

行政改革大綱

～質的向上をめざして～

点検報告書

平成27年度～30年度

平成31年3月

神奈川県

目 次

I	行政改革大綱とは	1
II	点検報告書作成の趣旨	1
III	大綱に位置づけた取組みの着実な実施	1
IV	各取組分野の点検	
	取組分野1 意識・風土改革	3
	取組分野2 「スマート県庁」改革	6
	取組分野3 組織・人事改革	6
	取組分野4 財政・会計改革	7
	取組分野5 政策形成改革	9
	取組分野6 協働連携と情報発信改革	10
	取組分野7 マネジメント改革	11
V	各アクションプランの点検	
	スマート県庁大作戦	12
	組織・人事改革戦略	13
	神奈川県職員健康経営計画<県庁CHO計画>	15
	神奈川県広報戦略	16
	神奈川県公共施設等総合管理計画	17
VI	働き方改革の点検	18
VII	成果と課題	20
VIII	総括	23
	参考資料	24

I 行政改革大綱とは

- 県は、超高齢社会の到来や人口減少、グローバル競争の激化等による社会構造の変化等に対応するため、神奈川から経済のエンジンを回し、成長戦略の実現をめざして取り組んでいます。また、県民にとって価値のある満足度の高いサービスを提供するため、行政組織についても、変化に適応できるスピードや柔軟性が求められています。
- これまで、昭和50年代から様々な行政改革に取り組んできており、平成9年度以降は、数値目標を設定し、量的削減を実施して、かなりのレベルまでスリム化を進めてきました。こうした状況を踏まえると、これ以上の大幅な量的削減は厳しい状況にあります。
- そこで、今後は、職員・組織・仕事の質を向上させ、行政組織の総合力を高める「質的向上」に着目した改革を推進することとし、平成27年7月に「行政改革大綱」（以下「大綱」という）を策定しました。
- 大綱は、県の総合計画である「かながわグランドデザイン」を着実に推進するため、平成27年度から30年度までの4年間を期間とし、基本方針や取組みを示しています。

II 点検報告書作成の趣旨

- 大綱の点検にあたっては、これまで毎年度取組みを点検し、進捗状況を検証・公表してきました。
- 平成30年度は大綱の計画期間の最終年度となっていることから、大綱に示した取組みをはじめ、新たな課題の抽出や行政改革の方向性の整理など総合的な点検を行い、4年間を総括する点検報告書として作成したものです。

III 大綱に位置づけた取組みの着実な実施

- 大綱では、7つの取組分野の下、各分野別に具体的な取組方策を整理しており、大綱を実現するために位置づけた各取組みを推進しました。
- 個別に作成するアクションプランとして、「スマート県庁大作戦」「組織・人事改革戦略」「神奈川県職員健康経営計画〈県庁CHO計画〉」「神奈川県広報戦略」「神奈川県公共施設等総合管理計画」の5つを位置づけました。アクションプランは、関連する取組みをまとめ、数値目標や活動指標（KPI）を立てて策定する重要なものであり、大綱の取組みの多くは、これらのアクションプランに基づいて進めてきました。

- また、長時間労働の是正など、職員のワーク・ライフ・バランスを実現し、職員一人ひとりがいきいきと、高いモチベーションを持って働くことができる職場環境をつくることで、全ての職員が能力を最大限発揮できるよう、平成29年2月に設置した「働き方改革推進本部」のもと、集中的に「働き方改革」に取り組みました。

【取組分野一覧】

- ◆ … 大綱を実現するために位置づけた各取組
- ★ … 大綱とは別に個別に作成するアクションプラン

取組分野1 意識・風土改革

- ◆ “意識改革”の議論
- ◆ 行政改革に関する職員の意識調査の実施による意識変化の把握

取組分野2 「スマート県庁」改革

- ★ スマート県庁大作戦のアクションプランの取組み

取組分野3 組織・人事改革

- ★ 組織・人事改革戦略に基づく取組み
- ★ 県職員健康経営計画（県庁CHO計画）に基づく健康経営の実践

取組分野4 財政・会計改革

- ◆ 中期財政見通しの公表
- ◆ 地方税財政制度の抜本的改革に向けた取組み
- ◆ 県債管理目標の達成に向けた取組み
- ◆ 予算編成制度の運用改善
- ★ 神奈川県公共施設等総合管理計画の取組み
- ◆ 県有施設の管理運営形態等の見直し
- ◆ 収入未済金の圧縮
- ◆ 収入を確保するための多様な取組み
- ◆ 県有施設の積極的活用
- ◆ 新たな地方公会計の導入

取組分野5 政策形成改革

- ◆ 政策決定のプロセスの効率化とスピードアップ
- ◆ 環境の変化等に対応した施策・事業・制度等の積極的な見直し

取組分野6 協働連携と情報発信改革

- ◆ 民間資金・ノウハウの活用
- ◆ 企業への渉外活動
- ◆ 企業・NPOとの連携・協働
- ◆ 大学との連携・協働
- ◆ 県民参加の推進
- ◆ 審議会等への女性委員登用の推進
- ◆ オープンガバメントの展開
- ★ 神奈川県広報戦略・アクションプランの取組み
- ◆ 行政活動の「見える化」
- ◆ 県庁本庁舎の公開

取組分野7 マネジメント改革

- ◆ 知事との政策議論
- ◆ 幹部職員のマネジメント改革

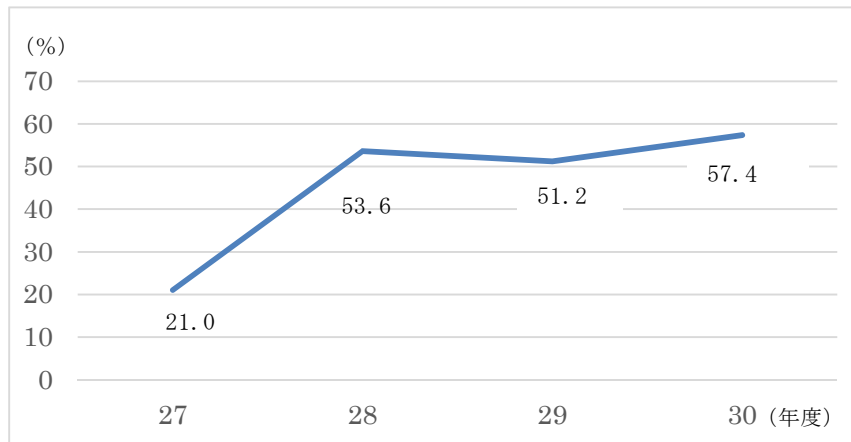
(各取組分野の取組内容は次ページ以降参照)

IV 各取組分野の点検

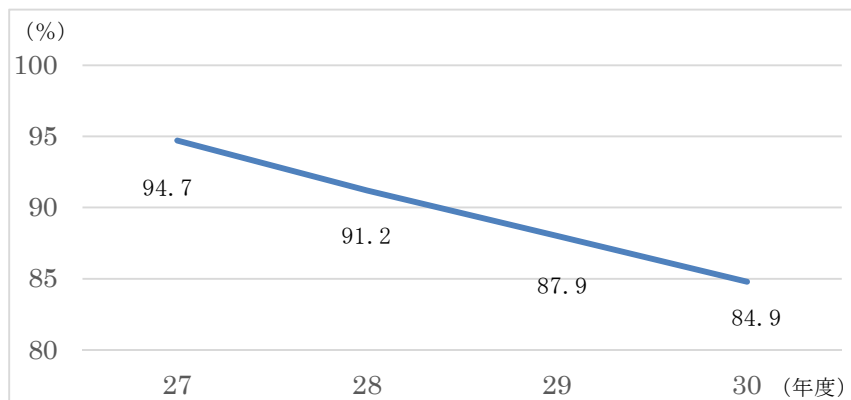
取組分野 1 意識・風土改革	
主な目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全職員が常に行政改革（業務改善）への意識を持ちながら業務にあたる。 ・ 行政改革大綱を意識して日常の業務を行う職員の割合 100%（目標年度：平成 30 年度） ・ 変えるべき組織風土について「何を言っても変わらない」と感じる職員の割合 35%（目標年度：平成 30 年度）
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 行政改革大綱を意識して日常の業務を行う職員の割合 33.5%（平成 30 年度） ・ 変えるべき組織風土について「何を言っても変わらない」と感じる職員の割合 59.3%（平成 30 年度）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全庁議論の場の実施 全庁ワールドカフェ（平成 27・28 年度） 知事とグループリーダーとの議論の場（平成 28 年度） リーダー教育（平成 29・30 年度） 働き方改革ワークショップ（平成 29・30 年度） ・ 各局・各所属による議論の場の実施 ・ 職員が業務改善の提案やアイデアを直接投稿する電子会議室を「働き方改革ポータル」上に設置（平成 29 年度） ・ 毎年、「行政改革に関する職員の意識調査（以下、「意識調査」という）」を実施し、大綱策定後における職員の行政改革に対する意識の現状を毎年度把握
成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の意識や仕事の進め方について、良い変化を感じている職員の割合が向上した（平成 27 年度 21.0%→平成 30 年度 57.4%）。 ・ 7 割の職員が現在の働き方に満足している。 ・ 職員による業務改善提案を速やかに実行することで、「言えば変わる」風土づくりが推進した（「何を言っても変わらない」と感じる職員の割合平成 27 年度比△14.7 ポイント）。
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の意識や組織風土に改善はみられるが、変えたほうが良い風土について、「業務が多忙で余裕がない」「内部調整業務が多い」と思う職員の割合が高止まりしていること、業務改善が進まない理由として、「業務が多忙」「周囲の協力を得られない」「否定的な意見がある」といった回答が増加傾向にあることなど、その取組みは十分ではない。 ・ 行政改革や働き方改革を実現するためには、職員の意識改革がベースとなることから、職員が改革を「ジブンゴト」として捉えるようにしていく必要がある。

行政改革に関する意識調査結果概要

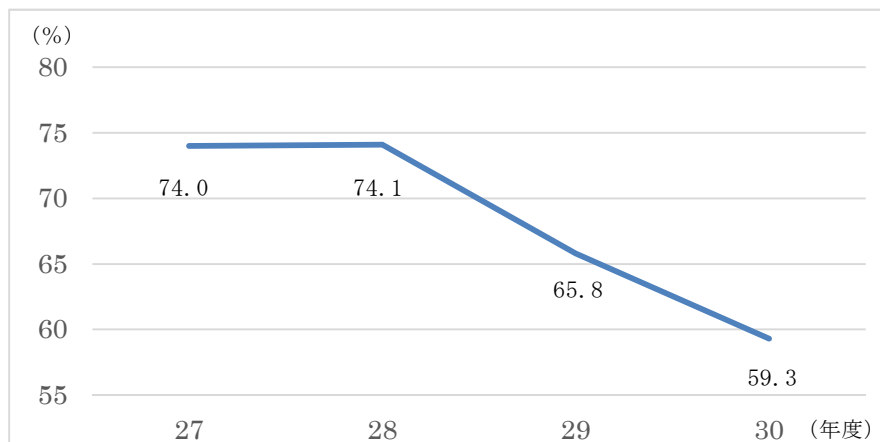
- 意識や仕事の進め方に良い変化を感じている職員の割合



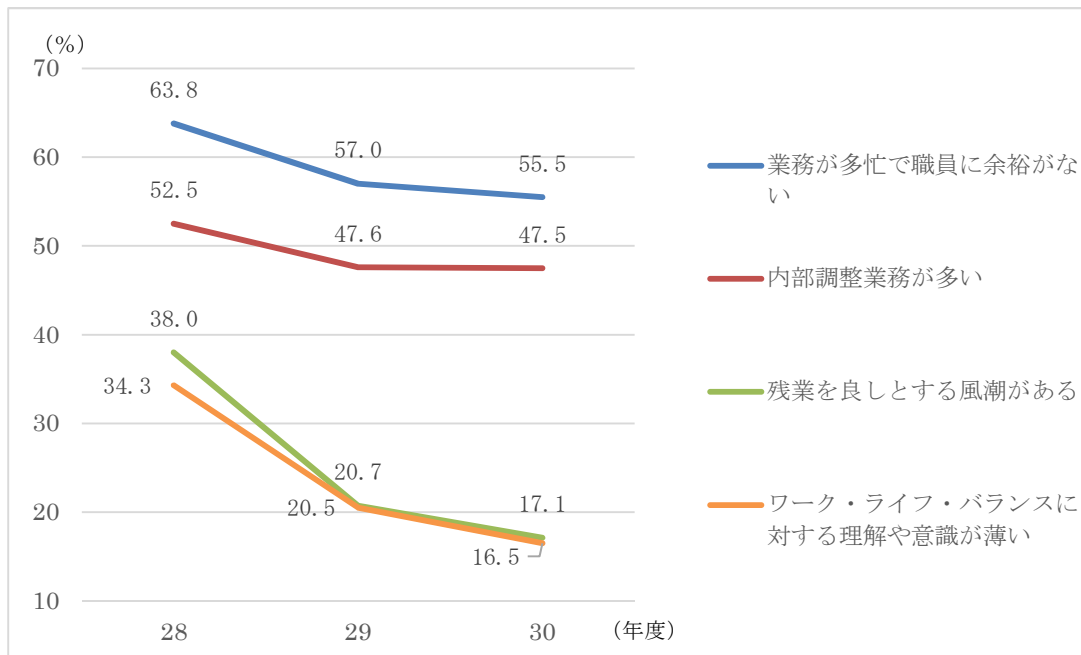
- 県庁に変えたほうが良い風土があると思う職員の割合



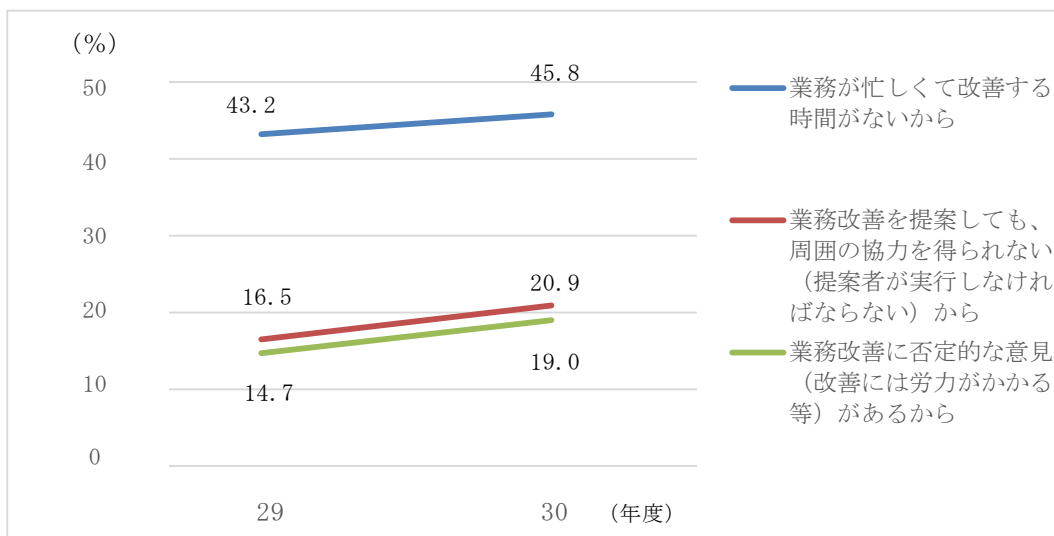
- 変えるべき組織風土について「何を言っても変わらない」と感じる職員の割合



- 変えたほうが良いと思う風土について、
「業務が多忙で職員に余裕がない」「内部調整業務が多い」「残業を良しとする風潮がある」「ワーク・ライフ・バランスに対する理解や意識が薄い」と回答した職員の割合



- 改善が進まない理由のうち増加傾向にある項目



- 職員満足度調査結果 (平成 29 年度から実施)

肯定的な回答をした職員の割合

設問	29 年度	30 年度
現在の自分の仕事に、やりがいがありますか。	75.7%	76.4%
あなたの職場の雰囲気や人間関係は良いですか。	85.1%	85.9%
ワーク・ライフ・バランスが取れていますか。	72.7%	74.7%
効率よく、仕事が行えていますか。	65.0%	65.5%
あなたの職場では、情報の共有が図られていますか。	78.5%	79.3%
総合的に考えて現在の働き方に満足していますか。	69.3%	70.1%

取組分野2 「スマート県庁」改革	
主な目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「仕事の見える化」により、職員が自分自身の業務の進め方、時間の使い方を把握し、業務効率の向上のために行動できる。 ・ ICTの活用による情報共有を図り、業務効率を向上させ、創意工夫を促進する。 ・ 全庁的に時間と場所にとらわれないアクセス環境を整える。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 朝夕ミーティングなどで日々の業務の進捗状況を共有することにより、各職員が業務の進め方や時間の使い方を意識した働き方をしている（残業を良しとする風潮がある：平成28年度38.0%→平成30年度17.1%）。 ・ グループウェアによるスケジュール機能の利用が進んでおり、他所属も含めた職員間での予定や現在の状況についての情報共有が図られている。 ・ テレワークの導入に当たり、自宅のパソコンから安全に庁内のネットワーク・システムが利用できる仕組みを構築するなど、時間と場所にとらわれないICT環境の整備が進んでいる。

※ 「主な取組」「成果」「課題」は、アクションプラン「スマート県庁大作戦」12ページを参照

取組分野3 組織・人事改革	
主な目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 採用、人材育成、人事評価、組織運営といったあらゆる場面で、行政組織の総合力を高める「質的向上」に向けた一体的な取組みを展開する。 ・ 職員が生き生きと働ける健康状態を維持することができるよう、組織として職員が未病改善・健康増進に取り組む環境を整え、職員は自ら心身の健康状態を把握し継続的に未病改善・健康増進に取り組む。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「組織・人事改革戦略」に基づく取組みを着実に推進した。 ・ 「神奈川県職員健康経営計画<県庁CHO計画>」の取組みを着実に推進した。

※ 「主な取組」「成果」「課題」は、アクションプラン「組織・人事改革戦略」13ページ、「神奈川県職員健康経営計画<県庁CHO計画>」15ページを参照

取組分野 4 財政・会計改革

<p>主な目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> 平成 28 年度以降の本県の財政収支を推計した中期財政見通しを作成・公表し、平成 28 年度以降に見込まれる財源不足額、県債等の情報共有を徹底 平成 35 年度までに県債全体の残高の減少 予算編成業務の簡素化・効率化 中長期的な視点を持った公共施設等の総合的かつ計画的な管理 平成 30 年度までに県有施設の効果的・効率的な管理運営の実現を図る。 収入未済額の圧縮 発生主義・複式簿記を取り入れた新たな地方公会計の導入
<p>目標達成状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> 平成 28 年 3 月に中期財政見通しを作成・公表し、予算編成方針や研修等を通じて情報共有を徹底 県債全体の残高について、平成 27 年度最終予算において減少に転じたことによって達成（平成 28～30 年度も減少） 予算調整期間の前倒し等により職員負担を軽減 「神奈川県公共施設等総合管理計画」の策定及び計画的な管理の着実な推進 54 施設、54 機関の効果的・効率的な管理運営の実現 県税における収入未済額を平成 29 年度まで 8 年連続で圧縮（平成 21 年度 376 億円→平成 29 年度 172 億円） 県債権の収入未済額：58 億円（平成 26 年度末）→63 億円（平成 29 年度末）（平成 27 年度から平成 30 年 12 月末までに 17 億 3 千万円収入化） 地方公会計制度を平成 29 年度から導入
<p>主な取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> 中期財政見通しの作成・公表（平成 28 年 3 月） 県ホームページへの掲載、研修等を通じた中期財政見通しの周知 県債の発行抑制及び臨時財政対策債の廃止等の国への働きかけ 各局の予算担当職員の意見を参考にした予算編成制度の改善 予算調整期間の前倒しにより、調整作業を平準化 所要額調整、2 月補正予算の対象事業の見直しにより、各局の作業負担を削減 など 施設の点検等による状況把握及び各公共施設の個別施設計画の策定作業の進行 個人住民税対策として県職員の市町村への「短期派遣」や不動産共同公売など、市町村と連携した徴収強化 県の収入未済債権に対する支払督促申立の積極的な実施 県有施設の廃止・貸付・指定管理者制度の導入・再編・統合など 地方公会計制度の担当者向け研修、システム操作研修の実施

<p>成 果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員へ中期財政見通しを周知することで、財政状況を踏まえた予算編成・執行管理を行うことができた。 ・ 県債全体の残高の減少について、目標を8年前倒しで達成した。 ・ 県債年度末現在高：36,438億円（平成26年度）→34,528億円（平成30年度）→33,469億円（平成31年度4月現計予算） ・ 地方交付税で措置されるべき額に占める臨時財政対策債の割合：75%（平成26年度）→56%（平成30年度）→54%（平成31年度当初予算） ・ 臨時財政対策債の発行額：2,273億円（平成26年度）→1,228億円（平成30年度）→1,050億円（平成31年度当初予算） ・ 臨時財政対策債の年度末現在高：17,601億円（平成26年度）→18,738億円（平成30年度）→18,519億円（平成31年度当初予算） ・ 予算編成業務の簡素化・効率化により、職員負担を軽減することができた。 ・ 「神奈川県公共施設等総合管理計画」の策定し、維持管理に関する具体的な対策の検討など計画的な管理の推進が図られた。 ・ 緊急財政対策を実施した平成24年10月から効果的・効率的な県有施設の管理運営形態等の見直しが進んだ。 ・ 県税における収入未済額の圧縮が進むなど、収入未済金の一定の収入化が図られた。 ・ 適切に制度設計等を進めたことにより、平成29年度に新たな地方公会計制度を導入することができた。
<p>課 題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県債全体の残高については、新たな目標「平成35年度までに県債全体の残高を2兆円台に減少」を設定したが、減収補填債の発行などで、県債の発行抑制ペースが遅れている。引き続き臨時財政対策債の地方交付税への復元や、財源確保を図る中で県債の発行抑制に努め、目標達成の実現を目指す。 ・ 地方公会計システムを安定的に稼働させるとともに、制度の定着を更に図っていく必要がある。

