

第1回福井県行財政改革推進懇談会 概要

- 1 開催日時 平成27年9月7日(月) 15時00分から17時00分まで
- 2 開催場所 県庁7階 特別会議室
- 3 出席者 窪田春美委員、小林広幸委員、鈴木綾子委員、寺岡英男委員、藤原秀美委員、丸屋豊二郎委員(座長)、安久彰委員、山田照幸委員、吉田雅世委員(50音順)
- 4 事務局 東村総務部長、杉本人事企画課長、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)、大石財務企画課長補佐

5 議事次第

- (1) 開会
- (2) 協議事項
 - 1 これまでの行財政改革の実績等について
 - 2 第四次行財政改革実行プランの策定について
 - 3 行財政改革の今後の課題(人事関係)について
- (3) 閉会

6 協議概要

- (1) これまでの行財政改革の実績等について

(委員)

県の財政規模は、以前の5,000億円から、現在は4,800億円程度に減少している。厳しい財政状況だと思う。

県と市町の仕事と区分が明確ではないと感じることがある。例えば、県は、県都である福井市を中心に県施設を整備しており、福井市には、県立市立双方の図書館や博物館があり、重複している部分がある。県域全体で配置を考えるならば、県施設は嶺北の中心である丹南エリアにあってもよいのではないか。

(事務局)

県施設の設置については、例えば嶺北のエンゼルランドと同様の施設としてこども家族館を嶺南に設置するなど地域バランスを考慮している。また、健康福祉センター、農林総合事務所、土木事務所など、県民に密着した業務を担当する事務所については、6地域にそれぞれ設置して、地域によって県民サービスの差が出ないようにしている。

(委員)

妊婦さんや子育て中の妊婦さんの検診を行っているが、家族にきちんと支えられているのかどうかを考えさせられる。また、こうした人の利便性を考えると、市町や県が同じようなサービスを提供しており、連絡先が別々でいくつもあるものもある。県と市町で窓口が一本化できるものもあるのではないか。

(事務局)

窓口一本化については、他県では県と市町で窓口を一本化している事例もあるので、本県でも今後の課題になると考えている。

(委員)

以前は、大学では学部ごとに均等に予算を削減していたが、類型化を進め、予算の配分についても重点化している。予算の重点化は行財政改革を進める中ではやむを得ない。例えば、工業技術センターでは、産学官連携はこれまで以上に必要となっており、試験研究改革のみならず、行財政改革においてより重要な観点になってきている。

県職員を25%減らしてきたということだが、何に重点を置いて職員を配置するのか、どのような実績があがったのかを説明することが重要である。

(事務局)

例えば、試験研究機関では研究テーマを選択して、予算や人的資源を集中し、成果を出していくのが試験研究改革の方向性である。

(委員)

指定管理者制度の導入については、導入により、どのくらいのコストを削減できたのかが重要である。

(事務局)

指定管理者制度によるコスト削減は、事務局としては年間約3億円のコスト削減が図られたと考えている。

(委員)

県の財政健全化では人件費問題は避けて通れない。県立大学においても、以前は役職やポストで給与が決まっていたが、独法化後は成果主義で評価するようになった。県の成果主義についての具体的な取組みについても人件費レベルでどのくらいの削減になるのか説明いただきたい。どのように人を評価し、どのように人を配置するかは民間企業でも課題である。

(事務局)

職員の人事評価制度については、評価結果に基づき、全体の25%の成績優秀者に年2回の勤勉手当支給時に加算を行っており、また、昇給についても差をつけている。

(委員)

職員の削減に伴って、職員の質の問題が出てくると思う。職員数が減り、給与が減ると働く人のインセンティブがなくなってくる。やる気を出させるため、研修制度や出向制度をうまく活用してはどうか。また、ここまで減らさなくてもよいのではないかと感じるもするが現状はどうか。

(事務局)

国や民間企業へ研修として職員を派遣している。また、従来、新採用研修後から30歳研修まで間が空いていたが、今年度からは新採から3年目の研修も導入し、職員の質

の向上に努めている。

職員の研修について、3年目研修や年齢ごとの研修でTOEICのテストを受けてもらっている。目標点数を定めて実施しており、グローバル人材の育成に努めている。

(委員)

