

令和2年度 第2回 香川県行財政改革推進会議 議事録

1 日 時 令和2年10月28日(水) 10:00～11:55

2 場 所 香川用水資料館 1階 多目的室

3 出席者

【委員】岡田議長、吉澤副議長、安岐委員、天野委員、金本委員、小早川委員、
斎藤委員、鈴木委員、森委員

【事務局】

(政策部) 淀谷部長、椋田次長、井手下政策課長、藤倉予算課長

(総務部) 東田部長、長尾次長、定浪人事・行革課長、中濱人事・行革課副課長

4 議 題

(1) 香川県行財政改革基本指針—2021— 素案について

(2) その他

(議長)

・香川県行財政改革基本指針—2021— 素案について、御意見、御質問をお願いしたい。

(委員)

- ・採用試験・採用活動の見直しという項目があるが、今後どのように取り組んでいくのか。例えば、通年採用や特定の分野の学生については筆記試験の免除など、今後検討している内容があれば教えてもらいたい。
- ・女性職員の活躍促進という項目があり、「女性職員が一層輝く香川県庁」というフレーズはとても良いと思うが、特定事業主行動計画の、現在の主要な項目や達成度などについて、これらをどのように評価しているのか。また、他県と比べて、香川県の課題等について教えてもらいたい。

(事務局)

・採用試験については、人事委員会が主ではあるが、総務部も協力しながら行っている。現状は、大学卒業程度の競争試験の1次試験は、毎年1回、6月末日に実施している。大学卒業程度の1次試験の問題は、全国の自治体が、「公益財団法人 日本人事試験研究センター」から提供を受けており、全国の多くの自治体がこの日に合わせて1次試験を実施している。もし、12月に試験をする場合には同じ試験問題を使用することもできず、また、6月に不合格だった方を採用することもなかなか難しい面もあり、6月試験のみで行っているのが現状である。

また、民間企業を目指している方も受験しやすいように、大学卒業程度で一般行政事務の試験区分で、新たに、より幅広い層から優秀で多彩な人材を確保するため、人物重視の試験区分として、1次試験でSPIを実施する「一般行政事務B」を設け実施している。公務員試験は、一次試験で専門的なレベルを求められていたが、民間企業でも取り入れているSPIなどを実施することで、幅広い人材の確保に繋がったのではないかと感じている。また、本県ではUJI採用も行っており、県外だけでなく、去年からは県内の方も対象とし、現在の県の組

織で足りない年齢層を採用できるメリットもある。なお、UJI 採用の方については、6 月試験合格後、社会人として受験しているため、10 月 1 日採用とする場合もあり、こういった採用方法等も活用しながら、今後に対応していきたいと考えている。

- ・女性活躍についてであるが、女性活躍推進法は 10 年間の時限法律であり、現計画は平成 28 年度から令和 2 年度までの 5 年間の前期計画であり、現在、令和 3 年度から令和 7 年度までの 5 年間の後期計画を作成しているところである。現計画の目標と現在の達成状況は、女性管理職の比率は、目標が 15%に対して現在 14%、女性課長補佐級の比率は、目標が 35%に対して現在 35.6%、男性職員の育児参加休暇等の取得率は目標が 100%に対して現在 25.9%と低い状況である。子育てに関して必要なときの休暇取得率は 100%を目標としている。国においても男性の育児参加は大きく取り組まれており、本県でも目標の 100%に届いてはいないが、他県に比べて上回っているところであり、職員の意識も高まっているのではないかと考えている。

(委員)

- ・学校の勤怠管理について、タイムカードなどを導入していると思うが、現場の先生からは、あまり進んでいないとの話も聞いたことがある。教育委員会はどのような対応をしていく予定なのか。

(事務局)

- ・教育委員会に確認したところ、規則において、「時間外在校等時間」の上限を、国の「指針」に基づき 1 か月 45 時間などと規定しているようである。教員の勤務実態の把握の方法として、県立学校では、一人一台パソコンがあるため、電源使用時間の記録による客観的把握と自己申告制の「時間外勤務記録票」による自主的・自発的勤務を含めた時間外在校等時間の把握を行っているようである。また、各市町教育委員会では、IC カード、タイムカード、パソコン使用時間の機械的な記録によるもので客観的把握をしているようである。

(委員)

- ・教育委員会に関する内容は、指針のどの項目あたりになるのか。

(事務局)

