

第9回福井県行財政改革推進懇談会 概要

- 1 開催月日 平成26年7月15日(火) 10時30分から12時00分まで
- 2 開催場所 県庁7階 特別会議室
- 3 出席委員 江守康昌、加藤晶子、久保田佳、田中滋子、坪川貞子、寺尾明泰、南部隆保、南保勝、橋詰武宏(座長)(50音順 敬称略)
- 4 事務局 森近政策幹兼総務部長、杉本人事企画課長、中尾財務企画課長、戸田人事企画課参事(行政改革)、高嶋財務企画課参事(予算編成)

5 議事次第

- (1) 開会
- (2) 協議事項
 - 1 「第三次行財政改革実行プラン」の平成25年度取組状況について
 - 2 事務事業評価について
 - 3 若手、女性職員の活躍推進について
- (3) 閉会

6 協議概要

- (1) 「第三次行財政改革実行プラン」の平成25年度取組状況について
(事務局)
 - 資料1 「第三次行財政改革実行プラン」の平成25年度の取組状況について説明

< 県立学校の再編整備 >

(委員)

県立学校の再編は少子化の影響もあると思うが、職業系高校の再編の目的は何か。

(事務局)

高校再編は、奥越地区、若狭地区、坂井地区と順次実施している。坂井地区にはテクノポート福井に進出している企業や工業技術センターがある。これらと連携し職業教育を行うことにより、福井県の産業を支える人材を育成する。

これまで各校に職業系の学科が点在していたが、今後は統合によるスケールメリットを活かすとともに、農業分野ではバイオテクノロジー、工業分野ではレーザー加工など新しい技術を職業教育に取り入れ、レベルアップを図っていく。

(委員)

職業系高校では、多くの生徒が卒業後すぐに社会に出ていく。これぞという技術の一つでも持って社会に出られるようにしてほしい。

(委員)

坂井高校に統合するに当たって、定員は見直したのか。

(事務局)

統合前の定員は、坂井地区の職業系学科を全て合計すると340名であったが、坂井高校の定員は280名となった。

(事務局)

職業系高校は大切である。工業技術センターやテクノポート福井の企業に協力いただき、卒業生が福井県内の企業で活躍できるよう育てていく。

学校を統合したことで、機械設備の導入も効率的にできる。また、学科が各高校に点在しては先生のパワーを集中できない。今後、生徒数は減少していくが、統合を契機にパワーを集中して、教育内容をレベルアップさせていく。

<給与等の適正化、歳出の合理化（人件費の抑制）>

(委員)

住居手当を廃止したとのことだが、時代によって必要な手当があるだろうし、反面、民間から見ると手厚い面もある。見直しを進めてもらえればと思う。

人件費の削減については、平成25年度の48億円のうち30億円は25年度限りの措置とのことだが、それを差し引くと18億円であり、平成24年度の29億円には及ばなかった。職員の給与の減額は厳しいと思うが、仕事の成果を出す職員を評価し、給与を高くするなどの手法を取り入れたらよいと思う。

(事務局)

東日本大震災の復興財源を捻出するというので、国が平成24年度と平成25年度に限って給与を平均7%削減し、県においても平成25年7月から9か月の期間限定で平均7%の給与減額を行った。

なお、給与は手当も含めて民間給与と比較し、官民均衡を基本に決定している。今後も民間給与と比較し、見直すべきところは見直していく。

また、県では人事評価を導入しており、頑張った職員には昇給や期末勤勉手当に反映している。

(事務局)

各種手当に関してはかなり見直しており、特別な手当はほとんど残っていない。

給与は本来、人事委員会の調査や勧告に基づき決定するもの。今回は、福島を応援しようということでやむなく減額を行った。

また、退職金についても平成24年度から3年間かけて引下げを行っている。

(委員)

東日本大震災の復興のために給与減額を行ったのであれば、もっとニュース等で取り上げられても良いのではないかと思う。

(委員)

7%という金額は大きい。特に、若い年代の職員にとって7%カットは厳しいと思う。

<歳出の合理化（事務事業見直し）>

(委員)

事務事業費の削減が25億円（一般財源で17億円）とのことだが、事業費や人件費など県全体の支出の中での評価はどうか。

(事務局)

