

第35回行政経営プログラム推進委員会（平成27年7月30日） 発言概要

○開会挨拶（黒野総務部長）

本日は、大変お忙しい中にもかかわらずご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

委員の皆さまにおかれましては、平素から、行財政改革をはじめとしまして、県政へのご理解、ご協力を賜っておりますことに、この場をお借りしまして深く感謝申し上げます。

また、私どもが今年度から取り組んでおります「行政経営プログラム」の策定の際には、本委員会から多くの貴重なご意見を賜りまして、改めてお礼申し上げます。

本県では、平成14年度より累次の行財政改革大綱を拠り所として、職員数削減をはじめとした改革に積極的に取り組んでまいりまして、これまでに約700人を削減し、半世紀前の水準以下にまでスリム化を図ったところでございます。

こうした改革の成果がようやく実を結びまして、県財政は、平成26年度においても3年連続で、基金の取り崩しに頼らない収支均衡を達成するという状況に至りました。

職員数の削減はこれで一段落ということになりますが、今後の社会保障関係経費や北陸新幹線敦賀延伸による負担の増加、そして、多様化する県民ニーズに機動的に対応していくためにも、引き続き、行政コストを縮減する「量」の改革に取り組みつつ、今後は、職員一人ひとりの意識改革を進め、より質の高い行政組織への転換を図ることにより、行財政基盤を強固なものとすることが重要でございまして、人材や資産等の限られた資源を最大限に活用する「経営」の考え方を取り入れまして、「質」に力点を置いた取組を進めていく必要がございます。

こうした観点から、今後5年間の行財政運営の理念や方針、具体的な取組を明示する新たな指針としまして、今年の3月に先ほど申し上げました「行政経営プログラム」を策定し、また、本委員会の名称につきましても「行政経営プログラム推進委員会」という形に改めさせていただいたところでございます。

今年度は「行政経営プログラム」の初年度という大事な年でございます。

このあと、本プログラムの今年度の取組についてご説明させていただきますが、委員の皆さま方におかれましては、率直かつ忌憚のないご意見を賜りたいと考えておりますので、よろしく願い申し上げます。簡単ではございますが、開会にあたりましてのご挨拶とさせていただきます。本日はよろしく願いいたします。

○新任委員紹介及び欠席委員報告（西出行政経営課長補佐）

議事に入らせていただきます前に、本年6月末の任期満了に伴い委員の交替がございますので、ご紹介いたします。

お手元の委員名簿をご覧ください。

金沢商工会議所副会頭の中島秀雄委員、公募により委員に選任されました的場晴次委員、以上2名の方に、新たに委員にご就任いただいております。

また、本日は、中板委員と能木場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。

○会長の選出（西出行政経営課長補佐）

なお、本日は、委員改選後、初めての委員会でありますことから、会長の選出をお願いしたいと思います。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になっております。会長選出につきまして、どなたかご意見はございませんでしょうか。

（松木委員）

丸山委員におかれましては、前会長ということもありまして、引き続きお願いしてはどうかと思いますが、いかがでしょうか。

（西出行政経営課長補佐）

ただ今、松木委員から丸山委員にというご発言がありましたが、これにご異議ございませんでしょうか。

（委員一同）

異議なし。

（西出行政経営課長補佐）

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。これ以降の議事につきまして、丸山会長にお願いいたします。

丸山会長、会長席にご移動いただき、一言ご挨拶をお願いいたします。

○会長挨拶及び議事進行（丸山会長）

皆さんおはようございます。

ただ今、会長にご指名をいただきました丸山でございます。どうぞよろしくお願いたします。前回に引き続いてということでございますが、議事の進行係をさせていただきたいと思っておりますので、どうかご協力のほどよろしくお願いたします。

ただ今、黒野部長からもお話がございましたけれども、県は新聞情勢によりまして3年連続で基金の取り崩しをしないで済むようになったということで、これもこの委員会を始め、行財政改革の成果の一つだと思っております。

とはいえ、今後は新幹線の敦賀延伸というような問題もございますし、それに伴って県の負担も増えると思っております。それから、県民のニーズも多様化してまして、色々な手段を講じないといけないような状況になってくると思っております。

3月に策定しました「行政経営プログラム」の改革項目を、そういう意味では着実に進めていく県の役割があるかと思っております。それに対しまして、この委員会は、「行政経営プログラム」に記載されました取組の進捗状況をチェックさせていただくという役割、さらには必要な提案、助言を積極的に進めていく、そういう役割があるのではない

かと思っております。委員の皆様方のご協力をお願いしたいと思います。

なお、副会長につきましては、要綱第4条第1項に会長が指名することになっておりますので、大変僭越ではありますが、今回就任されました中島委員にお願いしたいと思います。どうかよろしくお願ひいたします。中島委員は大ベテランでございますので色々な助言がいただけると思ひます。よろしくお願ひいたします。

それでは早速議事に移らせていただきたいと思ひますが、まず原案につきまして、県の方からご説明を頂戴したいと思ひます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○石川県の財政状況について（荒川財政課長）

それでは、まず石川県の財政状況につきましてご説明させていただきます、財政課長の荒川でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

お手元の資料1「石川県の財政状況について」をご覧ください。まず1ページでございます。「I石川県の財政状況」についてでございます。

まず、「1歳出の状況」についてでございますが、真ん中のグラフをご覧ください。このグラフは、普通建設事業費を、平成3年度を100としたときの指数で、本県と全国の投資水準を比較したものでございます。本県が上の線、全国が下の線となっております。本県は全国に比べて特に平成10年頃でございますが、高水準の投資を続けてまいったというような状況でございます。この結果としまして、交通ネットワークですとか、文化・教育施設などの整備が着実に進み、県民生活の利便性や質の向上に大きく寄与したという面がある一方で、その財源でございます県債の発行額が必然的に多くなったというような経緯になっております。

2ページをお開き願ひます。

中程のグラフをご覧ください。このグラフでございますが、中程上段の棒グラフが県債残高の推移を表しております。その額が年々増嵩いたしまして、平成26年度末の残高は、1兆2,476億円余という形になっております。棒グラフの一番右側でございます。県といたしましては、実質的な負担でございます臨時財政対策債、能登半島地震復興基金に係る転貸債、このグラフで言いますと白い部分と濃い部分でございますが、これを除きまして一番下の薄い灰色の部分でございます、こちらの県債残高を前年度以下の水準に抑制するというところを行財政改革大綱に掲げまして、財政健全化に向けまして取組を進めてまいりました。

その結果、棒グラフ一番下の灰色の部分は右肩下がりということで、通常債の残高を、平成15年度から平成26年度まで12年連続で減少させてきております。平成26年度末の残高は、8,463億円余という形になっております。

さらに、平成26年度におきましては、これまで国に対して、一般財源を地方税ですとか地方交付税という形で確保するように、全国知事会を通じて強く要請してまいりましたが、その結果といたしまして、白い部分でございますけれども、臨時財政対策債の発行額が国の方で減少いたしまして、これに伴いまして年度末の県債残高が総額で39年ぶりに前年度を下回ることとなったところでございます。25年度と26年度、非常に小さい額でございますので、グラフで表しますとほとんど変わらないように見え

ますけれども前年度を下回ったということでございます。

しかし、その下の表にございますように、標準的な財政規模に対する臨時財政対策債を含めた県債残高の割合で見ますと、その割合が4.10倍というふうになっておりまして、この比率で全国4位の高い水準ということでございます。

このため、県といたしましては、足元の経済情勢にも留意しつつ、引き続き、投資的経費を抑制していくこと等により、通常債の残高の縮減に努めていく必要があるというふうに考えております。

3ページをお開き下さい。

上段に折れ線グラフの記載がございます。この折れ線グラフにつきましては、本県財政の圧迫要因となっております公債費、それから社会保障関係経費の推移を示しております。

まず、丸印の折れ線グラフをご覧いただければと思いますが、こちら公債費でございます。公債費につきましては、過去の積極的な公共投資等の結果、増加をしてまいりましたが、近年では通常債の発行を縮減しているということもございまして、ほぼ横ばいに推移しているところでございます。

次に、社会保障関係経費、下の四角で表した折れ線グラフでございますが、こちらにつきましては、国の制度に基づきまして、地方が負担を義務付けられているものでございます。今後、団塊の世代が高齢者となるということなどによりまして、益々財政を圧迫するということが要因となっております。近年でも非常に右肩上がりの状況が続いております。今後は、その財源をどう賄っていくかということが、国・地方通じた大きな課題ということになっております。

続きまして、4ページをお開き願います。

こちら、歳入の状況についてでございます。その下の棒グラフについてご覧いただければと思います。こちらの棒グラフは、一般財源、県の自由に使える財源でございます、実質県税と実質交付税及び財政調整基金と減債基金の2つの基金でございますが、こちらの取り崩しの状況の推移を表したものでございます。

