

第2期 行政改革大綱

点検報告書

令和元年度～令和4年度

令和5年3月

神奈川県

目 次

I	「第2期 行政改革大綱」とは	1
II	点検報告書の作成にあたって	1
III	大綱に位置付けた取組の着実な実施	2
IV	各取組分野の点検	
	取組分野1 働き方改革	3
	取組分野2 組織・人事改革	4
	取組分野3 財政改革	5
	取組分野4 ICT利活用改革	7
	取組分野5 情報発信改革	8
V	各アクションプランの点検	
	働き方改革取組方針	9
	第2期 組織・人事改革戦略	10
	第2期 神奈川県職員健康経営計画<県庁CHO計画>	11
	神奈川県公共施設等総合管理計画	12
	かながわICT・データ利活用推進計画	13
	神奈川県広報戦略	14
VI	成果と課題	15
VII	総括	18
	参考資料	20

I 「第2期 行政改革大綱」とは

- 本県では、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、量的削減を実施し、かなりのレベルまでスリム化を進めてきました。
- こうした中、平成 27 年 7 月に策定した「行政改革大綱」（以下「前大綱」という。）では、これまでのような職員数や組織数の大幅な削減を継続することは難しいとの認識の下、超高齢社会の到来や人口減少などの社会構造の変化に的確に対応していくため、従来の「量的削減」中心の改革ではなく、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」に着目した改革を進めることとしました。
- 前大綱に基づき、「質的向上」に着目した改革を積極的に推進した結果、職員の意識や組織風土が改善し、健全な財政運営に向けた対策が進むなどの成果を得ました。
- しかし、今後を見通すと、本格的な人口減少や急激な高齢化による社会構造の変化がさらに進み、行政コストの増大や自治体の経営資源（税財源や人的資源）の縮小が懸念されます。
- このような状況にあっても、新たな課題や県民ニーズに対しては、スピード感を持って的確に対応し、質の高い行政サービスを持続的に提供していくため、令和元年 7 月に策定した「第2期 行政改革大綱」（以下「大綱」という。）では、前大綱の理念を継続し、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ています。
- 大綱は、県の総合計画である「かながわグランドデザイン」を着実に推進し、質の高い県民サービスを効果的かつ効率的に提供するため、令和元年度から 4 年度までの 4 年間に期間とし、基本方針や取組を示しています。

II 点検報告書の作成にあたって

- 大綱では、進捗について毎年度点検し、取組状況を公表することとしており、令和元年度から令和 3 年度については、各年度の点検報告書において、当該年度の取組状況を取りまとめて検証し、次年度以降の取組につなげていくことによって大綱の取組を着実に推進してきました。
- 本県では、新型コロナウイルス感染症の拡大防止を図るため、「全庁コロナ・シフト」という考え方の下、「新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた県の基本方針」において、「全ての事業及び内部管理事務について、業務プロセスや手法の徹底的な効率化に努める。また、感染拡大期など職員確保を優先すべき時には、県民生活に直結する事業や法令により実施が義務付けられている事業を除いた全ての事業について、中止又は延期を前提とした見直しを行う」こととし、全庁を挙げて新型コロナウイルス感染症対策に注力してきました。
- 大綱の点検に当たっては、このような新型コロナウイルス感染症が本県の行政改革の取組に与えた様々な影響を考慮する必要があります。
- 令和 4 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、大綱に示した取組をはじめ、新型コロナウイルス感染症の影響、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 年間に総括する点検報告書として作成しました。
- なお、5 つの「取組分野」の下、6 つの個別計画を大綱の「アクションプラン」と位置付けており、「アクションプラン」についても併せて点検を行っています。

Ⅲ 大綱に位置付けた取組の着実な実施

- 大綱では、5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付けた各取組を推進しました。
- また、個別に作成するアクションプランとして、「働き方改革取組方針」「第2期 組織・人事改革戦略」「第2期 神奈川県職員健康経営計画<県庁CHO計画>」「神奈川県公共施設等総合管理計画（改訂版）」「かながわICT・データ利活用推進計画」「神奈川県広報戦略（改定版）」の6つを位置付けました。アクションプランは、関連する取組をまとめ、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。

【取組分野一覧】

取組分野	大綱を実現するために位置付けた取組方策	アクションプラン
取組分野1 働き方改革	◇働き方改革の推進	★「働き方改革取組方針」
取組分野2 組織・人事改革	◇組織・人事改革	★「第2期 組織・人事改革戦略」
	◇健康経営の実践	★「第2期 神奈川県職員健康経営計画<県庁CHO計画>」
	◇内部統制体制の整備・運用	
取組分野3 財政改革	◇中長期的な視点を持った財政運営	
	◇施策・事業の見直しの徹底	
	◇更なる歳入の確保	
	◇公共施設の計画的な管理・利用	★「神奈川県公共施設等総合管理計画（改訂版）」
	◇民間資金・ノウハウの活用	
取組分野4 ICT利活用改革	◇ICT・データの利活用	★「かながわICT・データ利活用推進計画」 ※本大綱では、「行政の情報化」をアクションプランとして位置付けています。
取組分野5 情報発信改革	◇広報活動の充実	★「神奈川県広報戦略（改定版）」
	◇会計情報・県民利用施設の「見える化」	
	◇情報発信拠点の形成	
	◇県民参加の推進	

（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 働き方改革	
主な目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 朝夕ミーティングの実施など長時間労働の是正に向けた取組を徹底する。 ・ 職員一人ひとりが主体的に業務改善に取り組むとともに、所属長は職員から意見や提案を受け止め、議論し積極的に業務改善を進める。 ・ 働き方改革を支えるICTの利活用やテレワークの推進、業務の効率性を向上させるためのオフィス改革などの職場環境の整備に取り組む。 ・ 毎年度、各局の取組方針を策定し、各局、各所属における議論などを通じて、働き方改革の目的や基本的な考え方を共有する。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルス感染症対策等の緊急的な業務の発生により、職員の時間外勤務が増加した。一方、対応を契機として、テレワーク等の柔軟な働き方や業務改善が進んだ。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 月100時間以上の職員 目標ゼロ：62人（令和元年度）→237人（令和2年度）→127人（令和3年度） ・ 業務改善が積極的に行われるようになったと感じている職員の割合 目標 30%以上：22.6%（令和元年度）→55.7%（令和4年度） ・ テレワークを週1回以上実施している職員の割合 目標70%以上：23.8%（令和3年度）→19.4%（令和4年度） ・ 働き方改革の目的を共有し、組織を挙げて取り組んでいる割合 目標 80%以上：65.9%（令和元年度）→54.6%（令和4年度）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「全庁コロナ・シフト」による長時間労働の是正 ・ 職員による業務改善提案やデジタル技術を活用した業務改善の推進 ・ 若手職員による業務改革プロジェクトチームの発足（令和4年11月） ・ 業務改善提案制度「集中提案シーズン」の提案件数：300件（令和4年9月～10月） ・ テレワーク制度の拡充、「神奈川県庁テレワーク・デイズ」の実施 ・ 各局の働き方改革取組方針の策定
成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組織的に時間外勤務を管理できるように庶務事務システム等を改修し、職員の時間外勤務等の見える化を行った。 ・ 業務の削減やプロセスの徹底した見直し、デジタル技術を活用した業務改善を推進し、「全庁コロナ・シフト」体制を維持することができた。 ・ モバイルPCの職員への導入を完了（13,323台）させ、コミュニケーションアプリを活用し、テレワークが実施できる職場環境を整備することができた。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 長時間労働の是正を図るため、引き続き朝夕ミーティング等の基本取組及びマネジメントの徹底を図る必要がある。 ・ 引き続き、職員が主体的に業務改善に取り組めるようサポートを行うとともに、デジタル技術を活用した業務改善を推進する必要がある。 ・ 未だ多くの職員が希望どおりテレワークを実施できていないため、テレワークの阻害要因の解消等に取り組んでいく必要がある。 ・ 働き方改革の目的を共有する各取組の実施が限定的となったため、各局の取組方針の策定等、全庁を挙げた取組を進める必要がある。

取組分野2 組織・人事改革

<p>主な目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会環境の変化等に応じて組織・執行体制を迅速・柔軟に見直すとともに、業務量等を踏まえ適正な人員配置を図る。 ・ 人口減少社会の到来等を見据え、組織全体で、優秀な人材、専門性の高い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 ・ 組織的にOJTに取り組むとともに、人事異動や各種研修等を通じて、職員のキャリア開発や専門性の向上を図る。 ・ 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するとともに、高いマネジメント能力を有する幹部職員の確保・育成を図る。
<p>新型コロナの影響</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルス感染症対策等のため、年度途中で組織再編や迅速・柔軟な配置換えや人事異動を実施した。 ・ 神奈川県庁インターンシップや職員研修をオンラインで実施した。 ・ テレワークなどの「新しい生活様式」の定着に向けた取組を促進した。
<p>目標達成状況</p>	<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 ・ 令和3年度に実施した職員採用試験25区分中、14区分で採用予定者数を満たす合格者を決定 ・ 31歳から59歳の方を対象に、その方の持つ職務経験・社会活動経験やスキル、資格等を生かして活躍してもらうことを目的とした中途採用試験【行政】（通称「キャリアフリー採用」）を実施 採用予定数15名 申込837名 最終合格20名 採用14名（令和3年度） ・ 実務能力や政策形成能力向上に向けた研修の受講者アンケート結果（「活用度」の5段階評価を4又は5とする割合 目標100%）：82.6%（令和3年度） ・ 各所属において、長時間労働の是正の基本取組を徹底し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を推進
<p>主な取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 必要に応じて、年度途中での人事異動や柔軟な配置換えを実施 ・ 学生等の県政理解を深めること等を目的とした「神奈川県庁インターンシップ」を大幅に見直し令和4年度にオンラインにて実施 ・ 受験しやすい試験とするため技術系のⅠ種、Ⅲ種試験及び免許資格職試験の教養試験を順次廃止 ・ キャリアフリー採用を実施 ・ 県職員の実務に必要となる基礎的な科目の充実や、専門性を高めるため研修事業体系を見直し ・ テレワーク制度の拡充、「神奈川県庁テレワーク・デイズ」の実施 ・ 子育てや介護等に関する休暇・休業制度、育児休業の取得モデル例等についてまとめた「イクボスポータル」をリニューアル
<p>成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルス感染症をはじめとした喫緊の課題に対応するため、年度途中での人事異動や柔軟な配置換え等により、円滑な組織運営を図った。

<p>成 果</p>	<ul style="list-style-type: none"> 多様な経験やスキルを持つ方を積極的に集めるため、高い専門性と課題解決力を有する人材の採用を目指して試験の見直しを実施 職場でのOJTを支援するための研修の実施や、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。
<p>今後に向けた課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> 40代前半の中堅職員が少ない職員構成、生産年齢人口の減少、令和5年度から導入される定年引上げの影響等を踏まえた持続可能な組織・執行体制を検討する必要がある。 本県行政に携わることの魅力等について、様々な場面でオンライン技術を積極的に活用し、県内外への情報発信を強化していく必要がある。 少子化の影響や、民間・他団体の採用活動の早期化等に対応し、不足する専門人材を中心に多様で優秀な人材の確保に向けた取組を進める必要がある。 定年引上げ等を踏まえた階層別の研修等の充実を図る必要がある。 柔軟な働き方を推進するとともに、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をさらに進める必要がある。

<p>取組分野3 財政改革</p>	
<p>主な目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> 新たな中期財政見通しの作成・公表による中長期的な展望を持った財政運営 地方税財政制度の抜本的な改革に向けた国への働き掛け 令和5年度までに県債全体の残高を2兆円台に減少 成果重視の予算編成の推進 企業誘致施策などによる税収基盤の強化 県税収入の確保 施設の統廃合による最適配置や維持更新費の縮減等に向け、個別施設計画の策定 クラウドファンディング等の活用
<p>新型コロナの影響</p>	<ul style="list-style-type: none"> 令和2年度は、コロナ禍による税収減が見込まれたことから、国に対して地方財政措置を講じるよう働き掛けた結果、減収補填債の対象税目の追加及び特別減収対策債の創設が措置された。また、クラウドファンディングなど民間資金やノウハウを活用した取り組みを推進した。
<p>目標達成状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> 令和2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。 令和4年度地方財政計画において、平成30年度比で、国の地方交付税総額は増加するとともに、本県でも地方交付税の割合が増加し、臨時財政対策債の発行額は抑制された。 県債現在高については、平成30年度末時点の3兆4,322億円から、令和4年度末時点の3兆2,180億円と2,142億円減少する見込みである。 「活動目標（アウトプット）」、「成果目標（アウトカム）」などを活用し、成果を重視した予算編成を実施 企業立地支援件数については、「セレクト神奈川NEXT」等を活用したプロモーションを行うことにより、令和4年度までの目標の達成に向けて取り組んでいる。令和元年度からの累計189件（令和5年2月末） 県税徴収率：98.7%（平成30年度末）→99.0%（令和3年度末）

<p>主な取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公共施設等の個別施設計画の策定 ・ かながわコロナ医療・福祉等応援基金：約 4,592 万円等 ・ 中期財政見通しの作成・公表（令和 2 年 3 月） ・ 全国知事会や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掛けを実施 ・ 臨時財政対策債の発行抑制 ・ 「セレクト神奈川NEXT」等による企業立地の促進 ・ 収入未済額及び県税徴収率の進捗状況の把握 ・ 施設アセスメント実施結果及び諸条件を勘案し、個別施設計画を策定 ・ クラウドファンディングを実施
<p>成 果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中期財政見通しにより、財政状況を踏まえた予算編成・執行管理を行った。 ・ 地方交付税の代替措置である臨時財政対策の割合が低下した。 56.3%（平成30年度）→39.2%（令和 4 年度） ・ 臨時財政対策債発行可能額：1,228億円（平成30年度）→901億円（令和 4 年度） ・ 国に対し減収補填債の対象税目の追加等を働き掛け、コロナ禍で税収の大幅減が見込まれた令和 2 年度において、地方消費税等が追加されたほか、特別減収対策債が創設された。 ・ 県債年度末現在高：3兆4,322億円（平成30年度）→3兆2,180億円（令和 4 年度）※平成30年度は決算額、令和 4 年度は最終予算額 ・ 予算編成過程において、成果が示せていない事業（コロナ禍を理由に事業を中断したものを除く）の見直しや目標の再設定を行うことで、成果重視の予算編成を推進した。 ・ 「セレクト神奈川NEXT」等により、県外・国外からの企業誘致や県内企業の再投資を促進した。（189件＜令和元年度からの累計（令和 5 年 2 月末）＞） ・ 県税における収入未済額の圧縮及び県税徴収率の向上に努めた結果、県税徴収率が99.0%に達するなど、更なる収入化を図ることができた。 ・ 施設アセスメント実施結果及び諸条件を勘案し、個別施設計画を策定した。 ・ クラウドファンディングにより、県の事業等を県民に周知するとともに、事業等の実現に寄附金を活用することができた。
<p>今後に向けた課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地方の仕事量に見合った安定的な税財源の確保や、地方交付税総額の確保・臨時財政対策債の廃止・縮減など、地方税財政制度の抜本的改革は不十分であり、引き続き、国に働き掛けていく必要がある。 ・ 県債管理目標について、現行目標である令和 5 年度末の達成は難しい状況だが、引き続き目標の達成に向けた取組を進める。 ・ これまでの予算編成で設定してきた成果目標について、今後も引き続き検証を行い、より効果的な事業の構築につなげていく必要がある。 ・ ベンチャー企業の創出や成長を支援する多様な主体との連携体制の強化が必要である。 ・ クラウドファンディングの実施事例を共有するなど、より一層の活用が進むよう取り組む必要がある。

