

青森県行財政改革推進委員会(平成26年度第1回)

議事概要

- **開催日時** 平成26年11月18日(火) 10時30分～12時00分
- **開催場所** 青森国際ホテル3階 孔雀の間
- **会議次第**
 - 1 開会
 - 2 あいさつ
 - 3 議事
青森県行財政改革実施計画に係る平成26年度取組状況について
 - 4 閉会
- **出席委員** 遠藤委員、樺委員、榊委員、辻委員、西澤委員、畑中委員、山口委員、山田委員
(以上8名)
- **県側出席者** 中村総務部長、工藤総務部次長、貝守総務部次長、
金財政課長、阿部人事課長、齋藤行政経営管理課長 ほか

■ 議事要旨

《 1 開会 》

○司会(千田行政経営管理課グループマネージャー)

ただ今から、「平成26年度青森県行財政改革推進委員会」を開会いたします。

今回は、今年2月以来、約9か月ぶりの会議の開催となりますが、この間に3名の委員の方が交代となっておりますので、まず新たにご就任いただいた委員をご就任順にご紹介させていただきます。

7月15日付けでご就任いただいております、日本銀行青森支店長の山口智之委員です。

○山口委員

どうぞよろしくお願ひいたします。

○司会

7月18日付けでご就任いただいております、日本労働組合総連合会青森県連合会会長の内村隆志委員です。なお、内村委員におかれましては、本日、ご欠席となっております。

続いて10月22日付けでご就任いただいております、アクティブ・マリン・レディース・下北会長の畑中志津子委員です。

○畑中委員

どうぞよろしくお願ひいたします。

○司会

本日は、委員10名中8名の方がご出席いただいております。

西岡委員及び内村委員が都合によりご欠席となっております。

では、本日の県側の出席者をご紹介します。

(県側出席者紹介)

《 2 あいさつ 》

○司会

議事に入ります前に中村総務部長からご挨拶を申し上げます。

○中村総務部長

委員の皆様方には、本日お忙しい中、お集まりをいただきまして誠にありがとうございます。

本日の委員会では、「青森県行財政改革実施計画」に係る平成26年度の取組状況につきましてご報告を申し上げ、委員の皆様からご意見を賜りたいと考えております。

平成26年度は、「青森県行財政改革大綱」に基づく取組期間の初年度でございます。スピード感を持って、それぞれの取組事項の着実な実施につなげていくために、実施計画に掲げました取組事項について、年度中途での取組状況を確認をし、中間での取りまとめを行ったところでございます。

状況といたしましては、全ての取組事項につきまして着手をし、各部局とも積極的に取組を進めているものとは考えておりますけれども、委員の皆様の見点から見ていただきますと、不十分ではないか、またもっと改善すべき点があるのではないかなどの様々なご意見、ご感想を持たれることもあろうかと思っております。

本日は、どうか忌憚のないご意見、ご提言を賜りますようお願いを申し上げます。開会のご挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

○司会

それでは、ここからの議事につきましては、遠藤委員長にお願いいたします。

《 3 議事 》

○遠藤委員

皆さん、おはようございます。大変お忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございます。

先だって、中国四川省の成都で行われた国際学会に行ってきたのですが、中国、アメリカ、オーストラリア、アジア諸国等から200人ぐらいの研究者が集まり議論になった重要なテーマのひとつが、行政のイノベーションでした。金融、ジェンダー、あるいは地域づくりにおいて、行政の果たす役割が非常に大きく、その中でいかにイノベーションを果たしていくか、行政改革と併せて地域づくりのイノベーションをどうやっていくか、世界的な課題になっております。

今日の審議会が実りあるものとなりますよう、この機会に大いに意見を交換していただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、議事に入りたいと思っております。

今日の議題は、「青森県行財政改革実施計画に係る平成26年度取組状況について」であります。

委員の皆様には、先日、事務局から資料が送付されています。議事の進め方ですが、資料について県側から説明していただいたうえで、委員の皆様からご意見、ご質問等を行うこととしたいと思います。

では、県から説明をお願いいたします。

○齋藤行政経営管理課長

それでは、私から、平成26年度の取組状況についてご説明をさせていただきます。

個々の実施事項の詳細につきましては、お手元の資料2になりますが、その概要の方を資料1にまとめておりますので、これに基づきまして説明をさせていただきます。

＜資料1 青森県行財政改革実施計画の概要(取組状況)＞

まず、1の進捗状況でございます。

取組期間の初年度となる平成26年度につきましては、当初計画に掲げた95件の取組事項の全てに着手しまして、順調に取組を進めているところでございます。

また、取組工程の変更があった取組事項が1件ございます。

財政戦略の中の「県有施設の総合的な利活用の推進」でございます。国から県有施設の総合的な利活用の推進や公共土木施設等の長寿命化の推進の取組等を包含する「公共施設等総合管理計画」の策定の要請があったことから、同計画の策定を取組工程に追加いたしました。

次に2の主な取組事項の状況でございます。

4つの戦略につきまして、それぞれ3つの取組事項をピックアップいたしました。

業務戦略についてですが、「目標管理型業務マネジメントの構築・実施」につきましては、業務の目標についてPDCA型のマネジメントを実施する仕組みを構築し、試行に向けた説明会を実施いたしました。下半期におきましては、来年度の実施を見据えまして、本庁の各部局及び出納局の1課以上で試行を実施することとしております。

「政策・施策の取組の重点化」につきましては、青森県基本計画「未来を変える挑戦」を着実に推進するため、平成27年度の「取組の重点化の基本方針」、3つの戦略プロジェクトと4つの戦略キーワードになりますが、これを決定しております。下半期におきましては、「取組の重点化の基本方針」に基づき、事業の企画・立案を実施する予定となっております。

「事務改善等による事務処理の効率化・共有化」につきましては、業務知識の共有化及び資源の効果的活用を図るため、職員向けの専用サイトを開設しました。また、その他の具体的な取組といたしまして、農業分野における各種調査の見直しなど、7項目を実施いたしました。

組織戦略についてですが、「優秀な人材の確保」につきましては、より人物重視の職員採用試験とするために、面接試験においてグループワークや2度の個別面接を実施いたしました。下半期におきましては、学生等を対象に各部局ごとの業務説明、講話を行う「青森県JOBセミナー」を開催する予定としております。

「新たな人材育成方針の策定」につきましては、青森県人材育成推進会議幹事会を開催し、新たな人材育成方針の骨子案を決定いたしました。下半期におきましては、人材育成方針を策定するとともに、同方針に基づく取組方策を検討することとしております。

「公社等の経営改革」につきましては、公社等及び県所管部局担当者を対象に「第三セクター・公社等の経営改革に関する研修会」を開催するとともに、公社等に対しまして、新たな中期経営計画の策定を要請しました。下半期におきましては、各公社等が策定する中期経営計画を取りまとめの上、公表することとしております。

