

福島県行財政改革推進委員会 議 事 録

日 時 令和7年6月4日(水)
14時00分～15時45分
場 所 福島県庁北庁舎2階
プレスルーム

1 出席者

(1) 福島県行財政改革推進委員会委員 計9名

千葉悦子委員(会長)、伊藤江梨委員、今泉仁寿委員、澤田精一委員、澁川恵男委員、丹野孝典委員、角田守良委員、西田奈保子委員、真船あい委員
(伊澤史朗委員、内山愛美委員は欠席)

(2) 事務局 計19名

國分総務部長、金田総務部政策監、山内総務部次長(人事担当)、戸城広報課総括主幹兼副課長、徳永財政課長、及川税務課長、菅野職員研修課長、石川行政経営課長、高橋人事課長、鈴木財産管理課長、草野市町村行政課長、渡邊市町村財政課長、竹内企画調整課長、佐藤風評・風化戦略室長、庄司復興・総合計画課長、後藤デジタル変革課長、中島文化振興課総括主幹兼副課長、渡邊避難地域復興課長、早川人事委員会事務局採用給与課長

2 議 事

- (1) 「福島県行財政改革プラン」に基づくこれまでの取組の総括及び今後の方向性について
- (2) 「福島県行財政改革プラン」の一部改訂(指標値の見直し)について
- (3) 次期「福島県行財政改革プラン」の策定について

3 発言者名、発言内容

次のとおり

	<p>——開 会——</p> <p>それでは、定刻となりましたので、令和7年度第1回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。</p>
司 会	<p>——あいさつ——</p> <p>初めに、総務部長から御挨拶を申し上げます。</p>
総務部長	<p>改めまして、総務部長の國分でございます。</p> <p>今日はどうぞよろしくお願ひいたします。</p> <p>福島県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。</p> <p>委員の皆様には、御多忙中のところ御出席を頂き、誠にありがとうございます。</p> <p>震災と原発事故から14年余が経過する中、市町村を始め、多くの県民の皆様方の御努力により、インフラの整備が着実に進展し、特定帰還居住区域において除染・解体作業が進められるなど、復興は着実に前進しております。</p> <p>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・処理水対策や風評・風化の問題を始め、急激に進む人口減少や度重なる自然災害、さらには、働き方改革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。</p> <p>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4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。</p> <p>本日は、行財政改革プランのこれまでの取組状況の総括について御報告させていただくとともに、現行のプランが、今年度で計画期間満了を迎えることから、次期行財政改革プランの方向性についても御議論いただきたいと考えております。</p> <p>限られた時間の中ではありますが、委員の皆様のご活発な御審議をよろしくお願い申し上げます。</p>
司 会	<p>——出席者紹介——</p> <p>総務部長につきましては、他の用務がございますので、ここで退席とさせていただきます。</p> <p>次に、本委員会の委員の交代がございましたので、皆様に御報告をさせていただきます。</p> <p>伊藤江梨税理士事務所税理士の伊藤江梨委員でございます。</p> <p>続きまして、福島大学名誉教授の千葉悦子委員でございます。</p> <p>続きまして、行政書士真船事務所代表の真船あい委員でございます。</p>

	<p>また、本日は、伊澤史朗委員、内山愛美委員が都合により欠席との連絡をいただいておりますので御報告をいたします。</p> <p>続きまして、県側の出席につきましては、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。</p>
司 会	<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項の規定に基づき、委員の皆様のご互選によることとなっておりますので、よろしくお願ひいたします。</p> <p>では、渋川委員お願ひいたします。</p>
渋川委員	<p>福島大学の副学長も務められ、これまで各種審議会の委員も多数経験されている千葉委員にお願ひできればと思っておりますが、いかがでしょうか。</p> <p>(「異議なし」という声あり)</p>
司 会	<p>では皆様、御異議がないようですので、千葉悦子委員に会長をお願ひすることとさせていただきます。</p> <p>会長席へ御移動をお願ひいたします。</p>
司 会	<p>——議 事——</p> <p>それでは、議事に入りたいと思います。</p> <p>千葉会長よろしくお願ひいたします。</p>
千葉会長	<p>新たに会長を務めさせていただきます千葉でございます。</p> <p>皆様の御協力を頂きながら、円滑な進行に努めていきたいと思っておりますので、皆様どうぞよろしくお願ひしたいと思っております。</p> <p>それでは、議事に入りたいと思います。</p> <p>本日の議事ですが、1点目に「福島県行財政改革プラン」に基づくこれまでの取組の総括及び今後の方向性について、2点目に「福島県行財政改革プラン」の一部改定（指標値の見直し）について、3点目に次期「福島県行財政改革プラン」の策定について、この3つでございます。</p> <p>一括して、事務局より説明をお願ひしたいと思います。</p>
行政経営課長	<p>行政経営課長の石川と申します。</p> <p>昨年度に引き続き2年目になります。</p> <p>どうぞよろしくお願ひいたします。</p> <p>新しい委員の皆さんもいらっしゃいますので、内容に入ります前に、まずは、これまでの経過等について簡単に御説明いたします。</p> <p>福島県の行財政改革につきましては、東日本大震災前には、うつくしま行財政改革大綱に基づき、簡素で効率的な行財政運営を目指し、震災以降は「復興・</p>

再生に向けた行財政運営方針」等に基づき、復興の迅速かつ柔軟な対応を最優先としつつ取り組んでまいりました。

一方、令和3年度に県の総合計画が策定されるに当たり、総合計画が目指す「福島の将来の姿」の実現に向けた取組を人的、財政的に下支えすること、人口減少が進む中でも、行政サービスの維持・向上を図ること、この2つを基本目標に、令和4年3月に新たに「行財政改革プラン」を策定することとし、本委員会で委員の皆様から御助言等いただきながら内容等の整理を行い、指標等を活用しつつ、毎年進行管理を行ってきたところでございます。

本日は、行財政改革プランに基づくこれまでの取組の総括及び今後の方向性、指標の見直しのためのプランの一部改訂、今年度が現行プランの最終年度となることから、来年度以降の次期プランの方向性等について、お手元の資料1-1、1-2、資料2、3により概要を説明させていただきます。

本日説明はしませんが、事前にメールで送付した資料4以降も含め、委員の皆様様の御意見等を踏まえながら、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、本日は率直な御意見どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、資料に基づき御説明いたします。

資料1-1を御覧願います。資料1-1「福島県行財政改革プラン」に基づくこれまでの取組の総括及び今後の方向性の案についてであります。

2ページを御覧ください。

本プランでは、3本の柱により、取組を進めることとしているため、柱ごとに令和6年度の取組状況、これまでの取組の総括、今後の方向性を御説明させていただきます。

まず「柱Ⅰ 東日本大震災・原子力災害からの復興・再生」でございます。

「ⅰ 複合災害からの復興の加速化、避難地域の復興・再生」について、オレンジ色の帯をご覧ください。

令和6年度の取組として、国からの復興財源をしっかりと確保するとともに、右側にまいりますが、県で採用した任期付職員の派遣や被災市町村合同による職員採用説明会の開催などにより、被災市町村の職員確保に努めたところでございます。

下の青色の帯をご覧ください。これまでの取組の総括ですが、主な成果として、必要な財源の確保や市町村への人的支援により、本県の復興・再生は着実に進みましたが、一方で、課題として、まだ復興は途上であるため、引き続き財源の確保が必要であること、他県でも大規模災害が発生する中、特に技術職の確保が全国的に難しくなるなど、被災市町村の人員不足はより厳しい状況になっており、被災市町村の職員確保の充足率が低下していることなどが考えられます。

右側、今後の方向性としましては、第2期復興・創生期間後における十分な財源確保を国に求めていくとともに、引き続き、国や全国の自治体等と連携しながら、目標である職員確保の充足率100%を目指すとともに、被災市町村職員の資質向上に向けた研修内容の充実等を図ってまいります。

3ページをご覧ください。

次に「ⅱ 効果的な情報発信」につきまして、オレンジ色の帯、令和6年度の取組として、本県の復興の現状等を発信する復興情報ポータルサイトの周知を関係団体と連携して行ったほか、風評・風化対策強化戦略に基づき、各部署が連携しながら129の事業を実施いたしました。

