

令和5年度第2回香川県行財政改革推進会議 議事録

1 日 時 令和5年10月25日(水) 10:00～11:45

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、福家委員、真鍋委員

【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－ 素案作成に向けた検討について
(事務局)

※香川県行政経営指針－2024－ 素案作成に向けた検討について説明

(議長)

- ・香川県行政経営指針－2024－ 素案作成に向けた検討について意見、質問をお願いしたい。

(委員)

- ・前回の会議で申し上げた職員数の記載、人事評価の見える化、前々回の会議で申し上げたカスタマーハラスメントなど、多く意見を組み込んでいただき感謝している。人事考課制度等での、コミュニケーションの円滑化なり双方向化についても検討いただいております、是非、上司と部下の双方向でのやり取りで信頼性を高める取組みを進めていただきたい。
- ・18ページの「ワーク・ライフ・バランスの推進」について、KPIでは男性職員の育休が記載されており、5ページには月平均超過勤務時間45時間超の職員数を1%未満にという記載があるが、労働基準法の上限である月100時間以上、複数月平均80時間超の超過勤務も、ゼロにすることを表明してほしい。民間企業では許されないことで、1人でもいれば労働基準監督署から厳しい指導が入る。今年も既に月100時間以上の職員が出ているかと思うが、来年、再来年に向けてゼロにすることを表明してほしい。
- ・有給休暇の取得についても、目標値を持って取り組んでほしい。育休だけがピックアップされているが、みんなが有給休暇を取りやすい職場であることが、育休を取りやすい環境にも繋がる。女性活躍にも繋がるが、子どもが急に病気になったとき、保育所の緊急連絡先はほとんどお母さんになっているという状況を、お父さんも出てくるような状況にするため、有給休暇の取得も目標値を持って取り組んでほしい。

(事務局)

- ・超勤縮減、有給休暇の取得は組織の課題であり、いろんな取組みをしている。例えば知事も参加する部長会議で、総務部長から超過勤務の状況や有給休暇の取得状況を報告しているほか、県でも令和元年度から、忙しい部署でも月100時間、年間720時間等の上限を設けている。今回の指針でも5ページに超過勤務の目標を記載しているが、月100時間以上や、有給休暇の目標を記載してはどうかとのご意見をいただいたので、どう入れるか表現は考えたい。

(委員)

- ・項目として数値目標を入れてほしいとの思いから発言させていただいた。くみ取っていただけるのならお願いしたい。

(委員)

- ・指針に盛り込むか、この先の年度別の実施計画に盛り込むかは検討しないといけないが、超勤月 100 時間以上、複数月平均 80 時間超えゼロは達成しなければいけないので、よろしくお願ひしたい。

(委員)

- ・5 ページの月平均超過勤務時間 45 時間超の職員数は、管理職を除く職員数か。

(事務局)

- ・管理職は入っていない。

(委員)

- ・16 ページの「人事評価の見える化による人材育成」で、人事考課制度を見直すとしているが、組織に所属していると人事考課制度をよく知らない職員もいる。見直すのであれば納得感がある評価が受けられ、次の成長に繋がるゴールセッティングができることが目標となる。コミュニケーションツールとして人事考課のフィードバックを行うとあるが、期待役割について、「この項目はこの年次ではこれぐらい要求され、あなたはここまで達成できているが、ここが弱いので、次ここを改善して、この後半頑張ろう」といった、考課者も被考課者も納得できる目線合わせができるものが必要である。
- ・人事制度については分かっていないことが多く、私も業務に追われ自分がどんな評価を受けているのか分からないことがある。制度は社内のネットワークにアップされていますよ、ということではなく、積極的にこうした仕組みであなたは評価されていて、横並びにすると、こういう期待が持たれている、というのが分かる説明会があってもいい。
- ・庁内ジョブチャレンジ制度は非常にいい取組みで、3月の若手職員の提案を受けた内容と思うが、この制度で、例えば週1回、20%、他所属で業務をするのであれば、この所属の方からも評価を受ける仕組みがあった方が、頑張りが見えると思う。
- ・18 ページの「ワーク・ライフ・バランスの推進」で、男性職員の育休の記載があるが、当社でも推奨しており、子どもが生まれてすぐの若手職員はどんどん取得している。1か月以上の取得率を倍にする目標があるが、既に導入済みかもしれないが、例えば、2週間ごとに期間を分けて取れるとか、2回に分けてとれるとか、そうした仕組みがあれば達成しやすい。
- ・22 ページの「現場の声を聞く取組み」で「地域社会貢献に繋がる兼業の推奨」とあるが、兼業という表現が、県民からの印象がどうかと思った。「社会貢献活動に繋がる活動の推奨」などの表現の方が、県民から見た場合にはいいのかなと感じた。

