

平成19年度第2回福井県行政改革推進委員会 概要

- 1 開催月日 平成19年10月31日（水）午後2時00分から午後3時50分まで
- 2 開催場所 県庁7階 特別会議室
- 3 出席委員 天谷 祥子、小牧 由章、佐武 弘章（会長）
高嶋 公美子、竹内 成子、山田 由美
（50音順 敬称略）
- 4 事務局 大沢 総務部長、五十嵐 総務部企画幹（財政改革）、片山 人事企画課長
国久 財務企画課参事（事業評価）、内田 人事企画課長補佐

5 議事次第

- (1) 開会
- (2) 総務部長あいさつ
- (3) 議事
 - 「出先機関再編の基本的考え方」について
 - 「行財政改革実行プラン」の見直しについて
- (4) 閉会

6 議事概要

- (1) 「出先機関再編の基本的考え方」について

(事務局)

「資料 NO.1」に沿って、「出先機関再編の基本的考え方」を説明

(委員)

- ・ 「基本的考え方」の1(2)の3段落目に「事務の集約化により、職員の専門性・機動性を高める」とあるが、どういう意味合いか。異動をせずに同じ職場で専門性を高めていくということか。例えば、石川県では観光振興の分野などにおいて専門性を高めるため、同じ職員が何年も従事している場合がある。

(事務局)

- ・ 異動について申し上げますと、事務職員の場合は、異動により全く異なる業務に従事する場合がありますが、保健師のような技術職員の場合は、異動はあっても従事する業務は専門性を求められるものであって、業務内容が大きく異なる訳ではない。
- ・ 出先機関によっては、1人の職員が複数の担当業務を持っている場合がありますが、制度等が目まぐるしく変わる中で、県民の問い合わせ等に対的確に対応するためには、職員を集約化して、各職員の担当業務をある程度特化する必要があると考えている。
- ・ これまで2～3年だった異動サイクルについても、ジョブローテーションの観点から、せっかく専門性を身に付けたのに仕事を覚えた途端、異動することがないよう4年程度に延ばし、十分成果を発揮してもらえよう配慮している。

(委員)

- ・ 出先機関および分庁舎の数が多すぎて、1人でいくつかの業務を兼務している状況を集約化によって、それぞれ単独の職務に従事させるなどして専門性を高めたいというのが趣旨であるようだが、具体的な事例を念頭に置いて言っているのであれば、説明して欲しい。

(委員)

- ・ 職員の4.6%の削減と更なるサービスの向上が本当に両立できるのか疑問である。

(事務局)

- ・ 健康福祉センターを例にすると、小規模な分庁舎では、4人程度の職員で保健福祉の関係全体を担当している場合がある。1つ1つの業務について本当に詳しく理解し、県民の問い合わせに適切に対応できるかについては、30人なら30人規模の機関で業務を分担したほうが、今現在よりは専門性が高いかたちで業務が遂行できると考えている。
- ・ もちろん出先機関の再編については、サービスの向上に加えて、業務の効率化の観点もあり、職員を削減しないと財政的にも厳しい状況にある中で、管理職ポストをできるだけ集約する手段としても有効であると考えている。

(委員)

- ・ それぞれの出先機関で具体的にはどのような業務や県民に対するサービスを現在行っているのか少し教えて欲しい。例えば、健康福祉センターであれば、市町の保健所との業務分担はどうなっているのか。
- ・ 職員の専門性を高めることはもちろん重要なことであるが、民間の専門家との連携も大いに活用していくべきではないか。職員を削減していく中で、何もかも県庁でやっていくというのは大変だと思うので、さらなる民間との協働を検討いただきたい。

(事務局)

- ・ 健康福祉センターにおける業務は、町における生活保護、手帳の交付を始めとした身障者の方の支援、老人や介護福祉行政の市町への指導や精神保健福祉などがある。母子保健については、平成9年の地域保健法の改正により市町の業務となったため、県は未熟児や長期療養児への支援が主な担当となっている。新たな業務としては、DVへの対応や廃棄物関係の業務がある。
- ・ 農林総合事務所の業務としては、農業改良普及部門においては、営農指導や新技術の普及を直接現場で行っている。耕地部門においては土地改良や農道の整備、林業部門においては林道の整備や林業者に対する技術指導を行っている。
- ・ 土木事務所においては、道路・河川等の整備・維持や県が管理する道路の除雪を行っている。それに合わせて、用地取得のための事務等がある。
- ・ 県民との協働については、「福井新元気宣言」においても「共動 (Do it together)」をテーマの1つに掲げているため、さらに深めていかなければならない。今後、地域づくりを進めていく上で、出先機関の果たす役割は大きくなっていくと考えており、出先機関と県民との連携推進について、担当部局において検討しているところである。

(委員)

- ・ 資料の文言では、各出先機関別に担当業務を特化してしまっていて、ある業務については離れた出先機関まで行かなければならないとのイメージを持ってしまった。職員の兼務をできる限り解消し、各地域の出先機関内でそれぞれの業務について専門性を高めることを目指しているということは、口頭での補足がなければ理解できなかった部分もある。

