

## 平成26年度行政改革検討チーム第2回会議 議事録

日時 平成26年10月27日（月）10：00～11：30

場所 県庁4階大会議室

出席アドバイザー：井手英策氏、小林聖子氏、釣谷宏行氏、榊田隆一郎氏  
出席委員：各部局次長  
事務局：新田経営管理部長、今井人事課長、五十嵐人事課行政改革・経営班長、  
青島人事課主幹

### 1 開 会

### 2 議 事

#### （1）今年度の行政改革の課題への取組みについて

- ① 県有資産の適正な管理と有効活用
- ② 県民協働・公民連携の推進
- ③ 人材育成
- ④ 業務内容全般の更なる見直し

#### （2）意見交換

### 3 閉 会

#### 1 開会

（青島主幹） 本日は、アドバイザー、委員の皆様方にはお忙しいところご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

ただいまから「平成26年度第2回行政改革検討チーム会議」を開催させていただきます。

初めに、本日出席の行革アドバイザーの皆様をご紹介します。

慶応義塾大学経済学部教授、井手英策様でございます。

（井手アドバイザー） 井手でございます。

（青島主幹） 黒部商工会議所副会頭、小林聖子様でございます。

（小林アドバイザー） おはようございます。

（青島主幹） とやま起業未来塾起業アドバイザー、釣谷宏行様でございます。

（釣谷アドバイザー） 釣谷でございます。

(青島主幹) 岩瀬まちづくり株式会社代表取締役社長、榊田隆一郎様でございます。

(榊田アドバイザー) 榊田でございます。よろしくお願いいたします。

(青島主幹) また、このほか、本日、所用により京都大学大学院教授の諸富徹様はご欠席でございます。

また、小林様におかれましては、所用により10時45分までのご参加となります。

次に、資料の確認をさせていただきます。

資料は、お手元に配付資料として1から8までと、参考資料は1から4までとなっております。もし不足等あれば申しつけていただければと思います。

それでは、会議の開催に当たりまして、新田経営管理部長より一言ご挨拶を申し上げます。

(新田部長) 皆さん、おはようございます。

今日は第2回会議ということでお集まりいただきまして、本当にありがとうございます。特に外部アドバイザーの方には、お忙しい中お集まりいただきまして、本当にありがとうございます。

富山県の行政改革も石井知事が就任した10年前と比べますと、財源不足も400億円が20億円台になってきたということで、量的な改革というのはかなり進んできたように思うわけでありませう。

ただ一方で、県民の皆さんの貴重な税金を預かっている立場から、不断の行政改革、特に質の向上を中心とした行政改革が必要だと思っております。

今回、テーマ選定としまして、公共施設の老朽化、強靱化の問題が1つあります。特に高度成長期に作ったものについて、富山県においても多数ありますが、要するに県民からしますと、プラスにはならないんですが、現状維持するだけでも大変な財政負担があるものです。こういったものについてどのように考えていくかという論点があります。

もう1つは、前回の会議でも議論になりましたけれど、県民と我々行政との立ち位置、こういったものをどう考えていくかということだと思っております。

県民はサービスを受ける側であると、要するにそういうような考え方でNPMといったものが一時もはやされたわけでありませうが、こういう状況において、県民と行政のあり方についてはもう一度改めて考えていく必要があるだろうという観点から、県民協働をどのように捉え

ていくのかという論点があります。

また、職員の数であります。富山県は全国でもトップクラスで職員数の削減をしております。職員が減っていく一方で、やるべきものは増えてきているわけでありますので、職員一人一人の質を高めていく必要があると思っております。そういう観点から3つ目の論点として、人材育成の問題をどう考えるか、こういったものがあります。

また4点目は、これは従来型の延長線上ではありますけれど、やはり不要不急の事務事業等がないのか、こういったこともきめ細かくチェックしていく必要があるだろうと思っております。

本日は、こういう4点の論点について、現在富山県がどういうことをやっているのか、またそれについて担当部局はどういう課題を感じているのかを率直に意見交換をして、ぜひ第三者の立場から外部アドバイザーの方には忌憚のないご意見をいただければ幸いです。

それでは、本日の会議が有意義なものになりますようお願いいたしまして、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願いいたします。

## 2 議 事

### (1) 今年度の行政改革の課題への取り組み状況について

- ① 県有資産の適正な管理と有効活用
- ② 県民協働・公民連携の推進
- ③ 人材育成
- ④ 業務全般のさらなる見直し

### (2) 意見交換

(青島主幹) それでは、この後の議事進行につきましては、座長である田中経営管理部次長をお願いいたします。

(田中座長) 座長の田中でございます。議事の進行にご協力をよろしくお願いをいたします。

それでは、早速でございますけれども、次第に従いまして、議事を進めていきたいと思っております。

今ほど部長からも話がありましたけれども、今年度の課題ということで次第に①から④と4点挙げてございます。

まずは、この案件につきまして、事務局からそれぞれ説明をお願いしたいと思います。

資料はたくさんございますので、ポイントを絞っていただくということと、なるべくその論点なり課題なりには触れるようお願いしたいと思います。

それでは、順次よろしく願いをいたします。

(五十嵐班長) 人事課行革班の五十嵐でございます。

私からは、資料の1、2、3についてご説明いたします。

まず1つ目の公共施設等総合管理計画策定に向けた取り組みでございます。

6月の前回会議でもご紹介しましたが、今後、公共施設の利用需要が変化することが予想されておりますので、公共施設の全体の状況を把握した上で、長期的な視点を持って、更新、統廃合、長寿命化などを計画的に行うための計画を作成するというところでございます。

総務省のほうで明らかにされております、この公共施設等総合管理計画の概要としましては、対象期間が10年以上、全ての公共施設を対象とし、更新、統廃合、長寿命化など、施設管理に関する基本的な考え方を記載する、これらを満たした上で計画を作るということになっております。

現在の状況でございますが、現在、平成26年10月時点の建物台帳というデータベースがあるのですが、そこから本県の公共施設等の現況を全て洗い出した上で、整理をしている最中でございます。

資料の表にありますとおり、行政財産、普通財産を合わせまして、全部で延べ床で174万平米ということになっておりまして、その下には県所有建物の建築年度の状況、何年につくられたかというものを表にしたものでございます。

左側に囲んだ部分が建築が50年経過したもので、これが全体の10%ありまして、こういったものから順次更新の時期が来ているということになります。

資料裏ページには、建物以外の公共インフラ関係施設、主なものだけですが、こういったものがあるかというものを表にまとめてみました。

道路、橋梁、トンネル、河川といったようなものから、林道、治山、漁港、空港、さまざまなものがございます。

内容については、現在精査しているところでございまして、数字は変わる可能性がございます。

現在、県庁全体に照会して調査をしている最中ございまして、現在どういうものがあるかということ踏まえて、その後、それに対してこれまでどのように修繕等を進めてきたのかということ精査しているところでございます。

今後のスケジュールとしましては、今年度調査結果を精査、取りまとめをいたしまして、平成27年度中には公共施設等総合管理計画を作ることを目標に、作業を進めてまいりたいと思っております。

続きまして、資料2でございます。

主な公共インフラのうち、公共土木施設の「長寿命化計画」の策定状況と今後の予定です。詳しくはお手元の資料のとおりでございますが、橋梁、都市公園、下水道については、長寿命化計画というものをもう既に策定しておりまして、それに基づいて進めております。

また、港湾施設、河川管理施設、ダムについては、長寿命化計画を策定中でございます。

土木部以外でも、農林水産部で基幹的な農業水利施設等と、あと漁港に関しましても、別途長寿命化計画が既に策定されてございます。

続きまして、資料3、指定管理者制度における第三者評価の試行実施についてでございます。

現在、県の施設における指定管理業務の実施状況について、第三者の方だけによる客観的・中立的な評価を行い、その結果を業務の改善に生かすという第三者評価を平成27年度から実施したいと思っております。今年度はそのための試行をしております。

そもそもは、平成24年3月に指定管理制度懇話会というものがございまして、その報告の中で指定管理期間を5年間延長するといったご提案と合わせまして、その中間年に第三者評価を実施すべきというご提案をいただきましたこと。また、昨年度の富山県行政改革会議におきましても、平成26年度に試行、平成27年度の実施に向けて準備せよというようなご提案をいただいたところでございます。

今年度は試行ということで、国際健康プラザ、中央植物園、大閣山ランドの3つについて、どのような形でやるのがよいか、標準モデルに従いまして評価をしていただいております。これを実施した上で細部必要があれば、再度設計をし直しまして、平成27年度の本格実施につなげたいと思っております。

今回、論点を1つ挙げさせていただきましたのは、この中間年に行う第三者評価の評価結果をどのように活用していくかということです。1つは、総合評価の成績に応じて、次の3年後に指定管理候補者の選定委員会で加点あるいは減点という形で直接使うということがあります。もう1つは、直接加点減点を行わずに、第三者評価の結果を参考として提示して、選定委員会等でそれを適宜判断していただくという2つの案がございます。

