

第 39 回行政経営プログラム推進委員会（令和元年 7 月 23 日） 発言概要

○開会挨拶

（安田参事）

皆様、大変お忙しい中、本日の会議にご出席をいただき、誠にありがとうございます。

また普段から、私どもの行政に格別のご支援、ご協力をいただいていることにつきましても御礼を申し上げます。

この 6 月に、この委員会の前の任期が満了となりまして、引き続きの方と、新しい方と、それぞれいらっしゃいます。ご就任いただいたことにつきましても改めて御礼申し上げます。

本県の行財政改革ですが、平成 14 年度より累次の行財政改革大綱を策定しまして、これを拠り所として、職員数削減といった改革に積極的に取り組んで参りました。職員数削減で申し上げますと、平成 27 年度までに約 700 人の職員を削減させていただきました。約半世紀前の水準にまでスリム化したということです。

職員数の削減はひと段落であったのかもしれませんが、引き続き行革に取り組まなければいけないということで、平成 27 年 3 月からは、行政コストを縮減する「量」の削減は引き続き継続していかなければいけないわけですが、より効率的、効果的な行財政運営を進めるという意味で、質に力点を置いた改革を推進する必要があるのではないかということで、今やっております「行政経営プログラム」を策定して、引き続き不断の改革に取り組んでいるところでございます。

これまでの取り組みの結果、お陰様で、本県財政につきましても、平成 30 年度においても基金を取り崩すことなく、7 年連続で収支均衡を達成したところでございますけれども、これから先を見ますと、北陸新幹線県内全線開業もありますし、引き続き社会保障関係経費などが増加するというのもございまして、厳しい財政環境が続くのではないかなと考えております。

そのような中、現在のプログラムは、今年度が最終年度、今年度までの計画となっているため、引き続き、行財政運営の手綱を緩める訳にはいかないと考えておりまして、最小の経費で最大の効果を挙げられるような、新しい計画、行政経営プログラムというものを今年、作っていかうということで、準備作業を進めているところでございます。

働き方改革や ICT 技術の進展といった社会の変化もございまして、改定に当たってはそういったことも念頭に置きながら検討を進めてまいりたいと思いますので、委員の皆様におかれましても、一層のご協力をいただければと思っておりますのでございます。

本日は、本県の財政状況、それから、残り 1 年となりました行政経営プログラムの取組状況などについて、事務局からご説明させていただきまして、委員の皆さまから、忌憚のないご意見を賜りたいと考えております。どうぞよろしく願いいたします。

○新任委員紹介

(沖野行政経営課参事)

議事に入ります前に、今回新たにご就任いただいた委員をご紹介します。
元石川県監査委員の岡部朋代委員でございます。

(岡部委員)

岡部でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(沖野行政経営課参事)

公募委員の勝原知佳子委員でございます。

(勝原委員)

社会保険労務士の勝原知佳子と申します。よろしくお願いいたします。

(沖野行政経営課参事)

一般社団法人石川県情報システム工業会副会長の小清水良次委員でございます。

(小清水委員)

石川県情報システム工業会副会長をしています、小清水といいます。よろしくお願いいたします。

(沖野行政経営課参事)

一般社団法人金沢経済同友会代表幹事の砂塚隆広委員でございます。

(砂塚委員)

砂塚でございます。よろしくお願いいたします。

(沖野行政経営課参事)

以上4名の方に、新たにご就任いただいております。

また、本日は、渡邊委員におかれましては、所用のためご欠席との連絡をいただいております。

○会長選出

(沖野行政経営課参事)

なお、本日は、委員改選後、初めての委員会でありますことから、会長の選出をお願いしたいと思います。

行政経営プログラム推進委員会設置要綱第4条第1項の規定では、会長は委員が互選

することとなっております。会長選出について、どなたかご意見はありませんでしょうか。

(明石委員)

はい。今ほどお話がありました会長選出について、昨年会長をしていただいております、石川県立大学の丸山先生に、引き続きお願いしたいと考えておりますが、皆様方のご賛同をいただきたいと思っております。

(沖野行政経営課参事)

明石委員から、丸山委員に、というご発言がありました。皆様いかがでしょうか。

(委員一同)

異議なし。

(沖野行政経営課参事)

それでは、本委員会の会長は丸山委員にお願いすることといたします。これ以降の議事につきまして、丸山会長にお願いいたします。

丸山会長、会長席にご移動いただき、一言ご挨拶をお願いします。

(丸山会長)

ただ今、会長にご指名いただきました丸山でございます。前回に引き続きということでございますので、なにとぞ、よろしくお願いいたしたいと思っております。

さて、今、安田参事の方からお話ございましたけれども、県財政は7年連続で基金の取り崩しをしなくてもよい、収支均衡を達成しておられるとのことと。とはいっても、今後見込まれる厳しい財政環境、あるいは社会の変化に対応していくためにも、県には常に改革に取り組んでいただく必要がございます。

こうした中、当委員会の使命は、県が「行政経営プログラム」をお作りになりますので、これに記載してご置きます取組を進め、チェックアンドレビューをする、そして、行財政改革を推進するために、必要な提案、助言を積極的に行うことがこの委員会の使命かと存じます。委員の皆様は、いろいろな分野でご活躍されているベテランの方ばかりでございます。どうか、皆様の知見を活かして建設的なご意見をいただきたい。少しでも前向きな、よい県政を展開していただきたいと考えておりますので、どうかよろしくお願い申し上げます。

そして、副会長につきましては、行政経営プログラム推進委員会設置要綱第4条第1項によりまして、会長が指名させていただくこととなっております。この分野のベテランでいらっしゃいます松木委員にお願いできれば大変ありがたいと思っております。松木さん、よろしくお願い申し上げます。

(松木委員)

よろしく申し上げます。

○議事進行

(丸山会長)

それでは、ただ今から議事に入りたいと存じます。本日の議事は、お手元の次第にございますとおり、2件ございまして、「石川県の財政状況について」、「行政経営プログラム平成30年度の取組状況及び令和元年度の取組について」、この2件となっております。

各議事につきまして、事務局からの説明をまずお伺いしたうえで、皆様からのご意見を十分いただきたいと思っております。

それでは、早速事務局からご説明をお願いします。

○石川県の財政状況について

(横越財政課長補佐)

私、財政課の方で、財政状況を説明させていただきます、横越と申します。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。恐縮ですが座って説明させていただきます。

お手元の「資料1」を出していただければと思います。こちらの方で、簡単にご説明をさせていただきますと思います。

まず、財政状況の概要ということで、1ページになります。まず、歳出。後ほど歳入も出てきますが、歳出はお金を出す方、人件費を払ったり、道路を作ったり、そういったお金を出す方の状況ということになります。

こちらのグラフをご覧いただきたいのですが、このグラフは、普通建設事業費の推移と書いてございます。普通建設事業費と申しますのは、災害復旧債とか、そういう臨時的なもの以外の、例えば道路をつくったり、河川改修したり、そういった一般的な通常の、いわゆる投資的経費、後世に形が残るハード事業としてつくっているもの、そういったものを普通建設事業費というふうに言っておりますけれども、これの推移を表したものであります。

平成3年度を100とした指数の形で表現させていただいておりますが、上のダイヤのグラフが石川県で、やや下に、全国ということになっております。

これを見て分かりますのは、本県は平成3年以降、平成10年ぐらいから平成10年代後半に至るまで、おおむね全国よりも多めの公共投資を続けてきたということが見て取れると思います。その後、平成20年代に入って以降は、全国より若干高いものの、ほぼ全国水準に近い形ということに、今のところなっております。

これは平成10年以降、バブル経済が崩壊をしたということを受けまして、全国的に、国もそうなのですが、経済対策という形で、公共投資が多く行われたという時期でございまして、本県は平成10年から15年にかけては、この時期につきましては、全国

を上回る公共投資を、この数年間行ってきたという実態がございました。

これによりまして、現在県民の方に御利用いただいている、例えば金沢外環状道路ですとか、のと里山空港、あるいは北陸新幹線など、そういった交通ネットワーク、あるいは県立音楽堂といった文化施設、さまざまなハード施設というものが、整備が進みました。

そういった整備が進んだ一方で、整備の財源につきましては、国からの補助金というものを、当然活用するわけですが、そのほかに県債といたしまして、借金という形になりますが、県債を発行して、この財源に充てるということをした結果、県債発行額はこの時期について、増加していたという状況がございます。

次に、2ページをご覧くださいと思います。上段の棒グラフ、それから中程の表、こちらをあわせてご覧くださいと思います。

今ほど申し上げました県債残高、県の借金の残高ということになりますけれども、平成30年度末の残高は、一番右側ですけれども、総額で1兆1,983億円余というような数字になっております。

