

第3期行政改革大綱及び 各アクションプランの素案について

2023年11月9日(木)

総務局組織人材部行政管理課

1 策定の趣旨

- 社会全体の働き手が減少していく中であっても、引き続き質の高い県民サービスを提供していくため、今期大綱を策定

「質的向上」の改革への転換

- 2015(平成27)年から、人員や歳出の削減など「量的削減」中心の改革から、県の各施策・事業を着実に推進していくための「質的向上」の改革に転換している。

第2期大綱の振り返り

- 業務改善に関する職員の意識向上や、定型作業を自動化するソフトウェアを活用した業務の効率化などに取り組んだ。
- コロナ禍等への対応のため、年度の途中でも、組織再編や柔軟な職員の配置換えを行うなど、弾力的な組織運営にも取り組んだ。

社会環境の変化

- 県政を取り巻く社会環境は、人口減少・少子高齢社会の進行、個人の価値観や働き方の多様化、デジタル技術の飛躍的な進展など、大きな変革期を迎えている。

2 基本的な考え方

- 第3期行政改革大綱(素案)の方向性

- 県政を取り巻く社会環境の変化に対応する
持続可能な組織運営を実現する。
- 職員は県民目線に立ち、質の高い県民サービスを提供していく。
- そのために、デジタル技術や民間活力の活用などにより、徹底して事務事業を見直す。

2 基本的な考え方

- 社会環境の変化と対応する取組

社会環境の変化	行政課題	対応する取組
人口減少・少子高齢社会の進行、生産年齢人口の減少	働き手が減少する中で増加する県民サービスを引き続き提供	選ばれる県庁組織づくり、事務事業の見直し
個人の価値観や働き方の多様化	人材の流動化、公務現場の働きがい	働きやすさと働きがいの両立
デジタル技術の飛躍的な進展	行政手続きのデジタル化、AIやRPAによる生産性の向上	くらしと行政のデジタル化

2 基本的な考え方

- 第3期行政改革大綱の構成は次のとおり

項目	第3期行政改革大綱	(参考)第2期行政改革大綱
取組分野	<ol style="list-style-type: none"> 1. 働き方改革 2. 組織・人事改革 3. デジタル改革 4. 財政改革 5. 情報発信改革 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 働き方改革 2. 組織・人事改革 3. 財政改革 4. ICT利活用改革 5. 情報発信改革
アクションプラン	<ul style="list-style-type: none"> • 働き方改革取組方針 • 組織・人事改革戦略 • 県庁CHO計画 • 神奈川DX計画 • 公共施設等総合管理計画 • 広報戦略 	<ul style="list-style-type: none"> • 働き方改革取組方針 • 組織・人事改革戦略 • 県庁CHO計画 • 公共施設等総合管理計画 • ICT・データ利活用推進計画 • 広報戦略
計画期間等	<ul style="list-style-type: none"> • 2024(令和6)年度～2027(令和9)年度 	<ul style="list-style-type: none"> • 2019(令和元)年度～2022(令和4)年度

3 取組分野ごとの取組

• (1) 働き方改革

働き手が減少していく中で、「働きやすさ」「働きがい」を実感できる職場環境を目指して、職員全員参加で働き方改革に取り組みます。

(主な取組)

- 長時間労働の是正(事務事業の見直し、職員の勤務時間の適切な管理など)
- 職場環境の改善(テレワークや時差出勤の推進、オフィス環境の改善、会議室の確保、作業用被服の改善など)
- 職員意識の向上(各局取組方針の策定、議論の場の実施)
- 働きがいのある職場づくり(コミュニケーションの充実など)

3 取組分野ごとの取組

• (2) 組織・人事改革

民間企業も含めた人材獲得競争が激化する中で、より一層、複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくため、職員採用、人材育成、職場環境の整備、組織・執行体制の構築など、一体的に取組を推進します。

(主な取組)

- 採用(情報発信の強化、採用試験の見直し、入庁支援など)
- 人材育成(OJTや研修の充実、人事評価結果のフィードバック、キャリア開発や専門性の向上を意識した人事異動など)
- 職場環境の整備(長時間労働の是正、テレワーク等柔軟な働き方の推進)
- 組織・執行体制の構築(適正な人員配置、オール県庁で支え合う仕組み)
- 健康経営の実践(職員の高齢化へ対応した健康診断の充実、メンタルヘルス対策)

3 取組分野ごとの取組

• (3) デジタル改革

デジタル技術を活用し、**県民の利便性を向上**させる「**くらしのデジタル化**」と**県庁の生産性を高める**「**行政のデジタル化**」を実現させる具体的な取組を推進します。

