまして6年連続の増となっております。

今日はそういった来年度予算の話や本県の財政状況について、まず財政課長の方から説明をさせていただき、それから県政改革アクションプランの取組状況、行革の取組状況についての報告と、9月の委員会で説明をさせていただきました再任用制度について、具体的に来年度どういう体制で進めるかということなどの話をさせていただければと思いますので、ご忌憚のない意見をいただければと思います。

それでは、本日もどうぞよろしくお願いいたします。

（事務局）

ありがとうございました。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。

本日の会議資料でございますが、会議次第A4、1枚のペーパーがございまして、資料1ということで平成26年度一般会計当初予算の概要でございます。資料2が高知県行政改革プランに基づく取組状況、資料3が平成26年度職員の再任用の状況についての報告の資料でございます。資料4-1になりますけれども県政改革アクションプランの取組状況について、資料4-2ということでこの県政改革アクションプランの取組状況（資料編）ということで、本日の会議資料となっております。

それと参考資料ということで、こちらは必要に応じてお使いいただきたいと思いますが、お手元の方に高知県行政改革プランと県政改革アクションプラン（平成21年3月）がございます。それとカラー刷りの第2期産業振興計画 Ver. 3 と記載した資料でございます。それと第2期日本一の健康長寿県構想 Ver. 3 のポイントという資料、それと最後になりますけども、高知県南海トラフ地震対策行動計画（PR版）のパンフレットをお手元の方に参考資料ということで準備をしております。

不備がございましたらお申し付けいただきたいと存じますが、よろしいでしょうか。

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）

皆さん、おはようございます。

本日の委員会は議題が4点ございますが、それぞれ説明いただいて、個別的にその後、質疑、意見交換という形でよろしいですか。

（事務局）

はい。

（根小田会長）

それでは、そのようにしたいと思います。

では、最初に、財政課の方から県の財政状況について、ご報告をお願いいたします。

（財政課長）

皆様、おはようございます。総務部の財政課長の山本でございます。私の方から、県の財政状況についてご説明をさせていただきますと思います。

資料の方は資料1の方でご説明をさせていただきたいと思っておりますが、総務部長からも今申し上げました、先だつての議会で可決いただきました26年度の一般会計の当初予算の概要と各種の財政指標から見ました県の財政状況、大きく2点についてご説明をさせていただきたいと考えております。

では資料の2ページをお願いいたします。

こちらが26年度の一般会計の当初予算のポイントということで記載させていただいております。

上の総額をご覧くださいますと4,527億円ということで、その右側の四角囲みに書いておりますが、6年連続で対前年度に比べ予算増という形になってございます。必要な事業を積み上げて結果的に予算増になっているということでございます。特徴としましては、4,500億円の規模を超えますのが9年振りという形になってございますのと、国の経済対策の交付金をしっかり活用しているということがポイントになってございます。

具体的な中身でございますけども、①番に課題解決先進県を目指した取組の推進と記載させていただいておりますが、5つの基本政策と横断的な2つの政策ということで柱立てをいたしております。

5つの基本政策につきましては、「経済の活性化」「南海トラフ地震対策の抜本強化・加速化」「日本一の健康長寿県づくり」「教育の充実と子育て支援」「インフラの充実と有効活用」ということで柱立てをいたしております。

ポイントにつきましては後ほどご説明をさせていただきたいと思います。

また、5つの基本政策に横断的に関わる政策でございますけども、こちらにつきましては従来「中山間対策の充実・強化」ということで柱立てをいたしておりましたが、26年度からはそれに加えて「少子化対策の抜本強化と女性の活躍の場の拡大」、こちらにつきましても新たに柱立てをして対策を強化をしているという形になってございます。

こちらが予算案のポイントという形になってございます。

続きまして、3ページをお願いいたします。

今申し上げましたとおり、かなり積極型の予算を編成をしておりますけども、他方でやはり財政の健全性をしっかり確保していく必要があるかということで、そこにも十分に意を用いた予算編成を行っているという全体像を

まとめさせていただいているところでございます。

その左側の大きなまず1つ目のブロックでございますが、こちらは歳入の確保、歳出削減に徹底して取組を行ったということをごまとめさせていただいております。

まず数字の1番でございますけれども、26年度当初予算におきましては、現在の景気動向等を踏まえまして、県税がかなり伸びるだろうという見込みを立てた上で、前年度を上回る一般財源の方を確保させていただいたというのが、大きく1つ目のポイントになってございます。

また、その大きな数字の2点目でございますけれども、①番に記載させていただいておりますが「行政のスリム化の推進」ということで、行革プランに基づきましてきっちり定数管理を行った結果、定数削減の効果ということで△9.7億円と記載しております。

また、②に「国の有利な財源の活用」と記載させていただいておりますけれども、本県の場合どうしても国の有利な財源を活用していかないと事業展開が難しいということで、積極的に活用をいたしております。

具体的には、その下、小さい字で②と記載させていただいておりますが、平成24年度の国の補正予算で措置をされました地域の元気臨時交付金、こちらは本県に130億円程度配分がございましたけれども、それを81.1億円活用させていただいているところでございます。

また、その横に緊急防災・減災事業債と記載させていただいておりますけれども、こちらは県が単独で行います防災・防災事業に活用ができて、かつ交付税の措置率が高いということで非常に有利な財源となっております、こちらが28年度まで使えるようになったということで、積極的に活用しているところでございます。

また、③番に記載させていただいておりますが「スクラップアンドビルド」ということで、後ほどの資料で出てまいります、26年度当初予算では、やはり新しい事業展開をする前提として、事業のスクラップアンドビルドを積極的に進めたいということで、そこにも意を用いて取組を進めさせていただいたところでございます。

そういった一連の取組を行いました結果、3の下に「財源不足は104億円」と記載させていただいておりますけれども、25年度の当初予算におきましては、財源の不足額は141億円ございましたけれども、26年度の当初予算におきましては104億円ということで、この財源不足は本来であれば発生しない方が望ましくはありますが、この財源不足の方もしっかりと圧縮をさせていただいたという形になってございます。

この財源不足への対応につきましては、その下に記載させていただいておりますけれども、今回の対策では中長期的な先の財政運営を見通した対策を講じさせていただいているという内容になってございます。

数字の4をご覧くださいますと、26年度の退職手当が25年度よりも増えるという見込みがあったところでございますけれども、それに対応する形で毎年発行しております退職手当債の額は少し抑えるような形で後年度の負担にも留意をしたというところでございます。

併せまして、退職手当債の発行によりまして、基金の取り崩しも一定抑える形で基金の残高の確保にも努めたというところになってございます。

その結果でございますけれども、右上の棒グラフをご覧くださいいただければと思いますが、こちらが財政調整的に使える基金の残高になっておりまして、左側が25年度末の残高、その右側が26年度末の残高になっておりますが、薄い部分が昨年度の9月の推計段階でこれだけの残高が見込まれたという数字になってございます。

ご覧いただきますと、25年度末の左側が昨年9月の段階では228億円と見込んでおりましたけれども、今回の一連の対策を通じまして270億円ということで、42億円のプラスの見込みを確保できているというところでございます。また、その右側の26年度末の残高につきましても、昨年9月の段階では178億円の見込みでございましたけれども、プラスの30億円、208億円確保できる見通しが立ったということで、基金残高も昨年度の見込みよりもさらに確保できる見通しになっているというところでございます。

また、その下に県債残高の推移を記載させていただいておりますけれども、こちらが県債の残高がどれだけ減ってきているかということでございますが、上の薄い部分が臨時財政対策債ということで、後年度県が借金の返済をしますときに、国がその部分を全て財政措置をしてくれるというような起債でございますけれども、こちらの臨時財政対策債を除いた下の濃い部分、私どもはこちらが実質的に県が負っている借金の残高だというように考えておりますが、こちらの残高につきましても減少傾向維持ということで、26年度末も25年度末に比べまして43億円の減ということで低減傾向を維持できたというふうにご覧いただきまして、全体としては、26年度の当初予算の編成を通じ

まして、財政の健全性の確保も一定できたのではないかと考えております。

続きまして、4ページをお願いいたします。

先ほど26年度当初予算の中で、事業のスクラップアンドビルドにかなり意を用いたというご説明をさせていただきましたが、その全体像についてまとめさせていただいております。

上の26年度の当初予算編成方針のポイントをご覧いただければと思いますが、26年度の当初予算編成の過程におきまして、3年振りに裁量的な経常経費に各部局から予算要求をしていただく段階で5%削って要求をしてくださいというシーリングを設定させていただいております。その上で、25年度当初予算で創設をした「課題解決先進枠の拡充」と記載させていただいておりますけれども、こちら※印に記載しておりますが、各部局が前年度予算から削減をしていただいた場合に、削減額の1.5倍要求できるというような形で、事業の見直しのインセンティブを与えるような仕組みになってございますけれども、こちらの枠を大幅に拡充をすることによりまして、事業のスクラップアンドビルドを促すような工夫をしたというところでございます。

その結果、下の1番の事業の見直しの欄をご覧いただければと思いますが、26年度の当初予算では約14.6億円、145件、前年度と比べますと1.5倍の事業の見直しをさせていただいたということでございます。内容につきましては補助事業の見直しということで、当初の補助目的が達成したですとか、あるいは実際のニーズが変わってきたというようなものについては積極的に見直しをいたしております。

またその下、事務事業の見直しでございますが、こちらも事業効果が果たして本当に出ているかといったような検証ですとか、あるいはもっと効率的な手法がないかといったような観点で見直しをさせていただいたということでございます。合計で145件の見直しをしたということでございます。

そこで生まれた財源を活用しまして、2番に「課題解決先進枠」と書いておりますけれども、約27億円、前年度から約3倍の新たな課題に対応する事業に振り分けたということでございます。内容的には、経済活性化を中心に県の基本政策にスクラップした財源を充当したということでございます。27年度に向けましても、引き続き事業のスクラップアンドビルドを積極的に努めてまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、5ページをお願いいたします。5ページは26年度の当初予算の数字的な部分をまとめさせていただいております。

左側をご覧くださいますと、(1)が歳入でございます。

歳入の(1)の一般財源の中をご覧くださいますと、県税が前年度からプラス3.9%というようなこともございまして、一般財源の総額としましては前年度からプラスの1.0%の増ということで確保をさせていただいているところでございます。

また(2)の歳出をご覧くださいますと、(1)の経常的経費でございますが、人件費につきましては退職手当はやや増加の傾向でございますけれども、それ以外の通常の人件費につきましては、定数管理をしっかりやるということを通じまして、人件費の全体では△1.2%ということで、引き続き人件費をできるだけ抑制するように努めております。

また(2)の投資的経費でございますけれども、こちらは16.6%の増ということでかなり数字的には増えておりますけれども、要因としましては南海トラフ地震対策の関係の事業がかなり26年度に集中をするということと、図書館ですとか資料館、大学の整備といった大型のプロジェクトが26年度から本格化をするということで、当初予算比で申し上げますとかなり予算額は増えているという状況になってございます。

その右側にちょっと目をお移しいただきまして、右側の上の一般会計当初予算額の推移とございますけれども、一番上のグラフが歳出総額の推移でございます。こちらが近年積極型の予算を組んでいるということで6年連続の増という形になってございます。

また、その下が一般財源総額の推移でございますけれども、こちらが県税などの増によりまして徐々にプラスとなったところでございます。

また、その下が普通建設事業費の推移でございますけれども、こちらの25年度と26年度をご覧ください。下の線が当初予算の数字となっております。こちらが847億円から993億円ということで大幅に増えておりますけれども、その上の線で示している数字が経済対策の補正予算を加えたその年度の普通建設事業の合計の数字になってございまして、こちらで比較をいたしますと、25年度は1,140億円、26年度は1,079億円ということで、25年度と26年

度で大体同じような事業の規模感になっているというのが普通建設事業費の状況になってございます。

また、その下の県債残高の推移、こちらは先ほど申し上げましたように、国から全額措置をされます臨時財政対策債を除いた実質的な残高は、低減傾向を維持しているという内容になっております。

続きまして、6ページをお願いいたします。

6ページから10ページまでは、各基本政策あるいは横断的な施策のポイントを記載させていただいておりますけれども、かなり細かいものもありますので柱立てのご説明だけさせていただきたいと思っております。

まず、6ページが『経済の活性化』の関係でございますが、記載のとおり、第2期の産業振興計画をこの4月からバージョンアップをいたします。そのバージョンアップする内容に沿って予算化をしているということでございまして、例えば1番に記載させていただいておりますように、「高知家」プロモーションについて具体的な成果を目指してやっていくというような内容、あるいは観光キャンペーンについて「食」を中心にしたプロモーションを打っていくといったようなことで、今回のバージョンアップを踏まえてかなり骨太の内容を盛り込んでいるという内容になっております。

続きまして7ページでございますけれども、こちらが『南海トラフ地震対策の抜本強化・加速化』の関係ですが、こちらにつきましては、既に昨年策定をいたしました南海トラフ地震対策の行動計画がございまして、行動計画に沿って予算化をしているということでございます。その上の説明書きにありますけれども、発災直後から応急期にかけての対策を27年度末に概ね完成をするという目標がございまして、その目標に向けて予算化しているということでございます。

特に2番の「被害の軽減の対策」でございますけれども、こちら津波避難施設の整備も一定進めてきておりますが、それをさらに引き続いて進めていくということで重点化をしているというところでございます。また3番の「応急対策」につきましては、避難される方々の避難所の確保といった取組を中心に、この応急対策についても重点的に予算を配分をしているという内容になっております。

続きまして8ページでございますけれども、『日本一の健康長寿県づくり』でございます。こちらこの4月から第2期の日本一の健康長寿県構想についてバージョンアップいたしますので、それに沿った形で保健・医療・福祉、それぞれの対策を充実強化しているという内容になってございます。こちらにつきましては、後ほど内容をご確認いただければと思います。

続きまして9ページでございますけれども、9ページの上半分が『教育の充実と子育て支援』ということでございます。こちら高知県教育振興基本計画重点プランがございまして、プランに基づいて対策を講じていくということになっております。内容としましては、学力・体力のさらなる向上に向けた取組、あるいは2番に書いておりますけれども、特に子どもたちの徳の強化の関係で、例えばいじめの問題にしっかり取り組んでいくという内容ですとか、残念ながら本県は、高校生の中退率がやや高いといったようなこともございまして、社会人としての必要な基礎力を育成するといったような取組も講じていきたいと考えているところでございます。

またその下の5番でございますけれども、投資的経費である『インフラの充実と有効活用』ということでございます。こちら先ほど申し上げましたが、南海トラフ地震対策の事業がかなり26年度大きくなるということですので、あるいはその下に書いておりますけれども新図書館の整備、県立大学の整備、新資料館の整備ということで、26年度から28年度にかけて大型事業がピークを迎えますため、事業費の方が当初予算比で申し上げますと大きくなっているという内容になっております。

