



神奈川県

行政改革大綱

～質的向上をめざして～

平成28年度点検報告書

平成29年3月

神奈川県

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28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28年度の取組み

1 「質的向上」に着目した改革の着実な推進

- 平成28年度は、大綱の実施の2年目として、行政改革を推進していくため、次の三つを中心に取組みを進めてきました。
- 一つ目は、意識・風土改革に向けた取組みの加速です。全庁横断的な議論を実施するとともに、全ての局、所属に議論を行う場を設け、全職員が参加する取組みを継続的に実施し、職員の意識改革を図るとともに、出された意見を業務改善に生かすことで、全職員が主体的に改革を実行していく組織の実現に向けて取り組みました。
- 二つ目は、内部調整業務の見直しの促進です。幹部職員への報告・連絡・相談方法の見直しや事業実施の責任者である課長（本庁機関の所属長）への権限委譲により、意思決定プロセスを見直すとともに、予算編成業務等の運用改善や全庁横断会議の見直しなど、内部調整の効率化を進め、意思決定のスピードアップを図りました。
- 三つ目は、大綱に位置づけた取組みの実施です。大綱に掲げている取組分野の中には、個別に策定するアクションプランに基づいて取組みを進めていく分野があります。こうした分野について、具体的な取組方策を盛り込んだ「スマート県庁大作戦」「組織・人事改革戦略」など4つのアクションプランが平成28年度に本格的に始動し、各プランに位置づけた取組方策を実施しました。

2 意識・風土改革に向けた取組みの加速

(1) 職員一人ひとりが改革の変化を実感する取組みの実施

- 職員の意識改革と県行政の組織に現存する風土改革を徹底することを目標とし、平成27年度から“意識改革”の議論を実施しています。
- しかし、平成27年度に実施した「行政改革に関する職員アンケート」では、「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約7割、意識や仕事の進め方に変化を感じていない職員の割合は約8割と、職員の改革意識に変化が見られない結果となりました。
- そのため、平成28年度は職員の改革意識を高めるため、まずは職員一人ひとりが改革の変化を実感する取組みを実施することとしました。

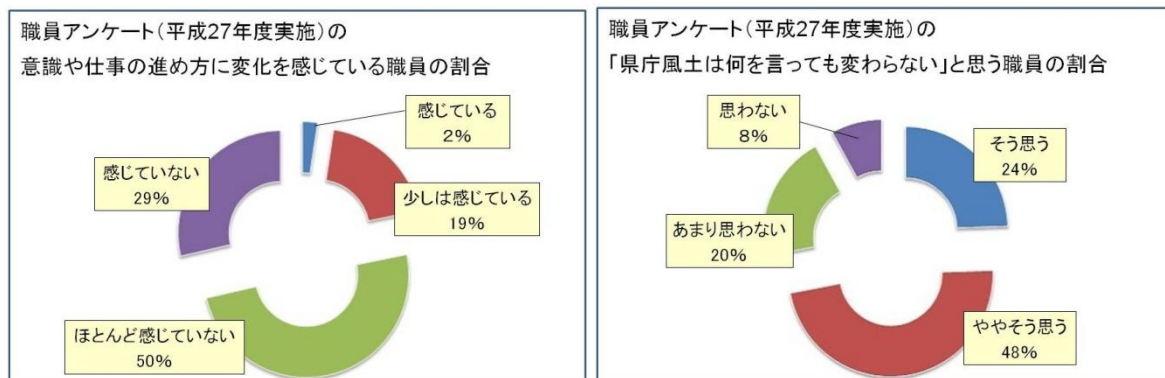
幹部職員の意識改革

- 改革意識に変化が見られないという課題を受けて、職員一人ひとりが改革の成果を実感し、自らの行動変容につなげていくため重点的に取り組む事項について局長級の幹部職員による議論を行い、幹部職員から業務効率化など“仕事の進め方の改善に取り組む姿勢”を発信し、改革の変化を短期間で実感できる取り組みを実践することとしました。
- これを受けて、局長自らが局内職員に対して仕事のやり方に関するメッセージを発信するなど、改善に向けて取り組もうとする幹部職員の意識が伝わり、職員一人ひとりから意識の改善が感じられるようになっていきます。
- また、知事をはじめとする幹部職員が平成28年2月に実施した“イクボス宣言”を平成28年度の新体制でも継続して実施し、職員が子育てや介護をしながら生き生きと活躍できる職場づくりをめざして取り組みました。
- さらに、平成28年度から新たな取り組みとして、本庁勤務の幹部職員（局長～部長級職員）を対象に、マネジメント能力の向上を図るため、「幹部職員研修」を実施しました。（8月開催、74名出席、テーマ：組織マネジメントの課題とは～イクボスと民間事例を交えて～）

一般職員の意識改革

- 各局・各所属における全職員参加型の議論では、課題解決のプロセスに繋がる議論を展開するため、議論で出た意見に対して、具体的な改善の取組を検討、実施していくことで議論による成果を実感することを目標としました。
- その結果、平成28年度に実施した議論で出された意見から、所属の業務改善につなげた所属は68所属あり、業務の簡素化や、情報共有の強化等について取り組んだほか、議論の場の意見等を業務改善に結びつける職員主導の「職場改善検討会」を開催することで、職員が主体的に業務改善を実行する組織の実現を図るなど、自主的に改善を行う所属も現れています。
- さらに、本庁機関の全グループリーダーを対象とした「知事とグループリーダー等との議論の場」を実施しました。県庁組織の中核を担うグループリーダーが、県庁風土をつくりあげるための方策等を議論し、その内容について知事と直接意見交換を行うことで、職場の現状や職員の思いを知事と共有し、組織風土の課題解決を図るため、職場ミーティングを活用したコミュニケーションの促進や、業務量の削減等の見直しに取り組んでいくこととしました。

※「行政改革に関する職員アンケート」から明確となった課題（平成27年度実施）



※行政改革推進に向けた平成28年度の重点取組

①幹部職員からのメッセージの発信

ワーク・ライフ・バランスの観点から、働き方の改善に向けて、自ら実践する取組を具体的に発信

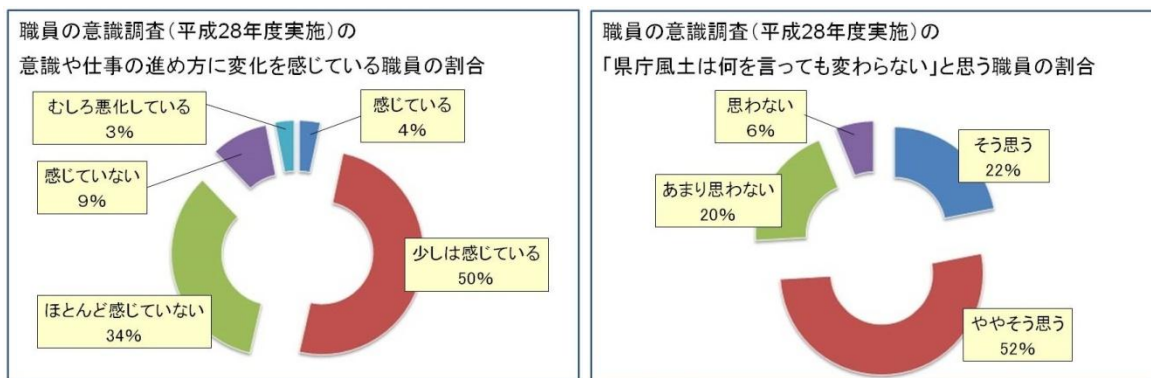
②各局・各所属における全職員参加型の議論を展開

課題解決のプロセスに繋げ、職員が議論による成果を実感

(2) 意識改革の成果と今後の課題

- 意識改革の状況や意識変化の推移を把握するため、平成28年12月に「行政改革に関する職員の意識調査」を実施しました。
- その結果、「内部調整業務のやり方の見直し」、「業務時間の確保や残業縮減」、「情報共有の徹底」などの課題に対し、何らかの改善の行動を主体的に行った職員の約8割は、「良い変化があった（少しは良い変化があった）」と実感しています。
- 全体においても、「職員の意識や仕事の進め方に対する変化」を感じている職員の割合は54%と、平成27年度の21%と比較して大幅に向上するなど、職員の意識や仕事の進め方に良い変化が見られる結果となりました。
- しかし、「県庁に変えた方がよい風土があると思う（少しはあると思う）」とする職員は9割を超え、その風土として「業務多忙」、「内部調整業務が多い」など課題は根深く、「県庁風土は何を言っても変わらない」と思う職員の割合も約7割のままでした。
- 改善の行動により、「職員の意識や仕事の進め方に対する変化」を感じている職員が増えているものの、まだ多くの職員が「業務多忙」と感じ、その風土は「何を言っても変わらない」と考えているなど、職員が真に効果を実感できる改革の取組みが求められています。

※「行政改革に関する職員の意識調査」（平成28年11月21日～12月8日実施）抜粋



○ 「行政改革に関する職員の意識調査」から得られた「職員からの生の声」は、改革のための貴重な財産と受け止め、改善すべき各課題への対応を、次の3つに分類したうえで、引き続き、庁内で共有し、即時改善できることから速やかに取組みを行い、改善の方法が分からないという職員にも分かりやすく、改善のプロセスから共有していきます。

①各局・各所属ですぐに対応し、全庁的な改善へ

各局・各所属ですぐに取り組めるものは、全職員で改善に向けた取組みを積極的に実施し、全庁的な改善・改革につなげる。

②職員が持つべき意識の徹底に向けて

意識を変えていくことで改善が図れるものについては、職員一人ひとりが自分のこととして捉え、議論などを通じて意識改革を進める。

③既存のルールや制度、手続きなどの見直し

ルールや制度、手続きなどを見直すことで、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。

3 内部調整業務の見直しの促進

幹部職員への報告・連絡・相談方法の見直し

- 幹部職員（知事、副知事、局長）等への報告・連絡・相談方法の見直しを行い、意思決定のスピードアップを図りました。
- 各局においては、局長報告案件の現状を洗い出し、①引き続き局長まで調整するもの、②今後は担当局長、下位職に任せるものに分類を行いました。

- 知事、副知事への報告案件は、局の責任において判断、処理すべきかどうか、局長がしっかりと見極め、報告・連絡・相談のそれぞれの意味を踏まえて調整の必要性についてよく吟味することを徹底しました。
- また、これまで面談で実施していたこれらの幹部調整について、単なる結果報告や事実情報等を知らせる案件は原則メールで報告を行うこととし、面談による調整を真に議論すべき案件のみとしました。
- こうした見直しにより、幹部職員との十分な調整時間を確保し、意思決定のスピードアップを図りました。

課長への権限委譲の実施

- 意思決定のスピードの向上を図るため、部長以上の上位職が担っていた権限を課長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、平成28年度当初に事務決裁規程を改正しました。

また、権限委譲の取組みを踏まえ、課長の負担軽減を図るため、各課に副課長の配置を進めるなど、新しい体制を構築しました。

予算編成業務等の運用改善

- 職員の内部調整業務にかかる負担を軽減するため、予算編成業務や組織・定数調整業務の運用改善を行いました。
- 予算編成については、各局の予算担当職員に対しヒアリングを実施し、聴取した意見をもとに、時限点検や所要額調整の見直しによる各局の作業負担を削減、予算担当者マニュアルを作成の上、全庁研修を実施、抑制率（一部）を事前周知するなど、制度の改善を行いました。
- また、組織・定数調整については、ヒアリング回数の削減や資料の簡素化・定型化等により各局の作業負担の軽減を図りました。
- こうした取組みを積極的に実施することにより、予算編成業務や組織・定数調整業務の効率化等を図ることができました。

