

平成 27 年第 3 回定例会 総務政策常任委員会にて質疑いたしました。

小野寺委員

私からは、まずはじめに、本庁機関の再編について何点かお尋ねしたいと思います。

今回、来年の 4 月に向けた本庁機関の再編に係る条例改正案について提案を頂いており、ヘルスケア・ニューフロンティアの推進体制の見直しが図られるわけですが、なぜ今回、ヘルスケア・ニューフロンティアに係る組織改編を行うのか、改めて確認をさせてください。

人事課長

ヘルスケア・ニューフロンティア推進局につきましては、平成 26 年度の設置の際は未成熟な課題が多く、各局との役割分担が流動的でありましたことから、知事部局の組織を規定している神奈川県行政組織規則第 80 条に基づく特別な機関、臨時的な組織として整理したところでございます。推進局の設置から 2 年近く経過する中で、全庁的な取組であるヘルスケア・ニューフロンティアにつきましては、推進局の取組だけではなく、各局でも関連事業の取組が進んでおり、推進局と各局の役割が定まってきたと思っております。こうしたこれまでの取組成果を生かしまして、ネクストステージとして、より積極的な施策展開を全庁で進めていくための体制整備が必要だと考えたところでございます。また、臨時的な組織として設置したヘルスケア・ニューフロンティア推進局の組織上の位置付けを明確にすることも必要と考え、今回、組織を見直すことといたしました。

具体的には、全庁的な取組でありますヘルスケア・ニューフロンティアを推進する司令塔として、政策局にヘルスケア・ニューフロンティア推進本部室を置き、知事の下で全庁的な調整を行うこととしまして、未成熟な課題や国際的な課題に取り組んでいく組織として、局設置条例上、政策局に明確に位置付けることとしたものです。

小野寺委員

それは理解しますが、今の段階は、ヘルスケア・ニューフロンティアに係る事業の裾野が拡大をしていくという状況だと思うのです。だから、これまでのイメージに捕らわれ過ぎなのかもしれないのですが、部局横断的な事業を取り仕切る司令塔ということになると、相当の権限が付与された立場でないと動きづらいのではないかと思います。今回、再編をするにしても、ヘルスケア・ニューフロンティアをこれまでの暫定的な局から本格的な局にして、その局長にはそれなりの権限をしっかりと付与して、部局横断的な仕事をやりやすくするというのが自然なのではないかと思っていたのですが、なぜ独立した局を設置しなかったのか教えてください。

人事課長

今回の見直しに当たりましては、ヘルスケア・ニューフロンティア推進局を

局として条例設置するという事も視野に入れて検討をしてみましたが、様々な分野を全部まとめて一つの局で取り組むというよりも、現在の推進局の役割につきましては、全庁に広がっている関連施策をそれぞれの局で、その局の事業の関連の中でやってもらいつつ、横断的な連携体制の下で、新しいヘルスケア・ニューフロンティアの組織がそれらをうまく取り込みながら中心になって束ね、全庁で整合性を持って進めていく推進本部室という形がふさわしいと考えたところでございます。

また、局を単独で設置するという事になりますと、人事、予算などの間接部門の業務負担が増加してまいりますので、ヘルスケア・ニューフロンティアにつきましては、その事業の推進を集中的にやっていただくということを重視したということと、引き続き未成熟な課題ですとか、国際的な課題に臨機応変にすぐ動けるような対応ができるような柔軟な体制を維持していく必要があることなどを総合的に判断した結果、政策局内に位置付けるということにしたものでございます。

小野寺委員

巨大な軍艦ではなくて巡洋艦のような動きができるようにするというふうに捉えたのですが、司令塔というよりは、各局で行う事業のコーディネーターのような機能も果たしていくということなのでしょうか。

人事課長

推進本部室の役割でございますが、各局で取り組んでおります未病に関する事業のコーディネートと言いますか、県庁全体で整合性を持って進めていくという意識の共有ですとか、どうやってそれぞれの局で進めているものを県としてPRしていくかというところの取りまとめとしての司令塔と考えております。

小野寺委員

推進本部でもなくて推進室でもないという、この聞き慣れない推進本部室というのは、どういう組織になっていくのか、そして推進本部室長には、権限としてどの程度のものが付与されるのかお伺いします。

