

令和7年度香川県行政経営推進会議 議事録

1 日 時 令和8年3月27日(金) 10:00～12:00

2 場 所 県庁本館21階 特別会議室

3 出席者

【委員】長山議長、吉澤副議長、安岐委員、秋山委員、梶原委員、小早川委員、福家委員

【事務局】(政策部) 福江デジタル戦略課長

(総務部) 安藤部長、定浪次長、新池人事課長、長谷人事課副課長

4 議 題

(1) 香川県行政経営指針－2024－ 令和8年度実施計画(案)について

(事務局)

※香川県行政経営指針－2024－令和8年度実施計画(案)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。

(議長)

- ・会計年度任用職員の時給はいくらになるか伺いたい。

(事務局)

- ・業務や役職によって異なっている。単純作業に従事する場合であっても、最低賃金は超える金額となっている。

(議長)

- ・最低賃金より高いというのは、100円程度か。それとも10円、20円程度か。

(事務局)

- ・数十円程度である。

(議長)

- ・予算の都合もあるだろうが、市役所より安いように思う。会計年度任用職員を応募する人は県庁ではなく、市役所でも良い場合もある。数十円でも高いことは良いことではあるが、公共部門であるので、最低賃金付近の金額に張り付くことは良くないと考える。どんどん引き上げるのも財政的によろしくないが、低すぎるのも良いことではない。

(委員)

- ・教育委員会の職員数について、学校の先生は生徒数に応じて職員数が決められていると以前聞いたところであるが、学校現場の現状を見ると、一人ひとりの生徒に応じて対応する必要が高まっており、昔のように単純に生徒数に応じて職員数を決めることが適切か疑問に思う。この

部分は、正規ではない先生の採用によってカバーしているものかと思うが、このままの職員数の推移でよいのか。どんなに子どもが減ってもやらなければならないことは変わらないので、教職員の人数としてこれ以上は下げないといった基準について、どのラインで押さえていくか議論してもよいのではないか。人数が固定化されそうな懸念があり、お伺いした。

(事務局)

- ・委員からのご発言のとおり、一般的には生徒数が減れば教職員の数は減っていくこととなるので、大きくは減少傾向にあるところであるが、教員の数だけ見れば、生徒が減っている中で、横ばいもしくは若干の増となっている。生徒数は減っているが、個別の対応が必要な生徒など様々なニーズがあるので、教職員数を増やしてほしいという話を教育委員会から政策部予算課に行っていると聞いている。財政の範囲内ではあるが、そういった話がある中で、減少一辺倒ではどうかということで、横ばいもしくは微増という形で予算措置しているところである。

(委員)

- ・外国人材関係の仕事も行っているが、現場にいる中で社会の変化を強く感じている。これからは家族の帯同が増える状況となる。小中学校の児童数では、昨年度比 8.4%増加しており、公立の小中学校にかなりの外国人の児童が増えている。3年後には見えてくる景色が違ってくるのではないかと思えるくらい外国人の方が増えており、来られる外国人の方も頑張っている。先日のニュースでは、日本語でつまづく外国人の生徒が多いということであった。これからは、外国人材の教育にもかなりの手間がかかってくるのが、安易に予想されることから、このことも加味する必要があると考える。

(事務局)

- ・外国人の方は、近年香川県でも増えており、外国人の子の日本語教育が必要になってくるといふ課題は認識している。国際課において、来年度以降、そういった方々への日本語教育を充実させる施策を行っていく状況であり、ご指摘のとおり、重要な課題と認識している。

(委員)

- ・教員を増やすというだけではなく、実際にその定員にそれだけの教員が集まっているかという問題もある。また、メンタル上の問題により教員が休むといった課題もある。そういったことも踏まえた上で、実際として足りているのか、足りていないのかという検討が必要かと思う。

(委員)

- ・学校への手当は市町でも行われている。地域性もあるかと思うので、市町と連携しながら取り組んでいただきたい。

(議長)

- ・教職員の採用についての義務教育費の国庫負担金を増額してもらえれば良いと思うが、外国人労働者の日本語教育について国の補助はないのだろうか。何か手当は必要で、知事会などで要

