

福島県行財政改革推進委員会 議 事 録

日 時 令和5年5月19日(金)
15時00分～16時30分
場 所 福島県庁本庁舎
2階 第二特別委員会室

福島県行財政改革推進委員会事務局

1 出席者

(1) 福島県行財政改革推進委員会委員 計11名

今野順夫委員、阿部寿子委員、安斎康史委員、伊澤史朗委員、今泉仁寿委員、内山愛美委員、小野広司委員、角田千恵子委員、澁川恵男委員、西田奈保子委員
(澤田精一委員は欠席)

(2) 事務局 計16名

小柴総務部長、高橋総務部政策監、山内総務部次長(人事担当)、根本広報課長、高橋財政課長、金澤職員研修課長、金田行政経営課長、本多人事課長、草野市町村行政課長、小山田市町村財政課主幹兼副課長、本間企画調整課長、戸城風評・風化戦略室長、馬場復興・総合計画課長、中尾デジタル変革課総括主幹兼副課長、新妻避難地域復興課長、戎谷文化振興課総括主幹兼副課長

2 議 事

「福島県行財政改革プラン」に基づく令和4年度の取組状況及び令和5年度の取組の方向性(案)について

3 発言者名、発言内容

次のとおり

司 会

——開 会——

定刻となりましたので、令和5年度福島県行財政改革推進委員会を始めさせていただきます。

司 会
総務部長

——あいさつ——

はじめに、総務部長から御挨拶申し上げます。
総務部長の小柴でございます。どうぞよろしくお願いたします。
行財政改革推進委員会の開催に当たり、御挨拶を申し上げます。
委員の皆様には、御多忙中のところ御出席をいただき、誠にありがとうございます。

本県は、震災から13年目を迎えました。
これまで、市町村を始め、多くの県民の皆様の御努力により、インフラの整備が着実に進展し、特定復興再生拠点区域の避難指示が解除されるなど、本県の復興は着実に前進しております。

一方で、今もなお多くの方々が避難生活を続けておられるほか、廃炉と汚染水・処理水対策を始め、急激に進む人口減少や度重なる自然災害、さらには、原油価格・物価高騰やデジタル変革など、行財政を取り巻く環境の変化により、新たな行政需要や課題も生じております。

こうした状況の中、総合計画が目指す「ふくしまの将来の姿」の実現に向けた取組を支えるとともに、人口減少が進む中でも行政サービスの維持・向上を図るため、計画2年目を迎えた行財政改革プランに基づき、全庁一丸となってしっかりと取組を進めてまいります。

本日は、行財政改革プランの令和4年度取組状況について御報告させていただいた上で、行財政運営上の課題や今後の取組の方向性について御議論いただきたいと考えております。

限られた時間の中ではありますが、委員の皆様率直かつ活発な御審議をよろしくお願いたします。

司 会

——出席者紹介——

次に、本委員会の委員の交代がありましたので、皆様に御報告させていただきます。

国立大学法人福島大学 行政政策学類 准教授 西田 奈保子 委員でございます。

なお、本日、澤田 精一委員につきましては、都合により欠席との連絡をいただいております。

続きまして、県側の出席者につきましては、お手元の出席者名簿により紹介に代えさせていただきますと思います。

伊澤委員	<p>——会長選出——</p> <p>次に、会長の選出についてであります。行財政改革推進委員会設置要綱第4条第1項の規定により、委員の皆様の互選によることとなっておりますので、よろしく願いいたします。</p> <p>行財政改革プランの取りまとめなど、これまでの会長の実績等を踏まえ、引き続き今野委員にお願いしてはどうかと思いますが、いかがでしょうか。</p> <p>(「異議なし」という声あり)</p>
司 会	<p>皆様御異議がないようですので、今野委員にお願いすることとさせていただきます。</p> <p>今野会長、よろしく願いいたします。会長席へ御移動をお願いいたします。</p>
今野会長	<p>——議 事——</p> <p>それでは議事に入りたいと思います。</p> <p>今野会長、よろしく願いいたします。</p> <p>会長を引き続き務めさせていただくことになりました今野でございます。</p> <p>皆様の御協力をいただきながら、円滑な進行に努めたいと思いますので、よろしく願いいたします。</p> <p>それでは、これより議事に入ります。</p> <p>本日の議事は、「福島県行財政改革プラン」に基づく令和4年度を取組状況及び令和5年度を取組の方向性(案)についてです。</p>
行政経営課長	<p>事務局より説明願います。</p> <p>それでは、行政経営課より御説明いたします。</p> <p>内容に入ります前に、まずは、これまでの経過等についてであります。福島県行財政改革プランの策定に向けましては、令和3年度に本委員会を4回開催し、委員の皆様から御助言等をいただきながら内容の整理を行い、昨年3月に県として、計画期間を令和4年度から7年度までとするプランを決定し、昨年4月、令和4年度からこのプランに基づく取組をスタートさせたところであります。</p> <p>本日は、行財政改革プランに基づく令和4年度の主な取組状況、さらに、取組の達成状況を踏まえた今年度の取組の方向性について、資料1により概要を御説明させていただき、全体版となる資料2も含めた内容について御意見等をいただき、助言を踏まえながら、より良い取組につなげてまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。</p> <p>それでは、資料に基づき、御説明いたします。A3の資料1を御覧願います。</p> <p>資料1「福島県行財政改革プラン」に基づく令和4年度を取組状況及び令和5年度を取組の方向性(案)【概要】についてであります。</p> <p>まず、このプランにつきましては、引き続き、復興・再生を最優先として、これまでの取組との継続性を確保しつつ、新型感染症や頻発化・激甚化する自然災害、デジタル変革、働き方改革など、新たな行政需要や大きな状況変化にも的確に対応していくため、可能な取組には進捗状況を把握するための指標も</p>

設定したところであります。

取組の大きな柱として、資料の左側に縦に記載の3本の柱に分けて取組内容を整理しておりますので、柱ごとに令和4年度を取組状況、そして今年度の取組の方向性を御説明させていただきます。

まず、上段左側から、《柱Ⅰ》「東日本大震災・原子力災害からの復興・再生」であります。これまでの取組を継承する形で、引き続き、復興・再生を最優先とする柱であり、「i 複合災害からの復興の加速化、避難地域の復興・再生」の中、国からの復興財源確保に継続して努めるとともに、復興・再生に向けた市町村への人的支援等として、令和4年度には被災市町村合同による職員採用説明会を開催し、15名の採用に結び付けるなど、職員採用への支援や職員派遣を行い、前年度を上回る充足率となりましたが、人員不足の解消には至っておりませんので、引き続き、国や全国自治体等の関係機関と連携を図りながら、職員確保の充足率100%を目指してまいります。

