

第3回福井県行財政改革推進懇談会 概要

- 1 開催日時 令和5年11月17日（金）15時から16時30分まで
- 2 開催場所 県庁2階 中会議室
- 3 出席委員 小川弥仁、佐々木孝美、清水葉子（座長）、田中香苗、徳本達郎、野尻富美、野波俊光、松田鮎美、御子柴北斗、山口賢司
（50音順、敬称略）
- 4 事務局 服部総務部長、姫川総務部副部長、長谷川人事課長、岸本財政課長、中村人事課参事（行政改革・人材育成）、忠田財政課参事（予算編成）

5 議事次第

- (1) 開会
- (2) 議題
 1. これまでの懇談会における主な意見
 2. 行財政改革アクションプラン改定案の概要
 3. 今後の進め方
- (3) 閉会

6 協議概要

(1) これまでの懇談会における主な意見

(2) 行財政改革アクションプラン改定案の概要

【清水座長】

方針として、大きく三つまとめていただき、市町とのつながりも含めた「官民共創」、「人材の確保・育成」、「組織力の強化」の内容でそれぞれ三つずつ方針を出し、全部で九つの方針を立て、それぞれのプランの設定目標と評価指標という案を作成いただいた。

委員の皆様は、それぞれ組織の外と繋がる活動やキャリア形成、人材育成、採用、DX、生産性の問題など、日頃の仕事の中から様々な発見やヒントをお持ちだと思うので、このプランの方向性について自由にご意見をいただければと思う。

特に、こういう目標設定の話で、上手に評価指標が目標とかみ合っていれば、その評価手法を達成していくことで目標達成に繋がるのだと思う。逆にその点がうまくかみ合っていないと、指標を一生懸命達成する方に気持ちが傾いてしまって、目標設定がうまく機能しないということがあり得ると思う。

【小川委員】

三本柱の部分についていろいろ展開していくことが、新たな改革に繋がると感じており、十分にまとめていただいているのではないかと思います。

そういった中で、官民共創の項目でクレドの推進という方針がある。福井県庁は、8ページにある福井県職員クレドで掲げた行動が職員の行動の基本ということになってくるかと思う。一方、違う側面で考えると、クレドが職員の行動指針ということであれば、人事評価的な面にも繋がって、クレドに基づく行動を評価していくという中で、それぞれの事項の推進を図っていくことになるかと思う。

そして、11ページにあるプランの目標設定について。方針1でクレドの実践率をどう評価するのかということについて、具体的にはどのような評価を実施されていくのか。職員の一人一人の評価のもと、こういったところの取組みに繋がってくる部分だと思うので、クレドの浸透度、実践率ということを、どのような形でどういう評価をしていくという想定でいるのかについて気になったので、ご説明いただければありがたい。

【人事課長】

クレドの浸透度、実践率について、職員アンケートを実施していこうかと考えている。過去にもクレドのアンケートを実施したことがあるのだが、定期的を実施するようにして、例えば、クレドをきちんと理解しているかであったり、クレドを心がけて業務を行っているかであったりを、アンケートや職員満足度調査の中で実施していければと思う。定期的アンケートを実施していくことで、クレドの浸透度、実践率を向上させていければと考えている。

【小川委員】

色々な事業に関わる中で、クレドに基づく行動が、官民共創によって地域課題を解決するという点にも繋がっていくと想定されるので、アンケートなどを実施して評価していくことで、クレドが浸透していくことが、官民共創などの施策などに繋がってくるかと思う。その点については、ウェイトを持ってお願いしたいと思う。

そして、プランの目標設定についてももう1点お聞きしたい。「人材の確保・育成」の評価指標の中で、キャリア形成という点においては、行政の業務は、行政職員にとって様々な分野にわたり、かなり広域的な形で取り組んでいくということになる。専門職で採用ということであれば、その分野でのキャリア形成ということになるかと思うが、キャリア形成の幅が広い状況の中で、どのように自分が今後のキャリアを形成していくのかを考えることが職員満足度にも繋がるのではないかと思う。上司と相談しながらキャリア形成を考えていくと思うが、ある程度段階を切って、振り返りながら自分のキャリアを形成し、それを進めていくことが職員満足度に繋がってくるかと思う。職員のキャリア形成の仕組みはどのように想定されているのか、もしくは、現在も既にあるのかということをご説明いただければと思う。

