

第 44 回行政経営プログラム推進委員会 会議録

令和 5 年 9 月 8 日（金）14 時～16 時 12 分

石川県庁行政庁舎 11 階 1109 会議室

○開会挨拶

（内田総務部長）

総務部長の内田でございます。本日はお忙しい中ご出席をいただきまして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、本県行政の推進に格別のご理解とご支援をいただいておりますことを、まず深く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りますが、引き続き委員にご就任いただきました皆様、また新たにご就任いただきました皆様には、快くお引き受けをいただきましたことを改めて感謝を申し上げます。ありがとうございます。

さて、新たに就任された方もいらっしゃいますので、改めて簡単にご説明をさせていただきます。

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 年度までの 5 年間を実施期間とする「行政経営プログラムに 2020」を令和 2 年 3 月に策定をしまして、限られた資源を最大限活用した効率的、効果的な行政経営を推進しているところでございます。

高齢化の進展による社会保障関係経費の増加など、今後も厳しい財政状況が見込まれる中、ますます多様化する県民ニーズに的確に対応していくためには、行政コストを縮減する「量」の改革を継続しつつ、情報通信技術の積極的な活用などによりまして、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必要があると考えております。

本日は同プログラムの取組状況などが議事となっております。

後ほど事務局から取組の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立場から忌憚のないご意見を賜りますようよろしくお願いいたします。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○機材確認

（表行政経営課参事）

議事に入ります前に、お手元のタブレットの画面のご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、ご遠慮無くお申し付けいただければと思います。

また、各座席にマイクを設置しております。ご発言の際には、オンのボタンを押していただきまして、先端がオレンジに点滅しますが、点滅が止まりましたらご発言をお願いいたします。ご発言が終わりましたらオフのボタンを押していただきますようお願い申し上げます。

今回、委員改選後初めての委員会でありますことから、委員名簿に従いまして、委員の皆様を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)

よろしくお願いいたします。

(表行政経営課参事)

元石川県監査委員の岡部朋代委員です。

(岡部委員)

よろしくお願いいたします。

(表行政経営課参事)

石川県商工会女性部連合会会長、北野ゆかり委員です。

(北野委員)

よろしくお願いいたします。

(表行政経営課参事)

一般社団法人石川県情報システム工業会会長、小清水良次委員です。

(小清水委員)

はい、よろしくお願いいたします。

(表行政経営課参事)

日本労働組合総連合会石川県連合会事務局長の小水康史委員です。

(小水委員)

よろしくお願いいたします。

(表行政経営課参事)

金沢学院大学経済学部長の豊田欣吾委員です。今回はオンラインでのご参加となっております。

(豊田委員)

よろしくお願いいたします。

(表行政経営課参事)

弁護士の長澤裕子委員です。

(長澤委員)

よろしくお願いいたします。

(表行政経営課参事)

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)

よろしくお願ひいたします。

(表行政経営課参事)

公認会計士の早川喜子委員です。

(早川委員)

よろしくお願ひいたします。

(表行政経営課参事)

本日は、一般社団法人金沢経済同友会代表幹事の砂塚隆広委員、公募委員の藤田厚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。

次に、会長の選出をお願いしたいと思ひます。

当委員会の設置要綱第4条の規定では、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)

委員の中でも長く務められている大砂委員に、お願ひしてはいかがでしょうか。

(表行政経営課参事)

小清水委員から、大砂委員にというご意見がありました。皆様いかがでしょうか。

(異議なし)

(表行政経営課参事)

ありがとうございます。それでは、本委員会の会長は大砂委員にお願ひすることといたします。大砂会長、会長席にご移動をお願ひします。

それでは、一言ご挨拶をお願ひします。

(大砂会長)

ただ今、会長にご指名をいただきました大砂でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。実は私の専門は、公共経営学、公共部門を経営理念をもって運営するという学問でございます、身の引き締まる思いでございます。

先ほど、内田総務部長のご挨拶にもありましたが、今後見込まれる厳しい財政環境、多様化する県民ニーズ、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。イノベーションとは今あるものから、

さらに新しい付加価値を生み出し、社会を変えていくことと認識しております。

こうした中、当委員会の使命は、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とともに、行政を経営するという意識の下、より豊かな石川県の将来を上げるため、必要な提言、助言を積極的に行うことだと思っております。

委員の皆様は、様々な分野でご活躍されており、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考えております。よろしくお願いいたします。

(表行政経営課参事)

設置要綱の規定では、副会長は会長が指名することになっております。大砂会長、副会長のご指名をお願いいたします。

(大砂会長)

はい。岡部委員にお願いしたいと思います。岡部さん、よろしくお願いいたします。

(岡部委員)

よろしくお願いいたします。

(表行政経営課参事)

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、大砂会長にお願いいたします。

○議事進行

(大砂会長)

ただ今から議事に入ります。本日の議事は、次第のとおり、「石川県の財政状況について」、「行政経営プログラム 2020 の令和 4 年度の取組状況及び令和 5 年度の取組について」となっております。

各議事については、事務局からの説明を聞いたうえで、皆様からのご意見をいただくことにしたいと思います。

それでは、事務局からのご説明をお願いいたします。

○石川県の財政状況について

(宮嶋財政課長補佐)

財政課の宮嶋と申します。私からは、石川県の財政状況についてご説明させていただきたいと思っております。

資料 1 「石川県の財政状況」、まず、「1 歳出の状況」についてですけれども、グラフの方をご覧くださいますと、普通建設事業費ということで、例えば道路や河川の整備、施設の建設といったハード整備に要した経費についてですけれども、平成 3 年度を 100 としたときの指数の推移を表しております、本県と全国の投資水準を比較したグラフとなっております。

上の方にある青色の線が石川県、下の方にある赤色の線が全国の状態を示しておりまして、石川県は、全国に比べて高水準の投資を続けてきたということが見てとれるかと思えます。これは、石川県ではバブル経済が崩壊した平成4年度以降、国の経済対策に呼応し、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年度以降についても数年にわたって、全国を上回る公共投資を実施してきたということによるものでございます。

この結果、河川改修などの県民生活の安全安心の確保はもとより、北陸新幹線やのと里山空港、幹線道路網の整備などの交通ネットワークのほか、文化施設、教育施設などの整備が着実に進み、県民生活の質や利便性の向上が図られました。

一方で、こうしたハード整備の財源として、県債、借金になりますけれども、県債の発行も増加したという状況がございます。

次のページをお願いいたします。

上段の棒グラフとその下の表をあわせてご覧ください。上段のグラフにつきましては、県債残高、県の借金の残高でございますけれども、の推移を表したものになります。令和4年度末残高というのが一番右にございますけれども、これは中ほどの表にも記載があります通り、総額で1兆1,689億円余となっております。

県では後年度に県債を返済する際に、その全額が地方交付税で措置され、実質的に将来の負担とはならない臨時財政対策債と、新型コロナウイルス感染症の影響による税収減等対策として発行を余儀なくされたコロナ関連債を除いた、いわゆる通常債の残高を、前年度以下の水準に抑制することを目標に掲げ、取組を進めてまいりました。

その結果、令和4年度末の通常債残高については、7,954億円余となっております、平成15年度以降、20年連続で前年度以下の水準に抑制しているということになっております。

しかしながら、一番下の表にありますとおり、県債残高の標準的な財政規模に対する割合というのが、3.75倍ということで、全国8位という高い水準となっております。

このため、県としましては、足元の経済情勢にも留意しつつ、政策としての必要性にも留意しながら、今後とも県債残高を管理していく必要があると考えております。

次のページをお願いいたします。

この折れ線グラフは、本県の財政の圧迫要因となっている県債の償還費である公債費と社会保障関係経費の推移を示したものになります。

まず、上の赤い折れ線グラフですけど、こちらは公債費になっておりますけれども、公債費は先ほど申し上げたように、過去における積極的な公共投資の結果として増加してまいりましたが、通常債の残高の縮減等に取り組んできた結果、近年はほぼ横ばいで推移しているという状況になります。

また、下の方にある青い色の折れ線ですけど、こちら社会保障関係経費になりますが、高齢化が進むことに伴いまして、近年、毎年ですけれども、10億から20億程度のペースで増加しているという状況にあります。

社会保障関係経費につきましては、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ありますことから、今後も高齢化の進展により増加することが予想されております。こ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状況が続いております。

次のページをお願いいたします。

次は、歳入、入ってくる方の状況でございますけれども、この棒グラフは県の一般財源であります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基金と申しておりますが、財政調整基金と減債基金という二つの基金の取り崩しの推移を示したものになります。

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、中ほど灰色の棒グラフで表しておりますけれども、平成16年度、左から2番目になりますけれども、三位一体の改革が国の方で行われまして、これによって地方交付税は大幅に削減されました。

本県においても、一番左の平成15年度は1,870億円あったものが、平成16年度は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まして、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、県税と特別法人事業譲与税などを合わせた実質県税につきましては、白色の下の棒グラフに表しておりますけれども、平成20年秋のリーマンショックに端を発した景気低迷によりまして、平成21年度から22年度にかけて、法人関係税を中心に大幅な減となっております。それ以降は企業業績の回復による法人関係税の増収ですとか、消費税率の引き上げなどにより、税収はおおむね堅調に推移しているという状況にあります。

次のページをお願いいたします。

「3 基金残高財政指標の状況」ということですが、中ほどのグラフの、白色の棒グラフが減債基金、灰色の部分が財政調整基金の残高となっております。

平成14年度末、一番左ですが、平成14年度末では二つの基金合わせた残高が約640億円ありましたけれども、平成16年度の三位一体改革で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、396億円とかなり大きな額の基金の取り崩しを余儀なくされました。右肩下がり基金残高が下がっているというのはグラフからも見てとれるかと思えます。

