

令和 7 年度第 2 回 福島県行財政改革推進委員会 議 事 録

日 時 令和 7 年 9 月 8 日（月）
14 時 00 分～15 時 30 分
場 所 福島県庁北庁舎 2 階
プレスルーム

1 出席者

（1）福島県行財政改革推進委員会委員 計 9 名

千葉悦子委員（会長）、伊澤史朗委員、伊藤江梨委員、内山愛美委員、澁川恵男委員、丹野孝典委員、角田守良委員、西田奈保子委員、真船あい委員
（今泉仁寿委員、澤田精一委員は欠席）

（2）事務局 計 19 名

國分総務部長、金田総務部政策監、山内総務部次長（人事担当）、徳永財政課長、及川税務課長、菅野職員研修課長、石川行政経営課長、高橋人事課長、長谷川文書法務課長、鈴木財産管理課長、草野市町村行政課長、石井市町村財政課長、渡辺企画調整課長、佐藤風評・風化戦略室長、後藤デジタル変革課長、中島文化振興課総括主幹兼副課長、渡邊避難地域復興課長、早川人事委員会事務局採用給与課長

2 議 事

次期「福島県行財政改革プラン（素案）」について

3 発言者名、発言内容

次のとおり

令和 7 年度第 2 回福島県行財政改革推進委員会		(令和 7 年 9 月 8 日)
	——開 会——	
司 会	定刻となりましたので、第 2 回福島県行財政改革推進委員会を始めさせていただきます。	
	——あいさつ——	
司 会	初めに、総務部長から御挨拶を申し上げます。	
総務部長	総務部長の國分でございます。 よろしくお願いいたします。 福島県行財政改革推進委員会の開催に当たり御挨拶を申し上げます。 委員の皆様には、御多忙中のところ御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。 本日は、次期「福島県行財政改革プラン」の素案について御審議いただくこととしております。 前回 6 月の第 1 回行財政改革推進委員会におきまして、次期プランの方向性について、おおむね御了解をいただいたことを踏まえ、内容や指標等の見直しについて検討を重ね、今回、素案として取りまとめたものでございます。 限られた時間の中ではありますが、委員の皆様の率直かつ活発な御審議をよろしくお願いいたします。	
	——出席者紹介——	
司 会	総務部長は他用務のため、ここで退席をさせていただきます。 なお、本日は今泉仁寿委員、澤田精一委員が都合により欠席との連絡をいただいておりますので、御報告をいたします。 続きまして、県側の出席についてですが、御手元の出席者名簿により紹介に代えさせていただきます。 なお、広報課長につきましては、業務都合により急遽欠席となりましたので、併せて御報告をさせていただきます。	
	——議 事——	
司 会	それでは議事に入りたいと思います。 千葉会長、よろしくお願いいたします。	
千葉会長	引き続き会長を務めさせていただく千葉でございます。 皆様の御協力をいただきながら、円滑な進行に努めたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。 それではこれより議事に入ります。 本日の議事は、次期「福島県行財政改革プラン（素案）」についてでございます。	

	す。 一括して、事務局より説明をお願いいたします。
行政経営課長	行政経営課長の石川でございます。 引き続きよろしくお願いいたします。 それでは、次期行財政改革プランの現時点での素案について御説明いたします。 次期プランの内容に入ります前に、前回欠席の委員もいらっしゃいますので、まずは、これまでの経過等について御説明いたします。 本日は、「01 次第」「02 資料」「03 参考資料」の 3 つのデータをパソコンに保存しておりますが、本日の説明は「03 参考資料」を中心に説明してまいりますので、「03 参考資料」のデータを御覧ください。 1 ページを御覧願います。 次期「福島県行財政改革プラン」の策定についてであります。 これは、今年 6 月 4 日に開催した第 1 回目の行財政改革推進委員会において、お配りさせていただいたものと同じ資料になります。 その際、「1 これまでの経緯」の中で、現行プランが今年度末で計画期間満了を迎えるため次期プランの策定が必要であること、「2 現行プラン策定以降の状況変化」の中で、令和 8 年度以降も東日本大震災からの復興・再生について継続的な対応が必要であること、人口減少問題や多発する大規模災害など、複雑・多様化する行政課題に対応していく上で、働き方改革、DX の推進、人材の育成・確保、職員が能力を発揮できる職場環境整備の重要性が増していること、「3 次期プランの方向性」の中で、総合計画や現行プランとの継続性を図るため、現行プランの継承を基本とすること、2 の状況変化を踏まえた柱立てや取組内容、指標等の見直しについて検討すること、計画期間は総合計画の期間と合わせた令和 8 年度から 12 年度までの 5 年間とすることについて御了承いただいたところでございます。 次に、2 ページを御覧ください。 前回の皆様の御意見を踏まえた委員会の御助言であります。次期プランの策定に関するものについては黄色マーカーで表示しております。 先に説明した 1 ページ目の内容について異議がないことを本文で記載しております。また、下記の 5 で働き方改革、DX の推進、人材の確保・育成等にさらに重点を置くこと、現状を踏まえて適切に指標を見直すなど、より効果的な進行管理を行うことについて御助言をいただいたところであり、御助言を踏まえまして、今回の素案を作成しているところでございます。 なお、資料はありませんが、次期プラン策定に係る今後のスケジュール感につきまして、口頭で御説明させていただきます。 次期プランの策定に向けましては、今年度中に、今回を含めまして 3 回程度委員会を開催させていただきたいと考えております。 なお、委員の皆様の御予定もあると思いますので、変更の内容が軽微である

	場合には、書面での開催も検討してまいりたいと考えております。 まず今回、本日につきましては、次期プランの全体像、取組の柱、指標の見直し案について、参考資料を中心に御説明いたします。 また、事前にいただいている御質問にお答えするとともに、それ以外にも率直な御意見をいただきたいと考えております。 残りの委員会については、来年1月と3月の2回を予定しております。1月の委員会では、今回記載できていない指標の目標値なども含めて全体の素案に御意見をいただき、パブリックコメントを実施した上で、3月の委員会で最終的な計画案に対する御意見を頂戴したいと考えております。 それでは、次期プラン素案の内容について御説明いたします。 3ページを御覧ください。 次期「福島県行財政改革プラン（素案）」の全体像についてになります。 左側が現行プラン、右側が次期プラン素案となっております。 右側の次期プランを御覧ください。 現行プランからの変更箇所を赤字表記としております。 まず、名称、計画年度は、前回の委員会でも御了承いただきましたが、名称は現行プランと同じものとし、計画年度は、総合計画と同じ令和8年度から12年度までの5年間としております。 次に基本目標ですが、1つ目の目標を「総合計画の取組を支えます」から「下支えます」に変更しております。 元々、総合計画の取組の土台となって支えることを意図して基本目標に記載していたものですが、下支えとすることで、その趣旨がより明確に伝わると考えたことや、他県の同様のプランを調べた際に、県の主要計画の下支えという表現を用いていた事例も複数確認できたため、今回変更させていただきたいと考えております。 これまでの内容を変更するものではなく、より趣旨を明確に示すことを意図したものになります。 次に、基本目標の3つ目に、「職員が働きがいを実感できる魅力ある職場づくりに取り組むこと」を追加しております。 前回の委員会でも、働き方改革や人材の育成・確保にさらに重点を置くよう御助言いただきましたが、今後の人口減少を見据え、職員の育成・確保や離職防止対策がますます重要となる中で、次期プランにおいて魅力ある職場づくりにしっかり取り組んでいくべきと考え、基本目標に新たに追加したものになります。 次に取組の柱ですが、これまでの3本柱を4本柱に変更しております。 詳細は次のページで御説明します。 4ページを御覧ください。 次期プランにおける取組の柱についてです。 左側が現行プラン、右側が次期プランとなっております。 右側の次期プランを御覧ください。
--	---

