

青森県財政改革推進委員会（第2回）会議録

日 時 平成15年4月21日

場 所 議会棟6階第一委員会室

<出席委員> 武田委員長、中橋委員、小川委員、木村委員、小林委員、疋委員、谷村委員、根本委員、長谷川委員、蒔苗委員

議題「人件費について」

武田委員長

それでは早速議事に入らせていただきますが、ちょっとその前にご挨拶をさせていただきますと思います。

今回、2回目ということで、今日は私を含めまして今日も10人ということでやっていきたいと思います。それで、財政改革推進委員会なんですけど、そもそも何でこの委員会があるのかとちょっと考えてみました。本来、そもそも何かを改善するとか改革するというのは、外部の人間がとやかくどうこう言うことではないんですね。何の場合でも、組織内部の方達が自主的に物事を決めて遂行すると。極端な話、歴史にみても、革命なんかもそうなのでございまして、絶対外部の力で変えるものではないなと、こういうふうに思うわけでございます。

そういうことから考えますと、まずはこの県の職員の皆様方が実際に現状をどう認識をされ、それを実際にどう変えようとされているのか。まず、これが一番大事なわけございまして、そのためにこの庁議として財政改革推進会議、これができたものと理解しています。そういう意味では、是非この財政改革推進会議で中身の濃い議論をしていただきまして、速やかに実行に移す計画を作っていただきたい。また、それを切にお願いをしたいなと、こういうふうに思います。

そしてまた、前回の資料の、この資料9でしたですか、当委員会のあり方として、その財政改革推進会議に、意見を申し述べるということでございまして、そうであるならば、じゃあどういふふうなことで、どういう分野に際してこの意見が欲しいのかというふうなコミュニケーション、こういうのが無ければいけないなと思うわけございまして、まだこの委員会が、財政改革推進会議と連動する状況になっていないというふうなことでございまして、これも県の方にお願いしたわけございまして、早い段階で財政改革推進会議と連動するような形で物事を持っていくようにさせて、していただきたいなと。また、そういうふうなお願いを一言申し述べさせていただきます、若干冒頭の今日の挨拶にさせていただきます。

そういう中では、今日のこの委員会もどちらかと言うともう、言葉は悪いんですけど言い

放題というふうな形にならざるを得ないのかなと。ある意味では自由闊達な意見も出るであります。そしてまた、こちらのこの総務部の方が、そしてまた財政課の方、そしてまた人事のご担当の方々にとっては、ある意味では背中を我々が押すようなこともあるかも分りません。また、一方では皆様方に大変、どちらかと言うと耳の痛いお話も出てくるかも分りません。その辺は一つご容赦を頂戴いたしまして、今日も活発なご意見をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

それでは、本日のテーマは「人件費」ということでございますが、まず事務局の方から、県の人件費の状況ということについて説明を頂戴したいなと思います。質問等は説明が終了後頂戴したいと思いますので、よろしく申し上げます。

別添資料に基づき財政課長から説明

(説明要旨)

中島財政課長

先ほど委員長の方からもお話がございましたように、本来的には内部からきちっと改革案を、実質改革を持っていくというのが大事なことであろうかというふうに思います。ただ、私どもの認識が間違っていないのかどうなのか、そういう方向性でいいのかどうなのか。あるいは、きちっと県民の方々とのコミュニケーション、県庁と県民の方々との間にコミュニケーションがとれているのかどうなのかということは、やはりこういう形でオープンな中にご議論いただいてご意見をいただくというのは大変重要なことではないのかなというふうに思っております。皆様方の貴重なお時間を頂戴して本当に申し訳ないんですけども、是非自由闊達なご議論をいただいて、それをきちとした形で生かしていきたいというふうに思っておりますので、どうぞご協力のほどよろしくお願い致します。

事前に、相当程度分厚い資料でございますがお配りしてございます。さらっとご説明させていただきますたいと思います。

1 ページ目は、人件費の総額がまず予算ベースの中でどのくらいの割合を占めていて、どういう動きをしているのかというのを見てございます。それで、人件費の額は、大体 2,300 億から 400 億円ぐらいのところ。ずーとほぼ横ばいの形で人件費総額が推移をしてございます。一方、予算、まあ決算ベースですが、予算の額というのは 12 年度までほぼずーと右上がり、13 年度のところでマイナスになっていきますけれども、ほぼ右上がりできてございますので、その分母がその予算総額、分子が人件費総額でして、その割合は当然のことながら低下傾向に 12 年度まではあった。平成 4 年でいけば 32 パーセントぐらいのところ、平成 12 年度で 25.1 パーセントのところまで落ちてきている。

ただ、これから予算の総額が抑制基調にきてございますので、人件費の割合は上昇していきたくらうと、その額が横ばいでいけば上昇していきたくらうと。その端緒が 13 年度のところで少しだけ割合が右上がりになっているというところで表れているかと思えます。

いずれにしましても、この人件費が予算総額の中に相当程度、現状では 4 分の 1 程度を占

めてございますので、ここの議論を抜きにして財政改革の議論もできないのではないかなというふうに思っています。

2 ページ目は、若干専門的にはなるんですが、ここは分母が歳入総額ではなくて経常的な収入、家計で言えば給料だとかにあたる部分です。ボーナスだとかという臨時的な収入ではなくて、通常の一般的な収入に対して人件費がどのくらいの割合を占めているのかというものをみたものです。

経常的な収入に対して 45 % ぐらいが人件費が当てられております。これを全国の平均、東北の平均と比べてみた時ですが、本県のこの割合は全国平均を下回っている状況であります。東北の中では高い基準にあるというのが見てとれます。その中で職員給を取り出して見ましたところ同じような動き、35 パーセント前後で同じような動きが見られるというものでございます。

それから 3 ページ目は、今のこの人件費の総額について内訳をとって見たものです。

教育関係については、児童生徒数が減少してきていますので先生の数も年々減少している。ただ、給与水準が向上してきていますので、人件費の総額はほぼ横ばいの水準になっている。大体の人数のオーダー的には、一般行政部門の職員の大体 2.5 倍、2.6 倍ぐらいが先生で、0.4 倍が警察官だというようなオーダーで考えていただければというふうに思います。それが部門別内訳をみたものです。

4 ページ目ですが、4 ページ目はその部門別な内訳が全国の水準とみてどのくらいの水準にあるのかというのを仮に人口一人当たりで人件費の額を割って見たものです。ここでいくと、教育関係が全国で 9 番目に高く、警察関係が全国で 31 番目、上から 31 番目、一般行政経費が上から 14 番目、合計すれば上から 12 番目の高さだということです。この水準については、やはり人口で割っていますので、どうしても人口の少ないところは非常に高めに出てしまいます。本県と同じぐらいの人口の水準で言えば、山口だとか愛媛だとか長崎だとか、あるいは鹿児島、沖縄あたりかと思いますが、その辺のあたりの水準と見比べてみた時にどうなのかということが出てくるかと思えます。若干高いかなあというぐらいの程度です。

それから 5 ページ目です。ここから個別の話になってきますが、まず一般行政部門の話です。

今、定員適正化計画というのを平成 14 年から 18 年までの 5 年計画でもってございまして、13 年 4 月 1 日の人数が 5,720 人。これを 5,260 人まで適正化していくという計画をもってございます。この計画の進捗具合というのを見てみたものなんですが、合計で 460 人の定員の適正化をしようというふうに思っています。実績が平成 14 年 4 月 1 日現在で 65 人分。それから平成 15 年 4 月 1 日のところで 172 人分。これを合計すると 237 人ですが、460 に対して 237 は大体 51.5 パーセントの進捗具合だというものです。計画に対して若干上回る形で進んできているというところですよ。

それから、その適正化をするだけではなくて、2 のところは、これは強化すべきものは強化していくというものです。例えば、今年度で言えば文化観光部を新設したりだとか、あるいはスポーツ振興局を新設したりだとか、そういう形の強化すべきところは強化するという形もあってございます。

6 ページ目は、これは前回、それから前々回の定員適正化計画にあたるものを並べてみたものです。

平成 7 年から平成 15 年までで 436 人。平成 7 年から平成 18 年まで見れば 659 人の定員適正化をした、あるいはするということになってございまして、人数的には、定数的には若干ペースが上がってきているというふうには見えてございます。それをもう少し分り易く絵で見たのが次のページでございまして、少し全国のペースの方がここ数年は速いのかなあというふうに見てとれるわけでございます。ただ、本県の状況も 18 年度のところまでで行けば相当程度の水準まで適正化をしていくという状況がこの絵で、目で見分る形です。

それから、8 ページは、単価ベースでどういう努力をしてきているのかというものです。給与改定率の推移というのは、これはいわゆるベースアップにあたるもので、給与表の単価がどれだけ上昇しているのかと、上昇させたのかということ。それから右が期末・勤勉手当。これがいわゆるボーナスですね。ボーナスの水準がどうなっているのかというものです。平成 11 年度のところ、給与改定率 0.22 パーセントとなって、ベースアップ自体はプラスですけれども、ボーナスのところ、0.30 月というのがあります。ボーナスでマイナスになっています。両方あわせれば、トータルでは実質的にはマイナスの水準が 11 年度から行われているということです。13 年度からは、満 55 歳以上の職員について昇給停止というものも新たに加えてございます。それから、14 年度については、1.92 パーセントというのがあります。この改定をしていますけれども、それに加えて給与削減というのが 14 年の 4 月から 14 年の 12 月。この一般職員で 2.0 パーセントの削減とか、管理職手当の削減だとか、こういうのをダブルで削減をするという努力をいたしております。これが単価ベースでの水準です。

次のページに、今の単価ベースでの削減がどういう効果を及ぼしているのかということと、それと全国との水準を比べてみたものです。ラスパイレス指数とは端的に申し上げれば国家公務員の給与水準を 100 とした時に、その県の、都道府県の職員の給与水準がどういう水準なのかというのを表した指数です。12 年の 4 月、13 年の 4 月、本県は 102.8、102.5 と、少し下がってきてはいます。ただ、全国平均が 101.9、13 年度で 101.7 ですから、それを上回っている状況にございました。先ほどのダブルカットが 14 年度実施されていまして、その影響がございまして、14 年 4 月 1 日に 100.6 と、相当程度縮減がなされています。これで全国平均が 102.2 ですから、14 年の 4 月 1 日現在で、全国平均を下回る水準になっていたということでございます。

