

第5回滋賀県行政経営改革委員会 会議概要

- 1 日 時 平成28年11月17日(木) 10:00~11:40
- 2 場 所 滋賀県公館
- 3 議 題 (1)行政経営改革推進部会での検討について
①滋賀県行政経営方針の進行管理・評価について
②業務改善、生産性向上の取組について
(2)その他
- 4 出席委員 浅野智子、片岡雄治、大道良夫、澤田好子、田中宏樹、田中正志、徳久恭子、殿村美樹、松田有加、山口陽平、山田清(順不同、敬称略)
- 5 県出席者 副知事、総務部長、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 行政経営改革推進部会での検討について
資料2-1 滋賀県行政経営方針について(行政経営改革推進部会検討結果①)
資料2-2 業務改善、生産性向上の取組について(行政経営改革推進部会検討結果②)
参考資料1-1 施策提案・キラリひらめき改善運動 若手職員へのアンケート結果
参考資料1-2 施策提案・キラリひらめき改善運動 件数について
参考資料2-1 前回(6/27)の委員会における確認事項に関するご報告
参考資料2-2 施設評価の結果について
参考資料3 出資法人経営評価の結果について

7 会議概要

(1) 開会

①副知事あいさつ

会議の開催に先立ち、一言御挨拶申し上げます。

委員の皆様におかれましては、御多用の中、本日の会議に御出席いただきありがとうございます。また、日頃は、本県行政の推進に格別の御理解と御協力を賜り、重ねてお礼申し上げます。

本日は、前回6月27日の会議に引き続き、今年度、第2回目の委員会となります。前回の委員会におきまして、「行政経営改革推進部会」が設置されたところですが、松田部会長をはじめ4名の部会員の皆様におかれましては、7月以降、「行政経営方針の進行管理と評価」、「業務改善・生産性向上の取組」の2点につきまして、精力的に御議論いただき、ありがとうございました。特に「行政経営方針」につきましては、来年度は計画期間の折り返し時期であることから、次期方針も見据えつつ、これまでの取組を振り返る重要な年に当たります。

本日は、部会の検討結果をもとに御議論いただくこととしておりますが、行政経営において成果を上げていくため、どのように目標を設定し、PDCAを機能させていくかという点につきまして、さらに議論を深めて頂き、来年度以降の検討の出発点とさせていただければ幸いです。

ます。

「業務改善」につきましては、これまでも様々な形で取組を進めてまいりましたが、行政課題が年々高度化、複雑化し、また、今後、国体や全国障害者スポーツ大会の開催等も控える中、限られた県庁のマンパワーを効果的・効率的に活用していくためには、職員の意識改革を進め、しっかりとした目的意識を持ち、柔軟な発想のできる職員を育てていく必要があると考えております。この点につきまして、それぞれのお立場から御示唆、御教示を賜れば幸甚に存じます。

行政に対する県民の皆様の期待にしっかり応えつつ、新たな行政課題にも的確に対応していくためには、従来にも増して、県政経営の視点が重要であり、当委員会の果たす役割も極めて大きなものがあると考えております。

委員の皆様方には、将来を見据えた活発な御議論をお願い申し上げまして、開催にあたってのあいさつとさせていただきます。

どうぞよろしくお願いいたします。

②委員長あいさつ

議事に先立ち、一言御挨拶を申しあげます。皆様には、大変ご多忙の中、この行政経営改革委員会にご出席いただきましてありがとうございます。

さて、最近の経済状況ですが、国の10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。」とされていますが、現場の実感としましては、県内の状況は、引き続き力強さに欠けた足踏み状態にあるものと思われまます。

そのような中、県においては、人口減少や少子高齢化の進行等、解決すべき多くの行政課題に直面しています。これらの困難な課題を県民の皆さんとともに乗り越えるため、また、限られた県の人員や財源を最大限に活かすためには、「滋賀県行政経営方針」を着実に推進していただく必要があります。

先ほど副知事からの御挨拶にもありましたが、前回の委員会で設置した行政経営改革推進部会におきまして、「滋賀県行政経営方針の進行管理・評価について」および県の「業務改善、生産性向上の取組について」、御検討いただきました。現状における課題を踏まえ、活発なご議論をいただいたとのこととす。

本日は、これらの部会での検討結果を御報告いただき、この場でも意見交換したうえで、当委員会から県への意見としてとりまとめたいと思ひます。

当委員会といたしましても、行財政運営に係る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御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、冒頭の御挨拶とさせていただきます。

