

平成31年2月定例会 地方創生・行財政改革特別委員会の概要

日時 平成31年 3月 4日(月) 開会 午前10時 3分
閉会 午前10時58分

場所 第3委員会室

出席委員 石井平夫委員長
飯塚俊彦副委員長
杉島理一郎委員、岡地優委員、山下勝矢委員、武内政文委員、小林哲也委員、
山根史子委員、木村勇夫委員、西山淳次委員、岡重夫委員、村岡正嗣委員

欠席委員 なし

説明者 [企画財政部]
砂川裕紀企画財政部長、堀光敦史企画財政部副部長、山崎明弘地域政策局長、
市川善一改革推進課長、犬飼典久企画総務課長、徳重覚財政課長、
横田淳一情報システム課長、福田哲也地域政策課長
[総務部]
表久仁和人事課長、影沢政司管財課長
[産業労働部]
西村憲一企業立地課副課長
[県土整備部]
田中勉建設管理課長

会議に付した事件
行財政改革について

杉島委員

- 1 民間とのパートナーシップの拡大の課題として、官民相互に利益となる連携事業の創出とあるが、県と連携することによる民間のメリットとは何か。
- 2 今後の対応として、対話という文言があるが、どのように対話を進めていくのか。
- 3 基本的に県からの提案により進めていくと思うが、逆に民間から連携できないかと提案を受けた事例はあるのか。
- 4 企業立地の促進の課題として、北関東3県との競争が激化しているとあるが、具体的にどのような状況なのか。
- 5 今後の対応として、ターゲットを絞った企業誘致があるが、どういうところにターゲットを絞っているのか。
- 6 産業用地の不足について、今後どのように対応していくのか。

改革推進課長

- 1 各企業がもっている資源を活用することにより、社会貢献活動につながるというメリットがある。具体的には、大手コンビニエンスストアで子ども食堂に取り組んでいる例がある。また、新技術の開発や新しいサービスの提供などを検討している中小企業やベンチャー企業の中には、その技術やサービスが効果的かどうか実証する場を求めている企業があり、県はフィールドを提供するなどの連携をしている。このことが民間企業のメリットになっている。
- 2 包括的連携協定を結んでいる企業とは定期的に情報交換を行っており、新しい連携や取組を考える場となっている。協定を結んでいないその他の企業に対しては、埼玉コラボレーションラウンジという官民連携に関する提案・相談窓口を設け、個別相談を行っている。
- 3 民間から提案があったものとして、360度カメラの技術について実証できる場がないかという相談があり、熊谷高等技術専門校というフィールドを実証実験の場として提供した事例がある。

企業立地課副課長

- 4 北関東の群馬県、栃木県、茨城県の3県は、企業誘致に積極的に取り組んでおり、産業用地のストックが豊富であるとともに、地価が埼玉県の半分程度となっている。埼玉県においては産業用地を計画的に整備しているが、販売するとすぐに売れてしまい、ストックがあまりない。以上のことから、企業が北関東3県へ流れていく状況であるため、交通利便性が高く、東京に近く巨大なマーケットの真ん中にあるという本県の強みをしっかりとPRし、企業立地を進めている。
- 5 産業用地が少なくなっている中で、付加価値の高い先端産業や次世代産業、交通利便性を活かした物流施設や流通加工業、食料品製造業、産業の高度化を図る研究所、地域活性化を図る本社などにターゲットを絞っている。
- 6 都市整備部、企業局と連携し、産業用地の創出に取り組んでいる。企業局では計画的に産業団地を整備し、都市整備部では市町村の産業基盤づくりに対する技術支援を行っている。企業立地課では、民間の産業用地に関する情報を不動産業者や金融機関等から収集し、企業ニーズとマッチングさせている。

岡地委員

- 1 建設工事における情報化施工の推進において、ICT技術を活用した工事のメリットは何か。
- 2 今後の対応として活用の促進とあるが、将来的にICTを使った情報化施工は工事発注のほかどのような範囲へ広がるのか。

建設管理課長

- 1 ICT工事では、位置や高さについて建設機械の自動制御などが可能となる。このため、従前は施工に先立って行っていた丁張作業が、ICT工事では不要となる。また、重機のオペレーターの熟練度に左右されずに、一定の精度で施工が可能となる。工事の効率性、品質確保の両面からメリットがある。
- 2 ICT技術は、測量や設計、施工という各プロセスにおいて活用されることが考えられる。例えば、ドローンを使った測量データの活用などのように、建設産業全体の生産性に寄与するものであると考えている。ICT工事はこれまで発注者指定と受注者希望の2種類のやり方で行ってきたが、今後は発注者希望での工事を拡大するなど、建設工事全体に波及させていきたいと考えている。

