

## 第2回とくしま行財政改革プラン推進委員会 議事概要

### (開催要領)

1 日 時 令和元年9月20日(金) 15:30~17:00

2 場 所 県庁10階大会議室

3 出席者

委員	阿部 頼孝 (敬称略。以下同じ。)	県	飯泉 嘉門	知事
	石田 和之		久山 淳爾	経営戦略部長
	今出 佐知子		藤本 真路	経営戦略副部長
	宇山 久美子		黄田 隆史	次長(人事課長)
	大西 康生		平井 琢二	次長(財政課長)
	加渡 いづみ		高崎 美穂	人事課行政改革室長
	佐和 良佳			ほか
	孝志 茜			
	近森 由記子			
	濱尾 重忠			
	松浦 素子			

### (会議次第)

1 開 会

2 挨 拶

3 議 事

1) 「とくしまスマート県庁推進プラン(仮称)」素案について

4 閉 会

### ◇資料

資料1 「とくしまスマート県庁推進プラン(仮称)」素案

資料2 平成30年度「とくしま“人材”バンク」の運用状況

## 挨拶

(知事)

本日は、第2回とくしま行財政改革プラン推進委員会を開催いたしましたところ、皆様大変お忙しい中、ご出席を賜りまして誠にありがとうございます。

さて、今、我が国全体としては、二つの国難、人口減少そして災害列島こちらに見舞われているところであります。しかし、その一方で、令和という新しい時代に入ってきた。また、今年というよりも今日から、いよいよ、いわゆる三大国際スポーツ大会のひとつ、ラグビーのワールドカップが開催となるわけで、3年連続で徳島が競技地、あるいはキャンプ地になるという意味では大きく様変わりをしていくところとなります。

また一方で、国連のSDGs、2030年までに日本をはじめとする193カ国の皆さん方が、地球温暖化対策、脱炭素社会をはじめこの17のゴールをしっかりと目指していくということで大きく価値観が様変わりをしようとしているところであります。我々行政といたしましても、しっかりとこうした環境の変化に対応していく必要がある。

ただし、二つのこの国難、なかなか一筋縄ではいかない点がありまして、例えば災害列島、今、千葉県が台風ひとつを受けることによって、あれだけの長期停電、そして、死者まで出てくる。こうしたこととなっております。全国知事会におきましても、特に、関東知事会、首都圏の皆さん方が被災した市町村に対して災害マネジメント要員、いわゆる市町村長さんをサポートする人員を派遣をする、あるいは、対口支援ということで、避難所対応に対して部隊の派遣をする。本来は千葉県が、管内の市町村としっかりと連携をとって、またライフラインの各関係機関との連携をとって、速やかな対応をとる。また、全国から支援を受けるのであればその受援体制をあらかじめしっかり構築しておく。しかし、こうした点が欠けると、大変厳しい状況が招かれることとなりました。今では本当に国を挙げての対応となっているところであります。

また、人口減少こちらについても、ちょうど地方創生が打ち上げられた平成26年9月3日。この時に国は2060年の人口を一億人をキープする。そして、それぞれの各都道府県、市町村の総合戦略においても、人口ビジョンを打ち出していき、こうしたものがなされたところがありますが、なんと社人研によりますと、今一億人が割れるのは2053年、7年も人口減少が早くなっている。こうした点において、我々地方がどのように対応していくのか、この点についても、羅針盤なき世を行かなければならない。まさに国難に正面から対応する、その意味では、徳島をはじめとする47都道府県で構成をしている全国知事会におきましても、しっかりとこの課題を共有するとともに、国と責任を共有する「行動する知事会」として、これからはしっかりと対応していく必要がある。と言いますのも、9月3日から全国知事会の会長を仰せつかったところでありまして、徳島県はもとより、今の千葉県もそうではありますが、47都道府県全てに目配りをし、そして、地方6団体と言われる全国市長会、町村会、それぞれの議長会、これらといかにスクラムを組んで、国とともに、場合によっては対峙をし、場合によっては共にスクラムを組んで対応していく、こうした、徳島のポジショニングとなったところであります。

そこで、やはり一番のお膝元、足元としては「行財政改革」、これをどのように行っていくのか、各委員の皆様方には是非、大所高所から徳島だけではなく、全国的な見地、場合によっては、グローバルな見地からも様々なご提案、ご提言を賜りますようよろしくお願い申し上げます。まずは私からの冒頭のご挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

## 議事

(阿部会長)

それでは早速議事に入らせていただきます。

その前に、一言ご挨拶を申し上げます。本日は、佐和委員、宇山委員があちらの画面に写っていると思うんですけども、お二人の委員が西部総合県民局よりテレビ会議でご出席で

ございます。後ほど、またマイクを振りたいと思いますのでよろしく申し上げます。

また、古川委員からの辞任の申し出を受けまして、本日は欠席をされておりますが、新たに、上勝町長の花本さんが8月21日付で委員としてご就任されておりますので、お知らせいたします。

それでは、ここから本日の議事に入らせていただきます。本日の議事につきましては、県の新たな行財政改革プランである「とくしまスマート県庁推進プラン（素案）」のご説明をいただき、論議してまいりたいと考えております。それではまず、「とくしまスマート県庁推進プラン（素案）」について事務局からご説明をお願いします。

## 事務局説明

## 意見交換

（阿部会長）

それでは、ただいま、事務局から説明がありました「とくしまスマート県庁推進プラン（素案）」につきまして皆様の質疑をいただきたいと思います。どなたからでも結構ですので、ご発言をお願いします。では、大西委員をお願いします。

（大西委員）

前回の8月の第1回の資料を拝見した時に、資料の中でいつも冒頭に出てきている、これまで進めてこられた職員の削減、3000人体制というテーマが消えていると言うことがあって、振り返りの中には入っていますけれども、テーマとしては消えてるところが気になるという話を前回させていただきました。行財政改革ですから、職員数の削減というテーマでなくても、総人件費の管理という視点に変えてでも、テーマとして残す必要があるのではないかとニュアンスで話をしました。

