



神奈川県

第3期 行政改革大綱 令和6年度点検報告書

令和7年7月

神奈川県

目 次

I	「第3期 行政改革大綱」とは	2
II	点検報告書の作成にあたって	2
III	大綱に位置付けた取組の着実な実施	3
IV	取組分野の点検（アクションプランの点検）	
	取組分野1 働き方改革	4
	取組分野2 組織・人事改革	8
	取組分野3 デジタル改革	13
	取組分野4 財政改革	17
	取組分野5 情報発信改革	21
	参考資料	24

I 「第3期 行政改革大綱」とは

- 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（以下「大綱」という。）を策定しました。
- 大綱は、本県の総合計画「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効果的かつ効率的に提供するため、令和6年度から9年度までの4年間を期間とし、基本的な考え方や取組を示しています。

II 点検報告書の作成にあたって

- 大綱では、進捗について毎年度点検作業を行い、取組状況を公表することとしています。
- この点検報告書は、令和6年度を取組状況を取りまとめて分析し、次年度以降の取組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。
- 作成にあたっては、取組分野ごとに目標や取組の内容をわかりやすく示すため、体系図を掲載することとしました。

Ⅲ 大綱に位置付けた取組の着実な実施

- 大綱では、5つの取組分野の下、各分野別に具体的な取組を整理しており、大綱を実現するために各取組を推進しました。
- 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つの個別計画等を大綱のアクションプランとして位置付け、大綱の取組の多くは、これらのアクションプランに基づいて進めてきました（アクションプランについても、併せて点検を行っています）。

【取組分野一覧】

取組分野	取組	アクションプラン
取組分野1 働き方改革	ア 長時間労働の是正	働き方改革取組方針
	イ 職場環境の改善	
	ウ 職員意識の向上	
	エ 働きがいのある職場づくり	
取組分野2 組織・人事改革	ア 優秀な職員の採用	第3期 組織・人事改革戦略
	イ 働きがいや成長を実感できる人材育成	
	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	
	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	
	オ 健康経営の実践	第3期 神奈川県職員健康経営計画 ＜県庁CHO計画＞
取組分野3 デジタル改革	ア 行政手続の電子化	神奈川DX計画
	イ ICT基盤の整備	
	ウ デジタル人材の育成	
取組分野4 財政改革	ア 税収基盤の強化	
	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	
	ウ 県債の適切な管理	
	エ 更なる歳入の確保	
	オ 公共施設の計画的な管理	神奈川県公共施設等総合管理計画
取組分野5 情報発信改革	ア 必要な情報が必要な人に届く当事者目線の広報	神奈川県広報戦略
	イ アンドメディアの積極的な活用	
	ウ 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	

IV 取組分野の点検（アクションプランの点検）

取組分野Ⅰ 働き方改革

取組分野

○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。

取組

長時間労働の是正

職場環境の改善

職員意識の向上

働きがいのある
職場づくり

取組(詳細)

- ・事務事業の見直し
- ・職員の勤務時間の適切な管理
- ・業務負担の平準化
- ・時間外勤務の事前命令の徹底

- ・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
- ・オフィス改善の推進
- ・会議室の確保
- ・作業用被服の改善

- ・各局長による取組方針の策定
- ・議論の場の実施

- ・コミュニケーションの活性化
- ・チームでの業務遂行の推進
- ・職員研修の充実

目 標

- ・業務の見直しに取り組み、長時間労働を是正することにより、ワーク・ライフ・バランスを実現する。
- ・全ての職員が働きやすく、一人ひとりが働きがいや成長を実感できるよう、職場環境の改善と組織的な人材育成に取り組む。
- ・働き方改革を自分事としてとらえ、全庁一丸となって推進する。

分 析 (成果・課題)

- ・令和6年度職員の意識調査において、「ワーク・ライフ・バランスが取れている」と回答した職員の割合は77.3%であった。
- ・また、「働きがいがある」と回答した職員の割合は71.5%であり、働きがいを感じるときとして最も多かった回答は、「業務をやり遂げ、達成感を感じるとき(29.1%)」であった。
- ・これまでオフィス環境の改善や軽装の通年化など、職場環境の改善に取り組んできたが、今後は、「組織目標の共有」や「チームによる業務遂行」等、職員一人ひとりが組織目標と担当業務との関連性や意義を実感し、「働きがい」の向上に繋がるような取組も積極的に進めていく。

主な実績

実績	ワーク・ライフ・バランスが取れていると感じる職員の割合 (働き方・行政改革に関する職員の意識調査)			
	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
実績	77.3%			
実績	働きがいを感じている職員の割合 (働き方・行政改革に関する職員の意識調査)			
	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
実績	71.5%			

○ 取組ごとの点検

(◆ アクションプラン「働き方改革取組方針」)