協働戦略についてですが、「広報広聴の充実」については、県民との関係を強化する「戦略的クロスメディア広報」体制の構築を基本コンセプトとし、各広報媒体の利用方法や運用方法を見直し新たな広報活動を展開しました。下半期におきましては、ソーシャルメディアを積極的に活用し、より戦略的な広報活動を展開することとしております。

「オープンデータ化の推進」につきましては、産学官で構成する青森県オープンデータ検討会を設置し、「オープンデータあおもり戦略(案)」を取りまとめました。下半期におきましては、IT戦略推進委員会で「オープンデータあおもり戦略」を策定することとしております。

「民間活力の活用の推進」につきましては、民間活力の活用の推進に向けて新たな支援を策定するため、部局間横断型の庁内検討チームを設置しまして検討いたしました。下半期におきましては、指針を策定する予定となっております。また、具体的な取組としまして、「県産品販売促進業務」など2項目の民間移行の取組、「職員公舎管理業務」など3項目の民間委託の取組、「NPO等との連携・協働の推進」など11項目の連携・協働の取

組を実施いたしました。

財政戦略についてですが、「県有財産の処分・有効活用等の推進」につきましては、県庁舎のホール等にポスターを掲示する「青森県庁舎広告掲載事業」を新たに実施いたしました。下半期におきましては、県立中央病院での広告掲載事業の取組を検討することとしております。

「県有施設の総合的な利活用の推進」につきましては、「公共施設等総合管理計画」の策定に向けまして、庁内を対象とした説明会を開催し、計画の対象となる施設の整理に着手いたしました。下半期におきましては、関係課によるワーキンググループを設置し、計画の基本的な考え方や全庁的な取組方策等について検討する予定となっております。

「県有施設の長寿命化の推進」につきましては、県庁舎に関しましては耐震・長寿命化改修工事の設計を、県立学校施設に関しましては校舎等の改修工事及び躯体調査を、県有体育施設に関しましては青森県スケート場及び青森県武道館の長期保全計画策定に向けた検討を、それぞれ実施いたしました。

次に3の今後の取組方針ですが、引き続き、取組事項について着実に取組を進め、改革の歩みをゆるめることなく、全庁一丸となって行財政改革に積極的に取り組んで参ります。

説明は以上でございます。

○遠藤委員長

ありがとうございます。

ただいま、青森県行財政改革実施計画に係る進捗状況、それから主な取組事項の状況についてご説明をさせていただきました。

ご承知のように、4つの戦略の柱があり、業務戦略、組織戦略、協働戦略、財政戦略、この4つの柱に沿って説明をしていただきました。

それでは、ただ今の説明について、皆様からご意見、ご質問等をお願いしたいと思います。

審議を効率的に進めるため、戦略軸ごとの取組事項について事前に委員の皆様には郵送して見ていただいておりますので、既に出されているご意見、ご質問を中心に順次進めて参りたいと思っております。

それでは、「I 業務戦略」から始めたいと思いますが、樺委員から事前のご意見、ご質問がございましたので、ご発言をお願いしたいと思います。

○樺委員

八戸学院大学の樺と申します。引き続き、よろしく願いいたします。

業務戦略について、私の質問は、大変申し訳ないのですが、直接、この実施計画の方には記載が無かったのですが、非常に重要であると思われまますので、質問させていただきました。

もう既にこれは導入が決定されていますけれども、いわゆるマイナンバーです。社会保障・税番号として個人に1つの番号を付して、行政の効率化とか、そういうことを図っていくことが、もう既に決定済みでございますが、これに対する準備というものが、私、そんな専門家ではないのですが、いろいろ伺うところによりますと、個人情報はどうするかとか、様々な問題があるというように伺っております。

このマイナンバーに対する準備状況というものが、おそらくICTとか、それから事務改善に大きく関係がするので、このマイナンバーの現在の青森県の準備状況について教えていただければと思います。

○遠藤委員長

それでは、県からの説明をお願いいたします。

○秋田企画調整課長

企画調整課長の秋田でございます。お答えいたします。

本年4月に、企画政策部の情報システム課に番号制度専任グループを新設いたしまして、7月には知事を委員長とする「社会保障・税番号制度推進委員会」を設置して、全庁的な取組を進めているところでございます。

具体的には、取組を3つ進めておりまして、1つ目には、対象となる事務の業務フローの見直しや、条例の制定といった運用体制・制度面の検討です。

それから2つ目には、各業務システムの改修や、これらを連携させるシステムの整備、また国や自治体との間で情報連携を行うためのネットワークシステムの整備でございます。

そして3つ目には、市町村及び一部事務組合等で構成いたします、「社会保障・税番号制度市町村等連絡会議」を設置いたしまして、作業スケジュールの提供や進捗管理、このような面で各市町村の活動を支援しているということでございます。

ご存知のように、マイナンバー制度のスタートは平成28年1月ですけれども、国民に対する個人番号の通知は平成27年10月に始まる予定ですので、既に1年を切っているところでございます。

県といたしましては、市町村の支援を含め、本県におけるマイナンバー制度の導入をしっかりと進めていきたいと考えております。

○遠藤委員長

よろしいでしょうか。

それでは、次に西澤委員から2問ほど質問が出ていますので、よろしく願いいたします。

○西澤委員

それでは、私の方から、3・11の大震災以降だいぶ時間が経過したのですが、つい最近のように思いおこされるわけですが、あの時に私の住む弘前においても、長いところで3日間の停電がございました。

災害対策本部等、これは非常に県内の災害復旧、そして県民生活の日常への復旧に対しては、非常に重要な位置を占めるわけですが、その時に、停電で連絡体制ができていないというのであれば、非常に困るわけございまして、その辺の連絡体制と、連絡するには、勿論、電話とかパソコンの電源確保が非常に重要になると思うのですが、全庁舎、県庁の本庁に係わらず、県民局などとの連絡体制、もしくは蓄電池の設備はお済でしょうかというのが、私の質問でございます。

○遠藤委員長

それでは、対応する部局の説明をお願いいたします。

○松田防災消防課グループマネージャー

防災消防課でございます。

前段部分についてご説明させていただきます。

県では、県の地域防災計画に基づきまして、災害時における市町村・消防本部等との連絡を迅速かつ円滑に行うため連絡体制の確保を図っております。

具体的には、災害時の市町村・消防本部等との通信連絡手段といたしまして、県の防災情報ネットワーク等を整備・運用しております。

この県の防災情報ネットワークにつきましては、停電時に備えまして、非常用の自家発電設備等によるバックアップ体制がとられておりまして、停電時に県庁をはじめといたしまして設置している各機関において連絡体制

