

令和2年三重県議会定例会
総務地域連携常任委員会 提出資料

目次

◎議案事項

議案第19号 知事等の損害賠償責任の一部免責に関する条例案について・・・1

◎所管事項

- 1 『令和元年度「第二次三重県行財政改革取組」の進捗状況』における
県有施設の見直しについて（総務部関係分）・・・3
- 2 『「みえ県民カビジョン・第三次行動計画」(仮称)最終案に対する意見』への回答
(総務部関係分)・・・5
- 3 みえ県民カビジョン・第三次行動計画(案)について(総務部関係分)・・・6
- 4 三重県行財政改革取組について
(1) 『第三次三重県行財政改革取組』(仮称)中間案に対する意見』への回答・・・15
(2) 第三次三重県行財政改革取組(最終案)について・・・資料1-1
(3) 令和元年度「第二次三重県行財政改革取組」の進捗状況について・・・16、資料1-3
- 5 組織運営の見直しについて・・・19
- 6 職員の人材育成等について・・・21、資料2-1、2-2、2-3
- 7 内部統制に関する方針(最終案)について・・・27
- 8 三重県公文書管理規程(案)について・・・31、資料3
- 9 身体障がい者等に対する自動車税の減免制度の拡充について・・・33
- 10 「第三次みえ県有財産利活用方針(案)」について・・・35、資料4
- 11 審議会等の審議状況について・・・39

(資料1-1) 第三次三重県行財政改革取組(最終案)

(資料1-2) 中期財政見直しについて

(資料1-3) 令和元年度「第二次三重県行財政改革取組」具体的取組 年度実績

(資料1-3別紙1) 「三重県財政の健全化に向けた集中取組(平成29年度～令和元年度)」の進捗状況
について(令和2年2月末現在)

(資料1-3別紙2) 集中取組期間における県有施設の見直し一覧

(資料2-1) 三重県職員人づくり基本方針(案)

(資料2-2) 次世代育成のための三重県特定事業主行動計画(案)

(資料2-3) 三重県職員障がい者活躍推進計画(案)

(資料3) 三重県公文書管理規程(案)

(資料4) 第三次みえ県有財産利活用方針(案)

令和2年3月12日

総 務 部

知事等の損害賠償責任の一部免責に関する条例案について

1 制定理由

(地方自治法の改正内容)

平成 29 年に地方自治法が一部改正され、住民訴訟により地方公共団体の長や職員等が当該団体に対する損害賠償責任を負うこととなった場合に、長や職員等が職務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは条例で損害賠償責任の範囲を事前に明示し、それ以外の範囲を免責できることとされました(施行は令和 2 年 4 月 1 日)。

(地方自治法の改正の背景)

住民訴訟における長や職員等の損害賠償責任は、民法上の損害賠償責任と解されており、長や職員等に軽過失しかない場合でも相当因果関係のある損害の全額について責任を追及される場合があります。

このため、職務遂行において損害賠償責任を負うことをおそれて萎縮することを防止するという観点から、会社法における役員等の損害賠償責任を軽減する仕組み等を参考に、地方自治法の一部が改正されたものです。

(条例で定める事項)

この改正により地方公共団体は、損害賠償責任を一部免責できることと、長や職員等の損害賠償責任の範囲について、地方自治法施行令で定められた基準^{※1}を参酌し、条例で定めることとされています。

※1 地方自治法施行令には、職の区分ごとに給与年額に乗ずる数(参酌すべき数)や、いずれの区分においても適用すべき最低限度額が定められています。

2 制定内容

知事等の損害賠償責任の範囲（地方自治法施行令に規定する基準給与年額に、区分に応じて定める数^{※2}を乗じて得た額）を定め、その範囲を控除した額を免責する旨を定めます。

(1) 知事等

	区分	※2
イ	知事	6
ロ	副知事、教育委員会の教育長若しくは委員、公安委員会の委員、選挙管理委員会の委員、監査委員又は海区漁業調整委員会の委員	4
ハ	人事委員会の委員、労働委員会の委員、収用委員会の委員、内水面漁場管理委員会の委員又は地方公営企業の管理者	2
ニ	職員（地方警務官並びにロ及びハに掲げる職員を除く）	1

(2) 地方警務官

イ	警察本部長	2
ロ	警察本部長以外の地方警務官	1

※2 「区分に応じて定める数」は、地方自治法施行令に規定する参酌基準のとおり定めます。

(参考)

会社法における区分	
代表取締役又は代表執行役	6
代表以外の取締役（業務執行取締役等である者に限る。） 又は代表以外の執行役	4
上記以外の取締役、会計参与、監査役、会計監査人	2

3 施行期日

令和2年4月1日から施行します。

1 『令和元年度「第二次三重県行財政改革取組」の進捗状況』における 県有施設の見直しについて(総務部関係分)

○この一覧表は、平成29年6月に策定しました「三重県財政の健全化に向けた集中取組」13頁に記載の「県有施設の見直し」について、個別施設の見直しの方向性や調整経過等を整理したものです。

○今回の見直しは、廃止や統合を含めたあり方検討による維持管理費の抑制と、新たな県民ニーズへの対応や県民サービスの向上の両面で見直しに取り組むとともに、あわせて、施設にかかるコスト縮減や一層の収入確保にも取り組んでいます。

○平成31年2月14日全員協議会以降、見直しの方向性を定めた施設については、見直しの実施に向けて庁内での検討や関係団体との調整を進め、今後見直しの方向性を定めるとした施設については、引き続き検討を重ね方向性を決めました。

No	施設名	見直しの方向性	これまでの主な経過、課題、今後の予定など	所管部局名
3	旧三重県鳥居会館 <直営>	<p>廃止(貸付又は用途変更)</p> <p>当該施設は県立看護短期大学として昭和34年に建設されたものである。平成9年に用途廃止をした後は倉庫・書庫として活用していたが平成26年度限りで老朽化に伴い使用を禁止している。</p> <p><u>建物の解体撤去に多額の費用がかかることなどから、民間活力を生かした利活用スキームも含めて、廃止(貸付又は用途変更)の方向で検討を進める。</u></p>	<p>【経過】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・H30.4～5 部内で課題を整理し、利活用案を策定 ・H30.6～7 民間事業者から利活用案に対する意見を聴取 ・H30.7～12 民間事業者の意見を踏まえ、部内で利活用案の再検討 ・H31.1～ 破損個所の直営修繕等コストを抑えた維持管理の実施 <p>【課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・土地の有効活用には建物の解体が必要であるが、多額の経費が必要なため、財政状況を考慮しながら実施を検討 ・<u>立地等の諸条件から、商業用等の民間による活用が望めない</u> ・利活用に当たっては、同一敷地内にある体育館(リサイクルセンター)の取扱と併せた検討が必要 ・将来見込まれる県庁周辺の再整備の際に、代替用地として必要となる可能性がある ・公団混雑地のため、売却等の処分を行うに際しては、測量・分筆・登記等の整理が必要 <p>【今後の予定】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県庁周辺の限られた県有地として、将来の活用を見据えて土地は保有したまま利活用を図ることとする。<u>管理に要する費用を最小限に抑えつつ、安全性を確保しながら、実現可能な利活用方法を検討していく。</u> 	総務部

No	施設名	見直しの方向性	これまでの主な経過、課題、今後の予定など	所管部局名
4	職員公舎 (浜島、尾鷲13号) <直営>	<p>廃止(売却)</p> <p>浜島は昭和59年、尾鷲13号は平成7年に職員公舎として建設された。施設の老朽化や今後の利用見込みを踏まえると、地域内の公舎へ集約化を図ることが合理的であることから、集約化により廃止(売却)の方向で検討を進める。</p>	<p><浜島住宅> 【経過】 ・H30.3.31 入居者の転居完了 ・H30.5 用途廃止手続き ・H30.7～9 敷地の所管換え手続き(農林水産部→総務部) ・H30.9 志摩市へ取得要望照会(結果:希望なし) ・H31.1～売却手法の検討、接道条件の改善に向けた調整</p> <p>【課題】 ・敷地の接道条件が悪く利活用に制約があることや立地条件から、民間ニーズは低いと見込まれる ・建物(2棟)が残置しているため更地化には解体費が必要</p> <p>【今後の予定】 ・<u>売却に向けて、接道条件の改善のための手続き(測量・分筆)を進める。</u></p> <hr/> <p><尾鷲13号> 【経過】 ・H30.3.31 入居者の転居完了 ・H30.5 用途廃止手続き ・H30.6～尾鷲市と県有地内私道の取扱いに関する協議 ・H31.1～尾鷲市との協議に向けた情報収集、検討 ・R1.10～貸付も考慮した利活用方法の再検討</p> <p>【課題】 ・<u>県有地内私道が存在しており、処分に当たっては整理が必要</u></p> <p>【今後の予定】 ・<u>尾鷲市と県有地内私道の取扱いに関する協議を継続する</u> ・<u>同一敷地内にある尾鷲寮の将来的な活用も念頭に置きながら、建物付きでの売却のほか、建物付きでの貸付も視野に入れて利活用に向けた取組を進める</u></p>	総務部

2 「『みえ県民カビジョン・第三次行動計画』（仮称）最終案に対する意見」への回答（総務部関係分）

（各行政部門別常任委員会集約分）

総務地域連携常任委員会

番号	行政運営の取組名	主担当部局	委員会意見	回答
行政運営6	スマート自治体の推進	総務部	<p>スマート自治体の推進に向け、安心かつ快適に情報システム等を利用できる環境が整うよう、日々進化する情報技術に対し、情報セキュリティの確保にしっかりと取り組まれない。</p>	<p>情報セキュリティの重要性が増してきている中、新たな脅威に対応できるよう、適切な監視を実施するとともに、職員研修や標的型メール訓練等を通じた組織全体の情報セキュリティの人的対策強化に取り組んでいます。</p> <p>また、モバイルワークにおいては、多段階認証を行うほか、直接端末にデータが保存できない設定をした上で、無線通信については、限られた利用者のみが接続できるインターネットから分離されたネットワークを利用する等のセキュリティ対策を講じています。</p> <p>今後、情報技術が日々進化する中でも、安心かつ快適に情報システム等を利用できるよう、最新の技術動向を注視し、情報セキュリティの確保に努めていきます。</p>
			<p>職員間でICTに関する知識・能力の差があると思うが、AI、RPA等の新技術を多くの職員が利用し、その効果を最大限活用できるよう取り組まれない。</p>	<p>スマート自治体を推進するにあたっては、推進組織を設置するとともに、人材育成に取り組むこととしています。先進技術活用の核となる人材の育成と、RPAの導入に取り組む中で生まれる伝道師的な人材の活用の両面で進めていくことにより、多くの職員が利用でき、その資質の向上にもつながるよう取り組んでいきたいと考えています。</p>