(事務局)

- ・人事考課制度が今の形となったのが平成12年で、そこから修正してきているが、随分期間も経ったと思っている。今回、この指針を定め、次年度以降、取組みを進めていくが、その中で人事考課制度の見直しにも取り組んでいきたい。納得感が考課者も被考課者も得られるものというところで、5段階評価ならここまでできたら3、ここまでできたら4といったものは考課者研修で配っているが、被考課者までなかなか浸透していないので、どういったことができるのか考えたい。指針にも「コミュニケーションツールとなるよう」と記載しており、考課者、被考課者とも自身の成長に繋がるものにしたい。説明会は、考課者には実施しているが、被考課者には実施していないので、どういったことができるか考えたい。
- ・庁内ジョブチャレンジ制度の制度設計はこれからで、例えば環境省では20%ルールとしており、週5日勤務なら1日になるが、そこをどう評価してあげるのか、考えたい。
- ・男性育休について、2回に分けてとの話であったが、昨年10月から出生時育児休業制度が創設され、産後8週の期間内に4週間を上限に、分割して2回まで取れる制度ができた。県庁も同じ制度を導入しており、引き続き制度の周知と男性育休の取得促進に努めたい。
- ・兼業の言葉が気になるという話があったが、確かによくない方に受けとめる県民もいると思うので、どういった表現ができるのか考えたい。兼業は国でも使われている言葉で、公の言葉ではあるが、他に置き換える言葉があれば考えたい。

(議長)

- ・兼業という言葉について、委員から代替案はあるか。

(委員)

- ・先ほど「活動」という表現を伝えたが、国の資料も兼業という記載であれば一般的なのか。

(委員)

- ・括弧書きで表現する余地はあると思う。
- ・私も今ここに居るのが兼業で、大学職員であるが兼業届を出してここにきている。兼業は法律で決まった用語ではある。

(事務局)

- ・補足だが、22ページ中段の「職員が現場で県民の声を聞く機会とするため」の段落は、「ボランティア活動や地域活動への参加」は無償、「地域貢献活動に繋がる職員の兼業」は有償の意味で表現している。兼業の例では、部活動指導員や通訳士、長野県では有償でできる活動を職員に例示しており、スキーのインストラクターなどがあつた。意図としては無償のボランティアの部分と、地域貢献活動に繋がる有償の兼業ということで、言葉を置いている。

(委員)

- ・単に兼業というと、アルバイトをしているようなイメージがあるので、若干の例示なども考えた方がいいかもしれない。事務局で考えていただきたい。

(委員)

- ・人事考課の内容は、考課者にしか開示されていないのか。

(事務局)

- ・人事考課はまず、直属の上司がつけ、さらにその上司で最終考課をするが、被考課者に対しては開示を求める職員がいれば、内容を伝えるという制度である。

(委員)

- ・そうすると、フィードバックによって、そういったところがもう少し適時に本人に伝わるようになるのか。

(事務局)

- ・そう考えている。人事考課結果の開示とは別になるが、職員育成面談も実施している。これは年3回で、例えば年度が変わった5月、中間の9月、年度終わりの2月などに、今年度は何をするのか、どこまで進んだのか、家のことで困っていることはないかなども含めて面談をしている。より効果的に、人事考課も含めて何ができるのかを考えたい。

(委員)

