

令和4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4年 3月 8日(火) 開会 午前10時  
閉会 午前11時25分

場所 第3委員会室

出席委員 齊藤邦明委員長  
飯塚俊彦副委員長  
逢澤圭一郎委員、内沼博史委員、日下部伸三委員、田村琢実委員、本木茂委員、  
平松大佑委員、松坂喜浩委員、山本正乃委員、権守幸男委員、前原かづえ委員

欠席委員 田並尚明委員

説明者 [企画財政部]  
堀光敦史企画財政部長、  
中山貴洋政策・財務局長、山口達也行政・デジタル改革課長、  
石川貴規行政・デジタル改革課デジタル政策幹、  
三橋亨情報システム戦略課長、北聡子地域政策課長  
[総務部]  
堀光美知子人財政策局長、片桐徹也人事課長、  
谷戸典子職員健康支援課長  
[県民生活部]  
小田恵美県民広聴課長、浅見健二郎広報課長

会議に付した事件

行財政・職員の働き方改革について

### 逢澤委員

- 1 多様な働き方の推進について、男性職員の育児休業取得率が半数弱になったところだが、取得期間については個人差があり、男性が取得した期間は短い職員が多いと考えるが、どうか。
- 2 勤務時間の適正な管理等について、残業を減らすための取組を実施していることは理解できるが、職場でできなかった仕事を自宅に持ち帰って行うことになると本末転倒だと考える。仕事の持ち帰りが無いよう、どう対応しているのか。

### 人事課長

- 1 令和2年度に生まれた子供について育児休業を取得した職員の平均休業日数は、女性436.9日であるのに対し、男性70.8日であり、男性の方が期間が短い。ポリウムゾーンでも、女性は1年以上、1年6月未満の職員が多いが、男性は3月未満、中でも2週間以上1月以下の職員が多い。
- 2 本県では、情報管理を徹底する視点から、職務を遂行するため、職員が個人情報や重要文書、職員用PCなどを持ち帰る場合は、あらかじめ所属長の許可を受けることになっており、所属長が内容を確認して、適正かどうか判断することになっている。また、階層別研修などのあらゆる機会を通じて、職員に無断での持ち帰りやサービス残業を行わないよう注意喚起している。

### 逢澤委員

- 1 半年程度は60%程度の休業補償があることを考えると男性職員の育児休業期間は短いと思うが、上司や周りの目を気にして、長い期間は取りづらいと感じるなど、対象職員の意思に反していることはないか。
- 2 時間外勤務時間が、令和4年1月31日現在13.4時間ということで増加しているが、新型コロナウイルス対応と想定できるため、職員定数の増加も必要と考えるが、どうか。

### 人事課長

- 1 男性に限らず、職員が育児休業を取得する場合、管理職が当該職員や家族の希望に基づいて、子育てのための休暇取得プログラムを作成し、プログラムの計画に沿った休暇休業の取得を促している。また、管理職は、育児休業の可能性のある職員がいる場合、当該職員の全ての業務について、ほかの職員に事務分掌を移し替えるなど、職員が育児休業を取りやすい環境を整えている。このような取組を行っているため、職員の意思に反して、長い期間取りたかったが、短くせざるを得なかったということはないと考えている。

### 行政・デジタル改革課長

- 2 基本的に職員定数の考え方は、業務量に応じた定数配分、定数管理となっている。一方、それ以外にも、各職場の状況を地域機関の訪問などで個別に確認しているほか、時間外勤務の状況も確認をしている。令和4年度の組織定数改正においても、時間外勤務が多い課所については、状況をしっかり確認した上で、必要に応じて定数配分を行って

いる。

### 逢澤委員

- 1 本県として、男性職員がどの程度の育児休業期間を取れるのが妥当と考えるか。
- 2 目標とする男性職員の育児休業取得率について伺う。

### 人事課長

- 1 現在、子供が生まれる男性職員に対して、育児に関わる特別休暇である出産補助休暇の3日間と男性職員の育児参加のための休暇5日間の計8日間のほか、少なくとも2週間以上育児休業を取得し、合計1か月程度の休暇・休業を取得するように進めている。一方、育児休業中は無給となり、共済組合から育児休業手当金が給付されるが、収入が一時的に落ちることもある。取得期間をどれくらい望むかについて、職員に聞くと個人差があるため、どの程度の期間が妥当であるかは、一概に答えられない。職員が望む期間、十分に育児休業を取得できることが理想であるため、そのための環境を整えていく。今後の目標についても、職員の育児休業期間は、できる限り長く取ることができるよう、あるいは職員の希望に沿った期間を取得できるようにしたい考えている。
- 2 現行の「女性活躍・子育て応援事業主プラン」では、男性の育児休業取得率50%を目標に掲げている。設定当時の取得率が25.9%のところ、50%を目指していたが、昨年度の時点で47.9%に達しており、更にできるだけ多くの男性職員が育児休業を取得できるよう目標を掲げながら努めていく。