全庁横断会議の見直し

- 知事、副知事を筆頭とし、各局長等を構成員とする全庁横断会議について、所要時間を十分に確保し、全庁横断的な視点でしっかりと議論するため、平成28年7月に「全

庁横断会議の見直し方針」を策定しました。

- 見直し方針では、原則、全庁横断会議の場では、施策方針等の大局的な視点をもって議論を要する重要な課題についてのみ議論することとし、論点の事前共有の徹底や下位職が出席する会議に権限を委譲することで、会議の効率化や決定のスピードアップを図りました。
- 見直し方針に基づき、会議の体制、構成員、進行の見直しなどの運営改善を行ったほか、職員向けに会議の結果概要や会議資料を掲載するポータルサイトを開設し、主要会議の庁内共有を図りました。

4 大綱に位置づけた取組みの実施

(1) 4つのアクションプランがスタート

- 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」「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くこととしています。
- 大綱策定以降、これらのアクションプランの策定（または既存プランの改定）に向けて、これまでの実績や課題の整理、今後の方向性や位置づける取組方策の検討などを行い、平成28年度からは「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が本格的に始動しました。

名 称	主なアクションプランの 取組み	取組みの成果
スマート県庁 大作戦	<ul style="list-style-type: none"> ・「仕事見える化シート」の策定 ・「仕事のやり方に関するルール」の改定と周知徹底 	<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。 ・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"> ・特定分野（ICT、国際、法務）における採用選考の実施 ・テレワークの検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・特定分野（ICT、国際、法務）に係る一般事務職について、採用予定者数を満たす合格者を決定。 ・テレワークの試行を行い、課題等の抽出・整理を進め、制度設計を行った。
神奈川県職員 健康経営計画 〈県庁CHO 計画〉	<ul style="list-style-type: none"> ・健康管理ホームページ「QUPiO」の開設や血圧計の配付 ・生活習慣病予防の個別指導の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・「QUPiO」の開設や血圧計の配付により、職員の未病を「見える化」し、職員が未病改善・健康増進に取り組む環境を整備した。 ・生活習慣病を発症する恐れのある職員に「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した。
神奈川県 広報戦略	<ul style="list-style-type: none"> ・インターネット上の放送局「かなチャンTV」の開設 ・記者発表資料のテンプレートの作成 	<ul style="list-style-type: none"> ・インターネット上の放送局「かなチャンTV」を開設し、5月から本格実施。知事自らが、県民へのメッセージを発信するなど、積極的な広報を展開した。 ・記者発表資料の発信力強化のため、全庁統一のテンプレートを作成し、29年1月から導入した。

- なお、「公共施設等総合管理計画」については、平成28年12月に素案をまとめ、平成28年12月から平成29年1月にかけて実施した県民意見募集（パブリック・コメント）の意見も踏まえたうえで、平成29年3月に計画を策定しました。

(2) 取組方策の着実な実施

- 県債管理目標の達成に向けた取組みの目標として掲げていた「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年度に達成したため、「県債全体の残高を2兆円台に減少（目標年度：平成35年度）」を新たな目標として設定しました。
- 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、未成熟な課題について柔らかい段階で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「政策ディスカッション」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「レビュー」を実施しました。

(各取組方策の取組状況は11ページ以降)

IV 平成29年度の取組方向

1 意識・風土改革に向けた取組みの発展

- 全職員が参加する庁内議論を継続的に実施し、職員の意識改革を図るとともに、出された意見を業務改善に活かすことで、全職員が主体的に改革を実行していく組織の実現に向けて取り組みます。
- 職員同士のコミュニケーションを活発にし、業務や取組みの内容について、議論することや考えを深めることで、職員一人ひとりが当事者として納得し、効率良く力を結集していきます。
- さらに新規の取組みとして、平成29年度から職員の意識改革を促す研修を各所属において実施していきます。

2 働き方の改革の推進

- 幹部職員から“仕事の進め方の改善に取り組む姿勢”の発信を行うなど、職員の時間外勤務の縮減やワーク・ライフ・バランスの充実に繋げるための取組みを実施していくことで、全庁をあげて働き方の改革を進めていきます。
- 時間外勤務の縮減に向けては、これまで繰り返し取り組んできましたが、いずれの取組みも十分徹底されず、効果は限定的と言わざるを得ないものでした。そこで、午後9時以降の時間外勤務の禁止や、「ノー残業デー」等の基本的な取組みについて、全庁一丸となって徹底して実践していきます。

- 幹部職員を含むすべての職員が、より一層コスト意識を持ち、業務見直しや組織としてのタイムマネジメント等に徹底的に取り組むという発想へと転換し、各局等において、時間外勤務の縮減に向けた具体的な取組みを整理し、実践していきます。
- 子育てや介護にかかわる職員を対象にテレワークを実施します。
- これらの取組みについては、平成29年2月に立ち上げた「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。

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、それぞれの成果について検証していきます。

V 各取組分野における平成28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
- ◇ …… 上記アクションプランに位置づける主な取組みの内容

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 52%
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
28年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・全庁横断的な議論の場を4回開催（7月、8月、11月、12月）（12月末時点） 【テーマ】第1回 「意識・風土改革を推進していくために必要なことは？」 （主事、主任主事、主査級） 第2回 「意識・風土改革を推進していくために必要なことは？」 （副主幹、主幹、副課長級） 第3回 「意識・風土改革を推進していくために必要なことは？」 （課長、担当課長、出先機関部長級） ※統一テーマを設定し、階層ごとに議論を深めることで、改善取組、対応策を実現し、議論による成果の実感へ繋げることを第1回～第3回の議論の場の目的とした 第4回 「県庁風土の課題と解決策について」 （グループリーダー等（グループリーダー、出先機関グループリーダー相当職）） ※統一テーマで知事とグループリーダー等の議論の場を4回に分けて実施 ・全庁・各局・各所属における議論の場のいずれかに1回以上参加した職員 46.6%（12月末時点）
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・全職員が参加する議論を継続的に実施し、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%→28年度54%）

今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・全職員が参加する議論を継続的に実施し、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
29年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・全庁横断的な議論の場や各局・各所属において議論の場を開催し、議論により出された意見を業務改善に結びつける ・業務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

◆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 74%
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
28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】11月21日～12月8日 【回答者数】7,177人（職員回答率69.3%） ・意識調査で得られた課題について、「各局・各所属で取り組む事項」、「持つべき意識を徹底していく事項」、「既存の制度等の見直しを検討する事項」に整理し、全庁で共有 ・「各局・各所属で取り組む事項」は、それぞれにおいて対応できることから改善に向けた取組みを積極的に実施する ・「持つべき意識を徹底していく事項」は、朝夕ミーティングや全庁、各局、各所属での議論の機会を通じて、全職員が一丸となって意識を徹底する ・「既存の制度等の見直しを検討する事項」は、ルールや制度、手続きを見直すことで、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"> ・29年度以降も、意識調査を定期的の実施し、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 ・28年度の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
29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、28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
28年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「仕事見える化シート」の策定により全庁的に業務の現状把握と情報共有を実施した ・ 「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 ・ タブレット型端末600台を追加導入しモバイルワークを促進した（導入済台数計2,220台） ・ テレワークの試行（5名程度）などにより、サービス、業務、セキュリティ等の課題を整理した
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「仕事見える化シート」の継続的な利活用による業務の効率化や標準化の推進 ・ 「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 ・ アクションプランで定めた、ワークスタイルのあるべき姿を実現するための業務用情報端末やオフィスのあり方の検討

※ 「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38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
28年度取組実績	・特定分野（ICT、国際、法務）における採用選考の実施、階層に応じたマネジメント研修の充実、人事評価制度の見直しなど、戦略に基づく取組みを着実に進めた
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45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
28年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・「仕事見える化シート」の策定により全庁的に業務の現状把握と情報共有を実施した ・「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 ・タブレット型端末600台を追加導入しモバイルワークを促進した（導入済台数計2,220台） ・テレワークの試行（5名程度）などにより、サービス、業務、セキュリティ等の課題を整理した
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・「仕事見える化シート」の継続的な利活用による業務の効率化や標準化の推進 ・「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 ・アクションプランで定めた、ワークスタイルのあるべき姿を実現するための業務用情報端末やオフィスのあり方の検討

※「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38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>	<p>・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>
<p>28年度 取組実績</p>	<p>・健康管理ホームページ「QUPi0」の開設や血圧計の配付により、職員の未病を「見える化」した ・「健康管理責任者の手引き」を作成・配布し、管理監督者に対し健康に関する意識啓発を行った ・「健康アクションプラン」により生活習慣病予防の個別指導を実施した ・冷暖房期間を拡大しオフィス環境の向上に配慮した</p>
<p>今後の取組方向</p>	<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>

※「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61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
28年度取組実績	・予算編成方針（10月）、執行通知（4月）に記載 ・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
29年度の取組予定	・予算編成方針や執行通知への記載、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"> ・29年度地方財政対策において、地方交付税総額は前年度比で減少し、臨時財政対策債は継続が決定された ・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

<p>進捗を把握するための活動指標</p>	<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
<p>28年度 取組実績</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「29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 <ul style="list-style-type: none"> 九都県市首脳会議（5月・10月） 関東地方知事会議（5月・10月） 全国知事会議（7月・11月） ・臨時財政対策債の早期廃止の実現に向けて、本県独自及び九都県市首脳会議共同のパンフレットを作成し、九都県市を通じた地方税財政問題（臨時財政対策債）の要望などを実施（5月～）
<p>これまでの成果</p>	<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） ・昨年度に引き続き、28年度の普通交付税の算定において、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（28年度1,033億円）
<p>今後の取組方向</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・消費税率の引き上げ時期の再延期が決定されたことにより、地方財政の社会保障財源に影響のないよう、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 ・臨時財政対策債が継続されたことから、早期廃止と地方交付税への復元に向け、引き続き国への働きかけを行う
<p>29年度の 取組予定</p>	<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	・ 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	・ 県債年度末現在高：3兆5,989億円<見込み>
進捗を把握するための活動指標	・ 県債の発行抑制を通じた残高の減少
28年度取組実績	・ 借替債の発行抑制：△52億円
これまでの成果	・ 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	・ 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
29年度の取組予定	・ 県債の発行抑制を継続

(参考資料77ページ)

◆予算編成制度の運用改善	
目標	・ 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	・ 29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	・ 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
28年度取組実績	・ 主に次の取組を実施 ①時限点検や所要額調整の見直しにより、各局の作業負担を削減 ②予算担当者マニュアルを作成の上、全庁研修を実施 ③抑制率（一部）の事前周知により、各局の調整時間を確保 ④抑制除外調整の縮減 ⑤資料の削減（枚数の上限設定、査定意見書の部数削減） ⑥事業の廃止・統合の促進 など
これまでの成果	・ 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	・ 予算編成制度の更なる改善を図る
29年度の取組予定	・ 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

★公共施設等総合管理計画の策定

公共施設等総合管理計画の目標	<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
策定に向けた取組実績	<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維持更新費の将来見通しを立てる等の作業を行い、会議に諮り骨子及び素案の作成を行った ・ 平成28年第3回県議会定例会9月に骨子を、12月に素案を報告した ・ 12月から1月にかけて、県民意見募集（パブリックコメント）を実施した
これまでの成果今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・ 素案に対する県民意見募集（パブリックコメント）に寄せられた意見も踏まえ、平成29年第1回県議会定例会に案を報告後、3月に「公共施設等総合管理計画」を策定し公表した ・ 平成29年度は策定した計画に基づき、各取組みを進める