- ・人事考課制度に関して、被考課者の納得感が必要との指摘なので、それが分かるような仕組みを、今後、年度別の実施計画に落とし込んでいくということで考えてほしい。
- ・県は育児・介護休業法そのものは適用されず、それに準拠して取り組んでいると思うが、男性の育休は、取りやすい環境を職場で作ってあげないと取れないので、法律に準拠して今後も取り組みを続けてほしい。実は私も、香川大学、2000人ぐらいの規模で、15年前に男性の育休取得者の第1号になったが、当時は本当に取るのが大変で、人事担当者とどうやって届出するのかを一緒に考えながらやった。そういった障壁がないよう、進めていただきたい。

(委員)

- ・マニュアルは読み込まないと分からない詳しいものも必要だと思うが、簡単マニュアルのような基本のマニュアルがあって、そこに現場の人が肉付けをして活用していくというようなものがあればいいという意味で前回、マニュアルの話をした。この指針に盛り込まれるかどうかは別として、そういうものがあれば、若手が早く仕事を身につけることができる。
- ・男性育休について、取得率何%という目標は大切だと思うが、これからは育休の内容も大事だ。役に立たない男性が家にいると、それは頑張って仕事をしてくれた方がずっと助かる。合間でちょっと横になろうとした際に「いいなお前は、いつもこんなしとん」みたいに言われなにかとか、そういうことを考えると、本当に役に立つようになってから育休をとってほしい。
- ・丸亀市ではマイナス1歳からの子育て講座というのがあり、出産を控えた男女が受けられるが、そういうのを活用して、少なくとも育休を取ったら何をするか、分かった上で育休を取るようにしてほしい。取得率の数字が上がってきたら、次の段階として内容も充実したものとしてほしい。

- ・18 ページに、「今の職場は女性が活躍できる職場だと思う職員」という評価指標があるが、この男女比率はどうか。男性は女性が活躍できる職場だと思っているが、女性はそう思っていないかもしれない。81.5%の数字をみると恵まれている感じがするが、こう思っているのは男性なのか、女性なのか知りたい。

(事務局)

- ・マニュアルは現場を回すために存在している。現場で役立つものである必要があり、極力分かりやすい、一目見て分かるようなものであるべきだと思う。県庁の仕事は同じ仕事を複数人で行う業務は少なく、仕事を1人から1人に引き継ぐことが多い。引継書の作り方は周知しているが、その中で分かりやすく伝えることを入れていけると思う。県税事務所など、同じ業務を複数人で行う職場もあり、そういう所は分かりやすいマニュアルで共有するように伝えたい。
- ・知事から、男性育休は少子化対策のためにも必要ということで、これまで育休を取る男性職員が少なかったところ、男性も1か月ぐらいじっくり子育てをすれば、育休を明けてからも奥さんと一緒に子どもを見る習慣ができるのではということで、国の目標値も変わったが、上乘せで目標値を設定した。現在も男性、女性問わず、子どもができたなら「子育てプログラム」を提出することになっているが、その中で例えばこういったことをするんだよ、といったものを伝えることができると思う。
- ・職員アンケートで「今の職場は女性が活躍できる職場だと思う」と回答した職員の、男女割合は同程度であった。

(委員)

- ・同程度であれば、本当に女性が活躍できる職場なのだと思う。
- ・女性が出産を控えて休業するときや、グループリーダー試験を受けようとするときに、ロールモデルとして、先輩で上手く乗り越えられた人がいれば、そうした情報を共有できる仕組みがあれば、安心してグループリーダーを引き受けたりできるのではないかと。ワーク・ライフ・バランスに含まれるかもしれないが、どういうところで、どうすればいいかといった、将来的なビジョンが持てるような仕組みがあれば、女性がもっと働きやすくなると思う。

(事務局)

- ・女性職員のロールモデルをという話であったが、大切なことだと思う。継続してできていないが、以前、部長であった女性職員に、研修の中で、どういったことに取り組んできたのか話してもらったことがあった。女性職員のロールモデルを20代、30代の職員に伝えていってはということだが、非常に大事なことだと思うので、取り組んでいきたい。

(委員)

- ・私が育休を取った話をしたが、実際に3か月とった。質の話があったが、育休をとって何をするか、私もパパ講座のようなものに出た。そうしないと何ができるか分からないところがある。
- ・私が育休をとってから、後に続く男性職員がしばらく出なかったが、四国の大学だったか、見開きでA4片側1枚に私が男性の育休取得者のロールモデル、右側に女性教員のロールモデル