下の青色の帯、これまでの総括ですが、主な取組としまして、本県の復興の現状や取組などをホームページ等で国内外に向け分かりやすく発信してきましたが、課題としては、ポータルサイトの閲覧数が年々減少傾向にあること、東日本大震災からの年月の経過による風化の進行や、依然として根強い風評が残っていることなどが考えられます。

今後の方向性としましては、ポータルサイトの利便性向上や更なる周知に取り組むほか、国、市町村、関係団体等との連携も強化しながら、本県の魅力と正確な情報発信について、引き続きしっかりと取り組んでまいります。

4ページをご覧ください。

次に「柱Ⅱ 多様な主体、市町村等との連携・協働」でございます。

「ⅰ 多様な主体等との連携・協働」ですが、オレンジ色の帯、令和6年度の取組として、NPO法人の運営基盤の強化のための講座を開催するとともに、企業等とのマッチングの場を設けたほか、包括連携協定を締結した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す。

下の青色の帯、これまでの取組の総括ですが、主な取組として複雑化する地域課題に対応するため、NPO法人等との協働事業や包括連携協定企業との連携事業を実施してきましたが、課題としては、人口減少や頻発化する自然災害等への対応を始め、地域課題がますます複雑化しており、更なる連携強化が重要と考えております。

今後の方向性としましては、NPO法人や協定締結企業等との継続的な協働の取組が必要であるほか、一時的な関係で終わらない持続的な関係づくりを図るとともに、新たな企業との連携協定に取り組んでまいります。

5ページをご覧ください。

次に「ⅱ 市町村等との連携強化」であります。

オレンジ色の帯、令和6年度の取組として、相互人事交流や実務研修生の受入れなど、県と市町村との連携の推進を図るとともに、市町村への支援メニューを一覧化した市町村支援プログラムにより、市町村の課題解決に向けた取組を735件支援したほか、令和7年度の支援メニューの更新に向けた調整を行いました。

下の青色の帯、これまでの総括ですが、主な取組として、市町村が主体的に地域づくりに取り組めるよう、市町村の人材育成や課題解決に向けた取組を支援してきましたが、課題として、近年ますます人材の確保が困難となる中、市町村が限られた職員数で地域の課題を解決していくためには、継続した人材育成支援や課題解決支援が必要と考えられます。

今後の方向性として、引き続き、県で受け入れた市町村職員に研修の機会を設けるほか、市町村を支援するメニューの更なる充実を図り、市町村の課題解決に向けた取組を一層支援してまいります。

6ページをご覧ください。

最後の柱になりますが、「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。

「i 業務の抜本的な見直し」ですが、オレンジ色の帯、令和6年度の取組として、行政手続きのオンライン利用率の向上に向け、令和5年度に導入した共通ポータルの利用手続きの拡大を図るとともに、県庁内のDX推進のベースとなるペーパーレスを進めるため、県庁ペーパーレス化アクションプログラムを策定し、職員の意識改革やデジタル環境の整備を進めました。

下の青色の帯、これまでの総括ですが、主な成果として、職員の意識改革やデジタル技術の活用を進めた結果、付加価値の高い行政サービスの提供や公務能率の向上等が一定程度図られたと考えておりますが、課題としては、行政手続きのオンライン利用率が年々低下しているため、利用率の向上につながる取組が必要であることや、併せて情報格差を解消していく取組も必要であると考えております。また、コピー用紙購入量については、年々減ってはいるものの、令和7年度の目標値との乖離が大きいことなどが課題と考えております。

真ん中の緑の帯、指標の推移をご覧ください。

行政手続きのオンライン利用率は年々低下しており、コピー用紙購入量も削減は一定程度できてはいるのですが、目標値まではまだまだ乖離があり、両指標とも令和7年度の目標達成が厳しい状況となっております。

下の青色の帯、今後の方向性ですが、オンライン申請可能な行政手続きを増やすとともに、市町村のDX支援を通して全県的な利用促進を図っていくほか、ペーパーレスを進めるための県庁内のデジタル環境の更なる整備やアクションプログラムの策定などにより、人口減少が進む中でも行政サービスを継続できるよう、行政のDX推進に今後ともしっかりと取り組んでまいります。市町村も含めた行政のDXは住民サービスの向上や職員の業務効率化に直結するため、行政のDXについては今後も更に取組を加速していかなければならないと強く考えております。

7ページをご覧ください。

次に「ii 職員が能力を発揮できる職場づくり」ですが、オレンジ色の帯、令和6年度の取組として、働き方改革の推進に向け、超勤縮減アクションプログラムを策定し、管理職の意識向上や行政のDXの推進等に取り組むとともに、知事によるイクボス面談の実施や「仕事・子育て両立プラン」の活用により、男性職員の育児休業取得を進めました。

下の青色の帯、これまでの総括ですが、主な成果として、東日本震災以降、本県の業務量が高止まりしている中、職員が能力を十分に発揮できるよう、働きやすい職場環境づくりを進めてきた結果、月平均超勤時間数の減少、男性職員の育児取得率の増加につながりました。

具体的には、真ん中の緑の帯、指標をご覧ください。

令和4年度以降、職員一人当たりの月平均超勤時間数は減少しており、令和6年度の実績は15.5時間と、震災以降2番目に低い値となりました。また、男性職員の育児休業取得率も令和6年度はまだ集計中ですが、令和4年度以降順調に増加しており、目標値に着実に近づいているところです。

下の青色の帯の課題ですが、超勤が減ったと言っても他県と比較すればまだまだ多い方であるということ、令和6年度は県内で大きな災害や鳥インフルエンザ等の発生がなかったということも減少要因にあると考えておりますので、現状に満足することなく継続して超勤の縮減に取り組んでいく必要があると考えております。また、男性職員の育児参加が当たり前になるよう職員一人一人の更なる意識改革に引き続き取り組んでいく必要もあると考えております。

今後の方向性としては、今後も毎年度超勤縮減アクションプログラムを策定し、引き続き超勤の縮減に取り組むことや、男性職員の育休取得100%を目指し、制度の更なる活用を進めてまいります。近年、官民間わず、採用確保が困難となる中、離職防止の観点からも働き方改革の重要性は高まっており、今後更に職場環境の改善に取り組んでいくことが重要であると考えております。

8ページをご覧ください。

次に「iii 簡素で効率的な組織づくり」ですが、オレンジ色の帯、令和6年度の取組として、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りました。

下の青色の帯、これまでの総括ですが、主な取組として、復興・創生や様々な行政課題に対応するための組織見直し、人員の確保、アウトソーシングの推進に取り組み、簡素で効率的な業務執行体制の整備を進めてきましたが、課題として、復興・創生の取組はまだまだ途上であることや人口減少等の新たな行政課題にも的確に対応していく必要があるため、今後も継続して効率的な組織づくりに取り組む必要があると考えております。

今後の方向性として、短期的・長期的な行政需要のバランスを考慮した適正な定員管理に努めるとともに、アウトソーシングの新規掘り起こしも行いながら、行財政運営の効率化を進めてまいります。

9ページをご覧ください。

次に「iv 財政健全性の確保」及び「v その他」ですが、オレンジ色の帯、令和6年度の取組ですが、歳入の確保として7市町村を対象に、個人県民税の徴収対策につながるスキルアップ支援業務や研修を実施したほか、地方分権改革の推進として、市町村の意向を十分確認の上、関係課と連携しながら市町村への事務権限の移譲に取り組みました。

下の青色の帯、これまでの総括ですが、主な取組として、中期的な見直しに立った健全な財政運営に取り組むとともに、歳入確保と歳入の見直しにより財政の健全化に努めてきました。また、市町村の権限移譲については、市町村と

の調整・協議を丁寧に行い、必要な権限移譲を進めてきたところであります。課題としては、個人県民税の未納繰越額は依然として多く、引き続き市町村と連携して徴収対策への取組が必要であるほか、市町村のマンパワーが減っている中で、市町村の意向を踏まえ、権限移譲を慎重に進めていくことが重要と考えております。

今後の方向性として、県税の徴収については、県の関係機関が連携して市町村向けのスキルアップ支援やテーマ研修を継続して実施するとともに、市町村への権限移譲については、市町村のマンパワーを十分考慮した上で、実情やニーズ把握を丁寧に行いながら、市町村の自主性に沿った権限移譲を進めてまいります。

