

群馬県行財政改革大綱

～ニューノーマル(新常態)を見据えた行政体制への転換～

実 施 計 画

令和2年12月

群 馬 県

目 次

<u>群馬県行財政改革大綱実施計画 体系図</u>	1
<u>KGI(Key Goal Indicator) 重要目標達成指標の設定</u>	2
目標1 デジタルトランスフォーメーション等による新しい行政の確立	
<u>改革1 デジタルトランスフォーメーションによる県民の利便性向上</u>	3
<u>改革2 戦略的なメディアプロモーション体制の整備と推進</u>	9
<u>改革3 官民共創コミュニティの実現</u>	10
<u>改革4 民間と協力した行政手法の多様化</u>	11
<u>改革5 自治体間連携と地方分権改革推進</u>	12
目標2 職員の能力を最大化できる働き方改革	
<u>改革6 県政のデジタル化推進</u>	13
<u>改革7 業務プロセス改革(BPR)推進</u>	17
<u>改革8 多様で柔軟な働き方の実現</u>	19
<u>改革9 多様な人材の育成・活躍推進</u>	21
<u>改革10 ガバナンスとコンプライアンス強化</u>	24
目標3 災害などにも対応できる持続可能な財政基盤の構築	
<u>改革11 財政の透明性向上</u>	25
<u>改革12 財政規律の強化</u>	26
<u>改革13 歳入確保と民間資金の活用</u>	27
<u>改革14 公共施設等の有効活用と適正管理</u>	30
<u>改革15 公営企業の経営基盤強化</u>	33

群馬県行財政改革大綱実施計画 体系図

I デジタルトランスフォーメーション等による新しい行政の確立	1 デジタルトランスフォーメーションによる県民の利便性向上	(1)電子申請受付システム、マイナンバーカード活用★ (2)県への支払い方法の多様化★ (キャッシュレス導入、コンビニ納付等) (3)利用機会の格差是正★ (デジタルデバイド対策) (4)規制緩和の推進★ (標準処理期間、添付書類、押印等の見直し) (5)オープンデータ化の推進★ (6)デジタル技術を活用した地域課題解決	業務プロセス改革課 業務プロセス改革課 会計管理課 メディアプロモーション課 業務プロセス改革課 業務プロセス改革課 総務部総務課 業務プロセス改革課 業務プロセス改革課 デジタルトランスフォーメーション戦略課
	2 戰略的なメディアプロモーション体制の整備と推進	(7)日本最先鋭のコンテンツ創出力と独自のメディアミックスを駆使した情報発信(動画・放送スタジオ、ホームページ、SNS、テレビ、出版物等の活用及び分析等)	メディアプロモーション課
	3 官民共創コミュニティの実現	(8)官民共創コミュニティの理念を活かした行政手法の導入	戦略企画課
	4 民間と協力した行政手法の多様化	(9)民間活力の活用(PFI、PFS/SIB、ESCO事業)、NPO等連携	グリーンイノベーション推進課 総務部総務課 県民活動支援・広聴課
	5 自治体連携と地方分権改革推進	(10)他自治体との連携・支援体制強化★ (自治体間連携・共同化支援、人材支援、システム共同化・標準化支援、地方分権提案支援)	業務プロセス改革課 総務部総務課 人事課 市町村課 地域創生課
	6 県政のデジタル化推進	(11)ICTの利活用による業務効率化★ (電子決裁、ペーパーレス会議、AI等活用) (12)情報システム最適化(クラウド化)★ (13)ICT人材の活用とICTリテラシーの向上 (14)エビデンスに基づく政策立案(EBPM)	業務プロセス改革課 総務事務管理課 会計管理課 業務プロセス改革課 業務プロセス改革課 戦略企画課
	7 業務プロセス改革(BPR)推進	(15)業務プロセス改革による効率化推進★ (5S、カイゼン等) (16)効果的・効率的な組織体制整備及び適正な定員管理	業務プロセス改革課 総務部総務課 教育委員会事務局総務課 教育委員会事務局学校人事課
	8 多様で柔軟な働き方の実現	(17)テレワーク推進 (在宅ワーク、サテライトオフィス、フリーアドレス) (18)ワーク・ライフ・バランスの推進	業務プロセス改革課 人事課 人事課
	9 多様な人材の育成・活躍推進	(19)幅広い人材育成 (20)職員の政策形成能力の向上(政策プレゼン) (21)女性・障害者の活躍推進	人事課 自治研修センター 秘書課 人事課
	10 ガバナンスとコンプライアンス強化	(22)内部統制の徹底	総務部総務課
II 職員の能力を最大化できる働き方改革	11 財政の透明性向上	(23)中期財政見通しの作成・公表	財政課
	12 財政規律の強化	(24)基礎的財政収支の黒字の維持及び財政調整基金の残高確保	財政課
	13 歳入確保と民間資金の活用	(25)県税収入の確保 (26)税外債権の適正管理(税外未収金の全庁連携) (27)自主財源確保と民間資金の活用推進 (ネーミングライツ、クラウドファンディング)	税務課 行政県税事務所 自動車税事務所 総務部総務課 戦略企画課 財政課 財産有効活用課
	14 公共施設等の有効活用と適正管理	(28)県有施設の有効活用 (29)公共施設等の長寿命化	総務部総務課 都市計画課 財産有効活用課 森林保全課 農村整備課 建設企画課 道路管理課 道路整備課 河川課 砂防課 都市整備課 下水環境課 住宅政策課 教育委員会事務局管理課
	15 公営企業の経営基盤強化	(30)公営企業の健全な経営	企業局経営戦略課 病院局経営戦略課

※★印は、群馬県官民データ活用推進計画の取組項目です。

KGI(Key Goal Indicator)重要目標達成指標の設定

■KGI(Key Goal Indicator)重要目標達成指標

■KGI①

デジタル化による県民利便性向上

行政手続に係る
県民コスト削減率

■KGI②

民間活力の活用と市町村支援

民間活力の活用による
コスト削減額

■KGI③

デジタル化の推進と業務効率化

デジタル化推進等による
省力化時間

■KGI④

多様な人材の活躍と働き方改革

働き方改革による
職員負担軽減時間

■KGI⑤

緊急事態対応と健全な財政運営の確立

財政調整基金の残高
増額確保

■KPI(Key Performance Indicator)重要業績評価指標

行政手続電子化率

行政手続及びイベント申込の電子化数

マイナンバーカード交付率

税外収入の納入通知書を県税と同じ様式に切り替える

キャッシュレス決済導入施設等におけるキャッシュレス決済比率

県民向けICT入門講座の開催回数

規制緩和実施数

申請等手続の標準処理期間見直しの実施数

申請等手続の添付書類見直しの実施数

申請等手続の押印廃止数

地域プラットフォームを通じた事業化件数

ESCO事業の導入件数

電子決裁可能文書の電子決裁率

ウェブ会議開催数

AI等導入業務における作業減少時間

システムのクラウドサービスへの移行数

業務プロセス改革に基づく省力化時間

テレワーク週平均取得日数

職員1人あたりの時間外勤務時間数(月間)

職員1人あたりの年次有給休暇取得日数(年間)

男性職員の育児休業等取得率

中期財政見通しの計画期間内の公表

臨時財政対策債を除いた基礎的財政収支の黒字化

県税徴収率

県税以外の収入未済額

自主財源収入額

民間資金活用額(ネーミングライツ、ふるさと納税)

未利用地等売却額

施設の集約化実施数

劣化診断実施(庁舎等、治山施設)

長寿命化工事実施(庁舎等、治山施設、土地改良施設、道路、河川、砂防関係施設、都市公園、下水道、県営住宅、県立学校)

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	1 デジタルトランスフォーメーション等による新しい行政の確立	取組所属	デジタルトランスフォーメーション課
改革	1 デジタルトランスフォーメーションによる県民の利便性向上	関係所属	申請等手続所管所属
実施項目	1 電子申請受付システム、マイナンバーカード活用		官民データ活用推進計画対応 ◎
【現状(令和2年12月時点)】		【問題・課題(令和2年12月時点)】	

イベントの申込みなどについて、電子申請受付システムを活用し、県民の利便性の向上を図っている。

許認可や届出などの行政手続での電子申請の活用が進んでいない。行政手続のオンライン化には、押印や添付書類の見直しが必要である。

現行の電子申請受付システムは公的個人認証機能はあるものの利用されていない。

また、一連の手続をオンラインで完結するためには電子納付までできることが必須だが、システムが電子収納に対応できていない。

押印や添付書類の見直し、規定の改正、関係者への周知等を行い、行政手続の電子申請化を推進とともにイベントの申込やアンケートの回答等に活用し、県民の利便性向上を図る。

また、市町村のマイナポータル及び住民票等のコンビニ交付利用促進にも取り組む。

「デジタルファースト」としてデジタルで完結するため、公的個人認証や電子収納に取り組む。

上記を実現させるための基盤としてマイナンバーカードの普及促進にも取り組む。

【指標(KPI)】

指標項目		KGI	年度	【基準年】R元		R2		R3		R4		R5		R6			
取組目標	① 行政手続電子化率	1	目標	—	%	14.1	%	59%	32.1	%	88%	65.6	%	128%	100	%	94%
	① 行政手続電子化率	1	実績	7.0	%	8.3	%	59%	28.3	%	88%	84.1	%	128%	93.5	%	100%
	② 行政手続及びイベント申込の電子化数	1	目標	—	件	450	件	106%	600	件	163%	750	件	169%	900	件	173%
参考指標	③ マイナンバーカード交付率	1	目標	—	%	33.6	%	67%	67.7	%	54%	100	%	65%	100	%	78%
	③ マイナンバーカード交付率	1	実績	13.0	%	22.6	%	67%	36.7	%	54%	64.5	%	65%	78.4	%	78%
参考指標	④ 電子申請受付システム利用件数		実績	21,001	件	59,683	件	209,250	件	421,051	件	157,967	件	172,448	件		
	⑤ マイナポータル申請可能市町村数		実績	9	件	9	件	10	件	31	件	33	件	32	件		
	⑥ コンビニ交付可能市町村数		実績	8	件	8	件	12	件	21	件	23	件	26	件		

【具体的な取組及び工程】

関連目標	具体的な取組	年度	R2	R3				R4				R5				R6			
			4四半期	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
①② ③④	申請件数が多く、添付書類の少ない手続の電子申請化及び研修を実施	計画																	
①② ③④	公的個人認証等が必要な手続の電子申請化を推進	結果																	
①② ③④	電子納付が必要な手続の電子申請化を推進	計画																	
③⑤ ⑥	マイナンバーカード普及及びマイナポータル・コンビニ交付利用の促進(広報、申請サポート、事例展開、研修)	計画																	
③⑤ ⑥	マイナンバーカード普及及びマイナポータル・コンビニ交付利用の促進(広報、申請サポート、事例展開、研修)	結果																	

年度ごとの実施結果評価	R2		R3		R4		R5		R6	
	達成件数	1 / 3	達成件数	1 / 3	達成件数	2 / 3	達成件数	1 / 3	達成件数	2 / 3
要因分析 (取組目標や計画した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)	①多くの手続が申請時に押印を求めていたことから、オンライン化が十分に進まなかった。当該押印については、令和2年度中に原則廃止を行った。 ②これまで業務プロセス改革課で行っていた申請様式の作成を各所属が行えるようにすることで、利用方法が浸透し、電子化率の目標を達成した。 ③マイナポイント事業やカード未取得者に対するQRコード付き交付申請書の再送付の取組により、交付率は着実に向上了している。	①行政手続のうち「対面審査なし」、「手数料なし」、「令和元年度の処理件数が一定数以上(許認可500件以上、届出100件以上)」の手続75件を対象にオンライン化を推進したが、34件の手続で実施困難な事由(国がオンライン化を検討中等)があったため、目標達成に至らなかつた。 ②ワクチン接種に係る抽選申込や、道路使用許可申請書、登山計画書など幅広く使用されており、利用件数が大幅に増加した。 ③マイナポイント事業やカード未取得者に対するQRコード付き交付申請書の再送付の取組、補助金活用方法の助言により、交付率は着実に向上了している。	①②年間処理件数が50件以上(令和2年度ベース)かつ県の裁量で電子化が可能な手続きについて、各手続の所管課への電子化検討を依頼。10、12、3月に進捗状況・取組方針について調査・フォローアップを行うことで推進した。また、依頼の際には電子申請受付システムにより本人確認として公的個人認証、手数料の納付として電子納付が可能であることを周知した。 ③マイナポイント事業や県マイナンバーカード申請促進キャンペーンを実施することで、交付率が急増した。	①②年間処理件数が50件以上(令和2年度ベース)かつ県の裁量で電子化が可能な手続きについて、引き続き各手続の所管課への電子化検討を依頼。8、12月に進捗状況・取組方針について調査・フォローアップを行い、個別ヒアリング等のフォローアップを行うことで推進した。 ③県マイナンバーカード申請促進キャンペーンの実施により、交付率は着実に向上了している。	①②年間処理件数が50件以上(令和2年度ベース)かつ県の裁量で電子化が可能な手続きについて、引き続き各手続の所管課への電子化検討を依頼。9、12月に進捗状況調査を行い、個別ヒアリング等のフォローアップを行うことで推進した。また、新たな電子申請システムの稼働に併せて、府内向け周知や操作研修会を行なうなど電子申請の活用を促進した。 ③国における集計方法の変更に伴い、令和6年度はマイナンバーカード保有率を記載している。保有率ベースでは、令和5年度(73.1%)から5ポイント以上増加した。					
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考慮すべき要因・留意点)	①②電子申請が行いやすい手続を把握し、移行が可能な手続から順次、電子申請化を進めていく必要がある。 ③マイナンバーカード保有のメリットを実感できないことが、交付率が低い一因であると考えられる。	①各所属自体が、所管する手続のオンライン化が可能かどうか判断ができるいない。 ②電子申請公的個人認証や電子納付が必要な手続を把握し、システムの利用が可能な手続から順次、電子申請化を進めいく必要がある。 ③マイナンバーカード保有のメリットを実感できないことが、交付率が低い一因であると考えられる。	①②R4年度内のオンライン化未実施、R5年度オンライン化予定の手続について、対象所属にオンライン化の必要性や電子申請受付システムにより公的個人認証及び電子納付も活用可能であるなど、幅広い利用方法を共有する。 ③R4に引き続き県内の商業施設に申請サポートブースを設置するとともに、申請ハンドルが高い、高齢者施設入居者等がカード取得に結びつくよう事業を展開する。	①②令和5年度内のオンライン化未実施の理由として、令和6年度に電子申請システムによる電子納付への移行を推進する必要がある。また、オンライン化が可能な申請手続きについて、オンライン化の必要性を周知するとともに、個別フォローも含めた利用方法の共有が必要である。 ③マイナンバーカードの活用により生活が便利になる実感ができないことが、交付率の伸びが鈍化してきた一因と考えられる。	①②県収入証紙の廃止が控えることから、電子申請システムによる電子納付への移行を推進する必要がある。また、オンライン化が可能な申請手続きについて、オンライン化の必要性を周知するとともに、個別フォローも含めた利用方法の共有が必要である。 ③マイナンバーカードの活用により生活が便利になる実感ができないことが、交付率・保有率の伸びが鈍化してきた一因と考えられる。					
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)	①②申請件数が多く、対面での審査がない、手数料の納付が必要ない手続を選定し、同手続を所管する所属を中心に電子申請化を呼びかける。 ③マイナポータル(ぴったりサービス)による電子申請の環境整備やコンビニ交付サービス導入促進などの市町村における取組を推進し、マイナンバーカードの利用環境を充実させる。	①オンライン化が困難な事由を明確にするとともに、同事由に該当する手続については内容を十分に確認し、業務フローの見直し等による対応が困難ないか検討する。 ②公的個人認証や電子納付が必要で電子申請化が可能な手続を選定し、同手続を所管する所属を中心に電子申請化を呼びかける。 ③マイナポータル(ぴったりサービス)による電子申請の環境整備やコンビニ交付サービス導入促進などの市町村における取組を推進し、マイナンバーカードの利用環境を充実させる。	①②オンライン化対象となっている手続をもつ所管課に対し、随時の進捗確認を行うとともに、電子申請受付システムの活用事例(公的個人認証や電子納付)も含めて、個別の相談対応でフォローアップを行う。 ③マイナポータル(ぴったりサービス)による電子申請の環境整備やコンビニ交付サービス導入促進などの市町村における取組を推進し、マイナンバーカードの利用環境を充実させる。	①②オンライン化対象となっている手続をもつ所管課に対し、随時の進捗確認を行うとともに、電子申請受付システムの活用事例(公的個人認証や電子納付)も含めて、個別の相談対応でフォローアップを行う。 ③マイナポータル(ぴったりサービス)による電子申請の環境整備やコンビニ交付サービス導入促進などの市町村における取組を推進し、マイナンバーカードの利用環境を充実させる。	①②電子申請受付システムの活用方法の周知や申請のオンライン化に向けた個別相談への対応等により、電子申請化の更なる促進を図る。 ③マイナポータル(ぴったりサービス)による電子申請の環境整備やコンビニ交付サービス導入促進などの市町村における取組を推進し、マイナンバーカードの利用環境を充実させる。					

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	1 デジタルトランスフォーメーション等による新しい行政の確立	取組所属	デジタルトランスフォーメーション課、会計管理課
改革	1 デジタルトランスフォーメーションによる県民の利便性向上	関係所属	税外債権所管所属
実施項目	2 県への支払い方法の多様化(キャッシュレス導入・コンビニ納付等)		官民データ活用推進計画対応 ◎
【現状(令和2年12月時点)】		【問題・課題(令和2年12月時点)】	

支払方法が多様化している中で、県税以外の県への納付について、県民の利便性向上を図るために「県への納付における納付方法多様化推進検討会」を設置し、「納付方法の現状」、「検討課題と分科会の設置」、「今後のスケジュール」を議題に第1回検討会を開催した。

税外収入の納入通知書様式について、県税と同じ様式(バーコード)に切り替えることを検討してきたが、銀行協会等からの要望により、QRコード導入の可能性が出てきたことから、この動向を注視しながら、様式のデザインを検討する必要がある。

県有施設入館料等におけるキャッシュレス決済の導入については、導入時に発生する窓口業務や会計事務上の課題等を洗い出す必要がある。

税外収入の納入通知書を県税と同じ様式に切り替えることにより、ペイジーやコンビニエンスストアで納付できるようにする。

県有施設の入館料等にキャッシュレス決済を導入することで県民の利便性を向上させる。

【指標(KPI)】

指標項目		KGI	年度	【基準年】R元			R2			R3			R4			R5			R6		
取組目標	① 税外収入の納入通知書を県税と同じ様式に切り替える	1	目標	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	100	%	100%	100	%	100%	
	② キャッシュレス決済導入施設等におけるキャッシュレス決済比率(金額ベースの比率)		実績	—	—	—	10	%	99%	15	%	88%	20	%	131%	25	%	68%			
参考指標			実績	—	—	—	9.9	%	13.2	—	—	26.1	—	—	17.1	%	—	—	—	—	
			実績	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	

【具体的な取組及び工程】

関連目標	具体的な取組	年度	R2	R3				R4				R5				R6			
			4四半期	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
①	様式の仕様検討、財務会計システム等改修費予算要求、財務会計システム等改修	計画																	
		結果																	
①	納入通知書様式切り替え後運用	計画																	
		結果																	
②	財務規則等改正、財務会計システム改修	計画																	
		結果																	
②	モデル事業実施、本格導入支援	計画																	
		結果																	

年度ごとの実施結果評価	R2		R3		R4		R5		R6	
	達成件数	/	達成件数	0 / 1	達成件数	0 / 1	達成件数	2 / 2	達成件数	1 / 2
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)	①納付方法多様化検討会・各分科会を発足させ検討を進めたことにより、令和5年度の納入通知書の切替に向けた方向性を決定することができた。 ②府内関係所属と連携し、R3にNETSUGENと近代美術館(モデル事業)で導入予定のキャッシュレス決済に向けた準備を行った。	①ペイジーとコンビニエンスストアで納付できるようにすることを必須要件として、財務会計システム構築にかかるプロポーザル公告を行った。 ②キャッシュレス決済比率は増加傾向ではあったが、モデル事業実施施設が大規模改修により第4四半期以降休館となつたことも影響し、目標値に0.1%及ばなかった。 なお、R3年7月にキャッシュレス決済導入により増加する会計事務を省力化するための機能を財務会計システムに追加した。	①R6年4月からの納入通知書の切り替えに向けて、個別システム所管課、次期システム構築ベンダー、指定金融機関、関係各課との調整を行つた。 ②R5年度の収納委託業者の決定、契約締結に向けて情報収集を行つた。 ③8施設でキャッシュレス決済を導入したが、そのうち1施設が2月中旬から4月中旬まで閉館した。	①R6年4月からの納入通知書の切り替えに向けて、個別システム所管課、次期システム構築ベンダー、指定金融機関、関係各課との調整を行つた。 ②R4年度に導入した美術館や博物館における窓口キャッシュレス決済は、認知度の向上等に伴いキャッシュレス決済比率が向上し、目標値を達成した。	①R6年4月からの納入通知書の切り替えを実現し、ペイジーとコンビニエンスストアで納付できるようになった。 ②R4年度に窓口キャッシュレスを導入した美術館や博物館については、キャッシュレス決済の認知度向上に伴い、目標を超えるキャッシュレス比率(30.3%)を達成したが、R5年度に導入した県庁内所属や地域機関については、証紙と併用しているため、合計すると目標値を下回った。					
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)	①-1 指定金融機関と連携し、一旦は納入通知書の様式を決定したが、国がR3年6月末に全国統一仕様を示すこととなり、方針が白紙となつた。 ①-2 財務会計システムの更新時期と新たな納入通知書への切替タイミングの調整が必要である。 ①-3 個別システム(県営住宅家賃、母子寡婦等)でも、新たな納入通知書の導入が可能となるよう働きかけ及び調整が必要である。 ② 窓口収納において、キャッシュレス決済を導入する際の経費及び事務の負担が増加する。	①コンビニ収納に対応するため、収納委託業者を選定し、新たに調達予定のシステム構築業者を交え連携仕様等を調整していく。 ②-1 R4年6月以降、8つの県有施設においてキャッシュレス決済を導入するが、円滑に会計事務、施設運営を行えるよう、キャッシュレス決済に係る会計事務処理の手引を整備していく。 ②-2 QRコード決済には利用者の携帯電話がデータ通信により、QRコードを表示できる必要がある。利便性向上のため、より多くのキャッシュレス決済に対応させることができると想われるが、一部の施設では電波通信環境が悪いため採用すると混乱を招く可能性がある。	①-1 コンビニ収納、ペイジー納付対応にあたり、収納委託業者との契約締結し、次期システム構築ベンダー、指定金融機関を交えて連携仕様を決定する。 ①-2 コンビニ収納、ペイジー納付にあたり、次期システム構築ベンダー、指定金融機関を交えて、次期システムとの連携テストを実施する。 ② 5年度からは、証紙の代替としてキャッシュレス決済窓口を県庁と単独庁舎の6箇所に導入する予定	①個別システム所管課、次期システム構築ベンダー、指定金融機関、関係各課との調整を行い、スムーズな切替を図る。 ② 6年度からは、証紙の代替としてキャッシュレス決済窓口を県庁と単独庁舎の4所属に導入する予定	②証紙の代替としてキャッシュレス決済の導入を進めるため、各所属に対して意向調査を行う。導入希望のあった所属(40~50箇所)に対して、希望内容に応じた決済端末等の整備を行う。					
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)	①R3年6月末に国から示されるQRコード納付書の仕様に基づき、個別システムの対応を含めて、納入通知書分科会において検討する。 ②モデル事業の検証結果を踏まえ、他の県有施設にも展開できるようキャッシュレス分科会において検討する。	②-1 手引は運用開始後も隨時見直しを行っていく。 ②-2 キャッシュレス決済の利用を促進するため、施設の立地、施設内の配置、電波通信環境や設備環境に合わせ、各施設で採用するキャッシュレス決済(クレジットカード、電子マネー、QRコード)を選択できるサービスを利用する必要がある。	② キャッシュレス決済手段を利用場面ごとに利用者の属性を分析し、決済の対象事業ごとに最適な決済手段の選定資料とする。	② キャッシュレス決済手段を利用場面ごとに利用者の属性を分析し、決済の対象事業ごとに最適な決済手段の選定資料とする。	② 令和7年度までにキャッシュレス決済が導入されなかつた所属に対しては、原則、令和8年度中に導入が完了するよう準備を進める。					

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	1 デジタルトランスフォーメーション等による新しい行政の確立	取組所属	メディアプロモーション課、デジタルトランスフォーメーション課
改革	1 デジタルトランスフォーメーションによる県民の利便性向上	関係所属	一
実施項目	3 利用機会の格差是正(デジタルデバイド対策)		官民データ活用推進計画対応 ◎

【現状(令和2年12月時点)】

《通信環境等》

デジタルデバイド対策として、県有施設のWi-Fi環境整備に係る相談対応・費用負担等の支援をしている。また、県民向けタブレット講座を年間6回開催している。

《ウェブアクセシビリティ》

2016年、総務省から「みんなの公共サイト運用ガイドライン」が示され、自治体が運営する全てのサイトについてウェブアクセシビリティの確保を求められている。

しかし、群馬県が運営する外部サイト(83サイト)については、ウェブアクセシビリティ確保の取組の徹底ができておらず、また、実施状況の把握もできていない。

【問題・課題(令和2年12月時点)】

《通信環境等》

Wi-Fi環境整備は県有施設担当者から相談を受けた施設への支援が中心となっている。

《ウェブアクセシビリティ》

ウェブサイトを運営する所属(職員)が、ウェブアクセシビリティ確保の必要性や取組について十分に理解できていない。障害者や高齢者を含めた全ての人に配慮した情報発信ができるとは言えない。

【改革内容】

《通信環境等》

県有施設のWi-Fi環境整備は未導入施設に対して能動的に支援を実施し、整備済み施設数の増加を図る。

《ウェブアクセシビリティ》

県が運営する全てのサイトにおいて、ウェブアクセシビリティの確保・維持・向上に取り組み、障害者や高齢者を含めた全ての人に配慮した情報発信を行う。

指標項目		KGI	年度	【基準年】R元			R2			R3			R4			R5			R6		
取組目標	① Wi-Fi整備済み県有施設数	目標	ー	ー	22	件	95%	25	件	100%	28	件	104%	31	件	123%	34	件	124%		
			実績	19	件	21		25	件		29	件		38	件		42	件			
	② 県民向けICT入門講座の開催回数	目標	ー	ー	6	回	67%	6	回	200%	6	回	100%	6	回	167%	ー	ー			
			実績	6	回	4		12	回		6	回		10	回		—	—			
参考指標	③ ウェブアクセシビリティ確保の取組状況を公開しているサイト数の割合	目標	ー	ー	ー	ー	ー	30	%	103%	60	%	117%	100	%	61%	100	%	61%		
		実績	ー	ー	2.1	%	—	30.9	%		70.1	%		61.4	%		61.1	%			

【具体的取組及び工程】

関連目標	具体的な取組	年度	R2	R3				R4				R5				R6			
			4四半期	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
①	県有施設のWi-Fi導入支援 (県有施設への勧奨・相談対応・費用負担)	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
			結果	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
②	県民向けICT入門講座の開催 (開催市町村選定・入札・開催)	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
			結果	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
③	全庁へ取組徹底の依頼	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
		結果	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
③	取組状況の調査(照会)	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
		結果	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	

年度ごとの実施結果評価	R2	R3				R4				R5				R6			
	達成件数	0 / 2	達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	2 / 3	達成件数	1 / 3	達成件数	0 / 2	達成件数	0 / 2	達成件数
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)	①相談を受けた県有施設に対し支援をしていたため。 ②新型コロナウイルス感染拡大防止のために予定していた6回のうち2回を中止としたため。 ③アクセシビリティ確保について、全庁へ具体的な依頼をするに至らなかつた。	①県有施設に対し、導入をWi-Fi導入を働きかけ支援をしていたため。 ②昨年度開催中止となった分の予算を今年度併せて執行したため。 ③アクセシビリティについて、現状の取組状況を公開するよう依頼した。	①県有施設に対し、Wi-Fi導入を働きかけ、支援をしたため。 ②感染防止対策を講じたうえで、より効果的に学べる対面による講座を開催することが可能となつたため。 ③県公式ホームページ(HP)の更新に伴い、外部サイト10サイトを県公式HP内へ移行した。	①県有施設に対し、Wi-Fi導入を働きかけ、支援をしたことによる3件と、再調査により整備済みが確認された6件の計9件増加となつた。 ②R5より「県民スマートフォン講座」を開催し、さらに初級編、中級編と習熟度に応じた講座を開催することで、きめ細かなニーズに対応することができるようになった。 ③外部サイト5サイトを県公式HP内へ移行した。	①県有施設に対し、Wi-Fi導入を働きかけ、支援したため。 ②より地域の実情を踏まえた効果的な講座を開催すべく、国の事業を活用し、市町村による講座開催を支援することとしたため。 ③把握済みの外部サイトについて、照会ではなく直接確認する方法で取組状況の確認を行つたため。新規外部サイトの申請があつた際には直接担当者と連絡を取り取組を徹底するよう依頼したため。												
次年度への課題 (当年度取組を行つ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)	①各施設の要望把握と、能動的な支援。 ②感染症拡大防止対策としてオンライン開催実施が考えられるが、初心者向け講座であるため困難。 ③既存サイト、新規構築のそれぞれに向けた依頼が必要。 ・具体的行動に移せるようなフォローが必要。	①各施設の要望把握と、能動的な支援。 ③既存サイト、新規構築のそれぞれに向けた依頼が必要。 ・具体的行動に移せるようなフォローが必要。	①各施設の要望把握と、能動的な支援。 ②継続した実施回数の確保と参加者の習熟度に応じた内容への対応が必要である。 ③既存サイト、新規構築のそれぞれに向けた依頼が必要。 ・具体的行動に移せるようなフォローが必要。	①各施設の要望把握と、能動的な支援。 ②継続した実施回数の確保と参加者の習熟度に応じた内容への対応が必要である。 ③既存サイト、新規構築のそれぞれに向けた依頼が必要。 ・具体的行動に移せるようなフォローが必要。	①各施設の要望把握と、能動的な支援。 ②市町村によっては、降雪等の事情により年度後半の講座開催が困難となつた。 ③既存サイト、新規構築のそれぞれに向けた依頼が必要。 ・具体的行動に移せるようなフォローが必要。												
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)	①各施設に要望調査を行い、要望がある施設に対して積極的に支援を行う。 ②感染拡大状況を考慮しながら前年度同様6回以上開催する。 ③既存サイト総数を把握し、対応を依頼する。 ・外部サイト開設届が提出された際は、公開についてフォローする。	①各施設に要望調査を行い、要望がある施設や導入による利便性が向上する施設を積極的に支援する。 ②各市町村からの要望をふまえ、実施箇所の調整や講座内容のブラッシュアップを行う。 ③外部サイトの県公式HP内への移行を促進する。	①各施設に要望調査を行い、要望がある施設や導入による利便性が向上する施設を積極的に支援する。 ②各市町村が希望する時期に講座を開催できるよう、早期の情報提供等必要な支援を行う。 ③外部サイトの県公式HP内への移行を促進する。また、移行予定がない外部サイトについて、取組を依頼する。	①各施設に要望調査を行い、要望がある施設や導入による利便性が向上する施設を積極的に支援する。 ②各市町村が希望する時期に講座を開催できるよう、早期の情報提供等必要な支援を行う。 ③外部サイトの県公式HP内への移行を促進する。また、移行予定がない外部サイトについて、取組を依頼する。													

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	1 デジタルトランスフォーメーション等による新しい行政の確立	取組所属	デジタルトランスフォーメーション課、(総)総務課														
改革	1 デジタルトランスフォーメーションによる県民の利便性向上	関係所属	申請等手続所管所属														
実施項目	4 規制緩和の推進(標準処理期間、添付書類、押印等の見直し)		官民データ活用推進計画対応 ◎														
【現状(令和2年12月時点)】																	
<p>県が、県民、企業、団体及び市町村に対して課している規制について、県民等の利便性の向上、行政手続の簡素化、地域経済の活性化等を図るために、規制改革に関する提案を受け付ける窓口を設置し、見直しを行っている。</p> <p>行政手続等の標準処理期間について、従来から定期的に見直しを実施している。</p> <p>行政手続のうち県民や事業者から押印を求めている手続の押印廃止の取組を推進している。</p>		<p>規制改革に関する提案窓口を県民や市町村に浸透させるとともに、規制を所管している県が問題意識を持つ必要がある。また、法令に基づく規制が大多数を占めるため、国に対して規制緩和の要望を積極的に行う必要がある。</p> <p>例年実施している一律的な見直しだけでは標準処理期間及び添付書類の見直しがあまり進まないため、より効果的に見直しを行う必要がある。</p> <p>押印を求める合理性に乏しい手続において、押印が必要になっている。</p>															
【問題・課題(令和2年12月時点)】																	
<p>規制緩和に関するニーズを把握し、県が自ら規制改革を推進するとともに、国に対する要望を積極的に行っていく。</p> <p>申請等手続の標準処理期間について、他県と比較して長いものの重点的な見直しを実施し、適宜フォローアップを行う。</p> <p>申請等手続の添付書類について、県で見直し可能で処理件数の多い手続の見直しを実施し、適宜フォローアップを行う。</p> <p>真に押印が必要となる手続を除き、原則押印廃止を促進する。</p>																	
【指標(KPI)】																	
指標項目		KGI	年度	【基準年】R元		R2		R3		R4		R5		R6			
取組目標	① 規制緩和実施数	1	目標	—		1	件	0%	1	件	100%	1	件	100%	1	件	100%
	② 申請等手続の標準処理期間見直しの実施数	1	目標	—		8	件	0%	8	件	338%	16	件	169%	24	件	146%
	③ 申請等手続の添付書類見直しの実施数	1	目標	—		—			20	件	335%	40	件	168%	60	件	172%
	④ 申請等手続の押印廃止数	1	目標	—		1,200	件	108%	—			—			—		
参考指標			実績														
【具体的取組及び工程】																	
関連目標		具体的な取組		年度	R2	R3		R4		R5		R6					
①	規制緩和の実施(ニーズ調査、国への要望提出)	計画	結果	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	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						
	②③ 申請等手続に係る標準処理期間や添付書類の見直し実施	計画	結果														
②③	申請等手続見直し状況のフォローアップ	計画	結果														
	④ 申請等手続に係る押印見直し実施	計画	結果														
④	手続に係る押印見直し状況のフォローアップ	計画	結果														
年度ごとの実施結果評価		R2		R3		R4		R5		R6							
		達成件数	1 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3				
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)		①規制緩和を求める意見・声が集まつてこない。 ※平成22年度から設置している「規制改革に関する提案窓口」への提案件数は令和2年度は0件であった。 平成24年度には、提案募集の強化月間を設けたが、それでも提案件数は0であった。 ②③審査基準や標準処理期間の見直しに係る検討を依頼したが、次の要因から見直しには至らなかった。 ・各所属に対して見直しの必要性を十分に共有できていない。 ・依頼後に重点的にフォローアップをすべき所属、手続を明確にできない。 ・各所属側で具体的に見直しを行うべき手続が判断できない。 ④押印廃止については、取組が不十分な所属に対するフォローアップを行うことで目標を達成した。	①地方分権改革に関する提案募集方式の活用により、宅地建物取引士証の更新時等に受講が義務付けられている法定講習の受講範囲が広げられ、県民の利便性向上につながった。 ②他の都道府県での標準処理期間と比較し、期間が長いと考えられる手続について、個別に期間短縮の依頼を行い目標を達成した。 ③行政手続のオンライン化を推進する中で、不要な添付書類省略の検討を併せて依頼し目標を達成した。	①地方分権改革に関する提案募集方式の活用により、離島等の診療所における医師及び薬剤師不在時の医薬品提供の考え方について、「離島等」の範囲に「過疎地及びへき地等の医師不足の地域」が含まれることが示され、県民の利便性向上につながった。 ②他の都道府県での標準処理期間と比較し、期間が長いと考えられる手続について、個別に期間短縮の依頼を行い目標を達成した。 ③行政手続の電子化に向けた府内への依頼と併せて、標準処理期間や添付書類の見直しについても依頼したが、各所属で見直しの必要性や見直すべき手続が認識されておらず、見直しには至らなかった。	①地方分権改革に関する提案募集方式の活用により、開示請求における開示の実施の方法等の申出を簡単な方法により行えることがQ & Aに示され、県民の利便性向上につながった。 ②各所属に標準処理期間の短縮を依頼する際に行政手続きのオンライン化の視点を踏まえてのポイントや近県の状況を共有することで見直すべき手続を分かりやすくし、目標を達成した。 ③行政手続のオンライン化を推進する中で、不要な添付書類省略の検討を併せて依頼し目標を達成した。	①地方分権改革に関する提案募集方式の活用により、職業訓練指導員免許の申請手続が簡略化され、県民の利便性向上につながった。 ②各所属に標準処理期間の短縮を依頼する際に行政手続きのオンライン化の視点を踏まえてのポイントや近県の状況を共有することで見直すべき手続を分かりやすくし、目標を達成した。 ③行政手続のオンライン化を推進する中で、不要な添付書類省略の検討を併せて依頼し目標を達成した。	①規制を所管する府内各所属が、より問題意識を持って取り組むことができるよう周知が必要。 ②③各所属に対して見直しの必要性を共有する必要がある。	①規制を所管する府内各所属が、より問題意識を持って積極的に取り組むことができるよう周知が必要。 ②③各所属に対して見直しの必要性や見直すべき手続を共有する必要がある。	①規制を所管する府内各所属が、より問題意識を持って積極的に取り組むことができるよう周知が必要。 ②③各所属に対して見直しの必要性や見直すべき手続を共有する必要がある。								
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)		①県民はもとより、府内各所属や県内市町村からの規制緩和を求める意見や声を集めやすいような取り組みを行う必要がある。 ②③各所属に対する見直しの必要性の共有。依頼後に重点的にフォローアップをすべき所属、手続の明確化。各所属側で具体的に見直しを行うべき手続の明示。	①規制を所管する府内各所属が、より問題意識を持って取り組むことができるよう周知が必要。 ②③各所属に対して見直しの必要性を共有する必要がある。	①規制を所管する府内各所属が、より問題意識を持って積極的に取り組むことができるよう周知が必要。 ②③各所属に対して見直しの必要性や見直すべき手続を共有する必要がある。	①規制を所管する府内各所属が、より問題意識を持って積極的に取り組むことができるよう周知が必要。 ②③各所属に対して見直しの必要性や見直すべき手続を共有する必要がある。	①規制を所管する府内各所属が、より問題意識を持って積極的に取り組むことができるよう周知が必要。 ②③行政手続における県民の利便性向上するためには、引き続き許認可等の審査基準見直しや標準処理期間の短縮を進め、手続の簡素化・迅速化に努める必要がある。	①規制を所管する府内各所属が、より問題意識を持って積極的に取り組むことができるよう周知が必要。 ②③行政手続における県民の利便性向上するためには、引き続き許認可等の審査基準見直しや標準処理期間の短縮を進め、手続の簡素化・迅速化に努める必要がある。	①規制を所管する府内各所属が、より問題意識を持って積極的に取り組むことができるよう周知が必要。 ②③行政手続における県民の利便性向上するためには、引き続き許認可等の審査基準見直しや標準処理期間の短縮を進め、手続の簡素化・迅速化に努める必要がある。									
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)		①地方分権改革に関する提案募集方式を活用し、国に対し法令に関する規制緩和を他県や県内市町村を巻き込み積極的に推進していく。 ②③見直し対象手続を整理の上、所管所属への個別の見直し依頼、フォローアップを行う。依頼時には、他の都道府県での標準処理期間を示すなど、所属での見直しを促す情報提供を行う。	①引き続き、地方分権改革に関する提案募集方式を活用し、規制緩和の種となるアイデアを積極的に募集する。 ②他の都道府県と比較して標準処理期間が長い手続を抽出し、所管所属に個別に短縮を依頼する。 ③前例踏襲で添付させている書類、過去に提出させている書類等、不要な添付書類の例を示した上で、省略を推進する。	①引き続き、地方分権改革に関する提案募集方式を活用し、過去の事例を示すなど、規制緩和の種となるアイデアを積極的に募集する。 ②他の都道府県と比較して標準処理期間が長い手続を抽出する等、所管所属に個別に短縮を依頼する。 ③前例踏襲で添付させている書類、過去に提出させている書類等、不要な添付書類の例を示した上で、省略を推進する。	①引き続き、地方分権改革に関する提案募集方式を活用し、過去の事例を示すなど、規制緩和の種となるアイデアを積極的に募集する。 ②他の都道府県と比較して標準処理期間が長い手続が無い等を確認し、該当がある場合は所管所属に見直しの検討を依頼する。 ③国が整備している登記情報連携システム制度などの周知により、更なる添付省略を推進する。	①引き続き、地方分権改革に関する提案募集方式を活用し、過去の事例を示すなど、規制緩和の種となるアイデアを積極的に募集する。 ②他の都道府県と比較して標準処理期間が長い手続が無い等を確認し、該当がある場合は所管所属に見直しの検討を依頼する。 ③国が整備している登記情報連携システム制度などの周知により、更なる添付省略を推進する。	①引き続き、地方分権改革に関する提案募集方式を活用し、過去の事例を示すなど、規制緩和の種となるアイデアを積極的に募集する。 ②他の都道府県と比較して標準処理期間が長い手続が無い等を確認し、該当がある場合は所管所属に見直しの検討を依頼する。 ③国が整備している登記情報連携システム制度などの周知により、更なる添付省略を推進する。	①引き続き、地方分権改革に関する提案募集方式を活用し、過去の事例を示すなど、規制緩和の種となるアイデアを積極的に募集する。 ②他の都道府県と比較して標準処理期間が長い手続が無い等を確認し、該当がある場合は所管所属に見直しの検討を依頼する。 ③国が整備している登記情報連携システム制度などの周知により、更なる添付省略を推進する。									

