

令和5年度
愛媛県行政改革・地方分権推進委員会
会議録（概要）

〔 令和5年5月9日（火）15:00～16:30
愛媛県中予地方局3階 会議室 〕

1 開会

【司会】

本日は、御多忙のところ御出席いただき、ありがとうございます。

定刻になりましたので、ただいまから、愛媛県行政改革・地方分権推進委員会を開会いたします。
それでは、開会に当たりまして、菅総務部長から、御挨拶申し上げます。

2 総務部長あいさつ

【菅総務部長】

本日はお忙しい中を御出席いただきましてありがとうございます。また、委員の皆様方には、平素から本県の行政改革・地方分権の推進に格別のご理解とご協力をいただいておりますこと、改めて御礼申し上げます。

本日は、次期大綱の策定に向けまして、その骨子案について御協議をお願いしたいと存じておりますが、想定以上のスピードで進行します人口減少問題を初めといたしまして、世界中で広がるデジタル技術の進化、また、不安定な国際情勢、さらには、5類には移行したものの、新型コロナ感染症の影響など、国内外の情勢を見通すことが極めて困難な状況にあると考えております。

次期大綱におきましては、これまでの延長線上で捉えられない、複雑かつ不透明な社会情勢に柔軟に対応するため、従来の取組みに留まることなく、人員・財源の効果的な配分や成果重視の政策展開、多様な主体との連携強化を図ることが重要ではないかと考えております。

委員の皆様方におかれましては、これまでの取組みを再評価していただきますとともに、様々な角度、視点から、更なる行政改革の推進に向けまして、忌憚のない御意見を賜りますようお願い申し上げます。開会の挨拶とさせていただきます。

本日はどうぞよろしく申し上げます。

3 委員紹介

【司会】

では続きまして、委員改選後初めての委員会となりますので、委員の皆様方に自己紹介をお願いしたいと思います。お手元にお配りしております委員名簿の順に、私の方からお名前を読み上げいたします。マイクをお回ししますので、一言ずつ御挨拶をいただきますようお願いいたします。

—各委員紹介—

(佐川印刷株式会社 代表取締役社長 佐川正純委員及び愛媛県市長会会長 伊予市長 武智邦典委員は所用のため欠席。)

4 会長選任

【司会】

次に、会長の選出をお願いしたいと思います。当委員会規程第3条第2項によりまして、会長は委員の互選により定めるということになっております。

どなたかご推薦いただければと思いますがいかがでしょうか。

【玉井委員】

会長には、学識経験者であり、当委員会の前会長を務められた、妹尾克敏委員に引き続きご就任いただきたいと思います。

—各委員異議なし—

【司会】

ありがとうございました。

それでは、妹尾委員は、会長席の方へ移動をお願いします。

5 会長代行の指名

【司会】

続きまして、会長代行の指名に移ります。当委員会規程第3条第4項によりまして、会長に事故があるときは、会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理することとなっておりますので、妹尾会長、会長代行の指名をよろしく願いいたします。

【妹尾会長】

それでは、前回同様にはなりますけれど、当委員会規程に定めてございますので指名させていただきます。

会長代行は、現在、県の行政評価システム外部評価委員会の委員でもあり、行政学が専門分野であります愛媛大学の太田響子委員にお願いできたらと思います。よろしく願いいたします。

—太田委員了承—

6 会長あいさつ

【司会】

続きまして、妹尾会長から御挨拶をお願いいたします。

【妹尾会長】

本日はお忙しい中、急に暑くなりましたけれども、お集まりいただきましてありがとうございます。

この度会長にご推薦いただいたため、何とか務めを果たして参りたいと思いますが、本委員会は、愛媛県の行政改革や地方分権がどう進められていくのか、あるいは、県の基本方針や考え方などについて、様々な角度や多様な視点から確認した上で、委員の皆様方から幅広くご意見やご提言をいただいて議論する大変重要な会議と位置付けられております。

