

愛媛県行政改革大綱（新ステージ）改訂（案） 概要

◆本文の修正

頁	現在の大綱	改訂案
19	<p>(2) 職員能力の向上 (省略)</p> <p>②人材育成の推進 困難な課題に、“スピード感”を持って、“前向き”に取り組み、 “結果を追求”する実践型職員の育成を図るため、<u>人材育成方針</u>に基づく職員研修の充実や国・民間企業・海外等への派遣研修を引き続き推進するとともに、若手・中堅職員の自主的な学びや交流を促進することで、成長や職務に対する意欲の向上を図ります。</p>	<p>(2) 職員能力の向上 (省略)</p> <p>②人材育成の推進 困難な課題に、“スピード感”を持って、“前向き”に取り組み、限られた時間の中で、“成果を追求”する実践型職員の育成を図るため、<u>人材育成・確保方針</u>に基づく職員研修の充実や国・民間企業・海外等への派遣研修を引き続き推進するとともに、若手・中堅職員の自主的な学びや交流を促進することで、成長や職務に対する意欲の向上を図ります。</p>

(改訂理由)

令和7年3月に改定した「愛媛県人材育成・確保方針」に合わせ一部修正

頁	現在の大綱	改訂案
27	<p>②定員及び給与等の適正化 (省略)</p> <p>※職員の給与は国家公務員の給与等を考慮して定めなければならないとされており、<u>令和4年4月のラスパイレス指数は98.6</u>となっています。（ラスパイレス指数：国家公務員の職員構成を基準として、国家公務員の給与水準を100とした場合の本県職員の給与水準）</p>	<p>②定員及び給与等の適正化 (省略)</p> <p>※職員の給与は国家公務員の給与等を考慮して定めなければならないとされており、<u>令和6年4月のラスパイレス指数は98.4</u>となっています。（ラスパイレス指数：国家公務員の職員構成を基準として、国家公務員の給与水準を100とした場合の本県職員の給与水準）</p>

(改訂理由)

最新の数値を反映させたことに伴う修正

頁	現在の大綱	改訂案
29	<p>(5) 行政イノベーションの拡大・進化 ①DX推進体制の整備【新規】 (省略)</p> <p>さらに、県内市町関係の手続に係る業務フローや様式（帳票）の標準化に取り組むとともに、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することで、「誰ひとり取り残さない県民本位のスマートえひめ」の実現を目指すとともに、電子申請システムや施設利用予約システムを共同利用し、県民や事業者の利便性向上を図ります。</p>	<p>(5) 行政イノベーションの拡大・進化 ①DX推進体制の整備【新規】 (省略)</p> <p>さらに、県内市町関係の手續に係る業務フローや様式（帳票）の標準化に取り組むとともに、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することで、「誰ひとり取り残さない県民本位のスマートえひめ」の実現を目指すとともに、電子申請システムや施設利用予約システムの共同利用による県民や事業者の利便性向上を図るほか、電子契約システムの利用による事業者及び職員の業務効率化を推進します。</p>

(改訂理由)

令和6年度より、電子契約システムを導入したことに伴う修正

頁	現在の大綱	改訂案
30	<p>③行政サービスのデジタル化の推進【新規】</p> <p>いつでも・どこでも手のひらのスマートフォン等で県の行政手続や申込等を行うことができる「手のひら県庁」の取組として、<u>電子申請システムと施設利用予約システム</u>を構築し、利用者目線に立った行政サービスを提供するとともに、デジタル化における内部事務の効率化を図り、行政のDXを推進します。</p> <p>また、県の本人確認の必要な申請や届出といった行政手続を、手のひら県庁電子申請システムに搭載しているマイナンバーカード等を用いた公的個人認証サービスの利用により、オンラインで行えるようにします。</p>	<p>③行政サービスのデジタル化の推進【新規】</p> <p>いつでも・どこでも手のひらのスマートフォン等で県の行政手続や申込等を行うことができる「手のひら県庁」の取組として、<u>電子申請システムや施設利用予約システム、電子契約システム</u>を構築し、利用者目線に立った行政サービスを提供するとともに、デジタル化における内部事務の効率化を図り、行政のDXを推進します。</p> <p>また、県の本人確認の必要な申請や届出といった行政手続を、手のひら県庁電子申請システムに搭載しているマイナンバーカード等を用いた公的個人認証サービスの利用により、オンラインで行えるようにします。</p>

(改定理由)

令和6年度より、電子契約システムを導入したことに伴う修正

◆目標設定事項の修正

取 組	目標		改訂理由
	現在の大綱	改訂案	
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)	<u>取得対象となる全ての男性職員が育児休業を取得（毎年度）</u>	男性職員の育児休業取得率 100% 男性職員の2週間以上の育児休業取得率 85% (いずれも毎年度)	令和7年3月に「愛顔の子育て・女性活躍サポートプラン」を策定し、目標を見直したため。
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)	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)、64% (R7年度)、67% (R8年度)	事業状況を踏まえて目標を再設定したため。

◆その他の修正

- 目標設定事項の「人材育成方針に基づく職員研修の充実」を「人材育成・確保方針に基づく職員研修の充実」に変更（旧方針が令和7年3月に改定されたため）
- 7 体系図I (2) ②人材育成の推進のア 「人材育成方針に基づく職員研修の充実」を「人材育成・確保方針に基づく職員研修の充実」に変更（旧方針が令和7年3月に改定されたため）
- 7 体系図I (3) ②県民意見の反映手段の充実のウ 「えひめ夢提案制度の推進」について、所期の目的を達成したことに伴い、同制度が廃止されたため、削除