

令和5（2023）年度第1回栃木県行政改革推進委員会会議結果の概要

- 日時：令和5（2023）年8月3日（木）14時00分～15時33分
- 会場：栃木県公館大会議室
- 出席者：安藤委員、植松委員、岡本委員、岸本委員、児玉委員、田部井委員、長谷川委員、水沼委員、山田委員、渡辺委員

〔県〕 仲山経営管理部長、江連行政改革ICT推進課長、堀越内部監査室長

1 会長あいさつ

本日の委員会は、「とちぎ行革プラン2021」の取組の進捗状況、令和4年度における内部統制制度の評価結果、及び新たな基本方針に基づく特定指導法人の見直しの取組について報告を受けることになっている。

各委員においては、それぞれの分野における知識と経験を活かし、県の行財政改革の推進に向けて、積極的に御発言いただきたい。

本日の委員会が実り多いものとなるよう、引き続き御協力をお願いする。

2 議事

(1) とちぎ行革プラン2021の推進状況について

—事務局から資料1により説明し、意見交換等を行った。

○委員

2点教えていただきたい。9ページのICTの利活用に関する項目で、モバイルPCを全職員に配備とあるが、今、県庁では部署もいろいろあると思う。テレワークというものに関してはどのように取り組んでいるのか、今後どう進めていくか、テレワークを推進する際に、働き方の基準みたいなものというのを用意しているかどうかということ、1点お聞きしたい。

もう1点は、同じ9ページの項目に県職員と気軽にフリーワークできるという座談会を去年8回開催したということで、新聞記事でも非常に好評だったという話だが、参加される職員の感想などがもしあれば聞かせていただきたい。

○県

まずテレワークについては、当初コロナの対策ということで導入したところだが、これを正式に業務の一つの形態としようということで、今現在は週2日までという条件にはなっているが、自宅或いは県が設けるサテライトオフィスにおいて、テレワークをしてもいいということで、一般的な県庁のルールとして、テレワークを推進しているところである。併せて、以前は勤怠管理を行う上で、定時過ぎはテレワークをしてはいけないというルールがあったが、現在は業務上の必要性があれば、超過勤務も認められるよう条件が緩和され、普通に県庁舎において勤務しているのと同じような形態でテレワークを利用することができるというような形で、テレワークを推進している。

○県

県庁職員トークカフェについては、県職員の採用において、このところ人材不足、競争倍率も低迷の傾向があるため、県職員として働くことに興味がある社会人の方等について、基本的には10名程度の方と県職員でフリートークをするというようなことを県の人事委員会の方で実施しているところである。職員の採用の動機づけにおいて、非常によかったというふうに、試験を受けた方からは話があったという情報は聞いているところである。

○委員

すごくいい取組であると思った。県庁で職員がどのようなことやっているか分からないような、林業とか土木業の方は、お話できるいい機会だと思ったので聞かせていただいた。

テレワークに関しては今後、一つの働き方として、定着もしくは広がっていくと思うが、先ほど話があったように、オンラインになると会議が逆に増えてしまったり、プライベートとの区別が非常に難しいという問題が多々出てくると思うので、その辺の基準をしっかりとこれから作ってくのかなと思い質問したところである。

○委員

2点ほどお聞きしたい。まず1点目で7ページの17番の、令和7年度末の県債残高を令和2年度末の水準未満に抑制ということで、評価がやや不十分とのことであるが、これに関しては、国の強靱化対策などで支出を求められたからということだった。

この根本的な問題として、この県債の残高をほぼ、伸びないという状況でとらえて、それを目標値にしているようであるが、何故県債の残高の方は増やさないのか。

むしろ逆に、経済・財政のパイを増やすのであれば、ある程度の県債残高の方の伸びは仕方ないと思うが、その点についてどう考えているか。

○県

財政の健全性の確保という取組項目の中で、国と同様、中期的な視点に立った財政運営という目標を立てているところだが、このところ、臨時財政対策債という起債が入ったことに伴い、現在の残高は増加傾向で推移している。

