

令和2年度 第1回 香川県行財政改革推進会議 議事録

1 日 時 令和2年8月27日(木) 10:00~11:45

2 場 所 香川用水資料館 1階 多目的室

3 出席者

【委員】

岡田議長、吉澤副議長、安岐委員、天野委員、金本委員、小早川委員、鈴木委員、森委員

【事務局】

(政策部) 淀谷部長、井手下政策課長、藤倉予算課長

(総務部) 東田部長、長尾次長、定浪人事・行革課長、中濱人事・行革課副課長

4 議 題

(1) 香川県行財政改革基本指針-2021- 骨子(案)について

(2) その他

(議長)

- ・香川県行財政改革基本指針-2021- 骨子(案)について、御意見、御質問をお願いしたい。

(委員)

- ・1-3Aの「市町との連携の推進」について、例えば県と市町においても同じような情報を持っている場合に、データの互換性を持たせることができれば、業務の効率化が図れるのではないかと感じる。例えば、教職員の勤怠情報などについては、市町や県のそれぞれで入力して管理していると聞いたことがある。これらの勤怠情報の互換性を持たせるなどの情報共有も進めていくと業務の効率化に繋がると感じる。
- ・1-4Aの「内部統制の推進」については、整備は既にできており、これから運用を行っていくことになると思うが、評価が非常に重要になってくる。初年度は内部統制の整備が上手くいってない部分が見つかると思うので、運用、評価、そして次年度に見直していくという作業は、この2~3年くらいが重要な時期だと考えているので、指針に落とし込むとよいと感じる。
- ・2-4B「職員の安全衛生・健康管理」や、2-4Cの「ハラスメントのない職場づくり」について、これまでの指針になかった項目であるが、例えば、県のハラスメントの状況や、メンタルヘルスの休暇状況などについて教えてもらいたい。

(事務局)

- ・これからは、基礎的自治体と広域的自治体の連携は重要になってくる。令和2年度当初予算においても市町連携検討事業というのを掲げさせてもらった。昨年度、前任の政策部長も、県内の市長及び町長に個別に説明を行い、今後の業務連携の在り方について議論しているところであり、今後は、これからの時代に沿った業務連携について深めていけるのかなと思っている。また、市町との情報連携についても、重要であると認識しており、個人情報については法律の枠組みの中でマイナンバーなどを活用した情報連携も行えるので、効率化も進められると考える。また、トップ同士の認識の共有化も重要であると考えており、市町長会議

なども開催しているところであるが、そういった場でトップ同士が課題を共有できるように取り組んでまいりたい。教職員の勤怠管理の情報共有については、制度上は、任命権者が県の教育委員会、服務監督者が市町教育委員会となっており、どのような形で連携ができるのか検討したい。

(事務局)

- ・今年度から導入される内部統制については、整備、運用、評価をしていく中で、できている部分とできていない部分などが見えてくると思うので、これからの2～3年が重要であると認識しており、今後の内部統制の整備についてもしっかり行ってまいりたい。
- ・ハラスメントについて、令和元年度の数值は、パワーハラスメントは7件、セクシャルハラスメントは3件、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについては0件となっている。
- ・メンタルヘルスによる病気休暇・休職の状況として、令和元年度は、継続して30日以上療養している長期療養者数は57人であり、そのうち、90日を超えて療養している職員は36人である。10年前の平成22年度と比べると、長期療養者数は28人であり、ほぼ倍に増加している。職員の各年齢層の職員数がことなるため、一概に比較することは難しいが、20歳代から30歳代の方が、平成22年度の9人から令和元年度には31人に増加しており、50歳代の方が平成22年度の7人から令和元年度には18人に増加しており、特徴として、若年層と高齢層の職員に増えてきているのが特徴ではないかと考えている。また、全ての長期療養者のうちメンタルヘルスで長期療養している者の割合については、令和元年度は52.3%であり、全体の半数以上を占めており、対策が必要だと認識している。なお、全国の地方公共団体の平均、平成30年度の数字は57.7%と本県よりも高い水準となっており、メンタルヘルス対策は本県に限らず、全国的に重要な課題であると認識している。