人事課長

まず、推進本部室がどのような組織になるかというところでございますが、ヘルスケア・ニューフロンティアの業務につきましては、一つのグループに収まらない未成熟な課題ですとか、複数分野にまたがる国際的な課題というものが多いたことがございます。課題に応じて臨機応変にこういったことに柔軟に対応できるように、部や課というものは置かずにフラットで柔軟な組織にしたいと考えております。そうした組織にすることによりまして、所管が明確でない課題にも所属全体で迅速に対応できると考えております。推進本部室の組織執行体制につきましては、現在のヘルスケア・ニューフロンティア推進局と同様に、複数のスタッフ職、それから複数のグループを置く方向で調整しているところでございます。

また、推進本部室の室長の権限についてですが、全庁で行われている事業等をうまく取り込んでやっていくというところがございますので、そういった調整力の必要な部分が出てくると思います。また、室長の職といたしましては、未定ではございますが、例えば所属長は、通常課長でございますけれども、知

事室長ですとか総務室長ですとか、同じ所属長でも副局長クラスが就いている所属、それから部長クラスが就いている室課というものもございますので、全庁的に統括していけるような副局長や部長といったクラスでのイメージで考えているところでございます。

小野寺委員

大変身軽に俊敏に動ける組織ができるというイメージを持ちました。今後のヘルスケア・ニューフロンティアの取組に資する組織になるように、私たちもしっかりと見てまいりたいと思いますので、よろしくをお願いします。

次に、戦略的広報についてお伺いします。

そもそも戦略的広報というのは何だったのかというところから確認させてください。

広報戦略担当部長

今、お話がございました戦略的広報でございますが、県民の方々が知りたい情報、そして県として伝えたい情報、こうした情報を効果的かつ効率的に発信することと受け止めております。また、そうした情報発信に当たりましては、相手に伝わるのが特に重要と受け止めておりまして、伝わる情報となるよう、発信する内容に応じてメディア媒体を選択したり、また、相互に複数の媒体を連携させるといった工夫をしているところでございます。

小野寺委員

広報部門の一部が、戦略的広報ということで知事室の下に置かれたわけですが、知事室の行っている戦略的広報の内容についてお伺いします。

広報戦略担当部長

知事室で行っている戦略的広報でございますが、大きく三つございます。

一つ目は、情報発信に当たって優先順位付けをするなどの全庁的な視点からの調整、所管部局のサポート、それから複数部局にまたがる場合の部局間の調整ということでございます。例えば、箱根の火山活動が活発化した際に、現地のリアルタイムの情報等について発信しておりましたが、こうしたことについては広報戦略として深く関わりながら調整を行ってきたところでございます。

そして二つ目でございますが、動画などのプロモーション等、新たな試みによる情報発信などもやっております。

それから三つ目ですが、知事自らが行う情報発信のサポートということで、メディアへの寄稿、取材の申込みへの対応、テレビ出演など、県庁内外の調整などを行っているところでございます。

小野寺委員

私が県民企業常任委員会に所属をしておりましたときに、この広報については、やはり戦略性というものが必要なのではないかと申しておりました。通常、県民の皆様に対して発信をする広報というのがありますが、やはり神奈川県が、様々な特区をはじめとする先進的な事業を展開している中で、そういうところにヒトやモノやカネを呼び込むための広報が必要なのではないかと、それをイメージして戦略的というような言葉を使ったわけです。

今、知事室の下で行われてきた戦略的広報について御説明がありましたが、例えばさがみロボット産業特区のプロモーション映像には鉄腕アトムを使った

ものがありました。大変分かりやすく、短い時間で特区の内容を理解できるすばらしいもので、大変評判も良く、新聞にも取り上げられていました。こういったことも戦略的広報の仕事の一部だと理解をしていたのです。これまでいろいろな部局がそれぞれに取り組んでいた広報を、知事室がコントロールすることによってよりブラッシュアップできるといったイメージがあったわけですが、ただ伺ってみたら、あれは産業労働局で独自に作ったものだったということです。