(事務局)

- ・ 確かに再編に当たっては、地域によって出先機関が少し遠くなる場合も出てくると思うので、十分周知した上で地元に出向き定期的に相談会を開催するなどの対応策を検討しているところである。

(委員)

- ・ 主に奥越と丹南地区の出先機関の統合をどうするかが議論になると思われるが、地区内のどこに配置するかは今後詰めていくということによいか。

(事務局)

- ・ 地元関係各所のご意見を聞いているところであり、全てのご意見をお聞きした上で判断させていただきたいと考えている。

(委員)

- ・ J Aにおいても組織をスリム化しながら、サービスを向上させると取り組んでいたが、実際には1人で広い地域を担当することとなり業務量が増えて、なかなか時間をかけて相談にのってもらえない現状にある。
- ・ 県庁も職員を削減しながら専門性を高め、サービスを向上させると同じことをおっしゃっているが、J Aの実情を考えると現実味を帯びた話としてなかなか受け取れない。

(事務局)

- ・ 例えば、県税事務所については2か所に集約して、その他の地域には県税相談室を設置するとしているが、県税相談室については税務経験の長い職員を配置して、ある程度のことは相談室で対応できる体制にしていきたいと考えている。また、相談室で回答し切れない場合を想定して、県税相談室と2か所の県税事務所をテレビ電話等でつないで対応することも考えている。テレビ電話については他県で先例があり、かなり細かい文字まで写すことが可能であると聞いている。
- ・ いくら専門性を高めても、事務所を不在にしてなかなか相談にのってもらえないのでは意味がないとのご指摘については、主担当と副担当を設けるなど、県民の利便性を低下させない方策を十分検討していく。
- ・ ご指摘のように、経営指導のような業務は地元により近いところがいいとの議論もあり、我々においてもどのようなかたちで再編を進めていくかについては色々な議論が出ているところである。再編により職員数を削減しながら「さらなる行政サービスの向上を目指す」との表現に皆さんがご疑問を感じておられるのかもしれないが、職員数の削減を今後も継続しなければお金が回っていかない状況にある中で、再編により県民や自治体関係者にかえって不都合が生じないよう工夫をしながら進めていきたいと考えているのでご理解いただきたい。

(委員)

- ・ 35市町村が17市町に合併され、各地区で人口比率も異なると思うのだが、人口比率等を反映した何らかの原則に基づいて配置する職員数を決定しているのか。

(事務局)

- ・ 人口規模や域内の面積等を反映して職員数を算定する計算式がある訳ではないが、そのような地区ごとに異なる状況に配慮して、これまでも職員数を決めている。毎年、各出先機関を所管する担当課からヒアリングを行い、業務量や災害等の特殊事情を踏まえて翌年度の職員の配置を決めさせていただいている。

(委員)

- ・ 再編後、各出先機関に配置する職員数の根拠について、業務量全体の比較など何らかの説明のつくようにしてもらえれば理解しやすいのではないか。

(委員)

- ・ 少子化や高齢化による人口減少時代において、職員数を削減していく一方で、人口・面積のみを踏まえた従来どおりの配置の仕方では限界がある。全ての地区で各業務を平等に行うのではなく、これまでとは違った役割分担で、地域の特色を出した出先機関の設置など長期的な計画を立てられないものか。

(事務局)

- ・ 事務を2種類に分けて考えていかなければならないのだが、県税事務や生活保護の給付など基本となる行政サービスは各地域平等に提供すべきものである。一方、地域をもっと良くするための付加的な業務については、重点的かつ地域の特色を出したかたちで様々な配置を検討すべきである。このように2つを峻別しながら、ご指摘の点を踏まえて県全体の組織に関わる課題として幅広い検討を行っていきたい。

(委員)

- ・ 福祉保健部門について申しあげると、農林や土木の業務と異なり、相手が人間であるため、電算化や機械化で替えられない部分がかなり大きい。農林や土木と同じような観点で再編された場合、効率化やスリム化は達成されるのかもしれないが、県民が不便さを感じてしまうようであると、県民サービスの観点からは後退なのだろうと思う。そうしたことにならないよう、効率化や削減を最優先としないで検討を行って欲しい。

(事務局)

- ・ その点は十分に考えていきたい。特に福祉保健分野においては、車を運転できない方が対象となる場合もあるかと思うので、職員から出向いて行くなど、サービスが低下することのない方策を検討していきたい。

(2) 「行財政改革実行プラン」の見直しについて

(事務局)

「資料 NO.2」に沿って、「行財政改革実行プラン」の見直しについて説明

(委員)

- ・ さらなる歳入の確保の具体策として、県税のコンビニ収納を検討されているそうだが、コンビニ収納を実施することがどのように歳入の確保につながるのか。

(事務局)