取組分野5 政策形成改革

<p>主な目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> 政策決定のプロセスの効率化とスピードアップの実現 施策・事業・制度等について、所期の目的の達成状況や県民ニーズの変化、費用対効果など様々な視点から、見直しや廃止を実施し、環境の変化等に適応したサービスの実施を図る。 												
<p>目標達成状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> 緊急を要するような案件に関し、速やかに対応した。 (主な案件) 火山活動対応ロボット開発促進（平成27年度） ともに生きる社会かながわ憲章の策定（平成28年度） 県有施設コンクリートブロック塀安全対策（平成30年度） 政策レビューでは、取組みのふりかえりを行った上で、施策の必要性や手段の有効性、役割分担についての論点を設定して議論を行った。 施策・事業について、見直しや廃止が図られた。 												
<p>主な取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> 政策レビューの着実な実施（中長期的な課題と翌年度対応すべき課題に分けて実施） 各所属における見直しや廃止の適切な実施 												
<p>成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> 政策決定のスピードアップを図り、速やかな政策決定につなげることができた。 政策レビューについては課題の指摘等を含め、今後の方向性を整理して予算査定につなげることで、予算査定との連携を図ることができた。 施策・事業について、既存の事業に加え、各年度の予算編成前に見込まれていた新たな財政需要についても見直しを行うことにより財源を確保し、新たな政策課題に対応する事業の実施・強化を図ることができた。 (主な見直しの視点) <ul style="list-style-type: none"> すべての事業について聖域を設けることなく、これまでの成果や課題を徹底的に検証 優先順位の見極めと廃止や休止を含めた見直し 事業の目的、成果及び投資効果に着目した見直し <p>財源確保額：400億円（平成28～31年度当初予算）</p> <ul style="list-style-type: none"> * この財源確保額は、各年度の見直し額を合算したもの * 各年度10億円単位で整理 <div data-bbox="501 1480 1361 1787" style="text-align: center;"> <p>当初予算における財源確保額の推移</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>財源確保額 (億円)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>27</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>28</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>29</td> <td>120</td> </tr> <tr> <td>30</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>31</td> <td>80</td> </tr> </tbody> </table> </div>	年度	財源確保額 (億円)	27	100	28	100	29	120	30	100	31	80
年度	財源確保額 (億円)												
27	100												
28	100												
29	120												
30	100												
31	80												
<p>課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> よりよい政策形成に向けて政策レビューの実施方法を常に検証する必要がある。 EBPM (Evidence-Based Policy Making: 証拠に基づく政策立案) の考え方を政策の立案や評価などにおいて、効果的に活用していく必要がある。 引き続き各所属において、見直すべき事業の有無について検証し、必要に応じた見直しや廃止を実施する必要がある。 												

取組分野 6 協働連携と情報発信改革	
主な目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県が担ってきた公的サービスのうち、民間に委ねることで、県民サービスの向上や行政コスト削減等が見込まれるものについて、民間活力の積極的な活用を推進 ・ 企業等と継続的に協働事業を実施 ・ 県のオープンデータを活用した民間サービスの件数 5件 ・ 「県民が知りたいこと」「県として伝えたいこと」が、効果的かつ効率的に「伝わる」情報発信を展開することにより、県政に対する理解と協力を得る。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヘルスケア・ニューフロンティア・ファンド*の組成・活用 ・ 指定管理者制度導入施設数：288施設（平成30年4月1日時点） ・ 企業等との包括協定締結・事業の実施 ・ 県のオープンデータを活用した民間サービスの件数 5件（平成30年12月末時点） ・ 全庁的な視点による情報発信のための体制整備
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヘルスケア・ニューフロンティア・ファンドを組成（平成29年度）し、5社に投資（平成30年12月末時点） ・ 指定管理者制度の導入及び継続 ・ 古本等を通じて寄附をいただく「かながわキンタロウ☆ブックキフ」など、企業等との協働事業の実施 ・ オープンデータを活用するため、県民サービスの創出に向けた民間との検討会の実施 ・ 知事室に広報業務を一元化し、全庁的な組織的連携を強化
成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヘルスケア・ニューフロンティア・ファンドの組成・活用など、積極的に企業等との協働連携を進めることができた。 ・ 全庁的な視点から、県政の重要課題についてタイムリーな情報発信を展開できた。
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県民サービスの向上のため、更なる民間活力の積極的な活用を推進する必要がある。 ・ 日ごろから包括連携協定締結企業等との情報交換や意見交換を積極的に行い、県と企業等の双方にとってメリットがあるWin-Winの関係を構築し、これまで以上に多様な分野での連携を図る必要がある。 ・ 整備された体制を適切に運用し、より効果的・効率的な情報発信に取り組む必要がある。

* ヘルスケア・ニューフロンティア・ファンド

未病産業・最先端医療産業など今後の成長が期待されるヘルスケア分野の産業創出及び社会的課題の解決につながるベンチャー企業の支援を目的に、本県も出資し、設立された総額12億円規模のファンド

取組分野7 マネジメント改革	
主な目標	<ul style="list-style-type: none"> 政策決定のプロセスの効率化とスピードアップの実現（再掲） 仕事のやりやすさやスピードを重視した幹部職員の役割の明確化や部長以上から課長への大幅な権限委譲により、県庁全体の意思決定を最適化
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 緊急を要するような案件に関し、速やかに対応した。（再掲） （主な案件） 火山活動対応ロボット開発促進（平成27年度） ともに生きる社会かながわ憲章の策定（平成28年度） 県有施設コンクリートブロック塀安全対策（平成30年度） 政策レビューでは、取組みのふりかえりを行った上で、施策の必要性や手段の有効性、役割分担についての論点を設定して議論を行った。（再掲） 上位職が担っていた権限を、課長を中心とした下位職へ委譲するとともに、課長が課の実情に合わせ柔軟に副課長等の専決事項を指定することができるよう環境整備（平成28年4月 事務決裁規程改正）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 政策レビューの着実な実施（中長期的な課題と翌年度対応すべき課題に分けて実施）（再掲） 権限委譲に関する事務決裁規程の改正（平成28年4月）
成果	<ul style="list-style-type: none"> 政策決定のスピードアップを図り、速やかな政策決定につなげることができた。（再掲） 政策レビューについては課題の指摘等を含め、今後の方向性を整理して予算査定につなげることで、予算査定との連携を図ることができた。（再掲） 課長への権限委譲等により、意思決定のスピードアップや事務の効率化を図る体制を整備した。 朝夕ミーティングなどにより、職員間のコミュニケーションが活性化され、所属内の情報共有が図られたほか、組織的なマネジメントの取組みが全庁に浸透した。
課題	<ul style="list-style-type: none"> よりよい政策形成に向けて政策レビューの実施方法を常に検証する必要がある。（再掲） 組織的なマネジメントの取組みをより一層浸透、定着させる必要がある。

V 各アクションプランの点検

アクションプラン「スマート県庁大作戦」	
主な目標	<ul style="list-style-type: none"> 「仕事の見える化」により、職員が自分自身の業務の進め方、時間の使い方を把握し、業務効率の向上のために行動できる。 ICTの活用による情報共有化を図り、業務効率を向上させ、創意工夫を促進する。 全庁的に時間と場所にとらわれないアクセス環境を整える。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 朝夕ミーティングなどで日々の業務の進捗状況を共有することにより、各職員が業務の進め方や時間の使い方を意識した働き方をしている（残業を良しとする風潮がある：平成28年度38.0%→平成30年度17.1%）。 グループウェアによるスケジュール機能の利用が進んでおり、他所属も含めた職員間での予定や現在の状況についての情報共有が図られている。 テレワークの導入に当たり、自宅のパソコンから安全に庁内のネットワーク・システムが利用できる仕組みを構築するなど、時間と場所にとらわれないICT環境の整備が進んでいる。
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 朝夕ミーティングの徹底による業務の優先順位付けや職員の時間の使い方、時間外勤務内容の見える化の実施（平成28年度～） テレワーク導入のためのICT環境の整備（平成28年度～） 行政文書管理システムの導入（平成30年度～） モバイルパソコンの導入（平成31年3月） 働き方改革の推進に効果的なコミュニケーションアプリの導入（平成31年2月） オフィス改革モデル事業（フリーアドレス制の導入など）の実施
成果	<ul style="list-style-type: none"> 日々の仕事の目標設定等により、業務内容を明確にし、情報共有する取組みが進んだ。 テレワーク環境を整備するとともに、モバイルパソコンやコミュニケーションアプリを導入するなど、時間と場所にとらわれない働き方を可能とするICT環境の整備が進んだ。
課題	<ul style="list-style-type: none"> 新たに導入するモバイルパソコンとコミュニケーションアプリの効果的な活用方法を示していく必要がある。 業務の効率化を更に進めていくため、AI（人工知能）やRPA*などのICTの進展を踏まえた、ICTの更なる活用を検討していく必要がある。

* RPA

Robotic Process Automationの略。データ入力など定型的なパソコン業務を「ソフトウェアロボット」により自動化するもの

アクションプラン「組織・人事改革戦略」

<p>主な目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県民ニーズの多様化や、取り巻く環境の変化に迅速かつ的確に対応できる、高い専門性を備えた即戦力となる人材を確保 ・ 研修等を通じて、マネジメント力、課題解決力、政策形成能力、専門能力等の向上を図る。 ・ 成果を人事評価にしっかりと反映し、職員一人ひとりのモチベーションをより一層高めるとともに、評価結果を人材育成やキャリア開発に積極的に活用 ・ 所属長の判断で所属内の柔軟な配置換えを実施するとともに、必要に応じて年度途中での人事異動をより一層柔軟かつ迅速に実施 ・ 組織の力を最大限に引き出すため、ワーク・ライフ・バランスの実現を図り、多様な人材が生活を充実させながら、その能力を最大限発揮し活躍できる環境を整備
<p>目標達成状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 民間企業等の職務経験を有する人を対象にした一般事務職（社会人経験者）や、特定分野（ICT、国際、法務）に係る一般事務職の採用選考を実施 （平成30年度試験における最終合格者数） 社会人経験者 8人 特定分野 12人（ICT6人、国際4人、法務2人） ・ 共通実務講座・政策形成講座全体の受講者に対するアンケート結果：5段階評価を4又は5とする割合81.0%（5の割合24.8%）（平成30年度） ・ 仕事の成果をより一層適切に人事評価に反映するため、評価要素等を見直すとともに、面接回数を増やすなど、評価者と被評価者とのコミュニケーション機会の確保等に向けた仕組みを整備 ・ 年度途中においても、新たに緊急を要する課題が生じた場合には柔軟に人事異動を実施 ・ 働き方改革等の取組みにより、休暇の取得促進など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みを推進 ・ 平成29年5月に育児・介護に関わる職員を対象にテレワークを導入し、平成30年2月からは育児・介護以外の職員も実施できるよう対象者を拡大

<p>主な取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 民間企業等の職務経験を有する人を対象にした一般事務職（社会人経験者）や、特定分野（ICT、国際、法務）に係る一般事務職の採用選考を実施 ・ 実務能力や専門能力を高めるための研修を実施するとともに、マネジメント力の向上に向け、管理職等だけでなく、中堅職員（副主幹、主査等）向けのマネジメント研修を実施 ・ 人事評価の評価要素や評価者との面接回数等を見直すとともに、「対話シート」を導入 ・ 必要に応じて、所属内の柔軟な配置換えや年度途中での人事異動を実施 ・ 複雑・多様化する県政課題や県民ニーズに的確に対応するため、平成30年4月に本庁機関を再編 ・ 「働き方改革推進本部」のもと、全庁で、長時間労働の是正に向けた取組みや、組織的なマネジメント、休暇の取得促進等の取組みを推進。また、テレワークを全庁で展開
<p>成 果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 民間企業等の職務経験者や高度で専門的な行政ニーズに対応するための即戦力となる人材を一定数確保することができた。 ・ 各種研修等を通じて、職員の実務能力や専門能力の向上を図った。 ・ 評価要素等の見直しにより、仕事の成果をより一層適切に人事評価に反映するとともに、評価結果の人材育成へのより一層の活用を図った。 ・ 所属内の柔軟な配置換えや年度途中の人事異動等により、円滑な組織運営を図った。 ・ 長時間労働の是正に向けた取組みや休暇の取得促進、テレワークの導入など、働き方改革に取り組み、ワーク・ライフ・バランスの実現や多様で柔軟な働き方を推進した。
<p>課 題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中堅職員が少なくなっている職員構成や生産年齢人口の減少等を踏まえ、持続可能な組織・執行体制の構築に向け、職員採用や組織のあり方等について検討する必要がある。 ・ 今後ベテラン職員が大量に退職していく中、県行政全般に関する知識・経験の蓄積を図るとともに、専門分野の実務に精通する職員を養成する必要がある。 ・ 引き続き働き方改革に取り組み、多様な人材が、その能力を最大限発揮し活躍できる環境を整備する必要がある。

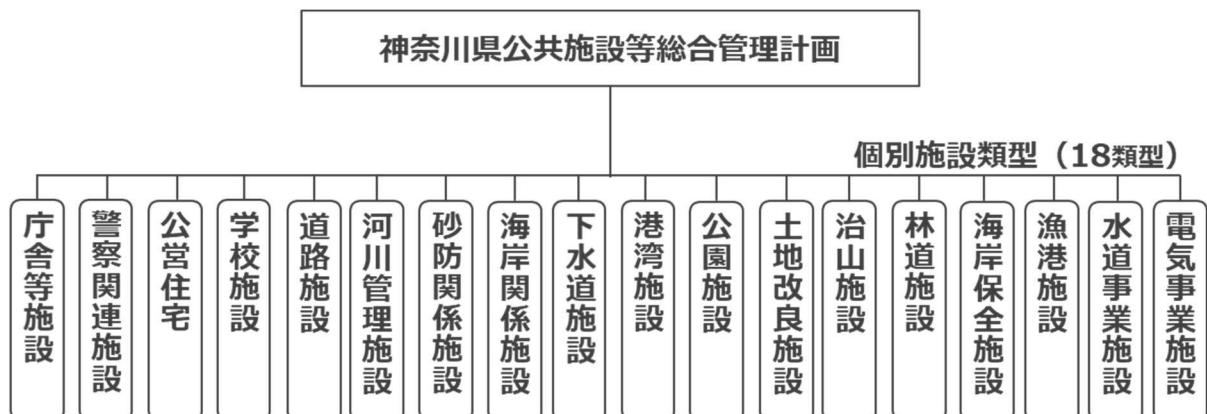
アクションプラン「神奈川県職員健康経営計画〈県庁CHO計画〉」

目 標	<p>健康経営に向けた取組みや、健康に関する意識・風土・制度改革の取組み等を通じて、職員の未病改善や健康増進等を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 健診総合判定A及びBの割合 : 平成30年度 44.8% ・ 地共済組合員一人当たり医療費 : 平成30年度 163千円 ・ 知事部局の休職者割合 : 平成30年度 0.70%
目標達成 状 況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健診総合判定A及びBの割合 : 平成29年度実績 41.1% ・ 地共済組合員一人当たり医療費 : 平成29年度実績 163千円 ・ 知事部局の休職者割合 : 平成29年度実績 0.49%
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康診断の結果データ、ストレスチェック集計・分析結果等を用いて、健康経営計画の取組状況、課題等を分析 ・ 職員の健康づくりを支援する健康管理ホームページ「QUPi0」の運用 ・ 生活習慣病リスクのある職員に対する保健指導等（特定保健指導、健康アクションプラン）の実施 ・ 心身の健康管理、未病改善・健康増進に関する職員研修の充実 ・ 午後9時以降の時間外勤務の原則禁止など「働き方改革」の取組みを推進 ・ 長時間の時間外勤務により健康に悪影響が及ぶことが懸念される職員に対する、医師による面接を実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康診断結果の分析データの活用、職員向けの健康管理ホームページ「QUPi0」の運用による未病（健康状態）の見える化等により、職員が未病改善・健康増進に取り組む環境を整備できた。 ・ 「働き方改革」等の取組みにより、休暇の取得促進など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みを推進した。 ・ 医師による面接指導の結果、就業上の措置が必要な職員の業務負担の緩和につなげることができた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「健診総合判定A及びBの割合」が目標の44.8%を達成できていないため、引き続き、未病の見える化や保健指導の実施等を通じて、職員による未病改善・健康増進の取組みの促進を図る必要がある。 ・ ストレスチェックにおける「高ストレス者割合」が11～12%台で推移しており、目標の10%を達成できていないため、集計・分析結果を活用して職場環境を改善し、より働きやすい職場づくりを進める必要がある。 ・ 健康に関する職員の意識改革や生活習慣の改善が進んでいないため、引き続き、職員研修等を通じて健康に関する職員の意識改革・風土改革を促すとともに、職員による未病改善・健康増進の習慣化に向けた取組みを促進していく必要がある。

アクションプラン「神奈川県広報戦略」

<p>主な目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全庁的な視点から、発信する情報について調整し、メリハリの利いた情報を効果的かつ効率的に発信する。 ・ 市町村や関係団体、企業等との連携を図り、政策実現の輪を広げる広報を展開する。 ・ 例年実施のスクリーニング方式アンケート調査において、「県Webサイトを1年間全く利用していない」旨の回答比率を5割以下に低減
<p>目標達成状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知事室に広報部門を一元化し、組織連携を強化するなど、全庁的な視点による情報発信のための体制整備を構築し、機動的な広報を展開 ・ スクリーニング方式アンケートにおける「県Webサイトを1年間全く利用していない」比率 47.2%（平成29年度の状況）
<p>主な取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広報官会議の定期的な開催 ・ 広報実施に係る事前協議制度の運用開始 ・ 市町村や企業等と協働し県の政策に関する動画や冊子を制作 ・ CMS（コンテンツ・マネジメント・システム）の更新による、Webページ作成環境の改善
<p>成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県政の重要課題について、各広報媒体を連動し、タイムリーかつ集中的な情報を発信（ともに生きる社会かながわ推進週間等） ・ 企業との連携により、県への転入者を対象にした情報誌「かながわライフノート」をゼロ予算で制作・配布 ・ 県の取組みや、かながわの魅力などを動画で発信する「かなチャンネルTV」を活用し、タイムリーな内容を発信するなど、積極的な広報を展開 ・ CMS（コンテンツ・マネジメント・システム）の更新により、Webページの作成環境を改善し、職員が容易な操作でページを公開できるようになった。
<p>課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、整備された体制を適切に運用し、より効果的かつ効率的に「伝わる」情報発信の実現を目指し、的確な情報を、適切な手法とタイミングで発信し、戦略的な広報に取り組む必要がある。

アクションプラン「神奈川県公共施設等総合管理計画」	
主な目標	<ul style="list-style-type: none"> 適切な維持管理を継続するとともに、施設の総量の縮減や維持更新費の縮減及び平準化に向け、各施設の具体的な対応方針を定めるため、個別施設計画の策定又は見直しを行う。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画策定に向け、施設の状況調査や各施設の老朽化対策等に関する手法の検討を行うなど個別施設計画の策定作業を実施した。 施設の老朽化対策や耐震化対策等を計画的に実施した。
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 庁舎等施設及び警察関連施設については、個別施設計画の策定に向け、各施設の整備方針の基礎となる施設アセスメントを実施し、施設アセスメント評価を基に各施設整備の方向性の検討を開始した。 耐震補強が必要な施設について、耐震化の設計及び工事を実施した。 個別施設計画の策定に向けた点検や調査を実施した。 水道事業施設については、水道事業経営計画に基づき、水道事業施設の耐震化・老朽化対策を実施した。
成果	<ul style="list-style-type: none"> 施設の状況調査や施設整備の方向性等を検討し、個別施設計画の策定や見直しに向けた準備作業が進捗した。 優先度の高い施設について、計画的に耐震化が進んだ。 老朽化した水道施設の計画的な更新等を実施することができた。
課題	<ul style="list-style-type: none"> 総合管理計画に基づき、計画的に修繕工事を実施することにより公共施設等の長寿命化を図るとともに、個別施設計画の策定に向けた取組みを着実に進める。



VI 働き方改革の点検

意識・風土改革や、「スマート県庁」改革、組織・人事改革、マネジメント改革など、大綱の各取組分野に位置づけた取組みを通じて、長時間労働の是正など、すべての職員が能力を最大限発揮できる職場環境の整備に向けて取り組んできました。

平成29年2月には、知事を本部長とする「働き方改革推進本部」を立ち上げ、集中的に「働き方改革」に取り組んでいることを踏まえ、「働き方改革」の取組状況等を整理し、点検することとしました。

