

第7回 滋賀県行政経営改革委員会 議事概要

- 1 日 時 : 令和2年7月27日(月) 10:00～11:51
- 2 場 所 : 滋賀県庁大津合同庁舎7-A会議室
- 3 議 題 : (1) 滋賀県行政経営方針2019実施計画(令和元年度)の取組状況について
(2) 滋賀県公共施設等マネジメント基本方針の見直しについて
- 4 出席委員 : 押栗泰代、柿迫博、高橋祥二郎、田中正志、土山希美枝、平尾香子、松田有加、
真山達志、南啓次郎、山岡修(順不同、敬称略)
委員12名中10名出席
- 5 県出席者 : 三日月知事、江島総務部長、林管理監(健康経営・ダイバーシティ推進担当)、
田中行政経営推進課長、前川人事課長、山田財政課長
- 6 資 料 : 資料1 滋賀県行政経営方針2019実施計画の取組状況について
資料2-1 滋賀県公共施設等マネジメント基本方針の見直しについて
資料2-2 公共施設等マネジメントの概要
資料2-3 滋賀県公共施設等マネジメント基本方針の概要
参考資料 滋賀県公共施設等マネジメント基本方針(冊子)

7 会議概要

(1) 開会

①三日月知事挨拶

皆さんこんにちは。月末のお忙しいところにお時間を割いていただき、ご臨席賜りまして、誠にありがとうございます。

先週末、県内で3つのクラスターが発生し、迅速に広く調査の上、必要な対策をとろうと、この連休中も対応にあたりました。23日(木)、24日(金)と陽性患者の方は二桁でしたが、25日(土)、26日(日)は1人ずつになり、今は把握、管理できる状況になったと思っています。ただ、まだまだ全国的には感染拡大しておりますし、同時に観光や様々な活動と両立させていく挑戦をしておりますので、様々な不安や戸惑いはあるかと思いますが、丁寧にしっかりと向き合っていきたいと思っています。それぞれのお立場におかれましても、すでにご協力いただいている方も含めまして、引き続きご協力をお願いします。

今日の行政経営改革委員会では、2つの議題について議論をお願いしたいと思います。1つは、滋賀県行政経営方針2019実施計画の昨年度の取組状況についてです。ここでは、「持続可能な滋賀を支える県庁」、「スマートでしなやかな県庁」など、5つの県庁の姿を描き、その実現に向け取り組んでいます。昨年度の取組状況についてご確認いただきたい。

2つ目の議題は、滋賀県公共施設等マネジメント基本方針の見直しについてです。県が保有管理する施設の老朽化が随分進んでおります。計画的に維持修繕、改修を行っていくため、方針を定めて、順次進めているところですが、今年度が10年の計画期間の中間年ということで、今までの進捗を見ながら後半の期間をどうするのか、また、新たな課題として顕在化しているものがあれば、後半どう入れていくのかについて議論いただきたい。

加えて、2つの議題について、ウィズコロナ、ポストコロナでどうなのかという視点は避けて通れないのではと思います。本日は、委員の皆様方のお立場からご意見をいただきたいと思っています。

なお、第6期となる本委員会は今回が最終と伺っています。お忙しい中ご出席いただき、

初めて聞く言葉等もあったかもしれませんが、限られた時間で貴重なご示唆やご提言を賜りましたこと、ご協力いただきましたことに感謝申し上げます。また、今後ともお力添え、ご指導賜りますことをお願いしまして、簡単であります、挨拶とさせていただきます。

本来ですと、私もお出席し、ご議論に参加させていただきたかったのですが、コロナの対策協議等がございますので、ここで失礼させていただきます。

②真山委員長挨拶

皆さんこんにちは。本日は、新型コロナウイルス感染症の対応、対策等でお忙しく、またお疲れのところ、ご出席いただきましてありがとうございます。

ただいま、知事のご挨拶にもありましたが、本日は2つの議題があります。1つ目の議題は、本委員会でも計画の策定にかかわった滋賀県行政経営方針 2019 実施計画の令和元年度の取組状況についてです。

2つ目は、公共施設等マネジメント基本方針の見直しについてです。高齢化が進み、財政的な問題がある中で、公共施設をどうするのかについては非常に難しく、かつ重要な問題でもあるかと思っておりますので、基本方針の見直しにあたって、委員会として参考になるご意見をいただけたらと思っております。