3 みえ県民カビジョン・第三次行動計画（案）について（総務部関係分）

行政運営2 行財政改革の推進による県行政の自立運営

めざす姿（令和5年度末での到達目標）

県民の皆さんからの信頼回復と、「挑戦する風土・学習する組織」への取組がさらに進み、高い意欲と能力を持つとともに、コンプライアンス意識が向上した職員が育ち、日本一、幸福が実感できる三重、働きやすい県庁となっています。

現状と課題

- 自治体においても働き方改革を進め、生産性の向上と正確性の確保を両立させたスマート自治体をめざしていく必要があります。また、県民の皆さんの信頼を損なうような不適切な事務処理等が発生しており、一層のコンプライアンスの推進が求められています。こうした現状をふまえつつ、県政を取り巻く社会経済情勢の変化や厳しい財政状況等に的確に対応するためには、さらなる行財政改革に取り組む必要があります。
- 行政ニーズの複雑化・高度化や厳しい行財政環境の中で、引き続き、現場を重視し、県民の皆さんと共に「協創」の取組を進めるとともに、自ら考え、未来を切り開くための取組にも果敢に挑戦できる人材育成を進める必要があります。また、職員の能力が最大限に発揮できる職場づくりに一層取り組み、県民サービスの向上につなげていく必要があります。
- 職員の危機管理意識の向上を図るため、研修等を実施していますが、危機への対応に改善を要するケースもあることから、引き続き意識向上を図ることで危機の未然防止の実効性を高めるとともに、危機の対応能力の向上を図る必要があります。
- 職員が心身ともに健康で、職場においてその能力を十分に発揮することが求められているため、職員自身のこころと体の健康への関心を喚起し、セルフケアに対する意識の向上を図る必要があります。

新しい豊かさ・協創の視点

「県民力でめざす『幸福実感日本一』の三重」の実現に向けて、県民の皆さんとの「協創」の視点を持ち、「新しい豊かさ」を享受できる三重づくりに積極的に取り組む人材の育成や、仕事の進め方改革、コンプライアンスの推進に取り組みます。

取組方向

- **基本事業1 県民の皆さんに成果を届けるための仕事の進め方改革の推進**
 適切かつ確実な危機管理の実施に向けた取組を引き続き進めます。行財政改革の取組を的確に進行管理するとともに、改善・改革が意欲的に行われる組織風土づくりを進めます。とりわけ、スマート自治体をめざし、AIやRPA^{注)}等、ICTの新しい技術の活用に取り組みます。また、職員一人ひとりの「ワーク」と「ライフ」の高度な両立を実現させるために、ワーク・ライフ・マネジメントを推進します。
- **基本事業2 不適切な事務処理および不祥事0（ゼロ）をめざすコンプライアンスの推進**
 県民の皆さんからの信頼回復に向けて、コンプライアンスの推進体制を確立するとともに、職員一人ひとりのコンプライアンス意識や事務処理能力を高め、的確な業務の進め方を徹底するなど、不適切な事務処理および不祥事0（ゼロ）をめざし、コンプライアンスの推進に取り組みます。
- **基本事業3 人材育成の推進**
 時代の変化に的確に対応できる多様な人材の育成や、「挑戦する風土・学習する組織」への取組を進めるとともに、職員のこころと体の健康保持・増進に努めます。

主指標			
目標項目	現状値	令和5年度の目標値	目標項目の説明
行財政改革取組の達成割合	-	100%	「第三次三重県行財政改革取組」における全ての具体的取組のうち、達成した取組の割合

副指標			
目標項目	現状値	令和5年度の目標値	目標項目の説明
事務改善取組の実践（「MIE職員ケアワード」への応募）	<u>84.9%</u>	92.0%	「MIE職員ケアワード」に応募した所属の割合
「コンプライアンス」の徹底に取り組んだ所属（知事部局等、教育委員会、警察本部）の割合	-	100%	各所属において、コンプライアンスの徹底に向けて掲げた全ての目標について、達成した所属の割合

注) 1 RPA：Robotic Process Automation の略。これまで人間が行ってきた定型的なパソコン操作をソフトウェアのロボットに代行させ、自動化による生産性の向上、業務効率の改善を図る取組。

行政運営3 行財政改革の推進による県財政の的確な運営

めざす姿（令和5年度末での到達目標）

将来世代に負担を先送りすることなく持続可能な財政運営が行われ、県の政策が効果的に展開されています。

現状と課題

■ 県財政は、これまで公債費の抑制など財政健全化の取組を進めてきた結果、第二次行動計画の県民指標に掲げた県債残高や「三重県財政の健全化に向けた集中取組」の数値目標である経常収支適正度^{注）}が順調に改善するなど、成果があらわれつつあります。しかしながら、引き続き公債費が高水準にあること、社会保障関係経費が増加すると見込まれることなどから、今後も、財政の健全化に向けた取組を進める必要があります。

【参考】県債（臨時財政対策債等を除く。）の令和元（2019）年度末残高見込：

7,677億円（目標：7,684億円）

令和元（2019）年度の経常収支適正度：99.8%（目標：100%以下）

■ 税込確保対策については、個人住民税の特別徴収義務者の指定を徹底するなど市町と連携した取組を実施した結果、県税収入未済額の縮減、徴収率の向上等の成果をあげることができました。今後も一層の税込確保対策を進める必要があることから、引き続き県民の皆さんが納税しやすい環境の整備拡充や滞納整理の強化に努めるなど、効果的な取組を行う必要があります。

■ 公共施設等の総合的かつ計画的な管理を推進するため、「みえ公共施設等総合管理基本方針」に基づき、県有財産の有効活用や未利用財産の売却等による歳入確保に一層取り組む必要があるとともに、引き続き公共施設等の適切な質と量の確保に取り組む必要があります。

新しい豊かさ・協創の視点

「県民力でめざす『幸福実感日本一』の三重」の実現には、将来世代に負担を先送りすることがない持続可能な行財政運営の維持が不可欠です。このため、県財政の基盤強化と機動的かつ弾力的な財政運営の確立に向けた取組を進めます。

注）1 経常収支適正度：予算編成の段階で経常的支出の規模が適正かどうか判断するための指標として三重県独自に設定。

<算出式>

$$\frac{\text{経常的支出（人件費、公債費、社会保障関係経費、庁舎管理経費等）}}{\text{経常的収入（県税、地方交付税等の一般財源）}} \times 100$$

取組方向

- **基本事業1 持続可能な財政運営の推進**
 一般財源の規模に見合う適正な歳出規模を堅持し、過度に県債に依存することのない持続可能な財政運営をめざして、県債発行の抑制に配慮した予算編成に努めるなど財政運営の改革に取り組みます。
- **基本事業2 公平・公正な税の執行と税収の確保**
 納税者および特別徴収義務者が税に関する重要性の理解を深め、適正に自主申告・自主納税されるよう、公平で適正な賦課徴収を行うとともに、市町と連携した滞納額の縮減や納税環境の一層の整備に取り組みます。
- **基本事業3 最適な資産管理と職場環境づくり**
 「みえ公共施設等総合管理基本方針」に基づき、県の公共施設等について、未利用財産の売却や貸付、有料広告事業等の利活用を進めるとともに、予防保全的な維持管理による長寿命化や将来の利用見込み等を見据えた適切な配置と規模の確保に取り組みます。

主指標			
目標項目	現状値	令和5年度の目標値	目標項目の説明
経常収支適正度	99.8%	99.0%	当初予算における経常的支出額を経常的収入額で除した率

副指標			
目標項目	現状値	令和5年度の目標値	目標項目の説明
県債残高	7,722 億円 (30年度)	<u>7,645 億円</u>	一般会計における県債残高 (ただし、国の地方財政対策により決定される臨時財政対策債や災害に対応するための災害復旧事業債等、発行について県の裁量の余地がないものおよび国の「防災・減災、国土強靱化のための3か年緊急対策」等に係るものを除く)
県税徴収率	98.80% (30年度)	99.05%	個人県民税を含む県税収入額を調定税額で除した率
新規歳入確保取組数(累計)	<u>18件</u> (見込)	<u>90件</u>	「みえ県有財産利活用方針」に基づく未利用財産等の利活用(売却、貸付等)や有料広告、ネーミングライツ、クラウドファンディング等により歳入確保を図った件数

行政運営6 スマート自治体の推進

めざす姿（令和5年度末での到達目標）

ICTの新しい技術の活用により、生産性の向上と正確性の確保を両立させたスマート自治体に向けた取組が進み、職員の働き方の質が高まるとともに、県民サービスの向上につながっています。

また、スマート自治体を支える情報通信基盤の整備と情報セキュリティの確保が進み、安心かつ快適に利用できる環境が整っています。

現状と課題

- 県民ニーズに的確に対応しつつ、多様でかつ柔軟な働き方を推進していくため、働き方改革を進め、生産性の向上と正確性の確保を両立させたスマート自治体をめざして、ICTの新しい技術の活用積極的に取り組んでいく必要があります。
- ICTを活用して、より多様で、使いやすい行政サービスやオープンデータ等による行政情報の提供を行い、県民・行政相互の情報交流を進めていく必要があります。
- スマート自治体を支える情報通信基盤の安定運用に取り組むとともに、費用対効果や信頼性のさらなる向上に向けて、効率的に業務を遂行できる情報通信基盤の整備を進めていく必要があります。また、高度化・巧妙化しているインターネット等からの脅威に対し、情報セキュリティの確保に取り組む必要があります。

新しい豊かさ・協創の視点

生産性の向上と正確性の確保や県民の皆さんの利便性の向上につなげるため、AIやRPA等の新たな技術の活用に取り組むとともに、安心して県の情報システムを利用できるよう、適正なICT投資管理を行い、情報通信基盤の安定運用と改善を図ります。

県民の皆さんが多様なICTを活用できる環境づくりのため、電子申請・届出システムの利用促進、オープンデータの提供など、ICT環境の向上や整備に取り組めます。

取組方向

- **基本事業1 スマート自治体に向けた新しい技術の活用**
 職員が、企画立案業務や県民の皆さんへの直接的なサービスの提供など、職員でなければできない業務に注力することで、県民サービスの向上につなげるため、スマート自治体に向けた推進体制の構築に取り組むとともに、ICT、とりわけAIやRPA等の新たな技術の活用やペーパーレス化等による業務改善、柔軟かつ弾力的な働き方に向けたモバイルワーク導入等の取組を進めます。
- **基本事業2 ICTを活用した行政サービスの提供**
 行政手続きや各種の募集事業等で有効活用するために、電子申請・届出システムのさらなる利用促進に取り組みます。
 地域情報をわかりやすく提供するために、地理情報システムの活用を促進します。また、県有データのオープンデータ化を進めます。
- **基本事業3 情報通信基盤の整備とセキュリティの確保**
 行政WANやグループウェア等の情報通信基盤の安定運用に努めるとともに、効率的に業務を遂行できるよう、システムの最適化を図りながら整備を進めていきます。
 また、情報セキュリティ意識の向上を図り、情報化の基盤となる人材の育成を推進します。

