

## 行財政改革推進委員会(11/25)委員意見に対する対応案

No.	R元年度第3回行財政改革推進委員会(11/25)での意見	対応案	担当課	項
<b>行政運営(行政手続の電子化・業務の効率化)</b>				
1	「スマート県庁」を目指し、多くの取組でICTを活用していくのであれば、セキュリティの確保にもっと力を入れるべき。人為的攻撃も多い。第三者も入れて、セキュリティ対策のあり方について非公開で議論すべき。計画にも、もっとしっかり記述すべき。	(情報システム等の安全性の確保)【追加】 ○大分県情報セキュリティポリシーに基づき、物理的・人的・技術的セキュリティ対策、監査等の情報セキュリティの確保を行うとともに、新たなセキュリティ上のリスクに備え、専門家・有識者等からの意見も踏まえた対策を講じる。	情報政策課 県政情報課 市町村振興課 行政企画課	9
2	クラウド利用も進む中、行政として戦略的な情報の保護・活用のあり方(インテリジェンス体制)が重要な課題になる。他団体との連携も含め、5年間で基礎ができるとう良いのではないか。	○南海トラフ地震等の大規模自然災害、新型インフルエンザ等の感染症、サイバーテロ等の発生に備え、ICT-BCPを策定するとともに、県が保有する情報システム・インフラについて民間と連携した早期復旧、バックアップデータの保管等必要な対策を講じる。		
3	住民目線で考えると、スマート県庁を目指すためには県・市町村間の情報の共有が必要不可欠になるのではないか。そのための推進体制も重要になるのではないか。	○自治体行政スマート化推進会議において、先行導入市町村の実施状況等を情報共有し、導入可能性を検討する。【記載済】	情報政策課 市町村振興課	12
4	ICTはあくまで道具。業務プロセスをしっかりと把握したうえで削減しないと、時間は出ない。	○業務プロセスの見直し(BPR)を行ったうえでICT(RPA等)を活用し、効率化を図る。【記載済】	行政企画課 情報政策課	9
<b>行政運営(多様な主体との協働)</b>				
5	多様な主体との協働は、県の下請けではなく、対等な立場で連携するという精神が大切。	○様々な地域課題の解決を図るため、地域住民やNPO、社会福祉協議会、企業、行政などの多様な主体が課題を共有し、それぞれの強みを生かした協働を推進する。【記載済】	おおいた創生推進課 福祉保健企画課 県民生活・男女共同参画課	24
6	単身世帯の高齢者について、健康状態、生きがい、働き方の希望等の状況をどう把握するか、市町村への展開も見据えて、十分議論を尽くして欲しい。	(多様な主体との協働) ○ネットワーク・コミュニティや集落対策の推進に加えて、社会福祉協議会やNPO、企業等の多様な主体・世代がつながり支え合う地域の実現に向けて、住民相互の支え合い活動の推進等地域包括福祉の仕組づくりに必要な施策を検討する。【記載済】  (住民主体の介護予防活動の展開) ○効果的・効率的な介護予防を進める観点から、通いの場をより魅力的なものとし、高齢者の参加意欲の向上、社会参加の促進等につながる優良事例を収集し、横展開を図る。【記載拡充】	おおいた創生推進課 福祉保健企画課 高齢者福祉課 県民生活・男女共同参画課	24、 36、43
<b>行政運営(内部統制)</b>				
7	行政のコンプライアンスには住民の関心も高い。内部統制等について、知事や市町村長の意識やマネジメントが重要なので、この点を強調するよう記述して欲しい。	○事務を執行する主体である長自らが、行政サービスの提供等の事務上のリスクを評価及びコントロールし、事務の適正な執行を確保するため、都道府県等の内部統制制度導入が法定され、令和2年4月1日から運用が始まる。【記載拡充】	行政企画課	25
8	監査との連携も含め、十分機能する方策をとって欲しい。	○内部統制の整備状況及び運用状況を踏まえ、内部統制を前提として、より本質的な監査実務に人的及び時間的資源を重点的に振り向けていくなど、監査機能の充実強化を検討する。【記載済】	行政企画課 監査事務局	26

