

平成23年度 青森県行財政改革推進委員会 議事概要

- 開催日時 平成24年2月27日(月) 13時30分～15時10分
- 開催場所 ラ・プラス青い森2階 カメリア
- 会議次第
 - 1 開会
 - 2 議題
青森県行財政改革実施計画に係る平成23年度取組状況について
 - 3 閉会
- 出席委員 木立委員長、石田委員、木下委員、熊澤委員、須藤委員、藤村委員、柳澤委員、若山委員(以上8名)
- 県側出席者 小寺行政改革・危機管理監、山本総務部次長、石川総務部次長、仲財政課長、工藤人事課長、佐藤行政経営推進室長ほか

■ 議事要旨

《 1 開会 》

○司会

ただいまから、平成23年度「青森県行財政改革推進委員会」を開会いたします。
本日は、長根委員が都合により、辻委員が天候悪化による交通事情により御欠席です。
では、本日の県側出席者を紹介いたします。

○佐藤行政経営推進室長

(佐藤行政経営推進室から県側出席者を紹介。)

○司会

議事に入ります前に、小寺行政改革・危機管理監から御挨拶を申し上げます。

○小寺行政改革・危機管理監

委員の皆様、本日はお忙しい中、お集まりいただきまして誠にありがとうございます。

本委員会につきましては、去る1月29日をもって委員の皆様の任期が終了しましたことから、引き続き委員として御協力いただきたい旨お願い申し上げましたところ、本日お集まりの皆様をはじめ、10名の委員から御快諾をいただきました。この場をお借りして皆様の御協力に感謝申し上げます。

さて、本日の委員会では、行財政改革の推進に係る現時点における平成23年度の実行状況につきまして、御報告を申し上げ、委員の皆様から御意見等を賜りたいと考えております。

また、併せて先日、県議会に提案いたしました平成24年度当初予算案の概要につきましても御説明することとしております。

平成23年度は、行財政改革大綱に定める3年間の集中取組期間の最終年度であり、改革の

成果を上げていくための節目となる重要な年度と考えております。

そういった中で県といたしましても、各部局が実施計画に盛り込まれている実施項目につきまして積極的に取り組んできたほか、新たな取組項目につきましても掘り起こしを行ってきたところでございます。

そうは言いましても、委員の皆様から見た時に、まだまだ取組が不十分な点、あるいは改善を要する点も多々あると思っております。

委員の皆様には、どうか忌憚のない御意見、活発な御議論をいただくようお願いを申し上げます。開会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いたします。

○司会

それではこれより議事に入りますが、本来であれば新たな任期に入りまして最初の委員会というところでございますので、改めて委員長を互選していただくところではございますが、委員の皆様全員が再任でありますことから、引き続き木立委員に委員長をお願いしたいと存じます。よろしいでしょうか。

(各委員了承)

それでは異議なしということで木立委員長によりしくお願いしたいと思います。

また、委員長の職務代理者も引き続き若山委員ということで委員長よろしいでしょうか。

(木立委員長了承)

では引き続きよろしくお願い致します。

以後の議事進行につきましては、委員長をお願いいたします。

《 2 議事 》

○木立委員長

引き続き、委員の意見を引き出し、微力ながら努めて参ります。よろしくお願い致します。

それでは議事に入ります。本日の議題は先ほどお話しがありましたように、青森県行財政改革実施計画に係る平成23年度取組状況についてということで、集中取組期間の最終年度になります。委員の方には先日事務局から資料が送付されておりますので、それについてまず県側から説明をお願いします。

○佐藤行政経営推進室長

(資料1に基づき説明)

○仲財政課長

(参考資料に基づき説明)

○木立委員長

ありがとうございました。ただいまの説明について、委員から事務局に事前にいただいている質問がありますので、それから答えていただくことにしたいと思います。

まず、いただいている順に須藤委員からお願いします。

○須藤委員

資料2の30ページのピカイチデータをもっと県民のみなさんにお知らせするということについて。私はウイメンズアカデミーという県の研修を受けた時、このピカイチデータを手に入れました。これを見たところ、とてもわかりやすく、はっきりと青森県の様子が事細かく書いています。人口がどうなったとか、観光面からエネルギーから全部詳しく書いてあります。自分でわかっただけではなく、むつ市に帰ってこれを基に発表するなど、とても役に立ち、いい資料だと思いました。

それから104ページにある出前講座のことでちょっとお尋ねしたいと思います。この出前講座は曜日関係なく、県庁から離れた場所にでも出かけてくださるのでしょうか。昼夜いつでもおいでになってくださるのでしょうか。

○蒔苗企画調整課長

企画調整課長でございます。

最初の方のピカイチデータもうちの企画政策部でやっており、好評をいただいているものだと思います。

御質問の出前講座についてでございますけれども、曜日ですとか、勤務時間内、時間外とかは関係なく出向いております。時間的には1時間半くらいということでやっております。委員の皆様には今年度の1月までの実績ということで資料をお配りさせていただきましたけれども、テーマの方は230テーマ設定しております。やはり、保健、医療、福祉といった分野のテーマが多い形になっておりますが、県政全般のものについてテーマ設定しております。

