

平成 27 年度 山形県行政支出点検・行政改革推進委員会 第 1 回 会 議 会 議 録

◇ 日 時 平成 27 年 7 月 13 日（月） 15：00～17：10

◇ 会 場 県庁 701 会議室

◇ 出席委員

委員長 高橋和

委員 井上肇、岡田新一、佐藤亜希子、高橋恵美、玉谷貴子、原田儀一郎
(欠席：和田明子)

〈五十音順、敬称略〉

※委員会に先立ち、総務部長から委嘱状を交付

1 開 会

(事務局)

ただ今から、「平成 27 年度山形県行政支出点検・行政改革推進委員会第 1 回会議」を開会いたします。

はじめに、清田総務部長より御挨拶を申し上げます。

2 挨 拶 (総務部長)

本日、今年度の第 1 回の行政支出点検・行政改革推進委員会でございます。

昨年度から引き続きの委員の方、また、今年度新たに委員にご就任いただいた方、よろしくお願ひいたします。

この委員会は、従来より、県行政の様々な点についてご審議をお願いし、ご指摘をいただいている委員会です。行政改革は言わずもがなの取組みであり、できるだけ最小の経費で最大の効果を、それが引いては県民の皆様のプラスに、幸せにつながるといふ視点から、様々なご経験をお持ちの委員の皆様から、県行政に対するご指摘やご意見をいただき、それを踏まえて、よりよい施策に繋げていきたいと考えております。

県では、これまでも行政改革に取り組んでおりますが、不十分なところ、もう少しこういうところに力を入れていくべきではないか、また、その取組みも今の時代からすると、こういう視点を入れた方がいいのではないかなど、様々なご視点があるかと思ひますので、そうしたご視点を踏まえて、我々として出来る限りのことを進めていき、予算や今年度の施策の進め方などに反映させていただければと思ひております。

今日は、行財政改革の取組状況、また、県の財政状況などを説明させていただきまひますので、その点のご指摘をいただければと思ひます。次回以降は、毎年テーマを設定してご報告をさせていただいております各部局の取組みについても、ご指摘をいただきます。また、総合支庁の見直しや市町村との連携などの取組みについても、ご報告をさせていただき、ご指摘をいただき、県としての成案をとりまとめていきたいと考えておりますので、よろしくお願ひいたします。

本日はよろしくお願ひいたします。

3 委員紹介

○ 各委員から自己紹介

(原田委員)

荘内銀行の原田です。昨年度から引き続き、2年目の委員となります。民間企

業の経営、業務執行の立場から、忌憚のない意見を発言させていただきたいと思
いますので、よろしくお願いします。

(高橋恵美委員)

村山市の製造業、株式会社コヤマ総務部の高橋恵美です。今年度で3年目
です。一所懸命頑張りたいと思いますので、よろしくお願いします。

(岡田委員)

日本労働組合総連合会山形県連合会の会長代行の岡田新一です。今年度から初
めての委員ですので、いろいろ勉強しながら参加したいと思います。よろしくお
願いします。

(井上委員)

ボランティア山形の代表理事の井上です。今年度で4年目ですが、行政改革に
役立つ話はあまりしていないのではないかと反省しています。ただ、民間活力と
して、山形県内でもいろいろな動きがあるのですが、まだまだ行政をあてにし
て、自分たちでできることをやっていないのではないかという視点で物事を考
えて、発言をしたいと思います。よろしくお願いします。

(玉谷委員)

月山の麓、西川町で製麺所をしております有限会社玉谷製麺所の取締役玉谷貴
子です。今年度で2年目です。製造業の立場、そして私、双子の子供がおります
ので、子育て中の立場という2つの視点を活かしながら、少しでもお力になれた
らと思います。どうぞよろしくお願いします。

(佐藤委員)

新庄市からまいりました佐藤亜希子です。新庄商工会議所で観光振興と広報を
担当しております。今年は新庄まつり260年祭で、8月24日、25日の両日に宵祭
りを開催しますので、まだお祭りをご覧になっていない方は、ぜひ新庄に足を
運びいただければと思います。

私は、最上総合支庁が主催した講座をきっかけとして、4月に立ち上げた最上
地域女性応援会議の代表をしております。30代、40代が中心となっており、女性
の活躍、学びの場を提供していける団体になればと活動しています。

今回初めてこの委員に参画することになりましたが、この委員を通じて、最上
地域の女性を間接的に育てていきたいという思い、また、自分の子供に、ふるさ
とである最上地域をうまくバトンタッチしていきたいという思いで参画させて
いただきます。普通の暮らしの中で感じていることなどをこの会議でお話できれ
ばと思っていますので、どうぞよろしくお願いします。

(高橋和委員)

山形大学人文学部法経政策学科の高橋和です。今年度が初めてなのでどうぞよ
ろしくお願いします。私は国際関係論が専門で、ヨーロッパの自治体が国境を越
えて協力するというクロスボーダーコーポレーションを研究しています。その中
で、ボトムアップの政策決定がどうなされていくかを重点的に研究しています。
山形ではどうしているのか関心があり、今回の会議を楽しみにしております。世
界的な趨勢として、いろいろなステークホルダーが政策に関わっていくことが重
要ですので、活発な議論ができればと思っています。どうぞよろしくお願いします。