また、これも知事からお話がありましたが、第6期としては本日が最終ということですので。最後だからではありませんが、忌憚のないご意見をいただきたいと思っております。コロナ感染症対策の関係で、会議は短めに行いたいと思っておりますので、円滑な審議、会議の進行にご協力いただきますようお願いいたします。

(2) 議題1 滋賀県行政経営方針 2019 実施計画（令和元年度）の取組状況について

<事務局から「滋賀県行政経営方針 2019 実施計画の取組状況について（資料1）」により説明をしました。>

<質疑および意見>

A委員： 「視座1 ヒト」について、人間の情の面が組み入れられていないように思う。現在の成熟した経済社会において、生産性の向上を図るためには、高度経済成長期のような機械的な方法ではなく、人間の情緒的なものを考えることが大事。そのためには、縦の連携が重要である。社会問題の多くは連携の悪さから発生しており、構造は同じ。連携をとれば、現場の情報が正しくトップ層へ伝わりトップは意思決定が楽になる。職員には付度、迎合そして馬車馬は必要なくなり、科学的に仕事がしやすくなる。その結果仕事が楽しくなり、労働時間の短縮ができ、経営効率が30%高まる。また家庭と自治会活動が増える。是非、縦の連携をとっていただきたい。

「視座4 情報」について、森友学園の問題では不幸にも職員が自殺しており、とんでもないことである。仕組みをつくるだけではなく、そういうことが起きない文化をつくらないといけない。そのためにも、まずはこうした社会問題について他人事と思わずに分析してほしい。そうすると新たな知見が得られる。

次に、市町との連携について、良い取組だと思う。表面的ではなく本音で語

らって、人間として信頼関係を築くこと。そうすれば、物事の本質が理解できるようになり、全体の最適化を考えられるはず。

女性職員の活躍推進について、女性職員の登用率の低さを取り上げる前に、世の中の男女比は 50%ずつであることを踏まえないといけない。そういう感性を職員がもつことが大事である。

参考に、ローレンス・J・ピーターが提唱した「ピーターの法則」というものがある。これは男女の話ではなく、昇進した行く末は無能な管理職に陥るといった法則である。マネジメントとは専門職であり、きちんとした訓練が必要だということだ。大半の組織では、今できそうな人を昇進させているが、早晚行き詰る。マネジメントという基本を訓練すれば、男でも女でもよい。特に、男と女の感性が根本的に異なるので、女性の力を 50%活用する方が世の中上手くいくようだ。ピーターの法則は改善のヒントを提供すると考える。市販されているので、ぜひ読んでいただきたい。

事務局： 縦の連携が重要ということについて、資料 3 ページの「(1) 人材」の中で OJT の推進に取り組んでいるところ。忙しい職場では、上司と部下の意思疎通がとりにくく、部下が上司に質問しにくいという話も聞く。今、県庁では OJT を一層推進するため、健康経営・人材育成推進会議で重点課題としているところ。その他にも、新規採用職員にはブラザー・シスター制度があり、必ず新採職員には指名された指導役がつくこととしている。また、係長職にもビッグブラザー・シスター制度を進めており、係長の負担軽減のため、課長等の直属の上司を指導役に指名している。これらの取組を通じて、縦の連携を進めているところだが、ご指摘を踏まえ、一層、縦の連携を進めてまいりたい。

2 点目のご意見について、リスクを解消していくため、昨年度に内部統制体制を整備したところ。森友学園の問題については、ご指摘のとおり付度も背景にあり、1 点目の縦の連携を進める取組を通じて、そのようなことが発生しないようにしていきたい。

次に、県と市町との連携について、市町から県への研修生について、昨年度 2 名だったが、今年度は 7 名まで増やしているところ。県も市町へ職員を派遣して交流を図っており、さらなる連携について検討させていただく。

女性職員の活躍推進について、以前は女性職員の採用が少なかったけれども、最近では採用数が増えてきている。ご紹介いただいたことを勉強させていただき、取組を進めてまいりたい。

