

## 令和8年度第1回働き方・行政改革推進協議会 議事録

日時：令和8年5月14日（木）14時30分から16時30分

会場：新庁舎9階 議会第8会議室

議題（1）会長及び副会長の選出について

（2）第3期行政改革大綱 令和7年度点検報告書（案）について

### ■会長及び副会長の選出について

○行政管理課長

- ・ 会長、副会長の選任については、当協議会設置要綱第3条第1項の規定により、委員の皆さまの互選となっている。ご意見等あったらお聞かせいただきたい。

○戒野委員

- ・ 引き続き、長い間行政改革に尽力いただいて、見識も深い小池委員にお願いできればと考えるが、いかがか。

○小池委員

- ・ 承知した。

○行政管理課長

- ・ 会長が選任されたので、以降の進行は小池会長にお願いしたい。

○小池会長

- ・ 次に副会長を選任する。皆さまから特にご意見がなければ、学識経験者で前回も副会長をお務めいただいた戒野委員にお願いできればと考えるが、いかがか。

○戒野委員

- ・ 承知した。

### ■第3期行政改革大綱 令和7年度点検報告書について

(「令和7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7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。
- ・ まずは、「取組分野1 働き方改革」への意見を伺いたい。

#### ○井上委員

- ・ 自分自身も神奈川県民のため、県民目線で点検報告書が読みやすくなるような意見を4点申し上げたい。
- ・ まず1点目は、「KPI との紐づけ」というテーマである。(資料4ページ) 分かりやすい図があるが、「取組分野」、「取組」、「取組(詳細)」とある。本来であれば、国の資料などと同様に、「取組(詳細)」の下に、後に記載されるKPIが紐づけされていると読みやすい。
- ・ 次に2点目は、KPIがないものがある点。例えば(資料4ページ)「職場環境の改善」の「作業用被服の改善」や、「働きがいのある職場づくり」の「職員研修の充実」など、このあたりがKPIに落とし込めていないのではないかと思う。1点目に挙げた紐づけを実施すれば、KPIが抜けてしまっていることの発見になると思う。
- ・ 次に3点目は、(資料5ページ)「事務事業の見直し」についてで、「主な取組」と「分析」には記載があるが、「実績」には書いてない。この報告書(案)全体を見ると、「実績」に対しての「分析」が書いてある。「事務事業の見直し」についても「分析」に「約25万時間の業務削減」と記載があるので、これは「実績」に落とし込んだ方が見やすく、神奈川県庁の意図が伝わりやすくなると思う。
- ・ 次に4点目は、目標値がないこと。(資料4ページ)「主な実績」について、「実績」の記載があるが、「目標」がないため、評価ができない。定性的なものを除き、書けるものについては書くべき。特に(資料7ページ)「年次休暇の取得状況」について、これも目標値があってしかるべきで、フルで取るのが目標になると思う。このあたりの記載がないのが気になる。目標と実績の差を分析するやり方を取ってほしい。

#### ○行政管理課長

- ・ KPIは、単年度で実施したものについては載せていない。記載方法は改めて考えたい。
- ・ 「目標」については、アクションプランで目標を立てているものを載せているため、このような作りになった。「実績」と「目標」を比較したくなるのは、委員のおっしゃるとおりである。「目標」の記載の有無についても見やすさも考慮し、記載方法を検討していく。

- ・ 行政改革大綱の取組期間が4年間ある中で、折り返しの時期。今年度、次の行政改革大綱をどうしていくかを考えていく中で、いただいたご意見についても検討していく。

