

令和5年度第3回香川県行財政改革推進会議 議事録

1 日 時 令和6年3月22日（金）14:00～15:40

2 場 所 県庁本館21階 特別会議室

3 出席者

【委員】岡田議長、吉澤副議長、秋山委員、小早川委員、鈴木委員、谷山委員、福家委員

【事務局】（政策部）新池部長、安藤次長、近藤デジタル戦略総室長、藤倉政策課長、高林政策主幹
（総務部）近藤部長、井手下次長、中濱人事・行革課長、新池人事・行革課副課長

4 議 題

（1）香川県行政経営指針－2024－ 令和6年度実施計画（案）について

（2）今後の進め方について

（事務局）

※香川県行政経営指針－2024－令和6年度実施計画（案）について説明

※今後の進め方について説明

（議長）

- ・事務局からの説明について、ご意見、ご質問をお願いしたい。

（委員）

- ・超過勤務時間月100時間以上と、複数月平均80時間超をゼロにして欲しいということを常に申し上げてきて、新たな香川県行政経営指針－2024－の策定に向けた議論でも、10月の推進会議の受けとめでは、令和6年度実施計画（案）に具体的にゼロに向けた何らかの取組みが表現されてくると思っていたが、計画案には具体的なものが見えないと感じた。新たな指針5ページにあるとおり、月45時間超の職員数を令和10年度に25人未満にする目標も掲げているが、5年間の過程としても、令和6年度も目標値を持って取り組んでほしいので、考え方を聞かせてほしい。
- ・月45時間超の関係で令和4年度は239人となっているが、新型コロナウイルス感染症の関係もあったかもしれないが、どう分析しているのか気になる。私の元の職場でも、同じ人が部署が変わっても超過勤務が多いことがあり、組合で対応したこともあったし、同一部署、同一業務に集中していることもあったので、一つ一つ分析をしてその芽を摘んでいく取組みをしてほしい。ここに表現されていないが、超過勤務時間月100時間以上、複数月平均80時間超をゼロにするための令和6年度の取組みの考えを教えてください。
- ・13ページの「高齢職員への学び直しの機会の提供」について、これ自体は私もいいことだと思うが、私が元の職場にいたとき、キャリアプランの関係で、この投げかけはもう2、3年早い方がいいと労使間で議論したことがある。60歳になる職員を対象にしているが、学び直しのきっかけづくりはもう2、3年早めの60歳前がよいので、検討してほしいと同世代として思った。
- ・令和6年度に具体案を検討する「グループ制の運用の見直し」、「人事考課制度の見直し」、「各所属の基本理念及び目標の設定」は、超過勤務の関係もあったり、民間では生産性も求められることもあるし、長期休暇とか労働安全衛生の面もあるので、これまでの議論でも中心になっ

ていたが、是非、職員間のコミュニケーションをしっかりとった上で、職員アンケートも活用しながら作り込んでほしい。

(議長)

- ・13ページの「高齢職員の学び直しの機会の提供」は私も気になっている。令和6年度は定年延長の段階的引き上げで、61歳で定年を迎える方がいる年度だが、60歳でとなると、あと1年というところで学び直しとなるよりは、委員からあったとおり、少し前倒した方がいいという意見は私も持っている。

(事務局)