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	1 デジタルトランスフォーメーション等による新しい行政の確立	取組所属	デジタルトランスフォーメーション課
改革	1 デジタルトランスフォーメーションによる県民の利便性向上	関係所属	オープンデータ掲載所属
実施項目	5 オープンデータ化の推進		官民データ活用推進計画対応 ◎
【現状(令和2年12月時点)】			【問題・課題(令和2年12月時点)】

平成28年4月、県ホームページに「群馬県オープンデータサイト」を開設し、地理情報と統計情報について、関係所属と調整の上、順次オープンデータ(※)化して公開している。

群馬県内の市町村のオープンデータ取組数、3市(35市町村中)

※オープンデータ

国や自治体等が保有する公共データを、コンピュータで扱いやすいデータ形式で、二次利用が可能な利用ルールにより公開すること

市町村のオープンデータ化が進んでいない。
自治体によって公開されるデータの形式が異なり、二次利用に支障がある。

市町村と連携し、避難所情報等の利用ニーズが高い情報を県ホームページに一括して掲示することで、県民の利便性向上を高める。

県が公表するオープンデータについて、データ形式をそろえ、二次利用しやすい形式で公開する。

【指標(KPI)】

指標項目		KGI	年度	【基準年】R元		R2		R3		R4		R5		R6	
取組目標	① 市町村オープンデータ取組率		目標	—	%	20	%	157%	%	70	%	69%	%	76%	%
			実績	8.6	%	31.4	%	48.6	%	68.6	%	82.9	%	83%	%
参考指標	② オープンデータ公開数		目標	—	件	100	件	106%	件	114	件	96%	件	103%	件
			実績	90	件	106	件	110	件	144	件	149	件	179	件
			実績												
			実績												

【具体的な取組及び工程】

関連目標	具体的な取組	年度	R2	R3				R4				R5				R6			
			4四半期	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
①	市町村のオープンデータ化推進(研修・支援)	計画																	
		結果	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
②	庁内に広報を行い、データ提供を呼びかける	計画																	
		結果		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
②	二次利用しやすい形式でのデータ公開推進	計画																	
		結果		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
①②	市町村のホームページにオープンデータについての記載と、県へのリンクを掲載	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
		結果	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	

年度ごとの実施結果評価	R2	R3			R4			R5			R6		
	達成件数	2 / 2	達成件数	0 / 2	達成件数	1 / 2	達成件数	0 / 2	達成件数	0 / 2	達成件数	0 / 2	
要因分析 (取組目標や計画した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)	市町村のオープンデータ化推進のための研修を行い、取組率の目標を達成した。 また、介護事業所等のデータの中からオープンデータ化が可能であるものを新たに16件公開し、公開数の目標を達成した。	オープンデータ化推進のための研修を行うとともに個別に取組依頼を行ったが、必要性の共有が不十分なことから目標達成に至らなかった。 既存のオープンデータの中に二次利用に適さない形式(PDF, HTML)のデータがあることから、形式を見直す取組を推進したため、データ公開数は微増となった。	市町村の取組率は増加傾向ではあるものの、一部の市町村では必要性の共有が不十分であったことから、目標達成には至らなかった。 オープンデータの公開数については、各所属で保有するデータの掘り起こしを行って目標数を達成した。	各市町村に働きかけを行い、取組率は増加傾向ではあるものの、目標の全市町村までは達成に至らなかった。 オープンデータの公開数については、サイトのリニューアルがあり、古いデータ等を整理し件数が減少した。	各市町村に働きかけを行い、取組率は増加傾向ではあるものの、目標の全市町村までは達成に至らなかった。								
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)	県のホームページに掲載されているデータに限らず、各所属が保有しているデータの中から、県民に対して利便性が高くオープンデータ化可能であるものを探し出す必要がある。 また、市町村のオープンデータ化を更に推進する必要がある。	市町村が取組みやすいよう支援を行う必要がある。 既存のオープンデータの公開形式や公開時点について棚卸を行う必要がある。	次年度(R5)は統計情報提供システムとの統合が行われるため、リニューアルサイトを周知し、利活用を促進する必要がある。 また、オープンデータの時点更新について、抜け漏れを防止する必要がある。	リニューアルを行ったサイトの周知を行う。データの件数と質を高めるために市町村と庁内の理解を得る必要がある。	市町村のオープンデータ化推進については残る1つの自治体において理解を得る必要がある。 オープンデータの公開数については、庁内の周知が不十分である。 公開されているデータにおいて、二次利用しやすい形式となっているものは40%に止まっている。								
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)	オープンデータ化可能なデータの保有について庁内に照会し、保有している所属に対して公開を呼びかける。 市町村のオープンデータ化を推進するための研修・支援を実施する。	未取組の市町村に対して個別に依頼するとともに、公開のための支援を行う。 既存のオープンデータを二次利用しやすい形式等で公開するよう、データを保有している所属に依頼する。	未取組の市町村を中心にして、リニューアルサイトの周知を行い、リンク掲載などの連携を進めいく。 また、引き続き庁内データの掘り起こしを進めるとともに、既存データの時点更新についても、担当所属と連携していく。	未取組の市町村に対して個別に依頼するとともに、公開のための支援を行う。 既存のオープンデータを二次利用しやすい形式等で公開するよう、データを保有している所属に依頼する。	残る1つの自治体に対して重点的に支援を行う。 データ公開について庁内の周知及び各所属で保有するデータの掘り起こしを再度実施し、公開数の増加を図る。 二次利用しやすい形式となっていない公開データをピックアップし、形式の変更を依頼する。								

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	1 デジタルトランスフォーメーション等による新しい行政の確立	取組所属	デジタルトランスフォーメーション課
改革	1 デジタルトランスフォーメーションによる県民の利便性向上	関係所属	各所属
実施項目	6 デジタル技術を活用した地域課題解決		官民データ活用推進計画対応

【現状(令和2年12月時点)】

府内各課からデジタル技術の活用が望まれる課題を収集し、可能なものから順次取り組みを進めている。

【問題・課題(令和2年12月時点)】

デジタル技術の動向を把握し、デジタル技術の活用により解決すべき課題を整理する必要がある。
潜在的な課題を掘り起こす必要がある。

【改革内容】

県庁舎32階の官民共創スペースを活用し、行政と民間が交流し、協働する仕組みを構築する。

【指標(KPI)】

指標項目		KGI	年度	【基準年】R元		R2		R3		R4		R5		R6	
取組目標	① 地域課題解決に向けたプロジェクト件数		目標	—	件	10	件	110%	件	10	件	160%	件	160%	件
				—	件	11	件	160%	件	16	件	16	件	17	件
参考指標			実績												
			実績												

【具体的取組及び工程】

関連目標	具体的取組	年度	R2	R3			R4			R5			R6		
			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
①	地域課題解決プロジェクトの推進	計画													
		結果	110%	160%	160%	170%	120%								

年度ごとの実施結果評価	R2		R3		R4		R5		R6	
	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1
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/達成できなかつた阻害要因・問題点)	地域課題解決プロジェクトの考え方を整理し、「取り組み方」の形を作ることができた。	地域課題解決プロジェクトの「取り組み方」が決まり、各部局への浸透が図れた。	地域課題解決プロジェクトの各部局への浸透が図れ、2+2MTG(事業担当者とDX戦略課員の打合せ)により、府内に潜在していた課題を引き出せた。	府内での認知も上がり、2+2に限らず、直接担当課から相談を受けるケースも増えた。	府内のDX事例の増加とそのDX事例の展開により、担当課からさらに多くのDX化に向けた相談が寄せられた。府内の業務改善だけでなく、県民の生活に直結する分野の課題解決の成果も複数挙げられた。					
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の阻害要因・留意点)	プロジェクトの対象となる地域課題を、継続的に把握していくことが課題。	多くの場合、各部局からの相談が切っ掛けでプロジェクトが立ち上がり、課題解決と進んでいくが、各部局における通常業務の負荷が大きく、当課に相談する余裕がない。	各部局が抱えている課題を気軽に相談できる環境は整いつつあるが、デジタル技術等を活用して課題を解決するイメージできていない職員も多い。	相談の多くが、府内の業務改善であり、県民の生活に直結する内容が少ない。	部局ごとに、DXを活用した行政課題や業務課題の解決に向けた進捗状況及び取組意識に差がある。					
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)	各部局に設置されたDX推進係との連携、NETSUGENのコーディネーター機能の活用などにより課題を把握していく。	令和4年度から、2(DX戦略課企画係+部局担当)+2(事業担当+各DX係)でミーティングを実施し、府内に潜在している課題を積極的に引き出す。	部局とのヒアリングを通じて現在の課題(As-Is)と理想の状態(To-Be)を整理し、課題解決を支援していく。	市町村との連携を強化し、県民が行政のDX化を実感できるような課題解決の支援を加速していく。	取組事例が少ない所属を重点的にサポートし、府内全体のDXへの意識をさらに高めていく。					

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	1 デジタルトランスフォーメーション等による新しい行政の確立	取組所属	メディアプロモーション課
改革	2 戦略的なメディアプロモーション体制の整備と推進	関係所属	広報メディア利用所属
実施項目	7 日本最先鋭のコンテンツ創出力と独自のメディアミックスを駆使した情報発信(動画・放送スタジオ、ホームページ、SNS、テレビ、出版物等の活用及び分析等)		官民データ活用推進計画対応

【現状(令和2年12月時点)】

県の新たな情報発信拠点として4月に開設されたtsulunos(動画・放送スタジオ)は、職員が自ら動画を制作し、発信することでローコストかつタイムリーな発信を可能にしている。

【問題・課題(令和2年12月時点)】

tsulunosの目的「県民に県政情報を動画で分かりやすく伝えること」及び「国内外に本県の魅力を発信すること」の達成には、各所属が質のよい動画を数多く作り、より多くの人に見てもらう取組が必要である。

【改革内容】

職員の動画制作スキルを向上するためのテキスト作成や研修の実施、撮影機材等の保全により公開する動画の質と量を一層高める。
また、各種媒体とのメディアミックスを積極的に展開し、県内外の多くの人たちの目に触れ、数多く再生される環境を構築する。

【指標(KPI)】

指標項目		KGI	年度	【基準年】R元		R2		R3		R4		R5		R6						
取組目標	① tsulunos動画再生回数		目標	—		440,000	回	417%	5,600,000	回	112%	15,000,000	回	93%	15,000,000	回	263%	40,000,000	回	201%
			実績	—		1,834,570	回		6,288,187	回		13,936,377	回		39,466,954	回		80,299,711	回	
参考指標			実績																	
			実績																	

【具体的取組及び工程】

関連目標	具体的取組	年度	R2	R3				R4				R5				R6			
			4四半期	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
① 職員の動画制作能力を向上させる研修の実施	計画 結果																		
① 全所属による自所属紹介動画の制作及び随時更新	計画 結果																		
① マスメディアや紙媒体とのメディアミックスの実施	計画 結果																		
① 効果的な情報発信の推進	計画 結果																		

年度ごとの実施結果評価	R2		R3		R4		R5		R6		
	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	0 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	
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/達成できなかつた阻害要因・問題点)	・各媒体の特性を活かし、メディアミックスによる情報発信を行った。 ・ホームページ及びSNSの分析・共有等効果的な情報発信を推進した。 ・撮影手法や編集時の留意点について、府内向けのお知らせや解説動画を積極的に発信し、動画制作に対する心理的ハードルを下げる取組を積極的に行つたため。	・新型コロナ感染拡大防止啓発等、メディアの特性を活かした発信事業を展開した。 ・府内の発信体制の調査を通じ、府内SNS等の統廃合を進めるとともに、広報物に係るデザイン相談体制を構築するなど効果的な情報発信を推進した。 ・ぐんまフェアに出展し、tsulunosの広報を行つた。 ・撮影手法や編集時の留意点について、府内向けのお知らせや解説動画を積極的に発信し、動画制作に対する心理的ハードルを下げる取組を積極的に行つた。	・新型コロナ感染拡大防止啓発等、メディアの特性を活かした発信事業を展開した。 ・府内の発信体制の調査を通じ、府内SNS等の統廃合を進めるとともに、広報物に係るデザイン相談体制を構築するなど効果的な情報発信を推進した。 ・ぐんまフェアに出展し、tsulunosの広報を行つた。 ・撮影手法や編集時の留意点について、府内向けのお知らせや解説動画を積極的に発信し、動画制作に対する心理的ハードルを下げる取組を行つた。	・新型コロナによるイベントの休止等があり、動画制作に適した事象が不足していた。	・メディアの特性を活かした発信事業を展開した。 ・府内の発信体制の調査を通じ、府内SNS等の統廃合を進めるとともに、広報物に係るデザイン相談体制を構築するなど効果的な情報発信を推進した。 ・ぐんまフェアに出展し、tsulunosの広報を行つた。 ・撮影手法や編集時の留意点について、府内向けのお知らせや解説動画を積極的に発信し、動画制作に対する心理的ハードルを下げる取組を行つた。						
次年度への課題 (当年度取組を行つ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)	・tsulunosそのものの県内・県外における知名度が低いままであり、特定の動画が一万再生を超える一方、一般向けに公表した動画でも数百再生にとどまる場合もある等、動画ごとの再生数にばらつきがある。 ・動画再生数増加の中心になるキラーコンテンツがない	・チャンネル登録者数は順調に増加してきたものの、tsulunosそのものの県内・県外における知名度が依然として低い。 ・動画再生数増加の中心になるキラーコンテンツがない	・チャンネル登録者数は順調に増加してきたものの、tsulunosそのものの県内・県外における知名度が依然として低い。 ・動画再生数増加の中心になるキラーコンテンツがない	・チャンネル登録者数は順調に増加しているが、tsulunosの県内外における知名度は依然として低い。 ・動画再生数増加の中心になるキラーコンテンツがない	・チャンネル登録者数は順調に増加しているが、tsulunosの県内外における知名度は依然として低い。 ・動画再生数増加の中心になるキラーコンテンツがない	・チャンネル登録者数は順調に増加しているが、tsulunosの県内外における知名度は依然として低い。 ・動画再生数増加の中心になるキラーコンテンツがない	・チャンネル登録者数は順調に増加しているが、tsulunosの県内外における知名度は依然として低い。 ・動画再生数増加の中心になるキラーコンテンツがない	・チャンネル登録者数は順調に増加しているが、tsulunosの県内外における知名度は依然として低い。 ・動画再生数増加の中心になるキラーコンテンツがない	・チャンネル登録者数は順調に増加しているが、tsulunosの県内外における知名度は依然として低い。 ・動画再生数増加の中心になるキラーコンテンツがない	・チャンネル登録者数は順調に増加しているが、tsulunosの県内外における知名度は依然として低い。 ・動画再生数増加の中心になるキラーコンテンツがない	
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)	・県内・県外に向けたtsulunosの効果的な広報を行い、tsulunosそのものの知名度向上を行う。 ・動画制作の心理的ハードルを下げて活動を引き続き実施し、キラーコンテンツの誕生を後押しする。	・県内外に向けたtsulunosの効果的な広報を行い、tsulunosそのものの知名度向上の施策を行う。 ・tsulunos室職員が動画の自主制作を行い、目玉となるキラーコンテンツを生み出す。	・県内外に向けたtsulunosの効果的な広報を行い、tsulunosそのものの知名度向上の施策を行う。 ・tsulunos室職員が動画の自主制作を行い、目玉となるキラーコンテンツを生み出す。	・メディアミックスを積極的に行い、tsulunosの認知度向上を図る。 ・ショート動画を中心化してtsulunos室職員が自主制作を行い、目玉となるキラーコンテンツを生み出す。 ・YouTubeチャンネル「tsulunos」が玉石混交状態のため、ジャンルを絞つた新たなチャンネルを開設して再生回数増加につなげていく。	・メディアミックスを積極的に行い、tsulunosの認知度向上を図る。 ・研修等を通じて、県職員の動画制作スキルの向上を図る。 ・ターゲットを意識した動画企画、編集を行い、動画再生回数を増やす。 ・県広報チャンネルとして、県政情報の発信強化を図る(制度概要や申請方法の案内動画等も含む)。						

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	1 デジタルトランスフォーメーション等による新しい行政の確立	取組所属	戦略企画課																		
改革	3 官民共創コミュニティの実現	関係所属	対象課題所管所属																		
実施項目	8 官民共創コミュニティの理念を活かした行政手法の導入	官民データ活用推進計画対応																			
【現状(令和2年12月時点)】		【問題・課題(令和2年12月時点)】																			
<p>新・総合計画(ビジョン)が策定され、目指すべき20年後の姿を実現するための鍵となる概念のひとつである「官民共創コミュニティ」を実行のフェーズに移すことが求められている。</p>		<p>「官民共創コミュニティ」の核となり企業や研究機関、NPO、住民をつなぐファシリテーターとなる行政の始動人を養成する必要がある。 様々な「官民共創コミュニティ」の取組につながる地域の芽を掘り起こす必要がある。 県内で地域の偏りなく「官民共創コミュニティ」が展開されるよう、市町村を支援する必要がある。</p>																			
【改革内容】		<p>市町村職員や県地域機関職員向けのファシリテーター養成ワークショップを開催し、行政の始動人を育成する。 地域別未来ビジョン策定ワークショップの開催を通じ、「官民共創コミュニティ」の芽を創り出す。 「官民共創コミュニティ」の芽が大きく育つよう、未来ビジョン策定を通して見えてきた地域課題解決のアイデアを、具体的課題解決のためのワークショップへつなげる。</p>																			
【指標(KPI)】																					
指標項目		KGI	年度	【基準年】R元			R2			R3			R4			R5			R6		
取組目標	① 地域別未来ビジョン策定件数(累計)	目標	実績	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	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期	
				目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績
参考指標		実績	実績																		
関連目標	具体的な取組	年度	R2	R3			R4			R5			R6								
①	ファシリテーター養成ワークショップ	計画	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	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期		
①	地域別未来ビジョン策定ワークショップ	結果																			
②	課題解決ワークショップ	計画																			
要因分析 (取組目標や計画した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)		R2	達成件数	1 / 1	達成件数	2 / 2	達成件数	2 / 2	達成件数	1 / 1	①未来ビジョン策定と始動人育成のWS数は年間想定分は達成し、順調に進んでいる。市町村への丁寧なアプローチによる関係構築でWSを円滑に実施できた。またWSコーディネーターを登用し、新たな課題解決技法を取り入れたワークショップにより十分な意見交換とアイデア発想が行われた。 ②コロナ禍の影響で①の開催予定が後ろ倒しとなったが、スケジュール調整を設計変更により目標を達成した。年度中にビジョンから発展した取組の実装に至っており、全体として計画を上回る成果を上げた。	①未来ビジョン策定と始動人育成のWS数は年間想定分は達成し、順調に進んでいる。市町村への丁寧なアプローチによる関係構築でWSを円滑に実施できた。新たな課題解決技法を取り入れたワークショップにより十分な意見交換とアイデア発想が行われた。 ②地域住民等と対話を重ねて企画を練ることで、複数のアイデアを共創により実装化させることができた。	①R3～4の2年間で県内に一定数のファシリテーターを育成することができたため、R5についてはファシリテーター養成研修を実施しなかった。未来ビジョン策定と始動人育成のWS数は年間想定分は達成し、順調に進んでいる。市町村への丁寧なアプローチによる関係構築でWSを円滑に実施できた。 ②R3～R5の3年間に渡り、官民共創に係るワークショップやワークショップから生まれたアイデアを実現させるための自走サポートを続けたことで、共創の取組を県内で広く展開することができ、計画を上回る成果を上げることができた。	①R3～4の2年間で県内に一定数のファシリテーターを育成することができたため、R5についてはファシリテーター養成研修を実施しなかった。未来ビジョン策定と始動人育成のWS数は年間想定分は達成し、順調に進んでいる。市町村への丁寧なアプローチによる関係構築でWSを円滑に実施できた。 ②R3～R5の3年間に渡り、官民共創に係るワークショップやワークショップから生まれたアイデアを実現させるための自走サポートを続けたことで、共創の取組を県内で広く展開することができ、計画を上回る成果を上げることができた。							
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)		R2	達成件数	1 / 1	達成件数	2 / 2	達成件数	2 / 2	達成件数	1 / 1	①引き続きリアル開催を予定しており、コロナの感染状況変化に柔軟に対応する必要がある。 ②事業開始初年度のため関係各所への調整に時間を要した。その結果、地域課題の深堀とテーマ設定が難航した。納得感のあるテーマや参加者の熱量を上げるマインドセットがWSの成功と共創の取組件数増加につながるので、参加者の能動的な参加姿勢を整えることも重要。	①より多くの市町村・地域住民にWSに参加してもらいたいビジョンを策定できるよう、公募に係る周知広報にさらに力を入れることが重要である。 ②WSの場で盛り上がった参加者の熱がその後冷めてしまわないような仕掛けを行うことも求められる。	①市町村の課題をテーマにしたワークショップは終了し、令和6年度は企業・団体等が抱える課題にスポットを当ててワークショップを組み立てていく予定。いかに企業等を巻き込みながら参加者が熱意をもって取り組めるテーマを設定できるかがポイントである。 ②アイデアの実装に向けた動きを積極的に捉えサポートしていくことが重要である。	①市町村の課題をテーマにしたワークショップは終了したので、今後は既に実装しているアイデアを継続的に取り組めるようなサポートを行うことが重要である。							
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)		R2	達成件数	1 / 1	達成件数	2 / 2	達成件数	2 / 2	達成件数	1 / 1	①参加者との丁寧な対話により、納得感のあるテーマを設定、実りあるワークショップを実現する。 ②企業からの参加も促すための工夫を施し、アイデアの実装度を高める。	①市町村とも連携して、地域住民にWSの周知を行う。ワークショップ初心者でも楽しく取り組めるプログラムであることもPRする。 ②WSで盛り上がった参加者の熱量が下がらないように、WS後も積極的に参加者とコミュニケーションを取つて、アイデアの実装につなげる。	①ワークショップの事前の準備・設計に力をいれていく必要がある。 ②これまでの取り組みの中でつながることができた市町村とやりとりを定期的に行い、アイデア実装に向けた動きを積極的に探っていく。	②アイデア実装者の自走を尊重しつつ、実装アイデアを継続的に行えるよう、群馬県としては関係団体等への広報などを通じて後方支援を行っていく必要がある。							

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	1 デジタルトランスフォーメーション等による新しい行政の確立	取組所属	クリーンイノベーション推進課、(総)総務課、県民活動支援 広聴課																																																																																																																												
改革	4 民間と協力した行政手法の多様化	関係所属	公共施設等所管所属																																																																																																																												
実施項目	9 民間活力の活用(PFI、PFS/SIB、ESCO事業)、NPO等連携	官民データ活用推進計画対応																																																																																																																													
【現状(令和2年12月時点)】		【問題・課題(令和2年12月時点)】																																																																																																																													
<p>《民間活力の活用》 公共施設等の整備等においては、PFI(※1)を始めとした、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。 また、民間委託の事業として、全国でPFS(※2)などの新たな手法が広がりを見せている。</p> <p>※1 PFI: 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手法 ※2 PFS: 民間事業者に委託等する事業であり、解決すべき行政課題に対応した成果指標を設定し、支払額等を当該成果指標の改善状況に連動させるもの</p> <p>《ESCO事業》 地球温暖化対策及び経費削減のため、県有施設におけるESCO事業の導入を推進している。 2050年に向けた「5つのゼロ宣言」の宣言2「温室効果ガス排出量ゼロ」及び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。</p> <p>《NPO等連携》 NPO等との官民協働を推進(140件)するとともに、市民活動支援・相談窓口として、ボランティア・NPOサロンぐんまを設置している。</p>		<p>《民間活力の活用》 本県では、平成24年度に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、PFI等に対する県職員のノウハウ不足などの理由により、民間活力の活用があまり進んでいない。</p> <p>《ESCO事業》 職員の行動による節電には限界があり、省エネ改修や設備更新などによるエネルギー削減が急務である。 現行のESCO事業基本方針の対象施設は、その後の調査によりESCOの事業性が見込めないことが判明した施設や事業実施済みの施設が含まれているため、対象施設の要件の拡大など関係所属と検討・調整が必要。</p> <p>《NPO等連携》 市民活動の担い手の不足や、協働を推進するための環境が不十分である。</p>																																																																																																																													
【改革内容】		<p>《民間活力の活用》 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に、地域の企業、金融機関、地方自治体等が集まるPPP/PFI地域プラットフォームを設置する。 また、地域プラットフォームの活動を通じて、案件が安定的に提起され、官民対話が地域に定着することを図る。</p> <p>《ESCO事業》 ESCO事業基本方針の対象施設の要件など見直しを実施する。 新たに対象となった施設に対して、導入可能性調査を実施すると共に、可能性のある施設については、積極的に導入をする。</p> <p>《NPO等連携》 県域・地域でのセミナー開催や市民活動相談窓口の強化に取り組み、協働の基盤を強化することにより、NPO法人等と県政との協働件数の増加につなげる。</p>																																																																																																																													
【指標(KPI)】																																																																																																																															
取組目標	指標項目	KGI	年度	【基準年】R元	R2	R3	R4	R5	R6																																																																																																																						
	① 地域プラットフォームを通じた事業化件数	2	目標	—	—	—	1 件	100%	1 件	0%																																																																																																																					
		実績	0 件	—	—	—	1 件	0	0 件	0%																																																																																																																					
	② 地域プラットフォームを通じたサウンディング調査実施件数		目標	—	—	—	5 件	120%	5 件	20%																																																																																																																					
		実績	0 件	—	—	—	6 件	120%	1 件	2 件																																																																																																																					
	③ ESCO事業の導入件数		目標	—	ESCO可能性調査を実施し、R4年度に実施可否の検討を行った結果、光熱費削減額で工事費を賄うことが難しく、事業成立が困難であったため、R5およびR6年度の実施予定を削除																																																																																																																										
	④ NPO法人等と県政との協働件数		目標	—	205 件	270 件	335 件	400 件	400 件	136%																																																																																																																					
参考指標	⑤ 官民連携による整備・改修総施設数	実績	147 件	207 件	493 件	509 件	487 件	487 件	543 件	136%																																																																																																																					
参考指標	⑥ ESCO事業導入可能性調査	実績	—	1 件	1 件	1 件	0 件	0 件	0 件	0 件																																																																																																																					
【具体的取組及び工程】				<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">関連目標</th> <th rowspan="2">具体的な取組</th> <th rowspan="2">年度</th> <th>R2</th> <th colspan="2">R3</th> <th colspan="2">R4</th> <th colspan="2">R5</th> <th>R6</th> </tr> <tr> <th>4四半期</th> <th>1四半期</th> <th>2四半期</th> <th>3四半期</th> <th>4四半期</th> <th>1四半期</th> <th>2四半期</th> <th>3四半期</th> <th>4四半期</th> <th>1四半期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①② 民間活力の活用事例情報収集</td> <td>計画</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> </tr> <tr> <td>①② 地域プラットフォームの設置検討</td> <td>計画</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> </tr> <tr> <td>①② 地域プラットフォームの運営</td> <td>計画</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> </tr> <tr> <td>③ ESCO事業の公募</td> <td>計画</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> </tr> <tr> <td>③ ESCO事業の導入</td> <td>計画</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> </tr> <tr> <td>⑥ ESCO事業導入可能性調査</td> <td>計画</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> </tr> <tr> <td>④ セミナー等開催による協働推進</td> <td>計画</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> </tr> <tr> <td>④ 市民活動相談窓口の強化</td> <td>計画</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> </tr> <tr> <td>結果</td> <td>結果</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> <td>■■■</td> </tr> </tbody> </table>				関連目標	具体的な取組	年度	R2	R3		R4		R5		R6	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	①② 民間活力の活用事例情報収集	計画	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	①② 地域プラットフォームの設置検討	計画	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	①② 地域プラットフォームの運営	計画	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	③ ESCO事業の公募	計画	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	③ ESCO事業の導入	計画	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	⑥ ESCO事業導入可能性調査	計画	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	④ セミナー等開催による協働推進	計画	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	④ 市民活動相談窓口の強化	計画	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	結果	結果	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■
関連目標	具体的な取組	年度	R2	R3		R4					R5		R6																																																																																																																		
			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																																																																																																																			
①② 民間活力の活用事例情報収集	計画	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■																																																																																																																					
①② 地域プラットフォームの設置検討	計画	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■																																																																																																																					
①② 地域プラットフォームの運営	計画	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■																																																																																																																					
③ ESCO事業の公募	計画	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■																																																																																																																					
③ ESCO事業の導入	計画	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■																																																																																																																					
⑥ ESCO事業導入可能性調査	計画	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■																																																																																																																					
④ セミナー等開催による協働推進	計画	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■																																																																																																																					
④ 市民活動相談窓口の強化	計画	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■																																																																																																																					
結果	結果	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■	■■■																																																																																																																					
<p>ESCO可能性調査を実施し、R4年度に実施可否の検討を行った結果、光熱費削減額で工事費を賄うことが難しく、事業成立が困難であったため、R5およびR6年度の実施予定を削除</p>																																																																																																																															
年度ごとの実施結果評価				R2	R3	R4	R5	R6																																																																																																																							
年度ごとの実施結果評価		達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	3 / 3	達成件数	1 / 3	達成件数	1 / 3																																																																																																																				
要因分析 (取組目標や計画した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)	①②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、支援対象として選定された。 ⑥実績をもとに工程を作成したため、遅滞なく実行できた。			①②地域プラットフォームを設置し、制度の理解醸成を目的に、計3回のセミナーを開催した。 ④全県的な課題解決に向けたテーマ型協働ミーティングや行政県税事務所単位などでセミナー及び協働セミナー等を開催し、協働の推進を図った。 ④NPO・ボランティアサロンぐんまの機能充実や、市町村・中間支援組織への支援を強化し、市民活動相談窓口の強化を図った。 ⑥関係所属と協力することで、調査を遂行することができた。																																																																																																																											
	①②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 ⑥R6年度に向けた、導入可能性調査実施候補施設の掘り起こし。			①②令和3年度は、プラットフォーム設置年度といふこともあり、県が中心となりプラットフォームの企画・運営を行ったが、令和4年度はプレイヤーからの意見や要望等をより反映するため、コアメンバーへの企画運営への参画を強化する必要がある。 ④地域課題解決に向けて様々な主体が協働するためには、各主体をつなぐコーディネーターが必要である ④市民活動相談支援窓口の強化のために、スタッフのスキルアップやノウハウの蓄積が欠かせない。 ⑥調査結果の内容を基に、関係所属との協議が必要。																																																																																																																											
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)	①②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 ⑥R6年度に向けた、導入可能性調査実施候補施設の掘り起こし。			①②サンディングから、具体的な事業化に進めるよう、支援体制を構築する必要がある。なお、事業化についても、様々な調査や試算等を行った上で、事業者の選定や議会への説明等のプロセスを経る必要があるため、サンディングから事業化までの程度の期間を要する。 ④地域課題解決に向けて様々な主体が協働するためには、各主体をつなぐコーディネーターが必要である。 ④市民活動相談支援窓口の強化のために、スタッフのスキルアップやノウハウの蓄積が欠かせない。																																																																																																																											
	①②市町村や関係団体と連携し、令和3年度内に地域プラットフォームを設置する。 ⑥関係所属との検討を含め、スケジュールを意識し、遅滞なく取組を進める。			①②コアメンバーの拡充を行い、コアメンバー間で意見交換等を実施する。 ④協働コーディネーター育成のためのセミナー等を実施する。 ④市民活動相談窓口業務に当たるスタッフのためのスキルアップ研修を実施する。 ⑥関係所属との検討を含め、スケジュールを意識し、遅滞なく取組を進める。																																																																																																																											
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)	①②市町村や関係団体と連携し、令和3年度内に地域プラットフォームを設置する。 ⑥関係所属との検討を含め、スケジュールを意識し、遅滞なく取組を進める。			①②地域プラットフォームのコアメンバーと意見交換を行い、その結果を踏まえ今後の活動方針を決定する。 ④協働コーディネーター育成のためのセミナー等を実施する。 ④市民活動相談窓口業務に当たるスタッフのためのスキルアップ研修を実施する。																																																																																																																											
				①②普及啓発など、現在の課題について地域プラットフォームのコアメンバーと意見交換を行い、その結果を踏まえ今後の活動方針を決定する。 ④協働コーディネーター育成のためのセミナー等の実施や、県HPを活用して協働事例の周知を行う。 ④市民活動相談窓口業務に当たるスタッフのための研修や情報交換会を引き続き実施する。																																																																																																																											