やはり人材の確保・育成という点において、そういうキャリア形成の仕組みが人材の確保に繋がってくると思い、また育成にあたっての満足度ややりがいという点にも

繋がってくるかと思うので、考えがあれば教えていただければと思う。

【人事課長】

長期的なキャリア形成について、いま現在、県庁において、職員個人のキャリア形成を支援しているようなものはないのだが、今後、キャリア形成の観点から長期的にどのような仕事をどのように進めていくか、5年後、10年後はこうなっているといったビジョンを持って、その計画をもとに上司と相談することは考えられる。

例えば、県の職員研修は5年、10年といった段階ごとに研修を設定しているので、そういった節目節目で見直してみるであったり、長期的に自分がどういう方向に進んでいきたいであったりといったキャリア形成を、自分で考えていくような仕組みを今後、検討していきたいと思う。

【小川委員】

例えば、私が従事している福祉・介護の分野では、どういった資格を取ればいいのか、どういう経験すれば良いのかとかがイメージしやすいと感じているのだが、公務員は、業務のエリアがかなり幅広いので、職員の確保・育成といったところにおいて、長期的なキャリアの形成の面が少し見える化してくると、職員の満足度や将来的な未来像にも繋がってくるのかと思う。そういった点も配慮いただけると良いのではと思う。

【清水座長】

目標設定について、特に数値化しにくい目標として、クレドを例に述べられたと思うが、クレドや市町協働など、こういった数値化しにくい目標を設定したときにそれをどういう指標で評価するかが難しいと思う。委員の皆様からもより良い手法等があれば、ぜひご教示いただければと思う。キャリア形成についても今、指摘いただいた点は非常に重要だと思う。イメージしやすいキャリアの見せ方についても他の委員からもご意見があれば、ぜひいただきたいと思う。

【野尻委員】

官民共創について、官民連携や官民協働というのは民間が求めているものであって、割とよく聞くワードだと思うのだが、実際、民間に色々なことをしてもらおうとすると、結局、担当職員の手間が増えたり、エネルギーが必要になったりして、大変であるからという理由で、結局負担が職員に戻ってしまうのではないかと思う。

その中で、パブリックマインドという言葉が出ていたと思うが、私自身はパブリックマインドという言葉自体がすごく新鮮だと感じていて、それならば民間にもパブリックマインドを浸透させるようなことを早い段階からしていただくことが重要だと思う。民と官が両輪で動かない限り、この官民共創は成り立っていかないのではと思う。

また、庁内全体に官民共創のベースとなる仕組みや設定がないと、課によって、事業によって、官民共創が難しい状況も生じてくることがあると思うので、全体でベースとなるようなものがないと、全体的に職員の意識が官民共創に向いていかないのではと思う。そのベースがしっかりあって、そこから各課や各担当が民間を使うことで、楽になったであったり、より良いものができたであったりといった成功事例のようなものがあると、官民共創が実現していくのかなと思う。

また、若い年齢のときからパブリックマインドという気持ちを植えつけていただくことで、県庁で働きたいと思う人も増えていき、人材確保にも繋がっていくのではと思う。

【清水座長】

非常に重要な意見だと思う。私は大学に所属しているので、教育の観点からも、何か出来ることがあるなと思いつつ伺っていた。

【野波委員】

今回、行財政改革アクションプランの三本柱が示された。このアクションプランは、県の計画の中でも最上位に位置すると感じており、これを幹として各重要施策に下りて、さらに事業が増えていくということだと思う。三本柱の「官民共創」、「人材の確保・育成」、「組織力強化」の全てに関連することだと思うが、DXと人材の育成という点が、かなり重要なポイントだと思う。その点で感じたのは、リスクリングという言葉があると思うが、その方向性がこの案の中でははっきりと打ち出されていないと思う。国でも、5年間で1兆円ほどの予算をつけてリスクリング支援をやっていくという話もあるが、私も色々な会社を見ていると、規模が大きい会社は、リスクリングについて何かしらの対応を行っている。オンライン研修であったり、オンデマンド研修であったり。テーマはやはりDXが中心なのだが、それが長期的な戦略に結び付いているかどうか、将来的な会社の有り様にはっきりと結びついた形でスタートしているかという点、必ずしもそうでない印象がある。

