

- | | |
|---|---|
| <p>1 主導してきた政策について</p> <p>(1) 任期後半を迎えた思い</p> <p>(2) 伊原木カラー</p> | <p>(総務) [知 事]</p> |
| <p>2 人口減少対策等について</p> <p>(1) 雇用対策</p> <p> ア 生き活き指標の見直し等</p> <p> イ 人材確保の支援等</p> <p>(2) 企業誘致等の推進</p> <p> ア 労働力の確保</p> <p> イ 土地活用の在り方</p> <p>(3) 県内で働くことの魅力向上</p> | <p>(産労) [知 事]</p> <p>(産労) [知 事]</p> <p>(産労) [産業労働部長]</p> <p>総務協力 (土木) [知 事]</p> <p>(産労) [知 事]</p> |
| <p>3 ひとり1改善運動について</p> | <p>(総務) [知 事]</p> |
| <p>4 おかやまマラソンについて</p> | <p>(環文) [知 事]</p> |

民主・県民クラブの高橋徹です。初めて質問させていただきます。行き届かない点もあるかもしれませんが、よろしくお願いいたします。

伊原木知事が就任されてから2年半以上が経ち、任期も後半に入っています。昨年の秋に報じられた「伊原木知事就任2年」の特集記事などを読み返すと、知事が主導してきた産業振興策や県庁内の業務・意識改善への取り組み、財政の手綱を緩めない姿勢などに一定の評価が寄せられる一方で、若い民間出身の知事ならではの斬新で柔軟な発想に期待していたが、少し物足りないといったトーンの論調も見受けられます。知事ご自身も、昨年10月の記者会見で、「県民の皆さんから変化が実感できるような変化幅にはまだ届いていない」と述べていますが、これらの評価や期待、注文などに対する思いも含め、任期後半を迎えての知事のお考えをお聞かせください。メディアでは、安倍カラーや橋下イズムなど、その政治家の考え方や政策などを個人名と組み合わせる造語がしばしば使用されます。知事ご自身は、「伊原木カラー」「伊原木イズム」をどのようなものと考えていますか。また、今後思い切って「伊原木カラー」「伊原木イズム」を発揮していきたい政策や取組などがあれば教えてください。

次に、雇用対策や企業誘致などについて質問します。これらは、「晴れの国おかやま生き生きプラン」の主要プログラムを構成する施策ですが、「おかやま創生総合戦略素案」において人口減少克服の観点から更なる重点化等が図られている課題でもあります。人口減少対策や地方創生という視点も交え問題提起を行いたいと思います。

まず雇用対策について伺います。ここ数年の雇用環境の変化には目を見張るものがあります。パネルをご覧ください。これは、年度平均の有効求人倍率の推移です。平成21年度の0.57倍を底に右肩上がりで見直し、24年度には1倍を超え、26年度には1.43倍、直近の本年4月の数値は1.48倍となっています。有効求人数と有効求職者数の年度別・月別の推移を見ると、有効求人数は平成25年度くらいから高止まりしているのに対し、同求職者数は平成21年度をピークに減り続け、平成25年度以降は毎月のように前年を2～10%下回る状況が続いています。これらのデータを見ると、ここ2年くらいの有効求人倍率の上昇には求職者数の減少が大きく影響しており、人手不足の傾向が顕著になっていることがわかります。岡山県の労働市場は、この数年間で「買い手市場」から「売り手市場」に大きく様変わりしました。ただし、正社員の有効求人倍率は平成25年度以降も0.8～1.0倍程度で推移しており、「売り手市場」とは言い難い状況です。一方で、新規正社員求人に対しどれだけ就職が決まったかを示す「充足率」は、平成25年度以降20%前後にとどまっています。正社員雇用をめぐる状況は、雇う側、雇われる側双方にとって満足できる状態ではありません。また、今年4月のハローワーク別有効求人倍率を見ると、有効求人倍率には地域ごとにバラつきがあることが見て取れます。さきほど私が申し上げた「売り手市場」というのは、主に県南の話であって県北の津山などでは依然として厳しい雇用環境が続いていま

