

第1回高知県「県政運営指針」検証委員会（概要）

日 時:令和元年12月10日(火)15:00～17:00

場 所:高知県立県民文化ホール1階 第11多目的室

出席者:高知県「県政運営指針」検証委員会

根小田会長、石原委員、折田委員、長瀧委員、那須委員、福島委員、
横田委員

高知県

君塚総務部長、中村副部長、平井行政管理課長、平本行政管理課企画監

○ 議事

県政運営指針の取組状況について

<主な意見・質疑>

【委員】

県政運営指針についてのアンケートの回答率が53.8%ということで、確かに見直しに当たってのアンケートにしては低すぎる数字だなと。県庁の職員なので、皆さんが回答して当たり前なのではないかと思うのだが。所属長級以上とかの肩書きの横にある8%とか9.8%というのは、出した中の割合か。肩書きの割合ということか。

【事務局】

回答が全部で1,816であり、1,816に対する割合。

【委員】

そうすると、この所属長級以上の方が何%いて、その内、答えたのが何%とというのは分かるか。

【事務局】

所属長級以上で言うと、46.8%。補佐次長級が62.4%。出先の課長・班長・チーフ級が55.2%。主任級以下が53.2%となっている。

【委員】

一番トップの方の回答率が一番少ないというのはどういうことか。

【事務局】

本来であれば所属長がそういった意識を持つべきだと思う。言い訳ではないが、時期的なものもあるが、しっかりとしていかないといけないというところを考えている。

【事務局】

本県でこういう形で Web でアンケートを取っていく際には、設定した締め切りの時には、回答率があまり上がっていない。そこから回答期限を延ばして、もう一回協力を周知して回答率が上がっていくが、今回は、延長催促をする時間がなく、アンケートの期間の取り方にも問題があったと思っている。ただ委員のおっしゃるとおり、一回の依頼で答えていただくような意識の醸成というのは大きな課題と考えている。

【委員】

正に高知県民らしい、期限ギリギリにならないとやらないという県民気質のところもあるかと思うが、是非よろしく願います。

【委員】

県の課題と県庁の課題、業務運営の課題、それらの関係が理解しづらい。県全体の課題をやっていくために県の職員のあるべき姿ということですが、その辺を無理矢理リンクさせようとしているところが非常に分かりづらい。

県の課題は県の課題であって、今回やろうとしているのは県庁の運営、その県庁の運営をするための課題というのが何かよく分からない。

ここに書いている6項目。これについて検討を進めて、これをやっていくことによって、結果として県政としても繋がっているんだということだろうが、その関係がなんとなく分かりづらい。

【事務局】

この運営指針自体が、まずどういった方向、県の職員はどういった姿勢、どういった思いで取り組むべきかというところを示しているもの。当然ながらその時々々の課題、県として県民の皆様に対して解決していかなければいけない課題がその時々々にあるので、そこは恐らく時代時代で変わってくるが、そういった課題を解決していくに当たっては、どういう姿勢であるべきかというのがこの方針というところ。高知県が、広く県民の皆様が幸せに暮らしていただける将来、希望を持てる県を目指すために、一番大きいのは人口減少に対する課題だが、そういったところを解決するために取組をしている。ただそれを進めるに当たっては、下にある目指すべき姿というところを6つの柱ということで位置づけて取り組んでいる。

【委員】

その県庁の課題は何ですかというところが分からない。県の組織としての課題、目指すべき姿は、県庁自体の課題があって、職員の課題があって、それに対して何か対策を進めていこうというのだと分かりやすい。

【事務局】

当然ながら職員はこういった思いでやっていくべしというのが、一番最初にある姿勢・意識。ただ一つ目にあった、例えば組織づくりはどうあるべきかというところで、その体制としては3,300人体制を維持してきた。それから、人づくりについても、こういった取り組みをしているところだが、例えば民間の事例も含めて、今後職場としてやってきた人材育成の取り組みがどうであるとか、そういったところが大変にはなってくるのではないかと考えてる。

【委員】

県の課題として今、とにかく若年層の教育、人員構成のバランス、そういった県としての職員構成の課題というところが、人材育成計画の中で言われていたのではないかとと思うが、その課題に対してどう取り組んでいくということが、あまり見えてないような気がした。