次に10ページでございますけれども、5つの基本政策に横断的に関わる政策ということで大きく2つ記載させていただいております。

まず上が「中山間対策の充実・強化」ということでございます。こちらは今、中山間地域の活性化の拠点ということで集落活動センターの整備の取組を進めておりまして、この取組を中心に対策を充実強化してまいりたいと考えているところでございます。

また、その下の「少子化対策の抜本強化と女性の活躍の場の拡大」でございますけれども、こちらは26年度から新たに柱立てをいたしておりまして、例えば「少子化対策の抜本強化」につきましては、「高知家の出会い・結婚・子育て応援コーナー（仮称）」ということで、少子化対策にワンストップで対応できるような窓口を設置するですとか、2番の「女性の活躍の場の拡大」ですと、「女性のための就労支援コーナー（仮称）」を開設するということで、ハ

ローワークとも連携をしながら、女性の方が起業、就業できるようなきめ細かな対応をしていくような窓口を設置するという内容で、国の財源などを活用しながら新たな対策や取組について強化しているという内容になっております。

以上が、各分野のポイントになってございます。

次に11ページでございますが、左側に各分野ごとの県民1人当たりの予算額を記載しておりますので、ご確認をお願いいたします。

その右側でございますが、こちらは歳入歳出の構成比ということでまとめさせていただいております。

歳入につきましては、国から配分を受けているいわゆる依存財源の割合が70.2%、自主財源、自前で構えている財源の割合が29.8%ということで、本県の場合、若干依存財源の割合が高いということでございますけれども、26年度につきましては、特に税等の確保を通じまして自主財源の確保に努めているということでございます。

また、その下の歳出でございますけれども、歳出につきましては経常的な経費の割合が約78%、投資的経費が約22%ということで、26年度は若干投資的経費の割合が高くなっているという形になっているところでございます。

以上が26年度一般会計当初予算の概要でございます。次の12ページにつきましては、25年度の2月補正予算の概要についてまとめさせていただいております。

2月補正予算につきましては、右側のポイントをご覧いただければと思いますけれども、まずポイントの1点目といたしましては、国が経済対策の補正予算を組んだということで、その経済対策の補正予算で受け込めるものにつきましては積極的に対応するというところで予算化をいたしております。

また一方で、少し先の財政運営を見据えまして、将来の基金残高を確保するといったような取組も併せて行っておりまして、経済対策と財政健全化の両立を図るような予算編成をさせていただいているところでございます。

この具体的な内容でございますが、その下に国の経済対策への対応と記載させていただいておりますけれども、まず1点目としましては「基金の活用」ということで、国の方で新たに積み増しをされました緊急雇用の基金などを中心に、県の方でも予算化をいたしているところでございます。

また2点目でございますけれども「減災・防災対策の加速化」ということで、国の方の公共事業の積み増しなどを踏まえまして、必要な減災・防災対策も追加しているところでございます。

さらに、その下「財政健全化に向けた取組」でございますけれども、丸の1つ目に記載しておりますが、25年度中に財源不足に対応するというところで基金の取り崩しを予定しておりましたけれども、25年度中に予算の効率的な執行に努めました結果、一定財源の余裕が出てきたということで、その基金の取り崩しを一部取り止めまして、将来の基金残高の確保を行ったことにより、全体としましては経済対策と財政健全化の両立をするという方針で、2月の補正予算を編成させていただいたところでございます。

以上が予算関連のご説明になります。13ページ以降では、主要な財政指標に基づきまして県の現在の財政状況がどうなっているかという内容についてご説明させていただきます。

13ページが、主要な指標を各県ごとに並べた資料になってございます。帯かけをしている部分が高知県の順位を含めました相対的な状況になっております。まず一番右側の財政力指数という部分をご覧いただきたいと思っております。この財政力指数につきましては、指数が高ければ高いほど独自の税等の財源が多いということでございますけれども、高知県の場合46位ということで、税の割合がかなり低いといったようなことで、財政基盤の方は残念ながらかなり弱いという状況になってございます。

他方で、その左側に並んでおります3つの指標でございますけれども、まず実質公債比率、こちらがいわゆる借金の返済である公債費の比率がどれだけあるかというものを見る指標でございますけれども、こちらにつきましては14.7%、全国23位ということで、全国でも相対的にいい順位になっているところでございます。またその隣の将来負担比率でございますけれども、こちらがいわゆる借金の残高、将来に向けての残高がどれだけ残っているかという比率でございますけれども、こちらにつきましても158.6%ということで全国平均を大きく上回っていい数値ということになっているところでございまして、相対的に見ますと、指標から見ましても財政の健全性につきましては一定確保できているのではないかと考えているところでございます。

また、その横の経常収支比率でございますけれども、こちらにつきましては、経常的な一般財源をどの程度経常的な経費に充てているかという指標になってございます。こちらは若干、全国平均よりも数値は悪くなっております

けれども、人件費といった経常的な経費の削減は引き続き進めておりますので、そういった意味では経常的な収支比率から見ても一定の健全性を維持できているのではないかと考えているところでございます。

続きまして、14ページをお願いいたします。こちらは今ご説明いたしました各財政指標について、年度別に推移をまとめさせていただいたものでございます。

推移をご覧くださいますと、まず財政力指数につきましては19年度から全国46位ということで、財政基盤の方は残念ながら弱い状況が続いているということでございますけれども、その下、経常収支比率をご覧くださいますと、98.9%であったものが24年度には95.2%に改善をしているということでございますし、また実質公債比率につきましても16.7%あったものが14.7%、将来負担比率につきましても194.8%であったものが158.6%になったということで、決算指標の推移から見ましてもこの期間で財政の健全性が一定確保できてきているのではないかと考えているところでございます。

私からの説明は以上でございます。よろしくをお願いいたします。

(根小田会長)

ありがとうございました。平成26年度の一般会計当初予算の概要を中心に県の財政状況について説明をいただきました。私から質問ですが、この県税収入が増える見込みだというのは、主に建設事業関係、建設分野ですか。景気が上向きだということで。

(財政課長)

今、会長からご質問がありました県税につきましては、特に法人関係税が25年度の当初予算ではかなり低めに見積もってございましたけれども、今既に決算見込みが出てきておりますが、かなりその法人関係税も伸びておりますし、個人県民税の関係ですと、例えば株式の譲渡の関係では、株式の取引がかなり多かったということで、そういった株式の譲渡の関係のいわゆる県民税も増えているということで、全体的に見ますとかなり景気動向を踏まえて、25年度の実績が伸びてきているといったようなトレンドを踏まえまして、26年度も少し多めに県税を見積もっているという状況になってございます。

(根小田会長)

分かりました。ほか、何かご質問等ございましたら。どうぞ。

(西森委員)

委員の西森でございます。「少子化対策の抜本強化と女性の活躍の場の拡大」ということについて質問させていただきたいと思っております。

今の政権、それから国際的な潮流でもこういうことが言われているようですが、ほんとに根本的にどうしたらいいのかということとは非常に議論がたくさんあるように私は感じていまして、みんなで行き着いてる、どうもこれが答えというものも多分見当たらないような感じがしています。中には、女性の社会進出が進んだから少子化が進んだのではないかということを使う人もいらっしゃると思っておりますし、今回その「少子化対策の抜本強化と女性の活躍の場の拡大」ということで、予算も25年度の61億円から69億円に8億円拡充されているわけですがけれども、要するにこの目的のために何をすれば効果的なのか、さらに言えば、何が問題でこうなっているのかというようなプランがまずあって、その上での予算編成だと思いますが、このプランは今どこで立案されているのでしょうか。

(財政課長)

ありがとうございます。実はこの少子化対策の関係と、女性の活躍の場の拡大の関係につきましては、それぞれの関係部局で議論しているところでございますけれども、少子化の関係につきましては体系的なプランというものは策定しておりませんが、実は全国知事会の中で、本県の知事がプロジェクトリーダーを務めたということで、国への政策提言についてかなり練り上げたということがございまして、そういった政策提言に一定必要な、こういう課題に対してこういう対策が必要だというもの踏まえて、今回予算化をしているところでございます。

また、女性の活躍の場の拡大、こちらは男女共同参画の会議がございますので、その中でしっかりと議論をしたものを予算化しているということがございます。今回議論の中で、やはり少子化対策も女性の活躍の場の拡大もいろいろなお声とニーズがあるということが分かってまいりました。それに対してワンストップで受け止められるような体制が、まずしっかり必要だろうということで、少子化対策についてはそういった窓口を設置しているということもございますし、また女性の活躍の場の拡大については、ハローワークでも一定取り組まれているとは思いますが、今実際に就職しようかどうか迷われているような方、そういった方の掘り起こしなどがまだ弱いということで、しっかり個別のニーズにお応えをするような体制をつくっていかうということで今回取り組んでおります。ただ、26年度ではまだ柱立てをした初年度でございますので、27年度に向けてはもう少し工夫を重ねていながら、対策を練り上げていきたいと考えております。

(根小田会長) ほか、何かございませんでしょうか。

(高村委員)
ではよろしいでしょうか。

(根小田会長)
どうぞ。

(高村委員)
3ページで、県債残高のグラフがありますが、今、県債について大体平均すると金利は幾らぐらいなのでしょう
か。

(財政課長)
申し訳ございません。今資料が手元にありませんが、県が借入れを行っている資金につきましては、幾つかに分かれております。国から融通していただく財政融資資金ですとか、あるいは機構から借りる資金、あと銀行から借りる資金と幾つか資金がございますので率はかなり違いますけれども、確か1%を切るぐらいのかなり低利で今借りられていますので、金利の負担はかなり抑えられているという状況にあるかと思えます。

(高村委員)
毎年50億円ぐらい払っているということですか。

(財政課長)
公債費が大体756億円、26年度当初予算で組んでおりますが、その中で確か利子の割合が大体100億ぐらいかと記憶していますが、計上して払っているという状況でございます。

(高村委員)
分かりました。あと、今、財政的には健全な状態になりつつあるというような説明があったと思いますが、これは総じて言うと、いろいろな経費を削減するところは削減して、それから事業としては、国からお金がもらえるような事業を積極的に取りに行き、国への財政依存率は高いものの事業予算を増やしていつているというような状況と見てよろしいでしょうか。

(財政課長)
はい。正に委員がおっしゃったとおりでございます。先ほど少し冒頭でお話ししましたが、26年度当初予算でも国に補正予算として措置していただきました地域の元気交付金について、こちらを81億円使っておりますので、ここがかなり効果的に財政健全化に寄与できたのではないかとこのころでございますし、また国が都度補正

予算などで組んでいる事業につきましても積極的に取り組んでおりますので、かなり国の有利な事業ですとか財源を活用できたということがひとつ大きいところであると考えております。

(根小田会長)

いいですか。その他ございませんでしょうか。

(坂本委員)

よろしいでしょうか。

(根小田会長)

どうぞ。

(坂本委員)

先ほどご説明がありましたけど、地域の元気臨時交付金の全体 130 億円のうち、81 億円を 26 年度に活用するというので、かなり金額が大きいということでした。高知県にこれだけお金が来るのはすごいと思いますけど、ほかの都道府県よりもやはり高知県の考える提案といいますか、そういったものが良かったということでしょうか。

(財政課長)

ありがとうございます。こちらの交付金の配分のルールにつきましては、国が補正予算に計上した、県の負担も伴うような事業量をどれだけやっているかということに応じて配分額が決定します。こちらにつきましては市町村にも配分をされておりまして、県と市町村とを合わせた合計額の県民 1 人当たりの額で申し上げますと、高知県が 1 位という状況になっております。

その原因としましては、高知県として、先ほど委員からもありましたように、国の補正予算の事業で活用できるものは積極的に活用しようという方針で取り組んでおりますので、結果的に高知県が国の補正予算の事業をうまく活用できたということで、それに伴って配分額が多かったという分析をいたしております。

(総務部長)

私は他県での勤務経験もありまして、感じましたのは高知県の場合、特に尾崎知事になってからですけども、かなり東京事務所の機能を強化していますので、国が政策立案をするそれぞれの時期を捉えて、一番いいタイミングで政策提言を行うということをやっています。尾崎知事の場合、国の政策決定についてどういう進め方で、どこでものが決まっていくかということに非常にお詳しいということもありまして、一番いいタイミングで一番いい提言をします。そのときに高知県にとっていかに物事をうまく決めてもらうかということでやっております、平成 20 年度以降景気対策ということで、政権も途中で変わりましたが、国が一貫して地方の景気対策でさまざまな手を打ってくれております。

その中で、地方の元気臨時交付金もありますけども、平成 20 年度からさまざまな交付金を使って、それぞれの地域において自由度の高い交付金で地域の実情に合った経済対策を打つという施策が何度かありまして、かなり大きい額が全国枠としてありました。その中で高知県は、どういった地方にどういったルールで交付金を配るかというルールづくりの段階でいいタイミングで動きまして、人口 1 人当たりの配分でいけば、ほかの県を凌駕するぐらいの額の交付金を高知県が最初にもらうなどしています。

例えば、高知県は非常に雇用の環境が厳しい状況がありますが、有効求人倍率、これに逆数をかけて地域での雇用対策をやってもらいましょうという提言をして、国の理解を得ると。そういうのが指数になりました関係でどんどん高知県への交付金額が上がったりしています。

そういったところで何回かの交付金についてかなりいただいたというのもありますし、この地域の臨時交付金につきましても、地方において国に呼応して公共事業系の経済対策を行うなど、こういったものに積極的に取り組んだところに多く配分が来るということになっています。

ただ、国の方でも公共事業につきましては、全体にばらまき批判等あります中で、こういった分野に重点的に公共事業を充てるかというやはり防災だという話になっております。これについては、防災を正に国策の中心に据えてやっていくべきだということで政策提言をしておりますし、南海トラフ地震関係では、議員立法の形ではありませんけど特別措置法、国の責任を強化する、補助率を上げるという、そういう法律をつくる等々の課題が固まりまして、防災を国策の中心に据えるという理解が広まっています。一部に公共事業ばらまき復活だとかいう議論もありますけども、ただ、必要などころにはきっちりとお金を付けていくという世論形成に持っていきまして、国の方でも取り組んでいるところです。

各省が補助金をいろいろつくっていく段階でも、やはり防災に重点を置くというような取組になっておりまして、南海トラフ地震対策を進める本県につきましてもまだまだやらなくてはならない事業がたくさんありますので、国の補正予算があったときにも、高知県さんどうですか、何かいい事業ないですかと言ったら、こちらは準備をかなり進めておりましたので、こういった事業がありますけどどうですか、という提案を行い、それはいいですね、どんどん採用しましょうといったような流れで、まず国の公共事業が動くところへ、しかもその事業をやると多額の交付金がある、こういった循環で今うまく回っております。

そうしたことで依存財源でありますので、これが恒久的に続くわけでもないという構造的な弱さがありますものの、ここ数年間でかなり財政的にも良くなったというところでございます。

