

各委員の個別意見

1 行財政運営全般について

- ・ 総合計画実現のためには、プロセスの見直し、人材育成、財政面での効率化が不可欠になる。
- ・ 現在検討している柱立てや項目は申し分ない。
- ・ 今後の行財政運営を考えれば、継続した行財政改革は、絶対に必要となる。また、県のプロセスの見直しによる効率化も不可欠である。
- ・ 総合計画を実現するためには、人員、財源の見直しが必要であり、成果を出せる分野に人員や財源の選択と集中を進める必要がある。選択と集中を検討した上で、産業活動への配慮などが必要である。
- ・ 削る要素だけでは、新しい長崎県はできないのではないか。
- ・ 総合計画や行財政改革の方向性を全職員で共有する必要がある。

2 事業・業務プロセスの見直しについて

- ・ 事業・業務の量は、コントロールする必要があるのではないか。
- ・ プロセス見直しの方向性に沿って、各部局で見直し、上司の判断で事業・業務をスクラップしていく必要がある。
- ・ 慣例的に行っているものについて、全く違う視点からの見直しが必要である。
- ・ 実現可能な目標を設定し、その目標に向けて、一步一步取組を進めていく必要がある。
- ・ 給料も人員も努力を続けており、今後は、業務の見直しなど、生産性を上げる努力が必要ではないか。
- ・ 現場に足を運び、現場の声を把握して、施策を検討することが必要である。
- ・ 市町や県民との信頼関係を築くような仕事の仕方をしていく必要がある。
- ・ 若い方々のアイデアを短い時間で反映できるしくみが必要である。
- ・ 担当がいないと、その仕事が回らないという状況は変える必要があるのではないか。

- ペーパーレス化の推進を図る必要がある。
- 新庁舎移転に伴い、会議資料の閲覧用としてのタブレット型多機能端末の導入、活用を提案する。
- メール等の利用により郵送料のコスト削減を図る必要がある。
- 書類整理については、まずは、現庁舎で書類削減を進めることが必要であり、既存文書のデータ化は、移転後に実施するほうが望ましいのではないかと。
- 新庁舎では、資料室を設置し、紙資料については総合的に集約して管理してはどうか。
- 重複業務の見直しが非常に重要になる。
- 現場における改善活動は、継続して取り組む必要がある。
- 「民間でできることは民間に」との姿勢で、民間委託・移譲化の促進についての検討と実現を図る必要がある。
- プロセスの見直しの中で、県の業務の外部化は不可欠である。効果を見極めた外部化を検討する必要がある。
- 単純業務の民間委託化や、データベースのクラウド化などにより、県職員が新しい事業に力を注げるような工夫が必要である。
- 外部化する際に、受ける側も生産性や効率化の視点から努力する必要がある。
- 外部化において、入札する際に、市町も応札できるようにすることも考えられるのではないかと。
- ICT化の推進を中心とした業務効率化が必要だが、かえって効率が落ちるようなことがないように、職員の意識改革が必要。
- ICT化により業務の空き時間を活用することが可能となる。
- NPOとの協働に当たっては、表彰制度の活用などにより、より積極的な参加を推進する必要がある。
- ホームページ等における情報発信は、正確に行うべきである。
- 県と市町との事業で重複している部分があるので、その重複を無くし、無駄を省く必要がある。
- 県と市町が企画の早い段階から協議し、連携することが、無駄を省くことにも繋がるのではないかと。
- 県の業務を外注化する場合、意欲のある市町が分業のような形でやれば、その市町が元気になるし、長崎県全体も元気になるのではないかと。
- 県と市町の交流人事は、県だけでなく、市の職員の人材育成にも繋がるのではないかと。

3 人材育成、意識改革について

- ・ 各職員一人ひとりの能力を上げて、総合計画の実現を図る必要がある。
- ・ これまでの行財政改革の取組に加えて、職員が現状を何とかしようという意識を持つことが必要である。
- ・ 職員の発想の転換が必要であり、常に最小の費用で最大の成果を出すようなコスト感覚を意識する感覚を醸成する必要がある。
- ・ 職員研修に、職員の発想の転換を促す内容を組み込む必要がある。
- ・ 長崎が西の果てだからしょうがないという気持ちではなく、それをプラスに変えるという思考で取り組む必要がある。
- ・ 既存の発想にとらわれない感覚・意見を活用するため、企業経験者の積極的な中途入社を推進を図る必要がある。
- ・ 人事評価における目標設定においては、現実的な水準とし、一步一步目標を達成することで人材育成につなげるような視点が必要である。
- ・ 人事評価については、あまり細かくなりすぎないような工夫が必要である。
- ・ 人材育成のためには、OJTの強化が必要である。
- ・ 市町や各都道府県、各省庁などの様々な行政機関職員との対話や合同研修などにより、人的な繋がりを広げる必要がある。
- ・ 現在の異動サイクルは、育成の視点から考えれば、短いのではないか。
- ・ 民間企業研修を実施する場合は、単なる民間企業研修ではなく、目的をしっかりと持った民間企業研修を実施する必要がある。
- ・ 県庁の働き方を見直すことが女性登用に繋がるのではないか。
- ・ 幅広い視野を持った職員を育成するという視点から、セクションを越えた勉強会を開催してはどうか。
- ・ 時間外勤務を減らす工夫が必要である。
- ・ 時間外勤務を減らすことが、職員の健康やワークライフバランスにつながることから、大なたを振るうつもりで事業や業務を見直す必要がある。
- ・ 時間外勤務を前提とした仕事の仕方を改める必要がある。
- ・ 時間外の縮減がコスト削減にも繋がるのではないか。
- ・ ハラスメントのない職場づくりが不可欠である。
- ・ 地域のファシリテーターのような役割を県職員が担えるようになってほしい。
- ・ やりがいを持ちながら仕事ができ、そこに人材が集まるような組織にしなければならない。

4 行財政運営について

- ・ 総合計画を実現するためには、人員、財源を見直しが必要である。
- ・ 成果を出せる分野に、人員や財源の選択と集中を進める必要がある。その上で、産業活動への配慮などが必要である。
- ・ 予算の使い方について、形式的な広報啓発よりも、現在、実際に必要とされることに予算を使う必要がある。
- ・ 離島に経費がかかることを、マイナス要素ではなく、特色として捉え、その特色を活かすような工夫が必要である。
- ・ 職員数は適正に配置する必要がある。
- ・ 職員数の削減については、県内の雇用者減につながることも認識してほしい。
- ・ 部局間の隙間を少なくするという視点からは、部局数を減らすということも考えられるのではないか。
- ・ 既存の県の附属機関及び私的諮問機関等の審議会及び委員会について、本当に必要なものかどうかを見直す必要がある。
- ・ 能力にあった給与制度が必要ではないか。
- ・ 離島は、マイナス要素のように捉えられているが、教育面では、へき地でも成績が上位にあるなど、工夫次第でプラスの要素に変えることができるのではないか。
- ・ 勤務地が離島にあることで手当を出すということは見直すべきではないか。
- ・ 非常勤職員の雇用を安定化させる工夫が必要である。
- ・ 県の出資団体についても、県職員の再就職先といった位置付けになっているものがあれば、見直す必要がある。
- ・ 歳出の抑制とあわせて、歳入の増に取り組む必要があり、その中心となる税収の増に向けてできる限りの取組をする必要がある。
- ・ 国庫補助金等の国の財源を活用するという視点は重要になる。
- ・ 指定管理者制度のより積極的な推進が必要である。
- ・ E S C O（エスコ）事業などによる光熱水費の削減を検討してはどうか。