(委員)

- ・教職員のメンタルヘルスによる病気休暇や病気休職の状況はどうか。

(事務局)

- ・県立学校の教職員のメンタルヘルスについて、まず病気休暇は、平成30年度は7名が取得しており、平均取得日数は約81日、期間の幅は、最小で71日間～最大で90日間となっている。令和元年度は11名が取得しており、平均取得日数は約61日、期間の幅は、最小で9日間～最大で90日間となっている。

続いて、病気休職は、平成30年度は8名が取得しており、平均取得日数は約147日、期間の幅は、最小で30日間～最大で214日間となっている。次に、令和元年度は8名が取得しており、平均取得日数は約219日、期間の幅は、最小で97日間～最大で366日間となっている。

(委員)

- ・コロナウイルス感染症対策に関する情報について、県内の保健所等間の連携・連絡は、FAXなどで行っている県もあると聞いたことがあるが、本県においては、ICTを活用して、電子データ等で情報連携を行っているのか。

(事務局)

- ・県の保健所間では、感染者、検査者情報、疫学調査、PCR検査、検体搬入状況、保健所での相談件数については、県の行政情報ネットワーク上に共有ドライブを作成しており、共有ドライブに保存することで、各保健所で情報の共有を行っている。
また、保健所においては、新型コロナウイルス感染症等情報把握・管理システム（HERO-SYS）の運用を開始しており、感染者等の情報管理などに活用しているところである。
なお、高松市保健所は、県の行政情報ネットワークが使えないため、メールにより情報提供・共有を行っている。

(委員)

- ・1-1B 適正な定員管理と人員配置についてであるが、頻発する自然災害やコロナ対策などで自治体の危機管理体制の重要性が高まっていると感じる。県においてもこれまで500名ほど定員削減してきたところであるが、限界が見えてきたのではないかと感じている。常時、人員を抱えておくことは財政上も難しいとは思いますが、災害等が頻発するなかで、ある程度の人員確保も住民等からも理解が得られるのではないかと感じる。そういった観点から定員管理も考える必要があると思う。
- ・2-4B 職員の安全衛生・健康管理であるが、メンタルヘルスについては、職員数の削減により一人一人の負担が増え、さらに、労働時間も業務の質も増加したことが原因ではないかと思う。健康管理の面からも、定員管理について検討してもらいたい。
- ・今回の会議は、骨子案ということで記載はなかったが、定員管理に関する文言については、素案の段階で具体的に記載される予定なのか。
- ・1-3A 市町との連携の推進については、自然災害が頻発に発生している中、市町との連携はもちろん重要であるが、危機管理体制整備などの観点からも、他県との連携も重要だと思う。
- ・1-4B ICTを活用した事務の効率化の推進であるが、長時間労働の縮減やメンタル対策にもなると思うし、ICTを活用して事務効率を進めてもらいたいと感じる。ただし、県庁内の若手職員や現場の職員などが何に困っているかなども聞いてもらいたいと思う。
- ・テレワークについては、県庁の業務の中には、馴染まない業務もあるのではないかと感じる。行政サービスについては、対面・対人が主の業務もあると思うし、そういった点では、テレワークを野放図に推進することは、少し問題があるのではないかと感じる。行政サービスの観点からも、テレワークがどのように有効利用できるのか検討してもらいたい。
- ・総人件費の抑制ということで、過去に財政難ということで職員の賃金カットなどが行われてきたこともあった。少し気になるのは、コロナ禍において国会議員なども歳費削減などが行われており、そういった中で、現場の職員も普通の生活ができる状況を守ってもらいたく、給与削減がまったくないことが一番ではあるが、その点も配慮してほしいと思う。

(事務局)

- ・今回の新型コロナウイルス感染症の発生を受けた対応については、感染拡大の防止と社会経済活動の維持・回復の両面にわたり、全庁を挙げて取り組む中、必要な人員の配置についても、その時々状況に応じて、臨機応変に対応してきたところである。危機対応に必要な人員については、兼務発令による増員や応援職員の活用により、現状の人員でやりくりできたものと考えているが、今後の対応については、どのような対応が必要となるか、現時点では

