

# アクションプラン

# 働き方改革 取組方針①

(既存計画：平成31年度)

## ■ 概要

職員一人ひとりがいきいきと働き、「笑い」があふれるような職場環境をつくり、質の高い県民サービスの提供につなげるため、数値目標や具体的な取組を年度ごとに取りまとめて示す。

## ■ 基本的な考え方

- ・ 職員一人ひとりが働き方改革の意義を理解し、課題を「自分事」として捉え、主体的に取り組むとともに、組織的マネジメントを徹底し、県庁組織全体で働き方改革に取り組む。
- ・ ワーク・ライフ・バランスの実現と質の高い県民サービスの提供を両立させるため、業務の廃止や業務プロセスの改善に積極的に取り組む。
- ・ 職員の能力を最大限に発揮し、行政組織の総合力向上につなげるため、職員の未病改善に向けた意識の向上と行動変容を促進する。

# 働き方改革 取組方針②

## ■ 主な取組

- ・ 長時間労働の是正（朝夕ミーティング、ノー残業デーの徹底など）
- ・ 業務改善の推進（職員の主体的な取組と組織的な対応）
- ・ 働きやすい職場環境整備（ICT利活用・テレワーク・オフィス改革）

## ■ 主な目標

- ・ 時間外勤務時間 月 80 時間、年 720 時間超の職員ゼロ
- ・ 年次休暇の平均取得日数 15 日以上
- ・ 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%）  
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%）

# 組織・人事改革戦略①

(改定計画：令和元～4年度)

## ■ 概要

今後の人口減少等を見据え、持続可能な組織・執行体制の構築に向けた「めざすべき組織像・職員像」と具体的な取組を示す。

## ■ めざすべき組織像

- ・ 環境の変化に迅速に対応できる柔軟な組織・執行体制の見直しや、職員の意欲・能力に応じた人員配置等を通じて、効果的・効率的に政策を推進する組織
- ・ 社会的な課題や組織上の問題点を「自分事」として捉え、関係部局間の連携や市町村との連携を強化し、行政の総合力を発揮する組織
- ・ 職員間のコミュニケーションを活性化させ、職員一人ひとりが生き生きと働き、「笑い」があふれるような職場環境が整備された組織

### ■ めざすべき職員像

- ・ 県民全体の奉仕者として仕事に誇りと自覚を持ち、使命感と情熱にあふれ、県民目線に立って職務を遂行する職員
- ・ 高い専門性と業務遂行能力により課題解決につなげることができる職員
- ・ 時代や社会のニーズを先取りし、前例にとらわれず、アグレッシブに行動する職員
- ・ 常に課題意識を持って積極的に業務改善に取り組む職員
- ・ 高いマネジメント能力を発揮して職員の意欲・能力を引き出し、チーム力を最大限発揮する組織運営ができる職員

# 組織・人事改革戦略③

## ■ 主な取組

### 1 簡素で効率的な組織・執行体制の構築

- ・ 環境変化に対応できる柔軟な組織・執行体制の見直し
- ・ 業務量や職員の意欲・能力に応じた適正な人員配置
- ・ 課・グループの規模の適正化、スタッフ職の見直し
- ・ 局部課制の検証・見直し 等

### 2 優秀な職員の採用

- ・ 戦略的な採用活動（若手職員による学生向けの情報発信 等）
- ・ 専門人材の採用（即戦力となる人材、市町村の補完を見据えた人材 等）

# 組織・人事改革戦略④

## ■ 主な取組

### 3 人材育成に向けた取組の推進

- ・ 専門性・実務能力の向上(OJT、キャリア開発を意識した人事異動 等)
- ・ 研修の充実（指定研修、選択研修、マネジメント研修 等）
- ・ 職員の主体性を重視した取組（庁内公募、人事交流 等）
- ・ キャリア選択型人事制度、人事異動のローテーションの検証、見直し（多様化）
- ・ 人事評価の人材育成への活用（評価者研修、面接の充実 等）

### 4 多様な人材の活躍に向けた環境整備

- ・ 働き方改革の推進（時間外労働の是正、年次休暇の取得促進、テレワークの推進）
- ・ 多様な人材の活躍推進（育児休業中職員への支援、女性職員の幹部登用、障がい者雇用の促進 等）
- ・ マネジメント力の向上促進（マネジメント研修 等）

# 第2期 県庁CHO計画①

(改定計画：令和元～4年度)

