

# 令和6年度の取組状況（個票）

資料1-3

No.	取組	目標	取組結果 (R6年度)	達成 状況	取組内容・効果等	未達成理由
1	人口減少対策等、部局横断的課題に対応するための横串組織の構築	機動的かつ効果的に施策・事業を推進する横串組織の構築	「政策マネジメント推進班」の設置（各部局幹事課）、「人口減少対策推進本部」の設置（地域政策課）	○	部局の枠を超えた横串組織の設置により、機動的、効果的な施策を推進する体制の構築に取り組んでいる。	
2	新たなニーズや諸課題に対する迅速な対応	新規施策等検討会議において新たに事業化された事業数7件以上	27件	○	総合計画に設定した政策・施策KGIの成果動向に基づき、成果重視のマインドのもと、KGI成果向上に寄与する新規施策の検討に取り組んだ。	
3	組織診断に基づく定期的評価の実施	組織活性度の評価・分析による職場改善	【組織診断における組織活性度】 71.7%	取組中	組織活性度の向上に向けて、外部有識者とともに要因分析や、一部課室に対する改善措置の検討及び実行を支援した。	
4	職員のエンゲージメントの向上	性別や年齢、ライフステージなどに関わらず、職員誰もが活躍できる組織づくり	「働き甲斐と働きやすさを両立した組織」づくりにより、組織活力の向上を図った。	取組中	男性育休の取得促進、庁内業務応援制度、自主参加型の職員勉強会などを実施した。	
5	公務能率の向上やワーク・ライフ・バランスの充実を図る職場づくり（超過勤務時間の縮減）	月平均超過勤務時間15時間以下	【月平均超過勤務時間15時間以下を達成した職員の割合】 47.6%	×	フレックスタイムやテレワーク等の多様な働き方の推進、デジタル技術の駆使等による事務の効率化に取り組んだ。	コロナ収束後の社会経済状況を踏まえた課題対応等もあり、超過勤務の適正化や平準化が進まなかった。
6	公務能率の向上やワーク・ライフ・バランスの充実を図る職場づくり（年次有給休暇の取得促進）	年次有給休暇の取得15日以上	12.5日	×	連続休暇の取得促進、休暇取得推進期間の設定など取得促進の取組を行い、前回の実績（R5：11.7日）よりも向上した。	15日の休暇取得のための職員の意識改革並びに業務の効率化及びスクラップ化が未だ十分に進んでいないことが理由と考えられる。
7	公務能率の向上やワーク・ライフ・バランスの充実を図る職場づくり（育児休業等の取得促進）	取得対象となる全ての男性職員が育児休業を取得	96%	×	育休取得は当たり前という職員一人ひとりの意識改革と業務応援体制の強化などで、育児に参画できる職場づくりに取り組んだ。	業務の専門性や勤務体系等から代替職員の確保が困難な一部職種（医療部門等）において、取得が進まなかった。
8	多様な働き方の推進	職員の希望に応じて、各種制度を利用しやすい環境づくりについて推進	一般業務端末のフルリモート化及びBYODの導入が完了し、安定可動を実現するための維持運用を継続。R7年度に新第二別館へ無線LAN環境を整備するための計画を策定。	○	R3年から引き続いて、在宅勤務に係る手続きの簡素化や技術的なサポート体制の充実に取り組み、テレワーク利用環境の維持向上に努めた。 R6年2月より、一般業務端末のフルリモート化も完了し、柔軟な働き方を実現する労働環境の充実を図っている。 R6年度は、BYODの導入やシステム安定稼働のための維持運用の継続、また新第二別館への無線LAN整備計画策定など、多様な働き方を推進する取り組みを継続した。	
9	学校における働き方改革の推進	時間外勤務月80時間を超える教師の割合ゼロ	14.9%	×	学校における働き方改革については、ICTの活用による授業改善等への取組をはじめ、庶務事務システム導入及び学校業務等の見直しを行ったほか、部活動数の適正化や、休日の部活動の地域移行など、様々な取組を通じて、時間外勤務月80時間超の教員の割合が減少するなど、一定の成果は出ている。	時間外勤務月80時間超の教員の割合は減少してはいるが、長時間勤務の大きな要因である部活動改革や学校業務等の見直し、適正化をはじめ、取組は道半ばであるため。