### 内沼委員

- 1 資料1の1ページ「2 行動計画の取組状況」の中で7件の取組に遅れが生じているという話があったが、これ以外にスマートフォンアプリなどで4件の取組の遅れがあるという話もあった。資料には3件しか掲載していないが、遅れのあった取組について伺う。
- 2 遅れている要因のほとんどが新型コロナによるということだが、ほかにも要因があるのではないか。
- 3 資料1の2ページ「3 行動計画の見直し」の7件の見直しであるが、目標値が全体的に大幅に上がっているものが多く、最初の目標設定が少し甘く、こうしたことを予測しながら、目標設定すべきだったと考える。共通して全てに言えることではあるが、特に県民向けシステムのアクセス数40,000件から220,000件に目標設定を変更するのは、最初の目標設定の段階が適切だったのか。
- 4 音声テキスト化による業務自動化の推進は、見直した結果、550会議から700会議に増加するということだが、この音声テキスト化システムの利用会議が、行政行財政改革の視点として、どの程度の効果があったのか。

### 行政・デジタル改革課長

- 1 資料掲載以外の遅れが生じた取組は、スマートフォンアプリ「まいたま」のアクセス数、災害対策アプリ「まいたま防災」のダウンロード数、どこでも知事室の実施数、知事のふれあい訪問の実施数の4点である。
- 2 スマートフォンアプリ「まいたま」であれば、アプリの性質としてイベント情報などを掲載、発信し、ユーザーが登録した情報を取得するというものがある。一方、現在はコロナ禍の影響を受けて、イベント数が減少しており、発信するイベントが少なくなり、

発信する情報も減少している。また、「まいたま防災」は、イベントを通じて防災に関する情報がリアルタイムに届くという仕組みであり、同様に広報やイベントを通じて発信していくことができなかった。どこでも知事室とふれあい訪問は新型コロナウイルス感染症の影響で開催を中止、延期したことによる。

- 3 「AIチャットボットによる問合せ自動応答の推進」では、40,000件から220,000件へ大幅に見直ししている。これは、昨年3月に県ホームページがリニューアルし、それまでホームページに固定しているバナーで、チャットボットの入口を表示していたが、見直しに合わせて、ページをスクロールしても必ずバナーが置かれるフローティング表示に変更した。その結果、それまで月平均800件強のアクセス数が、リニューアル後1か月で26,000件、およそ30倍のアクセス増加があった。リニューアルに合わせて表示を見直そうとしていたが、想定以上であった。
- 4 会議の性質によって異なるが、録音から議事録を起こすまでの削減できる時間は、平均して一つの会議当たり2時間程度の削減が図れる。

### 内沼委員

- 1 今回挙げられているものについても、ある程度新型コロナが関係しているという答弁があったが、コロナ以外にも根本的なものがあるのではないかと思う。スマートフォンアプリはイベントがなかったから少なかったという理由では、イベントに頼り過ぎており、もっとイベント以外のことも発信する方法を今後増加させていくために考えた方がいいのではないか。
- 2 リニューアルしたから増加したという答弁があったが、令和2年度に設定した際、これらを含めて設定をしておらず、達成ありきで取り組んでいると感じる。もっと先を見越した厳しい目標設定が必要ではないか。

### 広報課長

- 1 スマートフォンアプリ「まいたま」のユーザーは、子育てファミリーの方が非常に多く、イベント以外でも学習機会、体験会などの情報を求める方が多くいるが、これらの情報も、発信しづらい状況になっており、同様に大きく影響していると考えている。一方、イベント以外の情報でも子育て家庭に響くものもあるため、関係部局等と調整しながら積極的に打ち出していきたいと考えている。