- ・超過勤務時間の関係では、県庁も民間企業と同じように令和元年度から上限規制が入り、通常所属は月45時間、他律的業務の所属は月100時間の上限が人事委員会規則に定められており、守らなければならないものと当然思っている。令和6年度実施計画(案)では3ページで指標を設け、超過勤務の縮減に取り組んでいきたいと考えており、月平均超過勤務時間45時間超の職員数でこの計画上は管理していきたいと考えるが、人事管理上、やはり月45時間超や100時間以上などはゼロにしたいと考えている。
- ・規則の上限超え人数が減っている分析では、新型コロナが終息に向かっているとか、今年度は瀬戸内国際芸術祭がないこともあるが、これまでも業務の平準化や進捗調整ということを都度、発信しており、その効果も一定出てきているものと思っている。今の水準はコロナ前の令和元年度を若干下回るぐらいにはなっていると思っており、引き続き超過勤務縮減には、取り組んでいきたい。
- ・超過勤務に属人的な面があるのではとの指摘は、県庁でもそうした職員がゼロとは思っておらず、そうした職員がいれば、所属長、管理職を通じて、働き方や業務分担の見直しを行っており、引き続き取り組んでいきたい。所属によって過重なところがあるのではないかという指摘については、先ほどの別添資料3「人事異動の概要」の5ページになるが、恒常的に業務が過重な状態にある所属への増員ということで、今回、予算課に2名、人事課に1名、医務国保課に1名と、超過勤務が多いところに増員配置することとしている。
- ・高齢職員への学び直しの機会の提供については、60歳を超えたところの働き方や、これまでのキャリアを踏まえ、職員側がしたいことと組織が求めることのすり合わせ、若手職員との関わり方をどうすればいいかといった研修を、60歳でやろうという案にしている。19ページの一般研修の一覧表に「キャリアデザインセミナー50」というものがあり、職員が50歳になるときに、60歳以降の働き方が大きく変わることから、50代にどう過ごすのか考えるための研修を実施しており、継続して実施していきたい。
- ・令和6年度の検討項目で「グループ制の運営の見直し」、「人事考課制度の見直し」、「各所属の基本理念及び目標の設定」などを計画しているが、令和6年度実施計画(案)ではテーマを設けた意見交換として「香川県庁ミライの会」を実施することとしており、テーマは今後考えたいと思っているが、例えばグループ制のあり方など、その場で議論をしてもらい、いいアイデアが出れば採用するとか、職員の意見を取り込む形で進めていきたいと考えている。

(委員)

- ・グループ制の運営など制度的なものは、いろんところで決めていかないといけないと思うが、各所属の基本理念や目標はしっかり職場でコミュニケーションを取った上でなければ、職場に落とし込むことができないので、是非そこはお願いしたい。
- ・高齢職員への研修は、19 ページの表は見ていた。50 歳という節目だったので、ちょっと早いかなと思った。もちろん早いのはいいことなので、60 歳以降は定年延長の部分もあるので、しっかりその時点から議論し、以降も職員と上司がコミュニケーションをしっかり取っていけばいいと思うので、そうした機会をうまく使えるところはそれでやっていただきたい。
- ・超過勤務について、何度も同じこと言うのもあれだが、民間では認められない線のところだけは、どうにかして欲しい、どうにかする意気込みなり、目標を定めてほしいというのは毎回言っていることなので、月平均 45 時間も大事だが、もう 1 回考えて何らかのアクションを打つなり、何らかの表明をしてほしいと、重ねてもう一度申し上げる。ご検討いただきたい。

(議長)

- ・超過勤務の月 80 時間、100 時間は、本当に病気になって大変なことになるレベルなので、ゼロにすることを目標にしてほしい。

(委員)

- ・10 ページの「グループリーダーの処遇や任用方法の見直し」で、グループ制の見直しと並行して任用方法のあり方を検討するとしているが、多様な任用方法を作っていくのか、下位の職位からポンと上がっていく方法が取れるのか、任用方法の具体的な方向性を教えてほしい。
- ・15 ページの「人事考課制度の見直し」で、人事考課制度を抜本的に見直し、評価される側とする側のコミュニケーションツールとする方向だと思うが、検討にあたって、考課する側だけでなく、考課される側が、個人目標をきっちり設定できるとか、自分の強み、弱みを理解できるような、そうした機会がある制度にできたらと思うので、ご検討いただきたい。
- ・39 ページの「内部統制の推進」では実績が記載しており、ゼロが通常だと思うが、令和 4 年度に 1 件発生している。差し支えなければ、どういった状態で発生したのか教えてほしい。もしかしたら、グループが小規模化してチェック機能がなくなったのではないかと気になっている。あわせて令和 5 年度の実績も書いてはどうかと思うので、ご検討いただきたい。

(事務局)

