

## 令和3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3年3月10日(水) 開会 午前10時 2分  
閉会 午前11時33分

場所 第3委員会室

出席委員 新井豪委員長  
細田善則副委員長  
宮崎吾一委員、木下博信委員、立石泰広委員、齊藤正明委員、  
金野桃子委員、平松大佑委員、辻浩司委員、木村勇夫委員、安藤友貴委員、  
村岡正嗣委員

欠席委員 なし

説明者 [企画財政部]  
堀光敦史企画財政部長、廣川達郎政策・財務局長、山口達也改革推進課長、  
仲山良二企画総務課長、梅本祐子財政課長、小田恵美情報システム課長、  
都丸久地域政策課長  
[総務部]  
澁澤陽平人財政策局長、表久仁和参事兼人事課長、谷戸典子職員健康支援課長  
[県民生活部]  
関根昌浩広聴広報課副課長

### 会議に付した事件

行財政・職員の働き方改革について

## 宮崎委員

- 1 行動計画の取組状況について、五つの取組に遅れが生じているとのことであるが、資料で挙げられている三つの項目以外の残りの二つは何か。
- 2 RPA、AI-OCR、音声テキスト化について、令和4年度の目標でAI-OCRの利用枚数を70,000枚、音声テキスト化システムの利用会議数を550会議に見直すとのことであるが、対象となる全ての紙の枚数と会議数は幾つか。また、行動計画では、1枚当たり2分、1会議当たり2時間の時間短縮とあるが、その具体的な根拠は何か。
- 3 AIチャットボットを実際に使用したときに機能しなかった割合はどのくらいか。また、回答率の目標80パーセントは、県民の意に沿わなかったものは外しているのか。
- 4 会議・打合せのペーパーレス化について、紙の削減効果が出ているが、紙がなくなったことにより県庁で情報検索をどのように行っているのか。
- 5 在宅勤務やテレワークの際に、紙資料や内部情報をどのように利用しているのか。また、その効果として、打合せスペースを増加させるとあるが、目的は会議を増やすことなのか、それとも断捨離によりスペースが確保されて環境が良くなることなのか。
- 6 働き方改革について、時間外勤務の実績は昨年度と同じで、年次休暇については、取得日数が減少しているが、改善させるためにどのように取り組んでいくのか。
- 7 働き方改革の推進において、Web会議を原則化としているが、部長級職員に対しての説明や報告は、Web会議で行っているのか。それとも会議室内に集まってペーパーレスで行っているのか。

## 改革推進課長

- 1 遅れが生じている残り二つの取組について、一つは県と市町村等でシステムの共同利用を行う埼玉県市町村共同クラウド利活用を推進する取組で、参加団体数の目標が達成できなかった。二つ目はSNS及びスマートフォンアプリ「まいたま」を活用した広報の充実で、アクセス数の目標が達成できなかった。
- 2 対象となる全ての紙は把握していない。紙については、例えば、アンケート調査を行う際に紙で郵送されてくるものがあるが、今後の見込みについては確認できていない。会議については、Web会議を中心に増えている実感はあるが、全体の会議数は把握できていない。行動計画にある1枚当たり2分削減の算出根拠であるが、例えばアンケート用紙の回答内容を打ち込む際の標準時間として捉えている。1会議当たり2時間削減の根拠は、これまでの経験上で1時間の会議の議事録を作成する場合、約3時間削減できた例があり、庁内の会議の標準時間を約40分と仮定した場合に、削減時間は約2時間になると想定している。
- 3 回答率は約90パーセントを維持しており、回答できない率は10パーセント程度となる。また、回答率の目標設定の80パーセントについて、埼玉コンシェルジュでは、回答画面で回答内容が正しかったかどうかのアンケートを表示させているが、利用者全体の5パーセント程度しかクリックしてもらえておらず、県民の意に沿わなかったものの状況を把握することが難しい。
- 4 データの管理について、例えば、ファイルサーバに保存する際に、ファイル名を見るだけで分かるように日付と件名を入れる等の工夫をしている。

- 5 打合せスペースについて、Web会議が増えているが、自席では回りの音を拾ってしまう等支障があるので、空きスペースの確保を行っていきたいと考えている。
- 7 パソコンを持ち込みモニターに表示する等、状況に応じてケースバイケースで実施している。

