

「第5回県政改革に関する検証委員会」議事録

日 時 平成20年6月24日(火) 9:30～10:40
場 所 高知共済会館3階大ホール「金鷲」
出席者 県政改革に関する検証委員会：
根小田会長、参田委員、筒井委員、那須委員、水田委員
事務局：
【総務部】 恩田部長、浜田副部長、岩城副部長
片岡県政情報課長、田島課長補佐
田村行政管理課長、岡村課長補佐
【政策企画部】 吉良人権課長、三浦課長補佐
【商工労働部】 山崎副部長、久保副部長
浜口商工政策課長、今西課長補佐
山崎経営支援課長、近澤課長補佐

1 これまでの検証における論点整理について

(会長)

おはようございます。本日は7月の県議会で経過報告というのをを行う必要がありますし、丁度中間点でもございますので、委員会での議論、委員会の中で出されました論点、問題点の整理と今後のこの委員会での検証課題を明らかにしていくというのが、今日の会議の目的でございます。そういうことで、これまで4回の委員会における委員の皆さま方の意見を5つぐらいの項目に分けて、事務局に整理していただいたものが資料1です。それから、今日の議論を進めるたたき台として、私のメモを用意しております。これは全く個人的な整理でございますので不十分な点が多々あると思いますので、議論の中で補っていただければと思いますが、論点の整理と検証課題のメモを出しております。私の作成しましたメモに沿って進めていきたいと思っています。当初のこの委員会の設置目的、趣旨の中にもございましたように、モード・アバンセ事件を主たる問題として、ご存知のような裁判になって県の職員が背任罪で有罪が確定するという非常に厳しい結果になったんですけど、そういう問題を引き起こした組織としての問題点を明らかにしてほしい、そして、今後の再発防止策を提言してほしいというのが、この委員会を立ち上げた目的でした。そういう趣旨に沿って、これまでの議論を整理してみました。私のメモは大きくは、意思決定のプロセス、組織体制についての問題、それから県政の透明性・説明責任と情報公開のあり方、それから特定の団体・個人と県との関係、この3つの柱で整理しております。この委員会の中では、県庁の職員の公務員としてのモラルとしての問題も提起されておりましたが、その問題は今日の私のメモでは最初の1番目の意思決定のプロセス、組織体制のところに入れて書いています。それから、モード・ア

バンセ事件以降及び最近の県政改革の取組について、それと再発防止の提言。これについては第6回以降のこの委員会の中心的な議題になるかと思っておりますのであまり書いておりません。

ということで、3つの柱立てに沿って皆さまのご意見を伺っていきたく思うんですけども、まず意思決定のプロセス、組織体制の問題につきましては、問題は2つありまして、高度化資金融資の問題と県単独融資、いわゆる県の直貸しというものです、この2つの問題があります。高度化資金融資の問題については、1番の問題は過去に同じ様な高度化資金詐取事件、佐川石灰石鉱業の事件があったわけですが、この教訓が生かされずに、再度、公金の詐取、虚偽の申請、水増し請求というようなことを許した。その原因は、一体、何なのというのが一番の問題だったと思うんです。その点に関して言いますと、そもそもこういう融資を行う場合の意思決定のシステムが不十分だったのかどうか、あるいはシステムを運用する側に問題があったのかというのが、一つの大きな論点になるかと思うんですけども。一応、その佐川事件の教訓からチェック体制の改善策は提言されていたわけですね。ところが、経営診断・審査の実態はどうだったのかというふうに振り返ってみますと、具体的に言いますと、審査の材料として使われたのは企業側が提出する申請書とか計画書などの書類とヒアリングだった。それに基づいて、いろんな指導監督なんかが行われたんですけど、その内容が実行されたかどうかの確認・チェックは非常に甘かった。それから、融資を決定する最終的な審査会自体が非常に形式化していた、形骸化していたんじゃないか。ネガティブな情報は提供されていなかった。それから佐川事件の教訓の中で、必要であれば公認会計士などの意見をといったようなことも書かれていたんですけど、外部の経営審査のプロに依頼する方策はとられていなかったということですね。それと、そういう審査、あるいは経営診断の甘さと「地域改善高度化事業」であったということが、どの程度関連しているのかということも一つの問題になるかと思えます。

