

## 第2回 滋賀県行政経営改革委員会 議事概要

- 1 日 時 : 令和3年8月5日(木) 15:00~16:30
- 2 場 所 : 滋賀県庁大津合同庁舎7-A会議室
- 3 議 題 : (1) 滋賀県行政経営方針2019実施計画(令和2年度)の取組状況について  
(2) 滋賀県公共施設等マネジメント基本方針の中間見直し(骨子案)について
- 4 出席委員 : 押栗泰代、柿迫博、上村透、高橋祥二郎、土山希美枝、早川涼子、平尾香子、平尾真弓、程尾好貴、真山達志、南啓次郎、横山幸司(五十音順、敬称略)  
委員12名中12名出席
- 5 県出席者 : 江島副知事、森中総務部長、高木総務部次長、小林管理監(健康経営・ダイバーシティ推進担当)、石野人事課参事、行政経営推進課職員
- 6 資 料 : 資料1 滋賀県行政経営方針2019実施計画の取組状況について  
資料2-1 滋賀県公共施設等マネジメント基本方針の中間見直し(骨子案)について  
資料2-2 滋賀県公共施設等マネジメント基本方針の中間見直し(骨子案)  
参考資料 滋賀県公共施設等マネジメント基本方針(冊子)

### 7 会議概要

#### (1) 開会

##### ①江島副知事挨拶

皆さん、こんにちは。開催に当たりまして、一言ご挨拶申し上げます。委員の皆様におかれましてはご多用の中、また、日頃から本県行政の推進に格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、新型コロナの第5波の感染力が大変高くなっておりまして、昨日本県では103名、本日も79名の感染者を確認しております。また、滋賀県もまん延防止等重点措置地域に追加されることが本日の午前に正式に決定されました。8月8日から8月末までの期間に感染拡大防止のための対策へと移行していくところです。また、ワクチン接種につきましても市町とともに鋭意取り組んでおりまして、8月3日現在で2回目の接種を終えられた方が、高齢者で85.5%、県民全体では25.9%となっております。大分増えてきたわけですが、委員の皆様におかれても、2回の接種が終わるように企業や大学等でも積極的に取り組み、またご協力いただければ幸いです。

コロナ対策という喫緊の課題に取り組むことはもちろんですが、行政の守備範囲はそれに限ったことではありません。ポストコロナを踏まえまして、未来への一步を踏み出すこと、特に滋賀県では、「人の健康」「社会の健康」「自然の健康」という3つの健康につながる施策を見据えております。しっかりと議論をし、県民の皆様にお示ししていきたいと考えています。また、当委員会が所管いただいております行政経営につきましても、働き方、仕事の進め方、より効果的効率的に進めていく、変えていくということ、また、DX(デジタルトランスフォーメーション)やCO<sub>2</sub>ネットゼロといった新しい課題も出てまいりましたので、そういった課題にしっかりと対応していくことが求められていると思います。本日の委員会におきましても、そういった視点からご議論を賜ればと思っております。

本日2つの議題をお願いしておりますが、限られた時間ではございます。当委員会での意見をしっかりと反映させていく必要があると思っておりますので、委員の皆様のご活発なご議論をお願い申し上げます、開催にあたっての挨拶とさせていただきます。

本日はどうぞよろしくお願いたします。

## ②真山委員長挨拶

皆さん、こんにちは。大変暑い中、また新型コロナで大変なところをお集まりいただき、ありがとうございます。この委員会は行政経営改革が主たる内容とお聞きしているわけですが、コロナがまん延したことによって、新しいライフスタイルや新しい社会が言われておりますが、その中でも行政というものは今後もどんどん変わっていかねばいけない、変わらざるを得ないところがあると思います。まさにそれが行政経営ということで、今大きな課題になっています。当面は、今ある計画の進捗状況などのチェックが中心になりますけれども、その中でも新しい時代に向けて、皆様の様々なお知恵や経験をお借りして、滋賀県政がポストコロナの時代にも持続可能で、県民のため、地域のために活躍できるような環境・条件を整えていただければと思っておりますので、本日もよろしくお願いたします。

