

第 42 回行政経営プログラム推進委員会 会議録

令和 3 年 9 月 3 日（金）10 時～12 時
石川県庁行政庁舎 11 階 1109 会議室

○開会挨拶

（加藤総務部長）

皆様おはようございます。

本日は、大変お忙しい中、この会議にご出席いただき、誠にありがとうございます。

委員の皆様方におかれましては、日頃より本県行政に格別のご理解とご支援をいただいておりますことに改めて感謝を申し上げます。

本日は、6 月の委員改選後、初めて開催する委員会となるわけでございます。引き続き、委員にご就任いただきました方々、また、新たにご就任いただきました方々、それぞれ快くお引き受けいただきまして、誠にありがとうございます。

さて、新たにご就任になられた方もいらっしゃいますので、改めて少しご説明させていただきますけれども、本県におきましては、今後の行財政運営の指針といたしまして、昨年 3 月に「行政経営プログラム 2020」を策定いたしました。今後ますます多様化する県民ニーズに的確に行政として対応していくため、限られた資源を最大限活用した効率的・効果的な行政経営の推進を図ることとしてございます。

この「行政経営プログラム 2020」におきましては、基本方針といたしまして、行政コストを縮減する「量」の改革を継続しつつ、ICT の積極的な活用などにより、効率的・効果的な行政経営に向けた「質」の改革を強化することとしてございます。この考え方のもと様々な取組を推進しているところでございます。

本日、この委員会の議事ですが、「行政経営プログラム 2020」の取組状況などを議事として設定させていただいているところですが、皆様ご承知のとおり、本県におきましても、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けているところでして、県では感染対策に全庁一丸となって取り組んでいるところでございます。

このプログラムに記載の取組につきましても、新型コロナウイルス感染症の影響を受けまして、やむを得ず先送りをしている取組もございます。しかし一方で、反対に前倒しをした取組というものもございまして、新型コロナウイルスの影響を受ける中におきましても、できるだけ工夫を凝らしながら取組を進めているところでございます。

後ほど、事務局から、詳細をご説明させていただきますので、委員の皆様には、それぞれのお立場から、忌憚のないご意見を賜りたいと考えてございます。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

○機材確認

（村田行政経営課参事）

議事に入ります前に、お手元のタブレットの画面の確認をお願いいたします。

本日の委員会は、ペーパーレス会議として、委員の皆様には、会議資料の配付は行わず、

お手元のタブレットを用いまして説明をさせていただきます。

会議中、ご不明な点がございましたら、事務担当者にご遠慮なくお申し付けいただければと思います。

○委員紹介

(村田行政経営課参事)

今回は、委員改選後、初めての委員会でありますことから、委員名簿にしたがいまして、委員の皆様をご紹介させていただきます。

金沢工業大学産学連携室教授の大砂雅子委員です。

(大砂委員)

大砂でございます。よろしくお願いいたします。

(村田行政経営課参事)

元石川県監査委員の岡部朋代委員です。

(岡部委員)

岡部でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(村田行政経営課参事)

石川県商工会女性部連合会会長の北野ゆかり委員です。

(北野委員)

北野でございます。よろしくお願いいたします。

(村田行政経営課参事)

一般社団法人石川県情報システム工業会会長の小清水良次委員です。

(小清水委員)

小清水です。どうぞよろしくお願いいたします。

(村田行政経営課参事)

一般社団法人金沢経済同友会代表幹事の砂塚隆広委員です。

(砂塚委員)

砂塚です。よろしくお願いいたします。

(村田行政経営課参事)

弁護士の長澤裕子委員です。今回ウェブでの参加をいただいております。

(長澤委員)

長澤です。よろしくお願いいたします。

(村田行政経営課参事)

石川県婦人団体協議会副会長の中山満子委員です。

(中山委員)

中山でございます。初めてこのような会に参加させていただいております。よろしくお願いいたします。

(村田行政経営課参事)

公認会計士の早川喜子委員です。

(早川委員)

早川と申します。よろしくお願いいたします。

(村田行政経営課参事)

公募委員の藤田厚委員です。今回ウェブでの参加をいただいております。

(藤田委員)

藤田でございます。よろしくお願いいたします。

(村田行政経営課参事)

石川県立大学参与の丸山利輔委員です。

(丸山委員)

丸山です。どうぞよろしくお願いいたします。

(村田行政経営課参事)

なお、日本労働組合総連合会石川県連合会事務局長 福田佳央委員におかれましては、所用のためご欠席との連絡をいただいております。

○会長選出

(村田行政経営課参事)

次に、会長の選出をお願いしたいと思います。

行政経営プログラム推進委員会設置要綱第4条第1項の規定では、会長は委員が互選することとなっております。会長選出について、どなたかご意見はありませんでしょうか。

(小清水委員)

小清水でございます。これまで会長を務めてこられています丸山委員に、引き続きお願いしてはいかがでしょうか。以上です。

(村田行政経営課参事)

小清水委員から、丸山委員に、というご発言がありました。皆様いかがでしょうか。

(委員一同)

異議なし。

(村田行政経営課参事)

それでは、本委員会の会長は丸山委員にお願いすることといたします。丸山会長、会長席にご移動をお願いします。

それでは、一言ご挨拶をお願いします。

(丸山会長)

ただ今、ご指名をいただきました丸山でございます。前回に引き続きということでございますので、どうか皆様よろしくお願ひいたします。

先ほど、加藤総務部長からご挨拶もありましたように、県では、新型コロナウイルス感染症への対応を行う中にありまして、「行政経営プログラム2020」に基づく取組について、工夫を凝らしながら進めておられるということを伺いました。

今後見込まれる大変厳しい財政環境や、社会の変化に対応していくためにも、効率的・効果的な行政経営に向け常に改革に取り組んでいく必要があります。当委員会は、そういう中にありまして、県が「行政経営プログラム」に記載した取組を進め、行財政改革を推進するために、必要な提案、助言をさせていただくというのが任務でございますので、どうかよろしくご理解のほどお願ひしたいと思ひます。

本日お集まりの委員の皆様は、様々な分野において活躍されている方ばかりであります。どうか皆様の知見を活かして建設的なご意見をいただきたいと思いますと考えておりますので何卒よろしくお願ひいたします。

(村田行政経営課参事)

ありがとうございました。

続きまして副会長の選任でございます。要綱第4条第1項の規定では、副会長は会長が指名することとなっております。丸山会長、副会長のご指名をお願ひいたします。

(丸山会長)

はい、分かりました。

この分野にご造詣が深いと思いますが、岡部委員にお願いできればと思います。岡部委員、どうかよろしく願いいたします。

(岡部委員)

岡部でございます。僭越ですけれども、この推進委員会が発展するように会長を支えていきたいと思っております。よろしく願いいたします。

(丸山会長)

どうぞお助けください。よろしく願いいたします。

(村田行政経営課参事)

ありがとうございます。それではこの後の議事につきまして、丸山会長にお願いいたします。

○議事進行

(丸山会長)

では、ただ今から議事に入りたく存じます。本日の議事は、次第にありますとおり、「石川県の財政状況について」、及び、「行政経営プログラム 2020 の令和2年度の取組状況及び令和3年度の主な取組について」、となっております。

各議事につきまして、事務局からの説明をお伺いしたうえで、皆様からのご意見をいただくことにしたいと思います。それでよろしいでしょうか。

よろしければ、早速事務局からご説明をお願いいたします。

○石川県の財政状況について

(谷崎財政課長補佐)

財政課の谷崎と申します。

私からは、石川県の財政状況についてご説明をさせていただきます。

「資料1」、まず、「1 歳出の状況」であります。真ん中のグラフをご覧ください。このグラフは、普通建設事業費、例えば道路や河川の整備ですとか、あるいは施設の整備といった、ハード整備に要した経費でございますけれども、平成3年度を100としたときの指数の推移でございます。本県と全国の投資水準を比較したのになります。上の青色の線が本県、下の赤色の線が全国の状況を示しております。本県は全国と比べて高水準の公共投資を続けてきたことが分かります。

これは、本県ではバブル経済の崩壊が、平成4年度以降、国の経済政策に呼応しまして、積極的に社会資本の整備に取り組むとともに、全国的に公共投資を抑制し始めた平成11年度以降も、数年にわたりまして、全国を上回る公共投資を実施したことによるものであり

ます。そして平成 20 年度前後からは、全国より若干高いものの、ほぼ全国の水準に近い形となっております。

この結果、交通ネットワークや文化施設、教育施設の整備が着実に進みまして、県民生活の利便性や質の向上が図られました。その一方で、整備のための財源として、県債の発行も増加してきたという状況がございます。

2 ページをお開きください。

上段の棒グラフですけれども、これは県債残高、つまり県の借金の残高ということですが、この推移を表したものです。令和 2 年度末の残高は、一番右側になりますけれども、総額で 1 兆 1,950 億円余となっております。昨年度末に比べまして、54 億円余の増加となっております。平成 25 年度以来、7 年ぶりに、県債残高の総額が前年度を上回ることであります。この要因は、令和 2 年度の棒グラフ、一番右の棒グラフの、一番上の青い部分がございますけれども、これがコロナ関連債ということにして、新型コロナウイルス感染症の影響による税収の減少、あるいは徴収猶予に対応するため、減収補填債などを 110 億円余発行したことによるものです。

県債残高につきましては、その償還時に全額が地方交付税で措置され、実質的に将来の県の負担とはならない臨時財政対策債、黄色の棒グラフに該当するところでございますが、これを除きます、いわゆる通常債、緑色の棒グラフのところでございますけれども、この残高を、前年度以下の水準に抑制することを目標に掲げまして、これまで取組を進めております。令和 2 年度におきましては、先ほど申し上げました、例外的に発行を余儀なくされましたコロナ関連債、これも除いたいわゆる通常債の残高は、昨年度末に比べ 6 億円余減少しております。平成 15 年度以降、18 年連続で前年度以下の水準に抑制をしております。

