

# 令和7年度第3回 福島県行財政改革推進委員会 議事録

日時 令和8年2月9日(月)  
15時00分～16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)、伊藤江梨委員、今泉仁寿委員、内山愛美委員、澤田精一委員、澁川惠男委員、角田守良委員、西田奈保子委員、真船あい委員  
(伊澤史朗委員、丹野孝典委員は欠席)

### (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、庄司復興・総合計画課長、後藤デジタル変革課長、渡邊避難地域復興課長、高村文化振興課長、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

司 会	<p>—開 会—</p> <p>定刻となりましたので、第3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。</p>
司 会	<p>—あいさつ—</p> <p>初めに、総務部長から御挨拶を申し上げます。</p>
総務部長	<p>総務部長の國分でございます。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>本日は、次期「福島県行財政改革プラン」の素案について、引き続き御審議いただくこととしております。</p> <p>前回、令和7年9月の第2回委員会におきまして、皆様からいただいた御意見等を踏まえ、検討を重ね、一部調整中のものがございますが、最終案として取りまとめたものでございます。</p> <p>限られた時間の中ではありますが、委員の皆様率直かつ活発な御審議をよろしく願いいたします。</p>
司 会	<p>—出席者紹介—</p> <p>総務部長は他公務のため、ここで退席をさせていただきます。</p> <p>なお、本日は伊澤史朗委員、丹野孝典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。</p> <p>続きまして、県側の出席者につきましては、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。</p>
司 会	<p>—議 事—</p> <p>それでは議事に入りたいと思います。</p> <p>千葉会長、よろしくお願いいたします。</p>
千葉会長	<p>引き続き会長を務めさせていただき千葉でございます。</p> <p>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。</p> <p>それでは、これより議事に入らせていただきます。</p> <p>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。</p> <p>一括して事務局より説明をお願いいたします。</p>

行政経営課長	<p>行政経営課長の石川でございます。</p> <p>次期行財政改革プランの素案について、第2回委員会での御意見を踏まえ変更いたしましたので、改めて御説明いたします。</p> <p>次期プランの内容に入る前に、前回欠席の議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改めて御説明いたします。</p> <p>本日は、「01 次第等」「02 資料（次期プラン素案）」「03 参考資料」の3つのデータをパソコンに保存してございます。</p> <p>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」のデータをお開き願います。</p> <p>1 ページを御覧ください。</p> <p>次期「福島県行財政改革プラン」の策定についてでございます。</p> <p>これは令和7年6月4日に開催した第1回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資料と同じものでございます。</p> <p>「3 次期行財政改革プランの方向性」について御覧ください。</p> <p>1 つ目の○ですが、総合計画との連動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、指標等による進行管理は継続すること。</p> <p>2 つ目の○ですが、現行プラン策定以降の社会情勢の変化に対応するため、働き方改革やDXの推進、人材育成・確保、職場環境の整備の視点を踏まえ、次期プランの検討を進めること。</p> <p>3 つ目の○ですが、計画期間は総合計画の計画期間に合わせて、令和8年度から令和12年度までの5年間とすることにつきまして、第1回委員会で御了承いただいたところでございます。</p> <p>次に、2 ページを御覧ください。</p> <p>第2回委員会での皆様の御意見を踏まえた御助言ではありますが、全体の構成に関わる大きなものとしましては、「東日本大震災・原子力災害からの復興・再生」については、総合計画との連動をより明確にする観点からも、柱よりも上位に位置付けるべき。」との御意見をいただきました。</p> <p>また、その他の助言として、「人口減少が進む中で、DXによる業務効率化のほか、試験制度見直しや職場の魅力発信などによる職員確保に重点的に取り組む必要があること。」や「若手の意見を踏まえた職場環境整備や職員の能力向上に資する研修の充実などの取組を進めるべき。」との意見がございました。</p> <p>4 つ目にあります「指標の達成状況のみで評価するのではなく、取組の効果検証も重要。」との御意見につきましては、今後の進行管理の中で対応を検討してまいります。それ以外の御意見は庁内の調整を踏まえ、今回の素案の中で可能な限り反映させていただいたところでございます。</p> <p>なお、前回の資料では記載が間に合わなかった指標の目標値について、一部調整中のものもありますが、新たに本文中に追記しております。</p> <p>指標については、一覧表にまとめておりますので、後ほど説明させていただきます。</p> <p>口頭での説明になりますが、今後のスケジュールについてでございます。</p>
--------	---

本日、次期プランの素案につきまして、皆様からの御意見等をいただくとともに、今後、パブリック・コメントを実施し、県民の皆様からの御意見なども集約してまいります予定でございます。

その上で、今回の委員会は3月頃を予定しておりますが、最終的な案を整え、皆様にお示しし、年度内に計画を策定してまいりたいと考えてございます。

なお、変更の内容が軽微である場合には、今回の委員会は書面での開催とさせていただきますと考えてございます。後日、改めて御案内させていただきます。

それでは、次期プラン（素案）の内容について、前回からの変更点を中心に説明してまいります。

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）」の全体像についてです。

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（素案）を御覧ください。

第2回委員会における御助言を受けて、現行プランの柱Ⅰ「東日本大震災・原子力災害からの復興・再生」を柱よりも上位である県政の最重要課題に位置付けるとともに、総合計画の中で「復興・再生」と両輪で進めている「地方創生・人口減少対策」についても追記いたしました。

また、行革プランが総合計画の取組を下支えしていることが視覚的に分かる形で全体像を図示するとともに、第2回委員会でも重要性が増していると御助言をいただきました「働き方改革・DXの推進と人材の育成・確保」を新たに柱Ⅰに位置付けました。

基本目標の3つ目「職員が働きがいを実感できる魅力ある職場づくり」については、前回の素案でも記載しておりましたが、柱Ⅰにしっかり取り組んでいくべく、次期プランにおいて新たに基本目標に追加するものでございます。

次に4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）」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（素案）となっております。

右側の次期プラン（素案）を御覧ください。

現行プランからの変更箇所を赤字で表記しております。

現行プランの柱Ⅰ「東日本大震災・原子力災害からの復興・再生」を県の最重要課題に格上げしたため、働き方改革、DXの推進、人材育成・確保の取組を現行プランから拡充し、次期プランの柱Ⅰに位置付けました。