以上、資料1-1に基づき、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6年度の主な取組内容、これまでの取組の総括、今後の方向性等についてご説明いたしました。

次に、資料1-2をご覧ください。

資料1-2「福島県行財政改革プラン」に掲げる指標一覧案でございます。

本資料は、指標の目標達成状況や見直し状況を一目で分かるように整理したものでございます。

タイトルの右下に枠囲みで指標の総数、令和6年度の達成状況を記載しております。令和6年度の達成状況は30指標のうち、達成が16個で53%、未達成が10個で33%、集計中が4個で13%となっており、プラン全体としては、過半数は達成したことになりますが、引き続き令和7年度の目標値を目指して取組を進めてまいります。

一方、一部の指標で目標値との乖離が大きく、現実的な目標達成が厳しいと考えられる指標もあるので、次期プランにおいては、指標の見直しの検討も進めていきたいと考えております。

それでは、資料に沿って、令和6年度未達成の指標のうち、目標との乖離が大きいものを中心に説明してまいります。

まず、指標①「被災市町村における職員確保の充足率」であります。採用希望者の減少や採用辞退者の増加などにより、定員割れが生じていること、全国的な自然災害の増加により、技術職を中心として、各自治体からの派遣職員の確保が困難となっていることなどの理由により未達成となっております。引き続き、合同採用説明会の開催などの採用支援や県で採用した任期付職員の派遣のほか、国や他自治体への派遣要請の強化などを行いながら、充足率100%を目指してまいります。

2ページ目をご覧ください。

指標⑥「オープンデータポータルサイトの閲覧件数」でございます。

未達成の要因としては、基準値となる令和2年度の閲覧件数のほとんどが新型コロナウイルス関連情報の閲覧件数であり、その数値をベースに各年度の目標値を設定したという経緯がある中で、現在はコロナが5類に移行したということもあり、閲覧件数が減少しており伸び悩んでいるというものです。引き続

き、新たに公開可能なデータの集約を進めるとともに、PDF形式ではなくデータを直接加工できるCSV形式で掲載することによる利便性の向上などを含め、オープンデータの活用に係る普及啓発に努めてまいります。

次に、指標⑩「アナログ規制の見直し総件数」ですが、本指標は昨年度新たに設定した指標でございます。このため、令和6年度からの実績値となっております。

アナログ規制とは、法律・条例などの規制により、対面での講習が義務づけられていたり、公的機関に訪問した上で、紙でしか公的情報が閲覧できないなど、デジタル化の妨げとなっている対面・書面などを強制する制度・ルールのことを言います。国の方で先導しておりまして、アナログ規制の全国的な見直しが進んでいるところでございます。本県でも、令和6年3月に「アナログ規制の見直し工程表」を策定し、順次見直しを行っていくこととしておりますが、国に合わせて改正を予定していたものの、国の法令改正やシステム改修の時期が想定よりも後ろ倒しになったことなどにより、当初の計画通りに進まなかった案件もあったため、未達成となっております。アナログ規制の見直しも行政のDX推進のベースになるものと考えておりますので、引き続き進行管理をしっかり行ってまいります。

次に、指標⑪「行政手続のオンライン利用率」であります。

国の支援もあり行政手続のオンライン化が進む中で、利用可能な事務手続きは増えておりますが、利用者の活用が追いついていない状況と考えております。引き続き、令和5年度に構築した共通ポータルサイトを活用し、市町村と連携しながら、更なる普及啓発を図ってまいります。

3ページをご覧ください。

指標⑬「コピー用紙購入量」でございます。

ペーパーレスの指標として設定しているものです。令和6年度まで一定程度削減できてはいるのですが、令和6年度は基準値である令和2年度実績の5割減の2千万枚削減、令和7年度は7割減の2千8百万枚削減と、これまでと比べて高い目標設定となっており、当時、先進県である東京都の取組を参考に目標値を設定したところですが、東京都は全員にモバイルパソコン、公用スマホが配布されていたり、庁内Wi-Fiが完備されているなど、本県がハード面での環境整備が遅れている中でどこまで目標達成に向けて進められるかということは、次期プランに向けて再度検証が必要と考えております。

4ページをご覧ください。

次に、指標⑳「市町村への移譲権限数」ですが、権限を移譲するということは業務が増えるという側面もあり、市町村の意向やマンパワーも踏まえて慎重に対応すべきものと考えております。未達成ではありませんが、数字ありきではなく、市町村の意向に寄り添いながら、今後も丁寧に対応してまいります。

次に、資料2をご覧ください。

資料2「福島県行財政改革プラン」の指標の見直し案についてです。

右端の見直しの理由に記載のとおり、指標㉔「RPAの導入により削減され

	<p>た業務時間」、指標⑩「アウトソーシングの推進に向けた取組により削減される業務時間」につきましては、令和6年度の実績値が令和7年度の目標値を既に超えたため、目標値の上方修正を行うものであります。</p> <p>次に、資料3をご覧ください。</p> <p>最後の議題になります。</p> <p>資料3次期「福島県行財政改革プラン」の策定案についてです。</p> <p>冒頭も申し上げましたが、現行プランの計画期間が今年度末までとなっているため、次期プランの方向性についても御意見を頂きたいと思っております。</p> <p>1 これまでの経緯といたしまして、東日本大震災前の「行財政改革大綱」、震災後の「復興・再生に向けた行財政運営方針」等により、県の行財政改革を実施してきましたが、令和3年度に策定された総合計画に合わせて、令和4年3月に現行の行革プランを策定したところであります。</p> <p>2 現行プラン策定以降の状況変化については次の三つが挙げられると考えております。</p> <p>一つ目です。東日本大震災からの復興・再生については、まだまだ途上であり、第2期復興・創生期間後も継続的な対応が必要であること。</p> <p>二つ目です。生産年齢人口の減少や大規模災害、感染症などの新たなリスク、デジタル社会の進展など、社会情勢は大きく変化しており、複雑・多様化する行政課題に対応していく上で、働き方改革やDXの推進はますます重要になっていると考えること。</p> <p>三つ目です。生産年齢人口の減少は人材確保を困難にしており、離職防止や試験制度の見直しに継続的に取り組むとともに、職員が能力を遺憾なく発揮できる環境整備を一層推進していく必要があること。</p> <p>3 次期プランの方向性については、次のとおりとしたいと考えております。</p> <p>総合計画との連動や現行プランとの継続性を図るため、「現行プランの継承を基本」とし、プランの名称、基本目標、指標管理等については継続とさせていただきたいこと。2で記載した社会情勢の変化等に対応するため、重要性が増している「働き方改革やDXの推進、人材確保・育成や職場環境整備等の視点」を踏まえ、柱立てや取組内容、指標の見直し等について検討することとしたいこと。計画期間は令和12年度までの総合計画との連動性を踏まえ、「令和8年度から令和12年度までの5年間」とさせていただきたいこと。</p> <p>事務局からの説明は以上でございます。</p>
千葉会長	<p>ただいまの事務局の説明につきまして、御意見あるいは御質問をしていただければと思います。どの点からでも御自由にお聞きしたいと思えます。</p> <p>伊藤委員、お願いします。</p>
伊藤委員	<p>柱Ⅰの「福島県に良いイメージを持っている人の割合」について、良いイメージを持っている人の割合が減っているが、理由についてお聞きしたいと思います。</p>

