

令和5年度第2回愛媛県行政改革・地方分権推進委員会 委員意見
(持ち回り開催：R5.9.8～9.14)

委員名	意見
妹尾会長	<ul style="list-style-type: none"> ・ 普段業務を進めていく中では思いつかないような発想を持っている人（民間等）の目線からの意見を聞くことは重要である。 ・ 別の会議で、ある課題に対して、県や市町、その他の団体などが、それぞれ何をやるべきなのか、役割分担がはっきりしていないことがあった。行政改革・地方分権の推進に当たっては、国や県、市町、その他の団体などの役割分担を明確にすることが重要であると思う。 ・ 今回の委員会は持ち回り開催となったが、他の委員の意見もしっかり聴いた上で、共有してほしい。
太田委員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 目標設定事項は、性質の異なるものが混ざっているような印象。取組に強弱を付けるのは難しいかもしれないが、メッセージ性を持たせるため、例えば <ul style="list-style-type: none"> ①いい状態を維持するために引き続き取り組むもの ②現状の成果が不十分であり、更に力を入れて取り組む必要があるもの ③環境の変化等に応じて新たに力を入れて取り組むもの くらいに分けて、 <ul style="list-style-type: none"> ①～③それぞれのマークを作り、目標一覧に付けたり、①～③別に分けた資料を別途作るなど、見せ方を工夫した方が分かりやすいと思う。 ・ 重視する視点の「DX」と「働き方改革」も、見せ方を工夫してはどうか。 ・ No.20の民活河床掘削は、他のものと比べるとかなり具体的なものに見える。事業の内容を説明してもらおうと、「協働」の中にあるのは納得できるが、事業名のみでは分かりにくいいため、少し補足した方がいいのではないか。 ・ No.21のNPO法人数の目標について、県が努力して増えるものなのか、行政が作りたくて作るわけではない。 それよりも、県が支援したことで設立につながった件数や、活動を支援した件数などの方が「協働」の目標として適当なように感じる（集計が難しいのかもしれない）。 ・ 基本理念の「変動の時代に対応した新たな挑戦を支える行政改革の推進」は少し固いと感じる。もっとクセのあるワードにしてもいいのではないか。個々の職員の目に留まりやすくするとともに、取組の目標がどこにつながっているのかを理解してもらおうことが、自分事として捉えてもらうことにつながるのではないか。
玉野委員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現在県の60歳の職員に対してキャリアシフトチェンジの研修を行っているが、これまでの職務の棚卸を実施し、今後どうしていくかを考えるためには準備の期間が必要となるため、55歳くらいの職員を対象とすべきであると進言しているところ（愛媛県では課長になるかならないかでその後のキャリアも変わってくるため、58歳くらいとも考える）。60歳以降は年金をもらうまでの繋ぎではなく、現場で戦力になることを認識するための研修。 ・ 入庁3年目の職員に対しても研修を行っている。成果とは、①定量②定性③価値の3つの視点で考えることが大切であり、大綱での成果でもこの3つを参考にするとよいと思う。 ・ DXがビッグワードすぎて、職員の認識がずれている感じがする。単な