それから、10 ページにまいりますと、ここから教育関係の人件費がいよいよ入ってきます。小、中、それから高校と、特殊学級と分かれています。まず小学校については、人件費の総額を職員一人当たりで割ったものは大体 840 万前後で推移していますが、各県とも国立学校の給料表に準じてやっていますので、水準がそんなに大きく違うことはないということです。下の段のところは、これは先生一人に対して児童数がどれだけいるかというものでして、これを見ますと、本県の先生一人当たりの児童数というのは他の県に比べて低めになっていると。先生一人で見ている生徒の数が少ないということですね。宮城あたりがやはりちょっと多く、宮城、福島あたりが多めになっていますけれども、青森県自体は東北の中で

みれば低い方にあるというのが見て取れます。

それから 11 ページ目。これは中学校ですが、先ほどの小学校と同じ様な見方をしてみたものですが、傾向としては同様の傾向が見られます。一人当たりの決算額では各県とも同水準で、やはり一人当たりの生徒数については本県の状況は他県より低くなっていると、少なくなっているという状況です。

12 ページには高等学校です。高等学校は若干、小・中とは状況は違っているものがございます。まず人件費の一人当たりベースを見た時には、少し高くはなっています。これは高校の先生の平均年齢が他県よりも高いものですから、当然単価の高い先生方がいらっしやいまして、それを平均で割ると高くなってしまおうということがございます。いずれにしても、水準は、給与表の水準自体はそれほど大差はないものなのですが、年齢構成に応じて多少一人当たりの人件費額が平均として高くなってしまおうということです。それから、生徒数の関係で言えば、これはやはり同じ様な状況で、規模の小さい学校が多くございますので、一人当たりの生徒数は低め、あるいは中位ぐらいというところになります。

それから、13 ページ、特殊教育諸学校の関係でございます。どうしても人数として、生徒さんの人数として少ないので、多少ばらつきは出てきてしまいますけども、高校の時と同じで平均年齢が若干高めでございますので、決算額、一人当たりの決算額についても少し高く出ている。それから、生徒と先生の関係ですけれども、ちょっと生徒数、先生一人が抱える生徒数が多くなっていますが、年々減少傾向にあるという状況がここでは見て取れるということです。

18 ページは児童の、あるいは生徒の数と学校の数とが東北各県でどうなっているのかというのを見てみたものです。参考までに見てみたものですが、各県とも児童数は減少している。学校数はほぼ横ばいだ。仮に 1 町村あたりで見てみた時に、これもほぼ東北各県の中で本県の水準というのは平均値だろうと。ただ、1 学校あたりの学級数を見てみた時に、1 学級から 6 学級のところが本県は 52.4 パーセントを占めていると。ここがちょっと多い。従って、小規模な学校が多いというのが数字として出ています。

19 ページ、これは中学校ですが、中学校も小学校と同じ様な状況。

それから 20 ページは高等学校ですが、高等学校についても小、中と同じようになっています。

24 ページは、ここから警察の関係でございます。同じように、先の教育と同じように警察の関係でも東北各県の警察職員一人当たりで決算額を割ってみたものですが、これはちょっと若干絶対水準で見れば 1 千万前後のところまで推移していますが、ちょっと統計の取り方上、退職金が込みになっていますので、先ほどの先生が 840 万ぐらいでしたけれども、それよりも高めにできてしまっています。これを一人の職員がもらっているというわけではなくて、あくまでも比較のために人数ベースで割ったので、絶対値ではちょっと参考にならないかと思いますが、その水準を見てみた時に、本県の決算額というのは少し高いというのがあります。これもやはり平均年齢が高めにできているという、その年齢構成上の観点から見て一人当たりの決算額は高めにできているということかと思えます。

2 の方は、警察官一人で人口どのくらいを見ているのかというものですが、これについて

は東北管内の多くの県が一人あたりで、警察官一人あたりが抱える人口が多くなっています。これは全国の中で見ても高い水準、多い水準でございまして、本県もここに書いてありますが全国で8番目に一人あたりで抱える人口が多いという水準になっています。それが警察官です。

最後に26、27、28ページですが、今の人件費の関係を行政コスト計算書上で見てみるとどういう状況になるんだろうということを参考までに挙げさせていただきました。まず、教育費が1,758億円あって、その内ほとんどが人にかかるもの、いわゆる人件費にあたるものでございますが、これで教育関係というのは人件費の塊だということが見て取れますし、また警察費が354億円。警察の関係の経費についてもやはり人件費が大きな塊を占めているというのが見て取れます。

27ページは、県民一人当たりの行政コストで、人件費なりがどれぐらいの水準を占めているのかというのを行政コスト上で見たものですが、青森県の県民一人当たりの行政コストの人にかかるものというのは6位と、158千円と書いてありますが、29道府県中6番目の高さだということが分りますし、先ほどのラスパイレズ指数の水準だとか、あるいは一人あたりで割った水準を4ページのところでも表として挙げておりますが、それと同様の傾向をここでも示しているということです。

28ページ、これはまず左の方は性質別内訳というので、人に係るもの、物に係るもの、移転支出的なもの、その他と取り出してあって、人に係るもののうち多いところをやってみますと教育、警察、それから本県で言えば農林水産業費が多いと。右半分の方に主な目的別の内訳を、今度は行列を入れ替えて、民生費、農林水産業費、土木費、教育費と、その中では何が大きいかというのを見たものですが、例えば先ほどの農林水産業費が人に係るもの、人に係るものの内訳として農林水産業費が全国で一番上に高いというのがありますが、農林水産業費自体が全国の中でも占める割合が高いので、どうしても人件費も多めに出てきてしまうと、こういう部分があるのかなというふうに思います。

以上がお配りしてある資料の説明でございます。

武田委員長

はい。ありがとうございます。

ただ今、事務局から説明がありましたが、委員の皆様からご質問を頂戴したいと思います。ありませんか。

木村委員

10ページの840万円というのは、平均年齢にしたらどれぐらいなんですか。多分これは人数割りでやっていると思うんですけど、年齢で年収が動いていると思うので、平均年齢はどれぐらいで840万ですか。

中島財政課長

小、中学校の教育職で、これが13年度で平均給与月額でいくと39万1,368円。それで平均年齢が40.7歳です。

長谷川委員

いくつかあるんですけども、ちょっと大きなところから。5ページの定員適正化ということについて、一般行政部門に対してはこのような数字が用意されているわけなんですけれども、まず一つは、この他の部門の定員適正化ということについては計画というのはあるのかどうか。

それから、この数字というのはどういう根拠に基づいてこういう5,260人という数字が設定されているのか教えていただけますでしょうか。

人事課

まず、5,260人のセットにつきましてお答えいたします。5,260人につきましては、5年間で退職者数、これは定年退職者、それから勧奨退職者様々ございますが、退職者は予定されてございますのでそういった方々が当然抜けると。それから採用計画をできるだけ少なめに。ただ、これは、あまり年齢構成を歪めない形でセットした時に、大体これぐらいがまず可能だろうということを主に算定をしながら、できるだけ全国のトップクラスを目指しながら適正化計画を組んだということでございます。

長谷川委員

もう一つの件はいかがでしょうか。

中島財政課長

それから、教育、あるいは一般行政部門以外に教育だとか警察だとかの関係については、政令で定員が決められていたりだとか、あるいは法律上、標準が何に対して何人とかというのが決められていますので、そういう形ではなかなか決めづらい。本県独自で適正化をしていくことというのは決めてないというふうに思っています。

長谷川委員

そうすると、まず一つ目の方なんですけど、例えば5,260人体制になった時に、所定の県として行うべき県民に対する諸活動がありますね。そういうものが適正に行われるという根拠がないと、サービスは低下しますということも合わせて伝えていかなければ具合の悪いこ

とになるのではないかというのは一つ感じるんですね。サービスを向上させるということをやろうとするならば、この行政部門の適正化職員数は実は違うんだと。けども、県民に財政の緊迫の状況を考えていただいたら、それはこういうふうな人数にせざるを得ないので、サービスをこういうふうに制限せざるを得なくなりますということも、やはり伝えるべき時は伝えなければいけないのではないかとこの数字についてご質問させていただきたいと思うところなんですけれども。

それから、もう一つ、警察の方で、国で一人の警察官が担当される県民の数を 500 人ぐらいに設定しなさいという将来見通しでしょうか、そういうコメントが何ページかに書かれていたように思うんですけれども。24 ページですね、24 ページの下に提言では警察官一人当たりの負担人口を 500 人程度にしているという言葉がございまして、現在既に 8 位と、非常に負担が多いという 8 位だったのでしょうか、これを更に非常にきめ細かな警察活動というのを推進するために 500 人とすると、相当な警察員の増員を計画することになるわけですね。そういうふうな計画でいった時に、人件費というのに占める警察官の方の人件費確保というのは可能なかどうか。その辺はどういうふうに今お考えになっているのか、ちょっと教えていただきたいと思うんですが。

中島財政課長

二つあったかと思えます。一つがサービスの低下を招くのであれば県民に示していくということだと思うんですけれども、極力、勿論人数が、職員の数がサービスに結びつくものも、そうでない部分もあるかと思えます。サービスを極力低下しない形で人数の適正化をしていくのがまずは大前提であろうというふうに思っています。ただ、そのサービスの低下を招くのであれば、そういうことを申し上げていくべきだろうということについては、それは本当に先生がおっしゃる通りだというふうに思いますし、ここはそういう説明の仕方をこれからは本当にしていかなければいけないのだろうと思います。問題になってきますのは、やはり、どのサービスにどの人数というのが本当に最適なのかということについては、これはなかなか一概に言えない部分があって、もし、それが可能なのであれば、非常にその後の処理というのは楽なんですけれども、ここがなかなか、多分、どの都道府県、どの行政部門においてもその人数というのは、適正な人数というのが把握できないので、他の都道府県の水準だとか、あるいは全国の平均だとかというのを見て、多いのかな、少ないのかなというのをしているんだと思います。ですので、そこはなかなかぴしっとしたお答えというのは非常に言いづらいんですが、先ほども申し上げましたように、極力少ない人数で最大の効果を上げていくというのをやっていくのがまず基本で、その上でもやはりサービスの低下を招かざるを得ない部分については、やはり申し上げていかなければいけないだろうとは、本当にその通りに思います。

それから、警察官の方につきましては、これは先ほどちらっと申し上げましたが、警察官の定員というのは政令で、国の政令で決まっています、仮に一人当たり 500 人にするというのであれば、その政令の人数を変えてこないと本県において警察官をここまで確保すると

