

## 令和2年2月定例会 地方創生・行財政改革特別委員会の概要

日時 令和2年3月10日(火) 開会 午前10時 2分  
閉会 午前11時17分

場所 第3委員会室

出席委員 荒木裕介委員長  
岡田静佳副委員長  
渡辺大委員、木下博信委員、吉良英敏委員、中屋敦慎一委員、本木茂委員、  
岡村ゆり子委員、町田皇介委員、田並尚明委員、蒲生徳明委員、  
前原かづえ委員

欠席委員 井上航委員

説明者 [企画財政部]  
石川英寛企画財政部長、堀光敦史政策・財務局長、犬飼典久企画総務課長、  
廣川達郎参事兼財政課長、清水雅之改革推進課長、小田恵美情報システム課長、  
梅本祐子地域政策課長  
[総務部]  
澁澤陽平人財政策局長、表久仁和参事兼人事課長、宍戸佳子職員健康支援課長、  
影沢政司管財課長、原口誠治参事兼税務課長、若林裕樹個人県民税対策課長、  
[県民生活部]  
加藤和美共助社会づくり課副課長

### 会議に付した事件

行財政・職員の働き方改革について

### 渡辺委員

- 1 男性職員の育児休業取得率の目標達成に当たり、どのような取組を行ったか。
- 2 今後の方向性で、テレワークについては、場所的制約のない、より柔軟な手法を検討して取り組むとしているが、どのような手法を想定しているのか。
- 3 包括的連携協定企業との連携を推進していくため、どのような取組をしてきたのか。
- 4 職員1人当たりの時間外勤務は令和元年度1月末現在で10.9時間であるが、年度を通した見込みはどうか。また、新型コロナウイルスに対して特に力を入れている取組は何か。

### 参事兼人事課長

- 1 男性職員の育児休業取得率は平成30年度が18.3%で数字は伸びている。人事課職員が、子供が生まれた男性職員に対し個別に説明している。その上で子育てのための休暇取得プログラムを提出させるなど、育児休業を具体的に考えてもらえるような取組を行っている。
- 4 残念ながら2月、3月は非常に忙しい時期で、時間外勤務が増えている状況である。また新型コロナの対策も実施している。現在の見込みでは、昨年よりも増加すると思われる。新型コロナウイルスに係る対策については、感染予防として実施する時差通勤などを通して働き方を見直すことで、柔軟な働き方を促し時間外勤務の縮減も併せて図っていきたい。

### 改革推進課長

- 2 自宅や職場からネットワークにリモートアクセスする仕組みを検討している。昨年7月22日から9月6日にかけて、国が実施するテレワーク・デイズに合わせ、改革推進課、情報システム課、人事課の職員のうち、育児、介護を行う職員を対象として在宅勤務の試行を実施した。また、現在は、新型コロナウイルスの関係で介護や体に不調がある職員などを対象に在宅勤務を実施している。
- 3 県と包括的連携協定企業との連携を更に推進していくため、情報交換会を実施している。特定のテーマでの情報交換会も実施し、例えば、昨年度は、子供の貧困をテーマに実施し、コンビニによる改装・閉店店舗の在庫商品の寄付や、子ども食堂の実施などの取組の実現につながっている。また、官民連携に取り組む職員の裾野を広げるため、企業との連携に関するノウハウや好事例を学ぶ研修会を開催している。

### 木下委員

- 1 権限移譲の推進について、権限と実際に行っている県と市町村との仕事の重複について、確認しているのか。
- 2 働きやすい執務環境への改善について、フリーアドレスについて、どのように取り組んできたのか。

### 地域政策課長

- 1 権限移譲については、県から市町村に事務が移譲されており、県と市町村で事務の重複しているものはない。それに付随して、サービスの部分について重複していないか、

県と市町村とで連携して重複しないように努めているが、それについて包括的には確認を行っていない。

### 改革推進課長

2 平成29年度に地域包括ケア課、30年度に改革推進課で試行的に実施した。実施後のアンケートではコミュニケーションが活性化した、業務が効率化したなどの意見があった。一方で、電話が固定されていることや紙資料が多いため、不便であるとの意見もあった。フリーアドレスなどの働き方については、このような課題も含めて導入の可能性について検討していく必要がある。今後、ペーパーレス化の推進などの環境整備を進める中で、効果が見込まれる課所への導入を検討していきたい。

