

令和3年度第3回行政改革審議会

- 1 開催日時 令和3年8月19日（木）14時00分～17時20分
- 2 開催場所 福岡県庁行政棟（10階）特1会議室（オンライン併用）
- 3 出席委員 12名
- 4 会議次第
 - (1) 生産性の高い業務推進体制の構築
 - (2) 県庁DX（デジタルトランスフォーメーション）と働き方改革の推進
 - (3) その他

5 議事録

事務局：それでは、定刻になりましたので、第3回福岡県行政改革審議会を始めさせていただきます。本日は出席委員全員リモートでの開催でございます。利島会長、片峯委員、二又委員からは御欠席の御連絡をいただいております。また、谷委員、佐々木委員におかれましては、所用により途中退席とお伺いしております。本日の傍聴者は2名となっております。

本日は、前回の審議会に引き続き、次第1の「生産性の高い業務推進体制の構築」のうち、知事部局、教育庁の組織に関する議論から再開し、公社等外郭団体の見直しについて議論を行った後、次第2の「県庁DX（デジタルトランスフォーメーション）と働き方改革」について審議を行います。

前回の審議会の後、各委員に対しまして、知事部局及び教育庁の組織について質疑・意見の照会をしたところ、委員より質疑・意見の提出がありました。まず、副会長から提出のあった意見について御説明いたします。

第2回行政改革審議会配布資料の資料5、知事部局の組織についての17ページ、(2)の出先機関の見直しの箇所です。

「最近では新型コロナウイルス感染症や豪雨災害への対応、児童虐待相談への対応等への業務が増加しているとのことであり、現時点では保健所や土木事務所、児童相談所についての見直しは難しい状況であろうと認識しております。しかしながら、一方で、社会環境の変化等を踏まえ、さらなる見直しに取り組める出先機関もあるのではないかとということで、まず1点目、参考2の『過去の主な再編』という記載のある出先機関で見たときに、例えば県税事務所は平成17年度の再編から15年が経過していますが、見直す余地はないのでしょうか。人口や法人数も変化していると思われ、最近では税の電子納付も

進んできており、職員の業務内容や業務の進め方も変化していると思われ
ます。こういった環境の変化を捉え、体制の見直しが図れるのではないかと
思いますが、何かしら状況を押さえておられるのか。

次に、同様に、農林事務所についても、平成21年度の見直しから一定時
間が経過していますが、この変化で言うと、農家数や農業従事者数は減少を
続けているのではないのでしょうか。最近ではスマート農業なども推進されて
いて、農業の姿が大きく変わってきているので、こうした変化を踏まえ、体
制の見直しが図れる余地があるのではないかと思います。いかがでしょう
か。」

それと、もう一つあります。資料6の教育庁の組織についてです。

「1点目、昭和58年に再編されて6事務所になって以降、教育事務所数が
変わっていませんが、その頃は団塊ジュニア世代が就学する頃で、当時と今
を比較すると子供の数は大きく減っており、それに伴って教員や学校の数も
減少していると思われ。これに対して、教育事務所の数も含めて在り方が
検討されてしかるべきですが、検討状況をお尋ねします。

次に、24ページの④にクラウドサービスを活用して書類の授受をなくして
いくと書かれていますが、表題には給与事務の集約化等とあるので、どのよ
うに集約化することを考えておられるのか教えてください。5年前にも同じ
ような話があり、以後の大綱でも教育事務所の事務部門の在り方を検討す
るとなっていますが、これはどうなっているのでしょうか。」

この意見につきまして、人事課、教育庁からそれぞれ説明させていただきます。

県側：人事課でございます。どうぞよろしくお願いいたします。副会長から、知事
部局の組織、出先機関の見直しにつきまして2点、御意見を頂戴いたしま
した。これにつきまして説明させていただきます。

まず1点目、県税事務所の関係でございます。県税事務所は県税の課税・徴
収などを行う機関でございます。平成17年度の再編によりまして14あ
った事務所を12事務所といたしました。その際、課税部門につきましては
業務を集約化いたしまして8つの県税事務所で行うこととし、残りの4か所
は徴収や納税証明書の交付など、徴収業務に特化した事務所としたところ
でございます。

状況の変化についてでございますが、平成17年度当時と比較をいたします
と、管内人口、法人数ともに福岡市及びその近郊の福岡地区で1割程度増加
をしており、その他の地区につきましては逆に1割程度減少しております。

また、滞納件数でございますが、専任の係等の設置によりまして自動車税や
個人県民税の徴収対策を強化していることや、副会長から御指摘をいただき

ましたとおり、平成17年度以降、コンビニエンスストアでの納付に加えまして、クレジット納付、最近ではスマートフォンアプリによる納付など、納税環境の整備に伴いまして県民の方々の利便性が高まっていることから、滞納件数は平成17年度のおおむね5割に減少しております。

こうしたことから、県税事務所間、それから事務所内の課税及び徴収部門間におきましても、業務量の偏在が大きくなってきている状況でございます。このため、こういった状況を再度分析いたしまして、県民サービスや現行の徴収能力を維持しつつ、組織の効率化等が図れないか検討を行う必要があると考えております。

それから2点目、農林事務所の関係でございます。農林事務所につきましては、生産振興、経営・技術支援の一体的な推進体制を整備するために、平成21年度に地域農業改良普及センターと統合いたしまして、6農林事務所、10の普及指導センターに改編をしております。

御指摘のありました農家数などの減少についてでございますが、農林水産省が5年ごとに調査をしております農林業センサスの結果によりますと、令和2年の総農家数は約4万1,000戸となっております。10年前と比べると約2万戸、33.3%の減少、5年前と比べると約1万1,000戸、21.5%の減少となっております。

また、ふだん仕事として主に自営農業に従事している基幹的農業従事者数は令和2年で約3万8,000人となっております。こちらも10年前と比べると約1万3,000人、25.8%の減少、5年前と比べると約7,500人、16.8%の減少となっております。

このように農家数などの行政客体の減少がある一方で、直接、農家に接し、経営・技術指導を行う普及指導センターの普及指導員の職員数につきましては、平成27年度から大きく変わっていないという状況でございます。

こうした状況やロボット技術やICTを活用して生産性の高い新たな農業を実現するスマート農業の進展が業務の進め方にどのように関わっていくのかなどにつきまして、農林水産部の意見を踏まえ、組織体制や業務の効率化が図れるか検討を行う必要があると考えております。

県側：それでは、教育庁です。まず、1つ目の御質問に対する回答でございます。

教育事務所でございますけれども、ここは、地域の実情や様々な教育課題を的確に把握した上で、事業の実施や、市町村教育委員会や市町村立学校に対する指導、助言を行うことで、所管地域の教育水準の維持向上を図るところでございます。

御指摘のとおり、政令指定都市を除きます小・中学校における児童生徒数につきましては、令和3年度と35年前の昭和61年度の数字との比較となり

ますけれども、令和3年度は昭和61年度と比べまして子供の数が約13万2,000人、約38%減少しており、また、学校数につきましても約80校、約11%の減少となっております。

しかしながら、教員数でございますけれども、現在、特に小学校において顕著ですが、知的障がい等を持たれた子供さん方が急増している状況がございます。これに伴って小・中学校における特別支援学級が急増しております。また、いじめ・不登校問題とか小学校の教科担任制、あとは、チームティーチングによる指導、これらの理由から教員の定数加配措置——これは国の定数加配措置ですけれども、それが充実してきております。そのような状況もあり、令和3年度は昭和61年度と比べますと逆に68人増加となっております。

また、現在、学校のほうでは、いじめ・不登校への対応、特別支援教育への対応、小学校において英語が教科化されたこと、あるいはプログラミング教育、あと、皆さん御承知かと思えますけれども、昨年度からGIGAスクール構想の実現によりまして1人1台タブレットを使って授業をやっていくといったいろいろな新しい諸課題が生まれている状況でございます。

また、さらに小・中学校における教員採用数の状況でございますけれども、ここ5年間の平均は1,040人程度でございますので、平成28年度以前の5年平均が約550人でございますので、現在は5年前と比べて約2倍の教員の採用を行っているということで、経験の浅い教員が非常に増えている状況でございます。

例えば小学校でございますけれども、20代の教員が全体の約25%を占めております。経験10年未満の教員になりますと全体の約35%を占めるといったことで、そういった教員への支援・指導の重要性が非常に増しております。教育事務所へのニーズは以前より非常に増しておると考えております。こういったことから、6教育事務所の形を維持した上で、市町村教育委員会や市町村立学校、そして個々の教員、教諭への指導・助言を行っていく必要があると現段階では考えております。

一方で、資料6の24ページでございますけれども、③に中核市への県費負担教職員の給与負担等の権限移譲ということを出しております。現在、国のほうでなかなか議論が進まない状況等はあるのですが、中核市等への県費負担教員の人事権、そして給与負担の移譲、こういったものがまだ検討されているような状況がございます。この動向をにらみながら、今後の教育事務所の在り方につきましては引き続き検討等を進めていく必要があると認識しております。

次に、2点目の質問でございます。クラウドサービスを活用した集約化の見直し関係でございますけれども、現在、行政改革大綱におきましては、教育事

務所事務部門の執行体制の在り方の見直しといたしまして、電算システムの活用による給与事務の集約化の検討を進めてきました。

具体的には、例えば北九州教育事務所の給与事務の一部が政令指定都市の北九州市のほうへ移管されたこともあり、北九州教育事務所と近隣の筑豊教育事務所の給与事務を集約した上で、一部の教育委員会や学校に給与事務に係る専用端末を配備いたしまして、その効果等を検証しようと考えておりましたが、市町村教育委員会と学校間の共用ネットワークが十分でなかったりとか、セキュリティー対策も不十分であるといった状況がございました。

本来、市町村立学校職員の給与関係事務につきましては県が行うべき業務でありますことから、仮に専用端末や専用ネットワーク等の環境整備、そして必要なセキュリティー対策等を県が負担するとした場合については、多額な費用が生じ、費用対効果の点に問題があるのではないかとしたこと、また、市町村立学校の臨時の講師等を含めまして、先ほど申しましたように、教職員数が非常に増加している状況がございました。それに伴って人事事務と密接に関係する給与事務も増加している状況でございます。さらには、会計年度任用職員制度の導入によりまして給与事務自体が非常に複雑化していることもあり、電算システムを活用しただけでの給与事務の集約化は難しいのではないかと現段階では判断しております。

こういった状況の中ですけれども、昨年度末から、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が契機となりまして、学校におけますICT環境の整備が進みました。今後は、小・中学校では1人1台ずつ配備されたタブレットを使った学習はクラウドサービスの活用を前提としたものになる方向でございます。

