

「第三次三重県行財政改革取組(仮称)」中間案にかかるパブリックコメントでいただいた主なご意見と県の考え方

資料2-2 別紙

対応区分

- ①反映する：最終案に意見や提案内容を反映させていただくもの。
 ②反映済：意見や提案内容が既に反映されているもの。
 ③参考にする：最終案や今後の取組に意見や提案内容を参考にさせていただくもの。
 ④反映または参考にさせていただくことが難しいもの。
 (県の考え方や、施策の取組方向等と異なるもの。事業主体が県以外のもの。法令などで規定されており、県として実施できないもの。)
 ⑤その他(①～④に該当しないもの)

いただいたご意見等の取扱い

- ・本意見募集と関連のないご意見等が提出された場合は、そのご意見については公表していません。
- ・ご意見を公表することで、個人または法人の権利、競争上の地位その他正当な利益が害されるおそれがある場合は、その全部又は一部を削除しています。
- ・ご意見の中に誹謗・中傷等及び差別的あるいは差別を助長するおそれのある表現が含まれる場合は、置き換え、言い換え等の加筆、修正や削除を行っています。
- ・類似のご意見等が提出された場合は、適宜整理のうえ、まとめて公表しています。

※「第三次三重県行財政改革取組(仮称)」中間案冊子におけるページです。

NO.	該当箇所	ページ ※	意見の概要	対応 区分	意見に対する考え方	意見 提供者
1	1 社会経済情勢の変化をふまえたさらなる改革の必要性	1	・三重県は、「県民の皆さんに成果を届けられるよう」さまざまな施策、事業等を実施してきているとのことだが、既婚者と子どもに対する施策に偏っているのではないか。	③	・みえ県民カビジョン・第二次行動計画では、「県民力でめざす『幸福実感日本ー』の三重」の実現に向けて、全ての県民の皆さんに成果を届けられるよう、みえ県民意識調査等により県民ニーズを把握しながら、施策を推進してきました。 みえ県民カビジョン・第三次行動計画では、「誰一人取り残さない」というSDGsの視点を新たに取り入れ、全ての県民の皆さんにより一層成果を届けられるよう、施策を推進していきます。	個人
2	1 社会経済情勢の変化をふまえたさらなる改革の必要性	1	・「新しいことにも果敢にチャレンジし」とあるが、「みんつく予算」の選定事業やテーマ等を見る限り、そうは思えない。三重県職員に都合の良いテーマ、事業等となっているのではないか。 ・「これまでにない新たなアプローチが必要になってくると考えます」とは、どういったことを意味しているのか。	③	・「みんつく予算」については、本年度の取組成果や課題を検証し、そのあり方を検討してまいります。 ・第三次行財政改革取組においては、AIやRPA等の新たな技術の活用等により、生産性の向上と正確性の確保を両立させた「スマート自治体」へのチャレンジをはじめ、県民の皆さんに成果を届けられるよう、チャレンジしていきたいと考えています。	個人