そういう問題点が指摘できると思うのですが、今後、この高度化資金融資などの政策的融資が実行される場合、どういった改善策が必要なのかということ、我々として提言すべき内容になります。ただ、この事件後の高知県の融資制度検討会の見解では、融資に関する専門的な知識とか経験を有する人材は県の場合は限られているんだということがある。人事異動等で計画的な養成も困難だというふうに述べられています。それから、県は金融機関に比べ事業者の経営全般について継続的な指導はできないんだ。こういう見解も述べられておまして、多分、そういう見解に基づいて県の融資制度の現状は、直貸しはもちろん廃止、それから高度化融資は休止状態。制度融資については預託方式はもうやらない。メニューを決めることと保証料の補給ぐらいしかやらない。全体で言いますと縮小、休止というような状況になっている。ただ、国の事業はあるわけですから、仮に再開されるというようなことがあった場合に、どういうふうな改善策があるのかということで、これは今後の検討、詰めていく問題になるかと思えますが、一つは政策判断の妥当性を担保する仕組みとしてどんなことがあるのか、それから、透明性を確保し説明責任を果たせる仕組みとしてどんなものがあるのか、といったことが検

討課題になるかと思えます。

それからもう一つ、2番目の方の、レジュメの2ページになりますが、県単独融資、直貸しについてです。この問題点は、やはり、県の制度融資予算を流用した、議会に諮らず、転がし手法で表面化をしないようにしたという問題。それから、そういう直貸しをする最終的な判断の根拠になったのは、最初に言いました「高度化資金を投入したばかりだったから」とか、あるいは「地域改善事業だから」といったことです。ところが実態を見ると、結局、直貸しは何のために行われたかという、当該企業の目の倒産を先送りするだけというのが実態だった。そういう点からしますと、適法性だとか、公平性、合理性（実効性）、公益性（公共性）の全ての面において、この意思決定というのは問題のある政策判断であった。その意思決定を構成するプロセスの中で、金融担当班や財政課から疑問や反対があったけれども、そういう部下の進言があったにも関わらず、最終的な決定・決裁権者の上司がそれを受け入れなかった。それで違法な施策が実行されたというのが、このケースだと思います。問題についての認識や情報の共有も不十分で、組織的な議論が尽くされた形跡もないわけですね。

なぜ、そういう判断に陥ったのかというのが最大の問題でございまして、私は2つくらいの側面があるんじゃないかと思っております。一つは、特定の団体や個人と県との関係に由来する県の主体性を欠いた対応という側面。これはあとの3番目のところで述べたいと思うのですが、これが一つの問題の側面。もう一つは、組織としての問題。この問題は、これまで委員会でも出てました県庁職員の公務員としてのモラルと言いますか、組織の体質ということまで言えるかどうか、これは皆さんにご意見をいただきたいのですが、委員のご意見の中にもありました「遵法意識」の問題ですね。つまり、ルールに沿ってやるんだという意識が非常に希薄であることが裁量権の逸脱という問題に結び付くのではないかという問題。それから、責任の回避というか、問題を先送りする体質。それから、仕事に対する姿勢として、県民の目線に立っているかどうか。直接には県議会などに諮らなかつたといった問題。間接的にいうと県民を軽視したという問題。そういう点については、日頃の仕事に対する姿勢が県民の目線に立っているかどうかということが問題になるのではないかと思います。

今回のこの単独融資、直貸しのような問題を防止するために一体何が必要なのであろうというのが検討課題になろうかと思えますが、職員のモラルの向上策は当然のこととして、システムとしてどのようなことが考えられるのか。一つ出てきたのは「外部相談員」のような仕組みを設けるといのがありましたが、これはこれで十分なのかどうか。あと、公益通報者保護法なんていう法律がありまして、要するに、あの法律は内部告発を想定しておりまして、内部告発をしても不利益が起らないようにするような趣旨の法律なんです。ただ、これだけだと、結局、個々の職員の勇気ある行動に期待するみたいなことになるわけで、個人の資質の問題に大きく左右されることもありますので、システムの問題として、一体、どういうことが考えられるのかという点が検討課題なのかなと思っております。

最初の意思決定のプロセス、組織体制について、高度化資金融資と県単独融資の問題

については、一応、私のメモで説明させていただいたのですが、皆さんの方から、なお、ご指摘、ご意見をいただけたらありがたいのですが、如何でしょうか。

(委員)

全般的な話として、いわゆる各論点、全部、どれか一つじゃなくて、やはり、全部をやらなければいけない複合的な問題です。その中で、例えば、問題が起きた時にそれを隠さないという側面も大事ですが、その前にそういう問題を起こさないという側面ももっと大事だと思うんですね。何かこう情報公開に隠す隠すということに対してこうやっている、あるいは、外部相談員という制度で何か問題があった時にこういう問題があるんだけど相談する、対処療法的な部分がクローズアップされますけど、そもそもそういうことをしない、あるいはやろうと思ってもできないという透明性というか、仕組みの方が私としては力点があるんじゃないかと、大事じゃないかと思えます。過去の県の資料もずっと見せていただいた中身からいうと、どうも後の方が重点があって、そもそもそのプロセスの開示も含めて、そういうことができないようにしておくというところの仕組みというか、論点が少し、総体的に弱いのかなという気はします。