取組分野4 ICT利活用改革	
主な目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ RPAやAIなどの新たなICTを積極的に活用 ・ 庁内システムの見直しなどによるICT環境の最適化 ・ EBPMなど多様なデータの利活用を支える環境の整備
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> ・ 感染症対策関連の複数のシステムを、データ統合連携基盤で統合して事業で活用するとともに、モバイルPCの導入や、コミュニケーションアプリの活用など、テレワークを実施しやすい環境を整備した。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ RPA導入件数：49件（令和4年12月末） ・ AI-OCR導入件数：28件（令和4年12月末） ・ モバイルPCの導入：導入累計台数 13,323台（職員への導入完了） ・ 税務システムなど7つのシステムの再構築を完了 ・ ビッグデータなど多様なデータを集約し活用できるデータ統合連携基盤を導入し運用中
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ RPAやAI-OCRを本格導入した。 ・ モバイルPCの導入等により働き方改革を支えるICT環境を整備した。 ・ データ統合連携基盤の導入・運用やデータ利活用方針の策定により、データ利活用を支える環境を整備した。 ・ 各情報システムの再構築等を実施し、庁内情報システムの全体最適化を行った。 ・ 新たな情報化研修として一定期間、いつでも複数のセミナーを受講できる外部事業者主催のeラーニング研修を実施した。（令和2～令和4年度） ・ 令和4年3月に「神奈川県デジタル人材育成方針」を策定した。
成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ RPAは30,953時間、AI-OCRは803時間の業務時間の短縮を図ることができた。（令和3年度年間合計時間） ・ モバイルPCの職員への導入を完了（13,323台）させ、コミュニケーションアプリを活用し、テレワークが実施できる職場環境を整備することができた。 ・ データ統合連携基盤を新型コロナウイルス感染症対策に活用し、複数のシステムのデータ統合を行い、業務の効率化を実現したほか、新型コロナウイルス感染予測シミュレータを構築することができた。 ・ 「神奈川県デジタル人材育成方針」を策定し、ICT関連セクションを含めた全庁のデジタル人材育成に向けた取組の方向性を整理することができた。 ・ 研修受講者満足度（アンケートの肯定的な意見）目標80%：80%（令和元年度）→78.6%（令和2年度）→67.7%（令和3年度）→67.8%（令和4年度）
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ RPAやAI-OCRの活用については、さらに積極的な周知活動を実施し、より効果的な事務を掘り起こす必要がある。 ・ データ統合連携基盤は、活用の幅を広げていく必要がある。 ・ 引き続き、現行システムの安定運用を行うとともに、今後の状況変化を踏まえた最適なシステムを適宜検討していく必要がある。 ・ 県のDXの取組を牽引・推進するデジタル人材育成のため、より効果的で充実した研修を実施していく必要がある。

* EBPM…証拠に基づく政策立案。国でも進められている、統計などのデータを分析し、どのような政策が有効であるか、政策と成果の因果関係をより明確にする手法

取組分野5 情報発信改革	
主な目標	<ul style="list-style-type: none"> 「県民が知りたい」「県として知らせたい」情報を効果的かつ効率的に伝えるための取組を推進する。 県庁本庁舎を活用した情報発信 県民と知事が直接意見交換を行う対話集会の実施
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症対策等の情報について、複数の広報媒体を活用し、県民等への正確かつ速やかな情報発信を行った。 全庁を挙げて新型コロナウイルス感染症対策に注力し、一部取組については実施を見送ったため、目標が達成できなかった。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 手話通訳を取り入れた動画の提供 毎年30件以上：47件（令和4年度） デザイン事前調整制度活用件数 毎年630件以上：446件（令和4年度） スキルアップにつながる職員研修の実施 毎年2件以上：3件（令和4年度） 県庁本庁舎の公開 実施数：20回、来場者数：57,230人（令和元年度） 「対話の広場」の開催：8回（令和元年度）→2回（令和3年度）→2回（令和4年度）※令和2年度は開催を休止
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症対策等に係る動画の配信（令和2～令和4年度） 手話通訳を取り入れた動画の提供 デザイン事前調整制度の活用 印刷デザイン研修、伝わる広報研修の実施 県主催イベントや周辺地域のイベントと連携して庁舎公開を実施 知事との“対話の広場”（直接意見交換）を8回開催（令和元年度）及びWeb会議システムを活用した「オンライン版 黒岩知事と県民との対話の広場」を4回開催（令和3～令和4年度）
成果	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症対策に係る動画の配信など機動的に情報提供を行い、行動変容につなげることができた。 手話通訳を取り入れた動画の提供により、より多くの方に情報提供を図るとともに、デザイン事前調整制度の活用を通じ、広報のクオリティ向上を促進した。 知事による職員向けメッセージの配信や研修の実施などを通じ、職員が主体的に広報に取り組む意識の醸成を図ることができた。 知事との“対話の広場”では、重要施策の展開に向け、知事が参加した県民の方々の様々な声を聴くなど対話行政を推進することができた。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 異常気象の増加やWithコロナ社会が続くことから、緊急、災害時に加え感染症流行時における、機動的な情報発信を強化していく必要がある。 さらに職員一人ひとりの広報の重要性認識を深めるため、研修及びマニュアル等の充実を継続して展開する必要がある。 市町村や企業に加え、関係団体等との連携を強化し、必要な情報が必要な人により多く届けられるよう体制整備が必要である。 新型コロナウイルス感染症の感染状況や社会情勢等を注視しながら、庁舎公開の再開時期、実施方法等を整理検討する必要がある。 知事と県民の対話集会の開催方法等について、今後とも柔軟に対応していく必要がある。

V 各アクションプランの点検

アクションプラン「働き方改革取組方針」	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 朝夕ミーティングの実施など長時間労働の是正に向けた取組を徹底する。 ・ 職員一人ひとりが主体的に業務改善に取り組むとともに、所属長は職員から意見や提案を受け止め、議論し積極的に業務改善を進める。 ・ 働き方改革を支えるICTの利活用やテレワークの推進、業務の効率性を向上させるためのオフィス改革などの職場環境の整備に取り組む。 ・ 毎年度、各局の取組方針を策定し、各局、各所属における議論などを通じて、働き方改革の目的や基本的な考え方を共有する。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルス感染症対策等の緊急的な業務の発生により、職員の時間外勤務が増加した。一方、対応を契機として、テレワーク等の柔軟な働き方や業務改善が進んだ。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 月100時間以上の職員 目標ゼロ：62人（令和元年度）→237人（令和2年度）→127人（令和3年度） ・ 業務改善が積極的に行われるようになったと感じている職員の割合 目標 30%以上：22.6%（令和元年度）→55.7%（令和4年度） ・ テレワークを週1回以上実施している職員の割合 目標70%以上：23.8%（令和3年度）→19.4%（令和4年度） ・ 働き方改革の目的を共有し、組織を挙げて取り組んでいる割合 目標 80%以上：65.9%（令和元年度）→54.6%（令和4年度）

※ 「主な取組」「成果」「今後に向けた課題」は、3ページ「取組分野1 働き方改革取」参照

アクションプラン「第2期 組織・人事改革戦略」

<p>目 標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会環境の変化等に応じて組織・執行体制を迅速・柔軟に見直すとともに、業務量等を踏まえ適正な人員配置を図る。 ・ 人口減少社会の到来等を見据え、組織全体で、優秀な人材、専門性の高い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 ・ 組織的にOJTに取り組むとともに、人事異動や各種研修等を通じて、職員のキャリア開発や専門性の向上を図る。 ・ 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するとともに、高いマネジメント能力を有する幹部職員の確保・育成を図る。
<p>新型コロナの影響</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルス感染症対策等のため、年度途中に組織再編や迅速・柔軟な配置換えや人事異動を実施した。 ・ 神奈川県庁インターンシップや職員研修をオンラインで実施した。 ・ テレワークなどの「新しい生活様式」の定着に向けた取組を促進した。
<p>目標達成状況</p>	<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 ・ 令和3年度に実施した職員採用試験25区分中、14区分で採用予定者数を満たす合格者を決定 ・ 31歳から59歳の方を対象に、その方の持つ職務経験・社会活動経験やスキル、資格等を生かして活躍してもらうことを目的とした中途採用試験【行政】（通称「キャリアフリー採用」）を実施 採用予定数15名 申込837名 最終合格20名 採用14名（令和3年度） ・ 実務能力や政策形成能力向上に向けた研修の受講者アンケート結果（「活用度」の5段階評価を4又は5とする割合 目標100%）：82.6%（令和3年度） ・ 各所属において、長時間労働の是正の基本取組を徹底し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を推進

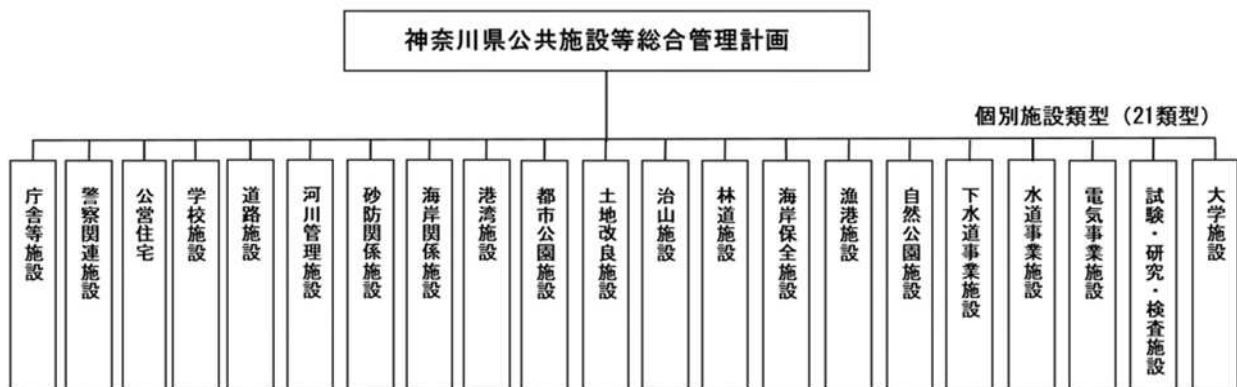
※ 「主な取組」「成果」「今後に向けた課題」は、4ページ「取組分野2 組織・人事改革」参照

アクションプラン「第2期 神奈川県職員健康経営計画〈県庁CHO計画〉」

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 職員の未病改善と職場環境の改善（働きやすく笑いがあふれるような職場づくり）に向けた取組を推進する。 					
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 全庁を挙げて新型コロナウイルス感染症対策に注力するため、急を要しない業務の中止や見直しを行い、令和2年度から令和4年度において、「未病改善行動宣言」の報告事務を省略するなど一部取組の変更等を行った。 					
目標達成状況	目標		達成状況			
			R元	R2	R3	R4
	①検診総合判定A及びBの割合（%）	目標	42.0	43.0	44.0	45.0
		実績	40.6	39.3	39.2	-
	②ストレスチェック集団分析結果「総合健康リスク」	目標	90	89	88	87
		実績	92	91	92	97
	③地共済組合員一人当たり医療費（千円）	目標	163	163	163	163
		実績	173	160	177	-
	設定指標		達成状況			
			R元	R2	R3	R4
①生活習慣の改善に取り組んでいる職員の割合（健康診断時問診結果）（%）	目標	38.0	48.0	58.0	68.0	
	実績	33.3	32.0	31.1	-	
②特定保健指導の実施率（%）（※地共済事業）	目標	29.5	33.8	38.1	42.4	
	実績	25.2	21.9	24.0	-	
③ストレスチェックの受検率（%）	目標	80.0	80.0	80.0	80.0	
	実績	79.9	78.0	75.2	73.2	
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 「未病改善行動宣言（職員個人が行動を宣言する「職員の行動宣言」と各所属で行動を1つ宣言する「所属の行動宣言」）」の実践：実施職員9,580人（86.9%）・276所属（100%）（令和元年度） 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」の取組のきっかけとするため、所属別の健康診断（判定状況等）結果を提供 各所属に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"> 「未病改善行動宣言」の実践により、職員の未病改善に向けた意識の向上と行動変容を促進した。 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の促進を図ることができた。 					
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症対策へ注力するため、「未病改善行動宣言」の報告事務を省略し、実態把握ができていないため、改めて習慣的に未病改善行動を取るよう促す方策の検討が必要である。 健診総合判定のA及びBの割合や、生活習慣の改善に取り組む職員の割合等が目標設定に届かず、かつ低下傾向にあることから、原因分析のうえ対応策の検討が必要である。 					

アクションプラン「神奈川県公共施設等総合管理計画」

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 適切な維持管理を継続するとともに、施設の統廃合による最適配置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を行う。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 全庁を挙げて新型コロナウイルス感染症対策に注力するため、急を要しない業務の中止や見直しを行い、不急の新築や改修工事について、実施時期の見直しを行った。
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、個別施設計画を策定した。 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、施設アセスメント実施結果及び諸条件を勘案し、個別施設計画を策定した。 下水道施設や水道事業施設について、老朽化対策・耐震化対策や維持管理などを実施した。 「神奈川県公共施設等総合管理計画」の改訂（令和4年3月）
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、個別施設計画を策定することができた。 優先度の高い施設について、計画的に耐震化を進めることができた。 老朽化した下水道施設や水道施設の計画的な更新等を実施することができた。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 策定した個別施設計画に基づく、修繕や更新工事の実施が必要である。 策定後、一定年数を経過した個別施設計画の見直しを行う必要がある。 施設のダウンサイジング、統廃合及び長寿命化の他、適切な維持管理・更新を行う必要がある。 県有施設の新築及び建替えにおける脱炭素化に取り組む必要がある。



アクションプラン「かながわICT・データ利活用推進計画」

目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ RPAやAIなどの新たなICTを積極的に活用 ・ 庁内システムの見直しなどによるICT環境の最適化 ・ EBPMなど多様なデータの利活用を支える環境の整備
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> ・ 感染症対策関連の複数のシステムを、データ統合連携基盤で統合して事業で活用するとともに、モバイルPCの導入や、コミュニケーションアプリの活用など、テレワークを実施しやすい環境を整備した。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ RPA導入件数：49件（令和4年12月末） ・ AI-OCR導入件数：28件（令和4年12月末） ・ モバイルPCの導入：導入累計台数 13,323台（職員への導入完了） ・ 税務システムなど7つのシステムの再構築を完了 ・ ビッグデータなど多様なデータを集約し活用できるデータ統合連携基盤を導入し運用中

※ 「主な取組」「成果」「今後に向けた課題」は、7ページ「取組分野4 ICT利活用改革」参照

アクションプラン「神奈川県広報戦略」

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 「県民が知りたい」「県として知らせたい」情報を効果的かつ効率的に伝えるための取組を推進する。 					
新型コロナウイルスの影響	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症対策等の情報について、くらし安全防災局及び健康医療局と連携し、複数の広報媒体を活用したメディアミックスにより、県民等への正確かつ速やかな情報発信を行った。 全庁を挙げて新型コロナウイルス感染症対策に注力し、一部取組については実施を見送ったため、目標が達成できなかった。 					
目標達成状況	設定指標 (毎年)		達成状況 (件)			
			R元	R2	R3	R4.12
	手話通訳を取り入れた動画の提供	30件以上	38	97	54	47
	デザイン事前調整制度活用件数	630件以上	750	425	490	446
	広報実施に係る事前協議件数	75件以上	84	46	59	29
スキルアップにつながる職員研修の実施	2件以上	2	0	0	3	
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症対策等に係る動画の配信（令和2～令和4年度） 手話通訳を取り入れた動画の提供 デザイン事前調整制度の活用 広報実施に係る事前協議制度の運用 印刷デザイン研修、伝わる広報研修の実施 					
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 知事から直接、県民の皆様に迅速かつ的確にメッセージを配信したほか、新型コロナウイルス感染症対策等に係る動画の配信など機動的に情報提供を行い、行動変容につなげることができた。 手話通訳を取り入れた動画の提供により、より多くの方に情報提供を図るとともに、デザイン事前調整制度の活用を通じ、広報のクオリティ向上を促進した。 広報実施に係る事前協議制度の運用により、各所属の広報事業の情報を共有し、効果的かつ効率的な広報を実現することができた。 知事による職員向けメッセージの配信や印刷物デザイン研修の実施等を通じ、職員が主体的に広報に取り組む意識の醸成を図ることができた。 					
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 異常気象の増加やWithコロナ社会が続くことから、緊急、災害時に加え感染症流行時における、機動的な情報発信を強化していく必要がある。 より広域的な広報展開の実現に向け、県政記者クラブに加え、外部プレスリリースサービス等の活用について検討する必要がある。 テレワークやオンライン会議などICTを活用した働き方の更なる活用や情報共有により、全庁的にタイムリーかつ集中的、効果的な広報実施に取り組む必要がある。 さらに職員一人ひとりの広報の重要性認識を深めるため、研修及びマニュアル等の充実を継続して展開する必要がある。 市町村や企業に加え、関係団体等との連携を強化し、必要な情報が必要な人により多く届けられるよう体制整備が必要である。 					

VI 成果と課題

- 行政組織の総合力を高め、県の総合計画である「かながわグランドデザイン」を着実に推進し、質の高い県民サービスを効果的かつ効率的に提供するため、令和元年7月に本大綱を策定して、職員・組織・仕事の質を向上させるための取組を進めました。
- 大綱策定後に発生した新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策に、全庁を挙げて注力するため、業務そのものの必要性を検証し、抜本的な見直しを行いました。
- そのため、大綱に位置付けた5つの取組分野において、一部、中止せざるを得なかった取組もありましたが、コロナ禍を契機として、テレワークなど柔軟な働き方や、デジタル技術を活用した業務の効率化が進むなどの成果を得ることができました。
- こうした行政改革の取組の結果、新型コロナウイルス感染症対策に的確に対応しつつ、県民生活に直結した事業についても質を落とさず対応することができました。
- 今後に向けては、コロナ禍で得た経験も活かしながら、Withコロナを見据えて、行政内部のDXの推進等に取り組んでいく必要があります。