望していただいても良いのかと思う。自前の財源では大きなことはできないので、財源ごとも
らえたほうが良い。

(委員)

- ・報道では、教員は課外で教えていることに負担があると言われていたもので、特別に手当をする
必要があるかと思う。

(議長)

- ・グループリーダーに負担が集中していることについて、人事課の考え方はあるか。

(事務局)

- ・グループリーダーのなり手が不足しており、負担軽減が重要だと考えている。特にグループリ
ーダーの役割の中でも、たくさん採用されている若手職員の育成が課題になっている。今年度
から、グループリーダーによる若手職員育成の負担軽減を図るために、サブリーダーの役割を
見直してグループ内の若手職員のOJT役に位置付けている。今年度実施したサブリーダーに
ついてのアンケートでは、サブリーダーからは「若手職員の指導育成をしやすくなった」、若手
職員からは「誰に相談すればよいか明確になった」という肯定的な意見がある一方で、「これま
までと変わらない」といった意見や、「役割や関わり方が分からない」といった意見があった。こ
のため、昨年10月からサブリーダーの動画研修を行っており、役割の見直しに至った経緯や、
求められる役割、具体的な行動例などを改めて周知している。サブリーダーがもう少しうまく
機能すれば、一定グループリーダーの負担軽減につながると考えている。また、サブリーダー
にとっても、グループリーダーになって初めて部下をマネジメントするのではなく、段階的に
マネジメントの経験を積むことが大事であることから、こういった観点からサブリーダーをう
まく機能させたいと考えている。

(委員)

- ・サブリーダーの役割を明確化し周知したが、これまでと変わらないという意見があるというこ
とである。これは、サブリーダーだけの問題だけではなく、グループリーダーにも課題があり、
「サブリーダーにはこういったことをやってほしい。」というマネジメントがうまくいっていな
いことの結果がアンケートに出ているかと思う。サブリーダーの役割を明確化するだけではな
く、グループリーダーにもサブリーダーをどう生かしていくのかといったフォローも必要であ
る。

(事務局)

- ・グループリーダーに対しても、研修の中で行動例としてどのように対応すればよいか示してい
る。この点は再度しっかりと周知していきたい。

(委員)

- ・できるグループリーダーとできないグループリーダーで差が出てくることも考えられ、その状

況が変わらないようであれば、グループリーダーの評価の項目として、「サブリーダーへの役割分担を明確にできているか」という点を追加し、自分たちがやらなければならないことだということを評価レベルでグループリーダーとサブリーダーに示す必要があると思うので、検討いただきたい。

(委員)

- ・アンケートでもグループリーダーになりたい職員が多いかどうかは気になる。仕組みでカバーする必要があるが、グループリーダーやサブリーダーの給与体系や役職の仕組みはどうなっているか。

(事務局)

- ・課長補佐級の中でもグループリーダーの処遇は2年前から少し上げているが、明確な差がある状況ではない。

(委員)

- ・11 ページのアンケート結果では、女性の8割がグループリーダーになりたくないと答えており、危機的な状況である。放っておかないということが重要で、声掛けや背中を押すことを最低3回行うほか、手を挙げられる時期が人によって違うので、該当者には毎回声をかけるくらいのことをしないとずっと8割のままである。誰もがグループリーダーにならなければならないという意識づけをしていけば変わってくると考える。女性の8割がグループリーダーになりたくないという状況を改善することを目標にして、該当者には常に声をかけることをお願いしたい。

(議長)

- ・リクルーター制度について、欠席委員の事前意見や取組みを紹介させていただく。委員の会社では、内定後の学生のフォローについて、人事部1人につき10人の学生を担当し、こまめに連絡をすることで辞退対策を行っているということである。
- ・民間企業ではリクルーター制度そのものを大規模に行っている。県で同じことをやろうとすると、それだけの人員が人事課に配置されているか、業務的に可能かといった問題がある。辞退率について言えば、かつては県庁の辞退率は1割以下であったと認識しているが、現在は辞退率もあがっているので、少しでも県に来てもらえるよう頑張る方法が必要である。

(事務局)