主指標			
目標項目	現状値	令和5年度の目標値	目標項目の説明
スマート自治体の進展を実感する職員の割合	—	60.0%	スマート自治体に係る「職員アンケート」で、ICTを活用したスマート自治体の取組により、効率的な業務環境の整備が進展し、働き方が変わったと実感する職員の割合

副指標			
目標項目	現状値	令和5年度の目標値	目標項目の説明
テレワーク(モバイルワークやサテライトオフィス等)を利用した所属数	—	167 所属	外出先等からテレワーク(モバイルワークやサテライトオフィス等)を利用した所属数
電子申請・届出システムによる申請件数	18,765 件 (30 年度)	22,000 件	電子申請・届出システムにより県が提供する多様な行政サービスの利便性が広く浸透した結果、県民等が同システムを利用した件数

「行政運営の取組」の数値目標

行政運営の取組ごとに設定した、県民の皆さんに成果をわかりやすくあらわす指標である「主指標」と、取組を適切に評価する際に、「主指標」を補足するのにふさわしい代表的な指標である「副指標」の一覧です。

Ⅰ 行政運営 ～施策の推進を支えるために～

	区分	新規・継続の別	目標項目	選定理由	令和5年度 目標値設定理由	現状値 【令和元】	目標値 【令和5】
行政運営2	主指標	継続	行財政改革取組の達成割合	「第三次三重県行財政改革取組」では、「第二次三重県行財政改革取組」と同様に具体的取組ごとに工程を設定しており、全ての具体的取組のうち達成した取組の割合を目標とすることが、全体としての進行管理を行う上で適当と判断されることから選定しました。	「第三次三重県行財政改革取組」は、令和2年度～5年度を取組期間としており、この期間内に全ての具体的取組を達成すべきであると考え、目標値を設定しました。	—	100%
行政運営2	副指標	継続	事務改善取組の実践（「MIE職員カアワード」への応募）	職員の自主的・創造的な改善・改革の取組等を讃える表彰制度である「MIE職員カアワード」に応募する所属の割合が高まることは、より質の高い行政サービスの提供事例が幅広く行われていることをあらわすことから選定しました。	第二次行動計画期間における実績をふまえ、県庁内の改善・改革活動をさらに幅広く展開していくことが必要と考え、目標値を設定しました。	84.9%	92.0%
行政運営2	副指標	新規	「コンプライアンスの徹底」に取組んだ所属（知事部局等、教育委員会、警察本部）の割合	県民の皆さんからの信頼回復に向け、コンプライアンスの徹底を図る取組を進める必要があることから選定しました。	コンプライアンスの徹底に向けた目標を確実に達成していく必要があることから、令和5年度まで各年度100%をめざし、目標値を設定しました。	—	100%
行政運営3	主指標	新規	経常収支適正度	経常的支出が高水準にあることが県財政の硬直化を招いており、予算編成の段階で経常的支出の規模を管理するため選定しました。	一般財源の規模に見合う適正な歳出規模を堅持するため、現状値の99.8%を段階的に引き下げることをめざし、目標値を設定しました。	99.8%	99.0%
行政運営3	副指標	継続	県債残高	持続可能な財政運営を確立するため、可能な限り県債（臨時財政対策債等）を抑制することが必要であることから選定しました。	「計画期間中の財政見通し（一般会計）」に示した令和5年度末建設地方債等残高見込を目標値として設定しました。	7,722億円 (30年度)	7,645億円

	区分	新規・継続の別	目標項目	選定理由	令和5年度 目標値設定理由	現状値 【令和元】	目標値 【令和5】
行政 運営3	副 指標	変更	県税徴収率	第二次行動計画では、個人県民税を除く県税徴収率を指標としていましたが、県の収入未済額の約8割を市町が徴収する個人県民税が占めており、県と市町が連携して徴収強化に取り組んでいることを測定できる指標として、個人県民税を含む県税徴収率を選定しました。	令和5年度において、徴収率の全国順位（平成30年度は19位）が全国5位を狙える水準となるよう、目標値を設定しました。	98.80% (30年度)	99.05%
行政 運営3	副 指標	新規	新規歳入確保 取組数（累 計）	三重県財政の健全化に向けて、多様な財源確保策を推進し、より一層の歳入確保を図る必要があることから選定しました。	令和元年度の新規歳入確保取組数の実績見込値である年間18件を、令和5年度まで毎年度達成していくことをめざし、目標値を設定しました。	18件 (見込)	90件
行政 運営6	主 指標	新規	スマート自治 体の進展を 感じる職員 割合	スマート自治体の推進により、職員の働き方の質が高まることをめざしていることから選定しました。	スマート自治体の推進により、令和5年度には職員の半数以上がスマート自治体の進展を実感していることをめざし、目標値を設定しました。	—	60.0%
行政 運営6	副 指標	新規	テレワーク （モバイル ワークやサ イトオフィス 等）を利用 した所属数	テレワークは、生産性や県民サービスの向上など、働き方改革の切り札として期待されており、スマート自治体に向けた新しい技術の活用を推進することにつながることから選定しました。	令和2年度中に本格実施するモバイルワーク環境は500台での利用を上限としているため、令和5年度には最大500台の端末を想定し、167所属（1所属あたり3台）においてモバイルワークが利用されていることをめざし、目標値を設定しました。	—	167所属
行政 運営6	副 指標	継続	電子申請・届 出システムに よる申請件数	ICTを活用した行政サービスの利用状況をあらわす必要があることから選定しました。	電子申請・届出システムのさらなる利用促進を図り、令和5年度には、平成27年度から平成30年度までの年間平均利用件数18,220件から20%増加することをめざし、目標値を設定しました。	18,765件 (30年度)	22,000件

4-1 「『第三次三重県行財政改革取組』(仮称)中間案に対する意見」への回答

(総括的事項)

番号	申し入れ 内容	主担当部局	全員協議会・委員会意見	回 答
2 「第三次三重県行財政改革取組」(仮称)中間案について				
1	市町との連携による効果的な取組展開について	総務部	<p>近年頻発している大規模自然災害への対応や超高齢社会の進展に伴う社会保障関係経費の増加などへの対応が求められている中、本県では今後も厳しい財政状況が続くことが見込まれています。また、県民ニーズに的確に対応するためには、スマート自治体への転換、多様な働き方の推進が必要であり、新たな発想を取り入れた取組も求められています。</p> <p>このような取組については、市町において先進的に行われているものもあると考えられることから、県当局におかれましては、市町とも積極的に情報交換を行い、優れた取組を互いに取り入れるなど市町と連携し、効果的に行財政改革取組を展開されるよう要望します。</p>	<p>「第三次三重県行財政改革取組」を進めるにあたっては、県と市町との情報交換の機会を積極的に活用するなど、効果的な取組となるよう努めてまいります。</p>

4-3 令和元年度「第二次三重県行財政改革取組」の進捗状況について

「第二次三重県行財政改革取組」は、「協創・現場重視の推進」「機動的で柔軟かつ弾力的な行財政運営」「残された課題への的確な対応」を3つの柱として、取り組んでいるところです。

本取組の進捗状況については半期ごとに取りまとめ、県議会に報告するとともに、ホームページなどを通じて県民の皆さんへ公表することとしており、今年度の具体的取組の年度実績を、資料1-3のとおり取りまとめました。

なお、2月末時点で取りまとめているため、3月以降の実績は見込みとなっています。

1 主な具体的取組の状況

【協創・現場重視の推進】

○協創の推進に向けた職員の現場・実践体験の促進（資料1-3 番号3）

職員が、企業・NPO・市町などのさまざまな主体においての実践体験を積むことで、現場感覚を高め、協創の推進につながるよう、各部局において現場インターンを実施しました。

（平成30年度：7部局で25か所へ派遣 ⇒令和元年度：7部局で24か所へ派遣）

【機動的で柔軟かつ弾力的な行財政運営】

○機動的な財政運営の確保（資料1-3 番号5）

歳入歳出両面における取組を進めてきた結果、「三重県財政の健全化に向けた集中取組」に掲げる数値目標については、概ね順調に改善が進んでおり、財政の健全化が図られてきています。

- ・ 経常収支適正度：目標（R元）100%以下 ⇒実績（R元）99.8%
- ・ 経常収支比率：目標（R元）95.8%以下 ⇒実績（H30）95.1%
- ・ 実質公債費比率：目標（R元）14.1%以下 ⇒実績（H30）14.2%

【残された課題への的確な対応】

○「三重県職員人づくり基本方針」の見直し（資料1-3 番号6）

「時代の変化に的確に対応できる多様な人材」と「挑戦する風土・学習する組織」づくりに向けて、「三重県職員人づくり基本方針」の改定に取り組みました。

また、県民の皆さんからの信頼回復に向けて、県庁内の全所属に組織風土として定着していくよう、コンプライアンスミーティングの開催や職員研修の充実等により、コンプライアンスの一層の浸透、組織風土としての定着をめざして取り組みました。また、「的確な業務の進め方の徹底」に向けて、公文書等管理条例の制定及び内部統制制度の体制整備、運用方針の策定に取り組みました。

○意欲の向上に向けた組織風土づくり（資料1-3 番号7）

MIE職員カアワードについて、メールマガジンにおける優良事例の紹介やデータベースの利便性の向上を図るための改良を実施するなど、優良事例の水平展開に向けた取組を進めました。その結果、応募取組数は微減となったものの、応募所属割合については大幅に伸び、過去最高の数値となりました。

- ・ 応募取組数 平成30年度：247件 ⇒ 令和元年度：244件
- ・ 応募所属割合 平成30年度：79.3% ⇒ 令和元年度：84.9%

2 まとめ

本年度は取組期間の最終年度であり、本年度末で達成見込みの次に掲げる3取組を含め、予定していた11のすべての具体的取組を達成する見込みです。

○具体的取組の達成状況

- ・ 令和元年度達成（見込み）
 - 5 機動的な財政運営の確保
 - 10 情報セキュリティの確保
 - 11 情報システムに関する業務継続計画（BCP）の見直し

