

第40回行政経営プログラム推進委員会（令和元年12月24日） 発言概要

○開会挨拶

（吉住総務部長）

本日は、年末のお忙しい中、ご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

また、皆様方におかれましては、本県行政に日頃から格別のご理解とご協力を賜りまして厚く御礼申し上げます。

さて、皆様ご案内のことと思えますけれども、現在の「行政経営プログラム」は、今年度末までの計画となっております。従いまして、これに代わる拠り所となります「行政経営プログラム2020」を今年度末までに策定する形となっております。現在、鋭意策定しているところでございます。

本日は、その中間案についてご説明申し上げ、ご審議いただくことといたしております。なお、本日から、いわゆるペーパーレスの流れの中において、こういったタブレット端末を使った形でやらせていただこうと考えております。

行政経営プログラム2020につきましては、詳細は、担当課長の方からご説明申し上げますけれども、その基本理念について申し上げますと、現行プログラムの理念を踏襲いたしまして、「限られた資源を最大限活用した、効率的・効果的な行政経営の推進」を掲げ、「コストを縮減しつつ、「質」に力点を置いた諸改革の推進による、より質の高い県民本位の行政サービスの提供」を目指してまいります。

このために、「柔軟かつ機動的な組織づくりと人材の育成・確保」、あるいは「県民の視点に立った行政サービスの提供」、そして、持続性を持たせるために「財政健全性の維持・向上」といったことを進めてまいりたいと思っております。

これも釈迦に説法でございますが、今後、高齢化の進展による社会保障関係経費の拡大や、北陸新幹線の延伸によります経費など、様々な諸課題があり、厳しい財政状況が見込まれる中、ますます多様化する県民の皆様のニーズにどういった形で応えていくかということが、我々にとって真摯に向き合わなければならない課題となっております。

そういったこともございますので、本日は皆様からの忌憚のないご意見を賜りまして、ご審議賜りたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○機材確認等

（沖野行政経営課参事）

議事に入る前に、お手元の画面の確認をお願いいたします。

本日の委員会は、富士ソフト株式会社様にご協力いただき、タブレット端末等の機材等をお借りし、試験的にペーパーレスで会議を実施させていただきます。

委員の皆様には、会議資料は配付せず、お手元のタブレットを用いまして説明をさせていただきますので、ご協力をよろしくお願い申し上げます。

こちらの事務局側のディスプレイに、説明者の手元の画面を表示しております。皆様のお手元で同じ画面が表示されていることをご確認ください。会議中、ご不明な点がございましたら、事務担当者にご遠慮なくお申し付けいただければと思います。

また、委員の皆様方、本日は試験的にタブレットを活用して会議を運営しますので、この方法についてのご感想、改善点などご意見がございましたら、会議終了後、後日でも結構ですので、事務局までお伝えいただけますようお願いいたします。今後の取組に活かしていきたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

それでは、丸山会長、議事進行をよろしくお願いいたします。

○議事進行

(丸山会長)

ただ今から議事に入りたいと存じます。

本日の議題は、「行政経営プログラム2020の中間案について」となっております。

事務局から中間案についてご説明をいただいたうえで、ご審議いただくこととしたいと存じます。

それでは、早速事務局からお願いします。

○事務局説明 「行政経営プログラム2020（仮称）の中間案について」

(松本行政経営課長)

行政経営課長の松本でございます。失礼ですが着座にてご説明させていただきます。

それでは、新たな行政経営プログラムの中間案についてご説明させていただきます。

お手元のタブレットに「資料1」が表示されておりますけれども、そちらをご覧いただきたいと思います。

まず、「1 策定の背景」でございます。本県では、非常に厳しい財政状況の中、これまで職員数の削減をはじめとする行財政改革に積極的に取り組んでまいりました。その結果、平成24年度からは基金の取り崩しに頼らない財政運営を実現し、7年連続で収支均衡を達成することができました。

一方で、今後でございますけれども、高齢化の進展による社会保障関係経費の増加ですとか、北陸新幹線県内全線開業、こういった将来のコスト増に備えるとともに、少子高齢化の進展などに伴い、行政課題が高度化している中で、限られた職員で質の高い行政サービスを効率的に提供することが重要であると認識をしております。

次に、「2 基本理念」でございます。現行のプログラムの理念を踏襲しておりますけれども、「限られた資源を最大限活用した、効率的・効果的な行政経営の推進」を掲げ、「コストを縮減しつつ、「質」に力点を置いた諸改革の推進による、より質の高い県民本位の行政サービスの提供」に努めてまいりたいと考えております。

次に、「3 基本方針と戦略」でございます。今述べました基本理念に基づき、行政コストを縮減する「量」の改革を継続しつつ、情報通信技術を積極的に活用いたしまし

て、効率的・効果的な行政経営に向けた「質」の改革を強化してまいりたいと考えてございます。

また、数値目標を設定し、計画の着実な推進を図ることとしておりまして、その下にございます、3つの取組戦略により、諸改革を進めていきたいと考えております。

「4 実施期間」でございますが、来年度、令和2年度から令和6年度までの5年間を考えております。

右側の「5 取組内容」をご覧くださいと思います。ここから主な取り組みについてご説明させていただきます。

まず、1つ目の柱でございます。「(1) 柔軟かつ機動的な組織づくりと人材の育成・確保」でございますけれども、

「①柔軟かつ機動的な組織づくり」といたしまして、長期構想の着実な実現に向け、政策課題に的確に対応する組織体制を整備するとともに、

「②スリムで効率的な組織運営」といたしまして、既に約半世紀前の水準以下にまで削減し、他県に比べても少ない職員数のもと、今後とも業務のあり方を不断に見直すことにより、適正に定員を管理していくこととしております。

「③県民から信頼されるプロフェッショナルな職員づくり」では、

まず採用の確保につきまして、石川県庁を目指す学生等に若手職員が個別に相談に応じるナビゲータ制度を新たに導入するほか、LINEの活用など、職員募集活動を強化することとしております。

その2つ下の、多面観察制度の導入検討につきましては、部下が上司の仕事ぶりを観察し、その結果をフィードバックすることにより、上司に気づきを与えるものでございまして、管理職のマネジメント力の向上を図るものです。

「④全ての職員が活躍できる働き方改革の推進」でございますけれども、

この2つ目の、女性職員が活躍できる環境の整備につきましては、引き続き、女性職員の積極的な登用を推進するほか、育児経験のある女性管理職員等からのアドバイスを受けられるキャリアデザインカフェを実施することとしております。

その下の、多様で柔軟な働き方の推進につきましては、在宅勤務制度ですとか、日々の労働時間を自ら決められるフレックスタイム制度の導入を検討してまいりたいと考えております。

次のページに進ませさせていただきます。

2つ目の柱であります「(2) 県民の視点に立った行政サービスの提供」でございます。

「①県民との対話と県政への県民参加の促進」でございますが、

1つ目の、県政出前講座の充実につきましては、施設見学型講座といったものを拡充するほか、大学生に向けた職員との対話型講座を充実いたしまして、若い方々に対し、県政への関心を高めてまいりたいと考えております。

「②県民本位の行政サービス改革の推進」でございますけれども、

工業試験場の試験手数料等納付手続の見直しについては、電子申請システムですとか、RPA といった技術を活用することにより、現在の証紙による現金払いから、ご利用の企業からのご要望が強い納付書一括払いで後払い方式に改めることとしております。

