

令和6年度第1回 神奈川県働き方・行政改革推進協議会

2024年5月31日(金)

総務局組織人材部行政管理課

目次

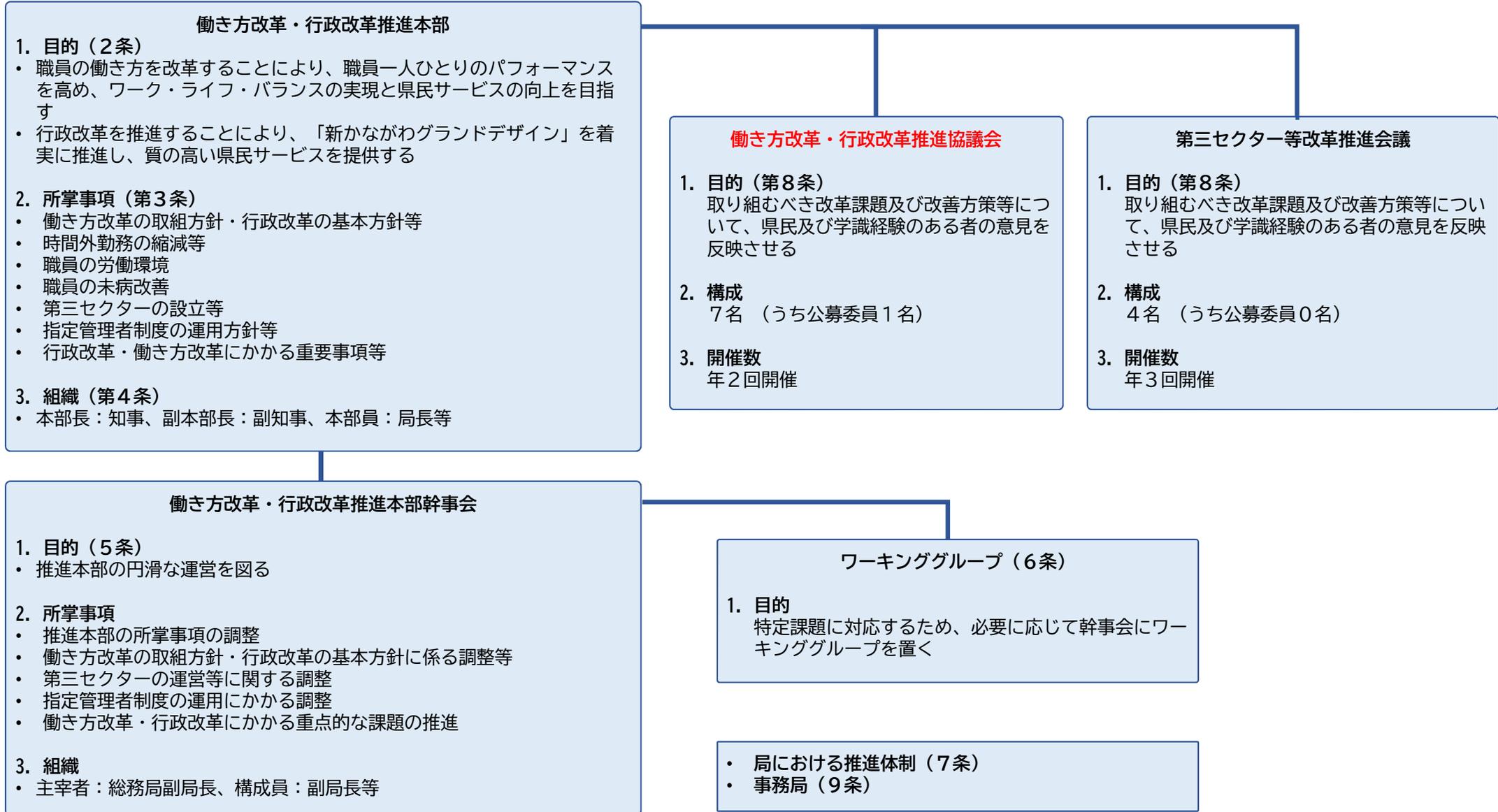
1. 働き方改革及び行政改革の推進体制の統合並びに推進協議会の名称変更について・・・p3
2. 第3期 行政改革大綱について・・・p7
3. 今後の働き方改革・行政改革の取組について・・・p22