いろいろなどころでの取組が功を奏して、財政課の努力以外の部分も含めて、こういった状況になっているものでございます。

(水田委員)

非常に自主財源が乏しい中でうまくやって財政の健全化につながっているということで、26年度まではご説明をいただいてよく分かりましたが、これからいろいろ箱物の計画もありますし、それから地震対策もありますし、それらを考えると、27年度以降少し大まかな感覚として、どういう方向になっていくのかということをお伺いしたいと思えます。

(財政課長)

ありがとうございます。今委員からご指摘がありましたように、現状がよくても、やはり数年間の財政運営を見通してやっていくということが非常に重要だと考えております。資料でお配りすればよかったですけど、私も毎年秋口に今後6年ぐらい先の、中期の財政見通しの作成をいたしております。昨年9月に作成をいたしましたいわゆる収支見通しの作成に当たりまして、南海トラフ地震対策の行動計画に基づいた事業をしっかり盛り込んで、かつ先ほど申し上げました大規模プロジェクトを盛り込んだうえで、今後6年間は一定の基金残高を確保して、財政収支の不足も30年度ぐらいには解消をして、起債残高も一定低減化を維持できるという見通しを一旦は立てさせていただいておりますので、今必要なことをやりながら健全性も一定維持できると考えております。ただ、事業をやっていく中で追加で必要になってくるものも出てまいりますので、そこは毎年度の予算編成の中でもきっちりバランスを取りながらやっていく必要があるかと思っております。いずれにせよ、少し先を見た上での毎年度の予算編成をしているという状況でございます。

(水田委員)

ありがとうございました。

(根小田会長)

どうぞ。

(岡林委員)

9ページの普通建設事業のところ、南海トラフ地震対策ですが、いろいろな市町村で個人住宅の耐震化の問題について調整などをやっておりますけど、この予算を組んでも活用がされているのかということがやはり心配です。

津波もそうだけれども、やはり家屋の倒壊によって多くの人命が失われるといった分析結果も出ていたと思いますけど、耐震補助などについても、これまでの決算ベースではかなり余っているのではないですか。そのところの状況を知りたいです。それと、市町村の財政力によって補助額にばらつきがあるということを前に何かで聞きましたけども、そういうことはないでしょうか。あるいは財政基盤の弱い市町村に対しては、前に何かのケースで上積みであるとか県が立て替えるとか何か補助事業があったと思いますけれども、県全体をトータルで見て制度設計をしてもらいたいです。

(財政課長)

ありがとうございます。個人住宅向けの耐震化については、県として補助制度を構えましても、市町村ですとかあるいはその先の個人の方に使っていただかないと意味がないということは、今委員からご指摘があったとおります。特にご指摘がありました住宅の耐震の補助でございますけども、こちら確かにおっしゃられたように、決算で少し余っていた分もございましたので、26年度の当初予算編成におきましては、行動計画での住宅の耐震化の目標を踏まえながら、各市町村に実際どれだけ個人の方から申込みがあるかというようなことを市町村に確認をした上で、今回予算計上をしておりますので、26年度につきましては一定きちっと消化をできるのではないかと考えております。特に個人向けの補助制度につきましては、市町村にしっかり制度を周知していただくような形でもお願いもいたしておりますので、その周知につきましては引き続いて徹底をしていきたいと考えております。

なお、住宅の耐震補助自体は特に市町村間で差はつけておりませんので、そこは制度の周知をしっかりとやっていただくということかと考えております。

(根小田会長)

どうぞ。

(遠山委員)

続いて公共事業というか建設事業の関連ですけれども、今実際にコストアップと人手不足等による工期の遅れ、民間でもかなり影響が出ているところですけども、当然県事業、市町村事業でもその辺りの恐れ、特にコストアップについては相当響いてくるのではないかとと思いますが、その辺りは県としてどのように考えておられるでしょう。

(財政課長)

今おっしゃられましたとおり、建設事業をやっていく上での単価がかなり上がっておりまして、国の方からもそこは適正な単価を設定するよという話も既に来ておりますので、そこはきちっと今回の中に盛り込む形でやっております。ただ、一方でそれで必要な事業量が大幅に減ってしまうということは避けたいですので、各部局とも話をしながら必要なものの優先順位などを考えながらやっております。いずれにしましても、単価の上昇した部分はきちっと対応するような形で予算上は組み合わせていただいている状況です。

(根小田会長)

インフラの充実と有効活用というところで、地震対策ではなく新しい図書館、県立大学や新資料館などですが、この予算というか事業費については、やはり国の補助などが入りますか。

(財政課長)

各事業によりましては、例えば図書館の整備ですと、国費があたるような部分につきましては国費を活用しております。ただ、大学の整備や新資料館については残念ながら単独事業という形になっておりますので対象外になっておりますが、使えるものは使うという方針でやっております。

(根小田会長)

分かりました。ほかに財政のところでご質問、ご意見ないようでしたら2番目の議題の方に移りたいと思い

ます。ありがとうございました。

それでは、2番目の行政改革の取組状況について、行政管理課の方からお願いいたします。

(行政管理課長)

総務部行政管理課長の原でございます。よろしくお願ひいたします。

これ以降の資料について私の方から説明させていただきますが、まず資料2と資料3が関連いたしますので、通して説明をさせていただきますと思います。

まず資料2をお願いいたします。この資料2は行政改革プランの取組状況でございます、例年と同じ資料でございます。

表紙をおめくりいただきまして、構成を改めて説明しますと、右下にそれぞれページ番号が振ってございます。標題の黒塗りに白字のところプランの大項目でございます、一番左の主な項目のところ末梢項目としたものでございます。大きくページの左半分に平成25年度の取組の実績や成果をまとめておりまして、右半分には今後の取組をまとめております。

それでは早速始めさせていただきます。

まず1つ目、大項目1の「官民協働型の県政の推進」の「民間や地域との新たな協働」についてでございます。

1つ目の黒丸、「産業振興計画の推進」でございます。

今年はまず「移住促進による地域や経済の活性化」というテーマを記載させていただいております。このテーマにつきましては、ご存知の方もいらっしゃると思いますが、今年度から「高知県は、ひとつの大家族やき」というキャッチフレーズのもとで、高知県ではなくて「高知家」というものをコンセプトコピーとしましたプロモーション活動に取り組んでおります。県のホームページ内にこの特設サイトを設置し、尾崎知事と女優の広末涼子さんが出演し、背景に流れる音楽については高知県出身の岡本真夜さんが作曲をして、タレントの島崎和歌子さんが歌う「高知家の唄」という歌が流れるプロモーションビデオを配信するなど、全国における高知県の認知度の向上に向けた取組を進めております。

また、本県への移住に関心を持っていただいた方を、関心を持つだけではなくより積極的に行動に移していただくということで、「幸せ移住パッケージシステム」というシステムをそのホームページ上に開設しております。その内容といいますのは、高知県に移住した場合の仕事や住む場所、それぞれの個人の方の趣味、移住にとって必要なこの3点の情報をホームページ上で組み合わせて、高知県に移住した場合の暮らしを具体的にイメージさせていただいて、移住の実現に繋げていただくということでの取組を行っております。

併せまして、その移住の相談窓口としまして「移住・交流コンシェルジュ」という女性の職員を配置しており、相談員を増員いたしましてきめ細かな対応を行うとともに、また県内各地域にも直近の情報やリアルな情報を収集できるように今市町村や地域との連携を強化しているところでございます。

その地域展開としましては、既に地域に移住された方や、移住を希望して見に来られる方などへのきめ細かな対応をしていただくための「地域移住サポーター」という方を27名をお願いしておりますし、また、県外において本県への移住に関する情報提供や相談活動にご協力いただく「移住支援特使」という方を29名委嘱して、さまざまな取組を行っております。

右側に目を移していただきますと、移住促進の抜本強化としておりますけれども、今後の取組としましては、27年度末において移住者年間500組以上という目標を掲げております。この目標の達成に向けまして、さらに民間の移住支援団体とのネットワークを形成するなど移住促進策を強化し、力を入れて取り組んでまいりたいと考えております。

併せて、その下にあります「高知家」プロモーションですが、このプロモーションも強力に推進をする予定でございます。統一的なセールスキャンペーンを展開することで、さらに本県の認知度を向上させ、移住促進だけでなく、県産品の販路拡大といった成果に繋げてまいりたいと考えております。

左側の一番下をご覧くださいと、「観光振興の推進」ということで記載させていただいておりますのは、昨年の7月から12月にかけて幡多地域において開催をいたしました「楽しまん！はた博」について、地域が主体となって誘客を進める仕組みづくりができるよう人的支援を含めましてさまざまな支援をしてまいりました。

また、龍馬パスポートについても、おかげさまで大変好評で推移しておりまして、利用者が6万人を超えるとともに、特に今年度は映画「県庁おもてなし課」の上映がありましたので、県内の各地域におけるロケ地の案内ですとかあるいは県庁内にもロケセットをしばらく再現しておりまして、ロケセットには3万人を超えるような来場者がありました。

今後の展開につきましては右側の方に書いていますが、地域型観光の推進ということを1つのテーマにしております。27年度には県の東部地域において「高知県東部地域博覧会」を開催する予定としておりますし、各地域の主体的な観光の取組を支援してまいりたいと思います。

また、切り口としましては、県全体で高知ならではの「食」を前面に打ち出したプロモーションを展開したいと考えております。「高知家の食卓」ということでPRをしておりまして、先日は総選挙といったものも行いましたけれども、本県の食のブランドイメージの定着を図り、観光資源としての魅力を向上させてまいりたいと考えております。

続きまして、3ページに移ります。

1つ目の「中山間地域の集落活動を支える拠点づくり」です。

こちら昨年度もご説明しましたけれども、集落の維持・活性化や地域の支え合いの仕組みづくりの拠点としまして、さまざまな役割を果たす「集落活動センター」の整備を進めております。平成25年度には3市4町村で7カ所整備しまして、これまでで合計13カ所が開設されました。地域地域に応じまして、それぞれ特産品の販路拡大ですとか地域の見守り活動、あるいは場所によってはガソリンスタンドの運営といったものを行っているところもございまして、地域の実情に応じた地域ぐるみの活動が進んでおります。また、こういった地域活動の推進役となります「高知ふるさと応援隊」という人材を導入いたします市町村を支援しておりまして、現在73名の方がそれぞれの地域でご活躍中でございます。

この集落活動センターにつきましては、10年間で130カ所設置したいという目標を立てておりますことから、右側の抜本強化のところに記載させていただいておりますが、来年度は、この集落支援を担当する職員を地域に増員をいたしまして、集落活動センターの取組をさらに拡大させるとともに、過疎化、高齢化が進む中山間の生活を守るため、地域外からの人材誘致や廃校などの遊休施設を利用したシェアオフィス事業など、産業づくりにも取り組みたいと考えております。

次に左側の3つ目の黒丸をご覧ください。「南海トラフ地震対策の抜本強化と加速化」についてでございます。

平成24年の12月に公表いたしました震度分布・浸水予測は、非常にショックな内容でございましたが、この結果をもとに、過去の事例に基づいて被害を推計しました高知県版の「被害想定」を本年度の5月に公表いたしました。併せて、この被害想定を踏まえまして、県をはじめ、市町村、事業所、県民それぞれの立場で実施すべき地震対策のトータルプランとなります「第2期の南海トラフ地震対策行動計画」を策定するとともに、「こうち防災備えちよき隊」を組織しまして、地域の学習会等に46回派遣いたしまして、1,700名以上の方にご参加いただけるなど、地域活動をサポートしております。また、津波避難路や避難タワーの整備につきましては、平成27年度末の目標に向けまして着実に取り組んでいるところでございます。

今後につきましては、引き続きこの行動計画に基づき、命を守る対策に最優先に取り組むとともに、助かった命をつなぐための応急期の活動を本格化させることとしておりまして、実践的な防災訓練を実施するとともに、避難タワーなどの整備に努めてまいります。

そのための体制としまして、右側をご覧くださいますと「体制の確立」というところに記載させていただいておりますが、来年度は、県内5つの地域に17名の専任職員を新たに配置いたしまして、「南海トラフ地震対策推進地域本部」という本部を立ち上げます。この地域本部では、地域の応急活動体制の整備に努めるとともに、地震発生時には「災害対策の支部」といたしまして、総合防災拠点の運営ですとか市町村支援の調整などを行うこととしております。

続きまして、4ページをお願いいたします。

変わりがまして、「日本一の健康長寿県づくり」の取組でございます。

左側で、本年度の実績を記載させていただいております。まず「保健分野」では、働き盛りの壮年期の死亡率の改善策の一環として、がん検診などの受診促進に取り組んでおりまして、受診率がご覧のとおり向上するなどの成

果が表れております。また「医療分野」におきましては、災害時に重要な役割を果たします災害拠点病院の耐震化等を促進しております。平成25年度は6病院の耐震化が完了いたしました。地震発生時における適切な医療提供体制の維持に向け取り組んでおります。「福祉分野」では、県内27市町村、36カ所の「あったかふれあいセンター」におきまして、地域の実情に応じた介護予防や子育て、生活支援などのサービスを提供しております。

この長寿県構想も年々バージョンアップしております。今後は「Ver.3」に基づきまして、それぞれ県民誰もが住み慣れた地域で安心して暮らせる高知型福祉を実現するための「こうち支え合いチャレンジプログラム」の推進、地域に根ざした少年非行防止のための「高知家の子ども見守りプラン」の推進ですとか、あるいは新たな取組として、「高知家健康づくり支援薬局認定制度」といったものを始めまして、官民協働でさまざまな健康づくりに取り組んでまいりたいと考えております。

また、このテーマでいきますと、右側の中ほどに書いてありますが、整備を進めておりました、あき総合病院が、おかげさまでもちましてこの4月から県東部地域における中核病院として、また災害時における重要な機能を担う災害拠点の新病院として、いよいよ開業の運びとなりました。

2つ目は、左側の下に記載させていただいておりますが、「まんが文化の推進」ということです。

多くの漫画家を輩出する本県といたしましては、このまんがを生かしたさまざまな取組を全国に先駆けて行っております。昨年3月には鳥取県と「まんが王国友好通商条約」というものを締結しまして、10月には秋葉原で「まんが王国会議 in Akiba」というイベントを共同開催しましたところ、大変好評でございました。また、この「まんが王国・土佐」というものをPRするための「ポータルサイト」も昨年秋に開設しまして、ご案内のまんが甲子園をはじめとするさまざまなイベント情報ですとか本県出身の漫画家、関連施設などの紹介を行っております。

右側の下にありますとおり、1年後の平成27年2月には新たなイベントとして、「全国漫画家大会議 in まんが王国・土佐」という名称で大きなイベントを予定しております。多くの漫画家を高知県にお招きし、日本のまんが文化を盛り上げるとともに「まんが王国・土佐」の魅力を全国に発信していきたいと考えております。