	変更箇所を赤字表記としております。 丸の後ろに記載している項目が行革プランの目次にも記載のある具体的な取組項目となっております。 柱ⅠとⅡについては、前回の委員会で継承の方針を認めていただいたこと、今後5年間で継続してしっかり取り組んでいく必要があることから、取組項目については、現行プランのものをそのまま継承しております。 そのため、全て黒字表記となっておりますが、柱Ⅰ・Ⅱについても、次期プランの本文の中では、取組の中身等を時点修正しておりますので、申し添えます。 次期プランの柱Ⅲ、Ⅳについては、前回の委員会で働き方改革、人材の育成・確保、DXの推進に重点を置くことという御助言があったことから、左側の現行プランの柱Ⅲ「効果的・効率的で持続可能な行財政システムの確立」を、右側の次期プランの柱Ⅲ「働き方改革の推進と人材の育成・確保」、柱Ⅳ「DXの推進と持続可能な行財政運営の確立」に組み替えております。 柱Ⅲ、Ⅳの変更箇所は赤字表記となっておりますが、ほとんどは既に現行プランの中にある取組項目を柱の構成を替えて、より重点的に取組を進めていくという考えで再構築したものであるため、組替えという表現にしております。 一方、新たな取組項目はなくても、柱立てを組み替えた柱ⅢとⅣについては、現在の社会状況の変化を踏まえ、取組の中身を強化してございます。 赤字表記の具体的な中身については、次のページで御説明いたします。 5ページを御覧ください。 次期プランにおける主な変更点についてです。 先ほど赤字表記していた柱ⅢとⅣの現行プランとの主な変更点について御説明いたします。 まず、柱Ⅲの「i 働き方改革の推進」です。 県職員版の働き方改革基本方針に基づき、職員個々の事情に応じた勤務体系の制度を拡充するなど、職員のワーク・ライフ・バランスや業務効率化を進めることは、職員の働きがいに直結し、離職防止にもつながる重要な取組と考え、組替えにより独立した項目としたものでございます。 主な取組としては、職員の意識改革のために優良事例を紹介する「働き方TIME」の定期的な発行、長時間勤務の改善のために超過勤務縮減アクションプログラムの策定やDXの推進による業務の効率化、柔軟な働き方を推進するためコロナ禍で大きく進んだ在宅勤務や時差出勤などの取組を継続して進めてまいります。 なお、現行プランにはない新たな取組として、最近他の自治体でも取組が進んでいるオフィス改革について、全庁的に進められないか、現在検討を進めているところです。 次に柱Ⅲの「ii 人材の育成」です。 「1 人材の育成」と「2 人事評価制度の適正な運用」の2つで構成されております。
--	---

	人材の育成につきましては、自ら考え行動する職員を育成すべく、効果的な研修体系を構築し、職員の意識改革と能力向上を図ってまいります。 働き手の減少や職員確保が難しくなっている現状を踏まえて、行政サービスの維持・向上のためにも、人材の育成は重要な取組と考えております。 主な取組として、職員の意識改革や能力向上のため、研修を引き続き実施していきますが、効果的な研修体系として、職場内の研修「OJT」、職場外での研修「Off-JT」、自己啓発のための研修の3つを柱として人材の育成に取り組んでまいります。 具体的には、管理職のOJT能力を高めるためのマネジメント研修や、新採用職員のOff-JTとして、東日本大震災の被災地を訪れる現地研修、eラーニングを活用した多様なメニューによる自己啓発のための研修支援など、3つの研修の柱を効果的に活用し、職員の能力向上に努めてまいります。 また、現行プランにはない新たな取組として、DXの推進に向けた人材育成を追加しました。 具体的には、全職員向けの動画研修と各所属に配置したDX推進リーダー向けの外部講師研修や、業務改善スキル習得のeラーニング研修を実施するなど、DXの推進に向けた職員の育成に取り組んでまいります。 人事評価制度の適正な運用については、制度の適正な運用は職員が能力を十分に発揮できる職場づくりにつながるほか、組織目標と職員個人の目標を連動させることにより、意欲の向上にもつながるため、今後もしっかり取り組んでまいります。 主な取組として、適正な人事評価制度を実施するために、引き続き評価者研修などを通して、公正・公平な評価を行うとともに、定期的な評価面談の中で、公私問わず悩み事などを相談できる環境をつくるなど、風通しのよい職場づくりにつなげてまいります。 6ページを御覧ください。 柱のⅢの「iii 人材の確保」です。 この取組項目については、現行プランを大きく見直した項目になります。 人材の確保については、近年全国的に公務員志望者の減少傾向が進んでいる中で、今後ますます人口減少が進むことを考慮すると、喫緊の課題であるため、ほぼ新たな取組項目として見直したものです。 主な取組も見直しており、試験制度の見直しとして、試験期日の前倒しや民間企業との併願も可能なSPI試験の導入、公務の魅力発信や職員採用募集活動の強化として、X、Instagram、YouTubeなどのSNSの積極的な活用、早期離職対策や内定辞退防止策の強化として、インターンシップの受入れ人数拡大や内定者への交流会の実施などにより、必要な人材の確保に努めてまいります。 次に、柱Ⅲの「iv 多様な人材が活躍できる職場づくり」です。 子育てや介護の有無にかかわらず、全ての職員が安心して働ける職場環境づくりを進めることや職員の健康保持・増進に向けた取組を行うことは、仕事に
--	---

	対する意欲や職場全体の公務能率が図られるほか、離職防止や人材確保にもつながるものと考えております。 主な取組として、男女ともに育児休業を当たり前に取れる職場環境の整備や、先輩女性職員のワーク・ライフ・バランスの経験談を聞いて、自らのキャリアを考える若手女性職員のキャリアデザイン研修の実施、メンタルヘルス対策のための管理職向け研修会や定期的な全職員のストレスチェックの実施など、多様な人材が活躍できる職場づくりにしっかり取り組んでまいります。 最後に、柱のⅣ「i DXの推進」です。 付加価値の高い行政サービスの提供や公務能率の向上を図るため、デジタル技術やデータを効果的に活用し、業務や行政手続の見直しを進めていくことは、人口減少が進む中で、行政サービスの維持・向上を図るためには不可欠であると考えております。 主な取組として、付加価値の高い行政サービスの提供のため、行政事務のオンライン化を進めることを目指し、希望する市町村への専門家の派遣や県及び市町村への行政手続をスマホやパソコンから行うことができるポータルサイトの活用促進のほか、県庁内の業務効率化のために、RPAや昨年度ガイドラインを作成した生成AIの活用を積極的に進めてまいります。 また、県庁ペーパーレス化アクションプログラムの策定によるペーパーレス化に対する意識啓発や電子決裁の利用促進のほか、庁内WiFi、クラウドサーバ、モバイルパソコンなどの環境整備にも計画的に取り組み、県庁のペーパーレス化を今後も一層進めてまいります。 次に7ページを御覧ください。 次期行革プランの指標（案）についてでございます。 右上の枠囲みを御覧ください。 指標の数についてです。 現行プランの指標は30個でしたが、次期プランに向けては、12個の指標を追加、9個の指標を削除することで考えております。 その結果、合計33個の指標を管理していくことを予定しております。 なお、見直した指標は追加と削除の両方に記載しております。 表中の黄色の網掛け部分が今回新たに追加する指標になります。 基準値及び目標値については、既存の指標も含めて、現在担当課において調整中であるため、本日は指標の項目について御意見をいただきたいと考えております。 なお、前回の委員会での「現状を踏まえて適切に指標を見直すなどにより、効果的な進行管理を行うこと。」という御助言を踏まえて、見直しを行っております。 それでは追加した指標を中心に説明してまいります。 まず、指標③「地域の魅力発信に係る交付金を活用した県事業の予算額」です。 指標の見直しになります。
--	--

