

令和5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5年3月6日（月） 開会 午前10時 1分
閉会 午前11時35分

場所 第3委員会室

出席委員 小久保憲一委員長
永瀬秀樹副委員長
高橋稔裕委員、美田宗亮委員、白土幸仁委員、田村琢実委員、齊藤正明委員、
松坂喜浩委員、井上航委員、橋詰昌児委員、白根大輔委員、柳下礼子委員

欠席委員 なし

説明者 [企画財政部]
堀光敦史企画財政部長、
堀口幸生行政・デジタル改革局長、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、石曾根祥子地域政策課長
[総務部]
谷戸典子人財政策局長、片桐徹也人事課長、
齊藤浩信職員健康支援課長
[県民生活部]
浅見健二郎参事兼広報課長、中野純子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

高橋委員

- 1 資料1に「トライ&エラーで課題解決」とある。高速でPDCAサイクルを回すという意味で積極的に実施できればよいと思うが、行政は税金で事業を行っているという側面もある。行政として、トライ&エラーの進め方と評価の仕方について、どのように実施していく予定なのか。
- 2 資料2に「テレワーク環境の充実」とある。職種や手掛けている業務による部分もあるが、コロナ禍においてテレワークを実施することができた。コロナ禍が収束に向かう中、今後も希望する職員がテレワークを実施できるような制度は残すべきと考えるが、どうか。

行政・デジタル改革課長

- 1 行政は税金で仕事をしているという視点から、失敗を最小限にとどめることが大切である。一方で、様々な課題が山積、変化する中、チャレンジする姿勢は大切で、失敗を一定程度許容しつつ、チャレンジできる環境が必要である。また、評価については、失敗したミスをとがめるのではなく、チャレンジした姿勢やそこから学んだことを評価することが大切なため、取組の中に取り入れたい。

人事課長

- 2 新型コロナウイルス感染症の拡大期において、執務室内での職員の接触機会削減の手法の一つとしてテレワークを実施してきた。コロナ禍後においても、テレワークは仕事と育児・介護との両立や、多様な働き方の推進という観点から、引き続き、積極的に推進する必要がある。

高橋委員

- 1 トライ&エラーについては、もう少し仕組みづくりをしないと進まないと考える。(意見)
- 2 テレワークについて、申請の仕方などは現状で制度化されているものなのか。

人事課長

- 2 申請の仕方等は制度化している。現在のテレワークは試行という形で実施しており、今後、本年5月に新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが5類になるのに合わせ、テレワークの本格実施に向けて制度整備等していく。

美田委員

- 1 男性職員の育児休業取得促進について、どの程度の期間を取得している職員が多いのか。
- 2 スマートステーション「flat」について、受注件数が増えているということだが、ペーパーレス化が進むと業務が減るのではないか。

人事課長

- 1 令和3年度の例で、男性職員の育児休業取得者数は、令和5年1月31日現在で81人である。これを取得期間別に見た場合、2週間以上1月以下取得した職員が38名で

全体の46.9%を占めており、最大のボリュームゾーンとなっている。

- 2 スマートステーション「flat」を設立した令和2年度は、コピーや封入封かんなどの紙資料を扱う業務が受注件数全体の約8割を占めていた。その後、全庁的なペーパーレス化と会議等のリモート活用が進み、現在は受注件数の約5割をICT関連業務が占めており、受注内容が変化している。

美田委員

男性職員の育児休業について、2週間から1か月以下の取得が全体の半分近くを占めるとのことである。子供が生まれて1か月程度では、大変な時期はその後も長く続くため、育児休業の取得期間を延ばすような流れを作るべきだと思うが、助言等を行っているのか。

人事課長

育児休業中にしっかりと育児に向き合うという意味では、長期に取得してもらうことが理想的だと考えている。一方、男性職員が育児休業前に、所属長などの管理職と面談し、休業期間などの計画を立てていく中では、収入面の問題から長期には取得しにくいといった話や、妻の育児休業期間との関係で取得時期や期間の希望があるといった話などが出ており、人によって状況は様々である。所属長や管理職との面談において、職員が育児休業をどの程度の期間取得したいのかという希望をよく聞き、なるべく長期の取得となるようにアドバイスはしている。