その後、行財政改革の取組の効果が発現してきたことなど、景気回復による税収の増加もありまして、平成24年度以降は、新型コロナウイルス感染症対応のために財政調整基金の取り崩しを余儀なくされた令和2年度を除きまして、基金の取り崩しに頼らない財政運営が続いております。

また将来の備えとして必要な資金を基金に積み立てておりまして、令和4年度末の基金残高は約522億円まで戻ってきております。

次、下の表につきましては、財政指標のうち、実質公債費比率をお示したものであり

ます。実質公債費比率は、県債の償還費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が標準的な財政規模に対して、どのぐらいの割合を示しているかというものを表した指標になります。

この値が18%以上となりますと、県債を発行する際に国の許可が必要になるという指標になっております。本県では公債費の負担増に伴いまして、この指標は平成17年度に導入された指標になるんですけれども、当時11.9%だったものが、令和3年度には12.6%と悪化しております。ただ、前年度令和2年度が12.7%であったことに比べて0.1ポイント改善しております。先ほども申し上げましたけれども、これまでの県債残高の抑制による取組の結果であると捉えております。

次のページをお願いいたします。

最後に、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などにより、地方財政収支の財源不足が常態化しております。全国的に地方財政が引き続き厳しい状況にあります。本県においても、2、3にありますように、今後も公債費や社会保障関係経費などの義務的経費が県財政を圧迫することが予想されており、将来にわたって必要な行政サービスの水準を確保していくためには、歳入の確保や歳出全般にわたる見直しが必要であると考えております。

こうしたことから、4にありますように、今後の財政運営につきましては、引き続き行財政改革に不断に取り組み、必要な資金を基金に積み立てていくなど、将来への備えにも万全を期し、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。

本県の財政状況についての説明は以上となります。ありがとうございました。

○行政経営プログラム2020の令和4年度取組状況及び令和5年度取組

(大岩行政経営課長)

続いて、私、行政経営課の大岩と申します。

私からは「行政経営プログラム2020」の令和4年度取組状況および令和5年の取組につきまして説明をさせていただきます。

資料2、1ページ目をご覧ください。

「行政経営プログラム2020」の概要でございます。

実施期間につきましては、令和2年度から令和6年度の5年間でございます。その下に基本理念、それから基本方針が書いてございます。こちらにつきましては、先ほど内田部長より説明をさせていただきましたので、省略いたしまして、この基本理念、基本方針に基づきまして、下に記載の3つの取組戦略を掲げております。

一つ目は「柔軟かつ機動的な組織作りと人材の育成・確保」。二つ目が「県民の視点に立った行政サービスの提供」。そして三つ目が「財政健全性の維持・向上」でございます。

この戦略を掲げまして主な取組をしているところでございます。

主な取組につきましては、2ページ目をご覧ください。

ここからの表では、左側の項目欄にプログラムに記載されている項目を記載しておりまして、右側に主な取組を記載しております。

まず、取組戦略の一つ目「柔軟かつ機動的な組織作りと人材の育成・確保」について説明いたします。

「(1) 柔軟かつ機動的な組織作り」の取組についてです。令和4年度につきましては、県立図書館を教育委員会から知事部局へ移管しまして、組織運営体制を拡充したということなどをしてしております。

令和5年度、今年度につきましてはですが、知事直轄の組織体制の強化としまして、知事室に秘書課、政策調整課、戦略広報課を設置したほか、女性をはじめとする県民の活躍を一体的に推進強化するために、女性活躍・県民協働課を設置しております。

また、カーボンニュートラル実現に向けた再編強化としまして、温暖化・里山対策室をカーボンニュートラル推進課に改組し、脱炭素に係る組織に特化しましたほか、トキ放鳥に向けた体制強化のため、自然環境課にトキ共生推進室を設置するなどしております。

「(3) 県民から信頼されるプロフェッショナルな職員作り」につきましては、「①採用の確保」といたしまして、令和3年度からは、ナビゲーター制度として、大学生等に対して、若手職員が仕事内容や、やりがい等を面談でPRしているところでございます。

続いて「②積極果敢にチャレンジする人材の育成」の「ア 人材育成ビジョンの見直し」につきましては、生産年齢人口の減少、新型コロナウイルス感染拡大以降の大きな社会情勢の変化を踏まえ、新たな人材育成の方針を盛り込んだビジョンへの改定に向けまして検討するという事としております。

3ページ目でございます。

「(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」として、引き続き、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んでいるところでございます。

続いて「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まして、令和4年度からは、子育て中の職員などを対象に、先輩職員が育児と仕事の両立などを助言するキャリアデザインカフェを開催しております。

続いて「③多様で柔軟な働き方の推進」につきましては、令和2年度から新型コロナウイルス感染拡大防止のために在宅勤務を試行的に導入してきたところですが、令和4年12月からは、多様で柔軟な働き方の実現を図るために、在宅勤務制度の規程を整備しまして、平時、通常におきましても、テレワークシステムを利用した在宅勤務ができることとしております。

また、今年度、この7月に全職員のテレワークシステムのライセンスを準備しまして、配布をしたところでもございます。

一番下の「主な数値目標」というものがございます。こちらにつきましては、左から、プログラム策定時点での数値である基準値。真ん中が4年度末あるいは令和5年度時点での数値である現状値。一番右側がプログラム終了時点で達成しておくべき目標値でございます。

上から二つ目の職員採用申込倍率ですが、今年度は2.8倍となりまして、基準値と比べ減少しております。コロナ禍からの経済活動の回復に伴い、採用を積極化する民間企業も増えまして、人材確保を急ぐ動きが影響したものではないかと考えております。

職員採用ポータルサイトを通じた情報発信や、ナビゲーター制度によるPRなど職員採用試験の申込者の増加に向けまして、取り組んでまいりたいと考えております。

続いて4ページをご覧ください。

取組戦略の二つ目「県民の視点に立った行政サービスの提供」についてです。

「(1) 県民との対話と県政への県民参加の促進」の「①県民対応の充実」につきましては、県政出前講座を引き続き実施するほか、今年度につきましては、知事が県内各地に赴き、若い世代を初め、幅広い層の県民の生の声を聞く「タウンミーティング」を実施するとともに、県民の声をデータベース化し、広報活動の見直しや政策立案に活用させていただくこととしております。

「②県政情報提供の充実」につきましては、LINEを活用した広報の推進としまして、引き続き、県政に関する様々な情報を積極的に発信しているほか、今年度につきましては、生成AIを活用した効率的な情報発信として、原稿から動画までをすべてAIで生成し、イベント情報や県政の情報を毎日発信することとしております。

続いて、5ページをご覧ください。

「(2) 県民本位の行政サービス改革の推進」についてです。

「①利用者視点に立ったサービス・業務改革の推進」として、今年度、業務プロセス見直しチームの設置を掲げまして、EBPMによる施策立案、文書管理事務や会計事務などの全庁的なテーマごとにプロジェクトチームを立ち上げ、業務プロセスの見直しを推進し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、今年度より、県・市町の施設利用予約システムの共同利用を開始したところでございます。

続いて、6ページをご覧ください。

「(3) 事務処理の工夫による効率的な働き方の推進」についての「①ICT利活用による業務効率化」、「②事務の簡素化・効率化」につきましては、デジタルワークスタイルの実現として、執務環境の整備、行政事務におけるデジタル技術の導入を進めております。

令和4年度につきましては、庁内ネットワークの無線化や、モバイルパソコン、モニターを活用したペーパーレス会議を実施できるようにするとともに、職員間の情報共有を円滑にする「ビジネスチャット」を導入したところでございます。

今年度には、全職員が利用できるWEB会議ツールを導入するとともに、職員同士のコ

コミュニケーションの活性化に繋がるフリーアドレス制を順次導入しているところでございます。

7ページをご覧ください。

「(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」としまして、民間委託等の推進等に引き続き取り組んでいくところでございます。

また、数値目標については記載の通りですけれども、このうち、ふるさと納税額につきましては、取組を強化した結果、数値が大きく上昇しているところでございます。

続いて8ページをご覧ください。

取組戦略の三つ目「財政健全性の維持・向上」についてです。

こちらにつきましては、先ほどの財政状況の説明でも触れさせていただきましたけれども、社会保障関係経費の増加などに対応していくために、「(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等に引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

「(2) 歳入の確保」から「(5) 外郭団体の見直し」につきましては、継続的に取り組んでおりますけれども、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等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引き続き取り組んでいくというところでございます。

その下の主な数値目標につきましては、記載の通りでございます。

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ました資料を別途添付させていただいております。参考資料としてご覧いただければと思っております。

説明につきましては以上でございます。

○質疑

(大砂会長)

はい、ご説明ありがとうございます。

それでは、委員の皆様からご意見・ご質問をお願いしたいと思います。

なお、本日多くのご質問をいただいているということで、伺いますと50件近くのご質問をいただいたようで、非常に活発な会議になっていくと思います。50件ということで重複もあるかと思いますが、順次お願いしたいと思います。どなたからでも結構ですので、挙手をお願いできればと思います。

いつもあいうえお順で私が一番なんですが、今日は司会なので。すみません、それでは、岡部委員からよろしく願いいたします。

(岡部委員)

では、まず質問を一つお願いします。

事前に送った質問以外に、今日もう1回見ていたら、「これはなんだろう？」と思ったことがあります、それについて教えていただきたいと思います。

今説明いただいた資料の5ページで、EBPMによる施策立案っていうので、ネットで調べたらすぐにEBPMというのはエビデンスに基づいたというようなことが出てきたんですけども、この取組って私はすごくいいなというふうに思いました。