本日は、令和元年度に策定された「新しい行政改革大綱（第3ステージ）」の推進期間が昨年度をもって終了したことから、今年度新たに策定予定である、次期行政改革大綱の骨子案について、御審議いただきたいと思っております。せっかくの機会ですので、活発な審議となりますように、委員の皆様方の御協力を頂戴いたしまして、簡単ではございますが、私の方からの御挨拶とさせていただきます。よろしく願いいたします。

【司会】

ありがとうございました。

それでは、これより議事に入らせていただきます。

委員会規程第4条第1項の規定により、会長に議事の進行をお願いしたいと思います。

妹尾会長、よろしく願いいたします。

7 議事

【妹尾会長】

それでは、これから議事に入りたいと思います。

本日の協議事項の「次期行政改革大綱の骨子案等」について、事務局から説明を求めたいと思います。

【事務局】

—資料、参考資料により説明—

【妹尾会長】 15 : 27

ただ今の説明につきまして、委員の皆様から質疑等がございましたら、どなたからでも結構ですので、御自由に御発言いただけたらと思います。

【玉井委員】

聞き慣れない言葉があるので御説明いただきたいのですが、資料3ページの2「成果連動型民間委託契約方式（PFS）」を御説明いただきたいのと、4ページの「手のひら県庁」というのは、具体的にはどういうことを指しているのかということをお説明いただきたいです。それから、「職員のデジタルリテラシーの向上」とは、具体的にはどういうことを考えているのかというその3点をお聞きしたいと思います。

【事務局】

それでは、PFSの方から御説明します。

PFSというのは、委託の形式の中の一つになりますが、このPFSというのはPay - For - Successという言葉の略称になります。これまでの委託方式といたしましては、県が仕様書や委託したい内容を作成し、それに基づいて入札等で契約をしていて、その委託を受けたところが仕様書に基づいたものを作り、それを成果として出していく、というものになります。

今回、成果連動型というのは、成果として求めたいものに対して、委託を受ける側に、この成果を出すためには、どういうことをすればここまでの成果に繋がっていくのか、というようなところも含めての提案をしていただいて、それに基づいて実施し、実際にその成果が得られれば報酬を支払うというものです。必要経費は最低限ここまで払うとし、成果が出てくればそれにプラスして支払うという委託方式になります。

【玉井委員】

内容はこういったことに関する委託があるのでしょうか。

【事務局】

全国的には、保健分野において少しずつ出てきています。本県ではまだPFSを取り入れているものは、一つあるかないかということになりますので、これからの手法になります。

あと、手のひら県庁というのが、スマホなどのデバイスに対応して、いつでもどこでも行政の手続きができるようにしていくものです。

【玉井委員】

基本的にスマホのイメージですか。

【事務局】

そうですね。ただ、今は、パソコンを持ち歩いている方も多いので、いつでもどこでも、どんなデバイスでも手続きができる行政というものを目指しています。

デジタルリテラシー向上につきましては、愛媛県でも、全庁において、DX推進のリーダー的人材の育成等を図っており、昨年度は、全職員向けに基礎研修や少し踏み込んだ専門研修、推進リーダーを育成するための研修など、それぞれの段階に応じてDXに対する理解を深めるような研修を行っております。当然その中では、情報の取り扱い、セキュリティに関する内容も含まれていますので、これからDXを推進していくに当たって、県職員のレベルの底上げを図っていくような取組みも、担当課で展開しているところです。

【玉井委員】

日本は世界の中でみて、いつの間にかデジタル化が遅れている。そのため、急速にデジタル化を進めるというのは、日本、愛媛県では、大きな問題になると思いますが、日本全体で考えた場合に、愛媛県のデジタル化率のような、デジタル化の状況はわかるのでしょうか。研修をしているけれども、上級者研修や初心者研修はどのレベルで言っているのか。もっとDXを進めたいのに、アドバンスレベルで言っても、実際はそんなでもないとちょっと残念なので、何を目指していて、今、どこの、どういう時点まで来ていて、いつまでにどうこうしたいというような目標及びそれに連携した研修などはあるのでしょうか。