#### ○井上委員

- ・ 県民目線で見ると、目標がある方が見やすいと考える。色々理由はあると思うが、改善していったほしい。

#### ○戒野副会長

- ・ 長時間労働の是正についても、非常に細かい、単なる長時間労働という捉え方ではなく「職場環境の改善」についても、かなり具体的な内容が記載されており、点検報告書として質が上がっていると感じた。
- ・ (資料5ページ) (事務事業の見直しについて) 25万時間も削減されているが、これがどうなったのかの記載がない。削減された時間を人材育成など色々なところに活用されているというような記載があると、単に短くなっているというところで止まらず、生産性高く県民サービスに寄与した、前進したということが伝わるのではないか。これだけの時間を削減したのだから、効果検証までであると良いのではないか。
- ・ (資料6ページ) 主な取組について、現在のニーズに合った内容で、推進効果があるものだった。
- ・ 「時間」「勤務地」「職務」、この3つをある程度限定することで、多様な人が働きやすくなる。(資料6ページ)「主な取組」の中に「柔軟な働き方の推進」が入っており、その中に「選択的週休3日制」というような「時間」に関する多様性を取っているなと思った。今後、働きがいや働きやすさを考えていくにあたって、勤務地と職務を検討材料として考えられてもいいのではないか。
- ・ 転勤はあると思うが、一時的な理由や健康上の理由から、それに対して限定をかけられるような働き方を求める人も多い。それに伴って職務が一時的に限定することができるといったニーズに対応していくというのが、次のステップとしてさらに働きがいや働きやすさを向上させていく手になると思う。

#### ○行政管理課長

- ・ (資料5ページ)「事務事業の見直し」について、井上委員・戒野委員からご指摘をいただいた。こちらについては、より詳細なものを資料26ページに記載している。
- ・ 5ページと26ページの関連性を報告書(案)に記載することで修正する。

#### ○小池会長

- ・ (資料6ページ)「柔軟な働き方の推進」にある「選択的週休3日制について」、神奈川県の場合は、育児・介護をしている職員が対象となっている。国家公務員は特に限定せず、どの職員でも取れる。他の地方自治体も限定していないところもあるがこの辺りはいかがか。

#### ○人事課長

- ・ まさにその議論をしている最中である。これから全庁の職員にアンケートを取っていく予定であるが、窓口がある職場や学校現場などに課題があると考えている。これまでは課題と効果のバランスの中で、週休3日がなかなか公務になじまないのではないかという議論があった。
- ・ 小池会長のおっしゃるとおり、実際に限定なく制度を導入している団体が都道府県単位でもあるが、聞いてみると、導入したものの運用しづらいついとか、周りの職員の不満が溜まっているという課題が見えてきている。そのため、職員のニーズと先行団体の課題を踏まえながら、今年度議論していく。

#### ○小池会長

- ・ (神奈川県が)時代の流れから遅れるのではないかと思った。
- ・ 議論の場の休止について、もう少し説明が欲しい。

#### ○行政管理課長

- ・ 議論の場とは、働き方改革を職員一人一人が自分事化して考えられるように開催しているもの。行政管理課が主体となって、各所属に実施を依頼している。
- ・ 実施方法は自由としているが、時間を決めて、全員参加でかなりの時間をかけてやる、というのが一般的なやり方となっている。
- ・ 全員参加で、午後の半分などまとまった時間を使い、それをまとめるという作業が発生するため、議論の場を開催する立場の担当者には、かなりの労力がかかっている。実施することのメリットももちろんあるが、負担もあるという声が上がった。
- ・ 事務事業の見直しを令和5年度から集中的にやっているが、大変な業務については、他にやり方があるのであれば、やり方にこだわらず、項目上は廃止した方がいいのではないかということになった。
- ・ 廃止といっても全くやらないという訳ではなく、意見交換のようなものは朝・夕のミーティングを活用して働き方改革の意識を浸透していくように庁内周知をしていく。

#### ○小池会長

- ・ 「集中改革期間」のような形で、みんなでやっていきましょう、となるのは意味があると思うが、集中改革の案件がある程度出揃ったら、特に期間や時間を決めず、出てきたものを取り上げていくようにするのがいいのではないか。
- ・ 役所は特に、すべての部署がやらなきゃいけないみたいになってそのために時間を使ってしまうのは良くないこと。
- ・ （資料5ページ）毎回気になっているのは時間外のことである。時間外勤務 80 時間超の職員が速報値で 63 名となっている。くれぐれも申し上げるが、労働基準法では月 45 時間、年間 360 時間が法律の限度である。あくまでも臨時的、特別な事情があるときだけ、45 時間超えていいという話なので、本当はそこを上限設定にするべきと考える。80 時間は過労死ラインなので、80 時間まではやってもいいという風に見られてしまうと働き方改革に逆行してはよくない。