岡委員

- 1 RPAの導入によって、どのくらい時間が短縮されたのか。
- 2 RPAについて導入分野を拡大していくとあり、大手企業でもRPAの導入を進め仕事の効率化を図っているが、今後どのような分野へ拡大を図っていくのか。
- 3 オープンデータの推進の課題として、取組未実施の団体があるとのことだが、どのくらいあるのか。また、取り組めない原因は何か。
- 4 オープンデータについて、どのようなデータが活用されているのか。

改革推進課長

- 1 RPAは今年度から導入を開始しており、3課の5業務において導入し取り組んでいる。その中で、勤勉手当の支給率の算定において、職員の休職等の期間を考慮しており、これまで手作業で計算していたが、今回RPAを導入している。12月の支給の際に試行したが、これまで160時間かかっていたものが、今回32時間程度に短縮できており、おおむね8割程度の削減になっている。他県のRPA導入の事例でも、おおむね7割から8割の時間削減ができていると聞いている。
- 2 RPAに向いている業務と向いていない業務とがあるため、その選別をしていく必要がある。単純で定型的な、職員が判断する必要のない業務が対象となるが、その中でも業務量が多いもの、毎週、毎月など業務にあたる頻度の多いものが成果が出やすく、職員がRPAへ熟練し、RPA導入の効果が発揮される。これらを総合的に判断しながら適する業務へ拡大していきたい。

情報システム課長

- 3 本県のオープンデータのシステムは、県と市町村とで共同で利用しているが、現在16市町が未参加となっている。この原因は、未参加市町において、情報関係の取組に体制として対応できないこと、オープンデータがどのように使われるか庁内で同意が得られないこと等が挙げられる。そのため、埼玉県電子自治体推進会議という会議の場で、

市町村と情報共有を行ったり、ニーズのあるデータなどの説明を行い、オープンデータの推進に努めている。併せて、市町村の負担とならないオープンデータ化も検討している。

- 4 県と市町村で、10のデータを共通で公開しようと取り組んでいる。赤ちゃんの駅やパパママ応援ショップなどの子育て関連や、AEDの設置場所などの情報についてのニーズが高い。今後もニーズの高い情報を確認し、オープンデータ化を推進していきたい。

山根委員

- 1 女性の活躍推進について、管理職になることを希望する女性職員の調査をしているのか。また、その推移を伺う
- 2 男性職員の育児休業取得率のほかに、女性の活躍推進につながる要因は何かあるか。管理職を希望しない人の理由は何か。
- 3 ここ数年で、男性の意識改革の取組はなされてきて、社会全体として変わってきている。しかし、実は意識改革は女性にも必要ではないかと感じている。例えば、男性も女性もいる中で、女性が発言することを控えてしまったり、端の席に座ったりと、女性自身が前面に出るのは女性らしくない、品よく見られたいという潜在的意識を持っているのではないか。女性に対する意識改革についてどのような取組をしているのか。また、今後どのような取組を進めていくのか。

人事課長

- 1 女性職員の管理職になることを希望するか否かについて、毎年、自己申告ということで職員の意向を聞くとともに、人事課職員による面談で職員から話を聞く機会を設けている。管理職になることを希望する女性職員について集計はしていない。しかし、そういった意欲を持ち続けてもらうことは、女性活躍を推進する上で必要であるため、きめ細かく職員からの相談に応じ、キャリアカウンセリング支援者研修や女性のためのステップアップ研修、その上司に対する研修を行い、女性に意欲を持ち続けてもらうように努めている。
- 2 男性の育児休業取得率以外の要因について、女性職員の活躍のためには、仕事と家庭の両立に向けた環境整備が大切である。そのため、時間外の縮減も含め、働き方の見直しなど女性だけでなく皆が働きやすい職場づくりに努めている。
- 3 男性にも言えることだが、人材育成は若い頃からの積み重ねが必要である。現在は、若い頃から全庁的な業務を見られる職場への配置など人材育成に配慮し、優れた上司がいる職場に意を用いて人事異動を行うことで、日々の業務を通じて意識改革につなげていく。女性職員のためのステップアップ研修などを行い、上位職への意識付けを図っている。このような取組を引き続き充実させ、女性管理職を増やしていきたい。