- ・6、7 ページの適正な定員管理と人員配置において、教育委員会の人員に関する部分は記載している。

(事務局)

- ・教育委員会においても、働き方改革に関連する計画を作成しているところでもあり、各市町の教育委員会との連携等も含め、問題意識をもってもらうように伝えておく。

(委員)

- ・ICT を効果的に活用していくには、利用する県職員も ICT に詳しくないといけないと感じており、研修等も含めどのように考えているのか伺いたい。また、例えば、ICT インフラを購入するには、かなり高額な投資になると思うが、将来の利便性の向上に繋がらないような機器を導入してしまうと、適正な価格水準も保たれないのではという懸念もある。こういったこ

とを防ぐ観点からも、ICT に詳しい人材を県でも育成することも非常に重要なことだと感じる。

(事務局)

- ・県では分野ごとのプロ職員を育成するため、一定の行政経験を積んできた中堅層の職員が、みずからの適性や能力、経験等に応じてスペシャリストとしてのキャリアを選択できるように複線型人事制度を実施している。
- ・「情報」の分野については、これまでに6名の職員を専門職として任用し、IT ガバナンス業務や情報システム基盤の運用管理等、職員による情報システムの開発・保守業務など、通常の人事異動サイクルにとらわれることなく、「情報」分野に固定して業務に従事させ、専門職員のより一層の育成・強化を図っている。
- ・民間など外部人材の登用については、高レベル・即戦力の IT 人材を採用するため、「情報通信技術」分野に特化した職務経験者採用を行い、2名の職員を採用している。その後、当該分野に特化した採用は行っていないが、通常の職務経験者採用の中で、IT・ICT 関連の職歴を有する方も採用しているところである。

(事務局)

- ・自治体におけるシステムの適正な調達については重要だと認識しており、本県では、情報システム調達審査会において、システムを調達する前に、積算内容や仕様書等が適正かどうかを審査している。専門的な職員を中心に、予算要求時の審査や、入札などの予算を執行する前の審査も行っている。
また、全国統一の標準システムの導入など、いろいろな動きを注視しながら、適正価格での情報インフラの整備に努めたいと考えている。

(委員)

- ・適正な定員管理と人員配置についてであるが、前回の会議でも、今の2,800人体制でやり続けていくのかと意見を述べさせてもらったところである。
- ・22日の県の人事委員会の報告の中にもあったが、厳しい環境の中での職員のストレスの増大などに対応することが重要だと記載されていたし、特に、昨年度の病気休職者と、そのうちメンタルが原因の方の数がいずれも過去10年間で最多ということも書かれていた。
- ・これは、長時間労働の蔓延や人員不足だけが問題でなく、働きやすい職場など、様々な要因が重なったことだとは思っている。こういった中においても、住民が困ってしまう状況にはできないので、そこはしっかり頑張ってもらいたいとは思っている。これらの状況や危機管理なども踏まえ、今後、2800人体制をどのようにする予定なのか。職員サイド、住民サイドのこともしっかり考えて、検討してもらいたい。
- ・効果的な組織運営体制の構築の中で、グループリーダーの任用年齢の段階的な引き下げということが書かれているが、これについてははっきりいって、反対である。
- ・昨年度3月の会議でも、グループ制の問題を伝えたが、いわゆる係長制の中で、30歳を超えたあたりで、当時は、34歳くらいで係長になって、6年程度経験しており、いわゆる中間管理職、グループリーダー、管理職になる前に、そういった経験が必要でないかと。それらの経験が、グループリーダーになった時の資質を高めるのではないかと考えている。今は、そういった制度がないので、そこをどうしていくかが問題となっており、考えてもらいたいと思ってい

る。その際に、前総務部長の議事録を読み返してみると、他県では 30 歳代で係長もおり、部下をもつ年齢が少し遅いという面もあると発言していた。それを受け取って、今回、グループリーダーの年齢の引き下げを提案してきたのかと思っているが、私としては、それを行う前に、することがあるのではないかと考えている。グループリーダーの年齢を下げるということについては、まったく否定はしないが、その前の経験をしっかり積んだ状態でないと、組織の業務執行ができないのではないかと考えている。

- ・それを行うのであれば、2019 年のラスパイレス指数が全国 39 位であり、この 3 月の会議でも指摘したが、他県と比べて 6 級が少ない、いわゆる補佐級の数が少ないということも指摘してきた。補佐級の昇任を逆に早めることが、全国一少ない人数で頑張っている職員に対するモチベーションを上げるための方策ではないのではないかと考えており、お願いしたい。最後に、県議会総務委員会の意見も踏まえてとの話もあったが、県議会総務委員会で特に特徴的な意見があれば補足してもらいたい。