- ・リクルーター制度は、県庁内の若手職員が対応を行っており、学生のニーズや職種に応じて、それらにマッチする若手職員が対応している。今年度に入って、急遽リクルーター制度を開始し、募集案内と合わせて制度を開始したが、もう少し早い時期に募集を行う方が効果が高いと考えており、来年度に向けてSNSを通じたリクルーター制度の周知を行っている。内定辞退対策では、民間ではより濃い関わりを行っているということで、リクルーターがSNSで頻繁にフィードバックを行っている例もあるとお聞きしている。公務員の場合は、公平性や透明性の担保も意識しながら、合格発表後の辞退対策について、ご意見を踏まえてしっかりと考えて

まいりたい。

(委員)

- ・大学3回生も受験できるということで、県外に出た学生も県内に戻ってもらえるよう、県外の大学生に対するアプローチについて、考えていることがあれば教えていただきたい。

(事務局)

- ・インターンシップについては、夏休み期間の回数を充実させているが、来年度からは、技術職は大学3回生から受験できることもあり、1回生や2回生といったもっと早い段階での受け入れの充実を予定しており、県外の方も早めに県庁の仕事に触れていただける機会になると考えている。

(議長)

- ・今年1月末に、人事院が四国の出先機関について、東京の学生向けの説明会を高松市内で行っていた。1月末なので、東京の学生はほとんど県内にいないが、学生の親向けの説明会であり、学生は来なくても良いということであった。将を射んとする者はまず馬を射よということで、親の気持ちを惹きつける賢い方法だ。子どもは「外資系のコンサルティングにいきたい。」と思っても、親は「こんなに公務員になりやすいのだから公務員になればよい。帰ってくればよい。」と思うだろう。親世代の方は、公務員になりにくかった世代であるので、近年の県庁への就職状況が多いことを報告すると喜ばれている。こういった手段を使うことも検討されても良いかと思う。

(委員)

- ・1次試験に合格した場合の有効期間はるか。

(事務局)

- ・3回生については、合格発表を出した後に4回生の年度に本人に確認をとることとしている。

(委員)

- ・一定の知識や技術のレベルで1次試験に合格した人を大量にプールしておき、将来的にその人達が県で働けるタイミングになれば採用することを考えてもよい。将来的、人手不足になる前提であれば、大学3回生に限らず社会人も含めて、仕事に空きが出れば案内していても良いと思う。

(議長)

- ・合格を3年間有効のようにすれば、民間に一旦行った後に、県庁に来る人も増えるかもしれない。

(議長)

- ・労働市場がひっ迫していることも影響しているかと思うが、職務経験者型採用が不調である点についてはどうか。

(事務局)

- ・平成 20 年から職務経験者型採用を行っており、当時は受験資格を県外在住者に限定していたが、年々応募者数が減少していたほか、全国的にも県外在住者に限定する県が少なかったことから、令和元年から県内在住者の受験を可能としている。それに合わせて、事務職では行政実務経験枠を設けて、行政実務経験があれば教養試験を受けずに受験できることし、令和元年から応募者は増えていたが、結果的には県内の市町職員が県に転職するルートになっていたことから、令和 5 年度からその枠を廃止している。結果として事務職の定員枠を減らしており、その影響もあり採用数が減っている。技術職については、定員枠は変えていないが、土木や獣医師で応募が少ない状況となっている。

(議長)

- ・人事評価について、欠席委員のご意見を紹介させていただくと、民間でも既に目標管理は行っており、管理部門でも工夫次第で目標設定は可能であり、委員の会社では面談を年 6 回行っているとのことであり、意思の疎通を図る効果が大きいと思う。また、委員の会社では、1on1 ミーティングとして、上司が部下の聞き役に徹することも実施されているということで、これは部下の困っていることを聞くことで離職防止の効果もあるものと考えられる。さらに、宿泊研修として、直接の上司以外の人事担当者が若手社員を直接ケアすることにより、上司がパワハラをしていないか抑止する効果もあると紹介されている。

(委員)

- ・フィードバックを受けた職員が 13% というのは低いと思う。納得感のある人事考課がされているかという KPI にもつながってくるが、職員自身が立てた目標を宣言しないと、組織が求める役割との間にギャップが生じると思う。私の所属する組織では、年に 1 回目標を立てて、期中に進捗状況や困っていることを上司と面談し、アドバイスをもらっている。それにより、人事考課の納得感は上がっていくと考えられる。また、自分の立てた目標に向かって頑張っていくということは管理部門の人でもできると思うので、ここはぜひ推進していただきたい。