が確保されることとなっております。

○齋藤行政経営管理課長

続きまして、全庁舎をカバーできる蓄電池というお話がございまして、これについてお答えいたします。

県庁舎におきましては、大規模災害時の拠点となる北棟は、非常用発電機設備の設置によりまして、災害時に必要な部屋の電力を賄えるようになっております。

北棟を除きました県庁舎全体につきましては、中庭のコージェネ発電機を自立運転させることによりまして、空調設備を使わない条件で、使用電力を賄える見込となっております。

また、各合同庁舎に関しましては、災害時に最低限必要な電力を賄えるように蓄電池付太陽光発電設備の整備を進めているところでございます。

○遠藤委員長

ありがとうございます。よろしいですか。

もう1問ありましたので、西澤委員、続けてお願いいたします。

○西澤委員

「その他の危機事象への対応」ということで、私共、入ってくるニュースソースといえますか、マスコミ等しかないのですが、先日の新聞によりますと、エボラ出血熱対策におきまして、当面は県内においては受入施設がないということで、岩手県の盛岡の方に搬送ということで聞いております。その後、県病の方で施設を拡充しまして、整いましたら県病の方で受入をするということのようでございます。

それにつきまして、県病の今の進捗状況。それから県内において、今後、エボラ等のウィルス性の感染性の対処できるような施設としまして、県病だけで対応するのかというのが第2点の質問です。

と、申しますのは、例えば、八戸とか三沢とかむつとか、そういう米軍などの基地のあるところなどであれば、海外から持ち込まれる危険性もあるわけございまして、施設は県病1カ所で大丈夫なのかというのが第2点の質問でございます。

○遠藤委員長

それでは、担当部よりお願いいたします。

○菊地健康福祉政策課長

それでは、健康福祉部健康福祉政策課からご回答させていただきます。

平成25年度から県立中央病院でエボラ出血熱等の一類感染症等の患者の入院医療に対する感染症病床1床、それから二類感染症等に対応する感染症病床4床を現在、整備中でございます。

平成27年4月から対応可能としていく予定でございます。

それまでの間、委員からもご照会がありましたけれども、岩手県盛岡市立病院へ患者を移送するというところについて、岩手県から了承を得ているところでございます。患者の移送につきましては、二次感染を防ぐため、東地方保健所、それから八戸保健所、弘前保健所の3保健所に配備をしている感染症専用の移送車で移送をするということになります。

一方、工事の進捗状況ということになりますけれども、12月末までには工事を完了して、その後、平成27年1月から2月に工事の検査を行うとともに、医療従事者のトレーニングを実施して、4月からのエボラ出血熱等の一類感染症に対応できる第1種感染症指定医療機関として、指定をしていく予定でございます。

この第1種感染症指定医療機関については、感染症法に基づき都道府県ごとに1カ所を指定するというようになっており、今のところ県病1機関で対応することとしております。

なお、感染症指定医療機関のうち、二類の感染症又は新型インフルエンザ等感染症患者の入院医療を担当できる第2種感染症指定医療機関については、青森圏域外の5圏域について県内5つの病院が指定をされてございまして、全部で24床が整備をされてございます。

○遠藤委員長

ありがとうございます。よろしいですか。

それでは、業務戦略について、事前に質問のあった点以外について、他の委員の皆様から何かございますでしょうか。

榊委員どうぞ。

○榊委員

業務マネジメント業務戦略のところ、目標管理型マネジメントを採用されておりますが、このPDCAのサイクルは、どういったタイムスケジュールで実施するのか。

例えば、四半期ごとに実施するのか、半期ごとに実施するのか。

○齋藤行政経営管理課長

具体的なスケジュールとしましては、4月から5月にその組織目標を設定しまして、10月ぐらいに上半期の方の取組実施結果の検証を行いまして、2月に1年間を通した取組実施結果の検証と改善の方針を決めるというようなタイムスケジュールになっております。

○遠藤委員長

ありがとうございます。よろしいですか。

業務戦略について、現場の行革を考える場合には、非常に重要な側面、4つの軸のうちの1つの側面を検討していただきました。

特に、ICT、情報技術の活用、それからリスク管理のことについては、災害時、それから最近非常に大きな問題になっているエボラ出血熱の問題を対象としたリスク管理をどのように進めていくか。

それから、「業務」においては、目標管理について民間で実施していますけれども、これをどのように実施していくのかご質問がありました。

このような点は、非常に大事だと思いますので、どうぞ更にご検討を加えながら、良い実践につなげて欲しいと思います。

それでは、次に2番目の軸であります、「Ⅱ 組織戦略」に基づく取組事項について、事前のご意見、ご質問がございましたので、委員の方々からご発言をお願いしたいと思います。榊委員、お願いいたします。

○榊委員

19ページの「優秀な人材の確保」ということで、これは意見なのですが、「一日職場訪問」とか、それから「県庁のJOBセミナー」とか、このようなことは非常に良い取組だと思いますので、是非続けていただきたいと思います。今、公務員も人材獲得競争のまさにまっただ中で、このような取組をしている自治体も本当に多いですし、霞が関でも職場訪問を実施していますので、是非、推進していただきたいと思います。

それでは、質問ですが、人物重視ということで、グループワークや2度の個別面接をしましたと記載されていま

すが、受験生の立場からいたしますと、要は配点といいますか、筆記試験と人物試験のウェイトも変わったのかどうかお伺いしたいと思います。

○遠藤委員長

それでは、人事委員会事務局になりますでしょうか、よろしくお願ひいたします。

○人事委員会事務局角田職員課長

人事委員会事務局の角田と申します。よろしくお願ひします。

ただ今、ご質問のありました一次試験と二次試験のウェイト、いわゆる配分の変更等については実施してはおりませんが、今年度は、集団討論をグループワークに変更して集団の中の課題解決に向けた行動特性を評価するとか、また、質問紙法による適正検査を増やして面接の資料にするとか、面接試験を1回から2回に増やしてより多くの面接員で評価すること、それと、評価項目を多くするなどして、人物をより多角的に評価するというところで面接試験の実施方法を変更したものでございます。

また、ご意見のありました「一日職場訪問」、「青森県庁JOBセミナー」等については、今後も学生等に県の仕事を直接PRできるという機会でもありますし、また、職業選択のミスマッチを防ぐという観点からも、継続していきたいと考えております。

○遠藤委員長

ありがとうございます。よろしいでしょうか。

それでは、引き続いてお願ひいたします。

○樺委員

まず1つ目、21ページです。先ほど、ご説明がりましたが人材育成推進会議で骨子がまとまったということで、人材育成方針を変えられたということになるんですが、これはどのように変わったのかということをお伺いしたいと思います。

それともう1つは、41ページです。これは、これまで何回かご質問させていただいたところですが、「地域県民局の機能の向上」のところで記載されているんですが、具体的にどうされたいのかということをお教へいただければと思います。

