

第4回 滋賀県行政経営改革委員会 議事録

- 1 日 時：平成 28 年 6 月 27 日（月）15:00～17:00
- 2 場 所：滋賀県公館
- 3 議 題：(1) 滋賀県行政経営方針実施計画の平成 27 年度の取組状況について
(2) 公共施設等マネジメントについて
(3) 滋賀県人材育成基本方針および女性職員の活躍推進のための取組方針（特定事業主行動計画）について
(4) 部会の設置について
- 4 出席委員：浅野智子、片岡雄治、大道良夫、澤田好子、田中正志、徳久恭子、松田有加、山口陽平、山田清（順不同、敬称略）
委員 12 名中 9 名出席
- 5 県出席者：知事、総務部長、理事（女性職員活躍・コンプライアンス担当）、総務部次長、総務部管理監（行政経営企画担当）、人事課長、行政経営企画室長、財政課長
- 6 資 料：資料 1－1 滋賀県行政経営方針実施計画（平成 27 年度）の取組状況
資料 1－2 滋賀県行政経営方針実施計画（平成 27 年度）の取組状況一覧
資料 2－1 公共施設等マネジメントの推進について
資料 2－2 平成 28 年度の新たな取組について
資料 3－1 滋賀県人材育成基本方針【概要版】
資料 3－2 滋賀県人材育成基本方針
資料 3－3 女性職員も男性職員も ともに いきいきと活躍できる県庁を目指して（女性職員の活躍推進のための取組方針・特定事業主行動計画）【概要版】
資料 3－4 女性職員も男性職員も ともに いきいきと活躍できる県庁を目指して（女性職員の活躍推進のための取組方針・特定事業主行動計画）
資料 4－1 部会の設置について
資料 4－2 滋賀県行政経営改革委員会規則

7 会議概要：

(1) 開会

①知事あいさつ

みなさん、こんにちは。それぞれにお忙しいところ、御出席いただき、ありがとうございます。また、大道会長様はじめ、行政経営改革委員会、様々な御指導や御支援をいただいておりますことを、この場をお借りいたしまして厚く御礼申し上げます。

おかげさまで、私が知事なりまして本格的に始動しました昨年度から、基本構想を定めまして、その基本理念に新しい豊かさを作ろうということを定め、県政をスタートさせまして、合わせて行政経営改革方針を皆様方にお定めいただいて、今日はそのトレースを一部させていただくということでございますので、是非皆様方との意見交換を密にさせていただければと思います。

今日はせつかくの機会ですので、2点申し上げます、のちの議論にしたいと思います。

1つ目は、行政経営ですので、私は2つの視点が要ると思います。1つは、時期をどう見るかということ、今滋賀がおかれている時期をどう見るか。昨年度から人口が減少局面に入りました、これはやはり歴史的な転換期だと思っています。そのことをどう政策にビル

トインするのか。また県内でいろいろと違いのある地域、これらをどう対策しなければならぬのか。地方創生も合わせて取り組んでおりますが、こういったことの実効性をどう高めていくのか。

また、今年オリンピックイヤーです。4年後は東京オリパラで、その4年後のオリンピックイヤーに滋賀で国民体育大会・全国障害者スポーツ大会を開催させていただく機会がございます。たかが国体と言われるかもしれませんが、私どもはされど国体ということで、色々なスポーツ施設、スポーツ組織、またスポーツのみならず文化イベント、こういったことを充実させていきたいと考えております。

また、先週のイギリスのEU離脱、衝撃を受けています。EUをはじめ、米国、中国、ロシア、こういった国々の動向も見ながら、例えばパリ協定で新たな気候変動の枠組みについて合意がなされました。こういった事を滋賀県の施策にどう反映していくのか。