- 続いて、事務局側の出席者を紹介

4 委員長選出

- 委員の互選により高橋和委員を委員長に決定

- 高橋和委員長の指名により、和田明子委員を委員長の職務代理者に決定
- 会議の公開の可否について、原則として公開することに決定
- 委員長あいさつ

(高橋和委員長)

初めての委員で、委員長の役目をうまくこなせるかどうか少し不安ですが、どうぞよろしく願いいたします。

山形県も少子高齢化が進んでいて、社会保障の財源はどうなるのか皆が不安を抱いている中で、その財源をうまく使って、皆が納得できることが重要です。利益の取合いになると難しいですが、議論を重ねて理解することで、少しは納得しながら、いい配分の仕方を考えていけるのではないかと思います。奪い合うだけではなく、どう付加価値を付けていくか別のアイデアも出てくれば、未来は拓けるのではないかと思います。ぜひ、皆さんの御協力、活発な意見をいただければと思っています。どうぞよろしく願いいたします。

5 議 事

(高橋和委員長)

それでは、議事に入ります。

議事（１）山形県行政支出点検・行政改革推進委員会について、事務局より説明をお願いします。

(行政改革課長)

◇山形県行政支出点検・行政改革推進委員会について

資料１－１及び資料１－２に基づき説明

(高橋和委員長)

ただいまの説明について、ご意見やご質問があれば、ご発言をお願いします。

(高橋和委員長)

特にないようですので、続きまして、議事（２）の山形県行財政改革推進プランの取組状況について、（３）の山形県財政の状況について、事務局より説明をお願いします。

(行政改革課長)

◇山形県行財政改革推進プランの取組状況について

資料２－１及び資料２－２に基づき説明

(財政課長)

◇山形県財政の状況について

資料３－１及び資料３－２に基づき説明

(高橋和委員長)

ただいま事務局から、山形県行財政改革推進プランの取組状況、県の財政状況について説明がありました。

本日は今年度第１回目の委員会ですので、皆様お一人ずつ、山形県が行政改革を進めるにあたり、今後重点的に取り組むべき視点や項目など、あるいは、それぞれのお立場でお気づきになっている点なども含めてご意見ををお願いします。

(原田委員)

厳しい環境の中、行財政改革を着実に進めているという説明をお伺いして、それはよくわかりました。

ただ、幹部の皆さんをはじめ、職員の意識改革が全く進んでいないと私は感じました。プロジェクターのスクリーンの位置ですが、このように設定するのでしょうか。我々だったらこんなことはありえないです。誰に説明しているのかということです。委員長はじめ我々委員に説明するのであれば、委員長が後ろを見ないと見えないという設定はあるのでしょうか。誰に説明しようとしているのか、セッティングした方は部長の見やすいところにセッティングしたのではないかと思います。幹部の方々も出席なさっていておかしいと思わないのでしょうか。資料で数字の説明をなされても、全く無意味なのではないかと思いました。

(高橋和委員長)

続きまして、高橋恵美委員お願いします。

(高橋恵美委員)

経費の話をする場合、企業ではパーセンテージの大きいところから見直すのが定石なのかと思います。ここで、質問が2点あります。

1点目は、資料2-1の職員給と資料3-1の人件費の数字に開きがあります。職員給も含めて人件費だと思うのですが、人件費の定義はどのようになっているのか確認させていただきたいと思います。

2点目は、職員給も人件費も昨年度対比で増えているのですが、その理由を教えてください。

(財政課長)

資料2-1の職員給は、知事部局の給与です。知事部局というのは、任命権者が知事である部局です。県立高等学校、小中学校の先生方などの教育委員会や、警察本部、警察署など警察の職員は入っていません。資料3-1の人件費には、教育委員会や警察の職員が含まれています。

また、資料3-1の人件費の中には、給料や手当などの職員給のほか、社会保険料にあたる共済費関係が含まれていますが、資料2-1の職員給の中には共済費関係は含まれておりません。人件費には、知事部局の職員のほか、教育委員会や警察の職員を含んでいることと、共済費も含まれていることをご理解いただければと思います。

人件費、職員給が増えている件ですが、平成27年度に増えた一番大きな理由は、人事委員会勧告により、勤勉手当の支給月数が増加したことです。

(原田委員)

知事部局の職員給は258億円で、その3割が共済費とすると、知事部局の職員給と共済費で約400億円になります。

資料3-1の人件費1,603億円から400億円を差し引いた、残りの1,200億円が、教育委員会や警察ということですか。

(財政課長)

残りの1,200億円ですが、職員数は、学校の先生が知事部局よりも相当多い状況になっておりますので、人件費を考えた場合には、教職員関係の影響が大きいということになります。警察職員も2,000人ほどおりますので、その影響があります。

(人事課長)

