

福島県行財政改革推進委員会 議 事 録

日 時 令和8年6月8日（月）
15時00分～16時45分
場 所 福島県庁本庁舎5階
正庁

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9名

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

(2) 事務局 計20名

國分総務部長、金田総務部政策監、本多総務部次長（人事担当）、大波広報課長、徳永財政課長、山口税務課長、高橋職員研修課長、石川行政経営課長、高橋人事課長、長谷川文書法務課長、鈴木財産管理課長、中尾市町村行政課長、石井市町村財政課長、小松企画調整部主幹兼企画調整課副課長、佐藤風評・風化戦略室長、宮谷復興・総合計画課長、後藤デジタル変革課長、藤田避難地域復興課長、松田文化振興課総括主幹兼副課長、早川人事委員会事務局採用給与課長

2 議 事

- (1) 旧「福島県行財政改革プラン」に基づく令和7年度取組状況（案）について
- (2) 新「福島県行財政改革プラン」に基づく令和8年度取組の方向性（案）について

3 発言者名、発言内容

次のとおり

司 会	——開 会—— それでは、定刻となりましたので、令和 8 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	——あいさつ—— 初めに、総務部長から御挨拶を申し上げます。
総務部長	委員会の開催に当たりまして、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。 本年 4 月から新しい「福島県行財政改革プラン」がスタートしました。本プランの策定に当たっては、委員の皆様から数多くの貴重な御意見をいただき、改めて御礼申し上げます。 震災と原発事故から 15 年余が経過する中、多くの県民の皆様の御努力により、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、風評・風化の問題を始め、急激に進む人口減少や、働き方改革、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、人口減少が進む中でも行政サービスの維持・向上を図るとともに、職員が働きがいを実感できる職場づくりを進めるため、新たな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、旧プランに基づく令和 7 年度取組内容と、新プランに基づく令和 8 年度取組の方向性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方向性について御議論いただきたいと思いますと考えております。 限られた時間の中ではありますが、委員の皆様の率直かつ活発な御審議をよろしく願いいたします。
司 会	——出席者紹介—— 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。 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。 福島民報社編集局長の渡部育夫委員でございます。 また、本日は、伊澤史朗委員、真船あい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。 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。

司 会	——議 事—— それでは、議事に入りたいと思います。 千葉会長よろしく願いいたします。
千葉会長	会長を引き続き務めさせていただきます千葉でございます。 皆様の御協力をいただきながら、円滑な進行に努めてまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。 それでは、これより議事に入ります。 本日の議事は、旧福島県行財政改革プランに基づく令和7年度を取組状況案について、及び、新福島県行財政改革プランに基づく令和8年度を取組の方向性案についての2つでございます。 一括して事務局より説明をお願いいたします。
行政経営課長	行政経営課長の石川と申します。昨年度からの継続となります。どうぞよろしくお願いいたします。 昨年度は、今年度からを計画期間とする新たな福島県行財政改革プランの策定に当たりまして、委員の皆様には貴重な御意見をいただきありがとうございました。 本日もどうぞよろしくお願いします。 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。 福島県の行財政改革につきましては、東日本大震災と原発事故以前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てまいりましたが、震災以降は、復興再生に向けた行財政運営方針等に基づき、復興へ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。 その後、令和3年度に県の総合計画が策定されるにあたり、人的・財政的側面からその取組を下支えするべく、令和4年3月に、行財政改革プランを策定し、指標等を活用しつつ、毎年進行管理を行ってききましたが、令和7年度で計画期間が満了となるため、昨年度、本委員会では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、新たな行財政改革プランを令和8年3月に策定したところでございます。 PDF全体の5ページを見ていただきたいと思います。 参考の3、新旧「福島県行財政改革プラン」の概要でございます。 左側が令和4年度から7年度を計画期間とした旧プランで、右側が令和8年度から12年度を計画期間とした新プランとなります。 今回は新旧2つのプランの取組を説明いたしますので、それぞれの全体像が分かる概要を付けさせていただきました。 旧プランからの主な変更点といたしましては、最上段に県政の最重要課題として、東日本大震災と原子力災害からの復興・再生と、地方創生・人口減少対

策を新たに設定するとともに、近年の職員確保が困難になっている社会情勢を踏まえまして、中段の基本目標の3つ目に、職員が働きがいを実感できる魅力ある職場づくりを加えたほか、下段の柱のⅠに働き方改革・DXの推進と人材の育成・確保を新たに追加したことなどになります。

本日は、旧プランに基づく令和7年度の主な取組状況と、新プランに基づく令和8年度の取組の方向性等について、お手元の資料1-1から2-2により概要を御説明させていただきます。

本日説明をいたしません、事前にメールでも送付している資料3と4も含めて、委員の皆様の御意見を踏まえながら、よりよい取組につなげてまいりたいと考えておりますので、率直な御意見をよろしくお願いいたします。

それでは資料に戻って御説明いたします。

PDFの6ページ、資料1-1をご覧ください。

資料1-1、旧「福島県行財政改革プラン」に基づく令和7年度の取組状況案の概要についてであります。

PDFの7ページをご覧ください。

3本の柱ごとに、令和7年度の取組状況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」であります。

「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、青色の帯をご覧ください。

令和7年度の取組として、第3期復興・創生期間に向け、国に対して復興財源をしっかりと要求するとともに、右側にまいりますが、県で採用した任期付職員の派遣、被災市町村職員の合同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すが、緑色の帯、充足率100%の目標達成とはなりませんでした。

未達成の理由等については、別の資料で説明いたします。

次に下段の「ⅱ 効果的な情報発信」について、青色の帯、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うとともに、総合計画の出前講座等で情報発信を行ったほか、風評・風化対策強化戦略に基づき、各部局が連携しながら119の事業を実施し、両指標とも目標を達成いたしました。

PDFの8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」であります。

「ⅰ 多様な主体等との連携・協働」ですが、青色の帯、令和7年度の取組として、NPO法人の運営基盤の強化のため、各種講座を年15回開催するとともに、企業等とのマッチングのサポートを行ったほか、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い、連携強化に取り組んだところであり、両指標とも目標値を達成いたしました。

次に下段の「ⅱ 市町村等との連携強化」であります。

青色の帯、相互人事交流や実務研修生の受け入れに向けた取組を進めるとと

もに、市町村の課題解決に向けた取組を 874 件支援したほか、令和 8 年度新規支援メニューの追加に向けた調整を行い、こちらの指標は目標値を達成したところです。

PDF の 9 ページをご覧ください。

次に、「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、青色の帯、行政手続のオンライン利用率の向上に向け、共通ポータルの利用手続の拡大を図るとともに、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、電子決裁の利用促進や職員の意識改革を進めましたが、両指標とも目標達成とはなりませんでした。

次に下段の「ii 職員が能力を発揮できる職場づくり」ですが、青色の帯、超過勤務の縮減に向け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、両指標とも目標を達成いたしました。

PDF の 10 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、青色の帯、令和 7 年度 of 取組として、多様な方策により必要な人員の確保や柔軟な再配置等により、適正な定員管理に努めるとともに、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、アウトソーシングの推進に取り組んだ結果、両指標とも目標値を達成いたしました。

下段の「iv 財政健全性の確保」及び「v その他」ですが、青色の帯、6 市町村を対象に源泉徴収のスキルアップ支援業務等を実施し、歳入の確保に努めたほか、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が、こちらの指標は目標達成とはなりませんでした。

PDF の 11 ページ、資料 1-2 をご覧ください。

資料 1-2、旧「福島県行財政改革プラン」に掲げる指標一覧案についてです。

本資料は、指標の目標達成状況や見直し状況を一目でわかるよう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 7 年度の達成状況を記載しております。