千葉会長	<p>それでは事務局お願いいたします。</p> <p>風評・風化戦略室長、お願いします。</p>
風評・風化戦略室長	<p>割合については、悪いイメージを持っている人が増えているわけではなく、どちらでもないという回答が増えているという状況でございます。そのため、震災以降、福島県に関心を持っていたり、応援しようという気持ちを持っている方が、風化によって少しずつ減ってきていることにより、どちらでもないという回答が増えて、結果として良いイメージを持っている人の割合が減ってしまっているという状況でございます。以上でございます。</p>
伊藤委員	<p>事業者の方などから、福島県内は他の県に比インバウンドが少ないということを言われることが多い中で、インバウンドを増やす意味でも、海外も意識した県の観光PRを強化していただきたいと思えます。</p>
千葉会長	<p>ありがとうございます。</p> <p>それでは、ほかにいかがでしょうか。</p> <p>真船委員、お願いいたします。</p>
真船委員	<p>「⑩行政手続のオンライン利用率」が32.2%で未達成となっておりますが、先ほど、オンラインできる手続き数は増えているという説明でした。これはつまり、オンライン手続きができる種類が増えて母数は広がっているが、その中で使っている人が少ないため、率としては下がっているということで、元々使っていた人がオンライン手続きを止めているということではないという認識でよろしいでしょうか。</p>
千葉会長	<p>デジタル変革課長、お願いいたします。</p>
デジタル変革課長	<p>御質問のオンライン利用率について、令和5年度から令和6年度にかけて、かなり大幅に数字が下がっていますが、これは統計上の問題でございまして、基になるデータは総務省が実施する地方公共団体の行政手続オンライン利用状況調査という全国的な調査のデータを使っております。</p> <p>令和6年度の調査において、オンラインの利用として最も多いと思われる地方税eLTAxというシステムの利用について、この総務省の調査の対象から外されました。そのために数字が下がっております。</p> <p>仮に令和6年度に5年度のデータを上乘せした場合には、およそ49%となり、若干増えたという数値になりますので、統計上の問題と考えております。</p> <p>一方で、国の調査対象が変動するデータを使っていいものかということについて、次の計画では指標の妥当性も含めて検討してまいりたいと思っております。以上です。</p>

千葉会長	<p>渋川委員、お願いいたします。</p>
澁川委員	<p>目標値の多くが概ね達成されていると感じておりまして、県当局の取組が反映されていると感じております。</p> <p>そうした中で、震災と原子力災害関連の効果的な情報発信についてですが、県民の実感や県外でのイメージが共に50%程度となっております。県外においては、処理水の放出やデブリの取り出し等が多く報道されており、未だに震災や原子力災害が続いているというイメージを持たれているのではないかと感じております。それは風評と紙一重の部分があるのですが、災害や原発事故が引き続き続いているという印象を与えてしまっているのかなと思っておりません。</p> <p>また、主観的な指標なので難しいのですが、この部分の実績の評価と今後の取組については、検討が必要なのではないかと感じております。いわゆるハードは整いつつありますが、それが県民生活に結びついているかという検証も必要なのではないかと感じておりますが、いかがでしょうか。</p>
千葉会長	<p>復興・総合計画課長、お願いいたします。</p>
復興・総合計画課長	<p>指標（復興が進んでいると考える県民の割合）上は54%程度ということで、目標値は達成しておりますが、実際にはやはり発信だけではなく、しっかりと復興に向けて取り組んでいくことが第一と思っております。その上で、それらを国内外、海外も含めて、しっかりと発信していくということが大事になってくると感じております。</p> <p>まずは、今ほど申し上げましたように、復興の取組をこれまで以上に着実にしっかり進めていくことが大前提にならうかと思いますが、特に海外の皆さんにおいては、現在検索しても事故当時の映像がまだ検索サイトで出てくるという状況もありますので、そうしたものを正確な情報を発信してアップデートしていくということは絶えず努力していきたいと思っております。</p> <p>そうした中で、ポータルサイトにつきましては、様々な面で工夫をさせていただいております。例えば、なかなか閲覧数が伸びない部分ではあるのですが、自治体国際協会クレアの事務所などを通じて、海外の事務所からも復興の状況を発信していただくよう協力依頼を行いました。そうした取組を行いますと、閲覧数にも反映されてくるという状況がありますので、まず復興の取組をしっかり行いながら、そうした発信というものをしっかり行って実感いただくという形につなげていければと考えております。</p>
千葉会長	<p>丹野委員、お願いいたします。</p>
丹野委員	<p>震災・原子力災害からの復興・再生において、復興・再生が進んでいると回答した県民の割合についての調査は復興情報ポータルサイトを通じてやったも</p>

	<p>のでしょうか。また、その調査は県民を対象としているのか、福島県に良いイメージを持っている人の割合についての調査は、県外の人を対象としているのか、調査の対象はどこまでなのかお伺いしたいと思います。</p> <p>さらに、調査のサンプル数はどのようになっているのか、根拠となる数字を示していただきたいと思っております。</p>
千葉会長	<p>復興・総合計画課長、よろしくお願いいたします。</p>
復興・総合計画課長	<p>復興・再生が進んでいると回答した県民の割合というものは、ポータルサイト上でカウントしているものではなく、県政世論調査において、県全体として様々な調査を行っている中の一つの項目として行っているものであります。実際のサンプル数についての資料が手元にないため、具体的な数字までは申し上げられませんが、有効回答数としては千件程度ということで担当課からは聞いているところでございます。</p>
千葉会長	<p>風評・風化戦略室長、お願いいたします。</p>
風評・風化戦略室長	<p>続きまして、福島県に良いイメージを持っている人の割合の調査でございますが、国内のうち、県外の方を対象にした調査でございます。そのため、民間業者に委託して、全国のバランスを取るような形でインターネットによるアンケート形式の調査を行っております。回答数は約千件程度だと思っておりますが、専門家に伺っても調査として足りるような数値であることをしっかりと確保した上での調査結果となっております。以上です。</p>
丹野委員	<p>令和4年度と令和5年度の実績値がありますが、これもサンプル数はそれぞれ千件程度と考えてよろしいでしょうか。</p> <p>また、福島県に良いイメージを持っている人の割合については、海外の人は含まれていないと考えてよろしいでしょうか。</p>
千葉会長	<p>風評・風化戦略室長、お願いいたします。</p>
風評・風化戦略室長	<p>過去の調査も同じ人数で調査を継続しております。また、この調査につきましては、海外の方は含まれておらず、国内のみでございます。</p>
丹野委員	<p>海外にも力を入れていくという話でしたが、この中では、その根拠となる割合はないという理解でよろしいでしょうか。</p>
千葉会長	<p>風評・風化戦略室長、お願いいたします。</p>
風評・風化戦略室長	<p>海外の皆様の福島県に対するイメージというところのデータは、現時点では</p>

	入っておりません。
千葉会長	澤田委員、お願いいたします。
澤田委員	<p>まず、行財政改革の取組に敬意を表したいと思います。</p> <p>その上で、要望、さらには質問を含めて3点させていただければと思います。</p> <p>まず、資料1-1の2ページに被災市町村における職員確保の充足率が載っておりますが、年々低下をしているということで、それぞれの被災自治体は本当に大変な状況だと思っておりますし、職員の確保も厳しいと伺っております。</p> <p>県においては、引き続き、これまで以上に職員確保に向けた努力をお願いしたいということと、今後人口減少が進み、民間企業の賃金が上がりますと、公務員になりたいという方が減ってくると想定されますので、後ほどの働き方改革とも関連しますが、そうしたことも含めて、県あるいは市町村においても、しっかりと魅力ある職場や働き方改革を進める必要があると思っておりますので、ぜひそうした取組をしっかりと行っていただきたいと思っております。</p> <p>それに関連しますが、今はA Iが進んでおりまして、これから人材が不足する中では、積極的にA Iを活用して、より効率的な業務が求められると思っておりますので、現段階における県としてのA Iの取組や今後の方向性について、どう考えているのかお伺いしたいと思います。</p> <p>次に、7ページの働き方改革について、職員一人当たりの月平均超過勤務時間数は年を追って減っておりますが、一方で、昨年は災害が少ない中で、減少率はそれほどでもないのではと思いますと、業務に合った人員が適正に配置されているのかということも危惧するところでありまして、削減ありきではなくて、しっかりと業務量に見合った人員を配置することは、もう一度しっかりと内部で検証して取り組んでいただきたいと思っております。</p> <p>さらに、超勤に関してはあくまで平均ですので、人あるいは部署によって異なっており、過労死の基準を超えるような超過勤務が多い職場や職員がいるのではないかと思いますので、その実態や解決に向けてどう取り組んでいるのかということも教えていただきたいし、魅力ある職場ということは、そうした取組が大事だと思いますので、お願いしたいと思います。</p> <p>また、女性活躍に関して、今の世界の潮流としては「2030までに女性管理職比率30%」ということで、いわゆるSDGsを含めて、2030年までの開発目標の達成に向けて全世界が取り組んでいますが、県においても、しっかりとそこを意識した中で、行財政改革や県の事業を進めてもらいたいと思っております。県においてはより力を入れて、今後も進めていただきたいと思っておりますので、県の考えと次期計画に当たっての目標を含め、しっかりと立てていただきたいと思っております。以上です。</p>
千葉会長	市町村行政課長、お願いいたします。

