

目標	改革	改革5 事務改善と適正な事務の推進	取組事項	(1)実施方法の工夫による効率化	
具体的取組	全庁的に発生する事務における改善の推進	取組所属	業務プロセス改革課	関係所属	全所属
【現状(平成28年度時点)】	全庁的に発生する事務の中には、全庁的な統一ルールがなく、例えば、地域機関職員出席の県庁での会議の開催と同じ地域機関職員が何回も県庁への出張を強いられたり、地域機関庁舎へのチラシ・ポスター配布で地域機関庁舎での掲示スペースを上回る量のチラシ・ポスターが多くの県庁内所属から送付されると、非効率な状況のものがある。	【問題・課題(平成28年度時点)】	例えば会議の仕方や地域機関庁舎へのチラシ・ポスター配布方法など、全庁的に多頻度で発生する事務について、最低限度の庁内統一ルールを定めて、それを徹底することで、全庁的な事務の効率化を図る必要がある。	【改革内容】	A 全庁的に発生する事務のうち、これまでに全庁的な統一ルールがないものについて、庁内統一ルールを策定する。 イ 策定した全庁的な統一ルールについて、全庁周知が一定期間経過したのち効率化が図られているか検証する。

取組目標	指標項目	年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
			目標	実績	目標	実績	目標	実績
A	庁内統一ルールを策定した事務数	目標			1事務移譲	-	-	-
		実績	-	-	-	-	-	-
	全庁的に共通する業務の見直し周知事例数	目標			5	5	5	5
		実績	-	-	5	6	4	5
イ	業務の見直し状況のモニタリングの実施	目標			100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)
		実績	-	-	-	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)
参考指標	なし	実績						

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2					
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期		
A	当年度庁内統一ルールを策定する事務の特定	計画	■																
		結果	(実施なし)																
	検討作業部会での庁内統一ルール内容の検討	計画	■	■	■	■													
		結果	(実施なし)																
全庁に共通する業務改善のヒントの周知	計画				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	結果				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
庁内統一ルールの決定及び庁内周知	計画				■														
	結果				(実施なし)														
業務改善のヒントの実践状況モニタリング実施	計画																		
	結果																		
モニタリング実施結果分析	計画																		
	結果																		

年度ごとの実施結果評価	H29	B	H30	B	R1	B	R2	B
要因分析 (取組目標や具体的な工程の達成要因・促進要因・達成できなかった阻害要因・問題点)	庁内統一ルールの検討に着手したが、事務を特定・庁内統一ルール策定によらずに、既に全庁に共通する会議の仕方の見直し等を掲載した「業務改善のヒント」をあらかじめ、これを改訂・周知し、各所属では事務の改善や効率化を図った。改訂にあたっては、職員提案制度により提案のあった改善例などを盛り込んだ。特に、会議や通知の仕方、配布物の見直し等については、庁内LANを活用し、継続的に全職員向けに周知を図った。(平成29年度評価における委員会意見等を踏まえ進捗・修正)		庁内の主管課長等を構成員とする「行政改革実施委員会」において、「仕事の仕方」の見直し、の例として、会議の仕方、庁内照会、資料作成方法の見直し等を示し、各所属において取り組んだ。また、全庁的に行政改革の重点的な取組として「廃止を含めた業務の見直し、事務改善と適正な事務の推進」を掲げ、事務改善等に取り組んだ。		庁内の主管課長等を構成員とする「行政改革実施委員会」において、全庁的に共通する業務の見直し例として、「業務改善のヒント」に掲載している会議の仕方、庁内照会、資料作成方法の見直し等を示すとともに、各所属における取組等を意見交換した。昨年度に引き続き、全庁的な行政改革の重点的な取組として「廃止を含めた業務の見直し、事務改善と適正な事務の推進」を掲げ、事務改善等に取り組んだ。類似する会議の一本化や電子決裁に積極的に取り組む所属が増えた。		庁内の主管課長等を構成員とする「行政改革実施委員会」において、全庁的に共通する業務の見直しの参考として、「業務改善のヒント」を示した。また、全庁的な行政改革の重点的な取組として「テレワークを見据えたデジタル化の推進」を掲げ、働き方改革に繋がるテレワークの推進に向け必要となる業務の見直しの取組例(「テレワーク(在宅勤務)可能業務の洗い出し、電子起案が可能な文書の洗い出し、電子起案の推進、添付書類・押印の見直し、県民・事業者等の申請・届出に係る電子申請の活用、ウェブ会議の活用)を示し、全庁的に取組を進めた。	
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上で阻害要因・留意点)	引き続き、あらゆる機会を捉えて事務の改善や効率化といった見直しについて周知を図っていく。また、実施状況を把握する必要がある。		引き続き、あらゆる機会を捉えて事務の改善や効率化といった見直しについて周知を行う。また、多の所属で業務を見直す機会を設け、改善等につながるよう、「業務改善のヒント」の周知を継続する。		引き続き、あらゆる機会を捉えて事務の改善や効率化といった見直しについて周知を行う。AやRPAといったICTを活用した業務効率化についてもあわせて庁内周知・活用を進める。		引き続き、あらゆる機会を捉えて事務の改善や効率化といった見直しについて周知を行う。また、「業務改善のヒント」について、デジタル技術の活用や働き方改革に対応したものに更新し、庁内周知・活用を進める。	
課題を踏まえた対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)	「業務改善のヒント」で例示した事項等を各所属が実践することにより、効率化が図られているか検証を行う。		引き続き、行政改革実施委員会や庁内LANを活用した周知等を行い、各所属での実施効果等の検証を行う。		引き続き、行政改革実施委員会や庁内LANを活用し、効率化による効果を示しながら周知・活用を図る。		引き続き、行政改革実施委員会や庁内LANを活用し、効率化による効果を示しながら周知・活用を図る。	

具体的取組	地域機関における公用車利用の効率	取組所属	業務プロセス改革課	関係所属	地域機関各所属
【現状(平成28年度時点)】	前大綱実施計画の「公用車の一元管理の拡大(地域機関)」の取組により、業務に適した公用車の種別(軽、バン等)は地域機関ごとに異なり、合同庁舎における一律の一元管理の導入は困難なことが分かったが、経費削減の観点から公用車の稼働率を高める取組を検討していくことは依然としてある。	【問題・課題(平成28年度時点)】	地域機関の公用車について、稼働率を高めるなど公用車の利用の効率化を行い、経費削減を図る必要がある。	【改革内容】	合同庁舎の車両共用化等の地域機関における公用車利用の効率化を図る方策を実施する。

取組目標	指標項目	年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
			目標	実績	目標	実績	目標	実績
A	地域機関公用車利用の効率化を図る車両共用化以外の方策の検討(具体的な工程に掲げた各作業による作業実施率)	目標			100%(実施)	100%(実施)	-	
		実績	-	-	100%(実施)	100%(実施)	-	
	地域機関公用車の稼働率	目標					対前年度+3%	
		実績	56.6%	55.8%	56.8%	-	-	
効率化を検討した車両のフォローアップ	目標					100%(実施)		
	実績					100%(実施)		
参考指標	地域機関公用車数	実績	1,216台	1,222台	1,197台	1,190台	1,197台	
	地域機関における共用車両数	実績	16台	8台	5台	-	-	

【具体的工程】

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2			
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
地域機関公用車の稼働率調査	計画																
	結果																
地域機関における公用車の効率化を図る方策の検討	計画																
	結果																
公用車利用の効率化を図る方策の実施	計画																
	結果																
効率化を検討した車両についてフォローアップを実施	計画																
	結果																

年度ごとの実施結果評価	H29	B	H30	A	R1	B	R2
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因/達成できなかった阻害要因・問題点)	稼働率の状況調査を実施したが、効率化を検討するにあたり、必要とする情報が足りなかった。		稼働率の状況調査結果から、稼働率が著しく低い車両について、廃車や公用車が不足している所属への移管ができないか検討し、3台の移管が実現した。 また、前橋市内及び太田市内の天然ガスステーションが閉鎖されたことから、天然ガス車を含めた公用車の配置換えを行った。		令和2年度当初予算編成にあたり、内部管理経費の削減の徹底の具体例として、稼働率の低い公用車の廃車、必要台数の見直しを示した。 また、総務部において、公用車の老朽化が進んでいること、稼働率が低く有効利用されていない車両について、台数の削減や車両のダウンサイジング(普通車から軽自動車へ更新)などの検討を行った。 30年度に稼働率が著しく低(廃車を検討した車両は、全て廃車済みとなった。		
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上での阻害要因・留意点)	地域機関では、業務の特性に応じて必要とする車両が異なることから、一律的な車両の共用化による効率化は難しい。このことから、車両ごとの年式や総走行距離、主な用途を把握したうえで、効率化を図る方策を検討する必要がある。		稼働率が著しく低い車両のうち、管理所属においては「廃車を検討」とした車両について、その後の状況を把握する必要がある。		老朽化し稼働率が低く有効活用されていない公用車について、他所所属への移管や廃車を検討する必要がある。		
課題を踏まえた対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	稼働率の低い車の傾向を把握するため、地域機関の公用車利用状況調査に、年式、総走行距離を調査項目に加える。稼働率が著しく低い車両について、売却や廃車、また、公用車が不足している所属への管理移管ができないか検討する。		地域機関における公用車利用の効率化については、前大綱実施計画から引き続き取り組み、共用化による効率化の検討や他所所属への移管等の検討を実施した。次年度は、効率化を検討した車両(廃車を検討した車両)についてフォローアップを行い、各所属での効率化の状況を把握する。		引き続き、有効活用されていない公用車について、他所所属への移管や廃車を検討する必要がある。		

具体的な取組	エネルギー使用量の削減	取組所属	気候変動対策課、庁舎・県民利用施設所管所属、全所属	関係所属	-
--------	-------------	------	---------------------------	------	---

【現状(平成28年度時点)】 温暖化対策及び経費削減のため、県有施設における省エネを推進している。 温室効果ガス排出量については、東日本大震災以後増加しており、地球温暖化対策実行計画(事務事業編)の目標達成のため、更なるエネルギー削減に取り組む必要がある。	【問題・課題(平成28年度時点)】 近年の電力供給の安定化により、職員の省エネ意識が薄れつつあるため、スロガンを掲げ、省エネ意識の定着を図る必要がある。 また、各施設の運用改善による省エネ・節電の継続のほか、設備改修等によるエネルギー削減対策が必要である。	【改革内容】 ア 省エネ法に基づく(管理標準、実行計画(事務事業編)に基づく)行動計画により、エネルギー使用量を対前年度比1%削減する。 イ エネルギー使用量を効果的に削減するため、施設の省エネ改修及びESCO事業()を実施する。 ウ 県庁エコスタイルDayの実施により、職員の省エネ・節電行動の定着を図る。 ESCO事業 民間事業者が実施する省エネルギーサービスのことで、事業者は設計や施工、運転、維持管理、資金調達などを包括的に行う。省エネ効果を契約で保証することが最大の特徴である。
---	---	---

【指標】

取組目標	指標項目	年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
			目標	実績	目標	実績	目標	実績
エネルギー使用量 (県有施設で消費される化石燃料起源エネルギー(電気・A重油・灯油・都市ガス等)を原油量に換算)	目標	-	-	47,762千リットル	47,284千リットル	46,811千リットル	46,342千リットル	
	実績	48,732千リットル	49,148千リットル	50,069千リットル	49,274千リットル	48,069千リットル	47,203千リットル	
電力使用量の削減率(対前年度比)	実績	-	+0.7%	+1.7%	-0.6%	-1.8%	-2.7%	
	省エネ・節電診断の実施件数	実績	22件	14件	11件	9件	7件	
	省エネ改修の実施件数	実績	0件	7件	5件	4件	3件	2件
	ESCO事業の公募件数	実績	0件	0件	1件	1件	0件	0件
	ESCO事業の導入件数	実績	0件	0件	0件	1件	1件	0件

【具体的工程】

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2			
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
ア 管理標準による施設管理、運用の実施(各施設管理者)	計画																
	結果																
	行動計画の策定(各所属)	計画															
	結果																
イ 行動計画に基づく(省エネ・節電の実行(各所属))	計画																
	結果																
	夏期・冬期の省エネ・節電対策の実行	計画															
	結果																
省エネ・節電診断の実施	計画																
	結果																
	省エネ改修の実施	計画															
	結果																
ESCO事業の公募	計画																
	結果																
	ESCO事業の導入	計画															
	結果																
ウ 県庁エコスタイルDayによる職員の省エネ意識の定着	計画																
	結果																

年度ごとの実施結果評価	H29	A	H30	B	R1	B	R2	B
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因・達成できなかった阻害要因・問題点)	徹底したエネルギー管理により、省エネ法に基づき(事業者クラス分け評価制度におけるSクラス(優良事業者)を1部局で維持した。(年によって、気温の高低や大型施設の改修に伴う閉館、開館等外部要因があるため、省エネ法では、5年平均で効果を検証している。本県は、1%をクリアしており優良評価を得ている。) 夏期・冬期の重点的節電対策が浸透。		徹底したエネルギー管理を行ってきた結果、省エネ法に基づき(事業者クラス分け評価制度におけるSクラス(優良事業者)を4部局で維持できたが、1部局は、設備の更新等に伴い電気、燃料の使用量が增大したことから、Aクラスとなった。 夏期・冬期の重点的節電対策が浸透していると考ええる。		省エネ法に基づき(事業者クラス分け評価制度におけるSクラス(優良事業者)を1部局で維持できたが、3部局はAクラス、1部局がBクラスとなった。エネルギー使用量は、設備の省エネ化の事業規模が小さいためほぼ影響がなく、気候による影響が大きい。 新型コロナウイルスの影響もあり、エネルギー使用量が減少した。 夏期・冬期の重点的節電対策は浸透しているが、我々の省エネにも限界がある。		省エネ法に基づき(事業者クラス分け評価制度におけるSクラス(優良事業者)を1部局で維持できたが、4部局はAクラスとなった。エネルギー使用量は、設備の省エネ化の事業規模が小さいためほぼ影響がなく、気候による影響が大きい。 また、新しい生活様式への対応に伴いエネルギー使用量は増加傾向にあるが、水道事務所の譲渡等により、対前年度比は減少した。	
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上で阻害要因・留意点)	エネルギー使用量の増加要因となる経済の活発化、気温の上昇。		エネルギー使用量の増加要因となる経済の活発化、気温の上昇。		エネルギー使用量の増加要因となる経済の活発化、気温の上昇、執務環境の改善。		エネルギー使用量の増加要因となる、新しい生活様式への対応や気温の上昇、執務環境の改善。	
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	更なる省エネの推進に向け、これまでに実施した省エネ診断を活用、迅速な取組が可能な所属単位での省エネ対策の掘り起こしを進める。 施設自体の省エネ化の推進。		職員の「県庁エコスタイル標準行動」の定着とともに、省エネ診断を活用した迅速な取組が可能な所属単位での省エネ改修を一層推進していく。 ESCO事業の掘り起こしを進める。		夏期・冬期の重点的節電対策を継続するとともに、省エネ改修をより一層推進していく。 ESCO事業の掘り起こし、導入を進める。		夏期・冬期の重点的節電対策を継続するとともに、省エネ改修をより一層推進していく。 ESCO事業の掘り起こし、導入を進める。	

具体的な取組	電力調達の効率化	取組所属	業務プロセス改革課、各部局主管課、庁舎管理所属	関係所属	-
【現状(平成28年度時点)】 電力調達コストの削減を図るため、電力入札が可能な施設は、各部局の主管課等がまとめて入札を実施している(契約期間:1年間)。 また、更なる電力調達コストの削減を図るため、長期継続契約()の検討を行っている。 長期継続契約 当年度予算で債務負担行為(複数年度にわたり支出を予定する事業)として定めていない場合であっても契約締結年度のみでなく翌年度以降にもその効力が継続する契約	【問題・課題(平成28年度時点)】 部局ごとに電力入札を行っているため、年間使用電力量が少ない部局は、電力入札が実施できない状況(入札不調、削減効果なし)となっている。 また、長期継続契約については、燃料費変動等のリスクからコスト削減につながらない可能性がある。	【改革内容】 ア 電力入札が実施できていない施設(電力入札が可能な施設)について、複数部局まとめることにより年間使用電力量を増やし、電力入札が実施できるよう複数部局まとめた電力入札を実施する。 イ 入札により調達した電力供給契約の長期継続契約について、他県の状況等を参考にし、引き続き検討を行う。			

取組目標	指標項目	年度	H27		H28		H29		H30		R1		R2	
			目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績
ア	電力入札実施施設数	目標					前年度施設数以上	前年度施設数以上	前年度施設数以上					
		実績	118施設	119施設	146施設	154施設	146施設							
イ	長期継続契約の検討(具体的工程に掲げた各作業による作業実施率)	目標			100%(検討実施)	100%(検討終了)	100%(検討実施)	100%(検討終了)						
		実績	-	-	100%(検討実施)	100%(検討終了)								
参考指標	複数部局まとめて電力入札を実施した施設数	目標			0施設	0施設	8施設	8施設	12施設					
		実績			0施設	0施設	8施設	8施設	12施設					
イ	入札により電力調達したことに伴う電気料金削減額	目標			1.5億円	2.1億円	3.8億円	3.7億円	3.7億円					
		実績			1.5億円	2.1億円	3.8億円	3.7億円	3.7億円					

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2				
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期													
ア	複数部局まとめた電力入札実施の検討	計画																
	結果																	
イ	長期継続契約の検討	計画																
	結果																	

年度ごとの実施結果評価	H29	A	H30	A	R1	A	R2
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因・達成できなかった阻害要因・問題点)	これまで電力使用量が少ない等の理由により電力入札が実施できなかった施設について、複数部局の施設をまとめて電力入札を実施したことにより、電力入札実施施設数が増え、電気料金は前年度に比べ大きく削減した。 また、長期継続契約(3年契約)を4施設で行い、電気料金の削減につなげた。		前年度に引き続き、複数部局の施設をまとめて電力入札を実施したほか、これまで電力使用量が少ない等の理由により電力入札が実施できなかった施設について、他の施設とまとめて電力入札を実施したことにより、実施施設数が増えた。 また、長期継続契約(2年契約)を9施設で行い、電気料金の削減につなげた。		引き続き、複数部局の施設をまとめて電力入札を実施した。 電力入札実施施設数の減少は、前年度までに長期継続契約を導入した施設があり、その分入札の対象となる施設数が減少したことによるもの。		
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上で阻害要因・留意点)	今年度新たに実施した長期継続契約の結果等を踏まえ、他の施設でも長期継続契約を実施した方が電気料金の削減効果が高まるのか検討を行う必要がある。		これまでに実施した長期継続契約において、電気料金の削減効果が高まっていることから、他の施設においても長期継続契約導入の検討を行う必要がある。		これまで電力入札が実施できなかった施設をまとめて入札を実施し、電気料金の削減につなげることができたため、今後も同様の手法により入札の検討を行う必要がある。		
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	次年度も引き続き長期継続契約の検討を行う。		長期継続契約の導入が可能な施設について、導入を検討する。		引き続き、部局間調整の上、複数部局の施設をまとめて電力入札を実施する。		

具体的な取組	オープンカウンタの定着化	取組所属	会計管理課、業務プロセス改革課、地域機関各所属	関係所属	-
【現状(平成28年度時点)】 オープンカウンタ()の試行により、県内中小企業者への発注機会と参入業者の増大、契約価格の適正化を図っている。公正な取引秩序や成果品の質の確保等のため、平成28年度に運用を見直し、制度を改正した(平成29年4月施行)。 オープンカウンタ 県が見合せの相手方を特定せず、案件を公開し、県内中小企業で一定の資格を有する参加希望者が見合せに参加できる契約方式(県庁における予定価格10～160万円の物品、印刷物について実施)		【問題・課題(平成28年度時点)】 オープンカウンタ試行開始後2年が経過し、県内市場の動向や現状に合わせて、制度の更なる充実、効率的な実施、制度の拡大等の検討が今後の課題である。		【改革内容】 ア 現行のオープンカウンタの試行を継続し、さらなる検証を行う。 イ オープンカウンタについて電子入札の導入を検討する。 ウ 地域機関がオープンカウンタを導入できる環境について検討する。	

指標項目		年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
取組目標	ア	オープンカウンタの試行の継続(具体的工程に掲げた各作業による作業実施率)	目標		100%(試行継続)	100%(試行継続)	100%(試行継続)	
		実績	(試行継続)	(試行継続)	100%(試行継続)	100%(試行継続)	100%(試行継続)	
	イ	オープンカウンタの検証の実施(具体的工程に掲げた各作業による作業実施率)	目標			100%(検証開始)	100%(検証継続)	100%(検証継続)
		実績	-	-	100%(検証開始)	100%(検証継続)	100%(検証継続)	
	ウ	オープンカウンタについて電子入札導入検討(具体的工程に掲げた各作業による作業実施率)	目標			100%(検討開始)	100%(検討継続)	100%(検討継続)
		実績	-	-	50%(検討開始)	50%(検討継続)	100%(検討終了)	
参考指標	ア	印刷物1件あたりの参加者数	実績	8者	6.5者	6.2者	5.0者	5.2者

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2			
		1 四半期	2 四半期	3 四半期	4 四半期	1 四半期	2 四半期	3 四半期	4 四半期	1 四半期	2 四半期	3 四半期	4 四半期	1 四半期	2 四半期	3 四半期	4 四半期
ア	オープンカウンタの試行の継続	計画															
	結果																
イ	オープンカウンタ試行の検証	計画															
	結果																
ウ	電子入札導入検討	計画															
	結果																
ウ	地域機関が導入するうえで整備すべき環境の検討	計画															
	結果																
ウ	他県等調査	計画															
	結果																

