

令和4年度第1回神奈川県行政改革推進協議会議事要旨及び県の回答一覧（書面開催：令和4年4月27日～5月9日）

No.	項目	委員名	意見	県の回答
1	働き方改革	須山委員	デルタ株、オミクロン株対応等の緊急的な業務の発生により、月100時間以上の残業を行った職員が100人以上いるため、更なる業務の効率化に努めてほしい。	ご指摘のとおり、新型コロナウイルス感染症対応等緊急的な業務に携わる職員をはじめとして、職員の負荷が高い状況が続いていることから、すべての職員の「いのち」と「健康」を守るため、全ての所属において、改めて、基本取組及びマネジメントを徹底することで、引き続き長時間労働の是正に取り組んでいきます。
2	働き方改革	須山委員	職員による業務改善提案が8件と多くない。現場で働く職員自身が日常業務に「慣れ」しまい、改善や工夫の余地を見失うことがないよう、日々目の前の仕事を直視する姿勢が必要ではないか。	「職員による業務改善提案」については、所属内では解決できない所属間の調整や全庁横断的な議論が必要な課題に対して、具体的な改善案を提案できる制度です。所属内の業務改善については、各所属で取り組んでおり、令和3年度は57所属から85件の業務改善報告がありました。委員ご指摘のとおり、業務改善提案は重要な取組であるため、引き続き推進していきます。
3	働き方改革	戒野委員	「○ 長時間労働の是正」について、「① 朝タミーティングの実施」とあるが、ミーティングによって長時間労働が減少するのかわかりにくい。また、「⑤ 年次休暇の積極的取得」についても取組内容が不明確であるため、具体的に記載したほうがよい。	ご意見を踏まえ、「○ 長時間労働の是正」に具体的な内容を記載しました。
4	働き方改革	秋葉委員	窓口業務等の在宅勤務やリモートでの遠隔業務が難しい業務があると思うが、継続して在宅勤務等が実施できる体制を整備することが望ましい。	ご意見のとおり、デジタル化等による業務環境の整備を行うとともに、テレワークが当たり前という意識の醸成を図り、在宅勤務等が実施できる環境整備に努めていきます。
5	働き方改革	秋葉委員	「議論の場」という名称について、固いイメージがあるため、「意見交換の場」「共有の場」等にしてはどうか。	今後の行政改革の推進に当たり、参考とさせていただきます。
6	働き方改革	秋葉委員	「誰も取り残さず、すべての職員にとって」という記載について、誰かが取り残されているという意味にも取れるのが実際はどうなのか。	ワークライフバランスがとれているという意見は、全体の7割を超えています。新型コロナウイルス感染症対応など緊急的な業務を担う職員が月100時間以上の時間外勤務となっている実態があります。また、テレワークについても、週3日以上実施している職員がいる一方で、ほとんど実施していない等の職員が半数を占めるという偏りが生じている状況があります。こうした状況を課題として捉え、働き方改革の取組の成果を職員全体で享受できるようにしなければならぬという考えから、「誰も取り残さない」と記載しています。
7	組織・人事	戒野委員	新採用職員指導者（メンター）制度に関するアンケートにおいて、「有意義だった」とする職員の割合が74.2%となっており、また、実務能力や政策形成能力向上に向けた研修の受講者アンケートにおいて、活用度の5段階評価を4又は5とする回答の割合が90.2%から82.6%に下がっているため、今後しっかりと対応したほうがよい。	新採用職員指導者（メンター）制度に関するアンケートにおける「有意義だった」とする職員の割合は、ここ数年間微増にとどまっていることから、メンター向けには、引き続き研修の場で制度の意義を丁寧に説明していきます。新採用職員向けには、新採用職員研修の場で、メンター制度を説明する機会を今年度から設けたところで、このように、メンター、新採用職員の両方に効果的な研修を行うことで、制度を「有意義だった」とする職員の割合向上を図っていきます。また、実務能力や政策形成能力向上に向けた研修の受講者アンケートにおける「活用度」については、令和3年度はコロナ対策を最優先として集合研修は実施できず、対面での演習の方が効果が高いと見込まれるものでオンライン研修化せざるを得ない状況でしたが、令和4年度はコロナの感染状況等も見ながら、対面演習を行った方が効果的な研修については集合研修で行い、オンラインでも効果が見込まれるものはオンライン研修で行うなど、実践的・効果的な研修を実施することで「活用度」の向上を図っていきます。
8	組織・人事	秋葉委員	グループリーダー等の軸足を「プレーヤー」からより「マネージャー」へシフトさせることは非常に良い取組である。「マネージャー」のいろはを学び、現状の組織体制等を念頭に、各職員の様々な事情等も含み、自所属内で再構築し、対応していくことが重要であるため、引き続き取り組んでほしい。	ご意見のとおり、中堅職員が業務マネジメントを経験できるようにし、業務の円滑な推進や職員の意欲向上を図れるような体制を構築するなど、引き続き組織・執行体制の整備に努めていきます。
9	組織・人事	秋葉委員	「○ 優秀な職員の採用」について、現在いる職員が優秀ではないという意味にも取れるため、「専門的なスキルを有する職員の採用」といった表現にしてはどうか。	今後の資料作成に当たり、参考とさせていただきます。
10	組織・人事	秋葉委員	管理職について、時代に即した考え方を柔軟な対応ができるか、多様な考えを持つ職員の話に耳を傾けることができるかが重要と考える。オンライン研修等で、管理職も多くのインプットを継続的に行うことが望ましい。	管理職に向けては、部下との面接の際に求められる基本的なスキルを演習形式で実践的に習得する研修など、職員の声をよく聞いてマネジメントを行うための研修を設けています。また、新任管理職には、職員の不祥事や事故対応に関する直近の事例を学び、所属長として組織のリスクに柔軟に対応するための研修を実施しています。今後こうした研修を、オンライン実施も含めて継続して実施し、管理職のマネジメント力向上を図っていきます。
11	組織・人事	秋葉委員	管理職について、各局長級等から一定の評価、意見やコメントがあったほうが、人材育成が図れるのではないかと。	ご指摘のとおり、管理職もフィードバックの場が大切だと考えております。県では管理職も評価対象者とし、局長級の職員を評価者として必要に応じて能力向上のための指導を行うこととしています。
12	財政	小池委員	県税徴収率 91.9%（前年度比+1.1%）となっているが、R2年度は98.6%（前年度比-0.2%）であった。数字を確認してほしい。	ご指摘いただいた県税徴収率98.6%は、令和2年度決算見込時の県税徴収率になります。今回記載した県税徴収率91.9%は、令和4年2月末時点の県税徴収率であり、比較するべき令和3年2月末時点の県税徴収率は90.8%になりますので、前年度比+1.1%と記載をしています。
13	財政	秋葉委員	財政改革について、資料に記載のとおり、引き続き国への働き掛け、公共施設等総合管理計画の推進等を行っていくことが望ましい。	ご意見のとおり、引き続き国への働き掛けや公共施設等総合計画の推進に取り組んでいきます。
14	ICT	秋葉委員	モバイルPCは全職員への導入を目標しているのか。また、デジタル人材の採用、育成は早急の課題と思われるが、どのように考えているのか。	モバイルPCについては、平成30年度から4年計画で全職員への導入を進めてきましたが、令和3年度で完了しています。デジタル人材の採用については、新型コロナウイルス感染症対策やデジタルトランスフォーメーションなど、県政が直面する課題が複雑・多様化している中、これまで以上に、多様な経験やスキルを持つ人材を積極的に集めるために、中途採用試験（適称：キャリアフリー採用）を令和3年度から実施しています。育成については、県のDXの取組を牽引・推進する人材を育成していくことが不可欠であることから、ICT系デジタル人材及び事業系デジタル人材の2つの人材モデルを示すなど具体的な取組を整理した「神奈川県デジタル人材育成方針」を本年3月に策定しました。令和4年度よりこの方針に基づき、デジタル戦略本部室の主催研修のほか地方公共団体情報システム機構が実施する自治体職員向け研修などを活用し、受講を必須とする研修メニューを示しデジタル人材の育成に取り組んでいます。
15	情報発信	秋葉委員	知事メッセージの視聴回数が動画配信1回につき平均1.8万回視聴と少ないため、効果的な発信の再検討が必要と考える。また、広報官の体制について、各局に広報官がいると思うが、それを兼ねる広報総括官はいるのか。	知事メッセージについては、動画配信後にTwitterやLINEなどのSNSで周知することで、短期間で多くの方に視聴されていると認識していますが、引き続き効果的な発信について検討していきます。広報官の体制については、各局広報官等を兼ねる「広報統括官」があり、広報戦略担当局長が担っています。

