

第7回新未来「創造」とくしま行革プラン推進委員会 議事概要

(開催要領)

1 日 時 平成30年2月8日(木) 15:30～17:15

2 場 所 県庁10階大会議室

3 出席者

委員	阿部 頼孝 (敬称略。以下同じ。)	県	飯泉 嘉門	知事
	石田 和之		吉田 英一郎	経営戦略部長
	大西 康生		岡田 芳宏	経営戦略部副部長
	加渡 いづみ		梅田 尚志	経営戦略部次長
	佐和 良佳		藤本 真路	総務課長
	祖川 康子		岡本 泰輔	財政課長
	孝志 茜		勝川 雅史	人事課行政改革室長
	近森 由記子			
	樋泉 聡子			
	中村 秀美			
	松浦 素子			

(会議次第)

1 開 会

2 挨 拶

3 議 事

1) 新未来「創造」とくしま行革プラン～みんなで創ろう！徳島の「一步先の未来」～の取組みについて

2) 財政構造改革の取組みについて

4 閉 会

◇資料

資料1 「新未来『創造』とくしま行革プラン
～みんなで創ろう！徳島の『一步先の未来』～」の取組状況

資料2 財政構造改革の取組みについて

参考資料1 改革工程表

(知事)

本日は、「第7回新未来『創造』とくしま行革プラン推進委員会」を開催をいたしましたところ、阿部会長さん始め、委員の皆さま方には大変お忙しい中、御出席を賜りまして誠にありがとうございます。さて、この行革プランは、大きく二つのテーマ。つまり、「行政改革の部分」と「財政構造改革」の大きな二つのテーマがあるところであります。今日は、皆さま方に、これらの進捗状況などについて、御説明をさせていただき、大所高所から、御提言、御提案をいただければと思っております。

ちょうど今日は、平成30年度当初予算の記者発表をさせていただいたところであります。今回の予算につきましては、昨年10月に国で総選挙が行われたところで、その意味で政権与党をはじめとして、各政党で公約をしたため、この中に全国知事会からも様々な「10の提言」をさせていただきました。国土強靱化を始め、地方創生の推進など、こうした多くが盛り込まれました。実は、補正予算が昨年末、ちょうど平成30年度の国の当初予算と合わせて閣議決定がなされたところであります。県といたしましては、すぐさまこれに呼応していくべきであろうということで、積極的にこの補正予算の活用と当初予算について対応していこうと、切れ目のない「14ヶ月予算」という形で、予算編成をさせていただいたところであります。その結果、平成29年度は当初予算のみということでありましたので、14ヶ月予算としては、対前年度118億円の増となり、4,978億円で2.4%の増となったところであります。もちろん、当初予算の対前年度比につきましても、平成30年度の当初予算は、4,871億円ということで、9年連続で、対前年度比の当初予算が増となっております。

また、大きな三本柱の1つであります「経済・雇用対策の推進」。今はなんといっても「インダストリー4.0」第4次産業革命。これらをしっかりと県民の皆さまに実感いただける予算。

また、2つ目の「安全・安心対策の推進」につきましては、昨年7月には、今まで聞いたことのない気象用語である「線状降水帯」。九州北部豪雨では、41名の尊い命が失われたところであり、いつこれが徳島を襲ってくるか分からない状況であります。また、南海トラフ巨大地震を迎え撃つことはもとより、一昨年4月の熊本、10月の鳥取中部という形で、発生確率が「低い低い」と言われていた「活断層型の直下型地震」が起こりうる。実は、徳島は日本最大級の活断層「中央構造線」を抱えるところであり、この「中央構造線型」の「活断層型の直下型地震」を迎え撃つ必要もあるわけでありまして、まさに「県土強靱化」の加速化を行わなければならない。こうした意味で、公共事業やその枠外となっている県単の維持補修費。これらを合わせて対前年度比128億円の大幅増。特に県単の維持補修につきましては、県政史上初めて50億円台。ちょうど50億円を予算案として計上をさせていただいたところであります。これによって公共事業は対前年度比20.1%の増。また、県単の維持補修については、16.9%の増とさせていただいたところであります。しっかりと県土強靱化をして、県民の皆さん方の安全・安心対策を推進させて参りたいと考えております。

3つ目の柱であります「大胆素敵とくしまの実現」につきましても、ちょうど1月21日に、とくしま阿波おどり空港国際ターミナル機能、そして3本目のボーディングブリッジがオープンとなったところであり、この日から香港との間で週2便、18往復。3月22日までで、県政史上最大の連続チャーターがキャセイドラゴン航空で、今行われてるところであります。また、2月9日は、「アウトバ

ウンド」もという話がありますので、「イン・アウト」の両バウンド。こちらは、台湾エバー航空で実現をしよう。ただ昨日、台湾で大きな地震があったところであり、多くの死者も出ているという関係もあり、若干この点については、気になっているところで、情報収集などを行っているところでもあります。こうした形で、空の国際的な窓口を充実させていただきました。

さて、昨年10月、日本初となる吉野川の大歩危小歩危で行われたラフティングの世界選手権大会。ここから5年連続で徳島では世界選手権大会の開催、また世界大会のキャンプ地の誘致が進むところとなります。今年は、8月末から9月頭にかけて、アジア初となる「第30回記念ウエイクボード選手権大会」が池田湖で開催されます。来年は、ラグビーのワールドカップ。徳島では、強豪ジョージアのキャンプ地が決まろうとしているところでもありますし、その翌年と言うまでもなく東京オリ・パラ。国の定めるホストタウンに、徳島は「ベートーヴェン第九アジア初演」が取り持つ「縁」で、ドイツ・ニーダーザクセン州と友好提携。昨年は、10周年になったところでもあります。そしてさらには、高校生の皆さんが取り持つ「縁」で、カンボジア。さらに災害が取り持つ「縁」で、御支援したネパール。これら3ヶ国からのオファーが、今あるところでもあります。

そして2021年、5年目となりますのは、アジア初となる三十歳以上の生涯アスリートの祭典「ワールドマスターズゲームズ」。これが、徳島をはじめとする関西広域連合の地で開催されます。徳島では、5月の正式開催の時には、ゴルフ、ボウリング、ウエイトリフティング、カヌー、トライアスロン、アクアスロン、さらにはマラソン。少し5月は暑いということで、3月第4日曜日の「とくしまマラソン」や、昨年のラフティングも、そしてオリンピックの正式種目となるサーフィンも、これらがオープン種目競技という形で、9種目が予定され、さらには10種目も決まろうとしているところでもあります。こうした5年連続での「国際大会」「キャンプ地」というのも「インバウンド対策」に呼応する形で充実をし、さらには県内における「レガシー」を構築していくことができるとも考えております。

