

令和7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 令和7年3月10日（月） 開会 午前10時 2分
閉会 午前11時51分

場所 第3委員会室

出席委員 藤井健志委員長
横川雅也副委員長
栄寛美委員、尾花瑛仁委員、阿左美健司委員、日下部伸三委員、
渡辺大委員、田村琢実委員、野本怜子委員、白根大輔委員、
橋詰昌児委員、松坂喜浩委員

説明者 [企画財政部]
中山貴洋企画財政部長、堀口幸生行政・デジタル改革局長
村井秀成計画調整課長、藤井大司行政・デジタル改革課長、
横溝隆夫デジタル政策幹、橋口純子情報システム戦略課長、
田中秀幸地域政策課長

[総務部]
三須康男総務部長、三橋亨人財政策局長、高窪剛輔参事兼人事課長、
瀧澤剛職員健康支援課長、平岩亮司管財課長

[県民生活部]
関根良和広報課長

会議に付した事件
行財政・職員の働き方改革について
県庁舎の建替え等について

栄委員

- 1 資料1「行財政・職員の働き方改革の取組」について2点伺う。資料1の「3 具体的な取組の進捗状況」の中の男性職員の育児休業等の取得促進について、男性職員の育児休業取得は着実に進んでいるように見えるが、現状の課題についてはどのように考えているのか。特に、男性職員が育児休業を取得しづらいという気持ちはまだ残っていると思われ、これだけ推進されているとはいえ、潜在的に取得しづらいと考えている方もいると感じている。また、職場文化やキャリアへの影響に対する懸念もあるのではないかとと思うが、これらの課題に対してはどのような対策を講じているのか。また、今後の目標についても併せて伺いたい。
- 2 育児休業取得の促進に向けて、職場の意識改革であるとか、男性職員の支援体制の強化も求められると思うが、今後どのような具体的な施策を検討しているのか。
- 3 障害者雇用の促進について伺う。本県の障害者雇用率については目標を下回っているという報告があった。これは、原因をどのように分析しているのか。具体的には、採用の際に障害者の応募が少ないのか、あるいは職場環境が適切ではないのか、どのような要因が考えられるのかについて詳細に説明を頂ければと思う。
- 4 障害者雇用率を目標どおり達成していくためにどのような対策を講じる予定であるのか、確認のために伺いたい。障害者が働きやすい環境の整備であるとか、障害者に対する支援策など、具体的な施策を提示いただきたい。障害者の雇用を県がやはり率先して推進していくべきと認識しているが、今後の改善策等、明確な方針をお聞かせいただければと思う。
- 5 資料2「県庁舎再整備の検討状況」について2点伺う。1点目として、ABWについてである。ABWについては、総務県民生活委員会においてコクヨ株式会社の取組を視察し、私も実際の職場を見てきた。勤めていらっしゃる方は自由にワークスペースを選べるということで、フロアごとに働き方の扱い方がいろいろな形で分けられていて、本当に創造的なアイデアを出したいというようなときに活用しやすい空間であるとか、いろんな空間の整備が進められており、出社はしないという前提で働き方をトータル的にコーディネートしつつ、こういったワークスペースの整備等も先進的に進められていたような印象を持った。県庁においても、将来的な働き方としてこのABWを目指すという記載がある。コロナ禍を契機にこうした新しい働き方が認知されてきたと思うが、一方でこのABW、民間企業は出社の方に回帰しているというような動きもある。こうした民間企業の動向等も踏まえつつ、ABWを進めるに当たって、本県としては何が重要であるというふうに考えているのか伺う。
- 6 県庁舎の位置について、再整備の候補地から、県庁舎の位置を、現在地と順天堂大学医学部附属病院建設予定地の美園の県有地、この2か所とした理由は何かについて伺いたい。これはなぜ1か所に絞れなかったのかということも併せて伺いたい。
- 7 仮に県庁舎の位置が、もう一つの候補地である美園になった場合、美園という立地地域の特性から考えると、今懸案となっている首都高の東北自動車道への延伸、地下鉄7号線の蓮田までの延伸、地下鉄7号線の浦和美園駅と大宮駅の接続であるとか、こうした公共交通の関係の大きな構想を後押ししていく、そういった面も考えられると思う。こうしたものも踏まえて、立地地域によっての地域の発展の可能性についてはどのように考えているのか。

人事課長

- 1 現状の課題と対策についてということで、職場文化やキャリアへの懸念という指摘があったが、こどもが産まれた全ての職員が管理職と面談する機会を設けることとしており、その中でそうした懸念が払拭されるようにしている。男性職員の育児休業取得について、この流れを止めることがないよう今後も更に推進していく必要があると考えるが、一方で、育児休業の取得が強制となつてはならないという考えもある。そのため、当面の目標の指標は80%のままとしつつ、育児休業を取得したい職員が、希望する時期に希望する期間を取得できるような、そうした環境を整えるよう取り組んでいきたいと考えている。
- 2 育児休業に限らずに、男性職員が子育てに関する制度を利用しやすくするために有効な手段は何かというアンケートを行ったところ、周囲の職員の理解に次いで仕事の割振りの見直しが多かったところである。そのため、職員の意識を変えるだけでなく、制度を利用する職員の事務分掌の見直し、職員の業務をカバーして円滑に業務を推進するための代替職員を適切に配置することも必要であるというふうに考えている。育児休業の代替職員の確保はこれまでも努めてきたところであるが、令和7年度からは、職員が短期間で育児休業を取得した際に速やかに会計年度任用職員を配置できるよう、あらかじめ代替で勤務できる、会計年度任用職員を人事課で任用し、地域機関を含めた各所属に派遣する取組を開始したいというふうに考えている。
- 3 目標を下回っている現状について原因をどのように分析しているかということであるが、令和6年度に雇用率3%を達成することを目標に取組を進めてきたものの、計画に定めた目標を下回ることとなった要因としては、令和6年4月に、法定雇用率の引上げに向け、公的機関だけでなく、民間企業においても、積極的な障害者雇用が行われ、県での採用環境が厳しくなったことが大きく影響したと考えている。
- 4 障害者の雇用率を目標どおりに達成するためにどのような対策を講じるのかという点について、県庁が障害者から選ばれる魅力ある職場としていくため、障害者が安心して働ける職場環境の整備に取り組むとともに、障害者の特性や希望する働き方により一層寄り添えるように、障害者と配属先のマッチングを丁寧に行う仕組みを新たに導入するよう、準備を進めているところである。また、障害者が働きやすい環境の整備であるとか、支援策、具体的な施策ということであるけれども、これまで、障害者の方が職場に配置されたときに、職場の管理者に専門の研修を実施し、障害者の方が働く環境を整備する上で、本人からの相談によりの確に対応できるようなアドバイス等を習得できるような研修を実施して、障害者の雇用環境の整備に努めている。最後に、今後の改善策であるが、先ほど説明したとおり障害者と配属先のマッチングについてしっかりと行う仕組みを導入することで、障害者雇用率の向上、については3%の達成ということに取り組んでいきたい。

