

第4回福井県行財政改革推進懇談会 概要

- 1 開催日時 平成28年2月15日(月) 14時00分から15時30分まで
- 2 開催場所 県庁7階 特別会議室
- 3 出席委員 窪田春美委員、白崎弘康委員、鈴木綾子委員、藤原秀美委員、丸屋豊二郎委員(座長)、安久彰委員、山田照幸委員、吉田雅世委員(50音順)
- 4 事務局 東村総務部長、松田総務部企画幹、杉本人事企画課長、中尾財務企画課長、戸田人事企画課参事(行政改革)、高嶋財務企画課参事(予算編成)

5 議事次第

- (1) 開会
- (2) 協議事項
「第四次行財政改革実行プラン(案)」について
- (3) 閉会

6 協議概要

- (1) 「第四次行財政改革実行プラン(案)」について

I 人材改革

(委員)

女性管理職の比率の目標数値の設定が記載されているが、実現に向けて、女性管理職の割合が上がらない理由の分析は進めているのか。

また、女性の活躍推進には、男性職員も含めた働き方を改善していかないと難しいのではないかと考える。特に男性の育児休業取得率をもっと上げるべきではないか。

(事務局)

女性は家事・育児などで負担が大きい、特に30代～40代の職員から声がある。こうした負担が大きいので、管理職になって仕事をするのはどうかという話もある。男性が仕事で夜遅く帰宅するため、女性がどうしても家事・育児をしないといけないという話も聞く。

女性管理職比率の目標数値を掲げるが、それを実現できるような仕組みも当然考えていかなければならない。そのひとつの方策として、男性職員の育児休業取得率を上げることも考えている。なかなか取得しにくいと思うので、我々としては、1Year-1Weekと称するなど、子どもが1歳になるまでに最低1週間の育児休業を取得して、子どもと向き合えば、その後の家庭における男性の意識も変わってくるのではないかと考えている。

所属長が育児に理解のある上司として宣言するイクボス宣言などもある。

(委員)

育児休業を取得している男性職員はどのくらいいるのか。

(事務局)

毎年1人程度である。配偶者の出産時に休暇を取るケースは多いが、育児休業で1週間となるとあまりない。せめて1週間、平日で5日間休みを取得すれば、土日を含めて9日間育児ができるので、取得を促進したい。

(委員)

そうした考え方もあるが、女性を抜擢することも重要である。今は管理的なポストにいても、能力を持っているので、仕事はしっかりと行う。ただし、出産すると休みがちになってしまうので、組織が決めた経験年数など、課長になるための資格、部長になるための資格要件に届かないために、そこにとどめておくと、男性職員との差は一向に縮まらない。

組織にイノベーションを起こすためには、全く違ったやり方も必要ではないか。数値目標を決めて、抜擢していけば、それに続けと他の女性職員にも刺激が与えられるし、組織を変えるという面ではよいと考える。

(委員)

県が職員の女性管理職の目標数値を設定して、モデルケースとして実施していくのはよいと思うが、あくまで実力主義にしないといけない。女性管理職比率を決めたから数値目標を達成するためだけで能力のない人を登用するのは本末転倒となる。

また、男性職員の育児休業取得率の設定は、女性の負担軽減のためにはよいことであり、女性職員の採用割合の設定もよいが、管理職登用は、あくまで実力主義で考えるべきではないか。

民間企業の女性社員の例で言えば、商品の品質管理部門や企画部門の職場の人气が高く、女性従業員の比率も高くなり、当然、女性の上席や管理職ができてくる。5～7年と経験を積んでくると、職場でも重要な役割を担ってもらうようになる中で、育児休業に入ると、その穴を誰かが埋めないといけないようになる。中小零細企業は、代わりの人を配置することはできないので、育休から戻ってくるまでみんなで頑張ろうかということになる。そうすると残った人に仕事の負担が増すようになる。

女性管理職の目標達成するために能力が同じなら女性を登用するという考え方になると、逆に男性職員の士気の低下にもつながるのではないか。

(委員)

