

第1回とくしま未来創造プラン推進委員会議事概要

(開催要領)

1 日 時 平成20年2月15日(金) 14:00~16:00

2 場 所 県庁10階大会議室

3 出席者

委 員	栗飯原一平(敬称略、以下同)	県	飯泉嘉門知事
	阿部頼孝		真木和茂企画総務部長
	井関佳穂理		小森将晴企画総務部次長
	大松弘実		坂東敏行総務課長
	加渡いづみ		安宅恒夫人事課長
	佐和良佳		佐野正孝財政課長
	高畑富士子		小原直樹新行政体制整備室長
	友滝洋子		並木俊明上席政策調査員
	濱尾重忠		
	藤原学		
	森周一		
	森田陽子		
	山下直家		
	若山浩司		

(会議次第)

1 開 会

2 挨 拶

3 議 事

- ・「とくしま未来創造プラン」による取り組みについて
- ・ 財政構造改革への取り組みについて
- ・ 人材能力開発に向けた課題について

4 質疑応答

5 閉 会

◇配付資料

資料1 「とくしま未来創造プラン」による取り組みについて

資料2 平成20年度当初予算(案)関連資料

資料3 人材能力開発に向けた課題について

(議事概要)

議事・「とくしま未来創造プラン」による取り組みについて

・財政構造改革への取り組みについて

(委員)

今日の新聞に県の財政の話が大きく取り上げられており、苦しい県庁職員の胸の内がよく理解できるし、何のニュースを見ても国全体でマイナスの話が多い。こうした中で、私たちの今の生活の実感として、本当に苦しいことだけかと言うと、意外とそうでもないこともあるはずで、もう少しポジティブキャンペーンをしていただけたらどうかと思う。県職員にしても、新聞の見出しに「借金減ったぞ」と書いてもらえたら嬉しいと思う。企業経営をしている立場からすると、スタッフの給料を下げるというのは、本当に厳しい決断で、下げられた県職員の方たちも、どうやってモチベーションを保ちながら仕事に取り組んでいくかというのは本当に大変なことだろうと思う。

では、私たち県民にとって、10年前と比べて徳島はどうなったのか。道路や川がきれいになるなど、良いこともある。そこらも含めて、もう少しマインドを明るくする、何か分かりやすいキャッチコピーをつけていただく。県庁の職員も税金払う徳島県民であり、私たちも一緒に取り組みたい。一方的に県の人たちの仕事の怠慢を責めても、では何ができるのかという話になるのではないかと。実際、組織の一員として職員は非常に苦しいと思うし、知事の経営者としての決断は本当に苦しい決断だったと思う。

ただ、そのおかげで成し得たことはかなりあるはず。1回も借金減らずに、増え続け、まあ70年きたからこのまま増やしても大勢に影響ないんじゃないかという物の考え方もあると思うが、減らしていくことを前提にいろんなものを組み立てていくという中で、やはりもっとポジティブな何か明るい目標をぜひ立てていただきたいし、それは県職員だけがやるのではなく、私たちも同じ県民として一緒に作っていききたい。

県庁のスタッフはおそらく徳島県内で一番優秀な社員が集まっている組織だと思う。その、積み重なった20年30年のスキルがもっといろんな形で、目に見える見えないに関わらず、県内で活かされるものになっていけば、もっと明るい徳島というものが見えてくるのではないかと。数字のところばかり見ると、売上の上がらない、給料の上げられない企業というのは経営者としては本当に面白くない。でも、そんなはずはなくて、県はより良いものと高い目標を目指して、到達しつつあると思うので、それがもっと分かりやすく県民に見えるようなコマースキャンペーンをしてもらいたい。同時に県の職員のモチベーションも上げる形で何かできて、それを県民として支援できたらいいなと思っている。

(委員)

オンリーワン徳島の実現に向けて、いよいよ第2幕が開いたとの感がある。「リフレッシュとくしまプラン」に掲げた100項目の評価結果から、さらなる推進項目を挙げ、次のステージへと入っており、現状はますます厳しくなっているが、全庁一丸となって新しい徳島創りをしていこうという決意が非常に伝わってくる。

行財政改革というと、やはり経済的なこと、経費節約が一番にあげられる。それは、最も根幹をなす大事なことだが、それだけではなくて、県行政全般に関わる、仕事の効率化であるとか県民へのサービスの向上であるとか、仕事の質の向上、そういったものを総括して、行政改革ととらえた方がいいのではないかと。しっかりと見据えた県の方向性、それを機会あるごとに我々県民々に提示し、相互理解のもとに力を倍にして向かっていけば、新たな課題に対する答えも見つかっていくのではないかと。