市町村行政課長	<p>被災市町村に対する人的支援の御質問でございました。私どもも年々人的支援の充足率が下がっていることに関して、忸怩たる思いを持っているところでございます。この原因としましては、昨今の人手不足や全国各地で起こる災害もございしますが、それに対して、県としましては、被災市町村がしっかりと人を採用できるように、採用合同説明会の開催などで支援してまいりたいと思っております。その上で、県からの職員の派遣等も重要でございますので、任期付職員の募集はこれまで土木職や保健師でしたが、来年度の採用に関しましては、一般事務の職種も追加しまして、県からの支援を強化してやっていきたいと考えてございます。</p> <p>また、市町村の働きやすい職場環境の整備につきましては、県では毎年ハラスメント防止や超勤の縮減、男性職員の育児休業の取得率の向上に関して市町村に対して助言等を行っておりますので、引き続き市町村の働きやすい職場環境の整備を支援してまいりたいと考えております。以上です。</p>
千葉会長	行政経営課長、お願いいたします。
行政経営課長	<p>行政経営課でございます。これから人が減っていくとともに、本県は震災以降、超勤が高止まりしている中で、生成A Iは非常に効果的なツールであると考えております。ChatGPTなどの生成A Iの業務の活用につきましては、今後業務の効率化を進めていくために重要と考えてございます。そのため、令和7年2月に利用時の注意点や有効な活用方法等を定めたガイドラインを作りました。令和7年度は、デジタル変革課において、より利便性の高い有償のアカウントを各部署で試行的に導入する予定であり、生成A Iの安全かつ有効な活用について、引き続き推進していきたいと考えております。</p> <p>そのほか、超勤に関して減っているというお話がございました。ありがとうございます。ただし、おっしゃるとおり、災害が起きていないからということも要因としてございますが、東日本大震災以降2番目に低い数値になったのは、令和4年度以降、超勤縮減アクションプログラムを策定し、職員の超勤に対する意識を高めるとともに、管理職が業務をしっかりと見つつ、業務の再配分をしたり、1人に集中しないように平準化を図りながら仕事を回していきましようという取組も進めておりますので、徐々にではありますがその効果も出てきているのかなと考えているところでございます。</p> <p>それに合わせ、適正な人員管理というところでございますが、東日本大震災以降、正規職員だけではなくて、任期付職員や即戦力として、他県からの応援職員も受け入れながら、多様な方策で人員の確保に努めてきたところでございます。一方、最近では、採用したい人数が取れない、途中でやめてしまうなど、本来確保したい数まで採用人数が確保できないというような状況もあります。今後も、正規職員、任期付職員について、本来は4月採用ですが、11月に前倒しでの採用なども行いながら、また、会計年度任用職員にも協力してもらいつつ、引き続き必要な人員の確保に努めてまいります。</p>

	<p>また、先ほど申し上げたDXの業務効率化、管理職による業務の再配分というところも合わせまして、職員の負担軽減には引き続き努めてまいりたいと考えております。以上です。</p>
千葉会長	<p>人事課長、お願いいたします。</p>
人事課長	<p>まず女性活躍につきましては、資料1-2の⑧県の管理職における女性職員の割合ということで数値の設定をさせていただいております。令和6年度まで目標値を上回る形で推移しているところではありますが、女性活躍と言いつつも、令和6年度の13.9%が高いとは我々思っておりませんで、これから令和7年度の目標もありますので、こちらに向けての取組ということを進めていきたいと考えております。今の職員の年齢構成上、女性管理職登用年代の女性割合はそれほど高くないというところがありますので、短期的に割合を高めていくということは困難ではありますが、女性職員の中で登用を望まないという方もいらっしゃるという中で、具体的にお一人お一人の考え方、個人の御事情も踏まえながら、適材適所での人員配置を行い、女性が活躍できる場を広げていきたいと考えております。</p> <p>特に、キャリア形成に向けまして、多様な研修機会の確保や職務経験につきましても、引き続き様々な部署で経験をさせていただくことを続けながら、女性が活躍できる県の体制としていきたいと考えておりますので、よろしくお願いたします。以上です。</p>
千葉会長	<p>ありがとうございました。</p> <p>私は議長ですが、人事委員も務めておりまして、人事委員から見て、少し感じることをお話しさせていただこうと思います。</p> <p>澤田委員もおっしゃっていましたが、公務員になりたいという学卒者が減ってきていると思っております。労働力不足ということもありますし、民間売手市場ということもあるかと思えます。さらには、公務労働があまり魅力的ではないということもあるかと思えます。福島県の県庁職員がもしかすると魅力がない、その点をはっきりとはわからないのですが、いくつかの要因が重なって公務員の希望者が減っているのかなど。これは福島県に限らず、他の県についても軒並みそうした傾向が強くなっております。そういうことで、いろいろと頭を悩ませているところがございます。</p> <p>今日は人事委員会事務局の課長も来ていますので、もし人事委員会事務局として進めていることがあれば御紹介いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。</p> <p>人事委員会事務局採用給与課長、お願いいたします。</p>
人事委員会事務局採用給与課長	<p>今ほど会長からお話がありまして、大学卒程度の採用試験をこれから行うところなのですが、受験者・応募者が少ないという状況にご</p>

	<p>ざいます。特に技術職が厳しい状況でございます。これは今年だけの話ではなく、ここ2、3年続いているような状況でございます。</p> <p>そういう状況でありますので、人事委員会事務局でもPR活動を積極的に行っているところであります。最近、短めの動画を作成してございまして、例えば、辞令交付式を4月1日に行いましたが、その様子についても短い動画に編集しまして、YouTubeに上げたりしてございまして、今日も自治研修センターに行きまして、新採用職員がどのような研修をしているかというところを動画で撮影してございまして、そうした活動をPRしながら、少しでも受験していただけるように、これからも工夫してまいりたいと思っております。以上です。</p>
千葉会長	<p>ありがとうございました。</p> <p>角田委員、お願いいたします。</p>
角田委員	<p>適正な定員管理、職員数の話がありましたので、その流れで質問させていただきたいのですが、職員数は現状を維持するという形で管理されていますが、今の制度として、定年延長や60歳を過ぎてからの再雇用といった形でカバーされているかと思えます。そのような数値がこの職員数に入っているのかということと、そういう方々、先輩方OBですね、そういう方の雇用状況が今どうなっているのか、教えていただきたいと思えます。</p>
千葉会長	<p>行政経営課長、お願いいたします。</p>
行政経営課長	<p>角田委員の御質問にお答えいたします。</p> <p>定員に含める数に関しましては、定年延長制度が始まる前から職員を再任用職員として雇用する制度がありまして、現行制度では定年が61歳の際に、60歳になったときに一度退職をした上で、短時間などの違う働き方を選ぶことができる制度ですが、そのような（短時間勤務の）職員については入っておりません。ただし、定年延長を選んだ職員の場合は、入っているというカウントの仕方をしてございまして。</p>
角田委員	<p>そういう中で、今後、次期計画を作る際に、そのようなところをどのようにしていくかというのは、限られた人材確保の中で非常に貴重な見方になるのかなどと思っておりますので、先輩OBの活用などの視点をこれから大切にしていかなければならないと思えます。</p> <p>さらに、もう1点、新規採用でありますので、今日、厚生労働省が発表する全国の子どもの数が70万人を切ったということが各社これからニュースで流れると思うのですが、そのくらい子どもが減って、例えば私たちの同年代からすると、半分以下、6割減くらいの人がいない中で、県内で様々な経営をしている方や会社、人事をやっている方にお話を聞きますと、元々人口が減って、それを奪い合っているわけだから、当然採用できないとおっしゃっています。そ</p>