結局、5年のうちの3年目、中間年で第三者評価を行うわけですけれども、1、2年目だけの評価をどこまで重視するかということが問題でございます。

そもそもの趣旨は、5年間は指定管理者にある程度お任せという形ですが、完全にお任せし

てしまうのではなくて、利用者の視点で途中チェックを入れまして、3年目以降、後半によりよくしていくためのものがございます。

他県の状況等も見ますと、次期の指定管理の選定委員会で活用しているのは、静岡県だけという状況でございます。結局、その1年目だけで、後のことまで制度的に縛るのが本当によいのかどうかとか、その1年目だけに注力して、3、4、5年目がちょっとなおざりになってしまうのではないかということから、このような形になっているようでございます。

この試行結果も踏まえまして、どういう形で活用をするのが適切なのか、委員の皆様のご意見を伺えればと思います。

私からは以上です。

(田中座長) 漆畑理事からお願いいたします。

(漆畑理事) 生活環境文化部でございます。

生環部は資料4ですけれども、県民協働の推進について少しご報告したいと思います。

第1回の会議でも井手先生や梶田アドバイザーからご指摘ありましたけれども、今まで受益者面での県民の性格というのは非常に客観的だと思いますけれども、そうでなくて、参加者面というか、そういうところから我々どもに男女参画・県民協働課というのがございますので、そこでやっている取り組みをご紹介しますと思います。

資料の1枚目ですが、これは何を書いていますかということ、昨年、平成26年度予算で新幹線開業県民協働事業というのをやっております。どういうものかということ、新幹線開業にあたって県とNPO、県と県民、それから企業とNPOが協働して「おもてなし」などの事業を推進していくものに補助するものでございまして、県とNPOの場合は、県が4分の3を補助、県と県民の場合も4分の3、企業とNPOの場合は補助率4分の1で、県が補助した残りの4分の3を企業とNPOで分け合うような形なんですけれども、おのおの600万、600万、100万ぐらいの補助総額でやっておりました事業です。

今回、行革でどうしてこの話をということなんですけれども、要は定員削減、前回会議でアドバイザーの方々からもこれ以上はどうかという話もありましたが、なかなか定員削減を止めるというのは、難しいと思います。しかし、そういう中で、我々も公の心というか、NPO等を使って、サービス水準を維持しつつも行革を進めていくという観点から、我々どもの事業を見ていただいているのだと思います。そのような事業の具体的な例といたしましては、資料の真ん中の四角囲みの中、黒いダイヤですけれども、これは県とNPOの協働事業ということで、

今まさに実施している最中の事業なのですが、黒部市に松桜閣保勝会というNPO法人がごさいます。

こちらは新幹線の黒部宇奈月温泉駅のすぐ近くにある、松桜閣という古いお庭がきれいな邸宅を保存・維持しているNPOです。駅から3、4分という好立地を生かして、新幹線開業にあたってきれいにしてお客さんを呼び込みたいということで、もともと地元から補修・保存・維持管理したいという要望があったのですが、これはこのまま例えば県が直轄で補修等を行うとか、市が直轄で行うとか、補助事業で実施するというのでは少し芸がありませんので、これは県の新幹線開業県民協働事業というのを使ってもらいまして、県が4分の3補助しまして、残り4分の1をNPOで出していただいて、松桜閣のPRポスターとか、あとは講師の謝金とか、そういうものに使いながらここをプレーアップしていくという事業でございます。

また、その下の高岡伝統産業青年会がやっている「高岡クラフツリズム」についてですが、クラフツリズムというのはクラフト（ものづくり）とツーリズム（観光）を組み合わせた造語でありまして、こちらも地元高岡の工芸の若手の方が首都圏、県内外を含めて、ものづくりに興味のある参加者を広く募集し、伝統産業の工房を見学するといったようなことを実施していきまして、こちらに補助をしているものでございます。

行革の観点から特に注目されるべきは、県とNPOの協働事業ということだと思います。今まで県単独なり、企業を絡ませない形で淡々とやったような事業が多分あると思うんですけども、そこをぜひNPOを使いながら、人とお金を県で出すようなものをできるだけ減らしていって、地域に公募などをやると、元気がいっぱいの方々がおられますので、そういった方々との協働をぜひ各部局の方でも考えていただければと。我々では総論的なものをやっていますので、各部局の具体的な話というのは、なかなか情報もないですし、よく協力しながら、これはふさわしくないですかとか、何かこれに合うような要件はないですかとか、そういう話についてはぜひご相談いただければ、我々も知恵を出せると思いますので、ぜひよろしく願いいたします。

以上です。

（田中座長） 資料5については人事課からお願いします。

（今井課長） 資料5をお願いいたします。

人材育成という観点から女性登用の促進に向けた取り組みということでご説明をさせていただきます。

女性職員登用につきましては、知事部局におきます管理職への登用につきまして、平成35年4月までの10年間で15%以上とするという設定をしております。

現状につきましては、表の4段目、課長級以上計とございますけれども、平成22年4月では5%ということでありましたが、平成26年4月では8.2%ということで増加をしております。現在、全国第9位ということがございますが、これをさらに15%までと高めようというものでございます。

なお、下の表については、参考までに最近の採用状況を書いてございますが、これを見ますと、近年、着実に女性割合は高まってきておりまして、左側の事務職で見ますと、約半数を占めているという状況でございます。

次のページをお願いします。

そこで、今後女性の登用割合を上げていくための取り組みということでございますけれども、まず(1)にありますような女性職員それぞれの持つ能力を生かしたキャリアプランを考えるための研修ですとか、(2)にあります管理職に対しまして、女性が働きやすい職場の環境づくりについて理解を深めていただく研修を実施をしております。

また(3)ですが、育児休業から円滑に職場復帰するための情報提供などの支援も行っております。

それから、次のページであります。就業環境の整備でございますけれども、(1)にございますように、仕事と子育ての両立を支援するための育児参加休暇ですとか、子の看護休暇、こういった各種休暇制度などの拡充も図っております。

また(2)の職員への情報提供ということで、「子育てミニハンドブック」を作成するとか、各所属に子育て支援員を配置をして、子育て職員がさまざまな面でサポートをしているところでもあります。

また(3)でございますけれども、子育てには男性職員の育児参加が重要という観点から、男性版のハンドブックを作ったり、子どもが生まれました男性職員に子育てパパプランというものの作成をしていただいて、休暇取得を促進するというような運動も実施をしております。

それから、4番にありますように、業務経験という意味で申しますと、現在の管理職への登用候補となるような女性の世代というのは、以前は庶務的な業務に従事する機会が多かったということでもありますので、今後は幅広い分野で業務経験を積んでいただくように、人事異動もしていきたいというふうに考えているところであります。

さらに、5番に今後の課題とございますが、さらに登用を進めていく、また女性の活躍を促進するというところで、一層取り組んでいく必要があると考えておるところでありまして、例え



ば（１）のリーダーとなるための研修を充実をしたり、それから（２）の環境整備ということでは、女性が抱える課題とか悩みに対する相談体制、例えばメンター制度というものもありますけれども、そういったものを充実するとか、また子育てに配慮しました新たな勤務形態ということで、テレワークなども検討してみたらどうかというようなことも考えております。

また（３）の男性の育児参加の促進を初めとしまして、（４）も同じですけども、さらなる職員の意識改革が必要だと思っておりますし、時間外勤務の縮減とか、ワーク・ライフ・バランスの促進とか、あるいは子育てしやすい環境づくりをした職場の職員を評価するような仕組み、こういったものも効果的ではないかと考えておるところでありまして、県庁が率先して女性が輝く職場づくりにいろいろ取り組んでいきたいと考えておるところであります。

以上でございます。

（田中座長） ありがとうございます。

それでは、資料６につきまして、職員研修所所長からお願いいたします。

（笹林所長） それでは、資料６をごらんください。

研修の概要ということで、まず現状ですが、初めの図の真ん中に研修所研修と網掛けしてありますが、そこは指定階層別研修として昇任や登用のための単位認定を行う単位制研修と新任採用研修といった特定の階層を対象にした繰り返し研修、さらに指定階層別研修を補完するキャリア開発研修などの体系となっております。

主な特徴といたしましては、（１）に書いてございますが、１点目は行革のアドバイザーをお願いしております釣谷社長さんには40歳のステップ研修、それから榊田社長さんには新任所属長研修など、経営者の方々から経営戦略、仕事を進めるためのスキルとか、苦労話の講話をいただいております。

２点目といたしましては、（２）でございますが、福祉施設や企業・団体の現場体験を通じた県民ニーズを取り込む姿勢の育成に努めているところでございます。

３点目は、今年度、新規の働きやすい職場環境づくり促進研修などを実施いたしまして、女性職員の登用促進と子育てしやすい職場環境づくりに努めたところでございます。

４点目といたしまして、次代の県政を担う若手職員の育成ということで、若手職員のキャリア形成研修などを実施しているところでございます。

課題といたしましては２点ございまして、１点目は、人材育成には時間を要するというところで、２点目はさらなる女性若手職員の研修の充実ということでございます。

1点目のことにつきましては、職員が哲学を持って仕事への挑戦意欲とか自発的向上心を高めていくためには、研修所研修での気づきといいますか、自己理解が重要であると思っております。

けれども、研修所研修は半日とか2日間という短期間なもので、毎日の職場研修とか自己啓発が大変大事でありまして、人材育成は一朝一夕ではできないと思っております。

2点目については、先ほども述べましたが、いろいろ研修を実施していますが、これまで以上に女性や若手職員の力を活用していくことが重要であることから、その研修内容のさらなる充実を図る必要があると考えております。