目標や進捗を把握するための活動指標は、本報告書には記載しない
「公共施設等総合管理計画」に位置づける取組みのうち、28年度から先行して取り組んでいるものについて以下に記載

◇計画的な更新・長寿命化及び施設の集約・再配置

28年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県有施設59施設を対象に計画的な修繕工事を実施した
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 予防保全措置として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った

◆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	44施設・34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
28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"> ・陣馬自然公園センター：H26年度末に廃止、H28年7月に民間へ施設譲渡（土地：無償貸付、建物：無償譲渡） ・丹沢湖ビジターセンター：H26年度末に廃止、H28年11月に町へ施設譲渡（土地：町が民間から借受、建物：無償譲渡） ・小田原高等職業技術校：H24年度末に廃止、H29年1月に跡地売却 ・宮ヶ瀬湖周辺施設（宮ヶ瀬やまなみセンター、宮ヶ瀬湖カヌー場、宮ヶ瀬湖集団施設地区及び鳥居原園地）：H28年度当初に指定管理者制度を新規導入 ・かながわ労働プラザ：H28年度当初に会議室等の見直し ・中里学園：H28年度末に廃止（子ども自立生活支援センターへ乳児院を統合）（予定）跡地を横浜北部方面特別支援学校（仮称）としてH29から利用（予定） ・ひばりが丘学園：H28年度末に廃止（子ども自立生活支援センターへ統合）（予定）H29年度に廃止後の施設を津久井やまゆり園の建て替え工事に伴う入居者の仮居住先として利用（予定） ・秦野精華園：H28年度末に廃止、H29年度当初に民間へ移譲（土地：10年間無償貸付後減額譲渡、建物：無償譲渡）（予定）
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・緊急財政対策を実施した平成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 ○県民利用施設 <ul style="list-style-type: none"> ・廃止・貸付等：24施設（予定含む） ・その他：20施設 ○出先機関 <ul style="list-style-type: none"> ・廃止：1機関 ・再編・統合、民間活力の活用等：33機関
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・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
29年度の取組予定	<p>○県民利用施設</p> <ul style="list-style-type: none"> 平塚看護専門学校：H29年度当初に3年制から4年制へ移行（H29年度から平塚看護大学校に名称変更） 秦野ビジターセンターと西丹沢自然教室（H29年度から西丹沢ビジターセンターに名称変更）：H29年度当初に一体的な指定管理者制度の導入 <p>○出先機関</p> <ul style="list-style-type: none"> 産業技術センター：H29年度当初に地方独立行政法人化（工芸技術所は本庁機関の駐在とし、計量検定所は単独出先機関化） 県央教育事務所：H29年度中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：H29年度中に廃止

(参考資料80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"> ・ 227億円の県税収入未済額（27年度末）のうち、74億円を収入化（12月末時点） ・ 県税徴収率82.7%（前年と同率）（12月末時点） ・ 66億円の県の債権の収入未済額（27年度末）のうち、3億6千万円を収入化（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
28年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・ 227億円の県税収入未済額（27年度末）のうち、74億円を収入化（12月末時点） ・ 県税徴収率82.7%（前年と同率）（12月末時点） ・ 66億円の県の債権の収入未済額（27年度末）のうち、3億6千万円を収入化（12月末時点） ・ 県の債権の支払督促申立件数 50件（12月末時点）
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
29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78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"> ・個人からの寄附件数が、前年同時期との比較で1.7倍、687件増（27年12月末：995件、28年12月末：1,682件） ・特に、県外からの寄附に限ってみると、9.3倍、483件増（27年12月末：58件、28年12月末：541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
28年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・返礼事業を開始（県内で行われる体験ツアー等への参加券を返礼品とし、実際に足を運んでいただくことで、県の魅力をPR） ・クラウドファンディングを活用した寄附募集の実施（10月：県庁本庁舎米寿イベント、11月～12月：動物保護センターふれあい譲渡室） ・ふるさと納税に係るポスターを掲出（湘南新宿ライン・上野東京ライン） ・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、寄附件数が増加 ・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"> ・引き続き、かながわキンタ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
29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"> ・ 28年度に26件の県有財産を売却（12月末時点） ・ 貸付料等 9億3,158万円〈見込み〉
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
28年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般競争入札を3回実施（6月、11月、2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 ・ 駐車場の貸付けを藤沢合同庁舎で更新するとともに、新たに県営住宅7施設において実施（12月末時点） ・ 新たな広告媒体として、県の負担なく、広告付き庁舎案内板を設置し、設置場所の使用料と広告掲載料の収入を確保
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県有財産の売却により、39億2,871万円の収入を確保（12月末時点） ・ 県有施設の貸付により、自動販売機設置場所7億724万円〈見込み〉、庁舎等駐車場のコインパーキング化1億6,153万円〈見込み〉の収入を確保 ・ 広告掲載により5,503万円〈見込み〉、ネーミングライツパートナー制度により777万円〈見込み〉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
29年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一般競争入札を2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79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年度までの新たな地方公会計導入に向けた、制度設計、システム開発等を実施（28年秋に稼動） ・経理担当者及び事業担当者向け研修を実施し、地方公会計制度への理解を向上（研修の平均理解率約80.0%）
進捗を把握するための活動指標	<ul style="list-style-type: none"> ・制度導入に向けて「地方公会計制度導入推進会議」等の庁内推進体制における議論を行う ・地方公会計研修の開催
28年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・制度導入に向けた議論を行うため、地方公会計制度導入推進会議、ワーキンググループを開催 ・経理担当者向け研修を4回、事業担当者向け研修を2回、システム操作研修を5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 ・公認会計士による経理担当者向け研修を12回、事業担当者向け研修を8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"> ・29年度の本格導入に向けて、引き続き制度設計等に取り組む
29年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・地方公会計制度の本格的な導入 ・幹部職員、所属長、経理担当者、事業執行担当者など各レベルに応じた研修の実施

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
28年度取組実績	・未成熟な課題について柔らかい段階で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「政策ディスカッション」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「レビュー」を実施した 政策ディスカッション：3項目 レビュー：23項目
これまでの成果	・政策ディスカッション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 ・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
29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	・アウトカムを意識した議論は概ねなされたが、これまでの取組みに関する結果の分析や検証についてはより一層しっかりと行う必要がある
進捗を把握するための活動指標	・レビューの着実な実施
28年度取組実績	・レビューとして23項目を対象に、再実施を含め延べ37回の知事ヒアリングを実施した
これまでの成果	・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
29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
28年度取組実績	・施策・事業の見直しによる節減額 120億円
これまでの成果	・施策・事業の見直しによる節減額 (27年度取組実績) 102億円
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
29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、P F I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291施設 ・ 新たな施設整備について、P F I等の公民連携手法を幅広く検討 ・ 実施中のP F I事業について適切な運営を継続 導入施設数7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）を開催し、P F I等の導入を促進
28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 ・ 「クラウドソーシング活用型新商品開発支援事業」を実施、5企業を支援 ・ 指定管理者制度導入施設数291施設 ・ 県有地・県有施設利用調整会議を4回〈見込み〉開催し、次年度の施設整備におけるP F I等の導入検討や、老朽化した施設の洗い出しを実施 ・ 体育センター等の再整備に係るP F I事業者を選定〈見込み〉
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、291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P F I等の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 ・ 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の促進をめざし、セミナーの開催や事業効果等の発信を行っていく ・ フラワーセンター大船植物園に指定管理者制度を新規導入（30年度指定期間開始） ・ 施設の老朽化対策において、P F I等の公民連携手法を幅広く検討
29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） ・ 秦野ビジターセンター及び西丹沢ビジターセンターに指定管理者制度を新規導入（29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、P F I等の導入を検討

*P F I…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
28年度取組実績	・「三井住友海上火災保険（株）」及び「日本郵政（株）南関東支社」から新規連携事業について相談の申し出があり意見交換を行った ・「日本郵政（株）南関東支社」については連携事業先の保健福祉局とともに協定締結に向けた協議を行い、新たに「地域見守り活動に関する協定」を締結した
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
29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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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）
28年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・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回数22件、メディア掲載回数9件(12月末時点)
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・「かながわキンタロウ☆ブックキフ」の寄附金額の累計2,717,542円(26年2月～28年12月末時点) ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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
29年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・「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を進めていく

◆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・政策提案における提案を実施
28年度取組実績	・ 県内69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) ・ 県と横浜国立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44大学等の参加があった ・ 大学発・政策提案制度へ13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
29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 ・ 大学を訪問すること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
28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】「人生100歳時代の設計図」を メインテーマに横浜市内で3回開催 （計377人参加） 【地域版】「人生100歳時代の設計図」をテーマに 地域ごとに5回開催（計762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：Live3回で通算89.3%） ・ 「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】 48件（計画系26件、規則系22件） 【意見延べ件数】 771件（計画系727件、規則系44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、参加者の県民の方々の様々な声を聞くことができた ・ 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
29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34.5%（28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）
28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の庁内周知（7月） ・ 事前協議の実施（10回）＜見込み＞
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
29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9次）」及び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（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）

◆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 2件(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"> ・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
28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 6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 2回(シティプロモーションなど)(12月末時点)
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」で提供されることとなった
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・県民サービスの実現に向け、民間との検討をさらに進める
29年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・ビッグデータを保有する企業やデータ活用に積極的な企業を中心にデータ活用促進のための活動を行い、ニーズの高いデータを提供する

*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

<p>アクションプラン の目標</p>	<p>・「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</p>
<p>28年度 取組実績</p>	<p>・県の取組みや、かながわの魅力などを動画で発信するため、インターネット上の放送局「かなチャンTV」を開設し、5月から本格実施。知事自らが動画に出演し、県民へのメッセージを発信するなど、日替わりのコンテンツにより積極的な広報を展開 ・記者発表資料の発信力強化のため、全庁統一のテンプレートを作成し、1月から導入した ・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2回程度）</p>
<p>今後の取組方向</p>	<p>・広報戦略に基づき、各取組みを進めていく</p>

※「神奈川県広報戦略」に位置づける取組実績の詳細は65ページを参照

◆行政活動の「見える化」	
目標	・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	・財務書類作表システムの設計を推進し、28年秋に移動 ・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	・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
28年度取組実績	・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150名が参加 ・29年度当初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	・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たことにより、29年度からの地方公会計制度導入に向けて、意識醸成を図った
今後の取組方向	・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
29年度の取組予定	・幹部職員、所属長、事業執行担当者など階層別に、財務書類の活用に向けた研修を実施する ・財務書類作表システムを稼働させ、財務書類の分析の試行を行う

◆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476,167人（21年度～28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
28年度取組実績	・庁舎公開を3回実施 ＜主な連携イベント＞ 5月3日 国際仮装行列 10月29・30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結果、28年度目標の45万人を約26,000人上回った
今後の取組方向	・29・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、集客率が高い庁舎公開の実施に努める
29年度の取組予定	・ゴールデンウィークにおけるステージ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