よく県庁の仕事は縦割りだとか、お役所の仕事は縦割りだというふうに言われるんですけども、これは全体を見通して、そういうふうに業務を見直していくということで、この行政経営プログラムの大きなアイテムになるのではないかなと思うんですけども、具体的にこのEBPMというのは、今どんなようなことに取り組んで、進捗状況はどのような状況かということをお知らせ、教えていただきたいと思います。

(大岩行政経営課長)

行政経営課の大岩でございます。

今ほど岡部委員よりご質問いただきましたEBPM、これは略称でございます、エビデンス・ベースド・ポリシー・メイキングということで、根拠に基づいた政策立案ということでございます。

これまでも、一応予算づけの段階ではきちんといろんな情報、数字を基に立案しておりますけれども、ただ、その数字と政策目標の結びつきがちょっと弱いといいますか、はっきりと論理的に繋がっていないような部分も多少あったというところでございまして。やはりそこはきちんとした政策立案を目指したいということがございまして、様々なデータを根拠にして、論理的にこうした方がいいという政策立案をこれから目指していきたいと考えております。

現状、各部局におきまして様々なデータを持っております。また、必要に応じて今後もデータを別途集めなければいけないところでございますけれども。これから私ども、予算の資料を作っていくところでございまして、来週に説明会などを予定しているんですが、既にEBPMに基づく取組ということで、各部局におきまして様々なデータを扱っていただいておりますし、それに基づいて様々な分析をしております。また、行政経営課に今年度からデータアナリスト、いろんなデータの分析を支援する職員を配置しております、各部局からのご相談などにも応じているというところでございまして、取組は始まったばかりというところでございます。

(岡部委員)

ありがとうございます。そういうふうにして、やっぱり根拠があるということとか、きちんとした分析ができるということが、施策の実現に向けてきっと有効なことだと思います。また進めていただければと思います。

それから、意見ということでお話をしたいと思います。広報と情報発信、そして人材確保というような観点で、意見を述べさせていただきたいと思います。

戦略広報監という立場の方が就任されたということで、どんなふうになっていくのかなというふうに私は期待をしておりました。

L I N Eで毎日情報が送られてきます。そして、そのL I N Eのポスターのところをタップしますと、詳しい情報に飛んでいく。そして県のホームページに飛んでいくということで、本当にあの情報発信が素晴らしくなったなあというふうなことを思いました。

それから先日は、家に「もっといしかわ」という、これが届きました。そして、それを見ると、ここに全部QRコードがあって、そのQRコードをスキャンすると動画が出てきて。もうだから、この紙がもう本当に紙でなくて、全て動画で、すごい情報量だなということで、良いふうに変わっていったなあというふうに思っています。

それです。L I N E友だち数、前もこんなことを言っていたと思うんですけども、現状値が6万8,000だということで、じゃあR4はどうだったのかなと思って調べてみると6万3,000 どんだけで、5,000 増えたということなんです。

石川県民111万人ですから、まだまだ伸びしろがあるのではないかと思います。そして本当に、素晴らしい情報がどんどん発信されている。どんどん発信されているのに、私のようにこうやって、こういう機会があるので、一生懸命県の情報を仕入れたいと思って見ている者にとってはすごく良い情報源なんですけれども、受け手が、いかにたくさんの方が受けて、自分事に受け取ってもらえるかなということを考えていけたらいいなあというふうに思います。先日、北國新聞にこんなことが出ていました。もったいないというお話なんですけれども、県が里帰り出産の支援をしたいというのに、それに登録されているのは17人と。そしてその記者の妹さんは「そんな制度があったのを知らなかった」というふうに言っているという、そんな記事があって。本当に素晴らしい施策をたくさん県としては打ち出しているのに、いかに皆さんにこのいろいろな施策を知らしめていって活用していただく、それがきっと行政の活性化に繋がるのではないかなあというふうに思って。そういう受け手をたくさん増やしていくということをぜひ取り組んでいただけたらなあということが一点。

それから、人材確保ですけれども、先ほど令和5年度の2.8というのですけれども、この前9月1日の新聞を見ていたら、6年度に向けての採用試験は2.1倍だというふうに新聞には書いてあったんです。トークカフェのことなんですけれども。

やっぱり、いかに良い人材を確保していくかということはすごく大事なことで、このL I N Eで登録してもらおうと、県がいかに大事な仕事をしているか、私は監査の仕事をさせていただいて思ったことは、自分はまるで自分で仕事してるように思ったけれども、県の様々な網目のようないろいろな支えによって、自分は生活し仕事をしていたんだなということがわかり、そういう意味では、県の施策をいっぱい知ってもらうことでこの職業に就いてみようって思う人が出てきたら、それこそ本当に素晴らしい人材が集まってくるんじゃないかなあということで。こういう広報は県民に対する広報ではあるけれども、このお仕事に就きたいと思う人へのメッセージでもあるなあというふうなことを思い、ぜひそういう人材確保のためにも、情報発信方法を充実させていただけたらというふうに思います。

以上です。

(大岩行政経営課長)

行政経営課の大岩です。

岡部委員ありがとうございます。おっしゃるように、今年度、戦略広報監というものを配置しまして、私ども、ターゲットに向けて効果的に情報発信をしたいということなどに取り組んでいる。それから、双方向のコミュニケーションの推進ということでも取り組ませていただいております。

先ほどご紹介いただきました紙の冊子につきましても、リニューアルさせていただいたところでもございますし、その紙から飛びます県のホームページにつきましても、令和5年、本年3月に大きくトップページをリニューアルいたしまして、様々な端末、これまで基本的にパソコンの画面を想定していたんですけども、そうではなくてスマホなど小さい画面などに対応する形に合わせて見直したところでもございますし、検索機能も強化をさせていただいたというところでございます。

それから、県のこういったPRにつきましても、今後見込まれる県の職員に応募される方々にも刺さるようというご提案がございました。

今年度の職員募集につきましては、先ほど申込倍率につきましては2.8倍とお伝えさせていただきましたが、最終の合格者から言うと、最終的には2.1倍だったという数字でございます。ちょっとその辺違いはございますけども、申込倍率については低下傾向にございますので、様々な機会を捉えて、私どもの業務、県職員の仕事の魅力につきまして、しっかりとPRしてまいりたいと考えております。

(内田総務部長)

私どもの新しい取組もご紹介いただきましてありがとうございます。もう一つ、つい最近始めた取組があるので、せっかくですからご紹介させていただければと思って。少し前から知事の画を使った動画の広報キャラクターで「デジヒロシ」という、「AI石川県知事デジヒロシ」という名前で、知事ではなくて広報キャラクターの位置づけですけども、毎日11時に動画で情報発信をしています。

新しい取組でもありますし、今までネットの広報が基本的に、見る広報・読む広報という手段だったんですけども、動画なので気軽に開けば耳からも入ってくるということですので、新しい取組としてやらせていただいています。新しい仕組みを使ったことによって、短い時間で、それなりにキャッチーに作れるということで毎日発信できるようになりました。こういった形で若い人たちには関心を持ってもらえるんじゃないかなと思ってやっております。引き続きいろんな手段を講じて、県の情報発信をしていきたいと思っております。

(大砂会長)

ありがとうございます。岡部委員、こちらでよろしいですか。

(岡部委員)

はい。ありがとうございます。

(大砂会長)

それでは順番に、北野委員お願いできますでしょうか。

(北野委員)

北野と申します。今ほどの概要説明、それから岡部委員のご質問ともかぶる部分がありますので、改めて申し上げるまでもないと思うのですが、私もちょっと気になっているのは、人材の確保と育成ということについてです。県民から信頼されるプロフェッショナルな職員作りということで、人材の採用、そして育成について力を入れているいろいろな取組を工夫されていると思うのですが、先ほど岡部委員もおっしゃられましたように、採用申込倍率の低下はなぜ起きているのかということがすごく気になります。

先ほどのご説明の中で、さらりと簡単に、コロナが終わったことによって、人材が不足になっているので民間企業の競争も激化して、そういうところにも取られているのではないかなというお話がありましたけれども、果たしてそれだけでいいんでしょうかという感じですね。

先日トークカフェもあったというふうなことを聞いておりますけれども、ナビゲーター制度の一つだと思うのですが、その後の充実の具合なんかはいかがだったのでしょうかということもお聞きしたいと思います。

それから、プラスワン活動の実施率も下がっているということも、これもちょっと気になるところで、目標値からかなりかけ離れたところにあるのではないかなと思います。

昨年度も男性の育児休暇のことでちょっと質問したんですけども、この育児休暇に関しては、基準値を大幅に上回って57.9%も取得しているという結果が出ているんですね。取っていかれるのはいいと思うのですが、これがさらに目標値となると30%に抑えられてるっていうのは、育児休暇を促進している割には、なぜこの30%という数字に目標値を設定しているのか、その辺をちょっとお聞きしたいなというふうに思います。

県庁職員の方だけでなく、県内市町村の中には職員の定着率が悪い、あるいは途中退職者が多いというふうな話もいろいろと聞いております。その辺の、県庁職員も含めまして、これが原因じゃないか、こういうことがあるんじゃないかなということがあれば、ぜひご回答いただきたいと思います。以上です。

(大砂会長)

事務局の方からお願いいたします。

(大岩行政経営課長)

行政経営課の大岩です。私から採用候補者試験の申込倍率の低下等につきまして、少しお話をさせていただきます。北野委員からもご指摘ございましたけれども、申込者数が減少している要因につきましては、先ほども触れさせていただきましたけれども、コロナ禍からの経済活動の回復に伴いまして、採用を積極化する民間企業が増え、人材確保を急ぐ動きが影響したのではないかなという分析でございます。委員からはそれだけか？ということでもございましたけれども、やはり、県職員の仕事の魅力のPRが不足しているのではない