## (2) 議題1 滋賀県行政経営方針 2019 実施計画の取組状況について

<事務局から「滋賀県行政経営方針 2019 実施計画の取組状況について（資料1）」により説明をしました。>

### <質疑および意見>

A委員： 私は地方自治法、とりわけ行革が専門なので、本来なら一つずつ申し上げたいが、感染拡大防止のため、この場では大きな切り口として簡潔に1点申し上げたいと思う。

行政経営方針2019に、内部統制、PFI、指定管理者制度、歳出の見直しが掲げられているが、内部統制と行革と監査は三位一体である。この3つは、内部統制は総務部、行革は行革担当課、監査は監査委員というように、大抵縦割りでバラバラになっている。これらは表裏一体に進めないといけない。

具体的な例を申し上げますと、前回、指定管理者制度の見直しをされていとお聞きした。より新規参入を促す指標の見直しなどに主眼が置かれていると見受けるが、それだけではない。PFI制度もそうだが、民間活力の導入には非常にたくさんのリスクがある。例えば募集要項に、選定委員と業者との接触禁止規定があるが、接触の定義は決まっているか。接触禁止とはいつからいつまでを指すのか。入札公告から第1優先交渉権を獲得するまでなのか、あるいは選定委員の名簿が発表されたときから、議会の議決を得るまでなのか。こういうことが、おそらく滋賀県だけではなく他の自治体でも定まっていない。私はよく指定管理者やPFIの選定委員を仰せつかるけれども、これを定めることはリスクマネジメントで、こういう具体的なことを考えていくのが内部統制である。これが行革に繋がっていくわけだが、健全な民間活力の活用を考えるには、内部統制と表裏一体で進めないといけない。

監査の例で申し上げますと、例えば歳出の見直しで代表的なものは、補助金、負担金、委託料がある。出資法人の見直しはあるが、出資していなくても、ある団体に対して色々な名目で県からお金が流れているようなところをどのようにチェックしていくか。これを単に予算編成過程の財政の査定で見直すだけで

は不十分で、きちんと支出先の団体の状態をチェックするのがリスクマネジメントであり、単なる歳出の削減ではない。行革には強制権がないから、監査権を持つ監査との連携を考えると、内部統制と行革と監査は三位一体で進めていくべきだ。それぞれの項目は結構だが、抜本的に体制を整え、基準と手順を持って行革を進めていただきたいと思う。

事務局： 今、委員からいただいたご意見について、進め方など棚卸の必要性の話があった。棚卸については、平成18年度、平成19年度に全庁的に実施させていただき、その成果をもとに毎年事業の見直しを行っている。一方、前回の棚卸では1年近くにわたって60回程度の会議を開いて一つずつチェックをしており、それだけで業務が非常に多くなったので、そのあたりを効率的に実施していく方法について、個別にご指導いただければと思う。

B委員： 具体的なところで教えてほしい。まず資料1の4ページにある在宅勤務およびサテライトオフィス勤務の推進については、今後の行政経営において大事であり、新型コロナの第1波でも、通信環境を整備するなどいろいろと模索されたと思う。今はワクチン接種を進めているが、通信環境等はこの後に使える資産であり、経営の観点で言えば、新型コロナという災害の結果、予期していなかったが進んだ実績となった。行動制限が緩むと元に戻って結局あれは何だったのかということになるが、オンライン化に関しては、一定程度、働くスタイルのオルタナティブという意味で重要な顕現だと思う。この顕現は行政経営の観点からも将来的に生かされるとよいと思っている。そうした方向性や現状、実態について教えてほしい。

もう1点は、11ページの50%未満の進捗状況の取組内容で、「自分の能力を十分に発揮できるような仕事・機会を与えられていると思う職員の割合」が76.7%であった。一般的にこれは結構高いと思う。逆に目標値である100%は無理だろうとっていて、それは不満がない人はいないと思うからだ。例えば、独裁体制の中でしか投票率の100%は実現しないのだから、皆が同じようなことを思う100%という数字にそもそも無理があるのではないか。無理なものを掲げると、よく書かなければというベクトルが働くことを心配している。100%という目標の高さと、むしろ不満があっても正直に言える職場環境が大事なので、この数字では読み取れないが、そういうことが懸念される。