こうした中で、行革をさらに進めることができるのか。また、こうした積極財政をした場合に、財政構造改革の目標が平成31年度となっているところではありますが、これがしっかりと達成できるのか。こうした点につきましても、ぜひ御審議を賜りますようよろしくお願いを申し上げまして、冒頭の御挨拶とさせていただきます。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

(阿部会長)

議事に入る前に、私から一言お願いを申し上げたいと思います。せっかくの機会ですので、それぞれの委員さんには、必ず御発言をいただくようにしたいと思いますので御協力のほどよろしくお願い致します。

それでは、本日の議事に入らせていただきます。

本日は、議題1の「新未来『創造』とくしま行革プラン～みんなで創ろう！徳島の『一歩先の未来』～の取組み」と、議題2の「財政構造改革の取組みについて」について御説明いただき、議論して参りたいと考えております。それでは事務局から説明をお願いします。

(事務局説明)

(阿部会長)

それでは只今事務局から説明があった議題1の「新未来『創造』とくしま行革プラン～みんなで創ろう！徳島の『一步先の未来』～の取組み」と、議題2の「財政構造改革の取組みについて」につきまして、どなたからでも結構ですので、御意見等をお願いしたいと思います。

(孝志委員)

行革プランについて、3点質問がございます。

1点目なんですけれども、ふるさと納税について、資料4ページに寄付件数が平成26年で326件、平成29年1,352件と4倍ぐらいに増えてはいるんですけれども、件数ではなくて金額が知りたいなと思いました。この実際の金額というのが、全国の自治体と比べて、多い方なのか、少ない方なのか気になりました。というのは、特に少ない場合は、新たな歳入と言えるのかなと。ちょっと考えまして、他の自治体に入る寄付が、逆に多い場合には、徳島県に入ると税金がとられているということもあるのかなと。実際、私も縁がありまして、鹿児島県の方に寄付をしていますので、気になりました。それが一点目です。

2点目が指定管理者制度なんですけれども、資料6ページにあります、「管理運営コストの削減！」とありまして、参考資料1を拝見していると、「平成29年度の取組み」というところに「指定管理者導入効果」とありまして、経費節減額が平成18年から28年で約87億円、28年で約7億7000万円となっておりますが、こちらは指定管理44施設の合計だと思います。それで、実際に全ての施設で経費節減ができていのかどうか。個々の施設毎で節減ができてないような施設とかがあるのかどうか。もしあれば、どのような対策をしているのか気になりました。

最後に、3点目なんですけれども「阿波おどりFAQサービス」が資料9ページにあるんですけれども、こちらで「4ヶ国語で『阿波踊り』に関する質問に答える」となっていますが、県のホームページは、5ヶ国語対応となっており、これにプラス「ドイツ語」が入っていたんですが、こちらのFAQには「ドイツ語」は入らないのでしょうか。少し気になりましたので、以上です。

(県)

ふるさと納税についての御質問ですが、平成26年度326件の時は、金額ベースで言いますと、約3,280万円でございます。今年度、平成29年度12月末までの9ヶ月間ですが、件数1,352で、金額ベースでは約5,720万ということでございます。「全国的な比較でどうか」という御質問でございますが、全国の実績が出ているのが、平成28年度までとなりますので、平成28年度の金額ベースで言いますと、本県への寄付が4,619万円、47都道府県の中では15番目という金額になるところでございます。県内の方が、県外に寄付をされるという件数も、最近、非常に伸びておりますが、なかなかこれを「止めてください」というわけにはいきませんので、やはり本県に対する寄付というものをどんどん多くしていく。そのためには、県外の方に「徳島県には、こういった魅力的な事業があるんだ」ということをPRしていきたいと考えております。以上でございます。

(県)

指定管理者制度についてお答えをさせていただきます。指定管理者制度につきましては、

自治法の改正を受けまして、公の施設の管理に民間活力を導入しようということで、住民サービスの向上と経費の削減を図ることを目的に導入された制度となります。本県では、平成18年度からスタートいたしまして、今現在44施設に導入しております。こうした趣旨に則り、約87億円の節減額と言いますのは、制度導入前の平成17年度当初予算額と比較すると、平成28年度までの11年間で、約87億円の削減ができたということをお示しをしております。全体としましては、制度導入時に、一律に前年度予算の10%の経費削減で、指定管理料を算出しております。1回目の更新時に、さらに次の段階で、5%から8%の削減。さらに次の更新から、現行の指定管理料を上限として、基本は横の数字で指定管理料に算出しております。その積み重ねが、87億円ということになっております。ただ今度、消費税の増税であったり、条件面で大きな変更が生じた場合は、変動予想を十分勘案しまして、適正な指定管理料の確保に努めて、運用させていただきます。

(県)

「阿波おどりFAQサービス」の多国語への対応ということで、御質問をいただきました。県のホームページではドイツ語にも対応しているということでしたが、今回は、あくまで実証実験ということでございまして、阿波おどり期間中、需要の多いであろうという「日本語」、それと「英語」「中国語」「韓国語」の4ヶ国語で、実証実験を行わせていただいたところでございます。以上です。

(大西委員)

先ほどの説明で、改めて行財政改革が順調に進んでいるということを実感させていただきました。また、いつも資料の冒頭にでてくる「職員・人員の体制」の「3,000人台」が目の前まで着々と進んでらっしゃる。これが財政構造改革の一つの施策で、効果を生む施策にも繋がってるんだと思いますが、一方で、労働人口の確保と年金支給開始年齢の引き上げ、このあたりを前提として、段階的に公務員の定年延長を進めるために関連法案の準備も進んでいると。定年延長が進みますと、当然、採用の方でコントロールしていかないと人員が増えてくる。あるいは、総人件費のコントロールが難しくなるということも起こり得ると思うんですが、若い力の確保も含めて、そのコントロールが難しくなると思います。そのあたりをどう進めていかれるのか。イメージだけでも教えていただきたい。

(県)