が出たことがあり、それが出た後、育休を取得する男性が増えた。ロールモデルを提示すると効いてくることがあるので、検討してほしい。

(委員)

- ・ 前回も話したように、この素案を読んでワクワクするところがあって、県庁やってくれるんじゃないか、チャレンジャーだなということを感じた。ではこれをどうやって実際にやり遂げるのか、むしろこれから大きな課題で、格好いいことが並んでいるが、これを現実はどうやって落とし込めるかが勝負で、これからの案こそが本筋だと思った。
- ・ 人事考課制度に手を入れるのも大きな決断だと思うし、庁内ジョブチャレンジ制度も画期的で、意欲のある若手がどんどん県庁の中で活躍すると、県庁が生き返るんじゃないかと思う。活躍する人が増えると県民の信頼も高まると思うので、ぜひ活躍の場を与えて頑張ってもらいたい。
- ・ 私はおやじ会の会長もしており、地域でいろいろ動いているが、地域では高齢化が進んでいる。例えばコミュニティでも、定年延長などで実際に役員として動き出す人は65歳以上で、75歳、80歳ぐらいの人が現場で動いており、防災どうしようかみたいなことを話し合っている。それはそれでありがたいが、やはり県庁の現役の方が、ここに書いてあるように地域社会に溶け込んで助言や手伝いをしてくれたら、もっと地域が活性化すると思う。是非、地域との連携というところで、現役の職員が地域に入っていきような方策をとってほしい。

(事務局)

- ・ 22 ページ中段にボランティア活動や地域活動の参加促進と、兼業の推奨について記載しているが、地域貢献に繋がる活動は、職員自身が地元の役に立てるということもあるし、現場の声を聞く機会にも繋がり、職員自身の能力開発や県民サービスの向上にも繋がるので、兼業も含めて取組みを考えたい。

(委員)

- ・ 前回から2か月経ち、項目だけだったものに中身が書かれ、実際書いてあるのはこれだけだが、具体的にどういったことをするか試行錯誤をここまできたと思うので、大変な作業だったと思う。実際、これだけのことをやれば県庁は変わると思うので、頑張ってもらいたい。
- ・ 指針に関連した我々の取組み2つの紹介と、意見を1つ申し上げたい。16 ページの庁内ジョブチャレンジ制度に関連して、我々では「行内留学制度」を1年半前から実施しており、半期ごとに開催し、3回目が終わったところである。本部の各部署から、こうした業務をしているが1週間ぐらい研修に来ないかと募集するもので、行員は支店勤務が大半なので、ずっと支店ばかりでなく、視野を広げてもらいたいとの人事部の思いもあって実施している。実施する部署は、本部公募という制度があるので、実際に業務をしてもらい、よければ今後、公募に手を挙げてみないかということで、自分たちのメンバー探しにも繋げている。回を重ねるごとに実施部署も参加人数も増え、前期は8か9部署で、30人弱ぐらい集まった。その後、本部公募に手をあげて、実際その部署に配属なった行員もいる。今の時代、自分のキャリアを実現したいという声が増えており、こうした流れは加速すると思っている。ニーズは必ずあると思うので、行員のキャリア実現のため、今後も継続してやってきたい。

