



神奈川県

行政改革大綱

～質的向上をめざして～

平成29年度点検報告書

平成30年6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	平成29年度の実施	2
IV	平成30年度の実施方針	12
V	各実施分野における平成29年度の実施状況	
	実施分野1 意識・風土改革	13
	実施分野2 「スマート県庁」改革	15
	実施分野3 組織・人事改革	16
	実施分野4 財政・会計改革	18
	実施分野5 政策形成改革	26
	実施分野6 協働連携と情報発信改革	28
	実施分野7 マネジメント改革	37
	アクションプラン スマート県庁大作戦	40
	組織・人事改革戦略	48
	神奈川県職員健康経営計画<県庁CHO計画>	65
	神奈川県広報戦略	69
	神奈川県公共施設等総合管理計画	74
	参考資料	77

* 本報告書は、平成30年3月時点で作成し、実績値等を同年6月に時点修正しました。

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」）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すものです。
- 「質的向上」に着目した改革を強力に進めることにより、「かながわグランドデザイン」を着実に推進し、県民にとって価値のあるサービスを提供していきます。

【取組分野】

取組分野1	意識・風土改革
取組分野2	「スマート県庁」改革
取組分野3	組織・人事改革
取組分野4	財政・会計改革
取組分野5	政策形成改革
取組分野6	協働連携と情報発信改革
取組分野7	マネジメント改革

II 点検報告書作成の趣旨

- 大綱では、取組方策を毎年度点検し、進捗状況を検証・公表することとしています。
- この「点検報告書」は、平成29年度の取組状況を取りまとめて検証し、次年度以降の取組みにつなげていくことによって大綱を着実に推進するため、作成したものです。

Ⅲ 平成29年度の取組み

1 「質的向上」に着目した改革の更なる推進

- 平成29年度は、大綱実施の3年目として、行政改革をさらに推進していくため、主に三つの取組みを進めてきました。
- 一つ目は、働き方改革の推進です。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、全庁をあげて働き方改革を進めました。
- 二つ目は、本庁機関の再編です。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、局の規模を考慮しつつ、意思決定の迅速化を図り、効果的かつ効率的に施策・事業を推進する体制を整備することとして、平成30年4月に本庁機関の再編を行うこととしました。
- 三つ目は、大綱に位置づけた取組みの着実な実施です。大綱を実現するために位置づけた各取組みを推進するとともに、個別に策定している「スマート県庁大作戦」、「組織・人事改革戦略」など5つのアクションプランに基づき、各取組方策を実施しました。

2 働き方改革の推進

(1) 働き方改革の取組み

- 大綱で掲げる、質的向上に着目した改革を実現するためには、職員誰もが高いモチベーションを持って、能力を最大限発揮することが必要です。
- 職員のワーク・ライフ・バランスを実現し、多様な人材が活躍できる県庁を目指す「働き方改革」の推進は、行政組織の総合力を高めることで、県民にとって価値あるサービスの提供を目指す大綱の取組みそのものであり、大綱で掲げる改革の着実な推進に繋がります。
- そこで、国における議論や、社会的背景を踏まえ、喫緊の課題である「働き方改革」に集中的に取り組むこととしました。
- こうした取組みを組織的、継続的に進めるため、平成29年2月に知事を本部長とする「働き方改革推進本部」を立ち上げ、同年4月には、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平成29年度の取組方針を決定しました。

- また、各職場の実態に応じた取組みを実践するため、全庁共通の取組みを含んだ局独自の方針を全ての局で策定し、取り組んでいくこととしました。
- 特に、朝と夕方にグループ全員でミーティングを実施し、進捗状況や業務の優先順位付けを所属内、グループ内等で情報共有し、日々の業務手順及び業務量の見える化を促進するとともに、必要に応じて協力体制の構築や業務分担の見直し等を行うなど業務を効率化し、組織的なマネジメントの徹底を図りました。
- また、職員向けに働き方改革に関する情報を発信する「働き方改革ポータル」を開設し、働き方改革推進本部における議論の内容や、職員から提案された業務改善の内容及び対応状況を公表するなど、改革の取組みの職員への見える化を実施しました。

○平成29年度働き方改革取組方針

I 目的

長時間労働の是正など、職員のワーク・ライフ・バランスを実現することで、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り、全ての職員が能力を最大限発揮できるようにする。

II 数値目標

①時間外勤務時間に関する目標

- ・年720時間以内（国基準）
- ・月45時間を上回るのは年6回以内（国基準）
- ・月80時間超の職員ゼロ（県独自）

②年次休暇の年平均取得日数15日以上

③高ストレス者割合 10.6%

III 数値目標達成のための取組

1 全庁共通の取組

(1) 基本取組の徹底

- ・午後9時以降の時間外勤務の原則禁止、「ノー残業デー」の定時退庁、事前命令の徹底、朝夕ミーティングの実施、勤務時間内の打ち合わせの徹底、「家庭の日」を設定

(2) プレミアムフライデーへの対応

- ・15時以降の会議の原則禁止、庁内放送による定時退庁の推進

(3) 真に効果的な取組への特化

- ・県がめざす政策の実現に向けて、これまでの取組の成果などを徹底的に検証し、その検証の過程において、成果が上がっていない取組などは見直しを進める

(4) 職員への見える化等

- ・「働き方改革ポータル」の開設、庁内放送の見直し

(5) 各局の取組方策のうち効果が高いものを全庁共通取組に追加（随時）

2 各局の取組方策の策定

職場の実態を踏まえた具体的で実効性ある取組を進めるため、全ての局で、1に掲げる全庁共通の取組を含んだ方策を策定し、周知・徹底

3 内部調整業務等の見直し

(1) 予算編成業務

(2) 人事調整業務

(3) 議会関係業務

(4) その他

・経理事務の見直しなど

○数値目標に対する状況

数値目標	取組実績
○時間外勤務に関する目標	
・年720時間以内 (28年度 年720時間超 59人(知事部局))	年720時間超の職員数 28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))	月45時間超の回数ごとの職員数 1回 599人 2回 256人 3回 131人 4回 105人 5回 57人 6回 32人 7回 18人 8回 9人 9回 11人 10回 5人 11回 10人 12回 2人 7回以上の職員数 計 55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))	月80時間超の職員数 4月 10人 5月 11人 6月 14人 7月 10人 8月 5人 9月 5人 10月 32人 11月 1人 12月 2人 1月 5人 2月 2人 3月 41人 職員数 計 138人
○年次休暇の年平均取得日数15日以上 (28年1～12月 11.8日(知事部局))	平均取得日数(1～12月) 13.6日
○高ストレス者割合 10.6% (28年度 11.8%)	11.9%

○働き方改革の取組実績

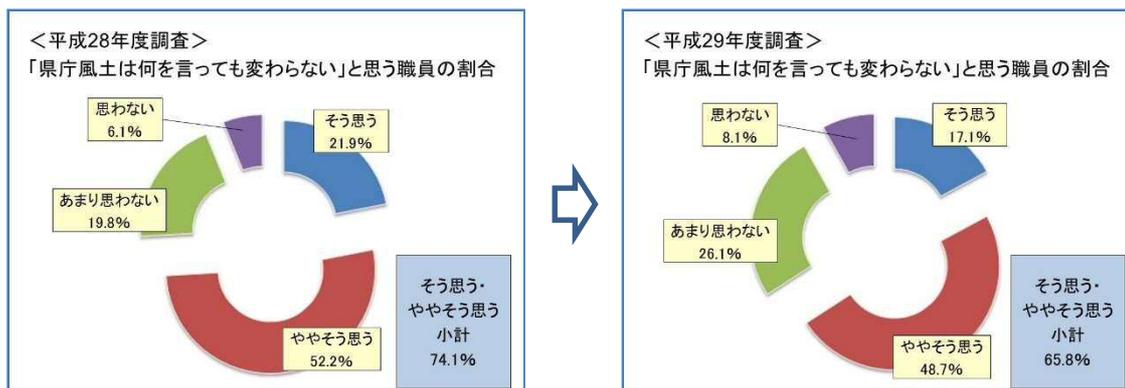
取組内容	取組実績
○職員による業務改善提案	「働き方改革ポータル」上に職員が業務改善提案を直接投稿する電子会議室を設置 (業務改善提案件数 14件)

○テレワーク（在宅勤務）の実施	育児・介護に関わる職員を対象に、在宅での勤務を可能とするテレワークを実施 （登録職員数 49人、利用回数 延べ373回（5/10～））
○サテライトオフィスの設置	本庁舎、東京事務所、合同庁舎等（5か所）にサテライトオフィスを設置 （利用回数 延べ169回（6/13～））
○拡大時差出勤制度の拡充	1日の勤務時間（7時間45分）を変えずに、職員が主体的に出退勤時間を選択できる制度の運用を拡充
○「働き方改革重点取組期間」 （第2四半期）	7月～9月を「働き方改革重点取組期間」と位置付け、重点目標を設定するとともに、時間外勤務の縮減に向けて所属長による業務マネジメントを徹底
○テレワークトライアル	テレワークの利用を促進するため、育児・介護に関わる職員以外も在宅勤務を可能とするなど、利用条件を一部緩和するテレワークトライアルを実施（平成29年7月24日～9月6日、平成30年2月1日～） （登録職員数 54人、利用回数 延べ85回）
○知事と幹部職員の対話の広場 （政策課題トップセミナー）	民間企業の取組みを学び、マネジメント能力の向上を図るためセミナーを実施 （8月開催、テーマ：多様な人財の活躍推進とJALワークスタイル変革について）
○庁内放送での幹部職員メッセージの発信	6月より月1～2回、庁内放送で幹部職員が働き方改革への思いを込めたメッセージを発信 （発信回数 17回）

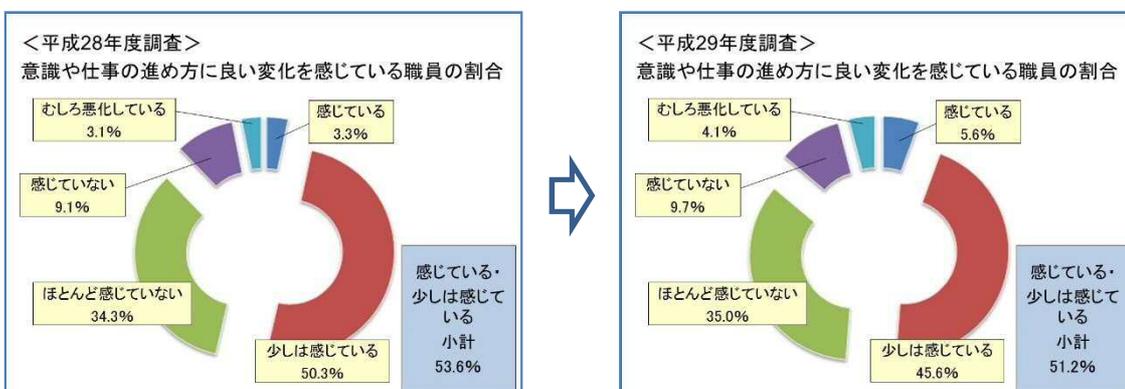
(2) 働き方改革の成果と課題

- 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が全庁に浸透したほか、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」風土づくりを推進するとともに、テレワークやサテライトオフィスの導入など、多様で柔軟な働き方に向けた制度改善が進展するなど一定の効果が見られました。
- 平成29年10月から11月にかけて実施した「行政改革に関する職員の意識調査」では、県庁の変えた方がよい風土としてあげられていた「残業を良しとする風潮がある」は平成28年度の調査で38.0%だったものが20.7%に、また、「ワーク・ライフ・バランスに対する理解や意識が薄い」は34.3%だったものが20.5%に減少するなど、時間外勤務の縮減に向けた取組みにより、職員も変化を実感していることが分かりました。
- また、「県庁風土は何を言っても変わらない」と思う職員の割合は、平成28年度の調査で74.1%だったところ、平成29年度は8.3%低下し、65.8%となるなど、少しずつではありますが、改善してきています。

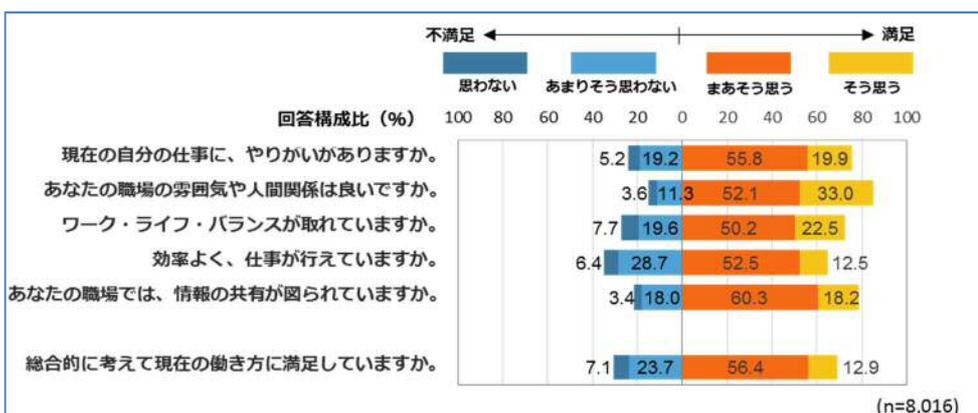
- ・「県庁風土は何を言っても変わらない」と思う職員の割合



- 一方で、変えた方がよい風土として、「業務多忙で職員に余裕がない」や「内部調整業務が多い」という意見が依然として多いことに加え、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もほとんど変化がなく、その理由に「掛け声だけで成果が見えない」や「忙しくて改善する余裕がない」という意見が多くなっています。
- 働き方に関する満足度調査でも、「効率よく、仕事が行えていない」という職員の割合は35.1%と、他の満足度と比較して不満足の高くなっています。
- そのため、今後、限られた人材や時間などの資源を最大限に活用できるよう、仕事の見直しや業務効率化を進めていくことが求められています。
- ・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



- ・職員満足度調査結果（※平成29年度より実施）



- このような現状を踏まえ、引き続き時間外勤務の縮減に向けた取組みを進めながら、生産性向上に向けた働き方・仕事の仕方そのものを抜本的に見直す改革へと取組みを前進させていきます。

3 本庁機関の再編

(1) 再編の趣旨

- 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、局の規模を考慮しつつ、意思決定の迅速化を図り、効果的かつ効率的に施策・事業を推進する体制を整備するため、平成30年4月に本庁機関の再編を行うこととしました。

(2) 再編の内容

① 福祉子どもみらい局及び健康医療局の設置

- 子どもを取り巻く環境は、近年、児童虐待相談件数が増加し、さらに、子どもの貧困や、ひきこもり・非行の問題など、その状況は厳しさを増しています。また、医療の分野では、団塊の世代が75歳以上になる2025年に向けて、病床の機能分化や医療従事者の確保といった医療提供体制の整備等が喫緊の課題です。
- このため、所掌範囲が広く、新たな課題や喫緊の課題も多い保健福祉局の組織規模を見直すとともに、子ども関連施策を切れ目なく一体的に進めていく執行体制を構築するとしました。
- そこで、保健福祉局の福祉部と県民局の次世代育成部を統合するとともに、共生社会の実現を目指すため、県民局の人権男女共同参画課も統合した「福祉子どもみらい局」を設置します。また、保健福祉局の保健医療部と生活衛生部で「健康医療局」を設置します。

現 行	再編後
県 民 局 <ul style="list-style-type: none"> — 総務室 — <u>くらし県民部</u> — <u>人権男女共同参画課</u> — <u>次世代育成部</u> 	福祉子どもみらい局 <ul style="list-style-type: none"> — 総務室 — <u>人権男女共同参画課</u> — <u>子どもみらい部</u> — <u>福祉部</u>
保健福祉局 <ul style="list-style-type: none"> — 総務室 — <u>保健医療部</u> — <u>福祉部</u> — <u>生活衛生部</u> 	健 康 医 療 局 <ul style="list-style-type: none"> — 総務室 — <u>保健医療部</u> — <u>生活衛生部</u>

② 国際文化観光局の設置

- ラグビーワールドカップ2019™や東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会など、神奈川が世界から注目される絶好の機会が訪れる中、魅力ある文化コンテンツの創出や情報発信、国内外からの観光客の誘致、国際交流等、人を引きつける魅力ある神奈川づくりを加速化するため、県民局の国際課と文化課、産業労働局の観光部を統合し、「国際文化観光局」を設置します。

現 行	再編後
<p>県 民 局</p> <ul style="list-style-type: none"> — 総務室 — <u>くらし県民部</u> — 文化課 — 国際課 <p>産業労働局</p> <ul style="list-style-type: none"> — 観光部 — 観光企画課 — 国際観光課 	<p>国際文化観光局</p> <ul style="list-style-type: none"> — 総務室 — 国際課 — 文化課 — 観光部 — 観光企画課 — 国際観光課

③ 県民局くらし県民部の各課の関連局への移管、安全防災局の局名変更

- ①及び②の再編以外の県民局くらし県民部の各課（情報公開広聴課、NPO協働推進課、消費生活課）は、業務関連性のある他局に移管して、県民局を廃止します。
- 情報公開広聴課とNPO協働推進課は、広報部門や企業連携部門、大学連携部門を所管する政策局に移管します。
- 消費生活課は、くらし安全交通部門を所管する安全防災局に移管するとともに、安全防災局の局名を「くらし安全防災局」に変更します。

(県民局の各部門の移管先)

現 行	再編後
<p>県民局</p> <ul style="list-style-type: none"> 総務室 くらし県民部 <ul style="list-style-type: none"> 人権男女共同参画課 情報公開広聴課 NPO協働推進課 文化課 国際課 消費生活課 次世代育成部 <ul style="list-style-type: none"> 次世代育成課 子ども家庭課 子ども支援課 青少年課 私学振興課 	<p>政 策 局</p> <ul style="list-style-type: none"> 政策部 <ul style="list-style-type: none"> 総合政策課 土地水資源対策課 情報公開広聴課 NPO協働推進課 政策法務課 くらし安全防災局 <ul style="list-style-type: none"> くらし安全部 <ul style="list-style-type: none"> くらし安全交通課 消費生活課 国際文化観光局 <ul style="list-style-type: none"> 国際課 文化課 福祉子どもみらい局 <ul style="list-style-type: none"> 人権男女共同参画課 子どもみらい部 <p>※福祉子どもみらい局の子どもみらい部は、現行の次世代育成部を名称変更したもので、課の構成は変わりません。</p>