管財課長

- 5 A BWについては自由にワークスペースを選べるであるとか、原則もう出社をしなくていいであるとか、そういった取組ということで御紹介いただいたが、正にそういったことを県庁舎に進めていくとなると、庁舎が単に働く場所の一つとなり、必ず来て働かなければいけない場所ではなくなって、庁舎の在り方そのものに大きな影響を及ぼすということが想定されている。とはいえ、一方でこれも御指摘のとおりであるけれども、各企業において出社に回帰したりであるとか、極端な場合、固定席に回帰していくといった動きも見られているというふうに存じている。これはA BWを進めることによって、

社員が自律的に分散して働くことが増えるといったことによって、社員間のコミュニケーションが希薄になってしまうであるとか、あとは会社の風土であるとか文化の教育、継承が難しくなっている面があるというようなことを記事等では拝見しているところである。将来の県庁舎のオフィスについては、対面でのコミュニケーションであるとか、交流を促す場としての機能であるとか仕掛け、そういったものが必要になってくるだろうと考えている。具体的には、間仕切りがなく自由に行き来できるオープンな空間とし、各課のスペースを融合させるオフィス、資料右下に書いてあるような絵になるが、そういったオフィスであるとか、さらに民間企業で導入を進めているところがあるが、いわゆるマグネットスペースと呼ばれる従業員が自然と集まってくるような場を設けるといったことも検討していく必要があるかと考えている。加えて、ソフト的な対策も必要だというふうに考えている。実際に職員がやってみて体験してみて、例えばコミュニケーション不足を感じるといったことがあれば、必ずグループ全員で集まる時間帯をつくるであるとか、自分たちが働きやすいルールを、現実に行ってみてつくっていくと、試してみるといったことが重要だというふうに考えている。そのため、現在県としては、本庁舎の地下1階であるとか、地方庁舎にも、集中ブースであるとかコミュニケーションスペースなどを備えたワークラウンジといったものを設置して、執務室を離れて誰でも働くことができるような、共有のワークスペースの整備を推進している。また、今年の1月から、第2庁舎の一角でフリーアドレスを前提としたオープンなABW型の執務室を整備しており、職員1人1台、この課の人たちだけなのであるが、スマートフォンを配布して、本格的にABWが可能な環境を整えているところである。職員にとってより良い新しい働き方の実現に向けて、職員の意見を聞きながら、試行錯誤を重ねて研究再整備につなげていきたいと考えている。

- 6 位置については、活用可能な県有地を調査した結果、4地点をピックアップした。そこと現在地を合わせた5地点を県庁舎の再整備候補地として整理し、比較検討を行い絞り込んだ。各地点の比較評価に対しては、専門家会議等において、地方自治法に住民の利用に最も便利であるよう交通の事情、他の官公署との関係等について適当な考慮を払わなければならないと規定されており、交通の利便性については重要視する必要があるといった意見があった。また、職員のワークライフバランスやウェルビーイングの視点からも交通の利便性について考慮すべきとの意見、それから県庁では人材確保が課題になっており、県庁が若い人に就職先として選ばれるためには、県庁舎の交通アクセスや周辺のにぎわいが重要であるといった意見もあった。再整備候補地の評価に当たっては、交通アクセス、都市整備の状況、災害リスク、災害対策、まちづくりの影響等複数の項目で比較をしたが、この2か所、現在地と美園地域については特に交通アクセスの点で他の候補地と比べて優位性が高かったといったところである。現在、建替え、移転、双方の可能性をフラットに検討し、専門家会議や検討委員会の意見を踏まえた結果、一定の方向性としてこのような結論に至ったところである。
- 7 地域発展の可能性について、検討委員会においても、高速や地下鉄7号線の延伸などの整備が早くなるといった可能性であるとか、そういったことも踏まえて周辺のまちづくりを一体的に検討する必要があるといった意見が出ている。そのほか、現在地のデメリットのようなことの中で、建設期間やコスト面の比較についても検討するべきであるとか、多様な意見を頂いたところである。来年度以降、県庁舎再整備基本構想・基本計画を策定する予定であるが、その検討において、技術的な側面からも検討を進め、最終的に位置を決定したいと考えている。

栄委員

- 1 障害者雇用の推進について、先ほど答弁では障害者の方が安心して働ける、そして寄り添うというような言葉があった。答弁でもマッチング支援という話があったが、障害者雇用に当たってマッチングを丁寧に行うというのは具体的にはどういった取組になってくるのか伺いたい。
- 2 障害者の方が働きやすい環境をつくるという点では、例えば今、県で実践している事業ではスマートステーション flat があるが、これも障害者の方ができる仕事を生み出していくというような観点もあると思う。そういった意味で事業の仕分けであるとか分業であるとか、こういったことは障害者雇用に当たって、どれだけ進められているのか伺う。