【事務局】

そこは一つ一つの柱の中で、こういう課題があるので目指すべきというふうにやっていく。この建て付け自体は、本県を取り巻く課題というのがあって、やらなければいけない仕事があって、それを目指す県庁というのはどういう姿勢で取り組むべきかというのを、あるべき論として柱を立てていったもの。どうしても、この県庁組織がどういう課題があるかというアプローチをしていないというところはあり、そこは個別に、どういった取り組みをしていったらいいかという議論をするときに、今の県庁の持っている課題というのを中に溶け込ませていくというアプローチになっている。

【委員】

先ほどおっしゃってたように、県の動きと行動とがリンクしてるのかどうか測るのは難しいとは言え、この10年で経済指標等々も改善をしているのを拝見して、素晴らしいと感じた。その中で、一つ、全国的な動きのフィードバックが足りないという点があったと思うが、ここに関しては、自分たちの良さというのは、結構認識する機会が少ない。例えば、私が空港に着いて、ああこの山並みとても綺麗だなと思って感動したが、なかなか本人たちは気づかない。また、この間の地方制度調査会で出ていた資料の中に、高知県の地域支援企画員のことが紹介されていて、それが全国事例として扱われてる

ということは、実は職員の方は知らないのではないのでしょうか。

【事務局】

中山間部局は知っていると思うが、出先の職員まで浸透してるかというとおそらく浸透していない。

【委員】

そうですね。自分たちの県としての取り組みが、全国で取り上げられたというのを担当部局だけではなくてフィードバックしていく。そうするとなんとなく自分たちのやることが、全国で真似されるかもしれないとか、そういうフィードバックに繋がってくという機会があるかもしれない。そこももしかしたら良いんじゃないかと思った。

一方で、地域支援企画員の取組、非常にいいなと思っている。ちょうどその中長期、やはり高知県がもうこの2, 30年、人口減少局面にもうすでに入ってるとはいえ、20年後は生産年齢人口も更に少なくなって、正直県の職員も確保できるか分からないというところもあるし、もっと中山間地域は厳しくなっていくと思うので、目の前にいる方々の悩み事、相談プラスアルファ、今中山間地にいる若い子たちが、20年後本当に元気に住まうためのという両輪の話を、要は御用聞きというか、課題解決が、今の人とプラス20年後というのと、両方備えた上でのベストプラクティスを一緒に考えてくような対話の場を作ってもらえるような視点を加えてもらえたら、更に嬉しいと思った。

【委員】

先ほども説明のあったアンケートの関係だが、そのアンケート結果を成果指標として非常に中心に据えている。ところが、これが計画策定時点でのアンケートが実施されていて、現時点との対比で浸透度が分かるような、時系列の評価ならまだしも、今現在の職員の自己認識として、概ね肯定回答が8割だから十分できてるというのは、それはどうかなという思いがした。例えば、その浸透度のようなものをこれだけで考えていくのであれば、その階層別の分析等を行うことによって、管理職クラスは一定非常に高い意識はあると思うが、そうでない職員にどれくらい浸透してるのかというようなものを少し加えて、成果とするための補強が必要じゃないのかという気がした。

【委員】

細かいことを含めて全体に係る話だけで言うと、例えば言いたくないことほど、上司に早く伝えろというのは、私が以前言ったもの。それは私が行政にいたときの経験で、それでいくと不祥事起きない。

逆に言うとアンケートの回答率が低い、特に上司が低いというのは少し気になる。部下が上に上げやすい環境というのは、逆に上げない部署というのは上司が厳しかった

り、あまり暖かくない。どんどん上に上げていく部署というのは、上司が常に現場を回っていたり、あるいは常に声をかけて、何でもいいから言ってこいと言うと、どんどん来る。嫌というほど来る。そういう職場環境づくりがあるんだろうなと思ったのだが、アンケートの回答率が上ほど小さいというのは、気になる。

あと、職員数で言ったときに、アウトソーシングを進めるというのがあるが、闇雲にアウトソーシングというよりは、経験の豊富な OB を積極的に活用するというのは、死ぬまで働けとは言わないが、働ける内は働くというほうが却って幸せなのかなと。効率化という観点で言うと、実は日本学術会議のインフラ高度化委員会や、国土交通省とかの委員会や、学会でもそうだが、みんな業務効率化に関する検討を始めている。