さらに、「ii 効果的な情報発信」であります。令和4年度を取組として、本県の復興の現状等を発信する復興ポータルサイトをリニューアルしたほか、各部局が連携しながら風評・風化対策に係る114の事業を実施いたしました。

今年度も、外国語版のポータルサイトの改修を行うほか、引き続き、風評・風化対策事業を推進し、正確かつ迅速に情報発信を行ってまいります。

次に、中段の《柱Ⅱ》「多様な主体、市町村等との連携・協働」であります。

「i 多様な主体等との連携・協働」ですが、令和4年度を取組として、NPO法人等の運営基盤の強化に向けた取組を行うとともに、企業等とのマッチングの場を設けたところであり、今年度も情報共有・マッチングの場を提供し、継続的な協働事業の検討や実施に結び付けてまいります。

企業との包括連携協定に基づく連携事業・取組については、令和4年度を取組として、協定締結企業の食堂において県産農産物によるメニューの提供や、社内での県産品の販売などを行ったところであり、今年度も協定に基づく取組が一時的なもので終わらないよう、各部局と連携し、協定締結企業等の意向を丁寧に確認しながら、持続的な関係づくりを図るとともに、新たな企業との協定締結に向けた調整を進めてまいります。

次に、「ii 市町村等との連携強化」であります。

相互人事交流など県と市町村との連携の推進を図るとともに、市町村の自立的な行政運営への支援として、県の支援策を一覧化した市町村支援プログラムにより、令和4年度、市町村の課題解決に向けた取組を671件支援したほか、新たな支援メニューを令和4年度に5件追加するとともに、令和5年度の支援メニューの更新に向けた調整を行いました。

今年度も、市町村の実情に応じて各分野での支援を進めていくとともに、ニーズ等をしっかり踏まえながら、来年度に向けた支援メニューの更新等を行ってまいります。

最後に、下段の《柱Ⅲ》「効果的・効率的で持続可能な行財政システムの確立」であります。

まず、「i 業務の抜本的な見直し」として、行政のデジタル変革についてであります。緑色の帯の左側、行政手続のオンライン利用率向上を目指し、令和4年度に、共通のポータルから行政手続が可能となるシステム構築に向けた基本設計を策定したところであり、今年度、利便性の高い共通ポータルを構築し、市町村への導入を図ってまいります。

また、コピー用紙購入量ですが、DX推進、多様な働き方の確保に向け、紙文化から脱却するための取組も重要であり、令和4年度に県庁のペーパーレス化に向けたアクションプログラムを策定し職員の意識改革等の取組を促進し、約5百万枚の購入量削減につなげたところでもあります。

今年度も新たな重点取組項目等を定めたアクションプログラムを策定し、デジタル化の一層の推進、公務能率の向上を図ってまいります。

次に、「ii 職員が能力を発揮できる職場づくり」として、働き方改革の観点から、長時間勤務の改善を図るため、令和4年度、超過勤務縮減アクションプログラムを策定し、管理職の意識向上など、取組を進めてまいりました。

一方、昨年度は、新型コロナウイルス感染症対策を始め、福島県沖地震、8月の大雨、さらには、鳥インフルエンザへの対応など、緊急に対応を要する要因も重なり、超過勤務の実績は令和3年度と同水準の高止まりとなっております。

今年度は、改めて、具体的な取組内容等も定めたアクションプログラムを策定し、全庁を挙げて時短推進に取り組んでまいります。

さらに、多様な人材が活躍できる職場づくりとして、男性職員の育児休業の取得率につきましても、最終的な令和7年度100%取得を目指し、令和4年度も知事による「イクボス面談」を継続して実施したほか、子どもが生まれる予定の男性職員を対象とした「仕事・子育て両立プラン」の作成と活用を図ったところであり、今年度も、引き続き、取得率100%に向けた取組を進めてまいります。

次に、「iii 簡素で効率的な組織づくり」であります。適正な定員管理に向け、多様な方策により必要な人員の確保に努めたところであり、今年度も、新たな行政需要を的確に把握するとともに、アウトソーシングを推進し、行政サービス水準の向上や行財政運営の効率化等を図ることなどにより、必要な体制整備、効率的な組織づくりを行ってまいります。

「iv 財政健全性の確保」として、歳入の確保については、令和4年度、県税徴収率や県民の利便性の向上に向け、自動車税に係るスマートフォン決済アプリを追加したところであり、今年度も、県税の納付機会の一層の拡大に取り組むとともに、「v その他」として、市町村の実情やニーズの把握に努めながら、市町村の自主性に沿った権限移譲も進めてまいります。

以上、行財政改革プランに基づく取組のうち、指標等を設定したものを中心に、令和4年度の主な取組内容、そして今年度の取組の方向性を御説明いたしました。

この行財政改革プラン策定に当たり、各委員からも指標の達成状況のみで評価するものでなく、必要に応じて取組や指標を柔軟に見直すなど、進行管理を

	<p>適切に行うことが重要であるといった御助言もいただいております。</p> <p>我々といたしましても、まずは、計画期間である令和7年度の目標値達成に向け、現在の取組の進捗状況等を見える化するため、全体版の資料2の方に詳細は記載しておりますが、今年度以降、各年度における目標値を今回新たに設定したところであり、今年度の取組をしっかりと進めながら、必要な見直しも含め、適切な進行管理を行ってまいる考えであります。</p> <p>引き続き、新しい総合計画が目指す「ふくしまの将来の姿」の実現に向けた取組を支えるとともに、人口減少が進む中でも行政サービスの維持・向上が図れる行財政基盤を確立していくため、3本の柱に沿って全庁的に取組を進めてまいります。</p> <p>説明は以上であります。</p>
<p>今野会長</p>	<p>ありがとうございました。</p> <p>ただいまの事務局の説明につきまして、御意見や御質問がございましたら、御自由に御発言いただきたいと思っております。</p>
<p>伊澤委員</p>	<p>伊澤委員、お願いします。</p> <p>全体的な部分として、今年度以降、年度ごとの目標値を新たに設定し、取組の進捗などを見える化していくことは評価できると考えますが、目標達成に向けて適切な進行管理を行ってほしいということであり、個別の取組で1点、復興再生に向けた市町村の行政運営に対する人的支援等については、職員確保の充足率が令和4年度に99%となったことは、感謝申し上げたいと思っておりますが、やはり人員不足の解消には至っていない状況でもあり、充足率100%に向け、県として具体的な取組の考え方があれば伺いたいと思っております。</p>
<p>今野会長 市町村行政課長</p>	<p>市町村行政課長、お願いします。</p> <p>ただいま、被災市町村に対する人的支援の取組状況の質問がございました。</p> <p>まず一つ目として、被災市町村の合同職員採用説明会を令和4年12月17日にオンラインで実施しまして、今年度も同じ時期をめどに実施を予定しています。</p> <p>二つ目としては、被災市町村に限らない、県内全町村を対象とした職員採用説明会を明日20日に郡山市のビッグパレットで実施予定です。</p> <p>34町村のブースを準備しまして、今のところ約120名の参加希望を受け付けているところです。</p> <p>また、市町村自らの採用ではなく、県からの職員派遣でも支援しているところですが、今月17日から任期付職員の募集を開始したところです。</p> <p>市町村への派遣としては、土木職5名、建築職1名、保健師4名を募集しているところございまして、幅広く人材を進めるため、来月3日、久しぶりに東京都庁で採用説明会も実施する予定です。</p> <p>被災市町村を取り巻く状況としては、特定復興再生拠点区域の解除やF-R E Iの開所など、まだまだ被災市町村で人的支援は必要である一方、市町村自らの採用や本県からの職員派遣だけではまかない切れない部分もございまして、全国の都道府県や、市区町村からも継続的に職員を派遣いただいております。</p>