従前のやり方だけでは不十分ということもあり、その中間ぐらいのアイデアもないだろうか。

(委員)

女性には女性の仕事のやり方、男性には男性の仕事のやり方がある。女性にとっても苦手な分野での登用は負担になる。国が女性管理職率の数値を決めているから、県も合わせているのだと思うが、例えば保健師のケースで言えば、感染症や地域の高齢者のための役職であれば、その専門を長くやってきた女性職員に適していると思う。県立病院の看護師の師長クラスが管理職に登用されれば、現場や県、国の施策等もよく分かっているので無理がないと思う。ただ、そのような部署の仕事を経験せず、無理に管理職に登用されると、やりづらさもあるだろう。女性の特性が活かされる部門であれば、働く

女性にとってもいいことである。そのようなところに抜擢してもらえる施策であれば、女性の活躍につながる。

(事務局)

数値目標を設定しながら、適材適所でバランスをとりながら進めたい。

(委員)

介護のために仕事を辞めるケースもある。介護の負担は全て女性中心になりがちだ。介護のための休暇制度はあるのか。

(事務局)

介護休暇制度はあるが、あまり使われていない。介護が始まるのは40代～50代の職場でそれなりの立場になっているので、介護休暇取得推進は今後の課題。また、子育ては子どもが何歳までになればと目途がつくが、介護はどれくらい続くのか分からない。目途や休む期限が決められないところがある。

(委員)

介護休暇は、制度はあってもなかなか取得しにくい現状がある。男性は重要なポジションにあればあるほど、休むことができない。介護は急きょ対応が発生するので、休んでもいいという雰囲気があるかどうかは課題である。

企業や個人によっても違う対応になると思うが、「休暇を取ってもいいので、1週間のなかで少しずつでも仕事に出て来てください。」と言うことが大切。都合のよい昼3時間や早朝2時間など、決まった時間ではなくて好きな時間に出て来てもいいよという雰囲気をつくり、途中で連絡が取れる仕組みがあると、女性が管理職になっても、一般職員であっても、ずっと休むのではなく、もう少し休暇を取りやすくなるのではないか。

育児休業についても、現状では、女性は遠慮しがちにとっている。育児休業制度がない時代に子育てをしてきた女性たちが、自分たちは当たり前のように子どもを育てながら働いてきたという発言を職場でされると、育児休業を取りたい人も取れない雰囲気になってしまう。そうすると、退職という選択を選ぶことになってしまう。

私たちの施設では、1年近く休んでいると職場に戻ってきた時のことを心配しているので、1か月に1回は職場に来てくださいと呼びかけて、現在の職場の状況を伝えるなど、アフターケアに努めている。

(委員)

「サテライトオフィス」について、今後の仕事の形態を考えてみると、現在は庁舎に職員が出勤してそのまま庁舎の中で仕事をしているが、サテライトオフィスを大きくとらえると、これからは自宅でパソコンのメールをやりとりしながら、管理職は部下の仕事をメール会議などで確認する方法もあるのではないか。

また、24時間育児をしているわけではないので、夫婦で時間を分担して働くという手法もある。8時間連続して働くか、小間切れで4時間ずつ分担して働くかという選択もできる。そうすると、育児休業も1日休むのではなく、午前はサテライトオフィスに行って情報収集を行い、午後からは子どもの面倒を見るといった交替で働く段取りができる可能性がある。また、必ずしも現場に行かなくても情報収集、整理して、次のアク

ションを起こすという仕事のやり方のジャンルがあれば、必ずしも庁舎に集まる必要はない。そのように仕事の形態が変わりつつあるのかなと思う。ただ、仕事の内容や職種によっては、人に会わなければならない、拘束時間があるなどの側面はあるが、仕事の内容ややり方に応じて、どの場所で仕事をするのかを選択できる業務環境を考えていただきたい。

介護のために、優秀な人材が現場を離れるというケースもある。介護も2人で見られるのであれば、どのように分担するのか、ヘルパーさんとの兼ね合いもあり、時間の分担方法も考えられる。組織や人員配置の考え方も、今後、変化が求められてくるだろう。

