

第2回高知県行政改革検討委員会

日 時：平成21年8月28日（金）9:32～11:46

場 所：高知共済会館

出席者：高知県行政改革検討委員会

根小田会長、衛藤委員、岡林委員、坂本委員、高村委員、遠山委員、那須委員、
西森委員、水田委員

高知県

恩田総務部長、久保総務部副部長、田村総務部副部長、井奥政策企画課長、
門田行政管理課長、山本人事課長、松谷財政課長、西岡執行管理室長

（根小田会長）

それでは定刻になりましたので、第2回高知県行政改革検討委員会を開会いたします。

本日は那須委員が1時間程、遅れて参加されると聞いております。その他の委員はお揃いになっておられます。

本日の議題は、議事次第にありますように、アウトソーシングのこれまでの取組の総括について、それから技能職について、その他の3点です。

なお、本日の議題に関しまして、高知県職員労働組合から当委員会宛てに、事務局が配布いたしました資料とは別に資料が提出されておりますので、委員の皆様のお手元にお配りしております。議論の参考にしていただければと思います。この会議に配布することについては、私の判断でそのようにさせていただきました。

それでは早速、議事に入っていきたいと思います。

会議の進め方としましては、アウトソーシング、技能職、それぞれの議題について、県から説明をしていただきまして、その後、質疑応答・意見交換を行って進めていきたいと思っております。資料は事前に各委員にお配りしておりますので、ご覧いただいたと思っております。説明は出来るだけ簡潔にお願いしたいと思います。

それでは、はじめにアウトソーシングの取組の総括について、行政管理課から説明をお願いいたします。

「議事 (1) アウトソーシングの取組の総括について」

（門田行政管理課長）

おはようございます。行政管理課でございます。よろしくお願いたします。

早速ではございますけれども、アウトソーシングの取組についてご説明いたします。

資料2でございます。表紙をめくっていただきまして、現在の行革プランのアウトソーシングに関する部分を載せております。

アンダーラインの箇所にありますとおり、「平成20年4月までに知事部局の職員が直接行っている業務の30%をアウトソーシングまたは廃止する」という目標で取り組んでまいりました。

時間の関係もございますので、推進方針を添付させていただいておりますけれども、細かい説明は省略させていただきます。ひとつだけ特徴を申し上げますと、この取組では単にコスト削減だけではなく、民間に仕事を任すことで雇用を創出し、地域を活性化させていく、また、そうした中で地域を支える人材や企業を育成し、官民協働の新しい自治の仕組みをつくっていく、そして県庁の仕事の仕方を変える、こうしたところに主眼を置いたという点でございます。全国の自治体で業務委託は行われておりますし、この取組の以前にも高知県でも外部委託は行ってきたものでございますけれども、あえてアウトソーシングという言葉を用いまして、今申し上げましたような点に主眼を置いたということが本県の取組の大きな特色となっております。

4ページをお開きください。現在の行革プランに目標として位置づけました、アウトソーシング検討業務の主要例でございます。右端の欄外に、各業務の達成状況を書き加えております。マル印がこれまでにアウトソーシング済のもの、バツ印につきましてはアウトソーシングができていない、もしくは、まだというものでございます。

ここでは6つの業務が未達成となっておりますけれども、主な原因としましては、受け皿の問題。検討の結果、やはり県でやるべきだということに整理しなおした業務。そうしたものが理由となっております。

1枚めくっていただきまして、6ページからは、アウトソーシングの3年間の取組を総括した概要版でございます。

この総括につきましては、発注者である県の一方的な見方ではないかというようなご指摘もいただいております。委員の皆様方からご意見をお聞きすることを、これまで対外的にも申し上げてきたところでございます。

少し説明が長くなりますけれども、詳細につきましては別添資料の「高知県版アウトソーシングの総括」という資料に基づいて、ご説明をさせていただきます。

別添の高知県版アウトソーシングの総括、3年間の取組の検証でございます。

これは平成18年度から20年度までの取組を総括し、昨年12月にまとめたものでございます。

はじめに、アウトソーシングの全体の進捗状況について説明させていただきます。

ページが飛びますが、14ページでございます。

当初の目標に対します3年間の取組の結果は、25%、20年4月現在で1,162人役のアウトソーシングまたは廃止という進捗状況になっております。そのうち職員が直接行っている仕事を外部に委託する、本来の意味のアウトソーシングは334人役、事務や事業の廃止・

縮小によるスリム化が828人役ということになっております。実質的なアウトソーシングよりはスリム化のほうが大きいという結果になっております。

15ページでございます。先程も申し上げましたけれども、断念または延期したものについてその理由に触れております。「事業の再検討」「コア業務への再整理」「受け皿がない」などの理由が多く挙げられております。

1枚めくっていただきまして、16ページからは、アウトソーシング実施効果を検証しております。

17ページにつきましては、県民サービスの質の向上についてでございます。アウトソーシングに関わった県庁職員の評価といたしましては、94業務、98%の割合でサービスの質が向上または維持されたという結果になっております。

次の18ページには、サービスの質が向上した事例を挙げさせていただいております。一例として、福祉施設の給食業務で、「献立が充実し、食事がおいしくなった」という評価。「クリスマスケーキが出て嬉しかった」というような評価が寄せられております。

また、パスポート、旅券発給業務でございますけれども、これまで行っていなかった日曜日や金曜日の夜間の交付をはじめとして、部屋に写真撮影機材等も設置しまして、利用者の利便性が高まったということを事例として挙げさせていただいております。

ページが飛びますけれども、23ページでございます。

片方、県民サービスの質の面でメリットを感じなかったというものについての原因でございます。該当するのは2業務でございますけれども、これらは利用者に対する品質が確保できなかったというよりも、発注者と受託者とのやりとりの中で、説明などに時間がかかってしまったということの意見でございます。県がきちんと仕様書の内容を定め、業務をきちんと引継ぐことで改善ができる課題ではなかったかと考えております。

24ページからは、先程申し上げました、地域活性化の視点でございます。中段に太文字になっておりますけれども、18年度から3年間で138事業、22億円を県内事業者へ優先的に発注をしたという結果になっております。

また、25ページの1行目につきましては、アウトソーシング推進関連事業を受注いたしました県内事業者の数が、106事業者にのぼっておるということになっております。

また、地域版アウトソーシング事業では16事業者にのぼっております。

地域版アウトソーシングと言いますのは、インターネットなどを活用して、離れた場所でも仕事ができるテレワーク方式で、データの入力やテープ起こし、ホームページの作成などを発注する業務でございます。金額的には決して大きいわけではございませんけれども、特に中山間地域にお住まいの方、障害者の方、主婦の方、在宅や地域での仕事を希望する方の就労機会につながっておりまして、併せてテレワークというものを活用した地域活性化の担い手を育成するということもございまして、2007年には日経地域情報化大賞、日本経済新聞賞を受賞するなど、全国的にも高い評価を受けておる取組でございます。

続きまして、26ページでございます。雇用の効果でございます。

下から3段目、「県内に221人役の仕事を作り出し、750の方がアウトソーシングの事業へ就業している」。また「正社員を新たに62人雇用」ということでございます。750人の就業の中には当然、正社員のほかパートタイムの方などもおられますので、雇用8時間の換算をしますと、221人役という形になっております。人役とその750人の関係でございます。

次にページが飛びますけれども、29ページでございます。

新たな事業分野への進出ということでございまして、建設・建築業者が施設の管理運営の業務を受注いたしますなど、15の県内事業者が新たな事業分野へ進出をされました。点線の枠の中に、新たな事業分野へ進出いたしました事業者の方の声を紹介しております。「アウトソーシングは民間にとって新たなビジネスチャンス」「新しい専門性やノウハウが修得できて、専門業務の幅が広がった。」など、前向きな意見が出されております。

次の30ページでございます。障害者等の就労機会の創出について触れております。印刷業務、洗濯業務、清掃業務を障害者施設に発注をしております。

続いて31ページでございます。民間とのパートナーシップの強化ということで書かさせていただいております。この項目に対しては職員の評価として、民間とのパートナーシップが強化されたと答えたのは、15事業、10%にとどまっておりますけれども、2枚めくっていただき、34ページになりますと、仕事のやり方を変えるということで、先ほどアウトソーシングのひとつの大きな目的でございましたこの部分につきましては、70%の事業で「仕事のやり方が変わった」、「本来業務に集中することができた」という従事した職員の感想、気持ちがでております。

事例は35ページに記載しておりますけれども、また1枚めくっていただきまして、37ページに県庁のスリム化について記載しております。アウトソーシングにより、どれだけ行政のコストが削減できたのかをはじめてみたものでございます。グラフの折れ線はアウトソーシング予算の推移でございまして、その下の棒グラフ、積み木のような絵柄がコストの削減額を表しております。平成18年から平成20年にかけて、3年間で8億6,300万円の人件費コストの削減効果があったと算出しております。

38ページからは、課題をまとめております。

まず1つ目につきましては、県内事業者への優先的な発注でございます。高知県版アウトソーシングにつきましては、県民の参画、地域の活性化を目的のひとつにあげておりますので、特殊な技術力などを要し、県内事業者では対応できない場合を除き、県内に本社・本店を置く事業者へ優先して発注をしております。この方針は22年度末まで延長することといたしております。

また、2番目に契約事務の適正化、3番目に業務内容の十分な引継。これはいずれも県が発注者としてクリアすべき課題でございまして、事務の改善を図ってきたところでございます。

(4)は適正な請負の確保でございます。これまでも高知労働局と連携しながら、労働者派

遣や労働関係法令の研修会も実施してきましたところですし、全国各地で、いわゆる偽装請負といったような問題点が指摘されていることから、今後とも労働関係法令に抵触することのないよう、受注者の役割や責任の分担、業務の履行方法を適宜見直していくこととしております。

1枚めくっていただきまして、低入札価格への対応でございます。

低入札での入札になりますと、サービスの質の低下だけでなく、労働条件へのしわ寄せといったようなことも憂慮されますので、請負契約の入札では個々の事業に即して最低制限価格を適用しております。労働者派遣契約の入札では、法的に最低制限価格が設定できないという課題もございますけれども、経営や技術上の資格要件をあらかじめ確認する制限付きの一般競争入札の導入などによって、適正な履行と品質の確保に努めていくこととしております。

その他、6番目に入札・契約をサポートする体制の確保、7番目に行政業務を担う事業者の資質等について触れさせていただいております。

42ページから43ページにつきましては、まとめとしております。43ページの中段でございます。「総括の結果から、県民サービスの質の向上、地域の活性化、仕事のやり方を変えるといった、アウトソーシングによる成果は一定導き出すことができたと感じている。今後は、課題をひとつひとつ改善しながら、また絶えず業務改善につながっているか、時代の要請に合っているかといったことにも目を向けて、民間との協働で県庁の仕事の仕方を変えるという所期のねらいをかなえていきたい。」とまとめております。