NO.	該当箇所	ページ ※	意見の概要	対応 区分	意見に対する考え方	意見 提供者
3	1 社会経済情勢の変化をふまえたさらなる改革の必要性	1, 2	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規職員への三重県の対応からは、「誰もが」働きやすい環境づくりに向けた環境整備などが進んでいるとは思えない。 ・抜本的に行財政改革を行い、今まで取り残してきた人々への戦略的かつ積極的な施策を展開する必要がある。 	③	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、常勤・非常勤職員にかかわらず、誰もが働きやすい環境づくりに向けて環境整備を進めていきます。 ・第三次行財政改革取組においては、「みえ県民カビジョン」に掲げる「県政運営の基本姿勢」(「県民との『協創』」の取組を進めるために「県民に成果を届けるために」「県民の信頼をより高めるために」)に基づき、行財政運営にあたっていきます。 	個人
4	1 社会経済情勢の変化をふまえたさらなる改革の必要性	1	<ul style="list-style-type: none"> ・「多様性を受容する社会づくりがより一層必要になると考えます。」の主語は何か。また、どういったことを意味しているのか。 	⑤	<ul style="list-style-type: none"> ・みえ県民カビジョン・第三次行動計画において、県の考え方として、「人口減少、少子高齢化や経済のグローバル化が加速し、価値観やライフスタイルの多様化などが進展する中で、性別、年齢、障がいの有無、国籍・文化的背景、性的志向・性自認などにかかわらず、全ての県民の皆さんが自ら希望の実現に向けて主体的に社会に参画し、自分らしく挑戦することで、地域の自立的かつ持続的な発展につなげていくためには、お互いの違いを価値と認めあい、多様性を受容する社会づくりがより一層必要になる」と記載しています。 	個人
5	1 社会経済情勢の変化をふまえたさらなる改革の必要性	1	<ul style="list-style-type: none"> ・三重県が、「三重県らしい、多様で、包容力ある持続可能な社会」をめざしていると言えるか。 	⑤	<ul style="list-style-type: none"> ・みえ県民カビジョン・第二次行動計画において、「県民力でめざす『幸福実感日本一』の三重」の社会像として掲げた7つのめざすべき社会の姿を、第三次行動計画では、「三重県らしい、多様で包容力ある持続可能な社会」として捉えて、その実現に向けて取り組んでいきます。 	個人
6	1 社会経済情勢の変化をふまえたさらなる改革の必要性	1	<ul style="list-style-type: none"> ・三重とこわか国体と三重とこわか大会はともかく、県外のイベントに大規模な経営資源を必要とすべきではない。 ・三重県で大規模な経営資源を必要とし、緊急性の高い事業は、就職氷河期世代への対策である。 	① ③	<ul style="list-style-type: none"> ・東京2020オリンピック・パラリンピックへの対応、大阪・関西万博への対応には、本県においては大規模な経営資源を必要とは考えていませんので、誤解を招かないよう記載内容を見直します。 ・就職氷河期世代の支援については、不本意に非正規雇用で働く人等の安定した就労につなげるため、おしごと広場みえの活用、関係機関との連携により、相談から就職に至るまでの一貫した支援等に取り組むこととしています。 	個人

NO.	該当箇所	ページ ※	意見の概要	対応 区分	意見に対する考え方	意見 提供者
7	1 社会経済情勢の変化をふまえたさらなる改革の必要性	1	・「高齢化の進展や医療の高度化により」ではなく、「老老介護や8050問題の激甚化により」とすべきである。	③	・社会保障に係る費用の増加要因を広くとらえた表現としています。	個人
8	1 社会経済情勢の変化をふまえたさらなる改革の必要性	2	・法律や政府方針は、条例や県の計画ではないので、誤解がないよう、「また、平成28年に」を「また、国では、平成28年に」とすべきである。また、適宜、「本県においても」を入れるとわかりやすくなる。	①	・該当箇所に、「国では、」と追記します。	個人
9	2 現行の三重県行財政改革取組の成果と課題	2	・成果が上がっているのであれば、「推進することができるような人材育成」や「つながる取組」ではなく、「協創を推進する人材育成と実践取組」と言い切ってはどうか。	⑤	・一定の成果は上がっているものの、今後も引き続き取組が必要なことから、こうした表記にしています。	個人
10	2 現行の三重県行財政改革取組の成果と課題	2	・正規職員の給与・賞与については国の動向に合わせて微増させており、人件費は一定抑制できてなどいない。 ・総人件費の削減によって、非正規職員の人件費を抑制し、正規職員の待遇が改善されたただけではないか。	⑤	・総人件費については、「三重県財政の健全化に向けた集中取組」により、一定の抑制が図られ、成果があらわれています。こうした総人件費抑制の取組については、常勤職員の職員数や人事・給与制度の見直しなど、幅広く取組を進めているところです。	個人
11	2 現行の三重県行財政改革取組の成果と課題	2	・公債費が高水準であるのは、伊勢志摩サミットの49.5億円もの県費負担によるものではないか。	⑤	・県財政は、これまでの財政健全化の取組により、県債残高の減少などの成果があらわれつつあるものの、引き続き公債費が高水準であることや社会保障関係経費が増加すると見込まれることから、今後も財政健全化に取り組む必要があると認識しています。	個人
12	2 現行の三重県行財政改革取組の成果と課題	2	・職員の不祥事が続かないよう、トップの行動で組織を変えるべきだ。	③	・不祥事の再発防止に向けては、職員倫理に関する意識の向上と、職員間のコミュニケーションが重要であることから、引き続き職員倫理の徹底を図るとともに、職場でのコミュニケーションの活性化に向けた取組を知事が先頭に立って進めていきます。	個人