(委員)

今、仰った点と同じ様なことですが、今回の事件、特に背任事件、直貸しの件について、商工労働部内において全て決定されていたみたいな、そういう問題が大きいだろうと思えます。課長さん、部長さん、そして副知事と、その上下の関係で決まっていたということで、課長以下の人で反対意見を言った人もおられるけれども、そういう意見は無視されたということですが、そういう意見が取り上げられないということが問題ではないかと。つまり、そういうことに対して批判的な意見が言えない、聞き入れない、そういう組織のあり方が問題であって、そういうところについて、きちんとチェックできるという別の機関というか、そういう組織づくりをする。つまり、どういう具合にすればいいかちょっと分からないけれども、今回のような事件だったら、商工労働部内だけじゃなくて他の組織もその問題に関わって、副知事あるいは部長等に対して意見を言えるという、そういう組織づくりをしておくべきではないかと思えます。これは情報公開の点でも一緒ですけど、その部内だけに情報を留めおくのではなくて、全ての人、職員が見られるという体制を作っておくということ、そして組織内部において、まず、チェック機能が働くというような体制が必要ではないかと思えます。

(委員)

先ほどの意見に同感ですが、ちょっと大きいところで言いますと、意思決定のプロセスという問題ですが、これは実際に行われていることを見ますと、意思決定のプロセスというよりも最初に大きい方向性がある、結論と言いますか方向性がある、それを実行するためにいろんな環境づくり、いろんなことが行われてきたような気がしております。それから、個々のそれぞれの融資を実行するプロセスにおいても全く同様で、ま

ず、結論があってそれを実行するための理由付け、あるいは体裁を整えるための形づくり、こういうことが行われてきたのではないかと思います。ですから、プロセスというよりはそれ以前の問題があるのではないかというのが一つと、それから、同和対策事業に関しては特定の団体に対していわゆる政策的と言いますか、そういう判断が常態化をしていたのではないかと思います。つまり、先に結論があるので、組織としては正常に機能しにくいような状況が生じていたのではないかと思います。

それから、前回の会議でもいろいろご説明があったのですが、同和団体との話し合いについての問題点です。これは、要求する側はそれを実現するために一生懸命交渉するわけですから当たり前のことです。もちろん、やり方が威圧的で問題があったということはあると思いますが、それに対して毅然とした態度、対応をすればいいわけですので、この件に関しては、問題の多くは県側の対応にあったと思っています。特に、交渉の最高責任者である本部長、副知事ですか、この方が県益を代表する立場で交渉に望んでいたのかという疑問点があります。それは、先ほど来、話が出ていますようにプレッシャーであったのか、あるいは互恵関係があったのか、そんなことは今は分からないですが、相当問題があったと思っています。それから、その融資に関してですが、これは最初に14億円ぐらいあまりですか、設備資金を出して、それから問題になっている運転資金を12億円ということに至るわけですが、これはもう最初の段階から相当無理な融資を実行していると思います。例え高度化資金とはいえ相当無理な融資を実行していると思います。極端なことを言いますと、最初の計画の段階から同和対策事業に名を借りた公金の私物化ということが、私はあったのではないかと思います。

(委員)

情報の共有化というのを、是非、これからする必要があると思います。既にされているかも知れませんが、やはり、この事件については商工労働部の内部で全てが行われていたということですのでそれこそネガティブな情報にしる、正しい情報をもっと広範囲に、他の部などでも情報が入れば随分違ったと思います。これほどに大きな金額を出さなくても良かったのではないかと思います。

それから、支払いに関しても支援の要請があって、例えば、今、高度化資金の融資のところで、直貸しの場合は非常に早く、1日のうちに、例えば、平成8年9月20日にモード・アバンセが文書で支援を要請をしてから4日経ちましてヒアリングを行いまして、翌日にはもう高度化支援資金制度要綱を策定しております。それから、25日には貸付けの申込書の提出があって、同じ日に支出負担行為があって貸付決定通知があったり、25日のうちに支出命令までされております。やはり、これなんかもちょっと早すぎると言いますか、バタバタバタとしていったような形跡がうかがえます。これだけの金額を、もう少し判断には時間をかけてやるべきではなかったかと思っています。

(委員)

