

行政運営2

行財政改革の推進による県行政の自立運営

【担当当局： 総務部】

めざす姿

地域が、自らの地域を自らの責任で創っていく自主・自立の地域経営が実現しています。また、現場を重視し、自ら課題を発見するとともに、自らの創意工夫により仕事のやり方を転換していく意欲の高い人材が育ち、自ら変革する組織風土が確立され、日本一、幸福が実感できる三重、働きやすい県庁となっています。

平成27年度末での到達目標

県政運営の仕組みについては、時代の変化にさらに対応し、県民の皆さんに成果をより届けることができるよう見直すことで、効果的・効率的な県政運営が行われています。また、人材育成については、「人づくりの改革」に取り組むことで、現場を重視し、県民の皆さんと共に「協創」の取組を進める、高い意欲と能力を持つとともに、危機の兆候を的確に察知し効果的な対応をとることができる職員が育っています。

評価結果をふまえた施策の進展度と判断理由

進展度 *	B	判断理由	県民指標と活動指標の1項目は目標値を達成しましたが、活動指標の1項目は目標値を達成できなかったことから「ある程度進んだ」と判断しました。
----------	---	------	--

【\*進展度：A（進んだ）、B（ある程度進んだ）、C（あまり進まなかった）、D（進まなかった）】

県民指標

目標項目	23年度	24年度	25年度		26年度	27年度
	現状値	目標値 実績値	目標値 実績値	目標達成 状況	目標値 実績値	目標値 実績値
行財政改革取組の達成割合	/	42%	71%	1.00	86%	100%
	—	42%	76%		/	/

目標項目の説明と平成26年度目標値の考え方

目標項目の説明	「三重県行財政改革取組」における全ての具体的取組のうち達成した取組の割合
26年度目標値の考え方	ロードマップ（工程表）に基づき、平成27年度に全ての具体的取組が達成できるよう目標値を設定しました。

活動指標

基本事業	目標項目	23年度	24年度	25年度		26年度	27年度
		現状値	目標値 実績値	目標値 実績値	目標達成 状況	目標値 実績値	目標値 実績値
40201 自立的な 県行政の運営 （総務部）	事務改善取組の 実践（「率先実行 大賞」への応募）	/	55.0%	60.0%	1.00	65.0%	70.0%
		41.4%	57.0%	62.4%		/	/
40202 人材育成 の推進（総務部）	人材育成に関する 達成度	/	78.9%	79.3%	0.99	79.7%	80.0%
		77.7%	77.9%	78.3%		/	/

(単位：百万円)

	平成 23 年度	平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度
予算額等	802	736	951	1,259	
概算人件費		947	938		
(配置人員)		(105人)	(102人)		

