

目標	2 「仕事の仕方」の改革	改革	改革5 事務事業執行の効率化	取組事項	(1)内部管理事務の集中化などによる効率化
----	--------------	----	----------------	------	-----------------------

【具体的な取組】

①事務管理の一元化

①-1 公用車の一元管理の拡大

①-2 事務用品の一括購入・管理の導入検討

①-3 庁舎管理事務の地域集約化の検討

①-4 嘱託・臨時職員の雇用事務の一元化の検討

②電子化による事務の効率化

②-1 総務事務システムの活用促進

②-2 情報システムの最適化

①-1 公用車の一元管理の拡大〔取組所属：◎管財課、総務部総務課、各部局主管課、合同庁舎入居所属〕

【現状・課題(平成25年度時点)】 県庁公用車については、平成24年9月からの管財課における一元管理の導入により、計画的な減車が可能となり、その結果、稼働率の向上(平均稼働率:平成24年度62%→平成25年度72.3%)及び経費節減が図られた。今後も更なる公用車の効率的な管理を進めていく必要がある。 合同庁舎における公用車については、一部、一元管理や共用化が実施されている。一層の公用車の管理や利用の効率化を進める必要がある。	【改革内容】 ア 県庁における計画的な減車による更なる稼働率の向上及び個別管理車両の共用車両化等の検討を進める。 イ 合同庁舎の車両共用化の拡大を図る。
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------

【具体的工程】

		計画(上段)・結果(下段)			
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
H26	県庁の公用車に係る減車の実施				
	ア 県庁における個別管理車両の共用車両化の検討				
	更なる効率化の検討				
	イ 合同庁舎における車両共用化の拡大の検討				
	方針決定				
(実施なし)					

取組状況		
<取組の目標> ア 県庁公用車の稼働率 25年度比+3%[25年度 72.3%] イ 合同庁舎における車両共用化の拡大の方針決定	<結果(取組結果)> ア ○[約80%(25年度比+約8%)] イ ×	<評価>
<参考指標> ア 県庁公用車数・減車数 [24年度末 183台・13台、25年度末 178台・12台] イ 地域機関公用車数[24年度末 1,246台、25年度末 1,224台] イ 地域機関における共用車両数[未把握]	<結果(取組後の指標値)> ア 178台・2台 イ 1,226台 イ 16台(3合同庁舎計、H26.7時点)	B
<要因分析> イ 各合同庁舎での車両共用化実態調査や各行政県税事務所の意見聴取を行った結果、県庁のように一律に一元管理とするニーズが低いことがわかった。	<次年度への課題> ア 県庁公用車の更なる減車は困難な状況 イ 一律の一元管理に拘らず、公用車稼働率を高める必要がある。	<課題を踏まえての対応> ア 県庁における個別管理車両の車両共用化の検討に力点を置く イ 各合同庁舎において公用車稼働率を高めるための運用を引き続き実施する。

H27	ア	県庁の公用車に係る減車の実施					
		県庁における個別管理車両の共用車両化の検討					
		更なる効率化の検討					
	イ	各合同庁舎において公用車稼働率を高めるための運用の実施					
H28	ア	県庁の公用車に係る減車の実施					
		県庁における個別管理車両の共用車両化の検討					
		更なる効率化の検討					
	イ	各合同庁舎において公用車稼働率を高めるための運用の実施					

<取組の目標> ア 県庁公用車の稼働率 26年度比+3% イ 各合同庁舎において公用車稼働率を高めるための運用実施		<結果>	<評価>
<参考指標> ア 県庁公用車数・減車数 イ 地域機関公用車数 イ 地域機関における共用車両数		<結果>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	
<取組の目標> ア 県庁公用車の稼働率 27年度比+3% イ 各合同庁舎において公用車稼働率を高めるための運用実施		<結果>	<評価>
<参考指標> ア 県庁公用車数・減車数 イ 地域機関公用車数 イ 地域機関における共用車両数		<結果>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	

①-2 事務用品の一括購入・管理の導入検討【取組所属：◎総務部総務課、財政課、会計課、各地域機関】【関係所属：全所属】

【現状・課題（平成25年度時点）】

事務用品や燃料など、一定期間継続して調達する品目については、契約手続の効率化のため単価契約を導入している。更に品目の拡大や契約手続の合理化を進め、一層の事務の効率化を図る必要がある。事務用品は、各所属単位での調達・管理を原則としている。結果として、無駄な在庫や購入が生じているおそれがある。購入品目や数量、管理事務の効率化を図る必要がある。

【改革内容】

ア 対象を調査検討の上、県庁における単価契約の品目の拡大を行う。
 イ 地域における共通単価契約の契約手続の合理化について、検討する。
 ウ 対象を調査検討の上、各地域における単価契約の品目の拡大を行う。
 エ 事務用品管理の集約化について、フロア単位での試行を検証の上、全庁的に本格実施する。

【具体的工程】

計画(上段)・結果(下段)						
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期	
H26	ア	県庁における全庁単価契約の新たな品目調査				(実施なし)
		検討作業部会において品目候補検討・決定、契約準備				(実施なし)
		品目の決定、契約準備				(実施なし)
	イ	検討作業部会において、地域における共通単価契約等の契約手続の合理化(行政県税事務所長への一括委任等)の検討				
		地域における共通単価契約等の契約手続の合理化に係る方針決定				(実施なし)
	ウ	地域における共通単価契約の新たな品目調査				
		検討作業部会及び各地域において品目候補検討・決定、契約準備				(実施なし)
		品目の決定、契約準備				(実施なし)
	エ	事務用品一括購入・管理に係る試行				
		検討作業部会において試行の検証、本格実施について検討				(実施なし)

取組状況		
<p><取組の目標></p> <p>ア 県庁における単価契約の新たな品目の決定 イ 共通単価契約の合理化に係る方針決定 ウ 各地域における単価契約の新たな品目の決定 エ 事務用品集約化の試行の検証</p>	<p><結果(取組結果)></p> <p>ア × イ × ウ △ エ ×</p>	<p><評価></p>
<p><参考指標></p> <p>ア 県庁の全庁単価契約品目数[25年度末 8種類] イ 共通単価契約の実施方法[25年度 各事務所長連名方式] ウ 地域の共通単価契約品目数[25年度 2種類] エ 一括購入・管理実施所属数[未把握]</p>	<p><結果(取組後の指標値)></p> <p>ア 8種類 イ 各事務所長連名方式 ウ 2種類 エ 未把握</p>	<p>D</p>
<p><要因分析></p> <p>別の業務を優先したため、ほとんどの作業に着手できなかった。</p>	<p><次年度への課題></p> <p>今年度着手できなかった作業の実施</p>	<p><課題を踏まえての対応></p> <p>H26年度及びH27年度実施予定としていた各作業の実施時期をそれぞれH27年度及びH28年度実施予定に変更</p>

H27	ア	県庁における全庁単価契約の新たな品目調査				
		検討作業部会において品目候補検討・決定、契約準備				
	イ	品目の決定、契約準備				
		検討作業部会において、地域における共通単価契約等の契約手続の合理化(行政県税事務所長への一括委任等)の検討				
	ウ	地域における共通単価契約等の契約手続の合理化に係る方針決定				
		地域における共通単価契約の新たな品目調査				
検討作業部会及び各地域において品目候補検討・決定、契約準備						
エ	品目の決定、契約準備					
	事務用品一括購入・管理に係る試行					
		検討作業部会において試行の検証、本格実施について検討				
H28	ア	県庁における新たな品目に係る単価契約の実施				
	イ・ウ	各地域における新たな品目に係る単価契約の実施				
	エ	検討作業部会において、事務用品一括購入・管理の本格実施について検討				
		方針決定				
		事務用品一括購入・管理の順次本格実施				

<取組の目標>		<結果(取組結果)>	<評価>
ア 県庁における単価契約の新たな品目の決定 イ 共通単価契約の合理化に係る方針決定 ウ 各地域における単価契約の新たな品目の決定 エ 事務用品集約化の試行の検証		ア イ ウ エ	
<参考指標>		<結果(取組後の指標値)>	
ア 県庁の全庁単価契約品目数 イ 共通単価契約の実施方法 ウ 地域の共通単価契約品目数 エ 一括購入・管理実施所属数		ア イ ウ エ	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	
<取組の目標>		<結果>	<評価>
ア 県庁における新たな品目にかかる単価契約の実施 イ・ウ 各地域における新たな品目にかかる単価契約の実施 エ 事務用品一括購入・管理に係る本格実施			
<参考指標>		<結果>	
ア 県庁の全庁単価契約品目数 イ 共通単価契約の実施方法 ウ 地域の共通単価契約品目数 エ 一括購入・管理実施所属数			
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	

①-3 庁舎管理事務の地域集約化の検討〔取組所属：◎総務部総務課、財政課、管財課、会計課、各庁舎管理所属〕

【現状・課題（平成25年度時点）】

警備や清掃の保守管理委託などの庁舎管理業務は、各機関が個別に委託しているが、契約手続の効率化のため、地域単位等での契約の集約化について検討する必要がある。

【改革内容】

ア 各庁舎における警備・清掃委託の実態調査を参考に、地域毎の集約化の検討を行う。
イ 集約化する場合に、仕様書の調整などの契約の準備を行う。

【具体的工程】

計画(上段)・結果(下段)					
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
H26	ア	警備・清掃委託に係る各庁舎の仕様書等の契約内容調査	■	■	■
		検討作業部会において集約化の検討			■ (実施なし)
		方針決定			■ (実施なし)
H27	ア	警備・清掃委託に係る各庁舎の仕様書等の契約内容調査(継続)	■	■	
		検討作業部会において集約化の検討			■
		方針決定			■
H28	イ	警備・清掃委託に係る標準仕様書作成	■	■	
		標準仕様書について各地域へ周知		■	
	ア・イ	各地域において仕様書の調整、契約準備			■

取組状況		
<取組の目標> ア 庁舎管理事務の地域集約化に係る方針決定	<結果(取組結果)> ア △	<評価>
<参考指標> ア 集約化実施地域数[25年度 0]	<結果(取組後の指標値)> ア 0	C
<要因分析> 別の業務を優先したため、各合同庁舎での警備・清掃委託契約書の入手以外の作業ができなかった。	<次年度への課題> 入手した契約書を基にした契約内容の分析、集約化の検討、方針決定を実施	<課題を踏まえての対応> H26年度及びH27年度実施予定としていた各作業の実施時期をそれぞれH27年度及びH28年度実施に変更
<取組の目標> ア 庁舎管理事務の地域集約化に係る方針決定	<結果>	<評価>
<参考指標> ア 集約化実施地域数	<結果>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>
<取組の目標> イ 標準仕様書作成	<結果>	<評価>
<参考指標> ア・イ 集約化実施地域数	<結果>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>

①-4 嘱託・臨時職員の雇用事務の一元化の検討(取組所属:◎総務部総務課、人事課、嘱託・臨時職員雇用所属)

【現状・課題(平成25年度時点)】

平成25年10月1日現在、嘱託職員655名(週29時間勤務)、臨時職員376名(緊急雇用を除く)を雇用しているが、募集、採用、給与支払い等の事務は所属単位で行っている。
事務の効率化と事務処理ミスの防止等の観点から、一元化等について検討する必要がある。

【改革内容】

平成29年度の一元化を目途に、検討や諸準備を行う。

【具体的工程】

計画(上段)・結果(下段)					
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
H26	嘱託・臨時職員の在籍する職場の担当者ヒアリング				(実施なし)
	検討作業部会における検討、関係機関との協議、方針素案の作成				(実施なし)
	—				
H27	検討作業部会における検討、関係機関との協議、方針素案の作成				
	方針決定				
	予算要求等				
H28	システム改修				
	関係者への周知				
	—				

取組状況		
<取組の目標> 嘱託・臨時職員の雇用事務の一元化に係る方針素案の作成	<結果(取組結果)> ×	<評価>
<参考指標> なし	<結果(取組後の指標値)>	D
<要因分析> 別の業務を優先したため、作業ができなかった。	<次年度への課題> 方針策定に向けた作業を短期間で実施し、平成29年度の一元化に間に合うように作業を進める	<課題を踏まえての対応> H27年度の作業内容を一部変更し、方針素案作成までの作業を9月までに実施する
<取組の目標> 嘱託・臨時職員の雇用事務の一元化に係る方針決定	<結果>	<評価>
<参考指標> なし	<結果>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>
<取組の目標> 嘱託・臨時職員の雇用事務の一元化のための諸準備の完了	<結果>	<評価>
<参考指標> なし	<結果>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>

②-1 総務事務システムの活用の促進【取組所属：◎総務事務センター】【関係所属：全所属】

【現状・課題（平成25年度時点）】

一般に、地方公共団体等の事務は、紙ベースの書類が多く存在することなどから、電子による決裁が進んでいない。本県も同様であるが、平成17年度から運用を始めた総務事務システムを効果的に活用することで、文書事務の効率化につながる可能性がある。