働き方改革		
	数値目標	達成状況
数値目標及び 達成状況 (④は、30年 度から設定)	① 時間外勤務時間に関する目標	(30年度は12月末時点)
	・ 年 720 時間以内 (28年度 年720時間超 59人(知事部局))	29年度年 720 時間超 28人 30年度 月平均 60 時間超 14人
	・ 月 45 時間を上回るのは年6回以内 (28年度7回以上 98人(知事部局・各局委員会))	29年度 7回以上 55人 30年度 7回以上 17人
	・ 月 80 時間超の職員ゼロ (28年度 143人(知事部局・各局委員会))	29年度 月 80 時間超 138人 30年度 月 80 時間超 52人
	② 年次休暇の年平均取得日数 15 日以上 (28年 11.8日(知事部局))	29年 13.6日 30年 13.2日
	③ 高ストレス者割合 10.0% (28年度 11.8%)	29年度 11.9% 30年度 12.5%
	④ 職員の意識に関する目標	(30年度調査結果)
	・ 職員が働き方に満足している割合 80%以上 (29年度 69.3%)	70.1%
	・ 職員が効率よく仕事が行えている割合 80%以上 (29年度 65.0%)	65.5%
	・ 職員の意識や仕事の進め方に何らかの 良い変化を感じている割合 67%以上 (27年度 21.0%、28年度 53.6%、29年度 51.2%)	57.4%
・ 変えた方が良い風土は何を言っても変 わらないと思う割合 33%以下 (27年度 74.0%、28年度 74.1%、29年度 65.8%)	59.3%	

(表内年度は全て平成)

<p>主な取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 長時間労働の是正等 <ul style="list-style-type: none"> ・ ノー残業デーの定時退庁 ・ 朝夕ミーティングの実施 ・ 「家庭の日（休暇を励行する取組み）」の設定 等 ○ 多様で柔軟な働き方の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・ テレワークの導入 ・ サテライトオフィスの設置 ・ 拡大時差出勤の拡充 等 ○ 職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> ・ モバイルパソコン・コミュニケーションアプリの導入 ・ オフィス改革 等 ○ 業務改善提案 <ul style="list-style-type: none"> ・ 「働き方改革ポータル」の設置 ・ 働き方改革ワークショップの開催 ・ 働き方改革プロジェクトチーム 等
<p>成 果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 長時間労働の是正に向けて集中的に取り組み、平成 29 年度の数値目標は達成できなかったが、前年度の状況と比べると概ね改善した（平成 30 年度も同様の見込み）。 ・ 意識調査の結果からも、残業やワーク・ライフ・バランスに対する意識が変わってきたこと（残業を良しとする風潮がある：平成 28 年度比△20.9 ポイント、ワーク・ライフ・バランスに対する理解や意識が薄い：平成 28 年度比△17.8 ポイント）がわかるなど、職員も変化を実感してきている。 ・ 朝夕ミーティングなどにより、職員間のコミュニケーションが活性化され、所属内の情報共有が図られたほか、組織的なマネジメントの取組みが全庁に浸透した。 ・ 各局等において、それぞれの実情に合わせた独自の取組みが実施され、効果をあげた。 ・ 拡大時差出勤やテレワークなど、多様で柔軟な働き方に向けた制度の充実が図られた。 ・ 所属内の柔軟な配置換えや年度途中の人事異動等により、円滑な組織運営が図られた。
<p>課 題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 数値目標の達成に向けて、引き続き、長時間労働の是正や年次休暇の取得促進等に取り組んでいく必要がある。 ・ 多様な人材が、その能力を最大限発揮し活躍できる環境を整備する必要がある。 ・ 組織的なマネジメントの取組みが全庁に浸透し、長時間労働は是正されつつあるが、全体の業務時間・量の削減までは至っていないため、組織的に業務改善に取り組み、業務のやり方や仕事そのものを見直していく必要がある。

VII 成果と課題

1 主な成果

- 7つの取組分野と5つのアクションプランを着実に推進し、主に、次のような成果を得ることができました。

【職員の意識や組織風土の改善】

- 職員の意識改革と県行政の組織に現存する風土改革を徹底することを目標とし、大綱初年度である平成27年度から、原則、全職員が参加する“意識改革”の議論（「議論の場」）を実施してきました。
- 平成30年10月に実施した意識調査では、職員の意識や仕事の進め方について、良い変化を感じている職員の割合が平成27年度の21.0%から57.4%に増加するなど、職員の意識改革が進み、限られた時間の中で、優先順位や時間配分の感覚を持ち業務に取り組む意識が高まってきました。

【組織的マネジメントの浸透】

- 「スマート県庁」改革により、情報共有の取組みを推進してきたほか、平成29年度からは、働き方改革推進本部のもと、朝夕ミーティングの徹底など組織的なマネジメントの取組みを実施してきました。
- 平成30年11月に実施したスマート県庁大作戦アクションプラン推進状況調査では、ほとんどの所属において、仕事の内容や進捗状況を共有しているほか、平成30年度の意識調査においても、「職場の雰囲気や人間関係は良い」と回答した職員は85.9%（平成29年度85.1%）、「職場で情報共有が図られている」は79.3%（平成29年度78.5%）と、高い数値となっています。
- こうした調査結果からも、朝夕ミーティングの徹底などにより、職員相互のコミュニケーションが図られ、組織的なマネジメントの取組みが全庁に浸透してきたことがわかります。

【長時間労働の是正】

- 数値目標を設定し、組織的なマネジメントによる業務平準化や業務改善など、働き方改革の取組みを推進することにより、「時間外勤務時間に関する目標」の数値も、平成30年度は、月平均60時間超の職員数が昨年度の同時期（4～12月）と比較し改善（平成29年度32人→平成30年度14人）するなど、長時間労働が是正されつつあります。
- 意識調査の結果からも、残業やワーク・ライフ・バランスに対する意識が変わってきたこと（残業を良しとする風潮がある：平成28年度比△20.9ポイント、ワーク・ラ

イフ・バランスに対する理解や意識が薄い：平成28年度比△17.8ポイント）がわかるなど、職員も変化を実感してきています。

【環境の変化等に適応した速やかな県民サービスの提供】

- 質の向上を推進する行政改革とは、行政組織の総合力を向上させて「県民にとって価値のあるサービスを提供する」ことです。
- そこで、企業等との協働連携を促進するなど、多様な活動主体の優れたノウハウの活用を図るとともに、政策決定のプロセスの効率化とスピードアップに取り組み、災害時の緊急案件の速やかな対応など、環境の変化等に適応した速やかな県民サービスの提供を図ることができました。
- その他、アクションプランの広報戦略により、県政の重要課題について、タイムリーかつ集中的な情報を発信することができました。

【県税の徴収対策等による収入未済額の圧縮】

- 個人住民税対策として県職員の市町村への「短期派遣」や不動産共同公売など、市町村と連携した徴収強化することで、県税における収入未済額を平成29年度まで8年連続で圧縮（平成21年度376億円→平成29年度172億円）しました。

【健全な財政運営に向けた対策】

- 県債全体の残高について、平成27年度最終予算において減少に転じることができました（平成28～30年度も減少）。
- 施策・事業に関しては、既存の事業に加え、平成28～31年度当初予算の編成前に見込まれていた新たな財政需要についても見直しを行うことにより400億円の財源を確保*し、新たな政策課題に対応する事業の実施・強化を図ることができました。

* この財源確保額は、各年度の見直し額を合算したもの

- また、アクションプランの公共施設等総合管理計画を策定したことで、施設の総量の縮減や維持更新費の縮減及び平準化に向け、維持管理に関する具体的な対策の検討など計画的な管理を着実に推進していくことが可能となりました。

2 主な課題

【4年間の課題】

- 平成9年度以降数値目標を設定し、量的削減を実施して、かなりのレベルまでスリム化を進めたことにより、これ以上の大幅な量的削減は厳しい状況にあることを踏まえ、本大綱では、行政組織の総合力を高める「質的向上」に着目した改革を推進し、職員の意識や組織風土の改善などの成果を得ることができました。

- しかし、意識調査では、変えたほうが良い風土について、「残業を良しとする風潮がある」「ワーク・ライフ・バランスに対する理解や意識が薄い」と思う職員の割合は減少していますが、「業務が多忙で余裕がない」「内部調整業務が多い」などは高止まりしていること、業務改善が進まない理由として、「業務が多忙」「周囲の協力を得られない」「否定的な意見がある」といった回答が増加傾向にあることなどから、その取組みは十分ではありません。
- また、時間外勤務時間の状況も、平成30年度の月平均60時間超の職員数は減少しているものの、月45時間超の職員数は、昨年度の同時期（4～12月）と比べて増加しています。
- これは、組織的なマネジメントなどにより、長時間労働は是正されてきているものの、全体の業務時間・量の削減までは至っていないためと考えられますので、組織的に業務改善に取り組み、業務のやり方や仕事そのものを見直していくことが必要です。

【新たな要素】

- ・ S D G s（持続可能な開発目標）*への対応
職員一人ひとりがS D G sの考え方を理解し行動していくことにより、価値ある県民サービスの提供につなげていく必要があります。
- * S D G s（持続可能な開発目標）
平成27（2015）年9月に国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」でかけられた、持続可能な世界を実現するための開発目標。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の誰一人として取り残さない（leave no one behind）ことを誓っている。
- ・ I C Tの更なる進展
A IやR P AなどI C Tの進展は著しく、行政運営の効率化に向けてI C Tの更なる活用などを検討していく必要があります。
- ・ 内部統制のための体制整備（地方自治法の改正：平成32年4月施行）
事務の適正な執行を確保するため、内部統制の方針を定め、必要な体制を整備する必要があります。
- ・ E B P M（証拠に基づく政策立案）
情報・データを証拠とする施策の企画及び立案（E B P M）を行うため、官民データの収集・分析、データの庁内への提供を行っていく必要があります。

【中長期を見据えた課題】

○ 人口減少や超高齢化により、次のような課題が想定されるため、国において、地方行政体制のあり方が検討されています。そこで、その動向も踏まえ、県行政のあり方を検討していく必要があります。

- ・ 地方税収が減少する可能性
- ・ 社会保障費や公共施設の維持更新費など歳出の増大
- ・ 人材の確保・育成
- ・ 圏域における地方公共団体の協力関係 など

VIII 総括

本大綱では、行政組織の総合力を高める「質的向上」に着目した改革を推進し、職員の意識や組織風土に改善がみられるなど、成果が上がってきています。一方、全体の業務時間・量の削減までは至っていないため、組織的に業務改善に取り組み、業務のやり方や仕事そのものを見直していくことが必要です。

また、「SDGsへの対応」、「AI・RPAによる行政運営の効率化」など新たな課題に取り組むとともに、国における地方行政体制のあり方の検討動向も踏まえ、県行政のあり方を検討していく必要があります。

今後とも、行政改革の取組みを継続し、新たな課題にも的確に対応できるよう、行政組織の総合力を向上させていくことが重要です。

参 考 资 料

各取組分野における取組状況（詳細）

各取組の記載について

- ◆ …… 大綱を実現するために位置づけた各取組
- ★ …… 大綱とは別に個別に作成するアクションプラン

取組分野 1 意識・風土改革

◆ “意識改革” の議論

目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 意識改革について議論を行う場を設け、継続的に実施していくことによって、職員の意識を高め、全職員が常に行政改革（業務改善）への意識を持ちながら業務にあたる。 ・ 行政改革大綱を意識して日常の業務を行う職員の割合 100% （目標年度：平成 30 年度）
目標達成 状 況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 行政改革大綱を意識して日常の業務を行う職員の割合 33.5%（平成 30 年度）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全庁議論の場の実施 全庁ワールドカフェ（平成 27・28 年度） 知事とグループリーダーとの議論の場（平成 28 年度） リーダー教育（平成 29・30 年度） 働き方改革ワークショップ（平成 29・30 年度） ・ 各局・各所属による議論の場の実施 ・ 職員が業務改善の提案やアイデアを直接投稿する電子会議室を「働き方改革ポータル」上に設置（平成 29 年度）
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の意識や仕事の進め方について、良い変化を感じている職員の割合が向上した（平成 27 年度 21.0%→平成 30 年度 57.4%）。 ・ 7 割の職員が現在の働き方に満足している。 ・ 職員による業務改善提案を速やかに実行することで、「言えば変わる」風土づくりが推進した（「何を言っても変わらない」と感じる職員の割合平成 27 年度比△14.7 ポイント）。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大綱を意識して日常の業務を行う職員は、3 分の 1 程度しかいない。 ・ 行政改革や働き方改革を実現するためには、職員の意識改革がベースとなることから、職員が改革を「ジブンゴト」として捉えるようにしていく必要がある。

◆行政改革に関する職員の意識調査の実施による意識変化の把握	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 行政改革に関する職員の意識調査の実施により意識変化の状況を定期的に把握し、調査結果を次の取組みに活かすことによりさらなる意識改革を徹底する。 変えるべき組織風土について「何を言っても変わらない」と感じる職員の割合 35%（目標年度：平成 30 年度）
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 変えるべき組織風土について「何を言っても変わらない」と感じる職員の割合 59.3%（平成 30 年度）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 意識調査を実施し、「行政改革大綱」策定後における職員の行政改革に対する意識の現状を毎年度把握 意識調査の分析結果及び得られた課題は全庁で共有し、改善に向けた取組みを検討・実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 意識調査の結果について、数値的な傾向を分析するに留まらず、そこから得られた課題を踏まえ、改善すべき事項や対応策を整理することで、全庁で課題認識を共有し、改善に向けて取組みを実施した。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> 職員が改革を「ジブンゴト」として捉えられるよう、調査の分析結果や得られた課題のフィードバック手法について検討する必要がある。 職員の意識や組織風土に改善はみられるが、変えたほうが良い風土について、「業務が多忙で余裕がない」「内部調整業務が多い」と思う職員の割合が高止まりしていること、業務改善が進まない理由として、「業務が多忙」「周囲の協力を得られない」「否定的な意見がある」といった回答が増加傾向にあることなど、その取組みは十分ではない。

取組分野 2 「スマート県庁」改革

★スマート県庁大作戦のアクションプランの取組み

※「スマート県庁大作戦アクションプラン」の取組状況 41 ページを参照

取組分野 3 組織・人事改革

★組織・人事改革戦略の取組み

※「組織・人事改革戦略」の取組状況 45 ページを参照

★県職員健康経営計画（県庁CHO計画）に基づく健康経営の実践

※「神奈川県職員健康経営計画（県庁CHO計画）」の取組状況 57 ページを参照

取組分野 4 財政・会計改革

◆中期財政見通しの公表

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 今後の本県の財政収支を推計した中期財政見通しを作成・公表し、今後見込まれる財源不足額、県債等の情報共有を徹底
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 平成 28 年 3 月に中期財政見通しを作成・公表し、予算編成方針や研修等を通じて情報共有を徹底した。
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 中期財政見通しの作成・公表（平成 28 年 3 月） 県ホームページへの掲載、研修等を通じた中期財政見通しの周知
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 職員へ中期財政見通しを周知することで、財政状況を踏まえた予算編成・執行管理を行うことができた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> 平成 32 年度までの中期推計であるため、その後の中期的な財政見通しについて、検討していく必要がある。

◆地方税財政制度の抜本的改革に向けた取組み

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 国への働きかけを継続的に実施することによって、次の各項目による地方税財政制度の抜本的な改革を実現 <ul style="list-style-type: none"> ア 国から地方への税源移譲 イ 地方交付税総額の確保 ウ 臨時財政対策債の速やかな廃止と地方交付税への復元（廃止までの間における、財政力指数の高い地方自治体への不公平な算定方法の見直し） エ 地方法人特別税及び地方法人税の速やかな撤廃と地方税への復元 オ 課税自主権の拡大
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 平成 31 年度地方財政計画において、平成 26 年度比で、地方交付税総額が減少したが、臨時財政対策債は抑制された。 平成 28 年度税制改正により、地方法人特別税の廃止と地方税（法人事業税）への復元が決定され、その実施時期は消費税率 10%への引上げ時期の再延期に伴い、平成 31 年 10 月とされた。
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 「国の施策・制度・予算に関する提案」により、本県単独で国への働きかけを実施 九都県市首脳会議など、他の自治体と連携、協調して国への働きかけを実施 臨時財政対策債の早期廃止の実現に向けて、本県独自及び九都県市首脳会議共同のパンフレットの作成（平成 28 年度）

<p>成 果</p>	<ul style="list-style-type: none"> 平成 28 年度税制改正により、地方法人特別税の廃止と地方税（法人事業税）への復元が決定（実施時期は消費税率 10%への引上げ時期の再延期に伴い、平成 31 年 10 月とされた） 臨時財政対策債の地方交付税への復元については、平成 30 年度の算定において、平成 26 年度比で一部達成し、交付税を確保 地方交付税で措置されるべき額に占める臨時財政対策債の割合：75%（平成 26 年度）→56%（平成 30 年度）→54%（平成 31 年度当初予算） 臨時財政対策債の発行額：2,273 億円（平成 26 年度）→1,228 億円（平成 30 年度）→1,050 億円（平成 31 年度当初予算） 消費税率引上げ時に地方法人税が拡充されることに伴い導入される法人事業税交付金について、平成 31 年度税制改正において、算定基礎から超過課税分の税収を除外することが決定
<p>課 題</p>	<ul style="list-style-type: none"> 地方法人特別税（国税）を廃止し地方税に復元される法人事業税について、平成 31 年度税制改正により、改めて、その一部を国税化し、譲与税として都道府県に配分する特別法人事業税を導入することとされた。 この制度は、喫緊の課題である地方団体間の税収偏在を是正するための措置としてやむを得ないものであるが、引き続き、偏在性の小さい地方税体系の構築について、国に働きかけていく必要がある。

◆県債管理目標の達成に向けた取組み	
<p>目 標</p>	<ul style="list-style-type: none"> 平成 35 年度までに県債全体の残高の減少
<p>目標達成 状 況</p>	<ul style="list-style-type: none"> 県債全体の残高について、平成 27 年度最終予算において減少に転じたことによって達成（平成 28～30 年度も減少）
<p>主な取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> 臨時財政対策債の発行抑制 通常の県債の発行抑制 借替債の発行抑制
<p>成 果</p>	<ul style="list-style-type: none"> 県債管理目標を平成 27 年度最終予算において 8 年前倒しで達成し、その後県債残高は 4 年連続して減少し続けている。 県債年度末現在高：36,438 億円（平成 26 年度）→34,528 億円（平成 30 年度）→33,469 億円（平成 31 年度 4 月現計予算） 地方交付税で措置されるべき額に占める臨時財政対策債の割合：75%（平成 26 年度）→56%（平成 30 年度）→54%（平成 31 年度当初予算） 臨時財政対策債の発行額：2,273 億円（平成 26 年度）→1,228 億円（平成 30 年度）→1,050 億円（平成 31 年度当初予算） 臨時財政対策債の年度末現在高：17,601 億円（平成 26 年度）→18,738 億円（平成 30 年度）→18,519 億円（平成 31 年度当初予算）

課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県債全体の残高については、新たな目標「平成 35 年度までに県債全体の残高を 2 兆円台に減少」を設定した。 ・ これは、平成 27 年度末の県債残高約 3 兆 6,000 億円を 8 年間で 6,000 億円以上減らそうとする非常に高い目標。 ・ 新しい県債管理目標達成のためには毎年百数十億円程度の発行抑制が必要だが、平成 28・29 年度の減収補填債の発行などで抑制ペースが遅れている。 ・ 引き続き、臨時財政対策債の地方交付税への復元や、財源確保を図る中で県債の発行抑制に努め、目標実現を目指す。
-----	---

(参考 73 ページ)

◆予算編成制度の運用改善	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 毎年度、適切な予算を編成する。 ・ 予算編成業務の簡素化・効率化を図る。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 毎年度当初予算編成方針を庁内に通知 ・ 予算調整期間の前倒し等により予算担当職員の負担を軽減
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各局の予算担当職員の意見を参考にした予算編成制度の改善 <ol style="list-style-type: none"> ① 予算調整期間の前倒しにより、調整作業を平準化 ② 所要額調整、2 月補正予算の対象事業の見直しにより、各局の作業負担を削減 ③ 予算担当者マニュアルを作成の上、全庁研修を実施 ④ 抑制率の事前周知により、各局の調整時間を確保 ⑤ 資料の削減（枚数の上限設定、査定意見書の部数削減） ⑥ 時限点検の見直し、抑制除外調整の縮減及び事業の廃止・統合の促進などを継続して実施 など
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 予算編成業務の簡素化・効率化により、予算担当職員の負担を軽減することができた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 予算担当職員の負担を軽減するため、予算編成制度の更なる改善を図る必要がある。

★神奈川県公共施設等総合管理計画の取組み

※「神奈川県公共施設等総合管理計画」の取組状況 64 ページを参照

◆県有施設の管理運営形態等の見直し	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 緊急財政対策で掲げた見直しの方向性を基本として、平成 30 年度までに効果的・効率的な管理運営の実現を図る。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 54 施設・54 機関の効果的・効率的な管理運営の実現

主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 見直しの方向性の実現 ・ 方向性の変更
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 緊急財政対策を実施した平成 24 年 10 月から引き続き、効果的、効率的な県有施設の管理運営形態等の見直しが進んだ。 ○ 県民利用施設（平成 24 年 10 月～） <ul style="list-style-type: none"> ・ 廃止・貸付等：29 施設 ・ その他：25 施設 ○ 出先機関（平成 24 年 10 月～） <ul style="list-style-type: none"> ・ 廃止：4 機関 ・ 再編・統合、民間活力の活用等：50 機関
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今後も引き続き調整を必要とする施設・機関については、設定した期限（3 年以内）に結論を出す必要がある。