### 行政・デジタル改革課長

- 2 令和2年度の設定時にそこまで見通せなかったのは事実であり、今後はしっかりと先を見通して、目標設定や進行管理も含めて取り組んでいく。

### 平松委員

- 1 資料1の「2 行動計画の取組情報」の「(1) 県庁のICT化・働き方改革」において、「市町村との協働によるICT施策の実施」の「埼玉県市町村共同クラウドの参加団体の拡大」では、目標30団体に対して17団体であり、苦戦していると思うが、資料にある「費用面での調整が難航したことが要因として考えられる」の意味が把握できず、市町村が予算を計上できなかったということか。
- 2 ほかに考えられる理由が私にはあると思うが、予算面以外での理由はないのか。
- 3 資料1の「3 行動計画の見直し」の「マイナンバー等の活用による利便性の向上」では、内沼委員の指摘のとおり、先を見通しての目標設定をしっかりと取り組むべきだと

思う。この中で、主な見直し点として「マイナンバーカードの交付率」が挙げられ、令和4年度40%を目指し、直近の実績が40.1%とほぼ達成しているということから、「ほぼ全県民」に見直されている。かなり高い目標だが、令和4年度中に達成可能なのか。

- 4 40%という具体的な数字から「ほぼ全県民」という抽象的な目標になったのはなぜか。
- 5 資料2「2 働き方改革の主な取組状況」の「(4)勤務時間の適正な管理等」では、時間外勤務の数値が増加しているという答弁があったが、職員の健康を害してしまっただけで、本県の発展もないと思う。そのため、非常に重要な取組だと思うが、具体的に、年間720時間を超過した人数、1,000時間を超過した人数、最も多く時間外勤務を行っている職員の状況を伺う。

### 情報システム戦略課長

- 1 予算計上ができなかったこともある。一方、自治体間で共同して活用することを目指していた事例があり、15団体以上が共同活用を検討していたが、機能面、費用面の折り合いがつかず、頓挫したことが最も大きく響いている。
- 2 市町村に直接調査を行ったところ、国が進めるガバメントクラウドの動向を確認した上で決めたい、民間が提供するサービスが多くあるため費用や機能の面で比較したい、更新時に合わせて使用を開始したいなど、様子見という意見もある。
- 3 国が令和4年度末までに「ほぼ全国民に交付する」ことを目標に掲げており、その目標に足並みをそろえている。また、市町村においても、それぞれマイナンバーカードの交付計画を作成しているが、現在、その計画の目標も「ほぼ全住民」を目標に見直しを図っている。そのため、特に市町村と足並みをそろえる形でこの目標を設定している。
- 4 マイナンバーカードをこれまで交付してきた期間で、最も多かった時期は160,000枚であり、この交付枚数を、来年1年間継続して発行したとしても、71%程度の取得率になる。「ほぼ全県民」の割合を明確に示すのは難しいが、かなり厳しい数字設定とされていると考えている。

### 人事課長

- 5 年間720時間を超えている職員は、1月末時点において、111人である。1,000時間を超えている職員は、44人となっている。今年度、一番多く時間外勤務を行っている職員の時間外勤務の時間は、1月末時点で、1,580時間である。

### 平松委員

- 1 埼玉県市町村共同クラウドの参加拡大が進まない理由について、民間のサービスとの比較、工事のタイミングなど3点挙げられ、今後の取組予定でも、新規サービスの検討など進めるという説明があったが、埼玉県市町村共同クラウドに参加したいと思えるシステムがどれだけあるかという点が課題だと思う。事前にいろいろな調査を行ったところ、使いたいと思えるシステムが増えれば、状況がかなり変わってくると思う。そのため、市町村ニーズ把握のため更に注力して、システムの新規サービスの検討を進めていただきたいと思います。どうか。
- 2 マイナンバーカードの目標の考え方として市町村や国との整合性を図っていることは理解したが、目標の実現可能性という点では、伸び率から勘案してなど、具体的にない印象があり、県の目標として適切なものか。

- 3 「勤務時間の適正な管理等」に関連して、「必要に応じて定数配置を行う」という答弁があったが、令和4年1月末現在で時間外勤務にこれだけの実績が出ている。一番多く時間勤務を行う職員が1,580時間ある状況を踏まえて、必要に応じた人員配置を更に推進していく必要がある。定員増も含めて、取り組む必要があると思うが、新年度に向けてどう考えているのか。