職員数の推移のいつも出てくる表を見ますと、10年間で職員数は約20%減少している。一方、別のデータをちょっと引っ張って概算してみますと、人件費が10年間で約10パーセントほどの減少に止まっているということで、減少効果、削減効果が、時間外手当等に吸収されてるのかなという風に勝手にイメージをしました。となれば、総人件費管理というテーマがいるんじゃないかと感じました。

しかし、改めて今回、本資料の一番最後に添付されている「取組項目・目標」というものを拝見しますと、AI、IoT あるいはRPAの活用、Society5.0の実現といった業務効率を上げるというテーマが非常に強調されておりますし、また、再任用の活用といったテーマも強調されているのを確認させていただきました。

さらにその指標として、超過勤務の縮減であるとか長時間超過勤務者の減少という目標もしっかりと入れられているということで、職員を約10年間でこれだけ削減された体制がまずできた上で次のステップという面でのこの新しいプランとしては必要な取組目標、項目というものがすべて盛り込まれているというふうに認識を新たにさせていただきました。そういう面では実態として必要なテーマというのは、盛り込まれていると実感していると言うことをまずお話をさせていただきました。

それともう一つ、私は、全く知識不足なのかもしれませんが、この間、近くの病院に行きまして、待合室の壁に災害マップという地図が貼ってあるのを見ました。地図の真ん中のあたりに避難場所というのがありまして、その周辺に赤いバツマークがついてたんですね。何かと思って見ると橋の上にバツがついていて、そのバツマークの説明を見ると、耐震補強が十分でないということでありました。それで、うちの家からずっと辿ってみると、ここもあかな、ここも、橋がいっぱい通れない状態になりうるのかなと、地図だけで見るとそう感じたわけで、実際には分かりませんが、そういうことであれば、まさに「災害列島」への対策としてやるべき事がいっぱいあるのかなと感じました。とすると、これを財政的に支えるのは建設公債かなと。しかし、これをやると公債費比率が上がるな、などと勝手にい

ろいろ素人的に考えたんですけど、実態面としていかがなんでしょうか。そのあたりを教えてくださいたいと思います。

(阿部会長)

大西委員のご発言に対し、県側からレスポンスできることがあればお願いします。

(人事課)

大西委員から貴重なご提言、ご意見をいただいたところでございます。職員数につきましては、資料の16ページに「適正な定員管理と組織人員体制の最適化」という形で記載させていただいているところでございます。数値目標は、確かに今回は掲げてないところでございますけど、委員からお話がありましたように、総人件費という観点は常に念頭においた上で、定員管理をしていかなければいけないと思っております。

それから、超過勤務の縮減、再任用の活用の観点のご意見をいただいたところでございます。冒頭に申し上げましたとおり、総人件費、書いてはおりませんが、その観点を常に念頭においた上で、引き続き、適正な組織体制が取れるような定員管理に努めて参りたいと思いますので、どうぞよろしくお願いたします。

(財政課)

今後の「災害列島」対策、「県土強靱化」をどう進めていくのかという話の中で、「財政健全化とのバランス」をどう図っていくのかということで、「実質公債費比率のあり方」について、ご質問、ご意見を頂戴したところでございます。

ご承知のとおり実質公債費比率につきましては、これまで全国平均に肉薄するという水準までできていますと、昨年度が12.8%でございましたが、今年度は12.1%ということで、この一年でも0.7ポイント改善をしている状況がございます。そういう状況の下で、災害列島対応ということで、ご承知のとおり、「国の緊急3か年対策」という枠組みができておまして、その中で新設地方債、非常に有利な起債でございます。充当率が高く、しかも、後々の交付税の算入率も高い起債が出来ておりますので、それを早速用いる形で今年度の当初予算も、計上させていただいておりますし、その枠組みが少なくとも来年度まではある状況でございますので、それを活用しながら、スピード感を持って、県土強靱化と財政健全化とのバランスを取りながら進めていくということによりまして、実質公債費比率についての配慮もできるかなというように思っているところでございます。その上で、来年度以降の「財政構造改革基本方針」につきましては、今現在、小委員会の方でご論議を賜っているところでございまして、その中でも低金利下でそれらを活用して必要な対策は講じていくべきじゃないかという声もいただいておりますので、そういったご意見を踏まえまして、具体的な数値目標を定めていきたいと思っているところでございます。

(阿部会長)

他にございませんか。それでは。濱尾委員、お願いします。

(濱尾委員)

先日、申し上げた事をいろいろとこの中に取り込んでいただいて非常にありがとうございます。是非、一緒になって進めていければと思います。内容の方はちょっと置きまして、プランの取組目標の、成果指標、数値目標について、整備・運用、あるいは推進だけで止まっているところもありますけど、できる限り多く数値で表していただくと非常にありがたいです。

この中で、これどう見たらいいのかという部分があります。例えば、「職員のモチベーションを高める働きやすい職場環境の浸透」のところ、「超過勤務の縮減」という目標では、4年間、17時間未満という数字がずっと続くんですが、これはどういう風に理解したらいいのか、あるいは「長時間勤務者の減少」も毎年延べ300人以内、あるいは、「年次有給休暇の取得率」は、全部15日ってのがずっと入っているんですが、同じ目標なのか、あるいは対前年とさらに違うのかというのが分かりにくいので、後で教えてもらいたいと思います。

それから、「県職員の配偶者の出産補助休暇の取得率」とか、「育児参加のための休暇の取得率」が、全て100%になっているんですが、これは大丈夫なんじゃないかということです。また、「男性職員の育児休暇、休業の取得」は30%となっていて、これもずっと4年間、30%なんですけど、先ほどと同じく、同じ数字がずらっと並んでる場合の見方を教えてもらいたいです。

他の、例えば、「メンタルヘルス研修者」とか「ストレスチェック」なんかはだんだん数字が増えていくわけですけども、これは、延べなのか、その年度でこの人数の受講を達成する人数なのか、何が目標なのかという事がちょっと分かりにくいところなんです。

それから、「県民総参加、共助社会の確立」という項目、これは非常に重要なことで、私も以前は県政なんて正直ほとんど関心なかったんですが、こういう会に出させていただくことによって関心を持つようになりました。ですから、特に、若い方や女性がこういう審議会に参加されるのは非常に良いことだと思うんですね。それで、場合によっては、若い人だけで審議会を開くとか、あるいは女性だけの審議会を設けるとか、もちろん、運営は大変でしょうけども、同じテーマで合同の審議会もされるとか、審議会のあり方をいろいろ工夫していただくと、県の政策が決定されるプロセスに少しでも自分が関与してるという実感があると、非常に関心は持つ人が増えるのではないかなというふうに思います。