前回の委員会では、働き方改革と人材育成・確保は同じ柱とし、DXの推進は別の柱に位置付けて提案させていただきましたが、一方で、DXの推進は残業時間の減少や様々な場所での勤務が可能となるなど、職員の働き方にも大きな影響を与えるほか、生成AIなどは職員の確保が困難になる中でも行政サービスの維持・向上を図るための有効なツールであるため、今回、同じ柱の中に整理し直したところでございます。

なお、柱の構成は変更いたしました。具体的な取組内容については、前回

お示した内容から変えてございません。

また、柱から格上げした「復興・再生」の具体的な取組につきましては、次期プランの柱Ⅲ「持続可能な行財政運営の確立」の中に位置付け、今後も継続してしっかり取組を進めてまいります。

その他、「復興・再生」と合わせて「地方創生・人口減少対策」についても最重要課題に新たに位置付けたことを踏まえ、柱Ⅱ「多様な主体、市町村との連携・協働」の中に、昨年7月に新設した「ふくしま共創チーム」の取組などを新たに加えるべく、「連携・共創による「福島ならではの」の県づくり」の取組項目を追加しております。

5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）」の概要についてです。

第2回委員会において「次期プランを職員に共有する際に伝わりやすくするため、プランの見せ方を工夫すべき。」という御意見があったことも踏まえ、次期プランの概要版を作成したものです。

御指摘のとおり、40ページもあるプランに全て目を通すのは大変であるため、できるだけ簡潔に分かりやすくポイントだけを抽出して整理しました。

プラン策定の背景や視点、課題等を記載するとともに、プランの目的や全体像を1枚の資料にまとめたものであります。

次に6ページを御覧ください。

概要の続きになりますが、具体的な柱と取組項目を1枚の資料にまとめております。

次期プランの基本目標を達成するために、今後5年間で具体的に何に取り組んでいくのかについて全体像が見えるとともに、職員が自分の業務に関連するところや興味があるところを知りたい場合、まずは概要を見て、詳細な内容をプランの本文で読むという目的な使い方もできると考えてございます。

次に7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）」の指標についてでございます。

次期プランでは、全部で33の指標を進行管理することを考えております。

本資料は、本文中に記載の指標を一覧表に整理したものでございます。

第1回の委員会において「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。

第2回委員会では指標の項目のみをお示ししましたが、「現況値」「目標値」「目標値の考え方」について、一部調整中のものもありますが、今回新たに追加しておりますので、ぜひ御意見をいただければと思います。

それでは、新規指標を中心に説明してまいります。

指標④「オフィス改革実施前後の職員満足度」です。

働き方改革の新たな指標になります。

オフィス改革については、来年度から新たに予算を確保し全庁的に実施していくため、現況値はありませんが、アンケートによるオフィス改革実施前後の

職員満足度について、令和 12 年度までに 4 以上となることを目指すとしております。

前回の委員会では予算調整中としておりましたが、来年度の予算が確保できる見込みとなったため、正式に指標に設定いたします。

オフィス改革については、若手職員の離職防止や、新規採用職員の応募にもつながることが期待されており、職員の満足度も考慮しながらしっかりと進めてまいります。

次に、指標⑤「生成 A I を普段から利用している職員の割合」です。

ここからは D X 推進の指標になります。

R P A 導入に代わる指標として、今回から新たに指標に加えるものですが、令和 7 年度実績で 35% の利用割合を令和 12 年度までに 100% とする目標としております。

生成 A I については、民間企業を中心に導入が進められており、最近では自治体での活用も増えていると聞いております。

情報セキュリティや著作権への配慮等に留意する必要があるものの、人口減少が進む中で行政サービス維持・向上を図るため、生成 A I の積極的な活用を検討してまいります。

次に、指標⑥「電子決裁率」です。

県の文書管理システムによる電子決裁については、令和 6 年度から全庁的に運用を開始しており、同年度 23% の利用割合を令和 12 年度までに 100% を目指すこととしております。

電子決裁については、ペーパーレスを進める上で基本となる取組であるほか、在宅勤務をしながら決裁を受けられるなど、職員の柔軟な働き方にもつながる取組であるため、引き続きしっかりと推進してまいります。

次に、指標⑦「複合機の使用件数」です。

県庁でのペーパーレス化の取組の指標になりますが、現行プランでは「コピー用紙の購入量」を指標としておりました。

一方で、購入量はコピー用紙の購入を所管する所属の意向に左右される部分が大きいため、所属ごとのペーパーレスの取組が直接数値に反映されるコピー機の使用枚数に指標を変更したものでございます。

令和 6 年度は 8,761 万 5,000 枚だった使用枚数を、令和 12 年度までに半分の 4,380 万 7,000 枚とする目標としております。

ペーパーレスは D X 推進の一丁目一番地とも言われておりますので、今後もアクションプログラムを策定し、着実に進めてまいります。

次に、指標⑧「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。

現行プランでの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かったほか、市町村の D X を今後更に進めていくため、指標を見直したものです。

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を

令和 6 年度の 52.79% から令和 12 年度までに 80% を目指すこととしております。

来年度からは、県の市町村に対する D X 支援を強化する予定であり、住民サービスに直結する市町村の D X 推進に引き続き取り組んでまいります。

8 ページを御覧ください。

ここからは人材の育成に関する新たな指標になります。

指標⑩「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」、

指標⑪「管理職のマネジメント研修の活用度」、

指標⑫「人事評価の評価者研修活用度」についてまとめて御説明いたします。

全て新たな指標のため現況値はありませんが、各研修後のアンケートにおいて、「行動変容や業務活用につながった」などと回答した職員の割合を令和 12 年度までに 7 割以上とする目標値としております。

人材育成において、研修は効果的な手法でありますので、指標管理も行いながらしっかりと取組を進めてまいります。

次に、人材の確保に関する新たな指標になります。

指標⑬「採用候補者試験における受験倍率」です。

人材確保の入口である採用試験の受験者数の倍率を令和 7 年度の 3 倍から令和 12 年度まで毎年度 3.3 倍を目指すものです。

今後、ますます生産年齢人口の減少が見込まれる中、試験制度の見直しや動画による県業務の P R などを始め、様々な取組により受験者数の増加を目指してまいります。

次に、指標⑭「インターンシップ実習生の満足度」です。

職場でのインターンシップも新卒者の確保に有効であることから、県庁でのインターンシップ終了後のアンケートにおける実習生の満足度を令和 12 年度までに 4 以上とすることを目指します。