今野会長	<p>ころでございまして、今後も、総務省や復興庁からの支援を得て、被災市町村の実情を説明する機会を直接訪問することなどにより行い、必要な職員を確保してまいりたいと思っております。</p>
内山委員	<p>どうもありがとうございました。</p> <p>その他、いかがでしょうか。内山委員、どうぞ。</p> <p>わかりやすい説明ありがとうございました。</p> <p>皆さんの努力がとっても分かるような数値になっていると思いますが、例えば行政のデジタル変革のところで、コピー用紙の購入量が500万枚というのはかなり減っているというところだと思いますが、一方で、働き方改革のところで超過勤務時間数が高止まりになっています。例えば、今後確認いただければと思いますが、事前に送っていただいた資料を印刷して持ってきているんですね。資料をチェックするときに印刷しないと読み込めないところもかなり出てくると思うのですが、これを無理してパソコンで読み取ろうとすると、その分だけ能率が上がらないで、勤務時間が長くなるということもあろうかと思えます。</p>
今野会長 行政経営課長	<p>無理に数字を設定して、必ず沿うようにということになっていくと、どこかで矛盾点が出てくるのではないかと思いますので、その辺りを考慮いただけると、働きやすいのかなと思いましたので、お話しさせていただきました。</p> <p>行政経営課長、お願いします。</p> <p>内山委員がおっしゃるとおり、全てをデジタル化して、紙を全てなくすのがいいのかといえば、決してそうではないと我々も思っております。</p> <p>今回、まずデジタル化を進めていく上でも、その紙文化があまりにも定着し過ぎているので、まずは意識改革も必要だろうというところもありまして、昨年アクションプログラムを策定しました。</p> <p>当然必要な部分もございまして、前例踏襲で習慣として、全てまずはコピーをとろうかといったようなところから、見直してみよう、意識を変えてみようというところを主としたアクションプログラムでもありました。</p> <p>今回結果として、500万枚を削減しましたが、率にしますとまだ10%程度でございまして、そういった削減できる部分は意識を変えてやっっていこうと思えます。</p>
今野会長 小野委員	<p>ただ一方で、委員から御指摘がありましたように、必要な部分、紙でなければチェックできないものも含めて、そういったところは我々としてもしっかり議論しながら見極めて、今年度もアクションプログラムを策定して、取組を進めていきたいと思っております。</p> <p>どうもありがとうございました。小野委員、お願いします。</p> <p>内山委員の今のお話に対し少し重なりますが、課長から今ほど、紙文化からの脱却という話がありました。</p> <p>紙文化から脱却しないでほしいという願いがあるんですね。県庁のペーパーレス化の御努力については敬意を払っておりますし、重要なことだと思います。ですが、個人的には内山委員がおっしゃったように、私は紙じゃないとなかなか</p>

か頭に入っていない部分もある。時代の流れなので一定程度必要だと思えますが、何が何でも、PCの中に入れ込んでという考え方だと、今、電気代が高騰していることも含めてIT化にはものすごいコストがかかっているの、その部分も考慮すると、果たして行政の効率化にとってはどうなのかということを考えて判断していくことが大事なんだと思います。

紙文化からの脱却という言葉の陰に、紙を使うのが悪いことなんだという誤解があるのだとすると、それは軌道修正していただきたいと思っています。

大事なものは、公務能率の向上ということです。例えば、今日のPCの資料の後半にある白紙のページも、紙による製本を想定しているからだと思います。

DXの考え方からすると、紙ベースのA4判をベースに資料を作っていく必要はないので、そこをもう一步踏み込んで考えてから、いろいろ対応していくと、より効率的になるのだらうと思います。

もう一つ、おそらく紙が悪いというイメージは、バージンパルプを取るために違法な森林伐採がまかり通るような世界はよくないというSDGsの視点があるからだと思います。紙の再生利用とSDGsの視点というのは両立できると思っています。例えば、新聞はよく問われますが、先日も海外のメディアから、日本の新聞は紙を相当使っているのではないかという質問を受け、そうではありませんと答えました。新聞紙の場合、ほぼ100%再生循環を進めて、サステナブルな利用ができています。

それから、やみくもに紙を減らすという思いから、新聞記事を一生懸命コピーして広範囲に回覧していることはないと思いますが、例えばそれをイントラネットに上げたりして広範囲に見るとするのは、著作権法に触れますので、そこは認識していただきたいと思っています。そこは、釘を刺しておきたい。

ちなみに、先ほどのコピー回覧の話に関しては、クリッピング契約というのが新聞業界全体にございます。その理解が進んでいないと思われるところがありますので、それに関しては会議の外で御相談に応じますので、よろしく願いいたします。

行政経営課長、お願いします。

御指摘のとおりで、紙を使うことが悪いこと、全てを削減していこうということではないと考えて取組を進めております。

一方で、働き方改革の一つの選択肢としての在宅勤務であったり、さらには、申請自体をデジタル化したり、決裁も今年度電子決裁の取組も進めていこうと考えております。

そういった場合に、入り口から出口までデジタルで一気通貫できる部分は、そういった取組もあってよいかと思います。

ただ、これまで御指摘ありましたように、紙が必要な部分の見極めは大事だと思っています。

そういったデジタルで通し切る取組が可能なところには、チャレンジしてみたい思いもあっての取組でございます。

ですので、今回も委員の皆様にご迷惑をかけつつ、チャレンジングにパソコ

今野会長
行政経営課長

ンを置かせていただきました。実際どこまでできるかというのはあるのですが、我々も県庁内の委員会レベルでここまでパソコンを並べてというのはまだまだ取り組んでない部分だと思いますが、今回、行財政改革推進委員会ということで、こういったことをさせていただきました。

