

別紙 2

目指す方向性 2「質の高い行政運営の推進」各取組の結果

取組実績に関する評価基準について（各年度判定）

A 評価（目標達成・取組完了）	各年度の指標（目標）を達成できていると認められるもの。指標を定めていない取組は効果額の結果や取組状況などから判断し、取組の目標を達成できていると認められるもの。
B 評価（一部目標達成）	各年度の指標（目標）に対して達成率が 80%以上であると認められるもの。指標を定めていない取組は効果額の結果や取組状況などから判断し、取組の目標をおおむね（80%以上）達成できていると認められるもの。
C 評価（取組中）	具体的取り組みを行っている、又は継続的な取組を行っているが、各年度の指標（目標）に対して達成率が 80%未満であるもの。指標を定めていない取組は効果額の結果や取組状況などから判断し、取組の目標の達成率が 80%未満であるもの。
D 評価（実施に向けて検討中）	具体化に向け検討中のもの。
E 評価（新型コロナウイルス感染症の影響により、取組が困難となっている。）	新型コロナウイルス感染症拡大の影響により取組を進めることが難しくなっているもの。

総合判定の評価基準について

A 評価（目標達成・取組完了）	当初の目標を達成できていると認められるもの。
B 評価（一部目標達成） (達成率 80%以上)	当初の目標の一部を達成していると認められるもの。 (達成率 80%以上)
C 評価（一部目標達成） (達成率 80%未満)	当初の目標の一部を達成していると認められるもの。 (達成率 80%未満)
D 評価（取組をしていないもの）	具体的な取組をしていないもの。

目指す方向性	2 質の高い行政運営の推進
推進項目	(1) 職員の資質、能力の向上
取組項目	① 人事制度改革

進捗管理課：人材育成課

取組項目 No.	84	取組細項目	人事制度の充実・拡充及び研修制度との連携								
内容	①人事評価制度に係る苦情相談体制の整備、②部下による上司評価の実施、③係長級以下の職員への人事評価結果の処遇への反映、④再任用職員への人事評価導入及び⑤昇格選考制度の見直しを図るとともに、自己申告制度の活用や研修制度との連携により、意欲と能力を持った職員を育成していく。										
成果指標	a. ①から⑤までの推進										
年度		平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度	
		目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績
成果目標及び結果	a. 項目	2	2	2	2	3	2	4	2	5	2
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
取組効果額（千円）	-		-		-		-		-		
進捗状況（各年度判定）	A		A		C		C		C		
総合判定及び取組総括	C	人事評価制度に関する職員労働組合との協議(5項目中残り3項目の実現...①人事評価制度に係る苦情相談体制の整備②部下による上司評価の実施③係長級以下の職員への人事評価結果の処遇への反映)を引き続き行っていく必要がある。									
各年度における取組や課題について	平成 28 年度	<ul style="list-style-type: none"> 平成 28 年度において、再任用職員への人事評価の導入を実現した。その他、①人事評価制度に係る苦情相談体制の整備②部下による上司評価の実施③係長級以下の職員への人事評価結果の処遇への反映については、職員労働組合との協議を引き続き行っているところであるが、制度設計も含め調整がより困難なため、合意の見込みがたっておらず、今後とも粘り強く協議を行っていく必要がある。 人事評価制度に関する職員労働組合との協議(5項目中残り3項目の実現...①人事評価制度に係る苦情相談体制の整備②部下による上司評価の実施③係長級以下の職員への人事評価結果の処遇への反映)を引き続き行っていく。 									
	平成 29 年度	<ul style="list-style-type: none"> ④再任用職員への人事評価導入及び⑤昇格選考制度の見直しを実現した。その他、①人事評価制度に係る苦情相談体制の整備②部下による上司評価の実施③係長級以下の職員への人事評価結果の処遇への反映については、職員労働組合との協議を引き続き行っているところであるが、制度設計も含め調整がより困難なため、今後とも粘り強く協議を行っていく必要がある。 人事評価制度に関する職員労働組合との協議(5項目中残り3項目の実現...①人事評価制度に係る苦情相談体制の整備②部下による上司評価の実施③係長級以下の職員への人事評価結果の処遇への反映)を引き続き行っていく。 									
	平成 30 年度	<ul style="list-style-type: none"> ①人事評価制度に係る苦情相談体制の整備②部下による上司評価の実施③係長級以下の職員への人事評価結果の処遇への反映について、職員労働組合との協議が進んでいない。 人事評価制度に関する職員労働組合との協議(5項目中残り3項目の実現...①人事評価制度に係る苦情相談体制の整備②部下による上司評価の実施③係長級以下の職員への人事評価結果の処遇への反映)を引き続き行っていく。 									
	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> ①人事評価制度に係る苦情相談体制の整備②部下による上司評価の実施③係長級以下の職員への人事評価結果の処遇への反映について、職員労働組合との協議が進んでいない。 人事評価制度に関する職員労働組合との協議(5項目中残り3項目の実現...①人事評価制度に係る苦情相談体制の整備②部下による上司評価の実施③係長級以下の職員への人事評価結果の処遇への反映)を引き続き行っていく。 									
	令和 2 年度	<ul style="list-style-type: none"> ①人事評価制度に係る苦情相談体制の整備②部下による上司評価の実施③係長級以下の職員への人事評価結果の処遇への反映について、職員労働組合との協議が進んでいない。 									

目指す方向性	2 質の高い行政運営の推進
推進項目	(1) 職員の資質、能力の向上
取組項目	② 人材育成の推進

進捗管理課：人材育成課

取組項目 No.	85	取組細項目	職員能力開発事業の充実								
内容	幹部職員を中心とした研究活動や外部専門講座への参加など、職員の自発性に基づく学習活動に対して必要な支援を行う。										
成果指標	a. 年間制度活用人数										
	-										
	-										
	-										
年度		平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度	
		目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績
成果目標及び結果	a. 人	46	51	50	64	50	52	50	28	50	21
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
取組効果額（千円）	-		-		-		-		-		
進捗状況（各年度判定）	A		A		A		A		C		
総合判定及び取組総括	B	事業について周知が進み、事業利用者が増え、自発性に基づく学習への支援が有効に行えている。今後の課題として、資格取得等助成事業については、申請される資格等の種類が広範囲となってきたため、より有効に制度を利用できるよう、助成対象の見直し等を検討する。また、外部講座については現在すべてオンライン開催となっているが、新型コロナウイルス感染拡大状況の変化に応じ、利用しやすい講座の選定を検討する。									
各年度における取組や課題について	平成 28 年度	<ul style="list-style-type: none"> 職員能力開発事業において、自主研究助成事業利用者 11 名、外部講座受講料助成事業利用者 10 名、資格取得助成事業を利用し、資格取得に至った者が 30 名であった。「資格取得助成事業」等について、昨年度に比べ、申請件数が増加する結果となり周知の効果がでてきている。今後の課題として、助成対象経費の拡大を検討し、より利用しやすい制度にする必要がある。 今後も「資格取得助成事業」等の継続的な取り組みと、職員への制度の周知を継続していく必要がある。「資格取得助成事業」の助成対象について、利用しやすい内容へと充実を図る。また平成 30 年度に向け、「自主研究助成事業」実施について、検討する。 									
	平成 29 年度	<ul style="list-style-type: none"> 職員能力開発事業において、自主研究助成事業利用者 11 名、外部講座受講料助成事業利用者 5 名、講演会実施事業 32 名、資格取得助成事業を利用し、資格取得に至った者が 16 名であった。今後の課題として、助成対象経費の拡大を検討し、より利用しやすい制度にする必要がある。 今後も「資格取得助成事業」等の継続的な取り組みと、利用しやすい内容へと充実を図る。外部講座受講料助成事業について、新たな講座の設定を検討する。 									
	平成 30 年度	<ul style="list-style-type: none"> 職員能力開発事業において、自主研究助成事業利用者 11 名、外部講座受講料助成事業利用者 10 名、資格取得等助成事業を利用し、資格取得に至った者が 31 名であった。外部講座受講者数の増加を図るために講座の選定が必要である。 今後も「資格取得等助成事業」等の継続的な取り組みと、利用しやすい内容へと充実を図る。外部講座受講料助成事業については、引き続き講座の選定を検討する。 									
	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> 職員能力開発事業において、自主研究助成事業利用者 6 名、外部講座受講料助成事業利用者 10 名、資格取得等助成事業を利用し、資格取得に至った者が 12 名であった。外部講座受講者数の増加を図るために講座の選定が必要である。 今後も「資格取得等助成事業」等の継続的な取り組みと、利用しやすい内容へと充実を図る。外部講座受講料助成事業については、引き続き講座の選定を検討する。 									
	令和 2 年度	<ul style="list-style-type: none"> 職員能力開発事業において、外部講座受講料助成事業利用者 6 名、資格取得等助成事業を利用し、資格取得に至った者が 15 名であった。新型コロナウイルス感染拡大によって、外部講座が中止またはオンライン開催となったことにより利用者数が減となり、自主研究助成事業の活動については、年間を通して休止となった。 									