なお、中ほどでございますけれども、県債残高の標準財政規模に対する割合ということにして、3.92 倍、全国 8 位という高い水準になっております。このため、県としましては、足下の経済情勢や、政策としての必要性に留意しながら、今後とも通常債の残高の縮減に努めていく必要があるものと考えております。

1 ページ進んでいただきたいと思っております。

この折れ線グラフは、本県財政の圧迫要因となっている、公債費と社会保障関係経費の推移を表したものであります。

まず赤色の折れ線グラフでございますけれども、これは県債の元金と利子の償還費である公債費であります。公債費は先ほど申し上げました通り、過去における積極的な公共投資の結果、平成 20 年頃までは増加してきておりましたが、通常債の残高を縮減してきたこともありまして、近年はほぼ横ばい、微減で推移しているところであります。

また、青色の折れ線、社会保障関係経費につきましては、高齢化が進むことに伴いまして、近年、10 億円から 20 億円程度のペースで増加が続いております。社会保障関係経費については国の制度に基づき、地方が負担を義務付けられている支出でございます。今

後も高齢化の進展により増加することが予想されることから、その財源をどう賄っていくかについては、国・地方に共通する大きな課題となっております。財政の健全化に向けた努力は、これまでも行ってきてはいるものの、これらの経費が県財政を圧迫する厳しい状況が続いております。

1 ページお進みください。

「2 歳入の状況」についてでございます。

この棒グラフは、県の一般財源である実質県税と実質交付税、そして、これらの不足を補うための財政2基金、財政調整基金と減債基金の取り崩しの推移を示したものであります。

地方交付税と臨時財政対策債を合わせた実質交付税につきましては、黄色の棒グラフで表しておりますけれども、平成16年度のいわゆる三位一体の改革によりまして、地方交付税が大幅に削減をされました。本県においても、一番左の、平成15年度の1,870億円から、その右の平成16年度の1,665億円ということで、200億円を超える減額となるなど、大きな影響を受け、それ以降も削減前の水準には及ばない状況が続いております。

また、実質県税については青色の棒グラフで表しておりますけれども、こちら一番右側のグラフをご覧いただきたいのですが、令和3年度当初予算における実質県税は、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けることが想定されるため、当初予算額としては、令和2年度から190億円の減となる1,696億円を見込んでおります。

1 ページお進みください。

「3 基金残高、財政指標の状況」についてであります。

中ほどの棒グラフの水色が減債基金、ピンク色が財政調整基金の残高となっております。左側の平成14年度末では、2つの基金を合わせた残高は、約640億円ありましたが、平成16年度の三位一体改革により実質交付税が大幅に削減された影響や、リーマンショックによる税収の大幅減によりまして、平成14年度から23年度にかけて、396億円の基金の取り崩しを余儀なくされました。

その後、行財政改革の取組の効果が発現したことや、景気回復による税収の増加がありまして、平成24年度から令和元年度にかけて、8年連続で基金を取り崩すことなく収支均衡を達成するとともに、将来への備えとして必要な資金を基金に積み立てたことによりまして、グラフの上の表になりますけれども、令和元年度末の標準財政規模に対する基金残高の割合は、15.5%と、全国的にも高い水準となっております。

しかしながら、令和2年度におきましては、新型コロナウイルス感染症への対応として、医療提供体制の確保や、事業者の事業継続支援など、前例にとらわれない思い切った財政出動を行った結果、平成23年度以来9年ぶりに、財政調整基金の取り崩しを余儀なくされました。取り崩し額は14億円余で、平成以降では最大、過去3番目の規模となりました。

さらに、令和3年度におきましても、新型コロナウイルス感染症への対応としまして、

現在、9月補正予算までに、80億円余を取り崩しております。

次に、一番下の表につきましては、財政指標をお示したものです。

まず、経常収支比率につきましては、これは地方税や普通交付税など毎年度収入する一般財源に対して、人件費や社会保障関係経費、公債費など、毎年度経常的に支出される一般財源が占める割合のことをございまして、財政構造の弾力性を示すものであります。本県では、公債費や社会保障関係経費など、義務的経費の増加に伴いまして、行財政改革大綱制定前の平成14年度の86.7%に対し、令和元年度は、全国的な状況と同様、95.8%と悪化しております。

また、その下の実質公債費比率につきましては、これは県債の償還である公債費のうち、交付税措置される額を除いた実質的な負担額の、標準財政規模に占める割合を示したものでございます。この値が18%以上になりますと、県債を発行する際に国の許可が必要になります。本県では、公債費の負担増に伴いまして、実質公債費比率が導入された平成17年度の11.9%から、令和元年度は12.9%と、若干悪化しておりますが、前年度、平成30年度の13.2%と比べて、0.3ポイント改善しております。これは、県債残高、いわゆる通常債の抑制の取組による結果ととらえております。

1 ページお進みください。

「Ⅱ 今後の財政見通し」についてであります。

1 にありますように、社会保障関係経費の増加によりまして、地方財政収支の財源不足は常態化しており、全国的に地方財政は引き続き厳しい状況にあります。

また、2 にありますように、今後も、公債費や社会保障関係経費といった義務的経費が県財政を圧迫する厳しい状況が続く見込みであります。

そして、3 にありますように、新型コロナウイルス感染症への対応のため、財政調整基金の取り崩しを余儀なくされていることに加えまして、社会保障関係経費や、北陸新幹線敦賀延伸の建設費に伴う公債費の増加など、今後大きな歳出圧力が見込まれ、楽観できない状況にございます。

最後に、4 にありますように、今後の財政運営につきましては、年度間の財政負担の平準化が重要であり、引き続き行財政改革に不断に取り組み、社会経済情勢の変化にも機動的に対応できる持続可能な財政運営に努めてまいりたいと考えております。

少し駆け足になりましたが、本県の財政状況についての説明は以上になります。

(丸山会長)

どうもありがとうございました。引き続き資料2についてご説明をお願いします。

○行政経営プログラム2020の令和2年度の取組状況及び令和3年度の主な取組

(原行政経営課長)

行政経営課の原と申します。よろしくお願いたします。

「行政経営プログラム2020」の令和2年度の取組状況、及び令和3年度の主な取組につ

いて、「資料2」に基づき、ご説明いたします。

1 ページをご覧いただきたいと思います。

本県では、今後の行財政運営の指針として、令和2年度から6年度の5年間を実施期間とする「行政経営プログラム2020」を昨年3月に策定しまして、限られた資源を最大限活用した効率的・効果的な行政経営の推進を図ることとしております。

当プログラムでは、基本方針にありますように、行政コストを縮減する「量」の改革を継続しつつ、情報通信技術、ICTの積極的な活用などにより、効率的・効果的な行政運営に向けた「質」の改革を強化していくこととしており、その下に記載の3つの取組戦略を掲げて取り組んでいくこととしております。

それでは、主な取組を説明させていただきます。

2 ページをご覧ください。

ここからの表では、左側「項目」欄に、プログラムに記載されている項目を記載し、右側に、主な取組を記載しております。全て説明しますと時間がかかりすぎますので、特に説明が必要と思われるものをかいつまんで説明いたします。

まず、取組戦略の1つ目「柔軟かつ機動的な組織づくりと人材の育成・確保」についてであります。

「(1) 柔軟かつ機動的な組織づくり」の昨年度における取組につきましては、まず、新型コロナウイルス感染拡大を受けた対応として、感染症対策室の体制を強化いたしますとともに、業務が著しく増加した部門へ応援職員を配置してきたところでございます。

また、政策課題を踏まえた組織体制を検討し、本年4月には、全庁を挙げて取り組むデジタル化推進の司令塔の役割を担う組織として、「デジタル推進課」を設置するとともに、金沢城二の丸御殿の復元整備に着手するため、「金沢城二の丸御殿復元整備推進室」を設置するなど、今後の県政の重要課題に対応するため、所要の組織改正を行ったところでございます。

今年度は引き続き、新型コロナウイルス感染対策として、業務が著しく増加する部門への応援職員の配置をはじめ、柔軟かつ機動的に対応しております。

「(3) 県民から信頼されるプロフェッショナルな職員づくり」につきましては、「①採用の確保」としまして、昨年度、職員採用ポータルサイトを構築し運用を開始いたしまして、また、LINEを活用した職員募集活動を進めてきたところでございます。

今年度は、ナビゲータ制度の導入として、大学生等の申込者に対し、若手職員が仕事内容・やりがい等を面談でPRすることとしておりまして、引き続き、優秀な人材の確保に努めてまいります。

「②積極果敢にチャレンジする人材の育成」につきましては、人材育成ビジョンの見直しとして、働き方改革、ICT利活用などの環境の変化を踏まえまして、アクションプランを今年度中に改定することとしております。

3 ページをご覧くださいと思います。

「(4) 全ての職員が活躍できる働き方改革の推進」につきましては、「①ワークライフバランスの推進」といたしまして、時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進、男性職員の育児休業等取得促進に取り組むとともに、昨年度、「子育て世代向けワークスタイル事例集」として、子育て中の仕事への取り組み方などを取りまとめ、職員に周知したところでございます。

「②女性職員が活躍できる環境の整備」につきましては、女性職員のキャリア形成を支援する研修を実施しているほか、管理職などへの積極的な登用を進めており、今年度は、キャリアデザインカフェとして、子育て中の職員等を対象に、先輩職員が育児と仕事の両立等を助言する場を開催することとしております。