この中で、棒グラフが3種類に分かれています。白抜きになっている部分は、実はちょっと専門的なのですが、臨時財政対策債と申すものです。これが4,000億程度あるのですが、この臨時財政対策債等というものは、建設事業によって発行したものではありません。我々地方団体は国から地方交付税というものを、毎年配分されて、財源の一部に活用しているのですが、全国的に地方交付税の総額が不足することから、これを国の方から、将来、地方交付税で、担保はされるんですけどもその代替的な措置として臨時財政対策債という借金を一時的に発行しなさいという形になっておりまして、この臨時対策債というものが白抜きになっております。

これにつきましては実質的に後年度地方交付税で補填をされますので、一般の県債の残高とは若干性質が異なるものと考えておりまして、下の色塗りしております棒グラフですね、これは、通常債、通常の道路をつくったり、河川改修をしたりというようなことをやったときに発行した県債、これ通常債と呼んでおりますが、これの残高について、こちらの方は県の方でコントロールできるものですから、できるだけ減らしていこうということで、徐々に減らしていくというような状況になっております。

その結果、通常債の残高につきましては、中ほど下の表ですけれども、例えば平成30年度でいきますと65億円ほど減少というような形になっておりまして、通常債の残高につきましては、今のところ16年連続で減少を続けているということになっております。

しかしながら、一番下の表ですけれども、標準財政規模分の県債残高というふうには書いてありますが、この標準財政規模と申しますのは、一般的な地方公共団体の、身の丈というのでしょうか、一般的な仕事をやっていけば大体これぐらいの財政規模ですよというものが、総務省から示される数字があるのですが、それを分母としまして、県債残高を全国から高い順に並べますと、全国順位的には、石川県は高い方から6番目という

ことで、県の借金が多い方から6番目ということにはなっているのですが、16年連続で減らしつつも、まだ多い状況が続いているということが数値的な状況になっております。

次に、3ページをご覧いただきたいと思います。

こちらにつきましては、公債費というものと、社会保障関係経費というものの折れ線グラフになります。

上の丸の折れ線グラフが公債費というものになります。

公債費と言いますのは、今ほど申し上げました県債、県の借金を、30年分割で、30年ローンで一般的には借りて、それを返しているのですが、これを返すときの返済のお金ということになります。

こちらにつきましては、平成10年代前半に、全国に比して高い公共投資をやったということもありまして、平成20年頃まで、上り調子になっているのですが、ここ最近ではほぼ横ばい、やや低下というような状況になっております。

下の四角の折れ線につきましては、社会保障関係経費ということになりまして、社会保障関係経費と申しますのは、主に高齢者関係の、介護のお金ですとか、あとは高齢者医療ですとか、あとはそのほかにも、障害者の関係の手当ですとか、あとは子育て関係の保育所の運営費とか、そういったもろもろの社会保障に関する費用、これのトータルの数字になっております。

この中で特に大きいものがやはり高齢者関係の費用ということで、日本全体が高齢化が進んでいるということもございまして、社会保障関係費が右肩上がり増加しているという形になっております。

社会保障関係経費につきましては、基本的には、国と地方が一定の、例えば、法律に基づいて、負担割合が決まっておりますので、この制度に基づいて、県も義務的に負担をするというものが多という状況になっておりますので、これを削減するときには国と地方が一体となって、削減していかなきゃいけないというような、大きな、政府を通じても大きな課題となっております。

次に4ページをお開きいただきたいと思います。

次は、歳入の方であります。歳入は入ってくるお金になります。

こちらの棒グラフですが、県の一般財源、一般財源というのは国庫補助金みたいなものを抜いた財源ということになりますので、県税、それから交付税、こういったものの、これまでの推移ということになっております。

まず、真ん中の灰色で記載させていただいているのが、地方交付税ということになっております。こちらは平成15年で1,870億円ということになっております。こちらが、現在、令和元年で、1,422億円という状況になっております。

これに対しまして、下の方になりますが、こちらは税収、県税の収入になります。こちらが平成15年で1,143億円、令和元年度で1,846億円ということになっております。

税収につきましては、例えば、平成21年22年、リーマンショックが発生したとき

に急激に減収をして、その後景気回復が続いていたということもありまして、令和元年度、1,800億円につきましては、現在のところは過去最高の県税収入を見込んでいる状況になっております。

交付税につきましては、税収が増えると交付税が減るという関係にもなっておりますから、こちらについては徐々に減っているというふうな形になっております。

次、5ページをご覧くださいなのですが、こちらは基金の残高、それから財政指標の状況ということになっております。

基金といいますのが、一般的にいわれる貯金というものになります。こちらに書いてありますのか、棒グラフで書いてありますが、白抜きが減債基金、ちょっと聞きなれない言葉ですが、先ほどの公債費、借金を返すお金に充てることを目的として使うことができる貯金。

それから下の、やや黒塗りになっているのは財政調整基金ということで、年度間に財政の出入りが激しい変動が生じないように、時々、足りないことがあったら使うといったことのために設けられている。この二つの基金を足したものが一般的には、貯金と言われていることになっております。

平成13年には600億円近くということになっておりますが、その後、平成22年頃にかけて、ぐぐぐと、基金の残高が減っております。

こちらにつきましては、平成16年、三位一体の改革というものがありまして、これは小泉政権のもとで、地方の税財源の関係の改革が行われたときに、地方交付税の削減といったことも行われた一環で、実は、そのときには、基金を取り崩したということが続いております、下に折れ線グラフになっておりますが、基金を取り崩した推移になっております。

白丸の折れ線グラフが、基金を取り崩した額になります。これを見てわかりますのは、平成15、6年ごろから基金を取り崩していたわけですがけれども、平成24年のところから、取り崩しの額がゼロということになりまして、これが7年連続、基金を取り崩さずに、貯金を取り崩すことなく、財政運営ができていう状況になっております。

下の表につきましては、財政指標を示しているものになっております。これもまたちょっと専門的で恐縮ですが、経常収支比率と書いてあります。経常収支比率といいますのは、いわゆる企業でいうと、人件費ですとか、固定経費に近いものであります。

県でいいますと、収入に対してそういう固定経費、人件費でありますとか、社会保障に関する経費、それから、借金を返す公債費という経費、これはもう、どうしても、毎年度返さなければならない。これについては、ある意味義務的に、支出が伴うわけですがけれども、それを除いて、残ったお金で、いわゆる政策的な予算を打っていくということになっています。

100%を超えると、政策的な予算を打つことができないということで、94%までは一般的な、固定経費として使われているというイメージになります。全国平均が95.2%ということで、石川県は全国平均よりはやや低いということになっておりま

すので、そののところはまだ、それほど、硬直化が進んでいないということが見てとれます。

一番下の実質公債費比率、こちらにつきましては、いわゆる借金が多い比率のような形になります。毎年の予算において借金を返すお金がどの程度あるのかというような形になります。

13.5%と数字がありまして、全国平均が12.1%ということになっております。そういうことになりますので、全国平均よりも、毎年の予算で借金を返すお金はやや多い。

全国順位35位というのは、低い方から、低い方がいいわけですがけれども、良い方から数えて35位、悪い方から数えると、12位。47都道府県ありますので、下からの方が近い。全国的にはやや悪いということになっております。

次のページ、6ページは今後の財政見通しということになります。

先ほども申し上げましたように、1番にありますように、社会保障関係経費が、高齢化の進展などに伴って増加をしております。全国的に地方財政収支は引き続き厳しいというふうに一般的にいわれております。

2番にあります。本県におきましても、先ほど申し上げました、過去に建設事業を行った公債費、借金を返すお金、それから、社会保障関係経費といった、義務的経費が財政を圧迫するという状況が、しばらくは続くのではないかと考えております。

3番にありますように、そうしたことから、とりあえずは7年連続で基金を取り崩さない形での財政運営というものはできているのですが、今後、敦賀までの新幹線の延伸の工事ですとか、さまざまなプロジェクトもありますので、そういったものを踏まえながら、必要な財政運営ができるようにというようなことに十分留意していく必要があるということで、4番ということになります。年度間の財政運営の平準化ということも行いながら、収支均衡7年連続やっておりますけれども、さらには必要な資金を、先ほどの貯金に当たる部分ですが、それを例えばさらに積み増すといったようなこともしながら、さまざまな時々の社会情勢にも対応しながら、持続可能な財政運営をしていくことが大切というふうに考えている次第でございます。

ちょっと駆け足になりましたけれども、もし何かありましたら後ほどご意見をいただければと思います。ありがとうございます。

○行政経営プログラムの平成30年度の取組状況及び令和元年度の取組

(松本行政経営課長)

行政経営課長の松本でございます。どうぞよろしく申し上げます。私の方からは行政経営プログラムの取り組み状況について説明させていただきたいと思っております。着座にてご説明させていただきます。

お手元に、「行政経営プログラム平成30年度の取組状況及び令和元年度の取組」の

概要版という横長の資料、「資料2」と書いてありますもの、それから、縦長の資料がございます。同じ表題ですけれども右肩に「参考資料」と書いてございます。縦長の資料が全体版ということになりますけれども、この場では、横長の「概要版」をご覧いただいでご説明させていただければと思います。