### 蒲生委員

- 1 テレワークについて、場所的制約のない柔軟な手法を検討していくとしているが、具体的にはどのような内容か。
- 2 NPOと企業などとの連携促進について、薬局や家具販売店のフリースペースを活用し、どのような取組を行っているのか。
- 3 県民の声を今まで以上に県政に反映させるとしているが、これまでどのような取組を行ってきた、どのような課題があったのか、また、今後、どのような取組を行っていくのか。
- 4 管理職員を対象とした働き方改革セミナー講義は誰が行ったか。
- 5 執務環境改善事業のレイアウトの見直しについては、県職員自らが行っているのか。民間の知恵を受けて行うのか。
- 6 勤務時間の適正な管理について、現場の生の声として不満や課題は出てきていないか。

### 改革推進課長

- 1 自宅や職場からリモートアクセスにより、タブレットなどで職場以外から県のネットワークにアクセスして、自分のパソコン上のファイルを操作したり、メールを送受信したりすることが可能となる仕組みである。この仕組みの活用により、在宅や出張先でも、自分のパソコン上の資料を見ながら業務を行ったり、メールを見たりすることができるようになる。
- 3 これまでも県民の声を聞くために、県政世論調査や県政サポーターアンケート、知事の訪問など様々な取組をしてきた。今後は、これらの取組を充実させていくとともに、SNSの活用を検討したり、世代別の声など細かい声を聞いていく。

### 共助社会づくり課副課長

2 ウエルシア薬局の中にコミュニティカフェを設置し、地元の高校生などが学習支援のボランティアを行っている。また、家具販売店のイケアでは、店舗内のレストランで『子供の食育と居場所を考える会』を開催している。この会をきっかけとして、県内の子ども食堂への食材提供などにもつながっている。

### 参事兼人事課長

- 4 民間の方を招いており、一人はライフバランスマネジメント研究所の方、もう一人は電通の方である。出席者191名で、大変有難い話を伺った。
- 6 人事課の職員が特に異動対象者と面談をしているほか、職員団体とも話をさせてもら

っている。業務が大変であるという話を伺うこともあるが、事務分掌や仕事の在り方の見直しなどを行いながら、取組を進めている。

### 管財課長

5 執務環境改善事業については、業者委託しており、委託の中には、レイアウトに係るコンサルティング業務も含まれる。具体的には、各課から課題や要望等を聞きとった上でレイアウトの提案を行っている。

### 蒲生委員

県民の声を今まで以上に県政に反映させるのであれば、新しい取組や深掘りをしていく必要があるのではないか。

### 改革推進課長

県政世論調査で県民がどこに関心が高かったのかなど、これまでの延長線上の取組も大事だと考えている。一方で、深掘りする中で新たな取組を検討することも重要である。SNSやICTを活用した取組など、今後、行動計画を検討していく中で、県民の声を反映させる仕組みについて検討していく。

### 吉良委員

- 1 テレワークの取組についてどのような成果があったか。
- 2 サテライト勤務について、取組結果ではサテライトオフィスが目標どおり整備され、目標を達しているようだが、全体総括で目標に届いていないとしている理由は何か。
- 3 包括的連携協定による連携事業の成果について把握しているか。
- 4 執務環境改善事業について、美観の向上等が図られたとのことだが、視察した三菱地所に比べるとまだまだとの印象を受ける。もう一段踏み込んで事業実施できないのか。

### 改革推進課長

- 1 例えば、在宅勤務については、7月22日から9月6日にかけて、国が実施するテレワークデイズに合わせて3課で試行実施した。期間中、育児・介護を行っている職員33名のうち5名が在宅勤務を実施した。今は、コロナウイルスの関係で持病や育児介護を抱えている職員などを対象に在宅勤務を実施しており、3月9日現在、287人の職員が登録している。
- 2 サテライト勤務の取組目標については、オフィスの整備のほか、利用人数についても目標設定しており、その目標は、対象職員である育児介護を行う職員の8割程度が実施することとしている。育児介護の職員の8割である1300人を目標としているが、これまでのサテライト勤務の利用者は、のべ653人であることから、目標に届いていないと記載したものである。
- 3 包括的連携協定企業との連携事業については各課から随時報告を受け、改革推進課でまとめている。例えば、セブンイレブンでは、わがまち防犯隊の拠点やクールオアシスとして場所を提供したり、県民手帳の販売を行っている。また、子ども食堂の関係で、ファミリーマートと連携して取り組んでいる。このように連携の取組については把握し、今後の連携の取組に活かしてもらうよう庁内に周知している。

## 管財課長

- 4 民間のオフィスと比べると県庁舎は、老朽化等により美観など十分ではないことはご指摘のとおりである。そうしたなか、執務環境改善事業については県庁舎のなかでも壁の劣化が進んでいる本庁舎から実施し、壁の塗装、机やロッカーなどの什器類の更新等により美観の向上を図っている。制約がある中ではあるが、まずはできることからやっていきたいと考えている。