令和 7 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 11 個で 37%、集計中が 3 個で 10%となっており、プラン全体としては、過半数は目標値を達成したところでございます。

なお、全体の 7 割にあたる 21 の指標は、新プランにおいても継続管理することとしており、引き続き新プランでの目標達成に向け取組を進めてまいります。

それでは、令和 7 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理由等を説明してまいります。

まず指標の①、被災市町村における職員確保の充足率であります。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。

本指標は新プランでも継続管理するため、引き続き被災市町村に寄り添いながら、多様な方策で職員確保に努め、充足率 100%を目指してまいります。

12 ページをご覧ください。

次に、指標⑥、オープンデータポータルサイトの閲覧件数であります。

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経緯がある中で、現在はコロナが 5 類に移行したこともあり、閲覧件数が減少しているため、伸び悩んでいるものでございます。

データ数の増加や利活用しやすい CSV 形式等のデータを充実させるなどの取組は継続するとともに、新プランでは、近年の実績ベースで目標値を見直し、適切に指標管理してまいります。

次に、指標⑪、行政手続のオンライン利用率であります。

毎年度、実績値と目標値との乖離が広がっております。

これは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が増えておりますが、利用者の活用が追いついていない状況などがあるものと考えております。

引き続き、共通ポータルサイトを活用し、市町村と連携しながら、さらなる普及啓発を行ってまいります。

なお、新プランにおいては、住民がサービスの恩恵を受けやすい市町村の行政手続等に占めるオンライン化率に指標を見直し、さらなる DX の推進に取り組んでまいります。

13 ページをご覧ください。

次に、指標⑬、コピー用紙購入量であります。ペーパーレスの指標として設定しているものです。

令和 7 年度まで毎年削減はできているのですが、令和 6 年度以降は目標とした削減枚数まで届きませんでした。

目標設定当時、先進県である東京都を参考に目標値を設定しましたが、東京都は全職員にモバイルパソコン、公用スマホが配布され、庁内 Wi-Fi が完備されているなど、本県よりもハード面での環境整備が進んでいる中で、少し目標が高過ぎたのかなと感じております。

新プランにおいては購入した枚数ではなく、使用した枚数に重点を置き、複合機の使用件数に指標を見直すとともに、実現可能な目標値を設定し、県庁のペーパーレス化を着実に進めてまいります。

14 ページをご覧ください。

次に、指標⑭、県有財産の活用による広告事業及び貸付事業等の収入であります。

物価高騰により、県有施設での自動販売機設置場所の貸付料に係る応札額が

低下したことや、県有施設改修に伴う休業により、ネーミングライツ料が減ったことなどにより、昨年度よりも収入額が減り、目標値を達成できなかったものです。

本指標は新プランでも継続管理するため、引き続き、県有財産の有効活用について取組を進めてまいります。

最後に指標②⑥、市町村への移譲権限数ですが、権限を委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、押し付けにならないよう慎重に対応すべきものと考えてございます。

本指標も新プランで継続管理するため、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。

15 ページ、資料 2-1 をご覧ください。

資料 2-1、新「福島県行財政改革プラン」に基づく令和 8 年度の方針の方向性案の概要についてです。

次の 16 ページをご覧ください。

令和 12 年度の目標値については昨年度の委員会で御了解をいただいておりますが、令和 8 年度の目標値及び令和 8 年度の方針については、今回初めて記載しております。

まず「柱Ⅰ 働き方改革・DX の推進と人材の育成・確保」であります。

「ⅰ 働き方改革の推進」について、オレンジ色の帯をご覧ください。

令和 8 年度の方針として、今年度も超過勤務縮減アクションプログラムを策定し、全庁挙げて時短推進に取り組むとともに、今年度から導入したフレックスタイム制度やオフィス改革により、職場環境の改善に取り組んでまいります。

なお、1 人当たり月平均超過勤務時間数の令和 8 年度の目標値が令和 6 年度の現況値よりも増えておりますが、実績値ではなく、令和 7 年度の目標値 16 時間をベースに、令和 12 年度まで 1 割減を目指すこととし、毎年度、同程度の時間を減らすことで目標値を設定したためでございます。

令和 6 年度、7 年度は、県内で大きな自然災害や鳥インフルエンザ等の発生がなかったこともあり、超過勤務時間が少なく収まったという側面もございますので、実績ベースではなく、目標値ベースで新プランの目標値を設定しております。

下段の「ⅱ DX の推進」について、生成 AI と電子決裁の指標を新プランで新たに追加したところです。

オレンジ色の帯ですが、生成 AI 活用ガイドラインを作成して、職員に生成 AI の活用を促すほか、電子決裁マニュアルの周知等により、電子決裁率の向上を図ってまいります。

なお電子決裁率の R6 現況値 23%は、公印が必要な書類や支出関係書類など、電子決裁を認めていないものも母数に含めて計算しており、このままでは 100%を達成できませんので、今年度からは紙決裁の対象となる事例を明確化し、電子決裁できないものは電子決裁率の母数から除外してまいりたいと考え

てございます。

17 ページをご覧ください。

引き続き「DX の推進」ですが、オレンジ色の帯、令和 8 年度の方向性として、今年度も県庁ペーパーレス化アクションプログラムを策定し、DX 推進の土台となる県庁内のペーパーレスを一層進めるとともに、県で行政手続オンライン申請サービスのシステム改修等を行うことで、国が推奨する市町村の行政手続のオンライン化を着実に進めてまいります。

両指標は、先ほど説明した通り、目標値との乖離が大きかった旧プランから指標の見直しをしております。

ペーパーレスの指標については、コピー用紙購入量からコピーの使用件数に変更の上、毎年度 1 割ずつ減らす現実的な目標値としたほか、行政手続のオンライン化率については、住民がサービス向上を実感しやすい市町村の行政手続を指標とするとともに、旧プランのオンライン利用率、これはオンラインを活用した申請等の数が母数になりますが、この指標から、新プランのオンライン化率、これはオンライン可能となった手続の数のことになりますが、この指標へ変更することで、利用実績ではなく、まずは環境整備を目指す目標値に見直しを行ったところでございます。

下段の「iii 人材の育成」について、記載の 2 つの指標を新プランで新たに追加したところです。

オレンジ色の帯ですが、若手職員向けに本県職員として働く意義を自ら考え、行動に反映できるよう、被災地視察やワークショップ等を組み合わせた研修を実施するとともに、管理職員向けに組織マネジメント力の向上に繋がるような演習型の研修を実施し、アンケート等で研修効果を確認しながら、職員の育成に取り組んでまいります。

18 ページをご覧ください。

次に「iv 人材の確保」であります。

記載の 2 つの指標も新プランで新たに追加したところです。

オレンジ色の帯ですが、令和 8 年度の方向性として、国や他県の状況を注視しながら、試験制度の見直しや募集広報活動の充実に取り組むなど、採用試験の応募者を増やす取組を進めるとともに、インターンシップ後のアンケート調査によりニーズ把握を行い、採用に繋がるインターンシップの提供を目指してまいります。

下段の「v 多様な人材が活躍できる職場づくり」について、オレンジ色の帯ですが、仕事・子育て両立プランや職員向けポータルサイトの活用により、男性職員の育児休業取得率 100%の定着を図るとともに、女性職員のキャリア形成に向けた研修や幅広い職務経験の付与などにより、計画的な女性管理職の登用に努めてまいります。

19 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 8 年度

の方向性として、引き続き、NPO 法人の運営基盤強化や企業等とのマッチング支援などにより、継続的な協働の取組につなげるとともに、包括連携協定について新たな企業との締結に向けて調整を進めてまいります。