次に、AI 等先進技術の積極活用でございますけれども、AI を活用した議事録作成の自動化を進めるほか、RPA の技術を使いまして、パソコンによる定型的な入力作業を自動化するなど、職員の負担を軽減することとしております。

2つ下、施設利用料金等のキャッシュレス化でございます。兼六園などの主な観光施設にクレジットカード等のキャッシュレス決済を導入しておりますが、新たに総合スポーツセンターといったスポーツ施設等に拡大することと、QR コード決済を新たに導入し、施設利用者の利便性のさらなる向上を図りたいと考えております。

「③事務処理の工夫による効率的な働き方の推進」でございます。

ICT 利活用による業務効率化につきましては、ペーパーレス会議、あるいは Web 会議といった会議の効率化を進めることとしておりまして、審議会等会議のペーパーレス化ですとか、外出中のメール送受信といったモバイルワークができる仕組みを整備するなど、業務の効率化を推進してまいりたいと考えてございます。

「④効率的・効果的な行政サービス提供に向けた民間・市町等との連携・協働」でございますが、

民間のノウハウを活用した行政サービスの提供をさらに推進することとしておりまして、給与支給事務ですとか、准看護師試験業務といった業務について新たに民間委託を導入することとしております。

右側をご覧くださいと思います。

3つ目の柱の「財政健全性の維持・向上」でございます。

「①財政健全性の維持・向上の基本方針」といたしまして、持続可能な財政基盤の確立や県債残高の抑制などを基本方針として掲げ、引き続き、取り組んでまいりたいと考えております。

「②歳入の確保」でございますが、

新たにスマートフォンを利用して、自動車税などの納付手続きを自宅に居ながらできる仕組みを導入することとしております。

「③歳出の抑制と計画的な財政運営」でございますが、

更なる行政コストの縮減に向けまして、投資的経費の抑制や一般行政経費の見直しなどに努めるとともに、将来の公債費負担の増加に備え、公債費負担の平準化を図るなど計画的な財政運営を推進することとしております。

「④県有資産マネジメント」でございますが、

県有施設の老朽化が進行する中、安全性の確保ですとか、長期的な視点に立ち、財政負担の軽減・平準化を図るため、長寿命化対策や廃止・集約などによる適正な管理を推進することとしております。

公の施設の見直しにつきましては、老朽化が進み、利用も少なくなっております木ノ

浦野営場、中宮温泉野営場の廃止について、検討を進めていくこととしております。

また、県有財産の有効活用の推進につきましては、未利用の県有財産については、処分等を積極的に推進していくほか、本庁舎へのコンビニエンスストアの設置についても検討を進めてまいります。

最後の「⑤外郭団体の見直し」でございますが、

各団体の果たすべき役割や県関与のあり方等について不断に見直しを行いまして、県派遣職員の順次の引き揚げを行うとともに、各団体に中期目標を策定していただいて、団体の効果的な業務運営を推進してまいりたいと考えております。

以上、駆け足で申し訳ございませんけれども、中間案の主な取組項目でございます。このほか全体の項目につきましては、「資料2」に記載してございます。

なお、ご説明した項目のほか、今後さらに検討を重ねまして、成案を得たものにつきましては、改めてご報告したいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

以上で説明を終わります。

○質疑

(丸山会長)

ありがとうございました。それでは早速、委員の皆様からご意見、ご質問を頂戴したいと思っております。どなたからでも結構です。

明石委員よろしいですか。お願いします。

(明石委員)

4ページ、あるいは18ページに記載されております障害者雇用の促進について質問させていただきます。現在、法定の障害者雇用率は、公的機関であれば2.5%以上、民間企業は2.2%以上となっております。未達の場合は、民間企業は1人当たり月額5万円の罰金を徴収されます。また場合によっては企業名の公表もあるとされています。しかしながら公的機関には罰則はございません。平成30年8月に中央省庁の水増し問題が発覚いたしました。障害者雇用の手本となるべき中央省庁の不正や、公的機関の未達の多さに実は愕然としております。石川県も平成30年の障害者雇用率1.2%を令和3年に2.6%の目標を掲げておりますが、一刻も早く、令和2年には達成すべく努力すべきではないでしょうか。併せて直近の雇用率もお示しいただければと思います。

最後になりましたが、前回我々から目標づくりについての質問をさせていただきまして、今回非常に分かりやすく一覧表になっておりますので、ありがとうございます。非常に分かりやすいと思います。

(丸山会長)

事務局の方からご回答をお願いします。

(新田町人事課長)

人事課長をしております新田町でございます。

ご質問がございました県庁の障害者雇用率でございます。ご指摘のとおり、石川県においても職員の障害者雇用につきまして昨年度不適切な算定があったということでございます。平成30年6月1日現在で、法定雇用率2.5%に対しまして1.24%という調査結果でございました。

まず直近の数字を申し上げますと、6月1日というのが年に一回、法定雇用率を出す基準日ということでございますが、令和元年6月1日時点で、2.29%、昨年比で1.05ポイント増ということでございました。

しかしながら未だ法定雇用率2.5%に到達していないことから、現在、中間案で示したとおり令和3年度に2.6%という目標値を掲げてございますが、できるだけ早期に、まずは法定雇用率2.5%を達成するために、早期の採用に努めていきたい。ということで、障害者の正規職員の採用試験がございまして、従前身体に限って毎年度1名程度採用してきたということでございましたが、今年度の試験におきましては、障害の種別は限定しないということはもちろんのこと、年齢要件の緩和を実施しまして、本年度の最終合格者は5名出ております。さらに、非正規職員、非常勤職員につきましても、来年度に向け別枠採用ということを現在検討、準備を進めております。そうした取り組みを実施していくことによってできるだけ早期の法定雇用率達成に努めていきたいということでございます。

(明石委員)

今ほどのお話ですと、今年度、令和2年採用ですか、5名合格されているということですが、試験をされたのでしょうか。

(新田町人事課長)

5名というのは、県の正規職員で、障害者の別枠として採用試験を実施しまして、最終合格者が5名出ているという状況です。採用は来年度4月1日を予定しております。

(明石委員)

そうですか。その数を入れても2.5%にはならないのでしょうか。

(新田町人事課長)

今年度の6月1日で2.29%と申しましたが、単純計算でいうと不足数が人数ベースで約10名ということになります。

正規職員は5名最終合格者が出たのですが、それ以外に、今後、非正規職員も障害者の別枠試験の実施を準備してございまして、こちらも来年度4月からの採用に向けて準備をしております。そうした正規、非正規も含めまして採用に努めて行った結果として、

できるだけ早期に2.5%は達成したいという状況でございます。

(明石委員)

ありがとうございます。

(丸山会長)

では、ほかの委員いかがですか。岡部委員どうぞ。

(岡部委員)

資料の2ページですが、今回の資料にソサエティ5.0時代という言葉があり、これはどういうことなのかとインターネットで調べてみました。今も県庁の中はかなりICT化が進んでいると思うのですが、ソサエティ5.0時代になっていくと、具体的にはどのようなことがこれから行われていくのかを知りたいと思いましたので、ご説明があればお願いします。

