

平成 26 年度第 3 回千葉県行政改革審議会における意見と対応（案）

○「2. 組織・人材改革の基本的考え方」について

NO.	意 見	対応（案）
1	県政の課題を長くみていると、地政学的なハンディとして相変わらず半島性の打破が残っている。半島性の打破という問題を踏まえ、千葉県の来し方行く末を職員が共通して考える土台が必要ではないか。県の職員は県の将来を担う有益な人材であり、県職員として千葉県をどう考えていくかを学ぶべき。ナンバーワンを目指して県の地位を高めるよう、人事管理のあり方等について視点を変えてやっていただきたい。	「2. 組織・人材改革の基本的考え方」（2 ページ）の項目を追加、 「3. 取組みの方向性、（2）個々の職員の能力向上」（7 ページ）に記述を追加
2	組織全体の統率を進めていく上で一番キーになるのがビジョンの共有だと思う。皆が共有ビジョンを持って取り組むことが骨格である。行革ビジョンがしっかり共有されていないと人事評価も上手くいかない。県職員として大きく持ってほしいビジョンを書いておくことが重要かもしれない。	「2. 組織・人材改革の基本的考え方」（2 ページ）の項目を追加
3	千葉県の魅力を考えると、一次産業も二次産業も三次産業もバランスよくあって、今後日本全体が高齢化していく中であっても、比較的持続的に総合的に発展しやすい土壌がある一方で、県北部には高齢化、県南部には経済の問題がある。この二つをうまく対処しながらやっていかなければならないところに難しさとやりがいがある。少子高齢社会を見据えた千葉県の発展ビジョンが共有できるかは次回議論した方がよいのではないか。	「2. 組織・人材改革の基本的考え方」（2 ページ）の項目を追加

NO.	意 見	対応（案）
4	グローバル化、少子高齢化、大震災など、環境が激変する中でのビジョンの書き方は非常に困難を伴うと思う。10 年先はどうなっているか分らない。仮に短期的なビジョンを示すとしても、それが職員や県民に響いてくる、そういったメッセージ性をもったビジョンをお願いしたい。	「2. 組織・人材改革の基本的考え方」（2 ページ）の項目を追加
5	資料は全方位をカバーしている内容で異論はないが、一つだけ違和感がある。組織人材改革として「改革」という言葉を使っており、「改善」よりも強い。改革には、既存のものでうまくワークしていないので、新しい仕組みを入れて、全体として組織能力や人材能力を上げていこうというようなイメージがある。	「2. 組織・人材改革の基本的考え方」（2 ページ）の項目を追加
6	組織人材を改革して最後に何を指すのか、ということが出てこない。社会環境が変わって、厳しい状況でニーズも多様化して、というのは、全ての自治体に共通すること。千葉県としてどんな独自性を出し、企業で言うと企業理念、経営者のメッセージ、ビジョン、ミッションに結び付けて、不退転の覚悟で改革をこういった形で実現するということが感じられるよう、工夫していただけるとよい。	「2. 組織・人材改革の基本的考え方」（2 ページ）の項目を追加

○「3. 取組の方向性」について

NO.	意 見	対応（案）
7	改革という名前にふさわしい大きな変化は、将来 65 歳くらいまで働き続ける時代になったということ。年功に応じて給与や能力を決めるという要素を弱くし、それぞれ能力と実績でしっかり評価していくという方向転換が求められている。年齢や性別などのバリアフリーの中で、長く生きがいを持って働ける職場を作っていくということが根幹にある。職員に向けて、千葉県全体をどうしていくというメッセージとは別に、今後の職場のあり方を具体的なメッセージとして分かるようにした方がいい。	「3. 取組みの方向性」（3 ページ）に記述を追加
8	働き方の問題として、ワーク・ライフ・バランスの部分はもう少し書いた方がいい。	「3. 取組みの方向性、（1）組織人材マネジメントの高度化、ウ ワーク・ライフ・バランスの推進」（5 ページ）に記述を追加
9	在宅勤務に関しては、いつまでに何をするという指令がはっきりして、目標管理ができれば大丈夫だが、職務命令の内容によっては難しい。職務管理についてしっかりクリアにやっていただきたい。	「3. 取組みの方向性、（1）組織人材マネジメントの高度化、ウ ワーク・ライフ・バランスの推進」（6 ページ）に ICT の活用の記述を追加
10	最近言われている消滅都市の問題について県のスタンスからどのような支援ができるか。市町村は、非常にたくさんの仕事をしていて、特に権限移譲により事務処理が増えている。消滅都市を防ぐ妙手はないと思うが、県のスタンスとして線引きしながら支援をする。市町村の現場を良く知っているという職員も必要である。	「3. 取組みの方向性、（2）個々の職員の能力向上」（7 ページ）に課題認識として記述を追加