1 主な成果

【取組分野1 働き方改革】

- 職員のワーク・ライフ・バランスの実現とともに、質の高い県民サービスの提供を目指し、毎年度「働き方改革取組方針」を策定し、長時間労働の是正に向けた基本取組及びマネジメントの徹底など具体的な取組を推進しました。
- 職員の意識調査（以下「意識調査」という。）において、業務改善が積極的に行われるようになったと感じている職員の割合が令和元年度の22.6%から令和4年度は55.7%に増加し、職員の「業務改善の推進」に関する意識が向上しました。
- 意識調査において、やりがいを感じている職員の割合が取組期間を通じて75%を超えており、また、職員同士のコミュニケーションが取れていると感じている職員の割合が令和2年度の調査以降80%を超えており、高い水準を維持することができました。
- 業務の削減やプロセスの徹底的な見直しを行うとともに、大幅な業務の効率化を図るため、デジタル技術を活用した業務改善を推進し、「全庁コロナ・シフト」体制を維持することができました。
- モバイルパソコンやコミュニケーションアプリの導入により、リモート会議が全庁に普及するなど会議運営の効率化や柔軟な働き方の推進を図ることができました。

【取組分野2 組織・人事改革】

- 新型コロナウイルス感染症をはじめとした喫緊の課題に対応するため、年度途中に組織再編を行うとともに、人事異動や迅速・柔軟な配置換えを実施し、円滑な組織運営を図ることができました。
- また、多様な経験やスキルを持つ方を積極的に集め、高い専門性と課題解決力を有する人材を採用するため、技術系及び免許資格職の試験の教養試験を廃止し受験しやすくするとともに、多様な職務経験・社会活動経験やスキル、資格等を持つ人材の確保を目的とした中途採用試験を実施するなど試験の見直しを実施しました。

【取組分野3 財政改革】

- 「セレクト神奈川NEXT」等により、県外・国外からの企業誘致や県内企業の再投資を促進するとともに、県税における収入未済額の圧縮に努め、令和3年度末には、県税徴収率が99.0%に達するなど、更なる収入化を図り、税収基盤の強化を図ることができました。
- 令和2年3月に「中期財政見通し」を作成・公表し、中長期的な視点を持った予算編成・執行管理を行うことができました。
- 地方税財政制度の抜本的改革に向け、国に地方財政措置を講じるよう働き掛けを行うなどした結果、県の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が、平成30年度の56.3%から令和4年度の39.2%に減少するなど、臨時財政対策債を抑制することができました。
- クラウドファンディングにより、県の事業等を県民に周知するとともに、事業等の実現に寄附金を活用しました。
- 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、個別施設計画を策定するとともに、アクションプランの公共施設等総合管理計画を令和4年3月に改訂しました。

【取組分野4 ICT利活用改革】

- 限られた予算・人材を有効に活用し、質の高い県民サービスを提供するため、RPA・AIを導入するなど新たなICTを積極的に活用して、庁内業務の効率化を図ることができました。
- ビッグデータなど多様なデータを集約し活用するデータ統合連携基盤を新型コロナウイルス感染症対策に導入し、複数のシステムのデータの統合、連携を行い事業活用したほか、データ利活用方針を策定するなど、データ利活用を支える環境を整備しました。

- 「神奈川県デジタル人材育成方針」に基づき、デジタルの知識やスキルの習得のための研修を実施することにより、庁内のデジタル人材の育成を進めることができました。

【取組分野5 情報発信改革】

- 知事との“対話の広場”では、重要施策の展開に向け、知事が参加した県民の方々の様々な声を聴くなど対話行政を推進しました。
- また、新型コロナウイルス感染症対策等の情報について、複数の広報媒体を活用したメディアミックスにより、県民等への正確かつ速やかな情報発信を行いました。

2 主な課題

【4年間の課題】

- 新型コロナウイルス感染症対策関連業務等の緊急的な業務の発生等により、月100時間といった上限時間等を超過する時間外勤務が生じており、引き続き長時間労働の是正に向けた基本取組の徹底や更なる業務改善の推進が必要です。
- 令和4年度働き方改革取組方針において、テレワークを週1回以上実施している職員の割合70%以上という目標を設定しましたが、意識調査の結果は19.4%であり、未だ多くの職員が希望どおりテレワークを実施できていないため、テレワークの阻害要因の解消等に取り組んでいく必要があります。
- 本県の40代前半の中堅職員が少ない職員構成、生産年齢人口の減少、令和5年度から導入される定年引上げの影響等を踏まえた持続可能な組織・執行体制を検討する必要があります。
- 少子化の影響や、民間・他団体の採用活動の早期化等に対応し、不足する専門人材を中心に多様で優秀な人材の確保に向けた取組を進める必要があります。

【新たな要素】

- ・ Withコロナを見据えた対応
Withコロナを見据えた柔軟な働き方や機動的な情報発信の強化等について検討する必要があります。
- ・ DXの推進
柔軟な働き方の推進や更なる業務の効率化等に取り組むため、行政内部のDXを推進し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、県の組織及び運営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 等

VII 総括

本大綱に基づき、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た結果、以下のような成果が得ることができました。

【職員の質】・・・業務能力、モチベーション、知識・思考力、課題設定能力

- 意識調査において、業務改善が積極的に行われるようになったと感じている職員の割合が令和元年度の22.6%から令和4年度は55.7%に増加し、職員の「業務改善の推進」に関する意識が向上しました。
- 意識調査において、やりがいを感じている職員の割合が取組期間を通じて75%を超えており、高い水準を維持することができました。
- 職員研修の約半数をオンライン化し、場所や時間を柔軟に選択できる研修体制を構築することにより、コロナ禍にあっても、人材育成の取組を継続することができました。
- 「神奈川県デジタル人材育成方針」に基づき、デジタルの知識やスキルの習得のための研修を実施することにより、庁内のデジタル人材の育成を進めることができました。

【組織の質】・・・総合調整力、職員間・組織間のコミュニケーション力、変化やニーズへの対応力

- 意識調査において、職員同士のコミュニケーションが取れていると感じている職員の割合が令和2年度の調査以降80%を超えており、高い水準を維持することができました。
- 新型コロナウイルス感染症をはじめとした喫緊の課題に対応するため、年度途中で組織再編を行うとともに、人事異動や迅速・柔軟な配置換えを実施し、円滑

な組織運営を図ることができました。

【仕事の質】・・・アウトカム（成果）であり、生産性を含めた効率であり、
スピードアップによる機会損失の低減

- 令和3年度にRPAは30,953時間、AI-OCRは803時間の業務時間の短縮があるなど、デジタル技術の活用による庁内業務の効率化を図ることができました。
- モバイルパソコンやコミュニケーションアプリの導入により、リモート会議が全庁に普及するなど会議運営の効率化や柔軟な働き方の推進を図ることができました。

一方、上限時間等を超過する時間外勤務が生じており、引き続き長時間労働の是正に向けた基本取組の徹底や更なる業務改善の推進が必要です。

また、「Withコロナを見据えた対応」、「DXの推進」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、県の組織及び運営のあり方を検討していく必要があります。

今回の点検で明らかになった「今後に向けた課題」や取組方向を踏まえ、今後とも、不断の行政改革に取り組み、行政組織の総合力を高め、質の高い県民サービスを効果的かつ効率的に提供していきます。

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付けた各取組

★ …… アクションプラン

番号 …… アクションプランの各取組

取組分野 1 働き方改革

★働き方改革取組方針の取組

目標と達成状況

	数値目標	達成状況
数値目標及び 達成状況	① 時間外勤務時間に関する目標	※()内は特例時間を除く
	・ 月 80時間超の職員 ゼロ	元年度 254人(81人) 2年度 631人(42人)
	・ 年 720時間超の職員 ゼロ	元年度 5人(2人) 2年度 61人(0人)
	・ 月45時間超が年7回以上の職員 ゼロ	元年度 26人(6人) 2年度 126人(0人)
	・ 月100時間以上の職員 ゼロ	3年度 127人(0人) 4年度 19人(16人) ※令和5年1月末
	② 年次休暇の平均取得日数 15日以上	元年 12.8日 2年 12.1日
	③ 職員の意識に関する目標	
	・ 職員が働き方に満足している割合 80%以上	(平成30年度 70.1%) 元年度 68.0%
	・ 職員が効率よく仕事が行えている割合 80%以上	(平成30年度 65.5%) 元年度 63.6%
	・ 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	(平成30年度 57.4%) 元年度 54.2%
	・ 働き方改革の目的を共有し、組織を挙げ て取り組んでいる割合 80%以上	(令和元年度 65.9%) 2年度 62.2%
	・ 職員が自分の仕事にやりがいを感じて いる割合 90%以上	(令和元年度 77.1%) 2年度 76.7%
	・ 職員が自分の仕事にやりがいを感じて いる割合 80%以上	(令和3年度 76.0%) 4年度 75.1%
・ 業務改善が積極的に行われるようになっ たと感じている職員の割合 30%以上	(令和元年度 22.6%) 2年度 48.8%	
④ テレワークを週1回以上実施している職 員の割合 70%以上	(令和3年度 23.8%) 4年度 19.4%	

1 長時間労働の是正	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 「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」「朝夕ミーティングの実施」など長時間労働の是正に向けた取組を徹底する。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症対策等の緊急的な業務の発生により、職員の時間外勤務が増加した。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 月 80 時間超の職員 目標ゼロ：254 人（令和元年度）→631 人（令和 2 年度）→645 人（令和 3 年度） 月 100 時間以上の職員 目標ゼロ：62 人（令和元年度）→237 人（令和 2 年度）→127 人（令和 3 年度） 職員月当たり平均時間数：11.8 時間（令和元年度）→12.7 時間（令和 2 年度）→14.7 時間（令和 3 年度） 年次休暇の平均取得日数 目標 15 日：12.8 日（令和元年）→12.1 日（令和 2 年）→13.4 日（令和 3 年） 何れかの基本取組を実践している職員の割合：94.2%（令和 3 年度）→93.9%（令和 4 年度） 朝夕ミーティング等によるスケジュールや業務の進行状況を共有している職員の割合 19.2%（令和元年度）→31.3%（令和 2 年度）→36.1%（令和 3 年度）→36.9%（令和 4 年度）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 基本取組の徹底 <ul style="list-style-type: none"> 朝夕ミーティングの実施 時間外勤務の事前命令の徹底 午後 9 時以降の時間外勤務の原則禁止 「ノー残業デー」の原則定時退庁 年次休暇の積極的取得 幹部職員のマネジメントの徹底 <ul style="list-style-type: none"> 年間の業務スケジュールの構築等 庶務事務システムによる現状の把握 突発的事態への柔軟な対応 等 「全庁コロナ・シフト」 <ul style="list-style-type: none"> 年度途中における柔軟な配置換えや人事異動の実施 全庁的な応援体制の整備 業務の委託化や柔軟な非常勤職員の配置 等
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 庶務事務システムの改修及び在庁時間提供システムの改修により「時間外勤務等の見える化」を進め、組織的に時間外勤務を管理できる体制を整備した。 朝夕ミーティング等によりスケジュールや業務の進行状況を共有している職員の割合が増加傾向にある。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 長時間労働の是正を図るため、引き続き基本取組及びマネジメントの徹底を図る必要がある。

2 業務改善の推進

<p>目 標</p>	<ul style="list-style-type: none"> 職員一人ひとりが組織及び業務運用上の課題を「自分事」として捉え、主体的に取り組むとともに、所属長は職員から意見や提案を受け止め、議論し積極的に業務改善を進める。 各局固有の業務や、全庁共通業務の見直しなど、組織的な業務改善に取り組む。
<p>新型コロナの影響</p>	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症対策に対応する職員を確保するため、「全庁コロナ・シフト」という考え方の下、業務の削減やプロセスの徹底的な見直しを行うとともに、大幅な業務の効率化を図るため、デジタル技術を活用した業務改善の推進に取り組んだ。
<p>目標達成状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> 職員による業務改善提案：43件（令和元～令和5年2月末） 所属業務改善報告制度：276件（令和元～令和5年2月末） 全庁共通業務の見直し：押印の廃止等に向けた見直し等 行政手続のオンライン化 手続数：420手続（令和4年12月末） RPA・AI-OCRの活用 導入件数：RPA 49業務、AI-OCR 28業務（令和4年12月末） 業務改善が積極的に行われるようになったと感じている職員の割合 目標 30%以上：22.6%（令和元年度）→48.8%（令和2年度）→55.9%（令和3年度）→55.7%（令和4年度）
<p>主な取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> 職員による業務改善提案 所属業務改善報告制度 全庁共通業務の見直し デジタル技術を活用した業務改善の推進 若手職員による業務改革プロジェクトチームの発足（令和4年11月） 業務改善提案制度「集中提案シーズン」の提案件数：300件（令和4年9月～10月）
<p>成 果</p>	<ul style="list-style-type: none"> 業務の削減やプロセスの徹底した見直しを行うとともに、デジタル技術を活用した業務改善を推進し、「全庁コロナ・シフト」体制を維持することができた。 RPAは30,953時間、AI-OCRは803時間の業務時間の短縮を図ることができた。（令和3年度年間合計時間） 業務改善が積極的に行われるようになったと感じている職員の割合が増加傾向にある。
<p>今後に向けた課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、職員一人ひとりが主体的に業務改善に取り組むことができるようサポートを行うとともに、デジタル技術を活用した業務改善を推進し、効率的・効果的な行政運営を推進する必要がある。

3 人材育成	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 組織的にOJTに取り組むとともに、人事異動や各種研修等を通じて、職員のキャリア開発や専門性の向上を図る。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止や業務と研修受講との両立の観点から、オンラインやeラーニングなど、職員が場所や時間を柔軟に選択できる多様な研修実施形態に拡充した。
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 スキルアップや専門性の向上に必要な各種研修について、オンラインを含めた多様な受講機会を確保

※ 「主な取組」「成果」「今後に向けた課題」は、28ページ「第2期 組織・人事改革戦略」の取組状況「3 人材育成に向けた取組の推進」参照

4 職場環境の整備	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革を支えるICTの利活用やテレワークの推進、業務の効率性を向上させるためのオフィス改革などに取り組む。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症拡大防止への対応によりテレワークやリモート会議などの「新しい生活様式」の定着に向けた環境整備が促進された。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> テレワークを経験した職員 78.7%（令和2年度）→84.4%（令和3年度） モバイルPCの導入：13,323台（平成30～令和3年度） オフィス環境の改善：52件（令和元～令和4年12月末） テレワークを週1回以上実施している職員の割合 目標70%以上：23.8%（令和3年度）→19.4%（令和4年度）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> モバイルPCとコミュニケーションアプリの導入・活用 テレワーク制度の拡充、「神奈川県庁テレワーク・デイズ」の実施 「オフィス環境の改善基本方針」の策定（令和元年度） オフィス環境の改善
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 職員に配備しているパソコンのモバイルパソコンへの更新を完了させ、テレワークが実施できる職場環境を整備するとともに、オフィス環境の改善を図るなど柔軟な働き方を推進した。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 多くの職員がテレワークを経験したものの、未だ多くの職員が希望どおりテレワークを実施できていないため、テレワークの阻害要因の解消等に取り組んでいく必要がある。

5 実効性を担保するための方策

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 毎年度、各局の取組方針を策定し、各局、各所属における議論などを通じて、働き方改革の目的や基本的な考え方を共有する。
新型コロナウイルスの影響	<ul style="list-style-type: none"> 全庁を挙げて新型コロナウイルス感染症対策に注力するため、急を要しない業務の中止や見直しを行い、各局の取組方針の策定、「リーダー教育」の実施及び「議論の場」の開催を任意（令和2年度、令和3年度）とした。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 各局の取組方針の策定：全21局等（令和元年度、令和4年度）、5局等（令和2年度）、1局（令和3年度） 「リーダー教育」の実施：15局（令和元年度）、14局（令和5年2月末） 「議論の場」の開催：224所属（令和元年度）、4所属（令和2年度）、2所属（令和3年度）、154所属（令和5年2月末） 働き方改革の目的を共有し、組織を挙げて取り組んでいる割合 目標80%以上：65.9%（令和元年度）→62.2%（令和2年度）→54.8%（令和3年度）→54.6%（令和4年度）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 各局の取組方針の策定 「リーダー教育」の実施 「議論の場」の開催
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 各局、各所属における主体的な取組により、働き方改革の目的や基本的な考え方を共有した。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革の目的を共有し、組織を挙げて取り組んでいると回答した職員数が減少しているため、各局の取組方針策定による職員意識の醸成等、全庁を挙げた取組を進める必要がある。

