

「継続的な検討課題」及び委員指摘事項等への対応状況について(R5第2回PT会合用)

資料4

※変更部分は赤字着色

番号	R⑥重点課題	項目分類	「継続的な検討課題」及びPTにおける委員指摘事項等	出所	対応状況(○対応済/対応中、△引き続き検討、×対応困難)	担当課
1	①チャレンジする人材の育成・職員の意識改革	人材育成	<p>【越境人材の育成】 ・必要な情報のある現場に赴き、現場や県民の声を聴き、組織の垣根を越えて関係者と密に連携して業務を進める「越境人材」を育成する。</p>	最終報告書実施すべき施策	○ ・(一財)地域活性化センターと連携し、県と市町村の職員が一体となって、地域住民や外部人材と連携してフィールドワークを実施し、地域課題の解決策を立案する「若手職員地域課題解決フィールドワーク研修」を実施した。 ・個別の重要課題ごとに既存の部局の枠を越えて取り組む「プロジェクトチーム」を設置した。 ・現所属に籍を置きながら、勤務時間の20%を上限に、庁内の他の所属の業務に従事できる「庁内複業制度」を導入した。	人事課
2	①チャレンジする人材の育成・職員の意識改革	人材育成	<p>【人事交流の拡大】 ・職員が越境していくためには人事制度が鍵となる。色々な人事交流をもっと重視するのにも一案。たとえば、市町村、国、民間との人事交流をある程度指標化して交流を増やしていく。</p>	R⑤第1回PT朝比奈座長発言	○ ・職員の意識改革やスキル向上、人的ネットワーク拡大を促す観点から、国や市町村、民間企業等との人事交流の拡大を進めてきた。 ・一方で、社会環境が大きく変化中、行政需要の拡大や厳しい採用環境から欠員も多数生じており、限られた人員で持続可能な事業執行体制を確保する観点もふまえ、引き続き、新たな交流先の検討・調整を進める。	人事課
3	①チャレンジする人材の育成・職員の意識改革	人材育成	<p>【民間経験採用の強化、若手職員の挑戦意欲に応える起用】 ・採用面では、新卒採用を追求するのではなく経験者採用を積極的に増やしていく。たとえば、神戸市では半分新卒採用、半分経験者採用を打ち出している。 ・登用面では、若手をもっと抜擢していく。たとえば、経済産業省では30代で課長、神戸市では40才になったばかりの人を課長に抜擢している。</p>	R⑤第1回PT朝比奈座長発言	○ ・複雑化・高度化する行政課題に対応するには、多様な経験やスキルを持つ人材が不可欠であり、経験者採用が有効。本県の職務経験者採用試験は、H27創設後、順次、対象職種の拡大や受験資格の見直しを行ってきた。 ・今年度は、35歳まで受験可能な上級試験(大卒程度)において、技術職における教養試験の廃止や採用候補者名簿掲載期間の延長など、職務経験者が受験しやすくなる見直しを行った。一方で、受験者の確保が非常に厳しい状況にあるなど課題もあることから、他自治体での取組状況なども参考に、経験者採用比率拡大を目指したい。 ・職員の挑戦意欲に応えるため、令和4年度に事業単位での庁内公募「ジョブチャレンジ制度」や「庁内複業制度」を導入したところであり、他自治体での取組状況なども参考にしながら、若手職員の積極的な起用を進めていきたい。	人事課
4	①チャレンジする人材の育成・職員の意識改革	人材育成	<p>【採用プロセスや評価の在り方、人事機能のグランドデザイン】 ・「採用」と「研修」と「評価」の一貫性が重要。採用プロセスや評価の在り方等についても議論が必要ではないか。 ・採用、配置、評価、報酬のような人事機能の全体のつながりが分かるグランドデザインが必要ではないか。 ・人事機能の統合、グランドデザインをつくっていくことは大事。また、職員へのエンゲージメント調査が重点課題の洗出しにおいても重要である。</p>	R④第1回PT吉田委員発言 R④第4回PT加藤委員発言 R⑤第1回PT加藤委員発言	○ ・人材をマネジメントする視点に立ち、「人材確保(採用)」「人材育成(研修・評価)」「適正配置・処遇」「職場環境の整備」といった取組みを総合的に進めるための「人材育成方針」を策定する。 ・エンゲージメント(組織や仕事への主体的な貢献意欲の向上)の観点から、これまでに導入した新たな人事制度や研修などの取組みの効果分析や課題把握のため、職員へのアンケート調査を実施する。	人事課

「継続的な検討課題」及び委員指摘事項等への対応状況について(R5第2回PT会合用)

資料4

※変更部分は赤字着色

b>

番号	R⑥重点課題	項目分類	「継続的な検討課題」及びPTにおける委員指摘事項等	出所	対応状況(○対応済/対応中、△引き続き検討、×対応困難)	担当課
5	①チャレンジする人材の育成・職員の意識改革	人材育成	【外部人材の登用による組織活性化】 ・外部人材を登用して外部の風土を富山県庁に持ってきてもらうことも有益。	R④第1回PT加藤委員発言	○ ・専門的な知識・経験や民間ならではの感覚、発想を県政に取り入れるため、外部人材の登用や県政エグゼクティブアドバイザーの委嘱を引き続き進め、職員の意識改革や人的ネットワークの拡大、これまでになかった大胆な発想への転換につなげる。 ・地域課題を解決する熱意とスキルを持つ外部複業人材を積極的に活用し、課題解決だけでなく、職員の意識改革や関係人口の創出・拡大にもつなげる。	人事課
6	①チャレンジする人材の育成・職員の意識改革	人材育成	【主体的かつチャレンジする職員の育成】 ・指示待ちではなく、主体的に取り組み、チャレンジする職員を育成する。 ・若手職員チャレンジプロジェクトについて、次年度についても提案の実現の余地を残す配慮をしていただければと有り難い。実際に事業をやるところまで想定されている状態で提案するのと、提案して終わりというのが分かっていて提案するのでは、やる気や本気度に影響がある。 ・民間でも社内ベンチャー組織を作る際に、予算が与えられる場合と、予算が無い場合があって、当然予算があった方が、アイデアもやる気も出る。ただ、予算も無尽蔵にあるわけではないので、様々なバランスの中で設計されるものと思うが、予算化について何かしら配慮して欲しいという意見があることに留意して欲しい。	最終報告書実施すべき施策 R④第4回PT清水オブザーバー発言 R④第4回PT藤井座長発言	○ ・若手職員の柔軟な発想やアイデアを県政に活かすため、「若手職員チャレンジプロジェクト」による政策提案を行った。令和4年度に提案内容を事業化して予算措置し、提案した職員が事業担当課を兼務して提案事業の実施を担った。 ・職員の挑戦意欲に応えるため、「庁内複業制度」や事業単位での庁内公募「ジョブチャレンジ制度」を導入した。	人事課
7	①チャレンジする人材の育成・職員の意識改革	チャレンジへの支援	【チャレンジする職員の支援・サポート】 ・組織の中でチャレンジする人はマイノリティーであるので、中間管理職のサポートもしくは組織的な支援・フォローが必要である。チャレンジする人を盛り上げていく仕組みの検討も必要ではないか。 ・ジョブチャレンジ制度(庁内公募)や庁内複業制度に関わっていない職員に対して、誰がどのようなことをやっているとか、どのように成長しているのかを他の職員に周知していく機会が必要ではないか。複業などにチャレンジする職員が孤立しないよう、管理職への理解促進や働きかけ、そして40、50代職員によるメンター制度などの取組みがあっても良いのではないか。 ・複業などの新しいことに挑戦する職員は非常にマイノリティー。挑戦する職員が新しい取組みをどんどん続けられるよう組織として何かしらのサポートが必要。	R④第1回PT中村委員発言 R④第1回PT清水オブザーバー発言 R⑤第1回PT米山オブザーバー発言	○ ・ジョブチャレンジや庁内複業などの新しい取組みや、若手職員フィールドワーク研修のような従来にはない研修などにチャレンジする職員、組織や地域の枠を越えて業務内外で活躍する職員を紹介する「庁内広報」を実施し、挑戦したい職員が、周囲の理解を得て、孤立することなく挑戦できる環境づくりに取り組んでいる。	人事課
8	①チャレンジする人材の育成・職員の意識改革	チャレンジへの支援	【チャレンジしやすい職場環境づくり】 ・若手職員チャレンジプロジェクトに参加し、個人的に大変だったことは、業務量が少し多く、本来業務との間で挟まれていることが課題。一部のスーパー公務員だけが出来るという状態ではいけないと思う。責任感がある方ほどこういうチャレンジに一旦慎重になられたりするので、そこが課題と認識している。 ・研修に参加するのが逆に負担になると伺った。ここを今後どういうふうにしていくのかは、人を増やしたら予算もかかるし、業務は減らせない、大きな課題であると思うが、継続的な課題としていかなければならない。	R④第2回PT中松オブザーバー発言 R④第2回PT藤井座長発言	○ ・職員が様々な研修や庁内複業などに挑戦する時間を確保しやすくなるよう、事務事業の見直しや業務の効率化、デジタルツールの活用などによる働き方改革を積極的に進めるほか、人事異動サイクルの長期化による業務習熟・効率化を図る。	人事課

