

# これまでの懇談会における 主な意見

## これまでの懇談会における主な意見（その1）

テーマ	主な意見（※は1回目の意見）
官民連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報収集や新規の事業展開にあたり、市町や民間との人事交流の拡大が重要※</li> <li>・離職率に拘らず、公務員が地域に携わる中で地域に飛び出し、県全体が活性化していくようなキャリアも1つの方向性※</li> <li>・PPPやPFIのように、民間もリスクを持ちながら、事業の構想段階から公共空間を活用した公民連携を進めるべき</li> <li>・ビジネス感覚のある行政職員とパブリックマインドの視点を持った民間、両者の育成と協働連携が大事</li> <li>・公共施設の建設はエリア全体をマネジメントする発想がないと民間投資が困難。県の市町へのサポートも重要</li> <li>・企業と行政がパートナーシップを結ぶ方向が益々重要。民間プロ人材と行政の一元的な組織連携を強化すべき</li> <li>・地域資源の保全、歴史資源の有効活用は今後の重要な課題。官民連携が見込まれる分野</li> </ul>
行政DX	<ul style="list-style-type: none"> <li>・DXは手段であり、大切なのは効率化で生まれた時間を、いかに重要な所に活用するか。その点を評価軸とすべき</li> <li>・行政DXは重要だが、必要なアナログは残すべき。操作方法の説明など、高齢者の視点も重要</li> <li>・内部完結や情報発信に留まらず、県庁外とつながるDX、他の組織と共にデータを利活用できる体制作りが重要</li> <li>・行政DXは、利用する県民の利便性だけでなく、県側の効率化も重視すべき。インターフェースだけの改善はよくない</li> <li>・県のRPAやAI等の効率化ノウハウは、民間企業に発信していくことも重要</li> </ul>
多様性確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務負担や超勤の増加を理由に、女性職員が管理職をやりたがらない状況への対策が必要※</li> <li>・女性活躍は、県内企業も試行錯誤している段階。県から好事例を発信し、情報交換の機会が拡大すると良い</li> <li>・採用時における国籍条項の撤廃は、多様性確保やグローバル人材の育成に有効</li> </ul>
人材育成、人事制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・県には仕事を長い目で見られる職員が必要。地域との協働を進めるのに2年では短く、異動スパンを長期化すべき※</li> <li>・専門性を高める上で、職員の関心に沿った人材育成を行うことも重要※</li> <li>・キャリア形成の制度化が職員の定着に有効。研修が自身のキャリアにどうつながるかの見える化が重要</li> <li>・職員が主体的に手を挙げて、様々なプロジェクトに参加したり、キャリアを築いていく土壌づくりが重要</li> <li>・自分の評価を申告し、それを給与など処遇で認める仕組みが実効性を持つと、離職率の低下や意欲向上に有効</li> <li>・人事評価と関係のない1on1ミーティングなど、上司と職員が時間をかけてキャリアについて議論することが大切</li> </ul>

## これまでの懇談会における主な意見(その2)

テーマ	主な意見(※は1回目の意見)
人材確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・優秀な人材の確保に向けて、採用方法の多様化や柔軟に職員を採用できる仕組みについて検討が必要※</li> <li>・定年退職となった方々も含め、広い意味で職員の人材ネットワークを形成し、活用できる時代が来ると良い※</li> <li>・大学と包括協定を締結し、一定期間休学して長期のインターンシップに参加できる仕組みがあると良い</li> <li>・県の主要プロジェクトに実際に参加する長期インターンシップは、理系人材や社会人の採用拡大に非常に有効</li> <li>・民間のように、一度外に出て戻ってくるキャリアパスがあると、県庁外で視野を広げた人材の確保・育成に有効</li> <li>・中途採用者の幹部登用のような仕組みがあると良い</li> </ul>
働き方改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>・超過勤務など、ある程度成果が出ているところは偏りの改善に力を入れたほうが効果的</li> <li>・組織の生産性の向上等、成果を出した職員には給与やボーナスの増額といったインセンティブを与えてはどうか</li> <li>・業務効率化につながりにくい非定型業務を、定型業務に変えていく仕組みが必要</li> </ul>
満足度調査	<ul style="list-style-type: none"> <li>・満足度調査に記述欄を設けると、経営側の課題が明確になる</li> <li>・満足度調査では、各項目を高めていく取組みを進めることで、定着率の向上につながるはず</li> <li>・満足度調査の組織文化の項目が低い点、挑戦する組織風土づくりを具体化できると良い</li> </ul>
職員数	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員数の適正規模は、年齢構成や定年延長の影響等も考えながら、5～10年後を見据えた検討が必要※</li> <li>・全国最少水準を維持しながら業務を遂行する一方、新採用の減少は、将来的な年齢構成に影響するので要改善</li> <li>・昨今の災害対応やコロナ禍を考えると、最小水準ではなく、必要な人員を適切に確保していくことが重要</li> </ul>
財政	<ul style="list-style-type: none"> <li>・民間にできる事業は任せて、余裕が生まれた資金を重要な行政課題に投資していく姿勢が重要</li> <li>・ネーミングライツは歳入確保の一策。施設名は困難でも、恐竜博物館のイベント名など、様々検討してはどうか</li> <li>・歳入拡大は、数を増やすか単価を上げるか。これまで無料の公共施設を有料化するなど、小さな積み重ねが重要</li> <li>・中長期の財政運営の見通しを立てる際は、今後上昇が見込まれる金利の動きにも留意すべき</li> </ul>