【事務局】

デジタルの取組みとして、各自治体でもデジタルの基本戦略のようなものを策定しており、愛媛県も同様に進めているところです。ただ、職員だけではなかなか推進していくのも難しいというところで、最高デジタル責任者（CDO）補佐官というような形で外部人材なども活用しながら、先ほど、行き着くところ・目指すべきところという話がありましたけれども、例えばデジタル技術を活用した地域の課題解決に資するような取組みもやっております。各種分野の専門家、コーディネーターのような方に外部人材として来ていただいて、各セクション、例えばスマート農業であるとか、そういった分野で、DXを活用した地域課題の解決に努める、推進するような取組みを展開しております。

【玉井委員】

最近はチャットGPTや、AIなどで効率化しようという動きもありますが、一方で、セキュリティ面の懸念などもあるみたいですね。ただ、そういうものが使えるようになると、今日の資料のような書類をチャットGPTで作れそうなので、それらも含めて大胆な改善が必要だと思っております。そのような目標を持って進めていただけたらいいと思います。

【妹尾会長】

何か事務局からございますか。

【事務局】

D Xやデジタル化というのは進めていかななくてはいいませんが、デジタル化を進めていくほど、情報が漏れるなどのセキュリティの問題、また、逆に情報に左右をされてしまう、自分が特別なニュースばかり検索していると、それに関連するニュースばかりが出てきて、違う情報が全く入ってこないような状況になってしまうこともあり、逆に思考が偏ってしまうということもありますので、いかに情報を上手く活用して、それを使いこなしていけるかというのは、職員としても当然身につけていかなければならないと思っています。委員がおっしゃるように、まだまだ愛媛県はデジタル化が進んでいるとは言えないと思いますので、これから関係部局とも連携しながら進めていきたいと考えております。

【玉井委員】

警戒・注意しながら進めていくというのが正しいやり方だと思いますが、どうしても頭の固い、今まではこうだったという固定観念があると、なかなか切り替えが難しかったりします。そのためには、人材のリフレッシュというか、若い人材や新しい年代、外部からもいろいろ多様性を持って、あらゆる多様化に柔軟に適應できる体制をとる。そして、今までの一方向的な考えでは思いつかなかったことも、他の視点からは見えるかもしれないので、柔軟に取り入れて、総合的に多様性を持った県庁として、推進していかれるといいのではと思っています。

【妹尾会長】

ありがとうございました。他にございますか。

【堀田委員】

聞きたいことが2点ありまして、1点は職員のエンゲージメントの向上です。このエンゲージメントは、何か統計をとった上で低迷しているなど、何かあつてのこの言葉なのかなというところ。もう1点は、少しネガティブな話ですけど、都道府県別のジェンダーギャップ指数で、愛媛県の行政の女性管理職の割合が全国ワースト一位という結果が出ていたと思いますが、それに対する取組みをもっと大々的にやる必要があるのではないかなと思います。3ページのI【創造】のところ、「職員の能力の向上」に含まれるのか、或いは「最適な組織体制の構築」になるのかわかりませんが、やはり先ほど委員もおっしゃったような、女性に限らず多様な人材の活用ということが課題・問題であると思います。改革というのは現状と理想のギャップを埋めていく取組みだと思いますので、現状、何が問題かということが少し足りないのかなと感じています。問題をあらわにした上で、こういう改革をしていくという設定があつた方が非常に納得できますし、その問題が把握できていないと、何となくどこの都道府県とも変わらない目標設定になってしまうのかなと思うので、現状というところをもう少し掘り下げたものがあるようでしたら、お願いしたいなと思います。以上です。

【事務局】

「職員のエンゲージメントの向上」については、今、組織的に職員のストレス診断というものをやっており、その中で、中堅や若手職員の方々において、エンゲージメントの低下が若干見られます。今後は、働きがい、働きやすさというものを両立した組織に進化していくとともに、職員のやる気と能力の向上を図っていかなければならない。これらの根本的な課題の抽出や、対策を講じることが必要になってくるということで、今年度、新たに「人材マネジメント室」を設置し、様々な