以上でございます。

(田中座長) それでは、最後の資料7、8につきまして、事務局からお願いいたします。

(青島主幹) それでは、資料7についてご報告いたします。

地方分権の取り組みについてですが、まず1の条例制定権の拡大・権限移譲等ということでございますけれども、これは国の動きに合わせて県も適切に対応しているということがあります。「県の動き」の中ほどにあります「本県の実情に応じた施策の展開」については、これまで全国一律で定めてきたような基準といったものが見直されたりするというので、それに合わせて県民サービスの向上を図るという意味での見直しをしているということでもあります。具体的に言いますと、このページの中ほど以降に文字で書いてありますように、例えば義務づけ・枠づけの見直しでは、公園の通路の勾配を緩やかにしたとか、あるいは独自基準の設定というようなことでは、ケアプランの交付先に主治医を加えるとか、よくわかる例としましては、暴力団排除規定を県の条例、20条例ほどに盛り込んでいるというようなことがございます。

また、あと一番下のほうの特例条例による市町村への事務権限の移譲ということで、これは住民により身近な市町村でサービスが受けられるように県の条例を特例で市町村に移譲しているということで、これまで74項目、951の事務を移譲しております。

新しい動きとして、前回6月に少しご報告いたしましたけれども、提案募集方式への対応ということでございます。これは、地方分権の推進に関する衆参両院の決議から20年が経過し、新しいステージに入るということで今年度からスタートしたものでございますが、本県では提案内容として2点提案いたしております。

1つが医薬品販売等の地方承認権限の範囲拡大、これは横に書いてありますように、一次回答とすれば実施と回答をいただいております。

もう1つにつきましては、ダム使用権の貸与及び一時転用について提案いたしましたが、これについては残念ながら対象外ということになっております。

新しいステージに入ったということで、「残された課題」というところがございますけれども、まず1つ目はハローワークの問題、あるいはもう1つ、(2)農地制度の見直しの問題がございますけれども、国の主張と全国知事会等の主張では、対立構造になっているというようなことでもございまして、これはまた見ておいていただければと思います。

1つ言い漏れましたけれども、提案募集について、表のほうを見ていただければと思います。全国の状況は、提案募集953件ほどございまして、そのうち本県が2件提案しましたということ。最後のページですけれども、全体で省庁複数にわたるものでございますので、全部で1,060件の提案に対しまして、国の1次回答で「実施する」とされたものが9件ございます。その1つに、本県のもが入っているということで、報告でございます。

次に、資料8の職員提案の課題と対応についてご説明いたします。

既に次長以下は十分ご承知だとは思いますが、無理、むら、無駄がないかといった点で、事務事業の見直し、あるいは業務効率化等に取り組んでいるものでございます。

大きく分けると、部局単位での取り組みというものと個人単位、職員一人一人が取り組むというものがございます。

部局単位でございますけれども、これは今まさに各部局にお願いして取り組んでいただいているところでありますが、過去の優良事案等については、グラフの横に書いてあるとおりでございますので、また見ていただければというふうに思います。

課題としましては、提案内容がマンネリ化しているのではないかとございまして、対応としては、新規性を求めないことを改めて周知して、過去の優良事案もパソコンから庁内掲示板にのぞけるようにしてございます。

2番目の事務事業の自己診断でございますけれども、これは担当者が自分の仕事を一番よく知っているということでございますので、担当レベルで廃止、軽減化できるようなものがあれば、提案して事務改善につなげていくというものでございます。

これは昨年度から始めたものでございまして、課題とすれば、昨年度1年目ということで、なかなか取り組みの趣旨が十分に伝わっていなかったのではないかとございまして。今年度は2年目ということでありますので、提案件数を減少させない工夫が必要であろうということで、これにつきましては、セルフチェックシートを配付して、事務事業の自己診断に役に立てていただいているところでございます。

3番の職員提案一人一人の取り組みについて、さらに説明いたします。

これは名前のとおり、職員個人が自由に提案をするというものでございまして、グラフを見ていただきますと、最初のころは件数もかなり多かったですのですが、ここ最近は低迷しているということで、私はこの低迷している提案の件数を増加させるような取り組みが必要ではないかと考えております。

改善策としては、アイデアポケットの日を設定して、庁内掲示板で提案を募集するというようなことですか、あるいは様式の見直し、処理期限の目安を定めるというような工夫をして、今後取り組んでいくところでございます。

また、最終ページでございますけれども、今年度は特に時間外勤務縮減に向けた職員提案も実施しております。

私は、今年国の権限移譲ですとか、そういった国の提案募集も担当してきた身としましては、こういった個人の職員提案ですとか、部局単位、事務事業の見直しといったところからも国レベルの提案募集につなげていけるような案件が出てくればいいのではないかと感じておるところでございます。

私からの説明は以上でございます。

(田中座長) ありがとうございます。

これで事務局等からの説明を終わらせていただきまして、引き続き意見交換ということに入らせていただきたいと思います。

まず、今日お忙しいところ、行革アドバイザーの皆様方にお越しいただいておりますので、それぞれからご意見、ご質問等をいただければと思っております。

まず、小林さんにおかれましては、もうしばらくしたら退席ということでございますので、小林さんからまずよろしくお願ひしたいと思ひます。

(小林アドバイザー) 退席しなければいけませんので、先にお話しさせていただきたいと思ひます。

最初、少し確認なんですけれども、資料6をご説明くださったのはどちらの部局の方でしょうか。

(田中座長) 職員研修所長です。

(小林アドバイザー) 細かいことですが、資料3には人事課行政改革・経営班という

ように出所が書かれていますが、このように資料の番号の下にでもそれぞれ出所を書いておいていただければいいかと思しますので、資料を作る際には少し気をつけていただきたいと思えます。

まず、10月25日、石井知事が出演されましたテレビ番組（ジョブチューン アノ職業のヒミツ ぶっちゃけます！現役の県知事大集合SP）を拝見いたしました。

知事のお人柄も非常によく出ている番組だったのではないかと思います。全国ネットであるような（バラエティ）テレビに出るということで、富山県の知名度アップという部分につながったと思うんですけども、その中で新幹線開業に伴い、富山県では2,300億円の負担がありましたということをお話しされていて、皆さんびっくりされていました。全国のテレビを見ていた方々もびっくりされていたと思えますし、富山県民の方々、いろいろな方が見ておられたと思うのですが、その中にも知らなかった方がいっぱいいると思うので、非常にびっくりされていたのではないかと思います。

前回第1回目の会合のときに、梶田さんがおっしゃったと思いますが、やはり県民もこれからは分相応の負担をしなければいけないと、週に1回でも知事がテレビでそういうことを訴えたらいいのではないかというようなお話でありましたけれども、まさにその先週の番組はそういうきっかけにもなるようなところだったのではないかという感想を持ちました。

あと、次に今ご説明いただきました資料についてですけども、まず建物の老朽化に関してですが、これはいろいろな市町村を含めて課題になっているところだと思います。それで、今既に今年度調査を進めていらっしゃるということですので、その調査の結果をもとにして考えていかなければいけないということだと思いますが、やはり建物に関しては、特に利用率であるとか、あと立地などによってそれを系統立てて考えたところで、各市町村等との連携が非常にとれるようなところではないかと思えます。

また、寿命が来てからメンテナンスをするということになりますと、かなりの金額がかかってしまうということですので、ぜひ計画的にメンテナンスをするということで、何年間計画というものを立てていただいた上で、その金銭的な差をシミュレーションして出していただければ、県民も納得性の高いものになると思えます。

また、先ほどのご説明の中で、第三者評価のお話がありましたが、私個人としては、その第三者評価を3年ぐらいでしっかりとしたものを行って、それだけで済ませてしまうというのではなくて、ここまで詳しい内容でなくてもいいとは思いますが、3年目、4年目、5年目が終わったとき毎に、ある一定の評価というものをすべきで、それをちゃんと指定管理者に見せて、県としてどのような要望があるか、また利用する県民の方々がどのように感じている

かというのは、フィードバックをする必要があるのではないかと思います。

やはり、指定管理を受けたいと思っていらっしゃる団体や方々がいっぱいいらっしゃると思いますので、あまり評価が高くなかったり、評判が悪いような方々をそのまま放っておくという印象を与えるということは良くないことだと思いますので、そのような評価を続けていくべきだというふうに思います。

また、資料5にありました女性登用の促進に向けた取り組みということでいろいろなことをされているのはよく分かりますが、私が勤務しておりますYKK株式会社におきましても、考え方としてはダイバーシティということで、女性の登用だけではないんですが、いろんな取り組みをしまして、女性の登用についても、こちらに書かれているようなキャリア形成に関する研修会ですとか、そういうものを行っています。

そこで、私自身も参加したんですけれども、女性の部下を持つ管理職に対する研修会というのが今年から始まりました。私自身が参加して非常にびっくりしたのが、その上司の立場にいる人たちは、私以外ほぼ全員男性で、グループごとにいろんなディスカッションをしていくんですけれども、講師の先生がいらして「女性はこういうときにこういう考え方をするんですよ」と言われたことを聞いた男性の方々は、一同にもう口をあぐりあけて、びっくりして動きがとまってしまうという状況なんです。

私自身は、今まで感じてきたことなので、「そうそう、ある、ある」ということで、本当にあるある話で済むのですが、男性の方々はもうそれを聞いて、女性が今までこうやって考えていたことがわからなかったと、目からうろこだったと。本当にこれを聞いて、明日から自分の部下の女性と接することが怖くなくなったと、本当に女性と接する、女性の部下を持つ人たちというのは案外大変なんですね。私もそれをすごくそこで感じました。

