

これまでの審議における 各委員からの主な意見（個別訪問含む）

1 県民主役・県民本位の県政

① 徹底した情報公開（県民向け情報発信の充実）

- 重要施策については、知事からの情報発信の拡大に努めること。
- 観光や物産など、長崎県がPRできるものは県全体でのPRに努めること。
- 審議会等への公募委員の登用は、県民の県政への参画に繋がるものである。このため、公募委員の募集に際しては一層の広報の充実に努めるとともに、できるだけ多くの公募委員が参加できるよう工夫すること。
- 情報発信については、ターゲットの年齢、性別などを勘案したより効果的な発信に努めること。
- 県政番組について、より県民に親しみが持たれるよう、引き続き工夫を行っていくこと。また、県政出前講座は県政がより県民に身近に感じられる取組であるため、充実・拡充を図ること。
- 県民との距離感を近づけるためには、一層の情報公開に努めるとともに、県の各セクションが具体的に何をやっているかの広報についても検討を行うこと。

② 県民ニーズの的確な把握

- パブコメや公聴会など一部の人の意見だけにとどまらず、県から出向いてニーズを把握するなど、ケースに応じた県民の声の把握方法について検討すること。
- 各地域で地域毎の政策を考えてもらうような住民参加型の取組や、政策について多くの議員、県民、職員が参加する場で議論するなどの検討を行うこと。
- 職員は一層現場に出向く努力を行い、車座的な対話の場を活用するなど、県民ニーズの把握方法の工夫を行うこと。
- 県民ニーズの把握にあたっては、市町と一緒にニーズを把握するシステムづくり、また、ニーズ把握を市町に委ねていくようなシステムづくりの検討を行うこと。
- 職員のコミュニティー活動への参加は県民ニーズの把握に有用であり、このような活動を評価するための仕組みについて検討すること。
- 補助金等の制度創設や変更の場合においては、関係者のニーズ等について十分に把握しながら実施すること。

- ◆ 論点：一般県民のニーズの把握方法、住民との対話の手法として、より具体的などのような手法が考えられるか。

2 地域主権時代に対応した基礎的自治体重視の県政

①市町との連携強化

- 県との人事交流については、市町における事業実施のノウハウの向上、市町職員の人材育成にも有効であるため、企画財政部門に限らず事業部門における交流も積極的に行うこと。また、市町村合併後のフォローアップという観点からも、交流人員についても思い切った拡大を検討すること。
- 住民にとって最も大事な事業を進めるには、県と市町が一体となって事業を推進していくことが必要で、また、このことは職員の人材育成にもつながるものであり、各々の役割分担を行った上で連携して機動的に実施すること。
- 今後の方向性としては、県は政策立案機能に集約しつつ、市町が主体的に行政を担うことができる体制の整備に努めていくこと。
- 権限移譲に関しては、今後市町に委ねていくべき分野も多いため、財源移譲もセットに考えつつ、市町との十分な協議により進めていくこと。
- 市町村合併については、未だ住民によく理解されていない面もあるため、県においても引き続きフォローアップ（住民への説明等）を行うこと。
- 住民に目線に向けた市町職員を育成していくためにも、住民の地域づくりを支援できるような職員を育成していく取組も進めていくこと。
- 道路・橋りょう等の維持管理に関して、県・市町の連携を図っていくこと。
- 県と執務室の共同化については、一層効果が発揮できるよう連携を深めていくこと。
- 観光等の振興については、各市単体で行うばかりでなく、県全体での戦略的な実施について検討すること。

◆ 論点：地域主権時代を迎え、県、市町が自立して行くにはどのような取組が考えられるか。

◆ 論点：市町とのより効果的な連携方法、市町職員の能力向上に関する県の支援についてどのような取組が考えられるか。

②国の地域主権改革の動きへの対応

③九州各県など他県との連携

- 九州連携については、行政サイドについては連携が進んできているように感じられるが、アジアとの交流、観光等の促進を目指し、交通体系等を含め官民協働での連携を強化すること。
- 公設試験研究機関については、各都道府県間においてしっかりと連携し、役割分担をしっかりと考えた上で、必要な見直しを検討すること。
- 農業大学校における専門の技術者・後継者等の育成に関しては、九州連携の中での検討を深めていくこと。
- 佐賀県とは、産業・経済エリアが重なっており（佐世保、有田、伊万里、波佐見、嬉野など）、観光などの連携強化を図ること。
- 佐賀県との連携を考えるには、佐賀県職員の印象はフットワークが軽く、職員の意識が長崎県とは違うように感じるため、長崎県職員の意識を変えていくことが必要。
- 観光の海外向けPR（HP含む）などは、個々に行うのではなく、効率化の観点から九州全体での取組を検討すること。