	<p>のため、世の中がこれまでと同じやり方をやっていてよいのかということをつくづく感じます。</p> <p>そうした中で、福島県としても、例えば、県だけで新規採用を取るのではなくて、福島県に就職したい、公務員だけでなく民間なども合わせて、もっと大量に採用して、浜通りなどに期限付きで職員を派遣するような形で、人材が足りないところに充てるなど、そうした新たな取組や発想を踏まえた新たな計画、ビジョンをぜひ作っていただきたいと思います。これは要望というか、思いです。よろしくをお願いします。</p>
千葉会長	<p>ありがとうございます。</p> <p>伊藤委員、お願いいたします。</p>
伊藤委員	<p>一つ目は、⑪オンライン利用率について、先ほど地方税のシステム利用が今年から対象外になったから数字が低く見えているということでしたが、全国の数字として、他県も減っているという状況なのでしょうか。</p>
千葉会長	<p>デジタル変革課長、お願いいたします。</p>
デジタル変革課長	<p>先ほど御回答したとおり、総務省のデータを使っている限りは、全国同様に落ちているものと思われまます。</p> <p>総務省の調査については、市町村に直接調査を出しているもので、我々で知り得なかったもので、今回その部分については抜けているということで、数字が大きく下がっていると思われまます。以上です。</p>
伊藤委員	<p>地方税のシステム利用を含めればオンライン利用率は下がってはいないようですが、そもそも実績値が低いですし、目標値にも全然達していないということは明確です。</p> <p>私も最近県の手続きをしようと思ったのですが、ホームページから入るときに、まず文章が多過ぎると思います。一般の人はあのような多くの文章を理解できないので、もっと文書を少なくして、視覚的に分かるようにしていただきたいと思います。</p> <p>さらに、ポータルサイトもあったのですが、URLしか載っていなかったため、少なくとも、アイコンがあって、ここを押したらポータルサイトですという状況がおそらく必要だろうなど。かつ、ポータルサイトに飛んで、またポータルサイトから申請の場所を探すというのは無駄だと思うので、直接そこで入力ができるように改善いただくと、オンライン利用率も上がるような気がします。</p>
千葉会長	<p>デジタル変革課長、お願いいたします。</p>

デジタル変革課長	<p>利便性の向上につきましては、ふくしまポータルでできる行政手続きについて、スマホからもできるということをPRしつつ、利用改善を図っていきたいと思います。以上です。</p>
伊藤委員	<p>2点目は、⑫将来負担比率について、基準は下回っているようですが、率的には少しずつ上がってきてしまっております。将来にツケを回す方向に行っているということで、これはなぜそういうことになっていて、今後どういう方向にしていくなかというところをお願いします。</p>
千葉会長	<p>財政課長、お願いいたします。</p>
財政課長	<p>将来負担比率が増えてきているのは、やはり起債が大きくなってきておりまして、なぜかという、災害などが頻発し、そちらの復旧工事で起債等を充てていった結果、その起債が増えているということが言えると思います。</p> <p>ただし、この起債は漫然と借金をしているわけではなく、例えば地方交付税措置という、起債を充てて返還金の何割かは交付税で措置されますといった財政的に有利なものを使いつつ、全体的なバランスを取りながら、起債を充当しております。</p>
伊藤委員	<p>災害や不測の事態が今後頻繁に発生するか分からないですが、いつ頃から、どのように下げている方向になっていくのかといった見通しはあるのでしょうか。</p>
千葉会長	<p>財政課長、お願いいたします。</p>
財政課長	<p>この時期から明確に下げていくというのはなかなか難しいところがございますが、県債の発行額を年々増やしていくのではなく、抑えながら対応していくのが一番の方策だと思っております。</p>
千葉会長	<p>伊藤委員、お願いいたします。</p>
伊藤委員	<p>そうした方向でいけそうなのでしょうか。今後ずっと借金を続けていくわけにはいかないと思いますので、そうした方向に行くような財政計画になっているのでしょうか。</p>
千葉会長	<p>財政課長、お願いいたします。</p>
財政課長	<p>予算の編成に当たっても、県債の充当を抑えていく方向性を示しておりますので、その努力をしていくということしか今この場では申し上げられないのですが、なるべく健全な財政経営をしていくように頑張っていきたいと思っております。</p>

千葉会長	<p>渋川委員、お願いいたします。</p>
澁川委員	<p>業務の自動化や効率化ということはもちろん当然重要であって、導入可能な部分で増やすという目標は評価しておりますが、併せて、AI活用に関する庁内ルールの明確化や計画化というものを定めて、一層の業務効率化を図るのは非常によろしいのではないかと考えております。</p> <p>アウトソーシングの拡大も賛成ですが、1点危惧されるのは、委託する側の県がしっかりとコントロールができていくかということが問題だと思います。民間や専門家の知見を活用することは非常に大事ですが、同時にそれを監督できる職員の専門性を確保していくことが大事ではないかと考えておりますので、ぜひ御検討いただきたいと思います。</p> <p>業務削減は無駄な作業を減らすということが主眼なので、それで余った時間を人材育成に使っていくなどということも考えられるのではと思いますので、お願いしたいと思います。</p>
千葉会長	<p>行政経営課長、お願いいたします。</p>
行政経営課長	<p>アウトソーシングに関しては、震災以降、超過勤務が高止まりしている中で、引き続き積極的に進めたいと考えております。ただし、委員お質しのとおり、職員が委託業者をうまく監督できないと、委託業者の言いなりになる場合もありますし、そこで浮いた時間をもっと大切な業務に回していく取組についてもしっかり取り組んでまいりたいと思います。以上です。</p>
千葉会長	<p>西田委員、お願いいたします。</p>
西田委員	<p>3点ございます。</p> <p>まず1点目ですが、渋川委員からアウトソーシングの推進について、職員の専門性が重要であるという御指摘がありまして、私もその点をお聞きしたいと思っておりました。</p> <p>アウトソーシングの推進や指定管理者制度の導入の検討といったことが書いてありまして、それによって行財政運営の効率化を進めていくということでございますが、県の政策・施策の形成に当たっては、職員の現場経験に基づく専門性などがかなり重要になってくるものと思います。そうしますと、監督・指導といった面のみならず、密接な情報共有や協議というのが必要になってくるのではないかと考えます。そうしたところをアウトソーシングの推進の中でどのように工夫していけるのか、何か計画的な取組などがあれば、ぜひ教えていただきたいですし、是非取り組んでいただきたいと思います。以上が1点目でございます。</p> <p>2点目です。2点目は、これまでも委員の皆様からの質問の中でも出てまい</p>

	<p>りましたが、柱の一つ目の復興・再生のところで、市町村の行政運営に対する人的支援の話がございました。</p> <p>これにつきましては、取組内容として、被災市町村の採用活動における合同説明会が行われていることや、OBマッチングが開催されているといった形で県による支援が実施されているということでございましたが、資料の4を拝見しますと、そうした支援への参加市町村が多くはないのではないかと感じました。こうした支援が被災市町村のニーズに合っているのかどうかという点に関して、何かお考えのことがございましたら教えていただきたいと思います。</p> <p>併せて、今の市町村の行政運営に対する支援に関して、次期計画に向けて、県と市町村の連携の在り方について、他県の先駆的な事例も参考にしつつ、福島に合う形でぜひ検討を進めていただきたいと思いますと考えております。</p> <p>最後に3点目でございますが、先ほど人事のお話がありまして、公務労働が魅力的でないことや登用を望まない女性がおられるといった中で、部署経験の多様性や研修といった形で対応を進めておられるというお話だったのですが、私が知っている調査研究では、入庁後に特に女性の昇任意欲が低下するという調査結果がございます。この原因というところで、やはり働き方改革という点は非常に重要になってくると思いますので、ぜひ入庁後に昇任意欲を低下させずに済むような人材育成を積極的に進めていただきたいと思います。以上です。</p>
千葉会長	<p>行政経営課長、お願いいたします。</p>
行政経営課長	<p>アウトソーシングの関係でございます。専門性という言葉が出てきましたが、現在、県でやっているものは、アウトソーシング推進基本方針に基づいて進めているのですが、基本的な考え方としては、定型的な業務を外部に委託して職員の負担を減らすということで、県職員以外でもできるものについて、なるべく外に出せるものは出して、その代わりに重要な業務に集中しようということを進めております。職員に対する教育が必要なほどの専門性の高い委託のレベルには達していないというのが本音のところでございます。具体的なことを言いますと、補助金の申請の受付や電話窓口の対応業務、支払い業務の形式的な審査など、ルーティンというか、ある程度形が決まっているものについて委託しているような状況になっております。ただし、そうした委託業者との関係性というのは重要だと思いますので、そこについては意識しながら引き続き取り組んでいきたいと思っております。</p> <p>また、先ほど次期プランの策定の中で、県と市町村の連携のあり方の話が出てきましたが、市町村行政課と一緒に他県の先進事例などで何か参考になるようなものがあれば、しっかり取り入れてやっていきたいと考えております。以上です。</p>
千葉会長	<p>市町村行政課長、お願いいたします。</p>

