

事前質問・意見等一覧

No	資料	頁	委員名	意見・質問等	担当課
1	1	1	坂本委員	<p>【1(2)②庁内副業】</p> <p>「(2)職員力の向上、人材の有効活用(庁内副業制度の実施など)」について、法的に任命権者から「許可」されていると思いますが、該当する職員に対して業務の管理運用上、例えば、「利益相反」「守秘義務」「過重労働防止」など本業への影響等についての確認体制はどのようになっているのか説明をお願いします。</p>	人事課
2	1 及び 参考資料1	1 3	田村委員	<p>【1(2)②研修等の見直し】</p> <p>資料では職員のキャリア形成支援が示され、また取組実績として「管理職向けの部下の成長支援研修科目」の記載もあります。一方で、中堅・管理職のマネジメント力(リード・業務配分・育成・評価・両立支援時の初動対応等)をどう底上げしているかは、資料から全体像が読み取りにくいと感じました。そこで、次の3点について伺います。</p> <p>1 管理職・中堅向けの研修体系(必須/任意、頻度、対象範囲、内容の柱:人材育成、コミュニケーション、業務マネジメント、ハラスメント、メンタル、両立支援対応 等)</p>	人事課
3	1 及び 参考資料1	1 3	田村委員	<p>2 若手層で「人間関係」を重視する傾向が強い一方、不満理由として「コミュニケーションが円滑でない」も一定増加しています。この点を踏まえた、上司層への支援(相談、コーチング的支援、学びの場)の実施状況</p>	人事課
4	1 及び 参考資料1	1 3	田村委員	<p>3 研修の効果測定(受講率、行動変容、離職・メンタル不調・ハラスメント相談の動向等への反映)</p>	人事課

No	資料	頁	委員名	意見・質問等	担当課
5	1 及び 参考資料1	1 4	田村委員	<p>【1(3)①ワークライフバランスの充実】 育児支援(例:不妊治療休暇の名称変更、時間外勤務免除対象の拡大等)の取組は読み取れる一方(参考資料 1(P4))、介護両立(介護休暇・休業、柔軟勤務等)の利用状況・課題・周知が資料上見えにくい。介護を理由とした制度利用率、介護起因の休職・退職の把握有無、相談導線・周知、今後の取組計画を伺います。</p>	人事課
6	1 及び 参考資料1	1 4	田村委員	<p>【1(3)①ワークライフバランスの充実】 行動計画では、在宅勤務制度の拡大、フレックスタイム制度の導入が位置付けられています。一方で、職員意識調査では不満理由として「時間外勤務が多い」が上位に挙がっています。また、ラインケアサポート等の取組も示されています。そこで、次の3点について伺います。 1 在宅勤務・フレックスの利用拡大に伴い、労働時間の把握・是正(長時間化、隠れ残業、申請・承認の形骸化等)の新たな課題は生じていないか。生じている場合、どのように対処しているか。</p>	人事課
7	1 及び 参考資料1	1 4	田村委員	<p>2 時間外勤務の削減に向けて、制度運用(勤務割振り、業務配分、繁忙平準化、会議削減等)のどこがボトルネックか。</p>	人事課
8	1 及び 参考資料1	1 4	田村委員	<p>3 健康管理施策(ラインケア等)について、現時点で把握している効果(早期発見、受診勧奨、メンタル不調の予防等)と、今後の評価指標は何か。</p>	人事課
9	2	5	三上委員	<p>【職員意識調査:不満の理由】 職員意識調査の中で、不満の理由として、「コミュニケーションが円滑ではない」との意見が多かったところですが、職員間のコミュニケーションが円滑になるための取り組みとして行なっている具体的な方法があれば教えていただきたい。</p>	人事課 行政経営課

No	資料	頁	委員名	意見・質問等	担当課
10	2	7	樺委員長	<p>【職員意識調査:取組項目の評価】</p> <p>職員意識調査集計結果の中の「行財政改革大綱を踏まえた取組の進捗状況について、項目ごとの評価」において、「危機管理能力の充実」を進捗している項目として職員の方は評価しているのですが、「危機管理能力の充実」とは具体的に何を指すのか、分かる範囲で教えてください。</p>	行政経営課
11	2	7	大浦委員	<p>【職員意識調査:取組項目の評価】</p> <p>「システムやツールの導入が目覚ましく進んでいる一方で、職員意識調査では現場の職員が「県庁業務 DX の進捗」を十分に実感できていないというギャップが見受けられます。この要因をどのように分析されていますか。</p> <p>また、現場の率直な声を受け止め、伴走支援等を通じて真の業務効率化(BPR)を図っていくための今後の具体的な方策をお聞かせください。</p>	行政経営課
12	2	7	田村委員	<p>【職員意識調査:取組項目の評価】</p> <p>DX、BPR の取組は多岐にわたりますが、現場感として「うまくいっている点・まだ詰まる点」は何ですか？</p>	行政経営課
13	3	—	大浦委員	<p>【アナログ規制の見直し】</p> <p>アナログ規制の点検において、現時点では代替技術がない等の理由で「継続検討」となった項目についてお伺いします。AIをはじめとするテクノロジーは日進月歩で進化していますが、今後これらの項目に対して、最新の技術動向をどのように継続的にキャッチアップし、実装に向けたブレイクスルーを図っていくご予定でしょうか。</p>	行政経営課
14	4	—	樺委員長	<p>【公金収納のキャッシュレス化の推進】</p> <p>現段階で実現に向けて障害となっている点があれば教えてください。</p>	行政経営課 会計管理課

No	資料	頁	委員名	意見・質問等	担当課
15	4	一	大浦委員	<p>【公金収納のキャッシュレス化の推進】</p> <p>現金の取扱いや多様な決済手段の導入により、過渡期に現場の業務負担が増加することが資料でも懸念されています。新財務会計システムとの連携を含め、入金確認や消込処理といった『バックヤード業務の抜本的なプロセス見直し』を、県民側の利便性向上とどのように並行して進めていくお考えでしょうか。</p>	会計管理課
16	別添2	一	樺委員長	<p>【R6 職員アンケート結果へのフォローアップ】</p> <p>「業務改善への提案 97 番」において「令和7年度当初予算において、基本計画重点枠事業費を廃止し、部局政策経費に移行することで、事業の整理・合理化を促進し、各部局の予算編成についての裁量を強化している。」とありますが、部局の予算編成の裁量性を強化することで、県民からみた具体的なメリットが何かあれば教えてください。</p>	財政課
17	別添2	一	田村委員	<p>【R6 職員アンケート結果へのフォローアップ】</p> <p>資料では、欠員対応や代替業務に関する意見(例:育休・休職者等の代替業務を担う職員へのインセンティブ付与、業務の複数担当化、年度内の事務分担見直し等)が挙がっています。また、取組として県庁業務の DX 等が進められています。そこで、次について伺います。</p> <p>両立支援(育児・介護・治療等)による欠員・不在が出た際の業務の属人化防止(再現性ある運用)について、現場で機能している仕組みは何ですか？</p> <p>しわ寄せを受けて支えている側の納得感を高めるため、評価・労い(業績評価の扱い等)について、どのように周知・運用しているか。</p>	人事課