目指す方向性	2 質の高い行政運営の推進
推進項目	(1) 職員の資質、能力の向上
取組項目	② 人材育成の推進

進捗管理課：人材育成課

取組項目 No.	86	取組細項目	階層別研修の充実								
内容	政策法務能力、政策形成能力、コミュニケーション力、コーディネート力など、地方分権の時代に必要とされる職員の能力向上につながる階層別研修の充実を図る。										
成果指標	a. 各年度の見直し研修数										
	-										
	-										
	-										
年度	平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度		
	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	
成果目標及び結果	a. 件	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
取組効果額（千円）	-		-		-		-		-		
進捗状況（各年度判定）	A		A		A		A		A		
総合判定及び取組総括	A	政策法務能力やコミュニケーション力等に加え、時勢の変化や職場・職員のニーズを研修へ反映させ、研修の充実を図った。今後も、研修メニューや内容の工夫に努める。									
各年度における取組や課題について	平成 28 年度	<ul style="list-style-type: none"> 階層別選択研修として 4 ヶ年実施し、一定の受講者数を満たした「ロジカル THINKING 研修」を組織への貢献を意識づけるとともに、真に自立した職員を養成することを目的とした「組織力強化・部下力養成研修」へ変更した。また同じく階層別選択研修として 2 ヶ年実施した「文書データの整理と活用研修」をより内容を具体化した「業務改善研修」へと変更し、受講者から一定の評価を得た。今後も職場、職員ニーズに沿った研修の見直しを図っていく必要がある。 今後も必修研修、選択研修ともに、職場や職員のニーズに応じて研修のメニューや内容を工夫する必要がある。階層別必修研修の管理職研修への部下育成に関するテーマの追加、階層別選択研修の「折衝力・交渉力向上研修」の内容をより実践的な「ファシリテーション研修」へと変更する。 									
	平成 29 年度	<ul style="list-style-type: none"> 階層別必修研修に係長級昇格 7 年目以上の職員にリーダーシップを意識した研修を追加した。また、階層別選択研修では、折衝力・交渉力向上研修をファシリテーション研修へと変更した。 今後も必修研修、選択研修ともに、職場や職員のニーズに応じて研修のメニューや内容を工夫する必要がある。階層別必修研修に採用 5 年目程度の職員を対象にした「地域活動きずな研修」を追加するとともに、監督職研修にアサーティブコミュニケーション及びリーダーシップに関する内容に変更する。 									
	平成 30 年度	<ul style="list-style-type: none"> 階層別必修研修に「地域活動きずな研修」を追加し、監督職基本研修（2）の内容をアサーティブコミュニケーション及びリーダーシップに関する項目に変更し、受講者から一定の評価を得た。今後も参加者報告書等を参考に研修内容の見直しを図る。 今後も必修研修、選択研修ともに、職場や職員のニーズに応じて研修のメニューや内容の工夫に努める。階層別選択研修の「問題解決力向上研修」を「説明力向上研修」に、「組織力強化・部下力養成研修」を「状況対応力向上研修」に変更する。 									
	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> 階層別選択研修の「問題解決力向上研修」をより実践的な「説明力向上研修」に変更、「組織力強化・部下力養成研修」を庁内アンケートで希望の高かった「状況対応力向上研修」に変更し、受講者から一定の評価を得た。今後も参加者報告書等を参考に研修内容の見直しを図る。 今後も必修研修、選択研修ともに、職場や職員のニーズに応じて研修のメニューや内容の工夫に努める。 									
	令和 2 年度	<ul style="list-style-type: none"> 階層別選択研修の「接遇研修」を「クレーム対応研修」に変更、また、「事業スクラップ研修」を新規に実施し、受講者から一定の評価を得た。選択研修については、新型コロナウイルス感染拡大のため、一部実施できず、必修研修については、採用または昇格 1 年目対象の研修を中心に実施したが、いずれも研修会場の定員等により、受講者数を減らしたうえでの実施となった。 									

目指す方向性	2 質の高い行政運営の推進
推進項目	(2) 機能的な組織づくり
取組項目	① 機能的な組織づくり

進捗管理課：総務部総務課

取組項目 No.	87	取組細項目	機能的な組織づくりのための適宜見直し								
内容	機能的な組織体制となっているか、事務分掌や職務権限等の観点から毎年度見直しを行う。										
成果指標	-										
年度	平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度		
	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	
成果目標 及び結果	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
取組効果額（千円）	-		-		-		-		-		
進捗状況（各年度判定）	A		A		A		A		A		
総合判定 及び 取組総括	A	第 5 次総合計画の後期基本計画の実現のため、組織体制の見直しを行った。引き続き組織管理上の課題を整理し、類似団体等に対して調査等を行い、次年度組織改正を検討するとともに、事務分掌や職務権限等の見直しを行う。									
各年度における取組や課題について	平成 28 年度	<ul style="list-style-type: none"> 平成 28 年度組織改正において、第 5 次総合計画後期基本計画を推進するよう見直しを行ったため、平成 29 年度組織改正は、必要最小限のものとした。具体的には、水政課と公園緑地課の 2 課を統合し、公園河川課を創設した。 第 5 次総合計画後期基本計画の実現のため、組織体制の見直しを行う。毎年度、組織管理上の課題を整理し、類似団体等に対して調査等を行い、次年度組織改正を検討するとともに、事務分掌や職務権限等の見直しを行う。 									
	平成 29 年度	<ul style="list-style-type: none"> 平成 30 年度(2018 年度)については、第 5 次総合計画後期基本計画の中間年度であることから、現組織体制により各施策を推進することとし、市長部局における部室課の変更を伴う組織改正は行わなかった。 第 5 次総合計画の後期基本計画の実現のため、組織体制の見直しを行う。組織管理上の課題を整理し、類似団体等に対して調査等を行い、次年度組織改正を検討するとともに、事務分掌や職務権限等の見直しを行う。 									
	平成 30 年度	<ul style="list-style-type: none"> 令和元年度（2019 年度）については、第 5 次総合計画後期基本計画の中間年度であることから、現組織体制により各施策を推進することとし、市長部局における部室課の変更を伴う組織改正は行わなかった。 第 5 次総合計画の後期基本計画の実現のため、組織体制の見直しを行う。組織管理上の課題を整理し、類似団体等に対して調査等を行い、次年度組織改正を検討するとともに、事務分掌や職務権限等の見直しを行う。 									
	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> 令和元年度（2019 年度）については、第 5 次総合計画後期基本計画の中間年度であることから、現組織体制により各施策を推進することとし、市長部局における部室課の変更を伴う組織改正は行わなかった。 第 5 次総合計画の後期基本計画の実現のため、組織体制の見直しを行う。組織管理上の課題を整理し、類似団体等に対して調査等を行い、次年度組織改正を検討するとともに、事務分掌や職務権限等の見直しを行う。 									
	令和 2 年度	<ul style="list-style-type: none"> 令和 3 年度(2021 年度)に向けての組織改正については、令和 3 年度(2021 年度)から第 6 次総合計画が開始するため、必要最小限の見直しにとどめた組織改正とした。具体的には、企画経営部と市民交流部の組織体制を見直し、広報課を市民交流部から企画経営部に移管した。 									