それでは、「資料2」の1ページをお開きいただきたいと思います。

行政経営プログラムの概要ということでございます。上の方にありますが、実施期間が平成27年度から今年度までの5年間、今年度が計画最終年度ということでございます。

基本理念ですけれども、「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」を掲げております。

その下、基本方針として、行政コストを縮減する「量」の改革を継続しつつ、効率的・効果的な行政経営に向けた「質」に力点を置いた改革に取り組んでおります。記載のとおり3つの取組戦略がございます。1つ目は「組織・職員の改革」、2つ目は「業務の改革」、3つ目として「財政運営の改革」、この3つを挙げてございます。

2ページをお開きいただきたいと思います。

まずこの資料の作りですけれども、表の左側「項目」の欄に、プログラムに掲載されている項目を記載しております。右側「主な取組状況」の欄に、平成30年度の取り組み状況、それから、R1と書いてございますが、令和元年度、今年度の取組を中心に記載してございます。

まず、一つ目の戦略は、「柔軟かつ機動的な組織づくりと人材の育成・確保」を掲げてございます。

項目の(1)「柔軟かつ機動的な組織づくり」についてですけれども、R1の欄をご覧くださいますと、今年度ですけれども、2023年春の北陸新幹線県内全線開業に向けて、新幹線・交通対策監室に開業企画課を設置しました。またその下、2020年の東京オリンピック・パラリンピックに向けて聖火リレーなどの準備が本格化しますことから、スポーツ振興課に聖火リレー班を設置いたしました。

次に3ページをお開きいただきたいと思います。

(3)として「県民から信頼されるプロフェッショナルな職員づくり」を掲げてございます。その①として「女性が活躍できる環境の整備」を掲げてございます。

「ア 女性職員のキャリア支援」でございますが、右の欄にございますように、若手女性職員や管理職の研修を実施しております。

一つ飛んで「ウ 女性の積極的な登用等」でございます。「○」の1つ目です。意欲と能力のある女性職員の本庁グループリーダー登用ということで、今年度に53人と過去最高となりました。次の「○」でございますけれども、女性警察官につきましては、全警察官に占める割合は、今年度には10.1%となりまして、目標を2年前倒して達成したところでございます。

「○」の3つ目です。特定事業主行動計画では、昨年度、管理的地位に占める女性職

員割合の目標を2年前倒しで達成しました。それをさらに今年度には11.6%ということで、昨年度の数値をさらに上回りました。

4ページをお開きいただきたいと思います。

つぎの項目②ですが「積極果敢にチャレンジする人材の育成・確保」を掲げてございます。「イ 職員募集活動の推進」として、平成30年度には高校や大学での説明会等を増やすこと等、合計で76回の募集活動を行ったところでございます。

5ページをお開きいただきたいと思います。

ここからは、取組戦略二つ目です。「県民の視点に立った行政サービスの提供」ということで掲げてございます。その(1)「県民との対話と県政への県民参加の促進」について、「①県民との対話」でございますけれども、「ア 県政出前講座の拡充」を掲げてございますが、今年度、過去最多の147テーマを設定したところでございます。また、平成30年度の実績でございますけれども、これまでで最も多い256件開催をしたところですよ。

6ページをお開きいただきたいと思います。

ここからは「③県政への県民参加の促進」を掲げてございます。「ア 審議会委員への女性登用率向上」の項目につきましては、令和元年度、今年度は41%となっております。

7ページをお開きいただきたいと思います。

「③施設サービスの向上」の「イ 県央土木総合事務所の移転」を掲げてございますが、これにつきましては、土木事務所の管轄区域のほぼ中央に位置し、交通アクセスの良い金沢市直江南地内に移転をいたしまして、この4月から新庁舎で業務を開始しているところでございます。

「(3) 効率的・効果的な行政サービス提供に向けた民間等との連携・協働」といたしまして、「イ」民間委託の導入として、今年度、河北潟農業排水施設操作業務の委託を開始いたしました。「ウ」夕日寺健民自然園に指定管理者制度導入をいたしておりますけれども、昨年度の入園者数は、49,827人ということで、過去最多の数字となったところでございます。

8ページをお開きいただきたいと思います。

「①民間や市町・他県等との連携・協働の推進」こういった項目を掲げてございます。「ウ いしかわ我がまちアドプト制度の対象事業の拡大」を掲げてございますが、平成30年度の活動団体数が89団体に増加したところでございます。

9ページをご覧くださいと思います。

ここからは、3つ目の取組戦略「財政健全性の維持・向上」についてでございます。

「(1) 財政健全性の維持・向上の基本方針」については、右側に記載のとおり、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て、取り組んでいるところでございます。

「(2) 歳入の確保」について、「①税収の確保」でございますけれども、地方税滞納

整理機構を活用した滞納整理の推進、こういったことに取り組んでおり、平成30年度の個人住民税徴収額は約1億6000万円となっております。

「③税外収入の確保」の「イ 広告収入の確保」でございますけれども、平成30年度に「いしかわ総合スポーツセンター」に、新たにデジタル表示パネルを設置したところでございます。

10ページをお開きいただきたいと思います。

「(3)歳出の抑制と計画的な財政運営」を掲げてございます。「③一般行政経費の見直し」として、庁内情報システムのサーバの集約を行っており、今年度は5システムを統合サーバへ移行する予定です。

「⑤公債費負担の平準化」として、北陸新幹線敦賀延伸などに係る公債費負担の増加に備えまして、今年度も30億円の繰上償還を実施し、公債費の平準化に取り組むこととしております。

最後のページになります。11ページをご覧ください。

「(5)外郭団体の見直し」ということで、「オ 県民ふれあい公社の管理施設の利用促進」こういった項目を掲げてございますけれども、水族館におきましては、平成30年度には老朽化した回遊水槽を「のと海遊回廊」として整備したところでございます。

また、動物園におきましては、今年4月に「アシカ・アザラシたちのうみ」をリニューアルオープンし、新たな観覧スペースを設けるといった工夫などを行いました。

以上駆け足で恐縮でございますが、資料2の説明を終わらせていただきます。

○質疑

(丸山会長)

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います。どなたからでも結構です。

では明石委員からお願いします。

(明石委員)

資料のご説明ありがとうございます。最後の方でおっしゃった、財政健全性の維持・向上の基本方針というところですが、歳入の確保について色々お書きいただいておりますけれども、数値目標とか具体的な数字が、あまり記載されていない。我々のこういう会では、これはこれでもいいと思うのですが、これ以外の、例えば内部資料では、もう少し具体的な数字が記載されているのかどうかを、ちょっとお聞きしたいと思います。

(松本行政経営課長)

数値目標についての御質問であったかと思えます。数値目標につきましては、極力記載させていただいたほうが、県民の皆さんへの説明という観点、それから、目標をきち

んとすることで、庁内挙げて、その目標に向かって取り組んでいくと、そういった効果もあるのだと思います。

そういったことから、できるものは、極力、数値目標といったことは、掲げさせていただいているところでございます。先ほど説明申し上げましたけれども、女性職員が、管理的地位に占める割合といった、こういった目標についても、定めているということでございます。

ただ御指摘のとおり、全てが全て、きちんと数値目標が定まっているというわけではないというふうに、見て取られたのだと思います。我々なるべく数値目標化するというところで、努力はしておりますけれども、まだまだ、改善の余地はあるのだらうなと思っています。

特に、今の行政経営プログラムになりましてから、今までは量の改革といったものが中心でございましたが、そういったものは、ある程度数値目標化しやすかったのですが、今は、質の改革に力点を置くということで、若干どういった項目を目標値に掲げればいいのか、ちょっと苦慮する面もありますので、そういったことにつきましては、他県の事例ですとか、あるいは民間さんの事例とか、そういったものを参考にして、これからも、なるべく数値目標化するように、努力をしていきたいと思っております。

(明石委員)

ありがとうございます。分かりましたのですけれども、具体的に、9ページの中ほどの「ア 財産収入の確保」がありますよね。遊休財産の公募による有償貸付と書いてある。平成27年からずっとこの言葉が入っていますが、これは何か具体的な数値はありましたでしょうか。

(松本行政経営課長)

はい。お配りしている資料、9ページですね。財産収入確保ということで記載をさせていただきます。ここにつきましては、二つ項目を掲げてございます。

一つは、県有財産処分ということで、使わなくなりました県有地を、一般公募入札等で、売却をしているということと、なかなか、売却まで至らないという土地については、せめて、貸すことで、財産収入を得ようという、そういった取り組みということでやっております。

お貸しするということについては、正直ですね、元々売れない土地ということですので、少し需要がですね、なかなか難しいということもあろうかと思えます。事例は多くはないですが、一つ事例を申し上げれば、金沢市安原の方の、海側環状道路の間の土地ですね。あれは将来の事業拡張用地なんですけれども、当面は活用しないということがわかっておりますので、まだまだ活用は先だということで、その間の有効活用策としまして、期間を限定して貸しますというふうにいたしましたところ、現在、マクドナルドさんにお借りいただいて、実際マクドナルドを道路の真ん中で経営していただい