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	1 デジタルトランスフォーメーション等による新しい行政の確立	取組所属	デジタルトランスフォーメーション課、(総)総務課、人事課、市町村課、地域創生課								
改革	5 自治体間連携と地方分権改革推進	関係所属	連携事業所管所属								
実施項目	10 他自治体との連携・支援体制強化		官民データ活用推進計画対応 ◎								
【現状(令和2年12月時点)】		【問題・課題(令和2年12月時点)】									
<p>《自治体間連携》 県と市町村の行政課題解決のため、「ぐんま県・市町村パートナーシップ委員会」を設置し、県と市町村で連携して課題解決の取組を実施している。また、市町村のニーズを踏まえ、市町村との人事交流を実施している。</p> <p>《システム共同化》 市町村ごとに情報システムを調達している。</p> <p>《地方分権改革推進》 県民サービスの向上のため、内閣府が実施している「地方分権改革に関する提案募集制度」を活用し、国から地方への権限移譲及び地方に対する規制緩和に係る提案を行っている。</p>		<p>《自治体間連携》 人口減少社会を背景として、複数の自治体が関係する重要課題や単独の自治体での解決が困難な課題が数多く発生しており、質の高い行政サービスを維持するため、県と市町村の連携をより一層進めいく必要がある。また、行政のデジタル化への対応など新たなニーズにも応える必要がある。</p> <p>《システム共同化》 市町村ごとに仕事のやり方に合わせてカスタマイズしているため、共通化できず、ベンダーロックインの状態になり、競争が働きかずコストが高止まりしている。</p> <p>《地方分権改革推進》 県単独では提案件数を増やすことに限界がある。 提案内容の充実を図り、実現可能性を高めるため、他県や市町村との共同提案件数を増加させる必要がある。</p>		【改革内容】							
<p>《自治体間連携》 県と市町村の行政課題解決のため、「ぐんま県・市町村パートナーシップ委員会」におけるワーキンググループを活用するほか、必要に応じて、意見交換会や研修会等を開催し、県と市町村が共同で課題解決を目指す。また、市町村のニーズを踏まえ、県と市町村との人事交流を実施する。</p> <p>《システム共同化》 国が基幹系情報システムの基準(標準仕様)を策定し、基準に適合したシステムの導入を義務付けることを検討しているため、法制化等の検討状況に応じた市町村支援を実施する。</p> <p>《地方分権改革推進》 庁内に積極的な提案募集を行うとともに、北関東磐越五県知事会議「広域自治体のあり方に関する勉強会」や「ぐんま県・市町村パートナーシップ委員会」の枠組みを活用し、共同提案の実現につなげていく。</p>											
【指標(KPI)】											
指標項目	KGI	年度	【基準年】R元	R2	R3	R4	R5	R6			
取組目標	① ワーキンググループ・意見交換会等の開催件数	目標	一	10 件	10 件 140%	10 件 100%	10 件 110%	10 件 120%	10 件 260%		
	実績	10 件	14 件	10 件	11 件	12 件	26 件				
参考指標	② 実現又は国で対応された提案件数	目標	一	2 件	2 件 500%	2 件 350%	2 件 500%	2 件 100%	2 件 450%		
	実績	3 件	10 件	7 件	10 件	9 件	12 件	9 件	12 件		
③ 人事交流人数	実績	52 人	38 人	33 人	32 人	30 人	36 人	36 人			
④ 人事交流実施市町村数	実績	25 箇所	20 箇所	20 箇所	19 箇所	14 箇所	16 箇所	16 箇所			
⑤ 提案件数	実績	7 件	15 件	8 件	12 件	3 件	12 件	12 件			
【具体的な取組及び工程】											
関連目標	具体的な取組	年度	R2	R3	R4	R5	R6				
① 県・市町村パートナーシップ委員会の開催	計画	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	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				
	結果	計画	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	1四半期 2四半期 3四半期 4四半期			
① ワーキンググループ・意見交換会等の開催	計画	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	1四半期 2四半期 3四半期 4四半期				
	結果	計画	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	1四半期 2四半期 3四半期 4四半期			
③④ 県と市町村との人事交流の実施	計画	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	1四半期 2四半期 3四半期 4四半期				
	結果	計画	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	1四半期 2四半期 3四半期 4四半期			
③④ 次年度の人事交流に係る市町村の要望の把握	計画	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	1四半期 2四半期 3四半期 4四半期				
	結果	計画	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	1四半期 2四半期 3四半期 4四半期			
③④ 市町村要望を踏まえ、庁内調整、検討	計画	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	1四半期 2四半期 3四半期 4四半期				
	結果	計画	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	1四半期 2四半期 3四半期 4四半期			
② 共同提案の実施	計画	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	1四半期 2四半期 3四半期 4四半期				
	結果	計画	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	1四半期 2四半期 3四半期 4四半期			
年度ごとの実施結果評価	R2	R3	R4	R5	R6						
達成件数	2 / 2	達成件数	2 / 2	達成件数	2 / 2	達成件数	2 / 2	達成件数	2 / 2		
要因分析 (取組目標や計画した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)		<p>《自治体間連携》 ・市町村との人事交流については、必要性を検討した上で、要望を受けた市町村に派遣を実施した。</p> <p>・4つのワーキンググループを設置したため、全開催数は目標を大幅に上回る結果となった。</p> <p>《システム共同化》 群馬県情報化推進協議会において、「自治体情報システムの標準化・共通化と自治体クラウド」をテーマにして、自治体職員情報化研修を実施した。</p> <p>《地方分権改革推進》 庁内だけではなく、積極的に他県や県内市町村との情報共有・交換を行い、他県や県内市町村との共同提案へつなげられたことが今回の実績へ繋がったと言える。</p> <p>(10件すべてが他県との共同提案となつた。群馬県が代表としての提案:2件、他県が代表としての提案:8件)</p>		<p>《自治体間連携》 ・市町村との人事交流については、必要性を検討した上で、要望を受けた市町村に派遣を実施した。</p> <p>・2つのワーキンググループを設置し、それぞれオンライン形式で開催したことから、合計の開催数は目標回数に達する結果となった。</p> <p>《システム共同化》 群馬県情報化推進協議会において、自治体情報システムの標準化・共通化と自治体クラウドへの移行をテーマとして、市町村職員を対象とした研修を実施した。</p> <p>《地方分権改革推進》 ・福島・栃木・群馬・新潟四県の共同提案のスキームを積極的に活用し、昨年に引き続き多くの提案につなげることができた。</p> <p>・群馬県が代表として提案した3件は、全ての提案が実現・対応につながった。特に、「ダイオキシン類の汚染状況の公表の義務付け等の廃止」について、特に重要と考えられる提案事項として、地方分権改革有識者会議の提案募集検討専門部会において「重点事項」として集中的に調査審議された。</p>		<p>《自治体間連携》 ・市町村との人事交流については、必要性を検討した上で、要望を受けた市町村に派遣を実施した。</p> <p>・意見交換会や研修会等、市町村のニーズを踏まえ柔軟に開催したことから、合計の開催数は目標回数に達する結果となった。</p> <p>《システム共同化》 県情報化推進協議会において、国が進めるデジタル施策への対応を見据え、「自治体情報システムの標準化」や「ガバメントクラウドへの移行」をテーマに、市町村職員を対象とした研修を実施した。</p> <p>《地方分権改革推進》 ・福島・栃木・群馬・新潟四県の共同提案のスキームを積極的に活用し、昨年に引き続き多くの提案につなげることができた。</p> <p>・群馬県が代表として提案した6件は、全ての提案が実現・対応につながった。中でも、「循環器病対策推進計画の廃止」及び「工業団地造成事業に関する都市計画及び事業計画の変更等に関する規制緩和」については、特に重要と考えられる提案事項として、地方分権改革有識者会議の提案募集検討専門部会において「重点事項」として集中的に調査審議された。</p>		<p>《自治体間連携》 ・市町村との人事交流については、必要性を検討した上で、要望を受けた市町村に派遣を実施した。</p> <p>・地域ごとの課題に応じた検討会や先進事例の共有、意見交換会を行つたことから、合計の開催数は目標回数に達する結果となった。</p> <p>《システム共同化》 県情報化推進協議会において、国が進めるデジタル施策への対応を見据え、「自治体情報システムの標準化」や「ガバメントクラウドへの移行」をテーマに、市町村職員を対象とした研修を実施した。</p> <p>《地方分権改革推進》 ・取組目標件数は達成したものの、群馬県からの提案及び他団体との共同提案が少なく、「実現・対応」が達成されなかった提案件数も昨年度を下回った。</p> <p>・群馬県が代表として提案した2件は、全ての提案が実現・対応につながった。</p>		<p>《自治体間連携》 ・市町村との人事交流については、必要性を検討した上で、要望を受けた市町村に派遣を実施した。</p> <p>・具体的なテーマを設定した検討会や先進事例の共有、意見交換会を行つたことから、合計の開催数は目標回数を大幅に上回る結果となつた。</p> <p>《システム共同化》 ・国やシステムベンダーの動向を踏まえ、地域別・ベンダー別勉強会やクラウドサービスに関する勉強会を実施した。</p> <p>・全市町村と県、県内主要システムベンダーが参加するチャットツール等を活用して、市町村の取組を支援した。</p> <p>《地方分権改革推進》 ・県情報化推進協議会において、ICTツールの共同調達を希望する市町村を募集し、3種類のツール共同調達に関する検討部会を設置・開催した。</p> <p>《地方分権改革推進》 ・群馬県が代表として提案した3件は、全ての提案が実現・対応につながった。</p>	
次年度への課題 (当年度取組を行つ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>《自治体間連携》 ・市町村との人事交流については、人員が限られている中、引き続き、市町村のニーズを十分に確認しながら派遣を実施する必要がある。</p> <p>・行政課題の解決に向けた取組を強力に推進するため、1ワーキンググループあたりの開催数を引き上げる。</p> <p>《システム共同化》 自治体情報システムの標準化・共通化及びガバメントクラウドに関して、R4年度には標準仕様書が出来そろ预定であり、市町村のフォローアップを促進する必要がある。</p> <p>《地方分権改革推進》 引き続き、他県や県内市町村との連携を強化していく。</p>		<p>《自治体間連携》 ・市町村との人事交流については、人員が限られている中、引き続き、市町村のニーズを十分に確認しながら派遣を実施する必要がある。</p> <p>・より実践的な行政課題の解決手法として、ワーキンググループ以外の取組も必要に応じて進める必要がある。</p> <p>《システム共同化》 自治体情報システムの標準化・共通化及びガバメントクラウドに関して、R4年度には標準仕様書が出来そろ预定であり、市町村における取組状況や課題把握、フォローアップを促進する必要がある。</p> <p>《地方分権改革推進》 職員への制度周知を継続し、案件が継続的に提起される環境を作るとともに、提案実現に向けた案件づくりの質の向上を図る必要がある。</p>		<p>《自治体間連携》 ・市町村との人事交流については、人員が限られている中、引き続き、市町村のニーズを十分に確認しながら派遣を実施する必要がある。</p> <p>・市町村によって取組みに差が生じてきているため、研修や意見交換会の開催にあたっては、取組みが遅れる場合へのオーバーを検討する必要がある。</p> <p>《システム共同化》 自治体情報システムの標準化・共通化及びガバメントクラウドへの移行に向け、市町村における取組状況や課題把握、フォローアップを一層促進する必要がある。</p> <p>《地方分権改革推進》 職員への制度周知を継続し、案件が継続的に提起される環境を作るとともに、他県や県内市町村との連携を強化する必要がある。</p>		<p>《自治体間連携》 ・市町村との人事交流については、人員が限られている中、引き続き、市町村のニーズを十分に確認しながら派遣を実施する必要がある。</p> <p>・市町村によって取組みに差が生じてきているため、研修や意見交換会の開催にあたっては、取組みが遅れる場合へのオーバーを検討する必要がある。</p> <p>《システム共同化》 ・自治体情報システムの標準化・共通化及びガバメントクラウドへの移行に向け、市町村における取組状況や課題把握、フォローアップを一層促進する必要がある。</p> <p>《地方分権改革推進》 職員への制度周知を継続し、案件が継続的に提起される環境を作るとともに、他県や県内市町村との連携を強化する必要がある。</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な工程の修正点)		<p>《自治体間連携》 オンライン形式での会議開催を増やすことで、参加団体の距離的・時間的な制約を解消する。</p> <p>《システム共同化》 ガバメントクラウド活用の先行事例や標準仕様に準拠したシステムへの移行に関する情報収集を実施し、市町村の取組に遅れが生じないように支援するために、適切な時期に研修会等を実施する。</p> <p>《地方分権改革推進》 引き続き、他県や県内市町村との連携を強化していく。</p>		<p>《自治体間連携》 【連携方法の多様化】 ワーキンググループだけでなく、意見交換会や研修会等、様々な手法を組み合わせて市町村と連携し、課題解決に向けた取組を進める。</p> <p>《システム共同化》 国やシステムベンダーの動向をふまえ、研修会の開催や、全市町村と県、県内主要システムベンダーが参加するチャットツール等を活用して、市町村の取組を支援する。</p> <p>《地方分権改革推進》 他団体の提案で実現した内容の庁内周知や、内閣府の研修会活用等により、職員の提案募集制度に関する理解を深める。</p>		<p>《自治体間連携》 ・意見交換会や研修会の内容については、各市町村の取組み状況やニーズ、課題を把握しながら効果的な内容を検討する。</p> <p>《システム共同化》 ・国やシステムベンダーの動向を踏まえ、地域別・ベンダー別勉強会の開催や、全市町村と県、県内主要システムベンダーが参加するチャットツール等を活用して、市町村の取組を支援する。</p> <p>《地方分権改革推進》 ・他団体の提案で実現した内容の庁内周知や、内閣府の研修会活用等により、職員の提案募集制度に関する理解を深める。</p> <p>《地方</p>					

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	2	職員の能力を最大化できる働き方改革	取組所属	デジタルトランスフォーメーション課、総務事務管理課、会計管理課																																																																																																																																															
改革	6	県政のデジタル化推進	関係所属	ICT利用所属																																																																																																																																															
実施項目	11	ICTの利活用による業務効率化(電子決裁、ペーパーレス会議、AI等活用)		官民データ活用推進計画対応 ◎																																																																																																																																															
【現状(令和2年12月時点)】		【問題・課題(令和2年12月時点)】																																																																																																																																																	
令和2年7月から文書事務は原則電子決裁とし、電子決裁率100%を目指して各所属への啓発及び実態調査を実施している。 ウェブ会議システムに必要なライセンスを3つ分確保し、各所属でウェブ会議を活用。 AI等の活用を、2業務で実施しており、業務の省力化が図られている。		《電子決裁》 現在把握する電子決裁率(令和元年度12.1%)は全文書を対象に算出しているため、発生文書のうち電子化可能なものを把握する必要がある。その上で、電子化が可能な文書は電子決裁とする扱いを徹底する。 また、電子決裁が困難な文書について、その要因に応じた対応を行う必要がある。 《ペーパーレス会議》 ウェブ会議のライセンス数を増やし、各職員が隨時ウェブ会議を開催できる環境を整備する必要がある。 《AI等活用》 業務のBPRを実施し、費用対効果を精査した上で、AI等の活用を検討する必要がある。																																																																																																																																																	
【改革内容】			《電子決裁》 電子決裁を徹底するとともに、電子決裁が困難な文書の更なる電子化を進め、印刷に係るコスト、手間、文書保管場所の削減及び公文書の紛失や改ざんを防止する。 《ペーパーレス会議》 ウェブ会議の1人あたり1ライセンスを確保し、会議開催数の増加につなげ、会議場所への移動に係る時間・経費を削減する。 《AI等活用》 BPRの結果、省力が見込まれる業務にAI等を導入し、業務の省力につなげる。																																																																																																																																																
【指標(KPI)】		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">指標項目</th> <th>KGI</th> <th>年度</th> <th colspan="2">【基準年】R元</th> <th colspan="2">R2</th> <th colspan="2">R3</th> <th colspan="2">R4</th> <th colspan="2">R5</th> <th colspan="2">R6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">取組目標</td> <td>① 電子決裁可能文書の電子決裁率</td> <td rowspan="2">3</td> <td>目標</td> <td>—</td> <td>%</td> <td>40</td> <td>%</td> <td>235%</td> <td>70</td> <td>%</td> <td>134%</td> <td>80</td> <td>%</td> <td>117%</td> <td>100</td> <td>%</td> <td>95%</td> </tr> <tr> <td>実績</td> <td>—</td> <td>%</td> <td>94.0</td> <td>%</td> <td>93.8</td> <td>%</td> <td>93.5</td> <td>%</td> <td>94.8</td> <td>%</td> <td>94.3</td> <td>%</td> <td>94%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">参考指標</td> <td>② ウェブ会議開催数</td> <td rowspan="2">3</td> <td>目標</td> <td>—</td> <td>回</td> <td>1,000</td> <td>回</td> <td>225%</td> <td>1,000</td> <td>回</td> <td>252%</td> <td>1,200</td> <td>回</td> <td>850%</td> <td>2,000</td> <td>回</td> <td>921%</td> </tr> <tr> <td>実績</td> <td>—</td> <td>回</td> <td>2,251</td> <td>回</td> <td>2,523</td> <td>回</td> <td>10,194</td> <td>回</td> <td>18,421</td> <td>回</td> <td>19,085</td> <td>回</td> <td>954%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">③ AI等導入業務における作業時間減少</td> <td rowspan="2">3</td> <td>目標</td> <td>—</td> <td>時間</td> <td>4,100</td> <td>時間</td> <td>205%</td> <td>4,500</td> <td>時間</td> <td>204%</td> <td>4,900</td> <td>時間</td> <td>295%</td> <td>5,300</td> <td>時間</td> <td>301%</td> </tr> <tr> <td>実績</td> <td>—</td> <td>時間</td> <td>8,400</td> <td>時間</td> <td>9,201</td> <td>時間</td> <td>14,452</td> <td>時間</td> <td>15,934</td> <td>時間</td> <td>16,068</td> <td>時間</td> <td>282%</td> </tr> <tr> <td>実績</td> <td>実績</td> <td></td> </tr> <tr> <td>実績</td> <td>実績</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			指標項目		KGI	年度	【基準年】R元		R2		R3		R4		R5		R6		取組目標	① 電子決裁可能文書の電子決裁率	3	目標	—	%	40	%	235%	70	%	134%	80	%	117%	100	%	95%	実績	—	%	94.0	%	93.8	%	93.5	%	94.8	%	94.3	%	94%	参考指標	② ウェブ会議開催数	3	目標	—	回	1,000	回	225%	1,000	回	252%	1,200	回	850%	2,000	回	921%	実績	—	回	2,251	回	2,523	回	10,194	回	18,421	回	19,085	回	954%	③ AI等導入業務における作業時間減少	3	目標	—	時間	4,100	時間	205%	4,500	時間	204%	4,900	時間	295%	5,300	時間	301%	実績	—	時間	8,400	時間	9,201	時間	14,452	時間	15,934	時間	16,068	時間	282%	実績	実績															実績	実績														
指標項目		KGI	年度	【基準年】R元		R2		R3		R4		R5		R6																																																																																																																																					
取組目標	① 電子決裁可能文書の電子決裁率	3	目標	—	%	40	%	235%	70	%	134%	80	%	117%	100	%	95%																																																																																																																																		
	実績		—	%	94.0	%	93.8	%	93.5	%	94.8	%	94.3	%	94%																																																																																																																																				
参考指標	② ウェブ会議開催数	3	目標	—	回	1,000	回	225%	1,000	回	252%	1,200	回	850%	2,000	回	921%																																																																																																																																		
	実績		—	回	2,251	回	2,523	回	10,194	回	18,421	回	19,085	回	954%																																																																																																																																				
③ AI等導入業務における作業時間減少	3	目標	—	時間	4,100	時間	205%	4,500	時間	204%	4,900	時間	295%	5,300	時間	301%																																																																																																																																			
		実績	—	時間	8,400	時間	9,201	時間	14,452	時間	15,934	時間	16,068	時間	282%																																																																																																																																				
実績	実績																																																																																																																																																		
実績	実績																																																																																																																																																		
【具体的な取組及び工程】																																																																																																																																																			
関連目標	具体的な取組		年度	R2	R3		R4		R5		R6																																																																																																																																								
	① 電子決裁の促進(周知・啓発)	計画 結果		4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期																																																																																																																																					
①	会計事務に関する帳票の電子決裁への対応検討	計画 結果	計画 結果																																																																																																																																																
②	ウェブ会議システムのライセンス拡大	計画 結果	計画 結果																																																																																																																																																
③	AI等導入の促進(検討、調査、支援)	計画 結果	計画 結果																																																																																																																																																
年度ごとの実施結果評価		R2		R3		R4		R5		R6																																																																																																																																									
		達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	2 / 3	達成件数	2 / 3																																																																																																																																						
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)	①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きシステム改修を行った。府議事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化の取り扱いを定め、紙文書を收受した場合でも電子決裁可能とした。 会計事務における電子決裁の対応について整理し、所属あて通知した。また、各種帳票の押印廃止、見直しによる規則改正等を行った。 ②ウェブ会議開催に必要なライセンスを確保した。また、ウェブカメラやモニターを調達することで会議開催環境を整備し、目標を達成した。 ③AI議事録作成システムを導入し、議事録作成にかかる作業時間削減の目標を達成した。			①引き続き、電子決裁の必要性について周知を図ると共に、システム使用方法や案内等を整備し、職員の取り組みを支援した。また定期的に所属毎の電子決裁率を算出して主管課に情報提供する等、さらなる推進を促し、目標を達成した。 県と指定金融機関の間で送達する帳票について、押印廃止の検討を行い、問題のない帳票への押印を廃止するための規則改正等を行った。 ②引き続きウェブ会議開催に必要なライセンスを確保・拡大し、必要な環境整備を行った。 また、R3年度の行革重点取組の1つとして会議の見直しを掲げ、ウェブ会議活用を促すなど、利用を啓発することで目標を達成した。 ③AI議事録作成システムを引き続き導入するとともに府内への利用啓発を行うことで、議事録作成にかかる作業時間削減の目標を達成した。			①前年度に引き続き、電子決裁の必要性について周知を図り、職員からの相談に応じて取り組みを支援した。また、定期的に所属毎の電子決裁率を算出して主管課に情報提供する等、さらなる推進を促した。 ②引き続きウェブ会議開催に必要なライセンスを確保・拡大し、1人1ライセンスを達成した。また、第5次県庁情報通信ネットワークへの移行により、NW回線の増強を行った。環境整備が概ね完了し、ウェブ会議が常態化したため、実施回数が大きく伸びた。 ③引き続きAI議事録作成支援システムの導入、府内への活用周知により議事録作成に係る作業時間削減の目標を達成した。			①引き続き、電子決裁の必要性について周知を図り、職員からの相談に応じて取り組みを支援した。 ②次期ネットワークでのライセンス調達に関する検討を行った。 ③AI議事録作成支援システムの導入、府内への活用周知により議事録作成に係る作業時間削減の目標を達成した。 M365ツールについては、新規のアプリを職員自身で作成するほか、効果が認められているシステムの府内横展開を行うことで、業務効率化に寄与した。 生成AIについては、利用方法や注意点を集約した府内ポータルサイトを構築し、効果的な利用を促した。																																																																																																																																									
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)	①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。 全ての会計事務において電子決裁を行うために、検討すべき課題を整理する必要がある。 ②ライセンス数が限られており、ウェブ会議の同時開催数が制限されている。 ③AI導入における費用対効果を十分に検討し、AI等の更なる導入を推進する必要がある。			①すでに、電子決裁が可能な文書については十分な取り組みが見られるが、現行の文書管理システムでは(閲覧権限の設定仕様により)紙文書での処理が避けられないものがあり、次期システム検討時の調整事項となっている。 ②ライセンス数が限られている。また全ての職員が自由にウェブ会議を利用するだけのNW回線の強度が確保できていない。 ③各所属における個別のAI導入は検討されているが、全府での利用が見込まれる汎用的なAIは議事録作成システムに留まっている。			①これまでに判明しているとおり、現行の文書管理システムでは(閲覧権限の設定仕様により)紙文書での処理が避けられないものがある。 ②第5次県庁情報通信ネットワークへの移行により、回線の増強を行い、NW回線の強度に関する課題は改善されたが、今後のWEB会議需要の増大を見据え、引き続きネットワークの安定稼働を図る必要がある。 ③AI議事録作成支援システムの利用実績は増えているが、M365ツール(Teams,Word)の文字起こし機能の利用についても活用の周知を行い、各ツールの使い分けを検討する必要がある。			①システム上の理由による制限(添付ファイルの容量が大きい等)、特別の理由を除き、電子での取り扱いが定着したと考える。 ②ネットワークに負荷がかかる時間帯に不安定になることがある。改善のため、引き続きネットワークの安定稼働を図る必要がある。 ③AI議事録作成支援システムの利用実績は増えているが、M365ツール(Teams,Word)の文字起こし機能の利用についても活用の周知を行い、各ツールの使い分けを検討する必要がある。																																																																																																																																									
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)	①書面決裁文書のうち、可能なものは全て電子化するよう周知・徹底していく。 会計事務における更なる押印廃止の検討及び現行会計事務の問題点や次期財務会計システム構築に向けた改善点等を抽出し、改善の可能性を検討する。 ②ライセンス数の更なる拡大を図る。 ③新たなAI導入に向けた調査・検討を行う。また、府内でのAI導入状況を把握し、他所属での活用の可能性を検討する。			①引き続き、電子決裁が可能な文書については、全て電子化するよう周知・徹底を図る。また、システム設定による制約を除くため仕様を検討する。 ②ライセンスの十分な確保を図る。ウェブ会議を不自由に行うことができるようNW回線の強化を図る。 ③M365実装のローコードツールの利活用を図り、全府における作業省力を検討する。			①令和5年秋冬頃に稼働予定の次期文書管理システムにおいて、文書の閲覧権限の設定が可能となるよう仕様を固め、細部の調整を行った。 ②引き続きネットワークの安定稼働を図り、職員が自由にWEB会議を行える環境を確保する。 ③M365実装のローコードツールの効果的な利活用方法について全府的な情報共有を検討する。			①システムの安定的運用を通じ、原則電子決裁の取り組みを周知・徹底していく。 ②引き続きネットワークの安定稼働を図り、WEB会議の品質担保を行なう。 ③M365のツールや生成AIなどの効果的な利活用方法について検討し、様々な業務の作業時間の削減を検討する。																																																																																																																																									

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	2	職員の能力を最大化できる働き方改革	取組所属	デジタルトランスフォーメーション課
改革	6	県政のデジタル化推進	関係所属	情報システム利用所属
実施項目	12	情報システム最適化(クラウド化)		官民データ活用推進計画対応 ◎

【現状(令和2年12月時点)】

現状では、多くの情報システムが独自にオンプレミスで調達しているため、開発運用業者及び経費が固定化している。
個別システムごとに、最適化を検討しているが、客観的な専門家等の知見の取り入れが乏しいため、限界がある。

【問題・課題(令和2年12月時点)】

多くの情報システムにおいて、開発運用業者及び経費が固定化されているベンダーロックインの状態にあり、業務及びシステム調達の最適化が進められていないことが問題である。
近年では、SaaSやPaaS等のクラウドサービスが著しく技術が進歩している。これらを活用して情報システムを最適化するクラウド・バイ・デフォルトの原則に基づいて、情報システムの調達・運用経費を最適化するとともに、業務の効率化を戦略的に推進することが課題である。

【改革内容】

自治体業務システム最適化に精通したコンサルティング業者に委託し、主要な情報システムについて現状及び最適化可能性調査等を行い、ICT技術やクラウドサービスを取り入れて、群馬県情報システム最適化計画(対象期間:令和4年度～8年度)を策定する。
計画の実効性を担保するため、令和4年度以降5年間、更新時期を迎える情報システムのコンサルティングを行い、システム構築手法の検討及び仕様作成支援を行うとともに、コンサルタントによる勉強会開催等の業務改革・改善支援を行うことで、職員による自発的な最適化計画の推進を図る。

【指標(KPI)】

指標項目		KGI	年度	【基準年】R元		R2		R3		R4		R5		R6	
取組目標	① 最適化調査対象システム数		目標	—	—	—	—	90	件	112%	—	—	—	—	—
	実績		実績	—	—	—	—	101	件	—	—	—	—	—	—
参考指標	② システムのクラウドサービス移行数	3	目標	—	—	—	—	—	—	2	件	100%	1	件	300%
	実績		実績	16	件	—	—	—	—	2	件	100%	3	件	300%

【具体的な取組及び工程】

関連目標	具体的な取組	年度	R2	R3				R4				R5				R6			
			4四半期	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
① 各システム調査・計画策定	計画																		
② 計画推進、業務プロセス改革	結果																		

年度ごとの実施結果評価	R2		R3				R4				R5				R6			
	達成件数	/	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1
要因分析 (取組目標や計画した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)			外部コンサルタント(民間事業者)の知見を活用し、調査対象システムにおける調達・運用の実態調査を実施し、各システムの現状を把握するとともに、今後の適切なあるべき姿について検討を行い、より実効性のある最適化計画を策定した。	外部コンサルタント(民間事業者)の知見を活用し、調査を行った各システムについて、該当所属と調整を行い、調達・運用の支援を滞りなく実施した。	外部コンサルタント(民間事業者)の知見を活用し、調査を行った各システムについて、該当所属と調整を行い、調達・運用の支援を滞りなく実施した。	外部コンサルタント(民間事業者)の知見を活用し、調査を行った各システムについて、該当所属と調整を行い、調達・運用の支援を滞りなく実施した。												
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)			策定した最適化計画を実行していくため、クラウド化可能と判断した情報システムの再調達等に係る検討フェーズにおける継続的な支援が必要である。	クラウド化の支援について、早期に該当所属との調整を行い、スケジュールが円滑に進むように支援を行うことが必要である。	クラウド化の支援について、早期に該当所属との調整を行い、スケジュールが円滑に進むように支援を行うことが必要である。	クラウド化の支援について、早期に該当所属との調整を行い、スケジュールが円滑に進むよう支援する。 また、単にクラウド利用を目的とするのではなく、クラウドをスマートに利用するような検討を行う必要がある。	クラウド化の支援について、早期に該当所属との調整を行い、スケジュールが円滑に進むよう支援する。 また、業務効率化に寄与するシステム最適化(クラウド化)が実現できるような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な工程の修正点)			外部コンサルタント(民間事業者)の知見を活用し、調達に係る再検討を行うタイミングをとらえ、該当所属に対して個別に支援を行う。	外部コンサルタント(民間事業者)と早期にスケジュール調整を行い、該当所属に対して個別に支援を行う。	外部コンサルタント(民間事業者)と早期にスケジュール調整を行い、該当所属に対して個別に支援を行う。	業務効率化のためのシステム最適化(クラウド化)となるよう、業務に踏み込んだ支援を実施する。このため、外部コンサルタントへの委託ではなく、ICT職や業務改革推進スキルを持つDX課職員による支援とする。												

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	2	職員の能力を最大化できる働き方改革	取組所属	デジタルトランスフォーメーション課																																																																																																																																																																																														
改革	6	県政のデジタル化推進	関係所属	人事課、人事委員会事務局																																																																																																																																																																																														
実施項目	13	ICT人材の活用とICTリテラシーの向上	官民データ活用推進計画対応																																																																																																																																																																																															
【現状(令和2年12月時点)】		【問題・課題(令和2年12月時点)】		【改革内容】																																																																																																																																																																																														
<p>《ICT人材の活用》 事務職や設備職のうち、ICTの知識や経験がある職員をICT関係部署に配置している。</p> <p>《ICTリテラシーの向上》 ICT研修への派遣や、全職員を対象としたリモートラーニングによる情報セキュリティ研修、標的型攻撃メール訓練、情報セキュリティ監査等を実施している。</p>		<p>《ICT人材の活用》 3年内に日本最先端クラスのデジタル県を目指すため、ICTに関する専門知識のある職員も別途登用していく必要がある。</p> <p>《ICTリテラシーの向上》 県政のデジタル化やテレワーク等の柔軟な働き方の更なる推進のため、その基礎となる職員のICTリテラシー向上を促進する。また、デジタル社会の進展に伴うサイバー攻撃の高度化や、増大する情報紛失・漏えい等のリスクに対応するため、職員研修や訓練を行い、情報セキュリティに関する知識と意識の向上を促進する。</p>		<p>《ICT人材の活用》 R3～R5の3年間にICT職を一定数採用し、ICT関係部署へ配属する。</p> <p>《ICTリテラシーの向上》 情報専門研修及びマイナンバー研修の受講を促進することで、職員のICTリテラシーの向上を図る。また、毎年度対象所属を変更して行う標的型攻撃メール訓練や全職員対象のセキュリティ研修を実施することで、情報セキュリティに関する知識と意識の向上を図る。</p>																																																																																																																																																																																														
【指標(KPI)】		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">指標項目</th> <th>KGI</th> <th>年度</th> <th colspan="2">【基準年】R元</th> <th colspan="2">R2</th> <th colspan="2">R3</th> <th colspan="2">R4</th> <th colspan="2">R5</th> <th colspan="2">R6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">取組目標</td> <td>① ICT人材登用数</td> <td></td> <td>目標</td> <td>—</td> <td></td> <td>—</td> <td></td> <td>2</td> <td>人</td> <td>100%</td> <td>2</td> <td>人</td> <td>50%</td> <td>2</td> <td>人</td> <td>200%</td> <td>—</td> <td></td> </tr> <tr> <td>② 情報専門研修受講者数 (専門・マイナンバー)</td> <td></td> <td>目標</td> <td>—</td> <td></td> <td>60</td> <td>人</td> <td>118%</td> <td>90</td> <td>人</td> <td>173%</td> <td>120</td> <td>人</td> <td>132%</td> <td>150</td> <td>人</td> <td>130%</td> <td>180</td> <td>人</td> </tr> <tr> <td>③ 標的型攻撃メール訓練参加率</td> <td></td> <td>目標</td> <td>—</td> <td></td> <td>96</td> <td>%</td> <td>99.8%</td> <td>100</td> <td>%</td> <td>95%</td> <td>100</td> <td>%</td> <td>99.9%</td> <td>100</td> <td>%</td> <td>100%</td> <td>100</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>参考指標</td> <td>④ セキュリティインシデント発生件数</td> <td>実績</td> <td>0</td> <td>件</td> <td>5</td> <td>件</td> <td></td> <td>7</td> <td>件</td> <td></td> <td>12</td> <td>件</td> <td></td> <td>19</td> <td>件</td> <td></td> <td>54</td> <td>件</td> </tr> <tr> <td>実績</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			指標項目		KGI	年度	【基準年】R元		R2		R3		R4		R5		R6		取組目標	① ICT人材登用数		目標	—		—		2	人	100%	2	人	50%	2	人	200%	—		② 情報専門研修受講者数 (専門・マイナンバー)		目標	—		60	人	118%	90	人	173%	120	人	132%	150	人	130%	180	人	③ 標的型攻撃メール訓練参加率		目標	—		96	%	99.8%	100	%	95%	100	%	99.9%	100	%	100%	100	%	参考指標	④ セキュリティインシデント発生件数	実績	0	件	5	件		7	件		12	件		19	件		54	件	実績																																																																																																	
指標項目		KGI	年度	【基準年】R元		R2		R3		R4		R5		R6																																																																																																																																																																																				
取組目標	① ICT人材登用数		目標	—		—		2	人	100%	2	人	50%	2	人	200%	—																																																																																																																																																																																	
	② 情報専門研修受講者数 (専門・マイナンバー)		目標	—		60	人	118%	90	人	173%	120	人	132%	150	人	130%	180	人																																																																																																																																																																															
	③ 標的型攻撃メール訓練参加率		目標	—		96	%	99.8%	100	%	95%	100	%	99.9%	100	%	100%	100	%																																																																																																																																																																															
	参考指標	④ セキュリティインシデント発生件数	実績	0	件	5	件		7	件		12	件		19	件		54	件																																																																																																																																																																															
実績																																																																																																																																																																																																		
【具体的な取組及び工程】		<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">関連目標</th> <th rowspan="2">具体的な取組</th> <th rowspan="2">年度</th> <th colspan="4">R2</th> <th colspan="4">R3</th> <th colspan="4">R4</th> <th colspan="4">R5</th> <th colspan="4">R6</th> </tr> <tr> <th>4四半期</th> <th>1四半期</th> <th>2四半期</th> <th>3四半期</th> <th>4四半期</th> <th>1四半期</th> <th>2四半期</th> <th>3四半期</th> <th>4四半期</th> <th>1四半期</th> <th>2四半期</th> <th>3四半期</th> <th>4四半期</th> <th>1四半期</th> <th>2四半期</th> <th>3四半期</th> <th>4四半期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①</td> <td>ICT職の採用試験等</td> <td>計画</td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td></td><td></td><td></td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>結果</td> <td></td> <td>■</td><td></td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td></td><td></td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>②④</td> <td>ICTの職員向け研修の実施</td> <td>計画</td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> </tr> <tr> <td>結果</td> <td></td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> </tr> <tr> <td>③④</td> <td>標的型攻撃メール訓練の実施</td> <td>計画</td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> </tr> <tr> <td>結果</td> <td></td> <td>■</td><td></td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> </tr> <tr> <td>④</td> <td>情報セキュリティ監査の実施</td> <td>計画</td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> </tr> <tr> <td>結果</td> <td></td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> </tr> </tbody> </table>			関連目標	具体的な取組	年度	R2				R3				R4				R5				R6				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	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期	①	ICT職の採用試験等	計画	■	■	■	■				■	■	■	■							結果		■		■	■	■			■	■	■	■							②④	ICTの職員向け研修の実施	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	結果		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	③④	標的型攻撃メール訓練の実施	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	結果		■		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	④	情報セキュリティ監査の実施	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	結果		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
関連目標	具体的な取組	年度	R2					R3				R4				R5				R6																																																																																																																																																																														
			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	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期																																																																																																																																																																															
①	ICT職の採用試験等	計画	■	■	■	■				■	■	■	■																																																																																																																																																																																					
結果		■		■	■	■			■	■	■	■																																																																																																																																																																																						
②④	ICTの職員向け研修の実施	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																																																																																																																																																																
結果		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																																																																																																																																																																	
③④	標的型攻撃メール訓練の実施	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																																																																																																																																																																
結果		■		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																																																																																																																																																																	
④	情報セキュリティ監査の実施	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																																																																																																																																																																
結果		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																																																																																																																																																																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">年度ごとの実施結果評価</th> <th colspan="2">R2</th> <th colspan="2">R3</th> <th colspan="2">R4</th> <th colspan="2">R5</th> <th colspan="2">R6</th> </tr> <tr> <th>達成件数</th> <th>1 / 2</th> <th>達成件数</th> <th>2 / 3</th> <th>達成件数</th> <th>1 / 3</th> <th>達成件数</th> <th>3 / 3</th> <th>達成件数</th> <th>2 / 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>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)</td> <td>①ICT職の採用については、県HPや広報だけでなく、民間転職サイトに掲載する等、受験者を増加させる工夫を行った。 ②情報専門研修受講者数については、関係課と連携を取ることで、研修受講を広く呼び掛けることができた。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、各所属への参加への周知徹底が不足していたと考えられる。</td> <td>①ICT職の採用は、昨年度課題となっていた点(募集期間・内定時期)を踏まえ、スケジュールの見直しを行った。 ②情報専門研修については、地方公共団体情報システム機構開催の研修において、オンライン形式や動画配信形式での開催が増えたこともあり、目標を達成することができた。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、個々の事情等によりごく一部の職員が参加できなかつたものの、参加が遅れた職員へ督促をすることにより、概ね100%の参加率となった。</td> <td>①様々な広報手段を活用して一定数の応募者を集めたが、最終的な採用に結びつかなかった。 ②昨年度までの流れを受けて、オンライン形式や動画配信形式での開催が多く、多くの職員に研修受講をしてもらい、目標を達成することができた。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、個々の事情等によりごく一部の職員が参加できなかつたものの、参加が遅れた職員へ督促をすることにより、概ね100%の参加率となつた。</td> <td>①随時採用方式を導入するとともに、受験希望者向けオンライン座談会の開催や内定者フォローアップを行い、過去の不足を補う4名を採用した。 ②オンライン形式や動画配信形式での開催が定着したため、多くの職員に研修受講をしてもらい、目標を達成することができた。 ③前年度までと訓練内容を変更し、対象職員に対して偽装メールの送付を行った。偽装メールに対し、リスクに繋がる行動をとった職員に対して注意喚起を行つた。</td> <td>①R6年度も募集を行い、1名を採用した。 ②オンライン形式や動画配信形式での開催が定着したため、多くの職員に研修受講をしてもらい、目標を達成することができた。 ③AIの発達により巧妙となる標的型攻撃メールに対応するため、より巧妙な偽装メールによる訓練を行つた。また教育コンテンツの充実によりリテラシー向上を図つた。</td> </tr> <tr> <td>次年度への課題 (当年度取組を行つ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)</td> <td>①ICT職の採用については、募集期間が短い、内定が遅い等、スケジュール面で課題があつた。 ②情報専門研修受講者数については、来年度の目標を達成するためには、更に受講者数を増やす必要がある。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、各所属に対して事前に訓練参加への周知徹底を図ることが課題である。</td> <td>①多数の応募者を集めための工夫を継続する。 ②受講者数を増やす。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、事前に訓練参加への周知徹底を図ること及び、職員の参加意識の向上が課題である。</td> <td>①広報以外の手段でも多くの応募者を確保する工夫が必要である。 ②引き続き、受講者の増加に取り組む。 ③職員の参加意識の維持・向上。</td> <td>①多くの応募者を確保する取組を継続しつつ、募集人数に達しなかつた場合の追加募集にも対応できるようにスケジュールを前倒して実施する必要がある。 ②引き続き、受講者の増加に取り組む。 ③偽装メールを適切に処理(削除)した職員へも訓練内容の周知を行う必要がある。</td> <td>①これまでの取組により9名のICT職が入庁したが、県のDXをさらに推進していくため、専門知識を持つ人材が必要である。 ②引き続き、受講者の増加に取り組む。 ③訓練メールの記載内容が通常の業務メールと混同しやすい内容であつたため適切な内容に見直しを行う。</td> </tr> <tr> <td>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)</td> <td>①ICT職の採用については、募集期間を長く設けつつ年内に内定を出せるよう、余裕のあるスケジュールを設定したい。 ②情報専門研修受講者数については、引き続き関係課と連携しながら関係職員への周知を行い、更に受講者数を増やしたい。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、職員へ周知するため、事前の通知・案内を充実させたい。</td> <td>①ICT職募集について、様々な方法で広報を実施する。 ②受講者数を増やすため、職員への周知を実施する。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、所属別の実施結果公開をするとともに、事前周知を徹底して行いたい。</td> <td>①内定者が入庁時期を選択できる随时採用方式を取り入れることにより、受験希望者の増加を図る。 ②受講者数を増やすため、職員への周知を実施する。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、所属別の実施結果公開をするとともに、事前周知及び不参加者へ催促することを徹底して行いたい。</td> <td>①ICT職募集について、引き続き様々な方法で広報を実施するとともに、採用スケジュールを前倒しする。 ②受講者数を増やすため、職員への周知を実施する。 ③偽装メールを適切に処理した職員に対しても、訓練内容の周知を行い、標的型攻撃メールへの適切な対応について徹底する。</td> <td>①ICT採用の継続について引き続き検討していく。 ②受講者数を増やすため、職員への周知を実施する。 ③システムのテンプレートや実事例をもとにしたより実践的な訓練内容とする。 情報セキュリティインシデントについてはシステムの権限設定の誤りが多發したため適切な指導を行っていく。</td> </tr> </tbody> </table>				年度ごとの実施結果評価	R2		R3		R4		R5		R6		達成件数	1 / 2	達成件数	2 / 3	達成件数	1 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	2 / 2	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)	①ICT職の採用については、県HPや広報だけでなく、民間転職サイトに掲載する等、受験者を増加させる工夫を行った。 ②情報専門研修受講者数については、関係課と連携を取ることで、研修受講を広く呼び掛けることができた。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、各所属への参加への周知徹底が不足していたと考えられる。	①ICT職の採用は、昨年度課題となっていた点(募集期間・内定時期)を踏まえ、スケジュールの見直しを行った。 ②情報専門研修については、地方公共団体情報システム機構開催の研修において、オンライン形式や動画配信形式での開催が増えたこともあり、目標を達成することができた。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、個々の事情等によりごく一部の職員が参加できなかつたものの、参加が遅れた職員へ督促をすることにより、概ね100%の参加率となった。	①様々な広報手段を活用して一定数の応募者を集めたが、最終的な採用に結びつかなかった。 ②昨年度までの流れを受けて、オンライン形式や動画配信形式での開催が多く、多くの職員に研修受講をしてもらい、目標を達成することができた。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、個々の事情等によりごく一部の職員が参加できなかつたものの、参加が遅れた職員へ督促をすることにより、概ね100%の参加率となつた。	①随時採用方式を導入するとともに、受験希望者向けオンライン座談会の開催や内定者フォローアップを行い、過去の不足を補う4名を採用した。 ②オンライン形式や動画配信形式での開催が定着したため、多くの職員に研修受講をしてもらい、目標を達成することができた。 ③前年度までと訓練内容を変更し、対象職員に対して偽装メールの送付を行った。偽装メールに対し、リスクに繋がる行動をとった職員に対して注意喚起を行つた。	①R6年度も募集を行い、1名を採用した。 ②オンライン形式や動画配信形式での開催が定着したため、多くの職員に研修受講をしてもらい、目標を達成することができた。 ③AIの発達により巧妙となる標的型攻撃メールに対応するため、より巧妙な偽装メールによる訓練を行つた。また教育コンテンツの充実によりリテラシー向上を図つた。	次年度への課題 (当年度取組を行つ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)	①ICT職の採用については、募集期間が短い、内定が遅い等、スケジュール面で課題があつた。 ②情報専門研修受講者数については、来年度の目標を達成するためには、更に受講者数を増やす必要がある。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、各所属に対して事前に訓練参加への周知徹底を図ることが課題である。	①多数の応募者を集めための工夫を継続する。 ②受講者数を増やす。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、事前に訓練参加への周知徹底を図ること及び、職員の参加意識の向上が課題である。	①広報以外の手段でも多くの応募者を確保する工夫が必要である。 ②引き続き、受講者の増加に取り組む。 ③職員の参加意識の維持・向上。	①多くの応募者を確保する取組を継続しつつ、募集人数に達しなかつた場合の追加募集にも対応できるようにスケジュールを前倒して実施する必要がある。 ②引き続き、受講者の増加に取り組む。 ③偽装メールを適切に処理(削除)した職員へも訓練内容の周知を行う必要がある。	①これまでの取組により9名のICT職が入庁したが、県のDXをさらに推進していくため、専門知識を持つ人材が必要である。 ②引き続き、受講者の増加に取り組む。 ③訓練メールの記載内容が通常の業務メールと混同しやすい内容であつたため適切な内容に見直しを行う。	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)	①ICT職の採用については、募集期間を長く設けつつ年内に内定を出せるよう、余裕のあるスケジュールを設定したい。 ②情報専門研修受講者数については、引き続き関係課と連携しながら関係職員への周知を行い、更に受講者数を増やしたい。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、職員へ周知するため、事前の通知・案内を充実させたい。	①ICT職募集について、様々な方法で広報を実施する。 ②受講者数を増やすため、職員への周知を実施する。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、所属別の実施結果公開をするとともに、事前周知を徹底して行いたい。	①内定者が入庁時期を選択できる随时採用方式を取り入れることにより、受験希望者の増加を図る。 ②受講者数を増やすため、職員への周知を実施する。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、所属別の実施結果公開をするとともに、事前周知及び不参加者へ催促することを徹底して行いたい。	①ICT職募集について、引き続き様々な方法で広報を実施するとともに、採用スケジュールを前倒しする。 ②受講者数を増やすため、職員への周知を実施する。 ③偽装メールを適切に処理した職員に対しても、訓練内容の周知を行い、標的型攻撃メールへの適切な対応について徹底する。	①ICT採用の継続について引き続き検討していく。 ②受講者数を増やすため、職員への周知を実施する。 ③システムのテンプレートや実事例をもとにしたより実践的な訓練内容とする。 情報セキュリティインシデントについてはシステムの権限設定の誤りが多發したため適切な指導を行っていく。																																																																																																																																																								
年度ごとの実施結果評価	R2		R3		R4		R5		R6																																																																																																																																																																																									
	達成件数	1 / 2	達成件数	2 / 3	達成件数	1 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	2 / 2																																																																																																																																																																																								
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)	①ICT職の採用については、県HPや広報だけでなく、民間転職サイトに掲載する等、受験者を増加させる工夫を行った。 ②情報専門研修受講者数については、関係課と連携を取ることで、研修受講を広く呼び掛けることができた。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、各所属への参加への周知徹底が不足していたと考えられる。	①ICT職の採用は、昨年度課題となっていた点(募集期間・内定時期)を踏まえ、スケジュールの見直しを行った。 ②情報専門研修については、地方公共団体情報システム機構開催の研修において、オンライン形式や動画配信形式での開催が増えたこともあり、目標を達成することができた。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、個々の事情等によりごく一部の職員が参加できなかつたものの、参加が遅れた職員へ督促をすることにより、概ね100%の参加率となった。	①様々な広報手段を活用して一定数の応募者を集めたが、最終的な採用に結びつかなかった。 ②昨年度までの流れを受けて、オンライン形式や動画配信形式での開催が多く、多くの職員に研修受講をしてもらい、目標を達成することができた。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、個々の事情等によりごく一部の職員が参加できなかつたものの、参加が遅れた職員へ督促をすることにより、概ね100%の参加率となつた。	①随時採用方式を導入するとともに、受験希望者向けオンライン座談会の開催や内定者フォローアップを行い、過去の不足を補う4名を採用した。 ②オンライン形式や動画配信形式での開催が定着したため、多くの職員に研修受講をしてもらい、目標を達成することができた。 ③前年度までと訓練内容を変更し、対象職員に対して偽装メールの送付を行った。偽装メールに対し、リスクに繋がる行動をとった職員に対して注意喚起を行つた。	①R6年度も募集を行い、1名を採用した。 ②オンライン形式や動画配信形式での開催が定着したため、多くの職員に研修受講をしてもらい、目標を達成することができた。 ③AIの発達により巧妙となる標的型攻撃メールに対応するため、より巧妙な偽装メールによる訓練を行つた。また教育コンテンツの充実によりリテラシー向上を図つた。																																																																																																																																																																																													
次年度への課題 (当年度取組を行つ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)	①ICT職の採用については、募集期間が短い、内定が遅い等、スケジュール面で課題があつた。 ②情報専門研修受講者数については、来年度の目標を達成するためには、更に受講者数を増やす必要がある。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、各所属に対して事前に訓練参加への周知徹底を図ることが課題である。	①多数の応募者を集めための工夫を継続する。 ②受講者数を増やす。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、事前に訓練参加への周知徹底を図ること及び、職員の参加意識の向上が課題である。	①広報以外の手段でも多くの応募者を確保する工夫が必要である。 ②引き続き、受講者の増加に取り組む。 ③職員の参加意識の維持・向上。	①多くの応募者を確保する取組を継続しつつ、募集人数に達しなかつた場合の追加募集にも対応できるようにスケジュールを前倒して実施する必要がある。 ②引き続き、受講者の増加に取り組む。 ③偽装メールを適切に処理(削除)した職員へも訓練内容の周知を行う必要がある。	①これまでの取組により9名のICT職が入庁したが、県のDXをさらに推進していくため、専門知識を持つ人材が必要である。 ②引き続き、受講者の増加に取り組む。 ③訓練メールの記載内容が通常の業務メールと混同しやすい内容であつたため適切な内容に見直しを行う。																																																																																																																																																																																													
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)	①ICT職の採用については、募集期間を長く設けつつ年内に内定を出せるよう、余裕のあるスケジュールを設定したい。 ②情報専門研修受講者数については、引き続き関係課と連携しながら関係職員への周知を行い、更に受講者数を増やしたい。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、職員へ周知するため、事前の通知・案内を充実させたい。	①ICT職募集について、様々な方法で広報を実施する。 ②受講者数を増やすため、職員への周知を実施する。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、所属別の実施結果公開をするとともに、事前周知を徹底して行いたい。	①内定者が入庁時期を選択できる随时採用方式を取り入れることにより、受験希望者の増加を図る。 ②受講者数を増やすため、職員への周知を実施する。 ③標的型攻撃メール訓練参加率については、所属別の実施結果公開をするとともに、事前周知及び不参加者へ催促することを徹底して行いたい。	①ICT職募集について、引き続き様々な方法で広報を実施するとともに、採用スケジュールを前倒しする。 ②受講者数を増やすため、職員への周知を実施する。 ③偽装メールを適切に処理した職員に対しても、訓練内容の周知を行い、標的型攻撃メールへの適切な対応について徹底する。	①ICT採用の継続について引き続き検討していく。 ②受講者数を増やすため、職員への周知を実施する。 ③システムのテンプレートや実事例をもとにしたより実践的な訓練内容とする。 情報セキュリティインシデントについてはシステムの権限設定の誤りが多發したため適切な指導を行っていく。																																																																																																																																																																																													

