

(1) 質の行革の推進について

No.	提出された意見の概要	意見に対する県の考え方
1	<p>やみくもにスピードばかりを追い求めるのはどうであろうか。「速かろう、悪かろう」では困る。公平に仕事をする必要もあるだろうし、ときにはじっくりと対策を考える必要もあるだろう。要は、バランスだと思う。</p>	<p>スピーディ行政の実行については、行政サービスを身近な場所で素早く簡単に受けられるようにすることや、資料作成等に時間をかけずに素早く実質的な議論を行い早期に施策を実行することなどで県民サービスのスピードアップを図るものです。</p> <p>ご意見のとおり、スピードのみを重視し、正確性や公平性を欠くことがあってはならず、スピード感を意識しながら、より良い県民サービスを実現するよう努めていきます。</p>
2	<p>資料作成に時間がかかるのは、完璧な資料を求めすぎるからである。文字を主体として論点をまとめた資料で十分。</p> <p>上司がさらに上の上司に説明するための資料については、最終的には上司自らが作成すべきもので、自分好みの資料のために部下に何度も修正させるべきではない。</p>	<p>ご意見のとおり、必要以上の資料作成を求めることや、時間をかけ過ぎる会議等については見直す必要があります。</p> <p>このため、今後も、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・効率的な資料作成 ・会議資料の縮減 ・会議出席者への資料の事前配付 ・会議での論点を整理した資料の配付 <p>など職員への周知徹底を図り、素早く実質的な議論を行い、スピーディに意思決定し施策に反映するよう努めていきます。</p>
3	<p>会議で素早く結論・方向性を出すためには、出席者に事前に資料を送付し、各自の意見を整理しておいてもらうことが大切。</p>	
4	<p>会議の進行に当たっては、検討事項を明確化し、1つずつ結論を出すことに集中すべきである。このため、スピーディに結論を出すための訓練を行うべき。</p>	
5	<p>「プロボノ活動」の意味がわからない。</p>	<p>「プロボノ活動」とは、社会人が職業上持っている専門知識や技能、経験を活かして社会貢献するボランティア活動のことを言います。</p> <p>例えば、IT企業の社員による地域・集落のホームページ作成やイベント会社の社員による商店街のイベントの企画・運営など、様々な場面での活動があります。</p> <p>なお、「プロボノ活動」についてはプランの本文に注釈をつけることとします。</p>

No.	提出された意見の概要	意見に対する県の考え方
6	庁舎内（職場）での訪問者への対応について、目が合っても無視される場合が多い。軽い会釈や挨拶など、最低限の愛想がほしい。	職員マナーの向上については、研修をはじめ、接遇マニュアルの作成や、10月を「マナーアップ推進月間」として設定し、来庁者アンケートなどを実施しています。 今後とも、職員一人ひとりが親切で丁寧な対応を行い、来庁者への積極的な声かけ、あいさつの励行を行うなど、職員に周知徹底し、県民サービスの一層の向上に努めていきます。
7	マナーアップというが、県庁は、してやっているという目線で見ている。サービスを買ってもらっている、県民があつて始めて仕事が成り立つということを強く認識すれば、おのずとマナーは改善される。このようなことを徹底して、県民から親しまれる県庁になってほしい。	
8	職員には県民との接し方を治して欲しい。気づいても下を向いたりして知らん顔をする人がいる。若い職員だけでなく上司の人たちも含めて接し方を変えてほしい。県民と接し方は研修だけでなく、日々の仕事の中で覚えるもの。	
9	課長級以上の職員を対象とした目標管理制度に関する研修が必要。	目標管理制度は、職員一人ひとりが年度ごとの業務目標を設定し、達成状況を所属長と面談で確認する制度として平成16年度に導入されており、職員には十分理解・浸透されていると考えています。 研修については、人事評価制度研修の中で、目標管理制度の説明も行っていますが、今後とも、所属長に対して制度の理解を深めていくとともに制度の適切な運用に努めていきます。
10	パソコンオフタイムの設定は気持ちとしては理解できるが、設定方法が難しいのではないか。	パソコンオフタイムについては、各所属で事務事業の内容が異なることから、全庁的に統一した形で実施することは難しいと考えています。 各所属・グループ内で時間を調整した上で実施し、職員間の議論の活発化や現場へ出向く風土を醸成していきたいと考えています。
11	職場目標や業務の予定・進捗状況の「見える化」については、その作業に時間がかかり、本来業務に支障が生ずるのではないか。	「見える化」は、業務の進捗状況等を職員に「見える」ようにすることで仕事の意欲を高めたり、効率化を図るためのものです。 ご意見のとおり、本来業務に支障が生ずるほど「見える化」の作業に時間をかける必要はなく、各所属において、時間をかけない簡易な方法で実施したいと考えています。