### 平成 25 年度の取組概要

- ①「三重県行財政改革推進本部」を中心として、適切に「三重県行財政改革取組」の進行管理を行うとともに、半期ごとにその状況を取りまとめ公表
- ②「みえ成果向上サイクル（スマートサイクル）」の本格的な運用を開始するとともに、運用状況について各部局と検証を行い、記載事項の簡略化や運用マニュアルの整備を実施
- ③改善（Act）機能の強化を図り、施策の目標達成に資するため、外部有識者から意見を聴き取る「事業改善に向けた有識者懇話会（ブラッシュアップ懇話会）」を開催（7/12・7/19事業説明、8/9意見聴取）
- ④「みえ県民カビジョン」の推進や社会情勢の変化などに的確に対応するために必要な組織体制を整備
- ⑤「三重県外郭団体等改革方針」に基づき団体及び出資者と十分な調整を図りながら見直しを実施するとともに、その進捗管理を実施。また、団体経営評価について、新たな評価様式等を策定し平成25年度実施の団体経営評価より適用
- ⑥「防災・減災等事業に関する事務の執行について」をテーマに外部監査を実施
- ⑦各階層別研修、次長級の職員を対象とした「危機管理リーダー研修」及び各職場での「危機管理意識向上研修」を実施するとともに、全庁的に実践的な危機管理マニュアル訓練を実施（階層別研修等の職員研修 計13回実施）
- ⑧「三重県職員人づくり基本方針」に基づき、「仕事を通じた人材育成（OJT）」を人材育成の最も重要な柱に位置づけ、人事、組織、職場環境、研修等の様々な分野において、関係部局等がそれぞれの役割を分担かつ連携しあうことで、組織全体で人材育成を実施
- ⑨職員のコンプライアンスの指針となる「コンプライアンスハンドブック」を策定するなど、コンプライアンスを常に意識した業務推進を県庁の組織文化・風土としていくことをめざす「コンプライアンスの日常化」に向けた取組を実施。また、階層別研修等において具体的な事例を用い、服務規律の確保や法令遵守の意識を徹底するとともに、職員の法令への習熟度向上に向け、リーガル・サポートの取組、巡回法務・コンプライアンス研修を実施
- ⑩管理職員にかかる勤務評価制度を適切に運用するとともに、「県職員育成支援のための評価制度」の定着と施行を目指し、関係機関等との協議を実施
- ⑪早期に定期健康診断を実施するとともに、健康相談や各種研修会の開催等により総合的な安全衛生対策を実施。また、メンタルヘルス対策については、各種のセミナー等を開催するとともに、適切なサポートを実施

## 平成25年度の成果と残された課題（評価結果）

- ①「三重県行財政改革取組」においては、52取組のうち、昨年度達成済の22取組を含めた40取組を達成しました（目標：71%、実績76%）。今後も着実な推進を図る必要があります。
- ②「みえ成果向上サイクル（スマートサイクル）」の本格的な運用を開始し、取り組んだ施策や事業の成果、課題などを評価（Check）、改善（Act）し、確実に次年度の計画（Plan）につなげました。引き続き、円滑な運用に向けた庁内周知等を図っていく必要があります。
- ③「事業改善に向けた有識者懇話会（ブラッシュアップ懇話会）」を実施し、平成25年版成果レポートにおいて施策の進展度がCとなった8施策を構成する事務事業について、外部有識者から事業のあり方や今後の事業の方向性についてご意見をいただき、平成26年度当初予算要求に反映しました。
- ④少子化対策や県民の命を守る緊急的な取組など社会情勢の変化などに的確に対応するための推進体制を整備しました。引き続き、行政ニーズに対応した組織体制としていく必要があります。
- ⑤「三重県外郭団体等改革方針」に基づき、団体のあり方見直しは2団体で、県関与の見直しは、委託補助金等を見直しを2団体、役員等就任の見直しを14団体、職員派遣の見直しは4名削減を実施しました。また、団体経営評価は新たな評価様式等を策定し、団体の自己評価に所管部局による審査及び評価を実施し、結果を議会へ報告し、県民に公表しました。今後も、団体のあり方見直しなどの取組が着実に推進できるよう団体等と十分な調整を図っていく必要があります。
- ⑥包括外部監査については、1月末に監査結果報告書が外部監査人から提出されました。今後は監査結果に基づき、関係部局において改善を進めていく必要があります。
- ⑦各階層別研修、危機管理リーダー研修、危機管理推進者等研修を実施し、職員の危機管理意識の徹底を図るとともに、危機への的確な対応ができる人材の育成に取り組みました。また、他の所属で発生した危機事例を全庁的に情報共有し、危機発生の未然防止を図りました。不適切な事務処理等の発生を踏まえ、引き続き、職員の「気づき」を促し、危機意識の向上を図る必要があります。
- ⑧「職員の自主性に任せた人材育成」から「組織が積極的に関与する人材育成」への転換を図るため、OJTリーダーを設置し、同リーダーや新任所属長など職場での役割に着目した研修の実施、新規採用職員トレーナーの複数体制化等を実施しています。これらの取組などにより、組織全体でより積極的に職員に働きかける「みんなで行う人づくり」の定着を図ることが必要です。
- ⑨「コンプライアンスの日常化」に向け、全所属でのコンプライアンス・ミーティングの実施、職員クレドカードの作成・活用、コンプライアンス研修の拡充などの取組を実施し、コンプライアンスの意識を高めました。また、施策や業務等における法的妥当性について、事前に法的観点から検証を行う仕組み（リーガル・サポート）をスタートさせ、職員の法令習熟度の向上を図りました。今後は「コンプライアンスハンドブック」等を活用することにより、各所属や職員自らがコンプライアンス意識の向上に努める必要があります。
- ⑩管理職員にかかる勤務評価制度を適切に運用しています。また、現在試行中である「県職員育成支援のための評価制度」の定着と施行を図り、能力や実績に基づく任用と処遇に取り組む必要があります。
- ⑪年度の早い時期に健康診断を実施することができたため、健診結果をもとに年度を通じて、就労上の配慮の助言や必要な保健指導を実施しました。メンタルヘルス対策については、復職者の再発防止を目指して、平成25年度から新しく臨床心理士による認知行動療法を実施し、17名（延べ111名）がカウンセリングを受けました。なお、不適切な飲酒習慣はメンタル疾患とも深い関わりがあることから、早急な対応が必要となっています。