人事課長

- 1 私どもが障害者の就労支援を行う施設の方から意見を伺ったときに、職場実習で自身の適性を見極めてから就職したい、あるいは短時間勤務で自信をつけてから徐々に勤務時間を長くしたいという声が、障害者の方々にあるということを伺った。こうした声に応えるために、マッチングを丁寧に行うということで、障害者の方により一層寄り添うことができるとともに、雇用推進もつながると考えたところである。具体的な取組の内容としては、障害者の方に、県の職場で2週間程度、短時間勤務での職場実習に参加していただくことを考えている。実習を体験することで、御自身が事前に持っていた県の業務に対するイメージと実際の業務がすり合わされて、職員として採用された後のミスマッチを減らすことができるとともに、御本人も自信を持って公務に参画することができるのではないかと考えている。
- 2 その受入れについては、人事課が受入れの課所等の調整をしているが、その過程において、仕事を生み出す分業などの観点を持ち、より障害者の方が職場の中へ入っていきやすくなるような職場環境の整備を準備して進めていきたいというふうに考えている。

橋詰委員

- 1 働き方改革の中の1ページ目、2のマイナンバーの件であるけれども、これ、75.9%で目標を達成しなかったということで、着実には進んでいるということであった。社会的にも、保険証として使えるとか、この3月からは免許証に使えるとかいろいろな形で、普及が広がるような取組を全体的に行っているけれども、75%というのは、本来もう少し増やしていくところだと思う。例えば各市町村でも、独自の取組をしているところも結構増えており、私の地元の越谷でも、この春からやろうとしているところもある。そのようなことを、これまでも十分にPRされているかと思うのであるけれど、利便性も以前に比べると上がってきているし、安全性ということでも多少理解が広がってきているのかなと思うので、これについて具体的に、目標的にはもうちょっとかもしれないが、これに対してどのように取り組んでいくのか。
- 2 障害者雇用の件について、先ほど最後の方にマッチングを起こすためにという答弁があったが、トライアル雇用という考え方で良いのか。民間でも障害者雇用の件でトライアル雇用というのを助成しながら進めているところもあるので、そういう考え方で良いのか少し確認したい。
- 3 本庁舎の建替え等について、資料2の最後、今後の進め方の件であるけれども、令和7年から令和8年で基本構想・基本計画を作っていくということになるが、最終的にこれは議会としては特別多数議決という形になっていくと思うのだが、その流れ、どうい

うふうに進んでいくのかどうか、今後議会の関わり方等について教えていただきたい。

情報システム戦略課長

- 1 マイナンバーカードの普及を広げるには、カードを活用すると証明書の交付などの手続がより早く、楽になるなど、利便性を実感していただくことが重要であり、国や市町村と連携して、カードを活用するサービスの拡大に努めている。カードの活用方法として特に有望とされているのは、電子申請など各種手続のＤＸ化、図書館カードとしての活用などであり、全国成功事例の情報やノウハウを国から入手し、県内の市町村に情報提供をしているところである。本年度は全市町村にヒアリングを行い、マイナンバーカードの利活用促進について、要望等を含め、市町村の状況や課題について聞き取りや意見交換を行った。市町村からは、昨年度は自治体マイナポイントの国の補助金を活用することができたが、本年度は活用できる財源がないので、カードを有効活用する知恵や情報が欲しいという声も寄せられており、各市町村のニーズに合った情報やアドバイスを提供できるよう、県としても、全国の自治体の先進事例を調査・分析し、的確なサポートに努めていきたいと考えている。

人事課長

- 2 トライアル雇用は、基本的には、企業側と求職者が相互に適性を判断した後、一定期間後に合意すれば本採用が決まるという仕組みかと理解しているが、今回のものについては、本人がこの県の職場というものを見極め、あるいは御自身の得意な分野とのマッチングなどをその中で経験していただく職場実習と御理解いただければと思う。

管財課長

- 3 本庁舎の位置の関係の議決等について、委員おっしゃるとおり、地方自治法第4条第1項において、県庁舎の位置については条例でこれを定めるとされていて、さらに同条の3項において、この条例の制定改廃については、議会において出席議員の3分の2以上の同意が必要とされている。そのため、仮に移転をする場合には、議会において御議決を賜ることになるということで考えている。

橋詰委員

本庁舎の件は、要は移転にならなければ、議決案件にならないという理解で良いか。

管財課長

はい。

橋詰委員

障害者雇用の件については分かった。最初のマイナンバーカードの件であるけども、今おっしゃったように、ヒアリングをやっていただいて、またアドバイスしながらやっていただいているということなので、更に進めていただきたいけれども、もう一つ切り口というか言い方の中で、防災関係として、特に昨年の能登半島地震でもマイナポータルを含んだマイナンバー制度はすごく活用されたということもあり、これはまだトライアルであるけども、消防局などとの連携も今進めていただいていると思う。このような防災の観点からも、罹災証明書も96%がオンラインでできたとか、石川がすごく進んでたのかなというふうに感じる。そういう災害対策、防災ＤＸの観点での広げ方というのもお願いした

いがいかがか。

情報システム戦略課長

防災関係でのマイナンバーカードの利用については、関係部局が危機管理防災部になるかと思うが、こちらと連携し、より市町村にこういったサービス活用を進められるように努めていきたいと考えている。