知事室の下での戦略的広報としては、あのような大きな広報事業に対してどのように関わったのか教えてください。

広報戦略担当部長

アトムのご報告でございますが、外部の識見を有する方からのアドバイスを頂きながら実施しまして、今委員お話しのとおり、高いパフォーマンスを上げたと思っております。

広報戦略といたしましては、メディアに対する個別の情報提供など、露出アップの面でサポートしてきたところでございます。具体的には、情報発信する際、プレスリリースなどを行っておりますが、紙でお配りするだけだとなかなか新聞の記事になりづらいということもございますので、記者が記事にしやすいように、こちらの方で見出しを想定しまして、こんな見出しで記事を書けますよといった形で、個別に働き掛けをして露出をアップさせていただいたところでございます。

いずれにいたしましても、外部からのアドバイスによっていろいろな仕掛けをして高いパフォーマンスを上げたというのは、本当にそのとおりでございますので、こうした工夫というのは、我々の仕事の面でも参考にさせていただきたいと思っております。

小野寺委員

やはり、このメディアにはこういう切り口で売り込んでいかないとなかなか取り上げてもらえないという、そういう相手の特性をしっかりと見据えて、できるだけ取り上げてもらいやすいようにするというのはすごく大事な戦略だと思います。あとは、例えば多言語対応とか、やはり世界を相手に神奈川県は勝負をかけていくのですから、必要な国の言語に訳していろいろなものを発信していかなければいけないということも感じているところです。

これまでの戦略的広報について、広報戦略と言ってもいいかもしれませんが、どのように総括しているのか、やはり組織をいじるわけですから、これまでの総括というのは欠かせないと思うのですが、その辺はいかがでしょう。

広報戦略担当部長

今、委員から御指摘がありましたとおり、まだ至らない部分がございますが、今までも発信力の強化、メッセージ力の向上といった面を進めるためにいろいろな工夫をしてきたところでございます。フェイスブックやツイッター等のSNS、ソーシャルネットワークの積極的な活用ですとかブログによる情報発信などにも取り組んでいたわけですが、まだ工夫の余地はあると思っております。今後、県の取組がより一層御理解と御協力を得られるように、県民が知りたいこと、県として知らせたいことがきちんと伝わるように、戦略的広報に

しっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

小野寺委員

今回、広報部門、広報の仕事が知事室に集約されるという組織改編によって、膨大な仕事量になると思います。通常の広報も全部移行されて、全て戦略的広報という枠組みの中で取り組んでいくというのは、大変な御苦勞もあると思いますし、人手も知恵も必要になります。

あえて知事室の中に広報部門を全部集約していくというのは、どのような効果を期待されているのでしょうか。

人事課長

知事室に集約するというごさいますが、知事自身が情報発信していくということも含めまして、知事や現在置かれております広報統括官の下で、県が知らせたいことを一元的に分かりやすく伝えていくことができるものと考えております。また、全庁的な視点から発信する情報について、各局に広報官を置いておりますが、そうした広報官を通じた調整を行うことで、事業の企画段階から県民を意識して、県民が知りたいという視点で、ターゲットに応じたメディア選択などを含め、効果的、効率的に発信できるものと考えております。

小野寺委員

これまで広報と広聴というのを一つの課で行ってきたわけですが、今回は広聴部門を切り離して情報公開課と統合するというごさいので、その理由を教えてください。

人事課長

まず、広報部門につきましては、今までの答弁と重なりますが、知事室に移管することで、めり張りのある情報を時機を逸することなく効果的、効率的に発信できるということがあります。広聴につきましては、広報県民課の広聴部門では、わたしの提案ですとか県民ニーズ調査といったものを行ってきており、また、情報公開課では、情報公開とともに県民相談という広聴につながる業務を行っておりますので、県民の皆様の意見を聞く取組の一環として、これらを県民局に移管、集約して一体的に行うことで、県民の知りたいことを的確に把握して、更なる県民サービスの向上につなげていけるものと考えてまして、広聴部門を広報から切り離して情報公開課と統合するというごさいにいたしました。

このように、広報部門、広聴部門での充実をそれぞれ行い、県民ニーズを把握した上での情報発信ということは重要ですので、連携もしっかりやっていきたいと考えております。

小野寺委員

広聴というのは大変重要な事業だと思いますので、そこもしっかりと取組体制を充実させていっていただきたいと思っております。

次に、スポーツ局についてお伺いします。

新たに設置されるスポーツ局は、今回の常任委員会資料を拝見しますと、総務室、スポーツ課、オリンピック・パラリンピック課が設置されることごさいますが、どういう考え方でこのような組織にしたのか伺いたいと思っております。