(事務局)

- ・適正な定員管理と人員配置についてであるが、現在の 2,800 人体制は、財政状況の悪化等により、平成 19 年に財政再建方策の一環として平成 19 年 4 月 1 日現在で 3,127 人であった職員数をさらに 10%削減することに決まった経緯がある。その上で、2,800 人体制については、行政ニーズの増加、多様化により、様々な行政課題へ対応していくためには、これからの県の役割がますます増えることが見込まれる一方で、人口減少下において、県の財政状況を踏まえると、職員数を大幅に増やすことは難しいという考え方もあると思われる。このような点を踏まえ、検討していかなくてはならないものと考えており、引き続き、毎年の採用計画の中で検討していきたいと思っている。
- ・効果的な組織運営体制の構築であるが、まずは、グループ制を導入した経緯から説明すると、県では、平成 13 年度から、本庁を対象に「グループ制」を導入し、組織のフラット化を推進しているが、これは、当時の背景として、行政需要に対応して主幹等の職を設置してきたため、職の階層が増え、意思決定過程が、担当、係長、副主幹、課長補佐、主幹、課長と複雑になってきたことが一つである。次に、職員構成が、いわゆる団塊の世代が退職する時期までの間は、退職者数が少ない水準で推移するため、管理職員等への任用候補者の増加と任用年齢の高齢化などがあり、グループ制を導入して、組織のフラット化というものを行った経緯がある。それから、20 年運用してきて、その後、グループ制を運用する中で、意思決定の迅速化などの効果が表れている一方で、部下を持ち、部下の指導や育成を行う時期がグループ制の導入前より遅いことから、中堅職員の管理能力や指導力が十分に育成されにくい、グループリーダーの業務が過重になっているなどの課題も見受けられる。なお、委員御指摘の係長制については、中堅職員の管理能力や指導力の育成のため、早い時期から部下を持たせる方法の一つだと考えるが、仮に、課長の下にグループリーダーを置き、グループリーダーの下に係を置く体制とした場合には、グループリーダーの下に係長を置くことになることから、意思決定の階層が現在よりも増える。また、課長の下に係を置く体制とした場合には、補佐級の職員である副主幹が係長の部下に配置されることになり、職の逆転現象が生じるためことなどから、今回、グループリーダーの年齢引き下げといったところで検討したところである。

(事務局)

- ・グループ制の見直しについて、県議会の総務委員会では、グループリーダーの年齢は高い、部下を持つ年齢が高い状況となっているのではないかと、その年齢についてはもっと若くすれば良いのではないかと意見があった。

(委員)

- ・係長制に戻してほしいとは言っていない。係長制のような、中間管理職を一つ置くようなもので、経験を積ませるような体制を検討してほしい。職場の業務を上手く進める、人間関係を上手く作っていくことなど、複合的に、もっと検討してほしいという意味で伝えた。今のグループ制は、担当一人に業務が割り振られており、それぞれのグループリーダーが統括している状況で、いわゆるサブリーダーや副担当を置いてあるが、実質的には、サブリーダーは機能していないように見える。また、意思決定の迅速化は係長制でも可能であるとは思っている。ただ、今のグループ制の中で、そういった観点を、どう取り入れていくのかということを考えることのほうが先ではないのかと思っている。

(事務局)

- ・我々としては、グループリーダーの年齢の前倒しは必要だとは思っている。

(委員)

- ・それだけやっても年齢が下がるだけである。それよりも、先にすることがあるのではないかと、そのことを、この指針に書いてほしい。

(委員)

- ・早い人で、40歳前半でグループリーダーになって、それが初めて上司となるということのデメリットは、委員も事務局も多分共有していると思う。サブリーダーを置いてあるが部下がいない状態で、いきなりグループリーダーから部下を持ち、さらにそこに仕事が集まる、その問題点について何らかの対応を行うことは検討してもよいと思う。

(事務局)

- ・係長制に戻すのは難しい中で、グループリーダーをどのように育てていくかという観点から若いグループリーダーには、小さいグループから経験してもらい、部下を指導できるような能力をもってから、次にシニアのグループリーダーとなってもらいたいということも考えている。これは、将来的な構想であって、来年からすぐではなく、段階を経ながら考えていく必要はあるとは思っている。