このプランや今日の資料を見ると素晴らしいことが書いてあり、どこを取り上げようか

と思ったが、私は3つの視点というのを大事にしてもらいたいと考えている。

1つ目は、行政プロとしての視点。2つ目は、知事がいつも言われるように、生活者としての視点。3つ目は、地域の担い手としての視点という、3つの視点から今の職務を遂行することが大事と考えている。

1つ目の行政のプロの視点としては、例えば、とくしま「とくとく事業」など、様々な事業を展開するには非常に高い資質が必要で、こうした高い能力と知識を持った職員による行政のプロとしての視点を生かしていくことが大事。

それから、生活者としての視点というのは、例えば県の職員は、普段の生活と並行して職場で過ごす時間が非常に長い。職場の環境整備と改善を図るために推進委員会を設けて、職場から何か改善できることを自ら見つけて自ら提示して自ら行うという取り組みを行っているようだが、生活者としての視点から、改善点が見えてくるのではないかと思っている。

3つ目だが、プランの中に、地域の担い手をコーディネートする地域支援集団というのがある。私は、コーディネートする以前に、職員の皆さんが自ら地域の担い手にならなければならないと思う。帰って寝るだけの地域であってはならず、その地域の中で、例えば、余暇や週末の休みを利用して地域活動に関わることにより、そこで出会った人材に素晴らしい人たちがいることに気づくと思うし、地域に出ることで地域の課題が1つでも2つでも拾えると思う。

私は、個人的に国際交流活動をしており、その中で出会う人材には本当に発掘に値する人が多く、今まで培ってきたいろんな能力や才能を国際交流活動の中で活かしていただけの方に何人も出会った。その方たちに聞くと、やはり自分が養ってきた能力をこういう場で還元できることは、これから先の人生、20年30年を2倍にも3倍にも楽しむことができる気がすると言う。県の職員の皆さんも、まず、自分の住む地域の担い手となり、その後にはコーディネート役をする方がいいかなと思う。

最後に、私は今、心理学に興味があり、人の心の傾向等について調べている。人というのは、他者が存在すると力を発揮できる場合とそうでない場合がある。例えば、競輪選手は一人で走るよりも、他の走者がいて走った方が、必ずいい記録が出る。これは社会的促進と呼ばれている。これに反し、人がいることによって力が出せない、例えば、綱引き等で、たくさんいるから自分は10のパワーを出さなくても分からないと8のパワーで引いてしまう、そういったのは、社会的な手抜きという。社会的促進と社会的な手抜きが起きる原因は、評価懸念だそう。評価懸念が上昇すると、社会的促進になるし、評価懸念が低下すると社会的な手抜きになる。だから、評価の仕方によっては、個人の力が倍にもなるし、評価の仕方によってはそれが減少してしまう。したがって、県においても評価における課題は大きなものとして捉えてもらいたい。全庁挙げて社会的促進がなされることを期待している。

(委員)

先ほど説明があったように、県も非常に財政厳しい状況であり、全庁的な削減努力をされている。ただ、それ以上に厳しいのが町村。町村会でもよく話をするが、今は、難破した船から放り出され、板が見えるのでそこまで泳いでいこうと一生懸命努力して泳いでも追いつかないという状況。県も、補助金が減り、交付税が減り大変だが、町村の場合は、その上に県の補助金が減るのでさらに厳しい。その際に、格差が広がっており、この格差は正がひとつの大きなテーマになっている。ふるさと納税とかいろんな施策の提案もあり、努力をされているが、県の当局に認識してもらいたいのは、県内にも「格差」があるということ。大きな市から人口2000人くらいの町村まであるわけだが、県の財政が厳しい状況になり、今までのように補助はできないと思うので、やはり小規模町村に目配りをした、

メリハリをつけた支援をぜひお願いしたい。

色々申し上げたが、今、町村会は非常に厳しい状況にあり、「闘う町村会」というのをキャッチフレーズにしている。これから国や県に大いに物を申していくところだ。

(委員)