平成16年度のところでございますけれども、この年に国の方でいわゆる三位一体改革ということが行われまして、国の方で大きく地方交付税をカットしたということがございました。従いまして、15年度、16年度比べまして真ん中の白い部分の実質交付税の総額が本県においても200億円を超える減ということで、1,665でございますが、大きな影響があったところでございます。近年、交付税につきましては、少しずつ額が増えてきたわけでございますが、まだ削減前の水準には及んでいないという状況でございます。

また、一番下の少し濃い部分でございますが、県税と地方法人特別譲与税などを合わせましたいわゆる実質的な県税でございます。平成20年のリーマンショックによりまして、当初予算ベースで、21年度と22年度を比較いたしますと、2年間で420億円、平成20年度には1,629億円でございますのが、平成22年度には1,209億円ということで、この2年間で合計420億円の大幅な減少ということになっております。この後、緩やかな景気の回復基調もございまして、だんだん少しずつは増え

ているということでございまして、27年度におきましては、景気の回復それから消費税の税率引き上げなどの影響によりまして、213億円の増の1,703億円まで戻ってきたところでございます。

続いて5ページをお開き願います。

「3減少する基金残高、財政指標の悪化」についてでございます。中程のグラフをご覧いただければと思います。白抜きの方が減債基金、灰色が財政調整基金でございます。残高を表しているものでございます。平成16年度から平成23年度にかけてまして、グラフ非常に右肩下がりになっておりますけれども、この2基金合わせてで320億円の取り崩しを行いました結果、平成15年度末に約600億円ございました基金が、約400億円まで減少したということになっております。

また、グラフの下側にございます折れ線のグラフでございますが、丸の折れ線グラフが取り崩し額でございます。これまでは、先ほど申し上げました三位一体改革による地方交付税の大きなカットですとかリーマンショックによる税収の大幅減、義務的経費の増加などによりまして、基金の取り崩し頼らざるを得ない状況が続いておりましたが、先ほどお話がございましたように、行財政改革の効果が実を結んだことですか、景気回復による税収の増加によりまして、平成24年度は、25年度、26年度は、丸の折れ線グラフがゼロということでございまして、基金の取り崩しに頼らない財政運営を行うことができている状況でございます。

一番下の表をご覧いただければと思います。全国と比較できます財政指標でございます。まず、上の段でございますが、経常収支比率ということで、こちらは人件費ですとか社会保障関係経費などの毎年義務的に経常的に支出される費用を、税収ですとか普通交付税などで賄っているかというものでございます。これが低ければ低いほど、財政の弾力性があるということになっておりますが、石川県の比率は92.4%ということで、全国18位、全国平均よりは良い水準ということでございますけれども、それでも、依然として高い比率になっているということでございます。

その下の平成25年度の実質公債費率でございます。これは、県債の償還に必要な公債費の額が、標準的な財政規模のどのくらいを占めているのかというものでございます。この値が18%を超えますと、県債発行の際に、国、総務大臣の許可が必要になる、そういった指標でございます。平成25年度は15.5%ということで、平成24年度からは若干改善はしておりますけれども、全国平均と比べますと、若干高い水準に位置しているということでございます。

6ページをお開きいただきたいと思えます。

「4行財政改革の取り組みとその効果」についてまとめたところでございます。財政状況の悪化を受けまして、歳入歳出あらゆる面で行財政改革の取り組みを進めてまいりました。このページの真ん中より少し下の、「主な取り組み」という囲みの部分をご覧いただければと思いますが、まず一つ目といたしましては、先ほど申し上げましたように、「県債残高の抑制」ということでございまして、通常債の残高を平成15年度から平成26年度まで12年連続で前年度以下の水準に抑制をしたということでございます。それから②の「公債費負担の軽減・平準化」といたしまして、一つ目の丸でござい

ますが、公債費負担の平準化ということで、銀行等に引き受けていただいている県債の償還期間を原則30年に延長いたしまして、公債費の負担を引き下げることですとか、二つ目の丸にありますように、起債の許可が必要となることを避けるために、実質公債費比率18%を下回るということを目標といたしまして、平成21年度からの3年間で総額58億円の県債の繰上での償還を実施したところでございます。それから、三つ目の丸にございますように、金利が高い頃に借りた県債がございましたので、これにつきまして金利負担を下げするために、金利5%以上の公的資金の県債につきまして、繰上償還を実施したところでございます。それから、四つ目の丸にございますが、「将来の財政負担に備えた繰上償還」ということで、平成27年度におきましては、北陸新幹線敦賀延伸による公債費負担の本格化などを見据えまして、将来の財政負担の軽減のために、県債20億円の繰上償還を実施させていただくこととしております。

それから、③の職員費の削減につきましては、先ほどご挨拶でもありましたように、この13年間で714人削減し、約半世紀前の昭和38年度の水準以下にまでスリム化をしているということでございまして、これによりまして、職員費の削減額の累計は約2,450億円という形になっております。

27年度以降も、不断の取り組みとして、行財政改革の取り組みが必要であるというふうに考えております。

7ページをご覧くださいいただければと思います。

「Ⅱ今後の財政見通し」につきまして記載をしております。まず、1が「厳しさが続く地方財政」ということでございますけれども、近年、国全体で地方財政の収支が財源不足に陥っているということが常態化をしております。従いまして、国の肩代わりということで地方が発行しております臨時財政対策債という県債が、今後も高水準に発行しなければならぬということが見込まれております。この臨時財政対策債は、償還の費用につきましては全額地方交付税という形で国の方で準備をするという決まりになっております。これをルールどおり将来においても担保していただくということですが、そもそもこういう借金ではなく、一般財源を地方税や地方交付税で確保していただくということが重要でございますので、これも国に対してしっかりと要請をしまいたいというふうに考えております。直近の平成27年度の地方財政計画、国全体の地方財政の計画でございますが、こちらにつきましては、前年度を上回る地方税、地方交付税による一般財源総額が確保されたということでございますが、社会保障関係経費が今後増加していくということを考えますと、それによりまして地方独自の歳出が抑制されるということも懸念されておりますので、引き続き厳しい状況におかれているということでございます。

一方で、2にございますように、本県におきましても、今後も公債費や社会保障関係経費、退職手当といった義務的経費が増嵩するということが見込まれております。県財政を圧迫する極めて厳しい状況が続くというふうに考えております。

続いて3にございますが、「今後も楽観できない財政状況」ということでございます。平成24年度以降、基金の取り崩しに頼らない財政運営ということが行えておりますけれども、北陸新幹線の敦賀延伸ですとか、そういった今後も財政面で大きな圧迫要因が

予想されておりまして、引き続き、持続可能な行財政基盤の確立に向けまして、歳入の確保、歳出の全般にわたる見直しを行うことが必要だろうというふうに考えております。また、3の一番下のぼつにございますが、収支不足の主たる要因は、やはり社会保障関係経費が一番多くなっております。職員費削減などの行財政改革だけで賄っていくには一定の限界がございます。社会保障と税の一体改革ということで、国の方でも消費税及び地方消費税税率の引き上げといったことが行われておりますけれども、今後とも社会保障関係経費の財源が確保されるよう、国全体の課題として取り組んでいただくということで、国に対しても積極的に働きかけていくということを考えております。

最後に4でございますけれども、今後につきましては、社会保障関係経費や公債費といった負担の増に対応していくという観点から、年度間の財政負担の平準化といったことですか、さらには将来の財政需要に備えまして必要な資金を基金に積み立てていくといったことなど、将来への備えにも万全を期して、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いうふうに考えております。

本県の財政状況については以上でございます。

(丸山会長)

どうもありがとうございました。

先ほど申し上げるべきでございましたが、この委員会の議事につきましては、後日ホームページに掲載されるということでありまして、皆さんの意見が公表されることとなりますので、予めご了承を頂戴したいと思います。

では引き続きまして、「行政経営プログラムの概要」についてご説明を頂戴したいと思います。

○行政経営プログラムの概要について（涌井行政経営課長）

行政経営課長の涌井と申します。

私の方からは、まず、行政経営プログラムの概要についてご説明いたします。お手元の資料2をご覧ください。

左側の「1基本理念」でございますが、「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」を掲げまして、「コストを縮減しつつ、「質」に力点を置いた諸改革の推進による、より質の高い県民本位の行政サービスの提供」に努めることとしております。