なお、包括連携協定に基づく取組数の令和 8 年度の目標値が令和 6 年度実績よりも減っておりますが、本指標は総合計画の指標にもなっており、令和 3 年度に作成した総合計画の各年度の目標値と同期を取っているためでございます。

下段の「ii 市町村等との連携・強化」について、オレンジ色の帯ですが、令和 9 年度の市町村職員の受け入れに向けた周知・募集を進めるとともに、市町村の地域課題解決に繋がる市町村支援メニューの拡充・更新等に取り組んでまいります。

なお、市町村支援メニューの新規件数の令和 8 年度の目標値が令和 7 年度実績よりも減っておりますが、市町村の要望等を踏まえて、メニュー作成しており、年度ごとにばらつきもあるため、過去 5 年間実績の平均値を採用しているものでございます。

20 ページをご覧ください。

次に「柱Ⅲ 持続可能な行財政運営の確立」です。

「i 複合災害からの復興の加速化、避難地域の復興・再生」であります。

東日本大震災と原発事故からの復興については、旧プランでは柱のⅠに項目立てしておりましたが、新プランでは柱よりも上位の県政の最重要課題に位置付けましたので、柱Ⅲの中で、今後もしっかりと指標管理してまいります。

オレンジ色の帯ですが、令和 8 年度の方向性として、政府要望等の様々な機会をとらえて、復興のために必要となる十分な財源や制度の確保を国に求めていくとともに、被災市町村の職員確保に向けて引き続き様々な支援を行ってまいります。

下段の「ii 復興と地方創生に係る効果的な情報発信」について、オレンジ色の帯ですが、復興の現状等を正確かつ迅速に伝えるため、出前講座やイベント等でタイムリーな情報発信を行うとともに、風評・風化対策強化戦略に基づく地域の魅力発信事業を、国からの財源を確保し、しっかりと構築できるよう努めてまいります。

風評・風化の情報発信の指標については、昨年度いろいろとご意見をいただいたところですが、国の予算をしっかりと確保する形で進行管理していきたいと考えてございます。

21 ページをご覧ください。

「iii 簡素で効率的な組織づくり」ですが、オレンジ色の帯をご覧ください。

令和 8 年度の方向性として、第 3 期復興・創生期間も引き続き適正な定員管理に努めるとともに、アウトソーシングの推進にもしっかりと取り組んでまいります。

下段の「iv 財政健全性の確保」について、市町村への実践的な研修等を通して、県税の収納機会の拡大に努めるとともに、ネーミングライツや各種広告

	等の新規獲得など、県有財産の活用による歳入の確保に努めてまいります。 最後に、PDF の 22 ページ、資料 2-2 をご覧願います。 資料 2-2、新「福島県行財政改革プラン」に掲げる指標一覧案についてです。 繰り返しになりますが、令和 12 年度の目標値は昨年度御了承いただきましたが、令和 8 年度の目標値は今回初めて提示する形になっております。 タイトルの右側に枠囲みで指標の総数を記載しております。 旧プランは指標 30 でしたが、新プランは 33 の指標で進行管理してまいります。 記載の令和 8 年度の目標値達成に向けて、今年度の取組をしっかりと進めてまいります。 事務局からの説明は以上でございます。
千葉会長	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。 伊藤委員、お願いいたします。
伊藤委員	知事部局の管理職における女性職員の割合について、現状 15% で、目標もずっと 15% で横ばいということなのですが、どのような意図での数値設定なのかを伺いたいと思います。
千葉会長	人事課長、お願いいたします。
人事課長	お答えいたします。 御質問ありがとうございます。 令和 12 年度の数字を認めていただいたところになりますけれども、こちらはまず総合計画の指標となっておりまして、先ほどもありましたが、そちらと同期しているところがあり、15% 以上という数字を設定させていただいているところでございます。 それに合わせて、令和 8 年度に関しても同様に 15% 以上、昨年度までは、令和 7 年度の数値目標としては 15% でございましたが、令和 8 年度以降につきましては 15% 以上という設定をしております。
伊藤委員	総合計画の数値と合わせて、もう達成してるからそのまま横ばいでということと理解しましたが、達成しているのなら違うものに変えたほうがいいのではないかといいですか、感覚として、女性管理職の中でも県の知事部局の管理職が 15% になったというのはいいのですが、この数字を見ると、15% で十分であるという数字になっていて、15% で横ばいの目標を 5 年間掲げていることに、とても驚いています。 15% ということは 10 人に 1 人くらいで、非常に残念に感じます。 社会や都市部の感覚からすると、非常に福島のマインドが低いという感じが

	如実に現れてしまっていて、女性が非常に流出しているという県の意識の中で、15%が今達成してるからそのままでもいいよねといった目標が出ているのは非常に印象が悪いように感じます。 県ではセミナーも非常に一生懸命やっていただいている、私も参加してその通りだなと思っているところなのですが、やはり 10 人に 1 人の感覚については、逆の立場で、男性の経営者の方で、女性 10 人の会で男性 1 人だと発言するにも非常にドキドキするというようなことをよく言われたりするので、10 人に 1 人でいいよねという感覚はやめたほうがいいんじゃないかなという気がします。
千葉会長	人事課長、お願いいたします。
人事課長	御指摘ありがとうございます。 おっしゃるところは重々承知しておりまして、昨年度、この数値を作っていく際の会議の中でも、まずこの会場に女性が少ない、という御指摘もいただいた中で、そのお話になったかと思います。 先程来、申し上げておりますように、総合計画との同期の部分についてはご容赦いただきたいと思うのですが、当然 15%以上としておりますので、これでいいです、というところではございません。 最近、数値の方が順調に、令和 7 年度には 15%まで伸びてきているという状況についてはまず御理解いただいた上で、この先につきましても、当然 15%以上という目標値になりますので、どうしても 15%という数字が目標値の設定にはなってしまいますけれども、それ以上の数字を目指しているというところでございます。
伊藤委員	理屈としては分かりますが、普通にほかの人が見たら非常に嫌な感じがすると思います。 普通の職員さんが見ても嫌な感じがするような気がしますし、イメージの悪い指標だなと私は思いました。
千葉会長	内山委員、お願いいたします。
内山委員	4 つほど教えていただきたいのですが、まず、市町村の支援メニューの新規件数が大きく達成しているということなのですが、市町村への移譲権限数は達成になかなか満たないというところで、さっき御説明の中で、寄り添ってゆつくり進めていきたいというお話があって、なるほどと、それも大事だなと思ったのですが、どの辺りがネックになっているのかというところが質問の 1 つ目です。 2 つ目としましては、職員の職場満足度ですが、ここは 4 以上にするということで、これから目指していくにあたり、どの辺りが満足できないネックにな