B 委員： 今年の 2 月から 3 月にかけて、コロナという環境の激変があり、これをどう生かしていくのかが鍵になってくる。

資料 4 ページの年次有給休暇の取得日数について、平成 29 年度に 12.0 日であったものが、令和元年度では 11.4 日と後退している。今年はコロナ対応もあり、さらに数字が減少することも考えられる。職員が心身ともに健康な状態で働くための一つとして、人員の増強が必要ではないか。特に、保育、保健や教員など、対人サービスにかかる職種は確保しなければならない段階であり、一番の問題が処遇であることは明らかな。行政改革の視点以上に力をいれることが必要。歳出関連の見直しで財政調整基金の残高も大事だが、コロナ後の枠組みで検討しなければならないのではないか。

また、サテライトオフィス勤務の推進やWi-Fiの整備については、コロナ禍で大きく状況が変わると思う。この際、目標の令和4年を待たずに、大いに進めるべきだと思うし、理解も得やすいので予定を前倒しし、必要に応じてどの職種でもできるように資源を投入すべき。そのことが職員の健康を守り、業務の推進に資することになる。

次に、女性職員の登用について、政府が女性管理職の割合を2020年に3割としていた目標を2030年にするとしているが、県は、国の目標以上に数字を確保するなど、積極的なメッセージが必要ではないかと思う。私自身、女性が3割を超える会議だと、体感的に議論がしやすい。それは日常業務でもそうだと思う。医学部の試験で問題があったが、採用しても、その後のキャリアでリーダーになる女性が少ないことは問題だと思う。

事務局： 今回のコロナ禍で環境が大きく変わってきた。1ページ目に目指す県庁の姿として「スマートでしなやかな県庁」を掲げているが、まさにこの姿の実現に向け大きく進めていきたい。

人員状況については財政的な兼ね合いのある問題なので、難しいところ。

サテライトオフィス勤務についてはご意見のとおりであり、危機意識をもって前に進めていくべきと考えている。今年度設置したウィズコロナに対応した新たな働き方検討ワーキンググループでも、危機感をもって前倒しで検討を進めたい。

女性職員の登用に関しては、採用の部分は進む一方、管理職への登用が課題。対応として、研修の実施や相談体制の整備を進めてきたところだが、あわせて働き方改革が必要と考えている。例えば、子育て中の職員にとって、急きょ子どもの体調不良で出勤できずに休まざるを得ない場合、本人は「自分が管理職になってよいのか」と思うことがあるかもしれない。そういう場合に在宅勤務ができれば、在宅で看病しながら仕事ができることもある。女性職員の登用という面でも働き方改革を進めていきたい。

C委員： 民間企業の立場から客観的に見ると、コロナ禍における感染者対応など、県庁の職員に大変負荷がかかっているように思う。一方で、今まできめ細かに対応しすぎていたことが露見したこともあるのではないかと。これだけ厳しい行政改革を進めないといけない状況を見ると、職員の多能化も考えないといけない。応援体制を組めば済むものまで整備をするのではなく、負荷がかかっている部署には人の手当を行い、必要でないところが見えてきたのであれば、そこから応援体制等で組んで対応することを考えていただきたい。

今回、会議や出張も今までと同じではなく、メールですむことが多くあることがわかり、業務全体にわたる見直しが必要。職員一人一人に、コロナ禍で何が起って何が必要で何をやめたらよいかを全庁的に意見聴取すべきではないか。タスクフォースを設置して具体化する答えを出すことによって、県のスリム化や手当が進む。トップダウンだけではなく、ボトムアップとトップダウンを融合させながらアフターコロナを乗り切ることが大事。

今回、デジタル化の遅れが顕著に見えた。これについては、若い世代の感覚を入れてデジタル対応をしていかなければならない。先般、県内市町の首長と面談した際、デジタル化の対応について課題認識をもっておられた。県内全域

のデジタル化を推進していくのは、県主導で行うべき。

あわせて、デジタル人材の採用について、2025年の崖等の対応で様々な問題が起きてくる。それに負荷がかかればかかるほどトラブルが起こってくるので、デジタル人材の確保、育成が必要だと思う。

事務局：

コロナ対策について、感染症対策で健康医療福祉部、復旧支援で商工観光労働部の人員が不足したため、100人を超える職員を異動させ、通常職務を離れて感染症対策にあたった結果、第1波の際では対策を行う部署の増強ができた。人が不足している職種は採用したが、極力採用するのではなく、フレキシブルに対応したと思う。今回、対応の着手が遅かった反省もあり、この経験を今後生かしていきたいと考えている。