次に、その下の「2基本方針と戦略」でございますが、こうした基本理念に基づき、行政コストを縮減する「量」の改革を継続しつつ、効率的・効果的な行政経営に向けた「質」に力点を置く「平時の改革」をしっかりと進めていくこととしまして、中ほどに掲げました「柔軟かつ機動的な組織づくりと人材の育成・確保」、それと「県民の視点に立った行政サービスの提供」、それと「財政健全性の維持・向上」の3つの取組戦略のもと、「組織・職員の改革」、それと「業務の改革」、「財政運営の改革」を推進することとしております。

次に、右側「4取組内容」をご覧くださいと思います。

1つ目の取組戦略、「柔軟かつ機動的な組織づくりと人材の育成確保」における、【組織の改革】につきましては、「①柔軟かつ機動的な組織づくり」としまして、新たに策定する長期構想の着実な実現に向けまして、政策課題に的確に対応する組織体制を整備するとともに、地方創生など複数の部局にまたがる課題に対しても柔軟かつ機動的に対応していくこととしております。

その下の「②スリムで効率的な組織運営」につきましては、既に昭和38年の水準以下にまで削減し、他県に比べましても少ない職員数のもと、今後とも業務のあり方を不断に見直すことにより、適正な定員管理を実施していくこととしております。また、職員の旅費支給業務の民間委託に向けまして、業務内容の見直しを行うなど、組織や事務事業のスクラップ・アンド・ビルドに努めることとしております。

次に、【職員の改革】でございますけれども、「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、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、積極果敢にチャレンジする人材の育成を進めることとしており、特に女性職員がその意欲と能力を十分に発揮できるよう、研修の充実を図るなど女性が活躍できる環境を整備していくこととしております。

次のページをお開き願いたいと思います。

2つ目の取組戦略であります「県民の視点に立った行政サービスの提供【業務の改革】」につきましては、「①県民との対話と県政への県民参加の促進」としまして、県政出前講座の受講申込に電子申請を導入するなど、一層の利便性向上を図るほか、職員の公務外の地域活動への積極的な参加を推奨する「公務プラスワン活動の促進」にも取り組むこととしております。

その下の「②県民の利便性向上」につきましては、行政手続の迅速・簡素化として、旅券の通常発給日数などの短縮を図るほか、県税等の納付方法の多様化としまして、コンビニ納付を、現在の自動車税だけでなく、個人事業税、育英資金貸付金返還金などに拡大することとしております。

その下の「③効率的・効果的な行政サービス提供に向けた民間等との連携・協働」につきましては、「民間にできることは民間に任せる」という考え方のもと、下水道公社を廃止し、施設管理を行う指定管理者を公募するほか、育英資金貸付金返還金の未収金回収業務などにつきましても新たに民間委託をすることとしております。

また、指定管理者制度につきましては、更なる効率的な運営やサービス向上の観点から、指定期間を現在の原則3年から原則5年に延長することとしております。

右上の、3つめの取組戦略であります「財政健全性の維持・向上【財政運営の改革】」における、「①財政健全性の維持・向上の基本方針」につきましては、持続可能な財政基盤の確立や県債残高の抑制などを掲げまして、引き続き取り組んでいくこととしております。

「②歳入の確保」でございますけれども、地方税滞納整理機構を活用した個人県民税等の滞納整理の推進や、25年度末をもって廃止しました紀尾井会館の売却などの県有財産の処分等を進めることとしております。

「③歳出の抑制と計画的な財政運営」につきましては、さらなる財政コストの縮減に

向け、投資的経費の抑制や一般行政経費の見直しなどに努め、計画的な財政運営を推進することとしております。

「④県有資産マネジメント」につきましては、長寿命化対策などによる県有施設の効率的・効果的な維持管理の推進等に取り組むこととしております。

「⑤外郭団体の見直し」につきましては、各団体を取り巻く環境変化を踏まえまして、その果たすべき役割や県関与のあり方等について見直しを行い、統廃合や県派遣職員の順次引き揚げを行うとともに、更なる経営の効率化を推進することとしております。

以上が行政経営プログラムの概要でございます。

なお、「行政経営プログラム」の冊子につきましては、お手元に配布してございますので、後ほどご覧いただければと思っております。

○「行政経営プログラム」の平成27年度の取組について（涌井行政経営課長）

引き続きまして、資料3、A4タテでございますけれども、「行政経営プログラムの平成27年度の取組」をご説明させていただきます。

まず、1頁をお開き願いたいと思います。

一つ目の取組戦略であります「柔軟かつ機動的な組織づくりと人材の育成・確保」についてでございます。

まず、「(1) 柔軟かつ機動的な組織づくり」でございますが、今年度は、「いしかわ創生総合戦略（仮称）」の策定・実行を推進するため、企画振興部にいしかわ創生推進室を設置したほか、新幹線用地対策室の強化といたしまして、北陸新幹線金沢・敦賀間の開業3年前倒しに伴い、新幹線用地対策室の職員を大幅に増員するなど、政策課題に柔軟かつ機動的に対応するべく、所要の組織改正を行っております。

次に2頁をお開き願いたいと思います。

「(2) スリムで効率的な組織運営」の「ア 適正な定員管理」でございますけれども、「職員の旅費支給業務の見直し」につきましては、職員の旅費支給業務の民間委託の導入に向けまして、今年度は先行県の取組状況などを踏まえまして課題を洗い出し、必要に応じて業務の見直しを行っていくこととしております。なお、民間委託の導入時期については、プログラムに明記しておりませんが、平成28年度中に民間委託を試行することとし、現在準備を進めております。

次に3頁をご覧願いたいと思います。

中ほどの、「(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」でございますが、「①女性が活躍できる環境の整備」の、「ア 女性職員のキャリア支援」につきましては、今年度より、結婚・出産等によるライフステージの変化への不安解消や、第一線で仕事を継続する意欲維持を目的とした研修を、入庁6年目の若手女性職員を対象に実施することとしております。

次に4頁をお開き願いたいと思います。

「イ 仕事と子育ての両立支援」につきましては、子育て中の職員を対象に、育児経験のある女性職員に、育児と仕事の両立などについて助言していただく「子育て応援カフェ」の実施に向けまして、今年度は具体的な実施方法等について検討することとして

おります。

また、「ウ 女性の積極的な登用等」につきましては、将来の管理職を担うことができる人材を育成するために、意欲と能力のある女性職員を、本庁グループリーダーに積極的に登用することとしております。なお、今年度の本庁女性グループリーダーは35人と、過去最多の人数になっております。

次に5頁をご覧ください。

「②積極果敢にチャレンジする人材の育成・確保」でございますが、「ア 職員研修の充実」につきましては、「新任グループリーダー研修の充実・強化」としまして、マネジメント能力や困難に打ち克つ心の力、いわゆるレジリエンスを高める研修を既に実施しておりますほか、その下の、「3年目職員企画立案研修の実施」としまして、入庁3年目の職員を対象に、自ら企画・実施するためのノウハウを習得させる研修を実施することとしております。

次に6頁をご覧ください。

中ほどの、「エ 職員募集活動の推進」につきましては、今年度より、新たに首都圏及び関西圏におきまして、職員採用説明会を開催することとしております。

次に7頁をご覧ください。

「④メンタルヘルス対策の充実」の「ア 職員のストレスチェックの実施」につきましては、改正労働安全衛生法に基づき、心理的な負担の程度を把握するための検査であるストレスチェックを、平成28年度から実施することとしておりますが、今年度は、本年4月に公布された政省令等の内容を踏まえまして、適切な実施に向け準備を行うこととしております。

8頁をお開き願います。

二つ目の取組戦略「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。

まず、「(1) 県民との対話と県政への県民参加の促進」の「①県民との対話」についてでございますが、「ア 県政出前講座の拡充」としまして、講座の内容を受講者に合わせて見直すことで、子どもにもわかりやすい内容や、より深く知りたい方向けに専門性の高い内容の講座を提供するとともに、今年度から小中高校等に対しましてパンフレットを配布し受講のPRを行っております。このほか、受講申込方法につきまして、電子申請を追加し、利便性の向上を図っております。

また、「イ 公務プラスワン活動の促進」としまして、職員が公務とは離れたところでも県民の声に耳を傾けるとともに、活動を通じて得られたネットワークを業務に活かしていくという観点から、ボランティアや自治会など、公務外の地域活動への職員の積極的な参加を推奨することとしております。今年度は、4月に職員に対しまして参加しやすいボランティア情報などをまとめた活動メニューを提示したうえで、積極的な参加を推奨しているほか、職員のこれまでの地域活動への取組状況を把握するため、職員アンケート調査を実施しているところでございます。今後は、アンケート調査結果を基に、模範となる取組を事例集としてとりまとめたうえで、職員に提示しまして、活動に対する意識の向上を図っていくほか、今年度の職員の取組状況についても定期的に調査を行いまして把握に努めてまいります。