○須藤委員

確認しますと、曜日関係なく、遠くでも来てくださるということで。交通費などはどうなるのですか。また、5人位しか集まらないような場合でもいいのですか。

○蒔苗企画調整課長

職員の交通費は県で持ちます。

また、人数は何名でも対応するというにしています。

○須藤委員

先日むつ市で会議があった時、出前講座のことを知っている方がいて、話に上がりました。24年度では、出前講座を活用して研修会でもという話になったものです。

○蒔苗企画調整課長

ぜひご利用していただければと思っております。よろしく申し上げます。

○木立委員長

次に意見をいただいている藤村委員からお願いします。

○藤村委員

この資料を見て一番感じたのは、計画を上回っているというところが一つもないということとし

た。みなさん謙遜なさっているのか、それとも本当になかったのか、もう少し県民に自信を持ってアピールするようなお仕事をなさってもいいのではないかと思ったのが第一でした。

それに関連して、35ページの地域活動の活性化に向けた人材の派遣のところですが、13名のコーディネーターを2年がかりで養成という計画が終了したとなっていました。計画が実行できたから完了したということであれば、ここは◎になるべき場所なんだろうけども、そうしてないのはどういうことなのかということと、このようにいろいろなところに委託したり、民間に移管したりとか、そういうところでは一番大事な取組じゃないかと思っておりまして、凝縮した県の業務をフォローするための人材というのは本当に必要なことだと思いますので、目的が達成したということの根拠と実績をお聞きしたいと思いました。その中で、県内の人材の配置部分というのでしょうか、どういう人材がどういうところに配置されているのかという部分もお聞きしたいと思います。

○佐藤行政経営推進室長

計画を上回った項目、◎が一つもないということも含めまして、その辺の判断につきまして御説明をしたいと思います。

資料2の方を見ていただきますと、實際上、5年間の計画を工程表に落としまして、どの年度どこまでやろうかということについて、例えば、22年度まではこの辺まで進めよう、23年度は最終的な結果を出そうと、そういう形で組ませていただいております。したがって、基本的にはその年度年度の到達点まで達成したかどうかで○なり△の判断をしています。◎をつける場合、例えば24年度までに結果を出すこととしていたものがどんどん計画を進め、23年度中にやってしまったという場合については◎を、もしくは数値目標を掲げて、例えば10やろうとしたものを努力の結果20できたという場合については◎を、というような形で判断をさせていただいております。

謙遜ではないかという話もありましたが、そういうわけではございませんで、客観的な価値で担当課の方も自己評価をし、また取りまとめる行政経営推進室としても客観的な目でこういう判断をしているところでございます。

ちなみに、23年度の最終的な実績というのは春にならないと出てこないわけですが、春になりますと最終的にはできなかったのが▲、あるいは数値目標を達成できてそれ以上の効果が得られたというものも出てくる可能性がございます。ですので今後実績が確定した段階で少しばらつきが出てくるのではないかというふうには感じております。

計画を上回ったものもあるのではないかというお話しについて、もう一つ例を申し上げますと、これまで定員の適正化、職員の数を減らそうということでやってきておりまして、現在は人事異動が済んでおりませんので、23年度の取組でどのくらい減らせるのかということはお話しすることはできませんけれども、これまでですと計画よりもかなり多く削減をしてきておりますので、最終的にこの辺につきましては◎というような評価をさせていただいております。来年度につきましてもこの辺が進み具合によっては◎になる可能性もあり、そういう数値目標を掲げている部分については、◎ということが結構出て参りますけれども、作業の工程としてはなかなか◎のところまでは判断しかねるというところがございます。

○蒔苗企画調整課長

協働コーディネーターの養成の部分についてでございますけれども、この事業自体が2年間で協働コーディネーターを養成して、派遣をするという事業になってございます。進捗状況が○

ではなく◎でというお話がございましたけども、養成をして派遣するという事業でそれが順調に行われましたので、○という判断をしたものでございます。

それから実績と目的が達成したという根拠の部分でございますが、養成実績としては13名ということで、内訳を申しますと青森市が9名、五所川原市、十和田市、平内町、三戸町が各々1名ということになっております。

協働コーディネーターにつきましては、実際にワークショップの現場でコーディネーター等を務めることなどを通じて養成するというので、今回はこういう現場での実習も行っておりまして、相当のスキルを獲得したものと考えております。

また、県が今回養成いたしました協働コーディネーター以外にも、NPO推進青森会議さんであるとかNPOサポートセンターさんなど、民間の方にも協働コーディネーターを務めることができる方が多数おりますので、それらの人も含めて県内各地を網羅するというような体制に近づいている、できるようになったのではないかと考えております。

人材の配置の話もございましたけれども、今言いましたように青森市在住の方が3分の2ということで住んでいる地域は確かに偏っていますが、実績としまして22年度に佐井村にも派遣しておりますとおり、五所川原市であるとか三戸町に住んでいるコーディネーターの方も派遣されておりますので、居住地と派遣地域ということでは限定的ということではないと考えております。それよりもコーディネーターの得意分野といいますか、例えばコミュニティービジネスであるとか、子育て支援とかそういった中身とそのニーズが合致するような派遣がされるということが重要であるとと考えております。