細かい点になるかもしれないが、今回のような職員のモラルの問題なんだけど、外部

相談員とかいう話も出ているけど、ここに書かれておりますように、やはり、県民の目線に立てるかどうか、その辺の意識が欠けているのではないかと、そういうところは大いに指摘できると思います。個人の仕事ですと、お客さんと直接接するわけだから、お客さんからバンバン文句を言われるみたいな、そういうプレッシャーを感じながら仕事をやっているわけけれども、県の職員の方はどれだけ県民からのプレッシャーを感じてやっているのか、非常に疑問があるのではないかと思います。こんなことをいうと失礼になるかもしれないけど、そういうところもあるんだと思います。それで、今後の対策ですが、研修制度もきちっと、例えば3年に1回は職員が受けるようにするとか、5年に1回受けるようにするとか。極端に言えば、今回の事件を、例えばDVDとかにまとめてそれを職員に見せるみたいな、自動車教習所のビデオではないが、こんな事件があったということを繰り返し見ていただくことによって、今回のことは絶対忘れないみたいな、そんな研修制度のあり方も考えたらいいのではないかと思います。

(会長)

今後の提言の中に、もう少し具体化していく必要があるかと思います。

(委員)

細かい話になりますが、先ほども触れましたが審査会とかありますよね。審査会というのは、結論があってそれに沿った説明をすれば自ずとその方向で決まるわけですね。ですから、その辺りが審査員を選ぶ段階からそうかも分かりませんが、やはり、結論に対して責任感を感じるような審議会の雰囲気と言いますか、そういうような工夫がないと、ただ有識者を集めて説明をするだけでは、今後は不十分かなというような気がします。

(委員)

プロセス以前の問題ですが、私もそう思います。プロセスとかシステムとかいいものであるに越したことはないですが、それが例えば先ほどの審査会のこともそうですし、県の中の意思決定のプロセスもそうですが、見られてるという意識がなかったら、やはり、おかしくなる要素が大きいです。例えば、審査会の中には民間の方もいっぱい入っているわけですが、もし、この方々が、例えば、この委員会のように、全部、マスコミに公開されているという中でこの決定を下したかどうかという、私はあの資料を見てそういうことを言える民間の方はいなかったと思います。やはり、おかしいことはおかしいと言うはずで。ということは、民間の方とてその審査会の委員になった途端に、同じ様に無責任になっているような気がします。ということは、プロセスとかシステムをどう変えるかということも大事ですけど、その以前の問題として、どんなプロセスであれ、システムであれ、県民が常に見ているということを意識するような運用の方が大事だと私は思います。ですから、例えば全部は無理にしてもポイントポイントで、要綱が決定したら要綱は公開するといったことをルールで決めてしまう。あるいは、こうい

う審査会の議事録は名前を伏せてでもいいから内容を公開して、資料も公開するとかいうふうにしておくと、例えば、今回の場合はあの資料を見ていると本当だったら誰も賛成しないようなものが通っているわけで、審査会もそんな無責任な決定はできなかったはずだという気はするので、そこが十分議論されるべきじゃないかと私は思います。

(委員)

佐川事件を受けての後、貸付事務改善委員会という検討会が決定されまして、その後、提言がなされています。いただいた資料の中にありますけれども、この提言は、県は貸付けのチェック体制の甘さ等を認め、平成2年7月30日、県の顧問弁護士を含めた「高度化資金貸付事務改善検討委員会」を設置し検討し、改善策の提言を受けている、となっているんですが、この提言がどれだけ活かされていたかということですけど、確かにきちっとこれがされておれば、随分、被害額も違ったのではないかと思います。提言で終わってしまったのか、それとも、やはり、いろんな今まで出されたようなことが原因でこれが機能しなかったのかということ、参考にしていく必要があるのではないかと思います。

(会長)

その他、ございませんか。それでは、あとの私のメモを続いて説明させていただいて、改めてご意見をいただきたいと思います。レジュメの2ページになりますが、県政の透明性・説明責任と情報公開のあり方については、これまで委員会でもご意見いただいたのですが、委員の皆さまから特に出されておりましたのは、情報の公開、公表について、基本的なルール・原則の明確化をしておく必要がある。特に、行政側が積極的に情報を提供、公開する場合に、例えば、県の方針では「必要に応じて公開する」という言い方がされていますが、そういう形だと裁量の余地が出てきて、結局、裁量の余地が大きくなると圧力がかかりやすいというようなことになるので、できるだけ基本的原則というものを明確化する必要があるのではないかと、もう一つは意思決定のプロセスを開示する必要があるのではないかと、いつ何を決めたのかということ、やはり、開示することは必要ではないだろうか。それを具体的にどの段階で、どこまで、どういう方法でということの問題になってくると思いますが、そういうご意見がありました。この点に関連しましてはモード・アバンセ事件以降の県政改革では、どういう取組をやっているのかということを検証する必要があるのではないかとご意見もありました。

