

第8回福井県行財政改革推進懇談会 概要

- 1 開催日時 平成30年11月19日（月）13時00分から15時00分まで
- 2 開催場所 県庁7階 特別会議室
- 3 出席委員 窪田春美、小林広幸、白崎弘康、鈴木綾子、寺岡英男、藤原秀美、丸屋豊二郎（座長）、安久彰、山田照幸、吉田雅世（50音順 敬称略）
- 4 事務局 櫻本総務部長、姫川人事企画課長、船木財務企画課長、内田人事企画課参事（行政改革）、岸本財務企画課参事（予算編成）

5 議事次第

- (1) 開会
- (2) 協議事項
 - 1 職員確保と人材育成の充実について
 - 2 国体・障スポ後の組織再編について
 - 3 AI等を活用した仕事の進め方改革について
- (3) 閉会

6 協議概要

(1) 職員確保と人材育成の充実について

(委員)

今からどんどん若い人が減っていく。新しい人が入ってこないならば、ノウハウのある高年齢者を全く異なる職場へ配置するのではなく、上手に使っていくことを考えたほうが良い。

(委員)

30代の県職員が平成18年からずっと減ってきているが、民間企業でも30代というのは一番転職者が多い年代である。

県は30代職員数の減少の要因について、平成13年から22年の間の採用職員数を減らしたことによるものか、転職者の増加によるものか、どちらだと捉えているのか。

(事務局)

現在の30代が採用されるときに採用を抑えていたことは要因の1つ。確かに民間企業

で30代での転職組は多いと思うが、公務員ではそこまで多いということはない。

3年前から移住・定住枠の採用枠を設けて、U・Iターンで福井県に戻ってきた方を県職員として採用しているが、確かに30代が多い状況である。

60歳以降の再任用制度については、徴税や用地交渉などの一定の業務だけではなく、できるだけ技術やノウハウが活かせるような再任用職員の処遇を検討する必要があると考えている。

(委員)

数年前、公認会計士の絶対数が足りないということで試験を易しくしたら、受験者が極端に増えて、若手がたくさん会計士業界に入ってきた。ところが、合格者が多くなり過ぎて就職口がない状況となったため、今度は合格者を絞り込んだ結果、受験者が減ってきた。

また、ITを利用してより高度な監査をやろうという流れの中で、公認会計士の数がそれほど要らなくなってきた。すると、ますます若手の受験者が減ってきた。若手は、60歳や70歳まで働ける職場かどうかということに対して非常に不安がある。

行政もこれから10年・20年先の方向性や最低限どれだけの職員が必要なのかを考える必要がある。

(委員)

大学では人員不足や超過勤務の問題解決策の1つとして、組織の見直しを行った。特定の人に特定の仕事ではなく、課長や課長補佐の裁量で、自由に業務分担を変更できる取り組みを始めた。

文部科学省から自治体や大学、企業が一体となって政策課題やスキルアップを共同で行う産学官連携のプラットフォームをつくるという提案がある。県職員がグローバル化に対応する能力を身につけられるシステムの構築と同時に、政策を産学官が連携してどのように進めていくのかが今後問われてくるのではないかと考える。

(事務局)

福井県の魅力を高めて将来ビジョンも明確にして採用の数も増やすこと、また、働き方もAIやRPAを取り入れて効率的に進めていくことが必要だと考えている。

産学官連携については、ドイツのフラウンホーファー研究機構を参考として、県の工業技術センターがオープン・イノベーション効果を狙って産学官連携を行っているところ。人材育成に係る産学官連携も検討していくべきだと考える。

業務の実施体制は、県ではラインがあり、課長補佐、主任、企画主査、主査のように並

ぶ。紹介した静岡県のサブリーダー制度は、グループのリーダーを主任とし、その下にいる企画主査をサブリーダーとするもの。今までヒラだった人にもマネジメントをする役割を与えている。

(委員)

採用者数や採用倍率により、採用者の成績は変わってくるのか。

U・Iターンで県庁を受験する人にとっては、給与面の条件も重要だと思うが、採用時の面接などで給与面の話は出てくるのか。

(事務局)

成績については、採用者が多い年と少ない年ではやはり多い年のほうが成績の少し低い方も採用されることはあるが、特に何か変化があるということはない。

U・Iターンの受験者から、給与の話はあまり出てこない。ふるさとへの思いや、地域へ貢献したいという思いが強い方が多い。家庭の事情として、福井に住む両親が高齢となったため、今の地元への思いも兼ねて戻りたい等、気持ちの面での志望動機がやはり大きい。

(委員)