④ 政策局 I C T 推進部の総務局への移管

- I C T を活用した働き方改革をさらに進めていくため、政策局 I C T 推進部を総務局へ移管します。

現 行	再編後
<p>政 策 局</p> <ul style="list-style-type: none"> 自治振興部 I C T 推進部 <p>総 務 局</p> <ul style="list-style-type: none"> 財産経営部 	<p>政 策 局</p> <ul style="list-style-type: none"> 自治振興部 <p>総 務 局</p> <ul style="list-style-type: none"> I C T 推進部 財産経営部

4 大綱に位置づけた取組みの着実な実施

(1) 5つのアクションプランを実施

- 大綱では、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つを位置づけています。
- アクションプランは、関連する取組みをまとめ、目標や指標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取組みを進めています。
- 平成28年度から本格的に始動している「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」の4つのアクションプランに加え、平成29年度からは「神奈川県公共施設等総合管理計画」がスタートし、全てのアクションプランが整いました。

名 称	アクションプランの 主な取組み	取組みの成果
スマート県庁 大作戦	<ul style="list-style-type: none"> ・進捗管理の徹底による情報共有 ・「仕事のやり方に関するルール」の徹底 	<ul style="list-style-type: none"> ・朝夕ミーティングの徹底により、業務の優先順位付けや職員の時間の使い方、残業内容の見える化を図った。 ・内部事務に関するルール（「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を効率化した。
組織・人事 改革戦略	<ul style="list-style-type: none"> ・テレワークの実施、サテライトオフィスの設置 ・本庁機関の再編 	<ul style="list-style-type: none"> ・多様で柔軟な働き方を推進するため、テレワークを全庁で導入するとともに、サテライトオフィスを5か所に設置した。 ・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することとした（神奈川県局設置条例の改正）。
神奈川県職員 健康経営計画	<ul style="list-style-type: none"> ・健康管理ホームページ「QUPiO」の活用促進 	<ul style="list-style-type: none"> ・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

<p><県庁CHO 計画></p>	<ul style="list-style-type: none"> 生活習慣病予防の個別指導の拡大 	<p>ションプラン)において「QUPiO」の行動計画・数値目標ツールを活用。</p> <ul style="list-style-type: none"> 生活習慣病を発症する恐れのある職員に保健師等が個別指導を行う「健康アクションプラン」の対象年齢層を拡大。(30・40歳代 → 20~40歳代)
<p>神奈川県 広報戦略</p>	<ul style="list-style-type: none"> 広報実施に係る事前協議制度の運用・活用 企業と連携した広報の展開 	<ul style="list-style-type: none"> 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図られた。 企業との連携により、新たな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。
<p>神奈川県 公共施設等 総合管理計画</p>	<ul style="list-style-type: none"> 個別施設計画の策定・改定作業に向けた情報共有 維持管理に関する基本的な考え方に基づく具体的な対策の検討 	<ul style="list-style-type: none"> 県有地・県有施設利用調整会議(庁内会議)のワーキンググループにて、各施設個別施設計画の取組みの方向性等について確認を行った。 施設の総量縮減に向け、施設の「維持」、「改修」、「統合」等、施設アセスメントの手法等を検討した。

(2) その他の取組方策の着実な実施

- 予算編成業務の簡素化・効率化を図るため、予算調整期間の前倒しにより、調整作業を平準化するとともに、翌年度所要額の算定を見直すことなどにより、各局の作業負担軽減を目指し、業務改善の取組みを実施しました。
- 県税の収入未済額について、平成28年度まで7年連続で圧縮(平成21年度376億円から28年度192億円)するとともに、平成28年度の県税の収入未済額のうち、77億円を収入化(平成30年3月末時点)しました。
- 発生主義・複式簿記を取り入れた新たな地方公会計制度を平成29年度より導入しました。
- 政策決定のプロセスの効率化とスピードアップの実現をめざし、課題が未成熟な状態にあり、基本的な対応の方向性について議論を行うことが政策形成の効率性の観点から有効であると判断される事案については「未成熟課題に関する調整」を実施

し、課題や方向性がある程度整理されている事案については論点を絞って議論する「政策レビュー」を実施しました。

- 施設の整備、維持運営に当たって、公民連携手法を積極的に導入し、高津合同庁舎の再整備に係る契約を締結しました。

(各取組方策の取組状況は13ページ以降)

IV 平成30年度の取組方向

1 働き方改革の更なる推進

- 「働き方改革推進本部」のもと、改革の必要性や、めざす姿を全庁で共有し、生産性向上に向けて、働き方・仕事の仕方そのものを抜本的に見直していくことで、行政組織の総合力を向上し、県民にとって価値あるサービスの提供を図っていきます。
- そのため、年度当初に数値目標などを平成30年度取組方針として決定し、業務量の削減や業務改善、ICTの活用、組織的なマネジメントの取組みを強化していきます。
- また、どのような取組みを行うにあたって、コミュニケーションを取ることが重要なことから、職員間のコミュニケーションを活性化し、「議論する、考える、納得する」風土を醸成していきます。
- こうした働き方改革の取組みについては、働き方改革推進本部のもと、定期的に効果や課題を検証し、適宜見直しを図るとともに、全庁の議論を活性化し、着実に進めていきます。

2 新たな執行体制で、効果的かつ効率的に施策を推進

- これまでの連携体制を維持しつつ、施策の効果や課題を踏まえ、平成30年4月から新たな組織体制で、より効果的かつ効率的に施策・事業を推進していきます。

3 アクションプランの実践

- アクションプランに掲げた取組方策を引き続き実践していくことで、「質的向上」に着目した改革を推進するとともに、各成果について検証していきます。

4 行政改革大綱の総括

- 大綱の取組期間の最終年度として、実施した各取組みについて、4年間における行政改革の成果、課題等の総括を行います。

V 各取組分野における平成29年度の取組状況

各取組みの記載について

- ◆ …… 大綱を実現するために位置づけた各取組み
- ★ …… 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：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%
進捗を把握するための活動指標	<ul style="list-style-type: none"> ・全庁横断的な議論の場を毎年度4回開催 ・毎年度100%の職員が、全庁・各局・各所属での議論の場のいずれかに少なくとも1回参加 ・改善提案・アイデアを投稿できる場「働き方改革ポータル」の設置、業務改善提案の検討、実行まで職員に公開のうえ対応
29年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・全庁横断的な議論の場の試行的な取組みとして、管理職が働き方改革について議論する「リーダー教育」を総務局内で3回実施したとともに、働き方改革のきっかけを作る「ワークショップ」を2回開催した 【テーマ】 ○総務局リーダー教育 第1回 「なぜ働き方改革が必要なのか？」（出席者33名） 第2回 「変えるべき意識は？」（出席者34名） 第3回 「各所属で何をすべきか？」（出席者29名） ○働き方改革ワークショップ 第1回 「ICTを活用した仕事術」など4テーマ（出席者96名） 第2回 「人生100歳時代の設計図を描こう」など4テーマ（出席者54名） ・各局・各所属による議論の場の実施 局開催29回、所属開催471回 ・議論の場のいずれかに参加した職員 8,731名 ・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 ・「働き方改革ポータル」上での職員による業務改善提案を検討・実行 業務改善提案受付件数 14件
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・議論の場を継続的に実施し、議論により出された意見を業務改善に生かすことで、全職員が主体的に行政改革を実行していく組織の実現に向けて取り組んだ ・取組みの結果、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比率が向上した（27年度21%→29年度51%） ・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とともに、多様で柔軟な働き方に向けた制度改善が進展した

今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・議論の場を継続的に実施し、議論により出された意見を業務改善に生かすことで、全職員が主体的に行政改革を実行していく組織の実現に向けて取り組む ・職員による業務改善提案を検討・実行し、改善につなげた実績を共有することで、さらなる改善を推進する
30年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・各局におけるリーダー教育、各所属の議論の場、ワークショップを開催し、業務改善に結びつけるほか、働き方改革の必要性や働き方のめざす姿の共有につなげる ・引き続き、「働き方改革ポータル」上での職員による業務改善提案の検討、実行まで職員に公開のうえ対応する

◆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、その内容を次の取組みにフィードバックすることによりさらなる意識改革を徹底 ・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：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 66%
進捗を把握するための活動指標	<ul style="list-style-type: none"> ・意識調査を毎年度1回実施
29年度取組実績	<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把握 【実施期間】10月26日～11月15日 【回答者数】8,017人（職員回答率77.9%） ・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、実施していく ・職員から寄せられた意見のうち、制度に関するものは関係課に情報提供を行い、改善が図れるものについては、対応に向けて検討していく
これまでの成果	<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開始した
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・意識調査を実施し、その結果を改善の取組みや意識改革の議論等へフィードバックしていく ・意識調査で得られた課題について、議論を深め、改善策を模索し、できることから実行していく
30年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・意識調査を継続的に実施し、29年度からの職員の意識変化の状況を数値として把握するとともに、これらの結果を踏まえ、さらなる効果的な改革の取組みを検討、実行

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	
アクションプランの目標	<ul style="list-style-type: none"> ・県民サービス向上のために県の業務を効率化して、「機敏に」「手際よく」「知的に」業務を遂行する県庁を目指す
29年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・朝夕ミーティングの徹底により、業務の優先順位付けや職員の時間の使い方、残業内容の見える化を図るなど、組織的なマネジメントの取組みを実施した ・「働き方改革ポータル」を開設し、職員が業務改善の提案やアイデアを直接投稿できる場を設置することで職員提案による業務改善を推進するとともに、各所属や民間企業等での働き方改革取組事例を庁内で共有した ・多様で柔軟な働き方を推進するため、テレワークを全庁で導入するとともに、サテライトオフィスを5か所に設置した
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の優先付け・標準化・平準化を行うなど、組織的なマネジメントの強化 ・「仕事のやり方に関するルール」の周知徹底による内部管理業務の効率化

※「スマート県庁大作戦」アクションプランに位置づける取組実績の詳細は40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	
アクションプランの目標	・平成28年3月に策定した「組織・人事改革戦略」に基づき、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
29年度取組実績	・多様で柔軟な働き方を推進するため、テレワークを全庁で導入するとともに、サテライトオフィスを5か所に設置した ・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することとした（神奈川県局設置条例の改正）
今後の取組方向	・戦略に基づき、組織・人事改革に向けた各取組みを着実に進める

※「組織・人事改革戦略」に位置づける取組実績の詳細は48ページを参照

★スマート県庁大作戦のアクションプランの取組み<再掲>	
アクションプランの目標	・県民サービス向上のために県の業務を効率化して、「機敏に」「手際よく」「知的に」業務を遂行する県庁を目指す
29年度取組実績	・朝夕ミーティングの徹底により、業務の優先順位付けや職員の時間の使い方、残業内容の見える化を図るなど、組織的なマネジメントの取組みを実施した ・「働き方改革ポータル」を開設し、職員が業務改善の提案やアイデアを直接投稿できる場を設置することで職員提案による業務改善を推進するとともに、各所属や民間企業等での働き方改革取組事例を庁内で共有した ・多様で柔軟な働き方を推進するため、テレワークを全庁で導入するとともに、サテライトオフィスを5か所に設置した
今後の取組方向	・業務の優先付け・標準化・平準化を行うなど、組織的なマネジメントの強化 ・「仕事のやり方に関するルール」の周知徹底による内部管理業務の効率化

※「スマート県庁大作戦」アクションプランに位置づける取組実績の詳細は40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

<p>アクションプラン の目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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
<p>29年度 取組実績</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・健康管理ホームページ「QUPi0」の活用促進、健康診断結果の分析データの活用、生活習慣病予防のための「健康アクションプラン」の対象年齢の拡大等により、職員が未病改善・健康増進に取り組む環境を整備した ・ストレスチェックの集計・分析データ、職場環境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った ・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」に基づく取組みを周知した ・健康に関する職員研修の充実を図り、新たに「生活習慣病」「ウォーキング」「ワーク・ライフ・バランス」をテーマとした「職員健康教育研修」を実施した ・冷暖房期間の拡大、暖房運転期間の前倒し、執務室の状況に応じた弾力的な運用により、オフィス環境の向上に配慮した
<p>今後の取組方向</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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

※「県職員健康経営計画（県庁CHO計画）」に位置づける取組実績の詳細は65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	・作成した中期財政見通しの周知を図り、財政状況を踏まえた予算編成・執行管理を行う
目標達成状況	・予算編成方針や執行通知への記載、研修を通じて職員へ周知
進捗を把握するための活動指標	・中期財政見通しの周知
29年度取組実績	・研修（5月）を通じて周知
これまでの成果	・財政状況を踏まえた予算編成・執行管理を行うよう職員へ中期財政見通しを周知
今後の取組方向	・作成した中期財政見通しの周知を図り、財政状況を踏まえた予算編成・執行管理を行うよう徹底
30年度の取組予定	・研修などを通じて、職員の意識への浸透を図る

◆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 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"> ・30年度地方財政計画において、前年度比で、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 ・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、31年10月とされた
進捗を把握するための活動指標	<ul style="list-style-type: none"> ・本県単独による国への働きかけの実施 ・他の自治体と連携、協調した国への働きかけの実施
29年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・「30年度国の施策・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（6月） ・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 九都県市首脳会議（5月・11月） 関東地方知事会議（5月・10月） 全国知事会議（7月・11月）

これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・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、31年10月とされた) ・27、28年度の普通交付税算定において、臨時財政対策債の地方交付税への復元が一部達成され、交付税を確保(27年度982億円、28年度1,033億円)
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・消費税率の引上げ時期の再延期により、地方財政の社会保障財源に影響のないよう、引き続き国に確実な財源措置を求める ・消費税率10%への引上げ時である31年10月に、地方法人税を拡充することとされているため、引き続き、法人事業税交付金の見直しと併せて国への働きかけを行う ・30年度与党税制改正大綱において、「地方法人課税における税源の偏在を是正する新たな措置」について、「平成31年度税制改正において結論を得る」とされており、現時点では、具体的な内容は明らかとはなっていないが、国の動向を注視していく
30年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・本県単独によるほか、他の自治体とも連携、協調して国への働きかけを実施

◆県債管理目標の達成に向けた取組み	
目標	<ul style="list-style-type: none"> ・県債全体の残高を2兆円台に減少(目標年度：平成35年度)
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・県債年度末現在高：3兆5,325億円(平成29年度最終予算)
進捗を把握するための活動指標	<ul style="list-style-type: none"> ・県債の発行抑制を通じた残高の減少
29年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・通常の県債の発行抑制：△142億円(平成29年度最終予算)
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・行政改革大綱に掲げた目標「平成35年度までに県債全体の残高の減少」については、平成27年度最終予算において8年前倒しで達成したため、新たな目標を設定した
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、財源確保に努める中で、県債の発行抑制をめざす
30年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・県債の発行抑制を継続

(参考資料81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"> ・ 30年度当初予算編成方針を庁内に通知 ・ 時限点検や所要額調整の見直し等により予算担当職員の負担を軽減
進捗を把握するための活動指標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 予算編成終了後、各局の予算担当職員に対しヒアリングを実施 ・ 聴取した意見を参考に、予算編成制度を改善
29年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・ 主に次の取組みを実施 <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（一部）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
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ これまで実施していなかった取組みを積極的に実施することにより、予算編成業務の簡素化・効率化を図ることができた
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・ 予算編成制度の更なる改善を図る
30年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 予算編成終了後、予算担当職員に対しヒアリングを実施し、聴取した意見を参考として、予算編成制度を改善

★ 神奈川県公共施設等総合管理計画の取組み	
アクションプランの目標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 財政負担の軽減・平準化 ・ 公共施設等の最適な配置の実現
29年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県有地・県有施設利用調整会議（庁内会議）のワーキンググループにて、各施設の個別施設計画の策定作業にあたり、取組みの方向性等の確認を行った
今後の取組方向	<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県有施設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

※「神奈川県公共施設等総合管理計画」に位置づける取組実績の詳細は74ページを参照

◆県有施設の管理運営形態等の見直し

目標	・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	・51施設・41機関の効果的・効率的な管理運営の実現
進捗を把握するための活動指標	・取組みの方向性を達成した施設数の増加
29年度取組実績	<p>○県民利用施設 【方向性の実現】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平塚看護専門学校：29年度当初に3年制から4年制へ移行し、平塚看護大学校に名称変更 ・秦野ビクターセンターと西丹沢ビクターセンター(旧西丹沢自然教室)：29年度当初に一体的な指定管理者制度の導入 ・フラワーセンター大船植物園関谷事務所：29年度末に廃止 ・藤野芸術の家：29年度末に廃止、30年度当初に民間へ貸付(土地：無償貸付、建物：無償貸付) ・芦ノ湖キャンプ村：29年度末に廃止、30年度当初に民間へ移譲(土地：有償貸付、建物：有償譲渡) ・三浦ふれあいの村：29年度末に廃止、30年度当初に民間へ貸付(土地：無償貸付、建物：無償貸付) <p>【調整等を踏まえた見直しの方向性の変更】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・西湘地区体育センター <p>「指定管理者制度による運営を継続(27～31年度)施設のあり方について検討」から「指定管理者制度による運営を継続(27～31年度)」に変更</p> <p>○出先機関 【方向性の実現】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・産業技術センター：29年度当初に地方独立行政法人へ移行(工芸技術所は本庁機関の駐在事務所とし、計量検定所は単独出先機関化) ・県央教育事務所：29年4月末に相模原駐在事務所を廃止 ・横浜給与事務所及び川崎給与事務所：29年6月末に廃止
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・緊急財政対策を実施した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 <p>○県民利用施設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・廃止・貸付等：28施設 ・その他：23施設 <p>○出先機関</p> <ul style="list-style-type: none"> ・廃止：4機関 ・再編・統合、民間活力の活用等：37機関
今後の取組方向	・目標に沿って、引き続き、緊急財政対策で掲げた見直しの方向性を基本として、管理運営形態等の見直しをする
30年度の取組予定	<p>○県民利用施設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フラワーセンター大船植物園：30年度当初に指定管理者制度の導入 ・保健福祉大学：30年度当初に公立大学法人へ移行 ・川崎図書館：ものづくり技術を支える機能に特化し、30年4月にかながわサイエンスパークに移転し、同年5月に開館