年度ごとの実施結果評価	H29	B	H30	B	R1	B	R2
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因・達成できなかった阻害要因・問題点)	平成29年度は制度改正後の円滑な試行の継続及び検証が最優先課題となったことから、電子入札導入の検討を先延べした。また、電子入札導入検討に着手したところ、現在電子入札に参加可能な業者は、全登録事業者数の約20%に過ぎないことが判明した。		平成30年度は前年度制度改正後の円滑な試行の継続及び検証が最優先課題となったこと及び年度途中の人員削減による業務量の増加などが、検討の阻害要因となった。		令和元年度はオープンカウンタの試行を継続しつつ検証を行い、目標に掲げる電子執行の導入及び地域機関での環境検討については以下のとおり対応することとした。 電子執行の導入...ICカード保有業者数が全体の約30%であり、参加できない業者が多数出る可能性があることから、当面見送ることとする。 地域機関での導入環境...地域機関での契約の権限は契約担当者(各所属長)にある。このため、所属長が、オープンカウンタの対象となる調達件数、所属における事務の増減等を調査・検討し、当該機関への納入業者に対する意見聴取等の必要な調整を行った上で、制度の導入環境を整備できると判断する場合は、実施要領等を定めることで、導入が可能となる。		
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上で阻害要因・留意点)	制度改正後の試行を継続し、課題を検証していく必要がある。 また、現在電子入札に参加可能な業者は、全登録事業者数の約20%に過ぎないことが判明したことから、電子入札の導入は登録事業者の協力(有償)による環境の整備を前提に慎重に検討する必要がある。		制度改正後の試行を継続し、課題を検証していく必要がある。 また、地域機関への導入は、課題(実施方法等)を具体的に検討する必要がある。		電子で参加するためには、ICカードの購入や環境整備などの業者負担を伴い、対応できない中小業者は参加不可となる。 また、地域機関への導入は、必要があれば契約担当者(各所属長)において、各地域の実情を踏まえて課題を検討する。		
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	制度改正後の試行について、データの蓄積及び分析を行い、検証を深めていくことを最優先とする。 電子入札及び地域機関への導入は、県庁における課題の検証後に検討を再開できるように工程を先延べする。		制度改正後の試行について、引き続きデータの蓄積及び分析を行い、検証を深めていくことを最優先とする。 電子入札及び地域機関への導入は、課題を踏まえて検討を進める。		平成26年度に試行を開始して以来、よりよく運用するための制度改正を行ったほか、事業者への制度の浸透が図れたことから、令和2年度から本施行に移行する。なお、引き続きデータの蓄積及び分析を行い、県庁における課題の検証を続けていく。		

具体的な取組	公共事業の経費節減	取組所属	建設企画課、県土整備部各所属	関係所属	-
【現状(平成28年度時点)】		【問題・課題(平成28年度時点)】		【改革内容】	
公共事業は投資規模が大きく(完成までに長期間を要することから、計画から実施の各段階で、創意工夫を行い事業の改善に取り組むことが重要である。		行き過ぎたコスト縮減は品質の低下を招く(おそれもあり、今までのコスト縮減のみを重視した取り組みから、コストと品質の両面を重視する取り組みへの転換を図ることが必要である。		ア 全てのプロセスにおける「総合コスト構造改善」の取組状況を評価するために、工事コスト(計画・設計・施工の各段階)、ライフサイクルコスト(長寿命化等)、社会的コスト(事業便益の早期発現、環境負荷の軽減等)のそれぞれの改善効果を算出し「コスト縮減率」として評価する。 イ 発注者・設計者・施工者の3者で、新技術やコスト縮減に関する提案などについて意見交換し、先進事例集を作成・更新し周知する。	

【指標】

指標項目		年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
取組目標	総合的コスト(工事コスト+ライフサイクルコスト+社会的コスト)縮減率(1)	目標			10%	10%	10%	
		実績	15.8%	13.2%	12.8%	12.5%	11.3%	
	コスト構造改善の取組事例を蓄積し、先進事例を更新し周知の実施(具体的工程に掲げた各作業による作業実施率)	目標			100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)	
		実績	(実施)	(実施)	100%(実施)	-	-	
参考指標	直接的コスト(工事コスト+ライフサイクルコスト)縮減率(1)	実績	15.7%	13.2%	12.8%	12.5%	11.3%	
	設計VEの実施件数(価値向上)	実績	4回	2回	2回	3回	2回	
	三者技術協議会開催	実績	2回	2回	2回	1回	0回	

【具体的工程】

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2				
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期													
ア	総合的コスト縮減の取り組み	計画																
		結果																
	前年度の集計・公表	計画																
		結果																
検証	計画																	
	結果																	
イ	発注者・設計者・施工者の3者による意見交換	計画																
		結果																
	取り組み先進事例集の作成・更新	計画																
		結果																
前年度までの先進事例の周知	計画																	
	結果																	

年度ごとの実施結果評価	H29	B	H30	C	R1	C	R2
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因/促進要因/達成できなかった阻害要因・問題点)	総合的なコスト縮減を目標にしたなかで、直接的コスト縮減については、これまで長く取り組んできた実績があり、さらなる縮減は難しい面がある。		目標達成の要因は、ライフサイクルコストの改善の効果が大きい。直接的コスト縮減については、これまで長く取り組んできた実績があり、さらなる縮減は難しい面がある。		年度初めに事業課にコスト縮減の取組方針を提出させ、検討等を行った。三者技術協議会は台風第19号や新型コロナウイルスの影響で開催することができなかった。		
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上での阻害要因・留意点)	全てのプロセスにおける「総合コスト構造改善」のライフサイクルコスト(長寿命化等)、社会的コスト(事業便益の早期発現、環境負荷の軽減等)の改善効果について更に進めることとする。		現在、コスト縮減率のほとんどを占めているのは、ライフサイクルコスト(長寿命化等)の改善となっているため、それ以外の分野でもコスト縮減を行っていく必要がある。 取り組み先進事例集については、先進事例の件数が少なく周知を図るには、更なる事例収集が必要。		現在、コスト縮減率のほとんどを占めているのは、ライフサイクルコスト(長寿命化等)の改善となっているため、それ以外の分野でもコスト縮減を行っていく必要がある。 維持管理分野でのコスト縮減の取組が始まってきているが、削減効果が長寿命化による縮減額には及ばない状況。 コスト縮減の取組は継続的に行う必要がある。		
課題を踏まえた対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	ライフサイクルコストや社会的コストの縮減について、さらに進めるため、現在取り組んでいる計画などについて、更に連携した取組が可能か検討し、コスト縮減を進める。		厳しい財政状況の中でも、道路や河川等の適正な維持管理が行えるよう、主に「日常的な点検・維持管理」を対象に「新しい取組」や「実施方法の見直し」等を行いコスト縮減を進める。 また、次年度、各地域機関で実施しているコスト縮減の事例を調査・抽出し、先進事例集を作成する。 (平成30年度評価における委員会意見を踏まえ追記・修正)		厳しい財政状況の中でも、道路や河川等の適正な維持管理が行えるよう、主に「日常的な点検・維持管理」を対象に「新しい取組」や「実施方法の見直し」等を行いコスト縮減を継続的に進めていく。 また、引き続き、各地域機関で実施しているコスト縮減の事例を調査・抽出し、事例集を作成するなどの取組を進める。		

【全体を通じた成果評価】				
H29	H30	R1	R2	総合
<p><評価の理由> 全庁的に共通する業務の効率化等のポイントをまとめた「業務改善のヒント」を随時周知を行った。 地域機関公用車の効率化に向け、方策の検討に時間を要している。省エネ法に基づく事業者クラス分け評価制度における5ランク(優良事業者)を維持した。 複数部署まとめた電力入札を実施するなど、電気料金を大幅に削減した。 ほぼ具体的工程に沿ってオープンカウンタの試行の継続及び検証を実施した。また電子入札導入の検討を開始した。 設計VE、三者技術協議会を2回開催し、取組目標を達成することができた。</p>	<p><評価の理由> 全庁的に共通する業務の効率化について、各所属で工夫をしながら実践ができていた。 地域機関公用車の効率化については、検討した方策を実施し、一定の成果が得られた。 省エネ法に基づく事業者クラス分け評価制度における5ランク(優良事業者)を5部署中4部署で維持した。 複数部署まとめた電力入札を実施するなど、電気料金を大幅に削減した。 昨年度に引き続き、制度改正後の試行の継続・検証を実施した。 設計VEを3回、三者技術協議会を1回開催することができた。</p>	<p><評価の理由> 会議の開催方法や資料作成の簡略化など、各所属が工夫をしながら業務効率化を進めている。 老朽化が進み、稼働率が低い有効活用されていない車両の整理が進んだ。 省エネ法に基づく事業者クラス分け評価制度における5ランク(優良事業者)を5部署中1部署のみ維持した。 複数部署まとめた電力入札を実施するなど、電気料金を大幅に削減した。 昨年度に引き続き、制度改正後の試行の継続・検証を実施した。 また、電子執行については導入見送り、地域機関については、契約担当者(各所属長)の判断により導入可能となる。 設計VEを2回実施したが、三者技術協議会は台風第19号や新型コロナウイルス感染症の影響で開催することができなかった。</p>	<p><評価の理由> テレワークの推進に向け、必要な業務改善を全庁的に展開するとともに、業務改善に向けた効果検証を進めている。 省エネ法に基づく事業者クラス分け評価制度における5ランク(優良事業者)を5部署中1部署のみ維持した。</p>	<p><評価の理由> 共通する業務の効率化等のポイントをまとめた「業務改善のヒント」を活用しながら、行政改革実施委員会の重点的な取組項目を設定するなど、全庁的に業務効率化を推進した。 地域機関公用車の効率化について、方策を検討の上、廃車や移管等の整理を実施した。 夏期・冬期の節電前電対策及び省エネ改修やESCO事業導入により、使用エネルギー量を削減した。 複数部署まとめた電力入札を実施するなど、電気料金を大幅に削減した。 オープンカウンタの試行・検証を実施し、令和2年度から本施行に移行した。 電子執行については参加事業者が限られることから導入を見送り、地域機関のオープンカウンタについては導入できる環境について検討した。 取組目標である「総合的コスト削減率10%」は毎年度(H29-R1)達成することができ、一定の成果は得られた。 また、設計VEについては毎年度(H29-R1)実施し、コスト削減に努めているが、デジタル技術の活用や働き方改革等の新たな視点に対応した業務改善を推進する必要がある。 老朽化し稼働率が低い(有効活用されていない)公用車について、廃車や必要台数の見直しを進める必要がある。 新しい生活様式への対応や気温の上昇、執務環境の改善に伴うエネルギー使用量の向上を抑える必要がある。 これまで電力入札が実施できなかった施設をまとめて入札を実施し、電気料金の削減につなげることができた。今後も同様の手法により入札の検討を行う必要がある。 オープンカウンタに電子で参加するためには、ICカードの購入や環境整備などの業者負担を併し、対応できない中小業者は参加不可となる。 また、地域機関での導入は、各地域の実情を踏まえて課題を検討する必要がある。 現在、コスト削減率のほとんどを占めているのは、ライフサイクルコスト(長寿命化等)の改善となっているため、それ以外の分野でもコスト削減を行っている必要がある。 コスト削減の取組は継続的に行う必要がある。 先進事例については、デジタルトランスフォーメーションの考えも踏まえて、業務の効率化を図る方向で検討してきたい。</p>
<p><行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・業務改善のヒント等の周知を行っているが、さらなる推進を図るためには、職員からの提案拡大、や「役職者の積極関与(議論を重ねることによる意識改革)」が重要と考えられる。 ・改善に向けた対策があれば各部署に実行責任者を置き優先順位によるテーマ設定し定期的なチェックにより成果確認を行い、問題点があれば随時決定する等、「業務改善のヒント」を有効活用すべきである。但し行政サービスの質を落とさず実行する事が重要。身近な業務改善策として、配布物や公共工事等のコスト、費用を具体的に算出し現物表示見える化する事でコスト意識高揚、削減に役立つと考える。 ・当初の計画であった庁内統一ルールを策定しなかった理由が記述されていないので、記載すべき。 【具体的な取組】 ・実績データを入力すれば即時に全体のエネルギー使用量がアウトプット(集計)されるように改善をお願いしたい、毎年同じ状況となっている。 ・実績値が目標値をオーバーしており、取組目標のエネルギー使用量削減になっておらず、達成度評価Aは適当でない。 【具体的な取組】 ・全部局がまとめて電力入札することで1ータルで安くしてほしい。 【具体的な取組】 ・電子入札における有償設備の無償化(貸与)を検討してほしい。</p>	<p><行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・「行政改革実施委員会」を通じ「業務改善のヒント」の周知を継続するという姿勢を、より積極的に改善のヒントを活用し業務の効率化を推進してはどうか。また、工数削減や削減された費用等を改善成果に記入し定量的に示すことも重要ではないか。 ・業務効率化は行政の無駄を廃止し業務の合理化、効率化を図り成果が期待される分野であり、取組が行われている様であるが何かが問題で課題、対応策でどの様な改善、効率化が行われたのか、本来、業務効率化は、問題、課題の抽出、対応策、目標設定と達成度により遂行度が評価されるのが筋と思われる。 ・その都度の継続改善を期待する。 ・もう少し方策があると改善につながる。 【具体的な取組】 ・公用車についても、目標が検討の実施では成果が不明で個別評価最上級Aは理解できない。目標の設定がマッチ。 ・リースなどの方法を検討してみてもどうか。 ・取組目標に経費面での削減目標を立てると取組が進むのではない。 【具体的な取組】 ・電力の長期継続契約をどんどん導入してコスト削減を期待する。 ・長期継続契約の導入を積極的に進めていただきたい。 【具体的な取組】 ・オープンカウンタについて電子入札の導入を早急にお願する。 ・オープンカウンタの導入をより積極的に進めて欲しい。 【具体的な取組】 ・取組み先進事例集の作成・更新が「未実施」であった。その理由として、先進事例集が少ないことが挙げられているが、「課題を踏まえての対応」では明瞭な記述が見られない。 ・「取組み先進事例集の作成更新」の具体的な工程においては先進事例の件数が少なく周知できなかったとのことであるが、今後は三者技術協議会などを活用して先進的取組VEを図っていただきたい。 ・コスト削減への取組みへの実施結果がダウンしているが、マネリ化せずに実践的に、積極的に取組んでいただきたい。</p>	<p><行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・引き続きLANなどで周知活用をはかる。いずれも進捗状況は思わしくないようであるが、については、庁内統一ルールもしくはこれに代る「業務改善のヒント」の改定がどうなっているのか、そのうえで実施方法を再検討すべきではないか。 ・業務改善実績は評価Bであるが前年度から横ばいで実質的には進展なしの状況で評価Bは甘い。昨今のコロナ禍によるデジタル化推進により会議システム等での大幅な出張等業務の大幅な削減改善を期待する。 【具体的な取組】 ・稼働率が低い(廃車を検討した車両)は全て廃車済みで成果あり。 ・については、ランクダウンしたが、公用車の台数が増加したようであるが、このことが原因か。 ・取組事項(効率化)と「具体的な取組」で深掘りがされていない項目があり成果に結びついていない。 ・効率化検討実施も具体的な台数減の成果はなく評価Bは厳しい。 【具体的な取組】 ・H30エネルギー使用量は49,274キロリットル、R1は集計中、R1は暑い夏であった。 【具体的な取組】 ・電力入札すると3.7億円効果であり、全部まとめて入札してほしい。 ・効率化の評価Aは目標値に達成しておらず評価Bが妥当と思われる。 【具体的な取組】 ・電子入札における事業者の負担の無償化(貸与)を検討してほしい。 ・平成27年度から試行継続となっており、平成29年には制度を改正したとあるが、この5年間ずっと試行を続けるのは長すぎるのではないか。 ・オープンカウンタの考え自体は重要であり、価格10万～160万円の物品、印刷物に限る条件の拡大を推進してほしい。 ・オープンカウンタ項目は取組目標が毎年継続、検証、検討等より具体的な数値目標がほしい。現場は動いているが実績が上がらず評価Bは疑問である。 【具体的な取組】 ・コスト構造改善の取組みと先進事例の更新が2年連続実施されなかった。諦めることなくアイデアを出していただきたい。 ・公共工事経費削減は評価Cと厳しいが県民の安全安心に直結する問題でありコスト削減、効率優先でなくても良い。真に必要な経費は削減すべきでない。</p>	<p><行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・これだけの取組みができていれば、紙の購入量や金額もかなり減っているのではないかと。県の事例発信の効果的な指標の一つに代る「業務改善のヒント」の改定がどうなっているのか、そのうえで実施方法を再検討すべきではないか。 ・業務改善実績は評価Bであるが前年度から横ばいで実質的には進展なしの状況で評価Bは甘い。昨今のコロナ禍によるデジタル化推進により会議システム等での大幅な出張等業務の大幅な削減改善を期待する。 【具体的な取組】 削減しても良いとだが、執務環境の管理も重要。 【具体的な取組】 ・コスト削減に努めているが、デジタル技術の活用や働き方改革等の新たな視点に対応した業務改善を推進する必要がある。 ・老朽化し稼働率が低い(有効活用されていない)公用車について、廃車や必要台数の見直しを進める必要がある。 ・新しい生活様式への対応や気温の上昇、執務環境の改善に伴うエネルギー使用量の向上を抑える必要がある。 ・これまで電力入札が実施できなかった施設をまとめて入札を実施し、電気料金の削減につなげることができた。今後も同様の手法により入札の検討を行う必要がある。 ・オープンカウンタに電子で参加するためには、ICカードの購入や環境整備などの業者負担を併し、対応できない中小業者は参加不可となる。 ・また、地域機関での導入は、各地域の実情を踏まえて課題を検討する必要がある。 ・現在、コスト削減率のほとんどを占めているのは、ライフサイクルコスト(長寿命化等)の改善となっているため、それ以外の分野でもコスト削減を行っている必要がある。 ・コスト削減の取組は継続的に行う必要がある。 ・先進事例については、デジタルトランスフォーメーションの考えも踏まえて、業務の効率化を図る方向で検討してきたい。</p>	
<p><総合評価に対する行政改革評価・推進委員会の意見> 【全般】 とてもアクションが具体的でいい。 【具体的な取組】 ・参加事業者は増加しているのか、印刷物では増加傾向は無い。効果があるのか不明。 ・物品の調達などについてはオープンカウンタ方式の推進は良いと思う。</p>				

目標 目標2「仕事の仕方」の改革	改革 改革5 事務改善と適正な事務の推進	取組事項 (2)情報システムの活用による効率化
具体的な取組 文書の電子化の促進	取組所属 総務事務管理課、業務プロセス改革課、全所属	関係所属 -
【現状(平成28年度時点)】 文書の電子化は、これまでの事務の効率化の観点から取り組みを行ってきたが、効率化の場面は、遠隔地間の回線、電子文書センター等を利用した一斉配信、完結文書や簿冊の検索など限定的であり、文書の電子化が進んでいない。	【問題・課題(平成28年度時点)】 これまでの事務の効率化の観点に加え、以下の点にも対応するため、各職員において文書の電子化の重要性を認識してもらう必要がある。 ・大規模災害等での業務継続 ・働き方改革の一環であるテレワーク ・文書保管スペースの確保	【改革内容】 災害に強く、柔軟な働き方にも対応できるよう、各職員に対し啓発活動を行い、文書の電子化を進める。

【指標】

取組目標	指標項目	年度	H29				H30				R1				R2			
			1 四半期	2 四半期	3 四半期	4 四半期	1 四半期	2 四半期	3 四半期	4 四半期	1 四半期	2 四半期	3 四半期	4 四半期	1 四半期	2 四半期	3 四半期	4 四半期
電子決裁率(文書の電子化率)	目標																	
	実績	7.9%		8.7%				8.0%		9.0%					10.0%			30.0%
電子決裁に係る周知・啓発の回数	目標																	
	実績	2回		-				7回		3回				5回			8回	

【具体的工程】

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2			
		1 四半期	2 四半期	3 四半期	4 四半期	1 四半期	2 四半期	3 四半期	4 四半期	1 四半期	2 四半期	3 四半期	4 四半期	1 四半期	2 四半期	3 四半期	4 四半期
総務事務システムを利用した、電子決裁の必要性の周知・啓発	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
電子決裁強化月間の実施	計画			■	■			■	■			■	■			■	■
強化月間の取りまとめ・結果公表	計画			■	■			■	■			■	■			■	■
各所属における積極的な電子決裁利用	計画																

年度ごの実施結果評価	H29	A	H30	A	R1	A	R2	A
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因・達成できなかった阻害要因・問題点)	総務事務システムの操作方法を紹介した「3分de電子決裁」を定期的に発行し、あわせて10月に全所属で「電子決裁強化月間」に取り組んだ。		電子決裁利用の向上のため、全庁で年1回取り組んでいた「電子決裁強化月間」を2回実施し、電子決裁率の向上を図った。		電子決裁利用の向上のため、前年度に引き続き、「電子決裁強化月間」を年2回実施し、電子決裁率の向上を図った。		職員向け解説書にて原則電子決裁と定めた。保存年限に関係無く電子決裁可能とすべしシステム改修を行った。庁議等で各所属毎の電子決裁率を公開し、取り組みを促した。詳細な操作解説を作成した。紙文書のPDF化の取扱いを定め、紙文書を收受した場合でも電子決裁可能とした。	
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上での阻害要因・留意点)	電子決裁のメリットや、総務事務システムの操作方法を周知し続けることが必要。		総務事務システムの具体的な操作方法の提示を行ったが、その理解が十分でないため、今後その周知をさらに図ることが必要。		目標は達成したが、より高い数値を目指し、阻害要因である電子化が困難な紙での收受文書の取扱い等について、見直す必要がある。		上記取り組みを行っているが、いまだ電子化可能な文書を画面決裁しているのが散見される。	
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	引き続き「3分de電子決裁」の発行や「電子決裁強化月間」を実施する。また、新採用職員研修や文書整理説明会等で啓発を図る。		引き続き「電子決裁強化月間」を実施するとともに、周知や啓発する内容として、新たに「電子決裁」に向いている文書例を提示するなど、電子決裁の推進に向けた取組を行う。		ペーパーレスによる経費やスペースの削減、テレワークにも有用な機能であるため、引き続き「電子決裁強化月間」を実施するとともに、電子化の阻害要件ごとの対応方法を検討する。		画面決裁文書のうち、可能なものは全て電子化するよう周知・徹底していく。	

