

「第8回県政改革に関する検証委員会」議事録

日 時 平成20年8月19日(火) 18:00～19:35
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、田所委員、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
鎌倉人事課課長補佐
【政策企画部】 吉良人権課長
【商工労働部】 山崎副部長、浜口商工政策課長
山崎経営支援課長、近澤課長補佐

(会長)

第8回の県政改革に関する検証委員会を開催いたします。

本日の議題は4点ありまして、前回までの委員会の中で質問等出ておりました、並行して取り組まれた県庁内部での検証作業、特に職員の間での話し合いの中でいろいろな意見が出ておりましたが、集約された意見の文言の具体的な中身というのが十分分からないこともありましたので、委員から質問がありました点について、事務局で改めて問い合わせ等行っていただきまして、具体的な中身を調べていただいた結果がございますので、最初に報告していただきます。2番目に、不当な圧力・介入、働きかけについてのこれまでの対応、あるいは今後の対応のあり方について。3番目は、職員の研修のあり方について。最後に、この委員会のとりまとめの作業にかかわりますが、最終的な報告の骨子と言いますか、どういう方向でとりまとめるかということについて議論をしていただきたいと思っております。各項目につきまして、県の担当課から資料に基づいて説明をいただいて、質疑、意見の交換を行っていききたいと思います。

まず、県庁内部での検証作業、特に職員の話し合いの中で、出てきた意見の具体的な事例について、調べていただいた結果を報告いただきたいと思っております。

1 県庁内部での検証（職員の話し合い）の具体例について

(行政管理課長)

資料1をご覧くださいと思います。これは、今、会長からもお話がありましたように、第6回で県政改革の取組に関する職員の話し合いの結果をご報告させていただき

ましたが、その際、全体としては改革の取組の成果が上がっているのではないかという意見が多かったわけですが、一部に、県の組織体質については従前とあまり変わっていないのではないかとか、あるいは、毅然とした対応が取れているとは言えないのではないかというような意見もございました。それについて、もう少し具体的な内容が分からないかというご質問がございましたので、そういった内容の報告があったところに問い合わせをいたしまして、できるだけ具体的な中身を聞いた結果が、ここに書いている内容です。結果から言いますと、あまり詳しい内容にはなっておりませんが、一定の具体的な中身になっているのかなと思います。

「県の組織体質」についてですが、具体的なものとして出されたものを4点ほど書いております。例えば、3番目についてですが、県民の目線で物事を考えるという意識、取組が十分でないとか、あるいは、4番目については、補助事業の交付決定で、課長と課長補佐の意見が食い違った場合に、十分に内部で議論をされないまま、課長の独断で決定が行われたという事例があったというような中身の報告がありました。

次に、「毅然とした対応」が十分取れていないということにつきましては、要は、上司が担当任せにするであるというような中身、あるいは、議員の名前を使って意思決定を覆そうというような話があったとか、1番下は少し意味合いが違うかと思いますが、いろいろ工事の関係で言いますと、県民からは様々な要求があるので毅然としたというよりは、粘り強く対応をせざるを得ないというのが実態であるとか、こういった内容になっております。簡単ですが、以上でございます。

(会長)

調べていただいた限りでは、こういうことだったということですが、いかがですか。

「1 県の組織体質について」で、ここで書かれていることをお聞きしますと、組織の風通しの良さという面で言うと、まだまだみたいな感じのことが言われている。県民の目線に立って仕事をする姿勢というのは、まだまだ不十分だというふうに自覚はしておられるという理解でいいんでしょうか。

(行政管理課長)

いずれにしても、これは所属全体としての意見ということではなくて、こういった職員の見解があったということかと思えます。そういう見解を持っている職員も、いまだにいるということですから、そういうようなことも見られるということかと思えます。

(委員)

「1 県の組織体制」についての4番目ですが、補助金、補助事業の交付決定において、課長補佐が反対意見を述べたにもかかわらず、課長が独断で交付決定したという事案があったという話は、恐らく、レアケースとは思いますが、レアであってもこういう問題があると。今回のモード・アバンセの事件と、かなり似ている部分があると思う

んです。モード・アバンセの事件は、結局、高裁で言われたのは、償還可能性が一つの貸付の要件であったと。その要件についてきちんと判断しないままに、やってしまったからいかんと。一言で言えば、そういう事件だと思うんです。この補助金についても、やはり、要綱上、要件を満たしているかどうか問題があるという指摘がなされたにもかかわらず、それが無視されてしまったというケース。こういうことはレアケースだろうとは思いますが、何か、起こらない、できないような仕組みができないものだろうかという感じは受けました。

今回も、課長補佐はきちんと要件を満たしているかどうか意識を配ってご判断を示されたということですから、それがうまく表に出てくるというか、回議書に載ってくるような、何か仕組みができればいいのかなという気はします。レアケース1件のためにそこまでやるということになると、非常に仕事の妨げという感じになるでしょうか。

(行政管理課長)

この具体の中身が、十分に、我々としても聞いておりませんので、申しづらい面があるんですが、形式上から言いますと、このこと自体をもって不適切ということは言えないと思います。

ただ、当然、課長補佐と課長が十分協議をしてお互いが納得したうえで、最終判断をするというのが望ましいということはあるとは思いますが。最終的な決裁権限は課長にあるとすれば、課長の判断で最終的に決定したということであれば、そのこと自体をもって不適切ということにはならないと思います。先ほど、会長が言われた意思疎通が十分でないようなケースがあるというような意味で、一定の問題があるのかなというような捉え方は致しますが。

(委員)

でも、これは、課長補佐の合意が要るのではないですか。

(行政管理課長)

制度上はなくても、課長が最終的に判断する権限を持っておりますので、途中の決裁、押印自体は、必要不可欠なものというわけではありません。

(委員)

もちろん、決裁権限は課長にあるわけですから、形式的には問題がないというところも含めて、モード・アバンセに似ているという感じはあります。これは、実際、事案がはっきりしないわけで、その課長補佐が言った申し出自体が正しいかどうかということも含めて議論の余地もあると思います。情報の共有というのは、何でもかんでも共有すればいいものではないのは、従前出てきたとおり。

ただ、今回、この事案で問題になったのは、要綱の要件を満たしているかどうかとい

う、かなり限定された重要な部分についてご意見が出されているわけですね。ですから、課長補佐がこういう意見を述べたが、課長はこういう理由に基づいて、あるいは、こういう根拠に基づいて通したんだという意思決定のプロセスを、もちろん全部公開するわけにいかないとは思いますが、少なくとも内部的にでも文書で残しておくということをするれば、かなり牽制されると思うんですね。何かそういったものができないかという、そういう感じを受けました。

(行政管理課長)