当然、良い面や悪い面を踏まえて、より良い取組につなげていきたいと思っております。

どうもありがとうございました。安齋委員、お願いします。

今、小野委員からもありましたけれども、紙文化を非常に重視しておりますので、その辺の認識をぜひ持っていただきたいという一方で、私自身は今日、自分のパソコンを持ってきましたけれども、頂いた資料は、紙にせずに、自分のパソコンで確認しているという状況です。

やはり業務に関しては、紙無しで進めていくのが良いと社的にも考えています。特に、私ぐらいの年代ですと、やはり紙がないと不安な部分はあるのですが、おそらく県庁の若い人たちも、紙がなくてもデジタルで仕事ができるような状況になっていくのだらうと思いますので、その方向性で、業務の中でのデジタル化、そして紙を削減するというのをしっかりと進めていただきたいと感じています。

それとは別に、2点ほど、今日の説明の中で感じたところですが、まず、《柱I》の最後の「風評・風化対策の強化に向けた部局連携による情報発信」の指標については、既に実績値で目標の5割を超えており、取組が非常に進んでいると思いますが、令和7年の目標値が5割以上にはなっていますが、やはりここは、目標値は目標値として、さらに高みを目指してもらいたいと感じます。

この令和5年の取組の方向性について、資料2で、加速する風化の問題に加えて、ALPS処理水の放出を踏まえて5割以上という目標値を掲げているのだと思いますが、こういう問題があるからこそ、もっと高い目標を掲げてこの理解を進めることが大事なんだと思います。

それで福島県に良いイメージを持つ人の割合が増えれば、この風評・風化とは別に、交流人口だったり関係人口だったり、福島県全体の活性化にもつながっていくことは間違いないでしょうし、さらに高い目標を掲げて進めていただきたいというのが一つ目の意見です。

もう一つ、包括連携協定に基づく連携事業・取組数についても基準値に比べて実績値が非常に上がっていると思いますが、これは数だけではなくて、実際に包括連携協定を結んで、相手との活動によってどんな相乗効果が生まれているのかの方が実は重要です。

協定だけ結んで、実質的な活動があまりないところもあると思いますので、連携協定を結んだところとの成果、1年後、2年後にこういう成果が出ているというところをしっかりとまとめることが重要なのではないかと思います。その辺は御検討いただければと思います。

風評・風化戦略室長、お願いします。

御指摘ありがとうございます。まず1点目の風評・風化の目標値については、

今野会長
安齋委員

今野会長
風評・風化戦略室長

5割という目標を掲げておりますが、当時いろいろ困難な状況が予想される中で目標を設定させていただきました。目標値も5割以上ということで、我々も5割がゴールだとは当然思っておりません。なかなか難しいですが、できる限り100%を目指して、県庁全体で風評払拭・風化防止に向けて取り組んでいきたいと思っています。

ただ、今後重要になってくるのは、委員の御指摘のように、処理水の問題等がございますが、単に良いイメージを持っている人の割合を上げていくというだけではなくて、良いイメージを持って、さらに福島県の農産物を買っていただいたり、観光地として福島県を訪れていただいたり、良いイメージを持っている人がさらに一步踏み込んで行動に移していただけるような、そういった福島県の魅力を発信し、良いイメージの質もどんどん向上していくような取組を全庁一丸となってやっていきたいと思っておりますので、数字を上げることはもちろん、その中の質も注視しながら、取組をより良いものにしていきたいと考えています。

次に、企画調整課長、お願いします。

包括連携協定についてでございます。やはり包括連携協定を結んだ年だけ色々やって、次の年から形骸化していくことを我々は一番危惧しているところでございます。自治体によってはまず協定を結んでから何をやっていくか考えようというところもありますが、本県が協定を結ぶ前に気を付けていることは、何を継続的にやろうかということを決めて、短くて半年、長くて約1年をかけて、部局に照会をしながら、連携協定を結んでいるところでございます。

そういうことによって、短期で終わらないように中長期的に持続的に活動を進めていくことが、本県に対する共感の思いが広がって風化の防止にもつながりますので、引き続き、そこを念頭に置いて取り組んでまいりたいと思います。

澁川委員、お願いします。

新聞社の小野委員と安齋委員から紙のことについて御意見がありました。厳しい見解だなと面白く聞かせていただきました。

資料2に目を通させていただきましたが、数点意見を述べたいと思います。

取組項目14「協働推進のための県保有データ利活用」の指標であるオープンデータポータルサイトの閲覧件数が非常に減っているということですが、コロナ関係の閲覧が減ったという分析があるようですが、これを機会にデータがどのように市町村に活用されているか、逆に、市町村から見て、市町村が何を求めているかを検証して、ニーズを把握するように努めて実施されてはどうかと思いました。県保有のビッグデータは県民にとっても財産でありますので、効果的な利活用につなげることを期待しています。

次に、取組項目23「多様な人材が活躍できる職場づくり」に関して、先ほども説明いただきましたが、男性育休の取得促進や女性職員の管理職登用促進は、やはり県が率先して模範を示していただきたいと思っています。

特に、女性職員のキャリア形成については、女性職員が諦めることなく働ける環境づくりが、労働力不足が本格化する今日の経済界にとって大きな課題で

今野会長
企画調整課長

今野会長
澁川委員

あるため、目標値の達成だけで満足するのはなくて、プラスアルファを常に求めていただければと思っています。

関連する項目としては、取組項目25「効果的かつ効率的な組織体制の整備」にあるように、スクラップ・アンド・ビルドを基本としているわけですが、カーボンニュートラルなどの対応が求められている時代的な要請が相次いでいる現状は私も理解しております。

行政は継続性が重要であるということも理解しておりますが、時代に合わない業務などを形だけ残すということは、進めていただきたくないと思っています。新たな組織形態をつくるというのは重要であります、廃止するのはさらに労力が必要です。このことも十分に情報発信していただければと思っています。

その他、今後の取組になろうかと思いますが、東日本大震災・原発事故からの復興・再生の効果的な情報発信について、今日から始まったG7広島サミットでは、本県産の食材が提供されるということで、これは県当局による国への十分な説明の成果ではないかと思っていますが、昨年の台湾の輸入規制緩和もそうですが、風評に関しては、やはり国際世論の影響も非常に大きいので、正しく認識してもらい、情報発信は機会を捉えて粘り強く発信していただきたいと思っています。