(参考資料84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 ・ 県の債権（県税を除く）の収入未済額を圧縮
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 192億円の県税収入未済額（28年度末）のうち、77億円を収入化（3月末時点） ・ 県税徴収率93.5%（前年比+0.4%）（3月末時点） ・ 63億円の県の債権の収入未済額（28年度末）のうち、2億8千万円を収入化（12月末時点）
進捗を把握するための活動指標	<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 ・ 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 ・ 県の債権の支払督促申立件数
29年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・ 192億円の県税収入未済額（28年度末）のうち、77億円を収入化（3月末時点） ・ 県税徴収率93.5%（前年比+0.4%）（3月末時点） ・ 63億円の県の債権の収入未済額（28年度末）のうち、2億8千万円を収入化（12月末時点） ・ 県の債権の支払督促申立件数 92件
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 収入未済金の収入化が図られた
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県税収入未済額の更なる圧縮と徴収率の向上 ・ 県の債権（県税を除く）の収入未済額の更なる圧縮
30年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県税について、収入未済額を前年度比で減、及び徴収率を前年度よりも向上 ・ 県の債権について、収入未済額を前年度比で減

（参考資料82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"> ・個人からの寄附額が、28年度との比較で約1.4倍、約3,536万円増（28年度：約7,894万円（2,303件）、29年度：約1億1,431万円（1,930件）） ・特に、県外からの寄附に限ってみると、約1.8倍、約2,272万円増（28年度：約2,885万円（814件）、29年度：約5,157万円（752件）） ・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
進捗を把握するための活動指標	<ul style="list-style-type: none"> ・寄附募集のための取組みの推進 ・使用料・手数料実態調査の実施
29年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・返礼事業にプレミアム感のある体験ツアーを追加（4月） ・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（4月：コンビニ、ペイジー、携帯電話等による収納） ・クラウドファンディングを活用した寄附募集の実施（8月～9月：みんなあつまれ2017出店プロジェクト） ・東京都民に対して、本県への寄附を促すチラシを配布（10月） ・使用料・手数料実態調査を実施
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・返礼事業等の実施により、寄附額が増加 ・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
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・寄附金の歳入予算額を適正に見込みながら、引き続き、かながわキントロウ寄附金への寄附を促進する取組みを継続する ・使用料・手数料の適正化を図るため実態調査を継続する
30年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・寄附募集のための多様な取組みの更なる推進 ・使用料・手数料実態調査を実施

◆ 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 ・ 県有施設において、貸付け（自動販売機設置場所や駐車場）や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"> ・ 29年度に27件の県有財産を売却 ・ 貸付料等 8 億7,420万円
進捗を把握するための活動指標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般競争入札を毎年度 3 回程度実施 ・ 新たな貸付先、広告媒体の検討
29年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般競争入札を 1 回実施（9 月） ・ 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を実施 ・ 駐車場の貸付けを横浜合同庁舎ほか11施設で更新するとともに、新たに平塚合同庁舎において実施
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県有財産の売却により、56億6,324万円の収入を確保 ・ 県有施設の貸付により、自動販売機設置場所 6 億4,364万円、庁舎等駐車場のコインパーキング化 1 億6,148万円の収入を確保 ・ 広告掲載により6,130万円、ネーミングライツパートナー制度により777万円の収入を確保
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・ 引き続き廃止する県有施設の早期売却を図る ・ 引き続き貸付可能な施設等を検討する
30年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般競争入札を 3 回実施 ・ 処分に向けた課題のある県有施設についても、課題付きによる処分を図る ・ 県有地・県有施設利用調整会議において、県有財産の有効活用を全庁に働きかけ、新たな貸付先について検討を進める

(参考資料83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（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、アカウンタビリティ（説明責任）の向上やマネジメントへの活用を推進（30年度）
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・29年度の新たな地方公会計導入に向け、制度設計、システム開発等を実施（28年12月に稼動） ・地方公会計制度を29年度より導入 ・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
進捗を把握するための活動指標	<ul style="list-style-type: none"> ・地方公会計対応システムの安定的な稼動の確保 ・地方公会計研修の開催
29年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・システム稼動状況の確認と障害発生時対応の実施 ・担当者向けに基礎的研修を4回、応用的研修を4回、システム操作研修を14回実施し、合わせて約700名が参加
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・庁内推進体制において、複式仕訳の実施、財務書類の作成、予算編成への活用等について検討を行い、28年度からの試行に向けた制度設計を進めた ・これまでに公認会計士による担当者向け研修を28回、システム操作研修を19回実施するなど、職員の理解を促進
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・制度の定着に向けて、引き続き制度の運用に取り組む
30年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・地方公会計システムを安定的に稼動させ、財務書類を着実に作成する ・基礎的研修に加え、応用的研修やシステム操作研修などの内容を充実させ、着実に実施していく

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	・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	・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
進捗を把握するための活動指標	・政策レビューの着実な実施
29年度取組実績	・課題が未成熟な状態にあり、基本的な対応の方向性について議論を行うことが政策形成の効率性の観点から有効であると判断される事案については「未成熟課題に関する調整」を実施した ・課題や方向性がある程度整理されている事案については論点を絞って議論する「政策レビュー」を実施した 未成熟課題に関する調整：4項目 政策レビュー：15項目
これまでの成果	・未成熟課題に関する調整については中長期的な観点から柔軟な議論を行うことができた ・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
今後の取組方向	・よりよい政策形成に向けて毎年度、必要に応じて政策レビューの実施方法の改善を図る
30年度の取組予定	・年間を見通した政策形成プロセスの組立て

◆アウトカム等を勘案した政策レビューの実施	
目標	・アウトカム等を勘案したレビューの実施により、何をすべきかではなく、何が達成できるのかを見据えた議論を行う
目標達成状況	・目指す姿を念頭にアウトカムを意識した議論は概ねなされたが、これまでの取組みのふりかえりについてはより一層行う必要がある
進捗を把握するための活動指標	・政策レビューの着実な実施
29年度取組実績	・政策レビューとして15項目を対象に、再実施を含め延べ18回の知事ヒアリングを実施した
これまでの成果	・政策レビューでの議論がアウトカムを意識したものとすることができた
今後の取組方向	・よりよい政策形成に向け毎年度、必要に応じて実施方法等の改善を図る
30年度の取組予定	・年間を見通した政策形成プロセスの組立て

◆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	・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	・所期の目的を達成した施策・事業について、見直しや廃止が図られた
進捗を把握するための活動指標	・各所属における見直しや廃止の適切な実施
29年度取組実績	・施策・事業の見直しによる節減額 100億円
これまでの成果	・施策・事業の見直しによる節減額 (28年度取組実績) 120億円
今後の取組方向	・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、施策・事業・制度等の見直しや廃止を実施
30年度の取組予定	・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

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、PFI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"> ・指定管理者制度導入施設数290施設（29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 ・実施中のPFI事業について適切な運営を継続 導入施設数8施設
進捗を把握するための活動指標	<ul style="list-style-type: none"> ・民間活力の活用に係る検討及び情報発信 ・指定管理者制度の導入及び継続 ・県有地・県有施設利用調整会議（庁内会議）の開催
29年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・「神奈川ものづくり『わくわく』夢ファンド」（側面支援型クラウドファンディング）を実施、プロジェクト実績は1件 ・「クラウドソーシング活用型新商品開発支援事業」を実施、2企業を支援 ・指定管理者制度導入施設数290施設（29年4月1日時点） ・県有地・県有施設利用調整会議を3回開催し、次年度の施設整備における公民連携手法の導入検討や、今後、老朽化対策を必要とする施設を整理 ・高津合同庁舎の再整備に係る契約を締結
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・県内中小企業によるクラウドファンディングやクラウドソーシングを活用した製品開発が促進された ・「指定管理者制度の運用に関する指針」に沿って、290施設において指定管理者制度による管理運営を行い、公の施設におけるサービスの向上及び経費節減を図った ・老朽化した施設の洗い出しを行い、施設整備の発案段階から公民連携手法を検討する体制を整備した
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・民間活力の活用に関する提案を受け付けるとともに、庁内のニーズの把握にも努めながら民間活力の活用に係る情報の発信 ・施設の老朽化対策において、公民連携手法を幅広く検討
30年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・民間活力の活用に関する提案受付（随時） ・大船フラワーセンターに指定管理者制度を新規導入（30年度指定期間開始） ・老朽化した施設について、施設所管局と総務局とが連携して、公民連携手法の導入を検討

*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
 *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
 *クラウドソーシング・・・不特定多数の人の寄与を募り、必要とするサービス、アイデアなどを取得するプロセス。多くの場合、細分化された複雑な作業の遂行などのために使われる

◆企業への渉外活動	
目標	・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	・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
進捗を把握するための活動指標	・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
29年度取組実績	・企業への渉外活動を効果的、効率的に行うため、企業訪問を予定、計画している所属が事前に情報登録し、全庁にて情報共有を図る仕組みを導入した
これまでの成果	・県との連携を希望する企業の窓口となり、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
今後の取組方向	・引き続き、企業への渉外活動を実施
30年度の取組予定	・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

*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	・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	・継続的に協働事業を実施
進捗を把握するための活動指標	・協働事業の実施 ・包括協定締結企業等とのイベント実施回数（年間目標25件）、メディア掲載回数（年間目標20件） ・企業、県との連携に関する調整の実施
29年度取組実績	・ブックオフとの連携事業「かながわキンタロウ☆ブックキフ」を実施 ・包括協定締結企業等とのイベント実施(37件)、メディア掲載(21件) ・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
これまでの成果	・「かながわキンタロウ☆ブックキフ」の寄附金額の累計4,248,913円(26年2月～) ・継続的に企業との協働を実施することができた ・企業・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
今後の取組方向	・引き続き、企業との協働を実施 ・日ごろから包括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
30年度の取組予定	・「かながわキンタロウ☆ブックキフ」の取組み ・イベント実施回数、メディア掲載回数の年間目標を達成できるよう取組みを進めていく ・包括協定企業と県との連携をサポートを行う ・企業からの新規連携提案の窓口として必要な調整を行う

◆大学との連携・協働	
目標	・ 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	・ 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
進捗を把握するための活動指標	・ 学生ポータルサイトの活用協力大学数を増加 ・ 県と大学との連携事業を実施 ・ 大学発・政策提案における採択提案を実施
29年度取組実績	・ 県内68大学へ連携情報を毎月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 ・ 県と大学との連携事業を推進する会議等を実施 ・ 学長・知事懇談会、県と大学との連携推進会議を実施 ・ 大学発・政策提案制度を実施(事前相談および事前説明会の開催も含む) ・ 横浜国立大学との包括連携協定に基づき、知事や県職員が県の政策を横断的に講義する「神奈川の未来」を開講 ・ 県と関東学院大学との包括連携協定の締結
これまでの成果	・ 学生ポータルサイトへの協力大学数が37大学(短大を含む)となった ・ 県と大学との連携を推進するために実施した、学長・知事懇談会へ51大学等の参加があった ・ 大学発・政策提案制度へ8件の応募があり、3件の提案を採択した
今後の取組方向	・ 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 ・ 県内大学との連携強化と交流促進に向け、大学との密接な連絡調整を行う
30年度の取組予定	・ 県と大学との連携推進会議の開催、包括連携協定締結校との協定に係る連携推進会議の開催、大学発・政策提案制度の実施 ・ 大学等で収集した情報をもとに、大学と庁内各課のニーズとシーズを取り結び、県と大学との連携を推進する

◆県民参加の推進	
目標	・ 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	・ “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
進捗を把握するための活動指標	・ 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
29年度取組実績	・ 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） 【Live神奈川】「スマイルかながわ」をメインテーマに 横浜市内で3回開催（計300人参加） 【地域版】「スマイルかながわ」をテーマに 地域ごとに5回開催（計897人参加） （参加者アンケートで「大変良かった」「良かった」を選んだ人の割合：Live神奈川3回で通算91.2%） ・ 「かながわ県民意見反映手続」（パブリック・コメント） 【実施件数】 68件（計画系31件、規則系37件） 【意見延べ件数】 2,845件（計画系2,729件、規則系116件）
これまでの成果	・ 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ることができた
今後の取組方向	・ “対話の広場”や「かながわ県民意見反映手続」などを継続的に実施し、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めざす
30年度の取組予定	・ 県民と知事とが直接意見交換を行う集会（“対話の広場”）を引き続き開催 ・ 県の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」を引き続き実施

◆ 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：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34.3%（29年3月31日時点）
進捗を把握するための活動指標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「審議会等の女性委員の登用計画（第9次）」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（ただし、改選等により女性委員登用率が40%又は計画値に達しない場合及び新設にあたり女性委員登用率が40%に達しない場合に限る）
29年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「審議会等の女性委員の登用計画（第9次）」及び女性委員登用率の向上に向けた取組みの庁内周知（8月） ・ 事前協議の実施（13回）
これまでの成果	<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
今後の取組方向	<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
30年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「審議会等の女性委員の登用計画（第10次）」の策定 ・ 女性委員登用率の向上に向けた取組の庁内周知（1回以上） ・ 事前協議の実施

◆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：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
進捗を把握するための活動指標	<ul style="list-style-type: none"> ・県民サービスの創出に向けた民間との検討会を毎年度4事業者以上と実施 ・県民サービスの創出に向けたイベントの開催・協力等を毎年度2回以上実施
29年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・複数の民間事業者といくつかのテーマについて、具体的なサービス化に向けた検討を進めた ・民間との検討会 10事業者(検討テーマ：交通、防災、地域活性化など) ・イベント協力 4回(地域活性化など)
これまでの成果	<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 ・県が保有する旧東海道に関するデータがスマートフォン向けアプリ「いいココ！」で提供され、健康づくりイベントで活用された ・ファーストメディア(株)と協定を締結し、県が公開するAED・避難所等のデータが、同社のスマートフォン向けアプリ「全国避難所ガイド」で提供された ・(株)コトラボと協定を締結し、県が公開する公園に関するデータが同社のスマートフォン向けアプリ「PARKFUL(パークフル)」で提供された ・県が公開する避難所等のデータが(株)ゼンリンデータコム「全国避難所データベース」に活用された ・アクトインディ(株)と協定を締結し、県が公開する図書館・児童館に関するデータが同社の子どもとお出かけ情報サイト・アプリ「いこーよ」で提供された
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き民間との検討を進めるとともに、平成31年度以降の推進方策について検討を行う
30年度の取組予定	<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

*オープンガバメント…インターネットを活用し、情報提供や政策決定などを推進し、県民に開かれた行政にする取組み

*オープンデータ…機械判読に適したデータ形式で、二次利用が可能なルールの下に公開されること、又はそのように公開されたデータ

★神奈川県広報戦略・アクションプランの取組み

アクションプランの目標	<ul style="list-style-type: none"> ・「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
29年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・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図られた ・企業との連携により、新たな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インターネット上の放送局「かなチャンTV」を活用し、時勢に応じたテーマについて、タイムリーに内容を発信するなど、積極的な広報を展開 ・ホームページを通じた発信体制の強化のため、新たなコンテンツマネジメントシステム（CMS）を構築し、8月より稼動
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・広報戦略に基づき、各取組みを進めていく

※「神奈川県広報戦略」に位置づける取組実績の詳細は69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、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
進捗を把握するための活動指標	<ul style="list-style-type: none"> ・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）による効果測定 ・全ての公会計事業について設定した目標の達成状況
29年度取組実績	<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を実施、約130名が参加 ・予算編成時に公会計事業ごとの目標を調整
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・当初予算編成の依命通知において、公会計事業単位でアウトカム（成果）に関する具体的な目標を立てることを明確に位置づけた ・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を図った
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・公会計事業単位で財務書類を作成し、予算編成を通じて事業効果を確認したうえで、それに基づく事業改善を図っていく ・職員研修の充実を図り、地方公会計により得られるデータの活用を図る
30年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・幹部職員向けに、地方公会計制度の意義や、財務書類の基礎知識及び読み方などについて、研修を継続的に実施する ・財務書類の作成と分析を通じ、課題等を把握していく

◆県庁本庁舎の公開	
目標	・来場者数累計65万人の達成（目標年度：30年度） （28年度までの目標 来場者累計45万人）
目標達成状況	・来場者数累計538,692人（21年度～29年度実績）
進捗を把握するための活動指標	・周辺地域のイベントと連携して庁舎公開を実施
29年度 取組実績	・庁舎公開を2回実施 ＜主な連携イベント＞ 5月3日 国際仮装行列 9月16・17日 ベトナムフェスタ in 神奈川
これまでの成果	・周辺地域のイベントと連携して効果的に庁舎公開を実施したことにより、来庁者は平成28年度と比較して約5,000人増加した
今後の取組方向	・30年度は、本庁舎の耐震補強工事が土日中心に実施され、庁舎公開の回数が制限されるが、周辺地域のイベントとの連携などにより、集客性が高い庁舎公開の実施に努める
30年度の 取組予定	・ゴールデンウィークにおけるイベントの実施やベトナムフェスタとの連携等

取組分野7 マネジメント改革

◆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平成29年度の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"> 平成29年度取組方針の決定、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
進捗を把握するための活動指標	<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」の定時退庁など6つの基本取組み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
29年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> 平成29年度取組方針の決定、実施 働き方改革推進本部の開催 推進本部4回、調整部会8回
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> 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が全庁に浸透した 「言えば変わる」風土作りを推進し、多様で柔軟な働き方に向けた制度改善が進展した
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> 本来の働き方改革（生産性向上に向けて、働き方・仕事の仕方そのものを抜本的に見直し）を実現するため、組織的・継続的に働き方改革の取組みを進める
30年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> 平成30年度取組方針を決定し、実施する 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

