

令和6年度第3回大分県行財政改革推進委員会 会議録

日 時：令和7年2月3日（月） 14:00～16:00

場 所：大分県庁舎新館14階 大会議室

委 員：出席17名

岩崎美紀、小川芳嗣、川田菜穂子、権藤淳、佐野真紀子、篠原文司、
下田憲雄、祖父江美幸、高橋とし子、武田喜一郎、千野博之、長哲也、
中野五郎、丹羽和美、日野康志、松尾和行、幸和枝委員

欠席3名

事務局：知事、副知事、総務部長、関係部局長、行政企画課長、人事課長、
財政課長ほか

権藤会長	<p>それでは皆さんお揃いになりましたので、開会したいと思います。石本委員、工藤委員、佐藤委員の3名につきましては、所用により欠席されるとのご連絡がありました。また、福祉保健部長に代わって、福祉保健部審議監の出席となっております。</p> <p>それでは、ただ今から、令和6年度第3回大分県行財政改革推進委員会を開会いたします。開会にあたりまして、佐藤知事からご挨拶をお願いします。</p>
佐藤知事	(挨拶)
権藤会長	<p>それではお手元の次第に基づきまして、本日の議事を進行させていただきます。まず本日の会議の公開について確認させていただきます。本日は非公開として審議すべき内容はないものと考えておりますので、公開としたいと思いますが、よろしゅうございますでしょうか。</p>
委員一同	(異議なし)
権藤会長	<p>異議なしということで、公開とさせていただきます。</p> <p>それでは議事に移りたいと思います。本日の資料は委員に事前に提供されております。時間を限られておりますので、委員の皆様方のご意見、県のご説明の方も簡潔にお願いしたいと思います。</p> <p>それでは議題(1)-①「多様な世代の活躍促進」について、担当部局からご説明をお願いします。</p>
商工観光労働 部長	(資料P5を説明)

福祉保健部審議監	(資料 P6 を説明)
農林水産部長	(資料 P7 を説明)
防災局長	(資料 P8 を説明)
教育長	(資料 P9 を説明)
権藤会長	<p>ありがとうございました。5つの項目についてご説明いただきましたが、議題(1)-①「多様な世代の活躍促進」の論点につきましては、事務局から資料 10 ページに示されておりますので、こちらの方もご参考にしていただければと思っております。それではご発言される方は挙手をお願いしたいと思います。はい、岩崎委員、お願いします。</p>
岩崎委員	<p>中小企業診断士の岩崎でございます。5 ページの高齢者の雇用について、キャリアコンサルティングを中心としたマッチング支援をしていただけるということで非常に期待をしているところです。私が現場で色々とお話を聞く中で、高齢者の方の雇用で避けられないものとして年金カットがあり、今、国もそこを拡充していくという話になってはいますが、とても足かせになっている様子を見かけます。今回の改革法案で基準額が引き上がるということで、追い風だとは理解していますが、どうしてもそういった周知には時間がかかり、漠然と働いたらそうなるのではないかと二の足を踏まれる方も多いかと思えます。この辺りのファイナンシャルプランの相談に応じる体制があればと考えますが、何か取組のご予定があれば教えていただけたらと思います。以上です。</p>
権藤会長	商工観光労働部長、お願いします。
商工観光労働部長	<p>ありがとうございます。今のご質問の点につきましては、先ほど少しご紹介した資料 5 ページの大分県中高年齢者就業支援センターにおきまして、キャリアコンサルタントの資格を持った就業支援相談員が今後のキャリアプランやライフプランを含めた希望条件などの聞き取りを行いながら、職業生活設計などの助言などもさせていただいているところでございます。ご質問のあったいわゆる 50 万円の壁という在職老齢年金のあり方については、我々としても非常に関心を持っているところです。国の方向性を注視していくとともに、高年齢の方の働く意欲を高めるための国の支援策として、高年齢者雇用継続給付金や 65 歳超雇用推進助成金などの制度もございまして、しっかりと企業に届け、企業で働いている皆様にも制度の情報発信を労働局とも連携を取りながら、引き続き取り組んでまいりたいと考えております。以上です。</p>

権藤会長

その他、ご意見のある方。中野委員、どうぞ。

中野委員

私は部活動の地域移行について大変注目しており、その点について質問させていただききたいと思います。言うまでもありませんが、子どもの数が少なくなり、一つ一つの学校で部活がなかなか成立しにくいということと、教員の働き方を変えるという両面からこの問題が起きていると認識しております。それは当然だと思いますが、そういう中で、やはり部活動の意義は少しも変わっていないと思っております。一人一人の人間形成、一人一人の多面的な能力の評価、そして子どもの居場所の問題、この3つの面から部活動は意義があるのではないかと考えています。個人的な体験ですが、昔、私は中学生の子どもの算数をみておりました。中学校の算数に追い付いていない子どもたちが小学校の分数を別の教室でやっていたのですが、それまで元気のなかった子が、6校時のチャイムが鳴った途端に顔色が変わり、生き生きとしてくるということがありました。なぜかというところ、彼はその中学校の陸上競技のエースで、これから部活が始まり自分の存在意義を発揮できるということで、部活動を通して非常に生き生きとしている姿がありました。やはり、今言ったような一人一人の人間形成や多面的な能力を見ていくということ、そして学校生活の中での1つの居場所にもなるという意味で部活動は非常に大切であり、これから変革の時期の中でどう位置付けて取り組んでいくかということは、共通の課題と思っています。以前、基礎自治体の学校教育環境に責任を負う立場である市長として、大分県の市長会で、大分県としてあるいは文科省として部活動の地域移行はどこまで進んでいるのか、どういう考え方をしているのか意見を聞きたいということで、県の教育次長と担当課長をお招きして話を聞いたことがありました。その中では、最終的にどこを目指しているのかということがよく分からない部分もありました。例えば、今は休日の部活動の地域移行を進めていますが、それがある程度見通しがついたらウィークデーも移行していくのかなど、最終的にどこまでやっていくのかを、もっと県民の前で議論した方がいいのではないかと考えております。例えば神戸市は、来年度で部活動を終了し、地域のスポーツ活動に移行するというようなことを言っています。終了するというところは、いわゆる学校の枠外のものとして位置付けてやるのか、学校の教科外活動の中で続けていくのかよく分からないところもありますが、今、大分県としては休日の地域移行について、モデル事業に取り組み、順調に進めているということもよく分かっています。やはり大切な子どもの活動ですから、最終的にはどういう方向を目指して、どこを目標にしてやっていくのかということや、文科省、県、市町村、そして保護者がどこに責任や役割を持つのかということや、広く県民の中で議論していく必要があると考えております。例えば、5か年計画を進めていこうとか、色々なことをやった方が、とりあえず休日だ