取組分野2 組織・人事改革

★第2期 組織・人事改革戦略の取組

1 簡素で効率的な組織・執行体制の構築	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 社会環境の変化等に応じて組織・執行体制を迅速・柔軟に見直すとともに、業務量等を踏まえ適正な人員配置を図る。 本庁の課やグループなどの組織規模の適正化や職の見直しなど、持続可能な組織・執行体制の構築に向けた取組を推進する。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症対策等のため、年度途中で新たな組織を設けるなどの組織再編を行うとともに、迅速・柔軟な配置換えや人事異動を実施した。
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 小規模な課・グループの再編を行うなど組織規模の適正化を実施
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 必要に応じて、年度途中での人事異動や柔軟な配置換えを実施 小規模な課・グループの再編 グループリーダー等の軸足を「プレーヤー」から、より「マネージャー」へシフトさせるとともに、「班長」等の呼称を導入し、グループ等内のサブリーダーとして一定の範囲の業務を取りまとめ、若手職員への指導を行う中堅職員の育成を図った。
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症をはじめとした喫緊の課題に対応するため、年度途中での人事異動や柔軟な配置換え等により、円滑な組織運営を図った。 組織再編など組織規模の適正化を実施し、持続可能な組織・執行体制の構築に向けた取組を推進した。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 40代前半の中堅職員が少ない職員構成、生産年齢人口の減少、令和5年度から導入される定年引上げの影響等を踏まえた持続可能な組織・執行体制を検討する必要がある。 定年引上げも踏まえ、ベテラン職員から若手職員への専門的知見・技術の伝承など人材育成に取り組み、切れ目なく質の高い県民サービスを提供していく必要がある。

2 優秀な職員の採用	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 人口減少社会の到来等を見据え、組織全体で、優秀な人材、専門性の高い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
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、「神奈川県庁インターンシップ」、各種採用説明会、「ナビゲーター制度」等をオンラインで実施した。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年度に実施した職員採用試験 25 区分中、14 区分で採用予定者数を満たす合格者を決定 31 歳から 59 歳の方を対象に、その方の持つ職務経験・社会活動経験やスキル、資格等を生かして活躍してもらうことを目的とした中途採用試験【行政】（通称「キャリアフリー採用」）を実施 <ul style="list-style-type: none"> 【令和3年度実施】 採用予定数 15 名、申込 837 名、最終合格 20 名、採用 14 名 【令和4年度実施】 採用予定数 20 名、申込 930 名、最終合格 31 名
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 【県の魅力発信】 <ul style="list-style-type: none"> 学生等の県政理解を深めること等を目的とした「神奈川県庁インターンシップ」を大幅に見直し令和4年度にオンラインにて実施 土木職・建築職が学生等の疑問等に答えるオンライン相談会を毎月実施 【戦略的な採用活動】 <ul style="list-style-type: none"> 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 受験者の確保や、合格者の円滑な入庁のために「ナビゲーター制度」を実施 【採用試験の検証・見直し】 <ul style="list-style-type: none"> 受験しやすい試験とするため技術系のⅠ種、Ⅲ種試験及び免許資格職試験の教養試験を順次廃止 「キャリアフリー採用」を実施（令和3年度新設） 【合格者に対する入庁支援】 <ul style="list-style-type: none"> 「採用に関する説明会」を実施 個別面談の実施 採用予定者を対象としたオンラインイベント（グループワーク）の実施（令和3年度新規）
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 「神奈川県庁インターンシップ」、採用説明会・ナビゲーター制度等を通じて、県行政に携わることの魅力が学生等に発信 多様な経験やスキルを持つ方を積極的に集めるため、高い専門性と課題解決力を有する人材の採用を目指して試験の見直しを実施
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 本県行政に携わることの魅力等について、様々な場面でオンライン技術を積極的に活用し、県内外への情報発信を強化していく必要がある。 少子化の影響や、民間・他団体の採用活動の早期化等に対応し、不足する専門人材を中心に多様で優秀な人材の確保に向けた取組を進める必要がある。

3 人材育成に向けた取組の推進	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組織的にOJTに取り組むとともに、人事異動や各種研修等を通じて、職員のキャリア開発や専門性の向上を図る。 ・ 職員が発揮した能力、意欲等について適正に人事評価を行い、人材育成に活用する。 ・ 新採用職員指導者（メンター）制度に関するアンケートにおいて、「有意義だった」とする職員の割合 100%（令和4年度）の実現 ・ 実務能力や政策形成能力向上に向けた研修の受講者アンケート結果：「活用度」の5段階評価を4又は5とする割合 100%（令和4年度）を実現
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止や業務と研修受講との両立の観点から、オンラインやeラーニングなど、職員が場所や時間を柔軟に選択できる多様な研修実施形態に拡充した。
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 ・ スキルアップや専門性の向上に必要な各種研修について、オンラインを含めた多様な受講機会を確保 ・ 新採用職員指導者（メンター）制度に関するアンケートにおいて、「有意義だった」とする職員の割合 74.2%（令和3年度） ・ 実務能力や政策形成能力向上に向けた研修の受講者アンケート結果：「活用度」の5段階評価を4又は5とする割合 82.6%（令和3年度）
主な取組	<p>【効果的な職員研修の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 県職員の実務に必要な基礎的な科目の充実や、専門性を高めるため研修事業体系を見直し ・ DXの推進に向けて、「神奈川県デジタル人材育成方針」を定め、デジタルに関する知識等を習得するための研修を実施 <p>【職場経験を通じた専門性・実務能力の向上】</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、職場でのOJTを支援するための研修やメンターとなる職員を対象とした研修等を実施 ・ 専門的職務指導員制度の積極的な活用に向けた制度見直しを実施 ・ 高い専門性を有する職員の育成等を図るため、人事異動のローテーションを「原則4年」にするとともに、キャリア選択型人事制度を踏まえ、職員が選択した職務分野をより意識した人事異動を実施 ・ 職員が受講場所や時間を柔軟に選択できるようオンライン研修受講システムや、庁内映像配信サービスを積極的に活用
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場でのOJTを支援するための研修の実施や、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。 ・ 若手職員のジョブローテーションを行うとともに、人事異動のローテーションを「原則4年」とするなど、幅広い視野と高い専門性を持った職員の育成を図った。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定年引上げ等を踏まえた階層別の研修等の充実を図る必要がある。

4 多様な人材の活躍に向けた環境整備	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 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するとともに、高いマネジメント能力を有する幹部職員の確保・育成を図る。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症拡大防止への対応によりテレワークやリモート会議などの「新しい生活様式」の定着に向けた環境整備が促進された。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 各所属において、朝夕ミーティング、年次休暇の積極的取得等の長時間労働の是正の基本取組を徹底し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を推進 テレワークを経験した職員 78.7%（令和2年度）→84.4%（令和3年度）
主な取組	<p>【ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 「働き方改革推進本部」のもと、長時間労働の是正に向けた基本取組等を推進 モバイルPCとコミュニケーションアプリの積極的な活用 テレワーク制度の拡充、「神奈川県庁テレワーク・デイズ」の実施 <p>【多様な人材の活躍推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 子育てや介護等に関する休暇・休業制度、育児休業の取得モデル例等についてまとめた「イクボスポータル」をリニューアル 「男性職員の育休等取得支援計画書」を作成する取組を導入 育児・介護理由でやむなく退職した職員が県に復帰できる「カムバック制度」を導入 「障がい者活躍推進計画」を策定し推進体制を整備 障がいのある方に就労の機会を提供し、県庁全体の働き方改革を推進する「かながわチャレンジオフィス」の設置・拡充 ハラスメント防止研修や働き方改革に関するワークショップ等を実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護に関する休暇制度等の拡充や、イクボスポータルのリニューアルなど、子育てや介護をしながら活躍できる職場環境づくりを推進することができた。 「かながわチャレンジオフィス」を設置し、知的障がい、精神障がいのある方に就労経験の機会を提供することができた。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 柔軟な働き方を推進するとともに、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をさらに進める必要がある。

★第2期 神奈川県職員健康経営計画<県庁CHO計画>の取組

目標と達成状況

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 職員一人ひとりが、健康経営を「自分事」として認識し、未病改善に主体的に取り組むとともに、「未病改善行動宣言」などの職員の主体的な取組を、組織全体で支援し「心身の未病改善の習慣化」を促進する。 ストレスチェックの集団分析結果の活用やコミュニケーション形成のための研修などを通じ、職場環境の改善を進める。 					
	新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 全庁を挙げて新型コロナウイルス感染症対策に注力するため、急を要しない業務の中止や見直しを行い、令和2年度から令和4年度において、「未病改善行動宣言」の報告事務を省略するなど一部取組の変更等を行った。 				
目標達成状況	目標		達成状況			
			R元	R2	R3	R4
	①検診総合判定A及びBの割合 (%)	目標	42.0	43.0	44.0	45.0
		実績	40.6	39.3	39.2	-
	②ストレスチェック集団分析結果「総合健康リスク」	目標	90	89	88	87
		実績	92	91	92	97
	③地共済組合員一人当たり医療費 (千円)	目標	163	163	163	163
		実績	173	160	177	-
	設定指標		達成状況			
			R元	R2	R3	R4
	①生活習慣の改善に取り組んでいる職員の割合 (健康診断時間診結果) (%)	目標	38.0	48.0	58.0	68.0
		実績	33.3	32.0	31.1	-
	②特定保健指導の実施率 (%) (※地共済事業)	目標	29.5	33.8	38.1	42.4
実績		25.2	21.9	24.0	-	
③ストレスチェックの受検率 (%)	目標	80.0	80.0	80.0	80.0	
	実績	79.9	78.0	75.2	73.2	

* 未病改善行動宣言…職員一人ひとりが、自らの健康状態や生活スタイルにあった「未病改善行動」を宣言し、健康教育研修や保健指導、健康相談といった支援策を活用して、食事、運動、休養・睡眠等の生活習慣を改善する取組

1 心身の未病改善の習慣化	
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 「未病改善行動宣言（職員個人が行動を宣言する「職員の行動宣言」と全ての所属で行動を1つ宣言する「所属の行動宣言」）」の実践（令和元年度） メタボリックシンドローム（内臓脂肪症候群）の該当者及び予備群となった40歳以上の職員を対象とした「特定保健指導」による支援 未病改善やメンタルヘルスに関する研修の実施（令和元年度） テレワーク等におけるメンタルヘルス不調予防
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 「未病改善行動宣言」の実践:実施職員数・所属数：9,580人（86.9%）・276所属（100%）（令和元年度） 「未病改善行動宣言」の実践により、職員の未病改善に向けた意識の向上と行動変容を促進した。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 全庁を挙げて新型コロナウイルス感染症対策へ注力するため、「未病改善行動宣言」の報告事務を省略しており、実態把握ができていない。 改めて習慣的に未病改善行動を取るよう促す方策の検討が必要である。

2 職場環境の改善	
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」の取組のきっかけとするため、所属別の健康診断（判定状況等）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ことができた。 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の促進を図ることができた。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 健診総合判定のA及びBの割合や、生活習慣の改善に取り組む職員の割合等が目標設定に届かず、かつ低下傾向にあることから、原因分析のうえ対応策の検討が必要である。

○ 内部統制体制の整備・運用

◆方針の策定	
目 標	・ 内部統制の目的や対象とする事務などを定めた方針を策定する。
新型コロナウイルスの影響	・ 影響なし
目標達成状況	・ 令和2年4月1日付で「神奈川県内部統制基本方針」を策定した。
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「神奈川県内部統制基本方針案」を作成し、監査委員との意見交換を行い、不祥事防止対策協議会及び県議会に報告（令和元年度） ・ 「神奈川県内部統制基本方針」を策定（令和2年度）
成 果	・ 「神奈川県内部統制基本方針」を策定し、目的、対象事務など、内部統制の組織的な取組の方向性等を示し、庁内で共有することができた。
今後に向けた課題	・ 今後、内部統制制度の運用状況等を踏まえ、必要に応じて基本方針の変更を検討する。

◆内部統制体制の整備	
目 標	・ 内部統制の推進や評価をする部署を設置するなど、全庁的な体制を整備する。
新型コロナウイルスの影響	・ 影響なし
目標達成状況	・ 令和2年4月1日付で「神奈川県内部統制に関する要綱」を定めるとともに、内部統制の対象事務におけるリスクへの対応策を整備した。（全庁的に対応策を実施するリスクの数は、令和4年12月末時点で40項目）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「神奈川県内部統制に関する要綱」案を作成し、監査委員と意見交換を行い、不祥事防止対策協議会に報告（令和元年度） ・ 制度所管所属の意見及び全庁意見照会を踏まえて、重要性の高いリスク及びその対応策の案を作成（令和元年度） ・ 「神奈川県内部統制に関する要綱」を策定するとともにリスク対応策を整備（令和2年度）
成 果	・ 「神奈川県内部統制に関する要綱」を定め、内部統制推進責任者、内部統制推進者、独立的評価責任者等を設置するとともに、リスク対応策を整備し、業務上のリスクに対応できる体制を構築することができた。
今後に向けた課題	・ 重大な不備ありとして報告された項目や、これまでの運用結果を踏まえ、必要に応じて要綱の改正やリスクの追加を行う。

◆業務上のリスクの評価及び対策の実施

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 業務上のリスクの発生可能性や影響を評価し、重要性の高いリスクへの対策に優先的に取り組む。
新型コロナウイルスの影響	<ul style="list-style-type: none"> 「全庁コロナ・シフト」を踏まえ、令和2年度は自己評価の報告対象所属を29所属に限定した。なお、令和3年度は全所属を報告対象所属とした。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> リスク対応策の実施について、内部統制推進者（所属長）から自己評価の報告を受け、制度所管責任者（総務局財産経営部長等）及び独立的评价責任者（組織人材部長）の評価を行い、評価報告書を作成した。 評価報告書について、監査委員の審査を経て意見書とともに議会に提出し、県ホームページにて公表した。
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 業務上のリスクの評価及び対策の実施（令和2～令和3年度）
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 業務上のリスクの評価及び対策を実施し、不祥事の防止に取り組むことができた。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 研修、Q&A、庁内向けポータルサイト等を活用し、制度の周知徹底に努めていく。

取組分野3 財政改革

◆新たな中期財政見通しの作成・公表

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 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、中長期的な展望を持った財政運営を行う。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の影響により、推計額と実際の財源不足額との間で、一時的に乖離が生じた（その後、税収の持ち直し等により乖離は大きく改善）。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 令和2年度から6年度までの5年間の中期推計とともに、財源確保対策の方向を示した「中期財政見通し」を令和2年3月に作成・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（令和2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"> 中期財政見通しにより、財政状況を踏まえた予算編成・執行管理を行った。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年度までの中期推計であるため、その後の中期的な見通しについて、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国への働き掛け

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 国への働き掛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 地方の自主財源である税源の充実 イ 地方交付税総額の確保 ウ 臨時財政対策債の廃止・縮減
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 企業収益の減少や消費活動の落ち込みにより、県税収入の減収が非常に厳しいものになると見込まれた。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 令和元年10月に消費税及び地方消費税率が8%から10%へ引き上げられた。 令和4年度地方財政計画において、平成30年度比で、国の地方交付税総額は増加するとともに、本県でも地方交付税の割合が増加し、臨時財政対策債の発行額は抑制された。
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掛けを実施 全国知事会や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掛けを実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 消費税及び地方消費税率の8%から10%への引上げ 地方交付税の代替措置である臨時財政対策債の割合が低下した。 56.3%（平成30年度）→50.3%（令和元年度）→46.4%（令和2年度）→54.9%（令和3年度）→39.2%（令和4年度） 臨時財政対策債発行可能額：1,228億円（平成30年度）→1,056億円（令和元年度）→1,036億円（令和2年度）→2,459億円（令和3年度）→901億円（令和4年度）

成 果	<ul style="list-style-type: none"> 国に対し減収補填債の対象税目の追加等を働き掛け、コロナ禍で税収の大幅減が見込まれた令和2年度において、地方消費税等が追加されたほか、特別減収対策債が創設された。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 地方の仕事量に見合った安定的な税財源の確保や、地方交付税総額の確保・臨時財政対策債の廃止・縮減など、地方税財政制度の抜本的改革は不十分であり、引き続き、国に働き掛けていく必要がある。