そこで、このネットワーク環境を一部利用しながら、例えば学校や市町村教育委員会からの給与情報を電子データでクラウドサービスを介して教育事務所の人事給与システムのほうに取り込む、あるいは逆に、教育事務所から学校等へ給与データを、クラウドを介して送付するなどを通じまして給与事務の集約化が図れないか、その実現可能性を現在探っているところでございます。

事務局：それでは次に、委員から、「DX推進の組織と他部局の連携について御説明をいただきたい」と意見をいただいておりますので、まず、人事課から、DX推進の組織について説明させていただきます。

他部局との関連については、次第2の県庁DXと働き方改革の説明の冒頭で情報政策課から説明させていただきます。

県側：人事課でございます。御質問がございましたDX推進の組織について御説明させていただきます。恐れ入ります、第2回の行革審で使用しました資料の

16ページにございます令和3年4月の組織改正を御覧いただけますでしょうか。

国は経済財政運営と改革の基本方針、いわゆる「骨太の方針2020」におきまして、行政はもちろんのこと、社会全体のデジタル化を強力に推進していくこととしております。

本県におきましても、DX戦略の策定及びその推進、国のデジタル庁設置に向けた対応、市町村のデジタル化の推進など、県全体でDXを進めることが必要であることから、令和3年4月、企画・地域振興部の情報政策課に新たにデジタル戦略推進室を設置したところでございます。説明は以上でございます。

事務局：それでは、この後の議事につきましては、副会長、よろしくお願ひいたします。

副会長：まず、前回の審議は最後を大分はしょって説明をさせていただきましたが、ただいまその中のことについて、幾つかの項目、質問に対して御回答いただきました。前回のこの部分につきまして、改めて皆さんのほうから御質問がありますか。取りあえずよろしいですか。

それでは、前回のところはここまでとさせていただきます。まず、前回の取り残し部分がありましたが、今日の部分ですね、第2回資料の公社等外郭団体のところになると思いますが、ここから審議を始めたいと思います。

それでは、事務局より説明をお願いします。

(県側説明) 第2回行政改革審議会 資料7 公社等外郭団体の見直し

副会長：それでは、皆さんのほうから御意見、御質問をお願いしますが、可能でしたら、チャットのところに「発言します」とだけ一言入れていただきますと御指名漏れがないので、趣旨を書く必要はないので、積極的に「発言します」と言っていただけたら助かります。あと、ちょっと面倒であれば挙手の記号でも出していただければこちらから御指名します。いかがでしょうか。あまり上がらなければ、挙手でも分かりやすいので、ぜひどなたか御質問いただけたらと思います。

委員：前回の続きというので、私は欠席していましたから状況を十分把握していませんが、少し教えていただければと思います。

今御説明していただいたところの29ページの2、今後の見直しについてというので方向性をお示しいただいていると理解をしているのですが、例えば、最初の丸のほうですと、主要事業が縮小しているものであるとか、類似団体や民間事業者と機能が類似しているものについては、組織の見直し、

事業の在り方について検討を進めるということになっているのですが、これは何か具体的な団体とか、事業とか、そういうものの想定が今の段階でおありになるのでしょうかというのが1点。もう1点は、その下の丸なのですが、BCPは非常に重要だと思いますし、まだ恐らくほとんどの団体で策定していないという状況なのだと理解をしていますが、現在の策定状況がどうなっているのかという点。

あと、その後半部分も、これはコロナの前からワーク・ライフ・バランスが非常に重要で、外郭団体でも同じだと思うのですが、現状での取組の状況が県の知事部局とどのくらい違うのかというところを、簡単に構いませんので現状を教えていただければと思います。

副会長：それでは、事務局お願いします。

県側：1点目の、主要事業が縮小しているものですか、あと、類似団体、民間事業者と機能が類似しているものについて、具体的に現時点であるかということなのですが、1つございますのは、環境局で所管しております大牟田リサイクル発電株式会社、こちらについては事業をほぼ終了しているということで、見直しが可能であると考えております。そのほかにも、主要事業が縮小しているものや類似団体と機能が類似しているものはないかということで今検討しているところがございます。それぞれについて、この大綱の中でぜひ見直しをしたいと考えております。それから、BCPの策定状況ということなのですが、まず、災害用のBCPにつきましてはほとんどの団体で策定が終わっている状況でありますけれども、コロナ対応につきましては、まだほとんどの団体で在宅勤務とか時差通勤等の制度というのは入っていないという状況でございます。

副会長：それでは、その他いかがでしょうか。私のほうから1点お伺いしますが、今日の説明はこれまでの実績についても一定程度の成果を上げられたことも分かりましたし、それから、今後目指すところも割と網羅的にいろんな項目は挙げておられたと思うのですが、逆に、これ見ると、全体の作文はよくできているのですが、今回特に重点的に何をやっていきたいか、本当の強調ポイントみたいところがちょっと分からない感じがします。以前の指定管理者制度が初めて入った頃ですか、今よりも民間委託がどんどん進んでいた頃は、それなりにどこに重点を置いてやっていけばいいかというのは分かりやすかったと思うのですが、今回は、間違ったことは一切言っていないし、方向としてはいいと思うのですが、結局、集中的にどこの部分を見直したいと思っておられるのか、そこら辺のところをお聞かせいただけたらと思います。いかがでしょうか。

県側：まず、今回メインで取り組みたいところということなのですが、類似団体で

すとか民間事業者と機能が類似しているものを今回見直し対象にして、県の外郭団体として本当に取り組む必要があるものなのかどうかというところをぜひしっかり議論して行って、そうではないと整理できるものがあればぜひ整理していきたいと考えております。

あと、主要事業が縮小しているものは見直すべきではありますので、そこは当然なのですが、メインの狙いとしてやりたいのは、類似団体ですとか民間事業者と機能が類似しているものと考えています。

すみません、1点、訂正で。申し訳ありません。先ほど災害対応のBCPについてはほとんどの団体でできているとお答えしたのですが、災害対応のBCPについてもできていない団体が半分以上ありますので、訂正させていただきます。だから、災害対応のBCP、新型コロナのためのBCPもできていない団体が非常に多いという状況でございます。

副会長：その他いかがでしょうか。見やすいので皆さん、チャットじゃなくて挙手で気軽に御質問していただければ結構です。どうでしょう。よろしいですかね。それでは、必要に応じてまた戻ってくるということで、その次に進みたいと思います。では、事務局、よろしくをお願いします。

事務局：それでは、続きまして、第3回行政改革審議会の資料1「行政サービスのデジタル化の推進」について、関係課から御説明させていただきます。

県側：情報政策課デジタル戦略推進室でございます。初めに、先ほど委員のほうから御質問があった、人事課の後のやつですね、推進組織と他部局の連携について、御説明したいと思います。

別途配布してあります「DX推進組織と他部局との連携」という資料を御覧いただきたいと思います。よろしいでしょうか。

本県では、デジタル技術が社会に浸透することで人々の生活がよりよいものに変革されるというデジタルトランスフォーメーションの考え方を取り入れまして、令和4年4月から7年3月を計画期間といたします福岡県DX戦略として策定を進めているところでございます。その戦略の策定に当たりましては、DX戦略の策定及び推進を担う福岡県DX戦略推進委員会及び幹事会を設置いたしまして全庁的に取り組むこととしております。また、外部有識者及び関係課からなります分科会を設置いたしまして、外部視点や専門的見地からDX戦略に対する提言をいただいているところでございます。戦略委員会の構成につきましては、資料の表のとおりとなっております。

(県側説明) 資料1 行政サービスのデジタル化の推進

副会長：ありがとうございました。それでは、皆さんのほうから御意見、御質問をお願いします。挙手でいいのですが、何か合図をしていただけたら御指名しま

す。いかがでしょうか。

委員：6ページの行政情報の利活用の推進というところなのですが、国もそうですけども、いろんな行政さんのオープンデータを私たちは利用させていただく立場にあるので、いろいろデータを見るのですが、これはCSVやエクセルにすればいいという問題ではなくて、エクセルやCSVでも使えないデータになっているので使えないんですね、民間は。なので、データの構造とかをきちんと考える部隊が県の中にいらっしゃるのかどうかというのがまず1点です。

副会長：いかがですか。

県側：データの集約とか公開に向けたサイトの管理とかは我々のデジタル戦略推進室で行っていますけども、まず、今までの経緯で出せるものから出していこうというのがありましたので、例えば機械判読に適したやつでこういう形で提供するとか、XMLで統一するとか、そこまでのところの全庁統一的な共通化とか標準化にはまだ至っていないというのが現状です。

委員：データの形式というよりはデータの構造の話を私はしておりまして、要らないデータ、例えば、エクセルで考えていただくと、項目が結合されているところだったりとか、そういったのはデータとして使えないので、セルの結合ですね、そういったことをきちんと分かっている方が県の行政内部にいらっしゃるのと全然違ってくるのかなと思うのですが。

要は、データの持ち方として全くデータが使えないので、民間としては使えないというのが私たち民間側の意見としてはあるので、そういったオープンデータとして出す形式としてきちんとデータの構造まで分析して考えられる部署とか、そういうところはあるのか、もしくはそれが外部になるのかどうかというのをちょっとお聞かせいただければと思います。

県側：基本的に、今後のことを考えれば内部にそういう人材とかを育成していく必要があると思いますけど、まだ現在そこまで至っていないというような状況だと思います。検討を進めないといけないなどは考えているところでございます。

委員：そうすると少し時間がかかりそうということですね。

県側：恐らく今回の行政DX戦略の中でもデータの活用というのを考えているのですが、人材の育成も含めてその辺も考えていきたいなと考えております。

委員：何が言いたいかという、多分、民間に県のデータを利活用してもらうときに、そこからとなると結構時間がかかるのだらうなと思うので、そこがゴール、使っていただくときに何をしなきゃいけないかというタスクをきちんと出さないといつまでも多分だらだらと続くと思うので、県の中の体制とか、どういった形で使っていただけるオープンデータにするのかという検討は多

分、DX戦略とか、さっき分科会みたいなのができたとおっしゃっていたので、そういったところできちんと議論されたほうがいいのかなど思ったので、ちょっとお話をさせていただきました。なので、出すデータの形式のことを言っているわけではなくて、使えるデータであるのかどうかという内部の構造まで突っ込んで話をしないと、公開していますというだけではオープンデータにはなり得ない、使っていただけるデータじゃないとオープンデータとは言えないというところがあるので、民間とか、ほかの外部の団体とか、ほかの県とか国とかに使ってもらえるデータにするかどうかというのはきちんと検討されたほうがいいのかなど思ったのでちょっとお聞きしました。

