「行財政運営の基本方針」の取組実績（令和４年度）

分野	取組項目	取組事項	主な取組実績（令和４年度）	今後の主な取組の方向性
組織運営	◎「Smart道庁の取組」の一層の推進			
		①「Smart道庁の取組」の一層の推進	・Smart道庁のすすめ方を更新。 ・業務量の年間削減効果が36,476時間となった。 ・誰もが働きやすい職場と思う職員の割合が62.7%となった。 ・コミュニケーションが良好と思う職員の割合が80.1%となった。 ・やりがいを感じている職員の割合が63.6%となった。 ・高ストレスを抱える職員の割合が10.5%となった。 ・精神疾患による長期療養者の割合が2.09%となった。	・引き続き、Smart道庁のすすめ方の工程表に基づき各取組を推進。
	■職員の力を最大限引き出す組織体制の構築			
		②機動的で弾力的な組織運営の推進	・行政課題を踏まえ、組織機構改正を実施。 （新産業の創出を図り、道内大学との連携による研究開発プロジェクトを推進するため、総合政策部次世代社会戦略局科学技術振興課に産学官連携室を設置など）	・引き続き、その時々の行政課題に適切に対応できる組織体制を構築。
		③効果的に政策を推進する組織体制の構築	・限られた人員を有効に活用するための組織体制を見直し。 （道管理空港及び港湾の維持管理、機能向上等の一体的・総合的な推進のため、航空局を航空港湾局に改組など）	・引き続き、限られた人員を有効に活用し、効果的・効率的な執行体制を構築。
	■職員の力を最大限に引き出す人材育成の推進			
		④意欲と能力にあふれる人材の確保	・令和４年度新規採用者数が618名となった。 ・採用１年目の職員に対し、公用文の作成基礎をeラーニングにより実施。 ・若手職員の早期育成のため、能力開発研修の一部を13振興局で実施するとともに専門人材育成研修を４部局で実施。 ・女性職員支援室による相談対応を実施。 ・女性職員との意見交換を実施。 ・女性職員の活躍に関する意識調査の実施。 ・メンターの拡充など相談体制の強化。 ・本庁課長級以上の女性職員の割合が9.1%となった。 （令和４年４月１日時点） ・本庁係長級以上の女性職員の割合が16.5%となった。 （令和４年４月１日時点）	・人事委員会と連携を図りながら、多様で有為な人材を確保するため、業務説明会や学校訪問、インターンシップなどを積極的に実施するとともに、採用ポータルサイトを活用し、学生や受験者に対し、引き続き道庁の仕事の魅力ややりがいを発信。 ・引き続き、人事施策に関する基本方針に基づく研修の実施や北海道特定事業主行動計画に定める取組を推進。 ・引き続き、女性の役職への登用を推進するとともに、将来の役職登用に向けた裾野の拡大を図る。
		⑤職員の資質・能力の向上	・階層別研修を12課程で58回実施。 ・能力開発研修を40課程で67回実施。 ・専門人材育成研修を９課程で９回実施。	・職員研修を充実し、引き続き研修を実施。