補足いたします。職員数で申し上げますと、知事部局一般会計の職員数が約 4,000 人です。これに対して、教育委員会は、学校の先生や事務局を含めると、10,000 人以上になっております。それから警察職員が 2,300 人強となっております。合計で約 19,000 人になりますが、そのうち、知事部局の一般会計分が約 4,000 人という状況になっております。

(総務部長)

詳細な分析については、お時間をいただければと思います。平成 27 年度の職員給が増えている理由については、先ほど財政課長が申し上げたように、民間で言えばボーナス、県では期末手当、勤勉手当になりますが、そこが人事委員会勧告によって、プラスになったことによるものです。また、このグラフは当初予算ベースの額になりますが、平成 25 年度までにおいて、若干時間外勤務手当が足りなくなって、補正予算で積み増したという事情があったことから、それを勘案し平成 26 年度の当初予算に少し計上したことなどの影響もあります。知事部局の職員数としては減っていますが、知事部局の当初予算ベースの職員給自体は、そうした要因で少し増えたという状況です。

また、学校の先生については、基本的には、法律で義務教育であれば国庫負担として、3分の1が国、3分の2が県、これは小中学校全てですが、そうした負担割合になっています。またその配置基準は、国の法令で定められています。若干、超過配置という部分もありますが、ほぼ国の基準が定められている状況になっています。

警察職員についても、基本的には警察庁の政令等で基準が定められており、各県の人員配置がなされているという状況です。給料自体は、地方財政計画の中で地方交付税で措置をするという全国のルールになっています。人員状況については国の施策で決まってくることから、職員数の削減の資料については、知事部局でご説明させていただきました。

(高橋和委員長)

よろしいでしょうか。

それでは、岡田委員お願いします。

(岡田委員)

何点か意見や質問を申し上げたいと思います。

1つは資料 2-1 の 2 ページの「県民参加による県づくりの推進」の「市町村との連携・協働」の関係です。平成 26 年度の取組実績として広域連携、事務権限移譲など、どちらかというところから市町村、上から下へという印象を持ちます。従って、本来の市町村との連携・協働、市町村の自主的な行政運営の支援として、住民に一番身近な市町村の意見や声などをシステムとしてボトムアップできるような仕組みを検討してもいいのではないかと思います。

2つ目は資料 2-1 の 4 ページ、「県民のための県庁づくり」の総合支庁の見直しですが、昨年度は見直しの方針を策定しましたが、今年度の検討状況はどうなっているのかお聞きします。また、近年異常気象によるゲリラ豪雨など、県内では南陽市や西村山でありましたが、そうした災害が多くなっています。災害時の危機管理上の問題や地理的な状況から、現場に近い総合支庁は、現在の 7 庁舎体制を維持すべきではないでしょうか。

3つ目は資料 2-1 の 5 ページの職員数の削減で、平成 9 年から平成 27 年までに、1,117 人を削減したという状況ですが、過去 10 年間、平成 17 年からは約 750 人の削

減と、急激な減少のように見えます。職員一人当たりの仕事の量、負担が多くなっていないのか、時間外勤務の実態などをお聞きします。また、先の県議会で、現職死亡も少し話題になったと聞いていますので、精神疾患、メンタルの発症の状況はどうかお聞きします。職員の勤務環境が悪化して、マンパワーに支障を来たすことがあるようでは、本末転倒だと思います。

4つ目は資料2-2の8ページの中核市の関係です。山形市では中核市への移行を検討しています。他県では、周辺市町と合併をした上で中核市になる例が多いのですが、山形市の場合には合併をしないで、中核市を検討するという状況ですので、周辺部の山辺、中山、天童、上山などのサービスの低下や衰退などが危惧されます。そこに対する県庁や総合支庁の支援が重要かと思います。

(行政改革課長)

最初に、原田委員から本当に恥ずかしいご指摘を頂戴いたしました。スクリーンの位置につきましては、当然に委員の方の見やすい位置に置くべきであり、本当に配慮が足りず申し訳ありませんでした。

岡田委員からいただいたご意見ですが、1つ目は、市町村への支援の関係のお話を頂戴いたしました。全くおっしゃるとおりかと思います。同様の視点もこの行財政改革推進プランに含めているところです。今年3月に策定しました「総合支庁の見直し方針」の中でも、市町村を重点的に支援していくという柱立てをしております。従いまして、県は広域自治体として基礎自治体である市町村が力を発揮できるよう連携し、必要であれば、専門的、技術的な支援という形で、市町村の方々と話し合いをしながら、力を入れて取り組んでいきたいと考えております。

権限移譲についても触れていただきましたが、県では手挙げ方式を取っております。これは県で、事務権限の移譲にふさわしい事務をピックアップして市町村にお示しし、市町村から手を挙げていただくという方法です。そして、市町村から手を挙げていただいた際には県でチームを組んで、不安な点などについて、移譲前と移譲後にフォローしております。引き続き、市町村のお話をお伺いして進めてまいります。

