

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 —
(素案)

令和〇年〇月

香川県

目次

I 香川県の行財政改革の歩み

II 基本的な考え方

III 指針の全体像

IV 具体的な取組み内容

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

1-2 ICTの利活用によるサービス向上

1-3 他団体との連携・協働の推進

1-4 事務処理の効率化

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

2-2 職員の育成

2-3 職員の活用

2-4 職員の働きやすい職場づくり

3 持続可能な財政運営

3-1 歳入の確保、歳出の最適化

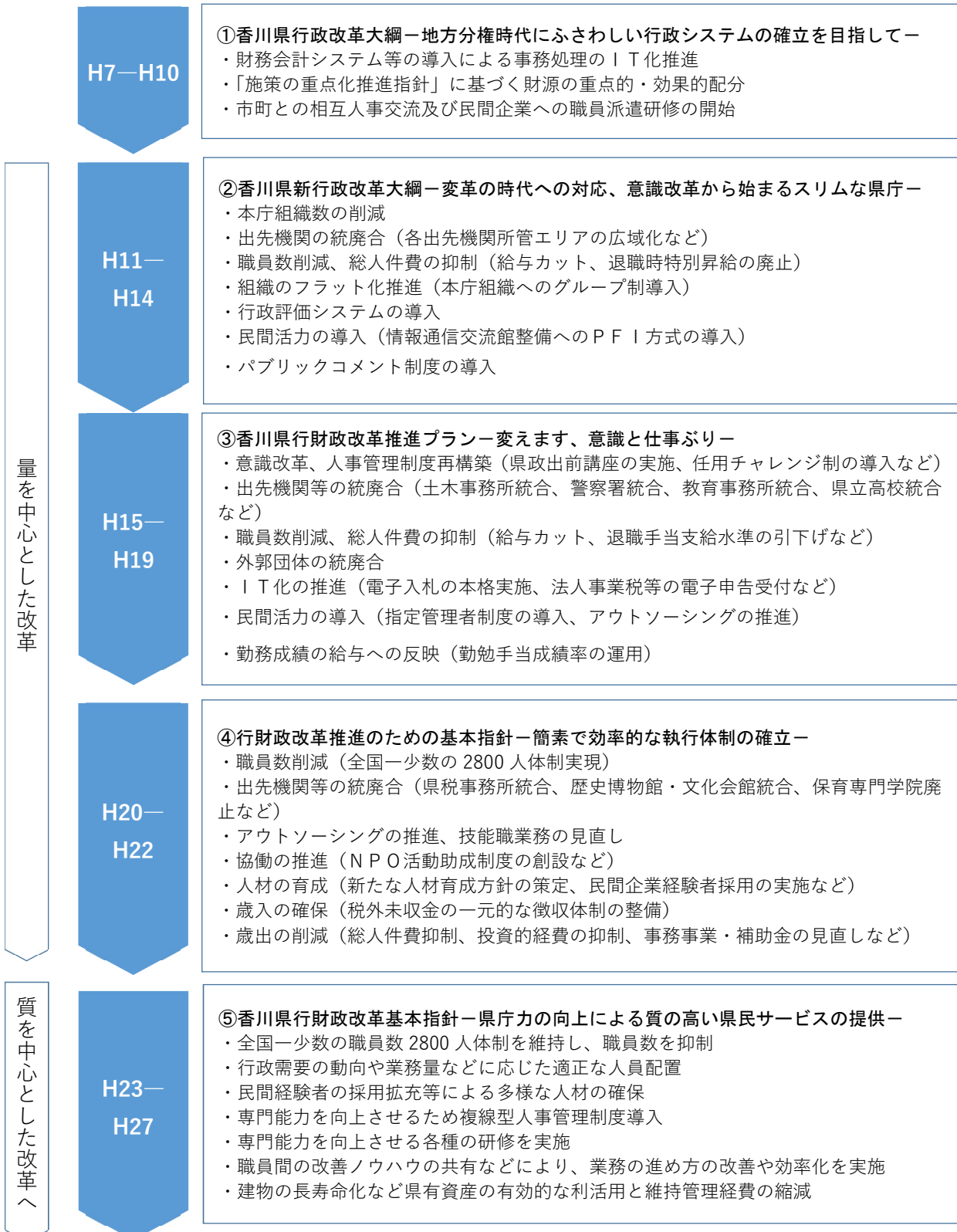
3-2 ファシリティマネジメントの推進

(参考) これまでの行財政改革の取組みの評価

I 香川県の行財政改革の歩み

本県では平成7年度以降、行財政改革の基本的な方針を6次に渡って定め、効果的で効率的な行政組織、財政運営を実現し、組織の力を最大限発揮できるよう、積極的に行財政改革に取り組んできました。