橋詰委員

- 1 データ活用の推進について、オープンデータのセット数の目標が840、実績見込が866となっているが、公開しているオープンデータが実際に活用された例は把握しているのか。
- 2 マイナンバーカードの交付率が60%とのことだが、マイナポイントのためのカードの申請は2月末で一旦締め切り、マイナポイントの申込期限が5月末となっている。申請サポートは実際には市町村が行うものであると思うが、県として、これまでどのようにサポートしてきたのか。また、今後どのようにサポートしていくのか。
- 3 年次休暇の取得促進について、呼び掛けをしているということだが、実際には取りにくいのではないと思う。上司が部下に休暇の取得を促すような取組が必要ではないのか。

デジタル政策幹

- 1 オープンデータは、インターネット上でどこからでも誰でも自由に利用できるもので、利用者に対しても報告を求めているため、どのように使われているかは把握できていない。一方で、アクセス件数については把握できている。

情報システム戦略課長

- 2 これまでの県の取組としては、広域的な広報とともに、市町村が出張申請を行う際に、人手が足りないところに県職員を派遣したり、市町村と連携してショッピングモールや県の運転免許センターでの申請サポートに取り組んだりしてきた。今後も、例えば、県が単独で出張申請サポートを実施するなど、市町村としっかり連携して強力に推進していく。

人事課長

- 3 年次休暇の取得を増やしていくためには、上司が部下に対して取得を促していくような取組が重要である。現在の取組として、毎年度当初、各所属長に対し、年内に最低でも5日間は年次休暇が取得できるよう配慮を求める通知を発出している。また、秋頃には、年次休暇の取得日数が5日未満となっている職員本人に通知するとともに、所属長に対しても、所属内の年次休暇の取得日数が5日未満の職員の名簿を送付して、注意喚起を行っている。各所属長はその際、休暇取得の少ない職員に対し呼び掛けを行っている。また、所属長は人事評価面談などの機会を捉え、職員に対し休暇取得を促しているところである。このほか、年末年始や夏季などにおいては、集中的に連続休暇を取得するよう周知している。近年では、新型コロナウイルス感染症が拡大し、応援業務等によって休暇が取得しにくい状況があったが、感染状況が落ち着いているときには年次休暇の積極的な取得について各所属に対し通知し、管理職から呼び掛けを行った。

橋詰委員

- 1 オープンデータについて、活用例は把握できていないとのことだが、これからも数値的な目標を掲げていくのか。また、その数値目標には意味があるのか。
- 2 公開するデータを増やしていった上で、LODやRDF形式のデータも増やしていくとしているのか。

デジタル政策幹

- 1 データの公開を拡大していくためにも目標は必要であり、オープンデータの性質上、KPIはデータセット数がふさわしいと考えている。一方で、指摘のとおり、数値ではなく使いやすさなど中身が重要である。
- 2 最終的にはLODでの公開を目指すべきと考えるが、まずはPDF形式での公開をやめて、CSVのような機械で処理できる形式でのデータ公開を目指して取り組んでいく。

井上委員

- 1 資料1にアジャイル型アプローチで、前例のない困難な課題にも挑戦とあるが、現在、民間企業や先進的な自治体では、OODAループを取り入れるところも増えている。このOODAループについて、これまで県の行財政改革の取組の中で議論されたことがあるのか。
- 2 資料2について、ペーパーレス化やWEB会議、在宅勤務が進んできている。職員は貸与PCがない場合、BYODで実施しているのか。
- 3 仕事と家庭生活の両立支援のためには、例えば、職員の共働きの実態や通勤時間、平均の退庁時間などについて、統計のトレンドをつかむ必要がある。また、一人一人に必要な支援をしていく場合には、個別に把握する必要があると思うが、職員の勤務の実態を把握しているのか。
- 4 子育て中は集中的な休みを取得するよりも、ふだん少しでも早く帰ってきてほしいという声がある。現状で、夕方早く帰れるような仕事と家庭の両立支援制度はあるのか。

行政・デジタル改革課長

- 1 OODAループについては、PDCAよりも自由度が高く、変化に対応しやすいものと認識しているが、現状として次期行財政改革プログラムの中では取り入れていない。
- 2 職員に貸与するパソコンは、県庁内だけでネットワークにつなげるものと、県庁外で

もつなげられるもので、大きく二つに分けられる。県庁外でつなげられない場合は、自分のパソコンを使用してつないでいる。

人事課長

- 3 共働きの実態や通勤時間といった詳細なデータは持ち合わせていないが、自己申告書には、育児の事情等を記載してもらっており、特に、人事異動の際には、所属においてヒアリングを行っている。そういった情報を基にしながら、職員の育児環境等の把握に努めている。
- 4 育児支援の制度は多々あり、例えば、1歳6か月までの子供を養育する場合に、朝か夕方に1日90分まで取得できる「育児休暇」がある。また、「育児短時間勤務」という制度では、小学校就学前の子供を養育するために短時間勤務を設定することができる。さらに、「部分休業」という制度は、小学校就学前の子供を養育するために、朝か夕方に1日2時間まで取得できる。様々な手法があるので、職員に向けて分かりやすく案内していく。