ここで、アウトソーシングを進める中で問題となった事例をひとつ説明します。

資料の2へ戻っていただきまして、9ページでございます。試験研究機関のアウトソーシングと再直営化ということで経過をまとめております。

簡単に説明いたしますと、20年4月に試験研究機関におきまして、研究補助的な業務のアウトソーシングを行いました。内容はここに書いてありますとおり、農業技術センターのほ場管理、畜産試験場の飼料作物栽培など、6機関6業務を労働者派遣で、紙産業技術センターなど3機関3業務を請負形式で発注いたしました。

その後、平成20年秋になりまして、高知労働局から「派遣6業務については継続して行われるものであり、3年以上継続した場合は、労働者派遣法違反の疑いがある」との指摘を受けております。これを受けまして庁内で検討いたしました結果、研究補助業務につきましては、研究員が日常的に直接作業を細かく指示をする必要がある業務もありますので、偽装請負にならない形で全ての業務を請負契約とすることは難しい。また、派遣労働につきましても、3年後は継続できないとの判断に至りまして、派遣6業務と、委託3業務のうち紙産業技術センターの分析試験を除いて、3年間は派遣でやれたわけですが、1年で、平成21年4月から県直営に戻すことを決定いただきまして、4月からは再直営化し、派遣労働者等23名を県の非常勤職員として再雇用をしたという経緯がございます。

以上のように、アウトソーシング全体としては、県庁の仕事の仕方の見直しや地域活性

化、雇用の創出の面で成果がありました。が、その一方で、一律に数値目標を示してきたことによる試行錯誤の結果、労働者派遣による契約を見直すなどいくつかの課題もできておるところでございます。

しかしながら、私どもとしましては、これからますます多様化していく公共サービスへの要請に、限られたマンパワーで応えていきますためには、民間との協働で支え合っていくという仕組みが必要であり、アウトソーシングはその仕組みにつながるひとつの有効な手段ではないかと考えておるところでございます。

10 ページから 15 ページについては、現在の事業を掲げております。

少し説明が長くなりますけど、16 ページにアウトソーシングによる利用者のアンケートの実施状況を掲げさせていただいております。

先ほども説明しましたが、この総括につきましては、発注者としての県の職員側の評価が中心でございましたので、実際にアウトソーシングされた事業の利用者の評価はどうかということで、9 事業で一般の県民の方が直接サービスを受けるものを中心に、9 事業ではございますけれども、アンケート形式で満足度調査をしております。

17 ページから表にまとめております。全体的に言いますと、利用者の満足度は高い傾向にあります。

アウトソーシングする前と後でどうだったのかということに関しましては、県直営時にこういうようなアンケートをしたことがございませんので、直接の比較ができないということでございます。職員研修などアウトソーシングをする前からアンケートしたことのあつるものにつきましては、評価は高くなっているという結果もできておりますし、利用者の満足度の結果からして、アウトソーシングによって利用者に対するサービスの質が下がったというようなことはないのではないかと、そのように思っております。

20 ページからにつきましては、これは受託した事業者の方の声ということでまとめさせていただきます。

21 ページでございますけれども、高知県産業振興センターの広報誌におきまして、アウトソーシングの事業者へのインタビューを行った連載記事を掲載してございまして、それをまとめたものでございます。

12 の事業者に、「良かったこと」「大変だったこと」「県への要望」ということでインタビューをしております。その結果、先ほども申し上げましたけれども「アウトソーシングは企業にとってニュービジネスのチャンス」だというようなこと、「県のノウハウを知ることによって業務の幅が広がった」ということ。というような全体的に前向きな意見が多く出されていますが、その一方で「仕様書の変更があつても予算の増額が認められない」とか、「作業従事者の休暇が十分に考慮されていない」等、県の対応の改善を望む意見もございました。インタビューの抜粋については、21 ページに記載しております。

もう一点、アウトソーシング説明会における、参加した事業者へのアンケートの結果でございます。22 ページからでございます。

県では毎年、アウトソーシング事業の説明会を開催しておりますけれども、昨年10月の説明会の際に、事業者の方を対象にアウトソーシングを効果的に進めるための環境について、これまでで良かった点、悪かった点の質問をいたしました。回答は自由記述となっております。22ページから24ページ、ほぼ全文をそのまま掲載させていただいております。

結果といたしましては、県の発注単価や、事業者選定方法等について、改善の要望が目立ちました。これに対しましては、最低制限価格の設定、複数年契約の拡大など、可能な範囲で順次、事務の改善に努めてきたところでございます。

県内事業の優先発注の方針につきましては、当然のことながら県内事業者からはこの方針を歓迎する声が根強い一方で、本社が県外で、県内に一定の規模を置く支社等の業者からは、参入を望む声が出されておりますし、「この方針によって県内の雇用の機会を逆に狭めているのではないか」というような意見もいただいております。この県内優先の方針をどうするかということにつきましては、引き続き検討すべき課題であると考えております。

続きまして、25ページです。これは県幹部、部長・副部長でございますけれども、私どものほうで行革に関して意見を聞いて回ったところでございますけれども、その中におけるアウトソーシングに対する意見を記載しております。

全体をまとめますと、アウトソーシングをしてきたこと自体は評価する声が多いものの、ここからさらに新しい業務を外に出すとなると、積極的にどんどんという方と条件付きの賛成ということに分かれておまして、「ほぼ出せるものは、出したのではないか」というような声が多くなっておるところでございます。

続きまして、最後のページでございます。26ページをお開きいただきたいと思います。

民間委託に関する全国状況でございます。高知県が現在のところ外部委託をしていない事例をピックアップをさせていただいております。

当然、本県と他県とでは事情の違いもございますが、例えば、総務事務でございますと本県は旅費業務は委託、その他は総務事務センターで直営ということになっておりますが、他県では委託や派遣でこの業務を行っているところがあります。

こういった動きを横目で見ながら、現在、委託していない業務でも委託がなじむもの、委託することで県民サービスの質が向上するものは委託をするという姿勢を保っていくべきと考えておるところでございます。

説明が長くなりましたが、この場でご議論いただきたいことを資料1にまとめさせていただきます。

3年間の取組の総括に対するご意見、それから、これからの外部委託の進め方についてご意見をいただければと考えております。

また、今後、新たにアウトソーシングできる業務はあるのかという点についても、先ほどの他県との比較や民間企業での動きなど、また前回計画した業務の中にも未達成のもの

があることなどを踏まえながら、ご意見をいただきたいと考えております。

さらに、県内事業者への優先発注方針や現在の発注方法など、アウトソーシングの取組全般につきまして、ご意見をいただければと考えております。

長くなりましたが私からは以上でございます。よろしくお願いいたします。

(根小田会長)

はい、有難うございました。それでは、質疑・意見交換を行いたいと思います。どなたからでも結構ですけれども、一応事務局のほうから論点の提示みたいなこともありましたので、それも参考にしながらご質問・ご意見等ございましたら。いかがでしょうか。

ちょっと私のほうから最初にお聞きしたいことがあるんですけども。

資料2のアウトソーシングに関する資料の最初の2ページのところで、17年12月策定の県の行政改革プランがあって、アウトソーシング関係部分云々の抜粋がありますが、その中で①、②とありまして、「県業務のアウトソーシングの推進」「社会資本整備におけるPFI手法等の活用」とあります。

私の考えでは、民間の力を活用するという点では、PFIだとか指定管理者制度、これも同類だと思うんですよ。そういう点も含めて総括するというか、検討する必要もあるんじゃないかと思うんですけども。今日の議論はアウトソーシングということなんでいいんですけれどね。そういう点で、今後、これらの問題についても、この委員会で議論をするような予定があるのか、事務局はどう考えられておるのかということなんですけれど。

(門田行政管理課長)

指定管理者制度につきましては、アウトソーシングのひとつの形態ではあるとは思っております。ただ、今回のアウトソーシングの総括の中では指定管理者は別にしておりますので、触れておりませんが、先ほどの会長のご意見もございまして、要請がありましたら、指定管理者については議題として提出させていただきたいと考えております。

ただ、PFIにつきましては、どういう形でご議論いただくか、ちょっとそこは検討させていただきたいと思います。制度自体のことですと、ご説明は差し上げることはできるんですけども、現実の問題としては、導入した部分については、県・市病院企業団の医療センターの部分だけでございますので、そこらあたりをどういうふうに進めていくか、少し検討させていただきたいと思っております。

(根小田会長)

高知県だけでなく他県でも問題があって、はじめてやった段階で早くも問題が出てきたみたいなことなので。どういう形で考えるかというのは難しい問題だとは思いますが、この委員会ではやらず、別の形で検討するというのは、それはそれでいいんですけども。

ど、もしやるのであればなかなか難しい問題だなとは思いますが、考えておいてください。
他に。

(岡林委員)

アウトソーシングの総括版の資料の 17 ページ。県民サービスの向上で、96 事業のうち 94 事業がサービス・質の向上と、こうなっておりますが、ぱっと見ると、98%はすごいなと。まさに職員が自画自賛しているなというふうに思うわけですね。そうすると、アウトソーシングしてなかったら、この事業はアウトソースする前はもっともっとサービスがなかったかと。アウトソースしなかったら、そう受け止めるんですが。結局、これは先ほど、部長、副部長と行ったという概括的な総括が最後に出てましたね。そうすると、この総括は担当課長レベルですか、あるいは係員も交えた全体で、事業をやっていた皆でそういう総括をしたんですかね。

(門田行政管理課長)

実際にその事業を担当していた、担当者レベルの意見となっております。

(岡林委員)

ということは、シビアに分析して、アウトソースしたけれども思ったような効果がなかったとか、こういう問題点があったよというようなことは、ほとんどその職場全体の中では、そういう声はなかった、ということをも真正面から受け止めていいがですかね。

(門田行政管理課長)

このアンケートの対象としました事業では大きな問題はなかったんだろうと。アウトソースしたことによる混乱とかがなかったために、上手くいったというお答が多くなっているのではないかと考えております。

(根小田会長)

他、いかがでしょう。どうぞ。

(坂本委員)

とさはちきんねつの坂本と申します。

私は、実際に県のアウトソーシング事業を受けた側です。この総括の資料にも、事例として 18 ページの農村女性リーダー研修の業務であるとか、31 ページの点線で囲んでいる部分なんですけど。そちらのほうで事例として紹介していただいております。

私たちは NPO なんですけど、なかなか県の事業に参画するという機会が今までなくて、今回アウトソーシングを県で進めていかれる時に、やはり自分たちの持っている技術とか

を、県の仕事として住民の方に提供できるっていうことは、とてもやりがいがあります。あと、これからいろいろ参画する民間の方とか NPO の方の良い事例になったのではないかなと思っております。

あと、もうひとつ、高知県のアウトソーシングの特徴としまして、地域版アウトソーシングということがあります。こちら資料のほうに書いていますが、テレワークを活用した地域への発注ということで、なかなか雇用機会のない中山間部であるとか、障害者であるとか、あと子育て中の主婦の方に、雇用の機会を与えたというのはすごく大きなことでした。