人事課長

スポーツ局の内部組織を検討するに当たりましては、スポーツ局が所管する

事業の整理をまずいたしました。大きく分けると、教育委員会から移管される学校体育関係を除いたスポーツ行政、知事部局が取り組んできた高齢者スポーツ、障害者スポーツ、かながわパラスポーツの分野、それから世界規模のスポーツイベントでありますオリンピック・パラリンピックとラグビーワールドカップと三つに大別できるものと考えております。

まず、教育委員会から移管されるスポーツ行政と高齢者スポーツ、障害者スポーツ、かながわパラスポーツにつきましては、一体的に取り組むことでパラリンピアン育成強化ですとか、県民誰もが生涯を通じて気軽にスポーツを楽しむ環境をつくることを目的にスポーツ課を設置することといたしました。

次に、世界規模のスポーツイベントでありますオリンピック・パラリンピックにつきましては、今後業務が拡大していく中で、これに特化した課を設ける必要があるものと考えまして、オリンピック・パラリンピック課を置くことといたしました。

また、局設置条例に基づく局として今回、スポーツ局を置くということになりますので、局内の人事や予算、政策の企画調整といったことを所管するために総務室を置くということにしたということでございます。

小野寺委員

ラグビーワールドカップというの、オリンピック・パラリンピックに並んで大変大きなイベントですが、これはオリンピック・パラリンピック課ではなくてスポーツ課の所掌となっているということですが、これには理由があるのでしょうか。

人事課長

ラグビーワールドカップにつきましては、県の業務という視点で見ますと、横浜市にある施設の日産スタジアムを中心とした取組となります。そして、ラグビーにつきましては、大会の成功に向けた調整業務の他にも、ラグビーに親しむイベントといった普及に向けた取組なども行っていくことが想定されます。これに対しまして、オリンピック・パラリンピックにつきましては、セーリング競技会場の整備などの県固有の業務が多く、相当な業務量になるということが想定されております。そうしたことから、別々の課が所管した方が機動的に対応できるものと考えまして、オリンピック・パラリンピックについては集中的にその課で取り組むという形にしまして、ラグビーワールドカップの業務についてはスポーツ課の所管としたというところでございます。

小野寺委員

オリンピック・パラリンピックに関しては大変な業務量になるということなので、そこは理解いたしました。神奈川県でもスポーツ局が今回設置され、ラグビーワールドカップ、オリンピック・パラリンピックが開催されるということで、これまでになくスポーツの機運が盛り上がるという数年間になるのではないかと期待をしております。

そして、この機運をどのように神奈川の隅々に展開していったらいいのかということで、市町の議員の人たちともいろいろ意見交換をする中で、スポーツというふうになると、皆頭の中で思い浮かべることがはばらばらなんです。県内に拠点を置く様々なプロスポーツのチームがあつて、例えば地域振興なども

絡めて、そういったプロスポーツチーム、マイナーなものからメジャーなものまであるわけですが、そういったところをしっかりと盛り立てていくという運動を起こすのもスポーツ支援、スポーツ行政ではないかという意見も出ました。また、先ほどからお話のありました、生涯学習と位置付けられている高齢者スポーツや、これまで余り光が当たっていなかった障害者スポーツといったところにもしっかりと取り組んでいかなければいけないという意見もあります。さらに、10年くらい前まではちょっとマイナーなスポーツと言われていたスケートボードだとか、そういうものがどんどん進化していった国際的にも盛り上がってきており、スケートボードパークなんかも県内にあちこちできてきているということで、そういった新しいものも応援していかなければいけないといった意見もあり、本当に物すごく幅広いわけです。

そこで、今回のスポーツ局を設置するに当たって、本当に事業の幅というのは物すごく広いと思うのですが、どの程度集約できるものなのかお伺いします。
人事課長

委員お話しのとおり、スポーツ関連施策というのは様々ございまして、また、今後それらについて事業を行っていくことが想定されるところでございます。基本的な考え方といたしましては、現在各局が所管しておりますスポーツ関係の事業ですとか施設というのは、可能な限りスポーツ局に集約したいと考えております。しかし、スポーツ関係の事業や施設でも、その実施目的ですとか設置目的、他の施策との関連性を考慮すると、集約化になじまないものというものもございまして、集約することで業務が返って非効率的になるということにならないように、個別の事業仕分けを進めているところでございます。