(松本行政経営課長)

中間案の大きな柱の2つ目、取組戦略の2つ目に挙げてございます「県民の視点に立った行政サービスの提供」の副題として「Society5.0時代にふさわしいスマート県庁の推進」というふうに書かせていただいております。これはどういうことかというご質問かと存じます。

スマート県庁と書きましたけれども、考え方としましては、ICTを使って、県民の方々により行政サービスの利便性が高くなる形で、行政の在り方を少しずつでも変えていきたいという思いでつけた副題でございます。

Society5.0というのは、少し先を見据えた絵姿を国では動画等で配信しておりますけれども、かなり進んだ世界であろうと思います。一方で、我々といたしましてはあくまで、県民サービスを、ICTを使って少しずつでも良くしていこうという思いで、今回取り組みとして書かせていただいたというものでございます。具体的にはこの中に盛り込んであるつもりなのですが、中間案でご覧いただきますと、(2)の県民本位の行政サービスの推進という中の①利用者視点に立ったサービス・業務改革といった項目ですとか、行政のスマート化の推進、こういったところが具体的な取り組みとして、次の5年間にこういったことをやっていきたいというふうに書いてございます。

アで書いてございますのは、工業試験場で依頼試験ということで、企業さんにいろいろな機械を利用いただき試験をさせていただいて、手数料を現在いただいております。現在支払いはいわゆる証紙というやり方でやっています、企業さんからすると、従業員の方に現金を持ってきていただいて、窓口で証紙を買っていただくということです。かつ、申込の際にもいちいち手書きで申請書を書いていただいているというご不便をおかけしているという状況です。これを、ICTを使って利便性を高められないかと今回考

えましたのが、まず電子申請の仕組みを使うことで一回ずつ手書きをしていただかなくてよいということ。それから電子申請していただくといろいろなデータが電子的に処理されますので、納付書の作成をRPA、ロボットがパソコン作業する技術を使って自動化するという。そうすると企業さんからすると利便性がよくなり、県サイドからすると行政の効率化にもなると、そういったことをやろうと考えております。ソサエティ5.0ということですが、県としてはこういった一つ一つの取り組みを進めていきたいと考えているということでございます。

(岡部委員)

ありがとうございます。そのようにしてデジタル化が進んでいくと、今度は高齢者の方がなかなかついていけないということもあり、そのあたりをうまく、高齢者にもやさしい行政であってほしいということも思いました。以上です。

(丸山会長)

大砂委員いかがですか。

(大砂委員)

今お話に出ていましたソサエティ5.0はどんどん進んでいくと思うのですが、予算の縛りもあるのですが、進めて行くには一気にスピード感を持ってやらないと、やり始めたらもう既に遅れているという感じになるのではないかと。

やはり電子政府というところを目指さないと、日本は本当に自治体の電子化が遅れています。エストニアは今一番世界で注目を浴びていて、一切現金を使わないとか、申請は全部インターネットでやるとか。高齢者はやはり使えないので皆さんが機械の操作を高齢者の方に徹底的にお教えすると、こう徹底的にやるものですから、一気に電子政府ができたという例なのですけれども。やはり社会の流れをみていますと、スピード感を持ってやらないと、この5年間でできる範囲でやっていくとなると、5年後には遅れているという状態になるのではないかと思う。スピード感を持ってやっていただきたいと思えます。

ICTの導入に関し、今回タブレットを持ってきていただいて非常にやりやすくなったと思うのですが、業務効率化とか職場環境の形成に向けて非常に大事なことだと思います。

前から申し上げている数値目標の件で、最後に表をまとめていただいたのですが、現状の数値と、目標値が入っているところと、目標が増加となっているところがある。この増加の意味がよくわからないのですけれども、やはり、しっかり担当部署、県庁全体で、どこまで増やすのかを議論していただきたいと思えます。

現状の数値の意味が分からないところもあって、例えば男性の育児休暇取得率52.3%とありますが、何が100なのか分からないのですが、一日でも取ればOKと

いう計算であれば、これは考え方が違うのではないかと思うのです。育児分担休暇が2.7というのちょっとわからないですし、一日だけやっても「育児している」という考えは本当に改めないで大変なことになってくると思います。

女性の管理職の目標値も、今日は2020年からの話をしているのですが、202030という、国が何年前に出した、2020年には女性管理職を30%にしますよという数値を全然達成していないのですよね。ここはやはりはっきりと、30%にするためには何をしたらよいかということを徹底的にやっていただきたいと思います。

6ページを見るといろいろな取り組みがあるのですが、子育て中の女性に対して「先輩職員の助言」とあって、ここからもう、ちょっとおかしいと思うのです。先輩職員は男性型の働き方の中で女性が頑張ってきたので、私はどうしましたという助言だと思うのですが、もうそんな時代ではない。その頑張った方々が管理職になったかどうか知りませんが、もっと上を目指したかもしれない。それができなかったことをしっかり県庁全体で議論しなければいけない状態なのに、昔はお母さんとかお姑さんがやってくれたから、いろいろお願いしてやったらどうかとか、そんなお話ではないと思います。

問題点を出すのであれば、今の現状がどうで、今後管理職になっていくにはどうしたらいいかということ、周りの人、部下も上司も皆で話し合っただけで考えなければいけない。子育てで苦労している人に先輩の女性がアドバイスをしてもあまり役に立たないと思います。こういう発想が、まだ足りないかなと思います。

それから、「意欲と能力のある女性職員の登用」という言葉があるのですが、県庁に入るときは、男女平等で入っているはずなので、能力は多分一緒だったと思います。途中で意欲がなくなってしまったということなのかと思うのですが、これは職場の環境もそうでしょうし、家庭の環境もあったのでしょけれども、何で意欲を失くしたかという議論なしに、意欲と能力のある女性だけを取り立てようと、これはダイバーシティに反する議論だと思うのです。ダイバーシティとは、男性も女性も若いも若きも外国人も障害者も、それぞれの能力を発揮して、最大限の能力を出すことです。

男性中心の仕事の仕方に対する意欲と能力を審査される、男性型働き方の社会、これが県庁の精神なのかと思うとちょっとがっかりするところもあるのですが、ここはもうちょっと考え直していただきたいなと思います。

なぜしつこく言うかといいますと、地元の新聞では一切記事を出していませんでしたが、先週ジェンダー・ギャップ指数が発表されましたよね。日本が153カ国中、男女格差の指数が121位だったんです。先進国で最低です。これが地元の新聞には全く出していないという、誰も関心がないのかと思うのですが、来年になったら130位になって、再来年はビリになるのではないかという大変な状態です。

世界中がこうやって頑張っているときに、従来型で働いてもらおうかなと思ってちょっと工夫した程度ではもう間に合わないのです。考え方を根本的に変えないと女性の活躍はなかなか出来てこないのではないかと思います。ここをもうちょっとしっかり考え

ていただきたい。

別の個所ですが、ふるさと納税は、石川県は少ないなと感じるのですが、他県と比較した数字が出てこないとよく分からないと思います。

それから、行政の効率化をするということで、電子申請件数の目標値が出てきていますが、全体に県庁はどれだけ申請を受けていて、それに対して電子申請していないものは何件あるから、これを何件まで増やす、何%まで増やす、その解決策というふうに出してこない、私のような者には電子申請っていったい何万件あるんですかとよく分からない。