最も生活者の視点に近い、ある意味で厳しい現場で仕事をしているのが社会福祉協議会。

美馬市でも平成 18・19 年度において、地域福祉活動計画を策定した。その時に、6 回ほど策定委員会を開き、一体どんな課題が地域にあるのかを、地域の方たちから拾いあげていくという方法をとった。しかし、現実には地域で困ってる方が他にもいるが、十分には拾いきれない状態で、策定を進めざるを得なかった。やはり、地域の人に情報提供し、見てもらいながら進めるというのは、普段から地域に入り現場で動いていないとできない。そういった意味からも、社会福祉協議会にとって、住民との対話の中で得ていくものはすごく大きい。そこから拾い上げていく課題に対し、制度上にないサービスをすぐにとっていくのが社会福祉協議会の仕事。こうしたサービスがある程度軌道に乗ってくると、制度が後からついてくるというような例もあった。

県職員も、地域に戻れば地域人であるが、地域の活動における県職員の参加は少ない。今、団塊の世代の調査研究を行う委員会に参加させてもらっているが、やはり退職して慌てるのではなく、できれば 50 歳代に入った頃から地域デビューのことを考えておくことが必要。年金関係の政策的な面もあり、一般的には 65 歳までは働きたいのが本音。その後、社会貢献ができればいいかなという風潮もあるが、そこからだと、地域デビューがうまくいかないとは家は家の中で終わってしまう。そこで、在職中から地域を見ていくという視点を皆さん自身が持ち、それを全県的に広めていけばいいのではないかと。

(委員)

労働現場は先程から話が出ているように、格差が一番顕著な分野。徳島県の最低賃金が、昨年 5 円上がり 622 円になっているが、パートで働かされている方の時給は約 700 円から 800 円くらい。やはり非正規の労働者が非常に増えてきているのが労働実態。有効求人倍率は、0.9 倍を少し上回っていると思うが、正社員の有効求人倍率からすると、多分 0.5 倍を下回っているのではないかと。そういうことからすると、やはり、年収的に見ると、200 万から 300 万円の世帯が徳島県の中でも非常に多いのではないかと。これは格差社会ということで、やはり小泉内閣のあたりから、この格差がどんどん広がりつつあった。同時に、先ほど来から出ている三位一体改革の中で、県の財政が非常に逼迫している。どこにどう問題があるのかという検証がなかなかできていないように思う。したがって、本当に一生活者としてもそういう視点をもって、例えば国の政治とか、行政の姿勢とか、そういうものに注目をしながら対応する必要があるのではないかと。それは全ての人たちから集められている税金で運営がされているわけですから、そういう所にひとつ大きな視点があるのではないかと。

それと、県も尽力し 2008 年度の予算ができあがった。昨年末も労働組合との間で熱心に論議がなされ、職員の給与がカットされることとなった。職員給与カットというのは、ただ単に徳島県の職員の給与がカットされたということではなくて、私はやはり、県内の労働者に対する全体的なカットになっていくのではないかとこの見方をしている。それはやはり、国の人事院勧告、県の人事委員会勧告は民間賃金の調査に基く勧告であり、県の職員の給与が下がるということはそれに比して民間の給与も下がってくるということ。消費勢力が後退をし景気にも影響してくる。そういう傾向になってくるのではないかと。したがって、そここのところは、ただ単に県の職員の皆さんが努力をされて賃金もカットされたということだけの視点ではなくて、県下全体の景気動向にも影響するような大きな出

来事だということを、やはりしっかりと見つめてもらいたいと思う。

そのことを踏まえて、三位一体改革の中での一つの柱は地方分権なので、その地方分権が本当に日本の中でしっかりと根付いているのか。財源がカットされ、一方で地方分権に関わる自主財源がどのぐらい増えてきたのか、ということも明らかにしながら、一人ひとりが政治や行政を見つめ直していく、そういう視点が必要ではないかと思う。

(委員)

自分が長年携わってきた農業を通じて得た経験や農業の現場を皆さんにより知ってもらう機会になればと思いこの委員会に参加した。知事もいろんな機会にPRしてくれているが、徳島には素晴らしい農産物が本当にたくさんある。先程、最低賃金の話があったが、農業を時給という形で捉えればおそらく高いとは言えない。しかし、農業者が頑張れるのはなぜかという、中国製品でいろいろ問題になっているが、農業の原点である、おいしい物を作っておいしく食べてもらいたい、良い物を作って良い物を皆に食べてもらいたいという気持ちがあるからだ。

私は農業の経験はなかったが、県の指導もあり農業を続けることができたかなと思っている。一から農業をしていくのは大変ではあるが、人との出会いなど、農業を通じいろんなものがプラスになった。こうして農業を30年続けてきて、農業支援センターを中心とした県との関わりの中で、これは無駄だな、これは良いことだなということがすごく見えてくる部分がある。やってほしいこと、プラスになることとかマイナスになること、私が現場で見えることがみなさんに伝えられたり県の方々にも少しでも伝えられたらと思っている。