◆県債管理目標の達成に向けた県債の発行抑制

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 令和5年度までに県債全体の残高を2兆円台に減少
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の影響による税収減に伴い、令和2年度に514億円と多額の減収補填債を発行した。 これに伴い、中期財政見通し時点での見込額よりも県債現在高が増加している。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 県債現在高について、平成30年度末時点の3兆4,322億円から、令和4年度末時点の3兆2,180億円と2,142億円減少する見込みである。 しかしながら、令和2年度に発行した減収補填債の影響などにより、令和5年度末時点では、3兆円を上回る見込みとなっている。
主な取組	<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
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 県債年度末現在高：3兆4,322億円（平成30年度）→3兆3,766億円（令和元年度）→3兆3,572億円（令和2年度）→3兆3,578億円（令和3年度）→3兆2,180億円（令和4年度） <p>※令和3年度までは決算額、令和4年度は最終予算額を示す</p>
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 現状では、令和5年度までに県債全体の残高を2兆円台に減少させるという県債管理目標の達成は難しい状況となっている。 引き続き、県民生活に影響を与えないよう可能な限り県債の発行抑制を行い、目標の達成に向けて取組を進める。

◆成果重視の予算編成の推進

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 「証拠に基づく政策立案（EBPM）」の考え方などを取り入れ、検証可能な成果目標（アウトカム）を設定するとともに、事業との因果関係を明確にすることにより、これまで以上に成果を重視した予算編成を推進する。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の影響により中止や規模縮小等をした期間について、当該期間に係る成果分析や改善点の記載を不要とした。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 「活動目標（アウトプット）」、「成果目標（アウトカム）」などを活用し、成果を重視した予算編成を実施
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 予算編成方針に、「スクラップ・アンド・ビルドの徹底」、「EBPMの推進」の視点を盛り込み、周知・徹底 政策的経費において、原則として予算調整資料に「活動目標（アウトプット）」、「成果目標（アウトカム）」、「活動目標と成果目標の因果関係」及び「検証方法」を記載し、予算調整で活用

成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 成果が示せていない事業（コロナ禍を理由に事業を中断したものを除く）の見直しを行った。 ・ 成果目標の再設定を行い、事業効果の測定方法をより明確にした。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ これまでの予算編成で設定してきた成果目標について、今後も引き続き検証を行い、より効果的な事業の構築につなげていく必要がある。

◆ 税収基盤の強化	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業誘致施策、海外との経済交流、ベンチャー企業の創出、中小企業・小規模企業の持続的発展を図る取組などにより、県内経済・産業を活性化し、税収基盤を強化する。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業の設備投資や外国企業の日本進出計画などの延期等があったがオンラインを活用してプロモーション等を行った。 ・ 多くの中小企業等が事業活動に打撃を受けた。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業立地支援件数については、海外との往来が再開される状況のもと、「セレクト神奈川NEXT」等を活用したプロモーションを行うことにより、令和4年度までの目標の達成に向けて取り組んでいる。 ・ コロナ禍において、必ずしも想定どおりに進まない取組もあったが、様々な支援策により中小企業等の事業継続等を支援した。
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知事による企業立地トップセミナーの開催（令和元年度） ・ 県内・県外での民間連携セミナー ・ ディベロッパー等と連携したオンラインセミナーの開催 ・ 「セレクト神奈川NEXT」による企業立地の促進 ・ 起業やベンチャー企業の成長支援のための活動拠点提供・個別伴走支援 ・ 地域の支援機関や金融機関等と連携した円滑な事業承継の促進や「企業経営の未病改善」の推進
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県内の複数の支援拠点を活用し、ベンチャー企業に対する事業化支援を行い、ベンチャー企業の創出・成長を促進した。 ・ 神奈川県企業誘致施策「セレクト神奈川NEXT」等により、県外・国外からの企業誘致や県内企業の再投資を促進した。 ・ コロナ禍において事業活動に打撃を受けた中小企業等の事業継続等に繋がった。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ ベンチャー企業の創出や成長を支援する多様な主体との連携体制の強化が必要である。 ・ 「セレクト神奈川NEXT」の取組期間が令和6年3月末で終了することから、現在の取組の効果等を検証し、課題を整理した上で、今後の企業誘致施策の方向性を検討する必要がある。 ・ コロナ禍に加えて原油価格や物価高騰の影響も重なる中、中小企業に対する中長期的な観点からの支援が求められている。

◆県税収入の確保	
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
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 徴収猶予の特例の適用による令和2年度の収入未済額が増加したが、猶予期限の到来により、令和3年度中に収入化され、収入未済額は減少に転じた。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 県税収入未済額の収入化： 148億円（平成30年度末）のうち、58億円を収入化（令和元年度末） 135億円（令和元年度末）のうち、54億円を収入化（令和2年度末） 165億円（令和2年度末）のうち、82億円を収入化（令和3年度末） 県税徴収率：98.7%（平成30年度末）→98.8%（令和元年度末）→98.6%（令和2年度末）→99.0%（令和3年度末）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 収入未済額及び県税徴収率の進捗状況の把握
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 県税における収入未済額の圧縮及び県税徴収率の向上に努めた結果、県税徴収率が99.0%に達するなど、更なる収入化を図ることができた。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 今後も、更なる圧縮が必要である。

◆収入未済金の圧縮	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 県の債権（県税を除く）について債権管理の適正化を図り、収入未済金を圧縮
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の影響による納付困難者への対応や同感染症関係協力金の不正受給等に伴う返還債権の発生等収入未済金の圧縮を阻害する影響が見込まれる。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 県債権の収入未済金額：61億円（令和元年度）→59億円（令和2年度）→59億円（令和3年度）（令和元から令和4年3月末までに15.5億円を収入化）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 支払督促申立件数 487件（令和元～令和4年度） 強制執行申立 8件（令和元～令和4年度） 収入未済金管理ハンドブックの策定（令和元年度）及び改訂（令和2年度、令和4年度） 債権管理条例の解釈及び運用の基準の改正（令和2年度） 財産開示手続件数 9件（令和2年度） 債権管理適正化担当者研修 7回（令和元～令和4年度） 債権管理適正化推進会議幹事会 5回（令和元～令和4年度）
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 県債権（県税を除く）について、裁判所への支払督促の申立てを積極的に行うなど、収入未済金の一定の収入化が図られた。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 各債権所管課との連携を強化し、より一層の収入未済金の圧縮を図る。

◆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、ネーミングライツなどの活用を一層推進し、貸付料等の収入を増額
新型コロナウイルスの影響	<ul style="list-style-type: none"> ・ 感染拡大防止のため休館・休校した県有施設の貸付料等について減額を行った。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県有財産の売却：約 91 億円（令和元年度）→約 18 億円（令和 2 年度）→約 32 億円（令和 3 年度）→約 8 億円（令和 4 年度見込） ・ 貸付料等：約 8 億 7,111 万円（令和元年度）→約 6 億 217 万円（令和 2 年度）→約 6 億 9,561 万円（令和 3 年度）→約 6 億 7,314 万円（令和 4 年度見込）
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 ・ ネーミングライツ実施施設増加
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県有財産の売却や県有施設の貸付、ネーミングライツなど県有施設を積極的に活用し収入を確保した。
今後に向けた課題	<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。

* ネーミングライツ…県の施設等に「愛称」として団体名・商品名等を付与する権利のこと。その対価の一定割合を施設の整備等に充てている。

★神奈川県公共施設等総合管理計画の取組

1 県有施設の維持更新費の縮減の取組	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 施設の統廃合による最適配置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を行う。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 全庁を挙げて新型コロナウイルス感染症対策に注力するため、急を要しない業務の中止や見直しを行い、不急の新築や改修工事について、実施時期の見直しを行った。
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、個別施設計画を策定した。
主な取組	<p>【庁舎等施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設アセスメントの一環として、各施設の財産主管課等に対しヒアリングを実施し、全 225 施設において、個別施設計画を策定 新たに取得した県庁東庁舎の個別施設計画を策定（令和 3 年度） 計画的に修繕を行う施設の劣化診断を実施（令和元～4 年度） 劣化診断に基づく修繕や更新工事の実施（令和元～4 年度） <p>【警察関連施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設アセスメント実施結果及び諸条件を勘案し、767 施設において、個別施設計画を策定 神奈川県警察交番等整備基本計画に基づく適正配置の推進 PPP の活用による職員宿舍の整備（令和元年度） 神奈川県警察施設整備基本計画の策定（令和 2 年度） 交番を統合により縮減し、交番及び駐在所を建替え（令和元～4 年度） <p>【公営住宅】</p> <ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画（健康団地推進計画）にある建替えの推進に向け、PFI 事業の入札公告や、建替事業を実施（令和 3 年度） PFI 事業の特定事業契約の締結（2 団地）（令和 4 年度） バリアフリー対応及び居住環境の改善のため建替の推進（令和元～4 年度） <p>【学校施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新まなびや計画に基づく校舎等の耐震化工事の実施 168 校において、個別施設計画を策定（令和 2 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、個別施設計画を策定することができた。 優先度の高い施設について、計画的に耐震化が進んだ。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 策定した個別施設計画に基づく、修繕や更新工事の実施が必要である。 策定後、一定年数を経過した個別施設計画の見直しを行う必要がある。 県有施設の新築及び建替えにおける脱炭素化に取り組む必要がある。

2 都市基盤施設の維持更新費の縮減の取組

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。
新型コロナウイルスの影響	<ul style="list-style-type: none"> 全庁を挙げて新型コロナウイルス感染症対策に注力するため、急を要しない業務の中止や見直しを行い、不急の新築や改修工事について、実施時期の見直しを行った。
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、個別施設計画を策定した。
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 【道路施設】 <ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画に基づく施設の点検や修繕工事等を実施 【河川管理施設】 <ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画による点検や維持管理を適切に実施 【砂防関係施設】 <ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画に基づく施設の点検や維持補修を実施 【海岸関係施設】 <ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画に基づく施設の点検や維持補修を実施 【港湾施設】 <ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画に基づく施設の点検や維持補修を実施 【都市公園施設】 <ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画に基づく施設の点検、維持補修、長寿命化工事を実施 【土地改良施設】 <ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画の策定及び計画に基づく施設の点検や維持補修を実施 【治山施設】 <ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画に基づく点検業務の計画策定、維持補修工事の実施 【林道施設】 <ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画の策定及び計画に基づく橋梁等の点検や維持補修の実施 【海岸保全施設、漁港施設】 <ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画に基づく施設の点検、維持補修、長寿命化工事を実施 漁港施設で耐津波診断の実施 【自然公園施設】 <ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画に基づく施設の点検、維持補修、長寿命化工事を実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 施設の点検・調査を実施し、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。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 策定後、一定年数を経過した個別施設計画の見直しを行う必要がある。

3 公営企業施設の維持更新費の縮減の取組	
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。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 全庁を挙げて新型コロナウイルス感染症対策に注力するため、急を要しない業務の中止や見直しを行い、不急の新築や改修工事について、実施時期の見直しを行った。
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>【下水道施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 神奈川県流域下水道事業経営ビジョンに基づき、下水処理施設の老朽化対策・耐震化対策や維持管理などを実施 <p>【水道事業施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 神奈川県営水道事業経営計画に基づき、水道施設の耐震化や老朽化対策、維持管理などを実施 <p>【電気事業施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 神奈川県営電気事業経営計画に基づき、ダム施設や発電施設の点検等の実施 相模ダムなど貯水池しゅんせつ工事の実施 相模ダムリニューアル事業計画に基づき、実施設計に着手（令和3年度）
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 老朽化した下水道施設や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実施設計に着手することができた。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 施設のダウンサイジング、統廃合及び長寿命化の他、適切な維持管理・更新を行う必要がある。

4 地方独立行政法人施設の維持更新費の縮減の取組	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 日常点検や法定点検等を適切に行うとともに、計画的かつ効率的な修繕等を実施し、維持更新費の縮減につながる取組を進める。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 影響なし
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、個別施設計画を策定した。
主な取組	<p>【施設・研究・検査施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新たに個別施設計画を策定 <p>【大学施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画を策定 長期修繕計画に基づき、予防保全に主眼を置き、建築、電気、空調、衛生設備の経常的修繕を実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 施設の点検・調査を実施し、個別施設計画の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。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 策定後、一定年数を経過した個別施設計画の見直しを行う必要がある。

◆施設の整備や管理運営における公民連携手法の活用

目 標	<ul style="list-style-type: none"> サービス水準の向上やコスト削減等の観点から、民営化、民間委託、PFI、指定管理者制度など、施設の整備や管理運営を民間事業者に委ねる手法を活用する。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 影響なし
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 指定管理者制度導入施設数：278 施設（令和4年12月末） PFI事業導入施設数：8 施設（令和4年12月末） 芹が谷やまゆり園整備について、DBM方式による施設整備の完了、維持管理の開始 産業技術短期大学校西キャンパスについて、DB方式による工事の実施（令和4年12月竣工）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 指定管理者制度の継続 PFI事業の継続 DB方式及びDBM方式の導入
成 果	<ul style="list-style-type: none"> DBM方式による芹が谷やまゆり園の施設整備、維持管理を行うなど、効率的かつ効果的に施設の整備や管理運営を行うことができた。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> PFI事業やDB方式などのさらなる導入拡大等に向け、公民連携手法の活用推進により一層力を入れていく。

* PFI・・・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

* DBM (Design Build Maintenance) 方式・・・維持管理を含む設計施工一括発注方式

* DB (Design Build) 方式・・・設計施工一括発注方式

◆クラウドファンディング等の活用

目 標	<ul style="list-style-type: none"> インターネットを通じて多数の支援者から資金を調達し、事業を実現するクラウドファンディング等を活用する。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症対策、かながわコロナ医療・福祉等応援基金でクラウドファンディングを実施し、最先端テクノロジーを活用した施策推進や医療・福祉従事者等を支援する取組に寄附金を活用した。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症対策：約 1,205 万円（目標 1,000 万円）（令和元年度） クラウドファンディング研究事業：約 108 万円（目標 200 万円）（令和元年度） かながわコロナ医療・福祉等応援基金：約 4,592 万円（目標 5,000 万円）（令和2年度）、約 796 万円（目標 600 万円）（令和3年度）、約 157 万円（目標 300 万円）（令和5年1月末）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> かながわコロナ医療・福祉等応援基金等のクラウドファンディングを実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> クラウドファンディングにより、県の事業等を県民に周知するとともに、事業等の実現に寄附金を活用することができた。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 実施事例（活用した事業や、県民への効果的な周知方法など）を共有するなど、より一層の活用が進むよう取り組む必要がある。

◆民間活力の活用に関する提案受付

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 「民間活力の活用に関する提案制度」に基づき、企業・NPO等から提案を受けた業務について、県民サービスの向上及びコストの節減が見込まれる場合には、積極的に民間委託などを検討する。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 影響なし
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 実績なし
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 民間活力の活用についての提案を、県ホームページや県のたよりで募集
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 採用された提案はなかったが、令和元年度及び令和2年度に各1件の相談を受け付け、所管課と調整を行った。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、周知を図り、県民サービスの向上及びコストの節減に取り組む必要がある。

取組分野4 ICT利活用改革

★かながわICT・データ利活用推進計画の取組

1 新たなICTによる業務の効率化	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> RPAやAI、スマートメーターなど最新のICTを利活用して、庁内業務等の効率化に取り組む。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> AI-OCRの導入では、新型コロナウイルス感染症による応援業務が各所属で増加したため、導入に向けた調整が進まず、利用所属が伸び悩んだ。 水道スマートメーターの実用化に向けた検討調査については、全庁コロナ・シフトのもと、令和3年度に予定していた事業の一部（試行的導入）を見送った。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> RPAの本格導入の実現：RPA導入件数：49件（令和4年12月末） RPA導入に係るガバナンスの基準策定：基準施行 AI活用サービスの導入検討：サービス本格導入数 2件 水道スマートメーターの実用化に向けた検討調査：令和元年度から継続的に試行・研究を実施（令和3年度は事業の一部を見送り）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> RPA・AIの導入 RPA・AIを本格導入して、庁内業務効率化を実現した。
成 果	<ul style="list-style-type: none"> RPA・AIを導入するなど新たなICTを積極的に活用して、庁内業務の効率化を図ることができた。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> RPAやAI-OCRの活用については、さらに積極的な周知活動を実施し、より効果的な事務を掘り起こす必要がある。 水道スマートメーターの実用化にあたり必要となる既存システムとの連携や、費用対効果の検証を行う必要がある。