課題の掘り起こし等を行っているところですので、それらを踏まえまして、今後、エンゲージメントの向上について、いろいろ考えていきたいと思っております。

もう一つの、女性管理職の状況につきましては、まだ確定値ではありませんが、今年度の速報値として、知事部局では、係長以上の女性職員は過去最高になったと聞いております。これ以外の公営企業管理局や教育委員会等は集計ができていないので、全体的な数字はまた今後お示しすることとなりますが、新採職員は採用されている方のほぼ半分が女性になってきておりますので、それを踏まえていくと、今後、係長以上の女性職員は増えていくのでは、と感じております。

また、既に多くの女性管理職がいますので、女性管理職同士での連携を深めているところもごさいます。

【玉井委員】

愛媛県内で過去と比べたら最高かもしれないけれども、今、堀田委員がおっしゃったのは全国で最下位だと。過去最高に伸びても、実はまだ最下位ということがありますよね。それで、この話は、以前のこの会でも質問しましたが、女性の管理職数が非常に少ないと言った際、その時にいただいた回答が、管理職になりたいと思っている女性があまりいないとか、対象になる人がそんなにいないみたいなことをおっしゃっていたと記憶しています。だから、そういうことを、上の方が思っていたらなかなか出にくいのです。むしろ、全国で最下位ならば、無理やりにでも女性の数値を上げるとか、決定的な何かをしないと、全国最下位から抜け出すのは、なかなか大変なんじゃないかと思います。

【堀田委員】

私が2番目に述べたのは、要は改革とかの中項目に、ダイバーシティやインクルージョンとか、もっとこうやっていくというような、決意が見られるような言葉に変えた方がいいのかなと。「職員能力の向上」といった言葉ではなく、何か決意が見られるような言葉、愛媛らしい取組みに見えるような言葉になったらいいなと思いました。以上です。

【妹尾会長】

はい。ありがとうございました。事務局の方もございませんか。

【事務局】

委員のご意見はもっともだと思いますので、全国最下位ということは受けとめながら、なる人がいないというわけではないと思いますが、係長が管理職になるためには、やはりその資質・素養があると思いますので、そのあたりを見極めながら、昇任していかれるものと思います。そこで、全体的に女性が少ないというような言い方をされたということでしたが、実際、今、新採職員の方の半分以上が女性になってきてはいるものの、やはりある年代では、女性職員が非常に少ないといったような状況でもあります。これから女性職員登用は進んでいくのではないかと考えております。

【妹尾会長】

はい、ありがとうございました。他に何かございますか。

【西山委員】

ちょっと素朴な疑問ですが、各年度の達成状況、進捗状況の評価はどのようにされているのですか。

【事務局】

基本的にはこちらの55項目をすべて達成するというのが目標ではあります。それに対して、実際できたものと、これだけしかできなかったものということを数値で表しているような形になっておりますので、基本的には全部達成することを目標にやっております。

【西山委員】

自己評価ですか。誰か第三者が評価するのですか。

【事務局】

客観的な事実で評価を行います。統計データとか、実際にやったこととか、という形になります。例えば、講座を何回開いたとか。

【西山委員】

評価だから数字になると思いますが、最終的に評価をどうするか、やっぱりISOに似ているところがありますよね。最終的な評価というのが、自己評価で終わっているのか、はたまた外部審査機関がいるのか、第三者がするのかわかりませんが、そういうことの結果なのかなという疑問でした。

【妹尾会長】

ありがとうございました。他にございませんか。

【玉井委員】

参考資料の中でちょっと質問させていただきたいのですが、4ページの最終的な達成率というのが最初78%になり、64%、68%と下がっていて、よく見ると、52番の県政出前講座の開催が、令和2年と3年にはすごく減っている。これはコロナの影響ですよ。

【事務局】

おっしゃるとおり、2年度、3年度につきましては、コロナで出前講座を希望されるところが非常に少なかったということです。

【玉井委員】

数字だけ見ると良くないように見えるが、コロナのようなやむを得ない理由がある場合は、それが分かるように注釈みたいなものがあつた方が納得できるかと思います。

それに対して30番の市町に対する相談サポートの充実も数値が低いですが、これもコロナの影響ですか。そもそも数値が低いので、少し性質が違ふとも思われますが、この原因は分析されているのでしょうか。