具体的な取組 情報システムの最適化	取組所属 業務プロセス改革課	関係所属 情報システム所管所属
【現状(平成28年度時点)】 本県では、情報システムの単位で経費削減等に取り組んできたが、県全体で見ると、情報システムの導入や運用に係る経費削減、災害対応力の強化、業務の一層の効率化の面で、更なる改善の余地がある。 これらの課題を改善するため、平成25年度に群馬県情報システム最適化計画を策定し、同計画に基づき「機器構成の最適化」を重点的に進めるため、平成27年度に情報システム機器構成最適化方針を策定した上で、情報システムのサーバを統合する共通仮想化基盤及び各所属が個別に運営するホームページを統合するホームページ統合基盤を構築した。	【問題・課題(平成28年度時点)】 情報システム機器構成最適化方針の対象とした情報システム及びホームページの共通仮想化基盤への統合を計画的に進めることにより、情報システムの導入や運用に係る経費削減、災害対応力の強化、業務の一層の効率化を進める必要がある。	【改革内容】 ア 平成31年度までに12の情報システムのサーバを共通仮想化基盤に統合する。(5年間で約1,100万円の経費やサーバの導入に係る事務を削減できる見込み。) イ 平成31年度までに26のホームページをホームページ統合基盤に統合する。(年間約115万円の経費や、サーバレンタルに係る事務を削減できる見込み。)

【指標】

取組目標	指標項目	年度	H29				H30				R1				R2			
			1 四半期	2 四半期	3 四半期	4 四半期	1 四半期	2 四半期	3 四半期	4 四半期	1 四半期	2 四半期	3 四半期	4 四半期	1 四半期	2 四半期	3 四半期	4 四半期
ア	共通仮想化基盤に移行するシステム数(各年度)	目標					4システム		5システム		2システム							
		実績	(構築)		2システム		5システム		5システム		2システム							
イ	ホームページ統合基盤に移行するホームページ(HP)数(各年度)	目標					1HP		1HP		-							
		実績	(構築)25HP		2HP		-		3HP									
参考指標	なし	実績																

【具体的工程】

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2			
		1 四半期	2 四半期	3 四半期	4 四半期	1 四半期	2 四半期	3 四半期	4 四半期	1 四半期	2 四半期	3 四半期	4 四半期	1 四半期	2 四半期	3 四半期	4 四半期
共通仮想化基盤への対象システムの移行	計画																
	結果																
ホームページ統合基盤への対象ホームページの移行	計画																
	結果	(実施なし)															

年度ごの実施結果評価	H29	A	H30	A	R1	A	R2
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因/達成できなかった阻害要因・問題点)	共通仮想化基盤に適した「錠剤刀剣類検査システム」を新たに掘り起こし、当初予定を上回る5システムを移行した。ホームページ統合基盤への移行を予定していた県民健康科学大学は平成30年度に公立大学法人に移行するため対象から除外。		移行計画に基づき、共通仮想化基盤に5システムを移行した。また、ホームページ統合基盤に適した2HPを新たに掘り起こし、当初予定を上回る3HPを移行した。		移行計画に基づき、システム所管課と連携しながら、共通仮想化基盤に2システムを移行した。		
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上で阻害要因・留意点)	目標の達成に向け、対象システムやホームページの円滑な移行を支援する必要がある。		目標の達成に向け、対象システムの円滑な移行を支援する必要がある。		基盤を統合した各システムの安定運用を図るため、システム所管課と連携する必要がある。		
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	システムやホームページの所管課や運用事業者と連絡を密に取り、移行要件やスケジュールのすり合わせを十分に行う。		システム所管課や運用事業者と連絡を密に取り、移行要件やスケジュールのすり合わせを十分に行う。 また、ホームページ統合基盤に適したHPの掘り起こしを引き続き行う。		共通仮想化基盤及びホームページ統合基盤に移行した各システム・ホームページの安定運用を図るため、システム・ホームページ所管課や運用事業者との情報共有や協力関係の維持等を継続して行う。		

全体を通じた成果評価

H29	H30	R1	R2	総合
<p>< 評価の理由 > 概ね具体的工程に沿って電子決裁の周知・啓発を図ることができた。工程表に従って共通仮想化基盤への対象システムの移行を行ったほか、両基盤に必要なセキュリティ対策を講じた。</p> <p>A</p>	<p>< 評価の理由 > 「電子決裁強化月間」を2回実施するなど、前年度以上に、全庁で電子決裁に取り組むことができた。工程表に従って共通仮想化基盤への対象システムの移行を行ったほか、必要なセキュリティ対策を講じた。</p> <p>A</p>	<p>< 評価の理由 > 「3分de電子決裁」の発行回数を前年度の3回から5回に増やすなど、取組を強化した結果、従前の伸び率よりも高い率で目標を達成できた。工程表に従って共通仮想化基盤への対象システムの移行を行ったほか、必要なセキュリティ対策を講じた。</p> <p>A</p>	<p>< 評価の理由 > システムの操作解説を充実させ、毎月電子決裁率を公開して取り組みを促したことにより、目標を上回る実績となった。</p> <p>A</p>	<p>< 評価の理由 > 全庁に対して働きかけを強化しながら、紙文書のPDF化の取り扱いを定める等、電子決裁を行う環境を整えたことにより、職員間に取り組みが浸透した。 情報システム最適化については、移行計画に基づき、情報システムの共通仮想化基盤への移行及びホームページの統合基盤への移行を予定どおり完了することができた。</p> <p>A</p>
<p>< 行政改革評価・推進委員会の意見 > 【具体的な取組】 ・電子決裁率(文書の電子化)の目標8%は低すぎる。電子決裁以外では、決裁できない仕組みにする等工夫をし、2019年度までに50%以上を達成していただきたい。 ・電子決裁率が8.3%なのに、評価Aは甘いのではないかと感じる。</p> <p>【具体的な取組】 ・セキュリティに関しては最大限の注意をお願いする。</p>	<p>< 行政改革評価・推進委員会の意見 > 【具体的な取組】 ・3年計画で毎年1%づつ電子決裁率を向上し10%に上げるという目標自体がスピード感がなく「災害に強く働き方改革にも対応できるような電子化を進める」という改革内容に合致していないのではないかと、目標が低すぎる。全庁ベースの決裁システムならトップダウンで一気に進めるべきではないかと、IT化による業務効率化は人手不足等への対応策として重要課題であるが、本県の電子決裁率が他自治体と比較し進んでいるのかどうか分らず判断しづらい。 ・電子決裁率が着実に増えており、徐々に成果が上がっている。</p>	<p>< 行政改革評価・推進委員会の意見 > 【具体的な取組】 ・目標値を上回っていることを評価する。しかしながら、10%という目標はかなり低いと考えられる。低い目標にせざるを得ないネック事項につき教えてほしい。 ・今回のコロナ感染症問題でテレワークやテレビ会議の運用の必要性が顕在化したが、昨年評価させていただいた現在のIT環境、特にハード構成上の問題で円滑にテレワークを実現するにはハードシステムの更新とともに業務上の文書の電子化、業務フローの電子化が必須と認識している。知事の方針として今後デジタル化が強力に推進される状況下、全体像を見据えて改革を推進していただきたいと思う。 ・電子化は喫緊の課題であるが進捗が遅い、原因は目標値が低いのか周知機会が全体の認識が低いのかは不明も、R2の電子決裁率目標値が前年よりかなり高い数値である事は期待が持てる。</p> <p>【具体的な取組】 ・情報システムのサーバを統合する。共通仮想化基盤と、各所属が個別運営するホームページを統合し結果として安定した運営ができると思われる。A評価で妥当。</p>	<p>< 行政改革評価・推進委員会の意見 > 【具体的な取組】 素晴らしい、引き続き継続を期待したい。</p>	<p>< 課題 > いまだに電子化可能な文書を書面決裁しているものが散見されるため、内容に応じた働きかけが必要となっている。 情報システム最適化については、SaaSやIaaS等のクラウドサービスが多く出てきているので、そのような技術・市場動向を踏まえながら今後も情報システム最適化を検討することが課題である。</p>
<p>< 総合評価に対する行政改革評価・推進委員会の意見 > 【具体的な取組】 ・ネットワーク障害時などの対応は検討しているのか。 ・個々人が個別でPCを活用できる環境が望ましい。テレビのような大きな端末を使用しているのを資料で見かけたが、リテラシーを低い人をフォローするために便利なものはわかるが、特殊な機器はハード面でのコストが大きくなる。ハードはなるべくコストが掛からない汎用品を使い、PCやタブレット、スマホなどの活用方法を学ぶための教育にまわしたほうが業務効率化を図る上では投資効果が高いと感じる。 ・まさにこの評価シートがエクセルで行われている現状で、評価レベルAという点は少々懐疑的に感じる。 ・素晴らしい、引き続き継続を期待したい。</p>				

目標 目標2「仕事の仕方」の改革	改革 改革5 事務改善と適正な事務の推進	取組事項 (3)時代や環境の変化に合わせた適正な事務の推進
具体的な取組 時代や環境の変化に合わせた事務の適正確保に向けた取組の推進	取組所属 業務プロセス改革課、(総)総務課、全所属	関係所属 -
【現状(平成28年度時点)】 会計事務の手引きなどの各種マニュアルや、会計実地検査報告や事務監査の留意改善事項の共有化など、各分野において事務処理ミスの防止に向けた取り組みを行っている。 また、障害者差別解消法施行に伴い各所属での事務において障害者への配慮が求められるようになるなど、事務を進めるに当たり新たな対応が求められることもある。	【問題・課題(平成28年度時点)】 事務処理ミス防止のため、各所属において常日頃から既存事務の手続きを点検し、ミスの発生リスクを洗い出し、対策を講じ続ける必要がある。 また、各所属での事務内容が現在の外部環境に合った適正なものになっているかについても、常に確認しながら事務を進めることも必要である。	【改革内容】 ア 各所属において、事務処理ミス防止に向けた取組を実施する。 イ 各所属において、現在の外部環境に合わせた事務内容の適正化の取組を実施する。 ウ 行政改革実施委員会(庁内委員会)等において、全庁的な事務処理ミス防止・事務内容適正化に資する方策を検討し庁内周知を実施する。

指標項目		年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
取組目標	ア 事務処理ミス防止に向けた取組実施(各所属)(具体的工程に掲げた各作業による作業実施率)	目標	-	-	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)
		実績	-	-	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)
	イ 事務内容の適正化実施(各所属)(具体的工程に掲げた各作業による作業実施率)	目標	-	-	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)
		実績	-	-	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)
	ウ 全庁的な事務処理ミス防止・事務内容適正化に資する方策実施(行政改革実施委員会等)(具体的工程に掲げた各作業による作業実施率)	目標	-	-	100%(実施)	-	-	-
		実績	-	-	0%(未実施)	-	-	-
	内部統制に関する方針の検討実施	目標	-	-	-	100%(実施)	100%(実施)	-
		実績	-	-	-	100%(実施)	100%(実施)	-
	内部統制に関する方針策定	目標	-	-	-	-	100%(実施)	-
		実績	-	-	-	-	100%(実施)	-
工 内部統制の周知	目標	-	-	-	-	-	100%(実施)	
	実績	-	-	-	-	-	100%(実施)	
参考指標	ア 包括外部監査での指摘事項件数	実績	24件 (県立病院財務事務等)	97件 (県単独補助金に関する事務の執行)	28件 (生活文化スポーツ部が所管する公の施設の管理運営及び指定管理者制度の事務の執行)	30件 (債権管理(税債権を除く)の事務の執行について)	5件 (ファシリティアマネジメントの実施状況について)	6件 (高齢者施策の実施状況について)
	ウ 庁内周知した全庁的な事務処理ミス防止・事務内容適正化に資する方策数	実績	-	-	-	-	-	-

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2			
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
ア 事務処理ミス防止に向けた取組実施(各所属)	計画																
	結果																
イ 事務内容の適正化実施(各所属)	計画																
	結果																
全庁的な事務処理ミス防止・事務内容適正化に資する方策検討(行政改革実施委員会等)	計画																
	結果	(未実施)															
全庁的な事務処理ミス防止・事務内容適正化に資する方策の庁内周知	計画																
	結果	(未実施)															
内部統制に関する方針の検討	計画																
	結果																
内部統制に関する方針策定	計画																
	結果																
内部統制に関する説明会等の開催	計画																
	結果																

年度ごとの実施結果評価	H29	B	H30	A	R1	A	R2	A
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因・達成できなかった阻害要因・問題点)	各所属において、事務処理マニュアルの作成やチェック体制を強化するなど事務処理ミス防止に向けた取組を実施した。 また、出納員が指定されている全ての所属ごとに会計事務自己点検を実施した。適正に会計事務が処理されているかをチェックすることにより、事務処理方法の再確認ができた。		行政改革に係る重点的な取組として、「事務改善と適正な事務の推進」を掲げ、各所属において、事務処理マニュアルの作成やチェック体制を強化するなど事務処理ミス防止に向けた取組を実施した。 令和2年4月に施行される内部統制について、方針等の策定に向け、庁内関係所属による検討を開始した。		行政改革に係る重点的な取組として、「事務改善と適正な事務の推進」を掲げ、各所属において、事務処理マニュアルの作成やチェック体制を強化するなど事務処理ミス防止に向けた取組を実施した。 庁内関係所属において検討を重ね、内部統制担当弁護士の助言を受けながら、令和2年3月31日に「群馬県内部統制基本方針」を策定した。		各所属において、事務処理マニュアルの作成やチェック体制を強化するなど事務処理ミス防止に向けた取組を実施した。 令和2年4月から内部統制制度を全所属(知事部局)に導入し、本格運用を開始した。 内部統制制度を円滑に運用するため、制度の趣旨、導入に至った経緯、仕組及び効果等について、導入所属(主に管理職を対象)に対して説明を行った。	
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上で阻害要因・留意点)	平成29年の地方自治法の一部改正により、事務の適正な執行を確保する体制を整備するために内部統制に関する体制整備等が義務づけられたことから、平成32年度の施行に向けた検討を進める。		内部統制の制度を庁内に周知する必要がある。 また、令和2年4月の施行前に試行運用を実施するなど、本格運用に向けた準備が必要である。		令和2年1月の試行を踏まえ、令和2年4月からの本格運用を円滑に進める必要がある。		実務担当者等の一般職員への周知をさらに進める必要がある。	
課題を踏まえた対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	内部統制に関する体制整備等に向け、庁内関係所属による検討会を実施する。内部統制は、「事務の適正な執行確保」を目的にしていることから、取組目標に掲げている「全庁的な事務処理ミス防止・事務内容適正化に資する方策検討」を「内部統制に関する体制整備等」の検討に改め、取組を進める。		引き続き、関係所属による内部統制に関する検討を行い、令和2年4月までに本県の方針を公表できるよう準備を進める。		内部統制の本格運用を円滑に進めるため、内部統制制度の趣旨、導入に至った経緯、仕組及び効果等について、導入所属に対して説明を行う。		新任次長・係長のほか、実務担当者等の一般職員を対象とした説明会を開催する。	

具体的な取組	条例の一斉点検・見直し	取組所属	(総)総務課、条例所管所属	関係所属	-
[現状(平成28年度時点)]	条例については、各所管所属において、施行管理し、その状況に応じて必要な改正を行っている。	[問題・課題(平成28年度時点)]	条例については、必要性や有効性を十分に検討した上で制定されるものであるが、施行管理に当たっての物差しが存在せず、施行状況等を踏まえた点検・見直しが十分であるとはいえない状況にある。また、長期にわたって改正の行われていない条例の中には、制定目的を果たしそそも施行管理の必要のないものほか、法令改正や社会経済環境など時代や環境の変化に対応できていないものがあると思われる。	[改革内容]	条例の施行管理に当たっての物差し(点検・見直し方針)を示し、長期(7年以上、5年以上)にわたって改正の行われていない条例を対象として、点検・見直しを行う。

[指標]

指標項目		年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
取組目標	ア	過去10年以上にわたって改正されていない条例の点検・見直しの実施(具体的工程に掲げた各作業による作業実施率)	目標	-	-	100%(実施)	100%(実施)	-
		実績	-	-	100%(実施)	-	-	
	イ	過去5年以上にわたって改正されていない条例の点検・見直しの実施(具体的工程に掲げた各作業による作業実施率)	目標	-	-	-	100%(実施)	-
		実績	-	-	-	100%(実施)	-	
	ウ	債権法改正に伴う条例・規則等の一斉点検・見直しの実施(具体的工程に掲げた各作業による作業実施率)	目標	-	-	-	-	100%(実施)
		実績	-	-	-	-	-	100%(実施)
参考指標	公布条例数	実績	86	52	90	55	70	

[具体的な工程]

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2				
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期													
ア	点検・見直し方針の策定	計画	■															
	結果	■																
	点検の実施	計画		■														
	結果	■																
イ	見直しの実施	計画			■													
	結果	■																
	実施結果の公表	計画				■												
	結果	■																
ウ	点検・見直し方針の策定	計画																
	結果	■																
	点検の実施	計画																
	結果	■																
ク	見直しの実施	計画																
	結果	■																
	実施結果の公表	計画																
	結果	■																

年度ごとの実施結果評価	H29	A	H30	A	R1	A	R2
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因/達成できなかった阻害要因・問題点)	策定した点検・見直し方針を各条例所管課へ示し、点検を依頼。125本の条例を点検した結果に基づき、5条例を見直し、改廃した。		策定した点検・見直し方針を各条例所管課へ示し、63本の条例点検を依頼。うち県独自の規制を定めた条例9本については、他県の同様の条例との比較や、条例の適用実績等を踏まえた個別のアレンジを実施し、独自の規制の必要性について、検討を行った。すぐに改正を要する条例は無かったが、アレンジにより、より効果的な点検をすることができた。 H29の実施結果について、ホームページで公表した。		債権法改正のポイントや、改正により条例・規則等の改正を要すると想定される規定例を各課に示し、見直しを依頼。7つの条例・規則等が改正された。		
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上での阻害要因・留意点)	改正漏れや廃止漏れへの対応だけでなく、時代や環境の変化に対応できていない規制の見直し等、より内容のある見直しにつなげることが必要。		過去5年以上改正をしていない条例の点検・見直しを、当初の予定より前倒しで終了したため、次年度は、別の視点での点検を行う。		一般法の改正は、条例・規則等所管課に情報が伝わらないおそれがあり、改正漏れ等が起こる可能性がある。		
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	規制の見直しにあたっては、関係所属と連携し、より効果的な点検・見直しを行う。		令和2年4月に民法のうちの債権法が改正され、条例・規則等の規定に影響を及ぼす可能性があることから、想定される影響を各条例・規則等所管課に示し、対応もれないよう点検を行う。		一般法の改正については情報を得た場合には、条例・規則等所管課に情報を伝達し、改正等の対応を促す。		

[全体を通じた成果評価]

H29	H30	R1	R2	総合
B	A	A	A	A
<評価の理由> 各所属において、チェック体制の強化等を図り、事務処理ミスの未然防止等の効果があった。 時代や環境の変化に対応できていなかった条例を改廃し、取組目標を達成できた。	<評価の理由> 各所属において、事務処理ミス防止に向けた取組を実施できた。内部統制については、庁内関係課による検討を開始することができた。 時代や環境の変化に対応できていない条例の有無を確認し、取組目標を達成できた。	<評価の理由> 庁内関係所属において検討を重ね、内部統制担当弁護士の助言を受けながら、「群馬県内部統制基本方針」を策定できた。 債権法改正による条例・規則等への影響を各所管課に周知し、点検・見直しを実施され、取組目標が達成できた。	<評価の理由> 先行導入や内部統制担当弁護士の助言を踏まえ、円滑に制度を導入することができた。 これらマネジメントの課題、複数チェックを効果的に実施できる体制整備が必要では、事務処理は手作業を極力排除し、同じ作業を共有したほうがミスがな(なり)やすい。ITの活用による業務効率化を期待する。また、コロナ禍での施策の中で、実際に誤解を招く表現がHPに掲載されていたのを見つけたことがある。時間がなかったことは理解できるが、休業補償が受けられなくなった事例もあるため、補助金等の条件面についてはフォーマット化して、誰が読んでも同一の認識が得られる表現になるようにしていただきたい。	<評価の理由> 各所属において、事務処理マニュアルの作成やチェック体制を強化するなど事務処理ミス防止に向けた取組を実施した。 庁内関係所属において検討を重ね、内部統制担当弁護士の助言を受けながら、円滑に制度を導入することができた。 各所管課に対して、条例を見直す基準を示し、また必要に応じて総務課と所管課においてアレンジを実施することで、時代や環境の変化に対応できていない条例の有無を確認し、取組目標を達成できた。 <課題> 当該取組を実施していない期間であっても、各所管課において、常に条例の内容を見直す意識をもってもらうよう、周知が必要。
<行政改革評価・推進委員会の意見> [具体的な取組] 各部署において業務分掌、業務の見える化(フローチャート作成)、関連規程の変更必要性の確認等を課長のやるべき業務とし、1回/年チェックさせること、庁内の第三者によるチェック(内部監査)を行うこととして組織の内部統制が機能しているかをチェックする必要があると思う。	<行政改革評価・推進委員会の意見> [具体的な取組] 内部統制に向けた取組み策定強化で全庁的に取組み始めたことであるがミスの防止、コンプライアンス徹底は必須であり取組みは評価できるがこれからであり評価Aの根拠は、内部統制の対象は、ミス防止の観点から事務的なのも検討していただきたい。 内部統制は、業務改革にも役立つので、広い範囲の業務を対象にしていきたい。	<行政改革評価・推進委員会の意見> [具体的な取組] 内部統制基本方針、等諸規則を制定したことであり、今後はこれらに基づき適正な運用と実態に応じた諸則の見直しを期待される。 内部統制の件は令和2年度より導入が義務付けられた事もあり年度末に作成された事は評価Aに値する。庁内の周知徹底と適切な管理運用開示を期待する。 [具体的な取組] その他の諸条例に改正についても、抜かりのないよう留意願いたい。	<行政改革評価・推進委員会の意見> [具体的な取組] 外部の視点を適切に取り入れ、生かしている点が素晴らしい。 これもマネジメントの課題、複数チェックを効果的に実施できる体制整備が必要では、事務処理は手作業を極力排除し、同じ作業を共有したほうがミスがな(なり)やすい。ITの活用による業務効率化を期待する。また、コロナ禍での施策の中で、実際に誤解を招く表現がHPに掲載されていたのを見つけたことがある。時間がなかったことは理解できるが、休業補償が受けられなくなった事例もあるため、補助金等の条件面についてはフォーマット化して、誰が読んでも同一の認識が得られる表現になるようにしていただきたい。	<総合評価に対する行政改革評価・推進委員会の意見> [具体的な取組] 群馬県民としてありがたく、誇らしく感じる。条例とは異なると思うが、県の管理でありながら時代と合わないと感じる点で、県立高校での性別による排除なども時代に合わせた見直しを期待したい点である。 条例の点検を行っただけでなく、見直し案の策定、導入まで完了したいところ、それであればいい。