あと、委員も発言していたが、メンタルヘルスの問題などは、過重労働だけでなく、その理由は職場環境や家庭環境など、様々な要因があるかもしれない。職場環境が理由の一つであるとは思っているので、グループリーダーが部下の話聞けるような環境をすることによって、状況を変えていくことも必要であると思っている。

(委員)

- ・40代前半でいきなりリーダーとなって部下を持つというのは民間企業ではあまりない。将来的に上級管理職になるような人たちは、20歳代後半から管理職に近い経験を必ず積んでいる

ものである。そういう経験を前倒して経験させないと、きっちとした上級管理職なれない。若い時に、チームをマネジメントする、リーダーシップを発揮する、後輩の面倒をみるといった経験が大事である。そういった経験がないと、そのあと、さらに上を目指して自分がリーダーシップを発揮するということにモチベーションされない。計画的に経験を積みせないと、上級管理職を目指すという人自体が育っていかないと思う。やはり、40歳前半は力を発揮してもらいたい年代だと思うが、ポジションをつけるというだけでなく、チームをどう運営するか、この年代までにはこういった経験をさせておこうなど、そういったところで折り合いをつけてもいいと思う。ただし、40歳前半でいきなり部下を持つのは酷な仕組みだと思うので、20代後半あたりから、後輩の面倒をみるとか、アドバイスを、チームのリーダーになるなど、上級管理職を目指していくための経験する場を計画的に作っていくという視点を是非もってもらいたいと思う。

(事務局)

- ・グループリーダーに限らず、若い職員がそういった経験するものとして、サブリーダーというものを導入している。ただし、これも、うまく機能していない面もあるため、このサブリーダーの運用改善もあわせて行っていきたいと考えているので、指針において、「サブリーダーの運用改善など」の文言を追加することにより、グループリーダーの年齢引き下げだけでなく、その他の運用についても、委員の意見を踏まえ、見直していくというところでご理解いただきたい。

(委員)

- ・グループリーダーの業務が多種多様で大変だった経緯があり、県からサブリーダーの提案があったことから、サブリーダーが導入されたと思う。実質、サブリーダーが何をしているかという、部署や人によってそれぞれ異なっている。先ほどの委員が言っていた部分が抜け落ちているのではないかと考えており、グループリーダーの年齢引き下げは副次的で、次の課題であるのではないかと考えている。

(委員)

- ・サブリーダーは、実質的にはリーダーシップを発揮する機会になっていないとの意見だと思う。若い時からリーダーシップを発揮する機会を作っていく、それで次にグループリーダーの年齢引き下げということになるのだと思う。30歳代後半のグループリーダーを考えているとは思いますが、その前に、リーダーシップを発揮して、部下を持つという機会があったほうがよいと思う。例えば、「若い時からリーダーシップを発揮する機会をつくりつつ」という文言も追加してはどうか。

(事務局)

- ・その考えは我々も同じであるので、また文言については、後ほど、議長に相談させていただいてもよろしいか。

(委員)

- ・了解した。

(委員)

- ・ICTの活用が進んでおり、ここ数年前からは電子納税も便利になっており、助かっている。住民税の特別徴収も銀行から引き落としもできる。実務面からいうと便利になっている。納税の面では、固定資産税や国保などが、ペイペイやペイジーなど、365日24時間払えるのは便利になったと感じる。
- ・昔は滞納が多かったと思うが、住民がコンビニでも納税できるようになって便利になったことで、以前よりも滞納が減ったのか。具体的な数字までは今日は不要であるが、便利じゃないから滞納しているのか、根本的な原因があつて滞納しているのか、知りたい。
- ・オンラインが進み、利用する側は便利になったが、県や市などのオンラインを受ける行政側は、実際便利になったのか。逆に行政側は業務が煩雑になったのではないかと。申請時に、オンラインを使う住民と、紙を使う住民に分かれてしまうと、県や市の行政の職員は両方に対応しないといけなくなるため、本当に業務改善になるのか。こちらの便利さとは逆に、県や市の職員の勤務時間が長くなるのではと懸念がある。ただ、利用する側は、窓口に行かなくてもよいし、すごく便利なため、オンライン化がもっと進んでほしいと思う。ただ、便利にはなったとは思いますが、受付を行う職員はどう感じているのか。
- ・持続化給付金の時に思ったことであるが、国では100%オンラインで申請手続きを行うが、国の持続化給付金を受けた方は、さらに県の応援給付金を申請できたが、その県の手続きは郵送のみの受付であったと思う。県の応援給付金はあるが、手続きも国と同じでオンラインで行ってもらえればよかったと感じた。家賃保証などもそうであったが、国は100%オンラインであるが、県は100%郵送であるのは、せつかくのオンラインが縦割りと感じて、少し残念だと思った。国などと連携して、県などに提出する書類の省略などあれば便利であると感じた。