## 吉良委員

育児、介護の職員がサテライト勤務を利用しなかった原因について、どのように分析しているのか。

## 改革推進課長

要因としては、育児や介護を行う職員は、自宅の近くの職場へ配置されるなど通勤配慮されていることが多く、利用する機会が少なかったことが挙げられる。今後は、サテライト勤務のほか、在宅勤務を検討していくことも重要と考えている。

## 田並委員

- 1 県庁改革の挑戦に関して、成果を上げることで注意したいのは一生懸命やっても失敗することである。成果にこだわって失敗したら嫌な思いをするが、どのように考えているか。
- 2 人事異動は2～3年で行われるが、プロを育てるのは難しいかもしれない。プロを育てていく仕組みについて、どう考えているか。
- 3 権限移譲の推進については、県から市町村への権限移譲はできるところは進めた方がよいが、県は広域行政を行っているので、各市町村の県民サービスという点を考えると市町村による差が少ない方がよい。ある程度県にグリップ力を残したほうがよいと思うが、どう考えているのか。

## 参事兼人事課長

- 1 確かに失敗を恐れると萎縮するということはある。実績評価では目標を立て達成度を評価しているが、その目標は困難度で差を付けるようにしている。高い目標の方がより高く評価される仕組みを導入している。また、達成の経過も見ている。困難な課題に挑戦する姿勢を大切にしつつ、仮に失敗しても過程を評価できる仕組みも用意している。
- 2 プロを育てることについては、配置を少し長めにしたり、役職が上がった後で元の職場に戻すなど、業務の継続性に配慮した人事を心掛けている。

## 地域政策課長

- 3 県の全般的なことに渡る部分について、県としてグリップすることが必要と考えており、例えば計画管理などは権限移譲の対象事務としては提示していない。市町村に対しては、住民生活に身近で市町村が担うことで効果的な事務を提示している。全般的な計画等は移譲せずに、県でグリップしていくという考えで行っている。

## 田並委員

プロを育てることについて、再任用職員の活用などで対応できないか。

### 参事兼人事課長

再任用職員も貴重な戦力であり、税分野や用地交渉などで、その知見を生かしてきた。引き続き、知見を生かしていきたい。

### 中屋敷委員

- 1 在宅勤務を推進在宅勤務の場合に、勤怠管理はどのように行うのか。
- 2 今後はサテライト勤務から在宅勤務に大きくシフトすべきと考えるがどうか。
- 3 医師による面談の対象が労働安全衛生法の改正で、100時間から80時間に変更になったことで、面談の対象となる職員はどのくらい出ているのか。医師の面談は申出があった職員に対して行っているのか。面談後に対応が必要な職員への事後措置はどのように行っているのか。
- 4 優秀な人材の確保について、今後どのような工夫をするのか。

### 改革推進課長

- 1 在宅勤務については、労働基準法の「みなし労働時間制」を適用しているため、正確な始業・終業時間の把握はしていない。在宅勤務を行う場合は、始業時と終業時にその日の業務計画や進捗状況を電話等により報告することとなっているほか、勤務中も適宜連絡を取ることで勤怠管理を行うこととしている。なお、現段階でも在宅勤務を行うためのシステムへのアクセス記録の把握は可能であるが、所属長等が容易に確認できる環境にはなっていない。現在実施している在宅勤務の結果等を踏まえ、対応を検討していく。
- 2 サテライトについては、育児・介護の利用は少ない状況である一方で、地域機関の職員が県庁への出張時に利用するなど利点もあるので、併せて働き方改革を進めていく。

### 職員健康支援課長

- 3 今年度は、豚コレラや台風、新型コロナ対応等で、超過勤務になった職員も増え、平成30年度の面接は61件、今年度は2月末現在で241件となっている。医師の面接は、1か月について80時間以上の職員、2から6か月平均で80時間を超える職員に対しては、本人からの申出の有無にかかわらず行うこととしている。医師の面接後、医師からの意見を聴取し所属長に通知し、通知に基づき各所属で措置を実施し、その内容を報告してもらうこととしている。また、心身の不調がみられる職員については、面接指導後も保健師が継続して相談に応じ、受診勧奨や生活指導等を行っている。

### 参事兼人事課長

- 4 採用辞退者に対するアンケートでは、決め手になったことは仕事のやりがいという回答が一番多い。合格後速やかに合格者を集め、仕事のやりがいについて先輩職員から聞くことができる機会を設けている。また、技術系の職種は、確保が難しいことから、職員が大学などを訪問し、少しでも多くの方に受検してもらえよう取組を進めている。