○藤村委員

ありがとうございました。少し理解できました。

ただ、全体に実施計画に対して思うことなんですが、取組を実施することによって得られた成果とか実績をもう少し記載なさらないと理解度は深まらないのかなという部分があるので、もう少し県民に向けた文言を付け加えていただけたらと、あらゆる部分でそれは感じております。

○佐藤行政経営推進室

ありがとうございます。どうしても我々の中で考えてわかりやすいように書いたつもりでも、やっぱりわかりにくいという御指摘をよく受けます。今の委員のお話も踏まえながら、どういったらわかりやすくお示しできるか、もう一度考えてみたいと思います。

○藤村委員

なんでこれが必要なのか、どうしてこれが必要なのかという、必要性を少しアピールなさって、付け加えてくださると県民は理解できるのかなと感じております。

次に、81ページのところの職員の病気のところですが、とてもこの部分に私は関心を持ちました。なぜかと言いますと、八戸市からも情報を得てまして、庁内が凝縮されて、1人の仕事が増えているようです。その中で戦力の1人がうつ病などで休むことによって、職員の負担が大きくなると同時に、仕事にも支障があるのではないかと感じました。

それを考えたときに、職員を育てる部分で精神的にもう少し強い職員を育てるという研修を増やされてはどうかと、打たれ強い職員を育てるための何か手立てをなさるといいのかなと感じて

おります。

○工藤人事課長

委員御指摘のとおり、県庁でも最近メンタルヘルスの疾患を病む職員は増えております。ちなみに22年度ですと長期病休者は91人おりましたが、そのうちの43人ほどがメンタルの関心の疾患で長期休暇ということになっておりまして、これは全体の約1%の職員ということでございます。近年3年くらいみましても、増えてきているような状況でございます。

この原因については、一律、仕事に関するものだけではなく、あとはプライベートな問題もあり、なかなか特定するのは難しいのですが、やはり日頃仕事をしていく上で、直属の管理職員の方々がその職員の兆候といいますか、その辺をうまくキャッチしていただいて、適切に対応することによりだいぶ軽い段階で防げると思います。確かに1人そういうふうな状況になりますと、周りがサポートするという関係で業務量が他の職員にいき、かなりのしわ寄せになりますので、そういうことのないように早い段階から心の問題に対して事前に取り組めるよう、いろいろ職場研修とか全体の研修の中でも管理監督者に対してはセミナーを行ったり、演習としてグループワークをしたり、そういう形でメンタルヘルスの関係の取組を勉強していただいております。

このほか、日頃からそういうふうな状況に対してどのように対応するかというのが非常に大事でございますので、組合の皆様から等の御指摘も受けまして、いまメンタルヘルスの手引、日頃どういうふうに職員が自分で兆候を把握して予防するか、また管理職員がその辺をどうやって把握するか、さらには人事課におります保健師さんと外部の医師と協力してうまく持っていく、そういうふうな対応を今考えて作成しているところでございます。

あとはやはり、精神的に強い職員というお話がありましたが、最近若い方はちょっと強い形で指導を行いますと、精神的にまいってしまうというケースも多いようです。ただ、それらについても全体の新採用研修の中で仕事をしていく上での心構えをよく認識していただいたり、叱咤激励を受ける場合の心構えなどを研修の方で行ったりしております。

また、採用に当たっても、最近面接試験を重視しておりまして、1次試験で3倍くらいの人数を取り、実際に面接試験をみて、面接試験の点数によって入れ替えができるような形の制度に移行しております。そういった意味から言いますと、面接試験での鋭い質問に対応できたような方がおそらく最近は多く採用されてきているのではないかなと思っております。

いずれにしても、こういった職員が出ないように、仕事のあり方、仕事の配分の仕方も非常に大事ですので、グループ全体の中で偏りが出ないように仕事のさせ方とか、職員の能力を勘案した仕事の配分とかに努めて、できるだけこういうことがないように今後も努めて参りたいと思います。

○藤村委員

それが全部県民へ影響してくるということなので、どうぞよろしく申し上げます。

○木立委員長

先ほどの藤村委員の実績をわかりやすく記載という話は、今回の委員会だけでなく、最初の委員会の頃から出ていたと思っていました。その時と比べてその辺の思いが最近ちょっと強くなってきたところがあります。

これらの資料は、ホームページにも掲載して県民に向けて公開しますし、委員会もやっているわけなんですけども、結局県民に公開しているということで後戻りできない形をつくって、行政経営推進室が中心になって内部点検をしている資料なのかなと、そういった感じがします。内部の人はわかってるんだろうけども、県民に対して何をやってきたのかということ、きちんとサービスを落とさないでスリムにしていることを知ってほしいということが、この資料を公開してもおそらくわからないだろうという感じはあります。他県と大きく異なることはやっていないとは思いますが、もう少し県民にこの辺をわかってもらうということが時代の流れではないかということも最近強く思ってきましたので、今後に向けてそういったことは必要なんじゃないかなと思いました。

