

令和5（2023）年度第2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12月25日（月）14時00分～15時21分
- 会 場：栃木県庁本館6階大会議室2
- 出席者：安藤委員、植松委員、岡本委員、岸本委員、児玉委員、鈴木委員、田部井委員、長谷川委員、水沼委員、山形委員、山田委員、吉成委員、渡辺委員

〔県〕仲山経営管理部長、江連行政改革ICT推進課長

1 会長あいさつ

本日の委員会は、「とちぎ行革プラン2021」の指標の見直し、出資法人等運営評価結果について報告を受けることになっている。

出資法人等の見直しについては、これまで各委員に多大なる御協力を賜り、改めてお礼申し上げます。本日は評価の結果が報告されるということで、御意見をいただければと思う。

本日の委員会が実り多いものとなるよう、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。

2 議事

(1) 「とちぎ行革プラン2021」の指標の見直しについて

—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

男性職員の育休取得率について、令和6年に100%を目指していくということだが、100%という数字がどういう考え方で設定されたものなのか。確かに令和3年度・4年度の実績は非常に増えているとは思いますが、100%というのは「達成可能」な目標ということか、「そのままいけばいいな」という目標なのか、その部分についてお聞きしたい。

○県

男性職員の育休取得率については、今年度の取得率は昨年度を大幅に上回ってきている。100%という数字も、実現可能な目標ではないかと考えている。確かにハードルの高い目標ではあるが、機運を醸成していくことが重要であると考えており、達成に向けて取り組んで参りたい。

○委員

機運を醸成していくということであるが、当事者の他にも受け入れる側の職場環境も大変重要かと思う。職場全体を含めて、達成できるという数値ということでもいいのか。

○県

委員のおっしゃる通り、育児休業を取りやすい環境を皆で作っていく、ということである。これを実現するために、様々な取組を実施する。周囲で支援する職員をしっかりと人事評価で評価するというのを今年度から行っていく。また、ある程度長期間休業する職員については代替職員を置いて、当事者が罪悪感を持たないようにするなど、様々な支援策を組み合わせ、取り組んで参る。

○委員

育休取得率100%という、かなり意欲的な目標設定になっていて、目標設定には、ここを目指したいという理想値もあれば、ここまでは十分だろうという充足値、さらには、これを下回りたくない限界値、と幾つかの考え方があがるが、まずは、ある程度達成の見通しもあり、県庁内で取り組むということなので、県庁の組織的な努力を期待したい。

○委員

オープンデータカタログサイトについて、ダウンロード数を指標にしている、プレビューだけでダウンロードしない方がいるから、という御説明だったかと思うが、プレビューだけであってもアクセス数をカウントするという考え方もあると思う。今回ダウンロード数を目標値とした理由をお聞きしたい。

○県

オープンデータカタログサイトは、県で作成しているサイトではなく、お借りして使わせていただいているもので、その仕様上アクセス数を取得することが難しいため、ダウンロード数を指標にさせていただいている。

○委員

ダウンロード数はカウントできるという仕様になっているのか。

○県

そのとおりである。

(2) 出資法人等運営評価結果について

―事務局から資料2・3により説明し、意見交換等を行った。

○委員

法人の総合評価について、「ABC S」の区分のうち、「S」と「A」区分で法人の自己評価における点数に差を設けなかった趣旨は、継続検討項目について、毎年「検討している」と報告があればそうなのかな、となってしまうが、これはどこかで期限というようなものを設けるようなことはしないのか。

○県

点数の差を設けなかった積極的な意図はない。(行I課注：法人の自己評価に関する部分については、比較的機械的に計算されるものであり、一定の点数(75%以上)を満たす良好な状態であれば、それ以上の良好な状態を区分する必要性はないものと考え、「S」と「A」に点数の差を設けず3段階で評価することとしたものであり、県の期待する役割の達成度を示す2次評価においては、評価者の判断によるところが大きく、3段階や5段階では中位に集中する傾向があるため、評価に差を付けるためにも4段階評価としたところ。)

継続検討項目については、当課としては早急に検討するようにお願いしているところではあるが、法人の意向も踏まえながら、それぞれが抱える課題の大きさに応じて、ある程度のところでは区切り、リミットというようなものを検討していかなければならないと考えている。

○委員

総合評価については、法人が県の期待にどれだけ応えたか、という評価になるので、「県が何を法人に求めているのか」という点については、明確にしていかなければならないと考える。また、継続検討項目については、先延ばしになっていくというのは本意ではないので、定期的に本員会に報告をお願いしたい。

○委員

人材の確保というのは、法人にとって重要な問題だと考えている。先ほど、役職定年者を現職として派遣するというような話があったが、これは専門性を持った人材の確保という意味で現職の職員を派遣していくという理解でいいのか。

○県

これまで60歳以降の定年退職した方について、人材バンクという仕組みで関係団体に斡旋する方法を取っていたが、定年延長が開始するというので、60歳以降の職員にどのように関係団体に行っていただくか、ということを検討した結果、より透明性のある派遣法に基づく派遣を行うという形にするということとした。

