

第2回 県庁舎再整備専門家会議 結果概要

- 1 日 時 令和6年1月23日（火） 10:00～11:30
- 2 場 所 オンライン会議
- 3 出席者 別紙「出席者名簿」のとおり
※小堀委員からは事前に意見をいただき、事務局から紹介している。
- 4 議 題
 - (1) 第1回会議の振り返り
 - (2) 将来を見据えた働き方、県庁舎・オフィス像
 - ① 将来の社会動向
 - ② 埼玉県庁が目指す働き方
 - ③ 目指す県庁舎、オフィス像
- 5 会議内容 別紙のとおり

第2回 県庁舎再整備専門家会議 結果概要

【内 容】

第1回会議の振り返りと将来を見据えた働き方、県庁舎・オフィス像についての検討

- 1 第1回会議の振り返りについて
 - ・ 資料P2について、事務局から説明。
 - ・ 委員から特に質問、意見はなし。

- 2 将来を見据えた働き方、県庁舎・オフィス像について
 - (1) 事務局から「将来の社会動向」「埼玉県庁が目指す働き方」について資料の説明
 - ・ 資料P3からP20及びP22について、県庁舎再整備検討支援事業を委託している日本総合研究所から、資料P21について、事務局から説明。
 - (2) 委員からの発言
 - 小堀委員（事務局代読）
 - ・ 一般企業の場合は勤務時間中にリスクリングしている事例がある。民間企業の「3M」では15%カルチャーという制度があり、業務時間のうち15%は他のことをやってよいこととなっている。個人若しくはチームがその15%を使ってやりたいことを申請し、それが会社のKPIとか目標に合致することが認められると承認される。職位とか賃金には関係ないが、学びをすることができる。民間はそういうことを徹底的にやっている。
 - ・ リスクリングで求められるのはチーム力ではないか。個々がバラバラに仕事をするようになった時に、リーダーシップやチーム力が重要となる。これまでは一定の職員が担えばよかったが、個々の時代においては個人個人の職員にその能力が必要となる。
 - ・ 日本とアメリカの違いは「無駄な会議をしない」これに尽きる。日本の会議では確認をみんなで行うことを繰り返し、合意形成を得ようとするが、アメリカではそれが一回で済む。みんなで見解を言い合ってその場で決めていくようだ。そのため、会議の回数自体が少ない。
 - ・ 自分がリーダーシップを取れるか、発言ができるか。日本だと議題以上のことは話しちゃいけないんじゃないかと考えたり、主催者側は想定質問を用意するが、アメリカではそういうこともまったくしない。そこに時間を費やすなら早く仕事を終えて家族と過ごした方がいい、という

発想である。みんな発言する力がある。周りと違う意見でも言えるし、リーダーはそれをまとめることができる。

- ・ 一方で、アメリカはみんな専門家しすぎてマッチングに苦労するらしい。日本はまとまりを考えながらやるから、そこが違う。アメリカは他部署の話は門外漢なので全然分かりません、みたいになる。オンラインの弊害とも言えるかもしれない。日本はチーム力が強いところである。ファシリテーション力やマッチング力がつけられれば、より強い行政が作れるのではないか。
- ・ 地域課題に対して県職員がファシリテーターになるというのは面白い見方である。ファシリテーターの仕事というのは大きく言うとマッチング事業。県とか地方自治体の問題は組織立って課があり、異動も多い。さらにオンラインもやるとなると全体を把握していくことが各職員には必要になってくる。税と観光を結び付けたらどうなるかとか、企業などいろいろな人がこことつながるといいのではないかなど、民間ともマッチングする力が必要。
- ・ 個人が細分化すると誰がそれをやるかが問題になる。個人化が進むとそこが退化する。県職員がマッチングをしていく、という体制が求められる。そういう人材を育成していかないといけない。
- ・ 職員が一人で働くことになってワークエンゲージメントが低下しては意味がない。働いていて楽しい、幸せだと感じるのは人と人とをつなげたとき。どうやってワークエンゲージメントを高めていくかは考えていかないといけない。