真ん中の列、指標の説明ですが、復興庁の地域情報発信交付金を活用した県事業の予算額となっております。 1 番目の列、追加する理由ですが、風評・風化対策強化の取組を支える財源について定量的に把握するため、指標の見直しを行うものです。 現行プランでの風評・風化対策の取組の指標は、「福島県に良いイメージを持っている人の割合」でしたが、あくまでWebによるイメージ調査を集計した結果であり、本県の取組との関係性が不明瞭であったため、国からの予算額を指標とし、風評・風化対策を今後もしっかりと実施していくための財源の確保状況が分かる指標に見直すものです。 8 ページを御覧ください。 指標⑬「オフィス改革実施前後の職員満足度」です。 これは新たに指標を追加するものです。 指標の説明ですが、オフィス改革実施所属におけるアンケートにおいて「満足した」などと回答した職員の割合となっております。 追加する理由ですが、オフィス改革が公務能率の向上や働きやすさの改善につながったかを把握するため、今回新たに追加するものです。 先ほども説明しましたが、オフィス改革の取組については現在調整中ですので、実施する場合の指標となります。 次に、指標⑭「復興の現場を学ぶ研修によって意識が変わった若手職員の割合」です。 これも新たに指標を追加するものです。 指標の説明ですが、研修後のアンケートで「自身の考え方や行動の変化につながった」などと回答した職員の割合となっております。 追加する理由ですが、復興の現場を学ぶ研修を通して、福島県職員としての意識や行動の変化につながったかを把握するため、今回新たに追加するものです。 次に、指標⑮「管理職のマネジメント研修の活用度」です。 これも新たに指標を追加するものです。 指標の説明ですが、研修後のアンケートにおいて「実際の業務にいかすことができる」などと回答した職員の割合となっております。 追加する理由ですが、管理職員が部下職員の育成に向けてマネジメントに必要な知識を取得し活用できるかを把握するため、今回新たに追加するものです。 次に、指標⑯「人事評価の評価者研修活用度」です。 指標の見直しになります。 指標の説明ですが、研修後のアンケートで「実際の業務に生かすことができた」などと回答した職員の割合となっております。 追加する理由ですが、管理職員が人事評価において必要な知識を取得し、活用できたかを把握するため、指標の見直しを行うものです。 現行プランにおける人事評価制度の取組の指標は「評価者研修の理解度」でしたが、「理解できた」よりも研修の成果を正確に反映するため「業務にいかす

ことができた」に見直すものです。 9 ページを御覧ください。 次に、指標⑰「採用候補者試験における受験倍率」です。 これは新たに指標を追加するものです。 指標の説明ですが、採用候補者試験における採用予定者に対する一次試験受験者数の割合となっております。 追加する理由ですが、採用候補者試験における受験者の確保に向けた取組の成果を把握するため、新たに追加するものです。 次に、指標⑱「インターンシップ実習生の満足度」です。 これも新たに指標を追加するものです。 指標の説明ですが、インターンシップ後のアンケートにおいて「満足した」など回答した実習生の割合となっております。 追加する理由ですが、インターンシップを通じて、県行政への理解を深める機会を提供できているかを把握するため、今回新たに追加するものです。 次に、指標⑲「県で働くことへの興味関心が高まった内定者の割合」です。 これも新たに指標を追加するものです。 指標の説明ですが、交流会後のアンケートにおいて「興味関心が高まった」などと回答した内定者の割合となっております。 追加する理由ですが、交流会を通じて内定者の興味関心を高められたかを把握するため、今回新たに追加するものです。 次に、指標⑳「生成ＡＩを普段から利用している職員の割合」です。 これは指標の見直しになります。 指標の説明ですが、職員アンケートにおいて「生成ＡＩを普段から利用している」などと回答した職員の割合となっております。 追加する理由ですが、生成ＡＩ活用の進捗状況を把握するため指標の見直しを行うものです。 現行プランにおけるデジタル技術を活用した業務効率化の取組の指標は、「ＲＰＡの導入により削減される業務時間」でしたが、同指標は令和７年度の目標を令和６年度で既に達成するなど、ＲＰＡ導入は一定の成果を上げたものと考え、より業務効率化につながることを期待される生成ＡＩの指標に見直すものです。 なお、ＲＰＡの導入は、行革プランの指標からは落としますが、今後も継続して活用していく予定です。 次に、指標㉑「電子決裁率」です。 これも新たに指標を追加するものです。 指標の説明ですが、県の文書管理システムにより電子決裁を行った割合という説明となっております。 追加する理由ですが、さらにペーパーレス化を進めるため、電子決裁の目標値を設定し、利用状況を把握するため今回新たに追加するものです。 次に、指標㉒「複合機の使用件数」です。

	指標の見直しになります。 指標の説明ですが、知事部局における本庁及び出先機関の複合機の使用件数となっております。 追加する理由ですが、ペーパーレス化の進捗状況をより的確に反映するため、指標を見直すものです。 現行プランにおけるペーパーレス化の取組の指標は、「知事部局における本庁機関のコピー用紙購入量」でしたが、同指標はコピー用紙を購入する所属の意向が強く働き、各所属での取組が直接数字に反映されにくい指標になっていたため、より的確に各所属の取組が反映しやすい複合機の使用件数に指標を見直すものです。 なお、県庁ペーパーレス化アクションプログラムにおいて、コピー用紙購入量の数値管理を今後も継続していく予定です。 最後に、指標㊸「市町村における行政手続等に占めるオンライン化率」です。指標の見直しになります。 指標の説明ですが、国がオンライン化を推奨している行政手続に対するオンライン化の実施率となっております。 追加する理由ですが、市町村の行政手続等におけるオンライン化率を把握するため、指標を見直すものです。 現行プランにおける行政手続のオンライン化の指標は、「行政手続のオンライン利用率」でしたが、過去の委員会でも御指摘ありましたとおり、目標値と実績値との乖離が大きく実態と合っていないかったため、より実態に即した指標に見直すものです。 最後に1ページ飛んで、11ページを御覧ください。 現行の行革プランから削除する指標の一覧になります。 一番右の欄に記載の理由により、削除するものになります。 先ほども説明しましたが、見直し前の指標も含まれております。 説明については以上になります。
千葉会長	どうもありがとうございました。 それでは、質疑応答に入りたいと思いますが、その前に、委員から事前にいただいた御意見や御質問などがございますので、まずそれらについて県側から回答をお願いしたいと思います。 行政経営課長お願いいたします。
行政経営課長	事前に伊藤委員から御意見があった件についてお答えさせていただきます。 まず、次期プランの全体に係る部分で以下の意見がございました。 「現行の行財政改革プランに引っ張られ過ぎているのではないか。」「前回のマイナーチェンジという印象を受ける。」「総合計画の内容やマインドがしっかり反映されているように見えない。」「文言は柔らかく、職員へのメッセージ性を持つものであるべきと思う。」という御意見をいただきました。

	それに対する回答ですが、前回の第1回行財政改革推進委員会でも御説明させていただきましたが、本プランは総合計画の下支えという位置付けで、少なくとも総合計画の計画期間である令和12年度までの5年間は、現行プランを継承したいということで御了承いただいたという認識でおります。 そのため、現行プランの取組を継承するイメージで今回の次期プラン素案を作成していますので、御理解いただければと思います。 一方で、取組項目は同じであっても、柱立ての構成を変えた柱Ⅲ、Ⅳの具体的な中身については、より強化したり、充実させたりしております。 また、本プランについては、総合計画の内容そのものを直接反映するというのではなく、働きやすい環境づくりを通して職員が能力を発揮しやすい環境を整備したり、必要な予算をしっかりと確保して必要な事業が実施できるようにしたりと、内部管理の目標を中心に定めたものでございまして、本プランは総合計画の取組がしっかり進むよう下支えする土台となってやっていく位置付けと考えてございます。 なお、総合計画のマインドについては、反映できるものがないか今後検討してまいりたいと思います。 文言の柔らかさにつきましては、県民向けというより主に職員向けの内部管理の計画であることと、現行プランとの継続性から、このままとさせていただきたいと考えておりますが、他県のプランの書きぶり等について研究させていただいて、修正できるところがあれば対応したいと考えてございます。 次に、同じく伊藤委員からですが、柱のⅣの「ii 簡素で効率的な組織づくり」について、「D Xに限らず非効率で無駄な業務プロセスの削減を進めるべき。」と「もっと必要な業務に注力できるよう、業務プロセスの削減を指標にしてほしい。」という御意見をいただきました。 非効率で無駄な業務プロセスを削減すべきというのは、まさにおっしゃっておりだと思います。 無駄な業務を削減することは、管理職の本来の業務でありまして、超過勤務縮減アクションプログラムの中でも働きかけているところでございます。 一方、職員向けの内部管理の業務であれば、一定程度削減しやすいところもありますが、県民向けの業務ですとサービス低下につながる恐れなどもあり削減しにくいなど、県の業務は幅広いため、業務削減の一律の指標を作るというのは難しいと考えております。 そのため、まずは超過勤務時間を指標管理することで、業務の効率化も含めて把握していきたいと考えてございます。 また、デジタル技術の活用で業務を効率化し、より重要な業務に注力する時間を増やすというのも有効な手段と考えていますので、生成A Iの導入やペーパーレス化、電子決裁などのD Xの取組についても、しっかり指標管理しながら取組を進めていきたいと考えております。 なお、伊藤委員からは以上の厳しい意見だけではなく、「柱に職員の働く環境の要素を加えた点はすばらしい。」「職員の職場満足度という指標はすばらしく、
--	--