一つの仕組みと言いますか、やり方として、最終的な権限は課長にあるとしても、それに対して異議がある場合は異議があることについての意見を、私はこう考えるということで決裁文書に添付するというようなやり方は取れることにはなっております。

(委員)

そういう方法はあると思うんですが、多分、しづらいということで、恐らく、今回出てこなかったんだろうと思うんです。課長補佐としては、判子を押さないという形で、ある意味、抵抗を示されたということだろうと思います。お仕事の都合上、必ずしも全員がその場所にいるわけではないですから、判子が座らないことはいくらでもあることは分かるんです。そんなにたくさん見ているわけではないんですが、相談等で持ち込まれるような場合、回議書にやっぱり判子がどこか抜けていることが割とあったりするものですから、何かその辺で工夫の余地がないのかなという気はします。

(会長)

「1 県の組織体質」の最初に書かれているところとかかわってくるのですが、人事考課だとかポストへの影響だとか、そういうことを考えると強力に主張できないというか、最後は決裁権限のある方が押し切るというような形になる。そうすると、結局、決裁権限、決定権限が最終的にある幹部の人たちの判断というのが鍵になってこざるを得ない。ちょっとひっかかりますね。判子を押さなかったということは、やはり、それなりのかなりの意思表示であるわけだけど、そのあたりは、あまり問題にならないんですか。県庁の中で、いろんな場面であり得ると思うんですけど。

(行政管理課長)

基本的には、やはり、ラインの職員は判子を押すというのが普通だろうとは思いますが。ただ、申し訳ないですが、この内容について、具体的にどういう理由でとかいうところまでの情報を、我々、つかんでおりませんので、このケースに限ってどうだったのかというのは、なかなか言いづらい面があるのかなと。

(会長)

ただ、いろんな外部の人の意見を聞くと、組織の体質は変わってないんじゃないかということ、いろんな人が言うわけですね。そういうことを言う人は、問題が表に出てくるのは内部告発によるしかないんだと言うわけですね。組織の内部でおかしな方向に行くのに歯止めをかける仕組みが考えられないか。もちろん、最終的に権限のある人が、おれの意見だと、これはおれが責任を持つんだということであれば、それはそれでいいんです。そのことが妥当であるかということを検証できる仕組みがあればいいわけですね。内部告発しないと出てこないという形であれば、困るわけですね。責任のある部署の人間が判断した。それはそれでいいわけだけど、あとから見たときに、やはりおかしいのではないかということが、きちんと検証できるような仕組みが必要なのではないかと。率直に言うと、モード・アバンセのことだって、内部からの告発がなかったら、うやむやになった可能性もあるわけですね。現に、モード・アバンセ事件以前の問題は、うやむやになっているわけだから。だから、そういうことをなくすためにはどうするかというの、今、一番問われている話であって、そこら辺のところ、何か仕組みを、我々に考えろというふうに言われているのかもしれませんが、これからの検討課題になるかと思えますね。

それでは、ここのところは、これぐらいにします。次に、不当な圧力・介入、働きかけへの対応について、事務局から説明をお願いします。

2 不当な圧力・介入、働きかけへの対応について

(県政情報課長)

職務に関する働きかけにつきまして、その取扱要領やこれまでの記録票の内容、また、職員による話し合いの結果、それから、全国の状況について、概要をご説明いたします。

職務に関する働きかけの公表につきましては、融資をめぐる一連の問題を受けまして、県政改革の議論を進める中で、外部からの働きかけに対してどのように対応するか、県庁内で議論を重ねてきました。その中では、県に対する不当な圧力といった問題とは別に、そもそも県の組織内での報告、連絡、相談が徹底されていなかったり、意思形成の過程での情報公開が不十分だったことなど、自分たちの仕事の進め方や意識そのものにも問題があったのではないかと反省が出てきました。このことから、職務に関する働きかけについての取扱要領を策定し、県が要望や提案などの働きかけを受けた場合には、文書として記録に残して報告し、その情報を共有することで、組織としての適切な対応を徹底することとしました。併せて、建設的なものから不当と思われるものまで県がどのような働きかけを受け、どのように対応したのかを県民に公表することにより、説明責任を果たして、より開かれた県政を推進しようとするものとしたものです。

「職務に関する働きかけについての取扱要領」について、説明させていただきます。資料2の1ページをご覧ください。「1 目的」は、先ほど申し上げました内容となっております。「2 定義」でございますが、この要領において、働きかけとは職員にその職務上の行為をさせるように、又はさせないようにするために、要望、提案、苦情等

を伝え、又はあつせん行為を行うもので、公式若しくは公開の場でなされたもの又は書面によりなされたものは除くこととしております。アといたしまして、県民や団体からなされたもので、(ア) 要望等又はあつせん行為の内容が、重要なもの又は他の部局にも関係があり対応に調整を要するもの。また、(イ) 要望等又はあつせん行為が、職員の中止の求めにもかかわらず、長時間、繰り返し又は威圧的な言動を伴ってなされたもの。イとしまして、国会議員、県議会議員、市町村長及び市町村議会議員からなされたもの。これらが対象となります。

ただし、県には税務、福祉、用地買収など、直接、県民の皆様との対話を基本に進める職務がございます。このような職務において、通常受ける県民の皆様からの要望等については、それぞれ対応の手続きが定められ、文書で記録されていますので、この取扱要領の対象とはしておりません。

次に、「3 働きかけの記録」でございます。働きかけを受けた職員は、速やかに、その内容について、受付日時や受付方法及び場所、また、働きかけのあった相手方の氏名などを、別紙「働きかけ記録票」に記録することとしております。この記録票は、所属長や部局長に、また、特に重要な案件は、知事にまで報告するものとなっております。2ページ、「6 働きかけの内容等の公表」です。働きかけの内容を随時まとめて公表するものとしております。この随時ということにつきましては、現在、3ヵ月分をまとめて、報道機関に公表しますとともに、県民室で記録票の写しをご覧いただけるようにしております。

なお、5ページには「働きかけの取扱いフロー図」をつけております。この中で、右の下に「政策調整会議」とございますが、この会議は副知事や各部局の副部長等で構成しております。この会議で部局間の情報共有を図ることとしております。

また、6ページから21ページにかけては、この取扱要領に関しますQ&Aも載せておりますので、ご覧いただきたいと思っております。

22ページには、これまでの「働きかけ記録票集計表」を載せてございます。取扱要領を制定しました平成15年度は合計で37件ありましたが、その後、年間3件程度で推移しております。この5年間の合計件数は48件となっております。その内訳を部局別で見ますと、土木部が25件と多くなっております。また、定義の区分別で見ますと、表の下に書いてございますが、アの県民や団体からなされたもので、(ア) 要望等又はあつせん行為の内容が、重要なもの又は他の部局にも関係があり対応に調整を要するものが16件。また、(イ) のものが合計で10件。そして、イの国会議員、県議会議員等のものが合計で22件ということとなっております。