#### ○三瓶委員

- ・ （資料6ページ）「主な取組」に柔軟な働き方やハラスメントのことが書いてあるが、この実績を見てみると、テレワークや、職場環境といったハード面の部分でのものが多いと感じた。「分析」に「働きやすいオフィス環境」とあるので、そういったソフト面のような、職員の気持ちに寄り添った実績があっても良いかと思った。

#### ○井上委員

- ・ （資料6ページ）テレワークについて、令和6年度から目標値を上回っているが、目標値の見直しは行わないのか。

#### ○行政管理課長

- ・ 行政改革大綱の取組期間は4年間で、テレワークの考え方もコロナ禍と現在で異なっている。目標を50%に設定したという考え方も古いと思っている。この先、見直していくポイントと考えているが、第3期行政改革大綱の期間としてはこの形で進めていくように整理している。

#### ○井上委員

- ・ コロナ禍とコロナ以降で、このあたりの制度は柔軟に変えられるべきではあると思うが、やはりそういった柔軟な見直しは難しいということか。

○行政管理課長

- ・ テレワークそのものが年次休暇と違い、権利として取得できるものではない。職場によって窓口業務が多い所属や、電話がよく鳴る所属等の差がある。「希望どおり」という言い方にしてはいるが、そういった理由から取れる量も変わってくるので、そういったところも踏まえて見直していかなければいけないと考えている。

○戒野副会長

- ・ 「柔軟な働き方」に関して、一日の短時間勤務というのは導入されているか。

○人事課長

- ・ 条例に基づいた制度であり、育児や介護の場合には短時間の働き方を選べる。
- ・ さらに、高齢者部分休業という制度で、55歳以上の方が使える制度がある。

○戒野副会長

- ・ 短時間勤務というのは、色々ところで導入されているかと思う。(週休3日制度で)1日いないのは大変かと思うが、今後考えていってもよいかと思った。

○人事課長

- ・ 公務員の制度全体として、フルタイム前提で地方公務員法ができており、その中で育児や介護を支えるという観点で短時間勤務を選べるという作りである。社会の流れとして承知しており、この流れがどう変わるか、変えるかという議論と認識している。

○小池会長

- ・ 流れとして、国家公務員法も改正され、兼業もかなり認められるようになった。週休3日にして、そのうちの1日を兼業にするとか。兼業もかつて営利企業はダメだったが、今はそれを認めている。こういった点で、地方公務員の柔軟な働き方という点で行くと、介護や子育てに限定する必要はなくなっていくのだろうと思う。

○人事課長

- ・ 営利企業を含めた兼業の拡大というのは、我々もこの4月1日から始めている。実例なども見ながら、ニーズを踏まえ検討していく。
- ・ 年休の平均取得日数は16日程度であり、社会活動等を行う場合に、兼業ではなく年次休暇対応することもできる。週40時間働いたうえで地域活動もしたいという方が一定数いれば、1日10時間4日働いて、週休3日にするという選択肢も出てくる。今は学校現場を含めて、課題の方が見えてしまっている。

○小池会長

- ・ 学生のような若い方は就職活動をするときにそういうところも見ている。民間ではこういう働き方ができる、他の自治体はこういう働き方もできるとなった時に、県庁はできないとなってしまうと出遅れてしまう。今後はぜひ前向きに検討してほしい。