詳しく見ていくと、「係長級・主査級の職員割合が減少する一方で、主任主事・主任技師級以下の若手職員の割合が増加しており、係長・主査級の職員が担っていた困難な業務を若手職員が担うこととなり、能力不足を感じる職員が増えている可能性がある」と書かれていて、これを適材適所という観点で見ると危惧される内容として気になった。

事務局： 目標を立てるに当たり、我々は公金で仕事をしており、職員全員が能力を發揮してもらわないといけないという心意気から100%という数字を出している。ただし、実態はご指摘のとおりなかなかそうはならず、懸念事項にあるように、若手職員が増えて係長級、主査級が減っているとあるのは、団塊の世代がいたときの採用は抑えて、退職後に若手職員を補充したため、こうした問題が顕在化しているのが事実である。特に初めてマネジメントをする係長のモチベーションが低いという結果も出ているので、係長に対する上司からの支援など

にポイントを絞って、人材育成をしていきたいと考えている。

B委員： トップの心意気はもちろん理解するが、改善は必ず少数者の問題から始まるので、ボトムからも文句や改善提案が自由に言えるような風潮を目指していただきたい。

状況をきちんと把握している回答だったと思うが、その部分をきちんとサポートしていただくことが行政経営でもあると思う。

委員長： この100%という目標の要素が元々主観的なものであり、誤って職員に「良いと思え」と誘導する恐れもあるので、その辺りは運用の面で配慮してもらいたい。

また、1点目にご指摘いただいた新型コロナで進んだ在宅勤務の取組を生かすことについて、現状検討していることはあるか。

事務局： 昨年度の上半期の数値は、新型コロナによる特殊な事情によるものかと思っている。そもそも在宅勤務を始めたきっかけは、家庭の事情等に柔軟に対応できるようにすることにあった。健康経営という観点からもしっかりと職員を支援する中で、在宅勤務やサテライトオフィス勤務は一つのツールとして有効と思うので、より積極的に活用していきたい。ただ、去年の数値はある意味特殊ということで、多様な働き方を推進するうえで今後、定着させていきたい。

委員長： 新型コロナの経験はマイナスだけでなく、プラスに活用できるものもあるので、有効に活用いただけるような検討をお願いしたい。

C委員： 資料1にあるテレワークやICTの活用について、推進することはよいが、サイバーセキュリティが必要不可欠である。実は弊社でも今年サイバー攻撃を受けたが、対策に費用を投じていたので何とか被害を食い止めることができた。日本では身代金請求を食い止めることができるのは5%しかいないという状況でもあるので、テレワークやICTの活用によって経費を削減できるだろうから、それらの効果・予算をサイバーセキュリティの対策に盛り込んでいただきたい。起こってからでは取り返しがつかないことになる。県庁のガードがいくら高くても、個人のアカウントが盗まれたら意味がない。そういう意味でテレワークは非常に危険であり、我々も実は海外の社員のアカウントが盗まれて攻撃を受けたので、セキュリティの予算を確保いただきたい。

事務局： ご指摘を受け止めさせていただき、予算確保等に努めてまいります。

D委員： コロナ禍でやらざるをえなくなり、やってしまったものも結構あるが、民間企業でも単純に経費が相当少なくなった。ぜひ会議体も見直しをしていただきたい。単なる効率化や経費削減で終わるのではなく、まずは本当に必要かどうかの確認がいると思う。

もう一つは、行政サービスの視点からも、業務改革に一步踏み込むような形でないと、抜本的な効率化、経費の見直し、さらにサービスの向上が図れないことが大体分かっている。ところが、一度現場に任せると、従来のやり方から少しモデルチェンジをして終わってしまうので、県庁でも総務部が必要性を踏まえて徹底的に見直してはどうか。弊社は100ほどの支店があるが、支店によって、コミュニケーションの取り方をはじめ、協議のあり方まで支店長が独自に見直してチームをつくり、頻繁に個別面談をしなくてもお互いに交流できる仕組みをつくった。相当見直せる範囲があり、行政サービスの向上には絶好の機