「継続的な検討課題」及び委員指摘事項等への対応状況について(R5第2回PT会合用)

資料4

※変更部分は赤字着色

番号	R⑥重点課題	項目分類	「継続的な検討課題」及びPTにおける委員指摘事項等	出所	対応状況(○対応済/対応中、△引き続き検討、×対応困難)	担当課	
9	①チャレンジする人材の育成・職員の意識改革	チャレンジへの支援	<p>【幹部・管理職員へのアプローチ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「風通しの良い職場環境づくり」、「チャレンジする職員の支援・サポート」、「職員の意識改革」は幹部・管理職の影響が非常に大きい。 	R④第3回PT加藤委員チャット意見	○	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革や職員の意識改革を進めるためには、管理職員のマネジメント能力の向上が不可欠であり、職員研修の重点事項に位置づけて取り組んでいるところ。管理職員がテレワークなどの新しい働き方への理解を深め、率先行動できるよう、今後も引き続き、重点的に取り組んでいく。 ・幹部・管理職を対象とした「DX人材育成研修」において、DXを推進する際には職員のチャレンジの重要性が不可欠で、管理職は部下のサポートを行うように意識付ける内容としている。 	人事課 デジタル化推進室
10	①チャレンジする人材の育成・職員の意識改革	チャレンジへの支援	<p>【主体的にチャレンジできない職員の支援・サポート】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・意欲は持っているけれども、背中を押してもらえないとチャレンジできない職員は大勢いると思う。そういう人達を拾い上げていかないと組織全体に広がっていかない。どのようなプロセスを辿れば越境人材にたどり着くのか、職員に提示できるものが組織として必要ではないか。 ・「挑戦するすごい人」と「そうではない自分」というある種の線が引かれないようにしなければならない。また、「そうではない自分」であると感じている人へのアプローチが何かあれば、チャレンジングな富山県の裾野が広がる。 ・自分は若手職員チャレンジプロジェクトに参加して様々な経験ができた。デザイン思考の推進を考える過程で様々な気付きや出会いがあった。県職員でまだそのような体験をしていない職員も沢山いると思うので、そのような体験を増やしていくと良いのではないか。 	R⑤第1回PT中村委員発言 R⑤第1回PT水野オブザーバー発言	○	<ul style="list-style-type: none"> ・庁内複業制度やジョブチャレンジ制度、従来にはない新たな研修など、職員が自らチャレンジできる機会を拡充してきた。今後も、職員の挑戦意欲に応える取組みを進める。 ・庁内広報を通じて、新たな取組みに挑戦する職員や組織や地域の枠を越えて業務内外で活躍する職員を紹介することで、自分の身近な職員の活躍を知る機会を増やし、挑戦は決して特別なことではないと理解してもらい、1歩を踏み出す後押しをする。 ・令和5年度に、人材をマネジメントする視点に立ち、人材育成の取組みを総合的に進めるための基本方針を新たに策定することとしており、その中で、越境人材についても併せて記載したい。 	人事課
11	①チャレンジする人材の育成・職員の意識改革	チャレンジへの支援	<p>【チャレンジする人の評価や外部接触に関する指標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・チャレンジする人を評価する仕組み作り、チャレンジする人がそれを実現できる環境や内部ルール作りも併せて検討が必要。 ・職員の外部の方との接点、接触時間をどれくらい増やすかなどの指標があっても良いのではないか。 ・「チャレンジ」がキーワードだと思う。チャレンジしたことを認めてあげる風土や評価制度を作ることが大切ではないか。加えて、現場の方がチャレンジをしたときに疎外感を感じやすくないような環境づくりも大切である。 	R④第1回PT加藤委員発言 R⑤第1回PT加藤委員発言	○	<ul style="list-style-type: none"> ・業績評価制度において、担当業務の進捗以外に、より質の高い業務を目指すための「チャレンジ目標」を設定し、その成果も含めた評価結果を勤勉手当の成績率や査定昇給に反映させることが可能であり、あらためて職員に周知する。 ・働き方改革を切り口として、所属の垣根を越えて業務改善などに挑戦する庁内コミュニティをLogoチャット主体で立ち上げており、令和4年度はキントーンの活用にも挑戦した。働き方改革に挑戦する仲間づくりと事例づくりを引き続き改善しながら進めたい。 	人事課 働き方改革・女性活躍推進室

「継続的な検討課題」及び委員指摘事項等への対応状況について(R5第2回PT会合用)

