



神奈川県

参考資料

# 第2期 行政改革大綱

## 点検報告書(抜粋版)

令和元年度～令和4年度

令和5年3月

神奈川県

# 目 次

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

## I 「第2期 行政改革大綱」とは

- 本県では、これまで、昭和50年代から様々な行政改革に取り組んできており、平成9年度以降は、量的削減を実施し、かなりのレベルまでスリム化を進めてきました。
- こうした中、平成27年7月に策定した「行政改革大綱」（以下「前大綱」という。）では、これまでのような職員数や組織数の大幅な削減を継続することは難しいとの認識の下、超高齢社会の到来や人口減少などの社会構造の変化に的確に対応していくため、従来の「量的削減」中心の改革ではなく、職員・組織・仕事の質を向上させ、行政組織の総合力を高める「質的向上」に着目した改革を進めることとしました。
- 前大綱に基づき、「質的向上」に着目した改革を積極的に推進した結果、職員の意識や組織風土が改善し、健全な財政運営に向けた対策が進むなどの成果を得ました。
- しかし、今後を見通すと、本格的な人口減少や急激な高齢化による社会構造の変化がさらに進み、行政コストの増大や自治体の経営資源（税財源や人的資源）の縮小が懸念されます。
- このような状況にあっても、新たな課題や県民ニーズに対しては、スピード感を持って的確に対応し、質の高い行政サービスを持続的に提供していくため、令和元年7月に策定した「第2期 行政改革大綱」（以下「大綱」という。）では、前大綱の理念を継続し、職員・組織・仕事の質を向上させ、行政組織の総合力を高める「質的向上」に着目した改革を推進することとしています。
- 大綱は、県の総合計画である「かながわグランドデザイン」を着実に推進し、質の高い県民サービスを効果的かつ効率的に提供するため、令和元年度から4年度までの4年間を期間とし、基本方針や取組を示しています。

## II 点検報告書の作成にあたって

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

### Ⅲ 大綱に位置付けた取組の着実な実施

- 大綱では、5つの取組分野の下、各分野別に具体的な取組方策を整理しており、大綱を実現するために位置付けた各取組を推進しました。
- また、個別に作成するアクションプランとして、「働き方改革取組方針」「第2期 組織・人事改革戦略」「第2期 神奈川県職員健康経営計画<県庁CHO計画>」「神奈川県公共施設等総合管理計画（改訂版）」「かながわICT・データ利活用推進計画」「神奈川県広報戦略（改定版）」の6つを位置付けました。アクションプランは、関連する取組をまとめ、数値目標や活動指標（KPI）を立てて策定する重要なものであり、大綱の取組の多くは、これらのアクションプランに基づいて進めてきました。