かということも想定をしております。私どもとしましては、県職員採用ポータルサイトで、SNSを通じた情報発信、あるいは対面やオンラインによる採用説明会の開催、また委員からご質問いただきました石川県庁ナビゲーター制度というものなどに取り組んでいるところでございます。

この石川県庁ナビゲーター制度の利用実績でございますけれども、令和3年度につきましては、64人の方がご利用いただいております。また令和4年度については、ちょっと下がったんですけど、53人の方にご利用いただいた。このうち約半数前後が採用試験申込に繋がっているというところでございます。

それから公務プラスワンについてでございます。こちらの活動実施率が下がっているのではないかとところで、基準値としましては、66%なんですけれども、令和4年度については55%、前々年の令和2年度については49%という形で、確かに低い状況にあったというところでございますけれども、この活動実施率につきましては、新型コロナウイルス感染症によって、多く集まる活動自体が自粛されていたということで、活動は社会全体で減っていて、なかなか職員もそれに参加が難しいという状況にあったというところの影響もあったのかなと分析をしております。

現在、コロナ禍からも立ち直っているところでございますので、私どもとしては引き続き、参加しやすいボランティア活動のメニューを全職員に紹介しておりますほか、そのような活動を行っていない職員でも、気軽に参加できるように各所属の親睦会などのグループ単位での活用を促しているというところでございます。

以上でございます。

(原人事課長)

人事課の原と申します。育児休業のご質問がございました、育児休業の取得率が現在57.9%であるのに対し目標が30%と設定されているのはなぜかということでございますけれども、目標値を設定したときには、政府の目標が30%とされていたこともありまして、本県の特定事業主行動計画においても、政府目標と同様の目標を設定したというところでございます。現在、もう57.9%と既に現行の目標を達成しております。

また、先般、国の方の「こども未来戦略方針」というものが閣議決定されておまして、その中では、国と地方の公務員については、男性育児休業取得率について、令和7年度までに1週間以上の取得率を85%まで引き上げることとされております。今後はそういった数値を見据えて、また新たに取組んでいかなければならないというふうに考えております。目標値の見直しも必要かなと思っておりますし、更なる推進方策の検討も必要であるというふうに考えているところでございます。

それから、職員の定着率のお話がございました。市町の退職者の状況などについては把握してないんですけれども、県庁の方ではやっぱり毎年一定数の職員が途中で退職されます。理由としては、転職もあれば、配偶者の転勤とかいうものを理由に挙げていらっしゃる方も一定程度おられる状況でございます。現在、社会全体において中途採用を増やすといった動きが活発化しておりますので、転職しやすい雰囲気、あるいはそういった環境が整備されていって中、避けられない部分もあるのかなとは思いますが、転職され

る方の中には、聞いてみますと、入庁前後のイメージと現実のギャップを理由としている方が一定程度おられますので、そうしたギャップを埋めていくことが必要かなというふう
に考えております。

ですので、就職先として県庁を志望する学生さんに、より正確なイメージを持ってもら
えるような情報発信を強化するなど、人事委員会とも連携しながら対策を検討してまいり
たいというふうに考えておりますし、いずれにしても、多くの職員がやりがいを持って職
務に従事できるよう、また働きやすい職場環境の整備にも努めてまいりたいというふう
に考えております。

以上でございます。ありがとうございます。

(大砂会長)

はい、ありがとうございます。今、行政経営課長、原人事課長の方からご説明いただ
いたんですけど、質問意見事項を見てみますと、事前にいただいた質問の半分が人事と女性
活躍のテーマでございました。今までは順番に言っていたいて、それに随時お答えする
形で去年までやってたと思うのですが、やはりこの人事とか女性活躍っていうのをちょっ
と集中的にお話させていただく方がいいかなと思います。委員の方には女性も多くいらっ
しゃることです。人事、女性活躍っていうのは一つの項目ではなくて、この行政経営の
根本に繋がることではないかと思えます。

私も今大学で仕事をしてるのですが、他に東京の企業の仕事をしておりまして、至ると
ころで人手不足が起こっております。もう本当に男性の育児休業 200%近いところも
あって、これはなぜかという、1人のお子さんに次の年もまだ取る権利があるから取っ
たら、1人の方が2年取って 200%までいってしまったと。もう完璧に取っていらっし
やる企業もある。そういう企業でも、男女ともにやはり自分のワークライフバランスを考え
ると転職したいっていう傾向がありまして。さらに大企業でもDX化を進めているにもか
かわらず、子会社とか協力会社で今まで通りの手作業や古いシステムでやってたりすると、
本社採用の若手の方が出向先でこんな古いシステムだったらやっていけないかなという
ことで、本社採用にも関わらず辞めてしまう。そういうことも起こってるんですね。です
から、今いい仕事をしてるっていうことをアピールするのはもちろんとても大切なことな
んですけど、日本全体が根性論とか精神論で成り立たなくなってきたようなところがあ
って。若い方も男女も高齢者の方も、仕事を切り分けながら、みんなでチームでやって良
いものを生み出していくっていう経営の概念っていうのがないと、今景気が良くなったか
ら人材がいまぜんっていうのは、本当にもちろん当然のことなんでしょうが、これからど
うしたらいいかっていうことを、別に非難してるわけではないんですけど、せっかくこ
にいろんな委員の方いらっしゃるんで、この点についてちょっと議論させていただければ
と思うんですがいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

すみません、北野委員、今お答えいただいてやり取りされたんですけど、一言いただけれ
ばと思います。

(北野委員)

もう一つだけちょっとお聞きしたいんですけども、今の男性の育児休業取得率が上がることによって、例えば、1人の月平均の時間外勤務時間数、残業時間数が上がるということとは比例していますか。

(原人事課長)

人事課の原でございます。影響はあります。

(北野委員)

やっぱりありますね。

(大砂会長)

そこをどううまくやっていくかということが、これからの課題ではあるのかと思いますけれども。

小清水委員はそういうところをどうお考えでしょうか。

(小清水委員)

退職率というのはどれくらいあるんですか。先ほどもご説明の中で、退職の理由もいくつかおっしゃってましたけども、県庁の中で、県の施設を含めたところの退職率っていうのは数字として持っていらっしゃいませんか。

(原人事課長)

退職率というのは、すいません、今ちょっと手元に数字がありません。

(小清水委員)

そうですね。全職員に対して年間何人辞めたかというものを、率で毎年出していく。そうすれば、県の職員がどういう動きにあるか。採用にはすごく力入れてるっちゃうのは理解できましたけども。それも測定の一つのKPIとして入れられてもいいんじゃないかなと感じました。

(大砂会長)

小水委員、その点はいかがででしょうか。

(小水委員)

はい。私も似たような観点のところになるんですが、残業時間は18.5時間、1人当たりの平均ということで出ています。これは、三千何百人に対しての平均ということでよろしいですね。この3,000人の中に、正規の方と、会計年度任用職員さんが含まれてるのかどうかもちょっと気になるんですが。それを今先ほどからあるように、育休を取られた、これ男性に関わらず、取られたときの弊害が出てるということにプラスして、健康管理対策

っていうところ、ストレスチェックの部分が少し私気になったところで、今、長期病気休暇、退職者数っていうのは120人というふうに記載があるんですが、基準値が70人と、次年度で次の目標値っていうのは「減少」とアバウトになってるってというのが非常に気になりまして、この長期の病気休暇の原因というか、内訳等々がもしわかるようであればというふうにちょっと気になったので、発言させていただきます。

(原人事課長)

まず、時間外勤務の対象者は、知事部局一般会計の正規職員でございます。会計年度任用職員については基本的には時間外勤務は命令していないということになっておりますので、正規職員を対象として算定しております。

病休職員が増えていることに関してですけれども、確かに増えてはいるんですけども、一方で早期に回復している人も増えております。すなわち、早期発見をして早いうちに休んでいただいて、回復しているという面もございますので、最初のこの百何十人ですか、増えているという数字、これは確かに悪い方向に動いてるように見えるんですけども、一方で早期発見によって良い結果にも結びついているという点があるということもお含みおきいただければというふうに思います。

相談窓口いろいろ開いております、かなりの数の方にご利用をいただいております。そういったストレスチェックもやっておりますし、そういったことで早期の対応に繋がっているのかなというふうに考えております。

(大砂会長)

小水委員いかがでしょうか。

(小水委員)

ストレスチェックの総合健康リスクっていうところ、96というこの数字っていうのは、何か対策を打たなきゃいけないって人の数字ですか。

(原人事課長)

これは、ストレスチェックは業者をお願いしております、石川県庁だけじゃなくて、いろんなところでやっていただいているストレスチェック、その平均値を100とした場合に、石川県庁が96であるという、そういう指標でございます。

(小水委員)

100に対して数値が低い方がストレスが少ないと。ということは4しかそうじゃないってことですね。私、労働組合ですのでちょっと懸念してるのは、これらの総合的な数字を見ても、三千何百人いらっしゃるにしてもちょっと業務量がやっぱり多かったり、働き方っていう部分については少し負荷が大きいんじゃないかなということちょっと心配をしていますので、またそのあたりもしっかりとまたチェックいただけたらと思います。よろしくお願いします。

(原人事課長)

ありがとうございます。

(大砂会長)

はい、ありがとうございます。それでは、長澤委員よろしいですか。

(長澤委員)

はい、よろしく願いいたします。

先ほどの議論の続きとの関係では、退職してる方の割合を把握していくってことは、まず現状を把握し、それについての具体的な対策を練るという意味で不可欠だというふうに考えます。お答えをいただければと思います。

あと、民間の企業に一部関わらせていただいている経験からしますと、民間も含めて今離職率が大変高くなってきています。いろいろな事情はあるんですけど、働く側からするとキャリアアップのために様々、移動、企業間を渡り歩いていくということもありますし、また、より高い賃金を期待して移動していくという傾向も見られるところです。