(委員)

- ・職員の生産性やパフォーマンスを上げるためには、組織の文化が大事である。挑戦しようという気持ちのベースには心理的安全性を作る必要があり、そのためには面談の機会が重要である。この心理的安全性を作ることは一朝一夕にはいかないので、面談の質を上げていく必要があり、そのためにも個人目標の設定と、それについてのアクションプランを明確にしないといけない。この目標シートがないまま面談をすると、雑談に終わってしまい、機会がもたれないと思う。私どもも目標管理に取り組んでいるが、目標を作っていくことには年数がかかり、何度も上司と目標設定についてやりとりをしないと、質の高い目標はできない。県では、職員一人ひとり

に面談を実施しているということであるが、目標設定についてはどのように行っているか。

(事務局)

- ・ 県ではこれまで、グループリーダー以上は人事考課制度の中で目標設定を行っており、それより下の職員は実施していなかった。若手職員の人材育成やモチベーションの向上が求められる中で、年3回の育成面談における上司の関わり方がポイントになると考えており、今年度から育成面談を必須にした。育成面談の中で、何もなければ雑談になってしまうということで、目標管理を活用するというを今年度から推奨している。目標設定を行った職員からは、一定の効果があつたという意見もあることから、育成面談の際に目標管理を活用して、目線合わせをしたり、アドバイスしやすくなるということで、まずはコミュニケーションツールということで浸透させていきたい。私自身、上司として職員のモチベーションを高めるには、上の立場の職員のスキルが求められると実感しており、制度だけではなく、上司と部下の関係などもセットで検証しながら進めていく段階であると考えている。

(議長)

- ・ 節目ごとのキャリアプラン研修の実施状況について伺いたい。

(事務局)

- ・ 一般研修として実施しており、初任者については1年目の10月に入庁して半年後に振り返って今後のキャリアについて考える研修、3年目では異動する前に自分の仕事のやり方を棚卸ししてキャリアプランとして考える研修、係長級になった時にはしっかりとキャリアプランの長期の目標、短期の目標と具体的な行動計画を作成する研修を行っている。55歳の研修は、今まで50歳で行っていたが、60歳まで長いということで来年度から55歳の時点で60歳までに目指すキャリアと60歳以降の定年延長を踏まえて働き方の再定義を行う研修を実施する。これらの研修で作成したキャリアプランを本人が随時見直しつつ、上司と共有して育成面談の場でアドバイスを行うようにするというので、今年度から試行的にスタートしている。

(委員)

- ・ 55歳の研修は、動画視聴型の3時間研修ということであるが、よくある退職セミナー型の内容になってしまうと、残りの5年から10年をどうやって過ごしていくのか、やりがいづくりをどうするのかといったことにつながりにくいと考えているが、そのあたりはどのように工夫をされているか。

(事務局)

- ・ 計画段階であるが、研修の中身については、直近10年間のキャリアの棚卸しをして、専門性や人脈をどう磨くか、健康面の変化をどのように対応するか、働き甲斐の再定義について考える内容となっている。さらに、研修の中で、目標設定をし、行動計画を立てた上で、育成面談において上司と話をしていくことを考えている。

(議長)

- ・市町では研修の実施は、市町村振興協会が行っているが、県は自前で企画しているということであるので、見直しの機会があれば適宜見直ししていただきたい。

(議長)

- ・ワーク・ライフ・バランスの推進のうち、総労働時間に関してご意見はあるか。

(委員)

- ・原則所属での月 45 時間超えの人数が記載されているが、この中で月 80 時間超えや月 100 時間超えの職員がいたのか教えていただきたい。また、毎年、月 80 時間超えや月 100 時間超えが発生している状況への受け止めに伺いたい。さらに、他県では、超過勤務の削減事例も含めてどのようなになっているか伺いたい。

(事務局)

