

2023 年度「行政改革の推進に向けた外部有識者による公開ヒアリング」の結果

ヒアリング対象項目	概要	有識者の主な意見
<p>①効果的なメンタルヘルス対策の検討 【人事局】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 本県では、職員の働き方改革の推進やストレス関連疾患の発生予防、職場復帰支援など、総合的なメンタルヘルス対策に組織全体で取り組んでいるが、精神疾患による長期病休者率（あいち行革プラン2020の進捗管理指標）は増加傾向である。 ○ 全ての職員が心身ともに健康を維持しながら業務に専念できるよう、これまでの取組について検証し、より効果的な施策について検討していく。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ストレスチェック等は個人分析にとどまらず、集団分析を行い、それぞれの所属でワークショップを実施して職場環境の改善を図る方法もある。 ○ 出勤しているが健康上不調を抱えている「プレゼンティズム」は生産性の損失に影響を与えているため、休職の未然防止という観点から定点観測すべき。 ○ 休職者の分析は、性別、子供の有無、職場など複眼的に丁寧な分析を行うべきであり、実態把握の高度化を図るべき。 ○ メンタルヘルス研修の充実に当たっては、ストレスを受けても跳ね返す「レジリエンス」の強化も必要である。 ○ 研修以外にもeラーニングを活用し、メンタルヘルスに触れる機会を増やすべき。 ○ メンタルヘルス対策にとどまらず、生産性向上に向けた働きやすい職場づくりにつながる仕組みづくり、相談しやすい空気づくりをすべき。
<p>②農業土木に係る組織力の維持・向上のための農業土木職員の確保及び人材育成 【農林基盤局】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 現在、農業土木職員は30～40代の職員が極端に少ない中で、新規採用職員の確保が難しいことに加え、定年が延長されたことにより、今後年齢構成のバランスが更に悪化していく見込である。 ○ 農業土木に係る組織力の維持・向上を図るため、技術や経験の承継、学生に対する採用活動など、多角的な取組を検討していく。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ マニュアル作成は大事であるが、若い職員が自由な発想で効率的に業務を進められる余地のあるものにすべき。 ○ マニュアル作成の前に、業務の棚卸によりスリム化を進め、適正品質を見極めるべき。 ○ 若い職員への権限移譲を加速すべきだが、ベテラン職員が現地現物で背中を見せることは大切であり、また、権限を移譲された職員に仕事が集中しないよう、体系的な見直しを行うべき。 ○ 大学との連携として、共同研究を行うことも検討すべき。 ○ 業務効率化については、技術開発を待つだけでなく、実験的導入を含め若手に担当させることを検討すべき。

ヒアリング対象項目	概要	有識者の主な意見
<p>③ トップアスリートの発掘・育成・強化のための企業との連携 【スポーツ局】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 県内大学や競技団体の協力を得ながら地元選手の発掘・育成・強化に取り組んでいるが、地元企業との連携は十分にできていない状況である。 ○ 選手の発掘・育成・強化の更なる充実を図るため、地元企業との連携体制について検討していく。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ アスリートを支援する、支援する企業を発掘するその先にある、スポーツ王国あいちの実現が、県民や県内企業に還元されるという見通しを立てて事業を企画することが、県民への説明責任の観点から考えると重要である。 ○ 企業にとってのメリットを愛知県が強く発信することができなければ、企業を口説くことができない。このメリットが分かりにくいいため、既にアスリート支援を行っている企業がどのようなメリットを感じているか事例収集等を行い、情報提供すべき。 ○ アスリートを支援する一番のメリットは、企業としての一体感の醸成であり、結果として業績に反映されることではないか。それをPRすることは、愛知県の産業振興にもつながる。