行財政改革推進委員会(11/25)委員意見に対する対応案

No.	R元年度第3回行財政改革推進委員会(11/25)での意見	対応案	担当課	項
<b>社会保障(疾病予防と重症化予防等による医療費適正化)</b>				
<b>○データヘルスの推進</b>				
9	予防については、本人への啓発を大前提として、かかりつけ医、介護施設、薬局等、多職種が連携する中で効果が上がるもの。連携体制構築についても記述すべき。	○糖尿病患者が適切な治療を継続し重症化予防の成果を挙げることができるよう、医療機関(かかりつけ医・専門医)、保険者等関係機関の連携体制を強化する。 <b>【記載済】</b>	国保医療課 健康づくり支援課	29
10	カルテのデータを分析対象にするためには、民間病院からの情報(第三者)提供が必要になる。本人同意の取得等の連携体制を構築する必要がある。	(データヘルスの推進) ○健康課題の抽出については、各保険者が保有する健診データ・医療・介護レセプト等を用いて行う。データ分析にあたっては、個人情報の適切な取扱いに留意する。 <b>【記載済】</b> ※カルテをデータ分析の対象とする予定なし  (在宅医療の基盤整備) ○医療の質の向上を図るため、次の項目について検討を行い、医療情報等ネットワーク構築の取組を促進する。 <b>【記載拡充】</b> ・個人情報保護に十分に配慮した患者同意手続 ・介護サービスに関する情報との連携のあり方 ・県レベルの医療情報ネットワークのあり方	国保医療課 医療政策課	29、34
11	医療・介護現場がAI等により高度化していく中で、対応する人材の育成やリカレント教育について、一歩踏み込んで記述すべき。	(在宅医療の基盤整備) ○AI等の活用により高度化する医療現場の状況を注視しながら、AI等に対応できる人材の育成のあり方を検討する。 <b>【追加】</b>  (ICT・ロボット・AIの活用による介護現場の生産性向上・労働環境改善) ○介護現場の生産性向上に資する効果的な活用や人材育成のあり方について研究する。 <b>【記載拡充】</b>	医療政策課 高齢者福祉課	34、40
<b>○介護予防、高齢者の活躍・社会参加</b>				
12	サロンに参加している高齢者が就労すると、本人は健康増進・介護予防と収入にもなり、事業者も担い手を確保できる。実際に、時間を細かく区切った上で、介護施設の仕事を紹介すると、興味を示してくれる方がいた。こうした取組を広げられないか。	○効果的・効率的な介護予防を進める観点から、通いの場をより魅力的なものとし、高齢者の参加意欲の向上、 <b>社会参加の促進等</b> につながる優良事例を収集し、横展開を図る。 <b>【記載拡充(再掲)】</b> ※優良事例として左記の取組を記載	高齢者福祉課	36、43
13	教育現場では、教員の確保が難しく、60歳以上の教員も雇用している。各業界が、貴重な人材として、高齢者を雇用していくことが必要。	○高齢者を含め多様な人材が企業で活躍できる環境整備を促進するため、次の項目等について検討する。 ・ <b>企業の意識改革の促進【追加】</b> ・転倒防止の安全対策やバリアフリー化 ・高齢者のニーズに応じた多様な雇用条件の提供 等	雇用労働政策課	42