次に、指標⑮「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。

内定者を集めて、県職員の仕事の説明や先輩職員との対話など、合格者同士の間での顔合わせの機会を提供することは、県への就職を判断するのに効果的な取組であることから、内定者交流会後のアンケートにおいて、県で働くことへの興味関心が高まったなどと回答した内定者の割合を令和 12 年度までに 9 割以上とすることを目指すものです。

9 ページを御覧ください。

最後に、資料⑯「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。

復興と地方創生に係る効果的な情報発信を測る指標になります。

現行プランでの風評・風化対策に係る情報発信の取組の指標は、「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、本県の取組の効果かどうか不明瞭だったため、国の交付金を活用した県の予算額を指標とし、風評・風化対策を今後もしっかり実施していくため、財源の確保状況が分かる定量的な指標に見直すものです。

	<p>令和7年度の7.4億円の予算額を令和12年度まで毎年度同規模の8億円を維持することを目指し、取組を進めてまいります。</p> <p>説明は以上でございます。</p>
千葉会長	<p>どうもありがとうございます。</p> <p>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につきまして、県側から御回答をお願いしたいと思っております。</p> <p>行政経営課長お願いいたします。</p>
行政経営課長	<p>事前に本日欠席の伊澤委員から御意見があった点についてお答えさせていただきます。</p> <p>「復興・再生」に関して以下の意見がございました。</p> <p>「現行プランの柱の一つである「東日本大震災・原子力災害からの復興・再生」について、福島県の復興はこれからの正念場であり、「地方創生・人口減少対策」と合わせて県政の最重要課題に位置付けたことは評価したい。」「次期プランにおいても、復興の加速化に向け、被災市町村の行政運営に対する人的支援や財政運営に対する支援など、継続的な取組をお願いしたい。」という御意見をいただきました。</p> <p>来年度から第3期復興・創生期間が始まりますが、本県の復興・再生についてはまだ途上であるため、地方創生・人口減少対策と合わせて県政の最重要課題に位置付け、総合計画と連動して最優先で対応してまいりたいと考えております。</p> <p>なお、被災市町村の人員や財源の確保に係る支援など、復興・再生の具体的な取組については、次期プランの柱Ⅲに位置付けて引き続きしっかり取り組んでまいります。</p>
千葉会長	<p>職員研修課長お願いいたします。</p>
職員研修課長	<p>内山委員からいただいた御意見について、お答えをさせていただきます。</p> <p>1つ目が「DX等を効率的に活用するための研修や職員への推進・指導などを行っているか。また、今後どのように職員に浸透させていくのか。」という御質問でございます。</p> <p>県庁内のDXの推進につきましては、本庁であれば各課の管理職1人を「DX推進リーダー」として指名しておりまして、この職員が中心となって進めていく体制を構築しております。</p> <p>この「DX推進リーダー」を対象に、DXや働き方改革の推進のほか、デジタル技術を積極的に活用して業務改善につなげるような研修を実施しております。</p> <p>また、全職員を対象に、DXの基本的な知識を中心とした動画研修を実施す</p>

	<p>ることにより、意識の醸成を図っております。</p> <p>今年度は、DXリーダー研修において各所属におけるデジタル技術を活用した取組事例を紹介することにより、自分の所属でも活用していただきたいということで共有を図ったところでございます。</p> <p>来年度については、デジタル変革課にいるDX推進専門官という専門職員に協力をお願いしまして、全職員を対象に、DXをより身近に感じてもらい、デジタル技術を活用した業務改善につながる内容の動画を毎月作成し、職員の意識醸成を図っていきたくと考えております。</p> <p>引き続き、職員の意識醸成とDXの推進に取り組んでまいります。</p> <p>2つ目が、「内定者のフォロー対策について、モチベーションを維持するために何が必要と考えているか。」という御質問ですが、我々が内定者防止対策を進める上で柱として考えていることが3つあります。</p> <p>内定者は不安に感じていることが多いということですので、その不安を解消していこうというのが1つ目でございます。</p> <p>また、同期として入る職員同士ですので、入庁してからではなく、その前からそうした人たちのつながりを作ってもらおうということが2つ目です。</p> <p>最後ですが、内定者の中には、インターンシップにいられて職員として働くことのイメージを持っている方もいれば、そうではない方もいますので、職員として働くことを身近に感じていただくということが3つ目でございます。</p> <p>今年度から内定者の交流会を開催しておりますが、その中で年齢が近い先輩職員との対話を通じて、県職員の魅力ややりがいなどを発見していくという取組や、福利厚生制度の紹介、入庁予定者同士がつながることができる仕掛けづくりなども行ったところでございます。</p> <p>今年度開催しました内定者交流会の中では、参加者から「4月からの仕事が楽しみだ。」「同じ仕事する仲間と出会えて嬉しい。」「同じ技術職の先輩職員から話を聞くことで、実際に働くイメージがつかめた。」という意見や感想をいただいたほか、個別に連絡先を交換してやりとりを始めているといった姿も見られました。</p> <p>また、内定者を対象としたメールマガジンの発行や内定者向けのホームページを作成しまして、定期的な情報発信や皆さんが不安に感じていることの質問などを共有することで、内定者の不安や疑問の解消に努めているところでございます。</p>
千葉会長	<p>それでは、質疑応答に入りたいと思います。</p> <p>先ほどの事務局の説明につきまして、御意見・御質問がございましたら御自由に発言をお願いいたします。</p> <p>内山委員お願いいたします。</p>
内山委員	<p>御説明ありがとうございます。</p> <p>DXは確実に必要だと思っております、私も生成AIを使っております、</p>

