

第7回福井県行財政改革推進懇談会 概要

- 1 開催日時 令和8年8月5日（水）10時から11時35分まで
- 2 開催場所 県庁2階中会議室
- 3 出席委員 小川弥仁、角野淑枝、清水葉子（座長）、田中香苗、徳本達郎、野尻富美、野波俊光、御子柴北斗、山口賢司（50音順、敬称略）
- 4 事務局 服部総務部長、内田総務部副部長、前田人事課長、田中財政課長、富田コンプライアンス推進課長、水上人事課行政経営・人材マネジメント室長、粕谷財政課参事（予算編成）

5 議事次第

（1）開会

（2）議題

1. 「行財政改革アクションプラン2024」の主な実績について（資料1）
2. 福井県庁の組織風土改革について（資料2）
3. 次期「行財政改革アクションプラン」の策定に向けて

（3）閉会

6 議事概要

（1）「行財政改革アクションプラン2024」の主な実績について

【御子柴委員】

この5年で非常に前に進んだと感じており、県庁としてもかなり空気も良くなり、やってきたことは間違いなかったと思う。こういった流れを引き続き進めていきたい。

最近、私が感じることで、会社の中で若い人を採用しても、自分の時代とは変わってきている中で、人を育てるのが難しい時代になってきており、公務員に求められる必要な職務の定義も変わってきていると感じる。これまでの会議でも話してきたが、人を育てるという点では、新卒をずっと育て続けるという時代ではなくなっており、経験者、第二新卒、民間との交流といったところをしながら、より広域的な人材の中で人を育てていくことが大事ではないかと思っている。

一方で、必ずしも民間に行政が寄ってほしくないと思っており、行政は行政、民間は民間の仕事があると思うので、出向等の交流を今後していく中で、それはあくまで視点を学ぶのであり民間になるのではないというところ、公務員として何が必要なのかはクレドの中でしっかりと反映していただくとよいと思う。

また、生成AIについて、5年前はそれほど盛んではなく、私も結構否定的であったが、3ヶ月前から私も仕事に導入しており、すごいと感じている。私も行政に

いたことがあることが、行政で担っているかなりの部分がA Iを使えば置き換えることができると思っている。答弁作成などでも、実際に使うかどうかは別として、使えばかなり楽になる。積極的に活用していった上で、人にしかできないこと、生成A Iは問いを立てればグランデザインと戦略は出してくれるが、それを実行する場合は現実的ではなかったり、人の能力に左右される部分がある。形にしていくことが求められる時代ではないかと思う。また、県庁ではどのような形か分からないが、生成A Iは上の人ほど入れるべきだと思っている。上の人、管理職の理解がないとなかなか進んでいかないと思うので、ぜひ全庁的に新しい技術も取り入れていただけると良いと思う。

【小川委員】

クレドは令和元年策定で7年目を過ぎようとしている。素晴らしいと感じるのが、クレドといった行動規範は上からの押し付けのようなものになってしまっていて、全職員が知っているというレベルで終わってしまいがちだが、福井県では、継続できるような形をしっかりと残されている。例えばアワードなどの評価にもつながってきている。根っこに対して共通の認識が表れている。他の行政機関等と比較しても福井県は早い段階で取り入れている。また、総務省のHPも見ても、福井県の評価はかなり高いと認識している。継続する力や想いが、今後、行動規範や職員一人ひとり、また官民学の協働にもつながってくる。

また、生成A Iについても、やはり行動規範や人がしっかりしていなければ、活用の仕方に誤りが出きたり、方向性が見いだせなくなる可能性があると思う。この7年間で一区切りになるかと思うが、今後の展開も時代に合わせた形で行っていくことが大切である。「継続は力なり」という言葉があるが、改めて敬意を表するとともに、今後の展望についても期待したい。

【山口委員】

個別の件では、行政手続きのオンライン化が98.9%進んでいる。電子契約や請求書の導入、フリーアドレス化などもかなり進んでおり、民間企業顔負けのスピード感で業務改善されている点を高く評価したい。