次に、9頁の下の方でございますが、「③県政への県民参加の促進」につきまして、もう1頁お聞きいただきまして、10頁の「イ ふるさと納税の促進」でございますが、ふるさと納税とは、ふるさとに貢献したい、恩返ししたいという思いを地方自治体への寄附という形で実現する制度でございますが、今年の5月から、ふるさと納税の申出書の見直しとしまして、ふるさと納税の用途を、例えば、「北陸新幹線金沢開業効果の最大化」などといった複数の選択肢から選べるようにしまして、寄附者の貢献を具体化することで寄附意欲の向上を図っているところでございます。また、翌年度には、県のホームページにおいて、用途毎の寄附金額を公表することとしております。

次に、「(2) 県民の利便性向上」の「①行政手続の迅速化、簡素化」についてでございます。「ア 行政手続に係る事務処理日数の短縮」につきましては、旅券のパスポートセンターでの通常発給日数を、6日から5日に1日短縮したところでございます。これについてはプログラムでは平成27年度中に行うこととしておりましたが、3月に前倒しし、既に実施しているところでございます。

次に「イ マイナンバー（個人番号）制度を活用した行政手続の簡素化」につきましては、マイナンバー制度とは、国民1人ひとりに個人番号を付番することにより、社会保障・税・災害対策の3分野において行政手続の際の添付書類の省略が可能となって、住民の利便性向上、また、行政事務の効率化が図られる制度でございますが、平成29年7月の行政手続きの簡素化開始に向けまして、今年度は準備作業を進めているところでございます。

次に11頁をご覧願いたいと思います。

「②県税等の納付方法の多様化」の、「ア コンビニ納付の拡大」でございますけれども、現在自動車税で導入しているコンビニ納付につきまして対象項目を拡大することとしており、今年度は、育英資金貸付金返還金のコンビニ納付を4月より開始しているところでございます。6月までの納入実績としましては、納付書払い512件ございまして、そのうち467件がコンビニ納付を利用いただいているところでございます。なお、平成28年度に導入予定としている個人事業税及び不動産取得税につきましては、システム改修等の準備作業を行うこととしております。

次に「イ 口座振替収納取扱金融機関の拡大」についてでございます。現在、ゆうちょ銀行では窓口で収納が行われているところでございますけれども、県民の利便性を高めるために、新たに口座振替を導入するものでございます。公金を取扱う金融機関の店舗数は、県内で813件であり、このうちの40%の323件が、ゆうちょ銀行の店舗でありますことから、県民サービスの向上につながるものと考えているものでございます。なお、導入時期につきましては、平成28年度当初を予定しておりましたが、県民のニーズに早急に答えるべく、3ヶ月前倒ししまして、平成28年1月からの導入に向け、準備を進めているところでございます。

次に、「③施設サービスの向上」の、「イ 県央土木総合事務所の移転」につきましては、道路アクセスの良い金沢市直江町地内への県央土木総合事務所の移転について、今年度は庁舎整備に向けた基本設計と地質調査を行うこととしております。

12頁をお開き願います。

下の方の、「(3) 効率的・効果的な行政サービス提供に向けた民間等との連携・協働」についてでございます。

「①民間のノウハウ・創意工夫を活用した行政サービスの提供」の「ア 下水道公社の廃止」につきましては、現在、平成29年度までの期間で、指定管理者として、県の下水道施設の管理を行っているところでございますけれども、平成30年度以降の下水道公社の廃止に向けまして、廃止後の管理体制等について関係市と協議していくこととしております。

次に13頁をご覧ください。

上の方の「イ 民間委託等の導入・拡大」としまして、今年度は、調理師試験業務や育英資金貸付金返還金の回収業務に民間委託を導入することとしております。

また、下の方の「エ 指定管理者制度の運用見直し」としまして、指定管理者制度導入施設の更なる効率的な運営やサービス向上に向け、今後、新たに指定管理者の更新を迎えるものから、指定期間を原則3年から原則5年に延長することとしております。

次に14頁をお開き願います。

「②民間や市町・他県等との連携・協働の推進」につきまして、下の方の「エ 道路空間の有効活用の推進」としまして、のと里山海道のサービスエリア及びパーキングエリア内の道路空間のうち、管理上支障とならない区域をオープンカフェなどに開放することとしており、現在、店舗運営者により、志雄パーキングエリアでオープンカフェやテント市、また、高松サービスエリアで足湯やウッドデッキなどが整備されているところでございます。

次に15頁をご覧ください。

3つ目の取組戦略「財政健全性の維持・向上」についてでございます。

まず、「(1) 財政健全性の維持・向上の基本方針」につきましては、持続可能な財政基盤の確立や県債残高の抑制などを基本方針として掲げまして、引き続き取り組んでまいるところでございます。

次に「(2) 歳入の確保」の、「①税収の確保」としまして、引き続き県内全域における地方税滞納整理機構の活動により、個人県民税等の収入未済額の縮減を推進してまいります。なお、4月から新たに津幡町、内灘町が石川県央地区地方税滞納整理機構に加わっており、県と参加市町が一丸となって滞納整理を進めていくこととなっております。

次に16頁をお開き願います。

「②税外収入の確保」につきましては、「ア 財産収入の確保」としまして、平成25年度末をもって廃止した紀尾井会館の売却に向けた入札準備など、県有財産の処分を推進していくこととしております。

続いて、17頁をご覧くださいと思います。

中ほどの、「(3) 歳出の抑制と計画的な財政運営」につきましては、18頁をお開きいただきたいのですが、左上の「③一般行政経費の見直し」の「ア 庁内の情報システムを統合サーバに集約」としまして、今年度は、更新時期を迎える庶務事務支援システムなど10システムを統合サーバに移行し、コスト削減や維持管理業務の効率化を進め

てまいります。

次に19頁をご覧ください。

「(4) 県有資産マネジメント」の「①県有施設の適正管理」につきましては、「ア 長寿命化対策などによる県有施設の効率的・効果的な維持管理の推進」としまして、公共施設等を総合的かつ計画的に管理するための公共施設等総合管理計画を平成28年度までに策定することとしておりまして、今年度は、施設等の保有量を把握するとともに将来の更新費を試算することとしております。

次に20頁をお開き願います。

「(5) 外郭団体の見直し」についてであります、「ア 外郭団体に対する県派遣職員の引き揚げ」につきましては、引き続き、県関与のあり方などの見直しに取り組み、県派遣職員の引き揚げを実施していくこととしております。

次に「ウ 北陸エアターミナルビルと北陸国際貨物ターミナルの統合」につきましては、旅客事業と貨物事業の一体的運営による効率化を図るため、4月に統合しているところでございます。

なお、行政経営プログラムの27年度の取組については以上でございますが、6月に開催された議会の行財政改革特別委員会におきまして、行政経営プログラムの取組についてご説明したところ、口頭でございますが、数点議論がございましたので、その主なものをご紹介します。

最初に、職員数につきましては、これまで約700人の削減を進めてきた一方で、嘱託職員や臨時職員が増えているようなことはないかといったお尋ねがございました。嘱託・臨時職員については、業務の見直しなどにより約250人削減してきた旨をご説明したところでございます。

このほか、これから人口減少が本格化していくこととなりますが優秀な人材の確保に向けまして、しっかり取り組んでいかなければならないといったご意見をいただいているところでございます。

次に、人材育成についてもご意見がございました。

女性の活躍推進に向けまして、キャリア支援研修など女性が活躍できる環境整備を大いに進めてほしいといったご意見。また、公務プラスワン活動の促進の対象につきまして、知事部局の職員に限らず、警察官、また、教員に対しても、地域活動への積極的な参加を推奨していただきたいといったご意見もございました。

最後に、財政運営の改革につきましては、行革というところ、歳出を圧縮するようなものに偏りがちということですが、歳入を確保することも大事な課題であり、抑える所は抑え、攻めるところは攻める改革でなければならないといったご意見もいただいたところでございます。

以上で私からの説明を終わらせていただきます。

○質疑

(梅本委員)

資料2の「(2) 県民の視点に立った行政サービスの提供」のところなんですけども、

これについてちょっと参考意見を述べさせていただきたいと思います。

私の勤めている先端大はサービス研究の全国的な拠点になってまして、その研究成果からわかってきたことは、サービスというのは、顧客起点という、この場合は県民の視点ということになってますけども、非常にそれに沿っているということと、もう一つ県民参加の促進ということですね。これがサービス研究の視点に立っているということで非常にいいと思います。