NO.	意 見	対応（案）
11	市町村との役割関係について、職員のモチベーションとして、自分でやっていくと考えるのか、自分が支援すると考えるのかの違いにより、ずいぶん違ってくる。県は、ある時は支援、ある時は体を張って仕事をやってもらわなければならない。その辺を明確に書けるかどうか。	「３．取組みの方向性、（２）個々の職員の能力向上」（７ページ）に課題認識として記述を追加
12	社会保障・税番号制度の導入に伴い、ポータルサイトにより、パソコンから情報を引き出したり、申請できるようになる。先を見越していえば、ＩＣＴの革命により県庁全体が覆われていく。高度な情報スキルを身に付けた職員像などが必要になるのではないかな。育児休業もある時期に入ったらＩＣＴを使って在宅勤務をしてみるなどのプロセスがあってもいいのではないかな。	「３．取組みの方向性、（２）個々の職員の能力向上」（７ページ）に課題認識として記述を追加 「３．取組みの方向性、（１）組織人材マネジメントの高度化、ワーク・ライフ・バランスの推進」（６ページ）にICTの活用の記述を追加
13	県なので市町村ほどの影響はないが、インターネットの普及の中で、個々の職員が働いている勤務実態からすると、決裁の取り方も、電子決裁と紙ベースの取り方と変わってくると思うので、その辺を今回の中で触れるかどうか。勤務のラインのところでどれくらい書けるかというのは検討していただきたい。	「３．取組みの方向性、（２）個々の職員の能力向上」（７ページ）に課題認識として記述を追加
14	「職員が自らの役割をどう考えるのか」はビジョンの共有も含めて極めて重要であるが、類似の記載が多い感があるので、バランスを考えていただきたい。	削除・修正等の対応を図った。

NO.	意 見	対応（案）
15	人事評価制度のところで、「発揮した能力の差に対して的確に給与に差をつけて」とあるが、能力もさることながら、業績・実績も大切である。あまり偏った能力だけを基軸としない方がよい。能力だけで評価すると、やる気をくじくことになりかねないので、能力と業績の部分の記述については再考してほしい。	「３．取組みの方向性、（３）職員の意欲や能力を引き出す制度環境の整備、ア 人事評価制度」（１０ページ）に業績評価の記述を追加
16	今、女性の活用が注目されているが、男女を問わず、人材を活用するべきと思う。何をとりえて適正な評価をしているかが大事であり、千葉県の将来を前向きに考えしっかりとってくれる人を評価し、育ててほしい。	「３．取組みの方向性、（３）職員の意欲や能力を引き出す制度環境の整備、ア 人事評価制度」（１０ページ）に記述を追加
17	人材育成の一環として他の業界に数カ月間の研修に出したところ、能力があるだけに帰ってきたらずいぶん成長していたことがあった。人材開発にはそのようなやり方もある。	「３．取組みの方向性、（３）職員の意欲や能力を引き出す制度環境の整備、イ 職員研修制度について」（１１ページ）の異業種との協同として記述

○その他

NO.	意 見	対応（案）
18	県では平成10年度から25年度までに2,300人もの職員が減少している。最近職員数が増加しているようだが、また職員数が膨張するような、いつか来た道に舞い戻らないようにしていただきたい。行革においては、システムの確立が大変重要である。	御意見を踏まえて具体的な取組みを推進していく。
19	項目立てはよいが、重要度や影響度を考えながら優先順位を付けて何を具体的にやるのかが見えない。ある程度の年限を切り、いつまでにこのような施策を実現するなどを文章の中に見えるようにして、ここを目玉にやっていこうという意気込みが感じられるようなものになればいいと思う。	「2. 組織・人材改革の基本的考え方」（2ページ）の項目を追加
20	具体的にどんなプランでどんな優先順位でやっていくかということが問題である。基本的にはこの提言を受けて、事務局の責任でしっかりやっていただくことになるが、現時点で考えられている主なプロジェクトや大まかなスケジュールなどがあれば、次回に参考までに御提示いただきたい。それをプランに加えるかどうかは別の話である。	参考「千葉県行政改革審議会委員の要請に基づく取組イメージ（案）」のとおり。