何よりも、離職率より、国も兼業を、副業を推進して、よりキャリアアップをしていくということによって、より経済力を上げていく、国力を上げていくというところは目指しているところではありますけれども、やはり働いていただく側にとしてみると、せっかく時間をかけて、費用をかけて育て上げた優秀な人材が外に出ていくということは、できるだけ回避したいというベクトルもあるところです。

翻って行政の職員さんの離職を回避するために何が必要かっていうことを考えますと、どういうことが必要かなというふうに思いますと、働く側、職員の側からすると、将来のビジョンが見えていることが大事なのかなと思います。

かつては行政にいらっしゃる方々は、様々な課や分野を転々として様々なものを経験して、より知見を広めて上に上がっていくというのが理想だったんだと思うんですけども、今それを今も働いてる人たちに同じように押しつけても共感を得るところは少ないわけで、今担当している課やその分野で何を獲得できるのか、そしてそれをもとにこれからまた別の課に経験して、自分の中でどういうものを獲得していくのか、それが自分にとってどんなキャリアアップになっていくのか、それが自分のライフワークバランスとの関係で、どんな良いビジョンが描けるのかというようなことを一緒に考えられるような上司、もしくは同僚というものが得られれば、この行政の活動、行政マンとしての活動もより魅力的になり、外に出ていくという選択肢もまた減っていく可能性があるのかなというふうに感じたところです。

私の方からちょっと聞きたい質問したいなと思っていたことについて一点発言させてください。

資料の7ページ、主な数値目標の一番下のところにあるんですが、「いしかわ我がまちアドプト制度認定団体数」というものがございます。

今回ホームページとかで把握したんですけども、平成24年度から石川県でこのアドプト制度というものが採用されているというふうに理解しております。道路や河川などの

公共スペースを「養子」と見立てて、住民や民間団体などが「親」となって清掃や緑化活動を実施する仕組みがそのアドプト制度ということですが、この活動、とても素敵なことだなと思っているので、より進化させていただきたいなど、コミュニティの創出や進化にとって有益な制度だなというふうに感じております。

ホームページで拝見したところ、この制度の中で石川県、自治体はこの活動やサポートをしている団体さんを紹介するというようなことをされているようです。またその活動に一部援助するというのもしてらるようなんですけれども、よりこの制度を進化させていくために何かお考えがあればお聞きしたいなというふうに思っております。

ちょっとホームページを見ている限りでは、このサポート団体の企業名などがホームページで列挙されているだけに見えたので、例えばサポートすることによるインセンティブを与えられ、考えられないかとか、河川とか沿道事業の他、何か地域のコミュニティにとって魅力に映る「養子」というものが他にあるのかどうか。そんなことも含めて、お考えいただけたらありがたいなというふうに思っています。以上です。

(大砂会長)

すみません、長澤委員。今ちょっと人事と女性活躍のところで議論しています。アドプト制度については、後でお答えするのでよろしいでしょうか。

(長澤委員)

はい。

(大砂会長)

ありがとうございます。すみません、ちょっとまた元に戻りまして、人事と女性活躍のところで、中山委員お願いできますでしょうか。

(中山委員)

はい。私は自分の町を通してしか、ここの数字をイメージ化できないので、そういう立場から少しお話ししたいと思います。

男性が育児休暇を取るということは、夫婦2人で子育てしている方がおいでますので、その方たちにとってはとても何か有効というか、安心して女性も子育てができる、2人で子供を育てていこうという意識も高まっていくので、とてもいい制度だと思います。

そのときに、私の知っている方が1週間以上育児休業を今後取得されます。そうすると、例えば何かを聞きたいなと思って、住民の立場でいくと、同じようなサービスを受けることができるのか、その方が担当していたサービスの業務が他の人にうまく移行できるように工夫はされていると思いますが、そのあたりはどのようにして進んでるのかをお聞きしたいと思います。

それが一つと、離職のことをおっしゃいましたが、4月当初のイメージと実際に勤めてからのイメージに違いがあったということで、みなさんのお話を聞いている中で、新任職員がいきいきと自分の考えていることを話せたり、実現したりというシステムが、その課

の中で十分に取られているのだろうか、疑問です。

先ほどの長澤委員もおっしゃったように、同僚とか上司との関係の中で、心が安定しながら職員が活かされていく。そうではなく、こういう仕事があるとルールみたいなものが引かれていて、その中で右往左往してしまうのではないかと思います。大学生の時に自分を実現していたものが、その通りにならないことが多々あるのではないかと思います。もう少し受け入れ体制というか、それこそ仲間意識じゃないですけど、一緒に働いているんだという意識付けができる、そういう取組は私も大事だと思います。

感想と、育児休暇を取られてサービスの低下がないように、どのような配慮が進んでいるかという2点です。

それと、女性職員の活躍のことで付け加えて質問してもよろしいですか。

(大砂会長)

どうぞ。

(中山委員)

令和4年度のキャリアデザインカフェの実施状況ということで、実際に育児をされている方が対象のデザインカフェが、何時間くらい開かれて、どれぐらいの方が利用し、そうすることによってメリット・デメリットなどがあると思いますが、女性の生の声とか、それが女性活躍の環境整備に繋がっているのか、そういう効果の面について詳しくお尋ねしたいと思いますので、よろしく願いいたします。

(大砂会長)

ありがとうございます。キャリアデザインカフェについてご説明いただけますでしょうか。

(原人事課長)

はい、人事課の原でございます。

キャリアデザインカフェは、女性に限らず男性職員も含めて、子育て中の職員を対象に先輩職員からの助言とか、仕事と育児の両立に関する情報交換の場所を提供するものとしてやっております。

特に令和4年度、昨年度ですね、男性の育休取得と仕事との関係、あるいは育児との両立、こういったことをテーマに開催したところ参加者全員男性職員、12名でしたけれども、行われたところでございます。

参加された方の感想は、育児休業に対して不安感がなくなった、心の壁がなくなったといった感想を述べられた方がいらっしゃいましたので、そういったことで効果があったのかなというふうにも考えております。今後もこうした取組を通じて育児や家事を担う男性職員が増える。それによって女性の負担が減るということを目指していきたいと思っておりますし、男女がともに仕事と育児を両立できる環境の整備に繋がっていけばいいなというふうにも考えているところでございます。

(大砂会長)

はい、長澤委員。

(長澤委員)

ありがとうございます。

今キャリアデザインカフェの回答の中で、男性職員だけがご出席になっていたというお話だったかと思うんですが、これはそもそも女性職員のキャリア支援の充実の中に含まれているので、私としては女性がたくさんいて、そこに男性が加わってるのかなという印象だったんですけども、女性の出席がないということなのでしょう。

(原人事課長)

昨年のみでして、昨年の我々のテーマ設定がちょっと偏っていたのかもしれませんが。男性の育休取得による仕事と育児の両立というテーマで募集しましたところ、男性職員のみ参加になってしまいました。過去は半々ぐらい参加していたこともありますし、それ以前は女性の方が多かったということの方が多いんですけども、年によってその辺は違いますので、たまたま昨年は男性の育休取得者の経験談を語ることによって、男性の育児休業に対する壁がより低くなったというふうに捉えております。

(長澤委員)

ありがとうございました。テーマによってのばらつきがあるということで、必ずしも女性が参加することに躊躇してるわけではないというふうに理解いたしましたので、安心いたしました。

(中山委員)

そうでしたら、その開催はテーマに沿って年1回ということですね。

(原人事課長)

年1回ないし2回やっていた年もございます。

(中山委員)

令和4年度は年1回ということでしょうか。

(原人事課長)

令和2年、3年とちょっとコロナの関係もありまして、ちょっと開催を控えておりましたが、これから回数を増やすように努力はしたいなと思います。

(中山委員)

私は先ほどの長澤さんとは少し違って、あくまでも女性職員というのは県庁の女性職員ですね。男性は県庁職員でパートナーは違う職場で働いているというわけです。やは

り私は、県庁の女性職員が安心して先輩の話聞きながら悩みを打ち明けたりして、精神的な心の病にならないように、そういう意味の方がいいと思います。県庁の女性職員、それこそ離職もいっぱい出ているというお話なので、女性職員を中心としたテーマにしていただければと思いますので、よろしく願いいたします。

(原人事課長)

はい。様々なテーマを設定して、いろんなパターンで開いていきたいと考えております。ありがとうございます。

(大砂会長)

はい、ありがとうございます。今の若い方を見てますと、産むのは女性だけど育てるのは男も女も一緒だということもあるので、男女ともに同じような条件のもとで働けるような環境を作っていただければと思います。はい、ありがとうございます。

それでは早川委員、お願いいたします。

(早川委員)

はい。早川です。

皆さんのお話を聞いていて、離職とか人材確保とかすごくやはり大変だなっていうのは思いました。その中でも私が注目したいのは、リクルート、採用活動っていうことで、新たな人材をどんどん増やしていくっていう点の中で、今県庁では、X、旧ツイッターですかね、そういうものとかLINEとか、古い時代にはない新しい発信ツールを使って発信しているというところだったんですけど、やはりそういうXとかLINEですと、自分で自ら興味のある人が見る、検索するというよりも、ざっとザッピングした中に少しあったら見ようかなぐらいの話だと思っております。

興味のある人、県庁に少し働いてみたいとか、そういう興味のある人が何を見るかなっていうふうに考えたときに、やはりホームページですとか、それ以外に、やはりいろんな情報発信しているものとして、YouTubeとかもあると思います。