目指す方向性	2 質の高い行政運営の推進
推進項目	(2) 機能的な組織づくり
取組項目	② 弾力的な組織運営

進捗管理課：総務部総務課

取組項目 No.	88	取組細項目	弾力的な組織運営の支援								
内容	横断的組織として設置することで効果が見込める行政課題や行政ニーズについては、例えば、プロジェクトチームや行政課題対策グループの設置が促進されるよう取り組む。また、弾力的組織運営に資する他市の制度等について、調査研究し、庁内の連携体制について見直しを行う。										
成果指標	-										
年度	平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度		
	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	
成果目標及び結果	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
取組効果額（千円）	-		-		-		-		-		
進捗状況（各年度判定）	A		A		A		A		A		
総合判定及び取組総括	A	横断的な組織で対応すべき行政課題について、関係部局との協議や調査、検討を行い、必要に応じて横断的組織の設置を行った。									
各年度における取組や課題について	平成 28 年度	<ul style="list-style-type: none"> 平成 28 年度は、行政課題対策グループとして食育推進グループを継続して設置するとともに、簡素な給付措置プロジェクトチーム及び北部地域振興プロジェクトチームの設置を延長した。その他に組織横断的な対応が必要な行政課題で、弾力的な組織運営により対応できるものはなかった。 今後も引き続き、弾力的組織運営に資する他市の制度等について、調査研究し、庁内の連携体制について見直しを行う。 									
	平成 29 年度	<ul style="list-style-type: none"> 平成 28 年度は、行政課題対策グループとして食育推進グループを継続して設置するとともに、北部地域振興プロジェクトチームの設置を延長した。また、事業が終了したことから簡素な給付措置プロジェクトチームを解散した。その他に組織横断的な対応が必要な行政課題で、弾力的な組織運営により対応できるものはなかった。 今後も引き続き、弾力的組織運営に資する他市の制度等について、調査研究し、庁内の連携体制について見直しを行う。 									
	平成 30 年度	<ul style="list-style-type: none"> 平成 30 年度は、行政課題対策グループとして食育推進グループを継続して設置した。また、第 6 次宝塚市総合計画基本構想（案）の策定に向け、市民ワークショップに参加し、本市の将来都市像等についての意見を取りまとめるため、宝塚市総合計画策定庁内プロジェクトチームを策定した。その他に組織横断的な対応が必要な行政課題で、弾力的な組織運営により対応できるものはなかった。 今後も引き続き、弾力的組織運営に資する他市の制度等について、調査研究し、庁内の連携体制について見直しを行う。 									
	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> 令和元年度は、行政課題対策グループとして食育推進グループを継続して設置した。また、第 6 次宝塚市総合計画基本構想（案）の策定に向け、市民ワークショップに参加し、本市の将来都市像等についての意見を取りまとめるため、宝塚市総合計画策定庁内プロジェクトチームを継続して設置した。その他に組織横断的な対応が必要な行政課題で、弾力的な組織運営により対応できるものはなかった。 今後も引き続き、弾力的組織運営に資する他市の制度等について、調査研究し、庁内の連携体制について見直しを行う。 									
	令和 2 年度	<ul style="list-style-type: none"> 令和 2 年度は、特別定額給付金プロジェクト・チームを設置した。その他に組織横断的な対応が必要な行政課題で、弾力的な組織運営により対応できるものはなかった。 									

目指す方向性	2 質の高い行政運営の推進
推進項目	(3) 定員・給与の適正化
取組項目	① 定員管理の適正化

進捗管理課：総務部総務課

取組項目 No.	89	取組細項目	定員適正化計画の進行管理									
内容	これまでの計画に基づく取組成果を踏まえつつ、行政サービスの向上と効率的な行政運営を推進するとともに、必要な組織体制を確保し、整備するため、財政状況や人件費にも配慮した、適正な定員管理に取り組む。											
成果指標	a. 正規・再任用職員数(週4日は0.8人)											
	b. 正規職員数											
	-											
	-											
年度	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度			
	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績		
成果目標及び結果	a. 人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	b. 人	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
取組効果額(千円)	-		-		-		-		-			
進捗状況(各年度判定)	B		B		B		B		B			
総合判定及び取組総括	B	定員適正化計画及び定員管理方針に基づき、今後の行政運営に必要な組織体制を確保するため、各部局へのヒアリング等を実施しながら、効果的で適正な定員管理に取り組んだ。										
各年度における取組や課題について	平成28年度	<ul style="list-style-type: none"> 職員定数条例を改正するとともに、定員管理方針及び定員適正化計画を策定した。また、各部局へのヒアリング等を実施し、平成29年度組織体制の整備のため、計画職員数で33人の増員を行った。 新たに策定した定員管理方針及び定員適正化計画に基づき、今後の行政運営に必要な組織体制を確保するため、各部局へのヒアリング等を実施しながら、効果的で適正な定員管理に取り組む。 										
	平成29年度	<ul style="list-style-type: none"> 定員適正化計画に基づき、平成30年度組織体制の整備のため、計画職員数で15人の増員を行った。また、各部局へのヒアリング等を実施により、職員の適正配置に取り組んだ。 新たに策定した定員管理方針及び定員適正化計画に基づき、今後の行政運営に必要な組織体制を確保するため、各部局へのヒアリング等を実施しながら、効果的で適正な定員管理に取り組む。 										
	平成30年度	<ul style="list-style-type: none"> 定員適正化計画に基づき、平成31年度組織体制の整備のため、定数職員数で15人の増員を行った。また、各部局へのヒアリング等を実施により、職員の適正配置に取り組んだ。(定数職員数は、常勤職員数に再任用定数(週4日再任用職員数に0.8をかけた数)を加えたもの) 定員適正化計画及び定員管理方針に基づき、今後の行政運営に必要な組織体制を確保するため、各部局へのヒアリング等を実施しながら、効果的で適正な定員管理に取り組む。 										
	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> 定員適正化計画に基づき、令和元年度組織体制の整備のため、計画職員数で12人の増員を行った。また、各部局へのヒアリング等を実施により、職員の適正配置に取り組んだ。 定員適正化計画及び定員管理方針に基づき、今後の行政運営に必要な組織体制を確保するため、各部局へのヒアリング等を実施しながら、効果的で適正な定員管理に取り組む。 										
	令和2年度	<ul style="list-style-type: none"> 定員適正化計画に基づき、令和2年度組織体制の整備のため、計画職員数で6人の減員を行った。また、各部局へのヒアリング等を実施により、職員の適正配置に取り組んだ。 										

目指す方向性	2 質の高い行政運営の推進
推進項目	(3) 定員・給与の適正化
取組項目	② 給与の適正化

進捗管理課：給与労務課

取組項目 No.	90	取組細項目	行政職給料表の見直し（係長職と管理職との逆転現象の解消）									
内容	管理職より給与が高い係長職が存在し、役職と給与の逆転現象が生じているため、給与の逆転現象を解消するよう取り組む。また、互助会負担金に対する市負担金が適正な水準となるよう見直す。											
成果指標	a. 実施年度											
	-											
	-											
	-											
年度		平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度		
		目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	
成果目標 及び結果	a. 年度	-	-	-	-	平成 30 年度	平成 30 年 度	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
取組効果額（千円）		-	-	-	-	-	-	13,776	13,776	32,793	32,793	
進捗状況（各年度判定）		D		C		A		-		-		
総合判定 及び 取組総括	A	係長級職員の管理職手当の廃止を含め、給与制度の適正化を図った。										
各年度における 取組や課題について	平成 28 年度	<ul style="list-style-type: none"> 職員労働組合への提案内容を検討していたため、組合との協議を行えていない。 係長の管理職手当の廃止により、手当を含めた給与全体での逆転現象の解消を目指し、平成 29 年 8 月から職員労働組合との協議を開始している。 										
	平成 29 年度	<ul style="list-style-type: none"> 係長級の管理職手当の廃止により、手当を含めた給与全体での逆転現象の解消を目指して職員労働組合と協議中であるが、合意を得られていない。 職員労働組合と協議中の係長級の管理職手当の廃止を平成 30 年度中に合意し、条例改正案を提案する。 										
	平成 30 年度	<ul style="list-style-type: none"> 係長級の管理職手当について、令和元年度は半額とし、令和 2 年度以降廃止することで職員労働組合と合意し、条例・規則を改正済み。これにより、令和 2 年度以降管理職手当を含めた給与全体での逆転現象は解消する見通し。互助会負担金についても、令和元年度以降は、会員 1 人当たりの公費負担額が平成 29 年度ベースで県下平均（10,413 円）を下回る 9,552 円になるよう改正済み。 取組は完了している。 										
	令和元年度	-										
	令和 2 年度	-										

目指す方向性	2 質の高い行政運営の推進
推進項目	(3) 定員・給与の適正化
取組項目	② 給与の適正化

進捗管理課：給与労務課

取組項目 No.	91	取組細項目	55歳以上職員の昇給停止									
内容	55歳を超える国家公務員は、標準の勤務成績では昇給停止となるが、本市では55歳を超えると昇給幅が抑制されるものの、60歳まで昇給することとなっており、国基準に合わせるため、適正化に取り組む。											
成果指標	a. 実施年度 - - -											
年度	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度			
	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績		
成果目標及び結果	a. 年度	-	-	-	-	平成30年度	平成30年度	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
取組効果額（千円）	-		-		-		1,456		4,465			
進捗状況（各年度判定）	D		C		A		-		-			
総合判定及び取組総括	A	令和元年度昇給期から55歳以上職員の昇給停止を実施した。										
各年度における取組や課題について	平成28年度	<ul style="list-style-type: none"> 職員労働組合への提案内容を検討していたため、組合との協議を行えていない。 試算結果等を元に、平成30年1月昇給期からの実施を目指し、平成29年8月から職員労働組合との協議を開始している。 										
	平成29年度	<ul style="list-style-type: none"> 職員労働組合と協議中であるが、合意を得られていない。 職員労働組合と平成30年12月までに合意し、平成31年度から実施する。 										
	平成30年度	<ul style="list-style-type: none"> 令和元年度から導入することで職員労働組合と合意し、条例・規則を改正済み。 取組は完了している。 										
	令和元年度	-										
	令和2年度	-										