例えば、委員のお話にもありましたが、保健福祉局の高齢者スポーツですとか障害者スポーツ、健康づくりのための運動というのは、基本的にはスポーツ局に集約する方向ではありますけれども、例えば運動による認知症予防のプログラムでありますコグニサイズのようなものは、主目的が認知症予防ということでございまして、他の施策との関連性を考慮しますと、これはスポーツ局に集約するものではないと考えております。

なお、移管しない事業、施設でも、スポーツ関連の施策ということで、推進に当たっては関係局と連携体制は確保して進めていきたいと考えております。
小野寺委員

スポーツ局というのは、どれぐらいの規模でスターとするのかお伺いします。
人事課長

来年度に向けまして、スポーツ局の人員については、現在調整中ではございますが、スポーツ局のベースとなりますのが現在の教育局にありますスポーツ課、政策局総務室のオリンピック・パラリンピック部門等になります。現在の体制で申し上げますと、その人員が大体40名程度ということになります。来年度に向けた業務量の増大が見込まれており、今のスポーツ課と政策局の人員だけではなく、保健福祉局からも事業を移してきますので、それに関わっている人員と、それから特に、オリンピック・パラリンピックに関わる人員がだんだん増大していくということが見込まれますので、それらを精査した上で人員が決まってくることになると思います。

小野寺委員

オリンピック・パラリンピック大会が終了した後の話になってしまうのですが、このスポーツ局はどのような体制になっていくのかお伺いします。

人事課長

2020年のオリンピック・パラリンピックが終了いたしますと、一定の業務というのは当然縮小されるということになると思います。その一方で、こうした国際的な大会などを契機としまして、現在よりも更にスポーツ施策として取り組むべき業務というのが広がっていくことも想定されるところでございます。今後、更に広がりを見せるそうしたスポーツ施策を効果的、効率的に推進していくためには、こういった業務との結び付きが強いのか、関連施策とどのように連携していくのが効果的かといったことを検討する必要があるものと考えております。

そのため、オリンピック・パラリンピック終了後のスポーツ局の在り方につきましては、終了後の業務量を見極めつつ、他の局の業務との統合なども視野に入れて検討していくということになると思います。

小野寺委員

オリンピック・パラリンピックを契機として、更にスポーツに対しての機運が盛り上がっていくということを考えると、今後もすごくスポーツ局というのは大事な組織になるのではないかと思いますので、そのときにしっかりと状況を見極めながら決めていっていただきたいと思います。

最後に、スポーツ局を設置することによって、こういった効果を期待しているのかお伺いします。

人事課長

スポーツ局設置による効果ということですが、例えばこれまで社会参加という意味合いが強かった障害者スポーツといったものにつきましても、スポーツ局を設置することによりまして、パラリンピアン育成強化といったことが図られると考えております。また、それをベースに、全ての人が自分の運動機能を生かしてスポーツを楽しめるという、かながわパラスポーツをより推進していくということもできると考えてございます。さらに、県民誰もがスポーツを身近に感じて生涯を通して気軽にスポーツを楽しむ環境をつくるということで、スポーツを通じた未病の取組を県民全体に広げて健康寿命を延伸していくといったこと、それからまた、アスリートの裾野を広げていくということで、その中からアスリートを発掘し育成していくということにもつなげていけると考えております。また、知事部局で一元化することによりまして、そうしたスポーツを通じた地域の活性化ということにもつなげていけるものと考えております。

小野寺委員

三つの新たな組織改編について伺ったわけですがけれども、組織の在り方を見直すというのは、県政を支えるフレームワークそのものを見直すことですので、大変重要なことだと考えています。今、お話を伺って、様々な検討をした上で提案されたということについては理解いたしました。限られた人的資源をしっかりと生かして、最大の効果を生み出せるよう努力をしていただきたいと要望いたしまして、この質問を終わりたいと思います。

次に、指定管理者制度について何点かお伺いをしたいと思います。

指定管理者制度は、本県において平成 17 年度に導入されてから 10 年が経過し、この間、サービスの向上と管理経費の削減といった導入目的を果たすために、この制度の活用を図ってきたということです。今回の報告では、管理経費は相当程度削減されているということで、指定管理者制度発足以来、様々な施設で更新を重ねてきた結果、本当に節減余地というのは少なくなっているのではないかと考えておりますが、県としてはどのように捉えているのかお伺いします。