なかなか地域でそういう受け皿がもともとないという話がありましたので、私たちはその人材を育成するところからお手伝いさせていただきまして、各地域でそういうグループが出来たっていうことで、地域を活性化する核になるグループが各地域で存在をして、今成長しているという段階です。

今年度、産業振興計画の実行元年ということが言われておりますので、そういう地域振興の担い手の、地域の核として今活動しているグループになり、成長してますので、今回のアウトソーシング、高知県版のアウトソーシングっていうのは、かなり全国事例としても高い評価を得ています。

私も実際に関わって、県の仕事をすることによって、色々な県の取組であるとか、情報であるとかをすごく身にかけております。特に農村女性のリーダーの育成支援ということをやっておりますので、これから産業振興計画のそういうところにも直結するようなことを考えておりますので、やはり県の仕事に参画することによって、県の業務に自分たちが関わっているというような姿勢がでてきたということは、今回、アウトソーシングをやったすごく良かったなと私たちは考えております。

(根小田会長)

はい、有難うございました。その他いかがでしょうか。

高村委員、どうぞ。

(高村委員)

私はアウトソーシング検討委員会の委員をやっていたんですが、それとは関係なく質問したいことがありまして。

資料2の9ページ目に、「試験研究機関のアウトソーシングと再直営化」ということで、非常勤の方の契約を一度切って、それから派遣もしくは請負という形にし、また同じ方に来てもらって、それがまずいっていうか、なかなかうまくいかない。うまくいかないというか、契約的に問題があるので、また非常勤に戻したという記述があるんですけど。

これについて、単純にコスト的な所を質問したいと思います。つまり、元々、非常勤として雇用していた時には、どれくらいの人件費がかかっている、それを派遣に切り替えた

場合は、派遣経費がどれくらいになって、もしくは請負にした場合には請負経費がどれくらいになって、また非常勤に戻した時にどれくらいか。元と同じだと思うんですけど、どれくらいになったかということが分かるのであれば、教えていただきたいと。

(門田行政管理課長)

すみません。具体の数字はちょっと今、手元にはないんですけども。ただ、派遣は、先ほどご説明したように、最低制限価格の設定が法的にできないということで、落札額が、5割から7割くらいの落札率になってしまっております。経費的には相当コストダウンにはなったものだというふうには考えておりますけど、具体の金額はまた調べて申し上げますけれども。派遣のほうではかなりコストダウンにはなったけれども、3年後を考えるとやはりちょっと難しいということで、1年で直営に戻したというのが実情でございます。

(高村委員)

それは、非常勤で雇用してた時に比べて、7割くらいダウンしたということですか。

(門田行政管理課長)

派遣でいいますと、アウトソーシング前のコストが1億4,000万円程度のものが、契約としては6,000万円程度になっていると。

予算はもう少し高く構えておったんですけども、入札の結果、そういうことになり、コストはそういう面ではかなり大きく出ておったということではございます。

(高村委員)

トータルで言われても分からない感じがしますが。

普通ですね、派遣になると、ダブルコスト、つまり企業側が取るコストと派遣の人の給料にいく分がいて、コストが上がるのが普通なんです。私が前いた会社も、受付に派遣で来てもらってたんですけど、月給30万でしたからね、その人は。30万だけどその子にいくのは15万くらいなんです。そんなものが普通だと思うんですけど。

具体の数字をトータルで教えられても分からないので、もし1人に対していくらかかっていたのがいくらということが分かるのであれば。

(門田行政管理課長)

1人に対しては分かりません。契約額と従前の私どもでやっておった時の予算的なコスト、この比較でしかないのです。

(高村委員)

分かりました。

(遠山委員)

基本的なところにまたちょっと戻りたいんですけども。

当然アウトソーシングする以上、問題になったコア業務とは何なのかというのは、推進方針の中で、一定、抽象的な形でいくつかの項目がでてるんですけども。その後の論議が、県庁内であまり進んでいないというふうにも聞いてるんですけども、それが今どうなっているのかというのがひとつ。

これは、当然、今後のアウトソーシング、さらに言えば今回検討項目に入ってなかったんですが、市町村への権限移譲、これも県庁のスリム化の上では非常に重要なテーマだと思うんですが、そういうことも検討していかないと、という感じがしてますので。当然、コア業務とは何ぞやという、もう一回原点に帰った論議が必要なんだろうというふうに思ってます。それが一点。

それと先ほどの説明にもあったんですけども、アウトソーシングの検討をして、コア業務として再整理して戻したと。具体的な例を少し教えていただいて、考えるヒントにさせていただきたいなと思うんですけど。よろしくお願いします。

(門田行政管理課長)

コア業務への整理でございますけれども、確かに、最初はコア業務は何かっていうことを突き詰めようとして何年かやりました。しかし、前回、高村委員からご指摘があったようにそれでは進まなかったというところがありまして、まず3割という数値を出して考えようということやってまいりました。何がコアなのかという部分についてももう少しというご意見は、よくこちら側も踏まえたいと考えております。

コア業務への再整理の部分では、例えば、一番大きいものでは、消費生活制度の消費生活相談業務をアウトソースしようと考えておったようなこともありました。やはりこの相談業務っていうものに対する考え方の部分で、コア業務っていう形への整理をしたというようなこともあります。あまり大きくはないんですけども、表彰業務というような業務についても、最初はアウトソースを考えておったようですけども、やはりこれは県できないだろうというようなこともあって、そういうものへの再整理をしておる部分があります。

その他、補助金業務につきましても、一定アウトソーシングを考えたものを、やはりそれは、ということで出さなかったというようなことの見直しをしております。

(根小田会長)

もう一点は。何かもう一点、質問があったんじゃないですか。いいんですか、今ので。

(恩田総務部長)

コア業務というのは非常に難しい議論だと思います。

国でもよく議論されていて、まず公権力の行使をする部分が公務員にとってのコアだという議論が、やはり一番大きいと思うんですけども。じゃあ、どこまでが公権力の行使だとか、それに付随する部分については、基本的にアウトソーシング出来るという整理が一番大きなものだと思いますけれども。

じゃあ、県の具体的なそれぞれの業務について、どこまでが県の公権力の行使に関わるような具体的な業務だとかっていう線引きについては、正直言ってまだ全然してない、振り分けしてないのが現実だと思います。ですから、そういったところについてきちんとサビ分けをしていくということが、今後さらにアウトソーシングを進めていくということであれば、必要なことかなと。

ただ、そこら辺をアウトソーシングするにしても、それだけの人役が出るかどうかということは、また効率性の部分もあるものですから、そのところも十分に考えていかなければいけないということです。

あと、今、市町村の話がでたんですけども、それは本県にとって非常に大きな懸案事項だと私は考えております。

全国的に見ると、高知県というのは、多分、権限移譲が市町村に対して進んでいない県のひとつだと思ってます。そこはやはり、2番目に人口が多い市が南国市で5万人というように、全国的に比べると市町村規模が非常に小さいというような中であって、なかなか権限移譲が進みにくいという、多分これまでの考え方があったんだと思います。そのところも、今、一定整理をして住民に近い市町村でどこまで仕事をしたら効率的なのかということは、やっぱり高知県の中でももう一度また考えていかなきゃいけないんじゃないのかなというふうに思っております。

ですから、高知県としては、どちらかと言うと市町村への権限移譲が進んでいない中で、多くの人数をどうしても県の中に抱えてしまっていると。これが効率がいいとか、このほうが高知県としてはいいというようなこともあるのかもしれませんが、そのところについては、もう少し議論していただく必要があるのかなというふうに思っております。

(根小田会長)

はい、その他いかがでしょうか。

どうぞ、西森委員。

(西森委員)

弁護士の西森です。本当に全体的なことがよく分からないので、パッと目がいったところと、あと今、お話がちょっと出たところでもありましたので、質問させていただきたいと思います。

まず、資料2の4ページで「アウトソーシング検討業務(主要例)」ということで、表が

ございますよね。今、その中で上から2段目「窓口・相談業務部門」の「相談業務」というところについて、ちょっと触れられたかと思いますが。ここがバツとなっているのは、今のお話だとコア業務というふうに判断したので、もう今後これについては、アウトソーシングは考えていないというふうに聞こえたんですが、そういうことでございましょうか。

(門田行政管理課長)

相談業務の中身の質にもよると思いますけど、ここに掲げています「消費生活相談」とか「交通事故相談」という部門については、アウトソーシングというよりは直営でということなんです。

世の中全体の動きがありますので、未来永劫かということ、またそこは違いますけれども、現在のところそういうものは直営でやるべきだろう、という整理をさせていただいているということです。

けれども、例えば、県庁の玄関の窓口は委託をして順調に住民サービスの点でも一定の評価をいただいておりますので、そういう部分とまた分けて考えなくてはいけないと思います。相談・受付業務が全てアウトソース出来ないかということそうではないという部分で、個別にひとつひとつの業務を確認しながら、そこは考えていきたいというふうに思います。現在のところ、今の社会情勢では消費生活相談というのはやっぱり県のコアだろう、という整理をさせていただいたということでございます。

(西森委員)

分かりました。

そこに関連して、2つちょっと質問がありまして。

まず1つ目は、この表でバツと書いてあるものの中には、いくつか理由というか、受け皿がないとかコア業務に戻すとか、いくつか理由があるように聞こえましたけど、現段階で、当然、固定的なものではないとは思いますが、一旦、アウトソーシングをやめたけど、今後変わるというような意味合いと、そもそも当分これはバツの状態に固定されるだろうというものと、ある程度意味合いが混じっているというふうに考えてよろしいということでしょうか。

(門田行政管理課長)

そう考えていただいて結構です。受け皿の部分が大きい問題ですので、受け皿が十分に育成ができれば移すことができる業務もこの中には当然あります。そういうことでございます。

(西森委員)

分かりました。

それと、ここから関連してというか、私が勝手に関連させたんですが。12 ページに表が
ございますよね。消費生活相談とか交通事故相談は直営にというふうに考えておられると。
その一方で、一番上の NO. 35 で、今非常に問題になってると思うんですが、「子どもと家
庭の 110 番」というか、こういったことについては、今のところまだアウトソーシングの
検討課題として、継続的に挙げておられるということですか。

(門田行政管理課長)

アウトソーシング、委託はしておりますけれども、当然、どこまでの部分なのか。公権
力の行使もございますので。当然、中央児童相談所が出ていく部分もありますので、委託
をしているからこの部分について全て委託事業者ですよということではないんですけれど
も。この部分、特に、夜間、年末・年始を除くという部分については受付をしていただく
ことを委託しておるとい形になっております。

(西森委員)