No.	提出された意見の概要	意見に対する県の考え方
12	<p>職員の有効活用という観点から、</p> <p>①職員に能力を発揮させるため、職員に自由裁量の権限をもっと与えてはどうか。</p> <p>②職員をもっと信頼したらどうか。</p> <p>③ポストに就きたいというやる気のある職員を、今以上に管理職に登用してはどうか。</p> <p>ある程度心に余裕があり、個性が発揮でき、自由裁量の余地がなければ職員はやる気が起きないし、育っていかない。</p>	<p>職員一人ひとりが持てる力と意欲を最大限に発揮することにより、組織力が高まり、県民サービスのさらなる向上につながると考えています。</p> <p>本年3月には、人事管理全体を通じた計画的な人材育成を図るため、職員の人材育成に関する基本方針を新たに策定しました。</p> <p>今後は、職員の能力や適性に応じて特定分野に配置する「複線型人事制度」を導入するとともに、職員のモチベーションを高めるための職場づくりを推進するほか、ご指摘のような管理職登用のあり方も検討しながら、職員の育成に努めていきます。</p>

(2) 最適な行政運営の推進について

No.	提出された意見の概要	意見に対する県の考え方
1	<p>施設管理のノウハウを学ぶ研修が必要である。また、各施設のメンテナンスについては、カルテを作り、県施設全体のメンテ計画を作成し、効率的に行うべきである。</p>	<p>各施設の管理については、施設ごとのカルテを作成するなど、計画保全による施設の長寿命化に向けた方針を取りまとめることとします。</p> <p>各施設の管理者に対しては、この方針を周知徹底するとともに、管理ノウハウの研修等についても実施していきたいと考えています。</p>
2	<p>職員削減の必要性はわかるが、余裕のない人員配置では職員にストレスがたまってしまっているのではないかと懸念している。</p>	<p>ご意見のとおり、職員のメンタルヘルス対策などの健康管理や職場管理には十分配慮してまいります。</p> <p>また、出先機関等における職員の配置についても、職員の削減により県民サービスの低下を招かないよう配慮するほか、人事ローテーションの長期化や特定分野におけるスペシャリストの養成等により、「創造性やチャレンジ精神あふれる職員の育成」を進め、少ない職員でもゆとりを持った対応ができるよう努めてまいります。</p>
3	<p>これ以上職員を減らして、県民のための仕事が十分にできるのか心配。夜に県庁の近くを通るが、いつも電気がついていて。一方で、出先の事務所に夕方電話しても誰も出てこない。まず、こうしたアンバランスを治し、全職員が同じように県民のために働いてほしい。</p>	<p>職員の削減は、今後の事業の終了や民間に任せられた方が効率的である業務に携わる職員等の減少を見込んだものです。</p> <p>若者の雇用機会の確保は重要なテーマですので、県内企業の経営支援や新事業創出の支援、企業誘致、雇用対策等により、若者が希望を持てる社会づくりに努めてまいります。</p>
4	<p>88人削減するということは、県の職員を目指す若者88人が県職員になれないということ。景気が悪い今だからこそ、県が率先して若者の職場を作ることも必要。</p>	<p>職員の削減は、今後の事業の終了や民間に任せられた方が効率的である業務に携わる職員等の減少を見込んだものです。</p> <p>若者の雇用機会の確保は重要なテーマですので、県内企業の経営支援や新事業創出の支援、企業誘致、雇用対策等により、若者が希望を持てる社会づくりに努めてまいります。</p>

(3) 健全財政の堅持について

No.	提出された意見の概要	意見に対する県の考え方
1	支出を減らすのと同時に収入を増やすことが大事。本気で収入を増やす努力をしないといけないと思う。小さなことも含めて収入が増えると考えられることは何でもやってほしい。	県税徴収率の向上や企業立地の促進による県税収入の確保を図るとともに、利用見込みのなくなった県有財産の売却や貸付、県の施設や印刷物への広告掲載など、様々な方策により、歳入の増加に努めていきます。
2	税金や保育料、給食費、入院費など払えるのに払わない人からは徹底的に取り立ててほしい。	税金等の徴収に当たっては、公平、平等な取扱いを基本に、徴収体制の強化や外部の専門家（弁護士等）の活用などにより、徴収率の向上を図っていきます。
3	企業をがんばって誘致し、収入と雇用をどんどん増やすようにしてほしい。	<p>本年5月に、副知事をトップとする企業立地推進戦略本部および東日本・西日本のエリア別の営業本部を設けるなど体制を強化したところです。</p> <p>今後も引き続き、本県の低廉な電気料や助成制度、人材や生活の良さ等をアピールしながら企業誘致を進めていきます。</p>
4	県の仕事でも無駄や止めても影響の少ないものは絶対にあるはず。お金に余裕がないのなら、なおさら優先順位をつけて、どんどん見直しをしてほしい。	<p>事務事業については、毎年約1,900事業を対象に事業成果の評価・検証を行っており、その結果は県のHPで公表しています。</p> <p>今後も、事業の実施効果（アウトプット）を示す成果指標の活用徹底や評価者の見直し、外部委員会の設置の検討など、より高度で多面的な視点での評価が可能となるよう評価システムの充実強化を図っていきます。</p>
5	支出を減らすのは職員数を減らすことより他の事すべき。まだまだ無駄な事業、効果の無い事業、私たちに必要の無い事業、特定の人にしか役立たない事業が多いのではないかと。	
6	見直しをするときは職員だけでやるのでは不十分で、外部の視点で考えたり、現場の意見も聞くことができる方がよい。その議論の内容や意見も県民にわかるようにしないと意味がない。	
7	県庁職員が目線だけでなく、しっかりと県民目線でのチェックをし、その結果を公表してください。	