#### 参事兼人事課長

- 5 テレワーク時には、原則、紙資料をスキャンして電子化を推進しているが、それが難しい場合は上司の許可を得て、資料の持ち出しを認めている。テレワークを推進するためには、紙資料の扱いが課題と認識している。
- 6 時間外勤務は、現時点では昨年度と同じであるが、2月、3月は忙しいため、昨年度よりも増える見込みである。今年度は新型コロナ対応があり、保健医療部を中心に時間外勤務が増えている。今後の対策として、まずは新型コロナへしっかり対応できる体制を作っていく。また管理職員をはじめ、意識改革していくことも必要である。年次休暇は昨年を下回っている。昨年は、5日以上年次休暇を取っていない職員に対して、人事課が積極的に声掛けもしていたが、今年はコロナ対策もあり、声掛けも遠慮がちにしている。引き続き、年間の使用計画表を作成してもらうなど、しっかりと休めるよう取り組んでいきたい。

#### 安藤委員

- 1 行動計画の見直しにおいて、コピーの削減率50パーセント以上、削減60パーセント以上の削減を目標としているが、枚数にするとどれくらいか。
- 2 男性の家庭参加として育児休業の取得率が言われるが、職員の育児休業取得率の過去3年分の傾向はどうなっているか。
- 3 職員の時間外について、現時点で一番多い職員の時間数はどのくらいか。

#### 改革推進課長

- 1 知事部局における令和元年度の使用枚数は、約1億枚である。これを基準として、50パーセント削減は約5千万枚、60パーセント削減は約6千万枚となる。

#### 参事兼人事課長

- 2 知事部局の女性職員は全員取得している。男性職員の育児休業の取得率は、今年度31.3パーセントパーセント、昨年度25.9パーセントパーセント、平成30年度が19.0パーセントパーセントである。まだ少ないが、着実に増えている。
- 3 今年度の1月末時点で時間外勤務が一番多い職員は、年間で約1720時間となっている。コロナ対策の職員であり、月平均にすると170時間を超えている。

#### 安藤委員

- 1 育児休業の取得率を上げるために、1日、2日取得しただけでもカウントしていると思う。育児休業の取得について、1日や2日などではなく、長期間の取得に向けてどのように取り組んでいるのか。
- 2 新型コロナ対策に従事している職員は土日にも勤務している。職員の健康管理について、どのように配慮しているのか。

### 参事兼人事課長

- 1 子供が生まれる男性職員にも、最近ではできるだけ長く休業するよう、上司との面談時などに呼び掛けている。期間も少しずつ伸びていると認識している。
- 2 1700時間を超えるには、休日にも出勤し、新型コロナ対応に従事している状況である。人事課として、職員の増員や応援体制などもとっているが、業務が次から次へと増えており、職員に負担が掛かっている。保健医療部と連携し、少なくとも週に1日でも休めるよう業務体制の見直しなどについて、相談しながら取り組んでいる。このような頑張りは長くは続かないため、健康管理にはしっかり取り組んでいきたい。

### 平松委員

新型コロナなど災害対応で時間外が増えてしまうのは理解するが、超過勤務が続くことが恒常化してしまっていることを懸念している。抜本的な対策をとるため、現状分析をしっかりとやってもらいたい。すぐに対処できるかは別だが、現状を明らかにする必要があるのではないかと。

### 参事兼人事課長

時間外勤務をする原因について、現状分析をして必要な対策を講じることは大切と認識している。通常時であれば、人事課職員が時間外が増えている理由を聞いているが、今回の新型コロナ対策については、それを遠慮せざるを得ないときもあった。委員の指摘を踏まえ、特に新型コロナ対策をしている課所などについて、よくヒアリングをして、仕事の流れなども聞き、どこに問題があるか改めて調べていきたい。

### 平松委員

コロナ対策があるという事情も分かっており、その上で職員が県民のために働いていることに、私もいち県民として感謝している。ただ、コロナであるとか、台風対策であるとかにかかわらず超過勤務が発生している部分もあると思う。今、コロナ対策に全力を尽くすことは理解しているが、適切なタイミングで現状分析を行ってほしいので、よろしく願います。(要望)

### 金野委員

- 1 資料1の「スマートステーションによる定型業務の集約化・効率化」について、具体的にはどのようなことをしているのか。内部で対応しているのか、外部に委託しているのか。目標には、「職員が創造的な仕事に専念できる時間を確保」とあるが、業務の集約化したことにより、どれくらいの時間を確保することができたのか。
- 2 資料1に「中長期的なコスト意識を持った施策展開と行財政基盤の更なる強化」とあるが、コスト意識といった面でどのように効果を測定しているか。また、行財政基盤の更なる強化について、主な取組はどのようなものか。