(2) 議題1 行政経営改革推進部会での検討について

①滋賀県行政経営方針の進行管理・評価について

＜松田部会長より、資料1により部会の概要について、資料2-1により部会での検討内容について

て説明。>

<質疑および意見>

- 委員長 御報告いただいた目標設定の考え方について、非常に的確に御検討いただいたと思うが、直ちにこれに沿って見直すようにというまでには至らなかったのか。
- A委員 県からは、次期の経営方針における目標設定のため、指標の考え方を見直してほしいとのことであった。指標のイメージは、資料2-1のp.5、p.6だが、具体的にどのような指標ということまでは審議しないということで、あくまでも、どのような目標設定が望ましいかということについて意見を述べたもの。
- 委員長 資料2-1のp.8のように、○△×での評価だとそれほど難しくなく、分かりやすいのではないかと思う。
- 事務局 県の方から、部会の検討を受けて何か考えはあるか。
- 事務局 目標設定だが、主に指摘いただいているのが、適切な目標設定について、県がどういった方向に向いているのか、県があるべき姿をしっかりと考えて、それをどういう目標で測っていくのかしっかりと議論すべきであるということ。目標設定の際に漠然とした目標にしてしまうと、後から取組を評価することが難しくなる。PDCAを回すためしっかりと目標設定をすべきという指摘で、まさにそのようにしていかなければならないと考えている。
- 委員長から、このような目標設定の考え方を取り入れるべきではないかという御意見があったが、来年度の公表にあたって、p.9の公表資料イメージのように、行政経営方針で期待している効果に関連する指標を参考情報として示していきたいと考えている。例として、財務マネジメントでは、将来負担比率といった参考情報を示している。このように、参考情報を付記することで、県の取組を分かりやすく示せるようにしていきたい。
- B委員 部会に参加したが、この資料のニュアンスをはっきりさせたほうが良いと思う。p.7の「(1)部会における主な意見」の「③新たに生じた『課題』の明示」だが、部会での議論としては、新たな課題と言うより、様々な取組の結果目標が達成できない場合は、何が障害となっているかを示すべきではないかというニュアンスであったので補足する。
- C委員 本県に限らず、行政評価全般について言えることだが、PDCAが言われるようになってから、達成可能な目標しか掲げない傾向が強まり、過去10年以上継続している。その理由の一つは、そもそも達成の困難さを打ち出さないということがあると思う。目標を掲げたからには成果をださねばならないのはもちろんだが、行政では、量的評価になじまない人権に関する意識改革や、男女共同参画といった、解決が困難な課題を多く扱っている。他にも、対象期間が非常に長く、延々と取り組む必要がある事業や、財政状況により大きく左右される事業もある。様々な困難度合いがあるが、それらが一切示されず、目標とその結果しか示されなければ、市民から不満がでるのは当然と言える。そのため、取組結果を公表する際に、「達成困難度合い」というものを新たに入れても良いのではないか。それに対してどの程度の対応ができているのか、さらに、さきほどB委員がおっしゃった、なぜできないかも訴えていく必要があると思

う。予定調和的に達成できるもののみでなく、これだけ外部要因が大きく変化していく中で、困難な課題に取り組んでいるということ、さらに、達成できない場合に、どうすれば達成できるのかということ、行政はしっかり考えて、ルーティンワークでない取組も行っているということを見せしていくことも重要であると思うので、そのようなことも資料に盛り込むと良いのではないか。

A 委員 御指摘はごもっともで、多少入れているのは、資料の p. 4、【目標設定する際の留意事項】で、「イ 『定量的目標』の場合は、……客観的分析に基づき到達すべき目標値を設定」、「ウ 定量化が困難……項目の場合は、……適切な『定性的目標』を設定」などとしているが、もう少し踏み込んだ方が良いか。

C 委員 なぜこのようなことを言うかと言うと、資料の p. 5、p. 6 や p. 8、p. 9 は、他の自治体も似たようなフォーマットで評価を行っている。様式としてはこのようになるのはよく分かるが、他の自治体で行政評価に関わっていた時に、各部局の職員に聞くと、やはり達成困難な課題は隠してしまいたくなるとのこと。行政においても数値による評価をすべきと言われてきているので、それならば数値による達成が困難なものは載せないということになれば、本来は重要な、評価すべきものが評価対象から漏れてしまう恐れがある。そのようなことを回避する段階に、行政評価も来ているのではないか。今後の行政評価には、積極的に、達成の困難度合いを前面に出していくということがあってもいいのではないかと提案するもの。今回の資料でもそのような検討をされているのは分かるが、滋賀県が、より先端的に、今まで皆が思っていたがしてこなかったことをしている、ということを出してもよいのではないかと思う。