また、スタートアップ等の未来技術活用プロジェクトや官民共創マッチングポータルサイト、職員派遣など、非常に良い仕組みが動き始めている点も高く評価したい。

今後は、単なる実証で終わらせず、得られた成果や民間のノウハウをいかに県庁全体の常態的な業務改善や地域経済の活性化に組み込んでいくかという点が重要かと思う。引き続き、こうした官民共創の取組が持続的に循環する仕組みの構築に向けた、次の展開を期待したい。

課題として、キャリア形成や働きがいに関する満足度が3.1や3.4という水準にとどまっている点については、まだ伸びしろがあると思っている。ハード面や制度の充実によって、現場の職員一人ひとりが誇りや働きがいを実感できるよう、引き続き丁寧にフォローしていただきたいと思う。

【野尻委員】

ここに参加をさせていただくと、私にも学びが大きく、初めて聞く言葉や、県は実施していることを、中小企業の我々も勉強させていただいた。

ただ、DXやAIといった言葉の頻度が増えてきたと思うが、アナログなところはどこかで一部で残していただきたい。

また、職員を守るため様々な改革をされてきたと思うが、皆さんが作った政策や仕組みが、正しく3,000人を超える職員隅々にしっかり届き、徹底されると本当に素晴らしいと思うが、それが課題ではないかと感じた。ただ、我々民間には参考になることが多くあるため、実施している取組を細やかに伝えていただけると民間の力も伸びるのではないかと思う。

【野波委員】

まず、高く評価できる点として、掲げられた目標をやり切っていることである。これは数字にも出ていると感じている。例えば、スクラップ査定での事業費81億円の削減、業務削減12,419時間、行政手続きのオンライン化98.9%などをやり切っている点は高く評価したい。特にオンライン化については、対象件数が前年度から2倍に増加した中で98.9%であり、母数を広げながら比率を維持されたことは評価できる。

次に、とても大事なことであるが、未達は未達として報告している姿勢は、信頼性という点で評価できる。例えば、クレド3.3点という点数だとか、DX研修の理解度80.6%など、満足度指標で目標に届いていないものをそのまま報告していることについて、都合の悪い数字を報告する組織の方が結局は改善が早いと思うため、その点は次期プランでも続けていただきたい。

また、評価できる点として、財政指標について、3基金168億円、県債残高5,822億円でいずれも目標を達成しており、財政規律が維持されていることは率直に評価したい。

次に質問だが、報告書を拝見する中で、方針9「健全財政の堅持」に掲げている3つの目標のうち、今回の実績報告では、3つの内の一つである将来負担比率が記載されていないが、どのような扱いか。

【田中 財政課長】

今回の報告書では、令和7年度末の実績を報告している。将来負担比率は、現在、決算作業中であり、確定した数字は9月県議会で報告させていただくため、当会議には間に合わなかったことから不記載となっている。数字を公表するタイミングでしっかりと評価していきたい。

【野波委員】

もう一つ質問だが、内部統制の不適事項393件は令和6年度実績になっている。数字が一年古い理由は何か。

【水上 行政経営・人材マネジメント室長】

内部統制についても、令和7年度実績は現在精査中であり、9月県議会で報告させていただく予定である。判明次第、置き換えさせていただく。

【野波委員】

最後に内部統制について、公認会計士の視点で一言お伝えさせていただく。

件数が増えること自体は、純粋に悪いこととは思っていない。システムが入れ替わったため発見能力が上がった部分もあるかと思う。そのため、単純に件数が増えたことだけ見ると悪い方向にいつているが、要は質的にどうかということである。システムが変わって発見能力が上がったということなのか、内部統制の指摘事項の中でも質的に重要なものや単純な事務ミスなど様々あるため、そこは色分けをして、再発しないよう是正完了しているリスト等も出していただくと次につながるのではないかと思う。

【徳本委員】

全体的な実績としては大変素晴らしい形で進んでいる。

個人的にも、前知事の様々な問題の際に、服部部長のリーダーとして対応を拝見したが、対応としては本当に良かったと感じており、県民もそのように見ているのではないかと感じている。