そういう中でもやはり県債残高の増加は、将来的に公債費の負担に及ぼす影響が非常に大きく、財政的な健全性を確保する上での目標としては、前回の行革プランと同様、今回の行革プランも、適切な範囲におさめるという目標の意味で、この令和2年度末の水準以下というふうに設定したところである。

当初これを守るべく、財政運営を図っていたところだが、その後令和元年の東日本台風等や、それを踏まえた国の国土強靱化の動き等があり、そのところについては事業の必要性があるということで、起債を当然したところだが、やはり長期的に見ると、県債の残高を無尽蔵に上げていく訳にはいかないので、必要な事業に対しての起債はしていくものの、一定の目標というものは定めなければならないというふうに考えている。

○委員

その目標値がほぼ伸びない、むしろ残高を削減するような目標値になっているところだが、逆に、経済成長をしていかなければならない中では、公的な支出の部分は大変重要なウエートを占めることになる。なので、そこを増やさないということは、経済成長を止めるという

ことになるのではないか。

○県

国地方も含めて税収を含めた財源をどう確保するのか、それから、確保した財源をどのように使っていくのか、財政運営をどのように考えていくのかということは、全体の中で検討していくべきものかなと思っている。

やはりプライマリーバランスをどうするかという議論は、国も地方も考えていかなければならないテーマだと思っているので、むやみに県債を削減するというのではなく、かなり令和2年度の段階まで上がってきた残高の水準を下回るという目標であるから、右肩で全部下げるという趣旨で決めた訳ではないと思っている。

○委員

国もそうだが、結局経済成長がほぼ横ばいで30年近くも止まっている。

やはりプライマリーバランスと借金を減らすという意味合いでの財政規律を守るということで、今までやってきて、日本のこの経済成長が止まっているような状況にあると考える。

逆に、呼び水として、県債・国債というのは、やっぱり必要なものはきちっと投資をしていかないと、肝心の経済の循環が止まってしまうかなと私は思う。

民間支出の方が大体6割、公的支出の部分が結構な割合があると思うので、その呼び水になるのはやはりこういった国債・県債であると思うので、そこに変にプライマリーバランスとかキャップをかぶせるべきではないと私は思うが、その辺の考え方はいかがか。

○県

地方の財政については、国が地方財政計画というものを定めており、その中でどういった財源を確保し、どういった形で歳出を考えていくのかという、大まかなところは示されているところである。

ご指摘の通り、公共の支出が経済の循環に一定の役割を果たしていることは間違いなく、災害対策を始め当然公の部分が担っていかなければならない部分はあると考えているところだが、一方で民間の資金をうまく活用していくというのも一つのテーマであるので、この辺りの地方財政運営の方針については、オールジャパンの国の方針も踏まえつつ、考えていかなければならないところもあり、栃木県の事情を勘案しつつ全体の方向性を見ながらの運営になるのかなと思う。

○委員

もう1点、8ページの地方分権の推進等、自治体間の連携協働ということで、今回はDX推進に関わる意見交換を実施したということだが、この間私も地元の首長さんと話をする機会があり、なかなか国と市町とのシステム系の連携がとれておらず、特に市町などは、財源の問題もあり、DX絡みやシステムの更新や維持の経費が非常に膨らんでいるので、共有していくことができれば、費用も削減できるのではないかと思う。

また、そういった共通のシステムや、情報の共有化・共通化、それから行政手続のデジタル化・デジタルサービスツールの共同調達などを今後県が主導して、市町村と一緒にやっていく考えはあるか。

○県

基本的に、まず各市町の基幹システムと呼ばれる、例えば住民基本台帳や税務といった部分については、現在国の方が標準化システムの導入というのを進めており、これについては将来的には、ガバメントクラウドと呼ばれているものである。国が、クラウド上に用意したあるエリアの中に、各市町村のそういった基幹系の情報システムを移行するというところで、今準備を進めているところである。

これについては、各市町村が移行するということにはなっているが、大きな問題としては、移行させるためのベンダーの数が、物理的にかなり厳しいということ。それから、移行するための費用が、当初、国が見込んでいた費用ではなかなか、その通りにいかないというような状況があり、その不足する分について、国の方で用意して欲しいというような要望を行っているところである。いずれにしても、まずその基幹的な部分から移行していくことになる。