行財政改革に関するこれまでの基本方針と各期間中の主な取組み



⑥香川県新行財政改革基本指針—時代の要請に応えられる行財政運営の確立—

1 業務執行体制の最適化

- 高度化・複雑多様化する行政課題に適応できる組織への見直し（子どもへの切れ目ない支援を総合的に推進するため、「子ども政策推進局」を設けるなど）
- 2,800人体制を基本として、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、適正な定員管理と人員配置の実施
- 外郭団体が、より健全で自立的な経営が行われるよう、適切に指導・監督を実施
- さまざまな機器・閲覧環境で利用できるホームページの構築やソーシャルメディアを有効活用するなど、効果的な情報発信
- 窓口において迅速にサービスが提供できるよう、電子申請の活用や申請書類・添付書類の見直しなどにより手続きや処理の効率化
- 多様化・広域化する行政課題に対し、他県等との広域連携や市町、大学、地域団体等との連携を推進
- 情報セキュリティを確保するための体制整備、法令遵守や不祥事防止など職員の規律維持の徹底

2 人材育成・活用の最適化

- 高度化・複雑多様化する行政課題に対応していけるよう、課題に対して積極果敢に取り組むことができる多様な能力を持った職員を育成
- 人材育成の観点や業務量の状況なども踏まえ、効率的・効果的に業務が遂行できるよう職員を配置
- 女性職員の能力を一層活用していくため、多様なポストへの配置や、キャリア形成に関する研修の充実などを通じて計画的な育成に努め、管理職登用を推進
- 県民本位で行動する優秀な人材を確保するため、面接の実施方法の見直しやリクルート活動の強化に取り組むとともに、職員の年齢構成のアンバランスを是正するため職務経験者採用を実施
- 職員が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、柔軟な働き方の検討や業務の効率化等による総労働時間短縮の取組み

3 財政運営の最適化

- 納期内納付の推進や積極的な滞納処分、特別徴収の拡大や香川滞納整理推進機構の活用による徴収確保の推進と滞納額の圧縮
- 県が所有する施設やホームページなどにおける民間企業への広告枠の販売やネーミングライツ等の手法を用いた財源の確保
- 職員の適正な定員管理を行うとともに、人事委員会勧告を基本に、国や他の都道府県との均衡を考慮した適正な給与制度の運用と給与水準の適正な管理
- 投資的経費の総額は現状維持を基本としつつ、防災・減災対策は計画的に実施するとともに、地域と経済の活性化や安全・安心の確保に資するものに重点配分
- 情報システム運用管理委託業務の見直しなどによる情報システム関連経費の縮減
- 公共施設等の全体状況を把握し、長期的な視点をもって、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

II 基本的な考え方

(1) 目的

本県では、「1 香川県の行財政改革の歩み」のとおり、平成 7 年度以降、効果的で効率的な行政組織、財政運営を実現し、組織の力を最大限発揮できるよう行財政改革に取り組んできました。特に、平成 11 年度以降は、本庁組織数の削減、出先機関の統廃合、職員数削減など、「量」を中心とした改革に取り組み、平成 22 年 4 月には、全国一少数の「2,800 人体制」を実現するなど、一定の成果を収めてきました。その後、平成 23 年度以降においては、それまでに実現した「量」の改革を維持・継続しつつ、「質」を中心とした改革に力点を置き、平成 28 年度以降においては、「香川県新行財政改革基本指針」に基づき、「業務執行体制の最適化」、「人材の育成・活用の最適化」、「財政運営の最適化」の 3 つを柱として、行財政改革を進めてきたところです。

令和元年度に実施した県政モニターアンケートにおいては、県の行財政改革の取組みについて一定の評価を得る一方、規律維持などの重要性についても高い関心が示されており、今後も継続した取組みを推進していく必要があります。