続きまして、5ページをお願いいたします。

1つ目は「新資料館の整備」についてでございます。これは、土佐山内家の資料を核としまして高知の歴史を過去から未来へと繋ぎ、高知の魅力を発信する拠点としまして、高知城の正門前に新たな資料館を整備することとしております。いよいよ来年度から建築工事に入りまして、平成28年度中の開館を目指して取り組んでおります。

次の「県立大学のさらなる教育機能の充実」につきましては、これも永国寺キャンパスを整備しまして、工科大学の社会科学系学部を併せて設置しますとともに、県立大学の文化学部を拡充することで、永国寺キャンパスを社会貢献を担う知の拠点としまして、社会教育や生涯学習の活動拠点として活用してまいりたいと考えております。

今後につきましては、県内の大学等の知見や学生の活力を県勢浮揚に活かしていただけるよう、この永国寺キャンパス内に人材育成や産学官民の連携の取組を推進するための「産学官民連携センター」といったものを設置するよう、準備を行っているところでございます。

その下、これも大変大きな課題でございますが、「県中央地域の公共交通の再構築」ということを記載させていただきました。この大きな課題につきましては、「中央地域公共交通再構築検討会」を昨年9月に立ち上げまして、県や周辺の自治体、金融機関の皆様、それと交通事業者に参加をしていただきまして、厳しい経営環境にある県中央地域の公共交通について、将来にわたって持続可能な公共交通とするためのスキーム案の検討を進めておまして、まさに近々このスキーム案が策定される予定となっております。

次に項目変わります、「県民との対話」についてです。これにつきましては、例年どおり「対話と実行行脚」と「対話と実行座談会」の実施状況を記載させていただいております。

改めて申すまでもないことですが、この取組につきましては、知事自らあるいは幹部職員が県内各地域を訪れまして、県民の皆様と直接対話をしていく中で、地域の実情や課題を把握いたしまして、皆様の生の声を県政に反映していこうというものでございます。

座談会等で実際にいただいたご意見が施策に繋がった例としましては、2点記載させていただいておりますけれども、生活用水を確保するための補助金制度の拡充ですとか、沿岸漁業者の経営構造を改善するための補助事業の拡充ですとか、こういったものが26年度事業へ反映されたものでございますが、これ以外にも昨年ご説明しましたとおり「あったかふれあいセンター」もそうですし、鳥獣被害対策などもそうですけれども、幾つかこういった

取組を進めておりました、今後もさらにご意見の反映を進めてまいりたいと考えております。

続きまして、6ページをお願いいたします。

「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、これまでの坂本龍馬記念館ですとか交通安全こどもセンター、春野総合運動公園などに加えまして、26年度からは新たに高知港係留施設の指定管理も始めまして、これに加えまして36施設において指定管理者制度を導入し、県出資団体や市町村、NPO、民間企業などに管理運営を委託することとしております。その委託先の選定方法としましては、公募によるものが26施設、非公募が10施設という状況となっております。

今後の取組としましては、これは課題でございますけれども、できるだけ多くの事業者の方に応募していただけるように、募集期間を長期に設定するとか、指定期間そのものを長期化するとか、あるいは必要経費をしっかり予算計上するとか、そういった検討を行いながら事務手続を改善しまして競争性の確保に努めるとともに、さらにその指定管理者の業務の状況を適正に点検・評価をいたしまして、利用者の皆様の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」につきましては、「市町村への権限移譲推進プラン」というプランを定めておりました、それに基づき、来年度からは新たに3法令に関する事務の権限を市町村へ移譲することとしております。併せまして、34市町村に47法令に関する事務を権限移譲いたします。

本県の市町村は規模が小さいこともありまして、この取組につきましては、他県と比べますと若干取組が進んでいないという状態にございましたけれども、地方分権の趣旨に照らしますと、住民に最も身近な行政主体である市町村が、地域の実情に応じましてよりきめ細かな行政サービスを提供できるようになり、また住民の皆様にとってもメリットがもちろんございますことから、引き続き市町村と十分に協議をいたしまして、この権限移譲を進めてまいりたいと考えております。

続きまして、大項目の2番目に移ります。「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」についてでございます。

まず1つ目、「地方の声を国の政策に反映させる取組」につきましては、先ほど総務部長からもご説明ございましたけれども、さまざまな政策提言等を行っております。平成25年度は37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、いわゆる「南海トラフ地震対策特別措置法」といいますとか、この法律の成立ですとか、このための有利な財源であります緊急防災・減災事業債の継続が決定されるなど、本県の要望がしっかりと反映していただけたというような成果を上げております。

こういった政策提言を行っていく際には、もちろん高知県だけにとって有利だというような主張では取り上げていただけませんので、全国に通用するような理論を構築し、さらに共通の課題を持つ他の自治体等との連携も深めまして、効果的な提言活動に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、7ページをお願いいたします。

「アウトカムを意識した仕事の進め方」につきましては、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。

産業振興計画また日本一の健康長寿県構想など、主要計画については、知事をトップとします本部組織によるフォローアップも行っておりますし、外部の有識者の皆様によるフォローアップ委員会などの会合を定期的開催いたしまして、PDCAサイクルによる検証を実施しております。毎年度そういったことも踏まえまして、計画をバージョンアップしているところでございます。

それぞれの計画の実行に当たりましては、引き続きPDCAを徹底しまして、より一層アウトカムを意識した目標を定めるとともに、常に検証を行いながら計画のバージョンアップを図り、取組を進めてまいりたいと考えております。

続きまして「人事制度の適正な運用」につきましては、毎年報告させていただいておりますが、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について記載させていただいております。

人事考課につきましては200点満点で行っております、24年度の全体の平均が135.4点となっております。職員には、本庁と出先の別とかあるいは職種別、職位別、また男女の別等の得点分布や平均点を公表いたしまして、透明性の確保に努めているところでございます。

引き続き、管理職員等への研修を実施いたしますとともに、何よりも職員へのフィードバックを徹底することで、この取組を活かし、職員のレベルアップあるいはその県政全体のレベルアップといいたしめようか、モチベーションアップに繋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」につきましては、職場ドックの取組をご報告させていただいております。

一昨年度から始めたこの「職場ドック」という取組は、本県が独自にネーミングをいたしました取組でございまして、おかげさまで全国紙などで取材などもいただいております。どういった取組かといえますと、各職場の中で、若手の職員を含めた全職員がその職場内のストレス要因といいたしめようか、いろいろな課題についてざっくばらんに話し合うことで、働きやすい職場環境をつくるということと、話し合いの場を設けることで、職員間のコミュニケーションを活発にし、コミュニケーション能力の向上を図るといったことも併せて目的としてございまして、ほとんどの職場で実施をしております。一定の定着が見られております。モチベーションアップのためにもございまして、この2月には優れた取組を行った所属については表彰なども行いまして、実践の報告会なども行ったところでございまして、引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、8ページをお願いいたします。

ここからは大項目が変わりまして、「簡素で効率的な組織の構築」についてでございます。

ここでは、平成26年度の主な組織改正の概要を記載させていただいております。

まず、基本的な考え方にありますとおり、26年度は「飛躍への挑戦」に向けまして、重点課題への対応を強化するとともに、ここが1つポイントであります。地域へのさらなる展開を図るなど、課題解決の先進県を目指した体制づくりを推進するとともに、ご案内のとおり東北派遣15名も継続した上で、行革プランに沿って簡素で効率的な組織の構築を行いました。

「主なポイント」についてご説明いたしますと、資料左側にあります「地域へのさらなる展開」としまして大きく2点ございます。

1点目は、県内各地域における防災体制の強化でございまして、先ほども申しましたとおり、南海トラフ地震対策推進地域本部を立ち上げます。地域本部長ほか専任職員17名を各地域に配置いたしまして、地域の応急対策活動の拠点となる総合防災拠点を整備するとともに、先ほど岡林委員からもご指摘ございましたが、その市町村の防災対策の支援もこういった職員がしっかりと支援してまいるための拠点への配備でございまして。

次、2点目は、集落活動センターの取組の拡大でございまして、現在、県内7カ所に産業振興推進地域本部がございまして、ここに職員を増員いたします。増員しますのは、本庁でいいますと課長補佐級に当たります職員で、地域支援企画員の総括・集落支援担当という職名を持ってございまして、県内で合わせて5名を増員する予定としております。これも市町村や地域へのきめ細かなサポート体制の充実といったものをねらっております。

その下の高知県の地図は、今申しました2つの地域本部の拠点の設置の状況を表しております。一重丸の印が地震対策の地域本部の拠点でございまして、各土木事務所等との連携が第一に必要となると思っておりますので、安芸と中央東、中央西、須崎、幡多にある土木事務所が入っている庁舎内に、この地域本部について設置いたします。また集落活動センターの方は、二重丸で表しておりますマークが今の産業振興推進地域本部のある場所ですけれども、この7カ所のうちで増員いたしますのは安芸と嶺北と仁淀川流域と高幡と幡多の5カ所です。この5カ所に、課長補佐級の職員を増員いたします。ほかの2つ地域につきましては、これまでの総括する職員が、そういった新たな機能も兼務して強化する予定でございまして。

資料右側にあります「重点課題への対応」につきましては、官民協働のところでご説明しました内容に対応するための組織定数の強化の部分について記載させていただいております。

まず「高知家」プロモーションについては、「高知家」プロモーション推進室という課内室を現在の地産地消・外商課内に設置いたしまして、「高知家」の認知度のさらなる向上を目指し、戦略的なプロモーション活動と県産品販路拡大や本県への誘客の取組を強化いたします。

次の移住促進課については、「人財誘致」という考え方で移住促進策の抜本強化に取り組みます。

次の農業担い手育成センターにつきましては、新規就農者の確保と本県農業を支える人材の育成を強化するとともに、先進技術の実証・普及を推進するという目的で、四万十町に構える予定としております。

次の木材利用推進課につきましては、全国に先駆けたCLT建築の取組の推進と、再生可能エネルギーでありま

す木質バイオマスの利用拡大を図るために新たな課として設置します。

次ですが、現在ある医療政策・医師確保課について、医療政策課と医師確保・育成支援課の2課に再編をいたします。医療政策課については、救急医療連携体制の強化ですとか課題となっております在宅医療の推進を行います。一方の医師確保・育成支援課につきましては、これも重要な課題である地域医療を担う医師の確保対策と、そのために必要となる若手医師のキャリア形成支援というものも強化して行いたいと考えております。

さらに、医療政策課内には、南海トラフ地震対策も踏まえ災害医療対策室という課内室も新たに設置いたしまして、南海トラフ地震によって想定される多くの負傷者の命を救うことを目指しまして、被災地に近い場所での医療活動の展開など、災害時における医療救護体制の強化を図りたいと考えております。

このような組織改正によりまして、来年度の知事部局の所属数は、本庁の課が1つ増えまして90課となります。また、職員数につきましては、本年度よりも20名以上少ない3,335人となる見込みでございます。

次の9ページは、今申しましたような課室の変更を一覧で記載させていただいております。

補足して説明しますと、南海地震対策課について、南海トラフ地震対策課に名称を変更いたします。ねんりんピック推進課は、ねんりんピックが終了しましたので廃止をいたします。右側の3番を見ていただきますと、これまで地域づくり支援課がございましたけれども、この課を改編し、移住促進課を設置するとともに、地域支援企画員を含む地域づくり支援の業務につきましては計画推進課に移管いたします。現在の計画推進課で行っております地域産業を支援する業務と併せて、地域づくり支援業務を行うこととしたいと考えております。

続きまして、10ページをお願いいたします。

「職員数のスリム化」についてでございます。

この4月1日の知事部局の職員数は3,335名と、昨年より20名以上少なくなる見込みでございます。教員や警察官を含む県職員全体総数につきましては1万3,700人余りと、こちらも80名程度少なくなる見込みでございます。

右下に「スクラップアンドビルド」と記載させていただいております。財政課長からも予算の説明でございましたが、事業の「スクラップアンドビルド」とともにこういった組織定数の配置についてもスクラップアンドビルドの考え方で検討をいたしました。

スクラップ、減員の要素としましては、一番大きくは、ねんりんピックの終了がございましたし、また外郭団体等への派遣の見直しといったものも行いました。また、業務の外部委託などで職員の定数の見直しを行いました。その一方で、増員の方にビルドを記載させていただいておりますが、南海トラフ巨大地震対策の抜本強化、先ほど言いましたような地域展開、産業振興計画や健康長寿県づくりの着実な推進など、緊急性や重要性の高い分野には重点的に職員を増員・配置するという考え方で定数配置を考えました。

ご案内のとおり、この行政改革プランは、平成27年の4月までに知事部局の職員数を平成22年4月から100人減員し、3,300人体制とすることを目標としております。県全体の総数でも1万3,477人とすることを目標としておりますので、引き続きスリム化には取り組んでまいりたいと思っておりますが、そうした中でも、繰り返しになりますが、メリハリを効かせまして、県勢浮揚に向けて必要などころではしっかりと職員を配置し、全体として効率的・効果的な組織となるよう努めてまいりたいと考えております。

次の11ページにつきましては、「他県に先行した職員数のスリム化の努力」ということで、四国各県と、財政規模等が本県と比較的似ている鳥取県、島根県との一般行政部門の職員数の推移を比較したグラフでございます。

左のグラフでは、職員数自体は6県の中で多い方から2番目ではございますが、減少幅では11年を100とした削減率では、引き続き本県が最も削減している県となっております。

12ページをお願いいたします。

話が大きく変わりますが、ここは給与の関係でございます。

まず12ページでは、今年度実施しました「給与カット」について、ご報告をさせていただきたいと思っております。

国家公務員におきましては、臨時特例法によりまして、厳しい財政状況及び東日本大震災に対処する必要性に鑑み、平成24年度と25年度の2カ年間、給与の特例的な減額措置が実施されております。

その内容は、左半分に記載させていただいておりますとおり、大変厳しい内容でございます。こうした国家公務員の措置を踏まえまして、1年前のこの委員会でもご報告させていただきましたけれども、政府におきましては平成25年の1月に、地方公務員給与についても国家公務員の給与削減措置を踏まえて、速やかに国に準じて必要な措

置を講ずるよう要請するという閣議決定が行われました。

記載はしていませんが、考え方について改めてご説明させていただきますと、2点ございまして、地方において喫緊の課題となっている防災・減災事業の加速化や一層の地域経済の活性化に迅速に対応するために、国に準じて措置を講ずるようという要請がございました。その閣議決定の後、総務大臣から、各地方公共団体の首長及び議長あてに要請がございました。

また、地方交付税につきましても、7月からの減額措置を実施するものとした削減が行われておりまして、このことによる本県への影響額は約49億円でございます。

このような状況を踏まえまして、本県としましては、職員の給与カットを行わざるを得ないという判断に至りまして、右側半分に記載させていただいておりますとおりの県の給与カットを実施いたしました。期間については、7月1日からこの3月末までの9カ月間に限って行うことといたしました。