- ・月 45 時間超えの職員 94 人の中で、100 時間超えが 2 人、月 80 時間超えが 8 人となっている。この理由については、全国高等学校総合文化祭の報道関係の対応により一時的に業務が集中したケースや人事異動直後に年度当初の庶務経理の業務が一時的に増えたケースが該当する。
- ・このことの受け止めについては、今年度に入って全体的に人数が増加しているが、全国高等学校総合文化祭、瀬戸内国際芸術祭や選挙といった大きなイベントが重なった影響があるが、月 100 時間超えが発生している状況は重く受け止めており、早期解消に向けて、これまで以上の対策を行っていく必要があると考えている。
- ・所属においても応援体制や業務調整を行っているが、今年度は予算編成に併せて、事務・事業の見直しを行っており、各部局とも積極的に見直し検討を行ったところである。
- ・人員配置の面では、昨年度は予定どおりの採用ができなかったことから、今年度は春に早期卒の試験を行ったり、採用活動の強化を図ってきた。来年度に向けては、技術職を中心にさらに採用活動を強化したいと考えている。
- ・採用活動、事務・事業の見直し、DXの推進といった色々なことをやっていきたい。

(事務局)

- ・他県の状況の個別のデータは持ち合わせていないが、私は総務省からの出向として、山梨県庁や青森県庁にいたことがあり、県庁には一定の忙しい部署があると思っている。衆議院選挙の関係では、解散してからすぐに準備をしなければならず、臨時的な業務が多くなる。また、全国的に予算課、財政課では、予算編成について、年末の休みにも調整する実態が他県でもあると承知している。

(委員)

- ・他県でもあるということは、労働基準法の制度面でも課題があるように感じている。
- ・職員数の課題も関係していると考えられ、定数内の職員数は増えているが、そこには再任用も含めて仕事を回していることから、増えているというようには思えない。

- ・長期療養者も増えている傾向にあると考えるが、職員数の問題は時間外勤務に係る課題である。公務職場に限らない話であるが、職員数が少なく、負担が大きいことが影響していると思うので、時間外勤務や長期療養者の増加といった観点からも職員数については、よくみていただきたい。

(事務局)

- ・長期療養者数の直近1月末時点を確認したところ、71人となっており、令和5年度や令和6年度からはやや減少している。この内訳としては、病院局の若い看護師が比較的多く、知事部局では減少しているものの、一定数発生している状況である。
- ・こういった状況を踏まえて、4月の人員配置では、超過勤務の状況もしっかりみて、業務の平準化という観点も持った上で、新しい事業の立ち上げに増員も行っている。令和9年度の採用に向けては、長期療養者や年度途中の退職者が増えていることを踏まえ、その分の人数を加えた形で採用者数を考えている。

(議長)

- ・カスタマーハラスメントの実態について、ハラスメント被害の人数や件数など数量的なデータはあるか。

(事務局)

- ・昨年1月から2月にかけて職員アンケートを実施し、約1000名の回答者のうち、約半数の493名が、過去にカスハラにあたる行為を受けたと回答したほか、自分はカスハラを受けていないものの周囲の職員が受けているのを見たという回答が2割ほどあった。
- ・具体的な内容としては、「威圧的な言動」、「長期間の拘束」、「誹謗中傷や人格否定など精神的苦痛」、「職員の顔や名前を無断でSNSに投稿する」といった行為について回答があった。
- ・ハラスメントがあった所属については、土木事務所、保健福祉事務所、県税事務所、子ども女性相談センターといった出先機関が上位となっている。

(議長)

- ・そういった部署に配属される際には、覚悟して着任する必要があり、大変だと思う。

(議長)

- ・県庁ミライの会について、どのような意見交換を行っているか教えていただきたい。

(事務局)

- ・テーマを設けて職員の意見を直接聞く意見交換会を開催している。今年度は3回開催しており、毎回90分程度で、参加者は手上げ方式により、5名から8名程度となっている。今年度のテーマは、「事務・事業の見直しと集中化」、「個人目標の設定」、「サブリーダー」ということで、行政経営指針の重要な内容について意見を聞いている。
- ・「事務・事業の見直しと集中化」については、庶務経理の経験者が参加し、決算作業、監査調書

