

# 香川県行財政改革基本指針－2021－

－ 社会情勢の変化に「柔軟」かつ「迅速」に対応できる県庁づくり －

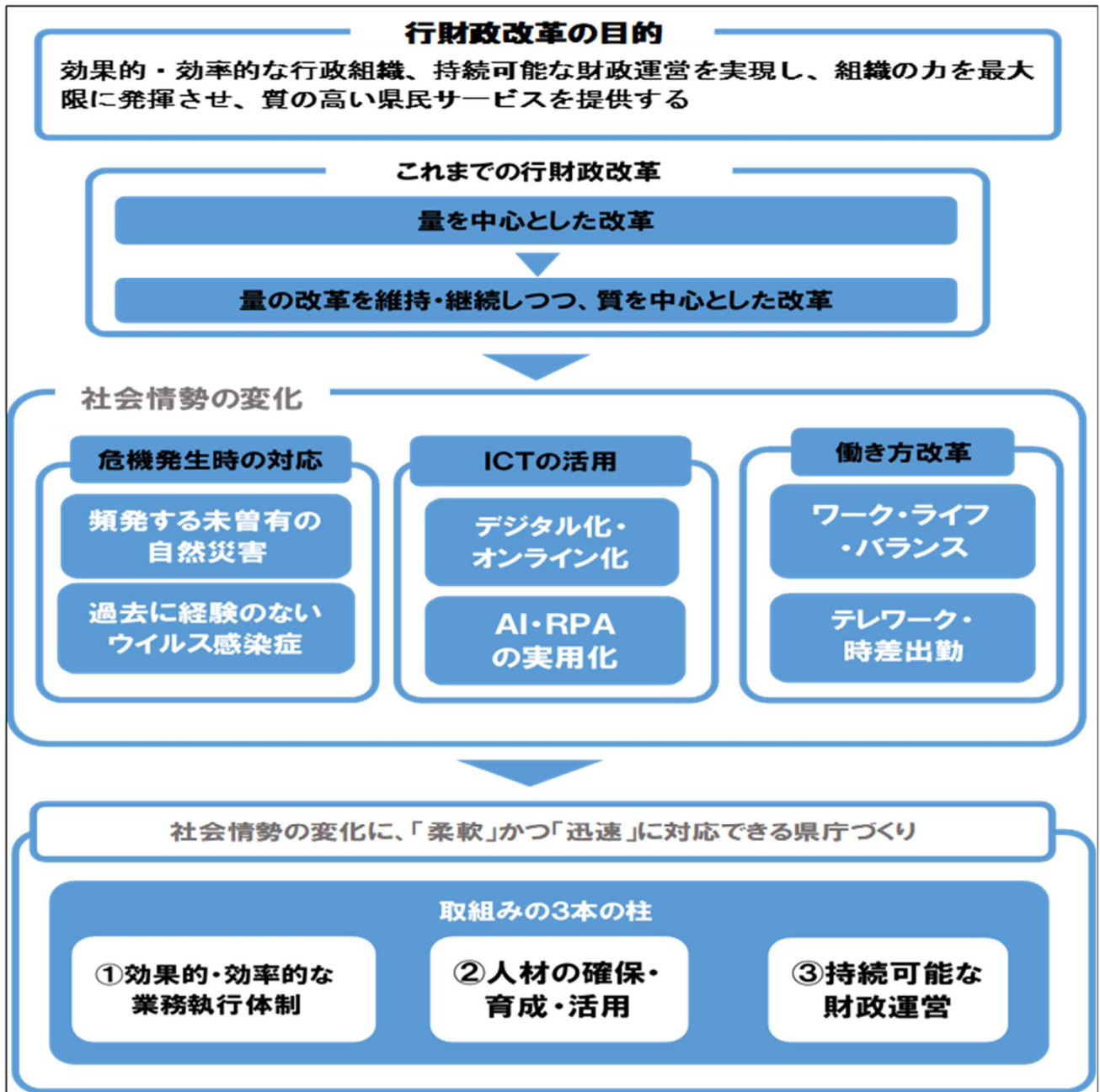
令和5年度実施計画（案）

香川県

## 香川県行財政改革基本指針－2021－について

社会情勢の変化に「柔軟」かつ「迅速」に対応できる県庁づくりに向けて、組織の見直しや、ICTなどの利活用によるサービス向上や業務改善を進める「効果的・効率的な業務執行体制」、限られた人員の中、職員が意欲と能力を発揮し、組織全体として最大限の力を発揮する「人材の確保・育成・活用」、限られた財政資源を効率的に活用する「持続可能な財政運営」の3つを取組みの柱とする、「香川県行財政改革基本指針－2021－」（以下「指針」）を策定しました。指針の計画期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

### （指針の全体像）



本実施計画は、指針に基づき、行財政改革を着実に進めるため、令和5年度の具体的な取組内容を取りまとめたものです。

# 目 次

## 1 効果的・効率的な業務執行体制

1-1	効果的・効率的な組織体制の構築	1
1-2	ICTの利活用によるサービス向上	6
1-3	他団体との連携・協働の推進	9
1-4	事務処理の効率化	19

## 2 人材の確保・育成・活用

2-1	多様な能力を持った人材の確保	25
2-2	職員の育成	27
2-3	職員の活用	33
2-4	職員の働きやすい職場づくり	36

## 3 持続可能な財政運営

3-1	歳入の確保、歳出の最適化	40
3-2	ファシリティマネジメントの推進	40

## 4 数値目標と進捗状況

42

# 1 効果的・効率的な業務執行体制

社会情勢の変化に対応した組織の見直しと、適正な定員管理を行いながら、効果的で効率的な業務執行体制を構築し、ICTなどの利活用によるサービス向上や業務改善を進め、質の高い県民サービスを提供します。

## 1-1 効果的・効率的な組織体制の構築

### 【項目A】社会情勢の変化に対応した組織の見直し

組織体制が社会情勢の変化や高度化・複雑多様化する行政課題に適応したものとなっているか毎年度点検し、事務処理の効率性や組織としての専門性の向上といったさまざまな観点を踏まえ、組織が肥大化することのないよう留意しながら、課題に柔軟かつ迅速に対応し、社会情勢の変化に応えられる組織の見直しを行います。

### 令和5年度取組内容

#### ○社会情勢の変化に対応した組織の見直し

事務処理の効率性や組織としての専門性を向上させるため、組織体制の検討を行い、令和5年4月1日付で次のとおり組織改正を実施する。

#### (知事部局)

##### ・「カーボンニュートラル推進室」の設置

脱炭素社会の実現に向け、国、市町との連携を強化し、県民や事業者も含めた取組みを加速させるため、環境政策課の課内室として、「カーボンニュートラル推進室」を設置する。

##### ・「農地マネジメント推進室」の設置

農業経営基盤強化促進法等の改正による農地利用調整業務を円滑に実施するため、農業経営課の課内室として、「農地マネジメント推進室」を設置する。

##### ・「資源化・処理事業推進室」の廃止及び「廃棄物対策課」の名称変更

令和4年度中に、豊島廃棄物等処理施設撤去等事業の完了が見込まれることに伴い、廃棄物対策課に設置している「資源化・処理事業推進室」を廃止し、資源循環推進グループに改編するとともに、循環型社会の形成を推進するため、廃棄物対策課の名称を「循環型社会推進課」に変更する。

##### ・「組合検査指導室」の廃止

検査・指導体制の見直しに伴い、農政課に設置している「組合検査指導室」を廃止し、組合検査指導グループに改編する。

##### ・「みどり整備課」の名称変更

森林・林業政策を推進するため、みどり整備課の名称を「森林・林業政策課」に変更する。

#### (教育委員会)

##### ・「教育情報化推進室」の設置

公立学校におけるICTを活用した教育の推進や教員のICT活用能力の育成など、教育の情報化を推進するため、義務教育課の課内室として、「教育情報化推進室」を設置する。

##### ・「全国高校総合文化祭推進室」の設置

令和7年度に香川県で開催予定の全国高等学校総合文化祭の開催準備を円滑に進めるため、生涯学習・文化財課の課内室として、「全国高校総合文化祭推進室」を設置する。

- ・「小豆島みんなの支援学校開校準備室」の廃止

小豆島みんなの支援学校の令和5年4月開校に伴い、特別支援教育課に設置している「小豆島みんなの支援学校開校準備室」を廃止する。

- ・「全国高校総体推進室」の廃止

四国4県で共同開催した全国高等学校総合体育大会の終了に伴い、保健体育課に設置している「全国高校総体推進室」を廃止する。

#### (警察本部)

- ・「サイバー犯罪対策課」の設置

深刻化・巧妙化するサイバー犯罪への対策及び取締りをより一層強力に推進するため、生活環境課内のサイバー犯罪対策室を改編し、「サイバー犯罪対策課」を設置する。

- ・「人身安全・少年課」と「生活安全捜査課」設置

ストーカー・DV・児童虐待事案等に加え、少年が当事者となる各種事案への対応や非行防止・少年補導等も含めて総合的に安全・保護対策を推進するため、人身安全対策課と少年課を再編し、「人身安全・少年課」を設置するとともに、生活安全課が取り扱う少年事件の捜査や特別法犯等の捜査力を強化するため、生活環境課と少年課を再編し、「生活安全捜査課」を設置する。

#### 《参考》組織数の推移（知事部局）

項目	R2年4月1日 【参考実績】	R3年4月1日	R4年4月1日	R5年4月1日
本庁組織数（課室）	74	74	76	77
出先機関数	46	46	46	46
合計	120	120	122	123

#### ○効率性や専門性の向上のための組織の見直し

- ・令和5年4月にサンポート高松に開設する「かがわDX Lab」において官民共創によるデジタル社会の実現を推進するため、デジタル戦略課に「官民連携推進グループ」を設置する。
- ・行政のデジタル化を遅滞なく進めるにあたり、効率的・効果的な庁内情報システムの導入・運用等を図るため、情報システム課に「システム管理グループ」を設置する。
- ・防災・減災対策や各種計画の作成を総合的・統一的に行うため、危機管理課の南海トラフ地震対策グループと防災企画グループを統合し「南海トラフ地震・防災企画グループ」を設置する。
- ・結婚から妊娠・出産を経て子育てまで、切れ目ない支援を推進するため、子ども政策課と子ども家庭課のグループを再編し、子ども政策課に「保育企画グループ」を設置するとともに、子ども家庭課に「児童福祉グループ」を設置する。
- ・危険な盛土等による災害から県民の生命や財産を守るため、建築指導課に「盛土規制グループ」を設置する。
- ・市町からの公共工事の土木技術に関する相談等に応じるため、各土木事務所等に「市町土木技術相談室」を設置する。

#### 《参考》本庁グループ等数の推移（知事部局）

項目	R2年4月1日 【参考実績】	R3年4月1日	R4年4月1日	R5年4月1日
本庁グループ等数※	222	223	226	230

※グループ等数はグループのほか、グループのない課及び課内室を含む

## 1-1 効果的・効率的な組織体制の構築

### 【項目B】適正な定員管理と人員配置

高度化・複雑多様化する行政課題に的確に対応するため、各部局において適正な定員管理と人員配置を行います。

### 令和5年度取組内容

#### ○各部局における適正な定員管理と人員配置

##### (知事部局)

- 平成22年度に2,800人体制として以降、全国最小規模の人員体制を維持してきた。これまでの定員管理を踏まえ、今後とも、高度化・複雑多様化する行政課題に柔軟に対応できる組織・人員体制を確保するとともに、効率的・効果的に行政サービス水準の維持向上を図る観点から、職員の年齢構成や今後の定年延長にも留意しながら、再任用職員も含めた適正な定員管理と人員配置を行う。

##### (教育委員会)

- 児童生徒数の動向等を踏まえ、教育水準の維持・向上を図る観点から適正な教職員の配置を実施する。

##### (警察本部)

- サイバー犯罪や交通死亡事故抑止対策など治安上の課題に適切に対応していくため、現場重視の観点に立った適正・柔軟な定員管理・人員配置を実施する。

##### (病院局)

- 「第4次県立病院中期経営目標」及び「第4次県立病院中期実施計画」に基づき、適正な人員配置を行う。

#### ＜参考＞職員数の推移

部局名		R2年4月1日 【参考実績】	R3年4月1日	R4年4月1日	R5年4月1日 (予定)	
知事部局		2,825人	2,840人	2,845人	2,860人	
教育委員会	事務局	231人	231人	231人	231人	
	学校	教員	7,735人	7,617人	7,543人	7,528人
		事務職等	474人	470人	476人	476人
		合計	8,209人	8,087人	8,019人	8,004人
合計	8,440人	8,318人	8,250人	8,235人		
警察本部	警察官	1,868人	1,875人	1,867人	1,863人	
	事務職員等	270人	267人	263人	264人	
	合計	2,138人	2,142人	2,130人	2,127人	