けというやり方よりも良い結果に繋がるのではないかと考えております。その辺、これから地域移行の問題を、県教委の中、市町村と協議する中で、やれることはやっていただくとありがたいと考えております。以上です。

権藤会長

教育長、お願いします。

教育長

大変貴重なご指摘をありがとうございました。部活動の意義につきましては、委員が仰ったとおり、いささかもその重要性は変わっていないと認識しており、人間教育、人格形成も含め部活動を通して学ぶことが非常に多いと考えております。地域移行は、学校がその責任を放棄するつもりは全くなく、現状の部活動のあり方や色々な課題をいかに解決するかという方策の1つとして、この部活動の地域移行を今進めております。具体的に申し上げますと、少子化が進む中、個々の学校の生徒の数が想定を上回る勢いで減り、学校によっては本当に子どもたちがやりたい部活ができない、チームが組めないといった状況が県内各地で生じており、そういう状況が個々の子どもの体験機会の格差に繋がるということでもあります。それぞれの子どもが自分の希望する部活ができるように、団体競技だけでなく個人競技も部活の人数が多い方がモチベーションも高まり技能が向上するというので、なるべく団体競技、個人競技含め一定の数が確保できるような状況を作るには、やはり個々の学校単位ではなく、地域移行によってまとまった単位の活動ができるようにする方が子どもたちの選択肢が増えたり、仲間が増えたり、色々なメリットがあるのではないかと考えております。もう1つは、学校における部活動の先生は、そこにいる先生を割り当てて顧問をしてもらう関係で、全く競技経験がなく専門知識がない先生がかなりいらっしゃいます。経験のある先生が2～3割で、7～8割は全く専門性がない先生が教えていると言われております。それよりは、地域には専門知識を持った有能な先生・指導者がいるということで、そういった方々を使わない手はないということが、この地域移行の1つの目的でもあります。県教委といたしましては、中学校の部活動において、来年度中に休日の部活動の地域移行を進めるということで色々な取組をしているところです。なかなか人材の確保、養成というところがまだ追いついていない部分もありますので、現状を分析しながら、来年度半ばぐらいまでにその辺の分析を終え、方向性を改めて見定めたいと考えております。先ほども申しましたような課題を解決するには、平日の活動も含めた地域移行というところを最終形で考えております。そこに対して学校が関わらないというわけではなく、学校と地域と連携しながら部活動をより良いものにしていくという意味でございます。以上です。

権藤会長

中野委員、よろしいですか。

中野委員

ありがとうございました。今教育長が仰ったように、指導者の問題と運営に関わるお金の問題と場所の問題は、それぞれの自治体の中で行っていきますので、都市部ではできても田舎ではやりにくいなど自治体間格差が必ず出てくると思います。また、家庭の経済事情における格差の問題もかなり出てきます。その辺できるだけオープンな環境をどう作っていくのかも当然問題になると思います。最終的には保育園もそういう形でやればということ最近目指しており、それは1つの方向だろうと思いますが、そうするとそこでの事故や責任は学校長が負えるのか、自分の指導の及ばないようなところで起こった時の最終責任を校長が負えるのかという問題もあり、そういう環境整備も必要だと思います。田舎では学校と学校の距離が離れていますので、子どもの移送の問題が起き、そのお金をどうしていくか。また別の観点では、野球やサッカーなどのスポーツクラブでの習い事との違いはどうなるのか、月謝を払ってピアノ塾に通っている人と吹奏楽の部活動はどう違うのか、そういう様々な問題をさらけ出すなかで、議論して集約するという方が納得感のいく良いものが最終的に出来るのではないかと考えています。そういうことも頭に入れて、子どものための地域移行に取り組んでいただければと思っていますのでよろしくお願い致します。

権藤会長

引き続きよろしくお願い致します。申し訳ありませんが、数多くの委員の方からご発言いただきたいので、簡潔に1人1分程度の質問と回答で進めたいと思いますのでご協力をお願いします。その他、ご意見ある方いらっしゃいますか。はいどうぞ。

下田委員

関連して2点ほど。今の部活動の地域移行については、私も良いことだと思いますが、教育長の発言の中に指導者とありましたが、私自身の知っている子どもや孫の環境を見ていると、非常に心許ない、つまり小学校・中学校の教育方法をその方たちが習っていないので、子どもがどういう心理状態になるかということ把握できていないということがあります。そうすると自分が体験している社会や大学等の指導方法をそのまま持ち込む可能性があり、中にはもう辞めてしまう子どもたちが出たり、非常に疲弊している子どもがいたり、あるいはトラウマになっているなど、ハラスメント紛いのことを平気で言うということもあり得る状況で、いくつかそういったケースを見えています。それについて、やはり講習会等を必須にするなど、そういった教育上の配慮は必要になると思います。これは全県で統一的なものでないとあまり意味がないかと思っています。それともう1点は、高齢者の活躍についてですが、この論点は、企業側にあるのでしょうか、それとも求職者側にあるのでしょうか。どういうことかということ、あと20年もすると人口のピラミッドが大幅に変わり、高齢者自体が減少する地域になっていきます。