(主な取組)

- **行政手続のオンライン化の推進**
- **情報システムの標準化・共通化への対応**
- **AIを活用したサービス、RPAなど新しいデジタル技術の導入**
- **EBPMを進めるためのデータ利活用の推進**
- **デジタル行政の実現に向けたデジタル人材育成の推進**

3 取組分野ごとの取組

• (4) 財政改革

本県財政は、少子高齢化などにより介護・医療・児童関係費が増加するとともに、老朽化した公共施設の維持修繕コストにも多額の費用が見込まれます。

こうした中、新たな政策課題にも着実に対応していくため、中長期的な視点から、持続可能な財政運営に取り組めます。

(主な取組)

- 税収基盤の強化
- 地方税財政制度の抜本的改革に向けた国への働きかけ
- 県債の適切な管理
- さらなる歳入の確保
- 公共施設の計画的な管理

3 取組分野ごとの取組

• (5) 情報発信改革

必要なときに、必要な情報が手に入る、**県民にとって安心感・満足感がある**広報、県の重点政策や魅力を、**県民目線**で分かりやすく伝える広報を推進します。

(主な取組)

- 必要な情報が必要な人に届く**当事者目線**の広報
- **アードメディア**等の積極的な活用
- **インナーブランディングの手法**による広報マインドの醸成

5 アクションプラン

• 働き方改革取組方針(令和6～9年度) ※ 4年間に変更

■ 目的

働き方改革を進め、「働きやすさ」「働きがい」を実感し、職員の笑いあふれる職場環境をつくることにより、職員一人ひとりのパフォーマンスを向上させ、ワーク・ライフ・バランスの実現と質の高い県民サービスの提供を目指します。

■ 基本的な考え方

- 業務の見直しに取り組み、長時間労働を是正することにより、ワーク・ライフ・バランスを実現します。
- 全ての職員が働きやすく、一人ひとりが働きがいや成長を実感できるよう、職場環境の改善と組織的な人材育成に取り組みます。
- 働き方改革を自分事としてとらえ、全庁一丸となって推進します。
- この方針は、知事部局にかかる取組について定めるものですが、他の任命権者においても準じた取組を行うこととします。

5 アクションプラン

■ 主な目標

- ・ 時間外勤務 月 80 時間以上の職員 **ゼロ**
- ・ テレワークを希望どおり実施できている職員 **50%以上**
- ・ **全ての所属**でのオフィス環境の整備
- ・ 県庁全体で業務改善が進んでいると感じる職員 **70%以上**

■ 主な取組

- ・ 取組方針等の策定と共有(働き方改革・行政改革推進本部の取組、局長の取組 等)
- ・ 長時間労働の是正(**事務事業の見直し**、勤務時間の管理 等)
- ・ 職場環境の改善(テレワーク等の活用推進、**オフィス改善**の取組推進 等)
- ・ 職員意識の向上(議論の場の実施、仕事のやり方に関するルール等の遵守 等)
- ・ 働きがいのある職場づくり(コミュニケーションの活性化 等)

5 アクションプラン

・組織・人事改革戦略(令和6～9年度)

■ 概要

民間企業も含めた人材獲得競争が激化する中で、より一層、複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくため、職員採用、人材育成、職場環境の整備、組織・執行体制の構築など、一体的に取り組むを推進します。

■ めざすべき職員像・組織像

めざすべき 職員像	<ul style="list-style-type: none">① <u>県民目線</u>(Empathy)② <u>アグレッシブ・チャレンジ</u>(Aggressive・Challenge)③ <u>プロフェッショナル</u>(Professional)
めざすべき 組織像	<ul style="list-style-type: none">① <u>働きがい・成長実感</u>(Feel growth)② <u>協力・連携</u>(Cooperation)③ <u>効率的</u>(Efficient)

5 アクションプラン

■ 施策体系・主な取組内容

1 職員採用	優秀な職員の採用
	(1) 情報発信の強化
	(2) 効果的な採用試験の検討
	(3) 合格者に対する入庁までの支援
	(4) 即戦力となる専門人材等の確保
2 人材育成	働きがいや成長を実感できる人材育成
	(1) 職員の主体性・意欲を重視した人材育成
	(2) 効果的な職員研修・能力開発
	(3) 人材育成につながる人事異動
	(4) 組織的な事務引継・OJT
(5) 人事評価の人材育成への活用等	
3 職場環境の整備	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
	(1) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の推進
	(2) 多様な人材の活躍推進
4 組織・執行体制	効果的・効率的な組織・執行体制の構築と協力・連携の推進
	(1) 社会環境の変化等に応じた体制整備
	(2) 組織規模・職責・役割の適正化
	(3) 「オール県庁」で支える柔軟な応援体制