	目標高く達成してほしい。」というお褒めの言葉もありましたので、合わせて御報告しておきます。ありがとうございます。 次に、内山委員から出前講座について御質問がありました。 本日、担当の復興・総合計画課が別業務のため欠席となっておりますので、私から回答させていただきます。 御質問は、「出前講座を実施していると思うが、どのようなところからの依頼が多いのか、またどのようなテーマの依頼が多いのか。」ということでございました。 本プランに記載の出前講座の復興に関する部分につきましては、県内外の教育関係機関、具体的には福島学院大や農業短大、東北大学などからの依頼により、本県の復興の現状や取組をテーマに実施しているということでございます。 併せて、県外企業や他県の議会の視察等でも情報発信をしているということでした。 また、総合計画の出前講座もやっております、県内の小中高の学校などに対して、復興の現状も含めて広く情報発信しているということでございましたので御報告しておきます。
千葉会長	ありがとうございました。 人事課長お願いいたします。
人事課長	事前に伊藤委員から「職員、特に若手職員の意見を施策に取り入れているのか。」という御意見をいただきましたので、お答えいたします。 働き方改革の推進に向けまして、職員の多様で柔軟なワークスタイルの実現に向けた検討を行うため、若手職員を含む部局横断プロジェクトチームを設けて、チームの意見を取り入れながら柔軟な働き方の実現に向けて、各種取組の検討を行い、取り組んでいるところでございます。 引き続き、職員の意見をしっかりと取り入れながら働き方改革を推進し、仕事と生活の調和を図りながら、職員が持てる力を発揮できるように取り組んでまいりたいと思っております。
千葉会長	ありがとうございました。 採用給与課長お願いいたします。
人事委員会事務局 採用給与課長	事前に内山委員から人材確保に関する御質問をいただきましたので、お答えしたいと思います。 御質問の内容としては、「全国的に公務員志望者が減少しているという記載があるが、その要因などをリサーチしているか、またその理由を教えてください。」という質問でございました。 公務員志望者が減少している理由はいくつかあると思うのですが、主な要因として2つあるかと思います。

	1点目は、勤務環境や待遇面を民間企業と比較した場合に、見劣りしているという部分もあろうかと思います。 また、もう1点は、県職員の仕事内容や仕事のやりがい、魅力というものをうまく若い人たちに伝えきれていないのではないかとということも感じております。
千葉会長	ありがとうございました。 職員研修課長お願いいたします。
職員研修課長	内山委員から、「新採用職員に対しては、一般的に財務や総務などの研修を行っていると思うが、新採用職員は東日本大震災について詳しいことが分からないため、それに対してどのような研修を行っているのか。」という御質問をいただいておりますので、そちらについて御回答いたします。 まず、県の研修については、平成3年からふくしま自治研修センターにおいて県職員と市町村職員と一緒に研修をさせていただいております。 その中で、職層別研修というものがありまして、新規採用職員に対しての一般的な研修、例えば公務員の倫理や接遇、仕事のポイントなど、公務員としての基本的な考え方や仕事をする上での基礎的な内容を学ぶため、採用された年の前期と後期に1回ずつ、自治研修センターに泊まりながら研修を行っております。 その上で、御質問いただきました震災関係の研修でございますが、こちらは、「ふくしま復興現地研修」というものを県職員向けにやっております、ホープツーリズムの一環としての研修として、1泊2日の行程で現地に行き研修を行っております。 研修では、東日本大震災・原子力災害伝承館で語り部の方のお話をお聞きするほか、浪江町の請戸小学校や大平山霊園などに行ったり、双葉町の浅野燃糸さんでお話を聞かせていただいたりしております。 また、震災後に新たに営農再開された法人を訪問させていただき、お話を伺ったりしております。 研修の中では、フィールドパートナーといって現地を案内していただく方に御自身の経験などをお話いただいているほか、参加者が相手の方とやりとりをしたり、グループワークで意見をまとめる際に自分の考えを発言するということもやっておりますので、このような研修を通して、まず現地に行き、見て、聞いて、自分にとって復興とは何なのかということを考える研修を行っております。 この研修は令和2年度から実施しておりますが、なぜ始めたかと申しますと、新採用職員で一番若い方では、高校を卒業してすぐ入庁されますが、その方ですと震災当時4歳ということで、親御さんから話を聞いたということはあるかもしれませんが、実体験として震災の実感がないということもありますので、現地に行き、現地の方のお話も聞いてもらった上で、そうしたものを理解し

	ていただくことを目的に始めてございます。 そのほか、震災と原子力災害の経験伝承に係る講演会というものをやっております。震災当時の県の部長や当時様々な業務に関わった職員の話の聞いたり質問をしたりして、当時の状況や当時どのような気持ち、考えで災害対応を行っていたのかということを知ってもらう機会にしておりますので、このような震災について自ら考えるという研修を行っております。
千葉会長	それでは、質疑応答に入りたいと思います。 先ほど事務局の説明がございましたが、意見や質問がございましたら御自由にこれから御発言いただきたいと思います。 それではまず始めに、前回御出席されなかった伊澤委員と内山委員から御発言をいただきたいと思います。 伊澤委員お願いいただけますでしょうか。
伊澤委員	前回の行財政改革推進委員会は公務のために出席ができませんでしたが、令和7年度は、次期「福島県行財政改革プラン」の策定が主な議題になると承知しております。 御承知のとおり、双葉町は令和4年8月に避難指示の一部が解除され、町への帰還を果たしてから3年が経過したところであります。 町の復興は緒に就いたばかりであり、ひいては福島県の復興もこれからが正念場を迎えると思っています。 そのため、柱の1つである「東日本大震災・原子力災害からの復興・再生」の中でも、市町村の行政運営に対する人的支援等や財政運営に対する支援について、引き続き重要な取組として、プランに位置付け、継続して県の支援をお願いしたいと思います。 また、働き方改革やDXの推進を柱に捉えて、これまで以上に県が率先して取り組むことで、県内市町村に更なる取組の輪が広がるため、積極的に発信すべきと考えております。 福島県が取り巻く状況を的確に捉えて有意義な行財政改革プランとしてほしいと考えております。
千葉会長	行政経営課長お願いいたします。
行政経営課長	現行プランの策定前においては、「復興・再生に向けた行財政運営方針」というものを策定しまして、震災からの復興を本県施策の最重要事項として取組を進めてきたところでございます。 被災市町村の人的支援、財政支援につきましては、現行プランでも柱Ⅰで、しっかりと位置付けて取組を進めてきたところでございますが、令和8年度からの5年間、つまり第3期復興・創生期間中についても、継続してしっかりと取り組む必要があると考えてございます。

	避難地域の復興は市町村ごとにばらつきがあるため、市町村の復興状況に応じた適切な支援が必要と考えておりますが、震災・原子力災害からの復興・再生は引き続き本県の施策の最重要事項と考え、柱の1番最初に引き続き位置付けさせていただき、次期プランにおいてもしっかりと取組を進めていきたいと考えております。 また、働き方改革、DXの推進についても、委員御指摘のとおり、県で率先して取り組むことで、市町村でも取り組みやすくなることも期待できますので、今回の柱ⅢとⅣに特出して位置付けておりますが、しっかりと取組を進めていきたいと思います。
千葉会長	それでは、続きまして、内山委員お願いいたします。
内山委員	前は欠席させていただきまして、すみませんでした。 丁寧な御説明ありがとうございます。非常によく分かりました。 その中で、感想を1つと質問を2つさせていただきたいと思いますが、若手職員の皆さんが復興についての研修を受けられることで、復興についてすごく柔らかい気持ちで受け止められるのかなと思っております。 おそらく課によっては、学んだことをすぐ実践に使えないという場合もあるかと思うので、ぜひ研修した後にできるだけそれがどこかでいかせる機会を作っていただければと思います。 次に、質問ですが、まず人材の育成についてでございます。 自律型の職員の育成とありますが、おそらく県だけではなく、民間も含めて、自律型の職員や社員を育成するというのは非常に難しいことかと思っています。 その中で、具体的にそのための育成として、重点的にこのようなことをやっていくということがあれば教えていただきたいというのがまず1点目です。 2点目としては、内定辞退防止策の強化とありますが、今お話を聞いた限りだと、福島県職員に対しての魅力が発信しきれていない、少し足りていないという御意見があったのですが、私が若い方とお話しして感じるのは、福島県内の企業さんと比べて、それほど福島県に勤めることに魅力がないと感じている様子は感じておりません。 内定者を対象にして、福島県職員としての仕事のやりがいや魅力などを伝える場というのは具体的にどんな形なのかということと、今年、私も福島県庁さんにインターンシップに来られた方を2名ほど対応させていただいたのですが、お話を聞きますと、3日間のインターンシップで彼女たちはとても魅力を感じて帰ったようでして、3日間でその魅力を伝えることについて、どのようなところに重点を当てて、どのような形で魅力を伝えていこうとしているのか教えてください。よろしくをお願いします。
千葉会長	職員研修課長お願いいたします。