そのときに、今一番の喫緊の課題は何かというと、やはり現在持っている技術の継承の部分でどうするかが各企業は気になっていると思います。例えば、今までベテランに完全に頼っていたような設計手順などを標準化してAIに学ばせ、それを若手に引き継ぐとか、そうした対応は、高齢者というか熟練の方々の協力がないと絶対に出来ないことです。それを個々の企業に任せるのかどうかというところも、また議論していただければと思っています。以上2点です。

権藤会長

それでは、最初の方は教育長、それから商工観光労働部長の順で簡潔にお願いします。

教育長

今仰った指導者についてですが、単に部活が強くなればいいのか、技能が向上すればいいというだけでなく、あくまでも教育の一環として行うことになります。日本スポーツ協会が指導者に対して、子どもの教育心理学も含めた講習会を行うなどしていますので、そういった講習会の受講についての支援や人材育成もしっかり並行して取り組んでいきたいと考えております。

商工観光労働
部長

高齢者雇用の件については、今ご指摘のとおり高齢者自身だけでなく、企業にとっても非常に重要な課題です。まさに高齢者を初めとした人材にこれから頼っていくというのが非常に難しい時代になりますので、デジタルの力を活用した業務の効率化・省力化を徹底的に進めてもらえるよう、県としても、国の補助金の上乗せを昨年度から始めたところでございます。どこの分野を省力化していくかについては、企業の競争領域・戦略領域になり、県として横並びでのツールの提供は難しいところであり、そうしたある種のオーダーメイド的なソリューションの導入に対しても、何らかサポートしていけるような取組をしていきたいと思っていたところです。国の省力化補助金も、これまでカタログから選ぶというものだけでしたが、来年度からはオーダーメイド式のものについても補助対象になるということで、県としても引き続き上乗せ補助を行い、企業の省力化等を推進し、本当に人がやらないといけないところにマンパワーリソースをシフトできるよう取組を後押ししていきたいと思っております。

権藤会長

その他、ご質問・ご意見どうぞ。

丹羽委員

丹羽でございます。企業における高齢者の就労促進について、ミスマッチの解消と仰っていたので、ご参考になるかと思い申し上げます。私どもの企業では、退職後ではなく退職を見据えた5年前から、色々なセミナーを通して、今後の働き方は今までの部署のような仕事をしたいのか、もしくは今までやりたかったけどやれなかったことをリスキングして第2の

人生ではやりたいのか等の個々の状況に応じて、新たに挑戦される手助けをしています。それから退職の1年前、半年前、2ヶ月前には個別に面談をしています。お年寄りの親を支援しなければいけない介護の問題やお孫さんのお世話する役割があったり、ご自身たちも色々な病気を発症するというようなことがあったりと、高齢者の取り巻く環境は2、3年の間に変わっていきます。その中で退職前の1年、半年、2ヶ月という節目で面談をしながら、その方に合う仕事を振り返りながら準備をしていただいています。ミスマッチの解消というのは、双方に優しく、企業にとっては仕事の創出ができる可能性も大きくなり、残りの働く時間が長いとは言えない高齢者の方にとっても丁寧なやり方だなど思っております。企業向け、求職者向けの取組が資料にあります。企業内で出来ないようなことであっても、この取組を活用・利用し、こうしたハード面、ソフト面を構築することができるのではないかと思いますので、意見として申し述べさせていただきます。

権藤会長

よろしいですか。それでは、他のご意見いかがでしょうか。

高橋委員

高橋です。高齢者が生き生きと活躍されることは本当に大事なことです。最近では老人クラブに入る人達が激減しております。また限界集落では全員がお年寄りで役員をする方がいないため、老人クラブ自体が存続できないというように二極化していると思います。私としては、老人クラブというネーミング自体が古臭いと思っており、私も実は会員で、人数によって補助金が増えるから入ってほしいと言われて名前を貸していますが、実際の活動にはほとんど参加できてないという状況です。また、地域でも老人クラブには頑として入らないという方もいます。まずは、老人クラブの団体の方からは反対があると思いますが、ネーミングをまず変えたほうがいいのではないかと。パワフルシニア活動応援事業などは素晴らしいなと思いますので、老人クラブでなく自分の持っているものを次の世代に伝える役割を担うクラブとして、一人一人が地域の若い人たちに伝えていくというような形に変えていき、そこに住んでいる地域のみんなでその地域を守っていくというようなところに補助金を出していくようにしていくべきではないかなと思います。それから、県からの委託事業などの見直しについては、どの段階で行われているのでしょうか。次々に新たな活動に支援をしていくという形でお金がつぎ込まれていますが、その評価や検証などを行っているのかという疑問があります。私が知っている団体でも、使う方の方たちがこんなにもらって何をすればよいのかということもありますので、補助している団体の皆さんと本音で話をして、しっかりと補助金の目的を考えていただきたいと思います。以上2点です。