今後は、社会経済情勢の変化やこれまでの取組の成果と課題をふまえ、策定を進めている次期の行財政改革取組に基づき、所要の取組を全力で推進していきます。

5 組織運営の見直しについて

1 趣旨及び経緯

本県では、平成10年度から、職員個人の責任の明確化や事務処理の迅速化などを目的に、職員一人ひとりに業務を割り当てる「フラット制」による組織運営を行ってきましたが、社会経済情勢の変化や価値観の多様化に伴う行政需要の複雑化などに職員個人で対応することは厳しく、平成25年度からは組織運営の考え方を見直し、業務実施の基本を「個人」から「組織」に改めました。具体には、「班（本庁）」及び「課（地域機関）」の新設、チェック機能等の役割を担う職として「班長代理（本庁）」及び「課長代理（地域機関）」の設置などの組織体制の見直しを図りました。

しかしながら、昨年度から県民の皆さんの信頼を損ねるような不適切な事務処理事案が発生しており、依然として個人に業務が割り振られ、仕事を個人で抱え込んでしまう事案が見受けられました。このような事案を防止し、県民の皆さんの信頼をより高めていくには、各職員が、コンプライアンス意識を持って担当業務を適切に実施するとともに、より一層組織としての的確に業務を進める仕組みの構築が必要です。

さらには、そのような仕組みによって組織を運営していくことで、県民の皆さんに成果を届けるために取り組む「挑戦する風土・学習する組織」づくりやコミュニケーションの活性化を実現していくことをめざしています。

これらをふまえ、令和2年度から全庁的に組織運営の見直しを行います。

2 的確に業務を進めるための仕組みの構築

(1) 業務分担及び執行体制の点検、見直し

業務執行の最小単位が班（本庁）、課（地域機関）という考え方のもと、職員が仕事を抱え込んでしまうことのないよう、複数の職員が関わるとともに、業務のまとまりごとに一定のかたまりができるよう、業務分担及び執行体制の点検、見直しを行っています。

なお、点検、見直しにあたっては、個人に業務が割り振られ、個人完結になっていないか、仕事の進め方として複数の職員が関与しているか、副務者は機能しているか、業務プロセスに無駄がないか、安易に前例踏襲していないか、委託やRPA化が可能ではないか、業務の優先順位が適切かなど、様々な視点から行っています。併せて、事務分掌の組み替えなどによって全体の業務量が増えることがなく、適切な業務分担となるように、職場全体の業務の平準化を図るものとします。

(2) 係長(本庁)及び課長代理(地域機関)の設置

業務分担及び執行体制を見直したうえで、業務のまとまりごとに、リーダー役を担う職(主査級)として、班(本庁)に「係長」、課(地域機関)に「課長代理」を設置します。また、業務内容や業務量に応じて、複数設置も可能とします。

係長及び課長代理は、自らの担当業務を持ちつつ、業務のリーダー役として班長及び課長をサポートします。

(3) めざす効果

【不適切な事務処理防止】

○係長(課長代理)が中心となって、業務の計画的な遂行や職員間の声掛けを行うなど、複数の職員が関わって仕事を進めることにより、仕事の抱え込みや未処理を防止し、組織全体のチェック機能の向上を図る。

【コミュニケーションの活性化】

○業務を個人で完結させないことにより、職員間での意見交換などコミュニケーションの活性化を図り、担当者の孤立感の解消を図る。

【業務の見直しや効率化による組織力の向上】

○業務プロセスの効率化や優先順位の見直し、適切な精度管理のあり方、業務の委託やRPA化等の検討を行うとともに、業務の平準化を進めることで、新しいことにチャレンジしていくなど、職員全体の意欲・能力、組織力の向上を図る。

【人材育成】

○係長(課長代理)は、若手職員等の仕事の進め方を客観的に見て、助言指導等を行うことにより、現行よりも早い段階で、マネジメントの基礎を身につけるなど、それぞれの職責と役割を実感できる組織の実現を図る。

3 マネジメント体制の強化(副課長等の設置)

全庁的に業務分担及び執行体制の見直しを進めることと併せて、本庁において、組織として業務を進めるにあたり、組織体制として課長のマネジメントが困難となっていないかの確認を行い、新たに「副課長(課長級)」の職を設置し、必要な課に配置します。

各課の業務内容や規模等を勘案し、配置により、課の運営が、より組織的に円滑に進み、課長のリーダーシップが効果的に発揮できると判断する場合には、副課長を配置します。副課長は課長と役割分担のうえ、職員のサービス管理等の課長業務の一部を決裁するなど、管理職として、課長の補佐役・代理役としての役割を果たします。

なお、同様の趣旨により、地域機関の一部に、副所長(相当職含む)を新たに設置します。

6 職員の人材育成等について

1 「三重県職員人づくり基本方針」の改定について

県では、平成28年12月に改定を行った「三重県職員人づくり基本方針」に基づき人材育成に取り組んできたところです。

今回、「みえ県民カビジョン・第三次行動計画」及び「第三次三重県行財政改革取組」の策定に合わせて、「挑戦する風土・学習する組織」、「時代の変化に的確に対応できる多様な人材育成」に向けて、各部局職員から構成する『三重県職員人づくり基本方針』改定ワーキンググループ』における検討をふまえて、「三重県職員人づくり基本方針」を改定します。(資料2-1参照)。

2 次世代育成のための三重県特定事業主行動計画（第2次後期計画）について

次世代育成支援対策推進法をふまえ、職員が仕事と子育ての両立を図り、次世代を支援していく取組を着実に推進していくため、平成17年4月から特定事業主としての行動計画(※1)を定めて取組を進めてきました。

令和元年11月に国から示された計画策定指針や男性の育児休業等の現状等をふまえ、令和2年4月からの第2次後期行動計画を策定します。

(本冊(案)は資料2-2参照)。

※1 特定事業主前期行動計画(平成17年4月～平成22年3月)、同後期行動計画(平成22年4月～平成27年3月)、同第2次前期行動計画(平成27年4月～令和2年3月)

3 三重県職員障がい者活躍推進計画について

障害者の雇用の促進等に関する法律が改正され、障がいのある職員が、その有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、「障害者活躍推進計画」を作成することが義務付けられました。

令和元年12月に国から示された計画作成指針や職員の現状・意見等をふまえ令和2年4月からの「三重県職員障がい者活躍推進計画」を作成します。

(本冊(案)は資料2-3参照)。

4 今後の予定

「三重県職員人づくり基本方針」、「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画(第2次後期計画)」及び「三重県職員障がい者活躍推進計画」について、今年度中に改定等を行い、職員へ周知を図っていきます。

三重県職員人づくり基本方針（令和2年3月改定） 概要①（現状と課題）

ワーキンググループ報告書での意見から（課題等）

- 業務、職場風土に関する主な意見**
業務に追われ、新しい挑戦等に取り組む余裕がない。
よりの確な業務の推進が必要だが、その時間の捻出が難しい。
業務が属人化しており、他の職員の業務内容がよくわからない。
困ったときに相談する人がいない。知識のある相談者がいない。
挑戦を讃える仕組みがない。褒められたことがない。
挑戦・学習に対するインセンティブがない。 など
- 人事制度、仕組みに関する主な意見**
人事異動において配慮事項に応じてもらえない（業務量・勤務地）。
やりたい仕事と配置とのミスマッチ（複数のキャリアデザインから選択できない）。
若手と補佐級と仕事内容が変わらない。いつまでたっても担当の仕事をしている。
挑戦、学習、チームワーク、コンプライアンス等と評価がリンクしない。
忙しい職場とそうでない職場の格差が大きい。 など
- 人材育成に関する主な意見**
ベテラン職員（再任用職員を含む）による後輩職員の育成意識が薄く、職場内のOJTが機能していない。
班長等になって、初めてマネジメントを経験し不安がある。
受講したい研修（実務に役立つような研修）がない。
プレイング・マネージャーとなっており、人材育成まで手が回らない。 など

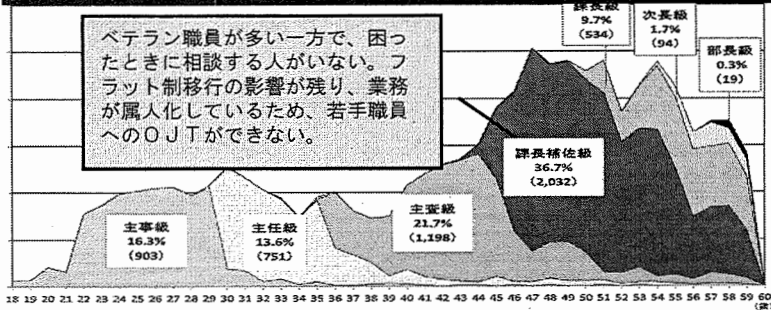
様々な場面での意見から（課題等）

- 職員研修センター研修での意見
 - ・ 情報共有が不足、コミュニケーション不足。
 - ・ きっちりとした「引継ぎ」、「マニュアル」がなく、周りからも業務を教えてない。
 - ・ 研修の場面では仕事に関するビジョンを語るができるが、実際の現場では出来ていない。
 - ・ 「ほめられた」という経験が少ない。
 - 各職場からの意見（知事参加など）、庁内会議での意見 など
 - ・ 相談しやすい雰囲気づくりが必要。また、所属長の対話能力や面談の「質」が重要。
 - ・ 心と体の余裕がない。責任感のある職員は、時間外縮減と業務に追われ、精神的に追い込まれている。結果、不適切な事務処理に繋がる。
 - ・ 原因を追究しようとする発想がない。リスクの予防線を張るような仕組みが必要。
 - ・ きちんと挨拶をする、時間を守る、他人に迷惑をかけない、自分の意見を述べるなどのあたりまえができていない。その上での挑戦では。
 - ・ 三重県として若手育成に尽力することを期待。専門的な研修の実施、経験者等からのノウハウの伝承が必要。
- ※その他、「不適切な事務処理及び不祥事の再発防止に向けて（平成31年3月）」報告書など

三重県人事委員会報告（令和元年10月）より抜粋

- ・ 若手・中堅職員…若い時から自身の能力向上の必要性について主体的に考え、常に学んでいく姿勢を持つことがこれまで以上に重要。
 - ・ 高齢層の職員…これまでの豊富な経験から得た知識・技術を次の世代へ継承していかなければならないという意識を持つことが必要。
 - ・ スペシャリストコース制度等といった複線型人事管理の仕組みを拡充。
 - ・ いわゆるストレッチゴール（※）の目標を設定し、所属長が組織的に管理。
- ※個人や組織において、手を伸ばすだけでは届かず、背伸びをして手を伸ばさないとつかめないような難度の目標。