D 委員 パブリック・リレーションズ（PR）の専門家として思うことだが、取組結果をまとめる際、事実の一つでないといけませんが、内部向けと外部向けとでは、表現を変えたほうが良いのではないかと思う。内部には、できなかったことをしっかり伝えないといけませんが、県民に対しても同じように伝えたと、税金を払っているのになぜできないのかという不満ばかりが出てくる可能性が高い。情報公開はもちろん必要だが、外部に対しては、頑張っていることが分かるように、県政にはいろいろな切り口があると思うので、分かりやすい切り口を前面に出すべきではないか。その背後にある困難な課題については、内部向けに整理することを考えた方が進みやすいのではないかと思う。これは企業におけるディスクロージャーとパブリシティの違いであり、御参考に申し上げます。

C 委員 評価に関して言えば、職員にとってかなり手間がかかる。外部用と内部用を分けるということになると、さらに手間がかかり、本来業務に影響する恐れもある。県民への公表が前提となっている評価であれば、評価対象は、県民にアピールしたいものなど、限っていった方が良いのではないかと思う。もしそのようにした場合には、本来の行政評価とは異なるものになると思うが、これはいったい誰に向けての評価かということを確認しないと、評価のための評価になってしまい、職員の負担ばかりが増えてしまうので、これはいったい誰のための、何のための評価かということを確認してから議論したほうが良いと考える。

E 委員 行政の活動は、税金をどのように使うかに関わる。税金を配分して政策を進めていくが、税金を投入したからと言って、企業活動のようにすぐに成果を出すことが難し

いものもあるし、税金を投入しないことには、私たちの生活が成立しないようなところにまで行政の活動は及んでいるので、成果が出ないから公表しない、県民からの批判があるから外部に公表しないというのには違和感がある。

D 委員 公表しないということではなく、公表するが、前面に出すイメージを変えるということ。企業では一般的なことで、ディスクロージャーとパブリシティという方法の違いである。行政経営という概念ならば、企業経営のそのような部分も活用してはどうかと言う趣旨である。

E 委員 書きぶりは様々あるのだと思うが、行政は公共部門に携わっているということを前面に出したような書きぶりがあるのではないかと考える。

委員長 評価の対象となる項目数は決まっているのか。

事務局 行政経営方針の構成として、経営方針が3つ掲げられているが、経営方針ごとにくつか柱があり、その下に取組項目、および具体的な取組内容を示している。項目数は、柱としては10、取組項目が50、具体的な取組内容が157だが、従来は、具体的な取組内容の評価のみとなっていた。今回ご検討いただいた内容では、具体的な取組内容の評価に加えて、資料2-1のp.9のイメージで、行政経営方針の中の大きな10の柱ごとに評価することと、50の取組項目について、p.8のイメージで○△×で評価することになる。

委員長 数値目標が決まっているものもあるか。

事務局 具体的な取組内容ごとに数値目標を掲げているものがある。取組項目には数値目標を定めていないが、具体的な取組内容ごとの数値目標の達成度等を考慮しつつ、全体を俯瞰して総合的に○△×の評価をすることになると考えている。

委員長 地方版の総合戦略では、KPIを全て定めている。数値目標があると、目標に対して○○パーセント達成などはっきりと分かるが、数値目標がない場合は、なぜ○△×なのか判断が難しいのではないか。

事務局 目標に応じて判断をしていくことになると考える。

委員長 企業は、評価を○△×とすると、その根拠が外部に対して分かりにくいため、外部に発表するものは、はっきりと御理解いただけるよう数値目標にほぼ限定している。数値目標と数値以外の目標を同様に扱うのは難しいのではないかと思う。

F 委員 今委員長がおっしゃったように、部会でも、○△×は一目で分かりやすいが、では、なぜ×か、またそれを受けてどうするか、より多く予算を投入して取り組むのか、やり方を変えるのか、あるいはやめるのか、それが分かるように作りましょうということであった。これを外に出すかどうかは、部会では想定していなかったと理解している。項目によっては、定量的に測れないものも多いが、成果をどのように表に出すのかの議論はできていない。県の人材育成の面からも、例えば、ある指標をどの部門に持たせるかを考えるべきで、それが能力評価にもつながっていけば良いのではないかと思う。ここにはないのがウエイトと難易度。公表することまでを考えていなかったため、難易度が高いものと低いものなどを分かるようにした方が良いのであれば、また御検討いただければと思う。