	<p>特に若い方については生成A Iを使うことに長けていると思います。</p> <p>県職員の方については、様々な皆さんとコミュニケーションをとらなければならないと思いますが、生成A Iの使用によってコミュニケーション不足が生じ、コミュニケーション能力が向上しないという部分もあるかと思っておりますので、生成A Iの活用とのバランスをどのように考えているのか教えてください。</p> <p>また、内定者フォロー対策について、県は自発的な人材の育成を目指しているという記載がありましたが、復興・総合計画課が企業と一緒に県民向けのバスツアーを企画し開催しているというニュースを先日拝見しまして、若い職員の方がこのような企画に参加できればよいのではないかと思います。</p> <p>また、インターンシップ実習生の満足度を指標にしていますが、実際に勤務してみたらインターンシップ期間中に体験した内容と違っており、それによってすぐに辞めてしまうということにもつながると思っておりますので、どのようにフォローしようと考えているのでしょうか。</p>
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	<p>最初の御質問にありました生成A Iとコミュニケーション能力とのバランスについてでございます。</p> <p>生成A Iは非常に便利なものですが、誤りが多いため、あくまで業務を補助するための道具でございまして、生成A Iが作成した文章などは最終的に職員が自分の目で見て確認し、自分で判断して、必要な関係者と合意形成を図るなど、これまでと同様のプロセスを経る必要があると思っております。</p> <p>このように、生成A Iの活用によって人間のコミュニケーション能力や説明責任の重要性が失われるということはなく、生成A Iの活用によって業務が効率化され、それによって創出された時間により、職員の対応能力の向上や住民との対話の質の向上につながるものと考えております。</p>
千葉会長	職員研修課長お願いいたします。
職員研修課長	<p>今ほどデジタル変革課長から回答させていただきましたが、それに加え、私どもでは、コミュニケーションを含めた階層別研修も行っていますので、生成A Iを使用するかどうかではなく、基本的にはコミュニケーション能力が必要だということでもしっかりと研修を行っていきたくと考えております。</p> <p>2点目ですが、復興・総合計画課で実施しているバスツアーのお話がありましたが、我々の方では、入庁後に若手職員が復興の現場である浜通りに行き、当時の状況や現在の状況を見もらうことで自分事を感じてもらい、復興について考えてもらうという研修を令和2年度から継続してやっております。</p> <p>復興に関する情報は、県職員として今後仕事をしていく上でも、また、復興を考えるという意味でも絶対に必要になりますので、入庁後の若手職員にはそうした研修の機会を設けさせていただいております。</p>

	<p>また、インターンシップについては別途お話しさせていただきますが、内定者交流会においては、事務職であれば採用2年目から4年目といった少し先輩の職員であったり、技術職であればそれぞれの職種の先輩職員などと交流し、話を聞く機会を設けております。</p> <p>その中で、内定者が不安に思っていることや、どのように仕事をしているのか、技術的に必要なことは何か、どのようにキャリアを重ねていくのかといった点について、先輩職員に質問している方もいましたので、そうしたことで内定者の不安や悩みを解消する一助になっているのではないかと思います。</p>
千葉会長	人事課長お願いいたします。
人事課長	<p>私からはインターンシップについて御説明させていただきます。</p> <p>インターンシップの今年度の受入人数ですが、前回御報告させていただいた人数から少し増えまして、今回173名の方にインターンシップの経験をしていただきました。</p> <p>インターンシップは重要な採用活動の一つであり、夏の時期に大学生や高等専門学校の方などに来ていただいております。</p> <p>いただいた御質問は、インターンシップで経験したことと実際に入庁した後の業務にギャップがあるのではないかと、それについてどう考えているかという内容でございました。</p> <p>指標に設定しているインターンシップ実習生の満足度については、今年度インターンシップで来た方についてもアンケートをとらせていただいております。その回答の中では、「職員と話す機会を通して県職員として働くことをよりリアルに想像できた。」や「内容が非常に良く、業務内容を深く理解することができた。」といった感想もございました。</p> <p>当然、希望したとおりの業務につける可能性もありますが、そうではない場合もありますので、インターンシップという限られた時間の中で職員と直に接し、そうした話を聞く機会もあると考えております。</p> <p>実際に、入庁後に希望した部署ではないところに配属されたときにどうするのかということが話として出ていたということもありまして、アンケートの中では「インターンシップ先が希望している部署ではなかったが、インターンシップ先で新たな視点を得ることができた。」という回答もありました。</p> <p>そうしたやりとりの中で、県の仕事の幅広さといった部分も知っていただき、県職員としてどのように業務を行っていくのかということも御理解いただきたいと思います。</p>
千葉会長	真船委員お願いいたします。
真船委員	<p>2点御質問させていただきたいと思っております。</p> <p>今回、DXに関する新しい目標がたくさん設定されていて素晴らしいと思っ</p>

	<p>ております。</p> <p>その中で、1点お伺いさせていただきたいのが、指標⑥「電子決裁率」について、文書管理システムで電子決裁を行った割合ということですが、県においては、全ての決裁を文書管理システムで行うことが可能になっているのでしょうか。</p> <p>また、23%という現況値については、全ての決裁の中で電子決裁を行った率なのか、それとも、電子決裁ができる手続きの中で実際に電子決裁を行った率なのか、何か条件があるのであれば教えていただければと思います。</p> <p>2点目は、指標⑦「男性職員の育児休業の取得率」について、多様な人材が活躍できる職場づくりを目指すということで、現状の率が105%となっております。</p> <p>これについては、1人が生まれたときに2回に分割して取得したため100%を超えているという意味なのか、この105%の意味合いについて教えていただきたいのと、民間企業で男性の育児を推進していても100%に近い数字というものなかなか達成できないかと思うのですが、県では100%というすばらしい数字を達成されていますので、基本的に育児は取得するようにという働き掛けをしているのかなど、どのようなことをしたらこのようなすばらしい結果になるのか教えていただきたいと思います。</p>
千葉会長	文書法務課長お願いいたします。
文書法務課長	<p>委員の御質問にお答えいたします。</p> <p>まず1点目でございます。</p> <p>電子決裁の対象となっている部局等でございますが、教育庁と警察本部を除いた知事部局、議会事務局、県立病院を除く病院局（いわゆる本庁）、企業局、選挙管理委員会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、労働委員会事務局、収用委員会事務局、福島海区漁業調整委員会事務局、内水面漁場管理委員会事務局となっております。</p> <p>2点目のお尋ねでございますが、今申し上げました対象となっている部局の全ての起案については、この電子決裁率の分母に換算している形になっておりまして、詳細を申し上げますと、大きくは電子決裁のものと、公印等を押印する関係上、紙決裁にせざるを得ないものの2つを合わせた数字が全て分母としてカウントされております。</p>
千葉会長	人事課長お願いいたします。
人事課長	<p>まず、1点目の男性育児が105%の理由ですが、これは年度内というカウントの仕方をしておりまして、前年度の末頃にお子さんがお生まれになったものの、その年度中に育児が取りづらく、翌年度に取得するケースがありますので、こうしたケースもカウントしているため100%を超える場合があるということ</p>