権藤会長

福祉保健部審議監、お願いします。

福祉保健部審
議監

ありがとうございます。まず老人クラブの件ですが、会員が年々減少していることは紛れもない事実ということで、我々としては、老人クラブのこれまで果たしてきた役割、また、今仰ったような高齢化社会において地域で果たすべき役割はまだまだあると思っておりますので、こうした時代に即した老人クラブ活動のあり方等について、ともに研究しながら支援をしていきたいと考えております。またネーミングの件ですが、老人クラブ側も自覚しており、例えば市労連の単位で言うと豊後大野市が老人という名前を廃止して、シニアクラブ豊後大野連合会という名前に変更し、価値観の多様化で入会する方が少ない状況の中ですが、会員の募集を積極的に行っていると伺っております。県としても令和5年度から、こうした会員増強運動を行い連携した結果、新しい老人クラブができたという事例もございます。時代とともに変化すると思いますが、老人クラブは欠かせない存在と認識しておりますので、今後も支援していきたいと思っております。また2点目の委託事業の件ですが、行政評価の中で毎年度、主要事業の事務事業評価を行い、PDCAのサイクルを回しています。福祉保健部は特に多く、383本、総額68億の委託事業がございます。今年度は、福祉保健部独自の取組として、こうした委託事業全てを1度総点検しようということで、委託事業の執行管理を実施しております。まず、上半期にその目標が正しいかどうかヒアリングの実施をしたところです。下半期、この2月の中旬以降に、執行状況について果たして効果的なものになっているかどうかを点検して、全ての委託事業を見直しながら、来年度に繋げていきたいと考えております。以上です。

権藤会長

その他、よろしいですか。

川田委員

消防団員の充実強化について、私の方から意見というか要望をお伝えしたいと思います。まず、出来るところから多様な方々が関わり、新規の団員の方が増えていることはとても良い兆候だと思えました。そこで、今後の方向性にある高校生等の入団可能年齢に達する若い人たちへの取組のところですが、これはぜひ、もっと早い段階から子どもたちに関わってもらえるような仕組みが必要だと思えました。例えば、他の自治体では小学生団員や中学生団員など、もちろん正式な団員ではありませんが、学校以外の場で、地域で継続的に関わる取組もあります。18歳になると地域を離れてしまう若い人も多いので、もう少し早い取組が必要なのかなと思えました。防災に関わる取組は、先ほど子どもの多様な経験や学習という教育庁の取組もありましたが、単に地域の担い手を育てるだけではなく、子ども自身が色々な資質、能力を伸ばすなど、色々な世代に関わるとても良い機会になります。そういった部活動の1つではないですが、そうしたスタンスで取り組めるような活動にしていきたいなと思っております。これ要望で

す。

権藤会長 防災局長、お願いします。

防災局長 ありがとうございます。小学校・中学校では、ジュニア消防団を作っているところがあり、地域消防アドバイザーの方々が地域で指導されています。こういう取組を一層活発に出来るように、防災局としても応援していきたいと考えております。以上です。

権藤会長 ありがとうございます。その他、はいどうぞ。

日野委員 消防に関連してですが、私どもで今取り組んでいる内容を少し紹介させていただきます。九重町では、消防団を退職された方々に、消防応援隊という組織を作っていただいています。加入していただいておりますが、現状では、現役の消防団と応援隊の方たちとの現場における作業の分け目が大きな課題になっております。現場で活躍をしていただきたいけれども、中々出来ないという状況もございます。そういったところを、私どもも今後考えていかなければなりません。OBの方々がかなりの人数いらっしゃると思いますので、そういう方々がもっともっと活躍できるようにしていきたいと思っております。もう1つは、先ほど福祉の関係で、ふるさとの達人という取組の話がありましたが、実際に私どもの現場でも、それに準じた方ではありませんが、そういう活動をしていただいている方がかなりの数いらっしゃると思います。そういった方々も、1つの組織に入らないと出来ないということではなく、そういう現場で活躍している人たちをもっと前面に出していただくと人が集まってくるのではないかと思います。それからパワフルシニア活動応援事業ということで、実施団体が41団体とありますが、これは高齢者だけの団体でしょうか。そこら辺も含めて具体的に教えていただければありがたいです。

権藤会長 まず、防災局長からお願いします。

防災局長 ありがとうございます。先ほど私の方から機能別消防団員のお話をしましたが、県内の消防団の中に、団員のOBさんたちが組織している機能別消防団があります。日頃の訓練には出ないが、万が一のときにお声がかかり出動してもらう、色んな指導をしてもらうなど、そういう役割を担っていただいている機能別消防団員が県内に増えていっております。そうしていきますと、明確にここからここまでが機能別消防団の方々にやってもらうこと、ここからは本来の団員がやるべきことというような取り決めができますので、出来ましたら、そういう方向で県内の市町村等と話をしていきたいと考えております。

福祉保健部審
議監

ふるさとの達人とパワフルシニアの取組についてご意見をいただきましたので、お答えいたします。ふるさとの達人につきまして、全県単位で名簿を作成して、ホームページで公開しています。例えば、地域を跨いで来て欲しいなどの要望にも応えるよう事業を行っております。

委員が仰るとおり、地域の中で活躍したい方がいて、その中で活躍され、地域の中で完結していることも大変素晴らしいことですので、我々としてもそういった高齢者が活躍できる場を市町村とともに応援していきたいと思っております。それとパワフルシニア活動応援事業ですが、団体については高齢者が過半数を占める団体と要綱上は提示をしております。

以上です。

権藤会長

その他、ご意見ある方いらっしゃいますでしょうか。

佐野委員

農林水産業における高齢者の就労促進の部分を拝見しまして、取組に雇用環境の整備といった内容が結構ありますが、むしろ高齢者の方々の専門的な知識を活かしていくことも非常に有効ではないかと思えます。私の友人がずっと東京で働いていましたが、数年前、大分に戻り農業を始めました。出身と違う土地で農業を始め、まずその人を知らないというところから入っていく中で、それまでそこで農業に携わっておられたプロフェッショナルシニアの方々の意見は非常に参考になったという話をされてきました。今はそういうネットワークができたおかげで、その周辺の高齢化して農業を辞める方たちから自分たちの田畑も一緒にやってくれないかと言われるぐらいになっています。そういった意味では、そういう若手の新規就農者など、大分は増えていると思えますが、そういう方々とこのプロフェッショナルシニアをつなぐネットワークを作っていく支援をしていくことも必要ではないかと思いました。もう1点、学校・家庭・地域の連携についてですが、取組内容のところに、地域と学校の連携・協働活動の充実とあります。コーディネーターの資質向上は必要なことと思えますが、それに携わる方だけではなく、現在その地域にいらっしゃる地域おこし協力隊の方とか、新規に移住してこられて非常に面白い活動しておられる方々や地域に関わりたい若い方も多くいらっしゃいます。