作成の省力化、照会のルール整備といった内容について、16の提案があった。提案を踏まえて関係課でも検討を行い、来年度からは、会議で使用する飲み物の集中調達、ETCカード管理の一元化、年度途中の会計年度任用職員の公募事務を人事課に集約することで対応を進めている。

(委員)

- ・非常に良い意見交換の会だと思う。こういった意見交換会から生まれた施策や取組みの効果について、職員アンケートで効果検証に関する質問を行うことで、意見を出したというだけでなく、施策が生まれて、こういった効果が生まれているということが見えてくると考えられる。

(議長)

- ・指定管理者における「賃金・物価スライド制度」については、デフレ基調のときであれば、指定管理料を5年間で固定することで、委託する側は費用を固定でき、委託される側も仕事が確保できるメリットがあったが、現在のように、最低賃金や物価も上がる場合にはうまくいかないと考えられるので、画期的な制度である。
- ・この制度による算定方法はどのように行われるか教えていただきたい。

(事務局)

- ・賃金と物価水準の目安となる指標ということで、賃金であれば人事委員会勧告の指標、物価については消費者物価指数を水準としている。
- ・賃金については1%までの振れ幅は指定管理者側での対応となるが、1%を超える部分については指定管理料の増減を行う仕組みとなる。

(議長)

- ・人件費は人事委員会勧告準拠だが、民間の指定管理者に人事委員会勧告を適用するのは、他に基準がないからか。

(事務局)

- ・人事委員会勧告の改定率を基準としている。

(議長)

- ・人件費の1%までは指定管理者で吸収するという最低ラインはなぜ設けているのか。

(事務局)

- ・指定管理者の趣旨により、変動した全額をスライドの対象としていない。

(委員)

- ・この制度は、昨年度会議の場で要望し、導入していただき、感謝している。県が導入したことにより、高松市や丸亀市でもこの制度を参考に同様の制度を導入したと聞いている。

- ・昨年秋にこの制度が公表されているのを見て、なかなか思ったようには増額には至らない仕組みだと感じた。ある指定管理者からも「なかなか金額が上がらない」と聞いている。
- ・私どもとしては、物価が上がっている中で価格転嫁を進めていただきたいと思っているので、価格転嫁の状況について検証していただきたい。検証にあたっては、指定管理に限らず、入札なども含めて県が発注している部分を検証していただきたい。
- ・民間企業の価格転嫁の状況を見ると、5割前後しか転嫁に至っていないと聞いている。100%とまではいかないまでも、民間企業以上に、官公需については価格転嫁が進むように検証を進めていただきたい。

(議長)

- ・兼業の推奨については、民間企業も含めて日本社会全体で兼業を緩める動きにあるが、賛否あって、ダブルワークの総労働時間を誰が管理するのかといった問題もある。県が緩める場合には、兼業をやってよい基準が民間より厳しくなるという意見もある。

(事務局)

- ・職員の兼業を緩めるとなると、労働時間管理の適正化や職員の健康確保の課題のほか、住民から懸念を抱かれないよう、透明性の確保や説明責任が生じることとなる。
- ・ご意見をいただいた労働時間の関係について、福井県では、民間企業の労働者として兼業を行う場合には、労働時間の通算や割増賃金の取扱いを厳格に行うために、1か月単位での勤務計画を基に許可を出し、翌月に実績確認を行った上で、県の時間外勤務が多くなっている場合には注意喚起を行うなど、かなり労務管理が大変であるという印象を受けている。
- ・労務管理は大切であるので、こういった点はクリアしていかないといけないことから、一定のルールづくりが必要である。また、職員のニーズを踏まえた上で、こういった形がよいか慎重に検討したいと考えている。

(議長)

- ・実際にはそこまで事例は多くないと考えられ、あったとしても自営兼業の類で、住職や神主のほか、瀬戸内国際芸術祭の通訳といった社会通念上問題になりにくいものが多いのかと思う。本当のビジネスになると、「県庁の人がビジネスをやっているのか」と見られるので、そこはバランスが大切と考える。
- ・社会のあり方としては、本業に支障がないのであれば、公務員だからといってできないことばかりではないといった方向に変化しているが、それでも規律は求められるので、自ずと限界があると考えられる。

(委員)