◆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	・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	・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
進捗を把握するための活動指標	・政策レビューの着実な実施
29年度取組実績	・課題が未成熟な状態にあり、基本的な対応の方向性について議論を行うことが政策形成の効率性の観点から有効であると判断される事案については「未成熟課題に関する調整」を実施した ・課題や方向性がある程度整理されている事案については論点を絞って議論する「政策レビュー」を実施した 未成熟課題に関する調整：4項目 政策レビュー：15項目
これまでの成果	・未成熟課題に関する調整については中長期的な観点から柔軟な議論を行うことができた ・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
今後の取組方向	・よりよい政策形成に向けて毎年度、必要に応じて政策レビューの実施方法の改善を図る
30年度の取組予定	・年間を見通した政策形成プロセスの組立て

◆ “意識改革” の議論<再掲>	
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：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%
進捗を把握するための活動指標	<ul style="list-style-type: none"> ・全庁横断的な議論の場を毎年度4回開催 ・毎年度100%の職員が、全庁・各局・各所属での議論の場のいずれかに少なくとも1回参加 ・改善提案・アイデアを投稿できる場「働き方改革ポータル」の設置、業務改善提案の検討、実行まで職員に公開のうえ対応
29年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・全庁横断的な議論の場の試行的な取組みとして、管理職が働き方改革について議論する「リーダー教育」を総務局内で3回実施したとともに、働き方改革のきっかけを作る「ワークショップ」を2回開催した 【テーマ】 ○総務局リーダー教育 <ul style="list-style-type: none"> 第1回 「なぜ働き方改革が必要なのか？」（出席者33名） 第2回 「変えるべき意識は？」（出席者34名） 第3回 「各所属で何をすべきか？」（出席者29名） ○働き方改革ワークショップ <ul style="list-style-type: none"> 第1回 「ICTを活用した仕事術」など4テーマ（出席者96名） 第2回 「人生100歳時代の設計図を描こう」など4テーマ（出席者54名） ・各局・各所属による議論の場の実施局開催29回、所属開催471回 ・議論の場のいずれかに参加した職員 8,731名 ・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 ・「働き方改革ポータル」上での職員による業務改善提案を検討・実行 <ul style="list-style-type: none"> 業務改善提案受付件数 14件
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・議論の場を継続的に実施し、議論により出された意見を業務改善に生かすことで、全職員が主体的に行政改革を実行していく組織の実現に向けて取り組んだ ・取組みの結果、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比率が向上した（27年度21%→29年度51%） ・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とともに、多様で柔軟な働き方に向けた制度改善が進展した
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・議論の場を継続的に実施し、議論により出された意見を業務改善に生かすことで、全職員が主体的に行政改革を実行していく組織の実現に向けて取り組む ・職員による業務改善提案を検討・実行し、改善につなげた実績を共有することで、さらなる改善を推進する
30年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・各局におけるリーダー教育、各所属の議論の場、ワークショップを開催し、業務改善に結びつけるほか、働き方改革の必要性や働き方のめざす姿の共有につなげる ・引き続き、「働き方改革ポータル」上での職員による業務改善提案の検討、実行まで職員に公開のうえ対応する

「スマート県庁大作戦」取組状況

(1) 職員の意識改革

<p>目標</p>	<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
<p>目標達成状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・朝夕ミーティングの徹底により、職員が時間の使い方を把握し業務の効率化への意識が高まってきている また、所属内での情報共有が進み、時間外勤務の改善や業務の進捗状況の管理を行う意識が高まってきている ・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を削減する意識が高まってきている
<p>29年度 取組実績</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を柔軟かつ迅速に実施することにより、業務量の平準化や緊急を要する課題への対応等を図った ・的確な資料作成や円滑な会議の進め方に関する研修を実施した ・朝夕ミーティングの徹底により、業務の優先順位付けや職員の時間の使い方、残業内容の見える化を図るなど、組織的なマネジメントの取組みを実施した ・「仕事のやり方に関するルール」を現状に即したものにするために改定し、周知徹底を図った ・新採用職員研修、「ワンペーパー資料作成術」、「効率的・効果的な会議の進め方」等、関連する研修において、「仕事のやり方に関するルール」を改めて周知するとともに、ルール遵守に向けた庁内広報を実施した ・スマート会議支援システムの編集用機器の増強とソフトのバージョンアップによる認識率の向上により、議事録作成に係る時間を短縮し、一層の効率化を図った ・平成30年4月からの新文書管理システムの本稼働に向け、電子決裁を原則とする新たな文書事務のルールを検討・整備するとともに、システムを利用する全所属に対して説明会や研修を実施した

<p>これまでの成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所属内の柔軟な配置換えや柔軟な人事異動を行うことにより、業務量の平準化や緊急を要する課題への対応など円滑な組織運営が図られた ・ 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が図られた ・ 「仕事見える化シート」の策定や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 ・ 「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 ・ スマート会議支援システムにより議事録作成に係る時間が短縮された ・ 平成30年4月から稼働する新文書管理システムの導入目的や基本的な操作を職員が習得し、システムの円滑な利用に備えることができた ・ 局長室等に設置された大型ディスプレイにより調整が効率化された ・ 環境マネジメントシステムにより、本庁所属において数値目標を設定してコピー用紙使用量の削減に取り組んだ
<p>30年度の取組予定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新採用職員研修等で「仕事見える化シート」「仕事のやり方に関するルール」を説明する ・ 会議や資料作成に係る研修を実施する ・ 業務の優先順位付け・標準化・平準化を行うなど、組織的なマネジメントを強化する ・ 「仕事のやり方に関するルール」に係る全庁意見照会を実施し、副局長会議において改定する ・ 「仕事のやり方に関するルール」遵守に向けた定期的な庁内広報を実施する ・ 電子決裁を原則とする新たな文書事務のルールを周知徹底し、新文書管理システムの活用による文書作成の事務の効率化及び適正化に繋げていく

(2) B P Rの推進

<p>目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・各所属が主体となって、B P R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観点から、意思決定のあり方の共通意識＝ルールが構築されている
<p>目標達成状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「仕事見える化シート」の作成により業務が棚卸され、B P Rの最初の段階である現状把握ができた ・「働き方改革ポータル」を開設し、職員が業務改善の提案やアイデアを投稿できる業務改善の推進を行うとともに各所属や民間企業における働き方改革事例の情報共有を行うことでB P Rに対する意識の向上を図った ・「仕事のやり方に関するルール」を各研修で再周知し、また、職場環境の変化に対応したものとするために全庁意見照会結果を基に改定を行うことで意思決定にあたってのルールが浸透してきている
<p>29年度 取組実績</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「仕事見える化シート」を活用した業務改善研修を実施した ・「仕事のやり方に関するルール」を常に職場環境の変化に対応したものとするため、全庁意見照会結果を基に、副局長会議での申合せにより改定した ・新採用職員研修、「ワンペーパー資料作成術」、「効率的・効果的な会議の進め方」等、関連する研修において、「仕事のやり方に関するルール」を改めて周知するとともに、ルール遵守に向けた庁内広報を実施した ・「働き方改革ポータル」を開設し、職員が業務改善の提案やアイデアを直接投稿できる場を設置することで職員提案による業務改善を推進するとともに、各所属や民間企業等での働き方改革取組事例を庁内で共有した
<p>これまでの成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「仕事見える化シート」の作成により、業務の現状把握ができた ・「仕事見える化シート」を活用した業務改善研修の実施により職員のスキルアップが図られた ・業務委託や職員によるB P Rにより、ノウハウの蓄積やB P Rに係る作業量が把握できた ・「働き方改革ポータル」により、職員提案による業務改善や各所属や民間企業等での働き方改革取組事例の共有化が図られた ・「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の共通意識の浸透が図られた
<p>30年度の 取組予定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・新採用職員研修等で「仕事見える化シート」「仕事のやり方に関するルール」を説明する ・県民目線に立った仕事の見直し、業務改善を推進する ・「働き方改革ポータル」で業務改善提案を募集するとともに、働き方改革取組事例等の情報発信を行う ・「仕事のやり方に関するルール」に係る全庁意見照会を実施し、副局長会議において改定する ・「仕事のやり方に関するルール」遵守に向けた定期的な庁内広報を実施する

*B P R【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

(3) 制度の見直し

<p>目標</p>	<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
<p>目標達成状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・電子決裁を原則とする新たな文書事務のルールを整備し、説明会や研修を実施するなど、文書管理システムの本稼働に向けて円滑な利用に備えることができた ・グループウェアを利用した電子決裁については、依然として出先機関での利用率が低い状況にある
<p>29年度 取組実績</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・平成30年4月からの新文書管理システムの本稼働に向け、電子決裁を原則とする新たな文書事務のルールを検討・整備するとともにシステムを利用する全所属に対して説明会や研修を実施した ・グループウェアの電子決裁機能の利用率について各局総務室等に情報提供を行った
<p>これまでの成果</p>	<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月から稼働する新文書管理システムの庁内ルールを明確にすることで、システムの円滑な利用に備えることができた
<p>30年度の 取組予定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・電子決裁を原則とする新たな文書事務のルールを周知徹底し、業務のペーパーレス化による働き方の改革に繋げていく

(4) 情報と知識の共有化

<p>目標</p>	<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
<p>目標達成状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「働き方改革ポータル」の設置や所属業務改善報告制度により、民間企業を含めた業務改善事例を庁内で共有することができた ・ グループウェアのスケジュール機能の利用が進み、他所属間も含めた職員間での情報共有が図られている
<p>29年度 取組実績</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ グループウェアのスケジュール機能の利用率について、各局総務室等に情報提供を行った ・ グループウェアのスケジュール機能の利用徹底について、ルール遵守に向けた庁内広報を実施した ・ 所属業務改善報告制度により、全庁から業務改善事例の収集を実施した ・ 「働き方改革ポータル」を設置し、各所属や民間企業等での働き方改革取組事例を庁内で共有した ・ 業務引継書作成に係るフォーマットを作成した
<p>これまでの成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 全庁から課題や解決策のナレッジを収集し、他所属でも取組みや応用が可能なものを整理し、庁内に周知した（所属業務改善報告制度） ・ 「働き方改革ポータル」で各所属や民間企業等での働き方改革取組事例の共有化が図られた ・ プレゼンテーション資料の県庁版テンプレート作成による業務の標準化を促進した ・ 「会議情報ポータル」作成により、主要会議の開催結果等の情報共有が図られた
<p>30年度の 取組予定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所属業務改善報告制度を利用し、課題や解決策のナレッジを収集する ・ 「働き方改革ポータル」で働き方改革取組事例等の情報発信を行う

(5) ICTの整備

<p>目標</p>	<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
<p>目標達成状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ テレワークの導入やサテライトオフィスの設置により、場所にとられない働き方への意識が高まっている ・ 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
<p>29年度 取組実績</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児や介護に関わる職員を対象にテレワークを導入し、そのためのICT環境を整備した ・ 出張時に利用するサテライトオフィスを5か所に設置した（東京事務所、職員キャリア開発支援センター、横須賀合同庁舎、小田原合同庁舎、本庁舎） ・ テレワーク、サテライトオフィスの利用条件を一部緩和する「テレワークトライアル in SUMMER」（平成29年7月24日から9月6日）及び「テレワークトライアル（第2次）」（平成30年2月から）を実施した ・ 新・分庁舎のオフィス環境について、「新・分庁舎オフィスのあり方検討ワーキンググループ」を設置し、検討を行った ・ オフィス改革モデル事業（フリーアドレス制の導入）を行政管理課で実施した ・ 政策局ICT推進部に導入しているモバイルパソコンの一部に、庁舎外からでも接続できる通信端末を配備することにより場所を選ばない働き方を可能とし、働き方改革を支えるICT環境の全庁展開に向けた検証を行った ・ 働き方改革の推進に効果的な通信アプリを政策局ICT推進部に試行的に導入し、リアルタイムコミュニケーションの全庁への導入に向けた検討を行った ・ グループウェアの機能改善を行い、新規機能についてマニュアルを充実した

<p>これまでの成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・タブレット型端末の導入（平成26年度1,620台、平成28年度600台、計2,220台）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 ・本庁舎群（本庁舎、新庁舎（エネルギーセンター棟含む）、第二分庁舎）及び出先合同庁舎の一部（横須賀合同庁舎及び小田原合同庁舎）において、無線LAN環境を整備した ・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、多様な柔軟な働き方を推進した ・「新・分庁舎オフィスのあり方検討ワーキンググループ」で、効率的に業務を行えるオフィス環境の実現に向けて、基本的な観点や、考え方の共有化が図られた ・モバイルパソコンについて、庁内の会議・打ち合わせや庁外で積極的に活用し、迅速な意思決定・情報共有などのモバイルワークに役立つことを検証した ・グループウェアの機能改善により、業務効率化に寄与した
<p>30年度の取組予定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・効率的な働き方を可能とするオフィス環境の検討、モデル事業の具体的な計画を作成する ・無線LANを出先機関にも順次、整備・運用する ・働き方改革を支えるICT基盤としてモバイルパソコンの導入を行うとともに、職員のリアルタイムコミュニケーションと共同作業を支える通信アプリを導入する ・次期グループウェアについて、平成32年9月の更新時期に向けて検討を続ける

「スマート県庁大作戦」アクションプラン 活動指標一覧

テーマ	取組方策	活動指標	目標値	29年度実績
(1) 職員の意識改革	ア 残業ゼロに向けた取組み	・「仕事見える化シート」を策定している所属	100%	76%
		・朝ミーティングなどで毎日の仕事に対し、職員が目標を設定している所属	100%	87%
	イ 資料の簡素化	・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%	83%
		・（資料作成）研修終了時に実施するアンケートにおいて、活用度及び意識・行動変容度の4・5の割合（5段階評価）	100%	96.9%（活用度） 95.3%（意識行動変容度）
		・環境マネジメントシステムにより、数値目標を設定してコピー用紙使用量の削減に取り組んでいる本庁所属の割合	100%	100%
	ウ 調整等の時間削減	・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（再掲）	100%	83%
		・局長室に設置された大型ディスプレイを使用している局	100%	94%
	エ 会議改革	・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（再掲）	100%	83%
		・全庁に結果を周知する必要がある主要な会議について、グループウェア上で開催予定・開催結果を参照することができる割合	100%	100%
		・（会議）研修終了時に実施するアンケートにおいて、活用度及び意識・行動変容度の4・5の割合（5段階評価）	100%	96.7%（活用度） 92.2%（意識行動変容度）
・スマート会議支援システムの年間貸出回数		160回	205回	
オ 進捗管理の徹底	・「仕事見える化シート」を策定している所属（再掲）	100%	76%	
	・「仕事見える化シート」や、朝ミーティング、朝タメールを利用するなど、所属の状況に応じた方法で、職員が情報共有の取組みを行っている所属	100%	99%	
(2) BPRの推進	ア BPR手法の全庁展開	・多くの所属が関係する業務について、モデル的にBPRを実施する業務数	3業務	3業務 （27年度までに実施済）
		・（業務改善）研修終了時に実施するアンケートにおいて、活用度及び意識・行動変容度の4・5の割合（5段階評価）	100%	87.6%（活用度） 85.7%（意識行動変容度）
	イ 業務のスピードアップに向けた取組み	・ルール化や共通認識の徹底のため、「仕事のやり方に関するルール」の見直し（毎年）	1回	2回
(3) 制度の見直し	ア 制度・内規・慣例の見直し	・必要に応じて実施	—	必要に応じて実施
	イ 決裁権限と事務処理の見直しと電子決裁の推進	・電子決裁機能を利用している所属	100%	57%
(4) 情報と知識の共有化	ア 知識の共有化に向けた仕組みづくり	・全庁から課題や解決策のナレッジ（知識）の収集実施（毎年）	1回	1回
		・スケジュール機能を利用している所属	100%	95%
		・職員が、事務引継において、「仕事見える化シート」等に基づく年間スケジュールや、定型業務のマニュアル、標準化された事務処理手順を添付している所属	100%	97%
		・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（再掲）	100%	83%
(5) ICTの整備	ア タブレット型端末の導入・活用	・ワークスタイルのあるべき姿を実現するための情報端末導入計画を作成し、指標を設定	—	—
	イ モバイルワーク・テレワークの検討	・検討結果に基づき指標を設定	—	—
	ウ グループウェア刷新に向けた検討	・検討結果に基づき指標を設定	—	—
	エ 無線LAN導入	・本庁庁舎の面的整備及び接続台数に合わせた増強計画を作成し、指標を設定	—	—
		・出先機関については、検討結果に基づき指標を設定	—	—
オ 生産性向上に向けたオフィス改革の検討	・検討結果に基づき指標を設定	—	—	

※下線を付したものは、29年度に検討等を行った結果追加で設定した指標

「組織・人事改革戦略」取組状況

採用

1 組織運営の基礎となる優秀な人材の採用	
成果目標	<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29年度に実施した職員採用試験28区分中、I種・総合土木、Ⅲ種・建設技術（土木）、免許資格職・福祉職（男性）、同・保健師の4区分を除き、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35%）
活動指標 = K P I	<ul style="list-style-type: none"> ・大学・高等学校等における採用説明会を年50回程度実施 ・「採用に関する説明会」・「職場見学会」を毎年度実施 ・新採用職員に対するアンケートを定期的実施 ・平成27年度に見直しを実施した各採用試験について、その全般的な効果検証を行い、必要に応じた見直しを適宜実施
29年度 取組実績	<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69回実施 ・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）を実施し、採用予定者数を満たす合格者を決定 ・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の拡大の結果、最終合格者に占める理系専攻者の割合が対前年比で2.8ポイント増加 <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」を実施したほか、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
これまでの 成果	<ul style="list-style-type: none"> ・一部の区分を除き採用予定者を満たす最終合格者を決定することができた ・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を学生等に発信した（参加者：延べ4,112人） ・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