(参考 76 ページ)

◆収入未済金の圧縮	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県税における収入未済額の圧縮及び徴収率の向上 ・ 県債権（県税を除く）の収入未済額の圧縮
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県税における収入未済額を平成 29 年度まで 8 年連続で圧縮（平成 21 年度 376 億円→平成 29 年度 172 億円） ・ 172 億円の県税収入未済額（平成 29 年度末）のうち、63 億円を収入化（平成 30 年 12 月末時点） ・ 県税徴収率 86.9%（前年比+3.7%）（平成 30 年 12 月末時点） ・ 県債権の収入未済額：58 億円（平成 26 年度末）→63 億円（平成 29 年度末）（平成 27 年度から平成 30 年 12 月末までに 17 億 3 千万円収入化）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 前年度末の県税収入未済額のうち収入化した額による進捗状況の把握 ・ 県税徴収率の前年同期比による進捗状況の把握 ・ 個人住民税対策として県職員の市町村への「短期派遣」や不動産共同公売など、市町村と連携した徴収強化 ・ 前年度末の県の債権の収入未済額のうち収入化した額による進捗状況の把握 ・ 県の収入未済債権に対する支払督促申立の積極的な実施 ・ 困難債権の直接回収業務 ・ 債権管理担当職員を対象に研修会を実施（年 2 回）
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県税における収入未済額の圧縮が進むなど、収入未済金の一定の収入化が図られた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今後も、さらなる圧縮が必要である。

(参考 74 ページ)

◆収入を確保するための多様な取組み	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県の施策に共感していただき、寄附件数の増加を図る。 ・ 使用料・手数料の適正化
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人からの寄附件数：466件（平成26年度）→1,935件（平成29年度） ・ 使用料・手数料について、物価水準や人件費の動向、類似施設の実態などを踏まえ適正化が図られている。
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 寄附に対する返礼事業の導入（プレミアム感のある体験ツアーへの参加権など） ・ 寄附者の利便性を高めるため、マルチペイメントによる決済の導入 ・ クラウドファンディングを活用した寄附募集の実施 ・ 使用料・手数料実態調査の実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 返礼事業等の実施により、寄附件数が増加した。 ・ 使用料・手数料実態調査の実施により、物価水準や人件費の動向、類似施設の実態などを把握できた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 寄附を促進するため、多様な取組みを更に推進していく必要がある。

* クラウドファンディング…ある「志」を持った人や団体に対する資金を、インターネットを通じて多数の支援者から収集し、実現する手法

◆県有施設の積極的活用	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 廃止する県有施設を早期に売却 ・ 自動販売機設置場所の貸付や駐車場のコインパーキング化、広告掲載などによる活用を一層推進し、貸付料等の収入を増額
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県有財産の売却：114件（平成27年度～平成29年度） ・ 貸付料等：8億7,420万円（平成29年度）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般競争入札の実施 ・ 自動販売機の設置場所の貸付けにおいてスケールメリットを生かした一斉更新の実施 ・ 駐車場の貸付け実施施設の増加 ・ 広告掲載の新たな取組みの実施（広告付庁舎案内板など）
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県有財産の売却や県有施設の貸付、広告掲載など県有施設を積極的に活用し収入を確保した。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県有施設を活用し、収入を確保するため、引き続き廃止する県有施設の早期売却や貸付可能な新たな施設等を検討していく必要がある。 ・ 平成32年度に完成・利用開始予定の分庁舎について、効果的な活用方法を検討していく必要がある。

(参考 75 ページ)

◆新たな地方公会計の導入	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 発生主義・複式簿記を取り入れた新たな地方公会計を導入（平成 29 年度まで） ・ 職員に対する研修を実施し、職員一人ひとりに対し新たな地方公会計制度への理解を徹底（参加職員の概ね 7 割以上が研修内容を理解） ・ 管理指標としての貸借対照表（B/S）、行政コスト計算書（P/L）を利用するなど、アカウントビリティ（説明責任）の向上やマネジメントへの活用を推進（平成 30 年度）
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地方公会計制度を平成 29 年度から導入 ・ 担当者向け研修を継続的に実施し、地方公会計制度への理解向上を図り、概ね良好な結果を得た
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地方公会計制度導入に向け、推進会議やワーキンググループを開催して制度設計を進め、併せてシステム開発等を実施（平成 27・28 年度） ・ 担当者向け研修、システム操作研修の実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 適切に制度設計等を進めたことにより、平成 29 年度に新たな地方公会計制度を導入することができた。 ・ これまでに公認会計士による担当者向け研修やシステム操作研修を実施するなどの取組みにより、職員の理解を促進することができた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地方公会計システムを安定的に稼働させるとともに、制度の定着を更に図っていく必要がある。

取組分野 5 政策形成改革

◆政策決定のプロセスの効率化とスピードアップ	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 政策決定のプロセスの効率化とスピードアップの実現
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 緊急を要するような案件に関し、速やかに対応した。 （主な案件） 火山活動対応ロボット開発促進（平成 27 年度） ともに生きる社会かながわ憲章の策定（平成 28 年度） 県有施設コンクリートブロック塀安全対策（平成 30 年度） ・ 政策レビューと予算調整との十分な連携を図った。 ・ 政策レビューでは、これまでの取組みのふりかえりを行った上で、施策の必要性や手段の有効性、役割分担についての論点を設定して議論を行った。
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 政策レビューの着実な実施（中長期的な課題と翌年度対応すべき課題に分けて実施）

成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 政策決定のスピードアップを図り、速やかな政策決定につなげることができた。 ・ 政策レビューについては課題の指摘等を含め、今後の方向性を整理して予算査定につなげることで、予算査定との役割分担を明確にしつつ連携を図ることができた。 ・ 政策レビューにおいて、EBPM（Evidence-Based Policy Making：証拠に基づく政策立案）の考え方を取り入れた。 ・ 未成熟課題等について、中長期的な観点から柔軟な議論を行うことができた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ よりよい政策形成に向けて政策レビューの実施方法を常に検証する必要がある。 ・ EBPMの考え方を政策の立案や評価などに、今後も取り入れていく必要がある。

◆環境の変化等に対応した施策・事業・制度等の積極的な見直し													
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施策・事業・制度等について、所期の目的の達成状況や県民ニーズの変化、費用対効果など様々な視点から、見直しや廃止を実施し、環境の変化等に適応したサービスの実施を図る。 												
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施策・事業について、見直しや廃止が図られた。 												
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各所属における見直しや廃止の適切な実施 												
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施策・事業について、既存の事業に加え、各年度の予算編成前に見込まれていた新たな財政需要についても見直しを行うことにより財源を確保し、新たな政策課題に対応する事業の実施・強化を図ることができた。 （主な見直しの視点） <ul style="list-style-type: none"> ・ すべての事業について聖域を設けることなく、これまでの成果や課題を徹底的に検証 ・ 優先順位の見極めと廃止や休止を含めた見直し ・ 事業の目的、成果及び投資効果に着目した見直し <p>財源確保額：400億円（平成28～平成31年度当初予算）</p> <ul style="list-style-type: none"> * この財源確保額は、各年度の見直し額を合算したもの * 各年度10億円単位で整理 <div data-bbox="512 1653 1374 1973" style="text-align: center;"> <p>当初予算における財源確保額の推移</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <caption>当初予算における財源確保額の推移</caption> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>財源確保額 (億円)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>27</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>28</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>29</td> <td>120</td> </tr> <tr> <td>30</td> <td>100</td> </tr> <tr> <td>31</td> <td>80</td> </tr> </tbody> </table> </div>	年度	財源確保額 (億円)	27	100	28	100	29	120	30	100	31	80
年度	財源確保額 (億円)												
27	100												
28	100												
29	120												
30	100												
31	80												
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き各所属において、見直すべき事業の有無について検証し、必要に応じた見直しや廃止を実施する必要がある。 												

取組分野 6 協働連携と情報発信改革

◆民間資金・ノウハウの活用

目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県が担ってきた公的サービスのうち、民間に委ねることで、県民サービスの向上や行政コスト削減等が見込まれるものについて、民間活力の積極的な活用を推進 ・ 「指定管理者制度の運用に関する指針」に沿って、指定管理者制度を新規導入又は継続し、公の施設の管理におけるサービスの向上及び経費の節減を図る。 ・ 施設の整備、維持運営に当たっては、P F I *等の公民連携手法を積極的に導入
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヘルスケア・ニューフロンティア・ファンドの組成・活用 ・ 指定管理者制度導入施設数：288 施設（平成 30 年 4 月 1 日時点） ・ 新たな施設整備について、公民連携手法を幅広く検討 ・ P F I 事業導入施設数：8 施設（平成 30 年 12 月末時点）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヘルスケア・ニューフロンティア・ファンドを組成（平成29年度）し、5社に投資（平成30年12月末時点） ・ 指定管理者制度の導入及び継続 ・ 体育センター等の再整備にP F I を導入（平成29年度～） ・ 高津合同庁舎の再整備に定期借地を用いた公民連携手法を導入（平成29年度～）
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヘルスケア・ニューフロンティア・ファンドの組成・活用や定期借地を用いた公民連携手法による高津合同庁舎の再整備を行うなど、積極的に協働連携を進めることができた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県民サービスの向上や行政コスト削減等のため、更なる民間活力の積極的な活用を推進する必要がある。

* P F I …公共施設等の建設、製造、改修、維持管理若しくは運営又はこれらに関する企画の全部又は一部に、民間の資金、経営能力及び技術的能力を活用する手法

◆企業への渉外活動

目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 機会の損失とならないよう、企業のニーズと県側のシーズをマッチングし、民間企業のCSR*やCSV*を活用する。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業への渉外活動を実施するとともに、企業からの相談窓口として活動
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業への渉外活動の実施 ・ 県と企業の新規連携事業の実施

成 果	<ul style="list-style-type: none"> 県との連携を希望する企業の窓口を一本化し、企業側のニーズを聴取するとともに、関係部局につなげることで、県と企業との新たな連携事業の実現につなげた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> 新たな連携事業につなげられるよう、各局が主体となって積極的な渉外活動を展開する必要がある。

- * CSR【Corporate Social Responsibility】…企業の社会的責任。収益を上げ配当を維持し、法令を遵守するだけでなく、人権に配慮した適正な雇用・労働条件、消費者への適切な対応、環境問題への配慮、地域社会への貢献など企業が市民として果たすべき責任
- * CSV【Creating Shared Value】…社会的課題解決のビジネス化。CSRは本業以外での地域社会への貢献を幅広く含むが、CSVは本業で社会的課題を解決することにより、「社会価値」と「企業価値」を同時に創造しようとするビジネス戦略

◆企業・NPOとの連携・協働	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 企業やNPOと県とが積極的に連携し、互いの強みを活かしながら様々な分野で協働
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 継続的に協働事業を実施
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 古本等を通じて寄附をいただく、ブックオフとの連携事業「かながわキントロウ☆ブックキフ」の実施 企業等との包括協定締結・事業の実施（21者*）※平成31年2月末時点 包括協定企業と県との連携のサポートの実施 企業からの新規連携提案の窓口として必要な調整の実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 「かながわキントロウ☆ブックキフ」の寄附金額の累計が500万円を突破（平成26年2月～平成30年12月現在、5,263,859円） 8者（学校法人岩崎学園、大塚製薬、首都高速道路、カゴメ、LINE、東京ガス、日本生命、ソフトバンク）と包括連携協定を締結したほか、継続的に企業等との協働事業を実施した。※平成31年2月末時点 企業等・県担当所属双方のニーズを適切につなぎ、連携事業の具体化に向けた調整を行うことができた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> 日ごろから包括連携協定締結企業等との情報交換や意見交換を積極的に行い、県と企業等の双方にとってメリットがあるWin-Winの関係を構築し、これまで以上に多様な分野での連携を図る必要がある。

- * 旧株式会社サークルKサンクス（平成21年1月協定締結）は、株式会社ファミリーマート（平成22年12月協定締結）と平成28年9月に経営統合をしているため、協定締結者の延べ数は「22者」となります。※平成31年2月末時点

◆大学との連携・協働	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 県政課題の解決に向け、県と大学との協働・連携をさらに推進
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 県政課題の解決に向け、大学発・政策提案制度による大学からの提案を採択することや、各大学の学生ポータルサイトの活用を拡大するなど、県と大学との連携を推進した。
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 県内68大学等へ連携情報を毎月1回発信 学生ポータルサイトを活用し、学生への情報提供を毎月1回実施 大学発・政策提案制度の実施 包括連携協定の締結・協定に基づく事業の実施（5大学）
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 学生ポータルサイトへの協力大学数が37大学等となった。 大学発・政策提案制度へ38件の応募があり、12件の提案を採択した（平成27～平成30年度累計）。 横浜国立大学、関東学院大学及び神奈川大学と包括連携協定を締結し、明日の神奈川県を担う人材育成を目的に、知事や県職員による授業を実施した（横浜国立大学「神奈川のみらい」、関東学院大学「地域創生特論（神奈川）」）。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> 大学発・政策提案制度を活用するなど、専門的知見や人材等を有する大学との連携を強化する必要がある。

◆県民参加の推進	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 県民と知事とが直接意見交換する集会（“対話の広場”）の場や、「かながわ県民意見反映手続」で計画等の立案への意見を提出する機会を積極的に確保するなど、県民参加の多様な機会を用意し対話行政を推進する。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> “対話の広場” Live 神奈川では、「直接知事と対話でき、その場で物事が動くという前向きな思いで参加できた」という感想を参加者からいただくなど、参加者の満足度が高く、県民参加型の施策の展開に向けた機会の確保ができた。
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 黒岩知事との“対話の広場”（県民と知事とが直接意見交換を行う対話集会）を毎年度開催 県の計画等、重要な施策の形成過程において、「かながわ県民意見反映手続」（パブリック・コメント）を適切に実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 黒岩知事との“対話の広場”では、県政の重要施策の展開に向け、知事が直接、参加した県民の方々の様々な声を聴くことができた。 県民生活に広く影響を与える県の重要な施策に係る計画等の形成過程の案及び規則等の案を公表し、「かながわ県民意見反映手続」を適切に実施することで、県民に広く意見を求めることができた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> 県政への県民参加の多様な機会の確保に努めることにより、対話行政の推進による県民参加型の施策の展開をさらに進める必要がある。

◆審議会等への女性委員登用の推進	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 審議会等における女性委員の積極的な登用を推進し、政策や方針決定過程への女性の参画を進める。 ・ 審議会の女性委員登用率 40%（目標年度：平成 29 年度）
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 審議会の女性委員登用率 35.1%（平成 30 年 3 月 31 日時点）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「審議会等の女性委員の登用計画」及び女性委員登用率の向上に向けた取組みの庁内周知（毎年度 1 回以上） ・ 事前協議の実施（平成27～30年度49回）（平成30年12月時点） ・ チェックリストを作成するなど、庁内の推進体制を強化するとともに、数値目標だけではなく、計画期間中、いつどのように女性委員数を増やすのか、具体的な取組計画を盛り込んだ「審議会等の女性委員の登用計画（第10次）」を策定した。（平成30年度）
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 登用計画や登用率向上に向けた取組みの庁内周知、事前協議の実施により、政策や方針決定過程における女性参画の重要性について理解の促進が図られた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、各所属における女性委員登用率の向上に向けた取組みの着実な実施を促し、全庁的に女性委員の積極的な登用に継続的に取り組むことにより、政策や方針決定過程への女性の参画を進める必要がある。

◆オープンガバメントの展開	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県のオープンデータを活用した民間による県民サービスの創出 ・ 県のオープンデータを活用した民間サービスの件数 5 件（目標年度：平成 30 年度）
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県のオープンデータを活用した民間サービスの件数 5 件（平成 30 年 12 月末時点）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ オープンデータを活用するため、県民サービスの創出に向けた民間との検討会の実施 ・ 県民サービスの創出に向けたイベントの開催・協力等の実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県民サービス創出に向けた庁内環境の整備として、オープンデータ推進の指針を策定した。 ・ 県内の様々なオープンデータを掲載する「神奈川県オープンデータサイト」を公開した。 ・ 県が公開する図書館・児童館に関するデータが、子どもとお出かけ情報サイト・アプリ「いこーよ」で提供されるなど、企業との連携により、県のオープンデータを活用した民間サービスを実現した。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 民間ニーズの高いデータを提供するとともに、国のガイドライン等を踏まえた今後の推進方策について検討を進める必要がある。

★神奈川県広報戦略・アクションプランの取組み

※「神奈川県広報戦略」の取組状況 60 ページを参照

◆行政活動の「見える化」	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 新たな地方公会計の導入により、各課・各政策別での貸借対照表（B／S）と行政コスト計算書（P／L）を作成・公表するとともに、それを政策・事業の効果測定に活用し、事業改善につなげる。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 財務書類作表システムの設計を推進し、平成 28 年 12 月に稼動 政策・事業の効果測定を行うための単位として公会計事業を設定したうえで、予算編成時に公会計事業ごとの目標設定を行うこととし、事業終了後に目標達成状況が把握できる仕組みを構築
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 財務書類の公表・活用に関し、公認会計士による幹部職員向け地方公会計研修の実施 予算編成時に公会計事業ごとの目標を調整 公会計事業ごとの財務書類を作成
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 地方公会計制度に基づく一般会計等決算財務書類（平成 29 年度決算）を初めて作成し、公表した。 幹部向け研修を実施し、地方公会計制度の導入の意義について意識醸成することができた。 公会計事業ごとに目標の達成状況を確認するとともに、財務書類を活用し、見えにくい将来負担のリスクを把握することができた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> 公会計の導入から間もないことから、今後も制度の定着に向けた取組みを進めるとともに、事業改善につなげる具体的な取組みを検討していく必要がある。

◆県庁本庁舎の公開	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 来場者数累計 65 万人の達成（目標年度：平成 30 年度）
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 来場者数累計 585,298 人（平成 21 年度～平成 30 年度実績）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 周辺地域のイベントと連携して庁舎公開を実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 県庁本庁舎を公開し集客することにより、県政の取組みを発信することができた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> 平成 32 年度に完成・利用開始予定の分庁舎を県政発信の拠点とするよう検討していく必要がある。

取組分野7 マネジメント改革

◆知事との政策議論（政策決定のプロセスの効率化とスピードアップ：再掲）

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 政策決定のプロセスの効率化とスピードアップの実現
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 緊急を要するような案件に関し、速やかに対応した。 （主な案件） 火山活動対応ロボット開発促進（平成 27 年度） ともに生きる社会かながわ憲章の策定（平成 28 年度） 県有施設コンクリートブロック塀安全対策（平成 30 年度） 政策レビューと予算調整との十分な連携を図った。 政策レビューではこれまでの取組みのふりかえりを行った上で、施策の必要性や手段の有効性、役割分担についての論点を設定して議論を行った。
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 政策レビューの着実な実施（中長期的な課題と翌年度対応すべき課題に分けて実施）
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 政策決定のスピードアップを図り、速やかな政策決定につなげることができた。 政策レビューについては課題の指摘等を含め、今後の方向性を整理して予算査定につなげることで、予算査定との役割分担を明確にしつつ連携を図ることができた。 政策レビューにおいて、EBPM（Evidence-Based Policy Making：証拠に基づく政策立案）の考え方を取り入れた。 未成熟課題等について、中長期的な観点から柔軟な議論を行うことができた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> よりよい政策形成に向けて政策レビューの実施方法を常に検証する必要がある。 EBPMの考え方を政策の立案や評価などに、今後も取り入れていく必要がある。

◆働き方改革推進本部による「働き方改革」の推進

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革の取組みを組織的・継続的に進めるため、数値目標や全庁共通で取り組むべき具体的な取組内容を定めた取組方針を決定するとともに、定期的に会議を行い、進捗状況の把握、効果や課題の検証を行い、適宜見直しを図る。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 取組方針の決定、実施 定期的な会議の開催による働き方改革の進捗状況の把握、効果や課題の検証

主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間外勤務時間等の数値目標や、午後9時以降の時間外勤務の原則禁止、「ノー残業デー」の定時退庁、リーダー教育の実施、業務改善の推進などを定めた取組方針の決定、実施 ・ 働き方改革推進本部の開催
成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 朝夕ミーティングなどにより、職員間のコミュニケーションが活性化され、所属内の情報共有が図られたほか、組織的なマネジメントの取組みが全庁に浸透した。
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組織的なマネジメントの取組みをより一層浸透、定着させる必要がある。

◆幹部職員のマネジメント改革（役割の明確化）

目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事のやりやすさやスピードを重視した幹部職員の役割の明確化や部長以上から課長への大幅な権限委譲により、県庁全体の意思決定を最適化
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上位職が担っていた権限を、課長を中心とした下位職へ委譲するとともに、課長が課の実情に合わせ柔軟に副課長等の専決事項を指定することができるよう環境整備（平成28年4月 事務決裁規程改正）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 権限委譲に関する事務決裁規程の改正（平成28年4月） ・ 改正した事務決裁規程の内容を改めて各局に周知し、各所属において適宜、副課長等への柔軟な専決事項の指定を実施
成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 課長への権限委譲等により、意思決定のスピードアップや事務の効率化を図る体制を整備した。
課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 小規模な課が一定数存在し、組織規模にばらつきがある中で、縦割りの弊害をなくすとともに、課長がより適切なマネジメントができるよう、その規模を見直す必要がある。 ・ 担当課長等のスタッフ職について、その必要性を改めて検証のうえで見直しを行い、役割分担や指揮命令系統をより一層明確にする必要がある。