◆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
28年度取組実績	・未成熟な課題について柔らかい段階で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「政策ディスカッション」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「レビュー」を実施した 政策ディスカッション：3項目 レビュー：23項目
これまでの成果	・政策ディスカッション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 ・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
29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 52%
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
28年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・全庁横断的な議論の場を4回開催（7月、8月、11月、12月）（12月末時点） 【テーマ】第1回 「意識・風土改革を推進していくために必要なことは？」 （主事、主任主事、主査級） 第2回 「意識・風土改革を推進していくために必要なことは？」 （副主幹、主幹、副課長級） 第3回 「意識・風土改革を推進していくために必要なことは？」 （課長、担当課長、出先機関部長級） ※統一テーマを設定し、階層ごとに議論を深めることで、改善取組、対応策を実現し、議論による成果の実感へ繋げることを第1回～第3回の議論の場の目的とした 第4回 「県庁風土の課題と解決策について」 （グループリーダー等（グループリーダー、出先機関グループリーダー相当職）） ※統一テーマで知事とグループリーダー等の議論の場を4回に分けて実施 ・全庁・各局・各所属における議論の場のいずれかに1回以上参加した職員 46.6%（12月末時点）
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・全職員が参加する議論を継続的に実施し、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%→28年度54%）
今後の取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・全職員が参加する議論を継続的に実施し、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
29年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・全庁横断的な議論の場や各局・各所属において議論の場を開催し、議論により出された意見を業務改善に結びつける ・業務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

「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"> ・「仕事見える化シート」の利用により、業務の実施時期の明確化、業務の進捗管理、職員同士の業務内容の情報共有等の効果が得られるなど、仕事の見える化と情報共有が進んできている ・既存資料の活用や簡潔な資料作成の徹底、資料作成時の明確な指示の徹底、会議や打合せにあたり常に目標を明確するなど、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>28年度 取組実績</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「仕事見える化シート」の策定により全庁的に業務の現状把握と情報共有が進んだ。業務の効率化をさらに進めるために、「仕事見える化シート」をより効果的に活用する必要があることが明らかになった ・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等を図った ・「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 ・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 ・主要会議の開催結果（概要）等の情報共有を進めるため、グループウェア上に「会議情報ポータル」を作成した ・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一層の効率化を図った ・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>これまでの成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「仕事見える化シート」の策定や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 ・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 ・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が効率化された ・局長室等に設置した大型ディスプレイ及びPCにより調整が効率化された ・主要な会議の開催結果がグループウェア上で容易に閲覧可能になった ・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 ・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むことができた
<p>今後の取組方向</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「仕事見える化シート」の策定と利用の定着を推進 ・「仕事見える化シート」、朝ミーティング、朝夕メール等を利用した、業務量の平準化や残業時間の削減に向けた業務管理及び業務改善の推進 ・「仕事のやり方に関するルール」の周知徹底 ・資料作成や会議の進め方に関する研修の実施 ・環境マネジメントシステムによる数値目標を設定してコピー用紙使用量を削減する取組みの継続
<p>29年度の取組予定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「仕事見える化シート」様式や作成方法を改善するとともに、活用事例を全庁で共有して効果的な活用を図る ・「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 ・新規採用職員研修等での「仕事見える化シート」「仕事のやり方に関するルール」の説明 ・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 ・会議や資料作成に係る研修の実施 ・環境マネジメントシステムによるコピー用紙使用量の削減に向けた数値目標の設定

(2) B P Rの推進

目標	<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視点から、意思決定のあり方の共通意識＝ルールが構築されている
目標達成状況	<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しされ、B P Rの最初の段階である現状把握ができています ・資料の修正時などに具体的かつ明確な指示を行うことや、会議や打合せにあたり目標を明確にすること等、意思決定にあたってのルールが浸透してきている
28年度 取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・B P Rの全庁展開に向けた検討を進めた ・「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 ・資料作成等、関連する研修において、仕事のやり方に関するルールの取組みを再周知した
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・「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 ・「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"> ・「仕事見える化シート」による現状把握結果を活用したB P Rの推進 ・業務改善に関する研修の実施 ・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し ・「仕事のやり方に関するルール」の周知徹底
29年度の 取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・「仕事見える化シート」の業務改善研修等での活用 ・「仕事見える化シート」による業務棚卸効果の周知 ・「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 ・新規採用職員研修等での「仕事見える化シート」「仕事のやり方に関するルール」の説明

*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"> ・必要に応じて、制度・内規・慣例の見直しを含む業務改善を行うことができる ・グループウェアを利用した電子決裁については、本庁所属ではほぼすべての所属が実施しているが、出先機関での利用率が低い状況にある
<p>28年度 取組実績</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・制度・内規・慣例の見直し事例の収集（所属業務改善報告制度） ・グループウェアの電子決裁機能の利用徹底について副局長会議で周知した
<p>これまでの成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・制度の見直しの例としては、意思決定のスピードを上げるため事務決裁規程を平成28年4月1日付けで改正し、課長を中心とした下位職への権限委譲を進めた例、県が独自に実施していた調査を、既存の他の調査を活用するように見直すことで廃止した例など ・グループウェアの電子決裁機能の利用率向上
<p>今後の取組方向</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・制度・内規・慣例の見直しを含めて、業務の見直しやICTの導入を積極的に実施 ・グループウェアの電子決裁機能の利用促進 ・行政文書管理システムの導入による電子決裁機能の強化
<p>29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た、見直し事例の共有 ・グループウェアの電子決裁機能の利用促進及び行政文書管理システムでの電子決裁のルール検討 ・行政文書管理システムの構築

(4) 情報と知識の共有化

<p>目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ I C T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"> ・ グループウェアによるスケジュール機能の利用が進んでおり、他所属も含めた職員間での予定や現在の状況についての情報共有が図られている ・ 所属業務改善報告制度により、各所属において実施して効果のあった業務改善の取組内容について庁内で共有を図った
<p>28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徹底について副局長会議で周知した ・ 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 ・ プレゼンテーション資料の県庁版テンプレートを作成し、業務の標準化を図った ・ 主要会議の開催結果（概要）等の情報共有を進めるため、グループウェア上に「会議情報ポータル」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の向上 ・ 全庁から課題や解決策のナレッジの収集した事例の内、他所属でも取組や応用が可能なものを整理し、庁内に周知（所属業務改善報告制度） ・ 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の促進 ・ 「会議情報ポータル」作成による主要会議の開催結果等の情報共有
<p>今後の取組方向</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ グループウェア等を活用して課題や解決策のナレッジ（知識）を集積 ・ グループウェアのスケジュール機能の利用促進 ・ ノウハウの共有や業務の標準化の促進 ・ 現在のファイルサーバーのフォルダ構成とファイル基準表の整合を図るなど、ファイルサーバーの利用ルールの周知徹底
<p>29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た、課題や解決策のナレッジの収集 ・ グループウェアのスケジュール機能の利用促進 ・ 業務引継書作成に係るガイドライン策定の検討

(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わ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"> ・タブレット型端末の利用や、本庁舎等での無線LAN利用によりモバイルワークを推進し、現場対応力の強化及び内部調整業務の効率化を図った ・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>28年度 取組実績</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・28年6月にタブレット600台の追加配備を行い、現場でのモバイルワークを推進した ・政策局情報企画部において、軽量で持ち運びの容易なモバイルパソコンを試行的に導入した ・テレワークの試行（5名程度）、先行自治体や民間企業へのヒアリング及び全職員を対象としたアンケート等を実施し、効果や課題等を整理した ・新庁舎（エネルギーセンター棟含む）、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
<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 ・テレワークについて、試行や先行事例のヒアリング、職員アンケート等により、サービス、業務、セキュリティ等の課題を整理した ・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
<p>今後の取組方向</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・時間と場所にとらわれずにグループウェア等の情報にアクセスできる環境の整備 ・既存の一人1台パソコンとの棲み分けを検証しながら、将来の業務用情報端末の形態と配付台数について、BYODも含めて検討 ・テレワークの全庁展開 ・あるべきワークスタイルの実現に必要なグループウェアの検討 ・本庁舎及び出先機関の無線LAN整備 ・効果的なコミュニケーションツール導入に向けた検討 ・効率的な働き方を可能とするオフィス環境の検討
<p>29年度の 取組予定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・業務用情報端末の形態と配付台数について、情報と知識の共有やモバイルワーク・テレワーク、オフィス改革等の関連する取組みと連携しながら検討 ・テレワークについて、子育てや介護にかかわる職員を対象として全庁へ展開 ・オフィス改革の具体的な計画の作成

*BYOD【Bring Your Own Device】・・・職員が所有する情報端末の業務利用

「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	28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%	91%
		・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%	80%
	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%	86%
		・（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%	95%（活用度） 92%（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%	99%
	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%	86%
		・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%	100%
	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%	86%
		・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%	99%（活用度） 99%（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	96回 （平成28年12月末現在）	
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%	91%	
	・「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%	98%	
(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）
		・（BPR）研修実施については、研修計画を作成し指標を設定	—	—
		・全庁展開に向けた検討結果に基づき指標を設定	—	—
	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	1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%	56% （平成28年12月末現在）
(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%	93% （平成28年12月末現在）
		・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%	86%
(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、28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28年度に実施した職員採用試験21区分中、I種・総合土木、経験者・総合土木の2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90%（5の割合25%）
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
28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27回実施（12月末実績。平成29年1月～3月の間に大学等での説明会をさらに30回程度行うほか、3月に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"> ・秋季チャレンジ試験及び秋季技術試験（総合土木）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、第1次試験合格者に占める理系専攻者の数が対前年比で27.1%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（2月予定）
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、就職先としての県の魅力を学生等に発信した（参加者：延べ約1,000人。12月末実績） ・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、就職先としての県の魅力を伝える取組みをさらに進め、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
29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"> ・ 平成28年度から新たに特定分野（ICT、国際、法務）に係る一般事務職の採用選考を実施。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（18人）は採用予定者数（20人）を下回った（受験者：第1次選考 177人、最終選考 47人） 												
活動指標 = K P I	<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） 												
28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 ・ 広報、児童相談所専門スタッフ、野生鳥獣による被害対策等に係る採用選考を実施 <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177人 最終合格18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"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">ICT</td> <td>採用予定 5人</td> <td>受験29人</td> <td>最終合格 5人</td> </tr> <tr> <td>国際</td> <td>採用予定10人</td> <td>受験44人</td> <td>最終合格13人</td> </tr> <tr> <td>法務</td> <td>採用予定 5人</td> <td>受験10人</td> <td>最終合格 5人</td> </tr> </table>	ICT	採用予定 5人	受験29人	最終合格 5人	国際	採用予定10人	受験44人	最終合格13人	法務	採用予定 5人	受験10人	最終合格 5人
ICT	採用予定 5人	受験29人	最終合格 5人										
国際	採用予定10人	受験44人	最終合格13人										
法務	採用予定 5人	受験10人	最終合格 5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、採用予定者数を満たす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）を最終合格者として決定することができた 												
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 												
29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97.7%（5の割合53.7%）
<p>活動指標 = K P I</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>28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>29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82.7%（5の割合25.7%）
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
28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（訟務・法令分野、税務分野、用地・財産管理、情報政策）（3月予定） <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"> ・局長級・部長級職員を対象とする幹部職員研修を新たに実施。新任管理職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 <p>【意識改革を促す研修の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・意識改革を促す研修に使用するテキスト作成に向け、「議論の場」の職員意見を分析するとともに、民間の専門的研修機関から情報を収集
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 ・「議論の場」の職員意見を分析するとともに、民間の専門的研修機関のノウハウ等も活用しながら意識改革を促す研修に使用する資料を作成し、全所属で研修を実施する
29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」の対象分野の拡充・職員への周知 ・階層別研修として、幹部職員研修、新任管理職・主幹級研修を実施。新たに新任副主幹級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 ・各所属において、意識改革を促す研修を実施