それから、3番目の特定の団体・個人と県の関係につきましては、結局、主体的な対応ができなかった、毅然とした対応ができなかった原因は何かという問題になるかと思えます。これも組織としての問題があると思います。ご存知のように、予算の流用による直貸しというような話は、昭和62年ぐらいからあるわけですね。20年前からあるわけですし、これは中内知事の時代ですが、それが10年ほど後にまた同じことが行われているということ、それでいくと問題の背景にはかなり深いものがあったんだと

私は思っているんです。その点で組織としての問題で、どこが問題だったのかということを検証していく必要があると思うんですが。マスコミなどで言われているような特定の団体幹部や特定個人との「癒着」と言ったようなことが存在したのか。闘犬センター経営者との関係も含めて、これについては県側から具体的な報告はありませんでしたので、委員会としては客観的に出ている材料を事実に基づいて検証せざるを得ない。そういう形での検証しかできないですけどね。そういう問題がやはり背景にはあるんじゃないかなろうかということが一つ考えられます。

もう一つ、これもマスコミなんかで言われていることなんですけど、県庁内における人事考課のあり方、その辺での問題点があったのではないかな。これについては、県の方から我々委員会に出されました県政改革の取組の中の1番目の4番目のところに人事評価のあり方というふうな文句がありまして、問題意識を持った職員、毅然とした姿勢、立場で真剣に取り組む職員をちゃんと評価する仕組みが要るんだ、そんなことも書かれていたわけですから、そのことは逆にいうと、それまでの人事考課のあり方に多少問題があったのではないかなということをお我々から見ると思うわけで、その辺のところについても、今後の委員会での検証が必要だと思います。県庁の方でも、もし、具体的な問題点があれば指摘していただければと思います。

それからもう一つは、個々の職員に対する「プレッシャー」の具体的な中身なんですね。同和関係の一団体との定例及び臨時の交渉において、県職員がプレッシャーを感じる。できればああいうことはできるだけやりたくない、避けたいというふうなプレッシャーを感じる実態があったという指摘はありました、県の方から。それは多人数の団交であったとか、長時間であったとか、時には厳しい言葉のやりとりがあったとか、そういう指摘ですけれども。それともう一つは、非公開の交渉で透明性に問題があった。そういう報告はありましたけれども、そういう当該の団体との間のトラブルだとか、そういうことについての具体的な事例の報告はありませんでした。県政に対する「不当な圧力・介入」というのは具体的にはどういうことなのか。具体的な事例はなかなか県庁の方から報告していただけないので、考えにくいところはあるんですけど、その辺の問題がもう一つあるのかなと思います。こういう県政に対する、そういう「不当な圧力・介入」を防止する策として、事件以後取られたのは、念書・覚書を公開する、それからいろんな働きかけも公開するというようなことが具体的にやられてきたわけですけども、それ以外に考えられることとしてどういうことがあるのか。仮に、県政に対する「不当な圧力・介入」があった場合には、組織としてどういうふうな対応をするべきなのか。その辺りの問題が今後の検討課題かなと思っております。

2番目、3番目のところで、ご意見はありませんか。意思決定のプロセスの開示というのは、これはかなり大きなキーポイントではないかというご意見がありますが、何かありませんか。

(委員)

さっき、お話したとおり、プロセスには良いプロセスとちょっとあまり良くないプロ

セスといろいろプロセスはあると思うのですが、これが機能するかどうか、先ほど言ったような透明性ですよね、県民がそれを見れるかどうかということに唯一かかっているのではないかという気がするので、何か具体的な事例で検証すると分かりやすいということがあるかも知れませんが、大体、構造とかいうようなものは明らかになっているし、皆さんは分かっていると思うので、そこを踏まえて議論してもいいのかなと思います。

(会長)

そのあたりのことは、6回以降で県の方から取組の報告がありますので、具体的にどういうことが、あの事件以降、行われてきたのかということを検証すればいいと思うのですが。

(委員)

情報公開の前提として、やはり最初の方に書いてありますが、文書をきちんと作って残しておくということが非常に重要になるわけで、この間、文書作成の指針というのが、今、県庁にないということですが、ただ、どんなメモでも残しておきなさいというのは大変でそれは繁雑でしょうから、では、一体、どこで線引きをしてどの程度の文書だったらどの程度の内容は文書で残しておく、そうでないのは残さなくていい、そういう指針をきちんと、ルールをきちっと作っておかないと、職員の方も非常に大変だと思うので。それはものすごく大事なことだと思うので、それは部会か何かできちんと審議した方がいいと思います。

(会長)