極めて大事な時期に行政経営を預らせていただいているという自覚をもって、滋賀でできることを先進地域になれるように取り組んでいきたいと考えています。

2つ目は、そういうなかで滋賀県の資源はどうか、ということです。何と言いましても行政の場合は、人材が資源だと思っております。条例で定められております県庁の職員は1万9,410人という定数をもって運営させていただいております。いわゆる知事部局に約3,000人、また教育、県立高校、小中学校に約1万3,000人、そして警察に約2,500人、大きく言うと大勢はこういうところで占められていますが、この人材をどう活かしていくのかということだと思います。男性だけになっていないか、女性も含めて活躍できる環境をつくるために、今、働き改革に取り組んでいるところですし、これは育児だけでなく、介護というものも見ながら、どう育児・介護フレンドリーな働き方ができるのか、といったことも課題だと思っております。

ぜひこの機会に、限られた時間にはなりますが、忌憚のない御意見を賜りますことをお願い申し上げます、一言簡単ですが、挨拶とさせていただきます。よろしく願いいたします。

②委員長あいさつ

開会に先立ち、一言ごあいさつを申し上げます。皆様には、本日たいへんお忙しいなか、ご出席いただきましてありがとうございます。

早速でございますが、最近の経済情勢ですけれども、国の6月月例経済報告におきましては、景気の基調判断として「景気は、このところ弱さもみられるが、緩やかな回復基調が続いている。」とされているところでございます。

また、県から発表されている県経済の動向におきましても、「県内景気は、一部に弱い動きがあるものの、緩やかに持ち直しつつある。」とされており、県内の状況としましては、回復に向けた動きはあるものの予断を許さない状態にあるというのが、先週の木曜日までの状況でございました。

しかし、24日金曜日の午後に報じられたイギリスのEU離脱決定によりまして、マーケットは円高・株安へと大きく振れました。日本の輸出企業の業績下振れや、消費者心理の冷え込みが懸念されるところでございます。政府におかれては、10兆円以上と伝えられている景気下支えのための経済対策をできるだけ早く、前倒しで実施願いたいと思っておりますし、滋賀県におかれては人口減少を見据えた豊かな滋賀づくり総合戦略の積極的な実施、実現をお願いするところでございます。

さて、本日の議題ですが、大きくは3点でございます。

まず、平成26年度に本委員会からの答申を踏まえて、県で策定されました「滋賀県行政経営方針」につきまして、計画期間の初年度が経過しましたので、本日は、この行政経営方針に係る平成27年度の取組状況についてご報告いただきます。

次に、昨年度、本委員会に部会を設置し、集中的にご議論いただきました「滋賀県公共施設等マネジメント基本方針」が、この3月に取りまとめられましたので、本日は、改めて、同方針の概要ならびに今後の取組についてご報告いただきます。

さらに、3点目として、同じくこの3月に改定されました「滋賀県人材育成基本方針」ならびに「女性職員の活躍推進のための取組方針」に係る取組につきましても、ご議論いただくこととしております。

いずれも、滋賀県の行財政運営に関わる重要な方針でありますことから、当委員会といたしましても、県の取組をしっかりと後押ししていけるよう、委員の皆様にはそれぞれの立場からご意見を賜るとともに、円滑な議事進行への御協力をお願いいたしまして、私からの挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いたします。

(2) 議題1 滋賀県行政経営方針実施計画の平成27年度の取組状況について

<事務局から、資料1-1により説明をしました。>

<質疑および意見>

- A委員： 職員の心身の健康管理について、上司と部下の関係など悩まれることがあると思いますが、直属の上司以外に相談できる仕組みはありますか。
- 事務局： パワハラなども含めた一般的な相談窓口は総務部に設けています。
- A委員： 利用状況はどうですか。
- 事務局： ストレス相談について、平成27年度は延べ人数331人、実人数79人となっております。また、新採職員については全職員である126人に対してカウンセリングを行っています。
- A委員： 職場や組織で対応されるケースはありますか。
- 事務局： メンタル関係では、職員と産業医や保健師が定期的に面談を実施するとともに、必要に応じて所属長への面談、指導も実施し、職員が早期に職場復帰できるように取組を行っています。
- A委員： 異動されるということもありますか。
- 事務局： 必要に応じて、試し出勤の段階から違う所属で出勤をしたり、定期異動のタイミングで異動することはあります。
- 委員長： パワハラ、セクハラや精神面の悩み相談など窓口はすべて同じですか。
- 事務局： メンタル関係は総務事務・厚生課の健康管理室が所管しております。パワハラ、セクハラについては人事課が窓口であり、公益通報制度として弁護士への窓口もございます。
- A委員： 公益通報制度の利用状況はどうでしょうか。
- 事務局： 過去5年間では利用はございません。
- B委員： 1つ目の、開かれた県政の推進と多様な主体との協働・連携のところなのですが、ここに挙げられている実績等々が果たして妥当かどうかおうかがいしたいところがあります。
- ①のところですが、ツイッターのフォロワー数を18,000人にするという目標