2点目として、総合支庁の見直しについていくつかございました。総合支庁の担うべき行政機能として、見直し方針に掲げているのは、1つ目は総合行政の展開です。これは総合支庁の設置理念でもあり、引き続き大事にしていきます。2つ目は安全・安心対策です。住民の生活基盤となるインフラの維持管理や災害対応など安全・安心に関わる機能は、総合支庁の大事な機能と位置付けております。総合行政と安全・安心に関わる機能というのは、大切にしていくという方向で見直しを行っていきます。

4点目の中核市につきましては、山形市が中核市に移行する意思を表明されて、6月に県に正式な協力要請がありました。従って、今年度、移譲事務に関する具体的な内容、特に保健所は専門的な知識や経験が必要になる業務がありますので、業務の内容や人員の配置などを整理していく予定です。窓口も相互に設置して、山形市が円滑に移行できるように、県としてしっかり応援していくことになろうかと思います。同時に山形市は、最大6市6町で連携中枢都市を目指されるという話もされておりますので、その周辺の協力というのも頭に置きながら、山形市と話し合いをしていく必要があると思っております。なお、他市の例においては、移譲の前後に市町村の能力向上の研修や県職員の派遣などを行っておりますので、こうしたことも頭に置いて、しっかり支援をしていく必要があると思っております。

(人事課長)

3点目として、職員数の減少と、職員の仕事の量の関係について、ご質問をいただきました。仕事の量についての1つの指標として、時間外勤務の状況を申し上げたい

と思います。平成 26 年度、知事部局の一人あたりの時間外勤務ですが、15.7 時間となっております。昨年度が 15.1 時間でしたので、昨年度と比較して、0.6 ポイント上がっております。平成 21 年度と比較しますと、平成 21 年度が一人あたり 12.5 時間でしたので、増加している傾向が続いております。これに関して、職員の死亡、あるいは病気による休暇、休職の状況を申し上げますと、昨年度の知事部局の現職死亡は、3 名おります。長期の休職者については、昨年度は 78 名おり、そのうち精神患者は 49 名となっております。約 63%ですが、この割合は近年 6 割前後で推移しております。

精神患者や死亡者については、時間外勤務の状況も検証しております。死亡者については、死亡に至るまでの経過の中で、特に時間外勤務が多かった者は昨年度の 3 名にはおりませんでした。精神患者 49 名については、休暇、休職に至る前の状況について、時間外の状況を検証したところ、時間外勤務が非常に多くて危惧される者は、数としては非常に少ない状況でした。死亡や病気の原因には、いろいろな要素が入っていますが、時間外勤務も 1 つの要素と考えておりますので、そこは削減の努力をしていきたいと思っております。時間外勤務が増加している状況が続いておりますので、今年度は、実現可能な対策として、各部局で定時退庁日を設定して、時間外削減に取り組んでおります。今年度 4 月、5 月、2 か月分の時間外勤務ですが、昨年度の同時期と比べて、総時間で 3,500 時間、2.7%ほど減少しております。時間外勤務縮減については、今後とも、ワーク・ライフ・バランスの問題、健康の問題、人件費の問題等を考慮しながら、引き続き取り組んでいきたいと考えています。

(原田委員)

精神疾患による休職者が 49 名ということですが、これは延べ人数ですか。昨年度の職員数が 4,106 名で、1%以上の方が精神疾患で休職されていると捉える数字ですか。都道府県や国家公務員の方々の統計もあると思うのですが、高くはないのですか。我々の会社では 1%もないと思うのですが。

(人事課長)

これは実人数です。また、全国の都道府県の状況ですが、平成 25 年度の調査で、職員に占める精神患者の割合は約 1.2%で、本県とほぼ同様の状況になっております。国家公務員についてはデータを持っておりません。

県内の市町村については、特に大きい市、数か所から聞き取りをしております。その結果においても、職員に占める精神患者の割合は、約 1%という状況でした。

(高橋和委員長)

よろしいでしょうか。

それでは、続きまして井上委員お願いします。

(井上委員)

1 つは職員数ですが、臨時職員や嘱託職員などいろいろいらっしゃると思いますが、例えば正職員の数を減らしたために、そうした職員で補っているとすると、そうした職員も含めた全体の推移はどうなっているのでしょうか。

もう 1 つは税収の問題です。行革プランの中では、いろいろ減らす取組みはあるのですが、県税を増やすための取組みは、どのように進めているのでしょうか。県行政には、減らすだけでなく、増やすところも必要だと思いますが、どのような姿勢で取り組んでいるのかお聞きしたいと思っております。

(人事課長)

臨時職員について申し上げます。県には様々な業務がありますが、正職員の補助的な業務や、正職員が直接行うよりも、臨時職員が行った方が効率的、効果的な業務に臨時職員を配置しています。正職員の補助的な業務としては、資料の整理やデータの入力などがあります。また、業務の性質や業務量、業務の時間帯などから臨時職員が行った方が効率的、効果的な業務には、嘱託職員などを配置しています。

人数の推移で申し上げますと、臨時職員トータルで、平成 17 年度と平成 26 年度を比較すると、55 人程度増えております。ただ、この間の正職員の減少と比べますと、割合としては非常に少ない状況です。