#### 情報システム戦略課長

- 1 先ほど言及した市町村への調査において、必要なシステムの機能に関する調査も実施しており、ファイル交換するためにファイルサーバのようなサービスがほしいなど、基盤として使うのではなく、新たなサービス提供のニーズ、テレワークを行うためのサービス提供のニーズがある。これらを実現し、市町村等にとって魅力のあるようなサービスが提供できるよう、経費と機能の兼ね合いを踏まえて、様々な意見を聞きながら、今後取り組んでいく。
- 2 本県は、ほかの団体をけん引していかなければならず、ほかの団体が全住民に対して目標を設定しているところ、70%などの現実的数字目標を立てることはできず、低い数字目標を設定することは困難であるとする。

#### 行政・デジタル改革課長

- 3 定数査定の中で、各課所の時間外勤務、職場の現状を十分把握して、それに対応した定数改正を実施している。時間外勤務が多い部署では、時間外勤務が多ければ必ず増員できるわけでもないが、仕事のやり方の見直し、来年度の業務状況を踏まえた上で、今回、17課所に対して、定数増の措置を行った。その中には、新型コロナウイルス対応で業務が増えた課所などがあるが、そうしたところを中心に増員を図った。

#### 松坂委員

- 1 計画年度3か年も残り1年になってきたが、埼玉縣市町村共同クラウドについて、様々な自治体と情報共有する中で、本県が発信する情報がなかなか届いてなかったり、確認ができてなかったりしていると聞いている。この取組が遅れていることで、何か影響は出ているのか。
- 2 資料1「3 行動計画の見直し」の「クラウド活用による業務システムの統合」では、移行を目標に追加するということだが、進捗を伺う。

#### 情報システム戦略課長

- 1 埼玉縣市町村共同クラウドの遅れによって、自治体の中には、ほかの先行団体の状況を見ながら、利用を決めたいという声も聞いている。本県では、スマート自治体推進会議という全市町村と県が参加する会議の場で、先行団体の、どの市町村でも必要になる窓口業務の支援などの事例を実際に紹介し、更に進めていきたいと考えている。利用が増えなければ、事例の紹介もできないため、参加拡大に向けた起爆剤にならないという点で影響が出る。
- 2 現在、統合基盤への移行が100%になり、終了した。目標を達成しているため、現在、二つの基盤を保有しているが、県が使用する埼玉縣市町村共同クラウドに一本化を今後進めていく。令和4年度までに、100システムあるうち、24システムを移行したいと考えている。

## 日下部委員

- 1 資料1、資料2に共通して、ペーパーレス化があるが、病院で電子カルテを導入したら紙が減ると思っていたらそんなに減っておらず、議員に配布される資料も余り減っている感じがしないが、直近3年間の知事部局における紙の購入量は減っているのか。
- 2 電子カルテなどを導入すると、メンテナンスに費用がかかり、電気代も分からないところがある。省エネルギーという意味でも、直近3年間の知事部局における電力消費量は減っているのか。

## 行政・デジタル改革課長

- 1 手元にある本年度第3四半期について、紙の購入量ではなく、知事部局におけるコピー機の印刷枚数を申し上げる。令和3年度の4月から12月について、ペーパーレス移行前の令和元年度と比較したところ、令和3年度4月から12月までは、約6,600万枚、令和元年度4月から12月までは、約8,300万枚である。枚数では、約1,700万枚減少しており、約20.5%の削減になる。直近の第3四半期だけ見ると、約35%削減されている。10月以降、Zoom、Box、DocuWorksなどのツールを導入したので、その効果が徐々に出ていていると考えている。
- 2 手元に資料がない。後ほど、お知らせしたい。