○ 堀口委員

- ・ 小堀委員の意見に賛同する。特に無駄な会議はしないという点は、最終報告にも反映してほしい。説明の中で対面型のコミュニケーションが大事になるという話があった。デジタルが進む社会だからこそ対面のコミュニケーションが大事だ、という話を一本調子で進めてしまうと、対面型の会議が必要だという文脈になりそうだが、そこは整理すべきだと考えている。無駄な会議をしないことと、デジタルを使って非同期型のコミュニケーションをうまく使うことは両立し得る。みんなで議論をし、結論を出す会議は対面で行うが、それ以外の会議は生産性を下げないように、チャットなどのツールをうまく使って業務効率を上げる。こういった点を見極めるスキルもリスキングに絡められるとよい。
- ・ 小堀委員の御意見の中で、ファシリテーターの重要性について触れられているが、私の実感として地方公務員、特に県職員が苦手になっている

のはファシリテーションの技術ではないかと思っている。自分自身も含めて、うまい調整役、誘導役になるスキルを身に着けている人は少ない。ファシリテーターとしてのスキルもリスクリングに絡められると面白いのではないか。

- ・ 次に官民の人材交流、回転ドアについて。資料の内容自体は間違っていないと思うが、物足りないと感じた。公務員である職員が副業や兼業で民間に出て行って、そこで知見を持ち帰ってくる、ということにフォーカスされているが、それだけだとダイナミックさに欠ける。自前主義というか、職員の言うことだけを取り込むのではなく、もっと自然体で民間の知見を日常的に取り込む、民間の方が兼業や副業で公務セクションに入り、私達と一緒に仕事をして、公務セクターの知見が高まるという描き方があった方がスケールが大きくなる。両方向の交流の規模を拡大するという視点でまとめられるとさらに良いと思う。
- ・ 資料12ページの中で、「チャット GPT やメタバースの登場によりサイバー空間が大きく変容し」という表現があるが、チャット GPT がサイバー空間を変容させるというのはどういう状況を想定しているのか。

○ 日本総合研究所

- ・ 御指摘の点、表現が不正確であった。メタバースによってサイバー空間は変容するが、チャット GPT ではサイバー空間は変容しない。

○ 稲継会長

- ・ チャット GPT は後ろの部分、国民生活、経済活動などの社会の在り方の部分に係るのであろう。

○ 櫻井委員

- ・ 堀口委員の1つ目の意見に近いかもしれないが、埼玉県庁としてテレワークで何をやり、何をやらないのか考えることが重要だと思う。資料17ページをみると、どうしてもテレワークができない現場仕事、インフラの保守管理とか、そういうことをやられる方たちもたくさんいると思うが、その場合であっても報告はオンラインで、とある。こういったことは積極的に進めるべきである。これまで、今もそうかもしれないが、報告のためだけに庁舎に戻って手書きで報告されているようなところもあると思う。そういうところは IOT を活用して自動で取得できるデータは積極的に活用して手書きでなくてもよくするなど、こういった面でデジタルを活用するというのはテレワークの一つの在り方として大切

だと感じた。

- ・ 会議について、私はデジタル庁でシニアエキスパートとして非常勤で働いている。デジタル庁は積極的にテレワークを取り入れているが、テレワークでできない業務も多い。これは県も同じだと思う。会議も役所にありがちなことだと思うが、報告のため、情報を共有するための会議が多いはずなので、今後効率的な会議の在り方、情報共有の在り方も併せて考える必要があるだろう。
- ・ 19ページにEBPMの話があり、将来的に県職員がAIに質問すると答えが返ってくるようになり得る、というのはそのとおりだと思う。ただそもそも、AIがちゃんと答えられるようになるにはデータの蓄積が必要になるので、それをどのように行うかは課題になると思う。それをしないとAIも何も知らないのでも何も答えられない。AIの活用に向けては、前提となるデータが様々なところでボトルネックになってくるだろう。追加のキーワード、ということではないが、単にツールを入れただけで活用できる、ということではないと考えている。

○ 谷戸委員

- ・ リスキリングについて、小堀委員からもお話があった。県の中でもDXが進む中で、業務をAIに任せる部分も出てくるが、そのAIを使っていくスキルを身に着けることもこれから必要になってくる。例えば、業務に必要な様々なリスキリングを進めていこうとしたとき、DXで効率化されて空いた時間をリスキリングに活用する、というのは民間でもあることなのか。公務員に当てはめた場合はどうか、意見をいただければと思う。