お聞きしたいのはリスクリングと似たような言葉で、アップスキリングという言葉がある。これは現状の仕事、現状の職務を前提としたスキル向上という意味で、リスクリングは新しい仕事、これからの仕事に対して必要になってくるスキルを身につけるということ。今は時代的にDXが中心になると思うのだが、リスクリングの支援制度は、現状あるのか、それとも今後、導入を予定しているのか、伺いたい。

【人事課長】

リスクリングについて今後、対応していかないといけないという認識はあり、今までも研修などを実施して、場面場面で行政に必要な知識の研修であったり、コミュニケーション研修といったパワーアップ研修であったり、様々な研修を実施しているが、

リスキリングという考え方は、委員ご指摘のとおり重要だと我々も感じている。

DXについては、今、力を入れて取組みを始めているところであり、例えばDX関係だと、新採用職員に対してITパスポートという資格取得を促していく等の取組みを実施している。今後、来年度に向けて研修内容を計画していく中で、リスキリングという考え方を含めて検討していきたいと思う。

【野波委員】

リスキリングについて、今後、官民共創を含めて県の事業を進めようとする中で、必要になってくるスキルとは何なのかということを確認にすることが重要だと感じている。

それを踏まえた上で、現状の職員が持っているスキルは何か、今後、必要になってくるスキル、場合によって必要でないスキルをしっかりと整理した上で、職員に研修を受けてもらう。一方で、リスキリングという考え方は、受ける側が、何のために学んでいるのかということを中心にきちんと理解した上でないと長続きしないと思う。

具体的には昇給や昇進。また、キャリアパスや目標管理とかもあると思うが、そこがセットでないと長く続かないと思う。

加えて申し上げたいのは、資料中、今までの議論のまとめのページにも記載されているが、県の方で先頭を切ってDXを推進していったとしても、県内企業がついてこられるかという点は重要かと思う。DXが中々進まない理由として、人材が不足しているという点が挙げられると思う、特に中小企業ではDXの人材がほとんどいないので、その点をどうケアしていくかが非常に重要だと感じている。

リスキリングの話で、受ける側にどのようなメリットがあるかということをはっきりさせた方が良いという話と同じように、DXについても推進した結果、どのような良いことがあるか、という点をはっきりさせていかないと浸透しないと思う。

一つ例を挙げると、国税の納付方法について、来年度から税金の納付書が廃止になる。今年までは銀行に行って納付書で納めるという形であったのが、来年からは全面的にダイレクト納付になり、銀行の窓口で納付することも原則なくなる。今年度の状況を調べてみると、ダイレクト納付の普及率は3割程度という。これは客観的に見て、とても良い状況になっていると思う。

役所側にしても、納付書発送のコストを削減できたり、封筒に封入する必要がなくなったりできるし、納税者側にしても税金を納めに行くために、毎回、銀行に行かなくて良くなる。さらに、転記するとなれば記入ミスも起きるが、それもなくなる。銀行側にしても、窓口での負担業務が少なくなるので、良いことばかり。

ただし、これがなかなか普及していない理由としては、納税者側の最初の登録等に少し手間がかかるためだが、その手間がかかってもメリットがあるということが徐々に浸透してきているので、今後普及していくと思う。

一例として述べさせてもらったが、DXについて県が率先して周知してもらい、DXが広がればこのようなメリットがあるということを推進していただければ、このアクションプランがより良いものになるのではないかと考えている。

【松田委員】

人材の確保・育成に関する施策方針の6で、すべての職員が不安なく育児休業を取得できる環境づくりと記載されているが、資料を確認すると既に取得率100%を実現しているのではないかと思う。この部分はどういう意図か。