○澤本委員

- ・ 職員は、36 協定の対象外か。

○人事課長

- ・ 現業部門や企業庁の職員は労働基準法が適用になるので、36 協定も必要になる。

○澤本委員

- ・ 今回 63 人の時間外勤務月 80 時間超の職員は法令違反になるのか。

○人事課長

- ・ 企業庁の職員においては、労働基準法に基づいて対応しており、労働基準法が適用されない職員においても、条例と規則に基づいて対応している。

○澤本委員

- ・ 「子の看護休暇」の改正は、法改正に基づくのであれば、そう記載してはどうか。

○人事課長

- ・ 民間法制に準じた対応であり、詳細に記載しないこととした。

○田子委員

- ・ 児童相談所の業務が職員も時間も足りず大変と聞く。部局による業務量の差などはわからないのか。

○行政管理課長

- ・ (資料 5 ページ) 主な取組の「職員の勤務時間の適切な管理」に「働き方・行政改革推進本部で職位所属に偏在する長時間労働の是正に注力する」と記載した。
- ・ 中でも、児童相談所の業務については福祉子どもみらい局としても課題である。
- ・ 総務局としても部局を飛び越えてプロジェクトチームを作り課題に取り組んで来た。

○田子委員

- ・ 単純な事務作業の効率化が適さない業務も多いのではないかと考える。
- ・ 将来的な人員増につながることを期待する。

○小池会長

- ・ 続いて、「取組分野2 組織・人事改革」について意見を伺う。
- ・ (資料12 ページ)「管理職手当受給者に占める女性職員の割合」に目標の記載が無い  
ため、実績の評価ができない。知事部局で25%以上という目標があると認識しているが、記載してはどうか。

○人事課長

- ・ 別の法定計画で目標は設定しており、アクションプランとしての組織・人事改革戦略には目標は無いので記載していない。
- ・ 令和7年度の21.0%は知事部局や企業庁、教育局(教員除く)を合わせた数字であり、知事部局単独では24.6%である。
- ・ 国は都道府県に対して16%という目標を示しているが、県はより高い目標を設定している。

○小池会長

- ・ 部局によって(女性管理職の割合に)差があるように感じるが、何故か。

○人事課長

- ・ 技術職に女性の志願者が少ないことが背景にある。現在は、採用の男女比は概ね半々であり、今後自然と割合は増加していくと考えている。

○三瓶委員

- ・ この部分に限らず、実績の欄に課題が書かれていない。分析欄にもっと課題などを書く  
と良いのではないか。

○井上委員

- ・ 1点目は(先に指摘した)「KPIとの紐づけ」。
- ・ 2点目は、(資料13 ページ)「健康経営の実践」の主な取組に(資料9 ページ体系図  
記載の)取組の記載がないためつながりが無い。

○小池会長

- ・ 記載事項ではないが、長期療養休暇者の増加が気になっている。メンタルヘルスによる部分が大きいと考える。
- ・ 県に限った問題ではないが、メンタルヘルス対策としてストレスチェック以外に何かがあるか。

○職員厚生課長

- ・ ストレスチェックのみならず様々な取組を行っているものの、全国的にメンタルヘルス不調者が多いことから、特効薬はないと考える。
- ・ 個々の職員に合わせて、産業医と連携しながら取組は行っている。

○田子委員

- ・ 民間のホットライン関係の業務を担当することがあるが、メンタルヘルス不調者はもちろん、周りの人間にも大きな影響が出てしまうため、複雑な問題である。
- ・ ホットラインを通じた相談は相当数あるのか。

○職員厚生課長

- ・ メンタルヘルス相談の窓口を設けており、所属・個人からの相談も受け付けている。
- ・ 県組織に相談したくないメンタルヘルス不調者向けの窓口として、外部の医療機関と提携もしている。
- ・ 所属に知られても大丈夫というメンタルヘルス不調者には、該当所属に産業医が介入して対応している。

○小池会長

- ・ 複雑な問題であると認識しているが、どういった職員にメンタルヘルス不調が多いのか、職場や年齢など分析をして効果的な対応を取れるよう期待する。

○小池会長

- ・ 続いて「取組分野3 デジタル改革」について意見を伺う。
- ・ 気になっているのは（資料16ページ）生成AIツールの活用である。
- ・ 学生にレポートを課すと、生成AIで作成したと思われる真偽が不明で同じようなものが多く提出される。
- ・ 生成AIの利用にあたってはその生成物の正確性を確認することに時間がかかってしまうように思われるがいかがか。