いずれにしても、数値目標が、先ほど申し上げたように非常にわかりにくいので一体どれが目標なのかと言うところと、審議会を利用して、大いに県民を参加させていくべきというところを、是非、検討頂きたいということでもあります。

(阿部会長)

ご発言、ご提案に対しまして。県側からいかがでしょうか。じゃあ、お願いします。

(人事課)

今、いただきました、目標数値についてでございます。まずは、「超過勤務の縮減」、「長時間超過勤務者」の人数、それから「年次有給休暇の取得日数」のところでございますが、同じ数値になっているというご指摘をいただいたところでございます。現在、特定事業主行動計画で、取り組んでるところでございますが、この目標数値につきましては、令和元年度の達成目標として掲げている数値でございます。ただ、なかなか実際は、そこまで取組ができてないというところがございます。例えば、超過勤務の時間数でございますが、平成28年度からの計画といたしまして、28年度が月平均20.3時間のところ令和元年度に17時間未満にということで取り組んできたところがございますが、30年度の実績で申し上げますと、災害対応等がございまして、21.7時間と逆に増えるような形となっているところがございますので、引き続きこの目標につきましては、それに近づけるような形で取り組んでいきたいということで、目標数値として置いてるところでございます。同じく、長時間超過勤務者につきましても、28年度が月80時間超の超過勤務者が延べ718名いたところがございますが、元年度には延べ300名以内をしたいというところに取り組んできたところがございます。こちら、29年度は下がりましたが、30年度につきましては900人と上昇してる所でございます。それにつきましても、働き方改革を進めて、この目標にできるだけ近づくよう取り組んでいきたいということで、同じ数値をあげさせていただいたところがございます。それから男性の育児参加等の数値でございますが、こちらにつきましては100%を目指していきたいということでございますが、例えば出産の補助休暇につきましては、平成30年度の実績で申しますと、76.4%でございます。これをさらに、できるだけ100%取っていただけるようにということで取り組みを進めてまいりたいと考えておりますし、男性の育児参加休暇につきましては、30年度実績で50.9%ということで、まだ100%にはなかなか厳しいところですが、これも引き続き、取り組んで参りたいと考えております。また、育児休業のところにつきましては、3歳未満のお子さんを養育する職員に認められる休業で無給の休業になります。こちらにつきましては、30年度の実績で14.5%というとなっております。こちら目標の30%に近づけていきたいと成果目標としては同じ数値になっておるところでございますけど、この数値に向けて取り組んで参りたいということで掲載をさせて頂いております。

それから、メンタルヘルスの研修とかストレスチェックにつきましては、それぞれ前年度

も実施してるところでございますので、それぞれ、単年度の研修受講、受検率という形での目標を掲載させて頂いているところでございますので、どうぞよろしくお願いいたします。

(県民環境部)

審議会における若者委員の比率あるいは女性委員の比率ということで、ご質問をいただいたかと思えます。こちらにつきましては、できるだけ幅広い年齢の方、あるいは男性、女性、広くご意見をお伺いするというので、こういった形で設定をさせていただいているところでございます。そういったご意見をいただいてですね、公募委員というものも設定したりする中で、若い人の意見を汲み上げたりとか、あるいは女性の方をというようなことで取り組んでいるところでございます。

若者だけ、女性だけというのでもというようなお話があったかと思えますが、テーマによっては、若い人のご意見でというようなこともあろうかと思えます。ただ、審議会ということになりますと、条例、あるいは、要綱等でこういう人を選びなさいというような決まりもありますので、そういった中で適正な人を選んでいく中で、こういった形で若者比率、女性比率と高めていこうというような取り組みを進めているところでございます。

(行政改革室)

取組目標の数値でございますが、延べの場合は、例えば、23ページの1-(1)の一番最初に「活用事例数(累計)」とありますが、延べ数を目標にしている場合は、このように「累計」と表示をさせて頂いております。ですから、「累計」と表示がないものについては、単年度での目標数値というふうに書かせていただいているところでございます。今一度、分かりにくい表記がないかというのを点検したいと思えます、ありがとうございます。

(濱尾委員)

超過勤務以下ずらっと、実は非常に難しいんだって話を散々されたので、それでは、全部、令和4年の目標とすればいいんじゃないですか。初年度からはできないということだから、令和4年にはこの数値を達成しますと、途中は、なんとかそれに近づけるように努力しますとかね。同じ数値だと4年間あって何も進まないのかという感じがする。同じ目標値ですからね。実はそれを達成するのは大変なんですよというのであれば、令和4年には17時間未満にし、延べ300人以内にし、15日に年次取得率をしますとかね。出産率の取得も令和4年に10%にしますと。それまではずっと、少しずつでも進捗して行きますとかね。さらに各年度、細かい数字出すの大変でしょうから。何か工夫してみてください。そうしないと進まないのかっていう感じを与えますので。

(人事課)

貴重なご意見を頂きましたので、その観点を踏まえまして、目標の記載といたしますか、設定をもう一度検討したいと思います。ありがとうございます。

(阿部会長)

孝志委員お願いします。

(孝志委員)

先ほど濱尾委員からお話がありました「県男性職員の配偶者の出産補助休暇の取得率」100%のところですけども、私も同じところが気になってまして、お話を伺いすると、出産補助休暇の方はまだ76%、育児参加の方は平成30年で50.9%ということですので、4か年ありますから、例えば、令和元年度は80%とか90%とかそのような目標にしてもいいのかなと思えました。

それと、数値目標全部で120項目のうち数値化されているのが半分ぐらいとお聞きしたんですけども、それ以外を拝見しますと、「推進」という言葉がちょっと多いかなと感じました。4か年ありますので、推進といっても、毎年度、推進する内容はどんどんバージョンアップす

だと思います。数値にできなくても、この年はこういうことをしますというふうに具体的に分かるようにしたほうがいいのではないかと思います。

(阿部会長)

