

富山県成長戦略会議

令和6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6年10月10日（木）13：15～14：45
- 2 開催場所：富山県庁4階大会議室、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)	一部参加
	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	欠席	
	株式会社POTETO Media代表取締役	古井 康介	欠席	
	富山市財務部財政課主査	屋敷 昌範	出席 (リアル)	
	Glocal Government Relationz株式会社 代表取締役	吉田 雄人	欠席	
オブザー バー	商工労働部 地域産業支援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)	
	教育委員会 教職員課主任	藤井 悠歩	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7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) 「これまでのアクションプランの実績と取組み」に関する委員等の主な意見

【朝比奈座長】

- ・ 人材育成・確保基本方針を定めたりいろいろな事業を進め、強力にこれを推進していくうえで、場合によっては増員していくとか、官民連携というか外注するとか複業とか、推進体制というところについても何か検討、言及があるといい。

【井領委員】

- ・ 人材育成計画は非常にいいが、これだけのことを人事課だけで進めていくというのは難しいので、結局は各部署の旗振り役をちゃんと育てて、どう進めていくか、

この辺がカギになるのではないか。この事業を推進する「人間開発専門課」みたいな機構がないと進めるのが大変なのではないか。やることは分かったので、誰がやるか、誰にやってもらうか、どうやるかというところ、そこをしっかりと考えていくことが必要。推進できるか不安だ、という場合は、このプロジェクトチームを分解して人材開発PTを立ち上げ、それはそれで専門家を入れて進めてもいいのかなと思う。それぐらい、内容が高度化してきている気がする。

【加藤委員】

- ・ KPIの設定については、さらに深掘していける要素もあるのではないか。開催回数、みたいな、行動目標として達成できそうなものはあまり置かないようにしていったほうがよい。
- ・ KPIのない目標値もいくつかあったが、できる限り測定可能な数値目標を置くからこそKPIの価値は高まってくると思うので、なるべく置いていく方がよい。
- ・ 進捗状況については、KPIに対してうまくいっているのかどうかの状況がわかるようになればよい。うまくいっていないのであれば、どういうふうにKPIを達成するかみたいな道筋も考えられる。
- ・ MVV（ミッション・ビジョン・バリュー）は、作るだけだとスローガンのように受け流されてしまう危険性があるので、仕組み化というか、例えば人事制度の評価の中に組み込む努力はした方がいい。一番わかりやすいのが評価制度で、難易度は高いけれども効力があるのは給与制度。ここの中に常に職員一人一人の行動指針がしっかりと求められて行くような姿勢は作った方がよい。
- ・ MVVについて、生駒市の例では部署ごとのミッションを作って、その部署で働く人にとってはこのミッションを達成したら社会に役立つという関連付けをしていたので、検討していただけたら良いと思う。
- ・ 生成AIの実現で人事が一番変わらなければいけないと思っている。今役所で評価され求められているのは高度なルーチンを誤りなく回せる方かなと思うが、そういう役割をどんどん生成AIに奪われていくと、本来役所が必要となる人材というのは変わっていくのではないかなと思う。

【屋敷委員】

- ・ チャレンジする人を支える側の話で、フィードバックは大事だと思っている。自分の過去の施策提案の経験で、本気の提案に対して本気のフィードバックをもらえたが、そういう環境はすごくありがたかった。無反応というのが、やりがいが一番

失われて気持ちが下がって戻りにくいのかなと思っているので、ここは大事にしておきたいところだと考える。フィードバックについて、もうちょっと資料の中ででてきてもいいのかなと思う。

- ・ チャレンジをサポートしてくれる体制は、挑戦する人達にとって大事な環境だと思っている。職場を空けたときにフォローしてくれる職員たち、そういった存在も大切だと思うので、そういう人たちを評価できる場があればいい。
- ・ 上司から任せてもらえる、あなたの思いをやってみなさいというように、ある程度リスクを取って任せてあげるといった環境も大事。役割が人を育てるというところもある。そういう中で成長があるのではないか。
- ・ チャレンジをフォロー、サポートする側の話として、仲間づくりができる環境が大事。仲間づくり、広がりが出ていないので悩んでいるというようなお話も聞く。提案がチャットグループなどで共有されて、そこでみんなから「いいね」「その取組みいいよね」と見える形になり、そこから仲間集めができるというような環境があったらいいんじゃないかと思う。
- ・ エンゲージメント調査の実施について、ポイントを高めていくためにどんなことをやっていくか、目指すところがすごくわかりやすいが、逆にポイントが下がったときにはフォローの体制とかフィードバックはどうなっているのかなと。そこをしっかりと深堀していただきたいと感じた。