がありますが、滋賀県の人口約141万人に比して18,000人という数字は妥当なのかどうかということがあります。数をあわせればよいというものではないし、実行可能性ももちろん重要ですが、何を狙いとしているのか分かりにくい気がします。県民は必要な時に県の情報にアクセスし、情報を常時ツイッターでフォローしているわけではないと思いますので、例えば、子育て世代など比較的情報が欲しい方に向けて、その分野で数字を伸ばしていくのは良いと思いますが、果たしてこれが県全般に当てはめるのが妥当かどうかということがあります。特に積極的に情報を発信したい分野があれば、そこに限って数字を伸ばしていくことをされた方が現実的なのではないかという気がします。

次に観光客数について、少し失礼な言い方になりますが、それは滋賀県の努力なのか、外国人観光客が京都市や大阪市で宿がとれないから大津の方に流れてきているという実態が強く効いているのではないかという気がします。これは数字で表してしまうと目標達成と言ってしまうのですが、それだけでなく滋賀の良さを次に魅力としてつなげないといけないと思います。例えば、欧米の方は比較的長期滞在して、びわ湖周辺を巡ってみるということを誘導すればやってくれそうだと思いますし、果たして、観光客をどのように増やしたいのかという目標がないままに数字だけ歩いてしまうと何ができていて、何ができていないのか評価しにくいのではないかという気がします。もう少しこれが実効性ということを注意した計画であるのであれば、もう少し内容を分けられた方が良いのではないかと思います。

一方で、あまり数字に走ると危険だと思うのが、協働・連携のところですが、ガイドラインを作られ、プラットフォームを設置されるということはとても大事であり、素晴らしいことですが、すぐに事業数が増えるという類のものではないと思います。協働を始めるということ育てる段階にまだまだあると思いますので、評価基準をどこにおくのかももう少し慎重にされるのが良いと思います。企業や大学との連携は数字として表しやすいところで、このままで良いと思いますが、市民団体等との協働については、数値化に走りすぎないようにされるのが良いのではないかと思います。

また、評価の関係では、地方分権の推進というのも数で表しにくい類の政策だと思います。経済圏に関していうと都道府県は大きくなりますので、広域連携の連携をやっていますというアピールは良いのですが、市町との連携では、外部の人間は市町と県の役割の違いがよく分かっておらず、分かりにくいところがあると思います。市町が抱えている課題等は差がありますので、そういったところを県がどう調整し、支えていくのかを分かりやすく書くというのは大事ではないかという気がします。

最後に県庁力の最大化のところですが、改善提案について、職員1人1件と号令をかければ件数は出てくると思いますが、件数の問題ではなく、予算化・施策化している部分を書かれるのが良いと思います。

また、福祉関係などは現場で改善すべきことを経験値として沢山持っていますが、政策をつくる側とずれていることがあり、今後、現場の経験値をどのように政策と関連しやすくするのが大きな課題となるので、現場の方の経験値をどう吸収して反映しているのか、場合によってはいかに予算化しているのかにクロー

ズアップするのが、実効性もあり、より良いアピールになるのではないかと思います。

知事： 今おっしゃった内容について、目標指標の持ち方、その結果の示し方は工夫と改善が必要な面もあると思いますので、改善していきたいと思います。

観光については、これとは別に基本構想に基づいた細分化されたものがあり、ここでは魅力や県政情報の積極的な発信という経営をやることの1つの指標で入っていますが、別の指標の取り方もあるだろうという印象を持ちましたので、今後検討したいと思います。