す。以上の状況を踏まえ、質問いたします。

県内の労働市場は、全体としては「買い手市場」から「売り手市場」に変わっていますが、それに対応した政策転換が図られているのでしょうか。例えば、「生き生きプラン」の雇用拡大プログラムの「生き生き指標」には、◎の指標として「有効求人倍率全国3位以内」が掲げられていますが、人手不足が問題視されている状況において、他県と有効求人倍率の高さを競い続けることには疑問が残ります。また、求職者数の減少が有効求人倍率を引き上げる主要因になっている場合、有効求人倍率上昇が必ずしも雇用の創出・拡大につながらないという面もあります。雇用拡大プログラムの他の「生き生き指標」も含め、現下の雇用情勢を踏まえ、再度、目標を修正する必要はないのでしょうか。「生き生き指標」の見直しや運用改善などについてお考えを聞かせてください。

先にお示しした通り、いま当県の雇用政策における喫緊の課題は、「人手不足分野における人材確保の支援」「正社員求人の充足対策と正社員就職を希望する人に対する就労支援」「地域別求人倍率の格差解消のための取組」だと考えます。これらの課題に関する県の取り組みをお聞かせください。

次に、同じく雇用創出に関し、企業誘致の問題とも絡めて質問をいたします。先般、総社市の多くの職場で人手不足が深刻化しているとの報道がありました。総社市では、ここ数年、景気回復に加え大型の企業進出が相次いだことで、特にパート、アルバイトの確保に難航する事業所が増えています。労働力が不足している地域では、新規雇用を創出するためには、周辺地域からの労働者を集めたり、現在求職をしていないが働くことができる人を労働市場に取り込んだりする必要があります。私も現地で話を伺ったのですが、総社市の場合、パート、アルバイトの方が許容できる通勤時間、通勤距離は短く、周辺の地域、例えば倉敷や高梁から労働者を集めることは簡単ではないという話でした。また、潜在労働力を掘り起そうにも一企業の取組には限界があり、知人などのつてを頼って何とかしのぐのが精一杯ということでした。そこで質問です。今後、さらに生産年齢人口が減少し、人手不足に拍車がかかれば、企業が進出先を判断する際に、その地域で必要な労働力が確保できるのかという点は重要な検討要件になります。総社市のような事例に対する県の問題意識と対策についてお聞かせください。産業労働部長にお伺いします。

企業誘致に関連して、質問を続けます。岡山県に進出したいという企業からのオファーは多いものの、最終的に誘致に至らないケースが後を絶たないと聞きます。最も大きな要因として、工場建設などに使用可能な適当な土地が少ないということが挙げられます。農地法や都市計画法などの規制により、柔軟な土地活用ができないからです。逆に言えば、工場や商業施設の誘致、住宅開発などを進めるためには土地活用の規制を緩和すれば良いということになります。実際、知事も雇用創出や地域経済活性

化のために農地転用の権限を地方に下ろしてほしいという要望を国に行っています。

ところで、農地法の改正は国にお願いしなければなりません。都市計画区域における区域区分制度や開発許可制度などの規制は、市町等の意見を聞いた上で県の判断である程度見直すことができます。笠岡市は2009年に市街化調整区域と市街化区域との区分（線引き）を廃止しましたが、廃止前に比べ宅地開発が進み市外への転出者の減少に一定の効果があったとしています。総社市の片岡市長は、国だけでなく県に対しても一層の土地活用の規制緩和を求めています。

他方で、人口減少時代を迎え、都市のコンパクト化を進め「集約型都市構造」への転換を図るために土地利用の規制や誘導を強化すべきだという意見もあります。

土地活用に関する規制の強化と緩和のバランスの問題です。背景にあるのは、人口減少に伴うコンパクトシティ化への要請であり、地方に仕事や人を呼び込むための柔軟な土地活用ニーズの高まりであります。農地の活用なども含めれば、これらは、都市計画、農林水産、産業労働など複数の部門にまたがる政策課題であり、部門横断型プロジェクトである「おかやま創生総合戦略推進本部」でおおいに議論されるべきテーマではないでしょうか。今後の土地活用のあり方について知事の所見を伺います。