- ・兼業制度は、我々も兼業、副業どちらにするか迷った記憶があり、2つ以上の業務をするのは一緒だが、メイン業務があってプラスアルファであるのが副業ということで、我々は副業制度と呼び、この4月から導入している。一番多いのは親が不動産賃貸業をしていて相続で引き継いだもので、15件ぐらいあったと思う。一方、本当に副業という形では、映画監督をしている行員が手をあげてきたり、英語が話せる行員が外国人を対象とした地元の観光ガイドをしたり、ソムリエの資格を持っている行員がワイン講師をしたり、ウェブデザイナーとしてアニメのイラストを描いたりといったものがある。聞く話では、お金になるかどうかは二の次で、ウェブデザイナーは2、3年目の女性行員だが、趣味でしており、SNSで挙げたもので関心を持ってもらい、お金をもらえるようになるのが最終着地ではあるが、自分の好きなものを他人に評価してもらうことでモチベーションアップに繋がると、仕事も楽しいことばかりではないので、趣味を評価してもらうことで、やりがいに繋がっているとのことである。行員が申請し、人事部長が許可を出す形式としているが、あまり厳しく駄目と言うつもりはない。単純なアルバイトや、銀行業務に親和性があるもの、例えば運用性商品の説明動画をyoutubeに上げて、相談があればお金を取って乗りますというのは、さすがに銀行でやるべきことなので駄目だが、基本的には前広に許可をしている。
- ・意見は21ページの「デジタル技術の利活用による業務改革」について、いくつか特徴的な取組みに星印をしているが、このデジタル技術のところは星印がない。星印がついている取組みはコミュニケーションの活性化、ワーク・ライフ・バランスの推進、マネジメントの強化など、職員の働きがい、やりがいを上げるものが多いが、デジタル技術の利活用による業務の効率化などで時間を創出して、はじめて休みが取れたりコミュニケーションが活性化する。我々も自戒を込めてだが、まずは時間を創出することが、他にも波及すると思っており、そこに繋がるものを1つ、この取組みの中でも星印があってもいい。

(事務局)

- ・庁内ジョブチャレンジ制度に関連して、1週間の研修の事例を紹介いただいたが、非常にありがたく、参考にさせていただきたい。こちらで想定しているのは週5日のうち1日が上限といったイメージだが、制度設計はこれからなので、所属から公募するとか、職員から手を挙げるとか、やり方を考えたい。本人の能力開発や、組織の活性化に繋がると思っており、どういったことができるのか考えたい。
- ・兼業副業は、地方公務員法上「営利企業への従事等の制限」があり、これまでも申請に対して許可した事例がある。紹介いただいた不動産賃貸も許可したことがあり、保健医療大学の講師が違う大学で教えるといったものもある。地域の働き手が少なくなっていることは聞いており、他県の状況も確認をしている。例えば中学校の部活動の地域移行の話があり、職員の中には部活動指導員をしたいが、制限があるのでできないと考えている人もいると思う。できる範囲を示すことで、職員が地域に入っていけるようにしたい。
- ・特徴的な取組みに星印をつけているが、「デジタル技術の利活用による業務改革」でもとの話をいただいた。そのとおりでと思うので、デジタルの担当部署とも相談して、どういった表現ができるか考えたい。

(委員)

- ・デジタル化は、進めなければならないということで、無理をするとかえって業務効率が悪化する場合がある。そうならないよう、デジタルトランスフォーメーションという言葉も1か所出てくるが、委員から話があったとおり、デジタル技術の利活用で効率化する、その余裕をこう使っていくということで具体化していくものだと思う。非常に重要なことなので、星印がなくても効率的に活用していただきたい。

(委員)