【事務局】

これに対しては、担当課が不明な場合の照会であるとか、メール・電話等による相談件数が減少しているという事実がございます。この原因といたしましては、県と市町との連携が深まったことで、行政の運営が円滑にされており、相談件数が少なくなったのではないかという分析をしております。

【玉井委員】

では、ここの数字が低いのは、それほど問題ではないというか、深まったからむしろ良いことであり、この達成率の数字だけを表に出すと、上手くいってないと思われる可能性があるので、注釈のようなものを付けられたらいいかもしれないですね。

【事務局】

ありがとうございます。

【妹尾会長】

確かに、コロナでこういうふうになったというのは一言どこかに必要かもしれません。他にお気づきの点ございましたら、どうぞ。

【和泉委員】

2点お伺いしたいことがあります。

一つ目について、I【創造】の「(3)県民意見の反映手段の充実」のところですが、具体的な反映手段の導入の案があるのかが気になったので質問として挙げさせていただきました。

もう一つは、エンゲージメントという言葉が、二回くらいあったと思いますが、うちの会社の場合だと、まず「採用」ということになります。求められることが変わってくるので、求められる人材像の策定の見直しであるとか、或いはターゲット人材というのが集まってくるような、選考だけではない、広い意味での採用フローを見直していくようなことが結構求められていて、実際に私自身も仕事で取り組む課題としてやっているところです。入った後の育成というのも大事ですが、どういった人に入っていたかということ、入り口のところに関する、何かしら広い意味での取り組みとかは、予定されていらっしゃるのかなど。

この二つをお伺いしたいと思いました。以上です。

【事務局】

前後しますが、人材の選考について、試験や面接をした上での選考といった形から、中途採用的なものもどんどん進めておりまして、経験者枠の選考であるとか、これまでにない形での選考の仕方を実施しています。色々な形での人材の求め方を、担当課の方で検討して実践しているところです。

県民の意見の反映については、実際に広くやっているパブリックコメント制度の推進や、広報相談サービスの充実、また、えひめ夢提案制度というものもやっております。このように、制度や県民意見の反映を充実させております。

【和泉委員】

「充実」ということで、新たに導入予定のこともありますか。

【事務局】

そちらにつきましては、今後検討させていただきます。

【玉井委員】

先ほど言われた「職員のエンゲージメントの向上」というのがⅠとⅢの両方に入っています。それぞれのところに入れておくということは、何か意味合いが違うのでしょうか。

エンゲージメントというと、カタカナなので何かぼんやりして分かりにくい感じがしますが、職員が仕事に対してどれだけ取り組むかという取組力とか、関与度とか、そういったことをおっしゃっていますか。そういう意味だと、Ⅰ【創造】とⅢ【改革】の意味が違っているような気がするのですが。

エンゲージメントを高めて能力を上げて、その仕事に対する貢献度を高めようという意味のエンゲージメントですか。「職員能力の向上」の中における職員のエンゲージメントの向上というのは、職員の能力を上げて、その役職にふさわしい、より適した仕事をしてもらうために、能力を向上させるという意味で書かれているのですか。

同じ言葉が二箇所にあります。どう違いがあるのかがちょっとわかりにくいかなと思いました。

【堀田委員】

「エンゲージメント」は帰属意識みたいな意味では。

【玉井委員】

同じことだったら、どちらかにまとめればいいのではと思ったので。違う意味なら違う言葉にすればいいし、分かりにくいかなと思いました。

今、世の中が多様化しているので、帰属意識が割と薄れがちじゃないですか。だから、帰属意識を高めましようと言ったら、ちょっと縛られるから、もうちょっと各自の能力を十分に生かして、やりがいがあるから、あなたはこの職場には必要だという意味でのエンゲージメントなのか。それだと能力育成みたいな感じになるし、そうじゃなくて単に組織の中に必要だという意味なら、あまりエンゲージメントという感じがしないのですが。どういう意味があるのかなと思いますね。

【事務局】

まだ案ですので、これからいろいろ検討させていただきたいと思っておりますが、Ⅰ【創造】の中にあるエンゲージメントの部分は、どちらかというところ「働き方改革の推進」のところでの位置付けを検討させていただいております。これは、エンゲージメントというのが日本語で「協働意識」というものになりますので、いわゆる働きがいと働きやすさという面で、働き方改革の推進の中に入れておくべきではないかと考えております。