尾花委員

- 1 全体像で、3か年での計画において2年目末時点で達成率91%見込みという、数値上かなり進捗が早いと言えると思う。取組の数が57とそこそこの指標数がある、かつ達成していない目標五つのうち二つが0を目標とするタイプの指標なので、実際にはこの指標の進捗の揺らぎだけと言える。大幅に全体の割合は、ずれないような計画とは思いますが、改めて見ていただいて、そもそもの指標設定自体の評価が全体として設定時に比べて進捗が一気に加速するような要素があったのか伺う。
- 2 ボトムアップの業務改善のところで、今の質問とも少し関連するが、TX推進リーダーを育成し優れた取組を表彰したということで達成という評価になっているが、細部が分からないところがあるので、リーダーを例えば何人育成したのかとか、優れた取組の内容について教えていただきたい。
- 3 3ページ、「指定出資法人の経営改善の推進」について、目標値の75%に対して6年度末の実績見込みが60%となっている。毎年度、6割程度で停滞しているというふうに聞いているが、状況が変わっているのか、経営改善の努力をするとそれに応じた結果が出てきやすくなっていると思うのだが、数字が変わらない理由についての分析を伺う。

行政・デジタル改革課長

- 1 指標設定の考え方で、数値目標がある項目については、甘い目標となることがないよう、達成には相当の努力を要する数値を設定するとともに、実際に目標を大きく上回った場合には翌年度の目標を上方修正するように努めているところである。想定よりも早く進捗した項目について、その中で一気に加速する要素があったのかというお話も頂いたところである。想定よりも早く進捗したかどうかということについては、今回の91%という達成状況は、令和6年度の単年度の目標を達成した指標の割合であり、進捗しているけれども、やはり3年目の最終目標を達成できるかどうかは、来年度の努力にかかっているところである。一気に加速する要素はあったかについて、様々な要素、もちろん社会経済情勢の影響を受けながらであるけれども、例えばペーパーレス化の指標の場合、そもそもプログラム策定時削減率55%で、令和5年度に65%と、結構高い目標を設定したけれども、全庁を挙げて取り組んだ結果、70%を超えた。令和6年度の目標を70%から78%に引上げて、気持ちの緩みがないように、できる限り常に目標をアップデートして取り組んでいきたいと思っている。
- 3 指定出資法人の指標の関係だが、今年度60%の見込みということで、昨年度から指標の達成状況は大きく変わっていないというものである。委員の御指摘のとおり、コロナ禍が大分過ぎ、アフターコロナということで、経営改善の努力がかなり進んできたという部分はある。ただこの60%という指標が、23の指定出資法人のそれぞれの取組目標を合わせたものが分母となっており、そのうち目標を達成したというものを分子に掲げるという形になっているため、例えば、ある年度の達成状況が目標の80%、翌年度が90%になったとしても、100%を達成しないと分子の方に入らないため、

改善の状況が数字に表れてこず、60%のままになっているというところはある。そうしたところをしっかりと見極めて、今後対応できるようにしていきたい。

デジタル政策幹

- 2 TX推進リーダーをどのくらい育成しているのかということについて、今年度が289名、これは大体一つの課に1人程度という人数で育成している。ただこれで十分だとは考えておらず、まずは1課に1人ぐらいから始めて、今後も順次拡大していきたいと考えている。具体的な優良事例の取組としてどのようなものがあったかということであるが、例えば県警察で、横断歩道の標示がかすれている状況をこれまでは目視で確認していたが、ビデオ映像とAIで確認することによって、大きく時間を削減し、18,000時間程度の削減効果があったという事例がある。また、地方庁舎の入居機関の工事情報などの共有について、今までは対面で行っていたが、コミュニケーションツール等を活用して、チャットによることで大幅に効率化して、生み出した時間を研修等に活用しているという事例がある。

尾花委員

- 1 今答弁いただいたところの関係であるが、例えば今後リーダーを育成、拡大する場合だと、毎年度の進捗とかの目標設定をするべきと考えるがどうか。
- 2 また、TXやDXの話というのは、やってみたら思っていたよりも削減効果があったり、毎年度出てくる指標の上方修正だけではなく、新設の必要性も場合によっては出てくるのかなと思われ、ほかの計画よりも毎年計画自体を見直す必要性があると思うが、全体的な見解を伺えればと思う。

デジタル政策幹

- 1 まち・ひと・しごと創生総合戦略でもリーダーの育成について指標を設定しており、5年後までに1,200人という目標を設定している。これは具体的には、今年は1課1人程度であったが、1担当・1グループ当たり1人程度ということで、各グループにTXを引っ張るような人材を作っていくたいということで、5年後に1,200人という目標を設定させていただいている。

行政・デジタル改革課長

- 2 ボトムアップの関係では、全体としてどうかというお話を頂いたところかと思っている。こちらの取組については、優先順位の高い業務に職員が集中して取り組めるよう、現場の主導で改革を進めているというものであり、毎年度、多少なりとも取組がレベルアップして、変わっていくという部分がある。そうした意味で、3年共通で一つの共通指標で評価することは難しいというふうに考えている。ただ、一方でデジタル政策幹が答弁したように、可能なものについては、積極的に検討していきたいと考えている。

渡辺委員

- 1 報告では上がっていないが、行政改革プログラム自体の15ページのナンバー5というところの指標に上がっている「コミュニケーション基盤の構築」というものがあるが、達成率が非常に高く、99.5%というシステムの正常稼働率というのを目標にしており、具体的にはどのようなアプリやツールを利用して便利になっているのか。
- 2 資料1の2ページ目、「時間外勤務の縮減」のところである。これも非常に削減は進ん