【改革内容】

電子決裁機能の活用方法を検討の上、利用を促進する。

【具体的工程】

計画(上段)・結果(下段)					
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
H26	電子決裁機能について、前年度実績の分析、活用方法の検討				
	電子決裁機能の利用促進				
	—				
H27	電子決裁機能について、前年度実績の分析、活用方法の検討				
	電子決裁機能の利用促進				
	—				
H28	電子決裁機能について、前年度実績の分析、活用方法の検討				
	電子決裁機能の利用促進				
	—				

取組状況		
<取組の目標> 利用促進策の実行	<結果(取組結果)> ○	<評価>
<参考指標> 文書に係る電子決裁率[24年度 5.3%、25年度 5.6%]	<結果(取組後の指標値)> 7.3%	A
<要因分析> メインの周知記事(操作方法)を予め選定したため、計画的に実施できた。	<次年度への課題> 操作方法の周知は一通り終わったため、次の促進策を検討する必要がある。	<課題を踏まえての対応> H26年度実績を分析し、次の取組につながる切り口を模索する。
<取組の目標> 利用促進策の実行	<結果>	<評価>
<参考指標> 文書に係る電子決裁率	<結果>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>
<取組の目標> 利用促進策の実行	<結果>	<評価>
<参考指標> 文書に係る電子決裁率	<結果>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>

②-2 情報システムの最適化〔取組所属：◎情報政策課、情報システム所管所属〕

【現状・課題（平成25年度時点）】

情報システム予算の適正化と効果的な行政情報化の推進のために、予算編成時に個々の情報システムの内容及び調達方法を情報政策課において総合的かつ一元的に審査しているところであり、引き続き各情報システム所管所属と連携して予算の適正化等を進めて行く必要がある。
また、各システムを個々に導入・構築してきたため、情報システム全体としての効率性に改善の余地が生じている。

【改革内容】

ア 情報政策課による各情報システムの審査を引き続き実施する。
イ 「クラウドコンピューティング」や「仮想化」等の最新の情報通信技術を活用して、計画的に県全体の情報システムの最適化を進める。

【具体的工程】

計画(上段)・結果(下段)					
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
H26	ア 各情報システムの導入・運用に係る予算要求内容の統一的な判断基準によるチェック、助言				
	イ 情報システム全体を最適化するための具体的な行程検討				
	—				
H27	ア 各情報システムの導入・運用に係る予算要求内容の統一的な判断基準によるチェック、助言				
	イ 情報システム最適化の実施				
	—				
H28	ア 各情報システムの導入・運用に係る予算要求内容の統一的な判断基準によるチェック、助言				
	イ 情報システム最適化の実施				
	—				

取組状況		
<p><取組の目標> イ 情報システム全体を最適化するための具体的な行程(長期的な取組計画)の策定</p>	<p><結果(取組結果)> イ ○</p>	<p><評価></p>
<p><参考指標> ア 情報政策課審査による予算削減額 [25年度当初予算 120,951千円、 26年度当初予算 130,175千円]</p>	<p><結果(取組後の指標値)> ア 27年度当初予算 86,576千円</p>	<p>A</p>
<p><要因分析> —</p>	<p><次年度への課題> なし</p>	<p><課題を踏まえての対応> なし</p>
<p><取組の目標> イ H28年度・H29年度に構築・更新するシステムの最適化に向けた仮想化基盤システム等の導入</p>	<p><結果></p>	<p><評価></p>
<p><参考指標> ア 情報政策課審査による予算削減額</p>	<p><結果></p>	
<p><要因分析></p>	<p><次年度への課題></p>	<p><課題を踏まえての対応></p>
<p><取組の目標> イ 最適化対象システムの仮想化基盤システム等への移行実施</p>	<p><結果></p>	<p><評価></p>
<p><参考指標> ア 情報政策課審査による予算削減額</p>	<p><結果></p>	
<p><要因分析></p>	<p><次年度への課題></p>	<p><課題を踏まえての対応></p>

【全体を通じた成果評価(中間評価)】			
	平成26年度	平成27年度	平成28年度
C	<評価の理由> 県庁公用車一元管理や総務事務システムの活用、情報システムの最適化は効率化に向けて計画どおり進んでいるが、その他の取組は遅れている。	<評価の理由>	<評価の理由>
	<行政改革評価・推進委員会の意見> ・やる気があれば最も改善の進捗領域ではないか。未着手項目が多く、遺憾。今後もやれることから、積極的にやっていって欲しい。 ・「未着手」の事業について、計画的に取り組むことが期待される。 ・職員個々のICTリテラシー向上のための「教育」と「ヘルプデスク機能」の充実に取組み、生産性を上げる下地を作っていくことが必要と思われる。 【具体的な取組①-1について】 ・合同庁舎等のニーズが低かったとあるが、県民目線で見た効率性から判断すべき事案ではないか。 ・この改革は合同庁舎のために実施するのが目的であったのか。ニーズが低くても改革として改革の必要性があるならばやるべきではないか。また、業務の効率を上げ、公用車稼働率を下げ、減車に結びつける策も必要ではないか。 ・特殊車両以外は『長期リース契約』も考えられる。 ・各合同庁舎において、公用車一元管理以外で稼働率を高める方法に取組み、目標を達成できるよう支援が必要である。 【具体的な取組①-2、①-3、①-4について】 ・なぜ別の業務を優先せざるを得なくなったのか、要因分析では不明。 ・要因分析で「別の業務を優先した」は行政改革大綱の改革は業務の優先順位が低く設定されていることが伺える。(正直で良いが…)計画の修正をするのか、挽回するのか。今年度は優先順位をあげて取り組んでいるのか。 ・庁舎管理業務は早期集約化を、嘱託・臨時職員の雇用事務は早期一元化をしてもらいたい。 【具体的な取組②-1について】 ・電子決済まだ7.3%で実施が遅い。	<行政改革評価・推進委員会の意見>	<行政改革評価・推進委員会の意見>
【総合評価(最終評価)】		【改訂履歴】	
	<評価の理由>	H27.4～8 H26年度自己評価の実施 H27.4～8 ①-1～4、②-2 H26年度取組結果を踏まえ、H27年度以降の工程見直し H27.9～10 H26年度第三者評価の実施	
	<課題>		

メモ

目標	2 「仕事の仕方」の改革	改革	改革5 事務事業執行の効率化	取組事項	(2)実施方法の工夫による効率化
----	--------------	----	----------------	------	------------------

【具体的な取組】
 ①各庁舎における資源ごみの積極的な売払いの実施
 ②エネルギー使用量の削減
 ③電力調達の効率化
 ④オープンカウンタ方式による見積合せの導入
 ⑤公共工事の経費節減

①各庁舎における資源ごみの積極的な売払いの実施〔取組所属：◎総務部総務課、各地域機関〕

【現状・課題(平成25年度時点)】 現在、すべての合同庁舎等において資源ごみの売払い又は無償回収が実施されており、経費節減等の効果が認められている。単独庁舎等、未導入の施設についても導入を進める必要がある。	【改革内容】 各庁舎の資源ごみの処理状況を参考に、各地域において売払い又は無償回収の対象庁舎の拡大を行う。
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------

【具体的工程】

計画(上段)・結果(下段)						取組状況		
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期	<取組の目標>	<結果(取組結果)>	<評価>
H26	全庁舎に係る実施状況調査					<取組の目標> 各地域における対象庁舎拡大の検討	<結果(取組結果)> △	C
	各地域において調査結果を参考に対象庁舎拡大等の検討				(実施なし)	<参考指標> 資源ごみ売払い額[24年度 487千円、25年度 424千円]	<結果(取組後の指標値)> 563千円	
	各地域において実施準備				(実施なし)	<要因分析> 別の業務を優先したため、実施状況調査のとりまとめが計画どおりに進まなかった。そのため、対象庁舎拡大の検討は一部地域にとどまった。	<次年度への課題> 調査結果を参考とした各地域での検討が26年度中にできなかったため、拡大庁舎を含めた売払等検討及び開始時期を見直す必要がある。	<課題を踏まえての対応> H28年度から拡大庁舎を含めた売払等を開始するようH27～28年度の工程を見直す。
H27	各地域において調査結果を参考に対象庁舎拡大等の検討					<取組の目標> 各地域において拡大庁舎を含めた売払等開始	<結果>	<評価>
	各地域において実施準備					<参考指標> 資源ごみ売払い額	<結果>	
H28	原則として、各地域において拡大庁舎を含めた売払等開始					<取組の目標> 各地域において拡大庁舎を含めた売払等開始	<結果>	<評価>
	—					<参考指標> 資源ごみ売払い額	<結果>	
	—					<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>

②エネルギー使用量の削減【取組所属：◎環境エネルギー課、管財課、各施設、全所属】

【現状・課題（平成25年度時点）】

温暖化対策や経費節減のため、県有施設における省エネを推進している。特に、震災以降の電力需給対策として、県は率先して節電・省エネ対策を実施し、民間活力の導入も視野に入れ、その定着・推進を図る必要がある。

【改革内容】

ア 省エネ法に基づく管理標準による的確な施設管理・運用を実施する。
 イ 実行計画（事務事業編）達成のため毎年度行動計画を策定した上で省エネの取組を実施する。
 ウ 施設の省エネ改修を実施する。また、各庁舎の長寿命化のための取組と連携して、ESCO事業の実施についても検討を進めていく。

【具体的工程】

計画(上段)・結果(下段)					
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
H26	ア 省エネ法に基づく管理標準により、施設管理・運用の実施(各施設管理者)	■	■	■	■
	イ 実行計画(事務事業編)達成のための行動計画の策定(各所属)	■			
	ウ 省エネの取組の実施(各所属)		■	■	■
	ウ 施設の省エネ改修の実施	■	■	■	■
H27	ア 省エネ法に基づく管理標準により、施設管理・運用の実施(各施設管理者)	■	■	■	■
	イ 実行計画(事務事業編)達成のための行動計画の策定(各所属)	■			
	ウ 省エネの取組の実施(各所属)		■	■	■
	ウ 施設の省エネ改修の実施	■	■	■	■

取組状況		
<取組の目標> ア 省エネ法に基づく管理標準による的確な施設管理・運用 イ 省エネの取組 ウ 省エネ改修の実施 エ ESCO事業の実施の検討	<結果(取組結果)> ア ○ イ ○ ウ ○ エ ○	<評価> A
<参考指標> エネルギー使用量[24年度 50,534キロワットル、25年度 49,858キロワットル]	<結果(取組後の指標値)> 48,567キロワットル	
<要因分析> -	<次年度への課題> ・各施設の運用改善による省エネは限界に近づいている。 ・当面、導入を予定していたESCO事業は実施済み。 ・県有施設長寿命化指針策定(H25年3月)。長期保全計画に基づく県有施設の改修が本格化	<課題を踏まえての対応> ・長期保全化計画による改修と連動した省エネ改修の実施 ・省エネ・節電診断を活用した新たな視点に基づく省エネ改修 ・エネルギー多消費施設を中心とした、新たなESCO導入施設の掘り起こし
<取組の目標> エネルギー使用量 22年度比 5%削減(※22年に設定) [24年度 22年度比 8.7%削減]	<結果>	<評価> A
<参考指標> エネルギー使用量	<結果>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>

H28	ア	省エネ法に基づく管理標準により、施設管理・運用の実施(各施設管理者)				
	イ	実行計画(事務事業編)達成のための行動計画の策定(各所属)				
		省エネの取組の実施(各所属)				
	ウ	省エネ改修事業のとりまとめ				
		施設の省エネ改修の実施				
		ESCO事業推進連絡会議の開催による情報共有等の実施				

<取組の目標> ア 省エネ法に基づく管理標準による的確な施設管理・運用 イ 省エネの取組 ウ 省エネ改修の実施 ウ ESCO事業の実施の検討		<結果>	<評価> A
<参考指標> エネルギー使用量		<結果>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	

③電力調達の効率化〔取組所属：◎総務部総務課、各部局主管課、各庁舎管理所属〕

【現状・課題(平成25年度時点)】

現在、導入が進められている電力の競争的手続による調達について、県庁舎や合同庁舎などの一部の庁舎にとどまっている。

【改革内容】

ア 平成27年度を目途に、可能な庁舎の電力調達に競争的手続を導入する。
イ 更に、契約の全庁一本化や複数年契約の導入を検討する。

【具体的工程】

		計画(上段)・結果(下段)			
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
H26	ア	検討作業部会において電力調達に係る競争的手続の導入の検討・方針決定			(実施なし)
		平成27年度契約手続の準備、執行			(実施なし)
	イ				
H27	ア	検討作業部会において電力調達に係る競争的手続の導入の検討・方針決定			
		平成28年度契約手続の準備、執行			
	イ	検討作業部会において、全庁一本化や複数年契約への移行等の課題の検討			