1. 働き方改革及び行政改革の推進体制の統合 並びに 推進協議会の名称変更について

趣旨

- 行政管理課が推進している「行政改革」及び「働き方改革」は関連の強い取組であることから、より効果的に進めるために、また、事務事業の見直しの一環として業務の効率化をするために、両推進体制を統合することとする。
- 併せて、議題の整理や業務プロセスの見直しを実施し、会議・議論の充実化を図る。

■ 統合後組織図



■ 推進協議会変更点

項目	現行(令和6年4月1日～)	従来
会議名称	働き方・行政改革推進協議会	行政改革推進協議会
目的	働き方改革及び行政改革の推進	行政改革の推進

- 働き方改革
職員の働き方を改革することにより、職員一人ひとりのパフォーマンスを高め、ワーク・ライフ・バランスの実現と県民サービスの向上を目指す
- 行政改革
「新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提供する

■ 関連規程

- 神奈川県働き方・行政改革推進本部の設置及び運営に関する要綱
- 神奈川県働き方・行政改革推進協議会設置要綱
- 神奈川県行政改革推進協議会傍聴要領

2. 第3期 行政改革大綱について

■ 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

第2期大綱の振り返り

社会環境の変化

- 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。
- 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。
- 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。

■ 基本的な考え方

- 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。

- アクションプラン

5つの取組分野と6つの個別計画(アクションプラン)

働き方改革.....働き方改革取組方針

組織・人事改革.....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)

デジタル改革.....神奈川DX計画

財政改革.....神奈川県公共施設等総合管理計画

情報発信改革.....神奈川県広報戦略

■ 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)

(参考)働き方改革取組方針

数値目標

項目	目標	R5実績
長時間労働 の是正	時間外勤務月80時間超の職員 ゼロ	55人 ※R6年1月時点
職場環境 の改善	テレワークを希望どおり実施できている職員 50%以上	42%
	全ての所属でのオフィス環境の整備	—
職員の 意識の向上	県庁全体で業務改善が進んでいると感じる 職員 70%以上	53.2% (幹部 67.4%)

• (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、一体的に取り組むを推進します。

(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(職員の高齢化等へ対応した健康診断の充実、メンタルヘルス対策)

(参考)組織・人事改革戦略

■ 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%

(参考)神奈川県職員健康経営計画(県庁CHO計画)

■ 数値目標

□ 重要成果達成指標(KGI)

- 健診総合判定Dの割合(令和9年度に20%以下)
- ストレスチェック集団分析結果「総合健康リスク」(計画期間中90以下)

□ 重要遂行評価指標(KPI)

- 特定保健指導の実施率(令和9年度に55%)
- ストレスチェック受検率(計画期間中 90%以上)

• (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**

• (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みます。

(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

• (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

(参考)神奈川県広報戦略

4 活動指標/KPI

項目	指標	2023年度	目標 2027年度	
広報の伝達度 ^{※1}	「伝えている」と「どちらかといえば伝えている」の計	47.8%	60%	
デジタル広報の強化	県公式X (旧Twitter) 「神奈川県庁広報」	・インプレッション数 5,985,074 (推計)	7,182,088	
		・いいね数 16,036 (推計)	19,243	2023年度比
				20%
				アップ
県公式YouTubeチャンネル 「かなチャンTV」	・視聴回数	4,246,800 (推計)	5,096,160	
	・高評価数	3,416 (推計)	4099	
広報マインドの醸成	庁内における広報マインドの認知度 ^{※1} 「3秒で伝わるデザイン」の庁内認知度 ^{※2}	51.7%	80%	

※1 県民ニーズ調査における「かながわの広報」の結果を引用

※2 庁内アンケートの回答者のうち「3秒で伝わるデザイン」を内容まで知っている人の割合

■ ご意見を反映した主な箇所

修正箇所	修正内容	委員意見
<p>第3期 行政改革大綱 6ページ ウ 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</p>	<p>女性職員の活躍推進と追記</p>	<p>女性職員の活躍推進は組織・人事改革の柱になる話ではないか。</p>
<p>第3期 組織・人事改革戦略 19ページ 3 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</p>	<p>管理職に占める女性職員の割合は、別計画(次世代育成支援・女性活躍推進に関する職員行動計画)において目標を設定しているため、組織・人事改革戦略では「3(2)①女性職員の活躍推進」に参考で当該計画の数値目標を追記</p>	<p>管理職に占める女性職員の割合もKPIとして掲げるべきではないか。</p>
<p>第3期 組織・人事改革戦略 19～20ページ 3 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</p>	<p>「3(2)③ベテラン職員の活躍推進」を取組項目に追記</p>	<p>「多様な人材の活躍推進」に関する取組で、シニアの記載はないのか。シニアも立場や役割が変わっていく中で、満足して活躍できることが「多様な人材の活躍」に繋がる。</p>
<p>第3期 神奈川県職員健康経営計画<県庁CHO計画> 13ページ KGI①「健診総合判定Dの割合」の上2行</p>	<p>「A及びB」判定の割合にも着目し、取組効果を検証します。」と追記</p>	<p>KGIを健康診断「D」(要治療)判定を設定するのは、未病改善の考えと整合性が取れないのでは。前回同様、健康総合判定「A及びB」の割合をKPIとして設定すべきではないか。</p>