【人事課長】

男性育休の取得率について去年の数値は約70%であり、今年は100%に近い数値になっている状況である。

男性育休については、今後も職員が不安なく取得できる環境を、例えば育休代替職員をなかなか配置できていなかったり、休業を取ると他の職員に負担はかかっていたりといった状況であり、取得自体はできているけどそのあたりはまだ対応できてないと感じており、そういった状況を改善していきたいという趣旨である。

育休は、取りたい職員が全員取れる状況をまず実現させていきたい。更に、育児休業を取得しても代替職員がきちんと配置され、不安なく取得できる環境づくりにも取り組んでいきたいと考えている。

【山口委員】

最終的な目標は、資料にも記載のとおり県民主役の県政を推進するということである。当然ながら県における行財政改革アクションプランということであるため、なかなか難しい点もあるかと思うが、県民側からの目線でアクションプランを推進していったときに、どのように県庁が変わったのかというKPIを設定するのが重要だと思う。

県職員側の視点での達成度も必要だとは思いますが、目的である県民が主役になったかどうかということが最も重要だと個人的には理解しており、県民視点で見たら県庁がどのように変わったのか、という一つの視点は必要と思った。

これは意見だが、この視点をKPIにする場合、県民アンケート等の手法が考えられるが、いずれかの形で、県民目線での行財政改革の結果が分かれば良いと思う。

二つ目の意見として、市町協働の項目において、今ももう既に、県から市町に対して様々な形で補助金であったり、職員派遣であったりといった支援をしていると思うが、まちづくりに関することも非常に重要だと思う。県内のGDP、域内消費額を増やしていくとか、あるいは、各市町が元気に賑わいをもって市町にそれぞれ住んでいる方々が元気になるというようなことは、まちづくりとして非常に重要だと思っている。しかし、まちづくりに関する点で、市町を見ていると、まちづくりに参画したい

がどのようにして取り組んで良いか分からないであったり、大きなコンセプトがないから進めようがない、投資しようがないであったりといった課題もあると思う。そういった点も、市町協働の中の一つの視点として加えていただけるとありがたいと思う。

三つ目の意見として、「女性活躍」は極めて重要なキーワードだと思っている。方針5の中で、「職員一人一人がキャリア形成と成長をサポートする」という点に既に含まれていると思うが、県では、いま育休取得率が男性も非常に高いという話もあったが、女性のライフイベントを考えると30代ぐらいの時期は、出産があったり、子育てがあったりして、その期間それぞれでブランクが生じてしまうので、そのことを考慮し、女性は男性に比べて早い段階でキャリア形成を進めるようなことがあっても良いと思う。早目に色々な経験をさせてあげるといった視点も必要かと思う。働き盛りと言われるような時期にブランクが出てしまうのは、女性の特性の話というか、誤解の無いように言わせていただくが、女性が出産や育児をすべて行うべきということを行っているわけではなく、どうしても現実的にそうなりがちなので、具体的な話として、女性活躍のためのライフイベントに応じたキャリアとして、比較的早い段階から様々なことを女性に、若い時期から経験させるという視点を考えていただき、人材育成やキャリアアップに役立てていただきたいと思う。

【佐々木委員】

クレドについて、どういように浸透させていくかという点。ありがちな話として、作成したクレドを掲げて存在だけは知っているということになってしまうと思うので、クレドをどのように自分事に捉えて、クレドに基づいて行動できるかという点が非常に重要だと思う。そのような状況があれば、全体的に良い方向で向かっていくと思い、そういう意味でクレドの浸透を具体的にどのようにして取り組んでいかれるのかという点については興味深いところである。

もう一点は、DXについて。DXもやや言葉だけが先行しているところもあると思う。実際、私自身が中小企業の経営者とやり取りすることが多く、その場面で感じることは、世間がDXと言っているほど、特に小規模事業者などは、まだアナログの世界が残っているということを中心に痛感するので、その点をどのようにして引き上げていくのかという点も非常に重要だと思う。それについてはやはり県の方から積極的にDX含めて情報発信を行っていただきたい。

【田中委員】

私自身が感じる事として、プランの目標設定、指標はしっかり作成されていると思う。私の会社にも当てはまることだが、目標と仕事の間のプロセスについてどうやっていくのかという点は興味深い。先ほどクレドについてアンケートを取るといった話もあったが、例えば企業でも企業理念について理解度テストを実施していくこともあるので、プロセスの間を各項目によって分かりやすくするべきなのではないかなと