近年、職員の採用を抑えているが、今後、10年ぐらいは職員の採用数を増やさないと難しいのではないか。

(事務局)

年齢構成や人材の多様化を考えて採用の工夫をしているが、職員の採用は最近、非常に厳しい。特に土木職は都市の景気が良いため、地方に人材が来ない。優秀な人を採れない状況である。

(2) 第四次行財政改革実行プランの策定について

(3) 行財政改革の今後の課題（人事関係）について

(委員)

職員採用の多様化について、県職員では、職務経験者をどのくらい採用しているのか。福井大学でも、以前、年齢構成ピラミッドが、20代～30代の若手が少ない時期があった。途中採用をしないと職員の年齢構成ピラミッドが是正できないということで、中途採用を意識的にやっていた。また、中途採用した職員は、経験を活かし、問題意識を持って仕事に取り組んでおり、活躍している。

(事務局)

県における社会人採用は、行政職で、39歳までを対象に、平成12年から19年まで毎年2名程度の採用を行った。

現在は、34歳までを対象に採用している。新規学卒者以外など、多様な人材が受けやすくするために、今年から専門試験を小論文にするなど、社会人が受けやすいようにした。

(委員)

ダイバーシティの観点から、県でも外国人を採用してはどうか。企業のグローバル化、ASEAN諸国への企業進出支援で活躍できる。また、年齢は約35歳までとした方が良いが、第二新卒やユニークな企業の勤務経験者など、多様な人材を採用してはどうか。

(事務局)

行政処分をする公務員は、国籍制限があるので、外国人の採用は法的にすることができない。ただし、中途採用や通常枠とは別の枠での採用については、今後、十分に検討していきたい。また、海外事務所では現地の外国人の活用は必要である。

近年の採用面接試験では、新卒者が減少し、既卒者が増加しており、既卒者は社会人を経験しているため面接慣れしている。新卒者と既卒者との違いを、評価でどう軽重を付けるかが課題になっている。

(委員)

旅館業などのサービス業は夜が遅いことや朝が早いこともあり、妊娠、出産を機に辞める人が多い。県の職員は、妊娠や出産で退職する職員は多いのか。出産が終わって、職場に復帰するのか。

(事務局)

ほとんど辞めない。女性職員だとほぼ100%育児休業を取得して、復帰する。復帰後も、早出や遅出勤務制度を活用している。

(委員)

働くために子どもを預ける母親も多いので、保育施設の充実を今後も進めてほしい。また、観光誘客についても、嶺北では恐竜博物館や北陸新幹線金沢開業などのプラスの効果が出ているが、嶺南ではまだ出していない。

(委員)

今年、日本航空株から来られた企画幹を中心に、産学官でプロジェクトチームを結成して、観光振興策の具体化を検討したらどうか。

(事務局)

産学官という枠組みは難しいかもしれないが、観光連盟や業界関係者を入れて、協力してやれるかもしれない。

(委員)

昨年度、舞若道の全線開通があって一時的に観光客が増加したが、最近は少し伸びが良くない。県では水月湖の年縞に力を入れているが、目に見えるものではないため、工夫が必要。本日のこうした懇談会も嶺北ばかりではなく、敦賀や嶺南でもやっていただけたらと思う。

(事務局)

舞若道の効果として、嶺北の人が嶺南に行くことが多くなった。北陸新幹線敦賀開業により多くの観光客が嶺南に来ることになるため、それまでに新幹線効果を嶺南地域全体に浸透できるようなハード面、ソフト面の体制を整えたい。

(委員)

職員数削減については、リストラなど積極的な人員削減を進めてきたのではなく、退職する人が多い一方、採用数を抑えたという消極的な方法によるというふうに見える。定員管理の検討に当たって難しいのは、適正な人員構成が分からない、職員数が余っているのかどうか分からないこと。加えて、福井県という場所は、地理的に嶺北と嶺南がはっきりと分かれていること、関西圏に入ることもあれば中部圏に入ることもあり、県単位で組織の在り方や適正規模を考えることが難しい。