今、女性農業者のネットワークで、すごくパワーのある方々と一緒に活動している。皆さんよく勉強し熱心に活動しているので、そういう現場からの声もここで伝えられたらと思っている。

(委員)

私は、自宅は東京だが、生活の主体をなるべく徳島に置くようにし、毎週徳島と東京を行き来している。元々徳島生まれで大学から東京へ行き、東京の会社に勤め製造業の会社経営にずっと携わってきた。やはりふるさとを思う気持ちは非常に強く、新聞やテレビで「徳島」と出てくると自然とそちらへ目が向いてしまう。いろんな都道府県の順位表とかが出て、大体残念ながら下から探すことにしており、徳島・鳥取・島根・鹿児島などがよく同じところに名前がある。関東に長く生活していても、いつもどこに住んでいてもいつか帰るところは徳島だという意識があり、住んでいる地域になかなか根付かず、住民と一緒に何かやろうという気がなかなかおこらなかった。

それで、会社の経営の方も終わり、何とか徳島の経済成長あるいは徳島の産業の振興等にお役に立ちたいと思い、県の経済成長戦略アドバイザーや徳島のシステム開発の会社経営もしているところ。私自身が長く会社経営をする中で、いろんな紆余曲折を経験してきたので、この委員会では、そうした民間の会社経営の中に流れるものから県の経済運営等に役に立つことがあればいろいろ発言をしていきたいと思っている。

基本的には、日本に限らず世界はどこも大変な状態。もともと私たち製造業に携わる者が、いつも考えていたのは、日本には資源が何もない。そこで、資源を輸入し、それを一生懸命工場の中で加工し、輸出してその差額を儲けてきた。基本的には、日本というのは残念ながらそういう位置にある。やはり、いかに働いて皆で我慢しながらやっていくのかというのが、日本の置かれた基本的な立場。クウェートのように悠々としていても、石油がどんどん出てきて国が豊かになるという立場ではない。一生懸命働くしかないが、その働くということに我々は喜びを感じ、やってきたと思っている。そこには、お互い我慢も

しながら一生懸命やっていくという基本姿勢がないと、日本経済は成り立たないと思っている。

(委 員)

今朝の新聞では予算関連の記事に紙面が多く割かれており、記事の内容や今日のこれまでの話からも、県の財政が非常に厳しいということを感じている。新聞には、オンリーワン徳島行動計画（第二幕）の推進をメインに予算を立てたという記事があったが、同時に見直し方針も示されており、審議追加と数値の上方修正、前倒しがある一方、下方修正や縮小はないということだった。

しかし、何かが増えるということは、当然ながら財源も必要になってくるはずなので、基本計画に沿っていくとすれば、内容や状況によっては縮小・削減も考えなければいけないのではないかと。もちろんオンリーワン徳島行動計画の全ての内容を推進できればいいわけだが、やはり現状からすれば、優先順位をつけるとか、命に関わる場所など緊急度を考えていかなければいけない。もちろん、今回の予算も医療、福祉等を中心に行っているようだが、やはり見直しや縮小、さらに思い切って基本計画の修正も必要でないか。

もう1点は、この「とくしま未来創造プラン」の下には、～オンリーワン徳島の実現に向けた新たな県政のかたちづくり～というサブタイトルがあるので、いわゆる行財政改革のことだろうと分かるが、メインタイトルだけだと、「オンリーワン徳島行動計画」との区別が県民には分かりにくいのではないかと。また、県の計画がどのくらいあるのかと思いついて調べようとしたが、各部毎にプランや計画が数多くある上に、その位置づけや枠組みが十分理解できない。どうしてもっとすっきりしないのか。もちろん国の方針で、各県で計画を策定が義務付けられているものもあると思うが、県の計画で、骨子となるのが「オンリーワン徳島行動計画」だとすれば、この部分は行動計画のここですよと、すぐ分かるような体系・枠組みにする必要があるのではないかと。現在、職員数削減・給料削減にまで手を付けているような状況で、こんなに計画を策定しなければならないのでは、実行よりも計画を策定することに終始してしまうのではないかと懸念を抱いてしまう。

(知 事)