	ってるのかを知りたいなど。 いろいろ見せていただくと、いろいろな努力をされてるなと思っているので、それらにない部分だと、どのようなところなのだろうというのが2つ目です。 3つ目としては、18ページ、19ページを見せていただくと、多様な主体と市町村などの連携協働というところで、取組実績として、たくさんの課の皆さんがいろんなことをされているなと思い、すごいなと思って見せていただいたのですが、こういった各課が取り組まれている中で、課同士で連携していくっていうことはあるのかなと。 例えば、砂防ボランティアを活用したという子供たちのスクールがあるのですが、災害対策課さんとこれからこう繋がっていくとか、そういった県の課同士で繋がっていくっていうところがあるのかな、というのが3つ目。 最後になります。 28ページなどで、女性のためのキャリアデザイン研修というものがあり、40名ぐらいが対象になっていたかと思いますが、女性の対象はどの辺りの皆さんを指しているのか、もしキャリアアップしていくのであれば、上層部だけではなく、若いときからの研修が必要なのではないかと思います、今の時代なので男性と一緒にやっていくというという感じなのかなというところを知りたいです。
千葉会長	行政経営課長、お願いいたします。
行政経営課長	市町村の支援メニューについては、人口減少や高齢化が進む中で、特に小規模自治体を中心に安定的な行政サービスの維持が懸念されておりまして、県の方でもしっかり支えていかなければいけないということで、県の支援策をそれぞれの実情に応じて活用できるように分かりやすくメニュー化、一覧化して、市町村が使いやすい形でパッケージして提案しているのが市町村支援プログラムとなりますが、その新規メニューを毎年増やしていくこととしております。 市町村の要望を聞きながら、例えば昨年度から下水道の管理がいろいろ話題になってたりするので、そういったメニューを土木部の方で作って、市町村を支援していくなど、その時勢時勢に合ったものを作っていて、これは県の方でメニューを作ればいいので、しっかり取り組んでいくことができると考えております。 一方で、権限移譲に関しては、県の仕事を市町村に移譲するということになりますので、市町村が業務を抱えてやっていくということになりますが、市町村のマンパワーも大分不足しているところがございます。昔は地方分権ということで、どんどん地方でやれることを国から県に落として、県から市に落としていく、ということをやってきましたが、今はもう、市町村では、そもそもの本来業務だけでも大変な状況になっておりまして、こちらから積極的に移譲することが難しくなっているところもございます。そのため、市町村の意向も踏まえながら慎重に対応していくということ、市町村が事務をもらってもやりき

	れない部分が出てきているというところが、権限移譲が進んでいない背景と考えてございます。
千葉会長	人事課長、お願いいたします。
人事課長	職員の満足度調査についてご回答させていただきます。 職員満足度調査でございますが、目標４にはまだ達していないところでございまして、そこの部分を毎年少しずつでも上げていくというところで取り組んでおります。 どんなところがネックになっているのかというご質問でございました。 聞き方として、設問がそれぞれある中で、あなたにとって、この設問が重要なのか重要でないのか、というところと、それから、満足度が高いのか、高くないのかという２方向で聞いております。 重要で満足度が低いものについて、重点改善分野という設定をさせていただいておりまして、そこが少しでもなくなるようにということをやまず取組の方向性として考えております。 この取組の中で、R6 年度から R7 年度にかけて変わってきたところが２つありまして、問をそのまま読ませていただくと、「私は、熟考して、又は、創造性を発揮して仕事に取り組むための時間的裁量がある。」というのが１つ。 もう１つが、「私は、仕事と私生活のバランスを柔軟に取ることができる。」つまり「働き方に自由度がある」という２つの設問が重点改善分野から外れ、それぞれ指標が良くなっております。 内容を分析すると、例えば「働き方に自由度がある」という部分につきましては、今回も柱としても設定しております働き方改革の部分で、少しずつ制度の改善がなされて、例えばフレックスタイム制度ですとか、在宅勤務の正式導入が行われたりと、制度面での改善が一定程度職員に対して届いているのかなと思っております。 職員が私生活とのバランスを柔軟に取ることができるというのは、当然、重要度が高いものであり、こちらの満足度が高まっているという状況の中で、実はまだ重点改善分野に留まっている問いがありまして、「上司は、各職員の業務内容と業務量を把握し、適時、業務の見直しや再配分を行っている。」という項目がまだ、重要ではあるけれども満足度が低い、というところに留まっております。 この部分につきましては、各職員の能力と業務量のほか、病気休暇ですとか育児の休暇等々がございまして、どうしても、なかなか各職員のバランスが取りづらいところがありますので、こういったところをしっかりと改善できると、全体の満足度調査のプラスに繋がっていくものと考えておりますので、引き続きこの点についても取り組んでいきたいと考えています。
内山委員	多分そのバランスってなかなか取りづらいところで、検討も難しいところ

	なのかなと思っておりますが、期待しておりますのでよろしくお願いいたします。
千葉会長	職員研修課長、お願いいたします。
職員研修課長	ご質問いただいた中の女性のキャリアデザイン研修につきまして、概要等について御説明させていただきます。 委員から御質問いただきました通り、昨年度 40 名程度を対象に研修を行いまして、募集に際しましては、採用 2 年目以上かつ 20 歳から 40 歳程度の女性職員ということで募集をさせていただきました。 実際にこれ以上の縛りはなかったのですが、実際に御応募いただいた方は、やはり女性特有のライフイベントであります妊娠、出産、子育てを経験された、子供が小さい方が中心で参加いただいたところです。 内容といたしましては、外部の講師による講義の他、ロールモデルとなる先輩職員、実際に子育てを経験された先輩職員との交流等を通じ、女性のための今後のキャリアデザインについて見つめ直していただくという内容で実施したところです。 講義後のアンケートで印象的なことといたしましては、女性だけの研修というよりは、男性にも聞いていただきたい内容が非常に多かった、という結果が出ておりますので、こういったことにつきましても見直しをしながら、今年度以降も研修を実施してまいりたいと考えております。
千葉会長	行政経営課長、お願いいたします。
行政経営課長	多様な主体との連携ということで、県の中でも、他の課と連携しながら、他団体とも連携していった方がいいという趣旨だと思いますが、担当課の方にお話をつながせていただきます。複数の課で関連するところが合わさった方がいい成果につながることも想定されますので、貴重な御意見として受けとめさせていただきます。ありがとうございます。
千葉会長	澤田委員、お願いいたします。
澤田委員	まず行政改革の取組に敬意を表したいと思います。 本年度から新しいプランがスタートしたということで、しっかりその目標達成に向けて取り組んでいただきたいし、我々も、その取組をぜひしっかり支援をしていきたいと思っています。 その上で新たなプランでは、特に新規で、職員が働きがいを実感できる魅力ある職場づくりが追加されましたので、その部分に関して意見、要望を申し上げたいと思います。 まず県内の市町村は、被災自治体以外も含めて、非常に職員の確保に苦勞す

	る困難な状況が続いておりますので、引き続き充足に向けて県の取組をしっかりとお願いしたいと思います。 その上で、職員を採用するにも、県を含む自治体や、企業も含めて、魅力ある職場であったり、満足度が高い職場かということが繋がってくると思っています。 そういう意味では、やはりまずは県が自ら率先垂範して、魅力ある職場づくりあるいは働きがいのある職場づくりに取り組んでいただくのが大きな役割かと思っていますので、まずそこはしっかりとお願いしたいということ。 その上で、ちょうど6月は男女平等等の取組の期間で、先週、雇用労政課主催で開催された「魅力ある職場づくり事業トップセミナー」の際も講師の方からもありましたが、先ほども男性も女性のキャリアアップ研修を聞いたほうがいいのかという話もありましたけれども、少子化対策や女性活躍の関係では、男性の意識改革や働き方改革が本当に重要だと思いますので、引き続き研修など様々な取組があるかと思いますが、目標の中には出てこない部分ではありますけれども、目標達成したからそれでいいではなくて、その上の目標、さらには不断の目標の見直しも行いながら、引き続き取組をお願いしたいと思います。 例えば、男性の1週間以上の育休は100%達成しているとのことですが、実際は男性の方も1週間以上あるいは長期の休暇を取りたい、それが少子化の改善に繋がるという話もありました。 子育てに限らず、長時間労働の問題や介護などの大きな課題も出てきます。 魅力ある職場づくりの観点からも、働きやすい職場ということが本当に大事だと思いますので、指標にはそういう部分がなかなか出てこないですけども、ぜひ率先垂範をお願いしたいですし、広く県内企業に発信をしていただきたいと思います。 さらに、県の行財政の情報が県民に届いてるかという点、ホームページ掲載など、様々な広報がなされているものとは思いますが、なかなか見えづらく分かりづらい。 これは総合計画でも議論させていただいておりますけれども、県民にわかりやすい情報提供、特に財政とか行政、そういった部分を引き続き工夫をいたしながら、情報発信、情報提供をお願いしたいという要望になります。
千葉会長	人事課長、お願いいたします。
人事課長	御提言ありがとうございます。 総合的にお話をいただいたと思っております。 まず、当然ながら今、我々地方公共団体を取り巻く状況というのは大きく変化していて、澤田委員からもお話ありましたが、やはり、人材がなかなか確保できないというのも、その中の1つ大きなところでございます。 行政課題が複雑化、多様化していく中で、生産年齢人口の減少、少子高齢化

