

沖縄県行政運営プログラム 進捗管理表(平成30年度実績・平成31年度実施計画)

【基本方針2 組織運営】

		取組分類	重点実施項目
実施項目名	組織の見直し及び定員の適正な管理		所管課 行政管理課
取組内容	<p>21世紀ビジョン基本計画を効果的に推進する機動的・弾力的な組織編成を行うとともに、県行政の役割や必要性を検証し、組織の再編、廃止、統合、縮小などの見直しを行います。</p> <p>定員については、平成29年度に策定した「沖縄県定員管理基本方針」に則り、スクラップ・アンド・ビルドを原則とし、基準定員4,135人を維持するとともに、全国規模のイベント等の時限的または臨時的に発生する業務については別枠とすることで柔軟に対応します。</p> <p>知事部以外においても、知事部の「沖縄県定員管理基本方針」を参考のうえ、適切な定員管理に努めます。</p>		
取組項目	2018(H30)実施計画	2018(H30)実績	2019(H31)実施計画
1	<p><b>組織の見直し</b></p> <p>【各所属ヒアリングによる課題抽出】 【これまでの見直しの検証作業】 【各部等の要望及び意見聴取】 組織に関する調査結果(4月～5月)を踏まえ、本庁及び出先機関を対象とした事務事業ヒアリング(7月～9月)を実施し、各部等の課題の抽出等を行う。</p> <p>【効率的な組織体制整備に向けた見直し作業】 8月に組織編成方針を策定し、組織に関する調査、事務事業ヒアリングの実施結果及び各部等の組織要望に関するヒアリングを踏まえ、現行組織の見直しを行い、年内に組織を決定する。</p>	<p>概ね計画のとおり実施し、現行組織の見直し(課の再編2件、班等の統廃合3件)を行い、12月末に次年度の組織を決定した。</p> <p>○平成31年度の主な組織編成 ① 女性が輝く社会の構築、平和を希求する沖縄のこころの発信等の取組を強化するため、平和援護・男女参画課を再編し、女性力・平和推進課を設置。 ② 首里城正殿等及び沖縄美ら海水族館等の管理・利活用推進の実施体制を強化するため、同施設や県営公園等の都市公園に関する事務を処理する都市公園課を設置。</p>	<p>【各所属ヒアリングによる課題抽出】 【これまでの見直しの検証作業】 【各部等の要望及び意見聴取】 組織に関する調査結果(4月～5月)を踏まえ、本庁及び出先機関を対象とした事務事業ヒアリング(7月～9月)を実施し、各部等の課題の抽出等を行う。</p> <p>【効率的な組織体制整備に向けた見直し作業】 8月に組織編成方針を策定し、組織に関する調査、事務事業ヒアリングの実施結果及び各部等の組織要望に関するヒアリングを踏まえ、現行組織の見直しを行い、年内に組織を決定する。</p>
	<p><b>活動指標</b></p> <p>各所属ヒアリングによる課題抽出、検証作業、意見聴取、見直し作業 各年1回</p>	<p>5月～12月に各所属ヒアリングによる課題抽出、検証作業、意見聴取、見直し作業を各1回実施。</p>	<p>各所属ヒアリングによる課題抽出、検証作業、意見聴取、見直し作業 各年1回</p>
2	<p><b>定員の適正管理</b></p> <p>【基本方針に基づく適切な定員管理】 定数に関する調査(4月～5月)を行い、本庁及び出先機関を対象とした事務事業ヒアリングを実施(7月～9月)し、各部等の課題の抽出を行う。 また、8月に組織編成方針を策定し、定数に関する調査、事務事業ヒアリングの実施結果及び各部等の定数要望に関するヒアリングを踏まえ、現行配置定数の見直しを行い、年内に各年度の配置定数を決定する。</p>	<p>概ね計画のとおり実施し、現行配置定数(3,864人)の見直しを行い、12月末に次年度の配置定数(3,864人)を決定した。</p> <p>※いずれの配置定数も全国規模のイベント等の時限的または臨時的に発生する業務のために配置した定数を除く。</p> <p>○平成31年度の主な新規定数配置 ① 国際災害救援センター検討等[+1](防災危機管理課) ② 万国津梁会議対応等[+1](交流推進課) ③ 首里城正殿等及び沖縄美ら海水族館等の利活用検討[+1](都市公園課) ④ 観光2次交通機能強化[+1](観光振興課)</p>	<p>【基本方針に基づく適切な定員管理】 定数に関する調査(4月～5月)を行い、本庁及び出先機関を対象とした事務事業ヒアリングを実施(7月～9月)し、各部等の課題の抽出を行う。 また、8月に組織編成方針を策定し、定数に関する調査、事務事業ヒアリングの実施結果及び各部等の定数要望に関するヒアリングを踏まえ、現行配置定数の見直しを行い、年内に各年度の配置定数を決定する。</p>
	<p><b>活動指標</b></p> <p>各所属ヒアリングによる課題抽出 年1回 定数見直し作業 年1回(対象:全所属) 各部等の要望を踏まえ定数配置 年1回</p>	<p>5月から12月に各所属ヒアリングによる課題抽出、定数見直し作業(対象:全所属)、各部等の要望を踏まえた定数配置を各1回実施。</p>	<p>各所属ヒアリングによる課題抽出 年1回 定数見直し作業 年1回(対象:全所属) 各部等の要望を踏まえ定数配置 年1回</p>
3	<p><b>公社等派遣職員の適正管理</b></p> <p>【派遣職員数管理表に基づく適切な派遣職員数管理】 9月から12月にかけて各部等の要望を検討し、原則として、派遣職員数管理表に基づき県職員の派遣及び引き揚げを実施する。</p>	<p>【派遣職員数管理表に基づく適切な派遣職員数管理】 概ね計画のとおり実施し、県職員の派遣及び引き揚げを実施した(5増3減)。</p>	<p>【派遣職員数管理表に基づく適切な派遣職員数管理】 9月から12月にかけて各部等の要望を検討し、原則として、派遣職員数管理表に基づき県職員の派遣及び引き揚げを実施する。</p>
	<p><b>活動指標</b></p> <p>次年度の配置に係る意見聴取 年1回</p>	<p>10月から12月に次年度の配置数に係る意見聴取を1回実施。</p>	<p>次年度の配置に係る意見聴取 年1回</p>
取組の効果	<p>様々な行政課題に対応するために、課の再編(2課・1班の増)及び必要な分野への定員の配置を行いつつ、班の統廃合(4班等の減)を行い、基準定員を維持することで、事務及び事業の運営が簡素で効率的なものとなるよう組織が構築され、行政サービスの向上及び諸施策の着実な推進が図られた。</p>		

【前ページのつづき】

成果指標	成果指標名	基準値	2018(H30)			2019(H31)	2021(H33)	
			目標値	実績値	目標値からの改善幅	目標値	目標値	
	基準定員(4,135人)の維持	4,135人 (基本方針)	4,135人 程度	4,092人	43人	4,135人 程度	4,135人 程度	
	公社等への県派遣職員数	84人 (H29実績)	86人	85人	1人	82人	74人	
評価	推進状況	○ 順調						
	推進状況が「順調」以外の場合はその要因							
	今後の方向性及び改善策(「順調」の場合でも記載)	引き続き、簡素かつ効率的な組織の編成を行うとともに、「沖縄県定員管理基本方針」で定める基準定員4,135人を維持していく。						

公社等外郭団体への派遣職員数管理表(平成30年度～平成33年度)

(単位:人)

	団体名	所管課		H30	H31	H32	H33
				計画	実績	計画	実績
1	那覇空港ビルディング(株)	交通政策課	計画	1	1	1	1
			実績	1			
2	(公財)沖縄科学技術振興センター	科学技術振興課	計画	3	3	3	3
			実績	3			
3	(公社)沖縄県地域振興協会	地域・離島課	計画	2	2	2	1
			実績	2			
4	沖縄県環境整備センター(株)	環境整備課	計画	3	3	2	2
			実績	3			
5	(公財)おきなわ女性財団	平和援護・男女参画課	計画	2	2	2	2
			実績	2			
6	(公財)沖縄県保健医療福祉事業団	健康長寿課	計画	1	1	1	1
			実績	1			
7	(公財)沖縄県農業振興公社	農政経済課	計画	8	8	8	8
			実績	8			
8	(公社)沖縄県糖業振興協会	糖業農産課	計画	2	2	2	2
			実績	2			
9	(公財)沖縄県畜産振興公社	畜産課	計画	4	4	4	4
			実績	4			
10	沖縄県土地改良事業団体連合会	村づくり計画課	計画	1	1	1	1
			実績	1			
11	(公財)沖縄県産業振興公社	産業政策課	計画	7	7	7	6
			実績	7			
12	(一財)沖縄ITイノベーション戦略センター	情報産業振興課	計画	4	4	4	3
			実績	4			
13	(一財)沖縄観光コンベンションビューロー	観光政策課	計画	6	5	5	4
			実績	5			
14	(公財)沖縄県文化振興会	文化振興課	計画	4	4	4	4
			実績	4			
15	(公財)国立劇場おきなわ運営財団	文化振興課	計画	21	21	21	20
			実績	21			
16	(一財)沖縄県建設技術センター	技術・建設業課	計画	9	7	7	6
			実績	9			
17	沖縄県土地開発公社	用地課	計画	3	2	2	2
			実績	3			
18	(一財)沖縄美ら島財団	都市計画・モノレール課	計画	2	2	2	2
			実績	2			
19	沖縄都市モノレール(株)	都市計画・モノレール課	計画	2	2	1	1
			実績	2			
20	沖縄県住宅供給公社	住宅課	計画	1	1	1	1
			実績	1			
合計			計画	86	82	80	74
			実績	85	0	0	0