こうした中、地域活性化のための取組み、人口減少、少子高齢化への対応など、県が取り組まなければならない行政課題は、さらに高度化・複雑多様化することが見込まれます。加えて、全国的に頻発する自然災害や新型コロナウイルスの感染拡大、社会全体のデジタル化・オンライン化の加速、働き方改革の推進など社会情勢は大きく変化しております。

これらの課題や社会情勢の変化に対応するにあたり、限られた資源（ヒト、モノ、カネ）の中においても、県の施策を着実に推進し、実現していくためには、効果的で効率的な行政組織、持続可能な財政運営を実現し、組織の力を最大限発揮できるよう、引き続き行財政改革を推進していくことが重要です。

このため、社会情勢の変化に対応した組織の見直しや、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 つを柱とする、「香川県行財政改革基本指針－2021－」を取りまとめました。

今後、社会情勢の変化に「柔軟」かつ「迅速」に対応できるよう、この指針に基づき行財政改革に取り組み、これまでの行財政改革で実現した「量」の改革を維持・継続しつつ、「質」をより一層向上させる改革を進め、質の高い県民サービスの提供を目指します。

(2) 計画期間

本指針の計画期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

ただし、社会情勢や財政状況等に大きな変化等がある場合は、必要に応じて見直しを行うこととします。

(3) 進行管理

本指針に基づき行財政改革を着実に進めるため、具体的な取組み内容を、毎年度「実施計画」として取りまとめ、進行管理を行います。

III 指針の全体像

行財政改革の目的

効果的・効率的な行政組織、持続可能な財政運営を実現し、組織の力を最大限に発揮させ、質の高い県民サービスを提供する

これまでの行財政改革

量を中心とした改革

量の改革を維持・継続しつつ、質を中心とした改革

社会情勢の変化

危機発生時の対応

頻発する未曾有の
自然災害

過去に経験のない
ウイルス感染症

ICTの活用

デジタル化・
オンライン化

AI・RPA
の実用化

働き方改革

ワーク・ライフ
・バランス

テレワーク・
時差出勤

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

取組みの3本の柱

①効果的・効率的な
業務執行体制

②人材の確保・
育成・活用

③持続可能な
財政運営

IV 具体的な取組み内容

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

組織の機能性や機動性を高めるため、社会情勢の変化に対応した組織の見直しや適正な定員管理に加え、グループ制の機能を高めるなど効果的な組織運営体制の構築を行います。

さらに、危機発生時には、部局や課の枠を超えて、柔軟かつ機動的に対応できる業務執行体制づくりを行います。

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。

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。

(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ました。

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います。

(教育委員会)

今後の児童生徒数の動向や国の教職員定数の改善の状況等を踏まえ、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行います。

(警察本部)

県民の安全で安心な生活を確保するため、今後の新たな治安事象への対応など情勢の変化に適応し、現場重視の観点に立った警察官等の適正かつ柔軟な定員管理・人員配置を行います。

(病院局)

令和 3 年度に見直しを行う「県立病院中期経営目標」及び「県立病院中期実施計画」に基づき、適正な人員配置に努めます。

C 危機発生時に対応し得る柔軟な組織と業務執行体制

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。

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の構築を行います。

1-2 ICTの利活用によるサービス向上

行政手続のオンライン化を推進することで、県民の利便性向上等を図り、ビッグデータやAI等を活用することで本県の行政課題の解決につなげることを目指すとともに、誰もが必要な情報を得られるよう効果的・効率的な情報発信を推進します。

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、県の行政手続のオンライン化を積極的に推進します。

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。

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。

1-3 他団体との連携・協働の推進

人口減少が進む中においては、広域化・高度化・複雑多様化する新たな行政課題に取り組む、効率的かつ効果的な住民サービスを提供するため、市町や他県、民間等との連携や協働を進めるとともに、時代の変化に対応したサービスの提供を行うため、外部委託等を活用します。