今の孝志委員からのご発言に対して何かレスポンスすることがあればどうぞ。

(行政改革室)

「推進」という目標となっているものについても、今後、本プラン推進委員会で年に一度はどういった取組をしているのかといったところを報告をさせていただきまして、それに対するご提案などを頂戴をしたいと思っております。それを踏まえて目標数値が掲げられるもの、上方修正できるもの、具体的に書けるものが出てくるかもしれませんので、そこはその都度、修正をしながら進化するプランとしていきたいと考えております。ありがとうございます。

(阿部会長)

他、ありませんか。それでは、松浦委員お願いします。

(松浦委員)

中身は素晴らしい内容なので、私からお話することはございません。ただ、もう一度、原点に戻り、改めてこのプランの基本的な考え方、資料で申し上げますと6ページの目的は何だろうと言うところで、もう一度読み直してみました。「とくしま人の夢や希望の実現とすべての職員の能力と意欲を最大限発揮できる働きやすい職場環境の実現これら双方を達成することにより、将来にわたり、安心と幸せを実感できる安心幸福とくしまの実現を目的とします」とあるんですけれども、例えば、私どもであれば、食品の会社になりますので、私どもが「安全・安心」を目的にしているようなものです。実際、「安全・安心」は必ずそれはクリアしなければならないことです。でも今、市場で問われているのは、それはもう当たり前です。当たり前の中で、さらに何を特徴として取り組んでいますかというところを消費者の皆さんは重視されているのではなかろうかと思います。例えば、私が思うのは、知事をはじめ県の職員の皆さんが生き生きと働いていただくことが、我々の幸せに繋がると思っていますので、もう少しワクワクするような一言と申しますか、そういったことを目標、目的に書かれた方が、皆さんもモチベーションアップに大変繋がるのではなかろうかと感じました。計画を進めていくに当たり、目的のこれは達成できるのか？というような皆さんの指針を示すキーワードを一つ加えていただいたらどうかと思いました。

(阿部会長)

なかなか難しいですねこれ。何かコメントすることがあれば。

(松浦委員)

委員になりました7、8年経つと思いますが、今日もテレビ会議が実施されているように、素晴らしく進化していると思うんですね。この進化をさらに加速させるために、また実現できると信じていますので、その一言があればいいのではないかと思います。

(経営戦略部)

非常にありがたいご意見ありがとうございます。やはり、仕事というのは嫌々するのではなくて、楽しみながらやると、特に笑顔で仕事するということは非常に大事だと思いますので、今のご意見はまさしくその通りだと思います。何か良いキャッチフレーズをというお話でありますので、そのあたりにつきましては、すこしお時間頂いて検討させていただきたいと思っております。また、もし、何かいい案がございましたら、ご提案いただいたらと思っておりますのでよろしく願いいたします。

(阿部会長)

そうですね。

では、テレワークをうまく使えないかという石田委員からのご提案で、今回、初めての試みで、佐和委員ともう一人宇山委員の二人があちらでおられますので、まず、佐和さんから、何かご意見をお願いします。

(佐和委員)

前回お休みをしてしまったものですから、今回、資料を頂いて、読み込んで来ました。

このSDGsの達成というすごく大きな、国際的なところに徳島県としてもしっかりと取り組んで行こうという素晴らしい計画がこれでできていく訳ですけれども、この17の目標が、すべて包括的に達成できるんだっていうところを書かれていて、これらの内容は本当に、生活という部分で見ても全て関係する、すべてを達成しないと幸せな実現とならないよなと思うと、プランに盛り込む難しさもあろうかと思うけれども、徳島の良さを活かした、いいところを伸ばし、弱みをどうにか見据えながら、これが実現化していけたらいいのかなっていうものは感じました。

福祉の方から来てるのという言葉を発しながらしゃべるんですけども、今ちょうど8050問題と言われていたものが、もうすでに9060問題という風に10歳年を取ってしまったというところで、本当に厳しい生活をされてる方がおいでるのも現実ですし、それから、2025問題はどうかジュニアが解決するだろうと言われてるんですけども、そこからは、今いる自分たちの子供の問題なんだということで視点を変えないと。これで2025年問題が終わった訳ではない、今から始まるんだという意識の中で、子供たちのために考えていかないといけないのかなっていうことを、最近、いろんな研修を受けていく中で感じたところがありましたので、その辺り皆様と共有できたらいいと思いました。

特に、扶助費の問題ですが、今の40代の就職氷河期の方の問題が将来的には、扶助費での負担といった心配も出ています。そういったところも含め、財政的には検討しても厳しいかと思えますけれども、そこを貧困をなくすという、第1番に書かれているところを、できるだけ注目しながらプランも作っていったらいいのかなという風に思いました。というのも、現実には「食べるものがないんです」という相談がきます。日常生活自立支援事業を使っている障がいのある方であったり、認知症でという問題を抱える方、また、生活福祉資金を借りに来られる方もいますが、やはりそこで償還計画が立たないとお貸しすることができないというふうに生活が厳しい方が、今、ほんとにいると日々感じながら業務も行っておりますので、そういった取組や現場を見ていただくといいかなというふうに思います。

計画があって、そこを皆さんが進まれるということで、こういった計画があることはすごくいいことだと思いますので、これまでもしっかりと取り組まれて成果を出されているので、今回の計画もそういった方向に進んでもらえるといいと思います。

(阿部会長)

ただいまの、佐和委員からのご発言に対して何か県側から、レスポンスすることがあれば。

(保健福祉部)

貴重なご意見ありがとうございます。委員からのお話は、「地域共生社会の実現に向けた今後の取組」ということになると思います。今回のプランの中にそういったキーワードは直接入ってないですけども、現在、一人暮らしの高齢者の方の増加であったり、住民同士のつながりが希薄化している。そういう中で、介護、子育て、それから住まいそして孤立というように、課題が非常に多岐にわたって、複雑化しているという状況でございます。そういった中で、県におきましても、昨年度、「徳島福祉の絆サポートプラン」という地域福祉支援計画を策定いたしまして、地域共生社会の実現に向けて、地域住民やそれから多くの職種の方が連携して協働するような仕組みづくりについての計画を立てております。各社会福祉協議会さんをはじめ市町村がいろんな事例に日々取り組まれていることと思っております。優良事例につきましては、県内で広く取り組めるように我々も積極的に情報共有していけるよう