ただ、県民参加となってますけども、「参加」からもう一段進んだ「参画」という言葉もありますので、例えば、政策形成への県民の参画ということも考えられるのではないかと思います。それで、サービスにおける重要な研究の概念として、「価値の共創」という言葉があるんですね。例えば日本の鉄道サービス、東京の山手線とか新幹線は数分間隔で発着してますけども、これは世界的には非常にまれで、非常に優れているのは、なぜできるかという、日本の乗客のマナーが非常にいいと、ちゃんと並んで乗ると、降りる人を優先するという、そういうマナーができていから可能なんですね。ということは、サービスというものの価値は、サービスを受ける側にも重要な役割があるということからすると、やっぱり県民の参画という、より積極的な参加に向けて、もっと何かやるべきではないかということがあります。そういうことがちょっと足りないような気がします。アドプト制度が拡充されているということは非常にいいことだとは思いますが、それ以外にもやれることがあるんじゃないかなと思います。

それと、県民出前講座の拡充も非常にいいことですが、これの内容は、県庁から派遣された人の一方的な講義なのか、それとも受講者が積極的に参加できるような、例えば大学ではアクティブラーニングということで、受講者の積極的な参加を求めるような授業のやり方をどこの大学でも取り入れているんですけど、そういったことを実際にされているのかというのが一つ。

もう一つは、県庁マンシップということなんですけども、気になったのが、職員一人ひとりが広報マンとしての役割を担っているということ、これは非常にいいことだと思うんですけど、県庁マンシップというのが、広報マンとしての役割を担っているだけのものではなくて、もっと広いものだと思うんです。これは今年度広報マンというところに重点を置かれるという意図で書かれているのか、或いは、広報マンとしての役割を担うという活動以外に、例えば公務員としての心構えみたいなものの研修といったことをされる予定があるのかといったことをお聞きしたい。

それともう一つ、「県庁マンシップ」という言葉が気になって、「マン」というのは男ですよね。実際には「県庁ウーマン」もいらっしゃるわけで、これは一方で女性の活躍を図られているという方向からすると、言葉遣いとしてちょっと問題があるんじゃないかなと。「県庁マンシップ」という言葉自体が造語だと思うんですけど、そうであれば、「県庁公務員シップ」でもいいんじゃないかなと思います。

その2点、出前講座の講義の内容と、県庁マンシップの内容の「広報マン」というのが今年度だけのものなのか、それとももっと広く今後考えられていくかどうかということをお聞きしたいと思います。

(涌井行政経営課長)

十分な答えにならないかもしれませんが、県政出前講座につきましては、県民の県政への理解を深める、それと、県政に対する意見や提案などを把握するという意味で、色んな団体から申込があつて、それに対して県の職員が出前講座として、例えば新幹線をテーマとした講座であるとか、そういったものについて講義をすると、こういった仕組みで従来から行っています。

それで、現在のところ136講座ございます。参加を促すという意味で、講座の中身をできるだけわかりやすくするため、例えば小学生であれば食育、学生であれば危険ドラッグ、そういったようなテーマを設定することで受講を促すというようなことも今年度から見直しております。

もう1点、専門性の高いという観点からは、いしかわの技術工芸とか炭素繊維とかそういったテーマを深掘りしたい方を対象にテーマを設けるなど今年度から見直しをしております。

こういった見直しをすることで、講座回数とか受講者数とかが年々増えている傾向というふうに認識しております。お尋ねの受講者の積極的な参加を促すというところは、ストレートな回答にならないかもしれませんが、そういった講座を見直すことによってより興味を持ってもらうという形をとっております。

さらに今年度は、申込におきまして、従来ファックスや電話対応であったものが、インターネットを活用することによって手軽に申込できるということとしております。

もう一点、県庁マンシップでございますけれども、わかりにくい点があるかと思いますが、県民との良好なパートナーシップを築く、県民との対話、コミュニケーションスキルとか県民サービスの向上に向けて、少しでも我々自身が自分のスキルを磨いていくということで、県庁マンシッププロジェクトと銘打って取り組み始めました。

取組の経過で言いますと、地味でございますけれども、例えば、窓口対応を丁寧にするとか、電話が鳴ればコールが3回までに電話を必ず取るといった取組を今まで行っております。

今年度から新幹線開業等いわゆるおもてなしという観点もございまして、県庁職員が広報マンとしての役割を担っていることを一つのあり方として認識しておりまして、例えば名刺にひやくまんさんなど石川県をPRするものを印刷して、広報マンとして役割を担っていくと、今年度はこういった取組に焦点を当てて県庁職員に促すというふうな形をとっております。県庁職員がスキルアップする上での色々な取組の中の一つと理解していただければと思っております。

(梅本委員)

広報マンという所に着目されたというのは非常にいいと思うんです。それはなぜかと言うと、サービスでは、顧客との直接的な相互作用が非常に重要視されているので、そういう意味で、広報マンとして直接県民と接するような状況のときに、コミュニケーションスキルとかを重視するというのは非常にいいことだと思います。

今後は、それだけじゃなくてもっと幅を広げられるということをおっしゃったように

思いますので、続けられれば良いと思います。

(西田委員)

働く者の立場で何点か質問させていただきたいと思います。

資料3の方を中心に質問をさせていただきます。まずは6頁になるんですが、ワークライフバランスの推進の時間外勤務の縮減の部分でございます。昨年の7月につきましても、この県庁19階まである高い建物によく夜電気が点いているというような発言もございました。その中の回答で、毎週水曜日と毎月19日の育児の日というのがあると、この日は一斉退庁日として定めていると、できる限り一斉退庁に努めているということで実施をしていると、またその他勤務時間の縮減のために、グループで業務のやり方を議論してもらい、効率的な業務の執行に努めてもらうという、そういった時間外勤務の抑制に努めておると、今年度も7月に各部局に対しまして時間外勤務の更なる縮減について要請をしたということが、昨年の7月に答弁がございました。その中で、今回の行政経営プログラムでも時間外勤務の縮減と示されております。また、平成27年4月策定の石川県特定事業主行動計画にも、働き方の見直し、時間外勤務の縮減として定時の退庁日の徹底、時間外勤務を縮減する意識の高揚、業務の実態に応じた勤務時間の割り振り変更が掲げられている状況であります。これらの取組について実効性あるものとなっているのかまずお聞きをしたいと思います。

また、時間外勤務の縮減による職員のワークライフバランスの推進、これは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重要であると私たちも考えますが、時間外勤務申請及び時間外勤務手当の縮減、言い換えればサービス残業の増加につながっては本末転倒であるというふうに考えております。民間企業では労働安全衛生活動の一環としまして、時間外職場巡回を実施しているという具体的な例も多く見受けられるという状況ですが、石川県では人事管理部門として、どのように職場実態を把握しているのかお聞きをしたいと思います。これが一点目であります。

2点目が8頁、県民との対話の中で公務プラスワン活動の促進の部分でございます。今年度から職員の公務外の地域活動、ボランティアや自治会、PTAなどへの積極的な参加を推奨するため、表彰制度の創設など、職員の地域活動に対する意識を高める方策を検討するとされておりますが、具体的にどのような方策を考えておられるのかお聞きをしたいと思います。

昨年の12月の石川県行財政改革推進委員会で3千何百人の県の職員の方がいらっしゃると、このような状況の中で、やはり大変な影響力というのはあるんじゃないかという発言もございました。公務外の地域活動に参加するためにも年次有給休暇の取得促進は必要であると考えております。しかしながらこの実績につきましては、平成25年石川県の職員一人当たりの年次有給休暇取得日数につきましては、全都道府県の平均と比べ2.9日少ない8.5日となっているというふうにお聞きをしております。平成27年4月策定の石川県特定事業主行動計画の中には、働き方の見直し、年次有給休暇の取得促進としまして、計画年休の取得促進が掲げられ、各職員は計画年休の取得目標を月1.5日としてその取得に努めるとともに、グループ内ミーティング、庶務事務支援

システムや予定表により、計画年休の予定、業務に関する情報などを共有しまして、相互に計画年休が取得しやすくなるような職場環境づくりに努めるとされております。4月以降の年休取得実績についても確認させていただきたいと思っております。計画年休取得実績を高めるために、総務部門、人事管理の部門としてどのような取組を実施したのか合わせてお願いをしたいと思います。

また、年次有給休暇の取得促進プラス3日運動として、平成31年末までに職員一人当たりの年次有給休暇平均取得日数が12日となるように、人事課や所属長プラス3日運動として、職員が前年の年次有給休暇と比較して3日多く取得することを目指す、学校行事やPTA活動、子ども会活動、子どもの予防接種、健康診査、NPOや地域団体等の活動に際しまして、年次有給休暇を活用するよう呼びかけをすることとされておると、公務プラスワン活動の促進に資するものと考えております。

ボランティア、自治会、PTAなど地域活動を実施するにあたり、県立病院の医療関係職員の力が発揮されれば大きな影響力があるのではないかと感じております。こうした交代勤務職場について、年次有給休暇の取得促進のためにどのような方策を講じられているのかも合わせてお願いをしたいと思います。これが2点目でございます。