なので、県庁にお勤めの皆様で、女性をサポートしたいとお考えでも、その言動等が女性にとってどう感じられることなのかとか、そういうようなことまで考えて指導はされていないと思います。そういう気づきの場になるような研修会、そういうものがあればいいかなというふうに思います。

また、資料6にありました研修会、本当に多くの研修をされていますけれども、今お話にもあったように、1日や2日の研修というのでは、やはり身につくまでいかないというようなことはあるかもしれないんですが、これは本当に今申しましたように、気づきの場であればいいと思います。今まで感じなかったことを講師のその道のプロの先生から教えていただいて気づく、気づかなければ何もできませんので、気づくということが非常に大切だと思います。

その後のフォローをどのようにするかというのが問題だと思いますので、県庁内にもeラー

ニングのシステム等が入っていらっしやると思いますが、そういうことを使って、日々のこととして皆さんが認識できるように、いろいろな意識改革についてもそうだと思いますが、一回話ただけでは多分伝わらないと思うので、eラーニングとか、部署内のミーティングであるとか、そういうことで本当に地道に続けていかれることが必要だというふうに思います。

以上であります。

(田中座長) どうもありがとうございました。

それでは、順次、先生方からお伺いしたいと思います。

まず、井手先生、いかがでございましょうか。

(井手アドバイザー) どうもご説明ありがとうございました。

それぞれについて、少しコメントをさせていただきたいと思いますが、まず資料1と2ですね。これは、率直に教えてほしいことがたくさんあります。

冒頭、新田部長からご説明があった、現状維持でプラスにならない公共施設であるとか、これがどの程度住民から理解を得られるのかという問題があるというご指摘がありましたが、昔のゼネコン頼りの建設投資と比較すると、今は地域の中での資金循環を可能にする側面がかなり強くなってきていて、その辺が上手にこれから仕組みれていくと、思いのほか地域の経済には効果が大きいのではないかと考えています。

そのときに、僕はもうずっと5年、6年、7年ぐらい前からこのことに取り組んできていますが、どのような変化があったか教えていただきたいです。

1つは、まず受注側というか、作る側、企業のほうの技術の問題で、当時から新しく物を作ることと、予防保全型というか維持補修することは、技術が根本的に違っていて、民間の企業は極めて対応が難しいということが言われていました。そのため、高コスト化していて、なかなかやれないと、特に地元の中小企業が大変で、本当はそこを使いたいのになかなか使えず、結局ゼネコン頼りになっていくという可能性が指摘されていたんですね。あれから、ちょっと時間がたってその辺がどうなっているのか。昔と同じように予算の単価とか歩掛りとかのせいで実は高コストなんだけれど、そこへの対応がきちんとされていなくて、業者としてはなかなか開発もしにくいし、取り組みにくいという問題があるということを知ったことがありました。

さらに言えば、入札の段階で——これある自治体であからさまに言われたのですが、業者が、例えばこれは予防保全とか維持補修と言いながら、塗装の段階、塗装だけでも下塗りやって、中塗りやって、上塗りやってとあって、でも本当にそれが必要な塗装なのかどうなのか、行政

にも判断できないと言うんですね。つまり、端的に言えば、かなり業者に吹っかけられていると。それを見抜く力というのがないと——これは公共事業全般に言えることですが、県民にとっての大きな損失になってしまう。

もう1つ言うと、今度は点検のレベルでの基礎自治体の職員の技術力の問題ですね。ちゃんと点検ができていないのかと。いわば、そういった基礎的な条件がどの程度改善されているのかということをお伺いしたいと思います。

特に業者の入札が適切であるかとか、あるいは基礎自治体がちゃんと点検できているかという問題は、実は研修の話ともかかわってくる話で、そういう人たちの技術力というのをどういうふうに育てていくか。個別の自治体レベルではなく、恐らくその基礎自治体全体でやらなければいけないような問題でもあると思います。そういう中で果たす県の役割ということもあろうかと思いますが、少しお聞かせいただければというように思います。

次に、指定管理者制度について。我が家族はもう年がら年中富山に来ているのですが、太閤山ランドが好きで好きでたまらないわけですね。子どもと一日中、日中そこで生活をするような……。

ですから、指定管理者制度ということは、相当上手におやりなのかなというふうに思いましたが、ただ1つは、まずこれはシンプルな質問で、今回、国際健康プラザ、中央植物園、太閤山ランドと、これは資料を拝見すると、3年目に当たる事例がたくさんあるようですが、なぜこの3つをお選びになっているのか。うまくいっているところを選んだというふうに誤解されてはいけないので、この3つを選んだ理由というのをまずお聞かせいただきたいというのが一つ。

あと、指定管理者制度がどの程度うまくいっているかということは大事だと思うのですが、同時に公共部門でやっていることとの比較ということも教えてほしいと思います。つまり、今の視点としては、指定管理者制度の中でどこがうまくいっているか、うまくいっていないかという議論をやっていると思うんですね。ですけど、住民にとって必要なのは、指定管理者制度でやることではないはず。質の高いサービスが低いコストで提供されるということが大事なのであって、その質の高さというのを、住民は恐らく公共部門がやっているものと指定管理者制度でやっているものと比較しながら考えるんじゃないかと思います。ですから、同じ業種で比較するということは、なかなか難しいというのは承知の上なんですけど、実は公共部門でやったほうがいいのかから、指定管理をやめましょうという議論だってあっていいはず。何かそういう比較の方法みたいなものがあるのかなということも含めて、少しお教えいただければというふうに思います。



あとは県民協働、これは本当に言いたいことはたくさんありますが、1つは、NPOを使ってニーズを満たすというふうに、今日ご説明があったんですね。やっぱり、「NPOを使う」というのは言わないほうがいいと僕は思います。あくまでも行政が果たすべき責任を果たして、そしてそこでは手の届かないかゆいところにNPOがかかわっていくというのが僕は本来の姿だと思っていますし、NPOは仕事を押しつけられるような存在になってはいけないので、そこは少し慎重に言ったほうがいいというふうに感じています。

それと同時に、今国のほうで地方再生というのが大きな話題になっていますが、増田寛也さんの議論以降、地方中枢拠点都市を設けて——これは富山市がそうなるのでしょけれども、水平的な行政の補完をやっていこうという議論が今非常に活発になっています。僕は総務省の中の委員会でその議論をやっていますが、その中で必ず出てくるのが、結局は地方中枢拠点都市で面倒を見切れないようなところが今後たくさん出てくる、つまり過疎地域や中山間地域等、財政力が非常に弱い、例えば富山市から遠く離れた地域ですね。そういうところをどうするかという議論で必ず出てくるのが、都道府県による垂直補完ということです。

大体、そういうことを何で都道府県がやらなければいけないんですかというところから僕は疑義を呈しているのですが、それはさておき、今回のこの県民協働のお話はほとんどがやはり観光的な名目であったり、新幹線との関係であったり、そういう観点からご説明があったように思います。

しかしながら、富山県の観点からいうと、新幹線は大事ですけど、今日本全体の流れ、基本の流れでいうと、そういう過疎地域、中山間地域、財政力の弱い地域の行政をどう補完するかということが極めて大きな論点になっています。

そういう地域は、行政だけでは対応しきれない地域です。その中でNPOとどのような協働関係を構築していきながら、ああいう自治体消滅論とか過疎地撤退論みたいなもう乱暴極まる議論に対して、やっぱり異議申し立てをしていかなければいけないと思うので、そういう地域の人々が生まれたところで死んでいくという当たり前のことができるようにするために、いかなる県民協働が可能かという視点はぜひお考えいただきたいというふうに思います。

あとは、女性登用の促進に向けた取り組みについては、もう全くすばらしい動きが今起きているなというふうに伺っていました。

ただ、これはもしお答えいただけるのであればお聞かせいただきたいんですけど、女性の管理職化がなぜ必要かということですよ。つまり、人権問題だとかジェンダーの観点だけだと、同じ能力があっても管理職になれない男性は逆に不遇だと思うんですね。なので、女性の管理職化がなぜ必要かということは、きちんと理論武装していかないといけないのではないかと僕は

思います。

人権だとかジェンダーだとか、女性が輝く社会とか、そんな話ではなくて、男性だけが稼ぐ民主社会から世の中が変わって行って、女性と男性がともに働く世の中になって行って、女性が担ってきた育児や保育や老老介護をどうするんだということが切実に問われる状況の中で、恐らくこれから行政はその育児や保育、老老介護のような女性の就労を支えるようなサービスを拡充していきながら、社会の中で女性の担ってきた役割を行政がかわりに担っていくという領域がどんどん広がっていく中で、まさに女性こそがその管理職としてふさわしいのであるということを積極的に議論していかないといけないというふうに思うんですね。

と同時に、今の裏返しですが、女性が働いても管理職になってもきちんと働けるように、きちんと管理職の仕事を全うできるように、育児や保育や老老介護というのは積極的に確保していかなければいけないと思います。

富山県のような三世代同居が進んでいて、おじいちゃん、おばあちゃんがいろんなものを支えてくれるような社会にあっても、やはり最近その三世代同居率も下がってきておりますし、女性の管理職化、就労を支えるようなサービスの提供、強化というのは、これから進めていかなければいけないのではないかと思います。