なお、別綴「働きかけ記録票」は、これまでの働きかけの内容や対応方針などを記録した記録票の写しです。この記録票の写しは、県民室において公表しておりますし、また、全所属に対し通知しまして、職員が働きかけを記録する際の参考となる事例集としても活用を図っております。

23ページは、第6回目の委員会で説明いたしましたように、県政改革の取組に関しま

して職員による話し合いをしております。県政改革に向けた6項目の取組については、それぞれその話し合いの結果をご説明しております。この資料は、そのうち、職務に関する働きかけについての部分の話し合い結果をとりまとめた資料でございます。

なお、この話し合いに参加した所属の数は、184所属となっております。

いくつかの意見をご紹介しますと、まず、【現状認識としての意見】の中には、この制度のおかげで働きかけ自体の件数が減っている、現行の制度は維持すべきという意見が80所属あります。一方で、該当するかどうか、所属長が判断することに関して評価しない意見や、手続きや対応が煩雑で、しかも記録の手間と労力がかかりすぎるといった意見が、それぞれ、14所属と10所属あります。更に、その他の意見として、県議会議員は外すべきでないという意見や、また、幹部職員が率先して取り組むことが大切であるという意見がありました。

課題を挙げた意見の中には、定義が分かりにくいとか、また、定義の中の「重要なもの」の概念が分かりにくいという意見や、定義に「提案」を含めたことで取扱要領の定義があいまいという意見がこのような数になっております。一方、7にありますように、定義の見直しの前に働きかけがあれば書くことを徹底させていくべきであるという意見もありました。

提案された意見の中には、記録するかどうか判断基準を明確にしたうえで記録票はもう少し作りやすいものにしたらどうかといった意見や、要望等は除く、あるいは、強要だけ、悪質なものだけ、また不当なものや再三再四といったものを対象にすべきといった意見がありました。

その他、研修や職場での話し合いの必要性に関する意見が多くありました。

24、25 ページに、「職務に関する働きかけの取扱い」に関する全国調査の結果について載せてございます。この調査は全国の各都道府県を対象としまして、今年の5月に、県政情報課が行った調査の結果をまとめたものです。その結果、本県を含めまして、働きかけに関する取扱要領など規定を制定しているのが17府県ありました。そのうち、対象者に関しましては、特に制限を設けず、すべての者を対象とする県が7県、限定している自治体が10府県ありました。

なお、限定しているケースでは、首長や議員、また県職員であった者などに限定しているケースが多くなっております。

働きかけの行為の定義に関しましては、8つの項目に分類した中で、5つに分かれて回答がございました。その中で、本県と同様に、「(2) 職務上の行為を行う又は行わないことを求める行為。ただし、公式、公開、書面を除く」と定義しているものと、「(6) 提言、要望、意見、依頼、要求など。ただし、公式、公開、書面を除く」と定義しているものが、それぞれ5県と、多くなっております。記録票に関しましては、すべての府県で作成することとなっております。その記録票の件数につきましては、規定を制定して以来の年度ごとの件数を回答してもらっておりまして、そのうち19年度につきましては、0件が11県、1件から9件、一けた台が3府県、10件から49件が3県、50件

以上は0という状況になっております。

なお、件数が1件以上あります合計6府県の働きかけの行為の定義は、この定義欄で言いますと、「(2) 職務上の行為を行う又は行わないことを求める行為。ただし、公式、公開、書面を除く」と定義しているものと、「(6) 提言、要望、意見、依頼、要求など。ただし、公式、公開、書面を除く」という定義、これが、それぞれ3県ずつという内訳になってございます。

働きかけの記録が少なくなった原因については、「公表による抑制により、働きかけが少なくなっている」との意見が一番多くありました。

その他、対策や見直しに関しては、ご覧のような状況となっております。説明は、以上です。

(委員)

この働きかけの記録票というのは、作成者は対応職員になるわけですか。

(県政情報課長)

そうです。対応した職員です。

(委員)

その方が、働きかけを受けた人ということですね。

(県政情報課長)

そうです。

(委員)

先ほど、ご意見の中で、幹部職員が率先して記録するということが大切であるという意見があって、この幹部職員というのが、どの辺を意味しているのかはこの人に聞かないと、多分、分からないと思うんですが、このファイルを見たところ、副知事、出納長、部長あたりは、ほとんどないですね。課長以下か、あるいは、知事さんの件数が割と多いような感じですが。そうすると、部長クラスが少ないというのは、そもそもそういう働きかけを受けるような交渉の場に出ないような形でされているということなのか、あるいは、要請自体が、たまたま部長級だと少ないということなのか、どういうことなのかという疑問が湧いたんですが。そのあたり、何かお考えというか、あるいは、この意見を受けて何か検討した結果があれば教えていただきたいんですが。

(県政情報課長)

課長といわゆる幹部職員の者が、それぞれ直接働きかけを受けるといったケースもございます。例えば、17年度で今ぱっとそこに行き当たったんですが、17年度の1ペー

ジのものが一つの事例となると思います。こういう数は、少ないんじゃないかなと思っております。それは、いろいろ直接面談で対応するケースには、担当者であったり、チーフクラスであったりということで、複数の者が対応するというのが、原則ですので、そういう意味では、課長だけが、あるいは部長だけがというのは、あまりここに出てきていないと考えております。

それと、今回の職員の話し合いの結果の意見を受けて、県政情報課として、この働きかけ制度をどうするかということについては、いろいろ課内では議論もしておるんですが、これはという見直す方針をまだ決めかねておるというのが、実態でございます。

これまでのところは、職員の皆さんに、制度の趣旨でありますとか、取扱要領でありますとか、そういったものをきちんと説明して、働きかけがあれば記録をするように、さまざまな会議の場でも周知しておりますし、職場での話し合いというのが、また、そういうことの一つのきっかけになるんじゃないかなと思っております。

職員の皆さん方のこうした意見もでございますので、県政情報課としては、検証委員会での意見も踏まえて、どうすれば、更に、よりよい制度になるのか、考えていきたいと思っております。

(委員)

これはこれで、大変すばらしい制度だと思うんだけど、こういう取扱いをしても、なおかつ、この間の話では議員や声の大きい人に対しては、すべて毅然と対応しているとは思えないみたいな、そういう声があったということだが、この働きかけ記録票の中で、具体的に対応できてなかったんだみたいな、具体的な事例に即してこういう問題があったみたいなのは説明できないですか。そうすると、問題点が具体的に浮かび上がってきて、いいんじゃないかと思うんだけど。

(行政管理課長)

毅然とした対応ができていないということについて、もう少し具体的なものというのは、資料1の2番に書いています。毅然とした対応ができていないというのを、具体的なものは何かということで問い合わせをして出てきたのが、こういう内容です。そのことと働きかけの記録ということとリンクしたということについては、特に、材料としては持ってないということになります。