知事のマニフェストにおいて、4年間で150億円の政策的経費を生み出すこととし

ている。民間や市町で定着した事業は廃止するなど、事務事業の見直しの中で無駄を削減し、他に投資する財源を生み出すという考え方で捻出している。約5,000億円の県の年間予算の中には、人件費など削減が難しい予算もあるが、削減可能な経費については、順次、見直しを行っている。

(委員)

全体的な方向性としては、歳入を増やし歳出を減らすことだと思う。事業費を減らしたことによって歳入が減る、事業費を減らすことで他の経費が増えるといったことがないように、大きな見地の中で大胆な判断をしてほしい。

(委員)

経費の削減が前面に出ているが、考え方を改めた方がよい。経費を浮かすことで事業にしわ寄せが発生している印象がある。事業の見直しは、まずは事業そのものが適切かどうかの検証を先行して行うべきである。

(事務局)

事業の見直しは、各部各課が民間や市町と話を進めている。役割分担を変えるべきものは変え、続けても効果が出ないものは新たに作り直す。効果があればさらに拡大する。

1～2年目は成果が出ないので、3～4年続けた後に振り返り、需要があるならさらに拡大しようとか、いろいろな視点から精査している。削減ありきではなく、中には続けることに意義がある事業もある。

(委員)

人員の削減については、同時に仕事を無くしているわけではないのだから、その分、職員にしわ寄せが来ているのではないか。人員削減に見合うだけの事業の簡素化を行っているのか。また、事務事業の見直しに当たって、業務に携わっている現場の職員の意見を聞いているのか。縦割り組織を見直し、横の連携をとることで、事業が進み、効率的になることがたくさんあると思うが、取り組まれているのか。

(事務局)

人員削減に当たっては、県の仕事を民間へアウトソーシングしたり、グループや課の統合を進める方法で職員数の削減に取り組んできた。基本的なスタンスとして、組織の見直しや出先機関の統廃合を行うことで、現場の職員数を減らさず、できるだけ一般職員の負担が増えないように配慮している。申請書類の簡素化など事務の効率化にも取り組んでいる。

(事務局)

現場の職員の意見については、財務企画課と事務の担当課が事務事業カルテを作成し議論している。財務企画課が担当課とヒアリングを行い、それを踏まえて、事務事業評価部会で外部委員に諮って、事務事業の見直しを決めている。財務企画課職員ができるだけ現場の声を聞き取っている状況である。

また、部局横断的な連携という視点でも様々な事業を精査している。

<歳入の確保（企業誘致活動の促進）>

（委員）

平成25年度の誘致件数は30件とのことだが、嶺南はどれくらいか。

（事務局）

高浜町には、千葉県の株式会社和郷という大規模園芸に取り組む企業が立地した。農場の整備はこれからだが、多くの従業員の雇用が行われる予定。

（委員）

敦賀市の工業団地は、あまり利用されていない。福井県としては、企業を誘致して税金などの歳入を増やすことで発展につなげていくのか、それとも文化の伝承を進めることで若者にとって魅力的な県であるとPRしていくのか、どちらを進めていくのか。

（事務局）

若者が地元に戻ってこない理由は、働く場所がないという理由が一番多い。特に、県外の大学に進学した若い女性の場合、「福井に戻ってきても働く場所が少ないので帰らない」という意見が多い。若者が就職できる企業の誘致を進めることが重要であり、地元企業が採用を拡大することも必要。

また、文化の伝承も重要で、しっかり進めないと若者が誇りを持ってない。そのため、どうやって子どもや若者に自覚を持ってもらうかが重要で、若者が「福井が好きだから帰る」と心から思うようにならないといけない。企業誘致か、自然や歴史などの文化かという二者選択ではなく、両方をしっかりと取り組まなければならない。

<その他（市町への権限移譲の推進）>

（委員）

市町への権限移譲の推進に関して、県として目指す理想の姿は、全ての事務を市町に移譲する方向か。全部が無理であれば、県民サービスという視点で、例えば、県庁まで申請書を持参しなくても、最寄りの市役所で済ませることができるようになれば、サービスの質がかなり向上する。例えば、隣接する市町がどちらの住民からでも申請書等の受け入れを可能とするなどの工夫をすれば、権限移譲が進むのではないか。