また、ALPS処理水については、今年度から放出が始まるわけですが、資料にも記載のあるように、やはり風評の再燃が一番懸念されるころだと思っています。ただし、今日に至るまで、風評との戦いがずっと続いているわけですので、これまでに積み重ねてきた知見や経験をフル稼働しながら、マスコミ等の協力を得ながら、十分な情報発信をお願いしたいと思っています。

ありがとうございました。デジタル変革課、お願いします。

ビッグデータにつきましては、今、市町村や県が持っているデータがばらばらになっているため、組み合わせ活用することが難しい状況になっています。

そういったものを、組み合わせるためには、システムを構築しなくてはいけないのですが、なかなか県ごと市町村ごとにつくっていくと大変ですから、県でまとめて、市町村も参加できるようなデータ連携基盤をつくって、そこで今後様々なデータの組み合わせを考えていこうと今年度構築しております。

そういったものを構築していく中で、さらに必要なデータがあれば、それをまた追加していきたいと思っています。

続いて、人事課長お願いします。

男性職員の育児休業につきましては、基準値である令和2年度は30.4%でした。これが、令和3年度は59.1%、令和4年度については現在集計中ですが、6割を超えるものと考えております。

男性の男性職員の育児休業については知事も力を入れている分野で、知事自らが該当する職員にイクボス面談を行い、子育てへの参加を働きかけております。

今野会長
デジタル変革課総
括主幹兼副課長

今野会長
人事課長

	<p>また、資料にも記載しておりますが、それぞれの所属においても、仕事・子育て両立プランを該当職員に記載していただいて、休業制度の利用状況や育児休業を取得している間にその担当職員の仕事をどのように分担してやっていくのか、休業する職員も安心して子育てに注力できるように、職場で支え合う仕組み、職場の風土を醸成しながら、今後も引き続き積極的に進めてまいりたいと考えております。</p> <p>また、女性の管理職についてですが、私の手元の記録にある限りでは、女性の管理職の割合は、平成14年度は1.4%ということで非常に低い数字でしたが、令和3年度は9.1%となっておりまして、令和4年度は11.2%まで上昇してきております。</p> <p>女性活躍の推進についても、県政にとって非常に大事なことですので、民間の皆さんに率先して女性活躍の推進が進んでいくように、県としても女性の管理職登用を進めるために、女性のこれまでの業務の範囲は、特定の業務に従事していただくことが非常に多かったと思いますが、様々な分野で女性職員に活躍いただく場面を増やししながら、女性職員の育成に努めてまいりたいと考えております。</p>
<p>澁川委員</p>	<p>今の若い夫婦はほとんどが共稼ぎ夫婦なので、まずは子育てのために女性が育休をとるわけです。そして育休を取ることに抵抗は女性のほう低いわけです。そうすることで女性活躍の場がなくなってくるので、やはり男性には積極的に取ってもらった方が良くと思っておりますので、そのような方向で推進していただければと思います。</p>
<p>今野会長 角田委員</p>	<p>ありがとうございました。角田委員、お願いします。</p> <p>オンライン化に関して、共通ポータルというのは、一般的な行政手続のことなのかと思うのですが、行政書士に関わる場所では、許認可なども電子申請が始まったとは聞いていますが、まだ一部であって、使っている人に聞いても少し使いづらいところがあると聞いていますので、利便性が高く、使いやすいものの構築をお願いしたいと思います。</p> <p>また、働き方改革についても、毎年人事異動があって、許認可業務のところにも新しい方が来ると、今まで一日、二日で終わっていたものが一週間、二週間かかるということがあり、担当者もおそらく、それだけ大変な思いをして新しい業務についていると思います。</p> <p>ということで、超過勤務につながっているのかどうかはわかりませんが、県民の私たちにとっても時間がかかることがあるので、人事異動はやむを得ないことですが、その辺は何とかならないのかという思いがあります。</p>
<p>今野会長 デジタル変革課総括主幹兼副課長</p>	<p>デジタル変革課、お願いします。</p> <p>共通ポータルについて、我々が考えているのもまさにその部分です。現在、様々な申請システム、申請ルートがありますが、それがそれぞれ違って、違うシステムを使おうとすると、また一から始めなくてはいけないということがあります。共通ポータルというのは、いろいろなシステムの上の一つかぶせるようなことを考えておりまして、そうすると、表向きの実際のシステムが違</p>

今野会長
人事課長

っていても、使う方にとっては、フォーマットの形もデザインも大体同じような形で、しかも、一度入力した内容は他のシステムにも反映されて、同じことを何度も入力しなくても済む、使いやすいシステムにしたいと考えております。御意見いただいたとおり、皆様に使いやすいシステムをつくっていきたいと思います。

続いて、人事課長、お願いします。

人事異動に伴い、様々な業務で県民の皆様に時間がかかってしまうところが出ているのではないかと御質問かと思いますが、我々としては、人事異動は必要なものということでやらせていただいておりますが、業務をわかっている職員は一人だけではございませんので、正担当・副担当という形で業務をやっております。

また、その係の中には、前にその業務を経験したことのある職員もいると思います。そういった職員が一斉に異動して、業務のノウハウ、あるいはマンパワーが落ちないようにしていきたいと考えておりました、そういったことがないようになるべく県民の皆さんへの行政サービスが低下しない形で、今後も続けたいと考えております。

今野会長
阿部委員

それでは、阿部委員、お願いします。

三点ほど述べたいと思います。

一点目は質問ですが、この行財政改革プランは職員の方々が取り組まれていると思いますが、どのような方法で行財政改革プランを周知されたのかを教えてくださいたいと思います。全体像や基本的な考え方などの全職員に理解されなくてはいけない部分と、取組項目といった各部署が理解する部分など様々だと思いますが、これをどのような形で皆様に周知したのか教えてくださいたいと思います。

二点目はお願いですが、資料2の取組項目30「歳入の確保」がありまして、県税収入の確保で、県税のうち未納となっているものの6割以上が個人県民税であるというのがありました。

滞納する人が多いのか、それとも1件当たりの滞納の金額が多いのか、また普通徴収か特別徴収か、細かいことはわからないのですが、課税の公平という観点から考えると、どうなのかという部分で、悪質なケースなどは処分の検討を含め、毅然とした対応をお願いしたいと思いました。