武内委員

職員定数の適正な管理について、行財政改革プログラムにより平成16年度の約8,000人から6,730人になった実績が挙げられている。職員定数として管理しているのは常勤職員であり確かに減少しているが、一方で非常勤職員や臨時職員が逆に増えている傾向にある。平成30年度の非常勤職員、臨時職員、再任用職員及び任期付職員の人数について伺う。また、これら職員の長期的な傾向はいかがか。

人事課長

平成30年5月時点の非常勤職員は571名であり、臨時職員は698名である。人数の増減について、非常勤職員は平成29年度が543名で、若干の増加傾向にある。臨時職員は701名で、おおむね700名程度で推移している。任期付職員の数には現在手元にないが、再任用職員は平成30年度418名、平成29年度430名であり、今後しばらくこの水準で推移すると見込んでいる。

改革推進課長

職員定数は平成15年度以降、大きく減少してきているが、その職員が減った分、非常勤・臨時職員を増やしているということはない。市町村への権限移譲や民間委託、指定管理者制度の導入等により対応してきたものであり、常勤職員が減った分を、非常勤職員、臨時職員等で補っているということはない。

武内委員

今後、業務の専門性や定年の延長、働き方改革、業務のAI化が進んで、定数管理についての考え方も変わってくると思う。AI化を進めるに当たって、職員定数だけで議論をしても始まらない。トータルで考えないと実態がよく見えないため、県民には分からないと思う。県のトータルの業務量の増減や見直し結果について分かりやすく見えるようにできないか。県の定数管理の対象職員と対象でない職員とを含めた職員数を表現するような工夫ができないか。行財政改革プログラムでも検討をすべきと思うがいかがか。

改革推進課長

業務のAI化やRPAの導入など新しい技術が進むことによって、業務が効率化でき、それが職員定数にどの程度反映できるかしっかりと見極めていきたい。また、組織定数以外の部分も含めてトータルで分かりやすく見えるようにするために、どのような方法が考えられるか検討していきたい。

武内委員

現在のところ、業務量と職員数の関係が全然見えない状況であるので、県民に分かりやすく、職員全体の状況が見えるよう検討をお願いしたい。（意見）

村岡委員

- 1 直近の数値と全国での順位はどれくらいか。
- 2 キャッシュレス化の実証実験の報告があったが、どういう方をお願いをして、どういう設備により実証実験を行ったのか。

改革推進課長

- 1 県民1万人当たりの職員数を出しており、埼玉県では平成30年度で11.2人である。これは、全国一少ない状況である。
- 2 秩父地域で行っているキャッシュレス化の実証実験は、スマートフォン等を使ってQRコード決済ができるものであり、県民や外国人も含めた観光客が利用するものである。設備等については、店舗や観光施設でQRコードを読み取る端末の導入をお願いしている。クレジットカード決済ではカードを読み取る端末をお金をかけて用意しなくてはいけませんが、QRコード決済では、最も安く済ませる場合、QRコードを印刷した紙があ

れば対応できるので、基本的に少ない費用負担で導入することができる。

村岡委員

県民1万人当たりの職員定数が11.2人と、全国で一番少ない状況であり、職員の負担が一番大きいと受け止められると思う。上田知事のもとで行財政改革の一番の柱として、最小・最強の県庁を目指しており、職員定数の適正化という言葉の中で削減が行われてきたと思っている。農林部の研究部門で職員が削減され、行っていた研究が中断するといった、職員が減ったことによる弊害を議会でも指摘している。この11.2人という職員定数が、最小・最強の県庁として、十分に県民へサービスを提供できるか疑問をもっているが、この間の取組みを踏まえ、現在の職員定数の状況をどのように評価しているか。

改革推進課長

職員定数の削減に当たっては、県民サービスに支障が出ないことを大前提に進めている。それぞれの部局と協議をしながら、地域機関を訪問して現場の声を聞き、削減した後も現場を訪問しフォローをしながら丁寧に定数管理をしてきた。人口減少、異次元の高齢化という、今後厳しい行財政運営が求められる環境の中で、最小・最強の県庁という考え方は必要であると考えている。定数削減による弊害が出てはいけないため、しっかり検証をしながら適正な定数管理を行っていきたい。現在の11.2人という状況は、そういう環境の中で適切な定数管理ができていると認識している。

村岡委員

「県庁改革の挑戦」の中に本質を見極めるという表現があるが、今の質疑答弁を踏まえて、県庁における本質とは何かについて伺う。

企画財政部長

県庁の仕事における本質は、県民サービスをしっかりと行っていくことであると考えている。