キャッシュレス化について、目標値、基準値が満足度になっていて、92%から増加と書いてあるのですが、県がお金を集めている件数が何件あって、幾らあって、そのうちキャッシュレス化ができるもの、できないもの、できそうなのにやっていないものという数値が出てこない。普通、こういうものは満足度で目標をつけないと思うのですが、ここをもう少しきちんとしていただきたい。

それから、私従来からずっと申し上げていますが、13ページにある、他県との広域連携の推進について。交流人口拡大、産業振興の具体例が全然出てこない。産業構造はグローバル化していますし、県単位ではもうやっていけない。県をまたいでいくのは民間はやっていることなので、それを支援するための産業交流の具体例が出てこないのは残念です。「推進」とずっと書き続けるのかなということも疑問です。

だいたい、ひとつひとつの項目の質問はこういうことですが、まず、県庁に就職したいという人間がそれなりにいらっしゃると思うのですが、有能な人が県庁を第一志望にするという条件をよく考えていただくとなると、やはり、産業があって、働くところがあって、生産性がある地域をつくる、そして女性が働きやすい県庁であり、県であるということ、県庁が率先していく。産業振興、効率化、女性の働きやすい環境、こういうことを、県庁も県自体も進んでやっていかないと、県庁が魅力のある職場として、よい人が集まって来ないと思います。

いくらチラシを配っていてもプロモーションしても、ブラック企業だと思われてしまうと、今の若い人は入って来ないということを、ちょっとご理解いただきたいなと思います。すみません長くなりました。

(丸山会長)

7項目くらいあったかと思いますが、県の方からお願いいたします。

(松本行政経営課長)

多岐にわたるご質問でございますので、担当課長の方からばらばらにお答えさせていただきます。ご了解をお願いいたします。

まず、目標値のお話がございました。増加と書くだけではなくて、具体的な目標を立てるべきではないかということや、具体的な目標値についてこうしたらというご意見を

頂きました。これにつきましては、極力、数値化しているつもりではございますけれども、もちろん全部はできないかもしれませんが、引き続き検討したいと考えております。

それから、ふるさと納税のお話がありました。他県との比較ということでございます。直近の数字を申し上げますと、平成30年度の数値が、各県のデータも含めて明らかになっております。石川県につきましては、平成30年度のふるさと納税額は6,045,000円という数字でございます。これは都道府県で多い方から並べてみますと41番目ということでございます。

高位県はどういった金額か、どういった取り組みをしているかということでございますけれども、平成30年度一番が、佐賀県ということでございます。寄付額が、6億8,700万円余という金額でございます。どうしてこんなに多いのかということですが、例えば牛肉ですとか、果物、海産物といったそれぞれの地域の特産品、そういったものの返礼品の充実に取り組んでいるという県になっております。

本県の取り組みですけれども、そうした返礼品を送るということではなく、いしかわの応援団として継続的に支援してもらうことが大事と思っているということで、寄付いただいた方に対しては県の広報誌とか観光ガイドブックといったものを、発行の度に送らせていただいているということでございます。

本県独自の取り組みとして、今年度、金沢城鼠多門の復元整備においてふるさと納税の制度を活用した寄進事業を行っておりまして、多くの方から寄附をいただいているということでございます。

それから、産業の広域連携のお話がありました。この中間案に書いてございますのは、具体的な項目というよりは、考え方を書いてあるというふうに、まずはご理解をいただければと思います。こういった考え方のもと、これまでもやって来てございます。産業分野における他県との連携ということでございますけれども、もちろんライバル関係になるということもある一方で、お互いが強みを持ち合うことによって相乗効果が期待できるということで、これまで積極的に連携事業をしてきたということでございます。

具体例はいくつかあるのですが、例えば繊維の関係では、国内最大の合成繊維の産地ということで、本県と福井県の繊維の企業がそれぞれ技術を持ち寄って、研究開発や販路開拓などを行ってまいりましたし、あるいは伝統工芸品でいえば、東京の方で見本市があるのですが、そういった見本市に共同出展するといった取り組みですとか、あとはクルーズの関係で、本県は金沢港を持っているということ、その金沢港に寄港した方が足を伸ばす先として岐阜県白川郷の人気があるということで、岐阜県と連携して共同で、海外見本市に出展するなどの事業を行っているということでございまして、ここは考え方として書いてございますけれども、引き続き、積極的に各部局においても進めて行きたいと考えております。

キャッシュレスの話がありました。現状、満足度という形で目標を挙げてございまして、もう少し定量的な、施設の数のような目標を置いてはどうかというご指摘であったと思います。

キャッシュレスの現状をまず申し上げますと、主に個人の方がご利用なさっていて使用料をいただいている施設というのは、今、28施設ございます。そのうち、文化観光施設16施設につきましては、国内外から観光にいらっしゃる方の利便性を高めるということで平成28年度から既に導入して来たというものでございます。

近年、国においてもキャッシュレスが推進されているということもございまして、県民にとっても決裁手段となっていることで、今回、スポーツ施設にも拡大することになっているところではございます。

これをなるべく増やしていきたいとは考えているのですが、一方で、施設によっては、券売機で券を売らせていただいたり、あるいはプールの事例ですけれども券売機で食券を買っていただいて、その食券を出していただくことによって正確に焼きそばとかホットドックとか商品をお届けするシステムになっているところもございまして、なるべく増やしていきたいとは思いますが、一つ一つ施設の状況を見ながら増やしていきたいと考えております。

(田川情報システム室長)

情報システム室長の田川と申します。電子申請の件について、お答えいたします。

電子申請は、書面等や対面審査の必要から、実施が困難な手続きも多いのですが、電子申請が、いつでも、どこでも、手続きを行える利便性の高い行政サービスであることから、県でも、今まで可能な限り、手続きの電子申請化を図ってきたところでございまして、現在78手続きで電子申請を実施しております。

先ほど言いましたように、添付書類等の課題がありますけれども、今後、利用手続きの増加等を図ることによって、周知、推進に努めたいと思っております。

(新田町人事課長)

私の方からは、職員のワークライフバランス、それから、女性人材育成、登用の関係でございまして、

まず数値目標で、委員お尋ねの、(4)①④の中に「男性の育休等取得率」52.3%がH30の実績と記載しております。まず、男性の育休等取得率というのは、「育児休業」と呼ばれる制度、これは子が満3歳の誕生日まで取れる休業制度、それと、「育児参加休暇」、これは特別休暇として、妻の出産前8週間、出産後8週間、都合16週間の中で夫が育児に参加する、例えば上のお子さんの面倒をみるとか、そういったことでの休暇、その合計の取得率でございまして、その分母でございまして、当該年度中に子供が生まれた男性職員数が分母でございまして、そのうち、育児休業または育児参加休暇を取った職員の率でございまして、育児休業の場合は比較的、男性職員でも最近、中期的に取られる職員も多くなって来ております。数か月とか、長い職員であれば1年、2年という職員もございまして、もう一つの育児参加休暇、出産前後8週間ですけれども、こちらの方は、1日とか2日とか、そういった単位で取られる職員が多い。それらを合わせ

