

第5回福井県行財政改革推進懇談会 概要

- 1 開催日時 令和6年11月15日（金）10時から11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）、徳本達郎、野尻富美、野波俊光、松田鮎美、山口賢司（50音順、敬称略）
※田中委員、御子柴委員は欠席
- 4 事務局 服部総務部長、内田総務部副部長、長谷川人事課長、川上財政課長、水上人事課行政経営・人材マネジメント室長、忠田財政課参事（予算編成）

5 議事次第

- (1) 開会
- (2) 議題
 1. 「行財政改革アクションプラン2024」の主な実績について（資料1）
 2. 官民共創のあり方について（資料2）
- (3) 閉会

6 議事概要

(1) 「行財政改革アクションプラン2024」の主な実績について

【小川委員】

全体的には様々な形で網羅されている。エンゲージメント調査結果において上司との関係の項目でスコアが高い点が素晴らしいと感じた。上を見て下が育つので、良いことだと感じるし、継続していただければと思う。

また、方針4の多様な人材の項目について、学生の長期インターンシップの実施という点だが、世代が若くなるにつれて行政施策への興味が少なくなると思う。選挙の投票率の低さを見ると、行政への関心の薄さが反映されていると感じる。そういう意味では学生にインターンシップなどを通じて県の行政施策に触れてもらい、巻き込む形で強く進めていくことは、若手の人材が5年後、10年後に育つことに繋がると思う。

【佐々木委員】

人の面で施策を充実させて進めていると感じた。方針1と方針3で質問させていただきたい。方針1のクレドについて。エンゲージメント調査においてクレドの項目のスコアが結果として低かったとのことで、資料に記載のとおり様々な取組みを進めていると思うが、クレドの項目のスコアを上げていくにあたり、今後さらに強

化していくために検討しているものがあれば教えていただきたい。

2点目がDXのキントーンの導入について。キントーンは使いこなせれば、使い勝手が良いアプリだと思っている。キントーンについて、県はいつから導入されて、どのような業務に使われているのか、今後はどのようなアプリを導入されていくか決まっていることがあれば教えてほしい。加えて、職員がきちんと活用できているか教えてほしい。使える人と使えない人で分かれるのではないかと思う。職員に対してキントーンの活用をどのように浸透させているのか教えてほしい。

3点目がITパスポートの研修について。ITパスポートはITに関する知識を広く浅く学ぶことが出来て良い資格だと思っているが、研修の実施にあたり職員に対して資格取得をどのように勧められているか、資格の取得にあたり研修をどのように活用されているか教えてほしい。

【人事課長】

クレドについては、仕事をしていると忘れがちになったりするものだが、例えば、職場の同僚同士でクレドに関する会話をする、上司がクレドを意識して部下へ話しかける、職場の中でクレドについてどう思うかなどの会話が生まれるようにしていきたい。そのために、クレドに関する良い取組みを今後も庁内に周知していきたいと考えており、上司の意識なども変えていけるよう取り組んでいきたい。

また、DXのキントーンの取組みは令和4年度から行っているが、各現場の所属ごとに職員自らの工夫で業務省力化の観点からアプリを作成して進めており、作成したアプリは別の所属へ横展開するなど、職員それぞれが使いやすいアプリを作成し、共有しあっている。職員自らが地道な業務改善のために作成したアプリが今後も広まっていくと良いと考えている。

ITパスポートについては、昨年度4人が資格を取得し、研修を修了した後は資格を取得するような流れを広めていきたいと考えている。

【内田副部長】

ITパスポートについては新採用職員にも取得してもらうことを推奨しており、資格取得を通じて知見の吸収をしてもらっている。また、研修動画なども配信して職員に学習してもらっている。昨年度4人が資格取得したと申し上げたが、4人の合格体験記を作成して、それを職員に対して周知して取得を促していきたい。

【清水座長】

クレドについてはクレドの浸透方法について委員の意見を伺いたいとのことだったので、委員の皆様からも浸透方法について良い取組みがあればご紹介頂ければと思う。

【野尻委員】

取組みの中で一番良いと感じたのがカムバック採用制度。一旦退職された方がまた戻ってくると良い仕事をしていただけたらと思うので、カムバック採用が広がっていくと良いと感じた。

また、方針5について、人事異動ローテーションを短期間で回していくというお話であったが、一方で、異動ローテーションが長期間になっている職員もいると思うが、民間事業者としては行政の担当者が短期間でどんどん変わっていくと、新たに担当になられた職員に今までの事情などを説明しないといけないので、その点は異動ローテーションの短期化と長期化の両輪で、専門性を身につけていただいた職員がいてくれると我々にとっては助かる。