○遠藤委員長

それでは、人事課でしょうか、よろしくお願ひいたします。

○阿部人事課長

お答えします。まず、人材育成方針でございますが、取組実績の報告につきましては、幹事会の骨子案決定ということで記載をしているわけですが、人材育成方針は今年度策定する予定でございます。現在、人材育成推進会議の幹事会、これは各部局の人事担当のグループマネージャーレベルで構成している会議でございますが、こちらでの議論をしているところでございまして、今後、幹事会の上部組織でございます人材育成推進会議、こちらで幹事会の案をベースに議論をし、更には県全体として決定するという段取りになっておりまして、まだ、幹事会のレベルの内容でございますので、様々に今後、議論の過程で内容の変更があらうかと思っておりますので、どういった形になるのかということについては、今日現在のところではお答えできる状況にはないということで

ございます。大変申し訳ございませんが、ご理解をいただきたいと存じます。

それから、地域県民局の話でございますが、どういった県民局をということでございますが、これは、これまでも何度もお答えをしていることで尽きるかと思っておりますが、地域県民局につきましては、総合的な出先機関として、住民に最も身近で総合的な行政主体である市町村、こういった方々を中心としながら、これを支えて共に魅力と活力ある地域づくりを推進していくことがその役割であると認識しておりまして、その役割を果たすために、日常のかつ機動的に現場におきまして、市町村等との連絡・連携、これを密にしながら、それぞれの地域の特徴・個性を生かし、地域の実情に即したきめ細かな施策を展開していくことが必要であろうと考えておりまして、県民局の機能向上につきましても、こういった基本的な考え方のもとで議論をしているところでございます。

○遠藤委員長

よろしいですか。どうもありがとうございます。

それでは、引き続いて西澤委員から質問が出ていますので、西澤委員、よろしく願いいたします。

○西澤委員

まず、社会生活において経験豊富な方々を県庁の職員として招き入れることは、組織の活性化及び人材の適材適所を図るためにも、非常に重要なことだと思うわけです。

特に、県庁の本庁のみならず、教職員の方々ですが、教職員の方々の中には精神的に病んでいる方も多いと聞いております。そういう意味で社会生活、大人社会で非常に揉まれた、そして経験の豊富な方々を教職員として迎え、そういう方々に教を乞うということは、将来、社会に飛び出す児童・生徒にとっても、非常に効果的であり、有意義だと思うわけです。

現在、青森県の教師の中で民間企業から転身して採用されたという方は、何人くらいおられるのか。そして、今後、そういう計画があるのかということをお聞きしたいと思います。

○遠藤委員長

それでは教育庁、お願いいたします。

○荒関教育政策課長

教育政策課長の荒関でございます。お答えいたします。

県教育委員会において、個性豊かで豊富な経験を持つ社会人を採用するという、委員ご指摘と同様の趣旨でございますが、そういうことで職員採用試験におきまして、平成21年度の採用から資格及び個人面接で選考いたします社会人特別選考を実施しております。

それによりまして、これまで高等学校の英語等において採用してきたところでございますが、まだその人数というのは、それほど多くない状況でございます。

また、一般選考におきましても、当然、社会人の経験を有する方も採用されているところではございます。

それから、少し付け加えたいと思うのですが、学校教育に企業の視点を取り入れるということの重要性を認識しているところでありまして、ただいま申し上げました採用試験による人材確保に留まらず、教員の研修を通じまして、その人材育成を図ってきているところでもございます。

具体的に申し上げますと、平成18年度から教員を県内外の企業等に1年間程度の長期研修として派遣しておりまして、これまで相当数の教員がこの研修を受けてきております。また、その企業等派遣研修経験者が学校等の現場に出向きまして講義や情報提供を行うということにも取り組んでいるところでございまして、このような取組についても、併せてご紹介させていただきたいと思っております。

今後とも、採用試験、教員研修を通じまして、その人材確保、人材育成に取り組んでいきたいと考えております。

○遠藤委員長

ありがとうございます。よろしいですか。

もう1つ、西澤委員よろしくお願ひします。

○西澤委員

今のお答えに非常に関連するところですが、お話を伺ったように、県の方では職員に対して研修等を実施しているということでございます。それはそれで良いことなのですが、与えられる研修よりも自主的に学ぶ自己研鑽の方が非常に効果的で身に付くと思うんですね。

そこでお聞きしたいのは、例えば、自主的に資格を取るために受験した、もしくは、その知識を得るために通信講座等を受講した。その場合には、受験しまして資格を取得したという時に受験費用の例えば半分もしくは全額を県で補てんする、通信講座を修了した場合に全額もしくは半分、3分の1でも通信講座を受講した人に補てんするというような制度は、県としておありなのかということをお聞きしたい。

○遠藤委員長

それでは、人事課、よろしくお願ひします。

○阿部人事課長

お答えいたします。県では、ご指摘がありましたとおり、自己研鑽は大事だということで、職員の自己研鑽を促進するため、通信教育講座の受講機会を提供し、その経費の一部を助成しております。

具体的に申し上げますと、平成26年度は、資格取得分野24コース、例えば中小企業診断士とか、そのような資格取得の分野24コースの他、法律・経済分野6コース、コンピュータ分野13コース、語学分野26コース、実力アップ分野96コース等々、全部合わせて177コースのコースを設定しております。

このような、通信教育講座を期限までに修了した受講者に対しましては、1コースにつき受講料の5割を限度として助成することにしております。

また、3名以上のグループで受講する場合、これはできるだけ終わって欲しい、一緒に受講して欲しいということで、グループ受講というものもセッティングしておりまして、これらのグループの全員が期限までに修了すると、それぞれの人に対して1コースにつき受講料の7割を限度として助成することにしております。

○遠藤委員長

ありがとうございます。よろしいでしょうか。

それでは、組織戦略の事前質問内容は以上ですが、委員の皆さんから他にございますでしょうか。

山口委員よろしくお願ひします。

○山口委員

山口でございます。

いただいている資料の中に、ワークライフバランスの推進というものがございますが、それ以外の観点で女性活用のような観点からの今の県の取組方針がございましたら教えていただけますでしょうか。

少子高齢化という中で、釈迦に説法でございますが、女性の活用は大変大事になってきておりまして、例え

ば、何年後に女性の幹部をどのぐらい設けるとかというような取組方針を出しているような機関等も増えてきていると思いますが、そのような数値目標やそれ以外の件でも、県の取組の状況につきまして教えていただければと思います。

○遠藤委員長

よろしいですか、お願いします。

○阿部人事課長

人事課でございます。県の知事部局の関係でお答えをさせていただきます。

女性の活躍というのが、非常に重要なことだと考えております。数値目標自体は定めておりませんが、毎年度の人事異動方針というものを定めておきまして、その中におきまして女性の登用と、それから従業務、様々、女性が従来携わっていなかったような分野、そういったものにもどんどん活躍の場を広げていただこうということで、人事異動方針において掲げまして、積極的にそのような人事管理を進めているところでございます。