な、そういうことにも取り組んで参りたいと考えておりますので、今後ともご助言、ご提言をよろしく願いいたします。

(阿部会長)

もうおひと方、宇山委員、ご自分のご意見と合わせて、今回のこのテレワークのですね、こういった試みついてご感想も合わせてお願いします。

(宇山委員)

前回から出席させていただいてるんですけども、前は2時間くらい前にこちらを出発して県庁の方に行ったんですが、今日は3時まで会社の方でテレビ会議をしております。私が勤務している会社がサテライトオフィスですので、こういったテレワークが日常的に行われている環境でもあるので、あまり違和感はないんですけども、この会議では声が聞こえづらかったりするのがもう少し聞こえやすくなったらいいな、なんて思いながら出席をさせて頂いております。

今回の推進プランも前回の骨子案もなかなかついていけないところはあるんですけども、実は来週、9月26、27日で徳島県の新規採用職員の方の研修を弊社で受けておまして、一日目が84人、二日目が85人ですので総勢169名の今年採用された職員さんと一緒に、剣山へ行って参ります。せっかくなので、若手の職員さんにいろいろご意見も聞いてみたいと思っています。

プランの中で気になったのが、女性管理職の割合が、R1～3年空欄で、R4年に16%とぼつんとあると、また、他をみると100%が続き、10件が続き、「実施」と、そのあたりをもう少し詳しく教えていただきたいというのがございます。

(阿部会長)

今の宇山委員からのご発言、ご質問に対して県側からレスポンスすることがあればお願いします。

(人事課)

今、お話しいただいた点でございますが、まずは26ページの数値目標でございます。1-(1)定員管理、組織体制の最適化につきましては、それぞれの社会情勢、行政需要等を踏まえまして、定員管理を行っていくという形で、具体的な数値は掲げられてないところでございますけれど、その時々々の情勢、年度によってもいろんな行政需要等は異なって参りますので、そこは適宜、見ていきたいということで「推進」という形になっているところでございます。

それから、女性管理職の割合のところでございますが、こちらは令和4年度につきまして16%という形にさせていただいております。これにつきましては、行動計画での目標数値もこの数値でありますのでその数値をあげてということでございます。ちなみに、女性の管理職でございますが、今年の5月1日現在で、数値が10.8%というのが、知事部局の女性管理職の割合でございます。これを、令和4年度には16%にしていきたいということで、これも非常に数字的には頑張らなければいけないところでございますけど、やはり、これから、女性の職員の割合も増えてまいりますし、また、まずはそれぞれステップを踏んでいくような形になるんですけど、係長以上の役付職員もかなり増えてきておりますので、そのあたり、いろいろな職員、男性もそうなんですけど、様々な所に配属をして、また経験を積んでいただいて、それで女性の方の能力も十分活用していきたいということで、このプランの最終年度、令和4年度の目標として掲げさせて頂いております。

それから、新規採用枠のところは毎年100名以上という形で書かせていただいております。これにつきましては、ちなみに今年度、ですから来年の4月採用の職員につきましては、現在、大学卒業程度はもう終わっておるんですけど、全体で195人の採用枠という形で設定させていただきまして、こちらにつきましても、毎年三桁の採用ということでいきたいので100名以上と書かせていただいております。それから、研修のところにつきましては、新たな研修の実施ということで、10件と書いております。こちらにつきましては、毎年度、我々、研修制度

を考えておるところでございますけど、その中で、研修を毎年見直していきまして、毎年10件は新たな研修を行っていききたいということで書かせていただいております。新採研修につきましても、まさに今回、宇山委員にお世話になるところでございますけれど、現場での経験を積ませたいということで、そこもまた毎年見直しをしまして、そういう体験ができるような形で取り組んで参りたいと思いますので、引き続きよろしく願いいたします。ありがとうございます。

(阿部会長)

では、続きまして、石田委員、お願いします。

(石田委員)

前回、働き方改革に関連したお話をさせていただいて、その結果こんな風になったんだと思います。確かにこういうのを見るとテレワークだなと思うんですけども、ここで止まらないでいただきたいと思うのは、ここで終わると、これは職員ではなく委員の働き方改革で、なんだ、意識を変えるのは我々だったのかということになってしまいますし、特に、今日は、美馬庁舎からということですが、おそらく美馬庁舎からこちらにいらっしゃってる職員の方がここにいたりするのかなと。いらっしゃらなくてもいいようになるのが、働き方改革と言いますか、テレワークなのかなと思ったりしますので、今後、職員の方にも広がってほしいと思います。

働き方改革に関連して、疑問に思ったことが、23ページ「職員のモチベーションを高める働きやすい職場環境」の項目で、先ほどから出ております、勤務であったり長時間あるいは男性職員の出産補助休暇の取得という、こういった働き方改革としている取組項目を、意識改革を通じて行っていくとあるんですけども、これは本当に意識改革を通じた働き方改革なのだろうか。というのはですね、もしかしたら、26ページの方の行政体制、あるいは組織人員体制の方の問題なんではなかろうかと思うからです。意識が足りないから、長時間勤務があるのか。そうではなく、人員体制に問題があるからであれば、その体制の問題を意識で克服するというのはなかなか難しいのかなと思いますので、どちらに入れておくのがふさわしいんだろうかと思いました。これは長期間勤務だけではなく、他に先ほどありました育児休業、育児参加、配偶者の有無の年次有給休暇。多くのこの項目が、どちらの問題であろうかという風に思った次第です。

あと少し小さくなりますけど、目標の中に括弧して知事部局と書いてあるのが二つだけあります。なぜ、ここだけ、知事部局なんだと。他はおそらく、知事部局ではないという意味なんだとすると、この二つだけ限定するのは、何か理由があるのか、この、なぜだろうは質問でございます。