井上委員

- 1 行財政改革などスピードを求められる分野には、OODAループは必要な考え方だと思う。例えば、長野県須坂市や上田市など、中規模の行政でもOODAループを取り入れているので、事例を学びながら、次期プログラムに移行する中で検討していただきたいと思うがどうか。
- 2 育児短時間勤務などの制度について、周知を進めていただきたいと思うが、現状で育児短時間勤務を使っている男性職員はどれくらいいるのか。

行政・デジタル改革課長

- 1 スピード感や変化への対応という点では大切な考え方だと思うので、今後様々な考え方、進め方について幅広く研究していく。

人事課長

- 2 男性職員の育児短時間勤務の取得者数は、令和4年度において2名である。

井上委員

育児短時間勤務については、これだけの職員がいながら2名しか使っていないということで、一人一人の状況を把握していくことや周知していくことも大事だが、こうした制度を積極的に取得していこうという全庁的な思いが必要だと考える。仕事と家庭生活の両立支援に力をいれていただきたいがどう考えるのか。

人事課長

男性の育児参加は非常に重要である。男性職員、女性職員の両者とも、子供が生まれる際には、所属長との面談の機会を設けており、休暇の取得などについて、しっかりと計画を立てるようにしているところである。面談する管理職側にも、多様な制度があることをよく認識してもらい、そういった制度を活用して育児に参加してもらおうよう、これからも更に働き掛けていく。

松坂委員

官民連携事業の推進について、目標が120事業で実績見込が120事業以上とある。企業と共に課題解決のアイデアを発掘するとのことだが、具体的な内容は何か。

行政・デジタル改革課長

民間の媒体を活用した広報の事例では、県の食品ロスに関する取組や、熱中症対策の取組について協力いただいた。また、企業と連携して事業を実施した事例として、県民の日にNTTドコモとXRという新しい技術を使ったイベントを実施したほか、「大宮公園大掻掘まつり」を実施した。

白土委員

- 1 令和5年度に向けて新たな行財政改革プログラムが策定されると思うが、今後の方向性はどうか。
- 2 本年3月31日でAIチャットボットの「埼玉コンシェルジュ」を廃止し、今後、Google検索にするとのことだが、名誉ある撤退なのか。AIのどのような限界を感じ決断したのか。
- 3 市町村との共同調達について、令和4年度から実施することになっていたが、実際に実施されたのか。その場合、どのような共同調達を実施したのか、また、今後の方向性はどうか。

行政・デジタル改革課長

- 1 次期プログラムの大きな方向性の一つとして、デジタル化を更に進めていくことがポイントである。コロナ禍の3年間でデジタル化が進んだ。これを更に加速させると共に、プラスアルファとして市町村のデジタル化支援等にも取り組んでいく。
- 2 アクセス数の半分以上が勤務時間外であったため、24時間対応できたことなど、一定の効果はあった。しかし、新しい質問に対応できず限界があった。今後新しい技術も生まれてくるので、一旦立ち止まった上で、得られたQ&Aデータを県のホームページなどで活用していく。
- 3 市町村において音声テキスト化の共同調達の要望があり、県が取りまとめて仕様などを検討し、令和3年度に共同で安価に導入することで市町村の負担を軽減した。

白土委員

- 1 次期プログラムはいつ計画を出すのか。
- 2 AIチャットボットについて、今までに勉強し蓄積された内容は残るとのことでしょうか。
- 3 共同調達は1件だけか。

行政・デジタル改革課長

- 1 次期プログラムは企画財政委員会で報告させていただき、内部の手続きを経て、本年3月に公表する予定である。
- 2 AIの回答に必要で投入したQ&Aデータなど、蓄積されたものは県の財産として庁内で引き継いでいく。
- 3 音声テキスト化以外に、AI-OCRの共同調達を令和3年度に実施した。今後、市町村からの意向があれば、引き続き支援していく。

白根委員

- 1 AIチャットボットによる問合せ対応について、目標を大きく上回る評価である一方で、AIチャットボットは廃止するという事だった。今後のKPIの目標設定について、状況を見て設定を変えるなど、もう少し柔軟に対応していくことはできるのか。
- 2 AIチャットボットは、蓄積されたデータを利活用することができなかったことが問題だったのではないか。