（事務局）

県は広域調整を行い、住民の利便性を考慮して身近な事務は市町が担当するというのが基本的な考え方。県としては権限移譲のメニューを市町に示して協議している。市町もそれぞれの考え方があり、県の考え方を押し付けることはできないので、各市町と十分に協議し、受け入れ態勢が整ったところから順次移譲している。すべての事務を市町に移譲することが理想だが、市町の事務処理能力などの事情を見ながら無理のないように進めている。

（事務局）

市町も職員数の削減に取り組んでいるので、事務の受け入れが難しい状況にある。職員数が少ないと、一人の職員が多くの仕事を抱えることになり、逆に住民にマイナスになるので、市町の判断に任せている。

今ほど提案された、他の市町での申請書の共同受理に関しては、単に申請書を受け取るだけでなく、受け取る現場で内容等を確認し判断する事務が発生するので、現時点

においては、別の市町で中身を判断して許可を出すなどの対応は難しいと考えている。

(2) 事務事業評価について

(事務局)

資料2 平成26年度事務事業評価について説明

< 26年度の重点テーマ(案)(啓発宣伝事業) >

(委員)

先日、ある企業から聞いたが、県などが実施する事業の情報が入ってこないとのこと。市町でも同じような事業をやっている場合もあり、かなり積極果敢に周知に取り組みないと小規模企業まで情報が伝わらない。小規模企業への情報提供が良いアイデアの発掘につながると思うので、力を入れてほしい。

(事務局)

県庁としては、毎月1日と15日の新聞や隔月で発行する冊子などにより、できる限り、情報を発信している。また、経済団体等の関係団体にも多くの情報を発信している。

観光等の情報発信は県も市町もやっている。ただ、県がすべての情報を集約するのは不可能。ただ、できるだけ市町と協力しようと考えており、機運が高まって合同でできるようになったら、かなり発信力が上がると思う。

県外からの講師招聘についても、県だけでなく市町や民間企業が講師を招く場合もあり、いろいろなことが県内各地域で起こっているのが現状で、事前に整理できればもう少し合理化が可能。かなりまめにやらないと情報が出てこないだろうし、仕組みを作るのも困難であるが、民間等とも相談しながら取り組んでいきたい。

(委員)

最近では携帯電話を使ってホームページを閲覧することが多くなっているので、ホームページを充実させれば解決するのではないかな。また、市町との連携を活発にすればよいのではないかな。

情報を探すことも大変であるため、県が情報発信を集約して行った方がよいのではないかな。

(事務局)

今後も努力して改善していきたい。

(委員)

今月、舞鶴若狭自動車道が全線開通するが、現状では嶺南地域の一体感がなかなか生れていないように思う。観光や企業誘致において一体感が出るように県が指導してもらいたい。

(事務局)

舞鶴若狭自動車道の開通に当たり、県もイベントを開催するが、各市町、観光団体、民間団体が自ら取り組んでもらうことが大切。県としては、不足部分を支援していく。

(委員)

市町同士の連携が不十分で、一体感が感じられない。福井として一体感が出れば力

が発揮できると思うので、協力してやってほしい。

(委員)

産業や技術に関するもの、文化の伝承、有形無形の文化財などPRできるものはたくさんあるが、県はしっかり把握して市町と連携してPRしようとしているのか。

東京から友達が福井に来て、私は地元になにかあるのかをはっきり答えられない。自分が福井県人として自信が持てていない。県民が福井にはこんなに良いものがあると思えるよう、一人ひとりに啓発していかなければならないのではないかと。また、県民一人ひとりが福井県の良さをPRできるように勉強していかなければならないと思う。

(委員)

福井に住んでいる人が、地域が持つ魅力に自信を持ち、良い所だと思ふことが必要。

(事務局)

子どもたちが、ふるさとのことを学べるような教育をしていかなければならない。また、嶺北の子どもたちが嶺南を訪れるなど、嶺北と嶺南の交流に力を入れ始めたところであり、子どもたちが自信を持って福井の良さを話せるようになってほしい。

観光に関しては、市町が頑張るならしっかり応援するのが県の役割。市町が行う観光地のまちなみ整備に対して国と県がそれぞれ4割ずつを支援して、市町が2割負担だけで実行できる制度を創った。敦賀市では赤レンガ館の活用など、それぞれの市町の観光の拠点となるものに支援する。

一方で、県としても恐竜や食などのPRに力を入れている。ただ、良い素材は多くあるが、ブランドとしてトータルで売り出すことがうまくいっていない。恐竜はうまくいっているが、食については福井ならではの良さを説明するのが難しい。

