

第1回部会の委員ご意見への対応

区分	第1回部会でのご意見	対応（案）
柔軟で多様な働き方の推進	新人の育成や災害対応を考えても、8割以上の出勤は必要では	県庁舎のあり方等検討会（親会）において、ご意見の趣旨も踏まえて今後検討
	多様な働き方は、職員を取り巻く環境や業務内容、繁忙期かどうかによって取捨選択できることに意味があるのではないかと	- プランの目指す姿に記載（P3） 「テレワークに対応した機器・環境の整備」の項で方策を記載（P10）
	自社の在宅勤務の指針では、新人や中途採用者は少なくとも1年間はできるだけ多く出勤し、周りのサポートを受け、社内の関係性構築、知識向上を図ることとしている	「テレワーク下での円滑なコミュニケーション」の項で方策を記載（P10）
	- テレワーク時の生産性向上に必要な条件を整えることが重要 - 自社では、直属の上司と相談の上、在宅勤務の頻度も自由に設定できるようにしている	「テレワーク下での円滑なコミュニケーション」、 「テレワークに対応した機器・環境の整備」の項で方策を記載（P10）
	コロナ禍等の環境変化や災害時など状況に応じてテレワークが不可欠になった際に実行できるデジタル環境の整備が必要	「テレワークに対応した機器・環境の整備」の項で方策を記載（P10）
	テレワーク時にどのように人事評価するのか。部下から上司への評価も検討いただきたい	人材マネジメント方針に記載
	業務効率の低下はペーパーレス化の対応など、テレワークの前提条件が不十分であったことの表れ。環境整備など、テレワークの前提条件を整えることが、新しい働き方に繋がる。	「ペーパーレスを前提とした業務見直しの促進」の項で方策を記載（P16）

第1回部会の委員ご意見への対応

区分	第1回部会でのご意見	対応（案）
休暇・休業制度の活用促進	2～3年で人事異動がある行政では、引継ぎ対応が重要	「業務マニュアル・引継書の整備促進」の項で方策を記載（P13） 「共通業務に関するマニュアル等の整備・共有」の項で方策を記載（P13）
超過勤務の縮減	ただ書類を電子化すれば済む話ではなく、仕事の作業手順を根本から見直す等、本当の意味でのDXが必要	「全庁共通業務の最適な業務フローの構築等」の項で方策を記載（P15） 「所属ごとの主体的な業務改善を促進する仕掛けの展開」の項で方策を記載（P15） 「業務効率化に関する第三者視点と専門的見地からの支援」の項で方策を記載（P15）
ICTを活用した業務改革の推進	紙で印刷することを前提で作られている等、使いにくいシステムの問題点が浮き彫りになった。新しい働き方に即していないシステムを、今後中長期的に総点検していくことも必要。	「ペーパーレスを前提とした業務見直しの促進」の項で方策を記載（P16） 「電子決裁による意思決定の徹底」の項で方策を記載（P16） 「資料のデータ管理原則の推進」の項で方策を記載（P16） 「最適なツールを活用した定型業務の効率化の推進」の項で方策を記載（P18）
	ノーコードツールは簡単に作成できるため、システムが乱立しないよう、誰が何を作ったのか等を管理できる一定のルール化が必要。	「適切なツール活用・引継を考慮した利用ルールの整備」の項で方策を記載（P17）

第1回部会の委員ご意見への対応

区分	第1回部会でのご意見	対応（案）
職員の意識改革・職場風土の醸成	- 幹部が率先してコミットメントし、継続して実施することを見せしていくことが重要 - トップに加えてミドルのマネージャーの意識改革が進まないと、若手の働き方は変わらない	「所属ごとの主体的な業務改善を促進する仕掛けの展開」の項で方策を記載（P15）
	- 全庁一律ではなく、うまくいった部署をモデルにし、徹底的に磨き上げた上で、他部署に横展開することで組織全体に浸透できる - 電子決裁率や手続オンライン化、テレワーク等の状況をわかりやすくダッシュボードで見える化して、職員や幹部、県民がDXの進捗度合いを視覚的に実感できる仕掛けを入れるといい	「モデル事例の重点支援と横展開」の項で方策を記載（P19）
	- エンゲージメント調査をしたのに何も変わらなかったとなれば、働いている人のエンゲージメントが下がる。調査の結果、改善されたことが実感できれば、さらに新しい働き方を進める機運に繋がる。 - エンゲージメントは幅広い概念なので、何を測りたいかをきちんと焦点を絞って実施すべき。 - テレワーク時にどのように生産性が変わったかということは、定期的にアンケートを取り続けることが大切。何がボトルネックかも聞くことで、次に対応すべき課題がみえてくる。	「エンゲージメントの調査と改善の取組を推進」の項で方策を記載（P19）
	意識改革を若手職員がリードしていく際は、ここを改善して欲しいという意見やネガティブな意見を言いやすい風通しの良い組織であることが重要。	「新しい働き方推進委員会等を通じた職員意見の反映」の項で方策を記載（P19）

第1回部会の委員ご意見への対応

区分	第1回部会でのご意見	対応（案）
職員の意識 改革・職場 風土の醸成	- 今後、新卒だけでなく中途採用も増えていくと思うので、オンボードやインクルージョンという視点からも対策が必要。 - 新しい働き方を進める上では、一時点だけでなく、採用・育成から退職までを長期スパンで見ることが大切なので、そうした視点が次のプランにあってもいいのでは。	人材マネジメント方針に記載
	職員のキャリアアップをどう図っていくか。エンゲージメントも踏まえて丁寧に評価、指導・育成していく人事評価の確立と、マネジメント力の強化も検討が必要。	「管理監督職のマネジメントスキルの向上」の項で方策を記載（P12,14） 「エンゲージメントの調査と改善の取組を推進」の項で方策を記載（P19）
全般	目指すビジョンを設定することが重要。例えば、「自分自身で働き方を選べる」ことがビジョンの一つになる。 目指す景色を共有し、職員それぞれが自分事として新しい働き方のメリットを深く理解することが大事。	プランの目指す姿に記載（P3）