「③多様で柔軟な働き方の推進」につきましては、在宅勤務制度の導入検討として、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、在宅勤務を試行的に導入してきており、緊急事態宣言下においては、在宅勤務が困難な部門を除きまして、2 班体制を実施してきたところでございます。

一番下の「主な数値目標」として掲げてございますのは、当プログラムで、実施期間の終了時点での目標を設定しておりまして、ここにはその主なものについて、参考までに現状値等を記載しております。

新型コロナウイルス感染拡大の影響により、現状値が基準値より低下したものもありますが、引き続き、目標値の達成に向けて、取り組んでまいります。

4 ページをご覧くださいと思います。

取組戦略の 2 つ目「県民の視点に立った行政サービスの提供」についてでございます。

「(1) 県民との対話と県政への県民参加の促進」につきましては、「①県民対話の充実」では、県政出前講座における施設見学型講座の拡充のほか、新型コロナウイルス感染対策として、オンラインによる講座を実施するとともに、「②県政情報提供の充実」では、LINE を活用した広報の推進として、新型コロナウイルス感染対策を含め、県政に関する様々な情報を積極的に発信しております。

「③県政への県民参加の促進」につきましては、引き続き、審議会委員の女性登用率の向上に取り組むとともに、ふるさと納税の促進として、昨年度、新型コロナウイルス感染対策を用途に追加したほか、返礼品に県の特産品を活用し、本県の魅力の PR を強化しております。

「(2) 県民本位の行政サービス改革の推進」につきましては、「①利用者視点に立ったサービス・業務改革の推進」として、昨年度から業務プロセスの見直しを推進しており、さらに今年度からは、2 月に設置したデジタル化推進本部に「行政サービス向上」「行政効率化」ワーキンググループを設置し、検討を進めているところでございます。

「②行政のスマート化の推進」につきましては、昨年度、AI を活用した定型業務の効率化として、議事録作成の自動化を行うとともに、行政手続のオンライン化の推進として、新型コロナウイルス感染対策に関連する諸手続でオンライン申請の仕組みを積極的に導

入したほか、国の法令等に基づかない行政手続の約99%において押印を廃止したところでございますが、これらについて、件数の多い手続から優先的にオンライン化を進めていくこととしております。

また今年度から、県営住宅入居に係る各種手続きにおいて、マイナンバーを活用した公的証明書の添付の省略等も進めることとしております。

5ページをご覧いただきたいと思っております。

「③キャッシュレスによる利便性向上」につきましては、スマートフォン・クレジットカードを利用した納税手続きを自動車税などで導入したほか、施設利用料金等のキャッシュレス化を進めてきたところであります。

「(3) 事務処理の工夫による効率的な働き方の推進」につきましては、「①ICT 利活用による業務効率化、事務の簡素化」として、昨年度からウェブ会議やモバイルワークなどを推進してきたほか、今年度は、県庁内の内部管理事務の省力化などを進めていくこととしております。

6ページをご覧いただきたいと思っております。

「(4) 効率的・効果的な行政サービス提供に向けた民間・市町等との連携・協働」につきましては、「①民間ノウハウ・創意工夫を活用した行政サービスの提供」として、民間委託の推進等に、引き続き取り組んでまいります。

「主な数値目標」につきましては、記載のとおりですけれども、LINE 友だち数や、ふるさと納税額などは、新型コロナウイルスの影響により、数値が大きく上がっているところでございます。

7ページをご覧いただきたいと思っております。

次に、取組戦略の3つ目「財政健全性の維持・向上」についてでございます。

先程の財政状況の説明でも触れましたけれども、今後も楽観できない財政状況に対応していくため、「(1) 財政健全性の維持・向上」という基本方針のもと、持続可能な財政基盤の確立、県債残高の抑制、地方交付税の確保と税制の抜本改革についての国への要請に、引き続き取り組んでまいります。

「(2) 歳入の確保」から「(5) 外郭団体の見直し」につきましては、継続的な取組として、滞納整理機構を活用した滞納整理の推進、利用見込みのない県有地などの財産の処分の推進、広告収入の確保、投資的経費の抑制や、一般行政経費の見直しなどに取り組んでいるところでございます。

また、昨年度新たに、公営企業の中長期的な基本計画である経営戦略を策定、流域下水道事業への公営企業会計の適用、県有建築物の長寿命化の方針や対策などを定めた個別施設計画の策定、外郭団体における中期目標の策定に取り組んだところでございます。

「主な数値目標」につきましては、記載のとおりであり、目標に向けて引き続き取り組んでまいります。

「資料2」の説明は以上となります。

なお、プログラム全体を網羅した資料を添付させていただいておりますので、あわせてご参照いただければと思います。

以上で説明を終わります。

○質疑

(丸山会長)

どうもありがとうございました。それでは今から、委員の皆様からご意見、ご質問をお伺いしたいと思います。どなたからでも結構ですが、ご発言をいただきたいと思います。よろしくをお願いします。

では大砂委員よろしいですか。

(大砂委員)

大砂でございます。

行政経営ということで、長年こうやって行政を経営するという観点でやってきていらっしゃると思うのですが、昨今はあらゆるところでSDGsという考え方が入ってきていて、今日伺った内容でもやっぱりそこを念頭に置いてやっていらっしゃるなどということをつくづく感じました。SDGsは17の国連が決めた達成目標なのですが、環境とか多様性という問題を、行政でも社会でもしっかり取り入れていかないと、持続的な発展が望めないということを、再度我々も念頭に置いてやっていかなければいけないのかなと思っています。

それを念頭に置きまして、何点か事前に出させていただいたことを再度発言させていただきたいのですが、まずデジタル化をして効率化を進めていこうということで、前も印鑑があったり、けっこう煩雑な事務手続がありました。今日なんかはこうやってiPadを見て、全てスクロールして見られるというのは本当にありがたいことだと思います。色々な面でデジタル化をやってらっしゃるのはありがたいのですが、実は直前にトラブルがございまして、私のある推進員に2月に申請しました。自動受信のメールは頂いてたようなのですが、その当落の結果が、その後送りますと書いてあったようなのですが、来なくて、今回これでどうなったんでしょうなんてコメントを書いたら、結局のところ県庁のご担当の方が、私の申請書をデジタルで送ったのを見てなかったということが発覚しまして、担当の課長さんが、忙しいところ私の研究室まで来てくださって、内容をチェックしたところ推進員として問題がないということで採用されたわけなんですけど、まあこれはこういうことがあったから発覚したのですが、もし発覚することがなかったら、申請したのを県の担当の方が見てなかったら大変なことになるなと思ひまして、やっぱりそのシステム自体をですね、担当の方も見やすいようにするとか、確実にやりとりできるような、そこは念を押してやっていただきたいなと思います。これ発覚したから良かったようなものの、県庁どうなってるんだということにもなりますし、多分ほとんどの方が文書で申請して、便利なのでデジタル化も採用しましょうということで、少数の申請があって、今は過渡期

だとは思いますが、今後やっぱり若い方々が、そういうことするようになると、デジタル化ってことをきちんと対応しないと、どこか抜け落ちてしまうということが分かりましたので、お願いしたいと思います。これが1つ目です。

2つ目、やはり男性の育児休業とか色んなことで、ご尽力いただいているんですが、この財政も苦しいってということで、高齢者にお金がかかるってということは、やはり次の世代のお子さんをどんどん作っていかなきゃいけない、でも子供は作りなさいって言って作れるものではなくて、やっぱり若い女性たちが、自分もしっかり仕事をしながらお子さんを作れる環境を提供することが、すごく大事で、そここのところでいろいろ努力していながら全然少子化って止まっていないですよ。その内容をちょっと見せていただくと、県民育児の日やっていますってことで、前回ちょっと厳しい指摘をしたのですが、育児って月に19日の1日だけするものじゃなくて、毎日するものなのに、その時のご担当の方のお返事は、「男性とか社会に気付きを与えるため」ということだったんですけど、もうそういう「気づき程度」の時代じゃなくて、育児っていうのは両親ともにやるものですし、社会でもっときちんとやっていかなければいけない、ということをもっと認識しなければいけないと思います。

いただいた資料の中にも、育児参加休暇制度っていうのがあったんですけど、育児は参加するものじゃなくて主体的にやるものなんですね。参加休暇っていうのが県独自の言葉なのか、社会でそういう言葉なのか、そのへんの言葉の見直しとか認識を変えないと、日本の若い男女がとても生きにくい時代になっているんじゃないかと思います。

あと分担休暇が2.7日と出てますが、この分担休暇ってよく分からないんですが、2.7日ってなぜこんなに少ないんだろうかと。

それから女性職員のキャリア支援の研修を予定してたのですが、コロナでできませんでしたということなんですが、民間なんかは、そうは言いながらもやっぱりオンライン研修したりですね、色んなところで頑張っているしやるので、多分コロナがこのまま収まると思えないですから、そこはやっぱりちょっと考え方を改めて、どうしたらいいかを検討いただければと思います。

それから3番目なんですが、広域連携について、もっとやっていただきたいなと思っています。実際に産業交流、人口交流をやりまして書いてあるんですが、じゃあ具体的にどんなことをされたのかなというところが、やっぱりよく分からないんです。産業界は、うちの県だけでやるってことはなくて北陸で、マーケットは首都圏、世界ですから、広域連携っていうのはしっかりやっっていかないと、どこか取り残されていくんじゃないかという危機感を持っています。

それから公務員のメンタル問題なんですけど、健康問題についてもきちっとやっっていくということでしたけど、休職中の職員の方がずいぶん増加しているんですけど、これは他の自治体と比較して比率はどうなのかっていうことが疑問でありますし、新聞報道なんか見ますと、公務員でメンタルやられてる方が多いという理由については、やっぱり仕事の裁量度が低いとか、満足してないとかですね、残業が多いとかですね、まあ減らしてる方向でもあるのに、そういうところが問題になっているということで、根本的に解決して、