副会長：いかがですか。

県側：DX戦略の分科会の先生たちのほうで検討していきたいと考えております。ありがとうございます。

副会長：私も、お金儲けにデータを使うわけではないのですが、研究のときに公開データを使うことがあるのですが、これは言われているとおり、公開はしているけど非常に使いづらい。使うことを考えていないのではないかと思うぐらいデータを再加工しないと使えないというのがあって。しかも、県だけで完結するというのは少ないので、県が市町村データをまとめているだとか、47都道府県を合わせて使いたいですとか、それから、場合によっては最近、世界で整っているようなデータもあって、最終形とはなかなか行かないのでしょうけど、現在進行形の中でこれをどういう形で使いやすくすればいいか、使ってもらわないと進歩しないので、それを県の段階でどうやって工夫できるかというのは考えながらぜひ進めてほしいと思います。

事務局：はい、ありがとうございます。

副会長：その他、いかがでしょう。

委員：ありがとうございます。先ほどお話があったこととも非常に関連していますので、私はもうちょっと個別に——私、研究者としては、例えば県などで意識調査とかも行われているわけですが、そういうデータは報告書だけで全然公開されていないですし、やっぱりああいうものは個票という形で出していたかかないとなかなか再分析もできないので。

先ほどデータの構造という話もありましたが、そういう細かい話は分科会でやられると思うのですが、今、意識調査の項目とかも全然入っていないので、意識調査は毎年やっていて膨大なデータが蓄積されていますので、そういうものは個票で出していただけると例えばクロス分析ができたりとか、もともと最初から匿名化されていますから、個票で出すという方向でぜひやっていただけると利用価値が高いのかなと思います。この点に関してはこの1点です。それと、この最初の目次から言うと、今回は県庁DXと働き方改革

の推進というところだと思うのですが、県庁DXというときに、(1)の行政サービスのデジタル化と(2)のデジタル技術の活用云々、その2か所だけなのかな、DX推進は多分そんなものではないのではないかなと思うので。行政サービスのデジタル活用と、それから業務のデジタル化ということはここに書かれているかなと思うのですが、今、DX推進、あるいはデジタルファーストとかという言い方をしているところも結構多いかなと思うのですが、デジタルマーケティングとか、それから外部組織、特に市町村とどういう連携を取っていくか、あるいはほかの企業とどういう連携を取って新たなものを生み出していくか、そしてデータ活用と、あと、エビデンスに基づいた政策、DXはそういう広範囲にわたっているのではないかなと思うのですが。今回の行財政改革のメインはDX推進だと思うので、こういう一項目、こういうすごく少ない量で本当にいいのですかと、もう少しこれを全庁的に活用して、そして業務の在り方全体を変えていくという方向性をどこかで大きく出さないといけないのではないかなという感じを私は受けています。それで、質問の中にもDX推進のビジョンについてどういうふうに考えているのかというのを outsizing させていただいているのですが、細かいところはDX戦略推進委員会がやりますとかと、そうではなくて、ビジョンとして、今回の行財政改革の中でこれをどう位置づけて、そして全体をどう変えていくのか、そういう話がもう少しあるべきなのではないかなと感じています。

副会長：いかがでしょうか。お答えできる範囲でお願いします。

県側：行政経営企画課でございます。委員の御指摘は、今回、行政改革大綱の中でDXはメインなのでもっと盛り込むべきではないかということかと思うのですが、まず、行政改革大綱につきましては、県行政の制度面ですとか運営面などについて、今後どのように改革していくべきか、ということをお示しいただくものとなっております。DX戦略のほうは、県の施策とか、そういったことも含めて、DXを使ってどのように変えていくかというもう少し幅広の戦略になっておまして、例えばデータを使ったマーケティングですとか、そういった話についてはどちらかというと行政改革大綱の射程からは外れまして、DX戦略の中で大きい方向性を示していくような話ということになります。

行政改革大綱のほうでは主に先ほど申し上げました制度面とか運営面、そういったことを、DXを使ってどうすべきか、ということをお願いしたいと思っております。ただ、それについても、現状、1番目の柱の中でいろいろ書いているのですが、そういった観点から足りないということであればぜひもっと盛り込みたいとは考えております。

副会長：いかがでしょうか。

委員：本県というか、皆さん方の方針は分かりました。ですが、例えばほかのところとかでも、じゃあそのようにやっているかという、必ずしもそういう形でやっているわけではなくて、それぞれのところがデジタル戦略推進室とか、そういうものももちろん持っているわけですけども、行財政改革として今回はDXを推進する、これをメインでやりますよと、そこにすごく力を入れて書いているものは結構あると思います。本県も今回はそれがメインなのであれば、もう少しそれをメインのビジョンとして、それを中心に行財政を改革して、例えばデジタルマーケティングとかはDX戦略推進委員会のほうでやりますとかという話でしたけど、そこから新たな財源も獲得できる可能性というのはあるわけですから、そういう意味で、これについては個別にここで、とかではなくて、全体としてDXをどのように推進して、そして県庁全体を変えていくということであるべきなのではないかなと私は思っているんですけども。そうすると、個別にこんな細かい落とし込みみたいなものだけではなくて、全体的に県としてこういう方向で推進して、そして行財政改革をしていきますというような方向をもっと最初に書いて、そのメインストリームに依じてほかのもやるべきなのではないかなと私は感じているので申し上げました。

副会長：改めていかがですか。

県側：御指摘ありがとうございます。若干繰り返しにはなるのですが、県全体のDXの方向性みたいなのを示す戦略としては、DX戦略というのが別にあるので、県全体のDXの方向はそっちで示すことになるのですが、委員がおっしゃるとおり、行政改革大綱の中でもDXが一番重要な改革だと思っておりますので、どういった方向性を目指すのかみたいなことにつきましては、行革大綱の中で前文みたいなところとかがありますので、そこでしっかり考え方を県として示していきたいと思います。そこは検討いたします。

副会長：全体の大きい観点で言いますと、DXを進めていくときに各企業でも似たような問題があるのですが、結局、県からすると、ベンディングが便利になるからDXを進めていくというその利便性を強調する場合と、逆に働いている方が働きやすくなる、だからDXを進めるという観点、それから、3番目に、費用対効果がよくなる、単純に言うと狭い意味での費用節約になるからDXを進める、こういう3つの大きな流れがあると思います。もちろん行財政改革の委員会なので行財政改革効果は上げてほしいのですが、あまり3番ばかり言っていると、逆にそこで利便性もうまくいかないですとか、働きづらいシステムになったりですとか、うまくバランスを取れてできないのですが、今やろうとしている福岡県のDXというのは、今言った3つの観点からすると取りあえずどの辺りを重視されているのか、そののところを一つお伺いし

たい気がします。

それと、もう1つ、県の行革を考えたときに、今回の説明資料もそうなのですが、マイナンバー利用ですとか、個人情報ですとか、いわゆる市町村データをどうやって使っていくかが行政にとっては結構大きな問題になります。この情報はどちらかというと市町村と国が扱うデータになりますので、各市町村の情報システムの標準化とか共同化に大きい意味で県がどう関わるのか。狭い意味での県の組織の話というよりも、県全体の市町村の行財政システムを考えたときにこの標準化とか共同化に県がどういう役割を果たすのかというのがもう一つの各県の大きな課題で、実際、個人の住民から見ると、そのところがもっと影響が大きいかもしれません。

この2つについて、現時点で福岡県としてはどういうスタンスで臨みたいと考えておられるのか、この点をお聞かせいただけたらと思います。いかがでしょうか。

県側：まず、1つ目の御指摘につきまして、行政経営企画課のほうからお答えさせていただきます。DXの効果として、1つ、県民サービスの向上、2つ目、働き方の向上、3つ目、費用節約の効果があるということで、今回の大綱でどれを重視しているかということなのですが、一応、3つとも重視したいとは考えております。

例えばで申し上げますと、1番目の行政サービスのデジタル化の推進のところでは、もちろんオンライン、電子申請の拡充ですとか使用料・手数料のキャッシュレス化、そういったことを進めて県民のサービスの向上につなげたいと考えているところもありますし、デジタル技術の活用による業務の効率化のところでは、まず、在宅勤務をしやすい環境を整えることによって職員の働き方の改革につなげたいということも思っておりますし、電子決裁とか、そういったことの向上もそれですし、あと、RPAとかAI-OCR、そういった導入も進めて職員の手間をなるべく減らして、それがゆくゆくは費用の節約につながってくればなと考えておまして、一応、3つとも盛り込みたいとは考えております。

県側：2点目の市町村との関連のお話なのですが、ここに今配布されている行革審の中には当然それは入っていないのですが、県としては、デジタル戦略の中ではやはり市町村の支援を大きな項目として考えておまして、言われました17業務の標準化への支援とか、あとは、市町村が持っているデータの活用、それも含めた人材の育成、この辺に関してもやはり大きな課題と考えております。

県では県内市町村と協議会を平成14年ぐらいからつくっておまして、現行でもいろんなシステムの共同利用とか共同開発、共同調達、サービスの共

同化とか、いろいろやってきているのですが、その枠組みをさらに拡充しながら、17業務の中においても今、既に調査等に着手しております、どのベンダーさんのやつはどれぐらい使っておられるとかという部分は把握していますので、その枠組みの関連を使いながら、5年間で市町村が国の共同のシステムにうまく乗れるよう支援する、その方向を考えていきたいなど今考えております。

副会長：それでは、ほかに皆さんいかがでしょうか。

委員：御説明ありがとうございます。それで、大きくくりな点で恐縮なのですが、DXをどのように捉えていくかというのは今後5年間にとってすごく大きな課題になるはずですので、DX戦略が現在どのような形で検討されているか私は全く承知していませんが、行政の分科会とかもあるようですので、そこでの議論をきちんとこちらのほうにも共有していただいて、行革の大綱のほうにもそれを盛り込んでいくということをしなければならないだろうと思います。

その上で、国全体としてのDXの議論が出た背景を考えますと、今回お示しいただいた資料を拝見した限りでは、あまり危機感が共有されていないような印象を持っています。単に紙のものをデジタルにすればいいという形ではなくて、DXをやらなければいけないといった背景にはやはり人口減少の進行があります。人口がどんどん減っていつている、その中で行政サービスをしっかり成り立たせるためにはどうすればいいのかということでデジタル技術をしっかり使いましょうということがやはり直接的には出てきています。そうした観点を考えますと、5年間ゆっくり進めていては人口減少がさらに進んで、特に小規模市町村では厳しくなるということになりますので、そうならないようにこの5年間で体制をしっかり整えるということが重要で、それを行政改革の枠組みの中でしっかり制度としても組織としてもサポートしていく、維持していくということを考えなければいけないはずです。ですので、働き方改革ももちろん重要です。より少ない職員数でより充実した仕事をするにはどうすればいいのかということ、コロナのようなことがありますので、在宅でも十分に対応ができるような体制を組むということ、当然、人口減少がしっかり進みますとなかなか税収も上がりませんから、少ない財源で維持するためにどうすればいいのか、これを超える一つの大きな方法がDXなわけなので、他の委員も御指摘になりましたけれども、行政運営の体制自体がこれから5年間かけて大きく変わるのだと。その中で行政改革の役割を再定義するということが大事だろうと思います。もう少しスピード感を共有できるような内容をしっかり盛り込んで大綱にできればなどと思いますので、皆さんから出た意見を踏まえて、もっと加速できるものは加速していただき