(事務局)

- ・徴収率は毎年上がっており、これは、納税者の意識が変わったことより、国や地方が連携しながら、税務職員が非常に努力している結果だと思う。滞納整理の考え方として、まず、通知することによる、納付忘れをなくすことがある。次の段階として、払い忘れでなく、お金をもってなくて払っていないのか、もっているのに払わないのか、という段階になる。払い忘れの人に有効なのは、オンライン化など納税環境の整備である。11月から「LINE Pay」や「PayPay」などで収納可能にするなどの環境を整備することで、銀行や県税の窓口に行かなくてもよくなり払いやすくなる。さらに、払い忘れの連絡をした際に、すぐ支払いができるようになる。そのうえで、お金を持っているのに支払わない方には、滞納処分ということで差し押さえ等の対応をしている。払いたくても払えない方には、しっかりとした財産調査を行い、不納欠損処分を行っている。これらの取り組みを、国、地方含めてしっかり対応しているので、徴収率は上がってきており、これらの取り組みを維持していくことが重要だと思っている。

(事務局)

- ・オンライン手続きの面であるが、確かに、全てをオンライン化するのではなく、紙の申請手続き等が残る部分はあるが、業務自体が効率化される部分もあるため、全体としては負担増にはなっていないと考えている。
- ・県の応援給付金の手続きであるが、可能であればオンラインで行いたかったが、5月末に予算

計上し、その頃、定額給付金がオンラインで払えない状況も発生しており、県としては、少しでも早く、事業者に応援給付金を支払いたいという思いがあり、今回、紙での申請になった経緯がある。今後、デジタル推進が行われる中で、可能であれば、利便性の高い方法を選んでいければと考えている。

(委員)

- ・オンライン化は少しずついいと思う。15年前に比べると、劇的に変化しており、スマホなどでも365日24時間、納税ができるようになっており、本当に便利な世の中にはなったと思う。それは、県や国の方の努力のおかげだと思っている。ただし、オンラインに関しては、国と県が連携して、直接オンライン等が行えるようになれば、もう少し便利かなとは感じる。個人情報の問題等はあると思うが、国と県の連携もできれば、職員の負担も減るのではないかと思う。そういう観点からもオンライン化を進めてもらえたらと思う。

(委員)

- ・オンライン化を進めていく中で、定額給付金や持続化給付金の手続きなど、今回のような状況は、行政にとっても、経験値をあげる機会になったと思う。滞納率や徴収率については、年次計画を作成する際には、具体的な数字を報告してもらいたい。

(委員)

- ・素案の3ページの「基本的な考え方」の記載内容について、5ページの「指針の全体像」の流れと合わせたほうがよいと思う。「指針の全体像」は、これまでの行財政改革の取り組みがあって、社会情勢の変化を受けて、その社会情勢の変化に「柔軟」かつ「迅速」に対応できる県庁づくりがあり、取組の3本柱の説明という流れだと思うので、「基本的な考え方」の記載内容についても、合わせたほうが良いと思う。
- ・1-3B 多様な団体との連携・推進についてであるが、例えば、県とおやじの会は、教育委員会との関係で、おやじ力向上事業として、おやじサミットなど様々な取り組みを行っているが、それ以外に、県はその他の団体とどのような連携を行っているのか、また今後どのような連携していくのか教えてもらいたい。

(事務局)

- ・「基本的な考え方」の記載内容については、再考させていただく。

(事務局)

- ・多様な団体との連携・協働については、他県とも様々な連携も行っており、大学とも共同のコンソーシアムなどを作って連携等を行っているところである。地域団体やNPO・ボランティア等との協働については、行政とNPOとの協働を進めるため、情報共有と意見交換が重要だと考えており、例えば、地域団体やNPO・ボランティア等と連携した事業として、災害時のボランティア活動の心構えなどをまとめた「災害ボランティアハンドブック」を作成したところである。さらに、テーマを変えながら様々な活動分野のNPOと行政の意見交換会の開催に取り組んでいる。また、民間企業等との連携協定を締結し、こどもSOSや、県産品関連では商品の開発・販売なども行っている。今後ではあるが、例えば、おやじの会は、家庭の教育力の向上や父親の家庭力の向上などであると思うが、今後も、地域には様々な課題があ