それでは事前に質問をいただいている柳澤委員お願いします。

○柳澤委員

事業を企画し、予算を要求して、次年度の事業が決まっていくと思うんですが、事業を進めていく中で、やっているうちに効果が薄いんじゃないか、期待できないんじゃないかということも出てくると思います。また、思ったほど人が集まらなくて、それでも執行しなければいけないのかとか、いろいろなことが出てくると思うんですけども、そういった場合に、思い切って事業を早い段階で中止するとか、微調整していくとか、もうちょっと柔軟な事業の組み方、予算の編成の仕方ができないのかなというふうに感じました。事業間の予算の移動や予算の中の何%以内であれば新しい事業を立ち上げられるといったような、そういったものがあるといいのではないかと。やはり1年前、1年半前に組み立てた事業は、年月が経つとちょっとどうかなというものも現実的にあると思います。そういう意味で、もうちょっと柔軟な予算編成の考え方ができないものかということをお伺いしたいと思います。

○仲財政課長

財政課長の仲でございます。

基本的には、執行の段階での状況変化はあり得ると考えております。その中でどのように事業を行っていくかというのは、まさに各部局、各担当のところと考えていくということになっております。絶対やり直してはいけませんとか、そういったことで縛っているものではございません。24年度当初予算について、今、議会に上程しているわけですが、年度途中におきましても、事情の変更等がございましたら、補正予算という形で議会の御承認をいただいた上で執行を変えていくということは、常日頃からやっているところでございます。

委員御指摘の問題は、非常に古くからある問題で、それを実際に執行段階でどういうふうに行っていくか、予算編成の段階でどのようにそういった問題を反映していくかということは、いろいろ検討されてきております。青森県だけではなく、市町村レベル、国レベル、あるいは諸外国でも同様の問題がありますが、これは詰まるところ、まず予算編成の段階において、それが本当に必要な事業なのか、それが効率的に行われているのかということをよく検討していくというのがまず第一だと思います。その上でも、さらに事情変更とかいろいろ状況の変化があるでしょうから、それをどのような形でフレキシブルにやっていくかということでもあります。フレキシブルにやっていくことと、予算を議会で御承認をいただいた上で執行する、あるいは県民の代表の方々が集まっている中で御承認をいただくというプロセスと、どのように整合性を持たせていくかということも課題でございまして、仮に自由に執行部がやっていくと、それはないだろうということで、御

批判を受けることにもなりかねません。

同じ事業を100人が100人賛同するという事は、なかなかないものでありまして、ある人からみればこれはいい事業で、ある人からみればムダ使いと言われることがあります。あるいは、こういったやり方もあるんじゃないかなど、それらを取りまとめて御承認をいただくのが議会の場であったり、こういった場での御説明という機会にもなるのですが、そういったプロセスと実際にどれだけ効率的にうまくやっていくか、効果的にやっていくかというところは、我々の中でも常に議論しております。事情変更があれば速やかに補正予算という形で事業変更を行っていく、あるいは、それでも間に合わない、昨年のような震災がありましたら、専決処分という形になりますが、矢継ぎ早に対策を打っていくというように、財政を司る立場からしますと、事業を行うための土台作りをしていくのが我々の業務であり、委員御指摘のような御意見を踏まえつつ、常日頃やっているところですが、引き続き精進して参りたいと思っております。

こういった議論はあるということで我々も承知しているということと、こういった問題点があって、今このように行われているかということをお説明申し上げました。

○木立委員長

単年度予算の問題というのは、私の学生時代から問題になってますが、今も同じですね。それでは他の委員から御質問お願いいたします。

○若山委員

事前に質問は出していませんでしたが、3つほどあります。

先ほど柳澤委員が言われたことと同じなんですけど、企業であればビジョンがあって、それは今回の場合であれば4つの戦略キーワードということになると思うんですけども、実施している過程で環境が大きく変わりますので、そこでこの戦略は実行しているのか、取りやめるのか、そういう見直しが当然出てくるべきかなという思いがありまして、先ほどそういった議論をされていたなと思いました。

それから、全般的なことですけども、取組状況の資料をいただいて、これも経営の視点で言えば、プロセスと結果というのがあって、結果が数値目標、つまりこういうことが達成できましたよと。そして、これを達成するためにこういうプロセスを踏んでますよ、というその取組状況がプロセスだと思うんですけど、そのつながりがよく見えなかったというのが全体的な感想であります。ただ、9月に改めて最終の報告がなされるということですので、その報告を待ちたいと思います。

では質問3つのうちの1つ目なんですけども、仕事柄地方税のポータルサイトを見ますが、他の県と比較しても活用している市町村がまだまだ少ないような感じがします。やっぱり事務の効率化ということからすれば、もう少し積極的に推進してもいいのではないかということは思います。

○佐藤行政経営推進室

畑違いではありますが、今のご質問は以前にも委員の方から御指摘を受けて、その辺の検討をしてはいかかかということでした。今日は担当課がおられませんけども、例えば県税であれば、国の方でやられているe-TAXみたいなものやっておりますし、また、コンビニエンスストアからの納入などいろいろな形で工夫しているというようなことは伺っております。今のような御指摘があったということは担当課の方に伝えたいと思います。今日はそういうことで御了承ください。