あとですね、もう一つ、今回、SDGsの部分で8ページに全体のSDGsのゴールとの対応関係ということで表があります。上に1から17までそのゴールについて書いてあるんですけど、この17番について、「実施手段」というふうに短く要約していただいています。7ページのゴールの17の説明を見ると、確かにここには、「実施手段」という言葉がありますが、「グローバルパートナーシップを活性化する」ともあって、17番はむしろ実施手段の方ではなくてこちらパートナーシップという目標じゃなかろうかと、僕は理解しています。例えば9ページにある17のロゴマークですが、輪っかが5つほどかぶってるところに、「パートナーシップで目標を達成しよう」という形で要約されてまして、実施手段、という言葉はなかったりします。そうだとすると、17はパートナーシップであって、それも特にグローバルパートナーシップだということになると、17にいくつか印が入っているものが違和感を感じると思いますか、グローバルパートナーシップではなさそうな感じのところ、対応関係としてあるのかなと思いますので、これは見直してもいいんじゃないかなと思います。

また、ここにはないものとして、こんなのがあればいいなという「グローバルパートナーシップ」に関するのですが、同じ8ページの重点目標の3の2の(3)で広域的視野を持つ職員の育成というのがございます。この内容が18ページのところに説明がありまして、職員をいろいろなところに派遣して、広域的な視野を持つ職員を育成するということですけど、ここ

には国への派遣、割愛ということもあるんですが、これが例えば、国際機関であったり、海外のSDGsの趣旨からいけば途上国になるのかもしれませんが、そこまで行かなくても、外国の同じような自治体へ行くなどSDGsの趣旨に合うように、例えば、財務のマネジメントなんかをやっている方が1年でも2年でも外国へ行って、そういうことをやってまた帰ってくると、もし、この3000人の職員の中で毎年一人程度かもしれないんですが、そういう方がいるという風になると、ずいぶん雰囲気も変わってきて、本当にグローバルパートナーシップをやっているということにもなるのかなと思いますので、そういうのがあってもいいのかなと思いました。

もう一つは、小さな質問ですが、25ページの数値目標、成果指標のところ、2箇所なんですけれども（R5.4）というのがあるんですが、すでに説明頂いているかも分からないんですが、どういうことなのかなと思います、教えていただければと思います。

（阿部会長）

ただ今、石田委員から、いくつかの重要なご指摘、あるいはご質問をいただきましたので、これに対して県側から何かありますでしょうか。

（人事課）

ご意見ありがとうございます。まず、数値目標の関係でございます。今、男性職員の出産育児休暇でありますとか、超過勤務の縮減につきまして、働き方・職場環境のところに入れておりますが、組織体制のところとどっちがいいのかということでございます。男性職員の育児参加につきまして、働きやすい職場環境のところに入れてさせていただいたことにつきましては、育児参加が浸透するという事は職場のみんなが男性、女性問わず働きやすい環境づくりができるのでないかということで、こちらに入れてさせていただいているところです。

具体的に働きやすい環境を作るためには、管理職の意識改革も必要であるということで、29年度に「働き方改革推進方針」を策定し、知事をはじめ幹部職員に「イクボス宣言」をして頂いております。また、お子さんが生まれる職員がいた場合には、所属長からこのような休みが取れますよということを示した「ワークライフバランス支援書」をお渡しするようにしております。休暇制度は、なかなか活用できていないところがございまして、まず周知をして休みをとりやすい環境も作っていくべきだということで、この「職場環境の浸透」の項目に入れて頂いております。ただ、石田委員からご指摘がございましたように、「組織体制」のところで見ますと、職員が休みを取るには、全体で業務の分担でありますとか、体制を整えていかなければいけないということで、適正な組織人員体制にも関連する項目ではあるのかなと思いますが、今回は、職場環境の浸透を重点的に取り組んでいきたいという思いで、ここに目標として掲げさせていただいております。

それから前後しますが、26ページの女性管理職の割合、（R5.4）と書かせて頂いておりますのは、4年度の目標でございますけど、実際には定期人事異動を4月1日付けで行いますので、5年の4月1日付の人事異動の結果として女性管理職割合をここまであげたいという目標として、（R5.4）と記載をさせて頂いてるところでございます。

国の割愛職員の関係でもお話をいただいているところでございます。国に対して研修派遣させて頂いておりますけど、割愛派遣につきましては、国の方に身分を移管して、まさに国の政策立案に直接参画をさせていただくという形で、現在は、原則として、割愛採用という形で取り組んでいるところでございまして、目標数値は100%と書かせて頂いております。

一方で、石田委員からは、外国の自治体等への派遣も考えてはどうかのお話がありました。現在、外務省にも職員を派遣しております、実際に在外公館、大使館で勤務している職員もおります。ただ、国の機関、在外公館でありまして、なかなか自治体というところで実際に仕事をするにはできておりませんが、そういう経験、また、研修になりますけど、自治体国際化協会、自治体と関わる海外事務所にも派遣をしているところでもございますので、そういうところで経験を積んでいただいて、また県に戻って関係部署で活躍いただけるよう、この制度につきましては、検討して参りたいと思います。また、外国の自治体への直接派遣については、どういう形で実施ができるか、今後の検討課題とさせていただきます。

ばと思います。ありがとうございます。よろしく申し上げます。

(行政改革室)

SDGsの振り分けと言いますか、17番のパートナーシップについて、実施手段という観点で丸が付いているのではと思われる項目もございますので、石田委員のご提案を踏まえて、もう一度見直しをして参りたいと思います。ありがとうございます。

(阿部会長)

今、石田委員から、グローバルパートナーシップというお話も出ましたので、青年国際交流機構の参与でもある近森委員をお願いします。

(近森委員)