いうことを感じた。

例えば、多様な人材の項目における女性管理職の登用率、この点は測りやすいと思うが、職員満足度はアンケートにも繋がるのだと思う。職員満足度に不可欠な働きがい、職員満足度という点で個別の話を申し上げれば、ハード面というか福利厚生というか、例えば県庁内の職員が使用するトイレは昭和の雰囲気があるタイル地のイメージがあるので、そのような福利厚生面も解決しながら、職員満足度を上げていくべきではというところのプロセスを入れていただくと良いかと思う。

また、キャリア形成について。当店の場合、自己申告シートを3年に1回、職員に、自分自身が総務系に進みたいか、バイヤー系に進みたいか、ということを書いている。そういったキャリア形成プランがあるので、そういった自己申告シートを2年もしくは3年に1回実施するといったプロセスがあっても良いと思う。本店においても2年に1回、売り場が変わるといった様々な経験をしたい職員もいれば、その分野のプロフェッショナルになりたいという職員もいるので、そういった意見を聴くことが今後の人材の育成にも繋がっていくのではないかと思う。ぜひそういったプロセスを分かりやすくすると、県民からも県職員のキャリアが分かりやすくなるのではないかと思う。

【徳本委員】

9つの方針があるので、順位付けをはっきりさせた方が良いと思う。優先順位が明確ではないとなかなか取り組みにくいのではないかという点を感じている。

また、実際にこの行財政改革プランを実行していくのは県職員の方々なので、職員の納得性ということが一番重要だが、評価項目を作ることが中々やはり難しいと思う。我が社も人事評価制度を少し見直そうと考えているが、目標と評価がどうしてもリンクしていないという状況が出てきてしまう。一気に評価項目を決めてしまうのではなく、職員の中から意見を出してもらいながら、ある程度納得性を持ってこう評価される、というところが浸透しきるまで、いくらかの時間がかかるなというのは経営をやっていると感じる。

先ほどの田中委員から、業績の結果項目の評価基準と業績のプロセス評価に関する意見があったが、KPIとKGIの違いの面、結果が出る前に行動に結びつくところの重要度をなるべく高くしてあげることも重要だと思う。後で結果だけを求めるのであれば、職員の上司評価が付いてこないことにもなるが、その時期の評価のプロセスというか、面談や職員のアンケートなどの結果を含めていくなど、そのようなプロセスを含めた方が、やっぱり職員の納得性が出てくると思う。職員の行動に結びつくというのを大前提にいただき、県庁の中において行政改革を進めていくと、例えばプロジェクトチーム自体がどのようなプロジェクトチームなるのかといったことを職員が納得して進めるようになる。職員の納得性なしに評価項目を決めてしまうのは違うと思うので、その点に留意してプランを進めると良い。

【清水座長】

プロセスについて委員の方々から複数回、指摘があったかと思う。私も確かかと思う。DXについても言及があったかと思う。

【御子柴委員】

山口委員の意見と同様になるが、県民主役の県政推進という点について、何が進めば、県民主役の県政が進んだのかという関係の点について明確になると、より良くなるのかと思う。抽象的なので、もう少し何か分かるものがあると、例えば、数値目標になると良いのかなと感じた。

また、市町協働の面で、方針2にも記載があるが市町に土木職等の職員を派遣するという事になっていると思うが、市町との協働というのは、より広い意味で様々な協働すべきところがあり、市町の発想をくみ上げていきつつ、県全体のブランディングをしていくというのが、市町との関係の中で重要ではないかと思う。

どんな福井県になっていくのかという中で、市町がどういう個性を発揮して、例えば観光、まちづくりにしても、形にしていくのが大事かと思う。

方針3のDXの点で、言葉尻を捉えるようで恐縮だが、DXは手段であって目標ではないので、進めるものが「やさしいDX」ではなくその逆で、DXの推進によって県と民をつなぐことになるのではないかと思う。