行財政改革推進委員会(11/25)委員意見に対する対応案

No.	R元年度第3回行財政改革推進委員会(11/25)での意見	対応案	担当課	項
<b>社会資本・公共施設（ICTを活用した建設現場の生産性向上）</b>				
14	人手不足の解消のためにICTを活用した生産性の向上は大きなウエイトを占めてくる。どのようにして現場に伝え、浸透させていくのが重要。	○ICT活用を現場に周知、浸透させるため、現場見学会や業界団体との意見交換会等を実施する。 <b>【追加】</b>	建設政策課	48
<b>財政資源と職員人材の活用（人材育成、働き方改革の推進）</b>				
15	「スマート県庁」は、業務の省力化・効率化に留まらず、県民サービスの向上にまで至らないと県民から評価されない。省力化しながら、住民とのフェイストゥフェイスの業務のほか、職員一人ひとりの専門的能力を高めて質の高い行政サービスを提供していくことが求められる。そのための研修のあり方について、記述が平凡ではないか。	(職員研修の充実) ○県と市町村が共同で設立した自治人材育成センター等における集合型研修により、職務遂行やキャリアアップに必要な資質・能力・技能等の体系的・集中的な習得を進めるとともに、他の職員と学び合うことによる人的ネットワークの形成や互いの意識啓発を促進する。 <b>【追加】</b> ※R2新規研修 ・業務改善(BPR)研修、デザインシンキング研修、ITスキル向上研修等	人事課 市町村振興課	59
16	従来の仕事のノウハウ、ICT等の新しい技術、両方を教えていくことが必要。仕事が複雑化して大変になると人材育成に手が回らなくなるので、道場のようなことが必要ではないか。県職員だけでなく、市町村職員も含めて取り組んで欲しい。	○各職場において、現場のニーズに対応した個別的・現場対応型の研修を実施する。 <b>【追加】</b> ○職員自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防・軽減あるいはこれに対処できるよう、職位に応じた階層別研修を実施する。 ○研修効果測定の実施により、研修の質・効果の向上を図る。		
17	推進委員会に参加する幹部職員が男性ばかり。女性が一定割合いて、行き届いた議論ができるようになる。仕事と家庭を両立できるような環境整備にしっかりと取り組み、女性管理職の割合を高め、民間の範となって欲しい。	(女性活躍の推進) <b>【追加】</b> ○中長期的視点に立った人事配置を行い女性職員が政策立案等に参画できる職務を含めて幅広く経験できるようにするとともに、管理職を担う女性にとって有意義な研修等を実施し、女性職員のキャリア形成支援を行う。 ○仕事と家庭の両立やキャリア形成など女性職員が抱える悩みを相談できるメンター制度を通じ、女性職員の成長を支援する。 ○管理職に対し、女性の社会進出や共働き家庭の増加など社会的変化を踏まえたマネジメント研修を行い、女性職員の効果的な人材育成についての意識改革を図る。	人事課	59
18	女性の活用については、KPIを設定することも検討して欲しい。			
19	KPIを設定したら、2040年に向けて進捗がわかるようにして欲しい。我々が知らない間に廃止するようなことはやめて欲しい。			
20	女性を登用するためには、その役職を担う力量が必要(適材適所)。研修、幹部になる手前の係長級・課長級からのステップアップのあり方など人材育成の仕組みを整備し、数字の指標だけにとらわれないように欲しい。			
21	KPIだけ設けると、女性が苦しむ。本来、平等に時間が与えられている中で、男性・女性ともに長期間の育休やスキルアップ休暇等取得しないと昇進できないような制度が必要ではないか。そのうえで、能力ある人が昇進していく環境を整備することが重要。			
22	女性の活用と人材育成、並行して行くと今回のプランの密度が上がるのではないか。			