各アクションプランにおける取組状況（詳細）

スマート県庁大作戦

1 職員の意識改革	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「仕事の見える化」により、職員が自分自身の業務の進め方、時間の使い方を把握し、業務効率の向上のために行動できる。 ・ 見える化の結果を所属内で共有し、時間内に勤務を終えるために必要な改善や進捗状況の適切な管理を行うことができる。 ・ 短時間で意思決定ができる資料作成ができる。 ・ 意思決定のための内部調整にかかる時間が削減されている。 ・ 会議は問題解決をする場であることが徹底され、会議の進め方が効率化されている。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 朝夕ミーティングなどで日々の業務の進捗状況を共有することにより、各職員が業務の進め方や時間の使い方を意識した働き方をしている（残業を良しとする風潮がある：平成28年度38.0%→平成30年度17.1%）。 ・ 所属内での情報共有により、長時間労働の是正や業務の平準化を図った。 ・ 的確な資料作成や円滑な会議の進め方に関する研修の実施や「仕事のやり方に関するルール」の徹底により、内部調整にかかる時間の削減を図った。
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 必要に応じて、所属内の柔軟な配置換えや年度途中での人事異動を実施 ・ 朝夕ミーティングの徹底による業務の優先順位付けや職員の時間の使い方、時間外勤務内容の見える化の実施（平成28年度～） ・ 「仕事見える化シート」の作成・活用 ・ 的確な資料作成や円滑な会議の進め方に関する研修の実施 ・ 「仕事のやり方に関するルール」の改定・周知
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所属内の柔軟な配置換えや年度途中の人事異動等により、円滑な組織運営を図った。 ・ 朝夕ミーティングによる日々の仕事の目標設定等により、業務内容を明確にし、情報共有する取組みが進んだ。 ・ 資料作成や会議の進め方に関する研修の実施により、職員のスキルアップを図った。 ・ 「仕事のやり方に関するルール」の周知徹底により、内部調整業務が効率化された。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の意識は、所属や職員間において差が見られ、全職員が改革を「ジブンゴト」として捉えるようにする必要がある。 ・ より効率的な事務を進めるために、内部調整業務や会議のあり方を今後も見直していく必要がある。

2 BPRの推進		*BPR【Business Process Re-engineering】…組織の目標を達成するために、既存の業務内容や業務フロー、組織構造やルールを見直し、再設計すること
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 各所属が主体となって、BPRを自主的に実施・展開できるようになっている。 業務のスピードアップの視点から、意思決定のあり方の共通意識＝ルールが構築されている。 	
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 各所属が自主的・主体的にBPRを実施・展開できるようになるには至らなかったが、業務改善の取組みは浸透してきている。 「仕事のやり方に関するルール」の定期的な見直し及び周知により、意思決定にあたってのルールが浸透しつつある。 	
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 業務委託や職員によるBPRモデル事業の実施（平成27・28年度） 「仕事見える化シート」を活用した業務改善研修の実施（平成28年度～） 職員から業務改善の提案やアイデアを募り、情報提供する「働き方改革ポータル」の設置（平成29年度～） 業務改善サポート制度の開始（平成30年度） 「仕事のやり方に関するルール」の改定・周知 	
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 「働き方改革ポータル」の設置により、各所属や職員が直接業務改善提案を掲載したり、情報を得たりすることで、自主的に業務改善を実施するようになってきた。 「仕事のやり方に関するルール」の周知徹底により意思決定のあり方が共有化されてきた。 	
課 題	<ul style="list-style-type: none"> BPRを全庁的に進めることは困難であるが、蓄積したノウハウを個別に活用していく方を検討する必要がある。 	

3 制度の見直し	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> スマート県庁の取組みを実施する上で必要な制度・内規・慣例の見直しを行うことができている。 意思決定のスピードアップが図られている。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 権限移譲に関する事務決裁規程の改正（平成28年4月）や文書管理システムの導入（平成30年4月）など、見直しが進み、スピードアップが図られた。
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 平成28年4月に改正した事務決裁規程の内容を改めて各局に周知し、各所属において適宜、副課長等への柔軟な専決事項の指定を実施 行政文書管理システムの導入及び各種改善作業を順次実施（平成30年度～） システム導入に伴い、行政文書管理規程等の改正を実施 グループウェアの電子決裁機能について、各局に局別利用率を情報提供し、ルール遵守を周知（～平成29年度）

成 果	<ul style="list-style-type: none"> 課長への権限委譲等により、意思決定のスピードアップや事務の効率化を図る体制を整備した。 平成 30 年 4 月に行政文書管理システムを導入し、ルールの整備、説明会の開催及び操作研修の実施により、業務の効率化に向けた基盤を整備した。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> 業務の効率化を更に進めるため、行政文書管理システムの利用促進、電子決裁率の向上を図る必要がある。 小規模な課が一定数存在し、組織規模にばらつきがある中で、縦割りの弊害をなくすとともに、課長がより適切なマネジメントができるよう、規模を見直す必要がある。 担当課長等のスタッフ職について、必要性を改めて検証のうえで見直しを行い、役割分担や指揮命令系統をより一層明確にする必要がある。

4 情報と知識の共有化	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ICTの活用による情報共有化を図り、業務効率を向上させ、創意工夫を促進する。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> グループウェアによるスケジュール機能の利用が進んでおり、他所属も含めた職員間での予定や現在の状況についての情報共有が図られている。
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> グループウェアのスケジュール機能について、各局に局別利用率を情報提供し、ルール遵守を周知した（～平成 29 年度） 所属業務改善報告制度による、業務改善事例の収集 プレゼンテーション資料の県庁版テンプレートや業務引継書に係るフォーマットの作成（平成 28・29 年度） 「働き方改革ポータル」における働き方改革取組事例等の情報発信（平成 29 年度～） 主要会議の開催結果等を掲載する「会議情報ポータル」の設置・活用（平成 28 年度～）
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 日々の仕事の目標設定等により、業務内容を明確にし、情報共有する取組みが進んだ。 グループウェアのスケジュール機能の利用率が向上した。 業務改善に役立つ情報をポータルなどで発信し、業務改善や働き方改革の意識向上に資することができた。 プレゼンテーション資料の県庁版テンプレートや業務引継書に係るフォーマットの作成により、業務標準化を促進した。 「会議情報ポータル」設置により、主要会議の開催結果等の情報共有が図られた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> 共有化された情報の活用方法について、一層の推進を図る必要がある。

5 ICTの整備	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現地解決性、現場対応力を高めることによる県民サービスの向上及び、内部調整業務における効率化、意思決定のスピードアップが図られている。 ・ 各職員が業務に最適な時間・場所を選択することができる。 ・ 次期グループウェア更新（平成32年度予定）に向け、求められる機能が整理されている。 ・ 全庁的に時間と場所にとらわれないアクセス環境を整える。 ・ 職員の生産性を向上し、働き方の質を高めるために必要なコミュニケーション手段のあり方や、効率的に業務が行えるオフィス環境のあり方について整理ができています。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ テレワークの導入に当たり、自宅のパソコンから安全に庁内のネットワーク・システムが利用できる仕組みを構築するなど、時間と場所にとらわれないICT環境の整備が進んでいる。 ・ 業務用の情報端末の最適化や、情報・知識の共有手段、効率的なオフィス環境等の検討を進めている。
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ タブレット型端末の導入・活用（2,220台） ・ 無線LANの整備 ・ テレワークの導入（平成29年度） ・ サテライトオフィスの設置（10カ所）（平成29年度～） ・ オフィス改革モデル事業（フリーアドレス制の導入など）の実施（平成29年度～） ・ モバイルパソコンの導入（平成31年3月） ・ 働き方改革の推進に効果的なコミュニケーションアプリの導入（平成31年2月） ・ グループウェアの機能改善
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ タブレット型端末の導入・活用により、現場対応力の強化及び内部事務の効率化が図られた。 ・ 業務効率を向上させるため、モバイルパソコン（平成31年3月）やコミュニケーションアプリ（平成31年2月）を導入する。 ・ 本庁舎群及び出先合同庁舎において、無線LAN環境を整備し、機動的な端末の活用（PCを活用した打合せや会議の実施など）が可能となった。 ・ 時間と場所にとらわれない働き方を可能とするICT環境の整備が進んだ。 ・ テレワークの導入やサテライトオフィスの設置等を通じて、多様で柔軟な働き方を推進した。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新たに導入するモバイルパソコンとコミュニケーションアプリの効果的な活用方法を示していく必要がある。 ・ 次期グループウェアについて、より効果的なものとなるよう、平成32年9月の更新時期に向けて検討する必要がある。 ・ 業務の効率化を更に進めていくため、AI（人工知能）やRPAなどのICTの進展を踏まえた、ICTの更なる活用を検討していく必要がある。

○ 採用

1 組織運営の基礎となる優秀な人材の採用	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公務に対する使命感と情熱にあふれ、思考力や柔軟性を兼ね備えた組織運営の基礎となる優秀な人材を確保 ・ 全ての採用区分において、採用予定者数を確保 ・ 「採用に関する説明会」の参加者に対する各アンケート項目において、5段階評価の4又は5（「参考になった」「大変参考になった」）とする割合100%（5とする割合50%以上）を実現
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成30年度に実施した職員採用試験26区分中、19区分で採用予定者数を満たす合格者を決定 ・ 「採用に関する説明会」の参加者に対する説明会の内容についてのアンケート結果：5段階評価の4又は5とする割合93%（5の割合43%）（平成30年度）
主な取組	<p>【受験者の確保に向けた取組みの推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 採用試験に向けた相談会、高等学校等進路指導担当者説明会を実施 ・ 大学等での採用説明会を実施 ・ 県主催の採用説明会を実施 <p>【職員採用試験の検証と見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 行政（秋季チャレンジ）及び総合土木（秋季技術職）を実施 ・ I種・行政区分における専門試験の出題分野の拡充にあわせた選択問題を拡大 ・ 福祉職（第2回）を実施（平成30年度） ・ 免許資格職・福祉職及び同・栄養士において受験資格の年齢上限引上げ（福祉職は平成29年度から、栄養士は平成30年度から引上げ） <p>【合格者に対する入庁支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「採用に関する説明会」及び「職場見学会」を実施 ・ 技術職（土木、建築）を対象とする「県土整備技術発表会」及び現場見学会を開催 ・ 新採用職員に対するアンケートを実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員採用に関する各種説明会・相談会等を通じて、県行政に携わることの魅力が学生等に発信できた。 ・ 人材獲得競争が激化している中、秋季にも試験を実施することにより、多くの優秀な人材や、民間企業経験者等の多彩な人材の確保に繋がった。

課 題	<ul style="list-style-type: none"> 職員採用の取り巻く情勢が厳しい中、優秀な人材を継続的に採用していくためには、学生等が求める情報を、効果的かつ分かりやすく示し、県行政に携わることの魅力についての情報発信をしていくことが重要 「採用に関する説明会」の参加者や新採用職員に対するアンケート等を分析し、合格者に対してより効果的に県職員の魅力をアピールする方法を検討する。
-----	--

2 特定分野に関する専門人材の採用	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 県民ニーズの多様化や、取り巻く環境の変化に迅速かつ的確に対応できる、高い専門性を備えた即戦力となる人材を確保 全ての採用区分において、採用予定者数を確保
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 特定分野（ICT、国際、法務）に係る一般事務職採用選考を実施（平成30年度実績） <ul style="list-style-type: none"> ICT 採用予定5人 最終合格6人 国際 採用予定5人 最終合格4人 法務 採用予定5人 最終合格2人 一般事務職（社会人経験者）採用選考を実施（平成30年度実績） <ul style="list-style-type: none"> 採用予定10人 最終合格8人
主な取組	<p>【任期付職員の採用】</p> <ul style="list-style-type: none"> 各局に対する任期付職員の採用に関するニーズ調査を実施 <p>【社会人経験者の採用】</p> <ul style="list-style-type: none"> 民間企業等の職務経験を有する人を対象にした一般事務職（社会人経験者）採用選考を実施 <p>【特定分野に係る専門人材の採用】</p> <ul style="list-style-type: none"> 一般事務職（ICT、国際、法務）に係る一般事務職採用選考を実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> I種・行政等の試験区分とは受験者層が異なる民間企業等の職務経験者を、中堅職員として一定数確保することができ、中堅層が少ない職員構成の改善につながった。 高度で専門的な行政ニーズに対応するための即戦力となる人材として、任期付職員の確保を図るとともに、情報通信技術関連の職務経験者（ICT）、国際貢献活動等の経験者（国際）、司法試験合格者（法務）を一定数確保することができた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> 特定分野に係る一般事務職採用選考の実施の効果を検証するとともに、組織内における長期的な活用や県民ニーズ、環境の変化を考慮して今後の採用を検討する必要がある。 中堅職員が少なくなっている職員構成や生産年齢人口の減少等を踏まえ、持続可能な組織・執行体制の構築に向け、職員採用や組織のあり方等について検討する必要がある。

○ 人材育成

3 職場経験を通じた専門性・実践能力の向上	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 若手職員について、県行政全般に関する知識・経験の蓄積を図るとともに、職場での経験を通して、実務に精通したベテラン職員の知識・経験を中堅・若手職員に伝承 ・ 職員キャリア開発支援センターで実施するOJT関連研修の受講者に対するアンケートにおいて、「活用度」の5段階評価を4又は5とする割合100%（5の割合70%以上）の実現
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ OJT等を通じて、若手職員等への知識・経験の伝承を促進 ・ OJT関連研修の受講者に対するアンケート結果：「活用度」の5段階評価を4又は5とする割合100%（5の割合38.5%）（平成30年度）
主な取組	<p>【メンター制度の取組みの推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員キャリア開発支援センターにおいて、メンターとなる職員を対象とした研修等を実施 <p>【OJTの充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員キャリア開発支援センターにおいて、OJTコーチング研修を実施 ・ 専門的職務指導員の指定手続や指導員による研修実施状況報告等の簡略化。県税事務所の再任用職員を専門的職務指導員として指定し、知識・経験の継承等に向けた取組みを実施 <p>【キャリア開発を意識した人事異動の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 原則、採用後10年で本庁や出先機関を2局3所属経験させるジョブローテーションを実施。職務分野選択後の職員については、選択した職務分野に軸足を置きつつ、それ以外の分野の職務も計画的に経験させるなど、職員のキャリア開発や専門性向上を意識した人事異動を実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ OJT関連研修の実施や、メンター制度、専門的職務指導員制度に基づく取組みを推進するなど、職場全体で若手職員等を育成する体制を整備した。 ・ 若手職員に対するジョブローテーションや、職務分野に軸足を置いた人事異動等を実施することにより、高い専門性ととも幅広い視野を持った職員の育成を図った。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新採用職員が円滑に職務に取り組むことができるよう、メンター制度を継続するとともに、同制度の意義や役割を理解するためにも新たにメンターとなる職員を対象とした研修を実施していく必要がある。 ・ 中堅職員に対し、業務遂行の中核としての自覚を促し、より一層マネジメントに関する意識を高めていくなど、職場でのOJTを通じた人材育成に取り組む必要がある。 ・ 今後ベテラン職員が大量に退職していく中、県行政全般に関する知識・経験の蓄積を図るとともに、専門分野の実務に精通する職員を養成する必要がある。

4 効果的な職員研修の実施	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ マネジメント力、課題解決力、政策形成能力、専門能力等の向上とともに、職員の意識改革を推進 ・ 職員キャリア開発支援センターで実施する実務能力の向上に資する研修の受講者に対するアンケートにおいて、「活用度」の5段階評価を4又は5とする割合 100%（5の割合 50%以上）を実現
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 共通実務講座・政策形成講座全体の受講者に対するアンケート結果：5段階評価を4又は5とする割合 81.0%（5の割合 24.8%）（平成30年度）
主な取組	<p>【実務能力や政策形成能力向上に向けた研修の充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 民法や会計事務、実践的な資料作成など、実務能力向上に向けたパワーアップ研修や、政策形成研修等を実施 <p>【各局等と連携した専門研修の充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各局において、専門能力を高めるための研修を実施（職員キャリア開発支援センターにおいて、研修単位として認定） ・ 職務分野における専門能力を高めるための研修を系統立てて整理した「研修ナビ」を作成 <p>【階層に応じたマネジメント研修の充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 局長級・部長級職員を対象とする幹部職員研修、新任管理職職員研修やアセスメント手法を取り入れた新任主幹級職員研修を実施するとともに、これまで主幹級を主な受講対象者としていたマネジメント研修を、主査・副主幹級を主対象としたマネジメント研修「基礎編」に改編して実施 ・ マネジメント力向上に向け、新任主査級職員研修及び新任副主幹級職員研修を実施 <p>【意識改革を促す研修の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務効率化に関する知識や具体的スキルの習得を目指した研修を実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ パワーアップ研修、政策形成研修、マネジメント研修、各局との連携した専門研修等を通じて、職員の専門性及び実務能力の向上等を図った。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 既存の研修を引き続き実施しつつ、研修参加者の意見等を踏まえて研修内容を随時見直していく必要がある。

5 職員の主体性を重視した人材育成	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の主体性を重視した積極的なキャリア開発の実現 ・ 民間のキャリアカウンセラーによるキャリア相談の相談者に対する満足度アンケートにおいて、「役に立った」とする割合 100%を実現 ・ 庁内公募において職員を募集するポスト数 40 ポスト以上を確保
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア相談の相談者に対する満足度アンケート結果：「役に立った（大変役に立った、まあまあ役に立った）」とする割合 100% ・ 庁内公募において職員を募集するポスト数：43 ポスト（平成30年度）

<p>主な取組</p>	<p>【「キャリア選択型人事制度」の充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社会人経験者採用選考による採用者については、職務分野の選択時期を採用後1年目から3年目の間に任意に設定できるようにするなど、制度の見直しを実施 ・ 希望者に対し、キャリア相談を随時実施 <p>【庁内公募の活性化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新規事業やプロジェクト事業等を対象として、庁内公募を実施 ・ 国や他の自治体、民間企業へ派遣を希望する職員を庁内公募で募集
<p>成 果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職務分野を選択する時期の柔軟化や、キャリア相談の積極的な活用促進など、キャリア選択型人事制度の充実を図るとともに、庁内公募を通じて、職場の活性化や、適材適所の人事配置、職員のモチベーション向上等を図った。
<p>課 題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「キャリア選択型人事制度」の検証・分析を行う必要がある。 ・ 庁内公募については、応募のなかった事業の割合が前年度と比べ増加していることから、職員の主体性を重視した人材育成に資するよう募集ポストや募集方法等を検討する必要がある。

<h2>6 特定分野に関する専門人材の育成</h2>	
<p>目 標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県民ニーズの多様化や、取り巻く環境の変化に迅速かつ的確に対応できる、高い専門性を備えた人材の育成
<p>目標達成状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員キャリア開発支援センターや各局における研修を通じ、特定分野に係る人材を育成 ・ 国等との人事交流を通じ、職員の専門性を向上
<p>主な取組</p>	<p>【特定分野に係る専門人材の計画的な育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員キャリア開発支援センターにおいて、国際分野に係る研修（英会話、グローバルコミュニケーション）を実施 ・ 一般事務職を対象とした職務分野の事業内容や必要とされる能力等について理解を促す「政策プロデュース分野に関する研修」を実施（平成30年度） <p>【局主体の専門研修の充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ICTに関し、システム運用管理研修やインターネットセキュリティ技術研修など、各局において、専門能力を高めるための研修を実施（職員キャリア開発支援センターにおいて、研修単位として認定） ・ 職務分野における専門能力を高めるための研修を系統立てて整理した「研修ナビ」を作成 <p>【国、他の自治体、民間企業等との人事交流の促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 外務省派遣や技術系職員の関係省庁への派遣など、専門性の向上に資する人事交流を実施

成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員キャリア開発支援センターや各局における研修を通じて、特定分野に関する専門人材の育成を図った。 ・ 国、他の自治体、民間企業等との人事交流を行うことで、職員としての視野を広げるとともに、職務分野の専門性向上に繋がった。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「キャリア選択型人事制度」の検証・分析を行う必要がある。 ・ 「英会話」研修については、特に業務上英語を使用する所属からの申込人数が減少傾向であることから、現在の実施方法について検討する必要がある。 ・ 引き続き、県民ニーズや行政需要の変化に応じた国等との人事交流を行い、職員の専門性の向上を図る必要がある。

○ 人事評価

7 成果を重視した人事評価の実施	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 成果を人事評価にしっかりと反映し、職員一人ひとりのモチベーションをより一層高める。 ・ 職員キャリア開発支援センターで実施する評価者研修の受講者に対するアンケートにおいて、「活用度」の5段階評価を4又は5とする割合100%（5の割合50%以上）を実現
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員キャリア開発支援センターで実施する評価者研修の受講者に対するアンケート結果：「活用度」の5段階評価を4又は5とする割合91.0%（5の割合26.2%）（平成30年度）
主な取組	<p>【人事評価に関する評価要素等の見直しと評価者研修の充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事の成果をより一層適切に人事評価に反映するよう評価要素を見直すとともに、見直し後の評価要素等に基づく人事評価を実施 ・ 職員キャリア開発支援センター等において、評価者（助言指導者、観察指導者）を対象とした研修を実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事の成果をより一層適切に人事評価に反映するため、評価要素等を見直した。 ・ 毎年度、全ての評価者を対象とする評価者研修を実施することにより、職員の職務遂行能力や適性等を的確に把握し、評価者間のバラツキを防ぐなど、適正な評価の実施を図った。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 適正な評価が行われるよう、引き続き、評価者研修を実施する必要がある。