もう一つ、Ⅲ【改革】の中にある職員のエンゲージメントの向上というものについては、これもまだ想定ですが、「(2)組織体制の構築」の「組織の効率化・活性化」というところでの位置付けを考えています。組織を活性化していくためには、職員の方々の協働意欲を高めていただいて、いかにその能力を発揮していただくかということが考えられるので、組織の活性化という意味での協働意識を持っていただくことを考えております。

【玉井委員】

これからということなので、できるだけわかりやすくリフレーズされたらいいかもしれないですね。ありがとうございました。

【妹尾会長】

はい。どうもありがとうございました。別の観点からの意見などございますか。

【玉野委員】

大綱を作って、それに合わせて目標を設定して数値目標を立てていくと思うのですが、今までやったものの中で、続けていくものと、新たに取り組むものは、割合的にどれくらいでしょうか。達成率は100%になっているが、引き続き100%を求め続けなければいけない項目と、新たに追加する項目が、次の大綱の中ではどれぐらいの割合で、新旧が入り交じってくるのかなというのを教えていただければ。達成していても、続けなければ下がっていくような数字は、常に数値目標に入れておかなければいけないと思いますし、そのあたりが今どういう状況なのかなというのを、概略でかまいませんので教えていただければと思います。

【事務局】

目標につきましては、成案を作成した上での設定になるため、どのようになるかというのは正直、何とも言えませんが、ただ、先ほど申し上げたように、行革大綱では、事務事業の見直しや、財政の健全体制、組織の定員関係といったものは、これまでもずっと骨格として位置付けてきていますので、その部分にかかる目標というものは、当然継続していかなければいけないし、目標を達成するために、より高めを求めていかなければいけないと考えております。単なる定量ではなく、定性的な目標設定ができないかというご意見も前回の委員会でいただいておりますので、目標設定の仕方については、担当課と調整をしながら考えて参ります。

【太田委員】

前回の委員会の時から行政改革大綱の位置付けを割と悩んでいます。総合計画では県のあらゆる事務事業をカバーして、それには一つ一つ予算がついていて積み上げ式でやっていく。それを今作っている一方で、他方でこの行政改革というのは、全部をカバーしてはいるけれど、所管は行革分権課で、実際に手を突っ込めるのは、個別の事業というよりは組織内のマネジメント部分なので、やれても人事の方向性とか、組織マネジメント、組織体制のところとかであって、実際に具体的に大きく手を突っ込めるところがなかなかない中で、総合計画は基本的に施策を積み上げていくので、もちろん予算の枠があるとはいえ、ある程度は進んでいくが、こっちは、特に何年か前までは、基本的に削っていくっていう方向でやっていて、そこの整合性は本当に難しいなと思います。

去年、前回までやってきたこの55項目についても、各施策の中に入り込んでしまうものだと手を出しづらいところがあるような印象があって、なかなか数値を目標にしても、部局としてやるのが難しいところがあるのかなと、そういう悩ましさも感じてしまう。この、行革大綱がどういう位置付けと割り切って考えたらいいのかというのと、全体に通じる意気込みのようなものを示すということと、ある意味、財政・財源とかを、大きく、このためにつけることはできなくて、むしろ削るということが至上命題としてあったわけですから、少し前までは、あまり大きなものが実はやりづらいのですが、ただ一つちょっと思ったのは、新しい骨子案の1ページの最初のところですが、この「1.現状」のところの財源対策用の基金というのは、割とどこの都道府県も結構積み上がって

いると最近ニュースになっていて、もちろんコロナとか災害対策とかのために危機管理用に置いていると思います。愛媛県の額っていうのは他県と比べて多いのか少ないのかもよくわかりませんが、額面としては全体の予算に比べればそんなに大きな額の基金ではないと思います。例えばこういうものを、基金がどんどん積み上がりましたっていうことだけじゃなく、新しい行政改革のために、むしろこの基金をこれぐらい使ってやっていく、というような基金の使い方とか方向性みたいなことを定めることは、もしかしたらできるのではないかと思います。ただその上で、全部の行革をやりますということだと、薄く広くになってしまうので、その中でも、この4年間はここをやるという、例えば働き方改革を全面的に変えるとか、DXに本腰を入れて大きく変えるなど、重点みみたいなものを見えやすくして行革大綱を作る、一方で総合計画があるわけですのでそれと差異化すると、行革大綱というものの位置付けがもう少し明確になるのではないかと、ということを感じていたところが一つです。