目指す方向性	2 質の高い行政運営の推進
推進項目	(3) 定員・給与の適正化
取組項目	② 給与の適正化

進捗管理課：給与労務課

取組項目 No.	92	取組細項目	係長の管理職手当の廃止									
内容	係長級の管理職手当の廃止及び総人件費の抑制に取り組む。											
成果指標	a. 実施年度											
	-											
	-											
	-											
年度		平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度		
		目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	
成果目標 及び結果	a. 年度	-	-	-	-	平成 30 年度	平成 30 年 度	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
取組効果額（千円）	-		-		-		68,213		39,469			
進捗状況（各年度判定）	D		C		A		-		-			
総合判定 及び 取組総括	A	2018 年度に取組を完了し、2019 年度の経過措置を経て、2020 年度に制度完成した。										
各年度 における 取組や 課題に ついて	平成 28 年度	<ul style="list-style-type: none"> 職員労働組合への提案内容を検討していたため、組合との協議を行えていない。 試算結果等を元に、平成 30 年度からの実施を目指し、平成 29 年 8 月から職員労働組合との協議を開始している。 										
	平成 29 年度	<ul style="list-style-type: none"> 職員労働組合と協議中であるが、合意を得られていない。 職員労働組合と平成 30 年度中に合意し、条例改正案を提案する。 										
	平成 30 年度	<ul style="list-style-type: none"> 係長級の管理職手当について、令和元年度は半額とし、令和 2 年度以降廃止することで職員労働組合と合意し、条例・規則を改正済み。 取組は完了している。 										
	令和元 年度	-										
	令和 2 年度	-										

目指す方向性	2 質の高い行政運営の推進
推進項目	(3) 定員・給与の適正化
取組項目	② 給与の適正化

進捗管理課：給与労務課

取組項目 No.	93	取組細項目	非常勤嘱託の給与の見直し									
内容	阪神間各市や類似団体との比較において、適正な水準になるよう見直す。なお、同一労働同一賃金の議論を注視していく。											
成果指標	a. 実施年度											
	-											
	-											
	-											
年度		平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度		
		目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	
成果目標及び結果	a. 年度	-	-	-	-	平成 30 年度	未達	-	令和元年度	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
取組効果額 (千円)	-		-		-		0		12,758			
進捗状況 (各年度判定)	D		A		C		A		-			
総合判定及び取組総括	A	会計年度任用制度導入に併せて、正規職員に準じて報酬表の見直し並びに扶養手当、住居手当及び勤勉手当の段階的廃止を行うこととした。										
各年度における取組や課題について	平成 28 年度	<ul style="list-style-type: none"> 職員労働組合との協議が前提となっており、国における同一労働同一賃金の議論を注視していたことから、組合との協議が行えていない。 同一労働同一賃金の議論を注視しながら職員労働組合への提案内容について検討を進め、提案がまとまり次第協議を開始する。なお、地方公務員法の改正により、非常勤嘱託職員、臨時職員等の任用根拠の明確化、適正化を目的に、「会計年度任用職員」制度が平成 32 年 4 月に創設される。手当の支給等会計年度任用職員の勤務条件は法律で規定されることから、現在の非常勤嘱託職員の処遇については新たな任用根拠に基づき、法律との整合を図る。 										
	平成 29 年度	<ul style="list-style-type: none"> 臨時・非常勤職員の適正な任用・勤務条件の確保を図るため、地方公務員法等の改正により平成 32 年 4 月から導入される会計年度任用職員制度への移行の中で対応していくこととしている。 平成 29 年度は、国からの指示により、本市の臨時・非常勤職員の実態調査を実施し、また、今後の職員労働組合との協議に備え、平成 30 年 2 月に、職員労働組合と制度改革について勉強会を開催した。 平成 30 年度中に職員労働組合と合意し、条例改正案を提案する。 										
	平成 30 年度	<ul style="list-style-type: none"> 令和元年度以降の新規採用者の初任給基準について職員労働組合と引き下げで合意。 正規職員の給与見直しと合わせ、さらなる適正化に取り組む。 										
	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> 令和 2 年度 (2020 年度) 以降の会計年度任用職員 (旧非常勤嘱託職員) の報酬表の見直し及び各種手当の段階的廃止について、労働組合と合意。 取組は完了しています。 										
	令和 2 年度	-										

目指す方向性	2 質の高い行政運営の推進
推進項目	(3) 定員・給与の適正化
取組項目	② 給与の適正化

進捗管理課：給与労務課

取組項目 No.	94	取組細項目	住居手当の適正化								
内容	国基準に合わせるため、経過措置を設けながら持家に係る住居手当を廃止する。(平成 28 年 4 月から毎年 1500 円ずつ段階的に引き下げ、平成 30 年度末で廃止する。)										
成果指標	a. 住居手当の月額										
	-										
	-										
	-										
年度	平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度		
	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	
成果目標 及び結果	a. 円	3,500	3,500	1,500	1,500	500	500	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
取組効果額 (千円)	13,104		26,856		40,770		48,474		48,474		
進捗状況 (各年度判定)	A		A		A		-		-		
総合判定 及び 取組総括	A	持ち家に係る住居手当を廃止した。									
各年度における取組や課題について	平成 28 年度	・ 条例、規則に従い、廃止に向けて引き続き段階的に減額していく。									
	平成 29 年度	・ 平成 28 年度から持家に係る住居手当を 1500 円ずつ減額し、平成 31 年度に廃止することで職員労働組合と合意した。条例施行規則まで改正済み。 ・ 条例、規則に従い、廃止に向けて引き続き段階的に減額していく。									
	平成 30 年度	・ 平成 28 年度から持家に係る住居手当を 1500 円ずつ減額し、平成 31 年度に廃止することで職員労働組合と合意した。条例施行規則まで改正済み。 ・ 取組は完了しています。									
	令和元年度	-									
	令和 2 年度	-									

目指す方向性	2 質の高い行政運営の推進
推進項目	(3) 定員・給与の適正化
取組項目	② 給与の適正化

進捗管理課：給与労務課

取組項目 No.	95	取組細項目	超過勤務手当の縮減								
内容	適正な人員配置、ノー残業デーのさらなる徹底、業務の効率化、職員の意識改革のほか、具体的な対策を検討し、超過勤務手当の縮減に取り組む。										
成果指標	a. 年間の時間外勤務及び管理職加給の削減率										
	-										
	-										
	-										
年度		平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度	
		目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績
成果目標及び結果	a. %	5.0	-0.4	5.0	0.5	5.0	-0.8	5.0	3.5	5.0	31.1
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
取組効果額（千円）	-1,434		1,825		-3,165		13,986		124,480		
進捗状況（各年度判定）	C		C		C		C		A		
総合判定及び取組総括	A	時間外勤務の上限規制導入や、超過勤務縮減についての所属長や職員への周知等を図った。超過勤務縮減は全庁的な問題であり、事業の見直しや事務の効率化にどのように取り組むかが課題となる。									
各年度における取組や課題について	平成 28 年度	<ul style="list-style-type: none"> 職員用端末にノー残業デーのメッセージ表示、時間外の職場巡視、超過勤務の多い部署に人員を増員するなど、超過勤務の縮減に向けて取り組んだが、目標達成には至らなかった。職員の意識改革を促すような画期的な方法を模索していく必要がある。 平成 29 年 7 月 31 日付総務部長通知により、新たに終業時ミーティングの実施、ノー残業デー推進責任者による職場巡視の強化、執行計画値と対比した時間外勤務実績の通知に取り組んでいる。これらの取り組みによる平成 29 年 8 月の時間外勤務の実施状況を踏まえ、9 月末を期限として募集している職員提案制度による時間外勤務の縮減に関する提案の活用や、会議運営の見直し等により時間外勤務の縮減に取り組んでいく。 									
	平成 29 年度	<ul style="list-style-type: none"> 月々の削減は職員個人や所属単位で管理がしやすいように、時間ベースで周知・管理をしてきた。平成 29 年度は再任用職員及び非常勤嘱託職員等を除く時間ベースでは 4.8% の削減となったが、係長級の職員の削減時間が大きく、効果見込額を達成できていない。今後は一般職の職員の時間外勤務等の削減が図れるよう取り組んでいく必要がある。 時間外勤務の削減のためには、業務執行の効率化と業務量自体の削減が必要である。前者については勤務時間をどのような業務に費やしているかを調査し、全庁に共通する業務の洗い出しと効率化に取り組む。後者については事務事業評価に基づく見直しの際に、その事業に係る職員負担を考慮して削減に取り組む。 									
	平成 30 年度	<ul style="list-style-type: none"> 平成 30 年度は台風による風水害や大阪北部地震が発生したため、平成 27 年度に比べて災害対応に係る超過勤務分の手当が約 1, 200 万円増加する等したため、効果見込み額がマイナスとなった。超過勤務の縮減のため、職員が自所属内の職員別・月別の時間外勤務の実施状況を確認できるシステムを平成 30 年 8 月に作成し、管理職員が業務の平準化等に活用できるようにした。また、人事院規則等の改正に準じて規則を改正し、令和元年度から時間外勤務命令の上限は月 45 時間、年 360 時間に設定した。 全庁に共通する業務の洗い出しや効率化、事務事業評価に基づく見直しの他、時間外勤務命令の上限時間を超えた場合は、各所属にて要因を整理して報告させるとともに、具体的な業務実態等について所属長あるいは職員本人にヒアリングを行い、各所属と共に対策を検討していく。 									
	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> 時間外勤務時間数の上限を規則で定め、遵守するよう各所属長へ周知した。引き続き時間外見える化システム等により各職員が超過勤務時間数を確認できるようにしている。また、20 時にチャイム放送を行い、超過勤務を行っている職員へ退庁を促すようにした。時差出勤勤務制度の導入についても検討したが、導入には至らなかった。 全庁に共通する業務の洗い出しや効率化、事務事業評価に基づく見直しの他、時間外勤務命令の上限時間を超えた場合は、各所属にて要因を整理して報告させるとともに、具体的な業務実態等について所属長あるいは職員本人にヒアリングを行い、引き続き各所属と共に対策を検討していく。 									
	令和 2 年度	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き超過勤務時間数の職員への通知を行っている。新型コロナウイルス感染症対策として時差出勤勤務制度や在宅勤務制度を導入した。 									