2 働き方改革を支えるICT環境の整備	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 情報・知識の共有化、時間と場所の制約を受けない働き方を実現する手段として、モバイル環境やアプリケーションなどのICT環境の整備を推進する。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を予防する「新しい生活様式」の定着や感染拡大防止の観点から、モバイルPCの導入や、コミュニケーションアプリの活用など、テレワークを実施しやすい環境を整備した。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> モバイルPCの導入：導入累計台数 13,323台（導入完了） コミュニケーションアプリの利活用：システム稼働率 100% 新たなグループウェアの検討：現行システム延長利用の決定（継続利用可能であり、かつ必要十分な機能を有していることから、新システムへの移行を早急に進める積極的理由がないため） 庁内無線LANの整備・運用：無線LAN整備拠点数 86拠点
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> モバイルPC及びコミュニケーションアプリの導入、活用

成 果	<ul style="list-style-type: none"> モバイルPCの導入が完了するなどモバイル環境やアプリケーションなどのICT環境の整備を推進し、働く場所にとらわれない柔軟な働き方を実現した。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> コミュニケーションアプリとして現在利用している製品のサポートが2025年10月に終了となる予定であるため、それまでに後継製品の選定及び調達・導入を行う必要がある。

3 データ利活用を支える環境の整備

目 標	<ul style="list-style-type: none"> EBPMなど多様なデータ利活用を支える環境を整備する。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 感染症対策関連の複数のシステムを、データ統合連携基盤で統合して事業で活用した。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ビッグデータなど多様なデータを集約し活用するデータ連携基盤の導入：データ統合連携基盤の導入（基盤活用） データ連携基盤によるデータ利活用の仕組みの整備：データ利活用方針の策定（令和3年策定）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> データ統合連携基盤を新型コロナウイルス感染症対策に導入し、複数のシステムのデータ統合を行い事業活用したほか、新型コロナウイルス感染予測シミュレータを構築し、感染拡大防止に活用
成 果	<ul style="list-style-type: none"> データ統合連携基盤の導入・運用やデータ利活用方針の策定により、データ利活用を支える環境を整備することができた。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> データ統合連携基盤を用いた市町村連携など、活用の幅を広げていく必要がある。

4 次期コンピュータセンター等の導入

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 情報システムの全体最適化を実現するサーバ集約拠点として、次期コンピュータセンターを導入し、更なる効率化と安定した運用を目指すとともに、次期セキュリティクラウドへの更新を検討する。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 影響なし
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 神奈川県プライベートクラウド（KPC）の導入：稼働率 100% ハウジングシステムのホスティングへの移行：ホスティング移行数 8 システム 次期セキュリティクラウドへの更新検討：令和4年5月に次期セキュリティクラウド構築運用業務委託契約を締結、翌4月から本格運用を開始予定
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 神奈川県プライベートクラウドの構築 ハウジングシステムのホスティングへの移行 次期セキュリティクラウドへの更新に向けた準備
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 移行対象のハウジングシステムをホスティングシステムに移行して取組を完了し、情報システム最適化・効率化と安定した運用を推進するとともに、経費を削減することができた。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、コンピュータセンターの安定的な運用を行う必要がある。 次期セキュリティクラウドへの更新について、スケジュールどおりに行う必要がある。

5 庁内情報システムの全体最適化

目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 庁内の各情報システムについて、様々な観点から評価し、クラウドやパッケージシステムの運用などにより全体最適化を推進する。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> ・ 情報システム評価部会を令和3年度より非対面で実施することとした。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 庁内情報システムの全体最適化の推進：最適化の実現
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ これまでの最適化の取組により庁内情報システムの多くが本県のデータセンターへ集約されるとともに、パッケージ及びクラウドの活用などが進んでいることに加え、他都道府県における最適化の取組状況を調査した結果、新たに導入すべき手法等が見受けられないことから、引き続き現行の基本方針等を適切に運用し最適化を推進することを決定 ・ クラウドやパッケージの活用を基本方針に掲げているガイドラインに基づき、システム開発の超上流工程から運用の初期段階までの支援及びシステム評価を実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現行の基本方針等により最適化を推進する方針を決定するとともに、現行の基本方針やシステム評価制度を適切に運用し、全体最適化を推進することができた。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、現行の基本方針等を適切に運用するとともに、社会環境の変化等に対応した最適化の取組を進める必要がある。

* クラウド…インターネットなどのネットワーク経由でソフトウェアやデータ保管などのサービスを利用すること

* パッケージシステム…仕様に合わせて作り上げるシステムではなく、同じ業務を行う複数の団体において、共通で利用できる仕組みを汎用性の高いシステムとしてまとめて提供しているシステムのこと

6 新たな体制の推進に向けた制度整備

目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ ICT施策を円滑かつ効果的に推進していくため、新たな体制を推進するための制度等を整備する。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> ・ 影響なし
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新たな体制を推進するための規定類の整備：施行完了 ・ 情報システムの最適化に関連した規定類の整備：現行規定継続（庁内情報システムの全体最適化について、現行の基本方針等により最適化を推進する方針を決定したため）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新たなICT推進体制（CDOの設置等）に対応するため、所要の規定類を整備・改正
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新たなICT推進体制（CDOの設置等）に対応するための規定類を施行した。 ・ 情報システムの最適化に関連した規定類について、現行の基本方針等により最適化を推進する方針を決定した。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き、現行の規定類を適切に運用するとともに、社会環境の変化等に対応した制度整備・改正の取組を進める必要がある。

7 各情報システムの最適化

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 新たなICTの導入等に当たっては、システム運用にかかる経費だけではなく効率的な運用の観点から総合的に評価することで、各業務において最適なシステムの導入・再構築を実現する。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 影響なし
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 税務システムの再構築：令和3年度 全面稼働 環境監視システムの再構築：令和元年度 開発完了 環境情報処理システムの再構築：令和3年度 開発完了 神奈川県母子父子寡婦福祉資金システムの再構築：令和元年度 開発完了 生活保護総合情報システムの再構築：令和3年度 開発完了 神奈川リハビリテーション病院における電子カルテシステム等の開発整備：令和元年度 開発完了 教育委員会ネットワークの再構築：令和2年度 (1)開発完了、(2)クラウドへのサーバ移行割合 50%
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 各情報システムの再構築等を実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 対象である7つのシステムの再構築等を完了し、最適なシステムの導入・再構築を実現することができた。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、現行システムの安定運用を行うとともに、今後の状況変化を踏まえた最適なシステムを適宜検討していく必要がある。

8 ICT及びデータの利活用に資する人材育成

目 標	<ul style="list-style-type: none"> ICT分野における新たな人材モデルへの対応を目指し、ICTに関連した研修体系の再整備や、全庁的なICT関連セクションを含めた広い研修体系の構築を検討する。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルスの影響で集合研修が実施できなかったことにより、オンライン研修中心となった。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ICT分野全体における研修体系の構築 研修受講者満足度 (アンケートの肯定的な意見) 目標 80% : 80% (令和元年度) →78.6% (令和2年度) →67.7% (令和3年度) →67.8% (令和4年度)
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 新たな情報化研修として一定期間、いつでも複数のセミナーを受講できる外部事業者主催のeラーニング研修を実施 (令和2～令和4年度) 「神奈川県デジタル人材育成方針」を策定 (令和4年3月)
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 県のDXの取組を牽引・推進する人材育成を目的とした「神奈川県デジタル人材育成方針」を策定し、ICT関連セクションを含めた全庁のデジタル人材育成に向けた取組の方向性を整理することができた。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 県のDXの取組を牽引・推進するデジタル人材育成のため、より効果的で充実した研修を実施していく必要がある。

9 情報化人材の人員配置	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ICT専門分野の能力を持った職員を継続的に確保していくため、橋渡し人材などの新たな考え方を取り入れたICT分野の人材モデルの更新を図っていくとともに、新たな職員のキャリアパスの設定を進める。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症拡大を契機として、国全体でデジタル化を積極的に推進することとなり、自治体に求められる役割が変化してきたことから、令和2年度は方針の作成に係る検討を見送った。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ICT分野における人材モデルとキャリアパスの構築：人事所管課への情報提供を実施（令和3年度）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 県のDXの取組を牽引・推進するデジタル人材の育成を目的として、ICT系デジタル人材及び事業系デジタル人材の2つの人材モデルを設定するとともに育成に向けた具体的な取組を整理した「神奈川県デジタル人材育成方針」を策定し、人事所管所属に情報を提供
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 「神奈川県デジタル人材育成方針」の策定により、県のデジタル化の推進を支える人材を継続的に育成していく取組の方向性を整理することができた。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 県におけるデジタル化の推進に貢献できるよう、「神奈川県デジタル人材育成方針」に位置付けた2つの人材モデル(事業系デジタル人材及びICT系デジタル人材)について育成のための研修の充実を図り、職員の能力のレベルアップを行う必要がある。

取組分野5 情報発信改革

★神奈川県広報戦略の取組

1 緊急・災害時における情報発信の強化					
目 標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 暮らし安全防災局をはじめとした各部局と広報部門の連携を強化し、緊急・災害時における県民等への正確かつ速やかな情報発信を行う。 				
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルス感染症対策等の情報について、暮らし安全防災局及び健康医療局と連携し、複数の広報媒体を活用したメディアミックスにより、県民等への正確かつ速やかな情報発信、拡散を行った。 ・ なお、全庁を挙げて新型コロナウイルス感染症対策に注力するため、急を要しない業務の中止や見直しを行い、緊急・災害時の広報訓練の実施回数を見直したため、目標は達成できなかった。 				
目標達成状況	設定指標	達成状況			
		R 元	R 2	R 3	R4. 12
	緊急・災害時広報の訓練の定期的な実施（年2回以上）	1回	1回	1回	1回
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 災害時広報体制立ち上げ等訓練を実施 ・ 災害時県公式 Web サイト（バナー）作成マニュアルの整備（令和元年度） ・ 災害時等動画制作・配信マニュアルの整備（令和元年度） ・ 知事から直接、県民の皆様に、迅速かつ的確にメッセージを配信 動画配信回数 49 回、総視聴回数 約 85 万回（令和 2 年度） 動画配信回数 20 回、総視聴回数 約 36 万回（令和 3 年度） 動画配信回数 9 回、総視聴回数 約 7 万回（令和 4 年度） ・ 様々な感染防止対策に係る解説動画の配信（令和 2～4 年度） 配信数 10 動画、総視聴回数 約 13 万回（令和 2 年度） 配信数 10 動画、総視聴回数 約 132 万回（令和 3 年度） 配信数 11 動画、総視聴回数 約 26 万回（令和 4 年度） 				
成 果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 感染症対策などの情報について、県公式ウェブサイトのトップバナーの活用や、テレビ、ラジオ、ツイッターなどの SNS と連携した情報提供体制を整えた。 ・ 知事から直接、県民の皆様に、迅速かつ的確にメッセージを配信したほか、新型コロナウイルス感染症対策に係る動画の配信など機動的に情報提供を行い、行動変容につなげることができた。 				
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地球温暖化等による異常気象の増加や W i t h コロナ社会が続くことから、広域自治体である県広報の重要性はますます高まっている。そこで、緊急・災害時に加え感染症流行時における、機動的な情報発信を強化していく必要がある。 				

2 全庁の「情報発信力」の強化

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 全ての人に届く情報提供を行うとともに、広報のクオリティの向上や、さまざまな広報媒体の連携強化を図ることにより、より一層「伝わる」広報を展開する。 				
	新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症に係る、知事の定例会見及び知事からのメッセージに手話を取り入れて提供などの情報提供を行った。 			
	目標達成状況	設定指標	達成状況		
		R 元	R 2	R 3	R4. 12
手話通訳を取り入れた動画の提供 毎年 30 件以上		38 件	97 件	54 件	47 件
	デザイン事前調整制度活用件数 毎年 630 件以上	750 件	425 件	490 件	446 件
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 手話通訳を取り入れた動画配信 デザイン事前調整制度の活用 県ホームページのリニューアル（令和 3 年度） 				
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 手話通訳を取り入れた動画の提供により、より多くの皆様に届く情報提供を図るとともに、デザイン事前調整制度の活用を通じ、広報のクオリティ向上を促進した。 県ホームページをリニューアルし、利用者目線で、見やすくわかりやすいデザインに変更するとともに、新たに選択型の検索機能を設け、探したい情報が入手しやすくなるよう改善した。 				
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> より多くの人にとってわかりやすい情報とするため、手話通訳に加え、多言語やわかりやすい日本語を取り入れた情報提供を図る必要がある。 利用者の関心に沿った情報を提供するため、県ホームページに、利用者に合わせて関心があるページを表示する機能の提供に取り組む必要がある。 				

3 メディア対応力の強化

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 各局広報官等の機能を強化することにより、各所属の事故・不祥事等発生時における報道対応力の強化と、積極的な情報発信及び取材対応等のパブリシティ対応力の向上を図る。 				
	新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 全庁を挙げて新型コロナウイルス感染症対策に注力するため、急を要しない業務の中止や見直しを行い、報道対応研修の実施回数を見直すなどしたため、目標は達成できなかった。 			
	目標達成状況	設定指標	達成状況		
		R 元	R 2	R 3	R4. 12
報道対応研修の実施 毎年 2 回以上		2 回	1 回	1 回	3 回
	パブリシティ研修の実施 毎年 1 回以上	5 回	0 回	0 回	0 回

主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 事故・不祥事等発生時に取材対応を適切に行うため、報道対応研修を実施 全国メディアを活用し、広域的な広報展開を実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 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。 全国紙に県の重点施策について企画紙面を掲載し、広域的な広報展開を実施した。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 危機管理対応能力を向上させるため、各局広報官向けに、報道対応研修や事案発生後ケーススタディの共有に引き続き取り組む必要がある。 より広域的な広報展開の実現に向け、県政記者クラブに加え、外部プレスリリースサービス等の活用について検討する必要がある。

4 全庁的な視点による情報発信のための体制整備と制度運用

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 全庁的な視点から、広報情報の集約・共有を図るとともに、タイムリーかつ集中的に情報発信できる体制を整備・運用する。 				
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、急を要しない事業の中止や見直しを行い、イベントが中止となり広報実施に係る事前協議件数が減少するなどしたため、目標は達成できなかった。 				
目標達成状況	設定指標	達成状況			
		R元	R2	R3	R4.12
	広報実施に係る事前協議件数 毎年75件以上	84件	46件	59件	29件
	広報官会議の定期的な開催 毎年6回以上	6回	5回	4回	4回
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 広報実施に係る事前協議制度の運用 広報官会議の定期的な実施 				
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 県政の緊急かつ重要な課題（新型コロナウイルス感染症対策等）について、所属間で連携し情報を発信することができた。 広報実施に係る事前協議制度の運用により、各所属の広報事業の情報を共有し、効果的かつ効率的な広報の実現することができた。 広報官会議をオンラインで開催するなど、機動的な運用を図ることで、タイムリーな広報状況の集約・共有を行うことができた。 				
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> テレワークやオンライン会議などICTを活用した働き方のさらなる活用や情報共有により、全庁的にタイムリーかつ集中的、効果的な広報実施に取り組む必要がある。 				

5 職員一人ひとりによる広報の充実

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 職員一人ひとりに広報の重要性を認識させ、情報発信に携わる『広報パーソン』であることを意識づけるとともに、広報のスキルアップのための研修を実施し、職員の主体的な取組を促進する。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 全庁を挙げて新型コロナウイルス感染症対策に注力するため、急を要しない事業の中止や見直しを行い、知事による職員向けメッセージの配信回数を見直すなどしたため、目標は達成できなかった。

	設定指標	達成状況			
		R元	R2	R3	R4.12
目標達成状況	知事による職員向けメッセージ配信 毎年24件以上	14件	14件	7件	7件
	スキルアップにつながる職員研修の実施 毎年2件以上	2件	0件	0件	3件
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配信 印刷物デザイン研修、伝わる広報研修の実施 				
成果	<ul style="list-style-type: none"> 知事による職員向けメッセージを配信や印刷物デザイン研修の実施、広報に係る取組の随時発信（職員向けポータルサイトに掲載）等を通じ、職員の県政策や全庁コロナ・シフト等で一丸となって難局を乗り越えていくこと等に対する理解を深め、職員が主体的に広報に取り組む意識の醸成を図ることができた。 				
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> さらに職員一人ひとりの広報の重要性認識を深めるため、広報研修及び職員向けのマニュアル等の充実を継続して展開する必要がある。 職員一人ひとりを使いやすい広報ツールについて提供の拡充を検討する必要がある。 				