そういうご意見があったことはメモにも、一応、書いておきました。

事務局への質問ですけど、このモード・アバンセの高度化融資の審査会に関しては、どの程度の情報の公開があつて、審査会の議事録は実はどうなっているのか、その辺をちょっと分かれば教えていただけませんか。審査会については、いつ開かれて、どんなことが決まってどうなったかというのは、一切、周知されていないのですか。

(経営支援課長)

開催の日時、内容についても公開をされていません。

(会長)

議事録についてはどうですか。

(経営支援課長)

議事録も公開していません。

(会長)

残ってはいらるんですか。

(経営支援課長)

残っています。

(会長)

議事録は残っている。高度化資金融資の時のケースはそのようですけど。

その他、2番目、3番目の項目のところで、ご意見はございませんでしょうか。

事務局への質問みたいになりますけど、3番目の特定の団体と個人との県との関係のところでは触れましたが、県庁内の人事システムというか、人事考課のあり方みたいなことで問題があったという認識があって、人事評価について見直しましょうということになっているのでしょうか。

(総務部長)

どうだったかということについての説明を私も答えられませんが、公務員の人事評価については従来からいろんな面できちんとしていくべきだ、民間と違って評価されてないのではないかと、という指摘をいただいている中できちんと成果目標なり、そういったものをきちんと課して、やった人に対して評価をするといったことも含めて、人事評価制度を確立していくべきだという流れの中で行われたのではないかと考えております。また、今、全国的な県の中でいうと人事評価制度をかなりきちんとやっている県だと、私は思っています。もう少し詳しい中身について、例えば、現状でということ、モード・アバンセがあったからどうだという話ではなくて、全国的な流れに沿ってやった面が大きいとは思いますが。きちんと人事評価はしていかなければいけない、人事考課はやっていかなければいけないということだと思えます。ただ、その前のところの人事考課のあり方がどうだったかというところはまだ分からないところがありますので、また後日、人事考課の関連について説明できる点があればご説明させていただきたいと思えます。

(会長)

多分、客観的に認定できる材料は出てこないと思えますけどね。推測でものを言うのは問題ですけど、県民レベルでいくとそういう見方があるわけで、広く。つまり、長い間のそういう政策的な問題があって、先ほど言いましたように県職員がプレッシャーを感じたという問題があって、だから、そういう団体との関係をうまく処理できることが県庁の職員の能力というか、そういう形で評価されてきた面がないか。そういうことについていろんな方面から疑問があって、私はそれまで取り上げて客観的にどうだったと検証するつもりはありませんけど。そういうことあって、この人事評価の見直しだとか、毅然とした問題意識を持って行動する職員を評価するということが言われているのかなと、そういうことを感じたりしたので質問したんですけど。

(総務部長)

これは一般的な話ですが、やはり対外的な折衝が必要な部局、折衝能力を求められる所できちんとそういった実務を満たしていれば、それは、当然、人事評価的には良くなるのではないのでしょうか。国でも同じですけど、いろんな組織と対応するのも、例えば予算の調整部局とか、他のところといろいろな折衝、厳しい折衝をするようなポストに人事配置をする場合には、やはり、それなりの精神的な者をとか、あと説明をできるだけ力を持っている者を充てていくというのが人事のローテーションの中ではあり得ることですし、そこで一定の成果が出れば、それは人事考課をしていくということの一つにはなるかと思えます。県庁のいろんな所の行政の人事考課の一つの折衝能力ということだけではありますけども、それは大きな一つの人事評価をする時のポイントにはなるのではないのでしょうか。

(会長)

その関係団体との交渉能力というか、県庁側の主体的な考え方をきちんと相手に説得する能力があるかどうか、それは大事なことですよ。大事なことだけど、不当な圧力・介入に主体性を失うということになれば、折衝能力とは言わないでしょう。

(総務部長)

一般論として申し上げたので、この問題に関して言えば、当事者の折衝能力が逆にいうとうまくなって調整できずに押し切られたということになれば、それをどういうふうに反映したかは分かりませんが、一般的にそういった折衝をよくするようなポストにいてきちんと県の理解も伝えることができ、相手の意見も最大限受け止めることができ、両者でうまく調整できるような者については基本的に評価していくというのは一般的ではないのでしょうか、ということを上申し上げたまででございます。

(行政管理課長)

補足をさせていただきます。県政改革の取組を総括をした際に、県の内部の議論の中では特定人物や団体から圧力がかった時にその内容が適切ではなかったとしても妥協し、その要求内容を一部受け入れ、団体等とも摩擦を避けるような対応をすることを良しとすること、また求められる資質として考えられていたことが問題ではないか、というような総括がなされております。

(会長)

そういう認識はあったと。

(行政管理課長)

そういう形で、県庁内部では総括はされています。

(会長)

事件後の県政改革の取組の検証のところで改めて報告していただいて、問題になるかも知れません。

(委員)