目標 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 民間活力やノウハウの積極的な活用の推進	取組所属 (総)総務課	関係所属 公共施設等所管所属
【現状(平成28年度時点)】 公共施設等の整備等について、PFI()をはじめとした、民間資金やノウハウ等を積極的に活用するよう国が推進している。 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策定し、PFI等の推進に取り組んでいる。 PFI(Private Finance Initiative) 公共施設の建設、維持管理、運営等に民間の資金、経営能力及び技術的能力を活用することにより、同一水準のサービスをより安く、又は、同一価格でより上質のサービスを提供する手法	【問題・課題(平成28年度時点)】 PFI事業等活用ガイドラインを策定するなどPFI等の推進に取り組んでいるが、対象となる事業(事業費基準を満たす事業等)が少ないこと、PFI等に対する県職員等のノウハウ不足、PFI等を実施する地元企業が少ないなどの理由により、公共施設等の整備等に当たって、民間活力の活用があまり進んでいない。	【改革内容】 PFI事業等のノウハウ習得や案件形成能力の向上を図るため、地域の企業、金融機関、地方自治体等が集まる地域プラットフォーム等の先進事例の調査を実施する。

【指標】

取組目標	指標項目	年度	H27				H28				H29				H30				R1				R2			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ア	地域プラットフォーム等の先進事例の調査の実施(具体的工程に掲げた各作業による作業実施率)	目標									100%(実施)				100%(実施)				100%(実施)							
		実績	-				-				100%(実施)				100%(実施)				100%(実施)							
イ	地域プラットフォーム等の設置検討	目標									-				-								検討実施			
		実績	-				-				-				-								検討実施			
参考指標	PFI導入済み事例数(累計)	実績	0事例				0事例				0事例				0事例				0事例				0事例			
		PFI導入の検討を行った事例数(累計)	実績	2事例				2事例				2事例				2事例				2事例				2事例		

【具体的工程】

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ア 地域プラットフォーム等の先進事例調査	計画																
	結果																
イ 地域プラットフォーム等の設置検討	計画																
	結果																

年度ごとの実施結果評価	H29	B	H30	B	R1	B	R2	B
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因/達成できなかった阻害要因・問題点)	他県の地域プラットフォームや勉強会等の設置状況などの状況把握を行った。また、政策プレゼンにおいて、都市公園における施設整備、公共不動産の活用について、民間活力を活用できないか検討した。		他県の地域プラットフォーム等の先進事例、Park-PFI等の新制度について調査・把握した。また、県立敷島公園において、Park-PFIによる飲食店事業者の公募を実施・決定した。		関東ブロックプラットフォームの取組に参加し、先進事例について調査・把握した。また、観音山ファミリーパークにおいて、Park-PFIの公募を実施した。		令和3年度に地域プラットフォームを設置する方針を決定した。また、地域プラットフォームの形成支援に係る内閣府の支援措置に応募した(その後、令和3年4月に支援対象として決定された)。	
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上での阻害要因・留意点)	群馬県や県内市町村において、PFI等の具体的な案件が発生するようであれば、プラットフォーム等の設置の検討を行う必要がある。		群馬県や県内市町村において、PFI等の具体的な案件が発生するようであれば、プラットフォーム等の設置の検討を行う必要がある。		市町村から地域プラットフォームの設置について要望があり、検討を進める必要がある。		地域プラットフォームの設置に向けて、具体的な立ち上げ作業を行う必要がある。	
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	引き続き他県の先進事例の調査を行う。		引き続き他県の先進事例の調査を行う。		市町村や関係団体に地域プラットフォームへの参加意向等を調査し、プラットフォーム形成の可能性・必要性について検討を進める。		市町村や関係団体に連携し、令和3年度内に地域プラットフォームを設置する。	

具体的な取組 地域が主役の市民活動の推進	取組所属 県民活動支援・広聴課	関係所属 -
【現状(平成28年度時点)】 特定非営利活動促進法施行から18年が経過し、県内の法人数は900以上にまで増加したが、経営のしっかりした法人を除けば、財源も少なく、会員からの会費や寄附などに頼っている状態にある。 行政からの補助金により活動を行っている例もあるが、将来的には、行政の補助金等も減少していく可能性が高めて高く、今後、地域の課題は地域の方々自ら解決していく姿勢が必要であり、個々の法人だけで努力するのは、人員的にも資金的にも限界がある。	【問題・課題(平成28年度時点)】 ・NPO法人や企業、行政等、様々な事業主体相互の連携が不十分である。 ・企業や行政とNPOを結びつける仕組みがない。 ・運営基盤(資金・実務力など)に不安がある。	【改革内容】 ア 地域課題解決のためNPO法人と協働するのは市町村であると考え、NPOや企業、市町村等の協働を推進する。 イ NPO法人が適切な事業運営を行っているか管理・監督を行うことで、NPO法人の信頼性を向上させ、企業等との協働促進を図る。

【指標】

取組目標	指標項目	年度	H27				H28				H29				H30				R1				R2			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
ア	「地域の未来ワークショップ」の開催(ワークショップ開催回数)	目標									4回				4回				4回							
		実績	-				-				3回				2回				2回							
イ	「NPO・企業・行政協働コンペ」の開催(コンペ開催回数)	目標									1回				1回				1回							
		実績	-				-				1回				1回				1回							
参考指標	NPO法人運営の適正化事業の実施(事業対象法人数)	目標									200法人				-				-							
		実績	-				-				99法人				-				-							
参考指標	NPO法人数	実績	844法人				870法人				871法人				840法人				825法人							
		NPOボランティアサロンくまの相談件数	実績	1,597件				1,259件				1,570件				1,337件				1,227件						

【具体的工程】

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ア 「地域の未来ワークショップ」の開催	計画																
	結果																
イ 「NPO・企業・行政協働コンペ」の開催	計画																
	結果																

年度ごとの実施結果評価	H29	B	H30	B	R1	B	R2
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因・達成できなかった阻害要因・問題点)	NPO法人運営の適正化事業については、対象を絞って重点的に実施した。地域の未来ワークショップは、藤岡市との日程が合わず、実施を見送った。		地域の未来ワークショップは、桐生市及び館林市で開催した。H29に合同で実施した玉村町は、単独で開催が可能となったため、県は参加しなかった。渋川市とも実施について調整したが、内容について合意できなかったため見送った。		地域の未来ワークショップでは、桐生市の予算を活用できた。R2年度に渋川市NPO・ボランティアセンターが開催する研修への支援を通じて実施することで合意できた。協働セミナーでは、開催地の沼田市の協力を得られ、企業からも多くの参加を得られた。		
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上で阻害要因・留意点)	NPO法人運営適正化事業について、対象を抽出しても同じ法人が抽出されてしまう。		休眠法人等の自主解散がH30に相次いだため、適正化事業の役割は少なくなっている。協働による地域づくりに関する指針を定めたが、普及のためには多くの事例を示すことが必要。		休眠法人の自主的な解散が進む傾向が続いているため、適正化事業の役割は小さい。積極的に活動している法人の一層の活発化のために、多様な主体との協働を促進することが必要。		
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	NPO法人運営適正化事業は、平成30年度の実施を見送る。協働コンペは、サロン運営業務と併せて委託することとする。		適正化事業は次年度も見送り、個別相談で対応する。協働セミナーは協働のコーディネーター力向上につながるから、サロン運営業務の一部として委託する。企業の社会貢献活動の事例を収集・発信し、企業が地域で協働の輪に加わる環境を創る。		適正化事業はR2年度も見送り、解散等に関する個別相談で対応する。NPOや企業などの多様な協働を推進するため、協働セミナーや地域の未来ワークショップを引き続き実施する。企業の社会貢献活動や地域の協働の事例収集を円滑化するため、サロンに加えて当該でも実施する。		

具体的な取組	建設産業の担い手育成	取組所属	建設企画課	関係所属	-
【現状(平成28年度時点)】 建設業は、「群馬の未来を支える社会基盤づくり」を通じて、「経済・社会活動を支え、地域の安全・安心な暮らしを守る」という重要な役割を担っている。しかしながら、建設投資の減少に伴い、許可業者数は平成11年度(10,994社(3月末現在))をピークに減少傾向にあり、技術者の高齢化、若手の不足、新規入職者の減少といった課題に直面している。そのため、担い手の確保・育成が喫緊の課題となっている。		【問題・課題(平成28年度時点)】 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。また、資格取得対象者の現状を把握し、未取得者の講座参加を増やす必要がある。			【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、達成感を受容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説明会を開催する。 エ 高校における2級土木施工管理技士(学科)の資格対策講座、若手技術者向けの1級土木施工管理技士資格対策講座を実施する。

【指標】

取組目標	指標項目	年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2	
			目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標
ア	産学官連携会議とワーキング(WG)の開催	目標			会議:1回、WG:2回	会議:1回、WG:2回	会議:1回、WG:2回		
		実績	会議:1回、WG:1回	会議:1回、WG:3回	会議:1回、WG:1回	会議:1回、WG:1回	会議:1回、WG:1回		
	イ	建設系高校、大学(高専)インターンシッププログラムの導入校数	目標			10校	10校	10校	
			実績	高校:7校 大学(高専):2校	高校:7校 大学(高専):2校	高校:7校 大学(高専):1校	高校:7校 大学(高専):2校	高校:7校 大学(高専):1校	
ウ	建設系高校への説明会実施校数	目標			7校	7校	7校		
		実績	7校	7校	7校	7校	6校		
エ	建設系高校における土木施工管理技士資格対策講座の実施校数及び社会人対策講座の受講者数	目標			7校、50人	7校、50人	7校、10人		
		実績	6校、31人	6校、33人	7校、26人	7校、0人	7校、0人		
参考指標	建設系高校の2級土木施工管理技士合格者数	実績	81人	61人	120人	139人	114人		
	1級土木施工管理技士県内合格者数	実績	153人	155人	119人	126人	142人		
	県内建設業者の技術職員数(1)	実績	-	-	19,670人	19,952人	20,097人		

1 県内建設業者の技術職員数：…経営事項審査上の土木一式における技術職員数の合計

【具体的工程】

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2				
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期	
ア	産学官連携会議の開催	計画	■			■				■								
	結果																	
イ	インターンシッププログラムの導入	計画	■			■				■								
	結果																	
ウ	学生(生徒)、保護者への広報	計画	■			■				■								
	結果																	
エ	建設系高校への2級土木施工管理技士資格対策講座の実施	計画	■			■				■								
	結果																	
イ	1級土木施工管理技士資格対策講座の実施	計画	■			■				■								
	結果					(実施なし)				(実施なし)								

年度ごとの実施結果評価	H29	B	H30	B	R1	B	R2
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因・達成できなかった阻害要因・問題点)	建設産業の担い手不足対策として、将来の担い手となる建設系高校生への取り組みは、学校や業界団体との綿密な調整により目標どおり実施できた。		建設産業の担い手不足対策として、将来の担い手となる建設系高校生への取り組みは、学校や業界団体との綿密な調整により目標どおり実施できた。		建設産業の担い手不足対策として、将来の担い手となる建設系高校生への取り組みは、学校や業界団体との綿密な調整により実施したが、年度末に予定していたWGについては新型コロナウイルスの影響で書面による調整を行った。		
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上で阻害要因・留意点)	社会人向けの土木施工管理技士対策講座については、受講希望者が受講しやすい環境が整っていないかと感じる。		社会人向けの土木施工管理技士対策講座については、受講希望者が少ないため講座を中止した。		社会人向けの土木施工管理技士対策講座について、建設関係の協会を通じた広報の強化や、聞き取りなどを踏まえ申し込み方法を見直したが、受講希望者が少なく、中止せざるを得なかった。(令和元年度評価における委員会意見を踏まえ追記・修正)		
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	関係する団体と受講しやすい環境整備に向けた、調整を実施する。		社会人向け講座については、講座広報の仕方などを工夫することで、今後、受講希望者の増加を図りたい。		社会人向けの講座について、開催場所の見直しや講座日数を短縮するなど、働く人でも受講しやすい環境を整えることで、受講希望者の増加を図っていく。(令和元年度評価における委員会意見を踏まえ追記・修正)		

【全体を通じた成果評価】				
H29	H30	R1	R2	総合
<p><評価の理由> 他県の地域プラットフォームの設置状況等の把握を行った。また、都市公園の施設整備、公共不動産の活用について、民間活力の活用の検討を行った。 取組目標に達していない部分があったが、各取組は関係者と連携しながら実施することができた。</p>	<p><評価の理由> 他県の先進事例や新制度について調査・把握した。また、県立敷島公園において、Park-PFIによる飲食店事業者の公募を実施・決定した。協働を推進するためのツールとして「協働による地域づくりに関する指針」を定めた。 産学の関係者と連携しながら実施し、高校生の資格受講者などの増加につながった。</p>	<p><評価の理由> 関東ブロックプラットフォームの取組に参加し、先進事例について調査・把握した。また、観音山ファミリーパークにおいて、Park-PFIの公募を実施した。 シンポジウム、協働セミナー、事例の収集・発信等により協働指針の考え方を普及させた。 第3期の初年度として、新たな目標も加え、産学の関係者と連携しながら取組を実施した。</p>	<p><評価の理由> 地域プラットフォーム設置の検討の結果、令和3年度に設置する方針を決定した。</p>	<p><評価の理由> 取組期間を通じて、目標に掲げたのとりの取組を実施。令和元年度までは先進事例の研究までにとどまっていたが、令和2年度に具体的な設置に向けた方針を決定することができた。 協働を推進するためのツールとして「協働による地域づくりに関する指針」を定め、シンポジウム、協働セミナー、事例の収集・発信等を行い、協働指針の考え方を普及させた。 建設系高校生への施策は目標とおり実施できた。社会人対策については受講環境が合わず参加者を増加させることができなかった。なお、高校生の対策実施の結果、資格試験の受験結果については大幅に合格者数を増加させることができた。</p>
<p><行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・PFI等の具体的な案件が発生しそうか否かをどのように把握しているか、受動的な印象を受ける。 ・公共施設等整備についてPFI等の活用は効果的でも、一方で行われている道路、公園等既存設備の長寿命化計画との関連、整合性はあるのか。幅広く民間のノウハウや低コスト手法の取込みは大いに賛成である。 【具体的な取組】 ・インターシッププログラムによる成果に期待する。</p>	<p><行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・3か年を通して取組目標がずっと「先進事例の調査」でその具体的な作業内容も3年間「先進事例の調査」となっており、のんびりするのではないか。また取組目標も実績も100%（実施）となっているが、評価はBとしている。この目標及び具体的内容ではどのように評価したら良いのか判断できない。目標設定時にもっと具体的に設定すべき。（改革の目的、目標設定、具体的工程の整合性を図るべき） ・他県の例について調査したことで今後はPFIの有効利用を期待したい。 【具体的な取組】 ・NPO、企業、行政協働コンベによりNPOのさらなる活躍を期待する。 ・NPO法人の休眠化状況については、決算書等の提出状況から把握できるわけであり、その活動状況について、きっちり把握したうえで協働促進を図ってほしい。作ることは熱心で、その後、放っておいているという姿勢を感じないでもない。 【具体的な取組】 ・県内技術職員が着実に増え、取組組み成果が向える。</p>	<p><行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・観音山ファミリーパークでのPFI公募の結果はどうだったか。前期敷島公園で実施したPFIの結果は如何であったか。それによって、何が得られることはあったか。 ・目標設定が調査の実施で実績が100%、評価Bは判断が難しいが先日「観音山F.P.」で事業予定者が選定された情報は評価できる。 【具体的な取組】 ・特にNPO法人の活用は曲がり角にきたものと考えられ、NPOの選別が急がれるものと考ええる。 ・運営が厳しい状況ではあるが、行政からの補助金は具体的にどの程度あるのか。又適正な監査は行われているのか、不要な支出は切り詰めるべし。 【具体的な取組】 ・建設業界の若手技術者、R1は2級土木施工管理技士合格者114人、1級（集計中）。また県内建設業者技術職員数は、20097人、着実に増えているのでB評価が妥当。 ・年度ごとの実施結果の評価欄の記載は、コロナ関連を除けば、前年と変わりが無いが、進捗が見られないということか。</p>	<p><行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・引き続き継続を期待したい。 ・まる一年かけて方針を確定させる、というのはいささかスローな印象を受ける。 ・民間の活力を活用することは大いに賛成ではあるが、インフラについては慎重に検討していただきたい。宮城県などでは水道事業の民営化などが行われているが、コンセッション方式は失敗事例もよく聞くので、第三セクターのように官民で出資した事業体で行う方が望ましいのではないかと考える。</p>	<p><課題> 令和3年度に地域プラットフォームの具体的な立ち上げ作業を行うとともに、立ち上げ後の継続的な運営体制を構築する必要がある。 NPOと多様な主体との協働を更に促進するため、引き続き、協働事例を収集し発信していくことが必要。 産学官の連携により、学生の入職に関する取り組みを重点的に行ったが、若手の定着や女性の入職に関する取り組みが今後重要になってくると思われるので、ニーズの把握など関係団体と調整の上、今後取り組んでいく必要がある。</p>
<p><総合評価に対する行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 災害等で必ず必要となるものの、高齢化・担い手不足の建設系の業務に、高校生の施策を目標通り行っていることは、将来の群馬の安心安全の基盤の一つとなると思う。</p>				

目標 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向上
具体的な取組 公の施設のあり方検討の継続実施	取組所属 (総)総務課、公の施設所管所属	関係所属 -
【現状(平成28年度時点)】 公の施設(指定管理者制度導入施設を含む)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。	【問題・課題(平成28年度時点)】 時代や環境の変化に合わせて、施設の必要性や提供サービス等の見直しを引き続き行う必要がある。 また、施設の設置目的をより効果的・効率的に実現するための管理運営方法を引き続き検討する必要がある。	【改革内容】 ア 県直営施設のあり方について検討する(施設の必要性、指定管理者制度導入、地方独立行政法人制度活用、業務の見直し等の検討)。 イ 指定管理者制度導入施設のあり方について検討する(施設の必要性、指定管理者制度継続、地方独立行政法人制度活用、業務の見直し等の検討)。

【指標】

指標項目		年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
取組目標	ア 施設のあり方を検討した県直営施設数 原則3年ごとに検討実施	目標		1施設 (H30から指定管理者制度導入)	51施設	9施設	-	5施設
		実績	-		42施設	9施設	47施設	5施設
	イ 施設のあり方を検討した指定管理者制度導入施設数	目標		10施設	10施設	9施設	20施設	10施設
		実績	13施設 (全てH29以降+指定管理継続)	10施設 (全てH30以降+指定管理継続)	10施設	9施設	44施設	9施設
参考指標	県が設置する公の施設数	実績	98施設	98施設	98施設	98施設	97施設	99施設
	公の施設のうち県直営施設数	実績	52施設	52施設	53施設	52施設	53施設	55施設
	公の施設のうち指定管理者制度導入施設数及び導入率	実績	46施設 46.9%	46施設 46.9%	45施設 45.9%	46施設 46.9%	44施設 45.4%	44施設 44.4%
	公の施設のうち地方独立行政法人制度活用施設数	実績	0施設	0施設	0施設	0施設	0施設	0施設

【具体的工程】

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2			
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
ア 県直営施設のあり方の調査・検討方法の検討	計画	■	■	■	■												
	結果	■	■	■	■												
イ 県直営施設のあり方について、各施設所管所属及び総務課においてそれぞれ検討	計画		■	■	■												
	結果		■	■	■												
イ 指定管理者制度導入施設のあり方検討	計画			■	■												
	結果			■	■												