取組状況		
<取組の目標> ア 可能な庁舎に係る電力調達の競争的手続実施 100%	<結果(取組結果)> ア △	<評価> C
<参考指標> ア 電力調達の競争的手続導入施設数 [25年度(26年度契約分) 111施設]	<結果(取組後の指標値)> ア 26年度(27年度契約分) 117施設	
<要因分析> 別の業務を優先させたため、電力入札状況の実施調査止まりとなっていました。	<次年度への課題> H26年度に電力調達の競争的手続の導入の検討ができなかったため、導入の検討を引き続き行う必要がある。	<課題を踏まえての対応> まずは可能な庁舎において、電力調達の競争的手続を実施するため、H27年度の行程を見直す。
<取組の目標> ア 可能な庁舎に係る電力調達の競争的手続実施 100% イ 全庁一本化や複数年契約への移行等の検討	<結果>	<評価>
<参考指標> なし	<結果>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>

H28	イ	検討作業部会において、全庁一本化や複数年契約への移行等の課題の検討				
		方針決定				
	—					

<取組の目標> イ 電力調達の競争的手続に係る今後の対応方針決定		<結果>	<評価>
<参考指標> なし		<結果>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	

④オープンカウンタ方式による見積合せの導入〔取組所属：◎会計課、各地域機関〕〔関係所属：県庁各所属〕

【現状・課題（平成25年度時点）】

現在、会計課が契約事務を行う随意契約案件では、見積の相手先を指名した見積合せを実施しているが、競争性を高めることによる安価な調達と業者の参入機会の拡大を図っていく必要がある。

【改革内容】

ア 見積の相手先を特定せず案件を公開し、一定の資格を有する見積参加希望者から見積書の提出を受け付ける方法（オープンカウンタ方式）について、会計課の調達において、要領に基づき試行を実施し、効果を検証した上で、本格導入する。
イ 地域機関への導入についても検討する。

【具体的工程】

		計画(上段)・結果(下段)			
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
H26	オープンカウンタ方式導入のための方針決定				
	発注所属及び業者へオープンカウンタの試行について周知				
	会計局調達案件について紙執行によるオープンカウンタ試行開始、各月毎に課題の洗い出し				
	—				
H28	会計局発注案件についてオープンカウンタ(紙執行)の試行継続				
	会計局発注案件について最低制限価格制度を導入したオープンカウンタ(紙執行)の試行開始				
	—				

取組状況			
<取組の目標> ア オープンカウンタ導入のため方針決定、周知 ア 紙執行による試行の実施		<結果(取組結果)> ア △ ア ○	<評価>
<参考指標> ア オープンカウンタ方式により執行した会計課の見積合せ数・割合 [24年度 0件、25年度 0件]		<結果(取組後の指標値)> 170件/321件・53%	B
<要因分析> 計画通り進めることができたが、周知について不足している部分があった。	<次年度への課題> ・周知を再度行う。 ・オープンカウンタの試行を継続し、本施行に向けての検証をする。 ・オープンカウンタに、最低制限価格制度の導入を検討する。	<課題を踏まえての対応> H28年度にオープンカウンタの本施行に向け、H27年度以降の実施計画を見直す。	
<取組の目標> ア 最低制限価格制度を導入したオープンカウンタの試行開始		<結果>	<評価>
<参考指標> ア オープンカウンタ方式により執行した会計課の見積合せ数・割合		<結果>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	

H27	ア	会計局発注案件についてオープンカウンタ(紙執行)の本施行				
		会計局発注案件についてオープンカウンタ(電子執行)の導入検討				
	イ	地域機関への導入検討				

<取組の目標> ア 紙執行によるオープンカウンタの本施行 ア 電子執行導入の検討着手 イ 地域機関への導入の検討着手		<結果>	<評価>
<参考指標> ア オープンカウンタ方式により執行した会計課の見積合せ数・割合		<結果>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	

⑤公共工事の経費節減【取組所属：◎建設企画課、県土整備部各所属】

【現状・課題(平成25年度時点)】

公共事業は投資規模が大きいことから、計画段階から事業実施の各段階における創意工夫により、コスト縮減に取り組むことが重要である。
したがって、特別に編成された専門技術を持つ技術者のチームが、県民(使用者)の立場を考慮しつつ、様々な視点から原設計の見直しを行う設計VE活動を継続実施するとともに、今後、新規事業着手を予定している箇所について、設計の最適化による一層のコスト縮減の取組を推進する必要がある。

【改革内容】

平成25年度から平成34年度の10年間における建設系事業(維持管理系事業を除く)のコスト縮減目標を3%に設定し、設計VE等の取組により公共事業の経費節減に取り組む。

【具体的工程】

年度	作業	計画(上段)・結果(下段)			
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
H26	コスト縮減対象箇所の抽出				
	設計VE等コスト縮減の取り組み				
	成果とりまとめ				
H27	コスト縮減対象箇所の抽出				
	設計VE等コスト縮減の取り組み				
	成果とりまとめ				
H28	コスト縮減対象箇所の抽出				
	設計VE等コスト縮減の取り組み				
	成果とりまとめ				

取組状況		
<取組の目標> コスト縮減の取組	<結果(取組結果)> ○	<評価>
<参考指標> 設計VE実施回数[25年度 4箇所]	<結果(取組後の指標値)> 3箇所	A
<要因分析> -	<次年度への課題> なし	<課題を踏まえての対応> なし
<取組の目標> コスト縮減の取組	<結果>	<評価>
<参考指標> 設計VE実施回数	<結果>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>
<取組の目標> コスト縮減の取組	<結果>	<評価>
<参考指標> 設計VE実施回数	<結果>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>

【全体を通じた成果評価(中間評価)】

平成26年度		平成27年度		平成28年度	
B	<p><評価の理由> エネルギー使用量削減と公共工事の経費節減は進んでいるが、電力調達の効率化の取組は遅れている。</p>		<p><評価の理由></p>		<p><評価の理由></p>
<p><行政改革評価・推進委員会の意見> ・やる気があれば最も改善の進む領域ではないか。未着手項目が多く、遺憾。今後やれることから、積極的にやっていって欲しい。</p> <p>【具体的な取組①、③について】 ・なぜ別の業務を優先せざるを得なくなったのか、要因分析では不明。 ・要因分析で「別の業務を優先した」は行政改革大綱の改革は業務の優先順位が低く設定されていることが伺える。今年度は優先順位をあげて取り組んでいるのか。 ・資源ごみ売払額が改善していることは評価できる。未導入の施設への指導を実施し、資源ごみの売り払い、無償回収施設が拡大することが期待される。</p> <p>【具体的な取組②について】 ・節電はいいが、庁舎内が薄暗いと雰囲気が悪いので適性を図っていただきたい。 ・エネルギー削減5%目標は少なすぎる。</p> <p>【具体的な取組④について】 ・周知不足の要因が不明である。</p> <p>【具体的な取組⑤について】 ・コスト削減の取り組みとして3カ所でA評価の妥当性がわからない。VEによる効果額であったり、いくつかの公共工事のうちVE活動が3箇所行われたなどの結果が必要ではないか。</p>		<p><行政改革評価・推進委員会の意見></p>		<p><行政改革評価・推進委員会の意見></p>	

【総合評価(最終評価)】

	<p><評価の理由></p>
<p><課題></p>	

【改訂履歴】

<p>H27.4~8 H26年度自己評価の実施 H27.4~8 ② 組織改正により取組所属変更 H27.4~8 ①③④ H26年度取組結果を踏まえ、H27年度以降の工程見直し H27.9~10 H26年度第三者評価の実施</p>

目標	2「仕事の仕方」の改革	改革	改革5 事務事業執行の効率化	取組事項	(3)時代や環境の変化に合わせた事務事業の推進
----	-------------	----	----------------	------	-------------------------

【具体的な取組】
 ①政策的視点からの事務事業の効果的実施
 ②「業務改善のヒント」の実践・徹底

①政策的視点からの事務事業の効果的実施〔取組所属：◎総務部総務課、見直し事務事業所管所属〕

【現状・課題(平成25年度時点)】 外部の視点を加えた多角的な視点から事務・事業の検証等を実施して政策議論を深め、職員の意識改革を図るとともに、県民目線の県政の実施につなげている。 通常の予算編成作業に加えて、部局横断的に事務・事業を対象として検証等を行うことは効果的であることが判明した一方、対象事業の選定、審理時間、委員の選任、判定のあり方など全般に渡って改善が求められている。	【改革内容】 事務・事業見直し委員会について、委員の選任及び判定(判断)のあり方のほか、対象案件を絞り、選定の段階から第三者が参加し、十分な審理時間を確保した委員会となるよう抜本的な見直しを行った上で実施する。
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

【具体的工程】

		計画(上段)・結果(下段)			
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
H26	事務・事業見直し委員会の実施方法等の見直し	■			
	事務・事業見直し委員会の実施	■	■	■	■
	参加職員の意識の変化及び見直し対象事務・事業の対応状況等のフォローアップ			■	■
	事務・事業見直し委員会の実施に係る評価・改善				■
H27	事務・事業見直し委員会の実施方法等の見直し	■			
	事務・事業見直し委員会の実施	■	■	■	
	参加職員の意識の変化及び見直し対象事務・事業の対応状況等のフォローアップ			■	■
	事務・事業見直し委員会の実施に係る評価・改善				■
H28	※26、27年度の実施状況を踏まえて検討				

取組状況		
<取組の目標> 政策的視点からの事務事業の効果的実施	<結果(取組結果)> ○	<評価>
<参考指標> ・対象事業数[24年度 14事業、25年度 13事務・事業] ・1事業当たり審理時間[24年度 100分、25年度 110分]	<結果(取組後の指標値)> ・7施策 ・120分	A
<要因分析> -	<次年度への課題> なし	<課題を踏まえての対応> なし
<取組の目標> 政策的視点からの事務事業の効果的実施	<結果(取組結果)>	<評価>
<参考指標> 対象事業数 1事業当たり審理時間	<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>
<取組の目標>	<結果>	<評価>
<参考指標>	<結果>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>

②「業務改善のヒント」の実践・徹底〔取組所属：◎総務部総務課〕〔関係所属：全所属〕

【現状・課題（平成25年度時点）】

県民サービスの向上や業務の効率化を図るため策定した「業務改善のヒント」について、再徹底を図る必要がある。
試験事務などの定例的、慣例的に行われている事務について、改めて、「業務改善のヒント」に記載の視点を活用して、必要性や実施方法等について見直す必要がある。

【改革内容】

ア 「業務改善のヒント」を一部内容見直しの上、徹底を進める。
イ 試験事務の実施方法等の見直しを行う。
ウ イベント等の実施方法等の見直しを行う。

【具体的工程】

計画(上段)・結果(下段)					
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
H26	ア 「業務改善のヒント」の時点修正の見直し及び周知				
	イ 試験事務実施関係課ヒアリング				(実施なし)
	イ 試験事務見直し方針策定				(実施なし)
H27	イ 試験事務の実態把握、見直し内容の検討				
	イ 試験事務見直し方針検討・策定				
	—				
H28	ウ その他イベント等の定例的・慣例的な事務について、実態把握				
	ウ 実態把握に基づき見直し方針検討・策定				
	—				

取組状況		
<取組の目標> ア 「業務改善のヒント」の周知 イ 試験事務見直し方針策定	<結果(取組結果)> ア ○ イ ×	<評価> B
<参考指標> ア 「業務改善のヒント」周知度・見直し提案意見数[未把握] イ 県が実施主体の試験事務数[24年度 28件、25年度 未把握]	<結果(取組後の実績値)> ア 未把握 イ 未把握	<課題を踏まえての対応> 試験事務の見直しに向けて、H27年度の工程を修正する。
<要因分析> 「業務改善のヒント」の見直しに時間がかかり、試験事務の見直しまで至らなかった。	<次年度への課題> 試験事務の見直しに着手する必要がある。	
<取組の目標> イ 見直し方針策定	<結果>	<評価>
<参考指標> なし	<結果>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>
<取組の目標> ウ 見直し方針策定	<結果>	<評価>
<参考指標> なし	<結果>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>