今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・大学・高等学校等における説明会等を引き続き実施するとともに、募集パンフレットやインターネットを活用した情報発信を充実し、県行政に携わることの魅力や、県が進めている働き方改革の取組みを積極的にアピールすることで、受験者の確保を図る ・試験結果等を継続的に検証し、多彩で優秀な人材確保に向けた制度の改善に取り組む
30年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・大学・高等学校等における説明会を年50回以上実施するほか、県主催の採用説明会や高等学校等進路指導担当者説明会を開催 ・募集パンフレット、職員採用ホームページ、SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）、就職情報サイトによる情報発信の充実 ・これまでの試験結果の検証を踏まえた制度改善の検討 ・合格者に対し、「採用に関する説明会」及び「職場見学会」等を開催

2 特定分野に関する専門人材の採用

成果目標	<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）に係る一般事務職の採用選考において、ICTでは採用予定者数を満たす合格者を決定 ・一般事務職（社会人経験者）採用選考を実施。最終合格者数（9人）は採用予定者数（20人）を下回った 																								
活動指標＝KPI	<ul style="list-style-type: none"> ・必要とする専門人材を的確に把握するため、任期付職員の採用に関する各局へのニーズ調査を実施 ・特定分野（例：ICT、国際、法務）の専門人材に係る採用選考の実施（平成28年度中に実施） 																								
29年度取組実績	<p>【任期付職員の採用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各局に任期付職員の採用に関するニーズを調査 <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、一般事務職（社会人経験者）採用選考を実施（採用予定20人 受験195人 最終合格9人） <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）に係る一般事務職の採用選考を実施 <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">（</td> <td style="padding-right: 10px;">ICT</td> <td style="padding-right: 10px;">採用予定</td> <td style="padding-right: 10px;">5人</td> <td style="padding-right: 10px;">受験</td> <td style="padding-right: 10px;">20人</td> <td style="padding-right: 10px;">最終合格</td> <td style="padding-right: 10px;">5人</td> </tr> <tr> <td></td> <td>国際</td> <td>採用予定</td> <td>10人</td> <td>受験</td> <td>32人</td> <td>最終合格</td> <td>7人</td> </tr> <tr> <td></td> <td>法務</td> <td>採用予定</td> <td>5人</td> <td>受験</td> <td>7人</td> <td>最終合格</td> <td>4人</td> </tr> </table>	（	ICT	採用予定	5人	受験	20人	最終合格	5人		国際	採用予定	10人	受験	32人	最終合格	7人		法務	採用予定	5人	受験	7人	最終合格	4人
（	ICT	採用予定	5人	受験	20人	最終合格	5人																		
	国際	採用予定	10人	受験	32人	最終合格	7人																		
	法務	採用予定	5人	受験	7人	最終合格	4人																		
これまでの成果	<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繋がった ・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 																								
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・任期付職員や、特定分野に係る一般事務職の採用選考等に取り組み、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の確保を図る 																								
30年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・各局のニーズ等を踏まえた任期付職員の採用選考を実施 ・特定分野に係る一般事務職の採用選考等を実施 																								

人材育成

3 職場経験を通じた専門性・実践能力の向上

<p>成果目標</p>	<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）を実現
<p>目標達成状況</p>	<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96.9%（5の割合39.2%）
<p>活動指標 =KPI</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関連の研修を毎年度実施 ・専門的職務指導員制度に係る手続きの簡略化を実施（平成28年度中に運用開始）
<p>29年度 取組実績</p>	<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を簡略化。県税事務所の再任用職員3名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
<p>これまでの 成果</p>	<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の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
<p>今後の 取組方向</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・メンター制度の取組みやOJT、キャリア開発を意識した人事異動等に取り組み、職場経験を通じた専門性・実践能力の向上を図る
<p>30年度の 取組予定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・メンターとなる職員を対象とする研修等の実施 ・OJTコーチング研修の実施、専門的職務指導員の指定 ・若手職員に対するジョブローテーションなどキャリア開発を意識した人事異動等の実施

*メンター制度・・・新採用職員と年齢・職等が身近な立場にある職員を指導者（メンター）として指定し、職務の内外を問わず気軽に相談に応じ、助言を行うことで、新採用職員が県職員として円滑に職務に取り組むことができるようにするもの

4 効果的な職員研修の実施	
成果目標	<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81.4%（5の割合26.3%）
活動指標 = K P I	<ul style="list-style-type: none"> ・職員キャリア開発支援センターにおいて、実務能力等の向上に向けた研修及びマネジメント研修を階層ごとに毎年度実施
29年度 取組実績	<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（組織マネジメント、政策プロデュース、政策エキスパート） <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"> ・管理監督者の前段階としての意識を醸成するため新任副主幹級職員研修を新たに実施。また、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 <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
これまでの 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
今後の 取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・アンケート結果等を研修事業計画に的確に反映し、研修を通じた職員の専門性及び実務能力のより一層の向上を図る
30年度の 取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・パワーアップ研修、政策形成研修等を実施 ・各局における専門研修の実施、「研修ナビ」の充実・職員への周知、「政策プロデュース」分野における局別研修の実施 ・階層別研修として、幹部職員研修、新任管理職・主幹・副主幹級職員研修を実施するとともに、新たに新任主査級職員研修を実施

5 職員の主体性を重視した人材育成	
成果目標	<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を実現 ・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：56ポスト
活動指標 = K P I	<ul style="list-style-type: none"> ・職務分野の選択時期の見直し等を検討（平成28年度中に運用開始） ・民間のキャリアカウンセラーによるキャリア相談を実施 ・毎年度、庁内公募を実施
29年度 取組実績	<p>【「キャリア選択型人事制度」の充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成28年6月の制度の見直し結果を踏まえ、社会人経験者採用選考による採用者の職務分野の選択時期の柔軟化等に適切に対応 ・希望者に対し、キャリア相談を随時実施（65名） <p>【各局等と連携した専門研修の充実（再掲）】</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（組織マネジメント、政策プロデュース、政策エキスパート） <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（56ポスト） ・国（4人）、他の自治体（3人）、民間企業（2人）へ派遣を希望する職員を庁内公募で募集
これまでの 成果	<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
今後の 取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア選択型人事制度や、各局との連携した専門研修の充実、庁内公募等を実施し、職員の主体的、積極的なキャリア開発、人材育成を促進する
30年度の 取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・制度の見直し結果を踏まえた職務分野の選択等を実施 ・各局における専門研修の実施、「研修ナビ」の充実・職員への周知、「政策プロデュース」分野における局別研修の実施 ・庁内公募を実施

6 特定分野に関する専門人材の育成	
成果目標	<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人材を育成
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や各局における研修を通じて、特定分野に係る人材を育成 ・国等との人事交流を通じて、職員の専門性を向上
活動指標 = K P I	<ul style="list-style-type: none"> ・特定分野（例：ICT、国際分野）に係る専門人材の育成に向けて、専門研修を充実
29年度 取組実績	<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 <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（組織マネジメント、政策プロデュース、政策エキスパート） <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（3人）や技術系職員の関係省庁への派遣（4人）など、専門性の向上に資する人事交流を実施
これまでの 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
今後の 取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・ICTや国際分野など、今後も県政を推進する上で必要と考えられる特定分野について、各局と連携した専門研修等を通じた人材育成を図るとともに、国等との人事交流を積極的に行い、専門性の向上を図る
30年度の 取組予定	<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 ・各局における専門研修の実施、「研修ナビ」の充実・職員への周知、「政策プロデュース」分野における局別研修の実施 ・国等との人事交流を促進

7 成果を重視した人事評価の実施

<p>成果目標</p>	<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
<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93.8%（5の割合23.0%）
<p>活動指標 = K P I</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・人事評価システムの評価要素の見直しを実施（平成28年度中に運用開始） ・職員キャリア開発支援センター等において、評価者研修を毎年度実施
<p>29年度 取組実績</p>	<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"> ・平成28年9月に改正した要綱に基づき、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
<p>これまでの 成果</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ため、評価要素等を見直した（平成28年9月 要綱改正。平成29年度から実施） ・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
<p>今後の 取組方向</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・見直し後の評価要素等に基づき、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、評価者研修の受講者に対するアンケート結果等を踏まえ、研修を実施するなど、適正な評価の実施を図る
<p>30年度の 取組予定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き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、評価者研修を実施

8 人材育成への人事評価の活用

<p>成果目標</p>	<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 ・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
<p>目標達成状況</p>	<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（平成29年度から実施） ・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93.8%（5の割合23.0%）
<p>活動指標 = K P I</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・評価者と被評価者の間で行う面接を毎年度複数回実施 ・職員キャリア開発支援センター等において、評価者研修を毎年度実施
<p>29年度 取組実績</p>	<p>【人事評価に関する面接の充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成28年9月に改正した要綱に基づき、「対話シート」を活用した面接を年3回実施 <p>【人事評価システムの理解を深める取組みの実施】</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
<p>これまでの 成果</p>	<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（平成28年9月 要綱改正。平成29年度から実施）
<p>今後の 取組方向</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・見直し後の人事評価の仕組みについて、職員に十分周知するとともに、職員キャリア開発支援センター等における評価者研修を実施し、適切な運用を図ることにより、人事評価の人材育成への活用を促進する
<p>30年度の 取組予定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き「対話シート」を活用した面接を実施 ・職員キャリア開発支援センター等において、評価者研修を実施

9 迅速な執行体制の見直しと柔軟な人事異動の実施

<p>成果目標</p>	<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%
<p>目標達成状況</p>	<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、年度途中に新たに緊急を要する課題が生じた場合には、随時、人事異動を行うなど、円滑な組織運営を図った ・「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 60%
<p>活動指標 = K P I</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年度途中の人事異動等を必要に応じて随時実施 ・「仕事見える化シート」を策定（平成28年度から運用開始）
<p>29年度 取組実績</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」を策定している所属 76% ・全ての局において、「朝夕ミーティング」の取組みを推進 <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"> ・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、重点施策や災害復旧等の緊急を要する課題に対応するため、年度途中での柔軟な人事異動を実施 <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することとした（神奈川県局設置条例の改正）
<p>これまでの 成果</p>	<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、年度途中に新たに緊急を要する課題が生じた場合には、随時、人事異動を行うなど、円滑な組織運営を図った ・「仕事見える化シート」や日々の仕事の目標設定、「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
<p>今後の 取組方向</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・事業の優先度や業務量、必要人員を踏まえ、年度当初の執行体制を決定するとともに、年度途中で新たに緊急を要する課題が生じた場合等には、随時、人事異動等を行う ・「仕事見える化シート」の継続的な利活用や「朝夕ミーティング」等を通じて、業務の効率化や平準化を推進する
<p>30年度の 取組予定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでの連携体制を維持しつつ、施策の効果や課題を踏まえ、平成30年4月から新たな組織体制で、より効果的かつ効率的に施策・事業を推進 ・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、必要に応じて人事異動を実施 ・年度途中の突発的な業務に柔軟かつ迅速に対応するため、各局の裁量で非常勤職員を配置できる「非常勤職員の枠配分」を新たに実施 ・業務の優先付け・標準化・平準化を行うなど、組織的なマネジメントを強化

10 チーム力の発揮とコミュニケーションの強化

<p>成果目標</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 60%
<p>活動指標 = K P I</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「仕事見える化シート」を策定（平成28年度から運用開始）
<p>29年度 取組実績</p>	<p>【業務プロセスの見える化（再掲）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「仕事見える化シート」を策定している所属 76% ・全ての局において、「朝夕ミーティング」の取組みを推進 <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"> ・新・分庁舎のオフィス環境について、「新・分庁舎オフィスのあり方検討ワーキンググループ」を設置 ・オフィス改革モデル事業（フリーアドレス制の導入）を行政管理課で実施
<p>これまでの 成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「仕事見える化シート」や日々の仕事の目標設定、「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 ・「新・分庁舎オフィスのあり方検討ワーキンググループ」で、新・分庁舎のオフィス環境の基本的な観点、考え方の共有化が図られた
<p>今後の 取組方向</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の優先付け・標準化・平準化を行うなど、組織的なマネジメントの徹底を図る ・チーム単位での事務分担を実施し、職員同士のコミュニケーションの促進等を図る ・職員が働きやすく、相互にコミュニケーションを取りやすいオフィス環境の整備を推進する
<p>30年度の 取組予定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の優先付け・標準化・平準化を行うなど、組織的なマネジメントを強化 ・チーム単位での事務分担を実施 ・効率的な働き方を可能とするオフィス環境の検討、モデル事業の具体的な計画を作成

11 多様な人材の活躍に向けた環境の整備

<p>成果目標</p>	<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
<p>目標達成状況</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 ・幹部職員（課長級以上）に占める女性職員の割合16.6%（平成29年4月。知事部局） ・育児や介護に関わる職員を対象にテレワークを導入した ・出張時に利用するサテライトオフィスを5か所に設置した ・テレワークの利用条件を一部緩和するトライアルを実施した ・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63.4%（5の割合28.2%）
<p>活動指標 = K P I</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・育児休業中の職員へのタブレット型端末を毎年度配付 ・平成28年度中にテレワークを試行 ・職員キャリア開発支援センター等において、非常勤職員や臨時的任用職員向け研修を毎年度実施
<p>29年度 取組実績</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（延べ43名へ配布） ・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"> ・育児、介護に関わる職員を対象にテレワークを導入（平成29年5月） ・出張時に利用するサテライトオフィスを5か所に設置（東京事務所、職員キャリア開発支援センター、横須賀合同庁舎、小田原合同庁舎（平成29年6月）、本庁舎（10月）） ・テレワーク、サテライトオフィスの利用条件を一部緩和する「テレワークトライアル in SUMMER」（平成29年7月24日から9月6日）及び「テレワークトライアル（第2次）」（平成30年2月から）を実施 ・タブレット型端末（2,220台）を配備し、現場でのモバイルワークを推進 <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」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を推進 ・「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より一層推進 ・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

	29年度 取組実績	<p>【非常勤職員等に係る研修の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 臨時的任用職員・非常勤職員研修を実施 <p>【任期付職員・社会人経験者の採用（再掲）】</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、一般事務職（社会人経験者）採用選考を実施。 ・ 一般事務職（ICT、国際、法務）に係る一般事務職の採用選考を実施
	これまでの 成果	<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配付を通じて、現場対応力の強化及び内部事務の効率化を図った ・ 幹部職員（課長級以上）に占める女性職員の割合を16.6%に引き上げた（平成27年度14.7%、平成28年度16.0%（知事部局））
	今後の取組 方向	<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改革を推進する ・ 育児休業中の職員に対する支援や、テレワークの推進等による柔軟な働き方の実現等を通じて、多様な人材の活躍に向けた環境整備を進める
	30年度の 取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業中の職員に対するタブレット型端末の配付、キャリア相談を実施 ・ 育児休業復業者支援研修、キャリアカウンセリング、女性職員のためのキャリアビジョン研修の実施 ・ 女性職員の幹部職員への積極的な登用 ・ 臨時的任用職員・非常勤職員研修を実施 ・ 任期付職員、社会人経験者の採用

12 意思決定の最適化	
成果目標	<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） ・29年度中に所属長がルールの周知徹底を行った所属 83%
活動指標 = K P I	<ul style="list-style-type: none"> ・幹部職員の役割の明確化及び部長以上から課長への権限委譲を実施（平成28年度から適用）
29年度 取組実績	<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"> ・ルールを常に職場環境の変化に対応したものとするため、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改定 ・新採用職員研修、「ワンペーパー資料作成術」、「効率的・効果的な会議の進め方」等、関連する研修において、「仕事のやり方に関するルール」を改めて周知するとともに、ルール遵守に向けた庁内広報を実施した
これまでの 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」の周知徹底により意思決定のあり方の共通意識の浸透が図られた
今後の 取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・県庁全体の意思決定の最適化に向けて、各課の実情に合わせた柔軟な専決事項の指定等を促す ・現在の意思決定の仕組みと必要書類の現況を明確にし、スリム化・スピードアップに向けて見直す ・「仕事のやり方に関するルール」を周知徹底する
30年度の 取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・事務決裁規程の改正内容を改めて周知 ・「仕事のやり方に関するルール」改定に係る全庁意見照会を実施し、副局長会議において改定 ・庁内広報や新採用職員研修等を活用し、「仕事のやり方に関するルール」を周知

13 幹部職員のマネジメント力の発揮に向けた取組み

<p>成果目標</p>	<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
<p>目標達成状況</p>	<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を登用・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95.3%（5の割合40.8%）
<p>活動指標 = K P I</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職登用のあり方の見直し（平成28年度から新制度の運用開始） ・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毎年度実施 ・マネジメント・サポート・システムを毎年度実施 ・幹部職員の役割の明確化及び部長以上から課長への権限委譲を実施（平成28年度から適用）
<p>29年度 取組実績</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或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>【階層に応じたマネジメント研修の充実（再掲）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理監督者の前段階としての意識を醸成するため新任副主幹級職員研修を新たに実施。また、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 <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 <p>【意識改革を促す研修の実施（再掲）】</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 <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（再掲）】</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>これまでの 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或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（平成28年度から新制度の運用開始） ・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 ・幹部職員の役割の明確化及び部長以上から課長への権限委譲を実施（平成28年度から適用）
<p>今後の 取組方向</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・人事評価の充実や研修の充実・強化、マネジメント・サポート・システム等を通じて、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
<p>30年度の 取組予定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職登用前の職員について、「対話シート」を活用した面接を実施 ・階層別研修として、幹部職員研修、新任管理職・主幹・副主幹級職員研修を実施するとともに、新たに新任主査級職員研修を実施 ・マネジメント・サポート・システムを実施 ・事務決裁規程の改正内容を改めて周知