また、業務を見直して、正職員が行っていた業務を嘱託職員が担っているという事例もあります。職員の給与や旅費などの事務は、以前各部、各課で正職員が行っていましたが、これをシステム化により集中管理し、嘱託職員が事務を執行するという見直しを行いました。このような見直しも 1 つの要因と考えております。

(行政改革課長)

税収と県勢発展への取組みについてお話をいただきました。税収については、歳入の確保という点で最大限努力をしており、いくつかの指標を掲げて徴収率を上げています。

県勢発展の取組みとして、現在、国、県、市町村で、地方創生に取り組んでおります。その中では、雇用や産業振興、移住、少子化などに取り組んでおり、厳しい財政事情ではありますが、一定の予算規模を確保しながら、最小の経費で最大の効果を上げられるよう取り組んでおります。資料 3-2 として、今年度の当初予算の資料がありますが、限られた予算を 6 本の柱に重点的に投資をして取り組んでおります。

(総務部長)

税政課が来ておりませんので、補足させていただきます。例えば、今日お配りした資料 2-2 の 33 ページをご覧くださいと思います。税収の確保策として、ここ数年力を入れてきたのは、徴収率をできるだけ高めていこうということです。本県は全国的に高い方ですが、高い率を維持して、さらに上げていきたいと考えております。33 ページには目標指標として、特別徴収の完全実施というのがあります。特別徴収というのは、企業が特別徴収義務者として従業員の方から税金を集めて、納めていただくという仕組みですが、これをできるだけこの団体でも実施していくというものです。個人住民税については、市町村が県税分もまとめて対応されておりますので、市町村と一緒に、この施策を進めております。取り組む市町村数や人員ベースの実施率の目標値はクリアいたしました。ただ、税収の絶対額として左右されるのは法人関係で、法人事業税、法人住民税が大きい部分を占めます。これは企業の収益に大きく影響されますので、県としてできることとしては、企業誘致の施策、これは雇用の増にも繋がりますので、中期的な対応になりますが、こうしたところに力を入れて、法人税収の増につなげていくことが大きいのではないかと考えております。今年度の当初予算の税収は 1,034 億円と、前年度と比べて、約 70 億円増えていますが、ほぼ法人関係が増える見込みとして立てております。

(高橋和委員長)

よろしいでしょうか。それでは続きまして玉谷委員お願いいたします。

(玉谷委員)

たくさんの説明をいただきありがとうございます。私も職員の方々が大変な思いを

して県の行政を行っていることを、改めて知ることができて、少し心が痛むところがあります。

まず第1点の質問ですが、一番の歳出を占めております人件費を減らすために、今後も職員数を減少させていく方向であるのかお伺いしたいと思います。私も会社に勤めておりますが、なかなか簡単に会社で働いている方を解雇することはできないものです。どのような形で人員を削減していくのかお伺いしたいと思います。

2点目は資料2-1の3ページですが、「県政運営の透明性・信頼性の確保」として、県政推進に向けたPDCAサイクルを実施しておりますが、この委員会や他の委員会から出た意見がいろいろあるかと思えます。出された意見が反映された事例がありましたら、お伺いしたいと思います。

3点目は、歳出として社会保障関係という経費がありますが、この経費は健康、元気でいれば、減っていくのではないかと思えます。今後の見込みをお伺いしたいと思います。

4点目は、県知事が各市町村を訪問していて、ホームページ上でその状況を見ることができのですが、もっと県から発信した方がいいのではないかと思えます。私も山形新聞で、県知事がこの前最上町に行ったことを知りましたので、広報紙などで予めお知らせしていただけるとありがたいと感じました。

(人事課長)

1点目として、職員数削減の今後の取組みについてご質問をいただきました。この資料にもありますとおり、平成9年を100としまして、平成27年4月では77.6%という状況にあります。現在の行革プランの推進期間である平成25年度から平成28年度までについては、行革プランの中で、4年間で4%の削減に取り組む一方で、災害対応など新たな対応が必要となった業務については、削減により生み出した人員を厳選のうえ配置していくという方針が定められています。現行プランの期間内においては、このプランに沿って進めていくものと考えております。平成29年度以降については、これまで取り組んできた状況の検証なども含め、今後検討していくことになると思えます。

(行政改革課長)

2点目のPDCAサイクルのご質問ですが、昨年度この委員会では、農林水産業と産業振興についてご意見を頂戴したところです。その中で、林業を職業としていくことができる環境整備に関するご意見を頂戴して、当県では県立農業^{もり}大学校の林業関係学科の設置に向けて準備を進め、また、山形森林ノミクスという施策の展開に繋がったところです。それから、中小企業の支援について、補助金の申請書や計画書のきめ細かな指導に関するご意見を頂戴したところでした。これにつきましては、商工会連合会に小規模企業持続化支援員を配置して、企業に寄り添った形できめ細かな対応に繋がらせていただいたところです。