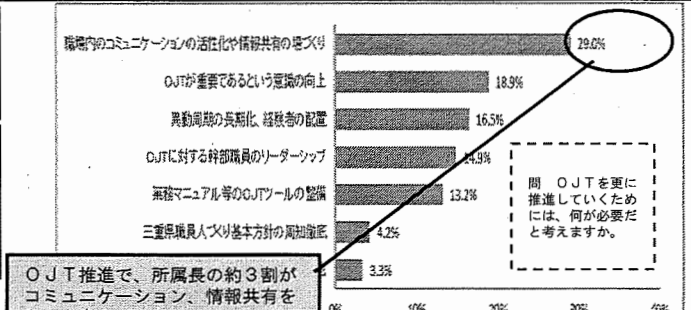
三重県の現状データ



順位	役職	得点
1	課長級以上	71.79点
2	一般（主事、技師）	64.16点
3	課長補佐級（班長等）	62.86点
4	主査級	60.66点
5	主任級	59.12点
6	課長補佐級（主幹等）	57.52点

主事と変わらない。時として主幹より困難な仕事を任せられる。

班長等のポストに限りがある。いつまでたっても主任・主事と同じ担当業務。



OJT推進で、所属長の約3割がコミュニケーション、情報共有を必要と考えている。

問 OJTを更に推進していくためには、何が必要だと考えますか。

（注）「平成31年人事統計調査」から、知事部局、各種委員会事務局、警察、県立学校、市町立学校の行政職給料表、研究職給料表、医療職給料表（二）、医療職給料表（三）適用職員の構成を示しています。

三重県職員人づくり基本方針（令和2年3月改定） 概要②（全体像）

（めざすべき職員像）

県民とともにアクティブに、新しい三重を創っていく日本一の職員



基本的な力

基本姿勢

- ◎3つのC
- ◎三重県職員クレドカード
- ・コンプライアンス宣言
- ・職員行動指針「五つの心得」

三重県職員倫理規程

- 「人づくり」を進めるにあたって
- 1 個の力の向上
 - 2 チームワークの向上とOJT
 - 3 マネジメント力の向上

（取組方向）

「時代の変化に的確に対応できる多様な人材」と「挑戦する風土・学習する組織」に向けた人づくり

3つのC

コンプライアンス
Compliance

（5つの実践方策）

- (1) 人事・勤務制度
- (2) 組織体制とリーダーシップ
- (3) 対話と職場風土
- (4) 業務改善
- (5) 能力向上

チャレンジ
Challenge

コミュニケーション
Communication

クレドカード

【コンプライアンス宣言】

私たちは、自らの行動が県政に対する県民の皆さんの信頼に影響を与えることを常に認識し、法令や社会規範、ルール、マナーを遵守するとともに、正確、誠実かつ公正に職務を遂行し、説明責任を果たすことによって、県民の皆さんの信頼に応えていくことを誓います。

【職員行動指針「五つの心得」】

- 心得1：まず目線を変える
- 心得2：「そもそも」の目的や大義と、実感される「成果」を常に意識
- 心得3：現場重視とスピード感・正確性のバランスを考慮した的確な対処
- 心得4：県庁全体の組織力と職員力の磨き上げ
- 心得5：恐れず、怯まず、変革を

5つの実践方策の重点取組

ワーキンググループ報告書、様々な場面での職員からの意見
※概要①（現状と課題）参照

「日本一、働きやすい県庁（しよくば）アンケート」において、直近7年で最も低い職員満足度。項目別では「昇任のしくみ」、「職場環境」、「業務の見直し」が低い状況

職員の満足度低下等に影響している直接的な内容の分析結果

- ・管理職員のマネジメント不足
- ・職場内のコミュニケーション不足
- ・業務量が多い、業務見直しが進んでいない 等が影響している…

重点取組

（1）面談の「質」の向上・コミュニケーションの充実

①縦の関係（面談の「質」の向上）

- ・所属長の面談の「質」の向上や所属長に対する次長級職員の指導力向上に向けた取組

②横（又は斜め）のつながり（困りごとが言える関係づくり）

- ・同じ職責同士等が、班、課を越えて学び合う、同じ職級や役職等との意見交換の仕組み

（2）マネジメント能力向上に向けた役割と研修

- ・業務のまとめりごとにリーダーとしての役割を果たす職を設置
- ・中堅職員等でマネジメントの基礎を身に着ける研修等の実施

（3）「挑戦する風土・学習する組織」に向けた取組

- ・業務削減、業務改善、人材育成及び制度・仕組みの見直しに取組

次世代育成のための三重県特定事業主行動計画（第2次後期計画）

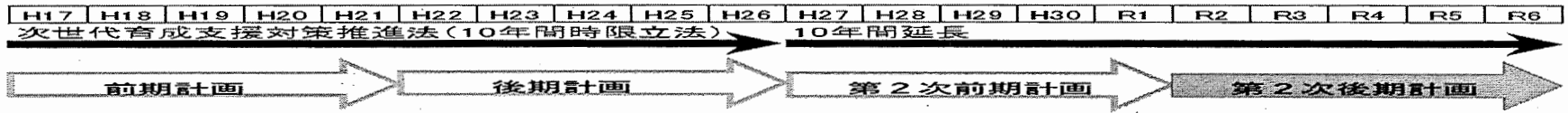
～仕事も子育てもみんなで応援！～

【趣 旨】 次世代育成支援対策推進法に則り、職員が仕事と子育ての両立を図り、次世代育成を支援していく取組に、計画的かつ着実に推進していくため、特定事業主としての前期行動計画、後期行動計画、第2次前期行動計画を労使協働で策定。

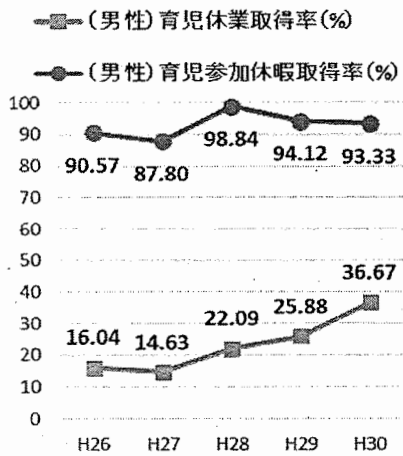
これまでの行動計画に基づく取組状況を踏まえ、令和2年4月から令和7年3月までの5年間の計画となる第2次後期計画を策定する。

【対象機関】 知事部局及び労働委員会事務局、企業庁、病院事業庁、議会事務局、監査委員事務局、人事委員会事務局、海区漁業調整委員会事務局

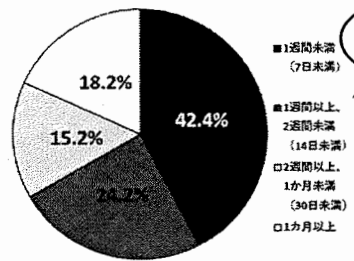
【計画期間】



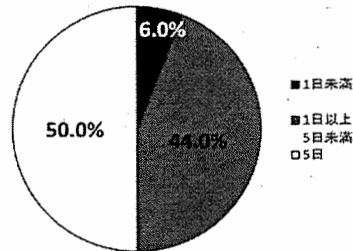
【現 状】



(図1) 育児休業等取得率(男性)の推移



(図2) H30育児休業期間(男性)の状況

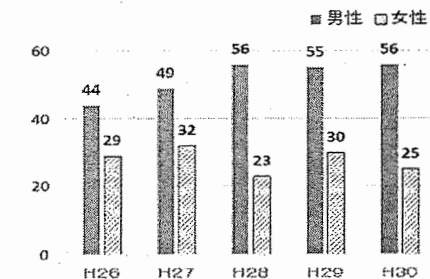


(図3) H30育児参加休暇取得日数(男性)の状況

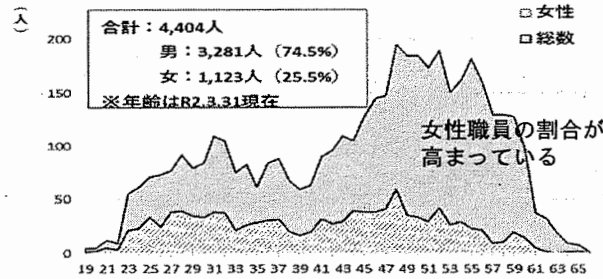
第2次前期計画の目安とする指標

- (主) 男性の育児休業取得率 25%
- (副) 男性の育児参加休暇取得率 100%

※(図1~3) 知事部局等のみ



(図4) 早出遅出勤務制度利用者(知事部局のみ)



(図5) H31.4.1現在員数(知事部局のみ)

【これまでの取組】

- WLMの推進に向けた「イクボス宣言」と管理職の人事配置
- 組織マネジメントシートを活用した行動計画の目安とする指標達成の意識づけと進捗管理
- 「こども参観」の実施による次世代育成の意識・風土の醸成
- 育児参画計画書等を活用した所属長とのコミュニケーションの促進
- 産育休取得者向けへのメルマガによる情報発信 等

【課 題】

- WLM検証、ユーカリ、満足度アンケートより
- 男性職員の育児休業等の取得日数が伸びていない
- 「イクボス」の趣旨の浸透が不足している
- 休暇等を取得する職員へのフォロー体制が不十分のため、制度利用を躊躇するという声がある
- フォローする周囲の職員のワーク・ライフも実現できる職場環境づくりが求められている
- 男女協働小委員会地域別懇談会より
- 職場体制(育休や病休取得者等の複数配置、代替職員の確保、業務量の削減等)の改善
- 多様な働き方の検討
- お互いの状況を理解し合うためのコミュニケーション

【第2次後期計画の具体的な取組】

1 妊娠・出産・子育て等を支援する意識・風土の醸成

- ① 妊娠中及び出産後における配慮
- ② 子育てのための休業制度等を取得しやすい環境の整備等
- ③ 子育てを行う女性職員等の活躍推進に向けた取組
- ④ 子育ての状況等にに応じた人事上の配慮

2 男性職員の家事・育児参画の推進

- ① 男性職員が取得できる子育てのための休業制度等の周知徹底と取得促進
- 新** ② 男性職員の子育てのための合計1月以上の休暇・休業の取得に向けた意識改革・環境整備等
- ③ 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組

重点

3 イクボスの推進と誰もが働きやすい職場づくり

- 新** ① イクボスの推進と職場内のコミュニケーションの活性化による支え合う職場づくり
- ② 長時間労働の是正
- ③ 柔軟かつ弾力的な勤務形態の検討
- 新** ④ ハラスメントのない職場づくり
- ⑤ 人事評価への反映