人が減ってくる中で、より複雑化する仕事を少人数でどうやって仕事をしていくかという話ばかり。AI とかいろんなものが出てきていて、真剣に入れることをみんな考え始めている。特に現場を持つところはみんなそう。だから県庁もそういう方向に、楽しながら高度な仕事ができるという、虫のいい話だが、そういうビジョンがそろそろあってもいいのかなと思う。

自治体によっては、例えばその上下水道なんかでも人が足りないと。そうする、AI とかに任せて、それをチェックするのが職員にしたらどうかとか、真剣に検討し始めているところもある。

私も人口減少や高齢化が進む本山町に移住して思ったのだが、やはり色々な社会環境とか技術の変化の中で、地方自治体も賢く対応していくということを、この場でなくてもいいが、真剣に考えていくという場があってもいいのかなと思った。それが高知県がより元気になっていく、遊んででも効率化していったって、働き方改革とかもあるので、その視点で考えるべき。良いチャンスかなと思う。人が少なくなっても元気な地方ってあると思う。AI とか AV もその視点で考えるべき。

【事務局】

その件だが、次の議題「デジタル化の活用」にも関わってくるが、ちょうどこの検証と並行して、今県庁全体でデジタル化推進会議を開催しており、そこで正にデジタル、ICT の力を活用して、ありとあらゆる行政サービスをデジタル化、システム化していこうと議論している。

また、課題解決というのを県政運営指針にも書いているが、デジタルの力を使って地域の課題解決に資することをやっていこう、あるいは新しい産業を創っていく動きをまとめた計画を作り始めている。ちょうど12月2日、まだ尾崎知事が退任する直前に全庁会議を行い、そこで、デジタルの力を使って効率化と産業振興を図っていくという方向を確認して、年度末に向けその計画を作ろうとしている。

先程、委員からも AI を使ったりというお話があったが、今年の予算で、パソコンのプログラムを使って作業を自動化するという、大きなシステムではなくて、もっと小さい事

務作業をパソコンでやってもらうというプログラムがあり、それをいくつかの事業に試行している。その内、例えば財政課、予算の関係で言うと、県庁の職員約 3,300 人分の人件費を推計する作業に、RPAを導入したところ、大体、年間作業に400時間くらいかかるところが、プログラム入れてボタン押すだけで、わずか18分くらいに作業時間が短縮されたという目に見える効果が出てきた。

来年度は、使えるところにこの知見をどんどん入れて、AI、RPAを拡充していこうと思っている。

【委員】

あるところで聞いたが、ビジネスBIかな、名前を忘れしまったが、例えば1日かかっていたこんな資料が、1時間でできるソフトがある。

私はNPOを運営しているが、ある学会の事務局を引き受け、自動化プログラムを作って、論文の受け付けと返信及び査誌を全部自動化し、職員1人で全部賄えるようにする。他業務を含めて1つの大きな学会を全部システム化できる。これはいいなと思って、これで東京の学会の事務局を全部受託してみようと思っている。地方にビジネスチャンスが来てるなと思う。この事務局ビジネスを会社化しようかと思っている。

高知県こそ、データの時代に環境の良いところ。給料も東京と比べたら半額。仕事をどんどん東京から奪えるなと思っている。

【事務局】

デジタル化推進会議でも、今の視点やご意見をぜひ活かしたい。

【委員】

知事部局 3,300 人体制という話が、おそらく今後の課題になるということなので、基本的なところをお聞きしたい。この1人当たりの時間外勤務の数字は、あまり重くは受け止めていないのだが、完全に右肩上がりになっている。

しかもここは時間外なので、管理職の方は入っていないで、恐らくこの時間外、高知における時間外労働というのは、管理職と中間管理職に相当しわ寄せが行くということもあり、相当、問題があるんだろうと考えている。

解決方法はいろいろあるとは思う。一つお聞きしたいが、やっぱりこれは官民間問わず今一番、労働安全衛生上困っているものとして心神疾患、特にメンタル疾患が多く、休職者が多いということがある。これはもうどこも共通の課題になっている。ストレスが多い社会になっているので、原因は必ずしも仕事だけではないかもしれないが、休職者の推移を示していただけると人員体制上の問題というのが浮き彫りになってくるのではないかと思っている。