分からないが、これまでの対応についての検証を行いながら、まずは、現状の人員で迅速かつ効率的に対応できるよう、今後の人員配置のあり方について検討してまいりたい。

- ・新型コロナウイルスが発生したことにより、業務量が増加した所属もあれば、イベントが自粛されたこと等により業務量が減少した所属もある。危機発生時には、増加する部分もあれば一時的に止まる部分もあることから、それらも考慮しながら、人員配置を機動的に行っていく必要があると考えている。財政状況を考慮すると、危機発生時を考慮して、平時から人員を配置しておくことは難しいため、まずは部局横断的な応援体制を整備して対応していきたい。
- ・今後の人員のあり方については、素案の中である程度の形をお示しし、委員の皆さんからご意見をいただき、指針案になっていくものと考えている。平成22年度に2,800人体制として以降、全国最小規模の人員体制を維持してきたところである。この人員体制を目安としつつ、今後、高度化・複雑多様化する行政課題に柔軟に対応できる組織・人員体制を確保することは必要と考えている。効率的・効果的に行政サービス水準の維持向上を図る観点から、職員の年齢構成や今後の定年延長にも議論されてくるため、こういった点も含め、考えていきたいと思っている。
- ・現場の職員の声を聞いてはどうかとの意見があったが、素案をつくった段階で、12月頃にパブリックコメントを行う予定である。それと同時期に職員にも意見を募集する予定である。
- ・長時間労働がメンタルヘルスに関わっているのではないかと意見もあったが、メンタルヘルスの職員がどの程度、超過勤務を行っていたか調べてみると、長時間となっていた職員は少数であったため、超過勤務も要因の一つかもしれないが、他の要因も関係しているのではないかと考えており、検討している。
- ・在宅勤務については、新型コロナウイルス感染症対策ということで、人との接触を低減させることも目的として、現在は全職員を対象としている。ただし、行政の業務については、特殊性や、様々な課題もあるため、委員のご指摘のとおり、平時においても野放図に在宅勤務を拡大するものではなく、慎重に対応していきたい。
- ・公務員の給料についてであるが、県は、人事委員会勧告の内容を踏まえて県の給与に反映させている。県の人事委員会は、民間給与の調査を行い、その調査結果に基づいて勧告を行っており、今後も、県の人事委員会の勧告があれば適切に対応したい。

(委員)

- ・メンタルは長時間労働だけが原因だとは思っていないが、パワハラなども含め、職場での人間関係が一番大きいと思う。職員同士が気持ちよく働ける職場づくりが重要だと思う。最近ではパソコンばかりを見て、笑いのない職場が多いと感じる。検討いただきたい。

(委員)

- ・素案の段階で、いろいろと示してもらえればと思う。素案に記載がなくて、指針案でいきなり数値目標みたいなものが記載されるとどうかと思うので、特に数字に関わる箇所を記載するのであれば、素案の段階で記載してもらいたい。
- ・他県との連携については、事務局からどうか。

(事務局)

- ・他県との連携であるが、現実に行っているのは観光や文化などであるが、四国四県連携事業

としては、例えば、四国遍路 88 箇所の世界遺産登録などの取組みも行っている。また、災害発生時の応援については、全国知事会がオールジャパンの取組みとして、災害時の自治体間の職員の派遣のシステムを構築しており、それを活用した連携を行っていくことになると考えている。なお、県境をまたぐような共通の課題については、今後も連携していきたいと考えている。

(委員)

- ・南海トラフの際は四国四県の被害状況も異なっていると考えられるし、他県との連携は重要であるので、今後も連携を進めてほしいと思う。

(委員)