いうことはできないものですから、その部分の、政令で決まった人数については、それは本県というよりは国の方で人件費というのは面倒を見るんだらうというふうに思っています。ただ、情報が何もございませんので、これもちょっと分かりませんが、警察官についてはそういう特殊な要因があるということをちょっと頭の隅に置いて頂ければというふうに思います。人数ベースで、人口に対してどれくらいの警察官がいた方がいいのかということについても、必ずしも多分、人口だけではなくて、その地域の面積だとか、あるいは犯罪率と言いますか、そういうものの多さだとかというのを見ていかなければいけないでしょうし、仮に人口一人あたりで見てきたらこうなりますよということを挙げてみました。それが、本当に負担が及んでいるのかどうなのかということも、先ほどの一番最初の答えにも及んでくるんですけれども、行政としてのサービスを提供していく中で、最適な人数というのがどの程度なのだろうというのが本当に把握しあぐねている部分があるし、あるんだらうなあとというふうに思っています。そういうのも含めて、こういう場でどういう感じなんだらうということもお聞きしたいなあとというふうに私どもは思っております。

武田委員長

はい。他にございませんか。

小川委員

私、意見書にもちょっと書いたんですが、高等学校や特殊学級の先生達の平均年齢が高いというのは、もしかしたら何かがあって、その時にちょっと先生達の人数を増やしてみたいな事情があったということがあったのかなと思ったりして、それと今、例えばね、すぐふっと思ったのは、例えば今回のアジア大会みたいな、そういうことがあったりすれば、例えば体育の先生を少し増やしてみたいなことをするとかね、そんなことがそこにあたりして、それでちょっとその辺がダブついていて新採用の人達を今ちょっと控えているとか。そうすると、もしかしたらその辺の年齢構成のアンバランスみたいなことがあるだらうし、その問題もあるだらうし、もしそのダブっている、もしかしたら教科ごとにタブついているのがあたりするのかと予想したんですが、そうしたらその部分は学校教育ではなくて生涯学習なり地域に出て行って何か指導をしてもらいたい感じの、配置換えみたいなことで先生達をうまく活かすということちょっと語弊があるけども、何か活躍してもらえばいいんじゃないかなみたいなふうに考えたりしたんですが、何かその辺はあったんでしょうか。

中島財政課長

どういう特殊要因があったかと、ちょっと分らないんですけども、ただ、恐らくベビーブーム世代が生徒なり児童だった時に、当然先生としての人数を確保しなければいけませんから、その時に恐らく相当程度の数を確保したんだらうなというふうに思います。その後、人

口がそのまま増えてって、生徒児童の数が増えていってくれるのであればそのままでよかったんだと思うんですが、その児童生徒数の減り具合を見込むというのは、それはまたそれはそれですごく難しいことだと思いますので、その辺のブレが出てきた結果なのかなというふうには思いますけれども。

小川委員

まずはそこは思うんですが、そうしたら何も小学校も中学校も同じ現象が起こるんだろうなと思ったんですけど、高等学校の先生はなかなか辞める人が少ないのかなとか、例えば小、中学校の先生は結構早めに辞める、特に女の先生が小学校なんか多かったりするんで、辞める先生も結構多いのかなとか、そういうのもあるのか、その辺ちょっと。

武田委員長

今のことに関しては、教育委員会の方、どなたかコメントございますか。

教育委員会

教育委員会でございますけども、今申し上げましたその要因につきましては、私どもも十分分析をしておりますので、十分なお答えができないわけですが、現実に年齢構成が少しアンバランスであるというのが現実であります。したがって、小、中学校につきましても、多分おっかけの部分で、高校の部分が今高めにいるんですけども、多分おっかけの部分でだんだんせり上がっていくのかなというふうには思います。要するに、一旦採用になりますと、先ほどおっしゃられましたように、途中でお辞めにならない限りはその方々でずーと推移していきますので、そして今財政課長さんがおっしゃいましたように採用の人数が少なくなっていくということで、非常に、そういう意味で逆なこういう形になっていくというふうなのが原因だと思います。

また、後段のご質問にありましたように、教科のアンバランスがあるのではないかとのご指摘でございますが、そのものにつきましては退職の教科の方と採用の教科の方を調整をしながら、徐々に、単年度ではなくて、将来的に見ながらやっておりますので、現状ではそれほどダブっている教科があるとか、そういうふうな状況にはなっておりません。

武田委員長

はい。では根本さん、どうぞ。

根本委員

今と絡んで、人数がどれくらいの人数が適正なのかについてはなかなか分かりません。まあ今の現段階で把握するぐらいということなんですが、例えば正規職員の他に臨時職員って言うんでしょうかね、教員とか、本庁部門でもいらっしゃると思うんですけども、その割合とか、例えば、本採用の職員の割合がどんどん減らされて、逆にその臨時的職員が増えていくということがあれば、現実にはそれがいいことなのかどうかと言いますかね、その辺の人員配置の問題はどうなっているのかとか、全然一般に外からは分りづらいことなんです。その辺の人数的なことも、もし全体を含めて検討しなければいけないのではないかしらと、ちょっと思いました。

人事課

今、ちょっと記憶の数字だけですけども、知事部局では、臨時職員という、いわゆるアイデアを出すとか、そういったものではなくて、比較的単純な業務に使っている1年を上限とした臨時職員、これが大体400人ぐらい知事部局にはあります。この他に若干、育児休業等に対応する臨時職員もあるわけですけども、そういった数は実際に上下しますので、大体本年当初に採用したのは大体400人ぐらいあります。当初の正職員との比較ということにつきましては、ご意見の中でもいただいているわけですけども、今申し上げましたとおり、やはり1年という上限枠を法律上、定められておまして、それ以上に複数回雇用できないということもございまして、あまり重要な仕事はできないというのが臨時職員と言われているものです。

一方、新たな制度としましては3年ないし5年を上限とした任期付き制度といったものもまた新たに出てきております。いわゆるプロフェッショナル的な分野を担当する職員はきておりますけれども、そういった方々もまた新たに制度としては出ておりますが、今のおっしゃっていらっしゃる臨時職員についてはそういう方々ではないと。人数的には400人ほどいます。その活用についてはいろいろ検討していかなければいけないというふうには思っております。

武田委員長

はい。そろそろ次のテーマに進みたいので、質問は一つか二つ。

蒔苗さん。

蒔苗委員

先ほどの警察の件と教育の件の時に、定員適正化状況は行政には行政部門しかないということで、作るの難しいというお話がされていましたが、警察は国の政令でというお話でしたね。教育の場合は、知事がお話されて、30人学級とかという話もされていて、増やすこ

とに対しては何ら全然問題がなくできて、減らすことだけが制約があるということですか。

中島財政課長

そうです。

蒔苗委員

そうですか。先ほどおっしゃった教育委員会の方々は、でも退職される方と一緒に採用を控えるみたいな形で調整はしていらっしゃるという考え方があって、それは計画にはなっていないというだけなんですか。

教育委員会

そうでございますね、児童生徒の数というのは、将来的な児童生徒数を推定しながら採用の計画を立てるということでございます。

蒔苗委員

その都度、その都度だけの計画で、例えば5年とかのスパンでは計画は無いということですか。

教育委員会

いえ、大体出生されますと5年後、6年後に小学校に入って来るわけです。大体その分の数字をある程度はみながら推定していくということは作業としてはございます。

蒔苗委員

そうすると、計画書はあるということですね。

教育委員会

教員の必要数が出てくるということになります。

武田委員長

どなたか、最後の質問、ございますか。

じゃあ私、ちょっと質問させて下さい。7ページなんですけどね、職員数の推移のグラフ。これで見ますと、本県よりも全国の平均の職員数の削減ペースが、一貫してペースが速いような気がします。非常に、この本県が遅れているのかなという気がするんですけども。何かこれは、本県にとって特殊な要因があっただけでこうなっているのでしょうか。それとも、まあ言い方なんですけども、その辺がちゃんとされなくてこうなっているのか。その辺はいかがなものでしょうか。

人事課

はっきりしたものはございませんが、先ほど申しましたとおり、職員の適正化というのは強制退職させられない限りは基本的に定年退職、あるいは職員が希望に応じて勧奨退職するか、そういった退職者が外に出て行って、一定の採用者数をどの程度にするかということがまず基本でございます。それで、そういう意味では定員適正化と言うか、140人というのがある程度の退職者は、今手元に数字のちゃんとしたものがございませんが、大体平成20年をピークにして、大体団塊の世代がそこら辺にいますけども、そこに向かってがんがん定年退職者数が増えていきます。数が増えていきます、辞める人が。この時期はまだ百数十人台。平成20年に300人台になろうとしています。まさに、今数がだんだんだんだん増えてきています。一方において、採用者数はかなり過去最低とは言いませんけれども、かなり低い水準に、今460人計画では、この不況で県に対してももっと採用しろと言われていた中においてもかなり限界的に近いぐらい採用者数を抑えている、一方においてですね、今は、140人時代はそこまでは採用者数を一気に減らしてしまうと、あまりにも職員の年齢構成と言いますか、いわゆるアイデアを出していく職員があまりにも高齢層に偏るということも危険だということもありまして、そういった軟着陸的な削減計画を組んできた。それではちょっと追いつかないというところで、今まさにそれを歩調を強めているというふうな状況であるというふうに思います。

武田委員長

ただ、これ、本県は都道府県のトータルが平成12年が11年に比べて、これだと5パーセント近い削減なんですよね。逆にこれはものすごいという気がするんですけども。これは逆にどんなものなんでしょうね。本当に正しいんですか、これ。聞きたくなるんですけども。4.5パーセントぐらい削減になってると思うんですよ、日本全国で。

人事課

これは多分総務省に出しているデータを基に作られていると思いますので、間違いはないと思いますが。

武田委員長

全都道府県でこうしようと、何かあったものなんでしょうね。

人事課

やはり、全国的に、まあ本県も同様の状況に立ってございますが、やはり財政状況が全国的にやはり急激に悪化していると。特にうちの方はそれほどインパクトは強くなかった。今は強くなってきているわけですけど、他県の方が特にその辺が強まっているのではないかと思います。

武田委員長

のんびり構えているわけだ。

人事課

やはり、先ほど申しましたとおり、定員適正化数というのはあるわけですし、我々が推定はできませんが、あるわけですし、当然その理想的な形は達していくということだと思えます。

武田委員長

はい、ありがとうございます。

それでは次に、予定されている時間もあれですので、今回も前回と同様に委員の皆様から事前にレポートの作成をいただいております。県の人件費について検討すべきその内容につきまして、各委員の方から紹介していただき、コメントを頂戴できるものであればコメントを頂戴してまいりたいと、こういうふうに思います。

それでは前回と同様に、また小川さんからいきたいと思えます。

長谷川委員

すいませんけども、例えば今日の人件費のテーマで、全体枠の考えとか、教育の話題とか、警察とか、ここから少しずつ、まず最初にそのことについてとかいうお話でやらないと、何か焦点がぼけたディスカッションになってしまって、なかなか皆さんの考え方がそういうふうに整理しにくくなりませんかでしょうか。

