

## 令和6年度第1回宮城県行政経営推進委員会 発言要旨

日時 令和6年7月24日（水）

午後3時30分から午後5時まで

場所 宮城県行政庁舎17階 外部監査人室

### 1 開会（榊原副参事進行）

### 2 委員長・副委員長選出

委員長に河村委員、副委員長に佐藤委員が選出された。

### 3 議事

- ・事務局説明（三浦課長）
- ・委員意見交換（河村委員長進行）

#### <委員の主な意見>

##### ○高橋委員

- ・「デジタルツール活用による生産性向上及び職員エンゲージメントの向上」について、DX推進による業務効率化や労働時間短縮が職員のエンゲージメント向上につながっていると評価。
- ・ペーパーレス会議の取組は評価できる。定量的な指標を示し、達成状況に応じたチャレンジ的な目標設定も評価に値する。
- ・エンゲージメントは帰属意識や組織に対する職員の思いに関わるものであり、定量的な調査やサーベイを実施しているかが気になるところである。
- ・インターンに参加した学生の声をアンケートでヒアリングし、PDCA サイクルを回して次年度の活動に生かす取組は素晴らしいと思う。
- ・県庁で働いている職員の意見をサーベイなどで追跡し、年度ごとに評価することで、行政で働く魅力を定量的に示すことにつながり、県庁で働きたい人が増えるのではないかと考える。

##### ○遠藤委員

- ・マイナンバーカードを活用したデジタル身分証アプリの普及拡大を評価する。特に災害時の避難支援ツールとして開発している点は、震災の教訓を生かしたものと感じた。
- ・避難時に利用するアプリの普及には、平時の活用が重要である。平時に利用できる機能の拡充を期待するとともに、他の自治体とも連携し、広域でフェーズフリーの考え方を取り入れるべきである。
- ・給与旅費事務の集約化についても評価する。デジタルツールの導入自体が目的化しがちだが、業務の集約化や標準化、役割分担の見直しなど、ツールなしでも効率化できる施策もあることを示す取

組である。集約化を第一歩として取り組んだ姿勢は、デジタルツールの導入と他の手段を含めた今後の更なる業務効率化へのアプローチとして評価できる。

- ・職員研修について、デジタル人材の育成は、研修で理解を深めても、そこで終わってしまうことが多い。職場に戻って実践するまでの、ネクストアクションにつながるような内容にすると、より効果の高い研修になる。

#### ○佐竹委員

- ・職員の健康管理、特にメンタルヘルス対策について、現在の若者は給料よりも労働条件や休暇を重視して就職先を選ぶ傾向があり、メンタルヘルスの重要性が増している。
- ・公務員志望の若者が減少している中、希望を持って公務員になった人たちがメンタルヘルスの問題で休業するのは非常に残念である。メンタルヘルスの回復には時間がかかり、個人差も大きいいため、様々な対策が必要である。
- ・最近では特にモラルハラスメントが問題視されており、対人関係の対策も含め、セミナーを継続し、職場環境を改善することが重要である。
- ・メンタルヘルスセミナーを開催し、昨年は 819 人が参加したと報告書にある。セミナーは一つの対策として効果的だが、働き方の統一やメンタルヘルス予防のための対策を全庁的に継続して進めることが必要で、より良い職場環境を求めていくことが重要である。

#### ○小山委員

- ・「財政健全化と持続可能な財政運営」の取組において、実質公債費比率と将来負担比率が前年度を下回る水準となっており、取組の成果が現れている。
- ・滞納整理に係る市町村との連携では、県税還付金差し押さえ支援の電子送付により事務効率化が図られており、指標の達成状況も良好である。
- ・未利用地の売却と県有資産を活用した広告事業の推進は、県財政の健全化と県有資産の有効活用に資する取組であると評価する。
- ・閉館した施設を改修し、新たに整備されたみやぎハートフルセンターに社会福祉関係の団体の移転集約が進んでいるということで、県有施設が有効に活用されている。
- ・公社等外郭団体に対する支援として、有識者で構成された経営評価委員会による経営改善指導が行われているが、自立支援団体への移行を促進する取組である。
- ・組織再編の関係では、半導体産業の振興や医療機能の再編、新型コロナウイルス感染症対策の部署の縮小など、現状に応じた組織の改編が適時行われており、効果的な対応がされていると評価。