		<p>・令和2年度については新型コロナウイルス感染症の影響により、イベント等を中止したため、時間外勤務は縮減した。</p>
--	--	---

目指す方向性	2 質の高い行政運営の推進
推進項目	(4) ICT（情報通信技術）の活用及び環境への配慮
取組項目	① ICTを活用した情報共有の推進

進捗管理課：情報政策課・広報課

取組項目 No.	96	取組細項目	オープンデータ、ビッグデータの活用								
内容	市の保有する情報を個人や企業等が利活用しやすい形で、市のホームページでオープンデータとして積極的に公開していくとともに、ビッグデータを活用した効果的かつ効率的な事業の実施に取り組む。										
成果指標	a. 市オープンデータへのアクセス件数										
	-										
	-										
	-										
年度	平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度		
	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	
成果目標及び結果	a. 件	0	8,527	500	24,953	0	33,106	500	31,549	10,000	51,477
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
取組効果額（千円）	-										
進捗状況（各年度判定）	A		A		A		A		A		
総合判定及び取組総括	A	平成 28 年度に宝塚市オープンデータページの運用を開始し、目標としたアクセス件数を達成することができた。今後も引き続きオープンデータの充実に向けて取り組みを継続する。									
各年度における取組や課題について	平成 28 年度	<ul style="list-style-type: none"> 平成 28 年 4 月 25 日に、宝塚市オープンデータページ (http://www.city.takarazuka.hyogo.jp/1014984/index.html) を開設した。 宝塚市オープンデータページの運用管理を行い、適宜オープンデータの掲載されたページを追加する。 									
	平成 29 年度	<ul style="list-style-type: none"> 宝塚市オープンデータページの運用管理を行い、オープンデータの掲載されたページの追加に向け各課へ働きかけを行った。 宝塚市オープンデータページの運用管理を行い、適宜オープンデータの掲載されたページを追加する。 									
	平成 30 年度	<ul style="list-style-type: none"> 宝塚市オープンデータページの運用管理を行い、オープンデータへのアクセス件数の目標値を達成した。また、オープンデータの掲載されたページの追加に向け各課へ働きかけを行った。 引き続き宝塚市オープンデータページの運用管理を行い、適宜オープンデータの掲載されたページを追加する。 									
	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> 宝塚市オープンデータページの運用管理を行い、オープンデータへのアクセス件数の目標値を達成した。また、オープンデータの掲載されたページの追加に向け各課へ働きかけを行った。 引き続き宝塚市オープンデータページの運用管理を行い、適宜オープンデータの掲載されたページを追加する。 									
	令和 2 年度	<ul style="list-style-type: none"> 宝塚市オープンデータページの運用管理を行い、オープンデータへのアクセス件数の目標値を達成した。また、オープンデータの掲載されたページの追加に向け各課へ働きかけを行った。 									

目指す方向性	2 質の高い行政運営の推進
推進項目	(4) ICT（情報通信技術）の活用及び環境への配慮
取組項目	① ICTを活用した情報共有の推進

進捗管理課：市民協働推進課

取組項目 No.	97	取組細項目	地域情報データベースの充実									
内容	宝塚市地図情報に掲載されている公共施設情報等と地域統計情報(まちづくり協議会別)を連携させ、地域統計情報(まちづくり協議会別)の充実を図る。											
成果指標	a. 連携する地図情報の数											
	-											
	-											
	-											
年度	平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度			
	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績		
成果目標及び結果	a. -	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
取組効果額（千円）	-		-		-		-		-		-	
進捗状況（各年度判定）	A		A		A		A		B			
総合判定及び取組総括	B	平成 28 年度（2016 年度）に、別々に表示されていた地図情報を集約して表示できるよう、システム改修を行った。その後は、掲載する各種情報の内容について、適宜更新するなど充実を図ってきており、今後も引き続き内容の充実を図るとともに、関係課と連携し、利便性の向上に向けた取組を進める。										
各年度における取組や課題について	平成 28 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・別々に表示されていた地図情報を集約して表示できるようシステム改修を行った。 ・掲載する各種情報の内容について、適宜更新するなど充実を図っていく。 										
	平成 29 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・掲載する各種情報の内容について、適宜更新するなど充実を図った。 ・掲載する各種情報の内容について、適宜更新するなど充実を図るとともに、関係課と連携し、利便性の向上に向けた取組を進める。 										
	平成 30 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・掲載する各種情報の内容について、適宜更新するなど充実を図った。 ・掲載する各種情報の内容について、適宜更新するなど充実を図るとともに、関係課と連携し、利便性の向上に向けた取組を進める。 										
	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> ・掲載する各種情報の内容について、適宜更新するなど充実を図った。 ・掲載する各種情報の内容について、適宜更新するなど充実を図るとともに、関係課と連携し、利便性の向上に向けた取組を進める。 										
	令和 2 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・掲載する各種情報の内容について、適宜更新するなど充実を図った。 										

目指す方向性	2 質の高い行政運営の推進
推進項目	(4) ICT（情報通信技術）の活用及び環境への配慮
取組項目	② ICT活用体制、情報セキュリティ対策の充実

進捗管理課：情報政策課

取組項目 No.	98	取組細項目	サーバ機器の統合化								
内容	システム毎に個別にサーバ機器を調達していたが、仮想化技術によるハードウェアの集約により、コストの削減とセキュリティの強化等を目指す。平成 28 年度から順次サーバの統合化を行い、平成 32 年度以降、毎年度 4,000 万円以上の効果額を見込む。※目標効果額は、サーバ統合化（仮想化）を行わずに再構築やハードウェアのリプレースを行った場合との比較※1～3 次構築分(平成 28 年度～平成 36 年度)まで含む。										
成果指標	a. 効果額										
	-										
	-										
	-										
年度		平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度	
		目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績
成果目標及び結果	a. 千円	-	-	-	-	-	-	-	-	40,000	64,953
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
取組効果額（千円）	-		-		-		-		64,953		
進捗状況（各年度判定）	A		A		A		A		A		
総合判定及び取組総括	A	計画していた令和 2 年度までの統合化及び準備を完了した。令和 3 年度以降は LGWAN 接続系メールのシステムについて統合準備を行っていく。									
各年度における取組や課題について	平成 28 年度	<ul style="list-style-type: none"> 共通基盤システム、市民税賦課収納システム、健康管理システム、児童手当・児童扶養手当システムのサーバの統合化を行った。年金、資産税、国保、福祉医療のシステム調達を行った。 平成 29 年度は、介護保険、人事給与、家庭児童相談のシステムについてサーバ統合化を行い、来年度以降に統合予定の資産税、国保、福祉医療等のシステムについて統合準備を行う。 									
	平成 29 年度	<ul style="list-style-type: none"> 平成 29 年度は、介護保険、人事給与、家庭児童相談のシステムについてサーバ統合化を行い、30 年度以降に統合予定の資産税、国保、福祉医療等のシステムについて統合準備を行った。 平成 30 年度は、資産税、福祉医療等のシステムについてサーバ統合化を行い、31 年度以降に統合予定の国保、生活援護、選挙等のシステムについて統合準備を行う。 									
	平成 30 年度	<ul style="list-style-type: none"> 平成 30 年度は、固定資産税・都市計画税、償却資産、福祉医療、学事（就学）、後期高齢等のシステムについてサーバ統合化を行い、令和元年度以降に統合予定の国民健康保険税、国民年金等のシステムについて統合準備を行った。 令和元年度は、国民健康保険税、国民年金、住基、生活保護等のシステムについてサーバ統合化を行い、令和 2 年度以降に統合予定の固定資産地図、あんしん防災等のシステムについて統合準備を行う。 									
	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> 令和元年度は国民年金、住基等のシステムについてサーバ統合化を行い、令和 2 年度以降に統合予定の固定資産地図、e-filing 等のシステムについて統合準備を行った。 令和 2 年度は、固定資産地図、e-filing 等のシステムについてサーバ統合化を行い、令和 3 年度以降に統合予定の LGWAN 接続系メール等のシステムについて統合準備を行う。 									
	令和 2 年度	<ul style="list-style-type: none"> 令和 2 年度は固定資産地図、e-filing、RPA のシステムについてサーバ統合化を行い、令和 3 年度以降に統合予定の LGWAN 接続系メール等のシステムについて統合準備を行った。 									