**様式1**

プログラム 該当ページ	34	項目番号	11
----------------	----	------	----

**沖縄県行政運営プログラム 進捗管理表(平成30年度実績・平成31年度実施計画)**

**【基本方針2 組織運営】**

		取組分類	重点実施項目				
実施項目名	県立看護大学の効率的な運営		所管課	保健医療総務課			
取組内容	平成29年3月の外部有識者による「沖縄県立看護大学あり方検討委員会」により提言された、県立看護大学の独立行政法人化の是非を検討し、方針を決定します。						
取組項目	2018(H30)実施計画	2018(H30)実績	2019(H31)実施計画				
1 地方独立行政法人化の是非の検討	部内検討 【課題解決の取組・方策の検討】 ①法人化後の運営の基本方向について(定款、中期目標(素案)作成(3月頃)と検討)【本庁】 ②法人化した場合の経営シミュレーション(3月頃)【大学】 ③部内検討会の開催(7月頃、2月頃) 【情報収集】 ④公立大学設置協議会が実施する研修事業(5月、9月予定)に参加し、制度設計や財務会計の知識を得ると共に、他の設置団体の参加者から法人化後の現状や課題について情報収集する。【本庁及び大学職員】	部内検討 【課題解決の取組・方策の検討】 法人化に向けた方針で定める11項目のうち、法人の組織、役員、人事制度、共済及び災害補償制度、評価制度、中期目標、経過措置、情報公開等10項目について総務部との協議を終了した。	①方針案の策定 法人化に向けた方針のうち、法人の財務制度について総務部との協議を終了し、方針案として決定する。 ②方針案の決定を踏まえ、沖縄県地方独立行政法人評価委員会条例、法人の中期目標及び定款の素案を策定し、法人化について最終的な決定を行う。				
	活動指標	部内検討会 2回	部内検討会 1回	-			
取組の効果	県立看護大学の独立行政法人化に向けた基本的な方針のうち、10の項目について協議を終了し、方針案として定めた。						
成果指標	成果指標名	基準値	2018(H30) 目標値	2018(H30) 実績値	目標値からの改善幅	2019(H31) 目標値	2021(H33) 目標値
	法人化検討作業の進捗率	0% (H28実績)	25%	23%	▲2%	50%	100%
評価	推進状況	○ 順調					
	推進状況が「順調」以外の場合はその要因						
	今後の方向性及び改善策(「順調」の場合でも記載)	法人化に向けた基本的な方針のうち、残る項目についての協議を早期に終え、令和元年度中に法人化についての最終的な決定を行う。					

# 様式1

プログラム 該当ページ	35	項目番号	12
----------------	----	------	----

## 沖縄県行政運営プログラム 進捗管理表(平成30年度実績・平成31年度実施計画)

### 【基本方針2 組織運営】

		取組分類	重点実施項目		
実施項目名	県立芸術大学の効率的な運営		所管課	文化振興課	
取組内容	自主的・自律的な大学運営体制を構築するとともに、地域社会と県民に貢献する大学を目指すため、県立芸術大学の地方独立行政法人化(公立大学法人への移行)に取り組みます。				
取組項目	2018(H30)実施計画	2018(H30)実績	2019(H31)実施計画		
1 公立大学法人への移行に向けた取組推進	<b>【移行に向けた調整・作業】</b> 5月から9月にかけて、沖縄県立芸術大学法人化基本方針策定委員会を開催し、10月までに「沖縄県立芸術大学法人化基本方針」を作成する。	<b>【移行に向けた調整・作業】</b> 沖縄県立芸術大学法人化基本方針策定委員会を設置し、4回の委員会を開催して「沖縄県立芸術大学の法人化基本方針」を策定した。	<b>【移行に向けた調整・作業】</b> 沖縄県立芸術大学法人化推進委員会を設置し、2021年4月の公立大学法人移行に向けて作業を進める。		
活動指標	基本方針策定委員会開催 3回	基本方針策定委員会4回開催	法人化推進委員会開催 3回		
取組の効果	「沖縄県立芸術大学の法人化基本方針」を策定したことにより、沖縄県立芸術大学の特色や実績及び現状と課題を整理するとともに、組織運営などの法人化に関する基本的な考えを示すことができた。				
成果指標	成果指標名	基準値	2018(H30) 目標値   実績値   目標値からの改善幅	2019(H31) 目標値	2021(H33) 目標値
	公立大学法人への移行	2021(H33)に公立大学法人に移行			
評価	推進状況	○ 順調			
	推進状況が「順調」以外の場合はその要因				
	今後の方向性及び改善策(「順調」の場合でも記載)	2021年4月の公立大学法人への移行に向け、沖縄県立芸術大学法人化推進委員会のもと、スケジュールに沿って移行作業を進めていく。			

沖縄県行政運営プログラム 進捗管理表(平成30年度実績・平成31年度実施計画)

【基本方針2 組織運営】

		取組分類	重点実施項目
実施項目名	業務プロセスの見直し	所管課	行政管理課
取組内容	全庁的に業務プロセスを調査・分析し、事務手続の簡素化やICTの効果的な活用等により、事務処理の改善や効率化を推進します。 各所属単位で「業務見える化シート」を活用し、業務プロセスを見直すとともに、効果的な改善事例等を全庁的な取組として推進します。		
取組項目	2018(H30)実施計画	2018(H30)実績	2019(H31)実施計画
1 業務プロセス見直しの検討・実施	<p>【業務プロセスの見直し検討、実施】 H29に実施した見直し対象業務の調査、改善の方向性等を踏まえ、6月に方針を決定し、改善策の検討を行い、可能なものから適宜実施する。</p> <p>【見直し対象業務の課題の洗い出し、検討】 H31の見直し検討、実施に向け、10月頃に各部等の主管課を通じて、事務手続の簡素化やICTの効果的な活用等が必要な業務を調査し、12月から3月にかけて、見直し対象業務を選定し、関係課と調整しながら改善の方向性を検討する。</p>	<p>【業務プロセスの見直し検討、実施】 6月にH30対象業務11件を行財政改革推進本部で決定、担当課で改善策の検討を行い下記の3つの業務がH31年度より改善されることとなった。 ①各部等における職員履歴の管理については、主管課における職員の履歴書保管の廃止 ②物品調達基金における直払物品の調達手続きについては、物品管理課で行っていた直払物品に関する基金業務の一部見直し ③生活保護費の支給事務については、RPA(手入力作業の自動化)導入による生活保護費の支出業務の簡素化 他の案件については、それぞれの業務改善に向けてH31年度以降に方針案の決定、他県調査、規則改正など取り組むことになっている。 【見直し対象業務の課題の洗い出し、検討】 10月に、H31対象業務の庁内調査を行ったところ、135件の報告があり、12月から3月にかけて、ヒアリング等を実施し、対象候補を10件程度に絞り込む作業を行った。</p>	<p>【業務プロセスの見直し検討、実施】 H30に実施した見直し対象業務の調査、改善の方向性等を踏まえ、6月に方針を決定、改善策の検討を行い、可能なものから適宜実施する。また、H30年度の対象業務でH31年度実施できていない業務についても引き続き、実施に向けて関係課と調整していく。</p> <p>【見直し対象業務の課題の洗い出し、検討】 H32の見直し検討、実施に向け、10月頃に各部等の主管課を通じて、事務手続の簡素化やICTの効果的な活用等が必要な業務を調査し、12月から3月にかけて、見直し対象業務を選定し、関係課と調整しながら改善の方向性を検討する。</p>
	活動指標	調査回数 年1回 検討件数 年10件	6月にH30対象業務の11件を決定し、検討 10月にH31対象業務の検討に向けた庁内調査を実施(135件の候補)
2 業務見える化シートの導入	<p>【業務見える化シートの試行(本庁)】 4月に本庁各所属に対して、取組の周知を行い、年度末に各所属の改善事例を各部等の主管課を通じて集約する。 また、下記3の研修に合わせて、業務見える化シートの作成・活用等についての説明会を実施し、取組の充実を図る。</p>	<p>【業務見える化シートの試行(本庁)】 4月当初に本庁各所属に対して、シートの作成・活用について周知を行った。 また、6月上旬に実施した取組項目3の研修に合わせて、業務見える化シートの作成・活用等についての説明会を実施し、取組の充実を図った。 11月末にシートの作成・活用状況を照会し、提出された意見等を踏まえ、Q&amp;Aを整備するとともに、様式の工夫例を庁内ポータルサイトに掲示した。(なお、照会時点でのシートの作成率は52.7%) 3月当初に各所属の改善事例を照会した結果、マニュアル作成、進捗管理などによる改善が18件の報告があり、今後庁内で情報共有することとしている。</p>	<p>【業務見える化シートの本庁導入】 【業務見える化シートの試行(出先機関)】 4月に本庁各所属及び出先機関に対して、取組の周知を行い、年度末に各所属の改善事例を各部等の主管課を通じて集約する。 また、下記3の研修に合わせて、業務見える化シートの作成・活用等についての説明会を実施し、取組の充実を図る。</p>
	活動指標	説明会 1回 試行所属数 82	6月に取組項目3の研修の時間内で説明会を実施した。 知事部局、出納事務局の本庁82所属で試行した。