【全体を通じた成果評価(中間評価)】

平成26年度		平成27年度		平成28年度	
A	<p><評価の理由> 事務・事業見直し委員会について、十分な審理時間を確保した上で、政策議論を深め、委員会の提言を得ることができた。</p>		<評価の理由>		<評価の理由>
<p><行政改革評価・推進委員会の意見> ・一部の取組しかなされていないのに、なぜ成果評価をA(大きな成果あり)と言えるのか疑問。</p> <p>【具体的な取組①について】 ・対象事業の選定、委員会での審理など、効果的な取り組みが実施されたと評価できる。今後は、事業見直しの提言が、どのように活用され、成果を出しているか、継続的に評価する必要がある。</p> <p>【具体的な取組②について】 ・改革内容イ(試験事務の実施方法等の見直しを行う)を取り組まず、結果(県が実施主体の試験事務数を)未把握でなぜ評価がBか。 ・どのように遅れ挽回ははかるのか。 ・業務改善のヒントだけではなかなか改善が進まないと思われるので、民間出身OBも入れた改善推進チームが職場に入って一緒に改善を進めることで職場に改善の能力を身につけさせる必要があると思われる。</p>		<p><行政改革評価・推進委員会の意見></p>		<p><行政改革評価・推進委員会の意見></p>	

【総合評価(最終評価)】

	<評価の理由>
<課題>	

【改訂履歴】

H27.4~8 H26年度自己評価の実施
H27.4~8 ①② H26年度取組結果を踏まえ、H27年度の工程見直し
H27.9~10 H26年度第三者評価の実施

メモ

目標	2 「仕事の仕方」の改革	改革	改革6 民間活力やノウハウの効果的な活用	取組事項	(1)民間との連携による県民サービスの向上
----	--------------	----	----------------------	------	-----------------------

【具体的な取組】

- ①PFIなど民間活力やノウハウの積極的な活用の推進
- ②NPOなどとの協働事業の推進
- ③建設産業の担い手育成

①PFIなど民間活力やノウハウの積極的な活用の推進〔取組所属：◎総務部総務課〕〔関係所属：管財課、各庁舎管理所属〕

【現状・課題（平成25年度時点）】 PFIをはじめとした、民間資金やノウハウ等を活用した公共施設の整備について、国で積極的に取り組む動きがある。本県においても、平成24年度にPFI事業等活用ガイドラインを制定し、PFI導入に当たっての基本的な考え方や検討の流れ等を整理した。今後、PFI等の手法の活用について、ガイドラインに則った検討等が着実に進められる必要がある。また、PFI導入後の運営状況等を把握・点検するための制度構築等も行っていく必要がある。	【改革内容】 ア 庁舎の建て替え計画を確認する。その結果、PFI導入の可能性がある施設があった場合は、導入の検討を積極的に行う。 イ 導入後の運営状況を把握点検するため、モニタリングガイドラインを作成する。
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

【具体的工程】

		計画(上段)・結果(下段)				取組状況		
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期			
H26	ア 庁舎等建て替え計画の確認					<取組の目標> ア 庁内における建て替え計画等の把握 イ PFIに係るモニタリングガイドラインの策定 <参考指標> ア PFI事業導入検討対象施設数[25年度 未把握] <要因分析> ア 建て替え計画等の把握をどの所属で行うかの検討に着手できなかった。 イ 現状、モニタリングガイドラインの策定は不要 <次年度への課題> まず、建て替え計画等の把握をどの所属で行うかの検討が必要 <課題を踏まえての対応> 建て替え計画等の把握をどの所属で行うかの検討を行ってから庁舎等建て替え計画の確認を行う。	<結果(取組結果)> ア × イ × <結果(取組後の指標値)> ア 未把握 <評価> D	
	イ PFI部会におけるPFIに係るモニタリングガイドラインの検討							
	イ PFIモニタリングガイドラインパブリックコメント							
	イ PFIに係るモニタリングガイドライン策定							
H27	ア 庁舎等建て替え計画の確認					<取組の目標> ア 庁内における建て替え計画等の把握 <参考指標> ア PFI事業導入検討対象施設数 <要因分析> <次年度への課題> <課題を踏まえての対応>	<結果> <結果>	<評価>
	—							
H28	ア 庁舎等建て替え計画の確認					<取組の目標> ア 庁内における建て替え計画等の把握 <参考指標> ア PFI事業導入検討対象施設数 <要因分析> <次年度への課題> <課題を踏まえての対応>	<結果> <結果>	<評価>
	—							

②NPOなどの協働事業の推進【取組所属：◎県民生活課】【関係所属：全所属】

【現状・課題（平成25年度時点）】

厳しい財政状況の中で、協働の取組件数がやや減少傾向にあるが、協働事業の質の向上を図り、効果的に事業を実施するためには、職員の意識向上に加え、政策サイクル(Plan-Do-Check-Action)の各段階における協働の推進が求められている他、県民、NPO、企業、行政等の広範かつ多様な担い手が、「協働の力」で地域課題の解決に当たる、マルチステークホルダー・プロセスの活用と地域での展開が求められている。
また、NPOは、人材・資金・情報面での課題を抱えており、認定NPO法人の取得促進や寄附文化の醸成など、県民がNPOを支える仕組みを具体化していくことが課題となっている。

【改革内容】

ア マルチステークホルダー・プロセスの活用に向けた環境づくりのための庁内活用推進を実施する。
イ 政策過程における協働を推進する。
ウ NPO法人の育成・指導を行う。

【具体的工程】

		計画(上段)・結果(下段)			
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
H26	ア マルチステークホルダー・プロセスの庁内活用推進(関係資料の庁内掲示板掲載とその周知)	■			■
	イ 政策過程における協働の推進(プラットフォーム意見交換会の開催)		■	■	■
	ウ NPO法人の育成・指導	■	■	■	■
H27	ア マルチステークホルダー・プロセスの庁内活用推進(関係資料の庁内掲示板掲載とその周知)	■			
	イ 政策過程における協働の推進(プラットフォーム意見交換会の開催)		■	■	■
	ウ NPO法人の育成・指導	■	■	■	■
H28	ア マルチステークホルダー・プロセスの庁内活用推進(関係資料の庁内掲示板掲載とその周知)	■			
	イ 政策過程における協働の推進(プラットフォーム意見交換会の開催)		■	■	■
	ウ NPO法人の育成・指導	■	■	■	■

取組状況		
<p><取組の目標> ア マルチステークホルダー・プロセスの活用に向けた環境づくり イ 政策過程における協働の推進</p>	<p><結果(取組結果)> ア △ イ ○</p>	<p><評価> B</p>
<p><参考指標> ア・イ NPO・ボランティアとの協働事業数[25年度 95事業] ウ 県内NPO数[26年3月末現在 803法人]</p>	<p><結果(取組後の指標値)> ア・イ 98事業 ウ 27年3月末現在 831法人</p>	
<p><要因分析> 関係資料の整備に時間がかかった。</p>	<p><次年度への課題> 協働を推進するために、情報を収集し提供していくことが必要</p>	<p><課題を踏まえての対応> さらなる情報収集及び提供を行う。</p>
<p><取組の目標> ア マルチステークホルダー・プロセスの活用に向けた環境づくり イ 政策過程における協働の推進</p>	<p><結果></p>	<p><評価></p>
<p><参考指標> ア・イ NPO・ボランティアとの協働事業数 ウ 県内NPO数</p>	<p><結果></p>	
<p><要因分析></p>	<p><次年度への課題></p>	<p><課題を踏まえての対応></p>
<p><取組の目標> ア マルチステークホルダー・プロセスの活用に向けた環境づくり イ 政策過程における協働の推進</p>	<p><結果></p>	<p><評価></p>
<p><参考指標> ア・イ NPO・ボランティアとの協働事業数 ウ 県内NPO数</p>	<p><結果></p>	
<p><要因分析></p>	<p><次年度への課題></p>	<p><課題を踏まえての対応></p>

③建設産業の担い手育成〔取組所属：◎建設企画課〕

【現状・課題（平成25年度時点）】

県は、地元建設業者と「災害時応急対策業務に関する協定」（24年度実績：308社と協定締結）を結び、地域の危機管理体制を構築している。

そのため建設業者は、災害時の緊急対応を行うなど、地域の安全・安心のため重要な役割を担っており、降雪時の除雪などによる通行の確保など、地域社会生活の安定を支えている。

建設業界の技術者の高齢化や若手技術者の減少は、災害時の緊急対応に支障を来すだけでなく、社会資本整備・維持修繕における県民サービスの低下につながるため、建設産業への入職率の向上施策等を講じる必要がある。

【改革内容】

ア 産学官の関係者からなる連携会議により情報共有と効果的な対応策を検討・実施していく。

イ 高校生及び大学生が現場の臨場感、達成感を享受できる効果的なインターンシップを実施する。

ウ 県内建設系の3大学、7高校の生徒や保護者への建設業者等による現状や将来性についての講演を行う。

エ 高校における2級土木施工管理技士の学科の導入を図る。

オ 若手技術者向けの1級土木施工管理技士資格取得講座を開設する。

【具体的工程】

		計画(上段)・結果(下段)			
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
H26	ア 産学官連携会議の開催	■	■	■	■
	イ 新しいインターンシッププログラムの導入	■	■	■	■
	ウ 学生(生徒)、保護者への広報	■	■	■	■
	エ 建設系高校への職業教育の導入	■	■	■	■
	オ 土木施工管理技士受験対策講座の導入	■	■	■	■
H27	ア 産学官連携会議の開催	■	■	■	■
	イ 新しいインターンシッププログラムの導入	■	■	■	■
	ウ 学生(生徒)、保護者への広報	■	■	■	■
	エ 建設系高校への職業教育の導入	■	■	■	■
	オ 土木施工管理技士受験対策講座の導入	■	■	■	■

取組状況

<p><取組の目標></p> <p>ア 会議とワーキングの開催 ①会議：1回(1期) ②WG:2回(3,4期)</p> <p>イ 導入校数 ①高校:2校 ②大学(高専):2校</p> <p>ウ 実施校数 ①高校:7校 ②大学(高専):3校</p> <p>エ 導入高校数:5校</p> <p>オ 講座参加者数:50人</p>	<p><結果(取組結果)></p> <p>ア ○[①1回 ②2回]</p> <p>イ ○[①4校 ②3校]</p> <p>ウ ○[①7校 ②3校]</p> <p>エ ○[6校]</p> <p>オ △[37人]</p>	<p><評価></p> <p>B</p>
<p><参考指標></p> <p>・建設系高校の2級土木施工管理技士合格者数 [24年度 52人、25年度 55人]</p> <p>・1級土木施工管理技士県内合格者数 [24年度 122人、25年度 146人]</p>	<p><結果(取組後の指標値)></p> <p>・85人</p> <p>・159人</p>	
<p><要因分析></p> <p>オ 講座を県内2箇所で開催したが、開催地が遠方で参加に抵抗があった可能性あり。</p>	<p><次年度への課題></p> <p>オ 社会人が参加しやすいように講座開催場所を選定する。</p>	<p><課題を踏まえての対応></p> <p>オ 講座希望者の勤務地等を把握し、地域性を考慮するなどして、講座場所を選定する。</p>
<p><取組の目標></p> <p>ア 会議とワーキングの開催 ①会議：1回(1期) ②WG:2回(3,4期)</p> <p>イ 導入校数 ①高校:4校 ②大学(高専):3校</p> <p>ウ 実施校数 ①高校:7校 ②大学(高専):3校</p> <p>エ 導入高校数:6校</p> <p>オ 講座参加者数:50人</p>	<p><結果(取組結果)></p> <p><結果(取組後の指標値)></p>	<p><評価></p>
<p><参考指標></p> <p>・建設系高校の2級土木施工管理技士合格者数</p> <p>・1級土木施工管理技士県内合格者数</p>	<p><結果(取組後の指標値)></p>	
<p><要因分析></p>	<p><次年度への課題></p>	<p><課題を踏まえての対応></p>

H28	ア	産学官連携会議の開催					
	イ	新しいインターンシッププログラムの導入					
	ウ	学生(生徒)、保護者への広報					
	エ	建設系高校への職業教育の導入					
	オ	土木施工管理技士受験対策講座の導入					

<p><取組の目標> ア 会議とワーキングの開催 ①会議:1回(1期) ②WG:2回(3,4期) イ 導入校数 ①高校:7校 ②大学(高専):3校 ウ 実施校数 ①高校:7校 ②大学(高専):3校 エ 導入高校数:6校 オ 講座参加者数:50人</p>	<結果(取組結果)>	<評価>
<p><参考指標> ・建設系高校の2級土木施工管理技士合格者数 ・1級土木施工管理技士県内合格者数</p>	<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>