でいるとのことであるが、管理職の方の部分は入っていないと思うので、管理職の方々の時間管理の部分をお聞かせいただきたい。

- 3 その下二つ、7番目、「メンタルヘルス対策の強化」である。これも非常にうまく進んでいるということなのであるが、メンタルの不調が出るのは部署別であったり、上司別だったり、そういう傾向が出るというふうに言われている。その辺りの統計を取っているのかお聞かせいただければと思う。
- 4 企業版ふるさと納税の活用である。目標は達成されているのであるが、寄附の申出企業数について、当初想定目標で15社だったのが61社で目標達成ということで、寄附獲得額はほぼ同額の達成ということなので、当初想定した企業の単価よりも4分の1ぐらいになっているような印象だと思う。この辺についてのお考えをお聞かせいただきたい。
- 5 県庁舎再整備の方であるけれども、先ほど栄委員の質問に対する答弁で、ブランド化というのは採用においても重要だという観点を少し述べられていたが、この御報告上では余り出ていなかったのを改めて伺う。県庁がどういう立地で、どういう建物であるかということは県庁のブランディングに非常に関わるものであるということは以前にも指摘させていただいた。それが優秀な人材をどれだけ獲得できるかという採用面に大きく影響してくると考えており、資料ではその辺の考慮が余り見られなかったので、どのような考えを持っているのか、お聞かせいただければと思う。東京で六本木ヒルズにみんなが会社を出したがるのは、採用面で非常に有利になるからあそこに出したいという要素があるので、県庁にとっても優秀な人材獲得のために非常に重要だと思うので、お聞かせいただきたい。

情報システム戦略課長

- 1 本県の庁内の業務を支えるコミュニケーション基盤であるが、マイクロソフト社のMicrosoft 365を利用している。この中で、チャット・WEB会議ツールであるTeamsであるとか、メール・スケジュールソフトであるOutlookなどによって、職員同士、また関係団体等とのコミュニケーションに活用している。

人事課長

- 2 管理職の勤務時間の管理も管理職以外の職員と同様に行われる必要があり、時間外勤務についても、一般の職員と同様に、事前又は事後に申請することになっており、集計には含まれている。管理職の管理職自身に対する管理としては、出勤時と退勤時の時間をシステム上で入力することとなっているので、この打刻された時間と時間外の勤務にかい離がある場合には確認ができるようになっており、これによって適正な勤務時間の管理を行うようにしているところである。

職員健康支援課長

- 3 精神疾患による90日を超える長期療養者について、職員別と年代別で確認をしている。令和5年度について、職員別では、主事・技師・主任である一般の職員の療養者数は96人、主査級で16人、主幹級が8人、副課長級が2人、再任用職員が1人ということで、合計123人となっている。一般の職員の療養者数が123人中96人ということで、78%と多くなっている。年代別であると、10代を含めて20代までの療養者数が34人、30代が32人、40代が21人、50代が35人、60代が1人ということになっている。人数で見ると、60代を除き、どの年代も二ケタということとな

っているけれども、療養者が出る割合で見ると、10代を含めた20代までの年代が100人当たり2.01人ということで、2人以上が療養しているという形になっている。30代以上の年代で見ると、100人当たりは1.5人前後ということで、比較するとやはり20代までが療養者が出る割合が増えているといった形である。

管財課長

5 立地に関する採用面への影響ということについては、委員からお話があったが、検討委員会でも実際にそのような話があり、県としても大変重要なものであるというふうに認識している。特に、交通の利便性であるとか、都市整備の状況というのは、比較の項目にも含めて検討した結果、今回、現時点では2か所を示したものである。

計画調整課長

4 企業版ふるさと納税については、件数と金額の目標を別に設定している。こちらは寄附ということになり状況によるので、そういう動きとしては、別という形になっている。御理解いただければと思う。

渡辺委員

メンタルヘルスであるが、職位別、年代別と把握されているということだった。メンタルの不調が出ないように対策をするためにそういう統計を取っていると思うので、職位別に統計を取って、それによってどういう手を打てるかというのを考えていると思うが、先ほど私が申し上げたとおり、特定の部署の仕事の内容で、非常に職員に負担がかかるからメンタルの不調が出やすいという例は基礎自治体などでよく聞く話であるので、基礎自治体とかではそういうを取っているところもあると聞く。また、特定の上司の接し方などの問題で発生しやすいというのは、よく皆さんも耳にされる話だと思うので、現在の、その職位別・年代別以外の統計の取り方を検討しているのか、改めてお聞かせいただきたい。市町村でもそういう話を聞くので、お願いしたい。

職員健康支援課長

部局別の統計について、確認していきたいと思っている。

田村委員

先ほどの橋詰委員の質問の関連であるが、地方自治法第4条には位置を定めなければいけないとなっているが、埼玉県的位置に関する条例が出てこない。仮に位置に関する条例がない場合は、出席議員の3分の2の同意というのが、1項の規定に入らないので、過半数の同意で足りるのではないかという考えが出てくる。これについて教えてほしい。

管財課長

地方自治法の規定については、位置については、そもそも地方自治法が施行された時点で、従来の事務所の位置が、地方自治法第4条でいう条例で定めたものとみなされているということになっており、改めて制定する必要はない。本県の場合は、地方自治法施行時から位置が変わっていないということで、その条例がないということである。移転した場合の議決については、基本的には条例の制定又は改廃をするときに出席委員の3分の2以上となっており、先ほど申し上げた地方自治法の逐条解説によれば、単に番地の表記が変わるであるとかそういったことであれば不要である、ということまでは書かれているが、

移転の際に不要であるということ、新たに制定するときに不要であるということまでは記載がないというところである。

田村委員

番地が変わるだけならば不要だというのは、例えば「さいたま市」とだけあればそれでよいのかという話が出てくる。その場合は、議決もしないでそのまま移転してしまう可能性も出てくるし、それはきちんと法令上の明確な確認をしておく必要があるのではないのか。

管財課長

条例にどこまで記載しているかというのは、各自治体を調べたがまちまちであり、市域まで書いているところもあれば、番地レベルまで書いてあるところもあるので、よく確認をして進めていきたい。

阿左美委員

県庁舎の移転について、資料によると現在地を含めて5か所候補地が挙げられているが、こういった基準で挙げられているのか。また、県民と職員には、夏頃にアンケートを取ったが、そのアンケート結果が5か所についてどの程度反映されているのか。