コロナの振り返りと検証結果も出したいと考えている。今回の会議はこのような形で集まっていたが、オンラインについても考えていきたい。

デジタル化について、県庁では500台のルーターを保有していたが、県職員の人数分には足りず、補正予算で1,000台追加整備して、遅れた部分を取り戻そうとしているところ。在宅勤務について、2,000名近くの職員が経験し、そこで得た経験を機器の整備とともに、多様な働き方につなげていきたい。

デジタル化の人材について、ご意見のとおりである。滋賀大学でデータサイエンス学部ができ、多くの大学でもデジタル系の学科が増えているので、来年度の採用から新たにそうした職種の枠を設けて採用していくことも考えていくなど、様々な面でデジタル化を進めていきたいと考えている。

D委員：

今回の報告では、コロナという大きな変化がなかったのではないかと思うくらいにまとめられているが、滋賀県にかかわらず、県や市町の保健師が長時間勤務をせざるを得ない状況と聞いている。

私たちNPOに何ができるのかを考え、戸惑う方たちに何とか支援できないかと思い、オンライン教室・相談をしてきた。その結果、行き場がない、相談する場所がないと悩む方から多く相談があったところ。今回は行政とタイアップするわけではなく、独自で実施したが、こういうときに活用できるNPOや民間企業はたくさんあると思う。特定の者に直接依頼することに懸念があるかもしれないが、今回のような事態では、NPOの活動内容を把握している県から、NPOに協力依頼をすればいいのではと感じた。行政がやらなければいけないことはあるが、NPOでできることも多くある。最初は自費で始めたが、途中から寄附を集め、その中で活動を展開し、そこに集まる助産師、保健師が市民、県民を応援したので、うまく活用いただけたらと思う。コレクティブインパクトなど、民間の力を活用し、上手に資金を回しながら持続していくことも可能なので、これから検討していただきたい。

また、女性職員の登用について、女性は管理職になりたくないと感じるというデータがある。友人に聞くとところによると、管理職になりたくない、現場にいたいと思って昇任を辞退する女性が多く、女性のキャリアサポートが重要であると感じているところ。

事務局：

いざという時のために備えてきたつもりでも、実際はできていなかったという面や、連携体制をどうしていくかについて、コロナを経て痛感したところ。今後、検証する中で考えていきたい。

女性職員の登用について、性別にかかわらず、職員みんなが同じように働ける制度をつくっている。かつては、女性の職員数が少なかったこともあり、将来が描きにくい面があった。現在は、男女半々程度の採用になっており、キャリアパスをしっかりとしていかないと、組織が持たない時代になってきているので、今後も検討していく。

E委員： 仕事の見直しについては、この会議で何回も議論してきた。民間企業でもデジタル化の整備は整っていなかったが、コロナ禍で思い切ってしてみると、やらなくてもよい仕事の精査となった。当たり前を当たり前と思わずに、違う角度から見てみる良い機会になったと思う。例えば、この会議の席は口の字型スタイルになっているが、このスタイルでなくてもよいと思う。当たり前だと思っていることも、本当にそれでよいのか検討していただきたい。

女性活躍について、弊社では女性管理職が多いわけではない。女性管理職であっても荷が重いとを感じる人もいる。目標数字を高く持つことは大切だが、数字だけにとらわれず、女性職員のフォローも大切である。採用しても、フォローができず退職する方もおられるだろうから、相談制度の充実を図り、職員アンケートの精査を行うなど、フィードバックをしていただいているかどうか。

ところで、「ワーク・ライフ・バランスの実現ができていく」という割合についての記載があるが、どのような基準で評価しているのか。

事務局： 会議に関して、これまで当課でも情報共有を目的とする会議が多かったが、そうしたものについてはコロナ禍でメール開催にするようにしてきた。

働き方に関しては、庁内にアンケートを実施して分析中なので、それらを踏まえて働き方の検討に活用してまいりたい。

ワーク・ライフ・バランスについては、職員アンケートで「ワーク・ライフ・バランスが実現できているか」という問いに対する回答を集計したもの。

F委員： 資料の2ページに取組状況の進捗に関する記載があるが、行政経営方針を策定する際、私の中で進行管理に力を入れた。「各年度の数値目標を定める取組で達成しているのは75%」とあるが、達成できていない取組に対してどのような対応策を講じたのか。