私、公認会計士として、会計士協会でも女性活躍というのはすごく問題になってまして、取組をしっかりとしようというところですが、今の若い方っていうのは、YouTubeでかなり検索していろいろなものの情報を収集しているというお話があったので、特に学生向けにYouTubeでいろいろな情報を発信していると、興味のある人が検索して見てくれるっていう状況になるっていうふうに把握していましたので、会計士協会でもそのYouTubeでの情報発信っていうのを取り組んでいる最中でございます。その情報発信の結果、閲覧数もどんどん増えているっていうところなんですけど、こちらの県庁など、県の取組としてYouTubeっていうサイトに対してどのように取り組んでいらっしゃるかっていうのは少し教えていただきたいところです。よろしく願いします。

(大岩行政経営課長)

はい、行政経営課の大岩です。

県の方のPR、いろんなイベントですとかそういったものについてはYouTubeでも載っておりますけれども、今ほどおっしゃいました職員採用につきましては、それを目的としたYouTube発信というのはなかったと記憶しております。

今ほどご提案いただいたのは、会計士協会でも有効ということもおっしゃっていただきましたので、私どももぜひ参考にさせていただきたいと思います。

先ほどちらっとおっしゃっていただいた、新聞でも先般寄せていただいた、「県庁トークカフェ」という形で、YouTubeというよりリアルでも、私ども、取組を新たにしているところでもございますので、様々な機会を捉えて、県職員の仕事のPR、それによって職員を希望される方が増えればよいなというふうに考えております。

(早川委員)

ありがとうございます。

やはり動画とか年代の近い方のお話、パネルディスカッションとかって、お聞きしたい、特に進路を迷っていらっしゃる学生さんには心に刺さるものがあったなあとは思っていますので、一度試してみても良いのかなと思います。ご検討よろしくお願いします。

(大岩行政経営課長)

はい、ありがとうございます。

(大砂会長)

はい、ありがとうございます。

すみません、豊田委員お待たせしました。豊田委員聞こえますか。

(豊田委員)

はい、聞こえます。

(大砂会長)

すみません。豊田委員、事前のご意見等は財政とか行政改革の点なんですけど、今、人事とか女性活躍に絞って何かご意見おありでしょうか。

(豊田委員)

そうですね、私自身40年間内閣府というところで働いてきた者なんですけれども、内閣府の中には男女共同参画局というのがございまして、まさにそこが発信源となって、今、全国に女性活躍というテーマが非常に一般化しているということでもあります。

私、内閣府での経験で申し上げますと、やはり女性活躍のためには、多様な人事、多様な人材育成、これが基本なのではないかと考えておりました、実際問題私自身、女性活躍の部署にいたことは一度もないので、そういう一般論的なことしか言えませんが、多様性をいかにして尊重していくか、こういった社会をいかに築いていくか、これが非常に重要だと。一般的な総論ですけれども、そのように思っております。以上です。

(大砂会長)

どうもありがとうございます。

それではこの議論はちょっともうそろそろと思いますが、岡部委員これについて何か一言おありでしょうか。よろしいですか。

(岡部委員)

先ほどのキャリア支援の充実というところで、中山委員から「女性を対象に」というふうにお話をされたのですけれども、この女性職員のキャリア支援の充実という項目にキャリアカフェみたいを書いてあると、これは女性対象、子育て中の職員というのをイコール女性と置き換える「ジェンダーバイアス」が働いてしまう。

でも子育て中の職員というのは男の人も女の人もいるという意味では、先ほど男性がたくさん参加されたということは、すごい良いことだなというふうに思いました。

子育て中の「職員」なんです。男でも女でもない、「職員」なんだということで、もし次、この行政経営プログラムが新しくなったときには、わざわざ女性って書かなくても、本当に一人一人の能力を伸ばしていくキャリアデザインというような、そんなところが目指せたら、もっと上の段階に行くのかなというふうなことを思います。

(大砂会長)

はい、ありがとうございます。この話はもうそろそろ時間ですが、今、北國銀行で「おじいさんおばあさん休暇」っていうのが導入されたということで、若い男女だけが子育てをするという意識ではなくて、子育てをしたことがない中高年の男性に、今の現状を理解してもらうために、おじいさんに育児をしてもらいたいと。今の少子化の問題については総力戦でやっていかないと、もう間に合わない時代になってるっていうことを、我々もやっぱり再認識しなければいけないのかと思いました。

(大岩行政経営課長)

行政経営課、大岩です。

先ほど申しあげました点で、一点訂正をさせていただきたいと思います。職員採用に関して、YouTube、私自身は記憶ございませんでしたけど、手元にあるパソコンで検索しましたところ、石川県の林業職員の採用PR動画というのは5分間ですけども、作成したところもございましたので、こういったものを少しずつ広げていければということで参考にさせていただきます。ありがとうございます。

(大砂会長)

はい、ありがとうございます。この問題で盛り上がってしまいましたけど、皆さんたくさんのご意見ご質問出ておりますので、また順番に小清水委員の方からお願いしたいと思うんですが、ちょっとお待ちください。ちょっと先ほどの長澤委員の質問だけ一つお答えいただければと思います。

(大岩行政経営課長)

行政経営課の大岩です。

先ほど長澤委員よりご質問いただきましたアドプト制度につきまして、少しお話をさせていただきます。

私ども、アドプト制度を県としても促進する取組をしております、広報いしかわでの募集記事の掲載ですとか、各土木事務所におきまして活動の好事例を紹介しながら、地域団体への呼びかけをしております、令和4年度におきましては新規で5団体の認定をしております。これまでもほぼ毎年認定をしているというところでございます。

ご質問がありました活動団体へのインセンティブでございます。こちらにつきましては、県の建設工事競争入札参加資格に係る社会的取組としまして、アドプト制度の活動団体として活動を行っている者について加点の配慮をしております。そういう形で、インセンティブもあるというところでございます。

それから、このアドプト制度なんですけれども、沿道事業や河川事業の他にということでもございまして、平成27年度から港の賑わい創出のために港湾での清掃美化活動も対象としております。令和2年6月には金沢港クルーズターミナルがオープンいたしましたけれども、季節に応じた花の植え付けとか水やりの管理などをしていただいております、周辺施設の景観の創出にも繋げていただいているというところでございます。

以上でございます。ありがとうございます。

(大砂会長)

ありがとうございます。それでは、テーマとしましては人事、女性の活躍は終了したということで、それ以外にデジタルとか財政とか、行政関係でいろいろ出ておりますので、引き続き委員の方からお願いいたします。

小清水委員、お願いいたします。

(小清水委員)

私は実は三つほど、一つデジタルと、ふるさと納税と、コピー枚数が目標3,800万枚という目標が下がっていかないこと、ちょっとご質問したんですが、時間もないようですので私ちょっとデジタルのところ、前回、野村総研の資料というのは新聞に出て、石川県のデジタル化っちゃんのは全国にざざーっと抜かれて、残念なことに福井とか富山が意外に伸びてるっていう、こういう実態がある中で、6ページにあるように「効率的で利便性の高い市内ネットワーク環境への移行」というこれですね。これ県庁の中でいくと今、三層分離できてる中で、これを職員がテレワークするにしても、ここがどうやって突破できるかというところが難しいところだと思うんですね。ここに環境への移行って書かれてるので、何かそういう、どういうイメージなのかというのあれば、教えていただきたいのと、先ほどの石川県のデジタル化が全国の中でどんどん抜かれていってる現状、それに対するちょっと意見もお聞きできれば、よろしく申し上げます。

(番匠デジタル推進課長)

デジタル推進課長の番匠でございます。

小清水委員からご指摘の三層分離の仕組みでございますけれども、あらためてちょっとご説明いたしますと、平成 27 年に総務省から示されたセキュリティの対策でございます、県庁の我々使っている端末は三つに分かれてございます。マイナンバー情報を扱う「マイナンバー利用事務系」、二つ目が国や市町、他県との連絡を専用回線で接続し主に行政事務を行う「L GWAN接続系」、三つ目といたしましてインターネットに接続し、外部の事業者等とのメールやインターネットの閲覧ができる「インターネット接続系」というふうに三つのネットワークに分離し、用途に応じてそれぞれのネットワークで業務を行う仕組みでございます。

現在、我々が普段業務で使用している端末はL GWAN接続系に属しておりまして、高いセキュリティの中で文書の作成など行政事務を行っております。

一方、国においては、テレワーク等新たな時代の要請を踏まえて、インターネット接続系に業務端末等を配置した新たなモデルを加えたガイドラインを定めておりまして、順次移行を進めているというふうに承知しております。

さらに、国はこのガイドラインを地方公共団体に示しておりまして、本県としても、インターネット上で提供されるクラウドサービスなどの利便性の高いサービスを活用できるよう、十分なセキュリティ対策などの必要なネットワーク環境について今検討を進めることとしております、今年度、移行の可能性の調査を実際に取り組んでいるところでございます。

それと先だって新聞に載りました野村総研の記事でございますけれども、あれは野村総研が 2020 年から調査を始めておりまして、実際過去調べてみますと、ご指摘の通り、順位が下がってきております。ただ調査時点でございますが今年の 7 月でございます、県はその後様々なデジタルの取組をしておりますので、順位を上げることを目標に業務するわけではございませんけれども、様々なデジタル施策を通じて石川県のデジタル化を進めていきたいというふうに考えております。

(小清水委員)

そうですね。あの辺ちょっと誤解解きたいですね。

はい、ありがとうございます。

(大砂会長)

はい、ありがとうございます。この点について小水委員も似たようなご質問があったんですけど、デジタル化のところですけど。他の件もあればどうぞ。

(小水委員)

