

# 行政改革大綱実施計画 令和元年度評価（自己評価）

## 【実施結果評価】

・60の「具体的な取組」について、30項目（全体の50.0%）において、取組目標を達成しました。また、25項目については取組目標の達成には至らなかったものの具体的工程に掲げる作業内容の50%以上を実施し、計画実施率は91.7%となりました。

## 【成果評価】

・30の「取組事項」全てにおいて、一定の成果があり、このうち14項目においては、取組事項として掲げた内容を上回る成果を得ることができました。各取組事項のさらなる成果実現に向け、引き続き取組を進めて参ります。

### 1 実施結果評価（60の「具体的な取組」ごとの取組目標に対する実績度合い）

60の「具体的な取組」のうち、30項目（全体の50.0%）において、取組目標を達成しました。また、25項目については取組目標の達成には至らなかったものの具体的工程に掲げる作業内容の50%以上を実施しました。これらを合わせた計画実施率は91.7%となりました。

一方、作業内容が計画の50%未満となった「取組あり（C）」が5項目ありました。この取組については、具体的工程（作業内容）を見直すなどし、目標達成に向けて取組を進めています。

区分	評価
達成（A）	30
実施（B）	25
取組あり（C）	5
未着手（D）	0
計	60

- ◎改革1(1)①  
オープンデータ化の推進
- ◎改革3(2)②  
公金収納の利便性の向上
- ◎改革4(2)③  
効果的な意見交換の実施
- ◎改革4(2)④  
まちづくりにおける市町村との連携の推進
- ◎改革5(1)⑥  
公共事業の経費節減

数値目標等達成率（A）	30/60
50.0%	
計画実施率（A+B）	55/60
91.7%	

### 2 成果評価（30の「取組事項」ごとの成果度合い）

30の全ての「取組事項」において、計画に掲げる成果が一定程度ありました。そのうち、14項目（全体の46.7%）で、取組事項として掲げた内容を上回る成果がありました。

区分	評価
大きな成果あり（A）	14
成果あり（B）	16
実施（C）	0
未実施（D）	0
計	30

計画を上回る成果（A）	14/30
46.7%	
一定の成果（A+B）	30/30
100.0%	

## 群馬県行政改革評価・推進委員会（第三者委員会）からの全般的な意見

・全体を総覧すれば、計画に沿って進められていることが伺える。評価についても大きく変わっていない。

ただし、これまで毎年度、指摘してきた事項について、どのように検討がなされ、現在どのような状況にあるのかを不明な点もあるので、フィードバックしてほしい。

アフターコロナを見据えて、政策立案や意思決定におけるオンラインの利用を全庁上げて積極的に推進する必要がある。

・昨年秋の台風・新型コロナウイルスなど大きな事件が発生して対応に大変な年であった。県民一人ひとりの頑張りが皆を支えている。感謝。

・全体的に、「実施した」ことで評価をされた項目が多い。実施前と比較して改革（改善）された、と評価されている項目が少なく感じる。効果を測りづらいものがあることも理解するが、もう少し効果を数字で表せると分かり易い。次期大綱での目標設定に期待をしたいと思う。

・行政改革は、今後も恒久的にやってくべきテーマであるが、それにしても、年度継続で、しかも何次にも重なるとマンネリ化に陥る可能性がある。何とか、フレッシュな視点、感覚で取り組んでいただくための手法を講じてみるのが、マンネリ化防止の一手になるものと思われる。県職員の意識の中で、集中力、熱意が下がらずに行政改革へ取組めるような工夫を凝らすことも必要な時期に差し掛かっているように感じている。

・今回、評価委員として数回にわたり実施計画・評価書を市民目線でチェックしたが、「解決すべき課題」に対してその解決のための取組目標・指標などが課題解決と整合性がとられているのかという疑問が多くあった。

また、実施結果評価欄の記載内容も毎年同じ内容が記載されていたり、記載されている内容では第三者が結果を評価するのが難しいと思われる内容が多かったように思う。（この評価用紙だけでは説明が難しい状況は分かるが、そういった場合は別途資料を使ったりすることも必要かと思う。）

現群馬県行政改革大綱3の「改革に当たっての職員の取組姿勢（3）スピード感とコスト意識」にあるように、計画期間の三年間の改革目標としては、目標が低いと思う。もっとスピード感をもって3年計画ならもっと高い目標設定をお願いしたい。

・全体として設定した取組事項は目標指標達成に向け実行され一定の成果があったと評価できる。問題点は①具体的な取組の「目標指標（目標値）」の設定が不統一（定量的、非定量的-検討（継続）、調査、実施、見直し100%実施等が混在）②目標達成のための「取組事項」と「具体的な取組」の設定が曖昧で「具体的な取組」で深掘きされておらず（全てではない）成果に結びついてない③「実施結果評価（A～D）」が各部署で対応に差（評価D該当がゼロ）④「実施結果評価」と「成果評価」が連動されてない等挙げられる。課題/対応策として①「評価目標」は極力定量化することで目標設定を明確化する/但し前年度以上の縛りも必要②「実施結果評価（A～D）」は評価基準/達成率を設定する（例；A120%、B100%、C80%、D未実施等）③「成果評価」は主観による部分が大きく曖昧であり「実施結果評価」に基づいた評価とする。

・県庁こそ、「働きやすい職場」を実現し、民間企業のお手本になっていただきたいと考える。精神疾患のため長期休暇中の職員が増えたことが残念である。精神疾患になる前に、事前防止できる制度が必要である。