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。

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。

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。

1-4 事務処理の効率化

組織全体の生産性が向上するよう、事務事業の見直しやスクラップ・アンド・ビルド、業務のあり方や進め方の継続的な見直しなど、業務改善の取組みを全庁的に進めます。

県民の信頼と期待に応えることができる県庁の実現に向け、法令等を遵守しつつ、適正に業務を執行するために内部統制を推進するとともに、より迅速な事務処理を実現するため、ICTを活用した事務の効率化などにより、機動性をもって効率的に業務を遂行していく仕組みづくりを進めます。

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。

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。

C 業務改善の取組み

社会情勢が変化する中、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。

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。

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

近年の民間企業、国や他の地方公共団体等の高い採用意欲や広報活動などを背景に、人材の確保が非常に厳しい状況にある中で、高度化・複雑多様化する行政課題に対応できる多様な知識や技術、能力を持った人材を確保するため、採用試験の実施方法や採用活動のあり方を検討するとともに、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など、多様な人材の確保に取り組みます。

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みます。

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。

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。

2-2 職員の育成

高度化・複雑多様化する行政課題に対応するため、職員育成方針と連動した人事評価制度の効果的な運用や自己啓発への支援、充実した職員研修の実施などにより、職員一人ひとりが意欲を持って能力を発揮できる環境整備を進め、組織全体として計画的に人材育成に取り組みます。

そして、県民の信頼を確保するため、職員一人ひとりが全体の奉仕者であることを改めて認識し、コンプライアンス意識の徹底やチャレンジ精神の向上、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、職員の意識改革に取り組みます。

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。

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。

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。

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、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。

2-3 職員の活用

限られた人員の下、女性職員の活躍促進や定年延長などの社会環境の変化に適切に対応しながら、個々の職員の能力や適性を踏まえた適材適所の職員配置に努めます。

人口減少社会に伴い、公務員も地域社会での活躍が期待されていることから、職員が地域における社会貢献活動に積極的に参画できるよう支援します。

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。

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。

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。

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。

2-4 職員の働きやすい職場づくり

職員一人ひとりがその能力を最大限に発揮できるよう、仕事と家庭生活との両立ができ、職員間のコミュニケーションが活発な風通しのよい職場づくり、安全衛生管理体制の整備やメンタルヘルス対策の推進など、職員の多様な能力を最大限活かせるよう良好な職場環境を整備します。

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。

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みます。

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。

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めます。

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

県有公共施設等の老朽化が進み、今後、多額の更新費用を要すると見込まれることから、これらの公共施設等の総合的な管理を推進し、財政負担の軽減と平準化を図るとともに、引き続き、未利用地の処分・利活用に取り組みます。

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、具体的な取り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。