それと、この人材育成といった時に、人事異動の考え方ですが、これは当然管理職

と一般職員との場合違うと思うが、原則的な異動、例えば、管理職だったら何年で異動をすとかいうところがあれば教えてもらいたい。また、例えば林業であったり交通運輸など、いろんなことで議論させていただく機会があり、感じるが、特に管理職の異動サイクルがちょっと短いのではないかという気がしていて、県としての基本的な考え方があれば教えていただきたい。

【事務局】

まず休職者の割合だが、基本的には、率的には例年あまり変わらない。職員数もあまり変わっておらず、割合は、大体1. 数%くらい。長期に休まれる方内、メンタル疾患で休まれる方の数というのは、ここ10年くらいは変わっていないというのが実情。

【委員】

長期に休まれる方自体の数か。

【事務局】

そう。そこの辺りは変わっていない。大体同じで推移してきているのが実情。それが一つです。あと二つ目の人事異動のサイクルだが、職員は担当等を含めて基本的には4年としているが、特定の管理職になると、それぞれの職位、職責があるので、一律にということではないといったところが、基本的な考え方です。

【委員】

関連して聞きたいが、この時間外勤務の数字は、管理職込みになるのか。

【事務局】

込みではない。

【委員】

管理職の時間外の状況もわかりますか。というのは、今突っ込むところでないとはいえ、全国的に、働き方改革のしわ寄せが管理職に来ているという話があり、そこも含めてどうなんだろうと思う。

【事務局】

労働安全衛生法の関係で、この4月から、管理職も月100時間超であるとか、複数の月で80時間を超えれば検診を受ける必要があり、高知県庁では、この4月から、管理職員は手書きで時間外をつけて、その集計を月々システムに入力する取り扱いとしている。

他の職員については、本県の場合時間外命令と時間外手当のところが連動する形にシステム化しているので、それを集計し、時間外の集計が取れるが、管理職は、別の管理の仕方をしている。

【委員】

管理はできてるけど、打ち込みをしなければいけないということか。

【事務局】

となるし、命令という概念が管理職に対してはないので、取扱いが違っている。

【委員】

時間外は増えているのか。

【事務局】

この4月からなので、趨勢を見てみないといけないところはあるが、増えている。

【委員】

是非経年の数字がわかれば。

【事務局】

ちょっと過去は分からないので、今後、集計していくということになる。

【会長】

職員数の関係で、3,300人に対してデータを見たが、それとの関係で、非正規職員の数はどうか。

【事務局】

本県においては、パートタイム雇用の非常勤職員、事務的補助をメインでやってる臨時的任用職員という職員がいる。平成20年が一番少なかったが、そこから増えてきていて、今年の4月では、非常勤職員で言うと450名ほど。

【会長】

非正規職員の総数はわかりますか。

【事務局】

450名は非常勤職員。それと臨時的任用職員が200名ぐらい。先ほどの3,300人の

他に非常勤職員、更に臨時的任用職員がいる。今申し上げたのは知事部局だが、これ以外に教育委員会とか、警察などにも、そういった職員がいる。

【会長】

知事部局全体で 600 人ぐらいか。

【事務局】

そうです。

【会長】

これは、増加傾向にあると。

【事務局】

そうです。平成 28、29 年くらいから頭打ちではあるが増加傾向。一番底を打っていた平成 20 年で言うと、非常勤職員 180 名だったが、今 450 名。臨時職員については、平成 20 年が 94 名だったが今 200 名くらいという状況にある。

平成 28 年度ぐらからは今の、450 名と 200 名で推移してきている状況。

【会長】

構造改革で正規の職員をどんどん減らすと、トータルの仕事量は、正規の職員ではこなせないのも、実は臨時・非常勤職員が増えて、それをカバーしてるということになるか。

【事務局】

そういったところもあるし、今回、国の方でも会計年度任用職員という考え方が出てきているところだが、正職員の業務を、例えば専門化するとか、少し特化した形で取り出して、パートタイム職にやっていただけるような職の形態にするとか、少し強度を弱めて事務補助のところでやっていただけるようにするとか、そういった工夫もしながらやってきたというところで、こういった臨時職員、非常勤職員が増えてきているという状況が、全国的には見て取れるというところもある。

