

令和6年度第1回働き方・行政改革推進協議会 議事録

日時：令和6年5月31日（金）14時00分から16時00分

会場：新庁舎9階 議会第7会議室

議題（1）神奈川県働き方・行政改革推進協議会設置要綱第3条の規定による会長及び副会長の選出について

（2）今後の働き方改革・行政改革の取組について

■会長及び副会長の選出について

○行政管理課長

- ・会長、副会長の選任については、当協議会設置要綱第3条第1項の規定により、委員の皆さまの互選となっている。ご意見等あったらお聞かせいただきたい。

○戎野委員

- ・引き続き、行政改革の見識も深い小池委員にお願いできればと考えるが、いかがか。

○小池委員

- ・承知した。

○行政管理課長

- ・会長が選任されたので、以降の進行は小池会長にお願いしたい。

○小池会長

- ・次に副会長を選任することになっており、皆さまから特にご意見がなければ、前回も副会長をお務めいただいた戎野委員にお願いできればと考えるが、いかがか。

○戎野委員

- ・承知した。

■働き方改革及び行政改革の推進体制の統合並びに推進協議会の名称変更について

○行政管理課長

- ・「行政改革」及び「働き方改革」は関連の強い取組であること、また、事務事業の見直しの一環として、業務の効率化のため両組織の推進体制を統合することとした。会議、議論の充実化を図りたいと考えている。
- ・名称については、働き方改革が後退したととられないよう、働き方改革を最初に持ってきた。

■第3期 行政改革大綱について

○行政管理課長

- ・平成27年から、人員や歳出の削減などの「量的削減」から、各施策事業を着実に推進

していくための「質的向上」の改革に転換した。

- ・令和元年7月からは、業務改善に関する職員の意識向上や、RPAを活用した業務の効率化などに取り組んだ。
- ・県政を取り巻く社会環境は、少子人口減少、少子高齢化社会の進行、個人の価値観や働き方の多様化、デジタル技術の飛躍的な新進展など大きな変革期を迎えており、こうした社会環境の変化に対応して、社会全体の働き手が減少していく中であっても、引き続き質の高いサービスを提供していくため、第3期行政改革大綱（以下、「大綱」という。）を策定した。
- ・計画期間は県の総合計画を下支えするという考えのもと、新しいグランドデザインの実施計画と合わせて、令和6年から9年度までの4年間とした。
- ・大綱では、①県政を取り巻く社会環境の変化に対応する持続可能な組織運営を実現する。②職員は県民目線に立ち、質の高い県民サービスを提供していく。③そのために、デジタル技術や民間活力の活用などにより、徹底して事務事業を見直す。これらを基本的な考え方としている。

■ 5つの取組分野と6つのアクションプランについて

○行政管理課長

- ・大綱の目標や方向性を達成するため、5つの取組分野と6つの個別計画をアクションプランとして位置付け、大綱と一体として取り組んでいる。
- ・働き方改革の基本的な考え方は、「働き手が減少していく中で「働きやすさ」「働きがい」を実感できる職場環境を目指して、職員全員参加で働き方改革に取り組む。」としている。
- ・長時間労働の是正のためには、呼びかけだけでなく、実際に職員一人一人が業務量を減らす必要があるため、事務事業の見直しの取組を集中的に進めている。また、3年間で執務室の什器の入れ替えなどのオフィス環境の整備や、専門職の作業用被服の改善等にも取り組んでいく。
- ・組織人事改革の基本的な考え方は、「民間企業も含めた人材獲得競争が激化する中で、より一層複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくため、職員採用、人材育成、職場環境の整備、組織・執行体制の構築など、一体的に取組を推進する。」である。
- ・主な取組として、情報発信の強化、採用試験の見直し、そしてOJTや研修の充実を図っていく。また、メンタルヘルス対策等の健康経営の実践にも取り組んでいく。
- ・デジタル改革の基本的な考え方は、「デジタル技術を活用し、県民の利便性を向上させる「くらしのデジタル化」と県庁の生産性を高める「行政のデジタル化」を実現させる具体的な取組を推進。」である。
- ・行政手続きのオンライン化の推進、AIを活用したサービス、RPAなど新しいデジタル技術の導入、EBPMなどに資するデータ利活用の推進などに取り組んでいく。