【米山オブザーバー】

- ・ 執務環境改善事業でモデルオフィスが2部屋つくられるが、「モデルオフィスが作られたからといって全職員の執務環境が良くなるわけではない。」という声を多く聞く。目標値を「執務環境が働きやすいと感じる職員の増加を目指す」とするのであれば、モデルオフィス利用者は職員のごく一部に限られるため、モデルオフィスを作ることが、そこを利用しない職員の執務環境が改善にどのようにつながるのか、を発信するのが良いのではないか。

【藤井オブザーバー】

- ・ 職員行動指針について、こういうのは何か定めて奉ってそのままあまり意識しないというのがよくあるが、すぐにカード型でちゃんと配られて、今年度の業績評価からも行動指針を意識した取組みの欄が設けられて半年に1回のタイミングで意識してちゃんと振り返られるというのも、具体的な行動につながっていくんじゃないかと思った。

(3)「令和7年度に向けた「重点的検討課題」の抽出」に関する委員等の主な意見
【朝比奈座長】

- ・ 民間の知恵を、外部人材の複業という形であったりいろいろな形を入れながら実施していくといいんじゃないか。例えば、採用の代行とかキャリア相談とか、ある意味第三者が聞いた方が率直にしゃべってくれたりする部分もある。しかも職員の業務負担軽減にもなる。
- ・ ハラスメント対策は、しっかりメッセージをだすとまた、採用やいい人材の確保というところにつながる点で、ちゃんと県もそういうカスハラ対策をしているんだよというところが見えるという点が大事かもしれない。
- ・ 重点的検討課題について、委員の意見では大きな項目としては大体事務局案でカバーされているという感じに聞いた。取組みの進め方が重要という点を大事にして、具体的にはフィードバックのシステムとかサポート体制とか仲間づくり、出会う機会など、(重点的取組みには)中身を詰めていくキーワードをうまく入れていくことかなと感じた。

【井領委員】

- ・ 計画を立ててから時間がたっており、KPIが陳腐化することはもう前提。KPIを無視してもいいとは言わないが、時代遅れとなったKPIにとらわれずに、新しい課題に対しても機動的に動けるワーキングとなるように注意したい。
- ・ 今後の施策について、絵を描くスキルは上がっているので、あとは進めるところ。人材開発などの制度を立ち上げて、人材計画を立てられる外部人材を複業で入れるなど流動性の高い感じにしていて、ある程度成功している会社からスキルを持ってやる気のある人が入ってこられるような感じにして、波風が立つような進め方にしていただければなと思う。

【加藤委員】

- ・ (重点的検討課題について)数字とかの判断材料がやっぱりちょっと少ない。委員として客観的に見るときには、例えば今カスハラでこのくらいの時間が消費されているとか、そういう指標があったりするとありがたい。
- ・ 今まで委員に上がった意見自体はもっとたくさんあったかなと思っているが、それらの中でそれぞれこういう課題がある、そのうえで今回は9項目を選びましたと、なんでこれがという根拠があるとさらに会議の流れとしては良かったかもし

れない。

【屋敷委員】

- ・ 本気の人と出会う機会を作るというのは大事。世の中正解はないが、これが正解じゃないかなというその人の価値観や信念みたいなものを育てることが大事だと思うが、それを後押ししてくれるのがやっぱり人との出会い。現場で課題と向き合っている市や県の職員、民間も含めてお互いに腹を割って話し合う機会、出会う機会をもっと作れたら良いと考える。

【米山オブザーバー】

- ・ 20代の特に女性の方から、自分が5年後、10年後どうなりたいかということが見えない、そしてそれを何に相談したらいいのかわからないという声もすごくたくさん聞く。重点的検討課題でキャリア開発支援を掲げているのはありがたいと感じた。

【藤井オブザーバー】

- ・ カスハラへの対応という点で、名札が名字表記となったが、まさにこういうことを取りあえずやっていただくということで、やっていない自治体の人たちよりはちょっと安心というか、やっていただくということが採用や、働いている職員の安心にもつながるのかなと思う。カスハラ対策で東京都では条例も定められるが、富山県も他の自治体に負けず、そういうような対策をしていけば、採用や人材育成などにもつながっていくのかなと思った。