職員研修課長	委員がおっしゃるとおりでございます、まさに今復興の現場で働いてる方と、今は直接携わっていないという方がいらっしゃいますが、その後の人事異動によりどこかで必ず復興に関わることになりますし、直接携わっていないと本人は思っているかもしれませんが、御指摘のとおりだと思いますので、これから考えていきたいと思います。 また、自律型職員の話でございますが、私どもも非常に難しいことだと思っております。 例えば、先ほどのふくしま復興現地研修では、自分で考えて、言葉にして、それを発表して、グループワークにおいてみんなでまとめていくということをやっておりますので、いわゆる座学ではなく、自ら考えたり言語化するという研修を、自治研修センターも含めて重点的にやらせていただいております。 また、先ほどのふくしま復興現地研修について、一部の職員ではありますが、研修で見てきたことや聞いてきたこと、自分が考えたことというものを知事の前で発表する場を設けさせていただいております。 これは「知事と語るふくしまの未来」と銘打ってやっておりますが、どのような発表をするかを工夫しておりまして、単に見てきた、聞いてきた、こうだったということではなく、それを自分の実生活や仕事にどうやっていかすかということ話をしてもらう今年度は取り組んでおりますので、そのような工夫をすることによって、自律型職員の育成というものを図っていきたいと考えております。 また、中堅の職員においては、事業の企画立案、復興計画や総合計画をいかに具体化していくかということが重要だと思いますので、そのような企画立案研修というものをやっております、どのように状況分析をして、どのように事業化していくかという研修などもやっております。 さらに、管理職についても、新任管理者特別研修において、管理職自らが自分で考えて行動するというを手本として見せなければならぬと思っておりますので、知事から、例えば県政の課題や管理職とは何かということを直接お話いただき、その中で自分事として考えてもらうということもやっております。 次に、内定辞退防止対策の部分について、私どもも取組が遅れておりまして、他県では既に実施している取組であると思っております。 内定者懇談会の企画の段階から、若手職員に参加してもらい、自分自身が県庁に合格した際に、どのようなことが不安だったのか、どのようなことが知りたかったのかということのアイデアを出してもらうと同時に、若手職員に内定者懇談会に参加してもらい、1日の仕事の流れを説明してもらったり、内定者の方からの質問に答えてもらったりしております。 なお、技術職と事務職、また、技術職の中でも職種によって、仕事の内容等に違いがありますので、きめ細かに対応するため、各職種の職員に参加しても
--------	--

人事課長	らい、そのような質問に答えることにより、内定者の方に入庁する意識を持ってもらい、ぜひ辞退をしないでもらうという取組をしております。 内山委員の御質問にお答えいたします。 インターンシップについて、私の方から御説明させていただきたいと思っております。 まず、本県においては、県行政に対する理解を深め、県のイメージアップを図るため、平成15年度から、夏の時期に大学生等をインターンシップ実習生として受入れさせていただいております、重要な採用活動の1つとして位置付けております。 新規採用の人材確保が非常に困難な状況であるため、県職員の魅力発信のために、受入れ枠を徐々に拡大しながら、インターンシップを希望する全ての学生の受入れができるように調整をさせていただいております。 具体的に数を申し上げますと、今年受入れをさせていただく方は現時点で166名ということで、昨年度に比べても増えているという状況になります。 実習生の生の声をお伝えさせていただくと、イノベーション・コースト構想関連施設の視察に行った学生からは、「これまでは言葉としては知っていても、実際にどのようなプロジェクトなのかということは詳しく把握できていなかったが、インターンシップの中で職員に同行して視察したことで、具体的な取組を理解することができた。」ということ聞いております。 また、移動中の車内や昼食の際に、職員から「なぜ福島県庁を選んだのか。」という話を直接聞いたことが非常に印象に残っているという声もありましたので、こうしたことも非常に重要だと思っております。 座学だけでは物足りない場合もあるかと思っておりますので、インターンシップに参加していただいた学生の方に、各所属で趣向を凝らしながら様々な機会を提供することなどにより、県が幅広い仕事をしていることを理解してもらえるように取り組んでおります。
千葉会長	それでは、他の委員の方々もお待ちになっていたと思いますので、御発言いただきたいと思います。 真船委員お願いいたします。
真船委員	詳しく御説明いただきましてどうもありがとうございました。 意見1点と質問1点ということでお伺いさせていただきたいと思っております。 働き方改革の推進ということで、残業時間の削減や離職防止対策などの様々な取組を進めているかと思いますが、法律の改正によって令和8年度から事業者側にもカスタマーハラスメントの対応が義務化されまして、社会通念上相当な範囲を超えた、いわゆるモンスタークレマーに対する対応について、世の中の的にも話題になっているかと思っております。 残業時間の削減や業務効率化に加え、やはりそういう方がいると、行政の活

	動自体や他の県民の方にも悪影響を与えるところが大きいかと思いますので、今後、職員への研修や防止策、マニュアルといったところもぜひ検討を進めていただきたいと思います。 また、既にそうした対策についての取組を始められているものがあれば教えていただければと思います。
千葉会長	人事課長お願いいたします。
人事課長	お答えいたします。 カスタマーハラスメントに対して、現在取り組んでるものがあれば教えてほしいというお話でした。 現在、県においては、各ハラスメントに対するマニュアルを整備しており、例えば、福島県職員コンプライアンス・マニュアルの中で、職場に来た方が、今お話いただいたようなカスタマーハラスメントのような状況になった場合の対応方針を詳しく書いております。 また、長時間にわたる居座りであったり、大声・恫喝といったものも含めて、何かあったときに職員の身に危害が及ばないように不当要求防止マニュアルを作成しており、例えば、県本庁舎内でそうした行為があった際に、まずは守衛に連絡をするような体制もつくらせていただいております。 さらに、過度なハラスメントや不当要求が発生した場合には、福島県警と連絡を取り、最寄りの警察署から警察官の方に駆けつけていただくような対応をとるよう周知するなど、職員の身に危害などが加えられることがないように体制を整えさせていただいております。 なお、そうした場面がいきなり起きたときに、どうしても職員の気が動転してしまうことがありますので、委員からもお話がありましたが、マニュアルについてしっかりと周知をさせていただいて、ある程度こうした場合にはこういう対応しようというような事前の想像力を働かせられるようにしていきたいと考えております。
千葉会長	伊藤委員お願いいたします。
伊藤委員	質問への御回答ありがとうございます。 まだ理解できていないのですが、県の行財政改革プランは一体誰に対してのものなのでしょうか。 例えば、基本目標には「新しい総合計画が目指す将来の姿の実現に向けた取組を下支えします。」とありますが、これは誰がやる取組を誰が下支えすることなのでしょう。
千葉会長	行政経営課長お願いいたします。