	などがやはり問題の根本というところで、トップセミナーを私も拝見しましたがけれども、やはり県庁として率先垂範できる部分については1つ1つ取り組んでいくべきというところがございます。 昨年になりますけれども、職員一人一人が持てる力を最大限発揮して、やりがい、それから職務への貢献意欲を高めて、全庁一丸となって対応していくことが必要ということで、福島県職員人材育成・確保基本方針を策定させていただいたところがございます。 その中で、人材育成・確保と、それからやはり職場環境の整備が大事なところと考えております。 私どもの方では、県庁の中で、全庁的にオフィス改革を進めていくということと令和8年度の新規事業として立ち上げまして、執務環境の整備にしっかり取り組むことで、県職員を目指す方々を増やしていくことも目標の1つにございますし、執務環境の改善で行政の効率化も図れていくというところを目指しながら、進めることとしております。 もうすでに取組が始まっている他県のいいところを見せていただきながら、福島県庁で何ができるかということを考えているところがございます。 それから、男性育休に関するお話もいただきました。 令和7年度、100.8%ということで、2年連続で100%を達成いたしました。これまでのイクボスとしての取組ですとか、職員と職場がお互いに育休についてしっかりと対話をしながら、育休を取る職員の事務について、職場としてチームとしてどのように取り組んでいくのかというところをしっかりとやってきた結果が数字にあらわれているのかなと考えております。 この部分につきましては、知事からも、男性育休が当たり前になるような取組を進めること、という指示を受けて取り組ませていただいたところがございますが、引き続きこういったところを、県内の企業の方々に、取組とともに伝えていければと考えております。総花的なご回答になってしまったかもしれませんが、お話をさせていただきました。
千葉会長	行政経営課長、お願いいたします。
行政経営課長	情報発信のお話がありましたけれども、この会議についてはホームページに、議事録として委員の皆さんとのやりとりも掲載しておりますし、今年度から開始している新プランについては、パブリックコメントもやらせていただきまして、県民の意見を伺いながら進めているところがございます。 ただ見えにくい、分かりにくいという声もあるかも知れませんが、そこについては色々な手法を検討していきたいということと、例えば男性育休100%を達成したという話ですとか、オフィス改革が始まったということも、マスコミなどを通して、県としての新しい取組としてアピールをしていける場面はあると思いますので、そういった個別の取組を含めてしっかりPRしていきたいと考えてございます。ありがとうございます。

澤田委員	フレックスを入れたというのは、県としても画期的な部分と認識をしておりますが、やはりこれから魅力ある職場ということを考えれば、長時間労働を減らすという意味では、他県の例では、残業代の割り増しを 1.25 倍から 1.5 倍にしている自治体も既にあるし、あるいは、労働時間の上限を設けるであるとか、あるいはインターバルを設ける、例えば徹夜して残業した後の次の日はちゃんと休息時間を置いて出勤するというような取組をされているようなところもありますので、やはりその経営の効率化とか、より効率的な仕事をするためには、そういった休暇制度なども大事という意味では、他の自治体のことも参考にさせていただきながら、ぜひ導入してもらいたいと思いますので、よろしくお願いします。
千葉会長	丹野委員、お願いいたします。
丹野委員	全体的なところで県はどう考えているのかをお伺いしたかったのが、男性の育休 100%を達成している、職員定数は現状を維持するとのことでしたが、生成 A I を普段から利用している職員の割合が 50%、電子決裁率が 60%という DX の推進の目標と、権限移譲、それと職員のスキルアップによって働き方改革はできると考えているのかという考え方を伺います。 それともう 1 つ、復興の現場を学ぶ研修によって意識が変わった若手職員の割合 7 割以上という目標値があり、他の目標値は全部客観的に出ていると思いますが、これは主観ですよ。主観の目標値をここに唐突に入れていいのかなという疑問があるのですがいかがでしょうか。それから、現場を学ぶ研修の対象は若手職員全体なのか、それとも希望した人なのか。希望者を対象とする場合、意識を変えようと思っている人が希望しているのではないかと思いますのですが、そうすると、希望した人が研修を受ければ、意識が変わったっていう人が 7 割以上出るのが当たり前ではないかと思うのですが、いかがでしょうか。
千葉会長	行政経営課長、お願いいたします。
行政経営課長	最初の働き方改革のところで、スキルアップで働き方改革をするのか、というお話だったんですけれども、定数については維持するという方針で、これから第 3 期復興・創生期間に入るにあたって、業務量が高止まりしていくことも想定しまして、今まで通りの人数でやっていきたいと考えてございます。 男性育休の話もありましたけれども、サポート職員ということで会計年度任用職員を雇用しまして、育休で開いた穴を埋めるということをやっていて、なるべく職員が、自分が休むことで誰かが迷惑を受けるというような、休みにくい環境にならないような形で制度を構築しております。 ただ一方で、もう少し先の話になるかも知れませんが、人口減少などがどんどん進み職員確保も難しくなる中で、採用したくてもできない状況が続いてい

	くと思いますので、DX はやはり進めていかなければいけないと思っていて、なるべく職員がやらなければならない仕事に特化する形で、デジタルに任せられるところは任せるということもやりながら、スキルアップだけで働き方改革を達成するという、職員に無理を強いるということは考えておらず、様々なツールも活用しながら、県職員全体の満足度を上げていければと考えてございます。総花的な回答になりましたが、以上でございます。
千葉会長	職員研修課長、お願いいたします。
職員研修課長	全体資料の 17 ページの指標「復興の現場を学ぶ研修によって意識が変わった若手職員の割合」について御質問いただいたところです。 新たに設定した指標でございまして、若手職員と記載していますが、新採用職員を対象とした研修として実施しております。 背景といたしましては、震災後に採用になっている職員がどんどん増えていっている中で、新規採用職員の中でも現地を知らない、例えば他県出身で他県の大学を卒業して本県の職員になった方ですとか、現場を知らないままに本県の職員になっているというケースも散見されますので、そういった方も含めまして、新規採用職員の方に、復興の現場を知っていただくという趣旨で実施している研修でございます。 昨年度もこの研修自体は実施していますが、自由記載のアンケートを行いまして、数値として回収できなかったものですから、現況値は入っておりませんが、目標としては、7 割以上となる研修にしたいというところです。 委員から御指摘がありました、指標として主観的で客観性が取れないというところ、まさに御指摘の通りかなと思っております。 ただし、この研修の目的ですとか背景を踏まえると、やはり意識が変わったというところに重きを置いて研修を実施して、アンケートを通して成果を確認していきたいと考えておりますので、目標値としての違和感は御指摘の通りかもしれませんが、7 割を目標として研修を行っていききたいと考えております。 本年度も来週から第 1 回目の研修を行ってまいりたいと考えておりますので、その研修のアンケート結果等を踏まえまして、より充実度の高い研修を今後も実施していきたいと考えております。
丹野委員	新人職員の研修ということで、新人職員は皆さんやられるということでしょうか。
職員研修課長	全員参加になります。
千葉会長	今泉委員、お願いいたします。
今泉委員	今の丹野委員の質問に絡めてになりますが、新しい計画の目標指標について

