

富山県成長戦略会議

令和5年度 第1回県庁オープン化戦略プロジェクトチーム 議事要旨

- 1 開催日時：令和5年6月1日（木）15：00～17：00
- 2 開催場所：富山県庁3階特別室、オンライン
- 3 出席者（委員は五十音順）

区分	役職	氏名	出欠	備考
成長戦略 会議委員	青山社中株式会社筆頭代表CEO	朝比奈一郎	出席 (オンライン)	座長
委員	つづく株式会社CEO	井領 明広	出席 (オンライン)	
	株式会社ホルグ代表取締役	加藤 年紀	出席 (オンライン)	
	Code for Toyama City代表	富成 敬之	出席 (オンライン)	
	富山市スマートシティ推進課課長代理	中村 圭勇	出席 (オンライン)	
	株式会社POTETO Media代表取締役社長	古井 康介	欠席	
	Glocal Government Relationz株式会社代表取締役	吉田 雄人	欠席	
オブザー バー	知事政策局成長戦略室 スタートアップ創業支援課 主任	米山ちひろ	出席 (リアル)	
	人事委員会事務局 企画・任用課 主任	水野 達郎	出席 (リアル)	

4. 内容

(1) 事務局

- ・「今年度のスケジュール」、「これまでのアクションプランの実績と取組み」、「令和6年度に向けた「重点的検討課題」の抽出」について配布資料に基づき説明。

(2) 委員等の主な意見

【朝比奈座長】

- ・県庁のオープン化について、忌憚なく、ゼロベースで色々な意見を自由に出していただきたい。
- ・職員が越境していくためには人事制度が鍵となる。色々な人事交流をもっと重視するのも一案。たとえば、市町村、国、民間との人事交流をある程度指標化して交流を増やしていく。採用面では、新卒採用を追求するのではなく

経験者採用を積極的に増やしていく。たとえば、神戸市では半分新卒採用、半分経験者採用を打ち出している。登用面では、若手をもっと抜擢していく。たとえば、経済産業省では30代で課長、神戸市では40才になったばかりの人を課長に抜擢している。これらは人材確保困難への対応や越境人材の育成にもつながるのではないか。

- ・ 広報の実施については、県の施策を理解いただく前提として大事になるのはデータの開放。ローデータを出すことで、いろんな県民の意見が出てくる。データ開放や広報なども重点的に議論していただくことが望ましいのではないか。
- ・ コクリについて、使うだけではなくそこでいろんな議論が起こると良い。今後の活用に期待したい。

【井領委員】

- ・ 県庁のような大きな組織のDXは難しい。組織内のプロジェクトマネジメントが機能しているか、レポートラインの確認、KPI確認、現状理解などをしっかり行う必要がある。
- ・ B o x や L o G o チャット、グループウェアなどの道具が先行しているメリットを生かして欲しい。せっかく揃えた道具を活用して重い腰をあげて何かをやってみる。失敗してもいいからやってみるということを各所でやれば良いと思う。
- ・ 既に行政DX日本一になれるポテンシャルと道具は揃っているので、今あるものを使いこなす。もっと活用していくことが重要。

【加藤委員】

- ・ 人事機能の統合、グランドデザインをつくっていくことは大事。また、職員へのエンゲージメント調査が重点課題の洗出しにおいても重要である。
- ・ 多様な行政課題に対応できる人材とか意識改革という言葉が抽象的でもっと具体的な言葉が望ましい。指標なども抜けが無いように出した方が良い。
- ・ 「チャレンジ」がキーワードだと思う。チャレンジしたことを認めてあげる風土や評価制度を作ることが大切ではないか。加えて、現場の方がチャレンジ

- をしたときに疎外感を感じやすくならないような環境づくりも大切である。
- ・ビジョン・バリュー・ミッションを作り込むのは時間がかかるが、バリューの部分、どの価値観を大事にするかという話は比較的早めに行うので、できるところから進めても良いのではないかと。
 - ・広報に関して基本的に職員の方は自由に情報発信するという状態にない。ここまでの情報発信は役所としては認める、多少何か問題が起きても組織としてカバーしていくなどの広報マニュアルのようなものを作ると職員の皆さんが安心して情報発信できるのではないかと。
 - ・コクリを利用して人と会うという話が一つKPIとしてあると思う。会う目的はプレイヤーによって異なるが、ある程度何が目的でそのためにどうしていくという方針が大事ではないかと。

【富成委員】

- ・電子申請できる行政手続きの件数が多いということは確かに大事ではあるが、大切なのはどれだけ使われているのかということ。アウトカムをしっかりと見て行かなければならない。

【中村委員】

- ・意欲は持っているけれども、背中を押してもらえないとチャレンジできない職員は大勢いると思う。そういう人達を拾い上げていかないと組織全体に広がっていかない。どのようなプロセスを辿れば越境人材にたどり着くのか、職員に提示できるものが組織として必要ではないかと。
- ・これまでの取組みはスキルセットに関するものが多く、職員のマインドセットの部分で少し弱い気がする。特に“自分から矢印が出る”ということがとても大切。行政職員であっても会社員であってもアントレプレナーシップがすごく大事。マインドセットを組織として研修制度の中に盛り込むことが必要ではないかと。
- ・越境人材に関して、県と市町村の関係でいえば、組織の縦割りを超えていくことは「風通し」の面からは重要だが、広域自治体と基礎自治体の「横割り」を意識し、プロセスを共有しつつ役割分担しながら行動できることも重要で

はないか。その先に「県庁オープン化」や「ワンチーム」があると思う。

【米山オブザーバー】

- ・複業などの新しいことに挑戦する職員は非常にマイノリティー。挑戦する職員が新しい取組みをどんどん続けられるよう組織として何かしらのサポートが必要。
- ・民間経験者の方と一緒に働いていると庁内のマニュアルが分かりにくいという声を聞く。業務の効率化や困っている若手職員のためにも、特に共通事務や出納関係については県庁の常識は世間一般の常識ではないという観点に立ち戻って、業務マニュアルを簡易で分かりやすいものに見直すことが必要ではないか。

【水野オブザーバー】

- ・「挑戦するすごい人」と「そうではない自分」というある種の線が引かれないようにしなければならない。また、「そうではない自分」であると感じている人へのアプローチが何かあれば、チャレンジングな富山県の裾野が広がる。
- ・自分は若手職員チャレンジプロジェクトに参加して様々な経験が出来た。デザイン思考の推進を考える過程で様々な気付きや出会いがあった。県職員でまだそのような体験をしていない職員も沢山いると思うので、そのような体験を増やしていくと良いのではないか。
- ・デザイン思考の浸透を図るうえでは、一回の研修だけで使いこなしていくというのは難しく、また実際に使わないともったいない。県庁全体で事例を蓄積していくことが必要ではないか。また、庁内コンサルのような形で、各所属の課題をアシスト、リードするような存在があれば良いのではないか。