たいと思います。

民間とのデータの共有や活用も地域社会の発展にとっては非常に重要で、これはデータのフォーマットをできるところはすぐにでもやっていただきたいと思いますので、その点、スピード感をお願いしたいと思います。再検討してください。

副会長：いかがですか。

県側：行政経営企画課です。御指摘ありがとうございます。しっかり検討させていただきますと思います。

副会長：しっかり検討してください。では、その他、皆さんのほうから。

委員：ありがとうございます。先ほどデジタル戦略推進室さんのほうから人材育成のお話があったのですが、先ほどのスピード感の話とも重なるかもしれませんが、やはりこういった業務を的確に推進していく、あるいはベンダーさんとかエスアイヤー、あるいはその他いろんな民間企業の方と対等にいろいろ議論をしていき、県として何が必要なのかというのをしっかり主張しつつ、いいものを取り入れていくためには、多分、人材育成というよりは、既に一定の知見、技能を有した人をいかに効果的、効率的に県側の人材として活用できていくかということがすごく重要ではないかと認識しているのですが、そういった意味ではこれは行革マターの話かとは思っているのですが、専門人材の登用ですとか、その辺りについて、どのような形で今進んでいるのかというのを教えていただければと思います。

副会長：お願いします。

県側：デジタル戦略推進室です。確かに委員おっしゃいますように、専門人材の活用というのは非常に重要ということで、これは国も言っておりまして、市町村も喫緊の課題ということで、誰かいい人はいませんかという相談も結構この頃出てきている感じであります。

県のほうも、確かに今、専門人材として随時雇ったりとか、新規の民間のほうで入れたりとかをやっているわけじゃないですけれども、今までも社会人の中途採用枠というのがございまして、その中で、IT企業で長年勤められていて県に入ってこられたという方も結構おりますので、その方たちをなるべく優先的に我々の部隊に配置してくださいというような運用を今まで取ってきて、それをさらに制度的にできないかとかいうような相談を人事当局にもさせていただこうかなと考えております。

それと、外部人材がやはりどうしても今、一般企業も含めて不足状態というものもありますので、市町村についてはそういう状況で、なかなか人がいないというのはありますので、県として市町村さんを支援できるような人材の紹介とか、そういう仕組みができないか、そういうこと含めてDX戦略のほう

でも検討を進めていきたいと考えているところです。

委員：ありがとうございます。

副会長：それでは、その他いかがでしょうか。

委員：何度もすみません。先ほど副会長がDX推進には3つあるとおっしゃったんですが、私は4つ目、5つ目もあると思うのですが、先ほどデジタルマーケティングとかと申しあげましたけども、実際の政策、あるいは各産業分野とかでどう活用していくのかということもやっぱり必要なんじゃないかと思えます。

それで、例えば観光に関して言うと、デジタルマーケティングを使って実際に新たな財源を獲得しているというところは結構たくさんありますので、データの活用次第だと思いますけど、税によらない新たな財源の確保というようなことが見込めますから、そこは推進委員会に任せているというお話が先ほどありましたけど、やはり行財政改革として新たな財源を獲得するという方向も考えていくことが必要なんじゃないかと。そういう意味でも、やっぱりデジタルマーケティングのようなお話はここにも必要なんじゃないかと私自身は考えています。

それと、最初にも申しあげて、いや、それは将来構想のほうでとかと言われたのですが、防災に何とかしてDXを適用していくことをもう少し考えないといけないのではないかと思います。今回もすごく長雨が続いて県内各地で被害が起こっています。毎年起こっています。行財政改革ももちろん必要ですけど、そこで県ができることは限られているかもしれませんが、例えば情報の発信の仕方をもう少し考えてみるとか、それから、今はそのぐらいしか思いつきませんが、とにかくDXを使ってより早く避難できるように、できるだけ被害が少ないように、特に人的な被害が少ないように、そういうことをもうちょっと考えていく必要があるのではないかと。それは将来構想ですとかということではなくて、これは財政的にも毎年すごく負担にもなっているし、かつ住民も非常に不幸になっているわけです。

ですから、そういう意味で、別の分野でどのように活用できるのかというその辺りのことも、先ほど委員がDX推進委員会のほうでどういう議論がされているのか、それを共有してほしいというような話でしたけども、そこでも話されているのであれば、必要なことはもう少し盛り込むべきなのではないかと思えます。

副会長：いかがですか。

県側：行政経営企画課でございます。御指摘ありがとうございます。申し訳ありません、同じ話になってしまって恐縮ですけれども、観光分野でデジタル技術をどう使っていくとか、防災分野で避難を促していくためにどうデジタル

技術を使っていくかというのは、個別の政策分野で今後どうデジタル技術を活用して変えていくかみたいな話になりますので、やっていくのはどうしてもDX戦略か、あるいは県の総合計画で、個別の分野について今後どう進めていくかということが今まさに同時並行で議論されているところでございますので、どちらかというとならばやっぱりそのところが射程にはなってきます。ただ、先生からこうした御意見をいただいたということは、総合計画のほうもそうですし、今日は情報政策課が来ていますので、DX戦略の議論の中でもぜひ検討いただいて、DX戦略の中でどのような議論がされているかということはまた適宜、この審議会の中でも御報告をさせていただきたいと考えております。よろしくお願いいたします。

副会長：いわゆる行財政改革よりも総合計画とかのほうに関係するのかもしれませんが、ただ、行革を進めるに当たっても、DXを使ってこれだけ政策が伸びているという具体的な話があると、県民のほうも協力しやすいですし、職員のほうもやっていく力になっていくので、減らしていく行革だけじゃなくて、ポジティブに行政が伸びていくということが分かるようなイメージをこの行革大綱の中にもうまく挿入していただけたらとも思いますので、ちょっと工夫してほしいと思います。それでは、次お願いします。

委員：私は意見が出たということだけ反映していただければよかったのですが。ただ、大企業向けのDX人材育成とか各行政の人材育成とかは多くの相談が来て対応していますけれども、基本的に、DXはデジタルを使えばいいというようになっているけど、実はそうではなくて、その根本、先ほど他の委員がおっしゃったような、少子化で人材が減っていくとか、そういったことに対応していくのに人が集まらない状況を、無駄な作業をIT化して省いていながら、人間がやらなきゃいけない仕事をいかにちゃんとやっていくかということなので。さらに今、コロナの問題ですとか、これからまたいろんな有事があると思いますけども、そういった場合に県として柔軟に対応していくにはどうしてもこのデジタル戦略は避けて通れない道なので。

おっしゃったように、5年とかかけていると、民間は既に進んでいるのに、あと、県民の皆さんも、スマートフォンを使ってATMまで行かなくて資金運用するとか、ペイペイで払うとかというかなり進んできている状況の中で、県だけが置いていかれるというのがやっぱりちょっと……。時代に合っていないことをずっとしていくと結局、県民はどんどん苦しくなってくると思うので。そういったことを時代に合わせていく、どこをデジタル化するのが正しいのかということ判断しながらやっていくとなると、相当な数の作業をやらなきゃいけないと思います。となったときには、ではDX戦略って何かという県としての方針をきちんと出した上でそっこのほうに向かっていくとい

う、委員の皆さんおっしゃっていることは多分一緒の方向なので、このことを今回の議事録とかに入れていただけたらいいのではないかなと思います。デジタルを使うことがDX戦略ではなくて、どうデジタルを使っていくのかということを考えていくような組織にしなければいけないという考え方の話なので、そこをきちんと県全体で認識をする必要があると思います。結構大変なんですよ、DXって。使えばいいわけではないので、考え方の話で、若干、宗教みたいなところがあるのですが。だから、トップがいかにかそれをきちんと理解しているかというのは企業でもかなり問われているので、そういったことをきちんと県の職員の方皆さんで共有しながら進んでいく必要がある、専門の方を入れればいいのかという問題ではないというところがある、全体で考えることだと思いますということを入れていただければうれしいなと思います。

副会長：いかがですか。

県側：全く共感できるお話だなと思います。今ちょうどいろんなところが総合計画なり、行革大綱なり、DX戦略なりをつくっているのですが、基本的に、私の位置づけとしては、総合計画があって、それを庁内で具体化する行革、行革を含めて総合計画の中をDXで裏打ちするのが我々のDX戦略という構図の中で動いておりますので、総合計画をどうやって具体化するかというところをつくっておりますので、御要望がありましたように、我々の検討状況につきましては、都度、皆さんにお知らせできるものはやりたいなと思っておりますが、いかんせん、検討の分科会を何回かやってまだ骨子とかぐらいでするので、今まで具体的な話をできなくて大変申し訳ないなと思っております。今後ともその辺で連携を取っていきたいと考えております。

副会長：ありがとうございました。それでは、この辺で一旦、休憩を取りたいのですが、その前に他に、御意見がありましたら、そこまでで一旦、休憩に入りたいと思います。いかがでしょうか。

委員：ありがとうございます。私どもも今、順次やっとその環境整備を進めているという段階で、先ほどのお話を伺っていると、やっぱり自治体運営、行政運営の中でデジタル化、いわゆるDX、そういうものを使って次の社会のビジョンをどう描くのか、描けていないなというのを強く感じたところであります。

そういう意味では、先ほどからいろいろ意見が出ていますけども、これからは人口減少とか、高齢化とか、災害も増えてきますし、いろんなリスクも増えてくる中でどういう社会を展望するのか、県全体としてDXを活用してどういうビジョンを描くのかということ率優先して出していただくと、私たち小さな自治体としても、県の全体の方針の中で自分たちの地域をどうするの

かというビジョンが描きやすいのかなと感じましたので、デジタルを使ってどう社会を変えていくのかというビジョンを県が率先して示していただくということをぜひ今回の行革の中に反映させていただくことがやっぱり重要じゃないかなと感じました。

副会長：ありがとうございました。それでは、ここで一旦、休憩に入りたいと思います。15時40分から再開ということでお願いします。では、一旦、休憩します。

(休 憩)

副会長：それでは、次に、資料2、こちらの議論に入りたいと思います。

では、事務局、説明をお願いします。

事務局：それでは、資料2の「デジタル技術の活用による業務の効率化」について、関係課から御説明させていただきます。

(県側説明) 資料2 デジタル技術の活用による業務の効率化

副会長：ありがとうございました。それでは、皆さんのほうから御意見、御質問をお願いします。いかがでしょうか。それでは、お願いします。

委 員：御説明ありがとうございました。この分野はかなり具体的なテーマを挙げていただいて、それぞれ現状分析もかなり具体的にさせていただいて、問題状況があるというのが非常によく分かりました。ですので、そこまで具体的にになっているという状況ですが、これは、方向性は大きく示していただいているのですが、実現していく順番というのもあるのだと思いますけれども、どれをどのくらいのタイミングでどういう形で実現していくという時間的なスケジュール感を少し教えていただけるとありがたいと思います。よろしくお願いします。