会だと思うので、経費節減だけではなく、業務を見直すという視点でアフターコロナの業務改善につなげていただきたい。

事務局： 新型コロナで止めた事業、延長した事業などいろいろあるが、漫然とするのではなく、本当に必要かどうかを徹底的に見直すなど検討してまいりたい。特に行政の効率化においては、県を挙げて DX を進めているが、そうしたものも重要なツールとして、しっかりとゼロベースで検討してまいりたい。

E 委員： 指定管理者制度のことになるが、私が勤めていた会社では指定管理に参入しようと思うと、果たして選定されるか、支出に見合うかなどがあり、公的な団体が既に管理をしていたら、これは選定されないと思ってあきらめるところが何件かあった。企業ノウハウの部分もあると思うが、特に金銭面を公開していただいて、自らの経営努力で収益を上げられるならば、やってみようかということになる。入場料などの利用料金収入がない場合や指定管理料だけでは、結構厳しく、自主事業などを設ける仕組みについても見ていただけたらと思う。

ところで、私は現在大学院に通っており、その先生から県立大学の空調は約 2 時間ごとに止まり、午後 5 時以降は動かなくなると聞いた。先生はともかく学生もいるので、そうした面も考えていただきたい。大学の事務局に申し入れたそうだが、取り合ってもらえないとのことだったので、検討いただきたい。

事務局： 指定管理者制度について、今見直しをしているポイントとして、民間活力の導入を考えている。そのためには、競争で民間企業に取ってもらいたいということで公募を行っているわけだが、一者応募がほとんどであり、問題と認識している。委員のおっしゃるように、参入しにくいところや障壁があれば競争性を阻害しているのではないかという観点で、どうすれば参入していただけるかを考えている。また、指定管理料の水準が適当かどうかも含めて見直しを進め、競争性を高めてまいりたいと考えている。

県立大学の件については、所管課に伝えさせていただく。

E 委員： 国スポのためのプールが草津市で新しくつくられるが、その運営は PFI でさせていただくということで、企業の方では喜んでやっている。民間を積極的に活用した結果、利用者の満足度が上がれば、企業側も率直にうれしく思っている。

ただ、情報がないとなかなか新規参入にはつながらない。公告後 2 か月程度で参入の是非を判断するために調査することになるが、先ほど接触禁止の話があったように、線引きがしっかりしていないと手も足も出なくなる。そうすると、市役所や県庁に伺うことになるが、説明会だけではなかなか見極められないので、そうした機会の増加が望ましい。よろしく願います。

F 委員： 資料 1 の 3 ページに女性職員の割合があるが、進捗はあまりよくないように見受けられる。また、先ほどの若手職員の育成の充実のところ、目標値が高いという話もあったが、一般に女性職員の活躍や職員の成長を求める場合、人事評価制度とからめて具体的に考えていかないと、今の制度のまま女性職員の採用率を上げて、定着はしていかないと。評価についてどのように検討しているか。

また、コロナ禍で在宅勤務が進んだが、女性が活躍するうえで、子育て世代は時間の制約が特にボトムネックになるので、在宅勤務の環境整備と女性の活

用をからめて色々な選択肢を増やしていただけたらと思う。

事務局： 女性職員の活躍推進に係る取組であるが、若いうちから女性職員に幅広い業務の経験、マネジメント能力の育成を重視して人事配置を行うとともに、所属においても女性職員の能力開発、育成の観点に立った職務分担をしている。女性職員が管理職になることについては消極的な面があるので、能力の向上、人間的な成長を伝えられる対策をしていきたい。その上で評価については、職員が今後の進路を考える自己申告書があり、人事面談の場において部下のキャリア形成の支援、家事育児参加に係る意識の向上等を図っているところ。

時間が限られていることについても一定の配慮を行うが、そうした職員は 30 代後半が多く、係長になることが心理的負担にもなっているため、具体的にどうしていくかを検討しているところである。

F 委員： 私は以前、事業会社にいたけれども、管理職になる前には時短勤務を解除しなければならなかったり、部下が帰るまでいなければならないなど、時間的制約があると消極的にならざるを得ない環境があったので、在宅勤務等とからめながら、融通が利く環境になるといいと思う。