10	課長級昇任試験による人材の登用	課長級昇任試験の受験率90%以上	97%	○	組織の中核である課長級ポストに意欲・能力のある職員を面接重視の試験で積極的に登用している。	

No.	取組	目標	取組結果 (R6年度)	達成 状況	取組内容・効果等	未達成理由
11	人材育成方針に基づく職員研修の充実	研修所研修の有効度(満足度) 90%以上	96.7%	○	職員が伸ばすべき能力・知識を自ら把握し、意欲的に能力向上に努められるよう、計画的で効果的な研修の実施に取り組んだ。	
12	審議会等の活性化及び公開の推進	女性委員登用率45%以上	39.4% (R7年4月1日現在)	×	委員の改選等において、女性委員の登用率が45%に満たない場合等の事前協議を必須とすることや公募制を定着させることで、女性委員の登用を進めている。	団体等への女性の推薦を依頼、女性部会から委員を選出等、女性登用にに向けた取組を進めているものの、専門分野や充て職としている職に、そもそも女性が少ないことなどから、目標未達成となった。
13	情報提供・広聴・相談サービスの充実(知事とみんなの愛顔でトークの開催)	県民の意見・要望等の県政への反映	5回開催、4提言を政策に反映	○	各地方局単位と高校生(Web会議)大学生(県内大学等学生)を対象に実施した。地域住民と率直な意見交換を行い、それらを踏まえ可能なものについて県政に反映させた。 (R6年度は、4提言を政策に反映。)	
14	パブリック・コメント制度の推進	平均28日以上意見募集期間を確保	30日	○	パブリック・コメントの実施機関に対して28日以上意見募集期間を確保するよう周知徹底を図り、県民が意見を提出するにあたり十分な期間を確保することができた。	
15	県と市町との連携の推進	新たに県・市町連携で取り組んだ施策数19以上(R8は20)	R7県・市町連携推進プラン(R7.2策定)に19施策を掲載	○	連携創出作業部会から2施策を創出したほか、各部局への県・市町連携のスキームの周知に努めた。	
16	市町との相互交流の拡大	20市町との人事交流	20市町	○	県・市町との相互交流により、職員の相互理解を深め、かつ複雑・多様化した課題に柔軟に対応できる人材の育成を図っている。	
17	四国各県との連携の推進	四国4県連携新規施策数2以上	2施策	○	観光・PR・環境・自然保護・産業振興など幅広い分野で取組を進め、四国全体の発展と総合力の向上に寄与している。	
18	成果連動型民間委託契約方式(PFS)の導入促進	導入案件増加数2以上	モデル事業を2件実施し、R7年度新たに3件本格実施	○	市町等も対象とした実践的なセミナーや民間事業者との対話も含めた個別相談会を通して、導入可能性のある案件の掘り起こしを図るとともに、実証的なモデル事業を2件実施し、R7年度新たに3件の本格実施につなげている。	
19	金融機関や経済団体等との連携の推進	県関与成約額300億円以上	307億円	取組中	県内事業者によくのビジネス機会を提供し、販路開拓・拡大を支援した。	
20	民間活力による効率的なインフラの維持管理	民間事業者の河床掘削代行工事による撤去土量4万㎡以上	1千㎡	×	西条市加茂川にて1千㎡の河床掘削が実施され、掘削費用の縮減や撤去期間の短縮を図れた。	民間事業者からの土砂採取の需要が想定以上に少なかったため。
21	多様な主体による協働の推進	NPO法人数 500法人以上を維持	501法人	取組中	NPO法人に係る各種手続きの周知及び設立・運営支援を実施したほか、「あったか愛媛NPO応援基金」を活用し、22団体のNPO法人等へ助成を行い活動の活性化を図った。	

No.	取組	目標	取組結果 (R6年度)	達成 状況	取組内容・効果等	未達成理由