先程の御指摘通り、県独自で作る計画と、国が法律等で地方に策定を義務付けている計画の双方がある。また、県の計画には、オンリーワン徳島行動計画を最上位計画にして、それぞれの部門計画、例えば福祉や医療の計画があり、さらにその下にそれぞれのアクションプログラムいわゆる行動計画があるという構成になっている。つまり計画は単なるお題目なので、これを絵に描いた餅でなくて食べられる餅にするためには行動計画、アクションプログラムが必要。ここがどうしてもセットになってくるため、数が倍になる。これを分かりやすくするため、例えば5か年計画の下に部門計画とプログラムという名前を分けて使うというのもいいかと思う。いずれにしても、どういう体系でどれが上位なのかをもう少し分かりやすくしていく必要がある。

それぞれの計画を作る場合に、行政は審議会を設ける場合が多い。これは法律で義務化されている場合も含め、多くの審議会が設置されることになる。これも、国で設置を義務化しているものもあるが、工夫をしてなるべくシンプルに、かつ小回りがきくようにしようと手がけてきているところ。

ただ、確かに、計画を並べた場合、一体どれが上位計画でどれが部門計画なのか分かりにくいという点があるので、例えば計画とプランとで分けてみるとか、そうした工夫もこれからしていければと考えている。そして、ピラミッド形式にできれば分かりやすいので、これから参考にさせていただきたい。

議事・人材能力開発に向けた課題について

(会 長)

事務局からの説明にもあったように、今後、人材能力の開発ということが非常に重要な課題になってくる。マンパワーをこれ以上増やすことができない状況の中で、いかに質の高い職員を確保するかということで、本委員会の中に人材能力開発小委員会を設置し専門的に議論を煮詰めてほしいという提案が県からなされた。

そこで、私の方から委員の皆さんにお諮りしたいこととして、まず1番目に人材能力開発小委員会の設置についての承認をお願いしたい。2番目に小委員会の人選は本委員会の中から指名することとし人選は私に一任していただきたい。なお、選任は後日とさせてもらいたいと思っている。そして3番目に、小委員会の議論の結果は次回の本委員会に報告してもらおう。こうした形で進めていきたい。

それから、特に議題3の人材能力の開発に向けた課題について、特にこういう点に留意してもらいたいという意見等があれば、どなたからでも発言をお願いしたい。

(委 員)

県職員と酪農関係の勉強会を月1回行っている。それは7年間続いているが、県の担当職員も非常に苦労したと思う。勉強会を契機に、現場で指導できる人が少ないので酪農家を指導・教育できる職員を育てようとした。しかし、現実には、他県に3ヶ月も研修に行ったり、3年間も現場で勉強を続けるなど本人も頑張っ、ようやく酪農現場へ行って仕事ができるという段になって、レンコン現場の方に異動してしまった。県のいろんな現場を経験させるのもいいが、本当に現場で使える職員を育ててほしいと痛切に感じた。私自身が3年間一生懸命その子に現場でいろんなことを教え、「やっとならぬ農家へ行っても指導できるな」と思った時に、全然違う部署へ異動してしまう。そういう面からも、やはり育成というものは重要で、現場で実際に指導できる職員を育ててほしい。

(委 員)

特に人材育成や人材能力開発に関して一つ提案したいのは、人を育てる、教育して育成する、その次に大事なのはその人が確実に活躍できる場を設ける。ここまではいいが、その次のステップとして、「育てられた人が次の人を育てる」というように、人材育成というのはサークルになっていないと続かないということ。育てられて活躍して、はいさようならでは困るので、「必ず先輩は後輩をつくる」というシステム化した人材育成の輪をつくる必要があるということが1点。

もう1つは、先ほどの説明にもあったが、人口減少・少子高齢化が進展するというところで、おそらく職員の中にも、いろいろな多様な働き方をする方がこれから出てくると思う。社会保障を設計するときに、どのような働き方を選択しても中立である制度を作るというのが大原則。このため、こういう教育を受けるシステム、人材育成のシステムにしても、どのような働き方を選択したとしても中立な損得感情が出ないような人材育成プログラム、人材育成システムの設計がこれから大事なのではないかと提案しておきたい。

(委 員)

民間企業でも県等と同様に、例えば私が経験した製造業では、大きくは事務系と技術系の職員に分かれる。技術系の方は工学部や理学部を出た人が採用される。民間では、基本的に事務系と技術系の交流というのは少ない。それは、技術系なら技術系でしっかりと必要な技術を蓄積していつてもらいたいということがあるため。