【前ページのつづき】

取組項目		2018(H30)実施計画	2018(H30)実績			2019(H31)実施計画	
業務改革・改善の意識づけ 3 (研修の実施)		【課長級及び班長級以下の職員研修の実施】 6月に、課長級、班長級及び一般職員の階層ごとに研修を実施し、業務改革・改善の意識づけを行う。	【課長級及び班長級以下の職員研修の実施】 6月上旬に、課長級(1回32名)、班長級(4回100名)及び一般職員(5回271名)の階層ごとに研修を実施した。 研修アンケートでは、受講者88.0%が有意義であったとし、86.3%が業務に役立つと思うとの回答があった。			【課長級及び班長級以下の職員研修の実施】 6月～7月に、本庁については課長級、班長級及び一般職員の階層ごとに、出先機関(北部、中部、宮古、八重山)については、課長級、班長級及び一般職員合同の研修を実施し、業務改革・改善の意識づけを行う。	
	活動指標	研修実施 年1回	6月に課長級、班長級及び一般職員研修を実施			研修実施 年1回	
取組の効果		<p>業務プロセス見直しの検討・実施により、平成30年度に実施した「物品調達基金における直払物品の調達手続きの見直し」では、物品管理課での物品調達基金における直払物品に関する業務(年間約2000件)は、1件にかかる手順(通知等)が16手順が11手順に抑えられ、「生活保護費の支給事務」については担当職員の入力作業時間が74時間から2時間の業務改善に繋がった。</p> <p>業務見える化シートの導入により、職員一人ひとりが担当業務の目的や具体的な作業内容・日程等を把握し、計画的かつ効率的に業務を推進した結果18件の改善事例の報告があり、当該事例を庁内で共有することにより、組織的な業務改善につなげることとしている。</p> <p>業務改革・改善の意識づけ(研修の実施)により、職員に「業務プロセスの見直し」に対する意識づけや考え方を浸透させるとともに、「業務見える化シート」の効果的で効率的な活用等を推進することができた。</p>					
成果指標	成果指標名	基準値	2018(H30)			2019(H31)	2021(H33)
			目標値	実績値	目標値からの改善幅	目標値	目標値
	業務プロセスの見直し件数(累計)	-	5件	3件	▲2件	10件	20件
	業務見える化シートの導入による改善事例(累計)	-	10件	18件	8件	30件	90件
	職員の業務改善意識(職員アンケート結果)	68.7% (H29実績)	75%	67.6%	▲7.4	85%	100%
評価	推進状況	△ やや遅れ					
	推進状況が「順調」以外の場合はその要因	全職員が対象となる業務や複数課にまたがる業務プロセスがあり、手続き改正による影響、規程の改定、ICTの検討、費用対効果など確認作業が必要なため実施可能となった対象業務が少なかった。					
	今後の方向性及び改善策(「順調」の場合でも記載)	引き続き、上記3つの取組項目を進めることで、事務処理の改善や効率化を推進していく。 なお、成果指標の「職員の業務改善意識(職員アンケート)」では、業務プロセスの見直しや改善に「取り組んでいる」「取り組みたいと考えている」の回答が67.6%と伸び悩んでいるため、出先機関において業務見える化シートの試行、職員へ業務改革・改善に係る研修を行い、業務に対する意識の向上と効率的な事業の推進に取り組む。					

沖縄県行政運営プログラム 進捗管理表(平成30年度実績・平成31年度実施計画)

【基本方針2 組織運営】

		取組分類	重点実施項目
実施項目名	働き方改革と職場環境の整備	所管課	人事課 総合情報政策課
取組内容	職員の仕事と私生活の両立に向けて、在宅型テレワーク等の導入や職員の「働き方宣言書」の実施、男性職員向け育児相談会の開催等を行います。 管理職への女性職員の積極的な登用に向けて、女性職員向けの研修の実施や相談会の開催、多様なポストへの積極的な配置を行います。		
取組項目	2018(H30)実施計画	2018(H30)実績	2019(H31)実施計画
1 在宅型テレワーク等の導入	<p>【ワーキングチーム会議開催】 人事課、総合情報政策課にて立ち上げたワーキングチームにおいて会議を開催し、制度及びシステム整備に係る情報共有等を6回以上(2月に1回程度)行う。</p> <p>【情報収集・課題把握】 システム整備について、7月と12月に各1回ずつ、事業者に対する情報提供依頼(RFI)を実施し、情報収集、課題把握を行う。</p> <p>【規程、システム整備方針策定】 システム整備について、3月までに整備方針及び要求仕様書を策定する。 勤務条件に関する改定が必要な規程のリスタップを行う。</p>	<p>【ワーキングチーム会議開催】 人事課、総合情報政策課にて立ち上げたワーキングチームにおいて、行政管理課を参加させ、テレワークの進め方や拡大の方向、システム整備に係る情報共有等を6回行った。</p> <p>【情報収集・課題把握】 システム整備について、1回目の情報提供依頼(RFI)を実施したところ、実際の導入には試験運用(デモ)が必要と判断し、一定期間試験運用を行っている。 また、県職員向けのアンケートを実施し制度導入に関する意向調査を行った。</p> <p>【規程、システム整備方針策定】 システム整備に関しては、テレワークの規模感により変わるため、テレワークの今後の方針を含めて、導入計画案を作成した。</p>	<p>【ワーキングチーム会議開催】 人事課、行政管理課、総合情報政策課が参加するワーキングチームにおいて会議を開催し、今後の方針を確定し、それぞれの役割を明確化し、取組を推進する(6回以上開催)。</p> <p>【情報収集】 システム整備について、デモの結果や再度の情報提供依頼(RFI)を実施するとともに、実際の利用者からの声を収集する。</p> <p>【規程等整備、システム整備】 テレワークの規模感に合わせたシステム整備要求仕様書を策定する。 規則の策定を行い、試験的に在宅型テレワークを導入する。</p>
活動指標	ワーキングチーム開催 6回 情報提供依頼 2回	ワーキングチーム開催 6回 情報提供依頼 1回	ワーキングチーム開催 6回
2 時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進	<p>【時間外勤務の縮減】 毎週水曜日に定時退庁を促す記事を県内ネットワーク掲示板に掲載する。 7月から9月までを「県庁ライトダウン」の期間とし、定時退庁を促し、定期的に職場巡回を実施する。 時差通勤の終業時刻に合わせた退庁チャイムを鳴動する。</p> <p>【「働き方宣言書」の実施】 年度初めに実施通知を行い、年2回(10月、3月)、達成状況の確認を行う。 年度末に、上記達成状況や実績から優れた取組と認められる所属長を「イケてるボス」の実践者として認定する。</p>	<p>【時間外勤務の縮減】 毎週水曜日に定時退庁を促す記事を県内ネットワーク掲示板に掲載した。 ・7月18日～9月末まで「県庁ライトダウン」を実施し、定期的に7回の職場巡回を実施し、定時退庁を呼びかけた。 ・毎日、時差通勤の終業時刻に合わせた退庁チャイムを鳴動した。</p> <p>【「働き方宣言書」の実施】 年度初めに実施通知を行い、年2回(10月、2月)、達成状況の確認を行った。 上記達成状況で「優」となった所属長で具体的な取り組みを実施した者を「イケてるボス」の実践者として、平成30年度において7名認定した。</p>	<p>【時間外勤務の縮減】 毎週水曜日に定時退庁を促す記事を県内ネットワーク掲示板に掲載する。 ・7月～9月末までの間、「県庁ライトダウン」を実施し、定期的に職場巡回を実施し、定時退庁を呼びかける。 ・毎日、時差通勤の終業時刻に合わせた退庁チャイムを鳴動する。</p> <p>【「働き方宣言書」の実施】 年度初めに実施通知を行い、年2回(10月、2月)、達成状況の確認を行う。 年度末に、上記達成状況や実績から優れた取組と認められる所属長を「イケてるボス」の実践者として認定する。</p>
活動指標	職場巡回実施 年5回以上 「働き方宣言書」の提出 年1回	職場巡回実施 年7回 「働き方宣言書」の提出 年1回	職場巡回実施 年5回以上 「働き方宣言書」の提出 年1回
3 男性職員の育児のための休暇や育児休業の取得促進	<p>【育児関係制度の周知や育児体験談の紹介】 人事課ポータルサイトやコーラルニュースを活用し、制度周知及び体験談紹介を行う。 ・育児関係制度 制度改正があった場合、ハンドブックを改訂 ・育児体験談 10人程度の体験談を新たに追加</p>	<p>【育児関係制度の周知や育児体験談の紹介】 人事課ポータルサイトやコーラルニュースを活用し、制度周知及び体験談紹介を行った。 ・育児関係制度 育児関係制度を掲載した「両立支援ハンドブック(第3版)」を改訂した。 ・育児体験談 4人の体験談を新たに追加した。</p>	<p>【育児関係制度の周知や育児体験談の紹介】 人事課ポータルサイトやコーラルニュースを活用し、制度周知及び体験談紹介を行う。 ・育児関係制度 制度改正があった場合、「両立支援ハンドブック」を改訂する。 ・育児体験談 10人程度の体験談を新たに追加</p>