◆ 論点：九州（佐賀県）との効果的な連携方法として、どのような取組が考えられるか。

3 民間等との協働による県民の県政への参画

① 県民、NPO等との協働の推進

- 住民が企画段階から参画できるシステムづくりを構築すること。
- 地域医療、福祉、地域づくりなどは、行政が枠組みを創って住民が参加できるようなシステム、また、啓蒙・啓発については住民に委ねていくようなシステムづくりに努めること。
- 協働の促進に関しては、行政・NPO等の双方のファシリテーション能力が必要であり、双方のファシリテーション能力が向上する講座等の取組を行うこと。
- 各市町における協働の成功事例などの把握を行うとともに、成功事例の市町へのアナウンス等を行うような取組を行うこと。
- NPO等の経営能力向上のため、必要な支援、助言、指導を行うこと。
- NPO等の活動について、県民に広く周知できるよう広報の充実を図ること。
- 民間委託等の推進にあたっては、相手方の選定手続き等に関して、より民主的に実施すること。

◆ 論点：住民の県政への参画（住民との協働）、住民と行政の相互理解を進めて行くにはどのような取組が考えられるか。

② 指定管理者制度の活用

- 指定管理者の選定にあたっては、経費面だけでなく、県民サービスの向上の観点も考慮するとともに、選定等に係る項目の基準については事前に公表を図るなど、制度が一層効果的なものとなるよう工夫を行うこと。
- 住民サービス向上のため一層効果を発揮するよう、制度の弾力的な運用を検討すること。
- 施設の運営にあたっては、行政・指定管理者双方の密接な連携のもとモニタリングを行っていくこと。
- 新たな施設への制度導入にあたっては、施設の特性を十分見定め、県民サービスの観点から制度導入の是非について十分な検討を行うこと。
- 出資法人に関しては引き続き見直しを行い、出資の必要性等について再検討するとともに、県が直接実施することも含め見直しを検討すること。

4 時代の変化に的確に対応できる行政体制の整備

① 職員の総合力発揮のための組織体制の見直し

- 部局数について細分化しすぎているため、縦割りの弊害をなくす観点から見直しを検討するとともに、時代の要請にあった部局横断的なプロジェクトチームの活用を図るなど組織の活性化に努めること。
- 各部局の企画立案能力機能を維持しつつ、適正な人員配置、業務の整理を行っていくこと。
- 県の地方機関については、効率化の観点から統廃合を検討すること。
- 本庁の機能について、出先機関に権限を移譲し出先機関で課題が解決できるような体制を検討すること。
- 改革促進のため、部局のトップへの民間人材の登用についても検討すること。
- コスト縮減の観点からも、県内部における情報共有化を一層促進すること。

② 職員数の見直し

- 今後の職員数削減に当たっては、一定のサービスの削減など県民との相互理解（県民の選択）を進めていくこと。
- 住民参加の促進を図り、県の業務を住民に委ねていくような行政スタイルの変換による職員数の見直しを検討すること。
- 職員数については、非常勤の活用によるワークシェアリングの観点からも、必要な見直しを行うこと。
- 人員削減にあたっては、コスト削減の観点だけでなく、将来的な体制を明確にし、業務量の均衡化を図りつつ適切に実施すること。
- 現在の人員体制は若年層の職員が極端に少なく、また、優秀な若手職員採用の観点も含め、再任用と新規採用のバランスについて十分な検討を行うこと。
- 公用車運転手等の現業業務については、現業職員の雇用を確保した上で民間に委ねていくこと。

5 県民のニーズ（期待）に柔軟に対応できる職員・職場づくり

① 政策企画・立案機能の強化

- 政策の立案について、県立大学の講師の活用についても検討すること。
- 企画能力については、日頃の仕事の中での上司・同僚等との議論が有用であり、職場におけるOJTを引き続き推進していくこと。

② 職員の意識改革・人材育成

- 事業を実施することが目的ではなく、県民のためという明確な目的意識と責任をもって業務を行うこと。
- 人材育成のためには、出来るだけ権限を与え仕事に責任を持たせること、一人で何でもさせて成功や失敗を体験していくことが必要であり、その環境の整備に努めること。
- 前例踏襲を無くし、若手が大型プロジェクトに参加したり、目玉事業を考えることができるような環境を整備すること。
- 若手の育成には、多様な価値観、やりがい等の経験必要であるため、引き続き、若手職員はできるだけ多くの職場が経験できるように努めること。
- 人事評価制度については、組織の活性化や職員のモチベーション向上のため業務成績等に応じて一定の区別が必要であり、全職員に導入していくこと。また、評価者の研修についても引き続き実施していくこと。
- 人事評価については、上司からの評価だけでなく、部下や同僚からの評価も加えるなど、幅広い観点からの評価となるよう工夫すること。
- 地域活動を行っている職員について、適正に評価できるような仕組みの検討を行うこと。
- 職員の意識改革には、民間との人事交流が有効であるため、幹部職員の交流や短期間での交流も含め、思い切った民間との人事交流の拡大を検討すること。
- 民間に派遣する職員については、順送りの発想でなく明確な目的意識を持った職員を派遣すること。
- 人事異動に関しては、知識、人脈等が効果的に活用できるよう一定程度の長期間のサイクルについて検討するとともに、スペシャリストの育成にも努めること。
- 現場で課題を解決するには、複眼的な視点や課題を解決する能力が必要であるため、現場を重視した人員配置についても検討すること。
- 職員研修は、採用から10年目まで毎回実施するのは手厚すぎるため見直しを行