部局名	R2年度 【参考実績】	R3年度 【実績】	R4年度 【見込み】	R5年度 【見込み】
病院局人件費比率 (退職給付費を除く)	59.8	55.6	56.6	56.0

## 1-1 効果的・効率的な組織体制の構築

### 【項目C】危機発生時に対応し得る柔軟な組織と業務執行体制

平時からマニュアルの策定や関係機関等との連携を図るなど危機発生に備えるとともに、危機発生時においては、県民の生命や財産を守るため、必要に応じて対策本部を設置するほか、限られた人員の中で、部局横断的な応援体制を構築するために、柔軟かつ機動的に人員を配置し、迅速に対応します。

さらに、毎年度の研修等を通じ、危機発生時には、県職員が一丸となって対応するという意識が職員の一人ひとりに醸成されるよう取り組みます。

### 令和5年度取組内容

#### ○危機発生時の対応

- ・令和5年度中に、全庁的な対応が必要な新たな課題が発生した場合には、必要に応じて対策本部を設置するほか、部局横断的な応援体制を構築し、迅速な対応を行う。
- ・新型コロナウイルス感染症などの危機発生時に、柔軟かつ迅速に対応できる業務執行体制を確保するため、平時から職員が在宅勤務を経験し、有効に活用するための取組みを行う。

#### ○意識の醸成

##### ・危機発生時に一丸となって対応するという意識の醸成

初任者を対象に実施する「県の組織と行財政改革」や、一般職員や主任、副主幹、グループリーダー、新任所属長等を対象に実施する「職員の意識改革と危機管理」の研修の中で、危機発生時には、縦割り意識を払拭し、県職員が一丸となって対応する必要がある旨説明し、職員一人ひとりの意識の醸成を行う。

##### ・現場体験型研修の実施

初任者を対象に、AED取扱い訓練や応急手当、規律訓練、負傷者搬送訓練、避難器具体験等の「消防学校体験学習」を実施するとともに、一般職員を対象に、災害発生時における県職員の心構えの講座を受講するとともに、災害対策本部にて図上訓練等の「危機管理体験」を実施する。

## 1-1 効果的・効率的な組織体制の構築

### 【項目D】効果的な組織運営体制の構築

現在の職員数や年齢構成を踏まえ、意思決定の迅速化、職員の総戦力化、中堅職員の管理能力や指導力の育成の観点から、グループリーダーへの任用年齢を段階的に引き下げるなど、効果的な組織運営体制を構築します。

そして、サブリーダーを複数設置するなど職場のコミュニケーションの活性化を図る取り組みを進め、次世代を担う職員を育む組織づくりを行います。

### 令和5年度取組内容

#### ○グループリーダー任用年齢の段階的な引き下げ

- ・令和3年度に引き下げた受験・応募可能年齢により、自治大学校等派遣研修生選抜試験やグループリーダー任用チャレンジ制度を実施し、グループリーダーへの任用を行う。

#### ○次世代を担う職員を育む組織づくり

- ・グループリーダーの任用年齢の引き下げを踏まえ、次世代を担う職員を育む組織づくりを図るとともに、令和3年度にサブリーダーの複数設置やその役割の見直しを行ったところであり、引き続き職場のコミュニケーションの活性化を図る。

#### ○指導育成・マネジメント力の向上

- ・主任やグループリーダー候補者等を対象に、部下指導スキルアップ講座やリーダーシップ開発講座、メンバーシップ力向上講座などの指導育成・マネジメント力を向上させるための特別研修を実施する。



## 1-2 ICTの利活用によるサービス向上

### 【項目A】 行政手続オンライン化の推進

行政サービスの効果的・効率的な提供の観点から、書面・押印・対面主義を見直し、県民の利便性の向上や行政運営の一層の効率化を実現するため、情報セキュリティにも留意しつつ、県の行政手続のオンライン化を積極的に推進します。

### 令和5年度取組内容

「かがわデジタル化推進戦略」も踏まえ、次の取組みを行う。

#### ○オンライン申請の推進

- ・県民や事業者の利便性向上と行政事務の効率化を図るため、引き続きオンライン申請の対象手続を拡大する。最終的には全ての手続をオンライン化することを目指す。まずは、オンライン化を妨げる要因（原本の書類の添付が必要など）がない手続のうち、処理件数の多いものから重点的にオンライン化を行う。併せて、オンラインサービスの使い勝手の改善に取り組むとともに、積極的な広報等を行うことで、オンライン化された手続の利用を促進する。

目標	R2年度 【参考実績】	R3年度	R4年度 (R5.1月末)	目標値 (R7)
知事部局における行政手続のうちオンラインで申請等ができるものの割合 (かがわデジタル化推進戦略)	1.7%	4.6%	7.4%	100%

#### ○県税のキャッシュレス納付の推進

- ・納税者の利便性向上と税務事務の効率化を図るため、地方税ポータルシステム（eLTAX）が提供する電子納税システムによる収納のほか、MPN（マルチペイメントネットワーク）収納やスマートフォン決済アプリによる収納（「PayPay」外5）等を導入しており、これらによるキャッシュレス納付の利用を促進する。令和5年度から自動車税で導入する地方税統一QRコードの対象税目拡大に向け、対応の準備を進め、より一層の納税環境の整備を図る。

目標	R2年度 【参考実績】	R3年度	R4年度 (R4.12月末)	目標値 (R7)
県税のキャッシュレス納付率 (かがわデジタル化推進戦略)	13.2%	24.9%	25.2%	50%

※キャッシュレス納付は、次の納付手段を用いた納付をいう。

地方税ポータルシステム(eLTAX)が提供する電子納税システム、MPN(マルチペイメントネットワーク)、スマートフォン決済アプリ(PayPay外5)、クレジットカード及び口座振替

#### ○証紙を含めた公金収納のデジタル化の推進

- ・県民や事業者の利便性の向上を図るため、申請等から手数料等の納入までの行政手続をデジタルでも完結できるよう、電子申請・届出システムにキャッシュレス決済機能を付加し、運用する。手数料等の算定が複雑といった支障がなく、円滑に移行できると考えられるものについて、令和5年10月から、証紙に加えて電子決済（クレジットカードなど）でも手数料等の納付ができるよう準備を進める。

## 1-2 ICTの利活用によるサービス向上

### 【項目B】 データを活用した政策立案や業務執行

ビッグデータ、AI等を活用した政策立案や業務執行を推進することにより、本県における様々な政策課題や業務課題の解決につなげることができるよう取り組みます。

また、職員がデータを活用した課題の把握や政策立案ができるよう、研修制度等の充実を図ります。

### 令和5年度取組内容

「かがわデジタル化推進戦略」も踏まえ、次の取組を行います。

#### ○エビデンスに基づく政策立案の推進

- ・データに基づいた政策立案や業務執行を推進すること（EBPM：Evidence-Based Policy Making）により、限られた資源を効果的・効率的に活用し、本県における様々な政策課題の解決につなげることができるよう取組を行う。

#### ○オープンデータの推進

- ・オープンデータの活用をより一層促進するため、オープンデータカタログサイトを運用し、県や県内市町が保有する行政情報は可能な限りオープンデータ化するとともに、公益事業者等が保有するデータのうち、公益に資するものについてのオープンデータ化を促進する。

目標	R2年度 【参考実績】	R3年度	R4年度 (R4.12月末)	目標値 (R7)
県が提供するオープンデータの利用件数 (かがわデジタル化推進戦略)	144,063件	153,515件	116,551件	100万件

※オープンデータカタログサイト登録データセット(データの種類)件数 274件(令和4年3月末時点)

#### ○データ連携基盤の導入

- ・県内全ての市町や民間事業者と連携し、地域課題を解決できる新たなデジタルサービスの創出と、それに必要となる様々なデータが連携する基盤の構築について検討を進める。

#### ○職員がデータを活用した課題の把握や政策立案ができる研修制度等

- ・ビッグデータを活用して地域を分析するスキルや、データ分析を現場での政策形成や業務改善に活用するスキルの習得を目指した研修を実施する。

#### ○防災・減災対策におけるビッグデータの活用

- ・防災・減災対策におけるSNS情報などのビッグデータの効果的な活用策について調査検討を行う。

#### ○かがわ縁結び支援センターにおけるビッグデータの活用

- ・会員の活動履歴（お引合せの申込み状況）をビッグデータとして活用し、かがわ縁結び支援センターの縁結びマッチングにおけるお引合せの申込み等の活発化を図る。

**【項目C】 効果的・効率的な情報発信の推進**

県民が安心して暮らすために必要とされる県政情報をタイムリーに伝えられるよう、県ホームページには誰もが探しやすく見やすく情報掲載を行うとともに、情報通信端末の変化に対応した効果的・効率的な情報発信を推進します。また、迅速かつ的確な情報発信を行うため、職員を対象とした広報研修を毎年度実施するとともに、民間ニュースアプリでの配信など幅広い情報発信手段の確保に努めます。

**令和5年度取組内容**

**○ホームページの適切な情報掲載**

- ・香川県ウェブアクセシビリティ方針に規定する「J I S X8341-3:2016」の適合レベルAAの準拠を満たすホームページの運用・管理を行う。

**○情報通信端末の変化に対応した効果的・効率的な情報発信**

- ・ツイッターやフェイスブック、インスタグラム、ユーチューブといったSNSによる情報発信とともに、スマートフォンによる閲覧を意識したホームページ作成を行う。

**《参考》 SNSフォロワー数等の推移**

項目	R2 年度末 【参考実績】	R3 年度末	R4 年度 (R4.12 月末)
ツイッターフォロワー数	34,155 名	45,697 名	49,374 名
フェイスブックフォロワー数	1,164 名	1,698 名	1,819 名
インスタグラムフォロワー数	1,721 名	2,037 名	2,411 名
インターネット放送局チャンネル登録者数	9,880 名	12,459 名	12,703 名

- ・紙面による広報は、スマートフォンやタブレット端末に対応した電子情報配信サービスを活用した情報発信を併せて行い、閲覧機会の拡大と利便性の向上を図る。

**○職員を対象とした広報研修**

- ・情報発信の中心となるホームページを職員が速やかに作成できるよう研修を実施する。

**○幅広い情報発信手段の確保**

- ・ホームページと連携した民間ニュースアプリによる新着情報の配信を行う。  
従来型のメールマガジンも継続発行することで、情報発信手段の一つとして維持する。

## 1-3 他団体との連携・協働の推進

### 【項目A】市町との連携の推進

人口減少が進む中、今後も県と市町が住民サービスを効果的・効率的に提供するとともに、新たな課題に対しても、より主体的に挑戦していけるよう、県と市町の柔軟な連携を一層推進します。

市町への権限移譲については、地方分権改革の動向を踏まえながら、市町で行うほうが住民の利便性向上により一層資する業務については、地域の実情を踏まえた県と市町の役割分担の観点から、市町と十分に協議を行い、県の権限を市町に移譲することを検討します。

### 令和5年度取組内容

#### ○総合的な連携体制の構築

##### ・市町との連携に関する検討の推進

人口減少が進む中、今後も県と各市町が住民サービスを効果的・効率的に提供するとともに、新たな課題に対しても、より主体的に挑戦していけるよう、国の動向にかかわらず、県と市町、市町間の柔軟な連携について検討する。

##### ・市町との意見交換

直面する諸課題について市町長と意見交換を行う「市町長会議」や「トップ政談会」を開催し、県と市町との連携をより一層強化する。

##### ・人事交流の推進

特定の政策課題における連携強化や職員の人材育成等を図るため、市町との人事交流を推進する。

#### ＜参考＞相互人事交流を行った団体数の推移

項目	R2年度 【参考実績】	R3年度	R4年度	R5年度 (予定)
他県	4団体	4団体	4団体	4団体
県内市町	11団体	9団体	9団体	11団体
合計	15団体	13団体	13団体	15団体

#### ○個別分野における連携体制の構築（主なもの）

##### ・水道の基盤強化のための連携

将来にわたって安全な水を安定的に供給していくため、県と関係市町で構成する「香川県広域水道企業団」において、スケールメリットを生かして経営の効率化を図りつつ、計画的に水道施設の更新・耐震化等を進める。