【前ページのつづき】

取組項目		2018(H30)実施計画	2018(H30)実績			2019(H31)実施計画	
(続き)	【「あなただけの育児のための権利証」の実施】 年度初めに実施通知を行い、「働き方宣言書」の達成状況報告(年2回:10月と3月)のなかで発行状況を確認する。	【「あなただけの育児のための権利証」の実施】 年度初めに実施通知を行い「働き方宣言書」の達成状況報告(年2回:10月と2月)の中で発行状況は31所属だった。	【「あなただけの育児のための権利証」の実施】 年度初めに実施通知を行い「働き方宣言書」の達成状況報告(年2回:10月と2月)の中で発行状況は31所属だった。			【「あなただけの育児のための権利証」の実施】 年度初めに実施通知を行い、「働き方宣言書」の達成状況報告(年2回:10月と2月)のなかで発行状況を確認する。	
	【男性職員向け育児相談会の開催】 年に1回、「育児休業中職員等のための相談会」を実施する。 対象職員…現に育児休業取得中の職員等、子育てを行う男性職員 内容…休暇制度の説明、先輩職員への相談、人事異動に関する相談	【男性職員向け育児相談会の開催】 9月に男性職員を対象とした相談会を実施した。(参加者8名)	【男性職員向け育児相談会の開催】 9月に男性職員を対象とした相談会を実施した。(参加者8名)			【男性職員向け育児相談会の開催】 年に1回、「育児休業中職員等のための相談会」を実施する。 対象職員…現に育児休業取得中の職員等、子育てを行う男性職員 内容…休暇制度の説明、先輩職員への相談、人事異動に関する相談	
活動指標	制度、体験談等の周知 年2回以上 懇談会開催 年1回	制度、体験談等の周知 年6回 相談会開催 年1回	制度、体験談等の周知 年6回 相談会開催 年1回			制度、体験談等の周知 年2回以上 懇談会開催 年1回	
4 女性管理職の 登用拡大	【女性職員を対象とした研修の実施】 女性職員のキャリアイメージの形成を図り、仕事と私生活の両立に関する不安・悩み等を軽減することを目的に研修会及び意見交換会を年に1回開催する。	【女性職員を対象とした研修の実施】 女性職員のキャリアイメージの形成を図り、仕事と私生活の両立に関する不安・悩み等を軽減することを目的に研修会及び意見交換会を年に1回(11月)開催した。(参加者:35名)	【女性職員を対象とした研修の実施】 女性職員のキャリアイメージの形成を図り、仕事と私生活の両立に関する不安・悩み等を軽減することを目的に研修会及び意見交換会を年に1回(11月)開催した。(参加者:35名)			【女性職員を対象とした研修の実施】 女性職員のキャリアイメージの形成を図り、仕事と私生活の両立に関する不安・悩み等を軽減することを目的に研修会及び意見交換会を年に1回開催する。	
	【女性職員向け相談会の開催】 育児休業中の職員等を対象に、育児休業経験者との懇談や復職に向けた休暇制度等を説明する相談会を年に2回開催する。	【女性職員向け相談会の開催】 育児休業中の職員等を対象に、育児休業経験者との懇談や復職に向けた休暇制度等を説明する相談会を年に2回(9月)開催した。(参加者:18名)	【女性職員向け相談会の開催】 育児休業中の職員等を対象に、育児休業経験者との懇談や復職に向けた休暇制度等を説明する相談会を年に2回(9月)開催した。(参加者:18名)			【女性職員向け相談会の開催】 育児休業中の職員等を対象に、育児休業経験者との懇談や復職に向けた休暇制度等を説明する相談会を年に2回開催する。	
活動指標	女性職員向けの研修及び相談会開催 年3回	女性職員向けの研修及び相談会開催 年3回	女性職員向けの研修及び相談会開催 年3回			女性職員向けの研修及び相談会開催 年3回	
取組の効果		「働き方宣言書」の実施に係る取り組み等により、休暇等の取得促進が図られた。また、女性職員を対象とした研修や相談会等の実施により、やる気と能力のある女性職員の育成等が図られるなど、職員の仕事と私生活の両立への支援や職場環境の整備が図られた。					
成果指標	成果指標名	基準値	2018(H30) 目標値	2018(H30) 実績値	目標値からの改善幅	2019(H31) 目標値	2021(H33) 目標値
	在宅型テレワーク等実施者数	-	-	-	-	-	400人
	月60時間を超える時間外勤務を行う職員数(年間延べ人数)	685人 (H28実績)	650人以下	746人	▲96人	616人以下	549人以下
	年次有給休暇取得日数(年平均)	13.3日 (H28実績)	13.5日	14.3日	0.8日	14.0日以上	14.0日以上
	男性職員の育児参加休暇取得率	39.8% (H28実績)	60%	48.1%	▲11.9%	100%	100%
	女性職員の管理職への登用率	8.9% (H28実績)	11.5%	12.1%	0.6%	13%	15%以上
評価	推進状況	○ 順調					
	推進状況が「順調」以外の場合はその要因						
	今後の方向性及び改善策(「順調」の場合でも記載)	職員の仕事と私生活の両立に向けて、引き続き在宅型テレワーク等の導入や休暇等の取得促進等を進め、働き方改革に取り組む。 また、女性が活躍できる職場環境づくりを行うとともに、女性職員の登用拡大を積極的に行う。					