今度、県立大学の地域政策学部が新設し、福井まちなかキャンパスも開設すると聞いているが、共創スペースの拡大という点で、現在はすべて県庁内に共創スペースができているが、県庁外に出ていく場所もあっていいのではないかなと思う。セキュリティ上の問題もあるかもしれないが、そこで県職員も業務ができるとよい。「県庁に来てください」ではなく、出て行って仕事ができる場がある点では、福井まちなかキャンパスに共創スペースができたらいいのではないかと感じている。

【田中委員】

施策ということで、職員に対して、参加型や声を聞くということで、色々あったが、明るみになったことも声を聞くということで、良い県庁になっていくのではないかなと思っている。

地域おこし協力隊や若者定着支援ディレクターなども活躍も拝見しており、県、民間の方、また若者に対応いただけることは本当に感謝している。

そこで、県庁も民間も同じだが、優秀な人材という点について、休日は当たり前、年次休暇は全部取得、時間外勤務はしたくないという声がとても多い中で、業務削減計画で12,000時間ほど削減したが、一人当たりの残業時間がどれだけ減少したかという点も検証してはどうかと感じた。今後の人材育成のためにも、週休3日制をやっていきたいというところもあるが、業務削減しなければ時間外勤務は減らないため、7時間の勤務の間で対応できるような仕組みづくりも続けていただきたい。

もう1点だが、休憩時間について、駅前から県庁は近いため、昼食等で駅前に出てきてくれると良いと思っている。休憩は1時間だが、県庁から駅前まで15分程度かかるため、休憩時間を75分や90分など多めにとっていただく仕組みを要望させていただきたい。

【角野委員】

ここに座って初めて、素晴らしい改革やシステムができていることを拝見し、手厚い県職員の行動が分かった。

アナログ世代であるため、カタカナが弱いなと思っていたら、報告書では注釈が入っており、自分でも学びながら拝見した。今後もアクションプランは数年あるかと思うので、皆さんの意見も拝聴しながら勉強させていただく。

【清水座長】

目標を着実に実行されている点や、未達のものも開示している点は大変信頼できると思った。

また、クレドを形骸化せずに継続している点も素晴らしい。私達は一般的に、役所の方というと「信頼できる方」というふわっとした昔からの信頼感を持っているが、クレドを職員全員で共有されていることは信頼をさらに増す要因になるかと思う。

業務改善など様々なことは各委員がおっしゃったとおりであるため、採用について、2点申し上げたい。

1点目は、採用により職員数が増加したことはとてもよかったと思っている。長い間、地方公務員は人数を減らす圧力の中で、非常に無理をして、残業時間も非常

に多い中でやってきたと思うが、その結果、少し申し上げにくい、若い人から敬遠されてしまうようなところが国家公務員も地方公務員もあったのではないかと思う。働きやすい職場にして、若い人が喜んで入ってくる職場になることがまずは大事なことである。また、先進国の中で日本は公務員がかなり少ない人数でやっている。国際比較すると、(社会構造の差があるとはいえ)よくぞこんな人数でやれるなと驚くほどの差があるため、日本基準で減らし続けなくてもよいのではないかと常々思っていた。御子柴委員も、行政と民間では違うため、行政が民間になる必要はないとおっしゃっていたが、私も大賛成である。20年くらい、民間に学べということが過剰に言われてきたようにも感じるため、行政の役割を果たしていただきたい。

もう1点は、プロジェクトベースの業務を増やしており素晴らしいことだと思う。〇〇部やディレクターなどのような形が増えており、活力を生んでいると思う反面、自身の職場もそうだが、プロジェクトベースの業務は、決まった期間が終われば消えてしまう、打ち上げ花火のようになりがちである。そのため、プロジェクトベースで立ち上がったものから、プロジェクトとしては終了しても、何を本体が吸収するかということは意外と難しい。プロジェクトが終わればと終わるでは、10年単位で見ると疲弊し、毎回打ち上げ花火を打ち上げさせられて、打ち上げたら終わりとなりがちであるため、上手に吸収する仕組みをぜひ知恵を出していただき、それを私達にもシェアしていただきたい。

(2)福井県庁における組織風土改革について

【田中委員】

いろいろハラスメントの撲滅というところで動いているんだと思う。うちの会社としても、こういった事がもし起こった時の懲戒は「退職」という形になるなど、かなり厳しくしている。どういった懲戒処分になるのかということもしっかりと職員の皆さんに共有しながら進めていただければと思っている。