- ・10 ページのグループリーダーの任用方法のあり方は、これから検討するが、今の制度では任用試験について、年数を重ねて適齢期になったものが自ら手を挙げるエントリー方法と、上司ではないものが推薦する方法がある。手の挙げ方だったり、推薦方法について、他にもあるかもしれないが、そのあたりを中心に考えたい。飛び級のようなこともご意見をいただいたが、そこはあまり今のところは念頭にない。
- ・15 ページの人事考課制度の見直しでは、コミュニケーションツールということで、今の制度は平成 12 年度にそれまでの制度を大きく見直し、そこから随時改正してきたものであるが、見直しには一定の議論や作業が必要と思っており、令和 6 年度にとりかかる予定にはしているが、

令和7年度から施行できるかは、考えていきたい。

- ・現状、部下とのコミュニケーションでは、実績考課結果の開示のほか、育成面談というものがあり、5月に今年度どうするか当初の面談を、9月に中期の面談を、2月に最後の面談をしている。そのあたりをやりかえるとか、人事考課制度の中でいい運用ができればと思っている。考課を受ける側の強み、弱みが理解できるものということであったが、大切な観点だと思っているので、ご意見いただいた観点も踏まえ見直しを検討したい。
- ・39ページの令和4年度の重大な不備は、懲戒処分も行ったが、用地取得する際に登記事項証明書を、職員がスキャナーで偽造したものである。令和5年度の記載については、これから令和5年度の実績を踏まえて、内部統制の作業に入るので、本実施計画への記載は難しい。

(委員)

- ・グループリーダーの任用方法は、自分からだけではなく推薦で、肩をたたいてどうだというふうに促していく方法ということで、理解できた。
- ・人事考課制度においても、複数回行われている面談において、うまく使っていきたいということなので、自分が納得いく評価については、自分のことを自分で分かっていないと、と思うので、そういった視点も入れていただきたい。
- ・内部統制は、個人的な不備、インシデントということで、小規模化で目が行き届かなかったのではという気がしたが、承知した。令和5年度はスケジュール的に書けないということで、1年後ですね。分かりました。

(議長)

- ・総じて人の活かし方に関わる部分でご意見をいただいた。指針の策定時も話題になったが、今回10ページにもアンケート調査結果があり、将来グループリーダーになりたいと思うかという比率が、男性も低いし、女性は著しく低くなっていること、グループリーダー任用チャレンジ制度の申込者も長期趨勢としてかなり下がっていることで、ここはやはり工夫が必要である。令和6年度計画として、検討するということだが、どういったことが実効性あるか、しっかり検討が必要だと思う。

(委員)

- ・「グループ制の運用の見直し」で、グループリーダーは全体のマネジメントだけをすればいい状況にしてあげたい、あるべきだと思う。そうすると3人以下のグループでは1人がグループリーダーとすると、2人で仕事をするようになり、ちょっと厳しいと思う。グループが10人以上になると、多すぎるのではないかなと思うので、グループの人数は考えた方がいい。
- ・グループリーダーのなり手として、女性が少ないのはすごく理解できる。育休が終わって復帰したら子育てが終わりではなく、そこからずっと始まりである。最近の晩婚化で50歳でも子供が小学生、中学生のこともある。子育てにも気を配る時間を取られるので、突発的な仕事、大事な仕事を抱える自信がなくて、受けられないのではないかと思う。
- ・せっかく能力のある女性が仕事をするために、何か緊急の場合は代わりがいるとか、モバイルを取り入れるのも1つと思うが、子育てをしていると本当に突発的に何の準備もなく、仕事を

手放さなければいけないことがある。そのための備えも考えていただき、能力ある女性がリーダーになったり、管理職になったりできるようなことを考えてほしい。

- ・23 ページの「男性職員の育児休業の取得促進」で、給料が減らないとなると、ますます取りやすくなるのはいいが、自分のリフレッシュにならないようにというのはずっと言っており、本当に育児をする休暇であってほしいというのが、これは私の希望です。

(事務局)