委員長 数値で測れるものは外部に出しやすく対策もしやすい。数値で示されないものも組織にとって、行政にとっても重要で、企業も、CS（顧客満足）の向上と長年言って

いるが、何を持ってCSの向上を測るのかは極めて難しいところ。数値で示せないものをどう考えるかは、内部でよく御議論いただいて、良い方向になるようにしていただきたい。

②業務改善・生産性向上の取組について

<松田部会長より、資料2-2により部会での検討内容について説明。>

<質疑および意見>

- G委員 数点質問したい。まずアンケートの回収数について、なぜ回収率が100%でないのか。
事務局 若手職員の研修の合間に、限られた時間の中で、義務としてではなく協力を求めたものであったため。
- G委員 施策提案・キラリひらめき改善運動の窓口はどこになるのか。
事務局 行政経営企画室である。
- G委員 アンケートで、提出に結びつかない理由として、提案しても何も変わらないというものがある。自分のアルバイトの経験でも、上司に提案しても変わらないという面があり理解できる。提案があるのに、なぜ変わらないのか。財政上、または組織上の問題か。
事務局 この回答の中には、実際に提出したが変わらなかったというものと、どうせ変わらないという諦めとあると思うが、実際に提案があったものでいうと、ルール上変えるのが難しいものや、すぐには対応できないものなどがある。提案を受けて変わっていることもあるのだが、変わっていることが職員に伝えきれていない面はある。そこをきちんと伝えることが必要と認識している。
- H委員 アンケートに、軽易なことを提案するのに抵抗があるとあるが、提案したことを実現していくことが大事。軽易なことができないと難しいことはできない。県庁の中に、軽易なことを提案してやっていくという風土をつくってほしい。
事務局 小さなことから少しずつ変えていくということは大事だと思っている。ちょっとしたアイデアを提案するのに抵抗があるようだ。その抵抗感をどのようになくしていくかに苦心しており、部会でもご意見をいただいたところ。
- H委員 人間は誰でもプライドがあり、自分に甘く他人に厳しい面がある。提案する人からすれば軽易なことでも、周囲から見れば難しいこともある。軽易なことでもなんでもこなしていくという県庁の雰囲気ぜひつくってほしい。
- 委員長 県庁の、職員が誰でも見られるイントラネットの掲示板などで、採用されなかった提案でも、なぜできなかったかなどのリアクションを示してあげるといことはしているか。
事務局 検討結果は掲示して返すようにしている。
- 委員長 当社にも提案制度はあるが、採用になるのは半期に数件程度。理由を言わずに没にすると提案者も不満なので、簡単なコメントで良いので、なぜできないのかということをも明確にしてあげたら応募も増えるのではないか。
事務局 施策提案・キラリひらめき改善運動は、行政経営方針に位置づけ、昨年からは実施している。昨年度は、優秀な提案や報告を知事から表彰したり、寄せられた提案や報告を紹

介するハンドブックを作成し、庁内で共有したりしている。

I 委員
事務局

従来からこのような提案制度はあったのか。民間では昔から行われているが。提案制度自体は以前からあった。違いは、今まではどういふ改善効果があるかということが主であったが、キラリひらめき改善運動は、1人1件を目標としており、その思いとしては、どんどん業務を変えていこう、新しいことに取り組んでいこうという風土づくりをしたいというもので、職員の意識改革も大きな目的としている。

I 委員

本来業務の中でも効率化は意識されていると思う。今は職員も非常に多忙になっている。行政でなくても、20年前に比べたら生産性は向上している。このような提案制度で他の部門に提案するのは容易だが、業務が足し算されてしまって、ただでさえ多忙なのに、いっそう大変になるという意識はないとは言えない。これをするこゝで楽になる、というのは、これはやめてしまおうというよゝな提案もでてこないと、ただでさえ業務が目一杯なのに、これ以上何をせよというのかという思いはあるであろう。件数が少ないからと言って、職員がさぼっているとは思えない。資料にもあるが、この提案や報告をするこゝで時間外が減るとか、モチベーションが上がるというものが必要ではないか。提案したものがまた職員に帰ってきて、いっそう忙しくなるのはかなわないという心理が働いているのではないかと感じる。

事務局

提案するこゝで却って負担が増えては本末転倒なので、提案するこゝで業務が少しづつ楽になるということゝ、実感として感じてもらえるよゝに見せていかななくてはならないと思っている。