4点目の市町村ミーティング、ほのぼの訪問についてのご質問ですが、市町村ミーティングは昨年度9市町村で、延べ1,500人の方においでいただき、多数のご意見を頂戴したと伺っております。対話型の県政を推進するために行っておりますので、今以上により多くの方にご参加いただくように、発信をするということについては、意を用いていくべきと考えております。今お話いただいたことについては、広報にも伝ええます。

(財政課長)

3点目の社会保障関係のご質問ですが、委員からお話がありましたように、社会保

障関係経費は伸び続けております。医療費の増加や制度改正の影響などもあり、これからも削減していくのは難しいと思います。そのために、消費税増税などにより、財源を確保していくということになっています。県では、健康寿命という元気で生活できる寿命を伸ばしていく取組みを行っており、予算も重点化しております。組織的にも健康福祉部にそうしたセクションが設けられましたし、資料3-2のカラー版には、一部しか載せておりませんが、「いのちと暮らしを守る安全・安心な社会の構築」に向けて、健康長寿日本一を目指す取組みを各市町村と一緒にやっていこうとしております。お金の面だけでなく、少しでも長く幸せな生活を送ることができるよう組んでいきたいと思っております。

(高橋和委員長)

それでは、佐藤委員お願いいたします。

(佐藤委員)

私からは、質問が1点と私が考えたこととお話させていただきたいと思っております。

まず、質問ですが、玉谷委員の質問と同じ項目ですが、資料2-1の3ページの「県民との対話型県政の推進」として、知事と語ろう市町村ミーティングや意見公募などを実施されているようですが、県内各地域の公平性がきちんと保たれているのかということと、平成26年度は9市町村となっていますが、市町村の要望を受けて選定しているのか、あるいは、県である程度4地域に割り振りを行っているのか、各単年度の市町村の選定の基準をお聞きしたいと思います。また、開催する時間帯や曜日は、参加したい人たちが参加できる時間に設定されているのかお聞きしたいと思います。

次に私の考えですが、まず1つは効果的な広報を続けていくことが必要ではないかと思っています。私は新庄で生活していますので、山形市からだいたい1時間ほどの距離になります。新聞やテレビ、広報紙などで県の行政がどうなっているのかということを見る機会がありますが、どうしても、どこか他人事というのが正直なところで、今回委員をさせていただいて、初めて行財政改革推進プランがあることも知りました。厳しい財源の中で、行財政改革をしていこうとする姿勢や取組みは、紙に書いている結果から伝わるのですが、果たして実感値というのはどうなのだろうかと思えます。行財政改革により削減をしていくということは、こういう時代ですから当たり前のこととして、それを県民一人ひとりに伝えていくということは、非常に重要なのではないかと思います。それは地域にある総合支庁がその役割を担ってもいいのではないかと思います。県の行政が県民一人ひとりに身近になることでプランの進み具合も変わっていくのではないかと思います。例えばふるさと納税の使い道がどうなっているのか、新しく確保した財源が、マイナスの補填にだけ使われているのではないということを示していくことができれば、県民一人ひとりのモチベーションに繋がるし、住民の動きにも繋がっていくと思えます。

意見の2点目ですが、先ほどの井上委員の話と同じですが、財政基盤の確立を図ることを目的とした改革を進めるときに、削減＝改善と捉えがちになってしまうことが危ういと思っています。資料2-1の4ページの下にある「2 持続可能な財政基盤の確立」の事務事業の見直し・改善については、削減事務量が約23,000時間という結果が出ていながら、先ほどのお話では超過勤務が増えている現状もあり、一方で減らしても、一方で増えてしまえば、意味がないのではないかと思います。特に効果や結果が、削減数値で示されたものだけが評価されてしまうと、行政サービスへの満足度が、比例しないこともあるのではないかと感じています。数値は改善しているのに、県民の満足度がなくては、それが実績と果たして言えるのかと思えます。もう少

し県民の人たちが、行財政改革推進プランを推進することによって、どういう実感があるのかということ、委員だけでなく、県民一人ひとりのレベルで検証する機会があるのもっといいのではないかと思います。特に廃止を検討するものについては、本当に必要なものがないのかということ、慎重に考えて取り組んでいただきたいと思っております。行政サービスや行政主体の事業は、簡単に切り捨てられてしまっはいけないものもあるのでないかと思っております。いろいろ数値の結果も必要ですが、私も子育てをして、働きながら生活をしていると、将来に希望を持てるかどうかが大切です。明日とか明後日とか1か月後ではなく、10年後、20年後に希望を持てるような行財政の運営が目に見える形で進んでいくといいのではないかと考えております。

(行政改革課長)

いくつかご質問とご意見を頂戴しました。1つは、対話型県政の推進に関して、市町村ミーティングのお話を頂戴いたしました。県内35市町村あって、4年間でご意見をいただくこととしており、等分になるように9市町村という形にしているのだと思っております。市町村にはご希望を取りながら、調整させていただいていると思っております。時間帯は午後が多いです。働いている方については、出席しづらい時間帯ではありますが、今のお話については、広報、広聴の方にも伝えていきます。先ほど玉谷委員からもありましたように、より多くの方がご出席いただけるように情報発信を行ったり、お子さんのいらっしゃる方でもご参加いただけるような工夫をしたり、より参加しやすい工夫に努めてまいります。

