

第3期 行政改革大綱

令和6年3月

神奈川県

1 策定の趣旨

県では、2015（平成27）年から、人員や歳出の削減などの「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ます。

2019（令和元）年7月からの第2期行政改革大綱では、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、いわゆるRPAなどに取り組みました。

また、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みました。

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ます。

こうした社会環境の変化に対応し、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、第3期行政改革大綱を策定しました。

2 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します。
- 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きます。
- 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します。

(1) 社会環境の変化と対応する取組

神奈川は本格的な人口減少局面を迎え、少子高齢社会の進行やさらなる生産年齢人口の減少が見込まれます。

また、個人の価値観や働き方は多様化し、デジタル技術の飛躍的な進展の影響を受けて、県民生活は大きく変化しています。

県としても、今後、働き手が減少していく中で、これまでの行政改革の取組をさらに発展させ、こうした社会環境の変化に対応していく必要があります。

| 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 | 行政手続の電子化、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) 取組分野

社会環境の変化に対応し、持続可能な行政運営を実現するため、「働き方改革」、「組織・人事改革」、「デジタル改革」、「財政改革」及び「情報発信改革」の5つの取組分野を設定し、取組内容を定めます。

(3) アクションプラン

本大綱の目標や方向性を達成するため、5つの取組分野に6つの個別計画をアクションプランとして位置づけ、必要に応じて数値目標を設定し、本大綱と一体的に取り組んでいきます。

[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
 - ・ ・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

(4) 計画期間等

計画期間は、本県の総合計画「新かながわランドデザイン実施計画」の取組と歩調を合わせるため、2027（令和9）年度までの4年間とします。

本大綱の進捗については、毎年度点検作業を行い、取組結果を公表します。また、点検の中で必要性が確認された新たな取組は、その都度、速やかに実行していきます。

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（詳細はアクションプラン「働き方改革取組方針」を参照）。

ア 長時間労働の是正

事務事業や業務プロセスを徹底的に見直し、職員一人ひとりの業務量を減らす「事務事業の見直し」に集中的に取り組むことや、職員の勤務時間の適切な管理、業務負担の平準化や時間外勤務の事前命令の徹底など、全庁を挙げた過重労働防止策に取り組むことで、長時間労働を是正します。

事務事業の見直し

働き手が減少していくことを前提として、限られた人的資源を効果的に活用する観点から、県が果たすべき役割を改めて検証し、事務事業の廃止・削減に取り組みます。

また、業務プロセスを徹底的に見直すほか、民間事業者等に委託できる業務は委託化するなど、アウトソーシングにも積極的に取り組みます。

イ 職場環境の改善

長時間労働の是正と併せて、テレワークや時差出勤を活用しやすく、年休が取得しやすい職場づくりに取り組むことで、職員のワーク・ライフ・バランスを実現します。

また、執務室内の設備を、デジタル化やテレワーク等に適合した仕様に改めるなど、より職員が働きやすいオフィス改善を推進します。

さらに、会議室の確保や作業用被服の改善等、職員の勤務環境を改善します。

ウ 職員意識の向上

各局長は、各局の状況に応じた取組方針を策定し、改革の目的や取組の考え方などを局内の所属、職員と共有します。

また、所属長等は、働き方改革の目的や意義を自分の言葉で職員に伝えとともに、「議論の場」を実施することで全ての職員が主体的に取組を進められるよう意識改革を図ります。

エ 働きがいのある職場づくり

職員間のコミュニケーションの活性化を図り、職員の笑いあふれる職場を作っていきます。また、職務の取組状況への助言、キャリア相談の充実、自らが担当する事務と県政とのつながりを実感できるチームでの業務遂行の推進、職員研修の充実など、職員が働きがいを感じ、仕事を通じて成長を実感できる職場づくりに取り組みます。

(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、効果的・効率的な組織・執行体制の構築など、一体的に取組を推進します（詳細はアクションプラン「組織・人事改革戦略」及び「神奈川県職員健康経営計画（県庁CHO計画）」を参照）。