管財課長

先にアンケートの結果から説明する。昨年の7月から8月にかけて県民アンケートを実施し、結果としては、移転を望む意見が、現在地での建替えを望む意見を上回った。それから、既存の県有地を活用し、費用をかけないことという意見も多くあった。それらの結果を基に、既存の県有地の中で一定の条件を満たすところで土地を探したということである。御意見を踏まえて、その時点では特に移転の候補地があったわけではないのであるが、フラットに検討したというところである。選定に当たっての基準であるが、具体的には、県内の鉄道駅から直線距離で1.2キロ、さらに面積として約30,000平方メートル以上というところで選定した。かつ、土地については、活用可能性がある県有地ということで、主に未利用等の県有地から探したところである。この距離については、現在地が駅から直線距離で800メートル、徒歩10分ということなので、多少遠くなることもやむなしというか、広めに抽出したいということで1.5倍程度、徒歩15分圏内、1,200メートルといったところ、土地についても今67,000平方メートル程度あるけれども、そのおおよそ半分ぐらいということで、30,000平方メートルを基準としている。

阿左美委員

今、駅からの距離とかということで説明があり、皆野高校跡地をはじめ候補地が幾つか挙げられているが、例えば今後、この候補地を挙げた会議の主な意見の中にもあるが、児玉駅の時刻表を見ると、列車は1時間に上り下りそれぞれ1本から2本、武蔵嵐山駅は2本から4本、皆野駅も同じく1本から2本ぐらい、通勤時間帯は若干増えるようであるけれども、これで駅からの距離だけを見て電車の本数まで見ていないというのは、少々まずかったのではないかしらと思うし、主な意見の中で、現在候補地1と3の2か所が優位でとのことであるが、電車の本数を見ると、優位なんてものではなく、最初から勝負ありだったのではないかとも思うが、どのようなお考えか。それと、候補地を挙げるのであればその候補地を、時間をかけて、知事も今年度末までには方向性を出したいということも答弁して

いたので、時間をかけて現地を調査したかどうか、その辺をお聞かせいただきたい。

管財課長

鉄道の本数について考慮がなかったという点である。どこを候補地として選定するかというところについてであるが、なかなか具体的な候補地が当初ない中、先ほど申し上げた県民アンケートの結果であるとか、あと第4回の専門家会議、9月に開催しているけれども、やはり地域単位ということではなくて地点レベルで評価をする、比較をする必要があるのではないかというような意見を受けて、物理的に一定の条件を示して、その中で探せるものを探してみたというところである。この土地については、10月の検討委員会の場において、最初に参考資料としてこういった土地がピックアップされたということで提示したものである。会議とは直接は関係ないが、第1回の検討委員会の開催後に、市町村長向けに、これまでの議論の経過であるとか、併せてその具体的なその土地についての御意見についても、照会文書を出して意見を頂いているところである。その第1回検討委員会の中でも、先ほど示した土地について具体的に評価して検討を進める必要があるという意見を頂いているので、本数であるとか、そういったところまではもちろん、ピックアップする意見でも考慮はされてはいなかったが、引き続き、その中での評価をしたというところである。それから、現地調査を具体的にしていたのかということであるが、現地に赴いての調査まではしていない。再整備候補地の比較については、先ほど申し上げたが、交通アクセスであるとか、都市整備の状況であるとか、災害リスク等、法令等で定められているような項目などを中心に調査を行っておるところであり、比較可能な評価の情報については、市町村のハザードマップであるとか、国であるとか県統計データといった、公開データの中から、収集して比較したものである。

阿左美委員

今回、皆野高校が候補地に挙がったということで、実はこの質問の経緯なのだが、秩父の人は結構喜んだ。要するに県は秩父のことを考えてくれているんだなということがあったんであるけれども、でも結局、皆野高校は当然のように漏れたので、その中で秩父の地域の人たちは結構落胆したというか、がっかりした人が多かった。ほかの地区が同じかどうか分からないが、そういった落選した地域の落胆具合というか、失望というか、その辺の住民感情を考えたかどうかをお聞かせいただきたい。

管財課長

そういった落胆であるとかは配慮が足らなかったということで申し訳なかった。重ねての説明で恐縮であるが、アンケートであるとか、専門家会議であるとか、そういったことの意見を踏まえて提示したものである。

野本委員

- 1 行財政改革プログラムの①の5、時間外勤務の縮減とあるが、やはり、タイムカード自体を正直に付けていないという声も聞く。管理職の方は付けていてもというところもあるようだが、やはり勤務時間を正確に記録することを徹底した方がよいと思う。例えば民間企業であれば、その会社に入るときにピッと、また退庁するときピッとになって自動的に記録が付くとか、PC自体の起動時間などを管理しているというようなやり方もあるようである。正確に記録するというのを徹底するためにはどのような考えがあるのか。

- 2 DXの進展等を踏まえた業務執行体制の検討とあるが、新たな取組として始まったこの庁内副業制度とはどのようなものなのか。
- 3 県庁舎再整備について、仮に移転となった場合に、現在地に与える影響、特にデメリットについてはどのように捉えているのか。

人事課長

- 1 所属長の命令を受けずに時間外勤務を行う、いわゆるサービス残業は決してあってはならないもので、これまでも発生させないように申告を徹底してきた。そのため毎年度、会議や研修の機会を通じて、勤務時間を適正に管理し、決してサービス残業を行わせることがないよう指導しているところであるが、その工夫として、職員は出勤時と退勤時に時間をシステム上で打刻すること、これができるように、今回システムを改修し、所属で打刻された時間と時間外勤務の申請にかい離がある場合に、しっかりと聞き取りを行うなど、今後も、全ての所属において、時間外勤務の申告の徹底というものを指導していきたい。