- ・基本的に県庁のグループリーダーはプレイングマネージャーで、グループの管理もするし自身も仕事を持っている。その面でやはりグループリーダーの負担が大きくなっているとも思っており、よりグループ運営に軸足が持てるような観点を持って見直しをしたい。
- ・グループの規模については、県庁もいろんな業務をしており、ルーチン的なものであれば人数が多くてもいいし、日々グループリーダーと協議を重ねるようなグループであれば、少し小さく5人とかでもいいと思う。ただ今日もグループの数が増えていると説明したが、中には小さすぎるグループもいくつか出てきており、そこは現場の実情も聞きながら見直していきたい。少し大きくりにすれば、グループ内で業務調整や役割分担の見直しもでき、業務の平準化なり、それによって超過勤務の分散にも繋がっていくと思うので、規模についても考えていきたい。
- ・今日の人事異動の概要でも、令和6年4月の女性管理職は過去最高の人数になっている。これまでも取り組んできたが、女性職員がより働きやすい職場づくりは大事だと思っており、引き続き取り組んでいきたい。在宅勤務も、新型コロナも明けてきたので、一旦整理したいと思っている。
- ・男性職員の育児休業についてもおっしゃる通りで、制度ができたからといって休みを取ってリフレッシュということではなく、ぜひ男性職員には育児休業をとって、奥さんを助けお子さんの面倒見るよう、何か発信ができればと思っている。

(議長)

- ・指針の策定時も話題になったが、女性が課長補佐、グループリーダーになるというと、なかなか自分自身から手をあげにくい、周りから声かけをすとなってくれる方も多く、香川大学は盛んに声かけがあったことで、現在、課長補佐の女性が大量にいる。その先陣を切った方で2016年に課長補佐に上がった方が、今度、理事になる。2023年に学長が入れ替わって、そのときの理事は全員男性男だったが、令和6年4月1日付で、生え抜きで、香川大学で職務に当たった方が女性理事になることが、ちょうど発表された。本当に女性の活躍の場面は、意識して作っていかないとできないことだと思うので、県においても努力をしていただきたい。
- ・育休も指針の策定時に申し上げたが、私自身が男性育児休業を、香川大学で初めてとったが、やはりそのときに育児ってどういうものかという研修があって、自分自身が育児に携わるということもできた。そういった研修とセットにして、育児休業を取るんだよということも、県の方で指導してほしい。

(委員)

- ・前も言ったが、今回の実施計画(案)も分かりやすくなっており、これを全職員がきちんと理

解すれば、すごくいい県になると思いつつ見ていた。職員がこれを分かるかどうか、どうやってみんなで揉んで落とすか、職員アンケートを取ってフィードバックして、本当に出来ているかチェックしていく、出来ていないところを1つ1つ潰していくようになっているので、すごくいいと思った。

- ・グループリーダーのなり手が少ないのは、手を上げると自分の仕事がさらに増え、しかも全然いいことがないことが要因にあると思うが、今回の改革でグループリーダーの給与待遇も良くなるということで、そこを保障することで、なってもいいかなという気持ちになってもらえると思う。あと、なりたい人もそうだが、やって欲しい人になって欲しいので、やって欲しい人を早く見つけるような、仕組みを作って欲しい。
- ・超過勤務の件は大問題だと思うので、そこは何とかしたいのが皆の思いだと思う。聞いた話では、ある役所の組織では少人数でガツンとやるのが伝統になっている部署があり、それぞれがそう教え込まれて鍛えられているので、そこに入ると超過勤務が当然といった感じになっているところがあるようだ。本当にそういうことがあるならば、その部署からそれはだめだということ潰して行って、その人がぱっと帰るような意識改革が出来る組織にしないといけない。
- ・組織、部署に関わらず、属人の場合には、その人に来年は絶対させないよう、仕組みを作ってピックアップして、去年月100時間したのはどの人だということから原因を見つけて、仕事の問題なのか、個人の問題なのかを詰めて行って、それぐらいガツンとやらないとなかなか減らないのではと思うので、お願いしたい。

(事務局)

- ・実施計画の浸透は、あらゆる機会を捉えてとっており、まず4月に階層別研修の中で伝えていきたい。職員アンケートでは、当然今までの項目も聞くが、この実施計画を見てもらった上で、項目として十分なもの、入っていないと足りないもの、そういった観点も踏まえて職員アンケートをとりたい。
- ・グループリーダーについては、推薦制度を見直していきたいと思っているが、他にもグループリーダーになる不安や、なってからの不安もあると思うので、年長のグループリーダーや管理職にあった者との意見交換の場や、困ったときの対応を教えてもらう場を設けることができないかと考えている。このあたり、やれることはまずやって、任用方法の見直しも説明したが、その観点からもできることを探していきたい。
- ・超過勤務については、別添3の人事異動の概要の5ページに恒常的に業務が多い所属ということで、財政を担当している予算課や、人事課といったところが上がっている。手だてとして今回、増員するが、漫然と今までの仕事のやり方を継続するのではなく、業務の進め方の見直しも、当課もそうだが、超過勤務が多いところには求めていきたい。今も多いところにはヒアリングをしているが、より効果的に取り組んでいきたい。