どの項目に入れるべきかについては迷うが、データを重視した施策の推進という点もプランに入れた方が良いのではないかと思う。

既にされていると思うが、測るものについて、やはりどうしても共通認識がないと変な方向にいくこともあり得るわけで、例えば、観光客を増やしていくというところに我々がどれだけ寄与できるかということに共通認識をもてるかということで、いろんな指標があると思うが、データを重視し、それに基づいた施策を推進していくことが重要かと思う。

【清水座長】

委員の皆様から一通り意見をお聞きした。他の委員の方々の意見を聞いて、自身の意見に補足や追加もあるかと思うので、もう一度ご意見を聞ければと思う。

委員の皆様のご意見として、まずDXについての意見が多く、手段にすぎないものが逆に目標化してしまう可能性があるという点は私も伺っていて同意見である。

また、県民もしくは中小企業から見たときに、県のDXだけが進む一方で、中小企業がついていけない、あるいは野波委員がご指摘いただいたとおり、DXが進むことで便利になるという意義が伝わりきらない、DXの入口は手間がかかるけれども、そこさえ突破すればその先にメリットがあるという点が伝わりきらなくて、普及が進まないというリスクがある、という話もあったかと思う。

リスクリングについても、DXを学ぶ機会があると良いという意見もあった。

また、県民目線という観点について、プランの目標を推進することが県民にとって目に見えるどのような良いことをもたらすのかという点が、やや分かりにくいかもしれないという意見だったかと思う。

さらには、目標設定をして、それを評価指標で評価する、あるいは人事評価で個々の職員を評価するとなった場合に、それが十分かみ合うかどうかということについての指摘も複数の委員から意見が出ていたかと思う。

その他の意見にも重要な意見が多くあったかと思う。県民全体でパブリックマインドを待つことの重要性や、キャリア形成について長期的なキャリア形成の想定をどのように検討されているのかということ、非常に幅が広いので県職員の中で見えやすい形でどう進んでいったら良いかという点などについて意見があったかと思う。

【山口委員】

私自身も経済同友会に所属しており、その中でウェルビーイング委員会というところに所属していて、まさに心身ともに健康、かつ社会的にも健康でいようといった話をしている。ウェルビーイングの議論で大事なものは、どんどん現場に出て、社会と触れ合いながら、もちろん県庁の中だけでも心身が健全な状況にいるということは可能ではあると思うが、ウェルビーイングとして最近、盛んに言われていることが、社会性、自分の組織以外の人と社会的にも繋がりをもちながら、より良い状態を維持するという点。それがウェルビーイングだと個人的には理解しているが、そのような点もこれから重視してもらえれば良いと思う。

クレドの中にもそういう表現はあるが、ウェルビーイング的なものが意識されると分かることを、もう少しプランに入れても良いのではと思う。民間のほうがビジネスチャンスの情報は圧倒的に持っているし、行政の方は政策立案能力など、民間と違う強みを持っているので、民間と県が合わさったときにすごく大きくなるだろうと思う。基本的には県と民間は全く違うと思うが、やはり民間の場合、売り上げ目標や利益目標であるわけで、例えば、税収の目標なんてなかなか難しいと思うが、ぜひそういう目標を意識していただいて、片方は伸びたけど県全体としてのGDPは落ちたであったり、活力がマイナスになってしまったりといったことがないようにしていただければと思う。とにかく民間と行政との官民共創ということを、大事にしたいなと考えている。

【松田委員】

「女性活躍」を議題に組織内でイベントがあり、鷲頭副知事に来ていただき、私自身も初めてお会いした。とてもにこやかな方で、良い方だと思った。県では女性活躍を積極的に進めているが、私の組織では、役員の定数を削減した結果、女性枠は1名になってしまい女性役員が減少した。民間組織の姿勢について、県庁にならい、定員ポストも女性活躍と併せて設置してもらえそうなヒントをもらえたら良いと思う。

【清水座長】

どの組織も女性枠ポストを作り、女性を増やしていこうという動きがあり、その枠を設けることに賛否両論あると思うが、最初の頃はそういう考え方があっても良いと思う。

【野波委員】

アクションプランの全体像が三つあるが、この中では強いて言えば、「官民共創」が一番重要ではないかと思う。民間や市町を巻き込んでいくと、結果として、ほかの二つ、「人材の確保・育成」、「組織力強化」も上手くいくのではと考えている。