【徳本委員】

なかなか難しい問題で、やはり考え方の教育というか、まだまだ古い昔の時代の感覚を引きずっているというところがある。教育を、どういう仕組みを作るというより、教育を毎回徹底していくということがとても大事じゃないかなというふうに思っている。

【野波委員】

24と25のページを拝見して、率直な印象として、組織面で言っても、この三層構造の部分など、考え抜かれてこういう体制を作られたんだなというのが感じられ

る。やっぱりこう、(ハラスメント防止条例など) 知事とか副知事、特別職も対象としているところが非常に特徴的なのではないかなと思っている。民間企業は、よく昨今の巨額の粉飾など、経営者の不正には内部統制が機能しないというところがあって、知事、副知事、特別職も対象にしているというところがこの推進体制のいい点ではないかなと思っている。1 件だけ質問だが、25 ページの体制図を拝見すると、コンプライアンス推進課が知事部局にあるという形になっている。知事が(コンプライアンス違反の) 対象になった場合も、コンプライアンス推進課の中立性をどのように担保するのか、この辺に何か仕掛けがあるのか。そこだけ確認したい。

【富田 コンプライアンス推進課長】

第三者性の公平性、中立性の担保はすごく重要なことだと思う。この体制図で言うと「コンプライアンス委員会」が我々の対応についてのお目付け役みたいな立場になる。この委員会は、弁護士2名と、臨床心理士、社会保険労務士、公認会計士の5名の方で組織していて、基本的に我々が覚知した事案については、すべて委員会にかけ、そこで助言とか我々の対応が是か非か、その辺のジャッジをしていただくという仕組みにしている。ご質問の件については、コンプライアンス委員会のほうでジャッジしていただく、判断を仰ぐという形になる。

【野波委員】

では、全件コンプライアンス委員会にそのまま上げるという形になるか。

【富田 コンプライアンス推進課長】

そのとおり。資料は知事部局の組織図になっているが、教育委員会も含んでいて、すべての案件についてコンプライアンス委員会にかけるルールにしている。

【野尻委員】

冒頭で、全力で取り組まれたと言っていたが、本当に全力で、かつ、冷静に取り組まれたということを凄く日々感じた。そういう報道とか、記事を拝見して私達県民一人ひとりが、ハラスメントについて、「これもハラスメントなのか、あれもハラスメントだ、これはどうなんだ」ということを毎日考えたのではないかと思うので、これを活かすしかないと思う。それを活かすために取り組んだことで、相談件数が実際増えているのは、成果だと思う。実際コンプライアンス委員会には全部上げていたと聞いたが、どのぐらいの件数が増えて、その件数が確実に委員会で検討されてるかというのをお示しいただけたらありがたい。

【富田 コンプライアンス推進課長】

昨年度でハラスメントに関する相談件数は60件弱あった。今年6月末時点で集計をしたら、4～6月の3か月間、一部2～3月の件数が入っているが、総数で60件弱と既に昨年度の実績を超えている。我々とする、相談窓口を増やしているので、職員の皆さんが、声を上げやすい体制が整っている、逆に言うと、ちょっと喜んでいるところである。

【野尻委員】

皆さんで検討いただいた内容が上司の方とか色んな方に降ろされて、またこれがしばらくは上がっていくと思うが、いつしか落ち着いていって、この計画が上手くいくことを願っている。

【山口委員】

全国に先駆けて特別職も対象に含めたハラスメント防止条例を制定して、第三者相談窓口やコンプライアンス推進課を迅速に立ち上げた点について高く評価したいと思う。我々企業の現場でもそうだが、制度の形骸化を防ぐ鍵は、職員の心理的安全性を確保することにあると思っており、それをしっかりと維持するためにも、コンプライアンス委員会による第三者的な検証機能を十分に機能させながら、検証結果を継続的に組織の改善につなげるサイクルを確立していただきたいと思っている。

そこで質問だが、この表ではちょっとよくわからなかったが、そうした検証の結果や職員の声を継続的に組織改善へ反映し、改善のサイクルを回していく仕組みについて、どのようにお考えなのか。当然策定していると思うが、その辺を少しお伺いしたい。