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

<p>成果目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 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%
<p>目標達成状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> 健診総合判定A及びBの割合：平成28年度実績 41.0% 地共済組合員一人当たり医療費：平成28年度実績 161千円 知事部局の休職者割合：平成28年度実績 0.51%
<p>活動指標 = K P I</p>	<ul style="list-style-type: none"> 肥満割合（BMI値が肥満の者の割合） 平成30年度21.6% 高血圧者（収縮期）割合 平成30年度22.3% 高血糖者割合（HbA1cが基準値を超える者の割合） 平成30年度2.9% 高ストレス者割合（ストレスチェックの結果高ストレスと評価された者の割合） 平成30年度10.0%
<p>29年度 取組実績</p>	<ul style="list-style-type: none"> 肥満割合：平成28年度実績 24.0% 高血圧者（収縮期）割合：平成28年度実績 23.4% 高血糖者割合：平成28年度実績 4.4% 高ストレス者割合：平成29年度実績 11.9% <p>【健康経営に向けた取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員向け健康管理ホームページ「QUPiO」の活用促進のための「生活習慣チャレンジイベント・クイズイベント」を実施 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）において「QUPiO」の行動計画・数値目標ツールを活用 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 未病改善・健康増進に取り組む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 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 生活習慣病を発症する恐れのある職員に保健師等が個別指導を行う「健康アクションプラン」の対象年齢層を拡大（30・40歳代 → 20～40歳代） <p>【健康に関する意識・風土改革】</p> <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」に基づく取組みを周知 健康に関する職員研修の充実を図り、新たに「生活習慣病」「ウォーキング」をテーマとした「職員健康教育研修」を実施

	<p>29年度 取組実績</p>	<p>【ワーク・ライフ・バランスの実現】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康に関する職員研修の充実を図り、新たに「ワーク・ライフ・バランス」をテーマとした「職員健康教育研修」を実施 ・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し、医師による面接を実施 ・「働き方改革推進本部」のもと、平成29年度取組方針を決定し、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を推進 ・多様で柔軟な働き方をより一層推進するため、育児、介護に関わる職員を対象にテレワークを全庁へ展開するとともに、拡大時差出勤制度の運用を拡充 ・「イクボス宣言」を局長以上の幹部職員が行い、各局で休暇の取得促進等を図った <p>【オフィス環境の見直し】</p> <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弾力的な運用を実施 ・良好な職場環境づくりを図るとともに、時間外勤務の縮減に向けた取組みとも連動する取組みとして、庁内音楽放送を継続実施
	<p>これまでの 成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「QUPi0」の活用促進、健康診断結果の分析データの活用により、職員が未病改善・健康増進に取り組む環境を整備した ・ストレスチェックの集計・分析データ、職場環境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った ・「健康アクションプラン」を実施し、健康的な生活習慣を習慣化させた。また、医師による面接の結果、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 ・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」を作成・配布し、研修等を通じて、手引きに基づく取組みを周知するなど、管理監督者に対し健康に関する意識啓発を行った ・新たな「職員健康教育研修」を実施し、未病改善・健康増進に関する職員の意識改革を促した ・「仕事見える化シート」や日々の仕事の目標設定、「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 ・「イクボス宣言」を局長以上の幹部職員が行い、各局で休暇の取得促進等を図った ・冷房運転期間の拡大や暖房運転期間の前倒し、執務室の状況に応じた弾力的な運用により、職員の健康に配慮した柔軟な対応を行った

<p>今後の 取組方向</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・未病の見える化を通じて職員が未病改善・健康増進に取り組むことにより、生き生きと働ける健康状態を維持する ・健康に関する意識・風土改革を進め、職員が心身ともに元気で生き生きと働くことができる組織を実現する ・ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発を行う ・ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、長時間労働の是正や休暇の取得促進など、働き方改革を推進する ・仕事の質を高めるため、仕事の見直しや業務改善を始め、業務の優先付け・標準化・平準化を行うなど、組織的なマネジメントを徹底していく ・職員の健康に配慮する観点から、冷暖房の運転期間を対応可能な範囲で前倒しするなど、状況に応じた柔軟な対応を行うことにより、健康増進に向けたオフィス環境の向上に取り組む
<p>30年度の 取組予定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・効果的なインセンティブ事業を取り入れる、県と地方職員共済組合との連携による研修の実施等、QUPiOが継続的に利用されるよう取り組む ・健康診断結果等の基礎データの分析・活用の充実を図る ・未病の改善・健康増進、ワーク・ライフ・バランスに関する職員研修や情報提供の充実を図る ・業務の優先付け・標準化・平準化を行うなど、組織的なマネジメントを強化する ・「イクボス宣言」等を踏まえ、各局で休暇の取得促進等に向けた取組みを推進する ・節電目標を維持しつつ、対応可能な範囲で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実施する

「神奈川県職員健康経営計画＜県庁CHO計画＞」 取組状況

健康経営に向けた取組み	
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28年度実績 41.0% ・ 地共済組合員一人当たり医療費 : 平成28年度実績 161千円 ・ 知事部局の休職者割合 : 平成28年度実績 0.51%
進捗を把握するための活動指標	<ul style="list-style-type: none"> ・ 肥満割合（BMI値が肥満の者の割合） 平成30年度21.6% ・ 高血圧者（収縮期）割合 平成30年度22.3% ・ 高血糖者割合（HbA1cが基準値を超える者の割合） 平成30年度2.9% ・ 高ストレス者割合（ストレスチェックの結果高ストレスと評価された者の割合） 平成30年度10.0%
取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・ 肥満割合 : 平成28年度実績 24.0% ・ 高血圧者（収縮期）割合 : 平成28年度実績 23.4% ・ 高血糖者割合 : 平成28年度実績 4.4% ・ 高ストレス者割合 : 平成29年度実績 11.9% ・ 職員向け健康管理ホームページ「QUPi0」の活用促進のための「生活習慣チャレンジイベント・クイズイベント」を実施（10月） ・ 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）において「QUPi0」の行動計画・数値目標ツールを活用 ・ 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（9月） ・ 未病改善・健康増進に取り組む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（12月・3月） ・ 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（12月） ・ 生活習慣病を発症する恐れのある職員に保健師等が個別指導を行う「健康アクションプラン」の対象年齢層を拡大（30・40歳代 → 20～40歳代）
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「QUPi0」の活用促進、健康診断結果の分析データの活用により、職員が未病改善・健康増進に取り組む環境を整備した ・ ストレスチェックの集計・分析データ、職場環境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った ・ 「健康アクションプラン」を実施し、健康的な生活習慣を習慣化を図った

今後の取組方向	未病の見える化を通じて職員が未病改善・健康増進に取り組むことにより、生き生きと働ける健康状態を維持する
30年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・効果的なインセンティブ事業を取り入れる、県と地方職員共済組合との連携による研修の実施等、QUPiOが継続的に利用されるよう取り組む ・健康診断結果等の基礎データの分析・活用の充実を図る

健康に関する意識・風土改革

目 標	<p>管理監督者は職員の安全と健康確保について再認識し、一般職員は自らの健康管理の重要性を認識することで、心身ともに元気で生き生きと働くことができる組織を実現する</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28年度実績 41.0% ・地共済組合員一人当たり医療費 : 平成28年度実績 161千円 ・知事部局の休職者割合 : 平成28年度実績 0.51%
進捗を把握するための活動指標	<ul style="list-style-type: none"> ・肥満割合（BMI値が肥満の者の割合） 平成30年度21.6% ・高血圧者（収縮期）割合 平成30年度22.3% ・高血糖者割合（HbA1cが基準値を超える者の割合） 平成30年度2.9% ・高ストレス者割合（ストレスチェックの結果高ストレスと評価された者の割合） 平成30年度10.0%
取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・肥満割合 : 平成28年度実績 24.0% ・高血圧者（収縮期）割合 : 平成28年度実績 23.4% ・高血糖者割合 : 平成28年度実績 4.4% ・高ストレス者割合 : 平成29年度実績 11.9% <p>・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」に基づく取組みを周知 ・健康に関する職員研修の充実を図り、新たに「生活習慣病」「ウォーキング」をテーマとした「職員健康教育研修」を実施（10月～12月）</p>
これまでの成果	<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」を作成・配布し、研修等を通じて、手引きに基づく取組みを周知するなど、管理監督者に対し健康に関する意識啓発を行った ・新たな「職員健康教育研修」を実施し、未病改善・健康増進に関する職員の意識改革を促した
今後の取組方向	健康に関する意識・風土改革を進め、職員が心身ともに元気で生き生きと働くことができる組織を実現する
30年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・未病の改善・健康増進に関する職員研修や情報提供の充実を図る

ワーク・ライフ・バランスの実現

<p>目 標</p>	<p>健康増進の取組みと業務改善を行い、健康的な生活と仕事を調和させる</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%
<p>目標達成状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・健診総合判定 A 及び B の割合 : 平成28年度実績 41.0% ・地共済組合員一人当たり医療費 : 平成28年度実績 161千円 ・知事部局の休職者割合 : 平成28年度実績 0.51%
<p>進捗を把握するための活動指標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・肥満割合 (BMI 値が肥満の者の割合) 平成30年度21.6% ・高血圧者 (収縮期) 割合 平成30年度22.3% ・高血糖者割合 (HbA1c が基準値を超える者の割合) 平成30年度2.9% ・高ストレス者割合 (ストレスチェックの結果高ストレスと評価された者の割合) 平成30年度10.0%
<p>取組実績</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・肥満割合 : 平成28年度実績 24.0% ・高血圧者 (収縮期) 割合 : 平成28年度実績 23.4% ・高血糖者割合 : 平成28年度実績 4.4% ・高ストレス者割合 : 平成29年度実績 11.9% <p>・健康に関する職員研修の充実を図り、新たに「ワーク・ライフ・バランス」をテーマとした「職員健康教育研修」を実施</p> <p>・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し、医師による面接を実施</p> <p>・「働き方改革推進本部」のもと、平成29年度取組方針を決定し、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を推進</p> <p>・多様で柔軟な働き方をより一層推進するため、育児、介護に関わる職員を対象にテレワークを全庁へ展開するとともに、拡大時差出勤制度の運用を拡充</p> <p>・「イクボス宣言」を局長以上の幹部職員が行い、各局で休暇の取得促進等を図った</p>
<p>これまでの成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・医師による面接の結果、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 ・「仕事見える化シート」や日々の仕事の目標設定、「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 ・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
<p>今後の取組方向</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発を行う ・ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、長時間労働の是正や休暇の取得促進など、働き方改革を推進する ・仕事の質を高めるため、仕事の見直しや業務改善を始め、業務の優先付け・標準化・平準化を行うなど、組織的なマネジメントを徹底していく

	30年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランスに関する職員研修や情報提供の充実を図る ・業務の優先付け・標準化・平準化を行うなど、組織的なマネジメントを強化する ・「イクボス宣言」等を踏まえ、各局で休暇の取得促進等に向けた取組みを推進する
--	-----------	---

オフィス環境の見直し	
目 標	<p>オフィス環境の見直しにより健康増進を図る</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28年度実績 41.0% ・地共済組合員一人当たり医療費 : 平成28年度実績 161千円 ・知事部局の休職者割合 : 平成28年度実績 0.51%
進捗を把握するための活動指標	<ul style="list-style-type: none"> ・高ストレス者割合（ストレスチェックの結果高ストレスと評価された者の割合） 平成30年度10.0%
取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・高ストレス者割合 : 平成29年度実績 11.9% ・冷房運転期間を拡大 ・暖房運転期間を前倒し ・執務室の状況に応じた弾力的な運用 ・良好な職場環境づくりを図るとともに、時間外勤務の縮減に向けた取組みとも連動する取組みとして、庁内音楽放送を継続実施 ・新・分庁舎のオフィス環境について、「新・分庁舎オフィスのあり方検討ワーキンググループ」を設置し、職員の健康に配慮する快適な執務スペースの実現などについて検討を行った ・オフィス改革モデル事業（フリーアドレス制の導入）を行政管理課で実施した
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・冷房運転期間の拡大や暖房運転期間の前倒し、執務室の状況に応じた弾力的な運用により、職員の健康に配慮した柔軟な対応を行った ・「新・分庁舎オフィスのあり方検討ワーキンググループ」で、新・分庁舎のオフィス環境の基本的な観点、考え方の共有化が図られた
今後の取組方向	<p>職員の健康に配慮する観点から、冷暖房の運転期間を対応可能な範囲で前倒しするなど、状況に応じた柔軟な対応を行うことにより、健康増進に向けたオフィス環境の向上に取り組む</p>
30年度の取組予定	<p>節電目標を維持しつつ、対応可能な範囲で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実施するとともに、効率的な働き方を可能とするオフィス改革モデル事業の具体的な計画を作成する</p>

「神奈川県広報戦略」取組状況

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	
成果目標	<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	・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 51.4%（平成28年度の状況）
活動指標＝KPI	・トップバナー（トップページ最上部の大きなバナー）の更新件数 100件（1バナー当たりの平均表示期間3日）
29年度取組実績	・トップバナーの更新件数 105件
これまでの成果	・CMS（コンテンツ・マネジメント・システム）の更新を行い、Webページ作成の環境を改善した。
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・アクセスログ解析ツールの本格的運用 ・発信する情報の性質に合わせて「見やすさ、読みやすさ」を実現するために柔軟にページをデザインできるように改善
30年度の取組予定	・アクセスログ解析レポートの庁内提供と、改善指導

*機械可読性・・・プログラムによる機械的な文書の読解のし易さ、文書構造の認識のし易さ

*スクリーニング方式・・・意向調査にあたり、回答者の在任・在勤地、年齢層、性別等を散らして偏りのない調査とする方式

*CMS（コンテンツ・マネジメント・システム）・・・Webコンテンツの作成・管理、またWebサイトの構築等を行うシステム

②緊急・災害時における「スピード感」のある情報発信	
成果目標	・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	・災害時の広報訓練を2回実施した
活動指標＝KPI	・災害時の広報訓練を定期的実施
29年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・危機管理広報マニュアルを作成（12月） ・災害時広報体制立ち上げ訓練を実施（9月） ・緊急参集時の初動訓練を実施（11月）
これまでの成果	・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）が可能な体制を整備した
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・危機管理広報マニュアルの運用 ・災害時の広報訓練を引き続き実施
30年度の取組予定	<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 ・また、勤務時間内・勤務時間外をそれぞれ想定した災害時の広報訓練を実施することで、勤務時間内の体制はもとより、勤務時間外の体制も確実に整える

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

成果目標	<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（平成28年度から） 県の重点施策について、コンテンツマーケティングの考え方により、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を整備（平成28年度から）
活動指標 = K P I	<ul style="list-style-type: none"> デザイン支援を通じた各部局の担当職員への技術面・意識面等にわたる指導 トップバナー（トップページ最上部の大きなバナー）の更新件数 Twitterのツイート数（目安は月平均100ツイート） Facebookの投稿数（目安は週平均5件の投稿）
29年度 取組実績	<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を継続的に実施 広報官会議の場を通じ、デザイン支援制度の活用徹底について周知し、デザインの重要性について意識共有を図った トップバナー（トップページ最上部の大きなバナー）の更新件数（105件） Twitterによる情報発信（1,833件） Facebookによる情報発信（286件）
これまでの 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 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
今後の 取組方向	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、広報官会議などの場を通じて、デザイン支援の活用方法や刊行物作成にあたっての留意点等を周知しながら、効果的な支援を継続する アクセスログ解析の結果を用いて、Webサイトへの導線を意識した情報発信を行う
30年度の 取組予定	<ul style="list-style-type: none"> SNSによる情報発信の強化を継続 サイト管理者（知事室）が各所属のコンテンツ作成に関与する仕組みを検討 CMS（コンテンツ・マネジメント・システム）の更新（再掲）

*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。語源は、博物館や美術館などで特定のテーマに沿って作品を収集し、観客に紹介する役割を担う「キュレーター」

②報道（メディア）対応力の強化	
成果目標	<ul style="list-style-type: none"> ・報道（メディア）対応力強化のため、パブリシティ対応力強化のため研修を実施 ・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を検討
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・パブリシティ研修を複数回実施 ・各局広報官を対象とした報道対応研修を実施 ・著名な雑誌（ネイチャー等）や全国紙に広報展開を実施
活動指標 = K P I	<ul style="list-style-type: none"> ・6月までに湘南・川崎・県央地域でパブリシティ研修を実施 ・4月に各局広報官を対象とした報道対応研修を実施 ・海外メディアや全国メディアへの広報展開を定期的にも実施
29年度 取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・報道（メディア）対応力強化のため、パブリシティ研修を実施 湘南地域（5月）、県央地域（4月） 各局広報官を対象とした報道対応研修（4月） ・政策局研修でパブリシティ研修を実施（8月） ・海外メディア、全国メディアに対する広報展開を実施
これまでの 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。また、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の向上に寄与した ・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 ・海外メディア等に対して知事インタビュー記事を掲載（ネイチャー等）、全国紙（読売新聞、毎日新聞）に県の重点施策について企画紙面を掲載
今後の 取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・29年度に実施した、研修を引き続き実施する ・29年1月に導入したテンプレートを引き続き使用する ・引き続き海外メディアや全国メディアに対して広報展開を実施
30年度の 取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・報道（メディア）対応力強化のため、パブリシティ研修を実施 湘南・川崎・県央地域（4月～6月） 各局広報官を対象とした報道対応研修（4月） ・海外メディアに対する知事インタビュー記事の掲載。全国紙への広報展開の実施

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

成果目標	<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"> 知事室に広報業務が一元化され、広報業務に係る全庁的な組織的連携が強化された 広報官会議を定期的を実施 広報実施に係る事前協議制度の運用開始
活動指標＝KPI	<ul style="list-style-type: none"> 各種広報媒体において、政策の重要度や優先度に応じた効果的かつ効率的な情報発信を行う 広報官会議を定期的を実施（2か月に1回程度） 広報実施に係る事前協議制度の運用・活用
29年度取組実績	<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に情報を発信（ともに生きる社会かながわ推進週間） 広報官会議を定期的を実施（7回実施） 広報実施に係る事前協議制度の運用開始（58件）
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> 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を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
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> 今後とも政策の重要度や優先度に応じた効果的かつ効率的な情報発信を行う 引き続き定期的に応報官会議を実施する 広報実施に係る事前協議制度を継続的に運用・活用する
30年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> 県のたより、テレビ・ラジオやインターネット、SNSなどにおいて政策の重要度や優先度に応じた効果的かつ効率的な情報発信を行う 広報官会議や広報実施に係る事前協議制度を活用し、広報における全庁的な調整を図る