##### ・瀬戸内国際芸術祭 2025 の開催に向けた連携

県内関係市町等を構成員とする瀬戸内国際芸術祭実行委員会が実施主体となり、過去の芸術作品等を活用した事業を行うとともに、次回の芸術祭に向けた準備を行う。

##### ・県・市町・民間事業者の共創による地域課題の解決

デジタル技術とデータの活用によって、新たな視点から地域の課題解決を目指すため、県・市町・民間事業者が共創する場「かがわDX Lab」を設け、幅広い分野でのデジタルトランスフォーメーションの検討を進める。

・ **行政分野のデジタル化推進に向けた連携**

自治体の情報システムの標準化・共通化や行政手続のオンライン化など、行政分野のデジタル化について、県と市町が連携して取組みを進める。

・ **個人住民税の滞納額の圧縮に向けた連携**

県とすべての市町が連携して、個人住民税の特別徴収の徹底に取り組むとともに、「香川滞納整理推進機構」を活用して、個人住民税の滞納整理に取り組む。

・ **かがわ外国人相談支援センターの利用促進に向けた連携**

県とすべての市町が連携して、かがわ外国人相談支援センターの周知に取り組むことにより、センターの利用促進を図り、外国人住民等が安全・安心で豊かな生活を営むことができる多文化共生の社会づくりに取り組む。

目標	R2 年度 【参考実績】	R3 年度	R4 年度 (R4.12 月末)	目標値 (R7)
かがわ外国人相談支援センターにおける相談支援件数 [累計] (「みんなでつくるせとうち田園都市・香川」実現計画)	235 件	352 件	744 件	1,090 件

・ **防災体制の連携強化**

地域における防災・減災の諸課題に対応するため、「市町防災・減災対策連絡協議会」などを通じて県と市町の連携を強化する。

・ **脱炭素社会の実現に向けた連携**

脱炭素社会の実現に向けて、市町や関係団体等で構成する「香川県地域脱炭素推進協議会」において、各主体と連携して、「徹底した省エネルギーの推進」「再生可能エネルギー等の導入促進」などの地球温暖化対策に取り組む。

・ **森林整備担い手対策の推進に向けた連携**

県と市町等（直島町除く）で構成する「かがわ森林整備担い手対策協議会」において、森林整備の担い手の育成・確保等に向け、連携・協力を図る。

・ **野生鳥獣被害防止対策推進に向けた連携**

野生鳥獣による農作物被害や市街地での人身被害の防止対策等を効果的に推進するため、県と市町等で構成する「香川県鳥獣被害防止対策協議会」などを通じて、情報の共有や施策の連携・協力を図る。

・ **循環型社会の形成に向けた連携**

将来にわたって安定的・効率的な廃棄物処理体制を確保するため、県とブロック内の市町等で構成する「広域化・集約化検討ブロック会議」において、プラスチック資源循環の促進などに関する検討を進める。

・ **新型コロナウイルス感染症対応への連携**

新型コロナウイルス感染症への対応について、国や市町と連携して、県として必要な措置を講じる。

・ **さぬき動物愛護センターの高松市との共同運営**

高松市と共同で運営しているさぬき動物愛護センターにおいて、犬猫の殺処分の減少に向けて、動物愛護管理の普及啓発や犬猫の適正な譲渡の推進、人と動物に共通する感染症対策や災害時の動物対策等について、高松市と取組みを進める。

・児童虐待の防止に向けた連携

市町職員向けの研修を実施するほか、市町に対する巡回相談を実施し、地域における相談体制の強化に向けた支援を行うとともに、児童相談所と各市町児童福祉主管課、母子保健主管課の情報共有、連携の促進により、児童虐待の未然防止、早期発見・早期対応の強化を図る。

○市町への権限移譲

- ・定住自立圏や連携中枢都市圏といった広域連携の仕組みの活用も図りながら、住民の利便性の向上につながるなど住民に身近な事務について、市町の意向を踏まえた権限移譲を検討するとともに、移譲した事務が円滑に実施できるよう、移譲後のフォローアップなどにより、市町を支援する。

《参考》香川県権限移譲推進方針（平成 28 年 3 月改訂）に基づく条例による移譲事務数の推移

項目	R2 年度 【参考実績】	R3 年度	R4 年度 (R4.12 月末)
香川県権限移譲推進方針に基づく条例による移譲事務数	47 項目 663 事務	47 項目 666 事務	47 項目 665 事務

## 1-3 他団体との連携・協働の推進

### 【項目B】多様な団体との連携・協働

広域化・高度化・複雑多様化する行政課題に取り組むため、四国や瀬戸内の各県をはじめとする他県、大学、地域団体、民間等との連携・協働を進め、施策のより一層の実施効果を高めます。

### 令和5年度取組内容

#### 【他県との連携】

##### ○総合的な連携体制の構築

###### ・中四国で連携する体制の構築

中国・四国地方の知事及び経済団体連合会の会長をメンバーとする「中四国サミット」を通じ、広域的な課題等について意見交換を行うなど、中国地方と四国地方との交流拡大や中国・四国地方の一体的な発展を推進する。

###### ・四国で連携する体制の構築

四国知事会において、県境を越えた広域的な課題等への対応や、四国の総合力の向上や効率的な住民サービスの提供などにつながる取組みを推進するとともに、四国4県の合意に基づき、広域連携に資する施策を4県の連携のもと実施する。

###### ・他県と連携する体制の構築

高知県等との知事会議を通じ、共通の課題等に対応し連携を進め交流や発展を図る。

##### ○個別分野における連携体制の構築（主なもの）

###### ・四国遍路の世界遺産登録に向けた広域連携の推進

四国遍路の世界遺産登録に向け、4県及び関係市町村をはじめ、国の地方支分部局、大学、NPO法人、経済団体等と連携して取組みを進める。

###### ・災害発生時の相互応援体制の充実・強化

災害発生時における県内各市町間の相互応援体制の充実・強化を支援するとともに、中国・四国ブロック内をはじめ、広域災害が発生した際の支援・受援体制の強化を図る。

###### ・脱炭素社会の実現に向けた連携

脱炭素社会の実現に向けて、四国4県で構成する「四国地球温暖化対策推進連絡協議会」において「徹底した省エネルギーの推進」「再生可能エネルギー等の導入促進」などの地球温暖化対策に取り組む。

###### ・海洋プラスチックごみ対策の推進

瀬戸内地域における海洋プラスチックを含む海ごみ問題の解決に向け、本県、岡山県、広島県、愛媛県の4県と日本財団が広域連携協定により実施している共同プロジェクト「瀬戸内オーシャンズX」の取組みを進める。

###### ・広域観光の推進

「瀬戸内ブランド」の形成に向け、瀬戸内沿岸の7県等で構成する「一般社団法人せとうち観光推進機構」と連携して国内外へのプロモーションなどに取り組むほか、「一般社団法人四国ツーリズム創造機構」と連携して、四国が一体となった効果的な情報発信や誘客活動を展開する。

そして、広域観光周遊ルートに認定された瀬戸内ルートと四国ルートを活用し、瀬戸内沿岸の7県や四国4県が連携した誘客活動を推進する。

さらに、「サイクリングアイランド四国」の実現に向けて四国4県が連携・協力して、国内外に四国の魅力を発信することなどにより、サイクリストの誘客を促進し、交流人口の拡大を図る。

・ **四国の新幹線実現に向けた取組みの推進**

四国の新幹線実現に向け、四国新幹線整備促進期成会を中心に、4県及び経済団体等と連携し、国等への要望や地元の機運醸成などの取組みを進める。

・ **海外販路開拓事業の推進**

四国4県と各県のジェトロ事務所で構成する「四国4県・東アジア輸出振興協議会」において、輸出に関する課題等について意見交換を行うなど、四国内企業等の東アジア地域における海外販路開拓を推進する。

・ **重大な家畜伝染病発生時の防疫措置の推進**

重大な家畜伝染病が発生した場合、必要に応じ、家畜伝染病予防法に基づく県域を越えた防疫活動を行えるよう四国4県で「四国家畜防疫支援チーム」を構成している。

・ **瀬戸内海の広範囲に生息する水産資源の回復に向けた連携**

瀬戸内海沿岸11府県などで構成する、「瀬戸内海海域栽培漁業推進協議会」において、国とも連携して資源管理及び栽培漁業を一体化して推進する。

## 【大学等との連携】

### ○県内大学等との連携促進

- ・ 県内大学等を基点とした産学官のネットワークの枠組み「大学・地域共創プラットフォーム香川」を活用して、地域の社会経済を支える人材の育成・定着、人材の活躍する場の形成に向けた各種の取組みを行う。

### ○大学との共同研究の実施（主なもの）

- ・ **県民の防災意識の向上等に関する共同研究の実施**  
地域防災力の強化に資するため、県民の防災意識の向上や避難行動の促進、各種防災情報の利活用に関する研究を香川大学と共同で行う。
- ・ **里海づくりに関する共同研究の実施**  
香川大学と共同で、里海づくりが目指す生物多様性の保全等に資する調査研究を実施する。
- ・ **希少糖に関する共同研究等の実施**  
希少糖研究の拠点機能を強化するため、香川大学や県内企業等と連携して、希少糖関連事業の事業化や知的財産取得のための共同研究などに取り組む。
- ・ **果樹新品種等の安定生産技術の確立及びオリーブゲノム解析に関する共同研究の実施**  
香川大学と共同で、キウイフルーツの新品種育成を含めた安定生産技術のほか、県内のオリーブ栽培に適した品種の選抜に向けて研究を行う。

### ○大学との共同事業の実施（主なもの）

- ・ **「かがわ里海大学」の運営**  
里海づくりをけん引する人材を育成するため、香川大学と共同で「かがわ里海大学」を運営する。



## 【地域団体やNPO等との連携・協働】

### ○地域団体やNPO・ボランティア等の支援

#### ・多彩な地域コミュニティ活動の促進

多様な主体と連携・協働した地域づくりが進められるよう、地域づくり団体等を対象とした研修会の開催や市町・地域住民が主体となった取組みに対する助成など、地域コミュニティづくりに対する支援を行う。

#### ・NPO等の業務遂行能力などの向上

NPO法人の設立や運営など、団体のニーズに応じた様々な問題を相談できる相談事業や研修会開催を通して、NPO等の業務遂行能力などの向上を図る。

### ○地域団体やNPO・ボランティア等と連携した事業の実施（主なもの）

#### ・災害ボランティアへの参加意識の醸成における連携

地域の団体等と連携し、令和元年度に作成した「災害ボランティアハンドブック」により意識の醸成を図る。

#### ・災害ボランティアに関する三者連携

行政、社会福祉協議会、NPO・ボランティア団体等が連携して災害時のボランティア活動が円滑に行われるよう、受入体制や情報共有のあり方について検討・訓練を実施する。

#### ・地域における防災体制の強化

市町や関係団体と連携し、災害時に機能する自主防災組織の活動強化を図るほか、研修・講習会を通じた地域防災のリーダーや防災士の養成を推進するとともに、地域防災力を担う消防団員の確保に努める。

#### ・環境教育・環境学習の推進における連携

民間団体等と連携し、学校や市町の市民講座などにおいて環境学習講座を実施するなど、県民の環境保全意識の高揚を図るとともに、地球温暖化問題に対して実践的に行動できる人づくりを進める。

目標	R2年度 【参考実績】	R3年度	R4年度 (R4.12月末)	目標値 (R7)
県と連携した市町・事業者・民間団体数 (香川県環境基本計画)	69 団体	75 団体	76 団体	94 団体

#### ・里海づくり推進における連携

かがわ里海づくり推進事業などにおいて、地域団体等と連携した里海体験ツアー等の開催やクリーン作戦の実施など里海づくりを推進する。

#### ・「みどりの学校」運営における連携

県民総参加の森づくり活動を推進するため、森林ボランティア団体等と連携して「みどりの学校」を運営し、様々な講座を実施するとともに、森林ボランティア活動の紹介と併せて一元的に情報発信を行う。

#### ・さぬき動物愛護センターにおけるボランティアとの連携

さぬき動物愛護センターにおいて、「動物愛護推進員」や「譲渡ボランティア」と連携して、犬猫の適正な譲渡の推進や動物愛護管理の普及啓発に取り組むほか、令和3年度に導入した「しっぽの森ボランティアサポーター」と連携し、センターの犬猫の家庭動物としての資質向上に努める。

#### ・子育て支援の推進における連携

行政、学校、地域、企業、NPO、関係団体等で構成する「かがわ子育て支援県民会議」による「かがわ育児の日」の取組みの普及を図るなど、地域で子育て支援を行うさまざまな団体と連携し、社会全体で子育てを支援する取組みを推進する。