それから、県の方にも、現在幾つか市町の方から共同調達であるとか、或いはシステムの共通化についての話をいただいております、できるだけそういったものに対して、対応できないかということで検討しているというのが現状の状況である。

○委員

ほかの県などを見ると、もうすでにやっているところもあるし、ガバメントクラウドに関しても、各自治体である程度バリエーションがとれるようなシステムにはなるようだ、業者、ベンダーからも聞いているので、できるだけ早い段階で検討、着手していただければありがたいと思う。

○委員

男性の育児休業で◎で達成ということだが、目標値が30%ということで、私の記憶が間違っていないければ、国では2025年に、50%という目標があったのではと思う。この30%という目標は引き上げるという考えはあるか。

○県

今般、合計特殊出生率が1.24という数字が栃木県で出て、現在知事の指示のもと、どういった少子化対策がとれるかトータル的な検討しているところ。その中で男性職員の育児休業取得率について、30%の目標に対して現在40%、これをできるだけ引き上げる方向で現在検討しているので、今後、近日中に、そのあたりの数字については、公表できるかなというふうに思っている。

○委員

4ページの審議会等委員に占める女性の割合について、37.6%から37.1%と確かに微減だが、これはすごく大きいことではないかと思う。この審議会等に参加する役職の方が女性から男性になったのも一因だという説明があったが、そういう中で、やはり男女共同参画となると、女性の積極的改善措置という部分もあるので、そういったことをやはり参加する企業・組織の方にはしっかりと働きかけるといことが、これまで以上に必要になってくるのではないかという、思いがある。これは私の意見である。

それとあと1点、9ページの、子育て支援制度をわかりやすく紹介する「新 職員のための子育て応援ハンドブック」の策定だが、これはどのような方法で作成されたのか、現場の経験者の声とかそういったものを多く拾い上げてハンドブックにされたのか伺いたい。

○県

まず審議会等委員に占める女性の割合については、この6月に、日光宣言ということで男女共同参画・女性活躍担当大臣会合の際にも、やはり一つの大きなテーマになったところである。

残念ながら0.5ポイント下がり、また目標値にも達しなかったもので、引き続き委員の選任に当たり、主に団体等をお願いをするケースが多いが、女性の委員の積極的な推薦をいただくようお願いをして参りたい。また、公募委員については、女性限定というわけにはいかないが、女性の方にもより多く手を挙げていただけるようなアプローチを考えていく必要があると思っている。

それから、ハンドブックについては、基本的には休暇・給与の制度や勤務時間の関係のサポートの制度といったものをわかりやすく解説をして、職員それから所属においても両方が理解をして、相互に子育てと仕事が両立できるようなハンドブックというふうに承知しているが、作成経過等については申し訳ないが、詳細な資料を持っていない。

○委員

例えば、男性の育児休業とかも、多分このガイドブックに入っているかと思うが、制度だけの説明よりも、よく、男性の取るだけ育休というのが問題になっているところ。育休は取るけど家で子育て参加してないよ、とかそういう現場の声もあるようなのでしっかりと本当の育休になるような、職員にとってのメリットのあるようなハンドブックになるのがいいのかなと思ったので意見を言わせてもらった。

○委員

審議会等に占める女性の割合が37.1%に減っていて、目標値40%、これは、公募委員といわゆる専門家委員が混在している割合だと思う。

この委員会も、私1人は公募で他の女性の方は専門家委員なので、そういった割合が、もう募集する時点、採用の点でも違うと思うが、その内訳が分かれば教えていただきたいなということが一つ。

あとはそのマイナスの理由として、女性公募委員の減少と、団体推薦において男性に変わったということだが、特に、どの委員会がその理由のように減っているのかということに関心があり、例えば何か子育てや男女共同に関するような委員であれば女性の応募が多いが、ここはすごく少ないというようなこととかがわかればお聞きしたい。