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	2	職員の能力を最大化できる働き方改革	取組所属	戦略企画課
改革	6	県政のデジタル化推進	関係所属	EBPM実施所属
実施項目	14	エビデンスに基づく政策立案(EBPM)	官民データ活用推進計画対応	

【現状(令和2年12月時点)】

経済社会構造が急速に変化する中、限られた資源(財源)の中で効率的に施策を行うにはエビデンスに基づき、事業を設計し、実施、検証・分析を行うことが必要となる。

また、県政の最大の目標の一つである「県民幸福度の向上」を図るためにも、EBPMの推進が必要となる。

【問題・課題(令和2年12月時点)】

EBPMに基づいた事業設計(予算要求等)を推進するとともに、より効果的なEBPMを実現するため、多様なデータの収集や分析方法の向上を図る必要がある。

県民幸福度を指標化(県民幸福度はアンケートによる「主観的指標」と、統計データによる「客観的指標」で測定)し、県民幸福度と各事業との関係性の分析を行う必要がある。

【改革内容】

府内におけるEBPM推進に向けて、政策プロセスのシステム化、環境整備及び人材育成を進める。

県民幸福度指標の進捗状況の把握と県民幸福度と各事業との関係性の分析を行う。そのほか政策立案に必要な各種データの収集・分析・利活用方法検討を進める。

【指標(KPI)】

指標項目		KGI	年度	【基準年】R元			R2			R3			R4			R5			R6		
取組目標	① 各部主要事業のEBPM実施率 (新・総合計画KPI関連)		目標 実績	目標	—		—			100	%	100%	100	%	100%	100	%	100%	100	%	100%
				実績	—		—			100	%	100%	100	%	100%	100	%	100%	100	%	100%
参考指標			実績																		

【具体的な取組及び工程】

関連目標	具体的な取組	年度	R2	R3				R4				R5				R6			
			4四半期	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
① 各部主要事業のEBPM実施の推進	計画 結果			■	■	■	■		■	■	■		■	■	■		■	■	■
① 県民幸福度アンケートの実施、統計指標と併せた幸福度指標の測定及び分析	計画 結果		■	■	■	■		■	■	■	■		■	■	■		■	■	■
① その他政策立案に必要な各種データの収集・分析・利活用方法検討	計画 結果		■	■	■	■	■	■	■	■	■		■	■	■		■	■	■

年度ごとの実施結果評価	R2		R3		R4		R5		R6	
	達成件数	/	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1
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)	・県民幸福度アンケート委託業者と綿密に情報共有することで、納期(3/31)までに調査が完了した。またデータ収集・分析については、新型コロナウイルス感染症対策による人流分析を中心に、携帯電話の位置情報からなるビッグデータ分析を随時行った。	・委託事業者と情報共有し、予定どおり県民幸福度アンケートを実施できた。 ・新型コロナ対策による行動制限等のエビデンスとして、携帯電話の位置情報からなるビッグデータ分析を随時行った。	・R4年7月に「群馬県庁EBPM推進方針」を策定し、周知した。 ・R5年度当初予算要求において「ロジックモデル」を試行的に導入した。 ・予定どおり県民幸福度アンケートを実施した。幸福度レポートの作成に当たっては、各部局においてアンケート・統計データ等を基にした分析を実施した。結果はBIツールを用いて可視化し、府内に提供した。 ・EBPMコミュニケーションサイトを立ち上げ、情報共有、相談対応等を行った。 ・EBPM府内研修を3回実施した。	・R6年度当初予算に向けた事業見直し、R6年度当初予算要求において「ロジックモデル」を導入した。 ・予定どおり県民幸福度アンケートを実施した。幸福度レポートの作成に当たっては、各部局においてアンケート・統計データ等を基にした分析を実施した。結果はBIツールを用いて可視化し、府内に提供した。 ・R7年度当初予算要求に向けたスマーレビューにおいてロジックモデル作成の相談を実施、当初予算要求において「ロジックモデル」を導入した。 ・予定どおり県民幸福度アンケートを実施した。幸福度レポートの作成に当たっては、各部局においてアンケート・統計データ等を基にした分析を実施した。結果はBIツールを用いて可視化し、府内に提供した。 ・県政重要課題に係る県民アンケートを実施した。結果はBIツールを活用してHPで公開するとともに、年齢・性別で補正した結果を府内に提供した。						
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)	・アンケート調査までのスケジュールを昨年度より短くすることで、分析に費やす時間を確保する。 ・データ(特にビッグデータ)に基づいた取組を拡大させる。	・EBPMに資するデータ提供等は行つたが各課での取組に委ね、全局的な機運醸成にまで発展していない。 ・アンケート調査までのスケジュールを短くすることで、分析に費やす時間を確保する。 ・データ(特にビッグデータ)に基づいた取組を他分野にも拡大させる。	・EBPMに資するデータ提供等は行つたが各課での取組に委ね、全局的な機運醸成にまで発展していない。 ・府内におけるEBPMへの理解は十分進んでいるとは言えない。	・予算要求の場面でロジックモデルを作成しても、事業内容を動かすことが難しい。 ・幸福度アンケートの施策実感の設問について、事前知識を要する設問があり、正確に県民の意識を測れているかわからない。 ・各部局がそれぞれ行うアンケートについて共有されておらず、分析に活用できていない。	・スマーレビュー時のロジックモデル提出を任意実施したが、相談件数が少なかった。 ・ロジックモデル提出については予算編成時ではなくもっと早い時期にしてほしいという声があった。 ・事業によりEBPMの活用が向く場面に向かない場面を整理することでより活用の幅が広がるのではないか。					
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)	・アンケート調査委託業者とこれまで以上に情報共有を図る。 ・EBPM推進のためモデルケースとなる事業を紹介するなど、府内向けに普及を図っていく。	・EBPM推進に向けた基本方針や職員マニュアル等を整備し、組織風土の変革を図る。 ・県民幸福度アンケート設問等に係る府内調整を早期に行い、調査時期を早める。	・職員研修、フォローアップ体制、モデル事例構築等を行い、府内のEBPM推進体制の充実を図る。 ・県民幸福度向上に資する施策の検討に向け、幸福度アンケート結果のより詳細な分析やデータの可視化を取り組む。	・スマーレビュー時点で新規事業等についてロジックモデルの作成を依頼。 ・幸福度アンケートの設問を見直し。県民が直感的・経験的に答えられる形式にする。 ・各部局が行うアンケート結果を集約し、データベース化することで、相互に分析が可能な状態とする。	・ロジックモデルの活用タイミングを前倒しにする。 ・EBPM活用について各部局財務主任への説明を実施する。 ・政策プレゼンと連携してEBPM活用を促す。 ・事業のライフステージごとの活用場面の想定を整理して周知。					

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	2	職員の能力を最大化できる働き方改革	取組所属	デジタルトランスフォーメーション課																																																																																		
改革	7	業務プロセス改革(BPR)推進	関係所属	全所属																																																																																		
実施項目	15	業務プロセス改革による効率化推進	官民データ活用推進計画対応	◎																																																																																		
【現状(令和2年12月時点)】		【問題・課題(令和2年12月時点)】		【改革内容】																																																																																		
<p>各部局行政改革実施委員会において、業務の見直しを実施し、取組結果を行政改革実施委員会(全体会)に報告し、取組事例を全庁に展開している。</p> <p>業務プロセス改革課において「業務改善のヒント」を作成し、全庁に周知を図り、業務改善を促しており、これを見て各職員が、それぞれ業務の見直しに取り組んでいる。</p>		<p>各部局において、業務の見直しを実施しているが、具体的な取組方法は、各所属任せであり、取組の内容に濃淡がある。</p> <p>「業務改善のヒント」には業務プロセス改革(BPR)の具体的な方法が盛り込まれておらず、各職員がBPRの方法を把握していない。</p>		<p>業務プロセス改革(BPR)を全庁的に進めるための体制を整備し、取組方針、スケジュール、目標等の管理を行う。</p> <p>業務プロセス改革(BPR)の具体的な方法に関するマニュアルを整備し、各職員がBPRに取り組めるようにする。</p>																																																																																		
【指標(KPI)】		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">指標項目</th> <th>KGI</th> <th>年度</th> <th colspan="2">【基準年】R元</th> <th colspan="2">R2</th> <th colspan="2">R3</th> <th colspan="2">R4</th> <th colspan="2">R5</th> <th colspan="2">R6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>取組目標</td> <td>① 業務プロセス改革に基づく省力化時間</td> <td>3</td> <td>目標</td> <td>—</td> <td></td> <td>—</td> <td></td> <td>1,000</td> <td>時間</td> <td>3089%</td> <td></td> <td>2,000</td> <td>時間</td> <td>2011%</td> <td></td> <td>3,000</td> <td>時間</td> <td>1594%</td> <td></td> <td>4,000</td> <td>時間</td> <td>1241%</td> </tr> <tr> <td>参考指標</td> <td></td> <td></td> <td>実績</td> <td>—</td> <td></td> <td>—</td> <td></td> <td>30,894</td> <td>時間</td> <td>40,215</td> <td>時間</td> <td>47,827</td> <td>時間</td> <td>49,621</td> <td>時間</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>実績</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			指標項目		KGI	年度	【基準年】R元		R2		R3		R4		R5		R6		取組目標	① 業務プロセス改革に基づく省力化時間	3	目標	—		—		1,000	時間	3089%		2,000	時間	2011%		3,000	時間	1594%		4,000	時間	1241%	参考指標			実績	—		—		30,894	時間	40,215	時間	47,827	時間	49,621	時間										実績																	
指標項目		KGI	年度	【基準年】R元		R2		R3		R4		R5		R6																																																																								
取組目標	① 業務プロセス改革に基づく省力化時間	3	目標	—		—		1,000	時間	3089%		2,000	時間	2011%		3,000	時間	1594%		4,000	時間	1241%																																																																
参考指標			実績	—		—		30,894	時間	40,215	時間	47,827	時間	49,621	時間																																																																							
			実績																																																																																			
【具体的な取組及び工程】																																																																																						
関連目標	具体的な取組		年度	R2	R3		R4		R5		R6																																																																											
				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	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期																																																																		
	① BPRによる業務効率化の検討・制度設計(推進体制・方法の検討・整備)		計画																																																																																			
	① BPRによるマニュアル作成・改訂		計画																																																																																			
	① BPRによる業務効率化の実施		計画																																																																																			
	① BPRによる業務効率化の検証		計画																																																																																			
	結果		結果																																																																																			
年度ごとの実施結果評価																																																																																						
R2		R3		R4		R5		R6																																																																														
達成件数	/	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1																																																																											
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/達成できなかつた阻害要因・問題点)		業務プロセス改革を推進するための、推進体制・方法の検討や情報収集等を行うとともに、業務改善の考え方や事例をまとめた「業務改善のヒント」の改訂準備を進めた。		昨年度に引き続き、「業務改善のヒント」の改訂準備を進めた。各所属で、業務の効率化・会議の見直し等に取り組み、業務時間の効率化を達成することができた。		R4年10月からM365が本格導入され、チャットの利用による新しいコミュニケーションが行えるなど、M365を活用した業務効率化が可能となった。そのため、「業務改善のヒント」を改め、M365活用による業務改善の視点も加えた資料「今日から始める業務改善5つの原則」を作成し、全庁への展開を行った。		各職員が自ら業務プロセスの見直しができるよう、「業務改革(BPR)手順書」、「業務改革・事業立案 検討様式」を作成し、全庁への展開を行った。また、庁内でBPRに取り組みたい事例の募集を行い、BBRの伴奏支援の実践を行った。		M365の導入から2年が経過し、庁内の各種ツールの利用が浸透してきた。業務プロセスを見直しつつ、RPAツールを導入することで省力化を行つた。また、庁内で横展開できるツールについては、積極的に横展開を行うようにした。																																																																												
次年度への課題 (当年度取組を行つ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)		業務プロセス改革を全庁的に推進する体制を整える必要がある。「業務改善のヒント」にデジタル技術の活用や働き方改革の視点を取り入れる必要がある。		R4年度からM365が導入され、全職員がチャットやWeb会議を活用したり、クラウド上でのスケジュール管理・資料共有ができるようになる。それらの活用を踏まえた業務改善手順を検討していく。		M365のチャットや予定表の機能等、引き続き、全庁で活用が進むよう周知していく必要がある。また、各職員が個別のBPRに取り組めるよう、具体的なBPR手順の展開を検討していく必要がある。		引き続き、全庁でM365の活用やBPRの取り組みが進むよう、周知・支援していく必要がある。		M365を活用した業務効率化の優良事例が蓄積されてきたので、その事例の横展開に取り組んでいく必要がある。																																																																												
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)		できるだけ速やかに、業務プロセス改革の推進体制及び方針を決定し、全庁的に業務プロセス改革を推進する体制を整える。「業務改善のヒント」にデジタル技術の活用や働き方改革の視点を取り入れ改訂し、全庁展開を図る。		M365の活用方針を踏まえて全庁展開内容を検討する。		M365の具体的な利用・活用方法の全庁での情報共有、具体的なBPR手順を検討していくための実践・検証を行う。		M365の活用やBPRの取組の伴奏支援を行うとともに、活用事例の庁内公開を行う。		M365を活用した優良事例を展開できる所属を調査し、ツールの導入をサポートする。																																																																												

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	2	職員の能力を最大化できる働き方改革	取組所属	(総)総務課、(教)総務課、学校人事課																
改革	7	業務プロセス改革(BPR)推進	関係所属	全所属																
実施項目	16	効果的・効率的な組織体制整備及び適正な定員管理	官民データ活用推進計画対応																	
【現状(令和2年12月時点)】		【問題・課題(令和2年12月時点)】		【改革内容】																
新・総合計画のビジョンの実現に向け、新たな富や価値を生み出すための施策を推進するための組織・人員体制を整備している。		限られた人員の中、新型コロナウイルス感染症対策など増大する業務に対応するため、「ニューノーマル」の視点と、デジタルトランスフォーメーション等により、しっかりと組織・業務の見直しを進める必要がある。		《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・定員の見直しを実施する。 《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、各学校の教職員定数を決定し、配置する。																
【指標(KPI)】																				
取組目標	指標項目		KGI	年度	【基準年】R元		R2		R3		R4		R5		R6					
	①	組織・定員の見直しの実施(具体的な取組及び工程に掲げた取組の実施率)	目標	—		100	%	100%	100	%	100%	100	%	100%	100	%	100%			
参考指標	②	教職員定員の見直しの実施(具体的な取組及び工程に掲げた取組の実施率)	目標	—		100	%	100%	100	%	100%	100	%	100%	100	%	100%			
	③	知事部局の組織の数(翌年4月1日現在:県庁)	実績	9 3 104	部 局 課室	9 3 107	部 局 課室	9 4 109	部 局 課室	9 3 110	部 局 課室	9 4 115	部 局 課室	9 4 116	部 局 課室	9 4 116	部 局 課室			
	④	知事部局の組織の数(翌年4月1日現在:地域機関)	実績	104	機関	103	機関	103	機関	104	機関	104	機関	104	機関	103	機関			
	⑤	一般行政部門の職員数(翌年4月1日現在)	実績	3,886	人	3,945	人	3,967	人	3,989	人	4,067	人	4,053	人	4,053	人			
	⑥	教育委員会事務局の組織の数(翌年4月1日現在:県庁)	実績	9	課	9	課	9	課	9	課	9	課	9	課	9	課			
	⑦	教育委員会事務局の組織の数(翌年4月1日現在:地域機関)	実績	14	機関	14	機関	13	機関	13	機関	13	機関	13	機関	13	機関			
	⑧	教育委員会事務局の職員数(翌年4月1日現在)	実績	437	人	428	人	429	人	429	人	425	人	429	人	429	人			
	⑨	教職員数(翌年4月1日現在)	実績	16,150	人	15,931	人	15,839	人	15,908	人	15,887	人	15,773	人	15,773	人			
	【具体的な取組及び工程】																			
	関連目標	具体的な取組	年度	R2	R3	R4	R5	R6												
①、③～⑧	現状の把握と改善点の抽出	計画 結果																		
①、③～⑧	翌年度に向けた組織・定員の見直し	計画 結果																		
②⑨	児童生徒数の調査	計画 結果																		
②⑨	国の学級編制基準に基づき、各学校に配置する教職員の定数の決定	計画 結果																		
年度ごとの実施結果評価	R2		R3		R4		R5		R6											
	達成件数	2 / 2	達成件数	2 / 2	達成件数	2 / 2	達成件数	2 / 2	達成件数	2 / 2	達成件数	2 / 2	達成件数	2 / 2	達成件数	2 / 2	達成件数	2 / 2	達成件数	2 / 2
要因分析 (取組目標や計画した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)	①コロナ対策のため、組織・定員とも増加したが、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て組織のスクラップアンドビルトを徹底したほか、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・重点施策に振り向かれて、コロナ対策を除く部分では、組織・定員とも総数を増やすことなく、見直しを実施することができた。 ②《小学校・中学校・義務教育学校・市立特別支援学校》具体的な工程に基づき児童生徒数を算定し、それに応じ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。 ③《高等学校・特別支援学校教職員》各学校の教職員定数を決定し、配置することができた。	①コロナ対策のため、組織・定員とも増加したが、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て組織のスクラップアンドビルトを徹底したほか、ニューノーマルやDX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・重点施策に振り向かれて、実施することができた。 ②《小学校・中学校・義務教育学校・市立特別支援学校》具体的な工程に基づき児童生徒数を算定し、それに応じ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。 ③《高等学校・特別支援学校教職員》各学校の教職員定数を決定し、配置することができた。	①国民スポーツ大会準備体制や児童相談所強化のため、組織・定員とも増加したが、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て組織のスクラップアンドビルトを徹底したほか、前例にとらわれないニューノーマルの視点から、思い切った業務の見直しを進め、生み出した人員を新規・重点施策に振り向かれて、実施することができた。 ②《小学校・中学校・義務教育学校・市立特別支援学校》具体的な工程に基づき児童生徒数を算定し、それに応じ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。 ③《高等学校・特別支援学校教職員》各学校の教職員定数を決定し、配置することができた。	①福祉局設置や国民スポーツ大会準備、児童相談所強化のため、組織・定員とも増加したが、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て組織のスクラップアンドビルトを徹底したほか、既存の業務や仕事のやり方について、不斷の見直しを進め、生み出した人員を新規・重点施策に振り向かれて、実施することができた。 ②《小学校・中学校・義務教育学校・市立特別支援学校》具体的な工程に基づき児童生徒数を算定し、それに応じ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。 ③《高等学校・特別支援学校教職員》各学校の教職員定数を決定し、配置することができた。	①国民スポーツ大会準備や新たな政策課題への対応のため、組織・定員見直しを行ったが、既存組織の必要性を検証してスクラップアンドビルトを徹底したほか、既存の業務や仕事のやり方について、不斷の見直しを進め、生み出した人員を新規・重点施策に振り向かれて、実施することができた。 ②《小学校・中学校・義務教育学校・市立特別支援学校》具体的な工程に基づき児童生徒数を算定し、それに応じ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。 ③《高等学校・特別支援学校教職員》各学校の教職員定数を決定し、配置することができた。															
	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)	①これまでの見直しに加え、DXの進展等に合わせて組織・定員の見直しを行い、生み出した人員を次年度の新規・重点施策に振り向かれていく必要がある。 ②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。	①これまでの見直しに加え、DXの進展等に合わせて組織・定員の見直しを行い、生み出した人員を次年度の新規・重点施策に振り向かれていく必要がある。 ②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。	①これまでの見直しに加え、DXの進展等に合わせて組織・定員の見直しを行い、生み出した人員を次年度の新規・重点施策に振り向かれていく必要がある。 ②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。	①これまでの見直しに加え、DXの進展等に合わせて組織・定員の見直しを行い、生み出した人員を次年度の新規・重点施策に振り向かれていく必要がある。 ②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。	①これまでの見直しに加え、DXの進展等に合わせて組織・定員の見直しを行い、生み出した人員を次年度の新規・重点施策に振り向かれていく必要がある。 ②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。	①これまでの見直しに加え、DXの進展等に合わせて組織・定員の見直しを行い、生み出した人員を次年度の新規・重点施策に振り向かれていく必要がある。 ②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。	①これまでの見直しに加え、DXの進展等に合わせて組織・定員の見直しを行い、生み出した人員を次年度の新規・重点施策に振り向かれていく必要がある。 ②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な工程の修正点)		①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・定員の見直しを実施する。 ②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。	①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・定員の見直しを実施する。 ②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。	①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・定員の見直しを実施する。 ②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。	①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・定員の見直しを実施する。 ②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。	①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・定員の見直しを実施する。 ②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。	①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・定員の見直しを実施する。 ②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。													

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	2	職員の能力を最大化できる働き方改革	取組所属	デジタルトランスフォーメーション課、人事課
改革	8	多様で柔軟な働き方の実現	関係所属	全所属
実施項目	17	テレワーク推進(在宅ワーク、サテライトオフィス、フリーアドレス)		官民データ活用推進計画対応

【現状(令和2年12月時点)】

サテライトオフィス形式のテレワークは、平成29年10月からの試行を経て、平成31年4月から本格実施。県内7カ所にサテライトオフィスを設置。令和2年3月から、新型コロナウイルス感染症対策として、在宅勤務形式のテレワークを開始。令和2年4月から1所属においてフリーアドレスを導入。

【問題・課題(令和2年12月時点)】

《在宅ワーク》
情報セキュリティ対策(安全な通信環境整備、情報漏洩防止対策)の確保及び適切な勤怠管理方法を検討するとともに、県庁外部から県庁ネットワークに接続するための仕組みを導入する必要がある。

《サテライトオフィス》
職員の利用機会を増やすために設置箇所を増やすとともに、利便性を十分に周知する必要がある。

《フリーアドレス》
通信環境の整備、ペーパーレス化、効率的な働き方等を検討する必要がある。

【改革内容】

《在宅ワーク》
情報セキュリティ対策の確保及び勤怠管理方法の整理を行うとともに、県庁ネットワーク接続環境を導入し、平均取得日数の増加につなげる。

《サテライトオフィス》
設置箇所を増やすとともに、利便性を十分に周知し、実施者数の増加につなげる。

《フリーアドレス》
通信環境の整備、ペーパーレス化、効率的な働き方等を導入し、柔軟な働き方を実現する。

【指標(KPI)】

指標項目		KGI	年度	【基準年】R元		R2		R3		R4		R5		R6		
取組目標	① テレワーク週平均取得日数	4	目標	—	日	—	日	1.0	日	9%	1.5	日	7%	2.0	日	8%
	実績		実績	—	日	—	日	0.09	日	0.10	日	0.15	日	0.15	日	8%
参考指標	② フリーアドレス導入所属数		目標	—	1	所属	100%	3	所属	300%	9	所属	144%	—	—	—
	実績		実績	—	1	所属	9	所属	13	所属	—	—	—	—	—	—
③ 在宅ワーク週平均取得日数	実績		日	0.05	日	0.08	日	0.09	日	0.13	日	0.13	日	0.13	日	
④ サテライトオフィス延べ実施者数	実績		人	208	人	545	人	504	人	351	人	166	人			

【具体的な取組及び工程】

関連目標	具体的な取組	年度	R2	R3			R4			R5			R6		
			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
① 在宅ワーク環境整備(制度設計、NW構築)	計画 結果			■			■								
① 在宅ワークの利用促進(周知、啓発)	計画 結果							■		■		■		■	
① サテライトオフィス環境整備(設置箇所増加、職員への利用促進)	計画 結果		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
② フリーアドレス環境整備	計画 結果		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
ペーパーレス化の促進(周知、啓発)	計画 結果			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	

年度ごとの実施結果評価	R2		R3		R4		R5		R6	
	達成件数	1 / 2	達成件数	1 / 2	達成件数	1 / 2	達成件数	0 / 1	達成件数	0 / 1
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)	4月に1所属でフリーアドレスを導入し、目標を達成した。 サテライトオフィスを10月に増設し、全7箇所としたが、新型コロナウイルスの影響により4箇所が休止となつたため、実施者数は208人に留まった。	総務課・財産活用有効課と協力の上、年度末にはフリーアドレス導入所属が9所属となった。 サテライトオフィスについては新型コロナの影響がありつつも、リピーター利用もあって545人に増加。在宅勤務はPC整備、要領(試行)の整備は行ったが目標値には遠い。	第5次県庁情報通信ネットワークへの移行を行うとともに、ノート型PCの整備を行うことにより、在宅勤務を行いやすい環境整備を進めた。 実施要領の改正による申請手続の簡素化やテレワークの推進月間を設定した周知により実施数が増加したが目標値には遠い。	職員向けポータルサイトを通じてテレワーク関連情報の周知に務めた。 テレワーク週平均取得日数は前年度よりも1.5倍増加したが、目標値には遠い。	フリーアドレスはR6年度までで30所属以上導入され、県庁舎の知事部局のうち、約40%のプロアがフリーアドレス化した。 テレワーク時の外線電話対応の課題に対して公用電話サービス(050番号)の試行を行ったほか、一般職員も対象としたフレックスタイム制の試行にあわせてテレワーク実施単位を柔軟化する対応を行った。 テレワーク週平均取得日数は前年度から変化していないものの、年間のテレワーク実施者割合は約8割となり、テレワーク制度自体は広く浸透していると考えられる。					
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)	職員のテレワーク取得促進に向けて、サテライトオフィスの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実施しており、本格実施する際には十分な周知を行う必要がある。	職員に、サテライトオフィスの存在やメリットが周知されていない。 在宅勤務については、新型コロナウイルス感染症対策として実施を開始しているが、平時から緊急時を見据えた利用促進を行う必要がある。	テレワークに係る職員アンケートでの意見をもとに、在宅勤務に係る制度・環境の改善、サテライト勤務の拡充等を行う必要がある。	職員アンケートによると、外線電話対応により、テレワーク実施が困難という回答があった。テレワーク時の業務電話対応について検討する必要がある。	テレワーク制度の充実と合わせて、テレワークしやすくなるような意識醸成を行う必要がある。					
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)	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、在宅勤務本格実施の適切なタイミングを検討するとともに、開始時の周知を行う。	サテライトオフィスに係る利用促進のための周知を実施する。 在宅勤務についても、ハード・ソフトの整備は進んでいるため、多様な働き方への対応・災害時等の業務継続性という趣旨を明確にした上で、職員への利用促進を行う。	サテライトオフィスが設置されていない地域への設置拡充を進める。 引き続き、テレワークが災害時等の業務継続性の観点からも重要である旨を伝えて利用促進を行う。 また、テレワーク中でも外線電話の対応が可能となる仕組みを試行する。	テレワークは柔軟な働き方を実施できるほか、災害時等の業務継続性の観点からも重要である旨を伝えて利用促進を行う。 また、テレワーク中でも外線電話の対応が可能となる仕組みを試行する。	フリーアドレス環境整備は引き続き実施し、知事部局において約9割の所属をフリーアドレス化する予定である。 テレワークは、引き続き制度の充実に取り組んでいくとともに、職員向けポータルサイト等を通じて、目的や関連情報の周知に務め、意識醸成を行っていく。					

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	2	職員の能力を最大化できる働き方改革	取組所属	人事課	
改革	8	多様で柔軟な働き方の実現	関係所属	全所属	
実施項目	18	ワーク・ライフ・バランスの推進	官民データ活用推進計画対応		
【現状(令和2年12月時点)】		【問題・課題(令和2年12月時点)】		【改革内容】	

《時間外勤務》

知事部局における職員1人当たりの時間外勤務実績は、平成29年度以降増加しており、平成29年度が11.3時間、平成30年度が12.3時間、令和元年度が14.5時間となっている。

《年次有給休暇》

年休の取得日数実績は、平成29年度が11.2日、平成30年度が11.1日、令和元年度が11.0日となっている。

ワーク・ライフ・バランスの推進は、公務能率の向上、職員の健康保持及び女性の活躍推進などの観点からも重要な課題である。

ワーク・ライフ・バランスの実現には、総労働時間の縮減が必要不可欠であり、時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進等を実施していく必要がある。