市町村行政課長	被災市町村に対する人的支援のメニューの中で、参加市町村が少ないという御質問でございました。御指摘のとおり、昨年は双葉町しか参加がなかったということでございます。被災12市町村を人的支援の対象としているのですが、被災12市町村の中でも、復興の割合や進捗状況についてはそれぞれであると考えております。復興が進んでいる市町村もあれば、まだまだこれからというところがございます。我々が特に注力していかなければならないと考えているのが、双葉町、大熊町、富岡町、浪江町といったところでございまして、そうしたところを中心に、今後も市町村のニーズやどのような支援が大切かを把握しながら、注力してまいりたいと考えております。以上です。
千葉会長	人事課長、お願いします。
人事課長	先ほどの回答の繰り返しになってしまうかもしれませんが、女性の昇任意欲の低下をさせずに登用について進めていく方策ということでの御指摘だったと思います。福島県男女共同参画推進行動計画におきまして、働きやすい環境の整備、女性職員への多様な職務経験・研修機会の付与、女性のキャリアモデルを示すといったことなどで、女性管理職への登用を推進していくことにさせていただきます。一つ例を挙げさせていただくと、キャリアデザイン研修という研修を県としてやらせていただいております。具体的には、これからのキャリア形成に向けて、女性の職員同士で語り合いながら、どのような支援があれば、自分のモチベーションを保つことも含めて（仕事を）進めていけるのかということ、例えばグループワークの形式で議論をするような場であると聞いております。そのような研修を活かしながら、女性の視点での御意見なども我々としてもしっかり対応できるものは対応しながら、女性管理職の登用にに向けて進めていきたいと考えております。なお、働き方改革というのは、女性の働きやすさの部分でも非常に大きな部分かなと考えております。例えば、時差出勤の正式導入であったり、子育て・家族看護休暇の対象範囲拡大、男性・女性とも働きやすい職員の柔軟な働き方を支援するような体制づくりに、引き続き取り組んでまいりたいと考えております。以上です。
千葉会長	渋川委員、お願いいたします
渋川委員	県の行財政改革プランにおいては、こうした人口減少が著しい中で、行政サービスを維持していくために、県がどこまで負担するのかという論点も必要だと思っております。おそらく、県の割合は増大していくものと思いますが、職員数の維持も制限があって、困難になっていくことも想像できます。県民の生活や経済が滞らないようにしていくためには、やはり基礎自治体、つまり市町

	村との役割分担も必要になってくるのではないかと考えておりますが、こうした点は県の行財政のスリム化や効率化に資するものだと思っておりますので、ぜひその点についても御検討いただければと思っております。
千葉会長	行政経営課長、お願いいたします。
行政経営課長	指標の⑧市町村への権限移譲というところで、こちらから押しつけるわけにはいかないのですが、農地転用の事務など市町村が自らやった方が効率的というものに関しては、市町村からの申出に沿って権限移譲を進めております。一方で、最近市町村もマンパワー不足となっていて、事務を持ち切れず、逆に県でやってくれ、国でやってくれという動きも出つつあり、権限委譲数の数が止まってしまっているのですが、こちら側としても無理に市町村にお願いするわけにはいかず、県と市町村の役割分担というのは考えながら、市町村に無理はさせない形で、やっていきたいと考えております。それを解決するのがDXの推進であり、各職員の業務負担をなるべくデジタルに任せていくということが、1つの解決策なのかなと考えてございます。以上です。
千葉会長	今泉委員、お願いいたします。
今泉委員	皆さんからの質問の回答も聞いていて、理解が深まった部分はあるのですが、まず率直に申し上げて、今年で最後の年になる中で、皆さんの評価として、この行財政改革プランはうまくいっていますか。我々が説明を受けたそれぞれの評価項目などでは達成・未達成もありますが、福島県という行政サービス組織が良くなったのかという実感を得られるデータではありません。それが県民にどう伝わるのかということで、やはり計画の立て方と見せ方について、次の計画を作る際に工夫をされたらいかがでしょうか。一県民としては、いろいろとやっていることも分かるし、いろいろな改善が含まれていることも分かりますが、福島県って県民にとって良くなったのかということが実感できるようなものになっているという感じ方を実はしていませんので、意見として申し上げます。それから、次期計画においても、基本的にはこの現行計画を継承するという表現が入っていますが、そういう意味では、この計画を継承するとまた同じことの繰り返しになると思います。例えば、人材が集まらない、休みが取れないということは実は民間企業も全く同じことで、それを解決するために構造的にどういう改革をすべきかという順番を決めて、それぞれの相互関連性をしっかりと紐付けないと、一つ一つの項目だけではなかなか評価できないと思います。例えば、DXの評価についてはRPAとペーパーレスしか記載されていませんが、RPAというのは、DXの世界でははっきり言って陳腐化し始めています。今はノーコードツールだし、ペーパーレスの枚数を指標にすること

も、時代的にもそのような時代ではなくて、そうであれば、例えば、生成AIやノーコードツールなど、DXとして具体的にどのようなツールを導入して、県庁行政の手続きの中に盛り込めるのかどうかという段階に来ているのだと思います。

そうすると、県庁にいらっしゃる一人一人の職員の方々がそういうものを駆使できる力がまずないといけません。RPAははっきり言って外注の仕組みですので、最近民間では自分たちで業務効率化を図れる生成AIやノーコードツールなどに当たり前に取り組んでおります。自分で難しいプログラムをせずに、簡単なプログラミングやアプリを作るといったノウハウを身につけることで、自分の業務が非常にスリムになったり効率的になったりします。

そうようにしないと、おそらくこの問題は全然解決しないと思います。そういう段階にあるとすれば、やはりこの継承という感覚は少しいかがなものかと思えます。そのように、職員の皆さんが自分の労働時間を有効に使える、しかも、ある意味その処理能力が非常に上がって、一人当たりの生産性が上がることで、超勤も減るだろうし、育休のような環境づくりもできるといったように、全部つながっていくと思います。

そうしたことが実は計画の中でとても大事じゃないかなと思います。特に、私がいるのは民間ですから同じような状況がありますが、今私が口頭で申し上げたことがいわゆる計画の作り込みの体系になっていきます。そのため、そうした部分を一生懸命やっていただく必要があるのではないかと、次期の計画策定に対しては期待をしたいと思えます。

それから、アウトソーシングについて、県庁として今の段階では軽微な事務や定型的業務が中心とのことで、そこは我が社も同じですが、オリンピックのときもそうですが、実は国家的には、いわゆる民間への利益供与の温床になっています。そのため、軽微な簡易業務であっても、その目的としてしっかりやって、その検証効果として、県庁の中で消化する必要があるかと思えます。

例えば、我々の業界で申し上げると、風評被害払拭のために予算を相当使っていただいています。それをある広告代理店のような方々をお願いをして、これまで大々的にPRを行ってきました。しかし、正直申し上げますと、構造的に当てる焦点が違っているために、風評被害は全く変わっていません。消費者向けPRなどを一生懸命やっていますが、実際の農産物の風評被害は消費者部分ではなく流通のところですので、焦点の当て方が違いますということもずっと言っていますが、やり方を変えません。

要するに、評価・効果をしっかりとフィードバックした上で、このアウトソーシングを作り、かつ財政面での無駄な費用を出さないといったことも、この行財政の中に入ってくるのであれば、ぜひとも検討していただきたいなと思います。

先ほど申し上げたように、県が自らの行財政をしっかり改革をしていこうという姿勢は、この会議に何度か出させていただいて重々承知をしているつもりですが、やはりそれを県民に対してどう理解してもらうのかということについて

では、まだまだ工夫が必要ではないかと思えます。御要望ですから、回答は要りません。以上です。

千葉会長
行政経営課長

ありがとうございます。大変厳しい御意見もあったかと思えます。行政経営課長、お願いします。

今すぐ答えられない部分もあるのですが、先ほどのアウトソーシングの話はおっしゃるとおりでして、毎年継続はしていますが、しっかりと効果検証はしております。ただし、利益供与の温床にもなってしまうという意識までは持っていない部分もありましたので、引き続きしっかり見ながらやっていきたいと思えます。

