

富山県成長戦略会議

令和5年度 第3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月10月24日（火）10：00～12：00
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)	
	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	
	富山市スマートシティ推進課課長代理	中村 圭勇	欠席	
	株式会社POTETO Media代表取締役社長	古井 康介	出席 (オンライン)	
	Glocal Government Relationz株式会社代表取締役	吉田 雄人	出席 (オンライン)	
オブザー バー	富山県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	欠席	
	富山県人事委員会事務局 企画・任用課 主任	水野 達郎	出席 (リアル)	

4. 内容

(1) 事務局

- ・「今後のスケジュール」、「令和5年度成長戦略アクションプランの進捗」、「令和6年度に向けた重点的取組みの検討（案）」等について説明。

(2) 委員等の主な意見

【朝比奈座長】

- ・色々な項目について、インパクトを出すためにも、できれば数値目標は掲げた方が良い。やったということだけではなく、どうアウトプットしたか、どう使われているのかという大目標をしっかりと掲げることが大事。できるだけ数字に落とせるものは落とす、出せる数字を出していくことが大切。

- ・県庁オープン化PTの議論や資料の見せ方や広報を工夫して欲しい。せっかくこんなに玉込めしているに伝わらないともったいない。

【井領委員】

- ・若手からの良いアイデアをどう生かしてあげられるか、若手の辞めたいと思った人をどうモチベートしてあげられるかはマネジメント層の仕事。また、複業人材が沢山入ってきて負担が大きいのはマネジメント層。局長や主査クラスの教育が課題で、マネジメント層のケアも必要。
- ・一番大事なのは執務環境整備（PCやWi-Fi・ネットワーク等）。

【加藤委員】

- ・役所は今の仕事を維持するために何かを変えて行かなければならないという感覚が乏しい。人材育成基本方針あるいは行動指針に、業務改善や新しいことをしていくことに対して寛容であることや評価することを盛り込むことが大事ではないか。
- ・生成AIの活用について、行政のスピード感で作っていくと公平性は担保されるものの使えるタイミングが遅れていく気がするので、やってはいけないリストなどを早めに作って、早めに活用できる方が良い。また、プロンプトを詳しく書けているかどうかによって成果物の内容が全然違ってくるため、プロンプトの書き方や内容を共有できると良い。生成AIが使われるための仕組みや運用方法も併せて検討して欲しい。

【古井委員】

- ・特に若手に向けて、複業ができる、チャレンジできる制度がある、そして、チャレンジして失敗しても良いというメッセージを出すと良いのではないか。失敗を繰り返さないと成功には辿り着かない。チャレンジを後押ししていく観点が大切。
- ・分かりやすい広報について、更なる改善を是非進めて欲しい。外側だけが綺麗になって満足しないで欲しい。

【吉田委員】

- ・人材育成基本方針策定について、何が求められる職員像の育成につながったか、つながらなかったのか、検証のプロセスも入ってくると人事マネジメントのあり方としても良くなる。

- ・エンゲージメント調査について、どのようなアクションが職員のやる気につながっているのか調査できちんと計っていくことが大事。例えば、Googleの20%ルールなど課外活動等を認めることによって本業へのエンゲージメントが実際に高まるという考え方もある。そして、この調査を1回で終わらせず、2回、3回と経年で比較できるようにすることが大切。
- ・行政手続きの電子化について、今後はどれだけ使われたかというところに考えをシフトしていかなければならない。目標設定をした上で取り組むことが大事。
- ・コールセンター機能の導入について、今後検討が必要ではないか。基本的にホームページを見て答えられるような内容であれば職員が対応しなくても良いのではないかという発想もあり、コールセンターを導入している自治体が増えてきている。オンライン申請のサポートもできるようになると職員の業務負荷を更に下げることができる。
- ・県内の市町村のデジタル化の推進について、県としてサポートが必要ではないか。他県ではデジタルサービスやシステムを共同調達や共同構築をしているところもある。

【水野オブザーバー】

- ・挑戦したい職員が周囲の理解を得て挑戦できる環境づくりが非常に大切。挑戦してみようと思っても、周りの職員の負担が増えてしまうような状況ならば尻込みしてしまう。どうやって周りの職員が気持ち良く応援できるか、お互い様の気持ちをもてるかが大事。
- ・引継ぎによる業務の効率化について、現場では2年から数年で異動を繰り返すというサイクルになっているが、引継ぎは各職員の力の入れどころも異なり、クオリティーもまちまち。クオリティーの均一化ができれば異動直後のスタートダッシュも可能になるので期待したい。