A Iの導入が進むと、人手が不要になる業務と、逆に人手が要る業務が出てくるのではないか。A Iを導入した場合の組織や人員体制のシミュレーションをする計画はないのか。

(事務局)

シミュレーションまでは至っていないが、今後そのような計画は必要だと認識している。これからどんな部署でA IやR P Aが導入できるかということは精査する予定である。現在、手間や時間がかかっている業務を洗い出し、A IやR P Aに適しているかマッチングさせていくという流れである。

(委員)

ホテル業界は少しずつA Iが導入されていくと思う。人手不足のところは、A Iはもちろん、外国人労働者も必要としている。

日本語学校を福井県に作るといいのではないか。外国人が日本語の勉強のために滞在する間に、学生アルバイトのような形で企業に入っていき方が入りやすいのではないかと思う。

(座長)

採用した外国人労働者に定着して働いてもらうことは、産業界で大きな問題になってい

る。日本の地元の文化や習慣も覚えてほしいし、仕事上でも日本語が必要になってくる。グローバル化している企業は英語が良いが、中小企業の場合は日本語ができないと仕事にも影響も与えることになる。

(事務局)

看護師で来日された方も、日本語がネックになって帰国してしまうという人もおり、課題だと思っている。

(座長)

人材が不足するので補うということだけでなく、ITにより省力化を進め、適材適所で必要な分野に人を配置していかなければならない

また、職員一人ひとりの生産性を上げることも必要。入庁後も力をつけられるような研修制度、特にグローバル人材やIT人材を育成する研修制度を設けると良いのではないか。

(2) 国体・障スポ後の組織再編について

(委員)

競技スポーツと生涯スポーツは2つに分けて考える必要がある。競技スポーツを行っていた人も、最終目標は生涯健康であり続けることを目指し、競技スポーツをやりながら生涯スポーツへ持っていく道筋を立てることが必要ではないか。

(座長)

県民が加わるような形で、スポーツに観光も連携させるといいのではないか。

(委員)

スポジョブふくいを活用して福井にやってきたアスリートに、今後、競技の普及や指導を行ってほしい。

(事務局)

国体レガシーとして、集まった人材や整備した施設を今後活かすため、現在「スポーツ推進計画」を見直しており、その中でしっかり考えていきたい。

(委員)

今回の国体で県民のスポーツに関する機運が高まっており、また、日本全体も東京オリンピック・パラリンピックに向けてスポーツ振興の機運が高まっている。県としてもス

スポーツ振興を県民の健康長寿に結びつけて考えるならば、競技スポーツだけでなくウォーキングなどの平易なスポーツを振興させる意味で、スポーツに関する部局をつくって、福井県が力を入れてスポーツ振興を行っている県だということを打ち出す必要がある。

また、福井県はハンドボールやボート、なぎなたなどの強いスポーツがある。福井県をこれらのスポーツのメッカとして打ち出せば、より全国的な知名度も高まり、観光面でもプラスにつながっていくのではないか。

(座長)

例えば、京都にやってくる観光客向けに、鯖街道のトレッキングを行ってみてはどうか。

また、福井県民がスポーツを通して健康増進することで、医療費抑制につながる。スポーツに健康増進や、観光・インバウンド、北陸新幹線敦賀開業をうまく結びつけてほしい。

(委員)

小学校と高校では硬式テニスできたが、中学校では軟式テニス部しかないため、中学校の3年間はお金を払って民間のコーチの元へ通った人がいた。親の経済的困難により、素質がありながらスポーツ少年団やクラブチームに入れられない子もいる。小学校から負担なく1つの競技を継続できる体制ができれば、競技力向上につながるのではないか。

また、現在、子どもの数がどんどん減っており、地元の中学校では男子バレーボールの部活ができない。団体競技の部活ばかり推進せずに、個人でもできるテニスや剣道などに力を入れてみてはどうか。

(委員)

新幹線開業とスポーツ振興をリンクさせた政策を進めてほしい。南越駅（仮称）は乗降客が少ない駅だと危惧されているが、サウルコス福井のホームスタジアムを駅の近くに造ってはどうか。プロスポーツ振興と新幹線利用者増加策の両方を推進するような組織を作してほしい。

(委員)

例えば、山口茜選手のようなトップアスリートが、生徒と一緒に競技してくれるスポーツ大会やキャンプを誘致してはどうか。

スポーツと観光を一体にして、新幹線を利用してもらおうというようなプランを県民や企業から一般公募・プレゼンテーションしてもらおうと、新しい意見が出てきて県民も元気になるのではないか。

(委員)