○ 櫻井委員

- ・ 神戸市のデータ活用の委員会に携わっているが、神戸市ではデータ活用に関する研修に熱心に取り組んでいる。まず庁内のデータを蓄積するという観点で「データレイク」を作り、加工処理を行った上でBIツール（タブロー）で可視化し、政策立案に活用しようとしている。そこに係るスキル、政策立案にどうデータを活用するかなど、リスキリングと彼らは呼んでいないが、庁内で様々な研修をやっている。ツールの使い方から始まっていくつか研修のグレードを分け、職員の階層に合わせて構造的に取り組んでいる。

○ 稲水委員

- ・ リスキリングや3M社の15%カルチャーに関連して意見を述べる。今回大きな目玉としてABWを導入して、まずは部署を超えてやり、県庁だけでなく県民や民間を含めてコラボレーションする、というのが大きなキーワードかなと感じた。ただ、そうした時、ABWを導入しました、というだけだとコラボレーションは起こらない。従来の業務の延長線上で考えているとABWを導入してもコラボレーションは進まない。コラボレーションしたい、という強いニーズを職員一人一人が感じるようなところまでもっていかないとコラボレーションは起きてこない。そうした時に15%カルチャーの話が出ていたのは重要な指摘だと思う。まずはDX等により従来の業務の生産性を上げていくことが必要だと思うが、それによって浮いた時間にほかの従来型の業務を入れてしまうのはよくない。生産性の向上によって時間を生み出せるようになれば、そこに従来の仕事を入れるのではなく、リスキリングでもよいし、新しくやってみたいチャレンジングなタスクに取り組む時間としてうまく設定していけば、そこで初めて今属している職場の人を飛び越えてコラボレーションしようというところが出てくると思う。県庁など公共団体だと15%カルチャーのようなものはなかったかもしれないが、DXで生産性が上がる流れの中でうまく時間を作ることができるのであれば、そこを使ってコラボレーションできる仕組みを意図的に作らないとABWを入れたからといってうまくいかない。民間企業でもABWを導入しているが、それだけではコラボレーションうまくいかない、自然発生的にはいかないと聞いている。
- ・ その前提として、DXが進んできているということだが、具体的に職員の働く行動のデータ、例えば何時間の会議がどれくらいあるとか、そういう基礎的なデータも取れるようになってきていると思う。それらのデータをうまく使いながら、無駄な会議が多くないとか、本当に必要な会議は何か、何が無駄なのかなどをデータを使ってエビデンスを取って、そこから日々改善していくというのをやっていかないと生産性は上がっていかない。ABWの導入は分かるが、データを使いながら日々改善して生産性を上げる仕組みも入れていかないと、ここで描いているような話には進んでいかないのではないかという印象を持った。
- ・ キーワードについて、前回の会議では災害対応と危機への対応という言葉があったが、日本は災害の多い国だから、そういうところでどう対応していくのかということも将来像には入れておかなければいけない。説明いただいた方向性には納得だが、災害時にも止まらずに行政を進めていくために、日常と非日常をどうモードチェンジしていくかもかなり重

要な項目である。そこも合わせて議論に盛り込めるとよいと思う。

○ 稲継会長

- ・ 埼玉県では会議の状況や紙の使用状況など、どんなデータを取っているか。

○ 堀口委員

- ・ 行政改革を所管するところとして分かる範囲でお答えする。会議が何件あって何時間かかって、というまでのデータはこれまで取っていないので、取ってみるべきだと思った。
- ・ コロナの前までは対面型の会議しかなかったが、コロナ禍を経て、今は会議や研修の65%が何らかの形でオンラインを活用している。オンラインを使うと自ずからペーパーレスになるため、無駄な資料を作らないなどの点でスリム化は進んできていると思う。ただ先ほどから話題に上っている、単なる報告や確認のための会議などが多いと実感しており、そこをどう整理するかが今後の課題であると感じている。