3点目であります、13頁の方になります。県民の視点に立った行政サービスの提供の部分であります。民間ノウハウや創意工夫を活用した行政サービスの提供、この中で民間委託等の導入・拡大であります。これも前回確認をさせていただきましたが、既に昭和38年の水準以下にまで削減をしていると、他県に比べても少ない職員のもと、今後とも業務のあり方を不断に見直すと、適正な定員管理を行うという考え方のもと、業務のあり方を不断に見直すことにより、組織や事務事業のスクラップアンドビルドを徹底し、定員を適正に管理するとされております。その中で、平成27年度から職員の旅費支給業務の見直しとして、旅費支給業務の民間委託の導入に向け、業務内容の見直しを実施することとあります。また、民間委託等の導入・拡大を進めるために、この業務の民間委託によって減少する旅費支給業務等担当職員分の定員は、削減されるのかも合わせて確認をさせていただきたいと思っております。また既に昭和38年の水準以下まで削減し、他県に比べて少ない職員数であるという状況の中ではありますが、新た々に策定する長期構想の着実な実現に向けて、政策課題に的確に対応する組織体制に振り分けられるのかも合わせて確認をさせていただきたいと思っております。

最後、4点目ではありますが、17頁になります。総人件費の適正管理の部分でございます。更なる行政コストの縮減に向けまして、投資的経費の抑制や一般行政経費の見直しなどに努めると、また、将来の公債費負担の増加に備えまして公債費負担の平準化を図るなど、計画的な財政運営を推進するという考えのもとであります。適正な定員管理の徹底により総人件費を適正に管理する、なお、給与制度については国の動向を踏まえながら適正な対応を図るとされております。これにつきましても、昨年12月に石川県行財政改革推進委員会の中で確認をさせていただきました。国の動向を踏まえてというのはわかる部分ではありますが、国は国、県は県という状況にあると思う。国の検討の中でもしっかりと給与制度の総合的見直しが今も出ているという状況ではありますが、逆に官の方が今例えば1%だとかマイナスになっていくと民間側も引っ張られると、

県が下がっているのに、民間が上げられるかとなるものですから、ここは慎重に対応をお願いしたいというふうに要望させていただきました。その中で総務部長からは給与制度そのものに関しては、人事委員会の勧告を最大限尊重するという基本姿勢に尽きるわけであると、石川のみならず日本全体として力を高めていくことが大事であると、そういった視点で成長戦略であったり、或いは地方創生であったり、そういった取組を今後もしっかりとやっていきたいと思うと、また、必要な働きかけを国に対してもしていきたいという答弁がございました。その中で今回連合石川としても取り組んでいるという状況であります。やはり賃上げが必要だということで、春の春闘であります。続く最低賃金の引き上げ、秋の石川県職員を含む公務員の給与確定を3つの柱として連合石川では好循環を形成するよう取り組んでおります。政府につきましてもさらなる好循環に向け取り組んでいるところでありますが、その中でもこの春闘で妥結した179の組合の平均額が昨年の最終額を実質400円上回っているという状況であります。額にして6,295円という状況であります。この結果を今石川県の最低賃金引き上げに向け、最終的に取り組んでいる状況にありますが、やはり、石川県の公務員給与につきましても、波及をさせていただきたい、石川創生に資するものと考えてございます。給与制度については、国の動向等を踏まえ、適切な対応を図るとのことですが、今年4月からの給与制度の総合的見直しの結果、地域間配分の見直しが実施された国家公務員と、ごく一部の東京、大阪勤務の職員を除き、地域間配分に変更がなかった石川県職員では、状況が大きく異なるということになっていると。前回あった総務部長の答弁のとおり、給与制度に関しましては、国の動向に関わらず今年度県の人事委員会勧告において、民間春闘の結果を踏まえ適切な対応がなされるものと期待しております。そのような認識でよろしいか、合わせて確認をさせていただきたいと思っております。この4点でございます。

(中野人事課長)

まず、最初に時間外勤務の削減についてのご質問がございました。昨年の7月に色々と時間外勤務の縮減についてのご提案をさせていただいたわけなんですけど、それについて、実効性があがっているのかというご質問だったかと思っております。昨年度申し上げたような色んな取組をやった結果、平成26年度の県庁知事部局一般会計における時間外勤務の実績については、平成25年度に比べまして時間数にして9,662時間、率にして1.8%の減というふうになっております。

職場の実態の把握をしているのかというお問い合わせがあったかと思っております。時間外勤務というのは、基本的には、職員が時間外勤務を所属長に申請いたしまして、所属長が承認を行うということで実施をしております。個々の職場の実態については、所属長の方で把握しているわけなんですけど、時間外勤務の多い所属とかそういったところについては、人事課の方から所属の管理職に対して、聞き取りなど実態の把握に努めているところでございます。

2点目の公務プラスワン活動に伴って、年休の状況についてのお問い合わせがあったかと思っております。4月以降の実績についてどうかということだったかと思っておりますが、今年

度4月以降については、集計いたしておりませんので、申し訳ございません。

特定事業主行動計画に基づいて年休の取得促進をやっている中で、今実際どのような取組を行っているのかというようなお問い合わせだったかと思えます。年次有給休暇の取得促進については、ご指摘のあったように計画年休の取得促進ということで、今年度から、従来は1日単位での取得促進をやってきたわけなんですけれども、半日単位でも取得したいという要望もございまして、半日単位で計画年休が取得できるような改善を行っているところでございます。

病院職場など交代制職場でどのような取組を行っているのかというようなご指摘もございましたが、病院職場での取組については、病院の管理局の方で人事管理をやっておりまして、そちらの方で具体的に取組を行っているというふうに認識をしております。

給与制度の国の動向を踏まえ適切に対応というようなご指摘が最後あったかと思えます。これについては、昨年、総務部長の方からも答弁させていただいたことに尽きるわけなんですけれども、基本的に公務員の給与というのは、民間の実態に基づく人事委員会の調査に基づきまして決定されるという仕組みになっておりまして、今年度の県職員の給与については、県の人事委員会の勧告に基づいて対応していくということになるかと思えます。

(涌井行政経営課長)

職員の旅費支給業務を民間に委託した場合、定数削減されて、それが新たなニーズの方に振り替えられるのかというお尋ねがあったと思えますけれども、現在、民間委託に向けて検討しているという段階です。削減された場合どうなるのかということも今後の話になりますけど、一般論で言うと、職員の削減については一段落ということで、職員の総数は今のところ削減の予定はないと。従ってスクラップ・アンド・ビルドという形で、総数維持という観点で定数は管理していくということになります。ただ、今回の旅費支給業務の民間委託による削減についてどうなるかについては、今の段階ではなんとも言えませんが、スクラップ・アンド・ビルドの考え方のもと整理されていくものと考えております。

(西田委員)

まず1点目ではありますが、平成26年度は前年度と比べて9,600時間程度削減されているということでございますが、サービス残業の増加に繋がってれば本末転倒であります。これはないという認識でよろしいのかということが1点。

もう一つは、一斉退庁日。これについてははっきり実施をされているのか、もう一度確認をさせていただきたいと思えます。

2点目でございますが、半日単位で取得というのは実施されているということでしょうか。

(中野人事課長)

はい。

(西田委員)

もう一つは、交代職場で管理局が実施しているという回答がございました。実質交代職場の年休の取得率はものすごく悪いという状況になっていますよね。これについての考え方はどうかというところを確認をさせていただきたいと思います。

3点目。結果的にはスクラップ・アンド・ビルドでやるから、民間委託の部分については人員が減るかかどうかは断定はできないよと。トータル的にスクラップ・アンド・ビルドで今後見直しをしていくと。更なる削減に繋がっていくという状況ではないということでもよろしいですかね。そこはしっかりと業務を見ながら人員整理をしているということ。

4点目。人事委員会勧告は当然あるんですが、民間が上がって公務員がついてこないという状況がないように。回答することが厳しいのかもしれませんが、是非お願いをしたいと。相乗効果でしっかりと賃金を上げていくというところに、連合としても是非お願いしたい部分でございます。

(中野人事課長)

1点目のサービス残業がないという認識でいいかというご質問なんですけれども、先ほどの繰り返しになりますけれども、基本的に職員の方からの申請に基づいて所属長が承認するというところでやっておりますので、そういうことはないのではないかなというふうには認識をしております。

それから、一斉退庁の状況についてのご質問だったかと思えます。一斉退庁の状況なんですけれども、昨年度の所属単位での実施状況を申し上げますと、月1回以上一斉退庁をやった所属が121ございまして、約89%の実施率ということになっております。