6 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、企業等との連携を図り、多様な広報を展開 				
新型コロナウイルスの影響	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、急を要しない業務の中止や見直しを行ったこと、また市町村等でも事業休止が行われたため、目標は達成できなかった。 				
目標達成状況	設定指標	達成状況			
		R元	R2	R3	R4.12
	市町村等と連携した動画作成件数 毎年65件以上	59件	2件	0件	5件
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 ByteDance（株）との連携によるTikTokを活用した情報発信（令和元年度） 市町村や関係団体と連携した県のたより特集号の発刊（令和元年度、令和4年度） 				
成果	<ul style="list-style-type: none"> 動画やSNS、県のたより、テレビ・ラジオなど、様々な広報媒体を通じ、市町村や関係団体等と連携した情報発信を行った。 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。 				
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 市町村や企業に加え、関係団体等との連携を強化し、必要な情報が必要な人により多く届けられるよう体制整備が必要である。 				

◆会計情報の「見える化」	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 会計情報の積極的な発信のため、県全体の財務状況と個々の支出の2つの「見える化」を推進する。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 影響なし
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 地方公会計制度に基づく一般会計及び特別会計の決算などの財務情報をホームページで公表し、県全体の財務状況の見える化を推進 1件ごとの支出情報を県ホームページで公表し、個々の支出の見える化を推進
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 一般会計等財務書類及び会計別財務書類を県ホームページで公表 県民公表向けに分かりやすい資料として「地方公会計財務書類の概要」を作成 行政文書目録検索・閲覧システムによる会計文書の目録公表（令和元年11月分の文書から） 1件ごとの支出情報を県ホームページで公表（令和元年11月分から）
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 令和元年度に行政文書目録検索・閲覧システムによる会計文書の目録及び1件ごとの支出情報を初めて公表した。 各取組により、県全体の財務状況と個々の支出の2つの「見える化」を推進し、会計情報の積極的な発信を行うことができた。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、県ホームページで公表し、「見える化」を推進していく必要がある。

◆県民利用施設の「見える化」	
目 標	<ul style="list-style-type: none"> 県民利用施設について、各施設の運営状況を把握し、施設の見直しやコスト意識を持った運営に役立てるため、「見える化」を推進する。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 影響なし
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 直営施設 32 施設、指定管理者制度導入施設 66 施設の計 98 施設（令和3年度）において、「県民利用施設一覧表」を作成し、県ホームページ等で公表し、「見える化」を推進
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 各施設の設置目的、施設概要、財産価格、収支の状況等を記載した「県民利用施設一覧表」を作成し、公表
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 「県民利用施設一覧表」の公表により、各施設の運営状況を把握し、施設の見直しやコスト意識を持った運営に役立てることができた。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、県ホームページ等で公表し、「見える化」を推進していく必要がある。

◆県庁本庁舎を活用した情報発信

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 歴史的な建物である県庁本庁舎の公開を活用し、各局が積極的に県の施策を県民にアピールする。また、利用を開始した東庁舎を、県政情報発信の拠点とすることの検討を行うなど、県庁を最大限活用する。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、県庁本庁舎公開を見送った。（令和2～令和4年度）
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 県庁本庁舎の公開 実施数：20回、来場者数：57,230人（令和元年度） 東庁舎1階の待合スペース等において、県政情報を発信
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 県主催イベントや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"> 令和元年度について、県庁本庁舎を公開し集客することにより、県政の取組を発信することができた。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の感染状況や社会情勢等を注視しながら、庁舎公開の再開時期、実施方法等を整理検討する必要がある。

◆県民と知事が直接意見交換を行う対話集会の実施

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 県民の意見や考えを県政に反映させることを目的として、県政の重要課題や各地域の実情に即したテーマを設定し、県民と知事が直接意見交換する対話集会を開催する。
新型コロナの影響	<ul style="list-style-type: none"> 令和2年度については、全庁を挙げて新型コロナウイルス感染症対策に注力するため、開催を見送るとともに、令和3年度については、感染拡大防止等の観点からWeb会議システムを活用した「オンライン版 黒岩知事と県民との対話の広場」を開催した。
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 令和元年度は、当初予定どおり8回開催 参加者数：1,339人（Live神奈川445人、地域版894人） 参加者満足度：Live神奈川 93.1%、地域版 93.0% 令和2年度は開催を休止したが、コロナ禍でも開催可能となるよう開催形式を工夫することにより、令和3年度以降は県民と知事との対話集会を実施することができた。 令和3年度以降の開催実績（4回開催） 第1回：参加者数213名 満足度91.1%（令和3年度） 第2回：参加者数283名 満足度93.2%（ 〃 ） 第3回：参加者数344名 満足度88.6%（令和4年度） 第4回：参加者数180名 満足度97.1%（ 〃 ）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 黒岩知事との“対話の広場”（県民と知事が直接意見交換する対話集会）を8回開催（Live神奈川 県庁本庁舎で3回開催、地域版 地域ごとに5回開催）（令和元年度） Web会議システムを活用した「オンライン版 黒岩知事と県民との対話の広場」を4回開催（令和3～4年度）
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、知事が参加した県民の方々の様々な声を聴くなど対話行政を推進することができた。
今後に向けた課題	<ul style="list-style-type: none"> 知事と県民の対話集会の開催方法等について、今後とも柔軟に対応していく必要がある。

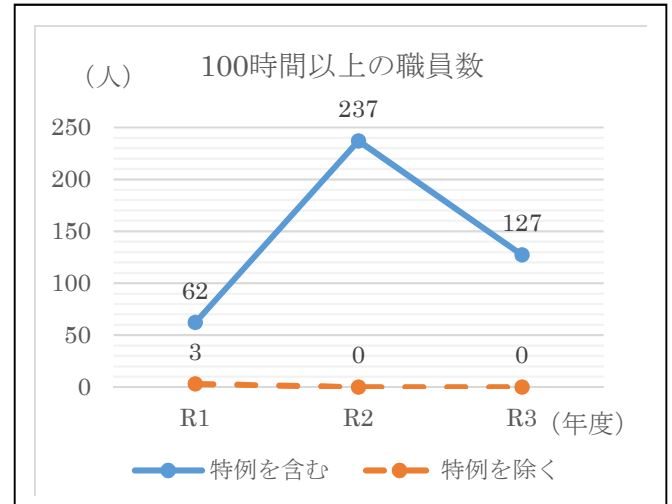
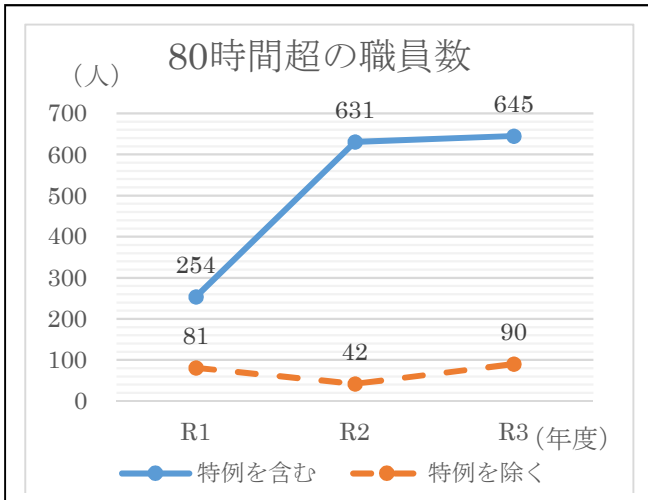
◆「かながわ県民意見反映手続」（パブリック・コメント）の実施

目 標	<ul style="list-style-type: none"> 県の施策形成過程の透明性、公平性の向上を図ることを目的として、「県民との対話行政を推進する基本指針」及び「かながわ県民意見反映手続要綱」に基づき、主に施策・計画の制定等を中心に、県民に意見を求める「県民意見反映手続」（いわゆる「パブリック・コメント」）を実施する。
新型コロナウイルスの影響	<ul style="list-style-type: none"> 影響なし
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 実施件数：75件（令和元年度）→57件（令和2年度）→83件（令和3年度）→50件（令和4年12月末） 意見述べ件数：2,035件（令和元年度）→719件（令和2年度）→1,175件（令和3年度）→1,101件（令和4年12月末）
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 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」を適切に実施
成 果	<ul style="list-style-type: none"> 県民生活に広く影響を与える県の重要な施策の形成過程において、計画等や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、対話行政を推進することができた。
今後に向けた課題	<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。

長時間労働の是正

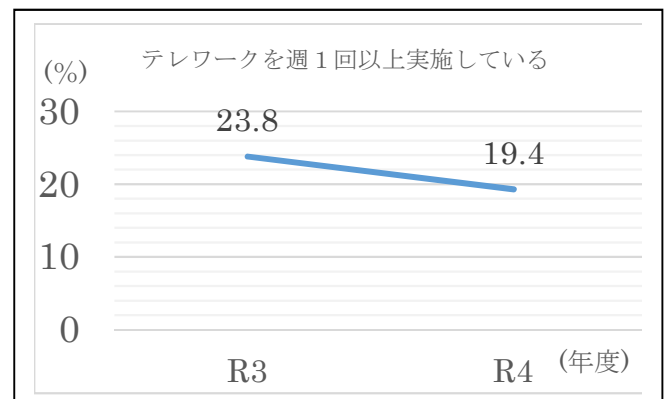
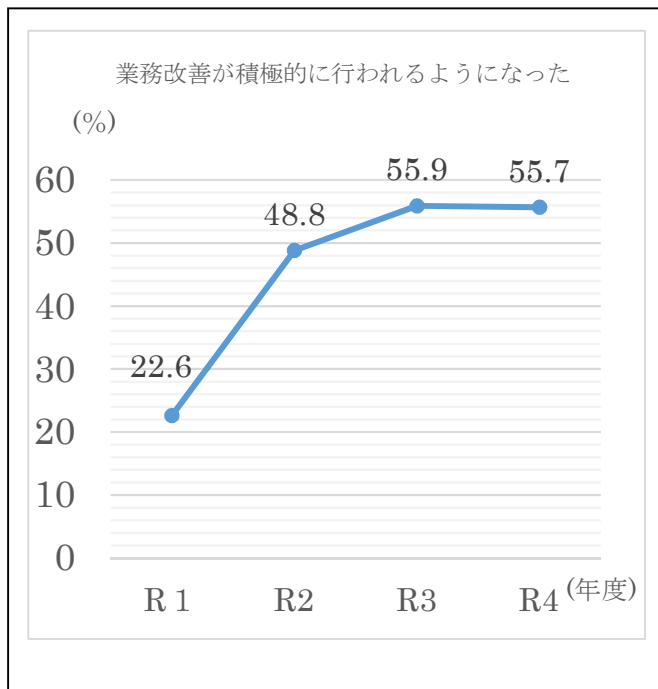
⇒取組分野1 働き方改革

<時間外勤務の推移>



行政改革に関する意識調査

⇒取組分野1 働き方改革



設問	元年度	2年度	3年度	4年度
現在の自分の仕事に、やりがいがある	77.1%	76.7%	76.0%	75.1%
ワーク・ライフ・バランスが取れている	72.4%	75.3%	75.2%	73.3%
職員同士のコミュニケーションが取れている		84.4%	84.4%	82.8%

令和元年度から令和4年度までの主な組織再編の概要は次のとおり。

〈防災部の再編〉（令和2年4月1日）

- ・ 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、消防課と工業保安課を統合し、消防保安課を設置。

現 行	再編後
<p>【暮らし安全防災局】 防災部</p> <ul style="list-style-type: none"> ├── 消防課 └── 工業保安課 	<p>【暮らし安全防災局】 防災部</p> <ul style="list-style-type: none"> └── 消防保安課

〈医療危機対策本部室の新設〉（令和2年8月1日）

- ・ 新型コロナウイルス感染症に的確に対応し、医療崩壊を防止する医療提供体制「神奈川モデル」の安定的運営を図るため、保健医療部健康危機管理課を再編し、医療危機対策本部室を新たに設置。

現 行	再編後
<p>【健康医療局】</p> <ul style="list-style-type: none"> ├── 総務室 ├── <u>(新設)</u> └── 保健医療部 <ul style="list-style-type: none"> ├── 健康危機管理課 	<p>【健康医療局】</p> <ul style="list-style-type: none"> ├── 総務室 ├── <u>医療危機対策本部室</u> └── 保健医療部 <ul style="list-style-type: none"> ├── <u>(廃止)</u>

〈デジタル戦略本部室の新設〉（令和2年11月1日）

- ・ 県民サービスのデジタル化など「行政の情報化」をより一層加速化するとともに、各局の「くらしの情報化」の取組みを支援するため、ICT推進部を再編し、「デジタル戦略本部室」を新たに設置。

現 行	再編後
<p>【総務局】</p> <ul style="list-style-type: none"> ├── 総務室 ├── <u>(新設)</u> └── ICT推進部 <ul style="list-style-type: none"> ├── 情報システム課 └── ICT・データ戦略課 	<p>【総務局】</p> <ul style="list-style-type: none"> ├── 総務室 ├── <u>デジタル戦略本部室</u> └── <u>(廃止)</u>

〈いのち・未来戦略体制の強化〉（令和3年4月1日）

- ・ 新型コロナウイルス感染症から県民のいのちを守るとともに、コロナ収束後に県民が新しい時代を実感できるような取組を速やかに展開するため、ヘルスケア・ニューフロンティア推進本部室とSDGs推進課、未来創生課を統合し、いのち・未来戦略本部室を設置。

現 行	再編後
<p>【政策局】</p> <ul style="list-style-type: none"> — 知事室 — <u>ヘルスケア・ニューフロンティア推進本部室</u> — 総務室 — <u>SDGs推進課</u> — <u>未来創生課</u> — — 	<p>【政策局】</p> <ul style="list-style-type: none"> — 知事室 — <u>いのち・未来戦略本部室</u> — 総務室 — —

〈観光部の再編〉（令和3年4月1日）

- ・ 国内及び国外向けの観光施策をより効果的に連動させ、戦略的に観光振興を推進するため、観光部観光企画課及び国際観光課を統合し、観光課を設置。また、これに伴い観光部を廃止。

現 行	再編後
<p>【国際文化観光局】</p> <ul style="list-style-type: none"> — 総務室 — — <u>観光部</u> <ul style="list-style-type: none"> — <u>観光企画課</u> — <u>国際観光課</u> 	<p>【国際文化観光局】</p> <ul style="list-style-type: none"> — 総務室 — — <u>観光課</u>

<神奈川県職員定数の推移>

行政職員(教員、警察官を除く)

(単位：人)

区分 \ 年度	R元 (H31) A	2	3	4 B	R元～4 年度比較 B-A
知事部局	7,422	7,521	7,625	7,625	+203
他任命権者	4,740	4,699	4,727	4,734	△6
企業庁	1,001	1,001	1,001	1,001	±0
教育委員会(※1)	1,885	1,845	1,846	1,852	△33
各局委員会	179	179	179	179	±0
警察本部(※2)	1,675	1,674	1,701	1,702	+27
合計	12,162	12,220	12,352	12,359	+197

※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

職員全体(教員、警察官を含む)

(単位：人)

区分 \ 年度	R元 (H31) A	2	3	4 B	R元～4 年度比較 B-A
行政職員	12,162	12,220	12,352	12,359	+197
教員(※1)	27,256	27,142	27,094	27,104	△152
県立学校	12,257	12,099	11,974	11,878	△379
市町村立学校	14,999	15,043	15,120	15,226	+227
警察官	15,703	15,703	15,703	15,703	±0
合計	55,121	55,065	55,149	55,166	+45