B 未利用地の処分・利活用

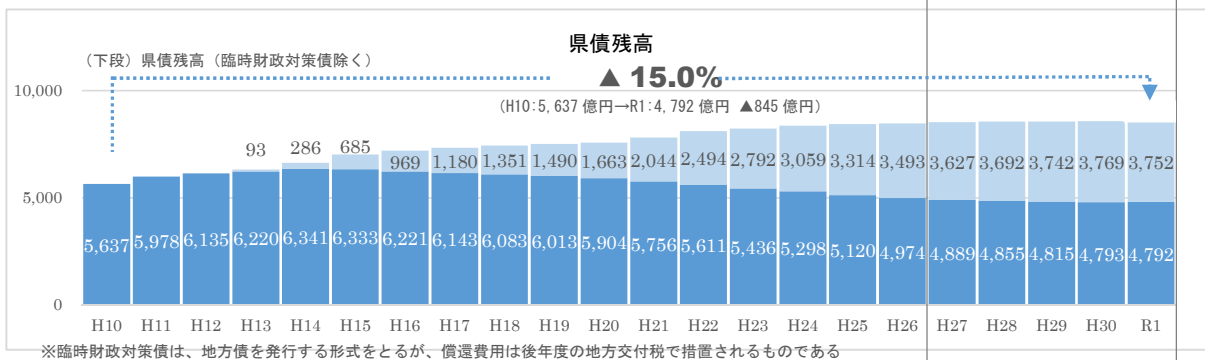
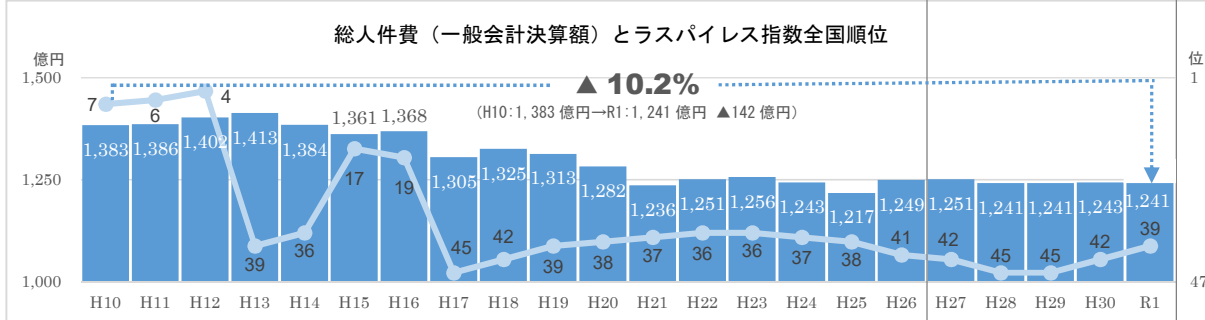
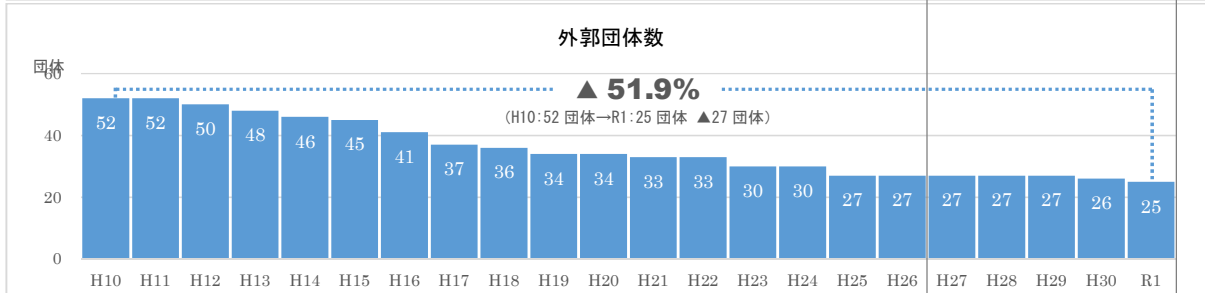
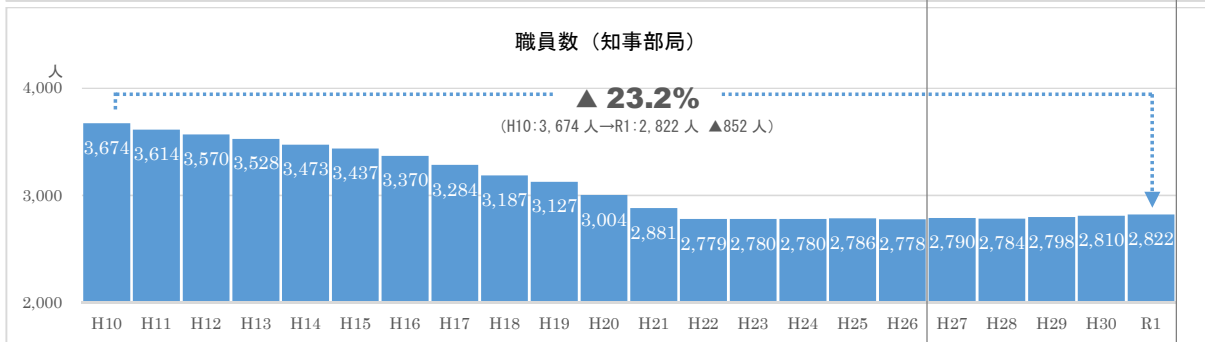
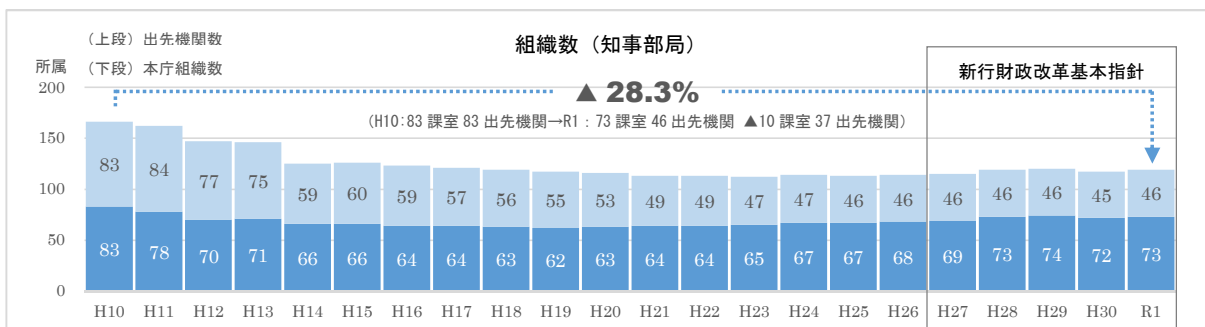
歳入確保や保有コストの圧縮を図るため、未利用地の売却を積極的に推進するとともに、売却困難物件については、貸付等の有効活用手法を検討します。