○県

人数を増やすということではなく、同じ60歳で団体に行く場合、これまではOBとして行っていたところ、現職で行くということによって身分が異なるため、その方の派遣についての評価をどうするか、ということについては、これまでのOBと同様に考えてはどうかということである。

○委員

派遣された先で県職員が専門性を持って活躍できる仕組みとなっていると理解したので、評価したい。埋蔵文化センターで25年ぶりに新規募集があったということで、そういうことも分かるような評価となっているところが良いと思った。

○委員

同じ県職員同士で契約を結ぶ時に利益相反とならないように御留意いただきたい。

○委員

現職派遣職員の雇用条件はどのようになるのか。

○県

身分は県職員のままであるが、給与上の話では、それまでの7割の水準となる。

○委員

法人の自己評価について、自己評価なのでプラスの方向に働くのかなと思ったが、平均77%ということで、注視するべきはそこかと思う。この自己評価が低かったところと、次の所管部局評価に関連性はあるのかないのか。次に、自己評価の設問の明確化という事項について、どのような明確化を考えているのか、お聞きしたい。

○県

今年度は、所管部局の評価については、県からの委託・補助事業の定量的評価、必要があれば定性的な評価を加える形で進めてきたので、一次評価の結果が所管部局評価に直接反映されてはいないが、来年度に向けて二次評価の方法については検討して参りたい。また、設問の明確化については、今年度評価シートの作成にあたり法人等から質問の多かった項目を中心に、回答の判断のしやすい聞き方などについて工夫していきたいと考えている。

○委員

法人への団体への斡旋に関連して、現在の技術職の不足の状況についてお聞きしたい。

○県

具体的な数字は持ち合わせていないので、追って資料をお示ししたいと思うが、採用が大変厳しくなっているのは事実である。

○委員

本庁もそのような状況で、これから団体には役職定年者を派遣するという事でいくと、そもそも平均年齢が上がっている各団体の職員の年齢は益々上がってしまうのではないかと。今後の法人の人材育成についてどう考えるか、また、人材の過不足の状況が評価の内容にはならないのか、というところについてお聞きしたい。

○県

法人の自己評価において人材育成に取り組んでいるか、という項目は設けたところではあるが、御指摘の観点からの評価については検討して参りたい。

○県

御指摘の点は大変大切な観点かと思う。資料に記載した現職派遣の段階的縮小については、そうせざるを得ないという県側の事情もある。しかし、急激に派遣職員を減らしては支障があるため、新規の採用など団体として専門人材の確保していただくよう、所管課とも情報共有をして参りたい。

○委員

従来の県庁が出資法人の指導監督をするというような考え方に立てば、各団体の人事管理も県が方針を示す、育成する、という形もあると思うが、指導という形ではなく各団体の自律を支援する、という考え方なので、人材の確保・育成については原則団体が行うということになる。とは言え、大変厳しい状況ではあるので、県としても支援をしていただければと思う。

関連して、委員会としての基本的な行政改革の考え方の変更として、自律を支援するという事としたことから、現在の「特定指導法人」という名称が馴染まないのではないかと考える。各委員の御異論がなければ名称の変更をお願いしたいが、どうか。

○各委員

異議なし

○委員

各法人の評価について、法人の形態も様々であり、一律に評価するのはなかなか難しく、パターン分けのようなものも必要となってくるかも知れないと考えるが、今後検討していかねなければならないと考える。

(3) その他

○委員

評価結果のホームページでの公開について、どのようなスケジュールか。各法人のホームページでも公開されるということで良いか。

○県

まずは本日の資料として県庁記者クラブへの資料提供を行い、県のホームページで公開する。また、各法人のホームページにおいてもそれぞれ法人に公開していただくということになる。

○委員

シートが出来て良かったと思うが、各団体の状況が様々ということで、横並びで比較するのは馴染まないと考える。今後も継続して公開していくことが重要だと考える。

○委員

県の現職派遣の話があったが、派遣法は色々と厳しい部分があるので、危惧しているところ。

○委員

運営評価について、今後もしっかりと自己評価いただくとともに、県として法人に期待するものをもっと明確に示していくべきである。また、継続検討項目の状況について、分かりやすく示していく必要があると考える。

○委員

運営評価について、団体間の比較はあまり重要ではないと考える。各団体の良い部分・改善すべき部分について共有していければいいのではないかと考える。

質疑の最後に、今回で任期満了となる委員(4名)から満了にあたってのあいさつをいただいた。

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」の指標の見直しと、出資法人等運営評価結果について御審議いただいた。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。

今回は、今期の行政改革推進委員の任期としては最後の開催となる。今期では、新会長のもと、行革プランの推進状況や、本格的に始動した内部統制の評価報告について御助言をいただき、また特定指導法人のあり方見直しの専門部会には、多くの委員に御参加いただくなど、多大な御協力を賜った。

皆さまにいただいた御助言・御意見を踏まえながら、未来志向の行財政改革に積極的に取り組んで参るので、引き続き御支援・御協力をお願いし、お礼の言葉とする。