チェックしてどうしたらいいかってやってらっしゃるのか、お伺いしたいと思います。

それから、私たまたま先導的プロジェクトという委員会の委員やってまして、いくつかの県の委員をお受けしてるのですが、5年がかりのプロジェクトなんで中間報告があったのですが、委員の方々と職員ですね、かなりの金額をやることに対して、けっこう委員の方も担当の方もすごく議論を重ねて、本当につらいことを言えば、申請して補助金をもらってる方に、もっとここは変えないとだめですよとかですね、こんな言い方したんですけど、やっぱりそこは、補助金をもらって、しっかり税金を使って費用対効果を上げて、県政の充実や発展につながるっていう意識を持ってやっていただかなきゃいけないと思うんですが、うちの県は違うかもしれませんが、国の色んな委員会を見てますと、会議の前にもう結論が決まってるような委員会ってすごく多くて、そのところはやっぱり委員の人選、あるいは職員の勉強する前向きな姿勢っていうのは本当に大事なものではないかと思います。ですから色んな方を委員に入れて、きちんと議論してやっていくということをもた県の中でもやっていただきたいと思います。

最後になりますけど、事務処理の部分で、内部統制をしっかりやりますということなんですけど、民間企業であればコーポレートガバナンスっていう言葉が前に出てきていまして、ここをきちんとやらないと存在できないと、行政経営も同じ関係にあると思うんですけど、内部統制っていうのは、県には監査委員会ってあると思うんですけど、財務とか人事だけを見ているっていうことで、コーポレートガバナンスに対応するのにかちょっと分からないので教えていただきたいんですけど、私もかつて準公務員だったので、公務員倫理規程っていうのがありまして、そういうところでそれに対してちゃんとやっているかってチェック機能がありました。

今それをチェックする第三者として、私たちが今ここにいるような委員会とか組織とかあると思うんですけど、そういう委員に対して、女性の委員を増やしましょうっていうことで半分を目標にしてるんですけど、県の行政のステークホルダーっていうのは、男性女性、有識者だけじゃなくて、オリパラなんか見ていると思うんですけど、女性とか若者とか、外国人とか障害者ですね、あらゆる方々が本当に誰一人取り残されないような良い行政をしてるかっていう観点を入れるのであれば、女性半分という目的だけじゃなくて、外国人とかですね、若者を入れて、自分たちが住みよい行政をしてきているかっていうチェック機能を入れられるような委員が必要ではないかということをお思います。以上です。

(丸山会長)

ありがとうございます。色々ご指摘いただきました。ただいまのご指摘につきまして、事務局の方から順次ご回答いただけますでしょうか。どなたからでもけっこうです。

(山本デジタル推進課長)

デジタル推進課長の山本と申します。本日はよろしくお願ひいたします。

先ほど冒頭ご発言いただきました、電子申請の関係でございます。まず冒頭県の対応に不手際があったということで、そのことについて大変深くお詫び申し上げたいと思います。

そのうえで、県としてどのような習熟度、職員のですね、習熟度の向上のために取組を行ってきたかということをご説明させていただければと思いますが、職員に対しましてはですね、システムを利用するための操作方法でありますとか、知識全般の習得を目的とした職員向けの研修でありますとか、マニュアルの整備ということを行いまして、システムの利用方法等を職員に対しまして周知を行ってきたところでございます。その研修等におきましては、申請の確認漏れを防止するという観点から、利用者の方から申請を受け付けた際にですね、職員にメールで通知が届くようにするための設定方法でありますとか、実際の申請受付前に、いわゆるテスト環境みたいなもので、実際に申請を受け付けた際にシステムがどう動くか、ということについても必ず確認をするように、ということの指導をしてきたところでございます。

ただ今般、このようなことになったということ踏まえましてですね、職員に配付するマニュアル類の見直しを行いたいというふうに思っております。先ほど申し上げました、メール通知の設定など特に注意すべき項目を、さらにわかりやすく明記をするということでもありますとか、新規申請受付前に動作確認を行う際のチェックリストを作成するなどの改定を行ってまいりたいと思っております。これらにつきましては、研修等におきましても、改めてですね、周知徹底を図ってまいりたいと思っております。これらによりまして再発防止を図ってまいりたいと思っております。以上でございます。

(丸山会長)

ありがとうございました。では他の部署でお答えいただくことがございましたら。

(三浦人事課長)

私人事課長をしております三浦と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

まず最初に、男性の育児に関するご質問がございました。育児参加休暇という言葉ですが、こちらの方はですね、県独自の呼び方というよりも、公務員の休暇制度全般でですね、公務員の休暇の中でこういった名称を用いているというところでございます。民間企業においてこういった休暇があるのかどうか、ちょっと私承知しておりませんで、社会一般に広まっているものかどうかはお答えできませんけれども、公務員関係ではこういった名前と呼ばせていただいております。

その次に分担休暇が2.7日と少ないのではないかと、いうところでございます。報告時点では令和元年度の数字として2.7日ということでお示しさせていただきました。その後ですね、令和2年度の集計が出ましたけれども、令和2年度につきましては、それから0.5日増加し、3.2日というところでございます。取得日数は近年上昇傾向にあるものの、水準としてはまだ低い状況であるというのをご指摘の通りと思っております。今後、更なる取組の強化が必要と考えております。今年度からは、子どもが生まれた男性職員に対して、育児に係る休暇や育児休業を計1か月以上取得するよう推奨するとともに、育児関連休暇の取得予定を計画書を作成しまして、管理職に報告することを徹底しているところでございます。

そのほか育児休業という制度がございます。育児休業につきましては、近年取得率が少しずつ伸びております。報告させていただいた資料の中に記載してありますが、令和元年度で13.6%、という数字になっております。平成28年度と比較しますと、平成28年度が4.1%でしたので、かなり上昇はしておりますけれども、まだまだ低い水準だというふうに思っておりますので、こちらの方もですね、更なる増加に転じられるように努力をしていきたいというふうに思っております。引き続き、育児に係る休暇・休業を取得しやすい環境の整備に努めまして、男性職員の育児に対する意識を一層高めてまいりたいと考えております。

もうひとつ、研修をですね、オンラインでやるべきではなかったのかというお話がございました。ご指摘ごもっともなことだと思っております。昨年度ですね、新型コロナの関係でなかなか対面でできなかった部分があったんですけども、今年度は、可能なかぎりオンラインで研修をできるように対応していきたいと思っております。

続きまして、職員のメンタルヘルスの関係でご質問がございましたので、それについてご回答いたします。県のメンタルヘルス、精神疾患による病休者、休職者の割合が全国に比べてどうかというご質問だったかと思えます。国の関係団体が、全ての自治体ではないですけども、全国的な照会をしておりますので、その数字に基づいてご回答しますと、令和元年度は、全国で精神疾患による病休、休職の取得者の割合は1.6%、石川県の場合は1.4%ということで、若干平均を下回っているというような状況でございます。

またそれに対する対応というご質問がございましたので、本県の取組について少しご説明させていただきます。職員のメンタルヘルス対策については、予防や早期発見の取組が重要であると考えております。これまでもメンタルヘルスの相談窓口の設置でありますとか、管理職等を対象とした研修、そのほかストレスチェックの実施等にも取り組んできたところでございます。新型コロナウイルス感染症により、職員に心身の不調のおそれがある場合には、適切に対応するよう所属長に通知するとともに、職員に対してもですね、自己の体調に注意し、不調がある場合は、早めに相談窓口を活用するよう呼びかけもしております。今年度からは、長期にわたり長時間勤務となっている職員には、福利厚生室の臨床心理士によるカウンセリングの受診勧奨ですとか、月100時間を超える時間外・休日勤務を行った職員につきましては、本人からの申出の有無にかかわらず、医師による面接指導を新たに行っているところでございます。

また仕事の裁量度や満足度につきましては、ストレスチェックにおきまして調査・評価を行っております。その結果を個々の職員に通知しているほか、所属単位での集計・分析も行い、集団分析により把握した「仕事に対する裁量の自由度」といったような状況を各所属の人事管理担当者に示しまして、職場環境の改善を図っているところでございます。今後とも、職員のメンタルヘルス対策にはしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

最後にですね、職員がしっかり勉強してですね、業務にあたるべきではないかということでございました。多様化する県民ニーズに対応しまして、従来にも増して質の高い行政サービスを提供していくためには、県民に信頼されるプロフェッショナルな職員づくりと

いうものが大切でございます。このことは、行政経営プログラムにも明記をしておるところでございます。

そのため、日常の業務における勉強のほか、職場外研修ですとか、キャリア支援といったようなことを行っております。例えば自治研修センターにおきまして、職員の主体的な能力開発を促進するための各種研修を実施しておりますほか、職員の視野拡大を図るため県内企業との共同研修といったものも実施しているところでございます。また、キャリア支援研修としてですね、採用5年目の職員を対象に、キャリア面談を行ったりですね、若手職員が先輩職員に気軽に相談できるキャリアサポーター制度の実施など、職員のキャリアを考える上での機会の提供に努めているところでございまして、今後も引き続きこういった取組に力を入れていきたいと考えております。私からは以上です。

(原行政経営課長)

広域連携についてご質問がございました。広域連携については、地理的、経済的なつながりが深い北陸ですね、富山県及び福井県とは、共通の課題解決を図るため、それぞれ知事懇談会を開催するなどしております。北陸3県共通の一番大きな課題である北陸新幹線整備促進や敦賀開業に向けた取組をはじめとして連携を深めているところでございます。