一般職の給与カットの内容としましては、そこに記載しておりますとおりですけれども、国よりもそれぞれカット率を1.2%ずつ緩和しました。この背景は、これまでの本県の給与制度の見直しなど、いろいろ国との給与の水準差を考慮しまして、高知県の実情に応じたカット率といたしました。

また、管理職手当については、国と同様の一律10%カットとすることといたしました。

このほか、国で行ってまいりました「期末・勤勉手当」ですとか「各種手当」につきましましては、これもこれまで国に先駆けて行ってきた人員削減や給与減額措置と、独自で給与のカットも行ってまいりましたので、そういった行政改革の取組の実績とそれと何よりも職員の生活への影響や他県の状況等も考慮しまして、減額しないことといたしました。一定の職員への緩和といいましょうか、配慮も行って実施したところでございます。

このカットの結果、金額としましては、年収ベースにしますと1人当たり約19万円でございます。緩和したとはいえ大変厳しいものでございまして、心苦しいものがございました。

続きまして、13ページに目を移していただきますと「人件費の推移」のグラフでございます。

一番右の平成26年度の職員給の予算額ですけれども845億円でございます。県の独自給与カットが始まる前の一番左の平成16年度と比較させていただいておりますが、232億円の縮減となっております。

それぞれの棒グラフの上の白い部分のところが給与カットの額となっております。平成17年度から24年度までの独自カットを累計しますとこれが約109億円でございます。先ほどご説明しました25年度の国からの要請に伴う給与カットの額は約33億円ございました。

また、左上の表には、国家公務員との平均給与額を比較するためにラスパイレス指数の推移を記載させていただいておりますが、平成23年度まではずっと国を下回ってまいりましたが、24年度につきましましては、国家公務員が限定的に給与減額措置を行ったために106.9という数値になっておりますけれども、国の減額措置がなかった場合という数値も併せて公表されてございまして、なかった場合は98.8ということで引き続き100を下回っている状況でございます。

続きまして、14ページをお願いいたします。

「公社等外郭団体の改革」についてでございます。

25年度までの主な実績としましては、ご覧のとおり8団体の統廃合を行いまして、特にその下、2つに記載させていただいているように、公社改革を進めるための三セク債がございましたので、三セク債の活用などによりそういった改革を実施いたしました。

また、2つ目の黒丸で記載させていただいておりますけれども、公社については2つ目の課題がございまして、新公益法人制度への移行という課題がございましたが、県が出資する特例民法法人33団体のうち28団体が新たな新法人へ移行し、5法人については統合や廃止を行いました。

右側に記載させていただいておりますが、今後の取組としましては土地開発公社がございまして、秦南団地の利活用方策が概ね決定いたしましたため、公社の存廃なども含めた今後の在り方について検討を進めることとしております。

さらに、各団体とも引き続き経営改善に取り組みまして自律的な経営を確保するとともに、県としましては、各団体の財政状況や職員状況、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の確保に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、15 ページをお願いします。

15 ページは「財政の健全化の両立」についてでございますが、財政課長からの説明と重複いたしますので省略させていただきますと思います。

以上が行革プランのご報告でございまして、プラン策定後4年が経過いたします。プランの進捗状況としましては、行財政改革は着実に進んでいるものと考えますが、来年度はプランの最終年度となりますことから、引き続きこういった改革に取り組みつつも、一方で産業振興計画や長寿県構想、南海地震対策などを強く推し進め、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。

続きまして、資料3の方をお願いいたします。

昨年9月に開催いたしました本委員会におきましてご説明し、ご意見を賜りました再任用制度についてのその後の状況のご報告でございます。

三角の印の1つ目、再度経緯についてご説明させていただきますと、公務員の退職共済年金の「給料比例部分」について、本年度から年金の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳まで引き上げられることとなっております。そのため本年度末の定年退職者より、年金の支給開始年齢が順次引き上げられることから、定年退職後に一定の無年金期間が生じることとなり、公務員の雇用と年金の接続といったものが課題となっております。

地方公務員につきましては、国家公務員と同様に法律の改正は行われず、現行制度の中で対応することとし、総務副大臣通知によって、国の閣議決定の趣旨を踏まえて、地方の実情に応じて雇用と年金の接続を図るようという要請がございました。

このため、本年度の定年退職者については、こういった雇用と年金の接続を考慮した選考採用を行いました。特に、今年度からは、9月の委員会でもご報告させていただきましたとおり、職員の多様な働き方の実現を図るために短時間勤務の勤務形態を拡充いたしまして、積極的な配置を行いました。

その結果、26年4月1日における再任用職員数は、本年度の34名から53名へと増員をいたします。特に、短時間勤務の職員につきましては、4名から27名へと大幅に増員をすることとしております。

一番下に、再任用職員のそれぞれの配属先を記載させていただいております。ご覧のとおりですけれども、フルタイムと短時間、それぞれ本庁もごございますし出先機関もごございます。それぞれのご希望なども踏まえまして、さまざまな部署に配置し、退職されたベテランの方の知識、経験、技術を活用していただくこととしております。

最後に、説明の中では詳細に触れませんでしたがお手元には第2期産業振興計画 Ver. 3、あるいは第2期日本一の健康長寿県構想 Ver. 3のポイント、それと南海トラフ地震対策行動計画のパンフレット等をお配りしてございます。いずれも県として大いに力を入れている計画でございますので、参考にしていただければと思います。

以上でございます。よろしく願いいたします。

(根小田会長)

ありがとうございました。2番目と3番目の議題、説明いただいたということですが、委員の方向かありましたらどうぞ。

(水田委員)

この「職場ドック」の実施というところですが、端的に言えば、効果が出ているものと考えてよろしいでしょうか。

(行政管理課長)

大変効果が出ていると思います。先ほど申しましたとおり、職員全員がさまざまな意見を率直に出し合う中で、若い職員の提案を具体的に活かすような取組を特に心がけて行っておりまして、その結果、行政管理課でいいますと、簡単なことかもしれませんが、席の配置換えを行いました。席の配置換えを行うことで、コミュニケーションが活発になり、目に見えて職員の表情が変わったような事例もごございます。それと職場環境改善ということで、職員が手作りで書類の整理棚ですとか、床に置いておりました書類を整理する、キャスター付きの書類置きを構えまして環境整備に努めました。何でもありませんけれども、課内での身の動かし方、処し方といったようなことで

すとか、あるいは職員間のコミュニケーションの活発化であったり、ちょっとしたアイデアにより、目に見えて職場が変わりまして、そういったことが各職場で行われているということで、大変意味のある取組だと思っております。

(水田委員)

職員の皆さんの健康につながっているという認識で非常にいいと思いますが、以前に特定の部署でかなり時間外が集中しているということが話題になったことがあります。最近はその傾向がどうなっているかということが1つと、もう1つは再任用についてですが、希望される方と実際に配置になった方、そのあたりの関係がどうなっているかいうのを教えていただきたいです。

(行政管理課長)

ありがとうございます。1点目の時間外勤務の状況につきましては、時間外の縮減に行政管理課が主体となって取り組んでおります。時間外の全体的な傾向としましては、他県に比べますと、1人1月当たりの実績でいうとそう多い方ではありません。全国で見ると平均的な部類ですけれども、委員がおっしゃられるように、部署によって違いがございました。特に危機管理部ですとか観光振興部の方で多いという傾向もございまして、さまざまな取組を行いました。

特に心がけましたのは、昨年4月から副知事通知も出しまして、全庁的な取組を行いました。何より健康管理のことがありますので、特定の職員に集中して時間外があるようなところについては、それまではあまり組織の中の個別の職員の時間外については、総務部としてもあまり介入していなかったんですけども、縮減施策などを部と一緒に考えるような取組を行いました。

その結果、個人の時間外の状況としましては、2～3年前と比較しますと、1人に集中して突出しているといったような状況はまだ徐々にかもされませんが緩和されつつあります。ただ、所属全体でいいますと、やはり本庁の特定の課が多かったりということはございますけれども、年度途中であっても必要などころには増員をするといったことも行っております。

時間外の状況は以上でございます。

(人事課長)

人事課長の吉村です。再任用について、私の方からお答えをさせていただきます。

先ほど、53名再任用をしたと申し上げましたが、そのうち定年退職者が30名でございます。定年退職者で再任用を希望される方は100%再任用をしております。残りは再々任用及び過年度退職の方ということになりますけれども、25名の方が合格されましたけれども、辞退もありまして23名採用させていただいたという結果になっております。

(水田委員)

分かりました。

(根小田会長)

ほか、何かございませんか。

(坂本委員)

産業振興計画の推進のところ、資料でいいますと2ページになりますが、今「高知家」プロモーションで、いろいろと大々的にやっていると思いますし、ピンバッジを皆さん付けられてPRしていると思いますけど、これらの現段階の効果と言いますか、特に県外の反響についてはどうなのか教えていただきたいのと、あと外商とプロモーションを連携するということですが、具体的に言うと、農産物とかに「高知家」のマークを付けるとか、そういったプロモーションになるんでしょうか、分かる範囲でお願いします。

(総務部長)

幸い、県民の皆様にもかなりピンバッジをしていただいているというのは実感としてあります。羽田から帰ってくる時も、保安ゲートで「あの人は高知便に乗るんだろうな」というように見えたりもして、大変嬉しい思いをしております。おかげさまをもちまして、ピンバッジはかなり県内中心にお配りさせていただきましたし、プロモーションビデオなども全国的にマスコミの方にも取り上げていただいて、かなりPR効果があったと思っております。

ほかの県もいろいろな取組をしております、例えば熊本県はくまモンがあちらこちらに出ていって活躍されていますし、香川県さんはうどん県でPRをされています。そういった広報に積極的な幾つかの県がある中で、この1年で認知度がすごく上がった県はどこか、という全国的な調査の中では、かなり高知県の認知度も高いという結果でございました。首都圏での知名度も20%を超えてまして、かなり1年目としては高い数字であり、出だしは大変に好調でございました。1年目は認知度アップということでかなり集中的に取り組んだところもありますが、来年度以降につきましても、これを観光や外商などにいかに活かしていくかと、もともとは移住から始まっておりますが、そういったところを重要と捉えまして取り組んでおります。

最近、県内各事業者さんのご協力もいただきまして、高島屋のようなあの丸高のマークはさまざまな製品などにも使われるようになっております。そういったご協力もいただいて、いろんなもので、これ何だろうというところで丸高を見て、「高知家」というのを見て、いろいろネットなどで調べていただくことによって高知県全体の取組を知っていただいて、高知県への興味を持っていただければということで、いかにこれを統一的にやっていくことが必要かということでPRしております。

例えば観光であれば、少し前まで、「リョーマの休日」キャンペーンというものをやっておりましたけども、「リョーマの休日～高知家の食卓～」ということで、来年度以降は「高知家」とのリンクを張って、さらにPRしていきたいと思っておりますし、さまざまな外商分野や農産物、例えばネギなどにも丸高のマークを入れたりですとか、いろんなところでこの「高知家」と統一的に進めていくことで、全体的に観光、外商等々いろいろな面で成果を具体的に上げていきたいということで、全庁挙げて取組を進めていきたいと思っております。

(根小田会長)

その他、何かございますか。

(岡林委員)

1ページ目の移住促進ですが、いろいろ移住促進ネットワークの形成は大変結構なことですし、アンテナショップ、東京事務所等県外に事務所等をおいているところいろいろありますが、そこでの移住促進の取組がどうかということをお伺いしたい。東京で自分も関わっていた有楽町の交通会館の中に、まるごと高知にも大変近いところに、地域移住の関係のふるさと回帰支援センターがあって、県内の市町村も時々イベントをやっているということですが、その常務あたりに聞くと、「他の自治体に比べて高知の活用はまだうちはほんとは少ないよ、もっともっとPRしてくれ」ということでした。そういったいろいろなチャンネルを使った民間支援団体等の中央組織との連携、東京事務所との連携といったこともぜひお願いをしたいと思っております。

それと、次の3ページの地域防災対策の確立、先ほど言いましたけれども、いわゆる自主防災組織の確立に向けては当然市町村が各地域、自治体、部落、いろいろなところでやっておりますから、県が直接は出ないかもわかりませんが、私も朝倉地区の自主防災組織の役員をしておりますと、会長のおられた高知大学との連携とか、その地域地域における対策についてはかなり進んでおります。だから、そういったことを把握しながら、どこに何がどう不足をしているとか、なぜ進展が遅いのかとか、あるいは進んだところのアピールを他の市町村にしていくとか、行政の質の向上というか、そういった面も望むところです。

それから5ページの対話と実行は、24年度から3年間で全市町村において実施をしたということですがけれども、私は高知市在住ですが、高知市ではまだあまりやられていないような気がしています。高知市は中核市ですから、まずは高知市以外の地域を中心にやっておられるのかもわかりませんが、県行政の2分の1以上のいわ

ゆるサービス提供者が高知市に住んでおりますから、高知市と連携でやるか単独でやるかは別にして、やはりそういう意味での対話と実行や座談会等が高知市のような人数の多いところで、また中山間地域とは違うまちづくりなり、いろんな形で課題、悩みを持っているということを直接聞くというのでもいいのではないかという気がいたします。

それから7ページの人事制度の適正な運用、風通しのよい職場づくり。こちらについてはやはりメンタル等の罹患率はまだ改善されていないのではないかという気がします。引き続き職員の健康管理をやっていると思いますけど、直近の実態やメンタル等で休職者がどれくらいいるのかとか、そういったものがあれば報告していただきたいと思います。

次は10ページの職員数のスリム化についてです。先ほど水田委員も時間外の状況を言われましたが、結局、仕事は人がこなすかいわゆる単純業務を機械でやるか、委託をするかでありますから、行政の専門だということでは、いわゆる最小限度の人で最大の効果を狙うという、その姿勢はいいですけれども、そのことによって質が落ちたら大変ですので、一番最初にも言いましたけれども、今後この5年間を見て、そういう人的な分の削減ができてよかったということではなくて質がどうであったかと、そういった物差しも入れて検証をしていただきたいと思います。そういった意味では、この2月議会での坂本議員の質問でも、時間外労働は平均でも減っていないということだったと思います。私がいる時には、高知県は先行して長時間労働を規制しようということで、以前は公的な職場に三六協定を、本来は締結しなければならないけれども締結がなかったということで、労働基準監督署所管のところに協定職場を設けて、人事委員会所管のところにはその協定職場並みの規制の時間は設けないけれども、労働省の目安時間を上回るような形で時間外労働の適正管理の対策を講じました。先ほど、副知事通知を出されているということでしたが、それが絵に描いた餅になってやしないかと。覚書も各部局で結んでおりますけれども、いわゆる三六協定締結職場以外の職員、あるいはそれを管理・監督する側の人たちの意識のずれがあるのではないかと。公務だといって人事委員会所管の職場は漫然とは時間外はしていないだろうけれども、協定職場とは違ってもう少し長時間労働しても構わないと、そういう基本的な視点があるかと思えます。公務でも民間でも長時間労働の弊害というのは健康面だけではなくて、家庭生活あるいはそのことによって地域社会全体にとってマイナスですよというのは、今日の社会的なキャンペーンですから、やはり行政部門でも同じような捉え方をして、その人と仕事をさばく量、あるいは他部署との連携をすとか、そういった総合的な分析を今後ぜひお願いしたいと思います。そういった意味では、宮城県の職員の状況のことなども新聞等に載っていましたが、災害が起こってすぐに限られた人員で十分な対策はできるのかと、やはり日頃から万一来るに備えての体制を含めた状況を一般行政部門でも行わないといけないのではないかということです。まさに消防防災というのは、今後地震が来るからということを見込んで救急も火災もやっておりますけれども、一般行政部門についても必ず来るであろう地震に備えての対策というのは、ゴムが伸びきった段階よりも弾力性のある状況での人的な輩出というものを、これからは日々それも頭に入れて、適正な職員数ということなどについてもあたるべきではないかという思いです。