【富田 コンプライアンス推進課長】

今年度から始めて、我々も試行錯誤しながら取り組んでいる。今おっしゃっていた、例えば相談があった時のフィードバックの仕方が重要だと思っていて、これまでハラスメント対策というのは人事課を中心になってやっていたところではあるが、なかなかその結果についてフィードバックされていなくて職員の満足度につながっていなかったという事実があった。

我々の対応としては、基本的に相談のあった案件について「どう対応したか」を必ず説明させていただき、必ずしも納得いただけるわけではないが、そういったことをして職員の満足度につながっている。今後また課題が出てくると思うので、そういったことについて第三者委員会の皆さんと相談しながら適宜改善していくという事を考えている。

【山口委員】

改善のサイクルを回していくのは極めて重要な点だと思うので、しっかりとフォローをお願いしたい。

【小川委員】

基本的には職員の皆さんの安心・安全性というか、安全感というところは、皆さんおっしゃるとおりだと思う。少し視点を変えて、逆にハラスメントという部分においては、特に今回の取組についても、連帯感、効率性、また生産性の中でチャレンジが生まれるということ、ある意味、職員の育成というところでもあると認識している。

ややもすると、ハラスメント防止のためというところが強くなりすぎて、職員の育成という部分が、ハラスメントという観点の中で希薄になってしまう可能性があるのではないかという懸念も一つあると思う。

今、ざっとではあるが、今回6月に出されたハラスメントガイドブックも見たところである。そういった教育や育成という視点での、ハラスメントを含めた研修というか、人を育てる人材づくりのために、こうしたハラスメントのガイドブックや条例、考え方があるという側面で捉えるならば、上司がそうしたところをしっかりと捉えながら職員を育成できる研修を明確にし、今後進めていくという観点も大切ではないかと思う。

ややもすると、全てがハラスメントという形になってしまうと、また教育すればよいという話になるかもしれないが、やはり育成ということの側面も研修に取り入れていくことが大切ではないかと思う。

【御子柴委員】

今回、全国初の条例を作られたということで、普通に考えてもあり得ないというか、なかなか考えにくいことであり、これまでなかったのだと思う。また、非常に難しい事案に取り組まれ、本当に素晴らしい対応をされたと思う。

ただ、本当に難しい問題であり、6月までで60件ということは、営業日数で考えると月20日程度だと思うので、ほぼ毎日のように案件が上がってくる状況である。なかなか難しい課題であると感じる。

今、小川委員もおっしゃっていたが、人を育てていくということと、セクハラは問題外であるとしても、指導と嫌がらせというところはどうしても切り分けにくい部分がある。その中でどのように対応していくのかというのは、本当に永遠の課題ではないかと思う。

私自身、プライベートと仕事をきっちり分けるというのは大前提ではないかと考えている。会社の中で見ていても、どうしても皆さん仲良く個人的に関わることは

あるが、やはりそこは仕事とは混ぜないようにしている。もちろん、個人で交流していただくことは全く構わないが、私自身その点は大事にしているところである。

そうして一定の線引きがなされることで、自然な良い関係がつくられていくのではないかと個人的には考えている。

【角野委員】

私も非常にショックを受けた一人であり、信じられなかったというのが率直な思いである。しかし、今こうしてコンプライアンスの体制が整い、声を拾い上げることができ、また声を出せる風土をつくっていただいている。このようにしっかりとした体制を構築していただくことで、声を上げた人が、その後も働きやすい環境の中で仕事を続けられるようにしていただきたいと思う。

先ほど60件という数字を示していただいたが、この流れの中での60件なのか、詳細はよく分からないところもある。ただ、私たちの世代ではなかなか言い出せなかったことを、今は声として上げられるようになってきているのだと思う。

だからこそ、声を上げた人が不利益を受けることのないようにし、今後も引き続き働きやすい環境の中で仕事ができるよう、取組みを進めていただければと思った次第である。

【清水座長】

私からも申し上げるが、大学においてもハラスメントは非常に重要な課題である。小さなものも含めると、毎年多くの相談が寄せられている。

まず、ハラスメントが発生した場合に、上に立つ者が毅然とした対応を取ることが何よりも大事なことだと思う。そういう意味では、福井県は非常に明快な形で毅然と対応され、この問題を乗り越えたと見てよいのかどうか、外からでは分からない部分もあるが、良かったのではないかなと思う。