- ①引き続き、「三重県行財政改革推進本部」を中心として、ロードマップ（工程表）に基づき「三重県行財政改革取組」の推進に全庁挙げて取り組みます。
- ②「みえ成果向上サイクル（スマートサイクル）」は、平成25年度に整備した運用マニュアルを活用することなどによって、より効率的、効果的な運用を行います。
- ③引き続き、施策の進展度がCまたはDとなった施策を構成する事務事業を対象として、「事業改善に向けた有識者懇話会（ブラッシュアップ懇話会）」を実施し、施策の目標達成に資するため、県による自己評価に加え、有識者からの意見を参考として事業の見直しを促進します。
- ④「みえ県民力ビジョン」の推進や社会情勢の変化などに的確に対応するために必要となる組織体制を整備します。
- ⑤「三重県外郭団体等改革方針」に基づき、引き続き、団体及び出資者と十分な調整を図りながら、見直しを実施するとともに、その進捗管理を行います。
- ⑥包括外部監査人と契約を締結し、外部監査を実施するとともに、平成25年度の包括外部監査の結果について、関係各部と連携を取りながら、指摘事項が行政運営に適切に反映されるよう取り組みます。
- ⑦引き続き、職員の危機意識及び危機対応力向上のためのより実践的な研修・訓練が実施されるよう、取り組んでいきます。
- ⑧「三重県職員人づくり基本方針」により、高い意欲と能力を持った人材の育成にかかる取組を継続します。
- ⑨「コンプライアンスハンドブック」等を活用した「コンプライアンスの日常化」に取り組むとともに、法曹有資格者による巡回法務・コンプライアンス研修等により、職員のコンプライアンスの意識向上に引き続き取り組みます。さらに、施策や業務の妥当性について事前に法的観点から検証を行う仕組み（リーガル・サポート）を活用し、法令習熟度の向上に取り組みます。
- ⑩職員の意欲・能力の向上と組織力の向上を目指し、「県職員育成支援のための評価制度」の定着と施行に取り組みます。
- ⑪健康診断結果において、異常が見られる職員の割合は、年齢が上がるにしたがって高くなる傾向にあることから、職員が自らの健康に関心を持ち、健康管理を行っていくことの大切さを自覚させるような取組を実施します。また、引き続き職員のメンタルヘルス対策に取り組むとともに、不適切な飲酒習慣による問題を抱える職員を治療につなげることができるよう取組を進めます。全職員がアルコール依存症についての正しい知識を持ち、予防ができるよう eラーニングを活用した自己研修の場を提供します。

\* 「○」の着いた項目は、平成 26 年度に特に注力するポイントを示しています。