○ 稲継会長

- ・ 空き時間の話について、稲水委員の言うとおりである。空き時間ができると兼務発令するとか業務分担を変えるとか、これもできるだろうとその時間を埋めてしてしまうのがこれまでの役所のやり方だった。そうしているとリスクリングする時間がない。そういう組織風土自体を変えないと、リスクリングなどとてもできない。リスクリングは家で土日やってね、となってしまう。それでは全然進まないだろう。15%がよいのかは分からないが、それを強制的にリスクリングに回すような仕組みづくりが重要だと思う。
- ・ また、リボルビングドアの話。任用については地方公務員法で決められている。1950年に定められてから基本的なところはずっと変わっていない。このままでよいのかという議論が出始めており、国の方でも令和5年11月から本格的に見直す機運を高めるような会議も始まっている。全国知事会でも、特に茨城県知事、広島県知事から、DX人材とか土木職・建築職の人が全然採用できないので、そういった職については今の公務員の枠を外して、あるいは今のやり方、メンバーシップ型ではなくジョブ型の雇用を認めるような法改正をしてもらいたいという議論になっている。全国知事会地方分権推進委員会の中でも取り上げられていた。地方公務員というと22歳～60歳あるいは65歳まで働き続

ける、というのが少なくとも30年後には全然変わっている可能性がある。2030年にどこまで変わるか分からないが、そういった大きな変化が起きる可能性も念頭に置きながら、庁舎の話も議論しなければいけない。

- ・ 人口の話であるが、埼玉県の人口は730万人くらいで非常に大きい。北欧4か国の中で、これを超えているのはスウェーデンだけで、デンマークもフィンランドも埼玉県の人口より国民が少ない。ヨーロッパの大部分の国は埼玉県の人口より国民の数が少ないのである。オランダでも一つの州の人口が100万、200万というレベルであり、埼玉県の人口はオランダの州をいくつかまとめたくらいのものである。一方で、埼玉県内の市ごとの人口はそんなに大きくない。国家くらいの大きさをもつ県と市町村は分けて考えるべき。また、支分部局、地域間ですら、百数十万人の人口をカバーしている機関となる。そこも一般の市町村レベルの話とは違うのかなと思っている。そういったところにも留意して議論を進めることが必要であろう。
- ・ あと災害対応は重要なポイント。1月1日の対応を見ても分かる通り、市町村は破壊されているところも多くある中で、県庁はどれだけ機動的に対応できるのか、重要になってくる。BCP、BCMをあらかじめしっかり作っておき、それに対応できる庁舎を考える必要がある。

(3) 事務局から「目指す県庁舎・オフィス像」について資料の説明

- ・ 資料 P23 から P34 について、日本総合研究所から説明。

(4) 委員から意見

○ 小堀委員意見（事務局代読）

- ・ 建築側の課題はどれくらいの大きさにするか、これに尽きる。今のやり方ができないとなると機能的に問題があるので、今の規模は必要になるが、将来を考えると8掛でよい、となる。余ったスペースは民間とか大学に貸し出すとか、一緒に使うようになっていくと思う。それを踏まえたフレキシビリティが必要になる。場の大きさが変化することに合わせて、建設側はそれに対応できるようなフレキシビリティの高いプラットフォームを作らねばならない。その中では、県職員はどこでも働けるような体制が必要になる。
- ・ どこでも働くことができるようになった時に最大のネックになるのはセキュリティ。現状、地方自治体はそこがネックになっている。LWANが強化されれば解決するがシステム導入に費用、時間を要するので検討

が必要となる。セキュリティと働き方の自由度の検討が必要で、特に秘密度が高い仕事においては重要となる。職務専念義務の考え方も少し変えていく必要があるかもしれない。

- ・ シンガポールの庁舎にはシティギャラリーがあった。市民が国土開発に熱心で、シティギャラリーで開発具合が分かるようになっている。シンガポールは移民が多く、教育がトップクラス。税金を払える人たちが集まるために、大きい目標を立てる。環境問題も重要な課題になっている。シンガポールが国としてどんな建物作っているか分かるようにしている。東京都も緑のまちづくりの実現までの道のりを始めているが、埼玉でもこういう施策を進めているんだ、というのが分かるようになるとよい。
- ・ 「個々の特性にあった働き方」という表現が出てきた。リコーの3L（サンエル）という研究所では、ソフトウェアやデバイスの研究やっている。そこでは会議の前に電子のアンケートがある。それに答えるとあなたはどのようなタイプですね、というのが分かる。ファシリテーターなのかインフルエンサーなのか、アンカーなのか。そうするとこういう人とこういう人が組むといいよね、ってことが分かる。議論もアイデア出しからイノベーション的な掛け合わせまでAIがマッチングしてくれる。AIがファシリテートして、人間の特性を見ながら提案していくことにもなり得る。
- ・ 会議室は人間が集まって対面で議論をする場という発想だったが、対面する力もDXに代える、それを3Lはやろうとしている。出勤しても個人作業するならリモートでよいとなる。対面でやる仕事も含めてAIがサポートしていくような形となる。