○若山委員

はい結構です。県庁所在地である青森市がまだ進んでいないという実態もありますので、ぜひその辺よろしくをお願いします。

2番目は、資料1の2ページの青森県土地開発公社の業務運営体制の見直しということですが、これの費用対効果を具体的におわかりでしたら教えていただきたいと思います。

○山田監理課長

監理課の山田と申します。

土地開発公社の業務運営体制の見直しということで種々検討しております。委員お尋ねの費用対効果ということですが、詳細な資料が手元にありませんが、基本的な考え方とすると、現在我々がやっている業務に携わってる職員の業務量は減らし、一方、我々が効率的に業務をやるために土地開発公社の方に業務を委託しようという、基本的には業務を移行するという格好で、特段大きな費用の増大をもたらさないような格好でやっていこうと考えてございます。

○若山委員

了解しました。

あと、同じ2ページの給与構造の改革の推進のところなんですけども、この中に50歳台を中心に40歳台以上を念頭に置いた給料月額を職員1人当たり平均0.29%引き下げると書いてありました。人件費の抑制についてはいろいろ取り組んでいるという実態は承知してはいるんですけども、こういう一番働き盛りで一番頼りになる年齢層を中心にこういうふうなことを実施されて、余計なことかもわかりませんが、モチベーションが低下するのではないかと。一方では残業時間を抑制することが別な資料に書いてありました。業務効率の改善で残業時間を少なくするというのは、それだけ仕事の中身の効率化を図ってその上でやるということで、やはりモチベーションを上げるということも大事ですので、その辺考慮いただければと思います。これは回答いただかなくても結構です。

○石田委員

では私の方から1点だけお話をさせていただければと思います。

職員の数に関係するところなんですけども、今日御説明いただいた職員採用方法の見直しということで、30歳以上35歳未満の方を採用するという取組をしましたというお話がありました。私は大変いいことかなと率直に思っております。

また一方で、資料2の108ページを見ると人件費の抑制という項目がございまして、職員の数の適正化をしていくという前提で年度ごとに数十億円の額を減らしていっているということが示されていると思います。適正化ですので、これは適切な人数に持っていくためにやっているということなんでしょうと思います。ただ、ちょっと危惧するのは、今の県職員の仕事というのは非常に企画力とか創造性とか知恵出しが求められている業務が多くなってきていると感じております。そういうことを考えますと、人数的に窮屈な中で仕事をするとなると、なかなかよい知恵というものが出ない可能性があるんじゃないかと。そういうことを考えますと、まさに適正な人員配置ということをぜひ心掛けてやっていただければと思っていました。

それから震災で被害が大きかったところの自治体などでは、都市計画などを作るに当たって、技術者が非常に不足しているという話なども聞いてきています。青森などの自治体からも人の応援隊を派遣しているというような実態も聞いてきております。そういうことを考えますと、県内での大規模な災害が発生したときの対策というものも十分に体制づくりをしていただきたいなというふうに思いますし、また他県などのバックアップ体制なども十分な体制を取っていただくことをお願い申し上げたいと思います。

○工藤人事課長

適正化を進めていくに当たっては、業務の効率化をしていかないと人は減りませんので、そういう意味では定型的な業務などについてはできるだけ処理を省略したり、審査を効率的に行うとかそういうふうなところでできるだけ少ない人数で効率的にこなすようにしております。

また、企画業務的な仕事につきましては、やはりこれも適正な人数で効率よくというものもございしますが、極端に効率化できるところではございませんので、それなりに必要な人数ということで配置を考えて努力しているところでございます。

また、社会人の関係につきましては、今般、人員の適正化を図るに当たっては、現にいる方々をやめさせるということには参りませんので、退職者を不補充にするような形でこれまでコントロールしておりました。その関係で、どうしても厳しく適正化を進めた年度においては、若い方の採用が減っていたということでもございまして、そうすると将来的にそういう方々がだんだん県の中核職員になっていった時に、御指摘のとおり県民の意見をくみ上げるような行政、よく考えよく練られた企画立案ができなくなるという恐れがございしますので、今般、社会人枠ということで、とりあえず初年度10人を採らせていただいております。6名が行政で4名が技術職ですが、これにつきましては、今後も人数等を勘案しながら引き続き当面の間、採用を確保していきたいと思っております。

いずれにしましても、直接県民への行政サービスが低下しないような形で効率化を図るなりして、少ない人数の中でも効率よく進められるようにしたいと思っております。なお、人数につきましては、だいたい前倒しで進めさせていただいておりますので、今後は現行の職場の中で、例えば、急に減らしすぎて非常にタイトになっているところなど、その辺については全体の配分を見直しするなりして、内部の方で適正な配置に努めていきたいと、そのように考えております。

○木下委員

事前に質問を提出していなかったんですが、2点ほど教えていただければと思います。

いずれも取組状況そのものと直接関係があるか疑問に感じられる点ではあるかと思うんですが、まず1点目。人件費の構造改革、見直しをされるということで進めておられるということを伺いました。県内の企業の方々といろいろお話をしております時に、民間企業の給与も世間の相場がどうなっているのか、他社がどうなっているのか、官庁の動きがどうなっているのかというところが非常に参考にしながら決めるというような状況があるように聞いております。具体的にそういう行動を取らない場合でも、やはり採用市場のところにおいて、お互い人を引っ張り合うというふうなことがあります時に、どうしてもそれを参考にせざるを得ないというところがあるかと思っております。