また、改善提案はどれくらいのもので実現できたか、実行段階にあるかを別途説明させていただきます。

C委員： 大学との連携はどのようなものを想定されていますでしょうか。また、学生が絡むような連携なのでしょうか。

事務局： どういった取組があるかですが、例えば、びわこ成蹊スポーツ大学との包括的連携協定では、競技力向上と障害者スポーツの振興といった取組をさせていただいており、障害者スポーツ普及のためのノウハウ作成に関する実践研究や、滋賀ならではのスポーツ交流の創出ということで、東京オリンピック・パラリンピックの事前合宿をどう誘致していくかといった検討もしております。

知事： 県内には13大学、約3万5千人の学生が学んでくれていますので、このポテンシャルを活かそうということで、昨年度はびわこ成蹊スポーツ大学、龍谷大学、滋賀大学と協定を結びました。

龍谷大学は、昨年度の4月に農学部を設置していただきまして、早速、世界農業遺産認定に向けた取組にコラボして取り組みます。

また、滋賀大学とはこの3月に協定を結んだところですが、来年度、新たにデータサイエンス学部として、色々な分野横断でデータを集計、分析して施策やビジネスに反映するという学部を設置していただき、経済界の皆様方とも連携して取り組みます。これらは、教授だけでなく学生の皆さんも大いに活躍していただいている分野ですので、さらに広げていきたいと考えています。

C委員： 大きい視野での連携よりも、学部やサークル単位での細かい部分で連携した方が、大学卒業後に地域に根差すことにつながりやすいと考えるので、踏み込んだ連携を進めてほしいと思います。

委員長： 私から1点、市町との連携についてですが、彦根市や近江八幡市などの地域と一緒に法人をつくり日本版DMOの登録を受けているが、プロデューサーがいないから動かない。

人材を何とかしてほしいという相談も受けるが、まちづくり会社のタウンマネージャーも探せない時代であり、本当に難しい。総合戦略ができて、実行段階に入ってくるので、民間も助け合って頑張るが、行政の方でも頑張してほしい。

知事： 県も寄り添います。観光や福祉など色々な分野で人材不足が言われていますが、行政に言えば何か出てくるという時代ではないですが、DMOなどは本当に創造的な人材が求められていますので、ぜひ経済界と一緒にやりたいと思います。