行政・デジタル改革課長

- 2 庁内副業については、タスク・トランスフォーメーションによる業務効率化で生み出した時間を活用して、特に若手職員等が自分の担当外の業務に従事することで、仕事に対するモチベーションであるとか、資質を高めたりとか、県庁組織を活性化するというために実施するもので、本年度はDX担当部門において副業希望者6名を受け入れたところである。具体的には、副業者は、DXの最新動向を学ぶために、全国の自治体の取組状況をリサーチしたり、現在庁内で進めている業務プロセスの見直しのミーティングに参加してデジタル活用のノウハウであるとか、事務の見直し手順などを習得した。DX担当部門は日頃手が回らないところがあり、全国の自治体の状況がなかなか把握できないところであるが、こうした職員に把握してもらい、かつ、副業者の方も業務プロセス改革のノウハウを身に付けることができたと考えており、今後、こうした人材が各所属で即戦力として活躍していただけることを期待している。

管財課長

- 3 移転に関するメリット・デメリット等については、非常に一般論的なことではあるが、専門家会議、それから検討委員会の資料にも掲載した。一般論的なデメリットというところでは、ちょっと当たらない部分もあるが、選定先の場所によって、例えば、用地取得のコストとか、新たな公共交通、水道ガス等の整備であるとか、職員とか家族のライフプランに変更があり得るといったようなことと、併せて広く県民、それから現在地周辺の方の理解を得るのに相当の時間を要するだろうというようなことは掲げて整理している。これについて、特段に、委員から意見はなかった。

野本委員

庁内副業制度では、本来の仕事とは全く別の仕事をするということは想定していないということか。

行政・デジタル改革課長

今年度はデジタル部門で庁内副業を行ったが、職員のモチベーションを上げるということで、今後については必ずしも本務に直接関係ない業務でも、対象とするということは十

分考えられる。

日下部委員

- 1 市町村にその土地の提供など照会を行っていただいて、去年の9月の県庁舎建替え検討促進議員連盟で、総意として、各市町村から土地を提供する意思があるかということを知りたいということで、それは感謝申し上げるところなのだが、ある首長から聞いたところによると、照会の文書に、30,000平方メートルの土地を速やかに用意できることと書いてあるようで、現在地が67,000平方メートルだから、30,000だろうという答弁があったが、今までの検討の資料を全部見返したが、敷地面積が30,000平方メートル必要であるということはどこにも書いていない。DXやABWで在り方が根本から変わると言っている中、そんな簡単に30,000平方メートルという敷地が必要だということを決めていいのか。昔に比べて農業振興地域の除外なども厳しくなって、速やかにはできないということで断念したと首長さんから伺ったのであるが、これ例えば1年以内にとか、そういう聞き方はできなかったのか。
- 2 一つも手を挙げるところがなかったというところで、私は正直なところこれは情けないという感じである。南北問題と言われているが、県北の方が寂れて県南に人・物・金が集中するというのは、本県の抱える問題の一つだと思うが、県北に元気な自治体がないということは、埼玉県全体として見ると、決していいことではないと思っている。県北・県北西部の方で、元気な自治体がないというのをどう考えるか。

管財課長

- 1 市町村に対して行った照会の件で、どのように入ってしまったのか分からないのであるが、その30,000平方メートルの土地を速やかにということは、面積も含めて、速やかにもちろんそうであるけれども、特にそういったことは記していない。具体的にその部分を読むと、知事は県庁舎の位置に関して、別添知事答弁のとおり答弁している。特定の土地の提供を希望する場合ははじめ、県庁舎の位置に関して意見があったら以下まで相談するよう記載をしており、個別具体の面積や時期はこちらの方には記載していなかった。
- 2 県北で手を挙げていただけたところがなかったということについて、土地を具体的に提供できるということはなかったが、熊谷市を中心とした県北部地域活性化協議会、熊谷市長がトップになった9市長が入っているのであるけれども、熊谷市、県北地域に移転してほしいという要望そのものは頂いた。ただ、具体的な土地のお話はその中ではなかったもので、候補地として選ぶことができなかったということである。

日下部委員

- 1 そうすると、文書そのものには面積とか速やか等の記述が書いてなくて、管財課とのやり取りの中でそういう話が出たという理解でよいのか。
- 2 管財課長では答弁できないかもしれないが、どこの市でも手を挙げなかったということは、埼玉県全体の活性化という意味からすると望ましいことではないと思う。今後、将来ますます県北は疲弊していくのではないかとということが予想されるのだがどうか。

管財課長

- 1 30,000平方メートルについて、市町村と管財課の職員とのやり取りではなかったのかということであるが、私の方では承知していない。その30,000平方メー

ルというのも、あらかじめ、こちらの方で決め切ったということではなくて、一つの線引きとして検討委員会に見てもらい、その中で特段意見がなかったので一旦数字で進んでいるということであり、実際30,000平方メートルで足りるのかとか、そういったことは今後の検討になると考えている。

総務部長

- 2 確かに、県庁舎の位置というのは大きな関心事で、そこにコアな庁舎があることで、周辺のにぎわいや、地域の活性化自体につながっていくというのはそういう方向があると思う。ただ、なかなかこれからDXが進展する中で職員の働き方がどんどん変わっていく、これまでも話題に出ていたが、それぞれの機能がいろいろなところで分散していく可能性があるという意味においては、これから地域がどうあるべきかというのは、総合的に議論されていくべきものと考えている。なかなか私の立場で申し上げにくい、県庁舎の位置だけではなくて、様々な観点から全地域の発展ということで考えさせていただければと思う。