行政経営課長	行財政改革に係るこれまでの経緯ですが、震災前には行革大綱というものがありまして、そのときは職員の数を適正な数にするために減らしていくということが主目的でありましたが、震災の発生により、職員の数を減らしている状況ではないため、復興をしっかりと進めていくという復興に向けた行財政運営方針というものを作り、その後、令和3年度に行財政改革プランを策定しました。 基本的には、総合計画を実行するのは職員自らであるため、職員が働きやすい環境をつくることや、しっかりと予算を確保することで、総合計画の取組を進めることができるため、職員に対して取り組むべき内容を目標として定めているものと考えております。 なお、ホームページ等で公表することにより、県民の皆様にも、県として行革プランに定めた取組をやっていくことで総合計画を進めていくということを知っていただきたいという認識でおります。
伊藤委員	そうすると、県職員が行う取組を総務部署の職員が下支えするというのでしょうか。
行政経営課長	例えば、農業政策だったら農林水産部、観光政策だったら観光交流局というように、総合計画の取組は各部局で進めておりますが、それをやるのは職員であり、超勤が少なかったり、ワーク・ライフ・バランスが整っているといった職員が働きやすい環境であれば、しっかりと能力を発揮できるため、それに向けてこの行革プランの中で目標を定めて、総合計画を下支えしていく縁の下のようなイメージで考えております。
伊藤委員	このプランが下支えをするということでしょうか。
行政経営課長	行革プランが土台にあって、そこで職員の働きやすい環境等をつくることで、総合計画を進める下支えをしていると考えております。
伊藤委員	このプランを実行するのは誰でしょうか。
行政経営課長	例えば、超勤を削減して何時間になったというのは職員が取り組んだ結果ですので、プランを実行するのは基本的に職員であると考えております。
伊藤委員	やはり、総合計画のマインドとの乖離を感じます。 総合計画の基本目標は「ふくしまを共に創り、つなぐ」ですが、行革プランでは共につくるといったことが読み取れません。 職員向けだということはよく分かりましたが、職員ももちろん県民であり、総合計画の主体だと思いますが、共にやっという姿勢が見えず、職員にやらせるという印象を受けることで、違和感を感じております。 どんな人も入社した際はすごく意欲的でやりたいことを持っていますが、

	様々な環境の中でできないこともあり、少しずつ意欲が削られてしまったり、不安を抱えてしまい、辞めてしまうことがあります。 職場満足度の指標が年々下がってきているのは、やはり皆さんが意欲的に楽しく働けているわけではなく、不安や悩みを抱えている人もいるからだと思います。 総合計画課ではSDG s の視点を取り入れており、誰一人取り残さないということを明確に示していますので、行革プランにおいても、一人一人を大切に意欲をなくさないようにするという視点も必要だと思っています。
千葉会長	人事課長お願いいたします。
人事課長	職場満足度が年々下がっているという話をいただきました。 職場満足度について、入庁してからの年数に応じて集計をしたところ、入庁後5年目などに、少し意欲が下がっているということが結果として出ております。 職場満足度調査は職員の約60%が回答していますので、おおむね傾向を捉えていると思っておりますが、その職員の意欲を失わせないようにするということは非常に大事かと思います。 事前にいただいた御質問でも、若手職員の意見をしっかりと取り入れるべきという御指摘もございました。 先ほどの職員研修課長の説明でも、若手職員から内定者懇談会のアイデアをしっかりと吸い上げているという話もありました。 若いうちに数年で離職してしまうことについては、我々も非常に悩んでおり、苦労しているところでございます。 若いうちは、なかなか仕事の権限が与えられないことなどから、自身の目指している人生プランにどうやったら近づけるだろうということを自問自答しながらも、そこにたどり着くための見通しが立たないということがあっているのではないかと考えております。 県としては、研修等を通じて今後のキャリアについてしっかりとお伝えをしたいと考えておりますし、採用試験の資料にもロールモデル等を記載しております。 また、入庁後に、自身の自己実現につながるような情報を提供することに加え、入庁前にもインターンシップや内定者懇談会等において、実際に職員と会話することで、県職員としてのこれまでのキャリアを理解していただくような機会もつくっておりますので、こうした取組を通して、職員の意欲の落ち込みを減らしていきたいと考えております。
千葉会長	澁川委員お願いいたします。
澁川委員	次期プランの素案と先ほどの行政経営課長の説明をお聞きましたところ、

	人材の育成・確保とDXの推進が大きなポイントだと理解しました。 特に、震災を契機に業務が確実に増えていることは間違いなく、その担い手である職員の確保が喫緊の課題ではないかと考えております。 県全体の人口減少が避けられないことは明白ですが、こうした中で、将来的に職員を確保していくことは大変困難であろうと思っております。 数少ない職員で増加した業務に対応していくためには、DXによる業務効率化が不可欠であると思いますが、特に行政手続のオンライン化を進めることは、職員と県民の両方にとって大きなメリットになるのではないかと思います。 しかし、会津若松市の例を挙げさせていただきますと、消費喚起策として子どもが商品券事業を実施したところ、令和5年はスマホを使ったデジタル商品券としていたものが、デジタルになじみの薄い多くの市民から大変不満が出まして、今年度は紙に戻ってしまったということがございます。 デジタル化を全て否定するつもりはありませんが、対象となる手続きをよく精査していくことが必要だと思いますので、よく検討していただきたいと思います。 また、職員自身がデジタル技術について行けるように研修をしっかりと行い、置いていかれる職員が出ないようお願いしたいと思います。 さらに、県で担う業務そのもののスリム化を進めていくことは、抜本的に業務量の減少につながりますので、市町村への権限移譲や外郭団体、公社の運営の在り方についても、機動的に進めていただきたいと思います。 指標の設定については、こうした観点を具体化する内容として検討いただければと思います。
千葉会長	そのほか、御発言・御質問等があればお願いいたします。 西田委員お願いいたします。
西田委員	素案本体の19ページに「県と市町村との連携の推進」という内容がありまして、こちらは非常に大事なことと思っておりますが、取組項目1の四角囲みのところには「県と市町村双方の職員の資質向上や相互理解・連携体制の構築に向け」と記載されている一方、その下の取組内容は「市町村における人材育成への支援」という記載になっております。 私は、この県と市町村の人事交流に関しまして、県の皆様に御協力をいただき、研究として少し調べさせていただいておりますが、その中では、県での経験が市町村で役立ったという市町村職員の皆様のお話もあり、他方で、市町村の現状を知ること、県に戻ってからの仕事のやり方にとっても役に立ったという県職員の方のお話もありましたので、市町村における人材育成の支援にとどまらないものとして捉えていただけないか御検討をお願いいたします。 また、人材確保の入り口である試験制度の見直しについて、結果を見て検証していくということが書いてありますが、この結果の検証が、例えばその倍率がどうだったという短期的な検証にとどまらず、この入り口の違いがパブリッ

	クモチベーションのその後の在り方であるとか、あるいは職員の多様性が上がり職場の活性化につながったなど、少しスパンを置いた形で試験制度の変更の効果についても、御検討いただくことが必要ではないかと考えておりまして、こちらも御検討をお願いしたいと思っております。 次に、指標に関することについて、現時点ではお答えいただくことなく結構ですが、検討の際に参考にしていただければと思います。 まず、D Xの推進について、指標に生成A Iを普段から利用している職員の割合というものがございます。 これについては、A I活用の進捗状況を把握するためということが理由になっておりますが、その後、仕事の質の向上につながる形で利用されたなど、ただ活用したではなく、具体的にそれがどう役に立ったかというものを指標にさせていただく必要が今後出てくるのではないかと考えております。 今の大学生は普通に生成A Iを使っており、それによる問題点というのも感じておりますので、指標の在り方を御検討ください。 それから、オープンデータの閲覧件数のところでございますが、これは、何年か前の委員会の際に、コロナの影響で閲覧数が伸びたというお話があったと記憶しておりまして、オープンデータの閲覧件数のままで良いのかということについても御検討いただければと思います。 最後に、参考資料の8ページの⑭「復興の現場を学ぶ研修によって意識が変わった若手職員の割合」について、職員の意識や行動が変わったということをアンケートで確認するとのことですが、新採用職員の意識レベルにも差があると思いますし、意識や行動が変わるということはかなり差があるということが各種調査で分かっております、ただ変わったということだけでは意識の向上ということを捉えられないと思いますので、以前に比べて具体的に考えられるようになったかを質問するなど、そうした点についても御検討いただきたいと思います。
千葉会長	市町村行政課長お願いいたします。
市町村行政課長	西田委員から、市町村の人材育成に関しまして御質問いただきました。 県では、相互人事交流により市町村に職員を派遣しておりますが、派遣された職員からは、市町村の実情をよく知ることができ、非常に有意義だったという話を伺っております。 一方で、県でも市町村の研修生を受け入れておりまして、私の所属では8名の研修生を受けておりますが、研修生から市町村の実情を聞くことで大変参考になっております。 西田委員御指摘のとおり、県職員の人材育成という面もございますので、今後検討してまいりたいと考えております。
千葉会長	デジタル変革課長お願いいたします。