行政管理課長

指定期間の更新の際には、これまでの節減のノウハウを反映した県の積算価格から、更なる節減努力を求めて評価しております。そのため、更新回数を重ねるに伴い、その節減の工夫の余地が少なくなってきたことが、応募者数が減少してきている原因ではないかと考えております。

小野寺委員

指定管理の期間というのは、その施設、業務によって長い、短いというのがあると思うのですが、この制度が導入された初期に指定をした団体と今の団体が違っているケースというのはどのくらいありますか。

行政管理課長

今、全体で 64 の募集単位を指定管理者にお願いしておりますが、今年度に指定した施設も含めると、導入 1 期目に指定した団体と異なる団体をお願いしている施設は、先ほどの 64 のうちの 15 の募集単位となっております。募集単位で言いますと 64 のうちの 15 でございますので、23%が当初と異なる団体ということでございますけれども、逆に言いますと、およそ 8 割は最初に指定した団体が継続をして指定管理を行っているというといった状況になっております。

小野寺委員

それぞれプラス、マイナス面というのがあると思いますので、この数字をどう読むかというのは難しいと思います。ただ、やはり競争原理を背景とした制度の趣旨というのは生かしていかなければならないということは間違いのないところだと思います。

次に、今年度の応募状況について改めて確認をさせてください。

行政管理課長

今年度指定した公募の施設は 12 ございました。その応募団体数でございますが、1 団体のみとなったところが 10 ございまして、2 団体が一つ、それから 3 団体が一つとなっております、1 団体のみ募集というところが 8 割以上を占めていたという状況でございます。

小野寺委員

募集の仕方もすごく難しくなってきた、様々な意味で 10 年がたって課題が見えてきたのだと思います。そして、指定期間の更新回数、最近の応募状況、管理経費等の節減ということに対しての考え方を改めて見直すべき時期が来たということで今回の対応案が出たわけですが、この狙いについて改めて確認をしたいと思います。

行政管理課長

経費の節減につきましては、その工夫の余地が縮小してきているという認識でございます。今回、評価の方式を変更することによりまして、経費の節減における得点差というのが縮小することとなります。その結果、サービスの向上や団体の業務遂行能力の評価のウエイトが相対的に高まるということになります。これによりまして、今後創意工夫を凝らした良質なサービスの提供に重点を置いて競うということになると思っております。そういたしますと、募集数が増え、競争原理が働いて、ひいては県民サービスの向上につながるということを期待しているところでございます。

小野寺委員

良質なサービスを期待するためには、中で働いている人たちの労働条件なども含めた労働環境がきちんとしていることが必要なのではないかと思えます。生き生きと働いていただかないと、良質なサービスというのは見込めないわけですから、そういう意味では、労働環境の確保への対応ですとか障害者の雇用促進への対応ということが今回また推進され、一層の取組が期待されますので、そこは評価をするところです。

ただ、指定管理者制度モニタリング会議で、外部有識者を活用して事業内容の実施状況などを個別に調べ、それに対して外部有識者の意見を聞くということが指針に明記されるようになっていますが、この構成員の方々を拝見したところ、社会保険労務士の方が入っていないのです。社会保険労務士の方々は、労働問題等については専門家ですから、例えば社会保険労務士の方々を活用した労働条件審査なども導入している自治体があります。この外部有識者の中に社労士が入っていないというのはちょっと意外な感じがしたのですが、この辺りの理由はあるのでしょうか。

行政管理課長

現行の指定管理者制度モニタリング会議では、全施設を横並びの視点で、例えば管理運営状況や利用者の満足度といった状況を確認しております。メンバー構成といたしましては、大学教授、公認会計士、弁護士など、5名の委員の方で構成しているものでございます。

今回、改正の中では、労働環境ということについて、指定管理施設で働く職員の労働環境を確保することがモチベーションを高めることにもつながり、結果、県民サービスの向上のために重要であるという認識の下に改善を図るものでございますが、このモニタリングの中身として具体的に今考えておりますのは、就業規則や賃金が法定基準を満たしているかであったり、労働時間や有給休暇の取得状況が適切かといった基礎的な部分について、まずは指定管理者自らが確認をして、そのチェックシートを県に報告させるということをやりたいと考えております。こういうことをやることによって、指定管理者自身の労働環境に対する意識の向上を促したいと考えておりまして、社会保険労務士が行う労働条件審査のように、指定管理者の詳細な労働条件を審査するということを想定しているものではございません。