交流人口などについてですけれども、東京にあるアンテナショップの連携によるお互いの県の宣伝や紹介、広域観光ガイドブックの発行に向けた取組といった広域観光誘客の推進などについて、3県が連携して取り組むことに合意してきたところでございます。

また、各県との共通の諸課題についても連携を確認しあっております。例えば県境道路の整備促進とか、大雪時の通行確保策、また並行在来線の県境をまたぐ利便性向上ですとか利活用の促進などが例として挙げられるのかなと思います。

おっしゃるように、世界を相手にするには、県単独ではなくて3県連携を活発にしていけることが非常に効果的かと思えます。ご意見をいただければと思います。

次に、内部統制についてのご質問がございました。地方自治体に導入しております内部統制というのは、業務を適正に、効率的に行うための体制を整備して運用する仕組みでございます。民間では上場企業等において平成20年度頃から取り入れられているというふうに聞いております。

地方公共団体においては、元々、先生おっしゃったように法令ですとか様々な規程に基づく監査もございまして、そもそも職務遂行にあたっては公務員は法令を守るというのが基本になっておりますので、また管理者による決裁承認なども徹底しているところでございます。そういった、従前から業務を遂行する中で一定の内部統制は働いている、というふうに言えるところでもございますけれども、とはいえ毎年会計検査院から指摘されている事例もあることも事実でございます。ですので、こうした平成20年度頃から取り入れられている民間の動きを取り入れて、業務の適正な執行などをより徹底していくために、地方自治法が改正されて、令和2年度から都道府県に導入が義務付けられたものでございます。具体的には、県の方では、財務事務の適正な執行を図るためということでございまして、事務処理ミスを防ぐためのチェックリストを策定しまして、それに基づいて各所

属が自己点検、自己評価を行って、改善を図る仕組みを整備・運用してきているところでございます。こういう業務の適正を図ることが主目的でございますので、先生おっしゃった公務員倫理と直結するものではないんですけれども、ひいて言えば、回り回って公務員倫理につながることもあろうかなと思いますけれども、内部統制はこういう制度でございます。

県庁の中の委員会などで、ステークホルダーの立場から意見の言える方を配置したらどうかというご提案でございました。県民の多様な意見とかニーズを政策や施策へ広く反映させるとともに、公正で透明な行政を推進することは重要であると考えておまして、審議会の委員の選任につきましては、元々、広い分野から人材を起用するよう努めることとしております。

法令等の規定により特定の公職者等を充てる、いわゆるあて職といったものもあります。あるいは特定の団体を代表したご意見をいただく必要があることから、継続的に同じ団体の同じ役職の方を選任していることもございます。他方で、先生おっしゃったように女性委員を増やす取組も進めておりますし、結果最近では43%ほどになっております。そのほか審議会委員の公募制というものを導入しておまして、本日この委員会でも公募委員の方一名入っていただいておりますけれども、そのほか消費生活審議会など10の審議会でも公募委員の方を選任しているところでございます。

今後とも委員の選任に際しましては、委員がおっしゃる趣旨も踏まえまして、広い分野から適切な人材を起用するよう努めてまいりたいと思っておりますし、若者とか外国人の意見をくみ取る仕組みというものも考えていかなければいけないかなと思っております。私からは以上です。

(丸山会長)

ありがとうございます。大砂委員、それでよろしゅうございますか。

(大砂委員)

はい。では引き続きよろしく願いいたします。

(丸山会長)

はい。よろしく願いいたします。それでは他の委員、どなたでもけっこうです。どうぞ発言ください。

(藤田委員)

藤田です。2件、質問と提案がございませう。

1件目はですね、資料1の歳入の状況について先ほど報告がありました。この数字のトレンドを見ますと、特に気になるのが実質県税の減少でございませう。今後の財政の健全化を考えた場合、歳出を徹底的に削減する取り組みは、今後共、継続しなければいけないことだと思いますが、一方で、歳入の拡大についても取り組む必要があると思ひました。

具体的には、歳入の実質県税のトレンドを分析すると、新幹線効果で拡大しましたが、令和3年度にはまた新型コロナの影響で減少するという数字の変化が見られます。この状況を鑑みると、今後の取組として、新しい産業、石川県の地の利を生かした新しい産業の誘致・立ち上げが必要だと思いました。

私の提案は、例えばソフトウェア関連産業です。具体的にはデータセンター、さらにはコンタクトセンターの誘致・立ち上げです。地震が少ない、災害が少ない石川県の地の利を活かした産業です。これからはデジタル社会でデータセンター、コンタクトセンターのニーズはもっともっと多くなります。以上、歳入の拡大についても取り組む事が必要ではないか、というのが1件目でございます。

それから2件目はですね、資料2でICT化、デジタル化の取り組みについて説明がございました。総括いたしますと、行政の内部改革が中心と私は受け取りました。これはこれで必要なことだと思いますが、一方で、県民に対してのサービスの拡大、これは内部改革とも関連しますが、領域をもっと拡大した取り組み、例えば生活基盤に密着する領域、最近、特に多い防災、それから防犯という、生活の安心安全に密着した領域を、さらには医療介護福祉等の領域を、こうした生活基盤をもっとレベルアップするための領域についても、ICT化を拡大する必要があると思いました。その時にですね、当然、県庁の財源だけで実行するには、限りがあり、費用が大がかりになりますから、例えば民間、具体的には、企業とパートナーシップを組み、開発費・維持費を削減、効率化する、そういうパートナーシップを企業と結びながら進めるという方法もあるということで、提案させていただきたいと思います。

以上、質問と提案について、私の考え方を述べさせていただきました。

(丸山会長)

ありがとうございます。ただいまの藤田委員のご質問につきまして、事務局の方でお答えいただくことございましたら、なるべく簡潔にお願いします。

(谷崎財政課長補佐)

直接ストレートなお答えになるかどうかは、ちょっと恐縮ですけれども、新しい産業の立ち上げが必要とおっしゃられたことは、大変大事な取組だと我々も思っております。今年度の当初予算におきまして、これからの石川県の新たな産業、こういったものは大事だということで、新たに、商工労働部の方で研究会を立ち上げることでしております。

それからデータセンターの立ち上げ、コンタクトセンターの誘致、これも、こういったものが必要だと思っております。そういうことで、今年度県においては、サテライトオフィスなどの助成制度の充実ということで、これまで能登地域に限定していた誘致制度を、全県的に広げるなど、こうした取組もやっております、今後ともしっかり取り組んでいきたいと思っております。以上になります。

(丸山会長)

はい、どうもありがとうございました。

(山本デジタル推進課長)

まさに今年度デジタル推進課が設置されたところですが、社会全体のデジタル化が求められているというふうに認識をしております、行政分野はもちろんでございますが、あらゆる分野におけるデジタル化を進めていこうということで取組を進めているところでございます。

具体的にはですね、デジタル化推進本部を、知事を本部長とし、3つのワーキンググループを設置したところであります。3つのうち1つがですね、産業と生活のデジタル化を図るワーキンググループということで設置してございまして、まさにデジタル推進課だけではなく、産業分野ということで、商工労働部でありますとか、あるいは今ご指摘いただいた防災の分野ということで、危機管理の部門でありますとか、あるいは県警本部にも入っていただきまして、あらゆる分野のデジタル化を進めるための検討をまさにやっているところでございますので、委員のご指摘の部分も踏まえまして、今後検討させていただきたいと思っておりますし、まさに委員おっしゃったように、民間業者との連携という視点も重要だと思っておりますので、どういったことができるかということも、委員のご指摘を踏まえまして、検討をさらに深めてまいりたいと思っております。よろしく願いいたします。

(藤田委員)

はい、ありがとうございました。よろしく願いいたします。

(丸山会長)

どうもありがとうございました。

デジタル化については、これからの課題で、今、全国的に色々検討してらっしゃると思います。どんどん県で新しいことを取り入れていただいて、安全安心の問題も含めてご検討いただけたらと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

それでは他の委員、よろしく願いいたします。

(小清水委員)

小清水といいます。よろしく願いします。

今のデジタル化に関するご質問とご回答がありましたので、引き続きデジタル関連含めて私から、なるべく早くまとめてご質問させていただきたいと思っております。

まずデジタル化ですけれども、確かにデジタル庁ができて、このデジタル化っていうのは当県においてもですね、標準化していかなければいけないと思うんですね。その中でまずシステム化の方針ですね、県として、デジタル化に対するシステム化の方針というのは、何か方針があるのかということ。

あと今ほどお話に出ました、石川県においての、デジタル推進の3つのワーキンググループっていうのをおっしゃいましたが、このメンバーの選出というのは、どういう形でそのワーキンググループのメンバーを選出されているのか。

あとですね、これは今のデジタル化とちょっと違いますが、当県においてコピーの枚数を3,800万枚にするという目標ですけれども、1年前からですね、あまり減っていないんです。これ例えば東京都なんかはですね、2016年から見ると50%削減しますと具体的に挙げているわけですね。東京都においての50%っていうのは1億枚なんですけれども、当県において3,800万枚っていうのは、県の規模からするとまだまだコピーの枚数はかなり多くて、このへんのペーパーレスですね、せっかくペーパーレス会議やってますけれども、コピー枚数というものが減らない。コピー枚数が、単に経費を削減するだけではなくて、コピー枚数を減らすということは、ある種働き方を変えていくということに実はつながっていくんです。ですから、コピー枚数を減らすということを、もう少し高い目標設定で、取り組むということができないでしょうかということですね。以上です。よろしくお願いいたします。

(山本デジタル推進課長)

まず1点目でございますが、システム化の方針ということでございまして、現在県におきましてはですね、デジタル推進課、昨年までは情報システム室というところが担当しておりましたが、情報システムの適正な調達を図るためという観点から、情報システムの予算要求を各原課が行う場合には、事前にデジタル推進課と予算要求前の協議を行うということにしております。