デジタル変革課長	まず、生成A Iにつきましては、今年度から有償版の生成A Iを50ユーザーほど導入して実証を行っております。 活用事例としては、挨拶文の作成や企画の際にアイデアを深めていくことに使用しているケースが多くなっております。 生成A Iをどのように活用したかということを数値化することは難しい部分がありますが、数値目標に関しては今後検討していきたいと思っております。 また、オープンデータについては、コロナ禍において特に利用されたため閲覧件数が伸びましたが、コロナが落ち着くにつれ徐々に件数が減ってきている状況でございます。 オープンデータについては、実際にそのデータをダウンロードして、それをアプリの開発に活かすなど、どういったことに活用したかまで把握できればよいのですが、そこまでは把握できておりませんので、引き続きオープンデータの閲覧件数を指標として採用させていただいております。
千葉会長	採用給与課長お願いいたします。
人事委員会事務局 採用給与課	西田委員から、試験制度の見直しについて御質問いただきました。 人事委員会事務局でも試験の検証を随時行っておりますが、現状としては受験者をいかに確保するかという検証を行っているところでありまして、委員御指摘のとおり、幅広い観点から検証することができていないのが現状であります。 まずは、特に技術職の受験者が少ない状況ですので、そこをいかに確保していくかということに力を入れ、その上で委員御指摘のような複数の試験制度がどのような影響を与えているのかということについても検証していきたいと考えております。
千葉会長	職員研修課長お願いいたします。
職員研修課長	西田委員から、指標⑭について御助言をいただきましたので、参考にさせていただき、具体的な指標の設定に努めてまいりたいと思います。 ありがとうございます。
千葉会長	それでは、丹野委員お願いいたします。
丹野委員	私も人材の確保について質問させていただきたいと思います。 まず、採用試験の受験者数が徐々に減少しているということですが、受験資格として出生地や居住地などの制限があるのか、また、働きやすさの観点からエリア勤務のような働き方もあると思いますが、それについて検討しているかということを教えてください。

	もう一つは、意見ですが、先ほど受験者数が減少しているのは、民間企業との処遇や待遇面で差があるからというお話がありましたが、県内では、県職員の待遇が必ずしも悪いということはないと思いますので、どうしてそのように感じているのか少し疑問に思ったところです。 県は、若者の人材流出や人口流出を強調していますが、県職員は若者が戻ってきたり、他のところから入ってくる一つの受け皿になると思いますので、職員としてのやりがいや魅力を発信していただきたいと思いますし、また、復興に携わろうとする学生が全国的に減っているということを残念に感じています。 そのほか、内定辞退防止策についての意見としては、内定を受けて違うところにいきたいという人をつなぎ留めるというか、簡単には辞退させない、内定の辞退を妨げるといった印象を文言的に受けましたので、例えば、採用促進などの他の文言にできないか検討してみたいかかでしょうか。
千葉会長	採用給与課長お願いいたします。
人事委員会事務局 採用給与課長	今ほど丹野委員から御質問いただいた1点目ですが、受験資格としては、出生地について特に制限を設けてはおりません。 また、年齢については、試験によって異なりますが、通常の大卒試験では35歳までということで制限がございます。 一方で、職務経験者の試験につきましては、60歳までの方が受けられるようになっておりまして、その代わり職務経験が5年必要となっております。 次に、県職員の待遇について、県内企業と比較しても悪くはないのではないかとこのお話をいただきましたが、おっしゃるとおりの部分もあるかと思えます。 一方で、特に技術職については、首都圏の企業と県職員を比べたときに、どうしても首都圏の企業の方が給料が高いといった状況があると思っております。
千葉会長	人事課長お願いいたします。
人事課長	御質問にお答えしたいと思います。 まず、エリア勤務の可能性についてでございますが、任期付職員の採用試験においては、本人が希望する勤務地にできるだけ配慮しながら配置を行うよう努めております。 一方、正職員については、福島県は県土が広く、県職員として様々な地域での勤務を経験していただきたいという思いもございますので、生活圏ごとに採用をするということについては、まだ研究が必要ではないかと考えております。 ただし、介護や育児を始めとする個別の御事情についてはお聞きし、人事異動等においてそうした点にもしっかり配慮しながら、退職等につながらないよ

	う取り組んでいきたいと思っております。 また、若者の流出の関係で、ある程度県職員の採用が受け皿になるのではという御意見をいただきました。 採用試験では、東京会場など、県外で実施させていただく場合もございますが、私も実際に東京会場の試験にも立ち会わせていただいておりますが、東京会場で受験する方も相当数いらっしゃいました。 受験者も幅広い年齢となっており、県外の方も多くいらっしゃる中で、そうした県外会場で受験し、県に就職していただいているケースもあると思いますので、引き続きそうした方についても、試験制度についてしっかりと情報提供し、実際に受験していただけるようPRしていきたいと考えております。
千葉会長	職員研修課長お願いいたします。
職員研修課長	内定辞退防止策につきまして、実際のところ内定された方に対するアプローチというのは他県でもやっておりますが、先ほども申しましたとおり、我々は遅れておりますが、実際にここに就職してみようという気持ちになるのは、人とのつながりができたり、説明してもらえた、やってもらえたと思っていただくことも非常に大事かと思っておりますので、このような取組を進めたいと考えております。名称につきましては持ち帰らせていただき、今後検討させていただければと思います。 なお、事業の趣旨としては、引き留めるということではなく、ぜひ県職員を選んでいただきたいということでやっておりますが、そこは誤解を与えないように気をつけたいと思っております。
千葉会長	角田委員お願いいたします。
角田委員	先ほどカスハラ対策のお話がありましたが、これについては、現在民間企業でも重点的に対応策の検討を進めているところですが、実際にそういう問題が起きたらどうするか、また、起きないためにどうするかといった対策が非常に重要だと思います。 ただし、起きないようにするためにどうするかということにあまりに過敏になりすぎると良くないと思っております。 私が聞いた話では、「名前を教えてくださいといっても教えてくれないが、先方はこちらに名刺の提出を求めてくる。」という事例がありました。 要するに自分たちは職場で守られているため名前は言えないが、逆にあなたは問題を起すかもしれないから名刺を出すようにというケースを聞いております。 やはり県庁内でもそういうことが起き始めると、県民と県職員とのコミュニケーションや情報の共有といった最も大切なところが薄れていくことが懸念されるのではないかと考えております。

	ぜひ対策を構築する際に、あまりに過敏になりすぎるとそういう弊害があるということを意識して進めていただければと思います。 続いて、研修のお話が出ましたが、やはり福島県の課題というのは人口問題と復興の問題でありまして、県職員の方々がどれだけ復興や原発事故の問題に意識を持ってやっているかがとても問われていると思います。 そういう中で、そうした内容の研修について、担当ではない人に対してもこういった研修や視察をやっているという事例があれば教えてください。 最後になりますが、長年、公社等外郭団体の見直しというものを県で進めておりますが、やはり時代の変化とともにそれぞれの公社の役割なども様々変化しております。 特に最近では、コロナが明けて非常に多くの外国人が福島県を訪れるようになっており、そういう方の窓口といえば県の国際課であり、公社であれば県の国際交流協会かと思いますが、その両者の関係として、協会はほとんどの事業を県からの受託事業としてやっており、それぞれの役割分担というものがあり、しっかりしていないということが気になっております。 やはり、今後最も大切になる分野の一つでもありますので、時代の変化とともに公社の役割がどのように変化しているかを見極めて、どのように県として関わっていくべきかを改めてしっかり確認する時期だと思いますので、それについてどのようなお考えかお聞かせいただきたいと思います。
千葉会長	人事課長お願いいたします。
人事課長	ハラスメントでの御意見について回答させていただきたいと思います。 県庁における名札につきましては、昨年 10 月に、これまでのフルネーム表記から名字のみの表記に変更しております これもカスタマーハラスメント対策の一環ということで、職員が写真を撮られたりすると顔とフルネームが流出してしまう可能性があるため、防護策の一つとして実施しました。 同じように、執務室の入り口に掲示している座席図につきましても、名字のみの掲載としております。 なお、通常の接遇として、名刺交換をさせていただくと、その後についてはフルネームで信頼性の高い仕事上のやりとりが行えると考えておりますので、そのような取扱いについてはしっかりと周知するとともに、先ほど御指摘のあったようなやり過ぎにならないようにしたいと考えております。 加えて、先ほど不当要求防止マニュアルのお話をさせていただきましたが、不当要求に該当する行為ではないにもかかわらず、そうした過度な対応をすることがないよう、不当要求行為が暴力行為や脅迫行為、正当な理由なく面会を強要する行為であることなどを職員に周知し、不当要求に該当する場合には先ほどのような対応をさせていただくということになりますので、御理解いただければと思います。

