

(3) 地方機関職員も参画できる制度・仕組み

政策形成能力の向上を図る意味での第2のポイントは、係長級以下の若手職員であれば、所属・職位を問わず誰もが参画できる制度・仕組みとなっていることである。これにより、従来、“執行機関”として位置付けられ、日常業務の中で、予算措置等を伴う施策・事業の企画立案を自ら行うことの少なかった地方局などの地方機関の若手職員も、PTでの活動を通じて、部分的ではあるが、自らの政策形成能力を磨き上げる機会が得られることとなった。

実際、「元気プロジェクト」では、そのフローの中で2度、若手職員全員に対して参画の機会を提供している。1度目の機会となるプロジェクトテーマの募集段階では、平成19年度に提案のあった134件のうち、実に78%に当たる104件の応募が地方機関の職員からなされ、同職員の地域課題に対する意識の高さや、その解決に向けた施策・事業の企画立案意欲の強さが際立つ結果となっている。因みに、初年度となった18年度においても、同様に全体の約8割が地方機関の職員からの提案となっている。

全ての若手職員が参画の機会を持つことのできる2度目の機会が、PT自体への参画である。政策企画会議において検討テーマとPT設置部局を決定（注：検討テーマの内容から見て、どの部局がPT運営の事務を担うかを決定するものであり、当該部局の組織的な関与を意味するものではない。）した後、PTの班員選定を行うこととなる。専門性が求められる検討テーマに対して、素人のみでの検討には限界があるため、当然、直接関連する分野の業務を行っている職員が班員として参画することを求めることとなるが、PTにはこれら職員だけでなく、およそ関連すると思われる分野の職員について、部局（本庁各部だけでなく本庁と地方機関）の垣根を越えて幅広く参画を求めるところを可能としている。

さらに、全てのPTにおいて、10名程度で構成される班員のうち、3人程度を公募枠とすることを義務付けており、これにより、現在の従業務やこれまでの職務経験に関係なくとも、個人として検討テーマに関心を持つ職員が、現在の所属や業務に関連せずとも自由にPTに参画できる仕組みも確保されている。なお、最初に検討テ

マの提案を行った職員は、無条件にPTに参画できることは言うまでも無い。

もとより、PTの設置数には限りがあるため、平成18年度は10PTに113名、19年度は11PTに101名の職員と、必ずしも全ての若手職員が現実にPTに参画したわけではないが、これらPTには、県内に5つある全ての地方局のほか、農業試験場や林業技術センターを始めとした複数の試験研究機関から数多くの職員が参画しており、各PTとも、多士済々、身に付けた知識や経験の異なるバラエティーに富んだメンバー構成となっている。

また、PT設置部局についても、その半分が地方局設置となっている（平成18年度は5PT、19年度は6PTが地方局設置）ことも特筆すべき点である。既に述べたとおり、日頃、政策立案作業に直接携わる機会の少ない地方機関の職員にとって、元気プロジェクトは、自らの手で実施したい施策・事業を具体化できる、またとない機会であり、その強い意欲は検討テーマの募集段階でも明らかになっているが、更に、具体的な内容検討段階も自ら取り仕切りたいという意識から、積極的にPT設置を行っていることが窺える。このことが、職員のみならず地方機関自体の政策形成能力を向上させる機会ともなっていると見える。

4. その他の狙いと工夫

本県には、「元気プロジェクト」以前にも「特定重要新政策」という政策提案制度があったが、制度創設（平成11年度）後、年月が経過し、徐々にマンネリ化が進む中で提案内容が小粒化し、県政の柱となるような“骨太”のテーマが減少したことや、県の財政状況が厳しさを増し、折角、新たな政策提案を行っても、施策・事業の具体化が次第に困難になっていること、更には、優れた提案を行った職員に対するインセンティブがないことなどの課題が指摘されるようになっていた。

これらの課題に加え、県が、従来の政策提案制度を抜本的に見直すことを決定したのは、平成17年度に、行政運営の基本指針である第五次愛媛県長期計画の「後期実施計画」（18～22年度）と、向こう4年間（18～21年度）の財政運営の基本指針となる「愛媛県財政構造改革基本