【全体を通じた成果評価(中間評価)】

平成26年度		平成27年度		平成28年度	
B	<評価の理由> 建設業への入職を促すためインターンシッププログラムの導入や保護者に対する広報など取り組みが実施できたが、庁舎建て替えに民間活力・ノウハウを活用する基礎となる作業が遅れている。	<評価の理由>	<評価の理由>	<評価の理由>	<評価の理由>
	<p><行政改革評価・推進委員会の意見> 具体的な取組①がD評価(未着手)で、取組事項(1)の成果B(成果あり)と言えるのか。具体的な取組①は成果評価不要ということか。</p> <p>【具体的な取組①について】 ・改革内容アについて、要因分析は検討に着手できなかった要因をつきとめなければ改革は進まないのではないか。庁舎建て替え計画を速やかに確認して着手していただきたい。 ・改革内容イについて、モニタリングガイドラインの策定について「不要」との記載があるが、計画と矛盾している。計画策定時は必要であったから計画化されたものを、策定は不要で片づけてよいものか。 ・PFI導入の検討等を引き続き進めて欲しい。</p> <p>【具体的な取組②について】 ・実施結果評価はBではなくAでもよいのではないか。</p> <p>【具体的な取組③について】 ・建設従事者が減少傾向にあると聞く。積極的に展開して欲しい。 ・要因分析で、開催地が遠方であることを要因とするのでは、県内全域に参加者を前提とした講座が開けなくなってしまう。場所の選定でなく、公共交通の便の良さや曜日、時間帯などを参加者目線で検討する必要があるのではないか。</p>	<p><行政改革評価・推進委員会の意見></p>	<p><行政改革評価・推進委員会の意見></p>	<p><行政改革評価・推進委員会の意見></p>	<p><行政改革評価・推進委員会の意見></p>

【総合評価(最終評価)】

	<評価の理由>
<課題>	

【改訂履歴】

H27.4~8 H26年度自己評価の実施 H27.4~8 ② 組織改正により取組所属変更 H27.9~10 H26年度第三者評価の実施

メモ

目標	2 「仕事の仕方」の改革	改革	改革6 民間活力やノウハウの効果的な活用	取組事項	(2)公の施設におけるサービスの向上
----	--------------	----	----------------------	------	--------------------

【具体的な取組】

①公の施設のあり方検討の継続実施
 ②公の施設のサービスの向上

①公の施設のあり方検討の継続実施〔取組所属：◎総務部総務課、公の施設所管所属〕

【現状・課題(平成25年度時点)】	【改革内容】
公の施設については、各所管所属や施設等において、施設の必要性や運営方法、県民サービスの向上に向けた見直し・改善を実施しているが、時代の変化に合わせて、見直しをしていく必要がある。 各施設での見直し・改善に向けた取組等について、県民への情報提供の内容・程度が施設によって異なっていることや、保有している資産の情報があまり公表されておらず、資産の有効活用といった視点での取組が把握しにくい。 県外自治体において、指定管理者制度導入施設を直営に戻す事例が出てきているが、直営に戻す場合の手続が確保されていない。	ア 直営施設のあり方について検討する。 イ 指定管理者制度導入施設のあり方について検討する。 ウ 運営内容の情報開示方法について検討する。 エ 指定管理者制度導入施設を直営に戻す手続等について検討する。

【具体的工程】

		計画(上段)・結果(下段)				取組状況		
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期	<取組の目標>	<結果(取組結果)>	<評価>
H26	直営施設のあり方について各所属及び総務課においてそれぞれ検討					<取組の目標> ア 直営施設のあり方検討終了 <参考指標> ・ 県が設置する公の施設数[25年度 99施設] ア 公の施設の中の直営施設数[25年度 52施設] イ 公の施設の中の指定管理者制度導入施設数[25年度 47施設] イ 27年度選定施設数[26年度選定施設数 10施設]	<結果(取組結果)> △ <結果(取組後の指標値)> ・ 98施設 ア 52施設 イ 46施設 イ 13施設	B
	ア 直営施設のあり方に関する検討内容について、総務課のヒアリング				(実施なし)			
	直営施設のあり方に関する今後の方針の検討・決定				(実施なし)			
	イ 指定管理者導入施設のあり方検討・方針決定(27年度選定施設)							
						<要因分析> 直営施設のあり方検討の前提となる指定管理者制度の運用について、27年度に全般的な見直しを行うこととした。このため、直営施設のあり方検討・方針の決定は行わず、直営施設の現況調査を実施した。	<次年度への課題> 直営施設の現況調査結果を踏まえて、指定管理者制度の運用見直しを行う必要がある。	<課題を踏まえての対応> 27年度中に指定管理者制度運用の全般的な見直しをするよう、27年度の工程を修正する。

H27	ア	直営施設の現況の把握・分析				
	イ	指定管理者制度運用の見直しの検討				
		見直しを含めたガイドライン等の改訂				
		指定管理者導入施設のあり方検討・方針決定(28年度選定施設)				
	ウ	公の施設の運営内容の情報開示方法について総務課及び各所管所属による検討				
公の施設の運営内容の情報開示方法の検討・方針の決定(各所属の意見を踏まえた修正・調整等)						
H28	ア	直営施設フォローアップ調査				
	エ	指定管理者制度導入施設を直営に戻す場合のプロセス等の検討				
	イ	指定管理者導入施設のあり方検討・方針決定(29年度選定施設)				

<取組の目標> イ 指定管理者制度運用の見直し ウ 公の施設の運営情報の公表見直し		<結果(取組結果)>	<評価>
<参考指標> ・ 県が設置する公の施設数 イ 公の施設の中の指定管理者制度導入施設数 イ 28年度選定施設数		<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	
<取組の目標> エ 直営施設に戻す場合の手続の見直しの着手		<結果(取組結果)>	<評価>
<参考指標> ・ 県が設置する公の施設数 イ・エ 公の施設の中の指定管理者制度導入施設数 イ 29年度選定施設数		<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	

②公の施設のサービスの向上〔取組所属：◎総務部総務課、公の施設所管所属〕

【現状・課題（平成25年度時点）】

公の施設におけるサービス向上の取組について、施設所管所属間で共有されていない。

【改革内容】

公の施設におけるサービス向上の取組事例を収集し、施設所管所属間で共有する。

【具体的工程】

計画(上段)・結果(下段)					
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
H26	公の施設におけるサービス向上に向けた取組事例の調査	■			
	調査のとりまとめ		■		
	調査結果の施設所管所属間での共有		■	■	
H27	公の施設におけるサービス向上に向けた取組事例の調査	■			
	調査のとりまとめ		■		
	調査結果の施設所管所属間での共有		■	■	
H28	公の施設におけるサービス向上に向けた取組事例の調査	■			
	調査のとりまとめ		■		
	調査結果の施設所管所属間での共有		■	■	

取組状況		
<取組の目標> サービス向上の取組事例の施設所管所属間での共有	<結果(取組結果)> ○	<評価>
<参考指標> 取組事例数〔未把握〕	<結果(取組後の指標値)> 832事例(H18~25年度累計)	A
<要因分析> -	<次年度への課題> なし	<課題を踏まえての対応> なし
<取組の目標> サービス向上の取組事例の施設所管所属間での共有	<結果>	<評価>
<参考指標> 取組事例数	<結果>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>
<取組の目標> サービス向上の取組事例の施設所管所属間での共有	<結果>	<評価>
<参考指標> 取組事例数	<結果>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>

【全体を通じた成果評価(中間評価)】		
平成26年度	平成27年度	平成28年度
<p>C</p> <p><評価の理由> 公の施設のサービス向上の取組事例を庁内で共有する作業は実施したものの、その成果としてサービス向上が図られたかどうかについて把握していない。</p>	<p><評価の理由></p>	<p><評価の理由></p>
<p><行政改革評価・推進委員会の意見></p> <p>【具体的な取組①について】 ・工程変更があったのはなぜかが不明。唐突な印象を受ける。あり方検討は今後どうするのか。また、実施結果評価Bは甘いのではないか。 ・指定管理者制度の功罪もきっちり応募者の選定方法等について、分析したうえで、公の施設の指定管理者制度への移行を一層進めて欲しい。</p> <p>【具体的な取組②について】 ・実施結果評価はAではなく、Bでもよいのではないか。 ・公の施設における成功事例の共有化は、さらに進めて欲しい。 ・モデル施設を決めて、県民(お客様)ニーズを反映した施設運営を試行錯誤することで、サービス向上の具体的な施策を決定していく必要があると思われる。 ・公の施設のサービス向上の取組みは、利用者からの声、評価、また利用者数の増加に結びつくことが重要である。取組み後の成果について、把握し、取組みの評価を実施していただきたい。</p>	<p><行政改革評価・推進委員会の意見></p>	<p><行政改革評価・推進委員会の意見></p>
<p>【総合評価(最終評価)】</p> <p><評価の理由></p> <p><課題></p>		<p>【改訂履歴】</p> <p>H27.4～8 H26年度自己評価の実施 H27.4～8 ① H26年度取組結果を踏まえ、H27年度の工程見直し H27.9～10 H26年度第三者評価の実施</p>

目標	2 「仕事の仕方」の改革	改革	改革6 民間活力やノウハウの効果的な活用	取組事項	(3)公社・事業団等の改革
----	--------------	----	----------------------	------	---------------

【具体的な取組】

①公社・事業団等に対する関与の見直し及び支出の総点検

①公社・事業団等に対する関与の見直し及び支出の総点検〔取組所属：◎総務部総務課、公社・事業団等所管所属〕

【現状・課題(平成25年度時点)】	【改革内容】
<p>公社・事業団等への関与については、方針に基づき、見直しを進めている。公社・事業団等の自立的・効率的な運営を進めるため、引き続き、人的関与・財政的関与の適正化に向けた見直しを進めていくことが必要である。</p> <p>また、公社・事業団等の見直しや関与に当たっては、公益法人制度の趣旨を踏まえた対応も必要である。</p>	<p>ア 公益法人制度の趣旨を踏まえ、公社・事業団等に対する今後の関わり方の方向性を決定する。</p> <p>イ 経営状況等を把握した上で、人的・財政的関与等の適正化の検討を進める。</p>

【具体的工程】						取組状況		
年度	作業	計画(上段)・結果(下段)				取組の目標	結果(取組結果)	評価
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期			
H26	ア 公社・事業団等に対する関わり方の方向性の決定	■				<参考指標> ア・イ 公社・事業団等数[25年度末 24法人] イ 県職員の派遣人数[25年7月1日現在 6人、26年7月1日現在 7人] イ 補助金・委託金等の額[24年度決算 3,467百万円、25年度決算 3,675百万円]	<結果(取組後の指標値)> ア・イ 26年度末 24法人 イ 27年7月1日現在 9人 イ 4,342百万円	B
	経営状況等に関する調査の実施		■					
	イ 人的・財政的関与の適正化の検討			■				
	支出の規模や内容の適正化の検討		■					
H27	ア 公社・事業団等に対する関わり方の方向性の決定		■			<取組の目標> ア 指導指針の策定 イ 人的・財政的関与の適正化の検討 イ 支出の見直し	<結果(取組結果)>	
	経営状況等に関する調査の実施		■					
	イ 人的・財政的関与の適正化の検討			■				
	支出の規模や内容の適正化の検討		■					
						<要因分析> 公社・事業団等に対する関わり方の方向性を決定するに当たり、法人に対する指導指針の策定を旨としたが、完成には至らなかった。	<次年度への課題> 法人に対する指導指針を完成し、公社・事業団等に対する関わり方の方向性を決定する必要がある。	<課題を踏まえての対応> 関係課と協議の上、指導指針を完成させる。
						<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>

H28	イ	経営状況等に関する調査の実施				
		人的・財政的関与の適正化の検討				
		支出の規模や内容の適正化の検討				

<取組の目標> イ 人的・財政的関与の適正化の検討 イ 支出の見直し		<結果(取組結果)>	<評価>
<参考指標> イ 公社・事業団等数 イ 県職員の派遣人数 イ 補助金・委託金等の額		<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	

【全体を通じた成果評価(中間評価)】

平成26年度		平成27年度		平成28年度	
B	<評価の理由> 法人に対する指導指針のたたき台まで完成したが、完成には至らなかった。		<評価の理由>		<評価の理由>
<行政改革評価・推進委員会の意見> ・法人に対する指導指針が完成に至らなかった要因が書かれていない。そこを明確にしなければ今年度も完成しないのではないか。 ・指導指針の早期完成をお願いしたい。また、民間へ任せてよい事業もまだ多く実施しているケースが見受けられるので、その部分については、早期に民間に放出等をすべきである。 ・早急に指導指針を完成させ、27年度に関与の見直し、支出の総点検に取り組む必要がある。		<行政改革評価・推進委員会の意見>		<行政改革評価・推進委員会の意見>	

【総合評価(最終評価)】

<評価の理由>
<課題>

【改訂履歴】

H27.4~8 H26年度自己評価の実施 H27.4~8 ① H26年度取組結果を踏まえ、H27年度の工程見直し H27.9~10 H26年度第三者評価の実施

目標	2 「仕事の仕方」の改革	改革	改革7 自治を担える人づくり、力を最大限発揮する組織づくり	取組事項	(1)県政を担う人材の育成
----	--------------	----	-------------------------------	------	---------------