千葉会長	職員研修課長お願いいたします。
職員研修課長	復興への意識をしっかりと持っているかが非常に大事だというお話をいただきありがとうございます。 先ほど申し上げましたが、新採用職員については、ふくしま復興現地研修ということで入庁した年に研修をしているところでございます。 それ以降の研修につきましては、例えば、私が以前勤務していた県北建設事務所において、所長が若手職員を直接相双地域に連れて行き、現場を見せるという取組をやっておりましてし、事務所ごとに被災地を訪問したりするという活動はそれぞれの所属でやっておりますので、何らかの形でそうしたものをしっかり進めることを促していければと思っております。
千葉会長	行政経営課長お願いいたします。
行政経営課長	公社等の役割について先ほど具体的な名前も出ておりましたが、この公社等外郭団体につきましては、平成 16 年のときに「公社等外郭団体の関与に関する指針」というものを作りまして、そのときの背景としては、県の積極的な関与が公社等の主体性や自立性を阻害し、経営責任を不明確にするという問題意識の下、県においてしっかりと確認していかなければならないということで、公社等と一定の距離をとりながらやっているところでございます。 ただ、今ほどお話ありましたとおり、外国人の問題など、当時と状況が変わってきてるところもありますので、先ほどの件を担当部署につなげていただき、よりよい関係づくりに向け検討を進めてまいりたいと思います。
千葉会長	そろそろ時間も迫ってまいりましたが、他にいかがでしょうか。 伊藤委員お願いいたします。
伊藤委員	プランの見せ方について、プランの基本目標が一番中心になると思うのですが、素案においては、様々な内容が記載された後になってようやく基本目標が出てきますので、職員に向けて今後このようにやっていくことを示し、共有できるようにするため、まずは全体像を最初に位置付けて、できればワンフレーズで記載した方が伝わりやすいのではないかと思います。 前回の委員会で見せ方を工夫すべきというお話があり、私もそう感じておりましたので、中身は継承だとしても、どうしたらよりこの取組が進むのかということ考えた方がよいと思いました。 また、下支えという目標以外の 2 つの目標については、職員皆でやっていくということになっていますが、この下支えという目標だけが、他人事のような印象を受けますので、もう少し表現を変えた方がよいと思いました。 最後に指標につきまして、効率的な情報発信の指標を県事業の予算額として

	おりますが、定量的なものは達成しやすい一方、情報発信の効果が出ているかということが大事だと思いますので、情報発信を定量的にやったということだけを指標にすることには少し違和感があります。 さらに、今いる方が辛い、面白くないから辞めたいということもなくすために、例えば離職率などの指標があると良いですし、オフィス改革のような架空の指標ではなく、そういった実体的な指標も入れていただけると良いと思います。
千葉会長	行政経営課長お願いいたします。
行政経営課長	委員おっしゃるとおり、職員向けに柔らかな表現にしたり、基本目標を前面に出したりということについては、別途概要版を作成する予定でありまして、そこでしっかり考えていきたいと思います。 また、下支えという表現が他人事の印象を受けるというお話がありましたが、我々の考えとしては、このプランが総合計画を進めるためのベース、土台になっているということで、他人事とは思っておりません。 むしろ総合計画の取組を進めるためには、我々の取組をしっかり進めないと、歯車がうまく回っていかないという思いで入れさせていただいておりますので、これについてはこのままとさせていただきたいと考えております。 今ほど様々な御意見をいただきましたので、どこまで反映できるか検討していきたいと思います。
千葉会長	その他はいかがでしょうか。 よろしいでしょうか。 時間になりましたので、こちらで締めさせていただこうと思います。 今日は特に、取組の4本の柱の中の柱Ⅲと柱Ⅳを中心に皆さんからかなり具体的な御質問や御意見が出されたと思います。 そのため、これから指標等を具体化していく中で、参考となる材料が出されたのではないかと考えております。 これらについては、事務局に今後整理・検討を進めていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いしたいと思います。 私から少し感想を述べさせていただくと、先ほど伊藤委員から総合計画のマインドと違うのではないかという御発言もありましたが、職員一人一人を大事にし、働く意欲を更にパワーアップさせていくようなことが表現としてにじみ出てくるプランになれば良いと思いますので、そうしたことも検討いただければと思います。 それから、本日は伊澤委員が御出席くださりまして、復興について、双葉町においてはまだ始まったばかりであり、福島県全体にとってもまだまだこれからであり終わってはいないという御発言がありました。

	そういうことを考えますと、4本の柱のⅠに「東日本大震災・原子力災害からの復興・再生」という項目がございますが、この柱4つを並べたような形が良いのかということも今後検討した方が良いのではないのでしょうか。 例えば、柱Ⅰの復興・再生については、もっと上位に位置付けけるということも必要ではないかと思っておりますので、そうした組立ても今後検討してはどうかという感想を持ったところでございます。 事務局の方で、御意見あればお願いしたいと思います。 行政経営課長お願いいたします。
行政経営課長	先ほど見せ方のお話もいただきましたが、総合計画のマインドを入れられるかということについては今後考えていきたいと思っております。 また、柱のお話でございますが、先ほど申し上げましたとおり、東日本大震災以降、復興に注力するために復興・再生に向けた行財政運営方針というのをまずは策定して、震災からの復興を最重要事項としてやってきたところでございます。 そうした経緯もありまして、現行プランにおいても、柱の1番最初に震災からの復興・再生というものを位置付けまして、引き続き最重要事項として取組を進めてきたという経緯がございます。 一方で会長から御指摘ありましたが、今回、柱ⅢとⅣを追加したことで、より県の内部向けの取組に関する柱が増えてしまったことで、柱Ⅰのレベル感の違いがより鮮明になってしまったと懸念してございます。 本プランが下支えをしている上位計画である総合計画におきましても、震災からの復興・再生と地方創生・人口減少対策を本県の最重要課題として、本プランの柱に当たる「ひと」「暮らし」「しごと」の分野よりも上位に位置付けているということもございますので、本プランにつきましても、震災からの復興・再生を柱ではなく、より上位のところに位置付けるよう組み替えられないかということ、今お話ししました地方創生・人口減少対策の観点も本プランに入れられないかということも含め、今後検討させていただきたいと思っております。 御意見ありがとうございました。
千葉会長	それでは少し検討していただくということをお願いしたいと思います。 その他、御意見ございませんでしょうか。
各委員	<意見なし>
千葉会長	様々な御意見が出されましたので、これについては、全体の取りまとめは私に一任させていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。
各委員	<異議なし>

千葉会長	それでは、これもちまして本日の議事を終了させたいと思います。
司 会	——閉 会—— 千葉会長を始め委員の皆様におかれましては、活発な御議論、誠にありがとうございました。 皆様の御意見を踏まえまして、次期プランの内容につきましては、引き続き検討を進め、次回の委員会において御審議をいただく予定でございます。 なお、本日の議事録につきましては、今後、ホームページの掲載を予定してございます。 つきましては、議事録の確認をお願いしたいと考えてございますので、よろしくお願いいたします。 また、今後の委員会の開催につきましては、先ほども申し上げましたが、来年１月と３月の２回を予定してございます。 １月の委員会で素案全体に対する御意見をいただき、パブリックコメントを実施した上で、３月の委員会で最終的な計画案に対する御意見を頂戴したいと考えてございます。 以上をもちまして、第２回福島県行財政改革推進委員会を閉会とさせていただきます。 本日は長時間ありがとうございました。 (以 上)