そして、県内企業派遣について、現在は大企業を中心に派遣されていると思うが、中小企業なども県職員のノウハウを吸収したい側面があると思うので、派遣先の裾野が広がると良いと感じた。

最後に、全体的には言葉が難しいと感じた。カタカナが多くて、初めて聞く言葉もあるので、我々世代にとっては分かりやすい言葉にしていただけるとありがたい。県の行財政改革が県全体の底上げにも繋がると感じているので、言葉を教えていただきながら、県全体の底上げをしていただけたらありがたい。県の施策について全体的に見て様々なことを実施されているが、県職員も様々な知識などを吸収していく必要があるので、本当にご苦労されているなと思った。

【清水座長】

中小企業派遣については、後半に事務局から説明があるのでお願いできればと思う。

【人事課長】

後ほどご説明させていただくが中小企業に対しても派遣についてアンケートを実施しているところである。また、言葉についても委員のおっしゃるとおりと思うので、出来るだけ分かりやすい、県民の皆様にご覧いただく言葉を使っていきたい。

【野波委員】

行財政改革アクションプラン2024に従って、方針1から方針9まで取組みが展開されていることで、展開された結果が数値として表れているので引き続き継続していただきたい。

その中で、方針1のクレドについて記載されているが、こちらの項目がエンゲージメント調査に良い結果として表れていないので、引き続き取り組んでいただければと思う。

方針3についてオンライン申請が概ね100%に近付いていることは評価できる。

方針5について若手の挑戦を応援する環境整備や県庁の外に飛び出す仕組みづくりという項目が挙げられているが、これについてエンゲージメント調査の項目だとの項目にリンクするかを考えてみたところ、「⑦業務環境」に関係してくると感じた。そこで気になったのが、昨今、話題になっているのが、入社当初から配属希望部署への配属を求める社員が多くなっている傾向にあり、そのような点もくみ取っていただくとエンゲージメント調査のスコアも伸びてくると思った。短期的なローテーションで様々な経験ができることはとても良いことだと思う。

方針7のスクラップ査定について教えていただきたい。

【財政課長】

スクラップ査定については、財源に限りがある中で財源を最大限有効に活用して、より効果の高い事業を進めていこうという考えの中で、既存事業の中で効果があまり出ていない事業であったり、長期間やっている事業で見直しが必要と考えられる事業について、積極的に財政課から各事業課に廃止を促し、その生み出された財源で新しい時代に沿った政策的な事業を実施するための査定のことである。

【野波委員】

承知した。

もう一点お伺いしたい。行政計画の策定など、従来、職員が作業していた業務についてアウトソーシングを推進とあるが、どちらにアウトソーシングされたか分かるか。

【水上室長】

具体的に企業名などは分からないが、観光計画策定の中のデータ分析の項目など部分的にアウトソーシングしている状況である。

【野波委員】

県の事務事業について計画策定から指標作成まで一連で見る機会があり、職員の皆様のご苦労されていて、様々な案を検討いただいて策定されていると思う。それに対する専門性もある程度必要だと考えており、事業を評価するにはミスマッチのようなこともいくつか生じていることも見受けられるので、業者に一部の工程をアウトソーシングすることは良い流れだと思って聞いていた。

最後に、エンゲージメント調査について回答率が約67%だったとのことだが、事務局としては想定の範囲内の回答率であったか。それとも、もう少し回答率を上げたかったか。

【人事課長】

このような形式でエンゲージメント調査を実施したのは今回が初めてだったので、回答率としては概ねこの程度だと考えている。

【野波委員】

回答率が低いとは思っていないが、回答したくない職員は回答しないと思うので、回答率が上がっていくと調査結果も違う結果になってくると感じた。引き続き回答率について上げていただくと良いかと思う。

【松田委員】

学生のインターンシップを実施してそのまま応募にも繋がったとあるが、県庁の応募者が少ないという話もあった。全体的な応募者の増加にも繋がったのか。

また、私も同じくカタカナ語が多くてフリーアドレスの言葉の意味などが分からなかったのも、また教えていただければと思う。

【人事課長】

県庁の応募者は増えてはいないが、行政職についてここ数年は横ばい傾向で維持しており、他都道府県の県庁では減少しているところもあると聞いている。複数の試験枠を組み合わせで維持している状況である。インターンシップに参加してくださる学生は志望動機が高く、県庁のことについてよく理解していただいて参加して下さっており、我々としてはそのような学生をターゲットにしながらい採用を増やしていきたいと考えている。