(委員)

- ・女性職員の管理職員の登用、キャリアアップの支援について、具体的に計画も含めて、取り組んでいるかお聞きしたい。例えば女性の、初級の管理職の中から、選抜した研修をしているかどうか、個別の面談だったり、いわゆるメンター制度など、私どもであれば役員と個別に面談

したり、期待を伝える場を設けているが、そういったことをしているか聞きたい。

- ・女性が働きやすい職場づくり、これは私どもの会社でも大きな課題だと思っている。その中で、私ども、今年度は女性特有の健康課題の取組みを強化している。具体的には、月経や更年期、どうしても女性特有の不調があるので、そこをしっかりと男性も含めて、学ぶという機会を設けている。そういったところ、県庁ではどのように取り組んでいるのか教えてほしい。
- ・人事考課制度の見直しと関連するが、部下の側から上司を評価するような制度、いわゆる 360 度評価と言われるものであるが、そういったものに取り組んでいるか教えてほしい。

(事務局)

- ・女性活躍の支援では、昇任昇格のための女性枠のようなことはしておらず、実施していることでは自治大学校への派遣研修について女性コースがあり、例年ゴールデンウィークぐらいに募集して、筆記試験と面接をし、パスした職員を年間 2 名程度、派遣して地方自治や労務管理に関する研修を受けさせている。自治大学校に行った女性はグループリーダー任用チャレンジ制度で、筆記を免除して面接だけで臨めるようになっている。
- ・女性の健康管理面の研修ということで、現時点で県庁ではそうした切り口の研修は十分にできていないと思う。休暇では健康管理休暇というものを別途設けているが、職員研修を十分にできているかという点と不十分だと思うので、今後どういったことができるのか考えたい。
- ・人事考課の部下からの 360 度評価のような取組みについては、例年、11 月ぐらいに職員から自己申告書を提出させるが、そこには次の 4 月に向けた人事異動の希望も書くが、そのシートに所属長に対する評価欄を設けており、リーダーシップ等を 5 段階でマークするようしており、それを集約して所属長にトータルの平均点をフィードバックしている。

(議長)

- ・香川大学では、課長補佐やその上に行く女性が増えているが、最近あった議論では、地位と役職が与えられればよいという話ではなく、女性が働きやすいということは、性別的な特徴に応じた働きやすさをきちんと確保してこそ、管理職としてもやっていけるということであった。それは女性だけ分かればよいのではなく、男性の理解も必要ということで、ご紹介いただいた事例では男性も含めての研修で、いいモデルだと思うので、取り入れていただきたいと思った。

(委員)

- ・22 ページの超過勤務について、上限超過の人数が少しずつ減っている背景には、具体的にどのような取り組みがあるのか疑問に思う。いろいろな施策を打ってここまで下げてきて、これ以上は下がらない見通しもあって、人が足りないところには人を当てていくよう舵を切るのであれば、この全体の職員数が妥当であるのかも検討していかないといけない。業務が比較的すいているところの人を動かすことで、手当ができるのであればいいが、そうでなければ全体の人数を見直したほうがいいと思い始めている。
- ・超過勤務を減らしていく過程で、具体的にはどのような取組みがされているのか。特に管理職の意識や、管理職が部下の超過勤務に対しどのようにアプローチしているのかを、きちんと評

働かされているのか。単にスローガンの「残業を減らそう」ということだけでは減らないと思う。管理職がどのように対応しているのかを、人事としてどのように管理、監督するかが重要だと思う。そのあたり、どのような対応をされているのか疑問に思っているが、どうでしょうか。

(事務局)