武田委員長

触れてまいりますか。

長谷川委員

この資料が、例えば1から4までが人件費総額に対する、あるいは単価に対するお話が出ているわけですし、それについてはそれでいいものだというふうに理解するかとか、そういうのがあると思うんですよ。もし差し支えなければそうしていただけると。

武田委員長

どの程度まで我々、話というか、見えないものですからね。もうここは、ざっくばらんに皆さんの意見を。

それだけにくくれないものもちょっと今日皆さんお持ちなんですよね。私の能力の問題もございまして、申し訳ないんですけども、皆さんのご意見、これに従っていきたいと思います。

残りの1時間の60分を10人の方々でお話をしますので、その辺の時間配分を考えながらやっていきますので、よろしくお願いします。従って、大変文章を長くお書きになっている方もいらっしゃると思いますが、その辺はポイントを絞って、特に主張されたいことを絞ってお話いただければありがたいと思います。

じゃあ小川さん

小川委員

じゃあ手短にします。人件費とかと言う前に、この間もちょっと意見が出ましたが、何でもこういう事態になったかということと、それからこれが続けば具体的にこんなふうに県民に対しての、つまり、赤字団体に転落すると具体的にこういうふうなところが困るんだというような、その辺のところをもうちょっと示して、とにかく県民の危機意識みたいなのが、また結局は自分達に責任があったんだよね、というようなことも感じてもらうみたいな、その辺の気運作りみたいなのがすごく大事だろうなと思って、この間見せてもらった色塗りの資料はとても見やすく、現状は分かるんだけども何か、「えー私らこんなに贅沢してきたつもりはないけど」みたいな感情がどうしてもあるのでね、人のせいに結局はするみたいな感覚にどうしてもなっちゃったりして、自分達がこれから我慢しなくちゃとか、いろんなそれこそ痛みも伴わなくてはいけないみたいなところの気運がやっぱりまだまだ薄いんだろうなと思うので、その辺のところもちょっと具体的に示していく必要がすごくあるのではないかなと思うことをちょっと一番にしました。

それから、人件費に関してですが、さっきサービスの低下に結局なるんじゃないかというお話もありましたけども、だからそのところを、私は今まで官が一杯、行政が背負ってい

たところをもっと民間の方に分けて、行政の仕事をスリム化して、結果的にサービス低下にならないような、つまり、今まで自分達がサービスを受けるだけだったのを自分達もサービスを作り出すみたいなのとか、皆で協働して自分達の生活をレベルアップしていくという、その辺の考え方みたいなことをもっと行政もそうですし、皆が持たなくてはいけないんじゃないかということで、企業、市民の役割分担みたいなことを前段は書きましたので、やっぱり何回も言うように、人とかお金とかをスリム化することで生活レベルが落ちるなり、県民のいろんなものに支障がくるというのはやっぱり、絶対嫌なわけで、そこを皆で補っていく方法みたいなのを考えていくということで、そこが一番私としては人件費の考え方では必要だと思います。

それから、教育費のところ、そのことをやれば多少あと機械化とかそういうことも言えれば、一般行政の部分は意外と人件費が削減されるというのは見えてくる気がするんですが、やっぱり一番私の中でも矛盾しているのは教育費のところ、前の意見書に聖域を作らずにどれにでもきちんと考えていかなければいけないんじゃないかと意見を出しながら、自分の中ではやっぱり子供にかかるところは、関係するところはお金をかけて頂戴みたいなのがちょっとございます。

小学校とか小規模校がいっぱいあるんですが、そのところが統廃合しちゃえば、一番目に見えてお金のところではいいかなと思うんですが、実は私ごとなんだけど、時間も無いのに、急いで言いますが、3年前に五所川原に住んでいて、その時は18学級ぐらい、学校が18学級ぐらいのところにおいて、その後今むつ市に住んでいますが5学級ぐらいのところへ転校してきたわけですね。それで、あっちですごく大変だったことが、こっちの小さい学校に、小規模校に来て、複式学級なんかもあるような学校に来て、子供が本当に救われたというのがものすごく実感としてあるのでね、自分の娘がね、だからやっぱり地域の中に根ざしている小規模校の良さみたいなことをちょっと個人的ことかもしれないけども、実感しているものだから、一概に機械的に何学級以下は統廃合すればいいみたいなことはやっぱり賛成しかねる部分があって、やっぱり地域によって、もし統廃合したとしてもその統廃合してマイナスになった部分をどんなふうに地域の中で地域づくりをしていくかとか、そんなことも含めて何か考えていけるようにしないと、子供達にそのことが歪として影響するんじゃないかなと思って、教育費のところはやっぱりすごく子供に関わることなので慎重に考えていった方がいいんじゃないかなと思っておりました。

以上です。

武田委員長

はい、ありがとうございました。今に関して何かコメントございますか。

よろしいですか。はい、それでは木村さん。

木村委員

Q & A 式で書いてきましたが、時間がないので答えをもらわずに先に話してしまいます。

まず人事評価というか、民間でいう賞与査定というのがあるのか、無いのか。それから仕事をしてもしなくても、その方の年間給与というのは変わらないのか。さらには、その仕事の評価というのは人事の昇進に影響するだけですか、ということですね。要するに、人件費は私は原則的にその貰っているお金分県民に仕事で返してくれているんだったら、下げる必要はないと思うし、むしろ上げていくという評価をやるべきです。仕事をしてないんだったら、どんどん査定して、それは昇進を止めるとか、又は降格するとか、そういうふうなことまでやるべきだと思うんですね。しからばと言うことで、今回一般県職員にはグループ制を導入されたわけですが、やはり中で何をしているのか見えないので、県のホームページとかに各グループが今年度は何をやるよと掲げて、職員の名前も入れて、ここまでやりましたということをするべきだし、さらには、前回、私は欠席で議事録を読まさせていただきましたけども、この委員会の本筋が、歳入が減ってくるからもっと絞れと。そんな話はないんでございまして、入り（歳入）を常に考えていかないといつまでたっても青森は疲弊した状態になっていくわけです。ですから、いいじゃないですか、歳入確保策成功チームには「がーん」と給料を上げてやるというか、昇進、三等級ぐらい上げてやるとか、そういうプロジェクト X のようなことをやるべきではないかと。さらに、具体的な話をしますけども、りんごの絞りかすでファイバー、りんごファイバーで機能食品も作れるし、製造特許を取ればいいし、ほたては産業廃棄物の問題でめっちゃめっちゃになっているんですけど、カルシウム源を考えたら、どうせ捨てているものですから 1 円でも 2 円でもお金になるわけでございますので、ほたて貝原料の機能食品を生産すればいいし、イカ墨も大変体にいいわけでございますので、これも県の試験場でもデータが出ていますから、そういうものをどんどん商品化して日本中に売るとか、りんごのファイバーとかは世界中に売れると思うんですね。そういうことを今回の農業特区の中でしっかり県が主導性を持ってやらないとダメなんだと思うんですね。そして、パテントとして、歳入に特許料というのはどうなんですかね。特許料が入ってきた時。いろいろ調べさせてもらいましたら、歳入が増えてきたら地方交付税はカットされるという仕組みになっているそうですが、それはそれで別に 100 パーセントカットじゃないみたいなのでどんどん増やしていけばいいんだらうと。以上、一般職というか、プロジェクトチームの話でした。

次に学校のところでございますが、教頭の手上げ制というのは新聞を読ませて頂いて、なるほどなと思いましたが、会社と一緒に社長は校長先生ですので、社長と副社長、まあ専務理事ぐらい、専務取締役ぐらい「ばん」と替えて大改革をやってほしいです。一昨昨日ぐらいですか、小、中、高校生にアンケートを取って、何か職種の狭い回答しか出ない、いろんな職種があるはずなのに、そんなのが分からないで学校で教えられているという部分、ちょっとがっかりしたんですけど、幅広い、社会でこんないろんな職種・職能があつてと、そういうイメージで教育するところが欲しいと思います。また子供達とか PTA から評価されない、やる気のない、適性のない教員というのは多々聞きます。今、小川さんの話にもあったと思うんですけど、それが PTA の力では何ともならんということですね。やっぱりこう

いうところの配置転換とか減給とか「がんがん」やるべきだと。先ほどのデータから見たとおり、一人の教師が受け持つ生徒数が他県から比べて少ないということなんで、やっぱり不登校生とか不良化した生徒、いじめに対する対策というのは教育委員会の中でやるやると言っているけど全然見えてこない。そういうことを、その専門チーム、正にプロジェクトチームを作ってやるかということをやるとすべきだと思うんです。人事権を教育委員会が持っているのであれば、いいじゃないですか、我々薬業界や流通業界もそうですけど、卸の関係とかは全国で合併が始まって、もう全国で合併したら、いきなり地元出身青森勤務が、鹿児島に行き仕事をしるとか、あるわけで教員だって県内どこでも仕事ができるはずなんです、教員でも。そういうことをばっさりやるとか必要です。すみません、時間が無いので次にいきます。

教職員のところで、何を言いたいかというと、税金を上げる企業をつくるのは人なんですね。その「人」の人づくりのところで、もうめっちゃめっちゃ状態になっているんじゃないかと。だから、循環社会と言われますが、物のリサイクルだけじゃなくて、やはり教育、家庭と言われるかもしれませんが、長い時間学校にいるんだから、そこでいるんな知識をあげてやる気を起こさせて、そして企業が欲しくなるような人づくりをおねがいたい。前回の時に私は書かせてもらいましたが、我々企業人は高校卒業は採りたくないです。挨拶もできない。ちょっと叱ると辞めていく。そんなのはいらないです。そこの教育というのは中学校と高校とかで、やってもらって、いいじゃないですか、そして最終的には企業が育ち、また企業家が出て税金が上がってくるというような県にしていけないとダメなんだろうと。

警察の方はちょっと狭い範囲で3個ぐらい出させてもらいました。タバコとか酒は入門ドラッグと言って、麻薬覚せい剤の入り口です。そのところで、やはり何だかんだ目をつぶっている状況です。タバコの自販機で未成年者が買っているのも目をつぶっている警察官もおられるのではないかと。オール警察がそういう、これからの人材を見逃すのではなくて摘発する。先だって報道されていましたが、未成年の子供がタバコを吸うのを容認した父母が逮捕されているんですね。それは法律から言ったら逮捕できるわけですので、それぐらいオール警察がこれからの若い人材に向けてやって欲しいと考える。

蛇足情報ですけど、道路交通法で酒気帯び運転30万円になったら、もう酒を飲まないで、ゴルフから帰る時も飲まないで、ノンアルコールビールが、がんがん売れている世界で、取締りをきつくしたらこうなります。それでいいんだらう考えます。先ほどのたばこは医療費にも跳ね返るんです。少し未成年者も含まれますが、医療費、国民医療費の30兆の中で、タバコが原因で1兆3千億円の無駄な医療費が使われています。ですから、全部つながっているということで循環、人の循環、そのところを見ていったらいいんだと思いますね。