時間外勤務及び年次有給休暇の取得実績は、平成29年度以降、災害等の発生により、従前の大綱で掲げた目標(時間外:10.0時間、年休:13日)に達していない状況にある。

総労働時間縮減のためには、時間外勤務の縮減及び年次有給休暇の計画的取得の促進が必要である。

そのため、各所属が自ら縮減等のための取組計画を作成し、目標に向かって主体的に取組を実施できるような方策を実施する。

また、ワーク・ライフ・バランスの推進には、時差出勤や休憩時間の弾力化等の利用促進も重要であることから、一体となって周知等を実施する。

指標項目		KGI	年度	【基準年】R元		R2		R3		R4		R5		R6		
取組目標	① 職員1人あたりの時間外勤務時間数(月間)	4	目標	—		10.0	時間	76%	10.0	時間	65%	10.0	時間	63%	10.0	時間
	実績		14.5	時間	13.2	時間	15.3	時間	15.9	時間	12.5	時間	13.0	時間	12.9	時間
参考指標	② 職員1人あたりの年次有給休暇取得日数(年間)	4	目標	—		13.0	日	91%	13.0	日	79%	13.0	日	92%	13.0	日
	実績		11.0	日	11.8	日	10.3	日	12.0	日	12.6	日	97%	12.8	日	98%

【具体的な取組及び工程】

関連目標	具体的な取組	年度	R2	R3				R4				R5				R6			
			4四半期	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
① 時間外勤務縮減に向けた取組計画作成等	計画 結果																		
② 年休等の計画的取得についての周知	計画 結果																		
③ 時間外勤務縮減に向けた注意喚起・ヒアリング等	計画 結果																		

年度ごとの実施結果評価	R2		R3		R4		R5		R6	
	達成件数	0 / 2	達成件数	0 / 2	達成件数	0 / 2	達成件数	0 / 2	達成件数	0 / 2
要因分析 (取組目標や計画した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)	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日以上の取得目標を踏まえた年休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、度重なる新型コロナウイルス感染症の流行及び豚熱(CSF)への対応が考えられる。	R3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日以上の取得目標を踏まえた年休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、度重なる新型コロナウイルス感染症の流行及び豚熱(CSF)への対応が考えられる。	R4年度は「総労働時間の縮減」通知を見直し、「時間外勤務の縮減」に向けた取組計画の作成を廃止するとともに、タイムマネジメントの推進や業務スクラップの徹底を強く呼びかけた。また、実績に基づき各主管課を通じて「時間外勤務アラート」「年休アラート」として注意喚起を行い、適宜ヒアリングを実施した。いずれの取組目標も達成には至らなかったが、年休取得日数は過去10年で最高値となつた。	R5年度は「総労働時間の縮減」通知を見直し、「時間外勤務アラート」を毎月各所属に送付することなどにより注意喚起の機会を増やし、時間外勤務削減に向けた各所属におけるマネジメントの強化を促した。いずれの取組目標も達成には至らなかったが、年休取得日数は過去10年で最高値となつた。	R6年度は「総労働時間の縮減」通知を見直し、勤務間インターバルの確保や完全・ノーカットの記載を追記するとともに、これまでと同様に「時間外勤務アラート」及び年休の取得促進に向けた注意喚起を毎月各所属に送付し、所属マネジメントの強化を促した。いずれの取組目標も達成には至らなかったものの、年休取得日数は過去10年で最高値となつた。また、時間外勤務は昨年に引き続きコロナ禍以前の水準となつた。					
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考慮すべき要因・留意点)	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となったが、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ている。	時間外勤務の実績は、新型コロナウイルス対策や豚熱(CSF)対策により知事戦略部及び地域創生部を除く全ての部局で前年度よりも一人当たりの時間外勤務時間数が増となつた。今後は、目標達成に向けて、より実効性のある取組を実施する必要があると考えている。	時間外勤務の実績は、新型コロナウイルスの感染状況が収束したことから健康福祉部などで減少した一方で、新規事業への対応などにより増加した部局もあった。今後も、タイムマネジメントや業務スクラップを通じた効率的な所属マネジメントを強化する必要があると考えている。	時間外勤務の実績は、新型コロナウイルスの感染状況が収束したことから健康福祉部などで減少した一方で、新規事業への対応などにより増加した部局もあった。今後も、タイムマネジメントや業務スクラップを通じた効率的な所属マネジメントを強化する必要があると考えている。	時間外勤務の実績は、新型コロナウイルスの感染状況が収束したことから健康福祉部などで減少した一方で、新規事業への対応などにより増加した部局もあった。今後も、タイムマネジメントや業務スクラップを通じた効率的な所属マネジメントを強化する必要があると考えている。	時間外勤務の実績は、ほとんどの部局で昨年度に比べ減少したもののが一部の部局でシステム改修に伴う影響等により増加したため、全体として時間外勤務が増加した。今後も引き続き、タイムマネジメントや業務スクラップを通じた効率的な所属マネジメントを強化する必要があると考える。				
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)	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、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)と一緒に実効性の高い取組を検討していく。	各所属長に対して、より実効性の高い取組を進めてもらうため、四半期毎に提出を求めていた取組計画の作成を廃止する一方で、タイムマネジメントの推進や業務スクラップの徹底にこれまで以上に主体的かつ積極的に取り組むよう求めた。人事課でも適宜職員の時間外勤務時間や休暇取得状況を確認し、全庁的な取組を進めることで、該当所属と相互に情報共有を図ることで、全庁的な取組を進めていく。	各所属長において、タイムマネジメントの推進や業務スクラップの徹底にこれまで以上に主体的かつ積極的に取り組んでもらえるよう、注意喚起の方法等を見直す。人事課でも適宜職員の時間外勤務時間や休暇取得状況を確認し、全庁的な取組を進めることで、該当所属と相互に情報共有を図ることで、全庁的な取組を進めていく。	各所属において、職員の時間外勤務の縮減や年休の取得に向けたタイムマネジメントの推進や業務スクラップ等の実効性ある取組を進めよう。また、人事課においても、適宜必要な情報提供及び注意喚起を行いながら、全庁的な取組を進める。	所属マネジメントにより時間外勤務の縮減や年休の取得促進、業務スクラップ等の実効性ある取組を進めよう。また、人事課においても、年度ごとに全庁的な取組目標を定め、適切なタイミングで必要な情報提供及び注意喚起を行なながら、達成に向けた取組を進める。					

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	2	職員の能力を最大化できる働き方改革	取組所属	人事課、自治研修センター																																																																																																																
改革	9	多様な人材の育成・活躍推進	関係所属	全所属																																																																																																																
実施項目	19	幅広い人材育成	官民データ活用推進計画対応																																																																																																																	
【現状(令和2年12月時点)】		【問題・課題(令和2年12月時点)】		【改革内容】																																																																																																																
<p>《民間企業を含む他団体への派遣者数》 令和2年4月1日時点の派遣者数は13名である。</p> <p>《職員研修の充実》 PDCAサイクルを適切に回して、常に改善を図りながら、研修の質を高めている。</p>		<p>《民間企業を含む他団体への派遣者数》 幅広い人材育成のため、国や民間企業等との連携を推進していく必要がある。</p> <p>《職員研修の充実》 複雑・高度化する行政課題に対応したり、自分の頭で未来を考え、自ら挑戦・行動をし続ける「始動人」に職員がなるためには、それをバックアップする研修の一層の充実が必要である。</p>		<p>《民間企業を含む他団体への派遣者数》 人材育成、現場のニーズの把握、ノウハウ習得、関係者との人脈構築といった成果を得るため、幅広い派遣先の確保や相互交流を行う。</p> <p>《職員研修の充実》 PDCAサイクルを適切に回しながら、複雑・高度化する行政課題やニューノーマル時代にも対応できる人材を育成するため、質の高い研修を実施する。</p>																																																																																																																
【指標(KPI)】																																																																																																																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">指標項目</th> <th>KGI</th> <th>年度</th> <th colspan="2">【基準年】R元</th> <th colspan="2">R2</th> <th colspan="2">R3</th> <th colspan="2">R4</th> <th colspan="2">R5</th> <th colspan="2">R6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">取組目標</td> <td>① 民間企業を含む他団体への派遣者数</td> <td>目標</td> <td>—</td> <td>13</td> <td>名</td> <td>115%</td> <td>15</td> <td>名</td> <td>140%</td> <td>17</td> <td>名</td> <td>112%</td> <td>17</td> <td>名</td> <td>124%</td> <td>17</td> <td>名</td> <td>141%</td> </tr> <tr> <td>② 職員研修参加者の満足度(理解度、業務活用度、行動変容度の総合)</td> <td>目標</td> <td>—</td> <td>92.3</td> <td>%</td> <td>100%</td> <td>92.3</td> <td>%</td> <td>99%</td> <td>92.3</td> <td>%</td> <td>103%</td> <td>92.3</td> <td>%</td> <td>102%</td> <td>92.3</td> <td>%</td> <td>104%</td> </tr> <tr> <td>参考指標</td> <td></td> <td>実績</td> <td></td> </tr> <tr> <td>参考指標</td> <td></td> <td>実績</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>																		指標項目		KGI	年度	【基準年】R元		R2		R3		R4		R5		R6		取組目標	① 民間企業を含む他団体への派遣者数	目標	—	13	名	115%	15	名	140%	17	名	112%	17	名	124%	17	名	141%	② 職員研修参加者の満足度(理解度、業務活用度、行動変容度の総合)	目標	—	92.3	%	100%	92.3	%	99%	92.3	%	103%	92.3	%	102%	92.3	%	104%	参考指標		実績																参考指標		実績																									
指標項目		KGI	年度	【基準年】R元		R2		R3		R4		R5		R6																																																																																																						
取組目標	① 民間企業を含む他団体への派遣者数	目標	—	13	名	115%	15	名	140%	17	名	112%	17	名	124%	17	名	141%																																																																																																		
	② 職員研修参加者の満足度(理解度、業務活用度、行動変容度の総合)	目標	—	92.3	%	100%	92.3	%	99%	92.3	%	103%	92.3	%	102%	92.3	%	104%																																																																																																		
参考指標		実績																																																																																																																		
参考指標		実績																																																																																																																		
【具体的な取組及び工程】					<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">関連目標</th> <th rowspan="2">具体的な取組</th> <th rowspan="2">年度</th> <th>R2</th> <th colspan="4">R3</th> <th colspan="4">R4</th> <th colspan="4">R5</th> <th colspan="4">R6</th> </tr> <tr> <th>4四半期</th> <th>1四半期</th> <th>2四半期</th> <th>3四半期</th> <th>4四半期</th> <th>1四半期</th> <th>2四半期</th> <th>3四半期</th> <th>4四半期</th> <th>1四半期</th> <th>2四半期</th> <th>3四半期</th> <th>4四半期</th> <th>1四半期</th> <th>2四半期</th> <th>3四半期</th> <th>4四半期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>① 交流機会・派遣先の拡大</td> <td>計画 結果</td> <td></td> </tr> <tr> <td>② 研修ニーズの把握・分析</td> <td>計画 結果</td> <td></td> </tr> <tr> <td>③ 時代の要請に応える研修の実施</td> <td>計画 結果</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>																		関連目標	具体的な取組	年度	R2	R3				R4				R5				R6				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	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期	① 交流機会・派遣先の拡大	計画 結果																		② 研修ニーズの把握・分析	計画 結果																		③ 時代の要請に応える研修の実施	計画 結果																	
関連目標	具体的な取組	年度	R2	R3				R4				R5				R6																																																																																																				
			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	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期																																																																																																	
① 交流機会・派遣先の拡大	計画 結果																																																																																																																			
② 研修ニーズの把握・分析	計画 結果																																																																																																																			
③ 時代の要請に応える研修の実施	計画 結果																																																																																																																			
年度ごとの実施結果評価		R2		R3		R4		R5		R6																																																																																																										
		達成件数	2 / 2	達成件数	1 / 2	達成件数	2 / 2	達成件数	2 / 2	達成件数	2 / 2	達成件数	2 / 2	達成件数	2 / 2	達成件数	2 / 2	達成件数	2 / 2																																																																																																	
要因分析 (取組目標や計画した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)		<p>①令和2年度中の派遣者数は15名となり、目標を達成した。 ②新型コロナウィルス感染症の拡大により、年度当初の計画に添った実施は困難であったが、迅速に実施方法や時期等の見直しを行い、かつオンライン等も活用しながら、効果的な研修を実施することができた。</p>		<p>①令和3年度中の派遣者数は21名となり、目標を達成した。 ②新型コロナウィルス感染症の拡大により、当初の計画実施が困難となつたため、迅速に実施方法や時期、科目等の見直しを行った。同時に感染防止対策を強化し、オンラインや動画配信等を活用することで、効果的な研修を実施することができた。</p>		<p>①令和4年度中の派遣者数は19名となり、目標を達成した。 ②研修委託先事業者を変更する中で、研修ニーズに応じた科目を設定するとともに、研修効果を高めるため、オンラインや動画による研修の活用など、運営面での工夫を行い、きめ細やかに対応した。</p>		<p>①令和5年度中の派遣者数は21名となり、目標を達成した。 ②研修委託先事業者と連携し、研修ニーズに応じて科目を設定するとともに、研修効果を高めるため、オンラインや動画による研修も活用し、運営面での工夫を行い、きめ細やかに対応した。</p>		<p>①令和6年度中の派遣者数は24名となり、目標を達成した。 ②研修委託契約期間3カ年の最終年度であり、過去2年での要改善事項を研修内容に反映させ、効果の高い研修を実施することができた。また、研修効果を高めるため、オンラインや動画による研修も活用し、運営面での工夫を行い、きめ細やかに対応した。</p>																																																																																																										
次年度への課題 (当年度取組を行った上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>①民間企業を含む他団体への派遣先の確保及び相互交流の検討。 ②自ら挑戦・行動をし続ける「始動人」のマインドを育成するために、時代の要請に対応した科目の見直しを行っても、引き続き高い評価が得られるよう、実施方法を工夫していく必要がある。</p>		<p>①民間企業を含む他団体への派遣先の確保及び相互交流の検討。 ②引き続き、自ら挑戦・行動をし続ける「始動人」のマインドを育成するため、時代の要請に対応した科目を取り入れ、高い評価が得られるよう、実施方法を工夫していく必要がある。</p>		<p>①民間企業を含む他団体への派遣先の確保及び相互交流の検討。 ②引き続き、自ら挑戦・行動をし続ける「始動人」のマインドを育成するとともに、管理職層のマネジメント力の強化や定年引上げに伴うキャリアデザインの意識向上など、時代の要請に対応した科目を取り入れ、高い評価が得られるよう、実施方法を工夫していく必要がある。</p>		<p>①民間企業を含む他団体への派遣先の確保及び相互交流の検討。 ②引き続き、自ら挑戦・行動をし続ける「始動人」のマインドを育成するとともに、OJTの新たな手法の習得など、時代の要請に対応した科目を取り入れ、高い評価が得られるよう、実施方法を工夫していく必要がある。</p>		<p>①民間企業を含む他団体への派遣先の確保及び相互交流の検討。 ②引き続き、自ら挑戦・行動をし続ける「始動人」のマインドを育成する必要がある。また、若手職員のマネジメント・リーダーシップ能力の向上など、組織の状況や時代の要請に対応した科目を取り入れていく必要がある。</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な工程の修正点)		<p>①令和3年度の目標を15名と定め、県政の課題解決や人材育成に資するよう、効果的な派遣先の確保に向けた検討を行う。また、相互交流の実現に向けた検討を行う。 ②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DXを推進して受講環境を整えるとともに、複雑多様化する行政課題やニューノーマル時代に対応できる力を養うための質の高い研修を実施する。</p>		<p>①令和4年度の目標を17名と定め、県政の課題解決や人材育成に資するよう、効果的な派遣先の確保に向けた検討を行う。また、相互交流の実現に向けた検討を行う。 ②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DXを推進して受講環境を整えるとともに、複雑多様化する行政課題やニューノーマル時代に対応できる力を養うための質の高い研修を実施する。</p>		<p>①令和5年度の目標を引き続き17名と定め、県政の課題解決や人材育成に資するよう、効果的な派遣先の確保に向けた検討を行う。また、相互交流の実現に向けた検討を行う。 ②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DXを推進して受講環境を整えるとともに、複雑多様化する行政課題やニューノーマル時代に対応できる力を養うための質の高い研修を実施する。</p>		<p>①県政の課題解決や人材育成に資するよう、効果的な派遣先の確保に向けた検討を行う。また、相互交流の実現に向けた検討を行う。 ②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、複雑多様化する行政課題に対応できる力を養うための質の高い研修を実施する。</p>																																																																																																												

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	2	職員の能力を最大化できる働き方改革	取組所属	秘書課
改革	9	多様な人材の育成・活躍推進	関係所属	全所属
実施項目	20	職員の政策形成能力の向上(政策プレゼン)		

【現状(令和2年12月時点)】

めまぐるしく変化する時代に対応するためには、課題を的確に捉え、政策形成に結びつける職員の能力の向上と、それを引き出し高めることのできる組織づくりが欠かせない。
そこで、平成25年度から、県職員が県政課題に対する新規政策を立案しプレゼンテーションを行う「政策プレゼン」を実施している。
また、効果的なプレゼンを行うための技術向上を図るために、プレゼン実施職員を主な対象としてプレゼンテーション講習会を開催している。

【問題・課題(令和2年12月時点)】

令和元年度に開催方法の見直しを行い、出席者をトップマネジメント層に絞り、少人数で議論を交わす形式に変更するとともに、意見交換の時間を多く確保するよう、プレゼンテーションの時間配分を見直した。
令和2年度には、より多くの提案を集めるため検討テーマおよび検討職員の公募を行った。
また、開催方法の見直しによりプレゼン時間が短縮されたため、短時間で伝わるわかりやすい資料づくり及びプレゼンテーション能力の向上が課題となっている。

【改革内容】

毎年度実施手法の改善を行いながら、プレゼンテーションおよびプレゼンテーション講習会を実施する。

【指標(KPI)】

指標項目		KGI	年度	【基準年】R元			R2			R3			R4			R5			R6		
取組目標	①	プレゼンテーションの実施(具体的取組及び工程に掲げた取組の実施率)		目標	—		100	%	100%	100	%	100%	100	%	100%	100	%	100%			
	②	プレゼンテーション実施テーマの事業化率		実績	100	%	100	%	100%	100	%	100%	100	%	100%	100	%	100%			
参考指標	③	プレゼンテーション実施テーマ数		目標	—		75%以上		53%	75%以上		93%	75%以上		133%	75%以上		84%	75%以上		
	④	うち事業化につながったテーマ数		実績	75	%	40	%	70	%	93%	100	%	133%	63	%	80	%	107%		

【具体的な取組及び工程】

関連目標	具体的な取組	年度	R2	R3				R4				R5				R6			
			4四半期	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
①	現状の把握、政策課題の抽出・分析、テーマ決定	計画 結果		■	■				■				■						
①	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			■	■			■				■	■			■	■	
①③	プレゼンテーションの実施	計画 結果				■			■				■	■			■	■	
②④	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	■			■	■		■	■		■	■	■	■	■	■	■	

年度ごとの実施結果評価	R2	R3				R4				R5				R6			
	達成件数	1 / 2	達成件数	1 / 2	達成件数	2 / 2	達成件数	1 / 2	達成件数	1 / 2	達成件数	1 / 2	達成件数	1 / 2	達成件数	1 / 2	達成件数
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)	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。 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」ルートを創設し、プレゼン実施テーマ全10件のうち3件の提案があった。 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、令和4年度当初予算ではさらに3テーマが事業化された。 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。	次年度当初予算での事業化につなげられるように、プレゼン発表会の時期を10月に前倒した。 昨年度と同様に「部局提案」「一般職員提案」の2ルートで募集したが、10件の提案があり、うち「一般職員提案」は1件であった。 また、開催後は事業化へ向けたフォローアップを行い、7件が令和4年度当初予算で事業化された。 プレゼン講習会は、政策案検討段階と資料作成段階の2回に分けて実施した。	若手職員の自由な発想を反映しやすくするため、「部局提案」「一般職員提案」の2ルートから、職員からの提案に一本化した。 次年度の当初予算で事業化しやすいように、プレゼン発表会を8月末に前倒して実施し、事業化の方針となった提案については、提案者と事業の所管所属が協議する場を設けるようにした。また、特別枠で予算要求できるようにした。 職員から5件の提案があり、全てが令和5度当初予算で事業化された。	前年度中(3月中旬)からテーマ募集を開始し、提案内容の検討時間を確保した。 従来のように自由なテーマでの募集に加えて、知事の推奨テーマを設定し、提案件数の増加を図った。 加えて、テーマ決定段階から各部局に協力依頼通知を发出し、提案者と関係所属との連携を促した。	前年度中(3月中旬)からテーマ募集を開始し、提案内容の検討時間を確保した。 従来のように自由なテーマでの募集に加えて、知事の推奨テーマを設定し、提案件数の増加を図った。 加えて、テーマ決定段階から各部局に協力依頼通知を发出し、提案者と関係所属との連携を促した。	政策検討段階では、参加者が政策案を深掘りし、プレゼン資料をプラッシュアップできるよう、プレゼン講習会を実践的な内容とともに(グループワーク、模擬プレゼン及び講師からのフィードバック等)、秘書課が随時相談・アドバイスを行った。 事業化検討段階では、提案者と担当部局との打合せをサポートし、事業化検討を後押しした。											
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)	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テーマにとどまつた(令和4年度当初予算でさらに3テーマが事業化)。 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。	部局提案では、若手職員の自由な発想が反映されにくい。 一般職員提案の件数が少ない。 また、事業化するためには所管する所属との調整が必要であり、提案内容をそのまま事業化できない。 事業化の際の予算確保が難しい。	職員からの提案件数が少ない。 プレゼン発表会を前倒したため、提案内容を検討する期間が短くなつた。	提案の中には、県として実施すべきか検討を要するものがある。 大規模施設整備などの中長期的な検討が必要な提案については、翌年度当初予算での事業化が難しい。	幅広にテーマを募集しているため、一部の提案には、通常業務の延長として部内で検討するのが適切なものがある。												
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)	R3年度はプレゼン発表会の開催時期を10月に設定する。	「部局提案」「一般職員提案」の2ルートから、職員からの提案提案に一本化する。 プレゼン発表会を8月末に実施し、提案事業を所管する所属と協議できるようにする。 また、提案事業は特別枠で予算要求できるようにする。	前年度中(3月中旬)から募集を開始することにより、提案内容の十分な検討時間を確保する。 従来のように自由なテーマで募集するとともに、知事の推奨テーマを設定することで、提案件数の増加を図る。	事業化を見据えた提案となるよう、プレゼン講習会の内容を充実させるとともに、政策検討・資料作成にあたっては秘書課が伴走支援を行う。 翌年度予算で事業化されなかつた提案についても継続的にフォローアップを行い、事業化を図る。	政策プレゼンの募集テーマを具体的に提示する。 (以下の3つのポイントを踏まえた提案を期待。 ①大胆なビジョンを掲げ、バックキャストで戦略を立てた提案、 ②常識を打ち破る新規性・創造性のある提案、 ③県政へのインパクトが見込める提案)												

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	2	職員の能力を最大化できる働き方改革	取組所属	人事課																																																																																																																													
改革	9	多様な人材の育成・活躍推進	関係所属	全所属																																																																																																																													
実施項目	21	女性・障害者の活躍推進	官民データ活用推進計画対応																																																																																																																														
【現状(令和2年12月時点)】		【問題・課題(令和2年12月時点)】			【改革内容】																																																																																																																												
<p>《女性》 令和2年4月に「群馬県職員の女性活躍推進・子育て応援プラン」を策定し、女性職員の活躍推進に向けた取組を進めている。</p> <p>《障害者》 令和2年4月に「群馬県職員の障害者活躍推進計画」を策定し、障害者の活躍推進に向けた取組を進めている。</p>		<p>《女性》 年々増加しつつある女性職員を登用していくためには、能力向上、環境づくり、意識づくりに取り組むことが必要となる。また、女性職員の活躍には、男性職員の家事・育児参画の促進が不可欠となる。</p> <p>《障害者》 ともに働く職員の理解促進や、障害のある職員がそれぞれの特性に応じて、十分に力を発揮することができる環境整備が重要となる。また、障害者雇用率の安定的な確保が必要となる。</p>			<p>《女性》 女性職員の活躍や男性職員の家事・育児参画の促進に係る周知・啓発を行う。また、子が生まれる男性職員に育児に伴う休暇・休業の取得奨励や所属への環境整備を依頼するなど取組を行う。</p> <p>《障害者》 障害者雇用の取組に係る周知・啓発を定期的に発信し、理解促進や環境整備を進める。また、勤務形態など様々なニーズに対応した採用及び定着の取組を継続して行うことにより、雇用率の安定的な確保を目指す。</p>																																																																																																																												
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">指標項目</th> <th>KGI</th> <th>年度</th> <th>【基準年】R元</th> <th>R2</th> <th>R3</th> <th>R4</th> <th>R5</th> <th>R6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">取組目標</td><td>① 管理職に占める女性職員の割合</td> <td rowspan="2"></td> <td>目標</td> <td>—</td> <td>16 %</td> <td>101%</td> <td>17 %</td> <td>104%</td> <td>18 %</td> <td>108%</td> <td>19 %</td> <td>113%</td> <td>20 %</td> <td>114%</td> </tr> <tr> <td>実績</td> <td>実績</td> <td>14.9 %</td> <td>16.1 %</td> <td>17.6 %</td> <td>19.4 %</td> <td>21.5 %</td> <td>22.7 %</td> <td>22.7 %</td> <td>22.7 %</td> <td>22.7 %</td> <td>22.7 %</td> <td>22.7 %</td> </tr> <tr> <td>② 男性職員の育児休業等取得率</td> <td>4</td> <td>目標</td> <td>—</td> <td>14 %</td> <td>124%</td> <td>16 %</td> <td>179%</td> <td>18 %</td> <td>258%</td> <td>20 %</td> <td>317%</td> <td>22 %</td> <td>347%</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">参考指標</td><td>③ 障害者雇用率(知事部局)</td> <td rowspan="2"></td> <td>目標</td> <td>—</td> <td>2.6 %</td> <td>101%</td> <td>2.6 %</td> <td>103%</td> <td>2.6 %</td> <td>103%</td> <td>2.6 %</td> <td>111%</td> <td>2.6 %</td> <td>109%</td> </tr> <tr> <td>実績</td> <td>実績</td> <td>1.99 %</td> <td>2.62 %</td> <td>2.67 %</td> <td>2.68 %</td> <td>2.89 %</td> <td>2.84 %</td> <td>2.84 %</td> <td>2.84 %</td> <td>2.84 %</td> <td>2.84 %</td> <td>2.84 %</td> </tr> <tr> <td>④ 配偶者出産休暇の取得率(知事部局等)</td> <td>実績</td> <td></td> <td></td> <td>96.2 %</td> <td>%</td> <td>96.5 %</td> <td>%</td> <td>99.1 %</td> <td>%</td> <td>100 %</td> <td>%</td> <td>100 %</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">⑤ 男性の産休5日以上取得率(知事部局等)</td> <td>実績</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>69.5 %</td> <td>%</td> <td>82.4 %</td> <td>%</td> <td>90.5 %</td> <td>%</td> <td>95.1 %</td> <td>%</td> <td>90.5 %</td> <td>%</td> </tr> <tr> <td>⑥ 男性職員の合計1か月以上の育児に伴う休暇・休業の取得率(知事部局等)</td> <td>実績</td> <td></td> <td></td> <td>37.1 %</td> <td>%</td> <td>89.4 %</td> <td>%</td> <td>87.9 %</td> <td>%</td> <td>86.4 %</td> <td>%</td> <td>95.2 %</td> <td>%</td> </tr> </tbody> </table>	指標項目				KGI	年度	【基準年】R元	R2	R3	R4	R5	R6	取組目標	① 管理職に占める女性職員の割合		目標	—	16 %	101%	17 %	104%	18 %	108%	19 %	113%	20 %	114%	実績	実績	14.9 %	16.1 %	17.6 %	19.4 %	21.5 %	22.7 %	22.7 %	22.7 %	22.7 %	22.7 %	22.7 %	② 男性職員の育児休業等取得率	4	目標	—	14 %	124%	16 %	179%	18 %	258%	20 %	317%	22 %	347%	参考指標	③ 障害者雇用率(知事部局)		目標	—	2.6 %	101%	2.6 %	103%	2.6 %	103%	2.6 %	111%	2.6 %	109%	実績	実績	1.99 %	2.62 %	2.67 %	2.68 %	2.89 %	2.84 %	2.84 %	2.84 %	2.84 %	2.84 %	2.84 %	④ 配偶者出産休暇の取得率(知事部局等)	実績			96.2 %	%	96.5 %	%	99.1 %	%	100 %	%	100 %	%	⑤ 男性の産休5日以上取得率(知事部局等)	実績				69.5 %	%	82.4 %	%	90.5 %	%	95.1 %	%	90.5 %	%	⑥ 男性職員の合計1か月以上の育児に伴う休暇・休業の取得率(知事部局等)	実績			37.1 %	%	89.4 %	%	87.9 %	%	86.4 %	%	95.2 %	%				
指標項目		KGI	年度	【基準年】R元	R2	R3	R4	R5	R6																																																																																																																								
取組目標	① 管理職に占める女性職員の割合		目標	—	16 %	101%	17 %	104%	18 %	108%	19 %	113%		20 %	114%																																																																																																																		
	実績		実績	14.9 %	16.1 %	17.6 %	19.4 %	21.5 %	22.7 %	22.7 %	22.7 %	22.7 %	22.7 %	22.7 %																																																																																																																			
	② 男性職員の育児休業等取得率	4	目標	—	14 %	124%	16 %	179%	18 %	258%	20 %	317%	22 %	347%																																																																																																																			
参考指標	③ 障害者雇用率(知事部局)		目標	—	2.6 %	101%	2.6 %	103%	2.6 %	103%	2.6 %	111%	2.6 %	109%																																																																																																																			
	実績		実績	1.99 %	2.62 %	2.67 %	2.68 %	2.89 %	2.84 %	2.84 %	2.84 %	2.84 %	2.84 %	2.84 %																																																																																																																			
	④ 配偶者出産休暇の取得率(知事部局等)	実績			96.2 %	%	96.5 %	%	99.1 %	%	100 %	%	100 %	%																																																																																																																			
⑤ 男性の産休5日以上取得率(知事部局等)	実績				69.5 %	%	82.4 %	%	90.5 %	%	95.1 %	%	90.5 %	%																																																																																																																			
	⑥ 男性職員の合計1か月以上の育児に伴う休暇・休業の取得率(知事部局等)	実績			37.1 %	%	89.4 %	%	87.9 %	%	86.4 %	%	95.2 %	%																																																																																																																			
【具体的な取組及び工程】																																																																																																																																	
関連目標	具体的な取組		年度	R2	R3	R4	R5	R6																																																																																																																									
				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																																																																																																																			
				結果	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画																																																																																																																			
① 女性職員の職域の拡大・計画的育成とキャリア形成支援				計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画																																																																																																																			
				結果	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画																																																																																																																			
					計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画																																																																																																																			
② 男性職員の家事・育児参画の促進				計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画																																																																																																																			
				結果	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画																																																																																																																			
					計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画																																																																																																																			
③ 障害者雇用率(知事部局)				計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画																																																																																																																			
				結果	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画																																																																																																																			
					計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画	計画																																																																																																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">年度ごとの実施結果評価</th> <th colspan="2">R2</th> <th colspan="2">R3</th> <th colspan="2">R4</th> <th colspan="2">R5</th> <th colspan="2">R6</th> </tr> <tr> <th>達成件数</th> <th>3 / 3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">要因分析 (取組目標や計画した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)</td> <td>①群馬県職員の女性活躍推進・子育て応援プランに掲げる目標達成に向けて、適材適所の人事配置を行うとともに、キャリアデザイン研修を実施した。 ②子どもが生まれる全ての男性職員が「男性の子育て計画書」を作成することとし、対象職員に対して、子育て支援制度の情報提供を行うとともに、育児に伴う休暇・休業の合計1か月以上の取得推奨及び休暇・休業中の業務運営の確保に取り組んだ。 ③令和2年11月～12月に会計年度任用職員(障害者枠)等の任用を拡大した結果、12月1日時点の雇用率は2.62%となり、法定雇用率を達成した。</td> <td>①群馬県職員の女性活躍推進・子育て応援プランに掲げる目標達成に向けて、適材適所の人事配置を行った。(例年実施しているキャリアデザイン研修については、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、中止)。 ②子どもが生まれる全ての男性職員が「男性の子育て計画書」を作成することとし、対象職員に対して、子育て支援制度の情報提供を行うとともに、育児に伴う休暇・休業の合計1か月以上の取得推奨及び休暇・休業中の業務運営の確保に取り組んだ。 ③令和3年度中に会計年度任用職員(障害者枠)等の任用を拡大した結果、6月1日時点の雇用率は2.67%となり、法定雇用率を達成した。</td> <td>①群馬県職員の女性活躍推進・子育て応援プランに掲げる目標達成に向けて、適材適所の人事配置を行った。(例年実施しているキャリアデザイン研修や女性キャリアサポート研修を実施した)。 ②子どもが生まれる全ての男性職員が「男性の子育て計画書」を作成することとし、対象職員に対して、子育て支援制度の情報提供を行うとともに、育児に伴う休暇・休業の合計1か月以上の取得推奨及び休暇・休業中の業務運営の確保に取り組んだ。また、職員向けの子育て関係情報をまとめたポータルサイトをリニューアルした。 ③令和4年度中に会計年度任用職員(障害者枠)等の任用を拡大した結果、6月1日時点の雇用率は2.68%となり、法定雇用率を達成した。</td> <td>①プランに掲げる目標達成に向けて、適材適所の人事配置を行うとともに、採用後3年目研修及び主幹キャリアアップ研修において「キャリアデザイン研修」を実施した。 ②子どもが生まれる全ての男性職員が「男性の子育て計画書」を作成することとし、子育て支援制度の情報提供を行うとともに、育児に伴う休暇・休業の合計1か月以上の取得推奨及び休暇・休業中の業務運営の確保に取り組んだ。また、プランを改定し、男性職員の育児休業取得率に係る新たな目標(令和6年度で1週間以上の取得率85%)を設定したほか、管理職向け研修動画を作成した。 ③令和5年度中に会計年度任用職員(障害者枠)等の任用を拡大した結果、6月1日時点の雇用率は2.89%となり、法定雇用率を達成した。</td> <td>①プランに掲げる目標達成に向けて、適材適所の人事配置を行うとともに、採用後3年目研修及び主幹キャリアアップ研修において「キャリアデザイン研修」を実施した。 ②子どもが生まれる全ての男性職員が「男性の子育て計画書」を作成することとし、子育て支援制度の情報提供を行うとともに、育児に伴う休暇・休業の合計1か月以上の取得推奨及び休暇・休業中の業務運営の確保に取り組んだ。また、男性職員の仕事と子育ての両立を支援するためのパンフレットをリニューアルした。 ③令和6年度中に会計年度任用職員(障害者枠)等の任用を拡大した結果、6月1日時点の雇用率は2.84%となり、法定雇用率を達成した。</td> </tr> <tr> <td>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)</td><td>①キャリア形成支援など登用に向けた総合的な取組の促進。 ②男性職員が子育て目的の休暇・休業を積極的に取得できる職場風土の醸成。 ③法定雇用率の安定的な確保及びともに働くための理解促進、環境整備。</td><td>①キャリア形成支援など登用に向けた総合的な取組の促進。 ②男性職員が子育て目的の休暇・休業を積極的に取得できる職場風土の醸成。 ③法定雇用率の安定的な確保及びともに働くための理解促進、環境整備。</td><td>①キャリア形成支援など登用に向けた総合的な取組の促進。 ②男性職員が子育て目的の休暇・休業を積極的に取得できる職場風土の醸成。 ③法定雇用率の安定的な確保及びともに働くための理解促進、環境整備。</td><td>①キャリア形成支援など登用に向けた総合的な取組の促進。 ②男性職員が子育て目的の休暇・休業を積極的に取得できる職場風土の醸成。 ③法定雇用率の安定的な確保及びともに働くための理解促進、環境整備。</td> <td>①キャリア形成支援など登用に向けた総合的な取組の促進。 ②男性職員が子育て目的の休暇・休業を積極的に取得できる職場風土の醸成。 ③法定雇用率の安定的な確保及びともに働くための理解促進、環境整備。</td> </tr> <tr> <td> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)</th> <th colspan="2">R2</th> <th colspan="2">R3</th> <th colspan="2">R4</th> <th colspan="2">R5</th> <th colspan="2">R6</th> </tr> <tr> <th>達成件数</th> <th>3 / 3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> </tr> <tr> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td><td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td><td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> </tr> <tr> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td><td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用</td></tr></tbody></table></td></tr></tbody></table>	年度ごとの実施結果評価	R2		R3		R4		R5		R6		達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3	要因分析 (取組目標や計画した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)	①群馬県職員の女性活躍推進・子育て応援プランに掲げる目標達成に向けて、適材適所の人事配置を行うとともに、キャリアデザイン研修を実施した。 ②子どもが生まれる全ての男性職員が「男性の子育て計画書」を作成することとし、対象職員に対して、子育て支援制度の情報提供を行うとともに、育児に伴う休暇・休業の合計1か月以上の取得推奨及び休暇・休業中の業務運営の確保に取り組んだ。 ③令和2年11月～12月に会計年度任用職員(障害者枠)等の任用を拡大した結果、12月1日時点の雇用率は2.62%となり、法定雇用率を達成した。	①群馬県職員の女性活躍推進・子育て応援プランに掲げる目標達成に向けて、適材適所の人事配置を行った。(例年実施しているキャリアデザイン研修については、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、中止)。 ②子どもが生まれる全ての男性職員が「男性の子育て計画書」を作成することとし、対象職員に対して、子育て支援制度の情報提供を行うとともに、育児に伴う休暇・休業の合計1か月以上の取得推奨及び休暇・休業中の業務運営の確保に取り組んだ。 ③令和3年度中に会計年度任用職員(障害者枠)等の任用を拡大した結果、6月1日時点の雇用率は2.67%となり、法定雇用率を達成した。	①群馬県職員の女性活躍推進・子育て応援プランに掲げる目標達成に向けて、適材適所の人事配置を行った。(例年実施しているキャリアデザイン研修や女性キャリアサポート研修を実施した)。 ②子どもが生まれる全ての男性職員が「男性の子育て計画書」を作成することとし、対象職員に対して、子育て支援制度の情報提供を行うとともに、育児に伴う休暇・休業の合計1か月以上の取得推奨及び休暇・休業中の業務運営の確保に取り組んだ。また、職員向けの子育て関係情報をまとめたポータルサイトをリニューアルした。 ③令和4年度中に会計年度任用職員(障害者枠)等の任用を拡大した結果、6月1日時点の雇用率は2.68%となり、法定雇用率を達成した。	①プランに掲げる目標達成に向けて、適材適所の人事配置を行うとともに、採用後3年目研修及び主幹キャリアアップ研修において「キャリアデザイン研修」を実施した。 ②子どもが生まれる全ての男性職員が「男性の子育て計画書」を作成することとし、子育て支援制度の情報提供を行うとともに、育児に伴う休暇・休業の合計1か月以上の取得推奨及び休暇・休業中の業務運営の確保に取り組んだ。また、プランを改定し、男性職員の育児休業取得率に係る新たな目標(令和6年度で1週間以上の取得率85%)を設定したほか、管理職向け研修動画を作成した。 ③令和5年度中に会計年度任用職員(障害者枠)等の任用を拡大した結果、6月1日時点の雇用率は2.89%となり、法定雇用率を達成した。	①プランに掲げる目標達成に向けて、適材適所の人事配置を行うとともに、採用後3年目研修及び主幹キャリアアップ研修において「キャリアデザイン研修」を実施した。 ②子どもが生まれる全ての男性職員が「男性の子育て計画書」を作成することとし、子育て支援制度の情報提供を行うとともに、育児に伴う休暇・休業の合計1か月以上の取得推奨及び休暇・休業中の業務運営の確保に取り組んだ。また、男性職員の仕事と子育ての両立を支援するためのパンフレットをリニューアルした。 ③令和6年度中に会計年度任用職員(障害者枠)等の任用を拡大した結果、6月1日時点の雇用率は2.84%となり、法定雇用率を達成した。	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)	①キャリア形成支援など登用に向けた総合的な取組の促進。 ②男性職員が子育て目的の休暇・休業を積極的に取得できる職場風土の醸成。 ③法定雇用率の安定的な確保及びともに働くための理解促進、環境整備。	①キャリア形成支援など登用に向けた総合的な取組の促進。 ②男性職員が子育て目的の休暇・休業を積極的に取得できる職場風土の醸成。 ③法定雇用率の安定的な確保及びともに働くための理解促進、環境整備。	①キャリア形成支援など登用に向けた総合的な取組の促進。 ②男性職員が子育て目的の休暇・休業を積極的に取得できる職場風土の醸成。 ③法定雇用率の安定的な確保及びともに働くための理解促進、環境整備。	①キャリア形成支援など登用に向けた総合的な取組の促進。 ②男性職員が子育て目的の休暇・休業を積極的に取得できる職場風土の醸成。 ③法定雇用率の安定的な確保及びともに働くための理解促進、環境整備。	①キャリア形成支援など登用に向けた総合的な取組の促進。 ②男性職員が子育て目的の休暇・休業を積極的に取得できる職場風土の醸成。 ③法定雇用率の安定的な確保及びともに働くための理解促進、環境整備。	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)</th> <th colspan="2">R2</th> <th colspan="2">R3</th> <th colspan="2">R4</th> <th colspan="2">R5</th> <th colspan="2">R6</th> </tr> <tr> <th>達成件数</th> <th>3 / 3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> </tr> <tr> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td><td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td><td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> </tr> <tr> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td><td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用</td></tr></tbody></table>	課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)	R2		R3		R4		R5		R6		達成件数	3 / 3	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用																																																																																
年度ごとの実施結果評価		R2		R3		R4		R5		R6																																																																																																																							
	達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3																																																																																																																							
要因分析 (取組目標や計画した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)	①群馬県職員の女性活躍推進・子育て応援プランに掲げる目標達成に向けて、適材適所の人事配置を行うとともに、キャリアデザイン研修を実施した。 ②子どもが生まれる全ての男性職員が「男性の子育て計画書」を作成することとし、対象職員に対して、子育て支援制度の情報提供を行うとともに、育児に伴う休暇・休業の合計1か月以上の取得推奨及び休暇・休業中の業務運営の確保に取り組んだ。 ③令和2年11月～12月に会計年度任用職員(障害者枠)等の任用を拡大した結果、12月1日時点の雇用率は2.62%となり、法定雇用率を達成した。	①群馬県職員の女性活躍推進・子育て応援プランに掲げる目標達成に向けて、適材適所の人事配置を行った。(例年実施しているキャリアデザイン研修については、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、中止)。 ②子どもが生まれる全ての男性職員が「男性の子育て計画書」を作成することとし、対象職員に対して、子育て支援制度の情報提供を行うとともに、育児に伴う休暇・休業の合計1か月以上の取得推奨及び休暇・休業中の業務運営の確保に取り組んだ。 ③令和3年度中に会計年度任用職員(障害者枠)等の任用を拡大した結果、6月1日時点の雇用率は2.67%となり、法定雇用率を達成した。	①群馬県職員の女性活躍推進・子育て応援プランに掲げる目標達成に向けて、適材適所の人事配置を行った。(例年実施しているキャリアデザイン研修や女性キャリアサポート研修を実施した)。 ②子どもが生まれる全ての男性職員が「男性の子育て計画書」を作成することとし、対象職員に対して、子育て支援制度の情報提供を行うとともに、育児に伴う休暇・休業の合計1か月以上の取得推奨及び休暇・休業中の業務運営の確保に取り組んだ。また、職員向けの子育て関係情報をまとめたポータルサイトをリニューアルした。 ③令和4年度中に会計年度任用職員(障害者枠)等の任用を拡大した結果、6月1日時点の雇用率は2.68%となり、法定雇用率を達成した。	①プランに掲げる目標達成に向けて、適材適所の人事配置を行うとともに、採用後3年目研修及び主幹キャリアアップ研修において「キャリアデザイン研修」を実施した。 ②子どもが生まれる全ての男性職員が「男性の子育て計画書」を作成することとし、子育て支援制度の情報提供を行うとともに、育児に伴う休暇・休業の合計1か月以上の取得推奨及び休暇・休業中の業務運営の確保に取り組んだ。また、プランを改定し、男性職員の育児休業取得率に係る新たな目標(令和6年度で1週間以上の取得率85%)を設定したほか、管理職向け研修動画を作成した。 ③令和5年度中に会計年度任用職員(障害者枠)等の任用を拡大した結果、6月1日時点の雇用率は2.89%となり、法定雇用率を達成した。	①プランに掲げる目標達成に向けて、適材適所の人事配置を行うとともに、採用後3年目研修及び主幹キャリアアップ研修において「キャリアデザイン研修」を実施した。 ②子どもが生まれる全ての男性職員が「男性の子育て計画書」を作成することとし、子育て支援制度の情報提供を行うとともに、育児に伴う休暇・休業の合計1か月以上の取得推奨及び休暇・休業中の業務運営の確保に取り組んだ。また、男性職員の仕事と子育ての両立を支援するためのパンフレットをリニューアルした。 ③令和6年度中に会計年度任用職員(障害者枠)等の任用を拡大した結果、6月1日時点の雇用率は2.84%となり、法定雇用率を達成した。																																																																																																																												
	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)	①キャリア形成支援など登用に向けた総合的な取組の促進。 ②男性職員が子育て目的の休暇・休業を積極的に取得できる職場風土の醸成。 ③法定雇用率の安定的な確保及びともに働くための理解促進、環境整備。	①キャリア形成支援など登用に向けた総合的な取組の促進。 ②男性職員が子育て目的の休暇・休業を積極的に取得できる職場風土の醸成。 ③法定雇用率の安定的な確保及びともに働くための理解促進、環境整備。	①キャリア形成支援など登用に向けた総合的な取組の促進。 ②男性職員が子育て目的の休暇・休業を積極的に取得できる職場風土の醸成。 ③法定雇用率の安定的な確保及びともに働くための理解促進、環境整備。	①キャリア形成支援など登用に向けた総合的な取組の促進。 ②男性職員が子育て目的の休暇・休業を積極的に取得できる職場風土の醸成。 ③法定雇用率の安定的な確保及びともに働くための理解促進、環境整備。	①キャリア形成支援など登用に向けた総合的な取組の促進。 ②男性職員が子育て目的の休暇・休業を積極的に取得できる職場風土の醸成。 ③法定雇用率の安定的な確保及びともに働くための理解促進、環境整備。																																																																																																																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)</th> <th colspan="2">R2</th> <th colspan="2">R3</th> <th colspan="2">R4</th> <th colspan="2">R5</th> <th colspan="2">R6</th> </tr> <tr> <th>達成件数</th> <th>3 / 3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> </tr> <tr> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td><td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td><td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td> </tr> <tr> <td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。</td><td>①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用</td></tr></tbody></table>	課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)	R2		R3		R4		R5		R6		達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用																																																																																																
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)		R2		R3		R4		R5		R6																																																																																																																							
	達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	3 / 3																																																																																																																							
①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。																																																																																																																												
	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。																																																																																																																													
	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用率の確保のため、継続的に障害者雇用を行うほか、所属に配置後は、障害者職業生活相談員の巡回面談などのフォローアップを行い、所属に定着できるような取組を引き続き行う。	①「能力向上」、「環境づくり」、「意識づくり」の取組を進め、能力、適正、意欲等を備えた女性職員を積極的に登用していく。 ②引き続き、「男性の子育て計画書」を活用し、男性職員の育児休業等の取得促進に取り組む。 ③安定的な法定雇用																																																																																																																															

