

**「県庁の内なる総点検」に係る意見集約の結果について**

- 主な意見と対応状況 - 【総提出件数：622件】

**1 「内なる総点検」の進め方について 【提出件数：224件】**

**(1) 「内なる総点検」全般に関すること (38件)**

〔主な意見〕

- ・積極的に他の所属の業務に意見を言えるような組織の雰囲気づくりが必要。
- ・場当たりの対処療法ではなく、根本を突き詰めて考えることが必要。
- ・職員への十分な理解を得て、活発な議論のもとで進めることが必要。
- ・岐阜県が再生に向かって走り出していることを積極的にアピールすることが必要。
- ・拙速に対応案づくりを急がず、時間をかけて立ちあげていってもいいのではないか。
- ・過度の点検によるコスト増を招かないよう留意しないといけない。

意見の趣旨を十分踏まえて取り組んでいく。

**(2) 「内なる総点検」の具体的な進め方に関すること (80件)**

問題、課題の収集に関すること (26件)

〔主な意見〕

- ・個人的に言いにくい面もあるので、所属を経由せずに提出する形がいい。
- ・提出した意見の趣旨が勝手に変えられないようなまとめ方に配慮すること。
- ・いろいろな階層（主事級、主任級、主査級など）ごとの意見交換をすると、いい意見も出るだろう。

意見の趣旨を十分踏まえて、問題、課題の収集・整理を行っていく。

県民意見の聴取に関すること (7件)

〔主な意見〕

- ・個別の政策分野に関する意見聴取でないので、なかなか意見が集まりにくい面もある。

いろいろな機会、場面をとらえて、県民からの意見をお聴きするのが今回の趣旨である。

プロジェクトチームでの検討に関すること (24件)

〔主な意見〕

- ・チームメンバーの人選について、本庁だけでなく、現地機関の職員も加えてほしい。
- ・チームメンバーには、検討する分野に熟知した職員を加えるべき。
- ・チームでの検討作業に対して、メンバーの現所属の協力・理解が不可欠。

意見の趣旨を踏まえて、プロジェクトチームの編成、活動を進めていく。

その他（２３件）

〔主な意見〕

- ・プロジェクトチームでの検討でなく、問題・課題の所管課で改善案を検討した方がいいのではないか。
- ・改善案の検討段階で、プロジェクトチームだけでなく、一般職員の意見も採り入れられるような仕組みが必要。
- ・改善案の検討状況を公表するようにしてほしい。

改善案の検討に際して、所管課との連携を密にして進める等、意見の趣旨を踏まえて、点検作業を進めていく。

（３）「内なる総点検」の個別的な論点に関すること（１０６件）

〔主な意見〕

- ・組織風土に関すること（１４件）
- ・組織機構に関すること（７件）
- ・執務環境に関すること（４件）
- ・仕事の進め方に関すること（５件）
- ・人事配置、人事評価など人事に関すること（１０件）
- ・職員の研修に関すること（８件）
- ・職員からの提案に関すること（１０件）
- ・予算編成、予算執行に関すること（５件）
- ・会計事務、経費節減に関すること（９件）
- ・外郭団体、任意団体の見直しに関すること（１４件）
- ・事務事業の見直しに関すること（８件）
- ・時間外勤務の縮減に関すること（３件）
- ・その他（９件）

改善案の検討にあたっての貴重な意見として活用する。

## 2 県組織内の課題に関する自己点検について 【提出件数：398件】

### (1) 職員組合との適正な関係の構築について 【提出件数：97件】

管理職の寄附の自粛に関すること(15件)

〔主な意見〕

- ・早急に自粛していくべき。
- ・自粛に当たって自動車保険等の組合事業へ加入できなくなるが、その取扱いはどうするのか。

- ・管理職の寄附の自粛は11月給与分から各自の判断で対応する。
- ・管理職が加入する組合の福利厚生事業(自動車保険等への団体加入等)については、必要に応じ、(財)職員互助会で行うなど、代替措置について検討する。

専従休職に関すること(12件)

〔主な意見〕

- ・専従休職期間を短縮すべき。
- ・人数を縮小すべき。
- ・人数は維持すべき。

- ・他県の例等を参考に、人数、期間等、運用面での見直しを検討する。

その他(70件)

- ・各組合員自身が組合活動について理解し、考えていく必要がある。
- ・県と組合は緊張感ある関係とならなければならない。
- ・組合役員をプロパーすべき。
- ・組合財務へ外部監査を導入すべき。
- 等、組合員として組合のあり方を見直していきたいとの意見が多数あり。

- ・組合員として、組合のあり方を見直していきたいとの意見は、組合に情報提供する。

### (2) 職員相談窓口制度の導入について 【提出件数：91件】

相談窓口を設置しなくてもいい職場環境の整備に関すること(14件)

〔主な意見〕

- ・所属内で何でも相談できる環境を作ることが大事。
- ・ミーティング、朝礼、親睦会等を通じたコミュニケーションが重要。

- ・日常的な相談は所属等身近なところで解決できるよう、引き続き総括管理監等による職員への声掛けや職場環境の改善等を進めていく。

相談しやすい窓口など窓口の設置に関すること(77件)

〔主な意見〕

- ・直接の上司には相談しにくいこともあるので、敷居の高くない、若手職員が相談しやすい窓口を整えてほしい。
- ・現行の窓口が知られていないので、より一層PRをすべき。
- ・人事課への窓口の設置は、問題の解決に当たり強権的に調査・指導ができる部分がよい。
- ・相談窓口として、第三者機関の設置や外部委託、信頼できるOB等を活用するなど、相談しやすい体制としてほしい。

- ・匿名でも相談できるようにしてほしい。

- ・当面は、「RENTAIポータル」の「職員相談・意見交換コーナー」に総括管理監、課長補佐、主査、主任（女性）による相談窓口を設置する。
- ・今後、幅広く意見を収集し、また、他県・民間における事例を研究したうえで、新たな相談窓口の設置など、弾力的に対応していく。

### （３）人事異動ルールの変革について 【提出件数：２１０件】

県民と接する機会が多い現地機関への人事配置に関すること（４０件）

〔主な意見〕

- ・県民と直接接する現地機関での職務経験は重要。
- ・県税だけでなく、土木・農林事務所の用地、振興局環境課、福祉課等での勤務を経験すべき。
- ・新規採用職員には、採用後６年間に県民と直接接する現地機関での勤務を必ず経験させる。

会計事務への従事に関すること（４０件）

〔主な意見〕

- ・全職員が会計について理解することは非常によい。
- ・若手職員だけでなく、会計事務の経験のない中堅職員、管理職にも同様の効果をあげるような人事異動、研修を行うべき。
- ・最近、管理調整担当の経験者が少ないので、会計事務を経験させるルールはよいことだが、未経験者による未熟な事務処理能力等に配慮した人員配置を行ってほしい。
- ・入庁後３回目の異動までに会計事務に従事できる所属に異動させるルールとともに、既存の中堅職員、管理職への研修等についても検討する。

事務職員と技術職員の交流に関すること（２０件）

〔主な意見〕

- ・良いことだが、職員にとっては不慣れな分野に従事することとなり、公務能率の低下が懸念されるので、周囲のフォローや適切な交流ポストの設定が必要。
- ・意見を踏まえ、適切な配置を行うよう配慮する。

その他（１１０件）

〔主な意見〕

- ・職員の適性にも配慮してほしい。 ・職員調の「活躍したい分野」等にも配慮してほしい。
- ・子育てや地域活動等、個々の職員の事情を考慮した人事異動としてほしい。
- ・職員の適性や個別事情にも配慮した、柔軟な人事異動を行う。