次に「おかやま創生総合戦略素案」に対し、問題提起を行いたいと思います。素案では、人口の社会減対策として「人を呼び込む魅力ある郷土岡山づくりの推進」が掲げられ、企業誘致や投資の促進、産業基盤の整備などの施策が並んでいます。私は、これらの項目の中に「岡山県内で働くことの魅力向上」という視点を加えていただきたいと思います。若者の県内各地域への定着や他地域からの人材還流を促進するためには、働く側の立場からみた企業や職場の魅力向上がとても重要です。例えば、地方創生の交付金などを活用し、県が委託先のコンサルティング会社等を通じて、賃上げや職場定着支援、長時間労働削減、有給休暇の取得促進、女性の活躍支援、子育て支援など社員の処遇改善の取組をサポートする事業を検討することはできないでしょうか。県内で働くことの魅力を向上させることで人口の社会減を防ぐとともに、女性活躍支援や子育て支援、ワークライフバランス確保などの企業の取組を通じた少子化対策の進展も期待できます。これは一つの例ですが、働く人にとって魅力的な「働き方改革」を推進することは、おかやま創生をめぐる複数の課題に同時にアプローチできる効果の高い取組だと思われれます。知事の所見をお聞かせください。

次に行財政改革における組織風土改革について質問します。「顧客重視」「コスト意識」「スピード感」という3つの視点を持ち、県民の要請に応えるという県政運営の基本的な考え方は共感できるものです。この3つの視点に立って、日頃の事務や仕事のやり方の見直しに取り組む「ひとり1改善運動」は、コスト削減や行政サービスの向上などの成果が期待できるだけでなく、職員一人一人の意識改革を進めるうえでも重要な施策だと理解しています。また、現場からのボトムアップによって職場改善、業務改善が進むことは、働く人にとっても望ましいことです。

この「ひとり1改善運動」ですが、改善・提案件数が平成25年度は886件あったのに対し、26年度は530件と大きく減っているのが少し気になります。もちろん、上辺の数だけを見てモノを申し上げる気はありませんが、知事部局の職員が正規、非正規をあわせ4,200人くらいいらっしゃる中で、この530件という数字は「ひとり1改善」と呼ぶには少し寂しい気がします。県として、この数字をどう捉えていますか？私自身も以前勤めていた会社で同様の取組を経験したことがあります。こういう活動は、盛り上げるための工夫を重ね、粘り強く取り組まないと先細りになりがちです。今後、この運動に対する思いと継続していく上での工夫について知事の所見をお聞かせ下さい。

最後に「おかやまマラソン」について質問します。私はランニングが趣味で、県内外のマラソン大会に数えきれないくらい出場している、熱心な市民ランナーです。そういう経験を踏まえて質問致します。マラソン大会の主役は、なんといってもランナーです。「顧客重視」というのであれば、まずはメイン顧客であるランナーの立場に立った大会運営になっているか、という視点を忘れてはならないと思います。そういう意味では、大会への申し込みが、日本の市民ランナーの大半が活用しているランネットが出来なかったのは残念でした。我が国最大のランニングサイトに対応しなかったことで、ランネットで大会検索などをする県外ランナーがおかやまマラソンの存在を認知できなかった可能性もあります。いつも使っているランネットが使えない不便さに加え、まずローソンWEB会員になり、そのうえで大会にエントリーするという2段階の手続きが必要な今回の申し込み方法は、顧客の利便性よりも、協賛企業との関係など「運営サイドの都合」を優先した対応のような印象を受けました。次年度以降、改善を求めたいと思います。大会運営の詳細は、これから詰めていかれるのだろうと思いますが、私の経験上、マラソン大会の印象の良し悪しは、コース設定や距離表示の正確さなど走っているとき以上に、事前に送付される案内の親切さ、会場までの交通アクセス、受付の体制、着替える場所や荷物置き場、会場やコース周辺の案内表示や誘導、スタッフの配置や態度など走っているとき以外のオペレーションに関わる部分が大きく影響するように思います。会場周辺に駐車場がないということで公共交通の利用を呼びかけると聞いていますが、朝はスタート時間を目指して一斉に集まってくる万単位の参加者や応援者をスムーズに捌く対策は不可欠ですし、42 km走った後に大きな荷物を持って最寄り駅まで移動するのは大変なので、そういうことへの配慮も必要です。岡山駅などと会場を結ぶシャトルバスの運行は必須だと思います。「顧客志向」、すなわちランナー目線でオペレーションを点検し、その精度を上げていくために今後どのようなことに取り組むか、先ほどのシャトルバスの件も含め知事の所見を伺います。

(5098 文字)

