

平成 25 年度第 3 回政策会議概要

- 1 開催日時：平成 25 年 4 月 25 日（木）9:30～10:00
- 2 開催場所：プレゼンテーションルーム
- 3 議事概要：以下のとおり

議題 1 平成 25 年度 コンプライアンス推進のための取組（案）

- 三宅総務部コンプライアンス推進監（資料 1 に基づき説明）
コンプライアンス推進の方針、平成 25 年度の取組について説明。

☆石垣副知事

港湾改修工事にかかる不適正事務で県政への信頼は失墜した。平成 25 年度三重県経営方針（の行政運営）のはじめにコンプライアンスの徹底を持ってきて、各部局長の方針にも、まずコンプライアンスを持ってきてもらった。

二度とあってはいけなことから、十分留意して取り組んでほしい。知事が就任してからの二年間の中で一番残念であったと話している。コンプライアンスにかかる対応には皆で取り組んでほしい。

☆北岡健康福祉部長

そもそもコンプライアンスとは何か定義づけが必要ではないか。法令遵守と訳されることが多いが、内規を含むとか、企業によっては社会貢献を含むものもある。資料では、公務員倫理を言っているようにも見えるが、コンプライアンス全般という言葉も出てくる。三重県のコンプライアンスはこれを意味するというものが必要だと思う。

●三宅総務部コンプライアンス推進監

先日の共通幹事会でも、コンプライアンスの定義を提示してほしいという意見があったので、コンプライアンス推進チームで検討してお示ししたい。

法令遵守に加え、社会規範、当然守るべきルール、県民の方に説明できる説明責任というようなことであると認識している。

☆鈴木知事

明日発足するコンプライアンス推進チームは、班長で構成されるものだが、各部局長は話を良く聞いて、部局にきちんと浸透させるように。

また、縦のラインで周知すると思うが、地域機関へも良く知っていただくように、きっちり対応してほしい。

議題 2 平成 25 年度版「成果レポート」第 1 章について

- 大橋戦略企画部企画課長（資料 2 に基づき説明）

平成 25 年度版「成果レポート」第 1 章での主な記載項目案について説明。

（質疑なし）

議題3 平成25年度政策創造員会議について

●大橋戦略企画部企画課長（資料3に基づき説明）

平成25年度も政策創造員会議において、調査・研究活動と若手・中堅職員養成塾に取り組んで行く。今年度は、10名の公募職員を含めて、30名の政策創造員を指名した。

調査・研究活動では、知事も議論に加わり5月下旬にテーマを決定した後、昨年同様、中間報告、最終報告会を開催する予定である。県の取組の現状を調査するため、各部局にはご協力をお願いすることとなると思うので、よろしくお願ひいたしたい。

若手・中堅職員養成塾は、全5回開催する。来月、5月10日（金）に鈴木夕張市長を招いて、今年度最初の塾を開催する。各部局の若手・中堅職員に参加の呼びかけをお願いしたい。

☆小林企業庁長

「政策創造員会議で得たものを各部に効果的にフィードバックする」という記述があるが、具体的にどうフィードバックしてもらえるのか。

●大橋戦略企画部企画課長

ここでは、調査・研究の結果を直接フィードバックするという趣旨ではなく、部推薦を行う理由付けとして記述したものであり、政策創造員が得たものをフィードバックするという趣旨である。

☆石垣副知事

若手・中堅職員政策塾の昨年度の講師を見るとそうそうたる名前が挙がっている。これは誰でも参加できるのか。

●大橋戦略企画部企画課長

一応、若手・中堅職員を対象としている。（管理職の方は）本庁では地デジテレビでも放送をしているので、視聴が可能である。

議題4 日本一、働きやすい県庁（しょくば）アンケート2012について

議題5 育児参画フローシート、育児参画計画書について

●喜多総務部人事課長（資料4-1、資料4-2に基づき説明）

資料4-1に基づきアンケート概要を、資料4-2に基づき育児参画の推進について説明。

☆石垣副知事

満足度アンケートについては、各部で課題をよく検討して対応してもらいたい。

職員が重要だと考える項目の1位「過度の精神的不安を感じることなく仕

事を進めることができる」、2位「相談できる人がいる」、4位「みんなが協力できる雰囲気」は、まさに職員が悩んでいることそのもの。対話が基本となるので、十分気をつけてやってほしい。