30年前にも職員提案はあった。今回のキラリひらめき改善運動は二つの目的があり、一つは言うまでもなく業務改善につなげることだが、もう一つは職員の意識改革。そういう意味で、常に全員が何か変えられないかという意識を持たせる狙いで、1人1件の目標を掲げている。

I 委員

意識改革と言うなら、厳しい言い方をすれば、年間1件ではなく、毎日1件の改善を考えるくらいのことゝが必要ではないか。それよりも、この改善運動をするこゝで、自分たちが楽になる、職場の風通しが良くなる、ワークライフバランスが実現できるということが実感できるように、今自分がやっている仕事、これはやらなくていいのでは、この資料いらぬのでは、そのような大胆な提案を認めるべきではないか。そのうえで、上司が、これをなくしてしまつたら困るなど、そのやりとりがコミュニケーションになる。通常なら、なかなか提案しにくいことを、こゝいうツールを使って提案できるというよゝなものだといいのではないか。目標も、例えば今あるものを二分の一にすることを目指して、では何をしたらいいか具体的に考えるなどとするといい。職員に趣旨が十分伝わっているのか疑問。提案件数が少ないということだが、県の職員がさぼっているのではないと思う。

事務局

今の実績を見ていると、まだ1人1件の意識にはなっていない。まずは職員にその意識を持ってもらつて、最終的にはご意見のよゝな、上司と部下のコミュニケーションツールにできればいいと思うが、今は提出してもらふ、職員に意識を持ってもらふ段階かと思っている。

C 委員

民間企業のQC（品質管理）の場合は、例えばメーカーなら「欠陥商品ゼロ」など、分かりやすい目標設定ができるが、行政の仕事は多くの場合対人サービスで、何が改善

なのか、職員の間で共有されにくい。だが、例えばケアサービスなどの分野では、現場での臨機応変さが重要視されており、日常の業務の改善はそれぞれがしていると思う。職員個人が持っている現場でのノウハウが、組織で共有できていないのではないか。そのようなささいなマニュアルの蓄積が、ジョブローテーションのある職場では重要。アンケートを見ると、きちんとした改善を提案しないといけないのではないかという心理的障壁があるようだが、職場での実践からの気づきをだせば良い、ちょっとしたことで良いというように定義すれば、暗黙知の部分が蓄積されていくので良いと思う。資料の中でもそのように書かれていると思うが、この資料を職員が見た時に分かりやすいように「実践の中での改善点を提出すれば良い」などとすれば、特に若い職員の躊躇は減るのではないか。

委員長 I 委員の言われたことは根本的な話で重要。次の目標設定の時、この運動が何のためのものか、一から問い直し、従来とは全く異なる発想で取り組むべきではないか。今ある仕事の無駄を省いていこう、というのは単なる改善で、大きな変革にはならない。今あるものをすべてなくして、何がほんとうに必要なのかをピックアップしていく、例えば、紙をすべてなくしたとして、ほんとうに必要なものだけをペーパーにし、あとはすべてタブレットで見るようにするといったような変革が必要。企業でもそのような流れがあり、自らはなかなか見直せないため、コンサルタントに見てもらって厳しい評価で、それに基づき新たな取組をしているが、そのような考えが必要ではないか。マイナーチェンジでなく、新たに構築する必要があるのではないか。

委員の皆さんから多くのご意見をいただいた。二つのテーマについて、ご意見を踏まえて部会長と私とで調整した案を、委員の皆さんに確認いただいたうえで、委員会から県に提出することとしたい。

(3) 議題 2 その他

① 施設評価の結果について（前回の委員会における確認事項）

<事務局より、参考資料 2-1 および参考資料 2-2 により説明。>

<質疑および意見>

委員長代理 昨年度、公共施設等マネジメント部会を設け、公共施設の長寿命化や維持管理のあり方についての基本的な考え方を検討し、本委員会に案として示した。昨年 10 月の委員会において審議いただいた後、今年 3 月、県で公共施設等マネジメント基本方針として策定されたもの。どのような施設が公共施設マネジメントの対象になるか等について、前回の委員会で、もう少し詳しい説明をとの声があったことから、今回、関係する資料が出されたという経緯である。

B 委員 参考資料 2-2「施設評価の結果について」の p. 7、公共職業安定所貸付建物について、見直しの概要欄で面積が 0 m²となっているが、これはどういうことか。