## ■ 概要

職員の健康管理を経営的視点から考え、職員の未病改善と職場環境の改善（笑いあふれる職場づくり）に向けた基本的な考え方や取組を示す。

## ■ 課題

- ・ 生活習慣の改善に関する職員の「意識の向上」  
…生活習慣の改善に関する職員の意識は、過去4年間、ほぼ横ばい状態
- ・ 生活習慣改善の「取組の実践」（行動変容）  
…特定保健指導の実施率は、18.8%
- ・ 「より働きやすい職場づくり」（職場環境の改善）  
…職場のストレスによる「総合健康リスク」は、標準値を満たしているが、さらなる改善が必要である。  
(平成30年度実績91：標準値100)



## 第2期 県庁CHO計画②

### ■ 新たな視点

- ・ 持続可能な健康長寿社会の実現（SDGs）
- ・ 笑いあふれる職場づくり

### ■ 基本的な考え方

- ・ 職員一人ひとりが、心身の未病改善と働きやすく笑いあふれる職場づくりを「自分事」として捉え、主体的に取り組む。
- ・ 職員の取組を組織的に後押しし、職員の未病改善と働きやすく笑いあふれる職場づくりを進める。

### ■ 主な取組

- ・ 心身の未病改善の習慣化（未病改善行動宣言、健康教育研修など）
- ・ 働きやすく笑いあふれる職場づくり（ストレスチェックの集団分析結果の活用など） ⇒ 笑いの総量を計測し効果を検証

## 第2期 県庁CHO計画③

### ■ 数値目標

#### 重要成果達成指標 (KGI)

- ・ 健診総合判定 A 及び B の職員の割合 45.0%  
(平成29年度実績41.1% : 目標43.8%)
- ・ ストレスチェックの集団分析結果「総合健康リスク」 87  
(平成30年度実績 91 : 標準値 100)
- ・ 地共済組合員一人当たり医療費 167千円  
(平成29年度実績162千円 : 目標 163千円)

#### 重要遂行評価指標 (KPI)

- ・ 生活習慣の改善に取り組んでいる職員の割合 68.0%  
(平成29年度実績 28.4%)
- ・ 特定保健指導実施率 42.6% (平成29年度実績 18.8%)
- ・ ストレスチェックの受検率 80.0% (平成30年度実績 73.1%)

# 公共施設等総合管理計画①

(既存計画：平成28年度～令和7年度)