- ・職員調査をするのであれば、そのニーズも尊重していただきたい。
- ・私どもの立場としては、労働時間の管理や職員の健康管理を一番に考えたい。兼業を行うのであれば、基準にあるように、深夜帯を避けて、1か月30時間以下、勤務日は3時間以下というのが、労働時間管理の観点からも妥当でないかと思う。

- ・労働時間管理が難しくなる観点では、兼業を行って労基法上の時間外に該当する部分については、県側で割増賃金を支払うくらいの思いがあってもよいのではないかと考える。なかなか民間では管理ができない。
- ・事務・事業の見直しについては、地域の企業と協働するためにアウトソーシングするという観点があっても良いと思う。場合によっては、新たな地域のための事業を興すために、職員が自ら出向のような形で兼業を行うといったパターンもあるのではないかと考えるので、そういったことも検討されてはどうか。
- ・また、労働界における委員会の委員として、職員の兼業を認めていただくことも考えていただきたい。

(委員)

- ・公務員の兼業が認められたと聞くと、一般の県民は、最近の物価高騰から収入を増やすことが目的かと思うのではないか。しかし、取組みの目的を見ると、能力を生かすことが目的とあるので、そうだったのかと思った。
- ・また、職員が自分の仕事以外のスキルを生かす場合には、動画配信者として活動することはできるのか。

(事務局)

- ・現在も、兼業を全く駄目とはしておらず、地域社会貢献に繋がる兼業は推奨しているが、その場合でも、業務に支障がないこと、兼業先との利害関係がないこと、公務員としての品位の保持といった観点で可否を判断している。

(委員)

- ・その判断については、明確な基準に基づいて行われるのか。

(事務局)

- ・兼業の内容を個別にみて判断していくこととなる。

(事務局)

- ・補足させていただくと、国が兼業について通知を出している目的は、お金が足りないから稼ぐということではなく、山間の市町村など、人口減少が著しく、民間の活動が縮小している地域ではマンパワーが必要なので、公務員による地域貢献としての観点から兼業を推奨しているところである。

(議長)

- ・事務・事業の見直しについては、働き方改革が進む中で、不要な事業を廃止しない限りは回っていかないというのは当然である。
- ・公共部門では、誰かの役には立っているのですが、仕事をやめるということを言いづらい。担当者自らが、業務が非効率であることを言いづらい雰囲気があるかと思う。

- ・上の立場にある人が、「業務の効率化は喫緊の課題なのでぜひ言ってほしい。」と強く言った方がよい。
- ・特に年末調整のような定型的な業務については、業者にしてもらっても同じである。今まで正規職員がやっていたからといって、引き続きやる必要はなく、外部でサービスを行ってくれる業者があるのであれば、お願いをして、浮いた時間で政策を考える有意義な時間にしてもらいたいので、ぜひこのことは積極的に進めていただくよう、強く思っている。

(事務局)

- ・事務・事業の見直しは令和7年度から取り組んでおり、通知を発出するほか、知事や部長級が集まる会議の場において、各部局で積極的に提案を行うよう、私からもお願いをしている。ご指摘のとおり、担当レベルでは廃止の意見を上げにくいこともあるので、上のレベルでそういったことを指示して考えていける雰囲気を作っていきたいと考えている。

(2) その他

(事務局)

- ・本日は、各委員の皆様方には、貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。
- ・この会議でいただいたご意見を踏まえ、これまででも実際に制度設計や制度改正を行っているところであり、令和7年度には指定管理者の「賃金・物価スライド制度」について、全国でも2、3県しか取り組み事例がなかったところ、それらを参考に導入したり、個人目標の設定推奨などを行っている。
- ・本日もグループリーダーの負担軽減のために給与体系に差をつけることや、人事考課の目標設定を全職員で行うことができないかといった点や、兼業について議論をいただいた。
- ・いただいたご意見を踏まえ、来年度の色々な制度設計に生かしていきたいと考えている。

(議長)

- ・委員の皆さんから意見があった点について、県において十分検討していただくようお願いしたい。
- ・委員の皆様には、会議の進行にご協力いただきありがとうございました。本日の推進会議はこれで終了させていただく。どうもありがとうございました。