8 人材育成への人事評価の活用	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 評価者と被評価者とのコミュニケーションの機会を十分確保し、評価結果について、本人に丁寧に説明することにより、信頼性と納得性の高い人事評価とし、人材育成やキャリア開発に積極的に活用
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 面接回数を増やすとともに、「対話シート」を導入するなど、評価者と被評価者とのコミュニケーション機会の確保等に向けた仕組みを整備
主な取組	<p>【人事評価に関する面接の充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 面接回数を年1回から3回に増やすとともに、「対話シート」により業務上の目標やその達成状況を評価者とより一層共有できる仕組みとした。 <p>【人事評価システムの理解を深める取組の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員キャリア開発支援センター等において、評価者（助言指導者、観察指導者）を対象とした研修を実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 面接回数を増やすとともに、「対話シート」を導入するなど、評価者と被評価者とのコミュニケーション機会を確保し、人事評価を人材育成により一層活用するための仕組みを整備した。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、評価者と被評価者とのコミュニケーションの機会を確保し、人事評価結果を人材育成やキャリア開発に積極的に活用する必要がある。

○ 組織運営

9 迅速な執行体制の見直しと柔軟な人事異動の実施	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所属長の判断で所属内の柔軟な配置換えを実施するとともに、必要に応じて年度途中での人事異動をより一層柔軟かつ迅速に実施 ・ 「仕事見える化シート」を策定し、業務管理等に活用している所属 100%
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年度途中においても、新たに緊急を要する課題が生じた場合には柔軟に人事異動を実施 ・ 「仕事見える化シート」を作成し、所属内での業務内容の共有等に利用している所属 65%（平成30年度）*

※ 平成30年度から「仕事見える化シート」の主たる機能である棚卸や工程の作成、進捗管理などを他の方法で実施している場合は、「仕事見える化シート」に代えることができたことからの、代替の取組みを実施している所属も含む（以下同じ）。

<p>主な取組</p>	<p>【業務プロセスの見える化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「仕事見える化シート」の作成・活用 ・ 全ての局において、「朝夕ミーティング」の実施を推進 <p>【所属内の柔軟な配置換え、年度途中の人事異動の実施等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 必要に応じて、所属内の柔軟な配置換えや年度途中での人事異動を実施 <p>【多様な職種の柔軟な配置】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 従前、事務職が務めていた所属長等のポストについて、必要に応じて技術系職員を柔軟に配置 <p>【執行体制の迅速な見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 複雑・多様化する県政課題や県民ニーズに的確に対応するため、平成30年4月に本庁機関を再編（神奈川県局設置条例の改正）（平成29年度）
<p>成 果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所属内の柔軟な配置換えや年度途中の人事異動等により、円滑な組織運営を図った。 ・ 「朝夕ミーティング」等を利用し、業務の進捗状況の把握や優先順位付けを行うことにより、所属内、グループ内等の情報共有や業務を平準化する取組みが進んだ。
<p>課 題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「朝夕ミーティング」等を通じた業務の平準化をより一層推進する必要がある。 ・ 新たに緊急を要する課題が生じた場合には、引き続き、随時人事異動を行うなど、柔軟かつ迅速に対応する必要がある。

<h2>10 チーム力の発揮とコミュニケーションの強化</h2>	
<p>目 標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員同士のコミュニケーションの促進、目標意識の共有、目標達成に向けた相互協力等を実現するとともに、業務点検の徹底、不祥事・事故の未然防止や積極的な業務改善へと繋げる。 ・ 「仕事見える化シート」を策定し、業務管理等に活用している所属 100%
<p>目標達成 状 況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「仕事見える化シート」を作成し、所属内での業務内容の共有等に利用している所属 65%（平成30年度）
<p>主な取組</p>	<p>【チーム単位の事務分担の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 全ての所属において、主任と複数の担当職員からなるチーム単位での事務分担を実施 <p>【オフィス改革の検討】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ オフィス改革モデル事業（フリーアドレス制の導入等）を実施（平成29年度～）

成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「朝夕ミーティング」等により、業務内容を明確にし、情報共有や業務を平準化する取組みが進んだ。 ・ チーム単位での事務分担を実施することにより、職員同士のコミュニケーションや相互協力が進んだ。 ・ オフィス改革のモデル事業を実施し、働きやすいオフィスについてのノウハウを蓄積することができた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、「朝夕ミーティング」等の取組みにより、職員相互のコミュニケーションの促進、目標意識の共有、目標達成に向けた相互協力等を実現することで、チーム力をより一層発揮させていく必要がある。

11 多様な人材の活躍に向けた環境の整備

目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組織の力を最大限に引き出すため、ワーク・ライフ・バランスの実現を図り、多様な人材が、生活を充実させながら、その能力を最大限発揮し活躍できる環境を整備 ・ 幹部職員（課長級以上）に占める女性職員の割合 20%以上を実現（平成 27 年度 14.7%（知事部局）） ・ テレワークの試行結果を踏まえ、平成 30 年度までに、テレワークの効果や課題等を整理し、本格的な導入を検討 ・ 職員キャリア開発支援センターで実施する非常勤職員や臨時的任用職員向け研修の受講者に対するアンケートにおいて、「活用度」の 5 段階評価を 4 又は 5 とする割合 100%（5 の割合 50%以上）を実現
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 働き方改革や「イクボス宣言」等の取組みにより、休暇の取得促進など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みを推進した。 ・ 幹部職員（課長級以上）に占める女性職員の割合 16.2%（平成 30 年 4 月。知事部局） ・ 平成 29 年 5 月に育児・介護に関わる職員を対象にテレワークを導入し、平成 30 年 2 月からは育児・介護以外の職員も実施できるよう対象者を拡大 ・ 非常勤職員や臨時的任用職員向け研修の受講者に対するアンケート結果：「活用度」の 5 段階評価を 4 又は 5 とする割合 66.4%（5 の割合 27.9%）（平成 30 年度）

<p>主な取組</p>	<p>【育児休業中の職員に対する支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業中の職員のうち、希望者へタブレット型端末を配付 ・ キャリア相談の対象者に育児休業中の職員を追加 <p>【モバイルワーク・テレワークの検討】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 29 年 5 月に育児・介護に関わる職員を対象にテレワークを導入し、平成 30 年 2 月からは育児・介護以外の職員も実施できるよう対象者を拡大した ・ 出張時に利用するサテライトオフィスを 10 か所に設置 ・ タブレット型端末の導入（2,220 台）と活用の推進 ・ 働き方改革の推進に効果的なモバイルパソコン及び通信アプリの導入（平成 31 年 2 月） <p>【男性職員に係る「重点的育児休業等取得時期」の設定、女性職員の活躍推進等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「働き方改革推進本部」（平成 29 年 2 月設置）のもと、全庁で、午後 9 時以降の時間外勤務の原則禁止や、「ノー残業デー」の定時退庁等の徹底、「朝夕ミーティング」を通じた、業務の平準化、組織的なタイムマネジメント等の取組みを推進 ・ 局長以上の幹部職員による「イクボス宣言」の実施、「イクボスデー」（1 月 9 日及び毎月 19 日）の設定など、育児休業や休暇の取得促進等に向けた取組みを推進 ・ 拡大時差出勤制度の運用を拡充 ・ 育児休業復業者に対する支援研修及びキャリアカウンセリングを実施 ・ 「女性職員のためのキャリアビジョン研修」を実施
<p>成 果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 働き方改革や「イクボス宣言」等の取組みにより、休暇の取得促進など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みを推進した。 ・ テレワークの導入、サテライトオフィスの設置等を通じて、多様で柔軟な働き方を推進した。 ・ タブレット型端末の導入・活用により、現場対応力の強化及び内部事務の効率化が図られた。 ・ モバイルパソコン及び通信アプリを導入し、多様な働き方を推進した。（平成 31 年 2 月） ・ 幹部職員（課長級以上）に占める女性職員の割合を 16.2%に引き上げた。（平成 27 年度 14.7%（知事部局））
<p>課 題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「働き方改革推進本部」のもと、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みをより一層推進する必要がある。 ・ 新たに導入するモバイルパソコンと通信アプリを効果的に活用する方策について示していく必要がある。 ・ 女性職員の活躍推進の観点から、長時間労働の是正やテレワークなどの多様で柔軟な働き方をより一層推進するとともに、管理職へのステップとなるグループライダー等への女性職員の登用を積極的に進めていく必要がある。

12 意思決定の最適化

目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事のやりやすさやスピードを重視した幹部職員の役割の明確化、部長以上から課長への大幅な権限委譲、意思決定プロセスの見直し等を行い、県庁全体における意思決定の最適化を図る。 ・ 所属長が年1回以上「仕事のやり方に関するルール」を周知している所属 100%
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上位職が担っていた権限を、課長を中心とした下位職へ委譲するとともに、課長が課の実情に合わせ柔軟に副課長等の専決事項を指定することができるよう環境整備（平成28年4月事務決裁規程改正） ・ 所属長がルールの周知徹底を行った所属 82%（平成30年度）
主な取組	<p>【課長への大幅な権限委譲等を通じた意思決定の最適化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成28年4月に改正した事務決裁規程の内容を改めて各局に周知し、各所属において適宜、副課長等への柔軟な専決事項の指定を実施 <p>【意思決定プロセスの見直しによる業務のスピードアップ】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 全庁意見照会結果をもとに、副局長会議での申合せによりルールを改定・周知 ・ 関連研修におけるルールの周知、ルール遵守に向けた庁内広報を実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 課長への権限委譲等により、意思決定のスピードアップや事務の効率化を図る体制を整備した。 ・ 「仕事のやり方に関するルール」の周知徹底により内部調整業務が効率化された。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 小規模な課が一定数存在し、組織規模にばらつきがある中で、縦割りの弊害をなくすとともに、課長がより適切なマネジメントができるよう、その規模を見直す必要がある。 ・ 担当課長等のスタッフ職について、その必要性を改めて検証のうえで見直しを行い、役割分担や指揮命令系統をより一層明確にする必要がある。

13 幹部職員のマネジメント力の発揮に向けた取組み

目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高いマネジメント能力を有する幹部職員を登用・育成するとともに、組織体制の整備等を通じて、幹部職員から職員一人ひとりにまで目が行き届く良好な職場環境を実現 ・ 職員キャリア開発支援センターで実施するマネジメントに関する研修の受講者に対するアンケートにおいて、「活用度」の5段階評価を4又は5とする割合100%（5の割合50%以上）を実現
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職登用のあり方の見直しや、マネジメント研修の充実等を通じて、高いマネジメント能力を有する幹部職員の登用・育成 ・ マネジメントに関する研修の受講者に対するアンケート結果：「活用度」の5段階評価を4又は5とする割合96.6%（5の割合43.6%）（平成30年度）

<p>主な取組</p>	<p>【高いマネジメント能力を有する管理職の登用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職としての適性や意欲等を有する職員の登用を図るため、人事評価の充実や管理職登用前のマネジメント研修の強化等を進めた。 <p>【マネジメント・サポート・システムの実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 所属長等を対象とするマネジメント・サポート・システムを実施 ・ 平成 28 年 4 月に改正した事務決裁規程の内容を改めて各局に周知し、各所属において適宜、副課長等への柔軟な専決事項の指定を実施
<p>成 果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日頃の職務の中で発揮してきた能力や実績、管理職としての適性や意欲等を適切に評価する観点から、管理職登用のあり方を見直した。 ・ 職員キャリア開発支援センターにおいて幹部職員向けマネジメント研修を実施し、マネジメント能力の向上を図った。 ・ マネジメント・サポート・システムを毎年度実施し、所属長等が職場マネジメントについて再考する「気づき」の機会を提供した。 ・ 課長への権限委譲等により、意思決定のスピードアップや事務の効率化を図る体制を整備した。
<p>課 題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 小規模な課が一定数存在し、組織規模にばらつきがある中で、縦割りの弊害をなくすとともに、課長がより適切なマネジメントができるよう、その規模を見直す必要がある。 ・ 担当課長等のスタッフ職について、その必要性を改めて検証のうえで見直しを行い、役割分担や指揮命令系統をより一層明確にする必要がある。

14 県職員健康経営計画（県庁CHO計画）に基づく健康経営の実践

※「県職員健康経営計画（県庁CHO計画）」の取組状況は、次ページを参照

神奈川県職員健康経営計画＜県庁CHO計画＞

目標と達成状況	
目 標	<p>健康経営に向けた取組みや、健康に関する意識・風土・制度改革、ワーク・ライフ・バランスの実現や、オフィス環境の見直し等の取組みを通じて、職員の未病改善や健康増進等を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 健診総合判定A及びBの割合 : 平成30年度 44.8% ・ 地共済組合員一人当たり医療費 : 平成30年度 163千円 ・ 知事部局の休職者割合 : 平成30年度 0.70%
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健診総合判定A及びBの割合 : 平成29年度実績 41.1% ・ 地共済組合員一人当たり医療費 : 平成29年度実績 163千円 ・ 知事部局の休職者割合 : 平成29年度実績 0.49%

健康経営に向けた取組み	
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康診断の結果データ、ストレスチェック集計・分析結果等を用いて、健康経営計画の取組状況、課題等を分析 ・ 職場における「未病改善・健康増進」の取組みのきっかけとするため、所属別の健康診断（判定状況等）分析結果を提供 ・ 職員の健康づくりを支援する健康管理ホームページ「QUPi0」の運用 ・ 生活習慣病リスクのある職員に対する保健指導等（特定保健指導、健康アクションプラン）の実施 ・ 各所属におけるストレス低減のための職場環境改善に向けた取組みを促進するため、ストレスチェックの集計・分析結果、職場環境の改善事例等を提供
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康診断結果の分析データの活用、職員向けの健康管理ホームページ「QUPi0」の運用による未病（健康状態）の見える化、保健指導の実施等により、職員が未病改善・健康増進に取り組む環境を整備できた。 ・ ストレスチェックの集計・分析データ、職場環境の改善事例の提供等により、各所属におけるストレス低減のための職場環境改善に向けた取組みの促進を図ることができた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「健診総合判定A及びBの割合」が目標の44.8%を達成できていないため、引き続き、未病の見える化や保健指導の実施等を通じて、職員による未病改善・健康増進の取組みの促進を図る必要がある。 ・ ストレスチェックにおける「高ストレス者割合」が11～12%台で推移しており、目標の10%を達成できていないため、集計・分析結果を活用して職場環境を改善し、より働きやすい職場づくりを進める必要がある。

健康に関する意識・風土改革	
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 各所属における職員の健康管理の促進のため、所属長向けの研修等を通じて「所属健康管理責任者の手引き」に基づく取組みの周知 健康に関する職員研修の充実を図り、「生活習慣と健康」「食生活の改善」「運動習慣」等をテーマとした「職員健康教育研修」を実施
成果	<ul style="list-style-type: none"> 健康管理責任者の責務や実施すべき事項を記載した「部局・所属健康管理責任者の手引き」の作成・配布、研修を通じた周知などの取組みにより、管理監督者の健康管理に関する意識を向上させることができた。 「職員健康教育研修」の実施によって、未病改善・健康増進に関する職員の意識の向上、知識習得の機会を提供することができた。
課題	<ul style="list-style-type: none"> 健康に関する職員の意識改革や実際の生活習慣の改善が進んでいないことから、引き続き、職員研修等を通じて健康に関する職員の意識改革・風土改革を促すとともに、未病改善・健康増進の習慣化に向けて、職員による生活習慣の改善の取組みを促進していく必要がある。

ワーク・ライフ・バランスの実現	
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 午後9時以降の時間外勤務の原則禁止や、「ノー残業デー」の定時退庁の徹底など働き方改革の開始 テレワークやサテライトオフィスの導入や、拡大時差出勤制度の運用の拡充 局長以上の幹部職員による「イクボス宣言」の実施、イクボスデーの設定 健康的な生活と仕事との調和を図るため、長時間の時間外勤務により健康に悪影響が及ぶことが懸念される職員に対する、医師による面接を実施
成果	<ul style="list-style-type: none"> 「働き方改革」等の取組みにより、休暇の取得促進など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みを推進した。 医師による面接指導の結果、就業上の措置が必要な職員の業務負担の緩和につなげることができた。
課題	<ul style="list-style-type: none"> 時間外労働は縮減されてきたが、「働き方改革」の取組方針に掲げた数値目標は達成できていないため、今後も長時間労働の是正など、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組みを進めていく必要がある。 引き続き、長時間の時間外勤務により健康に悪影響が及ぶことが懸念される職員に対する医師による面接を実施し、職員の健康的な生活と仕事との調和を図る必要がある。

オフィス環境の見直し

主な取組	<ul style="list-style-type: none">・ 冷房運転期間の拡大・ 暖房運転期間の前倒し・ 執務室の状況に応じた冷暖房運転の弾力的な運用・ 庁内音楽放送の導入（平成 28 年度～）・ オフィス改革モデル事業の実施（平成 29 年度～）
成 果	<ul style="list-style-type: none">・ 冷暖房運転の弾力的な運用など、職員の健康に配慮した柔軟な対応を行うことができた。・ オフィス改革モデル事業の実施により、働きやすいオフィスについての検討を進めることができた。
課 題	<ul style="list-style-type: none">・ 節電目標を維持しつつ、冷暖房の運転期間を拡大するなど、健康増進に向けたオフィス環境の見直しを行う必要がある。・ モデル事業の検証を行いながら、より効率的な働き方ができるオフィスを拡大していく必要がある。

1 「知りたいこと」が「伝わる」広報

① 「知りたいに」応える、「伝わる」ホームページの実現	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 機械可読性（サイトへのアクセシビリティ）を向上することにより、利用者が必要な情報をスムーズに取得できるようにする。 ・ 戦略的・効果的なプロモーションにより、利用者の関心や目的に合った情報を提供する。 ・ 例年実施のスクリーニング方式アンケート調査において、「県Webサイトを1年間全く利用していない」旨の回答比率を5割以下に低減
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ スクリーニング方式アンケートにおける「県Webサイトを1年間全く利用していない」比率 47.2%（平成29年度の状況）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ CMS（コンテンツ・マネジメント・システム）の更新による、Webページ作成環境の改善 ・ トップバナーの定期的な更新
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ CMS（コンテンツ・マネジメント・システム）の更新により、Webページの作成環境を改善し、職員が容易な操作でページを公開できるようになった。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県民の「知りたいに」応えるため、Webサイトの構成を常に見直し、効果的な情報発信を行う必要がある。

② 緊急・災害時における「スピード感」のある情報発信	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県内において県民等に重大な被害、損害を及ぼす事件、事故が発生した場合、または発生する恐れがある場合に、正確・迅速な情報提供（災害時の戦略的広報）を行うため、災害時の広報訓練を実施する。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 災害時の広報訓練を2回実施した。
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 危機管理広報マニュアルを作成 ・ 災害時広報体制立ち上げ訓練を実施 ・ 緊急参集時の初動訓練を実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 危機管理広報マニュアルの作成及び災害時広報体制立ち上げ訓練の実施により、県民等への正確・迅速な情報提供（災害時の戦略的広報）が可能な体制を整備できた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 危機管理広報マニュアルを適切に運用するために、的確な広報に努めるなど庁内周知を行う必要がある。

2 「知らせたいこと」が「伝わる」広報

① 全庁の「プロモーション力」の強化	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 各部局において広報デザインに係る「伝える」力を高める体制づくりに向け支援を継続する。 県Webサイトや県が発信するSNSによらず、外部メディアを経由して、県の情報を得ることができる。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 知事室においてデザイナー（2名）と部局別担当による部局の支援体制を開始 外部メディアからキュレーション*されやすいコンテンツ群の整備
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 印刷物デザインやWebサイト作成などについて、知事室の知識・経験を持つ専門家（任期付職員）による各所属への支援の実施（平成30年度からデザイン事前調整実施要領による義務付けで手続きと位置付けた） Twitter や Facebook など SNSによる情報発信
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 紙媒体による県の刊行物などを対象にデザイン支援を実施し、プロモーション力の強化を図ることができた。 改善を行ったページについては、ユーザー視点に合った構成に整理され、訴求力が向上した。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、デザイン事前調整を通じ各所属の広報活動を支援するとともに、県Webサイトの利便性を高め、プロモーション力の強化を図る必要がある。

※キュレーション…インターネット上の情報を収集しまとめること。または収集した情報を分類し、つなぎ合わせて新しい価値を持たせて共有すること

② 報道（メディア）対応力の強化	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 報道（メディア）、パブリシティ対応力強化のため研修の実施 全国メディア、海外メディアをターゲットとした広報展開の強化方策の検討
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 職員を対象としたパブリシティ研修の実施 各局広報官を対象とした報道対応研修の実施 著名な雑誌（ネイチャー等）や全国紙に対する広報の展開
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 報道（メディア）対応力強化のため、パブリシティ研修の実施 海外メディア、全国メディアに対する広報展開を実施