(委員)

逆に言うと、それぞれの地域で文化が違い多様化していることから、ミックスして良いものが生まれることもある。

(委員)

これまで職員数の削減を進めてきたが、業務に影響が及んでいないか。職員数が多過ぎると、一人一人の業務が細分化され過ぎ、全体としてうまくいかないこともあるが、ある程度の仕事をするには一定の職員数が必要。これまで職員を1,000人削減してきたとのことだが、業務への影響はどうだろうか。

昔は1市町村ごとに担当する職員がいて十分な指導をしてくれたが、今は一人の職員が複数の市町を担当しており、また、相談対応も曜日ごとに区切られていたりする。出先機関の職員は、現場に出ていく時間、県民から話を聞く時間もある。人数を減らして仕事やがっているのか。定員管理は、人を減らすことに固執せず、必要な部分には職員を配置することも検討してもらいたい。

(事務局)

職員の削減の考え方としては、組織を統合し管理職を減らすことや、民間に委託できる業務は民間に委託するなど、極力、県民生活に影響を及ぼさないような配置を行っている。

(委員)

県だけでなく、民間の事業者も人材の確保が最大の課題。近年の傾向として、働く女性は、結婚、出産などが高年齢化していることから、配慮が必要な年齢幅も広がっている。県も女性職員が増えているということで、前倒し採用や中途採用が必要となるだろうが、質の確保という観点では何を人材の質と考えるかという点は重要。男性についても、現在は毎日当たり前に仕事をしている人が、今後、親族の介護などでこれまでと同じようにはしっかりと働くことはできなくなったりする。

福祉分野の人材が特に足りない。福井では、福祉の学部や福祉の資格を獲得するための社会人の夜間学校が無く、現在は県外に行って取得している。行財政改革も必要だが、今後、人材が必要になる分野の支援には配慮してもらいたい。

(事務局)

嶺南の高校生は県外の専門学校などに行くことが多い。今後は人口減少対策としても、嶺南の高校生の嶺北の専門学校や県内大学への進学支援を強化していきたい。

(委員)

公認会計士についても、近年、受験者が減っており、昔と比べて3分の1になっている。大手の監査法人に就職することができず、地方に流れてくるなど、公認会計士は就職できないという情報が受験生に伝わり、受験生の数が減ってきている。

人には個性があり、仕事が早い人、一方でじっくりと答えを導き出す人など多種多様である。そうした個性が違う人がチーム編成することで効果が出るのではないか。

採用試験時の問題内容にもよるが、試験の結果が優秀ではないから採用しないというのではなく、幅広く採用してから、本人の適性を見つけて、育てていくことも大事である。

(事務局)

職員の人材育成については、県でも人を育てることが大事だと考えており、採用試験でも専門試験を論文試験に変え、面接試験重視に変えてきている。

(委員)

福井大学の入試制度の検討の際には、入試課だけでなく、総務課、広報課の若手職員がプロジェクトチームを組んで検討しており、これまでにないユニークな提言を出してもらっている。なかなかその取組みが広がらないことや元々事業を担当していた課の理解も必要。大変な仕事ではあるが、部局横断の課題解決チームについては続けてもらいたい。

(事務局)

県においては、横断的プロジェクトチームは成果が出たらすぐ終了させるなど、うまくいけば3か月ぐらいで作っては消えを繰り返している。

(委員)

女性活躍を進めるに当たっては、男性職員の働き方を変える必要がある。県でワークライフバランスが進めば、県内のモデルケースになる可能性もある。

(事務局)

ワークライフバランスについては、霞が関でも残業する職員が良いと考えられがちであるが、考え方を変えないといけない。こうした評価の視点では、女性の能力を正しく評価することが難しくなってしまう。女性は、子どもを迎えに行くために、集中して仕事をしている。こうした点はしっかり見ていかないといけない。そこが評価されないと、女性進出が阻害されかねないと考えている。評価の視点も改めないといけないと考えている。

(座長)

今日の懇談会では、各委員から様々な意見が出た。これも踏まえて、事務局では検討を進めていただきたい。