- ・財政改革の基本的な考え方は、「本県財政は、少子高齢化などにより介護・医療・児童関係費が増加するとともに、老朽化した公共施設の維持修繕コストにも多額の費用が見込まれ、こうした中、新たな政策課題にも着実に対応していくため、中長期的な視点から、持続可能な財政運営に取り組む。」である。
- ・情報発信改革の基本的な考え方は、「必要なときに必要な情報が手に入る、県民にとって安心感・満足感がある広報、県の重点政策や魅力を、県民目線でわかりやすく伝える広報を推進。」である。

■ご意見を反映した主な箇所

○行政管理課長

- ・昨年の11月9日に開催した当協議会では、「女性職員の活躍推進は、組織人事改革の柱になる話ではないか。」また、「管理職に占める女性の割合も、KPIとして上げるべきではないか。」等のご意見をいただき、女性職員の活躍推進等を追記する等、ご意見を反映させていただいた。

■今後の働き方改革・行政改革の取組について

○行政管理課長

- ・大綱には、県政を取り巻く社会環境の変化と対応する取組について記載がある。人口減少、少子高齢化社会の進行という社会環境の変化に対しては、働き手が減少する中で、増加する県民サービスを提供していくという課題があり、対応する取組として「選ばれる県庁組織づくり」と「事務事業の見直し」に取り組んでいく。
また、個人の価値観の多様化に対しては、「働きやすい、働きがいのある両立した職場づくり」、デジタル技術の飛躍的な進展に対しては「くらしと行政のデジタル化」に取り組んでいく。
- ・これらについて今後取り組んでいくにあたり、それぞれの取組に対してご意見、ご質問等いただききたい。説明としては以上となる。

○小池会長

- ・大綱と5つのアクションプランについて、皆さんから忌憚のないご意見をいただきたい。

○井上委員

- ・2点意見を申し上げる。1点目は、今回の神奈川県働き方・行政改革推進協議会の目的について、県の働き方改革は県庁職員の働きやすさが目の前の課題としてあるのだろうが、大綱の目的に「質の高い県民サービスを提供する」とあるように、その先には県民の幸福度を上げることが目的であると理解している。そのため、県民が幸せにならないような政策はとるべきではないと考える。
- ・社会環境の変化のうち人口減少については、大変な事態が起きていると思っているが、資料に記載されている取組は、人口が毎年増えている、若しくは減っていない状態、つ

まり平常時の取組に見える。神奈川県も消滅するかもしれないという危機的な状況の中で、これに対応する取組を考える必要がある。

- ・4月に人口戦略会議が消滅可能性自治体を発表し、神奈川県でも消滅可能性自治体が6つ（三浦市、中井町、山北町、箱根町、真鶴町、湯河原町）あった。これに対応する取組が記載されているかという観点で資料を拝見したところ、資料26ページの①業務内容の見直しで「県が果たすべき役割を改めて検証」とあるが、このような重要な課題をここでやれるのか疑問を感じる。
- ・神奈川県も3年連続人口減少している中、これらの自治体を救済することによって他の自治体にも救済プランができるのではないかと。そういったものを盛り込んでいかないと、県民目線からすると、何か知らないけど他人事だよ、と映り、私もそのようにとらえた。
- ・冒頭申し上げた危機的な状況を担当する部署もあるのだろうが、行政改革の部署でも正面から取り上げて、何ができるのかということを検討していただきたい。服装を見直して人口減少が止まるのか。大きな社会課題を人口減少でとらえているので、それを県のレベルで更に細かく、リアルな形でとらえた上で取り組む必要がある。
- ・2つ目は取組の仕方について、国はロジックモデルを作っている。まずインプットの政策があり、それをアウトプットの実行に移し、それがアウトカム成果となって現れる。これがロジックモデルであり、EBPMをベースにすべきである。例えば「服装を見直す」と「選ばれる県庁になる」ということが連関しているという裏付けデータがなければ、「服装を見直すべき」という手法は選べない。そのような裏付けデータがあったうえでこれを取組として出したのか。服装を変えて、人口減少社会が解決するとは到底思えない。これを拝見しただけではその裏付けがないので、良いとも悪いとも言えないことが正直なところである。
- ・EBPMによる政策決定を今後ぜひ行っていただきたい。少なくとも今日の施策取組を全部行ったらこの行政課題が全部解決するとは私は思えない。