成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ パブリシティ研修を実施することで、地域の効果的な記者発表に寄与した。 ・ 各局広報官向けの報道対応研修を実施することにより、各局の危機管理対応能力向上に寄与した。 ・ 平成29年1月から記者発表資料のテンプレートを導入し、資料が見やすくなったことで、情報発信力が強化された。 ・ 海外メディア（ネイチャー等）に知事インタビュー記事を掲載、全国紙（読売新聞、毎日新聞等）に県の重点施策について企画紙面を掲載することができた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、効果的な情報発信の実現のため、パブリシティ対応力をさらに高めていく必要がある。

3 戦略的広報を実現する体制

① 全庁的な視点による情報発信のための体制整備	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全庁的な視点から、発信する情報について調整を行い、メリハリの効いた情報を、時機を逸することなく、効果的かつ効率的に発信できる体制を整備
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知事室に広報部門が一元化され、広報業務に係る全庁的な組織的連携が強化された。 ・ 広報官会議の定期的な実施 ・ 広報実施に係る事前協議制度の運用開始
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広報官会議の定期的な実施 ・ 広報実施に係る事前協議制度の運用開始
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県政の重要課題について、各広報媒体を連動し、タイムリーかつ集中的な情報を発信（ともに生きる社会かながわ推進週間等） ・ 知事室に広報業務が一元化され、全庁的な視点から、時機を逸することなく、効果的かつ効率的に発信できる体制が整った。 ・ 広報官会議を定期的な実施することにより、広報に関して全庁的な意見交換や情報伝達等、全庁的な調整を図ることが可能になった。 ・ 広報実施に係る事前協議制度の運用により、効果的かつ効率的な広報の実現に向けた、各所属の広報事業の情報共有が可能になった。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、整備された体制を適切に運用し、より効果的・効率的な広報事業の創出に取り組む必要がある。

② 職員向け広報等の充実	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 職員向け広報等の充実により、職員一人ひとりが県の政策等について理解するとともに、広報のスキルアップのための研修を実施することで戦略的広報展開に役立てる。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 定期的な知事による職員向けメッセージの発信や「伝わる」印刷物デザイン研修の実施などを通じ、職員の県の政策等に対する理解や、広報のデザインに対する重要性の認識が深まった。
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 職員向け広報を充実させるため、知事による職員向けメッセージを定期的に発信 若手職員や出先機関等の広報ニーズを反映させるため、かなチャンネル動画作成事前相談制度を構築 「伝わる」印刷物デザイン研修の実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 定期的に知事による職員向けメッセージを発信し、県の政策における考え方等について職員へ浸透することができた。 各部局の総務室広報担当を対象とした研修、要請のあった所属に対する研修などを実施することで、職員の意識を高めることができた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> 職員一人一人が広報の重要性を認識するとともに、主体的な取組みを促進するため、職員向け広報等を継続展開する必要がある。

③ 市町村等との連携強化	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 市町村や関係団体、政策テーマに共感する企業等との連携を図り、政策実現の輪を広げる広報を展開する。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 市町村広報広聴連絡会議や、県の政策に関する動画の制作等を通じて、市町村や関係団体等に政策テーマについて積極的に情報提供し、連携した広報を展開した。
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 市町村広報広聴連絡会議の開催 神奈川県広報コンクールの実施 市町村や企業等とのコラボレーションによる、県の政策に関する動画や冊子を制作
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 市町村広報広聴連絡会議の中で、市町村の広報部門と情報交換・情報共有を行うことができた。 各種広報作品のコンクールにより、優秀な作品を表彰し、市町村広報活動の向上を図ることができた。 市町村や企業と連携し、県への転入者を対象とした情報誌「かながわライフノート」や、安全対策や経済振興等の取組みを紹介する動画を制作し、積極的に広報展開することができた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、市町村や関係団体、企業と広く連携事業を推進し、政策実現の輪を広げる広報を行う必要がある。

神奈川県公共施設等総合管理計画

維持更新費の縮減の取組み

1 県有施設の維持更新費の縮減の取組み	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 施設の総量の縮減や維持更新費の縮減及び平準化に向け、各施設の具体的な対応方針を定めるため、個別施設計画の策定又は見直しを行う。
目標達成 状 況	<ul style="list-style-type: none"> 施設の状況調査や各施設の老朽化対策等に関する手法の検討を行い、個別施設計画の策定作業に着手した。
主な取組	<p>【庁舎等施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 各施設管理者等に対し、点検等保全に関する研修の実施 各施設の整備方針の基礎資料となる施設アセスメントの手法を検討し、合同庁舎をモデルとして施設アセスメントの試行（平成 29 年度） 各施設の施設アセスメントを実施し、施設アセスメント結果を基に各施設の施設整備の方向性の検討を開始（平成 30 年度） 維持更新に関する基本的な考え方を定めた現行の「神奈川県県有施設長寿命化指針」を改正し、個別施設計画策定にあたっての統一的な考え方（共通ルール）なども定めた「神奈川県庁舎等施設長寿命化指針」を策定（平成 30 年度） <p>【警察関連施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 神奈川 PPP 方式を活用した警察公舎再編整備事業の実施 信号機の LED 化を推進するとともに、コスト削減を図った新型信号灯器の導入 適正配置による交番建替えの実施 各施設の施設アセスメントを実施し、同アセスメント評価などを基に各施設の施設整備の方向性を検討（平成 30 年度） 耐震補強が必要な施設について、耐震化の設計及び工事の実施 <p>【学校施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 教育施設各所営繕業務やトイレ環境整備について設計施工一括方式による工事の実施 耐震補強が必要な施設について、耐震化工事の実施 <p>【公営住宅】</p> <ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画の策定に向け、外部有識者や庁内、市町等から意見を聴取するとともに、県営住宅の現況等の委託調査を実施（平成 29 年度） 外部有識者会議での議論や委託調査の結果等を踏まえ、今後の県営住宅の整備、管理の取組みを定めた、新たな計画「神奈川県県営住宅 健康団地推進計画」を策定（平成 30 年度）
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 施設の状況調査や施設整備の方向性等を検討し、個別施設計画の策定や見直しに向けた準備作業が進捗した。 優先度の高い施設について、計画的に耐震化が進んだ。

課 題	<ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画を策定し、実施状況等の把握を行いながら効率的な維持管理を行う必要がある。
-----	--

2 都市基盤施設の維持更新費の縮減の取組み

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 適切な維持管理を継続しつつ、それぞれの施設ごとに縮減方針を定めるため、個別施設計画の策定を行う。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 施設点検や個別施設計画策定に向けた必要な検討を行い、計画策定に着手した。
主な取組	<p>【道路施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画に基づき、道路施設の長寿命化を図りながら、予防保全型の修繕工事を実施 <p>【河川管理施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画における長期保全計画に沿った、予防保全型の修繕工事を実施 <p>【砂防関係施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 高さ 15m 以上の砂防堰堤の耐震調査を実施 <p>【海岸関係施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 6 海岸において、個別施設計画の策定 <p>【下水道施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画の基本方針の検討を実施（平成 29 年度、平成 30 年度） <p>【港湾施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 4 港湾において、個別施設計画を策定し、係留施設等の維持補修工事を実施 <p>【公園施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画に基づく長寿命化工事の実施 <p>【土地改良施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 2 地区において、個別施設計画に基づく長寿命化工事の実施 8 地区において、新規個別施設計画の策定 <p>【治山施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画の策定に向けた点検委託の実施 <p>【林道施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 橋梁点検委託などの実施 <p>【海岸保全施設、漁港施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画策定に向けた調査の実施（平成 29 年度） 個別施設計画に基づく長寿命化工事の実施（平成 30 年度）

成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個別施設計画の策定に向けた施設の点検・調査を実施することができた。 ・ 状況を把握した施設について個別施設計画を策定することができた。 ・ 点検結果等を踏まえた各施設の維持補修・修繕工事を行うことができた。 ・ 耐震診断を実施することができた。
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個別施設計画を策定し、引き続き施設の点検を実施し、施設の維持管理、修繕及び更新等計画的に行う必要がある。

3 公営企業施設の維持更新費の縮減の取組み	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 安全・安心を重視して県民サービスを提供しつつ、将来の水需要の減少に対応した施設のダウンサイジングや統廃合、施設の長寿命化の実施に取り組むことにより、更なる維持更新費の縮減を目指しながら、適切に施設の維持管理・更新を進める。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施設の老朽化対策や耐震化対策等を計画的に実施
主な取組	<p>【水道事業施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 水道事業経営計画（個別施設計画）に基づき耐震化・老朽化対策を実施 ・ 配水池3箇所、水源2箇所の廃止 <p>【電気事業施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 電気事業経営計画（個別施設計画）に基づくダム施設及び発電施設点検等の計画的な実施 ・ 相模ダムなど貯水池しゅんせつ工事の実施 ・ 相模ダムのリニューアルに向けて事業計画を策定するとともに概略設計を実施(平成30年度) ・ 城山発電所の機器の劣化の進行度をもとにした維持管理の手法を検討(平成30年度)
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 老朽化した水道施設の計画的な更新等を実施することができた。 ・ ダム施設及び発電施設の点検や、貯水池の堆砂対策等を計画的に実施することができた。 ・ 相模ダムのリニューアルに向けた作業及び城山発電所の維持管理手法の検討を実施することができた。(平成30年度)
課 題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き計画的に施設の点検を実施し、老朽化した施設の更新等を着実に実施する必要がある。

平成31年度定期人事異動後の組織再編の概要は次のとおり。

【知事部局】

○ 本庁機関

〈危機管理体制の強化〉

- ・ 暮らし安全防災局は、局全体で自然災害等の危機事象に備えており、その組織力をさらに効果的・効率的に発揮していくため、総務室と危機管理対策課を統合し、総務危機管理室を設置する。

現 行	再編後
<p>【暮らし安全防災局】</p> <pre> graph TD A[暮らし安全防災局] --- B[総務室] A --- C[防災部] C --- D[危機管理対策課] </pre>	<p>【暮らし安全防災局】</p> <pre> graph TD A[暮らし安全防災局] --- B[総務危機管理室] A --- C[防災部] C --- D[] </pre>

〈ねんりんピック課の新設〉

- ・ 平成 33 年度に県内 3 政令指定都市とともに開催する全国健康福祉祭（愛称：ねんりんピック）の開催準備を推進するため、ねんりんピック課を新設する。

現 行	再編後
<p>【スポーツ局】</p> <pre> graph TD A[スポーツ局] --- B[総務室] A --- C[スポーツ課] A --- D[オリンピック・パラリンピック課] A --- E[セーリング課] </pre>	<p>【スポーツ局】</p> <pre> graph TD A[スポーツ局] --- B[総務室] A --- C[スポーツ課] A --- D[ねんりんピック課 [新設]] A --- E[オリンピック・パラリンピック課] A --- F[セーリング課] </pre>

〈障害福祉課の再編〉

- ・ 「ともに生きる社会かながわ憲章」の4つの柱に沿って施策を位置付ける新たな「かながわ障がい者計画」のもと、障がい者施策をより効果的かつ迅速に推進するため、施設・事業者指導を行う障害サービス部門を分割し、障害福祉課及び障害サービス課の2課に再編する。

現 行	再編後
<p>【福祉子どもみらい局】</p> <p>福祉部</p> <ul style="list-style-type: none"> — — <u>障害福祉課</u> — 	<p>【福祉子どもみらい局】</p> <p>福祉部</p> <ul style="list-style-type: none"> — — <u>障害福祉課</u> — <u>障害サービス課</u> —

〈保健医療部の再編〉

- ・ 地域包括ケアシステムの構築に向け、保健医療人材の育成・確保に一元的に対応するため、医療課と保健人材課を統合する。
- ・ 県立病院課は県立病院機構の運営指導が中心で、保健医療部他課との関連も少ないことから、より効果的・効率的な業務執行を行うため、保健医療部から独立させ、特定の部に属さない課として再編する。

現 行	再編後
<p>【健康医療局】</p> <ul style="list-style-type: none"> — 総務室 — 保健医療部 <ul style="list-style-type: none"> — <u>医療課</u> — — <u>県立病院課</u> — — <u>保健人材課</u> 	<p>【健康医療局】</p> <ul style="list-style-type: none"> — 総務室 — <u>県立病院課</u> — 保健医療部 <ul style="list-style-type: none"> — <u>医療課</u> —

〈労働部の再編〉

- 働き方改革など労働環境の改善と就業支援を一体的・総合的に推進するため、労働者の福祉向上やワーク・ライフ・バランスの推進、女性の就業支援等を行う労政福祉課と、若者・中高年齢者・障がい者等の就業支援を行う雇用対策課を統合し、雇用労政課を設置する。

現 行	再編後
<p>【産業労働局】</p> <p>労働部</p> <ul style="list-style-type: none"> ├── 労政福祉課 └── 雇用対策課 	<p>【産業労働局】</p> <p>労働部</p> <ul style="list-style-type: none"> └── 雇用労政課

○ 出先機関

〈動物保護センターの名称変更〉

- 建替え後の施設が「処分するための施設」から「生かすための施設」へと転換したことを表すため、動物保護センターの名称を動物愛護センターに変更する。

現 行	再編後
<p>【健康医療局】</p> <p><u>動物保護センター</u></p>	<p>【健康医療局】</p> <p><u>動物愛護センター</u> [名称変更]</p>

【警察本部】

〈サイバーセキュリティ対策本部の新設〉

- サイバーセキュリティ業務に関する人的資源・物的資源を部門横断的かつ効果的に活用し、サイバー空間の脅威対処の組織基盤を強化するため、既存の部に属さないサイバーセキュリティ対策本部を新設する。

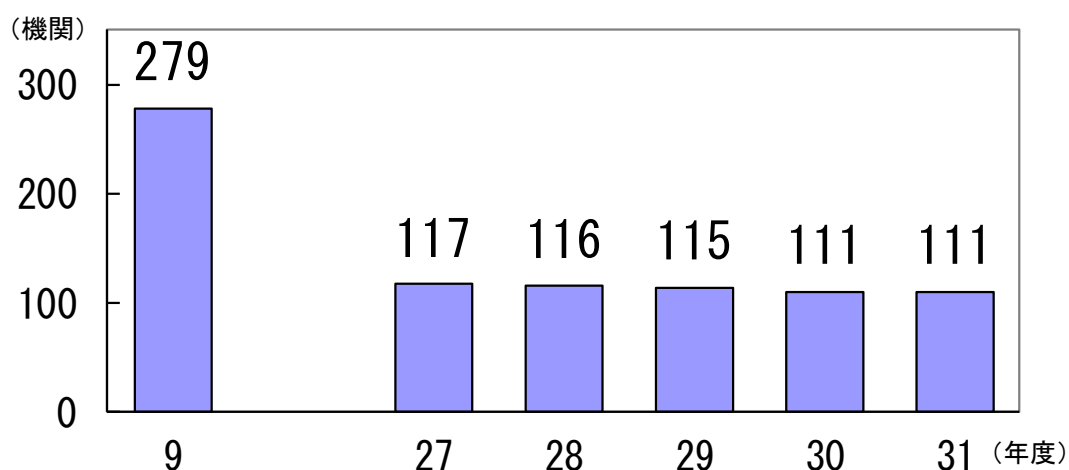
現 行	再編後
<p>【警察本部】</p> <ul style="list-style-type: none"> — 総務部 — 警務部 — 生活安全部 — 地域部 — 刑事部 — 交通部 — 警備部 — 警察学校 — 市警察部・方面本部 	<p>【警察本部】</p> <ul style="list-style-type: none"> — 総務部 — 警務部 — 生活安全部 — 地域部 — 刑事部 — 交通部 — 警備部 — サイバーセキュリティ対策本部 — 警察学校 [新設] — 市警察部・方面本部 <p>(※4月1日付けで新設)</p>

〈サイバー犯罪対策課の名称変更〉

- サイバーセキュリティ対策本部の新設に伴い、サイバー犯罪に係る捜査業務に特化するため、サイバー犯罪対策課の名称をサイバー犯罪捜査課に変更する。

現 行	再編後
<p>生活安全部</p> <ul style="list-style-type: none"> — — — <u>サイバー犯罪対策課</u> 	<p>生活安全部</p> <ul style="list-style-type: none"> — — — <u>サイバー犯罪捜査課</u> <p>[名称変更]</p> <p>(※4月1日付けで変更)</p>

<出先機関数の推移>



出先機関(平成 31 年 4 月 1 日現在)

(単位:機関)

区分 \ 年度	9 A	27 B	28	29	30	31 C	27~31 年度 比較 C-B	9~31 年度 比較 D=C-A (D/A)
知事部局	224	85	84	83	81	81	△ 4	△ 143 (△ 63.8)
企業庁	25	17	17	17	17	17	± 0	△ 8 (△ 32.0)
教育委員会	30	15	15	15	13	13	△ 2	△ 17 (△ 56.7)
合計	279	117	116	115	111	111	△ 6	△ 168 (△ 60.2)

平成 28 年度 【減】 △ 1 機関

(知事部局) 大野山乳牛育成牧場

平成 29 年度 【増】 3 機関

(知事部局) 子ども自立生活支援センター、計量検定所、リニア中央新幹線推進事務所

【減】 △ 4 機関

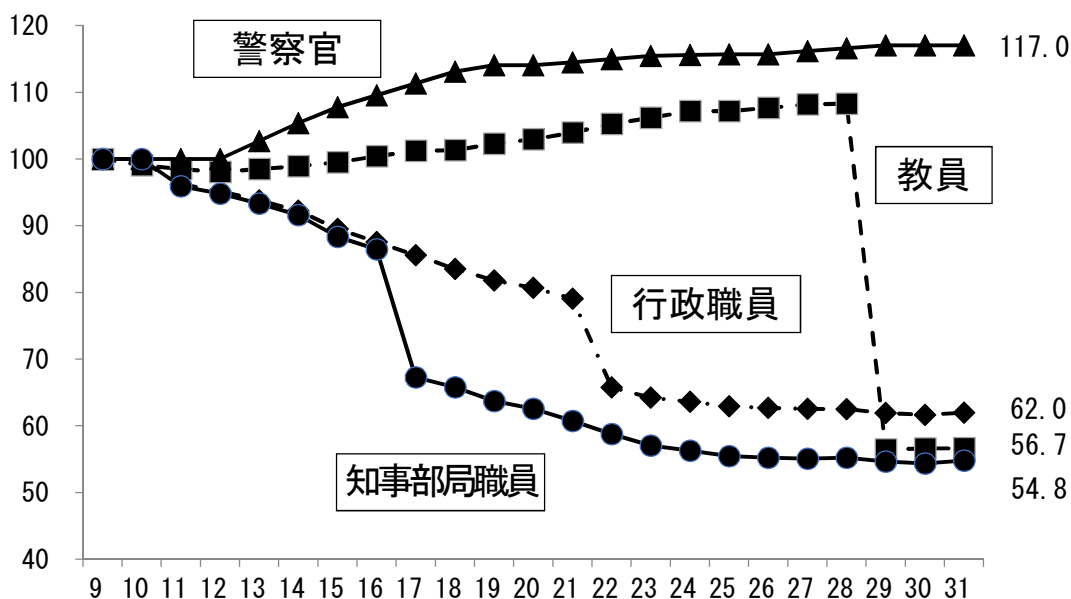
(知事部局) 中里学園、茅ヶ崎保健福祉事務所、ひばりが丘学園、産業技術センター

平成 30 年度 【減】 △ 4 機関

(知事部局) フラワーセンター大船植物園、保健福祉大学

(教育委員会) 横浜給与事務所、川崎給与事務所 ※平成 29 年 6 月 30 日付けで廃止

＜神奈川県職員定数の推移＞（平成9年度＝100）



行政職員(教員、警察官を除く)

(単位：人)

区分	年度	9	27	28	29	30	31	27～31 年度比較	9～31 年度比較
		A	B				C	C-B	D=C-A (D/A)
知事部局		13,551	7,461	7,485	7,404	7,368	7,422	△39	△6,129 (△45.2)
他任命権者		6,073	4,813	4,783	4,755	4,734	4,740	△73	△1,333 (△21.9)
企業庁	(※3)	1,407	1,001	1,001	1,001	1,001	1,001	±0	△406 (△28.9)
教育委員会 (※1)		2,646	1,949	1,924	1,899	1,879	1,885	△64	△761 (△28.8)
各局委員会		225	179	179	179	179	179	±0	△46 (△20.4)
警察本部 (※2)		1,795	1,684	1,679	1,676	1,675	1,675	△9	△120 (△6.7)
合計		19,624	12,274	12,268	12,159	12,102	12,162	△112	△7,462 (△38.0)

※1「教育委員会」は、県立学校の校長及び教員並びに市町村立学校教職員を除いた職員定数

※2「警察本部」は、警察官を除いた職員定数

※3「企業庁」は、平成8年度から取組みを進めているため、職員定数は平成8年度が起点

職員全体(教員、警察官を含む)

(単位：人)