#### ・道路の美化・保全活動などの推進における連携

県の管理する道路について、道路愛護団体が一定区間の清掃、緑化などの維持管理を行う香川さわやかロード事業を実施する。

#### ・河川・海岸の環境美化・愛護活動などの推進における連携

県が管理する河川や海岸について、地域住民等の団体が清掃などの美化・愛護活動を行うリフレッシュ「香の川」パートナーシップ事業、「さぬき瀬戸」パートナーシップ事業を実施する。

### 【民間等との連携】

#### ○包括協定締結企業との連携

- ・多様な団体との連携・協働は、SDGsの17番目のゴール「パートナーシップで目標を達成しよう」の理念と方向性を同じくするものであり、多岐にわたる分野において包括協定を締結している18企業と、協定内容に従い、協働できる事業を実施し、地域の一層の活性化や県民サービスの向上を図る。

#### ○災害時応援協定の拡充

- ・県と民間事業者等との間での災害時応援協定の締結を進め、官民が協力して、生活物資の確保などの対策を推進する。そして、避難所などへの支援物資の供給を迅速かつ的確に行えるように、協定を結んでいる民間事業者等と共同で物資供給訓練を行う。

#### ○民間企業等との連携による事業の実施（主なもの）

##### ・情報通信関連産業の育成に向けた連携

大手通信キャリア等と連携し、AI、IoT、5Gなどのデジタル技術を活用した地域課題解決やイノベーション創出に向けた取組みの推進を図る。

##### ・県・市町・民間事業者の共創による地域課題の解決

（[P9] 1-3A）再掲

##### ・交通事故抑止対策における連携

高齢者運転免許卒業後優遇制度による運転免許自主返納の促進、乗車用ヘルメット着用努力義務化をはじめとする自転車の交通ルールの周知・広報啓発や県民への交通安全情報の提供、各種啓発イベントの実施など、交通事故抑止対策を推進する。

##### ・脱炭素社会の実現に向けた連携

（[P10] 1-3A）再掲

##### ・里海づくりの推進における連携

里海づくり活動に取り組む企業・団体の掘り起こしを行い、CSR活動として可能な里海づくり活動の紹介や地域の里海活動とのマッチングを行うなどにより、里海づくりの推進を図る。

##### ・県民総参加の森づくりの推進における連携

どんぐり銀行において、ポイント券を利用した協賛企業の割引特典に取り組むなど、どんぐり銀行活動の活性化を図るとともに「フォレストマッチング 協働の森づくり」として、企業と連携した森づくり活動を行う。

・プラスチックごみや食品ロスの削減に向けた連携

プラスチックごみや食品ロスの削減に取り組む事業者の認定・登録を進めるとともに、事業者間のマッチングなどにより、事業者や消費者等の多様な主体が連携・協働した取組みの促進を図る。

目標	R2 年度 【参考実績】	R3 年度	R4 年度 (R5.1 月末)	目標値 (R7)
かがわプラスチック・スマートショップ登録店舗数（香川県廃棄物処理計画）	—	123 店舗	131 店舗	100 店舗
かがわ食品ロス削減協力店登録店舗数（香川県食品ロス削減推進計画）	126 店舗	145 店舗	379 店舗	300 店舗

・フードドライブ活動の普及促進

家庭で余っている食品を持ち寄るために必要な啓発資材の貸出制度などを活用し、地域や店頭などで行われるフードドライブ活動を支援する。

・がん検診の受診率向上における連携

がん検診受診率向上プロジェクトに参画する企業グループと協力し、がん検診の受診率向上に向けた普及啓発を推進する。

・健康づくりの推進

健康づくりに取り組んだ場合に健康ポイントを付与し、一定の健康ポイント数に達すれば、県内の協力店でのサービスや抽選による賞品を受けられる仕組みを活用し、県民の健康づくり意識の醸成と主体的な健康行動の定着を図る。

・子育て支援の推進における連携

社会全体で子育て家庭を応援する気運を醸成するため、企業の店舗等と連携し「みんなトクだね応援団」や「さんさんパスポート」登録店舗、「かがわこどもの駅」認定施設の拡充を促進する。

目標	R2 年度 【参考実績】	R3 年度	R4 年度 (R5.1 月末)	目標値 (R6)
かがわこどもの駅認定施設数（第2期かがわ創生総合戦略、第2期香川県健やか子ども支援計画）	478 か所	480 か所	493 か所	510 か所

・結婚や子育て支援の推進における連携

地域全体で出会いの機会を提供する「応援団体」や、結婚に向けた後押しや環境づくりに取り組む「協力団体」への登録を企業等と連携し促進する。そして、結婚や子育て支援に関する情報の提供や相談窓口への橋渡しを行う理美容院等の「縁結び・子育て美容-eki」認定店舗のフォローアップ等に努める。

・ものづくり産業の販路開拓・拡大における連携

戦略的マッチング推進事業等において、大手企業等との連携による展示商談会を開催するなど、県内企業のものづくり技術・製品の販路開拓・受注拡大を支援する。

・県内企業の海外展開を支援するための連携

独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）と連携し、県内企業のニーズに合わせた情報提供や課題解決支援、海外展開を担う人材育成支援等を行う。

・県内企業による知的財産の活用の促進に向けた連携

日本弁理士会と連携し、知的財産の普及啓発や知的財産の知識を有する人材の育成等を行い、地域の活性化と産業の振興を図る。

・ **M I C E 誘致の推進に向けた連携**

M I C E 誘致を効果的に推進するため、行政や観光、宿泊施設などのM I C E 関係機関で構成する香川県M I C E 誘致推進協議会において、高松市や関係団体との連携を強化することにより、官民一体となって誘致を推進する機運の醸成を図るとともに、情報収集・誘致活動を実施する。

・ **観光・誘客に向けた連携**

航空会社や鉄道事業者などの民間企業と連携・協力し、本県への観光客の誘致を図り、交流人口の拡大を図る。

・ **高松空港の拠点化の推進における連携**

高松空港株式会社と連携・協力しながら、高松空港が四国・瀬戸内の拠点空港として発展するよう、新型コロナウイルスの感染状況や水際対策等を注視しつつ航空ネットワークの充実を図る。

・ **県産品の販路開拓・拡大における連携**

大手食品メーカーや流通事業者との連携による、県産品の販路開拓・拡大を推進する。

・ **「かがわの食」H A P P Y プロジェクトの推進に向けた連携**

食関係の団体等と連携して、優れた食や食材をテーマとしたイベントやP R 等を効果的に実施し、県産品の振興を図る。

・ **地産地消の取組みにおける連携**

「かがわ地産地消協力店」の登録や「かがわ地産地消応援事業所」の認定を促進するとともに、旬の県産農水産物に係る情報の定期的な発信や生産者との交流会の開催等により、地産地消の実践につながる取組みを推進する。

・ **農水産物の消費拡大に向けた連携**

かがわ農産物流通消費推進協議会やさぬき海の幸販売促進協議会等と連携し、「さぬき讃シリーズ」及び県産水産物のプロモーション、食育教室等を実施し、消費拡大のための普及活動を継続・強化する。

## 1-3 他団体との連携・協働の推進

### 【項目C】社会情勢の変化を踏まえた外部委託等の活用

社会情勢が変化する中、効率的なサービスの提供やサービス水準の向上など、民間の知識やノウハウの活用による効果が期待される事業については、外部委託を進めます。

指定管理者制度については、新たに施設を設置した場合には、指定管理者制度を導入することを基本とするとともに、指定更新にあたっては適切に評価・検証を実施し、次回選定の是非や選定にあたっての公募条件、業務内容等に検証結果を活用します。

### 令和5年度取組内容

#### ○今後の外部委託の活用に向けた検討

- ・今後の外部委託の活用について、他の自治体の動向に注視しつつ、本県の今後の取組みにおいて参考になるものについては、その状況等について調査・研究を行う。

#### ○香川県立アリーナの開設に向けた取組みの推進

- ・香川県立アリーナについては、指定管理者制度を導入することとしており、令和7年3月の開設に向け、指定管理者の指定を行うとともに、指定管理者に対し、開設までの開館準備業務を委託する。

#### ○指定管理者制度の適正な運営

- ・公の施設の管理について、適正かつ効率的な運用を図ることを目的として、「指定管理者制度の導入等に関する基本方針」に基づき、制度の円滑な導入を図るとともに、制度の適正な管理運営を図る。
- ・令和5年度に指定管理期間が終了する3施設について、令和6年度以降も、引き続き、指定管理者制度の円滑な導入等が図られるよう、年度当初に施設所管課の担当者に対し、指定更新に向けた説明会を開催する。

#### 《参考》令和5年度に指定管理期間が終了する施設

	施設名	施設所管課
1	情報通信交流館	政策部デジタル戦略課
2	香川県番町地下駐車場、香川県玉藻町駐車場	総務部総務学事課
3	女木島野営場	交流推進部交流推進課

- ・指定管理者制度の適正かつ効率的な運用について、他の自治体の動向に注視しつつ、本県の今後の取組みにおいて参考になるものについては、その状況等について調査・研究を行う。

#### 《参考》指定管理者制度導入件数の推移

項目	R2年4月1日 【参考実績】	R3年4月1日	R4年4月1日	R5年4月1日
指定管理者制度導入件数	36件	37件	37件	37件

※教育委員会含む

## 1-4 事務処理の効率化

### 【項目A】内部統制の推進

事務処理の適正確保を進めるための基本的な考え方である「香川県内部統制基本方針」に基づき、知事を統括責任者とした体制により、全所属への立入検査や毎年度の所属長向けの研修を行い、内部統制を適正かつ効果的に推進します。

#### 令和5年度取組内容

##### ○内部統制体制の推進

- ・統括責任者である知事を本部長とする内部統制本部会議を開催し、方針、運用、評価等の重要な事項について審議・決定する。さらに、内部統制の整備状況及び運用状況に関する評価を行い、内部統制評価報告書を作成し、監査委員の審査に付した上で、県議会に提出するとともに公表する。

##### ○所属長（内部統制推進者）向けの研修の実施

- ・所属長（内部統制推進者）の指導のもと、あらかじめ対応策を講じることで事務の適正執行を確保する内部統制の取組みが徹底されるよう、所属長向けの研修を実施する。

##### ○内部統制体制の充実

- ・地方自治法に基づき導入した内部統制制度が適正かつ効果的に運用されるよう、財務に関する事務に係る研修や実地検査等の充実を図るとともに、所属長が行う検査の適切な実施を推進する。

##### ○適正かつ効率的な会計事務の確保策の検討

- ・適正かつ効率的な会計事務を確保するため、効率性・最小限の必要性の観点から手続や様式の点検を行うとともに、事務ミスの効果的な回避策等を検討する。

#### 《参考》内部統制の「重大な不備」の件数の推移

項目	R2年度 【参考実績】	R3年度
重大な不備の件数	0件	0件

## 1-4 事務処理の効率化

### 【項目B】ICTを活用した事務の効率化の推進

情報通信に係る新たな技術やサービスを必要に応じて導入・活用するとともに、業務のデジタル化を進めることで、事務の効率化やコスト削減を推進します。このうち、既に導入しているRPA及びAI-OCRについては、引き続き活用対象の拡大に努めるほか、新たな文書管理システムを導入し、財務会計システムと連携させることにより、電子決裁を推進します。

さらに、モバイルパソコンを利用したオンライン会議やペーパーレス会議、モバイルワークなども積極的に実施し、これまでの業務のあり方や進め方を見直すなど、事務の効率化を推進します。

### 令和5年度取組内容

「かがわデジタル化推進戦略」も踏まえ、次の取組みを行う。

#### ○AI等の活用による業務効率化の推進

- ・AIを活用して手書き文字等をテキストデータに変換するシステムやパソコン操作を自動化するシステムの活用による業務の効率化を引き続き推進するほか、より一層の事務の効率化につなげることができるよう他の技術研究などに取り組む。

目標	R2年度 【参考実績】	R3年度	R4年度 (R4.12月末)	目標値 (R7)
AI等を活用した業務効率化により削減できた時間（推計） （かがわデジタル化推進戦略）	6,541時間	6,273時間	5,254時間	9,000時間

#### ○電子決裁の推進による文書事務の効率化

- ・文書事務の効率化や適正な文書管理の確保を図ることを目的とした新たな文書管理システムの活用を積極的に進めるとともに、紙文書での処理がなされている決裁についても、電子化についての検討を行い、可能なものから電子化を図っていく。

目標	R2年度 【参考実績】	R3年度	R4年度 (R4.12月末)	目標値 (R7)
電子決裁率（文書管理システム） （かがわデジタル化推進戦略）	3.2%	64.9%	98.4%	100%