(会長)

印象を言いますと、県の行政に対する要望だとか、相談だとか、提案だとか、苦情、クレーム、そういうものと、いわゆる口利きの行為は違う。要するに特別扱いを要求するとか、特別な利益の供与を要求、お金を貸せとか、あるいは、不正につながるようなことを要求するとか、そういうこととは、ちょっと違うと思うんですよ。そのところの区別はされているのか。事例として出てきているのは、むしろ、要望、相談、提言、

苦情の類が大半です。想像でものを言うのは非常に不謹慎だと思いますが、いくつか表に出ている事例を、私が聞いた事例を言いますと、例えば、知り合いが職員採用試験を受けるのでよろしくとか、あるいは、自分の持っている土地を買ってくれとか、そういうことを言うてくる人がいる。そういうのは、直接、権限のある上の人のところに行くわけですよ。県庁に直接電話をかけて言うんじゃないで、誰か有力者を介して取り次ぎをしてもらって、言うてくるというようなケースのほうが、多分、多いんだろうと想像するのですが。だから、実際に県の職員が仕事をしている時間内でない、もっと別の場面で言うてくるケースだってあり得るんじゃないかと思うんだけど。そういうことについては、ほとんど上がってないわけですよ。なかったわけですか。

(県政情報課長)

県政情報課のほうに、働きかけとして、この記録票が提出されていますのは、これで全部ということです。

(会長)

多分、上がってないんでしょう。あっても、上がってこないんだと思いますね。つまり、表に出したら、とても都合の悪いようなことというのは、多分、上がってこないんだと思いますね。上がってくるような場面では出てこないんじゃないかという気が、すごくするんだけど。働きかけを公表するというふうにやったから、そういう働きかけは減っているというのは確実だと僕は思うんです。思いますけれども、それでもあるという声は聞きます。例えば、非公式な場で、実際の仕事の時間外に、県のある幹部に、誰かから電話でお願いがあったとしても、多分、上がってきにくいんじゃないでしょうか。どうですか。そこら辺が一番問題だと思うんですよ。要望の類、あるいは、苦情の類というのは、いっぱいあると思うけども、それよりも、どちらかと言うと、さっき言った、個別的な利益誘導を求めるような働きかけが一番問題でそこら辺がほとんどないということは、この制度ができた成果であって、そういうものは、少なくなっているんだと、もう極端に少なくなっているんだと考えていいんですか。

(県政情報課長)

会長さんが仰るように、働きかけの制度ができたことで、少なくなったということ、職員の皆さんも感じております。それは、そうだと思います。

ただ、働きかけかどうか、判断に迷ったりということで、この制度がきちんと運用されていないんじゃないかなという心配も、一方でございます。それは、この制度で規定している、そういう働きかけがあったら、きちんと報告していただきたいとしているんですが、そこが、結果として不徹底になっているんじゃないかという心配は、事務局としても持っております。

(会長)

先ほど、どなたかの委員が仰ったように、県幹部職員が率先して記録し、公表するというような姿勢が大事だという意見が職員の間から出ていますよね。そういう意見が出てくる土壌というのは、何かあるのでしょうか。つまり、問題になるような働きかけというのは、割と力の強い人、県の有力者に対してなされる可能性がある。さっき出ていましたけど、副知事だとか部長クラスというのが少ないのはどうしてなのか。本当にないのかということですよ。そういう疑問を、やっぱり、県民は感じると思うんだけど。僕が代弁しているような形になりますが、そこら辺、どうですかね。つまり、幹部から出てこないのは、本当にないからなのか。

(県政情報課長)

制度のところで説明が抜かりでしたが、副知事が受けたときに、副知事の対応はどうかということにつきましては、資料の14ページに、働きかけの記録のQ&Aが載っておりまして、Q24に、知事、副知事に対して働きかけがあった対応はどうかということを書いております。このように、副知事が受けた場合でも、職員が記録するということがございますので、副知事だけがそこに載るというのではないケースもあるんじゃないかなと思っております。

また、知事が、前知事になりますけれども、働きかけを受けたということで、記録票に残して、公表したというケースも何件かございます。

(会長)

前知事からは、ここに出ている以外にも、私、何件か、直接聞いていますけど。知事自身が、働きかけ受けたんだけど、きちんと公表するということをしなかったと。きちっとやるという面で姿勢が弱まっているように思っており、自分自身も反省しているというようなことを仰っていましたけど。

だから、知事自身がそういうことを仰っているんだから、僕なんかの素人の想像では、副知事以下の幹部クラスにも、いろんな働きかけあるんじゃないかなという気がするんだけど。出てきていないということは、ないから出てきていないのか、それこそ、職員の意見のように、幹部自身に率先してやる姿勢が欠けているんじゃないかという、職員がそういうふうを感じるような問題があるのか、そこら辺はどうでしょうかね。

(総務部長)

高知県に来て何か月でですが、職務をさせるようにとか、また、させないようにとか、そういった個別の働きかけを受けたことは、正直言って、ありません。こういった制度とか検討したらどうかとか、このようなことについてどう考えているのかというような、ご質問なり、ご提案みたいなものについては、各種受けたことがあります。個別具体的なものについてはないです。

そういう意味で言うと、私は、前職は市役所で副市長をやっておりましたから、個別具体的なものをかなり受けてきましたが、高知県に来てからは、今のところはないです。

(会長)

だけど、部長、まだ4カ月ぐらいですよ。

(委員)

このQ&Aをかなり詳しいものを作ってるんですが、2番、最初のところで、働きかけの定義としていろいろ書いておられるんですが、具体的にどういうことかということを書いたらどうでしょうかね。もし、見直しをされるのであれば、例えば、大分県で問題になっていますが、採用のことについての問い合わせだとか、依頼だとか、そういうことも含めて、こういう場合は働きかけに該当しますよというのを、思い当たるようなことを全部書いておけば、それが頭があれば、何か話があった場合に、これはかかるなとかいう判断ができるんじゃないでしょうかね。

それと、この記録をする仕組み自体は、私は大変いいと思います。

ただ、意見の中には、ちょっと使い勝手が悪いだとかいうようなこともありますので、その辺も含めて、そういうことがあれば、手直しをして使いやすくするというのを。

それから、何よりもこういう記録をしていくということは、県庁の職員の皆さんが自分の身を守ることに繋がると思います。絶対、続けていっていただきたいと思います。

(委員)

Q&Aを拝見して、先ほど会長が言われたことにも関連するんですが、時間外を含むかどうか、明確には書いていません。

ただ、普通の目線で読んだ場合、やっぱり職務時間内を前提にしているとした感じられないんですね。ですから、もし、直すのであれば、その辺も検討されたらと思います。

(会長)