この効率化の中にある自治体クラウドの参加市町を増やしていくってところについては、やっぱり各自治体によってばらつきがある。今ちょっと我々の組合員の中からも

話が出るのは、この市に行ったらこの証明書はデジタルで、支払いが PayPay で払ったりできる。でも、この自治体ではそれができないとか、ちょっと統一が図れてないというところもありますので、こういったクラウド化も含めたところでいろんなシステムを同期させていただければ利便性も上がるのかなという思いを持っています。

すいません、ちょっと別の質問になるかもしれませんが、先ほどコピー用紙の枚数の話が少し触れられてたので、デジタル化の推進というのは大幅に経費を削減できる手段やと、今私たちの組織でも、デジタル化にちょっと取り組んでいるところです。

単純に今日の会議の資料のことなんですけど、事前に郵送で送っていただいて紙を使っていたというところがありますので、私個人的には要らないなということで、事前に特にあのメール等々でご案内いただいている中に資料をつけていただければそれで結構かなと思っていますので、この推進やっていたただけでもかなりコピーの枚数が減ると思っていますのでよろしくお願いします。

すいません、以上になります。

(大砂会長)

ありがとうございます。

では、順番で豊田委員、お願いできますでしょうか。

(豊田委員)

私は長年、経済財政の分野で仕事をしてきた人間でございまして、今日の質問等につきましても、資料1と資料2の(3)、ここが中心になりますのでよろしくお願いいたします。

それでまず冒頭申し上げたいのは、先ほどのコメントの続きなんですけれども、女性の活躍を中心とした多様性の尊重、これがこれからの社会に大いに求められるということを申し上げましたけれども、多様性を尊重するということは、イコール世の中の多様な人材をしっかりと活かしていくということにもなっていくしますので、経済の面から見ても、多様性の尊重というのは今後の成長戦略という観点からも極めて重要な関心事であるということを一言述べておきたいと思います。

それで、私の質問なんですけれども、資料1がどうしても中心になってしまいますけれども、最初にご報告があったときに、やはり違和感を覚えたのですけれども、公共事業を高水準で行ってきました。その結果として、社会資本整備が進みまして、このような話であったわけですが、時代は相当程度変わっていて、昨今閣議決定されました新しい国土計画でも、どちらかというと、フロー効果よりもストック効果が求められる時代になりました。

既存の社会資本をどうやって活かしていくのか、こういったところが主たる関心事になってきているのではないかと。行政もそうした観点から社会資本の評価を加えていくべきではないかと、このように感じたところがございます。

2点目でございますが、地方自治体にとりまして一般財源総額の確保というのは極めて重要でございます。一般財源総額を確保するためには、地方交付税と地方税、この二つが特に大きな塊になっていると思いますけれども、とりわけ地方交付税の国に対する要請とい

うのは重要だと思いますけれども、地方税の増収を図っていく、このためには、地方経済の活性化ということがどうしても必要になってくるわけですが、そうした地方税の増収、増税ではなく増収です。増収について何か県としても取り組む方策、そういうことを持っているのかどうかを確認したいと思っております。

3点目でございます。高齢化の進展とともに社会保障費が大きく膨らんでおります。これは国も都道府県も同じだと思いますけれども、しかしながらその一方で、歳出抑制をしていかなければいけないということなのですが、社会保障費はどちらかという、国が全体の枠組みを作っていくという状況になってると思っておりますので、その中で、県として、どのような形で社会保障費の総額を抑え込んでいくのか。何か方策があれば教えていただきたいと思っております。

4点目でございます。資料1それと資料2の(3)を読ませていただいて、全体的に国頼みといったニュアンスが非常に強いのではないかとと思っております。我が国の地方財政制度を考えると、どうしてもそうならざるを得ないのかなと思ったりもするのですが。とは言ってもですね、一方で意見として、やはり自助努力的な部分も必要になってくるのではないかとと思っておりますが、これ2番目あるいは3番目の質問ともややかぶってくるのですが、この辺りについての方策がありましたら教えていただきたいと思っております。

それと最後に5番目でございますが、プログラムの資料2に記載されましたプログラムの目標値、アウトプット指標がほとんどではないかと思っております。効率的・効果的な行政経営を実現する上で、最終的な目標は県民生活の向上、県民生活をいかに豊かにするか、こういうことではないかと思っておりますが、そのためにも、プログラムの中にアウトカム指標、こういったものをふんだんに取り入れていく。そうしたご努力も必要なのではないかと、そのように思った次第でございます。

以上が私としての質問でございますが、最後に、これまでEBPMについてご議論があったかと思っておりますけれども、EBPMについても、私、政府の中にいたときに、内閣府や内閣官房で大いに議論したテーマでございまして、EBPMの要諦とはなんぞやということですが、先ほどご説明の中にありましたけれども、まさに根拠、証拠、そういったものに基づいて行政を展開していきましょうということだと思いますが、要は原因と結果をきちんと明確にして、こういった結果が出たときに何が原因だったかと、それを明確にしていくということが、EBPMの要諦ではないかと思っております。

原因がわかれば、やるべき対策も明確になるということではないかと思っておりますので、どうかそういう観点からEBPMを推進していただければありがたいと思っております。

私からは以上です。

(大砂会長)

はい、ありがとうございます。それでは事務局からご説明お願いできますでしょうか。

(宮嶋財政課長補佐)

財政課の宮嶋です。私からは4点お答えしたいと思います。

まず最初に社会資本整備について、ストック効果を重視すべきではないかということで

すけれども、これは委員ご指摘の通りだと思っております、先ほど説明の中でも過去に積極的に社会資本整備を行ってきたということでしたけれども、こうして整備を行ってきた社会資本が今後どんどん老朽化していくという状況になっていきます。それによって維持管理費ですとか、更新にかかる費用が非常に増大すると見込まれております。

一方で人口がどんどん減少していくという状況の中で、社会資本は過剰になっていくというようなことも考えられますので、規模の適正化などを図っていくということも必要になってくるという状況が今後見込まれると。こういった状況の中で、限られた財源の中でしっかり社会資本整備、維持管理していくためには、ストック効果というものをしっかり重視しまして、より効果的・効率的に整備を行っていく必要があると認識しております、行政経営プログラムにおきましても、県有資産マネジメントといたしまして、県有施設の老朽化が進行する中で、安全の確保や長期的な視点に立って、長寿命化対策ですとか、廃止・集約などによる適正な管理を推進するというようにしております。こうした方針に従いまして、適切に取組を進めているというところでございます。

2点目が、地方税の増収に対してもっと努力すべきではないかということでしたけれども、こちらも委員ご指摘の通りでございます、やはり地域の活性化をはじめ、様々な施策を展開していく上で、地方税の増収を図っていくことは非常に重要でございます。

中でも県税収入全体のうち約3割が法人関係税ということになっておりまして、先ほどの財政状況の中でも説明させていただきましたが、企業の業績に連動して、大きく法人関係税は増減しております。県財政全体に対する影響も非常に大きいということになっておりますことから、産業振興を図って、地域経済を活性化して、増収を図っていく。これによって増収確保できたものを地域に還元して、例えばこども施策ですとか移住施策、人口減少に対応するような施策に活用することで、地域を活性化させていくという、そういった好循環に繋がっていくのではないかと考えております。

こうしたことから、今、県政の指針として策定を進めております石川県成長戦略におきましても、産業振興を重要な柱と位置づけまして、それに並行して、新たな産業振興指針の策定を行っているところでございます。税収確保という面からしても、今後この指針に基づいて産業振興にしっかり取り組んでいくということになっております。

それから、社会保障関係費の増加に対する歳出抑制の取組についてでございますけれども、高齢化が進行していく中で、社会保障関係経費の中でも、例えば介護給付ですとか医療費というのは今後どんどん増大していくと考えられます。これらの歳出を抑制していくためには、介護状態にならない、病気にならないような予防の取組が大事なのではないかと考えておりまして、例えば介護給付の抑制については、介護予防ということで、認知症にならないように取り組むということにしておりまして、例えばですけれども、今年度から新たに取組を始めているものとして、高齢者が社会になるべく参加していただくために、高齢者を対象にしたeスポーツ体験大会も開催しております。

また医療費の抑制ということに関しましては、生活習慣病の発症予防ですとか、重症化予防のために、健診受診率をなるべく高めていこうというような取組もしております。

それから薬の価格、薬価というところでは、なるべく低価格のジェネリック医薬品を使

っていただくということで、普及推進もしているところでございます。

最後に、全体的に国頼みの財政になってないかというところでございますけれども、やはり地方自治体といたしましては、今後社会保障関係経費の負担がどんどん重くのしかかっていくという中で、社会保障制度自体は国の方で全て制度設計されることから、なかなかコントロールできない部分がございますので、制度を作るうえで国の方にしっかりと地方の状況というのも認識した上で、しっかり進めてほしいという気持ちはございます。

一方で、そうは言っても地方としても努力しないといけないところはしないといけないということもございますので、今ほど申し上げましたけれども、社会保障の歳出を減らすというところでは、予防対策にしっかり取り組んでいくということもありますし、また歳出全般の削減っていうのにもしっかり取り組んでおりまして、例えば、知事部局の職員数につきまして、平成 15 年度から平成 27 年度までの 13 年間の間に約 18%にあたる 714 人削減いたしまして、人件費負担を軽減しております。また歳入確保の点からいたしますと、先ほど申しましたけれども、税収確保、特に法人関係税は、結構財政インパクト大きいということもありますので、産業振興ですとか観光振興などに努めまして、税収をしっかり確保していくことに努めているところでございます。

私からは以上です。

(大砂会長)

はい、ありがとうございます。豊田委員いかがでしょうか。

(豊田委員)

はい、ありがとうございます。

県の方でしっかりと考えていただきながら、行政を進めていただいていると認識いたしました。ありがとうございます。

(大岩行政経営課長)