もう一つ小さな個別のことで、3ページ目のPFSを始めようと検討されているということですが、岡山か広島では健康政策の部分で取り入れています。PFSには色々な方式があり、民間資金を導入して、中間支援団体とか民間の資金提供者、具体的には金融や銀行といったところが入って連携してやるというケースも聞くので、愛媛県ならどういう形で、中間支援なり金融機関なりが入っていくのか、何か方向性みたいなものがあれば個人的にお伺いしたいです。この点に関しては、県内では西条市が、PFSの1形態であるソーシャルインパクトボンド(SIB)という仕組みを取り入れているのですが、大きい金融機関というよりは地域の人達に投資をしてもらって、それで成果が上がればその地域のコミュニティビジネスなどに還元するという形でやっているの、県自体で大きくやるというよりは、市町でそういうことをやるのを支援するなどの方向もあり得るのではないかなと。結構他の自治体もやっぺいらっしゃるので、何かこの辺りで、県の方向性がもし今の時点であれば、お伺いできればと思います。

【事務局】

まず2点目の方のご質問で、PFSの中にSIBという民間資金を活用する方式があり、西条市の取組みも色々聞かせてもらっているところです。そういったものを市町に広げていければというようなご提案もいただきまして、我々の方でも、昨年度、内閣府の事業を活用しまして、市町と連携したPFSの勉強会や個別相談などを通じて、これらの手法を広げていこうとしているところです。県の方で、たちまちSIBのような民間資金活用というところまでは考えてはいないのですが、今年度、個別の相談会とかセミナーを上半期に行い、下半期にモデル事業をPFSでやっていけたらいいかなというところで、今年度、新規事業として取り上げているところでございます。

【太田委員】

他の県とかも結構先行してやっているところがありますが、PFSは新しく色々なアイデアが溢れていて、でも、失敗するかもしれないしうまくいかないかもしれないという結構新しいものです。そういう意味で、他県のまねではなく、愛媛県ならでは、愛媛県モデルみたいな新しいものができれば面白いなと思います。

【事務局】

大きな視点での行政改革大綱の位置付けというところですけども、この大綱自体は、まさに今、策定しております、愛媛県の総合計画に掲げる様々な施策を実現するための足腰の強い財政基盤や組織体制を強化するもの、どちらかというと、内部的な、財源なり体制をしっかり構築するものと

というような位置付けのものになります。第3ステージの目標で指標になっているものには、どちらかという活動指標的な小さい指標、例えばセミナーを何回やりましたとか、そういったものが中には入っています。今回の新しい大綱では、成果指標のあり方をアウトプットよりもアウトカムに近いようなものとするよう、各部局と相談しながら指標を設定していきたいと思っております。

【太田委員】

印象として、もちろん数値も重要ですが、それを含んだ質的な変化みたいなものを表現できるような表し方があればいいなと思います。多分、単に指標を並べるよりも、どういう課題があってどう変わったのか、ということを手早く表現できるような見せ方ができればいいなというふうに思いました。

【事務局】

委員のおっしゃることはもっともだと思いますので、どういうふうに目標を作っていくか、見せていくか、その見せ方についても併せて検討して参りたいと思います。

【堀田委員】

行政改革を何のためにするかということで私もすごく悩んだのですが、企業においては、例えば人材不足とか人の定着のために、手段として働き方改革をするということがあります。働く人の働きやすさや、自分が幸せに働ける、能力を生かして働けるなど、そういったことを達成するための手段が「働き方改革」というふうに解釈しています。行政改革を何のためにするか考えたときに、例えば県民サービスをより良くするとか、職員の方が幸せに働けるとか、教職員の方が能力を發揮して働けるとかそういうことなのかと。そう考えたときに、基本理念のサブタイトルに「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」とありますが、この「新たな挑戦」を誰がするのか、主語を入れるといいと思いました。