○行政管理課長

- ・叱咤激励をいただいたところ。まず1つは、県の総合計画であるグランドデザインではロジックモデルを入れてある程度行っているところ。
- ・人口減少の中で、採用がとにかくできず、少しでも「選ばれる職場」になるためにはできることは何でもやろうという考えがあるが、県民目線からすると、それは甘く、さらに精査が必要だろう。ただ、現状ではそんな中でもどうしたらいいか議論しながら作り上げているところだが、県民目線からは甘いという点に関しては、しっかりと受けとめていきたい。

○井上委員

- ・もう一点は、やりがいのある県庁組織の取組について、何のためにこの仕事をしているのか、若しくは自分の能力が向上しているのか、そのようなことが自覚できれば、すご

く大きなやりがいに通じると思う。そのようなことが書いてあるのかと思って読んだが、書いていなかった。それより労働時間等について書いてあるが、恐らくそのようなことではない。長時間労働をしても、真剣に自分が解決したいと思うことがあれば、やりがいをもってやると思う。

- ・神奈川県民 922 万 5091 人の命と安全と幸せを守る等、個別論が欠けているから、やりがいに直結できない。「自分は何をやっているのだろう」というような感じ。会社は利益の追求が目的だが、自治体は県民のためという非常に立派な目的がある。取組のところにも、そのようなことを入れていただくといいと思う。

○人事課長

- ・本日の資料に記載はないが、組織・人事改革戦略の 4 ページの図 5 に「神奈川県職員の仕事の魅力は何だと思うか」というアンケート結果が記載されている。主事、主任主事級の若手職員においては、「幅広い行政分野を経験できること」と回答した職員の割合が一番大きい。主査級以上の職員になると、「仕事が直接県民のためになる、県民から感謝される」という回答が若手職員より割合が大きくなる。長く経験を積み積むほど、こういったことにやりがいを感じて働いていただいている。

○小池会長

- ・人口消滅自治体の可能性は確かにある。日本全体の人口が減少し、社会全体の労働力も減り、税収も減っていく。そのような中で、今の公共サービスの水準を維持するのは、難しくなり、ますます手詰まりになってくる。そういう中でいかに豊かな地域をこれからも持続させていくかが難しい。
- ・人口消滅可能性都市の大部分は県西地域であるが、これらの地域は自治体の規模が小さく職員も限られており、専門性の弱いところがある。県として、いかにそのような基礎自治体を支えていくか、広域連携していくかということが重要になっていくと思う。そのようなことに注力できるような組織や人材を育てていこうとなると、変わってくると思う。
- ・働き方改革・行政改革にもロジックモデルが必要だということ。単に毎年、実施状況をチェックしていただくだけではなく、本当に目標が達成できたのか、目標達成するために、適切な手段が講じられて、ちゃんとその成果が表れているかどうかを検証していく。そこで手段が不十分だったら、そういう手段を変えていく等、そのようなことを検証するのがロジックモデルというもの。働き方改革、行政改革のロジックモデルという発想はすごく重要だと思った。
- ・地域活性化をさせていくとなると、経営ノウハウに長けた人材が必要になり、民間からの登用や連携が必要になってくると思う。新規採用では難しいと思うが、いかがか。

○戒野委員

- ・専門性も求められてくる中で、民間でそれなりのキャリアを積んできた方の活用はとても重要だと思う。高齢者の方も結構いらっしゃるので、そういった方のノウハウも生か

していくべきだと思う。そのため、人材の流動化の良し悪しはあるが、潜在化している活躍できる人たちをどんどん取り入れていくという意味での流動化はとても大事ではないか。

○小池会長

- ・民間企業の採用手法の導入を人事委員会で進めているが、採用時は基礎的な力を見て、専門性は入庁後に育てるというものである。そのようなことに長けた職員を育成できるか。

○戒野委員

- ・職員研修の充実と記載されているが、その内容が重要だと思う。少人数でこれだけの業務を担っていくためには、経営的な勉強もかなり重要だと思う。その人の仕事やライフの時間の中でどのような研修をどのように組み込んでいくか等の工夫はこれからとても重要になってくる。同じようなものをずっとやっても、新しいことに取り組みない、新しい課題に対応できないということがある。研修の「充実」という言葉の意味がとても大きい。今度はぜひ具体的に、内容を分析する必要があると思う。
- ・モチベーションを持ち、自らの使命感を持って働くということが働きがいとしてとても重要であり、人事評価結果、或いはそのキャリア開発や専門性の向上が職員研修とどのようにリンクして、どのような効果をもたらしているのかという連携もとても大事だと思う。
- ・また、働きがいの取組のトップが朝夕ミーティングではなく、使命感を持って取り組めるような内容が、先頭にあるべきではないか。
- ・服装の見直しについても、記載箇所が「選ばれる県庁組織づくり」ではなく、「働きやすさ」のところにありべきではないか。また、多様な人が働くことから、障害者の方や女性、高齢者の服装をどのように考えていくのか。多様な労働力を有効に活用していくためにも、書き方を工夫した方がいいと感じた。