こういう方たちのネットワークをうまく活用して、幅広い世代が学校や地域に関われる仕組みを、コミュニティーづくりのところになります。そういうことも支援していった方がいいのではないかと思いました。

権藤会長

まず、農林水産部長からお願いします。

農林水産部長

ご意見ありがとうございます。まず、お友達の方に新規就農していただきましてありがとうございました。感謝の言葉を申し上げます。大分県で

は、新規就農者の確保に向け一生懸命取り組んでおり、色々な地域で就農学校などを立ち上げて、新規就農者の方に対し、それぞれ先生として高齢者を含めた専門家の方に指導していただき技能を高めてもらうという取組をしております。それから最近では、色々な産地づくりをしっかりとやっていかなくてはいけないということで、ピーマンやぶどうなど、それぞれの産地が自分たちで責任を持って新規就農者を獲得するというので、個人の専門性の高い農家さんだけに任せるのではなく、産地みんなで新しく入ってきた新規就農者を生活面も含めて支えていくという取組を随時進めておりますので、そういったところも強化していきたいと思っております。

教育長

貴重なアイデアをありがとうございます。よく地域とともにある学校づくりを合言葉に、今まさにその地域との連携をいかに進めていくかを個々の学校ごとにアイデアを出し合って考えていくというのがこの取組でありまして、そのキーマンとなるのが地域学校協働活動推進員（コーディネーター）になります。先ほどアイデア地域おこし協力隊や地域にいる有識者など、ぜひこの人に教壇に立ってもらい特別授業をやってもらったといったアイデアを出してもらえそうな方をコーディネーターに選任して、そういう考えで取り組んでいただけるように研修を行ってまいります。個々の学校で色々工夫しながら、より良い教育ができるようにということで進めていきたいと思っております。ありがとうございます。

権藤会長

ありがとうございました。武田委員が途中で離席されることになりましたので、次のテーマの庁内の環境整備について先にご発言・ご回答いただく形で進めさせていただきます。

武田委員

申し訳ありません。天気が悪くフェリーが欠航となりますので、ここで先に発言させていただきます。ありがとうございます。3点ありますが、意見や質問ではなく感想に近いものですので、聞き流していただければと思います。13ページの庁内の環境整備について、私はずっと前に、職員録をホームページで公開してくださいと、今どき何をやられているんですかと言ったところ、公開をしていただきました。伺いましたら、これで氏名が分かり、かつ県庁のメールアドレスはルールが非常に簡単で姓名でも分かるため色々なスパムメールが来るようなケースがあるということで、当時私はそこまで想像ができず本当に不明の致すところで、皆さんにもそういったハラスメントがあったとしたら、非常に申し訳ないと思っております。ぜひこれはもうホームページから削除するなり、対策を進めていただければと思います。どうも申し訳ございませんでした。2点目です。同じく13ページに服装のことを書いています。それで私も今日はノーネクタイで行こうと思いましたが、ただ少し不安があったので、事務局に裏切らないですよと聞いて、ちゃんと合わせてノーネクタイで来ていただいておりますが、見て

みると事務局と僕だけなんですよ。どうぞこれは知事さんもできましたら率先してノーネクタイを進めていただければと思います。最後です。戻って10ページです。職場環境の整備ですが、これは非常に重要なことだと思います。県庁が今まで県民ファースト、言い換えれば県職員ラストなのか、あるいは県職員ワーストなのかと。私も覗いてみると、かなり劣悪な環境だと思います。今どきこういうものが通じるのは、昭和世代の我々が先輩がこれで我慢してきたんだからお前もこの汚い机で我慢しろと、僕も非常に嫌なんですけど。ですから、これは是非とも予算措置等も結構な額にはなるとは思います。これは決して無駄遣いではなく、人がなかなか取れない世の中で若い人を取るためには、ぜひこういうところの環境を整えて、別にファンシーな素敵なオフィスというわけではなく、快適な効率化できるようなオフィス環境をぜひ作っていただきたいと思います。先日県職員とオンラインで会議しましたら、どこかの会議室でしょうか。後ろを見ると何か資料が山積みになっている。しかも、防寒着を着てやっていた。エアコンが効かないんでしょうか、あるいは電気代がもったいないからエアコンを付けるなど言っているのか分かりませんが。これでは、職員のやる気の問題に影響すると思います。優秀な人間がこういったことで、他の会社などの環境の良いところに抜かれるようなことは十分あり得ると思いますので、是非とも推し進めていただきたいと思います。

権藤会長

ありがとうございます。総務部長、お願いします。

総務部長

職員録の話は私が人事課長のときに、武田委員から言っていたかまして、あの当時、確かに我々は本当に遅れたことをしているという反省からさせていただきましたが、もう本当に逆にこういうことで大変申し訳ないと思っております。ただもう、ご安心ください。今のところそれでハラスメントがあったというような事例はございません。今回すみませんが、そういうことで公開しないという方向でさせていただきたいと思っております。服装につきましては、これもすみません。基本的にはノーネクタイ、ノージャケットということですが、会議などフォーマルなときに、TPOに合わせてしっかりやりましょうという徹底はしているところです。今日はすみません、それが中途半端になってしまい。しっかり今後、そこを徹底していけるようにといいますか、服装をそういう形で簡素化しましたので、続けられるようにしていきたいと思っております。また本当に環境整備についてはそう言っていただいてありがとうございます。我々もずっと古い椅子・机で我慢するということが当たり前というような意識が身に付いてしまっており、少しでも快適な環境で効率よく仕事をするというところの視点が、これまで欠けていたと反省しております。その上での今回の環境整備、オフィス改革ということで、もう本当に武田議員が仰るとおり、これによって優秀な人が県庁に来てもらえるように、しっかり取り組んでい