**様式1**

プログラム 該当ページ	39	項目番号	15
----------------	----	------	----

**沖縄県行政運営プログラム 進捗管理表(平成30年度実績・平成31年度実施計画)**

**【基本方針2 組織運営】**

		取組分類	重点実施項目
実施項目名	職員の健康管理の充実・強化	所管課	職員厚生課
取組内容	療養支援等によるメンタルヘルス対策、職員健康診断の実施と適切な事後措置の実施及び過重労働対策を効率的に推進するシステムを構築することにより、職員の健康管理を充実・強化します。		
取組項目	2018(H30)実施計画	2018(H30)実績	2019(H31)実施計画
1	メンタルヘルス対策	<p>【ライン及びセルフケアの向上のための研修会の実施及び療養者支援】</p> <p>4月 課長級健康管理研修(メンタルヘルスを含む)実施</p> <p>4月～ 自治研修所における階級別メンタルヘルスケア研修(班長級、主査級、主任級) 4回実施</p> <p>7月、10月 セルフケア研修(参加184名、125名)</p> <p>8月 メンタルヘルスマネジメント実践研修 実施(参加217名)</p> <p>12月 療養者情報交換会 実施(参加51名)</p> <p>その他:11月「職場環境改善のためのシンポジウム」実施 参加者84名</p>	<p>【ライン及びセルフケアの向上のための研修会の実施及び療養者支援】</p> <p>・自治研修所における階級別研修への講師派遣(課長級、班長級、主査級、主任級、初任者)5回</p> <p>・セルフケア研修2回</p> <p>・メンタルヘルスマネジメント実践研修</p> <p>・職場環境改善/ラインケア研修</p> <p>・療養者情報交換会</p>
活動指標	研修会 年3回以上	研修会実施 10回	研修会 年10回
2	健診・健康管理と事後措置	<p>【新健康管理システムの試行】</p> <p>6月～7月 入札・業者選定</p> <p>8月～12月選定業者とのシステム導入に向けた調整</p> <p>1月～3月 試行確認</p>	<p>【新健康管理システムの本格稼働による健診事業管理】</p> <p>4月 新システム稼働開始</p> <p>6月～健診実施</p> <p>7月～健診結果のシステムへの取り込み、事後措置の実施、未受診者への受診勧奨・確認、「要医療」者への受診勧奨・確認</p>
活動指標	試行及び運用確認	試行及び運用確認の実施	各職場における新システム活用率(進捗状況把握)70%以上
3	過重労働対策	<p>【面接対象者への対応プランの実施】</p> <p>(H30 3月実施要領改定・周知済み)</p> <p>4月 担当者説明会にて手順説明</p> <p>4月～ 面接対象者で面接を申し出ない職員の所属長意見を求め、健康状態確認開始</p> <p>3月労働安全衛生法改正による、実施要領改訂・周知</p>	<p>【過重労働状況の把握及び健康状態確認の把握ができるような機能を新健康管理システム追加する】</p> <p>12月末までに機能追加</p> <p>1月～システムによる健康状態の把握</p>
活動指標	面接対象者の健康状態確認 70%	面接対象者の健康状態確認 59%	面接対象者の健康状態確認 70%
取組の効果	<p>1. メンタルヘルスの中でも関心の高い研修会を実施したことによる、参加職員、所属長の増加があった。</p> <p>2. 健康管理システム(健康診断業務関係機能)を予定通り2019年度より稼働させることができ、2019年度以降の健診の受診状況管理が強化される、また健診担当者の業務負担が軽減されることが期待される。</p>		

【前ページのつづき】

成果指標	成果指標名	基準値	2018(H30)			2019(H31) 目標値	2021(H33) 目標値
			目標値	実績値	目標値からの改善幅		
	メンタルヘルス・職場環境改善等に関する研修を受講した所属長の割合	47% (H28実績)	50%	75%	25%	60%	70%
	健診結果における「要医療」判定者の病院受診率	40% (H28実績)	45%	43.6	▲1.4	50%	60%
評価	推進状況	○ 順調					
	推進状況が「順調」以外の場合はその要因						
	今後の方向性及び改善策(「順調」の場合でも記載)	1. 2019年度中に、システムに過重労働対策関連の機能も加える予定で有り、面接対象者の疲労度の把握を容易にするような機能を取り入れることを予定している。 2. 健診受診率や要医療者の病院受診率については、2019年度より、システムを用いて各職場で所属長・健診担当者による未受診者、要医療者の把握が非常に容易になるので、向上することが期待される。					

沖縄県行政運営プログラム 進捗管理表(平成30年度実績・平成31年度実施計画)

【基本方針2 組織運営】

		取組分類	重点実施項目
実施項目名	教育委員会における働き方改革と職場環境の整備	所管課	教育庁総務課 教育庁学校人事課
取組内容	特定事業主行動計画に掲げる時間外勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進等に取り組みとともに、県立学校における学校課題に応じた適正な人事配置等を行います。 また、心身ともに健康で働きやすい職場環境を整備するため、職員と管理監督者がメンタルヘルスの知識を習得できる取組を行います。		
取組項目	2018(H30)実施計画	2018(H30)実績	2019(H31)実施計画
1 時間外勤務の縮減	<p>【業務内容の改善及び効率化等による時間外勤務の縮減】 教育庁については、6月に各所属に対して時間外勤務の縮減に向けた具体的な取組を通知し、7月から9月まで県庁ライトダウンを実施するとともに、同期間中に職場巡回を5回行う。 県立学校については、沖縄県教職員業務改善推進委員会を年2回(5月、12月頃)実施する。(委員会前の作業部会は年4回実施)</p> <p>【県立学校における時間外勤務縮減テーマ(ノー残業デー、ノー部活デー、ノー会議デー等)の実施】 週1日のノー残業デー、ノー部活デーの実施について、校長研修会等を通し周知するとともに、関係機関からの通知文発出等により啓発に努めていく。</p> <p>【適正な勤務管理に向けた現状把握、課題整理と検討及び情報収集】 県立学校に対し、引き続き職員の勤務時間を適正に把握するよう研修会等を通して周知するとともに、長時間勤務者数やその理由の定期的な報告(三ヶ月毎)を義務付けて、勤務実態の把握に努めていく。</p> <p>【勤務管理体制整備】 県立学校において、客観的な記録により勤務時間を把握し集計するためのシステムを導入し、職員の勤務実態がより適正に把握できるよう取り組んでいく。(全県立学校対象に2月頃試行運用開始、平成31年4月本格導入予定)</p>	<p>【業務内容の改善及び効率化等による時間外勤務の縮減】 教育庁では、各所属への通知とともに、時間外勤務縮減キャンペーンとして、7月から9月の期間県庁ライトダウンを実施し、職場巡回を5回行うなど、時間外勤務の縮減に取り組んだ。 県立学校では、今年度、学校における働き方改革の包括的な取組を推進するため沖縄県教職員業務改善推進委員会を3回、作業部会を6回開催し、「沖縄県教職員働き方改革推進プラン」を策定した。 また、当プランを推進するため保護者、関係機関、全教職員への周知を行った。</p> <p>【県立学校における時間外勤務縮減テーマ(ノー残業デー、ノー部活デー、ノー会議デー等)の実施】 校長研修会(2回)や教頭研修会(1回)、通知文等を通して、各県立学校におけるノー残業デーやノー部活デーの取組について周知を図り、取組の推進に努めた。</p> <p>【適正な勤務管理に向けた現状把握、課題整理と検討及び情報収集】 県立学校に対し、引き続き職員の勤務時間を適正に把握するよう研修会等を通して周知した。長時間勤務者数やその理由の定期的な報告(三ヶ月毎)を義務付けて、勤務実態の把握に努めた。</p> <p>【勤務管理体制整備】 県立学校において、勤務管理システムを導入した。全県立学校を対象に平成31年1月～3月は試行運用を行った。</p>	<p>【業務内容の改善及び効率化等による時間外勤務の縮減】 教育庁では、通知等を通じて各所属における時間外勤務の縮減を促進するとともに、県庁ライトダウン期間に職場巡回を行う。 県立学校については、「沖縄県教職員働き方改革推進プラン」の取組を推進し、年2回(5月、12月頃)実施する沖縄県教職員業務改善推進委員会で取組状況を把握し、実効性のある取組を推進する。 【県立学校における時間外勤務縮減テーマ(ノー残業デー、ノー部活デー、ノー会議デー等)の実施】 「沖縄県教職員働き方改革推進プラン」の取組を推進し、定時退勤日や部活動の休養日等の実施について、取組状況を把握し、実効性のある取組を推進する。 【適正な勤務管理に向けた現状把握、課題整理と検討及び情報収集】 平成31年4月から、全県立学校において、勤務管理システムの本格運用を開始し、長時間勤務者数やその理由等の実態の把握に努める。 【勤務管理体制整備】 各県立学校と連携して、平成31年4月から本格運用を開始する勤務管理システムを活用し、教職員の勤務管理体制の充実を図る。 【タイムカード等導入による適正な勤務管理の実施】 平成31年4月から全県立学校に勤務管理システムを導入し、勤務実態がより正確に把握できるよう取り組む。</p>
活動指標	県庁ライトダウン、職場巡回の実施 年5回 時間外勤務縮減テーマの設定・実施 年5回	県庁ライトダウン、職場巡回の実施 年5回 県立学校における時間外勤務縮減テーマの実施率92.3%	県庁ライトダウン、職場巡回の実施 年5回 時間外勤務縮減テーマの設定・実施 年5回
2 年次有給休暇の取得促進	<p>【計画的な年次有給休暇の取得促進】 教育庁については、4月、5月、6月に各所属に対して年次有給休暇の計画的な取得促進について通知する。 県立学校については、計画的な年次有給休暇の取得について、校長研修会(9月、1月頃)等を通し周知するとともに長期休業前に通知を发出し、取得促進に努めていく。</p>	<p>【計画的な年次有給休暇の取得促進】 教育庁では、4月及び5月に各所属への通知により、年次休暇や夏期休暇の計画的な取得を促進した。 県立学校については、計画的な年次有給休暇の取得促進について、校長研修会(2回)や通知(12月)等で周知を図り、取得を促進した。</p>	<p>【計画的な年次有給休暇の取得促進】 教育庁では、各所属に対して随時(年2・3回程度)休暇の計画的な取得について通知する。 計画的な年次有給休暇の取得促進に向け、学校閉庁日等の取組について、校長研修会等を通し周知するとともに通知を发出(7月頃)し、取得促進に努める。</p>
活動指標	両立支援ハンドブック等による周知 年2回	両立支援ハンドブック等による周知 年2回	両立支援ハンドブック等による周知 年2回