○小池会長

- ・人材育成の話が出たが、新しい人材確保、人材育成の取組について何かあるか。

○相原委員

- ・県民サービスの向上のために、働き方・行政改革があると思っている。県庁の中で、県民サービスの向上を前に出しながら改革のプライオリティが下がっているのだとすると、むしろそれをトップに持ってきて、「これを改革することで県民サービスの向上になるんだ」という位置付けを、庁内の改革の機運を高めるために、そういう後押しが必要なのであれば、外部の声を生かしていただきたい。
- ・「改革」と名が付いているからには、改革をしなければいけない。IT系で「リープフロッグ」というが、既存の技術を経ないで、2段3段先に飛び越えていくというもので、神奈川県をしっかりとやっていくのであれば、他の行政を2歩3歩も飛び越えていただきたい。記載していただいたアクションプランは、やって当たり前のところで、

これは否定せず、さらにそれを超える取組をしていただきたい。

- ・研修や人材については、IT業界でも技術者や優秀層が取り合いになっており、新卒採用だけではなく、経験者採用も増やしているかと思うので、民間の経験や多様な経験を持たれた方を経験者として採用していくこともぜひ視野に入れていただきたい。
- ・リスクリングの重要性も高まっている。テクノロジーも通信の世界も大分変わり、デジタル人材を育成するにしても、何の技術をどう持たせればいいのか、資格だけ取って使わないと意味がないということで、弊社ではデジタルアシスタント、デジタルスペシャリスト、シングルスター、ダブルスターのように階層定義をし、この階層の人はこういう資格を取って、現場ではこういうことが実践できるようにという具体の項目をつけて、これを何人にしようという明確な数値目標を作っている。
- ・その資格を取ると、例えばお金が幾らかもらえるであるとか、資格をクリアし業務に必要なデジタルスキルを持つことで昇格に繋がる等、人事体系とスキル研修を組み合わせることで社員のモチベーションを高めるということをやっている。
- ・業務をどう改革したいのか、そのためにはどういう人材が必要で、どんなスキルを持っているのか、何人必要なのかというところをより明確にし、職員の方に提示していくと良いと思う。
- ・業務分野の専門性と、デジタルの両方をクロスさせた形での人材育成計画を立てており、最近はそのような計画を発表している会社が多いと感じる。

○小池会長

- ・神奈川県庁は、デジタル人材を育成する戦略は持っているか。

○デジタル戦略担当課長

- ・昨今デジタルの技術の進展により、必要となる知識、技術の分野が様変わりし、必要とされる知識や範囲が広がったことから、令和3年度末に「神奈川県デジタル人材育成方針」を策定した。
- ・「ICT系デジタル人材」では、高い専門性と、業務遂行に必要な能力をしっかりと持つことを目標に育成を行う。また一般職員も必ずデジタルの知識、技術が必要になるため「事業系デジタル人材」の位置付けとして、業務を遂行するための基本的なデジタル技術、例えばITパスポート試験等極めて基本的な知識レベルを持った職員を育成するという方針になっている。
- ・ただ、具体的な育成策は難しく、人事異動のサイクルがあるため、なかなか腰を据えて育成を続けていくことができないことに課題を感じている。

○人事課長

- ・神奈川県のカリヤ選択型人事制度の中で、政策エキスパート分野の1つが「情報・データ利活用」であり、指針を作って相当な人数に研修を受けていただいている。
- ・また、キャリア選択をするまでの約10年間はジョブローテーション期間として経験してもらい、その後、職務分野を選択する仕組みにしているが、ジョブローテーション期

間でどのような知識を身につけたらいいのか、体系立っていない状況である。こういうスキルが今後必要だ、ということを見せ、スキルが身についたかどうかを見える化する等の改善をしていかなければいけない、ということを見せ、今議論している。