現在、政府に公務員の定年の引上げに関する検討会が設置されまして、定年延長の議論がなされているという状況でございます。定年延長につきましては、高年齢の職員の培った知識、経験、能力等によりまして、県の組織執行力の向上が図られるというメリットが考えられます。一方で、新規採用数の抑制や総人件費の増加に繋がっていくという課題もあるところでございます。先般、公務員の定年について段階的に1歳ずつ延長して、65歳まで引き上げるというような報道もあったところでございまして、現在、国において様々な事項について検討している段階であるということをお聞かせしております。地方公務員は、国の職員について定められる定年を

基準として条例で定めるということで、国の制度が基本となるということがございます。国における議論の動向を注視しながら、適切に対応していく必要があると思っております。特に、本県では3,000人体制を目指す中で、職員数の抑制を行ってきたところがございますけれども、その中でも業務量の削減であるとか働き方改革によって、より効率的な組織体制を構築してきているという状況がございます。定年延長にあたりましても、その辺りを考慮しながら対応していきたいと思っております。やはり、いびつな年齢構成を是正するためには、若い力、新規採用を、今から削減するというわけにはいきませんので、その辺りも踏まえて適切に対応していきたいと考えています。

(松浦委員)

まず一つ報告をさせていただきたいんですけれども、私ども近畿圏の大手百貨店さんで、試飲販売とか、行事をさせていただいているんですけれども、もう50代半ばの男性バイヤーの方から、徳島県の印象ということで、LEDのことであるとか、防災面のことであるとか、徳島のイメージというのは本当に先を走っているというイメージなんだと直接おっしゃっていただきまして、県民の一人として非常に誇らしかったことを、是非、皆さんにも伝えさせていただきまして、今進んでいるこの改革を、またさらに進化させていただきたいなと思いましたのでお伝えさせていただきました。ありがとうございます。

一つ教えていただきたいことがございます。資料10ページにございます「大規模災害時における物流体制の確保」ということで、本当に非常に大切なことなんですけれども、恐らくまずは、人命が一番だと思いますので、その被災をされた方々への対応と思うんですけれども、一般企業になりますと、いかに早く通常業務を取り戻すかという部分が大切になってくるかと思えます。その部分に対しての何か策をお考えであれば、是非、教えていただきたいと思えます。

(県)

「物流体制の確保」ということで、一般企業向けの策ということになりますけれども、物流体制も含めてですが、BCPですね。業務継続計画。こうしたものを確実に裾野を広げていくと。物流に関しましては、まず「モノを調達する」、そして「それを運ぶ」、「受け入れする」。それぞれいろんな企業さんが関わらないと物流として線に繋がらない。点を繋げていかないといけないという形になります。今回のこの資料の中でも「全日空」、それから「セブン&アイホールディングス」「自衛隊」「トラック協会」と様々に繋がっております。それと「日本航空」「イオングループ」が繋がっております。それぞれの企業さんについても、企業BCPをそれぞれの企業で考えていただく。さらに、被災と言うことを考えますと、地域の中で繋がっていかないといけない。それぞれ単体で、企業でも行政でもそうですが、BCPを立てているだけでは、なかなか繋がらない。同業他社との連携、それから異業種との連携が必要になって参ります。このため今年度、「地域継続推進協議会」を立ち上げ、その中では、産業つまり商工業、それから農業、そして行政、それから教育分野や医療福祉分野、そういった方々に入ってきて「地域として繋がっていく形をどう作っていくか」ということの議論を始めたところです。こうしたものを通して物流だけでなく、地域そのものを存続させていく。BCPをさらに発展させた地域継続BCP。DCPと呼んでおります

けれども、そうしたものに繋げていきたいと考えております。

(祖川委員)

まず県庁職員も、いよいよ3,000人台へというところで、本当に順調に削減されて、成果を出されて素晴らしいと思います。そして、女性職員の活躍・登用ということで、管理職の女性比率が9.9%という成果も出されておられる。そこで、一つお聞きしたいんですけれども、この女性登用、女性管理職比率というのをどれぐらいまで引上げることを目標としているのか。今現状の女性職員さんの比率、人数はどれぐらいいらっしゃるのかなということを御質問したい。

それともう一つですね、働き方改革で「テレワーク」が本当に進んで、順調に実施されているということで、すごい進歩だと思うのですが、その次に来る「テレワーク」だけではなく、業務の改善・改革、効率化の計画もお持ちだと思うのですが、当然、進められていると思う。この間も申し訳ないなと思いつつ、県庁の職員さんが事前に御説明に来てくださったりするのすごい申し訳ないなと思ってます。お時間とか、かなり調整されているんだろうなと思うんです。そういうことも含めてですね、業務改善、さらに効率化する政策っていうのも進めていただければなと思っております。これは質問というよりは、お願いなんですけども。

テレワークっていうのも、私たちも「働き方改革」を進めなければいけないと思いつつ、業種によっては、どうしてもできない。しかし、改善や効率化をしなければいけないということもございまして、そういう企業のお手本にもなっていたらなと思うところがございます。

それと、これは感想なのですが、本当に県庁職員の採用に際して、PVを見せていただきまして、ちょっと本当に驚いたんですね。すごい斬新だとか、これって県庁のイメージと全く違うなど。本当に企業戦士のイメージで、それに驚きました。それこそ私たちもお手本にさせていただくところがたくさんありますので、徳島の本当に先進的な、企業といってもいいような私はそういう印象を受けました。先に行っていただいて、見習いたいなと思いました。以上です。

(県)

まず、女性職員の管理職登用の目標についてでございます。「新未来『創造』とくしま行革プラン」におきまして、平成31年4月の目標にありますが、女性管理職の割合を「平成26年6.8%」から「平成31年4月13.6%」にするという数値目標を設定いたしまして、今取り組んでいるところでございます。非常にハードルとしては高いところでございますけれども、女性職員の職域の拡大や能力開発・活用、積極的な登用によりまして、目標達成に向けて取り組んで参りたいと考えております。

女性職員の割合についてでございますけれども、平成29年4月1日現在、職員数が3,030人に対しまして女性職員が828人ということで、27.3%になります。ちなみに、これが20代の職員になりますと、46%。30代になりますと、33.6%。ということで、年齢が若くなりますと女性職員の比率は高くなっているという状況でございます。そういうことから、管理職になる年齢の40代後半から50代になりますと女性職員数の割合が、15.5%ということで、現在、管理職比率を高めるということは、非常に厳しい条件でございますけれども、今後、女性職員の登用はどんどん進んでいくと考えているところでございます。

