

## 他府県の参考事例

・ 京都府	「府民満足最大化・京都力結集プラン」	・・・1
・ 大阪府	「平成30年度 大阪府行政経営の取組み」	・・・2
・ 奈良県	「行政経営改革推進プログラム」	・・・3
・ 和歌山県	「中期行財政経営プラン」	・・・5
・ 静岡県	「行政経営革新プログラム」	・・・6

団体名	京都府
計画等名	府民満足最大化・京都力結集プラン
策定年月	平成26年7月
計画期間	平成26年度～30年度
構成	<p>基本理念</p> <p>府民サービスの質の向上を目指した連携・協働型府政の推進</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 府民サービスのワンストップ化の推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・市町村や国、関係機関との間で類似した業務を行うものについて、施設・サービスを一元化</li> </ul> </li> <li>2 多様な主体との連携・協働の進化 <ul style="list-style-type: none"> <li>・企画段階から市町村事業と連携</li> <li>・府市町村が有する資産のデータベース整備</li> <li>・市町村とともに共同職員研修</li> <li>・府民オーナーシップ型の府債発行</li> </ul> </li> <li>3 地域社会の維持・活性化を目指す新しい仕組みづくり <ul style="list-style-type: none"> <li>・公共員（過疎地に居住した、半民半公で地域課題の解決に取り組む人）の支援</li> <li>・<u>プロボノ</u>を支援</li> </ul> </li> <li>4 府民ニーズに迅速・的確に応える府庁づくり <ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>タブレット端末等による職員のモバイル環境整備</u></li> <li>・<u>5S活動（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）を導入</u></li> <li>・<u>職員の統計データ分析能力を高める</u></li> <li>・<u>京カグランプリ（改善取組事例発表会）</u></li> </ul> </li> <li>5 持続可能な財政構造の確立と人材の育成・強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>・府民利用施設の利用時間の大幅延長</li> <li>・北近畿タンゴ鉄道に上下分離分割方式による抜本的な経営改善策の導入</li> <li>・<u>人事情報を総合的にデータベース化し、戦略的かつ複線的な人員配置</u></li> <li>・個々の職員に応じた能力開発を行うための新たな人事システム構築</li> <li>・<u>庁内公募やFA等の拡充を図るとともに、チャレンジする職員に対して適正評価</u></li> <li>・<u>自己学習やボランティア活動の促進</u>など、働きがいのある職場づくり</li> </ul> </li> </ol>
特徴	<p>○非常にシンプル</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・重点項目のみの記載</li> </ul> <p>○年度別の実施計画なし</p>

団体名	大阪府
計画等名	平成30年度 大阪府行政経営の取組み ～自律的で創造性を発揮する行財政運営体制の確立～
策定年月	平成30年2月
計画期間	平成30年度
構成	<p>1 行政経営のめざす姿</p> <p>目標</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会全体で課題解決していくためには、行政だけでなく、府民、団体、企業などの多様なプレーヤーが、中長期的にめざす社会の姿を共有していることが重要</li> <li>・この「めざす社会の姿」を追求していくため、府は、引き続き、「自律的で創造性を発揮する行財政運営体制の確立」に向け、取り組む</li> </ul> <p>行動指針</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・行財政改革推進プラン（案）に掲げた「組み換え（シフト）」と「強みを束ねる」を改革の視点に、次の行動指針のもと、着実に成果を生み出していく</li> <li>①発見 ～多様な「知」と交わり、<u>新たな「気づき」</u>を得る</li> <li>②選択 ～<u>多様なプレーヤーを束ね</u>、より良い道筋を見出す</li> <li>③実践 ～「やってみよう」の精神をもち、<u>果敢に挑戦</u>する</li> </ul> <p>2 新たな行政経営の取組み</p> <p>(1) 社会課題に挑戦し続ける活力ある組織づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>サウンディング型市場調査</u>の拡大</li> <li>・<u>民間人材の受入拡大</u></li> <li>・<u>AIの活用による文書作成の効率化</u></li> <li>・SNSを活用した相談体制の拡大</li> <li>・<u>テレワークによる職員の多様な働き方の支援・促進</u></li> <li>・<u>フリーアドレスによる職場のコミュニケーション活性化</u></li> </ul> <p>(2) 社会課題解決につながる共創の仕組みづくり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会福祉・社会保障分野等におけるソーシャル・インパクトボンド</li> <li>・<u>クラウドファンディングの活用</u></li> <li>・<u>定期預金や私募債引受業務を通じた府基金への寄附等</u></li> <li>・ドローンによるインフラ等点検の効率化</li> </ul> <p>3 健全で規律ある行財政運営</p> <p>(1) 組織運営体制</p> <p>(2) 財政運営</p> <p>(3) 出資法人等の改革</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>府市の文化施設（博物館等）を一体運営するため地方独立行政法人を設立</u></li> <li>・出資法人の改革（民営化、廃止、統合）</li> </ul>
特徴	<p>○単年度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・前計画は3か年の計画であったが、平成30年度からは単年度計画</li> </ul>