た数字でございます。

次に、女性管理職の目標値でございますが、同じく（４）の②一番上に、「本庁課長相当以上の女性職員割合」がございます。平成30年11.2%でございます。委員ご指摘の、202030と、政府ではもう既に来年度30%を目標としているという状況を、我々としても認識をしております。具体的には来年度、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を見直すというタイミングがございます。その見直し作業の中で、数値目標を設定していくということでございますが、委員ご指摘のとおり、女性人材の育成登用、働きやすい職場環境づくり、そうした観点も含めまして、管理職の割合の数値設定について今後検討してまいりたい。

ただ、実際のところ、例えば県庁の場合、管理職適齢期と申しますのは大体50歳前後以上でございます。これまでそうした年代の女性の絶対数が少なかったと、極端な話、男性が9割、女性が1割くらいしかない年代層で、女性管理職を3割という目標値は非現実的であったという、少し前まではそういう時代でございましたが、40歳代以下では、県庁でも女性職員がかなり増えてきております。割合も高まっておりますので、次期計画時につきましては、今後どこまでの数値が作れるかは、今後委員のご指摘も踏まえて検討させていただきたい。

もう一点、中間案の6ページでございます。中ほどの②アの2つ目、「キャリアデザインカフェ」について委員からご指摘がございました。キャリアデザインカフェは女性人材育成登用という観点での一つの対策ということではございます。そういった中でも、先輩女性管理職のみならず、参加者も、子育て中の職員でございますけれども、男性職員も参加者となって、あるいはコーディネーター役の職員も女性職員にかかわらず、男性職員、それこそ若手から、中堅、管理職、いろいろなメンバーを集めまして、いろいろな観点、いろいろな意見をこのカフェでも検討し合うということで進めていきたいと考えております。

（丸山会長）

以上で一通りでしょうかね。大砂委員いかがでしょうか。

（大砂委員）

ありがとうございます。数値化のところは検討されていくということなので、根拠と数値を、できるものはしっかり出して行っていただきたい。

ふるさと納税は、やはり佐賀県がすごく大きいのは返礼品が多いというお話、それを石川県も考えた方がいいのではないかと思います。私も県内の市町からふるさと納税で結構よい物をもってすごく嬉しいのですけれど、他の県でよい返礼品があったらやはりもらってみたいという気持ちもあるので、ぜひ取られたら取り返すというくらいの根性で。石川県の応援団は東京にもたくさんいると思いますし、観光客も多いですから。広報誌をもって嬉しいかちょっとよく分からないので、そこはやはり制度ですから、

ぜひ、ふるさと納税をして返礼品をもらえる形を検討いただきたいと思います。

広域連携は、やっていらっしゃるという事例は分かったのですが、しっかり日本の産業構造の転換期とか、世界がどういう潮流になっているとかよく勉強していただきたい。伝産品とか繊維とか大事な分野ではあるのですが、これからの世界というのは、アメリカなどを見ると GAF A とか、時代がどんどん変わっていて、そういうところの連携というのを先取りしていくような、電気自動車とか産業構造がガラッと変わるところを見越して、リードしていくことが非常に大事なので、ぜひしっかり勉強してやっていただきたいと思います。

キャッシュレスについては、前向きに、お金をもらっているところは全部キャッシュレス決済ができるくらいの覚悟で変えていっていただきたいと思います。電子申請については、本当に何でも申請には手間がかかりますから、どんどん要領よくやっていただきたいと思います。

育休のところは、ちょっとまだよく分からないのが、当該年度に子どもが生まれた男性職員の数を 100 として、取った職員の数字ということなのですが、1 日取っても例えば 1 % となる訳ですよね。

(新田町人事課長)

先ほど申しましたとおり、「育休等」の中には 2 種類ございまして、育児休業と育児参加休暇のどちらかを取ったということ。育児休業は比較的長期、数か月取る職員が多いのですが、育児参加休暇は妻の出産前後 8 週間にとる休暇で、1 日単位で取る休暇ですので、1 日取っても「1 人」というカウントになります。分母が、記憶の限りでは大体、百数十人ですので、1 人取れば 1 % に近い数値は上がります。

(大砂委員)

本当に、子育て期の夫婦ってすごく大変なので、昔と違って、男性が働いて女性がパートをして家族を支えるような時代でもなくなって来ているので、積極的に男性が育休を取れるような、背中を押すようなことをやっていただきたいと思います。

それから、管理職の適齢期が 50 歳という、女性があまりいらっしゃらないということですが、今、子育て期の 30 歳、40 歳代の方々がまもなく管理職になるための準備を、しっかりと県庁内で検討いただきたいと思います。

キャリアデザインカフェはいろいろな層が入るということで少し安心したのですが、やはり言いつ放しにしないで、出てきた問題をどう解決するかということが大事だと思うのです。男女ともに、これ問題だよなというところがあれば、不満を聞くだけではなくて、続けられない、管理職になれないという問題が出てきているはずなので、しっかり問題を洗い出して全体で検討して行ってほしい。それを国の制度があるからその中でやる、というだけではなくて、県庁独自の施策を出して行っていただきたいです。以上でございます。

(松本行政経営課長)

ご指摘の件、担当部局にもお伝えしまして一緒に考えて行きたいと考えてございます。

(丸山会長)

次は勝原委員いかがですか。

(勝原委員)

私からは、2点ございます。

事前に出させていただいた質問とは異なるのですが、先ほど障害者雇用に関してお話があったかと思いますが、今、国では氷河期世代に対して、200億円の支援策をするということです。兵庫県の宝塚市などでも氷河期世代の採用が今年ありまして、約400倍くらいの倍率で職員の方が4名採用されたというお話が記憶に新しいと思います。石川県では氷河期世代の採用をご検討されているのかということをお聞きしたい。

もう一つ、AIとかRPAを導入されるということで、非常に良いことだと思うのですが、目標に5,000時間省力という数値を掲げていますが、どの程度の部署で導入されて、予算はどの程度かけられて、この5,000時間を省力するご予定なのかをご質問させていただきます。といいますのも、私は普段、中小零細企業を回らせていただいています。大企業ではAIとかRPAとかどんどん導入が進んでいって、生産性が向上して、有給休暇が取り易くていいよねということ、中小零細企業の社長から聞いております。中小零細企業は、AIやRPAを取り入れたくても、予算がなくてなかなか導入できていないという現状がございまして、県ではどの程度の予算をかけて導入されるのかということに興味があります。

(新田町人事課長)

私の方からまず、一点目の氷河期世代の話でございまして、現在政府の方で氷河期世代の対策ということで、昨今も新聞報道されているのは承知しております。国家公務員の方での氷河期世代の中途採用の動き、こういった情報を我々も承知しております。

本県におきましては、そうした氷河期世代の年齢層を対象とした試験を行っている訳ではございませんが、国では、地方自治体にも協力といいますか、対策を求めて来ているということでございますので、職員採用におきましても、そうした国の動き、他県の動き等を今後注視して行くということで、現時点で何も申し上げられることはございませんが、そういう状況でございます。

(勝原委員)

ありがとうございます。私も実は県庁への就職を検討したことがございまして、私も

氷河期世代でございます。確か、石川県の中途採用は前職がある方で、有能な方しか合格できないという情報もございまして、実際私は受験には至らなかったです。私も大学時代の非常に優秀な同期が、大学を出ながら長年非正規社員や無業者でいらっしゃるという話を聞いていますので、そういった世代にも手を差し伸べていただきたいなと思います。