最後に、職員採用のPVについて、お言葉をいただき誠にありがとうございます。そういうことも含めまして、今年度、また新しい取組みといたしまして、職種別のパンフレットを作らせていただきまして、本日、配布させていただいております。こういうことも含めて、例えば、土木職であれば、女性が採用されてるというイメージがあまり無いかもしれませんが、そのパンフレットを見ていただけますと女性職員というのもある。そういうところも含めて、職員確保に向けて、取り組んで参りたいと考えているところでございます。

(県)

業務改善の取組みについて、職員一人一人が仕事のやり方や業務の見直しを行うことが極めて重要であると認識しております。そこで毎年度、いろいろなテーマを決めて、いろいろな切り口で、全庁的な業務改善を進めております。今年度は、「超過勤務の縮減」という重点項目におきまして、「トップダウン」と「ボトムアップ」の両面からの業務改善の取組みを進めて参りました。「トップダウン」では、課室長が所属の現状をしっかりと把握しまして、削減すべきところであるとか、簡素化できるところの見直しの方向性を明確に指示をする。「ボトムアップ」では、示された方向に沿って、担当職員が日々の業務の中に廃止できる業務はないか、簡素化できる業務はないかについて検討をする。管理職と担当職員が共通認識を持って業務改善の取組みを進めております。こうした取組みを、引き続き進めて参りたいと考えております。

今年、初めて取組みとして「超過勤務の縮減」であるとか「休暇の取得促進」を掲げた「働き方改革推進方針」を定めました。それに基づいて、目標や取組み内容を定めた「働き方改革宣言」を部局毎に策定いただきました。これも管理職員のマネジメントの本、先ほどの業務の廃止や簡素化に取り組んだり、業務に偏りが生じた場合は、柔軟かつ機動的に、人員配置や事務分担の見直しを行う。まさにこうした「働き方改革」に繋がる取組みを進めております。こうした効果も出て参りまして、今年度の上半期の一人当たりの超過勤務の時間数が、昨年度より、1.3時間約6.6%減ということで、ここ3年間伸びていた超過勤務時間が上半期の時点ではありますが、ベクトルが下の方を向いていった。こうした取組で、業務改善はもちろん超過勤務の縮減にも繋げていきたいと思っております。

(樋泉委員)

私事なんですけど、来月に出産を控えておりまして、急に「働き方」とか「子育て」とかに目が向くようになってきているところで、今回の資料を拝見させていただきまして、資料11ページの「ワーク・ライフ・バランスの推進」というところで、「はぐくみ支援認証制度」を行ったところ、248社の認定があったということに驚きました。徳島県としての特色だったり、他とは違うところがあったら教えていただきたいなと思いました。

あと、この「ペーパーレス会議」のシステムがとってもいいなと思って、この会議の最初の方でも議題にもあったと思うのですが、早々に実現できて、対応が早いなと思いました。

(県)

企業における女性活躍の推進は、就業機会の拡大、地域経済の活性化や県内企業の発展

に重要であると認識しています。「はぐくみ支援認証制度」につきましては、女性活躍推進法の趣旨を考慮し、子育てにやさしい職場環境づくり、積極的に取り組む「はぐくみ支援企業」を認定基準に照らし認証しております。管理職の女性登用など、女性活躍の視点から項目を設け、現在、248事業所を認定させていただいております。要件としましては、県内に本店・支店・営業所を有し、常時雇用をしている労働者がいることや一般事業主行動計画の策定がなされているなどの要件があります。

(県)

「ペーパーレス会議」については今回、リコージャパンさんとの共同研究事業の一環で、このような「ペーパーレス会議」を開催させていただいております。これらの会議につきましては、リコージャパンさんから「働き方改革」に精通したアドバイザーの派遣をいただいて、会議の準備から終了までコンサルティングを行っていただいております。その上で、リコージャパンさんからは、より効率的な「ペーパーレス会議」の方法を御提案いただきながら、このタブレット端末に適した資料の作り方、縦横や文字サイズなどのルール作り。それから、会議準備、運営の手順を定めたマニュアルを整備しまして、全庁的に「ペーパーレス会議」を進めていければと考えております。

(佐和委員)

まずは、資料3ページの「人材育成」について、大した話にはなりません、人材育成をしていく必要があるというか、本当に人がいなくなる。社会福祉協議会も正規職員がすごく減ってきている。退職者がここ10年で、20数人出てくると言った状況の中で、平均年齢も50歳。やっぱり人材育成をしておかないと大変だよということで、今後5年間でどうにかしなくてはという意気込みで、今資格取得に向けた支援とかを考えている。それから、人が雇えないという状況があって、本当に厳しい現場にいる。

実は先般、社会福祉協議会に県の方が、福祉の現場がどうなっているのかということを見に来ていただいた。「社会福祉法人は地域貢献をなささい」と法律が変わり、美馬市社協では取り組みをさせていただいており、市内7つの法人が一緒になって社会貢献しようと取り組んでいる。新聞で見た方もいるかと思います。やっぱり机上の空論になってしまって、何をやってるかイメージが湧かないということで、わざわざ足を運んでいただいて、その会議現場に2時間ほど一緒に入っていた。やっぱりその現場を見ることですごく分かったと。人材育成で現場を見るということは、一番大事なことかなと思います。実際に、行っていると思っておりますが、実際に現場を見て、必要な支援をしていただきたい。支援をしていただければ、現場は現場で動くので、そういう役割分担が県や市町村と現場でできればいいなと感じました。資料にも書かれている「協働」などは、社協ができてからずっと事業として行ってきた。今からのスタートになるのかなと思いつつ見たんですけど、合意形成を図りながら一緒に取り組めたら良いなと思いました。

それから、資料8ページのところで、消費者庁関連でかなり動かれてると思いますが、美馬市も検討委員会を開催したのですが、そこにも消費者庁の方が足を運んでいただけました。そのときの会議で、やはり「福祉の現場」は生活課題なんですよ。消費者庁が対応する問題もい

わば、生活課題だと思う。個々人は、全ての生活において困っていることを持たれている。福祉も一緒に入れていただきながら、そこでの生活が安心できるような、そんなもつと広い広義の意味で一緒に進めたらいいのかなという風な意見をその会議で述べさせていただきました。

それと「テレワーク」の問題で、説明に来ていただいたときに一番に思ったのが「セキュリティの問題」を感じました。何もなくて当たり前なのですが、何かがあったらすごい問題になるところがあるので、マイナスとプラス面が必ずあるので、マイナスの面ができるだけ無いような形で、これを進めていくと本当に素晴らしい制度になるので、うまくいくといいですねと感じました。

(県)