なお、根本的な部分で現行プランの継承に関する疑義ですが、この計画自体は総合計画の下支えという建て付けて作っておりまして、総合計画が令和12年度までであるため、できればその時期までは同じ形で下支えを続けていきたいと考えているところです。

ただし、今ほどありましたRPAが陳腐化しているなどというところはまさにおっしゃるとおりのところはありますので、何かそれに代わる新しい指標がうまく作成できるかお約束はできないのですが、特にDXの部分に関してなどは、時代が変わったりしておりますので、新たな指標などを入れられないかということを改めて考えさせていただいて、今泉委員の御期待に少しでも沿えるような形にしていきたいと思えます。

大きな建て付けはできればこのままの形で、見直しが必要な指標などを見直していくという形で継続させていただければ非常にありがたいと思っております。以上です。

千葉会長
伊藤委員

その他、いかがでしょうか。伊藤委員、お願いいたします。

指標にはないのですが、職員さんの人事関係で、離職率と近年の採用・応募における女性の割合を教えてくださいたいと思えます。

千葉会長
人事課長

人事課長、お願いいたします。

まず離職率ですが、我々としては率という捉え方をしておりません。令和6年度末の退職者数として、数でお答えさせていただきます。先ほどもありましたとおり、定年延長の期間の間だったため、定年退職が2年に1回ということになります。令和6年度につきまして、定年退職者に中途の離職も加えて知事部局において292名の方が退職されております。

それから、採用時の女性の割合につきましては、令和6年4月1日採用職員のうち女性職員の割合が35.8%となっております。以上です。

伊藤委員	応募における男女比について教えてください。
人事委員会事務局 採用給与課長	申込みベースですと女性が4割ぐらいです。昨年度は、女性が37、38%ぐらいというような状況です。
伊藤委員	<p>そうすると、応募と採用の割合がほぼ一緒か、採用の方が若干少ないという感じですね。</p> <p>また、女性の管理職の割合として目標は達成されているようですが、やはり15%というのは、非常に少ないのではないかと思うところでありますし、今回の会議についても、過去一番思うくらい、驚くほど会議の雰囲気は堅く、非常に風通しの悪い雰囲気を感じておりまして、また、驚くくらい女性の割合も少ないです。</p> <p>あまり感じない方は感じないと思うのですが、やはりスーツにネクタイの男性で、割と年配の男性ばかりということは、それが当たり前世代や当り前の人たちは、それで良いかもしれませんが、やはり違和感を感じる人たちはいますし、少なくとも私はこの組織では3か月ぐらいで辞めてしまうかもしれない感じがしますので、ぜひ風通しの良さを雰囲気からも醸し出していきたいなと思いました。</p> <p>今は様々な組織でクォーター制度を取り入れたりしていますし、人口減少が進む中で、もっと力を入れてやっていると、この違和感は消えていかないのでないかと思っておりますので、ぜひ風通しの良さを積極的に入れていただきたいと思えます。</p> <p>ほかには、提言としてといいますか、金水晶酒造の女性社長が、ぜひ県の採用では女性を全員採用してほしいといったことを言っていて、せっかく県内に若い女性がわざわざ残りたいと言って応募してくれたのですから、そういう人たちをわざわざ不採用にするというのはどうなのだろうと思えます。</p> <p>今まで、男性の方が少なくともずっと7割という状況で、その状況を今後も続けていくのか、少なくとも生まれる半分は女性ですので、女性の応募が少ないということは、女性に好かれる組織になっていないということだと思っております。この間聞いた話では、地方銀行では9割が男性しか応募してきてないようです。やはりそういう組織というのは、特に若い女性から、もうここには入りたくない、ここにはいたくないと思われる場所だということだと思っておりますので、ぜひそう思われぬような対策をぜひ進めていただきたいなと思えます。</p>
千葉会長	事務局から回答などございましたら。人事課長、お願いいたします。
人事課長	今ほど伊藤委員から御指摘いただきましたところ、まず女性を全員採用というのはなかなか難しいところがございます。ただし、地方銀行で応募の9割が

	<p>男性だというお話からすると、まだそれよりも多くの女性が県職員を受験していただいていると考えております。</p> <p>この女性の受験比率につきましては、徐々に高まってきておりますが、それでも半分に届いていないという現状はもちろんございますので、性別を問わず、多くの方に受けていただけるようしっかりとしたPRも必要と考えております。</p> <p>女性が実際に入っていた後、管理職になっていただくまでの間の期間ということで、先ほどの研修や適切な配置を行っておりまして、今は全く性別分け隔てなく配置をさせていただいております。例として挙げさせていただければ、県にも危機管理部という部署ございまして、こちらでは24時間非常時の対応を取らざるを得なくなりますので、これまではあまり女性管理職を配置してきませんでしたが、今年度からは、管理職も含めて、女性職員を配置させていただいております。我々も本当に変わっていかねばならないところの中で日々過ごしておりますし、ある程度時間はかかっていますが、これまでの男性社会からの脱却ということを念頭に置きながら、委員の御指摘も踏まえながら、進めていきたいと考えておりますので、お答えさせていただきました。以上です。</p>
千葉会長	<p>ありがとうございました。</p> <p>その他、何かございましたらお願いしたいと思いますが、まだ言い足りないということはないでしょうか。</p>
各委員	<意見なし>
千葉会長	<p>それでは、そろそろ時間にもなりましたので、ここで締めさせていただきます。</p> <p>本日の3つの議題で、委員の方々から様々な御意見・御助言をいただきました。</p> <p>一点目の「福島県行財政改革プラン」におけるこれまでの総括及び今後の方向性について、二点目の「福島県行財政改革プラン」の一部改訂、この点については皆さん、大体了解いただけているかと思えます。</p> <p>なお、三点目の次期「福島県行財政改革プラン」の策定については、指標の見直しなども含めて様々な御意見が出されたと思えます。</p> <p>これについては、追って、全体を取りまとめていこうと思っておりますが、今泉委員から、現行プランの継承ではなく、このプラン自体を大幅に切り替えるべきではないかという御意見もございましたが、県の総合計画の下支えとしてこのプランがあるという事情もありますので、このプランは継承ということで、なおその中身については次期プランに向けて様々ブラッシュアップを図っていくということで考えさせていただきたいと思えます。皆様からは概ねそうした方向では御了解いただけるのではないかと思いますがいかがでしょうか。</p>

	<p>今日皆さんから様々な意見をいただきましたが、特に復興に関しては、福島県のイメージがなかなかアップしていかないと、これをどうにかしていく必要があるということが多々御意見として出されたのではないかと思います。PRの仕方、見え方に加え、個人的には、アンケート等の数値を使うこと自体が次のプランではどうかと思っておりますし、そうしたことも含めまして、今後の方向性について少し検討していくべきことがあるように思います。</p> <p>さらに、人口減少が大変厳しい状況の中で、県あるいは市町村が行政を円滑に進めていくためには、職員の働き方改革やそれを進めるためのDXの推進、あるいは人材確保、こうしたことを次のプランではかなり重点を置くような形で進めていく必要があるということも多々御意見が出されたのではないかと思います。</p> <p>今後、今日の御意見なども踏まえて整理をしまして、次期プランに向けての中身の検討に入っていたらと思います。</p> <p>どのような形で進めていくかは、私どもに一任させていただいてもよろしいでしょうか。</p>
各委員	<p><異議なし></p>
千葉会長	<p>それでは、お時間になりましたので、今日のところはこれで終わりとさせていただきます。</p> <p>どうもありがとうございました。</p>
司 会	<p>——閉 会——</p> <p>本日は御審議いただきありがとうございました。</p> <p>本日の委員会の議事録につきましては、今後、ホームページへの掲載を予定してございます。つきましては、御出席の各委員の皆様には後日議事録の確認をお願いしたいと考えてございますので、よろしくお願いたします。</p> <p>また、今年度は次期「福島県行財政改革プラン」について御審議いただくため、行財政改革推進委員会を計3回程度開催する予定でございます。次回の開催につきましては、9月頃を予定してございますので、事務局より改めて御連絡をさせていただきます。</p> <p>以上をもちまして、令和7年度第1回福島県行財政推進委員会を閉会とさせていただきます。</p> <p>本日はありがとうございました。</p> <p style="text-align: right;">(以 上)</p>