- ・骨子案の項目についてはどれも重要なものだと思うが、この方針を進めるうえで、具体策とする際に、速度と深度を意識したものを記載していただきたいと考えている。民間でやるのはマイルストーンを設定するなどしており、そういったものがあると分かりやすくなると思う。
- ・2-2の職員の育成について、民間においても後継者の育成が重要となっている。50代はバブル期に採用したため人数が多いが、バブル崩壊後は採用を控えたため、40代の次世代の幹部を担う人数が少ない傾向がある。そういった者を育成する研修制度などがあるのか。
- ・2-3 A女性職員の活躍促進であるが、県庁は、民間企業に比べて女性職員が活躍しているという印象がある。さらなる女性職員の活躍を目指すのであれば、管理職員の割合などの数値の目標だけでなく、職員の意識を高めるなどの取組みを記載していただきたいと思う。

(事務局)

- ・女性活躍については、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画に女性管理職の目標値なども設定しており、その達成を目指している。また、数値以外についても、研修等によって職員の意識付けを行いたいと考えている。
- ・県庁においても、30代後半から40代前半の職員数が少なくなっており、管理職になる前ではあるが、将来の幹部候補の育成という観点からも、年齢が若いうちからの職員の育成が重要であると考えている。

(委員)

- ・2-3 A女性職員の活躍促進について、県庁の状況を教えてもらいたい。
- ・2-4 Bワーク・ライフ・バランスの推進について、働きやすい職場づくりというところで、県庁の年休の取得などの状況を教えてもらいたい。
- ・2-2 職員の育成について、外部講師の活用や研修内容等について教えてもらいたい。

(事務局)

- ・ワーク・ライフ・バランス実現に向けて、次世代育成支援対策推進法に基づく香川県特定事業主行動計画を策定している。同計画は、職員が子どもを安心して生み、子育て中は男女を問わず子育てに向き合え、協力して家事や育児を行い、全ての職員が家庭や地域における充実した生活を送りながら意欲を持って職務に取り組むことができることを目的としたものである。その中に、子育てプログラムがあり、子どもが生まれると分かった時や子どもが生ま

れた時等に、配偶者出産休暇や育児休業など各種休暇や休業の取得予定期間や家庭の状況等を記載し、所属長に提出するものである。子育てプログラムの提出状況については、男性職員は産前で69.2%、産後で73.1%、女性職員は産前で85.1%、産後で93.9%であり、100%には届いておらず、まだまだ頑張らないといけない。また、男性の育児休業取得率については、目標が13%で、令和元年度の実績は14.6%であるため、目標は達成しているが、国のほうでも取得促進を進めているところであり、引き続き、さらに取得率が高まるようにしたいと考えている。また、仕事と子育ての両立ができる職場づくりということで、職員の年次休暇の年間取得日数15日を目標としており、年々取得日数は増えているが、取得状況は9.2日であり、さらに取得しやすい職場づくりを進めたい。

(事務局)

- ・人材育成の研修については、別途定めている人材育成方針に基づき実施している。研修の種類については、若手職員から管理職までの階級ごとの階層別研修や、希望者が参加する特別研修があり、昨年度の実績としては、特別研修は40講座で約800人が参加している。研修後は、レポートを書いて、フィードバックも行いながら次の研修に活かすようにしている。

(委員)

- ・コロナの関係で、社会の様々なことが大きく変化した。裁判についても4～5月は全くなかった。民事裁判もIT化しようとの意見もでてきている。この5年間の指針についても、社会情勢が大きく変化する中、計画をスタートする時期としては良いタイミングだと思う。素案では、特に危機管理の関係や、ICTの活用について踏み込んだ案を期待したい。県民の皆さんが困らないように、今からいろいろ検討しておいてほしい。

(事務局)

- ・これまでは、自然災害があった際には、被災地に香川県職員を派遣することが多かったが、今回のような、香川県自体が危機状況になった際に、どういう人員配置をしていくかなどは初めての経験であった。そういった視点も含めて、行財政改革指針を作成するにあたり、危機発生時の対応等についてどうするのか、素案作りにおいても検討したい。

(委員)