きたいと思います。ご意見ありがとうございました。

権藤会長 ありがとうございました。最初のテーマに戻りまして、あと1人をお願いしたいと思いますが、何かご意見のある方いらっしゃいますか。

祖父江委員 臼杵市地域子育て支援拠点の祖父江です。私がいる子育て支援センターは、シルバー人材センターが臼杵市から業務委託を受けて運営をしております。パワフルなシニアを一番近くで見ているという意味で、その視点で述べさせていただきます。資料5、6ページになりますが、企業等における高齢者の就労促進、高齢者の活躍というところで、ふるさとの達人のマッチングの効率や派遣実績、その他の事業の認知度もシルバー人材センターと連携することによって上がるのではないかと感じております。実際、当センターの会員も、様々なスキルを持つ元気な会員が多く、また民生委員や地域の老人会の役員として活躍中の方も多いというのが実情です。企業や一般からの知名度の高いシルバー人材センターとの連携は、多様な主体との連携を進める県の方針にも合致しているのではないかと感じております。以上です。

権藤会長 福祉保健部審議監、よろしいですか。

福祉保健部審議監 貴重なご意見をありがとうございます。シルバー人材センターとの連携については、事前にお聞きしておりましたので、早速私も担当課とシルバー人材センターと協議をさせていただきました。その結果、シルバー人材センターのホームページにふるさとの達人などの情報を掲載していただくということになり、また各地のシルバー人材センターの窓口にチラシやパンフレットを置いて、派遣先やふるさとの達人を利用される方の目に少しでも留まるよう準備をしているところでございます。以上でございます。

権藤会長 それでは、次のテーマに移りたいと思います。議題(1)-②「庁内の環境整備」について、総務部長よりご説明をお願いします。

総務部長 (資料 P12~13 を説明)

権藤会長 ありがとうございました。(1)-②「庁内の環境整備」の論点につきましては14ページにございますので、ご参考にさせていただきたいと思います。それでは、委員の皆様方からご意見をお受けしたいと思いますのでよろしくをお願いします。どうぞ。

幸委員 城南学園の幸です。選ばれる職場環境づくりのポイントは何かという論点ですが、私なりにはその働いている人たちが守ってもらえるといえます

か、守られていると思われる、個人の責任にしまわれない環境が必要ではないかなと思っております。カスハラ対策について明示されていましたが、社会的にもそうですし、私は学校現場なので学校でもそういった業務とは直接関係のない部分で先生方に負担が増えると仕事のパフォーマンスを落としてしまう原因に繋がっていくということもあり、可能な限りこういったものは対応しようと思っています。教員から要望がありまして、本校も昨年より電話を録音する旨のアナウンスを最初に流し、実際に録音して記録を残すようにしております。県庁にはどういったお電話がどれぐらいの本数かかるのか分かりませんが、学校現場というのは結構電話がかけやすいのか色々な方々から様々な内容の電話がかかってくると思います。この録音機能を導入した結果、かなり効果があったのかなと思います。そういった内容の電話がほとんど無くなりました。かけてきていただいたお電話をこちらから切るのはなかなか難しい部分があると思いますので、その時間の問題も短縮できますし、記録をしているということで、外部からのお電話であったり保護者等の対応であったり、後で内容を確認することも出来るようになりました。保護者等のかなり激しい執拗な内容の電話に対して、教員がどう対応をしたのか、もしくはその対応が適切だったのか、内容を確認する中で外部機関に相談することもあります。そういった働く人が安心して仕事出来る環境を作ることは選ばれる職場環境づくりのポイントだと思いますので、取組の中に電話対応の強化ということで検討中となっておりますが、これは必要な部分ではないかと思っております。以上です。

権藤会長

ありがとうございます。総務部長、お願いします。

総務部長

大変参考になるご意見ありがとうございます。職員のこのアンケート見ても電話でのカスハラ事例はかなり挙がっています。私自身も過去の経験ですが、長いときには2時間ぐらい対応したことがあり、こちらが丁寧に答えようと思っても一切聞いてもらえないなど、一方的に暴言を言われるというような状況で非常にきつい思いをした経験があります。やはり職員も同じようなことがあり、電話の自動録音対応を今検討しているところです。またぜひ、幸委員のそういったお話も詳しく聞かせていただいて、それを参考にさせていただきながら対応検討していきたいと思っております。ありがとうございます。

権藤会長

ありがとうございました。その他のご意見いかがですか。はいどうぞ。

篠原委員

社会保険労務士の篠原です。参考程度の情報ですので、特に回答は必要ありません。12ページの環境整備ですが、とても素晴らしいことだなと思います。職場環境づくりは、生産性を上げていきますし、定着率も上がっ