簡単でございますが、以上でございます。

○遠藤委員長

よろしいですか。

他の委員の皆さんありませんか。どうぞ、辻委員お願いします。

○辻委員

ページで21ページなんですが、「女性の視点を一層反映した警察運営推進プラン」という部分がありましたので、そこについても、今と同じようなお答えになるのかもしれませんが、少し教えていただきたいと思います。

○遠藤委員長

21ページですか。お願いします。

○警察本部山崎警務調査官

警察本部です。

このプランにつきましては、警察本部としても特に登用を何割ということは決めていないのですが、積極的に登用・採用していくという方針のもと、特にこれまで警察は男社会というのがありましたけれども、これからは女性をどんどん登用していくということです。

特に今は、施設面です。女性トイレがないとか、シャワーがないとか、そういう施設面をどんどん女性から意見をいただきまして進めていくほかに、いろんな施策についても、女性だけの検討会を開きまして意見を求めて、それを組織に反映していくということを実施しております。

○辻委員

ありがとうございます。

子ども達がよく将来の希望で、最近では女性警官になりたいという声徐徐に聞こえてきているもので、環境整備とか、やはり必要なのかなと思って、大変興味を持っているところです。

○遠藤委員長

民間企業では、今、女性の方やダイバーシティ(多様性)の視点が非常に重要視されてきています。是非、そのような観点を大いに評価し、活用していただければと思います。

他にございますか。よろしいですか。

組織戦略について、今日の議論は、主として、人材の採用、育成、そして活用について焦点があてられました。

公共政策を担っていく方々の能力、人材の育成、採用、活用を含めた組織戦略は重要になってきておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、3番目の軸に移りたいと思います。よろしいでしょうか。

3番目の軸であります、「Ⅲ 協働戦略」に基づく取組事項について、事前のご意見、ご質問がありますので、委員の方々からご発言をお願いしたいと思います。

樺委員、よろしく願いいたします。

○樺委員

では、「民間活力の活用の推進」ということで、時期が時期であれなんですが、国の方で民間活力の活用の推進というのは、もう何度も何度も強調されておりまして、私もこういう分野の研究はしているのですが、なかなか民間活力の活用というのが、特にこういう公的分野のところではなされていないのが現状かなと思っています。

60ページから民間移行、委託、それから民間との連携・協働に係る取組について、いろいろと具体例を挙げているのですが、これはあくまでも私の印象に過ぎないのですが、やはり、より民間が主要な部分に係わる民間移行であるとか民間委託であるとかの件数が、民間と県並びに市町村との協働作業である協働に比べると少ないように感じます。

これについて、もし何か理由などがありましたら教えていただければと思います。

○遠藤委員長

併せて、指定管理もお願いします。

○樺委員

分かりました。指定管理者制度ですが、民間活力を導入するというやり方としてはいろいろございまして、例えばPFIですとか、市場化ですとか、その中で指定管理者の制度の導入というのがございます。

指定管理者制度につきましては、比較的導入がしやすく、実は今年度、私が住んでおります八戸市の指定管理者制度の選定委員を既に2度やっております、それは斎場であるとか墓地であるとか、あとは駐車場であるとか、そのようなところの指定管理者制度について選定をしてくれということで議論をさせていただいたところですが、その市レベルに比べると、ここに挙げられている制度、まだ導入していないんですかという、正直な印象です。

当然、制度は随分前にできていますから、指定管理者制度導入が遅れた理由等があると思いますので、まずそこについて教えていただきたいというのが1点目です。

そして、県立職業能力開発校が指定管理者の導入検討対象施設となっているのですが、これは、実際に労働者の方に様々な職業スキルを教えるということも全て含めて指定管理者に出すのか、それともいわゆる施設の運営だけするのか、そこについて教えていただきたいというのが2点目です。印象としては、担当部局は商工労働部なのですが、いわゆる教育施設なので、教育施設を指定管理者に出すというのは結構珍しいのかなと思いますので、そのところも教えていただければと思います。

そして最後3点目ですが、指定管理者を導入するメリットは何ですかということをお先ほど申し上げました、選定委員等々で聞きますと、基本的に一番真っ先に出てくるのは、やはり人件費の削減というところが真っ先に出てきて、今回、指定管理者制度導入されるに当たって、費用の削減について、もう試算されているのであれば教えていただければと思います。

○遠藤委員長

それでは、行政経営管理課、よろしくお願いします。

○齋藤行政経営管理課長

お答えいたします。まず、民間移行、民間委託の件数が、協働と比べて少ないのではないかということについてでございますが、民間移行、民間委託につきましては、平成7年に策定しました青森県行政改革大綱から、昨年度終期を迎えました第一次青森県行財政改革大綱までの間におきまして、簡素で効率的な行財政運営の推進の観点から、全庁を挙げて推進への取組を進めてきたところでございます。施設の管理運営、それから定型的な業務等を中心に可能なものから積極的に実施してきたところでございます。

直近10年間の実績を見てみますと、民間との連携・協働の26件に対しまして、民間移行、民間委託は新たな取組で85件となっております。

今年度からスタートした第二次青森県行財政改革大綱では、地域の多様な主体との適切な役割分担のもとに連携・協働等を進める「協働戦略」を戦略軸の1つに掲げまして、県と企業や市民活動団体等の様々な主体とそれぞれの適切な役割分担のもとで、地域課題の解決に向けまして連携・協働等に取り組むこととしており、現時点では、連携・協働の件数が民間移行、民間委託の件数を上回っている状況となっております。

いずれにしても、今後とも地域が必要とする公共サービスを適切かつ持続的に提供していくため、民間移行、民間委託、連携・協働を推進していきたいと考えております。

それから、もう1点の指定管理者制度の関係で、市等と比べて遅れているのではというようなご質問でございましたが、本県では、公の施設の効果的・効率的な管理運営方策としまして、平成18年度から指定管理者制度を導入しており、平成26年4月1日現在、公の施設84施設のうち62施設、導入率にしまして73.8%に同制度を導入しているところでございます。

平成24年11月の総務省の調査結果におきましては、市町村における公の施設数それから導入率については調査対象外となっております。全国の市町村の状況は把握しておりませんが、平成24年4月1日現在の都道府県の導入率は全体で61.3%となっており、本県の導入率73.8%はこれを上回っているところでございます。

県では、公の施設の管理運営に当たりましては、指定管理者制度によることを基本としており、それによることができない施設については、効果的かつ効率的な管理運営を推進していくこととしておりまして、指定管理者制度が導入されていない公の施設のうち、他の自治体において指定管理者制度の導入事例がある施設等につきましては、指定管理者制度の導入や導入範囲の拡大など、最適な管理運営方策について調査・検討しまして、可能なものから実施することとしております。