と思うので、これまでのノウハウや経験値のある地域団体と連携・意見交換しながら、地域課題の解決のための取り組みを進めたいと考えている。

(委員)

- ・おやじ会のメンバーは、災害があった際に、体育館などでの活動については、災害を想定した練習等も行っているなので様々な連携・協力ができると思う。

(委員)

- ・多様な団体との連携・協働についてであるが、瀬戸内海の課題は多くあり、地元企業も県の水産課とも関わることが多い。瀬戸内海は多くの県が囲んでいると思うので、行政間で連携・協力も行ってもらいたいし、また、我々企業も、他県との企業と連携したいと思っているので、関係者がもっと横のつながりができる仕組みづくりなどがあればよいと感じる。
- ・多様な人材の確保であるが、我々企業も、海外とのつながりを模索している。商品販売については県の県産品振興課に支援してもらっているが、デジタル化・IT化が進んで、地方のチャンスや優位性も広がり、グローバルな時代となってきている中で、それらに対応できるような、専門的な人材の確保などはどのように考えているのか。

(事務局)

- ・瀬戸内海については、観光分野であれば、「瀬戸内ブランド」の形成に向け、瀬戸内沿岸の7県等で構成するDMO（一般社団法人せとうち観光推進機構）などで取り組んでいるところであるが、瀬戸内海での課題解決に向けての連携・協力については、まだまだなどところはあると思う。県は里海づくりの取り組みを行っているが、その過程の中では、瀬戸内海の沿岸地域の保全会議みたいなものを、広島大学が中心となって行っていたと思う。その保全会議などが中心となって、その他の課題解決に向けた他県との連携、事業参画などが進めば、よいことだと感じる。香川の里海づくりは、海のない地域も参加しており、これは誇るべき仕組みではないかと思う。関係部局とも相談したいと思う。

(事務局)

- ・特定の専門分野の採用について、社会人採用については、30歳以上から59歳までは、職務経験者として受験してもらい、試験と面接を経て、採用している。また、一般職の任期付職員の採用等に関する条例があり、専門的な業務が発生した際に、任期付き職員として、一定期間であるが、採用することができる。東京都などは、任期付き職員として、弁護士などを採用して、職員の法律的な知識向上を行っていると聞いている。本県においても、非常勤職員であるが、参与として、職員にアドバイス等を行っているものもあるので、必要に応じて、これらの制度なども活用してまいりたい。

(委員)

- ・香川県はいろいろな魅力もあるし、ニューヨークタイムズでも7位だったと思う。世界中で訪れたい場所として、注目もされており、地方はチャンスだという見方もできるので、それらも力を入れてもらいたいと思う。

(委員)

- ・前回、従業員満足度というか、Employee Satisfaction のようなものをやったらどうかとの提案があったと思うが、それはどのような対応になるのか。

(事務局)

- ・指針の作成にあたり、12月に県民向けにパブリックコメントを行う予定であり、その同じタイミングで、職員あてにも意見募集を行う予定である。

(委員)

- ・ICTの利活用について、各委員からもご意見があったと思うが、指針の素案を県民の皆さんに公表するにあたり、「情報セキュリティ」の安全について記載したほうがよいと思う。県民の方は情報漏洩等について心配されている方もいるので、「情報セキュリティ」の安全に関することを記載することで安心してもらうのはどうか。

(事務局)

- ・検討させていただく。

(2) その他

(議長)

- ・委員の皆さまや、事務局のほうから何かありますか。

(事務局)

- ・本日、委員の皆様からいただいた御意見を踏まえた素案を、県行財政改革推進本部会議で決定し、11月に開催される県議会に報告した上で、12月にパブリックコメントを実施する予定です。県民の皆様からの御意見を参考にしたのち、改めて、委員の皆様の御意見をいただいたうえで、2月に開催される県議会の議決を経て「香川県行財政改革指針—2021—」として策定する予定としております。

(議長)

- ・委員の皆さんからご意見のありました点につきましては、県において十分検討していただきたいと思います。
- ・それでは、本日の推進会議はこれにて終了させていただきたいと思います。どうもありがとうございました。

「以上」