資料4

※変更部分は赤字着色

br>

番号	R⑥重点課題	項目分類	「継続的な検討課題」及びPTにおける委員指摘事項等	出所	対応状況(○対応済/対応中、△引き続き検討、×対応困難)	担当課	
12	①チャレンジする人材の育成・職員の意識改革	意識改革	<p>【職員の意識改革(ミッション・ビジョン・バリュー)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マインドセットやミッション・ビジョン・バリューの考え方が大切。組織の人材育成部分のフォローアップが重要。組織の目指す人物像について、センテンスが少ないので、もう少し具体的に言葉を出して、職員に共有することが大事。 ・行政の組織文化では担当割となっており一人で抱えて仕事をやっているのがほとんど。一人でできることには限界があるのでチームビルディングが大事で、ミッション・ビジョン・バリューやデザイン思考等の掘り下げること、「越境人材」がなぜ必要なのか職員に腹落ちさせたり、意識改革も進み相乗効果が出てきたりするのではないかと考えている。 ・ミッション・ビジョン・バリューの考え方をプロジェクトチームに限らず、普通の部局や各部署まで作ってはどうか。 ・ビジョン・バリュー・ミッションを作り込むのは時間がかかるが、バリューの部分、どの価値観を大事にするかという話は比較的早めに行うことができるので、できることから進めても良いのではないかと考えている。 	R④第1・3回PT中村委員発言 R④第3回PT加藤委員発言 R⑤第1回PT加藤委員発言	○	<ul style="list-style-type: none"> ・令和4年度に設置した「プロジェクトチーム」において、オフサイトミーティングによるチームビルディングやミッション・ビジョン・バリューの検討・共有を試行的に実施した。 ・今後、共創スペース「コクリ」を活用した庁内オフサイトミーティングの実施などにより、チームビルディングやミッション・ビジョン・バリューの検討・共有を、プロジェクトチームに限らず通常所属にも展開していきたい。(R5.9以降、通常所属においても、できることから庁内オフサイトミーティングを実施予定) ・WB推進課において、庁内職員向けにWBに関する啓発広報を行うほか、部局毎に自らの業務が県民のWBにどのようなようにつながっていくのかについて意識を深めるための勉強会や意見交換会を実施してきた。令和5年1月に、本県独自のWB指標を公表したところであり、これを政策立案、実施、評価といった政策形成プロセスに組み込み、行政の究極的なミッションである「住民の幸せ」の可視化や、よりきめ細かな施策アプローチに繋げていく。(その中で組織が目指すべき人物像についてもその解像度が上がっていくのではないかと考えている。)WBに対する職員の意識向上・マインドセットに引き続き取り組む。 ・業務の属人化を解消するため、これまでモデル所属などで取り組んできた働き方改革の取組み事例も踏まえ、業務の進捗状況を共有するための定期的なミーティングの実施など、チームで仕事をする体制づくりの展開を予定。 	人事課 成長戦略室 働き方改革・女性活躍推進室
13	①チャレンジする人材の育成・職員の意識改革	意識改革	<p>【職員の意識改革(マインドセット)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・これまでの取組みはスキルセットに関するものが多く、職員のマインドセットの部分で少し弱い気がする。特に“自分から矢印が出る”ということがとても大切。行政職員であっても会社員であってもアントレプレナーシップがすごく大事。マインドセットを組織として研修制度の中に盛り込むことが必要ではないかと考えている。 ・県と市町村の関係でいえば、組織の縦割りを超えていくことは「風通し」の面からは重要だが、広域自治体と基礎自治体の「横割り」を意識し、プロセスを共有しつつ役割分担しながら行動することも重要ではないかと考えている。その先に「県庁オープン化」や「ワンチーム」があると思う。 	R⑤第1回PT中村委員	○	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度に、人材をマネジメントする視点に立ち、人材育成の取組みを総合的に進めるための基本方針を新たに策定することとしており、その議論の中で、マインドセットのあり方等についても併せて検討したい。 ・政策形成プロセスの共有については、重要施策は「ワンチームとやま」連携推進本部及び同ワーキンググループにおいて計画策定の前段階から県・市町村の意思疎通を図ることとしているほか、予算編成に関しても要求段階からの情報共有を図っている。市町村との役割分担についても、引き続き十分意見交換しながら連携を進めたい。 	人事課 ワンチームとやま推進室

「継続的な検討課題」及び委員指摘事項等への対応状況について(R5第2回PT会合用)

資料4

※変更部分は赤字着色

番号	R⑥重点課題	項目分類	「継続的な検討課題」及びPTにおける委員指摘事項等	出所	対応状況(○対応済/対応中、△引き続き検討、×対応困難)	担当課	
14	①チャレンジする人材の育成・職員の意識改革	意識改革	<p>【職員の意識改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今、VUCA(ブーカ:先行きが不透明で、将来の予測が困難な状態)の時代とか言われているが、未来を予測できない時代の中で、どう未来を予測するのかではなく、自分たちでつくっていくか、いわゆるバックキャスト(未来像から逆算する)とフォアキャスト(現状から積み上げる)の思考の隔たりがある。 ・役所の中は基本的には論理思考に支配されていて、そもそもデザイン思考のアプローチで会話しても会話できない、会話がかみ合わない。 ・デザイン思考のアプローチをしたほうが良いのではないかという領域に対して提案しても、それを受ける側が論理思考でしかそれを解釈できないと、結局のところ、そこでボトルネックというかハードルが生まれてしまうのではないかと思う。自分も日々、実はそういうことを感じている。そのため、実はデザイン思考を広めたほうが良いのではないか。 ・デザイン思考の浸透を図るうえでは、一回の研修だけで使いこなしていくというのは難しく、また実際に使わないともったいない。県庁全体で事例を蓄積していくことが必要ではないか。 	R④第2回PT中村委員発言 R⑤第1回PT水野オブザーバー発言	○	<ul style="list-style-type: none"> ・「若手職員チャレンジプロジェクト」の参加職員グループが、富山県立大学と連携してデザイン思考を学ぶワークショップを開催するなど、デザイン思考を活用した政策立案の推進に取り組んでいる。 ・共創スペース「コクリ」を活用して学びを共有する機会を設けるなど、上記の取り組みを支援する。 ・職員のマインドチェンジ・県庁内DXの推進を図るため、幹部・管理職向け及びDX推進リーダー(R4は本庁各所属および大規模所属で係長級以上の職員1名を配置)のDX研修を開催するなど、デザイン思考やデータを利活用した政策立案の習得に取り組んでいる。 	人事課 デジタル化推進室
15	①チャレンジする人材の育成・職員の意識改革	意識改革	<p>【職員の意識改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・PTの議事録を庁内掲示板にお知らせすることで、1,000人以上の職員が閲覧する。議事録を公開したことをお知らせするだけで職員への刺激となる。 	R④第3回PT清水オブザーバー発言	○	<ul style="list-style-type: none"> ・HPを更新した際は庁内掲示板にもPT開催概要(議事録含む)を公開した旨お知らせする。(令和4年度第4回PT以降より実施済) 	行政経営室
16	①チャレンジする人材の育成・職員の意識改革	その他	<p>【民間の「オフサイト」のような場の設置】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現場の主体性を引き出し、取れるリスクの線を見極められるようになるためには、ミッション・ビジョン・バリューのような「何のために何をやるか」が、県庁全体の大きなミッションからブレイクダウンされ、部・課・係の単位で言語化・共有されていることが重要。また、その決定過程に現場の職員が参加できていることが重要。民間企業で多く活用される「オフサイト」のような場を検討する。 	最終報告書 継続的な検討課題	○	<ul style="list-style-type: none"> ・令和4年度に設置した「プロジェクトチーム」において、オフサイトミーティングによるチームビルディングやミッション・ビジョン・バリューの検討・共有を試行的に実施した。 ・共創スペース「コクリ」は、普段の執務環境と異なる雰囲気新たな発想を生み出すキャンパススペースを整備するなど、庁内オフサイトミーティングの場としての活用も想定しており、チームビルディングやミッション・ビジョン・バリューの検討・共有を通常所属にも展開していきたい。 	人事課

「継続的な検討課題」及び委員指摘事項等への対応状況について(R5第2回PT会合用)