- ・超過勤務への対応として、人事異動で業務が多いところから、業務の量を見ながら、忙しいところには人を貼っていく、人事の適正配置もこれまでも考えながらしているが、今後もより念頭においてやっていきたい。毎年3月、4月に各所属長に向けて超過勤務の縮減と、年次有給休暇の取得促進について周知しているが、その中で何点か知らせているが、業務量の平準化や、急がないものは先に送るとか、前倒して手をつけておく進捗調整をするようにであったり、同じグループでも1人はたくさん超勤をして1人は早く帰ることがないように、業務分担の見直しもして欲しいということも伝えている。
- ・政策部の取組みになるが、予算編成のときにスクラップ・アンド・ビルドの徹底ということで、新規事業、廃止事業の管理もしている。
- ・全体の人数についても意見をいただいたが、職員数の資料が7ページにあるが、これまでも超過勤務が多かったり、新たな行政需要が生じた場合には、児童相談所の人数を増やしたり、新型コロナのときは保健士を増員したり、対応してきた。
- ・管理職の意識醸成については、まず毎年5月、6月に全所属長に超勤管理レポートを提出させ、年間の実績は中期で、先ほどの面談と同じ時期の9月、2月に確認している。まず5月に今年度、超過勤務が増えないようどう取り組むのかを報告させ、その都度、9月にはその実績を踏まえてどうだったか、下期はどう取り組むのかといった観点で、全所属長に確認している。これに加えて、ボーナスに反映する実績効果を半期ごとに行っているが、その評価項目の中に超過勤務への取組みを入れており、そこも含めて実績効果を行っている。

(委員)

- ・きちんと対応していることは分かった。その中でこの数字をゼロにしていくのも大変な作業だと思うが、引き続き対応していただきたいと思う。
- ・評価のところでは気になっているが、人事考課制度を上手くコミュニケーションのきっかけにしていくという話が出ているが、先ほど人事考課結果は、部下から開示請求があった場合に対応しているという話に聞こえた。これは開示請求がないと対応がないという理解でよいか。部下全員に対して一人ひとり個別にフィードバックをしながら、どのような能力を身につけたほうがいいとか、キャリアをどうするのかといったやりとりが基本的にはされておらず、請求があったときにしているということではよいか。

(事務局)

- ・評価の点数とか、AとかBもあるが、そこは請求があったものに対してやっている。それと先ほど少し申し上げたのが、職員育成面談をその開示とは別に、5月に部下に対して1年間何をやっていくかの確認とか、9月、10月に上半期どうだったのか、下期は何に取り組んでいくの

かということ、2月に今年度どうだったのかということ、育成面談ということで実施している。

(委員)

- ・人事考課のフィードバックは希望がある方だけでなく、全員にした方がいい。そのためにはやはり上司にフィードバックする能力が必要で、これはノウハウとかスキルレベルで向上できると思うので、是非そこを手厚い研修で、人事としてサポートするのがいいと思う。それを是非やっていただきたい。
- ・今後の進め方で、アンケート調査を上手く活用しながら、コミュニケーションをとるという話もあるが、このアンケート調査結果をどのように職員に知ってもらうか、あるいはグループリーダーが活用していくのかという部分にも、サポートや工夫が必要である。例えば、イントラネット上の掲示板でオープンしたと伝えるだけでは見てもらえないし、たとえ見たとしても、どのように理解して使っていけばいいのか、出来る人は出来るが、出来ない人は出来ないで、グループリーダーの中で出来る人と出来ない人の濃淡が出てしまう。数時間でも半日でもかけて、アンケート調査結果をフィードバックしながら共有し、どのように使っていこうかということを通じてあげる時間、機会を是非とってほしい。わざわざ取らなくても、たくさんの研修の中でそういう機会を持ってほしい。
- ・目標を作ろう、部下と共有しようと言って、上司が部下にメールで送って「はい、共有しました」ということでは決して共有にはならないと思う。組織として出たビジョンを自分たちはどのように理解し、自分たちの今年度の計画に落とし込むのかについては、一手間二手間かけないと、上手くいかないと思う。そこも出来る人は出来るけれど、出来ない上司は出来ないで、上司が出来るようにサポートするようなことをしてほしい。

(事務局)