	<p>になっております。</p> <p>次に、取得率が100%になるような県の取組についてでございますが、いくつか取組をしている中で、特徴的なものとしては、内堀知事のイクボス宣言がございまして、管理職自らがイクボスというものを名乗り、まずは職員が育児を取得できる環境を整えていくという取組を率先して行っております。</p> <p>その中では、「仕事・子育て両立プラン」を作成する取組もございまして、これは育児を取得しようと考えている職員が、自分はいつからいつまで育児をとるのか、また、それによって自分の業務はいつのタイミングでやらなければならないのか、少し遅らせてできるものはあるのかなど、今後の職務状況についてしっかりとしたプランを立てるものがございますが、その職員だけでなく、管理職も一緒になって考えていくことにしております。</p> <p>管理職が、その職員がいない間にどのように業務分担をしていくのかということ組織全体で考え、その間に業務に漏れや滞りがないように進めていけるような取組を行っております。</p> <p>もう一つとしては、育児のポータルサイトを作りまして、育児を取得した先輩職員の体験談として、実際に業務の都合などで悩みながら取得したことや、育児中も不安に思ったことについて、こうしたことが心配だったが実際に職場の皆さんに恵まれたおかげで大丈夫だったということについて、しっかりと職員に情報を届けられるような取組も行っております。</p>
千葉会長	真船委員お願いいたします。
真船委員	<p>追加でもう1点お伺いいたします。</p> <p>先ほど、全ての数字が分母に含まれているというお話でしたが、将来的に100%を目指すということは、対象部署における全ての決裁を電子決裁で行うようにすることを目指しているという認識でよろしかったでしょうか。</p>
千葉会長	文書法務課長お願いいたします。
文書法務課長	<p>起案文書としては、電子決裁で行っているものと紙決裁として行っているものがございます。</p> <p>紙決裁として行っているものについては、土地の売買契約など公印を押印しなければならないものであったり、データの容量が5メガバイト（A4紙で約150枚）を超える場合は電子決裁で行うと逆に職員の負担が多くなるため紙決裁の方が適しているもの、要配慮者個人情報が含まれており、職員間でデータが共有されてしまうと個人情報が漏洩するおそれがあるものなどがありますので、そうしたものについては、現在文書管理システムの改修を進めており、システム上、紙決裁限定で取り扱うように来年度前期から運用したいと考えております。</p> <p>これにより、どうしても紙決裁で行わざるを得ないものについては分母から</p>

	<p>除外する形とし、それを踏まえ、目標としては最終的に 100%を目指すことにしております。</p>
千葉会長	<p>今泉委員お願いいたします。</p>
今泉委員	<p>DXと人材育成の関連でお聞きいたします。</p> <p>まず、DXの推進について、県自体のDXを積極的に進めるということで、今回のプランの中に柱として盛り込んだということは承知いたしました。DXの本来の目的としては、1つ目として、県民に対する行政サービスの高度化を図ること、2つ目として、県庁内部での業務効率化により、業務負担の軽減や働き方改革の実施、全体的な経費のスリム化を図ることがありまして、私どもの企業でもこの2つを大きな目標として持っております。</p> <p>DXの取組を形にし、最終的に成果指標に行き着いたときに、このプランにおいて「付加価値の高い行政サービス」と表現している「県民に対する行政サービスの向上」がどういう形で成果として現れるのかがよく分かっておりません。</p> <p>唯一あるとすれば、指標⑧「市町村における行政手続等に占めるオンライン化率」かもしれませんが、これは内容を確認すると、市町村業務における県との間の行政のオンライン化ということであって、県民サービスの向上とは少し違うものになっています。</p> <p>最終的に目指すところが高い県民サービスをDXで実現するということとなっておりますが、設定している目標としてはそれがどこかにいってしまっているという状況になっていて、それをどのように考えているのでしょうか。</p> <p>また、生成AIに関する回答も聞かせていただきましたが、生成AIを使うことは業務効率化にとってはとても重要なことだと思います。</p> <p>この生成AIの指標では、職員が生成AIを使う割合を上げるということになっていますが、もっと重要なのは生成AIを使う環境を整えることだと思います。</p> <p>特に、行政の皆さんですと業務の中で議事録や稟議書、資料の作成に生成AIを活用することで、様々な情報を様々な出处から調べて整理をし、それを文字化することが短時間でできることが生成AIを活用する利点になりますが、普段から利用している職員の割合を指標の目標としてしまうと、生成AIを使う人の使い方によって全然結果が違うものになってしまいます。</p> <p>生成AIの活用に違和感がない若い世代は業務で分からないことを生成AIに聞いてすぐに調べることができますが、生成AIは精度の問題があるため、行政の中で使用するに当たってルール化をしたり、生成AIを使うべき業務を類型化して積極的に使用するようにしていかないと、最終的に県全体のDX化につながらないため、職員の割合を指標として設定することは、少し乱暴すぎると感じております。</p> <p>まずは、どういう業務で生成AIを使うのかを明確にした上で、生成AIを</p>

	<p>積極的に使うために使い方の研修をしっかりと行うことが必要であり、その研修を受講した職員数を指標としたり、指定された業務で生成AIを日常的に使ったかというアンケート結果を指標にするというステップがないと、DXの効果が図れないのではないかと思います。</p> <p>また、人材育成について、復興は県の大きな課題であるため、県職員の皆さんは若い世代も含め復興の現場を知る研修を5年前くらいから続けているとの説明がありましたが、「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」を指標としていることについて、単純に勉強になったということだけでは行政改革にはつながらないと思います。</p> <p>このプランでは、成果を定量化するためにアンケート結果を指標としているものが多いですが、これは主観的なものであって、行政改革全体を押し上げるような指標として使えるのか少し疑問が残ります。</p> <p>そのため、復興の現場を学ぶ研修に参加した職員の数や採用何年目までの職員については必ず復興の現場を経験させるようにするなど、そうしたことを定量化した方が、県の復興を進める上で、県職員の資質向上を図ることにつながると思います。</p> <p>この指標をPDCAのC（Check：評価）として使うのであれば、それは少し曖昧ではないかと受け止めていますので、御意見として申し上げておきます。</p>
千葉会長	<p>デジタル変革課長お願いいたします。</p>
デジタル変革課長	<p>指標⑧「市町村における行政手続等に占めるオンライン化率」につきまして、総務省とデジタル庁が地方自治体におけるオンライン化の促進を進めておりまして、国がオンライン化を積極的に進める業務としている55の業務のうち、どの程度オンライン化されているかを指標としております。</p> <p>55の業務のうち県に関するものは17しかなく、大部分が市町村における業務となっております。県では、来年度、DX推進専門官を中心に更に市町村のDX推進を進めていきたいと考えております。</p> <p>次に、生成AIについてですが、今年度から、特に企画などを担当する部署の職員に生成AIの有償版を配付し、活用してもらった実証事業を始めております。</p> <p>有償版であれば、生成AIの学習が内部の閉鎖された環境に限定されるため、機微な情報を扱う場合についても、積極的に生成AIでの検索や議事録の作成等にも活用できますので、来年度についても有償版による実証事業を進め、いづれ全庁への展開を考えているところでございます。</p> <p>有償版を使用している職員へのアンケートによると、単なる情報の検索や議事録作成だけでなく、エクセルで使うマクロのコード作成を行っているという高度な使い方をしていく職員もいました。</p> <p>こうした使い方の優良事例を全庁に展開しつつ、最終的には普段から利用している職員が100%になるように環境を整えていきたいと考えております。</p>