#### ○庁内業務のデジタル化の推進

- ・一人一台パソコンとして全職員に配備したモバイルパソコンを活用し、オンラインやペーパーレスによる会議、出張先でのモバイルワークなどを積極的に実施することにより、庁内業務のデジタル化を推進するとともに、ペーパーレス化により、紙使用量の削減や、資料等保管場所の縮減を図り、省エネルギー化や省資源化につなげる。

目標	R3年度	R4年度	目標値 (R7)
モバイルパソコンを利用したテレワークやペーパーレス会議、オンライン会議等を実施したことの ある職員の割合（かがわデジタル化推進戦略）	79.7% (※)	95.3%	100%

※R3年度は在宅勤務を実施したことの  
ある職員の割合（病院局、教育委員会の一部を含む）

### 《参考》用紙購入量の推移

項目	R2 年度 【参考実績】	R3 年度	R4 年度 (R4.9月末)
用紙購入量（A4換算）	49,628 千枚	48,123 千枚	24,340 千枚

※議会事務局及び各種委員会（教育委員会及び公安委員会除く）を含む

目標	R 元年度	R2 年度	目標値 (R12)
県の事務・事業から発生する温室効果ガス 排出量（かがわエコオフィス計画）	45,533 t-CO <sub>2</sub> 平成 25 年度 比で 34%減	50,324 t-CO <sub>2</sub> 平成 25 年度 比で 27%減	34,589 t-CO <sub>2</sub> 平成 25 年度 比で 50%減

### ○事務執行の見直しについて

- ・部局長や所属長自らが、事務処理の効率化と生産性の向上により効果的で効率的な行政運営を図りつつ、さらに、デジタル技術を積極的に活用することにより、これまでの業務のあり方や事務執行の見直しを行うとともに、取組み例は、イントラネット上に掲載し、横展開を図る。

目標	R2 年度 【参考実績】	R3 年度	目標値 (R7)
事務執行の見直しのうち、デジタル技術を利用したもの の件数（かがわデジタル化推進戦略）	374 件 (H28～R2 累計)	125 件 (R3 累計)	400 件 (R3～7 累計)

### ○年間スケジュール表を用いた「業務の見える化」の推進

- ・業務の棚卸や作業スケジュールの把握を行うことで、デジタル技術を活用した業務の効率化や業務の見直し等の契機とするため、人事異動時の引継書に年間スケジュール表を添付する「引継書に「プラスワン！」」運動の展開を図るなど、年間スケジュール表を用いた「業務の見える化」を推進する。

### ○電子契約システムの導入

- ・契約書の製本や押印が不要となり、テレワークでの対応が可能となる電子契約を導入し、契約手続の効率化や経費縮減を図る。



## 1-4 事務処理の効率化

### 【項目C】業務改善の取組み

社会情勢が変化中、新たな行政課題に対応するに当たり、施策の有効性の観点等から、毎年度、事務事業の見直しやスクラップ・アンド・ビルドをより一層徹底し事業数の管理に努めます。

そして、業務改善の取組み事例の職員間でのタイムリーな情報共有や、3S（整理・整頓・清掃）運動の定期的な実施、引継時の業務スケジュールの見える化など、あらゆる業務改善の取組みを進め、既存の業務内容や業務手続などを常に見直すことで、高度化・複雑多様化する行政課題に対応し、組織全体として生産性を向上させます。

さらに、毎年度、業務改善に関する職員研修を実施することで、職員の意識改革を進めます。

### 令和5年度取組内容

#### 【事業のスクラップ・アンド・ビルドの徹底】

##### ○施策評価の実施

- ・令和3年10月に策定した新総合計画「『みんなでつくるせとうち田園都市・香川』実現計画」に沿って取り組む施策の評価を実施して、既存施策の点検及び現状分析や課題整理を行い、同計画を見直し、将来を見据えて、今取り組む必要のある実効性の高い政策への再構築に反映させる。

##### ○新規重点事業に必要な財源確保

- ・見直しを行う総合計画に掲げる重点政策を積極的に推進するため、新規重点事業に必要な財源を、政策目的を共にする既存事業等のスクラップ・アンド・ビルドの徹底、行政評価結果を受けた事業の廃止・見直し等により確保する。

##### ○事業数の管理

- ・事業の目的・効果、市町・関係団体等との役割分担を勘案した既存事業の見直しなどにより、事業数の管理に努める。

#### 《参考》事務事業のスクラップ・アンド・ビルドの状況

項目	R2 年度当初	R3 年度当初	R4 年度当初	R5 年度当初
新規事業数	107 件	88 件	96 件	118 件
廃止事業数	117 件	117 件	117 件	151 件
増減数	△10 件	△29 件	△21 件	△33 件

※議会事務局及び各種委員会含む

#### 【業務改善】

##### ○業務改善部門職員褒賞の実施

- ・業務改善の重要性・必要性を職員に浸透させ、全庁一丸となって業務改善に引き続き取り組み、優れた取組みには業務改善部門職員褒賞を実施する。

##### ○業務改善に関する職員向けの各種研修の実施

- ・管理職によるトップダウン型の業務改善を推進するため、所属長以上の職員を対象とした研修を実施するとともに、職員の業務改善意識を高めるための研修を実施する。

### ○業務改善の取組み事例の情報共有

- ・行政情報ネットワーク上の「Q&A・アイデア共有システム『知恵の輪』」に、職員が自ら取り組んだ改善事例を登録するように推奨し、職員間でタイムリーな情報共有を行う。

### ○3S運動（整理・整頓・清掃）の推進

- ・業務の進捗状況やムダを「見える化」するため、年3回の推進期間を設け、執務環境や文書、電子データ、物品等の整理・整頓・清掃を集中的に実施するなど、3S運動を実施する。

### ○事務執行の見直しについて

- ・（〔P21〕 1－4 B）再掲

### ○年間スケジュール表を用いた「業務の見える化」の推進

- ・（〔P21〕 1－4 B）再掲

## **【会計事務処理の合理化】**

### ○発注事務の経済性、契約事務の競争性・公平性の確保

- ・発注事務について、引き続き、その合理化を進めるとともに、契約事務については、前例踏襲により漫然と処理することなく、契約手続の前段階として実施する公募手続などの競争性を高める取組みを活用することにより、経済性・競争性・公平性の確保を推進する。

### ○適正な物品管理の確保

- ・備品管理の事務手続の効率化を図るため、手続や様式の点検を行うとともに、特定の消耗品については備品に準じた管理簿での管理を行うなど、適正な物品管理の確保を推進する。

## 1-4 事務処理の効率化

### 【項目D】マイナンバーの有効活用

マイナンバーを利用して、福祉や税の分野などで行政サービスの向上や業務の効率化を図ります。具体的には、国や市町などとの情報連携により、県民が手続時の添付書類を省略できる事務を、現行の4事務から拡大するとともに、国に情報連携をより行いやすい環境整備を働きかけます。

### 令和5年度取組内容

#### ○情報連携の推進

- ・情報連携の円滑な運用、徹底及び対象事務の拡大が図られるよう、庁内関係課及び市町に対し、積極的に情報提供を行うとともに、国に対して情報連携をより行いやすい環境整備を働きかける。
- ・情報連携のメリットについて、リーフレットなどにより国等と連携して広報を行う。

#### ○マイナンバーカードの利活用の促進

- ・マイナンバーカードの普及に向けて、その利便性・安全性について広報活動を行う。
- ・県、県内全市町、民間事業者等が、共創・創発するコミュニティである「かがわDX Lab」において、マイナンバーカードが持つ本人確認・認証機能を、デジタル社会の基盤として徹底的に利活用し、行政サービスだけでなく、民間ビジネスの様々な局面での利用を推進するための意見交換・取組み等を進めるほか、各市町に対しマイナンバーカードの利活用を働きかける。

#### 《参考》マイナンバーを活用した情報連携により県民が手続時の添付資料を省略できる事務数の推移

項目	R2 年度末 【参考実績】	R3 年度末	R4 年度末
マイナンバーを活用した情報連携により県民が手続時の添付資料を省略できる事務数	24 事務	24 事務	24 事務

## 2 人材の確保・育成・活用

優秀な人材の確保や、多様な能力を持った職員の育成に努めるとともに、適正な人員配置などにより人材活用を推進し、限られた人員で組織全体として最大限の力を発揮していきます。

### 2-1 多様な能力を持った人材の確保

#### 【項目A】採用試験・採用活動の見直し

将来の県政を担い、多様な視点を持ち県民本位で行動する優秀な人材を確保するため、社会情勢の変化を踏まえ、採用試験の実施方法等を検討するとともに、県の仕事の内容、魅力、人材育成支援策、働き方改革への取組などを分かりやすく説明するなど工夫しながら、リクルート活動の強化やソーシャルメディアを活用した情報発信を行うなど、採用活動の充実に取り組めます。

#### 令和5年度取組内容

##### ○職員によるリクルート活動の推進

- ・職員が大学等へ出向き、県職員の業務内容や魅力などを、就職活動を控えた学生等に対し、直接語りかけるなど、採用活動を推進する。

##### ○県職員採用関連情報の発信強化

- ・就職情報サイトや県のホームページでの情報発信に加え、ソーシャルメディアを活用して県政情報や県職員の採用関連情報などを継続的に発信する。
- ・県の仕事に興味を持っている学生等を対象に県の業務内容の紹介や職員との意見交換等を行う採用セミナー等について、参加者の意見も参考にしながら、状況に応じてオンラインや対面式を効果的に活用した開催方法を検討する。

##### ○採用試験等の実施方法の見直し

- ・これまでに実施した職員採用試験の結果や他の都道府県の状況等を参考にしながら、職員採用試験の実施方法等について幅広く検討を行う。

#### 《参考》人事委員会の職員採用試験の実施状況

項目	R2年度 【参考実績】	R3年度	R4年度
受験者数	982人	917人	831人
合格者数	227人	200人	212人
競争率	4.3倍	4.6倍	3.9倍

## 2-1 多様な能力を持った人材の確保

### 【項目B】インターンシップの実施

学生の職業観や就労意識の向上を図り、自らの適性・適職を考える機会を提供するとともに、香川県職員の仕事の魅力に触れ、県政に対する理解を促進し、将来の県政を担う優秀な人材の確保につなげることを目的として、香川県庁インターンシップを継続的に実施します。

### 令和5年度取組内容

#### ○香川県庁インターンシップの実施

- ・次年度に就職活動を控えた大学3年生等を対象に、これまでの訪問型のみならず、オンラインを活用するなど、誰もが参加しやすい香川県庁インターンシップを開催する。

#### 《参考》香川県庁インターンシップの受入人数の推移

項目	R元年度 【参考実績】	R3年度	R4年度
インターンシップ受入人数	151人	198人	177人

※令和2年度はインターンシップ未実施

#### ○採用内定者に対するきめ細かな対応

- ・採用内定者に対するきめ細やかな情報発信や相談対応を行うとともに、周知会を開催し、入庁前から県職員としての意識づけなどを図る。

## 2-1 多様な能力を持った人材の確保

### 【項目C】多様な人材の確保

さまざまな行政課題に的確に対応するため、民間企業や公的機関等で活躍した経験を持つ職務経験者を採用するとともに、専門的な知見が求められる場合は任期付職員を活用するなど、多様な知識や技術、能力を持った人材の確保に努めます。

### 令和5年度取組内容

#### ○職務経験者採用の実施

- ・民間企業等で培った職務経験者の多様な知識・経験を生かして組織の活性化を図るとともに、職員の年齢構成のアンバランスを是正するため、民間企業等での職務経験を生かせる行政分野や、年齢構成の是正等を図るべき職種などについて検討した上で、令和6年4月の採用に向けた採用選考を実施する。

#### 《参考》職務経験者採用の実施状況

項目	R2年度 【参考実績】	R3年度	R4年度 (予定)
一般行政事務	18人	19人	20人
技術	12人	9人	10人
合計	30人	28人	30人

#### ○特定分野における任期付職員の検討

- ・個別の行政課題に対応するため、専門的な知識・経験を有する任期付職員の採用の必要性について、他の自治体の動向に注視しつつ、本県の今後の取組みにおいて参考になるものについては、その状況等について調査・研究を行う。

## 2-2 職員の育成

### 【項目A】能力・実績主義の推進

職員の意欲や能力を引き出すとともに、実績を上げた職員が適切に評価されるよう、職員育成方針とも連動しながら、人事評価制度の効果的な運用に努めます。また、育成面談の活性化や考課者研修の充実などにより公平・公正性の確保や納得性の向上を図り、考課結果を的確に任用や給与に反映させます。