資料4

※変更部分は赤字着色

番号	R⑥重点課題	項目分類	「継続的な検討課題」及びPTにおける委員指摘事項等	出所	対応状況(○対応済/対応中、△引き続き検討、×対応困難)	担当課	
17	①チャレンジする人材の育成・職員の意識改革	その他	<p>【風通しの良い職場環境づくり】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・風通しがよく、柔軟な発想が生まれる職場づくりに向け、肩書や所属・職種に関係なく職員同士が気軽に意見・情報交換ができる場をつくる。 ・コクリについて、使うだけではなくそこでのいろんな議論が起こると良い。今後の活用に期待したい。 ・コクリを利用して人と会うという話が一つKPIとしてあると思う。会う目的はプレイヤーによって異なるが、ある程度何が目的でそのためにどうしていくという方針が大事ではないか。 	最終報告書実施すべき施策 R⑤第1回PT朝比奈座長発言 R⑤第1回PT加藤委員発言	○	<ul style="list-style-type: none"> ・職員間、あるいは職員と市町村や民間の方との組織の枠を越えたコミュニケーションを促進し、学びを共有して共創を生み出す“新たなワークスペース”として、共創スペース「コクリ」を整備した。 ・現在、1日平均50名超の利用者があり、居合わせた職員同士の気軽な意見・情報交換につながっているほか、県庁活性化のための様々な企画の会場としても活用されている。今後、「コクリ」を活用した職員向けセミナー等も実施予定。 	人事課
18	①チャレンジする人材の育成・職員の意識改革	その他	<p>【首長と幹部職員の一体化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マネジメント・育成の観点から、首長と部局長級の職員を一体化させていく取組みが重要。 	R④第4回PT加藤委員チャット意見	○	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度より、知事・副知事と企画・総務部門の幹部での県庁方針についてブレインストーミングを行う機会や知事と各部局長が県政の主要課題とその方向性について、ウェルビーイングを意識しながら意見交換する場(R5.4～全14回)を設けた。 	人事課 成長戦略室
19	①チャレンジする人材の育成・職員の意識改革	その他	<p>【職員満足度調査や庁内コミュニケーションの円滑化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・近年、公務員の退職の波が地方にも波及しており、特に良い人材が辞めていくという現状がある。組織活性化の前提条件として、職員満足度調査などの検討が必要ではないか。また、退職理由のほとんどは上司や人間関係でやめることが多いので、庁内コミュニケーションが図れる施策も必要。 	R④第1回PT加藤委員発言	○	<ul style="list-style-type: none"> ・エンゲージメント(組織や仕事への主体的な貢献意欲の向上)の観点から、これまでに導入した新たな人事制度や研修などの取組みの効果分析や課題把握のため、職員へのアンケート調査を実施する。 ・職員間、あるいは職員と市町村や民間の方との組織の枠を越えたコミュニケーションを促進し、学びを共有して共創を生み出す“新たなワークスペース”として、共創スペース「コクリ」を整備した。今後、「コクリ」を活用した庁内オフサイトミーティングの実施などにより、チームビルディングやミッション・ビジョン・バリューの検討・共有を、プロジェクトチームに限らず通常所属にも展開していきたい。 	人事課
20	①チャレンジする人材の育成・職員の意識改革	その他	<p>【360度評価】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・360度評価において、部下が上司を評価することを検討する。 	最終報告書継続的な検討課題	△	<ul style="list-style-type: none"> ・本県では、人事評価において、目標によるマネジメント手法を活用した業績評価制度を導入しており、その評価結果を勤勉手当の成績率や査定昇給に反映させている。公務能率の向上という目的に鑑みれば、人事評価の一義的な責任は直属の上司にあると考えており、360度評価については、制度設計や実施に要するコストなど様々な課題もあることから、まずは他自治体での取組状況などを研究していきたい。 	人事課
21	②生産性の向上に向けた業務効率化・ウェルビーイング経営の推進	業務効率化	<p>【既存ツールの使いこなしや活用の強化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・BoxやLoGoチャット、グループウェアなどの道具が先行しているメリットを生かして欲しい。せっかく揃えた道具を活用して重い腰をあげて何かをやってみる。失敗してもいいからやってみるということを各所でやれば良いと思う。既に行政DX日本一になれるポテンシャルと道具は揃っているの、今あるものを使いこなす。もっと活用していくことが重要。 	R⑤第1回PT井領委員発言	○	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度から、これまで働き改革ラボモデル所属等で実践してきた好事例を全庁展開することとしており、この中で、LoGoチャットやBoxを使った事例を中心に展開していく予定。新たな好事例の掘り起こしと展開にも努めていきたい。 ・また、デジタルツールの活用には、職員一人一人の情報リテラシー向上も必要と考えられるため、職員研修やワークショップの開催、職員間でノウハウを共有する場の設置等に継続的に取り組んでまいりたい。 	働き方改革・女性活躍推進室 デジタル化推進室

「継続的な検討課題」及び委員指摘事項等への対応状況について(R5第2回PT会合用)

資料4

※変更部分は赤字着色

番号	R⑥重点課題	項目分類	「継続的な検討課題」及びPTにおける委員指摘事項等	出所	対応状況(○対応済/対応中、△引き続き検討、×対応困難)	担当課	
22	②生産性の向上に向けた業務効率化・ウェルビーイング経営の推進	業務効率化	<p>【業務マニュアルの見直し(チャットボットの活用)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間経験者の方と一緒に働いていると庁内のマニュアルが分かりにくいという声を聞く。業務の効率化や困っている若手職員のためにも、特に共通事務や出納関係については県庁の常識は世間一般の常識ではないという観点に立ち戻って、業務マニュアルを簡易で分かりやすいものに見直すことが必要ではないか。(マニュアルがあっても何処にあるか分からない。チャットボットによるキーワード検索の充実、対応の拡大ができるとうい。 	R⑤第1回PT米山オブザーバー発言	○	<ul style="list-style-type: none"> ・「県庁ペーパーレス化・情報セキュリティ推進WT」において、テレワークに関する簡易的なガイドラインを作成したほか、現在、電子決裁等についての簡易で分かりやすいマニュアルの作成に取り組んでいる。 ・また、現在AIチャットボットで財務の電子化や庁内情報システムに関する問合せに対応しており、引き続き、職員のニーズや業務担当課の意見等を踏まえて回答精度の向上や対象業務の拡大などに取り組んでまいりたい。 	デジタル化推進室
23	②生産性の向上に向けた業務効率化・ウェルビーイング経営の推進	業務効率化	<p>【庁内電子決裁の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・庁内電子決裁の実施について各所属で濃淡がある。電子と紙の併用が多い所属や「電子決裁をお願いします。」と上司に直接言って回らないといけない所属もある。課長などの管理職による声掛けにより、積極的な電子決裁の利用が進み、職員の働き方改革にもつながる。 ・庁内電子決裁の推進など方向性は示せていることは良いが、その先の水先案内人がいないと、取組みが止まってしまう可能性がある。業務が分かっている人とITが分かる人、2人いないといけない。電子決裁などのボトルネック解消のため、各DXの推進においてアドバイザーやコンサルタントなど相談相手が必要。 ・電子決裁については電子決裁率だけではなく質も大事。電子決裁の併用パターンだと手間はむしろ増える。管理職による声掛けであったり、電子決裁の認知度を高めたりする必要がある。匿名のアンケートをやってみて、建設的な意見や不満を持っている職員の意見を吸い上げてみたらどうか。職員の意識改革にもつながると思う。 	R④第3回PT清水オブザーバー発言 R④第4回PT井領委員・中松オブザーバー	△	<ul style="list-style-type: none"> ・令和4年12月に開催した「DX・働き方改革推進本部会議」において、本部長(知事)が、各部局長に電子決裁の拡大を指示したところであり、今後、電子決裁の率が低い所属には、各部局と連携して声掛けするなどして、電子決裁を推進していきたい。 ・DX・働き方改革推進委員会に設置した庁内関係課からなる「県庁ペーパーレス化・情報セキュリティ推進WT」において、令和5年度の重点取組みとして電子決裁の推進やテレワーク可能な体制の強化等をあげ、岩本デジタル化推進特命ディレクター(県立大学教授)から助言をいただきながら、取組みを進めている。(令和5年5月30日に開催のWTでは、電子決裁率の向上にむけて簡易マニュアルを作成することとした。) 	デジタル化推進室
24	②生産性の向上に向けた業務効率化・ウェルビーイング経営の推進	業務効率化	<p>【無駄な業務の見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・デジタル化、県庁DX化イコール働き方改革に偏っているのではないかと。人材育成面や必ずしも予算化されていない取組み、無駄な資料・説明・業務などの見直しの取組みも可視化、検証可能な形にしていくことも課題ではないか。 	R④第1回PT藤井座長発言	○	<ul style="list-style-type: none"> ・令和3年度全庁的に実施した取組みとして、各所属でスモールスタートでまずは1つ業務改善に取り組むということをやっており、無駄な資料作成のとりやめや、会議の効率化など、アナログ手法も含めて様々な取組みがあったところ。これについては事例を庁内掲示板で共有し、効果別や手法別に検索可能なものとしてまとめている。令和4年度も同様の取組みを行い、結果を庁内掲示板内に作成した専用ページに掲載し、共有している。 ・昨年度から本格実施した官民協働事業レビューについては、評価結果等を参考に、県議会のご意見も踏まえながら各事業のあり方を検証し、必要な見直しを行ったうえで今年度予算に反映した。今年度は対象事業をさらに増やして実施予定。 	働き方改革・女性活躍推進室 行政経営室