すいません、ちょっと雑駁な質問で大変恐縮ですが。

消費者の問題も交通の問題も、この子供と家庭とかっていう問題も、ある意味私たちの
業務に非常に関連するところでして、何かあったら人が死んでしまう場面なんだと思いま
す。交通事故っていうのは変な話、起きてからの話だからそうでもないんですけれど。

そういうものが、今のところ手探りっていうか、出してみたり、出してみなかったりし
て、色々コアに戻すかどうかっていうところで、検討中というふうな意味合いなんでしょ
うかね。

(門田行政管理課長)

この 10 ページからは、今アウトソーシングした業務ということで、検討中ということ
ではございませんけれども、その中で今これを出している部分で、コアではないか、戻すべ
きではないかという議論があるものは、現在はありません。この 15 ページまでの部分に
つきましては。

(西森委員)

そうすると、この子供とか家庭の問題についてはアウトソーシングということで、今、
一定の方針は決まっているということなんですか。

(門田行政管理課長)

子供と家庭に関する全てのことをアウトソーシングするわけでは、当然ないんですけれ
ども。

この事業については、委託をもうやっておって、別に大きな問題はなく進んでおるとい

うところでは。

電話相談事業そのものの中身をもう少し説明できたらいいんですけど、今、ちょっと手元にはないので。これが児童相談の部分で、ここですよ、というところをもう一度説明させていただきます……。

(事務局)

簡単に説明いたしますと、電話 110 番という部分で、相談を委託して、110 番で電話していくと。そこで受け付けた内容をまた児童相談所のほうに繋いで、詳しい相談は児童相談所のほうで、具体の対応をケースによってやっていくといったところです。

一番最初の 110 番の部分で委託していると。社会福祉法人に委託しているというふうにご理解いただけたらと思っております。

(西森委員)

分かりました。

あともう一点。

資料 2 の 4 ページで、商工部門に債権管理っていうのがあって、これは他のところでも、どうも委託されているところもあるように見受けられますが、これも今のところバツなんですが、これに関しては今、どんな位置づけなんでしょう。

(田村総務部副部長)

債権管理につきましては、昨年、包括外部監査でも指摘を受けまして、今、プロジェクトチームで、どういう形で債権管理をやっていくかというような検討をしております。

そういう中で、ひとつの議論としてこういった債権管理・回収についてのアウトソーシングの議論もしております。これから検討していくところです。

(西森委員)

最後にもう一点。県内発注が原則で、それは素晴らしいと思う一方で、県外発注をあえてする業務というのはどういったものなのか、もし例などを教えていただけたらと思いません。

(門田行政管理課長)

県外発注しましたものは職員の研修業務です。これは、やはりノウハウの問題が非常に高くございますので、そこは県外の業者というふうになっております。

旅費業務につきましては、本県の旅費業務は計算だけでなく旅程を組むと。どういう行き方をするかっていう旅程を組むということもございまして、旅行代理店の県内の方からも参加はあったんですけども、県外の大手の旅行代理店が請けておるといふ部分があ

ざいます。

そうしたものがございます。

(水田委員)

全体の総括については、多少自己採点が甘いというような感じも受けますが、所期の目的に沿った運用がされておいて、成果も相当上がっているということで、この点については評価をさせていただきたいと思います。

それから今、研修の話が出たんで、ついでにちょっと申し上げておきますが、この点は、私、心配をしております。というのは、先ほどの4ページで見ますと、ちょうど真ん中ぐらいに研修というのがあって、職員研修の企画提案とあります。

つまり、研修の実施計画も含めて、委託をしているような形になっておるんですが、これは先ほどの話のようにコア業務ではないかと。本来は、県が自ら考えるべきことではないかというふうに思うわけです。

ちょっと話が逸れて申し訳ないですが、職員の研修というのは、県政の課題だとか、行政の方向性だとか、それから政策の優先順位、こういった重要な部分を職員に浸透させて、意識を共有させる必要があるというふうに思うんですが。このような研修になっているのかどうか、委託をすることによってですね。あるいは、幹部が自分の言葉で職員に直接伝えると、そういったことが、そういうことになっているのか、基本的なところが少し心配であえて申し上げました。

それで、どんだんいろんなノウハウを取り入れていったらいいということも分かるんですが、ずっと未来永劫にそういうことではなくて、一定のノウハウを取り入れたら、やっぱり県が自分で考えて、方向性を出していくというのは必要ではないかというふうに思います。以上です。

(門田行政管理課長)

この件に関しましては、人事課長がまいっておりますので。

ただ、確かにコア業務ですが、コア業務をこうやったら出せるんですよという見本のよう形にもなっておりますので、人事課長のほうから。

(山本人事課長)

今、おっしゃっていただいたように、計画の基本そのものを全てお任せして、県はそれでそのままやりますということであれば、今おっしゃられるとおりに、それはだめでしょうということはその通りだと思います。

ですから、まず基本方針、県がどういう人材育成を考えているのかっていう部分を、県として当然持つ必要があります。その点に関しては、県のほうから、「今、県としてはこうしていることを考えてます」ということをお示した上で、民間が持っているノウハウを含め

た研修をしていけばいいのかという、プロポーザル、提案をいただくと。それに基づいて、また、県のほうに当然、研修担当職員がおりますんで、そこと業務の打ち合わせをしながら、一緒に作り上げていくと。基本方針、研修計画を一緒に作り上げていくと。それからその研修の成果をどういうふうに量るかっていうのも、業者さんのほうからこういう図り方がいいんじゃないでしょうかっていうのも当然提案もいただくと。それについてもどういふふうに一緒に効果を図っていったら、それに基づいてどういふふうに研修計画をよりよく改善していくかと。そういうふうに業務を一緒にやっていくという前提で進めております。

(根小田会長)

よろしいでしょうか。

はい、どうぞ、衛藤委員。

(衛藤委員)

ずっと、ご説明をお伺いしておりますて、同じ公共機関として、日銀もこの5年、10年、やはり行政改革の流れの中で、組織の効率化ということをかなり意識して進めてきておまして、その一環として、アウトソーシングも随分手掛けてきております。日銀の中では、例えば、県と共通するところもありますけれども、給食とか、それから警備、それから研修の一部、統計の作成とか、データの処理。こういったことをアウトソーシングして徐々にやってきているという感じであります。

やっていく立場からすると、やっぱりひとつひとつ要件書とか仕様書を書いていかなきゃいけないし、それがきっちりできていないと、やはりいい入札が十分できないというような経験もあって、大変だと思います。そういう立場から見て、全体の2割、3割ぐらいのアウトソースをしてこられたというのは、ご努力としては、結構やってこられたなという印象を率直に持っております。

日銀の場合は、どうしても効率化ということの主眼に置いたアウトソースであるわけですが、今日ご説明をお聞きして、地域の雇用の創出という効果があるとか、あるいは公共サービス自体を地域住民が担っていく、ある意味では共生の図式を作っていくというような副次的な効果もそれなりに出てきているということで、そういう意味でも大変いい試みなのではないかなというふうに思っています。

コア業務をどう線引きしていくかというのはなかなか難しい問題で、ある種、哲学論争みたいなものもあるんですけれども。なかなかこうあるべき論っていうのは難しいなっていう実感がありまして、ここ5年、10年ずっと進めてきて、これはやる方向でずっとやって来たわけですが、この5年、10年の環境の変化っていうのもあります。ひとつはやはり、情報管理ですね。個人情報保護とか、企業でも個別企業の情報っていうのが、情報管理がすごく厳しく社会的に問われるようになってきているとかですね。

もうひとつは災害対策、BCP であります。これを民間に委託しているときに、そういう災害が起こった時まで無理にお願いできるかみたいな問題。やっぱり災害が起こっても、一定のサービスをやろうと思ったら自前で能力をもっておかなきゃいけないとか、そういうニーズも明らかになってきたりしています。

これも時代の要請とともに可変的なものであるということで、あまり哲学論争に入り込んでしまうとなかなかそこから出られないということなので、試しにやってみるみたいなアプローチもどうしても必要なという、それが現実的だったりするなという印象を持っております。

従って、この議論の中で、計数目標をさらに設けるべきかどうかという論点もあったと思いますけれども、もちろん県で目標を立ててやりたいとおっしゃってるならそれでもいいとは思いますが。ここまでやってきた総括評価としては、それなりに組織の中でも定着してきている。そういうメカニズムが出来てきているのだとすれば、全然やっていない頃のアプローチとして数値目標を自己目的化してやるっていうのは、ひとつのやり方だと思うんですけれども、これくらい定着してきているのであれば、無理に立てなくてもいいかなと。むしろ、今後もどの業務をアウトソーシングできるかっていうことを考えていく内部のメカニズムと、外部でこれは民間でできるっていう意見を聞いていくメカニズム、そういう仕組みを入れていくっていうこと、それからそれを事後検証していく。そういう仕組みをしっかりと作るっていうことが少なくとも大事で、その手段として数値目標を立てるかどうかは、県のほうでお決めになればいいんじゃないかなという印象を持ちました。以上です。

(根小田会長)

はい。有難うございました。

岡林委員どうぞ。

(岡林委員)

先ほどのご意見、私も同感に思えたんですが。

当初、鳴り物入りでスタートしたのは、いわゆる、自治体の財政が危機だとか、あるいは官から民への流れもあると。官の業務を規制緩和によって民に出すとか、そういった全体的な動きの中で、30%論議の問題も、私は組合にもおった人間ですから、そういった意味で組合からもいろいろ聞くけれども、知事の30%から50%ぐらい、半分くらい出そうじゃないかという形のなかで、下からの積み上げでなくて、はじめに30%やろうと。そうすると平均的に全ての部署で大体30%を見繕ってくれんかなと。行政の部門の中で、ここは40%出来る、ここは20%出来るということやなくて、今言われた全体の数値目標の中で出てきたものですから、そのことで私が冒頭で聞いた、自画自賛で98%もありますよと、ほんまかいなというのはそこだったんです。だから98%もよかったら、またできたら、また

素晴らしい行政サービスで、費用対効果もできてですね、できるんじゃないかというふうな形へ発展しやせんかなという危惧もあって、ほんまかいなと言うたんです。

だから、先ほど、衛藤委員が、今までやった中での数値目標化を同じように今後しますかという基本的なことを聞かれたわけですから、そういった意味では、この総括を行って、今後のアウトソースの在り方については、おいおい会を重ねることで、この委員会の中で、また具体的な今後のアウトソースについて、この委員会で論議をして、行政の皆さん方に一定の影響を与えるような形になるのかなという気がしてます。そこの今後の在り方と、そうするとそれをしていく上では、やっぱり評価の問題で、雇用が生み出されたといっても、我々は良質な雇用を求めているわけですね。非正規や派遣切りやそういったことで、県の業務を受け取ったけれども、良質でない雇用がどんどん生まれたらあまり本意とせんわけですよ。そういったことで、先ほど高村委員が派遣の労働者のことを言いましたが、労働局へは届け出をしてますから、いわゆる常用派遣は大体平均して18,000円、一人当たり。そうやって登録型を含めた派遣事業を幅広くやっておる人については12,000円とか。こういう一人頭の派遣料金というのは、きちっと公的に積算されてますね。だから、派遣をやっているとところなんかも、それを調べたら分かるわけです。言われるように、もろもろの間接経費を入れてのいわゆる派遣料金で、派遣先が派遣元へは納めておるわけですから。人件費がそのうちなんぼというようなトータルでやっていますんで。そういった意味で派遣業務は営利でありますから、出した労働者、県の仕事を受けた労働者の賃金、労働条件の水準がどうかという点を、そこもアウトソースする場合にはひとつの視点で、良質な雇用をやっぱり県政発展の中でもやるんだというふうな形にしてもらいたいと。