ている、そういった例があるところでございます。

(丸山会長)

今、買い手がなくてなかなか売れない、ということですね。

(安田参事)

売れない個所は確かに売れないのですが、それでも一生懸命、売らないところは売っておりまして、数字を申し上げますと、遊休財産の処分実績として、昨年度は、旧の警察職員の宿舎跡地、20数件あるのですが、3億5,000万円。一昨年度は1億9,500万円とか、使わない土地、遊休財産は基本的には処分しようということで進めてはいると。

ただ、いつまでたってもやっぱり売れないということがございまして、そういったところは評価額を、数年に1回見直すなどして、売却に努めているところでございます。

(丸山会長)

明石委員よろしいですか。

できれば、具体的な数字、いくら残っていていくら売れて、というようなことが分かると、わかりやすいと思います。ありがとうございます。

(大砂委員)

今年は事前に7項目書かせていただいたので、手短かに意見させていただきたいと思えます。

各種取り組みについては非常に評価できることなので引き続きぜひお願いしたいと思うのですが、行政経営という観点からいきますと、今明石委員がおっしゃったように、数値目標がやはり具体的にないと、行政経営という面では、足りないかと思っております。

数字の入っている項目はあるんですけど、やはり、結構な部分で何々を強化するとか推進するとか、設置しますとか、そういう言葉で終わってしまっていて、やはり目標値と結果、数字が出せないのであればどういう状態になればよしとするとかですね、そういうことをやっぱり書いていただきたいと思います。

例えば子育て支援から結婚の支援に変えたということですが、石川県全体でこれだけ少子高齢化が進んでいるのであれば、例えば、結婚がどれだけ増えたか、子供がどれだけ増えたか、しなかった状況よりも、これをしたらどれだけになったと、数字が明らかに出てこない、やっぱり成果が分からない。

財政の方で、景気対策のために、他県より公共投資が多いとあるのですが、去年も申し上げましたが、景気対策よりやはり未来への投資という意識で、しっかり一つずつ吟味してやっていただきたい。建設土木の部分ですね、かなり人手不足が進んでいまして、

この分野は東京オリンピックもあるんですけど、ある地域に偏っていて、石川県でそこに投資していく意味があるのかということは考えなければいけない時期に来ているのではないかと。

3つ目ですが、女性の地位向上ということで、県庁がずいぶんやっつけていってやるということはわかるのですが、一昨日の中日新聞にも出ていましたが、石川県の共働き率が全国4位で非常に多いのに、管理的な地位にいる人が全国で最低と。これは何を意味するかというと、パートとか、賃金の安いところに甘んじている女性が非常に多いということで、雇用の調整弁みたいに働かされているという女性が多いと思います。

県庁でも率先してやはり女性の地位を高めるとともに、石川県自体の女性の地位を高める努力を県庁はしていかないと。やる気のある女性たちが、県外へ出ていってしまいます。明らかにここにいたくないという気持ちになると思いますので、やはり、職員だけのことではなくて、県全体に対する、社会の意識を変えとか、啓蒙する、産業構造を変えていくという努力をしなければいけないと思います。

これに付随するのですが、ちょっと過激ですけど、県民育児の日というのが去年もおかしいと申し上げたのですが、育児は毎日やることであって、月に1回やっているという状態は虐待としか言いようがないですよ。1日だけ帰って育児しなさいとお父さんに言って、お父さんが帰って来て「やってやった」という、こういう考え方をすることから、女性が全部被ってしまわなければいけないという状態に追い込んでいるわけで、日々育児と一緒に夫婦でやるという、こういう環境をつくらない限り、1人目を生んでも2人、3人目は生まれません。なぜかというやっぱり、共働きをしなければ生きていけない、日本の社会の男性の賃金が下がっているこの状況を理解しなければいけないんですね。

資料の中でちょっと詳細を見ますと、育児経験のある女性管理職による研修をすると書いてあるのですが、やはりここは、育児経験のある男性管理職に出てきていただいて、話をしてもらって。こんな工夫をして、一緒に夫婦で育てましたとかですね。こういうことくらいはやらないと、なかなか、家事も育児も介護も管理職もやれという、女性がみんな被っていいのかという社会から脱却できない。

この委員会の委員の方が半分女性になったことはすばらしいことだと思うんですが、やっぱりその辺のことを考えていただきたい。

4つ目ですが、広域連携のところ、去年も申し上げたのですが、観光のみならず、産業分野、人的交流など、やると書いてありながら、一体何をするか書いていない。今回の日韓の半導体の問題をみると、やはり産業のやりとりというのは、国を越えてグローバルで、ボーダレスでやりとりしている。それを県の枠を超えることもできないという、産業政策できないと思うんです。

仲のいい福井県とか岐阜県とは少しは交流があるようですけども、富山は余り好きじゃないようですけど、やっぱり産業基盤の大きい富山と石川で、連携していただくとかですね、産業交流をもっと多角的に進めていく広域連携をやっつけていかないと、人口

減少の中、東京一極集中が進む中、なかなか石川県の優位性は出てこないと思います。

次に、業務の効率化をどんどん進めていращやるということですが、やはり今日の委員会も随分手間かかっていると思うんです。事前に資料を送っていらっやって今同じ資料がここにある。別に私たちここにパソコンを1台ずつ置いていただいて、それをどんどん繰っていくというのでもいいと思いますし、ネットで送っていただいて、見てくるというそんな形でも、業務の効率化はものすごくできる。まずペーパーレス化してしまえば相当進むんじゃないかというところも感じます。

次ですが、社会保障の関係費が増加しますけど、もう10年、20年たったらこの高齢化も終わる状態だと思うんですね。ただの人口減少になると思います。

今後10年20年の人口動態っていうのもっと考えて、財政の予想のシミュレーションをまずしていただかないと、今までこうだったからこのままどうなるっていうのはちょっと。ここ2、3年は分かるのですが、もうちょっと先のことを見せていただきたい。

最後に、給与の件で。退職手当引当金が高い水準にあるということですが、私も半分公務員の状態でジェットロにいたのですが、この退職金はどんどん減額されて、給与体系も大幅に見直されました。県庁もしていると思うのですが、この辺の努力というのは、県民の目には見えてこない。退職に対する干渉、早期退職制度などその辺があるのなら、教えていただければ。

以上7項目です。

(安田参事)

初めにありました、数値目標でございます。御指摘のとおりです。我々も、現在の行政経営プログラムをつくる時、あるいはそれ以前の行革大綱の時も、できるだけ数値目標を作ろうと、知恵絞ってはいるのですが、なかなか難しい部分があるということもあります。

ただ、諦めるのではなくて、今ちょうど、行政経営プログラムの改定時期でございますので、改定に向けて、どんなことが考えられるか。実は財政的な面は、いろいろな指標が既に出ていますので、比較的つくりやすいです。経常収支比率とか、公債比率とか、そういったものはわかりやすいですが、そうでない、質の改革に取り組もうというときの指標は、非常に難しいなというふうにも思っています。どんなことができるかというところは、またこれからも引き続き考えさせていただきたいと思います。

景気対策で、一生懸命やってきて、全国と比べると、平成10年以降非常に高い数字が出ている。決して私ども無駄なことをやってきたということではございませんで、景気対策と言いながら、当然、将来に対して必要なもの、それが今でいうと外環状道路であったり、当時でしたら金沢城の五十間長屋など、いくなれば交流基盤整備であったり、本県の特徴を位置づけるような施設であったりとか、そういうものになっているのだと思います。

今後ともそういった観点で、決して無駄な公共投資をするつもりはさらさらございませんし、引き続き、必要な未来につながるものあるいは、当面どうしても必要なものを厳選した上で進めていきたいというふうに思っております。

女性の活躍の関係でございます。実は今年、平成31年度の新しい新規採用職員をみますと、全体としては実はもう半分が女性という状況でございます。そうした中で、これから私ども県の職員の中の女性もどんどん増えてくるだろうと思っております。

ただ、昔はそれほど女性が多くなかったということも確かに事実でございます。今後を考えればもっと女性の方にも活躍してもらわなくてははいけませんし、県が取り組む施策につきましても、男性の観点だけではなくて、女性の視点を大いに取り入れていかなくてはやっていけない時代になってきているのだろうと思っております。

そうした中で、女性職員の管理職の登用については数値目標も設けて進めてございますが、片一方で、人事というのは当然適材適所ということでありますので、管理職として、頑張られている女性、そんな方々の仕事ぶりといったものは一つのロールモデルのような形だろうと思っておりますけれども、女性職員あるいは男性職員も含めて職員に伝えていって、女性の方々自身にも頑張ってもらいたいと思っております。