「継続的な検討課題」及び委員指摘事項等への対応状況について(R5第2回PT会合用)

資料4

※変更部分は赤字着色

番号	R⑥重点課題	項目分類	「継続的な検討課題」及びPTにおける委員指摘事項等	出所	対応状況(○対応済/対応中、△引き続き検討、×対応困難)	担当課
25	②生産性の向上に向けた業務効率化・ウェルビーイング経営の推進	業務効率化	【トップダウンでの無駄な業務の見直し】 ・トップダウンで廃止すべき無駄な業務の洗い出しと、トップからのコミットメント。	最終報告書 継続的な検討課題	○ ・官民協働事業レビューについては昨年度より知事を本部長とする行財政改革推進本部の取組みとして本格実施した。今年度も対象事業をさらに増やして実施予定。 ・令和4年10月に新たに定めた「令和5年度県庁活性化方針」に基づき、既存業務についてゼロベースで点検し、抜本的な見直しにより業務の削減や効率化を図った。(県庁全体で1,078件の業務を効率化、55,162時間の業務量を削減)	行政経営室
26	②生産性の向上に向けた業務効率化・ウェルビーイング経営の推進	業務効率化	【ペーパーレス化や業務の効率化】 ・デジタルツール等を活用し、ペーパーレスを進めることが可能となる業務改善など、業務の効率化に向けて、業務そのものを見直す。	最終報告書 実施すべき施策	○ ・LoGoチャットなどのデジタルツールの活用を進めるほか、簡易な電子決裁ルールを定めるなどのペーパーレス化の推進、業務の効率化を図る。 ・県庁ペーパーレス化・情報セキュリティWTにおいて、ペーパーレス化を通じた業務の効率化を検討し、会議室や部局長室等に大型ディスプレイを配備したほか、課内でのペーパーレス会議のやり方のリーフレットを作成した。今後、打合せ用会議卓にディスプレイを配備するほか、BOXを活用した資料共有や修正のやり方などについて研修を行うなど、打合せの効率化・ペーパーレス化に継続的に取り組む。	働き方改革・女性活躍推進室 デジタル化推進室
27	②生産性の向上に向けた業務効率化・ウェルビーイング経営の推進	業務効率化	【リスト化による業務の効率化】 ・なかなか1人の職員に担当させる業務の数を減らすというのは難しいと思うが、一つ一つの業務に係る時間を減らすことはできるのではないかと。例えば、新しい事業を始めるときに、こういうことでこういう講師を呼びたいときに、一から情報を調べているということもある。そういうことは、県庁内に人脈のある年配の方や管理職の方になれば、すぐあの人に聞けばいいと分かると思うが、特に20代や30代前半の若手職員だと、誰に聞けばいいのかも分からないことが多いので、いろんな課で講演した講師の方のリスト、委託先事業者リストみたいなものが簡易的なものでもみんなが見られるような状態になっていると、調べる時間を圧倒的に短縮できるので、そういったところから取り組んでいっても良いのではないかと。思う。	R④第2回PT清水オプザーバー発言	○ ・イベントや研修会の講師に相応しい専門家を効率的に調べられるよう、県の各種審議会等の委員名簿データを庁内LAN上に共有したうえで、職員に名簿データを利活用できる旨周知する。(令和5年6月実施予定)	行政経営室
28	②生産性の向上に向けた業務効率化・ウェルビーイング経営の推進	執務環境整備	【県庁ウェルビーイングモデル空間づくり】 ・ウェルビーイングな職場のモデル空間が必要。県庁に行くとうェルビーイング感が漂っているモデル空間があると良い。人がインスパイアされる空間が良い。 ・県庁オフィスに魅力が無い。美しい空間づくりが重要。	R④第4回成長戦略会議安宅委員・高木委員発言	△ ・令和4年10月に整備した県防災危機管理センターでは、室課の仕切りのないオープンな間取りとしたほか、フリーアドレスを導入するなど、これまでの富山県庁にはなかった執務空間を整えた。 ・今後、既存の庁舎においても、職員や来庁者にとって魅力のあるウェルビーイングな空間の整備に向けて研究してまいりたい。	管財課
29	②生産性の向上に向けた業務効率化・ウェルビーイング経営の推進	執務環境整備	【PCスペック・職場環境などの整備】 ・PCのスペックを確保したり、働きやすい空調温度に設定するなど職場環境を整えたりすることも重要である。役所は節約の方に意識を持っていかれやすいが、環境整備をしっかりと行うことはすごく大事。内部向け作業についてもリストアップして少なくしていく取組みも大切で予算がかからないところでも取組みを検討して欲しい。	R④第1回PT加藤委員発言	○ ・テレワークも可能な高スペックPCを計画的に配備するとともに、一部職場にフリーアドレス制を導入した。 ・当日の天候や気温、個別の執務室の室温に応じて、冷暖房を稼働するなど、働きやすい職場環境の維持に努めている。 ・令和4年10月に新たに定めた「令和5年度県庁活性化方針」に基づき、既存業務についてゼロベースで点検し、抜本的な見直しにより業務の削減や効率化を図った。(県庁全体で1,078件の業務を効率化、55,162時間の業務量を削減)	デジタル化推進室 管財課 行政経営室

「継続的な検討課題」及び委員指摘事項等への対応状況について(R5第2回PT会合用)