フリーアドレスについて、今までの県庁の職場では課長席が単独席としてあって、GL以下の席が島ごとになっているレイアウトが基本で職員の座る席が固定となっていたが、フリーアドレスになると座る席を決めずに毎日仕事にあわせて座る席を柔軟に変更することになり、場所に縛られず仕事をする事が出来るというメリットがある。

【山口委員】

クレドが一番重要なポイントだと考えており、自分の会社でも行動指針があり、10のテーマがあるのだが、例えば毎月10のテーマのうち、このテーマを今月の重点項目として業務を行っているところ。先ほど人事課長からお話のあったとおり、管理職に対していかにクレドが浸透していったら、クレドに基づいた仕事をしていくかが重要だと思う。

我が社でも管理職を対象とした行動指針を浸透させるための定期的なトレーニング

やワークショップを開催しており、全社的に実施するというより、管理職に対して強くやっている状況。県の方では、クレドを策定してクレドスピーチをやりながら、評価の面でもクレドアワードで職員を評価していくということでサイクルが回っていると感じており、非常に良い取組みを進めていると思う。その上で重要なポイントは、管理職がどこまでクレドを理解しているかということであり、表面的なキーワードを記憶するだけでなく、具体的に仕事に落とし込んで成果を出そうとしているか、自分の言葉で話せるようなレベルにまで浸透することが極めて重要だと思う。

方針5について、民間企業へ4名派遣していることで非常に素晴らしい取組みだと思っており、先日も民間企業の集まりで話していたのが、民間企業から県庁に出向する取組みもあって良いという意見もあり、この点について質問させていただきたい。民間企業に県が職員を派遣する際に企業側に対して希望調査を実施するなど県内の大手企業でも知らない人がいたので、広く実施していくことを考えられているのかどうかという点と、民間企業から県庁に対して出向する形も考えられているかお伺いしたい。

【人事課長】

我々もどのような形で派遣できるのか、ニーズがあるのかなどを調査させていただき、実際にどんな仕事ができるのか、仕事として県職員がお役に立てるのか、県庁職員を派遣するとなると地域貢献活動のような業務に携わっていただくことになると思うが、業務内容についても引き続き検討していきたい。また、民間企業からも県庁に来ていただくような形も色々と検討していきたい。

【山口委員】

県からの派遣期間は決まっているのか。

【人事課長】

資料に記載している派遣先については2年間もしくは1年間で派遣しているものであり、派遣先の企業と協定を締結した上で派遣している。もう少し短期間で派遣できないかなども検討していきたい。

【徳本委員】

9つの方針がどの程度の達成度であったかを自己評価していくと毎年比較することができると思う。10段階評価のうち評点5など点数をつけていただくと、次年度に評価するときに改善したかがはっきりするので、そのようにしていただくと良いと思う。

もう1点がエンゲージメント調査結果について、自分の会社でも同じような調査

を実施したことがあり、実施にあたって回答率であったり、職員側の回答の手間であったり、様々な課題があった。例えば、過去にパソコン端末を導入した際に端末台数の課題があったように、現在はパソコン端末が携帯端末に置き換わっていることによって携帯端末の台数の問題があると思う。この点について、県庁の携帯端末の付与率について教えていただきたい。アンケートについて携帯端末を使用してWebで回答してもらおうなど、ハード機器とあわせて検討していくことが重要だと思う。

【人事課長】

1点目のお話について、プランを策定したときに施策目標を定めており、それに対してどのような実績だったかというのは今後も検討させていただき、委員の皆様に分かりやすくプランの進捗をご報告できるようにしたいと思う。

2点目のエンゲージメント調査については、調査の回答にあたっては職員のパソコン端末を使用して回答していただいております、パソコン端末は職員全員に配布されているので、職員全員に回答いただけるようになっている。一方で、調査対象には県立病院に勤務している職員も対象としており、県立病院の職員は勤務性質上、普段の業務ではパソコン端末を使用しないことも回答率に影響していると感じており、この点については県立病院とも相談しながら回答率を上げるようなことを検討していきたい。

【清水座長】

県が働き方改革や人材育成、官民共創などについて先陣を切って取り組んでいただくことが、民間企業もそれに追従して県全体の働きやすさの向上につながり、波及効果も大きいと思うので、ぜひ力を入れて取り組んでいただきたい。

(2) 官民共創のあり方について

【徳本委員】

官民共創がどのような内容を意味するのか、将来的な仕組みの問題であるのかなど、アンケート調査の質問内容が漠然としていると感じた。

官民共創をもう少し具体的にしていただけないと回答しにくいアンケート調査だと思う。

例えば、PPPであったり、PFIであったりといったような官民連携の方式を利用して行政運営をしていくというような仕組みの問題について焦点をあててアンケートをしてもらえると民間側も回答しやすいと思う。