副会長：お願いします。

県 側：情報政策課でございます。今、御説明しました点は物を買うというのが結構多くございまして、それがないと話が進まない、最低限これは必要ですよということで挙げている部分が多いです。要はお金がかかるというところで、私どもの課としましては、こういう計画に盛り込んで財政当局に交渉していくという一つの材料となっておるわけですが、そういったこともあって、先ほどDX戦略では3年間、それから行革では5年間ということをしていきますけれども、素案では3年であったり5年であったりということで、最長5年でこれらの整理に当たるということを私どもは思っております。

ただ、来年以降の財政の折衝が始まりますけれども、その辺で詳しく議論が進むと思います。そこで、いろいろ見直されていって、よりよい予算案といえますか、具体的な案になっていくとは思いますが。

私が今考えているのは、5年間、これは一応、国が進めていくスパンと大体一致した形で、それ以降はデジタル社会にしようという方針ですので、やはりそこまでには少なくともこういう道具だけでやっていかなきゃいけない、そういう方針でございます。

副会長：いかがですか。

委員：ありがとうございます。先立つものがなければ調達できないというのはおっしゃるとおりで、5年間かけて完成を目指すという御計画だとは思いますが、そうはいつでも、どの分野、どの施策を迅速にすべきかとか、優先度を上げるべきかというようなことは少し考えて対応しないと間に合わないのではないかと思います。外部からすると今の段階でまだこの状況なのかというところで、スピード感が欲しいというのが実際ではありますけれども、そうはいつでも段階的に進めることしかできませんから、問題点がかなり具体的に出ていますので、特にそれをどういう順番でクリアしていくかという優先順位をやはり庁内の状況の中でお示しいただけると議論がしやすいかなと思いましたが、可能な範囲で今後も御検討をお願いできればと思います。

副会長：お願いします。

県側：一つの基準みたいな考え方がございまして、これはこれから財政折衝とかをいろいろする、あるいは議会とか、先生方にもそうですけど、主張するところは、例えばオンライン化でございますとか、キャッシュレス化みたいに公金収納に関わる部分、そういう県民に関わるところはやはり最初にやらなきゃいけないみたいな交渉といいますか、そういう打合せをやります。それは表向き一番大切なことです。しかし、内部業務も必要で、内部のシステムなりパソコンを買い換えるというのは、これは本当に技術的になりますが、更新のタームがありますので、そこに合わせてくるときに買おうと、現実的にはそういう形にはなっていくと思います。

県側：行政経営企画課からも補足なのですが、行政改革大綱を最後に示すときに、5年間が全部の計画期間にはなるのですが、その5年の中のどのタイミングでそれぞれやるかというのも最終的には大綱の中に記載する形になりますので、委員おっしゃるとおり、その中でスピード感の要るものから進めていきたいと思っておりますので、そういったものはなるべく早い段階でやるような計画づくりにさせていただきたいと思っております。

副会長：今議論がありましたが、これは国なんかもそうなのですが、事務局は結構不満なのですが、一応、最初にお尻は切られて、しかし今、ITはどんどん日

進月歩なので物によっては前倒しするものもあるし、逆に抜本的に改革するためにむしろお尻を延ばすものもあって、ただ、一旦はやっぱりタイムスケジュールをもうちょっと具体的に示して、その中で前倒ししたりだとか後ろに延ばしたりだとか、そういう体制を取ったほうがむしろ説明責任を果たしやすいのではないかと。だから、今のこの状況なので、一度出したものをかたくなにこれ在りきで全部それに合わせてやるというのはとても無理なことなのですが、もっとちょっと具体的なタイムスケジュールを示せないかというのが趣旨のような感じがするのですね。

併せて、今回の資料はA IとかD Xをそんなに専門にしない人に対しても分かりやすいように用語解説を書いたりだとか、どういう課題があるかというのを結構分かりやすく示していて、理解しやすいと私は思います。例えば14ページ、業務システムの効率化のところ、(1)の現状、こういうシステムがあると。それから、(2)の課題はまさに白丸二つに書いておいて、(3)今後の取組も全くこのとおりでうそはないのだけど、これだと一般論で、どの県庁でも通用するテキストブックとしては万能だけど、では具体的なタイムスケジュールでB P Rをどうやるのだという話がもうちょっと分かりたいというところだと思います。それが今、3年とか、5年とか、いろいろ話があったのですが、そここのところを、今すぐ答えるというよりも、今度、議論を進めていく過程の中で、主要システムでもいいのもうちょっときめ細かに何か目安を示せないかという話だと思うのですが、その点はいかがですか。

県側：この業務システムの効率化とかについても今まさに関係課などと議論を進めていて、今この場で、何年でやりますとお答えすることはもちろんできないのですが、おっしゃるとおり、もうちょっと議論を進めていった中で、ほかも含めてどういったタイムスケジュールでやっていくのか、この場においてある程度また報告させていただきたいと思います。

副会長：その他いかがでしょうか。それでは、お願いします。

委員：ちょっと御質問させていただきたいのですが、15ページの地方公共団体情報システムの標準化への対応というところで、今後の方向性というのはあくまで県の情報システムの標準仕様に基づくシステム改修という意味なのでしょうか。情報システムに関して、それぞれの自治体によって本当に違うので、改修することに相当大きな負担がかかっているのを、県にお願いしていかどうか分からないですけども、自治体を含めたところでの改修、システム自体の標準化というか、そういうことを含めて一緒に考えていただくような形で行革の中に盛り込んでいただいたら助かるなと思うのですが、そ

ういうところまでは対象にはなっていないのでしょうか。

副会長：お願いします。

県側：情報政策課です。このペーパーでは、このくくりではということで確かに県のことしか書いておりません。先ほどのDX戦略のほうで市町村も含めたところは最大の課題としてきっちり書き込むということになっています。一応、県の部分でそういう守備範囲でございましたのでこういう整理になっておりますけれども…。

県側：すみません、デジタル戦略推進室です。今、情報政策課長のほうからもありましたけれども、ここの15ページの資料は、今回の17業務のプラットフォームについては県独自でやってさらに効率化を図る必要があるという話で、市町村さんの17業務の話につきましては、先ほどもちょっと触れましたけれども、県と市町村で組んでいる協議会の中で今までいろんな共同調達とか共同サービスの運用とかをやってきましたけども、その枠組みを利用して、何とかこの5年ぐらいで県のほうでいろんな情報提供なり、国への働きかけなり、技術的、人材的な支援を含めて、皆さんに迅速に乗っていただけるように支援の在り方をDX戦略等の中でも考えていきたいと考えております。

委員：ありがとうございます。システムの共有というか、標準化するときは、すぐ切り替えるということにはならないので、やっぱり少し時間がかかったりするんで、例えば統一をするのだったら統一するという方向性を早めに県で出していただくと、それぞれの自治体としても、もちろんそっちの方向が恐らく有利になってくると思うのでそういう方向で検討できると思うので、そういうことも含めてぜひ進めていただければと思います。

県側：すみません、ちょっと補足させてください。

副会長：はい、お願いします。

県側：この17業務の共同化の話なのですが、これは一つのシステムに統一する、例えば生活保護は生活保護で国が作った一つのシステムに統一する、そういう話ではないです。現状、国が示しているのは、業務の流れとして標準形をいわゆる書類として、資料として国のほうで決めます。それに準拠したシステムを幾つかのIT企業さんがつくります、サービスとして。市町村さんが自分のところに一番合ったところと個別契約をしてやってくださいと。例えば、Aの町がBの企業さんを使って、その企業さんがそのシステムを全部つくれば、Aさんはそこと契約をし直してやってくださいと。ですので、基本画面はあまり変わらない形になるのだらうと思います。恐らく1つのシステムに、少なければ2ベンダーさんとか、多ければ5、6とか、そういうベンダーさんが準拠システムをつくられると思います。それをそれぞれの市町村さんが自分に一番合ったところを選んで契約していく。

ただし、そのデータとかサーバーとかは、今は自庁の中に置いてあったりすると思うのですが、もしくは近くのデータセンターに預けていると思うのですが、国のほうは、これを全部、国が用意するデータセンターに集めよと。そのためのお金、移行費用とかは全部国費で出すと、そういうスキームになっています。ですので、ちょっと誤解があるかもしれませんが、県が声をかけて一つのシステムをつかって、これを全部の市町村で使いませんかということではないので、ちょっと御説明をさせていただきました。

副会長：どうですかね。よろしいですかね。

委員：すみません、ちょっと前に戻るのですが、資料の出方のレベルがそれぞれ結構違うんですね。最初の知事部局の組織の在り方なんていうのは、方向性だけ出ていて具体的なやつは全く出ていなかったの、これはこれからいつまでにどうするというのが具体的に出るのだろうと思ったのですが、今度は、DX戦略とか今回のデジタル技術の活用については、非常に具体的なところが出ていますね。あまり具体的過ぎて、じゃあ何のためにやるのかというのがはっきりしないなという気がして。

例えば、10ページのように、在宅勤務の推進について、これはワーク・ライフ・バランス、新しい働き方のために整備をするのかとか、次のペーパーレス化についても、これはもちろん環境問題もあるのでしょうけど、どういう目的のためにするのかでアプローチは変わってくるでしょうし、グループウェアとか電子決裁についても、電子決裁についてはデータのデジタル化が目的なのか、それとも効率化をメインでやるのかということ、今既にやっていて使用率が6.2%ということは、これは効率の上でやったのでしょうか、こういう結果になっているということは、手間がかかる。ただデータ化を進めるために進めているのではないかと。じゃあ今回はどういう方向性で改修するのかとか、あとの今日議論すべきことについては、目標とか目的というのがいまひとつそれぞれははっきりなくて、それを入れること自体を目的にしていると、何のためにするのかという到達点が曖昧になるのではないかなというのがあるので、そこをもう少しはっきりしていただきたい。

もう一つは、さっきスケジュールの話があったのですが、これは最終的には、いつまでにどういう形にしますというのがこの委員会の中で確認をされると理解していいのでしょうかね。

副会長：いかがでしょうか。

県側：行政経営企画課です。今、それぞれの資料によって大分細かく書けているところと漠然としか書けていないところがありまして、これは行政経営企画課のほうでうまくその仕切りができておらず、大変申し訳ありません。それぞれの資料については各担当課のほうで作ってまして、その担当課との議論

の熟度とか、方向性がどれだけ定まっているかによってかなり示せているところが異なってきているということでございます。

議論の目的というところなのですが、我々としては、現状、課題の分析、あと、それに対してこういう方向性で対応したほうがいいのではないかという方向性をそれぞれお持ちさせていただいているのですが、これについて、委員の先生方から、もっとこうしたほうがいいのではないかとか、これはちょっと違うのではないかとか、そういった御指摘があればぜひいただきたいということでこのように審議をいただいているところでございます。