行財政改革推進委員会(11/25)委員意見に対する対応案

No.	R元年度第3回行財政改革推進委員会(11/25)での意見	対応案	担当課	項
23	県庁も民間企業も人材確保が難しくなっている中、働き方改革により、求職者に対するインセンティブを与えることが重要。	○大分県職員としての仕事のやりがいや魅力、働き方改革の取組などを積極的に情報発信するとともに、リクルート活動やインターンシップをきめ細かく丁寧に行うなど、受験者数確保に向けた取組の強化・拡充を図り、政策県庁を支える優秀な人材の確保に努める。【記載済】	人事課	58
24	モバイルワークやサテライトオフィス等、インターネットで会議も出来る。これらをどこまで許容するかが、特に女性の働き方に大きく関わってくる。	○効率的な業務遂行を図り、職員の多様な働き方を支援するため、業務内容・成果の適正管理に留意しながら、ICTの活用により勤務公署以外でも勤務を可能とするサテライト・オフィス、在宅勤務及びモバイルワークを推進する。【記載拡充】	人事課	60
25	テレワークを実施する職員の勤務時間管理、人事考課への適正な反映といったことが今後の検討課題だろう。	※R2～本格導入 ・対象者を育児・介護職員、所属長から全職員へ拡大 ・利用可能なシステムを追加(財務会計システム、予算編成システム等)		
26	長時間労働の削減や年次有給休暇の取得はあくまで数値的目標。職員が心身ともに健康で、活力を持って働き、生きがいを持って生活できることが働き方改革の大きな目的だ。また、そのことが、県民にとって良いことだということをしっかりと発信すべき。そして、成果が上がったら、過程も含め好事例として発信して欲しい。	○職員1人ひとりが意識を持ってこれまでの働き方を見直し、仕事と生活の両方の質を向上させることを実現する。【記載済】	人事課 雇用労働政策課	60、61
27	遠隔でのミーティングは、アプリを使って無料で手軽にできるようになってきている。県庁職員はもとより、民間企業に対しても、行革を皮切りに推奨して欲しい。	○県の取組を情報共有し、県内企業における働き方改革の促進を図る。【追加】 ※大分県働き方改革推進会議等において優良事例を発信		
28	男性の育休取得のような実績が上がっていない取組については、丁寧に聞き取りを行い、原因を把握したうえで、対策を講じるべき。	○男性の育児参加、家事分担等に係る意識の変化や、男性職員の育児休業の取得状況等を踏まえたうえで、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画(令和2～6年度)を策定し、男女がかかわらず育児を行う職員を職場で支え合う環境づくりや職員の意識改革に取り組む。【記載拡充】 ※計画策定手順 ・R1.11:職員アンケート実施 ・R1.10～R2.1:子育て世代の意見・提案把握	人事課	60

行財政改革推進委員会(11/25)委員意見に対する対応案

No.	R元年度第3回行財政改革推進委員会(11/25)での意見	対応案	担当課	項
<b>全般</b>				
29	<p>都城市では、デジタル端末を用いたワンストップの「おくやみ窓口」を設け、“住民の利便性の向上”と“業務効率化・経費削減”が同時に実現された。取組の成果(アウトカムのKPI)として、県民に寄り添った内容になると、県民が安心すると思う。</p>	<p>第1章 基本的な考え方 1. 基本的な考え方 (3)先端技術を活用した新たな行財政改革の推進 ○新たな行財政改革では、安心・活力・発展やおおいた創生の県政運営を支える基盤を構築するため、次のように、第4次産業革命がもたらす先端技術も積極的に活用し、次世代の社会の姿を見据えた新たな行政運営の仕組みづくりを進めていく。こうした取組により、今後も、持続的かつ安定的に質の高い県民サービスを提供する。<b>【記載拡充】</b></p>	行政企画課	5
30	<p>大分県民に理解・協力し、取組に参画して貰えるような、広報のあり方ができないか。高齢者、女性などそれぞれの目線でわかりやすい広報、インターネット・SNSで動画なども活用した工夫なども入れていって欲しい。</p>	<p>○なお、行財政改革の推進に当たっては、広く県民の理解と協力が不可欠である。社会保障分野における健康増進や社会参加の促進、多様な主体による協働と支え合いなど県民の参画を得て進める取組の成果を挙げるためにも、県民に対する丁寧で分かりやすい情報発信に努める。<b>【追加】</b></p>	行政企画課	
31	<p>2040年を見据えた構造的な課題に対応したあるべき大分県の姿を目指して、本計画の5年間でどこまでやっておく必要があるのか、課題のところに書き加えると読みやすくなると思う。</p>	<p>第1章 基本的な考え方 2. 計画期間等 (1)計画期間 計画期間は、長期総合計画にあわせて、令和6年度まで(令和2年4月～令和7年3月)とする。 <b>(2)計画期間における取組の推進【追加】</b> ○行財政改革は、早期に取り組むことで、改革に伴う負担が小さくなる一方、現れる効果は大きくなる。そのため、これまでも、大分県は、スピード感を持って行財政改革に取り組んできた。  ○本計画では、2040年(20年後)までの社会の変化を見据え、現時点で必要と考えられる取組を幅広く挙げている。今後の情勢の進展を踏まえて長期的に検討するべきものもあるが、計画期間(5年間)において、これらの長期的課題も含めて、早急に取り組む。</p>	行政企画課	6