#### 【取組分野一覧】

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

（各取組分野の取組内容は次ページ以降参照）

## IV 各取組分野の点検

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

## 取組分野2 組織・人事改革

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

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

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

|                 |   |
|-----------------|---|
| <p>主な取組</p>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公共施設等の個別施設計画の策定</li> <li>・ かながわコロナ医療・福祉等応援基金：約 4,592 万円等</li> <li>・ 中期財政見通しの作成・公表（令和 2 年 3 月）</li> <li>・ 全国知事会や九都県市首脳会議など、他の自治体と連携、協調して国への働き掛けを実施</li> <li>・ 臨時財政対策債の発行抑制</li> <li>・ 「セレクト神奈川NEXT」等による企業立地の促進</li> <li>・ 収入未済額及び県税徴収率の進捗状況の把握</li> <li>・ 施設アセスメント実施結果及び諸条件を勘案し、個別施設計画を策定</li> <li>・ クラウドファンディングを実施</li> </ul>  |
| <p>成 果</p>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 中期財政見通しにより、財政状況を踏まえた予算編成・執行管理を行った。</li> <li>・ 地方交付税の代替措置である臨時財政対策の割合が低下した。<br/>56.3%（平成30年度）→39.2%（令和 4 年度）</li> <li>・ 臨時財政対策債発行可能額：1,228億円（平成30年度）→901億円（令和 4 年度）</li> <li>・ 国に対し減収補填債の対象税目の追加等を働き掛け、コロナ禍で税収の大幅減が見込まれた令和 2 年度において、地方消費税等が追加されたほか、特別減収対策債が創設された。</li> <li>・ 県債年度末現在高：3兆4,322億円（平成30年度）→3兆2,180億円（令和 4 年度）※平成30年度は決算額、令和 4 年度は最終予算額</li> <li>・ 予算編成過程において、成果が示せていない事業（コロナ禍を理由に事業を中断したものを除く）の見直しや目標の再設定を行うことで、成果重視の予算編成を推進した。</li> <li>・ 「セレクト神奈川NEXT」等により、県外・国外からの企業誘致や県内企業の再投資を促進した。（189件＜令和元年度からの累計（令和 5 年 2 月末）＞）</li> <li>・ 県税における収入未済額の圧縮及び県税徴収率の向上に努めた結果、県税徴収率が99.0%に達するなど、更なる収入化を図ることができた。</li> <li>・ 施設アセスメント実施結果及び諸条件を勘案し、個別施設計画を策定した。</li> <li>・ クラウドファンディングにより、県の事業等を県民に周知するとともに、事業等の実現に寄附金を活用することができた。</li> </ul> |
| <p>今後に向けた課題</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地方の仕事量に見合った安定的な税財源の確保や、地方交付税総額の確保・臨時財政対策債の廃止・縮減など、地方税財政制度の抜本的改革は不十分であり、引き続き、国に働き掛けていく必要がある。</li> <li>・ 県債管理目標について、現行目標である令和 5 年度末の達成は難しい状況だが、引き続き目標の達成に向けた取組を進める。</li> <li>・ これまでの予算編成で設定してきた成果目標について、今後も引き続き検証を行い、より効果的な事業の構築につなげていく必要がある。</li> <li>・ ベンチャー企業の創出や成長を支援する多様な主体との連携体制の強化が必要である。</li> <li>・ クラウドファンディングの実施事例を共有するなど、より一層の活用が進むよう取り組む必要がある。</li> </ul>  |



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

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

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

## V 各アクションプランの点検

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

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

## アクションプラン「第2期 組織・人事改革戦略」

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

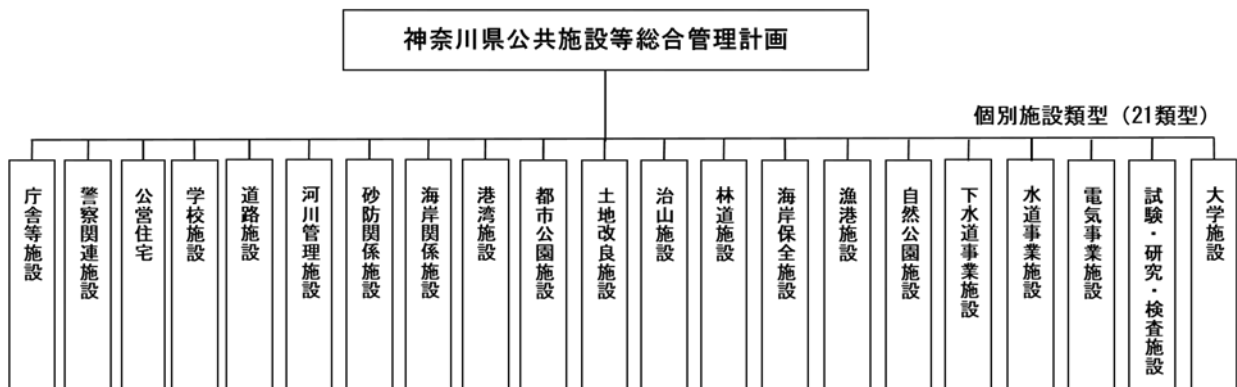
※ 「主な取組」「成果」「今後に向けた課題」は、4ページ「取組分野2 組織・人事改革」参照