### 中屋敷委員

- 1 テレワークに関し、所属長が確認できる状況にないとのことだが、今後、どのように確認していくか目算はあるか。
- 2 医師の面談の対象人数が増えていることについて、医師との面談後、各所属でいろいろな対応をしているとのことであるが、共通して実施していることはあるのか。

## 改革推進課長

- 1 アクセス記録の確認は可能なので、今後、どのように対応していくか検討していく。

## 参事兼人事課長

- 2 人事課においても医師の面談の結果を把握している。職場における措置の状況として一番多いのは、事務分掌の見直しである。特定の人物に仕事が集中することによってその人の時間外勤務が増えている場合は、事務分掌の見直しが第一歩となる。そのほか、その仕事が本当に必要かどうかについてアドバイスさせていただくこともある。つまり、省ける仕事はないかということである。

## 本木委員

- 1 費用対効果の低い業務を削減する取組として、省くコンテストを実施しているが、削減した業務としてどのようなものがあるか。
- 2 県庁の仕事は費用対効果で測れない業務も多いと思う。費用対効果の考え方について確認したい。

## 改革推進課長

- 1 業務改善の取組として、昨年度、省くコンテストを実施した。趣旨としては、例えば、データ入力作業など、これまで手作業で行っていた業務についてRPAを活用して、作業時間を省くなど各課所で取組を行ったものである。省くことについては、例えば、対面で人と会う時間を省くとかでなく、事務作業などをRPA等の活用により効率化していくものである。そうした取組により生み出した時間を、本来、職員がやらなくてはならない業務に充てていくということを考えている。
- 2 費用対効果については、単純に業務を省いたり、費用を削減していくのではなく、例えば、手作業で行っている業務にICTを活用することにより、人件費や時間を節約し、効果的に実施していく。また、Web会議の実施により、移動時間や旅費の削減につながる。こうした取組を通じて、費用対効果を追求していきたい。

## 前原委員

- 1 女性活躍の推進について、女性職員の採用はどうか。
- 2 省くコンテストで表彰された取組は、どのようなものがあるか。
- 3 労働者の実態を把握し是正するには、労働時間の管理台帳などを作成して管理職が労働者の総労働時間を正確に把握する必要があるが、それによりどの程度の人々が是正されているのか。
- 4 年次休暇の使用が5日未満の職員については、その理由を教えてほしい。
- 5 今年度は、台風による災害や新型コロナウイルスへの対応など非常事態が多かった。これらの経験を活かし、今後の危機対応に、どう生かすか。

## 参事兼人事課長

- 1 計画策定時点では主幹級以上が323人であったが、平成31年4月1日時点では366人となり増加している。引き続き目標達成に向けて努力していきたい。
- 3 所属長はシステムにより、時間外勤務の状況を確認できるようになっている。また、時間外勤務が増えると自動的に所属長にメールが届くようになっており、時間外勤務への意識付けを強くできるよう努力している。

- 4 平成30年には年休5日未満の職員は12.9%いたが、法の適用は直接ないものの使用の声掛けによりその割合を半減させた。使用しなかった理由については、職員からは仕事が忙しいなどの声が聞いている。

### 改革推進課長

- 2 表彰された例としては、RPAツールを活用し、単純作業の業務効率化を図った取組のほか、水道整備事務所の本所と支所との会議でWeb会議を活用し、会議参加者の移動時間や旅費を削減した取組がある。また、博物館の講座や講演会のイベントの受付業務にバーコードを導入し、参加者の受付の待ち時間を大幅に削減したり、受付事務を行っている職員の業務の軽減も図れた取組があった。

### 企画財政部長

- 6 今般の危機対応で、いろいろ学んだことが多かった。昨年から豚コレラや台風、現在はコロナと立て続けに起きている。起こったことに対して、即時に対応することを職員はしっかり考えなければならぬ。また、復旧・復興業務の増加への対応など、人・体制・組織についても、しっかりやっていかなくてはいけない。その上で、働く職員を守っていかねばならないと考えており、一部の職員に過度に負担がかからないようにしたり、業務が継続できるように代替職員を確保しながらやっていく必要がある。まだ対応中のところもあるが、これらの教訓を、しっかり生かして県庁として対応していきたい。

### 前原委員

- 1 年次休暇の使用が5日未満の職員については、どのような年齢が多かったのか。
- 2 女性職員について採用時の割合を教えてください。

### 参事兼人事課長

- 1 年代別についての資料は手元にはないが、職員に声掛けをした際の印象では、若手の職員には、年休がまだ溜まっていないためある程度まとまるまで溜めておきたいという意向がある。また、管理職員になると休みが取りにくいということもある。
- 2 採用は男女を区別しない。今年度の採用でいうと、男女はほぼ半々であった。目標といったものはなく、公平な採用を行うことが求められている。