記録しておくことは非常に大事だと思います。問題は、職員の意見の中にも出ていますように、記録とか、公表に関して、本来の業務以外に、割と時間を取られてしまうみたいなことが、かなり負担になっているような感じがありますので、そこをうまくやれる仕組みを、仕事の効率との両立というのを工夫していただければと思いますね。

ただ、やっぱり、いろいろ記録票を読ませていただいて、記録として残しておいたほうがいいと思うのは、いっぱいありますね。かつては、聞きっぱなしやったわけですか。昔は、そうでもなかったんでしょう。

(県政情報課長)

書面に残っていたケースもあるかとは思いますが、こういった形で、きちんと所属長、

あるいは、その上の部局長、大事なものは知事までという、そういう報告のルートですか、仕組みはなかったと思っております。

(会長)

できるだけ、効率よく、余計な仕事にならないような工夫をしていただいて、続けていただくことがいいんじゃないかと思えます。

それでは、職員研修のあり方について、事務局から、最初に説明をお願いいたします。

3 職員研修のあり方について

(人事課課長補佐)

県で行っている研修というのが、どういうものであるのか、あるいは、どういうことをやっているのかにつきまして、人事課から説明をさせていただきたいと思えます。資料は資料3で、まず、能力開発の基本方針という資料がお手元にあるかと思えます。

高知県では、平成17年に、職員の採用、育成、昇任、配置、異動、あるいは給与処遇といったような一連の人事管理面をトータルで考えていく、総合人事マネジメントシステムという仕組みを策定しております。その中で、高知県庁が求める期待人材像というのを明らかにしており、職員全体を1から7までのステージ別に区分をして考えていくということ、まず、1から7に共通する人材像として、「行政の論理や自分たちの都合を優先することなく、常に県民協働の視点で物事をとらえ、自ら考えて変革にチャレンジしていく人材」というものを掲げました。

その期待人材像に職員が育ってもらうよう、平成18年度に、能力開発の基本方針というのを見直し、以来、この基本方針のもとで研修を実施しております。いくつかありますが、四角で囲んでおります「職場との連携を図りながら、職員を育成する」、あるいは、2つ目の「感じて・考えて・行動する職員となるための能力開発を支援する」、それから、「職員の主体的な能力開発を支援する」という基本方針の基に、研修を組み立てております。

次のページをお開きください。今年度ですが、先ほどの能力開発の基本方針に基づきまして、重点実施事項というものを定めて、研修体系を組み立てておるところでございます。重点実施事項として、今年度は、(1)から(7)まで掲げております。

3枚目のA3縦型の資料が、全体の研修体系になっておりまして、研修の種類として、まず、指名研修というのがあります。これが表の中で「◎」あるいは「○」印で表示してある研修です。「◎」が対象者の全員が受講する指名の必修研修ということになっていまして、「○」がこの中から選択をして受けるという、選択必修という位置付けにしております。次に、表の右のほうに「☆」印を入れておりますが、こちらが一般能力開発研修ということで、指名をした人以外、こういった階層以外の人で、この研修を是非受けたという人が、手を挙げて受けられる一般能力開発研修です。そして、ナンバーで言いますと46から51までのこれらの研修が、職場研修ということで、所属長から

指名をされている職場指導を推進する役割を担う職員に対して行う研修です。以上、指名研修と一般能力開発研修と職場研修という3つの種類で行っております。全体研修数としては51研修ありまして、計画上は、延べ2,410人を研修する組み立てにしております。

この研修体系ですが、先ほど申しましたステージ別の期待人材像というものに対応した能力開発への支援ということで、まず、新採職員から、そのあと職名として、主事、主査というふうには昇任していくわけですが、その主査と言われる入庁から、大卒であれば9年間ぐらい経過の若手職員ですが、こちらは基盤能力の形成充実を図ろうということで、専ら研修の中身としては、応接マナーですとか、文書作成、あるいはタイムマネジメント、情報整理といったものを研修させるようにしております。

主幹と呼ばれる中堅職員になりますと、今度は、基盤能力の発揮を目指して、問題解決能力、あるいは企画力、それから県民協働といったような内容の研修にしております。

次にチーフ・班長になりますと、第一線の責任者ということで、チームマネジメント、あるいはリーダーシップといったような中身、それから補佐・次長、所属長という管理職等になりますと、所属の責任者ということで、部下の指導育成力、組織マネジメント、危機管理といったような内容のものにしてあります。

全体の中で、モード・アバンセ事件等々で問題になりました公務員倫理ですとか、服務規律といったようなことに関するものは、研修名のところを太字で表示しておりますが、それぞれの階層と言いますか、新採から主査に昇任時、あるいは主幹に昇任時、それからチーフ・班長、補佐・次長への昇任時といったような、そういったポイントポイントのところを組み込むようにしてあります。

4ページ、県政改革に向けた対応策の一つとして実施をしました研修の実施状況でございます。まず、「県政改革を考える」という研修ですが、これは、不当な言動や行為等への対応力の向上を図るために、所属長や班長などを対象に、平成14年度に始めました。中身としましては、行政対象暴力への対応と、そういった現状ですとか、対応などを県警の警察職員の方に講師に来ていただいてやり、それから、当時は直営で、県で職員能力開発センターを直接運営しておりましたので、その所長から行動規範ということで、公務員として信頼と誠実で職に向かう、あるいは、相手の立場に立つといったようなことを講演してもらい、そういった内容でございました。これを3年間実施したのですが、17年度に見直しして、今はこちらの研修は実施しておりません。

次に、「行政の経営倫理と危機管理」ですが、これは公務職場に求められる経営倫理の背景、考え方、及び実践ポイントについての理解を深めることや、リスクマネジメントについての考え方と実践スキルを学ぶということで、これも14年度から所属長を対象として実施をしております。これの中身としましては、地方公共団体の経営上の喫緊の課題ですとか、あるいは、コンプライアンス経営における危機管理、それから、公務員モラルの高揚といったような内容の研修で、これは現在も実施をしております。

今の研修の状況としては、以上でございます。

(委員)

研修計画の延べ人員が、2,400人、これは年間の予定ですか。

(人事課課長補佐)

年間です。

(委員)

職員の方は、対象になる方は、何人おいでるんですか。

(人事課課長補佐)

知事部局で約3,600人。それから議会事務局ですとか、行政委員会や教育委員会のほうにも知事部局から出向する事務職員がおりますので、全部含めたものの大体3分の2ぐらいの数になります。62%ぐらいだったと思います。

(委員)

いわゆる一般的に言う、階層別の研修と言いますが、そういった研修の中で、意識面とか倫理とか、そういうお話があると思うんですが、県庁の幹部職員の方がお話をされたりすることはないんですか。

(人事課課長補佐)