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。

参考 これまでの行財政改革の取組みの評価

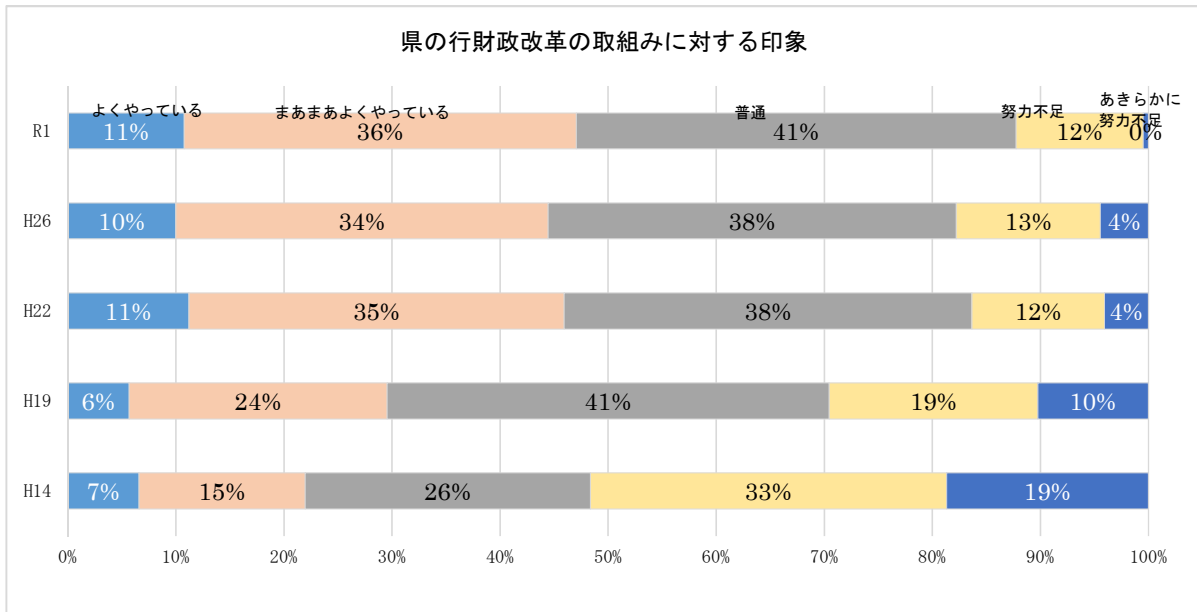
○定量評価

これまでの行財政改革で実現した量の改革を維持・継続しつつ、質をより一層向上させる改革を進めています。

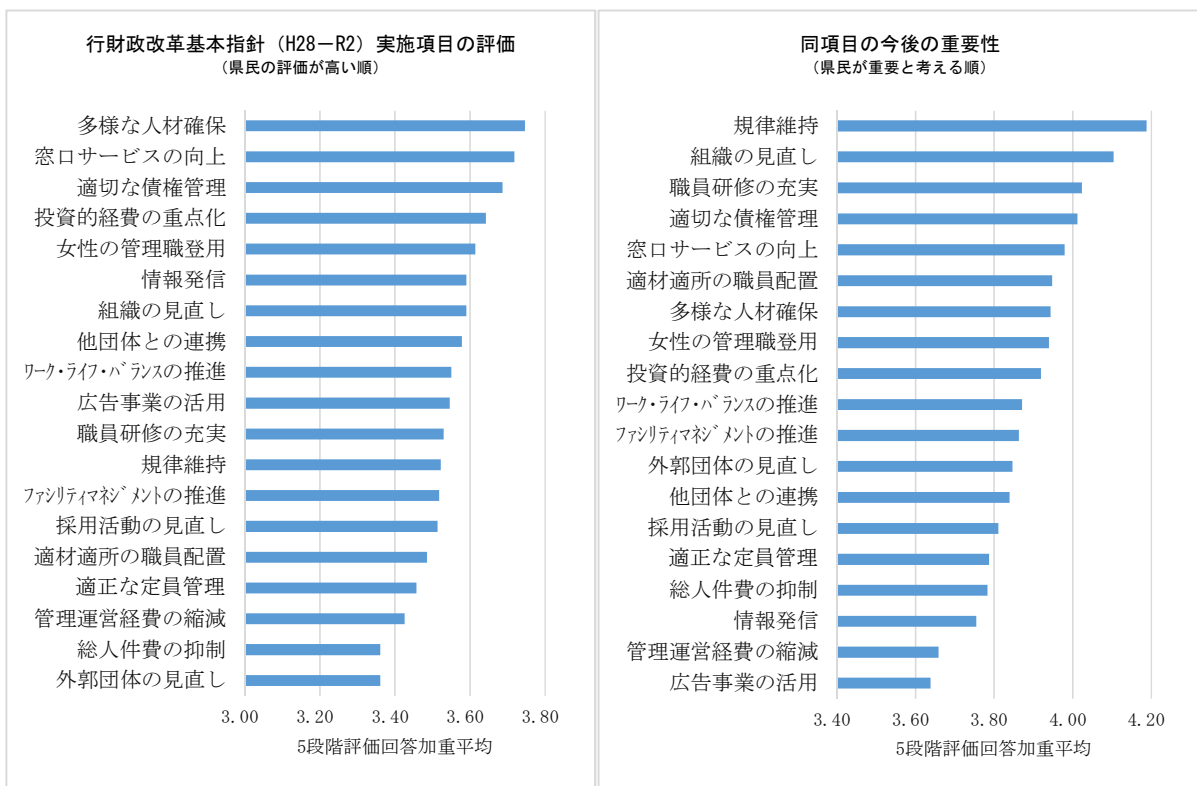


○定性評価

県の行財政改革の取組みに対する県民の評価を県政モニターアンケートにより調査した結果は次のとおりです。

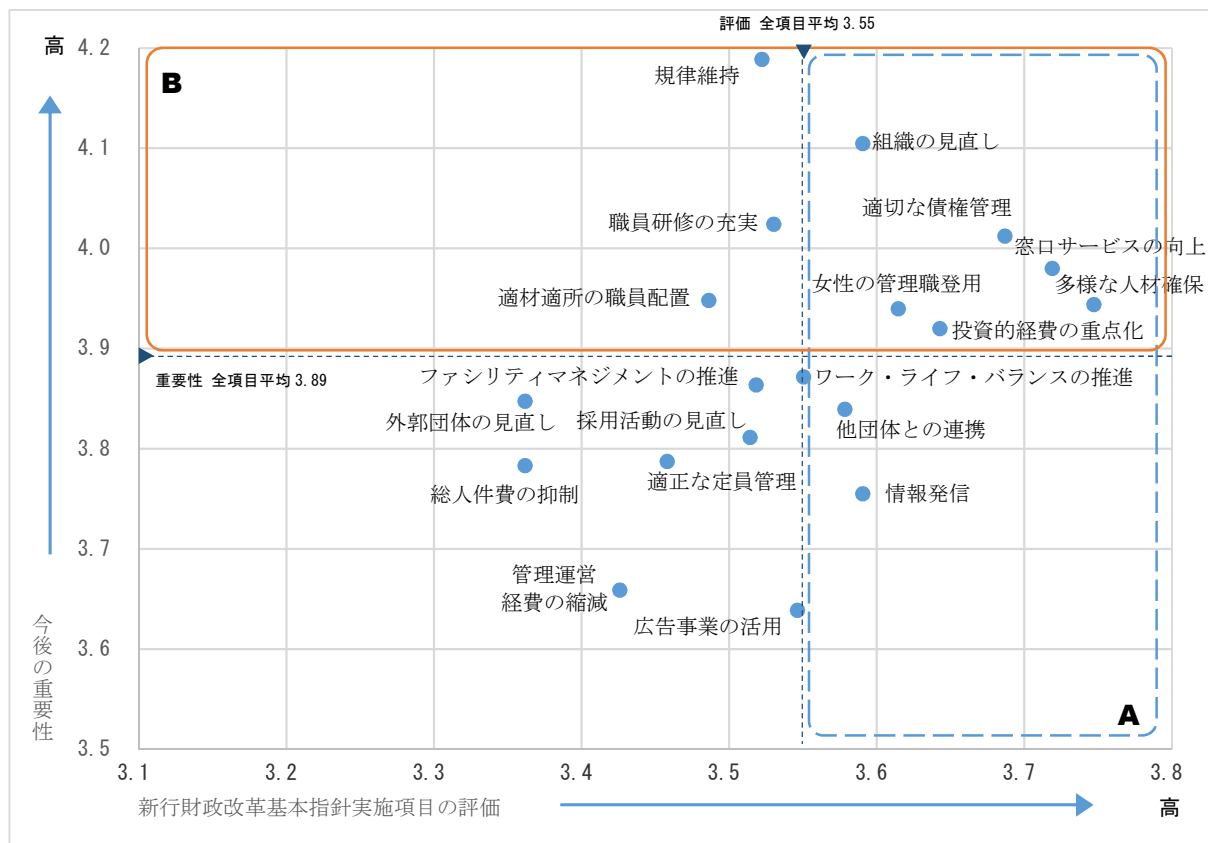


県の行財政改革の取組みに対する印象は、最新のアンケートでは「よくやっている」「まあまあよくやっている」が合わせて 47 パーセントで、「努力不足」「あきらかに努力不足」の 12 パーセントを大きく上回っています。これは前回の平成 26 年調査に引き続き良好な評価が得られています。