先程も少し出たが、一つは管理職になっていく人と、もう一つはその専門で生きていく人。日本の場合、管理職になる人が偉いんだという風潮があるが、管理職が偉いわけではなく、専門で生きていく人は専門で生きていく人でしっかり待遇してあげる必要がある。管理職というのは組織を任されてそれを管理し運営していくので、それはそれに長けた人がなっている。一方、事務職の場合は、経理や総務、人事、営業等がある。基本的には、大体どれに向いてるかというのをじっと見ながら、適正を極力見つけてあげて、その専門をしっかり身に付けていってもらおう。このことが非常に重要。

おそらく県にも、技術系や事務系の人をそれぞれ採用するという大きな流れはまずあるんだと思う。そういう中で、その人を、一つは、どういうところでずっと行く人材に育て上げていくのか。そして後は、管理職でいくのか専門職でいくのか。そしてそれぞれ待遇はきっちり考えていく。常にこういう適任・適正を観る部署があり、育成をしていく必要があると思う。現在、県にどのような人事制度やそれに伴う待遇があるのか十分把握していないので、また勉強しながらお話していきたい。

(委員)

私は専門分野との関係から行政との関わりが深く、いろんな講演やプロジェクトへの参加により、広く西日本の行政職員と関わった経験がある。どこの県に行っても職員は優秀であり、大多数の人は非常に能力を持っていることは事実。

しかし、それが本当に活かされて生き生きやれているかという点、それができている県とそうでない県がある。やはりトップの考え方の差を感じる。

それから、研修制度でも、その時代に、あるいはその地域にあったシステムを上手に加味し、人づくりをやっているところもある。県の職員というのはやはり地域の人材の宝庫といえるので、オンリーワン徳島ではないが、今後、徳島に合ったものを考え実践していけば、そういう人材を活かすことに繋がると思う。

(知事)

今日もいろいろ貴重なご意見をいただいた。特に人材育成の点については、現在、経営に携わっている立場からの意見もあった。■■委員からは、人事の複線化について話があり、やはり専門分野で力を発揮していくということが公務員の場合は割合少ない。県の場合は技術職員も事務職員もオールラウンダーになることがあり、まさにお話にあったように、畜産を勉強して、次は異動でレンコンを扱うことになるようなケース。しかし例えば、農林水産関係全体で見れば、部長等の管理職を、事務職員の場合もあるが技術職員でやっていく場合には、ただ単に畜産分野だけ分かっているのではなかなか難しいという点と、あらゆる人に、特に若いうちはそうした可能性を与えてあげるべきではないだろうかという点があり、今仰るような点がどうしても出てきてしまう。

しかし、こうしたことは税金の無駄遣いといった面もあり、もう少し配慮すべきという意見もある。状況は学校も同じで、スポーツで強くなった学校で、指導していた教員が異動すると、たちまち全国大会には出られなくなるというのはよくあること。

特に、これから大きな課題となるのが団塊の世代の大量退職。これは県庁でも同じで、こうした世代の職員の能力をどう活かしていくのか。国においても人材バンクということで、どちらかという点と天下りに繋がり悪というイメージで言われているが、地方公共団体においても同じようなことがある。また財政が大変逼迫をし、働く職場が段々少なくなってくると、公務員だけが占めていたポストというのを広く全体に門戸を開放していく。では公務員だけ排除するのかという点と、これは本末転倒になるので、公務員も民間の人と同じようにその人のスキルといったものをバンクという形の中で公開をし、「あ、こういう人ほしいな」と民間からも手が上がり、各種団体からも手が上がるような制度、また県の

職員であれば市町村の技術屋さんというのは少ない部分もあるので、そうしたところからも手が上がるような、そうした制度をこれから考えていけばいいのではないだろうか。

今日は大学の先生たちも多くおられ、私自身も山梨県にいた時には4年間大学で教鞭をとったが、徳島の場合、県OBが大学の教授になるとか、現職の時から助教授で行くとか、こうした制度が非常に少ない。国ではそれが当たり前になってきており、そうした点もこれから検討すべきでないかと考えている。そのためにはスキルを積む必要があるので、本県には県立大学がないということもあり、県立の総合大学校においてスキルを磨いていく。これも一つではないだろうかということで今回新しい提案をさせていただいている。ぜひそれぞれの立場から、県の現職員・OB職員のスキルの使い方というもののお考えをいただければと考えている。

(会 長)

本日は皆様方から積極的なご発言をいただき、非常に有意義な会となったことを感謝申し上げます。また、事務局には、本日いただいた委員からの様々な意見を踏まえて、プランの積極的な推進に取り組んでもらいたい。