あとは、職員研修に関しては特に申し上げることはないというか、先ほどの予防保全、維持補修の技術なんかもちょうと組み込んでいただきたいというお話ぐらいなんですけど、1つだけ、見ていて気になったのは自治大への派遣というのがあってですね。

僕は、自治大の講師をよくやっているものですから、あれを見て感動するんですね。第何期、第何期という形で全国から学生が、つまり職員の方が集まってきて、その横のつながりたるや、僕らの想像を超える強靱なものがあります。おかげで僕らも年に2回も3回も全国あちこちに「酒を飲みに来い」と呼ばれるぐらいです。そういった非常に強いつながりがあるということは、自治体がこれからいろんな技術やノウハウの蓄積を進めていく中での横のつながりという観点から見ると、とても大事な動きだなというふうに思います。

皆さんお忙しい中で、半年も1年も人を派遣するというのは非常に大変だということはわかるんですが、ぜひ力のある方をそういうところに派遣するということには前向きになっていただきたいと思います。

最後に、分権のお話で、ここは、多分これはアドバイザーの皆さん全員が感じたことだと思うのですが、なぜこんなに富山県の提案が少ないのかと。提案募集方式における地方からの提案状況を見たときに、最後、慌てて、実施9件の中の1件が本県ですというお話で、結局うまく帳尻を合わせられた感じがあったんですが、この提案数が非常に少ないということ自体、ど

うということなのかというのは、少しお聞かせいただきたいと思います。

あとは、最後に行革の大きな流れの中で、国と地方が対峙するということが一つのファッションのようになりました。いわゆる革新派知事とか、そうではない、さらにその後のラジカルな知事や市長なんかの登場によって、国と地方がけんかをすることが一つのパフォーマンスのようになってきたように思います。

しかしながら、このような状況から脱出した国が1つあって、オーストラリアですけれども、国と地方が対峙をするのではなく、協調的な関係を作っていくことで、財政再建を可能にし、行政サービスを充実させていくという経験をした国もございます。

細かいことはお話できませんが、かつ僕の専門でもないのですが、もう少し行革の中で、どちらが無駄遣いをしているとか、どっちの人件費の削り方が足りないかとかいったことを競い合うような不毛な対立関係は早く乗り越えて、私たちには何が必要なのかということ議論していくべきだと強く思っています。国と地方がそこを乗り越え、昔のような従属関係ではない、さらにその先にある協調関係にどのように近づいていくのかということ視野に入れた次の行革の議論というのが必要ではないかと思います。

以上でございます。

(田中座長) ありがとうございます。

今ほどいろいろいただきましたご意見、ご質問等については、後ほどまたお答えをさせていただきますということで、次に釣谷アドバイザーのほうからいかがでしょうか。

(釣谷アドバイザー) 2点、率直な感想を申し上げますけど、1つは、さっきから女性の話が出ていたのですけれども、目的について。何のために女性の管理職、あるいは役職者をつくらなければならないかということについての説明がなかったような気がして、ムードとか雰囲気はわかるのですが、誰のためなのかと。要するに女性本人のためなのか、県民のためなのか。どうも、何か県庁の中のことだけ考えているような、あるいはほかからの数字的な目標だけ追っているような印象を受けました。

私の会社でも、女性の登用を一生懸命やろうとしていますが、それはやってみては何回も失敗しています。女性本人たちが必ずしもリーダーとして振る舞うこと、あるいはそういう地位につくことを望んでいるとは、少なくとも今の富山県の一般の女性の感覚として、必ずしもそれが全てではないような気が私にはしました。

本当に世界で羽ばたこうとか日本全国を股にかけてという人が、本当にここで働きたいんだ

ろうかということも含めて、よく考えるべきだと思います。富山県の世帯構成は、大家族的なところが残っていると、一家で3人働いておばあちゃんだけが家事をしているとか、非常に多様性があると思います。そんな中で、女性本人も決して望んでいない、県民も望んでいないとするならば、何のために女性登用をやるのかなというのが正直なところだと思います。女性本人も迷惑だと思っている、本人は全然差別されたと思っていないというケースもあるのではないのでしょうか。

私の会社にも女性がたくさんいます。私の家族も女性ばかりですが、いろんな価値観の方がおられるわけで、彼女ら全員がそんな難しい仕事とか、責任の重い仕事とか、夜中も呼び出されたら飛び出してこなくちゃいけないとか、朝まで徹夜するとか、そんなことを本当に望んでいるのかどうかということについては、よく考えないといけないように思いました。

それから、この場合、私の会社はどういうことを考えているのか、やろうとしているかというのと、バックアップが大事なんだろうと思っていて、まずリーダーとそうじゃない女性はもう区別して考えないといけない。一般の女性の社員が、産休とか育休とか、一般の男性の社員が育休するのは全然構わないわけですが、どんどん取得されればいいと思いますが、そのためにはバックアップを作っておくということが大事だと思います。

パーキンソンの法則ではないですが、県庁も含めて普通組織はだんだん肥大化していってしまいますので、むしろこれをどんどん減らしていくという形の組織にして、もう決まった今までの何々課、何々部というものについては、どんどん人数を減らしていく一方で、そのバックアップとして必要なところにはいつでも人を投入できる、そういう機動部隊みたいなものを持つような組織、軍隊でいったら予備兵力、いわゆる騎兵隊みたいなものをどれだけ持てるかというところでバックアップしてあげないと、女性の方は大変なのかなと思いました。

女性を支えるためにはバックアップ体制をきちんとどれだけとれるかということで、ここで支えてあげないと、数値目標で「おまえは管理職やれ」と言っても、それで本当に解決するのかな、全員がそんなことを望んでいるのかなと思うのです。

誤解のないように言っておきますが、「男性と同じように仕事をしたい」という人もいていいと思いますが、そうじゃない人もたくさん、特にこの富山県とか、私の会社や家族の中には結構いるんだということで、少し余計な話をしました。

それからもう1つは、資料にいろんな、例えば施設などの老朽化の資料というのもいろいろ出ていたり、前回第1回目のときにもいろんな資料が出てましたが、私はよく「民間の会社だと、このままいくとどうなるの」という話からしています。ですので、このままいくというのは、一定の条件を置かないといけないんだけど、特に経営企画部みたいなところは、軍隊

でいったら参謀本部ですから、あらゆる可能性、特に最悪の可能性というものを含めて、こういう前提条件を置くとこんなことになってしまうので、今から手を打たないと大変なことになりますよ、という形で提示してくださっていいのではないかと。

そうしないと、重点課題とか目標を——なぞなぞではないですが、さあ、どこにあるか当ててごらんということになってしまうので、自分たちもこのままいくとこうなりますという話から持ってきていただきたい。過去10年についてはわかりましたが、この後の10年みたいなものも危険性でもいいから入れていただいて、それをうまくやったらこういうふうになるし、最悪の場合こんなふうになってしまうといった形の資料にしてくださいと、私たちでもとても理解しやすいのかなと思いました。

あと、歳入に見合った歳出がどういうふうにもこの後推移していくのかということが正直なところ私にはわからないので、「入るをはかって出るを制す」ということからすれば、これだけしか収入がないからこれくらい削減しなくちゃいけないんだという形の、要するに歳入全てを歳入の見通しと結びつけた形でやってくださると、民間会社会的な資料になるのではと思いました。

(田中座長) ありがとうございます。

それでは、榊田アドバイザーのほうからよろしくお願いします。

(榊田アドバイザー) まず、よく県は「おもてなし」とかいろいろ言っていますが、水ぐらい置いておいてほしいと。東京から先生を呼びつけておいて、もうさっきから喉がからからで、水もない会議なんて、こんなことをやっているセンスじゃちょっとおもてなしという資格がまずないということはとても思います。そういうことの改善は難しいことじゃないんですね。

それから、行革、行革とっていますが、行革を推進しなくても皆さんの退職金やボーナスがゼロになることはないという立場にいる人には、やっぱり行革なんて無理なんじゃないかなと実は私は思っていて、うちの会社だってそうです。売り上げが下がって赤字になったらみんなの給料が減るかという、過去の蓄積があるから、まだちゃんと払える。ボーナスも下がることはないという中で、頑張れとって頑張るんですけど、頑張らないと自分の家庭が崩壊して、自分の人生が崩壊するという危機感がないから、頑張ろうがないんですね。それはうちの会社と一緒に、皆さんもやっぱり本当に改革しないと富山県がつぶれるというふうなことは、頭でわかっている、それで自分の生活で毎月のローンが支払えなくなるとか、自分の子どもの教育費が払えなくなるという危機に面していないんで、ちょっと行革は難しいと実は思います。

今日も、私、実は決算役員会を朝からやる予定で、このスケジュールを聞いて、遅れてくるという話をしていたのですが、10時から11時半の1時間半の間でせっかく小林さんとか井手先生とか釣谷さんの話も聞きたいし、皆さんの話も聞きたいし、慌てて役員会を変更して、朝一で8時15分から今日始めてきて、もう巻いて、巻いて、無理矢理決算を説明して、慌てて10時に間に合うように来たのに、会議が始まってから10時32分まで32分間も、事務局の資料説明です。この資料はあらかじめ我々にわざわざお金をかけて届けていただいて、全部もちろん読んできておるわけですよ。何度も読んできている。それを32分も、会議時間の1時間半のうち3分の1も使って説明をすとか、県の会議ってほとんどそうですよね。それはあまりに資料を事前送付した意味がないし、いろんなコストをかけた意味もないので、そういう会議の性質自身は見直す必要があるようにまず思いました。