NO.	該当箇所	ページ ※	意見の概要	対応 区分	意見に対する考え方	意見 提供者
13	(機動的で柔軟かつ弾力的な行財政運営に向けて)		3 ・健康福祉部を医療保健部と子ども・福祉部に再編したが、高齢者虐待や中高年虐待、孤独死対策、8050問題などに対応しにくくなったのではないか。	②	・健康福祉部を「医療保健部」と「子ども・福祉部」に再編したことで、今後ますます重要性が高まる医療と介護の連携を推進していくため、地域包括ケアシステムの構築に向けた医療と介護の一層の連携や、子どもの貧困対策、社会的養護の推進及び児童虐待の防止等子どもをめぐる課題の他、高度化、複雑化している業務に、より機動的に対応でき、効果的な政策立案が期待できるものと考えています。	個人
14	(残された課題への的確な対応に向けて)		4 ・平成30年度から実施されている「情報セキュリティ内部監査」の内容を具体的に説明してほしい。	⑤	・情報セキュリティ内部監査とは、情報システム課の職員が監査人となり、情報セキュリティ管理者(各所属長)を被監査人として実施する情報セキュリティに関する監査です。具体的な監査項目は、電子データの取扱いやパソコンの取扱い等に関するものです。	個人
15	(残された課題への的確な対応に向けて) 3 次期の行財政改革取組の基本的な考え方	4, 5	・仕事の進め方というよりも、業務の総量を抜本的に削減すべきである。直接は関係ない業務さえも仕事として組み込める余裕があってこそ協創の取組が生まれる。ゆえに、「とどまらず、仕事の進め方の抜本的な見直しを図る必要があります」は、「とどまらず、最新技術によって総量削減を積極的に図ります。またワーク・ライフ・コラボ時間(仮称)を設定するなどの協創の挑戦や能力の向上に関する実験的な時間をも業務時間に含むことができるよう、主担当業務の総量規制を検討し、実行します。」というふうに変えてはどうか。	③	・AIやRPA等の新たな技術の活用などにより、生産性の向上と正確性の確保を両立させたスマート自治体に向けた取組を進め、職員は企画立案業務や県民への直接的なサービスの提供など、職員でなければできない業務に注力できるようにすることで、職員の働き方の質を変え、課題解決に向けて自ら積極的に取り組み、職員一人ひとりの意欲・能力の向上による組織力の向上によって、よりよい県民サービスの提供につなげていきたいと考えています。	個人
16	4具体的取組(案) 【スマート改革の推進】 (1)「挑戦する風土・学習する組織」づくり		7 ・変化の激しい時代なのだから、もっと早期からスペシャリストやマイスターにできるよう、「三重県職員人づくり基本方針」を改めるべきだ。	④	・新規採用後8～10年程度は、キャリア形成期間と位置づけ、それぞれの職員の適性等も見ながら職務を通じ、若手職員に必要な能力の基礎を築くとともに、県政に対する幅広い視野の育成を図っています。なお、キャリア形成期間後は、それぞれの職員の希望、適性、経験等をふまえ、人事配置を通じ、スペシャリストの育成も含め、専門性の向上や段階的な人材育成を行っているところです。	個人