- ・全体を見て気になるのは、「管理職やグループリーダーが中心になって進めていく」との表現が随所にあり、組織としては当然だと思うが、この層が中心となって進めていくのであれば、この層を手厚く支援したり、研修したりする手だてがないと、倒れるのではという心配がある。
- ・人事考課は考課者研修をして目線を揃えない限り難しい。職員に「あなたはこういう理由でこういう評価ですよ、次頑張りましょう」とフィードバックされるようになると、考課者一人ひとりの評価基準の違いが明らかになるので、そこも合わせる必要がある。最初に考課者研修をして「これで評価してください」だけで終わると駄目で、その後「どういう人たちをどのように評価した」という考課者同士の第2回目の研修が必要で、このような取組みをしないと職員一人ひとりの評価に対する納得度は上がらないし、逆に不公平感が出る可能性がある。考課者研修を手厚くする一方で、こういう基準で評価されるんだということを職員にあらかじめ提示することも重要だ。提示することで、我々はこういうことを期待されている、リーダーになるにはこういうことをしなきゃいけない、というマインドセットにも繋がる。
- ・「管理職やグループリーダーが中心となって職員のキャリアを支援する」という表現もあるが、職員のキャリア支援を管理職とグループリーダーに求めるのであれば、この方々のキャリア支援をまずしないといけない。部下のキャリアを支援するには、自分のキャリアをちゃんと考えられていないとできない。キャリア支援の研修は上の方々から、手だてをしてほしい。コミュニケーションも同じで、上の方々から研修等で支援しないと気の毒だと思う。
- ・入ってから10年、15年、キャリアについて考える機会がなかったり、最初にグループリーダーになるタイミングも遅いので、全体として、経験できることを前倒したほうがよい。女性は出産というライフイベントがあるので、時間も労力もフルで費やせる期間がタイミングとしてある。なるべく早い段階で管理職候補になれる経験をさせるなど、差別ではなく区別的な目線で、経験すべきことを少しずつ前倒しで経験させる手だてが必要である。10年、15年、或いは20年先の管理職のロールモデルを見せられても、若い人たちはそこまでやっていけるのかなと思うだろう。グループリーダーになる年齢をもう少し前倒しするような、或いは似た経験を早い段階でできるような形でキャリアや人材育成を設計しないと、今の若い人のキャリアを積んでいくスピード感とあっていかないのではないかという危惧がある。
- ・現在、グループリーダーや管理職になりたい職員の割合も限定的で、人数もそこが少ないと聞くので、なおさらグループリーダーや管理職の候補をどう作っていくのか、意図的に作っていかないと難しい。昔は放っておいてもやりたい人が手を挙げて、やる気のある人が管理職になっていったかもしれないが、今はそういう時代ではないことを考えると、肩を押して「どうですか、どうですか」と言ってその気になってもらい、そういう人たちをプールしていく必要がある。

ある。突然グループリーダーになる人もいると聞いたが、能力があっても、それは非常に気の毒である。少なくとも半年ぐらい前からマインドセットや必要な能力を身につける研修をする必要がある。そういう方々が突然グループリーダーになって苦労し、組織が回らないというのを、若い人が見ている。やむを得ず、突然グループリーダーをさせるのはどうかと思うので、白羽の矢を立てて人材を確保し、プールして育成することを前倒ししてほしい。

- ・フリーアドレスの導入は若手職員の提案という話だが、放っておいてもフリーアドレスのいい効果は出ないわけで、垣根は越えられない。垣根を取り払って、部門間を超えてフリーアドレスでやりとりできるようにするには、フリーアドレスという物理的空間をどう使っていくのかといった手だてが必要である。そういうのを若手職員に積極的に提案してやっていくようなことをしないと、星印もついていてせっかくなのに、場所だけ作ってそれっきりだとうまくいかないのでは、気をつけてほしい。
- ・グループリーダーや管理職の支援や育成は、非常に気になったので、既にいろいろと検討されていらっしゃると思うが、引き続きお願いしたい。

(事務局)

- ・今回の指針は、グループリーダーや管理職という言葉がたくさん出てくるが、どうしても組織を支える中心なので、言葉を入れている。人事考課なりで、グループリーダーや管理職のサポートを手厚く丁寧にとの話をしていただいた。人事考課は、グループリーダーになって初めて部下を持って人事考課をする際に研修をしているが、1度きりでなく複数回することも方法の1つだと思うので、人事考課制度の理解が広がる取り組みを考えたい。
- ・担当者へのキャリア支援に向け、上司であるグループリーダーや管理職のキャリア支援も大事との意見をいただいた。実際、30代、40代でキャリアデザイン研修をしており、それを受けたものが上司になっているが、さらにどういうことができるのか考えたい。
- ・グループリーダーになるのが少し遅いという意見もいただいた。県では40歳前後で部下を持つのが最も早い層になるが、それでは遅いという考えはある。年齢を下げるとか、役割を見直すとか、いろんな手法があると思うので考えたい。
- ・グループリーダーに突然になっても困るのではとの意見もいただいた。県庁ではグループリーダー任用チャレンジ制度を設け、前年のゴールデンウィーク頃から募集し、夏場に筆記と面接の試験をして、次の4月のグループリーダー任用者候補を選んでいる。ただその段階でグループリーダーが空くポストを全部埋められる職種と、埋められない職種があり、どうしても4月異動の段階でグループリーダーになってもらう人もいる。実際にそれでは組織が決めて本人が知るのが3月下旬ぐらいになるので、やはり現場が困るのもいけないので、どういったことができるのか考えたい。
- ・フリーアドレスの導入については、人事・行革課に行革グループというのがあり、そこで取りまとめをしたいと思っている。決して放任させるのではなく、導入する所属と連携して、どう空間を使っていくのか一緒に考えた上で、導入を進めていきたい。