重点

4 その他

【新たに注力していく取組】

- 男性職員の子育てのための休暇・休業取得促進プログラム
 - ・育児参画計画書に基づく対話とツールによる所属長の進捗管理の徹底 <<2-①>>
 - ・担当次長等から、子どもの生まれた男性職員と所属長への声かけ <<2-①>>
 - ・業務分担計画書の作成による業務分担の見直し <<2-②>>
- 職場内のコミュニケーションの活性化による支え合う職場づくり <<3-①>>
- 研修実施による意識改革
 - ・イクボス等向け（イクボスの理解とマネジメント能力の向上） <<3-①>>
 - ・育休取得者向け（復帰支援） <<1-②>>
 - ・若手職員向け（キャリアデザイン） <<2-③>> 等
- 多様な勤務形態の検討（テレワーク、勤務時間の弾力化等） <<3-③>>
- 柔軟な業務応援体制の研究・検討 <<2-②>>

【目安とする指標】（令和6年度末時点）

（主）男性職員の育児休業取得率 50%

（副）男性職員の育児参加休暇（※1） 5日間 完全取得率 100%

※1

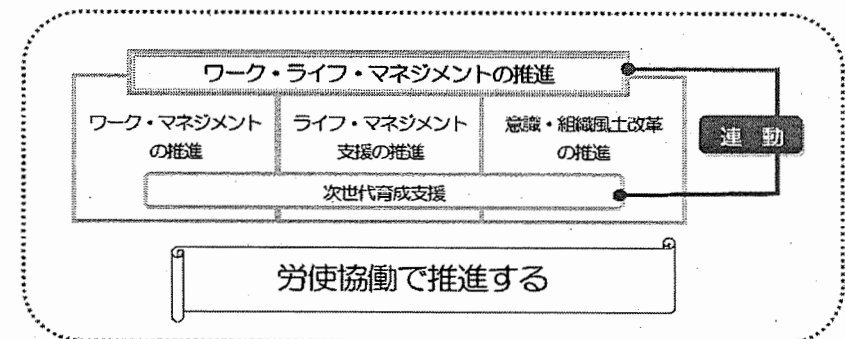
…男性職員が出産に係る子又は上の子（小学校就学前）の養育をする場合、妻の産前産後8週間の期間に5日の範囲内で取得できる有給の特別休暇。

⇒ 目安とする指標達成のための取組を通じて、
男性職員の子育てのための休暇・休業 合計1月以上取得（※2）
を推奨

※2

…連続取得に限らず、子育てのために「男性職員の育児参加休暇」「年休」「特休」「育児休業」等を取得することをいう。

【推進体制】



仕事も子育てもしやすい働き方の実現

～前向きに仕事にチャレンジし、かつ「必要なときに、必要なだけ、安心して」子育てにかかわることができる職場づくり～

誰もが十分に能力を発揮できる職場環境へ

趣旨

障がいのある職員が、その有する能力を有効に発揮して職業生活において活躍することの推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、国が定める「障害者活躍推進計画作成指針」に即して三重県職員障がい者活躍推進計画を策定します。この計画に基づき、障がい者雇用を推進し、障がいのある職員にとって働きやすい職場環境づくりに取り組んでいきます。また、これらの取組を通じて、誰もが個性や能力を発揮し、いきいきと働くことができる多様で包容力のある三重県庁をめざしていきます。

■ 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

■ 策定主体

知事部局及び労働委員会事務局

他の任命権者とも互いに連携しながら、取組を進めます

■ 主な取組内容

(1) 推進体制等の整備

- ① 推進体制の整備（三重県障がい者活躍推進チームの設置）
- ② 相談体制の整備（障害者職業生活相談員の設置）等

(2) 障がい者に対する理解の促進

- ① 所属長向け研修の実施
- ② 職員向け研修の実施 等

(3) 募集・採用、職務の選定・キャリア形成等

- ① 採用の多様化の検討
- ② 一人ひとりの状況に応じた配置等
- ③ 職場での能力発揮 等

(4) 職場環境の整備

- ① 共に働きやすい施設整備等
- ② 対話の促進による働きやすい職場環境づくり
- ③ 柔軟かつ弾力的な勤務形態の検討

■ 目標（各年6月1日時点）

① 採用に関する目標（各年度）

※知事部局と議会事務局を同一の機関とみなす地方特例の認定により合算で算定

実雇用率：令和6年6月1日時点の雇用率 3.45% 以上

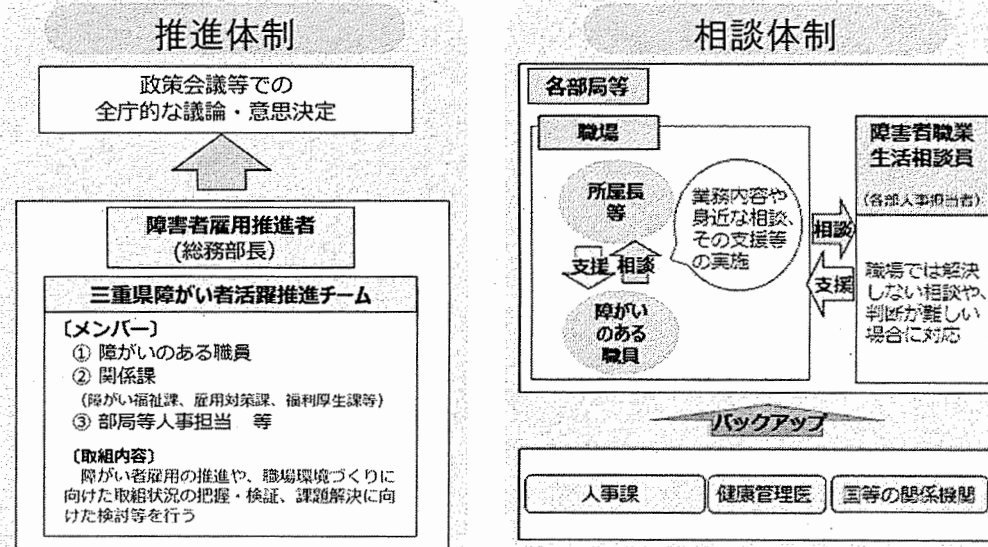
② 定着率に関する目標

定着状況の確認：新たに採用された障がいのある職員の離職防止
（常勤職員：1年未満の離職なし、非常勤職員：6ヶ月未満の離職なし）

【現状値】

- ① 実雇用率（議会事務局含む）：2.95%（令和元年6月1日時点）
- ② 定着状況：令和元年度における新たに採用された障がいのある職員の離職なし（見込み）

■ 体制の整備



7 内部統制に関する方針（最終案）について

1 内部統制制度の導入について

平成 29 年の地方自治法改正により、すべての都道府県及び指定都市において、令和 2 年 4 月 1 日から内部統制制度を導入することが義務付けられました。

本県においても、業務を適正かつ効果的に行うための仕組みとして、内部統制制度を導入します。

2 内部統制に関する方針について

地方自治法により、組織的な取組の方向性等を示すものとして、内部統制に関する方針を定めることとされており、本県では別紙「三重県における内部統制の方針（最終案）」のとおり、方針を策定します。

3 内部統制制度の試行運用について

令和 2 年 1 月から 2 月にかけて、総務部内（本庁はすべての所属、地域機関は一部の所属）において、内部統制制度の試行運用を実施しました。

期 間	試行内容
令和 2 年 1 月 6 日 ～ 2 月 7 日	総務部内各所属においてリスクマネジメントシート の作成、リスク対応策の運用、自己評価
令和 2 年 2 月 10 日 ～ 2 月 21 日	出納局、情報公開課、情報システム課など組織横断 的事務の所管所属による基礎評価
令和 2 年 2 月 25 日 ～ 2 月 28 日	危機管理課による評価部局評価 ※ 3 月から 4 月にかけて評価報告書（試行版）作成

4 内部統制制度の運用開始に向けて

総務省の「地方公共団体における内部統制制度の導入・実施ガイドライン」や試行運用の結果をふまえ、令和 2 年度以降、以下の点に留意して制度を運用していきます。

なお、令和 3 年度以降、地方自治法に基づき、庁内の推進体制や各所属における内部統制の整備・運用状況を評価し、内部統制評価報告書を取りまとめ、監査委員の意見を付して議会に提出のうえ、公表します。

- コンプライアンスミーティング等、職員が対面して議論する場を活用することにより、職員一人ひとりが主体的に取り組むことで、内部統制制度の効果を高めること。
- すべてのリスクが回避できるわけではないという限界を認識したうえで、リスクや費用対効果を踏まえ、優先順位の高い業務について内部統制体制が整備されるよう、継続的に見直しを行うこと。

三重県における内部統制の方針（最終案）

地方自治法第150条第1項の規定に基づく三重県における内部統制の方針を、以下のとおり定めます。

1 内部統制の基本的な考え方

三重県では、法令や社会規範、ルール、マナーを遵守するとともに、正確、誠実かつ公正に職務を遂行し、説明責任を果たすことによって、県民の皆さんの信頼を確保するため、コンプライアンスを推進しています。

内部統制の導入により、リスクを認識したうえでそのリスクに備え、事務の適正な執行を確保することで、コンプライアンスのさらなる推進を図ります。

2 内部統制の目的

(1) 業務の効率的かつ効果的な遂行

業務の目的達成に向け、リスク評価やリスク対応を整備することで、効率的かつ効果的に業務を遂行します。

(2) 財務報告等の信頼性の確保

県民が県政の状況を確認するうえで極めて重要な情報である予算、決算等に係る財務報告等の信頼性を確保します。

(3) 業務に関わる法令等の遵守

県民からの信頼は全ての業務の礎となることから、安定的かつ持続的に行政サービスを提供するため、法令遵守をはじめとしたコンプライアンスの推進を図ります。

(4) 資産の保全

県民と共有する県の資産や情報等の取得、使用及び処分が正当な手続きや承認のもとで行われるよう、その保全を図ります。

3 内部統制の対象とする事務

内部統制の対象とする事務は、地方自治法第150条第1項第1号の「財務に関する事務」のほか、コンプライアンスを推進するうえで、リスクが高く対応が必要と考えられる範囲の事務とします。