分野	取組項目 取組事項	主な取組実績（令和４年度）	今後の主な取組の方向性
組織運営	■職員の力を最大限に引き出す働く環境づくり		
	⑥ワークライフバランスの推進	・年休の平均取得日数が12.5日となった。（令和３年度実績） ・事前命令の徹底や定時退庁の現認を実施。 ・一斉定時退庁日を設定。 ・勤怠管理システムや時間外勤務マネジメントシートによる勤務時間管理を実施。	・引き続き、職員のワークライフバランス推進に関する指針に基づき取組を推進。
	⑦多様で柔軟な働き方の推進	・イントラネットなどの情報媒体を通じて、子育てに関する各種制度等を職員に周知。 ・子育てなどの様々な状況に応じた働き方とワークライフバランスを確立するため、「テレワークデイズ 2022」を実施。 ・職場研修（働き方改革研修）において、「北海道特定事業主行動計画」について説明。 ・子育て支援に向けた取組の趣旨や各種制度に対する理解度の自己診断を目的とし、セルフチェックシートを作成、配布。 ・管理職員による男性職員の育児計画チェックシート作成率100％の達成に向けて、未作成・未提出の理由を調査。 ・子ども出生時における男性職員の５日以上の休暇について、部局ごとの取得率を公表し、庁内に共有。 ・男性職員の育児休業の取得率を上げるため、（総合）振興局の若手男性職員との意見交換会に管理職員も参加してもらい、男性職員の育児休業等の取得に対する理解を促進。 ・取得者や配偶者の声等をまとめた「パパのための子育て応援ハンドブック」を作成、配布。 ・育児休業について、部局ごとの取得率を公表し、庁内に共有。 ・年休の平均取得日数が12.5日となった。（令和３年度実績）【再掲】 ・障がいのある職員との意見交換及びアンケート調査を実施。 ・障害者職業生活相談員を配置。 ・障害者職業生活相談員に対し、障がい特性への理解促進のための会議を実施。 ・障がいのある職員の雇用率が2.77％となった。 （令和４年６月１日時点）	・引き続き、北海道特定事業主行動計画に掲げる目標達成に向けて取組を推進。 （令和４年度の実績は令和５年７月末に別途、公表予定） ・引き続き、北海道職員に係る障がい者活躍推進計画に基づき取組を推進。 ・より一層の障がい者雇用の促進に努めるとともに、全ての職員がいきいきと働くことができる活気ある職場づくりを推進。
	⑧新北海道スタイルの実践	・職員の感染拡大防止に関する取組について、各所属へ周知。 （職員の健康管理、感染リスクを回避する行動、出勤時の接触機会の低減 等） ・テレワークを積極的に活用。 ・休暇取得を奨励。 ・時差出勤や分散出勤の取組を実施。	・庁舎内における「新北海道スタイル」安心宣言は令和５年５月７日をもって廃止（主体的な選択を尊重し、個人や事業者の判断に委ねることを基本）。 ・５月８日以降の新型コロナウイルスの５類感染症移行後については、季節性インフルエンザも含む基本的な感染症対策の継続とともに、感染の傾向など、その時点の状況に応じた対応を柔軟に実施。

分野	取組項目 取組事項	主な取組実績（令和４年度）	今後の主な取組の方向性
組織運営	■道政への信頼性の確保・向上に向けた取組の推進		
	⑨適正な事務執行に向けた取組	・令和３年度の取組評価として、所属、共通業務所管部局、評価部局（総務部）がそれぞれの立場で評価を行い、不備のあった事案については、所属で改善事項を定め、適切に運用し、不備の再発防止に努めていることを確認。 ・令和４年度も14の重要リスク項目を掲げ、各所属において令和３年度の取組結果を踏まえた対応策を実践し、不備の抑制に取り組んだ。	・引き続き、16の重要リスク項目（令和４年度の不適正事務の中から２項目を追加）を掲げ、適正な事務執行に向けて取り組む。
	■道政への信頼性の確保・向上に向けた取組の推進		
	⑩公文書の適切な管理	・北海道文書管理規程第69条に基づく研修をオンデマンド動画の配信により行ったほか、新規採用職員研修及び新任課長補佐級研修において、文書管理についての講義を実施。	・引き続き研修を実施し、文書管理に関する職員の意識向上に向けて取り組む。
	⑪信頼性確保に向けた職員の意識醸成	・必須課題（６項目）について、すべての対象職員が受講。 ・必要に応じて各職場で任意課題の研修を実施しており、延べ約5,500人が受講。	・引き続き、社会情勢を注視しながら、必須課題の検討を行い、要領に基づき、職場研修を実施。
	■行政サービスのデジタル化の推進		
	⑫ＩＣＴの積極的な利活用の推進	・ＲＰＡを25業務で導入。 ・チャットボットを５業務で導入。 ・総合文書管理システムの更新や会議録等作成システム（KIKITOL）の導入などのＩＣＴの利活用による業務量の年間削減効果が34,475時間となった。 ・電子決裁率が47.6%となった。 ・情報セキュリティ研修を実施。 ・標的型攻撃メール訓練を実施。 ・新任主幹級研修を実施。 ・重大なインシデントの発生件数は０件であった。 ・情報システム診断を304件実施。 ・財務会計トータルシステムや人事給与システムの再構築に向けた支援を実施。	・引き続き、Smart道庁のすすめ方の工程表に基づき各取組を推進。 ・引き続き、職員に対するセキュリティ研修やシステム的なセキュリティ強化を実施。 ・情報システムの新規構築や更新前など適切なタイミングで情報システム診断を実施し、庁内における情報システムの最適化を推進。 ・主要システムについては、システムの企画、構築、受入テスト、運用など各フェーズにおいて、より手厚い支援を実施。