副会長：他に、いかがですか。

委員：その具体的なスケジュールというか、例えば5年、3年とかいうのがあるのですが、そこは後ほど提出されると理解していいですか。

県側：スケジュールにつきましては、最終的な行政改革大綱になるとときにはそこにしっかり記載しようと思うのですが、例年、答申をいただいて、それから大綱をつくるという形になるのですが、答申の段階ではまだスケジュールとかはそこまでしっかり記載はしていなくて、その後、我々県庁側で大綱に落とし込む段階でしっかりとしたスケジュールが定まるということになります。

ただ、最後の議論する段階である程度スケジュールを示せるものにつきましては、なるべくこの委員会の中でも御報告をさせていただきたいと思っております。

委員：はい、分かりました。ありがとうございます。

副会長：今、御指摘もありましたが、最終的な行革大綱になったときの全体の詳細性とか熟度はやっぱりある程度統一していないといけないので、議論の過程の中ではなるべく具体的に出せるものは出していただいて議論したほうが具体的な議論ができるので、今の過程としてはいいと思うのですが、ただ、最終的にはやっぱり全体の熟度、具体性は整えて、分かりやすく提供できるように努力してほしいと思っております。

県側：はい、了解しました。最終的には、組織のところとかもしっかり内容を固めてもちろん出したいと思っております。

副会長：よろしくお願ひします。その他、いかがでしょうか。皆さんのほうで御指摘はありますか。

委員：先ほど御説明のあった15ページの地方公共団体の事務の情報システムの標準化は今まさに動いているところの話なので、非常に確定的に物を書きづらいつころだと思います。一般的な方向は先ほど事務局から御指摘のあったとおりの説明で動いているのですが、ただ、結構小さい町村とかがあって、これは領域ごとに違うのですが、例えば税の領域でいきますと、地方税の共同機構というのがありますので、やりきれない部分については共同機構のほうで事実上、代行業務ですとか委託業務をやるという形で進んでいって、多分、

ベンダーは一応、標準化するのですが、標準化したことが結果的にベンダーの淘汰だとかシステムの少数化につながっていくのではないかという臆測、見解みたいのもあったりして、その中で、特に県単位でベンダーをどうするかとか、それは全くそろえないでいいのか、それとも事実上、共同機構のようところでやっていくようになるのか。ある程度、今でも県単位でまとまって共通システムをつくったりだとか、いろんな動きがあるので、そこがどうなるかというのがまさにこれからのところじゃないですかね。

もう一つ、私のほうで今回お聞きしたいのは、むしろ小さい市町村はシステムも小さめもあって標準化に好意的といいますか、しかるべき経過措置を置けば割と進みそうなのですが、意外に手ごわいのは大きいところです。大きいところは今でも自律的に大きいシステムを開発していて、それぞれの経緯の中でオプションもつけたりして、大きいところの標準化がなかなか進まないのではないかと。これをどこまでちゃんと標準化できるのか。これは、大きいところはベンダーのほうも大きくもうけていることになりますので、そこの関係もあってですね。だから、福岡県のほうも小さいところの問題もありますけど、一定の規模以上の市とシステムをどのぐらい調整していくかとか、これは結構大きいことじゃないかなと思うのですが、今回の行革の中ではこの件については今日の記述にとどまるのか、もう少しいろいろ具体的な検討があるのか、どうなっているのでしょうか。

県側：各市町村のシステムということについては、直接は行政改革大綱の射程には入ってこない範囲になります。ただ、今、情報政策課さんのほうでやられているDX戦略の中では、市町村も含めた形で全体の計画を立てられているということです。

副会長：その辺り、いかがでしょうか。

県側：今のことにちょっと補足ですけれど、確かにある程度規模の大きなところは結構自前でいろんなことをやっておりますので、委員おっしゃるように、それをやったことによって標準化から遠のくということも可能性としては大いにあるのかなとは思っております。

我々福岡県も二つの政令市から町、村まで60ありますのでいろんなパターンがあるとは思いますが、基本、我々としては、本当に人員も少ないとかいう市町村も結構ありますので、小規模自治体にどうしても主眼を置いた支援の在り方を考えていくべきだろうなどは今思っていて、戦略ですからなかなか細かく書けないのですが、具体的にはまた別途、それぞれの協議会の事業の内容として落とし込んでいきたいなと今思っております。

副会長：ありがとうございます。次、お願いします。

委員：県の行革の基本的な考え方として、もちろん県の事業の効率化、生産性を上

げるとのことだと思っておりますが、もう少し大きな目で見れば、先ほど言われたように、基本的に一つ一つの自治体、特に小さな自治体がしっかり地域でやっていけるというか、生き残れるというか、そういうことがあって初めて県があるわけでありまして、そういう意味では、県全体がどう発展するか、そういう視点での行革が必要じゃないのかなど。県内部だけじゃなくて県全体ということで考えれば、県民というのは、基本的には、それぞれの基礎自治体を通じていろんなサービスであったりとか、暮らしがあつたりとかしているわけですから、そういう視点を行革の中にももう少し強く入れていただくとありがたいなということで、お願いしたいと思っております。

副会長：いかがですか。

県側：行政経営企画課でございます。

今、御指摘いただいたような視点も非常に大切なことだと思っております。行政改革大綱について、あくまでも県の制度だったり、運営だったり議論する大綱ということになっているので、それが最終的に広がってきて、市町村と連携を進めることで県の体制とか運営の効率化みたいなことに返ってくるのであれば書き込めるかとは思っておりますが、そこをどのような形で行革大綱の中に書き込めるか、検討させていただきたいと思っております。今、委員がおっしゃったようなことは、直接的には県総合計画やDX戦略の中で書き込むということにはなってまいります。ただ、検討させていただきたいと思っております。

副会長：では、可能な範囲で御努力してみてください。それでは、次の資料3、こちらのほうに移りたいと思っております。

それでは、事務局から説明をお願いします。

県側：それでは、資料3「効率的で働きやすい風通しのよい職場環境づくり」の説明をさせていただきます。

(県側説明) 資料3 効率的で働きやすい風通しの良い職場環境づくり

副会長：ただいま説明を終わりました。皆さんのほうから御意見、御質問をお願いします。いかがでしょうか。それでは、お願いします。

委員：2つありまして、1つは17ページのコスト意識に基づく仕事の進め方の見直しで、決裁権限の下位委譲の関係なのですが、これはその目的、コスト意識をこれで感じるかどうかということが少し疑問であって、やっぱり決められた枠の中でいろいろ努力をして本当に必要な施策に特化をする予算編成作業に携わるということが、職員が一番コスト意識を感じる場面ではないかなと思っております。逆に、決裁権限を下位委譲するのは、むしろ業務の効率化、簡素

化のほうが目的なんじゃないかなというところはあるので、そこをひとつお聞かせいただきたい。もう一つは、時間外勤務の縮減のところ、22ページにありますけど、もちろん大事なことなのですが、中に少しありますように、例えば新型コロナウイルスとかいうのは時間内に終わるような対応ではなくて、ほぼ24時間対応を求められたりするということも考えると、時間外勤務の縮減と併せて、例えば勤務間インターバルとか、そういった制度を入れることによって職員の健康を守るということも必要ではないかなと思っていますので、もしそういったことに対して何か考えがありましたらお聞かせいただきたいと思っております。お願いします。

副会長：いかがでしょうか。

事務局：人事課でございます。決裁権限の下位委譲の関係でございます。今、御指摘をいただきまして、確かにそういう切り口、職員がコスト意識を感じるかというところからすると、少しずれがあるのかなと私自身も伺いながら感じましたけれども、ただ、無駄な作業、無駄なものを減らして効率的な行政運営につなげていこうという趣旨で従来からも取り組んでいる取組で、今後も必要なものと考えておりました、引き続きこの取組を進めていきたいと考えて挙げさせていただいているものでございます。今後の全体の構成の中でまだほかに適切なところがあれば、そこはちょっと検討させていただきたいと考えております。それから、次の2点目の時間外勤務の関係でございますけれども、ここで主に挙げさせていただいているものは、実はずっと課題になっている、従来から行っている通常業務に関する時間外勤務の縮減ということで挙げさせていただいているのですが、ここに書いておられますとおり、時間外勤務の上限規制が入ったということを契機に、県庁全体で働き方改革を進めていくということで働き方改革推進本部というのを立ち上げて取り組んでいる中、これは令和元年度からの取組でございますけれども、それ以降、2年度に入りまして特に新型コロナ対策、こういったものが出てきて、当然、時間外勤務というのは縮減していかないといけないわけですが、その一方で、県民の健康、生活を守るという観点でしっかり対応していかなければいけないということで、新型コロナ対策というのは職員にかなり負担がかかっている状況ではありますけれども、やむを得ずかなりの時間外が生じてしまっているという状況でございます。

これに対応するために、私どもとしましては、限られた人員の中でもそういう業務に対応する職員の負担を少しでも軽減しようということで、コロナ対策に対応する部署の体制強化に努めるということと、県庁全体でも、応援する職員が出た後の職務の負担軽減という意味で、その所属が持っている業務の実施時期をずらしたりとか、思い切って業務を中止するとか、そういう

業務負担の軽減を併せて行っている、そういった対策も取りながら、少しでも職員の負担を軽減する、時間外を減らすということで並行して取組をさせていただいているところでございます。

委員から御提案のありました勤務インターバルの関係につきましては、そういう視点でまだ具体的に検討をしているわけではございません。これは今後、そういったものの導入がこの時間外勤務縮減にとってどのように効果的なのかということも含めて、ちょっと検討させていただきたいと思っております。

委員：ありがとうございます。

副会長：その他、いかがでしょうか。それでは、お願いします。

委員：御説明ありがとうございます。お尋ねしたいのですが、まず1つは、今の御説明の中で、若い職員の方のいろんな機会でしたり、モチベーション向上のための取組をいろいろとなさっていらっしゃると思うのですが、実際、こういう若い方たちがいろんなことを考えてチャレンジするというのはとても素晴らしい機会だと思います。若手の方たちのいろんな取組とかチャレンジを推進なさっていらっしゃるということで、とても素晴らしいことだと思いますが、実際にそういう企画でしたりを推進させようとするときの周りの方たち、例えば上司の方だったり、そういう方たちのそれを受け入れて実現につながられるような環境といいますか、そういう気持ちだけはあるけれど実現は難しいということだともったいないと思うのですが、そういう環境整備、受け入れる側、周りの方たちの新しい取組に対する許容といいますか、そういうものの醸成みたいなものを推進できるような取組というのを何か併せてなさっていらっしゃるのかということをお聞きしたい。