うこと。

- 意識改革を実現させるためには、首長のリーダーシップが必要で、それをバックアップできるような体制を整備すること。
 - 女性職員については、引き続き積極的な登用を図ること。その際、家庭状況も含め過度な負担とならないよう適切に見極めて配置すること。
 - 意識改革のため、職員一人一人が目標をたて、それをグループ内全員で共有し、進捗管理、目標達成度合いなどを上司との面談を通じて検証を行うなどの取組を検討すること。
 - できることはなんだろうではなく、やるためにどうすべきかを考えること。
- ◆ 職員の意識改革、人材育成に係るより効果的な手法として、どのような取組が考えられるか。

6 県政の将来に向けて持続可能かつ安定的な行財政運営

- 中期財政見通しにおいては毎年基金が減少していく見込みであるが、各年度の基金取り崩し見込額である「要調整額」をターゲットにするなど、何らかの収支改善目標額を持った歳出削減努力を行うこと。
- 基金の取り崩しではなく、現状維持、あるいは赤字を取り戻すことができるような計画をたてること。
- 人件費の見直しや出資金の引き上げなど、数字を示しながら、段階的にでも見直しを行い、5年後には収支不足を解消すること。
- 国、地方の財政状況は極めて厳しい状況であるため、引き続き歳出削減努力を行うこと。
- 歳出の削減によりサービスの低下に繋がる場合には、その内容を県民に明示し選択させること。
- 県の厳しい財政状況（基金残高の減少、経常収支比率：98.3%）について、全ての職員の理解のもとに効果的な歳出削減に努めていくこと。

◆ 論点：歳出削減に関して、何らか目標を設定する必要があるのではないか。

① 内部管理の一層の適正化

- 職員給与費については、財政力が低いにもかかわらず割高になっているため、一定抑制するような見直しを検討すること。
- 手当数も多いため、内容を公表しながら削減に努めていくこと。見直す際には、対象の年齢層等についても留意すること。
- 間接経費についてはまだまだ削減の余地があり、無駄な資料づくりや入札の仕組みなど、間接経費の削減に努めること。
- 補助金・負担金については、引き続き適切な見直しを行うこと。
- 各種委員会委員報酬について、少ない出勤日数で月額報酬は理にかなわないので日額支給に改めること。
- 審議会・懇話会等は、長崎県の発展のために議論を行っているものであり、委員等への謝金は廃止の見直しを行うこと。
- 事業の削減に当たっては、一方的にやめるのではなく代替策も含めて削減を行うこと。

② 事業の選択と集中

- 政策決定、政策の優先順位を決定するにあたっては、住民との相互理解の基で行い、十分な説明責任を果たすこと。
- 一層の行政のスリム化・効率化を図るため、事業仕分けを含め事業の見直し手法を検討すること。
- 事業仕分けのような一部の視点だけではなく、より民主的に県民が求めるサービ

スを県民に取捨選択させる手法について検討すること。

- これからは、県でやれることとやれないこと、県がやるべきこととそうでないことをきちんと分けることが必要で、県民への説明責任を果たしつつ、民間でやれることは一層民間に移譲する方向で見直しを行うこと。
- 知事の考えがより県民に伝わりやすいように、「知事予算」的なシステムについて検討すること。
- 行政評価（政策評価）は、住民への説明の場として重要な手段であるため、有効性を確保しながら実施していくこと。

◆ 論点：事業仕分けも含め、業務見直し手法に効果的な手法はないか。

③ 歳入の確保

- 引き続き、税の徴収率の向上や新税の検討、企業誘致など、税収の増加対策に努めること。
- 歳入対策としての税収確保のためには人口増が必要であり、人口減少が進む中でいかに歯止めをかけられるかを検討することが必要。特に人口減の大きな離島地域では、交流人口の拡大や、Uターン、Iターン者の増加を目指すため、全国に向けた“しま”の情報発信の取組を促進すること。
- インターネット等のインフラ整備、U Iターンの促進や空き校舎等の活用による芸術家の誘致など、交流人口の拡大を図り地域の活性化に努めるとともに、わずかながらでも税収の増に繋がるような取組を促進すること。
- 郷土情報の発信などのより、ふるさと納税の収入増に努めること。
- 県の未利用地、未利用資産については、専門のコンサルタントに依頼することも含め、効果的な活用方法を検討すること。
- 長崎県を全体的に売り込みつつ、各種イベントが終了しても、長崎県の商品がインターネットで購入ができるようなシステムを構築し歳入確保に努めていくこと。
- 退職者の地域活動への参加やコミュニティービジネスの活性化を図り、歳入確保の土壌の醸成に努めること。
- 企業振興の観点から、建坪率等の弾力的な運用を行うこと。