委員長： それでは、時間もございますので、次の議題に移らせていただきます。

(3) 議題2 公共施設等マネジメントについて

＜事務局から資料2-1、資料2-2により説明をしました。＞

＜質疑および意見＞

- D委員： 見直し対象施設が全施設の1/4くらいあり、かなり廃止・縮小されることで施設へのアクセスが悪くなる恐れがあると思うので、同時にアクセスの問題についても検討をお願いします。地域にフィールドワークに行くと懸念されているお年寄りも多いので、その点でお願いしたいと思います。
- 委員長： 評価をされたのは新聞で見ましたが、125施設は個別に全部公表されていますか。また、これまでにいただき資料でありましたでしょうか。
- 事務局： 公表しております。資料は昨年度の委員会で施設評価の資料としてお出ししております。こちらについては、改めてお渡しさせていただきたいと思います。
- 委員長： 廃止86施設をオープンにされたときに、利用者や利用団体からクレームが来るとありますが、この行政経営改革委員会で方針を立てたからとならないようにお願いします。
- 我々のこの判断でもって廃止しましょうとなるなら、我々も徹底して、責任を持って見に行かないといけない。利便性が損なわれないようにという軽い話ではありませんので。
- 事務局： 廃止する施設については、職員宿舎などが多くなっており、県民の皆さんへの影響は少ないものとなっています。
- 委員長： 先日、びわ湖ホールと文化産業交流会館の統合の話があり、平成21年に当時の行革委員会が出した答申に基づいて決定したという説明がありました。当時、私は委員長をしていたが、そのようなことにはなっていなかった。また同じようなことが起こらないように、皆さんにはしっかりと説明していただいて、住民や利用者に影響が大きいものについてはお願いしたいと思います。
- 知事： そこはしっかりと説明しますし、この委員会を何かの責任の対象にすることはいたしません。
- E委員： 今の議論に関連してですが、昨年度に公共施設等マネジメント部会において廃止等をする施設の評価について議論し、県民生活に支障のないように地域にどれだけの公共施設があつて、廃止する場合は機能をどこか近くに持っていけるようになど地域毎での評価をした上で選定するように基本方針に入れていただいているはずですので、質問があった際には、これに沿ってこのように決めたというお答えをいただけるようにお願いします。
- B委員： やはり県民の方々に迷惑がかからないようにという議論が出てきますが、一方で、人口が減少していて、明らかに財源がない時代に現状維持はほぼ無理であるということを理解してもらふ必要もあると思います。では、誰がそれを言うのかとなると、県政をどう舵取りしていくのかというのは県としてのトップである知事が責任をもって言っていたかなければならないと思います。
- では、施設を具体的にどうするのかとなると、市町と県で似たような施設を持つ必要があるのかという問題と、県が廃止した場合に、市町でどのようにフォローしてもらえるのか、というインフラに対する市町との連携が今後求められてきますので、市町との連携・棲み分けも踏まえたマネジメントを検討されることが

一つの課題だと思えます。

知事： ありがとうございます。いずれの先生方も同じことをおっしゃったと思えます。これだけ人口減少、財源が厳しい状況で、廃止したり、縮小したり施設の見直しは一定必要だが、しっかりと議論を踏まえた説明をし、行政当局として提案し、議会に諮るものは諮り、県民の皆さんにご理解いただいて改革していくことだと思えますので、その手順はしっかりと丁寧にやりたいと思えます。

今回はこれまでの議論を踏まえたご説明や資料については準備不足のところがありましたので、対応したいと思えます。

委員長： それでは、今の議論については、見直しの125施設の評価資料があると思えますので、そちらをご覧ください、また次回お願いします。

(4) 議題3 滋賀県人材育成基本方針および女性職員の活躍推進のための取組方針（特定事業主行動計画）について

<事務局から資料3-1～資料3-4により説明をしました。>

<質疑および意見>

委員長： 知事部局も教員も警察も全てこの人材育成方針で一律化ですか。

事務局： これは知事部局を中心としたものでして、教員につきましては、教育委員会で別途方針を策定しております。

委員長： 民間は頑張った人が報われる賃金制度ということで進めており、非正規でも頑張った人にはそれなりの報酬は与えています。一緒に頑張ろう、というだけではないのでしょうか。

知事： おっしゃるとおりです。今年度から人事評価制度を導入しており、上司も評価するし、個人も目標を作りますが、その時に指標になるのが一つこれなのです。どういう人材を県として求めるのか、これまで平成11年に人材育成基本方針を作り、平成17年に改定して以来でしたので今回改定をしました。

こういう人材育成基本方針をもって、幹部を含めて人材育成をすると同時に、当然できたか、できていないかを見極めたうえで、人事評価につなげていきたいと思えます。そういう意味では、民間と比べると遅れた取組となっておりますが、ただ民間と違うのは、一律に数字で評価できる業務分野ばかりでないということもありますので、漸次改善していきたいと考えています。

F委員： 今委員長もおっしゃったように、企業目線で言うと、頑張った人が報われるような人事制度が本人の納得感につながっていますので、制度の見える化も含めて企業ではやっているところです。何をどう頑張れば、どう評価されていくのかが分かるような人事制度であるべきだろうと思えます。

また、人を育てる人事のところ、幅広い職務経験とありながら専門的な能力を養成する人事の推進とあります。専門的な能力を養成するプロフェッショナルの育て方と幅広くマネジメントを中心として育てるやり方と評価は別々でも良いと思うのですが、その辺りは細かくやっておられるのか気になるところです。