今の個人の評価と今回の件で客観的に見てですけど、例えば、個人の評価でどこまでできるのかというのは、今、議論を聞いていて疑問に思うんですけど。例えば、組織がある方向を向いていたり、あるミッションを持っていたり、あるいは特定の利益を考えていた時に、個人の評価でそれがどこまで防げるのかというのは、これはあくまで個人の評価ですから、組織としてそれはいけないことだとみんなが言って、その方向に向かっていたら個人の評価というのは機能するでしょうけども、組織がある方向に向かっている中で個人一人ひとりを評価するというでこれを解決しようとしても、当然、評価は要りますけど、どこまでそれが機能するかというのは、少し分析してみないと。果たして機能するかどうかというのは、私自身は聞いていて非常に疑問に思いました。

(委員)

ちょっと視点が違うんですけど、先ほど研修制度というお話もありましたし、情報公開は大変重要だけれどもその前に県職員の意識、モラルということが大事なというようなお話があったわけですが、実態として、職員の方は研修なんかはどのようにされてますでしょうか。あるいはしてないのでしょうか。研修というのは、モラルとか意識面の研修と、もう一つはスキル面の実務的な研修とあると思いますが、そのモラル面の研修は、実際は、議題自体が次の段階になるかも分かりませんが、今、実態としてどうなのか、教えていただきたい。

(行政管理課長)

十分なお説明になるかどうか分かりませんが、職員の研修については、以前は県が直接行っていましたが、今は外部に委託をした形でやっています。内容といたしましては、例えば新採研修ですとか、あるいはある段階に至ったチーフとか課長補佐など、それぞれの段階に至った時にそれぞれに必要な研修を行うというような形と、それ以外に個別のテーマを持ってそれぞれのスキルを磨くために行うということをやっています。それ以外に、例えば、人権に関する研修は、別途、行っています。その中で、職員のモラルに関して言いますと、基本的には新採研修ですとか、チーフ、班長研修、課長補佐研修、それぞれの段階で求められる県職員としてのモラルを含むということが中心になるかもしれません。あるいは、県民に対してどういう姿勢で接していかなければいけないか、ということについての研修は、そういったタイミングでは行っています。

(委員)

回数はどれぐらいですか。

(行政管理課長)

新採研修の場合は何日か日を取ってやっていますが、それ以外の研修では、大体、1日の中でいろんなメニューの中の一つとしてやっている、そういう形です。

(委員)

年度に1回ですか。各年度に1回ということですか。

(行政管理課長)

そうです。その年度に、例えば課長になったとか、あるいはチーフになった者に対して行うという形です。

(委員)

今の関連ですが、階層別は各職員と言いますか、替わるとにやられているというふうにお聞きしたんですが、業者に委託をしておられる、どういう内容でやってほしいというような指示はどのようなふうになされているのでしょうか。

(行政管理課長)

もちろん、業者には委託ですので、県としてこういう形でやってもらいたいということで委託をしますので、研修内容については、当然、検討をして案を作って相手側と検討したうえで決めていく、そういう形になります。

(会長)

その他、これまでの検証の中での論点のポイント、それから、今後の検証課題についてご意見があれば、是非、いただければと思います。特にございませんか。

最後に、項目だけを書きおきましたモード・アバンセ事件以降の、この委員会と並行的に進められると聞いております、県庁内部の県政改革に取り組むについての検証、検討、それから、最後にこの委員会の任務でありますけど再発防止策についての提言、これは6回以降の委員会の主要テーマになると思います。

今日は、私が作成しましたメモに対するいろんなご意見を伺いました。7月の県議会への経過報告のとりまとめを行う必要があるのですが、今日のご意見を踏まえまして事務局と協議のうえ原案を作り、皆さんにお諮りするという段取りでよろしいでしょうか。中間的な経過報告ですので、最終的な形にはならないと思いますが。今日は短時間で非常に重要な、貴重なご意見をたくさんいただいておりますので、それも入れて簡潔な内容の中間まとめを作りたいと思っております。他にご意見はないでしょうか。事務局もよろしいでしょうか。

それでは、次回、第6回以降の段取りについて事務局の方でご報告をお願いします。

(行政管理課長)

これまで1週間に1回ペースでかなりタイトになっていましたが、県議会が開催されます関係で、次回は7月23日(水)18時から20時、会場はここ共済会館のこの会議室です。次回の内容につきましては、「県政改革の取組について」としてこれまでの県としての取組状況について、第1回目でも概要についてはご説明しておりますが、なお、もう少し詳しい形で改めてご説明させていただきます。それから、現在、県の内部でその後の検証を行っておりますので、その結果報告をさせていただいたうえでご協議をお願いしたいと考えています。