白根委員

- 1 県庁のデジタル化と働き方改革の一つの、時間外勤務の縮減について、こちらの目標が0に対して今期2人ということで、聞いていると、職員を管理する部署、労働時間を勤務管理するところの残業が多くて、年間720時間を超えて2人いるということであるけれども、これについて詳細を教えてください。
- 2 今回、企画財政委員会でも、職員定数の改定を審査したかと思うが、人数を増やすことによってこういった残業が解決するのか。
- 3 SNSを活用した広報の充実について、こういった方をまずターゲットにしているのか。また、ニーズに応じた情報発信を行ったと記載があるが、例えば広報紙、彩の国だよりをSNSで発信しても、広報紙を本当にPDFで発信するということになる。ニーズに応じたというのはこういったところになるのか。

人事課長

- 1 資料に記載されている、令和6年12月末時点でこの年間720時間を上回る時間外勤務を行っている職員2人は、福祉部の福祉政策課の職員である。今年度組織の新設であるとか、今後のイベントに向けた形での人事業務、組織改正の業務というようなものがあつた関係で、今年度、業務の対応に時間を要したものである。

行政デジタル改革課長

- 2 先ほどお話しいただいたとおり、近年特に業務量が非常に多くなってきている児童虐待防止分野を中心に約100名の職員定数の増加を行うこととしているところである。今後、県庁各部門における業務の状況等を十分把握した上で、それぞれの職員の長時間労働の抑制であるとか、時間外勤務の削減につながるようしっかり連携して、的確な職員定数配置に引き続き努めていきたいというふうに考えている。

広報課長

- 3 本県のSNS、広報媒体であるが、主にLINE、Facebook、Instagram、Xを活用している。それぞれの媒体の特徴を簡単に上げると、LINEは女性が7割ぐらいで、ファミリー層の登録が非常に多い。Facebookは男性の方

が多くて、45から54歳ぐらいまでが多い。Instagramは、県の広報媒体の中では若者が多い。Xは登録者の情報がないので分からないが、総務省の統計などを見ると全世代で使われているというデータもある。媒体別でも、LINEやXはフロー性に優れていて、例えば速報性が高く、見て読み流すといったふうに活用されている媒体で、InstagramやFacebookはストック型で、ためておいて読み返すというような活用をされているという特徴がある。このようなことを勘案しながら、例えば、ファミリー層向けのイベントであればLINEで発信したり、大雪が降って注意を呼び掛けたいときは拡散性もあるXを多く使ったりと使い分けをしている。ニーズに応じた発信について、今の答弁と一部被るが、例えば、彩の国だよりを電子版で見たいときに、紙面のイメージのままPDFで見たい方もいれば、ヘッドライン形式で見出しや記事だけを見たい、パソコンで見たい、携帯で見たいなどがあるので、それぞれ分けて表示できるようにしたりしている。また、季節の情報、観光魅力情報には季節の花が写っているとか色が分かるような、視覚に訴えるものはInstagramなどと相性が良いので、Instagramで彩の国だよりのその情報だけを特出しして深掘りをして出すと。そうするとそれが保存され、Instagramで後でどこかに行きたいときに検索機能を使って見ていただいたりとか、そのような形でさせていただいている。

白井委員

- 1 LINEで例えば彩の国だよりを発信するのであれば、子育て世代の方や女性が多いならば、その世代に対して、何か特化した記事を配信したりなどしているのか。
- 2 また、ユーザー数を増やすというよりも、具体的に受け手側の方が何を求めるかというところにもう少し着目して、その上で発信内容を決めた方がいいのではないのかと思うが、それについてはどう考えているか。

広報課長

- 1 各課それぞれが事業を行っていて、各課が事業広報を行っている。例えばリーフレットを作ったり、イベントを行ったり、その中の広報媒体の一つとして、広報課が持っている県庁の総合アカウントも使っているということなので、その中で、特に影響力が大きいとか、広く周知をしたりとかというものをピックアップしているということである。
- 2 例えばLINEの話があったが、11月ぐらいにLINEのアンケート機能を使って、LINEの登録者は、今女性だとか子育て世代が多いが、一方で災害時のプッシュ型の配信もしているため、男性の登録者を増やすためにはどうしたらいいか、年代ももう少し若い年代を増やすためにはどうしたらよいかというアンケートを取り、例えば若者で県のSNSを登録している方は、やはり就職の関係とかの情報が欲しいから登録したということがあったので、人事委員会と連携して、そういう情報も少し出していいとか、高齢層の方は、孫でもパパ・ママカードに登録できることを知ったとかというような意見があったので、もう少しそういうところに特化してLINEで発信してみようということで、ニーズに応じた発信の形をしているところである。なお、ニーズに応じた発信の強化に係る御指摘も踏まえ、更に強化していきたい。

松坂委員

県庁舎の位置の方向性について、考え方ということになるかと思うが、県事業を進める上においてはやはり県民の理解を得て進めていくということは大事であり、今回この県庁舎について、現在地、そして美園の二つの地区に絞られてきている。美園地区の30、

〇〇〇平方メートルは病院用地ということで、執行部の方々も大変苦勞いただいて用地を取得したわけであるが、目的が達成せず頓挫した中で今、未利用地ということになっているわけである。本来、目的としては病院用地ということで取得したのが、面積要件に該当するからということで県庁舎の位置ということで二つのうちの候補地にしているわけであるが、大きな県政の考え方として、こっちが駄目だったからこの用地、ということは、そういう考え方で出されてくる方がいいことなのかどうか伺いたい。

管財課長

状況が少し変わってきたということもあり、未利用地ということになったということで今回候補地とさせていただいたところである。美園の土地については、今定例会の代表質問の中で、浦和美園地区の土地活用について地域の医療提供体制の観点からどのように考えているのかという質問に対して、地域の医療ニーズを把握した上で、土地活用についても検討する旨の答弁をしている。保健医療部からも、そのような形で聞いている。こちらの方は、今のところは候補地として美園の土地が残ったということなので、今後更に検討を進めていきたい。

それから、先ほど日下部委員への答弁の中で、北部地域活性化協議会について9市長と答弁したが、正しくは8市長であるので訂正する。