このように給与月額を抑えていくことをしました時に、県内の民間企業の給与などに与えるマイナスの効果みたいなものについて、どのように考えていったらいいのか、次のプランを来年

度以降御検討される際に、何か実際に民間企業と県庁の職員の皆様方の給与との相関関係みたいなことも含めて経済分析を多少していただいたところで、何か新しい取組について今後先行き考えていただくということが可能かということを一応御質問させていただきます。

それからもう1点は、これも先ほど不用資産の処分のお話が出ておりまして、たまたま連想してしまったことですが、青い森セントラルパークの事業というのが青森市との共同でやっていることとの関係で、市の方で公有地として使うということの請願が採択されたので、事業が先送り、中止されるというふうな話になっているやに伺っております。これは決して不用資産であるということではないんだと思うんですが、私ども日本銀行も過去15年くらいにわたりまして、あちこちに持っている資産、かつては不用ではなかったものまで含めて、世間からの強い要請も受け、いろいろ処分をしまっている立場からしますと、あういうことで保有し続けるということに伴う金利コストなども発生するだろうなと考えておるんですが、その辺のところは県庁の皆様方、あるいは県民の方々はどのように考えておられるのかなと思ひまして、どなたかお答えがあればこの場でなくても結構ですので、教えていただければと思います。

○工藤人事課長

まず、職員の給与の方から答えさせていただきます。

人件費の削減については2通りやり方がございまして、人数的に減らすという側面からのアプローチと給与水準そのものを引き下げるといふような考え方があろうかと思ひます。ただ、地方公務員である県職員につきましては、基本的に人事委員会が民間企業の実態調査を春先に行い、その水準を考慮して職員の給料表というのを議会と知事の方に勧告いただいております。それに基づいて職員の給与の方は県議会を経て決定しているという、そういうプロセスになっております。したがって、それによって経済を活性化するというような効果というのは専ら考えられていないという状況でございます。

あと今回につきましては、新聞紙上等で御覧いただいたと思うんですが、財政状況が厳しいということであれば、例えば歳入の間に合わない部分を職員の皆様にお願ひして御協力いただいているということもございまして、それは本来の姿ではないということも認識をいたしております。したがって、いろいろ組合さんの方からも活性化のために職員の給与を上げてくださいという話もございまして、そのような仕組みになっておりますので、その辺については御了解をいただきたいと思ひております。

○山田監理課長

青い森セントラルパークについてですが、ご存じのとおり、青森市の青い森セントラルパークは県のセントラルパーク条例で規定した公園でございまして、現在は不用財産という位置づけではございません。ただ、低炭素型のモデルタウンを作ろうという計画はございまして、その際には処分ということも検討はしました。現在は委員御指摘のとおり中止ということで、その活用については基本的に青森市の方で請願を採択したことを受けての対応ということを一義的に検討されているということになってございます。その後の対応で県有地と一体として防災のための公有地として活用ということであれば、その辺を踏まえた検討の協議がなされると考えてございまして、現時点では具体的に申し上げられる状況ではございません。

○木下委員

1点目につきまして、県の職員の皆様方の給与に関しては、非常に御事情はよくわかりますが、それと民間との相関関係という部分につきましては、先ほどおっしゃられたとおり、給与勧告そのものが民間をみて決めると、でも民間が公務員をみて決めると、またそれをみて公務員も決めるということになりますと、まさにデフレスパイラルでございまして、日本銀行何もしていないとよく叩かれている中において、ちょっと言い方は悪いんですが、一種の裏切り行為ではないかと、デフレに対して戦ってる我々にとってみると、ちょっと失礼な言い方になるんですが、はしごを外されているという気分がしてるということでありまして、そういう部分を御勘案いただければと思っているところでございます。

○工藤人事課長

おっしゃるとおりだと思います。私ども公務員の給与を参考に決めているような民間の企業さんが多いとすれば、我々の方の水準が下がれば、民間も下がっていくということになると思います。しかし、私どもとしてはそれを打破するために高くするというわけには参りませんので、やはりひとえに県内経済の活性化によって民間の給与が上がれば、それによって我々の給与も決まるというような考えでいかなければいけないのかなと、そう考えております。

○柳澤委員

1つのお願いと2つの質問です。まず1つ目なんですが、29ページの民間との連携・協働の推進のところです。

私はNPOですのでNPOの立場からの話になってしまうんですけども、おそらくこれは民間との連携なので企業さんやNPOを含めてこういう協働のメニューがあるよということで書いてあると思うんですが、実は、去年おととしと2年間、この行政で出しているこちらの協働のメニューとNPO法人をマッチングする事業をやっておりまして、ほぼマッチングができない状況というのがあります。というのはNPOのニーズと個々に出されているメニューが全くかち合わないところがある非常にあります。また、一つの事例ですが、一つできそうかなと思ったものがあったのですが、よくよく調べてみるといろいろな担当、管轄が県だったり、市だったり、あるいは他だったり、いろいろエリアが入り組んで、さんざん調べた結果できなかったということがありました。いろいろな事業が統廃合される中で難しいのかもしれませんが、ぜひこういうメニューを出されるときには、一緒に相談して作れたらいいな、そういう場をお願いできないかなというお願いが1点です。