ハラスメントの問題について、私が大事ではないかと考えていることが二つある。

一つは、ハラスメントに関する苦情の申出や訴えをしたときに、どのような手順で何が行われるのかを、みんなが知っていることである。「これを言ったらどうなるのか」という不安を皆が抱えている。大学の場合は学生という立場であることもあるが、少し嫌な思いをした際に、「これを言ったらその後どうなるのか」ということが最大の悩み事になっている。そのため、手順が常に示されており、このような選択肢がある、ここで申立てを取り下げることもし、といったことが全て見えるようになっていることが大切なのではないかなと思う。

もう一つ大事なのは、日頃からの研修を、無理をしてでも対面で実施することであると思う。ハラスメント研修についてもオンライン研修など様々な手法があるよ

うだが、あえて面倒くさくても皆で対面で集まり、何らかの発言をしてもらう。その中で、少し認識がずれていた場合に、「自分は少しずれていたのだな」と感じる機会があることも大切なのではないかと思った。

(3)次期「行財政改革アクションプラン」の策定に向けて

【御子柴委員】

議題（１）の際に概ね意見はお伝えした。引き続き、風通しが良く働きやすい職場を作っていただければと思う。行政課題は日々変わっていくので、県庁が目指すべき姿を明確にして進んでいただきたい。

【小川委員】

先ほども話題に挙げたが、生成ＡＩはここ半年ですごく進歩しており、今後は人の思考を超える可能性がある。時代の流れとしては、生成ＡＩを有効に活用していく必要があるかと思う。一人あたり年間３時間の業務が削減されたとのことだが、生成ＡＩを活用することで更なる余裕が生まれると思うし、生まれた余裕をどのように使っていくかが重要である。生成ＡＩはあくまでもツールなので、アナログとデジタルを使いこなす職員の育成が大切なのかと思う。

私が常日頃から言っていることだが、どの部署においても声掛け、確認、共有といった支えのアナログは非常に重要で、ハラスメントの防止といった面でも育成が必要かと思う。一方で、生産性向上のため、ＤＸによってペーパーをデジタル化して終わるのではなく、デジタル化したものを更に活用していく必要があり、活用方法のひとつが生成ＡＩなのかと思う。他の各都道県で既にＡＩを導入しているところがあるが、人材確保の困難性から生成ＡＩを活用しているという見方もできる。

アナログとデジタルを上手く組み合わせ、地方財政もひっ迫しているので、財政の状況を踏まえながら行政改革推進に繋がっていくことを期待する。

【山口委員】

これからいよいよ人口減少が本格化し、財政運営にも影響が出てくると思う。報告によると、財政調整基金の残高や県債残高は目標の範囲内で推移しているようで素晴らしいと思うし、県としては健全財政の維持が図られていると思われる。

しかし、まさにこれから人口が大きく減っていく中で、人口減少の進行度合いや行政サービスの維持という面で、各市町間の差も大きくなってくると思われる。今は技術職員の派遣や協働ルームといった形で市町の支援をしているとのことだが、さらに支援を強化し、市町を含めて県全体として行政サービスの質と効率性をどう維持するかが極めて重要なテーマになるかと思う。

【野尻委員】

ここに来るまでは、私は一県民として県庁に要望を伝えてきたと思うが、この5年間を経験する中で、県庁に勤める3,000人の職員の仕事があり、生活があるということが分かった。ここに来なければ分からないままだった。

去年の事件があった際にYouTubeで議会中継を流してみたこともあるが、そういったことも知らない県民が多いと思う。福井県を作っていくのは県民であり、職員の皆さんなので、県庁のことを精一杯発信していただき、県庁に任せず、県民が学びながら一緒に福井を作れるようにして行って欲しい。

【野波委員】

次期アクションプランの策定について質問がある。ハラスメント防止条例やコンプライアンス推進体制が新しくできたが、今はまだ行革アクションプラン2024の途中という状況。新しいアクションプランの位置づけについて、新たなアクションプランを作るのか、現在のアクションプランを変えていくのか、どういった方向性なのか教えていただきたい。