【人事課長】

おっしゃるとおり質問項目は漠然としすぎていた部分があるかと思う。我々も民間側でどのようなニーズがあるか分からない中で調査をしているところであり、今後、調査を続けていく中で具体的に精査させていただきたい。

【小川委員】

アンケート調査結果について少し分かりづらいと思う。アンケートの見せ方としてはまず分野別に分けた上で、各項目についてクロス集計的なものを出すと分かりやすくなると思う。アンケートの見せ方について工夫していただくと良い。

【清水座長】

小川委員がおっしゃったことは一番目の間でこう回答した方が二番目の間ではどう答えたかというクロス分析ができれば詳細な分析ができるということであった。確かにクロス集計があった方が分析しやすくなると思う。

【山口委員】

企業側も派遣制度について興味があると思うので、時間がかかると思うが、ぜひ進めていただきたい。先ほど期間について話をしたが、派遣期間があまり短過ぎて成果が出ないと思うので、1年間ぐらい派遣されると良い。

【松田委員】

回答率が低かったという点についてはどう受け止めているのか。

【人事課長】

調査については業者に委託して実施しており、同様の調査を他で実施した際にも回答率は概ね同様とのことだったが、回答率を向上していくことは重要であるので、引き続き取り組んでいきたい。

【野波委員】

官民共創のアンケート調査は県内 1,151 の企業団体を対象にアンケート調査を実施しているが、対象となる企業団体はどのような基準で抽出しているのか。

【人事課長】

県内に支店および拠点がある 10 名以上の企業を対象に実施したものである。

【野波委員】

承知した。となると、ある程度零細企業ではなく、大きい企業を対象にされたと

思う。そもそも官民共創について理解していますかと質問項目を設けると良いと思った。どの程度理解してこのアンケート調査に回答しているかが見えず、おそらく質問項目によっては回答に強弱があり、ある質問項目には強く回答している一方で、別の質問項目にはふわっと回答しているのではないか。例えば、「行政に期待する支援内容」の質問項目では、選択肢として「補助金などの助成制度」が回答項目としてあり、この項目については企業側が強く回答しているように見受けられる。それ以外についてはふわっと回答しているように見受けられる。

今回のアンケート調査は意味があるものだが、回答いただく前提として官民共創を理解していただくことが重要だと思うので、そういった工夫を次回調査でしていただけたらと思う。

【野尻委員】

地域貢献に関する問が最初に来ることでアンケート調査を漠然とさせていると思った。地域貢献活動というとビジネスから外れることになると思う。

官民共創の言葉の中には民と民の共創、人事交流も含まれると考えており、そういった官民共創であると様々な業種・分野が多岐に渡ると思うので、それをマッチングさせることも重要だと思う。ただ、マッチング業務というのが難しい仕事になってしまうが、それがとても重要で、誰とどこでマッチングすると良いかなどの仕組み作りをしていただけると民間側にとってはありがたい。

【佐々木委員】

最初の第1歩でアンケートが実施出来たことは良かったのではないかと。アンケート調査について民間企業の業種によって回答内容が違ってくると思う。県と密接に関係している業種だと県にぜひ派遣したいという回答になる一方で、全く関係のない業種だとそうではない回答になると思うので、業種別の回答数も平等にすると回答結果に信頼性が保てると思う。

【小川委員】

人材が各企業が支援していただきたい点かと思う。もっと深掘りして、民間企業の視点を踏まえることが双方の相乗効果につながると思う。

【清水座長】

交流のマッチングに関しては大学でも課題となっており、何かニーズがあればと思っているが、何も来ない状況である。研究内容などをホームページで周知するなどしているが、問い合わせが無かったりする。このあたりは大学として考えていきたい。

【人事課長】

皆様からご助言いただいたので、それを踏まえて調査の精度を高めていきたい。

（3）閉会

【総務部長】

委員の皆様には貴重なご意見をいただき感謝申し上げます。特に官民共創については我々も手探りでやっている状況であり、今回のアクションプランの一番の大きな背景は人口減少問題だと思っている。地域の人口が減っていく中で民間サービスの担い手も段々と減ってきていて、バスの運転手であったり、介護人材であったり、様々な分野で人手が足りなくなってきており、官と民の分野を切り分けにくくなっている状況かと思う。そういった限られた人員の中でどうやって地域を維持していくかということが大きな課題であり、本日は貴重な意見をいただき、クレドなど改めて取組みを強化していかなければならないと感じた次第。今度も忌憚のないご意見をいただけるとありがたいので、引き続きよろしく願います。

以上