ていくと思います。例えば、集中エリアのような環境は、かなり労働生産性が上がっていくと体感をしております。もうすでに検討材料に上がっているかもしれませんが、ダブルモニターはものすごく効率が上がるので、費用としてはそれなりにお金がかかるかもしれませんが、段階的にあるといいかなと思います。実際に3枚ぐらいモニターを使ってやっている方もいて、少なくとも1つよりは2つで慣れてくると、もうとてもじゃありませんが1つでは生産性が上がらないような、そういう体感をしております。それとあわせて、前回の会議のときに、離職対策については特段優先順位はまだ高くないという回答だったと記憶しておりますが、仮に今後離職の方にも手を入れていくということであれば、あくまでも参考程度の情報ですがお伝えしたいと思います。今回の職場環境づくりは在職の方に色々意見を聞いて、その中から改善できるような取組をされたと思っています。もう一方で離職率を下げるためには、当事者である離職の方から聞くというのもとても有効な手段で、概ね私の経験上、離職するときは、大半の離職者は本当のことを言わないという経験があります。一定期間経過した後には調査をすると思ってもみなかった改善点が出てくることは、少なからずあるものです。離職率を下げていく視点を今後もし入れるのであれば、そういう退職者からヒアリングして、全部できないと思いますが、優先順位を考えて出来ることから改善していくと、もっといい改善ができるのではないかなと思います。以上です。

権藤会長

総務部長、よろしいですか。

総務部長

ありがとうございます。ダブルモニターは職員によっては使っている者もあり、ある程度融通ができて必要であれば配備している状況です。委員が仰るとおり、本当は皆さんができるのもっと効率が上がると思いますので、またやり方も考えていきたいと思っています。離職対策の部分は本当に貴重なご意見いただきましてありがとうございます。我々の方もまた考えてみたいと思っています。ありがとうございます。

権藤会長

その他いらっしゃいますか。はいどうぞお願いします。

千野委員

千野でございます。2点ほど。12ページのソフト面で情報インフラをフル活用してペーパーレスの徹底などをしていくことは非常に望ましいことだとは思いますが、それが至上命題といたしますか、必ずこういう形でやらないといけないとなると、かえって他の職員の意欲をそぐということもあるかと思えます。私の方では書面を書く機会が非常に多く、パソコンでデータ作成したものをiPadでアップロードして推敲していく中で、最終的にプリントアウトすると結果的に何度も何度も訂正が生じるということもあり、出版であればそれがもう10数回に及ぶということは珍しくないのです、

紙ベースで作業すること自体もある程度認容するという形でのやり方が望ましいのではないかという気はしております。それから13ページのカスタマーハラスメント対策ですが、おそらく行政におけるカスハラは、通常の企業によくあるBtoBではなくBtoCの関係の類似のものだと思いますので、むしろクレーマー的なものだという気がします。そうすると、それに対する対応は一種の行政サービスですので、これが疎かになる部分と非常に拮抗関係があるということだと考えます。東京都などがカスハラ条例を作っていますが、その策定に関わったハラスメントの研究者の方によると、結局行政がそういったBtoCの関係で対応しているときに、これがハラスメントだと要員判断できるかどうか重要であると。いわゆる基準的なものは厚労省から示されてはいますが、行政側としてこういう場合であればハラスメントという形で対応すると類型化することが重要だと仰っていましたので、それは非常に参考になるのではないかと思います。以上です。

権藤会長

総務部長、お願いします。

総務部長

ありがとうございます。ペーパーレスにつきまして、正直言うと私も紙の方が見やすいときもありますが、一方で在宅勤務などではペーパーレスになっているとスムーズに移行できるということもあります。委員の仰るとおり、無理をしてどんどんやっていくということではなくて、状況をしっかり見ながら効率的にできる方法で進めていきたいと考えております。カスハラについては、仰るとおり、どこをカスハラと判断するかが非常に難しいところだと思います。今回マニュアルを作ったと先ほどご説明しましたが、委員が仰った厚労省の類型を参考にして、それぞれこういうときはこうやると類型化して示しています。その部分は、確かに微妙な難しいところがあると思います。我々もマニュアルを作って終わりということではなくて、カスハラの実例をしっかりと吸い上げながら、本来行政サービスとしてしっかり対応しないといけないところをカスハラと言って対応していないことがないように、そういったことも含めて、しっかり検証をしながら進めていきたいと思っております。

権藤会長

ありがとうございました。それでは議題(1)-②「庁内の環境整備」については以上とさせていただきます。

議題(1)では「多様な世代の活躍促進」と「庁内の環境整備」について、ご議論いただきましたが、1つだけ私もお意見させていただきたいと思えます。簡単に言いますと、消防団のところは色々取り組まされていいと思いますが、さらにお願ひ出来ると思っているのは、地元の企業さんを上手く活用されてはどうかかなと思っております。実は私のお客様ですが、既に11年ぐらい前から古くなった消防車を、17、18年経つと普通スクラップされるものを購入されて手を入れて会社として消防車を持っていらっしゃる

て、平時においては啓発活動をされています。地域においては個人の方々がなかなか強化できないということは事実としてあり、必ず法人はあるだろうと思いますので、そういったところにご協力を得て取り組むのはどうかと。ほとんど使われていない消防車は、10 数年経って4、5 千キロぐらいしか使われてないということらしいので、例えば市町村や県からの補助をされて回収して、各企業さんに貸与するなり、購入してもらうようにして持っていていただき、それを何らかのインセンティブ、点数を上げるとか、もっと世の中に知らしめるとかというようなことをプラスアルファとしてされて、企業さんも一緒になってやっていくといいのではないかと。個人のみで頼るのではなくて、企業さんの力を借りて、地域の消防の方も強化されたらどうかと思います。実際にもうやられているところありますので、お聞きいただければ参考になるのではないかと。社名は後にお教えしたいと思いますので、ご研究・ご検討されたらどうかと思います。

防災局長 ありがとうございます。確かに防災局ではまだ企業に対する協力という観点はほとんどございませんので、居住地ではなく勤務地であれば昼間の人口が確保できるという面もおそらくあると思いますので、今後研究をさせていただきますと思います。

権藤会長 よろしく申し上げます。続きまして、次の議題に移りたいと思います。議題(2)-①「指定管理者評価結果」についてであります。評価部会 A での評価結果について、部会長の岩崎委員からご説明をお願いしたいと思います。