最後に言いたかったのは、お金を下げられないのであれば、給料を下げられないのであれば、全て情報開示をして、県民に査定してもらおうという制度を作るべきだと言いたかったので、人件費の削減への考え方、これからの公務員としての仕事ということで出させてもらいました。

以上です。

武田委員長

はい。何かコメントございますか。できれば一言でも二言でも。
じゃあまあ時間もあれですから、次に行きましょうか。小林さん。

小林委員

財政改革というところの、人件費に絞ってちょっと。視野が狭い話かもしれないですけど、自分なりの意見をまとめてみたんですが、一つ、現状認識ということで、県のデータを見る限りでは横ばいとかということで、ある程度評価できるんじゃないかなというのが一つです。二つ目は、どうしても要員削減というところがテーマになると思うので、どうかなと思っていたんですけども、ちょっと私が知らなかったというのもあるんですが、172人削減して、努力されているというのは評価できるんじゃないかなと。ただ、(3)のところからなんですけども、経常収支比率に占める人件費ということで、入ってきたお金でどうかなという比率だと思えますけれども、東北平均を上回っているというところは改善の余地があるということと、あと適正化のところでは223人も削らなければならないというところで、確実に実行できるのかなと。それから5番目ということなんですけども、教員とか警察とか法令とか、いろいろあると思って、軽率な発言はできないなというのが結論だったんですけど、東北平均並みのレベルじゃないかなと数字上見たので評価できるのではないかなというところでした。

基本的な考え方ということで、二つ目のところがあったんですが、私個人的には県行政をうまくレベルアップしていくということになれば優秀な人材育成ということで、賃金水準の維持向上というのは非常に大事なテーマかなと。ただ、人件費総額の抑制というのは当然必要な部分なので、総額を減らして賃金水準を維持向上するとすると当然削減というのが非常に難しいテーマになるかと思っております。先ほども意見がありましたけれども、一つは経費削減というイメージが強いんですが、(5)のところに出しておいたんですけども、収入を増やすというためにいかに人材を向けるかということも県民の所得とか県財政収入とか延滞者への督促とか県税の見直しとか受益者負担導入とか県民の所得増大ということも非常に大きいテーマではないかなと。財政改革のもう一つの大きな柱ではないかなという視点も欲しいなというところなんです。

それからもう一つは、次の5ページの7番目なんですけども、要員削減という大きいテーマにぶつかっているところで、先ほども意見を出されていましたが、県民の理解というのは当然必要なことでありますし、私はむしろ職員の自らの問題意識、意識改革のところも非常に大きいテーマではないかなと。それはイコール職場改善なり事務改善、外部委託、アウトソーシングとか、民間活用とか。それらの自らの日常の業務でどういうふうに事務改善をして少数精鋭にしていくかというところが一番大きいテーマかと思って、敢えて書かせていただきました。

それから三つ目が目標の設定というのが非常に暗い話ばかりになるかと思ったので、青森県民が陰気臭くならないように、明るい未来を描くための、3年後、5年後というのをしっかり見せて欲しいという意味で、今回のテーマであります目標ですね、それから改革推進

プログラム、これを是非作り上げていただきたいなど。そこには具体的な数字ですね。その中に先ほどの東北レベルの 42 %とか、あと適正人員とは何ぞやというところとか、そういうところをしっかりと県民にお知らせいただければ嬉しいなということです。

以上です。

武田委員長

はい、ありがとうございます。コメントございますか。

中島財政課長

今、小川さん、それから木村さん、小林さんと三人方お話を伺って、感想めいたことを申し上げれば、まず一つは小川さんが最初におっしゃっていた県民一人一人が危機意識なり、あるいは自分達にも責任があったかもしれないということを思っていたくということは本当に今のお話の中の第一歩だろうというふうに思います。県庁と、それから県民との間が、実はこれは本当は一体であって、必ずしも対立する関係でもないですし、本来的には県民のために県庁としては仕事をしているわけで、県民から県庁を見れば、県民は誰に仕事してもらっているはずだという意識を持ってもらわなければいけないと思いますので、本来的にはそこは県庁が、財政というのは県庁だけの仕事ではなくて、県民皆さん方一人一人の中での話なんだということをきちっと私達がどれだけお伝えできるかということは非常に大事だろうと思いました。

木村さん、それから小林さんと歳入のお話もございました。この歳入でやっぱりご負担をいただくというのも県民一人一人にその痛みを負っていただくという部分がありますので、それも先ほどの話と同じように、県民一人一人が負担を負って、それからサービスを受けていくということ、ここが、このリンクを、負担とそれから給付と言いますか、サービスを受けることのリンクをきっちり、どれだけ見せていけるかというのが本来的な県庁の役割なのかなと、財政部門の役割なのかなというふうに思いました。

あと先ほどのお話の中で、やっぱり人づくりというのが非常に大事で、ここに対してきちっとした策を講じていくというのはやはり必要なんだろうというふうなご意見かと思えます。本当にそういうふうに思うのがありますし、どういったところをやって、どういったところを止めていくのかというのがこの中で議論をしていかなければいけないところだろうと思えますし、止めていくということを行う以上はきちっとやるということも言わなければいけないと思えますので、そういった今のご意見なんかを参考にしながら、これからはっきり形にしていかなければいけないと感じます。

以上でございます。

武田委員長

はい。それでは昉さん。

昉委員

議論の前に、関係のないことも入っていますけども、それは後で読んでもらえばいいんですけど、この経費削減というので、まず経費削減というとても暗いイメージがあって、同じお金を出すのであれば、私はいやいや出すというイメージではなくて、積極的に将来を明るくするための、意欲的な支出であるべきだと思うんですよね。県職員も減らす、市町村合併も当然合併すれば少ない職員で同じような仕事ができるということと言われるんですけども、これは給料を貰っている公務員の立場が、自ら自分たちは給料分の仕事をしていないということを認めているような気がするんですよ。例えば、一人300万貰っている人が400万円分の付加価値のある仕事を全員がしていれば、一人辞めるほど100万円損をするわけですから、それが逆に減らした方がいいという話は給料分の仕事をしていないというのがもう前提条件になっているということで、それを改善しなければどうにもならない。公務員の人で、たまに職員を減らせばかえって皆が損をするぞ、ぐらいのことを言える職員がいてもいいのかなと思うんだけども、それもまだ一人も聞いたことがない。そういうことを言う人であれば、恐らく公務員じゃなくてももっといくらでも稼げる民間の方にいくと思うんですよ。だから、それで今後お前町長をやれと言ったら、いや、今3,000万稼いでいるのに1,000万の報酬の町長なんて魅力がないという人も実際はいるものですから。そういうところで、全体の大雑把な話だけしていても、結局は一人一人の職員をみていかないといけないということで、給料も当然差をつけるべきだと思うし。

何から言ったらいいのかわらなくなった。言いたいことがちょっとあり過ぎて。

やはり、意識改革というのが最初に来なければいけないと思うんですよ。どんな制度だけいじっても、一人一人の気持ちや、心構えというものが変わらないとどうにもならないと思うし、学校の教職員になるにしても休みが多いとか給料がいいからという理由で選んだりすれば、文部省が教えると言われたのをただ教えて、夢も希望も無く、ただただつまらないのを頭に詰め込んで、大学を卒業する頃パンクになって考えられないようなのばかり育つと、それが将来じゃあ役に立つのかという問題にもなるし。

もう一つ、全体を見て感じたのが、経費の方ばかり重点的に話をしているんですけども、何を期待して投資しているかという部分の、アウトプットの部分が全然見えてこない。だから、特に一番教育というのは非常に重要だと思っているのが、10年、20年、もっと長いスパンで人を育てるといったための投資をしていると思うんですけども、例えば、子育ての時期から、18歳まで、親も教育費で負担をする。行政の側も当然教職員の給料という形で投資をしている。18歳で今度皆地元でそれが大人になって貢献できればいいですけど、それが他所に行って貢献、東京でも他でも。結局、他で使う人材をせっせとお金の無い県民は育てて他に出て行ってしまっていると。逆もあればいいですよ。東京で育った子供が青森県で働きたいと来ればいいんですけど、そういうことはまずあまり無いと。そういう点で、長い

目で見た時に、本当に自分達に見返りがくるような構造になっていない。だから、そこをどうするかって言った時に、一番大事なのは親、身近な大人にあると思うんですよ。身近な大人といえば親だと思うんですよ。だから、自分の親を見て、こういう大人になりたいと思うかどうか。これは農業後継者問題とも関わりがあるんですけど、親が自分の農業をやっている職業に誇りを持たないで、こんなばからしい金にならない仕事、お前は公務員になるんだなんていう話をしていれば、子供だって農業をやりたいと思わないんですよ。だから、そういう意味で、自分もトヨタ自動車に就職をしていて戻ってきているんですけども、よく言われるんですよ、もったいないって。普通に考えたらそうなのかもしれないんだけど、特に青森県に何魅力があったかどうかのこのではなくて、やはり親がいたというのと、自分が幸せになる条件と言った時に親も幸せでなければいけないというのをいろいろ考えた時に戻ってこなければいけない。つまり、子供が青森県をすごくどこに行っても気にしているかというのがすごい大きい要因だと思うんですね。だから、そういった一番大事な部分、心の部分というのをもう一回、日本人はそもそもそういったいい心を持っていると思うんですけど、それを一人一人がもう一回取り戻すようなことをしないと、回りの面倒臭い仕組みだとか制度だけいじくり回しても思うようにならないのではないかなというのが先ず一つと、そしてそういう、何て言うか金額に直に出てこない部分の感覚的な部分というのが、最終的に人はそっちで判断すると思うんですよ。お金の損得よりも。あの人が好きだからとか、何かそういう人間の脳みそで考える方で判断すると思うんですけど、そのなかなか経費の部分はお金だけで見れるんだけれども、その収入の部分というところ、税金という格好でばんと見ればいいんですけど、そうじゃない部分も、感覚的に、費用対効果として見れるような仕組みも必要じゃないかなと。あと、同じ、新人で職員なり会社でも入ったとしても、いずれ年齢が重なってくればだんだん組織がピラミット型だとしても、皆減っていくと思うんですけども、私もトヨタ自動車にいて、係長がいない、自分の時は課長1人に対して平社員が10人ぐらいいるから好きなことがやれたと。自分の時は平社員が1人だし、係長は上司1人だからかえってうっとうしいんですよ。上から呼ばれたのにやるのは全部1人だけと。むしろ、公務員でも民間の会社でも給料の差というのは新人のうちはそうさほど差が無いと思うんですけども、年齢的に民間はあまり伸びないのに公務員の方は伸びると。逆に定年してから肩書きで天下りとかじゃなく、一番の働ける年代、30代とか40代あたりで、逆に民間の方に行ってもらって、民間で実力を発揮できるような人をもう一回引っ張ってきて幹部にするぐらいの抜本的な改革が必要じゃないかなというふうにも思ったりします。