G 委員： 気になった 2 点をお伺いする。資料 1 の 11 ページにあるストレスチェックの集団分析について、50%未満の進捗状況とある。研修の開催時期が議会の開催と重なったとのことだが、コロナ禍で心の病を持つ方は増えているので、大事な研修だと思う。たまたま議会の開催時期と重複したのかもしれないが、参加できなかった人に対して、何かフォローはしているのか。

また、職場環境改善の取組報告率が伸び悩んだとあるが、参加率が低かったことによるものか。

最後に、弊社ではこの春から事務改善をしており、これに特化したプロジェクトチームを立ち上げ、私もそのメンバーである。そこで、課題の洗い出しをするため、従来から行っている報告事項の報告先に状況を聞き取ったところ、実際にはほとんど見ていない資料の作成に何時間もかけていることなどがヒアリングをする中で分かり、そうした事例が何種類もあったところ。従来から作っている資料も、洗い出しをして思い切って止めてみることも一つであり、止めて支障がなければそのまま止めればよい。仕事において、ビルドに関する意見は出てくるが、スクラップは出てこないため、精査した中で止めるものを決め、上司は一つ仕事の指示をしたら、二つ、三つ止める指示を出すくらいでないと、効率は上がっていかない。

今後事務改善を進めるに当たって、その辺の取組について参考にされてはどうかと思う。

事務局： ストレスチェックに関する研修の実施状況が伸び悩んだことについて、議会の開催時期と重なってしまったので、時期をずらすなどの配慮が必要であったという分析が出ている。それを踏まえて今年度はもっと参加しやすい時期に行うなど改善してまいりたい。

また、事務の見直しにおける資料の作成については、かねてから問題と認識しており、漫然と作っている資料は止めるように取り組んでいる。特に、働き方改革の推進を平成 28 年度から行い、時間外勤務の削減など仕事のあり方を見直しているが、そうした中で無駄な資料は作らないことをはじめ、会議や文書

の簡素化ルールを定めて全庁的に取り組んでいる。ただ、おっしゃるように完璧なものではなく絶えず見直していくことが大事なので、そういう意識をもって取り組んでまいりたい。

H委員： 資料1の4ページにある事務（広域自治）にある水道事業、下水道事業は住民に直接関わる事業だと思う。特に下水道は広域化・共同化計画を掲げているが、これから先、県はどのような形で担おうとしているのか。また、市町では抱えきれない問題も出てくると思うが、県はどのように関わっていくつもりなのか、教えてほしい。

事務局： 下水道の広域化について、滋賀県の場合は流域下水道ということで、基本的に県が一括して処理しており、個別に各管を見ていく公共下水道は市町で行っている。広域化・共同化計画は下水道課が所管しているが、経営規模を大きくしたほうが、個々でするよりもコストが安くなるなどのメリットが考えられることから、現在、県は市町の事業を支援するため、広域化した場合にどうなるかを市町とともに研究している段階である。県としては市町を支援する形となっており、可能かどうかは分からないが、例えば廃棄物のように広域化する手法も考えられる。しかし、なかなか一度にそこまで進むのは難しいと思っている。

H委員： 広域化における経費面でのメリットは分かるが、市町の下水道事業をそのまま広域にしてしまうと、市町で抱えている様々な問題が顕在化したとき、市町で解決しなければならないならば、広域化をしてもあまりメリットがないと思う。

事務局： それらは十分注意しながら進めていく必要があると思うが、基本的に経営そのものを県が引き取るのではなく、今は、市町が協力して規模を大きくする手法が有効かを研究している段階と考えている。もちろん周辺部の状況を踏まえて研究していくと思うので、いただいたご意見は所管課に伝えたい。

委員長： 行政経営方針 2019 の取組状況について、いろいろなご意見やアドバイスをいただいたので参考にさせていただくとともに、残る計画期間での取組や次期行政経営方針の策定に生かしていただきたい。