また、目指す姿として女性職員も男性職員も、とありますが、ここに非正規職員の方たちも活躍できるということもポイントじゃないかなと思えます。弊社の中でも、育児で9時から2時までしか働けない方や、60才を超えられてフル

タイムで働ける方など、働ける時間で働いていただいております。それが我々の力になっています。そういった非正規の方々の活かし方も同じ目線でやっていただいた方が良いのかなと思います。

G委員：

行政の生産性をどう物差しではかるのか感覚的によく分からないところですが、得てして頑張っている人が長い時間働いて、そこに成果を出している、その辺りが果たしてどうなのか問われている時代だと思います。きっちりと成果を測ろうとすると、時間的ハンデなどしっかりと見ておかなければいけません。

また、より頑張る人というのは当然の理念で、現状を守ったうえでより頑張る人にはより広げていくという前向きな形でないと、現状を下げて格差が広がるというような、弱者が切り捨てられることがないようにしないといけない。

知事から行政は遅れているとありましたが、イクボス宣言など先進的に方向を示していくことは非常に大事だと思う。まだまだ日本の企業にはブラック企業のレッテルが付きまどっているが、その辺りどのように意識を変えていくのか、社会問題をしっかり踏まえて方針ができれば非常に面白いと思います。

知事：

ありがとうございます。非正規の方も含めてどう活躍いただける環境を作るのかについては今年度からやり始めていて、この計画を作る段階では十分に落とし込んでいません。したがって、今実態を調査して、どういう方針で県として行っていくのか検討している段階です。まとめ次第、また皆様方にもご相談し、こういった方針の中にも盛り込んでいきたいと思っています。

また、山田委員がおっしゃった生産性をどう上げるのか、どう評価するのかについては、実はまだ明確な答えを持ちあわせておりません。したがって、少し全体網羅的、抽象的なものになってしまっているのが現状です。

最後に、働き方改革については、まず意識だと思います。意識から行動に移し、評価に結び付けていきたいと思っています。とりわけ幹部については、どれだけチームの目標達成が出来たかと同時に、部下のメンタルや時間外勤務、休暇取得といった、成果を上げたうえでファミリーフレンドリーな働き方ができているのかについても今年度から評価の指標にしています。これによって組織の色々な行動を促していけたらと思っています。遅れている部分と試行でやり始めている部分とぜひまた皆様方にも相談しながら進めていけたらと思います。

B委員：

民間の方からは公務員の働き方がよく分からないというのがあり、批判の対象になりやすいというのはよく分かりますが、こういう計画を作るときに、どこまで実態把握をして、どれをどこまで出されているのか疑問が残ります。

実際問題として、多くの自治体でオープンにはされていないが、管理職の残業度合いが半端ではないというのがあったりすると思います。

この計画を見ていて懸念しているのは、イクボスを作るとされるのは良いのですが、イクボスにあたる中間管理職のワーク・ライフ・バランスは本当に担保できるのかという深刻な問題が出てくるとおられます。

育児にもっと男性が参加しないといけないという掛け声を出した際に、彼らの仕事が減らなければ、掛け声が出て負担だけが残るわけです。男性のワーク・ライフ・バランスをどのように担保するかという議論は今現在ほとんどなされていません。そのようななかで、イクボス宣言をしましよとなれば、20代30代の若い職員に時短勤務で働かせるために誰が仕事を負うのかとなった場合に、負

担する職員のメンタルや健康は誰が保証するのかという議論が出てきていないのは非常に危険なことだと思います。

公務員は定時でいいね、という一般的なイメージがあるが、実際そうではない部分があって、今このような勤務状態があって、どのような勤務状況へ改善していくのか、内部では共有できている実態を我々に対してデータで示していく必要があるだろうと思います。また、専門性で言えば、技官のキャリアといわゆる一般職のキャリアは分けて考えないといけないが、そのあたりも出てきておらず、少し不親切な情報の出し方になっていて、それによって行政職員の方にネガティブな影響を与えると我々にとっても不幸ですので、公務員の方がより良く働けるために、実態把握したうえで、どのようなことをやっていけば良いのかというのがあると思います。