○県

各審議会それぞれの構成委員の男女比率については、手持ちの資料がないので、後で回答ということにさせていただきたい。

公募委員の募集については特に男性とか女性、というような制限をかけないで公募するというのが一般的になっているので、どのような方が応募されてくるかによってその割合が変わってしまうというのは、致し方ないことかなと思っている。

また一般的に言われているのは、委員の推薦をお願いしている団体によっては、構成員全体に占める女性の比率が少ないために、なかなか女性の推薦を依頼しても、難しいと回答されてしまうという状況もあり、我々としても非常に辛い部分だが、そのような状況になっている。

○委員

私の言い方が分かりにくかったと思うのだが、割合というのは、この37.1%、令和4年度のその中で公募委員と専門家委員、女性における公募委員と専門家委員の割合を、教えていただきたいという趣旨で発言したところ。

○課長

今手持ちでそのような資料がないので、後日ということによろしいか。

○委員

もしわかるのであれば教えていただきたい。団体の方をお願いしても、もともと男性の方が多い中で女性を推薦して欲しいというのが厳しいということがあるという話を私も自分自身の周りの友人知人等から聞いている。

その団体の方に働きかけるといっても大事だと思うが、例えば私のような、一般県民の女性の方が公募委員に応募してみようという気持ちになれるような機運の醸成というのも、大変重要なのかなと思う。それは、県の方からの働きかけ、もちろん例えば目につきやすいようにするとか、あとは、私、今日も業務を抜けて、こちらに参加していて、終わったらまた職場に戻るのだが、そういった、私は幸い雇用主が理解があって、ぜひ行ってらっしゃいということで、参加できるのだが、そういった県民目線での事業主、職場での理解ということも必要なのかなと思う。1意見として補足させてもらおう。ぜひ、今後検討いただきたい。

○委員

私は県の地方創生に関する別の会議の委員も務めているが、その会議では、労働組合の代表の方が女性から男性に交代されている。ただ、地方創生では産学官金労言士の代表者から意見をいただくという趣旨があるので、そこで求められているのは、女性としての意見もあるが、やはり労働組合としての意見なので、女性の比率が下がったことが問題だとは一概には言えない。審議会等にもいくつかのタイプがあって、専門家の知見を活用するもの、多様な県民の意見を反映させるもの、関係者の利害を調整する場と、それぞれ目的が違うので、一律に4割に設定するのは、やや乱暴な気がする。今のご意見のように、特に多様な県民の意見を反映させなければならない審議会等については、公募委員に女性が積極的に応募していただけるような働きかけが必要だと思う。例えば、公募委員を経験された方の体験談を発信すれば、私にもできるかもしれないと、もっと応募してもらえるのではないか。

○委員

オープンデータカタログサイトについて質問したい。今回、かなりサイトを変えたために、ダウンロード数が減ったということで、目標を設定し直すということについて、このままダウンロード数を指標に使っていくのか、或いは例えば掲載する情報の数がどれくらいふえているかという指標を変える方がいいのか、そのあたりを検討しているかという点について聞きたい。

それから、今回この減った方々っていうのが本当にこの情報を必要としている方だと思うので、この方々のアクセス解析というか、日本国内の方なのか海外の方からのダウンロードなのか、或いは学術・学校系なのか、或いは商業系なのか或いは一般の方なのか、そういう解析等はされているのか、教えてもらいたい。

○県

まずオープンデータサイトだが、これは栃木県が独自に作っているものではなく、公益財団九州先端科学技術研究所というところが、無料で公開しているサイトを活用している。こちらについてそういった仕組みを設定できるかについては、調査しないと分からない状況。

例えば、県のホームページ上にこういったサイトを作ったということであれば、いわゆるグーグルアナリティクスとか、ああいったものを導入することによって、ある程度、どこからアクセスされたか、そういった分析がかなり可能にはなるとは思われる。ただ残念ながら外部のサイトを無料で使っていることもあって、今の状況では、どのような方がアクセスされているかということについては分からないというのが現状である。

それから、適切なデータというのが何か、これはずっと以前からも言われていることだと思うが、本当にこのダウンロード数というのが、適切に表しているかについては、確かに考えていく余地というのはあるとは思っている。