(根小田会長)

何か事務局のコメントがあれば。

(総務部長)

地元より大阪や東京でももう少し移住について頑張るべきとのご指摘でございますが、県内で盛り上げて、来られた時に暖かく迎えるのが高知の強みだということを浸透させるということも大事ですし、あとやはり県外の方に高知に対して興味を持っていただき、移住も検討していただかなければいけない。全くそのとおりでございます。例えば、今までも各事務所の方で相談に来られた時には、当然話をさせていただき、県にいるコンシェルジュに繋いだりということをやっておりましたけれども、来年度はさらにそういったご指摘も踏まえて、東京のまるごと高知に1人移住コンシェルジュを配置したいということで進めています。

また、各事務所での取組のほかに全国に支店がある四国銀行の支店長さんなどに移住支援特使としての委嘱を行いまして、最初の段階での取り次ぎをお願いするなどの仕組みも取っております。ふるさと回帰支援センターとの連携が足りないというお叱りをいただきましたが、そこについては、ふるさと回帰支援センターとの連携はさらに

何ができるかまた考えてまいります。我々もふるさと回帰支援センターの方に行った時に担当の部局などが足を運んだりしております。その中では取組については県がいろいろやって、もっと活用している県がありますよというご指摘もいただいておりますけれども、一方でふるさと回帰支援センターさんが行っている移住の人気先の調査では、本県の順位がもう最近グングングンと上がって全国の6位までいったということで、「高知家」キャンペーン等については、頑張られていますねという評価をいただいております。ふるさと回帰支援センターさんとの関係というのは、非常に重要なご指摘だと思いますし、我々も認識を持っておりまして、とにかくこの分野は前へ前へ進んでいくことが必要な分野ですので、来年度以降に向けて前向きに考えたいと思っております。

次、2つ目の自主防災組織です。この南海地震がずっと定期的に襲ってくる仕組みにある県でありながら、自主防災組織の組織率というのは低くございましたけれども、東日本大震災のあの状況を目の当たりにして、3.11ショックの後の3.31ショック、34.4mの想定が出されてから特に、県がいろいろ取り組んだこともありまして、組織率がかなり上がってまいりました。組織はされましたけれども、委員からご指摘のとおり、どういう活動をしていいか、そういうことで悩まれているというのも実情でございます。もともとそういうことがなくても、すごく先進的に取り組まれていたような地区もあれば、とりあえず組織はしたけれど、というところもございます。そういったこともありまして、来年からは、自主防災組織のリーダーの方々に来ていただいて先進事例の紹介等々の講座を設けるといったことも考えております。

また、これも委員からご指摘ございましたが、やはり市町村がどれだけ地域地域に具体的に入って行って、それぞれに応じていろいろ住民の方と話を進めていくかということが非常に重要でございます。本当に市町村によってはすごく地元に入って具体的にいろいろ対応を考えられるようなところもありますし、なかなかそういう動きが見えてこない市町村もあります。そういったこともありまして、来年度は正に県職員も市町村と協働して、より地域に入っていけるように、地域本部を立ち上げて取り組もうとしているところでございます。市町村さんにもう少し頑張ってもらわなければならないのですが、一方で市町村は市町村で非常に体制が不十分なところがあるのも事実でございますので、そういったところは県も協力して進めていきたいということで、取り組ませていただければと思っております。

それから、対話と実行です。対話と実行行脚のお話ございましたけれども、これは昨年度から始めまして来年度までの3カ年で全市町村回りたいと考えておりまして、今年度12か所実施しました。昨年度も12か所だったと思いますが、来年度は10か所実施することになっています。その中で高知市さんも訪れようということで、対話と実行行脚としましては来年度高知市に行くという話になっています。これは各市町村の方で日程調整をして、どういったところを、正にこれは現場に入って現場の住民の方々とかいろいろ知事が直接お話をさせていただいて、現場での課題等を把握するというのでやっておりまして、どういったところに入るかについては、各市町村さんに推薦をお願いしております。これは各市町村でまちまちでございまして、我々としては産業振興計画の推進の現場を見せて欲しいとか防災対策の現場とか福祉の現場を見せていただきたいといった形で、幅広くお願いしております。その中でどういった推薦が挙がってくるかというのは各市町村のご意向ということになります。

いろいろと見せていただいておりますけど、市町村によっては、やはり産業振興関係について見て欲しいという話もありますし、福祉関係ですとか防災関係ですとかいろいろとあります中で、高知市さんについては、ちょうど今段取りを考えていただいているところですけども、合併をしたということもあって、やはり鏡、土佐山の状況、春野の状況、それから市内の状況など、いろいろ考えられます。市内でも、高知市さんの場合は他の市町村にないお願いを県からしているところがございます。高知市は、非常に生活保護世帯の方が多い中で、貧しい状況にある方の教育が行き届いていないところを対象としたチャレンジ塾という取組をされています。これは公設の学習塾と言うと語弊がございますけれども、そういった高知市さんの取組というのは、全国的にも注目されている取組ですので、できればそういったところの現場を見させていただければというお願いをしております。来年度高知市には対話と実行行脚という形でお伺いすることになっておりますけれども、この対話と実行行脚が現場の状況を知るための全ての方策ではございませんので、高知市さんとの場合は定期的に県市連携会議を開いておりますし、年に1回、知事と市長が会う機会以外にもカウンターパート方式で南海トラフ地震対策の推進ですとか、教育関係で、教育委員会同士で定期的会合をもったりとか、さまざまに進めておりますのでそういったところも併せて、本当に身近な足元でございますので、高知市民の方と接触する機会というのは当然知事に限らず、みんな多いのですか

ら、そういったことも踏まえて進めていきたいと思っています。また、市町村等との連携の中でも特に高知市はさまざまな課題もございます。教育や福祉、健康政策的な取組など、全県の中でも課題がとて大きいところだと思っていますので、そういったところでの取組は進めていきたいと思っています。

それから、風通しのよい職場づくりです。今手元に具体的な数字はないですけども、メンタルの罹患率については1人変わると大きく変わりますので、数字で一喜一憂するというわけではございませんが、傾向としてすごくよくなっているという楽観視は当然しておりません。ただ、急激に悪化しているということもない状況であるというのが今の状況です。さまざまな状況でメンタルに罹患されている方がいらっしゃると思いますし、その中に複合的な要因として仕事の面も当然あるとは思いますが、その仕事面でのストレスをいかに下げていくかということで職場における取組を行っております。

これは本当にちょっとしたことですが、例えば窓口の職員の方が、昼休みに休みたいけれども、そこで食事をする時に人の目から見えないようにして欲しいとか、打ち合わせの場所がないだけでもかなりストレスになるので、レイアウトを工夫してスペースを設けられないかということも職場全体で話をし、じゃあ配置換えをしようとか、そういったストレスを少しでも減らす取組を一つ一つの職場で行いますし、大元としてはやはり職場環境といえますか、なかなか相談ができない雰囲気というのは困りますし、仕事が多すぎればみんな余裕がなくなるということで、総合的な問題だと思っています。総務部の所管する部分が多いですけども、人事課は人的な話、行政管理課は組織の話、仕事の進め方の話、それから職員厚生課が担当しております、正に健康相談等々、さまざまな分野で総合的な対策を引き続き講じていきたいと考えております。

併せまして職員のスリム化です。さまざまなご指摘いただきました。我々としてもこれまでも行っておりましたスクラップアンドビルドの徹底ということで、予算面でも仕組みをつくりましたし、さまざまな仕事の進め方でもかなり県政代わってから数年経っておりますので、最初から始めた取組で漫然と続いているものはないか、いっそのこと止められるものならば止めていくということで、これは予算編成、人的な話について検討する時にも知事自ら止めるものを止める勇気をとということで、各部局長に指示を出したりしておりますので、そういったことも進めていきたいと思っています。一方で、県民の皆様からすれば、県は最近すごく仕事をしているなということを知っていただいているのではないかと、各々で仕事をしております。その中で職員数はというと、もうこの減り方ですので、これはご指摘いただいたようにいかに質を保った中で無理なく進めていくかということが重要だと思っています。

超勤の状況を見ても全体的には横ばい、やや微増ということになってはおりますけれども、一方でご指摘いただいた特定の職員に余にも負荷がかからないようにという取組では、先ほど来説明しておりますような、まず所属の中で見て、所属の中で無理であれば部局の中で所属を越えての配置等の対応を行い、それでも無理であれば、年度途中であっても部局を越えて人の配置を行う等々で取り組んでおります。必ずしも十分な成果が出たとは思っておりませんが、昨年度と一昨年度を比較した場合、もっとも長く超勤をしていた職員の超勤時間というのはかなり減っておりますが、そういった取組もまだまだ十分ではありませんので、今後進めていきたいと思っています。

同じ長時間勤務とっても、私もいろいろなところで仕事をしていた中での、本当に自分の個人的な話になりますが、例えば残業を月に同じ80時間やったとしても、その仕事の中身によって疲れ方が全然違うというのもまたあるかと思えます。本当に県職員はモチベーション高く仕事に取り組んでくれていますが、これは本当に県のためになる、県民のためになると思う仕事に取り組んでいる場合と、何でこんなところで仕事をしなければならないのかと、何でこんな仕事をしなければならないのかというような消極的な姿勢で仕事に取り組む場合とでは疲れ方が全然違いますし、同じ仕事をどういう雰囲気、どういうチームで進めるかによっても違います。そういったことを含めた対応が必要だと思えますし、やはり健康面が一番大事でございますので、ここはきっちり見ていかなければならないと思っています。

なかなか解決策がない中で、例えば県庁でもよく健康福祉の分野で多いですけども、住民の方や有識者の方との会合の進め方という時、夕方6時から8時までの会がセットされているとか、7時から9時までの会がセットされているということがあります。あらかじめそういう夜の仕事があることが分かっているのであれば、勤務時間について朝の8時半から午後5時15分というのではなくて弾力的な運用ができないかということも、制度的な解決に繋

がればということで職員団体の方へは提案させていただいております。職員団体の方からは今でも勤務時間をきっちり管理職が管理してくれているのであればいいけれども、そういうことだけをやると何か午前中がサービス残業的なことになってしまうのではないかとご懸念等もありますし、準備もあるので休めないのではないかと話もありまして、今のところまだ同意には至っておりませんが、我々としても考えられることは考えてやっていきたいですし、職員のご懸念というのも職員団体の方からお聞かせいただいております、岡林委員からもいただきましたけれども、仕事をするのは当然だといった雰囲気や、超過勤務何する者ぞといった所属長は最近はどうもないと信じております。

超勤を単に減らすというのが目標になるのではなくて、やはり職員の健康管理とその仕事の質を上げるということが目標ですので、そういったご懸念等をいろいろ聞かせていただいておりますけれども、そういったことも含めてきっちり対応できるように取り組んでいきたいと思っております。今の行革プランは来年度までとなっておりますが、その中で職員の定数管理については目標値を示しておりますけれども、それからいろいろと情勢も変わっております。仕事の量、これがどうなったのか。特に東日本大震災を受けていろいろ考えた時に、南海トラフ地震対策のスピードも変わったでしょうし、課題の量も変わったでしょう。そういったことを中心にどう変わったのかですとか、あと本当に職員の状況はどうか。また、外的な要因として、雇用と年金の接続の問題ですとか新しい課題もあります。今の段階でプラン、次どうするかということの結論は当然出たわけでもありませんし、いろいろ検討するに当たってはまたこういった場を設けて検討することになるかと思っておりますけれども、そういった中でまずは検証をしっかりと、これまでのプランの検証と今後の課題とその対応等について考えていきたいと思っておりますし、今いただいたご指摘というのは、仮に次のプランをつくらなければならない、当然主要な論点となってこようと思っておりますので、その中のご意見等を伺いながら検討を進めてまいりたいと、このように考えているところです。

(根小田会長)

まだご質問、ご意見おありかと思っておりますが、最後の4番目の問題を簡潔に報告していただいて、それで今までの議題も含めて委員の方々からご意見ございましたら出していただく形にしたいと思います。

(行政管理課長)

それでは、資料4に沿って行政改革アクションプランの取組状況についてご説明させていただきます。

例年のとおり資料は2つに分かれておりまして、資料4-1が総括の方でして、資料4-2がデータの整理でございます。

資料4-1の表紙をおめくりいただきますと、内容を2ページに分けております。右肩に①②と記載させていただいておりますが、①と記載してある方が昨年度冒頭にご報告させていただいた総括と形式は全く同じものです。②と記載しておりますものは、今年度新たにこの県政改革の検証と合わせて話し合いを行った内容でございます。また後ほどご説明させていただきます。

それでは、①の方から説明させていただきます。まず①の左側です。3つの県政改革アクションプランの柱立てごとに本年度の取組の検証結果をまとめました。1番目、県民から見える県庁づくりは、公平・公正性の確保、制度更新に向けた取組で県民から見える県庁づくりというもの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」「委託事業」「審議会」など意思決定のプロセスの公表については今年度も全ての所属でできているという結果でございましたが、2つ目、黒丸で書いてあるとおり、これは昨年と同じですけれども、所属単位での検証の段階では一部の所属から多忙であってできていないという報告があったものの、部局の検証段階で改善されたというところがありました。昨年に引き続いて、同様の報告をさせていただかなければならないことを残念に思っておりますけれども、引き続きこういった取組の文化と言いますか、形骸化の懸念についてのものを払拭するためにもしっかりと県政改革に取り組んでいく必要があると考えております。

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義の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取組でありまして、事例があったという所属は21所属ございました。全てきちんと説明をした上で課内での意思統一が図られているということでございました。なお、その説明を受けても異義がある場合に