また、労働関係法令の遵守という専門的な見地からは、弁護士の方を選任しているところでもございますので、モニタリング会議につきましては、現在の

構成により引き続き開催をしていって、きちんとチェックをしていきたいと考えているところでございます。

小野寺委員

今回の指針の改正の考え方を拝見すると、企業倫理や法令遵守といったことへの対応、あとは労働環境というものがあり、本当にコストを削るだけ削ってきているわけだから、その中で働いている人たちの環境がどうなっているのかというのは、やはりより強い関心を持ってこれから見ていかなければいけないと思います。今はこれまでの考え方を変えるつもりはないという御答弁でしたが、やはり今後、しっかりと県が新しい状況に対応していくということですので、今後の検討課題として是非とどめておいていただければと思います。

以上で私の質問を終わります。

意見発表

小野寺委員

公明党神奈川県議団として、本委員会に付託された諸議案及び関連する事項について意見を申し上げます。

まず、定県 127 号議案神奈川県局設置条例の一部を改正する条例についてです。

ヘルスケア・ニューフロンティアの推進体制の見直しについては、独立した局ではなく、政策局の中にヘルスケア・ニューフロンティア推進本部室を設置するということですが、柔軟で機動性のある組織にしたいという意図は理解いたしました。ただ今後、ヘルスケア・ニューフロンティアに係る政策は、全庁への展開が一層進むと考えられますので、その司令塔としての役割を着実に果たすことができるよう、万全の体制をつくられることを要望いたします。

また、先進的な取組を進める神奈川県にとって、広報に戦略性を持たせることは非常に重要であると考えております。県民の皆様は県の施策・事業を知っていただくことはもちろんのこと、国内外に神奈川の先進的な取組をしっかりと売り込み、ヒト、モノ、カネを呼び込むための戦略も必要です。広報部門を知事部局に集約することにより、各部局が行う広報事業を技術的にも支援できる専門性の高い体制を構築してください。また、外国籍県民への情報提供のみならず、海外の企業等にも神奈川をアピールすることが求められていることから、多言語による広報活動を一層充実させることを要望いたします。一方、私たちはともすると発信力ばかりに目を奪われがちですが、受信力は行政にとってそれ以上に重要です。広聴部門が情報公開課と統合することにより、県民の声をキャッチする受信力を一層高めていただくことを要望いたします。

続いて、スポーツ局について申し上げます。スポーツ行政と言っても大変に幅広く、新たに設置されるスポーツ局に対する県民の期待も様々だと思います。地元のプロスポーツチームを応援する地域へのサポート、これまで男子中心だった種目に挑戦する女子チームへの支援、スポーツとして認知されてからまだ歴史の浅いスケートボードのような競技が急速に普及拡大し、それに従って求められてくる新たな施設整備等、早くもそういった期待が私のところにも寄せ

られておりますし、パラリンピックを機にますます高まるであろう障害者スポーツへの参加意欲、生涯学習や健康寿命といった視点からも、力を入れていくべき高齢者スポーツへの対応も、これまで以上に求められると思います。東京2020オリンピックの江の島開催という大仕事を終えた後も、県民ニーズの高まりをしっかりと受け止め、期待に応えられる組織となるよう強く要望いたします。

次に、報告事項から、指定管理者制度の運用に関する指針の改正について申し上げます。

明年3月に予定される改正については、指定管理施設で働く職員の労働環境を確保し、モチベーションを高めることが県民サービスの向上のために重要であるという視点の下に行うという答弁を頂きました。今後は、就業規則や賃金、労働時間や有給休暇の取得は適性かということについて指定管理者に自己点検させることを想定しているということをございまして、いわゆる労働条件審査のように細かな労働条件を審査することは想定していないとのことでした。指定管理者制度モニタリング会議においても、労働関係法令等の遵守ということについては弁護士を選任しているという説明がありましたが、今後はより働く職員にウエイトを置いていくということですから、この際社会保険労務士など、労働の専門家を加えた改正を検討されるよう要望いたします。

以上、意見、要望を申し上げ、本委員会に付託された全ての議案に、公明党神奈川県議団として賛成をいたします。