目指す方向性	2 質の高い行政運営の推進
推進項目	(4) ICT（情報通信技術）の活用及び環境への配慮
取組項目	② ICT活用体制、情報セキュリティ対策の充実

進捗管理課：情報政策課

取組項目 No.	99	取組細項目	ICT施策の戦略的な実施									
内容	宝塚市のICTの推進に係る総合的な計画である「宝塚市ICT戦略」に基づき、組織横断的・計画的なICT施策の推進を行う。											
成果指標	a. 取組の目標達成率											
	-											
	-											
	-											
年度		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度		
		目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	
成果目標及び結果	a. %	86.2	89.3	100.0	89.7	100.0	89.3	100.0	88.9	100.0	85.2	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
取組効果額（千円）	-		-		-		-		-			
進捗状況（各年度判定）	A		B		B		B		B			
総合判定及び取組総括	B	取組目標を設定している27項目のうち23項目が取り組みを達成した。										
各年度における取組や課題について	平成28年度	<ul style="list-style-type: none"> 各取組の年度末の進捗状況を情報化推進本部で把握した。 各取組の毎年度末の進捗状況を情報化推進本部で把握する。 										
	平成29年度	<ul style="list-style-type: none"> 平成29年7月に実施した情報化推進本部において、各取組の平成28年度末の進捗状況を把握した。各部署において取組を実施している。 平成29年度の取組のうち、窓口サービス課、広報課、子ども家庭支援センターの取組は、強化が必要であり、各部署で対応を行っている。 各取組の毎年度末の進捗状況を情報化推進本部で把握する。 各部署において取組を実施する。 										
	平成30年度	<ul style="list-style-type: none"> 令和元年7月に実施した情報化推進本部において、各取り組みの平成30年度末の進捗状況を把握した。各部署において取組を実施している。平成30年度の取組のうち、窓口サービス課、広報課、子ども家庭支援センターの取組は、強化が必要であり、各部署で対応を行っている。 各取組の毎年度末の進捗状況を情報化推進本部で把握する。各部署において取組を実施する。 										
	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> 令和2年8月に実施した情報化推進本部において、各取り組みの令和元年度末の進捗状況を把握した。各部署において取組を実施している。令和元年度の取組のうち、政策推進課、広報課、子ども家庭支援センターの取組は、強化が必要であり、各部署で対応を行っている。 各取組の毎年度末の進捗状況を情報化推進本部で把握する。各部署において取組を実施する。 										
	令和2年度	<ul style="list-style-type: none"> 令和2年8月に実施した情報化推進本部において、各取り組みの令和元年度末の進捗状況を把握した。各部署において取組を実施している。令和元年度の取組のうち、政策推進課、広報課、子ども家庭支援センターの取組は、強化が必要であり、各部署で対応を行った。 										

目指す方向性	2 質の高い行政運営の推進
推進項目	(4) ICT（情報通信技術）の活用及び環境への配慮
取組項目	② ICT活用体制、情報セキュリティ対策の充実

進捗管理課：情報政策課

取組項目 No.	100	取組細項目	情報セキュリティの確保								
内容	行政事務を行う上で、コンピュータネットワークを活用した情報システムは必須であり、情報基盤の信頼性、安全性、効率性を高め、安全で安定したサービスの提供を図る。										
成果指標	a. コンピュータウイルス感染による障害件数										
	-										
	-										
	-										
年度		平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度	
		目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績
成果目標及び結果	a. 件	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
取組効果額（千円）	-		-		-		-		-		
進捗状況（各年度判定）	A		A		A		A		A		
総合判定及び取組総括	A	(1)個人番号利用事務系 ^{パソコン} の二要素認証の導入による不正ログイン防止力の強化 (2)LGWAN 接続系とインターネット接続系のネットワーク分離によるサイバー攻撃に対する防御力の強化 (3)仮想化技術、メール無害化等によるウイルス侵入防御力の強化 (4)「兵庫県情報セキュリティラウド [®] 」への参加による単独自治体では実現が難しい高度なセキュリティ対策の実施 (5)宝塚市情報セキュリティポリシーの見直しの実施(6)その他、多様な種類のソフトウェアに対応するウイルス対策ソフトの配信、ネットワークの監視、権限管理等、総務省のガイドラインにそったセキュリティ対策の実施									
		各年度における取組や課題について									
各年度における取組や課題について	平成 28 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・(1)個人番号利用事務系^{パソコン}の二要素認証の導入による不正ログイン防止力の強化(2)LGWAN 接続系とインターネット接続系のネットワーク分離によるサイバー攻撃防御力の強化(3)仮想化技術、メール無害化等によるウイルス侵入防御力の強化(4)「兵庫県情報セキュリティラウド[®]」への参加による単独自治体では実現が難しい高度なセキュリティ対策の実施 ・国の方針や最新のセキュリティ動向を注視しながら、市情報ネットワークの情報セキュリティを確保する。 									
	平成 29 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・(1)個人番号利用事務系^{パソコン}の二要素認証の導入による不正ログイン防止力の強化 (2)LGWAN 接続系とインターネット接続系のネットワーク分離によるサイバー攻撃防御力の強化 (3)仮想化技術、メール無害化等によるウイルス侵入防御力の強化 (4)「兵庫県情報セキュリティラウド[®]」への参加による単独自治体では実現が難しい高度なセキュリティ対策の実施 (5)その他、ウイルス対策ソフトの配信、ネットワークの監視、権限管理等、総務省のガイドラインにそったセキュリティ対策の実施 ・国の方針や最新のセキュリティ動向を注視しながら、市情報ネットワークの情報セキュリティを確保する。 									
	平成 30 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・(1)個人番号利用事務系^{パソコン}の二要素認証の導入による不正ログイン防止力の強化 (2)LGWAN 接続系とインターネット接続系のネットワーク分離によるサイバー攻撃防御力の強化 (3)仮想化技術、メール無害化等によるウイルス侵入防御力の強化 (4)「兵庫県情報セキュリティラウド[®]」への参加による単独自治体では実現が難しい高度なセキュリティ対策の実施 (5)その他、ウイルス対策ソフトの配信、ネットワークの監視、権限管理等、総務省のガイドラインにそったセキュリティ対策の実施 今後の国からの要求によっては、セキュリティ対策費が増加するおそれがある。 ・国の方針や最新のセキュリティ動向を注視しながら、市情報ネットワークの情報セキュリティを確保する。 									
	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> ・セキュリティ対策の取組を継続するとともに、行政事務用^{パソコン}の更新を予定どおり実施し、最新 OS の利用によるセキュリティ機能の強化を図った。また、宝塚市情報セキュリティポリシーの見直しを適宜実施し、利便性とセキュリティを両立させる。 ・(1)個人番号利用事務系^{パソコン}の二要素認証の導入による不正ログイン防止力の強化 (2)LGWAN 接続系とインターネット接続系のネットワーク分離によるサイバー攻撃に対する防御力の強化 (3)仮想化技術、メール無害化等によるウイルス侵入防御力の強化 (4)「兵庫県情報セキュリティラウド[®]」への参加による単独自治体では実現が難しい高度なセキュリティ対策の実施 (5)その他、多様な種類のソフトウェアに対応するウイルス対策ソフトの配信、ネットワークの監視、権限管理等、総務省のガイドラインにそったセキュリティ対策の実施 									
	令和 2 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・セキュリティ対策の取組を継続するとともに、宝塚市情報セキュリティポリシーの見直しを実施し、テレワークについての規定や CSIRT に関する要綱を作成するなど、利便性とセキュリティの両立を図った。 									