- ・2-3A女性職員の活躍促進とあったが、こちらの委員側の半数が女性なのに、事務局側に女性の職員が少ないのが少し寂しいと感じた。
- ・1-1B適正な定員管理と人員配置、1-1C危機発生時に対応し得る柔軟な組織と業務執行体制についても、もし2,800人体制を維持するのであれば、外部の人材も活用する必要があるのではないと思う。外部の人材としては、これまで一緒に働いていた仲間とか退職した方などと上手くネットワークして、危機発生時などに積極的に活用できるように準備をすることも考えるといいのかもしれない。
- ・1-3C時代の変化を踏まえた外部委託等の活用においては、大学などにおいても、外部の業者や人材を活用したいが、手続きが煩雑で、上手く活用できない場合などもある。県内外を問わず、優秀な人材と柔軟に連携ができないと、多様な県民サービスが今後成り立たないのかもしれない。

- ・ 2－3 B 定年延長への適切な対応についても、高齢化が進む中で、ただ定年を延長するだけでなく、50代前半や中盤の職員のキャリアや人材活用なども丁寧に考え、外部人材を増やしていくという視点でも検討した方がよいと思う。
- ・ 2－4 B 職員の安全衛生・健康管理について、メンタルヘルスや職場の健康面などについても、職員だけでなく、一緒に働いている外部の人材のことも考えないと、業務を回せなくなるのではないかと感じる。また、障害者雇用も積極的にしないといけない面もあると思うし、様々な方々が働きやすく、健康的な職場づくりをしていかないといけないと感じる。ストレスチェックもしていると思うが、それを上手く活用して、どの職場にどのような問題があるのかなども把握することが必要だと思った。

(事務局)

- ・ 女性職員の活躍については、指摘のとおり、現在事務局側でも女性の数が少ない状況である。過去は女性職員の採用が少なかったことも要因であると考え。近年は、女性職員の採用は全体の半分程度になっており、ある程度の年数が経てば、事務局側の女性職員数も増えると思われる。
- ・ 外部人材の活用は、もう少し意識する必要があると考えるので、県内外のネットワークも含めて検討してまいりたい。
- ・ 障害者雇用の話もあったが、様々な職員が勤務しており、職場で楽しく働くというのは非常に重要なことだと思うので、そこも検討したいと思う。
- ・ ストレスチェックについては実施しているが、指摘のとおり、上手く活用できていないと思うので、現在、どのように活用していけばよいのか検討しているところである。

(委員)

- ・ 数値目標の話もあったが、素案作成時は、県民が見て分かりやすいような文言にして、数値目標などが多い方が理解を得られやすいのではないかと感じた。

(委員)

- ・ 指針は令和3年度から令和7年度までの計画になるわけであるが、指針の全体像のページ(P1)に、社会情勢の変化の箇所、「新型コロナウイルスを想定した「新しい生活様式」の実践」と記載している。この文言は、どちらかというと、5年間の方針に記載するのではなく、年間計画に記載する内容でないかと感じた。5年間計画には、この文言はなくてもよいと思うが、いかがか。

(事務局)

「新型コロナウイルスを想定した「新しい生活様式」の実践」の記載については、現在の社会情勢を象徴する言葉であり、骨子案において、社会情勢の欄に記載していたが、5年後のことを考えると違和感があるとのことご意見をいただいたので、削除する方向で、検討したいと考える。

(2) その他

(議長)

- ・委員の皆さまや、事務局のほうから何かありますか。

(事務局)

- ・本日、委員の皆様からいただいた御意見を踏まえた骨子案を、県行財政改革推進本部会議で決定し、9月に開催される県議会で報告した上で、新指針の素案を作成いたします。
素案につきましては、10月下旬に、開催予定の次回の会議において、御意見をいただく予定としておりますので、よろしく願いいたします。
- ・その後といたしましては、会議でいただいた御意見を踏まえた素案を、11月に開催される県議会で報告した上で、12月にパブリックコメントを実施する予定です。県民の皆様からの御意見を参考にしたのち、改めて、委員の皆様からの御意見をいただいたうえで、2月に開催される県議会の議決を経て「香川県行財政改革指針・2021-」として策定する予定としております。

(議長)

- ・委員の皆さんからご意見のありました点につきましては、県において十分検討していただきたいと思っております。
- ・それでは、本日の推進会議はこれにて終了させていただ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。

「以上」