三点目は意見ですが、取組項目12「外部人材等の活用」には、アドバイザーや外部講師を派遣したと書いてありますが、この文章だけで感じ取ったのは、派遣して終わりというか、それが事業なのかという感想を持ちました。本来これは派遣の後にどのように派遣先が取り組んでいるのかが大事で、派遣を受けた側が主体的に継続した取組をしていかないと効果があらわれないし、見えづらい部分なのかなと感じています。

このプランの基本目標が、人口減少が進む中でも行政サービスの維持・向上を図るところからすると、今後限られた人やお金のかけどころをどのように見分けていくかという、その眼力のようなものがすごく大切になってくる

<p>今野会長 行政経営課長</p>	<p>と思っています。</p> <p>なので、取り組まれることもすごく大事だとは思いますが、検証や評価をすごく丁寧にして、質問の返答でも質や中身を大事にしていますという御返答があったので、その部分を基本として、きちんと検証や評価を丁寧に行い、次につなげていけるような取組をしていただきたいと思います。</p> <p>ありがとうございました。行政経営課長、お願いします。</p> <p>委員から質問いただいた中で、まず職員へどのような形で周知しているかという部分ですが、このプランは令和3年度末に策定して、令和4年度から取組をスタートしたことに合わせまして、まずは出先機関の長の会議なども含めて県の各種会議の場での周知に加えて、職員が利用するグループウェアの中の掲示板で概要版の周知なども行って浸透を図ってまいりましたが、おそらくそういった形だけでは、プラン全体を理解してもらうのはなかなか難しく、浸透を図るには不十分な面もあるかと思っております、職員向けに発行している「働き方改革T I M E」という瓦版のようなものなども活用して、その中で具体的な個別の取組に絞って、それを柔らかくわかりやすい内容で掲載しています。例えば、このプランの中では、業務の抜本的な見直しとして、R P Aのように自動でやってもらうようなものも進めましょうという取組があります。職員自らが考えるべき業務、職員がやった方がより効果が得られる業務に特化して職員が従事できるようにするために、自動化できる部分はR P Aというソフトウェアロボットを活用して導入するとこんなメリットがあるということを具体的な取組事例を交えて周知していく取組も行っています。</p>
<p>今野会長 総務部政策監</p>	<p>職員にとってわかりやすい周知方法を工夫して行い、一層の浸透を図ってまいりたいと考えております。</p> <p>総務部政策監、お願いします。</p> <p>委員から税収の確保の件について、御指摘を頂きました。</p> <p>資料に記載のとおり、県全体としては徴収率の向上に努めておりまして、少しずつ上がるように税務サイドでも取り組んでいるところですが、実際中身を見ますと、個人県民税の未納繰越額が多いというのが実態ではあります。</p> <p>これをもう少し詳しく言いますと、個人県民税については、市町村の住民税などと一緒に徴収しており、市町村も一生懸命頑張って徴収しているところですが、複数年にわたり滞納していて、本来であれば、時効のため欠損処理しなければいけないものも含めて、なかなか未納繰越分の処理が追いついていない状況にあることから、県と市町村が一緒になって適切な処理について一生懸命進めていこうというものです。</p>
<p>今野会長 市町村財政課主幹 兼副課長</p>	<p>税負担の公平性と公正性は非常に大事なことであるため、委員から御指摘あったことも踏まえ、県としても市町村と一緒に、徴収率の更なる向上に努めてまいりたいと思っております。</p> <p>市町村財政課、よろしく申し上げます。</p> <p>本日税務課の職員が出席しておりませんので、代わりに説明を加えさせていただきます。</p>

行政経営課長	<p>先ほどの個人県民税、市町村民税ですが、徴収は市町村で行っているところ でございます。未納繰越額の解消や、徴収率の向上のために、資料1の柱Ⅱ の中にある市町村支援プログラムとして組み立てさせていただいており、県の 税務課の職員や各地方振興局の県税部の職員を派遣して、市町村での研修を行 ったり、滞納整理のサポートをするなど、ノウハウを伝承するといった形で取 組を行っております。</p>
今野会長 今泉委員	<p>委員から、外部人材の活用の関係で、表現の部分で、派遣したで終わるの ではなく、その先の部分が大事だという御指摘は、まさにそのとおりでありまし て、我々としても、行財政改革プランを策定して、取組がスタートしましたの で、この資料2のような形で初めて取りまとめ様式を定めて動き出したところ です。評価や数値目標の立ち位置を現在地が分かるような形にして、さらにそ れを踏まえて今後の取組の方向性につながるような形で取りまとめましたが、 御指摘のようなところをしっかりと反映できるように、今後、そういった点も含 めて、より良いものにできるよう様式を改めていきたいと思えます。</p> <p>どうもありがとうございました。今泉委員、お願いします。</p> <p>二点要望をさせていただき、最後に意見を申し上げます。</p> <p>まず、資料1で表記されている柱の中で表記されていないものがあります。一 つは原発の損害賠償を完全に進めるということについて、資料2では取組項目 6に書かれています。</p> <p>例年、私どもも県の協議会に参加させていただいていて、必要な都度、関係 する国や東電への要請活動にも参加させていただいていますが、特に私どもの 農産物等については、もう12年来の賠償対応が継続している関係で、風評被 害もいまだに賠償が継続されているので、あまり大きな問題を抱えてないの ですが、行くたびにお話として出るのは商工会連合会さんから、商工業の方々の 賠償がいわゆる一括賠償で終わった後、全く未対応の部分が多くて、非常に中 小の商工業者さんが困っていると、商工会連合会長が毎回要請事項としてお話 をされますが、一向に進展が見られないということです。</p> <p>いろいろとお聞きをすると、しっかりと東電や国と一括賠償の性質や性格に ついて、本当に2年分払っただけで被害が終わっているのか、賠償があつて損 害が発生していないのかという具体的な検証が実は進められてないという話も 聞いていますので、ここは県がもう少し丁寧に、そういった実情があるのであ れば手を差し伸べていただくべきではないかと思っております。</p> <p>それからもう一つは、予算の確保で最初の柱Ⅰにあります。第2期復興・ 創生期間における予算確保を国に対して積極的にやっただけで済ませているのは 重々私どもも承知しております。</p> <p>例えば我々ですと、被災地、今日伊澤町長もお見えになっていますが、南相 馬市や双葉郡で営農再開を進めるに当たっては、農業に必要な施設の整備が必 要で、これまでは、いわゆる復興庁直轄の復興加速化交付金事業と、それから 後発で出た農水省の高付加価値産地支援展開事業という二つで、様々な農業関 連の施設の投資をしていただいています。</p>

