

議題（1）「大分県行財政高度化指針」の進捗状況について

①「大分県行財政高度化指針」の進捗状況について

- 「持続可能な行財政基盤の確立」のなかの「財産の有効活用について」には2つの側面があると考ええる。1つは、「未利用地の有効活用」という売却・貸し付け等。2つめは、県民活動、企業活動に不可欠な「ライフラインとなる公共施設の適切な維持管理」。

- 「未利用地の有効活用」については、地道に確実に取り組みを行っていると思う。

- 緊急輸送道路における橋梁耐震補強率の伸びは、年度が代わる毎に数字上鈍化しているように見えるが、その理由を教えてください。

- トンネル舗装の長寿命化計画。現況把握のための調査はどの程度まで進んでいるのか。

- 職員定数について、これまでの行財政改革で大きく削減し、大きな効果を生んだと考えるが、もう限界だろうと感じている。

- 職員のモチベーションを維持するためには、これ以上の職員定数削減は事務事業とあわせて検討しなければならないが、事務事業は減っているということはないので、必要な部分は人数の確保をお願いしたい。

② 人材育成について

- 女性の採用が増えているが、教職員について、小学校のクラス担任では逆に女性教員の方が男性教員より多いように感じる。バランスをとって、フィフティーフィフティー(50:50)にするような検討はあるのか。

- 職員団体が行う教職員の主任手当の拠出について、新聞記事でまだ続いているのを知って驚いた。他県でもこのような拠出をやっているのか。

- 教職員の主任制度は形骸化していないか。

- 職員団体が行う教職員の主任手当で拠出した資金は、決して教育の関係以外のことに使われているとことはないことを申し上げておきたい。

- 資料3の4ページの「職員団体の関係とのさらなる適正化」については、しっかりと職員団体との協議をしていただいて合意をしたうえでの適正化をお願いしたい。

- 資料3の7ページの具体的な取り組みの(4)②の健康管理について、教職員のメンタルダウンを防ぐためにも、是非、メンタルヘルス研修を入れてほしい。

- 若手職員については、ある程度、じっくりと育てる場面も必要ではないか。県の人事異動では、2年または1年での異動もある。期間が短い場合、担当した分野の理解が表面的なものになり、専門性が蓄積されるのだろうか。また、所属長とのコミュニケーションが本当にとれるのだろうか。

- 担任として児童生徒を送る卒業式、児童を引率する職場体験の場面などで、教職員の服装を見て驚いたことがある。自由な服装でいいとは思っただけで、TPOや節度が必要ではないかと感じる。服装も含めて、こういう場面では、こういった対応といった、人として全体的に教えることができる先生を育て

ていただきたい。

- 女性登用も必要だが、女性が望まない職場や体力が必要な職場の人材確保も大切なことであるので、採用において男性と女性のバランスについて考えることも必要ではないか。
- 各機関、各部署での現場の問題を感じる。教職員では資質が低下、県職員では仕事に追われ明るさが失われている。警察官では、女性の登用を進める一方で、男性警官が育児や子育てのための休暇をとることができているのか。
- 警察官や職員が、忙しくて学校行事、地域の行事に参加できない、転勤も多く地域に根ざさないとすると、その子供も地域に根ざさない子どもになってしまうのでは思う。
- 県民全体として考えた場合も、人間力、生活力が欠けているので、教職員になったときも欠けたままで、課題解決に柔軟にチャレンジするような力をもった方が少ないと思う。
- 職員が、郷土愛を含めて資質の向上を図り、自分が配属された地域に愛着を持って、家庭として地域に根ざして生活を送ることができたら、次世代育成という意味で、行財政の支出の削減につながると思う。
- 生まれて数か月で子どもを保育園に預け、家庭のことをやっていないことで生じる親力の低下により、子供をコントロールできない親が多すぎる。親力の低下した親に育てられた方が、採用されてきているので、本来だったら教えなくていいことを、まず現場で教えなくてはならないという問題に直面していると思う。
- 県職員は、地域活動なども含め、県民のリーダーとなるような生活をしてほしい。そういう生活をしつつ専門職の向上を図るべきではないか。