②職員向け広報等の充実

成果目標	<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"> 定期的に知事による職員向けメッセージを発信したとともに、「伝わる」印刷物デザイン研修を実施したことで、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
活動指標＝KPI	<ul style="list-style-type: none"> 月2回程度を目途に知事による職員向けメッセージを発信 若手職員や出先機関等の顕著な取組みを取り上げる体制を整備 「伝わる」印刷物デザイン研修等を毎年度定期的を実施
29年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> 職員向け広報等を充実させるため、知事による職員向けメッセージを定期的に発信（月1～2回程度） かなチャンネル動画作成事前相談制度を設け、若手職員や出先機関等の広報ニーズの取り上げを開始 「伝わる」印刷物デザイン研修の実施（H29.5.26各局等広報担当者（総務室担当者）対象）
これまでの成果	<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、県の取組みにおける課題認識や政策における考え方等に関する職員への浸透を図った 各部署の総務室広報担当を対象とした研修（5月）、要請のあった所属に対する研修（平塚保健福祉事務所）などを実施（講師：知事室デザイナー）
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、定期的に知事による職員向けメッセージを発信する 若手職員や出先機関等における顕著な取組みを積極的に取り上げる 引き続き、部局等のニーズに応じた研修を実施する
30年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> 時勢に応じ、知事から適時適切な職員向けメッセージを発信するとともに、引き続き、若手職員や出先機関等における顕著な取組みを積極的に取り上げる 部局等のニーズに応じた研修を実施し、スキルアップに資する

③市町村等との連携強化	
成果目標	・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	・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
活動指標 = K P I	・市町村との連絡会議の開催。広報コンクールの実施 ・動画や紙媒体を通じた市町村や企業等との連携強化
29年度 取組実績	・市町村広報広聴連絡会議の開催（4月） ・平成29年神奈川県広報コンクールの実施 ・市町村や企業等とコラボレーションし、県の政策に関する動画や冊子を制作
これまでの 成果	・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・情報共有を行った ・市町村広報活動の向上を図るため、各種広報作品についてコンクールを行い、優秀な作品を表彰 ・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、積極的に広報展開した
今後の 取組方向	・引き続き、市町村広報広聴連絡会議や広報コンクール等を通じて市町村と連携を図る ・「かなチャンTV」を通じた関係団体、企業等との連携を図る
30年度の 取組予定	・市町村広報広聴連絡会議の開催 ・平成30年神奈川県広報コンクールの開催 ・「かなチャンTV」を広報ツールの一つとするよう、市町村や企業等に積極的に働きかける

*かなチャンTV…県の取組みやかながわの魅力、県民のみなさんの関心の高い情報等を配信するインターネット動画サイト

「神奈川県公共施設等総合管理計画」取組状況

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	
成果目標	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	・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
活動指標 = K P I	<ul style="list-style-type: none"> ・施設の状況調査を実施し、施設の必要性について積極的に検討を図る ・耐震性が確認されていない施設について耐震診断を実施する ・予防保全措置として、対象施設について計画的な修繕工事を実施する
29年度 取組実績	<p><主な取組み></p> <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を実施 ・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を試行 <p>【警察関連施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・神奈川 P P P 方式を活用した警察公舎再編整備事業契約を締結 ・信号機の L E D 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を導入 <p>【警察関連施設、学校施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・耐震補強が必要な施設について、耐震化工事を実施 <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を実施 <p>【公営住宅】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・県営住宅ストック総合活用計画の見直しのため、県営住宅の現況や安全性の確認調査、余剰地活用の可能性等の調査を実施
これまでの 成果	<ul style="list-style-type: none"> ・施設の状況調査や整備手法等を検討することにより、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
今後の 取組方向	<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、施設の状況把握や効果的な手法等を検討し、個別施設計画の策定又は見直しを行う ・引き続き、耐震補強が必要な施設について、耐震化工事を実施する
30年度の 取組予定	<p>【庁舎等施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設アセスメントを実施し、各施設の状況を把握する ・県有施設長寿命化指針の改定 <p>【警察関連施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・適正配置による交番建替えの実施 ・交通安全施設の新しいシステムを活用した点検管理体制の構築 <p>【公営住宅】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・29年度に実施した調査を踏まえて、県営住宅ストック総合活用計画を改定 <p>【学校施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新まなびや計画に基づき、耐震補強が必要な校舎等の耐震化工事・トイレ環境整備を着実に実施

*施設アセスメント…施設利用度や施設性能について評価を行い、施設の利活用のあり方をあらかじめ評価し、施設の統廃合・利活用のための基礎資料として整備するもの

*P P P…公共サービスの提供に民間が参画する手法を幅広く捉えた概念で、民間資本や民間のノウハウを活用し、効率化や公共サービスの向上を目指すもの（Public Private Partnershipの略）

2 都市基盤施設の維持更新費の縮減の取組み

成果目標	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
活動指標 = K P I	<ul style="list-style-type: none"> 耐震性が確認されていない施設について、耐震診断を実施 耐震補強対策を実施 計画策定済みの施設については、計画に基づき適切な維持管理を実施
29年度 取組実績	<p><主な取組み></p> <p>【道路施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 県道路施設長寿命化計画に基づき、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"> 長寿命化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"> 施設点検が完了した6海岸において、長寿命化計画を策定 <p>【下水道施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 酒匂川流域下水道における汚泥処理設備の統合に向けた検討を実施 <p>【港湾施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 2港湾において、水域施設等の維持管理計画を策定 <p>【公園施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 新たに開園した公園区域にある公園施設について、健全度調査を実施 <p>【土地改良施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 機能保全計画に基づく長寿命化工事の実施（2地区） <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を実施 <p>【林道施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 橋梁点検委託の実施 <p>【海岸保全施設、漁港施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> 計画策定に向けた調査を実施
これまでの 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 点検等完了し、状況を把握した施設について個別施設計画を策定 点検結果等を踏まえた各施設の維持補修・修繕工事を実施 耐震診断及び耐震工事を実施
今後の 取組方向	<ul style="list-style-type: none"> 施設の状況把握を行い、個別施設計画を策定する 引き続き、適切に点検を実施し、施設の維持管理、修繕及び更新等計画的に行う
30年度の 取組予定	<ul style="list-style-type: none"> パトロールを行い状況を把握 施設点検等の結果を踏まえ、各施設の維持補修・修繕工事を実施 耐震性が確保されていない施設の耐震工事を実施

3 公営企業施設の維持更新費の縮減の取組み

成果目標	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を計画的に実施
活動指標 = K P I	<ul style="list-style-type: none"> ・水道事業経営計画に定めた目標の達成 ・電気事業経営計画に定めた目標の達成
29年度 取組実績	<p><主な取組み></p> <p>【水道事業施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・水道事業経営計画に基づき耐震化・老朽化対策を実施 ・配水池1箇所、水源1箇所を廃止 <p>【電気事業施設】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・電気事業経営計画に基づきダム施設及び発電施設点検等を計画的に実施 ・相模ダムなど貯水池しゅんせつ工事を実施
これまでの 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 ・老朽化した発電所の更新工事や、貯水池の堆砂対策等を計画的に実施
今後の 取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・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
30年度の 取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・水道事業経営計画に基づき耐震化・老朽化対策を実施 ・電気事業経営計画に基づきダム施設及び発電施設点検等を計画的に実施 ・相模ダムのリニューアルに向けて整備計画を策定するとともに概略設計を実施 ・相模ダムなど貯水池しゅんせつ工事の実施 ・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

参 考 资 料

平成30年度に向けた組織再編の概要は次のとおり。

【知事部局】

○ 本庁機関

7～9ページをご覧ください。

○ 出先機関

〈フラワーセンター大船植物園の指定管理者制度の導入〉

- ・ 多彩なイベントの開催、柔軟な開園時間や戦略的な広報など、民間ノウハウの活用によりサービスを向上させ、効果的かつ効率的な管理運営を行うため、フラワーセンター大船植物園に指定管理者制度を導入します。

現 行	再編後
【環境農政局】 <u>フラワーセンター大船植物園</u>	〔廃止〕 ※指定管理者制度の導入 (大船フラワーセンターに 名称変更)

〈保健福祉大学の公立大学法人化〉

- ・ 教育研究の充実や自主的・自立的な大学運営を進めるとともに、県が取り組む保健福祉施策を推進するため、保健福祉大学は公立大学法人に移行します。

現 行	再編後
<u>保健福祉大学</u>	〔廃止〕 ※公立大学法人神奈川県立 保健福祉大学へ移行

【警察本部】

〈運転免許本部の再編〉

- 来場者の利便性の向上や業務の効率化を図るため、運転免許本部の免許課及び試験課を再編し、運転免許試験の実施や運転免許の更新等の諸手続を所管する運転免許課と、各種講習の実施や運転免許の取消し等の行政処分を所管する運転教育課を設置します。

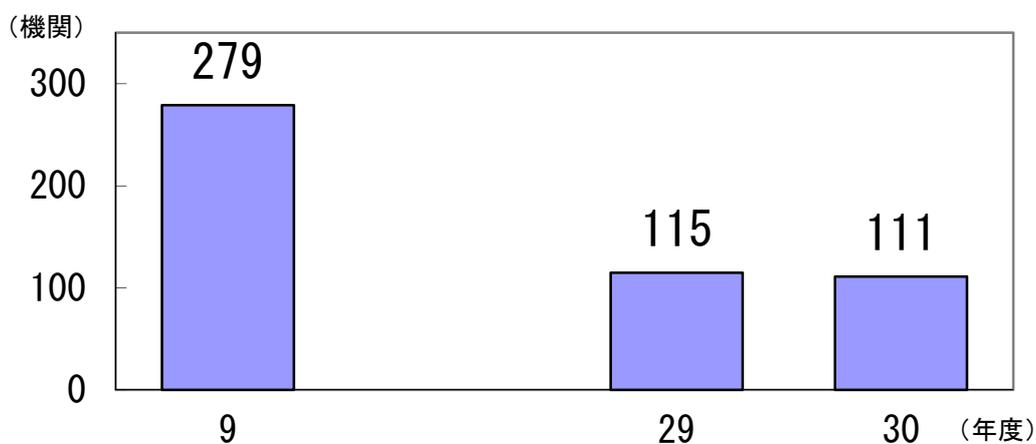
現 行	再編後
交通部 └───┬─── └─── 運転免許本部 ├─── 免許課 └─── 試験課	交通部 └───┬─── └─── 運転免許本部 ├─── <u>運転免許課</u> └─── <u>運転教育課</u>

〈オリンピック・パラリンピック対策課の新設〉

- ラグビーワールドカップ 2019™や東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を見据え体制を強化することとし、警備課に附置しているオリンピック・パラリンピック対策室を課に昇格させ、オリンピック・パラリンピック対策課を新設します。

現 行	再編後
警備部 └───┬─── └─── 警備課 └─── <u>オリンピック・パラリ ンピック対策室</u>	警備部 └───┬─── └─── 警備課 └─── <u>オリンピック・パラリンピック 対策課 [新設]</u>

<出先機関数の推移>



出先機関(平成 30 年 4 月 1 日現在)

(単位:機関)

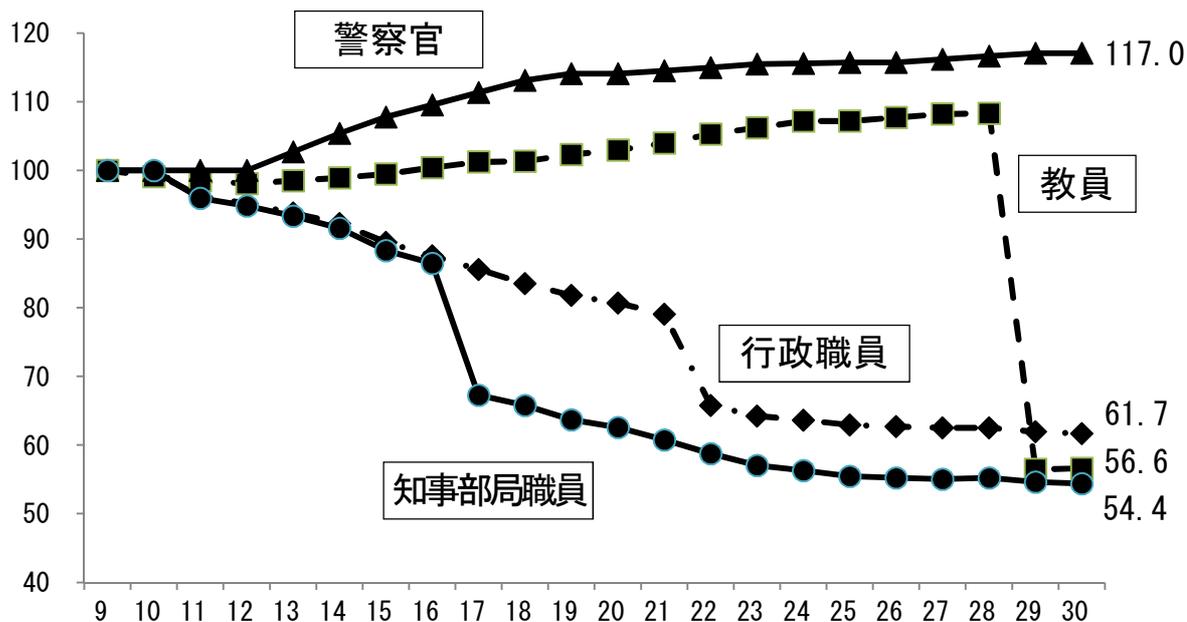
区 分	9 年度	29 年度	30 年度	対前年 度 比較 C-B	9 ~ 30 年度 比較	
	A	B	C		D=C-A	D/A
知事部局	224	83	81	△ 2	△ 143	(△ 63.8)
企業庁	25	17	17	± 0	△ 8	(△ 32.0)
教育委員会	30	15	13	△ 2	△ 17	(△ 56.7)
合 計	279	115	111	△ 4	△ 168	(△ 60.2)

【減】△ 4

(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	9年度 A	29年度 B	30年度 C	対前年度 比較 C-B	9~30年度 比較 D=C-A	D/A
知事部局	13,551	7,404	7,368	△36	△6,183	(△45.6)
他任命権者	6,073	4,755	4,734	△21	△1,339	(△22.0)
企業庁	1,407 (※3)	1,001	1,001	±0	△406	(△28.9)
教育委員会(※1)	2,646	1,899	1,879	△20	△767	(△29.0)
各局委員会	225	179	179	±0	△46	(△20.4)
警察本部(※2)	1,795	1,676	1,675	△1	△120	(△6.7)
合計	19,624	12,159	12,102	△57	△7,522	(△38.3)

※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)

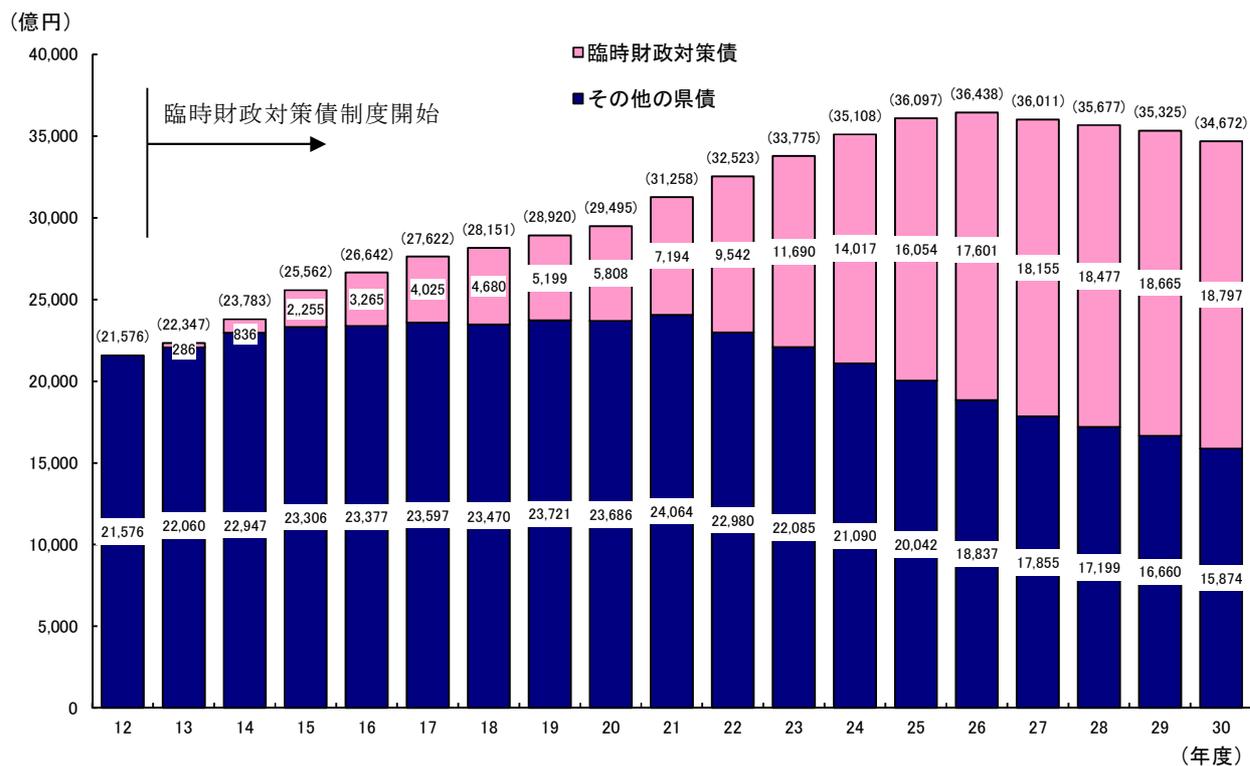
区分	9年度 A	29年度 B	30年度 C	対前年度 比較 C-B	9~30年度 比較 D=C-A	D/A
行政職員	19,624	12,159	12,102	△57	△7,522	(△38.3)
教員(※1)	48,088	27,163	27,224	+61	△20,864	(△43.4)
県立学校	11,755	12,283	12,320	+37	+565	(+4.8)
市町村立学校 (※2)	36,333	14,880	14,904	+24	△21,429	(△59.0)
警察官	13,416	15,703	15,703	±0	+2,287	(+17.0)
合計	81,128	55,025	55,029	+4	△26,099	(△32.2)