県の施策に関する情報の発信については、行革プランの2番目の柱にもありますとおり、「県政運営の透明性・信頼性の確保」に向けて、県民の方からご理解をいただくためにも、強く考えていくべきです。本庁、総合支庁ともに、県ではこういうことをやりたい、こういうことをやっているということの情報発信については、より強めていく必要があります。

また、ふるさと納税のお話もありました。ふるさと納税については、東日本大震災に関する復興の支援、あるいは、資料3-2にありますように、県では総合発展計画の短期アクションプランの6つの分野で取り組みを行っております。そういった6つの分野に活用させていただいております。

それから、事務事業の見直し・改善についてお話がありました。事務事業の見直し・改善については、新しい行政課題が次から次へと出てきている状況の中で、単に事業を増やすだけではなく、必要性や役割分担、成果といった視点で見直し・改善を行ったところでは、特に昨年度は、より時間を行使しているような事業について、重点的に見直しを行っております。スクラップ・アンド・ビルドの視点で、新しい行政需要に対しては、単に積み増しをしていくのではなく、今ある事業を組み立て直し、ご覧いただいたような時間や削減額として積み上がったところでは、今年度も、財政状況が厳しく、また、行政需要が次から次へと生じてくる中で、より優先度合いを考えて、最小の経費で最大の効果を出せるよう取り組んでいきたいと考えております。

(高橋和委員長)

ありがとうございました。

それでは、その他に何かご発言ありますか。

(原田委員)

1点だけ確認させていただきたいのですが、先ほど人事課長の答弁の中にありますが、資料2-2の37ページです。4年間で4%の削減という目標があります。この目標達成をどの数字で見るとのことですが、平成26年度の取り組みで42名の職員

数削減を実施しています。ただ、災害復旧で 18 名配置し、最終的には 24 名の削減となっています。24 名であれば、0.6%程度の削減で、年 1%のピッチには到達しません。42 名で捉えれば 1%の削減なのですが、人事課長は 42 名削減したので、年 1%のピッチは達成していると見ているのでしょうか。

(人事課長)

現在の行財政改革推進プランにおきましては、平成 29 年度までの 4 年間で 4%の削減を行い、その上で、新たな行政需要のうちその必要性を厳選のうえ、対応が必要な業務に対し、削減により生み出した人員を配置するという内容になっています。純減で 4 年間で 4%ではなく、削減した中から必要な行政需要については配置していくという内容になっておりますので、それに沿って行っております。

(原田委員)

平成 26 年度は 42 名削減しました。だいたい年 1%は達成していると見ているのですか。

(人事課長)

はい。その中で 18 名を新たな行政需要に配置し、差し引きが▲24 名という形になっております。

(高橋和委員長)

他にご意見はありますか。

(井上委員)

先ほど、長期休暇・休職者が 49 名いるというお話がありました。最近、職員の方や学校の先生の不祥事も報道されています。その方の性格や仕事に対する意欲などもあると思うのですが、病気と捉えることもできるのではないかと考えています。職員は県民の事務局としての使命がありますので、長期休職することのないように、早めに職場の中でもケアしていただきたいと思います。行革を行っている中で、人は余分にはいないと思います。仕事への使命感からその方に負担がかかっているとすれば、それは皆さん方で補っていただくとか、病状があまり悪くならないうちに専門医に診てもらうとか、配置転換をするとか、ご努力をぜひお願いしたいと考えています。

私どもの福祉施設でも、うつ病のような職員がおりますが、早期に専門医にかかることによって、長期に休むことなく、元気に復帰している者が今まで 3 名くらい見られますので、できるだけ早めに治療することが大事だと思います。また、復帰した場合、そうした人は、あの人も病気にならないうちに何とかしなければというように配慮してくれる側に回りますので、ぜひそうしたことをお願いします。

(人事課長)

本当に貴重なご意見だと思います。ありがとうございます。発症予防から始まり、発症してしまった場合の早期発見、早期対応が本当に大事だと思っております。この点については、職場でのケアとして、コミュニケーションの確保などから配慮してまいります。また、長期休暇に至ってしまった場合の対応としましても、すぐ、フルタイム勤務での復帰は難しいと思いますので、試し出勤のような仕組みも制度化して、短時間から徐々に慣れてもらうといった対応も行っていきます。

相談体制という点でも、職場でのライン上のケアもありますし、専門家や県庁で配

置している保健師、メンタルヘルスコーディネーターといった職員の活用もあります。産業医にもご協力いただいて、地域ごとに専門医の相談を受けられる体制づくりもしております。発症、長期休暇に至らないような予防策、また、発症してしまった場合の早期発見、早期対応に配慮してまいりたいと思います。

(高橋和委員長)

他にご意見等ありますでしょうか。

(高橋恵美委員)