それから、県立職業能力開発校についてでございます。公共職業能力開発施設への指定管理者の導入につきましては、当該施設を設置している他自治体における指定管理者制度の導入状況ですとか、課題等につきまして情報収集を行いまして、指定管理者制度の導入の可能性について、ご質問のありました導入の範囲も含めまして検討を行っているところでございます。

それから、最後の費用削減効果についてでございます。指定管理者制度導入施設の成果としましては、先ほど、経費の節減の話がよく出るということでもございましたが、まず住民サービスの向上、それから、お話のありまし

た管理経費の節減が挙げられるところですが、管理経費につきましては、各施設の制度導入前年度の実績と平成25年度の実績を比較しますと、比較困難な青い森鉄道を除く導入施設全体で約5億円の経費節減が図られているという試算になっております。

○遠藤委員長

ありがとうございます。よろしいですか。

それでは、引き続いて樺委員、お願いします。

○樺委員

69ページですが、「市町村との連携の推進」ということで、市町村と連携したファシリティマネジメントの推進というのがございます。これはとても重要な話で、これはおそらくこれから、特に市町村は保有する公共施設が老朽化している現状にあるにもかかわらず、それに対するノウハウの面があまり分かっていない。要するに専門的な人材がいなかったか、そういう課題を抱えているように伺っております。

ここには、維持・補修の話が記載されていないのですが、そういうことも含めて実施しているのかということをお伺いしたいと思います。

○遠藤委員長

それでは、県土木整備部でしょうか。

○佐々木道路課グループマネージャー

県土木整備部道路課です。

既存社会インフラの維持・補修に係る市町村との連携についてですが、代表的な事例として「橋梁アセットマネジメントシステム」等の道路システムの取組についてご説明いたします。

本県では、橋梁の計画的かつ効率的な維持管理を行うため、全国に先駆けて「橋梁アセットマネジメントシステム」を構築し、「ITシステム」、「マニュアル」、「人材育成」これを3つの柱として平成18年度から運用しております。

このシステムの運用に際して、県と市町村とで共通のITシステムやマニュアルを用いているほか、県では、県及び市町村職員を対象とする橋梁に関する技術力向上のための研修会、これを年4回継続的に実施するなど、既に市町村と連携しながら効率的な橋梁の維持管理に取り組んでいるところです。

また、今年5月に「青森県道路メンテナンス会議」が設立され、市町村を含む県内の道路管理者、国ですとか県ですとか市町村、そして高速道路株式会社、道路公社等が連携しながら、技術力の向上、長寿命化の推進、道路インフラの維持管理の情報共有や課題解決を行うため、会議や研修等を実施してきており、今後も引き続き必要な事業を実施していくこととしております。

○遠藤委員長

よろしいですか。それでは、予定している質問については以上です。

委員の皆さんから、他にございますでしょうか。

多分、時間があるといろいろなご意見が出てくると思うのです。特に、このマーケットをどのように取り扱うかということに関しては、これまではなかなか行政の中では扱いきれない、しかし、上手くマーケットと付き合っていくといえますか、マーケットと一緒に上手にやっていくというようなやり方が非常に重要な時代に入ってきていると思います。

ただ、そのやり方を巡っては、指定管理者制度などいろいろありますけども、現場やその時々ニーズ、需要だとか社会関係によって適宜実施していくことが極めて大事だと思います。全てを、一つのやり方で実施していかなければいけないということでは、多分ないのだろうと思うのです。そこは、おそらく行政の方々の腕の見せ所といえますか、市民の方々、あるいは企業の皆さんと提携しながら、適切な処方箋といえますか、施策を展開していくということが非常に重要になってくるのだと思います。

それでは、協働戦略はここまでにいたしまして、最後の軸であります「IV 財政戦略」について検討して参りたいと思います。

これも、事前のご意見、ご質問があります。権委員、併せてお願いいたします。

○権委員

まず78ページにあります「補助金を含む事務事業の見直し」というお話がございまして、実は私、おいらせ町で、この補助金の事務事業の見直しというものを1年掛けてやったんです。そこで、勿論、補助をいただいている団体の方にしてみると、補助金を減らすことに物凄い抵抗感があるのと同時に、実は補助をもらっている団体、場合によっては市町村もですが、例えば、県で連合会みたいな組織があつて各市町村にその団体があるという場合ですと、要するに市町村だけ、団体だけの意向で補助金を廃止したりすることができなかつたりして、要は県の実施している政策というところにかなり依存して、左右されるような状況があるということが分かりました。

それで、おそらくこういう補助金を含む事務事業の見直しというのは、やらなければいけないことは結構大変なことだと思うのですが、その時に市町村とか団体の意見というものをお聞きになってやられているのかどうかというところをお伺いしたいと思います。

そして、続けてということでございますので、一番最初のまとめのところであつた県有施設の総合的な利活用のお話でございますが、これは、正直、分からないので質問させていただきたいのです。

この話をする時に長寿命化をするということが必ず出てきますが、これは私が素人なのでそう思うのかもしれないのですが、物には寿命があると思いますので、そもそも長寿命化でどれぐらい耐用年数が延びるものなのかというところですか。

そして、当然、長寿命化にも限界はあるのだろうと思います。例えば、50年持つ施設に20年耐用年数を上乘せしたところで70年ということですから、いつかは、例えば建て替えをするとか、それから施設を集約するとか、廃止をするとか、そういう選択をしなければいけないと思うのです。

現段階で、県有施設ごとに建て替えとか集約、廃止など、長寿命化と将来の状況について、特に、これから日本全体もそして残念ながら青森県も人口が減ると言われていますが、このように人口が減るとかいう中で、どの施設を残して、どの施設を建て替えてというような将来計画等がございましたら教えていただきたいと思います。

○遠藤委員長

それでは、ご回答いただく担当部局が多岐にわたると思いますが、それぞれお願いいたします。

○金財政課長

財政課でございます。補助金の関係につきましてお答えいたします。

補助金につきましては、引き続き県行政を取り巻く環境変化を踏まえた必要性であるとか、妥当性、有効性、公平性、緊急性等の視点により、各年度の予算編成過程等を通じ、見直す必要があると考えておりますが、これまでも各部局等において、事前に関係者と十分協議しながら、調整を図った上で見直しが行われているというように伺っております。