【具体的な取組】
 ①「群馬県における人材育成の考え方」に基づく人材育成の推進
 ②職員研修の充実

①「群馬県における人材育成の考え方」に基づく人材育成の推進〔取組所属：◎人事課、全所属〕

【現状・課題(平成25年度時点)】 組織内部の環境の変化(仕事の進め方の変化、組織のスリム化、年齢構成の偏り)や外部環境の変化(社会経済情勢の変化、住民ニーズの高度化・多様化)が生じている中、行政課題に対応するため、組織として人材育成に取り組み、組織力を強化していく必要がある。平成25年度から「群馬県における人材育成の考え方」に基づいた施策に取り組んでいる状況である。	【改革内容】 ア 能力と実績に基づく人事管理の推進に向けた人事評価の研修を実施する。 イ 定期及び年度途中人事異動において適材適所と人材育成を重視した人事配置を実施する。 ウ 人材育成のより効果的な施策の検討を行い、実施する。
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

【具体的工程】

		計画(上段)・結果(下段)			
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
H26	ア 人事評価の研修の実施	■	■	■	■
	イ 定期人事異動に係る各職員へのヒアリングの実施			■	■
	イ 定期及び年度途中における人事配置について人事課・各所属による調整	■	■	■	■
	ウ より効果的な施策の検討・実施	■	■	■	■
H27	ア 地公法改正に伴う人事評価制度の改正案検討			■	■
	ア 制度の施行			■	■
	イ 人事評価の研修の実施	■	■	■	■
	イ 定期人事異動に係る各職員へのヒアリングの実施			■	■
	イ 定期及び年度途中における人事配置について人事課・各所属による調整	■	■	■	■
	ウ より効果的な施策の検討・実施	■	■	■	■

取組状況		
<取組の目標> ア 人事評価の研修の実施 イ 人事配置の実施 ウ より効果的な施策の実施	<結果(取組結果)> ア ○ イ ○ ウ ○	<評価> A
<参考指標> なし	<結果(取組後の指標値)> なし	
<要因分析> -	<次年度への課題> 能力と実績に基づく人事管理を推進するため、地方公務員法の改正(H26.5.14公布、H28.4.1施行予定)に伴う人事評価制度の必要な改正を行う。	<課題を踏まえての対応> H27年度中に本格実施に向けた試行を実施し、より納得性の高い人事評価制度を整備する。
<取組の目標> ア 地公法改正に伴う人事評価制度の改正 ア 人事評価の研修の実施 イ 人事配置の実施 ウ より効果的な施策の実施	<結果(取組結果)> ア イ ウ	<評価>
<参考指標> なし	<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>

H28	ア	人事評価の研修の実施					
	イ	定期人事異動に係る各職員へのヒアリングの実施					
		定期及び年度途中における人事配置について人事課・各所属による調整					
		定期及び年度途中における人事配置の実施					
	ウ	より効果的な施策の検討・実施					

<取組の目標> ア 人事評価の研修の実施 イ 人事配置の実施 ウ より効果的な施策の実施		<結果(取組結果)> ア イ ウ	<評価>
<参考指標> なし		<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	

②職員研修の充実〔取組所属：◎自治研修センター〕〔関係所属：全所属〕

【現状・課題(平成25年度時点)】

限られた人員で質の高い行政を担っていくためには、職員一人ひとりが自己の能力を最大限に発揮し、組織力を強化する必要がある。また、厳しい行財政状況の中、改革を推進し、県政課題に的確に対応できる職員を育成するため、「群馬県における人材育成の考え方」に基づき、より効率的・効果的な研修を実施する必要がある。

【改革内容】

各研修において直後に実施しているアンケート等によるニーズを取り入れ、新たな研修又は科目の設定や、研修の運営面や内容面へ活用することなどにより、階層別研修(ア)や目的別研修(エ)の充実を図るほか、中長期的視点からの研修(イ)や各所属のOJT推進のための研修(ウ)の実施、自己啓発支援(ウ)、外部研修機関への派遣(オ)をそれぞれ進める。また、現在の外部委託を中心とした研修運営方法の見直し(カ)も進める。

【具体的工程】

		計画(上段)・結果(下段)				
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期	
H26	ア	従来からの階層別研修及び新しい階層の研修の実施				
	イ	女性職員向け研修など中長期的視点に立った研修の実施				
	ウ	OJT推進(研修実施及び取組事例集の作成)・自己啓発支援のための研修科目の新設				
	エ	ニーズに応じた目的別研修の実施				
	オ	外部研修機関(自治大学校)への計画的派遣				
	カ	直営も視野に入れた研修運営方法の見直し(一部の科目での試行・検証)				

取組状況			
<取組の目標> 研修の業務への活用性(※) 90%[25年度 85.1%]		<結果(取組結果)> △[86.3%]	<評価>
<参考指標> なし		<結果(取組後の指標値)> なし	B
<要因分析> 階層別研修では外部派遣者等の体験談の科目などで、目的別研修では教養系の科目で、それぞれ業務活用性評価が低く、いずれも、研修生の需要と合わなかったり講師との調整が十分でなかったことが要因と考えられる。一方、外部委託業者も交えてのアンケート結果の分析等により、前年度に比べ評価が向上した。	<次年度への課題> アンケートの評価が低かった科目について、講義の質の向上を図る取組を行うとともに、必要に応じて科目の見直しをする必要がある。	<課題を踏まえての対応> 評価の低かった科目について、事前に講師との打合せを十分に行い、内容の充実を図るほか、H27年度においてニーズを踏まえた科目の入替えも行う。	

H27	ア	階層別研修の充実				
	イ	女性職員向け研修など中長期的視点に立った研修の実施				
	ウ	OJT推進・自己啓発支援				
	エ	目的別研修の充実				
	オ	外部研修機関(自治大学校)への計画的派遣				
	カ	直営も視野に入れた研修運営方法の見直し(方針決定・準備)				
H28	ア	階層別研修の充実				
	イ	女性職員向け研修など中長期的視点に立った研修の実施				
	ウ	OJT推進・自己啓発支援				
	エ	目的別研修の充実				
	オ	外部研修機関(自治大学校)への計画的派遣				
	カ	新たな研修運営方法の開始				

※研修直後のアンケートにおいて、総参加者数のうち、活用できる又はやや活用できると評価した人数の割合

<取組の目標> 研修の業務への活用性 90%及び前年度水準以上		<結果(取組結果)>	<評価>
<参考指標> なし		<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	
<取組の目標> 研修の業務への活用性 90%及び前年度水準以上		<結果(取組結果)>	<評価>
<参考指標> なし		<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	

【全体を通じた成果評価(中間評価)】

平成26年度		平成27年度	平成28年度
B	<評価の理由> 組織として人材育成に取り組む人事管理の取組は順調に進んだが、職員研修は職員のニーズに十分応えきれない科目もあったことなどから改善の余地がある。	<評価の理由>	<評価の理由>
<行政改革評価・推進委員会の意見> ・優秀で真面目だけでなく、イノベーションを起こせるような人材の発掘こそが今後の課題ではないか。 ・人事評価が適正に実施され、人材育成に活用させることが期待される。研修内容がさらに充実されるよう、ニーズや要望を事前調査(職員の意見)を実施する必要がある。 【具体的な取組①について】 ・計画になかった3四半期・4四半期にも人事評価の研修が実施されるなど、積極的に取り組む姿勢が評価できる。 【具体的な取組②について】 ・研修直後、研修が業務へ活用できると考えた人の割合が90%以上とのことであるが、実践されているか等の検証により、研修効果を検証し、さらに高めてゆくことが望まれる。		<行政改革評価・推進委員会の意見>	<行政改革評価・推進委員会の意見>

【総合評価(最終評価)】

	<評価の理由>
<課題>	

【改訂履歴】

H27.4~8 H26年度自己評価の実施 H27.4~8 ①② H26年度取組結果を踏まえ、H27年度以降の工 程見直し
H27.9~10 H26年度第三者評価の実施

目標	2 「仕事の仕方」の改革	改革	改革7 自治を担える人づくり、力を最大限発揮する組織づくり	取組事項	(2)実践的な政策形成能力の向上
----	--------------	----	-------------------------------	------	------------------

【具体的な取組】
 ①「政策プレゼン」の実施
 ②職員提案制度の実施

①「政策プレゼン」の実施〔取組所属：◎企画課、全所属〕

【現状・課題(平成25年度時点)】 めまぐるしく変化する時代に対応するためには、課題を的確に捉え、政策形成に結びつける職員の能力の向上と、それを引き出し、高めることのできる組織づくりが欠かせない。 そこで、平成24年度に事業プレゼン、平成25年度に政策プレゼンとして、知事をはじめとする幹部職員らを前に、一般職員等が自らの思いや現場での経験を踏まえて、新規政策のプレゼンテーションを行う取組を実施した。平成25年度には事前にプレゼンテーション講習会を開催して職員のプレゼン技術の向上を図った。 新規政策の検討・立案の活性化に繋げていくためにも、取組を継続して効果的に実施することが必要である。	【改革内容】 毎年度実施手法の改善を行いつつ、プレゼンテーションのノウハウ習得のための講習会及びプレゼンテーションを実施する。
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------

【具体的工程】

年度	作業	計画(上段)・結果(下段)			
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
H26	現状の把握、政策課題の抽出・分析	■			
	「政策プレゼン」のテーマ決定		■		
	プレゼンテーションに向けたノウハウ形成支援(講習会等の実施)			■	
	プレゼンテーションの実施			■	
	プレゼンテーションによる提案内容のフォローアップ				■
	「政策プレゼン」の実施手法の検討	■	■	■	■
H27	現状の把握、政策課題の抽出・分析	■			
	「政策プレゼン」のテーマ決定		■		
	プレゼンテーションに向けたノウハウ形成支援(講習会等の実施)			■	
	プレゼンテーションの実施			■	
	プレゼンテーションによる提案内容のフォローアップ				■
	「政策プレゼン」の実施手法の検討	■	■	■	■

取組状況		
<取組の目標> プレゼンテーションの実施	<結果(取組結果)> ○	<評価>
<参考指標> ・プレゼンテーション講習会出席人数[25年度 44人] ・プレゼンテーション実施テーマ数[25年度 14件]	<結果(取組後の指標値)> ・36名 ・16件	A
<要因分析> -	<次年度への課題> 職員への共有、フォローアップについて、工夫していく必要がある。	<課題を踏まえての対応> プレゼンのリアルタイムでの共有など、プレゼン内容の職員への共有について検討する。プレゼン後、どのように検討が進められているか適確に把握できるようフォローアップの方法を検討する。
<取組の目標> プレゼンテーションの実施	<結果(取組結果)>	<評価>
<参考指標> ・プレゼンテーション講習会出席人数 ・プレゼンテーション実施テーマ数	<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>

H28	現状の把握、政策課題の抽出・分析				
	「政策プレゼン」のテーマ決定				
	プレゼンテーションに向けたノウハウ形成支援(講習会等の実施)				
	プレゼンテーションの実施				
	プレゼンテーションによる提案内容のフォローアップ				
	「政策プレゼン」の実施手法の検討				

<取組の目標> プレゼンテーションの実施		<結果(取組結果)>	<評価>
<参考指標> ・プレゼンテーション講習会出席人数 ・プレゼンテーション実施テーマ数		<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>		<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>

②職員提案制度の実施〔取組所属：◎企画課、提案所管所属〕〔関係所属：全所属〕

【現状・課題(平成25年度時点)】

職員提案制度として、県行政全般についての改善方法及びアイデア提案を募集し、各所管部局で活用検討を行っている。新規政策の検討・立案の活性化に繋げていくため、取組を継続して効果的に実施することが必要である。なお、庁内ネットワークシステムが改変される予定のため、現行と同様の提案受付データベースを継続できるか未定である。

【改革内容】

毎年度実施手法の改善を行いつつ、提案募集や採用等された提案の表彰を行う。

【具体的工程】

計画(上段)・結果(下段)					
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
H26	制度の庁内周知、提案募集				
	特定テーマに対する提案募集による重点的な実施				
	提案の活用検討の所管課への依頼				
	所管課における提案の活用検討、実施				
	提案の活用検討結果、実施結果の周知				
	表彰提案の選定				
	職員提案制度の実施手法の検討				

取組状況			
<取組の目標> 職員提案制度の実施		<結果(取組結果)> ○	<評価> A
<参考指標> 職員提案件数[25年度 218件]		<結果(取組後の指標値)> 205件	
<要因分析> -		<次年度への課題> 提案者、関係所属の両者に対してインセンティブを与えられるような仕組みにすることが重要。また、コミュニケーションシステムの更新があることから、新たなツールを検討する必要がある。	<課題を踏まえての対応> 提案者、関係所属の両者に対してインセンティブを与える仕組みについて検討を進める。また、コミュニケーションシステムの更新について、提案者、関係所属がより効率的に利用できるよう検討を進める。

