

令和7年度第1回働き方・行政改革推進協議会 議事録

日時：令和7年5月12日（月）14時00分から16時00分

会場：新庁舎9階 議会第8会議室

議題：第3期行政改革大綱 令和6年度点検報告書について

（「令和6年度点検報告書（案）」について事務局から説明）

○小池会長

- ・ 令和6年度点検報告書（案）（以下「報告書（案）」という。）について、皆さんから忌憚のないご意見をいただきたい。

○井上委員

- ・ 第2期点検報告書からの変更点について申し上げると、大変分かりやすくなっていると感じる。国はロジックモデルを使っており、それに近づいていると思う。
- ・ （資料①4ページ）ロジックモデルはまず目標があり、その後、手段、結果、アウトカム、アウトプットとなっている。報告書（案）は取組が先頭に記載される構成となっており、行政改革大綱（以下「大綱」という。）とリンクして良いのだが、資料の図と、目標が分離しているように感じる。次回以降、表現を工夫した方が良い。
- ・ 大綱4ページの「イ 職場環境の改善」について、記載項目が報告書（案）に網羅的に記載がされていないので、整合性を取った方が良い。
- ・ （資料②）図の中で、取組の下に実績の箱があった方が分かりやすい。ロジックモデルに近づけていくと良いと思う。
- ・ （資料②6ページ）実績のテレワークに関して、数値目標が令和7年度以降も50%になっている。令和6年度は目標を達成しており、令和7年度以降もこのままで良いということなのか。テレワークを希望どおり実施できている職員数の目標は半分で良いと読めてしまい、目標についての解釈が難しい。
- ・ （資料②15ページ）実績の生成AIツールの運用について、令和6年度の実績が99.9%であるのに、令和7年度以降も目標が実績以下の99.5%となっているが、なぜ100%を目指さないのか。
- ・ （資料②16ページ）実績のデジタル人材育成研修について、目標200人に対し実績369人という成果に対し、来年度以降も目標が実績以下の200人となっている意図が不明である。目標は実績以上に伸ばした方がいいのではないかと。
- ・ （資料②16ページ）RPAの導入拡大については、成果指標が100、120と右肩上がり上げていこうと読むことができるので読みやすい。
- ・ （資料②18ページ）ベンチャー企業に対する事業化支援の件数も同様である。

○行政管理課長

- ・ 目標の数値が上がっているものは、累計となっている。例えばRPAの導入拡大については、毎年20ずつ導入していくということ。

○井上委員

- ・ 累計は分かりにくいので見直した方が良い。

○行政管理課長

- ・ ロジックモデルの表と大綱の項目がかみ合わない件について、大綱ではなくアクションプランの点検を記載している。

○井上委員

- ・ 作り手の事情があるのだろうが、読み手の目線で作成すべきである。

○三瓶委員

- ・ 点検報告書は、予算とはリンクしているのか。例えば、行政手続の電子化について、電子化をしたことでどれだけ経費が削減したかについてはこの資料で確認できるのか。

○行政管理課長

- ・ 予算とはリンクしている作りにはなっていない。

○須山委員

- ・ (資料②6ページ) 職場環境の改善の項目にテレワークがある。委員就任時はコロナ期で、当時はテレワークが合理的だという意見も出ていた。コロナ後、テレワークの揺り戻しの流れがあると思う。
- ・ 先ほど井上委員から、「テレワークを希望通り実施できている職員」の目標値が50%で良いのか、という指摘に関して、現在神奈川県は、テレワークを推進していくというより、働き方のオプションの一つという位置づけにとどまっているのか。スタンスを教えてほしい。

○人事課長

- ・ 第2期行政改革大綱のテレワークに関する目標は、「テレワークを週に1回以上実施している職員の割合」を設定していた。現在は、テレワークは「働きやすい職場環境の整備」という考えのもと、コロナ禍においてテレワークをどんどん推進していくというスタンスから、柔軟な働き方の選択肢の一つ、というスタンスである。

○須山委員

- ・ コロナ禍と比べ、トーンダウンしているように聞こえる。
- ・ 県庁として、テレワークという働き方をどのように位置付けているのか、が分かりやすく示されていると良い。
- ・ 神奈川県への入庁希望者は、柔軟な働き方を求めており、テレワークが可能な職場かどうかについて、関心が高いと聞く。神奈川県がテレワークに対し、どのような姿勢なのかが、人材確保に大きく関わってくると思うので、外部に分かりやすく示すことも大事だと考える。

○三末委員

- ・ (資料②10 ページ) 人事評価の人材育成への活用等の「業務の繁忙等に応じて協力し支えた職員を適切に評価するよう、人事評価を見直した」ことについて、とても良いと思った。
- ・ (資料②11 ページ) フレックスタイム制の拡大や育児部分休業の拡大、孫休暇の導入等もとても良いと思う。共働き世帯が増えてきている中で、親族皆が助け合いながら子育てをできる環境が整っていることをアピールすると、就職を考える人にとって良いと思う。
- ・ 採用時の点数と、入庁後の人事評価の点数等をリンクさせているのか。後追いはしているのか。