消費者庁に関する取組に関して生活課題について、消費者庁のフィールドは、非常に幅広いものがあります。その中で、今現在、「新未来『創造』プロジェクト」として取り組んでいるもの、それから県が単独で取り組んでいるもの、全国展開を見据えてモデルプロジェクトとして進めているもの、様々ありますけれども、これに生活課題として、さらに幅広いものを加えて、県としての新たなモデルを徳島から発信していくということを目指しております。ぜひ、そういう「新たな視点」というものを、これからも御提言いただければ形にしていきたいと考えております。

(県)

人材育成、研修のところ、御意見をいただいたところでございます。我々も常々、知事からも話を頂いていますように、「県民目線」「現場主義」というのを徹底していく必要があるんだと。やはり現場に課題があると、課題がある限りはそこに最前線で取り組んでおられる方もいらっしゃる。このようなことも常々思っているところであります。「現場を見る」という大切さも感じているところでございますので、今後とも研修にあたっては座学だけではなく、職員も現場に出て、現場の実態を見ながら、一緒に課題解決策を考えていくという視点が大事だと思っておりますので、その点を踏まえて、今後も取り組んで参りたいと考えております。

(県)

「テレワーク」のセキュリティ対策について回答いたします。職員が、在宅勤務やサテライトオフィス勤務となったときに、利用者が快適にかつ安心して業務に従事できるためには、セキュリティの確保が大変重要になると考えております。

現在、県庁サテライトオフィスや在宅勤務におきましては、操作後にパソコンにデータが残らないセキュリティ対策が施された「シンクライアント端末」というものを使用し実施しております。このようなシステムに加えまして、情報を扱う職員の意識というのも重要であるということで、情報セキュリティ研修の実施や、個人・法人情報など重要資産に分類される情報の持ち出しやファイルへのアクセスを禁止するなど、運用面からも対策をしております。

ICTの世界は日進月歩ということで、新しい技術ができていくということもございますので、今後も常に新しい技術の導入の検討をするとともに、一方では「使いやすさ」という点も意識しながら、より快適で安全な使用環境の確保に努めて参りたいと考えております。

(加渡委員)

それでは、「公共の進化」という点から感想を述べさせていただきたいと思います。地域の自治力を高めるとか、地域の課題を地域で解決するためにはNPOの役割というのは、非常に大きなものでありますし、NPOは欠かせないものであると考えております。ここにも目標として「数」が書かれておりますが、実は、NPOというのは、その数を増やすということも確かに大事なのかも分かりませんが、「儲けるNPO」「稼ぐ力を持つNPO」。つまりは、経済的に自立できるNPOをどうやって育てていくかということが、これからの公共を進化させる大きな命題となると感じております。そのためには、必ずキーとなる人がいらっしゃるはず。また、キーとなる団体も存在するはずです。「キーパーソン」「キーとなる団体」をしっかりと掘り起こして、その情報を共有していくというのが、「儲けるNPO」を育てる第一段階だと思っております。そして、さらに第二段階として、ここにありますようにプラットフォームとしての「とくしまソーシャルビジネス支援ネットワーク」こういった組織を作っていただいて、組織としてビジネスプランでありますとか、資金調達のアドバイスをいただく。これが第二段階になっていくんだろうと思います。そういった意味で、この「とくしまソーシャルビジネス支援ネットワーク」は、2月に設置をされるということですがけれども、今後のこの支援体制に対して、非常に期待を申し上げたいと思っております。

また、公共という意味では、県民も「県庁の人がやってくれるから」とか「任せとけばいい」という依存体質から「自分たちのことは自分でする」「地域の課題は地域で解決する」というまさに「自立した県民」になっていかなければいけないなということを感じた次第です。以上です。

(県)

NPO法人が、「地域の課題を解決して法人自身も経済的に自立していくことが重要」、また「キーとなる人物や団体を掘り起こしていくべきじゃないか」との質問でございますけども、県といたしましては、NPO法人の支援機関といたしまして、中間支援組織である「とくしま県民活動プラザ」を中心に、これまでNPO法人に関する相談であったり、自立に向けた助成金情報の提供であったり、特にNPO法人の活動活性化をするための人材育成の研修会や、講座の開催などを行ってきております。NPO法人の自立化に向けた側面的な支援を実施しているところでございます。

また今後、先ほどおっしゃっていただきました「ソーシャルビジネス」ということで、地域社会の課題をビジネスの手法で解決していくというようなことが、非常に注目されておまして、我々もいたしましても、2月に「ソーシャルビジネス支援ネットワーク」をとくしま県民活動プラザの他、日本政策金融公庫といった金融機関や商工2団体、徳島県行政書士会の5つの機関で構成いたしました。NPO法人が今後、ソーシャルビジネスを活用して、自立化に向けた取組みが促進されるよう構築したところでございます。今後とも、ネットワークを核に各関係機関が連携いたしまして社会貢献活動をするNPO法人が、成長発展していくように取り組んでいきたいと思っております。よろしくお願いたします。

(近森委員)

私の方から、3点お話をさせていただければと思います。

まず、資料3ページの「若手・中堅職員の課題解決型研修」ということで、今年度、59のタスクフォースを設置されたということで、事前に説明いただいた時に、何事業ぐらい来年度に実施されるんですかとお聞きしましたら、「60」という答えが返ってきました、確かに「59」ありますので、1事業ずつ考えられても、「60」ってすごく多いなと思って、びっくりはしたんですけども、やはり、いろいろな枠組みを超えて、アイデアを検討された結果だと思えますし、是非、来年度も実施していただきたいなと思っております。可能でしたら、ここにも少し書いていただいているんですけども、内容等を御紹介いただければありがたいなと思えます。

2点目ですね、今回の「ペーパーレス会議」もそうなんですけれども、資料10ページにありますように、企業さんとの協定を締結されて、いろいろと課題解決に向けたノウハウを最大限に活用されているということで、この「ペーパーレス会議」に関しても御活用されているかと思うのですが、この「10社」は、どういう企業さんと提携されたのかなと思ってお聞きしましたら、10社の内、2社が徳島の企業さんで、残りはわりと名前も聞いたことのある大きな企業さんばかりでした。せっかく「徳島発の地方創生を新たな段階へ」というふうに謳ってございますので、ぜひ県内の企業さんももっと増えていったらいいなという感想となります。