【会長】

なるほど、分かりました。

【委員】

非常に分かりにくいのだが、どれぐらいの職員数が必要なのかという判断指標みたいなものが分かりにくい。この3,300人がどういう指標、ものさしで判断したらいいのか。その一つはこの時間外なのか、どんなふうにして見るのかというのが分かりにくい。

それと少し話を戻って、私が冒頭に言いました県庁の運営指針というのは、県の課題を進めていくための県庁としての姿勢を示したものだ。その人数はどんなものさしで見たらいいのかなというところを聞きたい。

それと今回の説明の中で、事業者側からすると、指定管理者を県外で拡大するような話があった。指定管理者制度を活用する中で、県外事業者の要件緩和ということの意図するところは何か。県内の事業者から言うと、県内でそういう仕事ができる能力のある事業者がおりながら、なぜ県外に出す必要があるのかというところがある。

それともう一つは13ページ、すごく細かい言葉だが、職員数を削減する給与カットと書いているが、賃金のカットかと勘違いが生じるが、これは、職員数の削減ではなく人件費ということか。

【事務局】

オレンジ色のところは、純粋に給与何%カットをやっていた時代のもの。

【委員】

給与を何%カットしたのか。

【事務局】

明確な答えにならないかもしれないが、まず一つ目の時間外について、委員のおっしゃる通りで、業務の量というのがあろうかと思う。

それを常勤の職員、例えば専門化した勤務時間の短い非常勤職員、正職員と一緒にやってやるような事務の強度を弱めたような臨時的任用職員もいる。そういった組み合わせをどうしていくかというところかと思う。

その時々行政課題にもよるので、その課題に対してチームとしてどう当たるべきかということかと思う。ただ一つ、委員がおっしゃったとおり、現在常勤の職員では、一定時間外をした形でその業務を賄っているという結果が出ているのではないかと。その時間外の状況を見ると、右肩上がりになってきているというのが今の実情。

なので最適化、職員の組み合わせをどうするかというのを常に我々は考えないといけないが、時間外の状況を踏まえて考えていくことになろうかとは思う。

それと指定管理者だが、原則は県内の事業者がいればそこでやっていくのが、県外の事業者と共同企業体を組む形で、色々なサービス、利便性が上がるのであればそういったやり方もできるのではないかとということで、県レベルでの指定管理者の工夫

というところ。

【委員】

職員数について自分の知っていることだけ言うと、私、財政審の委員にもなっており、一律とは言わないものの、財務省の財政審は人口比で見えており、総務省の方は面積と人口を加味した上での職員というのを県別で比較している。今回のアンケートの中でも捨てる業務が決めきれてないという意見もあったし、時間外に関しては、一つの指標ではあると思うということをお伝えしておく。

もう一つは質問だが、包括連携協定、民間との協定だったりとかを結構増やされていると思うが、多分今後も成果を出すため、協定は結んでいくのだけど、成果に結びつけるのが結構難易度が高い。職員さんにとって、まず契約したけど、成果を出すというところにギャップがあるような認識をしているのだが、何かその中でも上手くいきやすいとか、上手くいってるのがわかれば教えてほしい。要はこれをどんどん促進するものなのか、結ぶだけ結んで形骸化してるものがないのかについて伺いたい。

【事務局】

特に産業振興計画を協議する委員会であるフォローアップ委員会の中でよく紹介しているが、本県は包括協定の件数がすごく多いし、それをとっかかりにして、高知の産品を使った商品を作ってもらおうとか、あるいは災害が起こった時にお互いどういった協力ができるかというのをイメージして、実のあるものになるような協定の結び方というのをすごく意識している。

参考資料の4ページに一覧があり、分かりやすい例で言うと、特にメーカーさんには高知県の産品にゆずと直七っていう柑橘があるが、そうしたものを全面に出した商品を作っていたりというのがある。

あと環境保全関係で言うと、高知の中山間の山に、会社として間伐等に入っていたいて、交流事業を行う協働の森というものもある。右側の包括協定の中で言うと、例えばアウトドア産業であれば、スノーピークさんとかモンベルさんと連携した自然環境体験型の拠点作りをプロデュースするときに知恵をいただくというものもある。