その中におきまして、事業を行う担当課に対しましては、様々な観点から我々としては協議に臨んでいるところでございまして、まず情報システムの導入目的でありますとか、適用範囲を明確にするということ、あるいは現状の問題点でありますとか課題を把握した上で、システム化による改善点ですとか効果を明確にすること、あるいは類似のシステムでありますとか他県の状況、市場価格などの調査や、他の方法はないのかということなどを多角的に検討したうえで、システム化の妥当性を評価すること、初期導入費用、運用費用を積算し、費用対効果をしっかり明瞭化すること、などを周知徹底しているところでございまして、引き続き、まさにこれからデジタル化がさらに進んでいく中におきまして、システム調達をデジタル推進課としてしっかりチェックしていく、確認をしていくということは重要であると考えておりますので、これらの取組を通じまして、情報システムの適正な調達に努めてまいりたいというふうに考えてございます。

そして2点目でございますが、デジタル推進のメンバーをどのようにして選んだのかといったご質問であったかと思えます。先ほどのお答えと重複する部分もあるかと思えますが、デジタル化の推進につきましては、まさに全庁一丸となって部局横断で取り組んでいく必要があるということで、今年の2月にですね、知事を本部長といたしまして、各部長などを構成員とする「デジタル化推進本部」を立ち上げたところでございます。

本部の下に、3つのワーキンググループを設置したところでございます。

まず1つ目として「行政サービス向上ワーキンググループ」は、デジタル化による県民サービスの利便性向上を図るということを目的としたものでございまして、デジタル推進課長、私が座長となっているものでございます。

2つ目の「行政効率化ワーキンググループ」でございまして、こちらはデジタル化による行政内部の効率化を図るという観点から検討を行っておりまして、行政経営課長に座長を引き受けていただいているところでございます。

そして3つ目「産業・生活デジタル化ワーキンググループ」につきましては、県内産業のデジタル化を担っている産業政策課長に座長を担っていただいております、産業政策課長が中心となりまして、先ほど委員からのご質問にもありました防災でありますとか、農業でありますとか、様々な分野のデジタル化のとりまとめを担っていただいているという状況でございます。

各ワーキンググループの構成員につきましては、これはあらゆる分野のデジタル化を進めていくという観点から、全庁挙げてデジタル化を推進していこうということでございまして、各部局の事務を総轄する企画調整室という組織がございまして、そちらの方にメンバーになっていただいて、全庁一丸となって取組を進めるということで、メンバーを選出しているところでございます。

もう1点、ペーパーレスの目標が甘いのではないかとのご指摘だったかと思っております。そちらにつきましては、ご指摘を踏まえてですね、まさに今デジタル化についての取組をさらにもう一歩進めようということで、検討を行っているところでございまして、目標設定のあり方につきましては、今日いただいたご意見も踏まえて検討していきたいと思っておりますが、ペーパーレス化に向けた取組ということ、現在県庁としてどのように行っているかということをご紹介させていただきますと、大きく3つあるかなと思っております、まずペーパーレス会議の推進ということ、ウェブ会議の推進ということ、そして庶務申請手続、内部手続の電子化ということなどを行うことで、推進しているところでございます。

まず、ペーパーレス会議ということで、委員会も行わせていただいておりますが、ペーパーレス会議ですと、紙の印刷でありますとか差し替えといったものが不要になって、コピー用紙の印刷コストの削減が図られるということでございまして、こうした取組を推進していくということでございます。

2点目、ウェブ会議ということでございまして、昨今新型コロナウイルス感染対策の観点からもウェブ会議の推進が図られているものでございまして、ペーパーレスの観点からも有効であると思っております、ウェブ会議用の機器の整備でありますとか、無線LAN環境につきましては、本庁内の各部局や主な出先機関への整備を行っているところでございます。

さらに内部手続の電子化ということでございまして、現在職員が紙で申請しているサービスですとか福利厚生の手続というものがございまして、こういったものの電子化を進めているところでございまして、今年度は、住居届でありますとか通勤届、扶養親族届、あるいは自家用車公務使用承認申請といった手続につきましては、新たに電子化をするということ

にしております。こういった取組を通じまして、ペーパーレスの目標、ちょっと甘いという指摘がありました。まずはこの3,800万枚というところを目指して、作業を進めているというところでございます。以上でございます。

(丸山会長)

どうもありがとうございます。

(藤田委員)

ペーパーレス化のことについて、1点だけよろしいでしょうか。ペーパーレス化を推進する方法論のひとつとしてご提案させていただきたい。ペーパーレス化を加速するときの1つの方法論として、例えば県庁職員の座席は、現在、フリーアドレスになっていないと思うんですね。

(山本デジタル推進課長)

おっしゃる通りです。なっております。

(藤田委員)

フリーアドレス化することによって、書類や資料は自分の机の中には持たない持てない、パソコンやサーバの中にしか持たないことに依りペーパーレス化が進みます。書類や資料は全てパソコンに入っており、いつでも、どこでも、情報を取り出すことができるメリットもあります。以上の様な取り組みをすることによってペーパーレス化を加速・推進できると思っております。ぜひ検討していただきたいと思っております。

(丸山会長)

ありがとうございました。何かお答えいただくことありますか。

(山本デジタル推進課長)

ご意見ありがとうございます。国の方でも、総務省行政管理局などでフリーアドレスの取組が行われていて、ペーパーレスにつながったという事例があること、民間企業でもそういったことが行われているということは我々も承知をしているところでありまして、そういったところが県に適用できるかという観点も踏まえまして、いただいたご意見を踏まえて検討させていただきたいと思っております。どうもありがとうございます。

(丸山会長)

どうもありがとうございました。それでは他の委員の方。

(長澤委員)

よろしいでしょうか。今のペーパーレスの関係で一言申し上げたいのが、私石川県の国

民健康保険審査会とか後期高齢者医療審査会の委員させていただいているんですが、事前説明に職員の方が来ていただく際にも、やはり膨大なコピーを用意してくださって、丁寧な説明をいただいているところです。かなりの枚数になっておりますので、こういう1つ1つの作業のところ、コピーを回避するような仕組みをご検討いただければなと思っています。タブレットをご持参いただいて、それを見ながらのご説明であったりとか、そういったようなことから色々と考えていただければありがたいなと思います。以上です。

(丸山会長)

ありがとうございました。今の長澤委員のご意見につきまして、何かお答えありましたらお願いいたします。

(山本デジタル推進課長)

ご意見ありがとうございます。委員おっしゃる通り、まだ県のペーパーレス化に向けた取組というのは始まったばかりでございます。まだまだ不十分な点があるというご指摘かと思っておりますので、この委員会を皮切りにですね、様々な委員会にも適用が広がっていくよう、我々も知恵を絞っていきたいと思います。ありがとうございます。

(丸山会長)

はい、ありがとうございます。長澤委員、それでよろしいですね。

(長澤委員)

ありがとうございました。

(丸山会長)

他の委員の方、早川委員、お願いいたします。

(早川委員)

はい、私からは2点、質問とご提案ということで申し上げます。

まず1点目なんですが、他の委員の方もすごく興味を持っていらっしゃる AI ですとか RPA、デジタル化の取組について、色々県としても取り組んでいらっしゃるなということは、この資料を拝見して理解しております。色んな努力をしているというのは分かるんですが、その努力の結果として、どういう効果があったかというところを測定するのも大切なことと思っております。

その点につきましては、資料をご用意いただいた、参考資料の一番最後の方のページで、数値目標一覧というものがあるかと思います。こちらの方で色々な数値を目標に掲げて、それを達成したかどうかというところで効果を測っているというふうには理解しております。これを拝見してまして、24 ページの、行政のスマート化の推進のところ、AI・RPA による省力時間数というものが記載されております。こちらの方、基準値や現状値と

というのが空欄になっているんですが、こちらの測定方法とか方針というのをご教授いただきたいというのが、まず1点目です。

2点目ということで、最近女性活躍というのが注目されていますし、県としても取り組んでいるということで、研修などを行っているということが資料に記載されておりました。その研修なんですけど、私の理解としては、まず女性に対して、活躍したいと思うマインドを醸成するような研修がひとつ大切ですが、男性の中にも女性が活躍するという理解を示す必要があるという、男性と女性それぞれに対しての研修が必要であるかなというふうに思っております。

こちらの資料を見ると、女性に対して色々な研修をしていることが読み取れるんですが、男性に対しても研修を実施してみたいかというものが1つの提案です。以上になります。

(丸山会長)

どうもありがとうございました。早速お答えいただければありがたいと思います。

(山本デジタル推進課長)

ご指摘ありがとうございます。

AI・RPAの省力時間ということでございまして、数値で示すということは重要であると思っております。これが書いていないというのはですね、平成30年段階ではまだそういったものの導入が始まっていなかったということで、昨年につきましてもですね、まだ始まったばかりということで、数字が示せていないというところがございますが、AIによる議事録作成でありますとか、今年度からRPAの適用というものも順次進めているところがございますので、実績で示すというのは難しいんですが、推計で示すということになるかと思っておりますので、その推計方法につきましても数値でお示しできるように検討させていただいているところですので、しっかりそういったものも、来年には数値でお示しできるように検討を進めさせていただきたいというふうに思っております。

(三浦人事課長)

委員の方から、女性の活躍に向けた研修のあり方についてのご質問があったかと思えます。まず、女性職員に対する研修ということでですね、将来のグループリーダーですとか、管理職に就くそういったことを念頭にですね、結婚や出産等でライフステージが変化するなかで、仕事をしていくことに対する不安や悩みをお互いに共有してですね、どのようなキャリアを積んでいくのか話し合うとともに、自らの価値観や存在意義を考え、キャリアプランの形成を支援する研修という、女性職員に対する研修は従前から行っております。こちらにつきましても、若手男性職員も含めて、今年度から取り組むこととしておりまして、男女問わずですね、そういったキャリアプランを考える研修というのは行っております。