さて、日本は、落ちたといっても世界で3番目の経済大国なのに、何故こんなに貧しくて、上質さを感じず、生活が豊かというふうなことを感じる人が少ないのかということをよく考えますが、まさに今日のテーマの県有資産の適切な管理有効活用で、30年たった建物を壊して、また作り直してということをして日本中がやっているわけです。そうするとGDP相当額を壊してまた作ってということで、国富が貯まるわけがないんですね。せっかく稼いだものをごみにしてまた作って、ということの繰り返しを何十年もやっている。高度成長期のような、知識もなくビジョンも明確でないときであれば仕方がないと思いますが。例えばオックスフォードとかケンブリッジに至っては、300年前の学校の校舎をまだ現役で使っています。ですので、これからの公共事業は、メンテも含めてですが、せめて100年はもつということを前提に、設計思想から全て変えないといけないと思います。今作ったものはまた30年後に壊して、壊すのも高いし、作るのもお金がかかるし、今度から作る公共物はせめて100年というビジョンへと、もうそろそろ明確に変更しないと、今も大変ですし、将来いつまでたっても幾ら稼いでも、ごみを作るために稼いでいるような気がとても強くするので、県が率先してやっていただきたいと思います。

それを含めての話ですが、30年後の県のビジョンがあまりに見えない。何となくみんなが安心して安全で暮らしやすくといいますが、何も想像がつかない。例えば、年収300万円の人が10万人いて、500万の人が2万人いて、1,000万の人が5万人いて、3,000万の人が1,000人いてとかいったような、30年後にはこのぐらいの給料を取ってこうなるような県にしようとか、そうするためにはどうしないといけないとか、稼ぐ産業を今度はどういうふうに育成しないといけないとかいうような明確な具体論があまり見えず、もう少し強く具体的な富山県の将来ビジョンを示していただきたいと思います。よく「甘い蜜には寄ってくる」とか「水は低いほうに流れる」と言いますが、本当に富山県に寄ってくるような施策をもっと強く強くPRしていく

必要があるように思います。

あと、こういう審議会とかいろんな会議に出て、井手先生やいろんな方が発言して、私も今日一生懸命ない知恵を振り絞っているようなアイデアを出しますが、言うだけ言って何も反映されず、今日も資料の中に行革アドバイザーの主な発言要旨というふうに書いてありますが、これについてどう検討したかという答弁が一切なく、言うだけ言って、テープ起こしされて、それに対して、じゃ各部局がどういうふうに「何でできないか」とか「ああ、こうだからやりましょう」とかという発言に対する返答が、県の会議では一切ありません。何となくこういう新しい施策をするとか、行革をするからこういう会議をしないといけなくて、会議をやってペーパーを作るだけで終わるといような感じが強く見えます。そのためにあまりにたくさんの方が関係して、あまりに長い時間をかけてやっているの、せっかくやるんだったらきちんともう少し意味のある会議にしていけないと、どんどん話をするほうも話をするテンションが下がってくるように思います。

ボランティアとかNPOもありましたけれども、井手先生も言われましたが、NPOとかに「させる」といようなイメージがやっぱり強く、ボランティアというの、「ボランティア」と表現をされているのが、公共からはあまりに多いように思うんです。君たちのためにお酒をPRするから、ここにお酒を送ってほしいという、ほとんど協賛の依頼が多い。民間が身銭で頑張っているところに、いともたやすく負担を押しつけてくるという感じのことが多く、これをやるから動員してほしい、これは皆さんの振興のためになりますというものがあまりに多いので、もう少し民間の苦しんでいるところをわかっていただいて、民間をもっと育ててお金を落とすというような発想を作っていただければありがたいと思います。

権限の移譲の話もよく話題になっていましたけど、何となく地方に権限を移譲し過ぎた結果がこのまとまりのない国土の形成につながっているような感がとても強く、いくら規則を作っても、その規則なんて何となく裏道があって、市街化調整でもここではこういう建物はできないというはずが、いろんな建物がどんどんできて、地元の有力な議員の方に頼むと、何となく許可になってしまう。裏道があるとどうい事柄でもそうなるので、もう権限を移譲せず、絶対無理というようにことをもう少ししっかりとっておかないと、本当に無秩序な開発が続き過ぎるような気がいたします。

(田中座長) ありがとうございます。

それでは、いろいろご意見等がございましたので、まず経営管理部長のほうから総括的にお話をさせていただきたいと思います。

(新田部長) ありがとうございます。

私もこの会議、前は行政改革会議という会議でやっていましたが、あのときも、当時はコーセルの町野さんが会長で、あのときも同じようにこの会議自身の存在価値みたいところから問われました。それで、行政改革会議の先生方、あのときは6、7人おられました。最終的にはこの行政改革会議は非常に素晴らしい会議だと。それはなぜかという、先生方が言ったことを全て行政改革のアウトプットにつなげていくという努力をしたと、それが見えるような形で運営したんですね。

今回は2回目ということでこの発言要旨となりましたが、実は毎年2月に県で行政改革の推進についてのレポートをまとめておまして、最終的にはその時に、先生方からいただいた意見をどう反映したかというのは、フィードバックさせていただきます。前の会議もそういうことを地道に結構やりましたので、意見を言ったら聞いてもらえたということで、ただ全部実現できるわけではありませんが、できるものはできるだけやっていきたいということで、そのように承知いただければありがたいです。

細かいところで幾つかご指摘がありました。小林アドバイザーがおっしゃっている管理職の意識を変えなくてはいけないというのは、まさにそういうことでもあります。先ほど女性の研修の資料でも、平成26年から管理職研修をやるということ、まず男の管理職が女性の部下をうまく使えていないのではないかと。逆に、男の上司が男女共同参画について支障になっているのではないかというような問題意識の中で、この働きやすい職場環境づくり促進研修を今年からやっています。これは今年から新しく始めたものなので、成果なりを検証した上でよりよいものにしていきたいということでもあります。

あと、この女性の問題については、15%というように我々言っていますが、チャレンジ目標という、とてもできないような目標を無理やり立てているというふうなことではありません。これは、私は人事担当の部長でもあるので申し上げますけれど、今の女性、ここにも1人黒崎さんという女性、女性は1人しかいないんですが、このころの世代の女性は、ほとんど採用されていないので、自然体でいって、今大体7、8%なんです。要するに、差別をしないとか、自然体でいくとこれぐらい上がるという目標なんです。逆に今まで富山県の女性の育成の仕方というのは、大体若いころは庶務をやってもらおうと。今まで庶務でずっと回して、突然係長とか主幹あたりから責任の重い仕事をやらせるということになっていました。

そうなってくると、今まで管理職として本来学ぶべき重要な時期は子育てとかして1年とか2年とか休んでおられて、なかなか身につけられないまま、突然何か「係長やれ」とか「主幹



やれ」ということで、先ほどお話しありましたけど、自分はそんなことはやりたくないという声もあるんですね、富山県庁でも。これについては、私どもとしては、自然体でいって、要するに男女の差別なく自然な形でいくと、女性の管理職はこれぐらい増えるだろうというような感じで目標を作っておりますので、無理やり女性を増やそうとか、逆差別みたいなことではないということです。

ただ、もう1つ言えるのは、少し話は変わりますが、地方議員なんかも国民の縮図になっていないという議論があります。それはどういうことかということ、日本人というのは男半分、女半分なんですけど、政治にかかわる男女比率というのは実態と極端に違うわけです。それが何を起こすかということ、一般国民の女性の方々からすると、自分たちが聞きたいこと、議論したいことが本当に議論されているかどうかということ、それが地方の政治の場でも国の政治の場でもそういう論点があるわけです。

同じように、富山県庁ではいろんな行政をやっていますが、富山県民は女半分、男半分です。そうすると、富山県庁の男のみんなでよかれと思って決めたことが、本当に富山県民の女性の方にとっていいのかどうかというところの価値判断がよくわからない。特に行政の場合は男、女、満遍なくいろんなことをやっていますので、そういう意味で管理職として物事を決める立場に、自然な形で女性の割合が増えるということが、ひいてはその県民のいろんなサービスをやっている県庁の質が高まるということにもつながるのではないかと、そういった理由でやっています。ですが、現実問題に国からこう来たタイミングでこの目標を作ったものですから、だから何か風潮に乗ってやっているのではないかというように言われるのは、まだまだ否定できないところはあります。ですが、あくまでそういう前提でやっているということでもあります。

先ほどありました、女性のバックアップ、予備兵力というのは非常におもしろい考え方で、行政の場合、このバックアップという考え方はかつてはないのですね。ないのですが、非常におもしろいお話でありまして、ちょっと考えてみたいというふうに思いました。

あと、先ほどの老朽化の関係でコストの関係とか、あと受注側とか発注側の技術レベルとか能力の問題、この視点は土木次長も来ているので、もし何かあれば言ってほしいのですが、非常に重要な視点だと思います。現に最近物価高騰で建設費もどんどん高くなってしまっていて、大体10%ぐらい、物を作ると高くなってきています。