【会長】

企業さんのほうも win-win の関係にならないといけない訳ですよ。

【事務局】

我々は比較的がめつく、何らかの企業のお知恵をいただくという形で活用させていただいてる。それが企業さんからしたら、win になっているかもしれない。CSR っぽいところもあるのかなど。

【委員】

こういうように職員さんが、国のお金を引っ張ってくる、民間の知恵、本当であれば買ったらすごい金額がするものを協力してもらうものを、全部金額化したり、その中でも契約の知恵はすごく大事であり、そこのノウハウは、すごい難しい。一個一個違うとはいえ。是非ノウハウ化していただきたいと思う。

【委員】

事例を見ていると高知県側の交渉力は弱い。東京の企業は得している。こっちがリスクを取って東京が儲けてることが結構ある。

【事務局】

協定を結んで、我々が委託料を払って、何かやっていただくみたいな感じではなく、お知恵をいただいているというスタイルでやらしていただいている。メディア露出というところをもし金銭換算するのであれば、おそらく企画監を配置している専門のセクションの人員費見合いという形になるのだろうが、検証したことはないが、一定、元は取れてるかもしれない。

【委員】

そういうのは是非お願いしたい。他の県とか聞くと、アウトプットはわからないけど、まず実証実験で協定を結んだという例もあったりする。モノとしてアウトプットしてたりとか、そういうのも形にしてるだけいい。

【会長】

最初のほうの議題の、県政運営指針の取り組み状況について、様々な角度からご意見をいただいたが事務局案でよろしいか。2番目の議題に移らせていただきたい。

先ほどから2番目の議題に関わるような発言がございましたので、また引き続きご意見いただければと思う。県政運営指針の改定に当たっての取組等について、事務局のほうから説明をお願いします。

○ 議事

県政運営指針の改定に当たっての取組について

【会長】

皆様のご意見・ご質問をいただく前に、本日欠席されてる委員の方のご意見があるので、紹介してもらえますか。

【事務局】

配布している、西森委員からの意見について、ご紹介させていただく。

冒頭で、非常に積極的な攻めの姿勢、気迫のこもった方針と受け止めていると書いていただいているが、その下で下線で、人材の育成方針についてご意見を頂戴した。理想とビジョンを持ち、外交的でコミュニケーション能力が高く活動的で、今後は IT も駆使でき、自己管理能力にも優れて、時短勤務もマネジメントもでき、家庭生活も充実させることができる、オールマイティな人材を確保し育成したいという印象が見て取れるところのご意見だが、その下にあるとおり、そういった人材ばかりではないのではないか。

それからご家庭の状況、お子様の子育てとか介護とか、少しパフォーマンスがフルで発揮できない時期も、職員としてはあるのではないかとということで、結局はそのような人材の確保・育成を念頭に置きつつも、適材適所でそれぞれの職員の適性や状況に応じて職場の人員体制を組み替えつつ、県庁全体としては常に最高のパフォーマンスを発揮できるようにしているのではないかと投げかけていただいている。

改めて、実際にそのようにされていると思うが、今回の指針からそのようなことを読み取るのは難しいという印象があるということ。ややもすれば、一定の類型に該当する極めて優秀な人材にしか用がないという、非常に厳しい姿勢が示されているようにも感じられるところで、職員の個性の多様性を前提とした記述を少し加えていただきたいという、西森委員からのご意見でした。

【会長】

ありがとうございます。今後県政運営の指針、よりよきものに改定したいという方向性を示されてる訳だが、どういう方向で、何を課題にしてよりよきものにするかということで、ご意見色々おありだと思うので、積極的に出していきたい。

【委員】

色んな組織を見たが、仕事が増えると、一個増えたときに一個減らすというふうには、捨てる勇気が必要。必要のない仕事はないとは思いますが、プラマイゼロにしていくというのは組織にとって大事かと思う。

さっき BI と言ったが、BI ツール。

最近、色々な企業が言い始めてる BI というのはビジネス・インストゥルメント、要はデジタル化された情報は、最近山のようにある。この資料もそうだが、検討する時に、非常に簡単にいろんな資料の整理だったり、半日かかるやつを1, 2時間だったり何十分かでできたりする時代になってきているので、ああいうのを導入する時代がもう来てるのかなと思う。