行政改革の取組状況ホームページ(ビジュアル版)

URL <https://www.pref.kanagawa.jp/docs/hy8/cnt/f417669/index.html>



行政改革の取組状況
令和6年3月に策定した「第3期 行政改革大綱」及び大綱と一体的に取り組む「アクションプラン」のページです。



神奈川県では、社会全体の働き手が減少していく中においても、引き続き質の高い県民サービスを提供していくため、行政改革に取り組んでいます。
また、個人の価値観や働き方は多様化しているため、働きやすさと働きがいの両立を目指した取り組みも実施していきます。

目次

- #1 暮らしのデジタル化
- #2 行政のデジタル化
- #3 民間活力の活用
- #4 業務プロセスの見直し
- #5 多様で柔軟な働き方の推進
- #6 働きがい・成長機会のある職場

2024/04/26 10:45 行政改革の取組状況 - 神奈川県ホームページ

#1 暮らしのデジタル化

子育てに役立つ支援情報がタイムリーに届く「かながわ子育てパーソナルサポート」の機能強化や、道路や河川等の台帳を電子化し、窓口に来庁せずに台帳を確認できる取組等、多様な県民ニーズに対応したサービスを実現するため様々な分野で「暮らしのデジタル化」に取り組めます。
→詳細は「[神奈川県DX計画\(本編\)](#)」(PDF:1,091KB)「[施策集](#)」(PDF:2,729KB)参照



#2 行政のデジタル化

業務の省力化、効率化に繋げるため、職員自らが簡単に業務用アプリを開発できるツールの導入や、業務における文章作成や企画・立案のアイデア出し等に活用できる生成AIの導入等、「行政のデジタル化」に取り組めます。
また、これらの取組を進めるために必要な知識と経験を備えたデジタル人材を育成します。
→詳細は「[神奈川県DX計画\(本編\)](#)」(PDF:1,091KB)「[施策集](#)」(PDF:2,729KB)参照



#3 民間活力の活用

セミナーの開催・運営業務や審査業務、入力業務など、事業の全部または一部の委託を図ります。
また、県民ニーズや政策目的等を検証したうえで、県事業そのものの民間への移譲も検討します。
→詳細は「[第3期 行政改革大綱](#)」(PDF:462KB)、「[働き方改革取組方針](#)」(PDF:438KB)参照



#4 業務プロセスの見直し

資料のペーパーレス化や、対面会議からオンライン会議・動画開催へ変更する等、業務プロセスを徹底的に見直します。
また、入力作業や集計作業等の繰り返し行う業務や定型業務を、デジタル技術を活用して自動化するなど、業務の省力化と効率化に取り組みます。
→詳細は「[第3期 行政改革大綱](#)」(PDF:462KB)、「[働き方改革取組方針](#)」(PDF:438KB)参照



2024/04/26 10:45 行政改革の取組状況 - 神奈川県ホームページ

#5 多様で柔軟な働き方の推進

すべての職員が働きやすく、能力を発揮できる職場環境を整備するため、組織的な時間外業務管理による長時間労働の是正や、ワーク・ライフ・バランスの実現のため、フレックスタイム制度や拡大時差出勤、テレワーク等の柔軟な働き方を推進します。
→詳細は「[働き方改革取組方針](#)」(PDF:438KB)、「[第3期 組織・人事改革戦略](#)」(PDF:1,099KB)参照



#6 働きがい・成長機会のある職場

職員が働きがいを感じ、仕事を通じて成長を実感できるよう、職場でのOJTや研修の充実、キャリア開発や専門性の向上を意図した人事異動など、組織的な人材育成に取り組めます。
→詳細は「[働き方改革取組方針](#)」(PDF:438KB)、「[第3期 組織・人事改革戦略](#)」(PDF:1,099KB)参照



より知りたい方はこちら

神奈川県は行政改革大綱及び6つの個別計画(アクションプラン)を策定しています。

行政改革大綱

[第3期 行政改革大綱](#) (PDF:462KB)

