

行政経営刷新計画の概要と主な取組状況

平成25年8月19日

広島県

行政経営刷新計画（H23～27）の概要

計画作成の考え方

1 県民サービスの向上に向けた不断の行政改革

最少の経費で最大の効果を発揮し、県民サービスのより一層の向上を図るため、効率的な組織体制の整備などの行政改革に取り組む。

2 新たな活力を創出するための推進体制の整備

広島県の底力を引き出し、新たな活力を生み出すため、「ひろしま未来チャレンジビジョン」の4つの挑戦を着実に実施し、成果を上げていくための推進体制を整備する。

「4つの挑戦」を支える行政経営を刷新

基本理念

「ひろしま未来チャレンジビジョン」の4つの挑戦に向けた、「行政面での基盤づくり」

経営戦略を基本に、次の3つの視座を踏まえた 戦略的な行政経営、組織体制の最適化、 職員の力を引き出す人材マネジメント の推進

県民起点

県政を運営していく上で、常に、「県の仕事は全ての広島県民のためにある」という原点に立ち返って物事を判断し、事業に取り組む

現場主義

県民や企業をはじめ、様々な主体の活動の場における様々な情報やニーズを踏まえ、県庁組織全体で、現場により良い変化を起こす活動をサポートする

成果志向

予算獲得を目的とするのではなく、常にどのような成果を生もうとしているかを意識し、最大の成果を生むために何をしなければならないのかを考え、実行する

取組内容

1 戦略的な行政経営

- (1) 行政経営の最適化
- (2) 3つの視座を踏まえた行政経営
- (3) 国・地方を通じた権限・財源の最適化

2 組織体制の最適化

- (1) 組織機構の最適化
- (2) 様々な主体と連携した取組の推進
- (3) 計画的な定員管理

3 職員の力を引き出す人材マネジメント

- (1) 新たな行政需要に対応する多様な人材の確保
- (2) 独自水準給料表の導入
- (3) 広島県独自の給与・任用改革

具体の取組状況

1 戦略的な行政経営

【平成 25 年度までの主な取組】

(1) 行政経営の最適化

トップマネジメントの強化のため「経営戦略会議」を開催（H22～）

施策マネジメントシステムの運用（H23～）

・「ひろしま未来チャレンジビジョン」を構成する施策・事業群ごとに設定した目標の進捗状況を点検・検証し、その結果を次年度の予算編成等に反映させる取組を実施

・効率的・効果的な施策の推進を図るため、外部からの様々な視点を踏まえた点検を行う「事業レビュー」を実施（H23,24）

県が抱えている課題の解決や政策を実現するための方策について、外部の有識者から意見・提言を受ける「経済財政会議」を開催（H22～）

「ひろしま未来チャレンジビジョン」を着実に推進するために、毎年度「県政運営の基本方針」を策定（H22～）

管理会計（マネジメント・アカウンティング）を導入し、人件費を含めた事業・業務経費を明確化（H24～）

(2) 3つの視座を踏まえた行政経営

職員のチャレンジ精神，能力を引き出し，新規事業を掘り起こす「職員プロポーザル」の実施（H22～）

3つの視座や行動理念に沿った優良な行動事例を収集・共有し，特に優良な事例を「月間ベストプラクティス」として決定（H23～）

(3) 国・地方を通じた権限と財源の最適化

中国地方知事会において特定広域連合の設立に向けた準備を進めることについて合意し（H24.6），担当大臣に意思表示（H24.8）。

法案が国会未提出であるため，国の動向を注視していくとともに，広域連携については並行して進めていくことで合意（H25.5）。

「新たな広域自治体のあり方」の調査・研究を通じて，この国のかたちを変える改革の必要性を検証し，国・広域自治体・基礎自治体の三層構造を前提とした目指すべき新たな広域自治体の姿を検討

移譲可能リストによる市町の主体的な選択に基づく権限移譲の推進，市町による既移譲事務・権限の円滑な執行の実現の支援

【今後さらに注力すべき取組】

職員へのミッションの浸透・共有

経営資源の重点化・集中化

国の出先機関事務の受入れや地方税財源の充実強化 など

2 組織体制の最適化

【平成 25 年度までの主な取組】

(1) 組織機構の最適化

「新たな経済成長」の推進に向けて、商工労働局・農林水産局の体制を再編（H23～）
 重点施策・事業の推進，重要課題等の特定任務を担当する部長の設置（H23～）
 重要施策の企画立案機能を経営戦略審議官に集約（経営戦略部長の新設等）（H23～）
 全庁的なブランド戦略を統括する体制の整備（ブランド推進部長の新設等）（H24～）
 都市圏の活性化と中山間地域の振興対策を総合的に推進するため，都市局の都市企画・立案機能を地域政策局へ移管（H24～）
 社会資本マネジメントを一体的に推進する体制の整備（都市局を土木局へ統合等）（H24～）
 女性・子育て支援体制の強化（働く女性・子育て支援部長の新設，働く女性応援 PT の設置等）（H25～）
 県内産品の販路拡大に向けた体制整備（農水産物の販売戦略に係る体制の一元化等）（H25～）
 漁港管理・整備体制の効率化（漁港に関する事務を農林水産局から土木局へ移管）（H25～）

(2) 様々な主体と連携した取組の推進

公の施設のサービスの向上のため，指定管理者制度における選定委員の構成や評価区分の見直し等による運用の改善（H23～）
 官民相互のノウハウ等を活かし，地域の一層の活性化と県民サービスの向上を図るため，民間企業等との包括連携の取組を実施（協定締結件数 12 件）
 県と広島市において，類似する行政サービスの連携や役割分担を整理し，一体的な観光振興施策等を実施

(3) 計画的な定員管理

区 分	H22	H23		H24		H25		H27(目標)	H26～27
	職員数	職員数	増減	職員数	増減	職員数(a)	増減	職員数(b)	削減数(a-b)
一般行政部門	4,727 人	4,625 人	102 人	4,538 人	87 人	4,460 人	78 人	4,300 人	160 人
教育部門	19,509 人	19,415 人	94 人	19,403 人	12 人	19,339 人	64 人	19,096 人	243 人
警察部門	5,601 人	5,625 人	24 人	5,635 人	10 人	5,643 人	8 人	5,601 人	42 人

【今後さらに注力すべき取組】

環境変化へ迅速・的確に対応できる体制づくり
 事業執行部門が事業を推進しやすい体制・環境の構築

3 職員の力を引き出す人材マネジメント

【平成 25 年度までの主な取組】

(1) 新たな行政需要に対応する多様な人材の確保

社会人経験者の採用（H23：18名，H24：18名，H25：11名）

非常勤特別職の登用（広報総括監，県立美術館長）

客員スタッフの採用（H23：6名，H24：11名，H25：13名）

(2) 独自水準給料表の導入

独自水準給料表を導入（H23～）

地域手当の割合を改定（6%，3%）（H23～）

独自水準給料表により，職員給与と民間給与の較差を解消

（H23：1.67%，H24：1.41%，H25：1.41%）

(3) 広島県独自の給与・任用改革

目標管理・評価システムを導入（H23～）

管理職員の定期昇給を廃止（「実質的年俸制度」への移行）（H23～）

目標管理・評価システムによる一般職員への給与反映（H24～）

目標管理・評価システムの円滑な運用に向けた職員研修の実施

民間企業等への積極的な派遣

【今後さらに注力すべき取組】

多様な人材を活かした人材マネジメント