○人事課長

- ・ 入庁するための試験の点数と入庁後の人事評価である「能力」「意欲」「実績」の点数はリンクさせていない。

○三末委員

- ・ 入庁後も後追いをすると、採用時に別の視点で面接できるのではないか。

○人事課長

- ・ 今後の参考とさせていただきたい。

○小池会長

- ・ 第二期行政改革大綱の組織・人事改革戦略では、女性管理職の割合が数値目標の一つであった。これを行政改革の一丁目一番地として重点目標と考えるのであれば、入れた方がいいと考える。
- ・ また、男性の育児休業の取得率もとても重要な項目であると考えます。

○人事課長

- ・ 知事部局の管理職に占める女性の割合は、令和7年4月1日現在で23.9%。
- ・ 男性職員の育児休業取得率は約75%。2週間以上の育休取得率も70%を超えている。

○小池会長

- ・ 女性活躍について、女性の管理職はある部局に偏る傾向がある。本当の意味で女性活躍ができるよう、取組を推進していただきたい。
- ・ 高齢職員のモチベーションも課題であり、どのように神奈川県で活躍してもらえるかが重要である。

○人事課長

- ・ 本県では、定年延長導入前から、再任用職員のフルタイム率が9割を超えており、これまでも活躍いただいている。

○三末委員

- ・ 新聞記事を紹介したい。タイトルは「リストラ宣告 58歳でハローワーク 130社不採用からの逆転」である。定年前にリストラを宣告され、片っ端から応募したが、年齢の壁に阻まれ、無職から抜け出せなかった。そんな中、ハローワークで公務員であればキャリアフリー採用を行っているので狙い目だ、とのアドバイスを受け、東京都23区にある区役所に会計年度任用職員として採用が決まった。という内容である。
- ・ 民間企業で経験を積み、実力がある人であるにもかかわらず、60歳手前でリストラされる人が結構いらっしゃる。そのような人を採用できれば、非常に良いと思い紹介させていただいた。

○人事課長

- ・ 令和3年度からキャリアフリー採用試験を行っている。民間企業で役職定年になった方が本県を受験してくれており、常勤職員として採用している。

○須山委員

- ・ 61歳を超えると、採用はできないのか。

○人事課長

- ・ 今後、令和13年度に定年が65歳に引き上がるため、64歳になる年で受験して、65歳で採用される、ということがあり得る。

○須山委員

- ・ 60 歳過ぎでも、現役さながらに働いてくれるように思う。豊富な既存知識を活かして働いてくれると思うので、元気なシニアを受け入れる仕組みがあっても良いと思う。家庭裁判所の調停委員は、70 歳まで受け入れており、まだまだ現役で活躍している。
- ・ これから少子高齢化社会にもなってくるので、働きたいというシニアの意欲と、これまでの経験が生かせる社会になれば良いと思う。その先頭に神奈川県がいたら、かっこいいと思う。
- ・ また、女性管理職になりたいというよりは、まともに働きたいという人が多いのではないかと。女性管理職 25%に入るより、夫婦で協力して家庭を回せるような状況になることが大切で、男性が長時間労働を強いられているようであれば、それは難しい。
- ・ 育児休暇についても、男性も 2 週間取れますよ、ということはアピールにはならない。ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、長時間労働を是正し、夫婦で協力して子育てができるような基盤づくりを、神奈川県では重要視している、という視点の方が刺さると思う。
- ・ 安心して働けた結果、昇進して責任ある立場になることができれば、それは良いと思う。女性管理職 25%などの目標を掲げなくても、それが実現可能だということを目指す視点が、そろそろ欲しい。

○人事課長

- ・ 現状、管理職手前のグループリーダー級職員の女性比率はおよそ 25%。そのため、採用した人をしっかりと育てていくことで、女性の管理職 25%は自然と達成することができると考えている。

○小池会長

- ・ 組織の中に魅力がないとか、ハラスメントがあるとかそういった理由から、優秀な人が途中で辞めてしまうこともあるかと思う。国では若手のキャリア官僚が辞めることも問題になっている。
- ・ 退職した職員に対してのインタビューがあってもいいのではないかと。

○人事課長

- ・ 採用試験で辞退した人に対してのインタビューは行っており、退職した職員についても所属が聞き取った内容を把握しているが、定量的な分析などには活用できていない。
- ・ 働く意欲があるにも関わらず、育児や介護が要因でやむを得ず退職した方には、カム