新幹線開業効果が嶺南、特に敦賀以西に本当に及ぶのかを危惧している。嶺南の魅力を発信するための施策は何か考えているのか。

(事務局)

新幹線利用客に敦賀で降りていただいて、嶺南地域全体に効果が及ぶような観光施策は当然考えていく。

(委員)

嶺北は温泉や恐竜博物館など、全国的に知られているところが多い。嶺南は大きな施設や地名度の高いものがない。

(事務局)

おそらく、港が見える新幹線の駅というのは初めてではないか。そこから小浜や高浜まで行っていただくようなルートを、二次交通を含めて開拓していく。

高速交通開通アクション・プログラムを平成28年3月に作成した。プログラム内に、特に嶺南に特化した形で今年3月に若狭湾エリア地域構想を作成し、それに基づいた事業を行っているところ。民宿の魅力アップ、三方五湖や年縞博物館の発信をいかに進めていくかという取組みを個別に進めている。

(座長)

新幹線開業まであと4年となり、県としてどのような戦略・ビジョンを持って誘客を進めるのかということ、今後、高速交通開通アクション・プログラムの統括をしている総合政策部政策推進課などで考えた上で、そのビジョンに応じて職員を配置し、施策を進めてほしい。

(3) AI等を活用した仕事の進め方改革について

(委員)

公認会計士業界では、昔は監査先の企業へそれまで作成した大量の紙の調書を持ち込んでいたが、最近はパソコンのみを持っていく。監査先で本部のサーバーから必要なデータをダウンロードし、また、その日作成した資料は本部に送ることで、パソコン本体には何も情報を残さない使い方をしている。

県の業務には、人と接しながら進める業務と、パソコンがあればできる業務があるだろうが、後者は在宅でもできる時代になってきた。

AIの利用については、日本は決して先進国ではない。我々では思いもつかないところにAIを利用している諸外国の例も研究して、制度設計すると良いのではないか。

(委員)

超過勤務の縮減について、ライトダウンデーを月3回実施とあるが、見方を変えると休日を除き月20日程度の出勤日のうち、月17日は残業しても良い日ととれる。むしろ、残業しても良い日を決めるくらいでないと、超過勤務は減らない。

残業をすると、どうしても翌日の仕事に影響して能率が悪くなる。私の場合は、その日の仕事を残した方が、翌日朝にすべき項目がすぐ分かる。残した仕事が1時間かかるならば、残りの7時間である程度短縮して仕事をするようになる。

残業慣れしている先輩職員の姿を見て、若い職員が育っていくと同じ事の繰り返しになるため、かなり意識改革を進めないといの実態は直らないのではないか。

(委員)

働き方改革は、暇な企業ではできるだろうが、忙しい時期の特にサービス業では難しい。人手があれば、業務を早く済ませたり、数時間ごとに交代制にできるが、人材不足が根底にあって、お客さんが来てしまうと断れないということもある。

(委員)

新たに来た人の場合は、ある程度慣れないと、どうしても仕事をこなすのに時間がかかる。以前聞いた在課年数を伸ばす取組みや、事務の職員体制の見直しなどをセットして総合的に見ないと難しい。

(委員)

超過勤務を減らすということになると、業務内容の見直しや業務の効率化がないと絶対にできない。勤務時間だけを短くすると、結局中身が濃くなって疲労感が増し、ミスにつながることもある。例えば育児で時短勤務している職員は、勤務時間が短くなくても、こなす仕事の内容が同じだと非常に疲労感が蓄積される上に、忙しい育児が待っている。

その場合に、特定の誰かしかできない業務がたくさんあると問題になる。業務の内容を見直してからでないと、働く職員が大変である。

(委員)

私の事業所でも、就職を希望する方にとっては残業量や休日の日数が一番気になるよう

だ。

外国人技能実習生の受入れに向けて動いているが、事業者にとっても経費的に負担が大きく、技能実習生の日本語教育が死活問題になっている。慎重に動いていきたいところだが、やはり働き手が増えると、現在働いているスタッフが非常にリラックスできる効果がある。

また、技能実習生の給料は日本人と同等に近いと言われているが、やはり低額であるため、居住の問題がある。空いている公営住宅を提示してもらえると良いのではないか。

(事務局)

事務の効率化の点では、所属長が一人ひとり面談をして、きちんと業務分担ができているかを確認する必要がある。職員の確保やA I ・ R P A、外国人の活用、男性職員の育児休暇取得など、総合的に取り組みながら働き方改革を実施していきたい。

(座長)

事務局には、本日の意見を今後の参考にするようお願いしたい。以上をもって、本日の議事を終了する。