○戒野委員

- ・ジョブローテーション期間が本当に10年で良いのか、という議論もある。民間企業は自分のキャリアが見えず離職してしまう、ということで短くなっている傾向がある。やりがいとは何か、自分がどれだけ努力をして、どんな研修を受けて学んで、それがどういう結果となって成長しているのかが見える化されていなければ、離職に繋がるのではないか。ローテーションで幅を広げることは重要だが、その広げることが何になるのを見せる必要がある。終身雇用が一般的でなくなってきたので、人事制度のあり方を変えていかないと、一生懸命採用しても離職してしまうのではないか。

○人事課長

- ・ジョブローテーション期間10年を5年に縮めることができる制度改正を行ったが、どれくらいの人々がそれを活用して、活用した人の離職率が高いのか低いのか、働きがいに繋がったのか等、EBPMに繋がるようなデータ把握ができていなかった。データとしても取れるようなやり方を考えていく必要があると改めて感じた。

○小池会長

- ・国家公務員も、人事院が人事行政諮問会議を作って、先日中間報告を出した。国もジョブ型の方に移行していくという流れと、それに併せて給与制度も変えていこうという流れがある。給与制度のアップデートと言われているが、そういうところに踏み込まざるを得ないのではないか。年功序列の賃金体系で、若くてやる気のある人が上に行けないから、どんどん途中で辞めて民間に流れてしまう。成果が上がる方にはそれなりの処遇をしていこうと、変えようとしているようだ。

○井上委員

- ・改革するときには、民間でもすごく苦勞する。NTTは、デジタル化による新しい時代がきた時にどうしたかという、子会社としてドコモを作り、全く違う人事制度や仕事のやり方も変えた。
- ・資料26ページの事務事業の見直しに「県が果たすべき役割を改めて検証」とあるが、その次に、「消滅可能性自治体の対策室の設置」ということを埋め込んでどうか。

○小池会長

- ・働き方改革でワーク・ライフ・バランスと言われるように、公務員も労働者としての一人ひとりの人権、職員のウェルビーイングというものがベースにあるということを押さえておく必要があると考えるがいかがか。

○須山委員

- ・残業が多い等働き方に問題があるということは、法律の世界では労働基準法があり、一定程度規制されているが、ベースにあるのは、合理的にどのように働くかということ

労働者一人一人が主体的に選択する、主体的にデザインすることができるかどうか大きい。

- ・資料の中で、朝夕ミーティングや笑いが溢れる職場を目指す等は、自主的に合理的な働き方をして、自分が能動的に働いた結果であり、それらを目標にすること自体が抽象的だと感じる。
- ・今の新卒世代の価値観をある程度取り入れて、アップデートしていかないと今の時代に合った働き方の大きな転換は難しいと思う。新卒の人に響くような採用活動をしないと、そのアプローチが民間企業に比べてすごく負けているのではないかと思う。
- ・残業を減らすということは当たり前の世界で、自分が主体的にこの仕事をこういうふうにしよう、と夢中になると、自分で働き方をデザインして、その中で合理的に取捨選択をして働きやすくするということが、ひいては労働時間の削減に繋がるというアプローチが必要である。

○小池会長

- ・残業をいとわずにする職員が評価されるという伝統があるとしたら、残業しない職員には将来的に仕事は任せられない、管理職のトラックには乗せられないと入口から差別してしまう。そこを変えていかないと働き方改革にならないのではないか。

○人事課長

- ・現在の幹部が、多くの残業を経験してきたという面はあると思う。民間の視点を入れていくことは大事だと改めて感じた。

○三末委員

- ・人事と採用の視点で2点。まず1つはデジタル人材について、例えばIT企業に行きたいと思っている学生は、県庁に来ないと思う。お給料の面で負けてしまうのと、はじめから行政のシステムを作りたいと意気込んでいる学生さんはあまりなくて、色々なことをやりたい中でちょっと行政のことも関わりたいと思ってくるので、最初からデジタル人材枠で募集するのは厳しいと思った。
- ・システム会社はたくさんあるので、そのシステム会社のSEに要望を伝え、県庁の様々なシステムを作ってもらえばいいと思う。
- ・そのためにベースになる自信を付けることが大切で、とにかくパソコンを使ってみる、使いこなしていくうちに、「ここをこういうふうにやれたら便利だ」ということがわかってくるので、要望が出しやすくなると思う。
- ・2点目の採用試験について、SPIの中に卵の問題がある。ゆで卵、固ゆで卵、半熟卵、生卵のうち、あなたはどの卵が好きですかという問題で、生卵を選ばないと、この人はコミュニケーション能力がないとそのテストでは判断されてしまう。
- ・これは答えてはいけないという話がネットで出回っており、そのようなことで良い点数を取った学生が、入社後良い仕事ができただろうか、その追跡をやったらどうか。公務員の試験を勉強していないから県庁は無理だ、と初めから除外してしまう学生さんを