- ・所属ごとの目標設定のことも申し上げたが、ただ文章を作るだけというのでは当然駄目だと思っており、上司と部下がそれを共有し、よりよくアウトプットにつなげていくことが大事だと思っている。所属長には、新任研修もしているのでも、そこで今回こういったことを取り組んでいると、効果的な取組みになるよう、この中でも伝えていきたい。

(議長)

- ・ほぼ全ての委員から超過勤務について、月平均80時間、100時間というのが残っていることについて、かなり厳しい意見が出たと思っている。それと人事考課の効果的な使い方についても、強い意見があったと思っているので、対応をお願いしたい。
- ・この会議自体が「香川県行財政改革推進会議」という名前で、行財政改革とか行革と言うと、80年代から使われてきた言葉だが、行革と言うとギョッと絞って、みんな厳しい環境で頑張ろうという言葉だったと思う。それが今回、5カ年計画も行政経営指針となり、この会議の名称も、「香川県行政経営推進会議」とするということで、本部会議も含めて、名称変更することになった。県政を運営していくときに、どこまで実施できるのか難しい側面もあると思うが、私自身、前に申し上げたとおり2,800人という数字がこびりついており、そこへ全体の人数も適

正なという話が委員からもあったが、そこへ切り込んでいくのは、今までできなかったことで、厳しいと思うが、行財政改革、行革という言葉を少し離れて、行政経営という言葉がせつかく出てきたので、やりたいことを実現できる県庁づくりというものに踏み出していくのが、この令和6年度からの計画なのかなと思っている。そこに私も期待したいので、是非いい県庁づくりを進めてほしい。

(事務局)

- ・委員の皆様には、今回を含んで3回の会議に、大変お忙しい中ご出席いただくとともに、大変貴重なご意見をいただき、ありがとうございます。1回目、2回目は行政経営指針の骨子案、素案についていろいろご意見をいただいて、反映させていただき、県議会にも並行して説明してきた。議会でも6月、9月、11月、2月と全ての議会において、これについて様々なご意見をいただいた。例えば今回、基本理念とかビジョンを設定しているが、それについての考え方や、各職員階層にどういう形で浸透させていくのか、アプローチしていくのか、人材育成の重要性、働き方改革とか、様々なご意見があり、先の3月19日の本会議で可決をいただいた。県議会ともこうしたやりとりを通じて相当、課題認識や方向性が共有できたと思っている。
- ・本日、実施計画（案）という形で令和6年度の取組みを示させていただいた。議長からもお話をいただいたが、過重労働、勤務時間管理、こうした重要な問題、それから人事考課、グループ制、グループリーダー、女性職員についてなど、様々な貴重なご意見をいただいた。令和6年度はこの指針をまさに具体化、実施していく段階になったと思っている。その場合もこの考え方を全職員に浸透し、共有を図って実行することが大事だと考えている。
- ・本日4月1日付の人事異動も発表させていただいた。いろいろお話もさせていただいたが、例えば事業の推進であるとか、過重労働対策の観点で、かなり重点配置を図ったと思っている。
- ・最初からいただいたグループリーダーの話では、グループリーダーへの処遇改善ということで、給与への措置も、この4月から取るようにしている。まだまだ第一歩だが、そういう形で、より少しずつでも具体化して、いい県庁にしていきたいなと思っている。とにかくいろいろ工夫をしながら、様々な機会を捉え、職員に浸透させ、いい県庁にしていきたいと思うので、これからもどうぞ引き続きよろしくをお願いします。

(事務局)

- ・本日、委員の皆様からいただいたご意見を踏まえ、ご審議いただいた実施計画を来月に開催予定の香川県行政経営推進本部会議で決定し、新たな指針に基づく取組みを着実に進めていきたい。委員の皆様には、お忙しい中、今年度3度に渡りご出席いただき、貴重なご意見、ご助言をいただき、誠にありがとうございます。本県の行政経営の推進に向けて、今後も引き続きご指導いただくようお願いします。ありがとうございます。

(議長)

- ・本日、委員の皆様から意見のあった点について、来月に本部会議で実施計画を決定ということだが、十分検討するよう改めてよろしくお願ひしたい。委員の皆様には会議の進行にご協力をいただきありがとうございます。それでは本日の推進会議はこれにて終了させていただく。

どうもありがとうございました。