今年度については、ないです。昨年度まで、一部、新採職員などにやってもらうところはありました。

ただ、内部講師の服務規律だとかは、例えば、行政管理課長ですとか、あるいは、公務員倫理は人事課長がやったりということはありません。

(委員)

例えば、総務部長さんが講義をすとか、副知事さんがすとかいうようなケースは、あまりないんですかね。

(人事課課長補佐)

副知事とかというのは、ないです。

(委員)

今回のモード・アバンセの事件は、教材に使われていますか。

(人事課課長補佐)

服務規律の話の中では、県政改革への決意ですとか、モード・アバンセ事件のことも話をさせていただいて、職員からの声としても、とてもよく分かりましたというような声もあります。

(委員)

話をするだけで、何か資料的なものは残してないんですか。教材として、作っているものはないんですか。前も、ちらっと言ったかと思うんで、こんな事件をDVD化して、それを職員の方に定期的に見ていただくみたいな。逆に言えば、この事件は強烈な教材になる事件ですので、これをまとめておいて、やっぱり研修に使うことをすれば、効率的じゃないかなと思うんだけど。そういう予定はないですか。

(人事課課長補佐)

実際に、我々も研修を受けましたら、単なるペーパーをベースにした講義よりも、そういうビデオのような動くもののほうがより研修に集中もできますし、関心も持てるという点で、そういった教材があるのは、非常に研修を受ける側としてもありがたい話です。今回の事案を、そういった映像化するというのも、確かに一つの方法かとは思っているんですが、ただ、当時とは状況が随分と変わっている面もあって、当時のものをどこまで再現をして、それが果たして今の若い職員に共感が得られるかというようなところもちょっと不安な面もあります。仰ることは、十分よく分かりますので、そういった今回の事件をとにかく風化させないよう、どうすればいいかということについて、我々も、今後とも、いろいろなことを考えていきたいと思えます。

(会長)

モード・アバンセのような事件の再発を防止するためっていうこととは、直接関係ない話ですけど、研修でスキルアップのところ、今、具体的に県庁の中で一番求められている能力って、具体的にはどういう点なのでしょう。つまり、研修で特に重視されているところというのは、何なんですか。これは、モラル、倫理の方もそうですが、特に重視して、力を入れておられるところというのは、どこなんですかね。

(人事課課長補佐)

今は、やっぱり、コミュニケーション力というのがどうしても足りない。実は、アンケートを実施しておりまして、平成19年度にアンケートをした結果によりますと、「職員個々の自己啓発意欲は高いが、組織内において、職員が相互に協力、支援しながら仕事を進めることや、将来の課題や新たな提案が自由に議論され、自立的、創造的に仕事に取り組む状況が低い。あるいは、中堅層は、組織連帯性と自立創造性が低い。それから、組織内のコミュニケーションを活発にするなど、組織活性化への取組が必要である」といったような評価を受けておるところでございます。そういった対応をするために、

職員間の意思疎通が十分できるような、そういう、上位の者でしたらコーチングということで傾聴するようなことですか、そのようなことに力を入れてやっております。

(会長)

今、申されました職員の資質だとか、そういうこととのかかわりで、これまた話が外れて申しわけないんですけど、人事のシステムについて、昔、直接、知事に言ったことがあるんですが、職員の採用試験そのもののあり方、採用のあり方、それ自体はあんまり検討の対象になっていないのでしょうか。従来と同じような仕組みで採用についてはやっているのでしょうか。その辺についての議論はありませんか。

(人事課課長補佐)

議論があるかどうかは、ちょっと申しわけないんですが、この場でようお答えしないんですが。例えば、私どもが入った頃は、1次試験に通れば2次はほとんど確認みたいな、面接なんかはそうだったんですけど、今はもう、募集定員の3倍とか、何倍か1次の段階で残して、あと、面接で人物を十分見るというような格好のそういう形にはしておりますが、学科を基本にして、あと、面接でという、大きなところは従前から変わっていないところです。

(会長)

試験そのものは、従来とあんまり変わってないでしょう。ペーパーテストそのものは。

(人事課課長補佐)

そうです。

(委員)

先ほどの話と関連するんですが、やっぱり、県の幹部の方が生の話をするようなのを、プロの方ばかりではなくて、生々しい身近な話をするのも、物理的に可能であれば入れたらどうかなという気がするんですが。

(人事課課長補佐)

確かに、幹部でない職員側からは、そういう話を聞きたいという要望があるのも事実です。そういう意味では組み入れたいんですが、部長等となりますとなかなか忙しい方ですので、カリキュラムにビシッと組み入れるのがなかなか難しく、今、実現はしてないんですが、そういう機会というのは多く設けていきたいと思えます。

4 検証委員会のとりまとめについて

(会長)

それでは、検討委員会の報告のとりまとめについてですが、前回は議論になりましたが、あと、8月29日、9月の2回、残りの3回の会議は、委員会の報告をまとめるという内容になります。前回、事務局にお願いしておりましたが、これまでの検証作業での委員のご意見を踏まえて、どういう骨子の報告にしたらいいかということでたたき台を考えていただきましたので、その説明をお願いしたいと思います。

(行政管理課長)

資料4と資料5、続けてご説明させていただきたいと思います。

資料4については、今、会長からお話がありましたように、これまでの議論を踏まえて、事務局で県政改革の方策についてのたたき台を作ってもらいたい、それをベースに議論したいというお話がありましたので、そういう趣旨で作成したものでございます。

ただ、具体的な方策まではあまり書けておりませんで、こういった論点を基に、更に突っ込んで議論をしていただければどうかということで、括弧囲いの中にありますように、論点等のたたき台というレベルのものにしかかっておりませんので、その点はご了承をお願いしたいと思います。

3ページには具体的な対応策の一つの例ということで、これまで、主な議論になっておりました情報公開のルールを作る場合を想定して、もう少し詳しい内容を書いてございます。内容について、簡単にご説明をさせていただきます。

全体の柱立てでございますが、これは中間とりまとめにおきまして、今後の検証、検討課題とされたものに合わせて柱立てをしております。

2の①とか②は、前回の資料の中で、意思決定プロセス上の問題点の対応策ということでいくつか上げておりますが、それを基本的にベースに書かせていただいております。

具体的な中身ですが、1番につきましては、県政改革の基本方向について、これまでの議論を踏まえまして、基本的な考え方を整理させていただいて、こういうことではなかったかなということで整理をさせていただいております。