6つの個別計画(アクションプラン)

[働き方改革取組方針](#) (PDF:438KB)

[第3期 組織・人事改革戦略](#) (PDF:1,099KB)

[第3期 神奈川県職員健康経営計画<県庁CH.O計画>](#) (PDF:1,468KB)

[神奈川県DX計画\(本編\)](#) (PDF:1,091KB)

[神奈川県DX計画\(施策集\)](#) (PDF:2,729KB)

[神奈川県公共施設管総合管理計画\(令和4年3月改訂\)](#) (PDF:7,666KB)

[神奈川県広域戦略](#) (PDF:3,037KB)

[県政運営・県政情報](#)

このページに関するお問い合わせ先

[総務課 組織人材部行政管理課](#)
[総務課組織人材部行政管理課へのお問い合わせフォーム](#)

改革調整グループ
電話 045-210-2210
ファクシミリ 045-210-8804

3. 今後の働き方改革・行政改革の 取組について

3. 今後の働き方改革・行政改革の取組について

- 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



各アクションプランにおいて具体的な取組を定め、実行していく。

3. 今後の働き方改革・行政改革の取組について

■ 対応する取組に対し、それぞれの取組についてご助言いただきたい。

※ 以降のスライドでは、各取組の右側に、アクションプランごとのマークを示しています。

働

働き方改革取組方針

人

組織・人事改革戦略

CHO

神奈川県職員健康経営計画
(職員CHO計画)

DX

神奈川DX計画

選ばれる県庁組織づくり

(主な取組)

- 柔軟で多様な働き方の推進(テレワーク、時差出勤、フレックスタイム制等)し、ワーク・ライフ・バランスの実現 **働** **人**
- 執務室内の事務机やいす、書棚などの設備をデジタル化やテレワーク等に適合した仕様に改める**オフィス改革の実施** **働**
- 服装の見直し(軽装の通年化、作業用被服の改善) **働**
- 情報発信の強化(インターンの拡大、採用HPの抜本見直し、民間合同就職説明会への参加、SNSを活用した広報等) **人**
- 採用試験の見直し(民間企業における採用手法の導入等) **人**
- 職員の健康の保持増進の充実(健康診断項目の追加、メンタルヘルス対策) **CHO**

事務事業の見直し

(主な取組)

①業務内容の見直し **働**

- 県が果たすべき役割を改めて検証
- 事業の全部又は一部の**民間活力の活用**(住民からの相談窓口業務や補助金の審査業務等)
- **計画の統廃合**
- **国等への制度改正等の提案や要望**

②業務プロセスの見直し **働** **DX**

- **内部調整の簡素化、省力化**(形式的な打合せ・会議の廃止等)
- **デジタル技術の活用**(反復・継続する作業のRPA化等)

働きやすさと働きがいの両立

(主な取組)

【働きやすさ】

- すべての職員が能力を発揮できる職場環境の整備(テレワーク等の柔軟な働き方の推進、女性職員の活躍推進、育児休業中の職員に対する支援等) **働** **人**
- 執務室内の事務机やいす、書棚などの設備をデジタル化やテレワーク等に適合した仕様に改める**オフィス改革**の実施 **働**
- 服装の見直し(**軽装の通年化、作業用被服の改善**) **働**
- **未病改善の取組推進**(ストレスチェックの実施、相談しやすい雰囲気づくり、メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応等) **CHO**

働きやすさと働きがいの両立

(主な取組)

【働きがい】

- 朝夕ミーティング等で職員間のコミュニケーションの活性化を図り、笑いあふれる職場づくり  
- 各職員が担当する事務と県政とのつながりを実感できるよう、チームでの業務遂行の推進  
- 職場でのOJTや職員研修の充実  
- 人事評価結果のフィードバック等を活用した人材育成  
- キャリア開発や専門性の向上を意識した人事異動  

(主な取組)

- 行政手続の効率化と県民の利便性向上を実現するため、**行政手続きの電子化**(インターネット等での申請や届出、行政手続のオンライン化、公金収納のキャッシュレス化等) **DX**
- **ICT基盤の整備**(AIやRPA等の新しいデジタル技術の利活用、EBPM(証拠に基づく政策立案)を進めるためのデータ利活用等) **DX**
- デジタル行政の実現に向け、デジタルの知見を持ち、現場の実務に即してデジタル技術の導入の判断や助言を行うことのできる**デジタル人材の育成** **DX**