2つめですけども、4ページのこどもみらい課さんの取組(1歳6か月児・3歳児精神発達精密健康診査業務(新規分)の廃止)の御説明が先ほどありましたけども、実質24年度から動くということだったんですが、これは空白期間をつくってはいけないような事業なのかなと思います。去年の11月から3月にかけていろいろ今のところは問い合わせ等は対応していると思うんですけども、今の状況で現実24年度からスタートできるのかどうかというところをちょっと確認したいというのが1点です。

あともう1つ、17ページの総合販売戦略課さんの取組(青森県物産観光振興対策協議会事務局の移管)でお聞きしたいのですが、よく地域の中ではいろんな方がスモールビジネス、コミュニティビジネスとしていろいろな県産品を売ろうとか、加工品こんなの作ったからテストマッチにつきたいとかいう動きがいっぱいあって、そういう意味では北彩館というのはとても受け皿として利

用しやすかったり、今までたくさん利用してきたんです。しかし、最近出している方達から、今度北彩館が組織替えするらしく、今度はちゃんと売れる商品でないとなかなか取り扱ってもらえなくなりそうだということが現場の方からかなり聞こえてきてまして、この17ページと直接関係ないかもしれないんですけども、今後、北彩館の位置づけというか、北彩館がどのようにして県産品を売っていく戦略に出てくるのかという説明をしていただきたいと思います。

○佐藤行政経営推進室長

まず1点目の方からお話をさせていただきます。NPOとの協働でも企業との協働でも、はっきり申し上げまして、この計画をスタートさせるときの理想型から言いますとなかなかうまくマッチングできていないというのが御指摘のとおりでございます。今御指摘があったように、最初から県側のこうあってほしいという形でメニューを作ったところはやっぱり否めないところはあると思います。今後同じような形で進めるのであれば、どういう形でやったらいいのか、その辺は一からもう一度検討しなくてはいけないかなと反省しているところでございます。

○馬場健康福祉政策課長

健康福祉政策課の馬場でございます。4ページの1歳6か月児・3歳児検診の関係ですが、先ほど空白が出るということでお話がありました。

現在は県の方で実施しているものを市町村に移行するというところで作業を進めてきたわけですが、23年度はできれば1カ所でも先行で取り組んでもらう、そういう段階的な進め方で取り組んできたんですが、結果としては23年度はどこも手を挙げないという状況でした。県の方としてはここに書いてありますとおり、マニュアルの作成であるとか、ちょっとこれも予定より若干遅れたということもあったようでございますけども、そういったことで進めていくこととしております。

市町村の方で一番問題なのは人で、そういったことに対応できる人、結果的には医師であったりということになってくるんですけども、その部分がございます。この業務は新規だけですが、そこでいわゆる精検が必要などという形で継続的にみていくということになると、児童相談所、県で対応していくことになり、最初の段階の部分を対象児童に対してやっていくのが市町村にということでございます。そのところは、最初のうちはやはり県も要請に応じて協力するというような形でやっていかざるを得ないというのが実情だろうと思っています。特に間が空いてしまって困ったような状況になるということではないと考えております。

○柳谷農林水産政策課副参事

総合販売戦略課の関係で御質問ございましたけども、今日は担当課の者が参っておりませんので、後日お答えするというところでよろしいでしょうか。

(柳澤委員了承)

○藤村委員

事前に出していないんですけども、1つ聞きたいことがあります。22ページのグリーンツーリズムの件(グリーン・ツーリズム推進業務の民間への移行)なんですけども、私は八戸で定住圏の自立の方の委員に入っております、そこで話題になっているのですが、今の震災後の世の中、それからいろんな中央とかの子ども達を受け入れるとか、グリーンツーリズムは青森県にとってと

でも注目していいことだと思っております。その関係でこの文言を読ませていただいたときに、民間に事務局を移管するという形でしか書かれていないんですけども、県が率先してやらないで民間へ移行する理由、それから先ほども申し上げたように、もし民間に移行した場合、受入母体はどうなっているのか、それから必要経費などもたぶん今までは県で負担なさっていたと思うんですけども、その辺はどうなるのか、とても関心がありますので、もしお答えできたらお願いしたいと思えます。

○柳谷農林水産政策課副参事

今、委員から御質問のありました民間移行の理由と受入母体の関係については、担当課の者が参っておりませんので、この件につきましても後日お答えするという事でよろしいでしょうか。

(藤村委員了承)

○木立委員長

時間をちょっと過ぎていますが、人件費をあまり減らさない方がいいんじゃないかという話が中心で終わってしまうと、委員長としても役目を果たしていないんじゃないかという気がしておりますので、公共事業について、簡単な答えでいいので1点だけお聞きします。