それから、3点目の病院職場の年休取得状況が悪いんじゃないかというところについての考え方なんですけれども、先ほども申し上げましたが、病院職員の人事管理というのは、中央病院の管理局で実施しております、管理局の方で色んな対応をやっているということでご理解いただきたいというふうに思います。

(的場委員)

いくつかありますので、まとめて質問をさせていただきます。

まず一つは、資料2の3つの取組戦略の中の「(2) 県民の視点に立った行政サービスの提供」とあるんですが、これとは若干違うんですが、他に質問するところがなかったのでここでさせていただきますが、石川県内、非常に今、外国人の観光客が増えております。この外国人観光客のリピーター化をどんなふうに考えておられるのか、一つお尋ねしたい。

それから、企業誘致の件。特に外国企業を含む対策をどんなふうに考えておられるのか。

それから、資料2の「②スリムで効率的な組織運営」というところで、「民間委託の導入」というふうにあります、非常に具体的な内容になるんですけれども、特に建設業

の場合なんです、石川県に入札参加をするためには、経営事項審査というものを受けないといけないというふうに規定されておりますが、これの行政書士会への委託等は可能ではないのか。例えば、京都府あたりでは、既に京都府行政書士会が委託を受けて経営事項審査の業務を行っておりますので、県の方としても対策を考えていただきたいというふうに考えます。

それから、職員の改革の③の「ICTを活用した職員の業務能率の向上」のところ、関連で質問させていただきますが、私、行政書士という職業柄、県の方へ出す書類がたくさんあるんですが、特に届出書類に関しましては、現在は土木事務所の方に紙書類を提出することが義務付けられておりますが、これら届出に関しましてはそれを電子化、PDF化をして県の方に提出することが可能なのではないかと考えておりますので、そのへんはどうかといった点。

それから、資料3の1頁「教育振興推進室の設置」がありますが、これに関連しまして、県内に留学生が今非常に増えております。この留学生のさらなる増員と、留学生の県内企業への就職への対策はどんなふうに考えておられるのかということもお聞きしたいというふうに思います。

それから、6頁の「職員募集活動の推進」がありますが、今も言いましたように、色々な仕事の関係で外国人の方が、石川県へ来ることが多くなっていると思いますが、外国人を県職員に採用する予定はないのかどうかということも教えていただきたいと思っております。

それから、8頁に「県政出前講座の拡充」とありますが、そこに「専門性の高い講座を充実」というようなことが述べられていますが、「専門性の高い」ということであれば、弁護士以下色々な国家資格を持った方が石川県内にたくさんいるわけなんです、そういう人達の活用頻度をもっと高めてもいいのではないかと思います。

(黒野総務部長)

本日のこの委員会の範疇でお答えできる範囲のものになってしまうのですが、行財政改革という視点ということで、最初におっしゃっていた外国人の方の受け入れですとか、企業誘致ということに関して、総合的なことを申し上げますと、おっしゃるとおり外国人観光客の方がより多く来ていただくということは、非常に重要な視点でございまして、特に、北陸新幹線の金沢開業によって、例えば長野県が1時間で結ばれるような非常に大きな変化もありまして、そういった長野との連携によって外国人観光客の受け入れを促進するための取組を進めているですとか、或いは、おもてなしという観点から、民間の店舗等で外国人が利用しやすいような環境整備に関しまして支援を行っているところでございます。

企業誘致に関しまして、外国の企業については、担当部局ではないので知見はないんですけども、特に今、地方創生の観点から本社機能を移転していくというような税制を国の方で整備しております、それと呼応する形で県の企業誘致の助成の充実なども図っているところでございます。今おっしゃっていただいた外国企業という視点に関しては、また商工労働部の方にしっかりとまたお伝えしていきたいと思っております。

他の点で、私ども担当課ここにいる範囲でなにがしかご回答できるものは準備していきたいと思います。

(中野人事課長)

ご質問の募集活動の中で、県庁職員で外国人職員の採用の予定はないのかというご質問があったかと思います。職員の採用については、平成17年1月の最高裁判決というのがございまして、公務員の採用にあたっては、住民の権利義務を直接形成し、その範囲を確定するなどの公権力の行使にあたる行為を行う等の公権力行使等の地方公務員については、原則として日本の国籍を有する者が就任するというふうな判決がございまして、その判決に基づきまして現段階において外国人の採用は行っておりません。

(涌井行政経営課長)

今ほどの点につきまして、こちらの方で預からさせて、担当部局とお話しさせていただきまますので、現時点でちょっと答える知見がございませんので預からさせていただきます。

(的場委員)

一つ会長にお願いがあるんですが、できましたら事前に質問書を提出させていただいて、それを基にして、県の担当者の方が事前に質問に対する回答を用意しておいてもらえれば、時間短縮に繋がるんじゃないかなと思いますので、その辺ご検討をお願いしたいと思います。

(丸山会長)

その点いかがでしょうか。或いは、特に質問があれば、随時質問していただける機会もあるのですね。その点、県の方で検討いただけますでしょうか。

(涌井行政経営課長)

今のご発言について検討させていただきますので、よろしくお願ひしたいと思います。

(梅本委員)

今の留学生の雇用のことなんですけれども、私の教え子の留学生がいますけど、今、学生全体の就職活動の状況は非常にいいんですけども、やっぱり留学生は苦戦してるんですよ。中国人が多いんですけど、中国人のほとんどは、日本に何年か勤めて帰るつもりなので、例えば任期雇用ということは県庁とかは考えてないんでしょうか。

(中野人事課長)

地方公務員法に任期付職員の採用というのが認められてまして、ごくわずかの例ですけども、専門的な能力を持っている方について任期付職員の採用を行うと。任期付職員は専門性に特化した採用ですので、外国人を想定したような採用というのはないかなと

思っております。

(梅本委員)

英語教育、ALTというのはありますよね。例えばアメリカ人とか英語をしゃべるネイティブのスピーカーを雇って学校に派遣しているというのはありますよね。あれは県の教育委員会でやってるんじゃないんですか。

(中野人事課長)

あれは、先ほども申し上げましたが、公権力の行使に当たらない職員ということで実施しているということでもあります。

(松木委員)

私の方からは1点だけお願いしたいんですが、資料3の一番最初のところでございます。「(1)柔軟かつ機動的な組織づくり」の中で、「いしかわ創生推進室の設置」について、私も非常に興味を持っておりまして、最近、東京一極集中が進んで、地方創生という問題があるんですよね。全国的に話題になっておりますけれども、その一環かなというふうに考えているわけですが、この創生推進室から出てきた色んな課題や課題解決のために行政経営プログラムが本当にカバーしきれぬのかどうか、その取組の中でできるのかどうか、できないようであれば今後どう対応するのか、非常に気にしています。

どういう状態になったら地方創生がうまくいっていると言えるのかははっきりしないところです。人口減少を食い止めることができれば地方創生に結びつくのかとか、色んな課題があると思うんですけれども、或いは経済の活性化の問題とか、まだまだはっきりしないところがあるんですが。現段階で、地方創生とはこういうことじゃないかなというものがもしあれば教えていただきたいんですが。

(黒野総務部長)

石川創生推進室についてでございますけれども、全国的な流れといたしまして、この地方創生の取組を進めていくということになっておりまして、今年度中に各地方公共団体が地方創生の総合戦略を策定すると。そして、それに基づく取組を進めていくということになっております。本県におきましても、有識者会議を設置させていただきまして、そこで今ご議論いただいているところでございまして、その中で具体の取組というのはこれから検討していただくということになっております。

今回この総合戦略の策定に先立ちまして、既に国の方の経済対策がありまして、その交付金なども活用しながら本県も予算で先行的に色んな取組をさせていただいております。

基本的には人口の社会減、自然減を食い止めていく施策の中で、例えば先ほど申し上げたような企業誘致ですとか、或いは少子化対策であるとか、移住の推進ですとか、そういった施策を今打ち出しているところでございまして、また、さらに肉付けというか具体的な戦略というのを有識者会議の話を伺いながらやっていくことになっております。

す。

こちらの行政経営プログラム自体は、基本的にはいしかわ創生の取組を総合戦略でカバーする中で、組織運営上こちらの方に反映させるべきところがありましたら、いつでも反映させることとなりますが、この行政経営プログラムをもって、いしかわ創生全体をカバーするというような位置づけのものではないということでございます。

(眞鍋委員)

2点あります。一つは意見、一つは質問です。

資料3の6頁の一番上に「市町職員との合同研修の拡大」というのがあります。実は私、先週と先々週、市町村職員研修所から依頼を受けまして、大卒6年目の市町の職員80名に12時間の研修をやりました。そのときに、やはりこういう研修はすごく大切だなと思ひまして、ふだん知り合わない他の市町の職員同士が切磋琢磨するという場面と一緒に勉強しましたので、そのときに、県庁の職員も是非一緒に入ってやるような研修があればいいなと思っていただばかりでしたので、こういうことの取組を進めていかれるということがわかりまして、是非この拡大をますます進めていただきたいというのが一つ、私からのお願いです。