最後に、冒頭に知事がおっしゃったように、これから世界大会、世界選手権が開かれるんだということで、世界中の方が徳島にいらっしゃるということで、私自身もわくわくしています。空港のターミナル増設でしたりとか、ハード面の方も順調に整ってきているのかなと感じております。しかしながら、ここであとひとつのソフト面と言いますか、新たに事業として生み出すのではなくて、今あるものを使って、プラットフォームとして、こういうような世界大会や世界選手権が活かされるようなことがあってもいいのではないかなって感じました。例えば、教育の面ですと、世界からアスリートの方がいらっしゃるっていうところで、是非、そういう方たちと子供たちが、ちょっとどういうふうにできるか分かりませんが、交流ですとか、例えば、言語もたくさん飛び交っているでしょうから、そういう中に子供たちがいれるようなものもあれば面白いのかなというふうに思います。

(県)

若手職員の柔軟な発想を新しい政策にも積極的に取り入れていこうということで、今年度は県庁全体では50を超える「59」のタスクフォースを設置しまして、県行政の課題解決に向けた様々な政策アイデアを提案いただきました。そして、今回、来年度当初予算に、40のタスクフォースから提案のあった61事業を反映させたということで、幾つか紹介をさせていただきます。「『地域商社阿波ふうど』展開タスクフォース」というところからすくも用の蓼藍の増産を図るために、「増産のニーズ」と「障がい者就労支援施設の農業参入」、このニーズをマッチングさせて栽培・収穫・乾燥の技術支援を行って、農福連携による「藍の徳島生産モデル」を構築していこうという予算が計上されました。それから鳥獣被害対策では、狩猟者の確保に向けた「徳島ハンティングスクール」の開講であるとか、「環境女子会」というタスクフォースからは、女子ならではの視点で主要な観光地である鳴門公園の魅力アップに向けた取組みの一つとして、トイレの有料化による維持管理手法の見直しといった提案をいただきました。今後も、こうした若手職員の柔軟な発想に基づく新たな政策創造の手法として、若手タスクフォースの活用・定着を図っ

ていきたいと考えております。

(県)

国際大会を間近に控えて、ラグビーワールドカップや東京オリンピック・パラリンピックのキャンプ地誘致を確実に実現するために、現在も取り組みを進めているところです。これまで積み上げてきました海外競技関係者との交流なども土台にしながら、海外との交流といったことも進めていければと考えております。特に、ドイツ・ニーダーザクセン州の競技団体との交流事業などの取り組みも進めまして、県内機運の醸成や環境整備についても着実に実施していきたいと考えておるところでございます。また、県民が世界大会を通じて、世界トップレベルのプレーを間近に体験できる機会などの創出にもしっかり取り組みまして、県民のスポーツに関する興味・関心なども、引き出していきたいと考えているところでございます。

(県)

世界大会の関連で申し上げますと、今年8月30日からウェイクボード選手権大会が開催されることとなっております。吉野川上流の池田湖で、地形も活かした大会となっております。3日間開催され、来場者数5,000人を想定しております。このような大会を通じまして、スポーツ振興のための普及活動、イベントを通じてウェイクボード競技の認知度向上やウェイクボードに親しめる環境の提供など、徳島県の魅力発信や知名度の向上、ウォータースポーツの聖地としてのPRに努めて参りたいと考えております。

(中村委員)

徳島を魅力ある地域にするために、いろいろな取り組みをされていること、また、着実な財政構造の改革が行われていること、本当にすばらしいと思います。

感想なのですが、県民目線によるきめ細かな情報提供ということで、ホームページのリニューアルがされ、行間が広がって字の大きさも程よく、大変見やすく調べやすくなりました。また、「～みんなで創ろう！徳島の『一步先の未来』～」ということで「ターンテーブル」がグランドオープンされたということが出ていましたが、他の地域にない特徴のあるものということで、東京の方からも評判が良いと聞きました。このような他の地域がまねできないような徳島らしい自然や環境を活かした取り組みを他にもされているんでしょうか。

それと、四国八十八ヶ所の世界遺産登録について、世界遺産に登録されたら、どのくらいの効果を見込んでおられるのでしょうか。

(県)

四国八十八ヶ所の世界遺産登録について、世界遺産に登録されるためには、まず国内の「暫定リスト」に入る必要がございます。平成20年度には、四国八十八ヶ所遍路道は、残念ながら「暫定リスト」に入らずに、次点ということになりました。課題として史跡保護をどう進めていくかということで、四国四県が連携しながら、遍路道や寺院の史跡指定をどんどんと進めているという状況でございます。できれば、早期に「暫定リスト」入りを目指しているところでございます。

世界遺産に認定された場合に「どれくらい観光客が増えるのか」「経済効果がどれくらいあるのか」という点については、具体的な数字を持ち合わせておりませんが、かなり大きな期待ができると考えております。

(石田委員)

それでは「働き方改革」について、一つ意見を言わせていただければと思います。

世間では、3月。今年は、引越し代が異様に高いというお話を聞いたりするわけなんですけれども、「なぜなんだ」と聞くと「働き方改革だ」ということで、ドライバーの手配がなかなかうまくいなくて、例年に比べて3倍ぐらいの金額に上がっているという話も聞いたりします。恐らく、本格的に「働き方改革」で働き方が変わると、いろんなところに、内部だけではなく外部にも影響が出てくるんだと思います。もしかしたら、県庁でも「働き方改革」で本当に変わってきたときに、何も説明されなくても外から見て何か変わったなということが見えてくると思います。それが、県民にとって良い場合も、悪い場合もあるかもしれないけれども、その辺りは、恐れずに進めていただけたらというふうに思います。その一環で、「働き方改革」は「人事評価」とも関係してくるのかなと思ったりします。先ほど、「女性の管理職」について、年を重ねた職員に女性が少ないんだと。いや別に、20代でも30代でも引き上げれば良いだけじゃないかということなんですけども、やってはいけないという不文律があるのかどうか分からないですが、別に、30代で部長、40代で知事でも構わないわけですから。年齢は関係ない。積極的に登用していくのであれば、年齢を問わずに、恐らく育児休暇など、多様にそれぞれが自分のライフスタイルで働くことを受入れていくとなると、一律に「何歳になったからどうですよ」というようなところが、もしかしたら妨げになる。例えば、20代はちょっと働かないけど、30代になってから一生懸命に働こうかなという人もいるかもしれないわけですし、いろいろな都合があるのかなと思います。また、50代ぐらいになって介護が始まったんで数年はトーンダウンしたいなというふうなことをどの程度受け入れられるかってところかなと思ったりします。もっと大胆に、柔軟に処遇を含めて行ってもいいのかなと思ったりします。