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%（11月末実績） ・ 庁内公募において職員を募集するポスト数：47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
28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"> ・ 社会人経験者採用選考による採用者については、職務分野の選択時期を採用後1年目から3年目の間に任意に設定できるようにするなど、柔軟な制度へと見直し ・ 採用1年目からキャリアプランシートを作成・提出できるよう見直し ・ 希望者に対し、キャリア相談を随時実施（91名。12月末実績） <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（訟務・法令分野、税務分野、用地・財産管理、情報政策）（3月予定） <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（47ポスト） ・ 国（3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
29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」の対象分野の拡充・職員への周知 ・ 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
28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、LAN/WANの構築実習・実践トレーニング研修を実施するなど、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（訟務・法令分野、税務分野、用地・財産管理、情報政策）（3月予定） <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（2人）や技術系職員の関係省庁への派遣（3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
29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」の対象分野の拡充・職員への周知 ・ 国等との人事交流を促進

人事評価

7 成果を重視した人事評価の実施	
成果目標	<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
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85%（5の割合15.5%）
活動指標 = K P I	<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
28年度 取組実績	<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"> ・業務プロセスの最適化を図るとともに、成果を上げたこと等を重視する人事評価とするため、評価要素等の見直しを実施（9月 要綱改正） ・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
これまでの 成果	<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 ・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
今後の 取組方向	<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
29年度の 取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・平成29年10月、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	
成果目標	<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
目標達成状況	<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（9月 要綱改正。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85%（5の割合15.5%）
活動指標 = K P I	<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
28年度 取組実績	<p>【人事評価に関する面接の充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・面接回数を年1回から年3回に増やすとともに、「対話シート」により業務上の目標やその達成状況を評価者とより一層共有できる仕組みとした（9月 要綱改正。平成29年度から実施） <p>【人事評価システムの理解を深める取組の実施】</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
これまでの 成果	<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（9月 要綱改正。平成29年度から実施）
今後の 取組方向	<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
29年度の 取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・平成29年4月から、面接回数を増やすとともに、「対話シート」を導入 ・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	
成果目標	<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%
目標達成状況	<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活用している所属 70%
活動指標 = K P I	<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）
28年度 取組実績	<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 91% ・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"> ・オリンピック・パラリンピックや津久井やまゆり園事件への対応等を図るため、所属長の判断による所属内の柔軟な配置換えや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
これまでの 成果	<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
今後の 取組方向	<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
29年度の 取組予定	<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、必要に応じて人事異動を実施 ・「仕事見える化シート」様式や作成方法を改善するとともに、活用事例を全庁で共有して効果的な活用を図る

10 チーム力の発揮とコミュニケーションの強化	
成果目標	<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%
目標達成状況	<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 70%
活動指標 =KPI	<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）
28年度 取組実績	<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 91% ・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
これまでの 成果	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・「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
今後の 取組方向	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・「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
29年度の 取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・チーム単位での事務分担を実施 ・「仕事見える化シート」様式や作成方法を改善するとともに、活用事例を全庁で共有して効果的な活用を図る

11 多様な人材の活躍に向けた環境の整備	
成果目標	<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
目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・時間外勤務の縮減や休暇の取得促進など、ワーク・ライフ・バランスの実現等を通じて、行政組織の総合力を高める「質的向上」を図るため、「働き方改革推進本部」を設置した ・「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に向けた具体的な取組みを実施するなど、ワーク・ライフ・バランスの実現を図った ・幹部職員（課長級以上）に占める女性職員の割合16.0%（平成28年4月。知事部局） ・テレワークの試行結果等を踏まえ、制度設計等を進めた ・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69.9%（5の割合29.4%）
活動指標 = K P I	<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
28年度 取組実績	<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22名へ配布。12月末実績） ・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"> ・テレワークの試行（5名程度）、先行自治体や民間企業へのヒアリング、全職員を対象としたアンケートを実施し、効果や課題等を整理 ・タブレット型端末について28年6月に600台の追加配備を行い、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 ・「イクボス宣言」等を踏まえ、各局で育児休業や休暇の取得促進等に向けた取組みを実施 ・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 <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"> ・広報、児童相談所専門スタッフ、野生鳥獣による被害対策等に係る採用選考を実施 ・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

<p>これまでの 成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「イクボス宣言」や宣言に基づく取組みの実施、育児休業中の職員に対するタブレット型端末の配付等を通じ、職員のワーク・ライフ・バランス等の実現を図った ・テレワークの試行を行い、課題等の抽出・整理を進め、制度設計を行った。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16.0%に引き上げた（平成27年度14.7%（知事部局））
<p>今後の取組 方向</p>	<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
<p>29年度の 取組予定</p>	<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 ・テレワークについて、子育てや介護にかかわる職員を対象として全庁へ展開 ・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（4月 事務決裁規程改正） ・28年度中に所属長がルールの周知徹底を行った所属 86%
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）
28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"> ・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（4月 事務決裁規程改正） <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 ・資料作成等、関連する研修において、仕事のやり方に関するルールの取組みを改めて周知
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。また、「仕事のやり方に関するルール」を周知徹底する。
29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

13 幹部職員のマネジメント力の発揮に向けた取組み	
成果目標	<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
目標達成状況	<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96.3%（5の割合43.4%）
活動指標 = K P I	<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）
28年度 取組実績	<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"> ・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や意欲等をより適切に評価する観点から、管理職候補者選考試験を廃止し、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を図った <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"> ・局長級・部長級職員を対象とする幹部職員研修を新たに実施。新任管理職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 <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"> ・意識改革を促す研修に使用するテキスト作成に向け、「議論の場」の職員意見を分析するとともに、民間の専門的研修機関から情報を収集 <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"> ・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（4月 事務決裁規程改正）
これまでの 成果	<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や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）
今後の 取組方向	<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
29年度の 取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職登用前の職員について、平成29年4月から面接回数を増やすとともに、「対話シート」を導入 ・階層別研修として、幹部職員研修、新任管理職・主幹級研修を実施。新たに新任副主幹級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 ・マネジメント・サポート・システムを実施 ・各所属において、意識改革を促す研修を実施 ・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	
成果目標	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営に向けた取り組みや、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り組みを通じて、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%
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27年度実績 41.2% 地共済組合員一人当たり医療費：平成27年度実績 154千円 知事部局の休職者割合：平成27年度実績 0.55%
活動指標 = K P I	<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%
28年度 取組実績	<ul style="list-style-type: none"> 肥満割合：平成27年度実績23.9% 高血圧者（収縮期）割合：平成27年度実績23.5% 高血糖者割合：平成27年度実績5.0% 高ストレス者割合：平成27年度実績11.6% 【健康経営に向けた取組み】 職員向け健康管理ホームページ「QUPi0」を開設 251所属に血圧計を配付 健康経営推進体制の見直し（2月） 【健康に関する意識・風土改革】 「部局健康管理責任者の手引き」及び「所属健康管理責任者の手引き」を作成・配布 【ワーク・ライフ・バランスの実現】 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」を開始 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、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 「仕事見える化シート」の策定により全庁的に業務の現状把握と情報共有を実施 「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に向けた具体的な取組みを実施 【オフィス環境の見直し】 冷房運転期間の拡大、暖房運転期間の前倒しを実施 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、庁内音楽放送を導入（2月から実施）

<p>これまでの 成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「QUPi0」の開設や血圧計の配付により、職員が未病改善・健康増進に取り組む環境を整備した。また、「部局（所属）健康管理責任者の手引き」を作成・配布し、管理監督者に対し健康に関する意識啓発を行った ・「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 ・「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 ・「働き方改革推進本部」のもと、ワーク・ライフ・バランスの実現等に向けた改革を推進する ・「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 ・「イクボス宣言」や宣言に基づく取組みの実施等を通じ、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を図る ・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>29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等、QUPi0が継続的に利用されるよう取り組む ・所属別の健康診断分析結果を提供し、職員が未病改善・健康増進に取り組むきっかけをつくる ・健康に関する意識啓発や生活習慣改善等の職員研修を充実する ・ワーク・ライフ・バランスに関する職員研修を新たに実施 ・「仕事見える化シート」様式や作成方法を改善すると共に、活用事例を全庁で共有して取組みを促進する ・「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具体的な取組みを実施する ・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27年度実績 41.2% ・ 地共済組合員一人当たり医療費 : 平成27年度実績 154千円 ・ 知事部局の休職者割合 : 平成27年度実績 0.55%
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27年度実績23.9% ・ 高血圧者（収縮期）割合 : 平成27年度実績23.5% ・ 高血糖者割合 : 平成27年度実績5.0% ・ 高ストレス者割合 : 平成27年度実績11.6% ・ 職員向け健康管理ホームページ「QUPi0」を開設（5月） ・ 251所属に血圧計を配付（6月） ・ 健康経営推進体制の見直し（2月）
これまでの成果	<p>職員個々の健康診断結果を表示する「QUPi0」の開設や血圧計の配付により、職員の未病を「見える化」し、職員が未病改善・健康増進に取り組む環境を整備した</p>
今後の取組方向	<p>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</p>
29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等、QUPi0が継続的に利用されるよう取り組む ・ 所属別の健康診断分析結果を提供し、職員が未病改善・健康増進に取り組むきっかけをつくる

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27年度実績 41.2% ・ 地共済組合員一人当たり医療費 : 平成27年度実績 154千円 ・ 知事部局の休職者割合 : 平成27年度実績 0.55%
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27年度実績23.9% ・ 高血圧者 (収縮期) 割合 : 平成27年度実績23.5% ・ 高血糖者割合 : 平成27年度実績5.0% ・ 高ストレス者割合 : 平成27年度実績11.6% <p>「部局健康管理責任者の手引き」及び「所属健康管理責任者の手引き」を作成・配布 (7月)</p>
これまでの成果	<p>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、管理監督者に対し健康に関する意識啓発を行った</p>
今後の取組方向	<p>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</p>
29年度の取組予定	<p>健康に関する意識啓発や生活習慣改善等の職員研修を充実する</p>

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27年度実績 41.2% ・ 地共済組合員一人当たり医療費 : 平成27年度実績 154千円 ・ 知事部局の休職者割合 : 平成27年度実績 0.55%
<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27年度実績23.9% ・ 高血圧者 (収縮期) 割合 : 平成27年度実績23.5% ・ 高血糖者割合 : 平成27年度実績5.0% ・ 高ストレス者割合 : 平成27年度実績11.6% <p>・ 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」を開始 (8月)</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、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</p> <p>・ 「仕事見える化シート」の策定により全庁的に業務の現状把握と情報共有を実施 (4月～)</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"> ・ 生活習慣病を発症する恐れのある職員に「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ることができた ・ 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 ・ 「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に向けた具体的な取組みを実施できた

今後の取組方向	<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 ・「働き方改革推進本部」のもと、ワーク・ライフ・バランスの実現等に向けた改革を推進する ・「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 ・「イクボス宣言」や宣言に基づく取組みの実施等を通じ、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を図る
29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を新たに実施する ・「仕事見える化シート」様式や作成方法を改善するとともに、活用事例を全庁で共有して効果的な活用を図る ・「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具体的な取組みを実施する