事務局 見直しの大きな方針を決めたという状況になっている。例えば、廃止の方針は決まっているが、具体的にどの程度廃止するかが決まっていないものは、今のところ0㎡で整理している。

補足すると、見直しの方針としては、できるだけ県民に影響がない形で考えているが、廃止としている施設についても、例えば警察の待機宿舎のように、県民の安全安心のために必要な施設は、借り上げなどにより、機能は維持する方向である。

委員長 大きな方針を踏まえつつ、前回の委員会で指摘があったように、個別の利活用については慎重な検討を要すること、できるだけサービスの低下につながらないこと、見直しの必要な施設については丁寧な説明に努めるといったことに留意して、検討を進めていただきたい。

②出資法人経営評価の結果について

<事務局より、参考資料3により説明。>

<質疑および意見>

委員長 資料に「公表する」とあるが、これから公表されるのか。

事務局 公表は既に行っている。

B委員 確認だが、参考資料3のp.8、県の人的・財政的関与の状況で、「損失補償・債務保証残高」の欄の数字の意味だが、これは、その法人が外部から借り入れている債務について県が保証している額ということか。

事務局 そうである。

B委員 期末時点で、県からの借入れをいったん金融機関からの借入れにして、次期の期首にまた県からの借入れに戻すという扱いはあるか。あるならば、この資料上はどのように反映されているか。

事務局 滋賀県土地開発公社と(株)滋賀食肉市場の2法人で例があり、この資料では、短期貸付金の中にそのような貸付が含まれている。

B委員 資料では、法人の決算書と異なり、県からの貸付とされており実態に近いが、対象法人においては、なぜそのようなことが行われているか。

事務局 県からの貸付が長期貸付であればそういう問題は回避できるが、県の長期貸付の財源の問題があり、また、法人が金融機関から独自に借り入れるのが難しいということから、今までの経緯でこのような状況が続いている。今後は、法人の経営が改善したり、土地開発公社であれば、公共用地の先行取得分について県による買戻しが進めば、そういった貸付は解消されていくと考えている。

B委員 土地開発公社は、短期貸付金は91億、損失補償・債務保証残高が106億となっているが、重複していて、県と金融機関からあわせて106億の借入れがあるということになるのか。

事務局 資料の損失補償・債務保証残高は、3月31日時点で、県として損失補償あるいは債務保証をしている額となっている。短期貸付金の欄は、当該年度に県として貸し付けた額となっており、県からの貸付金と、一日分の債務保証とが重複した額となっている。

B委員 資料では一見、200億も負担しているように見え、誤解を招くかもしれない。それは

それとして、県が債務保証すれば金融機関は貸すのではないか。そもそも実態が長期貸付なら、そのこと自体を本来は問題にすべきであろう。

- 事務局
F委員
事務局
委員長
- 金融機関からの借入れでは金利負担の問題もあり、このような手法をとっている。人的関与の状況で、役員総数が職員総数より上回っている団体が12団体ほどあるが、その方々の給与はどの程度か。それほど的人数が必要なのか。
- 役員については、総数を記載しており、非常勤の役員も含む数字となっている。各法人で、理事会や評議員会などがあり、様々な分野について専門性が高い人材を役員としていて役員数が多くなっている法人もあるが、そのような法人ではほとんどが非常勤職員で、会議一回につき報酬等を支払う形のため、人件費としてはそれほど多くない。
- 他にいかがか。また何かあれば事務局へ伝えられたい。様々な意見があったが、事務局にて、開示の仕方も含めて、改善の必要性を検討されたい。

(3) 閉会

○総務部長あいさつ

委員の皆様には熱心に御審議いただきありがとうございました。

行政経営方針について、私どもといたしましても、目標設定や公表の仕方は以前から悩んでいるところで、公表にあたって、県民の皆さんに説明責任を果たしていくために成果を見せていかねばならないという面と、ご意見にもあった、目標達成の難易度をどう考えるか、また、次期方針につきまして、いただいた御意見を踏まえながら取り組んで参ります。

また、業務改善につきまして、以前から職員提案という形で行っておりますが、それが県の業務にどう活かされているか、あるいはなぜ活かされないかということの職員へのフィードバックが不十分であったために職員のモチベーションが上がらなかった反省から、庁内LANも活用しながら取り組んでいます。また、予算がないから実施できないといったことを防ぐため、昨年度から、提案の実現について予算をつけることも行っています。そのようなことから、職員の意識改革、職場の風土づくりに取り組んで参りますので、今後ともよろしくお願い申し上げます。

本日はありがとうございました。