○堀口委員

- ・ AIが議論を進めていく上での役割までサポートしてくれる、マッチングしてくれるというのを聞いて感じたことをお話する。自分たちで仕事をするとき、業務のマネジメントは得意不得意があると思うが、必ずしも最適な組合せで仕事を進められている管理職ばかりでないと実感している。
- ・ 例えば、単純業務のシフトを組むというのはAIが一番得意だと思うし、もっと言うと職員の適性を見てこの業務はテレワークでやった方がいいよねとか、この人はこのくらいの熟度になったら外に出てこういう交渉やった方がいいよねとか、そういう働き方の最適化も、別に「AIのいうとおりに動け」というつもりはないが、そういったところまでサポ

ートしてくれるようになると、生産性の高いオフィスが実現するのではないかと思った。環境をAIが制御するだけでなく、働き方の領域までAIをうまく活用していくというのはあるかなと感じた。

- ・ また、本庁と地域機関の在り方に関する説明の中で、私の受けた印象ではあるが、本庁が主、地域機関が従みたいな前提で、地域機関は本庁のサテライトだというような言い回しがあった気がする。大きな本庁があって、その周りに小さな地域機関があり、デジタル化が進むと地域機関は役割とかスリム化がさらに進み、小さくなっていくような印象を受けたが、必ずしもそうではないと感じている。むしろ逆になる可能性もあるだろう。これからは現場重視、という話もあった中で、役割の重要性としては本庁より地域の方が重要になる可能性もあるし、AIやデジタルツールで代替可能な企画立案系の業務はむしろ本庁に多いので、絶対的な業務量的にもどうなるか。
- ・ さらに言えば、企画立案は、典型的な「どこでやっても成果が出せる仕事」で、自宅でも別のもっと開放的な空間でもよく、必ずしも本庁のオフィスの中でやらなくてもよい。建物の規模が大事だという中で、どこまでを本庁舎の中でやるのが効果的かという観点で、現場に近いところに出せる仕事は地域機関に移していくという発想があるとする、その結果として本庁がスリム化して、それがスケール感の議論にもつながっていくのかもしれない。
- ・ そういった目で見ると、地元の方と協働する機会が多い地域機関にこそコワーキングは置いた方がよいと思われる。地域機関の概念がなくなるということは、機関が小さくなるか、なくなるということではなく、その対になる本庁の役割というか、概念も変わっていくという中で、スケール感は柔軟な前提で議論してみてもよいかと思った。

○ 櫻井委員

- ・ 今の意見に賛成である。何をテレワークでやるのか、線引きは難しいが整理は大切だと思う。
- ・ 25ページにこういう機能をオフィスに持たせようという絵を書いているが、フリーアドレス制は一つの会社の中で作ってもうまくいかない印象を持っている。コワーキングスペースや、不特定多数が集まるところはフリーアドレスが機能するが、社内で実施しても結局〇〇部とか〇〇課などのグループで集まってしまって、完全にはフリーにならないというような実態がある。誰でも好きな時に使える場所があるというのは大事だが、フリーアドレスがどれくらい重要なのか、固定化し

ない働き方をどこまで重視するかは、皆さんがどういう働き方が働きやすいのかという観点でよく議論した上で考えた方がよいのではないかと感じた。

- ・ 偶発的なコミュニケーションというのはきっかけがないと生まれにくい。民間だと、2人集まってお茶を飲むとお茶代が無料になるような仕掛けをやっているところがあった。そういう仕組みがないと、スペースを変えただけで会話は生まれにくいのではないかと、思う。仕組みが必要であろう。