【前田 人事課長】

具体的にはこれからだが、基本的に今あるプランの中で重要なものについてはリバイスしながら継続していくような形と考えている、その時点の様々な行政課題や全国の動向も確認しながら、意見をいただきながら組み上げるものと考えている。

【野波委員】

次期アクションプランに向けての要望を申し上げる。9つの方針については、もっと推進する方向性でお願いしたい。その中で、行政の事務事業を評価する際に、インプット、アウトプット、アウトカムといった指標がある。今回の報告書を拝見すると、インプットやアウトプットはしっかり書かれているが、その裏には必ずアウトカムがあるはず。

例えば、資料22ページに12,419時間の業務が削減されたと書いてあるが、単純に残業が減ったということなのか、削減された時間を新たな価値ある行政サービスに向けたのかが分からない。働き方改革ということで、職員の負荷を下げるのが主目的なのかもしれないが、それだけではないと思うので、取り組みの結果、どのような変化があったのかを示してほしい。

オンライン化の話でいうと、オンライン化が進んだ結果、行政サービス受ける側にとってどのような良いことがあったのかを分かりやすく報告してもらえると、県民も県がしっかりやってくれている印象を持てるかと思う。そのようなところに気を配っていただき、引き続き推進していく事を期待している。

【徳本委員】

仕事の関係で全国の自治体と関わりがあるが、色々な方が会社を訪ねてきて、学校や公共施設を作りたいといった目的で、企業版ふるさと納税に協力してほしいとお願いに来る。企業側としては、100万円寄附しても実質10万円の負担で済むというもので、今期も企業版ふるさと納税を枠いっぱい使う形になった。

企業版ふるさと納税の市町村ランキングでは、福井があまり上位でないといったデータも出ており、新たな目標として設定しても良いのかなと思う。

また、群馬県で副知事をしていた宇留賀氏が、民間のまちづくり推進法人である（一社）前橋デザインコミッションの代表に就任され、話を聞く機会があったが、ファンドの組成に力を入れているとのこと。まちづくりは民間に移管した方がスムーズに進むそうで、行政では判断の難しい物件でも民間であれば取得でき、他の民間企業に貸し出しているようだ。

企業版ふるさと納税の活用や補助金をどう組み合わせるか、ファンドの組成など、お金の面の目標を次期アクションプランに盛り込んではどうかと思う。

【田中委員】

先ほども申し上げたが、やはり人が大事なので、風通しを良くして行ってほしい。

当社でも、例えば営業力強化のために何が出来るかなど、Forms アンケートをすると良い意見が集まる。行政は縦割りかもしれないが、様々な部署を経験するので、職員の意見を聞きながら、県の発展のために頑張っていたきたい。

【角野委員】

計画を読ませていただいて、キャリア形成や人材育成、それに対処するための部署の設置など、様々な計画や目標を掲げられているようだ。

全ての職員が誇りとやりがいを持って働けるような、充実した職場にしていくための計画を策定できるといいのではないかと思う。

【清水座長】

次期の計画策定に向けて、様々な意見が出たかと思う。

私からも申し上げると、5年前にも同じことを言ったかもしれないが、ぜひ県が率先して残業や休日出勤で無理をしなくても働ける仕組みを考えていただき、民間の私達にも共有していただきたいと思う。

例えば、オンライン化を進めた、在宅勤務を増やしたといった時も、小さな課題がたくさん出てきていると思う。そういった課題もセットで共有してほしい。

過去を振り返っても、働き方に関しては公務員が先陣を切って産休や育休を導入した経緯があるかと思う。民間では、やった方がいいのは分かるが、コストの問題

があってできないことがあり、公務員に先陣を切ってお手本になっていただきたい。

他の委員からも意見が出ていたが、ハラスメント対策はバランスがものすごく難しく、やりすぎると萎縮につながるため、県の方でバランスを考えていただきたい。ハラスメント問題に関しては大変なことがあったが、問題を通して福井県が何を学んだかを見せていただくことで、私たちの勉強につながるかと思う。