また、アクションプランから個別の重要施策に派生し、各事業が展開されていくことになると思う。そのイメージとして上から事業が下りてくるイメージなのだが、その事業を逆から考えてみた時に、組織内に様々ある、どのプランに結びつくのかが分からなくなった経験が過去にあった。

県の中でもいくつかのプランがあり、幹になるプランがあれば、その周辺で更にいくつかプランが併走している状態だと思う。幹となるプランは、現在、しっかりと策定されているわけなので、それを間違いなく達成できるよう、各施策や事業に展開していくことを期待している。

【野尻委員】

D X推進について、前回の意見として、自分自身がD Xを得意ではないのでアナログを残してほしいという意見を出したと思うが、先ほどの野波委員のお話を聞いて、改めて気付いた。自分自身の例えで恐縮だが、銀行に行くたびにでもやややすることがある。例えば、窓口で税金を払ったときに、窓口の職員からインターネットで税金を支払う方法を案内されることがある。

税金以外の支払いでもインターネットでの支払いを案内され、やり方が分からない場合は職員が教えますよ、と言われ、高齢者扱いされたような気がしてしまう。そのたびに銀行員の方々を見て、インターネットの手法ばかりだと職員自身の業務がなくなってしまうのではないかと、何のために窓口にいるのかと思ってしまうわけだが、先ほどの野波委員の話聞いて、良い面もあるのだと気づいた。しかし、良いこともあるということが、実はその顧客だった私には全く伝わらなかったのも、ややもやさせられただけだったと感じた。

これをD Xの話につなげていくと、良いことがあるということが、「生産性が高まる」などのような言葉ではなく、何かもう少し分かりやすく言ってもらえるとD Xを進めていくことが良いことにつながるのだという気付きになり、私たち民間も、D Xを頑張ろうかという気持ちになるのかなと思った。

【佐々木委員】

先ほど官民共創が重要という話があったが、一県民として考えると、市町は割と身近な存在である一方で、県という一つ先というイメージで、県はそんなに身近な存在じゃないと感じている。市や町は身近に行くところ、例えば住民票を取りに行くといった、身近に行けるところというイメージがあるのだが、県になると、何かちょっと遠い存在に思える。県民にとって、県がもっと近い存在になっていくと良いのではないかと思い、そうした距離が近くなることで、県としては更に発展していくのではないかと感じている。

【小川委員】

資料7ページの方針1の中で、事業の構想段階から官民が連携するという点は非常に重要だと思うし、またこれからそういうところで見えなかったニーズの発掘が仕組み化されていくのではないかと思う。逆に言えば、人事交流という流れから課題を抽出し、それを事業なり、支援体制を作るなり、これがデジタルにしても そうだと思うが、取り組みの中に盛り込んでもらえれば、今まで以上に、より地域の市町支援というだけでなく、ともに歩むという形で、常日頃からの人事交流の中でそういうこと見出していく、そういうことで強化している、となれば、更によりよく官民、市町がしっかりと連携し、県が支援できる取組みにつながっていくのではないかと思った。

「チーム福井で県民主役を実現する」という点、例えばこの県民主役ということアクションプランの中で具体的に表したところは、どの場所になるのかという点が気になった。例えば今回の取り組みと併せて、評価について5年間で毎年評価していくということだが、評価にあたっては県民目線で見るということであるならば、県民がどのような評価をするのかという点もある程度調査したり、評価委員会を作ったりして進めると良い。ある程度関わっていないと分からないことなどがあるので、何か県民目線で、県民主役という実感が得られたんだという5年後の結果を評価する取組みを盛り込んでいくと、結果がより見えやすいのではないかと思う。

【御子柴委員】

資料6ページについて、柱が三つある中で、この行財政改革アクションプランとは福井県庁のあり方を示していく計画だと思うが、一つ目の柱の「官民がつながり、チーム福井を実現」ということであって、一方で、二つ目と三つ目は県庁がこうなるんだという趣旨で設定されているのだと思う。一つ目についても「官民がつながり、チーム福井を実現する県庁」という表現にしてはどうかと思った。検討いただければと思う。