それと、事業者のアンケートを詳しくやるということと、利用者へのアンケートについては、これは老人ホームのことは対象外なわけですね。つまり、今まで直営で、地産地消なり県内産なり生野菜を使いよったと。しかし、委託をすると冷凍食品ばかりが給食へ出てきたという話を聞いています。それなんかについてみれば、その入所者、あるいはそこへ預けておる家族にとってみれば、「こんなことが起こっておるのか」となりますので、県がやっておったことと違う内容をどう分析するかと。それを評価の点数へマイナス点として加えることができるかどうか。

少なくとも皆さん方は公共サービス、公務サービスということで自負をもって業務をやってきたわけですから、それを民間へアウトソースすることによって、質をきちんとやってもらいたいよということ。財政ベースでの評価だけやないです。まさに今回この質の問題について、出ております、23ページのこの総括の課題、問題点。事業者のほうもそれを挙げていますね。人件費プラス直接経費に、プラス間接経費が認められるようにしてもらいたいとか。あるいはコストカットを目的にするんはでなく、サービスの質のみを評価対象にしたいという事業者のほうからも、アウトソースで事業を受けようとする業者の皆さん方もそういう目でもっておるのであれば、そういったことが実効たらしめるような形のアウトソースの在り様というような形にしたいと。

最後になりますが、水田委員から研修の件で発言がありました。私もそうだと思います。研修が良かったという評価ですけれども、これを見ると4.3と従前は4.2だと。その0.1の違いが、私にはわからなくて、そんなに良かったのかと。そういった意味で水田委員が言われたことも、なるほどなど。やっぱり県として県庁職員にきちっと研修してもらいたい。自信をもってと。そういう思いはあります。

(根小田会長)

はい、有難うございました。

今の点に関して、非常に細かいことですが、ちょっと質問させてください。今の意見と関連する部分なんですけれども。

詳細版の総括のところの37ページです。コストの削減効果の報告のところ、アウトソーシングに要する経費の、アウトソーシング人件費っていうもの、これは具体的にはどういうものかということ。

それから、同じ資料の26ページの雇用の効果のところ、就業機会を拡大したと。221人役の仕事量で750人がアウトソーシング事業で就業していると。この中で非正規社員の数は分かるんですか。

(門田行政管理課長)

アウトソーシングに要する経費のアウトソーシング人件費は、予算の時にアウトソーシング積算基準というものを設けておまして、その中で、例えば、総括責任者であると、県の職員でいうと主幹、4等級の職員並みの年額を見て出しております。例えば、総括責任者でありますと、577万、担当者でありますと404万、作業者でありますと279万5,000円というような形で出しておまして、それにその仕事の人役っていう形で掛けております。ですので、1人役育たない場合でも0.1人役だと0.1っていう形で掛けたもので積算をしてきております。その人役部分については、一定正職員と、県でやってる場合と同じような形の人役を掛けて、その差を見ておるのがこの計算方法になっております。

諸経費等につきましても、一定、委託内容によって20%、30%という形で予算上の差をつけておまして、その積算基準に基づいてコスト計算をすると、累計でございますけれども、8億6,300万になったということです。

(根小田会長)

現行コストの現行人件費とはどう違うんですか。

(門田行政管理課長)

予算的な労務単価でやった計算方法でやりまして、この計算、数字がでてきています。

(根小田会長)

アウトソーシングする人件費というのがよく分からなかったんですよ。

(事務局)

若干、補足説明をさせていただきます。

今現在、従事している職員で、正職員何名、臨時職員何名、非常勤職員何名といったところを人数でカウントしまして、まず県の直営のときのその人役にかかるコスト、人件費がこれぐらい、これは主に人件費をベースにしております。

それと先ほど、課長のほうから説明いたしました、実際アウトソーシングする時に業務の内容によって、予算時に積算をいたしましたその差額という形。直営時との差額という形にはなってくるんですけども。その積算累計という形にはなるんですけど。ちょっと分かりにくいようにはなっているんですけども。

(根小田会長)

またあとで聞きます。

もうひとつのほうの 700 何人就業しているってということですが。

(門田行政管理課長)

750 人というのは、県がアウトソースした業務だけに関わっている職員ではございません。元々、その会社におられた方が、県の業務をやっているという部分もありますので、全体的にいきますと、私どもの雇用調査でいきますと正社員が 390 人程度、非正規が 360 人程度という形の調査結果にはなっております。

(根小田会長)

岡林委員の話については何かコメントはいいですか。

(門田行政管理課長)

進め方でございますけれども、今日の議論をお聞きしまして、それを参考にいたしまして、県としての考え方を素案という形で、秋頃、先にはなりますけれども出させていただきますので、それに関してまたご意見をいただきたいというふうに考えております。

アウトソーシングの部分につきましても、先ほど、衛藤委員からもございましたが、数値目標をどう考えるかということも、先ほどの意見も参考にさせていただきながら、県としてどうだという考え方を委員会に提出させていただいて、またその時にご議論をいただきたいとそうように思っております。

(根小田会長)

その他、ご質問・ご意見等ございますか。

どうぞ、水田委員

(水田委員)

これからの進め方のほうに話がいますが、これからもやはり基本的には進めていく必要があると思いますが、ただ数値目標を立てて、強力に推進するという段階はもう終わりつつあるのではないかなというふうに感じております。

それで、この際一度原点に帰って、その必要性、効果を再検討しながら対応すべきではないかということを考えております。

例えば、どういうことかといいますと、いただいている資料2の例えば10ページで言いますと、8番目に、ちょっと字が小さいですが、職員住宅の管理とかいうような業務があるんですが、こういったことについては、もう既に何千万かで委託をされておりますが、職員住宅をこれからどうするのか。このまま県が官舎を維持し続けていくのか、あるいは官舎から民間の借家に移行していくのか。そういった本元の政策判断も含めて、これからアウトソーシングをどうするのかという検討も必要ではないかと思います。

それからもうひとつ大事なことは、アウトソーシングをするのとしないのとでは、業務全体としては仕事が相当増えることになり、アウトソーシングをすると。

県のほうでは1割程度というふうに見ておりますが、その説明会とか公募とか提案内容の評価だとか、それから契約書を作るだとか、あるいは進捗状況、結果の検証だとか、いろんな仕事が増えるわけですね。そういった労力も差し引いてプラス効果があるのかどうか。金額だけではないと思いますが。そういうことも検証しながら、実施をしていくべきではないかというふうに思います。それで今まで3年間やってきた実績とかノウハウがあるわけですから、この際、ちょっと基準というかルールみたいなものを簡単なものでも作って、やっていったらどうかというふうに思います。

その場合に、先ほども説明がありましたように、やっぱり複数年の契約をやりやすくするだとか、合理的に効率的な運用が可能なようなルールを作って、それを当てはめて、今やっているものもこれからやろうとしているものも当てはめて、判断をしていくというようなことが必要ではないかと思います。以上です。

(根小田会長)

はい、有難うございました。

(門田行政管理課長)

委員のおっしゃる通りで、まずこの業務が必要なのかどうかという部分を、まずは見ていく必要があると思います。

先ほどのコア業務のところでご議論いただきましたけれども、例えば、今はコア業務だ

と言った消費生活相談の部分についても、NPO 等で本当にかっちりとした相談体制なり、受け皿っていうものがあれば、それはそれでその時の状況によってどうなのかということもあります。

また、水田委員のおっしゃるように、契約に付随するコストっていうものも十分に考えたうえでやっていきたいというふうに考えております。

(根小田会長)

はい、有難うございました。特に、他にございませんか。

那須委員が来られましたので、最初の議題を一応ここで終わりにしまして、那須委員のほうから、前回欠席でしたので、自己紹介をかねて、県政に対する日頃のお考えだとか、この委員会での検討課題等について、お考えになっていることがあればそれも含めてお話を頂ければと思います。

(那須委員)

遅れてきまして申し訳ありません。高知工科大学の那須でございます。

自己紹介といたしますか、今、大学にいますけれども、行政にも携わっていたこともあります。行財政改革という時にですね、私、民間にもいたこともありますんで、いろいろ違和感、高知県の行財政改革に違和感を持っているというんじゃないくて、全体的に様々な違和感を持っています。

ちょっと申し上げますと、最初、就職した時に鉄鋼会社に入ったんですが、鉄鋼不況の最中で、その頃はリストラとかそういう話はなくて、余剰人員対策とか色々話がありましたけど、その余剰人員の仕事を作る仕事をしていたこともありました。

その観点から見て、先ほどのアウトソーシングの、これはもう終わったと思うんですけど、これについてはものすごく違和感がありました。民間であれば、まずアウトソーシングを考える前にアウトソーシングをやめていくんですね。止血をしたうえで財政のことをまず考えて、そのうえで人を徐々に減らして行って、次に仕事が身の丈で、持っている人員と同じ仕事の量になってきた時に、次にアウトソーシングするのか、人を採用するのかという話の時に、この間、高知県は最初からアウトソーシングありきでやってるというのは、私は民間の企業の視点からすると、非常に違和感がありました。おかしいんじゃないかと思いましたし、アウトソーシングに書いてある目的も少しおかしいという気はして見えました。

もうひとつは、アウトソーシングすると、仕事が増えるんですね。まず、単純な契約業務だけじゃなくて、頼んだ先が何か成果を出した時に、その成果の品質を確保する義務が出した側にあると。これは大変な仕事で、実は出すよりも自分でやるほうが早いというのが普通なんですね。そこも、ものすごい違和感を持ってました。

もうひとつの違和感は、民間でできることは民間に、という違和感です。民間に出したら良いものは民間に言うのだったら分かるんですけど、民間で出来ることをなんで民間に出さないかんのやという違和感がありました。民間にいて役所にいて感じるのは、民間は必ずしもよくないんですよ。つぶれる会社がいっぱいありますから。良いところも悪いところもたくさんあるわけです。それを、政治家が言った言葉ですけど、「民で出来ることは民」というあの言葉に少し騙されてるんじゃないかという気がします。ですから是非々で、民間でやるべきもの、官でやるべきものというのをはっきり分けていく必要があると思います。民も良いところがあるし悪いところもある、という視点で見ていくべきなんじゃないかという気はしています。以上です。