H27	制度の庁内周知、提案募集				
	特定テーマに対する提案募集による重点的な実施				
	提案の活用検討の所管課への依頼				
	所管課における提案の活用検討、実施				
	提案の活用検討結果、実施結果の周知				
	表彰提案の選定				
	職員提案制度の実施手法の検討				
H28	※26、27年度の実施状況を踏まえて検討				

<取組の目標> 職員提案制度の実施		<結果(取組結果)>	<評価>
<参考指標> 職員提案件数		<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	
<取組の目標>		<結果(取組結果)>	<評価>
<参考指標>		<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	

【全体を通じた成果評価(中間評価)】

平成26年度		平成27年度		平成28年度	
A	<評価の理由> 政策プレゼンの実施、職員提案制度の実施共に、概ね計画通りの取組を行うことができた。		<評価の理由>		<評価の理由>
<行政改革評価・推進委員会の意見> ・提案件数等実施数ベースで実施頻度・数が多かったことは評価できる。 評価方法・内容の充実を望む。 ・政策プレゼンや職員提案実施の結果、どう活かされているのかわからない中、A評価(大きな成果)が妥当かは判断できない。 ・「政策プレゼン」「職員提案」が実現に結びつくよう、支援、フォロー体制を整えとともに、実現できたかどうか評価いただきたい。 【具体的な取組①について】 ・対象人数がわからないのでA評価(達成)が妥当か判断できない。 【具体的な取組②について】 ・205件もの提案に対し表彰を行うことはとても良いこと。インセンティブに対しても期待したい。 ・表彰のみならず、提案がより増えるような大きなインセンティブの仕組みがとても重要。 ・提案があっただけでなく、優れた内容の提案に対しては、即時に実行に移せる体制作りも必要。		<行政改革評価・推進委員会の意見>		<行政改革評価・推進委員会の意見>	

【総合評価(最終評価)】

	<評価の理由>
<課題>	

【改訂履歴】

H27.4～8 H26年度自己評価の実施 H27.4～8 ② H26年度の状況を踏まえ、H27年度以降の工程記載
H27.9～10 H26年度第三者評価の実施

目標	2 「仕事の仕方」の改革	改革	改革7 自治を担える人づくり、力を最大限発揮する組織づくり	取組事項	(3)適正な組織・定員管理
----	--------------	----	-------------------------------	------	---------------

【具体的な取組】
 ①組織の見直し
 ②適正な定員管理
 ②-1 適正な定員管理【知事部局・教育委員会事務局】
 ②-2 適正な定員管理【小学校・中学校・高等学校・特別支援学校教職員】
 ③地方独立行政法人制度の積極的な活用

①組織の見直し【取組所属：◎総務部総務課】【関係所属：全所属】

【現状・課題(平成25年度時点)】 これまでも適正な組織管理に取り組んできたが、社会経済環境の変化や厳しい財政状況など、県政をとりまく環境の変化に対応するため、不断に見直していかなければならず、これらに的確、柔軟に対応できる組織体制の構築に取り組む必要がある。	【改革内容】 ヒアリングや現地調査により、各所属から現状を把握した上で、改善点を抽出し、翌年度に向け組織を見直す。
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

【具体的工程】

		計画(上段)・結果(下段)				取組状況		
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期	<取組の目標>	<結果(取組結果)>	<評価>
H26	現状の把握と改善点の抽出					<取組の目標> 組織の見直しの実施	<結果(取組結果)> ○	A
	翌年度に向けた組織の見直し(部署の改廃・新設等の検討、決定)					<参考指標> 組織の数 [25年4月1日 県庁 8部2部内局95課室等・地域機関 112機関 26年4月1日 県庁 8部2部内局97課室等・地域機関 108機関]	<結果(取組後の指標値)> 27年4月1日 県庁 8部4部内局99課室等 地域機関 107機関	
	—					<要因分析> —	<次年度への課題> 組織のあり方については、県政を取り巻く環境の変化に対応するため不断の見直しが必要である。	
H27	現状の把握と改善点の抽出					<取組の目標> 組織の見直しの実施	<結果(取組結果)>	
	翌年度に向けた組織の見直し(部署の改廃・新設等の検討、決定)					<参考指標> 組織の数	<結果(取組後の指標値)>	
	—					<要因分析>	<次年度への課題>	

	現状の把握と改善点の抽出				
H28	翌年度に向けた組織の見直し(部署の改廃・新設等の検討、決定)				
	—				

<取組の目標> 組織の見直しの実施		<結果(取組結果)>	<評価>
<参考指標> 組織の数		<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	

②-1 適正な定員管理【知事部局・教育委員会事務局】〔取組所属：◎総務部総務課、教育委員会事務局総務課〕〔関係所属：知事部局・教育委員会事務局全所属〕

【現状・課題(平成25年度時点)】

行財政状況が一段と厳しさを増す中、諸課題に適切に対応するため、業務の見直しを行うとともに、重点施策等については体制強化を行う等、今後も適正な定員管理に取り組む必要がある。

【改革内容】

ヒアリングや現地調査により、各所属から現状を把握した上で、改善点を抽出し、翌年度に向け配置する定員を見直す。

【具体的工程】

計画(上段)・結果(下段)					
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
	現状の把握と改善点の抽出				
H26	翌年度、各所属に配置する定員の見直し				
	—				
	現状の把握と改善点の抽出				
H27	翌年度、各所属に配置する定員の見直し				
	—				

取組状況			
<取組の目標> 定員の見直しの実施		<結果(取組結果)> ○	<評価>
<参考指標> ・一般行政部門の職員数 [25年4月1日 3,960人、26年4月1日 3,950人] ・教育委員会事務局の職員数 [25年4月1日 457人、26年4月1日 457人]		<結果(取組後の指標値)> ・27年4月1日 3,942人 ・27年4月1日 454人	A
<要因分析> —	<次年度への課題> 行政需要の変化に的確に対応するため、継続して適正な定員管理に取り組む必要がある。	<課題を踏まえての対応> ヒアリングや現地調査により、各所属の現状を把握した上で、改善点を抽出し、翌年度に向け配置する定員を見直す。	
<取組の目標> 定員の見直しの実施		<結果(取組結果)>	<評価>
<参考指標> ・一般行政部門の職員数 ・教育委員会事務局の職員数		<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	

	現状の把握と改善点の抽出				
H28	翌年度、各所属に配置する定員の見直し				
	—				

<取組の目標> 定員の見直しの実施		<結果(取組結果)>	<評価>
<参考指標> ・一般行政部門の職員数 ・教育委員会事務局の職員数		<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	

②-2 適正な定員管理【小学校・中学校・高等学校・特別支援学校教職員】〔取組所属：◎学校人事課〕〔関係所属：各小学校・中学校・高等学校・特別支援学校〕

【現状・課題(平成25年度時点)】

小・中・高・特別支援学校の教職員定数については、児童生徒数や国の学級編制基準に基づいて決定される。数々の教育問題に適切に対応し教育水準を維持していくために、学級編制基準に基づく教職員定数を確保し、今後も適正な定員管理に取り組む必要がある。

【改革内容】

児童生徒数の変化や国の学級編制基準に基づき、各学校の教職員定数を決定し、配置する。

【具体的工程】

		計画(上段)・結果(下段)			
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
H26	児童生徒数の調査				
	国の学級編制基準に基づき、各学校に配置する教職員定数の決定				
	—				
H27	児童生徒数の調査				
	国の学級編制基準に基づき、各学校に配置する教職員定数の決定				
	—				

取組状況			
<取組の目標> 教職員定数の見直しの実施		<結果(取組結果)> ○	<評価>
<参考指標> 教職員数[25年4月1日15,086人、26年4月1日14,940人]		<結果(取組後の指標値)> 27年4月1日14,842人	B
<要因分析> 児童生徒数及びそれに応じた標準学級数により教職員数を配当しているため、結果的に教職員数が減少した。	<次年度への課題> 県の学級編制基準により、児童生徒数及び標準学級数に応じた適切な教職員数を配置する。	<課題を踏まえての対応> 国の定数改善計画等の状況を把握するとともに、適切に対応していきたい。	
<取組の目標> 教職員定数の見直しの実施		<結果(取組結果)>	<評価>
<参考指標> 教職員数		<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	

H28	児童生徒数の調査				
	国の学級編制基準に基づき、各学校に配置する教職員定数の決定				
	—				

<取組の目標> 教職員定数の見直しの実施		<結果(取組結果)>	<評価>
<参考指標> 教職員数		<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	

③地方独立行政法人制度の積極的な活用〔取組所属：◎総務部総務課、健康福祉課、県立女子大学、県民健康科学大学、独法化可能な施設所管所属〕

【現状・課題(平成25年度時点)】

県立大学の公立大学法人化について、第三者委員会を設置して検討を進めている。また、地方独立行政法人法施行令が改正され、新たに博物館、美術館、動物園、水族館等が地方独立行政法人が実施可能な施設として追加された。全国的な地方独立法人制度の活用状況等も見ながら、地方独立行政法人化が実施可能な施設について、改めて検討する必要性が生じている。

【改革内容】

ア 県立大学の公立大学法人化の適否に係る検討を進める。
イ その他独法化可能な施設に係る法人化の適否の検討を行う。

【具体的工程】

		計画(上段)・結果(下段)			
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
H26	ア 県立大学の公立大学法人化に係る第三者委員会における検討				
	県立大学の公立大学法人化の適否の方針決定				(実施なし)
	イ 独法化可能な施設に係る法人化の検討(各所属での検討)				(実施なし)
—					

取組状況		
<取組の目標> ア 県立大学の公立大学法人化の適否の方針決定 イ 独立行政法人化可能な施設に係る法人化適否の検討	<結果(取組結果)> ア × イ ×	<評価>
<参考指標> なし	<結果(取組後の指標値)>	C
<要因分析> ア 第三者委員会において、県立大学の実情を踏まえて丁寧に議論を進めた結果、検討に時間を要し、県としての法人化の適否の方針決定に至らなかった。 イ 地方独立行政法人制度の対象業務が、「地域において確実に実施されることが必要な事務及び事業であって、地方公共団体が自ら主体となって直接に実施する必要のないもののうち、民間の主体に委ねた場合には必ずしも実施されないおそれがあるもの」とされている趣旨を踏まえて、直営の公の施設のあり方検討の際に、指定管理者制度の導入の適否等と並行して検討を依頼する予定であったが、指定管理者制度の運用の見直しに伴って、検討依頼が延期されたことから、対象施設所管所属に対して検討依頼を行わなかった。	<次年度への課題> ア 第三者委員会の結論を踏まえた法人化の適否の方針決定まで進められなかったため、検討を進める必要がある。 イ 直営の公の施設のあり方検討の見直しを踏まえて、実施方法を見直す必要がある。	<課題を踏まえての対応> ア 今年度に法人化の適否の方針を決定できるよう、27年度の工程を見直す。 イ 指定管理者制度の見直しの推移を確認しつつ、各所属への検討依頼の方法を見直す。

H27	ア	県立大学の公立大学法人化の適否の方針決定				
	イ	検討依頼の方法の見直し				
H28	イ	独法化可能な施設に係る法人化の検討(各所属での検討)				
	イ	独法化可能な施設に係る法人化の検討(各所属・総務課の協議・検討)				
	—					

<取組の目標>		<結果(取組結果)>	<評価>
ア 県立大学の公立大学法人化の適否の方針決定 イ 独立行政法人化可能な施設に係る法人化適否の検討		ア イ	
<参考指標>		<結果(取組後の指標値)>	
なし			
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	
<取組の目標>		<結果(取組結果)>	<評価>
イ 独立行政法人化可能な施設に係る法人化適否の判断		イ	
<参考指標>		<結果(取組後の指標値)>	
なし			
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	

【全体を通じた成果評価(中間評価)】

平成26年度		平成27年度		平成28年度	
B	<評価の理由> 組織・定員管理については適正なものとなっているが、地方独立行政法人制度の活用検討が計画より遅れている。		<評価の理由>		<評価の理由>
<行政改革評価・推進委員会の意見> ・現場ヒアリングにより、適正な人員を把握、少しずつではあるが、改善を進めている状況である。組織の見直しは、急な改革はできないことから、効率化を図りながら、計画的に実施していただきたい。 ・遅れている県立大学等の地方独法のあり方の見直しを進めて欲しい。教職員関係の定員管理も進めて欲しい。また、見直し後の再度の見直しも、実態をさらに観察したうえで、進めて欲しい。特に人口減少に伴う学区再編等については、地域事情・文化等を考慮して進めて欲しい。 ・業務があるから組織がある。業務が効率化・スリム化すれば、その分組織も変化する。一般行政部門の職員数は、年々減少することが望ましいと考える。 ・実施結果評価Cの具体的な取組項目があるにも関わらず、成果評価はB(成果あり)でよいのか。 【具体的な取組②-2について】 ・【現状】と【改革内容】が同様な内容となっている。課題の数々の教育問題に適切に対応していくための教職員確保が改革ではないか。 ・事務的に定員を管理していくことが必要なのは理解できるが、非常勤の教職員がおかれた環境を考えると待遇を改善できないか。 【具体的な取組③について】 ・内容からすれば、実施結果評価はCではなくD評価が妥当。		<行政改革評価・推進委員会の意見>		<行政改革評価・推進委員会の意見>	