学校の先生に関しても、私もこんな先生だったらいいので、かえって自習のほうがよっぽどいいなという先生もいたりするので、県がそういった教職員の人材派遣のような業務をやっているとすれば、本当に役に立たない人を派遣しているような格好にもなるので、ある程度授業を受ける側からも喜ばれる、いない教師はもう返すような仕組みとか、後は村の立場で言うと、先生の給料って県が持っているものだから、建物は既にあるから、新たな負担が無いから、特に統廃合も考えない。だから、村自体がそれにじゃあ積極的に取り組もうと思ったら、まず、例えば天間林で何億円かの教職員の給料を払っていますと。県から出してもいいんですけど、それを村でやって下さいと。もしそこで、村で小規模校を複数残したい

という、そういうビジョンであればそれでいいし、何とかそこを削って他に使いたいとなれば村独自で、村民、親交えて将来の学校なり教育方針をどうするかと。もちろん、その大きい上にどんな先生を呼ぶかということも大きいんですけども、そうすれば、頑張っただけで考えて節約できた、浮いた部分は他に使えると思えば、市町村の方が自ら努力をしてそこに取り組むと思うんです。そういった工夫も必要じゃないかと。これは県の方から統廃合を進めるのをあだこうだ言えば反感を買うだけだと思うんですよね。ですから、自ら身を削る努力をした場合はその人に見返りがいくような制度にすれば、ほっといても今よりは経費が大分削減できるのではないかなと思っています。

長く話しました。

武田委員長

ここまでのところで、そしてまた私から出させていただきまして、そして次もまた出てまいると思いますし、また民間であると誰でもそう思っているんですけども、人事の評価ですよ。それこそ職能給、成果配分、業績給という考え方を取れないものかどうかと。これは民間は誰でも思っているんですけども、それについてはいかがなものでしょうか。是非ともコメントを頂戴したいんですけども。

人事課

一般行政部門について申し上げますと、実際には新たな人事評価制度というものを平成 18 年度に実施するというので、公務員制度改革が進んでおります。その中で、能力評価、業績評価といったものを柱としながら、それぞれ職員を評価し、そして給与と連動させようというものでございます。現状はどうなっているかということにつきましては、先ほど来、お話の途中に出ておりますように、いわゆる公務部門の評価というのは何なのか、業績というのは何なのか、県民福祉が向上する、どういう部門がどういうふうになって向上したのかということが、それぞれのセクションに勤務している職員の評価と本来連動するべき、というふうに考えるわけですが、その数字が非常に分りにくい。短期で成果が出るものもあれば、かなり長い、例えば教育政策なんか 10 年、20 年というふうに言われているようでございますし、そういった面での評価。これとどういうふうにするのかということも現在知事部局の中でも検討しておりまして、国も当然検討していただいて、同時並行的に 18 年度実施というものを、途中で試行も様々入れながらやる形で検討してございます。

武田委員長

はい、ありがとうございます。現在、デフレの時代はスピードですので、できれば 18 年度といわず早急にやっていただきたいんですけども。

長谷川委員

教育の分野ではどういうふうになったんですか。

教育委員会

教育委員会でございますけれども、教員の評価につきまして今いろいろご指摘をいただいているところであります。昨年度になります、いわゆる指導力不足教員につきましては、私どもの方では昨年度制度を作りまして、今年度からはまずは研修をしてもらうというふうな方向でそのような方々の対応をしてまいるということが第一点進めているところでございます。第二点のいわゆる先ほどおっしゃいました人事評価につきましては、今年度から、いわゆる教員の人事評価のあり方という、そこから今スタートするところで、先ほどの人事課さんよりは遅れているんでありますが、なかなか教員の人事評価というのは難しいことが沢山あるわけでありまして、抱えている、担任している生徒の状況とか、いろんな部分がありますので、その評価のあり方というのは非常に難しいというふうに一般的に言われているところでございます。そういうことも含めて、今年度からそのあり方について検討していくというような状況でございます。

以上です。

蒔苗委員

いつ出来上がるんでしょうか。

教育委員会

計画、これは文科省の委嘱事業でありまして、3ヵ年計画ということでありますが、できるだけ早く、ご指摘の通りでありますので進めて参りたいと思っております。

武田委員長

それではまた続けてまいりましょうか。蒔苗さん。

蒔苗委員

ちょっと先のお話をしたいと思いましたが、実は前回1回目、こちらに参加させていただいて、テレビや新聞にも名前があつたりしましたので、いろんな知り合いからちょっといろんな話が出ました。すごく、私が受けたこの12名のメンバーの一人だということが、青森県の将来を決めるということで、すごく重要だということを皆さんから様々言われまして私も自覚したところです。それと同時に、見ていくと財政改革とはなっていますが、行政改革

はもちろん一緒のことで考えなければいけないんだなということをしごく思いましたのと、それから当委員会の検討の期間が、まあ最初から知ってはいましたけれども、秋口までということになっておりました、それについて本当にこんなに大事なことが秋口までの間に決まっていたのかなというのを、やっぱりこの1ヶ月ちょっといろいろ考えたところがありまして、本当は、例えば1年先になっても、もう少し十分検討するべきなのか、本当に半年でなければならぬのかということについては議論はしてなかったんじゃないかなという気がして、県の方から言われた期間でお受けはしましたけれども、そこをちょっと考えました。

それから、同時にいろんな人から話をされた時に、私達の委員会の後だったと思いますが、財政改革について推進していますというホームページのコーナーができましたが、やっぱり新聞にも記事は随分載ってはいますけれども、難しい、分りにくいという頭がどうしてもやっぱり一般県民にありますので、そこら辺の広報がすごく重要だと思うんですね。この点については、例えば私達が代表として意見を述べたことが決まったにしても、途中でパブリックコメントがあったにしても、自分達が生活をしていく147万人県民がどう思うかというのを情報提供というよりは公開というか、提示というか、そういった感じでもっと広報をするということがすごい必要じゃないかなと思っています。例えば、簡単な、すごく簡単なQ & A方式をとるとか、分りやすく、例えば中学生でも分るような広報っていうか、そういったことをやる必要が、すぐにでも必要なのではないかと私はしごく感じましたので、まず、先にその話をしたいと思いました。

それから、先ほど教育の話が出ていたんですが、統廃合、確かに私も子供の親でございますので教育部門で先生がしっかりと教えてくださるのは大変ありがたい、私も幼稚園の時などはわざと人数の少ないところに入れましたし、そういう考えもございましたが、先ほど疋さんがおっしゃったように、やはり統廃合を進めるかどうかというのが地域との関わりがすごくあるので、おっしゃったように任せて、その地域でスクールバスの方がいいと考えるのか、学校を選択できる制度を今年から採用した地域もあるようですから、そういったことも含めて、地域が選択できるような形で統廃合を検討するのをすぐ始めないといけないのではないかなと、私は思います。

警察については、人数が増えるということで、もともと青森県は過ごしやすいということで安心な地域、安全な地域ということで安心しておりますけれども、更にそれが増えるということは大変ありがたいことなので、ただ500人に対してという割合で言うと、国が青森県にお金をよこすんでしょうけれども、そういった数字にするためには、ちょっと計算したら50億ぐらい年間かかるようですから、そこについて国がぽんとお金をよこしてくれる時に、ただそれを受け取るだけで、例えば人件費をそのままそれに使うのではなくて、もう少し警察の中での人件費のあり方ですとかも検討していただきたいところだなと思いました。

それから、例えば今日のこの人件費について議論をしていることについて、人件費を減らされることが往々にして考えられるわけですから、県職員の方々が皆さんがどう思っているかというのはやはり聞きたいところだったなと思います。例えば、今のこの議事録もそうですが、この間も流れておりますけれども、特にこの人件費について終わった後流れた議事録に対して、県の職員の方が個別に個人としての意見としてどういったことを考えられたか

というのはこちらに流していただくと大変嬉しいなと思います。他の議論の時もそうなんですけれども、例えば、担当の自分の部署のところについて経費節減なりの話が進んでいくと思いますので、本当に担当の人がその段階でどう思っていたかを私達にすぐ返していただければ、全体、全部が決まった時に県職員にお見せして、こうなりますけどどうですかと聞くのではなくて、やり方が双方向的に随時進むような形の方が私達の議論にもいいのではないかと考えました。

あとは、私はこの間も、先ほど話のあった人事交換の話はしたんですけども、それと同時に一般県民としてすごく目立つと言っては大変失礼かもしれないんですが、臨時職員やアルバイトの方々の仕事振りと言いますか、そういったこと、先ほど400人いらっしゃるということでしたが、多分15万とかにしても6,000万とか1億近いのかもしれないんですが、そういった経費がかかっていると思うんですが、1億って言えば少ないかも、県全体では少ないかもしれないんですが、その人たちの働き振りを見て、楽な仕事をしていると思っている県民が非常に多いということは、皆さん多分、職員の方達が一番ご存知なのではないかと思えますので、その臨時職員を雇った時にきちとしたプログラムと言いますか、仕事をこのように任せるみたいなことを少し考えていただくと400人はいらぬのかもしれないと私は常々思っております。

以上。

武田委員長

はい。コメントございますか。

中島財政課長

秋まででいいのかというご指摘がまずあったんですね。ただ、この前委員長がおっしゃいましたように、やっぱりスピードが大事な部分というのがあって、今すぐにでもこれを始めて、きちとした財政改革プログラムを組んでやっていかなければいけない部分というのがあると思っています。その後どうするのかということについては、またそれはその秋以降ですね、秋以降どうするのかということについてはいろいろ検討していかなければいけないかなと思いますけれども、秋までの段階で何らかの結果を出しておく必要性は、16年度の予算編成をやるにあたって必要だろうというふうに思っております。

それから、分りやすく、今のこの議論でもまだまだ難しくて分かりにくいというご指摘、これについてはまあそうだろうというふうにも思いますし、これをどうやって分りやすくしていくかということも本当に知恵を絞らなくてはいけないんだなというふうに思っています、ここの分りやすく広報に努めていくということについてもちょっと一生懸命やっていきたいなというふうに思います。

それから、ここでの議論について県庁の一人一人の職員がどういうふうに関心を持てるのかということについても、やはりそこもどういう吸い上げ方があるのかということについてち

よっと検討しなければいけないかもしれませんが、どうい、県庁職員としてどうい
う意見を持っているのかと、私達も非常に興味があるところですので、何かいい方法がある
のかどうなのかとちょっと検討してみたいと思います。