4 内部統制の実効性の確保

(1) 推進・評価体制の構築

知事を最高責任者、副知事を実務責任者とする全庁的な推進・評価体制を構築します。

(2) 評価報告書の作成及び公表

内部統制の整備状況及び運用状況について、毎年度評価し、県民の皆さんに公表します。

(3) 監査委員との意見交換

監査の実施によって得られた監査委員の知見を活用するため、適宜、監査委員との意見交換を行い、より効果的な内部統制の整備及び運用につなげます。

(4) 内部統制の見直し

内部統制の整備及び運用に係る評価結果、評価結果に基づく監査委員や県議会からの意見等をふまえ、適宜、内部統制の見直しを行います。

令和2年3月 日

三重県知事 鈴木英敬

8 三重県公文書管理規程（案）について

1 経緯

- (1) 昨年12月に議決、公布された三重県公文書等管理条例第11条の規定に基づき、実施機関として公文書の管理に関する定めを設けるため、三重県公文書管理規程（案）について検討を行いました。
- (2) 条例第36条第1項の規定に基づき、規程（案）について本年2月5日（水）開催の第1回三重県公文書等管理審査会に諮問し、今日11日（水）の第2回審査会において、概ね規程（案）のとおりで差し支えない旨の答申をいただきました。

2 規程（案）の概要（資料3）

- 第1章 総則（規程の目的、定義）
- 第2章 管理体制
 - ・ 所属における文書管理の実施責任者（＝文書管理者）を置くことを明記（第5条）
 - ・ 実施機関ごとに総括文書管理者及び副総括文書管理者を設置（第3条、第4条）
 - ・ 文書管理者の事務を補佐する者として、文書管理者が文書管理担当者を指名（第6条）
- 第3章 收受
 - ・ 各所属で收受した文書（電子メール等を含む）のうち、処理経過の記録を残すべきものについて收受記録の作成義務を明記（第9条、第10条、第12条～第14条）
- 第4章 文書の作成
 - ・ 文書主義の原則を明記（第15条）
 - ・ 組織内部の打合せや外部の者との折衝等を含め、政策決定や事務事業の方針に影響を及ぼす打合せ等については、記録を残すことを原則とする（第16条、第17条）
 - ・ その他公文書の作成及び施行について規定
- 第5章 整理
 - ・ 文書の整理義務を明記（第36条）
 - ・ 文書管理者は、別表第1に基づき各所属における文書に係る保存期間表を定め、職員に周知するとともに、総括文書管理者に報告する義務を規定（第38条）
 - ・ 保存期間を1年未満と設定することができる文書を明記（第38条）
 - ・ 公文書の書換え等を禁止するとともに、特に書換え等を行うことができる場合及び書換え等に当たって決裁権者の了承を要することを明記（第41条）
- 第6章 保存
 - ・ 文書管理者による保存義務を明記（第43条）
 - ・ その他公文書の保存及び管理に係る手続について規定

- 第7章 公文書ファイル管理簿
 - ・ 総括文書管理者による毎年度の公文書ファイル管理簿の作成、インターネット等での公表義務を明記（第49条）
 - ・ 公文書ファイル管理簿の記載内容を規定（第50条）
- 第8章 保存期間満了時の措置
 - ・ 保存期間満了後の公文書の移管及び廃棄についての手続を規定
- 第9章 点検及び管理状況の報告等
 - ・ 文書管理者による点検及び総括文書管理者への報告義務を規定（第53条）
 - ・ 公文書ファイル等の紛失、誤廃棄等が明らかとなった場合、文書管理者が直ちに総括文書管理者に報告する義務を明記（第54条）
 - ・ 総括文書管理者から知事に対する条例第10条の規定に基づく報告手続を規定（第55条）
- 第10章 研修
 - ・ 総括文書管理者による研修の実施及び文書管理者による職員の研修への参加を促すことを規定
- 第11章 補則
- 附則（経過措置）
 - ・ 条例施行前に作成・取得された公文書の移管及び廃棄に関する手続を規定
- 別表第1（公文書保存期間基準及び保存期間満了時の措置）
 - ・ 文書管理者が、各所属における文書の保存期間及び保存期間満了時の措置を定める（保存期間表）に当たっての基準を、公文書の類型ごとに規定

3 今後のスケジュール（案）

本議会（常任委員会）での御意見を踏まえた上で、今月（3月）中に公文書管理規程を公布し、本年4月から適正な公文書管理を図ることができるよう、進めてまいります。

- ・ 令和2年3月下旬 公文書管理規程公布
- ・ 令和2年4月1日 公文書等管理条例及び管理規程施行

【参考】三重県公文書等管理審査会（任期：令和2年2月5日から2年間）

- 委員長 原田 大樹（京都大学大学院法学研究科教授・行政法）
- 委員 岩崎 奈緒子（京都大学総合博物館教授・歴史学）
- 委員 長尾 英介（弁護士・情報公開、個人情報保護）
- 委員 森本 祥子（東京大学文書館准教授・アーカイブズ）
- 委員 矢切 努（中京大学法学部法律学科准教授・公文書館）

9 身体障がい者等に対する自動車税の減免制度の拡充について

身体障がい者等の方の社会参加を支援していくため、身体障がい者等に対する自動車税（種別割・環境性能割※）の減免制度を、令和3年度から拡充します。

※種別割とは、自動車の所有に対して毎年課税される税です。

※環境性能割とは、自動車の取得時に課税される税です。

1 現行制度の概要

- ① 本人運転・・・身体障がい者等本人が自動車を運転する場合
- ② 家族運転・・・身体障がい者等と同居している者が、身体障がい者等のために自動車を運転する場合

「① 本人運転」の場合は使用目的（どのような用途に使用するか）や使用回数の制限はありませんが、「② 家族運転」の場合は身体障がい者等の「通院・通学・通所もしくは生業（通勤・自営等）」のために月4回以上、概ね6か月以上に渡り自動車を使用することを減免の要件としており、その使用状況を確認するための証明書（通院・通学・通所証明書等）の添付が必要です。

また、自動車の名義要件については、身体障がい者等が納税義務者（自動車の所有者）となる自動車の税を減免するとの趣旨から、原則身体障がい者等の本人名義としています。

2 拡充内容

家族運転の場合の使用目的の拡充及び自動車の名義要件の一部見直しを行います。なお、本人運転の場合については、現行どおりです。

（1）使用目的の拡充

減免の要件となる使用目的について、現行の「通院・通学・通所もしくは生業」に限らず、「障がい者の方が社会生活を営むための全ての使用（社会参加活動）」を対象とします。

また、社会参加活動に係る証明書の発行は困難であるため、証明書による確認を廃止し減免申請者の申出により確認します。

（2）自動車の名義要件の一部見直し

18歳未満の身体障がい者の場合には、同居の家族名義の自動車についても減免対象としており、現行制度では年齢が18歳以上になった時に、自動車の名義を身体障がい者本人に変更のうえ減免を継続する必要がありますが、自動車の使用状況に変更がない場合は、同居の家族名義のままでも減免を継続するよう一部見直しを行います。

3 新制度の適用開始時期

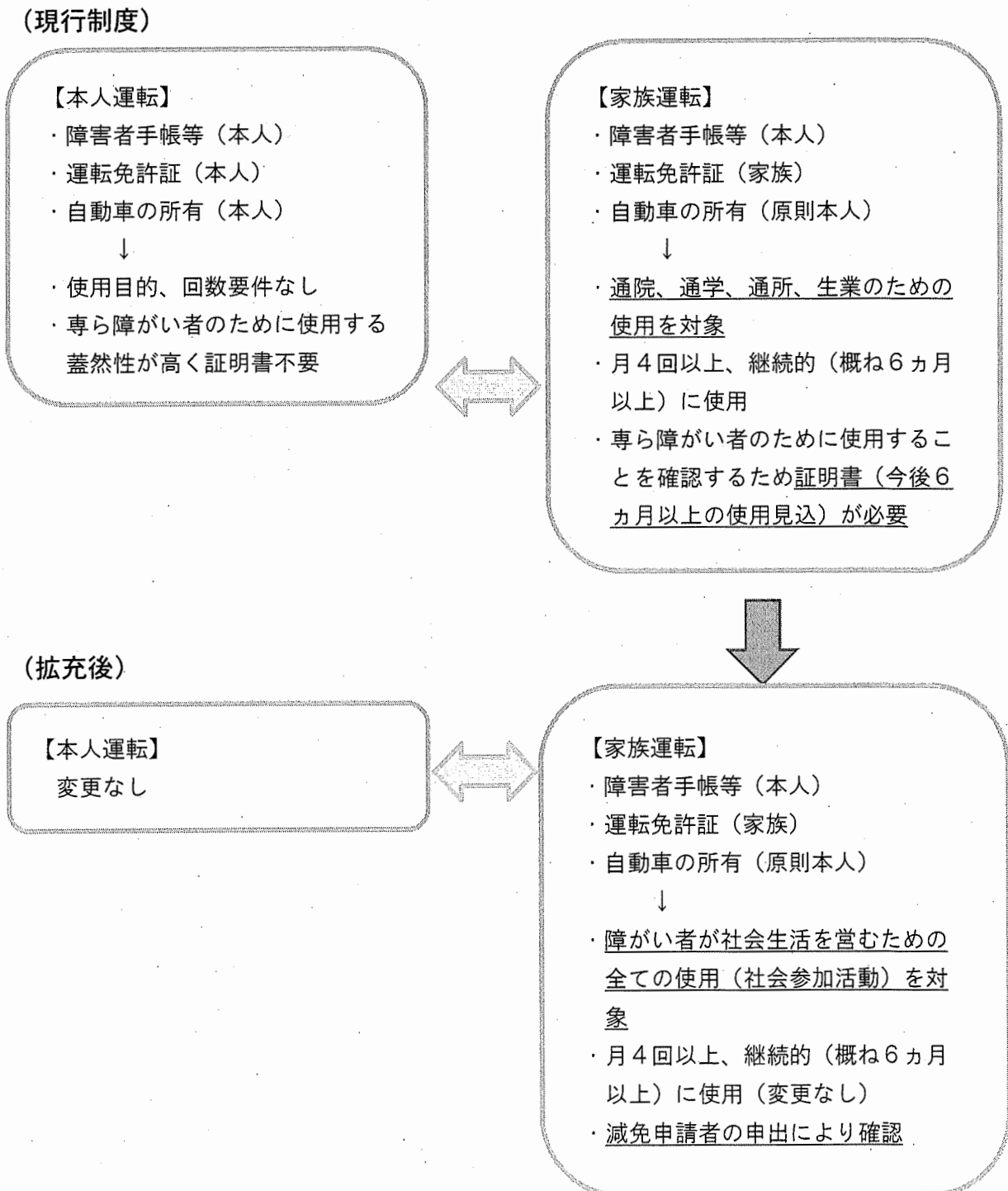
令和3年4月から

4 減免申請手続き

減免申請手続きの詳細については、令和2年度に「県政だよりみえ」や三重県ホームページに掲載するとともに、関係団体等へのパンフレット配布等によりご案内します。

※「2 拡充内容」の「(1) 使用目的の拡充」のイメージは以下のとおりです。

家族運転の使用目的の拡充について (イメージ図)