#### ○佐藤委員

- ・ネーミングライツに関して、購入者に広告効果の計算や購入メリットをアドバイスすることで、購入者を増やせる可能性があるのではないか。
- ・公社等外郭団体の自立に向けた取組として、経営評価委員会による助言・指導については、経営改善のために数値や金額で達成目標を示し、その方法を具体的にアドバイスすることが重要である。

また、報告書にその事実を記載することで、県民に委員会の意義を伝えるべきである。

- ・ 県税収入の未済額縮減対策に留まらず、市町村との連携は非常に重要である。様々な取組について、県庁内で閉じるのではなく、他の自治体や企業とも連携を進めるべきである。企業版ふるさと納税の人材派遣型を活用した事例は良い視点や知識をもたらしており、これをまとめ、公表することが他の自治体等にも参考になると思われる。
- ・ 職員採用の取組について、インターンシップの受験申込者数、実際の受験数、採用者数を追跡し、成果として示す必要がある。結果を示すことで効果を確認することができる。
- ・ マイナンバーカードのデジタル身分証の利用場面を明記し、平常時にも活用できるようにする必要がある。また、災害時に使えるように宮城県内全域にフリーWi-Fiを整備されたい。
- ・ メンタルヘルス対策の強化については、継続的なメンタルヘルスケアが重要で、職場の心理的安全性を高める組織的なケアも同時に進めるべきである。
- ・ 職員研修について、DX 人材育成においては中高年齢層の苦手意識を考慮し、研修の受講者年齢層のデータを収集・公表することなどにより理解度を測ることで、次回以降の研修に生かす必要がある。
- ・ 県の政策提案コンテストにおいて、1 位になった者や入賞者にインセンティブを設けることで参加率を高めることができるのではないかと。民間で実施している類似の取組の手法を取り入れることで効果的な運営が期待できるのではないかと。
- ・ 内部統制の強化には、外部との連携や情報交換が重要である。好事例を公表し、外部からのフィードバックを受けることで全庁的に良い手法が広がり、更なる改善が期待される。
- ・ 広報の取組について、ショート動画の再生数は好調だが、ホームページのアクセス減少やメルマガ解除については要因を分析し、改善策を講じる必要がある。
- ・ 県民意識調査について、回答しやすい質問形式としたことは評価できるが、回収率を上げるための方法を検討する必要がある。過去の実績と比較して原因を分析し、改善策を導入することが重要。
- ・ 実施状況報告書の内容を、より分かりやすくする必要がある。注釈による専門用語の説明や QR コードを活用するなど、読者が理解しやすくなるよう、情報の提供方法を工夫すべきである。
- ・ 労働環境を改善し、県内だけでなく外部と連携を図ることで、職員が働きやすい場を提供することが求められる。オフィスのデザインや家具の配置も、若い世代にとって魅力的な職場環境の要素となる。オフィス内の配置を見直し、例えば上司から監視されているようなレイアウトになっている場合は、改善することが大切。

#### ○河村委員長

- ・ 報告書全体について言えることだが、取組を「やった」ということは分かるが、その先、もう一声ほしいというのが正直なところ。アウトカムが欲しい。
- ・ 新たな仕組みを導入したものはコストが上がるタイミングや効果が出るタイミングをどのように考えているのかを踏まえた評価を、しっかり文章で書いた方が良い。内輪で知っているだけでなく、県民に知ってもらう努力が必要である。
- ・ 例えば県税関係の部分が顕著だが、全体的に専門用語が多く、一般の県民には難しいのではないかと。紙に書かないのであれば「用語の説明はこちら」のような、ウェブ上で説明するものを作らな

いといけない。

- ・報告書を作成する思想としては、おそらく二つのアプローチがあると思われる。一つは一般の県民に向けた、県の取組を理解して共感を得てもらうためのものとする作り方。もう一つはいわゆる通（つう）向けの、ある程度専門用語を理解している人向けのものとする作り方。前者で言うと、例えば未利用土地は「いくらで売れたか」よりも「どこの土地が売れたか」という方が気になるのではないか。
- ・この報告書も、理解を深めて欲しい部分や前提となる考え方等、追加の情報は QR コードを付けて各課のホームページから文章で説明するなど、丁寧に書くことが必要。

#### 4 閉会