#### 令和5年度取組内容

##### ○人事考課制度の活用

- ・より公平性や納得性の高い人事考課制度としていくため、制度の運用状況を検証し、職員育成方針とも連動しながら、必要な見直しを検討する。

##### ○考課職員の能力向上

- ・新任グループリーダーに対する考課者研修を実施し、考課者の能力向上を図る。

##### ○査定昇給の実施

- ・能力や勤務実績が的確に反映されるよう査定昇給制度を運用する。

##### ○勤勉手当成績率の運用

- ・勤務実績が的確に反映されるよう勤勉手当制度を運用する。

##### ○職員育成面談

- ・人材育成の観点から上司と部下が対話することにより、相互理解を促進し、信頼関係の醸成や情報の共有化を図るとともに、部下の長所・短所を把握した上で能力開発の方向性を助言することにより、自己啓発の動機付けを図るため、職員育成面談を行う。

## 2-2 職員の育成

### 【項目B】職員のキャリア開発の促進

計画的な人事ローテーションを行い、人事交流を含めた様々な職務を経験することによって職員の能力向上を図ります。そして、職員の自律的なキャリアプランを支援するとともに、分野ごとのスペシャリストとしてのキャリアを選択できる複線型人事管理制度の推進、将来の幹部候補の計画的な育成、グループリーダーへの任用年齢を段階的に引き下げるなど早い時期からの中堅職員の管理能力や指導力の育成などを行い、職員のキャリア開発を促進します。

#### 令和5年度取組内容

##### ○育成の観点や業務量等を踏まえた適正配置の推進

- ・職員の職階や人材育成の視点を踏まえ、各所属の行政課題や業務量等に応じた適正な人員配置を推進する。

## ○人事ローテーションの見直し

- ・職員育成方針と連動して、職員の年齢構成等を踏まえた人事ローテーションを実施する。

## ○職種にとらわれない職員配置の推進

- ・技術職種を中心とした人材育成を図るため、令和5年4月の人事異動においても職域拡大を実施する。

### 《参考》職域拡大を実施したポスト数の推移

項目	R2年度 【参考実績】	R3年度	R4年度	R5年度 (予定)
職域拡大を実施したポスト数	17	18	16	15

## ○複線型人事管理の推進

- ・職員の適性や専門的な能力を生かし、行政課題の専門化に対応するため、係長級に昇任後4年目以降の職員又は課長補佐級（副主幹）の職員を対象に複線型人事管理制度を運用するとともに、行政課題の高度化・複雑化に伴い、高度な専門知識を要する分野が拡大していることなどを踏まえ、随時、募集分野を見直す。

### 《参考》複線型人事管理制度による任用者数の推移

項目	R2年4月1日 【参考実績】	R3年4月1日	R4年4月1日	R5年4月1日 (予定)
任用者数	1人	2人	1人	0人
任用者数（累計）	17人	19人	20人	19人

## ○意欲と能力のある職員の登用

- ・意欲や能力のある人材を管理職や課長補佐等の指導的ポストに任用するため、管理職ポストチャレンジ制度やグループリーダー任用チャレンジ制度を実施する。

### 《参考》グループリーダー任用チャレンジ制度の任用者数の推移

項目	R2年度 【参考実績】	R3年度	R4年度 (予定)
応募者数	140人	149人	129人
任用者数	48人	35人	45人

## ○庁内公募制度

- ・職員の意欲や能力を十分発揮できる機会をつくとともに、職員の士気の高揚と組織の活性化に資するため、職員が自ら取り組みたい業務等を直接申し出ることができる庁内公募制度について、職員に挑戦させたい公募対象業務を各部局から募集するなど、必要な見直しを行いながら実施する。

## 2-2 職員の育成

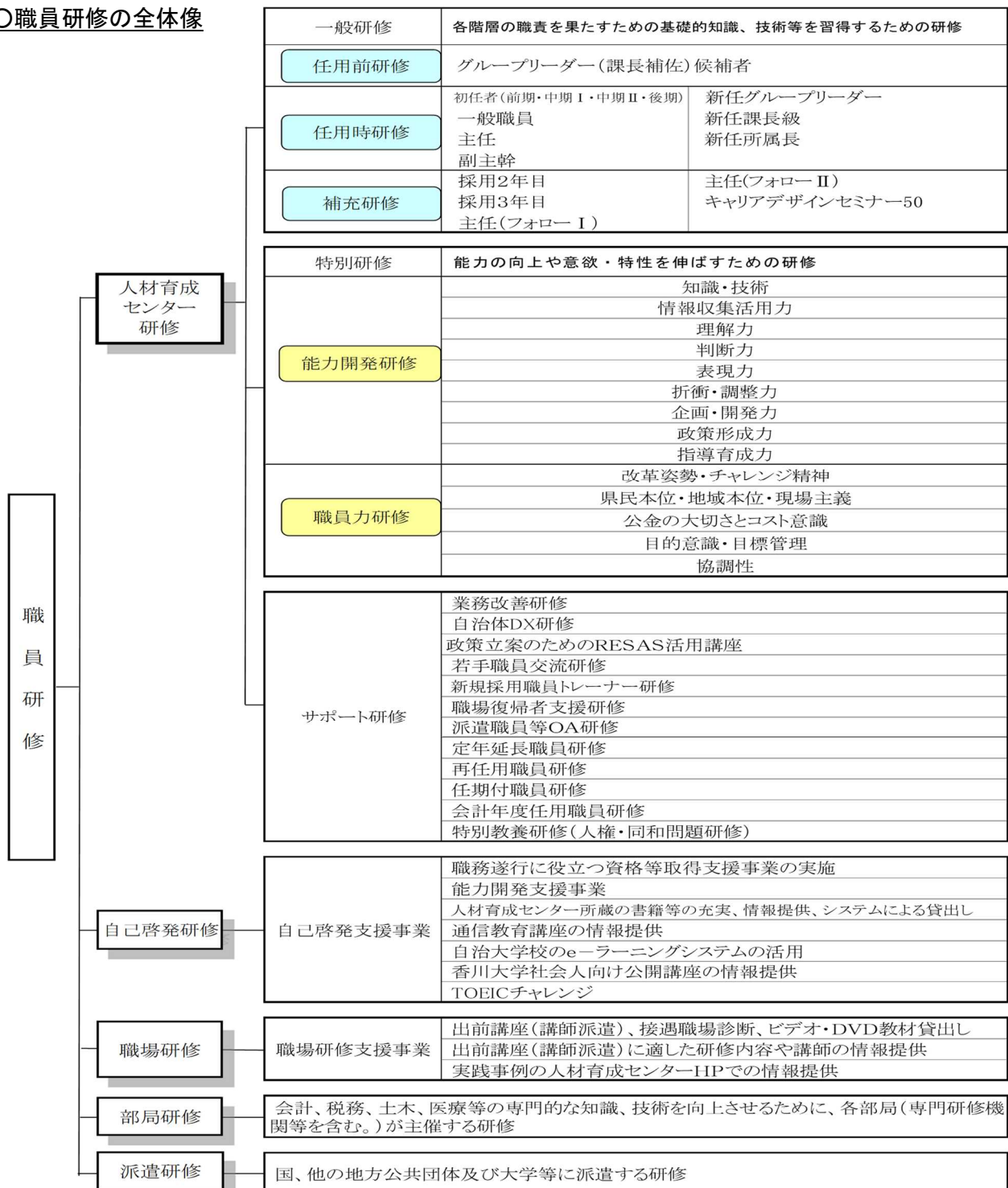
### 【項目C】 研修制度の充実

求められる職員像に向けて職員が成長するためには、初任者研修や主任研修、新任所属長研修など、職階ごとに求められる能力等を確実に習得させるとともに、職階に関わらず、折衝・調整力を高めるための研修や専門能力の向上を図るための研修を実施するなど、社会情勢の変化や職員のニーズにあわせた職員研修の充実に努めます。

さらに、職員一人ひとりが自発的かつ主体的に自己啓発に取り組むことができるよう、職務に役立つ資格取得や能力開発への支援を充実させるとともに、ICTを活用したオンライン研修などの導入にも取り組みます。

### 令和5年度取組内容

#### ○職員研修の全体像





## ○一般研修

- ・職員がその職務を遂行するために必要な知識、技能、態度その他基礎的教養を一般的に習得させることを目的として任用時、任用前等に行う。

(各職階で行われる研修)

	研修内容等
初任者	公務員倫理、勤務条件、県の組織と行政改革、県政の現状と課題、情報セキュリティ対策、人権・同和問題、著作権の取扱い、消防学校体験学習 等
採用2年目	文章力向上、タイムマネジメント、高齢者・障害者疑似体験 等
採用3年目	公務員倫理、職場の業務改善、若手職員の先読み仕事術等
一般職員	県政の現状と課題、人権・同和問題、適正な会計処理、職員の意識改革と危機管理接遇マナーのスキルアップ、危機管理体験 等
主任	県政の現状と課題、業務改善、ワーク・ライフ・バランス、職員の意識改革と危機管理、豊島問題、障害者差別の解消に向けて、適正な会計処理、人権・同和問題、情報セキュリティ対策 等
副主幹	県政の現状と課題、人権・同和問題、情報公開と個人情報保護、予算・議会の基礎知識、職員の意識改革と危機管理、心と体の健康、適正な会計処理 等
新任グループリーダー	県政の現状と課題、議会・予算の基礎知識、人権・同和問題、不当要求に備えて、文書審査、職員の意識改革と危機管理、ハラスメント対策、ワーク・ライフ・バランス、労務管理、第1次人事考課、目標管理による実績考課の進め方、部下のメンタルヘルス、適正な会計処理、職員面談 等
新任課長級	職場の労働安全衛生、部下のメンタルヘルス、職員の意識改革と危機管理、ハラスメント対策、人権・同和問題、震災の教訓等に学ぶ危機管理、適正な会計処理、メディア対応 等
新任所属長	職員の意識改革と危機管理、ワーク・ライフ・バランス、内部統制、情報セキュリティ対策、アンガーマネジメント、業務改善 等

## ○特別研修

- ・職員がその職務を遂行するために必要な専門的又は実務的な知識又は技能を習得させることを目的として行う研修及び職員の一般的な教養を高めることを目的として行う。具体的には、知識・技術や、情報収集活用力、政策形成能力、指導育成力等の能力を開発する研修や、改革姿勢・チャレンジ精神、公金の大切さとコスト意識、目的意識・目標管理などの職員力を向上させる研修を行う。

## ○サポート研修

- ・職員がその職務を遂行するために必要な知識又は技能を習得させること及び職員の一般的な教養を高めることを目的として、特定のテーマ又は職員について行う。

## ○自己啓発を促進するための環境整備

- ・職務遂行に役立つ資格等取得に対して受験料等の一部を助成するほか、自己啓発の参考となる書籍の充実を図る。

### ＜参考＞職務遂行に役立つ資格取得支援事業による支援件数の推移

項目	R2年度 【参考実績】	R3年度	R4年度 (R5.1月末)
職務遂行に役立つ資格取得支援事業の支援件数	29件	31件	27件

- ・職員の語学力向上や外国人への対応能力向上、国際感覚の習得を支援するため、県庁内でTOEIC試験を実施する。

## ○職場研修

- ・職場において、職員が職務を遂行するために必要な知識、技能、態度等を向上させるために行う。

## ○オンライン等研修

- ・特別研修のうち、企業会計実務講座や正しくわかりやすい文書作成講座などの8講座や、一般研修やサポート研修の一部において、オンライン等研修を実施する。

## ○行政のデジタル化を推進する人材の育成

- ・「かがわデジタル化推進戦略」も踏まえ、職員全体のデジタル技術等を利用するに当たって必要とされる知識や能力の底上げを図るため、デジタル化の意識醸成やデジタル技術を活用した行政サービスについての研修、基礎的なパソコンスキルや情報セキュリティ意識の向上を図る研修のほか、データの利活用による政策形成力向上をテーマとした研修等を行う。

目標	R2年度 【参考実績】	R3年度	R4年度 (R5.1月末)	目標値 (R7)
デジタル関連の職員研修の受講者数 (かがわデジタル化推進戦略)	318人 (R2単年)	794人 (R3単年)	1,585人 (R3~4累計)	2,800人 (R3~7累計)

## 2-2 職員の育成

### 【項目D】 職員の意識改革

職員のコンプライアンス意識の更なる徹底やチャレンジ精神の向上、コスト意識の浸透、縦割り意識や前例踏襲意識の払しょく、働き方改革への積極的な取組み、危機発生時には、県職員が一丸となって対応するという意識の醸成など、研修などの場を通じて職員の意識改革の徹底を図ります。