一方で、これは作る時なんですけど、維持修繕とか耐震補強とかああいうようなものも含めてコストがどういう推移でこれが動いてきたのかとか、少し受ける側の能力、こういったものを少し調べて検証してみたいと思います。

あと、指定管理者である3つの施設を選んだ理由は単純でありまして、利用者が1番多いと

ころを上から3つ選んだということです。利用者数が少ないところより多いところがいいだろうということで、うまくいっているかどうかというんじゃなくて、機械的に利用者の数で大きなところを3つ選んでみたということでもあります。

あと、公共との比較でいうと、実は指定管理者制度を導入してからかなり長い期間が過ぎておりまして、指定管理者制度を入れた当初のときには、公でやっていたときとの比較というのをよくやりました。そうすると、開館時間が伸びたとか、例えば物販サービス等の今まで全然やっていないサービスをやってくれたと、指定管理者を入れてよかったねという話をずっとして、ところがずっと指定管理でやっているものですから指定管理の中での比較になっているという面があるので、それについては当初は公共より大分よくなったというような評価も外部の方からいただいているということでもあります。

あと、過疎地域とか中山間地域の行政補完という視点は非常に重要で、今日はたまたま新幹線周りのものが多かったのようになってしまいましたが、中山間とか過疎地域での行政補完的なNPOとの連携の問題については、この会議とは別に「まちの未来創造会議」という会議を作っています。井手先生にはそちらにも入っていただいています。そちらの会議のほうでは、過疎とか中山間とか人口減少に対応して、どういうことができるのかということを議論していきたい。こっちの会議とは射程が違いますけれど、そういうことでもあります。

あと、自治大の派遣については、私に来てからということでもないので、増やしたいということで、今年からも増やしています。

あと、地方分権は、これはぜひ私も自分のライフワークの1つでもあるので申し上げたいのですが、この資料の地方分権というのは、これは一般の県民、国民の方にはほとんど何かよくわからないという話ですけれど、例えば、資料7の一番最後のページをごらんいただきたいのですが、この提案募集方式で全国の都道府県、市町村全てから提案して合計が約1,000件です。現在都道府県が47、市町村が1,700ありますから、平均1団体1件も出していないというのが現状です。富山県内の市町村でも出していない市町村もあります。

富山県は出したということで、実はこれを見ていただくとわかるように、1,000件いろんなことをやってみたいと、地方が提案を出しました。例えば農地の関係では、先ほど梶田アドバイザーから無秩序な開発とありましたけれど、農地転用の問題がある。これは大沢野とか幾つか事例がありますが、例えば大沢野で何かやりたいと言ったときに、農地の問題で農地転用の問題が出てくると何年かかるか、という問題があるわけですね。今は平均すると大体3年ぐらいかかります。

要するに、民間の人たちが「何かやりたい」と言って、「3年待ってくれ」ということは許さ

れるのかどうかということです。今実際に民間の方が何か事業をやりたいといっても、農政局等いろんところで協議していくと3年かかる。だけど、もし国から市町村なり県なりに権限をおろしてくれれば、1年もしくは1年未満で対応ができる。こういうことを我々が言っているわけです。一方で、食料自給率の問題があるので、マクロ的な農地の総量確保の仕組みは国に残します。それは残しますが、個別の農地転用許可などのミクロの管理については、県や市町村でやったほうがよりスピーディーに物事が届くのではないかということですが、これも農水省から全部だめだというふうに言われています。

提案件数が少ないじゃないかというお話がありましたが、これは平成7年から地方分権ということで約20年近くやってきまして、この20年間出してはだめ、出してはだめのこの20年の歴史だったのです。ですから、自治体側も出したってどうせだめだろうという、こういう空気が日本中に蔓延しているというのが実態です。

そういう中で、私ども富山県は、そうは言っても本当に意味のあることをやろうということで2つ出したのです。事務局の説明が淡々としていたので少しわかりにくかったのですが、資料7の2ページ目のところをごらんいただいて、本県の提案内容ということで2番の本県提案内容①②とあります。本県の提案内容の①の医薬品については、例えば富山県は「薬の富山県」と言われていますが、新しい薬を出すときに、さっきのお話と同じなのですが、厚生労働省といろいろお話をすると許可が出るまでが長いんです。

もちろんレベルの高い医薬品については国の厳格なチェックが必要ですから、それは無理なのですが、厳格なチェックが要らない一般的な薬もあるわけです。ところが、それも今は全部ひっくるめて国に権限がある。だから全部同じように時間がかかる。ですが、一定水準以下のものについての権限を知事におろしてくれることによって、承認までの時間がぐっと縮まる。その結果として、経済効果としては早く売れる。それで、富山県の薬産業が潤うと、そういう流れです。薬業界のほうもやってほしいということで、これを出した。これは厳選して出したんです。

もう1つは、対象外とされてしまいましたが、ダムについてです。本県も宇奈月ダムという水需要を当て込んで作ったダムがありまして、そういったダムは全国どこでもありますが、うまくいかないところもあるのです。そういうものを、とはいえずっと放って置くわけにもいきませんので、使えないダムを発電に転用したいということで、この規制緩和を出したわけです。我々はその宇奈月ダムの負債を抱えているものですから、そういうことを提案したのですが、これはだめだというふうに言われてしまったわけです。

今日言いたかったのは、富山県の提案件数が少なかったのは、本当に富山県にとってプラス

になるであろうというものに限定したということ。そして、ぜひ見ていただきたいのは資料7の最後のページで、今回もそうは言いながら、それでも地方自治体全部で約1,000件提案したわけですが、ところが、国がオーケーを出したのはたった9件です。これが今の日本の実態です。たまたまその9件の中に富山県の薬の提案が入ったので、これは自慢するわけではなく、ただ非常によかったということではあるのですが、結局、今地方自治体に蔓延している空気は、1,000件も出してオーケーは9件だけかと。結局、地方分権とは何なんだということになってしまっているのが現状なのです。これでは、国と地方の関係——さっき井手先生もおっしゃった協調というものなのですが、どうしても対立的な気持ちにならざるを得ないですね。しかもこの提案は地方が勝手に出したわけでも何でもなくて、国が出してくれと言ったものです。国が、全部真面目に検討してあげるから提案してほしいと言って、1,000件考えて地方自治体みんなが出したら、いいと言ったのはたった9件。これが今の実情なのです。

しかし、富山県の行革会議としては、そうは言ってもやはり県民にとって、富山県にとってプラスになることがあれば、そういうことを国に訴え、国を変えていくという気概を、各部署の職員にぜひ持っていただきたい。今回、薬については厚生部が提案を考えてくれたわけですが、厚生部の職員は、私としては非常に高く評価すべきだと思いますし、このダムの問題はうまくいきませんでした。こういうことを考えて提案するというのはすばらしいことだと私は思っています。

あと、先ほどお話があった老朽化でコストが幾らかかって、このままいくと大変なことになるという数字は今後明らかにしたいと思います。道路とかも、今日は説明がありませんでしたが、部分的には出しています。出していて、このままいったらもう何百億もかかると、この金をどうするんだと。そうすると、老朽化なり長寿命化対策をやることによって、コストが1%でも2%でも3%でも落ちると、こういう計算をしていますので、これを全体トータルでこのままいくとこれだけ金がかかる、という話をしたいと思います。

加えて、「入るをはかって出るを制す」ということですが、これは一般の民間企業と行政との違いもありまして、実際の、特に富山県も含めた地方自治体の辛いところは、富山県の予算規模は大体年間5,500億ぐらいありますが、5,500億のうち、皆さんからいただいている税金というのは1,100億しかないんです。じゃ、残り4,400億をどうしているんだという話なんです、国から来る地方交付税というものが1,700億円あるんですね。あとは借金して、残りを国からの補助金で賄っています。いわゆる財政的に「入るをはかって出るを制す」ができるのは東京都だけでありまして、東京都以外の自治体は、もちろん富山県を含めて、国による依存財源といっていますけれども、実は移転財源によってほぼ運営がなされているということです。富山県

の税収だけで考えると、税収1,100億で職員の給料を払って終わりというのが現状なのです。

そういったわけでなかなか難しいのですが、ただ、やはり今アベノミクスのおかげかどんどん今税収は増えてきていまして、非常にありがたい話ですけれども、リーマンショック前から比較して100億円単位で増えそうだというふうに思っています。そういうことでありますから、税が増えた部分は産業政策とか中小企業振興といった形でできるだけ県民にお返しするような形で使っていきたいとは思っていますけれども、基本的な構造がそういうことになっているということは、ご理解いただくとありがたいと思います。

あと、行革が本質的に難しいのはまさにそのとおりで、自治体はつぶれないんですね。日本における地方自治体はアメリカと違って破産という考え方ありません。アメリカの州は、この間のデトロイトが有名ですが、7月にデトロイト市は破綻しました。ですが、日本の自治体の場合には破綻するという概念がないものですから、どうしても緊張感というか、行政改革が本質的に難しいというのは全ての自治体、国も含めて、公というのはそういう問題を抱えているわけです。

ただ、そればかり言ってもいけませんので、そういう中でもできるだけ最小限の経費で最大の効率を上げるということは、ミクロ単位の個々の政策で、我々は考えていく必要があると思っています。そういう中で、マクロの大きな話をすると、どうしてもそういう議論になりがちではありますが、個々の事業について、やはりここはもっと経費を見直すべきではないかと、もっとここは重点投資すべきだというふうな議論を我々としては日々やっているつもりですが、それが不十分かもしれませんので、ぜひそういうご提案なりご意見をいただくということが重要だと思っています。