(田川情報システム室長)

AI、RPA に関してお答えいたします。

RPA は、パソコンで、データ転記など定型作業を自動化するもので、主に金融業界で大きな成果をあげられていると承知していますが、県においては、そのような定型業務はさほど多くありません。またシステム化によりまして既に自動化されておりまして、現在、職員が処理するような、それほど規模の大きな定型作業というものはございませんので、費用対効果を見ながら導入の検討を進めております。

AI による議事録作成につきましては、前回 7 月に開催しました本委員会の議事録作成において試行しまして、大体 3 割くらいの時間が削減できたところでございます。

この二つの導入経費につきましては、対象業務の規模などが大きく異なりますので、一概に経費が幾らということを申し上げることが非常に難しく、費用対効果も十分に考慮した上で今、検討中ということになっております。

(丸山会長)

塩安委員からも何かございましたら。

(塩安委員)

輪島から参りました塩安と申します。今お話を聞いていた中からよろしいでしょうか。各委員の方がおっしゃっていただいたこと、本当にその通りだと思います。

重複しないように申しますと、人材育成や登用について、お聞きしていると何となく、男性中心の社会の中の女性が活躍するように、としか取れないような感じが、やはりしました。そういう意味では、徹底的に能力主義というか、年齢ということでもなく、男性女性ということでもなく、やはり能力のある方を登用していただくという視点で、お願いできたらとすごく思います。その結果、女性の管理職が多くなってもこれは仕方がないことだと思いますし、それはそれでいいことも多いのではないかなと思います。

職員減に取り組んできたという話がありましたけれども、私は能登半島の突端にいるので強く思うのですけれども、やはり人数的な問題も含めて、IT 化も大切だと思いますけれども、高齢者の多い地方に目配りが行き届くのかなということがとても心配になります。もちろん分かっていると思うのですが、その辺りを余計考えて頂けたらと思います。

マイナンバーカードですが、中間案の中にもマイナンバーの活用についてという項目

がありますが、どのように考えていらっしゃるのかなど。私の周りではマイナンバーカードのことは話題にも出てきませんし、何のためにあるのかなどというのも、一般人としてはあまり分かっていない感じがします。私自身も写真のついたカード化はしていないのですけれども、そのような方がとても多いです。活用するという点について、県庁ではどのように考えていらっしゃるのかなどということを質問いたします。

（新田町人事課長）

一点目の、職員の人材育成、男性女性に関わらず意欲と能力のある職員を登用した結果として、女性管理職も増えていくのではないかとのご指摘、まさにおっしゃる通りでございます。そういったことで申しますと、管理職になる前に、組織の中で、課長補佐、課長というふうにいずれ管理職に上がっていく前段階、最初の管理的なポストとして、本庁で言えばグループリーダーというポストがございます。そうしたところにまずは、男性女性限らず、積極的に登用して経験を積んでいただくと。そうした中で人材を育成して行って、結果として、今、意欲と能力という言葉を使っておりますが、これは一般的に言われる適材適所と同義でございますが、女性職員だから意欲と能力がないとか決してそういった意味で使ってはございませんが、そうした観点で、男性女性に限らず若いうちから意欲的にいろいろな部署で経験を積んでいただき、いろいろなポストで経験を積んでいただき、将来の管理職へつなげて行きたい。人材育成、人材登用へつなげて行きたいと考えてございます。

（松本行政経営課長）

続いて、職員数の関係のご質問についてです。これまでの取り組みでございますけれども、職員数の削減については、基本的には業務の見直しを図りながら、職員数の削減を進めてきたということでございます。例えば、出先機関の機能の見直しをいたしましたけれども、従来、県下に土木事務所が9つございました。奥能登では輪島と珠洲にございました。そういった中、交通の事情も変化しているということがございまして、業務を集約して、効率して大きな単位でやった方が効率的ではないかと、例えば、工事の発注業務は輪島の方に集約して、一方で住民に身近なサービスは珠洲の土木事務所の方にもきちんと残していくと。そういった取り組みをしながら、これまでも進めてまいりました。今後とも、そういった目配りをしながら進めて行きたいと考えてございます。

それから、マイナンバーカードの話がございました。中間案の10ページに記載させていただいております。マイナンバーカードについては国の方でもいろいろご検討されているということでございます。例えば保険証の代わりに使うといったことが検討されているということです。県といたしましても、マイナンバーカードを使って、行政手続きが少しでも便利になればいいなという考え方で検討してございます。

今検討項目として挙げてございますのは、マイナンバーカードのICチップを活用することで、図書館のカードとして代用できるという機能が、今もございます。県では県

立図書館を持っていますけれども、県民の方からすると、県立図書館だけを使うというよりも、県の図書館と市町の図書館と、いずれも使うという方がきっと多いのだろうと思っています。マイナンバーカードを図書館カードとして利用することにすると、カードが1枚で済むということにもなりますので、そういった活用が考えられるのではということで検討を進めたいと考えてございます。

(丸山会長)

長澤委員からもコメントを頂いているようですが、いかがですか。

(長澤委員)

2点ございます。16ページをお願いします。県有資産マネジメントの項目中に、県営住宅の戸数を縮減するというふうにあるのですが、需要が少ないということなんでしょうか。直近の申し込み状況などのデータがあれば教えていただきたいと思っております。一方で、この県営住宅というのは、ひとり親世帯であったりとか、貧困に苦しんでいる方々にとって重要なものの一つかと思っております。各自治体もこの貧困対策には取り組んでいらっしゃると思います。県営住宅縮減に代わる現在の取り組みであるとか、ご検討中のものがあれば教えていただきたいと思っております。これが1点目です。

2点目は、5ページをお願いいたします。多面観察制度の中で、部下からの観察結果のフィードバックというものがあるということですが、活性化させるための工夫としてどのようなものをお考えいらっしゃるかということをお伺いできればと思います。

(松本行政経営課長)

まず県営住宅についてでございます。まず、長期的な視点での話を申し上げますと、本県の世帯数や人口動態を考えますと、長期的にみれば減少していくということでございますので、建物のストックマネジメントという観点から、県営住宅を建て替えするときには、建て替える県営住宅の10%程度、管理戸数を減らそうということで、これまでも取り組んできているということでございます。

そうした中で、入居の申し込み状況がどうなっているかというご質問ですが、現在の県営住宅の管理戸数は全部で5,304戸、県で管理してございます。県営住宅全体の入居率を見ますと、一番新しいデータで86%となっております。全体で申しますと空きがあるという状況なのですが、これを新しいものに限って数字を申しますと、新しいと言っても建築から20年以内の県営住宅の入居率ですが、94%ということですので。ある意味当たり前かもしれませんが新しいものほど需要があるということでございます。そうした全体の中で、毎年、空きが生じたところの随時募集をしていたり、新規に建て替えたものは、今住んでいる方が優先になりますけれども、期間を区切って募集したりしているという状況です。そのような中で、例年の

申し込みは、世帯数ベースで、平成30年度で申し上げますと335世帯の方が申し込まれているということです。いろいろ居住地とか条件面のマッチングがございまして、入居された方は205世帯という状況でございます。