### 参事兼人事課長

- 1 定型業務については、名刺の作成、書類のコピー、発送、会議録の作成などを行っている。外部には委託せず、会計年度任用職員を任用して対応している。約30名の職員のうち、3分の1程度は、障害者の方を採用している。効果について、具体的な時間数までは把握できていないが、発注した所属にアンケートしたところ、約90パーセントが「業務時間が短縮された」と回答している。

## 改革推進課長

2 コスト意識の効果の測定については、「選択と集中の予算編成」の項目の中で取り組んでいる。中長期的なコスト意識を持ちながら、事業の必要性等を見極めて、ゼロベースで検討している。今後は、デジタルトランスフォーメーションの取組を評価する等、経営感覚を持った行財政運営に取り組んでいく。

## 木村委員

県が行っている働き方改革の取組について、学生など外部にアピールすべきと思うが、現状はどのように発信しているのか。

## 参事兼人事課長

学生等の採用に向けては、人事委員会でパンフレットを作成したり、若手職員が大学に出向いて説明をしたり、今年度はできなかったがインターンシップの学生に説明したりしている。働き方改革に的を絞った情報発信はしていないので、今後検討したい。

## 辻委員

長時間労働の原因の一つに議会对応があると思う。埼玉県は、議会に対して、とても丁寧に対応しているが、もう少し効率化できる部分があると感じている。議会对応で、ペーパーレス化など、どのように効率化を図っていくのか。

## 参事兼人事課長

職員にとっては、議員に対して説明することは、非常に大事なことと認識している。昔に比べて議会对応のための時間外勤務は減っているものと認識している。時間外勤務の縮減に向けて、ペーパーレス化など執行部としてできることを積み上げていく。

## 木下委員

- 1 育児休業の取得率について、1日でも取得すればカウントしているのか。
- 2 災害対応のために時間外勤務もやむを得ないとは、これ以上言い切れないのではないのか。職員の健康をどう守るのか、どう対応していくのか、早急に考える必要があるのではないのか。

## 参事兼人事課長

- 1 1日でも取得すればカウントしているが、最近では取得期間も長くなっている。
- 2 まずは、対応できる体制を整備することが必要であると思う。4月1日に向けて、保健師の増員を図るなど、人の配置を整えていきたい。感染者の増減によって業務量も変動する部分もあるため、職員の応援体制をより機動的にできるよう準備したい。

## 木下委員

- 1 育児休業について、女性と男性の平均取得日数は何日か。
- 2 災害を例外とせず、体制を強くするだけでなく、大変な状況の中でどのようにきちんと休める仕組みを作るのか考え始める時期ではないか。

### 参事兼人事課長

- 1 ボリュームゾーンとしては、女性職員が一番多い期間が1年以上1年6月未満、次に多い期間が1年未満である。男性職員は3月未満が多くなっている。やはり男性職員の方がはるかに短い状況となっている。
- 2 感染の第1波のときは、土日ともに休めない状況であったが、応援体制なども整え、土日どちらかは休めるようにシフトを組んでいる。頑張れる期間にも限りがあるので、実態を詳細に確認し、人事課としても支援していく。

### 木下委員

男性の育休取得率だけを目標とせず、男性の取得期間を増やすため、例えば女性の平均取得期間の何割を目指すなどの目標も必要ではないか。

### 参事兼人事課長

数年前までは、男性職員はほとんど育児休業を取得しないのが実態であった。人事課として、まずは育児休業を取得してもらうところから取り組み、やっと4分の1を超えてきたところである。子供のために休むことを広めた上で、その先の取得期間を増やすことにも取り組んでいきたい。

### 村岡委員

- 1 行財政改革の取組作成に向けて、職員の声なども聴いていると思うが、地域機関の職員の声もきちんと聴いているのか。通勤時間が片道2時間を超える職員がいるとも聞いている。また働き方改革を進める上で、女性職員には全員から意見を聴いてもよいと思うがどうか。
- 2 資料2の「意識改革の徹底」では、職員の意識改革と幹部職員の意識改革に分けているが、意識をどのように改革していききたいのか。

### 参事兼人事課長

- 1 地域機関の職員については、人事課職員が毎年訪問して、主に異動対象者の声を聴くよう努めている。職員一人ひとりに様々な要望がある。誰もが働きやすくするために、女性職員の声も聴くことは大切なことと認識しており、女性中心に声を聴く取組も始めているところである。引き続き、声を聴いていきたい。