22	ビルド・アンド・スクラップを基本とした重要施策の積極的な推進	重点事業への財源配分に伴う事務事業のスクラップ	R7年度当初予算における事務事業の見直しによる廃止・縮小事業：185事業	○	県総合計画に掲げる成果指標(KGI)の達成を念頭に、重要施策への積極的な財源配分とそれに伴う事業のスクラップを行った。	
23	自主納税の促進、県・市町連携による滞納繰越額の縮減（徴収率の向上）	県税徴収率99.20%以上を維持	99.53%	取組中	・適切な状況判断と迅速な滞納整理 ・早期解決を目指した進行管理の徹底 ・適切な財産調査・滞納処分の実施 ・納税緩和制度の周知と適切な運用 こうした取組により、「長期数値目標」の目標徴収率(99.20%以上)を4年連続で達成した。	
24	自主納税の促進、県・市町連携による滞納繰越額の縮減（滞納額の縮減）	自動車税の現年度徴収率99.79%を維持しつつ、滞納繰越額をR2年度（9,523万円）から3割縮減	徴収率 99.77% 滞納繰越額 7,563万円	取組中	・適切な状況判断と迅速な滞納整理 ・早期解決を目指した進行管理の徹底 ・適切な財産調査・滞納処分の実施 ・納税緩和制度の周知と適切な運用 こうした取組により、「長期数値目標」の目標徴収率には届かなかったものの、滞納繰越額は順調に縮減している。	
25	広告料収入の確保	広告事案件数25件以上又は収入額30,000千円以上	歳入型 24件 携帯型 3件 計27件  収入額 24,707千円	○	積極的な導入の検討を呼びかけるとともに、情報提供や相談対応を行い、R6年度は新たに2件（収入額295千円）の事業が開始された。	
26	ふるさと愛媛応援寄附金の普及啓発	ふるさと納税による寄附額1.5億円（R5年度）から4億円	2億2,169万円	取組中	返礼品ページのブラッシュアップや、ふるさと納税特設サイト及びHP等によるPRを行った。	
27	長期的視点に立った県債管理による将来負担の抑制（県民一人当たりの公債費の抑制）	全国平均（東京都を除く。）を下回る水準の維持	66,361円 (全国平均(東京都除く)：67,555円)	○	新規発行債の償還期間の弾力的な運用等により、後年度における公債費負担の抑制・平準化に努めた。	
28	長期的視点に立った県債管理による将来負担の抑制（県民一人当たりの県債残高の抑制）	全国平均（東京都を除く。）を下回る水準の維持	728,556円 (全国平均(東京都除く)：853,795円)	○	投資的経費の執行において、事業費の節減や国の補助制度の活用等により、県債発行額の抑制に努めた。	
29	財源対策用基金等の安定的な確保	財源対策用基金残高400億円規模の安定確保	490億円 (・財政基盤強化積立金 260億 ・県債管理基金 230億)	○	機動的な施策展開のため、必要な取崩しは予算計上しつつも、執行段階での節減努力等により発生した決算剰余金の積立等を行った。	
30	自主・自立の組織体制づくり	直面する政策課題に即応する最適な組織体制の構築	必要な組織改正を実施した。	○	人口減少対策の推進に向けた更なる体制強化を図るとともに、官民共創拠点の開設に向けた準備体制を整備したほか、「総合計画」に掲げる政策・施策の更なる成果向上に向けた全庁的な政策マネジメント推進体制の強化、大規模イベント等の開催準備など、県政の諸課題に的確に対応するための組織体制を整備した。	

No.	取組	目標	取組結果 (R6年度)		取組内容・効果等	未達成理由
				達成 状況		
31	福利厚生事業の充実 (職員の健康管理)	一般定期健康診断における職員の受診率100%	99%	×	一般定期健康診断受診の周知・徹底を行うとともに、11月末に未受診者を各所属へ確認し、受診機会の再設定を行い、受診率の向上につなげた。	知事部局の受診率は99.9%(未受診者4名)、公営企業管理局の受診率は100.0%(未受診者0名)で、未受診の理由は、「業務の都合」が2名(50%)、「その他(受診日の失念、受診拒否)」が2名(50%)だった。一般定期健診日に受診できなかった職員に対しては、再受診日を設定したが、業務との調整がつかず受診できなかった者があり、目標の受診率100%には至らなかった。