【前ページのつづき】

取組項目		2018(H30)実施計画	2018(H30)実績			2019(H31)実施計画	
3	職員の適正配置	【県立学校職員及び市町村立小・中学校職員の計画的な採用、適正配置】 採用計画に基づいて、年次計画的に採用していく。	【県立学校職員及び市町村立小・中学校職員の計画的な採用、適正配置】 採用計画に基づいて、年次計画的に採用している。			【県立学校職員及び市町村立小・中学校職員の計画的な採用、適正配置】 採用計画に基づいて、年次計画的に採用していく。	
	活動指標	採用定数措置、退職者数、再任用者数等の見込みに基づく正規職員の採用	採用定数措置、退職者数、再任用者数等の見込みに基づき、正規職員468人を採用した。			採用定数措置、退職者数、再任用者数等の見込みに基づく正規職員の採用	
4	メンタルヘルス対策研修会の実施	【メンタルヘルス対策(ラインケア・セルフケアの向上)研修会実施】 教育庁及び県立学校について、セルフケア、管理職を対象としたラインによるケアに関する研修会等を年2回(6月、10月頃)以上実施する。	【メンタルヘルス対策(ラインケア・セルフケアの向上)研修会実施】 教育庁及び県立学校職員を対象としたセルフケア、管理職を対象としたラインケア研修を6月、7月及び10月に実施した。 県立学校においては、県内24校(全77校を3年で一巡)でセルフケア研修を実施した。			【メンタルヘルス対策(ラインケア・セルフケアの向上)研修会実施】 教育庁及び県立学校職員を対象としたセルフケア、管理職を対象としたラインケア研修を年4回(6月、10月頃)実施する。 また、県立学校25校でコミュニケーション向上を主テーマに研修を実施する。	
	活動指標	研修会の実施 年2回以上	ラインケア研修会の実施5回			研修会の実施 年4回以上	
取組の効果		時間外勤務縮減キャンペーンの推進、採用計画に基づく教職員の採用などを実施した結果、教育委員会で働く職員が心身ともに健康で仕事と生活の調和がとれる職場環境の整備が進んでいる。					
成果指標	成果指標名	基準値	2018(H30)目標値	2018(H30)実績値	目標値からの改善幅	2019(H31)目標値	2021(H33)目標値
	教育庁における月60時間を超える時間外勤務を行う職員数(年間延べ人数)	154人(H28実績)	147人以下	122人	25人	140人以下	127人以下
	県立学校における時間外勤務縮減テーマの実施率※	80.3%(H28実績)	83%	92.3%	9.3%	86%	90%以上
	年次有給休暇取得日数	13.1日(H28実績)	14日	13.9日 14.4日	▲0.1日 0.4日	15日	15日以上
	メンタルヘルス・安全衛生管理等に関する研修を受講した管理者の割合	53.2%(H28実績)	55%	61%	6%	57%	65%
推進状況	○ 順調		※出退勤管理の課題への対応や勤務管理体制整備の状況により、成果指標を「時間外勤務の縮減」とすることを検討。				
評価	推進状況が「順調」以外の場合はその要因						
	今後の方向性及び改善策(「順調」の場合でも記載)	平成30年度に策定した「沖縄県教職員働き方改革推進プラン」をもとに、各学校における定時退勤日や部活動の適切な活動時間等の業務改善の取組をより推進するなど、時間外勤務の縮減を図る。 セルフケア及びラインケア研修に取り組んでいるが、メンタルヘルス不調の未然防止には、自己管理、管理職からの働きかけだけでなく、職員同士のコミュニケーションも大切なことからコミュニケーション向上をテーマにアサーティブ(相手を尊重しながら自己主張する)研修を取り入れていく。					

様式1

プログラム 該当ページ	41	項目番号	17
----------------	----	------	----

沖縄県行政運営プログラム 進捗管理表(平成30年度実績・平成31年度実施計画)

【基本方針2 組織運営】

		取組分類	重点実施項目
実施項目名	人事評価・研修等を活用した人材育成		人事課
取組内容	<p>職員が人事評価の結果をもとに自発的な能力開発に取り組むことができるよう、人事評価制度と研修制度の連携の充実を図り、職員の能力開発ニーズに対応した研修メニューを検討・実施します。</p> <p>基本方針に基づく従来の研修等に加え、民間企業の職員と合同で施策提案型の海外派遣研修を実施する等、効果的な研修を実施し、行政サービスの向上に資する企画立案能力及び問題解決能力を備えた人材の育成に取り組みます。</p> <p>また、組織の活性化を図るため、女性職員の活躍を一層推進し、自治大学校等への派遣を計画的に行い、女性職員の能力開発を支援します。</p>		
取組項目	2018(H30)実施計画	2018(H30)実績	2019(H31)実施計画
1 人事評価を活用した人材育成	<p>【研修メニューの検討、研修実施】</p> <p>平成29年度人事評価結果を基に第1四半期に能力開発ニーズを検証、第2四半期に被評価者を対象に講演会形式で研修を実施。第4四半期に評価者を対象に特別研修を実施</p> <p>【評価制度研修の実施】</p> <p>5月:評価者研修前期、8月～9月:被評価者研修、10月:評価者研修後期、1月:2次評価者研修</p>	<p>【研修メニューの検討、研修実施】</p> <p>平成29年度人事評価結果を基に第1四半期に能力開発ニーズを検証し、職員特別研修として、9月に東京農業大学教授/木村俊昭氏を講師に迎え、「『できない』を『できる!』に変える実践術」を、1月にNPO法人コヂカラ・ニッポン代表/川島 高之を講師に迎え、「沖縄県『イケ! ポス』宣言推進セミナー」を実施した。</p> <p>【評価制度研修の実施】</p> <p>5月:評価者研修前期、8月～9月:被評価者研修、10月:評価者研修後期、1月:2次評価者研修</p>	<p>【研修メニューの検討、研修実施】</p> <p>平成30年度人事評価結果を基に能力開発ニーズを検証し、第4四半期に被評価者を対象に特別研修(講演会、セミナー等)を実施</p> <p>【評価制度研修の実施】</p> <p>5月:評価者研修前期、8月～9月:被評価者研修、10月:評価者研修後期、1月:2次評価者研修</p>
	活動指標	特別研修 年1回 講演会 年1回 評価者、被評価者研修 年1回	特別研修 年1回 講演会 年1回 評価者、被評価者研修 年1回
2 多様な研修による職員の意識改革と能力開発	<p>【職場研修、部局研修、研修所研修(階層別研修、特別研修)等の実施】</p> <p>研修所研修49回(階層別研修31回、特別研修18回)、職場研修及び部局研修を多数実施</p>	<p>【職場研修、部局研修、研修所研修(階層別研修、特別研修)等の実施】</p> <p>研修所研修50回(階層別研修31回、特別研修19回)、職場研修及び部局研修を多数実施</p>	<p>【職場研修、部局研修、研修所研修(階層別研修、特別研修)等の実施】</p> <p>研修所研修47回(階層別研修29回、特別研修18回)、職場研修及び部局研修を多数実施</p>
	活動指標	職場研修、部局研修、研修所研修(階層別研修、特別研修)の実施 年1回 県職員と民間企業職員合同での海外派遣研修の実施 年15名 自治大学校等専門機関への職員派遣 年10名	職場研修、部局研修、研修所研修(階層別研修、特別研修)の実施 年1回 県職員と民間企業職員合同での海外派遣研修の実施 年12名 自治大学校等専門機関への職員派遣 年7名
取組の効果	<p>人事評価結果を踏まえ、特別研修を2回実施し、評価項目のうち最も能力開発が求められている「課題把握」「企画」の向上を図った。</p> <p>12名の職員を海外へ派遣し、国際的な戦略等を学ぶことにより視野を広げ、アジアや世界を見据えた施策を推進する人材の育成を図った。</p> <p>自治大学校が実施する女性幹部職員養成プログラムに4名の女性職員を派遣し、女性職員の能力開発を支援した。</p>		

【前ページのつづき】

	成果指標名	基準値	2018(H30)			2019(H31) 目標値	2021(H33) 目標値
			目標値	実績値	目標値からの改善幅		
成果指標	能力評価全体評語 (主事級～班長級:B以上の割合)	28.6% (H28実績)	29.0%	18.6%	▲10.4%	29.4%	30.0%
	研修後の職員アンケート結果 (能力や意欲が向上したと回答した割合)	-	90%	92%	2%	90%	90%
	自治大学校等専門機関への女性 職員の派遣人数	4人 (H28実績)	4人以上	4人	-	4人以上	4人以上
評価	推進状況	○ 順調					
	推進状況が 「順調」以外の場 合はその要因						
	今後の方向性 及び改善策(「順 調」の場合でも 記載)	<p>人事評価と研修制度の連携の充実を図り、職員の能力開発ニーズに対応した研修メニューを検討・実施などを行う。</p> <p>なお、成果指標「能力評価全体評語」に関しては、目標値に対して改善幅が▲10.4%となっているが、評価結果をフィードバックすること等により、能力向上のための研修受講を促す等、職員の主体的な能力開発を図っていきたい。</p>					