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	2	職員の能力を最大化できる働き方改革	取組所属	(総)総務課
改革	10	ガバナンスとコンプライアンス強化	関係所属	全所属
実施項目	22	内部統制の徹底		官民データ活用推進計画対応

【現状(令和2年12月時点)】

地方自治法の改正に伴い、都道府県等に内部統制制度の導入が義務付けられたことから、令和2年3月31日に群馬県内部統制基本方針を策定し、内部統制制度を導入した。 群馬県内部統制行動計画に基づき、内部統制推進員である各所属長が中心となり、所属ごとに、内部統制評価部局が整備した共通リスクに対応するとともに、所属固有の所属個別リスクの洗い出しを行い、内部統制体制の整備及び運用を行っている。	制度導入初年度につき、内部統制制度が全職員まで浸透しているとは言いがたく、また、所属ごとに取組や意識に差異がある。 潜在的なリスクの洗い出しや、所属固有の所属個別リスクの洗い出しを一層行う必要がある。	職員の更なる意識改革を行うため、内部統制推進・評価会議等を通じて幹部職員に対しガバナンス及びコンプライアンスの一層の強化を促すとともに、内部統制制度の職場会議を通じて、全職員への浸透を図る。 所属固有の所属個別リスクの洗い出しを一層促すため、職員研修や行動計画等の改訂を適宜適切に行う。
--	---	--

【指標(KPI)】

指標項目			KGI	年度	【基準年】R元		R2		R3		R4		R5		R6		
取組目標	①	内部統制のリスク対応率		目標	—	%	98	%	101%	98	%	102%	98	%	101%	98	%
	②	所属個別リスク数		実績	—	%	99.4	%	100%	99.5	%	102%	99.3	%	101%	99.0	%
参考指標				目標	—	件	120	件	105%	140	件	96%	160	件	84%	180	件
				実績	—	件	126	件	134	件	96%	135	件	84%	144	件	
		実績															
		実績															

【具体的な取組及び工程】

関連目標	具体的な取組	年度	R2	R3				R4				R5				R6			
			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	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期
①	内部統制の評価実施	計画 結果																	
①	内部統制推進・評価会議の開催	計画 結果																	
②	内部統制実施計画書の作成	計画 結果																	
年度ごとの実施結果評価			R2		R3		R4		R5		R6								
			達成件数	2 / 2	達成件数	1 / 2	達成件数	1 / 2	達成件数	1 / 2	達成件数	1 / 2	達成件数	1 / 2	達成件数	1 / 2	達成件数	1 / 2	
要因分析 (取組目標や計画した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)			令和2年度から導入した制度を円滑に運用するため、主に管理職を対象とした説明会等を実施した。 リスク対応率等の指標は目標を達成したほか、不備のあるリスクについては再発防止に向けた対策がされていることから、各所属において適正な整備、運用が図られている。	内部統制及び働きかけへの対応をテーマとした職員向けオンライン研修を実施。所属長級～ポスト係長を受講必須とするとともに、その他の職員にも受講を薦めることで、全職員への制度の浸透を図った。 所属個別リスク数には目標をやや下回ったものの、前年度に比べて増加していることから、所属におけるリスクの精査が進んでいると考えられる。	令和3年度に引き続き、内部統制及び働きかけへの対応をテーマとした職員向けオンライン研修を実施。所属長級～ポスト係長を受講必須とするとともに、その他の職員にも受講を薦めることで、全職員への制度の浸透を図った。 所属個別リスク数には目標を下回ったものの、前年度に比べてわずかでも増加していることから、所属におけるリスクの精査が進んでいると考えられる。	令和3年度に引き続き、内部統制及び働きかけへの対応をテーマとした職員向けオンライン研修を実施。所属長級～ポスト係長を受講必須とするとともに、その他の職員にも受講を薦めることで、全職員への制度の浸透を図った。 所属個別リスク数には目標を下回ったものの、前年度に比べてわずかでも増加していることから、所属におけるリスクの精査が進んでいると考えられる。	新たに、内部統制制度におけるリスクマネジメントの対応を深掘りした、実践編の動画を公開した。 所属個別リスク数は目標を下回ったものの、前年度に比べて増加していることから、所属におけるリスクの精査は進んでいると考えられる。	新たに、内部統制制度におけるリスクマネジメントの対応を深掘りした、実践編の動画を公開した。 所属個別リスク数は目標を下回ったものの、前年度に比べてわずかでも増加していることから、所属におけるリスクの精査が進んでいると考えられる。	引き続き、内部統制制度におけるリスクマネジメントの対応を深掘りした、実践編の動画を公開した。 所属個別リスク数は目標を下回ったものの、前年度に比べてわずかでも増加していることから、所属におけるリスクの精査が進んでいると考えられる。										
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)			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。	制度の定着は進んでいると考えられるが、マンネリ化することのないよう運用していくことが必要。 また、想定していかなかったリスクに対応できなかった事例も散見されたことから、リスク管理体制の強化を図ることが必要。	制度の定着は進んでいると考えられるが、所属ごとに取組や意識に差異がある。 また、繰り返し発生するリスクも散見されたことから、リスク管理体制の強化を図ることが必要。	制度の定着は進んでいると考えられるが、所属ごとに取組や意識に差異がある。 また、個人情報の漏えいなど、繰り返し発生するリスクも散見されたことから、リスク管理体制の強化を図ることが必要。	制度の定着は進んでいると考えられるが、所属ごとに取組や意識に差異がある。 また、個人情報の漏えいなど、繰り返し発生するリスクも散見されたことから、リスク管理体制の強化を図ることが必要。	制度の定着は進んでいると考えられるが、所属ごとに取組や意識に差異がある。	制度の定着は進んでいると考えられるが、所属ごとに取組や意識に差異がある。	制度の定着は進んでいると考えられるが、所属ごとに取組や意識に差異がある。									
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)			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。	これまでの運用状況を踏まえた行動計画の改訂、研修の実施等を行う。 内部統制弁護士を活用し、各所属のリスク管理に対して相談できる体制を作る。	これまでの運用状況を踏まえた行動計画の改訂、研修の実施等を行う。 リスク管理に関する内部統制弁護士相談を引き続き実施する。	これまでの運用状況を踏まえた行動計画の改訂、研修の実施等を行う。 リスク管理に関する内部統制弁護士相談を引き続き実施する。	発生した不備とその対応例を全庁に向けて周知する等、不備発生の未然防止の取組を検討する必要がある。 なお、リスク管理に関する内部統制弁護士相談は引き続き実施する。	発生した不備とその対応例を全庁に向けて周知する等、不備発生の未然防止の取組を検討する必要がある。	発生した不備とその対応例を全庁に向けて周知する等、不備発生の未然防止の取組を検討する必要がある。	発生した不備とその対応例を全庁に向けて周知する等、不備発生の未然防止の取組を検討する必要がある。	発生した不備とその対応例を全庁に向けて周知する等、不備発生の未然防止の取組を検討する必要がある。	発生した不備とその対応例を全庁に向けて周知する等、不備発生の未然防止の取組を検討する必要がある。	発生した不備とその対応例を全庁に向けて周知する等、不備発生の未然防止の取組を検討する必要がある。	発生した不備とその対応例を全庁に向けて周知する等、不備発生の未然防止の取組を検討する必要がある。	発生した不備とその対応例を全庁に向けて周知する等、不備発生の未然防止の取組を検討する必要がある。	発生した不備とその対応例を全庁に向けて周知する等、不備発生の未然防止の取組を検討する必要がある。	発生した不備とその対応例を全庁に向けて周知する等、不備発生の未然防止の取組を検討する必要がある。		

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	3 災害などにも対応できる持続可能な財政基盤の構築	取組所属	財政課
改革	11 財政の透明性向上	関係所属	—
実施項目	23 中期財政見通しの作成・公表	官民データ活用推進計画対応	

【現状(令和2年12月時点)】		【問題・課題(令和2年12月時点)】	【改革内容】
少子高齢化に伴う社会保障関係経費の増加に加え、新型コロナウイルス感染症による企業業績の悪化や消費の低迷等に伴う税収の減少など、地方財政をめぐる環境は厳しさを増している。		現状を踏まえ、中長期的な視点を持ち、持続可能な財政運営を行っていく必要がある。	引き続き中期財政見通しを作成・公表し、本県財政が抱える課題を透明化し、財政に関する県内の議論を活性化する。

【指標(KPI)】		指標項目										KGI	年度	【基準年】R元				R2		R3		R4		R5		R6	
取組目標	① 中期財政見通しの計画期間内の公表	5	目標	—			期間内	100%	期間内	100%	期間内	100%	期間内	100%	期間内	100%	期間内	100%	期間内	100%							
参考指標			実績			公表			公表		公表		公表		公表		公表		公表								

【具体的な取組及び工程】		具体的な取組										年度	R2	R3				R4				R5				R6			
関連目標												4四半期	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期													
①	中期財政見通しの作成	計画																											
		結果																											
②	中期財政見通しの公表	計画																											
		結果																											

年度ごとの実施結果評価	R2		R3				R4				R5				R6					
	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1		
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/達成できなかつた阻害要因・問題点)	中長期的な視点により財政運営を行ふため、中期財政見通しを踏まえ、次年度当初予算編成方針を策定した。				中長期的な視点により財政運営を行ふため、中期財政見通しを踏まえ、次年度当初予算編成方針を策定した。															
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)	一般財源総額に影響を与えるような地方財政制度の改正や、社会保障関係経費の推移などを中期財政見通しに適宜反映させていく必要がある。				一般財源総額に影響を与えるような地方財政制度の改正や、社会保障関係経費の推移などを中期財政見通しに適宜反映させていく必要がある。															
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、中長期的な財政状況を適切に県民に説明できるよう、予定されている制度改正などを反映させ、中期財政見通しを作成・公表する。				引き続き、中長期的な財政状況を適切に県民に説明できるよう、予定されている制度改正などを反映させ、中期財政見通しを作成・公表する。															

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	3 災害などにも対応できる持続可能な財政基盤の構築	取組所属	財政課																																																																																																										
改革	12 財政規律の強化	関係所属	-																																																																																																										
実施項目	24 基礎的財政収支の黒字の維持及び財政調整基金の残高確保		官民データ活用推進計画対応																																																																																																										
【現状(令和2年12月時点)】																																																																																																													
<p>毎年度の当初予算編成において、100億円以上の財源不足が生じる厳しい財政運営が続いている。基金の取崩しや、財源対策的な県債の発行によって対応している。これにより、財政調整基金の残高が減少しており、災害等の急な財政出動が十分に行えないおそれがある。また、臨時財政対策債を除いた県債残高が増加傾向にあり、将来的に償還費用が県財政を圧迫するおそれがある。</p>																																																																																																													
【問題・課題(令和2年12月時点)】																																																																																																													
<p>財政調整基金を増額確保とともに、臨時財政対策債を除いた基礎的財政収支を黒字化し維持することで県債残高を縮減し、持続可能な財政運営を行う必要がある。</p>																																																																																																													
【改革内容】																																																																																																													
<p>毎年度の予算編成を通じて、財政調整基金を増額確保とともに、基礎的財政収支を黒字化し維持することで臨時財政対策債を除いた県債残高の縮減を進める。</p>																																																																																																													
【指標(KPI)】																																																																																																													
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">指標項目</th> <th>KGI</th> <th>年度</th> <th colspan="3">【基準年】R元</th> <th colspan="3">R2</th> <th colspan="3">R3</th> <th colspan="3">R4</th> <th colspan="3">R5</th> <th colspan="3">R6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>取組目標</td> <td>① 臨時財政対策債を除いた基礎的財政収支の黒字化</td> <td>5</td> <td>目標</td> <td>—</td> <td></td> <td>黒字化</td> <td></td> <td></td> <td>黒字の維持</td> <td></td> <td></td> <td>黒字の維持</td> <td></td> <td></td> <td>黒字の維持</td> <td></td> <td></td> <td>黒字の維持</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>実績</td> <td>▲115億円</td> <td></td> <td>▲42億円</td> <td></td> <td></td> <td>389億円</td> <td></td> <td></td> <td>545億円</td> <td></td> <td></td> <td>270億円</td> <td></td> <td></td> <td>286億円</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>参考指標</td> <td></td> <td></td> <td>実績</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>実績</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				指標項目		KGI	年度	【基準年】R元			R2			R3			R4			R5			R6			取組目標	① 臨時財政対策債を除いた基礎的財政収支の黒字化	5	目標	—		黒字化			黒字の維持			黒字の維持			黒字の維持			黒字の維持						実績	▲115億円		▲42億円			389億円			545億円			270億円			286億円			参考指標			実績																					実績																	
指標項目		KGI	年度	【基準年】R元			R2			R3			R4			R5			R6																																																																																										
取組目標	① 臨時財政対策債を除いた基礎的財政収支の黒字化	5	目標	—		黒字化			黒字の維持			黒字の維持			黒字の維持			黒字の維持																																																																																											
			実績	▲115億円		▲42億円			389億円			545億円			270億円			286億円																																																																																											
参考指標			実績																																																																																																										
			実績																																																																																																										
【具体的な取組及び工程】																																																																																																													
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">関連目標</th> <th rowspan="2">具体的な取組</th> <th rowspan="2">年度</th> <th>R2</th> <th colspan="3">R3</th> <th colspan="3">R4</th> <th colspan="3">R5</th> <th colspan="3">R6</th> </tr> <tr> <th>4四半期</th> <th>1四半期</th> <th>2四半期</th> <th>3四半期</th> <th>4四半期</th> <th>1四半期</th> <th>2四半期</th> <th>3四半期</th> <th>4四半期</th> <th>1四半期</th> <th>2四半期</th> <th>3四半期</th> <th>4四半期</th> <th>1四半期</th> <th>2四半期</th> <th>3四半期</th> <th>4四半期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>① 次年度の予算編成方針の策定・公表</td> <td>計画 結果</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>■</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>■</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>① 次年度の予算編成に向けた査定</td> <td>計画 結果</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>■</td> <td>■</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>■</td> <td>■</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>① 次年度の予算案の公表</td> <td>計画 結果</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>■</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>■</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				関連目標	具体的な取組	年度	R2	R3			R4			R5			R6			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	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期	① 次年度の予算編成方針の策定・公表	計画 結果					■						■								① 次年度の予算編成に向けた査定	計画 結果					■	■					■	■							① 次年度の予算案の公表	計画 結果					■						■																				
関連目標	具体的な取組	年度	R2				R3			R4			R5			R6																																																																																													
			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	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期																																																																																										
① 次年度の予算編成方針の策定・公表	計画 結果					■						■																																																																																																	
① 次年度の予算編成に向けた査定	計画 結果					■	■					■	■																																																																																																
① 次年度の予算案の公表	計画 結果					■						■																																																																																																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">年度ごとの実施結果評価</th> <th colspan="2">R2</th> <th colspan="2">R3</th> <th colspan="2">R4</th> <th colspan="2">R5</th> <th colspan="2">R6</th> </tr> <tr> <th>達成件数</th> <th>0 / 1</th> <th>達成件数</th> <th>1 / 1</th> <th>達成件数</th> <th>1 / 1</th> <th>達成件数</th> <th>1 / 1</th> <th>達成件数</th> <th>1 / 1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>要因分析 (取組目標や計画した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)</td> <td>臨時財政対策債を除いた基礎的財政収支については、コロナ禍での減収補てん債の発行や、R1年度の台風19号による災害復旧に伴う県債が繰り越されたこと等により、赤字となつた。</td> <td>臨時財政対策債を除いた基礎的財政収支については、減収補てん債や財源対策的な県債(行政改革推進債や退職手当債など)の発行が減少したこと等により、黒字となつた。</td> <td>臨時財政対策債を除いた基礎的財政収支については、通常債の発行が減少したこと等により、黒字となつた。</td> <td>臨時財政対策債を除いた基礎的財政収支については、通常債の発行が減少したこと等により、黒字となつた。</td> <td>通常債の発行が昨年度と同程度に抑えられたこと等により、黒字となつた。</td> </tr> <tr> <td>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)</td> <td>メリハリをつけた上で県債の活用を図りながら、基礎的財政収支の黒字化及び安定した財政運営を目指す。</td> <td>県債発行の抑制に努め、基礎的財政収支の黒字化の継続及び安定した財政運営を目指す。</td> <td>県債発行の抑制に努め、基礎的財政収支の黒字化の継続及び安定した財政運営を目指す。</td> <td>県債発行の抑制に努め、基礎的財政収支の黒字化の継続及び安定した財政運営を目指す。</td> <td>県債発行の抑制に努め、基礎的財政収支の黒字化の継続及び安定した財政運営を目指す。</td> </tr> <tr> <td>課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)</td> <td>将来を見据えた適切な県債の発行・償還計画の検討を行う。</td> <td>将来を見据えた適切な県債の発行・償還計画の検討を行う。</td> <td>将来を見据えた適切な県債の発行・償還計画の検討を行う。</td> <td>将来を見据えた適切な県債の発行・償還計画の検討を行う。</td> <td>将来を見据えた適切な県債の発行・償還計画の検討を行う。</td> </tr> </tbody> </table>				年度ごとの実施結果評価	R2		R3		R4		R5		R6		達成件数	0 / 1	達成件数	1 / 1	要因分析 (取組目標や計画した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)	臨時財政対策債を除いた基礎的財政収支については、コロナ禍での減収補てん債の発行や、R1年度の台風19号による災害復旧に伴う県債が繰り越されたこと等により、赤字となつた。	臨時財政対策債を除いた基礎的財政収支については、減収補てん債や財源対策的な県債(行政改革推進債や退職手当債など)の発行が減少したこと等により、黒字となつた。	臨時財政対策債を除いた基礎的財政収支については、通常債の発行が減少したこと等により、黒字となつた。	臨時財政対策債を除いた基礎的財政収支については、通常債の発行が減少したこと等により、黒字となつた。	通常債の発行が昨年度と同程度に抑えられたこと等により、黒字となつた。	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)	メリハリをつけた上で県債の活用を図りながら、基礎的財政収支の黒字化及び安定した財政運営を目指す。	県債発行の抑制に努め、基礎的財政収支の黒字化の継続及び安定した財政運営を目指す。	県債発行の抑制に努め、基礎的財政収支の黒字化の継続及び安定した財政運営を目指す。	県債発行の抑制に努め、基礎的財政収支の黒字化の継続及び安定した財政運営を目指す。	県債発行の抑制に努め、基礎的財政収支の黒字化の継続及び安定した財政運営を目指す。	課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)	将来を見据えた適切な県債の発行・償還計画の検討を行う。	将来を見据えた適切な県債の発行・償還計画の検討を行う。	将来を見据えた適切な県債の発行・償還計画の検討を行う。	将来を見据えた適切な県債の発行・償還計画の検討を行う。	将来を見据えた適切な県債の発行・償還計画の検討を行う。																																																																									
年度ごとの実施結果評価	R2		R3		R4		R5		R6																																																																																																				
	達成件数	0 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1																																																																																																			
要因分析 (取組目標や計画した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)	臨時財政対策債を除いた基礎的財政収支については、コロナ禍での減収補てん債の発行や、R1年度の台風19号による災害復旧に伴う県債が繰り越されたこと等により、赤字となつた。	臨時財政対策債を除いた基礎的財政収支については、減収補てん債や財源対策的な県債(行政改革推進債や退職手当債など)の発行が減少したこと等により、黒字となつた。	臨時財政対策債を除いた基礎的財政収支については、通常債の発行が減少したこと等により、黒字となつた。	臨時財政対策債を除いた基礎的財政収支については、通常債の発行が減少したこと等により、黒字となつた。	通常債の発行が昨年度と同程度に抑えられたこと等により、黒字となつた。																																																																																																								
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)	メリハリをつけた上で県債の活用を図りながら、基礎的財政収支の黒字化及び安定した財政運営を目指す。	県債発行の抑制に努め、基礎的財政収支の黒字化の継続及び安定した財政運営を目指す。	県債発行の抑制に努め、基礎的財政収支の黒字化の継続及び安定した財政運営を目指す。	県債発行の抑制に努め、基礎的財政収支の黒字化の継続及び安定した財政運営を目指す。	県債発行の抑制に努め、基礎的財政収支の黒字化の継続及び安定した財政運営を目指す。																																																																																																								
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)	将来を見据えた適切な県債の発行・償還計画の検討を行う。	将来を見据えた適切な県債の発行・償還計画の検討を行う。	将来を見据えた適切な県債の発行・償還計画の検討を行う。	将来を見据えた適切な県債の発行・償還計画の検討を行う。	将来を見据えた適切な県債の発行・償還計画の検討を行う。																																																																																																								