### (3) 議題3 滋賀県公共施設等マネジメント基本方針の中間見直し（骨子案）について

<事務局から「滋賀県公共施設等マネジメント基本方針の中間見直し（骨子案）について（資料2-1、2-2）」により説明をしました。>

#### <質疑および意見>

A委員： 2点に絞って申し上げる。公共施設マネジメントは、都道府県や基礎自治体において、国の要請に沿って個別施設計画を作っているが、ほとんど進んでいない。向こう30年間で30%の床面積を削減しようとするなど、机上の空論になっている。これを進めるためには、具体的な基準と手順を示していく必要がある。私が関わった自治体の例で申し上げると、第一は財務からである。施設の取得価格に対する減価償却累計額の割合が老朽化率となり、100施設あれば1位から100位までの優先度が分かる。ただし、それだけでは充分ではないので公平・中立な視点から様々な合理的・客観的な基準を設けるべきである。

例えば今回のパンデミックでも露呈したが、危機管理上の視点も必要だ。また、地域や団体要望とは異なる健全な意味での地域的バランスも必要。手順でいえば、長寿命化が最初ではなく、廃止、統合・複合化、民営化、最後に長寿命化である。合理的で説明のつく優先度を設けるなど政治的な圧力等に影響しない基準と手順を進めていくということが肝要だ。滋賀県の基礎自治体では、いろいろな勢力が加わってマネジメントが一向に進まないことがあるので、県はそのようにならない形を示していただきたい。

2点目に、合理的に進めていくだけでは血も涙もない話になるが、それは公共施設マネジメントをハード面しか見ていないからであり、運用、利活用等のソフトを含めることが大事だ。例えば、ある公共施設の稼働率が悪いことを調べたら、建物の問題ではなく、特定の団体が独占的に施設を押さえていて新しい住民が使えないという運用の問題が判明した。公共施設には様々な用途があるが、それらの関係者が集まって、ハードとソフトの両面からは是正すべきところは是正していかなければならない。新しいマネジメント計画をつくるときは、この2点を参考にしていきたい。

事務局： 合理的な基準に基づいてマネジメントができるように、県民の皆様のご理解を得ながらしっかりと取り組んでまいりたい。特に施設総量の話をいただいたが、現在の考え方としては、平成 27 年度の策定時点における床面積から増やさないとしており、それに基づいて施設の廃止や統廃合を進めている。国スポ施設など新たに増える要素もあるが、平成 27 年度の施設総量は堅持したうえで、取組を進めたいと考えている。

また、利活用や施設の稼働率についても毎年チェックをして、施設の効用を把握できるように考えており、そういう意味でモニタリングが大事であることから、基本方針にもしっかりと記載してまいりたい。

C委員： 資料2-1の2(1)のア、イ、ウを追加することについて賛成だが、これらは個々に取り組むのではなく、もう少し絡めたほうがいいのではないかと。県産木材を使えばCO<sub>2</sub> ネットゼロに貢献するし、県産木材やCO<sub>2</sub> ネットゼロに関する新しいことに参画していただける事業者には、ネーミングライツをしてもらうなど、うまくビジネスに絡めて社会問題を解決していくのはどうか。

事務局： ご発言のとおり県産木材の利用促進は、二酸化炭素の排出削減に寄与するものと認識している。そうしたものは総合的に施策を構築できるように取り組んでまいりたいと考えているので、よろしく願います。

B委員： 中間見直しに大きな異論はないが、おそらくこの先には老朽化施設の縮小や一部廃止が出てくると思う。マネジメント基本方針を見ても、維持経費に相当大きな数字が書かれていて、そのことを伝えたいことはよく分かる。ただ、維持できないから、あきらめてくれるところにあきらめてもらうのではなく、基本方針の計画期間が終わる前に、どこを閉めるべきかを対話できる場をできるだけ早く用意したほうがいいのではないかと。それは納得できる縮小を支えるのではないかと。もちろん数値や効率は大事だが、地域性をはじめ、県民から見て納得のいく縮小を目指さないといけない。基本方針に建築物の分布図が用意されているが、これらを見ながら、納得の得られる縮小を目指して議論するとすると、相当の時間が必要になることから、できるだけ早い時期に