(3) 若手、女性職員の活躍推進について

(事務局)

資料3 若手、女性職員の活躍推進について説明

(委員)

女性は育児や出産がある。民間企業でも苦勞しているが、女性の登用や福利厚生については、県は民間企業よりも一歩先を取り組んでほしい。まずは県が率先し、民間企業が後に続く、県がリーダーとしてトップを走ってもらいたい。

(事務局)

県としても、能力を備えた女性職員を積極的に登用していきたい。時間はかかるが、30代～40代職員の育成に取り組んでいる。育児休業は多くが取得しており、民間企業より進んでいると思う。

(委員)

女性や若手の登用については、登用されたくない、責任が重い管理職にはなりたくないという意見もあるのではないかと。管理職を見据えて能力を育成しようとしても、それについてこない職員をどうするかを考えていかなければならない。

(委員)

国は2020年に女性管理職を30%にする目標を掲げているが、数字ありきでなく、性別に関係なく意欲ある職員をいかに育てていくか、リーダーに上げていくかが大切である。数値目標が先行し、年齢や勤続年数から「そろそろ管理職になってはどうか」と声をかけられても、それまで管理職になるための教育をされていないのでは、うまくいかない。民間企業と同様に、長期的視点で人を育てていかなければならない。数字ありきでない取り組みをお願いしたい。

(委員)

本来、議題に女性の活躍というテーマがあがること自体がよくない。採用面接でも女性が優秀なことが多い。県においては、以前は結婚を契機に退職する職員が多かったのが、最近では30代～40代でも結婚せずに働く職員が増えたのではないかと。

女性は、結婚し出産して育児の間はどうするかという課題がある。ある企業の女性社員の話では、出産して1年間の育児休業から復帰すると、会社のコンピュータの業務システムが変わってしまい、仕事についていけなくなるという問題があるとのこと。そのため、その女性社員は、出産し育児をしながらでも自宅で最新技術をキャッチアップできる仕組みを自ら作ったとのことである。

女性の活躍推進には、県庁にいらなくても仕事ができる環境づくりが必要。育休期間に仕事に携われないと、どうしてもハンディキャップになる。アメリカの先進企業では、会社に来なくても仕事ができるのが当たり前になっており、そうした働き方を含めて検討すべきではないかと。

(委員)

福井は、起業する男女比を見ると全国平均と比べて女性が高く、社長数についても女性は7.3%で全国平均と同じであるが、管理職比率だけが0.1%低い。つまり、組織の中での女性の扱いにウィークポイントがあり、それを改善することによって確実に女性の管理職比率が高くなる。私の研究結果では、女性の管理職比率が高い企業は業績が良い。県庁も同じことが言えるのではないかと。

福井県では女性は活躍しているが、他県の現状と比較するなど検討しているのか。

また、やる気のある職員とそうでない職員で二極化しているように思う。

(委員)

男性は女性が育児で休むと、「また休むのか」、「いつまで来ないのか」と少なからず思っているように感じる。育児から職場に復帰した後は、「どこから教えればいいのか」など、男性特有の雰囲気を出している。そういう雰囲気があるから、女性が復帰後、職場に居づらいという状況が発生してしまうのだと思う。また、子どもが熱を出したら看病のために帰宅するのは女性であり、PTAに出席するのもお母さん。しかしながら、お母さんの家庭での役割の重さについて、男性の理解が足りないと思う。

男性側も女性への理解を深めてもらいたい。女性が育児から職場に復帰したときに、復帰した人が働きやすいポジションを作ろうとか、復帰後の教育を3か月してから勤務をスタートしてもらおうとか、女性に対してハートで付き合いってもらいたい。そうされれば、女性も男性に対してハートで付き合い合えることができる。

以前、若者に対して、若者から見た若者像を尋ねたことがある。戦いたくない、他の

人より前に出たくない、みんなと協調していきたい、波風を立てないように生きたいという意見があった。

(委員)

公務員として勤務していたころ、男性職員が子どもを学校や病院に送迎する姿を多く見てきたので、男性の育児への参加に違和感はなかった。

しかし、管理職になる女性は少なかった。管理職になるための教育を受けてこなかったし、仕事も入庁した頃からなんとなく男女で分けられていた。現在40歳代の世代はそうした環境だったので、今さら管理職になれと言われても難しいのではないか。30代以下の世代は、入った頃から管理職に向けての教育を受けているため、十分に管理職になっていけると思う。