そういった関係で、全体の再開率が43%ぐらいだったと思います。

まだまだ50%以上は未再開ですから、これからそこを積極的に進めていく訳ですが、国と話をすると、第2期復興・創生期間については、特に農水省が持っている高付加価値産地支援展開事業は、内々に言われた金額に達してしまって、手を打ちようがないということでした。

もしやるのであれば、第3期復興・創生期間がないと、手の打ちようがありませんというような事務レベルの話ではありますが、そうなれば、やはりこれから、復興の営農再開の見通しをそれぞれの関係市町村と様々相談をしながら進めるわけですが、営農再開をしながら産地をどのように構成していくかなどの議論を今から始めて、令和8年度以降の第3期復興・創生期間において早めにスキーム化ができるように、是非県として働きかけをしていただきたいと思います。要望ですので答えは要りません。

それから御意見と申し上げましたのは、先ほど来、委員の皆さんから紙文化を大事にせよという御意見がありましたが、私の立場から申し上げると、オフィス管理をしている人間は紙ベースは大事にできません。

行政や各企業がDXでペーパーレス化を進めている最大の理由は、紙の再生によって環境負担をかけないという御意見もありましたが、実は紙をもって会議資料を作るが、この会議資料を作るときのコピーの時間は労働力として相当かかるわけです。うちの職場ですと、入ったばかりの職員が一日中コピー機を回しているということも実際にあって、そういった労力の軽減は、先ほどの働き方改革にも当然つながっていきますし、いざ作った紙資料をもらった会議の構成メンバーは、そのあとその会議資料をどうするかというと、ほぼ1年間ほったらかしになります。そのあと、廃棄処分になったときに、資料の中には機密情報がたくさん入っていて、安易に再生紙の業者に回すようなことはできないので、秘密保持契約を結んだ業者に処分をお願いしますが、これも大変なコストがかかります。

ですから、オフィス管理をしている立場からすると、やはりこういうところは、どんどんペーパーレス化を進めないと、はっきり言って社会全体の無駄なコストを増やしてしまうので、私としては県が今やっていることについてはより加速させるべきだと思います。

ただ、委員の皆さんがおっしゃった、紙文化を大事にするという御意見は、オフィス以外の分野では、それぞれのお考えがあるでしょうから、異論を唱えるつもりはありませんが、事務所管理についてのペーパーレス化は、もっと加速させるべきだと思います。

実際に私どもでは、ほとんどの会議資料が既にペーパーレスであり、はっきり申し上げると見たり管理するのは慣れだと思います。今日、県ではこういうパソコンを使いましたが、ペーパーレス管理システムというのもありますから、それだと記録もできます。データに自分でマーカーを引いたり、メモを書いたりしたものを保存して自分のファイルとして保存することは十分できますので、世の中はそこまで進んでいますから、そういう意味で県もぜひ頑張ってい

今野会長
西田委員

ただきたいと思います。

ありがとうございました。西田委員、いかがですか。

2点、質問させてください。

地方分権改革の推進と働き方改革についての質問です。

まず地方分権改革についてお伺いしますが、市町村への移譲権限数を指標にしておられます。ニーズがあるところに権限移譲していくことは重要だと認識しておりますが、一方で、たくさん仕事がある中で、人員の少ない市町村にとっては、取り組みたい仕事に重点的に取り組んでいくためには、必ずしも、事務権限の移譲を受けることがメリットになるとは限らないタイプのものもあると考えております。

例えば、逆に、県に共同処理にしてほしいというニーズが地方分権改革関連の中で、県内市町村からは出てきていないのか、そういう場合には県としてはどのように対応していくような方針を持っておられるのかということについて、1点お伺いいたします。

もう一つ、働き方改革について質問させてください。

資料2でいいますと、取組項目22の働き方改革と取組項目38の内部統制に関連して質問させていただきます。

職員の職場満足度調査を実施されたと書いておられて、今後、令和7年までに、5段階評価で4以上の満足度を目指していくと書かれておりました。

震災前からこれまでの職員数の削減と、それから、この12年間の震災と原発事故の影響という中で、職員の皆さんの職場環境が、どのような状況にあるのか、政策形成や実施において、効果を上げていただくためには、職員の皆さんが気持ち良く働く環境が必要だと強く思います。

そういう中で、職務を通じて社会や地域に貢献する意欲という、パブリックサービスモチベーションと言われるような考え方がありますが、そうした地域に貢献する意欲と、公正な行政に対する意思を、どちらも両立していく状況というのが維持されていくような職場環境が大事だと思います。

県の調査結果は存じませんが、ほかのところでも一般的に言われているのは、公務との関連で言えばワーク・ライフ・バランスが保たれていることがパブリックサービスモチベーションを高めるとか、働きがいを感じていることが、貢献意欲につながるとか、あるいは、上司のビジョンが明確であるとか、組織からのケアが感じられるというような環境が地域に貢献する意欲に影響すると、これまで言われてきております。

しかしですね、県には係長という役職はないと思いますが、いわゆる係長級ぐらいの職員では一般的にモチベーションが下がる傾向にあると言われております。

これは、分担が明確でない仕事を引き受けるような役割があつて多忙であるとか、あるいは年齢的にもライフイベントにおいて多忙な時期であるということが関係しているのではないかと考えております。