一般質問

民主・県民

高橋議員

- 1 主導してきた政策について (総務) [知 事]
- (1) 任期後半を迎えた思い
- (2) 伊原木カラー
- 2 人口減少対策等について
- (1) 雇用対策
- ア 生き活き指標の見直し等 (産労) [知 事]
- イ 人材確保の支援等 (産労) [知 事]
- (2) 企業誘致等の推進
- ア 労働力の確保 (産労) [産業労働部長]
- イ 土地活用の在り方 総務協力 (土木) [知 事]
- (3) 県内で働くことの魅力向上 (産労) [知 事]
- 3 ひとり1改善運動について (総務) [知 事]
- 4 おかやまマラソンについて (環文) [知 事]

(問)

民主・県民 高橋議員

1 主導してきた政策について

(1) 任期後半を迎えた思い

昨年秋の地元メディアによる「伊原木知事就任2年」の特集記事では、知事が主導してきた産業振興や県庁内の意識改善などに一定の評価が寄せられる一方で、若い民間出身知事ならではの斬新で柔軟な発想の面ではまだ物足りないとの論調もあった。知事自身も「県民の皆さんから変化が実感できるような変化幅には届いていない。」と述べているが、これらの評価なども含め、任期後半を迎えた思いを伺いたい。

(答)

民主・県民 高橋議員

1 主導してきた政策について

(1) 任期後半を迎えた思い

民主・県民クラブの高橋議員の質問にお答えいたします。

主導してきた政策についてのご質問であります。

まず、任期後半を迎えた思いについてであります。私は就任以来、岡山県をもっと住みやすく元気にするため、教育の再生と産業の振興を最重要課題に掲げ、民間経営者としての経験を生かしながら、一心に県政に取り組んでまいりました。

任期の後半に入った現在、企業誘致

や教育の再生などの面で、これまで播いてきた種が様々な形で芽吹きはじめており、県民生活の充実に向けた好循環が動き出した手応えを感じているところでもあります。

今後とも、一つひとつ成果を積み上げ、「岡山がよくなってきた。元気になってきた。」と県民の皆様に変化を実感していただけるよう全力で取り組み、全ての県民が明るい笑顔で暮らす「生き活き岡山」の実現を目指してまいります。

(問)

民主・県民 高橋議員

1 主導してきた政策について

(2) 伊原木カラー

メディアでは、安倍カラーや橋下イズムなど、政治家の考え方や政策などを個人名と組み合わせる造語が使用される。知事は、伊原木カラー、伊原木イズムをどのようなものと考えているのか。また、今後、伊原木カラー、伊原木イズムを発揮していきたい政策や取組などがあれば、併せて伺いたい。

(答)

民主・県民 高橋議員

1 主導してきた政策について

(2) 伊原木カラー

次に、伊原木カラーについてであります。カラーやイズムは自ら称するものではないと思いますが、私が、常々心がけていることは、前例にとらわれず、また、パフォーマンスに走ることなく、エビデンス、即ち科学的根拠に基づき、顧客である県民の幸せにつながる政策判断を行い、メリハリをつけた施策を実施することです。

県政の最重要課題である教育の再生と産業の振興についても、こうした観点に立ち、コスト意識、スピード感を

議 会 答 弁 資 料

№ 3

持って、全力で取り組んでまいりたい
と存じます。

以上でございます。

(問)

民主・県民 高橋議員

2 人口減少対策等について

(1) 雇用対策

ア 生き活き指標の見直し等

県内の労働市場は、全体としては「買い手市場」から「売り手市場」に変わっているが、それに対応した政策転換が図られているか。求職者の減少が有効求人倍率を引き上げる要因になっている場合、有効求人倍率の上昇は必ずしも雇用の創出・拡大につながらない。現下の雇用情勢を踏まえ、生き活き指標の雇用拡大プログラムの目標を修正することも必要だが、指標の見直しや運用改善について、併せて所見を伺いたい。

(答)

民主・県民 高橋議員

2 人口減少対策等について

(1) 雇用対策

ア 生き活き指標の見直し等

お答えいたします。

人口減少対策等についてのご質問であります。

まず、雇用対策のうち生き活き指標の見直し等についてであります。有効求人倍率など雇用拡大プログラムの指標は、県内における雇用状況や県が実施する施策の達成度を測ることができ、有用な指標であり、見直しは考えていないところであります。

ただ、現在の雇用情勢を踏まえると、

議員ご指摘のとおりであり、面接会でのマッチングや職業訓練による職業能力開発、県内外大学生の定着、女性の活躍促進など、生き活き指標の達成につながる人材の供給面での取組を進め、雇用の創出・拡大につなげてまいりたいと存じます。