年度ごの実施結果評価	H29	A	H30	A	R1	A	R2	A
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因・達成できなかった阻害要因・問題点)	3年ごとに実施している県直営施設のあり方検討については、これまでの施設のあり方検討結果や他県における類似施設の状況等を踏まえて、重点的に検討する施設とそれ以外の施設とで区分するとともに、行政改革評価・推進委員会等で審議する等、検討方法を工夫し実施した。 指定管理者制度導入施設については、施設の必要性、指定管理者制度導入の継続等の検討を実施した。		生活文化スポーツ部の県直営施設(9施設)について、重点的に検討する施設とそれ以外の施設とで区分し、施設の必要性や指定管理者制度導入の検討及び業務の見直しなど、施設のあり方検討を実施した。 また、平成29年度に施設のあり方検討を行った青少年自然の家3施設と生涯学習センターについて、指定管理者制度導入に関する具体的な検討を行った。 指定管理者制度導入施設については、施設の必要性、指定管理者制度導入の継続等の検討を実施した。 (平成30年度評価における委員会意見を踏まえ追記・修正)		行政改革推進タスクフォース(熟慮断行チーム)により、「県有施設のあり方見直し」の作業に着手した。 公の施設など、一般の利用者が多い91施設を対象に調査を行い、当面見直しの検討を進める10施設を選定した。		県有施設のあり方見直しの対象とした10施設の方向性について検討し、施設の現地調査や県議会での議論、関係市町村や関係団体の意見交換等も踏まえ、各施設の今後のあり方について、方向性を取りまとめた。 また、令和3年度に指定期間が満了する指定管理者制度導入施設について、施設の必要性、指定管理者制度導入の継続等の検討を実施した。	
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上で阻害要因・留意点)	重点的に検討を行った施設のうち青少年自然の家3施設と生涯学習センターについては、指定管理者制度導入に関する具体的な検討を行う必要がある。 また、平成29年度の包括外部監査の対象となっていた生活文化スポーツ部の県直営施設(9施設)については、平成30年度に施設のあり方検討を実施する必要がある。		平成30年度に施設のあり方検討を行った生活文化スポーツ部の県直営施設(9施設)については、引き続き県の施設として存続させ、県直営を維持する。 平成29年度に施設のあり方検討を行った青少年自然の家3施設と生涯学習センターについては、指定管理者制度導入が見込まれるため、制度導入に関する具体的な検討を行う必要がある。		当面見直しの検討を進めることとした10施設について、見直し方針を検討する必要がある。		県有施設のあり方見直しの対象とした施設について、見直しの方向性に沿って作業を進める必要がある。	
課題を踏まえた対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	青少年自然の家3施設と生涯学習センターについては、平成30年度から、指定管理者制度導入等に関する具体的な検討を行う。 また、生活文化スポーツ部の県直営施設(9施設)については、施設のあり方検討を実施する。		青少年自然の家3施設と生涯学習センターについては、制度導入の具体的な進め方(スケジュール等)について検討を進める。		当面見直しの検討を進めることとした10施設について、現地調査や施設所管課とのヒアリングなどを経て、具体的な見直し方針を決定する。		県有施設のあり方見直しの対象とした10施設について、群馬県民会館については検討を継続するとともに、その他の9施設については具体的な手続きなどの見直し作業を速やかに進める。	

具体的な取組 公の施設におけるサービス向上	取組所属 (総)総務課、公の施設所管所属	関係所属 -
【現状(平成28年度時点)】 指定管理者制度導入施設については、サービス向上の取組情報を収集し、施設所管所属間で共有している。	【問題・課題(平成28年度時点)】 指定管理者制度導入施設については、指定管理者が固定化している施設が多いため、漫然と従来どおりの管理運営することがないよう、サービスの向上や改善を行う必要がある。 また、指定管理者制度を導入していない県直営施設については、サービス向上の取組情報の収集を行っておらず、サービス向上の取組が施設所管所属間で共有されていない。	【改革内容】 サービス向上の取組事例を指定管理者間や施設所管所属間で共有し、新たなサービスの提供やサービス内容の改善につなげる。

【指標】

指標項目		年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
取組目標	公の施設の各施設で新たに提供又は内容を改善したサービス数	目標			50	50	50	50
		実績	98 (全て指定管理者制度導入施設)	62	53	58	68	67
	指定管理者制度導入施設のうち、管理運営状況におけるサービス提供内容の施設所管所属評価がA(優良)又はB(良好)の施設割合	目標			100%	100%	100%	100%
		実績	100% (46/46(施設数))	100% (46/46(施設数))	100% (46/46(施設数))	100% (45/45(施設数))	100% (45/45(施設数))	100% (43/43(施設数))
参考指標	サービス向上の取組事例数	実績	930事例(H18～26年度累計) (全て指定管理者制度導入施設)	992事例(H18～27年度累計) (全て指定管理者制度導入施設)	1,045事例(H18～28年度累計) (全て指定管理者制度導入施設)	1,103事例(H18～29年度累計) (全て指定管理者制度導入施設)	1,170事例(H18～30年度累計) (全て指定管理者制度導入施設)	1,237事例(H18～R1年度累計) (全て指定管理者制度導入施設)
	指定管理者制度導入施設の年間利用者総数	実績	577.6万人	573.3万人	570.5万人	546.5万人	598.4万人	565.6万人

【具体的工程】

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2			
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
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	計画																
	結果																
施設の特性に応じたサービス向上の優良事例を同種の施設間で共有	計画																
	結果																

年度ごの実施結果評価	H29	A	H30	A	R1	B	R2	B
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因/達成できなかった阻害要因・問題点)	サービス提供内容の施設所管所属評価について、前年度評価「B(良好)」から「A(優良)」へ今年度の評価が上がった施設が5施設あった(全施設の10.9%)。公の施設におけるサービス向上の取組事例を調査し、サービス向上の取組事例をとりまとめ、指定管理者や施設所管所属間で共有した。 (平成29年度評価における委員会意見等を踏まえ進捗・修正)		サービス提供内容の施設所管所属評価について、前年度評価「B(良好)」から「A(優良)」へ今年度の評価が上がった施設が2施設あり、「A」評価の割合も上がった(H29:56.2% H30:60%)。また、公の施設におけるサービス向上の取組事例を、指定管理者や施設所管所属間で共有することで、新たなサービスの提供やサービス内容の改善につなげた。		サービス提供内容の施設所管所属評価について、前年度評価「B(良好)」から「A(優良)」へ今年度の評価が上がった施設が1施設あり、「A」から「B」へ下がった施設が施設が2施設あり、全体として「A」評価の割合は僅かに下がった。 また、公の施設におけるサービス向上の取組事例を、指定管理者や施設所管所属間で共有することで、新たなサービスの提供やサービス内容の改善につなげた。		サービス提供内容の施設所管所属評価について、前年度評価「B(良好)」から「A(優良)」へ今年度の評価が上がった施設が1施設あり、「A」から「B」へ下がった施設が1施設あり、全体として「A」評価の割合はやや上がった(R1:57.7% R2:60%)。また、公の施設におけるサービス向上の取組事例を、指定管理者や施設所管所属間で共有することで、新たなサービスの提供やサービス内容の改善につなげた。	
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上で阻害要因・留意点)	指定管理者が漫然と従来どおりの管理運営をすることがないよう、サービスの向上や改善を行う必要がある。		指定管理者が漫然と従来どおりの管理運営をすることがないよう、サービスの向上や改善を行う必要がある。		指定管理者が漫然と従来どおりの管理運営をすることがないよう、サービスの向上や改善を行う必要がある。		指定管理者が漫然と従来どおりの管理運営をすることがないよう、サービスの向上や改善を行う必要がある。	
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	引き続きサービス向上の取組事例を周知する。		引き続きサービス向上の取組事例を周知する。		引き続きサービス向上の取組事例を周知する。		引き続きサービス向上の取組事例を周知する。	

【全体を通じた成果評価】

H29	H30	R1	R2	総合
<p><評価の理由> 県直営施設及び指定管理者制度導入施設のあり方検討を具体的工程として実施した。 公の施設の各施設においては、サービス向上に向けた取組を進めて</p> <p><行政改革評価・推進委員会の意見> ・両取組とも、また全体としても評価は「A」であり、指定管理者制度導入の効果が出ているという評価であるが、コストがどれだけ削減できたのか、施設の評価はどれだけ高まったのか、という点を、具体的に示していただきたい。 【具体的な取組】 ・青少年自然の家3施設と生涯学習センターについては指定管理者制度の導入などシナリオに考えていただきたい。 ・2月に青少年自然の家(北・毛・東)の現状説明を受けたが、県民目線で改善、改革を考えた上で現状維持はあり得ない。早々に営業方法、組織人事体制の見直しは必須ではないか。 ・当委員会が議論したとおり、採算的に厳しい状況にある事は明白で、現状の課題を抽出し赤字原因の分析、赤字解消、縮減策の検証(指定管理者制度等導入) 同様の施設、分野があれば集約しコスト削減も目指す等によりこれからの少子高齢化、人口減少に備える必要がある。評価結果はAとあるが検討実施した事実はあるが、更なる具体的な検証作業が必要である。 【具体的な取組】 ・サービス向上取組事例を確認し、施設で導入してみたいものがあるが、視察の要望があるか確認してみたらどうか。</p>	<p><評価の理由> 県直営施設及び指定管理者制度導入施設のあり方検討を具体的工程として実施した。 公の施設の各施設においては、サービス向上に向けた取組を進めて</p> <p><行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・昨年2月に県直営施設のあり方検討について審議したが、青少年自然の家は繁忙期と閑散期が明確にも拘らず閑散期も常駐者を置いている状況は「コスト意識」の欠如を感じたが、今回指定管理者制度導入に関する具体的な検討に入ったということで、是非推進していただきたい。 ・施設のあり方を工程通り検討した事が評価基準となっているが、検討する事が目的になっており何を検討し具体的にどのような成果がでたかが重要で、評価Aの判断は出来ない。目標の設定を見直すべきで、例えば人口減少下での施設の削減等望まれる。 ・青少年自然の家(3施設)と生涯学習センターについて具体的なスケジュールについて検討を進めることになった。一歩前進したので評価した。 ・青少年自然の家と生涯学習センターへの取り組みが2年連続で記載されているが、スケジュールを遅れさせることがないように、進めて欲しい。 ・取組目標・実績は施設のあり方検討をした施設数を記載しているが、どのような検討をしたかなど具体的な内容を記載したくど分かちやすくする。 【具体的な取組】 ・サービス向上については引き続き努力をお願いしたい。 ・指定管理者導入施設でのサービスが向上しているならば、更に多くの公の施設に指定管理者制度を導入すべきではないかと考える。</p>	<p><評価の理由> 施設のあり方検討について、当初の計画よりも大幅に範囲を広げて実施した。 各施設においては、サービス向上に向けた取組を進めている。</p> <p><行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・見直し検討をすすめる10施設について選定理由、(行政改革推進タスクフォース)成果に期待したい。 ・平成30年2月の行政改革評価・推進委員会にて「県直営施設のあり方検討について」検討されましたが、その時に「青少年自然の家、3施設が年間の稼働が特定時期(5月から6月)に集中しておりほかの時期は忙しい状況ではない」ということで、通年営業でなくするためにどうするかを検討してほしいとの話をしたが、今回、直営施設の管理運営状況をホームページで開示したということで三施設の内容を確認させていただいた結果、三施設とも常勤者を6名から8名配置しており、報酬額を頭割りした結果は、一人当たり900万～950万円ほどで、三施設とも同程度の金額となっていた。県民視点からの意見として、運営方法及び常勤者の人数構成、報酬が現状より安い方の配置などを早急に検討実施してほしいと思う。 ・具体的な取組が「あり方」の検討継続実施は、是設定として適切ではなく各施設の存続が前提では問題解決には繋がらない、見直しにより集約統合に持っていき取組により評価されるべきで評価Aは妥当でない。 【具体的な取組】 ・前年度評価「A」から今年度評価が「B」に下がった施設が2施設あるというが、その要因をどのように分析しているか。 ・運営が特段の問題もなく進んでいるように感じる。なお、一層の効率化とサービス提供は可能であり、当面、本方針で実行することが望まれる。 ・指定管理者制度「サービス提供内容」の評価がAまたはBの割合が100%であることは評価できるが、「要改善」がないのは、当然のことのように思う。「要改善」が「はよほどひどいサービス提供内容であり、通常の業務を行ってほしい、要改善はつかないと思われる。」</p>	<p><評価の理由> 県有施設のあり方見直し、の検討結果をとりまとめ、各施設においては、サービス向上に向けた取組を進めている。</p> <p><行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・このような仕組み作りがされていることがありがたく、引き続き継続を期待したい。 ・施設の存続に関する事項は、労働者への影響が大きい。十分な期間をかけて、慎重に検討することが必要。その上で適正な評価を行ってほしい。 【具体的な取組】 施設はソフトがないと機能しないので、適切なサービスを提供することで有効的に活用してほしい。</p> <p><課題> 県有施設のあり方見直しの対象としなかった県有施設においても、施設の老朽化、社会情勢や利用者ニーズの変化など、対応すべき様々な課題があることから、今回の10施設の見直し作業に係る進捗状況も踏まえた上で、あり方見直しについて検討する。</p>	

目標	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	公社・事業団等に対する関与の見直し	取組所属	(総)総務課、公社・事業団・県に事務局を置く 団体所管所属	関係所属	-
【現状(平成28年度時点)】		【問題・課題(平成28年度時点)】		【改革内容】	
<p>公社・事業団等の自主的・効率的な運営を進めるため、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る。</p> <p>また、県に事務局を置く団体については、平成26年度に実態調査を実施し、平成27年度に団体のあり方、県に事務局を置く必要性等について点検を実施し、団体所管所属において今後の方向性を検討した。</p>		<p>公社・事業団等の経営状況等をより正確に把握し、評価を行うとともに、公社・事業団等に対する県の適正な関与を図る必要がある。</p> <p>一方で、増加する行政ニーズに対して県の人員、財源等は限られていることから、公社・事業団等の効果的な活用を検討する必要がある。</p> <p>県に事務局を置く団体については、環境の変化等により、団体の必要性や県に事務局を置くことの妥当性について見直すことが求められる。</p>		<p>ア 公社・事業団等の経営状況等を把握し、人的・財政的関与等の適正化に向けた更なる検討を進める。</p> <p>イ 公社・事業団等の更なる活用を検討する。</p> <p>ウ 環境の変化や地域の実情等を踏まえて、県に事務局を置く団体の見直しを行う。</p>	

指標項目		年度	H27	H28	H29	H30	R1	
取組目標	ア	人的・財政的関与の適正化の検討の実施(具体的工程に掲げた各作業による作業実施率)	目標	(実施)	(実施)	100%(実施完了)	100%(実施完了)	100%(実施完了)
		実績	(実施)	(実施)	100%(実施完了)	100%(実施完了)	100%(実施完了)	
	イ	県から公社・事業団等に移管することでコスト削減やサービスの質の向上が期待できる。又は県がこれまで実施できなかった業務の検討の実施(具体的工程に掲げた各作業による作業実施率)	目標	-	-	-	100%(実施完了)	-
	実績	-	-	-	100%(実施完了)	-	-	
	ウ	県に事務局を置く団体の点検実施(具体的工程に掲げた各作業による作業実施率)	目標	(実施)	-	100%(実施完了)	100%(実施完了)	-
	実績	(実施)	-	0%(未実施)	100%(実施完了)	-	-	
参考指標	ア	県職員の派遣人数	実績	9人	9人	10人	58人	57人
		補助金・委託金等の額	実績	3,679百万円	3,494百万円	3,684百万円	5,326百万円	5,153百万円
	イ	県から移管、又は新たに実施した業務数	実績	-	-	-	0業務	-
	ウ	解散、事務局移管等、見直しを行った団体数	実績	8団体	0団体	0団体	1団体	-

作業内容	年度	H29				H30				R1				
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期	
ア	経営状況等に関する調査の実施(総)総務課、公社・事業団所管所属	計画												
	結果													
イ	人的・財政的関与の適正化の検討(公社・事業団所管所属)	計画												
	結果													
ウ	県に事務局を置く(団体所管所属)に対して点検を依頼(総)総務課	計画												
	結果		(実施なし)											

年度ごとの実施結果評価	H29	B	H30	B	R1	B
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因/達成できなかった阻害要因・問題点)	<p>予定どおり経営状況等に関する調査を実施し、人的・財政的関与の適正化の検討を行ったが、県に事務局を置く団体の所管所属による点検については、点検項目の検討に時間を要したため、実施には至らなかった。</p>		<p>経営状況等に関する調査を実施し、人的・財政的関与の適正化の検討を行った。なお、参考指標の県職員の派遣人数及び補助金・委託金等の額の増加は、平成30年4月に県立大学が公立大学法人に移行したことによるもの。</p> <p>経営状況等に関する調査とあわせて業務の実態調査を実施し、県から公社・事業団等に移管することでコスト削減やサービスの質の向上が期待できる。又は県がこれまで実施できなかった業務の検討を行った。</p> <p>昨年度未実施であった県に事務局を置く(団体の所管所属)による点検を実施し、見直しの結果、1団体が解散となった。(平成30年度評価における委員会意見を踏まえ追記・修正)</p>		<p>経営状況等に関する調査を実施し、人的・財政的関与の適正化の検討を行った。</p> <p>また、昨年度に引き続き、所管所属に対して、県から公社・事業団等に移管することでコスト削減やサービスの質の向上が期待できる。又は県がこれまで実施できなかった業務の検討を促した。</p>	
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上での阻害要因・留意点)	<p>検討結果を踏まえ、人的・財政的関与の適正化を図る必要がある。県に事務局を置く(団体)について点検を実施する。</p>		<p>引き続き、人的・財政的関与の適正化と合わせて、公社・事業団等のさらなる活用などの見直しを行う必要がある。</p>		<p>引き続き、人的・財政的関与の適正化と合わせて、公社・事業団等のさらなる活用などの見直しを行う必要がある。</p>	
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	<p>平成29年度に実施できなかった県に事務局を置く(団体)について点検を実施する。</p>		<p>引き続き、人的・財政的関与の適正化と合わせて、公社・事業団等のさらなる活用を団体所管所属に求める。</p>		<p>引き続き、人的・財政的関与の適正化と合わせて、公社・事業団等のさらなる活用を団体所管所属に求める。</p>	

全体を通じた成果評価		H29	H30	R1	総合		
B	<評価の理由> 公社・事業団等について、経営状況等に関する調査を実施し、人的・財政的関与の適正化の検討を行った。県に事務局を置く(団体の所管所属)に対しての点検実施に至らなかった。	B	<評価の理由> 経営状況等に関する調査を実施し、人的・財政的関与の適正化の検討を行った。また、県から業務を移管することによるコスト削減やサービスの質の向上。又は県がこれまで実施できなかった業務の検討を行った。	B	<評価の理由> 経営状況等に関する調査を実施し、人的・財政的関与の適正化の検討を行った。また、昨年度に引き続き、所管所属に対して、県から公社・事業団等に移管することでコスト削減やサービスの質の向上が期待できる。又は県がこれまで実施できなかった業務の検討を促した。	B	<評価の理由> 一部工程の遅れはあったものの、経営状況等に関する調査、業務の実態調査、県に事務局を置く(団体の所管所属)に対しての点検等を行い、取組目標に掲げた人的・財政的関与の適正化等の検討を行った。
	<行政改革評価・推進委員会の意見> ・出資比率の高い団体への監査点検を優先し、実施してみてもどうか、時間と人材の有効活用になる。 ・県に事務局を置く(団体の所管所属)に対しての点検をお願いする。 ・もっと、スピード感を上げて実施して欲しい。		<行政改革評価・推進委員会の意見> ・取組成果評価がBとなっているが、実施結果評価の内容を読んでもB評価(成果あり)とした根拠がわからない。 ・事業の適正化(コストダウン、サービス向上)検討を行ったとあるが具体的な適正化の目標が見えず、ただ業務の検討をしただけで何も成果は無かったかと思えない。		<行政改革評価・推進委員会の意見> ・H30県立大を公立法人に移行、効果大きいと推測する。 ・改革の状況の管理のためには、H30から実績に含まれることになった県立大学の公立大学法人移行分のデータを区分けした数字での管理をお願いしたい。また、適正化の検討を行うための指標が明確でなく、取組目標が100%全項目達成されているのに、ランクがBという不思議な結果になっている。 ・取組目標：が検討実施、点検実施とあり具体的な人的財政的関与の数値(集約やコスト削減等)がはじ、評価Bの成果が見えない。 ・公社・事業団等に対する補助金・委託金等がH28年度から毎年増えている。また、団体の中には、損益がH28年度の700万円程度の赤字から、H30年度には3,000万円程度の赤字に悪化している団体があるようである。県として、各団体の損益管理もっかついてほしい。		<課題>
<総合評価に対する行政改革評価・推進委員会の意見> ・100%実施完了、総合評価をBとされているのが何が具体的な課題なのか。							

目標	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と組織マネジメントの向上
具体的な取組	人事評価制度の運用を通じた人材育成及び組織マネジメントの向上	取組所属	人事課	関係所属	-
[現状(平成28年度時点)]	本県の人事評価制度は、自発的な能力開発を促す「人材育成」と、組織内の意識・目標の共有化やチームワークを高めるために導入している。 群馬県における人材育成の考え方においても、職員の人材育成のための手法として位置づけているところである。	[問題・課題(平成28年度時点)]	評価結果を如適へ反映させるだけでなく、制度をうまく活用し、組織全体の力を強化するために運用していくことが重要である。 制度の運用にあたっては、評価者による適正な評価が行われること、被評価者も含めた職員が制度の趣旨や内容をよく理解することが重要であることから、職員に対する研修に力を入れ、制度の定着化を図る必要がある。	[改革内容]	新任の評価者等を対象とした「人事評価者研修」において、制度の仕組みに関する講義や事例演習など評価の実践までを含めた研修を実施する(ア)。また、新任の係長等を対象とした「目標管理研修」において、目標管理の手法についての理解を深めるための研修を実施する(イ)。さらに、各階層別の研修において、人事評価制度の理念やポイント、手法などに関する研修を実施する(ウ)。

[指標]

取組目標	指標項目	年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
			目標	実績	92%かつ前年度水準以上	92%かつ前年度水準以上	92%かつ前年度水準以上	92%かつ前年度水準以上
研修の業務への活用性(1)	研修の業務への活用性(1)	目標			92%かつ前年度水準以上	92%かつ前年度水準以上	92%かつ前年度水準以上	92%かつ前年度水準以上
		実績	91.2%	92.7%	89.2%	89.4%	91.4%	91.4%
参考指標	なし	実績						

1 研修の業務への活用性…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

[具体的工程]

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2			
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
ア 「人事評価者研修」の実施	計画																
	結果																
イ 「目標管理研修」の実施	計画																
	結果																
ウ 階層別の研修において、人事評価に関する研修の実施	計画																
	結果																
エ 「能力評価の見直しに係る説明会」の実施	計画																
	結果																