また、タスクフォースの提言について、インターネットに掲載されていて、今回、写真付きで配布資料に記載があるが、今までの行政の姿勢を踏まえて申し上げると、提言が目的になってしまっていないかと危惧する。今回も提言したことはわかるが、私が見る限りインターネットに提言内容の掲載がなかった。本日の資料にも提言したことしか記載がない。この委員会に出席している方は、目的意識や問題意識を共有できると思うが、それ以外にも共有いただきたいと思う。

事務局： 進行管理に関して、達成していない理由と今後の対応を担当部署から聴取しているところ。ご意見のとおり進行管理は重要だと考えているので、しっかり行ってまいりたい。

タスクフォースについて、資料上に記載がなくて申し訳ない。庁内の健康経営・人材育成推進会議でもタスクフォースの提言の実現に向けた検討を議題で入れており、提言で終わらないようにしている。

B委員： 今の話は、なぜ資料を示されないのかという質問だと思う。

- 事務局： 提言があったのは昨年度末で、提言に向けた取組は今年度行う予定であることから、資料の構成上省略させていただいたところ。ご指摘の点は、次回から気を付けてまいりたい。
- G委員： 令和2年度から内部統制の制度が導入されたと思うが、導入初年度に長浜市の竹生島の入札情報が洩れていた問題が発生した。このようなことが起こらないようにすることが、制度導入の目的の一つと思う。起こった背景をよく議論いただき、内部統制の仕組みの中で、改善すべきところやどのように対応していくのかを検討していただきたい。
- 事務局： 内部統制制度は、リスクを洗い出し、チェックリストに基づき業務にあたる仕組みで、予定価格の漏洩についても項目がある。適切にチェックリストを活用して業務を遂行していかない限り、同じような事案が発生すると思うので、あらためて各部局に対し、適正な業務遂行に努めていただくよう周知してまいりたい。
- 事務局： 今回の情報漏洩の問題について、非常に重く受け止めている。今回の原因の一つは、文化財という専門職種の職員が少なく、1人に情報が偏りすぎた面がある。今、外部の委員を入れて検証をしているところで、その議論を踏まえて、何らかの対応をすべきと考えている。
- 委員長： 1件目の行政経営方針2019の取組状況について、事務局からの報告をうけてご意見やご質問をいただいた。
- 令和元年度の取組状況の報告であるため、コロナに関しての取組については含まれておらず、また、行政経営方針自体が平常時の前提で策定されたものであるが、コロナ禍を経験して様々な知見が新たに得られたと思う。今日、委員の皆様にご指摘いただいたとおり、コロナ対応で見た組織の強み・弱み、業務の仕方の改善点が明らかになり、全く新しい事務手法の経験があった。コロナ禍が一段落したら元に戻るのではなく、新しい姿になっていけばと思う。
- 令和元年度の取組状況について、委員会としてはこの報告を承ったという形でよろしいか。
- (異議なし)

(3) 議題2 滋賀県公共施設等マネジメント基本方針の見直しについて

<事務局から「滋賀県公共施設等マネジメント基本方針の見直しについて（資料2-1）、公共施設等マネジメントの概要（資料2-2）、滋賀県公共施設等マネジメント基本方針の概要（資料2-3）」により説明をしました。>

<質疑および意見>

- 委員長： 公共施設等マネジメント基本方針に関する見直しの視点と、新型コロナウイルス感染症による社会情勢の変化を踏まえた、各施設に対する今後の取組方針の2点を中心に、ご意見をいただきたい。
- D委員： 見直しの中に、ユニバーサルデザインの推進を追記するとあるが、滋賀県ではどのくらい進んでいるのか。
- 事務局： 当課で各施設の状況を把握できていないため、調査した上で見直しを進めたい。