(問)

民主・県民 高橋議員

2 人口減少対策等について

(1) 雇用対策

イ 人材確保の支援等

県の雇用政策における喫緊の課題は、「人手不足分野における人材確保の支援」、「正社員求人の充足対策と正社員就職を希望する人に対する就労支援」、「地域別求人倍率の格差解消のための取組」だが、これらの課題に対する取組を伺いたい。

(答)

民主・県民 高橋議員

2 人口減少対策等について

(1) 雇用対策

イ 人材確保の支援等

次に、人材確保の支援等についてありますが、まず、人材不足分野への対応については、就職面接会の開催や無料職業紹介のほか、特に有効求人倍率の高い、建設や福祉・介護分野については、関係団体などとも連携し、求人・求職のマッチングやセミナーの開催などに取り組んでおります。

次に、正社員の求人・求職に係る対応については、経済団体に対して、私自ら、正社員転換の促進などを要請す

るとともに、おかやま若者就職支援センターの活動を通じて、正規雇用の推進を図っているところでもあります。

次に、地域別の対応については、これまで、県内各地の雇用状況に応じて地域別の就職面接会を開催しており、また、今年度は、女性を対象とした面接会も県内10会場で開催することとしているところでもあります。

今後とも、労働局など関係機関と連携しながら、議員お話の課題の解消に向けた取組を進めてまいりたいと存じます。

産業労働部長答弁

議会答弁資料

No 1

(問)

民主・県民

高橋議員

2 人口減少対策等について

(2) 企業誘致等の推進

ア 労働力の確保

総社市では、大型の企業進出が相次ぎ、パートなどの確保に難航する事業所が増えている。企業が進出する際、必要な労働力の確保は重要な検討要件だが、総社市のような事例に対する問題意識と対策について、産業労働部長に伺いたい。

産業労働部長答弁

議会答弁資料

No 2

(答)

民主・県民 高橋議員

2 人口減少対策等について

(2) 企業誘致等の推進

ア 労働力の確保

企業誘致等の推進のうち労働力の確保についてであります。人口減少社会を迎え、高齢化も進む中で、労働者の確保が困難となる状況が発生することは、本県経済の発展に大きな影響を与えるものと認識しております。

このため、県では、若者等の本県への還流・定着を図るため、高校生を対象とした企業説明会を実施するほか、新たに、県外での合同企業説明会の開催や県内外の大学生を対象とした、イ

インターンシップや企業見学バスツアーを実施することとしているところでもあります。また、子育て期の女性が多様な働き方ができるよう、パートも含めた就職相談会・面接会を県内各地で開催することとしており、今後とも、関係機関と連携しながら、こうした取組をさらに充実させ、労働力の確保・定着に努めてまいりたいと存じます。

(問)

民主・県民 高橋議員

2 人口減少対策等について

(2) 企業誘致等の推進

イ 土地活用の在り方

工場や商業施設の誘致、住宅開発を進めるために土地活用の規制を緩和する要望があるが、他方で、集約型都市構造への転換を図るために規制や誘導を強化すべきだとの意見もある。土地活用に関する規制の強化と緩和のバランスの問題だ。これは、複数の部門にまたがる政策課題であり、部門横断型プロジェクトであるおかやま創生総合戦略推進本部で議論されるべきテーマだ。今後の土地活用の在り方について、所見を伺いたい。

(答)

民主・県民 高橋議員

2 人口減少対策等について

(2) 企業誘致等の推進

イ 土地活用の在り方

次に、企業誘致等の推進のうち土地活用の在り方についてであります。岡山県南広域都市計画区域マスタープランでは、人口減少や少子化・高齢化社会に対応した集約型都市構造への転換と、産業振興による活力ある都市づくりを目指し、原則として市街化のさらなる拡大を抑制するとともに、秩序ある土地利用のもとで計画的に産業の振興を図ることとしております。

土地活用の在り方については、規制

緩和が地域経済の活性化につながる可能性もある一方、無秩序な開発や既成市街地の空洞化につながるおそれもあることから、人口減少社会に対応した活力あるまちづくりが図られるよう、市・町等の意見を伺いながら、慎重に検討してまいりたいと存じます。

(問)