資料4

※変更部分は赤字着色

番号	R⑥重点課題	項目分類	「継続的な検討課題」及びPTにおける委員指摘事項等	出所	対応状況(○対応済/対応中、△引き続き検討、×対応困難)	担当課
30	②生産性の向上に向けた業務効率化・ウェルビーイング経営の推進	ウェルビーイング経営	【柔軟な働き方の推進】 ・リモートワークやフレックスタイムなど多様な働き方ができる環境整備を推進する。	最終報告書 実施すべき 施策	○ ・テレワークも可能な高スペックPCを計画的に配備するとともに、朝型勤務や時差出勤等の環境整備を実施した。	人事課 デジタル化 推進室
31	②生産性の向上に向けた業務効率化・ウェルビーイング経営の推進	その他	【KPI】 ・KPIについて、県庁オープン化のための施策として柱が3つあるので、柱単位でKPIを設定した方が良かったのではないかと。県庁の働き方改革に関するアクションとKPIが紐づいていない。他のKPIのように数値管理、現状把握が必要ではないか。また、エンプロイ・サーベイによる数値の見える化への注力も大事ではないか。 ・KPIについては、DX・働き方推進本部のKPIをこのPTで共有して議論を進めて行けばよいのではないかと。	R④第1回 PT吉田委 員発言 R④第4回 PT加藤委 員・藤井座 長発言	○ ・「DX・働き方推進本部」で別にKPIがある。参考として、こちらのPTにも報告し、併せて見てもらうことは可能。結果を出すためには、機動的な対応が必要と考えており、KPIの数は少なめに設定している。 ・「DX・働き方改革推進本部」で設定しているKPIは、「県庁において、デジタルツールを活用して業務を効率化した所属の割合」であり、R4:50%に対し、実績は66.5%となったところ。R5は100%としているため、達成に向けて取り組んでいきたい。	働き方改革・ 女性活躍 推進室
32	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	県民の利便性向上	【利活用による住民の利便性の向上】 ・電子申請できる行政手続きの件数が多いということは確かに大事ではあるが、大切なのはどれだけ使われているのかということ。アウトカムをしっかりと見て行かなければならない。	R⑤第1回 PT富成委 員発言	△ ・ご指摘のとおり、電子申請がどれだけ使われているかは、重要なポイントであり、機会をとらえて、電子申請の申請状況や使いやすさなど県民の満足度を調査してまいりたい。	デジタル化 推進室
33	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	県民の利便性向上	【来庁コストの低減・民間からの問合せ件数】 ・行政コストの低減という文脈ではなく、たとえば県民の来庁コストの低減や官民連携デスクへの問合せ件数といった目標管理があっても良いのではないかと。	R④3回PT 吉田委員 発言	○ ・ご指摘のとおり、電子申請や電子納付は県民の来庁不要につながり、また、電子契約については、押印や来庁が不要となるだけでなく、印紙も不要となるので、そうした県民・事業者のみなさんの利便性向上につながることを前面に掲げていきたい。 ・県民や県内外の事業者からDX施策に対する生のご意見・提案を寄せいただくため「DX推進目安箱」を設置しており、これまでに約70件のご意見等をいただき、ご意見を基に、高齢者のスマホ教室の充実や、県庁のデジタル環境の向上など、各種施策に反映させてきている。今後とも、県主催のデジタル関連イベントなど機会を捉えて目安箱について周知することによって、より多くのご意見・提案をいただくよう努める。	デジタル化 推進室
34	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	オープンデータ	【オープンデータ化の推進】 ・県庁が持つ行政情報について、個人情報などの機微な情報以外は、誰もが利用できるよう、オープンデータ化を推進する。	最終報告書 実施すべき 施策	○ ・オープンデータの利用を推進するため、検索性向上等のポータルサイトのリニューアルを令和5年4月に実施した。 ・オープンデータを利活用しやすい形で提供するデータ連携基盤を、今年度中に構築予定。	デジタル化 推進室

「継続的な検討課題」及び委員指摘事項等への対応状況について(R5第2回PT会合用)

資料4

※変更部分は赤字着色

番号	R⑥重点課題	項目分類	「継続的な検討課題」及びPTにおける委員指摘事項等	出所	対応状況(○対応済/対応中、△引き続き検討、×対応困難)	担当課	
35	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	オープンデータ	<p>【データの形式や仕様】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・富山県では交通データの分野で自治体職員や民間事業者を交えた研修会が行われているという優良事例がある。オープンデータ化を進めるためにはデータの仕様をきっちり定めて、データを使う関係各所の方々にデータを使ってもらったり、活用ノウハウを共有したりすることが重要。それによって新しい世界が開けたり業務が効率化できたりする。そのためには、県・市・民間事業者で標準形式データを使っていくことを検討する取組みが必要ではないか。 ・富山だけでなく通用しない形式になってはいけなくて、国際的なフォーマットを採用するなど全国展開できることを見通して取組みを進める必要がある。 	R④第1回PT富成委員発言 R④第1回PT藤井座長発言	○	<ul style="list-style-type: none"> ・オープンデータについては、デジタル庁が政府として公開を推奨するデータとデータ作成にあたり準拠すべきフォーマット等を取りまとめた「推奨データセット」を参考に、市町村とも協議しながら取組みを推進したい。 	デジタル化推進室
36	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	オープンデータ	<p>【民間との意見交換】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・行政が必要だと思うデータについては、これはまずデータ化していこう、オープン化していこうというもの、民間の人たちが何かやっていたと思うものに、大きなずれがある。サービスとしてやろうとするときは、意外と今まで重要視されていなかったものが実は鍵になってきたりすることもあるので、一番言いたかったことは、必須、重要とかの切り分けのところは行政の人たちだけでやらないほうが良いのではないかと思う。 	R④第2回PT古井委員発言	○	<ul style="list-style-type: none"> ・データの利活用に関する意見交換やアイデア出しなどを行う富山型官民データラウンドテーブルを開催し、市民や民間企業、大学などとの意見交換を実施する。 	デジタル化推進室
37	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	オープンデータ	<p>【データ利活用の促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・住民参加について、仮にオープンデータ化を進めたとしてもそれを使える人材が地域に足りていないとなると結局データも利用されない。データをオープンにし続けるだけでは続かない。住民参加も高めていくために、それを活用することによるメリット・展望を見せながら、スモールステップを刻んでいくことが必要。 	R④第1回PT中村委員発言	○	<ul style="list-style-type: none"> ・データ利活用に関する意見交換やアイデアソンを行う「富山型官民データラウンドテーブル」について、民間企業や大学等の参加拡大に取り組むなど拡充を図り、データ利活用を推進したい。 	デジタル化推進室
38	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	オープンデータ	<p>【教育現場や企業向けの普及啓発】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・住民参加については、学校への出前授業で、オープンデータを使うと、こんな面白いことができるとか、みんながこういうふうに関わっていけるという話を先生ではない方が面白く話したり、伝えたりしていくことが重要である。 ・教育現場というよりは、県民や企業向けに対する普及啓発が必要ではないか。 	R④第1回PT古井委員発言・ R④第3回PT富成委員発言	△	<ul style="list-style-type: none"> ・教育現場については、他の事例もあるが教育現場の壁がかなり高い。 ・オープンデータをはじめデータの利活用に関する意見交換やアイデアソンを行う「富山型官民データラウンドテーブル」について、民間企業等の参加拡大に取り組むなど拡充を図り、オープンデータの普及啓発を推進したい。 	デジタル化推進室
39	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	オープンデータ	<p>【オープンデータによって達成されるウェルビーイング】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分は、このオープンデータの住民参加というところに注目しているが、まさに住民参加というのは、自分たちが例えば県政の意思決定プロセスに関わっていくとか、貢献感を感じられるところ、接点があるところだと思うが、今設定されているもので達成されるウェルビーイングって何だろうというところを改めてしっかり考えてみるということも大事である。 	R④第2回PT中村委員発言	△	<ul style="list-style-type: none"> ・戦略的広報事業において、昨年度末に、個人向けにLINEを活用した「デジタル窓口」(属性に応じたプッシュ通知やアンケート機能の仕組み)を構築した。こうしたデジタルツールを活用し、県民の皆さんの意見聴取を積極的に行っていく。 	デジタル化推進室