定年延長の話もありましたけれども、ある方に言わせると、定年がなくなるというのは、退職金を払わなくて済むようなときが来ると。実は、安く上がったたりすることもあるんだと。それはともかく、定年延長というのも含めて、例えば、収入をイメージして働くとなると「超過勤務を減らしましょう」と言っても「いやいや本当は残業代はあてにしているから減らないんだ」という話もある。こういったことも含めて、柔軟な仕組みにしても良いのかなと思います。例えば、若いときに育児休暇で3年休んだけれども、ちょっと余分に3年働くというふうなこともあっても良いのかなと。何歳まで働くということも柔軟にしてもいいのかな。うまくいかない理由の一つが、年齢に囚われたり、勤続年数や経験年数に囚われたりしているところがあるのかなと。もしそのようなところを取っ払うことができれば、いろいろと変わってくるのかなと思います。外資系の企業も含めて民間は、そのようなところを既に乗り越えている。「何歳だからどう」ということは、なくなっている。優秀な人材を確保している。そう変わっていけばなど、感想と意見でございます。

(県)

「働き方改革」の影響ということで、県におきましては、平成26年度からは「県庁版サテライトオフィス」と「モバイルワーク」、平成27年度からは「在宅勤務」と、このような三本柱による「テレワーク」の取組みを進めて参りました。それに加えて、今年度から自治体としては珍しい「フリーアドレス制」を導入しました。執務室内に、Wi-Fi環境を整備し、個人の席を設けずに空いている席を自由に使うという「フリーアドレス制」を一部の所属に導入しまして、「働き方改革」の取組みをしっかりと進めているところです。県自ら、このような新しいワークスタイルの変革にチャレンジをしていくことで、得た成果をしっかりと情報発信し、市町村や民間事業者の皆様方にプラスの効果が出るように取り組んでいきたいと考えております。

(県)

「人事評価」「定年延長」について、もっと柔軟な対応をしてはどうかと御提案をいただきました。

まず、それぞれの職員が自分の人生を考えて、どのようなキャリアデザインを描いていくのかが一番大事な事だと思っております。また、女性職員、男性職員に関わらず結婚や子育て、50歳を超えてきますと両親の介護といったことがあります。そうした中で、それぞれの職員が自分のキャリアを描いていくことが大切だと思っております。

一方で、公務現場におきまして、企画部門だけではなく、税、福祉や用地取得など、一定の経験が必要な状況もございます。公務員においては、それぞれの役職、係長、課長補佐、副課長、課長という役職において一定の経験を積むということも、行政を円滑に運営していくためには、非常に大事な事だと思っております。ただ、それぞれの職員がどのようなキャリアデザインを描いて公務員生活を全うしていくのかということも含めて、我々としてもそれぞれの職員が描いたキャリアデザインに柔軟に答えていけるようなシステムを考えていく必要があると思っております。

(阿部会長)

本日は、県の職員採用のPVを見て感動したとか、キャリアデザインの話もありました。私の記憶が正しければ、県職員の採用用のパンフレットに「公務員の仕事は、〇〇である。」ということが非常に印象に残っています。決して、いわゆる金太郎飴ではなくて、人それぞれによって、自分のキャリアデザインが違って良いんだと。そういう多様な人材を活かしていこうという知事のアイデアがそういうところに出ているのではないかと感じました。それでは、最後に知事に総まとめをしていただければと思います。

(知事)

ありがとうございました。各委員の皆様方からは、積極的に御提言いただき、ありがとうございました。十分に、お答えできていなかったところを少し補足をさせていただいて、そして最後に今おっしゃっていただいた「キャリアデザイン」に触れていきたいと思っております。

まず、佐和委員さんからいただいた「消費者行政と福祉」については、軌を一にして、場合によって一体ではとの話であります。実は、「消費者行政新未来創造オフィス」は、来て半年が経

過をしたわけですが、こちらは国家的なプロジェクトとして、徳島をフィールドとして、新次元の消費者行政、消費者教育を展開していこうと。それが、先ほど御紹介させていただいた「新未来創造プロジェクト」という中で、「子供の事故防止」あるいは「見守りネットワーク」その対象は障がい者の皆さんや高齢者の皆さん。こうしたものについては、具体的に動き始めておりますし、特に「見守りネットワーク」については、これを全国に行っていこうという中で、今、徳島では市町村単位で、平成31年度までに全市町村をと。また、県においては、各団体を横串で、全国で初めて、昨年11月からスタートを切っているところでもあります。まさに、福祉と軌を一にする消費者行政、消費者教育であるということで、是非これからも社協の皆さんにも、御参画いただいておりますが、よろしくお願ひ申し上げたいと思います。

また、近森委員さんの方からは、「5年連続での世界大会をしっかりと活かしていくべきではないか」「できれば既存のプラットフォームを活用していったらどうだろうか」との御意見をいただきました。我々の考えとしては、おっしゃるとおりでありまして、当然、それだけ海外から注目をされ、選手の皆さんはもとより関係者の皆さん、御家族の皆さん、観客の皆さんが徳島に訪れるわけで、これは最大のインバウンド効果。当然、それだけ海外の皆さんが来ますと、各地域の皆さんもびっくりされると同時に、徳島は、何と言っても「お接待文化」しかも「発心の道場」であるわけですので、そうしたものについての順応性は、恐らく日本で一番高い。ただ、今までそうしたお客さんが一斉に来るといことがなかった。若い世代の皆さん方の触発が大きいのではないかと、例えば、児童生徒の皆さん方の関心が非常に高まるであろうということで、すでに昨年のラフティング世界選手権大会の前に、プレ大会をさせていただいたときに、地元の小学生や中学生、高校生が、それぞれラフティングのチームを結成して、日本の予選を勝ち抜いて、あるいは、選ばれて出場したんですね。もう少しでメダルに手がかったところでありまして、そうした新しい競技に若い皆さん方が参画をしていく。ニュースポーツに対して、感度が高いのは「徳島の若い皆さん方」だと、そしてそれを支えていくのが「徳島県」だと。こうしたところが、これからの大きなポイントになってくると思います。我々は、そうして来ていただいた皆さん方に、徳島の食材を堪能していただく。これは、それぞれの皆さんが歩く広告塔になっていただいて、それぞれのお国に帰ったときに「徳島、美味しかったよ！」「また行ったらどうだ」「徳島のレストランに行かない？」、あるいは「そうしたところが進出したら良いよね。」。こうした点は、今後の輸出戦略。今最大のターゲットにしているのが、「東京オリ・パラ」であります。その選手村の食材に、徳島県産をと。今、着々と進めております。