それと3ページ目のI【創造】のところに、「学校における働き方改革の推進」とありますが、これは本当に待ったなしだと思っております。私は県立学校の役員をしているのですが、先生方に聞くと、過労死レベルの長時間労働という状況を伺いました。県職員の中でも、本庁にいる方々と、教育現場にいる方々とは、状況はすごく違うのではないかと考えていて、そういう意味では、行政改革も、場所によって変えないと、一律の改革ではなく、教育というところでは子どもたちに影響があるので、別のカテゴリーがいるのではと思っています。教育現場ではまだDXどころか電子化というところもできておらず、先生たちも本当に多くの業務をやっている状態です。そういうふうに、特に問題が大きいところは、別立ての項目がいるのではないかと感じています。

【事務局】

基本理念の「新たな挑戦を支える」というのは誰のためかということですが、我々の業務というものは、県民の生活をいかに向上していくか、それに尽きると考えております。現在の不確実・不透明な時代において、どのような時代においても対応できる、職員が様々なことに対してチャレンジしていけるような形での行政改革の推進ということになります。委員がおっしゃるとおり、職員という形にすればはっきりとはするけれども、行政改革というものは、職員も含めて、色々な方が様々なことに挑戦できる形ということもあると思っております。市町とも連携してやらないといけないので、職員とって、個別に特出しをするのはどうかというところでは。

【堀田委員】

あんまり付度しない方がいい気がしています。誰かというのは大事なポイントなので、さっき言われた意欲、意気込みということを感じられない、ふんわり終わってしまうみたいなことになってしまっはいけないので、そこを明確にした方が私はいいと思います。

【事務局】

そこはちょっと持ち帰らせてもらいたい。御意見として賜らせていただきたいと思います。

【妹尾会長】

もう大分時間が経ちましたが、何かまだ言い残した委員の方がいらっしゃったら、お願いしたいと思いますが。

【西山委員】

先ほど言われたとおりがなと私も同感でしたが、数値的な目標だけでやるのは評価としては簡単だと思うのですが、例えば質の問題があつて、これをやったけれども、是正すべき箇所や改善すべき箇所、不具合などがどうなったか、一年一年振り返って、反省やフィードバックはやっているのでしょうか。

【事務局】

第1期から第7期にかけて、目標は常に設定させていただいております。その目標というものは達成していくべきものであるのですが、達成できなかったことについては、今回コロナというのが非常に顕著な要因ではありますが、そういった要因なども分析した上で、所管課においては、なぜ達成できなかったか、それに対して今後どうしていくべきか、ということも併せて考えていただいております。

【西山委員】

聞きたかったのは、回数的にどうだったかではなくて、内容的に、質的にこういうふうにしたらよかったのかとか、そういうことのリストアップというのは、フィードバックできているのかという点です。

【事務局】

そうですね。PDCA評価ということで、行政評価的なことも、今やっております。そういった意味で、単なる数値だけではない評価というものもやっています。

【妹尾会長】

かなり御意見を頂戴したようでございます。本日多くの委員から出された意見につきましては、改めて県で今後の施策、政策の検討の際の参考としていただきたいと思いますので、よろしく願ひします。

一応当初予定をしていた時間ですので、進行を事務局にお返しいたします。本日はありがとうございました。

7 閉会

【司会】

本日、委員の皆様には、多数の核心をついた御質問、御意見をいただきまして、誠にありがとうございました。

今後は、いただいた御意見を踏まえまして、次期行政改革大綱の策定に向けての検討を進めて参りたいと思っておりますので、また委員の皆様方には、引き続き県政の推進につきまして、御指導、御支援を賜りますようお願い申し上げます。

次期大綱の本文案ですが、今後、内部で調整しまして、7月頃を目途に、また委員の皆様には、御審議いただきたいと思っております。また追って日程調整をさせていただきますので、その際はよろしく願いいたします。

それでは以上をもちまして本日の会議を終了いたします。本日は誠にありがとうございました。