(根小田会長)

はい、有難うございました。基本的な考え方のところで、水田委員もおっしゃってましたが、原点に帰って考えるということですね。

経営学の分野で、基本的なアウトソーシング自体のそもそもの考え方もありますから、その点も一度見てみて、改めて考える必要があるのかなと思います。

いずれ、今後の在り方というのは、最終的に県のほうも考え方を出して、ここで議論する機会があると思いますので、その時にまたよろしくお願いします。

それでは、ここでちょっと休憩をいたしまして、次の議題に移らせていただきたいと思います。

どうでしょうか、5分ほど休憩しますかね。では、11時から再開させていただきます。

(休 憩)

「議題 (2) 技能職について」

(根小田会長)

それでは11時になりましたので、再開いたします。

2番目の議題ですが、技能職について。これも行政管理課から説明をお願いいたします。

(門田行政管理課長)

先ほどのアウトソーシングにも非常に関わりもございますし、また、現行プランでは職員定数の削減の大きな要素のひとつでございます技能職員の見直し方針、全廃方針について、ご説明をさせていただきたいと思っております。

まず、見直し方針、全廃方針の説明に入ります前に、技能職員とはどのような職なのかということについて、また、法的な位置づけについて、ご説明をさせていただきたいと思っております。

1枚めくっていただきまして、2ページでございます。技能職員の給与の種類及び基準に関する条例の第2条におきまして、この条例の対象となる技能職員について定められております。

(1) から (9) までございまして、この中で「うち技術者、監督者及び行政事務を担当する者以外の者をいう」というふうにされております。現在、高知県では枠で囲っております職種の方がいらっしゃいます。電気工事士、汽かん士、道路整備員、植物栽培員などでございます。また、後ほどご説明いたしますが、「これらの者に類する者」としまして、主に行政職員の補助的な業務を担う職種として、現業事務員というものを配置しているところでございます。

その下に、国の類似職種とされております、行政職俸給表(二)の適用職員について、参考までにその範囲を定める人事院規則を掲載しております。

次に3ページでございます。地方公務員制度において技能職というものはどこに位置づけられておるかということでございます。この資料につきましては、総務省の研究会の資料から引用させていただいております。

地方公務員は、まず大きく分けまして特別職、一般職に分かれておりまして、一般職のうち、(1)のイに「技能(労務)職員」。高知県では技能職員と呼んでおりますけれども、その職務の性格上も、法体系上も「いわゆる一般行政職員」、(2)のほうでございましてけれども、こことは異なっておるというふうに定められております。

右の点線の中にあるとおり、職務内容が民間の同種の事業に非常に類似しているということから、その勤務条件の決定方式を中心に、できるだけ民間の勤労者に近い取扱いをするということになっております。労働基本権につきましても、争議権は職員同様ございませんけれども、団結権や一般行政職員には認められていない協約締結権を含む団体交渉権が認められているということです。

ただし、この技能職員につきましては、こうした労働組合法とか労働関係調整法も適用される一方で、一般行政職員に適用されます、協約締結権のない職員団体に関する地方公務員法の規定も適用されるというふうになっております。

法的な位置づけでございますが、3ページの下に、既に失効した政令を記載しておりますが、解釈上は、この考え方で生きているというふうにされてございまして、2ページで説明させていただいた技能職員の範囲について定めた条例につきましては、この政令に合わせたような形で多くは規定をしております。技能職員の範囲は、「(1)から(11)まで」の形と同じく「技術者、監督者及び行政事務を担当する者以外の者」ということになっております。右囲いの中にも書いておりますけれども、この政令とか地方公務員法では、「単純な労務に雇用される者」というふうに規定されておりますけれども、業務の実態からは、その語から一般的に受ける語感とは合致しない部分もあるということに留意が必要とされておりますし、本県では平成11年度に先ほど説明いたしました給与の基準に関する条例等を改正いたしまして、「技能職員」というふうに表現することとしております。

1枚めくっていただきまして、「技能職員の給与の根本基準」でございます。技能職員の給与につきましては、地方公営企業の企業職員の給与に関する規定が適用されます。

給与は、その職務に必要とされる技能、職務遂行の困難度、職務の内容と責任に応ずるものであって、決定に際しましては、「同一又は類似の職種の国又は地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与を考慮しなければならない」とされております。

「同一又は類似の職種」という部分が、地方公務員法にはございませんけれども、一般行政職とは異なり、民間企業に近いということございまして、民間企業従事者の給与を考慮しなければならないというふうに解釈されております。

下の表をご覧ください。一般行政職は、労働基本権制限の代償措置としまして、人事委員会勧告制度がございまして、人事委員会勧告を受けて、条例において給与の額等が定められることとなります。

これに対して、技能職につきましては、人事委員会勧告制度の適用はなく、条例においても給与は種類、基準のみを条例で規定しておりますし、給料や手当の額は給与に関する就業規則を別に定めて、これを告示しております。

ただ、給与改定等についても、一般職の給料表の改定に準じて行っているのが現状でございます。

次に、5ページに「高知県における技能職員の状況」でございます。ここでは、知事部局の状況について記載しております。

まず、技能職員の推移でございますけれども、グラフにありますとおり平成元年には、600人を超えておりましたが、これまでの行政改革の取組、技能職から行政職への転職、また、平成6年度を最後に採用を行っていないことなどから、毎年減少を続けておりました。特に、平成17年に現在の行政改革プランを策定いたしまして、技能職の全廃方針を示して以降、職の廃止やアウトソーシング、行政職への転職を実施することによって更に削減が進んでおります。この4月1日には108名という形になっております。

一番下には、この3年間、先ほど言いました行政職への転職状況について記載をしております。合わせて119人の技能職員の方が行政職に転職しております。なお、今年度も転職試験は実施いたしますけれども、今回の試験をもって行政職への試験は最後としております。

1枚めくっていただきまして、6ページでございます。技能職員の現在の年齢別の職員数でございます。今年度末ということで年齢を区分しております。

一定数の職員が転職をしたことや新たな採用をしていないことによって、50歳代の職員が集中する状況となっております。なお、61歳以上という職員については再任用の職員でございます。

次に、7ページ以降につきまして、高知県における技能職の見直しの取組についての説明になります。まず、7ページ。平成17年12月に策定いたしました現在の行政改革プランのうち、技能職に関係する部分について記載をしております。

職員数の適正化のため、職員数削減の具体的な方針を記載しておりますが、その中で平成22年4月までに3,400人体制とするため、技能職員の全廃の方針を掲げました。中ほどのアンダーラインを引いたところがございます。「公用車の運転、道路維持補修、福祉施設の調理などの現業業務はすべてアウトソーシング又は廃止することとし、将来的に技能職を廃止します。なお、現業業務に携わる技能職員については、行政職への転職を行っていきます。」とされております。

その下ですけれども、給与につきましても、高知県の技能職のラスパイレス指数が、類似の職に従事しております国の行政職俸給表(二)の適用を受ける職員の給与水準を大きく上回っていたことから、「技能職員の給料表を国の行政職俸給表(二)を基準としたものに改定するとともに、職務の級の格付けを見直すこと」としております。

1枚めくっていただきまして、8ページも現行の行革プランでございます。アンダーライン、下の段でございますけど、アンダーラインを引いている部分が、行政職への転職の部分でございます。その部分について記載をしております。

次に9ページでございます。この行革プランを受けまして、具体的な方針や取組について「技能職の見直し方針」として策定をしたものでございます。

現行の行政改革プラン「見直し方針」の(1)にございますように、先ほども申し上げました、アウトソーシングまたは廃止するとの視点で、その見直しを計画的に完了させることとしております。

1枚めくっていただきまして、10ページでございます。見直しの完了の時期ということでは、ウのところでございますけれども、平成22年4月1日までに完了しますが、一部の職種については、29年4月1日まで延長するとあります。後でご説明いたしますけれども、実際に現業業務は、一部が来年4月以降も残る予定になっております。

(2)の「技能職員の処遇」でございます。この見直しの過程で、アの(ア)でございますけれども、行政職へのジョブチャレンジ制度として、行政職への転職を検討している技能職員などに、行政職の仕事を経験する機会を設けること。(イ)、今年度まで転職試験を実施することとしております。また、ウのとおり、転職した職員に対しては、1年間を実務研修、その間に事務処理能力の向上を図っていただくとしております。

次に、「イ 技能職としての配置の考え方」でございます。これまで、(ア)のとおり、18年4月以降は、例えば運転士として採用された職員が、業務の廃止によりその職がなくなった場合には、道路整備員として配置をするなど、採用職種にとらわれず人事異動を行っておりますし、(イ)のとおり、転職しなかった職員については、現業業務が廃止またはアウトソーシングされるまでの間、引き続き、従来の現業業務をリニューアルした業務に従事していただくか、現業事務員として配置するという方針で進めて参りました。

現業事務員といいますのは、従来の技能職員の職種とは別に、技能職員としてのこれまでの経験を活かしながら、主に行政職員の補助的な業務を行う職種です。技能職の廃止の過程で経過的に措置をして、設置するというようにしてしております。先ほどのジョブチャレ

ンジもこの職でございます。

現業事務員につきましては、性格上あくまでも経過的に置かれるものですが、職員の知識や経験も活かしながら、行政職員の補助的な業務に従事することで、人材を効果的に活用していこうという考えによるものでございます。

11 ページでございます。「給与水準の見直し」ですが、平成 22 年 4 月以降、技能職員の給料表は、同種の業務を行っている類似の国家公務員の給与水準と高知県の状況も勘案し、行政職俸給表(二)の 3 級までを適用することになります。これまで給料表については、ほぼ行政職と同じ給料表の 4 級までを適用しておりましたけれども、先ほど説明いたしました行革プランに沿って、給料の額と格付けについて、職務や責任に応じたものに見直すものでございます。1 枚めくっていただきまして、12 ページでございます。

先ほどの、技能職員の給与については、ただいま説明しましたように、平成 18 年にその方針を定めておりましたけれども、その後、16 ページ、17 ページにつけております、総務省の通知が出ておまして、この通知に基づき、取組方針を策定し、この通知に状況を公表するということもございまして、ここに公表しているデータ、これが 13 ページからでございますけれども、公表データをここへ添付しております。

18 ページから 19 ページ、資料が横向きに変わります。

県の知事部局における主な技能職員の見直し状況でございます。現行の行政改革プランを策定した以降について、主な職種についての状況であります。

運転士、守衛、電話交換手、調理員などの職種につきましては、矢印の先 (0) という形になっております。これらの職種については、業務の廃止、または、民間移管・アウトソーシング等により、すでに廃止をした職種になっております。

その他の職種についても同様に人員を削減してきており、今後も引き続き見直していく予定でございますけれども、今後の見通しや課題の欄に、少し太字で、畜産試験場の機械操作業務、試験研究機関の植物栽培員、動物飼育員の業務について、今後の業務のあり方の検討が必要とあります。これは最後のページでご説明をいたします。