で、その先に AI がある。ここの人材育成って書いてあるところは、若手というよりはむしろ 40 代 50 代の職員の、BI とか AI を使うための、再教育がものすごくパワフルになるのではないかと。仕事もかなり減り、残業も相当減るのではないかと。そういうのが要るかなというふうに見ている。県でも BI って検討しているんですよ。なんか試してみたら良いです。自分で経験してみたらわかるが、結構、楽。

【事務局】

今は予算でまず RPA を検討している。

【委員】

BI は、自動化なので RPA に近い。

最近、企業はどんどん入れている。デジタルトランスフォーメーションは意思決定が早い。

【委員】

今、先生が言われた、人材、若手の育成のところ。この年齢構成を見ても非常に、若年者のところが薄い層になっている。そこをいかに教育していくか。即戦力化を図っていくかということ。

これは人材育成計画の中でも大きな課題と聞いているので、重点的に取組をしていく方策が要るんじゃないかと思う。これまでの創造性、チームワーク、そういった個々の人材育成だけでなしに、そういう若年者教育も人材育成の視点からも取り組みが必要ではないかという感じがする。

それから再雇用の方、ベテランの方を使って若年者の教育に充てるとかいろんな方策の検討を進められたらと思う。それとやはり新しい働き方改革関連、ここは公務員といえども同じような体制でやっていくことを入れていただきたいと思う。

【委員】

捨てるという話もあるが、やはりこの間、民間や市町村との一体化をもった取組は相当進んできたことで、すごい努力は評価しているが、仕事というのは、いろんな人たちを巻き込んでやっていくと、どんどん増えていくところなので、一方で妙な言い方

で申し訳ないが、県と市町村の関係で言うところ市町村のほうに依存が見られるのではないかという指摘もある。

そんな基準作るの難しいと思うが、領域を広げられてきた時に、もう一回民間にお返しする、あるいは市町村にお返しする、産業分野など色々あろうと思うので、考え方を整理しないと業務というのは縮小しないのではないか。

具体例を言うのは難しいが、そんなことも必要ではないかと思っている。

【委員】

先ほど、市町村と連携が非常に進んでいると感じられるとおっしゃったが、産業振興計画の会の時にも、県の年間の事業計画などが出されるのが非常に遅くて、市町村の方がそれを先に言ってくれていたら同じ時期に一緒にやったのにといい声をお聞きした。

なかなか発表できない、発表するタイミングが難しいとは思いますが、その根回しというか、もう少し市町村の方に色んなご意見を前もって投げかけられるところをしていただけたらいいと思うし、私たちもお手伝いさせていただいた先日行われたカーニバルの時も、広報が非常に遅くて、中身は分からなくてもこんなのあるというのを早く出していただけたら、みんながもっとワクワクで待ち焦がれて、もっとたくさんの地方の方が来ていただけたのではないかなという気がした。

そしてその時に、内部の情報共有ができなくて、同じ会を4つの違う課からご連絡をいただいた。嫌なことほど上げていくということも含めて、もう少し徹底していただけたらと思う。

【委員】

構造化しないといけない。以前、危機管理部で津波避難の政策として、幼稚園児からPTAの会長など県民50人にアンケートをして、ロジックモデルを作った。10個くらいが無手当で残り、112の津波避難で遅れる要素があった。

ある要因には4つぐらいの課が取り組んでいたが、そういう点は、構造化しないと見えない。簡単ではないが、一個一個ロジックモデルを。行政目的に対して作成し、どういことをやらなければいけないというのを体系化して、その要素にどの課が取り組むのかを紐付けする。

【会長】

実際はなかなか難しい。

【委員】

結構大変ではあるが、一回やれば簡単。

【事務局】

カーニバルは色々経緯もあり、ご迷惑をかけて申し訳ありませんでした。確かに行政上の課題は色々あるので、アプローチの仕方やキワなどに重々注意しながら、先生がおっしゃったような調整をしていかないといけないと思う。

【委員】

複数の課が関わっていても、違う側面に関わってる場合があるので注意を。

【事務局】

気をつけないといけないと思う。

【委員】

私も、スマート自治体・デジタルファーストはこれからのキー分野になってくると思うので是非というところ。RPA が流行り始めてるので、どの自治体も手がけてて、みんなが同じこと考えていると思う。是非連携してほしい。