	<p>るデジタル化をDXと言っているものもあるように思う。</p> <ul style="list-style-type: none"> デジタル化予算のマイナンバー関連事業の審査員も行ったが、うまく着地させないといけないと感じている。(目標事項No.42)
西山委員	<ul style="list-style-type: none"> ペーパーレスを推進するのであれば、思い切ってやった方がいいと思う。 大綱のような計画は、100%達成じゃないといけないのか。8割達成を目標として、その6割≒全体の50%ほどが達成できればいいというスタンスでいいのではないかと(行政では言いづらいかもしれないが)がちがちに固めすぎると、苦しい部分がでてくると思う。 最近ではWEB会議の増加等により出張が減ったと聞くが、出張に行くことで、思いがけない情報が入ってきたり、経験ができたたりする。そういったことが働き甲斐につながるのではないかと。効率化だけでは働き甲斐は生まれえないと思う。 国による規制が、地方を縛っているのではないかと。もっと自由に財源が使えると、それぞれの地方の特色が出ておもしろいと思うが。
玉井委員	<ul style="list-style-type: none"> 女性登用の推進のためには、クォータ制のような形で無理にでも女性を上職に就かせた方がいいのでは。人が育つのを待っているのでは遅い。地位が人を作ることもあると思う。 当社で育休をとっている職員がいるが、手当や代わりの人材を工面できるかが問題だった。県庁のような大きい組織なら、そこはクリアできるため、魅力的な職場としての売りになると思う。また、休業により空いた穴はデジタルで補うこともできるはず。 チャットGPTの活用は進んでいるのか。情報の流出等に慎重になるのはわかるが、最低限の防御策は設けた上で、間違いは起こるもの、許容するものと思って積極的に取り入れていくべき。 大綱を作るにあたっては、職員一人ひとりの意識を高めていくことが大切。作っただけでは意味がない。 働き甲斐は、働きやすい環境や良好な人間関係が重要。
和泉委員	<ul style="list-style-type: none"> 学校の働き方改革で超勤削減の目標を掲げているが、その目標を達成するためのプロセスが大事。学校は未だに紙文化であるが、ペーパーをやめるだけで作業時間がだいぶ変わる。目標達成のためのToDoを各部署が作って取り組むことが大切。 当社は人材の確保にかなり苦慮している。特に専門職の確保が難しくなっている。県では、ジョブカフェで様々な支援やアドバイスを受けられるが、制度を知らない企業が多いと感じる。せっかく良い取組をしても、知られていなければ意味がない。人口減により母数が減っているなか、質の高い人材を確保するには、給与水準を上げるべきである。 女性委員の登用率45%以上とあるが、同じ委員が複数の審議会等をかけもちしている印象がある。
堀田委員	<ul style="list-style-type: none"> KPIに実効性が伴えばいいと思う。数字にとらわれるのではなく、働き甲斐のような、数字では測れないところの定性的な評価が大切。 目標を達成した取組については、達成するに至ったプロセス・手法が大切で、それを他部所にも共有すると参考にもなる。目標を達成したことに対して、褒める姿勢をとるべき。 NPOの法人数の目標があるが、その法人数の維持のためにこういったことに取り組んだかが大切。

	<ul style="list-style-type: none"> ・女性委員の登用率が目標にあるが、同じ人が複数の委員になっており、女性委員は顔ぶれがほぼ同じなのが現状。 男女に限らずとも、もっと様々な人材を取り入れるべき。(特に現場を知っている人や若手) 行政も、頼みやすい人を選ぶのではなくて、幅広く選定するよう意識するべき。 ・審議会等は、意思を決定する場以外のものは、今回のような意見聴取でよいのではないか。対面開催は、開催する側・委員側双方とも時間と労力がかかっている。 ・県が業務を委託する事業者が、いつも同じような面々で、偏りを感じる。また、行政が業者に丸投げして、委託側の思いと業者側の思いにずれが生じたり、がちがちに固められた仕様書の内容をこなすための事業になってしまったりする。双方がしっかり連携をとりながら事業を進めるように、事業の進め方のガイドライン等があればいいと思う。 ・会議において、ペーパーを少なくするとか、筆記用具の準備をやめるとか、そういった今まで当たり前にしてきたことを変えていく意識改革が重要。 ・会議資料は、データがいい人と、紙がいい人がいるため、選択制にするなど、どちらにも対応できるようにするとよい。
佐川委員	<ul style="list-style-type: none"> ・行政のDXについて、デジタル庁からの指示でやられていることはあるのか。あれば大綱に盛り込んでどうか。 ・一般的に公務員は自分たちで仕事の線引きをしているきらいがあると感じているが、県職員は、仕事が増えるような案件であっても、民間からの意見に対して前向きに考えてくれる人が多いと感じるため、引き続きその姿勢で取り組んでほしい。 ・民間は人材不足にある。中小企業にとっては、内定を辞退されると厳しい。難しいかもしれないが、県の採用試験の日程が民間の採用時期より前になれば、少しでも内定辞退が減るのではないかと思う。 ・「最少の経費で最大の効果」とあるが、行政からの委託事業等については、費用を安くしないと落札できず、結果として賃上げができない状況になってしまう。経済の循環をコントロールする意識があった方がいい。 労働局からは、賃上げをすると補助金がでる。そのような、賃上げにダイレクトにつながる施策があればいい。 ・目標は高すぎないようにしなければならない。 自分たちの首をしめないような、また、自分たちが楽しくなるような、働き甲斐が増すような目標がいいと思う。