19 ページの中ごろに、先ほど説明いたしました現業事務員について、どのような仕事をいただいているかということと、人数をつけております。

1 枚めくっていただきまして、最後のページになります。

「技能職の全廃方針」による取組と課題ということで、ペーパーを作っております。

これまでの取組、現行の行政改革プランにおきましては、危機的な財政状況の中で、限られた財源を有効に活用し、県政の重要課題や県民ニーズに応じていくためには、職員数の適正化などにより人件費を削減するとともに、アウトソーシングなど、業務の進め方を見直すことが不可欠という認識のもとに、技能職の全廃方針を掲げてこれまで取組を進めてまいりました。これには、やはり、現業業務については、民間で行うことが可能、アウトソーシングができないものはないとの考えがベースにございます。

これにより、平成 17 年度からこれまでの間、193 人、6 割以上の技能職員の削減をして

まいりました。

現在の考え方としましては、現業業務については、引き続きアウトソーシングまたは廃止を基本とし、将来的に技能職を廃止していきます。が、その過程で当面、知事部局においては、試験研究機関における植物栽培員や動物飼育員、土木事務所の道路整備員の業務が残っていくこととなります。これらの現業業務には技能職員を配置することとしておりまして、先ほど説明した現業事務員、経過的な職についてはかなり限定的なものになるのではないかと今のところ考えております。

また、課題のところでございます。先ほどの現状で説明いたしましたように、試験研究機関において、技能職員が担っているほ場管理業務や動物飼育の業務などを将来的にどうしていくかという課題がございます。

アウトソーシングのところでも述べましたけれども、これらの業務の中には、随時研究員からの指揮命令が必要であるため、請負によるアウトソーシングが難しいということがございますし、派遣労働を受け入れても、やはり、これは3年間という期間に限られているということで、この技能職全廃方針の中で、これらの業務をどうしていくかということ、今後、所管している農業振興部とも協議をしながら方向性を出していきたいと考えております。

資料1には、論点を記載させていただいています。説明いたしました試験研究機関での課題はあるものの、このような現業の全廃方針について、今後どう考えていくべきか、また、在職する技能職の方をどのように配置して人材の活用を図っていくのがよいかなどについて、委員の皆さまのご意見を受け賜りたいと思います。

走り走りでも申し訳ございませんでしたが、以上が見直し状況や課題についての説明です。よろしく願いいたします。

(根小田会長)

はい、ありがとうございました。

それでは、委員の方々、今の説明に対するご質問、ご意見等がございましたら、お出しいただきたいと思いますが。いかがですか。どうぞ。

(岡林委員)

私は、これに一番関心があって、どういう形で県として、我々にどういう見解を求めるのかということを知りたいんですけども。

20 ページに技能職の全廃方針による取組ということがありますね。もうすでに試験研究機関では、直営でしなきゃならんから全廃ではなくなるとるわけですね、部分的に。だから、考え方で、技能職の全廃、イコール技能職員を全部、廃止をしますということのお墨付きを我々にもraitたいのか、いや、これは技能職として、一般職と技能職で連携を取って県行政として直でやっている部分については直でやってほしいですよ。そういう意見、

いわゆる、全廃方針に反する考え方も述べていいのかということ。

それと2つ目は、細かく賃金問題を書いていますね。第1回目の時に言いましたように、まさに現業職員、技能職員は一般職の人事委員会勧告でなくて、団体交渉権、労働協約締結権がありますから、賃金水準そのものは正に労使問題で外部の我々が云々というふうな形ではないんじゃないかなという思いを持っています。だから、この賃金水準の問題についても我々のコメントを求めて、それをベースに県の考えを、いわゆる第三者の意見を聞いてこの賃金水準を決めようとしているのかどうか。どうも、その2点が、妙に我々の任務がちょっと分からないんですよ。

(門田行政管理課長)

全廃方針につきましては、現行プランの1つの大きなことでしたので、今の現状を、まず、委員の方々にご説明をさせていただきまして、これに対する考え方、先ほど岡林委員がおっしゃられたように全廃なのか、全廃でないのかっていう部分につきましても、試験研究機関につきましても、アウトソーシングはなかなか難しいところまではいってまずけど、その仕事を誰が担うのかっていう部分について、農業振興部とまだ協議をしておるところでございます。協議中のものを出してきてどうするのかということはあるかと思えますけど、アウトソーシングと非常に絡み合った問題でございますので、アウトソーシングを議題にする時に、現行プランの技能職についての、大きな1つの柱であった技能職の問題についてご説明しようというのが、今回この資料を提出した、主な理由ではございます。

また、給与につきましては、現行プランに基づきまして当然職員団体とも話し合いを進めてきておりますし、その部分はその部分ですけれども、今の現状としてこういうことであるということについては、県民の方々にも公表しておりますので、その部分について、なお資料として提出させていただいたということでございます。

論点が不明確ではないかと思われる部分はあろうかと思えますけれども、アウトソーシングというものに一番大きく関係しますので、この回で今の状況をご報告させていただいたところでございます。また、県の方針は県の方針として先ほどのアウトソーシングと同じでございますけれども、今回、意見がいただけましたら、そういう意見も踏まえながら検討してまいりたいと考えております。

(根小田会長)

いかがでしょう。どうぞ。

(水田委員)

試験研究機関の再直営化というのがありましたよね。その場合は、同じ方をまた県が直接雇用してやってるわけですね。その場合のその身分がどういうふうになっておるかとい

うことが1つと、例えば、動物を飼育するだとか、種、種苗を作るだとか、そういう仕事を、一般の行政職の人が直接携わるのは、県としては都合が悪いことになるのか。ちょっとそのあたりをお聞きしたいですが。

(門田行政管理課長)

1つ目の問題につきましては、これまでも非常勤職員がやっていた業務を、1年間、派遣に切り替えましたので、再雇用した職員も、非常勤職員という形での雇用になっております。

それと、もう1点ですけれども、研究職員、一般の農業なら農業の研究職でございますけれども、研究職員の職がいったい何処までなのか。今、技能職員の方が担っている、長年の経験の中で技能職員の方が、栽培だけではなくて、例えば、このほ場の土壌はどういう土壌で、ここでこういうことをすれば、こういう作物がこういう形になるっていうことを十分ご承知の方がたくさんいらっしゃいまして、そういうノウハウというか知識っていうものが、研究職のほうに移転できないものかっていう部分も私どもとしては考えております。ですので、非常勤職員、正規、非正規の問題はあるにいたしましても、非常勤職員で担える部分と研究職で担える部分、どうしても技能職員でないといけない部分、こういう部分をもう少し整理をしていきたいというのが私どもの考え方でございます。

(水田委員)

転職試験がもう1年で終わるという話でしたが、例えば極端な話をしますと、もう思い切ってしてしまうという方法は取れないんでしょうかね。その場合にいろいろ給料の問題とかあると思いますが、できるだけ不利益変更が起らないような形で、一遍にしてしまうというのも1つの選択肢ではあると思うんですね。いろんなこの制度の人を、ずうっと、そういう制度が続いていくということは、いろんな面で労力がずうっとかかってくることになると思うんですね。ですから、他県にそういう例があるかないか知りませんが、思い切ってやるというのも1つの方法ではないかというような気はします。

それと、もう1つ、そういう特別な職のアウトソーシングを前提にあまり考えないほうが、むしろ、直営でやったほうが良いような気もするんです。

以上です。

(田村総務部副部長)

全員転職したらどうかというご意見なんですけれども、その件については、1つは採用の形態が一般の行政職と技能職では違っております。一般行政職については競争試験に基づいて採用をしておりますけれども、技能職については選考試験という形で競争試験でない形での採用をしておりますので、その採用のあり方の違いといったところがございます。そういった時に、無条件で一般行政職へ転職を認めるということになると、一般行政

職を希望される方は非常に多いわけですから、そういった方との均衡を考えた時に無条件で転職を認めていいのかどうか。それとももちろん、能力の実証を図るのが当然前提になっておりますので、一般行政職としての能力の実証というのは、地方公務員法上も避けては通れないという問題はございます。

(根小田会長)

はい、他にいかがですか。

(西森委員)

10 ページから 11 ページにかけて、技能職員の処遇ということが、正に今、書かれてたわけでした、前半が転職支援で、たぶん転職せずについている人の部分がこの 11 ページの (3) の給与水準の見直しということで対応してくるかと思うんですが、先ほどもありました、最後のテストということなので、そこで転職なさらない方は給与水準が見直されて、職務内容としてはどういうことが想定されてるのでしょうか。

(門田行政管理課長)

職務の内容といたしましては、先ほど説明しました業務、例えば、試験研究機関の植物栽培とか、土木事務所における道路整備員の仕事とか、そういう現業業務のほうに従事をしていただく。今、従事していただいている業務と。どうしてもそこですべてがいくかどうかっていうのは、また、これからなんですけれども、現業事務ってということも、限定的ではありますけれども考えてはおります。

また、給与につきましてはここへ書いてあります通り、22 年 4 月 1 日からということですが、経過措置をどうするかという部分も、各県いろんな動きがこの技能職員についてはありますので、経過措置をどうしていくのか。一定の経過措置を設けることで、私どもとしてはそういう規則改正もしているんですけれども、全国の動きもございまして、またそこは今後のこともございます。そういう形で 22 年 4 月 1 日から行政職俸給表 (二) の給料表を作るという部分については、規則改正もしておりますので、その部分はそういう形にはなっております。

(西森委員)

廃止ということは、当面、無理なんですね。

(門田行政管理課長)

将来的にという形で現在はやっていますので、22 年 4 月 1 日というのは、もう来年の 4 月ですので、そこから後にも現業業務はたくさん残りますし、職員も残っております。現業業務も残るということでは、その部分については少し表現が変わる部分がございます。

ただ、将来的に廃止をしていこうというのは、試験研究機関の問題をどうするかということもございますけれども、現段階ではそういう方針の下にどうしていくかを考えていきたいというのが私どもの考え方でございます。

(西森委員)

もう1点いいですか。

試験研究機関の話が先ほどから出ているわけですけど、ちょっと引っかかっているのが、それ以外の業務の方で、テストで不合格なり、今回も、最後のテストの機会もいかしきれなかった方というのも、現実にはいらないんじゃないかということのを想像するんですが、この方達の問題について何かお考えがあるんでしょうか。

(門田行政管理課長)

現実としては、技能職の中での職の移動というのはすることにしていますので、今のところ知事部局で念頭においております道路整備員の職、それと先ほどの植物栽培員の職というものに配置をしていく形にはなろうかと思っておりますけれども、現業職がすべてなくなるかっていうとそうでもないというのが今の状況です。

(岡林委員)