それから育児の日がおかしいというのは、ある意味ご指摘としてはそうかもしれませんが、私ども決してその日だけ育児せよという意味で設定しているわけではございませんので、確かに、先生目から見ればちょっとおかしいという面はあるかもしれませんが、普段、何もしない男性職員に対して、女性職員もそうですが、何もしない職員に対して、一つの気づきを与えるといいますか、そういった観点で、設けているということではございまして、決してその日以外育児しなくていいと言っているわけではございませんので、御理解いただきたいと思っております。

広域連携の話もございました。一方で地域間競争というものもある中で、難しい部分もあるだろうと思っておりますけれども、御指摘にもありましたが、福井県とか岐阜県とも、あるいは観光面でも、いろいろ連携して、取り組みを進めているとは思っております。引き続き、各部局における取組になると思いますが、どんなことができるのかということ、今日お話があったということをお伝えした上で、検討、研究できるかどうか、やっていきたいというふうに思っております。

業務効率化について。確かにおっしゃるとおり、ペーパーレス。今回も、タブレットなど置いておけばいいんじゃないかということなのだろうと思っておりますけれども。これはまだ、うちの県庁は多分遅れている部分は多々あると思っております。よその県でも、また国でもですね、そういったことを進めているという話もお伺いしておりますので、今回の新たな行政経営プログラムの改定においても、どういうふうに今後進めていくかということについては、検討させていただきたいと思っております。

給与水準、退職手当の水準の話がございました。こちらの財政状況の資料の最後のページにも、退職手当も引き続き高い水準で推移すると書いてあって、もしかすると誤解を与えやすい表現かとも思うのですけれども、個々の職員の退職金が高いという意味では

なくてですね、県の予算に占める退職手当の割合が高い水準にあるということです。

どういうことかといいますと、団塊の世代の方が大量に退職されますと、そのときには当然退職金がトータルで上がります。実は私どもの知事部局は、団塊の世代は一応抜けているのですが、学校の教員の方々の定年時期の山というのが、ちょうど今あたり、今年とか来年になっている。そういった意味では、県庁トータルの予算に占める退職金のウェイトが、今のところまだ高い水準にあるということです。そこが抜け終わると、そういった意味では、少しずつまた下がってくる形になると思います。

決して、個々の職員の数値が高いという訳ではなく、ここは国の制度などにも準拠した形で、ルールが決まっていることですので、あるいは人事委員会の勧告もあるところですので、個々の金額については問題ないはずというふうには理解しているところでございます。

それから社会保障関係経費の増加について。国立社会保障・人口問題研究所の推計によりますと、我が国の高齢者の人口というのは今後、2040年ごろにピークを迎えるという聞いております。この高齢者は65歳以上です。特に医療費とか、介護の関係の経費に、いろいろお金がかかる75歳以上に限っていいまして、団塊の世代の方々が75歳以上となることに伴いまして、2025年にかけて急増して、そのあとしばらく高止まりをする、2050年ごろがピークとなるということのようです。

私どもの県におきましても「いしかわ創生人口ビジョン」というものをつくってございまして10年刻みの将来人口推計でございすけれども、2040年に高齢者人口、65歳以上が最大となる。そのうち75歳以上人口は2030年に最大となり、その後も高止まりをするという推計が出ております。

こうしたこともあって、社会保障関係経費は、今後とも、増加が見込まれるというふうには考えています。こうした中、先ほどちょっと財政課からお話がありましたが、社会保障関係の制度というのは国の制度に基づく部分がかなりの部分。その制度のあり方によって私どもの県負担というのが、どういうふうに影響するかということが、決まってくる。そういう影響が非常に多いということで、人口推計は出ているのですけれども、社会保障の関係の経費に係る県負担額とか、今の段階でちょっと試算するのはなかなか難しい状況にあるということは、御理解いただきたいというふうに思っております。

大体7つほどいただいたことについて、回答でございすので、よろしく願います。

(丸山会長)

どうもありがとうございます。いかがでしょうか。

(大砂委員)

厳しいことも申し上げましたけれども、ぜひ前向きに、いろいろ頑張っていただければ、よろしく願います。

(岡部委員)

大砂委員とちょっと似たこととお話しすると思うのですがけれども。例えば、概要版の3ページに、育児ウィーク休暇計画の提出を推奨と書いてあるけれども、やはり数値目標がないというところ。推奨して計画を提出するけれども、実際はどれぐらいの人が休暇を取っているとか、そのあたりは数字としても出てきていいのかなというふうに思うので、まず質問です。

(新田町人事課長)

人事課長新田町です。よろしくお願いたします。

育児ウィーク休暇計画の実績という御質問でございますけれども、昨年度、平成30年度の提出実績は、提出率が10.8%ということで、一応、対象となる職員のうちの1割程度ということでございます。

(岡部委員)

計画を提出したけれども実際に取得した方はどのぐらいになるんですか。やはり使わないと意味がないと思います。計画ならだれでも出せるので。

(新田町人事課長)

計画につきましては提出いただいているので把握しているのですが、実際そのとおりのったかどうかまでは、きちんと数字を追いかけていないという状況です。

(岡部委員)

どういう目的でこの育児ウィークを取られるかということになると、子供たちとどこかに行くとか、そういうことになるのかもしれないけれども、実際は日々の子育てのところで、男性も参画していくことが大事なかなと思います。

(新田町人事課長)

育児ウィーク休暇というのは、年次有給休暇を活用して、まとめ取りという観点で、働き方改革、ワークライフバランスの観点と、それから男性も積極的に育児に参加しましょうという観点と、両方でやっているということで、年次有給休暇の取得促進という観点でやっております。

御指摘のとおり、提出率は1割程度ということもございますので、今後こういったことができるかはまだ検討していきたいというふうに考えております。

(岡部委員)

ここからは少し意見なのですがけれども。参考資料の6ページの、「育児などを担う職員」という言葉、先ほど大砂委員からもお話のあった「育児経験のある女性管理職等」

というような言葉を読んでいると、何となく、育児も家事も、もしかしたらこれから介護という問題もあるのでありますが、そういうものが全部、女の人にかかっているというように、私はちょっと捉えてしまうのです。これを読んでいると。

世の中全体、そういうふうな感じがあるのかもしれないけれども、男性も女性も、やっぱり育児も家事も介護にも全てみんなに関わっていくということが大事だということで、そういう観点で、男性が、積極的にこれらのことに参画できるような、県庁がそういう組織であつたらいいなと思います。そうすることで、また世の中も少し変わっていくのかなと思います。

(新田町人事課長)

御指摘の参考資料6ページの一番上の「育児などを担う職員」、それから、「育児等で勤務時間に制約のある職員」、ちょっと女性職員を中心にイメージということになるかと思います。確かに現実の状況では、育児休業から復帰した女性職員が、育児のため一部の勤務時間を短縮して勤務するといった状況が多いことは実態でございます。もちろんそういった職員が今中心となっている状況はありますが、「育児等」というのは当然介護という観点も含めて、当然男性も最近育児休業をとる職員が増えてきておりますし、育児等のため、休業までいかずとも、早く帰ったり、部分休業をとるといった職員も、歩みは決して早いとは言えませんが増えている。男性職員も対象としているということで御理解いただければと思います。

その下の、子育て応援カフェの中の言葉として「育児経験のある女性管理職等」とある。この子育て応援カフェというのは、県庁の中で働いていく上で将来、こういった管理職を目指そうかという女性活躍の観点で、支援していくという研修ですけれども、当然、女性管理職で今、ロールモデルとなるような管理職の方も講師として入って研修しておりますが、男性職員もですね、講師として入って一緒に研修を行っているという実態がございまして、そういった関係で男女問わず、女性だけという観点ではなく、進められているということで御理解いただければというふうに思います。

(岡部委員)

ありがとうございます。

以前テレビを見ていたら、マツダの会社が、女性が働きやすい職場になったというお話があって、女性が働きやすいということは男性も当然働きやすくなったというような例があった。

本当に皆が働きやすい職場になっていく、そして、県庁が県の手本になってくような、経営をしていただけたらなと思います。

(丸山会長)

こういったことでよろしいですか。

理念はわかりましたが、具体的にということとはなかなか、意識改革を伴わないと難しい面もありますね。

(新田町人事課長)

まだまだこれから。これまでもやってきておりますが、まだまだ十分でないと思っておりますので、いろんなことに取り組みながらやっていきたいというふうに考えております。

(丸山会長)

イクボス宣言を以前知事がされたのも見ましたが、具体的にどんな効果があったのかは分かりませんが引き続きお願いします。

それでは他にございませんか。

(塩安委員)

お二人の委員のおっしゃったことの続きなのですが、疑問があったのでお聞きしたいですか。

子育て応援カフェに関して、これは研修を受けるのはどなたになりますか。

どうしてこういう質問をするかと言いますと、ちょうど今、私も孫が生まれたところで県外に住む娘夫婦の手伝いをしに行っております。一生懸命夫婦そろって、子育てをしようとしていますし、同じく共働きの長男の方も最初から息子がかかりきりで子育てをやっていますので、この文面を読むと石川県は遅れているのかなというイメージを持ってしまいました。