今後とも、補助金の見直しに当たりましては、その見直しの必要性等について丁寧な説明に努め、事前に十

分な議論、そして検討を重ね、見直しの時期であるとか内容等につきまして、関係者の理解を得ながら進めていきたいと考えているところでございます。

○遠藤委員長

よろしいですか。

他の担当する課の方、よろしく願いいたします。

○佐々木道路課グループマネージャー

県土整備部道路課でございます。

長寿命化の推進の前段部分、耐用年数のことについてお答えいたします。

公共土木施設の耐用年数については、減価償却資産の基準となるものはありますが、その施設をいつまで使用可能かという物理的な耐用年数につきましては、材質や仕様さらには使用環境の厳しさなどにより異なるため、特に定められたものではありません。

従って、長寿命化によりどれくらい延びるかということについて年数を明言することはできませんが、一般的にどの施設においても、予防保全型の維持管理で長寿命化を図ることにより、ライフサイクルコストが縮減されることが知られています。

このため、県土整備部が所管する道路、河川、港湾、下水道、県営住宅等の公共土木施設について、長寿命化の計画の策定を進めておりまして、策定済み計画に基づき点検や維持補修を実施しているところでございます。

○高谷農林水産政策課長代理

農林水産部の農林水産政策課でございます。

同じく、長寿命化の推進ということで耐用年数がどのくらい延びるのかということに関連してですが、当部におきましても、農業水利施設、あるいは漁港施設等について、県土整備部と同様に予防保全型の維持管理で長寿命化を図ることにより、ライフサイクルコストを縮減するという考え方に基づいて、長寿命化計画を策定し、順次、対策工事を実施しているところでございます。

なお、耐用年数の延長についてでございますが、各施設において材質等が異なることに加えまして、対策工事を実施して、まだ年数はそれほど経っていないということで、具体的には把握していないという状況になっております。

○齋藤行政経営管理課長

それでは、最後に行政経営管理課から、県庁舎等の耐用年数と施設ごとの将来計画についてお答えいたします。

まず、県庁舎等の耐用年数の関係でございますが、建築物につきましては、一般的にこれまでの例でいいますと40年程度で建て替えられているとされているところでございますが、構造体のコンクリートが一定の強度を有している等の条件を満たしている老朽施設の場合には、必要な改修を行うことにより、40年程度延ばせると考えております。

また、現段階での県有施設ごとの建替え、集約、廃止等の将来計画については、県有施設全体に係るものは定めておりませんが、平成19年3月に策定しました「青森県県有施設利活用方針」に基づきまして、県有施設の保有総量の縮小、効率的な利用、長寿命化を推進方向としました取組を進めているところでございます。

この取組の1つとして、老朽化が進行するなど建物性能が低い施設に入居している機関については、全

庁的な利用調整によりまして廃止施設等へ移転させるなど、施設の有効活用と効率的な整備を図ることとしております。

今後の具体的な計画としまして、平成25年9月に新庁舎に移転したむつ警察署の旧庁舎を、老朽化が進行していますむつ保健所、それから合同庁舎に入居しております下北地方福祉事務所、むつ児童相談所の健康福祉関係機関を集約する庁舎として活用する予定としております。

併せて、むつ警察署旧庁舎に移転した後の合同庁舎の執務室の規模の適正化を図りまして、下北地方漁港漁場整備事務所を合同庁舎に集約し、移転に伴い庁舎として使用しないむつ保健所、それから下北地方漁港漁場整備事務所庁舎については、売却する予定としております。

○遠藤委員長

ありがとうございます。よろしいですか。

これで用意している事前質問事項は全てであります。

皆さんの方から、他に質問等ございましたら出していただきたいと思っております。

○榊委員

ただ今、説明がありました県有資産マネジメントの中で、県有不動産利活用推進会議において計画が組まれたとありますが、この推進会議はどのような方々で構成されているのですか。

○齋藤行政経営管理課長

会議は、本庁の主管課の課長等で構成しております。

○榊委員

ということは、管理する側の方々だけの会議ということですか。利活用する人達は構成員としては入っていないということでしょうか。

○齋藤行政経営管理課長

部内のもは、その部での利用が見込まれないと整理されたものを持ち寄って、その会議の中で県全体の利活用の整理をするという流れになっております。

○榊委員

各部署で、何か会議などを開催し、担当部署で利活用される県民の方々の声は全部吸い上げた上で推進会議に出られているということでしょうか。

○齋藤行政経営管理課長

地元の調整等も各部署で行っており、施設によって、それぞれの部で考えて適切な方法で実施しているというように考えております。

○榊委員

もう少し詳しく説明できないでしょうか。

例えば、スポーツ施設の利活用をどのように考え、どのような構成員で、どのような会議において方向性を出しているかなど。

○齋藤行政経営管理課長

今、県有不動産利活用推進会議で実施しているのは、県の機関として必要が無くなった施設、例えば、学校もありますし、ある施設が無くなったとした場合、それが、使用されない形で残っておりますので、それを例えば、ある保健所が古くなってそこが耐震性に問題があるので建て替え等の検討が必要といった場合に、使用しない施設の方に移ってもらって仕事をしてもらおうというような調整を実施しているということでございます。

○榊委員

それでは、例えば廃校になる学校があったとした場合、分校とか、藤崎なんかもそうだと思うのですが、それを利活用すると考えた場合には、具体的にどのように利活用の協議をされるのでしょうか。

○齋藤行政経営管理課長

まず、このような使わない施設がありますということを明示しまして、各部局でこれを利用する案はありますかというものを出していただいて、それをマッチングさせていくというような流れでございます。

○榊委員

それでは、例えば、その地域の自治体、周辺の民間、各スポーツ団体などとは協議はしないということでしょうか。

○齋藤行政経営管理課長

まず、県で使わないということが分かりますと、市町村の方に照会しまして、市町村の方で利用する希望について確認するというところで進めております。

それでも使わないようでしたら売却というような流れになります。

○榊委員

分かりました。

○遠藤委員長

よろしいですか。

榊委員の、今のご発言、非常に重要な観点だと思います。一般的に行政施策の場合には、サプライサイドで進めていきがちなので、もっとデマンドサイド、消費者あるいは市民の立場から、どのように施策を展開していくかということ非常に重要なことだと思います。

なかなか、そのようにはなっていないくて、これは「どこだ」ということではなく、全体的、あるいは全世界的に言ってもいいかもしれませんが、デマンドサイドの考え方や要求に基づいて施策を構成していくかということが、非常に重要な政策課題だと思います。

是非、そういう点を念頭におきながら進めて行っていただければと思います。

よろしいでしょうか。他にございますか。

どうぞ、山口委員お願いします。

○山口委員

すいません、事前に質問を提出していなくて大変恐縮でございます。

77ページ歳出改革の推進の中に「総人件費の抑制」という項目がございます。あるいは、組織戦略の給与の適正化、人件費の適正化の中でお聞きの方が良かったかもしれませんが、今年度の取組の状況といたしまして、当初予算における人件費は前年比でマイナス3.0%であるという記載がございます。