は、この委員会です承しているのですが、今更なところはあるのですが、DX 推進で、例えば今回の新しい指標に、生成 AI を普段から使用してる職員の割合を 50%、100%にして、全員が生成 AI を使えるようにという目標について、これは今の時代ですからこういう目標を立てることは前向きでいいのかもしれませんが、生成 AI の使い方はピンからキリまであって、簡単に言うと、インターネット上で何か質問を入力したら、生成 AI が答えてくれると、それでいわゆる必要な資料収集は終わられる、ということからスタートして、もっと、例えば行政の中で多様な人手をかけてきた業務を生成 AI に移管することによって職員の労働時間を短くする、ということが本来、生成 AI の効率化の目標とすべきものと思うのですが、この程度の目標（生成 AI を普段から利用している職員の割合 100%）で、「達成しましたから、県の DX が進みました」という言い方は、やっぱりするべきではない、本来であれば、非常に県の業務は多岐にわたるので、同じ業務について、従来の手作業による所要時間が、AI を使うことによってこれだけ短縮されますということが可視化されて初めて、職員の方の意識の転換が評価されるんだと思います。

途中が抜けて、何となく DX を県はやってるねという程度の評価は、正直言って県民は全く理解できないと思います。

あえてこの計画書を変えてくださいと言うつもりはありませんが、具体的な施策を打ち込むときには、例えば、各部署別にどういう業務を、AI を使って人の手から切り離すかという目標を定めて、その達成率を見るとか、そのぐらひは DX のコントロールの中ではやるべきで、一般企業はみんなそうやっていきますから、そういったことをしっかりとぜひやっていただきたいなと思います。

もう 1 点、全く別の角度なのですが、この行財政改革については、基本的には県の総合計画のいわゆる行財政分野の実行プランという位置付けとので、それとの関連でいろいろ調整をしなければいけないということですが、例えば先日、福島県の人口が統計で発表され、当初、総合計画で見通していた数字よりも圧倒的に減少が激しいということが明らかになりました。そういったことに対して、この行財政改革プランとか総合計画の修正を行う必要がないのかどうか、人が減っていく割合がどんどん大きくなっていくと、前提となる県の環境が大きく変わってしまって、例えば税収の問題しかり、それを投下する様々な支出の問題しかり、そういったところにもすべて影響すると思います。

PDCA サイクルの C の部分っていうのは、この行財政改革委員会の中ではやらないのかどうか、親の計画である総合計画が修正されないとやりづらいというのは県の立場としてはあると思いますが、やるべきことがあるのではないかと、ということが 1 つです。

特に財政の点で申し上げると、人口減少によって恐らく県の税収が下がるので、様々なこれまで組んできた、支出予算の財源が不足するということが起こりかねないと思います。

最近頻発している自然災害への復旧支援について、激甚指定のような規模の

	大きいものであれば国が直轄事業で支援に入りますから、ある程度、県の財政に対する負担は少ないと思いますが、最近では局所的な被害が非常に多いので、激甚にならない災害が出ています。 直近で言うと、5 月頭のひょう害は、非常に狭い範囲ですが被害は大きく、我々としては県に要請をして復旧支援をお願いして、その方向性がだんだん出てくると思うんですけども、こういうものがどんどん頻発しかねないと。 そういうときの財源を、県の純粋な財源から出していくことが非常に難しくなっていくんじゃないかという予想をしています。 特に農業分野では、頻発する自然災害に対する支援というのはどうしても必要になってきますので、そのときに、県民を守るためもしくは災害復旧支援のために、県の財政の枠組みの中に、国が用意している特別交付税をしっかりと盛り込んで、最大限活用いただくことについても、検討いただければと思います。これは要望ですので回答は要りません。
千葉会長	デジタル変革課長、お願いいたします。
デジタル変革課長	1 点目の生成 AI に関するご質問ですが、昨年度、職員にアンケートを取ったもので、どういった用途で生成 AI を使っているかという中で、一番多いのが、単純な情報の検索、次が企画の立案とかアイデア出し、あとは挨拶文の作成といったような順番になっておりまして、今のところまだ単純な業務に使っているというのが現状です。 中にはエクセルのマクロとか VBA とか、コード生成に使っているというようなヘビーユーザーもありましたが、やはり生成 AI を活用することによって、委員のおっしゃる通り、効果の可視化、時間が何分削減できたという定量的な数値が、昨年度まで使っていたツールでは出せなかったため、今年度は、どういった業務に生成 AI を使っていて、業務時間を何分程度削減できたのかというのが分かる製品について、今現在、実証事業を行って検討しているところです。 そういったことを通して、生成 AI を職員に活用してもらうとともに、その効果の定量的な分析や測定をしてまいりたいと考えております。
千葉会長	澁川委員、お願いいたします。
澁川委員	令和 7 年度と令和 8 年度の取組についての意見を述べさせていただきますと、ここ 4 年間を通して多くの指標が達成、または概ね達成ということで、ここについては県当局の皆様の努力を評価したいと思っております。 ただ一方で、この成果が県民や事業者の実感に繋がっているかという視点での検証についても、引き続きお願いしたいと思っております。 東日本大震災、原子力災害から 15 年が経過していますが、復興の評価軸も変化していると思っております。 復興関連の各種事業や情報発信については評価したいと思いますが、今後は

	それらが地域経済の活性化や交流人口の拡大、あるいは企業活動の活発化にどの程度結びついてるかという視点を重視していただきたいと思っております。 また未達成の指標については、要因を十分検証して分析し、今後の施策に反映していただきたいと思っております。 それから令和 8 年度 of 取組に対する方向性としては、新たに人材の育成と確保が柱として位置付けられていることは大変意義深いものだと思っております。 人口減少、人手不足が深刻化する中で、行政組織においても優秀な人材の確保、職員の能力向上は不可欠であって、これが持続可能な行政経営運営の基盤となるのではないかとと思っております。 多様な主体との連携協働の推進については、地域課題が複雑化、多様化している中で、行政だけで解決することは非常に難しい時代になっていると思っております。 商工会議所を始めとする経済団体は、民間企業の持つ専門性や現場感覚を積極的に活用していただきたいと思っております。 官民連携による新たな事業展開や地域課題解決の取組を進めるにあたっては、より効果的で実効性の高い行財政改革を期待しています。 県政の最重要課題であります地方創生、あるいは人口減少対策については、人口動態、それから地域の実情を踏まえた実現可能性の高い目標設定と着実な成果の積み重ねが求められていると思っております。 また限られた人材と財源の中で行財政サービスを維持していくということは、行政がどこまでそれを担うのかと思っているのですが、県と、先ほどもお話ありましたけども市町村、それぞれの役割をどう担っていくかを改めて整理して、持続可能な行政運営につなげていただく、そういう視点が重要と思っております。 県が持つ知見、人材、DX のノウハウを積極的に市町村に展開して、持続可能な行財政運営を支える体制づくりが必要ではないかと思っておりますので、私がこの取組に感じた意見として述べさせていただきます。以上です。
千葉会長	西田委員、お願いいたします。
西田委員	2 つございます。 1 点目ですが、これは先ほど内山委員からもあったお話に関連しますが、職場満足度についてです。 現状値が 3.54 という中で、令和 8 年度の目標値が 4 になっているということで、これはかなりの目標アップだなというふうに、まず数字を見て感じたところです。 これについては、先ほどの人事課長のお答えでは、これは令和 6 年度から 7 年度にかけて変化が見られた項目があって、改善が見られるということでしたので、こういったあたりで 4 という数字が達成可能だろうという推測があるの