一生懸命女性登用とか、既にやっていらっしゃるのも十分わかりますので、それはそれとして歓迎するのですが、この子育て応援カフェに関してはちょっとどうなのかと。子育て経験のある方ってやはり年上の方になると思います。そうすると男性でも女性でも管理職の方が、私はこれだけ頑張ってきたんだよみたいな感じになって、頑張り方ばかりのお話にならないか、どういう助言の仕方をなさるのかというのがちょっと見えてこない。もしできれば、いろんなことは夫婦そろって聞くのが一番だと思うので、登用されている職員の方の御主人も込みで、楽しくカフェで経験談を聞くとか質問をするとかがいいんじゃないかなと思います。ただこれは経験談を聞くだけになりそうなので、悩みの解消につながるのかなと、ちょっと不安になる部分もありますが。

それと、その下に赤ちゃん参観日の実施と書いてあるんですけど、これは具体的にどういうことをなさっているのかお聞きしたいと思います。

(新田町人事課長)

まず1点目、子育て応援カフェについて。対象として、特に女性職員に限っているというわけではございませんが、カフェの参加職員は女性が中心となっているのが現実で

ございます。先ほど申しましたとおり、講師となるような職員というのは先輩職員で、子育ても経験してきた、管理監督的な地位に立っているような女性管理職の方であるとか、あと男性職員でも育児を経験した方を講師として、一緒にカフェの中で、仕事の観点のアドバイスが中心ですけれども、プライベートの観点も含めて、いろんな話をざっくばらんにし、育児をしながら仕事をしていく不安を少しでも解消して、さらに、男性女性問わず、育児をしながらでも、きちっと自分のキャリアを形成していけるといったことを目指す、そういった観点でやっております。

もう一つ赤ちゃん参観日ですが、これは年齢的には3歳未満ですが実際は生まれて間もないといった赤ちゃんを、実際に職場にお父さんお母さんが連れてきて、管理職に紹介したり、同僚職員に紹介をして、要は、職場全体で子育てに協力しよう、応援しようという雰囲気、意識を醸成していこうという観点でやっているということです。

(塩安委員)

もう一つ。女性の職員の方が中心と思うのですが、男性で、例えば、奥さんがお亡くなりになった方とか、子育てを男性がやらなければならないという方、パーセンテージもわかりませんが、多分そういう方もいらっしゃると思います。すごく大変なことだと思うのですが、そういう男性職員に対する手当というか、考え方も、何か盛り込まれたらいいなという気がするのですが。その辺はいかがでしょうか。

(新田町人事課長)

正直に言いますと、今そういった視点で取り組んでいることはないです。ただそういった職員は、男性女性問わず、当然勤務時間に制約が出てくるといったことがあると思います。

先ほど丸山会長さんからお話も出たのですが、石川県庁もイクボス宣言をしました。この中で、イクボス面談という取り組みをやっていて、管理職が部下と面談をする機会を年に何回か設けて、その中で、プライベートは突っ込みにくいところなのですが、そういったプライベートも職員から、できるだけ聞き取るようにして、その職員が置かれている環境に応じた仕事の業務配分、進め方、あるいは休暇制度の活用、そういった面も職場でバックアップしていく、そういった観点の中で、取り組んでいるという部分がございます。

(塩安委員)

わかりました。頑張ってくださいと思います。

(丸山会長)

今日はこの委員会、女性優位で6対5でございますので、女性を中心としたワークライフバランスの話題が出ています。県の方でも検討していただければありがたい。

それからもう一つ初めに生まれましたが、数値目標が出せるものは出していただきたい。そうでないと、抽象的な表現では、目標達成したのか、しないのか全くわからないというような意見が出たかと思います。

そのほかに、御意見ございましたら。

(小清水委員)

今会長の方から女性の質問が多いということで、少し質問を含めて、感想を述べさせていただきます。冒頭に、安田様のお話の中で、職員は700名削減してきましたということや、基金も7年連続で取り崩しすることなく、維持しているとか、素晴らしい実績がありました。

資料1にありましたが、平成29年度末県債残高は、全国で6位。これは悪い数字ですよね。ということは、県の規模からすると、全国的には悪い位置にありますよという数字はオープンです。それとあわせてもう一つ、平成29年度の実質公債費比率が35位、逆の方向からいけば12位、こういう数字がオープンなのですけれども、実は、石川県、先ほどおっしゃっているように、すごく改善されていることが、幾つもある中で、ここに、全国で何位と出すとすごくインパクトがあって、そこにやはり目が行きがちになる。石川県がこれまで削減したり、改善して収入が増えてきているものをもう少しうまく表現して、全国の中でも石川県こんなに頑張っている数字いいですよということを資料中で表現すれば、例えば県民のどなたがみても、石川県は6位で県債が多いけれども、収入に関してはこんなに増えていると分かる。現実には増えてきているわけですから、全国から見ても石川県の成長はこんなに高いんですよといった見せ方が、資料としてできるのであれば、私はせっかく、石川県庁が取り組んできている成果がよりわかりやすいんじゃないかなと思う。

もう一つ最後ですけれども、量から質に力点を置くって、これまた難しいところに基本方針がありますよね。全く相反することですよね。量を改善していこうとすると質が落ちる状況の中で、量の改革を継続しながら、なおかつ効率的、効果的な行政経営に向けた質を上げていくってということで、大変なことだと思うんです。

この辺のところは先ほどから質問が出ているところなので、この具体的な質の部分も、幅広いというよりも、どこかにポイント絞った形での質というものを追いかけないと、広くではなかなか難しいんじゃないかなという印象です。

ただ私は冒頭、すごく改善されていい数字じゃないの、というふうに思いましたので、せっかくそういう良いものは、もう少し表現を変えることによって、県民の皆さんには、こんなに改善されていますよという資料になるんじゃないかなと、そういうふうに感じました。

(安田参事)

初めにありました財政関係のいろいろな数値、全国順位について。おっしゃるとおり

で、いいところがあるんだからその数値をみせればということだと思えます。そこは研究させていただきます。ただ、決して独りよがりな数字になってはいけないという思いがありまして、全国と比較できるような数字がある意味分かりやすいかなということを出させていただいております。ほかにどんな形で、お出しすることがきるか研究をさせていただきたいというふうに思います。

それから、おっしゃるとおり質の改革というのはなかなか難しい部分なんだろうと思います。どういうふうに的を絞るかというのも、またその絞り方自体が非常に難しいのかなというふうに思っております。

今回新しく行政経営プログラムを改定することになりますけれど、改めてどんなことができるかということについても、そのときに考えさせていただきたいと思えます。

(丸山会長)

社会保障費がどんどん増えて、ざっと考えると年間20億ずつぐらい増えていくんですね。これは国でも全く同じで、どうにもならないという面もありますけれど、一方収入の方は、明石委員に聞きたいのですが、産業界、税収は大丈夫なんですか。新聞をみていますと、厳しいのではないかと。

(明石委員)

今まで、ここ数年よかったですよね。皆さん御存じのとおり安倍政権に代わって、円高から円安誘導していただいて、まずその時点から非常にやはり経済よくなっています。ご承知のとおり石川県の失業や求人倍率などの指標をみると全国でも上位ですから、この石川県は産業も好調に、過去4、5年続いたんですけれども、今の米中貿易摩擦の問題とか、確定していませんがイギリスのEU離脱問題、その辺も含めると、先行きは決して甘くないという、特に我々製造業はそのような見方が主流になっています。サービス業とか観光面などは分かりませんがね。新幹線のおかげで、知事さんのお話では効果持続していると。していないというお話もよく聞かれますけれども。製造業にとっては非常に厳しい時期に入ってくるなという認識をしています。

(丸山会長)

韓国との小競り合いや中国とアメリカの問題など、石川県に直接的な関係はなくても、全体としては税収に影響してくるような思いますので、やはり注視しておかないと。

石川県の県債残高が全国第6位、お尻の方から勘定したほうが早いというのも気にはなるのですが、見方によっては、その数字は非常に積極的に県が、お金を運用していただいているという見方もできるので、順位が低いから悪いということとは、私は結びつかないと思って見せていただいています。いずれにしても、積極的に、有効にお金を使うというのは基本ですから、やはり、常に気を付けなければいけないと思っています。

松木委員はいかがですか。

(松木委員)

各委員から、いろんな意見が出てまいりましたけれども、量とか質の議論の中で、質の評価というのは非常に難しいと思うのです。しかも行政経営プログラムというのは行政改革から出てきたものと思っています。やはりいろいろな取り組みの優先順位をつけなければいけない。そういったときに、質だけで判断すると非常に難しい面が出てくるのではないかと。ある程度量的なものも考慮する必要があるかなと思います。