年度ごとの実施結果評価	H29	B	H30	B	R1	B	R2	B
	要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因・達成できなかった阻害要因・問題点)	人事評価者研修は、評価者の目標設定手法の向上等に向け、評価対象者を拡充するとともに、実習内容の充実を図った。 一方で、階層別研修において、若手職員向けの研修における結果が低調であった。これは、若手層において人事評価制度への理解が進んでおり、一層の業務の中での活用を念頭にいたためと分析している。引き続き、問題演習の充実などにより「達成水準の明確化」を進める必要がある。 (平成29年度評価における委員会意見等を踏まえ追記・修正)		人事評価者研修では、評価に対する納得性・公平性を確保するため、民間の専門講師による研修を実施し、評価基準の統一化、目標管理の理解促進、フィードバック手法等の実習内容を充実させた。本研修の業務への活用性についてのアンケートでは、評価する意見が94.3%であり、効果が認められた。 階層別研修においては、前年度と同様に若手職員向けの研修における結果が低調であった。研修の理解度は90%以上と高いものの、日常業務における具体的な活用イメージを持ちづらかったものと考えられる。		人事評価者研修では、前年度と同様に民間講師により実施し、評価基準の統一化や公平性の高い制度運用を図った。評価する意見が94.5%と引き続き高評価が得られた。 階層別研修では、受講者の評価が低調であった若手職員向けの研修について、日常業務における具体的な活用イメージを持てるよう工夫して実施したところ、特に採用後3年目研修では、前年度から10.5%上昇するなど大きく改善した。 「能力評価の見直しに係る説明会」では、ポイントを絞って分かりやすい資料を作成し実施した(出席者1,595名)		人事評価者研修では、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、動画配信による研修を実施し、評価基準の統一化や公平性の高い制度運用を図った。アンケートの項目に「講師への質問」を設け、講師の回答をフィードバックするなど研修効果が高まるような工夫を行ったところ、評価する意見が97.2%と過去最高の評価が得られた。 目標管理研修及び階層別研修では、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、演習時間を短縮したりグループワークの実施を見送るなどしたところ、特に若手職員向けの研修の評価結果が低調となった。
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上での阻害要因・留意点)	目標設定における「達成水準の明確化」などについて、重点的に実施しており、実施内容を継続することで、制度の定着化を図り、公平性、納得性の確保に繋げる。		平成30年度に見直しを行った能力評価について、改正の趣旨や内容を周知するとともに、引き続き制度の定着化を図り、納得性・公平性の確保、業務における活用度の向上に繋げる。		能力評価結果に係る標準を上回る昇給への反映について、令和3年4月から全職位に適用するため、各研修で見直しのポイントを改めて周知し、一層の納得性・公平性の確保に繋げる。		コロナ禍においても研修効果が高まるよう工夫して実施し、引き続き納得性・公平性の確保、業務における活用度の向上に繋げる。	
課題を踏まえた対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	評価に対する納得性・公平性を確保するため、民間の専門講師による研修を実施し、評価基準の統一化、目標管理の理解促進や手法の向上等を図る。		制度の見直し内容について、十分な周知を行い、スムーズな運用に繋げるとともに、評価に対する納得性・公平性を確保するため、外部専門講師のアドバイスを仰ぎ、人材育成や組織マネジメントの向上といった業務への活用性を高めていく。		令和2年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、一部の階層別研修が中止になったり、資料配付のみになったり、不透明な点が多いが、そのような中でも、評価基準の統一化、目標管理の理解促進や手法の向上等を図る。		評価者研修では、引き続き高い評価を得られるよう、アンケートを活用するなどして研修効果を高める。 目標管理研修及び階層別研修では、コロナウイルス感染拡大防止を徹底した上で、グループワークの代替となるような取組を検討し、研修効果を高める。	

具体的な取組	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(平成28年度時点)]	厳しい行財政状況の中、限られた人員で質の高い行政を担うためには、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。このため、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し、県政課題に的確に対応できる職員の育成に取り組んでいる。	[問題・課題(平成28年度時点)]	時代の要請に応える研修を、効率的・効果的に実施するためには、PDCAサイクルを適切に回すことで、常に改善を図りながら、研修の質を高めていく必要がある。 引き続き研修の質の向上に向けた取組を行うとともに、必要に応じて科目の見直しを行うなど、時代の要請に合った、さらに効果的な研修を実施していく。	[改革内容]	以下の取組でPDCAサイクルを継続的に回すことにより、研修効果の向上を図っていく。 ア 研修生アンケートや調査を基礎としたニーズ等の把握と分析 イ 研修目的やニーズを踏まえた研修の実施 ウ 研修の運営面や内容面の改善、時代の変化に伴う新たな要素を加味した研修・科目の検討

[指標]

取組目標	指標項目	年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
			目標	実績	90.5%かつ前年度水準以上	90.5%かつ前年度水準以上	90.5%かつ前年度水準以上	90.5%かつ前年度水準以上
研修の業務への活用性(1)	研修の業務への活用性(1)	目標			90.5%かつ前年度水準以上	90.5%かつ前年度水準以上	90.5%かつ前年度水準以上	90.5%かつ前年度水準以上
		実績	88.5%	90.5%	91.3%	91.1%	91.3%	91.3%
参考指標	なし	実績						

1 研修の業務への活用性…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

[具体的工程]

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2			
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
ア 研修ニーズの把握・分析	計画																
	結果																
イ 研修の実施	階層別研修の充実	計画															
		結果															
	女性職員の活躍推進のための研修の実施	計画															
		結果															
	OJT推進・自己啓発支援	計画															
		結果															
	目的別研修の充実	計画															
		結果															
	市町村職員を対象とした職員研修の充実	計画															
		結果															
外部研修機関等への計画的派遣	計画																
	結果																
ウ 時代の要請に応える研修の検討	計画																
	結果																

年度ごの実施結果評価	H29	A	H30	A	R1	A	R2	A
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因/達成できなかった阻害要因・問題点)	評価の低かった科目を中心に、講師との事前調整を十分に行い、内容の充実を図ることにより、前年度に比べ評価が向上した。		評価の低かった科目を中心に、講師との事前調整を十分に行い、内容の充実を図ることにより、前年度と同等の評価を得ることができた。		評価の低かった科目を中心に、講師との事前調整を十分に行い、内容の充実を図ることにより、前年度と同等以上の評価を得ることができた。		評価の低かった科目を中心に、講師との事前調整を十分に行い、内容の充実を図った。また、新型コロナウイルス感染症の拡大により、研修実施が困難な状況もあったが、実施方法や時期等を迅速に見直し実施することにより、前年度と同等の評価を得ることができた。	
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上で阻害要因・留意点)	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行うなど、時代の要請に合った研修をする必要がある。		引き続き高い評価が得られるよう、時代的要請に的確な対応をするために必要な能力を十分に検討し、講義の質の向上を図り、また、必要に応じて科目の見直し等を行いながら、更に充実した研修を実施していく必要がある。 (平成30年度評価における委員会意見を踏まえ追記・修正)		全体としては評価は向上しているものの、一部、評価の低い科目も見られた。時代の要請に応じて科目の見直し等を検討するとともに、講師との事前調整等を十分に行い、更に講義の質の向上を図る必要がある。		引き続き高い評価が得られるよう、時代の要請に対応した科目の見直しや、実施方法等の工夫が必要である。	
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	全ての研修においてPDCAサイクルを回しながら、内容の充実を図るほか、アンケートや調査の結果や時代の要請に応えられるよう科目の新設や内容の見直しを行う。		次年度では政策形成能力の更なる向上を図るため、関連する研修を拡充・充実するほか、引き続き全研修科目でのPDCAサイクルを適切に回しながら、講義内容の充実を図り、受講生が業務で活用できる研修を実施する。 (平成30年度評価における委員会意見を踏まえ追記・修正)		引き続き全研修科目でのPDCAサイクルを適切に回しながら、講義内容の充実を図る。また、外的要因により研修実施が困難な状況であっても、受講生が業務で活用できる研修となるよう、実施方法や時期等を検討する。		引き続き全研修科目でのPDCAサイクルを適切に回しながら、講義内容の充実を図る。また、研修におけるO Xを推進し、受講環境を整えるとともに、受講生が業務で活用できる研修を実施する。	

全体を通じた成果評価

H29	H30	R1	R2	総合
<評価の理由> 目標設定における「達成水準の明確化」などについて、一部拡充を図りながら重点的に実施しており、制度の定着化に向けた取り組みを進めた。 PDCAサイクルを適切に回し、常に改善を図りながら、研修の質を高めることができた。	<評価の理由> 人事評価者研修では、民間の専門講師による研修を実施し、評価基準の統一化、目標管理の理解促進、フィードバック手法等の実習内容を充実させるなど、制度の定着化に向けた取り組みを進めた。 PDCAサイクルを適切に回し、常に改善を図りながら、研修の質を高めることができた。	<評価の理由> 人事評価者研修では、昨年度と同様の民間講師により実施し、評価基準の統一化や公平性の高い制度運用に向けた取り組みを進めた。 随層別研修では、受講者の評価が低調であった若手職員向けの研修について大きな改善がみられた。 随層別研修のほか、「能力評価の見直しに係る説明会」を開催し、例年以上に制度を周知する機会を設けた。 PDCAサイクルを適切に回し、常に改善を図りながら、研修の質を高めることができた。	<評価の理由> 人事評価者研修では、初めて動画配信によるオンライン研修を行ったが、研修効果が高まるように工夫したところ、集合型研修の時よりも高い評価が得られた。 目標管理研修及び随層別研修では、前年度よりも若手職員向けの研修の評価は低かったものの、制度の安定的な運用に向けた取組を進めた。 PDCAサイクルを適切に回し、常に改善を図りながら、研修の質を高めることができた。	<評価の理由> 人事評価者研修は、平成30年度から民間の専門講師による研修を実施し、評価基準の統一化や公平性の高い制度運用に向けた取組を進め、受講者からの評価も高水準を維持しているところであり、当初と比べると大きく前進したといえる。 目標管理研修及び随層別研修では、特に若手職員向けの研修の評価が低調な傾向があるため、引き続き具体的な活字イメージが持てるような工夫をしい必要があるが、全体的には制度の定着から安定的な運用に移行できていることから、予定どおり取組を進められた。 PDCAサイクルを適切に回し、常に改善を図ってきたことで、研修の効果指標である3指標(理解度、業務活用性、行動変容度)すべてが上昇し、研修の質を高めることができた。 (行政改革評価・推進委員会の意見を踏まえ修正)
<行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・若手職員向けの研修における結果が低調であった要因を分析し記述すべき。 ・現状維持をそつこなすことは評価されず、改善、改革を進んで実行してこそ評価される仕組み(管理者の基本姿勢が重要)を構築してほしい。 ・人事評価制度の導入で職員の能力開発と組織力強化を図る事は限られた人材と財源の有効活用であり、効果的に運用されることが望まれる。目標設定、業績評価方法の確立には時間を要するが、職員の仕事が群馬県総合計画に沿って目標設定し運用実行され評価者と被評価者のベクトルが一体となる事が目標達成には重要である。	<行政改革評価・推進委員会の意見> ・基本的に、前年実施内容とあまり変わらず、B評価である点も変わらずのままであった。このままでは、ランクアップの先行きが見えない。 【具体的な取組】 ・人事評価制度の導入から日が浅く(若手の理解が低調であったとの事であるが、各所属での評価者と被評価者の理解度が不十分で業務目標や達成度設定等が上手い/かす業務に評価基準がマッチングしていないと思われ、各所属の評価者の研修が不十分と思われる。昨年度と同じ状況であり評価Bからの改善策を望む。 ・昨年度と同様、若手職員向け研修結果が低調、若手には日常業務における具体的な活用イメージが掴みづらいのか。 【具体的な取組】 ・OJTは最も重要な勉強の場なので日々の業務にて能力向上を図っていただきたい。	<行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・年度ごの実施結果評価の記載などからすれば、Bという評価と結びつかない感がある。成果が出ていないということ。 ・評価は毎年Bで変わりなく推移しているが内容は昨年度より充実している。特に若手の満足度向上は評価される。人事評価制度は常時周知し浸透していくものであり評価の公平・公正性が求められる。課題に対しての具体的な取組目標「研修の業務への活用性」とあが分がかりに(3年からの本格稼働に向けた前段階では評価制度の理解度の充実が求められる)活用性は馴染まない。 【具体的な取組】 ・研修の充実が目標に対してA評価も活用性はH29年度と同等レベルで実質進展しておらず評価はBが妥当である。	<行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・引き続き継続を期待したい。今後は360度評価等も導入していくのほかが、研修でのインプットが実務にどう生かされているかの効果検証も必要だと考える。 ・マネジメント能力の向上が第一。管理監督者の意識を変えていくことが重要。その意味では受講者評価はあまり当てにならないのでは。被評価者からの意見を聞くことが重要である。 ・若手職員向けの研修評価が低調な理由を知らたい。 ・職員を能力を最大限活かすため、また能力の高い人材の定着には適切な人事評価が重要だと思っておりますので積極的に進めていただきたい。	<課題> 【具体的な取組】 ・研究の質を高めることができた、とあるがそれを示す事実やエビデンス等はあるか。また、研修のアウトカムは、研修の質を高めることではなく、どのような人材が養成されたかであり、この点に関して評価したほうがよい。 ・引き続き継続を期待したい。

目標	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	「政策プレゼン」の実施	取組所属	秘書課	関係所属	全所属
【現状(平成28年度時点)】		【問題・課題(平成28年度時点)】		【改革内容】	
<p>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。</p> <p>そこで、平成24年度に事業プレゼン、平成25～27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中心に、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ている。平成25年度から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ている。</p>		<p>新規政策の検討・立案の活性化に繋げていたため、取組を継続して効果的に実施することが必要である。</p> <p>これまでのプレゼンでは、事業化につながるものもあり、一定の効果があった。</p> <p>一方で、政策プレゼンの目的である、新たな視点からの課題の掘り起こしではなく、既存事業の延長上にとどまるプレゼンも見られるため、実施方法やその周知方法について検討を要する必要がある。</p>		<p>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。</p>	

【指標】								
	指標項目	年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
取組目標	プレゼンテーションの実施(具体的工程に掲げた各作業による作業実施率)	目標			100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)
		実績	(実施)	(実施)	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)
参考指標	プレゼンテーション講習会出席人数	実績	27人	25人	33人	30人	26人	16人
	プレゼンテーション実施テーマ数	実績	13テーマ	11テーマ	12テーマ	10テーマ	8テーマ	10テーマ
	うち事業化につながったテーマ数	実績	9テーマ	9テーマ	9テーマ	8テーマ	6テーマ	1テーマ

【具体的工程】																	
作業内容	年度	H29				H30				R1				R2			
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
現状の把握、政策課題の抽出・分析	計画																
	結果																
「政策プレゼン」のテーマ決定	計画																
	結果																
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)	計画																
	結果																
プレゼンテーションの実施	計画																
	結果																
提案内容の事業化、予算反映状況の確認及びフォローアップ手法の検討、実施	計画																
	結果																
「政策プレゼン」の実施手法の検討	計画																
	結果																

年度ごとの実施結果評価	H29	A	H30	A	R1	A	R2	A
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因・達成できなかった阻害要因・問題点)	<p>講習会は、昨年と異なる講師で開催したところ、受講者が増加し評価も高かった。プレゼン実施テーマは12件で、例年と同程度であった。</p> <p>フォローアップ方法を見直し、本県における重要性が高く(事業化すべしテーマ)について、企画部も関わり重点的にフォローアップを実施した。</p>		<p>講習会は29年度と同じ講師で開催し、受講者からの評価が高かった。プレゼン実施テーマは10件で、例年と同程度であった。</p> <p>フォローアップ方法を見直し、全テーマについて発表後の意見交換を行った。また、人材育成の観点からのフォローアップを人事課と連携して実施した。</p>		<p>講習会は29年度、30年度と同じ講師で開催し、受講者からの評価も高かった。プレゼン実施テーマは8件であった。</p> <p>全テーマについて、事業化に向けたフォローアップを実施した。</p> <p>また、全国の先駆けとなる政策の確立や発信を目指す自我作古チームが9月に結成され、知事への政策提案を行った。</p> <p>政策プレゼンと自我作古を合わせて、R1年度に20件の提案および14件の事業化が行われた。</p>		<p>新型コロナウイルス対応のため、例年よりも時期が遅れたが、12月にプレゼン発表会を開催した。</p> <p>職員提案制度の廃止に伴い、政策プレゼンの(一般職員提案)ルートも創設し、プレゼン実施テーマ全10件のうち3件の提案があった。</p> <p>開催後は、事業化に向けたフォローアップを行った。令和3年度当初予算での事業化は1テーマのみであったが、その他のテーマも予算化に向けて引き続き検討を進めている。</p> <p>プレゼン講習会は、短時間で要点を伝えることを目的とした内容に変更して開催した。</p>	
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上で阻害要因・留意点)	<p>プレゼンが、既存事業の延長でなく、新たな課題の掘り起こしにつながる内容となるよう、プレゼン検討段階でも意見交換を実施する必要がある。</p> <p>職員のプレゼン能力の向上や、政策プレゼンに対するモチベーションを高める取組が引き続き必要。</p>		<p>各発表者からは、プレゼンまでの十分な検討期間の確保と、事業趣旨の明確化の意見があった。</p> <p>従来は、主にプレゼン内容の検討や発表は担当部署により行っていたが、新たな視点として、意欲のある職員を公募して検討に加わってもらうことも考えられる。</p>		<p>R1年度から、プレゼンの実施方法について2点の改善を行った(「聴講者に外部聴者を加える」「プレゼン聴講者との意見交換の時間を多(確保する)」)。これに伴い、プレゼン時間が5分程度に短縮されたため、次年度はプレゼン講習会の内容見直しが必要と考える。</p>		<p>発表会の開催が12月であったため、発表会で合意を得られたテーマのうち、令和3年度当初予算で事業化されたテーマは1テーマにとどまった。</p> <p>今後は、発表会後に速やかに事業化につなげられるよう、当初予算編成前に政策プレゼンを開催する。</p>	
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	<p>新たな課題の掘り起こしにつながるプレゼンとなるよう、各担当者と検討段階の意見交換を実施するとともに、プレゼン発表後のフォローアップを引き続き実施する。</p> <p>アンケートの実施方法を見直し、各プレゼンの評価をより明確化することで、職員のモチベーション向上やスキルアップにつなげる。</p>		<p>プレゼンまでの検討期間を確保するため、テーマの決定を早期に行えるようスケジュールを検討する。</p> <p>テーマ募集や発表前の発表者との意見交換の際などに、当事業の趣旨を再度周知する。</p> <p>テーマの検討や発表に職員個人としても参加できるように公募等の仕組みを検討する。</p>		<p>短い時間で要点を伝えることをテーマとした講習会を開催する。</p>		<p>R3年度はプレゼン発表会の開催時期を10月に設定する。</p>	

具体的な取組	職員提案制度の実施	取組所属	秘書課	関係所属	全所属
【現状(平成28年度時点)】		【問題・課題(平成28年度時点)】		【改革内容】	
<p>職員提案制度は、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。</p>		<p>新規政策の検討・立案の活性化に繋げていたため、取組を継続して効果的に実施することが必要である。</p> <p>提案件数の増加が重要な訳ではなく、施策への反映や業務改善につながる提案がなされることが重要であるが、提案件数が多いことで、効果のある提案が提出される可能性も高まるため、提案件数を参考指標として考えている。</p> <p>ことから、提案件数を確保するために、募集期間中には、定期的な周知を行うとともに、一定期間での集中した提案募集を行うことで、提案数を確保することが必要である。</p> <p>また、提案内容がどのように活かされているか、提案者以外にも周知することで、提案を行うことに対する意欲を高めることも検討したい。</p>		<p>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。</p>	

【指標】								
	指標項目	年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
取組目標	職員提案制度の実施(具体的工程に掲げた各作業による作業実施率)	目標			100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)
		実績	(実施)	(実施)	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)	0%(実施なし)
参考指標	職員提案件数	実績	67件	181件	340件	413件	156件	-
	うち前年度提案内容を採用又は趣旨を生かして実施した職員提案件数	実績	-	H27提案67件のうち4件	H28提案181件のうち59件	H29提案340件のうち64件	H30提案413件のうち58件	-

【具体的工程】

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2			
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
制度の庁内周知、提案募集	計画																
	結果																実施なし
特定テーマに対する提案募集による重点的な実施	計画																
	結果																
提案の活用検討の所管所属への依頼	計画																
	結果																実施なし
一定期間を定めた提案募集	計画																
	結果																
所管所属における提案の活用検討、実施	計画																
	結果																実施なし
提案の活用検討結果、実施結果の周知	計画																
	結果																実施なし
表彰提案の選定	計画																
	結果																実施なし
職員提案制度の実施手法の検討	計画																
	結果																実施なし

年度ごとの実施結果評価	H29	A	H30	A	R1	A	R2	D
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因/達成できなかった阻害要因・問題点)	計画どおりの取組を行うことができた。また、各職員への積極的な提案提出を促すほか、一定期間を定めた提案募集では、これまで使用していた職員提案専用データベースを使用せず、職員が提案を提出しやすいよう、提案提出方法変更の試行を行ったことにより、参考指標としての提案件数も大きく増加した。		計画どおりの取組を行うことができた。29年度に試行した提案提出方式を通常運用したほか、強化月間を設定し、各職員への積極的な提案提出を促したことにより、参考指標としての提案件数も増加した。		計画どおりの取組を行うことができた。30年度に提案件数が増加したことにより、提案の所管所属の負担が増えた経緯があったため、各所属への検討依頼については、まとめて行うなどの効率化を行った。		政策プレゼンと職員提案は、どちらも県政の課題解決を目的とした事業である。提案ルーの統一のため、職員個人からの提案は政策プレゼンの一般職員提案で受け付けることとし、R2年度当初に職員提案を廃止した。	
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上での阻害要因・留意点)	庁内イントラネットの活用により、各所属が自由にアイデア募集を行えることから、職員提案において、特定テーマを設ける意義が薄くなっている。また、職員提案専用データベースは、通常業務で使用するデータベースとは別でログインする必要があることから、各職員が気軽に提案を提出できる環境となっていない。		提案件数が増加したことにより、各所属における提案の活用検討の開始までに所管の調整などの時間を要することとなった。		提案内容がアイデアレベルのものが多く、所管所属で活用されにくい。また、業務改善に係る簡易な提案が多い傾向がある。			
課題を踏まえた対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	特定テーマでの提案募集は行わないこととする。また、平成29年度に試行した提案提出方法の運用を、通常運用とする。		所管所属に円滑に検討依頼ができるよう、事務の効率化を図る。		提案の記載内容を拡充し、より高度な提案を求める。			