武田委員長

はい、ありがとうございます。それでは長谷川先生。

長谷川委員

今、かなり話の、スタートちょっとすいませんけど、会議の進め方で、質問表を出したの
が金曜日か、昨日の午前中か、今日の午前中か、そういうふうなやり方になっていまして、
それで、例えば人件費についての資料説明が今日のスタートで、会議でありまして、質問に
対する回答のような形があって、その後じゃあどういふうな現在は計画があって、それに
対して今どうなのかという、先ほどスタートの、委員長がお話の件ですね、是非再考をお願
いしたいというのを最初にお話させていただきたいと思います。

それで、最初に一人一人の賃金云々のことなんですけども、現在県の、ここでいくと 43
位とか、非常に下位になっているというところで、そういうことによって職員の方々の働く
意欲とか、単純に言いまして、安ければ安いなりの仕事でいいのかというふうなことが起き
てしまうと大変なことになってしまうわけですから、そういうことは是非お考えになりなが
ら今後の一人当たりのそういうふうな費用の額についてお考えいただきたいと思います。た
だ、私は大学に勤めているものですから、学生の中で、先日の東奥日報にも志願が中学生の
多くが公務員とかという言葉を出している際に、学生にどうして公務員ですかと聞きますと、
安定しているからとか、親がとか、県民に奉仕したいからとかいう言葉で、どんな形で県の
ために働きたいとか、そういうふうにして公務員という志願を考えるという方は実は非常に
少ないと言いますか。その中で、入られているんじゃないかと思うんですね。その意味では、
先ほどの意識改革というのは非常に重要な課題になっているというふうに理解していきたい
と思います。

それで、とりわけ私は関与しておりますのは、皆さんからもお話がありましたが教育のこ
とについて申し上げさせていただきたいんですけど、教育は非常に重要な仕事だというふう
に捉えていただきたいと私は思います。ただ先ほど疋さんの方でお話になりましたように、
青森県から 18 歳でおよそ今でも 2 割から 3 割の方がもうほとんどここ、就職のこともかつ
てはありましたけど、今は進学の問題で青森県から去ってしまうという状態を繰り返してい
まして、若いエネルギーが失われているわけですね。その意味では、小、中、高だけが県の
業務かのように考えずに、子供からお年寄りまでの教育を一貫して行うんだというふうな教
育に対する考え方を是非捉えていただいた上でこの人件費という問題も合わせて考えていた
だきたい。その意味で改善する方向性と言いますか、枠組みが先ほど方向性については退職
者がこうなるからこうだというお話がございましたけれども、このままで行くと外から外圧
として何人でやって下さいとかいうふうな言葉が出て動き出す状況とせざるを得ないと。そ

れではやはり本来の青森県の県民教育として適正なのはどうなんだという言葉が出てこなければ、やはり言われた通りの人数にせざるを得ないし、せざるを得ないというのがあるんだから現場はこうして下さいという言葉しか出ていかないようになってしまう。そうではなくて、やはりこれからこの教育を請け負う立場の方が、自らどういうふうな形で改善をしていく計画をもって、その時に適正化計画はこうであるというふうなものを提言するような意識をお持ちになっていただくことが重要だと思います。その中で、是非小、中、高という、ここでは出てきましたけど、その他にもいろんな機関があるわけですし、それから生涯学習関係の機関もあるわけです。そういうものが相互に連携し合うというふうなことも活用の中にお考え頂いて、例えば中高一貫だとか、高大一貫だとか、あるいは地域によっては小中だったり、もしかしたら幼稚園教育と小学校と一緒にならざるを得ないそういうふうな統合のあり方もあるだろうと。ですから、教育を担当している方も、私は中学校の先生だから中学校しか教えないとか、そういうふうなことではなくて、もっと幅広い教育ができる人材に変えていくというようなことによって人件費を総合的には削減できるというようなことも合わせて考えていただければ。

それからボランティアという言い方は失礼ですけども、例えば 60 歳を過ぎて職場を離れました。しかし子供達を教えることに、あるいは子供達と一緒に関わることで子供達の教育になれるというような人たちもいらっしゃるし、それから教育と言いますか、人を作るのは社会全体の責任だと思うんですね。ですから教育担当者だけが教育者ではなくて、例えば企業であり、いろんな組織が、例えばインターシップとかありますけれども、そういうところで子供達も成長していけるんだと。だから、皆で協力し合って人づくりをしましょうということで削減に向けていくという努力もしていただきたいものというふうに思うところでございます。

以上でございます。

武田委員長

はい、ありがとうございます。コメント、ございますか。

中島財政課長

教育が大事だという話だったと思います。教育が大事だというのは、一つとしてあり得る話だと思います。ただ、その中で教育全体が膨らむ形でいいのか、どうなのか。教育のどの部分について力を入れるのかという、もっと更に突っ込んだ議論と、それから教育の中でもいない部分はどこなのかということをやっぱりきっちりとしていかないと、今までやってきたこととそれほど変わりのないことになってしまうのではないかなというふうに印象を持ちます。更に、どの部分でおこるか、教育だけに限らず、更にどの部分が本当に不要だと思われるのか、どの部分が本当に膨らまなければいけないと思うのかということをやったりご意見としていただきたいなという気はいたします。

武田委員長

先生の、この書いてあります、政策的な内容があるんですけども、ちょっとこれは時間になってしまいますので。じゃあ根本さん、お願いします。

根本委員

私の方は、素朴に考えまして、私が県民を代表しているわけではないんですけども、県民感覚として公務員の給料はどれくらいのレベルであつたら適切なんだろうかというようなことを考えた時に、やっぱり非常に、まあ私自身が今低収入で生活をしているということもあるのかもしれませんが、県の中で公務員の給料が一番高いなんていうのはやっぱりちょっとまずいかなと。やっぱり中程ぐらいの方がいいんじゃないかなというふうに考えたりもしたりして、そういう意味では今の公務員の、県の公務員の給料というのは内側にいたらどういうふうに感じられるか分かりませんが、外から見ればやっぱり高水準であろうなというふうに思います。それは、それに見合ったお仕事をされて、その分が十分に県民に返されていけば、それはそれでいいのかもしれませんが、そこに落差があると感じている県民が多いんじゃないだろうかとというふうに思うんです。私は、そういう意味では、給与の削減という問題と、職員数の削減という問題は別に考えた方がいいんじゃないだろうかと思います。これを一緒にして大枠人件費の削減と考えると話が非常にややこしくなってくるんですが、給与の削減という問題はうんと機械的に削減しても構わないんじゃないだろうかと。ですから、長野県の資料の参考を読ませていただきまして、県知事が30パーセント、すごい高率の割合でばっさり削っているんですが、それも危機意識の反映というふうに考えれば、どのくらいの危機意識を県職員全体が持っているかというところで、非常に均一のばっさりとした削減率を適用していいんじゃないだろうかと。職員数の削減に関しては、そう簡単に何人削減するとかというふうに言えない問題がそこにはあるだろうと。それについては、例えば私は精神障害者の社会支援、地域生活の支援ということになっているんですが、非常に公務員だった方も相談が多いんですけども、そういう時に私は公務員で良かったねって。あなた普通の会社だったらもう、すぐ首を切られるけれども、公務員だったら休職をしながら回復を待ってやっていけるのよと。そういう意味で、そういう人達を公務員が吸収して、その中で面倒を見てくれて私はありがたいなと思っているんです。そういうこともあるので、能力が高い人だけ非常に効率のよい人事、教員でもそうですけれども、そういうことでがんがん押し捲られたら仕事をしている方はたまらないなと。多少ちょっとおかしくても働けるような、そのためには全体の給料水準を下げても、そういう人たちも一緒に働く仲間として考えていけるような配置というのにも必要じゃないかなと。

大雑把に言えばそういうこともちょっと考えたりして、適正な職員の配置ということについては、やっぱり先ほども何度かお話がありましたけれども、グループ制であるとか、いじめや子供を大切にするためにいろんな人を配置するとか、心理職であるとか、いろんな方を採用するとかというふうないろいろな手立てを講じると思うんですね。そのことが本当に役に立っているかどうか。どこに、どういうふうにも人を配置すればいいのかということを中心に

フィードバックさせるような体制。やっぱり、人事がどうなっているか分かりませんが、担当が変わってしまいました、今非常に国の方の方針とか社会全体の変わりがすごく早いで、いろんな情報がなかなかすぐすぐには分らないんですが、そういうことを県民にきちっと知らせてくれる、こういう方向で今動いているんだよ、みたいなことをやって、全体を見渡しながら必要なもの、必要でないものをしていくための職員がそれぞれの部署にいてくれないと、皆ぐるぐるぐるぐる3年くらいであっちだこっちだ、あっちだこっちだと替わっているのでは、とても対応できないだろうと思うんですね。そういう意味で、きちっとした専門的なというか、プロフェッショナルな知識をもった行政の職員を育てていくというふうなこと、そういう中できちんとフィードバックしていくような体制、そういうのを作った中でしか職員の適正な配置というのは分らないわけで、人件費の問題は、給与の削減という問題と適正な人員の配置という問題は別個にして欲しいと私は思いました。

武田委員長

コメントございますか。

はい、じゃあ次まいりましょうか。中橋さん。

中橋委員

私は、沢山書きすぎたので、要約を最初にしました。要約のところの2番目で、今の根本さんの話とも近いところがありますが、給与の切り下げとか職員数削減、それも一律削減というのはあまり実はこれから見込みがないので、ちゃんと費用効果を点検して、効果が低いんじゃないかという部門は止めるということ、それから費用効果が一定の人件費の中でもっと上がる方法を探すというやつが二つあるでしょうということですね。呟さん風に言うと、人材投資をする部門とか、する事業をこれで、人材投資は意味が無いという部門はこれだということを見定めないと、人件費というのは効果をもったままで下げることはできないでしょうということですね。全体に費用効果を上げるというのは、人事評価というんですが、僕は組織の評価と結び付いていない人事評価なんかいくらやってもしょうがないので、自分の好きな子分を引き上げたって全然しょうがないわけですよ。これは、分りやすく言うと、あえて乱暴に言ったんですけど、何年経っても雇用に繋がるような新規産業を創出していない商工部門はマイナス何点というふうにする。そこにいる人達は、一人ずつが俺はいくら頑張ったという話でも、それを組織的に実現できなかつたら評価は下がるんですというやり方をしないと、組織できっちり議論をすることはないでしょうということですね。同じように、農政部門はズーと競争力を失っているんで、明らかに政策のポイントがずれているわけだから、それはマイナス何点。周産期死亡率が全然順番が上がらないというのはどういうものかという、こういうところは下がるんだという話にしないと県民も納得しない。プラスになったところは、その人は昇格しますという話でいいんじゃないかということですね。