また、欠点というか、おそらく途中段階でプログラムがどのような成果を挙げたかを評価するシステムが、作るときに難しくなってくるのではないかなと思うのです。一つ質問として、この評価システムをどういった形でやっていच्छるかということ。出てきた課題をこれからどう生かしていくか、そういう資料も出していただくとういのは。

それからもう一つは、東京一極集中の問題。私はかねてから心配しているのですが、参考資料1 ページの一番上、いしかわ創生推進室の設置とあって、これは平成27年4月に新設して以来、どういう形で推移しているのか見えてこないなど。人口ビジョンを作られたように聞いたのですが、人口減少を食い止めるためにどうすればよいのかということが大切。このプログラムを推進する上でも、影響がないのか。もうちょっとどこに力点をおいたらいいのか、いしかわ創生推進室が音頭をとっていくべきではないかというふうにも思う。

地域間の広域連携の話もありましたけれども、私は、他県との比較ではなくて東京対地方だと思う。地方やはり連携してやっけていかないと東京に勝てないと思います。

(安田参事)

今回のプログラムの評価について。そういった意味では何かきちんとした評価のシステムがあるのかということ、そうではないのですけれども、今回の委員会もそうですし、毎年の取り組み状況について議会の方にも報告をいたしまして、議会からもご意見をいただくと、そういった意味では一つの、取り組みに対する評価をいただいているということなのかなというふうに思っているところでございます。

いしかわ創生推進室のお話がありました。そもそもここが、本県の移住定住とか、そういった部分の計画をつくって、推進しているところでございまして、その中で例えば目標として、人口の社会的な増減については、ちょっと今数字は覚えていませんが、作ってから5年後までにプラスマイナゼロにしますとか、そういった目標を立てて、いろいろ取り組みを進めているというところでございます。

ではその取り組みが行政経営プログラムに何か影響するかということについては、どちらかという行政経営プログラム自身は、我々県庁内部の業務の合理化などの話でするので、直接はつながることはないのかなというふうに思っておりますけれども、行革時代もそうですけれども、私どもの行政経営プログラムあるいは行革大綱というのは、

ベースの部分をしっかりさせて、その上で、企画振興部がやっている長期構想といったところは、そのベースの上に施策の花を咲かせる、といったらちょっと大げさですけども、いろいろ取り組みをして本県の振興発展に資するというような関係になるのかなというふうに、漠然とは思っているところでございます。

地域連携の話でございますが、確かに対東京、一極集中というのは、それはおっしゃるとおりでございます。そんな中で、地方がどういうふうに連携していくかというのも、そういった視点でも進めていかなければならないのはもちろんだと思います。具体的な施策として、何をすることについて今すぐ思い浮かぶことがないのですけれども、これからどんなことが考えられるのか、勉強させていただきたいと思います。

(松木委員)

この行政経営プログラムを推進することによっても、地域もよい状態になっていくのかなという気がしています。東京一極集中については推進室の方でぜひ取り組んでいただきたい。よろしくをお願いします。

(丸山会長)

どうもありがとうございます。
長澤委員、何かございましたら。

(長澤委員)

今もお話の流れの中で、行政経営プログラム推進委員会の範疇ではないのかもしれないけれども、いろいろな御指摘が委員の方々からあったかと思えます。

女性が働きやすくなったり、女性が社会に進出するためには、社会構造であったり、企業の組織構造とか、そういったものについても考え直さなければいけないという大砂委員のお話もありましたし、今の松木委員のお話にあったように、東京一極集中に対してどのように地方が立ち向かっていくのかということについて、もう少し頭をひねってほしいといういろんなお話があって。確かに、今、安田さんがおっしゃったように、この委員会は、まずは県庁での組織のきちんとした地盤固めというところが一義的な目的、使命だと思うのですけれども、そのために必要ないろいろな知恵というものが、委員の皆様から出たことに関しては、担当の課に情報をつなげていくとか、どういう形でできるかというようなことで、どんどん広げていっていただけたらというふうに思っているところです。

行政の施策なので幅広くなってしまうのはやむを得ないことですし、それを測れないというところもなかなか問題ということには分かっているのですけれども、やはり量から質というところの視点からするならば、先ほど小清水委員がおっしゃられたように、ある程度絞っていかなければいけない部分もあるのかなと思います。そして、大砂委員のおっしゃられた未来への投資につながるのですが、私からお話しさせていただきたい

のは、人を育てるという教育の場が極めて重要なテーマになっているのかなというふうに思っています。

そこで、今日、私の方で用意させてもらっていた質問はこの1点です。縦長の資料の3ページ目、教育研修体制の再編強化というところで、教員の急速な世代交代に備えて研修の質を高めることにより、教育水準の維持向上を図るため、教育委員会に、教員確保・指導力向上推進室を設置した、とあります。先ほどお話の中でも、たくさんの退職者が出ると、定年退職の教員の方が出られるということで、世代交代がもう喫緊の課題になっていることから推進室を設置されているのだろうな、一義的には絶え間ない教員の質の維持というところに目的があるということは理解しているのですけれども、具体的にどのような形で、教員の質を維持するための活動をされているのかということをお聞きしたいと思って、質問事項に挙げさせていただいております。

背景としましては、県費として負担する教職員の服務監督は、市町村の教育委員会が担っていますけれども、実際、任命権者は、県の教育委員会という形になっていて、ずれがあるということ、一方で、県教育委員会は教職員に対して研修義務を負っているというようなところでして、現場を見ている市町村の教育委員会と、全体を取り仕切っている県教育委員会と、それぞれの立場がある中で、教員の質を維持するという所でどういうふうに関わられているのか。また、今後その質を維持するためにどういう努力をされていくご予定なのかということをお聞きしたいと思って質問事項にあげました。よろしくをお願いします。

(松本行政経営課長)

お答えいたします。最初にちょっとお断りさせていただきたいのですが、教育委員会の方で事務を行ってございまして、我々は知事部局ということで、組織的に、独立した部署でやってございますので、若干また聞き的になってしまう点があることはまずご容赦をいただければと思います。

御質問の教員確保・指導力向上推進室は、3年前に設置をしたということでございます。

長澤委員からお話がありましたとおり、教員が大量にお辞めになるということで、そんな中でも、教育の質を落とさず、逆に高めていこうということで設置をした組織だということでございます。

具体的に何をしているかということですが、一つには、県の方が大量に辞められるということで、逆に大量に採用をするということになってまいります。そうした場合に学校の先生ですと、我々事務職員とはちょっと違って、いきなり学級の担任をされたりということがあるということでございます。

そうした中で、即戦力としてご活躍いただくということで、石川師範塾というものを立ち上げまして、学生の段階から、実践的なことを学んでいただくと、そういったことを行ってございます。採用前に、資質向上に努めさせていただくというのが1点です。

もう一つは、県の方に教員として採用された後です。もちろん、初任者研修といった、研修の体制はできておりますけれども、そこからさらに、もう一つ、新しい取り組みをしようということで、若手教員の早期育成プログラムを作りまして、採用から10年という区切りで、実践力のある教員に育てるという、そういった体制を整備したということでございます。

室設置後の取り組み内容は、大まかにいうとこのようなことでございます。

さらにもう1点。服務監督と任命権者が異なっている中で、どのように関わっていくかという趣旨かと思えます。

制度的な話になってしまいますが、まず地方公務員法という法律がございまして、研修は任命権者が行うとされてございます。さらに教員特有のものとして、特例法というものがある、研修に関する任命権者の責務、これが我々一般公務員と比べて、積極的に規定されているということでございます。

さらにもう一つありまして、地教行法という、地方教育行政に関する法律ですけれども、県費負担教職員、つまり市町の小中学校の先生の研修は、任命権者である県教委のほかにも、市町教育委員会も行う、ということにされているということでございますので、県教委の方でも、研修は積極的に行いますけれども、市町教育委員会の方でも、若干補完的なものかもしれませんが、研修はできる、というのが法律の定めということでございます。

このような制度を前提としまして、委員御指摘のとおり、任命権者である県教委、それから服務監督を行います市町教育委員会、これがお互いに問題意識を共有しながら、教員研修を充実させるということが大切なのだろうと思えます。

県教委からは、県が行う研修につきましては、市町教育委員会と研修内容について、意見交換する機会を設けながらやっている、そうした中で研修の充実を図っているとお聞きしておりますけれども、御意見についてはまた、県教委にお伝えさせていただきたいと思えます。

(長澤委員)

ありがとうございます。

県教委と市教委が連携しているということは大変いい話だなと思って伺っておりました。また、育成プログラムに関しては、やはり最初だけではなく、10年ごとと言わずとも、もう少し短いスパンで定期的に行っていくということが質を高めるという意味で重要なのではないかと思いますので、そのあたり、お伝えいただければ幸いです。

(能木場委員)