NO.	該当箇所	ページ ※	意見の概要	対応 区分	意見に対する考え方	意見 提供者
17	(1)「挑戦する風土・学習する組織」づくり	7	・柔軟かつ弾力的な勤務形態の検討の際には、育児支援だけでなく、未婚の職員への対応も含めるべきだ。	③	多様な職員の意欲と能力の向上に向け、柔軟かつ弾力的な勤務形態を研究・検討していきたいと考えています。	個人
18	(3)コミュニケーションの活性化	7、14	・多忙や苦悩を共有しやすい風土づくりのためには、「班員の繁忙期・私用イベントの見える化の積極的な推進」を箇条書きの中に入れ、可視化に努めるべきだ。	③	・職場でのコミュニケーションを促進し、相互支援体制を強化することで、仕事を一人で抱え込まず、より一層組織的に仕事を確実に進めることのできる風通しの良い職場づくりを進めることが重要だと考えており、いただいたご意見も参考に、コミュニケーションを促進する仕組みづくりに取り組んでまいります。	個人
19	【コンプライアンスの推進】	8	・不適切な事務処理及び不祥事の再発防止のために、総務部長や戦略企画部長が発信された通知を職員が読んでいない。このような風土を改善してほしい。	③	・組織としての的確に業務を進めるための仕組みを構築するとともに、職員のコンプライアンス意識の向上に取り組むことにより、不適切な事務処理及び不祥事の再発防止につなげていきたいと考えています。	個人
20	【コンプライアンスの推進】	8	・三重県では会議は原則公開なので、コンプライアンス推進会議を公開にしてほしい。県民の信頼をより高めるための会議であるのに、なぜ、非公開にするのか。まったく理解できないし、職員の本気度が伝わってこない。	④	・コンプライアンス推進会議は、総務部副部長(行政運営担当)を座長に、各部局の職員で構成される内部の会議であり、コンプライアンスに関する事例の共有や率直な意見交換を行う場であることから非公開としています。なお、今後とも、コンプライアンスに関する取組状況について、定期的に県民の皆さんに公表してまいります。	個人
21	ロードマップ(工程表)(案) 5 組織としての的確に業務を進める仕組みづくり	16	・本庁の「課長補佐」、「班長」、「班長代理」や、地域機関の「課長」、「課長代理」を置いたのは、プレイングマネージャーになりがちな現状を改め、マネジメント業務に集中する時間を確保するためだったはずだ。そうであるならば、改革の方向性の中に、「■課長や課長補佐がマネジメント業務に集中し、個々人の最大限の挑戦と失敗を推奨する職場環境づくりに取り組みます。」を加えるべきだ。 ・工程表に「□経営に関する意識の向上」を加えるべきだ。	③	・職員が仕事を個人で抱え込んでしまうことのないよう、複数の職員が関わるように業務分担や執行体制を見直したうえで業務のリーダー役を設置し、組織で仕事を進めることを徹底します。また、各課の業務内容や規模等を勘案し、課の運営がより円滑に進むと考えられる場合には、課長のマネジメントを補佐する職を設け、マネジメント体制を強化するなど、組織で的確に業務を進める仕組みを構築します。	個人

NO.	該当箇所	ページ ※	意見の概要	対応 区分	意見に対する考え方	意見 提供者
22	7 多様化する県民ニーズに応えるための取組の推進	19	<p>・改革の方向性を「■県民参加型予算の事業を、さらに行政にはない斬新な発想に基づいたものとなるよう取組を推進します。」とすべきだ。県民参加型予算に県有施設見直しを含むテーマを掲げれば、斬新な見直し方法が応募される。</p>	③	<p>・県民のニーズに応えるために、「県民参加型予算」、「県有施設の見直し」は有効なものと考えています。 ・「みんつく予算」については、その成果と課題を検証のうえ、継続すべきかどうか、継続する場合にはテーマを設けず自由提案とすべきかなど必要に応じて見直しを検討する予定です。</p>	個人