この職員給与と職員数の適正化の取組を通じてということでございますが、このマイナス3.0%の給与と職員数と、PとQというふうに分けた時の大まかなイメージと、それから、27年度の方角性につきまして、もしも現時点でご説明いただけることがあったら教えていただけますでしょうか。

気になっておりますのは、抑制に努めるというふうな記述でございますが、民間の企業の方でも、次第に賃金を引き上げる動きというものが出てきておりまして、県の方におかれましても、優秀な人材の確保であるとか、あるいは県職員の方の士気ということを考えますと、いつまでも抑制し続けるわけにもいかない、あるいはそれが適切かという問題意識を持っておりまして、そうした状況につきまして、現時点でのお考えと、あるいは現状のご説明等をいただければと思います。

○遠藤委員長

77ページですね。県から説明をお願いします。

○阿部人事課長

人事課でございます。

職員給与と職員数という関係でございますが、給与に関しましては、本年度については、先般、人事委員会勧告がございまして、今年度分については引き上げということになっておりますけれども、全体的に引き下げ、県内の地域の民間企業に合わせるということで、基本的には引き下げ基調だったということでございます。

給与に関しましては、人事委員会勧告がございまして、それを適切に踏まえて対応したいと考えております。

それから職員数についてでございますが、本年、スタートしております行財政改革大綱におきまして、知事部局について、現在、4,000人を切っている3,900人台でございますが、それを更に60人程度、この5年間の間に減らしていく、効率化していくということも既に目標として定めておりますので、全体的にはそういった職員数そのものも抑制基調になるということでございます。

いずれにいたしましても、職員数の削減につきましては、事務事業の見直し、そういったものともセットでやりながら、サービスが低下しないように十分配慮しながら対応していきたいと考えております。

○遠藤委員長

よろしいですか。

それでは、財政戦略については、幾つかご意見が出てきました。補助金、人件費の問題、それから、ファシリティマネジメントについてもご意見が出てきたところであります。

一通り戦略についてご意見をいただいたところですが、全体を通じて、何か委員の皆様からご意見等があればお願いしたいと思います。

山田委員、それから畑中委員、もし、ご意見がございましたら一言、お願いいたします。

○畑中委員

今日は、私も勉強不足でもありましたので、この次は少し勉強して、皆さんに質問できるような形にしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○遠藤委員長

山田委員、いかがでしょうか。

○山田委員

十和田青果の山田といいます。いつもお世話になっております。

私からは、まず、流通面の方からお話させていただきたいと思っています。

昨日なんですけど、知事と一緒に九州イオンの青森県フェアということで、同行ということではないのですが合流しました。私達は、日本一の農産物、りんごは南部の方には非常に少ないわけですが、主要品目である、ごぼう、長いも、にんにく、プラスりんごということで、プラスというのは私の中での話ですが、販売に行ってきました。

私は、1週間ほどお客さんを回ったり商談をしたりしてきたわけですが、難しいことは分かりませんが、1つだけ言えることは、青森県は、非常に暗いイメージと、販売力がないということ、それから地味だということを感じたところなんです。

もう一つ、3日間のフェアの中で、あるいは商談の中で感じたことは、毎回話をしているんですが、青森県は昔から原料県でありますけど、原料の青森県だけでは終わらないように、一次加工でも二次加工でも付加価値を付けた販売をしていかなければならないということでもあります。

また、農家には非常に若手がいらない。若手といっても20代、30代に固執するのではなく、家が農家であってもお勤めした方が、60歳の退職のペースに乗って一緒に農家をやっていくこと。

また、その先輩達が有するノウハウの中で協力していくこと。これは、行政にも言えることだと思います。ノウハウを下の方々に継承していくということが非常に大事ではないかなと、世界が違っても同じではないかなと思っています。

そして、若手の交流会というものを私達は立ち上げているのですが、その中で、今年は7月に第3回目となる非常に大きな会議を開催しました。これには、地元の県民局の方々のお力添え、物凄く協力していただいています。それから、また違う品目の中でも県民局の方々と勉強会を一緒に実施しています。その中で1つ気になっているのは、人が足りないのか、仕事が多すぎるのか、もっともっと現場の方に出で行ってもらっていただきたいということです。一生懸命やっていますが、その部分が気になっております。

やはり私達だけでは、どうしても販売とか、いろんな意味で行政の協力がなければできないということがあります。いずれにしても、付加価値を付けて、ただ青森県産の品物を買ってくださるだけではなく、何か付加価値を付けていくというのが、本当にこれから求められていくのかなと思っています。

長くなりましたが以上です。

○遠藤委員長

ありがとうございました。山田委員のご発言、非常に貴重だと思います。現場で努力されておられる経営者としてのお話をいただきました。今、行政ビジネスという言葉があります。マーケットとどういうふうに行行政資源を活用して一緒に上手くやっていくかということが、前にもまして非常に重要な課題になってきているのではないかと思います。そういう点で貴重なご発言、ありがとうございました。

それでは、もう時間が参りましたので、これで終わりにいたします。

本日は、大綱の4つの柱となる戦略軸に基づいてご意見を出していただきました。

業務戦略においては、ICT戦略、あるいはリスクマネジメント。

それから組織戦略のところでは、人材をどのように登用していくか、育成していくか、活用していくか、古典的課題ですが非常に重要な問題です。

それから、協働戦略のところでは、ただ今お話しましたが、市場メカニズムとどのように付き合っていくかと

ということが非常に重要な戦略的課題になってきているのだらうと思います。

それから、財政戦略のところでは、少ないコストで効果的にどのように行財政改革を行い、付加価値を高めていくか、非常に大きな課題です。本県では、ファンリティマネジメントについて非常に多くの実績がございますので、本日、意見交換させていただきましたけども、このことも踏まえて更に良い実践をしていただければと思います。そして、行政組織だけではなくて、市民の方々と一緒にやるということが非常です。情報発信、それから市民参画、こういう視点を是非、是非、取り入れていただいて、今後とも素晴らしい行財政改革に取り組んでいただきたいと思います。

それでは、以上で本日の議事、全て終了いたしました。

進行を事務局にお返しします。

《 4 閉会 》

○司会

皆様、ありがとうございました。

最後に中村総務部長からご挨拶を申し上げます。

○中村総務部長

本日は長時間にわたるご審議、大変ありがとうございました。

本日いただきましたご意見につきましては、今後の取組の中に十分尊重させていただきながら、一層の行財政改革の推進に努めて参りたいと考えております。

今後とも、ご指導、ご協力をお願い申し上げまして、閉会のご挨拶とさせていただきます。

本日は、どうもありがとうございました。

○遠藤委員長

どうもお疲れ様でした。

○司会

これもちまして、「青森県行財政改革推進委員会」を終了いたします。

本日は、皆様、ありがとうございました。