32	福利厚生事業の充実 (労働環境の安全確保)	労働環境に起因した負傷又は疾病の件数ゼロ	0件	○	労働意欲と労働力の質の向上により組織の活性化を図るため、各種健診を適正に実施するなど、職員の健康管理に努め、労働環境の安全を確保するとともに、適宜事業の見直し等を行う。	
33	適切かつ計画的な定員管理	R5年度の一般行政部門の職員数を基本としつつ、適正な定員管理を実施	R5年4月1日:3,751人 R6年4月1日:3,730人 R7年4月1日:3,743人	○	働き甲斐と働きやすさを両立した組織づくりを進めるとともに、年齢構成の平準化や安定的な人材の確保を図りながら、R5年4月1日の一般行政部門の職員数を基本として、適正な定員管理に努めた。	
34	職員の企画立案能力の向上	みんなの愛顧づくりプロジェクトの提案により施策化された事業数3以上	3件	○	事務局において、議論の方向性を常に把握し、統計データ及び既存事業等の情報提供を行うとともに、現地調査の実施等を促し、現状・課題分析の質向上に寄与した。また、あらかじめ検討スケジュール例を示し、中間報告会を設けるなど進捗管理を徹底したほか、関係課との意見交換の機会を積極的に設けたこと等により、企画立案の質や実効性を高めることができた。	
35	KPIマネジメントの推進	KPIの実績等を踏まえた効果検証による効果的・効率的な事業執行と自律的な改善	成果重視政策マネジメント推進プランを策定するとともに、事後評価の本格導入や、期中評価の試験導入に取り組んだ。	○	期中評価の試験導入結果に基づき、制度の本格導入を行うこととした。	
36	事務改善提案の実施	「導入について検討」又は「導入予定」となる提案数10以上かつ全提案に占める割合40%以上	11件 全提案に占める割合31.4%(全提案数35件)	×	庁内LANや庁内放送等を活用し、積極的な提案を呼びかけるとともに、提案募集の強化月間を設け、新任主任職員などに、ターゲットを絞った働きかけを実施した。	「導入について検討」又は「導入予定」となる提案数10以上の目標は達成したものの、導入検討又は導入予定につながるような具体的な・建設的な提案の割合が少なかった。
37	県出資法人の経営評価	経営健全化方針の策定要件に該当する財政的リスクが高いと認められる県出資法人数ゼロを維持	0法人	○	県が出資又は出捐する法人の経営改善及び効率的運営の実効性の確保を図るとともに、有効な活用を検討を進めるため、毎年度、各法人の経営評価を実施している。また、長引く低金利の中で、県出資法人が効率的な資産運用について考える契機とするため、資産運用研修会を開催した。	
38	現場起点による国への積極的な提言	提案募集制度による提案件数1件以上	4項目提案 内訳:実現(3)、一部実現(1)	○	社会資本整備総合交付金システム(SCMS)の機能改善や無線システムに係る財産処分届出の効率化、農業共済事業における算定事務の効率化、登録有形文化財の維持の措置に該当する範囲の明確化を国へ提案し、実現につなげるなど、地方分権改革の推進を図った。	
39	「県権限移譲推進指針」に基づく市町への権限移譲	権限移譲具体化プログラムによる移譲数1パッケージ以上	1パッケージ(16事務移譲)	○	県と市町の役割分担による住民サービスの向上を図るため、県権限移譲推進指針に基づいて権限移譲を推進した。	
40	外部人材を活用したデジタル化の推進	デジタルコーディネーターへの相談満足度(5段階)年間平均4点以上	4.5点	○	外部人材の登用にあたっては、民間の求人サイトを活用することで全国から人材を募集のうえ、関係課と協働して選考したほか、登用後も関係課やコーディネーターと定例的な協議(WEB)を重ねることで、適切な助言・支援を受けられ、各課の円滑な取組に繋がった。	