千葉会長	行政経営課長お願いいたします。
行政経営課長	<p>生成A Iの補足になりますが、やはり生成A Iは業務効率化に非常に有効である一方、情報セキュリティの確保と著作権等の配慮等に留意する必要があります。</p> <p>また、生成A Iの使い方が分からない職員が多く、「プロンプト」と呼ばれる生成A Iの指示文をどう入力すればよいか分からないという意見もありますので、令和6年度に生成A Iの活用に向けた庁内向けのガイドラインを作成し、使い方について職員に周知したところでございます。</p> <p>生成A Iについては、まだ導入したばかりでありまして、今後も有償版を活用しながら、しっかりと全庁で効率的な使い方ができるよう検証を進めていきたいと考えております。</p>
千葉会長	職員研修課長お願いいたします。
職員研修課長	<p>アンケートの結果を指標とさせていただいておりますが、アンケートにおいてどのような質問をするかということは非常に悩んでおりまして、鋭意検討しているところでございます。</p> <p>復興の現地を学ぶ研修につきましては、新規採用職員が全員参加することになっておりますので、基本的に参加率は100%になりますが、新規採用職員の中には、復興の最前線の所属に配属される職員もいれば、そうではない所属に配属される職員もおりまして、配属先によって職員の意識や考え方も異なりますので、そうした状況も含めてどのような質問をするかについてはしっかりと検討させていただきたいと思っております。</p>
千葉会長	伊藤委員お願いいたします。
伊藤委員	<p>指標のうち少し違和感を感じたものについて指摘させていただきたいと思っております。</p> <p>1つ目は、指標⑤「県で働くことへの興味関心が高まった内定者の割合」について、これまでの説明で内定者のサポートが非常に重要だということは理解しましたが、県庁に入庁することが決まっている内定者が、交流会に参加して興味関心が高まらなかったと回答する人がいるのだろうかという疑問に感じました。</p> <p>目標を9割以上としています。県庁を志望して内定した学生が対象であれば、興味関心が高まらなかったと回答する人はかなり少ないだろうと思っておりますので、最初から高い割合が出る指標ではなく、例えば、これからの仕事を始めることについての不安が減ったかといった内定者の本心を引き出すような指標にした方がよいと思っております。</p>

	<p>やはり、県民目線で見たときに、意味がない指標であると思われるように、より効果のあると思える指標にした方がよいと思います。</p> <p>2つ目は、指標⑥「男性職員の育児休業の取得率」について、取得率が100%を超えるのは大変素晴らしいと思いますが、既に100%を超えているにもかかわらず、今後も指標に設定する必要があるのかと感じました。</p> <p>男性職員の育休の取得率が100%を超えているということは、ほとんどの男性職員が取得しているということだと思いますが、フルタイムの共働きが増えていきますので、取得期間を1週間以上の上まとするのではなく、指標の対象とする取得期間を変更すべきではないかと思っております。</p> <p>3つ目は、指標⑦「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」について、現行プランでは風評・風化対策に係る指標を「福島県に良いイメージを持っている人の割合」としているものの、効果検証が難しいということで指標を変更したのですが、予算額を指標にしたことで、単に予算を使えばよいというイメージを受けるため、違和感を感じています。</p> <p>県民にも違和感を感じさせる可能性がありますので、現行プランの指標のままにするか、例えば、福島県に行ってみたい、住んでみたいと思った人の割合を指標にした方がよいと思います。</p>
千葉会長	職員研修課長お願いいたします。
職員研修課長	<p>委員の御指摘のとおり、我々も高い割合の結果が出るだろうと想像しております。</p> <p>なお、指標とは直接関係がないですが、内定しても辞退される方がおりますので、実際には内定した方がその後全員入庁しているわけではなく、さらに、そのうち交流会に参加している内定者は約6割にとどまっているような状況でございます。</p> <p>この6割の方については、お金を出して参加してもらおうのではなく自費で参加していただいているため、相当意欲が高い方が参加していると思っておりますので、最初から高い割合の結果が出るのではないかと御指摘はそのとおりかと思っております。</p> <p>また、残りの4割の方がどうしたら参加していただけるのかということは課題と考えておりまして、指標とは別の問題として、この4割の方にもっと参加していただけるような仕掛けづくりについても今後考えていきたいと思っております。</p> <p>委員から御指摘いただきました内定者の不安の解消という点については、我々も大事だと感じておりますので、指標を変更するかまではお答えできませんが、そうした内容についてもアンケートをとり、参考指標のような形で把握するなど、どのようにしたらよいかについて今後考えていきたいと思っておりますし、少なくともそうしたアンケートをとることはやっていきたいと考えております。</p>