沖縄県行政運営プログラム 進捗管理表(平成30年度実績・平成31年度実施計画)

【基本方針2 組織運営】

		取組分類	重点実施項目
実施項目名	内部統制機能の強化	所管課	行政管理課
取組内容	地方自治法改正を踏まえた知事による内部統制に関する方針の策定、運用責任の表明及び必要な体制の整備等、各部局を単位としたリスクマネジメントの実施、職員に対する知事講話や法令遵守に係る研修等を実施し、適正な業務執行体制の強化を図ります。		
取組項目	2018(H30)実施計画	2018(H30)実績	2019(H31)実施計画
1 地方自治法改正を踏まえたリスク管理体制の整備	<p>【既存の取組に基づく各部局ごとのリスクマネジメントサイクル実行】 各部局毎にリスクマネジメント活動(リスクの洗い出し、評価・分析、対応方針の策定)報告を依頼しており、6月末を目処にリスクマネジメントサイクル活動報告の取り纏めを行う。</p> <p>【方針の策定体制の整備及び検討・関係部局との調整等】 内部統制方針策定にかかる国のガイドライン等について情報収集を行うとともに、5月より内部統制方針策定にかかる体制整備について、関係部局等との調整を行う。</p>	<p>【既存の取組に基づく各部局ごとのリスクマネジメントサイクル実行】 平成30年5月にリスクマネジメント活動報告を取り纏め、庁内に周知した。</p> <p>・平成29年度部局毎のリスク活動方針に対する評価・点検:42項目 ・平成30年度各課毎のリスク洗い出し:1,422件</p> <p>【方針の策定体制の整備及び検討・関係部局との調整等】 平成30年6月より関係部局と調整を行い、平成30年12月には、内部統制検討ワーキンググループを設置し、内部統制体制の整備に向けた検討会議を3回開催した。</p>	<p>【既存の取組に基づく各部局ごとのリスクマネジメントサイクル実行】 平成31年3月に平成30年度の部局毎のリスクマネジメント活動報告を依頼しており、6月末をめぐりにリスクマネジメント活動報告の取り纏めを行う。</p> <p>【方針の策定及び管理体制の整備】 内部統制検討ワーキンググループでの議論を進め、平成31年度中に内部統制に関する方針を策定・公表を行うとともに、平成32年度からの内部統制の運用に向けた準備を行う。</p>
活動指標	全庁的なリスクマネジメントの実施 年1回	全庁的なリスクマネジメントの実施 年1回	全庁的なリスクマネジメントの実施 年1回
2 職員の法令遵守の徹底及び職場環境の整備	<p>【職員(管理職含む)への法令遵守・リスクマネジメント研修等の実施】 リスクマネジメント研修及び知事講話を8月に実施し、職員の法令遵守意識向上を図る。</p> <p>【「沖縄県職員の職務行動規範」の周知】 12月のコンプライアンス推進週間において、庁内放送等による「沖縄県職員の職務行動規範」の周知を行い、職員の意識啓発を図る。</p>	<p>【職員(管理職含む)への法令遵守・リスクマネジメント研修等の実施】 平成30年8月～9月にリスクマネジメント研修を実施した。 課長級職員(3回・46名)、班長級職員(4回・73名)、一般職員(6回・182名)、合計13回・296名が本研修を受講した。</p> <p>【「沖縄県職員の職務行動規範」の周知】 平成30年12月にコンプライアンス推進週間を設け、庁内放送による職務行動規範の周知を実施。各課においては、朝礼等で職務行動規範の唱和を行う等の取組を行った。</p>	<p>【職員(管理職含む)への法令遵守・リスクマネジメント研修等の実施】 リスクマネジメント研修及び知事講話を8月に実施し、職員の法令遵守意識向上を図る。</p> <p>【「沖縄県職員の職務行動規範」の周知】 12月のコンプライアンス推進週間において、庁内放送等による「沖縄県職員の職務行動規範」の周知を行い、職員の意識啓発を図る。</p>
活動指標	リスクマネジメント研修等(知事講話・研修会) 年1回 職務行動規範周知活動 年1回	リスクマネジメント研修 年1回 職務行動規範周知活動 年1回	リスクマネジメント研修等(知事講話・研修会) 年1回 職務行動規範周知活動 年1回
取組の効果	業務執行上のリスク管理体制の整備及び職員の法令遵守にかかる意識の改善により、適正な事務処理等の確保並びに組織及び運営の合理化に寄与した。		

【前ページのつづき】

成果指標	成果指標名	基準値	2018(H30)			2019(H31) 目標値	2021(H33) 目標値
			目標値	実績値	目標値からの改善幅		
	地方自治法改正を踏まえたリスク管理体制の整備等	2019(H31)に方針策定・体制整備					※
	職員の意識改善率 (研修アンケート理解度)	95% (H28実績)	100%	88.5%	▲11.5	100%	100%
評価	推進状況	○ 順調		※2020(H32)以降については、策定された方針の検証を行い、新たな成果指標を検討。			
	推進状況が「順調」以外の場合はその要因						
	今後の方向性及び改善策(「順調」の場合でも記載)	<p>現行の取組について改善を加えながら継続するとともに、平成30年度未実施であった知事講話についても実施を検討する。</p> <p>地方自治法等の一部改正に伴う、内部統制の体制整備については、平成31年度中に内部統制に関する方針を策定・公表する必要があることから、内部統制検討WGでの議論を踏まえ、平成32年度からの内部統制の運用に向けた準備を行う。</p>					



様式1

プログラム 該当ページ	43	項目番号	19
----------------	----	------	----

沖縄県行政運営プログラム 進捗管理表(平成30年度実績・平成31年度実施計画)

【基本方針2 組織運営】

取組分類		進捗管理項目				
実施項目名	職員提案・業務改善運動の実施	所管課	行政管理課			
取組内容	業務改善に関する職員提案を実施し、職員の創意工夫を事務事業及び施策に反映させるとともに、主体的に行政運営を推進する意識を高め、効率的な行政運営を推進します。 職員一人ひとりが個々の業務を見直し、ひとり改善運動(スピード・スマート・スマイル運動)に取り組むとともに、優秀な改善事例については、全庁的に取り組みます。					
取組項目	2018(H30)実施計画	2018(H30)実績	2019(H31)実施計画			
1 職員提案制度の実施	<p>【職員提案制度の実施】</p> <p>職員からの提案を通年受け、随時提案担当課等へ意見聴取を行い、提案の実現に向けて取り組む。</p> <p>また、5月頃に沖縄県行財政改革推進本部幹事会等においてH29提案の審査・賞決定を行い、同推進本部等で表彰を行う(H30表彰は、翌年度5月実施予定)。</p>	<p>【職員提案制度の実施】</p> <p>H30年度は、49件(18名)の提案があり、うち3件が提案担当課において実施予定(一部実施を含む)、7件が検討中となった。職員投票により、「執務室等のナンバリングで来庁者の利便性向上」がグッドアイデア賞を受賞した。</p> <p>また、5月の沖縄県行財政改革推進本部幹事会において、H29提案の「所管課Q&amp;Aサイトの開設について(課としての知識の蓄積)」が幹事長賞を受賞し、職員投票により決定したグッドアイデア賞(同提案)と併せて表彰を行った。</p>	<p>【職員提案制度の実施】</p> <p>職員からの提案を通年受け、随時提案担当課へ意見聴取を行い、提案の実現に向けて取り組む。</p> <p>また、5月頃に沖縄県行財政改革推進本部幹事会においてH30提案の審査・賞決定を行い、同推進本部等で表彰を行う(H31表彰は、翌年度5月実施予定)。</p>			
2 ひとり改善運動の実施(スピード・スマート・スマイル運動)	<p>【ひとり改善運動の実施】</p> <p>職員は年度当初に取組内容を決定し、年度末に取組結果を所属長へ報告する。</p> <p>所属長は年度末に提出された取組から優良事例を一つ選定する。</p> <p>部等内から提出された優良事例は、翌年度5月頃に沖縄県行財政改革推進本部幹事会等において審査・賞決定を行い、同推進本部等で表彰を行う予定。</p> <p>優良事例等は、ポータルサイト等において全庁へ発信し、共有する。</p>	<p>【ひとり改善運動の実施】</p> <p>対象職員4,586人中4,223人(92.1%)が改善運動を実施した。</p> <p>所属長は2月末に提出された取組から優良事例を選定し、年度末までに各部等主管課へ提出する。</p>	<p>【ひとり改善運動の実施】</p> <p>H30年度の改善運動について、部等内から提出された優良事例を、5月頃に沖縄県行財政改革推進本部幹事会において審査・賞決定を行い、同推進本部等で表彰を行う。優良事例等は、ポータルサイト等において全庁へ発信し、共有する。</p> <p>H31年度の改善運動においても、職員が年度当初に取組内容を決定し、年度末に取組結果を所属長へ報告する。</p> <p>所属長は年度末に提出された取組から優良事例を一つ選定する(H31表彰は翌年度5月実施予定)。</p> <p>【改善事例発表会等の実施】</p> <p>優良事例の発表会等を開催する。</p>			
取組の効果	職員に提案を促すことにより、年間で49件(18名)の提案があり、職員が主体的に行政運営を推進する意識が高めることができ、提案担当課に提案実現の取組を求め、行政運営の改善等に貢献した。さらに、ひとり改善運動を実施し、個々の業務を見直すことで、全庁的に効率的な行政運営を推進することに寄与した。					
成果指標	成果指標名	基準値	2018(H30) 実績値	2021(H33) 目標値	基準値からの改善幅	
	提案実現件数(累計)	1件 (H28実績)	12件 (H29実績)	40件		11件
	ひとり改善運動の取組実施率	-	92.1%	100%		-
推進状況	○ 順調					
評価	推進状況が「順調」以外の場合はその要因					
	今後の方向性及び改善策(「順調」の場合でも記載)	引き続き「職員提案制度(美ら島アイデアコンペ)」を実施するとともに、「ひとり改善運動(スピード・スマート・スマイル運動)」を実施し、職員が主体的に県行政を推進する意識を高め、県行政の効率的な運営を図る。今後は、職員提案制度において実現した提案や、ひとり改善運動の優良事例について庁内に周知するなどして、職員の業務改善に対する意識を高めるとともに、優秀な改善事例は全庁的に取り組んでいく。				