## ■ 概要

公共施設の老朽化や人口減少等による需要の変化に対応するため、「財政的負担の軽減・平準化」と「公共施設の最適な配置」に向けた取組を示す。

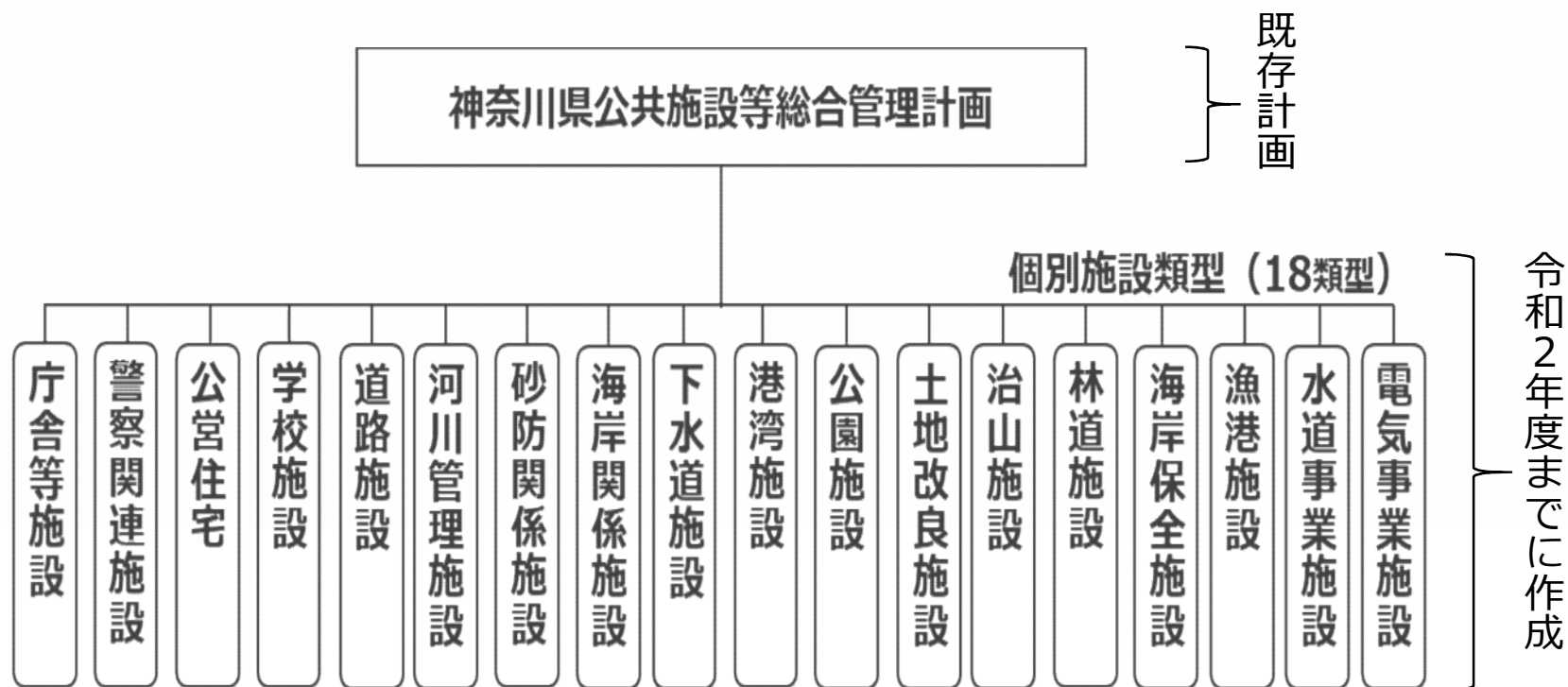
## ■ 主な取組

- ・ 施設のアセスメントや点検・診断等の結果に基づき、各施設ごとに「長寿命化」や「統合・廃止」等の方策を定める個別施設計画を作成（令和2年度までに作成）
- ・ 個別施設計画に基づき、計画的に予防保全的修繕などを実施

# 公共施設等総合管理計画②

## ■ 計画体系

個別施設計画は、公共施設等総合管理計画で定めた、施設共通の基本的な考え方にに基づき、施設特性を踏まえて、施設類型ごとに作成する。



# かながわ I C T ・ データ利活用推進計画①

(改定計画：令和元～4年度)

## ■ 概要

I C T ・ データを積極的に利活用し、県民の安全安心や利便性の向上と、行政内部の業務全般の効率化を実現するための具体的な取組を示す。

## ■ 計画の位置づけ

- ・ かながわグランドデザイン及び行政改革大綱を I C T ・ データ利活用の側面から支えるための計画
- ・ E B P M 実施に向けたデータ利活用の環境整備を進めるための計画
- ・ 官民データ活用推進基本法で義務付けられた法定計画

# かながわ I C T ・ データ利活用推進計画②

## ■ 主な取組

県民を対象とした「くらしの情報化」と、県内部の「行政の情報化」の2つの柱で取組を進める。

柱Ⅰ	くらしの情報化	<p>ビッグデータを含む多様なデータや I C T の利活用を進めることにより、多様な県民ニーズに対応する行政サービスの提供や民間サービスへの支援を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 未病指標の構築などビッグデータの利活用</li><li>・ いじめ相談など S N S を活用した情報共有</li><li>・ 事業者の導入支援などキャッシュレスの推進</li></ul>
柱Ⅱ	行政の情報化	<p>A I ・ R P A など新たな I C T の活用による効率化や、I C T ・ データの利活用を支える環境の整備を推進し、県民サービスの向上につなげる。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ A I ・ R P A などの導入・検討</li><li>・ 働き方改革を支える I C T 環境の整備</li><li>・ E B P M などの多様な データ利活用を支える環境の整備</li></ul>

# 広報戦略①

(改訂計画：令和元～4年度)

## ■ 概要

県政に対する理解と協力を得るため、「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ことを戦略的広報と位置づけ、全庁の情報発信力の強化や、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などの取組を示す。

## ○ これまでの実績

広報媒体のブラッシュアップ、タイムリーな情報発信、さまざまな媒体による情報発信など、多方面にわたる広報事業を展開し、「伝わる」広報の推進に取り組んできた。

# 広報戦略②

## ■ 主な取組

### ○ 新規の主な取組

- ・ 緊急・災害時における「正確かつ速やかな」情報発信
- ・ 全庁の広報情報の集約・共有
- ・ 戦略的広報に向けた人材育成

### ○ 充実・強化する主な取組

- ・ 障がい者や高齢者を含む全ての人に届く情報提供
- ・ 県庁職員（かなチャンTV県庁アナウンサー等）を活用した広報の実施
- ・ 市町村や関係団体、企業等と連携したテレビ・ラジオ番組、動画、冊子等の作成及び共同キャンペーンの実施など多様な広報を展開  
特に市町村と県の連携については、ウェブサイト間の相互リンクを充実するなど、重点的に実施