資料の18、19ページにある、21年度のこの括弧書きの7、28、4、47、合計すると86ですね。この86人がいわゆる現業職でいると、こういうことでしょうか。それ以外にもまだいるんですかね。21年度にこの86人の方と、そして、この下の現業事務員の配置、21年度で21名、ジョブチャレンジ、合計107人ですね。

(門田行政管理課長)

ええ。そうです。

(岡林委員)

だから、そういった人が、この資料でいくと、11ページに、給与については、行政職(二)の水準で、給料表はもう決定しましたよとこうなるわけですね。だから、そのいきさつはいろいろ組合側の反対もあったけれども、とりあえず作ったよと。それで実施時期を来年4月からすると。但し、職員の生活への影響、つまり大幅に給料表の構造が変わることによって、賃金がダウンするから経過措置を設けるといことが県の方針なわけですね。だから、そのことの個別の内容は労使問題ですから多くは語りませんが、ただ、納得できないのは今の職務の中身が変わらないままに、つまり、ものさしですね。国と県とのこれまでのものさしが二通りあったと。それを国のほうに、県がものさしを変えることによって、結果的に財政効率とか、あるいは、経営が苦しいから合理化によって賃金水準をダウンし

ますよということではなくて、ものさしを変えることによって、結果的に業務は変えられないのに大幅に賃金水準がダウンをすると。こういうことは、以前、一般職いわゆる行政事務職での給料表の改正の問題で地域給を導入した時に給料表の見直しをしましたね。ただ、それは現給保障でしたわけですね。ところが、この技能職全廃方針と給料表を新たに定めることによって、今おる人達については経過措置を設けるけれども、そこへ水準をズンと落としていくということのこの整合性の問題と、しかも新たに作って適応する給料表というのは、つまり、新たに採用する人は県の方針では全廃ですからいないわけですね。行政職（二）を作っても新たに20歳、30歳の人、あるいは、現業の場合40歳までの人、そういった新たに入る人もない、正に今おる人の賃金水準をダウンするために給料表を新たに作った。この有り様については、非現業職員との比較からしても、まして、民間に近い労働協約締結権、団体交渉権である内容のものを一方的に見直しをして、それで我々に対してこういった形でやるから、同意をしろということではないでしょうけれども、こういったことをご承知おきくださいというふうなことについては、私は、労働側の委員としての立場からいくと、賃金決定システムの有り様については、大変疑義を感じます。一般職でこれまでやってきた公平の原則からいっても、違うことをやろうとしておりますから。そこについては、1つ大きなコメントを私としては出さざるを得ないと。

（根小田会長）

他に、いかがですか。

今の経過措置の中身は、今おられる技能職員の、現状の処遇というものを大きく低下させないという経過措置なんですか。どういう措置なんですか、経過措置は。

（門田行政管理課長）

大きくっていう部分が、またその認識のところになるかと思えますけれども。

総務省の通知を付けさせていただいておりますけど、17ページでございます。特に民間の同一又は類似の職に従事するものとの均衡に一層留意して、住民の理解と納得が得られる適正な給与制度にすべきだというような考え方もございますので、そうした中で検討をしておるところでございます。

（根小田会長）

ただ、大きく低下するということになると、不利益変更じゃないですか。問題になるんじゃないですか。

（門田行政管理課長）

そこは、不利益変更ということではない合理性のあるものだということで、できるという解釈をしておりますし、他県の例を持ち出すのもあれですけども、他県ではそういう

例もございます。

(根小田会長)

法律の専門家がいるので聞きますけど、この総務省の通知の拘束力というか、どうでしょう。

(西森委員)

すいません。争われてみないと分からないわけですけど、結局は。でも実際争う余地は十分あると思います。

(根小田会長)

素人の理解としては、かつての通達と違って、いわゆる地方分権一括法で変わってますから、国の関与の度合いを縮減するという方向に向いてるわけだから、これになぜ拘束されなきゃならないのかっていう気はしますけれど。

(門田行政管理課長)

通知だけでなく、元の法律で民間も反映すべきという部分がありますので、その民間の部分とどうなのか。国家公務員、民間との均衡はどうなのかという部分を見た時にどうかという判断はあるわけで、これは一方的に不利益変更で違法なものであるというふうには考えていないと。合理性が十分あるものだというふうに考えております。

(根小田会長)

それはやっぱり常識的には不利益変更ですよ。7 ページに、国の場合は、技能職員の給料表は行政職俸給表(二)を適用してきたと。ところが、県はそれをやってこなかった。他県もそういう例はあるんでしょうけどね。そういう形で、行政職の給料表を基本とする給料表で雇ってたわけでしょう。言ってみるとそういう労働契約だったわけですよ。それを途中からやめるとするのは、不利益変更ですよ。どう考えても。

(門田行政管理課長)

不利益変更ですけど、違法な不利益変更ではなくて、合理的理由のある変更だというのが私どもの考え方ですが、またそこはそこで考えさせて頂きたいと思いますけれども。

(岡林委員)

大多数の非現業職員の給料表の構造変更による措置とは、今回は明らかに違います。まして不利益の内容が、給料にすれば、5万も6万も7万もダウンするような人が出てくる。それを、業務が変わらないのに同じ仕事をしておって、ものさしを変えたからそれで

いきますよと。法的に問題がないということは、私は、労働の実態からすると通用せんと
思います。今までのものさしを変えてこれでやりますよということが、民間で考えたらそ
ういう理由で、民間で働く人に対して経営者が賃金をダウンさせるということはありません
ですよ。労働委員会なりへいっても、それはやっぱり話し合いをしてくださいということ
になると思いますよ。

(根小田会長)

転職を進めてきたということは、そもそも行政職の給料表を基本にやってきたので、そ
れとの関係でいくと、転職して行政職のほうへ移ってもらったほうが、矛盾なく問題を処
理できるということなんじゃないかなと想像したんですけど、そういうことじゃないんで
すか。

(門田行政管理課長)

そういうことではなくて、人材の活用という面でプランにも書かせて頂いていますが、
採用職種にとらわれない弾力的な職員配置という意味での部分が大きい理由ではございま
す。

(根小田会長)

だから、そもそものところで国のほうも問題だけれどもね。国のほうは、国の行(二)
の適用と同じようにやりなさいというふうに指導したんですか、かつて。

(門田行政管理課長)

指導といいますか、分権法以降は助言でございますけれども、助言は頂いてきておりま
す。

(根小田会長)

だけど、それは放置してきたわけよね、国のほうも。この通知は、給与面だけを言っ
てるけど、それ以外のことはあまり言ってないんですか、総務省は。つまり、技能職はいら
ないから全廃しなさいとか、アウトソーシングしなさいとか、そんなことは言ってないん
ですよ。

(門田行政管理課長)

それは言ってません。それは違います。給与水準が民間と違うんではないか、国と違う
んではないかという部分でございまして。ですので、総務省は、行(二)でなくて、地域の
民間と均衡すべきだという意見です。まずは行(二)はあるんですけども、それは国が
均衡してるという形での俸給表になってますので、あるんですけども、総務省が言って

るのは、地域の民間の方と同じ、うちはもう調理員という職種はなくなったわけですが、例えば民間の調理に従事されている方と同じでなければならないのではないかなというところがございます。まずは国家公務員ですが、通知に書かれているのは、地場の民間の、同じような業務に従事されている方とのことも考えてということが通知になっております。

(根小田会長)

通知の拘束力だとか、いろんな面にちょっと疑問がありますけれども。

他にこの問題について何か。

基本的には県のほうは、これをなくそう、全廃する方針で、試験研究機関をどうするかという問題がちょっと残るけれども全廃する方向だと。給与問題については経過措置でなんとか解決しようと、処理しようというのが基本的な考え方ですね。

他に何か、いかがですか。

(西森委員)

アウトソーシングの時にはコストに関する表があったと思うんですけど、これに関して付いてましたでしょうか。いくらぐらい削減になるか。削減とは関係ない議論なんですか、これは。

(門田行政管理課長)

技能職に関する金額の削減ということでは、計算していません。人数が全体として何人、非現業を含めて、一般職員を含めて何人少なくなったかというのは、前回の資料でいくらぐらいの人件費削減効果があったかということは、お示しをしておりますけど。技能職を取り出したのものはございませんし、技能職だけの業務でアウトソーシングと比較をしたということも、今のところ総額でやっていますのでその部分はないです。人員削減については、非現業、現業にかかわらず、何名削減したので何億という形の資料で前回お示したような形です。給与カットの部分がありますけど 101 億円という形で、人件費総額は縮減してきたというものです。ただ、人数としては、削減した人数の中に技能職員が大きく影響してきたというのは事実でございます。

(根小田会長)

その他、この技能職の問題について特にございませんか。後日またこの委員会としての考え方を最終的にまとめる機会があると思いますので、その時に改めてご意見をよろしくお願いいたします。

それでは、今日の議題の 3 番目ですが、その他ということで事務局のほうからあるようですが。

「議事 (3) その他」

(門田行政管理課長)

事務局からお詫びも含めてでございますけれども、県民世論調査ついてでございます。

第1回の会議の際に、実施を予定しておりました県民世論調査の説明させて頂きました。その後、委員の皆様には、質問の内容等、素案をお送りしまして、ご意見を頂いたところでございます。数多くの委員の皆様から、一般の県民の方が判断材料を持っていないんじゃないかと。これで世論調査をしても得られる結果は見えているんじゃないかというご意見もたくさん頂きました。また、県の業務と市町村の業務を混同している部分も出てくるんじゃないかというようなご意見も頂きましたし、イメージだけで答えてもらったものを、行革プランにどう反映するかということを考えると、庁内で改めて検討いたしました結果、ご指摘の部分はごもっともでございます。本年度の世論調査におきましては、行財政改革の設問は見送るとのこととさせて頂きました。

また、行革プランを策定するにあたりましては、骨子の段階、また素案等の段階では、パブリックコメントをさせて頂きますので、そのことで県民の皆様からご意見を頂きたいと、そういうふうを考えております。

以上でございます。

(根小田会長)

はい、そういうことです。

世論調査については、取り止めということです。

それでは、最後になりますが、次回の検討委員会の日程等について事務局から提案をお願いいたします。

(門田行政管理課長)

先に日程調整表をお送りさせていただいていますが、来週早々にでも個別にご連絡させて頂きたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

(根小田会長)

日程調整表にご記入のうえ、提出いただくと、事務局から改めて日程の提案があると思っておりますのでよろしく申し上げます。

大体いつ頃になりそうですか。

(門田行政管理課長)

9月議会前を想定しております。議会が始まってしまいますとなかなか難しいですので、そこで調整がつかなければ10月の中旬ということになります。できれば9月の下旬、9月議会開会前ぐらいには行いたいと考えておるところでございます。

(根小田会長)

はい、わかりました。

いずれにしても、資料等もまた事務局のほうから事前に配布いたしますので、お目通しのほどよろしく願いいたします。

それでは、以上で本日の委員会を終了いたします。

皆様、お疲れ様でございました。ありがとうございました。