2番目以降が対応方策ということになるわけですが、一番主要な議論になっておりました透明性ある県政、説明責任を果たせる県政の仕組みに関しまして、一つの論点としては、県にとって不都合な情報も公開し、議会、県民に説明責任を果たしていくということが必要だろうということで、そこに何点か書いております。結果だけを見れば問題がない場合でも、プロセス上の問題があるのではないかとということも踏まえて情報公開のルール、要は、意思決定のプロセスを情報公開するということがご議論にございましたので、そういうルールをどうしていくかということが論点になるのかなと、そういったことを書かせていただいております。「審議会等の公開に関する指針」についてはご説明させていただいておりますが、これの見直しも含め、自由で活発な議論を阻害することなく、最大限の情報公開を行うためのルールというものも考えていく論点になるのではないかと、書かせていただいております。

働きかけの公表は、先ほども議論になっておりますが、外部からの働きかけを受けるものには、どんな内容、形式、場、制度等があるのかと。そういう中で、意思決定を歪めてしまうおそれが強いのは、どういったものがあって、そういったことを踏まえて見直す必要はないのかどうかというようなことの議論になるのかなということを書かせていただいています。

2番は、主に県が外部に対してきちんと説明責任を果たしていくということです。

3番については、県の組織内できちんと情報を共有して、相互チェックを働かせるということが必要ではないかという論点でございます。

①として、問題になるような案件は、組織の縦・横のラインで情報を共有して、広く議論をする仕組みが必要だろうということで、問題案件として、共有すべき情報については、これはどうしても取捨選択が必要ですが、誰がどのような基準で判断していくのかと、そういうようなことが論点になるのではないかと書いています。

また、規定といたしまして「高知県情報管理要綱」というものがございまして、各部の副部長が情報の重要性を3段階で判断をいたしまして、それによって知事、部長まで報告をするというようにきまりにはなっておるんですが、それがちゃんと働いているのかとか。あるいは、副部長だけでなく、この4月から秘書課に政策秘書を置いておりますので、知事に直結で情報が伝わるようなことも可能ですので、そういったものをうまく活用する方法はないものかというようなことも論点になるのではないかとということで、書かせていただいています。

②ですが、公益通報制度は、先ほど内部告発というのが非常に一つのキーになるというようなお話もございました。現在、公益通報処理制度というものがございまして、その受付については、行政管理課が所管しております。これはどうしても人事当局的に職員からは見られてしまうような面があって、なかなか通報しにくいというような、心理的なバリアがあるんじゃないかなと考えておりまして、もう少し第三者的立場に立った、例えば監査委員が所管することで、もっと機能するのではないかとかというようなことは考えられるのではないかと。

チェック機関としては、監査委員ですとか、それから議会もある意味、チェック機関ということになるかと思いますが、そういった独立性、専門性を高めるためには、そういった機関の事務職員について専門性を高めたりするため、外部から雇用するですとか、専門スタッフ職にするというようなこと。あるいは、包括外部監査の制度が、これは外部の専門家が監査を行うということで制度がございまして、こういったものをうまく活用する方法はないかかというようなことも論点になるのではないかとということで、書かせていただいています。

「4 県政に対する「不当な圧力・介入」に対する組織としての対応」ですが、不当な圧力・介入というものについては、内容なのか、プロセスなのかかということを書いております。どちらもだとすると、それを誰が不当と判断するのかとか、判断基準は何かかかというようなこと。それから、その後の対応をどうするのかかというようなルールが

要るのではないかと。働きかけについて、先ほどもいろんな話でしたが、職員にとって過度の心理負担とならないために、受け付ける共通のルールを作ってはどうかというようなこと。あるいは、県警との連携については、今も一部の部署でやっていますが、有効だというような話もございますので、更に活用していくことも有効ではないかというようなことを書かせていただいています。

「5 職員研修のあり方」については、ご意見もございましたように、モード・アバンセ事件を題材にしてマニュアル的なものを作って、教材として活用してはどうかとかいうようなことも書かせていただいています。

これまで情報公開が一つのポイントになるということで議論をされていまして、特に、意思決定のプロセスをきちんと公開していくことが大事だというお話がございました。そこをもう少し具体的に考えていくうえでは、その意思決定の公開をする範囲を一定考える必要があるだろうということで、公開が必要なものについては、やっぱり、特定の者の利害関係に関係するという意思決定に絞った方が有効ではないかと。そういう観点から言うと、補助金に関することとか、融資に関すること、許認可、公共事業、こういったことに関しての意思決定に一定絞ったうえで、公開ということを考えてはどうかということで書かせていただいていますし、それから、それぞれのタイミングがあるはずなのでというようなこともございました。考えられることとして、例えば予算要求時ですとか、要綱を作る時期とかいうような形で、こういうようなタイミングがあるのでしょうかということで書かせていただいています。

何でもかんでも公開するということになりますと、職員の負担感のことと、それから、すべて公開していくことになると、何が重要かというような、逆に重要なものが埋もれてしまうというようなこともございますので、一定絞ることも必要だろうということで、例えば、一定の予算額以上ですとかいうようなことですとか、あるいは、許認可については、利害関係に非常に密接な許認可に絞るとか、そういうような一定の絞る基準といったものも考える必要があるのではないかとということで書かせていただいています。

公開の方法としては、文書の様式や公開の手段をどうするかということルールづくりするべきですし、それから、公開について漏れをきちんとチェックする仕組みもいるのではないかとということで、先ほど、副部長がそういう役割を与えられているということもご説明しましたが、副部長ですとか、立場上チェックをすることが多い、財政課とか県政情報課等でチェックをするような仕組みを考えてはどうかとかいうことを書かせていただきます。

資料5は前回、前々回の会の中で、これまで県は県政改革の取組としては69項目の取組をやってきておられますが、これはあまりに項目が多過ぎてもポイントが絞れないというような面があるので、今後は効果の高いものに絞るべきではないかというご意見がありました。事務局としてはどう考えるのかというようなお話もございましたので、事務局として整理をしたものでございます。見方だけを申し上げますと、69項目、対応策としてありますが、その網かけをした部分については、今後も有効な対応策ではないか

ということにさせていただいております。

それらにつきまして、今、ご説明をいたしました今後の県政改革の方向についてのいくつかの柱立てをしておりますが、その柱立てのどれに該当する取組なのかということについて右端のほうに整理をさせていただいていると、そういう資料になっております。

説明は以上でございますが、委員の皆様には、資料4でご説明した論点として、こういったことでもいいのかどうか、あるいは、資料5も参考にしていただきながら、先ほどの論点について、あるべき方向性とか具体策について、ご意見をいただければと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

(会長)

今後の検証委員会の報告のとりまとめの方向、論点について、事務局で、これまでの委員会での議論、ご意見を整理していただいて、たたき台を作っていたんですが。資料4で出されたものは、全体の報告の中でいきますと、この委員会の提言にあたる部分だと思ひます。委員会で、前半は、モード・アバンセの事件の検証みたいなことをやりましたので、その中で出た問題点の指摘とかは、ここには入っておりません。報告の中には、モード・アバンセの事件について、この委員会はどう考えたかみたいな話も付け加わってくるだろうと思ひます。