(委員)

女性の管理職についても、目標数値に当てはめてしまおうとするから、同じ能力であれば、女性を登用しようという考え方になる。能力があればどんどん昇進すればよい。それを認める上司も必要である。

子どもの数を増やしたいなら、育児休業を取得しやすくする環境をつくることも重要。例えば、3人産もうとすると、育児休業と職場復帰の繰り返しになるが、難しい仕事をする自信がないと辞めてしまうという話も聞く。仕事に対する能力を維持するためにも、育児休業中に、研修や勉強会を開催してはどうか。男性にもよく考えてほしい。

(委員)

働いている従業員は家の長男や長男の妻が多い。次男、三男は都会に出て行ってしまっている。欠勤で一番多い理由は親を病院に連れていくことである。

また、女性職員は、例えば、子どもを3人産むと3年以上休むことになるので、どうしても既存の人員で対応できない部分が出てくる。子育ては一定の期間が経てば落ち着き、周りのサポートもあるが、介護は外に出せずにストレスを抱えながら頑張ってくれていると思う。

II 業務改革

(委員)

「大学連携センター」の第2次計画を策定する際には、ぜひ福井県出身の県外の学生向けに夏休み等の間の短期間の講座を開設して、福井県のことを知ってもらうことはできないか。就職支援協定を結んでいない大学の学生にも受講してもらうことはできないか。そのような考えが盛り込まれるように、県と県内大学等が連携して行ってほしい。

(委員)

今回立ち上がる「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」は、県内5大学で共通課程を行う予定になっている。夏休みは、多くの講座ができる見込みであり、その中に福井学の講座を開設することもおもしろい。

(事務局)

今回のCOC+は、県内の学生の県内就職率を5年間で10%上げるという目標を持っている。まずは福井県の良いところを知ってもらうことから始めることとしている。県外学生に関して、大学連携センターでは今のところ考えが及んでいないが、ふるさと福井移住定住促進機構などで、説明会等を開催して支援している。

(委員)

今年度の教職員の採用では、福井大学出身者は少ないのか。それとも、県外大学出身者が多いのか。

(事務局)

教職員採用で福井大学出身者は一番多い。今年度の実績は持ち合わせていないが、約3割は福井大学出身者である。福井県が教育に熱心であることが全国に広まったので、人気があることは間違いない。他県で教員をされていた方が福井で教員になりたいといったケースもある。全体的に狭き門になっているところもある。

(委員)

40数年前は、教職員のほとんどは福井大学出身者であった。

(事務局)

都会の都道府県は、教員になりやすい。都会では教員の大量退職に伴う採用も行われているが、福井県の場合は、まだ倍率も高い。福井県教育委員会は福井大学と密接な関係にあり、教員の人事交流や意見交換を通して、教育行政を進めている。

(委員)

「利用しやすい行政サービス」について、ある時、もう70歳になるから運転免許を返納しないといけなかなという話になったが、ハーモニーホールふくいや県立図書館などに行きたい時に、バスの時刻も合わないので、結局車で行く必要があるという話になった。例えば、ハーモニーホールふくいでイベントがある場合は、バスの増便を行うことはできないか。また県立図書館についても、フレンドリーバスの便数を増やすことはできないか。

(委員)

幸福度ナンバー1の県として、事故を起こさない手法を考えることも大切。80歳、90歳になっても文化活動をしたい時に、移動手段がないと困る。

(委員)

富山市は、駅前に施設を集約するようにしている。電車も多く走らせている。さらに、商店街で買い物をすると、駅までの電車賃のチケットをくれるなど、みんなが駅前に集まってくる仕組みを作っている。

(委員)

嶺南から県庁の会議に出席しようと思うと、JR小浜線の本数が少なく、会議の開始時間に合わせる事が難しい。嶺南の人が小浜線を利用して出席できるような会議時間の設定に心がけてほしい。

(委員)