民主・県民 高橋議員

2 人口減少対策等について

(3) 県内で働くことの魅力向上

おかやま創生総合戦略素案では、人口の社会減対策として「人を呼び込む魅力ある郷土岡山づくりの推進」を掲げているが、項目の中に「岡山県内で働くことの魅力向上」という視点を加えてほしいが、いかがか。また、若者の定着などを促進するためには、職場の魅力向上が重要であり、社員の処遇改善の取組をサポートする事業の検討はできないか。さらに、働く人にとって魅力的な「働き方改革」を推進することは、おかやま創生をめぐる複数の課題に同時にアプローチできる効果の高い取組だが、併せて所見を伺いたい。

(答)

民主・県民 高橋議員

2 人口減少対策等について

(3) 県内で働くことの魅力向上

次に、県内で働くことの魅力向上についてであります。おかやま創生総合戦略素案にその視点を加えることについては、自然減対策の子育て世代にやさしい職場環境づくりや若い世代におけるワーク・ライフ・バランスの中にその趣旨を盛り込んでいることから、社会減対策に改めて盛り込むことはしていないところであります。

また、社員の処遇改善については、経済団体などに対して職場環境整備を要請するとともに、企業などを対象に

育児・介護や時間外労働などについてのガイドブックの配布や労働教育講座の開催にも取り組んでいるところであり、今後も職場の魅力向上に向けた施策の推進を図ってまいります。

さらに、働き方改革については、仕事と生活の調和など人口減少対策にも資するものと考えており、今後とも、岡山労働局など関係機関と連携して取り組んでまいりたいと存じます。

以上でございます。

(問)

民主・県民 高橋議員

3 ひとり1改善運動について

ひとり1改善運動の改善・提案件数は、平成25年度886件から平成26年度530件へと大きく減っている。知事部局の職員が非正規を合わせ約4,200人いる中で、この数字をどう捉えているか。また、こうした活動は、工夫を重ね、粘り強く取り組まないと先細りになりがちだ。この運動に対する思いと継続していく上での工夫について、併せて伺いたい。

(答)

民主・県民 高橋議員

3 ひとり1改善運動について

お答えいたします。

ひとり1改善運動についてのご質問であります。この運動は、職員一人ひとりが日頃から業務を遂行するに当たって問題意識を持ち、自主的に改善に取り組むことを促すものであり、件数にはこだわっておりません。

私は、この運動により、県庁全体に改善を生み出す組織風土を根付かせ、より質の高い組織に変えたいとの強い思いを持っており、今後とも、改善のヒントや事例の紹介に加え、テーマを設けた重点月間の拡充などにより、職

議会答弁資料

No. 3

員の積極的な取組を促進してまいりたいと考えております。

以上でございます。

(問)

民主・県民 高橋議員

4 おかやまマラソンについて

顧客重視というならば、ランナーの立場での大会運営という視点を忘れてはならないが、申し込みがランナーの大半が活用しているサイトでできなかったのは残念であり、次年度以降改善を求めたい。経験上、大会の印象の良し悪しは、事前案内の親切さ、アクセス、スタッフの態度などが大きく影響する。また、岡山駅などとのシャトルバスは必須だ。ランナー目線で点検し、精度を上げるための取組について、シャトルバスも含め所見を伺いたい。

(答)

民主・県民 高橋議員

4 おかやまマラソンについて

お答えいたします。

おかやまマラソンについてのご質問
であります。市民ランナーの立場か
ら様々な提言をいただきありがとうございます。
ランナーの申し込みにつき
ましては、事務局にも同様のご意見も
いただいているところであります。

また、交通アクセス、受付体制、会
場内の案内や誘導、フィニッシュ後の
シャトルバスの運行の要否などについ
ては、現在、詰めの調整・作業を行っ
ているところであり、ランナーの立場
に立った大会運営となるよう、スペシャ

議 会 答 弁 資 料 No 3

ルアンバサダーの有森裕子さんや、実行委員会の構成団体など関係者のお知恵もお借りしながら、準備を進めてまいりたいと考えております。

さらに、大会スタッフ、ボランティアのランナーなどへの対応についても、大会の印象を大きく左右するものと考えており、大会前に開催する研修に、他大会での経験者の意見を十分取り入れることにより、来場者の立場に立ったおもてなしができるよう努め、第1回大会を是非とも成功させるよう全力を尽くしてまいりたいと存じます。

以上でございます。