参考資料11ページに、公務プラスワン活動の促進とございます。

県職員の皆さん方お忙しい中で、地域のボランティア活動、また町内会の町会長さん、

また、育友会、PTAの会長さんとか、そんなことのお役をしていらっしゃる県の職員の方はどれくらいお見えなのでしょう。

私の住んでいる町内会も、町会長さんが1年交代で回ってくるのですけれど、たまたま県にいらした方もいらっしゃる。なかなかお忙しそうでおやめになったんですけれど、お役を引き受けてもらえないわなんていいながら、だいぶ経ったんです。お孫さんができて今は登下校の見守り隊に入っていて、うちの孫もお世話になっていますけれど、毎朝と夕方、子供たちを小学校まで送っていただく、帰りは迎えていただくというお仕事をしてくださっています。

現職でなかなかお忙しい中ですが、現在、例えば、子供たちのPTAの会長さん、育友会の会長さん、また町内では町会長さんなどお引き受けになっていらっしゃる、そんな方は、お分かりになりましたら、どれくらいいらっしゃるのでしょうか。

(安田参事)

ちょっとそこまでの数字は持ち合わせていないようでございます。ちなみに、我が家も来年班長が回ってくるという予定でございまして、そういう方はそれなりにいるんだろうというふうに思っております。

(砂塚委員)

県有遊休地の有効活用についてです。最初の方でお話のありました、海側環状道路のいわゆる中央分離帯の中で、相当大きな部分をマクドナルドに貸していると。あれはマクドナルド側からの話か、県側からの話か分かりませんが、大変おもしろい事例じゃないかなというふうに思っております。

そのほかにも遊休地の活用というのは、もっと進めていただきたいし、県としてもそのような方向で思っていると思います。例えば民間からのアイデアを募集するというような、個別の遊休地を公開して、こんな使い方をしたいというところがあればぜひ手を挙げてください、県と話をしましょうというような、そんな仕組みになっているのかどうか。公募といったことをやっていらっしゃるのならそれでいいのですけれども、もし、十分ではないなら、やっていったらいいのではないかと。これが一つ。

それから、指定管理者制度の拡大ということで、これから県としても、適宜、ここはやっていくべきだというようなところは進めて行かれるのでしょうか、いろいろな段階があると思うのです。何年までにこれを民間に委託していこう、というところもあると思いますが、その前段階として、ここに関しては委託した方がいいのか、現状の方がいいのか検討対象であるというような、そういった分類が既にあるのでしょうか。

公開できるところはここまでだけれど、検討課題というカテゴリーもあるというような、そのようなカテゴリー分けがされているのかということで、2点お聞きしたい。

(安田参事)

遊休地について、公募というよりは、そもそも使わないものは、原則売り払いますということです。その際には、最終的には一般競争入札といったことになります。

先ほどのマクドナルドでいえば、一定の期間使わなくて、その後必要となる土地ですので、その間は何か使えないかということで、今、貸していると思うのですが、通常の遊休地については処分を原則と考えているという状況でございます。

それから指定管理者制度の拡大の件でございますが、指定管理施設につきましては、基本的に、県の公の施設を民間の方に指定管理者として管理していただく制度ですけれども、学校とかそういった施設については、できない。

それから、例えば公園などでいろいろ指定管理者を一部入れさせていただいているところもありますけれども、やはり兼六園といったところを、仮に公募したとしても、民間の方に管理させることはいいのだろうかという思いもありまして、やはり、私どもとすれば非常に大事な所だということで、県直営でやらせていただいているというようなところも確かにある。

その他のところにつきまして、今、一部指定管理者制度を入れていないところについては、今後どうするかということについて、グリーゾーンにあるということではなくて、今の段階としては、ここは直営でやらなきゃいけないよねというところを、直営で残している。そうでないところはできるだけ出して、今、中途半端という言い方が適切かどうかわかりませんが、グリーゾーンになっているところは、今の段階ではないというふうに私どもは理解しています。

ただ、行政経営プログラムも、また、改定作業を進めますが、その段階で、常に今ある形がそれでいいのかということは、不断に検討していく必要があると思っておりますので、その段階でもし、新たにここは指定管理者制度を入れればよいのではないかといった話ができれば、そのときに考えていきたいと思っております。例えばかつて、下水道公社を廃止して流域下水道の関係で指定管理者制度を入れましたけれど、昔は県の公社があったので県公社に直接やらせますよと言っていたものを、いや、もう県の公社は潰して民間にするべきではないかということで、指定管理者を入れたということもありますので、同様の形で、今は特にグリーゾーンがあるわけではないのですけれども、プログラム改定作業の中で、何ができるか見直していく作業は、当然検討していきたいというふうに思います。

(砂塚委員)

前段のところ、件数は多くないのかもしれませんが、マクドナルドの事例のような、最終的には県として活用しなきゃならないけれども、今当面は、活用する計画がないところは、もうやってらっしゃるかもしれませんが、どこかうまい使い方があれば使いませんかというような形で、民間から募集するというのも一つ、県の取り組みをPRする意味でも、ちょっとおもしろいのではないかなと感じます。

(勝原委員)

先ほど1時10分まで駅前働き方改革セミナーを開いておまして、着座がぎりぎりになってしましまして申し訳ございません。社労士の勝原です。

私から一点御質問させていただきたいです。概要版の4ページ、ワークライフバランスの推進というところで、時間外勤務の縮減というところに、平成30年度が48万2,474時間とあります。これは県庁の職員の全員の方のお時間かと推測するのですが、1人当たりの平均はどのようになっているのか御質問させていただきたいです。ちょうどこのセミナーで私は時間外労働の削減について、経営者の方を前に県内事例のご紹介などをさせていただいたところなんですけれども、今、残業規制で、1か月当たりの残業時間を1人当たり45時間にしてくださいと、多くても80時間、最悪でも100時間にしてくださいというのが、法規制されているところですが、一般企業での取り組みとしては例えば、目標値を設定して、その目標達成できなかった上司の方に、ペナルティーを与えているという企業様がありました。具体的なペナルティーとして、例えば賞与の査定に響くだとか、役職者会議でつるし上げられるだとか、そういったことを取り組みされて、2分の1に減りましたとか、具体的な数値目標を持たれてされている経営者様がいらっしゃったので、セミナーで御紹介させていただきました。

私の友人も実は県庁に努めている女性ですけれども、今日もてっぺん越えしましたという内容がラインで送られてきまして、不夜城っていうのは本当なんだと思って、私も社労士の立場で非常に心配しておまして、メンタルヘルスの問題ですとか、いろいろと労災になったりという問題もございますので、ちょっとこの点、48万2,474時間というのが、1人当たりに換算すると1か月当たりどのくらいの時間になるのかを教えてくださいたくて、最後に、質問させていただきます。

(新田町人事課長)

まずこの48万時間、これは知事部局の職員でかつ時間外勤務手当の対象となる職員ですので、管理職は当然除かれます。1人当たりの平均でいきますと、1人ひと月当たり15.1時間です。

(勝原委員)

ではあまり、時間外勤務がないということですかね。

(新田町人事課長)

部署によりけりというのが実態でございます。

あくまで平均ですので、例えば防災を担う部門であれば、何かあれば当然、自律的に勤務時間をコントロールできないという、そういった公務の仕事の特殊性を持つ部署が多くございます。他律的にもう勤務時間が決められてしまうということで、そういった

部署ではやっぱり1人当たりということになるとかなり多くなるという傾向がございます。あくまでも1人ひと月当たり、全体平均で15.1時間でございます。

(勝原委員)

わかりました。ありがとうございます。

(丸山会長)

それでは全ての委員にご発言いただき、時間も少しオーバーしていますので、そろそろ締めさせていただきますと思います。

今日出ましたように、財政全体で言えば、入るを量りて出づるを制すということが基本ですので、入る方は県の力の及ぶ範囲は少ないようですが、入る方に注意を向けながら全体をみていただいて、出づる方は今、いろいろな取り組みが進んでいますので、これを効率的に動かしてほしいということで、いろいろな意見が出たわけですので、県の方で御検討いただき、生かしていただきたい。

特に数値目標のお話は、何人かの委員から出ましたので、いろいろ難しいと思いますけれども、出していただいて。達成できなかったから県に罰則を与えるという委員会ではございませんので、どうか、目標をできるだけ挙げて、わかりやすい話にさせていただければと思います。

それでは司会を事務局にお返ししたいと思います。よろしく願いいたします。

(安田参事)

本日はどうもありがとうございました。

ちょっとこの場をお借りして、冒頭でも申し上げましたが、今年度、行政経営プログラムの改定ということをご予定しております。来年度からのプログラムをつくる作業を今、進めているところでございますけれども、ある程度こちらの作業が進んだ段階で、また、委員の皆様方にはお集まりいただきまして、いろいろ御意見をいただきたいというふうに思っておりますので、よろしく願いしたいと思います。

またそれまでの間で、こんなことをすればいいんじゃないかといった御意見がもしあれば、私どもの行政経営課の方に言っていただければありがたいというふうに思っているところでございますので、よろしく願いしたいと思います。

本日はどうも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。