千葉会長	人事課長お願いいたします。
人事課長	<p>まず、内定辞退者についてですが、行政職だけでも毎年10名を超える方が辞退しております、割合としては10%を超えるような状況となっております。</p> <p>その方をつなぎとめるという意味でも、内定者交流会の必要性は高いと考えております。</p> <p>次に、男性職員の育休取得率について、100%を超えているのであれば指標を継続する必要はあるのかという御指摘でございますが、知事も申しているとおり、男性職員が育休を取得することが当たり前になる風土を作っていくことが大事ですので、先ほど御説明させていただいた様々な取組を進めながら、100%を維持していくことが非常に重要だと考えております。</p> <p>また、この指標については、県の総合計画の指標にも設定しております、次期プランの期間が5年間ということで、総合計画の終期と合わせる形になりますので、指標についてもそのままとさせていただきたいと考えております。</p> <p>なお、育休の取得期間を1週間以上そのままとすることについても御指摘がございましたので、今後の指標を検討する上で参考にさせていただきたいと思っております。</p>
千葉会長	風評・風化戦略室長お願いいたします。
風評・風化戦略室長	<p>前回の委員会においても、情報発信の効果が出ているかが大事ではないかという御意見をいただきましたが、国の交付金を活用した事業については、事業ごとにアウトカム指標や長期的な目標を設定しており、毎年度事業効果があったのか検証しながら、より良い事業にしていこうものございまして、それにより情報発信の効果検証を行ってまいりたいと考えております。</p> <p>今回の指標については、単に国の予算を使ったかどうかではなく、交付金をいかに有効に使っているかということを示す指標でございます。</p> <p>予算額ではなく事業数を指標とする方法もありますが、事業が細分化されたり事業がまとめられたりすることで、単純に事業数が増加したかどうか分からなくなってしまうため、予算額という指標を設定させていただいたところでございます。</p>
千葉会長	伊藤委員お願いいたします。
伊藤委員	国の交付金を活用した県事業の予算額の指標について、予算額を指標とすることで、本当に国の交付金を有効に使っているかが測れるのでしょうか。
千葉会長	風評・風化戦略室長お願いいたします。

風評・風化戦略室	<p>国に予算を要望し、国に必要性が認められれば予算をつけていただくこととなりますので、それにより県の予算ではなく国の財源を使うことでできるため、結果として国の交付金を県の事業としてどのくらい有効活用できたかを測ることができると考えております。</p>
千葉会長	伊藤委員お願いいたします。
伊藤委員	国の予算を有効活用することが、効果的な情報発信にどうつながるのか教えてください。
千葉会長	風評・風化戦略室長お願いいたします。
風評・風化戦略室長	国の予算を活用することで、それまで県の予算だけではできなかった事業を実施することができたり、規模を拡大して事業を実施することができるため、情報発信の効果が高めることにつながると考えております。
千葉会長	澁川委員お願いいたします。
澁川委員	<p>現在、どの業界や地域においても人手不足が深刻でありまして、働き方改革の推進やDXにより業務効率化を進めるとことが次期プランの取組の柱になっていることは、十分評価できると思っております。</p> <p>しかし、この実効性をどう担保していくかが重要であります。</p> <p>例えば、会津若松市のスマートシティの取組の一環として開発された都市OSというものがありまして、様々な情報を一元化し、情報の分析や政策実現にいかすとされておりますが、具体的にどのように県の中に組み入れられて、市町村と連携していくのかなど、ぜひそれぞれの持つデータを効率的に活用できる体制を構築していただきたいと思っております。</p> <p>また、人口減少は長年の問題ですが、その中でどこまで行政が担うべきなのか、さらには、県や基礎自治体である市町村がそれぞれどこまで守備範囲とするかを明確化することが大事ではないかと思っております。</p> <p>県の業務がスリム化することで、その分が市町村や公社等にそのまま移行しては意味がないと思っております、財源の移譲など多角的な面から市町村を支援していただくよう検討をお願いいたします。</p>
千葉会長	角田委員お願いいたします。
角田委員	<p>この素案にも働きやすい職場環境の整備という記載がありますが、やはり働きやすい職場、つまり不安を抱えずに働ける環境ということはとても大切であり、そうしたことが離職防止などにつながると思っております。</p> <p>そのような中で、未だにパワハラやセクハラに関するニュースを多く見ます</p>

	<p>ので、今回このプランでは、そのような事案に対する未然防止などの対応やどのような考えを持っているのかについて伺いたいと思います。</p> <p>私としては、どう対応するかをこうしたプランに明確に示すことが抑止効果であったり、職員の安心につながると考えておりますので、お考えを伺えればと思います。</p>
千葉会長	人事課長お願いいたします。
人事課長	<p>ハラスメントへの対応について、このプランでは具体的な記載はございませんが、当然ハラスメントは起きてはならないものでございますので、その未然防止も含め、働き方改革という大きな取組の中で、職員のワーク・ライフ・バランスの充実や働きやすい職場づくりとして取り組んでいきたいと考えております。</p> <p>また、働きやすさや不安を抱えない環境の確保に向けては、風通しのよい職場づくりを進めることで、職員の心理的安全性を担保しながら、自らがチャレンジできる風土というものを作っていくということが、柱の一つとして位置付けられております。</p>
千葉会長	澤田委員お願いいたします。
澤田委員	<p>今回、取組の柱の中に働き方改革・DXの推進が入ったことは評価させていただきます。</p> <p>本日、知事も出席された「福島県魅力ある職場づくり推進協議会」の会議において、福島県においても魅力ある職場づくりを進めるということが確認されましたが、このプランでは、魅力ある職場づくりに取り組むことが基本目標に新たに加わったものの、その項目が少ないと感じますので、ぜひ県が積極的に目標を立て、ハラスメントを撲滅するといった魅力ある職場づくりに率先して取り組んでいただきたいと思います。</p>
千葉会長	人事課長お願いいたします。
人事課長	<p>働き方改革につきましては、指標にも設定したオフィス改革というハード面での取組に加え、ソフト面では、今年4月から週休3日制を実現できるフレックスタイム制度の導入や在宅勤務の本格導入を予定しております。</p> <p>来年度については、こうしたハードとソフトの両面から働き方改革を推進し、職員が働きやすいと感じていただくとともに、自身のライフプランを働き方にうまく落とし込んでいただけるよう、働き方改革推進のスタートの年と捉えておまして、ハラスメントの撲滅や職員の心理的安全性を図る職場づくりにも気を使いながら、今後しっかりと対応してまいりたいと考えております。</p>

