

資料 7

瀧構成員提出資料

1. 「公共セクターの人事部」の欠如

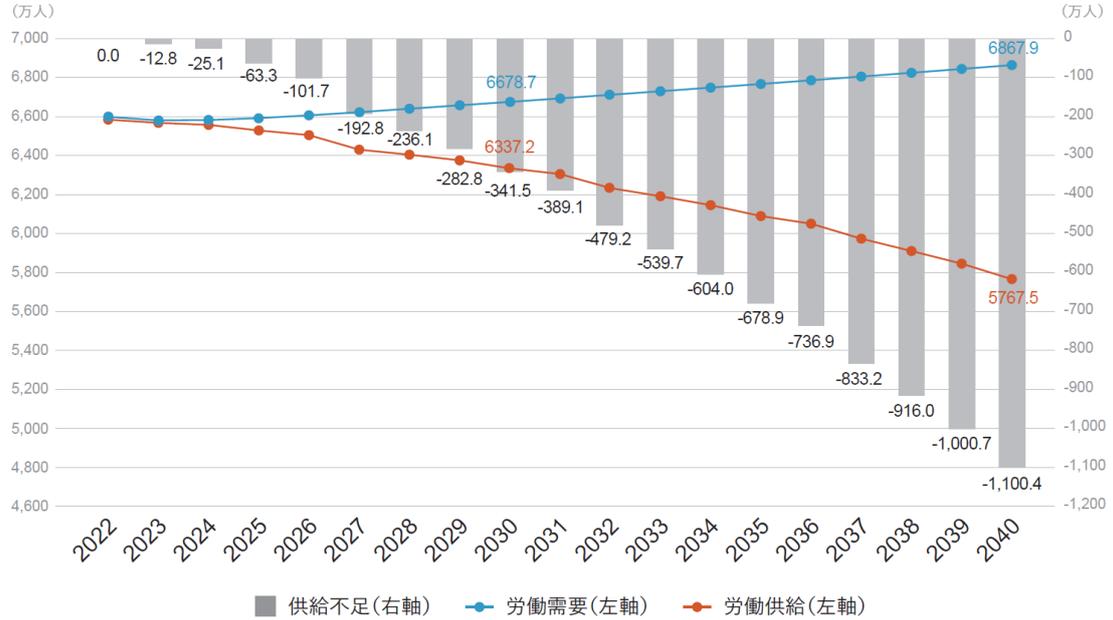
- 人手不足問題は「賃上げ」で解消されるものではない。日本の生産年齢人口は王道的解決（シニア、女性、外国人）を踏まえてもなお有限であり、産業間の人材の取り合い、派生需要、売り手市場をカバーした全体戦略が欠如している
 - 社人研・人事院のリソースの一部を司令塔とするべきではないか
 - 新卒採用（初任給大幅増）・公務員試験（応募急減）は、近未来の日本の姿
 - 個別政策を足し上げれば人口が二億人くらい必要になるのでは。それを軽視して賃上げ・DXと唱えていると、他人ごとのニュアンスが出てしまう。
多能工化、自動化、ジョブシェア、ムダ取りをより進めない限り解決はない
 - 自らがムダを創出する側になっていないかは要確認（次頁参照）
- 「〇〇業界はもう成り立たなくなる」「安全面からこれ以上は人を減らせない」は今後あらゆる業界から出てくる要望。その中で、俸給や公的価格の制約がある領域は特に打ち手が制限されることとなる。また、安全性を人間で担保するタイプの仕事は、これからの経済成長の担い手の仕事と重なっていない
- 災害で行われるトリアージの責任は政治にしか負えないように、人手不足に伴う事業のトリアージにも政治の役割が必要
- あらゆる人は今後「作業」ではなく、「仕事」をするために働くことになる

2. 政府・自治体 DX の要諦は 棚卸し／BPR／式年遷宮

- ① デジタル化は業務の棚卸しと要件定義ができないと、絶対にうまくいかない。逆に要件定義ができれば、エンジニアリング経験がなくてもプロダクトを統率できる¹
 - ② 棚卸をしたうえで、デジタル前提での作業省略領域を特定し BPRを行う
 - ③ 国民視点で機能が変わらなくても、システム内部構造の定期的な整理（リファクタリング≡式年遷宮）が、低廉化とこれからの政策提供のために重要
- 自治体間での人材シェアのためには業務の標準化・統一化が必須。標準仕様を義務規定として捉えるよりは、見直しの契機として捉えることが標準化の要諦
 - 中央政府は一元化される政府機能の担い手となり、ウェルビーイングや簡単ではない政策調整ほど地方政府の役割となる
 - 大企業が変わりづらいことと同様に、大規模自治体ほど難易度が高まる論点も
 - 都道府県のレイヤーをどうするかが、リファクタリング上の重点テーマと思料
 - 上記が揃うことで「運用経費 3 割減」「プッシュ型行政」「包括的 BPO」「セキュリティの統一な強化」といった世界が見えてくる