【清水座長】

委員の意見についてはできるだけたくさん出していただき、全部実現できるかどうか

かについては県の方で検討いただくことにはなると思うが、意見は多ければ多いほど選択肢が広がる。そういう意味で、委員の皆様には、これまで多くの意見をご発言いただき感謝する。

【徳本委員】

繰り返しになるが、やはり優先順位をつけないと、いくら評価項目があっても評価のウェイト付けができないとなかなか難しいと思う。県の委員を他にもさせていただいているが、どの場面でも、やはりその点が問題だと感じている。全部が均等なウェイト付けになってしまうと、やりたいことが見えない。また、もう一つ職員が動いていくためには、それが評価にどう結びついて、どういう結果として問われるかで人は動く習性があるので、評価項目にウェルビーイングが入ったりするのは、賛成だが、その場合、その項目はどのように評価されているか、ということ、ある程度明確にしておくと思う。

【清水座長】

具体的な評価の中で優先順位が明確になっている方が、実際に働く職員は動きやすいという意見だと思う。私も働くうちの1人として同感である。

【田中委員】

評価指標が、9つの方針から更に枝分かれしていると思うので、例えば県の中で、未来創造部や総務部など、部局が分かれているのであれば、達成水準を各課の単位で細かく設定するのではなく、総務部という大きな単位の中で、無理せず少しずつブラッシュアップしていくという方向に向かうと良いのではと思った。

また、多様な人材の点、方針4の「多様な人材は最最大限の力を発揮し、～」のところ、経験のある方の社会人採用という観点が評価指標の中から消えていると思う。経験者を雇うということも大事な視点かと思うので、小さな項目の話ではあるが、検討いただければと思う。

【清水座長】

私自身は大学に所属しており、県職員に来ていただき、県政の課題、県が今抱えている課題という話を説明いただく場面があるのだが、課題を共有することは非常に重要だと思う。この点がうまくいっているであったり、こういうことをやって上手くいったであったりという話を説明いただくと、学生は聞くだけ聞いて何も意見が出てこないのだが、この点が課題である、ということや、この点で良い知恵が欲しい、この点で困っているということ、学生も自分が何か役に立つのではないかという気になって、意見がたくさん出てくる。

県にしても市町にしても、今こういう課題を抱えているということは言いにくいと思うが、それについて対話する信頼関係を県民との間で作り、実は福井県はこの点がよくない、こういう課題を抱えているということを県の方から説明いただく機会が増えれば、一方で私たちも、進捗が良くない点だけを批判するのではなく、確かにこれは福井県の課題だということを県民側も受け取るようになる。そうした信頼関係を築くことが、行革プランの中でもおそらく第一であるかと思う。学生の反応を見て感じたことを申し上げた次第である。以上で事務局にお返す。

(3) 今後の進め方

【人事課長】

今回は、来年1月中の開催を予定しており、最終回という事で、今回いただいたご意見を踏まえ、内容を精査したアクションプランをお示しする予定である。

3. 閉会

【総務部長】

私も各委員のお話を伺いながら思ったのが、今回の三つの柱の根本にあるのは、人口が減ってきて、プレーヤーが段々減ってきている中で、県庁および市役所、民間のすべてが最大限の力が発揮できるようになる環境を作ることが非常に大事だと、改めて再認識した。

そのためには、官民共創が非常に大事になってくるが、官民共創にしても県庁内での人材育成にしても、やはり大事なのはお互いの信頼関係をしっかり作っていくことだと思う。

そのためには、委員ご指摘のとおり、分かりやすく伝えるであったり、仕組みや仕組みを見える化していくであったり、プロセスが非常に大事だと思う。

さらには、合理的に考えるということ、例えば、優先順位をつけることが大事であることやデータを見ながら確認していくことなど、そういった合理的に進める考え方も念頭に置きながら、物事を進めていくことが大事かと、皆様の意見を聞きながら改めて実感した。

今後もプランを修正しながら意見を賜りたいと思うので、また今回のように様々な意見をいただけるとありがたい。引き続きよろしく願います。

以上