その他にですね、若手だけではなくて男性管理職の認識、意識向上も必要ではないかと

いうお問い合わせかと思っております。こちらの方ですけれども、女性に限らずすべての職員が一層能力を發揮できる職場環境づくりということが大切かと思っております、例えばイクボス研修という名前をつけてですね、課長級の職員とか、そういった職員を対象にですね、仕事と家庭の両立に配慮した働き方、育児や介護などで勤務時間に制約がある職員の人材育成に関する研修も行っているところでございます。こちらの方は、民間企業ですとかそういったところで実績がある方を講師にお招きして、取組をお聞きしております、ワークライフバランスに関する意識をどうやって高めていくのか、そういったことについて、管理職の意識向上に努めているところでございまして、そういった取組についても引き続き取り組んでいきたいというふうに考えております。以上です。

(丸山会長)

ありがとうございました。早川委員、それでよろしいですか。

(早川委員)

はい、ありがとうございました。

(丸山会長)

それでは他の委員の方。

(岡部委員)

岡部です。

早川委員に関連して、私の意見と、それから2つ質問させていただきたいと思います。

まず1点目なんですけれども、早川委員のおっしゃった、女性活躍ということで、8月18日の北國新聞に、女性合格者初の5割超という記事が出ておりました。それでも4月現在では、女性職員、知事部局で女性は28.8%ということになっていて、ここ4年ほど女性がどんどん採用されているということなんですけれども、色々なことがあって途中で辞めていく人、元々採用数が少なかったということがあるのかなとは思うんですけれども、私は、なぜかいつも男女、男女というふうに色々区別していくことに、最近やや違和感を覚えています。

私は小学校の教員をしておりました。学校では、なるべく性別役割分担というような意識を植え付けないように教育がされていた、少なくとも小学校ではそうでした。そういう意味では、きっと中学校、高校、大学と進んだときに、一人一人の人たちは、みんな自分は女性だから、男性だからと思わずに進んできた、ここにきて女性だから、男性だからというふうに区別をするのではなく、やはり一人一人の能力を伸ばしていく、仕事を通して一人一人の能力を伸ばしていく、そんなときにどんな環境づくりが必要かということを考えていくことが大事かなと思います。そういうことで、来年採用される106人中56人が、辞めずにどんどんキャリアを高めていってほしいというのが私の意見です。

それから2点目です。LINEのことなんですけれども、実は私はLINEのアカウントを昨

年から登録しております。最近ものすごくタイムリーに色々な情報が発信されていていいなと思います。毎日新しい情報が、テレビで言っていたらもう早ここに出ている、という意味では LINE というのはとてもいい広報手段だなというふうに思います。それは、コロナのワクチンの接種予約で誘導したんだというふうに新聞で出ていたんですけども、ワクチンの予約が取れたらもうアカウント削除するわというような声も聞きます。そういうことで、せつかくですので、若者にいい情報を発信して、せつかくの登録者を手放さないようにしてほしいなということを思います。

3点目です。スクラップアンドビルドっていうところで、色々と県の取組がたくさんあります。例えばその中の一例でお話すると、先ほど、子育て世代のワークスタイル事例集を作ったということが書かれていたんですけども、この事例集は誰に向けて作られているのか、そしてそれはどのように活用されているのかということ質問いたします。そして意見としては、そういうものを本当に活用されているのか、それから必要なのかということを検討して、そんな小さな事務事業でも必要のないものはどんどん削っていけばいい、やっぱりそういう子育ての悩みなどはお互いに話し合える職場環境であればそれでいいというふうに思っています。それを作るのに費やした時間を、他のところに使えばいいと、小さな事務事業でもスクラップアンドビルドをどんどん進めていっていただきたいなという意見です。以上です。

(丸山会長)

今岡部委員から発言のありました女性活躍の問題、LINE の問題、スクラップアンドビルドの問題、事務局の方でお答えいただけますでしょうか。どうぞお願いいたします。

(三浦人事課長)

まず女性職員の採用の件でございます。委員ご紹介いただいたとおり、今年度の大卒の試験でですね、合格者が女性が半数を超えたということで、今後退職することなく、勤務していただきたいというお話だったかと思います。私どもといたしましても、男女問わず、職員が途中で退職するということはですね、なんと申しますか、教育にかけたコストとかそういった問題もありますので、そういったことのないようにですね、職員の育成に努めていきたいというふうに思っております。

それともう1つ、子育て世代向けワークスタイル事例集のお問い合わせでございます。こちらの方はですね、私ども人事課が、庁内の職員に向けて作成したものということでございます。女性の管理職ですとか女性のグループリーダー、男性の育児休業取得した方の体験ですとか、仕事と両立に向けどういったことをしたのか、というようなことを職員に対して紹介するために作成したものでございます。活用方法といたしましては、職員が見ることのできる庁内のシステムで、事例を紹介しているところでございます。必要性うんぬんというお話ございましたけれども、昨年度から作成したところでございまして、今後職員の意見も聞きながらですね、必要に応じて新たな事例を追加するとか、そういうことも含めて考えていきたいと思っております。私からは以上です。

(原行政経営課長)

LINEのお話ありがとうございました。大変高評価をいただきありがとうございます。今県の方では、LINEをはじめ、ツイッターやインスタグラムも使いながら、こういったSNSを使って、若者をはじめ手軽に情報をお届けできるような有効な情報発信ツールということで、活用を進めているところでございます。

先生から、登録者を手放さないように工夫をしてほしいというご指摘でございました。確かに、注射を打ったからと消されては非常に困りますので、そういったことについて、広報をはじめ、関係部局の方にも伝えて、工夫をするように促していきたいと思っております。ありがとうございます。

(谷崎財政課長補佐)

私の方から、財政的な観点からのスクラップアンドビルドについてお答え申し上げます。先生おっしゃるとおり、財政運営にあたりまして、今新型コロナウイルスという県下の最優先課題はもとより、様々な県政の諸課題に取り組んでいくためには、このスクラップアンドビルドを通して、持続可能な財政基盤を確立させていくことが重要です。そういうことで、このコロナの影響はですね、長丁場となることが想定されますので、より一層これからの事業の選択と集中を図ってですね、小さいものもこつこつと積み上げてですね、不断の行財政改革を積み重ねながら、中長期的な財政運営に努めていきたいと思っております。以上になります。

(丸山会長)

それでよろしゅうございますか。

(岡部委員)

はい。

(丸山会長)

それでは他の委員。どうぞ。

(北野委員)

商工会の北野と申します。

初めての出席でしたので、様子が分からなくて、自分の質問とか意見は空白で出させていただきましたけれども、今、財政状況、行政経営プログラム2020の説明を聞いて、自分自身がすごく勉強になって、気付きになった会だったなと思っております。

先ほど来、女性職員のキャリアの意見が出ておりますけれども、実際私の住んでいる市でも、課長クラスなどで女性がどんどん上がってきてはいるんですが、その状況を見ると、健康福祉、介護長寿、いきいき共生と、まさに今まで女性が得意としてきた部門の課長や部長になっている方が多いです。実際に政策を決定づけるような総務、あるいは財務、そ

ういうところになかなか採用がされていないというのが現状ではないかなと思うんですけども、石川県の場合はそのへんはどうでしょうか、というのが1つ。

もう1つは、本当に小さい質問で申し訳ないんですけども、私ども商工会として、2018年の11月に、石川しあわせ婚応援パスポート事業、俗に言う婚パス事業というのを県が計画されたときに、商工会の女性部として、商工会っていうのは本当に小規模事業者の集まりなんですけれども、その中で、この事業に協力できる人はいませんかということで、123社をまとめて申請させていただいて、あのときの健康福祉部長のところへ直接お持ちして、それを新聞にも取り上げていただいたということがありますけれども、それが現在、他の色々な地区の方にお聞きすると、ほとんど使われていないというのが現状なんです。

それぞれのお店で、若い人たち、結婚して来てくださる方たちに定着してもらって、定住してもらって、そしてそれによって地域を活性化してもらってということだと思っておりますけれども、なかなか、私たちの小さなお店が、そのパスポートを持ってきてくださった方には、こういう特典を差し上げますよ、5%引きにしますよ、粗品をあげますよというような、皆さん色々考えて、アイディアを出してくださったんですけども、ほとんどそれが現在使われていないという状況になっております。

その件に関しまして、県の方で追跡調査とかそういうものをされて、結果というものがもし出ているようでしたら、またご説明いただきたいなというふうに思います。以上2点です。

(丸山会長)

はい。どうもありがとうございました。ただいまの北野委員のご意見につきまして、事務の方でお答えいただくことはございましょうか。

(三浦人事課長)

今ほど委員の方から、女性管理職の配置状況のご質問がございました。健康福祉ですか、そういった分野に偏っているのではないかとということかと思っております。すみません、今ちょっと私名簿を持っていないので、具体的にどうとは言えないのですが、人事配置にあたりましては、適材適所というのがまずは原則かなと思っておりまして、本人の能力、意欲、そういったものを勘案して配置していくということになっております。男性だからこう、女性だからこうという、そういった目で見るのではなくですね、あくまでも個人の能力を勘案して配置していくというのが原則だと思っておりまして、今後も引き続きそういった配置に努めてまいりたいというふうに思っております。以上です。

(原行政経営課長)