- ・ 現在、県税を納めていただく窓口は各県税事務所および金融機関となっているが、時間的な制限もあり、平日仕事が終わってからでは納められない状況にある。そこで24時間営業のコンビニでいつでも納めていただけるようにして、利便性の向上を図りたいと考えている。
- ・ 実際に導入した自治体では、納期内納税の率も高まっており効果が出ている。納期内に納めていただける方が増えれば、督促状等を出す事務やその経費も軽減できる。

(委員)

- ・ 現行プランにおいて、給与構造改革として年功序列からの転換を掲げているが、どの程度進んでいるのか。

(事務局)

- ・ 昇給と年齢の相関関係を完全には排除できないが、これまでの過度の年功序列からは転換してきている。年齢や勤続年数によって全ての職員が平等に昇給するのではなく、職責や勤務実績に応じた給与制度の導入は公務員全体の流れである。一方で、高齢の職員の昇給を抑制して、若い人のやる気を引き出すため、若い人の昇給を手厚くする流れもある。

(委員)

- ・ 勤務実績については、民間の場合は営業実績などの指標で評価できるが、県の職員の場合は、どのように勤務実績を評価しているのか。

(事務局)

- ・ 業績と行動姿勢が基準となるが、業績については本人と所属長が相談して立てた年間目標の達成度合で評価している。また、業務の難易度も考慮し、達成度合が低い場合も想定して、日頃の業務に対する取組姿勢についても評価の対象としている。この2つの判断要素で評価することとしている。
- ・ 民間でもホワイトカラーの人事評価については同様の課題を抱えており、評価が困難だからいつまでも手を付けず、全然差がつかないというのでは理解は得られないと認識している。

(委員)

- ・ 行政サービスについては教育部門でもそうだが、勤務実績に応じた人事評価はそう簡単なことではないので、試行錯誤を繰り返しながら公務員もそういう努力をしていることについては評価したい。

(委員)

- ・ 民間の試験研究部門でも同様の取り組みをしており、年度当初に業務の目標を立て、半年に1回上司との話し合いによって評価を決めている。話し合いの中で上司が部下の実績を適切に評価することにより、部下のやる気が引き出されているようである。

(事務局)

- ・ ご指摘のとおり、人事評価制度は評価のみを目的とするのではなく、上司と部下の話し合いの中で業務の改善点を見つけ、翌年以降につなげていくという効果も期待している。

(委員)

- ・ 県庁には男性の育児休業制度は整備されているのか。

(事務局)

- ・ 女性同様、最長3年間の育児休業制度があり、配偶者の出産に立ち会う休暇制度も設けている。これまでの取得期間は最長で1年間であるが、取得者数については徐々にではあるが増加している。

(委員)

- ・ 指定管理者制度については、経費削減を重視し過ぎて、明らかにサービスが低下している事例も自治体によっては見受けられる。さらに導入を促進していくということであるが、経費削減とサービス向上のどちらに重きを置いていくのか。

(事務局)

- ・ 公募にあたっては、サービスの質に関する審査基準をあらかじめ提示して実施しており、サービスの維持・向上についても十分審査した上で選定している。また、導入後も適切な管理運営がなされているかを判断するため、公募施設を対象に外部評価委員会を置いている。
- ・ 指定管理者制度については導入から日が浅く、試行錯誤の部分もある。21年4月の最初の更新時期に向け、審査基準など改善すべき点については改善していきたい。

(委員)

- ・ 今後も指定管理者制度を導入した途端、サービスの質が低下したということがないよう適切な選定を行っていただきたい。また、施設によっては少くとも経費が増えても、サービスが向上するのであれば、そちらを選定するといった選択肢もあっていいのではないかと考えている。

(委員)

- ・ 県立学校の再編における県立学校とは、どの範囲を想定しているのか。

(事務局)

- ・ 県立高校の再編を念頭に置いている。再編の内容については最終的に教育委員会が判断していくことであるが、プランの見直しと並行して検討を進めていきたいと考えている。

(委員)

- ・ 専門学校の生徒は地元出身者が多く、卒業後も地元就職し、地元へ貢献する人材がほとんどである。地元へ貢献する人材を育成する側面からも、専門学校生に対する奨学金は必要と考えるが、どのような制度があるのか。

(事務局)

- ・ 担当課に確認して、次回報告する。

(委員)

- ・ 今年8月、ユー・アイふくいの2階に「ふくい女性活躍支援センター」が開設されたが、「ふくい女性財団」との違いがはっきり分からない。場所も2階の奥まったところにあるため分かりにくいのか、訪れる人も少ないようである。1階の情報ルームに移すなどして、訪れやすくする工夫も必要ではないか。
- ・ アオッサに10月オープンした「ボランティアカフェ」については、カフェのどこに何があるのかの説明が不十分であり、ボランティアに関する情報も少ないようである。また、各アドバイザーの特性もまだ見えてこない。

(委員)

- ・ 内容の充実については両施設とも設置されたばかりであり、今後に期待したい。箱モノを建てるとの発想でなく、既存施設を活用するという点では良い取り組みだと思う。

一以 上