今では男性でも育児休業や介護休暇をとる人が増えていると思うが、現時点ではまだ女性が気兼ねなくスムーズに育休に入れないのではないかと感じる。

また、若者が心配。競って上に行こうとしない若者がかなり増えたと思う。人より前に出させるのではなく、自ら意欲を持って仕事をしてもらうための仕掛けが必要ではないか。

(委員)

数字ありきというのが実感だ。税務署において、女性職員も調査官となって現場に行く。しかし、現場は怖いところもあり、女性調査官と話すとした現場は敬遠されがちとのこと。そのため、調査現場に行きたくない、管理職になりたくないという意識になり、結果的に総務・庶務系に就く職員が多くなる。

県庁職員も能力が高いので、ポイントとしては意識の持って行き方次第だと思う。なお、こうした女性の活躍の話をする際は女性の参加や意見が重要だが、事務局側に女性職員が少ない。

頑張りたいという女性職員がいるが組織的に生かし切れていないのかもしれない、検討していただきたい。

(事務局)

県は女性登用などの数値目標は立てていない。採用や管理職への昇任についても性別で判断せず、あくまで一人一人の職員を見て判断している。また、若い職員を育成していかなければならないと思っており、仕掛けを作り、頑張るチャンスを与えている。

課題として、人事企画課や財務企画課などはどうしても残業が多い。県庁全体としても近年職員数が減り、仕事も困難さが増し、残業が多くなっている。そのため、女性職員がやる気や能力があっても、そうした残業には対応できない面もあるので、働き方をもっと検討しなければならない。

また、子育てや介護についても、育児休業中や復帰する前に職場とのコンタクトが確保されているような仕事の仕方が必要ではないかと思う。

介護については県庁だけではなく社会全体の問題であり、県全体で考えていかなければならない。また、介護から職場に復帰するときの仕組みも考えていかなければならない。

また、超勤をどうやって減らしていくか、効率的にどう仕事をするかを考えなければいけない。意識を変えるだけでは解決しない。両方が車の両輪となって進めるべきだと思う。

(委員)

相手方の都合に合わせなければならない仕事とそうでない仕事など、部署によって仕事の仕方や配分が違う。一律で考えるとうまくいかないのではないかと。職員それぞれの適性もあるだろうから、職員が職場を選ぶとか、異動を希望できるとか、工夫してやらないとうまくいかないのではないかと。

(委員)

県職員について、県外出身者はどれくらいか。

(事務局)

事務職員は県内出身が8割から9割。技術職員には県外出身も多い。

(委員)

地元の魅力発信は外からの視線が重要。多くの県外出身の人材が入庁することが重要ではないかと。観光についても、市町職員では自分たちの街に来てほしいという話ばかりになるので、総合的にプロデュースする役割の人材が必要。県外の人材が入ってくれば、福井の魅力をもっと見つけてもらえるのではないかと。

(委員)

素晴らしい視点だと思う。我が社のターゲットは若者であったり、女性であったり、海外であったりする。私も最近、「ダイバーシティ・マネジメント」を取り入れ、いろいろな方々の意見を戦わせて一つの解決策を導き出している。まったく同質の人の議論よりもはるかに良い答えが出てくることが多い。我が社では中途採用、よそ者、日本人以外を積極的に採用している。

県の東京事務所に、県外出身の女性がいる。東京に福井県出身者が何人いるとか、福井の店が何軒あるとか、私に対して福井のアピールを次々してくる、素晴らしいことだと思う。

「ダイバーシティ・マネジメント」は、県が取り組む必要があるのかという考えもあるだろうが、少し取り入れられた方がよいのではないかと。取り組むうちに、女性を登用するという議論自体もなくなる。

(座長)

第三次行財政改革実行プランは順調に進んでいる。若者や女性の活躍については、様々な課題があるかと思うが、既存の枠組みにとらわれず、もっと柔軟な考え方で、新しい時代に向けて取り組んでいただければと思う。結果的に若手、女性職員の活躍の場が増えていくのではないかと。現場を預かっている人たちの意見を活かして、今後も行財政改革を推進してほしい。