【全体を通じた成果評価】

H29		H30		R1		R2		総合	
A	<評価の理由> 政策プレゼン、職員提案制度ともに、実施方法を改善し、参考指標で平成28年度を上回る結果を得た。	A	<評価の理由> 政策プレゼン、職員提案制度ともに、実施方法を改善し、参考指標で平成29年度を上回る、または同等の結果を得た。	A	<評価の理由> 政策プレゼン、職員提案制度ともに、実施方法を改善し、職員提案の参考指標「職員提案件数」は減少しているが、H30年度の課題に対応した結果であり、問題は無いと考える。	A	<評価の理由> 職員提案制度を廃止し、政策形成を目的とした事業を政策プレゼンに一本化した。 政策プレゼンでは10件の提案が行われ、うち3件が一般職員提案のテーマであった。	A	<評価の理由> 政策形成能力の向上に向けて、毎年度改善を行いながら、政策プレゼンおよび職員提案を実施した。 R2年からは職員提案を廃止して、政策プレゼン「一般職員提案」ルートを設定した。 今後、職員の政策形成能力向上および県政課題の解決策提案を目的に、改善を行いながら運営していく。
<行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・職員提案件数が増えたことは評価できる。 ・提案件数の増加は評価Aに値する。		<行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・提案件数が伸びており、職員の改善意識が高まることを期待する。 ・職員の改善提案は個々に増加傾向にあり評価は高いが、採用基準と実施効果、また全庁的な展開が可能な項目があれば実行すべきで、実行した結果(定量的な改善度合い)を評価基準としていただきたい。 ・表彰制度を設けることによりモチベーション向上し、更に良い循環となる。 ・「A」評価で妥当。		<行政改革評価・推進委員会の意見> 【全体】 ・設定目標、取組目標の設定が実施ではなく定量的であるべき。両項目とも実績は前年度を下回り評AではなくBが妥当。 【具体的な取組】 ・職員提案制度に対する表彰制度は、今後有効な制度として存続されることを期待する。 ・H30職員提案件数実績413件に対して、R1は156件にとどまったのが気になる。原因を教えてください。		<行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・政策プレゼンは、発表内容が今後検討を要するものを含んでおり、基本的には県民に非公開で行われているが、たとえ政策形成過程であっても、審議会等と同様に、県政の課題の解決策について、知事と県庁の若手職員が自由闊達に政策議論を行うことについて、オンデマンド動画などで県民にも公表したほうがよい。 ・プレゼン実施者が減少傾向にあるのはなぜだと分析をされているのか、お尋ねしたい。 ・取組自体、そして来年度は年度内に事業化できるようにプレゼン発表会の時期をずらすというPDCAサイクルの運用も良い。 ・極めて重要な取り組み、公務労働者はプレゼン能力を活かす場面に恵まれていない、もっと多くの職員から提案が出てくることが期待される。目標を高めるべきでは。 ・政策提案は実装されてからが本番だと思う。プラン止まりに終わらせないための実行力醸成と、それを推進する組織体制の工夫について知りたい。 ・プレゼンテーションの良し悪しと政策提案の質とは関係ないと思うのでプレゼンテーション自体が目的化しないようにしていただきたい。本質的に必要なのは課題解決能力であり、プレゼンは手段でしかないと思う。最近群馬県の補助金でも事業者がプレゼンテーションを要求しているものがあるが、個人的にはずれていると感じる。		<課題>	

目標 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 組織の見直し	取組所属 (総)総務課	関係所属 -
【現状(平成28年度時点)】 「第15次群馬県総合計画(はばたけ群馬プラン)」と「群馬県版総合戦略」に掲げた目標の実現に向け、施策を着実に推進するための組織を整備している。	【問題・課題(平成28年度時点)】 組織は適宜の確かな見直しが必要である一方、力を発揮するには安定性も必要である。そのため、双方を考慮し、中長期的な視点で組織体制の構築に取り組む必要がある。	【改革内容】 ア ヒアリングや現地調査により、各所属の現状や課題を共有し、課題解決に向けた対応を各部と意見交換し、組織の見直しを実施する。 イ 県立大学(女子大学、県民健康科学大学)を平成30年4月に公立大学法人による運営に移行する。

指標項目		年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2	他県・全国の状況
取組目標	ア 組織の見直しの実施(具体的工程に掲げた各作業による作業実施率)	目標			100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)	全国の公立大学数 93大学 うち公立大学法人に移行した大学数 82大学 (H31年4月現在)
		実績	(実施)	(実施)	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)	
	イ 県立2大学の公立大学法人による運営への移行に必要な運営体制・制度の整備終了	目標			整備終了	-	-	-	
		実績	整備開始	整備	整備終了	-	-	-	
参考指標	ア 組織の数(翌年4月1日現在:県庁)	実績	9部1部内局 100課室等	9部1部内局 101課室等	9部2部内局 104課室等	9部4部内局 106課室等	9部3部内局 104課室等	9部3部内局 107課室等	
		イ 組織の数(翌年4月1日現在:地域機関)	実績	105機関	106機関	104機関	104機関	104機関	103機関

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2			
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
ア 現状の把握と改善点の抽出	計画																
	結果																
イ 翌年度に向けた組織の見直し(部署の改善・新設等の検討、決定)	計画																
	結果																
ア 法人運営体制の整備(各種運営規程の整備)	計画																
	結果																
イ 法人財務会計・人事給与制度の整備	計画																
	結果																
中期目標の策定	計画																
	結果																

年度ごとの実施結果評価	H29	A	H30	A	R1	A	R2	A
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因・達成できなかった阻害要因・問題点)	ア 県総合計画に掲げた目標の実現に向け、未来創生に向けた取組を継続して、着実に推進するための組織改正を行った。 イ 公立大学法人による運営への体制整備を予定どおり実施し平成30年4月に法人に移行した。		ア 新たな県政課題に的確に対応し、未来創生に向けた取組を着実に推進するための組織改正を行った。		ア 知事の政策の実現に向けて、大幅な組織の見直しを行った。新たな政策課題に対応する中であっても、限られた人員で最大の効果を発揮するため、小規模所属を見直すなど、組織の総数を増やすことなく、見直しを実施した。		ア コロナ対策のため、組織数は増加(3室増)したが、新たな政策課題への対応にも、既存組織の必要性を検証し、組織のスクラップアンドビルドを実施することで、コロナ対策を除いた部分では総数を増やすことなく、見直しを実施することができた。	
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上での阻害要因・留意点)	ア 組織は適宜の確かな見直しが必要である一方、力を発揮するには安定性も必要である。そのため、双方を考慮し、中長期的な視点で組織体制の構築に取り組む。		ア 組織は適宜の確かな見直しが必要である一方、力を発揮するには安定性も必要である。そのため、双方を考慮し、中長期的な視点で組織体制の構築に取り組む。		ア 組織は、時代や環境の変化に対応するため適宜の確かな見直しが必要である。次年度に向けては、組織改正後の状況や、次期総合計画の内容を踏まえた見直しを行う。		ア 組織は、時代や環境の変化に対応するため適宜の確かな見直しが必要である。次年度に向けては、DXの進展等と合わせて見直しを行う。	
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	ア 未来創生に向けた取組を継続して着実に推進するため、現在の組織体制によることを基本とする。また時代や環境の変化で生じた新たな政策課題に的確に対応していくため、組織を改正する場合であっても、わかりやすく機能的であるものとする。		ア 未来創生に向けた取組を継続して着実に推進するため、現在の組織体制によることを基本とする。また時代や環境の変化で生じた新たな政策課題に的確に対応していくため、組織を改正する場合であっても、わかりやすく機能的であるものとする。		ア ヒアリングや現地調査により、各所属の現状や課題を共有した上で、課題解決に向けた対応を各部と意見交換し、組織の見直しを実施する。		ア ヒアリングや現地調査により、各所属の現状や課題を共有した上で、課題解決に向けた対応を各部と意見交換し、組織の見直しを実施する。	

具体的な取組 適正な定員管理	取組所属 (総)総務課、(教)総務課、学校人事課	関係所属 -
【現状(平成28年度時点)】 既存事業や仕事の仕方を見直し、生み出した人員を、新規重点施策に振り向けている。 また小・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している。	【問題・課題(平成28年度時点)】 限られた人員で最大限の効果を発揮することが必要である。 また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き(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】 ア (知事部局・教育委員会事務局)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。 イ (小学校・中学校・高等学校・特別支援学校教職員)児童生徒数の変化や国の学級編制基準に基づき、各所属の教職員定数を決定し、配置する。

指標項目		年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
取組目標	ア 定員の見直しの実施(具体的工程に掲げた各作業による作業実施率)	目標			100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)
		実績	(実施)	(実施)	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)
	イ 教職員定員の見直しの実施(具体的工程に掲げた各作業による作業実施率)	目標			100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)
		実績	(実施)	(実施)	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)	100%(実施)
参考指標	ア 一般行政部門の職員数(翌年4月1日現在)	実績	3,938人	3,937人	3,922人	3,907人	3,886人	3,945人
		イ 教育委員会事務局の職員数(翌年4月1日現在)	実績	441人	443人	446人	451人	437人
イ 教職員数(翌年4月1日現在)	実績	16,539人	16,431人	16,311人	16,316人	16,150人	15,931人	

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2			
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
ア 現状の把握と改善点の抽出	計画																
	結果																
イ 翌年度、各所属に配置する定員の見直し	計画																
	結果																
ア 児童生徒数の調査	計画																
	結果																
イ 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	計画																
	結果																

年度ごの実施結果評価	H29	A	H30	A	R1	A	R2	A
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因/達成できなかった阻害要因・問題点)	ア 既存事業や仕事の仕方を見直し、生み出した人員を、新規・重点施策に振り向けた。 イ 具体的工程に基づき児童生徒数を算定し、それに適した標準学級数により教職員定数を決定することができた。		ア 既存事業や仕事の仕方を見直し、生み出した人員を、新規・重点施策に振り向けた。 イ 具体的工程に基づき児童生徒数を算定し、それに適した標準学級数により教職員定数を決定することができた。		ア 大幅な組織の見直しを行ったが、既存事業や仕事の仕方を見直し、生み出した人員を、新規・重点施策に振り向けるなど、職員数の増やすことなく、見直しを実施した。 イ 具体的工程に基づき児童生徒数を算定し、それに適した標準学級数により教職員定数を決定することができた。		ア コロナ対策のため人員は増加したが、ニューノーマルの視点等で既存事業や仕事の仕方を見直し、生み出した人員を新規・重点施策やコロナ対策に振り向けることで、コロナ対策を除く部分では、総数を増やすことなく、見直しを実施することができた。 イ 具体的工程に基づき児童生徒数を算定し、それに適した標準学級数により教職員定数を決定することができた。	
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上での阻害要因・留意点)	ア 前例踏襲により漫然と仕事を進めるのではなく、既存事業や仕事の仕方を見直し、生み出した人員を次年度の新規・重点施策に振り向けていく必要がある。 イ 県の学級編制基準により、引き続き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。		ア 前例踏襲により漫然と仕事を進めるのではなく、既存事業や仕事の仕方を見直し、生み出した人員を次年度の新規・重点施策に振り向けていく必要がある。 イ 県の学級編制基準により、引き続き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。		ア 前例踏襲により漫然と仕事を進めるのではなく、既存事業や仕事の仕方を見直し、生み出した人員を次年度の新規・重点施策に振り向けていく必要がある。 イ 県の学級編制基準により、引き続き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。		ア 前例踏襲により漫然と仕事を進めるのではなく、既存事業や仕事の仕方を見直し、生み出した人員を次年度の新規・重点施策に振り向けていく必要がある。 イ 県の学級編制基準により、引き続き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 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	ア 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、見直しにより生み出した人員を、新規・重点施策に取り組むために配置する。 イ 引き続き国の定数改善計画等の状況を把握するとともに、適切に対応していく。		ア 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、見直しにより生み出した人員を、新規・重点施策に取り組むために配置する。 イ 引き続き国の定数改善計画等の状況を把握するとともに、適切に対応していく。		ア 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、見直しにより生み出した人員を、新規・重点施策に取り組むために配置する。 イ 引き続き国の定数改善計画等の状況を把握するとともに、適切に対応していく。		ア 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、見直しにより生み出した人員を、新規・重点施策に取り組むために配置する。 イ 引き続き国の定数改善計画等の状況を把握するとともに、適切に対応していく。	

【全体を通じた成果評価】

H29		H30		R1		R2		総合	
A	<評価の理由> 方針に基づいた適正な組織・定員管理に取り組んだ。	A	<評価の理由> 方針に基づいた適正な組織・定員管理に取り組んだ。	A	<評価の理由> 方針に基づいた適正な組織・定員管理に取り組んだ。	A	<評価の理由> 方針に基づいた適正な組織・定員管理に取り組んだ。	A	<評価の理由> 新たな行政課題に的確に対応し、より効率的・効果的に業務を執行できるよう、毎年度、方針に基づいた適正な組織・定員管理に取り組んだ。
<行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・「中長期的な視点で組織体制の構築に取り組む」という結論で「A」評価は高すぎる。組織体制の見直しよりも仕事の仕方の見直し（電子化等）を優先してほしい。		<行政改革評価・推進委員会の意見> ・組織、人員見直し作業は100%実行され高い評価が下されるも、削減目標とする組織数や人員数の設定が難しく、具体的な数値目標は必要で問題点、課題が見えない。		<行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・知事の交代後、R2は新しい組織(課等)が誕生している。成果が楽しみである。 ・取組目標、組織見直しの実施が目標は評価Aで妥当。取組目標の定量化出来ると評価し易い。現在の組織、人員構成が妥当かは不明も現実的に高齢化少子化による税収減と職員減が想定され県民サービスに支障が生じないように組織、人員の将来展望がほしい。		<行政改革評価・推進委員会の意見> 【全般】 ・引き続き継続を期待したい。 ・定員がどの程度であれば適正かという指標が分からないので、評価できない。新型コロナウイルスや自然災害などに対応できるような人員管理も検討必要。 ・この内容だけでなく具体的に評価しかなるが、現状維持以外に、この「適正な組織、定員管理」という領域の運用をよりよくするためにできることは、どんなことがあるか。 ・国家公務員でもサービス残業が問題視されており、地方においても同様のことがあるのではと感じる。また、日本は諸外国に比べ公務員の人数は少ない傾向にあるため、適切な報酬を得ることなく個々の職員が犠牲になっているのであれば、増員または業務効率化による改善が必要だと思う。		<課題> これまでの取組に加え、DXの進展等に合わせた効率的な執行体制の検討が必要。	

目標 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)働きやすい職場づくり
具体的な取組 テレワークの試行導入	取組所属 業務プロセス改革課、人事課	関係所属 全所属
【現状(平成28年度時点)】 本県では、育児部分休業など仕事と生活の両立を実現するための制度の充実化を行ってきたが、働き方改革が国・地方自治体・企業の喫緊の課題として位置付けられていることを踏まえ、これまで以上に、多様で柔軟な働き方の選択を可能とする職場づくりに取り組むことが求められている。	【問題・課題(平成28年度時点)】 職員のワークライフバランスの充実や、育児・介護中の職員の負担軽減を図るため、テレワーク()の導入を検討する必要がある。 - テレワーク - 情報通信技術を活用した場所などにとらわれない柔軟な働き方	【改革内容】 ア サテライトオフィス形式によるテレワーク()を試行導入する。 イ 試行の効果の検証を行い、本格導入のための検討を行う。 ウ 在宅勤務・モバイルワークの検討 - サテライトオフィス形式によるテレワーク - テレワークのうち勤務している庁舎以外の庁舎で業務を行う形態 - モバイルワーク - 出張先や交通機関を利用した移動中に業務を行う形態

指標項目		年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2	他県・全国の状況
取組目標	ア サテライトオフィスの設置箇所数	目標			1箇所	4箇所	-	7箇所	・テレワーク実施(本格導入・試験導入)都道府県数:47
		実績	0箇所	0箇所	3箇所	5箇所	-	7箇所	
	イ テレワーク実施者数	目標			-	43人	51人	60人	
		実績	-	-	18人	23人	34人	47人	
	ウ テレワーク延べ実施回数	目標			-	120回	144回	300回	
		実績	-	-	50回	136回	265回	208回	
	エ 試行開始1年間の効果検証及び本格導入の検討(具体的工程に掲げた各作業による作業実施率)	目標			-	100%(検証・検討実施)	-	-	
		実績	-	-	-	100%(検証・検討実施)	-	-	
	オ 在宅勤務・モバイルワークの検討	目標			-	-	100%(情報収集・検討実施)	情報収集・検討実施	
		実績	-	-	-	-	100%(情報収集・検討実施)	在宅勤務制度開始	
参考指標	なし	実績					100%(情報収集・検討実施)		

【具体的工程】

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2			
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
ア	テレワーク試行に向けた検討の実施	計画															
		結果															
	サテライトオフィス設置の準備	計画															
		結果															
	職員への説明・利用促進方策の実施	計画															
		結果															
イ	テレワーク試行実施	計画															
		結果															
	試行開始1年間の実施結果まとめ	計画															
		結果															
	試行開始1年間の効果検証	計画															
		結果															
ウ	本格導入に向けた検討の実施	計画															
		結果															
	在宅勤務・モバイルワークに係る情報収集・検討実施	計画															
		結果															
	在宅勤務・モバイルワークの試行	計画															
		結果															

年度ごとの実施結果評価	H29	A	H30	B	R1	B	R2	B
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因・達成できなかった阻害要因・問題点)	関係課とテレワークの試行実施に向けた検討会を開催し、サテライトオフィスの設置箇所や制度面の準備を進め、10月から試行を開始した。試行開始後は、利用者の声を掲載した「テレワークミニ通信」を発行するなど、利用促進を図った。 また、計画を前倒しし、平成30年度からサテライトオフィスを5箇所にする準備を進めた。		4月からサテライトオフィスを5箇所(2箇所増設)とし、職員がテレワークに取り組みやすい環境を整備した。 また、職員向けのアンケートを行うなど、職員の意見や実施実績を踏まえた効果検証を行い、H31からの本格導入が実現した。 なお、テレワーク実施回数は目標を達成したが、テレワークについての職員の理解が十分ではなかったことなどから、実施者数は目標を下回った。		サテライトオフィスの増設に向けた作業を進め、R2.4月からサテライトオフィスが6箇所(1箇所増設)となった。 テレワーク実施回数はリピーターが増加したことにより目標を大きく上回る回数となったが、実施者数は目標を下回った。 また、新型コロナウイルス感染症対策としての在宅勤務を開始した。		サテライトオフィスの増設に向けた作業を進め、R2.10月からサテライトオフィスが7箇所(1箇所増設)となった。 新型コロナウイルスの影響により、サテライトオフィスを休止したことから、テレワーク実施者数及び実施回数は目標を下回ることとなった。 また、新型コロナウイルス感染症対策としての在宅勤務を継続して実施した。	
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上での阻害要因・留意点)	テレワークについて、職員の理解を高め、実施者を増やすことが必要。		テレワークについての職員の理解が十分ではないことなどが要因で、テレワークの実施者が少ないことから、更なる職員への周知が必要。		サテライトオフィス形式によるテレワーク実施者数が少なく、更なる職員への周知が必要。 また、在宅勤務は新型コロナウイルス感染症対策としての対応であり、本格実施に向けた課題等を整理する必要がある。		サテライトオフィス形式によるテレワーク実施者数が少なく、更なる増設と職員への周知が必要。 また、在宅勤務は新型コロナウイルス感染症対策としての対応を継続しており、本格実施する際には十分な周知を行う必要がある。	
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	引き続き、テレワークミニ通信を発行し、職員への周知を図る。また、テレワークの実施が想定される育児・介護中の職員などを対象とした啓発を行うとともに、それらの職員の要望を踏まえ、利用しやすい制度にしている。 - テレワークの試行の結果を示す指標として、テレワークの実施者数を取組目標に加える。		様々な職種・職位の職員のテレワーク実施例を紹介するため、引き続き、テレワークミニ通信を発行するとともに、職員がテレワークにチャレンジしやすい機会を設けるなど、テレワークの定着に向けた取組を行う。		職員がテレワークにチャレンジしやすいような環境整備を行うとともに、在宅勤務・モバイルワークについて、情報収集・検討を行う。		設置要望がある地域へのサテライトオフィス設置を進め、活用を促すための周知を実施する。 また、新型コロナウイルスの流行状況を注視し、適切なタイミングで、休止中のサテライトオフィスの再開及び多様な働き方、ワークライフバランスの実現を目的とした在宅勤務を開始する。	

具体的な取組	総労働時間の縮減	取組所属	人事課	関係所属	全所属
【現状(平成28年度時点)】 知事部局における職員1人当たりの時間外勤務の状況は平成25年度以降毎年増加傾向にあり、平成27年度の実績は1月あたり11.2時間、平成25年度と比較すると10.9%の増加となっている。 年休の平均取得日数について平成27年度は職員1人あたり10.2日であり、特定事業主行動計画で目標とする13日(知事部局)を下回っている。		【問題・課題(平成28年度時点)】 長時間労働を前提とした働き方を見直す機運は国全体の課題としても議論されているところであり、職員のワークライフバランスの推進の観点からも時間外勤務の縮減や年休の取得促進による総労働時間の縮減に取り組む必要がある。		【改革内容】 ア P D C Aサイクルを活用した時間外勤務縮減に向けた取組計画により職員一人当たりの時間外勤務時間の縮減を進める。 イ 年休等の計画的な使用について周知し、取得促進に努める。	

【指標】

指標項目		年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
取組目標	ア 職員1人あたりの時間外勤務時間数	目標			10時間/月	10時間/月	10時間/月	10時間/月
		実績	11.2時間/月	11.7時間/月	11.3時間/月	12.3時間/月	14.5時間/月	13.2時間/月
イ 職員1人あたりの年次有給休暇取得日数	目標			13日以上/年	13日以上/年	13日以上/年	13日以上/年	
	実績	10.2日/年	10.2日/年	11.2日/年	11.1日/年	11.0日/年	11.8日/年	
参考指標	なし	実績						