団体名	奈良県
計画等名	行政経営改革推進プログラム
策定年月	平成29年3月（平成30年4月改訂）
計画期間	平成29年度～31年度
構成	<p>はじめに</p> <p>策定の趣旨</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・経費の節減や人員削減など量の改革の推進はもとより、人材の質と組織力を高める。</li> </ul> <p>I 組織マネジメント</p> <p>(1) パーソナルマネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・プロジェクトチームなどの臨時的な推進体制の構築</li> <li>・<u>特定課題に対する外部人材の活用</u></li> <li>・<u>民間に代替性のある業務等について、可能な限り外部委託を推進</u></li> <li>・<u>民間の人材を嘱託職員や任期付職員として確保</u></li> <li>・<u>土木系技術職員の確保のため、ターゲットを絞った効果的なPRやリクルート活動を実施</u></li> <li>・個々の能力と意欲を最大限に引き出す人材育成</li> <li>・高度専門性を有する職員の育成に向け、専門知識・技能を庁内公募の要件に設定</li> <li>・<u>会議の効率化、作成基準の明確化や既存資料の活用などによる資料の縮減</u></li> <li>・<u>テレワークの導入</u></li> </ul> <p>(2) 内部統制によるリスクマネジメント</p> <p>(3) その他組織マネジメントの取組</p> <p>II 財政マネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ソフト事業は、3年間のサンセット方式を徹底</li> </ul> <p>III 公共施設のファシリティマネジメント</p> <p>IV インフラ施設のアセットマネジメント</p> <p>V 県域マネジメント</p> <p>(1) 「奈良モデル」の更なる推進の観点からの取組</p> <div style="border: 1px dotted black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>※奈良モデル： 地域の活力の維持・向上や持続可能で効率的な行財政運営をめざす、市町村同士または奈良県と市町村の連携・協働のしくみ</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・市町村との採用共同試験（土木技術職員）</li> <li>・市町村との人事交流（将来の幹部候補を育成）</li> <li>・<u>県営水道と市町村水道の資産を県域全体で最適化する「県域水道ファシリティマネジメント」を一層推進</u></li> <li>・<u>市町村が管理する橋梁やトンネル等の点検、修繕計画の策定業務を県が受託</u></li> </ul> <p>(2) 地域における多様な主体との連携・協働</p>

	VI 県民との対話・説明責任の確保・情報発信力の強化 ・ <u>エビデンスベーストの政策推進 (EBPM)</u>
特徴	○年度別の実施計画なし ・前計画では本県のような年度別計画が盛り込まれていたが、現計画にはない。 ○進行管理は実施

団体名	和歌山県
計画等名	中期行財政経営プラン
策定年月	平成29年3月
計画期間	平成29年度～33年度
構成	<p>はじめに</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・長期総合計画で掲げた本県が目指す将来像を実現する上で県庁は重要なプレイヤーの一つであり、その行財政基盤が将来にわたって持続可能であることは最低限の条件</li> </ul> <p>I 「将来にわたる持続可能な行財政運営の確保」のための取組フレーム</p> <p>(1) 人員体制（ヒト） 職員数305人削減（教育・警察含む）</p> <p>(2) 財産管理（モノ） <u>人口減少社会に相応しい適正な規模を見通す</u></p> <p>(3) 財政運営（カネ） 人員体制見直し（10億円減）、事業見直し（70億円減）</p> <p>II 「長期総合計画の実現」に向けた組織力向上のための取組フレーム</p> <p>(1) 県庁の組織力を高め、引き出し、重点分野に投入</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・組織的継続的な事務の見直しは、「やらされ感」を持って取り組むのではなく、<u>職員一人ひとりが問題意識を持って自発的に行う組織文化を育む</u></li> <li>・事務の見直しにあたっては、的を絞り、具体的な成果を狙うことにより「<u>小さな成功</u>」を積み重ね、その取組の輪を拡大していく</li> <li>・<u>組織のパフォーマンスは、職員一人一人のモチベーションに大きく左右される</u>ため、公的私的な動機を多面的に分析検討し、定期的に点検</li> <li>・和歌山県民は進取の気性を持ち、職員にもその気質が当然に内在する。このような「紀州人の心」を誇りに思い、<u>何事にも進んで取り組んでいく姿勢を組織文化として醸成する</u></li> <li>・自律的に考え、<u>能動的に課題解決に取り組む職員について高く評価する仕組みを構築していく</u></li> <li>・職員の能力の向上については、個々の職員の得意分野を伸ばす方向で取り組む</li> </ul> <p>(2) 県庁以外の多様な主体との協働</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・外部の様々な主体と対話する際、県職員が積極的に議論を引き出し、論点整理を行うなど<u>ファシリテーターとしての役割も担えるよう、必要な能力育成に取り組む。</u></li> </ul> <p>III 基金・特別会計・外郭団体等の取組フレーム</p>
特徴	<p>○年度別の実施計画なし</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・過去3計画（15年間）においても、本県のような年度別実施計画がない</li> </ul> <p>○職員数の目標値設定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・計画期間中の削減目標を明示</li> </ul> <p>○収支見通し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・計画期間中の収支見通しと財政健全化判断4指標の推計を掲載</li> </ul>