それから、中村委員さんの方から、『ターンテーブル』以外に何か新感覚のPRはないのか』との御提案については、実は食の関係で「新鮮！なっとくしま号」は走行距離20万キロを超えて、地球を5周したところで、老朽化も目立ってきたことと、重量11トンということで、なかなか小回りが利かない。キッチンカーとしては、オール電化で非常に能力が高いものなのですが、レストランにあるものと比べれば、当然格段に落ちてしまいます。ということで、新感覚の移動キッチンカー「でりばりキッチン阿波ふうど号」が1月13日にイオンモール徳島店にお披露目会をさせていただいた。今では、全国展開やこれを借り受けていただくことも可能となっております。じゃあ、どんなところが新感覚なのか。これは、非常に小回りが利くということと、また、さらにキッチン性能が一流レストランと同等になっているということと、一流のシェフがそこに乗ってということ

が可能となりました。是非、こちらも商工会議所女性部の皆さん方にも、様々に御活用いただければと思います。

そして、最後。「公務員のイメージ」について、祖川委員さんから口火を切っていただきました。そして、パンフレットがとても公務員のものとは思えませんよと。その表題は「戦う公務員」。実は、先ほど近森委員からタスクフォースの話がありましたが、徳島県で、最初にタスクフォースを作ったのが、この「vs東京」。総合戦略、イメージ、キャッチフレーズを作ったんですね。平成26年度に行ったのが最初だったんですね。14名のタスクフォース。もちろんトップは管理職だったんですが、大半が40歳以下の若手職員でタスクフォースを組みまして、出したのが「vs東京」。県庁の中でもおったまげてしまった。幹部の皆さん方も、冗談じゃないと。「東京都に怒られる」「マスコミに叩かれる」「県議会通らない」とできない理屈が100くらい出てね。しかし、これによって、徳島が「地方創生の旗手」と言われるようになったところです。この若手のタスクフォースは、ここからスタートを切ってるんですね。そして、平成29年度には、59のタスクフォースが。しかも、県庁職員だけではなく市町村職員の皆さん方やいろんな分野の若手のオピニオンリーダーにも、アドバイザーとして加わっていただいて、様々なパターンのタスクフォースを充実させてきたんですね。その背景には、平成24年度から7年連続の三桁採用ということで、特に民主党政権のときには、国家公務員を4割に、つまり新規採用を6割削減してしまった。このときに、三桁採用の話を出していたところでした。国のいわゆる出先機関の係長さんたちが辞めて、徳島県庁の試験を受けて入ってきたんですね。これは逆にいうと我々の中堅職員の皆さま方が価値観を大きく変えた。新しい感覚が徳島にも芽生えてきた瞬間でありまして、こうした形で全国でも一番高い職員採用の対象を36歳以下とさせていただいております。これは、この年代の採用を非常に手控えてきたということで、手薄になっている。そして、団塊の世代の皆さんが、大量退職をした後に、徳島だけではなく全国的にも問題になっているのですが、技術移転が進んでいない。そして、若手がいらない、足りないということで、塗り壁のように36歳以下のところを増やしていこうということで、三桁採用前の平成23年のときには、20.8%だったものが、平成29年の段階で、24.9%まで増えてきた。ここの部分がタスクフォースの原点になってくるということで、強力に進めているところであります。

そこで、石田委員の方から、公務員の従来の人事パターンを定年延長や「働き方改革」という中で、見直したらどうかと。大胆に30歳で部長でも良いじゃないか。40歳代で知事でも良いじゃないかと。確かに、私は42歳で知事になりましたので、先駆者かなと。実は、これは国では既に検討したことがあります。やはり日本の公務員改革を考えたときに、人口減少が進んでいる中で、とてもではないが今のままでは制度が保たないと。新しい制度にしよう。大きく二つの区分に公務員を分けたら良いのではないかと。その前例は、アメリカにありまして、「ポリティカル・アポインティ」と呼ばれ、いわゆる「課長」、国で言うところの「一般職」までの人たちと、それ以上の「指定職」をきっちり分けよう。県だと「部長級」と「課長級」までを分ける。「課長」までは、年功序列とまでは言わないが、従来パターンを踏襲していこうと。しかし、「部長級」以上は全部「政務職」にしてしまおうと。つまり、そのときの大臣であるとか、知事であるとか、市町村長であるとか、こうした国民や住民が選んだ「政務職」の人が来たときに、その政策

をしっかり受けて、そしてそれを具現化していく。政治的なところに左右されないのは「課長職」までと。このように2層構造にする。アメリカの場合は、もっとドラスティックで、ホワイトハウスの主が変わると、掃除の人まで全員変わってしまいますんでね。日本の場合はそこまではできない。やはり、公務員体制をしっかりと構築していく中で、「ポリティカル・アポインティ」をやったらどうだろうか。しかし、その後政権が様々と変わる中で、これは具現化ができないことになりました。しかし恐らく、これから定年延長や働き方改革、グローバル化が進む中で、日本の公務員制度も「AI」「IoT」「ビッグデータ」を活用する中で、大きく様変わりしてくのではないのか、あるいは、仕事の質が変わってくるだろうなと思っております。そうした意味では、審議会とか私の定例記者会見、今までは4日、審議会ではもっともっと時間がかかっていた議事録・会議録の作成も「AI」でその日のうちに。また、要約システムまで、この中に入ってくる。こうなってくると、いろいろな文章を作るのが公務員の仕事だったのが、ほとんど「AI」「IoT」「ビッグデータ」で仕事の質が変わる。恐らくドラスティックにこれから10年間、銀行員では既に変わってきたところでありますので、公務員についても変わってくるのではないかと。そうしたときに「不要な人材だ」と言われたいような形で、今の皆さま方には時代の先取りをして、そして、徳島が一步先を行くような形になっていくことができればと思っておりますので、是非、若手の職員の皆様に頑張ってもらいたいとともに、そうはいっても経験不足であるところに、中堅、幹部の皆さん方が、しっかりとコーチングをしていただいで、そうした考え方が見事に政策として、表に出て行けるように、うまく噛み合うような徳島にと考えております。

(阿部会長)

本日は、議事進行にご協力いただきまことにありがとうございました。それではマイクを事務局にお返しいたします。