それから、貧困対策ということでございます。担当は健康福祉部でございます。この貧困対策ですけれども、子供の将来がご家庭の経済的事情で左右されることがあってはならないということでございますので、本県でもエンゼルプランという計画を持っていますけれども、その中でも重点施策という位置づけをしております。例えばひとり親家庭への支援策ですけれども、具体例で申しますと、就業支援員による就業相談や、職業訓練といった就業支援の取り組みですとか、あるいは経済的支援ですけれども、子どもさんが進学されるときに必要な資金の貸付をさせていただいたり、県独自の事業として、ひとり親家庭の子どもや親御さんへの医療費の助成、放課後児童クラブの利用料助成といったことを行っているということでございます。

(丸山会長)

よろしいですか。

(長澤委員)

はい。ありがとうございます。

(新田町人事課長)

もう一点、多面観察のお尋ねがありました。多面観察については、管理職のマネジメント能力の向上という観点で取り組みをしたいと考えております。

職員の人材育成という観点では、現在、人事評価制度というものを設けておりますが、これはいわゆる上から下へ、管理職が部下を評価する。そして部下の良いところは褒め、不足するところは指導、助言するという、そうしたツールとして人事評価制度がございまして。そういった中で、人材育成の一つのツールとして活用しております。

多面観察については、上から下へ、ではなく、今度は逆に下から上へということで、部下が管理職、範囲についてはこれから検討ということになりますが、管理職の日頃の行動を観察して、例えば、適時適切な判断をしているかですとか、部下のワークライフバランスの確保をきちんとしているかとか、コンプライアンス意識の醸成に努めているかどうかとか、そういった面で上司の行動を観察して、その観察結果を上司にフィードバックする。上司はそれを参考に、自身のマネジメント能力といった観点での向上を図ると、その一助にしたいと考えております。詳細な制度設計につきましてはこれからになりますが、そういった取り組みをやって行こうということでございます。

(長澤委員)

ありがとうございます。大変面白い取り組みだと思えます。これからの設計というこ

となので、一つ意見を申し上げたいと思うのが、フィードバックについては、一対一というものではなくて、その情報は他の上級の管理者が共有できるような仕組みにすることが肝要ではないかと思います。せっかくフィードバックが来たものが、その担当の管理職のところで埋もれさせてしまっては勿体ないのではないかということ。

それからやはり、下の者が発信するというのは、心理的にも構造上難しいところがありますから、いかにしゃべりやすくするか、発信させやすくするかということについては、もっと知恵を絞っていただければなと思います。

(新田町人事課長)

ご意見を踏まえました制度設計を、検討させていただきたいと思います。

(丸山会長)

松木委員いかがですか。

(松木委員)

行政経営プログラム2020の背景で、厳しい財政状況の中で効率的・効果的な行政運営を図っていくということが謳われておりますけれども、その中で、ICTを利用するとか、女性の活躍を図っていくとか、そういうことが今までの骨子であったと思いますが、私が懸念しているのが、前回は申し上げましたけれども、東京一極集中と地方の活性化の問題です。

地方の活性化を図るためには、石川県がワクワクするような状況になって来ないかなということで、そこに立ち入るのは、行政経営プログラムは役割がちょっと違うのかなという気はしますけれども、一つ二つ、そういう項目があってもいいのかなと思ったのです。県民の視点に立った行政サービスの提供の項目の中で、これをもう少し拡大して、読んだだけでワクワクするような、そういうプログラムができないかなと。

3つの取り組み戦略の中で、一つ一つ達成できれば地方活性化ができるのかということ、なかなかそこには結びついて来ない。財政健全性についても、良くなればよいのですが、東京一極集中を是正しようと思ったら、東京との比較が必要になってしまう。そういった指標も必要なのかなという気がしています。地方は全般的に人口が減少している。それを是正するために石川県は何をするのかと、何かプログラムでも訴えるようなことがないでしょうか。

(丸山会長)

非常に難しい問題だと思いますが。総務部長にお答えいただくのがよいかと。

(吉住総務部長)

非常に大所高所からのご意見をいただきましてありがとうございます。おっしゃると

おり、地域活性化をいかにやっていくかということは非常に重要な課題でありまして、我々としても将来の石川県が、おっしゃいましたようにワクワクするような形で、皆が魅力を感じるような形で、どういう形で発展させていけるものかということについては、日々、悩みながら進めさせていただいているところでございます。

行政経営プログラムの中でどういう形で入れ込めるかというお話だったのですが、地域活性化というのは県庁のいろいろな施策を通じまして、予算の裏付けを持ちながら進めているということでもございまして、この行政経営プログラムといいますのは、施策の具体に入るといよりは、行政をどういう形で進めていくかという、根本をつくるものでございますので、その根本があった上で、各々の施策をどういう形で具現化に持っていくかという話でございまして、直接的に書き入れることはなかなか難しいのかなというふうには思っております。

いずれにいたしましても、人を惹きつけるという個別具体に入らなかったとしても、県民の皆様非常に暮らしやすいところだと思っただけ、あるいは、県庁自体につきましても、先ほどもご意見がありましたけれども、魅力的な職場で、県庁で皆が働きたいと、県庁において石川県のために尽くしたいと思ってくれる人が増えるような形での進め方にしていくと、そういった大きな幹となる部分をどういう形で作っていくのか。それがひいては、石川県の県民の皆さんが住みやすい世の中になり、石川県庁の職員においても、非常に働きやすい職場になり、そういった意味でいろいろな人を惹きつけ、そしてより具体的な話として、人をどうやって呼び込んで、あるいは来てもらった人にできるだけ長く石川県にいてもらう、あるいは観光の面でもいろいろな魅力を感じてもらい、あるいは地場の産業の方々により生き生きと日本全国、各国に発信していただいて、人を呼び寄せられる形になる、あるいは、いろいろなところに物を輸出したり、石川県のブランド、石川県の名前をより知ってもらい、石川県っていいところだよねと感じてもらい形に結び付けていけるかなと思っております。

具体論としては、何と言いますか、パソコンでいうと OS のような部分をどうするかというものですから、具体のソフトについてどうするかというのは、直接的に結びつくのはなかなか難しい部分もありますけれども、今頂きましたご指摘を踏まえまして、ひいては石川県の魅力を増す、地域活性化を進めて行くための観点に立っての行政経営プログラムをつくらなければいけないというのは全くおっしゃる通りだと思っております。ご指摘踏まえながら、よりよいプログラムを作れたらと、ご示唆を踏まえながら対応してまいりたいというふうに考えております。

(松木委員)

ありがとうございます。よろしく申し上げます。

(丸山会長)

部長がおっしゃったように、行政経営プログラムの守備範囲の話ではないとは思うの

ですけれども、こういう席上で今のように大きな話が出たときは、どうなさるのでしょうか。上にあげるといことになるのでしょうか。

例えば私などは、税源移譲とか、知事会で取り扱ってほしいような話なのですが、そういうことをしない限り、東京一極集中などというのはなかなか解決しないと思うのです。今の状態では東京へどんどん若い人が出て行って、東京だけが人口が増えるけれども、今放っておいたらもうすぐ、東京へ供給する人材もなくなる訳です。東京の出生率が1.02か1.03くらいだと思うので、30年経ったら人口は半分になるくらいの厳しい状態ですけれども、地方から送る人材がいなくなるわけですから、東京も大変だという気持ちを持ってもらわないと駄目だろうと、素人ながら思うのです。だからそのためには、もう少し大きい枠で考えないといけないと思うのです。この行政経営プログラムでなはない大きいところで、話をしていただきたいなといつも思っています。