バック制度を導入している。

○小池会長

- ・ 民間と公務の人材競争がある中で、民間の方が自分の能力を発揮できる、能力を伸ばせる、公務は安定しているが自分の力を発揮できるのかかが不安、と考える若い方が多く、優秀な人材ほど民間に流れていく傾向がある。公務が選ばれるために、退職してしまった人の率直な意見に耳を傾けることも大切だと思う。

○三瓶委員

- ・ 大手民間企業の場合は、給与に対しての不満で退職される方が多いのに対して、商工会議所では働きがいを感じられないという理由で退職される方が多い。
- ・ 商工会議所も公務と同様に安定していると思われる職種のため、辞めないだろうという思い込みがあるが、働きがいというのは非常に大事なものであると思う。

○デジタル戦略担当課長

- ・ (資料②15 ページ) 生成A I ツールの運用について、井上委員からいただいた質問に対して回答する。年間稼働率については、電気設備点検などで止めざるを得ないことを加味して、成果指標を 99.5%としている。令和6年度については、スムーズに運用停止からの復旧を行うことができたため、99.9%を達成できたという結果である。
- ・ (資料②16 ページ) R P Aの成果目標に関しては、各所属の業務数を累計したもので設定をしている。業務が終了に伴ってR P Aが不要になる場合もあるために、新規業務だけでなく、終了した業務も把握できるように累計といった指標を採用している。
- ・ I C T基盤の運用に関しては、独特の指標の取り方が出てきてしまうが、できるだけ県民に分かりやすいように気を付けていきたい。

○井上委員

- ・ (資料②16 ページ) 基本的には累計ではなく、毎年度、新規でどのくらいを目標にするかという前提で最初から最後まで読ませるのが一番親切なやり方である。読み手の目線に立って、作り手が工夫して作成するべきである。
- ・ (資料②15 ページ) 年間稼働率に関しても、分母の取り方次第で表現を工夫できるのではないかと。点検の見積もり日数が過大だったとも言えるのではないかと。

○デジタル戦略担当課長

- ・ システムの性格に応じて、稼働率には差が出てくる。夜は稼働していないものもあれ

ば、平常時、災害時問わず 24 時間動いているものもあるため、ご指摘の通りそういったことを換算しての指標を立てる必要があると考えている。

○井上委員

- ・ そこまで具体的にシステムごとに考えられているということであれば、やはり目指すべきは 100%になると思う。代替手段を使うなどして、100%を目指してほしい。

○小池会長

- ・ 以前のアクションプランでは健康診断の総合判定の A と B を増やすという目標だったが、それが D 判定の割合を減らすという内容に変わったかと思うが、今もその目標なのか。

○職員厚生課健康管理センターグループリーダー

- ・ アクションプランの中では A・B の割合を K P I ・ K G I からは外し、D 判定の割合としている。

○小池会長

- ・ A・B 判定の割合はどうか。

○職員厚生課健康管理センターグループリーダー

- ・ ほぼ横ばいとなっている。令和 6 年度から、健康診断の結果が芳しくなかった職員へ保健師からの指導を行っている。

○小池会長

- ・ (資料②12 ページ) 課題になっているのは特定保健指導の実施率である。受けている人が 4～5 割ほどしかいない。忙しくて受けないという人が多いと察する。

○須山委員

- ・ 特定保健指導を受けないというのはあり得ない。事業主として、受診を徹底させるべきである。

○小池会長

- ・ 全国的に、公務員に長期病休者が増えている。そのうちの大半は精神疾患を患っている。個人の要因も大きいですが、働き方も影響している部分はあると思うので、職場でケアをしていくことが重要であると考えます。

○三末委員

- PM2.5 対策に関する事例を新聞記事から2つ紹介したい。1つ目はセルビアの首都ベオグラードの「液体街路樹」についてである。これは、水槽に炭素の固定化や酸素生成に優れた微細藻類を入れ、外気を送り込むと光合成で二酸化炭素から酸素を生み出すと同時に、大気中の汚染物質を吸着するものである。ソーラーパネルを備えることで、携帯電話の充電場所にもなり、該当やベンチとしても使えるものとなる。
- 2つ目はルーマニアの港町のコンスタンツァのビーチの壁画である。この壁画では、触媒の技術で空気をきれいにする「エアライト」という特殊な塗料が使われている。この塗料は大気汚染物質を最大90%除去する効果があるという。
- 新しい施設を造る際や、リニューアルの際に液体街路樹を導入したり、エアライトを使った壁画を地元の小学生に描いてもらう等の取組で、子供たちに環境問題を意識させることもできるので、神奈川県 PM2.5 対策として良い宣伝になるのではないかと思い紹介した。

○小池会長

- 時間いっぱいになったので、議論は収束させていただく。最後に事務局から何かありますか。

○行政管理課長

- 次回の日程は改めて相談させていただく。本日はありがとうございました。