○行政管理課長

- ・ 生成物の出典を確認することは、生成A Iに限らず必要なこと。生成A Iであれば、出典も同時に示すようなプロンプトにすることで効率化が可能。生成物が著作権侵害をしていないか確認をするなど、県ではガイドラインを作成して運用している。

○田子委員

- ・ 個人情報などは入れないようにしているのか。

○行政管理課長

- ・ 個人情報ははじめとした機密情報は入力しないなどについても、ガイドラインを作成して運用している。

○田子委員

- ・ 利用している生成A Iは学習しないタイプのA Iなのか。

○行政管理課長

- ・ そうである。

○三瓶委員

- ・ 資料 14 ページと 15 ページの実績に同じ数値が記載されており、分析欄との関連が分かりづらいがどういうことか。

○デジタル戦略担当課長

- ・ 資料 14 ページの分析欄は、アクションプランの「神奈川DX計画」全体の分析を行っており、その下の実績欄は代表的な施策である「行政手続きのオンライン化の推進」や「キャッシュレス化の推進について」取り上げたものになる。

○三瓶委員

- ・ キャッシュレス化の推進は令和7～9年度で34施設に導入するということか。
- ・ また、それぞれの年度で予算要求をして推進するのか。

○デジタル戦略担当課長

- ・ どちらもそうである。

○井上委員

- ・ 「神奈川DX計画」は重要な計画であるが、その進捗を主な実績の欄に記入し、分析欄にその分析を記載する方が、他の取組分野とも整合性が取れて読みやすい。

○デジタル戦略担当課長

- ・ 対応を検討する。

○小池会長

- ・ 「神奈川DX計画」の施策は令和9年度までに100%達成できる見込みなのか。

○デジタル戦略担当課長

- ・ 「神奈川DX計画」の各施策については、見直しを行うこともあるが、毎年度点検を行うことで、進捗確認を図っていくものである。
- ・ もちろん、全て達成することを目指している。

○小池会長

- ・ キャッシュレス化の推進の令和7～9年度の目標となっている34施設は当然ではあるが、キャッシュレス化可能な施設であるということか。

○デジタル戦略担当課長

- ・ そうである。

○小池会長

- ・ 続いて、「取組分野4 財政改革」について、意見を伺う。

○井上委員

- ・ 他の取組分野同様KPIとの関係性を記載いただきたい。
- ・ (資料20ページ)下の実績は数値で示していただきたい。

○小池会長

- ・ (資料21ページ)実績の県有施設の延べ床面積の割合はどういう数値なのか、減れば減るほど良いということか。

○行政管理課長

- ・ 縮小を目指すものであり、平成17年度比で目標設定をしている。目標は達成済みである。

○小池会長

- ・ 最後に「取組分野5 情報発信改革」について意見を伺う。

○井上委員

- ・ こちらも、他の取組分野同様、KPI との関係性を示していただきたい。
- ・ 「かなチャンTV」の視聴回数は既に目標値を上回っているが、目標は据え置きか。

○知事室室長代理（広報担当）

- ・ 次回目標を改正する際に合わせて、適切な目標設定ができるようにする。

○井上委員

- ・ （資料 22 ページ上部、取組（詳細）に記載されている）「テレビ、新聞など、より多くの報道機関に取り上げられる情報発信」について実績が記載されていないが、こちらについて定量的な実績を測ることはできるのか。

○知事室室長代理（広報担当）

- ・ 実績を測ることは難しいが、次回改正時に、専門家等の意見を参考にしながら適切な目標設定することを目指す。

○小池会長

- ・ （資料 26 ページ）事務事業の見直しの主な見直し例の中に「政策研究センターの廃止」とあるが、政策研究機能自体が縮小してはならないものとする。
- ・ 職員が政策研究する場や、その成果を発表する場は減らすべきではないと考える。