【具体的工程】

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2			
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
ア 時間外勤務縮減に向けた取組計画作成	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	結果	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
イ 年休等の計画的な取得について周知	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	結果	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

年度ごの実施結果評価	H29	B	H30	B	R1	B	R2	B
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因/達成できなかった阻害要因・問題点)	年度当初に、これまで個別で行っていた「時間外勤務の縮減」と「年次有給休暇の計画的取得促進」に関する通知を「総労働時間の縮減」として発出し、前年度比、15%を基本とした時間外勤務縮減目標の設定、年13日以上取得目標を踏まえた年次取得計画表を作成するなど、全庁的な取り組みを推進したところ。いずれの取組目標についても前年度実績を上回る成果となったが、目標達成までには至らなかった。	昨年度に引き続き、年度当初に、「時間外勤務の縮減」と「年次有給休暇の計画的取得促進」に関する通知を「総労働時間の縮減」として発出し、前年度比、12%を基本とした時間外勤務縮減目標の設定、年13日以上取得目標を踏まえた年次取得計画表を作成するなど、全庁的な取り組みを推進したが、いずれの取組目標についても前年度実績を下回る結果となり、目標達成に至らなかった。	R1年度も「時間外勤務の縮減」と「年次有給休暇の計画的取得促進」に関する通知を「総労働時間の縮減」として発出し、前年度比、15%を基本とした時間外勤務縮減目標の設定、年13日以上取得目標を踏まえた年次取得計画表を作成するなど、全庁的な取り組みを推進したが、いずれの取組目標についても前年度実績を下回る結果となり、目標達成に至らなかった。時間外増の要因は、台風やCSF、コロナ等の対応が考えられる。	R2年度も「時間外勤務の縮減」と「年次有給休暇の計画的取得促進」に関する通知を「総労働時間の縮減」として発出し、前年度比、15%を基本とした時間外勤務縮減目標の設定、年13日以上取得目標を踏まえた年次取得計画表を作成するなど、全庁的な取り組みを推進したが、いずれの取組目標についても前年度実績を上回る結果となったものの目標達成に至らなかった。時間外増の要因は、新型コロナウイルス対応が考えられる。				
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上での阻害要因・留意点)	年度当初に設定した目標・計画について、適切なフォローアップや見直しを行うことが必要。	年度当初に設定した目標・計画について、適切なフォローアップや見直しを行うことが必要。 人事課においても、適宜状況を分析し、各所属と共通認識を持ちながら、適切なフォローアップを行うことが必要。	年度当初に設定した目標・計画について、適切なフォローアップや見直しを行うことが必要。 人事課においても、適宜状況を確認しつつ、適切なフォローアップを行うことが必要。特に、時間外勤務の上限規制の対象となり得る所属へのフォローを丁寧に行うことが必要。	時間外勤務の実績は、新型コロナウイルス対策により健康福祉部及び産業経済部で時間外増を下回ったが、他部局の殆どで前年度実績を下回る結果となった。 今後は、目標達成に向けて、従来の取組に加えて、新たな具体的な措置が必要と考えられている。				
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	各所属長に対して、時間外勤務縮減の取り組みや年次有給休暇を取得しやすい環境整備の重要性を周知し、各所属の主体的な取り組みを引き続き推進していくとともに、取組例を示すなど環境づくりのバックアップを積極的に行っていく。	各所属長に対して、時間外勤務縮減の取り組みや年次有給休暇を取得しやすい環境整備の重要性を周知し、各所属の主体的な取り組みを引き続き推進していくとともに、人事課においては、適宜状況を分析し、必要に応じて各所属長に対して適切な対策を講じるよう依頼していく。	各所属長に対して、時間外勤務縮減の取り組みや年次有給休暇を取得しやすい環境整備の重要性を周知し、各所属の主体的な取り組みを引き続き推進していくとともに、人事課においては、時間外勤務の上限規制の対応となり得る所属へのフォローを丁寧に行う。	各所属長に対して、時間外勤務縮減の取り組みや年次有給休暇を取得しやすい環境整備の重要性を周知し、各所属の主体的な取り組みを引き続き推進していくとともに、全庁的な時間外縮減のため、関係所属(業務プロセス改革課、総務課)と一体となって、新たな取組を検討していきたい。				

具体的な取組	心の健康に関する一次予防の推進	取組所属	総務事務管理課	関係所属	全所属
【現状(平成28年度時点)】 平成17年度からメンタルヘルス対策の指針や計画を策定し取り組んでいるが、メンタルヘルス不調者は増加傾向にある。		【問題・課題(平成28年度時点)】 メンタル不調になってから相談支援が開始される二次予防対策が主となっているが、不調になる前の一次予防対策のさらなる取組が必要である。		【改革内容】 ア メンタルヘルス対策の取組について、管理監督者向けの研修を実施する。 イ 職員ひとり一人が、一次予防であるセルフケアを実施できるよう総務事務システムを利用してセルフケアを周知する。 ウ ストレスチェックを実施する。 エ 職場復帰支援プラン作成時に精神科専門医等による相談を実施する。	

【指標】

指標項目		年度	H27	H28	H29	H30	R1	R2
取組目標	ア 管理監督者向け研修実施	目標			2回	2回	2回	2回
		実績	2回	3回	7回	5回	2回	1回
	イ セルフケアについて総務事務システム掲載	目標			12回	12回	12回	12回
		実績	12回	12回	15回	12回	12回	12回
ウ ストレスチェック実施	目標			1回	1回	1回	1回	
	実績	1回	1回	1回	1回	1回	1回	
エ 職場復帰支援プラン作成時に精神科専門医等による相談実施	目標			48回	48回	48回	48回	
	実績	48回	45回	45回	47回	46回	48回	
参考指標	ア 管理監督者向けの研修参加者の満足度(アンケートから集計)	実績	95.80%	-	71.40%	77.50%	76.60%	82.00%
	イ 総務事務システム掲載の認知度(管理監督者研修アンケートで集計)	実績	63.90%	64.00%	-	-	-	-
	ウ ストレスチェックの受検率	実績	97.40%	96.50%	95.60%	97.10%	96.20%	96.50%
	エ 職場復帰支援プランにより試し出勤を行った職員が復帰に至った割合	実績	83.30%	85.70%	91.70%	83.70%	92.10%	92.90%
	オ メンタル疾患で1ヶ月以上の長期病休を取得した人数	実績	45人	43人	49人	53人	67人	68人

【具体的工程】

作業内容	年度	H29				H30				R1				R2			
		1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
ア 管理監督者を対象としたメンタルヘルス研修の実施	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	結果	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
イ セルフケアについて総務事務システムへの掲載	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	結果	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
ウ ストレスチェックの実施	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	結果	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
エ 職場復帰支援プラン作成時に精神科専門医等の相談実施	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	結果	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

年度ごとの実施結果評価	H29	A	H30	A	R1	B	R2	B
要因分析 (取組目標や計画した具体的工程の達成要因・促進要因・阻害要因・課題)	メンタル不調者が減少するよう、各種事業を計画に沿って実施した。さらに、平成29年度に群馬県職員職場復帰支援指針を改訂し、メンタル不調の要因分析を行い個々の事業に対応した結果、職場復帰率は増加した。(平成29年度評価における委員会意見等を踏まえ追記・修正)		各種事業を計画に沿って実施することができた。また、ストレスチェックの受検率が昨年度より向上したことから、一次予防であるセルフケアの周知が進んだと考えられる。管理監督者向けの研修参加者の満足度も向上し、参加者のニーズに合った研修会を実施することができた。		各種事業を計画に沿って実施することができた。また、精神科専門医等による相談の効果的な運用により、職員の復帰率は昨年度と比較して増加した。ストレスチェックの受検率は毎年高い値を推移していることから、セルフケアの周知が浸透してきたと考えられる。		ストレスチェック分析結果に基づき(管理監督者向けの研修参加者の満足度は向上し、参加者のニーズに合った研修会を実施することができた。新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、メンタルヘルス研修会が「回来実施」となったが、それ以外の事業については、計画に沿って実施できた。	
次年度への課題 (当年度取組を行った中で判明した次年度以降の取組を進める上での阻害要因・留意点)	メンタル不調者を減少させるための取組として、職場の管理監督者の役割が重要と考えられている。平成29年度から、ストレスチェック分析結果に基づき(職場のメンタルヘルス改善研修を実施し、全所属の管理監督者の出席を得たが、研修の満足度が平成27年度よりも減少した。管理監督者が、メンタルヘルス改善に取り組むしやすい研修を開催する必要がある。		H29年度から実施しているストレスチェック分析結果に基づき(職場のメンタルヘルス改善研修が、効果的な研修会となるよう更なる内容の充実を図る。職員自身が試し出動を希望したものの、試し出動に至らなかったケースが例年より多かったことから、職場復帰支援対象者の見極めや支援方法の精度を向上していきたい。		管理監督者向けの研修参加者の満足度は、昨年度と比べて多少低い結果となった。今後の実施にあたり、アンケート結果やストレスチェック分析結果を基に、より実践的・発展的内容となるよう検討したい。		職場復帰支援プランにより試し出動を行った職員が復帰に至った割合は増加したが、1ヶ月以上の長期病休取得者は68人と前年度と同様であった。病休に至った要因については、本人の問題(適応力・基礎疾患・家族問題等)と所属の問題(人間関係・業務内容・業務量等)の両方に要因がみられたり、複数の問題を抱えている傾向がみられた。また、病休を繰り返す職員もいるため、今後より原因分析を行ってほしい。	
課題を踏まえた対応 (次年度以降の取組目標や具体的工程の修正点)	職場のメンタルヘルス改善研修の内容の見直し、管理監督者が自所属で改善の取組が実践できる時期に研修を実施する。		ストレスチェックは結果分析の精度を向上させるため、令和元年度から委託業者を3か年契約とし、一次予防の取組を強化するとともに職場環境改善及び向上につなげる。病休休職職員の復帰率向上のため、引き続き適切な支援を行い、早期の復帰につなげたい。		引き続き、職場復帰率向上のための支援を適切に行うとともに、復帰職員の再発防止やセルフケアの周知も徹底したい。		病休に至った要因分析をさらにすすめることにも、引き続き、セルフケア、ラインケアおよび職場復帰支援の充実を図る。	

【全体を通じた成果評価】

	H29	H30	R1	R2	総合
B	<p><評価の理由> 具体的工程に沿って、テレワークの試行を開始できた。サテライトオフィスの設置箇所については、計画を前倒しし、平成30年4月から5箇所で実施できることとなった。また、テレワーク二通信を発行するなど、利用啓発に取り組む、柔軟な働き方を推進できた。</p> <p>いずれの取組目標についても前年度実績を上回る成果となったが、目標達成までには至らなかった。具体的工程に沿って実施することができた。管理監督者向けの研修会は、計画より遅れた実施だが、管理監督者全員に参加してもらうため日程調整を行い、予定よりも多い回数を実施することができた。</p>	<p><評価の理由> 具体的工程に沿って、サテライトオフィスの増設や、試行検証を実施できた。また、テレワークの実施回数は目標を達成したが、実施者数が目標を下回った。</p> <p>いずれの取組目標についても前年度実績を下回る結果となり、目標達成に至らなかった。</p> <p>具体的工程に沿って実施することができた。また、二次予防対策については課題があるが、一次予防については、評価指標項目(研修満足度、ストレスチェック受検率)を向上させることができた。</p>	<p><評価の理由> テレワークの実施回数、目標を大きく上回った。</p> <p>災害等への対応により、いずれの取組目標についても前年度実績を下回る結果となり、目標達成に至らなかった。</p> <p>具体的工程に沿って実施し、評価指標項目(職場復帰支援プラン)により試し出動を行った職員が復帰に至った割合を向上させることができた。一方、セルフケアを周知したが、1ヶ月以上の長期病休者が昨年より増加した。</p>	<p><評価の理由> サテライトオフィスを増設し設置箇所の目標を達成したが、テレワーク実施者数及び実施回数は、新型コロナウイルスの影響により目標を下回ることとなった。</p> <p>新型コロナウイルスへの対応等により、取組目標の達成に至らなかったが、いずれも前年度実績を上回る結果となった。</p> <p>具体的工程に沿って実施し、評価指標項目(職場復帰支援プラン)により試し出動を行った職員が復帰に至った割合を向上させることができた。一方、セルフケアを周知したが、1ヶ月以上の長期病休者が昨年同様多かった。</p>	<p><評価の理由> 具体的工程に沿って、テレワークの試行・検証を進め、サテライトオフィス形式の在宅勤務については、新型コロナウイルスの影響により目標を達成できなかった。コロナや台風等を理由に、目標達成に至らなかった年が続いたが、引き続き高い目標設定を掲げ、取組を実施していく。</p> <p>具体的工程に沿って実施し、評価指標項目(職場復帰支援プラン)により試し出動を行った職員が復帰に至った割合を向上させることができた。一方、セルフケアを周知したが、1ヶ月以上の長期病休者が増加した。</p>
	<p><行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・テレワークについては、引き続き推進すべきである。テレワークという環境が、特別である、違和感もない、差別感もない使いやすい環境として、更に認識されることが望まれる。 ・サテライトオフィスの課題は、各部署での周知徹底(特にトップ) 取得するのに手続が煩雑で簡素化が必要。緊急時電話一本でも可能に サテライトオフィス数が少ない目も使用可能人数が限られる。特に女性取得しやすくする(ワークライフバランスに効果)。</p> <p>【具体的な取組】 ・月の残業時間が100時間を超えるような勤務を続けている状況であれば、国で進めている働き方改革の一環で総労働時間の短縮を目標に掲げる意味があると思うが、平均11時間程度の残業時間の状況で、行政改革大綱の項目にあげる必要はないと考える。もし、部署ごとの残業時間で突出して残業時間が多い部署があればその部署に対して改善策を検討する必要がある。 ・時短に向けた職場での雰囲気づくり、相互理解をより徹底して欲しい。</p> <p>【具体的な取組】 ・職場復帰できること、職場復帰までの仕組みの整備が重要。 ・メンタル不調をきたす原因として一般的には、過酷な長時間労働や職場の人間関係があげられるが、平均残業時間が11時間程度だとすると、職場の人間関係などの原因が考えられるが、原因の把握をまず行なわなければ根本原因は取り除けないのではないか。 ・メンタル不調者が減少するような事業計画に沿って実施しているが、至っていない。という記述があるにも関わらず、実施結果評価が「A」なのはどうか。</p>	<p><行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・職員がテレワークにチャレンジしやすい機会とあるが、具体的内容を例示していただきたい。 ・サテライトオフィス増設については、評価できる。利用したい職員が、利用しやすい仕組みを期待する。育児、介護で利用したい職員が利用できるような状況はないかを調査し、利用したい職員が利用できる仕組みづくりの構築が必要である。 ・現状各所属で管理しているシステム(Nas)と現場ネットワークのシステムと二系統のシステムが存在し、テレワークを推進するためには、現場ネットワーク上で各所属に割り当てられている容量が少なすぎることであった。次期現場ネットワークシステムの検討では、在宅勤務、モバイルワークの実現に向けてセキュリティ強化が重要になると思われる。R1年度の成果に期待する。 ・働き方改革の重点施策であり実績者の目標未達については、広く周知徹底は勿論、問題点、課題を整理し社内各所属で取組の点検、評価していく仕組み作りが必要である。 ・サテライトオフィスによるテレワークはほとんど進められてきたが、モバイルワークの導入にあたってはセキュリティ対策が重要である。</p> <p>テレワークについては、人員が減少したが、今後、職員にさらに周知させつつ今後の継続の実施期間を経て、判断すればよい。</p> <p>【具体的な取組】 ・他県の職員が長時間労働等による自殺するという痛ましいニュースを目にすることが多くなった。群馬県では、そのようなことがないように、各職場の実態把握に努めてほしい。 ・時間外勤務時間数の削減は、平均時間で10時間程度であれば働き方改革で取り上げることがないと思う。しかし、平均値では(経理部門等)時期によっては負荷がかかる部署もあると思われるので、個別に問題把握して取り組む必要があるのではないかと。 ・時間外勤務時間数は、前年度を下回っており、「B」評価が妥当。 ・具体的な目標と掲げながら2年連続悪化している。職場単位で、もう一度残業時間短縮の取組について、具体策を議論すべきである。</p> <p>【具体的な取組】 ・心の健康に関する職員数が減少しているかどうかで問題である。 ・メンタルヘルスケアについては、評価指標として新たに不調をきたし出動できなくなった職員数もあげたほうが良いのではないかと。 ・メンタル専門員が常駐し、いつでも相談できる体制を望む。</p>	<p><行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・サテライトオフィスは1箇所増設されたがテレワークの実施者は34人下回っている。実施に障りが見られる。 ・テレワークの増加、在宅勤務の開始は働く環境を柔軟にするうえで良かった。課題も見えていると思うので、解決を図り、さらなる推進をお願いしたい。 ・コロナウイルス対策で行っているテレワークの現状につき教えてほしい。 ・コロナウイルス対策の観点からも、サテライトオフィス形式テレワークと在宅勤務の差異を機能により一層明確に位置付けて、より積極的に両者を活用する必要があるのではないかと。 ・今回のコロナ対応で在宅勤務を実施したところ、一方サテライトオフィスにおけるテレワークの実施者は34人止まりとなっているので、今後業務のデジタル化を強力に促進していただきたいと思う。 ・テレワーク推進は強化案件、コロナ禍で加速されたテレワークのみならず自宅やその他の場所での実施が可能な環境(安全性の確保)の整備が急がれる。IT環境の整備強化は国のシステム全般での連携は必須で脆弱が起きないように進めてほしい。 ・テレワークの実施回数が目標達成したこととは評価できる。年度別、実施者数が増えることと良い。</p> <p>【具体的な取組】 ・一人あたりの時間外 H30の12.3時間と比べ、14.5時間と大幅に増加した。台風や新型コロナウイルスが要因と思われる。評価はB評価。 ・日常的に、目標を上回るような計画を立て、それに対応する業務量(分担)としていくことが大切である。また、部署ごとに休暇取得の進捗を全がとあると思う。実績は平均値と異なり、平均を追い求めると進まないで、「最低ライン」として進めると効果的だと思える。 ・労働時間削減は部署間での偏りがある当該部署への担当部署トップからの改善依頼で改善を促すことは可能で全体の平均での判断は困難。</p> <p>【具体的な取組】 ・メンタルで1ヶ月の長期病休した人数が67人、過去最悪。産産産産に話を聞いてもらえる気楽なシステムが必要。 ・一次予防の推進をはかろう。なぜ休職者数が増えたのかではなく、休暇、時間外、メンタルヘルスへの評価を見ること。成果評価は「C」が妥当ではないかと思う。 ・メンタル疾患で長期休暇をとっている方が年々増加しており、昨年度67人という数字は前年度より増加率が高くなっている。特定の部署、特定の上司に偏っているかなど要因分析をしかり行っ対応をお願いいたします。 ・取組目標が一次予防で管理監督者視点になっており疾患が何人患者ベースの視点(人数等)も必要である。 ・メンタル疾患が増えていることは残念である。メンタル疾患の原因を調べ対応していきたい。「ワハラ」「いじめ」があるときのことである。「ワハラ」「いじめ」について、どのような対応しているのか。職評こそ、「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。</p>	<p><行政改革評価・推進委員会の意見> 【具体的な取組】 ・「テレワーク実施者数及び実施回数は、新型コロナウイルスの影響により目標を下回ることとなった」と記されているが、どのような影響により目標を下回ったのかを読み取りたい。 ・コロナであれば、むしろテレワーク推進により実施者数や実施回数は増加する(増やす)とも考えられるので、正確に表現してほしい。 ・在宅勤務については、新型コロナウイルスの影響により本格実施には至らなかった。という点も、一般的な見方は矛盾しているような表現である。 ・テレワーク実施者があまりに少ない。上位層からの積極的な試行が業務プロセス目の見直しにつながるため、さらに積極的な取組を期待したい。必ずしもサテライトオフィスではなく、在宅勤務でも、いい視点においても重要なのではないかと。 ・テレワークを実施するにあたって、労務管理の在り方を検討する必要がある。連合の調査では、通勤時間の削減などのメリットを感じているものの、長時間労働になりやすいという結果も出ている。 ・行政職員の方のテレワークが進むことで、他業界や民間への波及効果は大きいと思う。 ・BCPや業務効率化の観点から見ても、テレワークは積極的に推進していただきたい。知り合いの職員を見る限り、一般企業よりも積極的にテレワークを活用しているように思える。また、こうした取組についても広報していただくとテレワークに消極的な民間事業者に対して刺激になると思う。</p> <p>【具体的な取組】 労働時間の削減だけでなく、休暇取得の促進と合わせて実施していることが評価できる。ここからさらなる成果のためには、年休取得計画の進捗状況の行内見える化等が必要になると思われる。</p> <p>【具体的な取組】 難しい問題であるが引き続き継続を期待したい。コロナの影響でメンタルを病む人が増えている中で、この増加幅にとどめることができたのは、セルフケアの周知の効果も大きいのではないかと。 ・1ヶ月以上の長期病休者が増加したことへの原因分析と、対応策があるか。</p>	<p><課題> サテライトオフィス形式によるテレワーク実施者数が少ない、更なる増設と職員への周知が必要。 また、在宅勤務は新型コロナウイルス感染症対策としての対応を継続しており、本格実施する際には十分な周知を行う必要がある。 職場環境整備には管理監督者の役割が重要である。ストレスチェック分析結果に基づき(職場のメンタルヘルス改善研修が、効果的な研修会となるよう更なる内容の充実を図る。 病休に至った要因分析をさらにすすめることにも、引き続き、セルフケア、ラインケアおよび職場復帰支援の充実を図る。(全庁の課題) 新型コロナウイルス感染症の流行や発生に伴い、職員の業務量が過剰となったことにより、1ヶ月以上の長期病休者増加の要因の一つとなっていると考えられる。このような状況が今後長期に渡ることが予想されるため、業務削減の更なる取り組みが必要であるとする。</p>