現在の行財政改革基本指針に基づき実施している項目の評価と今後の重要性について、アンケート結果は上図のとおりです。これらをマトリックスで表すと次ページの図のようになります。

行財政改革基本指針（H28-R2）実施項目の評価と今後の重要性



現指針における取組みの評価は横軸で表しており、5段階評価で全項目の平均値が 3.55 となっています。枠線 A で囲まれたエリアにある項目は、現指針における取組みの評価が、全項目の平均値を超えているものです。なかでも、「多様な人材確保」「窓口サービスの向上」「適切な債権管理」「投資的経費の重点化」「女性の管理職登用」といった行政サービスの質に関する項目が、より高く評価されています。

また、今後の重要性は縦軸で表しています。5段階評価で全項目の平均値が 3.89 となっています。そのなかでも、枠線 B で囲まれたエリアにある項目は、今後の重要性が、全項目の平均値を超えているもので、より重要性が高いと考えられていることが分かります。このうち、現指針における取組みの評価が平均値を下回る「規律維持」「職員研修の充実」「適材適所の職員配置」といった行政サービスの基本に係る部分は、今後さらなる取り組みが求められていると考えられます。

（参考）県政モニターアンケート調査概要

- ・調査方法：インターネット及び郵送
- ・調査対象：県政モニター319名（回答率 78.4%）
- ・調査時期：令和2年1月21日～2月3日
- ・回答者の属性：
 - 男女別 男性 48.0%，女性 52.0%
 - 年齢別 10代 10.0%，20代 5.2%，30代 12.8%，40代 17.2%，50代 12.4%，60代 22.8%，70代以上 19.6%
 - 職業別 会社、商店などに勤務 30.8%，商工業、サービス業、自由業など 6.4%，農林漁業 5.6%，主婦(夫) 22.0%，学生 10.8%，無職 24.4%
- ・調査内容：
 - ①これまでの県の行財政改革への取組みに対する印象
 - ②行財政改革基本指針（平成28年度～令和2年度）に基づく実施項目の評価と今後の重要性
 - ③自由意見