○ 稲水委員

- ・ 小堀委員からも意見のあったスペースの部分については、実際に庁舎を作ってからどうするかを考える上で重要な論点だと思う。ABWだったりフリーアドレスだったりを導入することとテレワークが進むことにより、必要な面積が徐々に減っていくという可能性はあるが、どのくらいのスピードで減っていくのかは様子を見ながらでないと難しい。
- ・ マイクロソフトはすごい数のオフィスを借りていたが10年くらいかけて1フロアずつ返していくなど、徐々にアジャストしている。あれだけテレワークなどをやっている会社でも試行錯誤しながらやっている。
- ・ そう考えたとき、よくないやり方なのは、これくらいのテレワークとか出勤率がこれくらいになったから浮いたスペースはいらないや、どこかに貸し付けるとかをやっちゃうと、スペースがパンパンで余裕のない感じが続くことになってしまう。そうするとコラボレーションみたいなものはほぼできなくなる。
- ・ ABWを運用している会社はスペースに余裕があるからこそ色々なゾーンが作れて、その中で動きながら仕事ができる。自席しかオプションがありません、空いているのはそこしかありませんみたいな、スペースの効率性だけ追及してしまうとABWは機能しない。スペースに余裕を持ちながら、仕事をしながら調整していくというのが、10年くらい先を見据えても大事である。
- ・ 民間企業だとスペースに余裕があるみたいなときに現場の人たちにある意味スペースの運営を任せてみるとか、アイデアを出してもらって自分たちに使いやすいオフィスに変えていくみたいな取組をやっているが、そのあたり、県庁でどのくらい現場の方の意見を反映させながら使っていくのか。そういう仕掛けづくりみたいなものは検討されているのか。

○ 事務局

- ・ 現時点で具体的な仕掛けを検討しているわけではないが、先行している市役所や県庁舎の事例を聞いている中で、働き方をどうしていくか、職員全員が共通認識をもって、こんな職場で働きたいという庁舎を作っていくことが重要だと考えている。何か仕掛けをしていかなければと思っている。
- ・ 市役所だと全員を巻き込んでやっているといのは聞いたこともあるが、県庁だと知事部局だけでも7千人が本庁に勤務しており、どう巻き込みをしていくとうまく回っていくのか、悩んでいるところもある。こんな仕掛けがあるよなど、御示唆いただけるとありがたい。

○ 稲水委員

- ・ 多くの会社だと各部門や部署から将来を担うような若手・中堅でリーダーになりそうな人をプロジェクトにアサインして、小さい企業だと社長とかをリーダーにして直轄で動かしていくこともある。オフィス移転後にもそのメンバー続けることもあるし、メンバー入れ替えることもあるが、継続的にオフィス改善を運用するということもある。
- ・ 思いつきのような話だが、時間の面での15%ルールだけでなく、空間にも15%ルールがあった方がいいように思う。隙間や余裕を取り上げず、むしろ作っておくことでそこを使った新しい取組も考えやすくなるだろう。

○ 稲継会長

- ・ 役所の習いとしてスペースが空いているとどんどん使ってしまう、埋めてしまうというのは何十年も続いていることである。あえて空けておく、ということは必要だと思う。
- ・ 職員の働き方、ということかというと、最近多くの自治体でエンゲージメントサーベイを実施している。年に1回や数年に1回など。民間だと毎日、今日の気分はどう、という感じでパルスサーベイをやっているところも増えてきた。それとオフィスの形やABWを組み合わせるとより良い働き方につながると思う。まだどこの自治体もそういうことをやっていないが、視野に入れられるといいかなと思う。
- ・ 地域機関の話は堀口委員の話に大いに賛同する。26ページ、県民対話の場所を出先でたくさん作っていくというのは賛成である。730万人が本庁に集まれるわけではないので、分庁舎にワークスペースを作って、意見を交換するとか新しいアイデアを積み上げるとかやれるとよ

い。本庁舎に人を集めるというのは情報漏洩とか災害対応とかの面でのリスクを抱えることにもなる。今石川県庁に避難者が集まって困っているとも聞く。県庁は司令塔だから避難場所ではない。そういったところは分けて考えることが必要だと考える。

- ・ 空間の15%カルチャーは面白い。数字があるとみんな意識する。埋めないでおきましょう、と言っても埋めてしまうものなので、何パーセントと数字を決めておくのは良いかもしれない。

(以上)

第2回 県庁舎再整備専門家会議出席者名簿

氏名	所属等
稲継 裕昭	早稲田大学 政治経済学術院 教授
稲水 伸行	東京大学 大学院経済学研究科 准教授
櫻井 美穂子	国際大学グローバル・コミュニケーション・センター 主幹研究員 准教授
堀口 幸生	埼玉県企画財政部行政・デジタル改革局長
谷戸 典子	埼玉県総務部人財政策局長