行政・デジタル改革課長

- 1 現在は目標としてアクセス数を設定しているが、例えば、解決率という視点も意識はしている。数値の把握が困難なため、アクセス数を目標とした。今後、KPIや取組内容については、変化に応じてアジャイルで見直していく。
- 2 利活用できる仕組みではなかった。

柳下委員

- 1 新型コロナウイルス感染症の拡大が、目標の達成・未達成に影響し、対面型事業が縮小したとのことだが、具体的にはどのような問題が起きたのか。また、その対策と今後の見通しについてはどうか。
- 2 長時間労働の実態はどうなっているのか。過労死ラインを超えるような働き方は改善されているのか。
- 3 正規職員と非正規職員の人数とその割合はどうなっているのか。正規職員を増やす改革を進めるべきと考えるが、今後の方針はどうか。特に児童相談所の職員はまだ不足していると思うがどうか。

行政・デジタル改革課長

- 1 対面型事業は、会うことによって顔が見える関係を作りやすい。例えば、官民連携事業の意見交換会について、過去2年間は書面やオンライン開催であった。これも一つの方法であるが、実際に会うことにより、新しい取組が生まれるなど次につながっている。対面型事業の利点はあるため、新型コロナウイルス感染症収束後も、オンラインと対面の選択肢があると考えている。
- 3 児童相談所については計画的に増員を図っており、今後も状況を見ながらしっかり検討していく。定数については仕事量を見ながら、外部委託が可能かといった切り分けも行った上で、正規職員については令和5年4月1日付けの定数条例改正案において、78人の増員を予定しており、今後もしっかり取り組んでいく。

人事課長

- 2 コロナ禍において職員の時間外勤務が多くなったが、外部委託等を進めており、今年度は全体として時間外勤務が減少傾向にある。例えば、令和5年1月末時点で、年間720時間以上の上限時間を超えて時間外勤務を行った職員数は61名だが、令和4年1月時点では111名であったので、1月時点での比較で50名減少している。また、令和4年1月末時点の職員1人当たりの月平均時間外勤務は13.4時間であったが、令和5年1月末時点では12.2時間となっており、全体で見ても、時間外勤務は減少してきている。
- 3 いずれも令和3年度の数であるが、正規職員数は知事部局で7,038人、会計年度任用職員は1,342人である。

柳下委員

- 1 月200時間を超える時間外勤務を行った職員は、今はいないということによいか。
- 2 県民当たりの職員数が全国最少であることが長時間労働の根本原因だと思うが、現在はどうなっているのか。コロナ禍で保健所の職員は過労死するのではないかと心配していたが、職員数を増やすことが大事ではないのか。

人事課長

- 1 令和4年度は、延べ2名いる。

行政・デジタル改革課長

- 2 県民当たりの職員数は、結果として全国最少である。一方で、定数増については、今回の改正案では78人、過去4年でも3百数十人ほど増やしているところであり、保健所についても一昨年に過去最大の38人を増やしている。今後も状況を見て、部局とよく協議しながら、定数管理について検討していく。

齊藤委員

- 1 民間企業では、同業他社を徹底的に研究し、業績を上げ、社会から評価されるような努力をしていく。本県においては、どのように他の都道府県や民間企業と比較、分析し対応しているのか。
- 2 正規職員と非正規職員について、同一労働同一賃金という声も大きくなってきて、今後、県としてどう考えていくのか。
- 3 優秀な人材を確保するためには給与も重要だと思うが、人件費の問題をどのように考えていくのか。
- 4 心の病で休んでいる公務員が30,000人を超えているという新聞記事があった。人材を生かしてきれていない部分を感じるが、県はどのように対応していくのか。

企画財政部長

- 1 地方公務員法上で均衡の原則が規定されており、基本的には他の都道府県のデータを取りながら進めている。財政部門でも、同じような状況に置かれている団体と比較しながら、行財政を運営している。時系列と併せて2方向で比較しながら業務を進めていく。
- 2 同一賃金同一労働は原則であるが、制度として組み込んでいく必要がある。例えば、会計年度任用職員という制度を運用しているが、国のルールにのっとって、適正な対応をしていく。
- 3 地方公務員の給与は人事委員会の勧告に基づいて決まるので、人事委員会とも問題意識を共有していく。
- 4 私の立場から所見を述べさせていただくと、定数の範囲内で職員が休むのはそれだけで戦力ダウンする。欠員を生み出さないような形で職員を生かしていくことは大事だと思うので、総務部と協力しながら、職場管理の適正化に努めていく。