そのように考えますと、そういう係長級ぐらいの職員の皆さんのストレスが

<p>今野会長 行政経営課長</p>	<p>高いとかそういった状況が起こっていないかどうかということをお教えいただきたいと思ひます。</p> <p>資料を拝見しますと、新人研修などはかなり充実して実施しておられるということは、資料から伝わってきたのですけれども、中間管理職的な皆さんへのケアや働きがいを感じられるようなスキルアップなどについて、どんな取組があるのかということもあわせてお教えいただきたいと思ひます。</p> <p>どうもありがとうございました。行政経営課長、お願いします。</p> <p>委員からの前段、地方分権改革の推進のところですが、2点に分かれるかと思ひます。その中の前段で、まず権限移譲をどんどん進めていくような数値目標に見えかねないですが、我々としては、先ほど人員不足について御指摘もあつたとおり、市町村それぞれの実情や課題も含めて違ひますので、市町村の意向を丁寧確認した上で、例えば、農地転用に係る事務であれば、住民の方にとって一層迅速な手続につながるような部分で、必要性があつて権限移譲を求めるといふ市町村であつたり、あとは、直近ですと、鳥獣被害の関係で、熊などの捕獲に係る部分で迅速な対応をするために権限の移譲を求めるといふ例については、権限移譲を進める一方で、やはり我々も押しつけるものではございませぬので、市町村の主体性に沿つて、権限移譲を進めてまいりたいと思ひておられます。</p>
<p>今野会長 市町村行政課長</p>	<p>市町村行政課長、お願いします。</p> <p>共同処理の要望があるかどうかについては、具体的にこれというものはございませぬけれども、小さい市町村ではなかなか事務が回らないという部分がございますので、広域連携を各方部で、例えば会津地域を代表にDXの推進について、広域連携などを進めておられますので、そういった横の広がりの中で、各市町村が同じ課題を持って、事務の省力化等を進めているところでございます。</p>
<p>今野会長 職員研修課長</p>	<p>ありがとうございました。続いて、職員研修課長、お願いします。</p> <p>職員のスキルアップ、人材育成の関係のお話がございました。</p> <p>資料には、新採用職員や若手職員の様々な取組について重点的に記載してあります。ただ、もう少し職場経験を積んで、例えば採用から8年目や12年目、あるいは新しく係長に昇進した職員を対象にそのレベルに応じた研修をふくしま自治研修センターなどでも取り組んでいるところでございます。</p> <p>特に係長クラスは大変負担が大きいというのはそのとおりでございませぬ。</p> <p>実際に働き方改革、生産性をいかに向上していくか、業務の改善に努めていくかということをお研修で学んで、それに対応していくという取組も重点を置いてやっていきたいと思ひておられますので、そういった中間の一番大変だと思われるところの職員のケアなどにも引き続き取り組んでいきたいと思ひておられます。</p>
<p>今野会長 人事課長</p>	<p>ありがとうございました。人事課長、お願いします。</p> <p>職員の職場満足度調査について御質問をいただきました。</p> <p>この調査は、職員が健康で働きやすい良い職場づくりを推進するために、昨年度から職員に対してアンケートを実施したものを取りまとめておられます。</p>

内容は、職員の職場満足度、執務環境など40問程度の質問について、アンケートを実施し、5段階で評価していただいております。行財政改革プランにおける指標としては、5段階中4以上を目標としておりまして、初年度である昨年度調査では、3.59という結果が出たものでございます。

この調査におきましては、職場の満足度のほかに、仕事をする上での重要度もアンケートとして調査しておりまして、調査項目のうち重要と考える職員が多い一方で、満足度が低い項目を重点改善分野として、改善に向けた取組を進めてまいりたいと考えております。

例えば、職員が重要だと考えることについては、仕事に取り組む時間的な裁量があること、仕事と生活のバランスが大切だと感じている職員が多いというところです。

一方で、これらに係る満足度がどうなのかを分析して、業務の効率化に関わる取組や柔軟な働き方が可能となる取組を一つ一つ進めてまいりたいと考えております。

なお、先ほど委員から、係長はどうなのかと質問がありましたが、県でいうところでは、主任主査クラスについては、今手元に詳細の調査結果を持っていないので明確なお答えはできませんが、おおむねどちらかというとなら若手の職員のほうが、満足度があまり高くないという調査結果だったかと記憶しております。

昨年度から始めた調査でございますが、これを職場にフィードバックすることで、職場において、どういった分野で職場環境の改善に取り組んでいけばいいのかということにつなげていきたいと考えておりますし、調査結果を性別や年齢、あるいは職位など様々な視点で分析を行いながら、今後の働き方改革につなげてまいりたいと考えております。

他にはいかがでしょうか。小野委員、お願いします。

先ほど安齋委員から御指摘があった点で目標値の設定についてですが、全く同感で、目標値というのはある程度しっかり示さないと気持ちは緩みます。

特に今年はALPS処理水を放出しなければいけない年です。大変なことが横たわっているからこそ、みんなで頑張ろうという数字を明確に示してこそ目標というのは意義を持つので、そこは5割以上という逃げと取られないような方策というのをもう一工夫してもいいのかなと思いますので、御検討いただければと思います。

皆さんから多様な御意見が出されましたので、事務局と相談をしまして、正確にそれぞれの御意見をまとめていきたいと思っております。特に今日は、紙文化の話が集中的に出たという感じはしますが、これも慣れの問題だと言ってしまえばそうなのですが、他方では活字離れの問題もあります。

やはり行政のレベルでも、とにかく紙がなくなればいい、ペーパーレスになればいいという話ではないので、県民の生活を守ることを行政がきちっとできるかどうかということが一番のポイントだと思いますが、しかしながら財政的なこともペーパーレスの問題にはあるということですので、そういう意味では

今野会長
小野委員

今野会長

集中的に多様な面からお話が出ていましたので、その点は良かったのではないかと思います。

それから、働き方改革については、様々な側面から取り上げられておりますが、これはどの分野でも言われていることかもしれませんが、その中でも女性の役割について、福島は残念ながらまだ管理職では女性の比率が少ないというのは統計や新聞等でも指摘されておりますが、結果を見るだけでなく、なぜそうなのかということについて、もう少し掘り下げていく必要があるだろうと思います。

私も何年か前まで人事委員会の委員長を務めていて、知事にお話しするときに、女性の管理職が非常に少ないのは問題なので、ぜひお願いしたいということを書いてきましたが、なかなかやはり難しい問題を抱えているのか、それほど進まないと感じます。例えば、一定年数が経てば変わるということもありますが、これはもう少し、単に時流の流れに沿うだけではなくて、もう少し、何がそうさせているのかを分析する必要があるだろうと感じています。それから、県が持っている様々なデータの問題について、市町村も含めて、県民のレベルからも、どのように利用していくかという問題も指摘されております。

その他、事務局で詳細にまとめると思いますので、その辺は事務局にお願いをしたいと思います。

各委員から非常に貴重な御意見をいただきましたので、行財政改革プランの取組がより良いものになるように、これを助言として取りまとめて、後日、県に提出したいと思っております。

なお、この助言の取りまとめにつきましては、事務局の録音等の取りまとめを踏まえた上で、私に一任させていただいてよろしいでしょうか。

(「異議なし」という声あり)

どうもありがとうございます。

それではそのようにさせていただきます。

その他、委員の皆様から何かこの機会にございませんでしょうか。

それでは事務局から何かございますでしょうか。

——閉 会——

会長を始め委員の皆様には活発な御審議誠にありがとうございました。

本日の委員会の概要につきましては、後日ホームページへの掲載を予定してございます。

なお、御出席の各委員の皆様には、後日、議事概要の確認をお願いしたいと考えてございますので、追って御連絡をさせていただきたいと思っております。

それでは以上をもちまして、令和5年度福島県行財政改革推進委員会を閉会とさせていただきます。

本日は誠にありがとうございました。

(以 上)

司 会