先ほどの、石田委員のお話を聞いてまして、アイデアが2つ浮かびました。先ほどご紹介いただいたとおり、私、「世界青年の船」といって、内閣府が主催しております、青年国際交流事業に参加して、参加青年ということで、今、こちらのボランティア団体に所属しております。他にも、ASEANの国との交流事業ですとか、いろんな渉外ですとか、青年活動とか、テーマごとにヨーロッパですとか、そういうところに派遣している様々な事業もございます。自治体に直接派遣ということではないんですけども、そういったところで、地域で取り組んでおられる方と直接ディスカッションなり、いろいろなテーマごとにお話をするとところもありますので、そういうのも、ぜひ県の職員としてご参加していただく道もあるのかなと思いついておりました。また、海外青年協力隊と言いついてJICAがボランティア派遣をしているんですけども、そこでも現地の、特に途上国に限るとは思うんですけども、現地の政府の機関の方と一緒に働く、ボランティアなんですけれども、私の知り合いの方もそういうところで働かれていますということもありました。どのような派遣内容があるのかというのは、向こうの政府からの要望ですとか、現地の大使館との交渉ということもあるんですけども、そういう道もあるのかなと、石田委員のお話をお伺いして思いつきました。私の方からは、9ページにございますSociety5.0とたくさん資料の中にも出てくるかと思うんですが、ICTを活用していく、今までに解決し得なかったものが、いろいろ出来るのかな、技術革新があるのかなというイメージは、ぼんやりとしたものはあるんですけども、具体的に自分たちの生活がどういう風に、このSociety5.0で変わっていくのかというのが、ちょっとイメージがまだわからないなっていうのがありました。それがひいては、外国の旅行者の方ですとか、在県の外国人の方、「とくしま人」と呼ばれる徳島に関係性のある方にとって、Society5.0を徳島県が先行してやっていくと、どういう風なことが具体的に直接的に変わってくるんだろうかというのがイメージできると、松浦委員もおっしゃったような、ワクワクするようなものになっていくんじゃないかなと感じました。

先ほどから出ていますが、働き方改革というところで、23ページにもありました長時間労働の削減ですとか人数の削減なんですけれども、なかなか厳しいところはあると思っております。災害ですとか予期しないことでどうしても長時間になってしまうということもあると思います。だけど時間を減らせと言われてもその間で板挟みになってしまうのは、県民からしてもあまり望ましいものではないと思います。目標はとても大事だと思うんですけども、その目標が全てではなくて、どういう風にしたら減らしていけるのか、どういう風にしたら適切になっていくのかというところで、きっとこのSociety5.0が、何かしら役に立つんじゃないかなと漠然と考えていました。今回、県では、AIですとかRPAを導入されてバックオフィスの改善をされていますが、働き方そのものを、AIやRPAを可視化するというのも技術的にはできるそうで、いろんなツールは出てきてるみたいなので、そういうものもどんどん検討して頂くのも一つのアイデアかなと思っておりました。

(阿部会長)

今の近森委員からのご意見に対して何か、じゃあ、お願いします。

(行政改革室)

ご提案ありがとうございます。2020年からは5Gの商用サービスが開始されて、県民の方々の日々の生活が、例えば医療であるとか交通の問題であるとかそういった今までになかったような技術を活用して新しいサービスが、今後生まれてくるんだろうと、そういう大きな転換期にあるんだらうなど感じております。今、大きな転換期にあるということで、職員自らその技術を使えば今の業務にどう生かせるのか、そういったことを常に考えながら業務をすることによって抜本的に働き方を変えていけるのではないかということで、このプランに掲げさせて頂いております。

(阿部会長)

それは続きまして、徳島商工会議所女性会副会長の今出委員、お願いします。

(今出委員)

まずは、前回の会議を経て、SDGsのどの分野に対した取組なのかというのをアイコンつけてくださっておりますので分かりやすくなりましたし、その横にQRコードをたくさんつけてくださってんですが、既に取り組をされていらっしゃる内容について、いろいろ見させて頂きまして、たくさん情報を発信していただいていることが非常によく分かりました。その中で、「新たな総合戦略研究会」には、人口推移の項目があって、平成30年度の県内の高校、大学の卒業生の状況のうち、大学卒業の約75%の方が就職をされていて、そのうち、県内に就職をされた方が40%だったという結果を拝見いたしました。人数にして836人だったんですけれども、大学をたくさん出られても徳島に残ってくださる方は少ない中で人口減少が懸念されておりますし、企業側としては、本当に若手の人材確保に苦勞をしているところでございますので、このとくしまスマート県庁推進プランの中の11pにありますようなことを、県として取り組んでいただけるということは非常にありがたいと思いますし、逆に、私たち企業側もその会社で働く魅力の発信をもっとしていかないといけないと思いました。ここで大事になってくるのが、小さい頃からの学校教育であるとか、地域の人々との触れ合いを通して徳島の人にお世話になったとか、徳島のために役に立つ仕事を将来したいと思えるような関わりとか体験をもっと増やしていくことも必要なんだろうと思います。

(阿部会長)

県側からレスポンスをいただく前に、県内の教育に携わっておられる、SDGsのお話も出ましたので、加渡委員、お願いします。

(加渡委員)

今回の新しいプランが、SDGsの目標達成に寄与することに照準を当てていらっしゃることに大変感銘を受けております。SDGsはもはや、世界の共通言語になっておりますし、バックキャストで考えていくというのが、SDGsの根幹であります。そのために何をするかという行動のコンパス、羅針盤が、この17の目標というふうに考えられます。SDGsの大きな理念であります「誰一人取り残すことはしない」ということを、県行政のレベルで実現するためには、何が必要かを考えた時に、それはおそらくデジタル人材の育成であろうと思います。その理由は、デジタル弱者をなくすためです。先般、徳島県は、2060年の人口問題、人口推計を51万人から59万6000人と打ち出しました。ただこれは、2060年という少し先の話になりますが、果たして日本は47都道府県、この47という数字が維持できるのか、徳島県はこの24市町村という数字が維持できるのか、これは誰も分からないことです。このプランの中で、人口減少、災害列島を国難として位置付けると書かれておりますが、全ての行財政改革の基盤というのは、この人口減少にどうやって対応していくのかということが大きな基盤になってくると思います。人口減少は、一度に進むわけではありませんで、二段階で人口は減っていきます。まずは、少子化が進んで高齢者が残る段階が第一段階。第二段階は少子化とともに高齢者も減っていく、つまり、全体的に人口が減っていくというのが、第2段階です。徳島県内のことを考えますと、おそらく、地域によって人口減少の格差が生まれてくることが予想され