岩崎委員 (資料 P18～22 を説明)

権藤会長 ありがとうございます。続きまして、評価部会 B の評価結果について、部会長の佐野委員からお願いいたします。

佐野委員 (資料 P23～27 を説明)

権藤会長 ありがとうございます。お手元には、事務局から各施設の運営状況について詳細な資料が配布されておりますので、こちらもご参考にしていただければと思います。ただいまの 2 つの部会からの報告について、何かご意見・ご質問はございますでしょうか。よろしゅうございますか。

ご意見等ないようですので、続きまして議題(2)-②「指定管理者の更新」について事務局からご説明をお願いいたします。

事務局 (資料 P29～40 を説明)

権藤会長 ただいまの事務局からのご説明につきまして、何かご意見・ご質問はご

ございますでしょうか。よろしゅうございますか。意見はございませんよう
ですから、議題(2)につきましては、これまでといたしたいと思います。議
題(1)「多様な世代の活躍促進」と「庁内の環境整備」、議題(2)「指定管理
者評価結果」と「指定管理者の次期更新」について、議題を進めてまいり
ました。これまでのところの議論に関しまして、知事の方からよろしいで
しょうか。

佐藤知事

多様な世代の活躍促進と環境整備について、大変貴重なご意見を沢山い
ただきまして誠にありがとうございます。やはり人が何よりこれからの大
分県の発展のためにも大事でございます。いただきましたご意見をしっか
り踏まえながら、これからも人材の面とその方々が活躍できる環境整備を
県庁内含めて取り組んでまいりたいと考えております。ありがとうございます。

権藤会長

ありがとうございました。それでは、引き続きまして、報告事項に移り
たいと思います。報告(1)(2)につきまして総務部長から、(3)につきましては
事務局からそれぞれ説明をお願いいたします。

総務部長

(資料 P42～47 を説明)

事務局

(資料 P49～55 を説明)

権藤会長

ただいまの説明について、ご意見・ご質問はございますでしょうか。ご
ざいませぬようでしたら、以上をもちまして本日の委員会での議論は終わ
りたいと思います。事務局におかれましては、本日の委員の皆様からのご
意見を十分に踏まえて、今後の行財政改革に取り組んでいただきたいと思
います。また、事務局へのお願いであります。9月に大分県行財政改革推
進計画 2024 が策定されているところで、計画に基づいて進めていく中、今
回のこの取り上げているテーマが計画の 5 つの大きな柱の取組の中でどこ
に位置しているものなのかを、今後はぜひ明記していただければと思いま
す。今回は、「連携・協働による公共サービス等の維持・向上」、「社会
保障関係費の増加への対応」と「職員人材の確保・育成と働き方改革の推
進」の 3 つに散らばっているのかなと思いますので、全体像の中でどこに
位置しているのかが分かる方が各委員の方々の理解が進むのではないかと
思います。それから、5 年間の計画でございますので、ある PDCA の CA の部
分が一番大事だと思いますので、中間時点などで振り返っていただいて、
さらに改良をすべきところはブラッシュアップして、PDCA の A に繋げてい
くというような形が必要ではないかと思います。PD は進んでいると思いま
すので、CA をきちっとやっていく必要があると思っております。よろしく
お願いします。

それから本日は委員の皆様の2年間の任期としては、今期最後の委員会でございました。そして、岩崎委員、今日ご欠席であります工藤委員、中野委員、丹羽委員の4名におかれましては、5期10年間の長きにわたりまして委員を務めていただきました。どうもありがとうございました。その任期を満了されます、工藤委員を除いた本日出席の3名の皆様方から、一言ずつご挨拶をいただければと思います。まず岩崎委員、そして中野委員、丹羽委員の順でご挨拶をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

岩崎委員

(挨拶)

中野委員

(挨拶)

丹羽委員

(挨拶)

権藤会長

皆さまどうもありがとうございました。それでは最後に知事の方からよろしいでしょうか。

佐藤知事

本日も大変熱心なご議論いただきまして誠にありがとうございました。先ほど権藤会長が仰ったとおり、ご意見を踏まえて、先に作っていただきました行財政改革計画の全体像の中での位置付けを明確にしながら、そして、チェックアンドアクションをしっかりと念頭に置き、これからは進めさせていただきたいと考えております。誠にありがとうございました。

また2年間の委嘱で本日が最後となりますが、この2年間にわたりまして様々なご議論をいただきまして、各委員からの専門分野での豊富な経験、幅広い見識に基づく貴重なご意見、改めて感謝申し上げます。岩崎委員、工藤委員、中野委員、丹羽委員の4名におかれましては、5期10年ということで、県の規定によりまして、今期をもって本委員会委員をご退任いただくということでございますけれども、これまでの行財政改革の着実な推進に多大なご貢献いただきまして改めて感謝を申し上げたいと存じます。更に良い施策を発展させていき、また連携を市町村はじめ、いろんな方々も含めて取り組んでいくということをしつかりと進めて参りたいと考えております。また、この会議の前にご説明の時間ということで沢山の時間をいただきまして、その時間をいただきましたことに対しましても、改めて感謝を申し上げたいと存じます。そしてですね、県政の諸課題の中で、不断の行財政改革というのは基本でございます。

退任された委員の皆様におかれましては、引き続き県政に対しましてご指導、ご鞭撻、様々なご助言いただきますことを改めてお願いを申し上げます。御礼のごあいさつをさせていただきたいと思っております。本日は誠にありがとうございました。

権藤会長

それでは以上をもちまして、令和6年度第3回大分県行財政改革推進委員会を終わります。本日はどうもありがとうございました。

※委員等の発言内容について、重複した発言部分等を事務局において整理の上、会議録を作成しています。

[記録作成：総務部行政企画課]