No.	項目	委員名	意見	県の回答
16	情報発信	小池委員	「戦略的広報を実現する体制と制度」の数値目標の達成度が低い。とくに市町村等と連携した動画作成件数 KPI：毎年 65 件以上、実績：0 件について、説明がほしい。	新型コロナウイルス感染症の影響で、急を要しない事業の中止や見直しが行われたこと及び職員の全庁コロナ・シフトにより、数値目標の達成度が低くなりました。 市町村等と連携した動画についても、上記同様、市町村事業の中止や見直しに付随し、動画作成の実績がありませんでした。
17	その他	井上委員	平成31年度3月に作成された第1期点検報告書（平成27年度～30年度）に記載されている「主な課題」のうち、【中長期を見据えた課題】がどのように取り組まれ、検討されているか、まとまった記載が不足しているのではないかと。	今年度後半に取りまとめる予定の第2期点検報告書（令和元年度～4年度）において、【中長期を見据えた課題】に対する取組内容の記載について検討します。
18	その他	小池委員	ポストコロナ時代の働き方や行政組織のあり方を検討すべきである。とくに若手職員の意見を取り入れることを望む。	今後の行政改革の推進に当たり、参考とさせていただきます。
19	その他	竹村委員	行政改革の取り組みが質の高い県民サービスの提供に繋がり、コロナ禍により顕在化した課題を克服し、強く豊かな国を創り出す事への第一歩となるため、継続して取り組んでほしい。	ご意見のとおり、引き続き行政改革の推進に取り組んでいきます。