「継続的な検討課題」及び委員指摘事項等への対応状況について(R5第2回PT会合用)

資料4

※変更部分は赤字着色

番号	R⑥重点課題	項目分類	「継続的な検討課題」及びPTにおける委員指摘事項等	出所	対応状況(○対応済/対応中、△引き続き検討、×対応困難)	担当課
40	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	オープンデータ	【エビデンスデータの公表】 ・EBPMの観点から、施策立案のエビデンスデータを出していくと、県民が施策の根拠が分かるし、データが公表されていれば意見も出しやすく、住民参加にも近づく。 ・たとえば、県民世論調査のアンケートを匿名化してデータを出せないか。みんなで考える場をコクリでセットするなど、みんなでデータを使えるようにしていったら、オープンデータが盛り上がっていく。	R④第3回PT富成委員発言	○ (一部△)	デジタル化推進室 広報・ブランディング推進室
41	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	オープンデータ	【県・市町村の連携】 ・オープンデータ活用や住民参加などにおける、県と市町村との連携を検討する。	最終報告書 継続的な検討課題	○	デジタル化推進室
42	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	オープンデータ	【市町村が参加しやすいデータ連携基盤の構築】 ・データ活用による県民の利便性向上や新産業の創出、地域課題の解決を図るため、市町村が参加しやすいデータ連携基盤を構築する。	最終報告書 実施すべき施策	○	デジタル化推進室
43	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	オープンデータ	【ローデータの公表、分かりやすい広報の実施】 ・広報の実施については、県の施策を理解いただく前提として大事になるのはデータの開放。ローデータを出すことで、いろんな県民の意見が出てくる。データ開放や広報なども重点的に議論していただくことが望ましいのではないかと。	R⑤第1回PT朝比奈座長発言	○	デジタル化推進室
43	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	その他	【KPI・DCI】 ・DCI(デジタル・ケイパビリティ・インデックス:野村総合研究所が開発した都道府県のデジタル度を定量的に評価する指標)だけではなく住民満足度や県民の来庁コストの減少など、デジタル化によって県民がどれほどプラスになったのかというKPIも検討しても良かったのではないかと。 ・DCIについては発表までにタイムラグがあるという課題がある。県民からの目線や満足度を確認する必要もあるのではないかと。	R④第1回PT吉田委員発言 R④第1回PT富成委員発言	△	デジタル化推進室
44	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	その他	【マイナンバーカードの目標設定】 ・目標として交付率100%は現実的ではない。また国は交付率ではなく申請率を見ているので、状況に応じて令和5年度のターゲットを明確にしたほうが良い。	R④3回PT吉田委員発言	○	デジタル化推進室

「継続的な検討課題」及び委員指摘事項等への対応状況について(R5第2回PT会合用)

資料4

※変更部分は赤字着色

br>

番号	R⑥重点課題	項目分類	「継続的な検討課題」及びPTにおける委員指摘事項等	出所	対応状況(○対応済/対応中、△引き続き検討、×対応困難)	担当課
45	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	その他	【DX推進のための人材育成】 ・県庁のDXを推進するため、県職員のデジタル技術やデータの活用能力の向上を図る。	最終報告書 実施すべき 施策	○ ・DX人材育成研修、DX推進リーダー研修を開催した。	デジタル化 推進室
46	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	その他	【デジタルマーケティングの活用】 ・デジタルマーケティングを活用し、3:6:1(サーロイン)の法則に基づく効果的な情報発信を推進する。	最終報告書 実施すべき 施策	○ ・R4. 5月に「デジタルマーケティング実施マニュアル」を策定し、職員研修や専門家による助言等を通じて、効果的な情報発信を推進している。	広報・ブラン ディング推進 室
47	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	広報戦略	【広報・広告に関する手法のガイドライン作成、広報戦略(広報計画)の文書化、外部人材の活用】 ・広報予算が各事業予算に紐づいており、広報のやり方が事業ごとにバラバラであることへの対応。まずは局所的にベストプラクティスを作ることに注力しながらも、それを横展開するために、広報・広告に関する手法のガイドラインを県庁として作成していく。 ・広報課職員のバイブルとなり、県庁職員一人一人が共有できる広報戦略(広報計画)が文書化されるとよいのではないかと。 ・情報発信においては、県民向け、対外的なプロモーション、県のブランディング、それぞれが整理されていることが大事で、それを整理した文書をまとめると、すっきりと仕事ができると思う。 ・広報ビジョンは、広報予算の紐付けや分配と併せて考えることが必要ではないかと。 ・広報に関して基本的に職員の方は自由に情報発信するという状態にない。ここまでの情報発信は役所としては認める、多少何か問題が起きても組織としてカバーしていくなどの広報マニュアルのようなものを作ると職員の皆さんが安心して情報発信できるのではないかと。	最終報告書 継続的な検 討課題 R④第4回 PT吉田委 員・古井委 員発言 R⑤第1回 PT加藤委 員発言	△ ・令和4年10月、県の職員を対象に、広報実務についての研修を開催。その内容をまとめたマニュアルを作成し、全庁的に共有している。 ・今後、マニュアルの記載内容を定期的に見直すなど、さらなる充実を図っていく。 ・広報・ブランディングに係る企画立案、庁内一貫性確保、情報発信の司令塔的機能を強化するため、令和5年2月に「ブランディング推進本部」を設置したところ。この本部において、広報・PRの庁内方針等を検討するなど、統一感のあるブランディングや各ターゲットに届く広報を目指してまいりたい。	広報・ブラン ディング推進 室
48	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	広報戦略	【県職員の広報マインドの醸成】 ・職員一人ひとりがSNSを効果的に活用できるようになるなど「県の広報マン」としてのマインドを醸成する。	最終報告書 実施すべき 施策	△ ・令和4年度新たに、県の職員を対象に、広報実務についての研修を10月下旬に開催し、アーカイブ動画の配信や研修の内容をまとめたマニュアルを作成した。引き続き、「県の広報担当」としてのマインドの醸成に努めていく。	広報・ブラン ディング推進 室

「継続的な検討課題」及び委員指摘事項等への対応状況について(R5第2回PT会合用)