	かなとお聞きしていたところなんですけれども、上司の方による業務の再配分のお話だとか、あるいは他の自治体での調査結果によりますと、スキルアップの機会があるとか職場の人間関係というのが、満足度を上げるといった、そういった話もございます。 また、オフィス改革を進められるということでオフィス環境の改善についての記述もありましたけれども、この辺りのところで具体的に数字が上がるだろうという方策について、先ほど御説明いただいたような、令和6年度から7年度への変化以外のところで、何か具体的に取り組まれることがあればそれを教えていただきたいと思っております。以上が1点目です。 2点目ですけれども、被災市町村への職員の派遣についての部分で、こちらの目標は未達成ということですが、県内の市に新規の派遣要請のための訪問をなさったという記述もありましたし、実際に派遣された例があるということも聞いているところですが、効果の面でどうであったのかを教えていただきたいと思っております。 それと、派遣に関しましては、派遣を受けた経験のある市町村から、経験不足の方がいらっしゃると受け入れ側にとっても負担になる面があるといったお話もあるところです。 人数として確保することもちろん大事だと思いますが、質をどう担保していくのかというところで、何かご存じのこと、取り組んでおられることなどがあれば教えていただきたいと思います。 原子力被災市町村のうち10の市町村に対して、私の方で、職員の皆さんに調査をさせていただいております。 まだ詳細なところは整理中ですが、今日のお話との関連で気になっておりますのは、市町村の皆さんの働く上でのストレスについて4件尺度でお尋ねしているんですけれども、何にストレスを感じるかについて、多忙、職務知識、人間関係、住民対応、地域の先行きという5項目でお尋ねしてるんですけれども、ストレスを強く感じるというふうな回答が最も多かった項目は多忙というところでした。 そうしますとやはり業務量に見合ったリソースを揃えていくことは非常に大事だと思ひまして、この点について、今でもそういう職場環境にあるということに対して懸念を持っているところです。 何か県として取り組んでおられることについて、先ほどの数字以外の面で御説明いただけることがあればお願いしたいと思います。
千葉会長	人事課長、お願いいたします。
人事課長	御質問ありがとうございます。 1点目の職場満足度調査の点で御回答させていただきます。 4という数字に向けて伸ばしていきたいと考えておりますが、職員満足度調査は5段階評価ということで、どうしても中間の数字があるとそこに集まって

	しまいがちというところはあるながらも、前年度からの上昇をしっかりと次につなげられるように取り組ませていただきたいと考えております。 重点分野以外のところのお話として、大きなものとして4つ設定させていただいております。 1つは、「私は、福島県庁で働くことを誇りに思っている。」。 2つ目は、「私は、福島県庁を良い職場として家族や友人、公務員志望の学生等に勧めることができる。」。 もう1つは、「今後も、福島県庁で働き続けていると思う。」。 最後に、「全体的に福島県庁で働くことに満足している。」これは少し大きな括りになりますがこういった満足度が1つ1つプラスになるように取り組んでいるところです。 今申し上げた4つにつきまして、令和6年度から令和7年度にかけては、すべて今回プラスの評価になっております。 この取組がここにはまった、というところはなかなか言いづらいところではあります。 先程来、申し上げますけれどもオフィス改革であったり、働き方改革の面ではフレックスタイム制を導入したり、それから在宅勤務を正式導入したり、時差出勤等もございますので、できるだけ職員の方々が自ら自分の仕事の時間をしっかりと組み立てることができるような制度、それを後押しできるような制度について重点的に取り組ませていただきましたが、そのような取組が1つ1つ結びついて満足度を高めていくものと考えております。 引き続き先程来、お話しておりますようなソフト、ハード両面で満足度が高まる取組を続けていきたいと考えております。
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	市町村行政課でございます。 今ほどお話がありました被災市町村の職員確保の関係でございますが、こちらにつきましては昨年度も、被災市町村の方と一緒にチームを組んで、全国の35自治体を実際に訪問しております。 そのほかにも、国とチームを組んで、オンラインで派遣要請を行ったりしております。 そのほか、令和6年度から、県内の市に対しても、段々と被災市町村に支援をいただけないかということでお願いに回っております。 先ほども説明でありましたが、やはり全国で様々な災害が起きておりまして、お願いに行っても、例えば能登の地震ですとか、そういったところに派遣を出しているのが難しいなどと言われることもあるんですけども、そこは、福島県はまだまだ厳しい状況が続いていますということを丁寧に説明していくことが大事ななと感じております。 それから、御質問ありましたそれ以外の点に関しましては、例えば、まず市

	町村にとって人の確保が第1とは思っておりますので、被災市町村に限った話ではないんですが、町村の採用の合同説明会というものを実施して、採用が進むような取組をしております。 さらに被災市町村におきましては、その後も市町村の要望に応じて、市町村と一緒に保健師や土木職ですとか、特にそういった方を確保するための取組を行っております。 それから、派遣される方の質という話がありましたが、派遣してくれる方にまずは要望をしていくことが大事かなと思っております。 それ以外にも、被災市町村においては、被災市町村で採用された方への研修を行うのがなかなか難しいところもありますので、県の方で専門家による研修の機会を昨年度も10回設けまして、コンプライアンスなどの基本的なことから、例えば人事給与制度や予算経理ですとか契約事務の話など、そういった具体的な内容に至るまで研修を行っております。 今後も、市町村といろいろ相談しながら、いろいろな方法で支援していきたいと考えております。
千葉会長	伊藤委員、お願いいたします。
伊藤委員	ちょっと確認したいのですが、今日は、令和7年度を取組状況と、令和8年度を取組の方向性がテーマとのことですが、指標の項目と目標の数値は決定事項でしょうか。
行政経営課長	新しいプランの指標については、皆さんの御意見もいただきながら、昨年度県の本部会議で決定させていただいたので、一旦は決定だと思っております。 ただ、社会情勢の変化などにより変更することもありうると考えておりますが、新プランの取組はまだ始まっていないので、まず今年度はこれでスタートを切らせていただきたいと考えております。過去にもありましたけれども、指標を追加したりですとか、場合によっては変えるということとはできないことではないとは思っておりますが、一旦は昨年度の議論の中で、指標項目と12年度の目標値というものに関しては御理解いただいたものと考えてございます。
伊藤委員	指標などが決まっている上で、取組の方向性については、どのような意見を言うとうろしいでしょうか。
千葉会長	行政経営課長、お願いいたします。
行政経営課長	令和8年度にこういう取組をやって、この目標値に向けて進めていきますということを御説明しました。令和8年度を取組の方向性、目標値というのは今回初めてお出ししたので、令和8年度の目標値が低すぎじゃないかとかこの取組でうまくいくのかななどの御意見をいただくことを想定していたところです。