No.	取組	目標	取組結果 (R6年度)	達成 状況	取組内容・効果等	未達成理由
41	職員のデジタルリテラシー向上	D×リテラシー調査 平均スコアが前年度以上	2.57	○	デジタルリテラシー 向上のための全職員向け基礎研修や、関係員向け専門研修を継続して実施することにより、徐々に職員のリテラシー向上が図られている。	
42	市町と連携した行政デジタルの共同化・標準化（市町業務標準化モデル構築事業の導入展開）	先行4市町を除く16市町に対して導入	5自治体 （八幡浜市、久万高原町、伊方町、松野町、鬼北町）		県主導のもと、県内市町と連携しながら市町関係の27手続に係る業務フロー及び様式（帳票）の標準化に取り組むとともに、標準化後の業務フローに合わせて、電子審査システムや電子簿冊、紙の申請書等をデータ化する仕組みなどを組み合わせた標準化ソリューションを共同で開発。 R4年度に導入済みの4市町（今治、宇和島、砥部、愛南）と併せ、9市町へ導入が完了した。 R6年度は国の進めるガバメントクラウド移行に併せ、システムの一部改修を実施。	【備考】 国が進めるガバメントクラウド移行に伴い、導入システムの改修が必要となったことと併せ、国のデジタル化方針も、全般的なものから各自治体の状況に合わせたフロントヤード改革に特化する方向性に変化したことから、県内市町への横展開については方針の見直しが必要となった。
43	市町と連携した行政デジタルの共同化・標準化（市町窓口多様化モデル構築事業の導入展開）	先行自治体への多様化モデル導入（R5年度）、他市町への横展開（R7年度）	3自治体 （愛媛県今治市、静岡県袋井市、鹿児島県阿久根市）	取組中	市町業務標準化モデル構築事業で開発したシステムをベースとし、地域事情や、電子申請に不慣れ等の理由で、市町の役所窓口での手続が困難な住民が、負担なくサービスを受けられるよう、マイナンバーカードによる個人認証（MNC認証）を活用した新たな窓口の型を関係自治体と共同で開発することで、市町における庁内ナビゲーション、書かない窓口、行かない窓口、電子申請のサービスを実現し、今治市、静岡県袋井市、鹿児島県阿久根市に展開した。 多様な窓口を体现するシステムとして、県内20市町に対し取組に係る情報共有を実施。	【備考】 国が進めるガバメントクラウド移行に伴い、導入システムの改修が必要となったことと併せ、国のデジタル化方針も、全般的なものから各自治体の状況に合わせたフロントヤード改革に特化する方向性に変化したことから、県内市町への横展開については方針の見直しが必要となった。
44	デジタル技術を活用した行政の効率化	RPA導入対象の拡大による事務処理効率化の推進	RPA導入業務の年間削減時間：26,128時間	○	RPA導入対象を新たに20業務拡大。年間削減時間は5,695時間増加し26,128時間となり、R6年度目標値21,500時間を達成した。	
45	ペーパーレス化の推進	紙の購入量をR3年度比50%以上削減	32.3%削減	×	R3年度より、庁内LANの無線化、デュアルディスプレイの配備、ペーパーレス会議システム、庁内LAN端末の更新（フルモバイル化）、BYOD、電子契約システムの導入、文書管理・電子決済システムのシステム間連携に加え、働き方改革WGや職員研修など、ハード・ソフト両面でペーパーレス化を促進する取り組みを進めてきた。 ペーパーレスに関する取組として、着実に機運は高まってきたものの、実績は32.3%削減となった。	ハード、ソフト両面で様々な環境整備を行い、ペーパーレスを推進する機運醸成を図ったものの、研修や導入ツールを実業務で活用し、ペーパーレスの実績に反映させることについて、時間を擁していることが要因と考えられる。
46	「手のひら県庁」の推進	オンライン申請可能な手続に係る電子申請システムでの申請割合50%（R5年度）、60%（R6年度）	61%	○	R4～R6年度末までに、300手続きのインライン化を目標としていたところ、347手続きのオンライン化を達成	