それから、もう一つ質問なんですけれども、19頁に「県営住宅の管理戸数の見直し」というのがあります。私、金沢市の方から高齢社会における市営住宅の見直しの検討の委員を最近拝命いたしまして、市営住宅に関して様々な問題が生じているということをお勉強しております。そのときに、県営住宅、市営住宅という公営住宅の県と市町の役割分担について、この見直しによりますと、戸数を減らすということですが、公営住宅について県と市の役割分担というものが今後どうなっていくということによってこういう見直しになっているのか、ますます福祉的な対応や支援が必要な人達というのは増えていく現状にあるわけですので、そのときに公営住宅の役割というのはさらにますます重要になってきているように感じておりますので、県はこういうものを手放して市や町にお願いしていくような形になっていくのか、その点についてお考えとか方向性をお聞かせ願えると助かります。

(涌井行政経営課長)

わかる範囲でお答えさせていただきますが、県営住宅は現在県内全域で5,137戸を管理しているという状況でございます。市町の管理する住宅を合わせた全戸数は、12,372戸というふうに把握しているところです。役割分担については知見がないのでございますけれども、いずれにしても方向性は、これから建物が老朽化していく一方、人口が将来的に減っていくということで、建物の耐久年数に合わせて戸数の見直しというふうな方向に進んでいると理解しているんですけども、現時点で言えるのはそういうことかなと思っております。

(中島委員)

今年からプログラムが始まったということで、次回がいつになるかわかりませんが、

一回ぐるっとPDC Aを回したところで、こうだった、こうしていくというところをお聞きできるのが楽しみだなというふうに思っております。

その中で1点だけ、18頁ですけど、「庁内クラウドの構築」というところなんですけど、これは各部局がそれぞれにメンテを行っている情報システムをクラウド構築へ向けて集約して、メンテナンスコストを下げたいこうというねらいですか。

(涌井行政経営課長)

そういうことになります。集約をして一つにまとめてコストを抑えていくというふうな形で考えております。

(中島委員)

それはそれで結構なことなんですけど、クラウドが構築できたときに、だれにどこまで情報を開示するかという問題はありませんけれども、統合的な運用を行って、県庁政策立案の一元化、原課から上がってくるものをどう統合化した政策としてもっていくか、それに活用できるような運用システムもこれからお考えいただければと思います。

(塩安委員)

「メンタルヘルス対策の充実」について、人材育成にも繋がると思うんですが、職員のストレスチェックということを重視していただきたいと切実に感じます。といいますのは、身近な者がストレスで突発性難聴になりまして、非常に困ってはおります。事前にそういうチェックをしていただけたら、防げるものもあるかなと思いますので、心身ともに健康であってこそはじめて良いサービスやお仕事ができますので、とても重要なことだという感想でございます。

それから、「いしかわ我がまちアドプト制度」ですけれども、私、輪島の馬場崎商店会というところから参っていますけど、そこでも数年前からアドプト制度で緑化を行っております。私たちアドプト制度もまだよくわからないときに、説明だけいただきまして、ちょっとご指導が足りなかったのかなと思いました。スポンサー探しなども全部丸投げ的なところがありまして、非常に困ったことがございました。それと景観重要地域になっている関係上、スポンサーの企業名を看板で立てなくてはいけないと言われ戸惑いました。そういうことも含めて、よく話し合い、ご指導いただいた上で進めるように、その辺を心がけていただけたらなと思いました。

あとは、公務プラスワン活動のボランティアということですが、全部の方が全部そういうことではないと思いますけれども、義務としてやるような形ではなく、心からというのはちょっと無理かもしれませんが、県民とともに地域の暮らしをよくしていきたいなという気持ちを持って取り組んでいただけたらと思います。

もう一つ最後に、今、北陸新幹線が来て、朝ドラも輪島を舞台にさせていただいて大変賑わっている状態で、ありがたく思っておりますが、来年度は北海道新幹線もできますし、非常に危機感を持って私たちも取り組んでいます。ただ、一般市民としてあまり関係ないと言ったらいけないんですけども、こういう賑わいがうるさいと思ってらっしゃ

る県民の方もいらして、びっくりしました。困っている方もいらっしゃるということを知った上で、販わい創出を続けていくというスタンスをとっていただけたらなと思いました。

(明石委員)

これまで皆さん方、大変詳しくご質問されてましたが、特にないんですけれども、最近話題になってます首都圏における高齢者の施設数不足ということで、高齢者の地方へ移住という話が出ているんですけども、これはそういう話が出たばかりだと思んですけども、県側としては、いやいや社会保障費がどんどん上がって困るという話も、この前谷本さんが言ってましたけれども、それについてはやっぱり庁内で議論されているんでしょうかね。ちょっと聞きたかったんですけども。

(黒野総務部長)

高齢者移住の促進ということに関して、もちろん高齢者の方に限らず、移住を促進していくというのは非常に重要な視点でございまして、一方で私ども庁内での検討というよりは、おそらくはこの高齢者移住を国の政策として推進していくことになる、今おっしゃっていただいたような社会保障財源の話ですとか、或いは一方で、厚生労働省さんの方で病床数の見直しといったお話もあります。そういったものとの整合性をどうやっていくとか、そういった部分をよくよく国の方でご議論いただく必要があるテーマじゃないかと思っております、そういった点の議論を今後十分されていくだろうと思っておりますので、しっかりと注視していきたいと思っております。

(丸山会長)

知事もおっしゃってましたけど、制度設計をしっかりとやらないと、今おっしゃったように地元が困る問題となる可能性があるのです。私も昔経験したことがあるのですが、ある小さな町で年金だけでも使っていただければありがたいと過疎の市町村で高齢者を大勢取り入れられたことがあるのです。20年ほど経ちましたら医療費の方がかさんでしまって非常にお困りになったという事例も知ってます。やっぱり制度設計をしっかりとするという事になるかと思えます。

(西田委員)

少し念押しが足らなかったのかなと。2点ございまして、まず1点目が、先ほどスクラップ・アンド・ビルドの件でございまして、行政経営プログラムにつきましては、効率的・効果的な行政経営に向けた「質」に力点を置くと書いてございます。「平時の改革」へのシフトが基本方針になっているという状況で、やはり職員数の削減はこれ以上進める意図はないというところで、まず確認をさせていただきたいと思えますし、もう1点は時間外の部分でございまして、少し念押しが足りなかった。一斉退庁日はどうもまだ一斉退庁がされていないという話もお聞きするという状況。これがサービス残業に繋がっていないかというのが、ものすごく懸念されているという声もお聞きしております。

ます。その部分で総務部の管理を是非していただきたい。この2点でございます。

(黒野総務部長)

1点目に関しまして、先ほど私からのご挨拶でも申しましたが、職員数に関しまして、これまで約700人を削減して半世紀前の水準にまでスリム化を図ったということでございまして、そういう認識のもと、私ども職員数の削減というのは一段落というふうを考えてます。一方、先ほどスクラップ・アンド・ビルドと申しましたように、当然各年度の政策の必要性に応じまして、各年度毎に必要な数というものをしっかり精査していくわけございまして、今かっちりと決まっているという趣旨ではございませんけれども、私どもの今のスタンスとしては、先ほど申しましたようにこれで一段落というふうには思っておりますけれども、引き続き毎年度必要な行政サービスに応じた体制のあり方というのを精査していきたいというふうに思っております。

(中野人事課長)

一斉退庁に繋がってない所属ではサービス残業に繋がってないかというお問い合わせだったかと思っておりますけれども、事情によって所属で全員できないという所が確かにあろうかと思っております。ただ、必要に応じてどうしても残らざるを得ない方についてはきちんと時間外の申請をしていただいております承認されているのではないかと考えております。

(丸山会長)

それでは、だいたい予定の時間となりました。全委員からご発言いただきましたので、そろそろ締めさせていただきますが、よろしいでしょうか。

今日出ました意見は、貴重な意見、しかもかなり具体的な意見もたくさんありましたし、発言のご準備をいただいていた方もおられました。今日出ました意見を繰り返すことは差し控えますが、事務の方で十分記録を録っていただいたと思っておりますので、ご検討いただいて今後の行政改革に活かしていただければ幸いです。また、今後のPDCAの形で、チェックをするのが我々の役割というふうにお聞きしておりますので、そのようにさせていただければと思っております。

それでは、本日の委員会をこれで閉会とさせていただきます。