資料3-2のカラーのペーパーで気になったところがありますので、お聞きしたいと思います。先ほどから話が出ていますが、税収を増やしていかなければならない中で、例えば企業を誘致して、雇用を創出するというお話がありました。このペーパーにも雇用を創出すると書いてあるのですが、働く人がいて初めて、企業の増収に繋がり、税収が増えると思うのですが、少子高齢化で働き手がなかなか増えていかないという現状を見ております。雇用創出だけ取り組めば、企業の収入なり県の税収が上がると考えているのでしょうか。

(総務部長)

産業振興、雇用創出の考え方ではありますが、その背景として人口減少をどう食い止めるのかという大きな課題があり、危機感を持っています。その中で、雇用の場の創出が、大きな効果が出る1つの施策なのではないかという認識です。

今、山形県では毎年10,000人を少し超える人数が減少しており、そのうち、社会流出、県外に移動で出られる方が約4,000人弱います。そのうちのほとんどが18歳から22歳の層になっています。就職や大学・専門学校等への進学による人材の流出を食い止めるには、雇用の場を県内に創出、振興していく必要があることから、県内企業に対する支援、また県外から県内に来てくれる企業への支援、こうした視点は大きな戦略の1つとして位置付けるべきではないかという考え方で、予算を組んでおります。

(高橋恵美委員)

ありがとうございます。有効求人倍率も上がっており、私も仕事で採用を担当していますので、実感として求人を出しても集まらないというのがあります。それはどこの企業も同じで、誘致された大手の企業も何千人と集めたいが集まらないそうです。そうした中で、人件費等も少しずつ上がってきており、高くしないと集まらないという状況になってきていますが、中小企業ではなかなか上げられないので、人がますます集まらないというのが現状です。景気の変動などでも変わるので、これからどうなるかわからないところはありますが、今はどこに行ってもパート、アルバイト募集というチラシが出ていたり、実際ハローワークでも埋まらない求人がすごい量になっていたりという状況ですので、ぜひ、今まで働いていない人、働けていない人が上手に働ける方法を考えていただければと思います。これは市町村では小さすぎて難しいと思います。国で行っているものもあるのですが、国だと大きすぎてなかなか見えないので、県で行うのが一番効率的ではないかと思います。ご検討いただければと思います。

(高橋和委員長)

ありがとうございます。私は学生を送り出している立場ですが、文科省からも何か数値目標を立てて、学生を県内に就職させるよう強い要請もきております。ただし、山形の最低賃金が、1時間680円で、東京へ行くと870円くらいに上がってしま

うという格差の中で、学生に留まってもらえるものもなかなか厳しい状況ではあります。好循環を生み出していったらいい人材が欲しければ、高い給料を出して留めるしかないのだろうと思います。そういう産業振興というのを考えていかなければならないと思います。大手さんは、山形は人件費が安いから来るのだと思いますので、そのニーズと社会に出て行こうとしている学生とで、うまく噛み合っていない気がします。職業の自由もありますので、何%を県内に留めるということを大学が取り組むのは非常に難しいと思っています。ただし、地域の人材を創出するというのも大学にとっての役割ですので、給料だけではないよ、もっといいところもあるよとか、地域に貢献することであなたは社会を変えていくんだよとか、いろいろ激励はしているのですが、なかなかうまく結びついていきません。でも、山形県が発展していくためには、そういう人材が必要になっているという状況を踏まえて、いろいろ考えていかなければならないのだろうと思います。

そういったことも含めて、今いろいろとご意見が出ましたが、削減ありきではなくて、削減から次に何を作り出していくのか、どういう発展を描けるのかというところを考えていって、だからここに金を付けるんだよということを、県民の皆さんに納得してもらえらる道筋が見えたらいいなと思います。

(高橋和委員長)

続きまして、議事(4)の平成27年度山形県行財政改革の推進に係る年間スケジュール(案)について、事務局より説明をお願いします。

(行政改革課長)

◇平成27年度山形県行財政改革の推進に係る年間スケジュール(案)について
資料4に基づき説明

(高橋和委員長)

ただいまの説明について、何かご意見やご質問はありますか。

ないようですので、以上で本日の議事を終了とし、事務局へお返しします。議事進行に御協力いただき、ありがとうございました。

(清田総務部長)

本日は長時間にわたりまして、誠にありがとうございました。

様々なご視点、また我々の仕事の至らなさへのご指摘も含めてご意見をいただいたと思っております。こういう県の取組みについては、県民の皆様にも私どもが考えていることをどうお伝えし、それがどう返ってくるのかというやり取りをして初めてよりよい施策になるのではないかと思います。その点、今までの我々の説明や、お示しの仕方において、もっと工夫する必要があるのではないかと思います。そういうご指摘内容も多かったのではないかと思います。

次回からは個々の部分になりますが、できるだけわかりやすい説明をしたいと思っておりますが、我々の職場は、これまでの継続性を踏まえた説明になりがちですので、厳しいご指摘を引き続きいただければと思います。私どももそうしたことがないよう頑張ってみますので、さらなるご指摘をいただき、よりよい施策に努めていきたいと思っております。本日はどうもありがとうございました。

(事務局)

以上を持ちまして、本日の委員会を終了いたします。

長時間にわたり、ありがとうございました。

以上