あと、今回この会議もテレビ会議で参加をさせてもらえないかとお願いをしていた。東京でも週に 10 回くらい会議があるが、その内 3 回に 1 回をテレビ会議に変えるだけで、移動時間が前後 30 分短くなるし、合計で 1 時間半くらい削減できる。それを年間でかけ算してくと、多分 75 日分ぐらいになるのではないかなと思う。

会議をテレビ会議化するだけで、有給休暇を取れる時間が生まれる。しかも高知は東西に広いから、地域の支援員さんたちの横のつながりは即刻テレビ会議で頻繁なコミュニケーションを短くやる。あとチャットツールなどそんな難しいツールではなくて是非導入もお願いできたらと思う。

【委員】

それについては、市販のものは駄目なんですよね。安く、無料の Skype とかあるが、あれは目と目が合う会話はできないので心が通う本当の会議にならない。

【委員】

私の会社ではお客さんがシンガポールだったりとか、海外でどうしても会えなかったりするんで、会わないよりはスカイプでやったほうがいい、実際に顔を合わす会議の時までに相当準備が濃くできるので、組み合わせかなと思います。

【委員】

私の大学の永国寺キャンパスは、香美市のキャンパスと 20km ぐらい離れていて、往

復すると3時間かかってしまう。それで80インチのハイビジョンテレビで会議している。小さなカメラで、角度とズームと距離を調整することで、そこに居るかのように相手方を見ながら会議ができる。

市販されていなかったのも、目と目が合って、何を考えているみたいなことが分かるようなハイビジョンのシステムを作った。

Skypeだと目と目が合わないし、心が通わないので学長と目と目が合ったような真剣な話ができない。

【委員】

そういう時代も多分近いですよ。

【委員】

目線が合った会話はちゃんと心の通った会議ができる。大学にあるから、一回見に来たら良い。

【会長】

事務局の今後の改定の方向性だと思うが、働き方改革関連という視点と、それからICT、今出ている色々な技術を活用する方向が2つ出ている訳だが、以前、情報化戦略という時代があって、その時に、インフォメーションツールを使って窓口行政を効率化するようなことでいろいろ取り組んだ時期があった。

しかし、結果的にその効果は発揮しなかったように思う。庁内の組織ではなくて、県民との関係という面で言うと、こちら側のどのような業務を効率化するかということもきちっとしておかないといけない。IT関連のコンピュータ産業というのはどんどん売り込んでくるが、使ってはみたものの効果なかったということになりかねない。もうだいぶ昔の話ではあるが、そこら辺が十分注意が必要だなという感想を持った。その辺も課題になるかなとは思う。

色々、今後の県政運営の指針の改定についてご意見もあると思うが、特に最後に何かあれば。

【委員】

高知県では、何か社訓みたいなものはあるのか。

【事務局】

強いて言えばこの県政運営指針であったり、地方自治法と地方公務員法になってしまふ。それもあって、今回の視点の3というのは、そういうキャッチフレーズ的なものがあるといいのではないかというもの。

【委員】

一つ、何とかって書いてくと頭にこびりつく。

【事務局】

そういうクレドとかというような意見もあるので、そのような仕掛け、視点も必要ではないかというのがこの3つ目の視点です。

【委員】

社訓のいいところは、常に触れてると影響を受けてしまうところ。毎日見させられると影響を受ける。

【委員】

名刺の裏に書いているケースが結構ある。渡したら相手に言われるからハツとする。

【委員】

私が、国土交通省の事務所長の時には、名刺の裏にこういう行政やりますと書いて全職員に持たせていた。

【会長】

他に、ご意見はございませんでしょうか。今日は、2つの議題についてご意見いただきました。

それでは、今日の会議は、終了にしたいと思う。事務局の連絡事項等、その他あれば。

【事務局】

今日いただいた意見を踏まえて、2月に開催する第2回の会議に向けて整理させていただきます。

それと併せて、別途またお気づきのところがあれば、事務局のほうに連絡をいただきたい。それも反映した形で2回目の会に臨みたいと考えている。

日程が2月ということで、早々に日程調整させていただきたいと思うので、よろしくお願ひします。

【会長】

それでは、今日の会はこれで終了させていただく。ありがとうございました。