(委員)

- ・グループリーダーのポストを埋めるため、突然任用されるとの話があったが、私の職場である

香川大学の事務方の例を紹介したい。私が大学に赴任した1999年は、まだ部課長、係長制を引いていた。その後、一旦グループ制になったが、何年か前にグループ制を廃止して、部課長、係長制で係長の役職を戻した。係長になることで、次のステップを意識してもらいたいということ、女性を登用したいという思いがある。係長の次は課長補佐で、課長補佐になるには試験があるが、女性は自分から手を挙げてくれない。そこでどうしているかという「試験を受けて、試験を受けて」と、ずっと耳打ちするように打診をしている。最初は、自分は課長補佐やその上には行かないと断るが、だんだんその気になって、課長補佐試験を受けて、今はほとんど女性が課長補佐に登用されている。いきなり登用というのはやはり厳しいので、委員からあったように、人材をプールして意識付けをして、その上で登用する仕組みを持ったほうがいい。グループリーダーや管理職の登用の仕組みをしっかりと作ってほしい。

(事務局)

- ・グループリーダー任用チャレンジ制度の受験は、本人の手上げと推薦の2つの方式があるが、推薦は管理職からはできない制度になっている。今回、素案の中に「任用のあり方」という記載もあるが、どういったことができるか考えたい。

(委員)

- ・工夫がもう一段必要だと思うので、それを年度別の実施計画に書くかどうかは分からないが、書かなくても工夫をしてほしい。

(委員)

- ・育休制度で2回に分けては取れるのはあるが、週1回は顔を出して仕事をするといったことが、今の育休制度上は難しいとの声が現場から聞こえる。途中で仕事のフォローをして欲しいとか、週に1回は出てきて欲しいといった要求があるが、今の育児・介護休業法の制度ではできず、それなら有給休暇で取るという、現場の声を紹介させていただく。県も育児・介護休業法上の制度だと思ったら違うという話なので、何か工夫ができないのかと思い発言した。工夫ができるなら、育休も進むのではないかと。育休を取ることも、育児に参画することが大事だと思うので、何か工夫ができるのであればしてほしい。

(事務局)

- ・地方公務員は育児・介護休業法の対象ではないが、地方公務員の育児休業等に関する法律に同様の内容が定められている。県にも育児・介護休業法とほぼ同内容の制度が入っているほか、3歳まで育休が取れたり、報酬は出ないが就学前までであれば部分休業とか、短時間勤務の制度もあるので、そこも絡めてやっていきたい。ご指摘のとおり男性が育児に参画するのは非常に大切なことなので、引き続き男性育休の取得促進などに取り組んでいきたい。

(議長)

- ・委員の皆様の発言を聞いても、非常に期待値が高い素案になっていると思うので、これに則して検討をいただきたい。

(2) その他

(事務局)

- ・本日はどうもありがとうございました。
- ・委員の皆様からいただいた意見を踏まえて素案を取りまとめ、11月に開催される県議会に報告した上で、12月にパブリックコメントを実施したい。パブリックコメントによる県民からの意見を参考にした後、改めて委員の皆様のご意見をいただいた上で、2月議会の議決を経て、「香川県行政経営指針－2024－」として策定したい。
- ・3回目の推進会議の開催については、岡田議長とも相談させていただいたが、本日の素案の内容は概ね最終形に近いものとなっている。現指針の策定時も、3回目は会議を開催するのではなく持ち回りで確認をいただいた。お集まりいただくと、改めて皆さんのお時間をいただくことになるので、開催については岡田議長と相談の上、決めたい。
- ・委員の皆様には、お忙しいところお手数をおかけするが、何卒よろしく願います。

(議長)

- ・かなり完成度の高いものが現時点で出ているので、3回目の取り扱いはパブリックコメントの状況等を見て決めたい。
- ・委員の皆様には、会議の進行に協力をいただき感謝している。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。ありがとうございました。