一方で、財政に関しては金利が上がってきており、本当に心を痛めている。国際的に経済の連携が進んでいるため、国がちょっと積極財政や減税の方向に舵を切ると金利が上がってしまい、油断できない状態になっているかと思う。福井県の財政を考える際にも、金利の動向には細心の注意を払っていただきたい。

(4) 閉会

【総務部長】

本当にありがとうございました。今回のアクションプランとハラスメント対策を進めていく中で、私自身が非常に大事だと思っているのは「不都合な事実から目を背けない」ということ。悪いデータ、職員の様々なハラスメントに対する意見、そういったものを決して隠さないということが非常に大事である。それは私自身にとっても辛いことであるが、しっかりと受け止めなくてはならない。

その上で、大事だと思っているのは「継続すること」である。ハラスメント対策も制度は作った。しかし、この歩みを一旦緩めてしまったり、安心してしまったりしてはいけない。

そのために何が必要かという、定期的な検証だと思っている。ハラスメントについては、年に2回ほど職員からアンケートを取ろうと思っている。その上で、私たちの取組みがどう進んできたのか、まだ課題は無いのかということを受け止めながら、次の改善点を見つけていきたい。そのように、検証と改善を繰り返して継続していくことが非常に大事だと感じている。行革のアクションプランについても、同じことが言えるのではないかと感じている。

特にハラスメントについて思うのは、意識改革、教育の部分が非常に大事である。私どもも言ったつもりでいても、理解されていないことがある。管理職の方でも、「これはハラスメントではないよね」と言うが、「ちょっと待ってください。それは違うでしょう」と思うことがある。やはり、伝えたつもりでも伝わっていないということが非常に多いと感じたので、そこは徹底して指導していかなければならないと思っている。

ただ、業務上の指導とハラスメントは確かに違う。ハラスメントは人権侵害であるというところが一つの線引きになるものだと思っている。私たちは、これは何のために行うのか、今行っている業務上の指導は人権侵害なのか、というところに立ち返って考えていく。その基本に常に戻ることが大事ではないかと思い、これから

の研修も進めていきたい。

また、次期のアクションプランであるが、本当に様々なご指摘をいただく中で、ついに人口減少が逃れられない時代になってきている。A I ・ A Xといった時代がやってきた中で、我々公務員の立場がどうなっていくのか、また県と市との関係がどうなっていくのか、まさにそれが問われる時代がいよいよやってきた。これもまた逃れられないことであり、不都合な事実から目を背けてはいけないと思っている。

そうした中で、本日いくつか貴重な視点があったと思う。その一つが、民間の視点と行政の視点は違うということ。最近少し懸念しているのは、県庁の職員も民間のプレイヤーと同じように仕事をしてしまうことがある。しかし、行政はプレイヤーではない。プレイヤーの方々を支えたり、うまく活躍できる環境を作ったりするのが行政の役割だと思っている。ところが、自らも一緒にプレイヤーになってしまうと埋没してしまう。大きな視点、高い視点から物事を見ることができなくなってしまう。そのあたりは、もう少し人材育成や組織の作り方も工夫していかなければならない。

先ほど、例えば民間の活力や民間資金を導入すること、民間の知恵をうまく活用すること、また共創スペースを県立大学の中につくるといった話もあったが、やはり官と民がそれぞれの持てる強みを活かし合うということは、新しいやり方として考えていかなければならない。そこは行政も進化していかなければならないと思っているので、そのあたりをしっかりと、汗をかきながら考えていくことが次の課題として残されているのではないかとと思っている。

それともう一つ、どうしても大事だと思うのはやはり人である。我々は生身の人間である。人間力というものをどう活かしていくのか、どう尊重していくのか。このあたりは職員育成の面でもそうであるし、県民サービスの面でもそうである。デジタルとアナログという中で、人間力として我々はどうあるべきかということも考えていきたいと思っている。

様々な貴重なご示唆をいただき、本当に悩みは尽きないところであるが、引き続き一生懸命悩み、汗をかきながら次の計画を作っていきたいと思う。

本当に皆様、5年間ありがとうございました。大変充実した会議の場を持たせていただいたことに、心より感謝申し上げます。誠にありがとうございました。

以上