千葉会長	伊藤委員お願いいたします。
伊藤委員	<p>先ほどの指標②「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」についてですが、やはり国の予算をうまく使い切ることが目的になってしまっているのではないかと思います。</p> <p>国からの予算が非常に重要で、それがなくとも規模が大きい事業を実施できないことはわかりますが、予算を使い切ることが目的化して、その予算額をチェックするというのは違和感を感じますし、あまり適切ではないと思いますので、意見として述べさせていただきます。</p>
千葉会長	風評・風化戦略室長お願いいたします。
風評・風化戦略室長	<p>私の説明が不足しており申し訳ございませんが、この指標については予算を使い切ることを目的としているわけではございません。</p> <p>風評・風化対策に必要な事業を県として実施しなければならぬというときに、国に予算を求めて、国もその事業の必要性を認め、県に予算をつけることとなりますので、決して県が全部の予算を使い切るために国が予算をつけるわけはありません。</p> <p>県が必要としている事業について、国に対して予算をお願いし、その予算を基に事業を実施することとなりますので、予算を使い切るということではありませんので、そこは御理解いただければと思います。</p>
千葉会長	伊藤委員お願いいたします。
伊藤委員	この指標については、元々予算があつてそれを使うことが目標なのか、毎年度国から予算を獲得することが目標なのかどちらでしょうか。
千葉会長	風評・風化戦略室長お願いいたします。
風評・風化戦略室長	この指標については、毎年度国と協議をして、情報発信事業などの風評払拭や風化防止につながる事業の予算を獲得することを目的としておまして、事業の効果については、各事業において効果検証をしまして、効果的な情報発信ができていないかを確認するものでございます。
千葉会長	<p>この指標については、毎年度必ず国の予算がつくわけではなく、県から要望をして、国に認められれば予算が交付されるというものだと思いますので、県から要望すること自体が魅力発信について県の姿勢を示すものになるのではないかと思います。</p> <p>今泉委員お願いいたします。</p>

今泉委員	<p>風評払拭に向けた対策については、現在、第2期復興・創生期間という大きな復興財源の枠組みの中で県が予算を確保している状況ですが、4月から第3期復興・創生期間に移行することになっていて、復興庁や農林水産省といった国レベルからすると、農畜産物の風評被害は一定程度解消されつつあり、今までやってきたようなPR対策などの風評払拭対策事業は縮小してもよいのではないかという問い掛けを我々自身されておまして、県も同じ状況かと思いません。</p> <p>私どもは、農畜産物の風評被害が具体的にどのくらい出ているかということをお聞きし、東京電力と確認し合い、毎年100億円の損害賠償を受け取っていますが、このように未だに風評被害は解消されていないというのが実態であり、風評払拭のためには、産地PRや流通業者への情報発信などが今後も必要だという認識を持っております。</p> <p>予算額を指標とすることが適切なかはわかりませんが、こうした事業を実施するため、国に予算を要望するに当たり、当然事業の効果を国と県の間で確認すると思えます。</p> <p>風評払拭対策を具体的にやるためには国の復興予算全体の枠組みの中で、しっかりと予算を確保していくことは間違いなく必要でありますので、我々としても、こうした予算をしっかりと確保していただきたいですし、県が風評払拭を少しでも減らしていくことに取り組んでいくということで理解しております。</p>
千葉会長	<p>これまでの議論を踏まえ、このまま指標として載せるのがよいかということも含め、事務局の方で少し検討していただいてもよろしいかと思えます。</p> <p>西田委員お願いいたします。</p>
西田委員	<p>柱Iの働き方改革についてですが、職員が辞める、病んでしまう、形式的にしか働かないという状況は全国の他の自治体でも起こっていることとして、広く知られるようになっておりますが、このような入庁した後に発生する現象というのは、採用前の動機付けだけでは対応できなくなっているのではないかと思います。</p> <p>そのため、働き方改革に係る一つ一つの個別の施策ではなく、全体的に捉えていただき、組織のエンゲージメント自体を高めていくという考え方でマネジメントを行っていただきたいと思えます。</p> <p>そうすることで、人材の定着につながりますし、仕事に納得した上で、しっかりとコミットメントして関わり続けようという職員が増えるのではないかと思います。</p> <p>また、このプランの実効性を高めるために、指標による進行管理を行うことになっておりますが、職員一人一人の業務量や業務時間が少しでも減少したか、それが難しいとすれば、時間をかけて考えたいと思っている仕事にもっと時間を使えるようになったかといった視点に立って、運用の面で継続的に点検して</p>

	<p>いただきたいと思えます。</p> <p>なお、係長や課長などの中間層の管理職の皆さんに過度な負担が集中して、マネジメントに必要な時間が取れないといった状況が生じていないかということにも注意していただきたいと考えております。</p>
千葉会長	<p>人事課長お願いいたします。</p>
人事課長	<p>昨今、行政課題が複雑・多様化しているとともに、地方公共団体を取り巻く状況も大きく変化してきておまして、入庁後に離職する方が多いという課題も生じておりますので、人材の育成・確保や職場環境の整備に一体的に取り組むため、県では、昨年9月に「福島県職員人材育成・確保基本方針」を策定いたしました。</p> <p>方針の内容は今回の行財政改革プランと重なる部分もありますが、この大きな方針の下で一体的に取り組んでいきたいと考えております。</p> <p>なお、その中で、やはりキーパーソンとなるのが管理職員でありまして、過度の負担とならないようにということは理解しておりますが、その職場の状況や職員の様子をしっかりと見ること、職員と対話することがその職場の風土をよくしていくために必要でありますので、管理職員がしっかりと業務を遂行できるような体制がとれるように取り組んでいきたいと思えます。</p>
千葉会長	<p>そろそろ時間となりますので、質疑応答を終わらせていただきたいと思えます。</p> <p>全体を通して、このプランの素案の枠組みや取組の柱といったところについては、皆さんおおむね御了承いただいたのではないかと思います。</p> <p>今日は特に働き方改革やDXの推進を中心に御議論いただいたかと思えます。</p> <p>具体的には、特に指標について、このままでよいのか、本来の趣旨が十分読み取れるのかという点については、もう少し検討する余地があるのではないかと思います。</p> <p>取組を進めながら検討していくというものもありましたが、もし調整が可能であれば今後検討いただくということで、事務局にお任せいただきたいと思えます。</p> <p>全体としては御了承いただいたということで進めさせていただきたいと思えますが、よろしいでしょうか。</p>
各委員	<p>&lt;異議なし&gt;</p>
千葉会長	<p>それでは、皆さんから特にないということですので、これで議事を終了させていただこうと思えます。</p>

司 会	<p>—閉 会—</p> <p>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。</p> <p>今後につきましては、今月、パブリック・コメントを実施した上で、3月上旬に第4回委員会を開催させていただき予定でございます。</p> <p>大きな変更がない場合につきましては、書面開催とさせていただきたいと考えてございます。</p> <p>また、本日の委員会の議事録につきましては、ホームページへの掲載を予定してございます。</p> <p>つきましては、後日議事録の確認をお願いしたいと考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。</p> <p>以上をもちまして、第3回福島県行政推進委員会を閉会とさせていただきます。</p> <p>本日はどうもありがとうございました。</p> <p style="text-align: right;">(以 上)</p>
-----	---