5 アクションプラン

■ 成果目標

□ アウトカム指標（KGI:重要目標達成指標）

把握する指標	現状 (令和5年度)	目標 (令和9年度)
キャリア形成の実感度	51.3%	67%

□ アウトプット指標（KPI:重要業績達成指標）

把握する指標	現状 (令和5年度)	目標 (令和9年度)
組織目標と業務との関連性・意義の実感度	53.4%	67%
選択研修で得たスキルの業務への活用度	87.3%	100%

5 アクションプラン

・ 県庁CHO計画(令和6～9年度)

■ 目的

職員が心身を良好な健康状態に保ち、いきいきと働くことで、質の高い県民サービスを提供

<職員> 心身の健康状態を保ち、各々がベストパフォーマンスを発揮できるよう意識・実践

<組織> 職員が最大限能力を発揮できるよう、身体の健康、心の健康、職場環境改善のための各取組について、効果的な取組となるよう意識して実施

■ 主な施策体系

- ・ 目標達成のために①**身体の健康**、②**心の健康**、③**職場環境改善**を3つの柱として取組を推進

■ 重点的な取組

- ・ 職員構成、特に定年引上げの影響 **(職員の高齢化)** を考慮した**健康経営**
- ・ 近年大きな問題となっている**職員の心の不調への対策の充実**

■ 実効性を高めるための取組

- ・ 事業の効果的な実施及び周知の工夫
- ・ 「職員心の健康づくり」、「安全衛生委員会」と連携した取組の推進

5 アクションプラン

■ 数値目標

□ 重要成果達成指標（KGI）

- ・ 健診総合判定Dの割合（20%以下）
- ・ ストレスチェックの集団分析結果「総合健康リスク」90以下

□ 重要遂行評価指標（KPI）

- ・ 特定保健指導の実施率（55%）
- ・ ストレスチェック受検率（90%以上）

5 アクションプラン

• 神奈川DX計画（令和6～9年度）

■ 概要

- 様々な分野でデジタル技術の利活用が加速する中、県として限られた予算・人材を有効に活用し、複雑・多様化する県民ニーズに対応した質の高い県民サービスを提供していくためにはデジタル技術及びデータの積極的な利活用が必須
- そのため、県民目線で「デジタル・トランスフォーメーション」を推進して、誰もが安心して暮らせるやさしい社会の実現を目指す