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27年度実績 41.2% ・地共済組合員一人当たり医療費 : 平成27年度実績 154千円 ・知事部局の休職者割合 : 平成27年度実績 0.55%
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27年度実績11.6% ・冷房運転期間を拡大 ・暖房運転期間を前倒し ・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、庁内音楽放送を導入（2月から実施）
これまでの成果	<p>冷房運転期間の拡大や暖房運転期間の前倒しにより、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>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>
29年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 53.2%（平成27年度の状況）
活動指標＝KPI	<ul style="list-style-type: none"> ・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 89件（1バナー当たりの平均表示期間 15.4日）
28年度取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・Webサイトのアクセスログを解析することにより、利用者の利便性向上と情報発信力の強化を図ることができるよう、アクセス解析ツールの導入整備を実施（～29年3月）
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・県の情報発信戦略の検討に基礎データとなるアクセスログを詳細に解析するための環境を確保した
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の合わせて「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
29年度の取組予定	<ul style="list-style-type: none"> ・CMS（コンテンツ・マネジメント・システム）の更新

*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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・災害時の広報訓練を1回実施した
活動指標＝KPI	<ul style="list-style-type: none"> ・災害時の広報訓練を定期的実施
28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（～3月） ・災害時広報体制立ち上げ訓練を実施（1月）
これまでの成果	<ul style="list-style-type: none"> ・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
29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 ・引き続き、災害時の広報訓練を実施することで、正確・迅速な情報提供提供が可能な体制の整備を図る

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（3月）
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 県Webサイト（所属所管ページ）のページデザイン改善件数（28件） Twitterのツイート数（1395件 - 12月末時点 目安は月平均100ツイート） Facebookの投稿数（234件 - 12月末時点 目安は週平均5件の投稿）
28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、知識・経験を持つ専門家を任期付職員として採用し、所属への支援体制を強化 県Webサイトのトップページから、直接リンクする所属所管ページについて、専門的知識を持つ知事室職員がページデザインの改善を実施（28件） Twitterによる情報発信 Facebookによる情報発信
これまでの 成果	<ul style="list-style-type: none"> 紙媒体による県の刊行物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"> 広報官会議の場を通じて、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
29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
28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）、川崎地域（6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） ・記者発表資料の発信力強化のため、全庁統一のテンプレートを作成し導入（1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（朝日新聞）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"> ・28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
29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	・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	・広報部門と政策部門の組織的連携を強化し、県民局広報県民課の広報部門を政策局知事室に移管 ・広報官会議を設置
活動指標 = K P I	・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実施（2か月に1回程度）
28年度 取組実績	・広報部門と政策部門の組織的連携を強化し、県民局広報県民課の広報部門を政策局知事室に移管（H28.4.1～） ・広報官会議を定期的実施
これまでの 成果	・広報部門と政策部門が一体となる体制を整えたことにより、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
今後の 取組方向	・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 ・引き続き定期的な広報官会議を実施する
29年度の 取組予定	・県のたより、提供テレビ・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 ・県のたより、提供テレビ・ラジオやインターネット、SNSなどの広報において、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	・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	・定期的に知事による職員向けメッセージを発信したこととともに、「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 = K P I	・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 ・「伝わる」印刷物デザイン研修等を毎年度定期的実施
28年度 取組実績	・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2回程度） ・「伝わる」印刷物デザイン研修の実施（H28.5.23各局等広報担当者（総務室担当者）対象）
これまでの 成果	・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 ・各部局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（県民局）などを実施（講師：知事室デザイナー）
今後の 取組方向	・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り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
29年度の 取組予定	・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するとともに、若手職員や出先機関等における顕著な取り組みを積極的に取り上げる体制を整備する ・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民間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 ・「かなチャンTV」を通じた市町村や民間企業との連携強化
28年度 取組実績	・市町村広報広聴連絡会議の開催（4月） ・平成28年神奈川県広報コンクールの実施 ・「かなチャンTV」において市町村制作動画を積極的に配信 ・民間企業とコラボレーションし、県の政策に関する動画を制作
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 ・市町村課主催の連絡会議において、各市町村に対し「かなチャンTV」を広報ツールの一つとして活用するよう依頼。あわせて「かなチャンTV」について市町村広報にPR文を掲載 ・民間企業と連携し、動物愛護や魚食に関する動画を制作し、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」を通じた市町村や民間企業との連携を図る
29年度の 取組予定	・市町村広報広聴連絡会議の開催 ・平成29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、市町村や民間企業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

参 考 资 料

平成29年度に向けた組織再編の概要は次のとおり。

(特記がない限り平成29年4月1日付け)

【知事部局】

○ 本庁機関

〈情報企画部の再編〉

- ICT施策を効果的・効率的に推進するため、情報企画課（企画部門）と情報システム課（実施部門）に再編し、業務改善（ICTを活用するものを除く。）を行政管理課へ移管する。併せて部名をICT推進部に変更する。

現 行	再編後
<p>【政策局】</p> <p>情報企画部 ─┬─ 情報システム課 └─ スマート県庁推進課</p>	<p>【政策局】</p> <p>ICT推進部 ─┬─ 情報企画課 └─ 情報システム課</p>

〈子ども支援課の新設〉

- 子どもの貧困対策を推進するため、子ども支援課を新設する。

現 行	再編後
<p>【県民局】</p> <p>次世代育成部 ─┬─ 次世代育成課 └─ 子ども家庭課</p>	<p>【県民局】</p> <p>次世代育成部 ─┬─ 次世代育成課 ├─ 子ども家庭課 └─ 子ども支援課 [新設]</p>

〈セーリング課の新設〉

- 東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会のセーリング競技開催準備を推進するため、セーリング課を新設する。

現 行	再編後
<p>【スポーツ局】</p> <p>├─ 総務室 ├─ スポーツ課 └─ オリンピック・パラリンピック課</p>	<p>【スポーツ局】</p> <p>├─ 総務室 ├─ スポーツ課 ├─ オリンピック・パラリンピック課 └─ セーリング課 [新設]</p>

〈共生社会推進課の新設〉

- ・ 「ともに生きる社会かながわ憲章」の理念の実現に向けた取組みを推進するため、共生社会推進課を新設する。

現 行	再編後
<p>【保健福祉局】</p> <p>福祉部</p> <ul style="list-style-type: none"> ├── ├── └── 障害福祉課 	<p>【保健福祉局】</p> <p>福祉部</p> <ul style="list-style-type: none"> ├── ├── 障害福祉課 └── 共生社会推進課 [新設]

○ 出先機関

〈子ども自立生活支援センターの新設〉

- ・ 中里学園及びひばりが丘学園の機能を統合・強化し、心理、医療等の専門的ケアができる入所機能を持った子ども自立生活支援センターを平成 29 年 3 月 1 日に新設する。

現 行	再編後
<p>【県民局】</p> <p>中里学園 -----┐</p> <p style="text-align: center;">(統合・強化) -----></p> <p>【保健福祉局】</p> <p>ひばりが丘学園 -----┘</p>	<p>【県民局】</p> <p>[廃止] (※)</p> <p>子ども自立生活支援センター [新設]</p> <p>【保健福祉局】</p> <p>[廃止] (※)</p> <p style="text-align: right;">(※) 廃止は 3 月 31 日付け</p>

〈茅ヶ崎保健福祉事務所の廃止〉

- 茅ヶ崎市が地域保健法に基づく保健所を設置する市に指定されたことに伴い、同市に保健所業務を移管し、茅ヶ崎保健福祉事務所を廃止する。
 なお、寒川町域の福祉事務所業務を担当するため、平塚保健福祉事務所茅ヶ崎支所を新設する。

現 行	再編後
<p>【保健福祉局】</p> <p>茅ヶ崎保健福祉事務所</p> <p>平塚保健福祉事務所</p> <p>└─ 秦野センター</p>	<p>【保健福祉局】</p> <p>〔廃止〕</p> <p>平塚保健福祉事務所</p> <p>└─ 秦野センター</p> <p>└─ 茅ヶ崎支所〔新設〕</p> <p>※寒川町域の福祉事務所業務を担当</p>

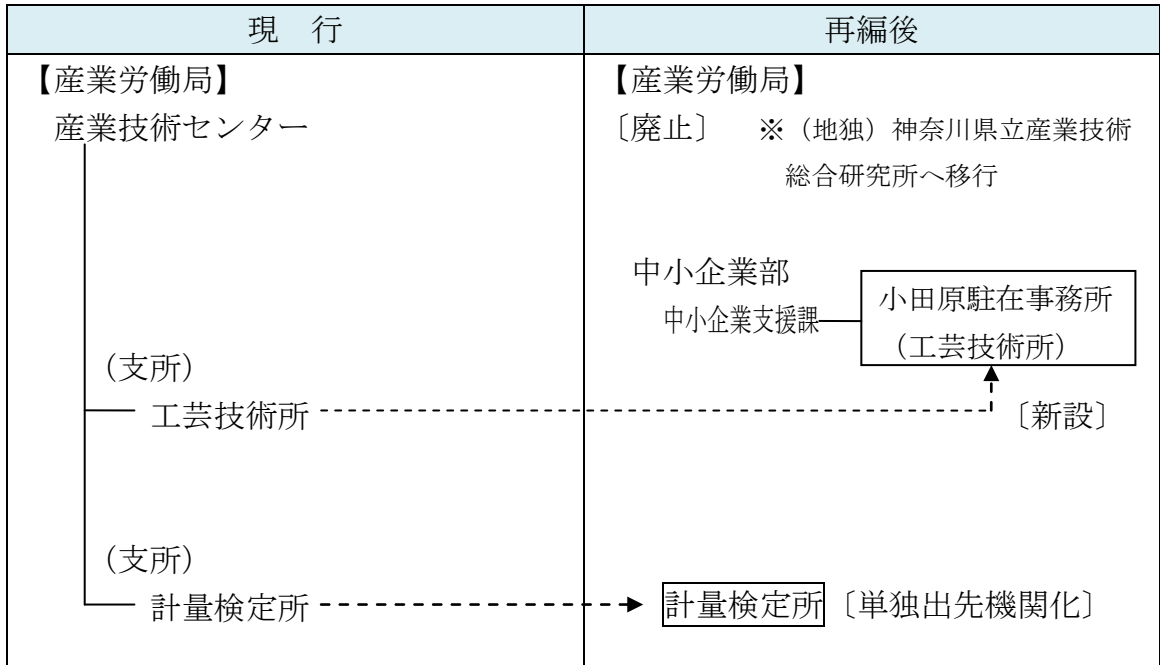
〈平塚看護専門学校の学校名変更〉

- 4年制導入に伴い、平塚看護専門学校の学校名を平塚看護大学校に変更する。

現 行	再編後
<p>【保健福祉局】</p> <p><u>平塚看護専門学校</u></p>	<p>【保健福祉局】</p> <p><u>平塚看護大学校</u></p> <p>〔学校名変更〕</p>

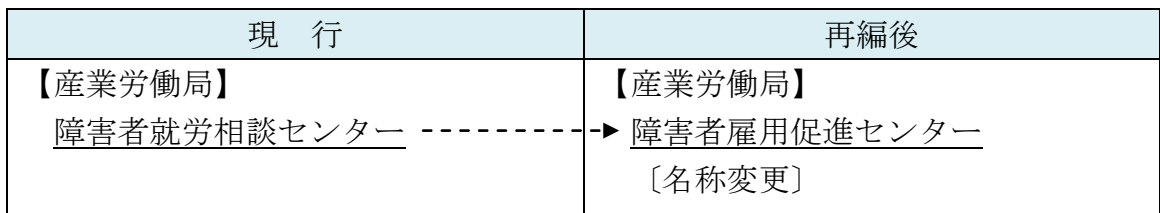
〈産業技術センターの地方独立行政法人化〉

- ・ 公益財団法人神奈川科学技術アカデミーと統合し、地方独立行政法人神奈川県立産業技術総合研究所を設立することに伴い、産業技術センターを廃止する。
- ・ 同所の支所である工芸技術所は、中小企業支援課の小田原駐在事務所（呼称：工芸技術所）とする。また、計量検定所は単独出先機関化する。