目指す方向性	2 質の高い行政運営の推進
推進項目	(4) I C T (情報通信技術) の活用及び環境への配慮
取組項目	③ 環境に配慮した行政運営

進捗管理課：管財課

取組項目 No.	101	取組細項目	電気設備の更新（照明器具のLED化）								
内容	庁舎の電気設備の改修に併せて、蛍光灯をLED化することで、電力の使用量、電気料金の削減を図る。										
成果指標	a. 照明器具の高効率化及び節電による電力使用量の削減										
	-										
	-										
	-										
年度	平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度		
	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	
成果目標及び結果	a. %	98.0	98.0	98.0	95.1	97.0	94.8	95.0	94.8	85.0	85.0
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
取組効果額（千円）	-		-		-		-		-		
進捗状況（各年度判定）	C		B		B		B		A		
総合判定及び取組総括	A	今後1階、3階の工事がスムーズに行えるよう調整していく。									
各年度における取組や課題について	平成 28 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・現計予算の範囲で、老朽化の著しい蛍光灯から、先行してLED化を進めた。平成28年度は、秘書課執務室内の蛍光灯をLED照明に更新した。 ・今後予定する電気設備改修工事の中で更新することとしているが、それまでの間は、引き続き現計予算の範囲で、老朽化の著しい蛍光灯から先行してLED化を進めていく。 									
	平成 29 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・現計予算の範囲で老朽化の著しい蛍光灯から先行してLED化を進めた。 平成29年度は、市庁舎屋外トイレの蛍光灯をLED照明に更新した。また、市庁舎給排水衛生設備改修工事の完了により、市庁舎内の全てのトイレの蛍光灯をLED照明に更新した。 ・引き続き老朽化の著しい蛍光灯から先行してLED化を進めていく。 									
	平成 30 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・老朽化等により早急な改修が必要な照明器具等については、現計予算の範囲で先行してLED器具に改修している。平成30年度は、市庁舎G階G通路の照明と2階廊下の誘導灯の一部についてLED器具に更新した。また市庁舎の照明器具を含む電気設備等改修工事については、平成31年3月末に実施設計業務が完了し、令和元年度の改修工事着手に向けて準備を進めている。 ・平成31年3月末で、市庁舎電気設備等改修工事の設計業務が完了した。令和元年度には工事契約を行い、電気設備等の改修工事に着手する。 									
	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> ・市庁舎の電気設備外改修工事については、11月6日に仮契約を行い、12月19日に市議会の議決を得て、本契約ができた。工期は、議会の議決の日（12月19日）から令和5年3月31日までとなっている。 ・令和2年3月に現場事務所を設置し、工事体制を整えている。現場調査がスムーズに行え、工事工程が速やかに示せるようにする。 									
	令和 2 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・市庁舎のG階、2階のLED化が完了した。 									

目指す方向性	2 質の高い行政運営の推進
推進項目	(4) ICT (情報通信技術) の活用及び環境への配慮
取組項目	③ 環境に配慮した行政運営

進捗管理課：地域エネルギー課・各担当課

取組項目 No.	102	取組細項目	環境マネジメントシステムの運用								
内容	E C Oオフィスプラン (第4次宝塚市地球温暖化対策実行計画) に基づき、市の事務事業における光熱水等や紙の使用量の削減、グリーン購入の推進等による環境負荷の低減を図る。										
成果指標	a. 事務事業から排出される温室効果ガス排出量										
	-										
	-										
	-										
年度	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度		
	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	
成果目標及び結果	a. t-CO2	20,042	18,006	18,942	17,625	17,843	15,895	16,744	15,140	15,644	15,693
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
取組効果額 (千円)	-		-		-		-		-		
進捗状況 (各年度判定)	B		B		B		B		B		
総合判定及び取組総括	B	温室効果ガス排出削減については、令和2(2020)年度の目標を達成したが、地方公共団体として率先した取組が求められる。今後、令和12(2030)年度における目標を設定の上、さらなる省エネルギー、省資源を図っていく。									
各年度における取組や課題について	平成28年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ECO オフィスプランで、2020年までの計画期間中の温室効果ガス排出量の削減目標を示し、庁内研修、職場研修、現場監査等により、上記削減目標等を共有し、省エネ・省資源の取組の徹底を図った。EMSにおいて、四半期ごとに入力等をし、各部署(各課)で「PDCA」の取組を行った。結果として、温室効果ガス排出量は、LEDなどの省エネ設備の増加やクリーンセンターの発電機の性能向上などによって電気購入量が減ったこともあり、目標値を達成することができた。一方、紙やガソリンなどの省資源化については、達成できない項目もあった。さらなる削減にむけて、引き続き啓発による省エネの必要性の共有化や省エネ機器や再エネ設備の導入により、省エネ・省資源化を進めていく必要がある。 ・策定した ECO オフィスプランの削減目標を達成するため、環境マネジメントシステム(EMS)の運用を以下の点で取組を進めていく。・庁内研修、職場研修、現場監査等により、上記削減目標等を共有し、省エネ・省資源の取組の徹底を図る。・EMSにおいて、四半期ごとの入力等により、各部署(各課)で「PDCA」の取組を行う。さらに、国の補助金を活用し、EMSの取組に対するPDCAを全庁的な取組で行うための検討を行う。 									
	平成29年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ECO オフィスプランの削減目標を達成するため、環境マネジメントシステム(EMS)を運用し、各課でエネルギー消費量・資源使用量削減のための「PDCA」の取組を行うとともに、環境監査による全庁的な取組の確認を行った。また、国の温室効果ガス排出量削減計画にも対応するため、ECO オフィスプランの改定の内容について検討した。 ・国の温室効果ガス排出量削減計画にも対応するため ECO オフィスプランを改定の上、適用を開始するとともに、削減目標を達成するため、環境マネジメントシステム(EMS)の運用について以下の点で取組を進めていく。庁内研修、職場研修、現場監査等により、上記削減目標等を共有し、省エネ・省資源の取組の徹底を図る。EMSにカーボンマネジメントの機能を組み入れ、取組を進める。 									
	平成30年度	<ul style="list-style-type: none"> ・5月にエコオフィスプランを改定し、庁内研修、職場研修、環境監査等により、目標達成に向けた取組を実施した。また、10月には新任職員研修で環境マネジメントシステムにおける共通手順について解説し、意識の醸成を図った。カーボンマネジメント強化の観点から、たからづかのエコチェックをCO2排出量が表示されるよう改善した。 ・庁内研修、職場研修、環境監査等により、エコオフィスプランで掲げる削減目標等を共有し、各部署での省エネ・省資源の取組の徹底を図る。また、CO2排出量を確認できるように改善した「たからづかのエコチェック」の活用、環境推進調整会議の開催を通じて、エネルギー使用量の削減に向けて全庁的な推進体制で取り組む。 									
	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> ・9月6日に全庁的な推進を図るために、環境推進調整会議を開催し、平成30年度の環境マネジメントシステムの取組結果を報告し、省資源・省エネルギーの現状・課題・目標について共有するとともに、今後の方向性、取組について議論した。10月23日には新任職員研修において、市が省エネに取組む意義や環境マネジメントシステムの概要について解説した。環境マネジメントシステムの運用については、より効果的な手法を検討する必要がある。 									

		<p>・省資源・省エネルギーは、節減だけでなく、働き方改革による業務の効率化とも繋がっているものであり、関係部署とも連携しながら、その推進を図っていく。</p>
	令和2年度	<p>・11月27日、環境マネジメントシステムの全庁的な推進を図るため、環境推進調整会議を開催し、省エネルギー、省資源、温室効果ガス排出削減についての令和元年度実績を報告し、現状、課題と目標を共有するとともに、今後の方向性、取組について議論した。</p>