防ぐためのSPIだと思うので、それはそれでいいと思うのだが、口述試験のときに県が抱えている課題を一問でも出してみたらどうか。学生なりの視点で、県職員の中で思いつかなかったような新しいアイデアを持ってくるのではないかと思う。

- また、人材不足でなかなか人が集まらないということがあるが、会計年度任用職員を正規採用の枠に上げることで、職場に余裕が出てくるのではないかと思う。
- ジョブローテーションについては、3、4年でベテランになってくるのかなど。2、3年で変えていくと、本当に仕事がわかったのかどうか怪しいまま転々として、ある一定の年齢になって管理職になったときに、実はその職場のことに詳しくないということも出てくるのではないか。ローテーションの年数の長さを再考して、職員がベテランになってから異動させ、次の職場でもベテランというようにするといいと思う。
- また、役職定年をやめる企業が出てきており、役職が無くなるにせよ社員は気を遣い、本人は知識はあるのに役職定年だから仕切るの申し訳ないと、お互いにやりづらいことがあると思う。そのため、再任用という形ではなく、皆さんへアドバイスをする立場でいたら良いと思う。
- 消滅可能性都市については、例えば北欧などは広い土地を少ない人口でうまくやっているとところが多い。そういうところはどうか等、参考にできるところは取り入れてみてはどうか。

○人事課長

- デジタル人材の採用区分を作るか、議論したことがあるが30年40年専門性を維持できるのかなどの課題があり、専門の採用区分を作るより庁内で職員を育てる方が良いのではないか等という議論があった。
- SPIについてはおっしゃる通り、対策講座まであるということを知り、本当に欲しい人材を採用できるものなのかという点については議論の余地はあると思う。
- 本県ではキャリアフリー採用という、60歳まで誰でも受験できる試験を導入し、即戦力となりうる方として、例えば会計年度任用職員や臨時的任用職員の方が受けていただいているのか等、検証も必要だと考えている。
- 人事異動は4年を軸足としたが、様々な事情により2、3年で異動となる場合もある。
- 役職定年は、法令に基づき導入したもので、少し窮屈なところもある。国に申し入れることも含め、より現場に合った仕組みを作るべきだと改めて感じた。

○須山委員

- SPIは短時間で色々な問題を答えさせ論理力等を見るのだろうが、問題をどう回答していくか、あるいは自分で問題をどのように立てて、それに対する問いを自分で探して提案していけるかという力が県庁に限らず様々な組織で必要とされる能力だと思う。そのような能力を持った人材に来てもらえる、来たときにそこを見極める、採用側の工夫が必要だと思う。

○小池会長

- ・最終合格を出しても、採用段階で逃げられてしまう。民間企業ではいかにその人たちを引き止めているのか。

○相原委員

- ・民間企業ではインターンシップで囲い込みをするということが多いと思うが、弊社のインターンシップでも社会課題に対する解決策を学生に発表してもらい、そこで使うデジタル技術は併せて研修も行っている。そこで見極めながら興味を持ってもらい、他の民間企業さんもプロセスを経てやっているところはあると思うので、何かそれに近い形でできると良いと思う。

○人事課長

- ・インターンシップは実施しているが、応募者全員を受け入れられていない。一方で、参加していただいた学生は県庁のことを分かって採用試験を受けてくれるので、おそらく定着率は高いと考えられる。
- ・人材獲得競争が厳しいので、人事課のインターンシップでは、受験希望者向けに発信している情報についてどう思うかを参加者にヒアリング等したり、参加者から提案発表してもらっている。いただいた意見を取り入れて、色々な行政分野に興味を持っていたければよいと考えている。

○小池会長

- ・時間いっぱいになったので、議論は収束させていただく。最後に事務局から何かありますか。

○行政管理課長

- ・白熱した議論に感謝申し上げます。次回の日程は改めて相談させていただく。本日はありがとうございました。