〈障害者就労相談センターの機能見直し〉

- ・ 障害者への個別支援主体から「企業支援」と「就労支援機関支援」主体に機能を見直すことに伴い、障害者就労相談センターの名称を障害者雇用促進センターに変更する。



〈リニア中央新幹線推進事務所の新設〉

- ・ リニア中央新幹線に係る用地取得事務（JR東海から受託）を推進するため、交通企画課厚木南駐在事務所をリニア中央新幹線推進事務所として単独出先機関化する。

現 行	再編後
<p>【県土整備局】</p> <p>交通企画課 — 厚木南駐在事務所</p>	<p>【県土整備局】</p> <p>交通企画課 — [廃止]</p> <p>リニア中央新幹線推進事務所 [単独出先機関化]</p>

【教育委員会】

○ 出先機関

〈横浜給与事務所及び川崎給与事務所の廃止〉

- ・ 県費負担教職員の給与負担事務の指定都市への移譲に伴い、平成 29 年度中に横浜給与事務所及び川崎給与事務所を廃止する。

現 行	再編後
<p>【教育局】</p> <p>横浜給与事務所</p> <p>川崎給与事務所</p>	<p>【教育局】</p> <p>[廃止]</p> <p>[廃止]</p>

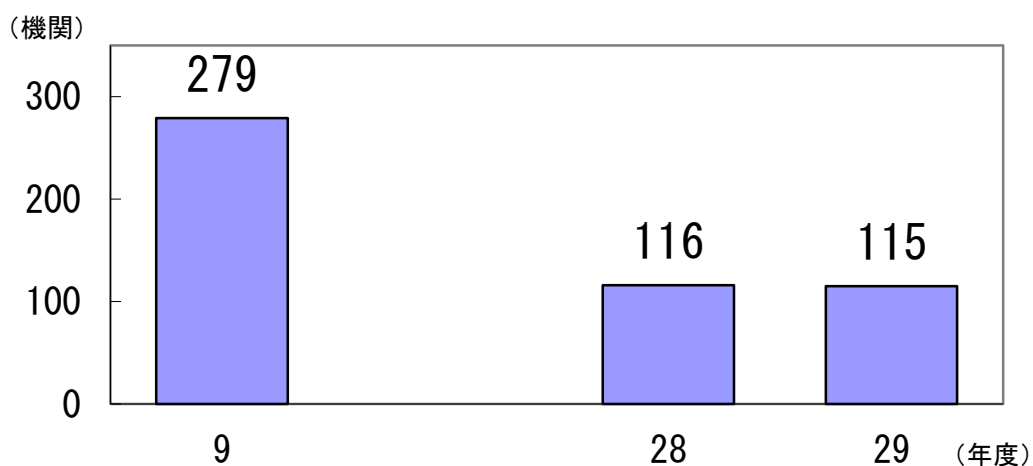
【警察本部】

〈人身安全対策課の新設〉

- ・ ストーカー事案、配偶者暴力事案、男女間トラブル事案等の「人身安全関連事案」の増加等に迅速かつ的確に対応するため、体制を強化することとし、生活安全総務課に附置している人身安全事態対処室を課に昇格させ、人身安全対策課を新設する。

現 行	再編後
<p>生活安全部</p> <p>├── 生活安全総務課</p> <p> └── 人身安全事態対処室</p>	<p>生活安全部</p> <p>├── 生活安全総務課</p> <p>└── 人身安全対策課 [新設]</p>

＜出先機関数の推移＞



出先機関(平成 29 年 4 月 1 日現在)

(単位:機関)

区 分	9 年度	28 年度	29 年度	対前年 度 比較 C-B	9 ~ 28 年度 比較	
	A	B	C		D=C-A	D/A
知事部局	224	84	83	△ 1	△ 141	(△ 62.9)
企業庁	25	17	17	±0	△ 8	(△ 32.0)
教育委員会	30	15	15	±0	△ 15	(△ 50.0)
合 計	279	116	115	△ 1	△ 164	(△ 58.8)

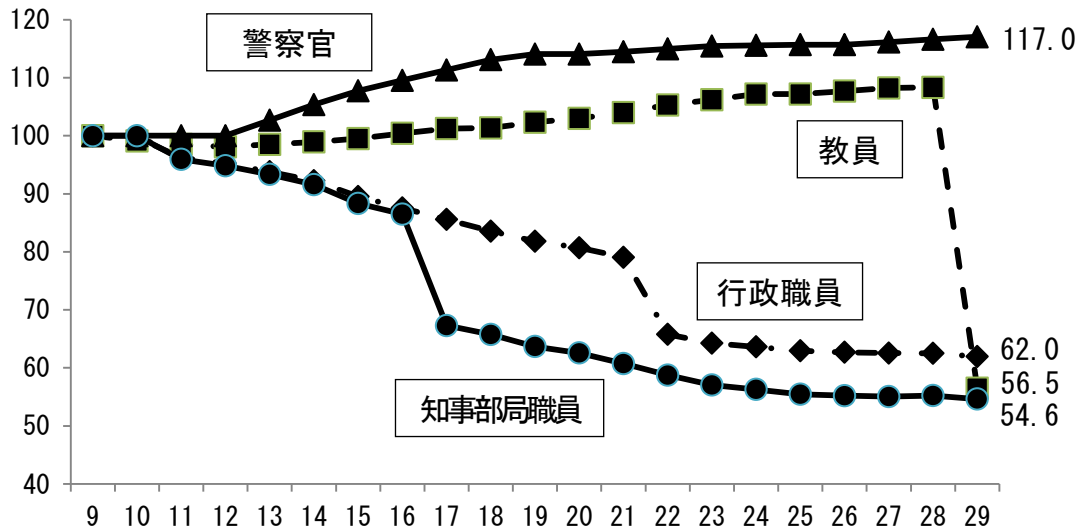
【増】 + 3

(知事部局) 子ども自立生活支援センター、計量検定所、リニア中央新幹線推進事務所

【減】 △ 4

(知事部局) 中里学園、茅ヶ崎保健福祉事務所、ひばりが丘学園、産業技術センター

＜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	28年度 B	29年度 C	対前年度 比較 C-B	9～29年度 比較 D=C-A	D/A
知事部局	13,551	7,485	7,404	△81	△6,147	(△45.4)
他任命権者	6,073	4,783	4,755	△28	△1,318	(△21.7)
企業庁 (※3)	1,407	1,001	1,001	±0	△406	(△28.9)
教育委員会(※1)	2,646	1,924	1,899	△25	△747	(△28.2)
各局委員会	225	179	179	±0	△46	(△20.4)
警察本部(※2)	1,795	1,679	1,676	△3	△119	(△6.6)
合計	19,624	12,268	12,159	△109	△7,465	(△38.0)

※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)

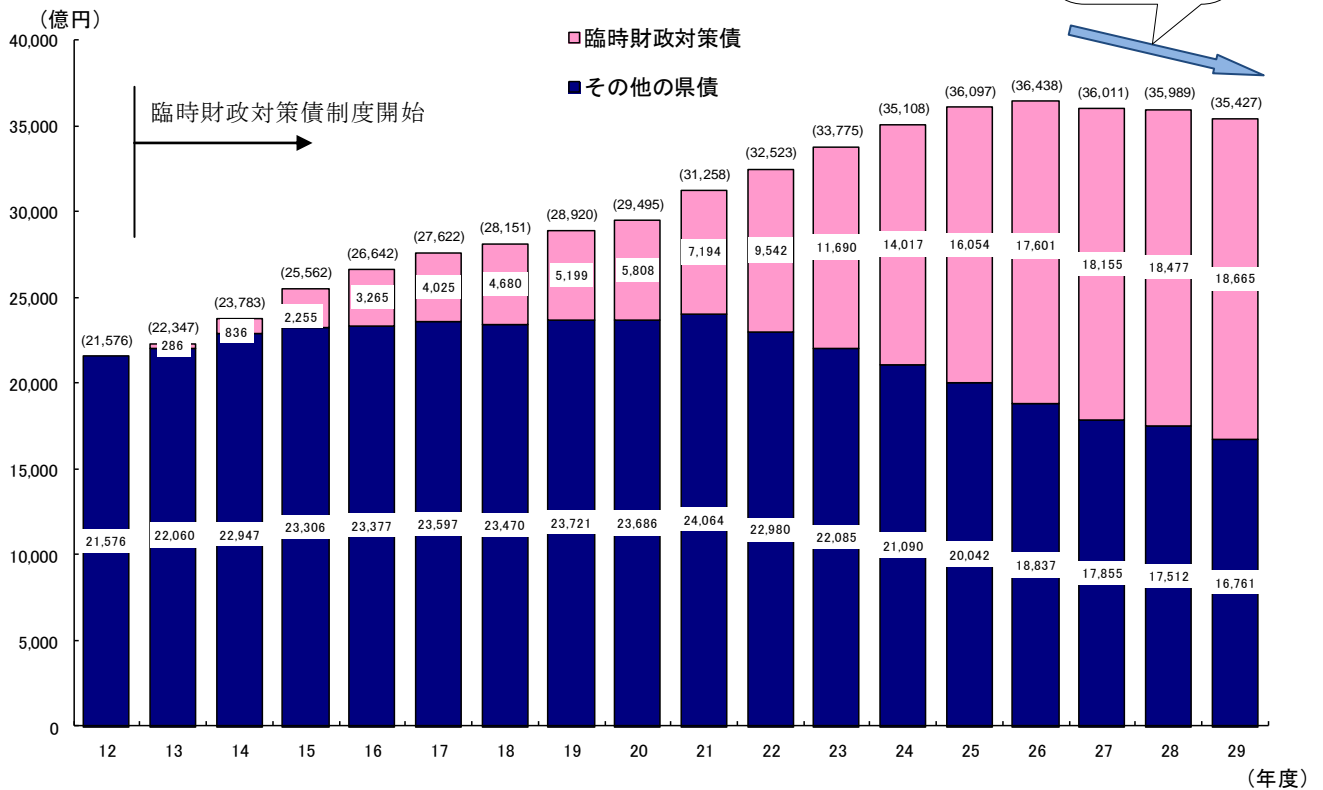
区分	9年度 A	28年度 B	29年度 C	対前年度 比較 C-B	9～29年度 比較 D=C-A	D/A
行政職員	19,624	12,268	12,159	△109	△7,465	(△38.0)
教員(※1)	48,088	52,092	27,163	△24,929	△20,925	(△43.5)
県立学校	11,755	12,339	12,283	△56	+528	(+4.5)
市町村立学校 (※2)	36,333	39,753	14,880	△24,873	△21,453	(△59.0)
警察官	13,416	15,646	15,703	+57	+2,287	(+17.0)
合計	81,128	80,006	55,025	△24,981	△26,103	(△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移譲により、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。