## 日下部委員

資料要求する。

## 委員長

執行部においては、速やかに提出願う。

## 前原委員

- 1 資料1「3 行動計画の見直し」の「AIチャットボットによる問合せ自動応答の推進」では、アクセス数が大幅に増えたということだが、AIでは問合せの趣旨に対応できず、様々なそごが起きているのではないのかと考える。例えば、国民健康保険料と市民税、水道料金の三つを滞納している方が、生活に困って、全部一度に払えなくて困っているが、どれを優先して支払ったらいいのかと質問したとき、AIから「督促状が届く」という予想外の対応がある。同じ問合せでも、1年前には「市民税の方の問合せはこちら」という丁寧な案内があったが、現在は、AIに相談した本人の意向に沿った形での対応ができていないと聞くが、どうか。
- 2 マイナンバーについては、県民に対して、あくまでも任意であること、メリットのみではなく、デメリットもあることをきちんと伝えていくことが必要と考えるが、どのように対応しているのか。
- 3 資料2「2 働き方改革の主な取組状況」の「(3)意識改革の徹底」に、「ペーパーレス化の徹底」ということで、「上司から『どうして紙なのか』を確認」とある。紙でなければいけないものもあり、不思議な表現だなと思う。どうして紙なのか、問い詰めるのではなく、どうして紙でなければいけないのか、ということの表れなのか。
- 4 「仕事と家庭生活の両立支援」で、男性職員の育児休業取得率について、令和3年度の現在の数値はどうか。
- 5 「(4)勤務時間の適正な管理等」で、職員1人当たりの時間外勤務は増えて当然だとは思っている。増加している現状に対して、状況を見ながら職員を配置していくという答弁

があったが、緩和させるためにどうするのか。

### 行政・デジタル改革課長

- 1 100%質問者の意図を完全に読み取って回答することは、難しいと考える。まず、質問されたことに対して何らかの回答ができることを目標としており、80%と設定している。月によって前後するが、80%から90%は回答できている。一方、質問者の意図に沿っているかというのはなかなか難しく、複雑なものについてはチャットボットで利用できる限界はある。その場合、時間制限があるが、電話で対応することになる。

### 情報システム戦略課長

- 2 マイナンバーカードは、マイナンバー法という法律の中で、申請に基づき、発行することが決められている。決して強制するものではないと決められているので、そうした情報も含めて、正確な情報を発信していく。

### 人事課長

- 3 基本的にデジタルでなるべくできるようにということを進めている中、紙で今回使う必要があるのか確認しているものである。中には、紙の必要がある業務もあると思うため、職員を問い詰めて実施しているものではない。
- 4 令和3年度の男性職員の育児休業取得率については、令和4年1月末時点54.7%である。
- 5 行政事務のデジタル化で効率を高めたり、人事課所管のスマートステーションで定型業務を集約化・効率化したり、管理職の時間外勤務縮減の意識を高めていくなど、あらゆる手段を用いて、時間外勤務縮減に努めていく。

### 前原委員

マイナンバーカードについて、マイナンバー法の中で申請に基づき、発行するように規定されているため、正確な対応をしているという答弁だったが、AIチャットボットにも関連するが、AIチャットボットに「マイナンバーカードはどうしても取得しなければならないのか。取得しなければ不利なことはあるのか」という質問に対して、1年前は「マイナンバーカードの紛失については、こちらの窓口にお問い合わせしてほしい」と柔らかい感じだが、「取得しなければならないのか」「不利なことはないのか」を聞いてるのが、紛失について回答された。また、現在の回答は「こちらのことか。『マイナンバーカードを作る場合について』マイナンバーカードの電子証明書を発行か、失効か、更新か」とあり、こちらの意向が届いていない。法に基づいているとはいえ、結果的に、取得に導いていく対応がされているのではないか。

### 行政・デジタル改革課長

チャットボットが必ず正確に回答するのは難しい。キーワードの認識は一定の精度で行うが、文章の意味まではなかなか読み取れていないのが実感である。県民も多くアクセスしており、利便性を高めるよう、検討したい。

### 山本委員

資料1「1 行財政改革大綱・行動計画の概要」、「(3) 行動計画の取組内容」には、「方向性1 県庁のICT化・働き方改革」とあり、働き方改革にもテレワーク等あるため、

ICT環境が重要である。議会でも予算説明会のときに貸与PCの画面が止まったり、そもそも貸与PCにWEBカメラがなかったり、医療審議会の途中でアクセス数の増加に伴い停止するなど、取組の大前提となるICTの環境について、どう考えるか。

### 情報システム戦略課長

県庁LANはこれまで3回更新を行っており、現在、第4次県庁LANという4番目の県庁LANを使っている。この第4次県庁LANの設計時には、ZoomなどのWEB会議システム等の活用まで見込んでいなかったが、急ぎで導入することになり、機器の増強等も行っているが、もともとの設計が古く、完全に対応できてない部分がある。そのため、動画が止まったり、メールのチェックが遅くなったりという支障が出ている。現在、第5次県庁LANを検討しており、Zoomなどのデジタルイゼーションツールの利用を前提として根本的に見直すとともに、県庁LANの回線も20年前に敷設しており、ICT環境のネックになっているため、これらも含めて見直しを図る。