○人事課長

- ・ 県の政策研究については、県立保健福祉大学等の機関が引き続き担っている。
- ・ 職員の自主研究の取組は継続しており、発表の場や職員に伝える場についても継続している。

○井上委員

- ・ 小池会長の意見に賛成である。
- ・ 日々の生活のインフラ等に対する細かなサービスについては県を除く地方自治体（基礎自治体）が担っていると考える。
- ・ 県の役割は、国と市町村の間に立って、県民の生活水準や幸福度をどう上げていくかということを第一に考えて、今日議論している「行政改革大綱」の点検も行うべき。

- ・ 細かな目標を設定して、その達成を目指すことも大事ではあるが、県の目指すべき姿が、首長が変わるごとに変わるべきではないと考える。
- ・ 県の目指すべき姿を決める組織が、(今回廃止される) 政策研究センターであるかはわからないが、そういった組織は必要であるし、県庁の仕事として一番重要かつ面白いものであると考えるため、(研究分野を) 充実させてもらいたい。

#### ○小池会長

- ・ 職員に対する研修を民間に委託して、民間の優秀な方のノウハウを得ることも必要ではあると考える一方で、県庁の職員は県庁の職員が育てていくということも重要。
- ・ 県庁での仕事のノウハウを伝えていくことや、県庁に合った人材を育てていくこと、そして、県庁のレガシーを伝えていっていただきたい。

#### ○人事課長

- ・ OJTによる人材育成が大事であると認識している。

#### ○小池会長

- ・ まさに職場内研修で職員のスキルを上げて、それを実感することが大事である。

#### ○戎野副会長

- ・ OJTでは、教育係とされている職員以外の人でも、気づいた人が声かけやアドバイスをするなど、職場全体で育成していくという意識で職場づくりをすることが大事。
- ・ (OJTによる人材育成が行われていると感じる職員の割合が) 6割だが、もっと上げてほしい。
- ・ もう一点、主任主事級の職員の働きがい課題として挙げているが、この階層の職員の元気がないと、昇進意欲や後進育成への意識が下がってしまうので、重要な課題だと考える。(主任主事級の職員に仕事の) しわ寄せがきて長時間労働を強いてしまっていて、働きがいの低下につながっているのではないかと。
- ・ (資料5ページ)「長時間労働の是正」の箇所にそういった課題を記載することで、(異なる取組分野の) 横のつながりも意識しながら点検報告書を読むことができる。

#### ○人事課長

- ・ データの記載が少ないために、ミスリードとなってしまう申し訳ないが、実際は、主任主事級よりもグループリーダー級職員の時間外労働の方が多い。
- ・ 若手職員(主事・主任主事級)で仕事に余裕があると感じる人は、キャリア形成を実感しにくい傾向があるという結果が出ており、極端な定時退庁の励行等により、時間外抑制メッセージが先行した影響があるのではないかと考えている。

- ・ 若手職員に「仕事を任せる」ことで働きがいを感じてもらうため、「仕事をやり切る」ために生じる一定の時間外労働については認めてもよいのではないかという意図があるが、点検報告書の記載からは読み取れないものとなっているので修正する。

○小池会長

- ・ 本来であれば時間内にやるべきことである。

○人事課長

- ・ もちろん時間内に終わる仕事量を任せるべきであるが、経験が足りないとか、法令等の背景をしっかりと調べるなど、やりきるために必要な残業で、本人の状況に応じ上司が命じるのであれば、人材育成の観点から、時間外労働を許容しようという考え方である。

○井上委員

- ・ 県は、民間企業と比べて時間外労働についての労働基準法の制約が無い分、OJTはやりやすい環境だと考える。

○戒野副会長

- ・ 若手職員がもっと仕事を引き受ければ、長時間労働は是正されるということか。

○人事課長

- ・ いきなりグループリーダー級職員の仕事を主事・主任主事級職員に任せるわけにはいかないので、主査や副主幹級といった中堅職員をリーダーとしたチームによる業務遂行を行うことで、業務指導の役割をグループリーダー級職員から中堅職員におろすようにしている。