10 「第三次みえ県有財産利活用方針（案）」について

1 これまでの取組

(1) みえ県有財産利活用方針（平成24年度～平成27年度）

① 未利用の県有財産の積極的な売却と有効活用

・売却実績 877,213,376円

② 民間活力を活用した施設整備・管理

・職員公舎（東紀州世帯用）民活整備（平成24年度）

③ 庁舎など県有施設の長寿命化（⇒平成28年度から「本庁舎及び地域総合庁舎個別施設計画」へ移行）

・「県庁舎等適正保全指針」を策定（平成24年度）

・「県庁舎等施設保全マニュアル」を作成（平成25年度）

(2) 第二次みえ県有財産利活用方針（平成28年度～令和元年度）

① 適切な財産管理と利活用を進める仕組みの構築

・自己点検の実施による適切な財産管理と未利用財産の利活用

② 財産の具体的な活用

ア 貸付による有効活用

・「庁舎等内余裕床の貸付基準」を策定（平成29年度）

・自動販売機設置場所の貸付拡大（4年間で+118台）

イ 未利用財産の売却

・売却実績 862,681,966円（平成28年度～平成30年度）

・「県有財産の先着順による売払事務取扱要綱」を策定（平成29年度）

ウ 適切な配置と規模を見据えた有効活用

エ 広告掲出による有効活用

・広告代理店を活用した手法で広告付き案内地図を設置（平成30年度～）

オ 民間活力を活用した有効活用

2 「第三次みえ県有財産利活用方針」の策定（令和2年度～令和5年度）

(1) 「第二次みえ県有財産利活用方針」からの変更点

・第二次利活用方針では、策定目的が「みえ公共施設等総合管理基本方針」をふまえた『適切な配置と規模』の確保のみでしたが、第三次利活用方針では、併せて「第三次三重県行財政改革取組」をふまえた県財政の健全化に向けた『多様な歳入確保策の推進』も、目的に追加しました。

・これまでは「財産保有」「財産活用」の視点が取組の中心となっていました。第三次利活用方針では、「財産管理」の視点を加え、管理・保有・活用の3つの取組の最適化をめざすこととしました。

(2) 基本的な考え方

「みえ公共施設等総合管理基本方針」に基づき長期的な視点で県有財産の『適切な配置と規模』につなげていくとともに、県財政の健全化に向けて県有財産の有効活用等多様な財源による歳入確保を進めるため、今後4年間の県有財産利活用の取組指針として策定します。

(3) 取組方針

① 適正な財産管理と適切な配置・規模をめざす仕組みの構築

- ・方針・計画の策定（PLAN）、取組の実施（DO）、自己点検の実施（CHECK）、点検結果を踏まえた改善（ACT）のPDCAサイクル構築による適正な財産管理と未利用財産の利活用促進

② 具体的な取組

ア 適正な財産管理と自己点検 【財産管理の最適化】

- ・所管する県有財産の管理・手続等を適正に行うとともに、自己点検を通じて保有の妥当性や利活用の可能性について適切な検証を行う。

イ 適切な配置と規模を見据えた有効活用 【財産保有の最適化】

- ・保有する財産が長期的な視点で適切な配置と規模になるよう配置転換や統廃合、複合化、他用途転用、所管替えなどを実施する。

ウ 歳入確保に向けた有効活用 【財産活用の最適化】

- (ア) 未利用財産の売却に向けた取組
- (イ) 貸付による有効活用
- (ウ) 県有財産を活用した広告事業等
- (エ) 民間活力を活かした有効活用

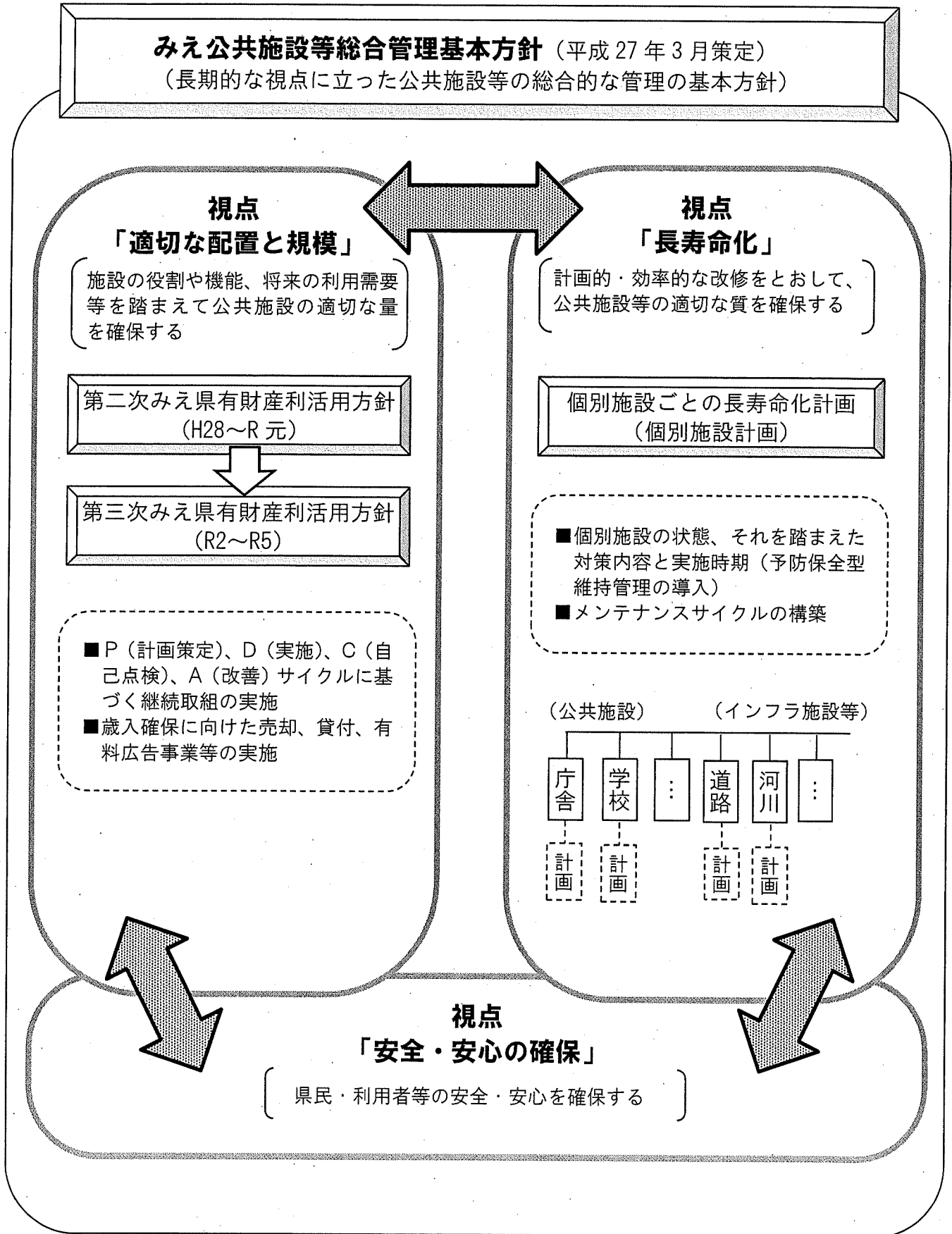
(4) 推進体制

「みえ公共施設等総合管理基本方針」に基づいて庁内に設置した公共施設等総合管理推進会議において、「第三次みえ県有財産利活用方針」の進行管理等を行います。

3 今後の取組

「第三次みえ県有財産利活用方針」に基づき、長期的な視点で県有財産の適切な配置と規模を確保するとともに、「第三次三重県行財政改革取組」とも連携しながら、財政健全化に向けた歳入確保が図られるよう、適正な財産管理と一層の財産利活用の取組を進めます。

県有施設・県有財産の利活用・保全に係る計画等の体系図



第三次みえ県有財産利活用方針（案）の概要

「みえ公共施設等総合管理基本方針」を踏まえ、長期的な視点に立って県有財産の『適切な配置と規模』を達成していく必要がある

「第三次三重県行財政改革取組」を踏まえ、県財政の健全化に向けて『多様な歳入確保策の推進』に取り組む必要がある

土地：総面積 2,098 万㎡のうち、未利用地約 19 万㎡
 建物：総延べ面積 222 万㎡のうち、未利用状態約 2 万㎡

第三次みえ県有財産利活用方針（取組期間 令和2年度～令和5年度）

財産管理の視点

財産保有の視点

財産活用の視点

○適正な財産管理と適切な配置・規模をめざす仕組みの構築
 （PDCAサイクル構築による適正な財産管理と未利用財産の利活用促進）

○具体的な取組

【財産管理の最適化】

■適正な財産管理と自己点検

所管する県有財産の管理・手続等を適正に行うとともに、自己点検を通じて保有の妥当性や利活用の可能性について適切な検証を行う。

【財産保有の最適化】

■適切な配置と規模を見据えた有効活用

保有する財産が長期的な視点で適切な配置と規模になるよう配置転換や統廃合、複合化、他用途転用、所管替えなどを実施する。

【財産活用の最適化】

■歳入確保に向けた有効活用

- ・未利用財産の売却に向けた取組
- ・貸付による有効活用
- ・県有財産を活用した広告事業等
- ・民間活力を活かした有効活用

【推進体制】 公共施設等総合管理推進会議

11 審議会等の審議状況について

(令和元年11月25日～令和2年2月16日)

(1) 三重県行政不服審査会

1 審議会等の名称	三重県行政不服審査会					
2 開催年月日	令和2年2月6日					
3 委員	<table style="border: none;"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">会 委 委</td> <td style="padding-right: 10px;">長 員 員</td> <td style="padding-right: 10px;">中西 岩崎 坂口</td> <td style="padding-right: 10px;">正洋 恭彦 知子</td> <td>ほか3名</td> </tr> </table>	会 委 委	長 員 員	中西 岩崎 坂口	正洋 恭彦 知子	ほか3名
会 委 委	長 員 員	中西 岩崎 坂口	正洋 恭彦 知子	ほか3名		
4 諮問事項	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地方税法第73条の36第1項第1号の規定に基づく処分に係る審査請求事件 1件 					
5 調査審議結果	審査請求1事件について調査審議を行いました。					
6 備考						

(2) 三重県公文書等管理審査会

1 審議会等の名称	三重県公文書等管理審査会
2 開催年月日	令和2年2月5日
3 委員	委員 岩崎 奈緒子 委員 長尾 英介 委員 原田 大樹 委員 森本 祥子 委員 矢切 努
4 諮問事項	三重県公文書管理規程（案）について
5 調査審議結果	諮問案件1件について、調査審議を行いました。
6 備考	