あとは、会議の資料は事前に読んでいるから説明を省けというのは、まさに耳が痛い話でありましたので、次回以降、先生方のご了解をいただく前提ではありますが、そういうふうにさせていただく方向で考えていきたいと思っています。

あとは、30年後の県のビジョンについては、前回にも梶田アドバイザーからそれに近いご意見をいただいています。これについては、この行政改革検討チームだけで全部そこまで背負い切れるかという問題もあります。総合計画だとかポスト新幹線の富山県をどうするかという大きな話は、多分新年度の予算でも大きな論点になりますので、少しステージを変えた、どこか別の場所かもしれませんけれど、もう少し大きいくくりの中で考えていきたいと思っております。

全体、私のほうからざっと以上であります。もし土木部次長とか、あと女性1人、黒崎さんが来ているので、女性の問題とか少し言ってください。

(新庄次長) 土木次長の新庄と申します。

井手先生からご指摘のあった高コストの問題につきましては、その原因をまた探す必要があると思います。例えば特殊な形式の橋梁でございますと、ただ修繕をやろうとするときに、製作者が誰だったのかということに一旦さかのぼりながら、その橋梁の部分をどう修繕するのが適切かといったような検討を行うことがございます。その際に、橋梁を作ったのはゼネコンであったということになれば、そこをまた相談するという話になりますので、そういう修繕そのものだけの理由というよりも、その橋梁ができ上がってきたいろんな背景も含めた問題があるのではと思いますが、高コストの関係については、また調査したいと。

もう1つは、修繕するための目ききの人がちゃんといるのかどうなのかということですが、これはまさにそういう問題がございますので、国土交通省からはいわゆる近接目視で5年に一度、きちんと橋梁なんかは調査しなさいということは言われております。そういったことに適切に対応していくためにはどうするべきか、市町村も含めて今後検討して、きちんと対応したいと思っております。

(黒崎次長) 女性の登用の関係で2点ほど申し上げます。こういって少し乱暴かもしれませんが、県の職員になった以上、全ての女性が志を持って入ってきていると。そういう前提で、やはり出産、子育て、そういったことで職場から離れるということに対しての不安が、キャリア形成に非常に大きく関与している。ですので、そういう比較の問題ではないというふうに考えております。

資料5の5の今後の課題のところにも少し書いてありますが、やはり常に職場なり仕事と一つ関連が持てるという状態を作っておくというのが非常に大事だということを考えております。例えばテレワーク等、いろんな勤務体系がありますし、あるいは先ほど人事課長からも話がありましたメンター制度、そういったことによって、常に育児休業を取っているんだけど、仕事の情報も得られるし、業務にもそれなりにかかわっていけるというようなシステムがあれば、もうちょっと安心してといいますか、職場を離れてもキャリアを積んでいけるということにつながっていくのではないかとというふうに考えています。

それから(3)の男性職員の育児休業の取得促進あるいは意識改革にも通じることですが、やはり今育児支援につきましては、いろいろ制度がかなり充実してきておりますけれども、これはもう20年来言われておりますが、いわゆる制度はあるけれども、周りの目が気になるですとか、あるいは肩身が狭いとかいう理由もあって、なかなか実際には使いづらいという現状は

改善されていないと感じます。

先ほど予備軍という話がありましたけれども、バックアップ体制は重要ですし、育児と仕事を両立させようと頑張っている、男性であれば、子どもができて仕事を一生懸命頑張って残業して偉いと言われるんですけども、女性は子どもをほったらかして大丈夫かと非難される。そういう風潮がまだまだございます。そういったいわゆる世間全体、社会全体の意識を変えていくという点だけでも安心して制度を利用できるといった気分的な効果はございます。県だからということで、もう少し深く突っ込んで、そういったことに先駆的に取り組んでいってもいいのではと考えています。今後の研修等に大いに期待したいと思っています。

以上です。

(田中座長) ありがとうございます。

時間が来ておりますけれども、せっかく委員の皆様もお越しでございますので、各委員のほうからもう少し、よろしいですか。

では、せっかく各部のほうから委員も来ておりますので、今ほどのいろいろアドバイザーの先生方のご意見、ご要望も踏まえて、いろいろご意見等もあろうかと思っておりますけれども、一応4つの項目がございまして、個々にやっていこうと思っていたのですけれども、時間の関係もありますので、それぞれ何かご意見があれば、適宜お願いしたいと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

では、漆畑理事、どうぞ。

(漆畑理事) 今回のNPOのお話につきましては、井手先生や榊田アドバイザーからいろいろお話がございました。まさに、初め井手先生からいただいた話は、国と県とそれから自治体の役割分担とか、それぞれの場で役割分担の話だろうと。またそのあたりはひとつ改めてゆっくり議論したいなと思っております。

それからほとんど新田部長がお話しされましたが、あと1点だけ。釣谷アドバイザーから少子化の話、それから女性の登用の話があったのですが、このような話は個人の価値観に突っ込んでいくような話ですから、私も個人的にはどうかとは思っておりますけれども、他方でどうしてそういうことをやるのかという話で思ったのは、やはり少子化で若い人がいなくて、女性の力を使っていかないと、若い人の労働人口が確保できないといった問題、それも1つあるように思っています。私の妻も専業主婦ですけれども、働きたくないから働かないということじゃなくて、まさに女性の中にも、いや応なくと言ったら少し変ですけれども、積極的に社会へ出て

この社会を維持していただかないと、この日本は成り立たないということではないかと、釣谷アドバイザーの話を聞いて思っていました。

柘田アドバイザーの話やボランティアについては、負担の押しつけというよりは、むしろお願いするという事だと思えます。どうしてもサービスの維持と（負担は）トレードオフというか、なかなか県民の方々からサービスを維持しろ、でも、他方で行革はしっかりやれということをお求められる中でやっていく道としては、これまで少し眠っていたボランティアのようところに、我々がお願いをしてやっていただくという、県民の方々に公のほうをお願いするというのが1つまたあるのではないかと思っていますので、引き続きよろしくお願ひいたします。

（田中座長） ほかにございますでしょうか。

（山本次長） 農林水産部ですけれども、県民協働という観点から特有の活動がありまして、水と緑の森づくり税を住民税に上乗せする形で、個人でしたら年間500円の税金をいただく仕組みを平成19年度から導入しております。年間大体3億6,000万円いただいておりますけれども、これを財源に、近郊の人が住んでいるところに近い里山を間伐するなり、整備するという事をしてしています。1つは、そういった活動に当てているということと、そういう活動にあたる方のサポートセンターというものを作りまして、それに団体として登録していただいた方に対していろんな機材を貸与し身近な里山林を整備しているということなんです。大体そういった里山林の整備等の活動で、今では年間1万人以上が参加しております、県が森林整備、身近なところでは里山を整備するということに民間の方々の力をお借りしているという意味では、また、活動の財源を県民全体からいただいているという意味では、県民協働といえるのではないかとということで、ご紹介させていただきます。

（田中座長） それではそろそろ時間もありませんので、最後に、アドバイザーの方々から一言ずつ、感想も含めておっしゃっていただければと思います。いかがでしょうか。

（釣谷アドバイザー） 別に私、こだわっているわけではないのですが、職員の意識調査をするという方法もあるのかなと思いました。

私の会社では毎年一回、別に対象を女性の方に限っているわけではないですが、アンケートを行いまして、それで社員の満足度を調査しています。それからお客さんには顧客満足度、こ



れはISOでやっていますが、そういった意識調査もしています。もし価値観とかそういうものでお悩みでしたら、県庁でも意識調査をやってみられると、女性本人がどのように考えているか等がよくわかるような気がしました。

(梶田アドバイザー) 新田部長の発言でとても気をよくし、楽しみになってきました。もっと卑近な話なんですけど、私どもの会社だと、例えば古い車でも、人を乗せるときにはきれいに掃除ぐらいはしておくということだけは徹底しているんですが、この会議室がなんとなく汚いと。ごみだらけで、会議中ずっと、なんて汚い会議室なんだろうと思ってみていて、こういうところで会議をして大丈夫なのだろうか。だから、富山県が作る公共物に美がないんだなというようなことを強く思いながら見ていました。

(田中座長) それでは、少し時間が超過いたしましたけれども、本日はこれで会議を閉じさせていただきますと思います。

今日は本当に貴重なご意見、アドバイザーの方々からお伺いいたしましたので、また年度末に取りまとめまして、行革に反映するものは反映していきたいと考えておりますので、今後ともよろしく願いいたします。

今後、次回の関係につきましては、またいろいろ個別にご相談もさせていただきながら、日程調整等をさせていただきますと思っています。

今日はこれで終わりたいと思いますけれども、事務局のほうから一言ありますか。

(五十嵐班長) 本日はどうもありがとうございます。

今後、またいろんな動きに合わせて、また皆様にお知らせしていきたいと思っています。

あと、梶田アドバイザーからご指摘があった部屋が汚いという点と、お茶をお出しするという点につきましては、以後改めますのでご容赦ください。ご指摘ありがとうございました。

## 5 閉 会

(田中座長) それでは、本日はこれで終了させていただきますと思います。

本当にどうもありがとうございました。