### 改革推進課長

- 2 職員の意識改革については、業務改善運動を通して、省くこと等のコスト意識を持ってもらいたいと考えている。今年度は、コロナ禍ということもあり、テレワーク等で対面できない状況もある。その中で、コミュニケーションを取る取組を奨励した。Webコミュニケーションツールを使った意思疎通やWeb会議の実施等を行い、どうしたら効率的にできるかという意識改革を図っている。また、幹部職員の意識改革については、ペーパーレス化を進める中で、上司から紙を求めないことを徹底したい。担当が説明資料を持ち込まずに説明できる環境を整えたので、紙を求めない意識改革を図っていききたい。

### 村岡委員

職員を力を引き出すためには、仕事のやりがいを持つことが大事である。例えば、職員

に権限を与えて任せてみるなど、職員のモチベーションを上げて仕事にやりがいを感じてもらおうという意識改革は大事である。職員のモチベーションを上げるために、どのように取り組むのか。

### 改革推進課長

目標やゴールイメージを持つことがやりがいにつながると考える。組織には、いろいろな課題があり、ゴールを共有できなくて、何のために働いているのか疑問を持つこともある。そこで、組織力を向上させる取組をスモールスタートで進めている。グループ単位で課題について話し合い、何のために取り組むのか、どのように取り組むのかを共有する。その際、グループ外の職員がコーディネートする取組を行っている。こうした取組を通じて、意欲を持って仕事ができるのではないかと考えている。

### 立石委員

指定管理者施設のサービスレベルの向上について、90パーセント以上の管理目標達成率が困難とのことである。利用料金の減収など、コロナの影響であることは分かるが、指定管理者との協議の中で、どのような点が問題とされているのか。また、令和3年度の見通しはどうか。

### 改革推進課長

利用料金が減収する一方で、新型コロナ対策で費用がかかっている。指定管理者にヒアリングしながら、どのような点が財政的に厳しいか確認し、必要に応じて補填分を支払う等している。また、令和3年度の見通しは厳しい状況である。何かあればその都度、意見を聞いて対応していく。

### 立石委員

90パーセント以上の管理目標達成率が困難とのことであるが、達成できる指定管理者はどのようなところか。

### 改革推進課長

年度が明けてから確定するため、現時点ではどこが達成できるのか答えるのは難しいが、施設の目標の設定の仕方によって、大きく変わってくる。例えば、目標の設定項目で、重大な事故の有無や個人情報の流出を0にしようといったもの、利用者の満足度等、達成できる項目はあると考えている。

### 齊藤委員

- 1 新型コロナウイルス感染症が発生から1年経過した影響を踏まえ、来年度の収入と支出をどのように見込んでいるのか。
- 2 コロナ対策で職員を増員しているが、今後、どのように対応していくのか。職員定数の計画的な管理が大事であると考えているがいかがか。
- 3 定年制について真剣に考える時期であると思う。行政が先頭に立って定年制の方向性を示す計画を確立する必要があると考えているがどうか。
- 4 女性の活躍を推進するために、男性の意識改革をどのように行うのか。併せて女性自身も能力を引き出すために意識を高めていく必要があると考えているが、どのように取り組むのか。

## 企画財政部長

- 1 県税収入については法人関連を中心に厳しい状況である。有事における国庫支出金等の地方財政制度を十分に活用していく。一方で、歳出面では、地道な努力を手を抜くことなく続けていく。
- 2 児童虐待防止対策等は計画的に行っているが、新型コロナ対策については短期的に状況が変化する中で、50名の定員増をお諮りしたところである。事業量が増加したときには定数をきちんと措置する一方、コロナ対策のようにやらなくてはいけないことが刻一刻と変化していくものについては、応援体制を敷き、定数の中で臨機応変に対応する手法も使って、業務量に応じた人員配置を行っていく。
- 3 国を含めて議論しているところである。地方公務員制度は均衡の原則や国に倣う状況情勢適応の原則があるので、国の状況を踏まえて、検討を進めていく。
- 4 部長級職員は「女性が活躍するにはどうすればよいか」の宣言をしている。若手女性職員との議論の場もあり、そこでの意見を反映させていく必要がある。また、部長級職員に共通しているのは、女性が働きやすい職場は男性にとっても働きやすい職場という考えである。その点を踏まえて職場づくりに励んでいく。

## 齊藤委員

日本の良き伝統も残しながら、また、公務員として昔から伝えられてきたものを守りながら、新しい時代に合った改革も取り入れつつ、一人ひとりの能力が発揮できるような環境を作って、県民が安心して暮らせる体制を作ってもらいたい。(要望)