ア 優秀な職員の採用

公務員志望者だけではなく民間企業志望者まで受験者の裾野を広げるため、情報発信の強化、民間企業における採用手法の導入など受験しやすい採用試験への見直し、合格者に対する入庁までの支援等の取組を推進します。

イ 働きがいや成長を実感できる人材育成

職員が働きがいを感じ、職務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、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など、組織的な人材育成に取り組みます。

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

組織的な時間外勤務管理の徹底による長時間労働の是正や、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により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るなど、子育て・介護をしている職員も含め、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します。

エ 効果的・効率的な組織・執行体制の構築と協力・連携の推進

社会環境の変化等に応じて体制を整備し、業務量等を踏まえた適正な人員配置を図るとともに、年度途中で突発的事態等が生じた場合には、局・所属の枠を超えた業務応援等により、「オール県庁」で支え合う、効果的・効率的な組織・執行体制を構築します。

オ 健康経営の実践

定年引上げの影響などによる職員の高齢化を考慮した健康診断項目の追加や若年層の乳がん検診受診機会の拡大など健康の保持増進を充実させるとともに、状況分析を基にしたメンタルヘルス対策など職員の心の不調への対策を充実させます。

(3) デジタル改革

デジタル技術を活用し、県民の安全安心や利便性の向上を図る「くらしのデジタル化」と、それを支えるために県庁の生産性を高める「行政のデジタル化」を実現するための具体的な取組を推進します（詳細はアクションプラン「神奈川DX計画」を参照）。

ア 行政手続の電子化

行政手続の効率化と県民の利便性向上を実現するため、県民や事業者がインターネット等を利用して安心して申請や届出を行うことができる行政手続のオンライン化や公金収納のキャッシュレス化を推進します。

イ ICT基盤の整備

「地方公共団体情報システムの標準化に関する法律」に基づいた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やRPAなど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の推進など県庁のICT基盤を着実に整備します。

ウ デジタル人材の育成

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を推進します。

(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。

ア 税収基盤の強化

企業誘致施策などにより企業の立地を促進するとともに、海外との経済交流や中小企業の成長産業への参入促進の取組、ベンチャー企業の創出・育成を支援するほか、観光振興施策の推進により観光消費額を高めることで、県内経済・産業を活性化し、税収基盤の強化につなげます。

イ 地方税財政制度の抜本的改革に向けた国への働きかけ

国から地方への税源移譲や地方自治体間の税収偏在の是正、地方交付税総額の確保・臨時財政対策債の廃止など、地方税財政制度の抜本的改革を国に働きかけます。

ウ 県債の適切な管理

世代間の負担の公平性にも留意しながら、引き続き県債の発行額を適切に管理していきます。

エ 更なる歳入の確保

県有財産の積極的活用などを通じて、県税以外の収入確保のための取組を推進します。

オ 公共施設の計画的な管理

公共施設の長寿命化や統廃合に取り組むなど、総合的かつ計画的な管理を推進します（詳細はアクションプラン「神奈川県公共施設等総合管理計画」を参照）。

(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（詳細はアクションプラン「神奈川県広報戦略」を参照）。

ア 必要な情報が必要な人に届く当事者目線の広報

年代に応じた広報媒体の活用や、障がいの有無など情報の受け手となるそれぞれの人の状況を踏まえ、当事者目線に立った情報発信に取り組めます。

イ アンドメディア※¹の積極的な活用

情報の受け手が「共感」し、口コミサイトやSNSで「共有」したくなるような工夫や、テレビ、新聞など、より多くの報道機関に取り上げられる情報発信に取り組めます。

ウ インナーブランディング※²の手法による広報マインドの醸成
庁内の広報担当者らによる「神奈川県広報改革プロジェクトチーム
(仮称)」を結成します。チームにおいて、検討委員会で議論した「広
報の軸」をどのように庁内に広めるか、具体的な検討を進めます。

※¹ アーンドメディアとは・・・口コミサイトやSNSの利用者、報道
機関などの第三者の立場から情報発信をするメディア。

※² インナーブランディングとは・・・従業員に対して、企業の理念
やビジョン等を共有し、理解を深め、共感を持って行動を図ること。