行政経営課の大岩です。先ほど、アウトカム指標をもっと取り入れるべきではないかというご質問でございました。県の施策の結果として県民・社会にどのような変化、影響を与えたかということ把握するためには、委員ご指摘の通り、アウトカムの視点で成果を捉える必要があると考えております。

したがって、プログラムを改定する際には、そのような視点を十分に考慮しまして目標値の設定をしてみたいと考えております。以上でございます。

(大砂会長)

ありがとうございます。よろしいでしょうか。

(豊田委員)

はい、ありがとうございます。

アウトカム指標とアウトプット指標というのはどのような繋がりになるのかというの

は、そこはやはり、分析が必要だろうと思うのですね。どちらかという、アウトプット指標は中間的な指標ということになると思うのですけれども、このアウトプット指標を設定すると、必ずアウトカム指標として県民の生活の向上に結びつくのかどうか。そういうふうな観点からの分析もしっかりとお願いできるとありがたいと思います。ありがとうございました。

(大砂会長)

はい、ありがとうございます。本当に議事進行の不手際もありまして、ちょっともう時間になってきてるんですけど、10分ぐらいは延長してもよろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは引き続きまして、長澤委員の方から先ほど出た以外のところでご意見あればお願いいたします。もうよろしいですか。

続きまして中山委員の方から他にご意見ありましたらお願いいたします。

(中山委員)

事前の質問に出していたものを言いたいんですけど、よろしいですか。

(大砂会長)

どうぞ。

(中山委員)

2ページで、令和5年度から女性活躍・県民協働課が設置されましたが、もう少し理解できるように、その目的、取り組んでいる内容、それによって期待されていること、柔軟かつ機動的な組織づくりの貢献に関わるというあたりを、わかりやすく教えていただければと思います。

それが1点と、もう1点は県民との対話、県民への県政ということで、今年度からタウンミーティングが開催されています。実際にいくつぐらい開催されているのか、それによって各部署の施策に追加があったり変更されたり、何かそういうことがありましたら、教えていただきたいというのが2番目の質問です。

以上です。

(大岩行政経営課長)

行政経営課の大岩です。

まず、女性活躍・県民協働課の設置につきましてお答えいたします。

同課につきましては、男女がともに活躍できる社会の実現に向けて、あらゆる分野における女性の活躍を推進するとともに、女性の安全安心な暮らしの実現に向けて各種施策に取り組むというところでございます。

具体的にというところでございまして、企業の幹部の方々を対象に、女性管理職登用の取組を後押しいたします「いしかわ女性も輝く企業創造塾」というものを開催しておりますし、また女性管理職のネットワーク構築を図る観点で、ロールモデルとして発信してい

く「交流研修会」というものを開催しております。

さらに在宅ワークのキャリア支援、あるいは就業機会の提供などの「女性の多様な働き方への支援事業」というものも行っているということでございまして、あらゆる分野で男女がともに活躍できる石川県の実現というものを目指すこととしております。

それからもう1点、タウンミーティングについてのご質問がございました。タウンミーティングにつきましては、先月から始めたところでございます。第1回目は、県立音楽堂で開催したところございまして、今後順次開催していく予定となっているかと思っております。以上でございます。

(大砂会長)

すみません。では、タウンミーティングの方は、まだ実際に各課の運営に影響してるってことはないんですか。

(大岩行政経営課長)

行政経営課、大岩です。最初は県立音楽堂ということで、音楽堂における音楽関連イベントの活性化ということで文化振興の観点だったと認識しているんですけど、その分野につきましては申し訳ございません、ちょっと手元に資料がございませんけれども、様々な分野で開催されていくものと承知しております。

(大砂会長)

県民の意見が行政に取り入れられているかというご質問だったんですね。

(中山委員)

もしあればということですが。まだ始まって1回、それによって、何か施策に反映されているのかなと思ってお尋ねしたんですが、今のところはまだそこまで来ていないということですね。

(大岩行政経営課長)

はい、これからでございます。

(中山委員)

はい、わかりました。

(大砂会長)

ありがとうございます。

それでは早川委員、お願いいたします。

(早川委員)

はい。私も事前にお伝えした質問の中で、財政状態が厳しいということで、やはり歳

入を確保したり、歳出を抑制したりっていうことで何点か質問させていただいたんですけど、時間も少ないので、一番気になっている1点についてお伺いしたいと思います。

私が気になってるのは、歳出抑制の中で、やはりDX化による業務効率化ですとか、職員の方のプロフェッショナルを上げることによって、どんどん人手がいらなくなるような体制作りというのを構築しているというのはすごくよくわかったんですけど、やはりそれだけでは対応しきれない部分も多々あると思います。

その対策としましては、やはり優先順位をつけて、不必要な業務、不必要とは言わないまでも優先順位の低い業務をカットしていく必要というところがあるかと思います。

ですので、そこら辺の小さな事務手続きからサービスの廃止など、実際に廃止しているものってどういうものがあるのかなっていうところを教えていただきたいと思っております。

よろしくお願いします。

(大岩行政経営課長)

行政経営課の大岩です。

今ほど早川委員よりご指摘いただきました業務の見直しについてですけれども、今年度、業務効率化あるいはサービス向上に繋がるように、既存業務の見直しを行う「県庁イメージプロジェクト」というものを開始しておりまして、順次見直しを進めているところでございます。

(宮嶋財政課長補佐)

財政課の宮嶋です。私からちょっとお答えさせていただきます。

業務の見直しというところで、例えば今年度当初予算編成におきまして、全庁を挙げてスクラップ・アンド・ビルドの徹底というのを行っております。より一層の選択と集中を図るとともに、費用対効果の面でも一つ一つ丁寧に査定を行いまして、廃止事業の本数が過去最高となる、しっかりとした見直しを行ったところであります。

具体的な見直し内容を例えば申しますと、これまで長年取り組んできた取組によりまして、結構民間の方で取組が定着したものについて、もう行政が手を引いてもいいんじゃないかとか、そういった見直しを徹底的に行ったということになっております。

(早川委員)

行政が手を引くサービスってというのはどういうものがあるんですかね。

(宮嶋財政課長補佐)

例えば具体的に申しますと、防災の関係なんですけど、これまで9月1日ってというのが防災の日ということで、その近辺に商業施設と連携しまして、災害時に必要な備品をちゃんと備えておきましょうというようなコーナーを作っていただいて、周知するキャンペーンを県主導でやって、これまでずっと取り組んできたんですけども、それもだいぶ定着いたしまして、もう県が手を離しても民間ベースでやっていけるんじゃないかということで、

そういったものについて、なるべく手を離していくというような取組をしております。

(早川委員)

ありがとうございます。

(大砂会長)

ありがとうございます。ちょっと私も何点か用意をしております、もう時間がないので2点ばかりお願いいたします。私、前職で韓国に駐在しております、ずっと広域連携ってものをこの会議でもお願いしてきてるんですけど、韓国にいて三県の知事が別々に石川県とかをアピールされても、何かやっぱりよくわからないというところがありまして。できれば三県知事が一緒にやっていただきたいというのはあるんですね。観光交流だけじゃなくて産業振興の面からも、やはりこれだけ規模が小さいというのもおかしいんですが、産業連携をしながら、お互いの有利なところを連携して産業振興をしていくっていうのは、これからの産業政策上、もう広域連携って必要ではないかと、どうぞ検討されてるかっていうのをちょっとお伺いしたいのと、説明の資料にあった中で、公社と外郭団体の中期目標と成果について、「以下のホームページから団体にアクセスし中期目標にリンクできる」とあったんですが、私のアクセスの仕方が悪いのか、ちょっとアクセスできなかったんですが、これは実際にあるのであれば、どういうふうにチェックされてるのか、ちょっとお伺いしたいと思います。すいません、手短にお答えいただければと思います。

(大岩行政経営課長)

行政経営課の大岩です。

まず1点目の北陸三県連携、特に産業面ということのご質問がございました。産業面に關しましては、三県におきまして、就職支援協定を結ぶ大学の学生に対して、北陸の企業の魅力をPRする就職イベントというものを共同で開催しているところでございます。

それからもう一点ご質問ございました、公社・外郭団体の中期目標、まずどこにあるかにつきましては、ちょっとリンクの関係で、私どものホームページをリンクすると、それぞれの団体の直接の中期目標に繋がらずに、団体のトップページに繋がったということもございますので、こういったところについては、まず改善をさせていただきたいと思えます。

それからどういったところに活かすかというところでございますが、こちらについては、基本その目標というのは団体の目標でございますので、団体においてどういったことを目指すかということをご十分考えていただいて、それに向かってしっかり取り組んでいただくということが大切かと考えております。ですので、県としてどうするというものではなくて、各団体においてしっかりと目標を持って取り組んでいただくということが大切だと考えているところでございます。

(大砂会長)

ありがとうございます。

ただ、予算は県から出てるんじゃないかと思うので、やっぱりその管理する以上は、しっかりチェックして、正すべきものは正し、良いものは良いとしてやっていただかないといけないのかなと思った次第でございます。

はい、ありがとうございます。長い時間本当にありがとうございます。だいたいご意見も出尽くしたように思います。県においても、本日委員の皆様から出されました意見を十分に参考にされて、今後の行政経営に取り組んでいただければと思います。

司会の方をお返しいたします。内田部長よろしく申し上げます。

(内田総務部長)

はい、本当に長時間にわたりありがとうございます。今日も、大変活発なご意見をたくさんいただきました。我々も、いろんな今日いただいたご意見もしっかり参考にさせていただきながら、行財政改革、もうこれは不断の取組ということですので、しっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

今後ともまたよろしく願いいたします。

本日はどうもありがとうございました。

(表行政経営課参事)

それでは、以上をもちまして閉会とさせていただきます。

本日はどうもありがとうございました。