ます。ですから、県内で人口減少のスピードが早い地域の生活環境をどうやって守っていくかというのがこれからの大きな課題になると思います。地域の中で人が孤立することを防ぐのは共助社会ですが、地域そのものが孤立することをどうやって防いでいくか、そこにどうやって手を打っていくかのカギとなるのが、まさに、Society5.0であり、IoTであり、それを活用することができるデジタル人材を県庁の中で活用をしていく、育成をしていくことだと思います。そしてその結果、地域の中でデジタル弱者を救っていく、これこそが、今回の新しいプランの大きな目標ではないかと思っております。SDGs、2030年の目標達成に向けて、徳島県のトップ企業とも言えるこの県庁が、大きなフラッグシップを担っていただくことを期待しております。

(阿部会長)

加渡委員のご意見に対して、県側でレスポンスできる人は知事以外にはおりません。知事、お願いします。

(知事)

まさに加渡委員がおっしゃっていただいた、この人口減少と地方行政の単位、国家的な課題として、総理の諮問機関である「地方制度調査会」の場で実は熱く議論されています。よくマスコミに出る「2040年問題」というのがこれですね。急激に、今、人口は減っている。その一方で、大都市部に増えているというこの過疎過密というのは、昔から言われてきたんですが、それが今や大きな点で課題になり、例えば、市町村議会で議員になり手がいない、お隣の太田村の話がよく取り上げられるわけなんです。ということで、そのフルセットでの行政サービスを、いわゆる2層構造である市区町村の中で取ることは不可能であろうと、こうした話から出ているんですが、その中で、今、有識者の出している様々な処方箋が全国市長会、全国町村会から猛反発にあっているんですね。それは、どういうことかということ、有識者あるいは自治行政局の総務省で処方箋として出しているのが、広域行政ということで、いわば、市町村をいくつかの単位、広域でもって一つのサービスを行う。例えば、ある市を中心としてその周辺の町村では文化ホールなんかもう作らない、体育施設なんかもう作らないとか、あるいは、それぞれのところに、ここにあったら便利だなってものを集約する。これは一体何を表しているかっていうと、とりもなおさず「令和の大合併」なんです。再びの。市町村にとってみると、平成の大合併では、徳島でも50市町村が24市町村になりました。じゃあ、それぞれがハッピーになったのかということ、全然なっていないんですね。例えば、美馬市。木屋平では、かつては8000人いたのが今は1000人。いくつかの合併によってこういう形が生まれてくる。これは別に木屋平だけの話じゃないんですね。あのときに強行に合併しなかった上勝町は2000人ですね。今、県内で一番小さい市町村になるわけなんですけれども、「いろいろ」をはじめとして、非常に元気ですよ。この前のダボス会議での共同議長を務められた坂野さん、女性の方ですが、この方は、そこの「ゼロ・ウェイスト」の理事長さんなんです。国の方針に沿って貧すれば鈍する大合併を行った。結局、国の言うとおりにして、何が良かったのか、検証をまず行うべきだということですが、いまひとつも進んでいないんですね。全国知事会も地方制度調査会のメンバーですが、実は、地方制度調査会には、知事会だけが会長が出席してなくて、総務委員長が出ていました。次からは、私が出るようにするんですけどね。そのぐらいの大きな問題となっております。こうした在り方、もう一つ、先ほど、Society5.0、デジタルデバイドの話が出たわけなんです。これを活用して、例えば、中山間地域では農業をやる人がいなくなってくるのか、いや、そうではない。スマート農林水産業に活用していく。建設業は、i-コンストラクション。こうすることによって人手不足を解消、トラクターもあるいはローダーも、人がいない無人走行できるんですね。あるいは、医療では、まさに遠隔医療。従来以上に、例えば、MRI、CTの読影できるドクターがその地域にいなくても、スマホで5Gで撮れば、4K以上のものになりますので、それをたちどころに読影医に送ることによって、救急車やドクターヘリで運ばれて着いた時には直ちに手術を、あるいは脳梗塞の場合には、薬を効果的に打てば治る。ただ、打つタイミングが早くても遅くても命に関わるんですね。こうしたものを、たちどころに行うことができるのが、

5Gであり、あるいは、IoT、ビッグデータ、AI、インダストリー4.0、こうしたものを合わせてSociety5.0、いよいよ日本は、来年度からこれをやっぺいこうと。まさに中山間地域、地方の課題解決のためにこれを使うと、例えば、無人走行。これを使うことによって、交通手段の無い中山間地域、こうしたところで、タクシーをデマンドでもって地域の足として使っていく。もう既に、ドコモと徳島県内のある企業とでこのシステムが出来上がってるんですね。山口県の方で実証を行い、そして、徳島でも実証していこうと。まさにこれから、今の日本の大きな課題解決をしていくのは、加渡委員が言われた、Society5.0、そしてそれを補うためのいわゆるデジタルデバイド、デジタル人材の育成ということにかかってくるということで、今までは、徳島県としては、全国知事会の「情報化推進プロジェクトチーム」のリーダー県でもありましたので、このSociety5.0を牽引をしてきてきましたが、今後は、全体を俯瞰していくこととなりますので、今おっしゃっていただいた点については、具体的にやっていきたいと考えております。

近森委員からもお話のあったSociety5.0の姿を具体的にということについては、今、大体のところを申し上げたところですが、例えば、人手不足の対策であったり、あるいは、バックオフィス業務ですね。徳島県では、出納の方で昨年これをやりました。96.2%削減することができた。今まで100人の職員で当たっていたものが4人しかいなくなるということになるんですね。こういう形での働き方改革とその一方で、県民サービスの向上という二律背反を具現化することができるのが、まさにSociety5.0の姿ということになります。我々としてはこうした点をあらゆる分野で、また、日本全体が一斉にやろうということになっていますので、国とともにこれを具現化をして、この日本の2040年問題はもとより、人口減少、災害列島の2つの国難をしっかりと解決をしていく、この処方箋を徳島から打ち出していこうということになります。

(阿部会長)

それでは、そろそろ、締めに入りたいと思います。本日は、皆さんから積極的なご発言をいただきありがとうございました。有意義な会となりましたことを感謝申し上げます。事務局におかれましては、委員各位から出されました様々な意見を踏まえていただき、プランの最終取りまとめにあたっていただきたいと思います。本日は、議事進行にご協力をいただき誠にありがとうございました。また、美馬庁舎の方からもご協力ありがとうございました。それでは、マイクを事務局にお返しいたします。事務局よろしく申し上げます。