地財計画では3.6%減少ですけれども、東北の中では大きくないとはいえ、災害がそれほど大きくはなかった青森県で2.3%増加ということで、これは震災関連以外にも増加しているというふうにも見えるのですが、その辺の内容とか目的とか、簡単で結構ですのでお聞きしたいのですが。

○仲財政課長

先ほど資料で御説明したとおり、地財計画では3.6%減のところ、本県は2.3%増ということですが、本県の2.3%増は、いわゆる震災枠も含めた普通建設事業費全体で見れば1,348億円、対前年度比2.3%増となっているものであり、震災枠を除いた公共事業関係費でいきますと2.6%減となっております。地財計画でも通常分と震災枠を含めた全体分は分けて提示しているところがございます。これは震災と関係がない地域もございますので、そういった県なども含めまして3.6%減となっております。それと同じ考え方で見ますと、本県も2.6%減ということで、一定の抑制は図っているところがございます。他方で地財計画について、震災枠を含めた全体分で見ますとプラス8.7%となっており、被災3県を中心に国としても大きな金額の予算措置をしているという姿が見えるところがございます。

行財政改革大綱におきましては、国の見直し方針に従って、地方負担ベースで毎年度3%ずつ削減を基本としていたところではございますが、震災対応や社会資本整備の本県の状況、また、震災前からではありますが、経済雇用情勢等がやはり元気がないというところにも十分配慮する必要があることから、財政健全化にも留意しつつ適切に対応した結果として、普通建設事業費全体でプラス2.3%という形で予算編成を行い、県議会の方に上程しているという状況であることを御理解いただければと思えます。

○須藤委員

青森県の男女共同参画の看板を背負って、聞いてみたいと思えます。

県のウイメンズアカデミーという研修があったんですけども、その中で国立女性教育会館で研修があり、すべて男女が平等であるということで研修を受けてきました。青森県にもそういったプランがあり、この委員会でも女性と男性が半分半分くらいだと思います。

ただ、以前県議会を傍聴する機会があったんですが、県側の人は男性ばかりだと思いました。その時、どうしてなんだろうと思いました。

それから復興支援ということがありますが、復興支援の中でも意思決定とか、計画・立案など、ゼロから女性もそこに参加する必要があると、計画立てるとき、予算立てるとき、復興支援のためにも女性を入れてほしいと思います。

去年、山形県の女性知事のお話を聴く機会があったんですけども、山形県知事もこの先復興するためには女性の考え方も大きくそこに入らなければならないと言っていました。

今日この会場を見ても女性がいないんじゃないかと思うくらい男性なんですけど、この質問に誰か一言お願いします。

○工藤人事課長

登用に当たりましては、特に差別などは一切ございません。試験を受けて入ってくる人数自体もそういうふうな傾向があるのかもしれませんが、ただ、そういう男女共同の中で特に女性の方を差別しているとかということは一切ありませんし、むしろ女性が当然出て御意見をいただいた方がいいような職場については積極的に有能な女性の方々を配置できるように心掛けて異動等行っておりますので、どうぞ御理解いただきたいと思います。

○木立委員長

それでは、みなさんよろしいでしょうか。

本日は青森県行財政改革実施計画に係る平成23年度取組状況について、活発な御意見をいただきましてありがとうございます。県側からも丁寧な説明をいただきましてありがとうございます。

全体としては、取組状況について不十分であるというような趣旨の質問はなかったと思います。工程に関する進捗状況も順調であり、財政の中期的な見通しに関しましても、この震災の中、財源不足額が17億円に抑えたということで、その辺に対する委員の評価も質問内容にも表れていたように思います。

それでは本日のことに関しては、全体としては順調に取組がなされているということが委員の総意であろうと思われます。以上で本日の議事を終了したいと思います。進行を事務局にお返しいたします。

《 3 閉会 》

○司会

ありがとうございました。最後に行政改革・危機管理監より御挨拶申し上げます。

○小寺行政改革・危機管理監

委員の皆様には長時間にわたって御審議をいただきまして、誠にありがとうございます。本日委員の皆様から様々な御意見をいただきました。効率的かつ柔軟な予算執行に向けた取組、あ

るいは行革を進めていく上で、本県の現状を県民にわかりやすく伝えていくための工夫の必要性、行財政改革により得られた成果を県民にわかりやすく伝えるための工夫の必要性、さらには県職員に関しても様々な御意見、御提言がございました。これらにつきましては、いずれも今後行財政改革を進めていく上で、必要な視点であると思っております。

中でも、今日出た意見の中で、行財政改革の成果の検証、これにつきましては複数の委員の方々から御指摘をいただいております。24年度になりますと、先ほど行政経営推進室長からも話がありましたように、3カ年の取組の成果の取りまとめということもございまして、次の大綱の策定に向けて判断する材料としても、ぜひ成果の検証というのが必要になってくるんだろうというふうに思っております。

県といたしましては、ただいまいただきました御意見を今後の取組に十分活かしながら一層の行財政改革に努めて参りたいと考えております。委員の皆様には今後とも引き続き御指導、御協力のほどよろしく願いいたしまして、閉会に当たっての挨拶といたします。今日は本当にありがとうございました。

○司会

これをもちまして本日の委員会を終了いたします。どうもありがとうございました。