は、さらに上位の上司等に異義を申し入れるという仕組みがございますが、そのような事例はございませんでした。

次の意思決定に対するチェック機能の強化については、職員からの相談や告発を受ける仕組みとして、外部相談員制度ですか公益通報制度を整備して、周知を図っております。

大きな2番目の項目の県民と対話する県庁づくりにつきましては、先程来申し上げております官民協働で県政を推進していく中でしっかりと県民と対話をしていくという取組でございますが、この中の取組として職員の現場体験について、この委員会で毎年ご指摘いただいている項目でございますが、団体や企業等のご協力をいただきまして、今年度も全部局で実施をいたしました。今後とも引き続きそれぞれ工夫しながら取り組んでいきたいと考えております。

次の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、毅然とした対応をとるという事例につきましては、今年は5所属からそういった事例があったという報告がありましたけれども、毅然とした態度がとられているということでございました。この項目につきましては、裏側と言いますか、逆から見たご指摘としまして、昨年度この委員会で外部からの意見というのは決して理不尽な要求ばかりではない、的確な指摘もあるというご指摘もいただきました。おっしゃるとおりでございますので、そういった考え方のもとで県民の皆様からいただきました苦情や相談、要望・提言につきましては、県民の声データベースシステムというシステムを活用しまして、庁内への情報共有を行い改善に努めているところでございます。

次の黒丸で記載させていただいているところが、2ページ目と関係するところですが、行政事務の基本の部分において問題事例が続けて発覚した、と記載しております。これは、新聞報道でもございましたのでご記憶の方もいらっしゃると思いますけれども、例えば、上司の決裁を経ずに公文書を出していたりとか、免状の交付を行っていたりということですか、あるいは書類の管理が不十分であって、個人情報に関する書類を紛失してしまったというような内容でございます。本当に県政の信用失墜につながるような不適切な事務処理が続けて発覚しましたことから、直接的にこの県政改革アクションプランという取組項目ではないかもしれませんが、県としての信用失墜に繋がると、基本的なところで繋がりがかねないということから、併せて今年検証の段階で各所属、各部局で話し合いを行っていただきました。

2ページ目の①②③と記載しておりますのが具体の事例でございます。

①というのが、電気工事士免状の交付に係る不適切な事務処理ということで、既に退職しておりますが、元県職員が申請書類を紛失したり、あるいは事務処理が自分の手前で遅れたりした結果、上司の決裁を経ずに免状を交付していたという内容でございます。決済を受けていないだけでなく、受付簿や台帳への記載も怠っていたために、免状番号の重複があったといったことから事後に発覚をしたものでございました。

②の個人情報書類の紛失というのは、生活保護費の支給に関する書類が県の福祉保健所と役場間の書類の送付の過程で紛失したというものでございました。1つの事務所でそういった発覚があった後、同様の事例がないかということで、全部の事務所を調査しました結果、他の事務所でも同様の事例が起こっていたということが明らかになりました。また、内容は違いますが、同時期に出張中の職員がこれも個人情報に係る書類を出張先で紛失するというような事案も発生しまして、そういった大切な書類の管理についてのチェックといったものが必要であると考えたところでございます。

3つ目の丸については、不名誉なことでありますけど、県の監査委員事務局が実施する毎年の定期監査において、会計法令違反といったものが毎年指摘され続けております。指摘の件数は減っておりますものの、これも本当に基本的なことですけれども、契約事務の初歩的なミスが多いとか、基本的な知識不足や契約書そのものの重要性の認識が希薄ではないかといったものが、内部のチェックで指摘されているところです。こういったことを踏まえまして、先ほど言いましたように、何よりも県全体の信用が失われるといったことになってはいけませんので、決してそういった事例が起こった所属だけのこととせず、各職場で自浄能力を発揮してもらいたい、チェック機能がきちんと働いているか、働かせるにはどうしたらいいかという観点で、この県政改革の検証と併せて話し合いを行っていただきました。

その結果、各部局から提出された意見に共通するポイントが2点ございます。1点目は、やはりその不適切な事務処理の事例は、そこに至った原因、背景といったものをきちんと、他の所属のことであったとしても自分の業務に置き換えて考えてみることで、どうしたらいいかといったようなことを考える。改善すべきは改善することが必

要になるということです。2点目については、そういった定期的な情報共有といったことが大事だということはもちろんですが、そのためには、これは職場環境ということにも関わってくると思いますけども、いわゆる「ほうれんそう」がしやすい職場の雰囲気づくり、常日頃のコミュニケーション、何かあった時にそれを隠してしまうのではなくてきちんと相談し、上司とも一体となってきちんとした解決を図るといったようなことのためには、何よりも職場の雰囲気づくり、コミュニケーションが大事であるというようなことについて、改めてみんなで認識し合ったということでございます。今後もこのような点検を引き続き行っていくことが必要だと考えております。

1ページ目に戻っていただきますと、大きな3番で記載させていただいている県外にも目を向ける県庁づくりにつきましては、引き続きこれまでどおりの職員研修ですとか、県外事務所の活用などについてしっかりと行っていきます。

こういった検証を踏まえまして右側に検証の総括として記載させていただいております。内容は昨年度と同様でございますので省略をさせていただきますが、引き続き気を緩めることなくしっかりとPDCAサイクルによる検証の見直しに取り組んでいきたいと考えております。

課題としましては、3つ黒丸で記載させていただいておりますが、やはり1点目はどうしても忙しさから先延ばしになっているという報告があっているとか、仕方なくやっているといった報告が、所属長経由で上がってくるといった気の緩みのようなことが感じられますので、きちんとした取組を行っていきたいと思っております。特にこの検証作業は毎年行っていますけど、検証そのものについてもそういう所属では、言葉はちょっときついかも知れませんが、漫然と行っているという可能性も否定できないと考えておまして、しっかりとした対応を行っていくことが課題だと考えています。

2点目は、昨年もお報告させていただきましたが、このモードアバンセの事件から15年以上が経っていますので、知らない世代が増えているということです。昨年は特に若い世代のことをご報告させていただきましたが、今年、この取組をさまざまな機会でも話し合う中で、決して若い世代だけの問題ではないのではないかとということで、いろいろな部局から声が上がりました。私も直接管理職や補佐研修などをする際でも、直接本当に、知識としては知っていても直接その当時の空気感と言いましょか、なぜそういうことになったのかといったことがなかなか知識だけでは分かりづらいと思いますけれども、直接は知らないという職員がやはり多くなってきているということです。普及啓発もそうですけれども、若い世代だけでなく広範な世代への周知徹底が必要だと考えております。

3点目の課題というのは、先ほども申しましたが今年、基本の部分における事例が発覚したということで、これも引き続き組織として自浄能力、あるいはチェック機能の強化といったことが課題であると考えているということでございます。

それを受けまして今後の取組としまして6点記載させていただいておりますが、上の3つの白丸は昨年と同様に、引き続き透明性の確保の部分をしっかりやっていきたいということでございます。

4点目は先ほども言いましたが、新採職員だけでなく各階層別の研修によって広範な世代に対して周知徹底を工夫して図っていききたいということです。5点目については、基本の部分も含めて組織としての自浄能力の発揮、チェック機能が有効に働くような、今年から新たに始めたような検証をさらに引き続き行っていきたくて考えています。併せて6点目につきましては、これは昨年もお申し上げしましたが、繁忙だからといって取組が形骸化するといったことがないように、業務改善として、時間外のことでも共通しますし、メンタルのことでも共通することだと思っておりますけれども、こういった県政改革については、引き続きしっかりとした仕事の進め方といった面からも仕事の仕方の見直し等に積極的に取り組んでいって公務能率の向上を図っていくと、こういった取組の方向性をもって引き続きしっかりとPDCAを回していきたいと考えているところです。

このアクションプランは策定から5年が経過しております。今申しましたとおり、想定されていなかったような基本の部分での事例の発覚などもございました。引き続きしっかりと原点に立ち返って庁内に周知し取り組んでまいりたいと考えています。

(根小田会長)

委員の方でご意見、要望等、ぜひ言っておきたいということがありましたらどうぞ。

(西森委員)

行政改革プランですけれども、22年から26年度までの期間ということで、あと1年残っているということになると思いますが、この中に今回の予算で掲げられた少子化対策と女性の場の活躍について、これが県庁でどういうふうに取り組みられるのかということについて、次期プランに組み込む余地があるかどうかということと、組み込まれるご予定はあるのかということをお聞きしたいと思います。

(総務部長)

女性の登用とあと少子化、制度的な課題等あると思います。本当に女性の登用などいろいろ考えた時に、今の休暇制度等で十分なのかとか、男性女性両方ですけれども、結婚しない理由は何なのだろうかとか、そういったところもあると思いますので、全てのことは次期プランを作るとなれば検討していかなければならないと思いますし、実際、課題として我々切実に感じている面もありますので、当然議論にはなると思っています。

(西森委員)

隼より始めよという言葉がございますから、県民に推進していただくにあたっては、まずはやはり県庁からやっていただけたらと思った次第でございます。

(根小田会長)

その他、何かございますか。

(高村委員)

すみません。いくつかあるので、文書で質問を出させていただいて返事をいただけるという形でよろしいでしょうか。

(根小田会長)

そういう形でいいと思います。ほか何か。

※高村委員から後日提出された質問とそれに対する回答については、30ページ以降に掲載しています。

(岡林委員)

私も仕事の都合上、かなり厳しくコンプライアンスについては強化月間等設けてやっています。そういった意味では、まさに県、行政もいふならば、最大のサービス業であり接客業でもあるわけですね。そういった意味では、365日毎日コンプライアンスの意識は背中へ背負ってなければなりませんですけども、ややもするとのんびんだらりとなるから、行政がやる強化月間みたいな形で何かそういうコンプライアンスのことについて取り組んでいかなければならないということと、それと研修の強化です。県職員は国内外の大学院や研究機関等において、長期留学、研究の希望がある場合には最高3年までですけれども休職を認めるという研究休職制度というものがあるかと思いますが、私費で行った場合には在職期間を2分の1しか認めないと聞いています。私費で行ったとしても行政に役立たせようというのであれば、そういったものについても公費でとするには財源上できなくても、その行った期間については全て通算期間に入れるべきではないかと思います。退職手当の関係もありますし、休職でも給与は70%までは出すとかこういうことをして、国外、県外にも目を向けるという意味で優秀な人材登用とか、研究体制の確立ということでやっていただきたいと思います。

(総務部長)

今いただいたご指摘も踏まえて、検討していきたいと思います。強化月間ということはその月だけかと言われても非常に辛い、正に365日ということもありますので検討をしていきます。

あと、今の自己の能力を高めるための研修と、そういったところの休暇制度等々についても併せて、どこまで県

民の皆様のご理解が得られるか等もあると思いますし、他の国等の制度もありますのでそれらを踏まえて検討していきたいと思います。

(根小田会長)

最後に私から1点要望ですが、中山間地域の問題に関わる問題ですが、森林資源の活用という面でいくと、再生可能エネルギーの問題で追い風状況にあるということですが、それをやっていく場合、前政権の時に森林再生プランって出ましたね。その中で言われたのが、森林を集約化・団地化して供給能力を高めるということでした。その際に障害となるのが、誰が所有しているのか不明な地域がたくさん出ているということで、やはり山林の所有問題だと言われているようです。集約化がもう非常に難しくなっているのもありまして、これも総務省などもかなり意識していて調査をしているようですけども、ぜひ国の方といろいろ協議してその辺りのところを強化しておかないと、供給能力限界で壁にぶち当たる可能性があるのではないかという気がしていますので、ぜひ。これは林業部の方だと思いますけど、考えていただきたいと思います。

大変長時間にわたってご意見いただきましたが、高村委員のように、ぜひともということがあれば、文書等で要望、意見を出していただきたいと思います。事務局の方では来年度、おそらく次の行革プランを考えられると思いますので、その議論に返していただければいいと思います。

(行政管理課長)

本日も限られた時間の中で貴重なご意見をたくさんいただきましてありがとうございます。22年の行革プランの策定以降、毎年こうして1、2回開催させていただき、貴重なご意見をいただきましてありがとうございます。

委員の皆様方の任期につきましては、この3月までとなっております、本日で一区切りということになります。大変お世話になりました。重ねてお礼を申し上げます。

先程来話が出ております行革プラン、現在のプランは平成26年度末が計画期間となっておりますことから、来年度は新たな行政改革プランの作成について検討する必要があるとは考えております。どのような形で作成するか、内部で検討を行った上で、また個別にご相談に上がらせていただきたいと考えていますので、よろしく願いいたします。

(根小田会長)

それでは、今日の会議はこれで終了したいと思います。長時間ありがとうございました。

○高村委員からの質問と回答

問1 高知県観光特使の依頼について

資料2-2について。「高知家」プロモーションは高知県内での知名度は上がっていると思うが、東京にいる高知県出身者と会ったとき、全く知らないようだった。現在、県外へのアプローチは、高知県の人が出張したときや、高知県の観光特使がPRをしているようだが、高知県出身の大学教授、官僚、大企業社長（役員）等の影響力があって、高知県への想いが強い人等については、観光特使を依頼する（官僚等の公務員は観光特使は難しいかもしれないが、様々な形で協力はしてもらえるものと思う）などをすべきと思う。

(答) 高知県観光特使制度につきましては、本県に愛着を持ち、国内外に観光情報を幅広く発信していただくことが期待できる方々に、ご自身の活動の場を通して高知県のPRを行っていただくことを目的に、平成17年度に創設されたものです。

観光特使につきましては、このような目的の達成が期待できる方を高知県庁の所属長以上から推薦いただき、その後、高知県観光特使推薦審査会の推薦を経て委嘱しております。

これまで、東京や大阪などの県外事務所をはじめとする様々な分野の所属長から推薦をいただき、現在411人（組）の皆様が委嘱しているところです。

今後も制度創設の趣旨に沿った方を観光特使として委嘱させていただくことにより、本県の産業振興や観光振興につなげてまいりたいと考えております。

問2 空き家の確保対策について

資料2-2について。移住促進については、「高知家」プロモーションを主体としたPRをベースに行っているようだが、空き家については、家の中に物が多く、整理しない限り貸せる状況ではなかったり、市町村が間に入って仲介しないと、貸す側に不安があったり、改修しないと都会生活に慣れた人が住める仕様のものではなかったりするなどの問題がある。また、高知県全域で移住したい人の希望条件を入れて、それにマッチングするような空き家を照会するような全県網羅的な検索システムもない。（日本全体を網羅するものはあります）もう少し、このような基礎的な環境を整えていくべきだと思う。

(答) 県では、昨年度、移住促進策を抜本的に強化し、平成27年度末の目標に年間の移住者数500組を掲げ、「移住者と一緒に創る元気な地域」という成功イメージの実現に向けて取り組みを進めています。

そうした取り組みの中で、移住希望者にとって関心の高い「仕事」「住む場所」「趣味」の3つの情報を県の移住ホームページ「高知家で暮らす」において、自由に組み合わせる検索できる本県オリジナルの「幸せ移住パッケージシステム」を公開しています。