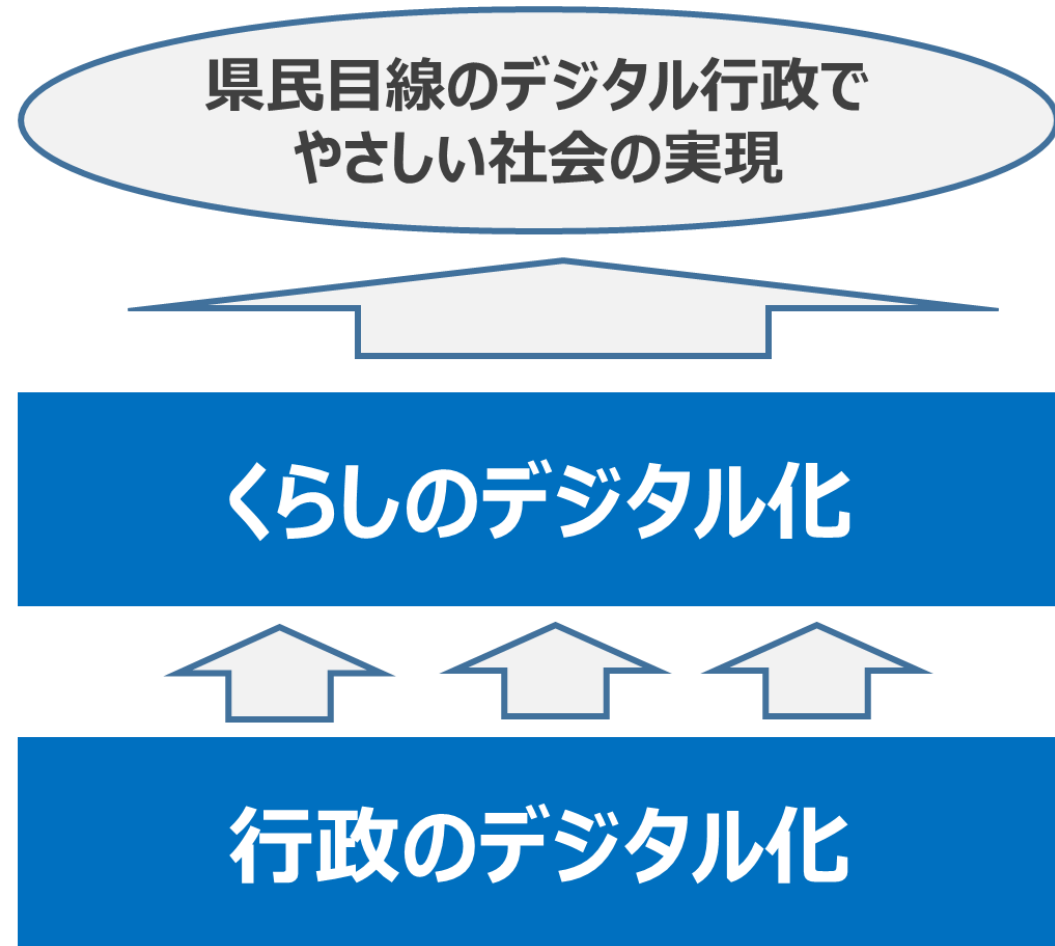
■ 計画の位置づけ

- **かながわグランドデザイン**の個別計画
- **行政改革大綱**のアクションプラン
- 「官民データ活用推進基本法」第9条第1項に基づく法定計画

5 アクションプラン

■ 施策体系

- 県民の安全安心や利便性の向上を図ることを目的とする
「**くらしのデジタル化**」
- それを支えるために行政内部の業務全般の効率化を図ることを目的とする
「**行政のデジタル化**」
- 2つの側面から、デジタル技術及びデータの利活用に積極的に取り組み、本計画が掲げるビジョンである
「**県民目線のデジタル行政でやさしい社会の実現**」を目指す



5 アクションプラン

• 神奈川県公共施設等総合管理計画（令和3～12年度） ※策定済

■ 概要

公共施設等の総合的かつ計画的な管理を推進するため、維持更新費の将来見通しや長寿命化など維持更新に関する基本的な考え方を示す。

■ 主な取組

- 施設の長寿命対策の推進
- 施設の統合や廃止による最適配置の推進
- 施設の整備や管理運営における公民連携手法の活用 など

5 アクションプラン

・神奈川県広報戦略(令和6～9年度)

■ 概要

必要なときに、必要な情報が手に入る、県民にとって安心感・満足感がある広報、県の重点政策や魅力を、県民目線で分かりやすく伝える広報を推進します。

■ <広報展開における2つの柱>

- ・「県民が知りたいこと」が「伝わる」広報
- ・「県として知らせたいこと」が「伝わる」広報

5 アクションプラン

■ 主な施策体系

緊急・災害時における情報発信の強化	「正確かつ速やかな」 情報発信	報道 (メディア対応力) の強化	事故・不祥事等の発生時の取材対応力の強化
「情報発信力」 の強化	必要な情報が必要な人に届く 当事者目線の広報	情報発信のための体制整備と制度運用	パブリシティ対応力の向上
	情報の受け手が「自分事化」を進め、その先の行動につながる広報		インナーブランディングの手法による広報マインドの醸成
	デジタル広報の強化		広報官会議・広報ポータルの活用
	アーンドメディア等の積極的な活用	職員の対応力アップ	クオリティの向上 (再)
	「クオリティ」の向上		戦略的広報に向けた人材育成
	民間企業の専門人材や技術を活用した広報	市町村等との連携	市町村や関係団体、企業等との連携による広報の展開

6 今後のスケジュール

- 総合計画と歩調を合わせて策定予定

		令和5（2023）年度											
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
議会							▶行政大綱 (骨子) [9月下旬～10月中旬]			▶行政大綱 (素案) [12月上～中旬]		▶行政大綱 (案) [2月下旬～3月上旬]	
行革 本部	幹事会		▶行政大綱 (策定について) [5月25日]			▶行政大綱 (骨子) [8月9日]			▶行政大綱 (素案) [11月1日]		▶行政大綱 (案) [1月中～下旬]		▶行政大綱 (成案) [3月中旬]
	本部			▶行政大綱 (策定について) [6月9日]		▶行政大綱 (骨子) [8月16日]			▶行政改革大綱 (素案) [11月8日]			▶行政大綱 (案) [2月上旬]	▶行政大綱 (成案) 決定 [3月下旬]
推進協 (有識者会議)					▶行政大綱 (骨子) [7月20日]				▶行政改革大綱 (素案) [11月9日]				
県民参加等										▶行政大綱 (素案) パブコメ [12月中～1月中旬]			