伊藤委員	わかりました。 今日は（PDCA サイクルでいうところの）チェックとアクションの日だと思うので、ポジティブなアクションになるといいなと思っています。 その上で 2 つ、1 個は行政手続のオンライン利用率が、結果的には右肩下がりであるということがあって非常に辛いなと思います。 私も県の手続きをすると、システムの動作は非常に遅いですし、オンライン化のやる気も余り感じられません。 建設業許可なども未だに紙での手続きですし、県が新しく作った制度の手続きも紙での提出が求められている状況ですので、このオンライン利用率が右肩下がりになっている状態というのは、やはり重く受けとめていただき、もうちょっと頑張っていたきたいなと思います。 新プランではちょっと変えて、市町村における行政手続のオンライン化率にしたとのことですが、これは県と市町村の手続きということでしょうか。 郡山市は県よりも手続きのオンライン化が非常にスムーズなので、この指標はどういう趣旨なのか聞きたいのが 1 点目です。 県のオンラインシステムで申請させていただいたことがありますが、やはりユーザーインターフェース、ユーザーエクスペリエンスが非常に悪いので、もっともっと改善していただきたいというのがあります。 2 点目は、女性管理職の指標を変えられないというのはよく分かったのですが、実態として、内々ではどれぐらいの率を上げてくれるのかという点について、人事課長のお気持ちをいただきたいと思います。
千葉会長	デジタル変革課長、お願いいたします。
デジタル変革課長	まず 1 点目のオンライン申請サービスについてですが、まず令和 5 年度から令和 6 年度に大きく数字が下がっておりまして、この数値は国が市町村に対して行っている調査をもとに上げておりますが、令和 5 年まで入っていた、調査の中の多くを占めていた eLTAX という地方税に関するシステム関係の利用率が、国の調査から省かれたということがあり、大きく下がったものです。 またそのオンラインの手続数については着実に伸びておりますが、オンライン化してもまだ利用者が初期値では少ないという状況ですと、分母だけがどんどん増えていって、利用率が下がっているというような分析もしております。 そのため、今年度からの新しい指標では、市町村のオンライン化率というのを新しく指標としたところ です。 市町村にしたという理由も、やはり住民にとって利用が多いのは市町村のシステムで、国では主に 20 の手続について、オンライン化を推奨する手続としておりますが、県にはその 20 業務に入っていない業務も多くあることから、市町村に絞っての指標としたところ です。 それから、オンラインのシステムの使い勝手につきましても、おっしゃる通

	り、現行使っているシステム、ゆびナビプラスというシステムなのですが、使用勝手が悪く、去年はシステムトラブルもございましたので、今年度、ベンダーを変える予定で手続きをしております。
伊藤委員	正直、市町村のホームページの方が使いやすいので、県が入る余地はないような気がするという質問になるのですが。
デジタル変革課長	県には、ふくしまポータルという、スマホや Web で使える、市町村と共同で使えるシステムがございます。 例えば郡山市さんですと、市の独自のシステムを使用しているかと思いますが、県のゆびナビプラスについては、県と 6 市町村が共同利用をしております。 6 市町村に留まっている理由には、使い勝手が悪いということもあるかと思っておりますので、それを新しいベンダーに変えて市町村と県とで共同利用するようにすることによって、使いやすいシステムになり、市町村にとっても割り勘の効果でコストが安くなりますので、市町村に対して新しいシステムのメリットを PR してまいりたいと考えております。
千葉会長	郡山市は中核市でもあり、きっとシステムがしっかりしてると思いますが、そういうところが県内にもあるかと思いますが、多くの町村は、県との協働などがないと、オンライン化も前に進めていけないような状況にあるのかなと思っておりますが、その点はいかがですか。
デジタル変革課長	おっしゃる通り郡山市さんは非常にいいシステムを作っていて、手続数も多いと認識しておりますが、それ以外の中小の市町村ではまだそこまで至っていないところも多くございますので、市町村との共同利用を進めてまいる考えです。
千葉会長	人事課長、お願いいたします。
人事課長	ありがとうございます。お答えいたします。 目標値 15%以上ということで、何%にするんだというご指摘かと思いますが、数字を挙げることにについてはちょっとご勘弁願いたいのですが、これまでの経過を簡単に申し上げますと、私の手元にある数字で平成 15 年の女性管理職の職員数というのが 1.5%です。 ここから 20 年ほど経ちまして、やっと 10 倍といたら 10 倍なんですけども、15%というところになります。 この間、女性職員の割合も、平成 15 年で 17.7%でしたが、直近ですと 30%を超えております。昨年、令和 7 年 4 月 1 日で 30.2%となりました。受験いただく女性の方も増えてきて、このような状況になっております。 管理職員を一概に、入った数字と同数にできるかというと、やはり女性の方々が二の足を踏まれたり、当然お声がけをしてもお断りをされてしまうというこ

	ともあったり、なかなか難しいところもございます。 ただ目標をしっかり設定しつつ、取り組んでいくということについては、先程来、私どもも、数字ありきではないんですけれども、数を増やしていくということをしていただこうとしております。 単純な数だけで申し上げますと、令和8年4月1日現在で、県の部長相当職、次長相当職、それから課長相当職というふうな言い方をさせていただきますけれども、こちらの数が過去最高をそれぞれ記録しております。 課長相当職については、初めて100人を超えたという状況になっております。 毎年着実に増えていく中で、先ほどもありましたけれども、女性のキャリアアップのための研修等も行いながら、しっかりとそういった数字を積み上げていくことを目指していきます。
伊藤委員	30%が上限ということなので、大体私の中で20%から30%だなということで理解しました。頑張ってください。
千葉会長	それでは、予定のお時間になりましたので、ここで締めさせていただきます。 議題に関して、いろいろな角度から御意見をいただきました。 全体としては、委員会で決めたプランをしっかり前に進めて欲しいと言うことで、その詳細についてそれぞれ委員の方々から、具体的な質問なり御意見が出されました。今日もかなり大事な問題が提起されたと受けとめました。 大きなところでは、人口減少が想定を超えて大幅に進んでおり、総合計画についてもそのままいいのかという提起もなされました。 ここの委員会の課題ではございませんが、場合によっては、その見直しも含めて将来検討していく必要が出てくるのかもしれないですし、当委員会もそれに関連させながら、行財政改革プランの数値等を見直していくことが大事だと思います。 それから、数値についての様々な御意見が出されました。詳細な取組内容などは資料として示されていますが、それだけでなく、この数値の意味は一体何なのか、数値を上げるとすればどういう根拠で上げられるのか、上げられないとすればどういう課題があるのか、現状維持であればどうして現状維持なのかといったことについて、もっと突っ込んだ報告があれば、もっと積極的、前向きな提案、より示唆的な意見なども出されるのではないかと思います。 ですから、数値目標も出されまして、令和8年度についてはこういう形で進めさせていただきたいと思っておりますけれども、場合によっては、どこかで見直しも必要になってくるのかもしれないですね。委員会として、これからしっかりと進行管理を進めていく必要があると思います。 今後、各委員から出された貴重な御意見を取りまとめまして、助言という形で県に提出するという形にしたいと思っております。 とりあえずは私に一任させていただきたいと思います。

	また皆さんにいろいろ御相談することになるかと思います。 そのような形でよろしいでしょうか。
各委員	<異議なし>
千葉会長	それでは、そのような形でよろしくお願ひしたいと思います。 その他、委員の皆様から何かありましたらお願ひします。 事務局からは何かありますでしょうか。
本多次長（人事担当）	人事担当をしております本多でございます。 本日は、会長を始めまして委員の皆様には貴重かつ建設的な御意見をたくさん頂戴いたしました。誠にありがとうございました。 委員の皆様の任期についてでございますけれども、本年 11 月 18 日までとなっております。 今年度は委員会を 1 回のみ開催としておりますので、本日が任期前最後の委員会ということになります。 皆様にはこれまでの 2 年間、本県の行財政改革につきまして、大変貴重なご意見をいただきました。誠にありがとうございました。この場をお借りしまして厚く御礼を申し上げます。 なお、委員の皆様の改選も含めまして、今後の委員会につきましては、事務局より改めて御連絡をさせていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひしたいと思ひます。 本日は誠にありがとうございました。
千葉会長	それではこれをもちまして本日の議事を終了させていただきます。 委員の皆様、ありがとうございました。
司 会	——閉 会—— 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おります。 つきましては御出席の各委員の皆様に、後日、議事録の確認をお願いしたいと考えておりますので、よろしくお願ひいたします。 以上をもちまして、令和 8 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。 本日はありがとうございました。

(以 上)