今日は、特に、提言の部分のところの中身について、皆さんのご意見をいただきたい。まだ具体的になっていない、論点だけのところもいくつかありますので、特に、ここについては具体的にこういうことを書かれたらいいのではないかなというようなご意見も含めてございましたら、ご質問も含めまして、お出しいただければと思ひます。いかがでしょうか。

(委員)

枠組みのところですが、この1から5まで、この大枠については、これで結構だと思ひますが、私もよく分からないので、質問も含めてですが、これで提言という形になると、それを受けて県のほうで実際にやるか、やらないか、細目はどうするかというような形になるわけですね。

そうしますと、この1から5までの中身については大きい方向性を書いて、あるいは、ここは強調したいというのは、多少小さいことがあってもいいと思ひますが。そんな感じで方向性を示していいのかなという気がするんですが、会長はそのあたりをどんなにお考えですか。そこの最初の入口のところの話を決めておきたい。

(会長)

具体的な提案まで出せるところは出してもいいと思ひますが、県の今の行政の仕組みの中で具体的にどうすればいいかということまで、この委員会では十分出せないところは、方向性の提示に終わらざるを得ないのではないかなと思ひますが。具体的な

提案が出せるところは具体的に、書き方をいろいろ工夫したらいいと思うんです。例えば、具体的にはこういうことがありますよというような形で、出せる部分はどんどん書いていったらいいと思うんです。

ただ、最終的に県がそれを受けてどういうふうにやられるかというのは、あくまでも提言でありますので、県が、具体的に、実際に、何をやられるかというのは、また、県で検討されることだとは思いますがね。だから、仰ったような方向でいいと思うんです。

(委員)

揚げ足を取るわけではないですが、1ページの2の①の1行目ですが、意味を教えてください。「県にとって不都合な情報」というのは、どういうことでしょうか。

(行政管理課長)

一言で言うと、普通、隠したくなるような情報というような意味合いかなと思っています。

(会長)

私も、具体的にどういうことなのかと、事務局から見せてもらったときに質問したんです。

(委員)

都合の悪いというような。

(会長)

都合が悪いというのは、どういう情報なのか。例えば、県に対する、非常に批判的な意見も公開するという意味だったら、それはそれで分かるんだけど。そういう県民からの批判だとかきちんと公開しますよというようなことであれば、それはそれでいいんですけど。それがちょっとよく分からない。

(行政管理課長)

表現自体はいいとはあまり思いませんが、趣旨は、今、言われたこともあると思いますし、それから、県としてある方向性に持っていきたいときに、都合の悪いような情報もきちんと出すという意味合いはあるのかなというように思っています。

(委員)

県民が誤解をしたらいかんと思ひまして。

(会長)

2ページの3の③に、チェック機関の独自性、専門性を高めるとというのがあります。要するに、監査委員それから議会というのは、本来、チェック機能を持つべきですよ。だから、チェック機能を機能させるという意味で、独立性、専門性を高めるといように仰って、これは非常にいいことだと思うんです。具体的、可能性としてどうですか。例えば、議会について言うと、決算をきちっとチェックできるということになれば、それなりの専門的な知識が要る。議員の方も、なかなか数字だけを見て、細かいところでこの辺がおかしいというのは分からないことがいっぱいありますよね。そういう意味で専門性を高めるという場合に、例えば、議会の事務局に恒常的に人を置くことでなくても、例えば、決算のときに議会がきちっと専門的な能力を持った人を、議会の作業を手伝う人としてつけるだとか、そんなことは可能ですか。

(行政管理課長)

一時的にというか、その期間に限ってという意味合いでしょうか。制度的には無理ということではないと思います。

ただ、具体的にやるとなると、いろいろと検討はしなければならないと思います。

(会長)

日本の地方議会の場合、一番の問題は、事務局と言っているけど、事務局もそれこそ、県が事務局員を派遣しておいて、実質上は、非常に議会の独自性は弱いということは、もう従来から指摘されているところで、そこをどうするかというのは、非常に大きな課題だと思うんですね。今すぐどうこうということではないですが、方向性としては、非常に大事なことだと思っております。包括外部監査制度を活用すると言われていたが、これの具体的な内容をお聞きしたい。

(行政管理課長)

今、包括外部監査制度は、自治法上義務付けられております。年に1回は必ず監査を、公認会計士ですとか、弁護士ですとか、そういった方を包括外部監査人に選定をいたしまして、その方が、テーマ自体は、ご自身のご判断でテーマを選んで監査をする制度になっているのですが、ただ、選ぶときには監査委員と相談したうえで、ご自身の判断で監査テーマを選ぶということにはなっています。例えば、監査テーマを選ぶ際に、こういったところについて、今回の問題が起こらないようなことに関して、うまくテーマ設定をすとかというようなことが考えられないのかなという趣旨です。

(会長)

具体的な対応の一例で、情報公開のルールですが、1の①で意思決定の種類ということがありますが、やっぱり、職員、教員採用の問題も入るんじゃないですかね。現行

で十分やっているということであれば、それはそれでもいいんですが。特定の者の利害関係にかかわる意思決定のプロセス、教員採用なんかは、教育委員会になるんでしょうけど。この意思決定のプロセスで、どのタイミングで、どういうことを公開するかというのは、この委員会で意見が出れば、そこは報告書の中に書いていくというようなことになるんでしょうね。報告の提言部分ですが、こういう柱立てで、今後、残りの委員会で具体的な内容を詰めていくということでもよろしいでしょうか。すべての点について、具体的な提言まではいかない、方向性だけの部分のところも、もちろん残ると思いますが、こういう観点で報告書の内容を詰めていくということで、今後の議論を進めさせていただきたいと思いますが、よろしいですか。

《 一同了承 》

次回、第9回委員会について、事務局から説明をお願いいたします。

5 その他

(行政管理課長)

日程につきましては、8月29日金曜日、18時から20時、場所もこの場所で予定をしております。内容につきましては、基本は、今後、報告書のとりまとめをしていきますので、その報告書のとりまとめの骨子について、ご議論いただくということになるかと思いますが、骨子の案につきましては、本日の議論も踏まえまして、会長とご相談をさせていただきながら用意をしていきたいと考えております。

あと、会長からもお話をいただいておりますので、議論の参考資料といたしましては、意思決定プロセスについて、現在の公開の状況がどういう形になっておるのか、あるいは、審議会等の公開の状況が、現在どういう状況になっておるのかというものについては、参考資料としてお配りをしたいと考えております。

(会長)

資料としてどうしても何かほしいというようなものがございましたら、用意していただきますけど、特にございませんか。

次回は、報告書のとりまとめの骨子というのを中心に、意見交換をさせていただきたいと思います。

本日の委員会は、これで終了したいと思います。