## アクションプラン「第2期 神奈川県職員健康経営計画〈県庁CHO計画〉」

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

## アクションプラン「神奈川県公共施設等総合管理計画」

|          |  |
|----------|--|
| 目 標      | <ul style="list-style-type: none"> <li>適切な維持管理を継続するとともに、施設の統廃合による最適配置や維持更新費の縮減及び平準化に向け、各施設の具体的な対応方針を定めるため、個別施設計画の策定を行う。</li> </ul>   |
| 新型コロナの影響 | <ul style="list-style-type: none"> <li>全庁を挙げて新型コロナウイルス感染症対策に注力するため、急を要しない業務の中止や見直しを行い、不急の新築や改修工事について、実施時期の見直しを行った。</li> </ul>  |
| 目標達成状況   | <ul style="list-style-type: none"> <li>施設の状況調査や各施設の老朽化対策等に関する手法の検討を行い、個別施設計画を策定した。</li> <li>施設の老朽化対策や耐震化対策等を計画的に実施した。</li> </ul>   |
| 主な取組     | <ul style="list-style-type: none"> <li>庁舎等施設及び警察関連施設については、施設アセスメント実施結果及び諸条件を勘案し、個別施設計画を策定した。</li> <li>下水道施設や水道事業施設について、老朽化対策・耐震化対策や維持管理などを実施した。</li> <li>「神奈川県公共施設等総合管理計画」の改訂（令和4年3月）</li> </ul>                           |
| 成 果      | <ul style="list-style-type: none"> <li>施設の状況調査や施設整備の方向性等を検討し、個別施設計画を策定することができた。</li> <li>優先度の高い施設について、計画的に耐震化を進めることができた。</li> <li>老朽化した下水道施設や水道施設の計画的な更新等を実施することができた。</li> </ul>   |
| 今後に向けた課題 | <ul style="list-style-type: none"> <li>策定した個別施設計画に基づく、修繕や更新工事の実施が必要である。</li> <li>策定後、一定年数を経過した個別施設計画の見直しを行う必要がある。</li> <li>施設のダウンサイジング、統廃合及び長寿命化の他、適切な維持管理・更新を行う必要がある。</li> <li>県有施設の新築及び建替えにおける脱炭素化に取り組む必要がある。</li> </ul> |



## アクションプラン「かながわICT・データ利活用推進計画」

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

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

## アクションプラン「神奈川県広報戦略」

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



## VI 成果と課題

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

### 1 主な成果

#### 【取組分野1 働き方改革】

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

## 【取組分野2 組織・人事改革】

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

## 【取組分野3 財政改革】

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

## 【取組分野4 ICT利活用改革】

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

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

#### 【取組分野5 情報発信改革】

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

## 2 主な課題

#### 【4年間の課題】

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

#### 【新たな要素】

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

## 【中長期を見据えた課題】

- 人口減少や超高齢化により、次のような課題が想定されるため、国において、地方行政体制のあり方が検討されています。そこで、その動向も踏まえ、県の組織及び運営のあり方を検討していく必要があります。
  - ・ 地方税収が減少する可能性
  - ・ 社会保障費や公共施設の維持更新費など歳出の増大
  - ・ 人材の確保・育成
  - ・ 圏域における地方公共団体の協力関係 等

## VII 総括

本大綱に基づき、行政組織の総合力を高める「質的向上」に着目した改革を推進した結果、以下のような成果が得ることができました。

### 【職員の質】・・・業務能力、モチベーション、知識・思考力、課題設定能力

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

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

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

な組織運営を図ることができました。

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

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

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

また、「Withコロナを見据えた対応」、「DXの推進」など新たな課題に取り組むとともに、国における地方行政体制のあり方の検討動向も踏まえ、県の組織及び運営のあり方を検討していく必要があります。

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