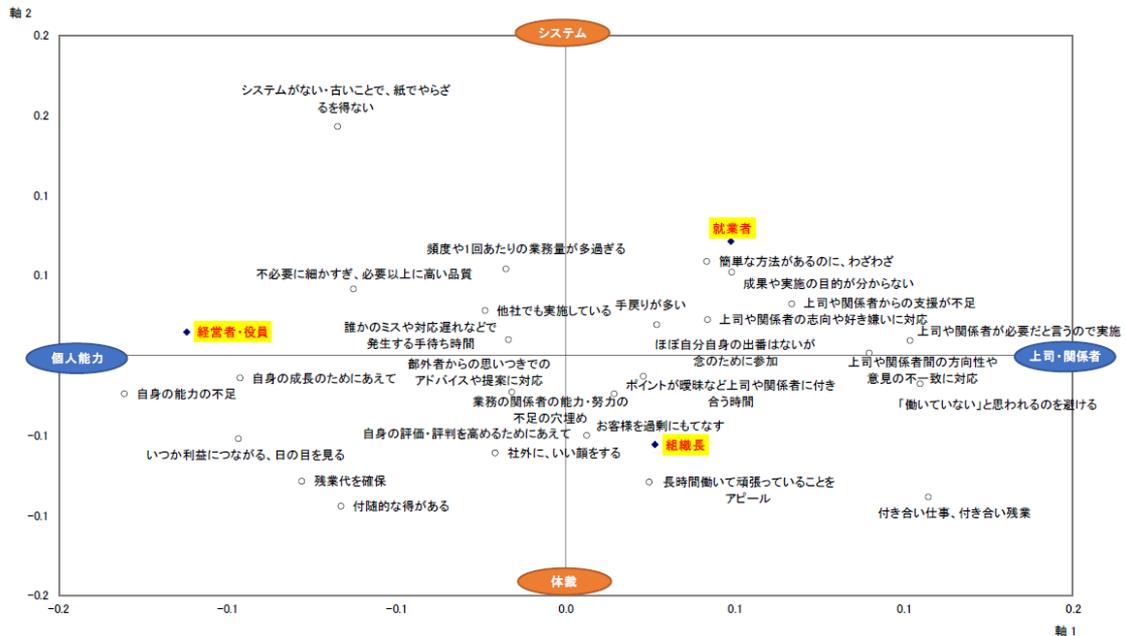
¹ 『財務官僚から PdM へ。プロダクトづくりに携わって、はじめて見えた世界』マネーフォワード社 Fin 研公式 Note

図1 労働需給シミュレーション



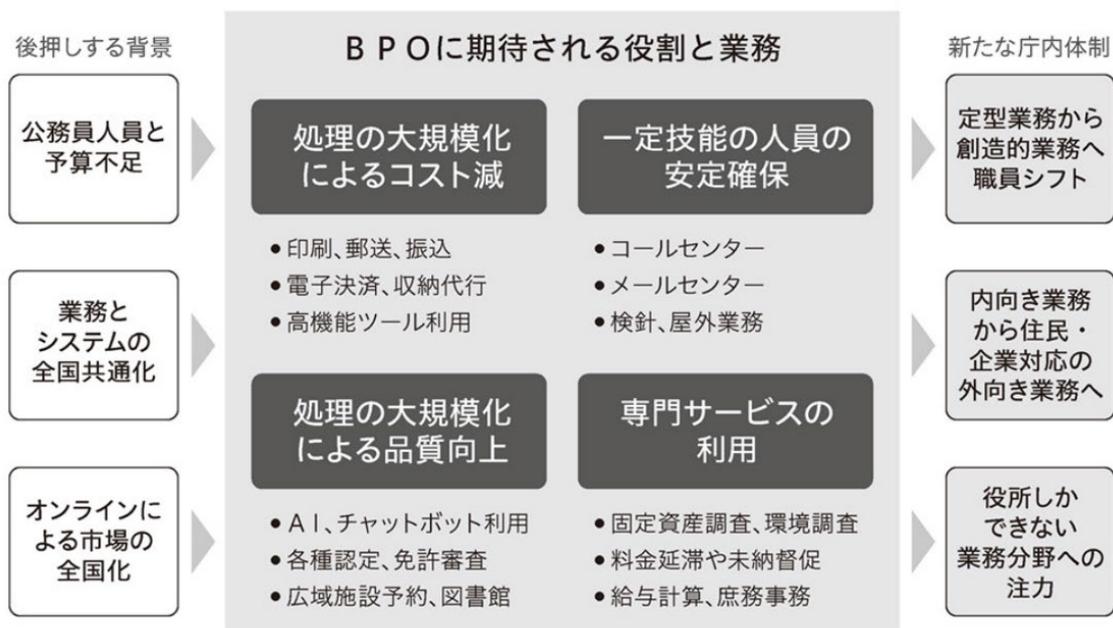
(出所) リクルートワークス研究所『未来予測 2040 労働供給制約社会がやってくる』(2023年3月発行)より引用

図2 経営者・役員、組織長、就業者が感じているムダの種類



(出所) リクルートワークス研究所『「企業のムダ調査」エグゼクティブサマリー』(2023年4月発行)より引用

図3 BPOに期待される役割と業務



(出所) 三木浩平・吉本明平 (2023) 『こうすればうまく進む 自治体システム標準化&ガバメントクラウド』、ぎょうせい、p187 より画像引用