団体名	静岡県
計画等名	行政経営革新プログラム
策定年月	平成30年3月
計画期間	平成30年度～33年度
構成	<p>計画の位置付け</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総合計画において、「行政経営」は、8つの政策分野に横断的に関わり、全体最適という視点で取り組むべき「政策の実効性を高める行政経営」として位置づけ</li> </ul> <p>取組方針</p> <p>現場に立脚した生産性の高い行政経営</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・行政への理解と信頼の基礎となる「<u>透明性</u>」の向上に努めながら、「<u>県民参画</u>」を促進するとともに、民間・市町・地域との「<u>連携・協働</u>」に取り組む。</li> <li>・県全体の最適化という視点を持って、「生産性」が高く、「健全性・継続性」を担保できる行政経営を進め、実効性の高い政策の推進を図る。</li> </ul> <p>I 現場に立脚した施策の構築・推進</p> <p>1 戦略的な情報発信と透明性の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の広報技術の向上を図るグランプリを開催（目標：200件／年）</li> <li>・全国的な施策表彰への積極的な応募（目標：毎年度受賞）</li> <li>・子供向けホームページによる情報発信（目標：年間2万アクセス）</li> <li>・職員出張旅費をHPで公表（目標：毎月公表）</li> <li>・職員団体との交渉経過をホームページで公表（交渉終了後公表）</li> </ul> <p>2 県民参画の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・タウンミーティング、出前講座の開催（目標：2000回／年）</li> <li>・<u>県民意見の反映事例を広報誌等で公表</u>（目標：随時紹介）</li> <li>・<u>タウンミーティングと組み合わせたパブコメ</u>にするよう職員研修（7回以上／年）</li> <li>・”ふじのくに”士民協働施策レビューの開催（また参加したい県民の割合80%）</li> </ul> <p>3 民間・市町・地域との連携・協働</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>クラウドファンディング</u>の手法を活用した県民協力による事業推進</li> <li>・<u>利用者満足度が80%に達しない施設の調査分析と見直し</u>（0施設）</li> <li>・静岡空港への<u>コンセッション導入</u>（31年度導入）</li> <li>・<u>行政経営研究会で行政課題等の解決に向けた検討と実践</u>（8件／年）</li> </ul> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>※行政経営研究会：        県・市町が共通して抱える行政課題の解決に向けて取り組む実践的な組織として、県、全市町、市長会町村会総合事務局で構成</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・民間からの規制改革会議への提案（累計30件）</li> </ul>

	<p>Ⅱ 生産性の高い持続可能な行財政運営</p> <p>1 最適な組織運営と人材の活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本庁と出先機関の役割分担の見直し</li> <li>・ <u>業務の民間への委託</u>（年1回見直し）</li> <li>・ 定年延長も視野に入れ、高齢層の職域拡大等の多様な活躍の場の検討</li> <li>・ <u>試験研究機関の見直し</u>（年1回見直し）</li> <li>・ <u>民間人材等の活用により、組織の専門性を向上</u></li> <li>・ <u>県立学校における総務事務等の集中化</u>（毎年度検討）</li> <li>・ <u>小中学校における学校共同事務室の設置</u>（毎年度検討）</li> <li>・ 総労働時間の縮減を目指した定員管理</li> <li>・ 既存業務の徹底見直し（時間外540時間超の職員を毎年度10%削減ほか）</li> <li>・ <u>人材開発プログラムによりキャリアプランの実現を支援</u>（対象者全受講）</li> <li>・ 各種公募制度による意欲ある人材の積極的登用</li> <li>・ 縣市町の人事交流（全市町）</li> </ul> <p>2 健全な財政運営の堅持と最適かつ効果的な事業執行</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>定例化業務の見直し</u></li> <li>・ 財産の無償貸付の見直し（全ての無償貸付見直し）</li> <li>・ 県立青少年教育施設のあり方検討（30年度）</li> <li>・ 現行の仕組みや慣行等の不断の検証（全ての外郭団体の必要性検証）</li> <li>・ <u>RPAの有効性検証</u>（H30試験導入、H31～導入検討）</li> </ul>
<p>特徴</p>	<p>○実施計画の項目数が非常に多い</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 269項目。ほぼ全ての項目で数値目標設定</li> </ul>