- H委員： コロナの影響も大変だが、近年の気象変動も大きな問題。県は河川管理等について、今までの対策を踏まえてどのように進めていくのか。
- 事務局： 河川管理について、担当部局に確認しないとわからない。ご指摘のとおり、豪雨等の被害も甚大なので、そのあたりも踏まえて見直しをしていきたいと思っている。
- H委員： 近年、全国的に豪雨等の自然災害による被害が甚大で、滋賀県では大戸川を含めた河川対策等が今まで以上に必要と思っている。
- 事務局： 災害に関しては、別途県で策定している国土強靱化地域計画があり、そこでは具体的に河川管理をどうするかの記事があると思う。基本方針でもそうした要素を盛り込むことができないか、ご指摘を踏まえて検討していきたい。
- 事務局： 国の国土強靱化基本計画に基づき、3年間で集中的に河川、道路を含めて整備を進めているところ。県内で存在する危険箇所は、順次前倒して整備していく予定。
- B委員： 先ほど、委員の質問にあったユニバーサルデザインについて、方針に追記するとしている一方、現状を把握できていないという点では、マネジメントの前提として問題だと思う。
- また、例えば水路の問題として、雨水と汚水と一緒に流れている下水道や、時間雨量に耐えうる下水道の観点から、国土強靱化地域計画の対象であるならば、公共施設等マネジメント基本計画の範囲がどこまでで、何を問われているのかがわからない。
- 大きな自治体の全体像を把握して、それぞれの事業や施設がどの計画でカバーしているのかがわかりにくいことを前提とした意見になるが、施設整備をする際に、Wi-Fi等の情報通信の環境整備、ネットワーク回線の整備が入ってくるのかを確認したい。
- 安全・安心を守るインフラ施設が適切に運営されるかどうかについて、国土強靱化地域計画など、他の計画に記載はあるのか。
- 事務局： ユニバーサルデザインの件について、きちんと把握した上で見直しの方針を進めてまいりたい。
- 国土強靱化地域計画と公共施設等マネジメント基本方針は、視点が異なる。国土強靱化地域計画は災害対策を主眼においており、災害が起こった場合でも、継続的に業務が遂行できるようにしていくことを目的としている。一方、公共施設等マネジメント基本方針は、厳しい財政状況を踏まえ、現存する施設について必要なものは長期的に利用していくために長期保全工事を行い、役割を終えたものについては、他の施設との統合や廃止を検討するというもの。
- ご指摘のとおり両計画は関連があり、国土強靱化地域計画の中では、県民の財産および公共施設に係る被害の最小化を基本目標の一つに掲げており、起きてはならない最悪の事態を回避するために、公共施設等マネジメント基本方針に基づく老朽化対策の推進を図ることとしている。したがって、公共施設等マネジメント基本方針に基づく取組が、国土強靱化に資するものと位置付けられているところ。
- また、Wi-Fi等の情報通信整備の視点は、今回のコロナ禍で特に課題と感じたところ。その点を見直しの際に加えることができないか、検討してまいりたい。

い。

委員長： 公共施設等マネジメント基本方針は、整備というより、今あるものをどうやって管理していくかに主眼が置かれている。将来的にも管理運営していくのか、廃止・統合していくのかを判断するところがあるので、必ずしもより良いものを投入し、高度なものに変えていくという整備の視点は、入ってこないことが特徴。こちらは例えば、今ある堤防がきちんと維持されていないと被害が発生するので、適切に管理していくもの。

一方、国土強靱化地域計画の場合は、防災・減災等に資する整備を行い、今ないものを新たにつくっていく、あるいは今あるものをレベルアップすることが計画に入ってくると思う。

両者の計画は、目的や最終的な効果で共通するところはあるが、視点や範囲が異なる。

A委員： 予防保全に切り替えていく考えは賛成で、これしかないと思う。ゼネコンには「花の建設 涙の保全」という定説がある。人間の性（さが）が引き起こす問題である。今、ちゃんと機能しているのに何故お金をかけるのか。人間は未然防止という機能、保全や品質管理に報酬という喜びを感じにくいので、どうしても保全を軽んじる。科学的に考えればわかるはずなので、上位役職者はそのような感性を身につけてほしい。また、これだけ余剰しているハコモノについて、つくってきた背景を振り返った上で、次の世代に保全機能を伝承できるようにしていただきたい。それから、保全問題は現場で顕在化しており、保全に携わっている人に問題が山積している。お金が調達できないので、妥協しているのだ。現場の知恵をたくさん吸い取ってほしい。また、現場の方の労務が限界になると、またいつか破綻するので、ライフサイクルを通じた経済性に配慮をお願いしたい。

事務局： 今回の見直しは、これまでの県政を振り返る機会だと思うので、振り返りを行い、その振り返りを見直しの導入部分に入れられないか、検討したい。

また、今回の見直しを進めるにあたって、庁内関係各課の会議を設けているので、現場の意見に留意した上で意見をいただけるようにしていきたい。

D委員： 資料2-1の策定後の状況変化に、コロナの記載がある。コロナは大変な問題であるが、未知の感染症や自然災害についても想定したほうがよい。今はコロナで大変だが、熊本県ではコロナに加え、豪雨災害も起きている。

