

島根県監査委員公表第4号

地方自治法（昭和22年法律第67号）第199条第2項の規定により実施した平成25年度行政監査の結果に関する報告に基づき講じた措置について、島根県知事から通知があったので、同条第12項の規定により次のとおり公表する。

平成26年10月24日

島根県監査委員	藤	間	恵	一
	同	平	谷	昭
	同	錦	織	厚
	同	後	藤	勇

平成25年度行政監査結果に基づき講じた措置の内容について

意見	処理方針・措置状況
<p>1 制度運用について</p> <p>附属機関等を設置する場合には、人事課要綱等関連規程に基づき、人事課に対し協議・報告を行うこととなっているが、今回の監査において、設置時の協議・報告が行われていないその他常設会議が多くあり、特に地方機関にその傾向が顕著であった。</p> <p>これらの中には、特定事業の連絡調整、啓発等のために設置されていることから協議・報告の対象外となっているものがある一方、事業に関わる計画策定や県民の意見聴取のために設置されたものもあり、他の都道府県では、同様のものについて附属機関等として位置づけている事例もある。</p> <p>このような設置時の協議・報告が行われていない原因として、関連規程の周知が本庁の所管課に留まり、地方機関においては関連規程を知らずに報告を行っていないものがあると思われる。</p> <p>既に設置協議済みの附属機関等においては、関連規程により、委員の在任期間等いくつかの条件を設けており、やむを得ず条件を超えて委員選任を行う場合は、人事課長に協議を行うこととしている。</p> <p>また、女性参画率目標不達成審議会等は、事前に環境生活部長に協議を行うこととしている。</p> <p>しかしながら、今回の監査において、当該協議が漏れている事例が見受けられたところであり、要綱等の目指す行政の中立・公正性の確保、住民意思の反映などを進めていく上で、事前協議の徹底を図る必要がある。</p> <p>以上のとおり、制度を円滑かつ適正に推進していく上で、まずは地方機関を含めて関連規程の周知を強化するとともに、その運用において協議・報告の徹底を図らねたい。</p> <p>また、各協議会等の設置目的や開催状況などを調査・分析し、関連規程の適用が適当であるかどうか検討されたい。</p>	<p>1 制度運用について（人事課、環境生活総務課）</p> <p>関連規程の周知については、4月に本庁各課（室）あて改めて通知を行った。</p> <p>また、任意に設置されているその他の常設会議を含め、本庁及び地方機関の審議会・協議会等について設置状況等の調査を実施しているところであり、地方機関に対しては調査に併せて関連規程の周知を行う。</p> <p>なお、設置状況等の調査により、今年度中に関連規程の適用が適当であるかどうかについて整理を行うこととしている。</p>
<p>2 委員の選任について</p> <p>附属機関等を設置する各執行機関においては、概ね設置選任条例や関連規程に基づいて委員の選任を行うよう努めているが、地域バランスや公募がなかなか進まないなど、関連規程に規定する留意事項、努力事項の取り組みが十分とは言えないと思われるところもあ</p>	<p>2 委員の選任について（人事課、環境生活総務課）</p> <p>委員の選任に当たっての留意事項等については、4月に改めて通知を行ったところであり、また、会議等の場を通じて関連規程の周知と運用の徹底を図った。</p> <p>女性人材の掘り起こしについては、「しまね女性人材情報リスト」の充実を図るため、環境生活総務課長</p>

る。

その理由として専門性を要するためなど、やむを得ないものもあるが、適正な行政運営の確保と県民の県政への一層の参加、住民意思の反映を推し進めるため、次の各項目に掲げることについてより一層努められたい。

ア 地域バランスについて

本庁設置の附属機関等の一部においては専門性などの理由から、委員の在住地区が出雲部に偏重しているが、広く県民の意見を聞くため委員の選任にあたっては地域バランスにより配慮されたい。

イ 年齢層について

委員の年齢層については委員全体の7割が50歳台、60歳台に集中しているが、幅広い層の意見を聞くために、若年層の委員への登用割合の向上も大切と考えられる。このため、若年層の人材の掘り起こしや会議の開催時間を考慮するなど若年層の参加が得られやすい会議の運営に留意されたい。

ウ 在任期間について

委員の在任期間については、適任者が見つからないなどの理由から10年を超えている例が全体の約1割となっている。その設置目的から構成員が限定される場合もあるが、幅広く人材を求め、在任期間が長期化しないよう努められたい。

エ 女性登用について

委員への女性登用については、掲げている目標数値の参画率は達成しているが、本県で参画率算定から除外している附属機関等でも他県では対象としている例も見られる。参画率が低いところの理由の一つとして専門的な人材不足があげられているが、女性登用を進めるために環境生活総務課が作成している「女性人材情報」を活用するなど幅広い情報収集によって人材の掘り起こしを行われたい。

オ 公募について

人事課においては、委員の公募について、個別の理由があるにしろ、引き続き公募委員不在の附属機関等を設置する執行機関に対する働きかけを行われたい。なお、公募を行うも応募が無い例があるが、県民への周知不足も一因と考えられることから、各執行機関においては活動内容をホームページや広報誌に掲載するなど普段からの情報提供に努められたい。

通知により、幅広く女性人材登録の働きかけを行っており、4月に男女共同参画推進会議の場でリストの活用について周知を図った。

また、女性参画率が40%未満の審議会等については個別に点検を行い、女性参画率が向上するよう取り組んでいる。

公募委員不在の附属機関等を設置する執行機関に対しては、平成24年度から公募可能なものについては人事課が一元的に共同公募を行い、公募の促進を図っているが、引き続きそれぞれの実態を勘案したうえで、執行機関に対し可能な限り公募実施を促すとともに、附属機関等の活動に県民の関心が集まるよう情報発信に努める。

<p>3 会議の運営について</p> <p>附属機関等及びその他常設会議を設置している各執行機関においては、概ね適切に会議を運営しているが、以下の項目については一部検討すべきと思われる例があったので配慮されたい。また、人事課においては各執行機関による運営について指導されたい。</p> <p>ア 報償費の支給について</p> <p>地方機関が設置する協議会等についてはその開催趣旨等によって報償費が支給されるものとされないものがあり、その区分については各執行機関において判断され、必要なものについては予算の確保を図っている。そうした中、同種の協議会等において、地方機関によって委員への報償費の支給不支給が分かれる例があったので、支給の基準を明確にされたい。</p> <p>イ 会議・会議結果の公開について</p> <p>ホームページで会議の開催を周知し、会議の傍聴を認めることにより会議を公開している附属機関等は約6割、その他常設会議は約2割に留まっており、また、会議録や会議資料のホームページへの登載等により会議結果の公開（事後公表）をしている附属機関等、その他常設会議はいずれも約3分の1に留まっている。</p> <p>今回の監査において、会議や会議結果の公開をしていない審議会・協議会等にあつてはその理由を確認しているが、会議内容が個人・個別の情報を取り扱うなど公開になじまない場合は別として、そういった事情が無ければ原則として会議の公開や会議結果の公表を進められたい。</p>	<p>3 会議の運営について</p> <p>協議会等の設置目的や役割、委員の業務が本来業務か否か等を基準に報償費の支給不支給を判断している。</p> <p>現在、部内全所属を対象とした現況調査を実施しているところであり、今後は統一的な判断となるよう報償費の取扱いを検討する。（健康福祉総務課）</p> <p>会議・会議結果の公開については、前述の設置状況調査等を通じて、「会議を非公開とする場合も、会議要旨を作成するなどして透明性の確保に努める。」旨を改めて周知徹底する。（人事課）</p>
--	---