(吉住総務部長)

なかなか難しいお話ですが、おっしゃいます通り、東京一極集中で東京へいろいろな若い人たちが入って来ていると。ただ出生率についてはすごく低いので、東京に人は集まるのですけれども人口増には寄与していないのではないかと、全くおっしゃる通りと思っております。そして東京自体につきましても、いわゆる高齢化、高度成長時代に来られた方々が高齢化して特有の問題を抱えている。今までそういう問題を抱えながらも、各地から若い人たちを呼び寄せて、いくなれば若い人達の力を消費しながら保っている部分が、今後ますます厳しくなっていくというのは全くおっしゃる通りだと思っております。東京として、あるいは首都圏としてどのようにしていくかということを考えて行くことと思います。

石川県につきましても、本県が実際問題として東京一極集中の余波を受けているのか受けていないかという、正しく受けている訳でございます。もちろんそれは本県に限らず、いろいろな所が受けていて、それをどうするのかという話で、先ほど知事会の話もありましたけれども、いろいろな形で、大学の問題でありますとか、中央に一極集中しない形で活性化を図っていくにはという、正直悩ましい、誰もが解を持たないところだと思っております。ただ、我々が日頃考えておりますのは、やはりいろいろなやり方等あろうと思えますし、これという一つの決め手がなくて、いろいろなことを組み合わせながら、例えば観光で言えばいろいろな人に来てもらって交流人口を増やすといったところでございますとか、移住を増やすためにいろいろな人に石川県の魅力を知ってもらい体験してもらおうとか、そういったことの一つ一つの積み上げなんだろうなと思っております。各地でいろいろな好事例が展開されている一方で、好事例がすぐ石川県に当てはまるかという、そういう訳でもないと思っております。今県内でうまくいっている一つ一つの芽を見ながら、それを大きく育てていく、あるいは他県から取り入れるべきところがあれば取り入れていくという形で、一つ一つ積み上げていくしかないのだろうなと思っております。

幸いにして、最近観光需要は伸びておりまして、新幹線が開業したこともあり、石川県に来られる方も多くなっております。そういう意味においてより魅力を知っていただいて、この勢いを持続させながら、それを契機としてまた石川県に、魅力を知った方がいろいろな形でご縁を持っていただく、可能ならば移住してもらいたいことも含め何かできないかなと頭を悩ませております。

国に働きかけて行くべきところについては、十二分に働きかけて行きたいと思っております。

(丸山会長)

ありがとうございます。それでは他にどなたか。

(能木場委員)

県婦人団体協議会の能木場です。県有施設の見直しの個所に、現在戸水にあります消費生活支援センターの移転の項目がございました。そんなに建物も老朽化していないなと思って利用しているのですが、今度幸町の行政庁舎の方に移転するというお話を耳にしました。街中の混雑したところを通して消費生活支援センターに行くのは大変だなと現在思っております。幸町庁舎も、いろいろな外部団体も入っていますし、あまり広くないようですが、消費生活支援センターの施設がそのまま移転しても大丈夫なスペースがあるのでしょうか。

(松本行政経営課長)

消費生活支援センターについては、現在戸水庁舎に入っております。来年の4月からののですが、今年度中に移転をいたしまして、幸町の庁舎の方に移転するということのでございます。幸町庁舎ですが、ご案内だと思うのですが、1階には金沢県税事務所ががございます。その建物の3階部分が現在空きスペースになっているということで、そこへの入居に向けて現在必要な改修を行っております、4月からの業務開始に向け準備をしているところでございます。

(丸山会長)

それでは他に特にご発言ございませんか。

(大砂委員)

今日もいろいろな議論が出て、先ほどおっしゃっていたように、石川県にワクワクするものがないというのが、私の実感でございまして、金沢で生まれて東京で仕事をして最近帰ってきたものですから、やはり都会に行くとか駅ごとに、遊ぶところ、買うもの、レジャー施設があって、ここに来ると、駅の周りだけ、というような。では生き生きしている女性がいますかという、専門職の人は何かあるのですけれども、皆さん生活のた

めにパートしている女性が結構多いような感じがあって。そういうところの社会意識をぜひ変えていかなければいけない。県庁だけの責任ではないと思いますけれども、ワクワクするものは作っていかないと、他の県にも負けると思います。

もう一つ、自治体のクラウド化の推進という項目が目に入ったのですが、最近データが消失したとかいう話があって、でもこれはハードに入れている部分が消えたのではないかなとも思うのですけれども。本当に、パブリッククラウドを使ってあらゆるデータをクラウドに入れて、AI が学習して、県民の現状とか健康状態とか生活とかを学習して、こうしたらいいんじゃないかいうところまで使えるようになれば、これはクラウド化する意味がすごくあると思うのですが、今の自治体クラウドの推進というのは、県と市とか、複数の自治体で情報だけ集めて、数字を集めてみようという程度のことをやっているのか、どの辺りまで考えていらっしゃるのか教えてほしい。

(田川情報システム室長)

自治体クラウドについてお答えします。中間案に書いてある自治体クラウドというのは、市町の法定業務について、共同してクラウドに乗せて、共同利用して、経費を削減しようという目標がございます。その先には、国の方では、省庁のシステムをクラウドにして進めて行こうという考えもございます。

お話のあったクラウドの障害については、おっしゃる通りハードの障害、ディスクの障害でして、53団体でシステムが一部停止して動かないという事象もございます。ただ、今後原因が究明され、そのようなことがないよう国の方でも周知することと思いますので、今後、国も地方自治体もクラウドを進めて行くという方向には、変わりはありません。

AI について、クラウドにあるものを AI で解析するということについては、確かにそういう考え方もございますけれども、今のところ、そういう話はまだ上がっておりません。

(大砂委員)

分かりました。

(丸山会長)

それでは他にございませんでしょうか。特にございませんでしたら、予定の時間もだいたい来ておりますので、そろそろ締めさせていただきますと思います。

本日は行政経営プログラム2020について、委員の皆さんから非常に多様な側面、特に女性の働き方やそれに関連したご意見が多かったように思いますが、その他いろいろなことについて、具体的なお指摘をいただきました。事務局の方でこの意見を十分踏まえていただきまして、これからのプログラム策定に活かしていただければ大変ありがたいと思います。

それでは最後になりますが事務局から何かございましたらお願いします。

(吉住総務部長)

本日は大変お忙しい中お集まりいただきまして、また非常に熱心なご意見、ご審議賜りましてありがとうございました。本日いただきましたご意見も踏まえまして、行政経営プログラム2020の策定作業を進めてまいりたいと考えております。

年度内の策定を目指しておりまして、場合によりましては、また書面等でご意見等を伺うかもしれませんが、ご協力賜ればと思います。

本日はお忙しいところ大変ありがとうございました。

(沖野行政経営課参事)

以上をもちまして閉会といたします。本日はありがとうございました。