資料4

※変更部分は赤字着色

番号	R⑥重点課題	項目分類	「継続的な検討課題」及びPTにおける委員指摘事項等	出所	対応状況(○対応済/対応中、△引き続き検討、×対応困難)	担当課	
49	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	広報戦略	<p>【広報実務へのサポート・研修の強化】</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度は、継続的な検討課題である広報・広告に関する手法のガイドラインを作っていくこと、より利便性の高い情報提供や住民のアクセシビリティの向上についてフォーカスした取り組みが必要ではないか。また、東京都の事例のように広報部局が各部局の広報実務までサポートするような取り組みも重要。そのような取り組みを通して、情報が住民にしっかり届き、住民のウェルビーイングや満足度が向上する。 実効性を担保するため、ある程度人数を絞った部局毎の広報研修をしっかりとった方がよいのではないかと。 	R④第1・3回PT古井委員発言	△	<ul style="list-style-type: none"> 県のホームページについては、従前は広報課が公開の情報を一括で管理していたため、多少タイムラグが出てきたが、令和3年3月にホームページをリニューアルした際に管理権限を各部局に移行した。それにより、各部局からの迅速な情報発信が可能となった。 広報課では、ホームページの運用マニュアルの作成、CMS、ホームページを作成する際の操作研修などを実施し、適切なページ作成、更新の徹底を図っている。 広報部局が各部局の広報実務までサポートするという御意見については、今年度新たに、県職員を対象に、広報実務についての研修10月下旬に開催し、アーカイブ動画の配信や研修の内容をまとめたマニュアルを作成した。引き続き、県民に分かりやすい広報に努めていく。 令和4年度に実施した研修の成果物(マニュアル)も活用しながら、職員の広報力のさらなる向上につながるよう、研修の実施方法について検討してまいりたい。 	広報・ブランディング推進室
50	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	広報戦略	<p>【トップ自らの情報発信】</p> <ul style="list-style-type: none"> 広報の中でも知事による発信を考えても良いのではないかと。たとえば三重県では1日1個記者向け知事コメントを出している。報告件数についての競争心も生まれ組織の活性化にもつながるのではないかと。 	R④第3回PT吉田委員発言	△	<ul style="list-style-type: none"> 情報発信については、令和3年1月より、定例会見の開催を従前の月2回程度から週1回にルール化し、知事自らの直接発信頻度を上げている。 この他、必要に応じて知事コメント、メッセージ、談話を発信している。 知事コメントの多発は真に重要度が高い、緊急性が高い、県民に広く知っていただきたい事項の見落としにもつながり、慎重に検討したいと考えている。 	広報・ブランディング推進室
50	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	結果モニタリング	<p>【戦略的広報及び結果のモニタリング】</p> <ul style="list-style-type: none"> 戦略的広報について、ウェブページのデザインが先進的すぎて古いものになるとか、見かけ上は綺麗なウェブサイトであっても、個別ページの内容が文字情報だけになってしまうなどの残念な現象が生じやすいので注意が必要。デザインと中身が重要である。 アクセス数や応募件数が増えたなど、広報を変えたことによる結果のモニタリングもした方が良いのではないかと。 プレスリリースの件数、いいね数、メディア掲載率など具体的アプトプットをKPIに置くなども良いのではないかと。 広報費用に対するKPIや広報の大きなビジョンを打ち出すと、業者に対しても、ただ綺麗なサイトを作るのではなく広報結果にもコミットしてもらえるような良い流れができる。 戦略広報を担う知事政策局直下の人材を外部から募集するなど、神戸市や東京都の事例を参考にしたいかと。 	R④第1・3回PT古井委員発言 R④第4回PT吉田委員・古井委員発言	△	<ul style="list-style-type: none"> 令和5年3月に、県公式LINEの機能を拡充して「デジタル窓口」を設置し、属性や関心分野に応じたプッシュ型の情報発信を行っている。 今後は、登録者数などをモニタリングし、さらなる広報の変革に結び付けていく。 SNS(Twitter、Instagram、YouTube、LINE)を活用し、文字だけでなく写真や動画を用いた情報発信を随時行っている。特にInstagramは、県内外の方から投稿された富山県にまつわる写真をリポストする形式に令和4年11月から変更しており、住民と双方向性のある運用をしている。 SNSによる情報発信の強化を行ったところだが、毎月末アクセス数などを分析し発信内容の改善に努めており、今後も引き続き行っていきたい。 令和5年度はデジタルマーケティングの更なる徹底を図るため、結果の見える化に取り組み、その結果をブランディング推進本部で集約・検討することとしている。 民間の視点から本県の広報・ブランディングに対して助言をいただくため、外部アドバイザーを令和5年2月に委嘱したところ。 クリエイティブディレクター 高木 新平 氏 デジタル変革フェロー 陳内 裕樹 氏 	広報・ブランディング推進室

「継続的な検討課題」及び委員指摘事項等への対応状況について(R5第2回PT会合用)

資料4

※変更部分は赤字着色

番号	R⑥重点課題	項目分類	「継続的な検討課題」及びPTにおける委員指摘事項等	出所	対応状況(○対応済/対応中、△引き続き検討、×対応困難)	担当課	
51	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	結果モニタリング	【広報の改善への評価】 ・広報を改善すると市民からの問い合わせが増え原課の業務が大変になる。そのため原課が(広報の改善を)やりたがらない。広報に関する問合せが増えるとそれは良いことであること、住民の方に届けることを本人の評価や査定と結びつけてあげること、県庁をオープンにしていくということが職員のキャリアにとってもプラスになることをリーダー側が打ち出していくということにより、広報の行き詰まりを防げると思う。	R④第2回PT古井委員発言	△	・令和4年10月に開催した広報実務の研修において、わかりやすい広報を行うことが、結果的に業務の効率化につながるとの講義があり、すでにマニュアルにて全庁的に共有している。引き続き、職員の広報マインドの醸成に努めていく。 ・業績評価制度において、担当業務の進捗以外に、より質の高い業務を目指すための「チャレンジ目標」を設定することができる。たとえば、広報業務の改善という項目を立て、その成果も含めた評価結果を勤勉手当の成績率や査定昇給に反映させることも可能であり、あらためて職員に周知する。	広報・ブランディング推進室 人事課
51	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	HP改善	【情報の更新】 ・情報が更新されることが重要。ウェブページ作成の契約後に民間で勝手にデータが更新されていくサービスの利用もしくは開発の契約だけではなく運営方針も含めた契約をするだけでも良くなるのではないか。	R④第1回PT加藤委員発言	○	・令和4年度は、アップしたまま放置されている古いデータを整理し、検索し易い、探しやすいサイトづくりを目指して整理を進めるとともに、アドバイザーの方の御意見もいただきながら、より県民がアクセスしやすいホームページの運用に努めている。	広報・ブランディング推進室
52	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	HP改善	【県庁HPの改善】 ・県庁のHPの正確性や有用性を確保し、アクセシビリティの抜本的改善を図る。	最終報告書 実施すべき 施策	○	・令和3年3月にホームページをリニューアルするとともに管理権限を各部局に移行。加えて、アップされたまま放置されている古いデータを整理、検索し易い、探しやすいサイト作りを推進している。	広報・ブランディング推進室
53	③県民目線に立ったスマート県庁の推進と戦略的・組織的な広報	HP改善	【ストレスのない県政情報へのアクセス環境の提供】 ・インターネット広告を活用した、若年層に対するストレスのない県政情報へのアクセス環境を提供する。	最終報告書 実施すべき 施策	△	・令和3年3月にホームページをリニューアルするとともに管理権限を各部局に移行。加えて、アップされたまま放置されている古いデータを整理、検索し易い、探しやすいサイト作りを推進している。	広報・ブランディング推進室