今回、主要指標の見直しの中で、そういったものが必要かどうかということについても、検討はしたいと思うが、明確にこれがいい、というのがなかなか難しいかなと思っている。

○委員

9 ページ目で、ICT の利活用、RPA の利活用とあるが、具体的にどれだけ業務時間が短縮されたかという、実績はあるか。

○県

一部だが、例えば医療政策課、或いは障害福祉課において、件数的には、合わせて 3,200 件程度だったものが、もともとの作業時間が 530 時間ほどかかっていたものが、72 時間までに短縮されたというような、一つの例はある。

全体として RPA は最近非常に導入事例が多いが、全体としてどれくらいかというものについては、今日お答えできないが、かなり効率化について効果があるものだと認識している。

○委員

効果的効率的な県政運営というのが目標なので、実際どれだけ効率化の効果があつたのかということについても、全てではなくても、何か特定の業務についての例示でもいいので、成果実績のところも合わせて、示していただければと思う。

(2) 令和 4 (2022) 年度内部統制評価報告書について

—事務局から資料 2-1、2-2 により説明し、意見交換等を行った。

○委員

重大な不備があるということで、報告書の 17 ページの方に出ている。これがこの後監査委員の方から意見がついて、議会の方でもまた議論されることになるのかと思う。重大な不備がそれぞれ経営管理部の報告で、債権の不適切な管理、公文書の不適切な保管・取り扱い、それから、イの方では公文書の不適切な取り扱いとある。できる範囲で結構なので、ご説明願う。

○県

令和 4 年度における重大な不備については、経営管理部の出先機関において、令和 3 年度

から4年度という複数年度にわたり、自動車税での減免申請と換価の猶予申請という、県民からの申請事務に対する処理を怠っていたことと、他機関からの照会に係る事務25件を適正な処理、こちらもやはり業務遅延で、怠っていたことから、重大な不備、と判断したところである。

重大な不備の判断については、先ほど行政改革ICT課長からも説明したとおり、県・県民に対して大きな経済的または社会的な不利益を生じさせたかという点で判断を行うが、当該案件については、複数年度にわたって何回も繰り返したという点で、経済的・数的に大きな不備に当たるという判断、また、照会件数の25件を遅延しているということで、そちらも大きな経済的な不利益を生じさせたという判断を行ったところ。

当該案件については、所属において、申請の書類について適切に処理を行うよう、受理記録等の徹底等とあわせて、第三者による執行管理を行うことで、適正な処理を行う対応としている。

イについては、若干説明不足もあったかと思うが、内部統制評価報告書は令和4年度分の評価をしており、令和4年度分として、重大な不備2件とさせていただいたのはアの部分である。ちょっと説明が戻るが、リスク項目の8番の債権の不適切な管理と60番の公文書の不適切な保管・取扱いという、財務会計と公文書管理において2項目2件というカウントになる。また、イにおいては令和3年度中に起きた重大な不備であり、そちらについてはすでに評価済みなので今回の評価報告書の方にはカウントはしていないが、看過できないことから、説明資料の中で、重大な不備として記載しているものである。内容は記載の通りだが、令和元年から3年間複数年度にかけて雇用保険の資格取得届等に係る事務に対して210名の適正な処理を遅延したもので、こちらも所属において第三者・複数人によるチェックの体制の強化を行い、適切に処理を行っているところである。

○委員

こういうものが見つかるということがこの内部統制の評価の意味だと思うので、逆にこういうものを見つけて、対応していくということが、本来の目的に沿った考え方なのかなと思う。今後よろしく願います。

○委員

次のページの18ページの個人情報等保護、44のところ、個人情報等の誤送付、誤交付、誤送信ということで、今問題になっているマニュアル、マイナンバーについて。そのカードの再チェックとか、国の方でも今、物議を醸しているが、この内容について説明いただきたい。

○県

今回発見した個人情報等保護に係る不備に関して、マイナンバー関連のものについてはなかった。ただし、やはり個人情報をデータ化している部分等もあり、メールの送付先を間違えたとか、そういった内容のものが20数件発生したところである。