このシステムでは、不動産団体とも連携して、現在（4月16日）、835件の物件を紹介していますが、さらに物件を掘り起こし、移住者のニーズを満たす情報を提供する必要があると考えています。

この移住者向け住宅の掘り起こしについては、委員のご指摘にもありますように、空き家を所有する方から①空き家内に荷物が残っている②見知らぬ移住者に貸すことが不安③修繕してまでは貸せないといったご意見をお伺いしており、これらの課題を解決するため、県では本年度、移住促進策をバージョンアップして取り組むこととしています。

具体的には、①に関しては、市町村やNPO等が実施する荷物の整理・処分に係る費用を、県の移住促進事業費補助金の補助対象に新たに加え、その負担軽減を図ることとしています。

また、②については、市町村等が空き家の所有者から住宅を借り上げ、移住者に貸し付ける、いわゆる中間保有の取り組みを進めることとしており、住宅の貸借に公が介在することで、所有者の不安を解消したいと考えています。

③については、市町村が実施する空き家の改修費用を、国の補助事業を活用し、さらに県が継ぎ足して補助することで、市町村の費用負担を従来の1/2から1/4に軽減することとしています。

これらの移住促進策を単体ではなく、組み合わせて実施することで、市町村や民間団体との連携・協働のもと、移住者向け住宅の確保促進を図ってまいりたいと考えています。

問3 県内の幸福度が上がるような試みの政策化について

資料2-4。がん検診の受診率の向上について。これは、がん検診の受診率を上げることが目的になるのではなく、がんの死亡率、平均寿命など、本来の目的を基礎データとして一緒に検証しなくてはいけないと思います。がんの手術をした人の群と、がんを放置していた人の群で平均寿命が変わらなかったというデータもあるようです。そうなると、がんになって手術をして治療をしたために、治療をしなければ旅行に行ったり、好きなことができたことができなくなって、幸福度が落ちるということになりかねません。土佐経済同友会では、独自の幸福度を調べていますが、もう少し客観的な幸福度に関するデータをとって行って、県内の幸福度が上がるような試みを政策化して行ってはいかがでしょうか？

(答) 県では、全国に先行して進む人口減少や高齢化、南海トラフ地震への備えなど、本県が抱える困難な課題に対応するため、経済の活性化や日本一の健康長寿県づくりなど5つの基本政策とそれらに横断的に関わる中山間対策などに取り組んでいます。

その際には、それぞれの課題に的確に対応した成果目標を定めるとともに、PDCAサイクルによる進捗管理を徹底して行い、さらなるバージョンアップを行うなど実効性のある取り組みを進めています。

併せて、県民世論調査などを通じて、県民の皆様のニーズや意識などを把握し、県の施策に生かしており、こうした取り組みを通じて、県民の皆様の幸福度の向上につなげていきたいと考えています。

現在、土佐経済同友会の皆様にご尽力いただき、高知県の幸福度を考える県民会議の設置が検討されており、高知県にふさわしい幸福度の指標について、県民の皆様に議論していただくことは、本県の魅力や強みを再確認する意味でも有意義な取り組みだと考えています。

なお、がん対策におけるがん検診受診率の向上は一つの目標指標であり、引き続き、日本一の健康長寿県構想等に基づき、市町村、事業主、医療機関等と連携し、総合的にがん対策を進めてまいりたいと考えています。

問4 公共交通の再構築について

資料2-5。公共交通の再構築について。公共交通が持続することのみを目的として検討会をしているようにも見えるが、公共交通の利用者からみて利用しやすいことをまず第1の目的にすべきではないか？電車やバスの学割定期の料金が高く、中学生や高校生ははなから公共交通を利用することを通学の選択肢に入れていない、という人が多いようだ。学生のときに公共交通を利用してなかった人は大人になったらなおさら利用しない。学生の利用率を上げることを念頭におくべき。なお、介良から土佐塾中学までバスを3つ乗り継いで定期券を買くと1か月5万円になるので、通学に公共交通を利用することを諦めたという人を知っています。

(答) 中央地域公共交通再構築検討会は、交通事業者や取引金融機関、行政関係者等で構成され、将来にわたって持続可能な公共交通のスキームの構築に向けた検討を行うとともに、子育て世代や高齢者、観光客にも利用しやすい適正かつ利便性の高い公共交通ネットワークとサービスのあり方について、検討を重ねています。

「将来にわたって公共交通が持続する」ためには、「利用者から見て利用しやすいこと」は大切な視点であり、4月14日の第5回検討会においても、「利用者目線での交通サービスの提供」により「利便性の確保・向上」を行っていくことが確認されたところです。

具体的には、路線バスの系統番号化やICカード「ですか」を活用した乗継割引制度の導入、「公共交通継続割引」制度等、今後、事業者において検討を行っていくこととなっています。

問5 指定管理者制度について

資料2-6。指定管理者制度について、同友会の委員会の方で調査したことがあります。5年の指定管理期

間で指定管理期間としては比較的長期ですが、まず、従業員は5年後には身分の保証がないことが通達されています。2年目くらいから他に正社員の募集があれば、応募して辞めていくそうです。身分の保障がない職場というのは従業員が定着しない。つまり、人材教育が難しい状況だということをもまず理解すべきです。また、施設に対する設備投資ですが、通常設備投資した設備は7年で償却します。ところが、せっかく設備投資をしても、それが何年後には他の会社に取りられてしまうかもしれないのです。すると、大きな金額の設備投資や、回収に時間がかかる投資はできません。指定管理者制度はこのように本質的な問題を持っています。同様の管理委託は民間でもありますが、その場合どうしているか？ですが、何年と期間を区切ることもありますが、大概1年契約で自動延長になっています。で、本質的な問題があれば、契約打ち切りをしますが、問題がなければ自動延長されます。もちろん、随時他者が管理委託に参入してくる機会はオープンになっていることが多いです。それでも、設備投資や経験・実績を重視した上で、既存業者を重視することが多いはずですが、ただ、競合が安い見積りを出してきたら、それを配慮して適宜価格を下げるという交渉はします。指定管理制度は人材育成や長期の投資がしやすい形に変更すべきでは？

(答) 指定管理者の指定については、地方自治法の規定に基づき、期間を定め、あらかじめ議会の議決を経て行うこととされており、また指定管理者の候補者の選定にあたっては、民間事業者の参入機会の確保、他の公共調達との整合性から、公募を原則としているところです。

そうした中で、施設等の一定規模以上の維持修繕に要する経費については、県が負担することとするなど指定管理者が計画的、安定的に事業を実施できるよう努めているところですが、引き続き、事業者の皆様の参入意欲が高まるよう、他県の事例等も含めて研究してまいりたいと考えています。

問6 人事制度について

資料2-7。人事制度について。最近の若者はゆとり教育の影響なのか、会社で怒ったらすぐ辞めてしまったりするなど、新人社員の1/3が3年で辞めるといいますが、高知県庁ではこのような傾向はないでしょうか？県庁での採用や評価には、仕事ができるとか、知識があることよりも、熱意や愛郷心（愛県心）も評価や採用の基準に加えて欲しいと思います。愛郷心は口で色々というよりも、地元のイベント、七河川清掃などの行事に普段から参加しているか、など地域のことに積極的に関わっている人材を採用していったらどうかという気がします。

(答) 1 新規採用職員について

平成20年度以降の知事部局における新規採用職員の3年以内の離職率については、20年度が1.7%、21年度が5.7%、22年度が7.3%、23年度が3.1%、24年度が4.1%、25年度が3.2%となっています。

このように、3分の1も辞めるといった状況にはありませんが、若干名とは言え、入庁後早いうちに辞める職員が一時期増加したことも事実です。

2 熱意、愛郷心（愛県心）を評価基準とすることについて

これまでも採用の際の面接において県庁への志望動機を聞く中で、高知県への思いや熱意といったことについて把握することで、判断材料の一つとしてきたと考えております。

また、地元への行事、奉仕活動への参加については、受験者の公務に対する考え方や人となりを知る上でも大いに参考となる視点の一つであると考えます。

こうしたことは、今後県庁職員として仕事をしていく上でも、ますます重要になると考えておりますので、採用時のみならず評価に当たっても、県民本位の取組姿勢が現れているか、使命感を持って積極的に取り組んでいるかといったことを重要視しているところです。

問7 セキュリティに配慮した職場環境及び職員の勤怠管理について

資料2-7。これは職場の環境自体ですが、最近ではフリーアドレスにして、空いている席でどこでも仕事をするという環境になっている職場もあります。そうでなくても、帰宅する時には机の上には一切書類、PC

等がでていない状況でセキュリティ等に配慮した職場環境にしてはどうかと思います。また、業務についても時間を毎日入力することによって業務分析が可能となりますが、できないものでしょうか？私が以前いた会社では30年以上前に、例えば、25日に3.5時間残業して、事業j1を3時間+残業2時間、事業j2を2.5時間、管理業務(m)を1時間+残業1時間、その他(o)を1.5時間+残業0.5時間の場合 $2.5 + 3.5$
 $j1 = 3 + 2$ $j2 = 2.5$ $m = 1 + 1$ $o = 1.5 + 0.5$ と勤怠ファイルに記載しておく、現在何時間残業しており、どの事業にどれくらい時間をかけているか、ということが自分の分、部下の分等全部わかるようになっていました。導入時には大反対がありましたが、実際に始めてみると、毎日帰る前に1分程度使って書き込むだけで、あとはプロジェクトの時間管理ができるので大変便利でした。もちろん、今はもっと進化した勤怠管理ツールがあるはずですので、そういうツールを導入しながら、勤怠の管理とプロジェクトの時間管理ができるような方法を採用すべきだと思います。

(答) 県の業務では、個人に関する情報や秘密の情報を取り扱う場合もあることから、セキュリティには特に配慮していかなければならないと考えています。

帰宅時には、書類やパソコンは保管庫に施錠して保管し、机の上には何も無いという状態にできれば理想的ですが、庁舎内の限られたスペースの中で、それらの保管場所を新たに確保することは困難な実態もありますので、課室の出入口に施錠するなど、まずは、現状においてできることから取り組んでいます。

また、それぞれの所属においては、年間を通した目標や計画を立て、所管する業務内容に応じて業務の進行管理を行っており、業務の進捗状況については、課内における協議の場などで確認しながら管理しています。さらに、職員の時間外勤務命令の状況から何の業務にどれだけのかかっているかも確認しながら勤務時間管理を行っています。

引き続き、各所属の管理職員に対して、職員の業務管理及び勤務時間管理を適切に行うよう徹底を図っていきたいと考えています。

問8 森林整備公社の収益について

資料2-9。林業振興・環境部のことができていますし、委員長が山林の所有問題のことを言っておられましたが、今年度は杉やヒノキの価格が過去数年で最高の相場になったと思います。分収林の問題は引き続いていけるわけで、今回報告はありませんでしたが、分収林の採算がその後どうなっているかのご報告はして欲しかったと思います。森林整備公社の収益はどのように推移しているのでしょうか？

(答) 森林整備公社については、平成24年度2月に「経営改革プラン」を策定し、現在、「第10期経営計画(H24~28)」に沿って経営改革に取り組んでおります。

事業活動収支につきましては、収入間伐の積極的な実施による増収対策や管理経費の削減などに取り組むことで、平成23年度から黒字となっており、平成25年度は、現在決算見込の段階ですが、27百万円程度の黒字を達成できる見込みとなっております。

最終的な収支を改善していくためには、事業活動収支の黒字を維持することが肝要ですので、プランで提言された経営改善策を着実に進めいくとともに、他府県と情報共有を図り、国に対して公社支援の提案を行うなど、公社問題の解決に積極的に取り組んでまいります。

問9 2050年の高知県庁職員の構成について

資料2-10。前回、2050年の高知県庁の職員の構成はどうなっているかを今から決めていかないと、今採用している人材は2050年に在庁しているわけなので、そのときのことを今から考え始めるべきという話をしたと思います。その後、何か考えましたでしょうか？

(答) 高知県庁職員の構成については、現在の40歳以上の年齢層に偏った職員構成を徐々に是正・適正化を図りながら、様々な行政課題やニーズに対応するため、仮に現在の人員を維持していった場合、引き続き毎

年度多くの退職者数が見込まれることから、今後も高い水準（100人超）での新規採用職員と、これまで以上に再任用職員を配置する必要があるといった状況にあります。

そのような中で、昨年9月の会合において委員から、「長期的な視点で県庁の職員構成等のあり方の議論を」との意見があり、また先ごろ発表があったように2040年には県内の人口が今より約20万人も減少（53万7千人）するとの推計も出されているところですが、一方で、今後の定年の延長や、将来的な道州制への移行の議論もあるなど、流動的な要素も多いことから、今後の長期的な県庁の職員構成のあり方については、引き続き検討してまいりたいと考えています。

問10 再任用について

資料3 再任用について。前回、7割の給料で再雇用する、という話でした。その後、委員会でこの給料を言うと、一部上場企業に勤める人からは、信じられないほど好条件だ、という声が上がりました。2人いて、一人は月間17、8万円で再雇用しているという話で、もう一人の会社では時給1000円で再雇用している、ということでした。逆に県内企業からは、同じ給料で再雇用しているという声もありました。企業によって再雇用の給料は違うようですが、大企業ほど厳しいようです。現在、人事委員会が民間の給料を参考に公務員の給与の答申を行っていますが、再任用時の給料も民間の給料を参考に調べてもらって、答申してもらうようにしてはどうでしょうか？

(答) 再任用職員の給料については、人事院が平成26年の職種別民間給与実態調査において再雇用者の実態を把握した上で、必要な検討を進めることとされており、平成25年の人事委員会勧告においても、その動向を注視していく必要があるとされています。

今後も引き続き、人事院及び人事委員会の勧告を注視していく必要があると考えています。

問11 再任用職員の配置について

尚、前回の議論で、再任用時に年上の部下ができ、扱いが難しくなるが、民間を参考に勉強してみたい、という話をされていたと思います。民間で普通に出世して部下が年上になるケースは出世している方が仕事ができるのです。県庁でも国から出向してきた人が年下なのに上にくるのと同じです。仕事ができる人が上にくる場合には問題がありません。再任用して仕事ができる年上の人が部下にくる場合は取扱いが極めて難しいと思われれます。できれば、給料のためと再任用の人には割り切ってもらって、全然未経験の部署に置くか、あるいは、全く逆の発想で、今までの経験を活かした、一人部長（部下を持たない部長）のような位置にいてもらい、給料は再任用の規定に従い、アドバイザー的な位置にいてもらうなどの検討をしてはどうかと思うのですが。

(答) 再任用職員の配置にあたっては、組織活力の維持と再任用する職員の知識や経験、能力の活用を図るといった観点から、様々なパターンがあるものと考えます。引き続き、組織や配置する職の状況、本人の希望を踏まえ、適材適所の配置に努めてまいりたいと考えています。