※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

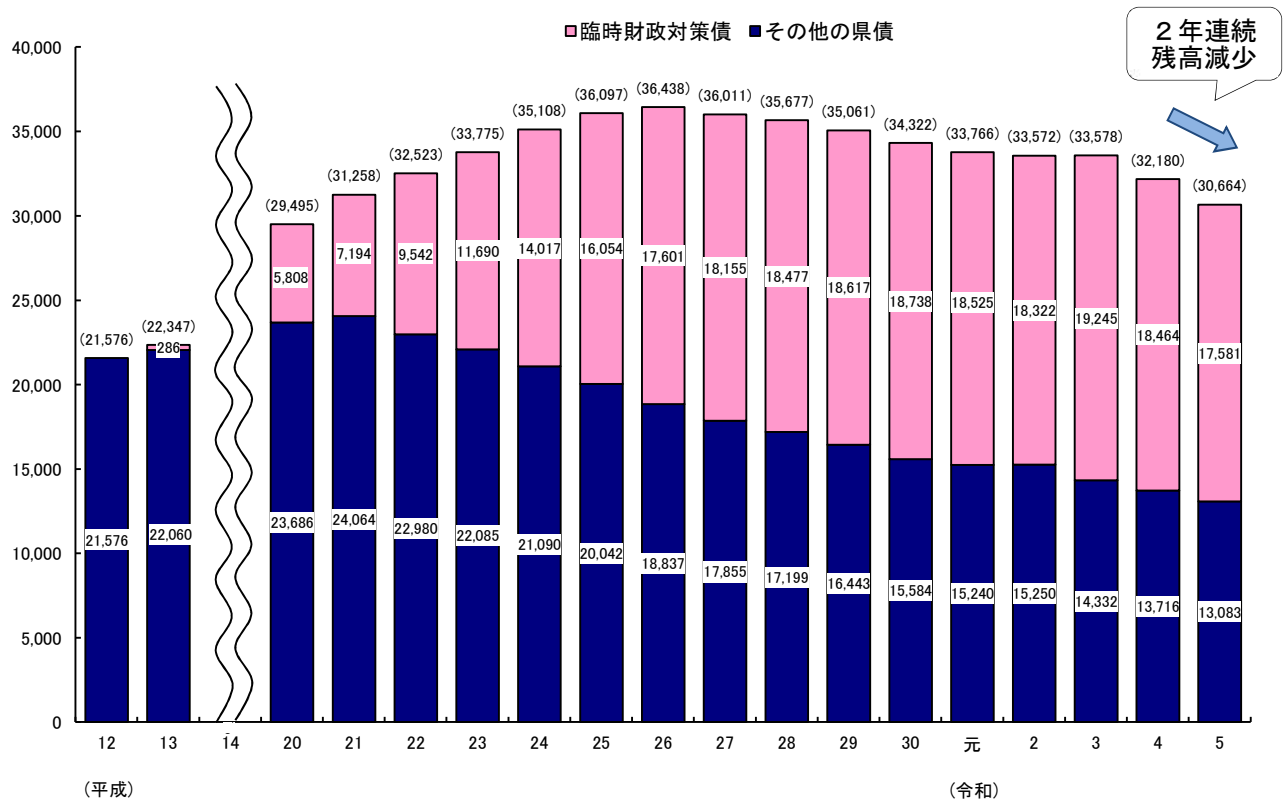
県債新規発行額の抑制

⇒取組分野4 財政改革

県債管理目標の達成に向けた取組み

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。

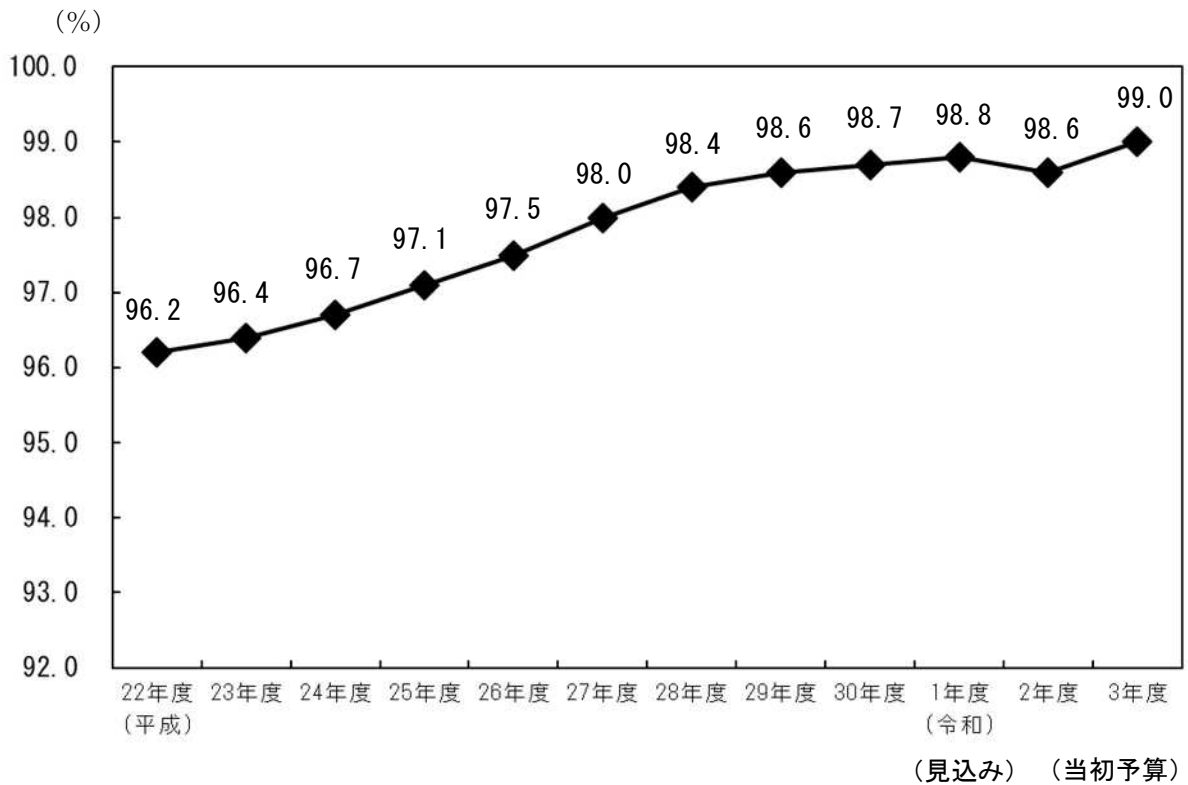
<県債年度末現在高の推移>



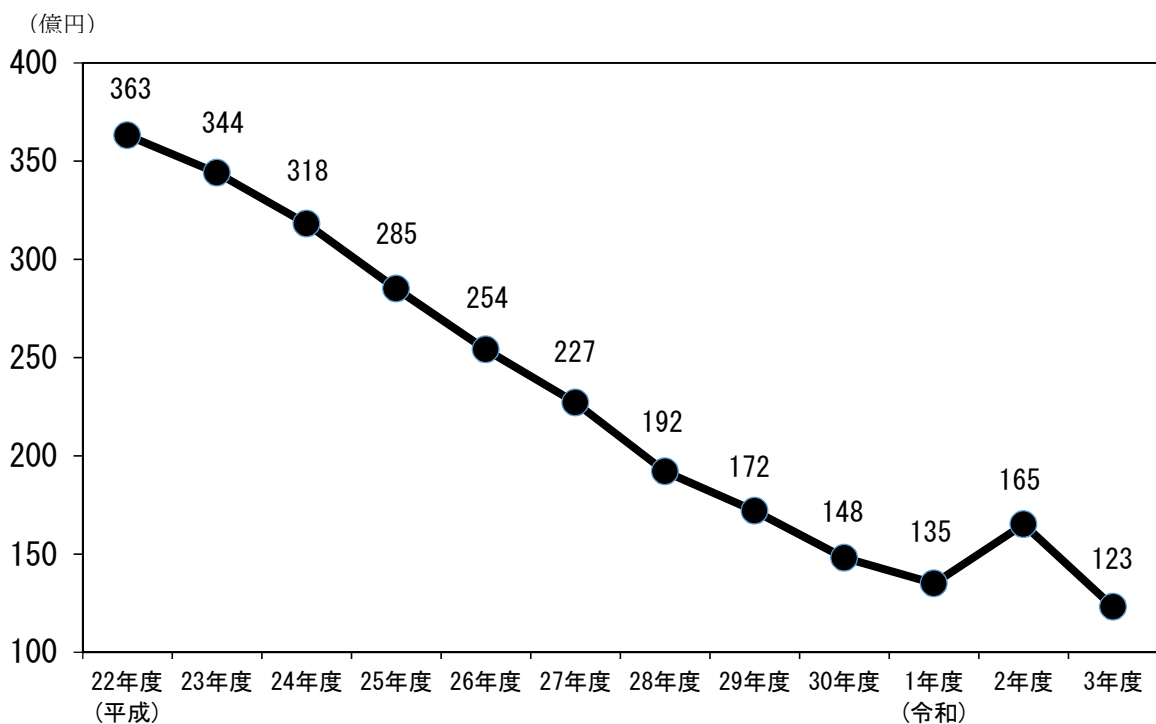
(注) 令和5年度は当初予算額、4年度は最終予算額、3年度以前は決算額を示す。

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>



【「評価」欄の凡例】◎目標を上回った ○達成 △未達成 一指標未設定)目標を上回った ○達成 △未達成 一指標未設定

柱	分野	番号	施策名	所属	成果指標	総括			施策目標	施策目標の達成状況	未達成の背景・理由・要因及び今後に向けた課題
						目標	実績	評価			
II 行政の情報化											
①行政事務の更なる電子化の推進											
ア 新たなICTによる業務の効率化											
		1	RPAの本格導入の実現	デジタル戦略本部	(1)RPAの導入 (2)RPA活用作業数	(1)導入完了 (2)9件	(1)導入完了 (2)累計49件 ※R4.12末時点	◎	RPAの本格導入及び行内業務効率化の実現	①達成した(達成する見込み)	
		2	RPA導入に係るガバナンスの基準策定	デジタル戦略本部	新たな基準の整備	基準施行	基準施行	○	RPAガバナンス基準の策定	①達成した(達成する見込み)	
		3	AI活用サービスの導入検討	デジタル戦略本部	(1)実証の実施数 (2)サービスの本格導入数	(1)2回 (2)2件	(1)2回 (2)2件	○	AI活用サービスの本格導入	①達成した(達成する見込み)	
		4	水道スマートメーターの実用化に向けた検討調査	企業局経営課	試行・研究の実施	実施	実施	○	水道スマートメーターの実用化に向けた検討調査	①達成した(達成する見込み)	
イ 働き方改革を支えるICT環境の整備											
		1	モバイルPCの導入	デジタル戦略本部	(1)導入予定台数 (2)導入累計台数	(1) 830台 (2)12,807台	(1) 1,533台 (2)13,323台	◎	モバイルPCの順次導入及び適切な保守運用	①達成した(達成する見込み)	
		2	コミュニケーションアプリの活用	デジタル戦略本部	利用率(計画停止以外)	100%	100%	○	継続的な安定運用を維持するとともに、利活用拡大を図る	①達成した(達成する見込み)	
		3	新たなグループウェアの検討	デジタル戦略本部	新たなシステムの導入	開発完了	現行システム延長利用の決定	△	職員の業務効率向上を図ることができるグループウェアのあり方と、働き方改革で導入したコミュニケーションアプリとの連携を考慮し、更新方針を検討する	②達成していない(達成しない見込み) ⇒取組を終了する 現行システムが必要十分な機能を有し継続利用が可能であることや、新システム導入に伴う操作方法の習得により、利用者職員の負担増が懸念されることから、システムの見直しについては必要性を総合的に判断した上で改めて開始する時期を決定することとし、それまでの間は現行システムを延長利用するため、引き続き安定的な運用を図る必要がある。	
		4	庁内無線LANの整備・運用	デジタル戦略本部	無線LAN整備拠点数(予定)	86拠点	86拠点	○	庁内無線LANの整備、整備済み箇所における適切な運用	①達成した(達成する見込み)	
ウ データ利活用を支える環境の整備											
		1	ビッグデータなど多様なデータを集約し活用するデータ連携基盤の導入	デジタル戦略本部	データ連携基盤の導入	基盤活用	基盤活用	○	データ連携基盤の導入・運用	①達成した(達成する見込み)	
		2	データ連携基盤によるデータ利活用の仕組みの整備	デジタル戦略本部	データ利活用方針の策定	方針策定	方針策定	○	データ利活用方針の策定	①達成した(達成する見込み)	
②クラウド適用の原則化											
ア 次期コンピュータセンター等の導入											
		1	神奈川県プライベートクラウド(KPC)の導入	デジタル戦略本部	(1)構築完了 (2)稼働率	(1)構築完了 (2)100%	(1)構築完了 (2)100%	○	クラウドの利点を活用し、情報システム全体最適化を実現することができる、効率的で安定した神奈川県プライベートクラウドとする	①達成した(達成する見込み)	
		2	ハウジングシステムのホスティングへの移行	デジタル戦略本部	(1)調整の実施 (2)移行完了	(1)実施 (2)85%	(1)実施 (2)85%	◎	ハウジングシステムのホスティングシステムへの集約を実現することで、情報システム最適化と経費削減を図る	①達成した(達成する見込み)	
		3	次期セキュリティクラウドへの更新検討	デジタル戦略本部	(1)次期セキュリティクラウドの導入 (2)個人情報情報の漏洩	—	(1)導入作業実施 (2)0件	○	現行のセキュリティクラウドの契約期間が終了する令和3年度(令和4年2月末日)以降の次期セキュリティクラウドについてあり方の検討を進める	①達成した(達成する見込み)	
イ 庁内情報システムの全体最適化											
		1	庁内情報システムの全体最適化の推進	デジタル戦略本部	最適化の実現	実施	実施	○	庁内情報システムの全体最適化の実現	①達成した(達成する見込み)	
③ICTガバナンスの強化											
ア 新たな体制の推進に向けた制度整備											
		1	新たな体制を推進するための規定類の整備	デジタル戦略本部	新たな規定類の整備	施行完了	施行完了	○	改正後の新たな体制の規定類の施行	①達成した(達成する見込み)	
		2	情報システムの最適化に関連した規定類の整備	デジタル戦略本部	新たな規定類の整備	施行完了	現行規定継続(※)	○	改正後の基準の施行	①達成した(達成する見込み)	(※) 庁内情報システムの全体最適化について、既存の基本方針に基づき推進していくこととしたため、引き続き、現行の規定類を運用していくこととした。
イ 各情報システムの最適化											
		1	税務システムの再構築	税務指導課	再構築結果の確認	(1)現行機能の再現 (2)業務機能の追加・拡充の最適化の実現	(1)現行機能の再現 (2)業務機能の追加・拡充の最適化の実現	○	安全安心な再構築の実施による税務システムの最適化	①達成した(達成する見込み)	
		2	環境監視システムの再構築	環境科学センター	システムの正常稼働	開発完了	開発完了	○	環境監視システムの再構築	①達成した(達成する見込み)	
		3	環境情報処理システムの再構築	環境科学センター	システムの正常稼働	開発完了	開発完了	○	環境情報処理システムの再構築	①達成した(達成する見込み)	
		4	神奈川県母子父子寡婦福祉資金システムの再構築	子ども家庭課	システムの正常稼働	開発完了	開発完了	○	福祉資金システムの再構築	①達成した(達成する見込み)	
		5	生活保護総合情報システムの再構築	生活保護課	システムの正常稼働	開発完了	開発完了	○	生活保護総合情報システムの再構築	①達成した(達成する見込み)	
		6	神奈川県リハビリテーション病院における電子カルテシステム等の開発整備	県立病院課	システムの正常稼働	開発完了	開発完了	○	業務の効率化や迅速化、各部門間における相互連携の強化を図り、医療サービスを向上させる	①達成した(達成する見込み)	
		7	教育委員会ネットワークの再構築	教育局総務室	(1)システムの正常稼働 (2)クラウドへのサーバ移行割合	(1)開発完了 (2)50%	(1)開発完了 (2)50%	○	文部科学省「教育情報セキュリティポリシー」に関するガイドラインに即した形でネットワーク分離等によりセキュリティを強化し、既存のサーバの一部をクラウドに移行する	③達成していない(達成しない見込み) ⇒取組を継続する 教育委員会ネットワークの再構築によるクラウドへのサーバ移行目標については達成したが、ネットワーク分離については、文部科学省のガイドラインの変更に伴い、計画の見直しを行うこととした。 引き続き、ネットワークを安定的に移動させていくため、運用・管理を充実させるとともに、文部科学省のガイドラインに即した形で、より最適なシステムを検討する。	
④情報化人材の確保											
ア ICT及びデータの利活用に資する人材育成											
		1	ICT分野全体における研修体系の構築	デジタル戦略本部	研修受講者満足度(アンケートの肯定的意見の割合)	80%	67.8%(※)	△	ICTの急速な進展・高度化に対応した効果的な研修を実施し、県のICT施策を支える人材の育成・スキルアップを促進する	①達成した(達成する見込み)	(※) 新型コロナウイルスの影響で集合研修が実施できなかったことにより、オンライン研修中心となったが、職員がオンライン研修に不慣れであることや、研修中の通信不備などにより、満足度が低い回答が多かったため、成果指標は未達成の見込みである。 今後は、デジタル人材の育成をより効果的に実施し、県民サービスの向上に寄与するための具体的な育成計画等を策定する必要がある。
イ 情報化人材の人員配置											
		1	ICT分野における人材モデルとキャリアパスの構築	デジタル戦略本部	人事所管所属への情報提供	実施	実施	○	高度化するICT専門分野に対応した能力を有し、県のICT施策の推進を支える人材(職員)を継続的に確保するとともに、適所への配置を目指す	①達成した(達成する見込み)	