【総合評価(最終評価)】

	<評価の理由>
<課題>	

【改訂履歴】

H27.4～8 H26年度自己評価の実施 H27.4～8 ③ H26年度取組結果を踏まえ、H27年度の工程見直し
H27.9～10 H26年度第三者評価の実施

目標	2 「仕事の仕方」の改革	改革	改革7 自治を担える人づくり、力を最大限発揮する組織づくり	取組事項	(4)組織マネジメントの向上
----	--------------	----	-------------------------------	------	----------------

【具体的な取組】
 ①管理職のマネジメント強化
 ②業務改善のための目標管理(PDCA)の実施
 ③メンタルヘルス対策の強化

①管理職のマネジメント強化〔取組所属：◎総務部総務課、人事課、自治研修センター〕〔関係所属：全所属〕

【現状・課題(平成25年度時点)】 行政ニーズの変化により、迅速で正確な判断が求められるとともに、複数部局にわたる施策も増加している。限られた人員で質の高い行政を担っていくには、業務の見直しと、実施する業務を推進する組織の体制づくり、組織の構成員である人材の育成、構成員が力を発揮するための管理職のマネジメント能力の向上が不可欠である。	【改革内容】 ア 職場内のコミュニケーション等についての実態や各職員の意欲や誇り等の意識についての現状把握・分析を行った上で、管理職のマネジメント強化に必要な取組を検討し、実施する。 イ 新たな研修の実施についても検討し、実施する。
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

【具体的工程】						取組状況			
計画(上段)・結果(下段)									
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期				
H26	現状把握の実施方法の検討(各部局ヒアリング、アンケート設計と実施検討など)	■				<取組の目標> ア 具体的な取組案作成 イ 研修後の行動変容度(※) 90%[25年度 87.6%] <参考指標> なし <要因分析> ア 職員がいきいきと活躍できる職場づくりを行うため、現状の把握、検討及び対策を実施 ・「やりがい」や「意欲」などに関する職員アンケートの実施と、庁内への公表(前回H20実施) ・総務部内に「働きやすい職場環境に関する勉強会」を設置し取組案を検討 ・始業時、終業時ミーティングの実施推奨、勤務時間内に業務を終える工夫の推進を庁内に通知 イ より実践的な演習形式の研修として「目標管理」の科目を新設するなど、研修内容の充実を図った結果、行動変容度評価が大幅に改善 <次年度への課題> ア マネジメントは、各管理職が職場の状況に応じ運用するものであり、業務内容や職員の状況によって異なるが、概ね、職場を次の状態とするよう取り組むことが有効。(勉強会まとめ) ・風通しが良い(必要で十分な意思疎通が行われている) ・職員が協力し合う(他の職員の分掌事務に対しても適切な助言や協力が行われている) ・次席等の中堅職員が活躍している(相応の責任や権限、役割が与えられている) イ 管理職のマネジメント力向上を図るため、引き続き内容を充実させる必要がある。	<結果(取組結果)> ア ○ イ ○[91.2%] <結果(取組後の指標値)> なし <課題を踏まえての対応> ア 職場が左の状態となるよう管理職が取り組むため、管理職を具体的な行動に導く方策を検討し実施する。 イ 所属長のマネジメント力、特にリーダーシップ能力の向上を図るため、H27年度において、「決断力」の科目を新設するなど、内容を拡充する。	<評価> A	
	現状把握の実施		■						
	ア ヒアリング及びアンケート結果の分析と課題抽出			■	■				
	管理職のマネジメント強化のための取組案の調整、作成				■				■
	イ 新任管理職を対象にしたマネジメント研修の実施	■							
	管理職を対象にした新たな研修の検討		■	■					

H27	ア	管理職を具体的な行動に導く方策の検討及び実施				
	イ	管理職を対象にした研修の充実				
	—					
H28	ア	取組実施				
	イ	管理職を対象にした研修の充実				
	—					

<取組の目標> ア 取組の実施 イ 研修後の行動変容度 90%及び前年度水準以上		<結果(取組結果)>	<評価>
<参考指標> なし		<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	
<取組の目標> ア 取組の実施 イ 研修後の行動変容度 90%及び前年度水準以上		<結果(取組結果)>	<評価>
<参考指標> なし		<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	

※研修直後のアンケートにおいて、総参加者数のうち、研修を受講して行動が変わる又はやや変わると回答した人数の割合

② 業務改善のための目標管理(PDCA)の実施〔取組所属:◎人事課〕〔関係所属:全所属〕

【現状・課題(平成25年度時点)】

現在、フィードバック面接など定期的な面接(PDCAサイクル)を重視した人事評価制度を運用しているところであるが、職員一人ひとりが目標管理制度を適切に運用し、PDCAサイクルを反復継続的に回しながら、業務の質的向上を図っていく必要がある。その取組を通じて時間外勤務の縮減にもつなげる。

- ・職員:自己評価、振り返りの徹底
- ・各所属:評価と検証を重視したフィードバック面接の実施
- ・各所属:前期の改善検討を踏まえた目標設定

【改革内容】

- ア 目標管理に関する研修を実施することで、業務改善を進める。
- イ 各所属における時間外勤務の状況を把握・分析し、縮減に向けた指導を実施する。

【具体的工程】

		計画(上段)・結果(下段)			
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
H26	ア 各階層別研修における講義				
	ア 新任係長向けの目標管理研修の実施				
	イ 各所属における月別時間外勤務の状況を把握・分析・指導				
	—				
H27	ア 各階層別研修における講義				
	ア 新任係長向けの目標管理研修の実施				
	イ 各所属における月別時間外勤務の状況を把握・分析・指導				

取組状況		
<p><取組の目標> ア 目標管理制度(PDCAサイクル)の実施 イ 各所属における月別時間外勤務の状況を把握・分析・指導</p>	<p><結果(取組結果)> ア ○ イ ○</p>	<p><評価> A</p>
<p><参考指標> イ 知事部局における総時間外勤務時間 [24年度 377,876時間、25年度 408,585時間]</p>	<p><結果(取組後の指標値)> 425,715時間</p>	<p><評価> A</p>
<p><要因分析> ・各階層別研修における、「人事評価制度研修」、新任係長を対象とした「目標管理研修」の継続実施に加えて、所属長級の目標設定の精度向上のため、全所属を対象に目標管理研修(所属長実践編)を新たに実施した。 ・各所属の月別時間外勤務実績及び支給状況について管理し分析するとともに、随時、所属次長を対象にしたヒアリングを実施し、時間外勤務の状況を把握、時間外勤務の縮減について指導を行った。</p>	<p><次年度への課題> ・目標管理制度を活用したPDCAサイクルの実施について、職員へのさらなる周知徹底を図る必要がある。 ・特に所属次長ヒアリングは、所属にとっては「check」機能の役割を果たしており、次年度についても継続して同様に取り組む必要がある。</p>	<p><課題を踏まえての対応> ・これまで重点的に説明してきた係長を対象とした目標管理研修に加え、階層別研修においても、目標管理とPDCAサイクルの関連性や意義についての説明を強化していく。 ・継続して同様に取り組んでいく。</p>
<p><取組の目標> ア 目標管理制度(PDCAサイクル)の実施 イ 各所属における月別時間外勤務の状況を把握・分析・指導</p>	<p><結果(取組結果)></p>	<p><評価></p>
<p><参考指標> イ 知事部局における総時間外勤務時間</p>	<p><結果(取組後の指標値)></p>	
<p><要因分析></p>	<p><次年度への課題></p>	<p><課題を踏まえての対応></p>

H28	ア	各階層別研修における講義				
		新任係長向けの目標管理研修の実施				
	イ	各所属における月別時間外勤務の状況を把握・分析・指導				

<取組の目標> ア 目標管理制度(PCDAサイクル)の実施 イ 各所属における月別時間外勤務の状況を把握・分析・指導		<結果(取組結果)>	<評価>
<参考指標> イ 知事部局における総時間外勤務時間		<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	

③メンタルヘルス対策の強化〔取組所属：◎総務事務センター〕〔関係所属：全所属〕

【現状・課題(平成25年度時点)】

現在、様々な対策を実施しているが、メンタルヘルス不調に陥る職員は増加傾向にあり、メンタルヘルス対策の強化が求められている。

【改革内容】

これまで対策として取り組んできた、毎月の職員へのストレスチェックの促進(ア)、管理監督者向けの研修の実施(イ)や職場における対策についての指導助言(ウ)について、職場の活性化による予防対策の強化(人が支え合い、イキイキと働く職場づくり)の観点も加え、引き続き進める。

【具体的工程】

		計画(上段)・結果(下段)			
年度	作業	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
H26	ア 管理監督者及び職員へのメンタルヘルス対策等の周知				
	イ 管理監督者を対象としたメンタルヘルス研修の実施				
	ウ ストレス相談等での管理監督者へのメンタルヘルス対策の指導・助言				
H27	ア 管理監督者及び職員へのメンタルヘルス対策等の周知				
	イ 管理監督者を対象としたメンタルヘルス研修の実施				
	ウ ストレス相談等での管理監督者へのメンタルヘルス対策の指導・助言				

取組状況			
<取組の目標> ア 周知の実施 イ 研修受講率 前年度水準以上[25年度 90%] ウ 助言・指導の実施		<結果(取組結果)> ア ○ イ △[87%] ウ ○	<評価> B
<参考指標> なし		<結果(取組後の指標値)> なし	
<要因分析> イ 業務の都合による欠席者がいたため、目標受講率に達しなかった。	<次年度への課題> イ メンタルヘルス対策の要である管理監督者には受講してもらう必要がある。	<課題を踏まえての対応> イ 都合により受講できなかった者は、翌年度も研修対象とする。	
<取組の目標> ア 周知の実施 イ 研修受講率 前年度水準以上 ウ 助言・指導の実施		<結果(取組結果)> ア イ ウ	<評価>
<参考指標> なし		<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	

H28	ア	管理監督者及び職員へのメンタルヘルス対策等の周知				
	イ	管理監督者を対象としたメンタルヘルス研修の実施				
	ウ	ストレス相談等での管理監督者へのメンタルヘルス対策の指導・助言				

<取組の目標> ア 周知の実施 イ 研修受講率 前年度水準以上 ウ 助言・指導の実施		<結果(取組結果)> ア イ ウ	<評価>
<参考指標> なし		<結果(取組後の指標値)>	
<要因分析>	<次年度への課題>	<課題を踏まえての対応>	

【全体を通じた成果評価(中間評価)】

平成26年度		平成27年度		平成28年度	
B	<評価の理由> 管理職・職員1人1人の各業務マネジメント向上の取組及びメンタルヘルス対策の取組がほぼ予定どおり進んでいる。		<評価の理由>		<評価の理由>
<行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組①について】 ・研修後の行動変容度91.2%となっているが、成果が直ぐ出ているという点か。時間経過後、元に戻るといふことも考慮して、follow(フォロー)してゆく必要があると思うが、一定期間経過後の調査(元の行動思考に戻っていないかなど)もしてはどうか。 ・改革内容アで、現状把握中に新たな研修がスタートしている。改革内容アの検討が活かされた研修となっていたのか。 ・課題を把握し、対応している。研修内容が、現場で実践されることが重要である。職員のアンケート調査などから、実践されているかどうか、マネジメント能力が向上されたかどうかを把握する必要がある。 【具体的な取組②について】 ・総時間外勤務時間が増えている要因は何なのか。取り組みを行わなければどこまで増えていたのか。それとも今と変わらなかったのか。そこを分析しなければ取り組みの評価はできないのでは。増えている中、継続でよいのか。 ・総時間外労働増加、しかし、改革への取り組みは別業務を優先。改革の時間を加えれば更に総時間外労働は増えることが想定される。県全体でどのように改革を進めていくのか。 ・目標管理においては、業務目標のPDCAだけではなく、行動目標(職員が協力し合うこと/県民(お客様のニーズに応えること)のPDCAも重要と思われる。 【具体的な取組③について】 ・なぜ、業務よりメンタルヘルス研修優先にできなかったのか。改革という意気込みを感じない。 ・メンタル疾患による長期病休者数がピーク時と同数ということを見ると、対策が進んでいるとは言えないと思う。		<行政改革評価・推進委員会の意見>		<行政改革評価・推進委員会の意見>	

【総合評価(最終評価)】

	<評価の理由>
<課題>	

【改訂履歴】

H27.4～8 H26年度自己評価の実施
H27.4～8 ① H26年度取組結果を踏まえ、H27年度の工程見直し
H27.9～10 H26年度第三者評価の実施