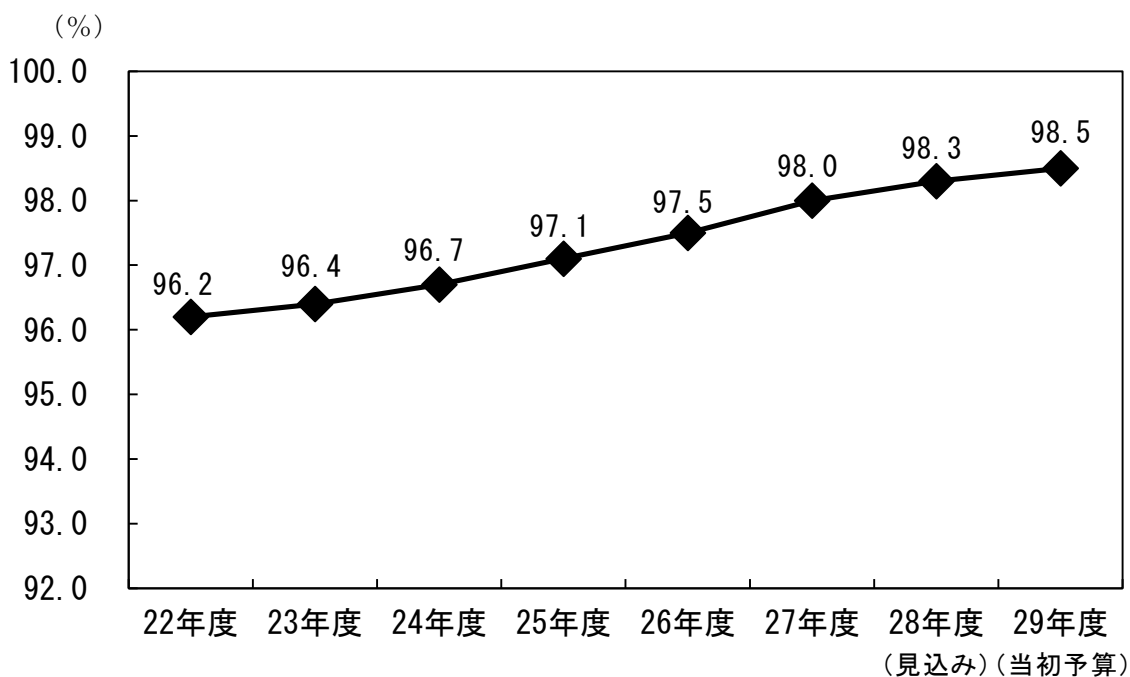
＜県債年度末現在高の推移＞



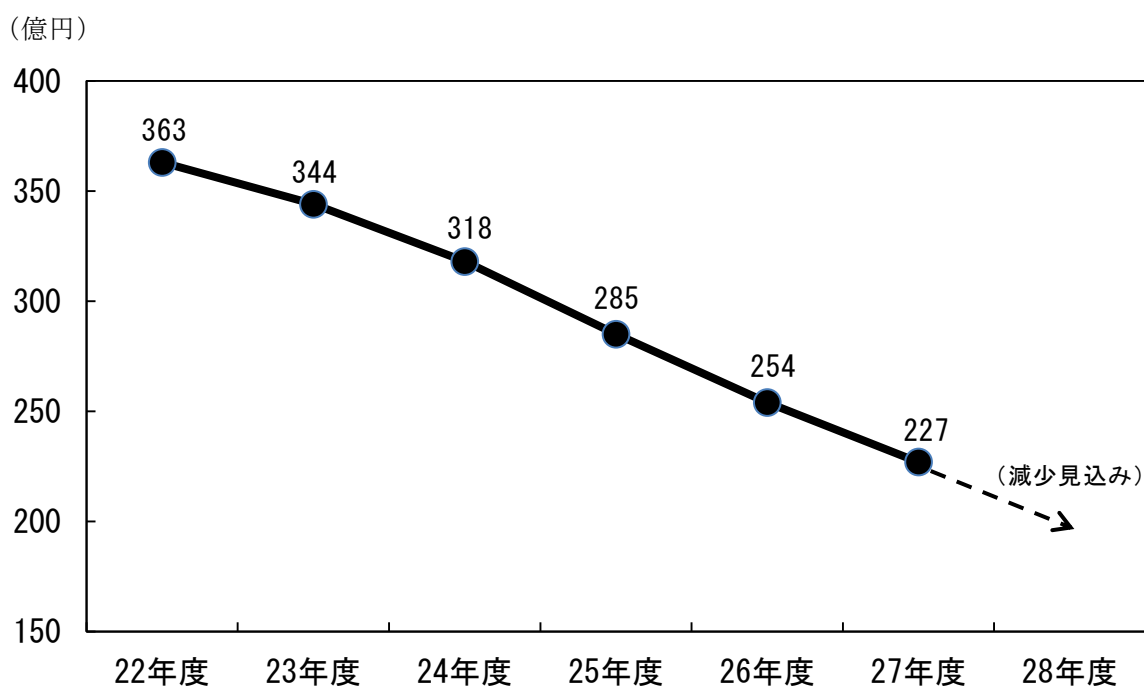
(注) 平成29年度は当初予算額、28年度は最終予算額、27年度以前は決算額を示す。

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＞

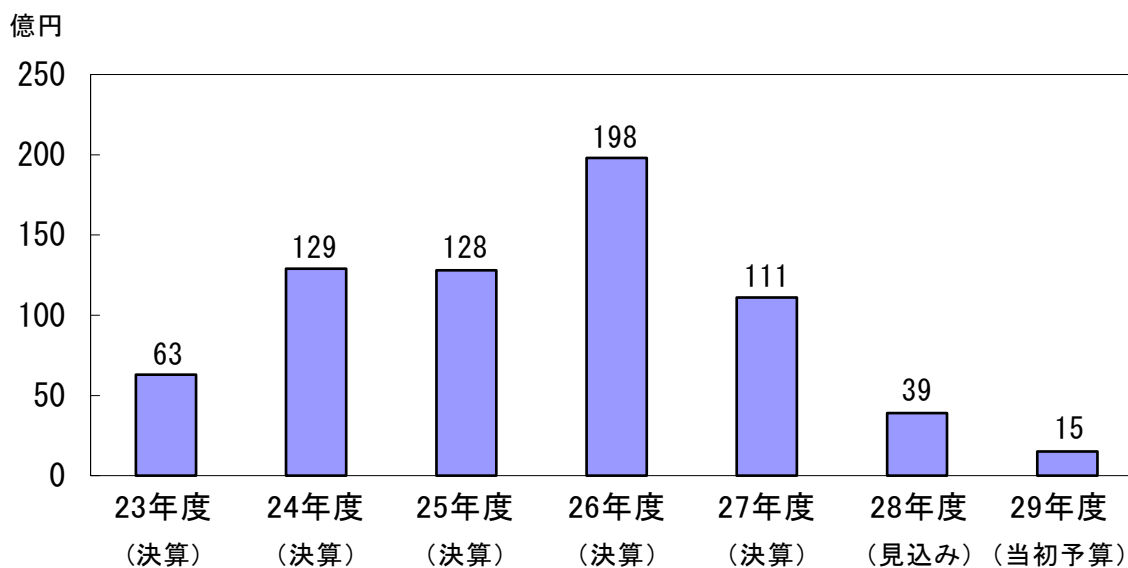


＜県税収入未済額の推移＞



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	28年度 取組内容	今後の取組内容 (29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	機関評価の結果を踏まえ、受講料等の見直しを実施	29年度に機関評価を実施し、今後の方向性を判断
2	環境農政局	フラワーセンター大船植物園 (鎌倉市)	指定管理者制度の導入について調整	指定管理者制度の導入について調整	30年度当初に指定管理者制度を導入
3	環境農政局	フラワーセンター大船植物園関谷事務所 (鎌倉市)	必要な機能を本園に集約し、廃止に向けて検討	廃止に向けた調整	29年度末に廃止
4	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	29年度以降、検討結果を踏まえた対応
5	保健福祉局	保健福祉大学(実践教育センター) (横須賀市(横浜市))	地方独立行政法人への移行について検討	地方独立行政法人への移行について調整	30年度当初に地方独立行政法人へ移行
6	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	29年度以降、検討結果を踏まえた対応
7	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	29年度以降、検討結果を踏まえた対応
8	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 相互貸借システムへの参加について、県内の大学等教育機関に意向調査を実施 「県立図書館の再整備に向けた基本的な考え方」をとりまとめ	29年度中に相互貸借システムへの参加希望機関の受入により、広域的サービスの充実 29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

※「28年度取組内容」の〔 〕内は、取組みの方向性のうち平成27年度以前に達成した取組内容を記載

	所管局	施設名 (所在市町村)	取組みの方向性	28年度 取組内容	今後の取組内容 (29年度以降)
9	教育局	川崎図書館 (川崎市)	川崎図書館の特性・地域性を踏まえた機能への特化、市内への移転	移転する機能や規模について調整	29年度末までにかながわサイエンスパークに移転の予定
10	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 葉山館への機能集約は28年度中に実施 鎌倉別館への機能集約に必要な別館改修工事設計を28年度中に完了(27年度開始)	29年度中に鎌倉別館の改修工事を開始(平成30年度末に完了予定) 31年度中に鎌倉本館の機能を鎌倉別館へ集約の予定
11	教育局	近代美術館 (鎌倉別館) (鎌倉市)			
12	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	26年度に実施した整備のあり方の検討結果を踏まえ、27年度に整備手法に係る調査検討を実施 28年度中に既存施設の一部を除却及び直営方式による再整備事業を開始 また、28年度中にPFI方式による再整備事業として入札手続きを実施	32年度中に再整備完了予定

※「28年度取組内容」の[]内は、取組みの方向性のうち平成27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	28年度 取組内容	今後の取組内容 (29年度以降)
1	産業労働局	ユースンロッジ (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	民間への移譲について検討	29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	28年度 取組内容	今後の取組内容 (29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、29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	29年度以降、検討結果を踏まえた対応
3	県民局	藤野芸術の家 (相模原市)	民間への移譲について検討	26年度に指定期間を2年間(29年度まで)延長し、土地・建物の無償貸付先の公募・選定	30年度当初から民間へ土地・建物の無償貸付の予定
4	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、29年度以降、検討結果を踏まえた対応
5	スポーツ局	西湘地区体育センター (小田原市)	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	現行運営の継続 (運営改善) 施設のあり方について検討	施設のあり方について、29年度以降、検討結果を踏まえた対応
6	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
7	産業労働局	芦ノ湖キャンプ村 (箱根町) ※土地は下賜により取得	民間への移譲について検討	26年度に指定期間を2年間(29年度まで)延長し、民間への土地有償貸付・建物有償譲渡について調整	30年度当初からの民間への土地有償貸付・建物有償譲渡に向けて調整
8	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)	オリンピック開催の影響を踏まえ、利用料金制の導入時期を検討
9	教育局	三浦ふれあいの村 (三浦市)	民間への移譲について検討	26年度に指定期間を2年間(29年度まで)延長し、民間への土地・建物の無償貸付について調整	30年度当初からの民間への土地・建物の無償貸付に向けて調整

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	28年度 取組内容	今後の取組内容 (29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	移譲について市町村の意向を把握	引き続き市町村の意向を把握し、希望する市町村に業務を移譲
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 (5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	茅ヶ崎は、保健所機能の茅ヶ崎市への移譲等に向けて関係機関と調整 寒川町域の福祉事務所機能は業務運営のあり方を検討	茅ヶ崎は、29年度当初に保健所機能を茅ヶ崎市へ移譲(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	28年度 取組内容	今後の取組内容 (29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

※「28年度取組内容」の[]内は、取組みの方向性のうち平成27年度以前に達成した取組内容を記載