### 令和5年度取組内容

#### ○デジタル技術の積極的な活用に向けた意識改革の推進

- ・「かがわデジタル化推進戦略」も踏まえ、デジタル技術などの進展を踏まえた新たな取組みを積極的に活用するなど、限られた資源の中においても、県民起点で県の施策を着実に推進し、実現するという強い意識を、全職員が持てるよう、意識改革に向けた取組みを行う。

#### ○脱炭素社会の実現に向けた意識改革の推進

- ・脱炭素社会の実現に向けて、職員一人ひとりが、環境に配慮した活動を率先して実行するという意識をこれまで以上に持って、業務を遂行できるよう、意識改革に向けた取組みを行う。

#### ○意識改革に関する職員研修等の実施

- ・職階別研修で「職員の意識改革と危機管理」をテーマとした講義を継続して実施するとともに、危機対応能力の向上や現場主義の重要性を認識することを目的とした、体験型研修を実施する。
- ・チャレンジ精神やコスト意識、県民本位の発想、目標管理の意識など、職員に求められる多様な資質を向上させるための研修を実施する。

- ・事務処理のミス（ケアレスミス）が重なることで、コンプライアンス違反に発展するなど、その影響の大きさを熟知することで、法令順守の大切さを理解するとともに、仕事の本質的目的を理解し、それにあった手段・方法を自ら考え実行すること、併せて現状への問題意識を持つことで仕事の基礎力を向上させ、結果としての事務処理ミス（ケアレスミス）防止を図る研修を実施する。

#### ○危機発生時に一丸となって対応するという意識の醸成

（[P4] 1-1C）再掲

#### ○業務改善に関する職員向けの各種研修の実施

（[P22] 1-4（C）再掲）

#### ○働き方改革等に向けた意識改革の推進

- ・職階別研修の場で、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの確立に関する研修を実施することにより職員の意識改革を図り、あわせて、超過勤務の縮減に向けた取組みも継続して実施し、より実効性を高める。

#### ○職員の士気を高める褒賞制度の構築

- ・職員褒賞制度について、より幅広く業績を把握する仕組みを整えるとともに、受賞者の情報を広く発信し、職員の意欲の向上や組織の活性化を図る。

#### ○防災対策講座の実施

- ・南海トラフ地震・津波に関する職務上必要な基礎知識を習得し、災害対応能力を向上させるため、職員向けオンライン研修において防災対策講座「香川県地震・津波被害想定編」「南海トラフ地震に関するDVD視聴編」「香川県庁業務継続計画（震災対策編）」を実施する。

#### ○会計事務の適正な運営を確保するための研修の実施

- ・公金の適正な執行を図るため、実務者（入門、レベルアップ）、グループリーダー、責任者の区分により、理解度や職責に応じた体系的な会計事務研修を実施するとともに、倫理意識の涵養を図る会計事務コンプライアンス研修や所属の希望に対応した出前講座を実施する。

## 2-3 職員の活用

### 【項目A】女性職員の活躍促進

女性職員の活躍支援や仕事と家庭生活の両立支援に取り組み、職員一人ひとりが、能力を十分に発揮できる「女性職員が一層輝く香川県庁」を目指します。

なお、具体的な取組み内容については、令和2年度に作成する「女性活躍推進法に基づく香川県特定事業主行動計画」に記載し、令和7年度までの数値目標を掲げます。

### 令和5年度取組内容

#### ○女性管理職の積極的な登用

- ・令和3年3月に策定した「女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画」に基づき、女性職員の一層の活躍推進に向けた、任用や研修等の取組みを進める。
- ・令和5年4月の人事異動において、意欲や能力を備えた女性職員を管理職やグループリーダーなどへ積極的に登用し、幅広い分野への配置を進めることで、女性職員の能力をより一層活用していく。

目標	R2年度 【参考実績】	R3年度	R4年度	目標値 (R7)
管理職に占める女性職員の割合	11.1%	15.5%	17.0%	18%
課長補佐級職員に占める女性職員の割合	35%	36.4%	37.8%	40%

(女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画)

#### ○女性のキャリア形成を支援する研修の実施

- ・女性職員が意欲を持って能力を発揮し、県政を担う職員の一人としての役割を果たしていくため、自身の将来のキャリアについて考えるきっかけとなり、男性職員も含めて女性の活躍の意義を理解することを目的の一つとするワーク・ライフ・バランスに関する研修を実施する。

#### ○職場への復帰を支援する研修の実施

- ・育休職員等が円滑に職場復帰できるよう職場復帰者支援研修を実施する。

## 2-3 職員の活用

### 【項目B】定年延長への適切な対応

定年延長の導入を見据え、国家公務員の動向等の情報収集に努めるとともに、導入された場合の人事管理や定員管理、給与等のあり方についての検討を進め、定年延長に適切に対応します。

### 令和5年度取組内容

#### ○適切な退職管理の推進

- ・地方公務員法や職員の退職管理に関する条例に基づき、退職後の再就職者による働きかけなどの規制や、任命権者への再就職情報の届け出、再就職状況の公表などを適切に運用し、退職管理の適正性を確保する。

#### ○退職職員の再任用

- ・県職員として培ってきた知識や技能、経験を踏まえ、再任用職員の適材適所の配置を進めるとともに、職員の年齢構成や今後の定年延長にも留意しながら、再任用職員も含めた適正な人員配置を行う。

#### ○定年延長への対応

- ・令和5年4月からの定年年齢の段階的な引き上げについて、組織全体としての活力の維持や高齢期における多様な職業生活設計の支援などに留意しながら、適切な制度運用に努める。
- ・定年年齢の段階的な引き上げ期間中においても、必要な新規採用者を確保することができるよう、必要に応じて前倒し採用を行うなど、柔軟な定員管理に努める。

#### 《参考》定年の段階的引上げ

	現行	R5年度～ 6年度	R7年度～ 8年度	R9年度～ 10年度	R11年度～ 12年度	R13年度～ 【完成形】
定年	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

## 2-3 職員の活用

### 【項目C】ベテラン職員からの技術継承の促進

再任用職員を含むベテラン職員の知識やノウハウを、次世代を担う若手職員に効果的に引き継ぐため、技術継承に資する研修を充実させるとともに、OJTを促進する適材適所の人員配置に努めます。

#### 令和5年度取組内容

##### ○再任用職員による技術継承

- ・再任用制度を有効に活用し、OJTを促進する配置に努め、豊富な知識・経験や技能を有する再任用職員から若手等の後輩職員に対する職場での知識や技能の継承を図る。

##### ○定年退職前における技術継承

- ・職員数の少ない職種については、現役職員の定年退職前に職員の前倒し採用に努め、技術の継承を図る。

##### ○職場研修の推進

- ・職場研修を効果的に推進するため、新規採用職員の指導・育成を担当するトレーナーを対象とした研修を実施すほか、職場におけるOJTの推進や職員の知識・ノウハウを伝承するための研修を実施する。

## 2-3 職員の活用

### 【項目D】社会貢献活動への支援

人口減少社会に伴う人材の希少化等を背景として、公務員も地域社会での活躍が期待されており、ボランティア活動への参加や、職員の意識を醸成させるための地域活性化に向けた取組みに関する研修への参加を促すなど、職員の社会貢献活動への参加を推進します。

職員が社会貢献活動に従事する場合の服務上の取扱いやボランティア休暇などについて、毎年度、研修等で職員に周知を図ります。

#### 令和5年度取組内容

##### ○社会貢献活動への支援

- ・職階別研修やeラーニングシステムで実施している公務員倫理に関する講義において、地方公務員法や条例・規則等における職務専念義務や営利企業への従事許可について周知・説明を行う。

##### 《参考》営利企業従事等の許可件数の推移

項目	R2年度 【参考実績】	R3年度	R4年度
営利企業従事等の許可件数	42件	29件	31件

- ・各自治体職員の社会貢献活動への参加推進方策について、他の自治体の動向に注視しつつ、本県の今後の取組みにおいて参考になるものについては、その状況等について調査・研究を行う。

## 2-4 職員の働きやすい職場づくり

### 【項目A】ワーク・ライフ・バランスの推進

職員一人ひとりが家庭や地域における充実した生活を送りながら意欲を持って職務に取り組み、十分にその能力が発揮できるよう、柔軟な働き方を可能とする早出・遅出勤務や在宅勤務のあり方の検討、『仕事と子育て・介護両立支援サイト（庁内ネットワーク）』における周知方法の充実や研修等を通じた職員の意識改革による休暇・休業制度等の利用促進、業務の効率化等による総労働時間の短縮や年次休暇の取得促進など、仕事と生活の調和を図ることができ、安心して働ける職場環境づくりを進めます。

なお、具体的な取り組み内容については、「次世代育成支援対策推進法に基づく香川県特定事業主行動計画 2020-2024（香川県庁未来を育てる子育て応援プラン）」に記載しており、令和6年度までに、男性職員の育児休業取得率を13%にするなどの数値目標を掲げています。

### 令和5年度取組内容

#### ○次世代育成支援対策推進法に基づく香川県特定事業主行動計画

- ・職員が子どもを安心して生み、子育て中は男女を問わず子育てに向き合え、協力して家事や育児を行い、全ての職員が家庭や地域における充実した生活を送りながら意欲を持って職務に取り組むことができることを目的に、雇用環境の整備や職場の雰囲気づくり、本人の希望に応じて制度を活用できる環境づくりに取り組む。

目標	R2 【参考実績】	R3	R4	目標値 (R6)
【本人の意向を踏まえた子育てを支援する職場づくり】				
・子育てプログラムの提出率				
【男性職員】産前用	70.8%	73.9%	—	100%
【男性職員】産後用	66.3%	68.5%	—	
【女性職員】産前用	63.0%	63.5%	—	
【女性職員】産後用	79.3%	69.9%	—	
【男性職員が子育てに参加しやすい職場づくり】				
・配偶者出産休暇(3日)				
・育児参加休暇(5日)の取得率	36.6%	27.0%	—	100%
・男性職員の育児休業取得率	18.3%	23.0%	—	30%
【仕事と子育ての両立ができる職場づくり】				
・子育てに関して必要なときの休暇取得率	58%	61%	—	100%
・職員の年次休暇の取得日数	9.2日	9.5日	10.6日	15日

(次世代育成支援対策推進法に基づく香川県特定事業主行動計画)

※議会事務局、各種委員会（教育委員会及び公安委員会除く）、病院局を含む

- ・新型コロナウイルス感染症対策としての早出遅出勤務の実施実績や他団体の取組み状況を踏まえ、新型コロナウイルス感染症の収束を見据えて、柔軟な働き方を可能とする勤務時間のあり方を検討する。
- ・時間外勤務命令の上限等を踏まえ、超過勤務の縮減に取り組むほか、年次休暇の取得促進に努め、総労働時間の短縮を図る。

### 《参考》職員1人1月当たりの平均超過勤務時間の推移

項目	R2年度 【参考実績】	R3年度	R4年度 (R4.12月末)
1人1月当たりの平均超過勤務時間	17.9時間	17.4時間	18.1時間

※議会事務局、各種委員会（教育委員会及び公安委員会除く）を含む

### 《参考》年次休暇取得5日未満の職員数の推移

項目	R2年 【参考実績】	R3年	R4年
年次休暇取得5日未満の職員数	556人	239人	157人

※議会事務局、各種委員会（教育委員会及び公安委員会を除く）を含む

- ・管理職に対し、特定事業主行動計画に基づき、職員が仕事と家庭生活との調和を図ることができる組織マネジメント能力を向上させる研修を実施する。
- ・ワーク・ライフ・バランスについて理解を深めるため、職階に応じた内容で研修を実施する。
- ・通勤時間や休憩時間などを有効に活用できる柔軟で多様な働き方への取組みの一つとして、テレワークによる在宅勤務を実施し、ICTを活用した仕事と家庭生活の両立を支援する。

### ○職場への復帰を支援する研修の実施

（[P35] 2-3（A）再掲）

## 2-4 職員の働きやすい職場づくり

### 【項目B】職員の安全衛生・健康管理

職員一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮し、組織全体の生産性を向上させていくために、職場の安全衛生の確保や心身の健康の維持向上に取り組めます。

なお、具体的な取組みについては、香川県職員安全衛生管理規程に基づき毎年度作成する「職員安全衛生管理事業計画」により、安全衛生管理体制の整備や疾病の予防と健康の保持増進、メンタルヘルス対策などを推進します。メンタルヘルス対策については指針である「香川県職員の心の健康づくり計画」を令和3年度に改訂し、メンタルヘルスのより効果的な対策を実施します。