分野	取組項目 取組事項	主な取組実績（令和４年度）	今後の主な取組の方向性
組織運営	⑬オープンデータ化とＥＢＰＭの推進	【オープンデータ化】 ・北海道オープンデータポータルでの北海道のデータ公開数が871件となった。（令和４年度末時点）。 ・北海道オープンデータ推進セミナーを実施。 【ＥＢＰＭ】 ・職員に向けて手引の活用を促すなど庁内における周知を実施。 ・研修計画に基づき職員研修を２回実施し、計29名が受講。	【オープンデータ化】 ・引き続き、職員へのオープンデータの周知等に努める。 【ＥＢＰＭ】 ・これまでの「手引」の周知に加え、更なる職員への普及を図るため、新たな資材の作成及び周知を実施。 ・引き続き、計画に基づき研修を実施。
	＜先行して取り組むべき事項＞		
	⑭行政手続の押印等の見直し	・申請手続の簡素化により、申請者の時間コストが平成30年度と比較して約263万時間の減少。 ・２手続で申請を簡素化。 ・北海道電子申請サービスやメール等でのオンライン申請が72.1％（4,279件中3,084件）で可能となった。	・引き続き、Smart道庁のすすめ方の工程表に基づき各取組を推進。 ・引き続き、オンライン申請が出来る手続きを見直す。
	⑮行政手続のオンライン化	・電子申請システムを利用した電子申請件数が22,116件となった。	・引き続き、電子化対応することとして整理された手続について、確実に電子化が図られるよう進捗を管理。 ・条例、規則が根拠となっている手続について、関係部局と連携し関係条例等の改正状況を把握するとともに、新たに電子化対応とする手続等について定期的に庁内照会を行い、関係規則等を改正。
	⑯テレワークやウェブ会議の環境整備	・モバイルパソコンを約6,000台導入。 ・テレワークの手引き、モバイルワークハンドブック、公用スマートフォン活用テレワーク実践事例集を作成。 ・テレワークの実施率が69.9%となった。	・引き続き、Smart道庁のすすめ方の工程表に基づき各取組を推進。

分野	取組項目 取組事項	主な取組実績（令和４年度）	今後の主な取組の方向性
資産管理	■庁舎等のストックマネジメントの取組推進		
	⑰庁舎等のストックマネジメントの取組推進	・長寿命化診断を31施設で実施。	・引き続き、計画的な修繕を推進するとともに、新たな施設整備需要に対しては、既存庁舎の有効活用を含め最適な手法を検討。
	■道有資産の有効活用		
	⑱道有資産の有効活用	・未利用地を27件売却し、約７億2,400万円の収入となった。 ・３所属においてフリーアドレスなどを導入し、延べ51所属をオフィス改革のモデル職場とした。	・引き続き、道有未利用等取得希望調査を実施し、市町村や担当部署への情報提供を行い、併せて道有未利用地情報の公表を実施。 ・引き続き、Smart道庁のすすめ方の工程表に基づき各取組を推進。
	＜先行して取り組むべき事項＞		
	⑲庁舎等の徹底した感染防止対策	・道立施設等における感染防止対策に必要な衛生用品（マスク、消毒液、パーティション）を整備。	・道庁内における「新北海道スタイル」安心宣言は令和５年５月７日をもって廃止（マスク着用は個人の判断、パーティションは撤去、消毒液は在庫がなくなり次第随時撤去）。
財政運営	■財政調整基金の確保		
	⑳収支不足額の縮小	・令和３年度収支不足額370億円から令和４年度収支不足額360億円に縮小。	・引き続き、歳出の削減・効率化や歳入確保等により、収支不足額の逓減を図る。
	■実質公債費比率の改善		
	㉑実質公債費比率の改善	・令和４年度算定の比率は19.1%と、目標とする25%未満を維持。 ・新規道債発行の抑制や令和４年度当初予算における減債基金への計画的な積戻し(30億円)などにより、令和４年９月時点の推計において、比率のピークを見込む令和８年度は23.1%に改善。（令和３年９月時点推計：23.8%） ・令和４年度最終補正予算において、減債基金の積立（200億円）を実施。	・新規道債発行の可能な限りの抑制や計画的な減債基金への積戻しなどに取り組む。
	＜先行して取り組むべき事項＞		
	㉒新北海道スタイルの実践等に伴う施策や事務的経費の見直し	・ゼロカーボン北海道や北海道Society5.0の実現など、ポストコロナを見据えた長期展望のもと、今後の政策展開の方向性を踏まえた既存事業の再構築に向け、全ての事務事業の見直しを図った。	・感染症の状況など、社会経済情勢を見極めながら、必要な取組を推進。