また、育児と介護のフレンドリーな働き方を推進するというのは日本全体の課題であって、誰が推進するのかといったときに、公務員が先陣切ってやっても良いのではないかと思います。実際は難しいところがありますが、県として子育てを両立させながらやっていける形を提示し、「我々がワーク・ライフ・バランスを考えることによって、政策の不備も修正していきます。」という訴え方も一つのやり方としてあるだろうと思います。

そういった大きな方向性がどこ向いているのか少し分かりにくいので、そういった点も加味して人材の問題を検討された方が良いのではないかと思います。

委員長： 事務局にお聞きしますが、本日の議論は、委員さんの意見を踏まえて、この方針を変えらるというものか、それとも方針はこのままで運用の中で入れていきますというものか、どうなっていますでしょうか。

知事： 方針は決まっておりますので、運用面で今頂いた貴重なご示唆を活かしていきたいというものです。

委員長： これについては、また1年の進捗や本日の議論への対応をお聞かせいただけるとありがたいと思います。

知事： コメントいただいたように、データや結果の上に成り立った方針なのかどうか、十分に委員の皆様にご理解いただけていないと思いますので、付随するデータなどはお示しし、次の方針を作っていく際にきちんと役立てたいと思います。

また、確かにワーク・ライフ・バランスは国の課題ですが、ぜひ滋賀から色々な取組とその成果を国へ示して、政策の有効性などを提言していけたらと考えています。

今度は、仕事を減らしていくこと、それでもやらなければならないなら人を入れていくこと、もしくは仕事のやり方を見直していくことが大事だと思っております、まずは掛け声から入っていますが、掛け声と実態を合わせていく大事な段階に入っていますので、そのあたりのことをフォローなり、アドバイスしていただければと思います。

委員長： まだまだご意見があるかと思いますが、時間がきましたので、次の議題へ移らせていただきます。

(4) 議題4 部会の設置について

<事務局から資料4-1により説明をしました。>

<質疑および意見>

委員長 部会の設置につきまして、どうでしょうか。

各委員 (異議なし)

委員長 それでは、この部会を設置させていただいて、部会の委員さんにより綿密に議論いただきたいと思います。

部会の委員および委員長についてですが、行政経営改革委員会規則第5条第2項および第3項によりまして、部会に属すべき委員と部会長は、委員長が指名することとなっております。私の方から、浅野委員、澤田委員、田中正志委員、松田委員を部会の委員として指名させていただき、松田委員に部会長をお願いしたいと思います。どうかよろしくお願い申し上げます。

以上で本日の議題は終了いたしました。委員の皆様には円滑な議事の運営にご協力いただき、誠にありがとうございました。

(6) 閉会

<知事あいさつ>

本日はありがとうございました。

色々と的を得ず、皆様方に不明な点が多かったことをお詫び申し上げ、不足の部分は別途資料等でご説明させていただくことといたしまして、今、部会を設けていただきましたので、子細、部会等でも検討いただくこととしたいと思います。

2つありまして、1つは、我々行政の至らないところを部外からしっかりとチェックしていただき、進捗管理していただくことと同時に、方針の中にいれられるようなご示唆をいただければということと、2つ目は、実は行政の方も公務員バッシング等にあった関係もあって、色々なことをやることに臆病になっているような印象を私はまだ持っています。例えば、先ほど先生からご紹介いただいたようにイクボスの取組やワークライフバランスの取組は、公務員からやると公務員は恵まれているからいいよね、ということで、あまりやらない、打ち出さない方が良いのではという議論が部内ではございましたが、委員会の中でも、これこそむしろ率先してやって、社会運動として盛り上げていく必要があるのではないかというような、どんどん後押しするところと、チェックいただくところを織り交ぜながらやっていただくと、我々の力になりますので、お願いするものでございまして、今後とも引き続きよろしく願いいたします。