それらを考えると、コロナに特化するのではなく、様々なことは重複して発生すると想定すればよいのではないか。

事務局： ご意見のとおり。ご意見の視点を踏まえて見直しを進めたい。

F委員： 今回の議論は見直しの視点ということだが、公共施設等マネジメント基本方針の策定時にも意見したと思うけれども、やはり国土強靱化地域計画と公共施設等マネジメント基本方針は相互に関連している。国土強靱化地域計画は他の部署だから関係ないという縦割りではいけないので、そのあたりの連携で問題はないかが気になった。まちづくりの関係において、道路整備や病院も関係するから、そのあたりの観点を入れてほしいと意見したが、反映されなかったのでぜひ横串を入れてほしいと思う。

また、長期的には、適正な施設総量がいくらかを考えないといけない。5年

後には次の計画を策定すると思うが、人口減少が進む中、どのくらいの施設量が適正なのかを普段から考えておく必要がある。

県では、県政モニターや県立大学の学生との意見交換などをされているが、残念ながら反映されることなく、その場やネットでの回答で終わっている気がする。一方で、行政経営方針ではパブリックコメントを増やしたいという。それらは関連していて、少しでもいただいた意見を計画に入れる姿勢があると、県民からの意見も増えるのではないかと。専門知識が不足している意見もあり、全ては難しいかもしれないが、少しでも多くの意見を反映させることが望ましいのではないかと。

事務局： 他計画との整理について、国土強靱化地域計画では公共施設等マネジメント基本方針に触れているが、公共施設等マネジメント基本方針には、国土強靱化地域計画に関する記載がない。国土強靱化地域計画に限らず、他の計画との連携について踏み込んでいけないか検討させていただく。

適切な施設総量については、難しい課題であるが、次の見直しに向けて今から進めていきたい。

パブリックコメントの件について、今までに提出された意見は、一定反映していると認識している。ご指摘のとおり、県民の方からより多くの意見をいただくには、提出された意見と反映箇所がわかりやすいことが有効的である。引き続き、より良い方法を検討させていただきたい。

E委員： 固定資産台帳について、現物確認は定期的に行っているのか。当然、現物があるからこそ、今後進めていくことになると思う。

事務局： 固定資産台帳は全て整理しており、少なくとも毎年確認した上で、増減を反映しているところ。

委員長： 先ほど委員からご意見のあったとおり、公共施設等マネジメント基本方針で、施設の適正規模や総量を議論することが理想だが、なかなか施設総量をはじき出すのは難しい。行政経営方針にEBPMの推進についての記載もあるが、様々なデータや分析を通じて理想を目指していくことになる。

また、コロナだけでなく、自然災害等が複合的に起こる時代であることを踏まえると、人員や公共施設が平常時にぎりぎりの状態で果たしてよいのか、余裕や万一のためのバッファが必要になるのではないかと。思う。

一方で、平常時には使わないという無駄が発生するジレンマがあるので、それをどのように解釈して県民の理解を得ていくのが、公共施設等マネジメントにとって非常に重要なテーマになる。そういうことを踏まえて、基本方針を見直していただきたい。具体的な内容については、11月頃にまた行政経営改革委員会でご意見をいただくことになる。

委員の皆様から多様なご意見をいただいたので、今後の行政経営方針や公共施設等マネジメント基本方針の見直しに反映していただきたい。

(4) 閉会

<江島総務部長挨拶>

閉会にあたり、一言お礼申し上げます。真山委員長をはじめ、委員の皆様におかれましては、長時間、貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。委員からはピンチをチャ

ンスにして前に進めるべしというご意見や、コロナが終息して元に戻るのではなく、さらに前に進めていくべきというご指摘をいただきました。仕事は不易流行と言いますが、変えるものは変えることが必然だと思っています。県庁も古い体質がありますが、こうした機会を有効に活用し、前に進めていきたいと思っています。

また、第6期の委員会は本日が最後とお聞きしております。第7回にわたって、皆様には大変貴重なご意見を賜りました。委員会はこれで終わりですが、委員の皆様におかれましては、今後とも県政に対し、ご指導、ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げまして、簡単ですが、ご挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。