もう1つは、北九州市でもそうなのですけれども、いろんな新しい取組をするときに、行政の機構に横串を刺して実現に進みましょうというふうなことはいろいろ努力なさっているのですが、今までの規制の枠組みとか立てつけの問題で、本当の横串を刺したチャレンジがなかなか実現しにくいいろんな課題があるように感じるのですが、若い方だけの取組ではなくて、新しい社会課題に対しての意見交換等が柔軟に交わされるような場が現実的に存在するのか、そういう担当部局に横串を刺したような取組をされているのかをもしよろしければ教えていただければと思います。

副会長：いかがでしょうか。

県側：行政経営企画課から説明させていただきます。若手職員の声を生かした検討ということで、御質問は、その上司とか先輩職員の受け止め側のほうの醸成ということだったと思います。今回、若手職員の意見を吸い上げるための仕組みというのは、資料の19ページの④番で、新たに今年度から取組みを始めております。これについては、若手職員の意見を所属に出して、所属のほ

うで中身を取捨選択して上げてもらうのではなくて、一旦、担当課のほうに全部上げてもらった上で、逆にトップダウンで下ろしていく、そういう形でしっかり検討してもらえそうな仕組みにしているところです。今始めたばかりというか、今年度から始めまして、今、その途中ということで提案を受けている段階ですので、実際にどのように検討が進むかというのはこれからということになろうかと思えます。

また、横串を刺した検討というところで、制度としましては、②番で書いています職員提案という制度につきましては、全庁的ないろんな業務に対して自由に意見を言えるようになっていきます。これにつきましても職員から直接意見を出してもらうようにしていきまして、行政経営企画課から各担当課に検討をお願いするような仕組みにしています。

また、今後の取組の方向性の中の一つ目の丸で書いておりますけども、今年度から始めた若手に関する取組みに加えて、またそういう若手の発想を生かせるような仕組みがつかれないかというのを今、検討しているところでございます。

委員：ありがとうございました。

副会長：その他、いかがでしょうか。

委員：御説明ありがとうございました。何点か質問とコメントをさせていただければと思います。最初に、17ページのところでお示しいただいたコスト意識に基づく仕事の進め方の見直しの「コスト」なんですけれども、これは狭い意味でお金ということ限定なんだろうというお尋ねです。広い意味でコストというと、例えば時間もそうですし、人々の作業量というマンパワーなんかもトータルで費用対効果を考えるときには重要だと思いますので、これをここではどのような形で捉えてお考えなのかというところを少しお知らせください。

特に、決裁権限の下位委譲を取組で進めているというところ、先ほどもコメントがありましたけれども、これはむしろ時間とかマンパワーの節約で、効率化、いわゆる分権の発想ですから、より判断がしやすいところで迅速に判断をして業務を進めていくということになりますと、これは費用の範囲ではお金の話だけではないところになろうかと思えます。この辺りをちょっと教えてくださいというのが1点目です。2点目としましては、時間外勤務のところについての質問です。22ページのところです。これは課題のところの2つ目です。確かにコロナとか災害で時間外勤務、超過勤務になってしまうというのは非常に分かるのですが、通常業務においても一定程度超えている状況があるということです。これは働き方といいますか、働かせ方の問題ですので組織としてしっかり考えなければいけないのですが、これは具体的

にどのような部門、どのような仕事をしている方でこういうことが起きているのかということをし少し教えてくださいというのが2つ目です。3つ目はコメントになるのですが、23ページの障がいのある職員さんのところ、あるいはその続きの育児・介護との両立のところですが、この分野はまさにDXを上手に活用していただければこの職員さんたちをうまく支援することができるわけですので、このような観点もぜひDXの方とつなげていただいてここに盛り込んでもらうということが必要なと思います。特にこういう分野についてのDXなどの対応は迅速にやっていただかないと離職につながりますので、ここは組織の中では優先度の高い部分になるのではないかと感じています。これはコメントです。4つ目ですけれども、これは質問です、教えてください。24ページのところの表で、男性職員の育児休業の取得率が書いてまして、令和2年は42.6%と非常に高く素晴らしい数字なのですが、ただ、これは短時間勤務とか部分休業も含むとなっています。実は育児休業の取り方で、ちょっとだけ取って取りましたというような数字になって達成感というような部分に出されてしまうと、非常にクオリティーが上がらないということが問題になります。やはりそれなりにまとまった時間をきちんと取れるというのがホワイトな職場だと思いますので、具体的にどのような形で取っている人がどれだけの割合いるのか、これの内訳を教えてくださいというのが4つ目です。

最後ですけれども、これも質問です、教えてください。25ページのメンタルヘルスのところでは福岡県ではほかの都道府県の平均に比べて高い割合になっているということです。過去の数値も見ましたが、比較的高い値になっているように見ているのですが、では県としてはどういうところに原因があると分析をされているのでしょうかというところを今の段階で分かるところで教えてください。

副会長：お願いします。

県側：1点目は行政経営企画課からお答えさせていただきます。その立てつけといたしまして、コスト意識に基づく仕事の進め方の見直しという改革の事項名がありまして、その下に幾つか具体的なものをぶら下げてということで考えておまして、先生がおっしゃいます「コスト意識に基づく」の部分には、お金だけでなく、時間とか、無駄な手間とか、そういうのもいろいろ入って、そういったものでなくしていけるものをこの項目の中に盛り込めればと考えていた次第です。いろいろ御意見をお伺いする中で、そうした時間的なこととかも入ってきますので、今、時間外勤務の縮減を「すべての職員がいきいきと働くことができる職場環境づくり」のところに置いているのですが、こういったものもコスト意識に基づく仕事の進め方の見直し、時間を減らして

いくという考え方にはまさに直接つながるようなものになってきますので、そういったものもこっちに入れたり等、立てつけをちょっと事務局で検討させていただきたいと思います。

県側：人事課でございます。2点目の御質問でございます。時間外勤務の2つ目の丸のところですね。感染症対策や災害対応業務以外の通常業務においても上限規制を超える職員が一定数いるということで、私どもとしてはここが一番問題なのかなと。コロナ対策はある意味、どうしても対応していかないといけない部分がありますけれども、ここをいかに減らしていくことが重要か、どうやって減らしていくかというのをしっかり取り組んでいかないといけないと考えています。それで、どういう業務が実際に出ているのかというお尋ねでございますけれども、道路であるとか河川、こういったところのいわゆる土木関係の事業につきまして、設計書を作成したりとか、そういった業務で年度末に一時的に業務が集中する。あるいは、これも常時ということではありませんけれども、関連する施設の大規模な改修があって、それに関するいろんな手続に関連する業務で一時的に業務が集中した。それから、これも年度末になりますけれども、こういったものはある意味、例外業務として位置づけられるのですが、決算に関する業務でありますとか、私どもが言うのはあれですけど、人事に関連する業務とか、時期的なものがございまして、一時期にどうしても集中してしまう業務というのがあります。ただ、そういったものについても、どうしても集中してしまう時期というのがありますけれども、それに向けて事前にやれることをやっておくとか、少しでも平準化できるような取組が何かできないかとか、そういったことも含めて、こういった業務を減らしていく努力ということについてもしっかり取り組んでいきたいと考えております。

それから、3点目、障がいを持つ職員の関係で、こういった職員の皆さんが能力を十分に発揮して活躍できるような職場環境づくりを進める上でDXの活用が有効ではないか、検討するべきではないかという御意見をいただきました。私どもも、これからどういうふうにDXを活用していけるのかということについてはしっかり検討していきたいと思っております。

それから、4点目、24ページの育児休業等の取得率の関係でございますけれども、すみません、具体的な内訳というのは今数字がございませんけれども、御指摘のとおり、今、この率自体は育児休業等ということにしておりまして、育児休業だけではなく、育児のための短期の休暇とか、そういったものも含めた率になっておりますので、かなり高い率になっております。新しい特定事業主行動計画の中では、内閣府のほうの男女共同参画推進計画でも上がっておりますけれども、育児休業に限って30%の取得率を目指す

いうことで、私どももそれに合わせて新しく30%という目標を立てております。そこに向かってしっかり目標を達成できるように進めていきたいとは思っておりますが、確かに御指摘のとおり、男性職員が取る場合には、女性の職員が取られるような長期のやつがまだまだ少ないというような状況です。ただ、短期間でも取っていただくということを重ねていくことでそれが少しでも伸びていく、あまり女性と変わらないような取得の仕方を目指していくということも重要だと思っておりますので、今はどうしても短期が中心になっておりますけれども、そういったのを女性と変わりなく取れるような環境づくりを併せて進めていきたいと考えております。

県側：続きまして、メンタル対策のところの御質問についてお答えしたいと思います。私どもの県が都道府県平均よりも高い理由についてはですが、残念ながら、これは都道府県名を公表した上でのデータがありませんので、なぜ私どもの県が平均より高いのかということは、詳細に分析ができていないところではあります。ですが、このことについては重大に受け止めておまして、新規に長期の病気休暇を取られた方の原因については毎年、分析をしているところでございます。

その中で、課題にも書いておりますとおり、長期病休者の不調に至った主な原因というのは職場における人間関係が一番に上がってきているということで、これは上司との関係性であったり、同僚との関係性であったりということで、必ずしも仕事の量だけが原因ではないということが分かってきましたので、ここについての対策については、行政経営企画課さんがやられている風通しのよい職場づくり運動ですとか、職場の中でのコミュニケーション能力が向上するような取組を一方で進めているところでして、私どもはストレスチェックシステムを活用した、より職場の現状に合ったコミュニケーションの向上というものを目指して、メンタルヘルスの不調者を少しでも減らしていく取組を今、進めているところであります。

副会長：ありがとうございました。では、次、いかがでしょう。

委員：ありがとうございます。2点お伺いしたいのですが、1点は、先ほど他の委員がおっしゃったように、障がい者とか育児・介護中の職員についてはDXを活用すればということで、私どもの大学でもそういう方向にしているのですが、そして、男性の育児休業も、今は短期間が主流だけでも、それを重ねていってという話がありました。かなり時間がかかりそうですけどそういう方向でよろしいかと思うのですが、そういうときに、例えば在宅勤務を使うとか、あるいは育児休業しましたとかということが後々の昇任に関して不利にならないような形の昇進システムをやっぱりちゃんと考えておかないと、特に男性に関しては1日取って終わりというような感じがやっぱり続くので

はないかと思うので、その辺りのことまで今後は考えていく必要があるのではないかなということが1点です。

もう1点は、先ほどメンタルヘルスのところで、一番大きい原因は職場における人間関係ということでしたけども、今、どの組織でもそうだと思うのですが、ハラスメントがすごく増えてきていると思います。それで、それは実際も増えてきていると思うし、非常に敏感になってきているというのもあるかと思います。ですから、先ほどその対策としてコミュニケーション能力の向上をという話がありましたけど、本人の対策だけじゃなくて、職場としてハラスメントはないのかどうかとか、あるいは上司はどのように対応するべきなのかとか、その辺りの組織としてどういう対応をするべきなのかということをやっぱり考えていくべきなのではないかなと思います。ハラスメントについては、その増減、趨勢というふうなものはどうなっているのか、3点目にそれもちよっとお伺いできればと思います。1点目、2点目は感想、意見のようなものなので、3点目のハラスメントについてちょっとお伺いしたいということです。