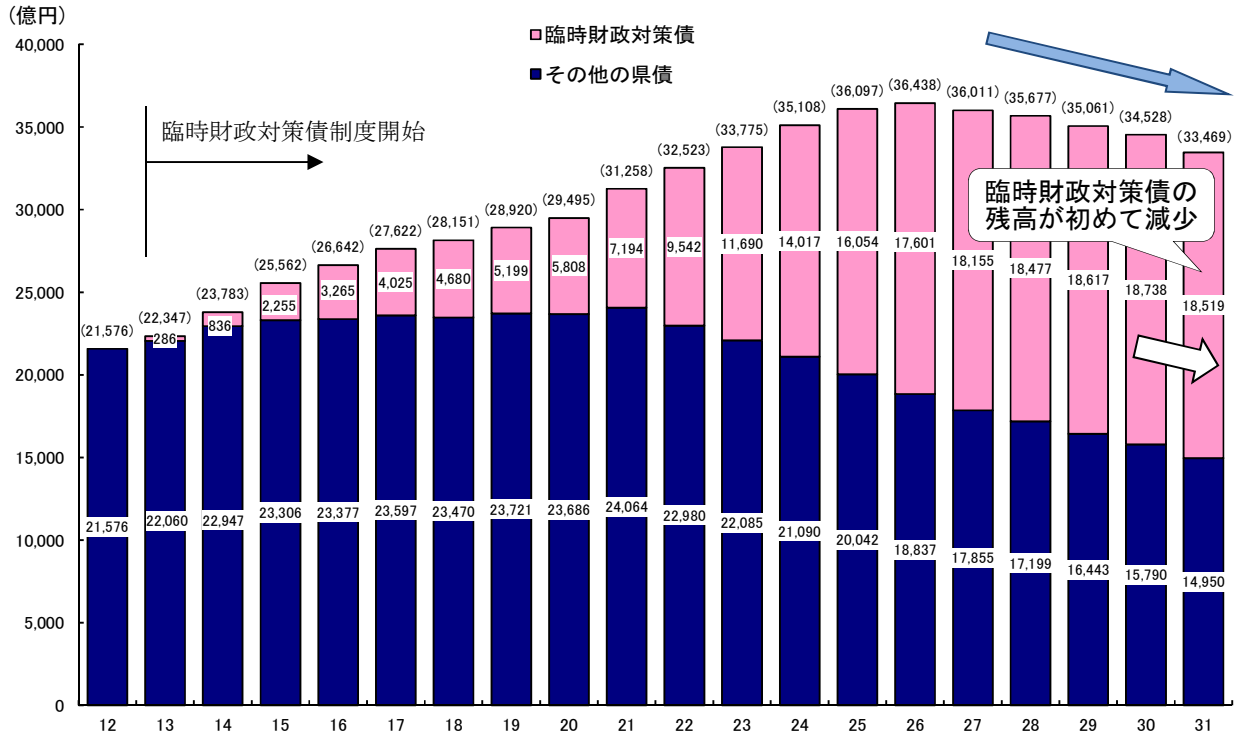
区分	年度	9	27	28	29	30	31	27～31 年度比較	9～31 年度比較
		A	B				C	C-B	D=C-A (D/A)
行政職員		19,624	12,274	12,268	12,159	12,102	12,162	△112	△7,462 (△38.0)
教員(※1)		48,088	52,045	52,092	27,163	27,224	27,256	△24,789	△20,832 (△43.3)
県立学校		11,755	12,382	12,339	12,283	12,320	12,257	△125	+502 (+4.3)
市町村立学校 (※2)		36,333	39,663	39,753	14,880	14,904	14,999	△24,664	△21,334 (△58.7)
警察官		13,416	15,583	15,646	15,703	15,703	15,703	+120	+2,287 (+17.0)
合計		81,128	79,902	80,006	55,025	55,029	55,121	△24,781	△26,007 (△32.1)

※1「教員」は、県立学校の校長及び教員並びに市町村立学校教職員を合わせた職員定数

※2「市町村立学校」は、県費負担教職員の給与負担等の指定都市への移譲により、平成29年度から指定都市分を含まない

毎年度の財政運営の中で財源を確保し、県債の発行抑制を行います。

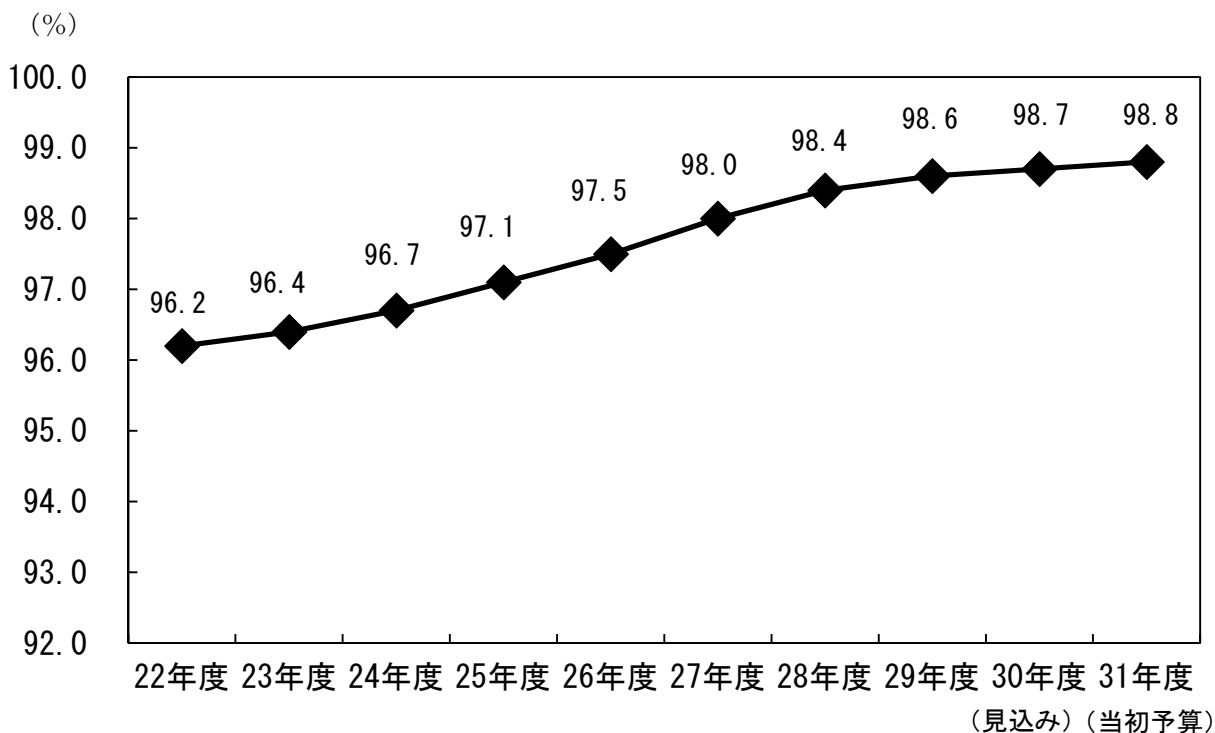
<県債年度末現在高の推移>



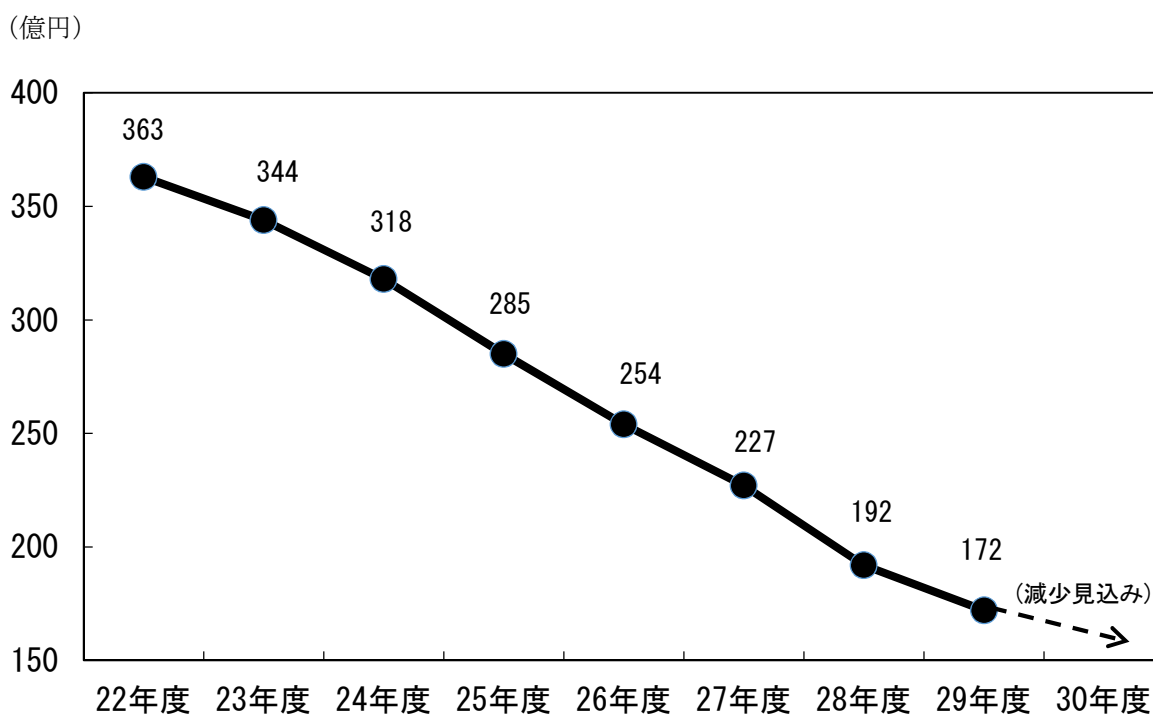
(注) 平成 31 年度は 4 月現計予算額、30 年度は最終予算額、29 年度以前は決算額を示す。

県税徴収率の向上に向けた取組みにより、県税収入の確保を図ります。

<県税徴収率の推移>



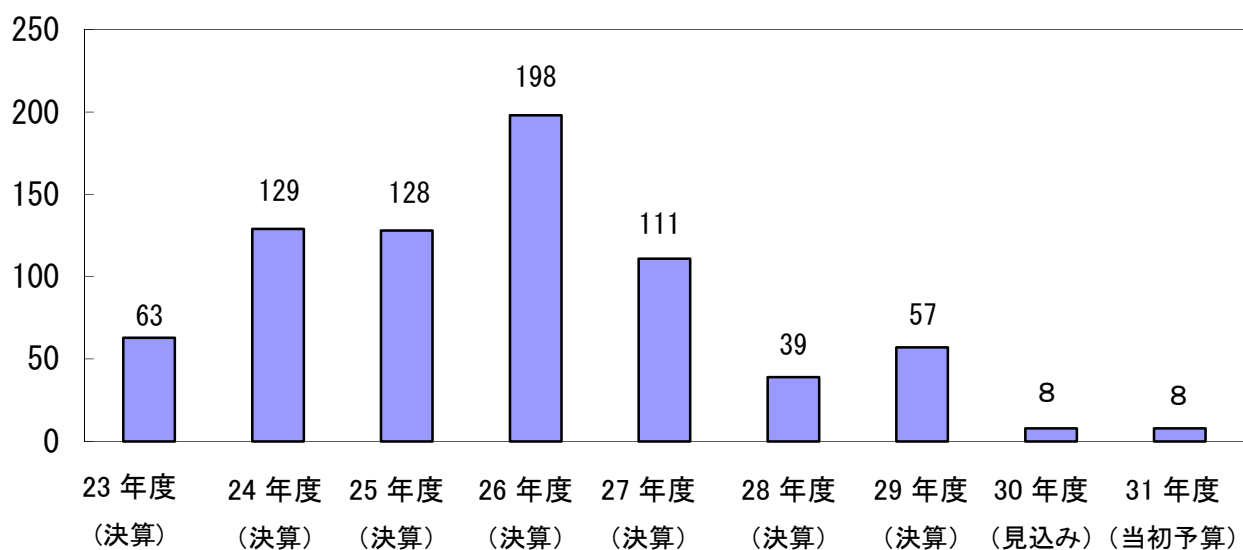
<県税収入未済額の推移>



廃止する県有施設は早期に売却します。

<不用県有財産（未利用県有地）の売却額の推移>

(億円)



1 県民利用施設

(1) 見直しを終了した(する)施設 59 施設(平成30年度まで54施設)

ア 廃止又は移譲・貸付等した(する)施設 30 施設

- 【平成24年度】平塚高等職業技術校・藤沢高等職業技術校・秦野高等職業技術校(各校廃止し25年度に西部総合職業技術校へ統合)、小田原高等職業技術校(廃止し28年度に跡地売却)
- 【平成25年度】花水レストハウス(廃止)、生涯学習情報センター(廃止し26年度に機能を県立図書館に集約化)、津久井馬術場(廃止し26年度から民間競技団体に貸付)、女性相談所(元施設は廃止し26年度に移転)、神奈川県女性保護施設(元施設は廃止し26年度に移転)、青少年センター別館(廃止し26年度に機能を本館に集約化)、産業技術短期大学校人材育成支援センター(廃止し26年度に機能精査し本所等へ移転)
- 【平成26年度】神奈川県国際研修センター(廃止し27年度から民間企業に貸付)、かながわ女性センター(元施設は廃止し27年度にかながわ男女共同参画センターとして機能を特化して移転)、丹沢湖ビジターセンター(廃止し28年度に施設譲渡)、陣馬自然公園センター(廃止し28年度に施設譲渡)
- 【平成27年度】大野山乳牛育成牧場(廃止)、近代美術館(鎌倉本館)(廃止し28年度から機能を葉山館及び鎌倉別館へ集約)、宮ヶ瀬ビジターセンター(廃止し28年度に展示物の一部を宮ヶ瀬やまなみセンターへ集約化、跡施設を宮ヶ瀬やまなみセンター別館として活用)、大野山乳牛育成牧場まきば館・札掛森の家(廃止し28年度当初から貸付)、汐見台病院(廃止し28年度当初から移譲)
- 【平成28年度】中里学園(廃止し、29年度に子ども自立生活支援センターへ乳児院を統合)、ひばりが丘学園(廃止し29年度に子ども自立生活支援センターへ統合)、秦野精華園(廃止し29年度当初に移譲(土地:10年間無償貸付後減額譲渡、建物:無償譲渡))
- 【平成29年度】フラワーセンター大船植物園関谷事務所(廃止)、藤野芸術の家(廃止し30年度当初に貸付(土地:無償貸付、建物:無償貸付))、芦ノ湖キャンプ村(廃止し30年度当初に移譲(土地:有償貸付、建物:有償譲渡))、三浦ふれあいの村(廃止し30年度当初に貸付(土地:無償貸付、建物:無償貸付))
- 【平成30年度】保健福祉大学(公立大学法人へ移行)
- 【平成32年度】国際言語文化アカデミア(廃止予定(33年度から事業は他の機関で実施等を予定))

イ その他見直しを終了した（する）施設 29 施設

【平成 24 年度】伊勢原射撃場（指定管理者制度の導入）
【平成 25 年度】水道記念館（民間団体との協働により運営を効率化）
【平成 26 年度】公文書館（他機関との業務連携）、衛生看護専門学校（第一看護学科の入学定員増（40 名）、准看護学科の廃止）、総合療育相談センター（手術業務を廃止）、花と緑のふれあいセンター（トライアル期間の取組みを検証）、由比ガ浜地下駐車場・片瀬海岸地下駐車場・葉山港・大磯港（駐車場等に利用料金制を導入）、青少年センター（別館機能を集約化、若者の演劇文化の拠点としての機能を強化）
【平成 27 年度】よこはま看護専門学校（看護学科の入学定員増（40 名））、秦野戸川公園・山岳スポーツセンター（一体的な指定管理者制度の導入）、相模湖公園・相模湖漕艇場（一体的な指定管理者制度の導入）、かながわ県民活動サポートセンター（かながわ県民センター）（会議室・入庁機関等の見直し）
【平成 28 年度】かながわ労働プラザ（会議室等の見直し）、宮ヶ瀬やまなみセンター・宮ヶ瀬湖カヌー場（27 年度に廃止した宮ヶ瀬ビジターセンターの一部機能を宮ヶ瀬やまなみセンターへ集約化、一体的な指定管理者制度の導入）
【平成 29 年度】平塚看護専門学校（看護科の 3 年制から 4 年制への移行）、秦野ビジターセンター・西丹沢自然教室（一体的な指定管理者制度の導入）
【平成 30 年度】川崎図書館（ものづくり技術を支える機能に特化し、かながわサイエンスパークに移転）、フラワーセンター大船植物園（指定管理者制度の導入）
【平成 31 年度】近代美術館葉山館・近代美術館鎌倉別館（27 年度に廃止した本館の一部機能を集約化予定）
【平成 32 年度】体育センター（28 年度から総合教育センターとの一体的な整備を実施。スポーツセンターとして供用開始予定）
【平成 35 年度以降】県立図書館（再整備完了予定、川崎図書館の一部蔵書の受入予定）

(2) 引き続き、現行運営の継続をする施設 59 施設

① 直営施設 8 施設
おおいそ学園、中井やまゆり園、産業技術短期大学校、東部総合職業技術校、神奈川障害者職業能力開発校、金沢文庫、歴史博物館、生命の星・地球博物館
② 管理委託施設 1 施設
いせはら塔の山緑地公園

③ 指定管理者制度導入施設 50 施設

相模湖交流センター、県民ホール（本館）、県民ホール（芸術劇場）、音楽堂、神奈川県近代文学館、21世紀の森、三崎漁港ゲストバース（本港特別泊地）、みうら宮川フィッシャリーナ、津久井やまゆり園、神奈川県総合リハビリテーションセンター（病院：神奈川県リハビリテーション病院、七沢リハビリテーション病院脳血管センター（見直し終了後、29年度に移譲） 福祉施設：七沢学園、七沢療育園、七沢自立支援ホーム）、神奈川県ライトセンター、神奈川県聴覚障害者福祉センター、愛名やまゆり園、三浦しらとり園、塚山公園、葉山公園、湘南汐見台公園、保土ヶ谷公園、三ツ池公園、はやま三ヶ岡山緑地、湘南海岸公園、城ヶ島公園、恩賜箱根公園、辻堂海浜公園、観音崎公園、東高根森林公園、相模原公園、大磯城山公園、七沢森林公園、四季の森公園、座間谷戸山公園、津久井湖城山公園、茅ヶ崎里山公園、あいかわ公園、相模三川公園、おだわら諏訪の原公園、境川遊水地公園、武道館、真鶴港、足柄ふれあいの村、愛川ふれあいの村、西湘地区体育センター、かながわアートホール、スポーツ会館、地球市民かながわプラザ、厚木精華園

(3) 今後も見直しを継続する施設 6 施設

ユーシンロッジ（民間への移譲について 33 年度までに結論）、津久井湖観光センター（民間への移譲について 33 年度までに結論）、二町谷地区北公園（市への移譲について 33 年度までに結論）、さがみ緑風園（指定管理者制度の導入の可能性について 33 年度までに結論）、煤ヶ谷診療所（村等への移譲について 33 年度までに結論）、湘南港（利用料金制の導入について 32 年度までに結論）

2 出先機関

(1) 見直しを終了した出先機関 57 機関（平成 30 年度まで 54 機関）

ア 廃止した機関 4 機関

【26 年度】 広域幹線道路事務所

【28 年度】 産業技術センター（地方独立行政法人化）、給与事務所（2 機関：29 年 6 月末廃止）

イ その他見直しを終了した（する）機関 53 機関

【25 年度】 水産技術センター（内部組織を見直し）

【26 年度】 統計センター（業務を見直し一部に民間活力を活用）、県税事務所・自動車税管理事務所（19 機関→13 機関：県税事務所を再編・統合）、児童相談所（5 機関：県北地域児童相談所を 25 年度末に廃止し、平塚児童相談所を設置）、保健福祉事務所（4 機関：9 事務所から 5 事務所 4 支所に再編）、家畜保健衛生所（2 機関）（湘南家畜保健衛生所西部出張所を本所に統合）、障害者就労相談センター（かながわ労働センターとの連携を強化）、水道営業所（11 機関→10 機関：箱根地区の水道事業に包括委託を導入）、教育事務所（1 機関：5 事務所から 4 事務所に再編）

【29 年度】 茅ヶ崎保健福祉事務所（保健所機能を茅ヶ崎市に移譲）、教育事務所（4 機関：29 年 4 月末に県央教育事務所の相模原駐在事務所を廃止）

【31 年度】 パスポートセンター（申請受付・交付事務を 31 年 10 月 31 日に横浜市へ移譲予定）、水道水質センター（5 事業者の水道水源水質検査業務等の一元化）

【32 年度】 総合教育センター（体育センターの教員研修機能を統合予定）

(2) 効率的な業務運営を継続する機関 26 機関

東京事務所、温泉地学研究所、総合防災センター、消防学校、漁港事務所（2 機関）、衛生研究所、精神保健福祉センター、食肉衛生検査所、動物保護センター、土木事務所（5 機関 3 支所）、横浜川崎治水事務所（1 支所）、流域下水道整備事務所、住宅営繕事務所、ダム管理事務所（2 機関）、浄水場（2 機関）、ダム管理事務所（2 機関 3 支所）、相模川発電管理事務所、発電総合制御所

(3) 今後も見直しを継続する機関 15 機関

地域県政総合センター（4 機関：国等における県と市町村の役割分担に係る議論等を踏まえ 33 年度までに結論）、給与事務センター（学校事務センターとの再編・統合について 33 年度までに結論）、環境科学センター・自然環境保全センター・横浜川崎地区農政事務所・農業技術センター（地域県政総合センターの検討と併せて、33 年度までに結論）、保健福祉事務所（4 機関：寒川町域の福祉事務所機能のあり方について 33 年度までに結論）、かながわ労働センター（地方版ハローワークの課題解決に向け、他の自治体と連携して国に要望を行い、その結果を踏まえ、33 年度までに結論）、学校事務センター（給与事務センターとの再編・統合について 33 年度までに結論）