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	3 災害などにも対応できる持続可能な財政基盤の構築	取組所属	税務課、行政県税事務所、自動車税事務所																																																																																																																																																																																			
改革	13 歳入確保と民間資金の活用	関係所属	-																																																																																																																																																																																			
実施項目	25 県税収入の確保	官民データ活用推進計画対応																																																																																																																																																																																				
【現状(令和2年12月時点)】		【問題・課題(令和2年12月時点)】																																																																																																																																																																																				
<p>適正・公平な賦課徴収事務の推進と信頼される税務行政の運営を基本目標として、組織としての数値目標を設定し、進行管理を行い、効果及び効率を検証しながら、歳入確保に努めている。</p> <p>また、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた納税者に配慮した対応を行っている。</p>		<p>新型コロナウイルス感染症の影響による企業業績の悪化や徴収猶予の特例制度の適用により、県税収入の落ち込みが懸念されるが、現時点で今後の県税収入を正確に見通すことが困難な状況である。こうした状況下において、引き続き、納税者の立場に立った親切丁寧な対応と十分な説明を行うことで、納得の上で納税していただける環境を整えるとともに、状況の変化に対応した取組を行っていく必要がある。</p> <p>また、個人の県民税における市町村と県の連携強化策を実施する等、県税収入確保対策の取組を継続することが必要である。</p>																																																																																																																																																																																				
【改革内容】		<p>「納税者サービスの向上」を念頭に、キャッシュレス納税の利用促進を図るなど新しい生活様式への対応を行うとともに、納税しやすい環境を整える。</p> <p>「組織力を活かした業務執行」、「税務職員の資質向上と人材育成」を更に進めていき、PDCAサイクルを意識した年間を通じた業務計画の策定とこれに基づく進行管理の徹底を引き続き図っていく。</p> <p>また、個人の県民税の収入を確保するため、市町村と連携し、地方税全体の歳入確保対策を更に進めていく。</p>																																																																																																																																																																																				
【指標(KPI)】																																																																																																																																																																																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">指標項目</th> <th>KGI</th> <th>年度</th> <th colspan="2">【基準年】R元</th> <th colspan="2">R2</th> <th colspan="2">R3</th> <th colspan="2">R4</th> <th colspan="2">R5</th> <th colspan="2">R6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="9">参考指標</td> <td>① 県税徴収率</td> <td>5</td> <td>目標</td> <td>—</td> <td></td> <td>98.23</td> <td>%</td> <td>100.2%</td> <td>98.47</td> <td>%</td> <td>100.6%</td> <td>99.04</td> <td>%</td> <td>99.92%</td> <td>98.96</td> <td>%</td> <td>100.1%</td> <td>99.02</td> <td>%</td> <td>100.0%</td> </tr> <tr> <td>② 県税収入未済額</td> <td>実績</td> <td>2,973</td> <td>百万円</td> <td>3,381</td> <td>百万円</td> <td>2,198</td> <td>百万円</td> <td>2,506</td> <td>百万円</td> <td>2,429</td> <td>百万円</td> <td>2,505</td> <td>百万円</td> </tr> <tr> <td>③ 未登録法人調査件数</td> <td>実績</td> <td>10,315</td> <td>件</td> <td>11,873</td> <td>件</td> <td>10,370</td> <td>件</td> <td>9,162</td> <td>件</td> <td>8,975</td> <td>件</td> <td>9,805</td> <td>件</td> </tr> <tr> <td>④ 自主決定法人調査件数</td> <td>実績</td> <td>105</td> <td>件</td> <td>74</td> <td>件</td> <td>84</td> <td>件</td> <td>68</td> <td>件</td> <td>42</td> <td>件</td> <td>37</td> <td>件</td> </tr> <tr> <td>⑤ 不正軽油等調査件数</td> <td>実績</td> <td>2,729</td> <td>件</td> <td>1,996</td> <td>件</td> <td>1,264</td> <td>件</td> <td>1,933</td> <td>件</td> <td>2,351</td> <td>件</td> <td>2,046</td> <td>件</td> </tr> <tr> <td>⑥ キャッシュレス納税件数</td> <td>実績</td> <td>124,585</td> <td>件</td> <td>156,777</td> <td>件</td> <td>175,953</td> <td>件</td> <td>184,500</td> <td>件</td> <td>279,594</td> <td>件</td> <td>317,653</td> <td>件</td> </tr> <tr> <td>⑦ 対策会議・推進会議実施回数(県・地区)</td> <td>実績</td> <td>38</td> <td>回</td> <td>36</td> <td>回</td> <td>33</td> <td>回</td> <td>35</td> <td>回</td> <td>32</td> <td>回</td> <td>28</td> <td>回</td> </tr> <tr> <td>⑧ 県・市町村合同研修実施回数</td> <td>実績</td> <td>36</td> <td>回</td> <td>29</td> <td>回</td> <td>29</td> <td>回</td> <td>34</td> <td>回</td> <td>36</td> <td>回</td> <td>29</td> <td>回</td> </tr> </tbody> </table>				指標項目		KGI	年度	【基準年】R元		R2		R3		R4		R5		R6		参考指標	① 県税徴収率	5	目標	—		98.23	%	100.2%	98.47	%	100.6%	99.04	%	99.92%	98.96	%	100.1%	99.02	%	100.0%	② 県税収入未済額	実績	2,973	百万円	3,381	百万円	2,198	百万円	2,506	百万円	2,429	百万円	2,505	百万円	③ 未登録法人調査件数	実績	10,315	件	11,873	件	10,370	件	9,162	件	8,975	件	9,805	件	④ 自主決定法人調査件数	実績	105	件	74	件	84	件	68	件	42	件	37	件	⑤ 不正軽油等調査件数	実績	2,729	件	1,996	件	1,264	件	1,933	件	2,351	件	2,046	件	⑥ キャッシュレス納税件数	実績	124,585	件	156,777	件	175,953	件	184,500	件	279,594	件	317,653	件	⑦ 対策会議・推進会議実施回数(県・地区)	実績	38	回	36	回	33	回	35	回	32	回	28	回	⑧ 県・市町村合同研修実施回数	実績	36	回	29	回	29	回	34	回	36	回	29	回																																												
指標項目		KGI	年度	【基準年】R元		R2		R3		R4		R5		R6																																																																																																																																																																								
参考指標	① 県税徴収率	5	目標	—		98.23	%	100.2%	98.47	%	100.6%	99.04	%	99.92%	98.96	%	100.1%	99.02	%		100.0%																																																																																																																																																																	
	② 県税収入未済額	実績	2,973	百万円	3,381	百万円	2,198	百万円	2,506	百万円	2,429	百万円	2,505	百万円																																																																																																																																																																								
	③ 未登録法人調査件数	実績	10,315	件	11,873	件	10,370	件	9,162	件	8,975	件	9,805	件																																																																																																																																																																								
	④ 自主決定法人調査件数	実績	105	件	74	件	84	件	68	件	42	件	37	件																																																																																																																																																																								
	⑤ 不正軽油等調査件数	実績	2,729	件	1,996	件	1,264	件	1,933	件	2,351	件	2,046	件																																																																																																																																																																								
	⑥ キャッシュレス納税件数	実績	124,585	件	156,777	件	175,953	件	184,500	件	279,594	件	317,653	件																																																																																																																																																																								
	⑦ 対策会議・推進会議実施回数(県・地区)	実績	38	回	36	回	33	回	35	回	32	回	28	回																																																																																																																																																																								
	⑧ 県・市町村合同研修実施回数	実績	36	回	29	回	29	回	34	回	36	回	29	回																																																																																																																																																																								
	【具体的な取組及び工程】																																																																																																																																																																																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">関連目標</th> <th rowspan="2">具体的な取組</th> <th rowspan="2">年度</th> <th>R2</th> <th colspan="3">R3</th> <th colspan="3">R4</th> <th colspan="3">R5</th> <th colspan="3">R6</th> </tr> <tr> <th>4四半期</th> <th>1四半期</th> <th>2四半期</th> <th>3四半期</th> <th>4四半期</th> <th>1四半期</th> <th>2四半期</th> <th>3四半期</th> <th>4四半期</th> <th>1四半期</th> <th>2四半期</th> <th>3四半期</th> <th>4四半期</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>③④ ⑤</td> <td>課税調査計画の策定</td> <td>計画</td> <td></td> <td>■</td> <td>■</td> <td></td> <td></td> <td>■</td> <td></td> <td></td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> <td></td> </tr> <tr> <td>③④ ⑤</td> <td>課税調査のための事前分析の実施</td> <td>計画</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>③～ ⑤⑦</td> <td>効率的・効果的な調査の実施</td> <td>計画</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>①② ⑥</td> <td>徴収計画の策定</td> <td>計画</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>①② ⑥</td> <td>徴収計画に基づく滞納整理の実施</td> <td>計画</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>①～ ⑤⑥</td> <td>歳入確保強化月間実施計画の策定及び対策の実施</td> <td>計画</td> <td></td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> <td></td> <td>■</td> <td></td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>⑦</td> <td>対策会議・徴収対策推進会議を通じた組織マネジメント強化への助言</td> <td>計画</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>⑦⑧</td> <td>県・市町村税務職員の人材育成</td> <td>計画</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>①② ⑦⑧</td> <td>市町村の高額滞納案件解消への協力</td> <td>計画</td> <td>■</td> </tr> <tr> <td>結果</td> <td>結果</td> <td></td> <td>■</td> </tr> </tbody> </table>				関連目標	具体的な取組	年度	R2	R3			R4			R5			R6			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	③④ ⑤	課税調査計画の策定	計画		■	■			■			■	■	■		③④ ⑤	課税調査のための事前分析の実施	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	③～ ⑤⑦	効率的・効果的な調査の実施	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	①② ⑥	徴収計画の策定	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	①② ⑥	徴収計画に基づく滞納整理の実施	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	①～ ⑤⑥	歳入確保強化月間実施計画の策定及び対策の実施	計画		■	■	■		■		■	■	■	■	■	⑦	対策会議・徴収対策推進会議を通じた組織マネジメント強化への助言	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	⑦⑧	県・市町村税務職員の人材育成	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	①② ⑦⑧	市町村の高額滞納案件解消への協力	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	結果	結果		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
関連目標	具体的な取組	年度	R2				R3			R4			R5			R6																																																																																																																																																																						
			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																																																																																																																																																																							
③④ ⑤	課税調査計画の策定	計画		■	■			■			■	■	■																																																																																																																																																																									
③④ ⑤	課税調査のための事前分析の実施	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																																																																																																																																																								
③～ ⑤⑦	効率的・効果的な調査の実施	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																																																																																																																																																								
①② ⑥	徴収計画の策定	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																																																																																																																																																								
①② ⑥	徴収計画に基づく滞納整理の実施	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																																																																																																																																																								
①～ ⑤⑥	歳入確保強化月間実施計画の策定及び対策の実施	計画		■	■	■		■		■	■	■	■	■																																																																																																																																																																								
⑦	対策会議・徴収対策推進会議を通じた組織マネジメント強化への助言	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																																																																																																																																																								
⑦⑧	県・市町村税務職員の人材育成	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																																																																																																																																																								
①② ⑦⑧	市町村の高額滞納案件解消への協力	計画	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																																																																																																																																																								
結果	結果		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																																																																																																																																																																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">年度ごとの実施結果評価</th> <th colspan="2">R2</th> <th colspan="2">R3</th> <th colspan="2">R4</th> <th colspan="2">R5</th> <th colspan="2">R6</th> </tr> <tr> <th>達成件数</th> <th>1 / 1</th> <th>達成件数</th> <th>1 / 1</th> <th>達成件数</th> <th>0 / 1</th> <th>達成件数</th> <th>1 / 1</th> <th>達成件数</th> <th>1 / 1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>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)</td> <td>新型コロナウイルスの影響を受けた納税者に配慮した親切丁寧な対応を行うとともに、キャッシュレス納税などDXの推進により、納税者サービスの向上に努めた。また、コロナ禍に応じた数値目標の設定と進行管理の徹底により、歳入確保を図った。</td> <td>新型コロナウイルスの影響を受けた納税者に配慮した親切丁寧な対応を行うとともに、キャッシュレス納税などDXの推進により、納税者サービスの向上に努めた。また、数値目標の設定と進行管理の徹底により、歳入確保を図った。</td> <td>新型コロナウイルスの影響を受けた納税者に配慮した親切丁寧な対応を行うとともに、キャッシュレス納税などDXの推進により、納税者サービスの向上に努めた。また、数値目標の設定と進行管理の徹底により、歳入確保を図った。</td> <td>個々の納税者の状況を把握し、親切丁寧な対応を行うとともに、キャッシュレス納税などDXの推進により、納税者サービスの向上に努めた。また、数値目標の設定と進行管理の徹底により、歳入確保を図った。</td> <td>個々の納税者の状況を把握し、親切丁寧な対応を行うとともに、キャッシュレス納税などDXの推進により、納税者サービスの向上に努めた。また、数値目標の設定と進行管理の徹底により、歳入確保を図った。</td> </tr> <tr> <td>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)</td> <td>新型コロナウイルスの影響により県税収入が大きく減少する見込みの中、ニューノーマルに対応した業務を行いつつ、適正公平な賦課徴収を維持し、歳入を確保していく必要がある。 また、徴収猶予の特例制度の適用を受けた納税者に対し、猶予期間終了に係る対応を適切に行う必要がある。</td> <td>年間を通じた業務計画と進行管理の徹底を図り、また、課税部門と徴収部門の連携、市町村との連携を強化・継続し、状況の変化に対応した取組を進めていく必要がある。 新型コロナウイルス感染症の警戒レベル等に応じた業務対応を行うとともに、納税者の状況に配慮した対応を行いつつ、法令に則った適正公平な賦課徴収を維持し、歳入を確保していく必要がある。</td> <td>年間を通じた業務計画と進行管理の徹底を図り、また、課税部門と徴収部門の連携、市町村との連携を強化・継続し、状況の変化に対応した取組を進めていく必要がある。 また、納税者の状況に配慮した対応を行いつつ、法令に則った適正公平な賦課徴収を維持し、歳入を確保していく必要がある。</td> <td>年間を通じた業務計画と進行管理の徹底を図り、また、課税部門と徴収部門の連携、市町村との連携を強化・継続し、状況の変化に対応した取組を進めていく必要がある。 また、納税者の状況に配慮した対応を行いつつ、法令に則った適正公平な賦課徴収を維持し、歳入を確保していく必要がある。</td> <td>年間を通じた業務計画と進行管理の徹底を図り、また、課税部門と徴収部門の連携、市町村との連携を強化・継続し、状況の変化に対応した取組を進めていく必要がある。 また、納税者の状況に配慮した対応を行いつつ、法令に則った適正公平な賦課徴収を維持し、歳入を確保していく必要がある。</td> </tr> <tr> <td>課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)</td> <td>デジタル化などニューノーマルに対応した業務を積極的に推進し、さらに納税者サービスの向上と業務の質の向上を図る。すべての職員がそれぞれの役割と責任を自覚し、果たすとともに、納税者の実情を踏まえた親切丁寧な対応を図りつつ、適正公平な賦課徴収を維持し、納得の上で(将来にわたって)納税していただけの環境を整えることで、税務の最大の目標である「県税収入の確保」を達成する。 また、市町村との連携を図り、地方税全体の歳入確保対策に取り組む。</td> <td>デジタル化を積極的に推進し、さらに納税者サービスの向上と業務の質の向上を図る。すべての職員がそれぞれの役割と責任を自覚し、果たすとともに、納税者の実情を踏まえた親切丁寧な対応を図りつつ、適正公平な賦課徴収を維持し、納得の上で(将来にわたって)納税していただけの環境を整えることで、税務の最大の目標である「県税収入の確保」を達成する。 また、市町村との連携を図り、地方税全体の歳入確保対策に取り組む。</td> <td>デジタル化を積極的に推進し、さらに納税者サービスの向上と業務の質の向上を図る。すべての職員がそれぞれの役割と責任を自覚し、果たすとともに、納税者の実情を踏まえた親切丁寧な対応を図りつつ、適正公平な賦課徴収を維持し、納得の上で(将来にわたって)納税していただけの環境を整えることで、税務の最大の目標である「県税収入の確保」を達成する。 また、市町村との連携を図り、地方税全体の歳入確保対策に取り組む。</td> <td>デジタル化を積極的に推進し、さらに納税者サービスの向上と業務の質の向上を図る。すべての職員がそれぞれの役割と責任を自覚し、果たすとともに、納税者の実情を踏まえた親切丁寧な対応を図りつつ、適正公平な賦課徴収を維持し、納得の上で(将来にわたって)納税していただけの環境を整えることで、税務の最大の目標である「県税収入の確保」を達成する。 また、市町村との連携を図り、地方税全体の歳入確保対策に取り組む。</td> </tr> </tbody> </table>				年度ごとの実施結果評価	R2		R3		R4		R5		R6		達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	0 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	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)	新型コロナウイルスの影響を受けた納税者に配慮した親切丁寧な対応を行うとともに、キャッシュレス納税などDXの推進により、納税者サービスの向上に努めた。また、コロナ禍に応じた数値目標の設定と進行管理の徹底により、歳入確保を図った。	新型コロナウイルスの影響を受けた納税者に配慮した親切丁寧な対応を行うとともに、キャッシュレス納税などDXの推進により、納税者サービスの向上に努めた。また、数値目標の設定と進行管理の徹底により、歳入確保を図った。	新型コロナウイルスの影響を受けた納税者に配慮した親切丁寧な対応を行うとともに、キャッシュレス納税などDXの推進により、納税者サービスの向上に努めた。また、数値目標の設定と進行管理の徹底により、歳入確保を図った。	個々の納税者の状況を把握し、親切丁寧な対応を行うとともに、キャッシュレス納税などDXの推進により、納税者サービスの向上に努めた。また、数値目標の設定と進行管理の徹底により、歳入確保を図った。	個々の納税者の状況を把握し、親切丁寧な対応を行うとともに、キャッシュレス納税などDXの推進により、納税者サービスの向上に努めた。また、数値目標の設定と進行管理の徹底により、歳入確保を図った。	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)	新型コロナウイルスの影響により県税収入が大きく減少する見込みの中、ニューノーマルに対応した業務を行いつつ、適正公平な賦課徴収を維持し、歳入を確保していく必要がある。 また、徴収猶予の特例制度の適用を受けた納税者に対し、猶予期間終了に係る対応を適切に行う必要がある。	年間を通じた業務計画と進行管理の徹底を図り、また、課税部門と徴収部門の連携、市町村との連携を強化・継続し、状況の変化に対応した取組を進めていく必要がある。 新型コロナウイルス感染症の警戒レベル等に応じた業務対応を行うとともに、納税者の状況に配慮した対応を行いつつ、法令に則った適正公平な賦課徴収を維持し、歳入を確保していく必要がある。	年間を通じた業務計画と進行管理の徹底を図り、また、課税部門と徴収部門の連携、市町村との連携を強化・継続し、状況の変化に対応した取組を進めていく必要がある。 また、納税者の状況に配慮した対応を行いつつ、法令に則った適正公平な賦課徴収を維持し、歳入を確保していく必要がある。	年間を通じた業務計画と進行管理の徹底を図り、また、課税部門と徴収部門の連携、市町村との連携を強化・継続し、状況の変化に対応した取組を進めていく必要がある。 また、納税者の状況に配慮した対応を行いつつ、法令に則った適正公平な賦課徴収を維持し、歳入を確保していく必要がある。	年間を通じた業務計画と進行管理の徹底を図り、また、課税部門と徴収部門の連携、市町村との連携を強化・継続し、状況の変化に対応した取組を進めていく必要がある。 また、納税者の状況に配慮した対応を行いつつ、法令に則った適正公平な賦課徴収を維持し、歳入を確保していく必要がある。	課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)	デジタル化などニューノーマルに対応した業務を積極的に推進し、さらに納税者サービスの向上と業務の質の向上を図る。すべての職員がそれぞれの役割と責任を自覚し、果たすとともに、納税者の実情を踏まえた親切丁寧な対応を図りつつ、適正公平な賦課徴収を維持し、納得の上で(将来にわたって)納税していただけの環境を整えることで、税務の最大の目標である「県税収入の確保」を達成する。 また、市町村との連携を図り、地方税全体の歳入確保対策に取り組む。	デジタル化を積極的に推進し、さらに納税者サービスの向上と業務の質の向上を図る。すべての職員がそれぞれの役割と責任を自覚し、果たすとともに、納税者の実情を踏まえた親切丁寧な対応を図りつつ、適正公平な賦課徴収を維持し、納得の上で(将来にわたって)納税していただけの環境を整えることで、税務の最大の目標である「県税収入の確保」を達成する。 また、市町村との連携を図り、地方税全体の歳入確保対策に取り組む。	デジタル化を積極的に推進し、さらに納税者サービスの向上と業務の質の向上を図る。すべての職員がそれぞれの役割と責任を自覚し、果たすとともに、納税者の実情を踏まえた親切丁寧な対応を図りつつ、適正公平な賦課徴収を維持し、納得の上で(将来にわたって)納税していただけの環境を整えることで、税務の最大の目標である「県税収入の確保」を達成する。 また、市町村との連携を図り、地方税全体の歳入確保対策に取り組む。	デジタル化を積極的に推進し、さらに納税者サービスの向上と業務の質の向上を図る。すべての職員がそれぞれの役割と責任を自覚し、果たすとともに、納税者の実情を踏まえた親切丁寧な対応を図りつつ、適正公平な賦課徴収を維持し、納得の上で(将来にわたって)納税していただけの環境を整えることで、税務の最大の目標である「県税収入の確保」を達成する。 また、市町村との連携を図り、地方税全体の歳入確保対策に取り組む。																																																																																																																																													
年度ごとの実施結果評価	R2		R3		R4		R5		R6																																																																																																																																																																													
	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	0 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	1 / 1																																																																																																																																																																												
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)	新型コロナウイルスの影響を受けた納税者に配慮した親切丁寧な対応を行うとともに、キャッシュレス納税などDXの推進により、納税者サービスの向上に努めた。また、コロナ禍に応じた数値目標の設定と進行管理の徹底により、歳入確保を図った。	新型コロナウイルスの影響を受けた納税者に配慮した親切丁寧な対応を行うとともに、キャッシュレス納税などDXの推進により、納税者サービスの向上に努めた。また、数値目標の設定と進行管理の徹底により、歳入確保を図った。	新型コロナウイルスの影響を受けた納税者に配慮した親切丁寧な対応を行うとともに、キャッシュレス納税などDXの推進により、納税者サービスの向上に努めた。また、数値目標の設定と進行管理の徹底により、歳入確保を図った。	個々の納税者の状況を把握し、親切丁寧な対応を行うとともに、キャッシュレス納税などDXの推進により、納税者サービスの向上に努めた。また、数値目標の設定と進行管理の徹底により、歳入確保を図った。	個々の納税者の状況を把握し、親切丁寧な対応を行うとともに、キャッシュレス納税などDXの推進により、納税者サービスの向上に努めた。また、数値目標の設定と進行管理の徹底により、歳入確保を図った。																																																																																																																																																																																	
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)	新型コロナウイルスの影響により県税収入が大きく減少する見込みの中、ニューノーマルに対応した業務を行いつつ、適正公平な賦課徴収を維持し、歳入を確保していく必要がある。 また、徴収猶予の特例制度の適用を受けた納税者に対し、猶予期間終了に係る対応を適切に行う必要がある。	年間を通じた業務計画と進行管理の徹底を図り、また、課税部門と徴収部門の連携、市町村との連携を強化・継続し、状況の変化に対応した取組を進めていく必要がある。 新型コロナウイルス感染症の警戒レベル等に応じた業務対応を行うとともに、納税者の状況に配慮した対応を行いつつ、法令に則った適正公平な賦課徴収を維持し、歳入を確保していく必要がある。	年間を通じた業務計画と進行管理の徹底を図り、また、課税部門と徴収部門の連携、市町村との連携を強化・継続し、状況の変化に対応した取組を進めていく必要がある。 また、納税者の状況に配慮した対応を行いつつ、法令に則った適正公平な賦課徴収を維持し、歳入を確保していく必要がある。	年間を通じた業務計画と進行管理の徹底を図り、また、課税部門と徴収部門の連携、市町村との連携を強化・継続し、状況の変化に対応した取組を進めていく必要がある。 また、納税者の状況に配慮した対応を行いつつ、法令に則った適正公平な賦課徴収を維持し、歳入を確保していく必要がある。	年間を通じた業務計画と進行管理の徹底を図り、また、課税部門と徴収部門の連携、市町村との連携を強化・継続し、状況の変化に対応した取組を進めていく必要がある。 また、納税者の状況に配慮した対応を行いつつ、法令に則った適正公平な賦課徴収を維持し、歳入を確保していく必要がある。																																																																																																																																																																																	
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)	デジタル化などニューノーマルに対応した業務を積極的に推進し、さらに納税者サービスの向上と業務の質の向上を図る。すべての職員がそれぞれの役割と責任を自覚し、果たすとともに、納税者の実情を踏まえた親切丁寧な対応を図りつつ、適正公平な賦課徴収を維持し、納得の上で(将来にわたって)納税していただけの環境を整えることで、税務の最大の目標である「県税収入の確保」を達成する。 また、市町村との連携を図り、地方税全体の歳入確保対策に取り組む。	デジタル化を積極的に推進し、さらに納税者サービスの向上と業務の質の向上を図る。すべての職員がそれぞれの役割と責任を自覚し、果たすとともに、納税者の実情を踏まえた親切丁寧な対応を図りつつ、適正公平な賦課徴収を維持し、納得の上で(将来にわたって)納税していただけの環境を整えることで、税務の最大の目標である「県税収入の確保」を達成する。 また、市町村との連携を図り、地方税全体の歳入確保対策に取り組む。	デジタル化を積極的に推進し、さらに納税者サービスの向上と業務の質の向上を図る。すべての職員がそれぞれの役割と責任を自覚し、果たすとともに、納税者の実情を踏まえた親切丁寧な対応を図りつつ、適正公平な賦課徴収を維持し、納得の上で(将来にわたって)納税していただけの環境を整えることで、税務の最大の目標である「県税収入の確保」を達成する。 また、市町村との連携を図り、地方税全体の歳入確保対策に取り組む。	デジタル化を積極的に推進し、さらに納税者サービスの向上と業務の質の向上を図る。すべての職員がそれぞれの役割と責任を自覚し、果たすとともに、納税者の実情を踏まえた親切丁寧な対応を図りつつ、適正公平な賦課徴収を維持し、納得の上で(将来にわたって)納税していただけの環境を整えることで、税務の最大の目標である「県税収入の確保」を達成する。 また、市町村との連携を図り、地方税全体の歳入確保対策に取り組む。																																																																																																																																																																																		

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	3	災害などにも対応できる持続可能な財政基盤の構築	取組所属	(総)総務課																																																																		
改革	13	歳入確保と民間資金の活用	関係所属	税外債権所管所属																																																																		
実施項目	26	税外債権の適正管理(税外未収金の全庁連携)		官民データ活用推進計画対応																																																																		
【現状(令和2年12月時点)】		【問題・課題(令和2年12月時点)】		【改革内容】																																																																		
<p>収入確保と負担の公平性の観点から、税外債権の収入未済額の圧縮に努めており、毎年度収入未済額は減少していたが、近年は減少傾向が止まっている。</p> <p>税外債権は、種類や性質が多岐にわたることから、各債権担当所属において、個別に管理している。</p>		<p>税外債権はこれまで債権担当所属において個別に管理されてきたが、債権の整理に係る具体的な基準が不明確で、適用の判断ができないケースがある。</p> <p>債権の適切な管理と滞納の未然防止、確実な債権の回収等のためには、情報の共有化と各所属における取組の均質化を進める必要がある。</p>		債権管理に係る一連の手続きや判断基準を示したガイドライン等を制定し、債権管理事務の適正化・効率化を図る。																																																																		
【指標(KPI)】		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">指標項目</th> <th>KGI</th> <th>年度</th> <th colspan="2">【基準年】R元</th> <th colspan="2">R2</th> <th colspan="2">R3</th> <th colspan="2">R4</th> <th colspan="2">R5</th> <th colspan="2">R6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>取組目標</td> <td>① 県税以外の収入未済額(当年度末現在)</td> <td>5</td> <td>目標</td> <td>—</td> <td>百万円</td> <td>857</td> <td>百万円</td> <td>832</td> <td>百万円</td> <td>99%</td> <td>841</td> <td>百万円</td> <td>840</td> <td>百万円</td> <td>847</td> <td>百万円</td> </tr> <tr> <td>参考指標</td> <td>② 不納欠損額</td> <td>5</td> <td>実績</td> <td>857</td> <td>百万円</td> <td>832</td> <td>百万円</td> <td>841</td> <td>百万円</td> <td>99%</td> <td>840</td> <td>百万円</td> <td>847</td> <td>百万円</td> <td>926</td> <td>百万円</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>実績</td> <td>30</td> <td>百万円</td> <td>30</td> <td>百万円</td> <td>23</td> <td>百万円</td> <td>27</td> <td>百万円</td> <td>35</td> <td>百万円</td> <td>26</td> <td>百万円</td> </tr> </tbody> </table>			指標項目		KGI	年度	【基準年】R元		R2		R3		R4		R5		R6		取組目標	① 県税以外の収入未済額(当年度末現在)	5	目標	—	百万円	857	百万円	832	百万円	99%	841	百万円	840	百万円	847	百万円	参考指標	② 不納欠損額	5	実績	857	百万円	832	百万円	841	百万円	99%	840	百万円	847	百万円	926	百万円				実績	30	百万円	30	百万円	23	百万円	27	百万円	35	百万円	26	百万円
指標項目		KGI	年度	【基準年】R元		R2		R3		R4		R5		R6																																																								
取組目標	① 県税以外の収入未済額(当年度末現在)	5	目標	—	百万円	857	百万円	832	百万円	99%	841	百万円	840	百万円	847	百万円																																																						
参考指標	② 不納欠損額	5	実績	857	百万円	832	百万円	841	百万円	99%	840	百万円	847	百万円	926	百万円																																																						
			実績	30	百万円	30	百万円	23	百万円	27	百万円	35	百万円	26	百万円																																																							
【具体的な取組及び工程】																																																																						
関連目標	具体的な取組		年度	R2	R3		R4		R5		R6																																																											
	① 債権管理や回収に係る他自治体の取組調査・分析		計画 結果	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																																																						
	① 債権管理に係るガイドライン等の策定		計画 結果																																																																			
	① ガイドライン等の運用、適切な税外債権管理にふさわしい府内体制・取組の検討		計画 結果																																																																			
	① 文書、電話、訪問等による催告(税外債権所管所属)		計画 結果																																																																			
年度ごとの実施結果評価		R2		R3		R4		R5		R6																																																												
		達成件数	1 / 1	達成件数	0 / 1	達成件数	1 / 1	達成件数	0 / 1	達成件数	0 / 1																																																											
要因分析 (取組目標や計画した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)		令和2年度は、次年度の取組内容の調整・計画を行った。具体的には、債権管理における基本的なノウハウ取得のための研修会開催に向けての調整、各所属担当者を集めて意見を交換する会議の開催計画等である。なお、研修会の開催にあたっては講師に弁護士を招聘する予定。		税外債権未収金を所管する関係所属へのヒアリングを通じ、全庁的な取り組みを行うまでの意見・要望を集め、職員の知識の底上げを目的とした3段階の取り組みを計画した。なお、下期には、3段階の取り組みのうち、専門家による講義動画の公開及び専門家への相談体制を構築したが、府内向けの周知は令和4年度4月となつたため、令和3年度では、取組の効果が反映されていない。		令和4年9月に群馬県税外債権管理・回収ガイドラインを策定し、府内向けに公開した。		令和4年度の専門家への相談が5件(ガイドライン策定期前は1件、ガイドライン策定期後4件)と、税外債権の回収に係る意識の向上は図れている。また、収入未済額についても、令和3年度からわずかではあるが減少している。		令和5年度の専門家への相談は4件となり、相談体制の構築についても一過性のものとなっていないことがわかる。		未収額については、講義動画やガイドライン策定期より独自にガイドラインや回収の手続きを定めている病院局における未収金額が1千万超増額となつたが、知事部局においては3百万超の減額となっており、一定の成果が出始めたとみれる。		令和6年度の専門家への相談が11件と、税外債権の回収に係る意識の向上が図られている。																																																								
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)		各所属によって抱えている税外債権の性質が異なり、所属によっては既に独自のノウハウを確立している場合もある。また、既存の規則や様式に影響がないか調整を行う必要がある。		令和4年度に債権管理・回収に係るガイドラインを公開し、3段階の取り組み体制を構築する。		専門家への相談や、債権管理・回収ガイドラインへのQ&A集の充実を図っていく。		引き続き、専門家への相談や、債権管理・回収ガイドラインへのQ&A集の充実を図っていく。		引き続き、専門家への相談や、債権管理・回収ガイドラインへのQ&A集の充実を図っていく。																																																												
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)		府内において統一的な一連の手続きや判断基準を定める場合、どのような立ち位置のものか、既存の規則や様式にどのような影響があるか念入りに関係課と調整を行う必要がある。		取り組み全般に対し、適宜関連所属から意見・要望等を集約し、取り組み内容の改善や新たな取り組み内容を検討する。		実際に債権の管理・回収を行う所属からの、意見や要望等を把握していく必要がある。		引き続き、債権の管理・回収を行う所属からの、意見や要望等を把握していく必要がある。		引き続き、債権の管理・回収を行う所属からの、意見や要望等を把握していく必要がある。																																																												

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	3	災害などにも対応できる持続可能な財政基盤の構築	取組所属	財政課、財産有効活用課						
改革	13	歳入確保と民間資金の活用	関係所属	全所属						
実施項目	27	自主財源確保と民間資金の活用促進(ネーミングライツ、クラウドファンディング)		官民データ活用推進計画対応						
【現状(令和2年12月時点)】										
<p>《自主財源確保・民間資金活用》 これまで、自家財源収入を確保・増加させていくために、公共施設命名権(ネーミングライツ)売却や広報物などの広告掲載などに取り組んできた。また、令和2年度から、新たにクラウドファンディング型ふるさと納税を活用するなど、積極的な自主財源の確保を実施。</p> <p>《県有資産利活用》 県有施設は、令和2年3月末現在で、5,641棟、延床面積298万m²と膨大なストックがあり、その63%が使用開始から30年以上が経過し、全体的に老朽化が進行している。 未利用地等については、令和2年12月末時点で40件、約26万m²となっているが、積極的な売却処分を進め、歳入の確保と管理経費の縮減を図っている。 人口減少や少子高齢化の進行により、県有施設の数量や規模が過多な状態になるほか、利用ニーズも大きく変化していくことが予想される。</p>		<p>《問題・課題(令和2年12月時点)》</p> <p>《自主財源確保・民間資金活用》 健全な財政運営の確立のため、引き続き、新たな自主財源確保の検討が必要である。</p> <p>《県有資産利活用》 現在残っている未利用地等には、無道路地・不整形地など悪条件のものや、土地規制などの調整が必要なものなど、売却処分や他用途への転用、貸付といった有効活用に当たっての課題を抱えた土地が多い。 施設の集約化や貸付等に当たっては、財産所管所属の業務への支障が最小限となるよう配慮する必要がある。 また、余剰スペースの有効活用にとどまらず、統廃合も含めた施設機能の集約化についても併せて検討していく必要がある。</p>		【改革内容】						
<p>《自主財源確保・民間資金活用》 関係部局と連携しつつ、新たな収入確保策の掘り起こしを行う。</p> <p>《県有資産利活用》 課題の整理・解決を財産有効活用課と財産所管所属とが連携して進めることで、早期の売却処分や転用、貸付等の有効活用を推進する。 資産アセスメントにより、各県有施設の建物性能や利用状況等を定量的に分析・評価・把握し、統廃合も含めた施設の集約化等を推進する。 国、県及び市町村が緊密に連携し、各団体の枠を超えた合築整備や機能集約、相互利用等を推進することにより、公有財産全体で最適利用を図る。</p>										
【指標(KPI)】										
指標項目	KGI	年度	【基準年】R元	R2	R3	R4	R5	R6		
取組目標	① 自主財源収入額	5	目標 実績	前年度水準以上 27.4 億円	79% 21.7 億円	前年度水準以上 23.6 億円	109% 24.8 億円	前年度水準以上 23.7 億円	96% 27.8 億円	前年度水準以上 117%
	② 民間資金活用額 (ネーミングライツ、ふるさと納税)	5	目標 実績	前年度水準以上 59,481 千円	149% 88,596 千円	前年度水準以上 208,720 千円	236% 221,798 千円	前年度水準以上 355,231 千円	160% 762,420 千円	前年度水準以上 215%
	③ 未利用地等売却額	5	目標 実績	— 1.3 億円	200% 2.6 億円	— 3.9 億円	300% 4.0 億円	308% 0.6 億円	46% 1.3 億円	46% 0.6 億円
	④ 施設の集約化実施数	5	目標 実績	— 1 施設	— — 施設	— — 施設	— 1 施設	100% 1 施設	— — 施設	0% 0 施設
参考指標	⑤ 未利用地等箇所数(当年度末累計)	5	実績	45 箇所	39 箇所	37 箇所	42 箇所	43 箇所	42 箇所	42 箇所
	⑥ 未利用地等総面積(当年度末累計)	5	実績	261,575 m ²	257,441 m ²	285,943 m ²	756,991 m ²	316,045 m ²	315,336 m ²	315,336 m ²
【具体的取組及び工程】										
関連目標	具体的な取組	年度	R2	R3	R4	R5	R6			
①② 新たな自主財源収入の発掘	計画 結果	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期			
③ 未利用財産の売却	計画 結果	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期			
④ 県有施設最適化事業	計画 結果	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期	4四半期 1四半期 2四半期 3四半期 4四半期			
年度ごとの実施結果評価	R2	R3	R4	R5	R6					
達成件数	2 / 3	達成件数	3 / 3	達成件数	4 / 4	達成件数	1 / 3	達成件数	2 / 4	
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)	①②年度によって増減の大きい県有土地の売却の減により、前年度の水準は確保できなかつたものの、民間資金の活用額については、ネーミングライツの拡充(2施設)及び、クラウドファンディング型ふるさと納税の新規活用などにより、前年度から増となつた。 ③暫定活用の状態が続いている未利用地等について、関係者との協議・調整を重ね、売却処分することができた。 ④中部家畜保健衛生所の機能集約を完了したほか、吾妻肉牛繁殖センターの機能集約に向けた準備・検討に着手することができた。	①自主財源収入については、不動産売却収入やネーミングライツなどの増により前年度水準以上を達成できた。 ②民間資金の活用額については、R3年度中にネーミングライツを新規導入した施設の増加や、企業版ふるさと納税の増により、前年度から増額となった。 ③暫定活用の状態が続いている未利用地等について、関係者との協議・調整を重ね、売却処分することができた。 ④吾妻肉牛繁殖センターの畜産試験場への機能集約に向け農政部と協議の上、跡地の処分について方向付けができた。 ⑤最適化事業により未利用となつた中部家畜保健衛生所跡地や、学校の統廃合により閉校となつた桐生女子高校跡地について、引き合い等を踏まえ迅速に売却に向けた手続きを進めることで、時機を逸せずに処分することができた。 ⑥吾妻肉牛繁殖センターの畜産試験場への機能集約に向け、敷地の測量及び境界確定等を実施したほか、跡地の処分方法について、農政部と協議・検討を行つた。	①自主財源収入については、不動産売却収入やふるさと納税などの増により前年度水準以上を達成できた。 ②企業や個人への寄付メニューの情報発信、返礼品の見直し等により、企業版ふるさと納税は前年度比31,576千円増、個人版ふるさと納税は51,614千円増となつた。 ③暫定活用の状態が続いている未利用地等について、関係者との協議・調整を重ね、売却処分することができた。 ④吾妻肉牛繁殖センターの畜産試験場への機能集約に向け農政部と協議の上、跡地の処分について方向付けができた。 ⑤吾妻肉牛繁殖センター跡地について、太陽光パネル設置用地として活用することの調整を完了した。西部児童相談所の富岡合同庁舎への移転及び跡地処分について、関係者と協議の上、道筋をつけた。	①②年度によって増減の大きい県有地等の売却の減により、前年度の水準は確保できなかつたものの、民間ノウハウを活用した寄付メニューの情報発信の強化、返礼品の拡充等により、個人版ふるさと納税が前年度比195,753千円増となるなど、前年度から増となつた。 ②ポータルサイトの拡充や返礼品の見直し等を行うことで、個人版ふるさと納税が前年度比197,937千円増加した。 ③売却可能な土地は直近6年で26億円に及ぶ量を処分しており、現状では民間利用に適した良好な土地が少なくなつてきている。このことから、目標水準は達成できなかつたものの、暫定活用の状態が続いている未利用地等について、関係者との協議・調整を重ね、売却処分することができた。 ④吾妻肉牛繁殖センター跡地について、太陽光パネル設置用地として活用することの調整を完了した。西部児童相談所の富岡合同庁舎への移転及び跡地処分について、関係者と協議の上、道筋をつけた。 ⑤ふるさと納税などの増により、前年度の水準以上を達成できた。特に、民間ノウハウを活用した寄付メニューの情報発信の強化、返礼品の拡充等により、個人版ふるさと納税が前年度比333,311千円増となつた。 ⑥未利用地売却について、R6年度は目標水準は達成できなかつたものの、関係者との協議・調整を重ね、R7年度以降の売却案件の道筋を付けた。 ⑦西部児童相談所の富岡合同庁舎への移転については令和8年1月に完了予定。跡地の建物解体及び処分については関係者と協議中。	①②ふるさと納税などの増により、前年度の水準以上を達成できた。特に、民間ノウハウを活用した寄付メニューの情報発信の強化、返礼品の拡充等により、個人版ふるさと納税が前年度比333,311千円増となつた。 ③未利用地売却について、R6年度は目標水準は達成できなかつたものの、関係者との協議・調整を重ね、R7年度以降の売却案件の道筋を付けた。 ④西部児童相談所の富岡合同庁舎への移転については令和8年1月に完了予定。跡地の建物解体及び処分については関係者と協議中。					
次年度への課題 (当年度取組を行つ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)	①②新たに募集を開始した命名権売却施設でのPRやふるさと納税のさらなる活用について引き続き取り組んでいくことが必要。 ③引き続き市町村等への貸付など暫定活用の状態が続く未利用地等について、今後の具体的な利活用方針を定めることが必要。 ④機能集約等の候補施設の掘り起こしを進めることができた。	①②募集中の命名権売却施設のPRやふるさと納税のさらなる活用について引き続き取り組んでいくことが必要。 ③引き続き市町村等への貸付など暫定活用の状態が続く未利用地等について、今後の具体的な利活用方針を定めることができた。 ④機能集約等の候補施設の掘り起こしを進めることができた。	①②募集中の命名権売却施設のPRやふるさと納税のさらなる活用について引き続き取り組んでいくことが必要。 ③引き続き市町村等への貸付など暫定活用の状態が続く未利用地等について、今後の具体的な利活用方針を定めることができた。 ④機能集約等の候補施設の掘り起こしを進めることができた。	①②募集中の命名権売却施設のPRやふるさと納税の活用に向けた寄付メニューの情報発信等に引き続き取り組む。 ※ふるな部分は前年度と同様の記載でOKです。必要に応じて文言の変更も可。 ③引き続き市町村等への貸付など暫定活用の状態が続く未利用地等について、今後の具体的な利活用方針を定めることができた。 ④機能集約等の候補施設の掘り起こしを進めることができた。	①②募集中の命名権売却施設のPRやふるさと納税の活用に向けた寄付メニューの情報発信等に引き続き取り組む。 ③引き続き市町村等への貸付など暫定活用の状態が続く未利用地等について、今後の具体的な利活用方針を定めることができた。 ④機能集約等の候補施設の掘り起こしを進めることができた。					
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)	①②命名権売却施設については、新たに12施設での募集を開始。そのほか、ふるさと納税のさらなる活用や広告掲載箇所の拡大などについても引き続き検討を行う。 ③未利用地等の売約に向け、引き続き国、市町村及び財産所管所属との連携を密にし、スピード感を持って機会を逃さず売却を進める。 ④公共施設マネジメントシステム等を活用した新たな資産アセスメント手法の開発・試行を実施し、機能集約等の必要性が高い施設の掘り起こしを進める。	①②命名権売却施設については、R4年度も引き続き募集を実施(うち1施設新規)。そのほか、ふるさと納税のさらなる活用について、民間ノウハウも活用し引き続き検討を行う。 ②政策意義の周知や魅力ある返礼品の開拓に取り組む。 ③未利用地等の売約に向け、引き続き国、市町村及び財産所管所属との連携を密にし、スピード感を持って機会を逃さず売却を進める。 ④公共施設マネジメントシステム等を活用した新たな資産アセスメント手法の開発・試行を実施し、機能集約等の必要性が高い施設の掘り起こしを進める。	①②命名権売却施設については、R5年度も引き続き募集を実施。ふるさと納税のさらなる活用について、民間ノウハウも活用し引き続き検討を行う。 ③未利用地等の売約に向け、引き続き国、市町村及び財産所管所属との連携を密にし、スピード感を持って機会を逃さず売却を進める。 ④公共施設マネジメントシステム等を活用した新たな資産アセスメント手法の開発・試行を実施し、機能集約等の必要性が高い施設の掘り起こしを進める。	①②命名権売却施設については、R6年度も引き続き募集を実施(うち1施設新規)。ふるさと納税の活用について引き続き取り組むとともに、新たな収入確保策の検討も進める。 ※ふるな部分は前年度と同様の記載でOKです。必要に応じて文言の変更も可。 ③未利用地等の売約に向け、引き続き国、市町村及び財産所管所属との連携を密にし、スピード感を持って機会を逃さず売却を進める。 ④公共施設マネジメントシステム等を活用した新たな資産アセスメント手法の開発・試行を実施し、機能集約等の必要性が高い施設の掘り起こしを進める。	①②命名権売却施設については、R7年度も引き続き募集を実施。ふるさと納税の活用について引き続き取り組むとともに、新たな収入確保策の検討も進める。 ③未利用地等の売約に向け、引き続き国、市町村及び財産所管所属との連携を密にし、スピード感を持って機会を逃さず売却を進める。 ④機能集約等の必要性が高い施設の掘り起こしを進める。					

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	3 災害などにも対応できる持続可能な財政基盤の構築	取組所属	(総)総務課、都市計画課					
改革	14 公共施設等の有効活用と適正管理	関係所属	県有施設所管所属					
実施項目	28 県有施設の有効活用	官民データ活用推進計画対応						
【現状(令和2年12月時点)】		【問題・課題(令和2年12月時点)】						
<p>《公の施設の見直し》 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。 令和元年度からは、行財政改革の一環として、「県有施設のあり方見直し」を進めている。</p> <p>《公共施設・空間の有効活用》 公共施設・空間の新たな民間活用を推進する仕組みづくりのため、「歩道空間オーブンテラス」などの社会実験による活用事例を踏まえ、行政手続や民間事業者の活用手法を示した基本方針・民間活用マニュアル等の作成を進めている。</p>		<p>《公の施設の見直し》 厳しい財政状況や社会情勢の変化を踏まえ、県有施設はその必要性を改めて検討し、運営形態の見直し、廃止や縮小を含めてあり方を見直す必要がある。 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。</p> <p>《公共施設・空間の有効活用》 公共施設・空間について、民間との連携の仕方や、適正管理に加え各施設管理者に有効活用を意識してもらうことが必要である。 基本方針・民間活用マニュアル等について、モデル事業での運用・検証を踏まえて、制度利用しやすくするなど、民間活用がより推進するような内容に見直していく必要がある。</p>						
【改革内容】		<p>《公の施設の見直し》 「県有施設のあり方見直し」対象施設の見直し方針の検討を進め、決定した見直し方針に沿った具体的な調整を行う。 その他、定期的に公の施設のあり方検討を行う(直営施設は原則3年に1度、指定管理者制度導入施設は選定予定年度の前年度に実施)。</p> <p>《公共施設・空間の有効活用》 基本方針・民間活用マニュアル等について、モデル事業による運用を始めるとともに、マニュアル等を検証することでプラッシュアップを図り、今後の官民連携まちづくりの実践につなげる。 官民連携まちづくりを実践するための人材育成や周知啓発(シンポジウムや研修等)を行う。</p>						
【指標(KPI)】								
指標項目	KGI	年度	【基準年】R元	R2	R3	R4	R5	R6
取組目標	① あり方検討施設数(県有施設のあり方見直し)	目標	—	10 施設	10 施設 100%	10 施設	—	—
	実績	91 施設	10 施設	10 施設	—	—	—	—
	② あり方検討施設数(定期的なあり方検討(県直営施設))	目標	—	—	1 施設	54 施設 0%	—	—
	実績	— 施設	— 施設	0 施設	0 施設 0%	— 施設	— 施設	— 施設
参考指標	③ あり方検討施設数(定期的なあり方検討(指定管理者制度導入施設))	目標	—	4 施設	3 施設 100%	9 施設	10 施設 111%	3 施設 190%
	実績	19 施設	4 施設	3 施設	10 施設 100%	19 施設	4 施設 190%	4 施設 133%
④ 官民連携まちづくり取組数(累計)	目標	—	5 件	6 件	7 件 217%	8 件	10 件 238%	10 件 220%
	実績	2 件	5 件	13 件	16 件 229%	19 件	22 件	—
実績								
実績								