副会長：いかがですか。

県側：人事課でございます。1点目の男性の育児休業に関して、昇任システム、昇任が不利にならないようにというお話でございましたけれども、もちろん取ったこと自体がマイナスになるということは決してございませんが、長期取ることによって長期間職場を離れることの不安、そういったものはあろうかと思っておりますので、そういう意味では、単に取得を目指すだけではなくて、やはりそういったことが不利にならないように、これは男性に限ったことではありませんけれども、職員の人材育成ということについても併せてしっかり取り組んでいきたいと考えております。

それから、もう1点、ハラスメントの関係でございますけれども、すみません、今回の項目の中では挙がっていないのですが、ハラスメントについては別途、コンプライアンスのところで少し触れさせていただこうと思っておりますけれども、御指摘のとおり、良好な職場環境づくりを進めるという点ではハラスメント対策は大変重要だと考えております。もちろん職員の人格や尊厳を不当に傷つけるということで、勤務意欲の低下、心の病の原因になるということもございまして、それだけではなくて、職場の運営全体にも大きな影響を与えるということもありますので、防止に取り組むことは大変重要だと認識しております。

本県では、セクシュアルハラスメントについては平成11年に指針とその運用マニュアルを作成しました。パワーハラスメントにつきましても平成24年に指針とその手引書を作成いたしまして、具体的には、禁止行為の内容で

あるとか、相談方法、事案が発生した場合の対処方法などについて職員に周知をして、特に管理職についてはこの対策の重要性をしっかりと理解してもらうように周知を行っているところでございます。

特に幹部研修会ありますとか管理監督者研修会の中でハラスメントの具体的な事例を説明して、自らの行動も含めてこの防止に率先して取り組んでいただくようにということで周知をしておるところでございまして、委員も御指摘のあったとおり、そういう大切な取組だという認識の下に、引き続き取組を進めていきたいと思っております。

ハラスメントの相談件数になりますけれども、平成30年度以前の5年間はパワーハラスメントの相談が平均で30件程度あっておりましたけれども、令和元年度は19件というような状況になっております。ただ、セクシュアルハラスメントにつきましては年によって結構ばらつきがございまして、10件を超える相談がある年もあれば1、2件という年もございます。令和元年度の実績を申し上げますと7件という状況でございます。

県側：よろしいでしょうか。一つ補足をさせていただきますと、私どももメンタルヘルス対策の研修の取組の中で、各所属長ですとか部下を指導する立場にある階層の職員に対してアンガーマネジメントの研修を行っておりまして、一方で、パワハラ、セクハラ——どちらかというとならばパワハラが主になりますけれども、そちらのほうを防止する対策に取り組んでいるところではあります。

副会長：ありがとうございます。大体時間になってきました。私のほうも実は聞きたいことが4点ばかりありました。ちょっと今言いますので、後でというか、次回でもお答えいただけたらと思います。

1つは、全体の大きい点で、今回はともかく定年延長を控えた年齢になるのですが、第二弾はどっちかというとならば若手職員のインセンティブだとか活用なのですが、本当は増えていくのは高齢者なんです。この人たちにインセンティブを持って最後まで一生懸命楽しく仕事をしてもらうというのは今後非常に重要になります。となると、高齢者というか、年齢が高くなってもインセンティブを持って働きがいのある職場をつくっていくということに対してもう少し行革の中でしっかり施策を打ち出すべきなんじゃないかというのが1点です。

それから、もう一つ、これは前回の業務効率のところもあったのですが、今、コロナもあって在宅勤務推進になっています。これは福岡県だけじゃなくて日本全体の問題なのですが、要するに、在宅勤務を安心してできる環境づくり、それは在宅勤務に係る諸費用をどうするかということもありますし、逆に通勤手当をどうするかという話もありますし、それから、別途、資料がありましたけど、残業をどうするんだという話もあります。こういうものにつ

いてはやっぱり安定的に制度構築をしていかないと、やみくもにコロナだからともかく在宅勤務をしろというわけにいかないで、このことをもう少し制度的にしっかりつくっていくというようなことがあっていいのではないかと。それは一つ、早めに解決しなければならない大きい項目じゃないかというのが2点目です。

それから、3点目がある意味では一番大きいところで異論もあるかと思うのですが、今回のこの中では兼業の話が結構あって、兼業を一部認めていくですとか、それから、兼業ではないのですが、勤務時間外の公務員としての振る舞いなんか言及しているところがあります。最終形としては、せっかく地方の公務員でいるんだから、地域の中の一社会人としてもちゃんと活躍してくれという気持ちはありますけど、行革で勤務のことで言うべきところに時間外のことまであせえこうせえと言うのは、やる気はあっても逆にやる気をくじくというか、本来、そこは言及すべきことなのかどうなのかと。勤務時間外に対してどういうことまでやっていいか、そこはやっぱり時間外労働法制との関係もあるし、それから、これからなろうとしている人にとって最終的に魅力ある職場でなきゃ駄目なので、時間内後の部分については、トータルに人生を考えたときに果たしてどこまで自発性に任せてどこまで何となく言うべきなのかというのは少し考えてほしいというのが3番目です。

最後に、これは質問に近いのですが、障がいを持った方を雇用していくというのはある意味では行政の一番重要な問題なのですが、よく言われているのは、身体障がいに関しては結構採用するのだけど、知的障がいについては採用が後れているのではないかという話があって、前にそういう指摘をこの審議会の中でも民間の方から厳しく言われたことがあります。全体としては一定数を雇用しているはずなのですが、現状で、その中で身体障がいではない知的障がいの割合がどのぐらいなのかと、どういう努力をされているのかということについてはお聞かせいただきたいと思いました。

では、もう時間が過ぎていきますので、今日のところの審議は以上としていただいて、事務局に戻しますので事務局のほうで今日答えられるところがあったら答えていただいて、それから、前回と同じで、最後のところは非常に重要な問題もありましたので、ほかの方もまたお気づきの点がありましたら事務局のほうに質問を寄せてください。そうすると、今日の冒頭のように用意周到に隙のない作文になってくるかもしれませんが、誠心誠意回答してくれますので、皆さんのほうもよろしくお願ひしたいと思います。それでは、事務局に戻します。

県 側：では、副会長からいただいたやつで回答できる部分は取りあえず今ということで。

副会長：では、お願いします。

県側：まず行政経営企画課から失礼します。2番と3番のところなのですが、在宅勤務の環境整備という話につきまして、本県では昨年の11月から在宅勤務について制度化しております、通勤手当をどうするとか、あと、通話した場合の通話料は県のほうで払うとか、そういった取決めはしております。取決めはしているのですが、それを実際に家に持ち帰ってやるときの端末の数が足りないですとか、そういった結構、技術的な課題のところなかなか在宅勤務の実際の方が進まないというところがありますので、コロナで緊急事態宣言が出ているときとかは強制的に5割以上を目標にやってもらうのですが、そうじゃないときになかなか進まないというのがありますので、そういったところについてはICT環境の整備を今後進めていきたいと考えております。

それから、兼業をそもそも行革大綱に盛り込むのがどうなのかというところなのですが、おっしゃるとおり、時間外の活動に関して県のほうであれこれ言うような話でもないかもしれないのですが、実際に職場の外でいろいろ活動される方がその中で成長されるとかいろんなスキルを身につけて、それをまた職場にフィードバックしていただくことによって職場環境が明るくなるというか、働きやすい、職場の活性化につながると考えて入れている次第でございます。ただ、確かにちょっと間接的かなとは思いますが、そういう考え方です。

県側：人事課でございます。定年の引上げに関する高齢層職員のインセンティブのお話をいただきました。前回の審議会の中で高齢層職員の能力、それから経験を活用した取組についてということで、方向性として、5年後の引上げ開始に向けて、働く意欲の維持向上はもちろんのこと、士気の低下を招かないための取組を含めて、人事管理の在り方を総合的に検討して4年度までに制度設計を行っていききたいということで御説明させていただきました。

そういう意味で、これからの検討ということでございまして、もし検討を進めていく中で何か打ち出しができるようなものがございましたらこの行革審の中でも御報告をさせていただきたいと思っておりますし、大綱に間に合うようであればとは思っておりますけれども、申し訳ないですけど、これからという状況でございます。重要性としては十分認識しております、項目として挙げさせていただいているということで御理解いただきたいと思います。それから、障がい者の雇用の関係でございますけれども、本県が今、雇用している障がいのある職員の関係ですけれども、今年の6月1日現在の数字になりますけれども、これは教育庁と県警本部を除いて全体で192名いらっしゃいます。障がい別で言いますと、身体障がいのある職員が168名、精

神障がいのある職員が22名、それから知的障がいのある職員が2名という状況でございます。身体障がいのある職員の方、それから精神障がいのある職員の方は、その大部分が正規職員ということでございますけれども、知的障がいのある職員の方2名につきましては会計年度任用職員としての雇用となっております。

知的障がいの方の職域を考えた場合に、いろいろな、例えば文書の仕分であるとか、コピーをやる業務とか、そういった比較的同じような作業を繰り返す業務についてはこれまで極力、外部に委託するとか、そういう形で本来の職場としては見直しを行ってきていたということもございまして、職域を確保することがなかなか難しいということで正規職員での雇用には至っておりませんが、ただ、やはり県としても知的障がいのある方の雇用を進めていかないといけないということから、今年6月に知的障がいの方を、今申し上げましたとおり、会計年度任用職員として雇用するというので、福岡県庁ワークサポートオフィスというのを開設いたしました。

これは今、県庁の中にあるのですが、知的障がいのある方をオフィススタッフとして配置いたしまして、この方々に業務の支援を行うオフィスマネージャーというのを別途雇用して一緒に業務をやっていただくということで、業務については、県庁全体の中で公文書の封入とか印刷業務、シュレッダーをかける業務であるとか、あと、パソコンの入力業務、そういったものを県庁全体の中から集めましてやっていただくというような取組を行っております。この取組は引き続き県としても続けていきたいと思っております、こういった取組を通じて知的障がいのある方の雇用というものにも努めていきたいと考えております。

副会長：ありがとうございました。

県側：では、委員の皆様におかれましては、本日は長時間にわたりまして大変熱心に御審議いただきありがとうございました。次回の行政改革審議会につきましては、9月9日木曜日の14時から開催いたしますので、よろしくお願いたします。出欠の回答につきましては23日月曜までにお願しておりますので、御回答のほどをどうぞよろしくお願いたします。本日はどうもありがとうございました。