※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委譲により、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。

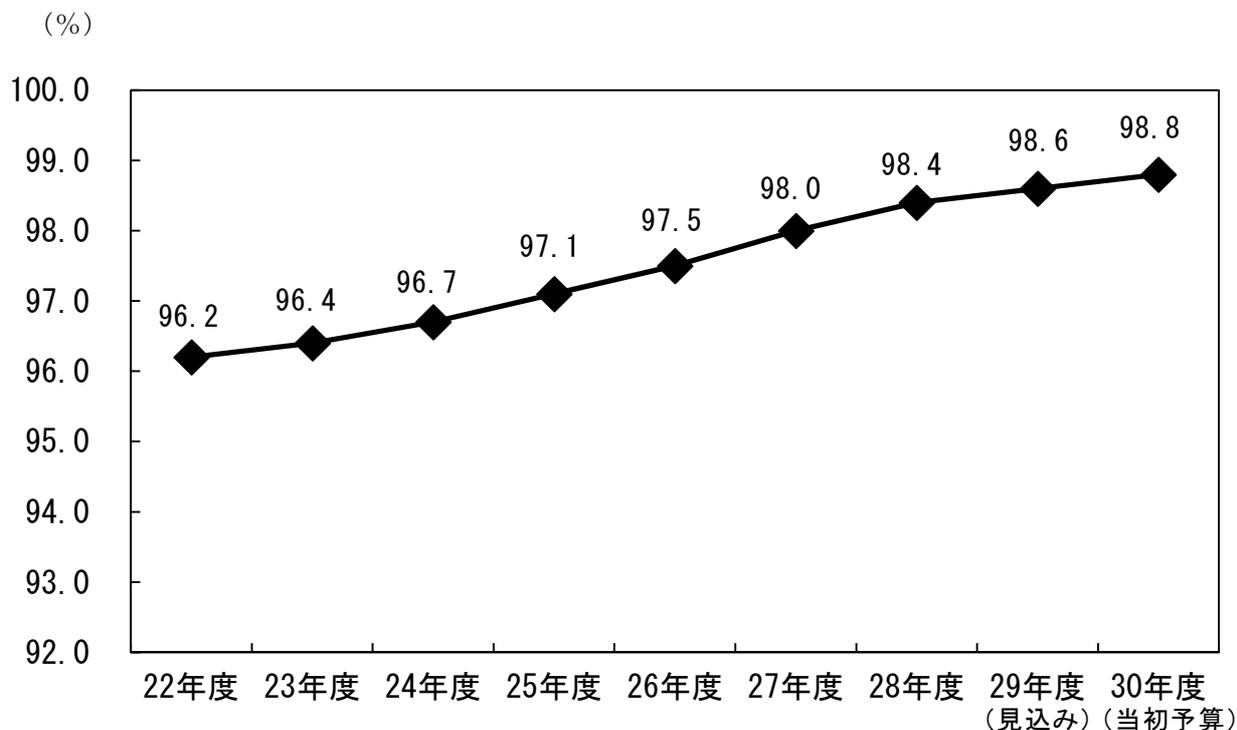
<県債年度末現在高の推移>



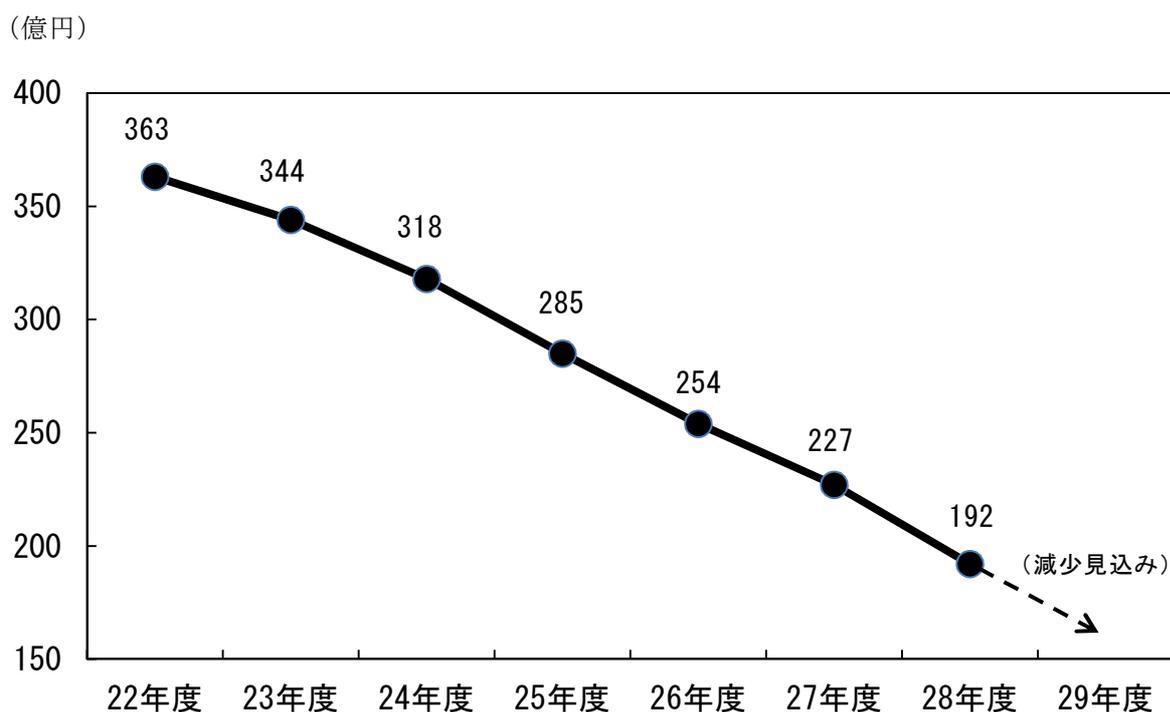
(注) 平成30年度は当初予算額、29年度は最終予算額、28年度以前は決算額を示す。

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 >

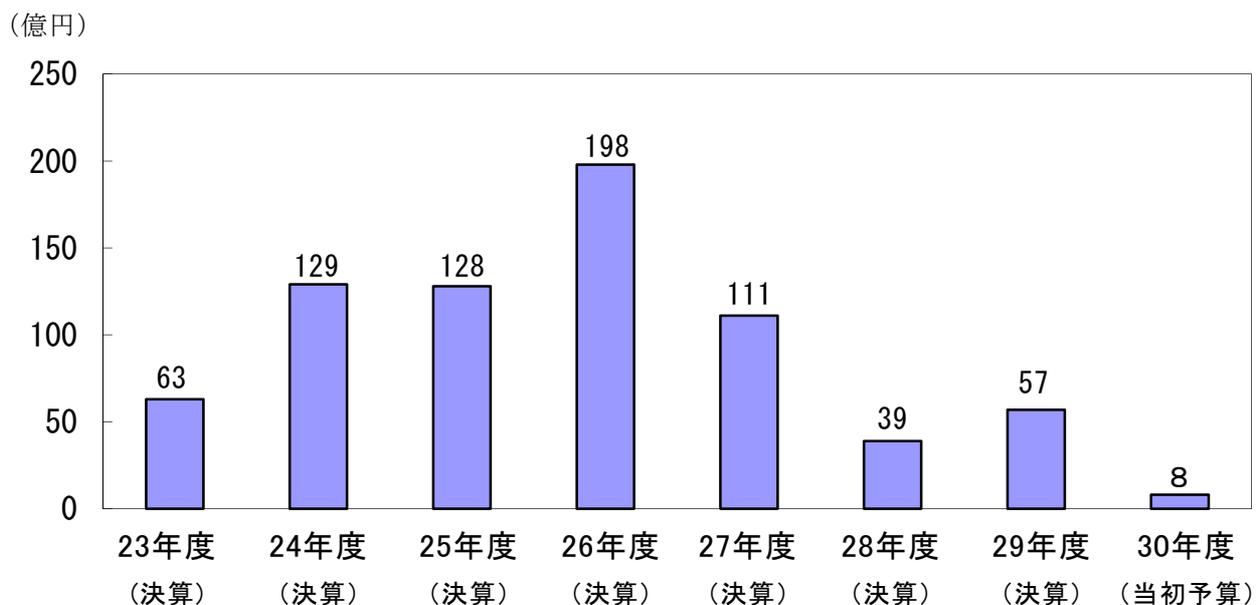


< 県税収入未済額の推移 >



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>



1 県民利用施設

①直営施設

	所管局	施設名 (所在市町村)	取組みの方向性	29年度 取組内容	今後の取組内容 (30年度以降)
1	県民局	国際言語文化アカデミア (横浜市)	機関評価の前倒し実施により、今後の方向性を判断	26年度に実施した機関評価の結果を踏まえ、講座内容等の見直しを実施 機関評価を実施	29年度に実施した機関評価の結果を踏まえ、今後の方向性を判断
2	環境農政局	二町谷地区北公園 (三浦市)	市への移譲について検討	市への移譲について検討	30年度以降、検討結果を踏まえた対応
3	保健福祉局	煤ヶ谷診療所 (清川村)	村等への移譲について検討	設置・運営主体のあり方について検討	30年度以降、検討結果を踏まえた対応
4	保健福祉局	さがみ緑風園 (相模原市)	県立障害福祉施設等あり方検討委員会の報告(26年1月)を踏まえ、指定管理者制度の導入の可能性について検討	現在の医療と福祉の連携体制を確保したまま、指定管理者制度の導入が可能かどうか検討	30年度以降、検討結果を踏まえた対応
5	教育局	県立図書館 (横浜市)	生涯学習情報センターを廃止し、その機能を集約化 閲覧・貸出機能の継続 川崎図書館及びかながわ女性センターの蔵書の受入れ、相互貸借システムの拡充などの広域的サービスについて検討 収蔵スペースや展示機能の充実を図るため、建物の建替え・改修について検討	26年度当初に生涯学習情報センターの機能を集約化 26年度にかながわ女性センターの蔵書を受入れ 29年度に相互貸借システムへの参加希望機関の受入れにより、広域的サービスの充実 再整備手法について検討	30年度以降、再整備に着手 川崎図書館の蔵書の受入れについては、再整備の過程で検討
6	教育局	近代美術館 (葉山館) (葉山町)	廃止する鎌倉本館の機能を葉山館及び鎌倉別館へ集約化	27年度末に鎌倉本館を廃止 28年度に葉山館への機能集約を実施	31年度中に鎌倉本館の機能を鎌倉別館へ集約の予定
7	教育局	近代美術館 (鎌倉別館) (鎌倉市)		29年度に鎌倉別館への機能集約に必要な別館改修工事を開始(30年度末に完了予定)	

	所管局	施設名 (所在市町村)	取組みの方向性	29年度 取組内容	今後の取組内容 (30年度以降)
8	教育局	体育センター (藤沢市)	東京オリンピック・パラリンピックを契機としたスポーツ振興の拠点等としての再整備を検討 総合教育センターとの一体的な整備に向けて検討	PFI方式による再整備事業を開始 (28年度に直営方式による既存施設の除却工事など再整備事業を開始)	32年度中に再整備完了予定

※「29年度取組内容」の[]内は、取組みの方向性のうち平成28年度以前に達成した取組内容を記載

②管理委託施設

	所管局	施設名 (所在市町村)	取組みの方向性	29年度 取組内容	今後の取組内容 (30年度以降)
1	産業労働局	ユースインロッジ (山北町) ※土地は下賜により取得	民間への移譲について検討	民間への土地無償貸付・建物無償譲渡について調整	民間への土地無償貸付・建物無償譲渡について調整
2	産業労働局	津久井湖観光センター (相模原市)	民間への移譲について検討	市への有償貸付について検討	30年度以降、検討結果を踏まえた対応

③ 指定管理者導入施設

	所管局	施設名 (所在市町村)	取組みの方向性	29年度 取組内容	今後の取組内容 (30年度以降)
1	県民局	かながわアートホール (横浜市)	指定管理者制度による運営を継続(27~31年度) 市への移譲について検討	現行運営の継続(運営改善) 市への移譲について検討	市への移譲について、30年度以降、検討結果を踏まえた対応
2	県民局	地球市民かながわプラザ (横浜市)	機能を精査し、他機関との集約化について検討	他機関との集約化について検討	30年度以降、検討結果を踏まえた対応
3	スポーツ局	スポーツ会館 (横浜市)	指定管理者制度による運営を継続(27~31年度) 市への移譲について検討	現行運営の継続(運営改善) 市への移譲について検討	市への移譲について、30年度以降、検討結果を踏まえた対応

	所管局	施設名 (所在市町村)	取組みの方向性	29年度 取組内容	今後の取組内容 (30年度以降)
4	保健福祉局	厚木精華園 (厚木市)	県立障害福祉施設等あり方検討委員会の報告(26年1月)を踏まえ、当面は現行運営の継続(運営改善)	現行運営の継続(運営改善)	当面は現行運営の継続(運営改善) 高齢の知的障害者支援のモデル施設としての役割を終えた段階で民間への移譲について検討
5	県土整備局	湘南港 (藤沢市)	現行運営の継続(運営改善) 利用料金制の導入	現行運営の継続(運営改善) 指定期間を3年間(33年度まで)延長	次期指定管理期間が開始する34年度に向けて利用料金制の導入を検討

2 出先機関

	所管局	出先機関名 (所在市町村)	取組みの方向性	29年度 取組内容	今後の取組内容 (30年度以降)
1	政策局	地域県政総合センター (4機関) 〔行政機関〕 (横須賀市、厚木市、平塚市、小田原市)	市町村支援や地域振興、地域の防災拠点としての役割、環境・農政の機関等との業務のあり方を含めて、市町村の意見も踏まえつつ、地域県政総合センターのあり方について検討	地域県政総合センターのあり方について検討	引き続きあり方を検討し、検討結果を踏まえ対応
2	総務局	給与事務センター (横浜市)	学校事務センターと再編・統合	再編・統合に向けた検討	再編・統合に向け引き続き検討
3	県民局	パスポートセンター(2支所) (横浜市)	パスポートの申請受付・交付事務の移譲を希望する市町村に業務を移譲	横浜市への移譲に向けて方向性を検討	平成31年秋頃を目途に横浜市への移譲に向け調整
4	環境農政局	環境科学センター (平塚市)	地域県政総合センターの検討と併せて、あり方を検討	地域県政総合センターの検討と併せて、あり方を検討	引き続きあり方を検討し、検討結果を踏まえ対応
5	環境農政局	自然環境保全センター (厚木市)	地域県政総合センターの検討と併せて、あり方を検討	地域県政総合センターの検討と併せて、あり方を検討	引き続きあり方を検討し、検討結果を踏まえ対応
6	環境農政局	横浜川崎地区農政事務所 〔行政機関〕 (横浜市)	地域県政総合センターの検討と併せて、あり方を検討	地域県政総合センターの検討と併せて、あり方を検討	引き続きあり方を検討し、検討結果を踏まえ対応
7	環境農政局	農業技術センター (4支所) (平塚市)	地域県政総合センターの検討と併せて、あり方を検討 26年度当初にかながわ農業アカデミー及び畜産技術所を単独事務所として設置	地域県政総合センターの検討と併せて、あり方を検討 (26年度当初にかながわ農業アカデミー及び畜産技術センターを単独事務所として設置済)	引き続きあり方を検討し、検討結果を踏まえ対応
8	保健福祉局	保健福祉事務所 (4機関4支所) 〔行政機関〕 【法令必置】 (平塚市ほか)	茅ヶ崎は、29年度当初に保健所機能を茅ヶ崎市へ移譲(寒川町域は委託) 寒川町域の福祉事務所機能は業務運営のあり方を検討	寒川町域の福祉事務所機能は茅ヶ崎市への委託も含め検討 (茅ヶ崎は、29年度当初に保健所機能を茅ヶ崎市へ移譲済み(寒川町域は委託))	寒川町域の福祉事務所機能は茅ヶ崎市への委託も含め検討

	所管局	出先機関名 (所在市町村)	取組みの方向性	29年度 取組内容	今後の取組内容 (30年度以降)
9	産業労働局	かながわ労働センター (3支所) 〔行政機関〕 (横浜市)	当面、現行の組織体制を維持し、今後、ハローワークのあり方を見据えた中で組織のあり方を検討	ハローワークのあり方を見据えた中で組織のあり方を検討	ハローワークのあり方を見据えた中で組織のあり方を検討
10	企業庁	水道水質センター (寒川町)	県、横浜市、川崎市、横須賀市、神奈川県内広域水道企業団の5事業者で連携を検討	神奈川県内広域水道企業団に設置した広域水質管理センターにおいて、一元化した水源水質検査等業務を引き続き実施	当面は、広域水質管理センターの運営に5事業者が積極的に関与するとともに、広域連携による水道施設の再構築の進捗を見据えた中で、最適な組織のあり方を検討
11	教育局	総合教育センター (藤沢市)	体育センターの教員研修機能を総合教育センターに統合	体育センターとの一体的な整備に併せて検討	教員研修の機能統合に向け引き続き検討
12	教育局	学校事務センター (横浜市)	給与事務センターと再編・統合	再編・統合に向けた検討	再編・統合に向け引き続き検討

※「29年度取組内容」の[]内は、取組みの方向性のうち平成28年度以前に達成した取組内容を記載