その後の日程ですが、第7回から第9回までにつきましても日程調整させていただきました。第7回から第9回まで、時間は全て18時から20時で。皆様のご都合がどうしても昼間取れないということで夜にさせていただきます。第7回が7月30日(水)、第8回は8月19日(火)、第9回が8月29日(金)。場所も全てこの場所でございます。

(会長)

当初のスケジュールからいきますと、8月29日の第9回が最終日ということですか。

(行政管理課長)

予定では11回です。

(会長)

23日の第6回委員会では、今日出された今後の改善策についてのご意見も含めて、これまでの県政改革の取組状況について検証していけばいいと思います。30日の第7回も、県政改革の取組についてですか。

(行政管理課長)

まず、全体的な説明は次回させていただきます、それ以後、今日ご議論いただいたようなことで個別のテーマを取り上げ、突っ込んだ形でいくつかできるまでやっていただくような形を考えています。

(会長)

8月19日、29日は、大体、どんな内容ですか。

(行政管理課長)

第6回で全体的なお話しをさせていただいて、第8回、9回でその中でテーマを絞った形で30日から第9回まではそういう形でお願いしたいと思います。

(会長)

かなり、具体的なシステムまで突っ込んで考えてもらわないといけないとなると

と思いますが、そうすると、最終的にこの委員会の再発防止策に関する提言なんかをまとめるのは9月に入ってからということですか。

(行政管理課長)

第9回あたりからそういうことになるかもしれません。最後の方でとりまとめをお願いしたいと思います。

(会長)

先ほどの議会に対する経過報告ですが、いつ頃やることになりますか。

(行政管理課長)

今の予定では、議会の総務委員会で。総務委員会が7月15日の予定になっていますので、その日に報告をさせていただけたらと思います。

(会長)

それまでにまとめるように、その間に委員の皆さんのご意見を伺うようにやるんですね。それでは、そういう予定で第6回以降の委員会の検討を進めていきたいと思います。進め方について何か、特にこの点は時間を取ってやれとか、ありませんか。

(委員)

今、議論を聞いていてまとめ方かも知れないですけど、一つ一つのこのプロセスとか個々の問題の検証もあるし、あるいは、全体を見た時にどういう姿勢でどういう方向に向かっていくのかという考え方なり、今後の行政の情報公開も含めてですけど、姿勢みたいなものの考え方を示したうえで個々を示さないと、分かりにくくなるのではないかなという気はします。まず、全体の方向性をこうしないといけないのではないかなという提言があって、個々に過去の改革を検証するのでしょうか、こういうふうに個々の部分はこうしていかないといけないんじゃないですか、という整理の方が分かりやすいのではないかなという気がします。

(会長)

昔10年近く前に、分権型社会における行政サービスのあり方について懇談しましょうみたいな会があったんですけど、そういう県政のあり方、全般的な方向、こうあるべきだという方向をお示しして、総論的なものをまず置いて、そのうえで個々のいろんな課題についての提言をやっていくというような、そういうスタイルにした方がいいということですね。場合によったら個々の委員の方々のそれぞれの問題についてのお考えを喋っていただいてももちろん構わないのですが、メモ書きで出していただくような形で議論するような形にしてもいいかも知れませんね。これは、また考えさせていただきませう。その他、今後の委員会の進め方等についてございませんでしょうか。

最後に、前々回（第3回：6/10）委員さんにお配りしておりました、市民オンブズマン高知からの要望書の取扱いについて、お諮りしますが、会長として、皆さんに配付しました回答書（案）を会長名で回答したいと考えております。内容について見ていただいて、ここはというところがもしございましたら指摘していただければと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

（委員）

文書によって提出していただくと言っても、それはそれで結構ですが、そうすると逆に他の方、県民の方が意見を言う、文書によって意見を言う、そういう機会を保証しておかないといけないと思うのですが、それはどうやって保証しますか。

（会長）

その点はどうでしょうかね。開かれているとは思いますが。

（行政管理課長）

そうした方がよろしいということでしたら、例えば、今、議事録をホームページで公開しておりますが、県民の皆様から意見をいただく欄を設けるとか、そういう形であれば可能かと思えます。

（委員）

そういうことを、きちんと保証しているということが大事ですね。それは、是非、やっていただきたいと思えます。こういう意見を文書でいただくというのであれば。

（会長）

会長名で回答するということがよろしいですか。それでは、了解いただいたということにします。

今日は、当初、もう少し時間がかかるかと思っておりましたが、皆さんから貴重なご意見をいただきましたので、短時間で初期の目的は終えることができました。予定の時間よりも早いですが、今日の会は終了いたします。どうもありがとうございました。