県立大学では、通信回線の技術が向上したために、松岡キャンパスと小浜キャンパスのテレビ会議がスムーズにできるようになった。これからは、ICTの技術を取り入れて、遠隔地との会議もできるようになるのではないかと。

Ⅲ 組織・財政改革

(委員)

ふるさと納税の県分の実績はどの程度か。他県の市町で、返礼品などにより10億規模を確保しているとの話も聞くが。

(事務局)

県分は、約3千万円である。全国的に返礼品合戦になってきているが、制度の提唱県である本県としては、不本意なところである。

ふるさとを思う気持ちを寄附によって実現してもらおうというものであり、返礼品合戦とならないよう、山里口御門や県民衛星など、県のプロジェクトに対する応援という形で寄附をお願いしていきたい。

(委員)

実質公債費比率、将来負担比率に関しては、2指標で全国順位に差があるが、低いほうがよいということか。

(事務局)

いずれも低いほうがよい。実質公債費比率は、単年度の公債費の負担の割合、将来負担比率は県債残高全体の割合を示すもの。

通常この2指標は、同程度の順位となるが、福井県の場合、将来負担比率のほうが全国的に良い順位となっている。

福井県は、投資を抑制してきたということもあり、地方債残高(将来負担比率)は、県の身の丈に合ったものとなっている。一方、単年度の公債費の負担(実質公債費比率)は、通常30年で借りられるものを20年で償還しているものが他県に比べて多いことから、負担の重さにつながっている部分がある。

(委員)

全国で最も良い都道府県はどこか。

(事務局)

25年度決算では、実質公債費比率は東京都、将来負担比率は沖縄県となっている。後年度に国が財源措置するような起債もあるので、その活用により負担が低く抑えられている。26年度決算では、いずれも東京都が1位である。

(委員)

敦賀市で監査をしているが、地方財政健全化法に基づく比率に関して、指標の数値は良くなっても、将来的な財政見通しは厳しいとの声を聞く。指標が財政状況を的確にとらえきれていないのではないかという印象を持つがどうか。

(事務局)

この指標は、今残っている借金が、その年度にどれだけ返さないといけないか、その年度の歳入や基金に対してどのくらい残高があるかを示すものであり、将来的な歳入見込みは反映されてこない。将来的な歳入見通しを立てることは難しい面もあり、敦賀市はその点を苦慮されているのだと思う。

プランでは、今後の不安がないよう、4年間の財政収支見通しを示すことで、県民の

理解を得たいと考えている。

(委 員)

財政収支見通しについて、歳入の見込みはどのように立てているのか。

(事務局)

消費増税など、制度的な歳入のみを反映させている。税込確保策などの効果が出てくれば、収支見通しで記載した基金残高を積み増したり、県民の皆様に積極的に還元していくという方針である。

(委 員)

公債費の借入金利を2%とみているが、かなり高めではないのか。

(事務局)

現状では、0.5%程度であるが、今後の金利変動が未確定なこと、国が収支見通しを策定する際に使用している利率が2%であることを考慮し、2%と厳しめに見ている。実際の調達に当たっては、できるだけ安価に抑えられるよう調達する。

(委 員)

イベント、物産展の開催について、企画会社等に委託することが多いと思うが、若狭路女将の会でも受託できるものがあるのではないかという意見がある。効果的な広告にもなるのではないか。

あわら温泉女将の会とも協力し、県全体での観光振興のPRに力を入れていきたいと思っているので、地元団体への支援、業務委託をお願いしたい。

(事務局)

事業の執行方法として、委託という形も増えてきている。どこに委託すると最も効果があるのかという点について、担当課とよく相談したい。

(座 長)

第四次行財政改革実行プランの策定は3月末となる予定であり、今後の修正等については私に一任いただきたいがいかがか。

[委員から「異議なし」の声あり]

(座 長)

それでは、事務局と協議し、取りまとめをさせていただく。事務局から連絡事項はないか。

(事務局)

このプランについては、明後日開会の2月議会での議論、2月末から予定している県民からのパブリックコメントによる意見を踏まえ、丸屋座長に相談した上で必要な修正等を行い、3月末に策定としたい。