育児休業についても、取得しやすい雰囲気というものが重要になってくるので、その点を心がけてやってほしい。

☆植田副知事

職員自身のワークライフバランスの満足度が低い結果となっている。このことを踏まえても育児がしやすい環境づくりをしていくことは大切。

育児参画フローシートや計画書を活用して、育児休業がしやすい環境づくりを進めてほしい。

所属長のマネジメントシートにも次世代育成への取組を記載してもらおうようにしているので、積極的な取組をお願いしたい。

☆鳥井子ども・家庭局長

育児参画計画書の記載例が女性の例になっているが、男性版の記載例も作成すると良いのではないか。

●喜多総務部人事課長

男性版も作成する。

☆山口戦略企画部長

満足度アンケートでは課長補佐級の満足度が最も低いが、どのような要因がこの結果に繋がっているのか分析できるのか。

●喜多総務部人事課長

今、詳しい資料を持ち合わせていないのですぐにはお答えできないが、データはそろっているので、分析はできると思う。

議題6 総勤務時間縮減運動

●森行財政改革推進課長（資料5に基づき説明）

平成24年度については、年休等取得時間数、時間外勤務時間数ともに増加し、総勤務時間数は若干減る結果となった。時間外勤務時間数や超長時間勤務者数は、災害対応等により大幅に増加した前年度よりさらに増加しており、特に時間外勤務時間数は平成12年度以降最高となった。

今後「平成25年度総勤務時間縮減運動運営指針」に基づきすすめていただくが、特に時間外勤務については、各部局において実効性の高い業務見

直し等を実施し、削減目標をたてて進めていただきたい。

☆植田副知事

平成24年度の検証では、業務の見直しが大きな成果がでなかったとしており、それをふまえて今年度の方針につながっていると思うが、過去最大の時間外勤務時間数となったことを十分反省し、業務の一層の見直し等を行い、危機感を持って臨んでほしい。

☆鈴木知事

ここ10年間で比較すると、総勤務時間数は2番目に少なく、年休等取得時間数は一番多い。また、職員満足度も2番目に高い結果となっており、改善がみられる。これらは労使で皆さんが努力していただいた結果である。その中で時間外勤務時間数だけは、過去最高となっているので取組を改善、加速してほしい。ただし、ただ単に時間外勤務を減らせと言って、一生懸命仕事をしている職員のモチベーションを下げてはだめである。

課長、課長補佐、班長等と一緒に、どうして時間外勤務が増えているのか、「会議が長いのか」、「資料が多いのか」、「出張が多いのか」、「議会答弁に時間がかかっているのか」など各所属で、原因を分析して時間外勤務の削減に取り組んでほしい。

資料4の「育児参画計画書」については、資料5のとおり、計画書を作成して進めれば、進捗することが証明されているので、地域機関の職員も含めてぜひ周知していただきたい。

議題7「生命の駅伝」について

●細野健康福祉部医療対策局長（資料6に基づき説明）

がん研究を支援するための募金活動とがん研究の重要性の啓発を目的に、「第19回EKIDEN for LIFE（生命（いのち）の駅伝）」が、5月17日（金）から5月26日（日）までの間、県内7コースで実施される。

県職員の募金への協力について、今年度もよろしくお願いしたい。

また、5月21日（火）には知事が県庁でランナーを出迎え、激励の挨拶及び募金の交付を行うため、都合のつく方には県庁玄関前での出迎え及び激励をお願いする。

（質疑なし）