セキュリティインシデントと呼んでいるものだが、それらについては副知事を筆頭に報告体制・対応体制等を整備しており、再発防止に努めているところである。

○委員

先ほどの質問と少し重なるが、その17ページのイの方で、昨年度、令和3年度の内部統制

の評価の時には、重大な不備がなかったという報告がなされていたと思う。今回イの部分でいうと、令和元年から3年度にかけての、重大な不備があったとの報告だが、これは昨年度の段階で報告に至らなかったのは、対象とするところが違ったので、報告がなされなかったということか、それとも、昨年のときにすでに把握していたのか、その辺がわからなかったので教えていただきたい。

○県

この案件については令和4年度において判明したということで、当時は感知してなかったものである。

○委員

先ほどの話もあったが、こういう不備があることを、把握することがすごく大切なので、色々と事情もあるかと思うが、見逃し、という言い方は少々失礼かもしれないが、そのようにとられることもあるかと思い、気にかかって質問したところ。

○委員

私も17ページで、これは複数年度で問題だったと思うが、これは令和3年度から令和4年度にかけてというのは、その一つの案件でも時期が3月の31日から4月の何日かまでに、とかそういう形での複数年度だったということなのか。

令和3年度のときに、それがチェックできなかったのかということはどうなのかと思った。

○県

この案件については、複数年度に跨りという記載をしているが、令和3年度に1度職場で感知し対応していたものである。

その段階では数が少なかったり、または、結果として処理は適正に対応したため、所属の方も、それで完了したと思っていたところ、翌年度に同様な遅延を、発生させてしまった。複数年度に跨って同じミスが発生していたという点で、その所属における内部統制が、うまく機能していなかったということと、またその発生回数も多く、処理件数も遅延した件数も多かったという点で、令和4年度中の、内部統制における重大な不備と判断したところである。

○委員

ただこれは令和2年度から導入という形で、さあやるぞと言った次の年というか、やっぱり導入した時というのはすごい緊張感があると思うが、複数年度という言葉になると、あれ、どうしたのかなと思ったもので、質問をした。やはり重大な不備という形になってしまうというのは、残念だという思いがある。

○委員

1点確認だが、今回不備が見つかったのが、整備上3項目、運用上が159で、うち重大な不備が2項目だったと思うが、資料2-2の資料8に、主な不備の概要というのは、これはその一部を抜粋したのか。

○県

そのとおりである。

○委員

大きな経済的社会的な不利益があったかどうかというのは非常に定義が曖昧なので、不備が指摘されたことについては、なるべく広く開示したほうがいいと思うが、些末なものもあるので、全部ではなく主要なものを列挙すればけっこうだ。

(3) 特定指導法人の自律的運営に向けた基本方針に基づく取組について

一事務局から資料3により説明を行った。

意見交換等なし

(4) その他

○委員

出資法人について、評価シートで評価していくということで、これが各法人のあり方の改善につながるように期待する。

○委員

議事一つ目のとちぎ行革プラン2021に関して、スマートワークの取組が、県の各部署の職員のモチベーションに繋がって、トータライズで組織のパフォーマンスが向上すれば、素晴らしいなど期待している。

3 経営管理部長あいさつ

本日の委員会では、とちぎ行革プラン2021の推進状況等について御協議をいただいた。会長を始め、委員の皆様には、貴重な御意見や御助言を賜り、御礼を申し上げます。本日いただいたご意見を踏まえて、プランに掲げた項目、着実に実施するとともに、内部統制の適切な運用により、県の事務執行の一層の適正化に向けて、引き続き全庁を挙げて全庁挙げて取り組んで参りたい。

さらに県出資法人等の見直しについては、一昨年度来、御検討に御協力いただいていることに改めて感謝申し上げます。次回の行政改革推進委員会において、新たな基本方針に基づく初年度の運営評価結果を御報告するので、今後ともよろしくお願ひしたい。

最後に、御多忙の中、出席いただいた委員の皆様には、心より感謝する。県としては、引き続き、未来志向の行財政改革に積極的に取り組んで参るので、委員の皆様方には、より一層の御支援・御協力を賜るようよろしくお願ひする。