**様式1**

プログラム 該当ページ	44	項目番号	20
----------------	----	------	----

**沖縄県行政運営プログラム 進捗管理表(平成30年度実績・平成31年度実施計画)**

**【基本方針2 組織運営】**

		取組分類	進捗管理項目		
実施項目名	総務事務の効率化及び集中化	所管課	人事課 関係各課		
取組内容	給与支給事務の効率化及び集中化を推進するため、関連するシステムとの連携及び事務手続の効率化に資する総務事務システムの導入などに取り組みます。				
取組項目	2018(H30)実施計画	2018(H30)実績	2019(H31)実施計画		
1 総務事務システムの導入	<p>【総務事務システムの整備】 システム設計にかかる会議等を5～7月に開催し、要件定義、詳細設計の確認及び進捗管理等を行ない、システム開発を12月までに完了する。</p> <p>【職員への周知と研修実施】 職員に対しシステム導入の周知を1月に行ない、運用管理者、総務事務センター職員及びシステム利用者向け研修を2～3月にかけて実施する。</p>	<p>【総務事務システムの整備】 システム設計にかかる会議等を5～12月にかけて開催し、1月にはシステム開発が概ね完了した。 また、各部局主管課と意見交換を8月と12月に行い、システム設計に反映させた。</p> <p>【職員への周知と研修実施】 3月に全所属の給与担当者に対してシステムの説明会を実施した。 研修については、2月に全所属の管理職向けに操作研修を実施し、3～4月にかけて総務事務センター職員及びシステム利用者向け研修を実施する。 また、3月からは仮環境を公開し、一般職員も総務事務システムの試行ができるようにした。</p>	<p>【総務事務システムの整備】 4月から6月にかけて運用で発生した課題を洗い出して、優先順位を付けて緊急性のあるもの以外は7月以降に整備していく。</p> <p>【職員への周知と研修実施】 4月当初に利用者向け研修を実施する。また4月以降に総務事務システムにおける運用フローを整理して、給与担当者に周知する。</p> <p>【総務事務システム稼働】 4月からは勤怠管理部分の機能を中心に稼働開始する。また認定系手当の申請を7月から稼働させる。</p>		
取組の効果	<p>当初想定していた仕様の変更もあり、開発スケジュールに若干の遅れが発生したものの、システム稼働は予定どおり4月から開始できた。 平成30年度はシステム稼働前なので、具体的な成果の数値は無いが、総務事務システムと他システムとの連携をより人手のかからない仕様に改善するなど、稼働後の改善効果がより高くなるように設計変更している。</p>				
成果指標	成果指標名	基準値	2018(H30) 実績値	2021(H33) 目標値	
	各所属における給与支給事務の作業時間数	9,575時間 (H29推計)	—	0	183時間
評価	推進状況	○ 順調			
	推進状況が「順調」以外の場合はその要因				
	今後の方向性及び改善策(「順調」の場合でも記載)	平成30年度はシステム稼働前なので具体的な成果実績は無いが、稼働スケジュールも概ね当初の計画どおりとなっている。稼働後も改善点を洗い出し、優先順位を付けて順次対応して改良を重ねていく。			

**様式1**

プログラム 該当ページ	45	項目番号	21
----------------	----	------	----

**沖縄県行政運営プログラム 進捗管理表(平成30年度実績・平成31年度実施計画)**

**【基本方針2 組織運営】**

		取組分類	進捗管理項目		
実施項目名		業務継続計画の策定等の推進	所管課	防災危機管理課	
取組内容		出先機関における業務継続計画(BCP)を策定し、応急業務及び継続性の高い通常業務(非常時優先業務)を特定するとともに、非常時優先業務の業務継続に必要な資源の確保・配分を取り決め、これらの手続を簡素化し、指揮命令系統を明確化することで、業務運営の改善を図ります。			
取組項目		2018(H30)実施計画	2018(H30)実績	2019(H31)実施計画	
1	災害対策本部設置運営訓練(図上訓練)の実施	【南部地方本部】 11月頃、南部地方本部(南部圏域14市町村)において、大規模地震及び津波発生を想定した災害対策本部の設置運営について、図上訓練を実施する。	9月に南部地方本部圏域を対象に大規模地震及び津波を発生を想定した実動訓練を実施。また、11月頃に同じ被害状況を想定した図上訓練を行った。	【宮古地方本部】 7月頃、宮古地方本部圏域を対象に大規模地震及び津波を発生を想定した図上訓練を実施。また、9月頃に同じ被害状況を想定した実動訓練を行う。	
2	出先機関における業務継続計画の策定	【北部地方本部版のたたき台、業務継続計画策定】 平成29年度に実施した北部地方本部図上訓練の実績に基づき、たたき台を示し、地方本部の業務継続計画策定を促進する。(2/四半期～3/四半期)	業務継続計画本庁版をたたき台とし、沖縄県業務継続計画(北部地方版)案を作成し、各出先機関に照会を行い、修正点を整理した。	【南部地方本部・宮古地方本部版のたたき台、業務継続計画策定】 平成30年度に実施した南部地方本部図上訓練及び実動訓練の実績に基づき、たたき台を示し、地方本部の業務継続計画策定を促進する。	
3	市町村における業務継続計画策定の支援	【北部地域市町村の計画策定支援】 取組項目2の北部地方本部版の業務継続計画を北部地域12市町村へ提供し、各自治体の計画策定を支援する。(4/四半期)	市町村における業務継続計画の策定を推進するため、業務継続計画未策定の市町村を対象に「市町村における業務継続計画策定研修会」を11月に開催した。	【南部地域市町村の計画策定支援】 南部圏域の計画未策定市町村を中心に業務継続計画策定に関する研修会の開催する。	
取組の効果		平成30年度に実施した図上訓練及び実動訓練での反省点を踏まえ、現状の防災計画の見直しを行い、災害直後の災害対応能力の向上が図られた。また、市町村、消防、医療関係機関等の連携強化が図られ、より効率的な災害対応計画の策定に資することができた。			
成果指標	成果指標名	基準値	2018(H30)		2021(H33)
			実績値	基準値からの改善幅	目標値
	沖縄県における業務継続計画の策定率	16.7% (本庁のみ)	16.7%	0	100%
	県内市町村における業務継続計画の策定率	24.4% (H28実績)	56.1%	31.7%	100%
評価	推進状況	△ やや遅れ			
	推進状況が「順調」以外の場合はその要因	沖縄県業務継続計画(北部地方本部版)の作成において、関係機関への意見照会に時間を要し、策定が31年度にずれ込んだ。			
	今後の方向性及び改善策(「順調」の場合でも記載)	より実践的な防災訓練を主催し、防災計画や業務継続計画の見直し(ブラッシュアップ)を行い、災害発生時の業務レベルの向上及び、必要なマンパワーの算出及びその確保に努める。また、出先機関や市町村における非常時優先業務の特定を支援し、県全体としての災害対応能力の向上を図る。			