【具体的な取組及び工程】

関連目標	具体的な取組	年度	R2	R3				R4				R5				R6			
			4四半期	1四半期	2四半期	3四半期	4四半期												
① 県有施設のあり方見直し	計画	結果																	
② 定期的なあり方検討(県直営施設)	計画	結果																	
③ 定期的なあり方検討(指定管理者制度導入施設)	計画	結果																	
④ 社会実験の実施(「歩道空間オープンテラス」「県庁前広場キッチンベース」)	計画	結果																	
④ 基本方針の策定 ・民間活用マニュアルの作成 ・事業制度の創設	計画	結果																	
④ モデル事業の実施	計画	結果																	
④ 人材育成・周知啓発(シンポジウムや研修等)	計画	結果																	
④ 官民連携まちづくりの実践 (民間との連携強化/活用可能な施設や空間の情報発信)	計画	結果																	

年度ごとの実施結果評価	R2	R3	R4	R5	R6
	達成件数 3 / 3	達成件数 3 / 4	達成件数 2 / 3	達成件数 2 / 2	達成件数 2 / 2
要因分析 (取組目標や計画した具体的な取組の達成要因・促進要因/達成できなかった阻害要因・問題点)	①見直し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と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。 ④公共施設管理者と実施条件などを調整したり、参加を希望する事業者に対して道路占用許可申請手続の支援などを行い、2件の社会実験を実施した。モデル事業を希望する関係課と早くから協議し、年度内に1件の公募を開始した。	①各施設の具体的な見直し作業の状況を適宜フォローアップした。また、検討を継続していた群馬県民会館について、見直しの方向性を決定した。 ②施設整備のスケジュールの遅れにより、検討時期が先送りとなった。 ③対象施設において、「1. 施設としての必要性」「2. 公的関与の必要性」「3. 県としての必要性」について検討し、施設の廃止や移管等も含め、あり方の検討を行った。 ④道路空間の活用について、道路管理者との調整や活用を希望する事業者に対して道路占用許可申請手続の支援などを行い、2件の社会実験を実施した。モデル事業を希望する関係課と協議し、年度内に5施設において公募を開始した。	②検討内容の準備が整わず、翌年度に実施することとした。 ③対象施設において、「1. 施設としての必要性」「2. 公的関与の必要性」「3. 県としての必要性」について検討し、施設の廃止や移管等も含め、あり方の検討を行った。 ④道路空間の活用について、道路管理者との調整や活用を希望する事業者に対して道路占用許可申請手続の支援などを行い、2件の社会実験を実施した。モデル事業を希望する関係課と協議し、年度内に1施設において公募を開始した。	②令和4年度に実施できなかった直営施設のあり方検討を実施した。 ③対象施設において、「1. 施設としての必要性」「2. 公的関与の必要性」「3. 県としての必要性」について検討し、施設の廃止や移管等も含め、あり方の検討を行った。 ④公共施設・空間の有効活用について、道路管理者や警察との協議や事業化の支援を行った。公共交通を県とするための社会実験を1件、公共交通空間を官民連携して活用した事例が2施設、モデル事業として、市町村と協議し、1施設で実施した。	③対象施設において、「1. 施設としての必要性」「2. 公的関与の必要性」「3. 県としての必要性」について検討し、施設の廃止や移管等も含め、あり方の検討を行った。
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の阻害要因・留意点)	①見直しの方向性に沿って作業を進める必要がある。 ④モデル事業の実施にあたり、民間事業者から応募してもらうための周知が重要である。適正管理に加え、各施設管理者による有効活用を意識してもらうため啓発が重要である。	②③令和4年度にあり方検討の対象となる施設については、できる限り具体的な指標・数値による定量的な評価手法により、施設の廃止や移管等も含め、検討を行う必要がある。 ④適正管理に加え、各施設管理者による有効活用を意識してもらいうため啓発が重要である。また取組を波及させ、まちづくりとしての効果を高めるために、市町村との連携が重要である。	②③令和5年度にあり方検討の対象となる施設については、できる限り具体的な指標・数値による定量的な評価手法により、施設の廃止や移管等も含め、検討を行う必要がある。 ④適正管理に加え、各施設管理者による有効活用を意識してもらいうため啓発が重要である。また取組を波及させ、まちづくりとしての効果を高めるために、市町村との連携が重要である。	②次回のあり方検討の実施に向けて、できる限り具体的な指標・数値による定量的な評価手法の確立を図る必要がある。 ③令和6年度にあり方検討の対象となる施設については、できる限り具体的な指標・数値による定量的な評価手法により、施設の廃止や移管等も含め、検討を行う必要がある。 ④適正管理に加え、各施設管理者による有効活用を意識してもらいうため啓発が重要である。また取組を波及させ、まちづくりとしての効果を高めるために、市町村との連携が重要である。	③令和7年度にあり方検討の対象となる施設については、できる限り具体的な指標・数値による定量的な評価手法により、施設の廃止や移管等も含め、検討を行う必要がある。 ④適正管理に加え、各施設管理者による有効活用を意識してもらいうため啓発が重要である。こうした取組を波及させ、まちづくりとしての効果を高めるために、市町村との連携が重要である。
課題を踏まえての対応 (次年度以降の取組目標や具体的な工程の修正点)	①群馬県民会館については検討を継続するとともに、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。 ④民間事業者や施設管理者に対して、シンポジウムや研修等を実施する。	②③令和4年4月に改定した、「指定手続き等に関するガイドライン」に沿って、施設所管課と適宜情報共有・調整等を行い、施設のあり方の検討を行った。 ④民間事業者や市町村、施設管理者に対して、シンポジウムや研修等を実施する。 市町村との連携を進めるために、情報発信の手法について見直しを行う。	②③施設所管課と適宜情報共有・調整等を行い、施設のあり方の検討を行った。 ④民間事業者や市町村、施設管理者に対して、シンポジウムや研修等を実施する。 市町村との連携を進めるために、情報発信の手法について見直しを行う。	②次回のあり方検討の実施に向けて、施設所管課と適宜情報共有・調整等を行った。 ③施設所管課と適宜情報共有・調整等を行い、施設のあり方の検討を行った。 ④民間事業者や市町村、施設管理者に対して、シンポジウムや研修等を実施する。 市町村との連携を進めるために、意見交換を複数回行うなど、関係性の構築を行う。	③施設所管課と適宜情報共有・調整等を行い、施設のあり方の検討を行った。 ④市町村との連携が重要であることから、市町村への周知や意見交換を行い、公共交通空間を活用した官民連携の取り組みを促進させる。

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	3 健全な財政運営の確立	取組所属	財産有効活用課、森林保全課、農村整備課、建設企画課、道路管理課、道路整備課、河川課、砂防課、都市整備課、下水環境課、住宅政策課、(教)管理課														
改革	14 公共施設等の有効活用と適正管理	関係所属	庁舎等管理所管所属														
実施項目	29 公共施設等の長寿命化	官民データ活用推進計画対応															
【現状(令和2年12月時点)】																	
<p>《庁舎等》 県では、約5,600棟という膨大な施設を有しているが、その60%以上が建築後30年を経過している。今後、老朽化が進行することにより、修繕・更新費が年々増加することが見込まれるとともに、施設の建て替え時期も集中することが予想される。</p> <p>《治山施設》 長寿命化計画に基づき、施設点検を実施し、点検結果を基に、個別施設計画を策定している。</p> <p>《土地改良施設》 土地改良施設は、その多くが戦後から高度経済成長期にかけて造成されたもので、今後一斉に更新時期を迎えることとなるため、これに伴う更新費や修繕費等の急増が懸念される。 近年、集中豪雨や大規模地震が多く発しており、その影響によりため池が決壊し、甚大な被害が発生することが懸念されている。</p> <p>《道路・河川・砂防関係施設・都市公園・下水道・県営住宅》 高度経成長期以降に整備した公共施設等の老朽化により維持管理・更新費用の増大、老朽化や劣化に起因する事故の発生が懸念されることから、長寿命化計画を策定し計画的な維持管理・更新等を行っている。</p>																	
<p>【問題・課題(令和2年12月時点)】</p> <p>《庁舎等》 厳しい財政状況下にあっては、これまでのスクラップ・アンド・ビルトによる施設整備を継続することは困難なため、長寿命化を図る施設を見極める必要がある。さらに、長期保全計画に基づく予防保全による施設の維持修繕と、計画的大な大規模改修による施設の更新を実施することにより、ライフサイクルコストの抑制と財政負担の平準化に取り組むことが必要である。</p> <p>《治山施設》 治山施設は山間地に設置されており、多くが取付道路のない急峻で険しい地形であることから、調査は困難を伴う。 令和2年度内に個別施設設計画を策定し、計画に基づいた修繕を実施する。</p> <p>《土地改良施設》 施設の長寿命化を図るためにには、日頃から点検・調査を行い、効率的・効果的な維持管理が求められる。長寿命化対策の取組を継続して実施し、戦略的な維持管理を実施していく必要がある。 豪雨や地震などの自然災害から、県民の生命、財産や公共施設等を守るために、防災減災対策を講じる必要がある。</p> <p>《道路・河川・砂防関係施設・都市公園・下水道・県営住宅》 限られた財源の中で、適切な公共施設等の管理を行うため、長寿命化計画に基づく計画的な維持管理・更新等を徹底する必要がある。 適切なメンテナンスサイクルに基づく診断・点検等を行い、正確な施設の劣化状況を把握し対応する必要がある。</p>																	
<p>【改革内容】</p> <p>《庁舎等》 長期保全計画を作成した施設については、5年ごとを目安に劣化診断の再調査を行い、長期保全計画の見直しを行う。 長期保全計画に基づく維持保全工事を、計画的に実施する。</p> <p>《治山施設》 施設点検の実施方法を見直し、保全対象との関係等から対象施設を絞り込むとともに、随時修繕計画を見直し、着実な長寿命化の推進を図る。</p> <p>《土地改良施設》 基幹農業水利施設(ため池を除く)では、一定のサイクルにより、定点監視及び日常点検を実施しながら、必要に応じ、緊急対策を行うとともに、機能保全計画に基づき計画的に修繕を進めていく。 ため池が決壊した場合などの緊急時に迅速な避難行動に繋がるハザードマップを作成し、地域住民に周知するとともに、豪雨・地震対策の詳細調査を推進し、ため池の安全性を把握する取組を支援する。</p> <p>《道路・河川・砂防関係施設・都市公園・下水道・県営住宅》 引き続き長寿命化計画に基づき、診断・点検等により把握した劣化状況による優先度により計画的に維持管理・更新等を行い、中長期的な維持管理・更新費用の縮減と平準化を図る。 計画的な診断・点検等を行い全体的な劣化状況を的確に把握したうえで、定期的に長寿命化計画の見直しを行う。</p> <p>《県立学校》 定期点検及び日常点検を実施し、群馬県立学校施設長寿命化計画に基づく長寿命化工事を進めていく。</p>																	
【指標(KPI)】																	
取組目標	指標項目	KGI	年度	【基準年】R元	R2	R3	R4	R5	R6								
	①【 庁舎等 】劣化診断の再調査及び長期保全計画の見直し(当年度)	5	目標	—	14 件	14 件	100%	15 件	15 件	100%	15 件	15 件	107%	15 件	15 件	107%	
	②【 庁舎等 】長寿命化工事の実施(具体的な取組及び工程に掲げた取組の実施率)	5	目標	—	100 %	100 %	100%	100 %	100 %	100%	100 %	100 %	100%	100 %	100 %	100%	
	③【 治山施設 】劣化診断実施数	5	目標	—	460 件	460 件	91%	460 件	49 %	3400 件	3400 件	109%	3400 件	3400 件	92%	3400 件	3400 件
	④【 治山施設 】長寿命化工事実施率	5	目標	—	30 件	30 件	50%	30 件	63%	30 件	47%	30 件	33%	30 件	30 件	23%	
	⑤【 土地改良施設 】点検(定期、日常) ※基幹農業水利施設(ため池除く)について毎年実施	5	目標	—	32 地区	32 地区	100%	31 地区	100%	31 地区	100%	31 地区	100%	31 地区	31 地区	100%	
	⑥【 土地改良施設 】長寿命化対策を完成させる地区数(基幹農業水利施設)	5	目標	—	19 地区	19 地区	100%	21 地区	105%	22 地区	100%	25 地区	88%	27 地区	27 地区	96%	
	⑦【 土地改良施設 】ハザードマップの作成及び豪雨・地震対策の詳細調査を完了させる防災重点ため池	5	目標	—	126 箇所	129 箇所	90%	129 箇所	104%	149 箇所	105%	162 箇所	102%	187 箇所	187 箇所	98%	
	⑧【 道路 】長寿命化計画に基づく横断歩道補修	5	目標	—	18 %	37 %	206%	37 %	178%	58 %	150%	79 %	120%	100 %	100 %	100%	
	⑨【 道路 】長寿命化計画に基づくトンネル補修	5	目標	—	21 %	50 %	238%	43 %	133%	64 %	156%	86 %	116%	100 %	100 %	100%	
	⑩【 道路 】長寿命化計画に基づく舗装補修	5	目標	—	21 %	30 %	143%	41 %	132%	61 %	134%	81 %	123%	100 %	100 %	100%	
	⑪【 道路 】長寿命化計画に基づく道路橋補修	5	目標	—	32 %	32 %	100%	56 %	104%	84 %	102%	92 %	102%	100 %	100 %	100%	
	⑫【 河川 】長寿命化計画に基づく河川構造物補修	5	目標	—	49 %	49 %	100%	67 %	100%	79 %	100%	91 %	100%	100 %	100 %	100%	
	⑬【 砂防関係施設 】長寿命化計画に基づく砂防関係施設補修	5	目標	—	23 %	19 %	83%	49 %	100%	64 %	100%	83 %	102%	100 %	99 %	99%	
	⑭【 都市公園 】長寿命化計画に基づく都市公園(遊具・建築物)補修	5	目標	—	25 %	25 %	100%	50 %	66%	50 %	100%	83 %	100%	100 %	100 %	100%	
	⑮【 下水道 】長寿命化計画に基づく下水道施設補修	5	目標	—	0 %	0 %	100%	23 %	100%	73 %	105%	86 %	97%	100 %	100 %	100%	
	⑯【 県営住宅 】長寿命化計画に基づく県営住宅補修	5	目標	—	18 %	20 %	109%	41 %	117%	65 %	91%	81 %	107%	100 %	100 %	100%	
	⑰【 県立学校 】点検(定期、日常)	5	目標	—	85 校	85 校	100%	83 校	100%	83 校	100%	83 校	100%	83 校	83 校	100%	
	⑱【 県立学校 】長寿命化工事の実施(具体的な取組及び工程に掲げた取組の実施率)	5	目標	—	100 %	100 %	100%	100 %	100%	100 %	100%	100 %	100%	100 %	100 %	100%	
参考指標		実績															
参考指標		実績															
【具体的取組及び工程】					R2	R3	R4	R5	R6								
関連目標	具体的な取組	年度	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		
①	【 庁舎等 】劣化診断の再調査及び長期保全計画の見直し(当年度)	計画															
②	【 庁舎等 】長寿命化工事の実施	計画															
③	【 治山施設 】劣化診断実施及び長寿命化計画の見直し	計画															
④	【 治山施設 】長寿命化工事の実施	計画															
⑤	【 土地改良施設 】施設管理者への支援、指導	計画															
⑥⑦	【 土地改良施設 】計画的な事業推進、必要予算の確保	計画															
⑧～⑯	【 道路・河川・砂防関係施設・都市公園・下水道・県営住宅 】長寿命化計画に基づく点検・維持管理・更新等	計画															
⑯	【 県立学校 】点検(定期、日常)	計画															
⑰	【 県立学校 】長寿命化工事の実施	計画															
⑱	【 県立学校 】長寿命化工事の実施	計画															
⑲	【 県立学校 】長寿命化工事の実施	計画															
⑳	【 県立学校 】長寿命化工事の実施	計画															
㉑	【 県立学校 】長寿命化工事の実施	計画															
㉒	【 県立学校 】長寿命化工事の実施	計画															
㉓	【 県立学校 】長寿命化工事の実施	計画															
㉔	【 県立学校 】長寿命化工事の実施	計画															
㉕	【 県立学校 】長寿命化工事の実施	計画															
㉖	【 県立学校 】長寿命化工事の実施	計画															
㉗	【 県立学校 】長寿命化工事の実施	計画															
㉘	【 県立学校 】長寿命化工事の実施	計画</td															

年度ごとの実施結果評価	R2		R3		R4		R5		R6	
	達成件数	14 / 18	達成件数	15 / 18	達成件数	15 / 18	達成件数	14 / 18	達成件数	13 / 18
要因分析 (取組目標や計画した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)	<p>①②長期保全計画に基づき、部局横断的な視点から優先順位を考慮した維持保全工事計画を年度当初に策定した。また、予算の執行状況に応じて優先度及び必要性の高い工事を選択し、有効な予算執行を実施するため工事を発注した。(予定30施設→実施48施設)</p> <p>③④新型コロナウイルス感染症対策により、出張、調査が制限され計画どおりに進まなかつた。</p> <p>⑤～⑦当初、ハザードマップの作成、豪雨及び地震対策の3点について調査を完了させるよう推進していくが、実際の調査にあたり地元調整に時間を要したため達成できなかつた。</p> <p>⑧～⑫、⑭～⑯長寿命化計画に基づき、計画的に点検と修繕措置を行うことで、計画通りの維持管理を行うことができた。</p> <p>⑬昨年発生した災害の影響により、修繕工事の進捗に遅れが生じたため。</p> <p>⑰「建築基準法第12条点検」について、施設管理者(点検資格を有する学校職員)による点検を実施した。</p>	<p>①②長期保全計画に基づき、部局横断的な視点から優先順位を考慮した維持保全工事計画を年度当初に策定した。また、予算の執行状況に応じて優先度及び必要性の高い工事を選択し、有効な予算執行を実施するため工事を発注した。(予定25施設→実施44施設)</p> <p>③④引き続き新型コロナウイルス感染症対策により、出張、調査が制限されるとともに、複数の事務所で調査員の退職欠員や長期入院療養等が発生し、計画どおりに進まなかつた。</p> <p>⑤～⑦計画的に施設管理者との調整や計画的な事業推進を行った結果、目標を達成することができた。</p> <p>⑧～⑪、⑬～⑯長寿命化計画に基づき、計画的に点検と修繕措置を行うことで、計画通りの維持管理を行うことができた。</p> <p>⑯施設更新工事のための設計に時間を見直したことから計画どおりに進まなかつた。</p> <p>⑰「建築基準法第12条点検」について、施設管理者(点検資格を有する学校職員)による点検を実施した。</p>	<p>①②あり方検討の1施設については劣化診断を見合せたが、その他の施設については計画どおり長期保全計画に基づき、部局横断的な視点から優先順位を考慮した維持保全工事計画を年度当初に策定した。また、予算の執行状況に応じて優先度及び必要性の高い工事を選択し、有効な予算執行を実施するため工事を追加発注した。(予定25施設→実施43施設)</p> <p>③④調査対象、点検方法の見直しにより、山地災害危険地区から保全対象への重要度の高い施設へと絞り込みを行ったことで、計画的な点検を行うことができた。工事については山間地で地形的な制約が多いため設計に時間を見直したことから計画どおりに進まなかつた。</p> <p>⑤～⑦計画的に施設管理者との調整や事業推進を行った結果、目標を達成することができた。</p> <p>⑧～⑪、⑬～⑯長寿命化計画に基づき、計画的に点検と修繕措置を行うことで、計画通りの維持管理を行うことができた。</p> <p>⑯「建築基準法第12条点検」について、施設管理者(点検資格を有する学校職員)による点検を実施した。同法による「防火設備点検」を業務委託にて全校実施した。</p>	<p>①②あり方検討対象となっている施設外については長期保全計画に基づき劣化診断を計画通り実施した。診断結果に基づき、部局横断的な視点から工事実施の優先順位を決定し、長寿命化工事計画を年度当初に策定した。また、予算執行状況に応じて優先度及び必要性の高い工事をあらためて追加選定し、有効な予算執行を図るために、追加工事発注した。(予定14施設→実施47施設)</p> <p>③④山間地で地形的制約が多いため、調査・設計に時間を要したことから計画通りに進まなかつた。</p> <p>⑤～⑦計画的に施設管理者との調整や事業推進を行った結果、目標を達成することができた。</p> <p>⑥1地区において工法の見直しが必要となり、事業計画の変更および工事工期の延期が生じた。</p> <p>⑧～⑫、⑭～⑯長寿命化計画に基づき、計画的に点検と修繕措置を行うことで、計画通りの維持管理を行うことができた。</p> <p>⑯水質汚濁に関する対策について、関係機関(漁協)との調整に時間要したため、1件の進捗が遅れた。</p> <p>⑰「建築基準法第12条点検」について、施設管理者(点検資格を有する学校職員)による点検を実施した。同法による「防火設備点検」を業務委託にて全校実施した。</p>	<p>①②長期保全計画に基づき、劣化診断を計画通り実施した。診断結果に基づき、部局横断的な視点から工事実施の優先順位を決定し、長寿命化工事計画を年度当初に策定した。また、予算執行状況に応じて優先度及び必要性の高い工事をあらためて追加選定し、有効な予算執行を図るために、追加工事発注した。(予定14施設→実施47施設)</p> <p>③④山間地で地形的制約が多いため、調査・設計に時間を要したことから計画通りに進まなかつた。</p> <p>⑤～⑦計画的に施設管理者との調整や事業推進を行った結果、目標を達成することができた。</p> <p>⑥1地区において工法の見直しが必要となり、事業計画の変更および工事工期の延期が生じた。</p> <p>⑧～⑫、⑭～⑯長寿命化計画に基づき、計画的に点検と修繕措置を行うことで、計画通りの維持管理を行うことができた。</p> <p>⑯水質汚濁に関する対策について、関係機関(漁協)との調整に時間要したため、1件の進捗が遅れた。</p> <p>⑰「建築基準法第12条点検」について、施設管理者(点検資格を有する学校職員)による点検を実施した。同法による「防火設備点検」を業務委託にて全校実施した。</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>①②今後も引き続き、長期保全計画に基づき適切に予算を確保し長寿命化工事を実施する必要がある。</p> <p>③④事務所間で進捗のバラツキが生じており、調整の必要がある。長寿命化工事については、多くの縦越が生じていることから、これを解消する。</p> <p>⑤～⑦豪雨・地震対策の調査では土質調査等が必要となることから、前年度に地元調整を済ませ計画的に実施できるよう準備する。</p> <p>⑧～⑯長寿命化計画の実施には、計画的に実施可能な予算確保及び優先度の見直しを継続していくことが重要となる。</p> <p>⑰、⑱建築基準法第12条点検及び非構造部材耐震点検については、計画的な改修等の根拠となるものであるため、実施を継続する必要がある。県立学校施設において、老朽化の著しい建物が多いため、建物の劣化状況を再確認した上で改修工事の順位付け等を再検討し、計画的な長寿命化推進を継続していく必要がある。</p>	<p>①②今後も引き続き、長期保全計画に基づき適切に予算を確保し長寿命化工事を実施する必要がある。</p> <p>③④調査や工事の効率が低下する奥地森林内の施設や築造年代の古い施設について、優先順位の見直しを行い、計画進捗の向上を図る必要がある。</p> <p>⑤～⑦「農業水利施設の機能保全計画」や「防災重点農業用ため池に係る防災工事等推進計画」に基づき計画的に保全対策を実施するために必要な予算の確保が重要である。</p> <p>⑧～⑯長寿命化計画の実施には、計画的に実施可能な予算確保及び優先度の見直しを継続していくことが重要となる。</p> <p>⑰、⑱建築基準法第12条点検及び非構造部材耐震点検については、計画的な改修等の根拠となるものであるため、実施を継続する必要がある。県立学校施設において、老朽化の著しい建物が多いため、建物の劣化状況を再確認した上で改修工事の順位付け等を再検討し、計画的な長寿命化推進を継続していく必要がある。</p>	<p>①②今後も引き続き、長期保全計画に基づき適切に予算を確保し長寿命化工事を実施する必要がある。</p> <p>③④劣化診断及び長寿命化工事の計画的な実施には、必要な予算の確保が重要となる。</p> <p>⑤～⑦「農業水利施設の機能保全計画」や「防災重点農業用ため池に係る防災工事等推進計画」に基づき計画的に保全対策を実施するために必要な予算の確保が重要となる。</p> <p>⑧～⑯長寿命化計画の実施には、計画的に実施可能な予算確保及び優先度の見直しを継続していくことが重要となる。</p> <p>⑰、⑱建築基準法第12条点検及び非構造部材耐震点検については、計画的な改修等の根拠となるものであるため、実施を継続する必要がある。県立学校施設において、老朽化の著しい建物が多いため、建物の劣化状況を再確認した上で改修工事の順位付け等を再検討し、計画的な長寿命化推進を継続していく必要がある。</p>	<p>①②今後も引き続き、長期保全計画に基づき適切に予算を確保し長寿命化工事を実施する必要がある。</p> <p>③④劣化診断の効率化を図る必要がある。長寿命化工事の計画的な実施には、必要な予算の確保が重要となる。</p> <p>⑤～⑦「農業水利施設の機能保全計画」や「防災重点農業用ため池に係る防災工事等推進計画」に基づき計画的に保全対策を実施するために必要な予算の確保が重要である。</p> <p>⑧～⑯長寿命化計画の実施には、計画的に実施可能な予算確保及び優先度の見直しを継続していくことが重要となる。</p> <p>⑰、⑱建築基準法第12条点検及び非構造部材耐震点検については、計画的な改修等の根拠となるものであるため、実施を継続する必要がある。県立学校施設において、老朽化の著しい建物が多いため、建物の劣化状況を再確認した上で改修工事の順位付け等を再検討し、計画的な長寿命化推進を継続していく必要がある。</p>	<p>①②今後も引き続き、長期保全計画に基づき適切に予算を確保し長寿命化工事を実施する必要がある。</p> <p>③④劣化診断の効率化を図る必要がある。長寿命化工事の計画的な実施には、必要な予算の確保が重要となる。</p> <p>⑤～⑦「農業水利施設の機能保全計画」や「防災重点農業用ため池に係る防災工事等推進計画」に基づき計画的に保全対策を実施するために必要な予算の確保が重要である。</p> <p>⑧～⑯長寿命化計画の実施には、計画的に実施可能な予算確保及び優先度の見直しを継続していくことが重要となる。</p> <p>⑰、⑱建築基準法第12条点検及び非構造部材耐震点検については、計画的な改修等の根拠となるものであるため、実施を継続する必要がある。県立学校施設において、老朽化の著しい建物が多いため、建物の劣化状況を再確認した上で改修工事の順位付け等を再検討し、計画的な長寿命化推進を継続していく必要がある。</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な工程の修正点)	<p>①②限られた予算を有效地に活用するため、引き続き、劣化診断の結果や日常点検結果を踏まえ優先順位を考慮したうえで、効率的に予算を執行する。</p> <p>③④劣化診断については、事務所間で協力体制を構築し、進捗の平準化を図る。</p> <p>⑤～⑦防災重点ため池の選定にあたり浸水想定区域図を作成し、被害想定を検討した結果、防災重点ため池から除外するため池が生じたため目標値を修正する。また、国の緊急対策期間内であるR3までに集中的に実施する目標としたが、国の大規模な加速化対策がR3～R7まで設定されたことから、対策数の平準化を図り、目標値を修正する。⑤点検対象とする地区的合併に伴い、R3～R6の目標値を修正する。</p> <p>⑧～⑯対策費用を精度よく把握し、必要な事業費の確保を目指すほか、点検による優先度の見直し、新技術の導入検討や修繕費用のコスト縮減の取り組みなどにより、効率的な維持管理を実施していく。</p> <p>⑰、⑱建築基準法第12条点検や劣化状況を把握するための現地調査等の結果を基に、緊急的な対応だけではなく、予算の平準化を図りながら計画的に長寿命化工事を進めていく。</p>	<p>①②限られた予算を有效地に活用するため、引き続き、劣化診断の結果や日常点検結果を踏まえ優先順位を考慮したうえで、効率的に予算を執行する。</p> <p>③④新規に雇用した調査員の中には、森林土木事業の未経験者もいるため、早急な技量向上を図る。また、併用する外注調査の計画的な発注を行う。</p> <p>⑤～⑦「農業水利施設の機能保全計画」や「防災重点農業用ため池に係る防災工事等推進計画」に基づき計画的な保全対策が実施できるよう事業推進し、事業効果の早期発現に努める。</p> <p>⑧～⑯対策費用を精度よく把握し、必要な事業費の確保を目指すほか、点検による優先度の見直し、新技術の導入検討や修繕費用のコスト縮減の取り組みなどにより、効率的な維持管理を実施していく。</p> <p>⑰、⑱建築基準法第12条点検や劣化状況を把握するための現地調査等の結果を基に、緊急的な対応だけではなく、予算の平準化を図りながら計画的に長寿命化工事を進めていく。</p>	<p>①②限られた予算を有效地に活用するため、引き続き、劣化診断の結果や日常点検結果を踏まえ優先順位を考慮したうえで、効率的に予算を執行する。</p> <p>③④新規に雇用した調査員の中には、森林土木事業の未経験者もいるため、早急な技量向上を図る。また、併用する外注調査の計画的な発注を行う。</p> <p>⑤～⑦「農業水利施設の機能保全計画」や「防災重点農業用ため池に係る防災工事等推進計画」に基づき計画的な保全対策が実施できるよう事業推進し、事業効果の早期発現に努める。調整事項については早期に確認するとともに関係者と密接な連携を図る。</p> <p>⑧～⑯対策費用を精度よく把握し、必要な事業費の確保を目指すほか、点検による優先度の見直し、新技術の導入検討や修繕費用のコスト縮減の取り組みなどにより、効率的な維持管理を実施していく。</p> <p>⑰、⑱建築基準法第12条点検や劣化状況を把握するための現地調査等の結果を基に、緊急的な対応だけではなく、予算の平準化を図りながら計画的に長寿命化工事を進めていく。</p>	<p>①②限られた予算を有效地に活用するため、引き続き、劣化診断の結果や日常点検結果を踏まえ優先順位を考慮したうえで、効率的に予算を執行する。</p> <p>③④劣化診断手法を効率化するとともに、施設設置位置による優先度を決定し長寿命化工事を実施する。</p> <p>⑤～⑦「農業水利施設の機能保全計画」や「防災重点農業用ため池に係る防災工事等推進計画」に基づき計画的な保全対策が実施できるよう事業推進し、事業効果の早期発現に努める。</p> <p>⑧～⑯対策費用を精度よく把握し、必要な事業費の確保を目指すほか、点検による優先度の見直し、新技術の導入検討や修繕費用のコスト縮減の取り組みなどにより、効率的な維持管理を実施していく。</p> <p>⑰、⑱建築基準法第12条点検や劣化状況を把握するための現地調査等の結果を基に、緊急的な対応だけではなく、予算の平準化を図りながら計画的に長寿命化工事を進めていく。</p>						

群馬県行財政改革大綱(令和2年度～令和6年度)実施計画

目標	3	災害などにも対応できる持続可能な財政基盤の構築	取組所属	(企)経営戦略課、(病)経営戦略課
改革	15	公営企業の経営基盤強化	関係所属	—
実施項目	30	公営企業の健全な経営		官民データ活用推進計画対応

【現状(令和2年12月時点)】	【問題・課題(令和2年12月時点)】	【改革内容】
<p>《企業局》 収益力の向上、効率的な運営や変化の時代における柔軟な対応を基本方針とし、各事業とも健全な経営を維持している。</p> <p>《病院局》 医療サービスの向上や地域の拠点病院としての機能強化に努めてきたが、社会の変化に応じて絶えず挑戦が必要な状況。 医療従事者の確保・育成に取り組んできたが、特定の診療科の医師確保や、将来の医療従事者の不足に備え、一層の努力が求められる状況。 収益の向上や費用削減等に積極的に取り組んできたが、病院事業全体での経常収支黒字化を達成できていない状況。 電子カルテの導入や各部門システムの導入を進めてきたが、デジタル技術の十分な活用ができていない状況。</p>	<p>《企業局》 人口減少社会の本格的な到来、施設の老朽化や2050年脱炭素社会の実現など、事業経営の前提に関わるような大きな変化に対応し、各事業の健全な経営を維持していく必要がある。</p> <p>《病院局》 高度・専門医療の更なる充実や、社会の変化に応じた診療体制の強化、地域医療機関との連携強化等が課題。 医師等医療スタッフの確保や、人材育成体制の強化等が課題。 収益の向上や費用の削減、職員全員の経営参画意識の醸成等が課題。 医療と事務処理の一層の効率化や、需要の増加が見込まれる遠隔医療への対応等が課題。</p>	<p>《企業局》 第2次群馬県企業局経営基本計画を策定し、進捗を図るとともに、安定的な収入の維持や団地の早期分譲により、各事業の運営に必要な資金を引き続き確保する。</p> <p>《病院局》 県立病院改革プランに基づき、県立病院としての機能強化、群馬の医療を担う人材の確保と育成、経営の健全化、デジタルトランスフォーメーションの推進等に取り組む。</p>

【指標(KPI)】

【具体的な取組及び工程】

年度ごとの実施結果評価	R2		R3		R4		R5		R6	
	達成件数	6 / 8	達成件数	6 / 8	達成件数	6 / 8	達成件数	6 / 8	達成件数	5 / 8
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/達成できなかつた阻害要因・問題点)	①～⑤団地造成事業と施設管理事業で純損失を計上したが、計画的な資金運用を行ったことにより、現金預金を確保することができた。 ⑥～⑧「新規入院患者数」については、新型コロナウイルス感染症による受診控えの影響があった。	①～⑤施設管理事業で純損失を計上したが、計画的な資金運用を行ったことにより、現金預金を確保することができた。 ⑥～⑧「新規入院患者数」および「新規入院患者数」および「病床利用率」が低迷した。	①～⑤計画的な資金運用を行ったことにより、現金預金を確保することができた。 ⑥～⑧新型コロナウイルス感染症患者受入病床の確保・入院制限等の影響により、「新規入院患者数」および「病床利用率」が低迷した。	①～⑤計画的な資金運用を行ったことにより、現金預金を確保することができた。 ⑥～⑧新型コロナウイルス感染症の5類移行後、患者数の一定の改善傾向は認められたが、「新規入院患者数」および「病床利用率」が低迷した。	①～⑤計画的な資金運用を行ったことにより、現金預金を確保することができた。 ⑥～⑧新型コロナウイルス関連補助金が無くなつたこと、医業費用(給与費、材料費、経費)の大幅な増加により経常収支が減少した。また「新規入院患者数」、「延べ入院患者数」ともに一定の改善は認められたが、「病床利用率」は低迷した。					
次年度への課題 (当年度取組を行つ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)	①～⑤施設の耐震補強工事、新規発電所の建設等により、多額の建設改良費の継続的な支出が見込まれており、財務の健全性を引き続き維持することが課題。 ⑥～⑧次年度も新型コロナウイルス感染症の影響は継続すると考えられる。院内感染が発生した場合は、さらなる患者数減少要因となるため、院内感染対策を徹底する必要がある。	①～⑤施設の耐震補強工事、新規発電所の建設等により、多額の建設改良費の継続的な支出が見込まれており、財務の健全性を引き続き維持することが課題。 ⑥～⑧公立病院の使命として、引き続き新型コロナウイルス感染症患者への対応を担う必要がある。併せて、感染対策を万全にしつつ、加算取得や病床利用率向上に取り組む必要がある。	①～⑤施設の耐震補強工事、新規発電所の建設等により、多額の建設改良費の継続的な支出が見込まれており、財務の健全性を引き続き維持することが課題。 ⑥～⑧新型コロナウイルスの5類移行後ににおいても、県立病院として高度専門医療の提供を続ける他、新型コロナウイルス感染症患者への対応を担う必要がある。併せて、更なる加算取得や病床利用率向上に取り組む必要がある。	①～⑤施設の耐震補強工事、新規発電所の建設等により、多額の建設改良費の継続的な支出が見込まれており、財務の健全性を引き続き維持することが課題。 ⑥～⑧更なる加算取得や病床利用率向上により、財務健全性を維持する必要がある。	①～⑤施設の耐震補強工事、新規発電所の建設等により、多額の建設改良費の継続的な支出が見込まれており、財務の健全性を引き続き維持することが課題。 ⑥～⑧更なる加算取得や病床利用率向上により、財務健全性を維持する必要がある。					
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)	①～⑤計画的な資金の運用及び調達を行い、財務の健全性を維持する。 ⑥～⑧一人あたり入院・外来収益を増加させるため、加算の適正な取得による収益の向上や、薬品・診療材料等の価格交渉強化による費用の削減に取り組む。また、DXの取り組みを進めることにより、業務の効率化や患者サービスの向上に取り組む。	①～⑤計画的な資金の運用及び調達を行い、財務の健全性を維持する。 ⑥～⑧当面はコロナを前提とした医療提供体制を継続する。併せて、加算取得による収益の向上や、材料費等のコスト削減、DXによる業務の効率化や患者サービスの向上に取り組む。	①～⑤計画的な資金の運用及び調達を行い、財務の健全性を維持する。 ⑥～⑧改正感染症法、新型コロナウイルス感染症の5類移行を踏まえ、高度専門医療の提供と県立病院としての使命を両立していく。併せて、加算取得による収益の向上や、材料費等のコスト削減、DXによる業務の効率化や患者サービスの向上に取り組む。	①～⑤計画的な資金の運用及び調達を行い、財務の健全性を維持する。 ⑥～⑧高度専門医療の提供と県立病院としての使命を両立していく。併せて、加算取得による収益の向上や、材料費等のコスト削減、DXによる業務の効率化や患者サービスの向上に取り組む。	①～⑤計画的な資金の運用及び調達を行い、財務の健全性を維持する。 ⑥～⑧高度専門医療を継続的に提供するため県立病院としての機能強化を図る。併せて、加算取得による収益の向上や、材料費等のコスト削減、DXによる業務の効率化や患者サービスの向上に取り組む。					