そうしたものをスタートさせることが必要ではないか。多くの基礎自治体では施設を閉めることに悩んでいるが、悩んで出した結論が納得されていないため、その後の理解に相当な時間を要する場合もある。施設の縮小を決める前に、長いスパンで納得が得られる話し合いをする場について、基本方針の年度の終わりではなく、早めに対話の枠組みを用意すると思う。自由な議論は、決断のタイミングの遠いところでないといけないし、自由な議論ができないと最初から予定調和になって、納得できないところだけが残ってしまう。そうならないような対話の枠組みを検討いただきたい。

事務局： 県がどこまでの仕事をするのか、事業を担うのかにも通じる行革の考えに基づくものとする。県が担うべき役割をしっかりと踏まえた上で、関係の方々とは十分話をしながら取組を進めなければならないことを基本に対応させていただきたい。

B委員： 最終的に施設利用者が関係の方々になるので、時間のかかる議論をする準備を今から進めておくことについて、マネジメントの点からお薦めしておく。

委員長： 公共施設等マネジメントの対象は公共施設であり、指定管理者制度も公共施設の管理であるが、そもそも公共施設はどういう役割を果たすのか、それに対する負担は誰がどうするのかということ合意しないまま、急にお金がないから施設を無くそうとなっても、皆の納得は得られないと思う。

また、指定管理者制度も、自由にいろいろなことができる魅力的な公共施設で、多くの民間企業が応募するような施設は、そもそも公共施設として維持しなければならないものでなく、民間でできることかもしれない。逆に1者しか応募がなく、それが県の外郭団体（公益財団法人等）しかない場合には、ある意味公共性があると言えるかもしれない。そういうことを議論する場合は、マネジメントとは別に、多くの県民も含めたプラットフォームがあるといいのではないか。

中間見直しそのものについては、流れの中で新たな視点を加えて検討しているということなので、これで進めていただければよいが、もう一步踏み込んだ議論をしていただければと思う。

E委員： 県産木材の利用拡大について、今年度から市場が変わって外国産が高騰していて、山を買いたいという業者が来ている。県産木材の利用拡大をいつ頃から始めるのか分からないが、木材価格が高騰している点を踏まえて、公共施設に活用されたい。

また、先ほどの県立大学の件について、来年度に設置される個別空調が2時間おきに切れて、夜10時から朝5時まで動かないと聞く。私たちは問題ないが、生物関係では懸念されるので、何とかしていただきたい。その先生は個別に電気代を払っても構わないからクーラーをつけたいと大学に願い出たが、かなわなかったと聞いている。

委員長： その件は、所管課に伝えていただく。

## (5) 閉会

### <高木総務部次長挨拶>

本日は長時間にわたって活発なご議論をいただき、ありがとうございました。また、急きょ新

型コロナ対応で副知事と総務部長が退席させていただき、申し訳ありませんでした。

議題1の行政経営方針の取組状況では、私たち行政職員は新型コロナの感染拡大によって目の前の対策に追われており、本日ご指摘いただいたような新型コロナの影響をプラスに生かす、あるいは新型コロナを契機として社会のあり方が変わっているのを、これをチャンスととらえて業務改革に変えていくという点が大切であり、今後取り組まなければならないと認識させていただきました。今後、働き方改革の定着や思い切った業務改善、その他ご示唆いただいた内部統制についても、監査委員と意見交換をしながら、よりよいものにしなければならないと感じています。

また、指定管理者制度、女性活躍、業務改善、周辺部に留意した広域化など、様々なご意見をいただきましたので、今後の行政運営に役立てていきたいと思っております。来年度、行政経営方針が期限となるので、次期行政経営方針にこれらの視点を生かしていく必要があると考えています。

さらに、公共施設等マネジメント基本方針の中間見直しでは、ハードの視点が前面に出ておりましたので、指定管理者制度を含めたソフトの視点や住民の皆様との対話の場づくりに留意しながら、今後進めていく必要があると考えております。

今後とも、皆様のご指導、ご支援をお願い申し上げまして、簡単ではございますが、閉会に当たっての挨拶とさせていただきます。本日はありがとうございました。