○井上委員

- ・ 公共施設に関して、神奈川県民ホールが利用できないのは、県民にとって大きいと思う。それに関して何か書いてあるかと思ったが、特にそれには触れていない。
- ・ 東京文化会館の工事をするとわかっていたら、工事を少し伸ばして受け皿になるなど、戦略的なことも考えられる。どちらも2500（席）程度の箱だと思うが、両方（利用できない）というのは機会損失を生んでいる。そういう情報を把握した上で検討しているのか。県民サービスという点ではマイナスである。
- ・ 神奈川県全体の戦略という面で、県が頑張らなくてはいけない。さいたまスーパーアリーナ等、色々な施設があるが、そういったところの様子を見ながらうまく県民にプラスになるように持っていくということをやっていただきたい。

○行政管理課長

- ・ 本日、県施設の関係の所管課が不在のため、いただいたご意見は所管課に伝える。
- ・ 先ほど戎野副会長から「働き方改革の取組方針」と「組織改革」のつながりについて意見をいただいた。こちらについては、再度検討しているところもある。例えば研修関係、チームによる業務遂行などその取組はリンクしながらやっている。ただ、この報告書（案）では見えてこない部分があったため反省しなければならない。

○戎野副会長

- ・ 実施しているとは思っている。ぜひ見えるように記載いただきたい。

○澤本委員

- ・ 民間企業もメンタル不調や長時間労働など、同じような悩みを抱えている。社内で実施した取組で効果的なものがあれば共有したい。

○小池会長

- ・ （澤本委員は民間企業の）人事課にいらっしゃると聞いた。最近の卒で入ってきた方で変わってきたなということはあるか。

○澤本委員

- ・ 若手のメンタル不調は非常に多い。ただ、復帰もする。
- ・ （若手社員に対して）しっかりと話を聞く、OJTにプラスして他の部署のスタッフでメンターを付ける、「人材育成室」のような形でフォローする体制を取って、復職も早くなってきた。

○小池会長

- ・ メンタル不調の方にメンターを付けるということか。

○澤本委員

- ・ 若手全員にメンターを付けている。2週間から1か月に一度、必ず面談を行うようにしている。また、上長による面談も実施し、手厚くフォローしている。
- ・ 「働きがいを感じる」というのは、自社でも指標として見ている。ここにプラスして、離職率やメンタル不調者数を根拠として出すとより説得力のあるものになると思う。

○小池会長

- ・ 離職率は国家公務員に比べると低いですが、上昇しているとおもうのがいかか。

○人事課長

- ・ 1,000人以上の大企業で3年以内の離職率が約25%。県は8～9%であるが、上昇傾向ではある。

○澤本委員

- ・ 他にやりたいことができたといった理由で辞める人もいる。

○小池会長

- ・ 建築や電気は採用困難職種である。県に限らず同じ状況で、民間に行ってしまう傾向がある。

○澤本委員

- ・ グループ会社では、女性の建築職が非常に多く、県は男性職員が多いと聞いて、逆にどうやって採用しているのだろうと思っている。
- ・ 女性はどうしても途中でお休みに入られる方もいるので、どうやって活躍できる人材にしていくかというのは課題としてある。

○人事課長

- ・ 県では3年ごとに育休を取ることができ、手厚いと思う。

○小池会長

- ・ 育休が昇進のハンデになってはいけない。

○人事課長

- ・ ハンデにならないようにやっているが、本人の業務経験は途切れてしまう。
- ・ 育休中の研修は実施しているが、職場に戻りやすいメンタルの持ち方にするような研修であり、業務上のスキルが上がるほどの研修にはできていない。

○小池会長

- ・ そういうところは民間企業から学ばれるといいと思う。
- ・ 時間なので、議論は収束させていただく。最後に事務局から何かあるか。

○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。