それで、こういうシステムの話が一つと、それから冒頭で委員長がおっしゃった推進会議

とちゃんとコミュニケーションをしていこうというために、かなり乱暴だとは思いますが、例えばこういうところは止めたらどうですかと言うとか、そういう、このところをちゃんと県民に説得できるという人件費のところは残すんですという話をやるべきだと思うので、あえて、ここに反論してくださいというやつをいくつか例示で挙げました。これ以外にもいろいろあると思うので、人件費の比重が高い分野とか、専門職を雇っていて人件費の比重が高い諸分野とかというやつについては、是非それは意味があるんだという説明を、一覧表でも何でもいいんですがいただきたいなと思います。そのうちの比重が高いというのは、何度も話が出ている小、中学校で、私は小学校1学年1学級で、中学校は1学年2学級ぐらいを目安にして、あとは止めましょうという、そのぐらいのことにしないととも金はもちません。で、小川さんの話は大変よく分るんですけど、これはチームティーチングであったり、違う対応と組み合わせることでできるでしょうということです。それから、もう一つ乱暴に言ったのは、産業試験研究機関、特に農業系のというのは、もういらんじゃありませんかということですね。試験研究が必要だったら弘大でも岩手大でもどこにでも委託をする。むしろ頑張ろうという農家や農業法人がリスクを犯して行動するときのリスク費に金を出せばいいということですね。それから、医療福祉に関しては15億なので、重点化でここに金をつけるという議論があるんですが、財政改革と両立させるということになると、他を大幅に削りながら上乘せをするということなどは不可能なので、今出している医療福祉部門の金の中で工夫をして下さいという原則をつくって、工夫するというのはどういうぐらいのことかと言うとということで、わざと例示をして、赤ちゃん医療が必要なのに全く悲惨な状態で許し難いと思っているんですけど、だとしたら、県病をその専門病院にして、今の状態は青森市東部市民病院で私も大分影響を受けていて、実際息子がきわどかった時に発見してもらったので本当に不安なので、もうそのことに思い切ってやらないと新しい医療ニーズにちゃんと応える、なおかつ金を余分に出さないことはできないだろうというようなことをしました。

それから、一番最後というところなんですけど、これの31ページになるんですけど、この(2)のところは先ほど私が言ったことなんですけど、それでこういう質問の仕方ですね、そこに人件費を払ってうまくいっているというふうに説明してみてくださいと。その説明ができないところは人件費を削るって当たり前のことをするしかないんだということなので、その説得が乱暴でも、まずそれを始めるところからやりましょうということですね。それから、(5)ですけども、いささか乱暴にやらなくてはいけないので、移行措置をとるということは必要だと思うのと、それから同時にはっきり言って中高年の才能と意欲のある方に辞めてもらいたい。辞めてもらいたいというのは乱暴ですけど、要するに外に出て、例えば農業の試験研究機関だとか、普及指導をやっている方が、自分で農家をやったり農業コンサルをやったり、というふうにとらえようと思ったら、その開業資金ができるような手を打てばいいということですね。そうすると、民間の人材供給もできるし、県の財政の負担も小さくなるし、ああいふ金の使い方はおかしいんじゃないかなと思っていた農家の、かなり元気のいい人たちも皆納得をします。こういうやり方にしてはどうでしょうかというところです。

武田委員長

はい、ありがとうございます。コメントありますか。
じゃあ時間もないから、谷村さん、お願いします。

谷村委員

知識が無いのに意見を出せというのも無理な話なので、開き直って、無知だけでも返って余り勉強しないで、民間との違いというのを、そこだけしか私は言えないものですから、ですから意見ということよりも疑問と言いますか、そのまま書いてきたんですけれども、そうしましたら、ここにこういう本があって、これをどうしてくれっていうことでしょうか、これを読んで勉強をしろということなんでしょうか。勉強しすぎると皆さんと同じになるので、かえってこれは私は読む気もないんですけれども。

やっぱり、聞きたいは、今の状態というのは民間で言えばどういう状態なのかと。民事再生法とか会社更生法の適用寸前までいっているのか。あるいは首切りまでしなければならない段階なのか。あるいは希望退職を募るぐらいでいいのかと。その辺、我々全く分からないものですから、どういう段階にあるのか。それによって打つ手が違うと思うんです。

あと、正職員と臨時職員。我々であれば置き換えによって人件費を減らそうとしていくわけですけども。この職務内容ですとか、あるいは能力差というのはそれほどあるものでしょうか、という、そういう疑問もあります。

あと、恐らく、先ほどのご説明でもありましたように、今後一人当たりの人件費というのがもっともって上がっていくんでしょうね、ここままいきますと。そうしますと、いくら減らしても追いつかないと言いますか、やっぱりその辺で思い切ったことをしなくてはならないし、その中で退職費というの、これがどの程度のウエイトを占めているのか分からないんですが、これらが硬直化の原因にかなりなっているのではないかなと思っています。先日、南部バスさんとお話をしましたら、市営バスのドライバーの退職金が 3,000 万だと。それで赤字だなんて言われてもねと。そんな話をしているんですが。ちょっと常識的には考えられないと言いますか。先ほど中橋さんの方から、乱暴乱暴と言いましたが、私はよっぽど発想を過激にしなければ全く改善はされないと思います。ですから、我々であれば、実際私もだいたい前にやったんですけども、退職金の支給基準を変えたんですね。だいたい前なんですけども。このままいったら将来おかしくなると。最初、作ったころにはそんな対した負担にもならないんですけども、これあと 10 年、20 年経ったら、これは大変だなと思った。それで皆の了解を得ながら変えていっているんですけども。そういう首切りだとか、あるいは退職金の支給基準を変えるとか、そういったものが、民間だからできるんでしょうけれども、役所の場合はそういうことが果たしてできるんでしょうか。その辺は私は分からないんですけども。でも、そのくらいやらなければ根本的な改善にはなっていないと思うんですけど。いろいろ言っていますけれども、民間の側にとってもっとも腹立たしいというのは、やっぱり満足に仕事もしない人たちに給料を払う、それに税金を払っているわけですから。それを見るのが本当にいやなんです。新聞のコラムに書いていましたけれども、役所に行って、

カウンターのところに行って、すみませんと声をかけると、そうすると「はいっ」て立ち上がって応接してくれるのは、一生懸命仕事をしている人だ。タバコを吸ったり、窓をぼんやり見ていたり、新聞を読んでいたりする、そういう人達は相変わらずそのままだという、そんなことを書いていましたけども。我々もそういう、実際八食センターの仕事をしていませんと、県の方々から夜の 10 時でも電話がきますし、日曜日でも電話がきますし、あるいはメールもきます。それだけ一生懸命やっている人もいる反面、全く働かなくても身分と所得がもう保証されていると。これはもう何とかしていかないとならないと思いますね。ですから、ここにいろいろ質問を書いていますけれども、今答えていただきたいということではなくて、こういう疑問点と言いますか、例えば、ちゃんと読んでないものですからその辺のことを書いたんですけども、昇給組と昇給停止組と。先ほど見ましたら 55 歳でと書いてありましたけれども。これは、例えば先生の場合もそうなのか、その辺は分からないですけども。あるいは、我々ですと同期に入った人との差というのはかなり差がついているんですね。役所の場合はそれとかどうなのか。あるいは、一体個々の職員の給料というのはどこでどうやって決まっていくのか。何年いればいくらというのが決まっていくのかとか、その辺のところは実際分らないんですけども。そういう、これから公務員に対する風当たりというのはもっともっと強くなってくると思いますね。それが、そういう一握りの仕事をしない、そういう人たちがいるから風当たりが強くなってくると思いますね。ですから、財政改革の前に行行政改革と言いますか、よく分らないんですけども、役所が果たしてどこまでやるべきなのかと。サービス低下、サービス低下と、これはコストを減らすとサービスというのは当たり前前に下がるんですが、役所が考えている独りよがりのサービスはたくさんあります。確かにありがたいんですが、果たしてそこまで必要なのかというものもあるので問題提起させていただきます。

武田委員長

はいありがとうございます。何かご意見ございませんか。

それでは、私からも述べさせてもらいますが、小売業をやっていると「他人の喜びをいかに自分の喜びにできるか」というのがございまして、あらゆる人がこういう考え方を持てるか、職員の意識改革ができるかが必要だと考えます。いわゆるお役人的発想を 180 度転換して県民の僕であることを意識して欲しいと思います。

教育分野では、小・中学校は設置者が異なるということなので、難しいとは思いますが、高校は統廃合の余地があるのではないかと。

また、行政コスト計算書を見ると農林水産業費のコスト非常に高くなっており、できる部分は民間に委託するとか考えいく必要があるんじゃないかと考えられます。

この間、たまたま私、勤務時間の中に休憩時間、これ当然ありますけど、この他に休憩時間というのがあるというのを初めて知りまして、我々民間からいきますと「ちょっとこれは何じゃいな」という感じなる。まあ、公務員にはスト権がないとか、民間と比較しても全く同じには考えられないんですけど、給料がついている時間にそういうお休みの時間が

あるのは、ちょっとこれはいかなものかなという気がしましたので、小さなことで申し訳ないんだけど、廃止の検討をしてもらいたい。

本当は皆さんの意見、御質問を頂戴したかったのですが、ちょっと時間がなくなりましたので、今日はこれで終わらせていただきます。次回は5月28日ですのでよろしくお願い致します。

それから、次回のテーマですが、事務局の方で何かアイデアございますか。本来であれば、財政改革推進会議との連動でできればいいかなと非常に思っておりますが、できないのであれば、今お話しできなくても、後でもかまいませんが。

中島財政課長

委員長と相談させていただいてから、後日決定したいと思います。

武田委員長

今日色々質問等をして、できればコメントを頂戴したかったものもあったかと思うんですが、次回にコメントを頂戴したいと。全部でなくてもかまわないんですが、主なところをもらいたいんですがいかがですか。

中橋委員

次回の委員会では、今回の質問・意見に対するコメント集を事務局の方にまとめてもらって、委員会で議論するという形で進めたらどうでしょうか。

武田委員長

今回は消化不良の部分もございましたので、次回にも実施したいと思います。なるべくなら、財政改革推進会議との連動の形でお願いしたいと思います。今日はこれで終わりにしたいと思います。ありがとうございます。

吉田次長

今回頂いた質問につきましては、事務局の方で整理させて頂いて、できるだけ早く皆さんの方にお返ししていきたいと思っております。今回2回目で事務局も後追いでやっている状況ですので、次回以降できるだけ早め早めに対応して参りたいと考えておりますのでよろしくお願い致します。