目指す方向性	2 質の高い行政運営の推進
推進項目	(4) ICT (情報通信技術) の活用及び環境への配慮
取組項目	③ 環境に配慮した行政運営

進捗管理課：地域エネルギー課・管財課

取組項目 No.	103	取組細項目	市有施設における率先した取組による市全体の環境負荷の低減									
内容	本庁舎をはじめ、市有施設において高効率設備機器やシステムの導入など省エネルギー化を促進し、市民や事業者に適宜情報を公開することで省エネルギーの必要性を共有し、市域全体の環境負荷の低減を図る。											
成果指標	a. 市域全体の温室効果ガス排出量											
	-											
	-											
	-											
年度	平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度			
	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績		
成果目標及び結果	a. t-CO2	640,958	730,824	611,458	746,032	581,958	689,439	552,457	622,726	522,957	577,997	
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
取組効果額 (千円)												
進捗状況 (各年度判定)	C		B		B		C		B			
総合判定及び取組総括	B	宝塚市公共建築物への再生可能エネルギー導入ガイドラインの運用により、引き続き、市有施設の省エネルギー化、再生可能エネルギー化を図っていく。施設の大規模改修の機会だけでなく、照明のLED化など、対応が可能なものから進めていく。										
各年度における取組や課題について	平成 28 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・市の取組について市民や事業者と共有を図り、環境マネジメントシステム(EMS)の運用等によって、温室効果ガス排出量削減を掲げた目標値達成(環境負荷の低減)を目指した。 ・市の取組について市民や事業者と共有を図り、環境マネジメントシステム(EMS)の運用等によって、温室効果ガス排出量削減を掲げた目標値達成(環境負荷の低減)を目指す。国の補助金を活用し、公共施設における省エネ可能性調査を行うとともに、省エネを体感できるイベントの実施を通し、温室効果ガス抑制の取組の普及、啓発事業を行う。 										
	平成 29 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・国の補助金を活用し、環境省が推進する国民運動「COOL CHOICE」を推進するため、ラジオウォークやサイエンスショー等のイベントなどを実施し、市民に啓発を行った。また国の補助金を活用し、公共施設等における省エネ可能性調査を行った。さらに、宝塚市公共建築物への再生可能エネルギー導入ガイドラインの内容を固めた。 ・宝塚市公共建築物への再生可能エネルギー導入ガイドラインの適用により、省エネルギーと再生可能エネルギーの更なる推進に取り組む。1 番古い冷蔵庫を探すコンテストを行い、生活の中での省エネルギーについて考える機会を提供し、啓発を図る。また、省エネを体感できる講演や実験イベントを実施し、温室効果ガス抑制の取組の普及を図る。また、地元ケーブルテレビにおいて、啓発番組を制作の上、放送し、広く省エネルギーの重要性を啓発していく。 										
	平成 30 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・コープこうべの協力を得て、市内で一番古い冷蔵庫を探すコンテストを実施し、家庭における省エネについて考える機会とした。また、地方自治を振興する団体の助成金を活用し、家庭での省エネの関心を高めるため、有名タレント起用による「エコ家事トークショー」を開催するとともに、国の補助金を活用し、国民運動「COOL CHOICE」の推進を目的に、省エネの仕組みを学ぶ実験イベントや、啓発番組の制作・放送 (ケーブルテレビ)、啓発冊子の作製・全戸配布などを行い、広く市民に省エネの実践を呼びかけた。 ・これまで講演会やイベント等を通じて啓発を図ってきたが、よりエネルギーに関心を持つ市民の裾野を広げるため、市民の省エネ行動に対してポイントを付与し、獲得ポイントに応じて商品券等と交換する「省エネチャレンジたからづか」を実施し、幅広い市民に対し、エネルギーに関する関心を呼び起こす。 										
	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> ・市有施設においては、空調設備や給湯機の更新、照明の LED 化を中心に、省エネルギー化を図った。エネルギーの消費については、環境マネジメントシステムの運用により、省エネルギーに努めた。また、夏至から七夕までの期間、ライトダウンを行うとともに、市民・事業者に対しては、キャンペー 										

	<p>ンとして推奨した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・宝塚市公共建築物への再生可能エネルギー導入ガイドラインの運用により、引き続き、市有施設の省エネルギー化、再生可能エネルギー化を図っていく。施設の省エネルギー化の効果や、エネルギー消費の見える化などについて、効果的な情報発信を検討していく必要がある。
令和2年度	<ul style="list-style-type: none"> ・12月にエコオフィス2020冬を全庁に通知し、歓喜の実施など新型コロナウイルス感染症拡大防止対策を取りつつ、暖房の訂正な運用や環境マネジメントシステム共通手順（オフィス編）の順守を促すことと、市有施設的环境負荷低減を図った。

目指す方向性	2 質の高い行政運営の推進
推進項目	(4) ICT (情報通信技術) の活用及び環境への配慮
取組項目	③ 環境に配慮した行政運営

進捗管理課：学校教育課

取組項目 No.	104	取組細項目	学校版 EMS の取組による経費節減								
内容	電気、水等の使用量減による経費節減、施設の長期使用、リサイクル、リユース、リデュース等の実施による購入経費の節減などを行うとともに、環境教育を推進し環境配慮への意識向上を図る。										
成果指標	a. 平成 25 年度から平成 27 年度までの 3 年間平均の光熱水費使用量と比較し、2 項目以上使用量が削減できた学校園										
	-										
	-										
	-										
年度	平成 28 年度		平成 29 年度		平成 30 年度		令和元年度		令和 2 年度		
	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	目標	実績	
成果目標及び結果	a. 校園数	40	22	42	20	44	29	46	37	49	32
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
取組効果額 (千円)	-		-		-		-		-		
進捗状況 (各年度判定)	C		C		C		C		E		
総合判定及び取組総括	A	新型コロナウイルス感染症の影響や昨今の異常気象の影響により見通しが難しいが、今後も継続して地球温暖化防止も含め光熱水費の節減に取り組む。									
各年度における取組や課題について	平成 28 年度	<ul style="list-style-type: none"> 平成 28 年 4 月から平成 29 年 3 月までのガス、電気、水道の総使用量が確定し、平成 25 年度から 27 年度までの光熱水費が 2 項目以上削減できた学校園は、22 校であった。各学校園は、5 月に実施計画書、行動計画書を作成し、9 月に見直しを行い、それに基づき環境にやさしい学校園づくりに取り組んだ。 光熱水費の削減について、各学校園で削減に取り組んでいるが、使用量は昨今の異常気象に大きく影響される。そのため努力しても昨年度よりも削減できない場合がある。しかし、削減について取り組む姿勢がなければますます使用量が増加するので、今後も各学校に学校版 EMS に取り組みについて周知を行い、光熱水費の削減に向けて努力する。 									
	平成 29 年度	<ul style="list-style-type: none"> 平成 29 年 4 月から平成 30 年 3 月までのガス、電気、水道の総使用量が確定し、平成 25 年度から 27 年度までの光熱水費が 2 項目以上削減できた学校園は、20 校であった。昨今の異常気象の影響を受けたため指標を下回る結果となった。各学校園は、5 月に実施計画書、行動計画書を作成し、9 月に見直しを行い、それに基づき環境にやさしい学校園づくりに取り組んだ。 光熱水費の削減について、各学校園で削減に取り組んでいるが、使用量は昨今の異常気象に大きく影響される。そのため努力しても昨年度よりも削減できない場合がある。しかし、削減について取り組む姿勢がなければますます使用量が増加するので、今後も各学校に学校版 EMS に取り組みについて周知を行い、光熱水費の削減に向けて努力する。 									
	平成 30 年度	<ul style="list-style-type: none"> 平成 30 年 4 月から平成 31 年 3 月までのガス、電気、水道の総使用量が確定し、平成 25 年度から 27 年度までの光熱水費が 2 項目以上削減できた学校園は、29 校であった。昨今の異常気象の影響を受けたため指標を下回る結果となった。 光熱水費の削減について、各学校園で削減に取り組んでいるが、使用量は昨今の異常気象に大きく影響される。そのため削減について取り組む姿勢がなければますます使用量が増加するので、今後も各学校に学校版 EMS に取り組みについて周知を行い、光熱水費の削減に向けて努力するよう呼びかけ、2 月に削減取組ができた学校園を表彰し、今後も継続して削減に取り組むよう啓発を行っていく。 									
	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> 平成 31 年 4 月から令和 2 年 3 月までのガス、電気、水道の総使用量が確定し、平成 25 年度から 27 年度までの平均と比較して、光熱水が 2 項目以上削減できた学校園は、37 校であった。新型コロナウイルス感染症の感染防止対策のための休校により光熱水費を削減できた学校園は増加したが、昨今の異常気象の影響を受けたため指標を下回る結果となった。 光熱水費の削減について、各学校園で削減に取り組んでいるが、使用量は昨今の異常気象に大きく影響される。そのため削減について取り組む姿勢がなければますます使用量が増加するので、今後も各学校に学校版 EMS に取り組みについて周知を行い、光熱水費の削減に向けて努力するよう呼びかけ、2 月に削減取組ができた学校園を表彰し、今後も継続して削減に取り組むよう啓発を行っていく。 									

		ていく。
令和2 年度		・新型コロナウイルス感染症予防のための休校や水泳授業の中止、換気をしながら冷暖房を使用した結果、例年と同じように取り組むことができなかった。