### 令和5年度取組内容

#### ○職員安全衛生管理事業計画の策定

職員の心身両面にわたる健康保持・増進を図るため、令和5年度職員安全衛生管理事業計画を策定し、それに基づき、次の5項目の主要課題について取り組む。

職員の段階的な定年引上げに伴い、高年齢の職員が増えることから、高年齢の職員に配慮して事業に取り組むことを明確にするとともに、加齢に伴う労働災害を防止し、各事業を通じて、健康で快適に働くことができる職場環境づくりを推進する。

#### ・安全衛生管理体制

職員の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進するため、労働安全衛生法及び香川県職員安全衛生管理規程に基づき、安全衛生管理体制を整備し、安全衛生管理スタッフの役割及び責任の明確化を図る。



#### ・快適な職場環境づくり

災害防止や快適な職場環境づくりのため、職場の実情や問題点を把握する職場巡視を定期的に行い、衛生委員会等の場を活用し、問題点等の調査・審議を行い、職場環境等の改善を図る。

そして、社会的な関心が高い喫煙対策をはじめとした職場環境対策や災害防止対策についても引き続き取り組む。

#### ・疾病予防と健康の保持増進

職員の健康管理の基本となる健康診断を適切に実施し、生活習慣病、結核及び職業性疾病などの健康障害を早期に発見するとともに、その結果を職員の健康のバロメーターとして事後の健康増進のために活用する。

そして、過重勤務者対策については、引き続き産業医による保健指導や助言指導などを実施し、職員の健康維持に取り組む。

#### ・メンタルヘルス

予防・早期発見から長期療養者の職場復帰・再発防止に到るまで、各段階に応じた、きめ細かな健康管理を行うため、職員本人・管理職員・産業保健スタッフ・職場外の専門家等によるケアを有機的に機能させ、心の健康づくりに関する情報提供や研修、相談等を実施する。

そして、令和5年度は、令和3年12月に改訂を行った「香川県職員の心の健康づくり計画」に基づき、長期療養者の円滑な職場復帰支援を行うとともに、課題となっている若年層等の新規療養者の増加に対する職場のサポート体制の大切さについての啓発などの対策に取り組む。

#### 《参考》職員のメンタルヘルスの状況

項目	R2年度 【参考実績】	R3年度	R4年度 (R4.12月末)
精神及び行動障害による長期療養者数	52人	59人	70人
メンタルヘルス相談件数(件数)	1,349件	1,589件	1,655件
メンタルヘルス相談件数(実人数)	174人	182人	190人

※長期療養者とは、疾病等により休業30日以上又は1カ月以上の療養者

※議会事務局、各種委員会(教育委員会及び公安委員会を除く)及び病院局を含む

#### ・労働安全衛生教育

安全衛生管理スタッフの育成や知識・能力の向上、職階別の安全衛生教育などを実施するとともに、外部機関が実施する研修会等を活用し、安全衛生活動を推進するための研修等を行う。

そして、「健康管理室だより」、「ニュースレター(心けんこうですか)」等の定期的・タイムリーな発行を通じて積極的な情報提供に努め、職員の安全衛生に対する意識の高揚を図る。

## 2-4 職員の働きやすい職場づくり

### 【項目C】 ハラスメントのない職場づくり

セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、職場における妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントなどは、職員の働く権利を侵害するとともに、公務能率や士気の低下を招くなど、極めて大きな悪影響を及ぼすことから、その防止に向けて研修等により職員の意識啓発を図るとともに、各種相談窓口の設置等、予防と対応の両面から対策を講じ、職員が安心して働くことのできる、ハラスメントのない職場づくりに取り組みます。

### 令和5年度取組内容

#### ○ハラスメント防止のための研修の実施

- ・一般研修の機会を捉えてハラスメントの防止に向けた講義を実施するなど、ハラスメントのない職場づくりに向けて、防止責任の周知徹底を図る。

#### ○相談窓口の設置

- ・ハラスメントに関する相談窓口を設置し、相談があった場合は、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認し、事態を悪化させないよう事案の内容・状況に応じ、適切に対応する。

#### 《参考》ハラスメント相談件数の推移

項目	R2年度 【参考実績】	R3年度	R4年度 (R5.1月末)
セクハラ相談件数	1件	1件	0件
パワハラ相談件数	2件	5件	4件

### 3 持続可能な財政運営

県民生活や県内経済への影響等に留意しながら収支均衡を図るとともに、人口減少などの社会構造の変化を踏まえ、限られた財源を効率的に活用することにより、持続可能な財政運営を進めます。

#### 3-1 歳入の確保、歳出の最適化

具体的な施策については、別途、「財政運営指針」及びこれに基づく各年度の予算編成方針に記載します。

#### 3-2 ファシリティマネジメントの推進

##### 【項目A】 県有公共施設等の総合的な管理の推進

公共施設等の全体の状況を把握し、長期的な視点をもって、更新、長寿命化等を計画的に行うことにより、財政負担の軽減・平準化や公共施設等の最適な配置の実現を目指します。

なお、具体的な取組み内容については、「香川県県有公共施設等総合管理計画」に記載しており、令和3年度の計画見直しに当たり、令和7年度までの数値目標を掲げます。

##### 令和5年度取組内容

###### ○総合的な管理の推進

- ・関係部局の課長等で構成する香川県県有公共施設等総合管理推進会議において、平成27年度に策定した「香川県県有公共施設等総合管理計画」に基づく維持管理、更新等の取組みや施設類型ごとの長寿命化計画の策定に係る進捗管理を行うなど、公共施設等の総合的な管理を推進する。

###### ○県有建物の長寿命化・保有総量の適正化等

- ・「香川県ファシリティマネジメント推進計画」に基づき、県有建物の長寿命化や保有総量の適正化などに取り組む。

- ・保全計画を策定した建物について、計画的な保全工事を実施
- ・保全計画が未策定の建物5棟程度について保全計画を策定
- ・大規模改修等に当たり、施設整備計画書に基づき、妥当性や効率性等について評価を実施
- ・設備の更新や新設等に当たり、「脱炭素」に向けた取組みの一環として、環境負荷を低減し、省エネルギー化をより一層推進するため、省エネルギー機器の導入や再生可能エネルギーの導入拡大を図る。
- ・国や市町と連携し、相互が管理する空きスペースの活用などについて検討

目標	R2年度 【参考実績】	R3年度	R4年度	目標値 (R7)
保全計画を策定する建物数 [累計] (香川県県有公共施設等総合管理計画)	31棟	36棟	41棟	55棟

※一般会計で保有する建物で個別に長寿命化計画を策定していない建物が対象

###### ○公共土木施設の長寿命化

- ・「香川県県有公共施設等総合管理計画」及び「香川県公共土木施設アセットマネジメント基本方針」に基づき、公共土木施設の長寿命化に取り組む。

公共土木施設長寿命化計画の策定

砂防関係施設長寿命化計画（更新）

長寿命化計画に基づく工事等の実施

道路橋 84 橋、トンネル 4 箇所、道路附属物 5 施設、河川管理施設 3 施設、ダム管理施設 7 箇所、砂防設備 12 施設、海岸保全施設(水国海岸) 1 箇所、港湾施設 21 施設、公園施設 2 箇所、下水道施設 2 処理区

### ○県営住宅の長寿命化

- ・「香川県営住宅長寿命化計画」に基づき、県営住宅の長寿命化に取り組む。

長寿命化計画に基づく修繕等の実施

景観改善 1 団地 1 棟、住戸改善・エレベーター増築等 2 団地 2 棟、設備改善 2 団地、用途廃止済建物の取り壊し 1 団地 1 棟、維持修繕等 2 団地

### ○農業水利施設の長寿命化

- ・「香川県農業・農村基本計画」に基づき、農業水利施設の長寿命化に取り組む。

長寿命化計画に基づく修繕等の実施

国営かんがい排水事業 工事 1 地区 1 式、機構営香川用水施設緊急対策事業 工事 1 地区 0.4 km、県営基幹水利施設ストックマネジメント事業 工事 1 地区 1.3 km

### ○県管理施設の長寿命化

- ・「香川県県有公共施設等総合管理計画」に基づき、県管理施設の長寿命化に取り組む。

長寿命化計画に基づく維持管理等の実施

地すべり防止施設 1 区域、海岸保全施設 3 箇所、土地改良施設 1 箇所

## 3-2 ファシリティマネジメントの推進

### **【項目B】未利用地の処分・利活用**

歳入確保や保有コストの圧縮を図るため、未利用地の売却を積極的に推進するとともに、売却困難物件については、貸付等の有効活用手法を検討します。

なお、具体的な取組み内容については、令和2年度に作成する「香川県ファシリティマネジメント推進計画」に記載し、歳入の確保を目指して取り組みます。

### **令和5年度取組内容**

#### ○未利用地の売却の推進

- ・売却の実施にあたり、不動産関係業界紙への広告掲載や現地での掲示など、積極的な売却情報の周知に努めるとともに、宅地建物取引業団体等と連携するなど、未利用となっている県有の土地・建物の売却を推進する。

#### ○旧中央病院跡地の利活用の推進

- ・中長期的な観点から旧中央病院跡地の利活用を検討する。

#### 4 数値目標と進捗状況一覧

No.	目標	R2 【参考実績】	R3	R4	目標値 (R7)
<b>1 効果的・効率的な業務執行体制</b>					
1	知事部局における行政手続のうちオンラインで申請等ができるものの割合	1.7%	4.6%	7.4% (R5.1 月末)	100%
2	県税のキャッシュレス納付率	13.2%	24.9%	25.2% (R4.12 月末)	50%
3	県が提供するオープンデータの利用件数	144,063 件	153,515 件	116,551 件 (R4.12 月末)	100 万件
4	かがわ外国人相談支援センターにおける相談支援件数[累計]	235 件	352 件	744 件 (R4.12 月末)	1,090 件
5	環境教育・環境学習の推進における県と連携した市町・事業者・民間団体数	69 団体	75 団体	76 団体 (R4.12 月末)	94 団体
6	かがわプラスチック・スマートショップ登録店舗数	—	123 店舗	131 店舗 (R5.1 月末)	100 店舗
7	かがわ食品ロス削減協力店登録店舗数	126 店舗	145 店舗	379 店舗 (R5.1 月末)	300 店舗
8	かがわこどもの駅認定施設数	478 か所	480 か所	493 か所 (R5.1 月末)	510 か所 (R6)
9	AI等を活用した業務効率化により削減できた時間(推計)	6,541 時間	6,273 時間	5,254 時間 (R4.12 月末)	9,000 時間
10	電子決裁率(文書管理システム)	3.2%	64.9%	98.4% (R4.12 月末)	100%
11	モバイルパソコンを利用したテレワークやペーパーレス会議、オンライン会議等を実施したことのある職員の割合	—	79.7% (※)	95.3%	100%
12	県の事務・事業から発生する温室効果ガス排出量	50,324 t-CO2 H25 年度比で 27%減	—	—	34,589 t-CO2 H25 年度比で 50%(R12)
13	事務執行の見直しのうち、デジタル技術を活用したものの件数	374 件 (H28~R2 累計)	125 件 (R3 累計)	—	400 件 (R3~7 累計)
<b>2 人材の確保・育成・活用</b>					
14	デジタル関連の職員研修の受講者数	318 人 (R2 単年)	794 人 (R3 単年)	1,585 人 (R3~4 累計) (R5.1 月末)	2,800 人 (R3~7 累計)
15	管理職に占める女性職員の割合	11.1%	15.5%	17.0%	18%
16	課長補佐級職員に占める女性職員の割合	35%	36.4%	37.8%	40%
17	子育てプログラムの提出率 【男性職員】産前用／産後用	70.8% 66.3%	73.9% 68.5%	—	100% (R6)
18	子育てプログラムの提出率 【女性職員】産前用／産後用	63.0% 79.3%	63.5% 69.9%	—	100% (R6)
19	配偶者出産休暇(3日) 育児参加休暇(5日)の取得率	36.6%	27.0%	—	100% (R6)
20	男性職員の育児休業取得率	18.3%	23.0%	—	30% (R6)
21	子育てに関して必要なときの休暇取得率	58%	61%	—	100% (R6)
22	職員の年次休暇の取得日数	9.2 日	9.5 日	10.6 日	15 日 (R6)
<b>3 持続可能な財政運営</b>					
23	保全計画を策定する建物数[累計]	31 棟	36 棟	41 棟	55 棟

(※) R3 は在宅勤務を実施したことのある職員の割合(病院局、教育委員会の一部を含む)