しあわせ婚応援パスポートですか、すみません、それに関してちょっとこちらの方に情報がございませんので、担当課の方に伝えまして、北野委員の方に何らかの回答をするように伝えてまいりたいと思います。すみません。よろしく願いいたします。

(丸山会長)

北野委員、それでよろしゅうございますか。

(北野委員)

はい。

(丸山会長)

他の委員。はい、どうぞ。

(中山委員)

婦人会の中山でございます。よろしくお願ひいたします。

私も先ほどの北野委員のように、初めて参加いたしますので、質問事項は何も出していません。それで今日皆さんのお話を聞きながら、ぜひお聞きしたいなということを2点、お願ひいたします。資料2の3ページに書かれております、働き方改革の推進という項目で2点お願ひいたします。

1点目は、健康管理対策の充実という点です。先ほどから、デジタル推進課を立ち上げて、あらゆる面で効率化、行政サービスをしていきたいということについてご尽力されて、というお話がありました。そういう中で、ぜひ職員の健康ということで、デジタル化の取組と並行して、目の視力低下とか眼精疲労、それから心身の疲れ、姿勢の悪化、例えば猫背になっていくとか、背骨がちょっと変だぞというような、そういう職員の健康を管理していくような取組もぜひあわせてお願ひしたいと思ひます。日頃私も母として、自分の子どもや周りに働いている人の姿を見ていますと、今それを強く感じております。デジタル化が進めば進むほど、並行して取り組む問題ではないかと日頃から思っております。

2点目、女性職員が活躍できる環境の整備という点ですが、色んな会合に出ますと、常に数値目標、何%という数値目標が出てるんですが、一応女性が活躍している目安としては、数値目標はとても大切だと思っております。一方で、本当に女性は活躍しているのか、満足しているのか、仕事をそのまま続けて、先ほどおっしゃっていましたが、一人一人の能力を仕事をしながら開発・向上させていくという点において、女性の生き生きと活躍している、客観的にとらえる指標といいますか、そういう点をちょっと色々と調べていただいて、客観的な指標で、その実態をもう少し深く取り組むことで、あるいはとらえることで、もっともっと女性の活躍というのは期待できるし、それから環境も整備されていくのではないかなと思っております。

ということで2点、女性が活躍する客観的指標の模索、もう1点は職員のデジタル化に向けての健康という点でお願ひしたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

(丸山会長)

はい、ありがとうございました。ただいまの中山委員のご発言につきまして、事務局の方でお答えいただくことございましょうか。

(三浦人事課長)

まず職員の健康管理につきましてです。先ほど来、メンタルヘルスの関係でいくつか取組をご紹介させていただきました。その他一般的な取組といたしまして、これは法令で決まっていることですが、職員全員に定期健康診断を受診させるということを行っております。今委員からご提案のありました、視力低下ですとか、猫背矯正とかですね、そういったものがどういった取組ができるかというのは、なかなか一概に今すぐにお答えできる場所ではありませんし、やり方についてもですね、どういったやり方ができるのかという問題もありますので、ご提案いただいたことにつきましては、こちらの方で少し考えさせていただければというふうに思っております。

もう1点、女性活躍の新たな指標というお話かと思えます。県ではこれまで女性の活躍に向けてですね、色んな指標をもとに考えております。例えば管理職に占める女性の割合を令和7年には16%にするとか、女性グループリーダーの割合を同じく令和7年に30%にするというような目標を現在立てているところでございます。これ以外にですね、委員ご提案のありました客観的な指標というものがあるかということですね、私も今即答できませんので、他県の状況ですとか、民間事業者の様子とかですね、そういったものも勉強しながら、色々と考えてまいりたいと考えております。以上です。

(丸山会長)

はい、ありがとうございました。ほとんどの委員の方にご発言いただきましたが、砂塚委員、何かご意見ございましたら。

(砂塚委員)

かねてこの場でも申し上げてきましたけれども、ネットを駆使して仕事を進めるという、デジタル化っていうことはどんどんやっていくべきだと思いますけれども、セキュリティですよね、一番根本の。それがおろそかではおられないと思っておりますけれども、どんな取組をされているのか教えていただきたいなど。

先般、メガバンクが、つい先だってシステム障害を起こして、トップの方が記者会見で謝罪されたというようなことがあって、ほぼ忘れかけた頃に、また同じメガバンクがシステム障害を起こして、あれによって信頼を失うという点でいいますと相当ダメージがあったんだろうと、これを行政に置き換えると、石川県への県民の信頼が、もしこういうことがあるとですね、信頼が一気に失われかねない、データが出てしまったとかいうことがあると、大変困ったことになる。想定を超えてましたっていうのがいつもついて回る言葉ですけれども、そういうことがないようにですね、二重三重のバックアップ体制をとるということは当然考えてらっしゃると思うんですけれども、そのところをちょっと教えていただきたいなというところです。

それからあと1つ加えるとすると、健全財政に向けて、色々と経費を削るとか、これは当然のことですけれども、やっぱり景気とか経済活動っていうことを考えると、

先々何か期待がもてるというような、こんなことやるんだとか、あるいは、こんな取組を始めていくんだなというのが先々見える方がですね、石川県民としても、ああこの先行くところなことがあるんだな、今後こういう方向を向いていくんだな、という気持ちで前を向いていくんじゃないかなと思いますけれども、こういうお考えになっていることはもっともっと前に出て、県民に知らせていただいて、先がもっと見えるようなですね、今以上に取組をしていただけるといいんじゃないかなというふうに思います。

最後、これ質問でも何でもありませんけれども、先般、あるベテランのお医者さんとお話をしていましたら、最近の若いお医者さんって患者さんをほとんど見ないで、画面ばかり見てるんですね。画面でデータをこう色々と考えながら、患者さんのことを当然思っているんだけど、患者さんの顔を見て、目の輝きがどうだとか、いつも聴診器をぶら下げているけども聴診器で当てているのもあまりないのかもしれないなというようなこともありますので、ネット化をどんどん進めるというのは当然やっていただきたいと思うんですが、生の力といいますか、こういう、部屋で集まって、参加できない方についてはこうやってオンラインで参加していただくっていう、こういう生の力っていうのも忘れないでいただきたいな、と思います。以上です。

(丸山会長)

はい、どうもありがとうございました。ただいまのご発言につきまして、何かお答えいただくことありましたらお願いいたします。

(山本デジタル推進課長)

私の方からセキュリティ対策についてお答えさせていただきたいと思います。情報セキュリティ対策ということで、大きく2つの方向から、まず1つはヒューマンエラーと、あとシステマ的対応ということかと思っております。

まず人に対するということでございますが、県の情報セキュリティ体制につきましては、国から示されているガイドラインがございまして、これに基づきました情報セキュリティポリシーというものを策定させていただきますとともに、情報セキュリティ委員会というものを設置してございまして、策定したポリシーを全職員に周知徹底をしているところでございます。具体的には、重要な情報を外部に持ち出す際の手続でありますとか、USBメモリの取扱い、アクセス制限とかコンピュータウイルス対策等の情報システムの管理方法でありますとか、セキュリティ事故が発生した場合の対応手順などについて規定をしているというものでございます。

また、重要な情報をですね、誤ってメールで送信したり、あるいはホームページ上で公開するという事は、職員の過失によって起こってしまうということで、こちらシステムで防ぎようがないものでございますので、全職員一人一人が徹底した対策をとるという必要があるということですね、職員研修を通じて徹底をしているところでございます。また近年はですね、不審メールというものが多くなってございますので、そういったものを不用意に開かないということ徹底するという事も指導させていただいているところで

ございます。

また、システム的な対策といたしましては、こちらも国から示されております指針というものがございまして、これに基づいた対策を講じております。具体的に申し上げますと、県内の市町とインターネットの出入り口というものを集約いたしまして、情報セキュリティの高度化、効率化を図ってございます。さらに 24 時間体制で通信を監視してございます。不正なアクセスが発見された場合は、通信を遮断するというもののほか、行政事務で使う事務をですね、インターネットで外部から窃取されないよう、行政事務を行う環境と、インターネットを見る環境というものを分離してございます。

こうした取組を通じまして、情報セキュリティに対する職員の指導を徹底いたしまして、安全対策に万全の対策を講じてまいりたいと思っております。以上でございます。

(谷崎財政課長補佐)

委員ご指摘のように、財政健全性の維持におきまして、今コロナですので、セーフティネットとかですね、守りだけじゃなくて、やっぱり先を見据えた取組が大事だということは、委員おっしゃる通りかと思えます。

足腰の強い産業づくりに向けまして、今年度からはですね、次世代産業の創造ということで、次世代産業研究会というものを商工労働部に設けまして、今、カーボンニュートラルというふうに言われていますけれども、脱炭素化の進展に伴う今後将来の成長分野どういったものがあるかということは今商工労働部で検討しているというふうに思っております。以上になります。

(砂塚委員)

セキュリティに関しましては、想定を超えてましたっていうことがないように、お願いしたいと思います。

(丸山会長)

はい、ありがとうございました。

これで全ての委員にご発言いただきましたが、もうございませんでしょうか。もしございませんでしたら、そろそろ予定の時間も少し押しておりますので、そろそろ締めさせていただきますと思います。

県におきましては、本日、委員の皆様方から出されました意見、多々ございますが、十分参考にしていただきまして、今後の行政運営に取り組んでいただければと思います。どうぞ協力ありがとうございました。事務局の方に返させていただきます。よろしく願います。

(内田参事)

総務部の内田と申します。本日はどうもありがとうございました。本日いただいたご意見を踏まえまして、本プログラムに基づいた諸改革にしっかりと取り組んでまいりたいと

考えております。

今後とも何卒よろしくお願いいたします。ありがとうございました。

(村田行政経営課参事)

以上をもちまして閉会とさせていただきます。本日はありがとうございました。