ア 長時間労働の是正

<p>主な取組</p>	<p>【事務事業の見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> 限られた人的資源で質の高い県民サービスを継続していくため、デジタル技術や民間活力の活用のほか、事業の廃止・実施手法の見直しにより、事務事業の見直しを行った。 見直しにあたっては、トップダウンによる聖域なき見直しも進めた。 <p>【職員の勤務時間の適切な管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員の勤務時間管理に活用できるよう、パソコンのログ情報と時間外勤務承認時間との差分を各局総務室等に情報提供した。 新任主幹級職員向けにパソコンのログ情報を活用した時間外勤務のマネジメントに関する研修を実施した。 働き方改革推進月間で、「安心して働ける職場づくりをめざして」をテーマに、産業医による幹部職員向け過重労働防止研修を実施した。 繁忙期を迎える所属が多くなる年度末・年度始めに向けて、朝夕ミーティングやパソコンのログ情報を活用した時間外勤務管理を徹底するよう、管理監督者や各局総務室等に対し注意喚起を実施した。 															
<p>分 析</p>	<p>【事務事業の見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> 補助金事業の外部委託、生成AIの活用、審議会の廃止など、全庁で172件実施し、約17万時間の業務削減を行った。 <p>【職員の勤務時間の適切な管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> 時間外勤務80時間超の職員が88人発生しており、引き続き勤務時間の管理を徹底する。 															
<p>実 績</p>	<p>【職員の勤務時間の適切な管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> 時間外勤務月80時間超の職員（延べ人数） <table border="1" data-bbox="399 1198 1428 1319"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和6年度</th> <th>令和7年度</th> <th>令和8年度</th> <th>令和9年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>目 標</td> <td>0人</td> <td>0人</td> <td>0人</td> <td>0人</td> </tr> <tr> <td>実 績</td> <td>88人</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	目 標	0人	0人	0人	0人	実 績	88人			
	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度												
目 標	0人	0人	0人	0人												
実 績	88人															

イ 職場環境の改善

<p>主な取組</p>	<p>【テレワーク等の活用の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 紙資料の電子化等ペーパーレス化を推進し、テレワークを実施しやすい環境を整えた。 在宅勤務等手当の新設に伴い、テレワークのルールを再周知した。 <p>【年次休暇等の取得促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 9月～12月にかけて、年次休暇の取得促進の取組を実施した。 <p>【柔軟な働き方の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務等手当を新設した。 フレックスタイム制度を活用し、育児介護を行う職員への選択的週休3日制を試行実施した。 <p>【ハラスメントの防止・根絶】</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員の階層に応じて各種ハラスメント研修を実施した。 基本方針の策定をはじめ、新たに各種カスハラ対策を開始した。 より多くの職員が認知できるよう、全庁向けポータルサイトトップページ等を活用して各種相談窓口を周知した。 <p>【未病改善の取組推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 所属長を対象に、産業医によるストレスチェックの集団分析結果の職場環境改善への活用方法等に関する説明会を実施した。 <p>【オフィス改善の取組推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 執務室内の事務机やイス、書棚等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とともに、職員相互のコミュニケーションが活発化するようレイアウトを職員間で議論し、より働きやすい職場環境を整えた。 会議や打合せのためのスペース確保や、作業被服を通気性に優れ、動きやすいものに更新する等、働きやすく快適な職場環境の実現に取り組んだ。 																									
<p>分 析</p>	<p>【テレワーク等の活用の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和6年度職員の意識調査において、「テレワークを希望どおり実施できている」と回答した職員は51.3%であることから、一定程度テレワークによる柔軟な働き方が定着してきている。 <p>【年次休暇等の取得促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 年次休暇の平均取得日数は15.1日であり、引き続き取得促進の取組を推進する。 <p>【オフィス改善の取組推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和6年度に72所属、令和7年度に71所属の実施を計画し、過去の実施分と併せ、令和7年度に全所属での整備が完了する見込み（移転予定所属を除く）。 令和6年度は70所属で整備済みであり、残りの所属は、令和7年度への繰り越しにより対応する見込み。 会議や打ち合わせスペースの確保について、本庁舎に9室、西庁舎に4室、借上げ庁舎に6室を整備した。 																									
<p>実 績</p>	<p>【テレワーク等の活用の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> テレワークを希望どおり実施できている職員 (働き方・行政改革に関する職員の意識調査) <table border="1" data-bbox="406 1809 1428 1937"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和6年度</th> <th>令和7年度</th> <th>令和8年度</th> <th>令和9年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>目 標</td> <td>50.0%</td> <td>50.0%</td> <td>50.0%</td> <td>50.0%</td> </tr> <tr> <td>実 績</td> <td>51.3%</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>【年次休暇等の取得促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 年次休暇の平均取得日数 (人事課調べ) <table border="1" data-bbox="406 2011 1428 2087"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和6年</th> <th></th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>実 績</td> <td>15.1日</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	目 標	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%	実 績	51.3%					令和6年				実 績	15.1日			
	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度																						
目 標	50.0%	50.0%	50.0%	50.0%																						
実 績	51.3%																									
	令和6年																									
実 績	15.1日																									

実績	【オフィス改善の取組推進】			
	・ オフィス環境の整備を行った所属（※） (行政管理課調べ)			
		令和6年度	令和7年度	令和8年度
実績	52.3%			
※ 令和5～7年度実施事業の対象所属（令和4年度以前実施所属及び移転予定所属を除く）に対する実施済み所属の割合。				

ウ 職員意識の向上

主な取組	【議論の場の実施】				
	・ 各所属において「リーダー教育」、「議論の場」を実施した。				
主な取組	【働き方改革推進月間の実施】				
	・ 11月を「働き方改革推進月間」として位置づけ、グループリーダー級職員向けマネージャー力強化研修を行う等、県庁の働き方改革の取組を一層推進した。				
主な取組	【事務事業の見直し】				
	・ 事務事業の見直しの好事例を全庁に共有し、類似の業務を担う所属に対して積極的に横展開を図った。				
分析	・ 令和6年度職員の意識調査において、「業務改善が進んでいる」と回答した職員は50.8%で、数値目標の70.0%に未達であり、「業務改善が進まない理由」として、「業務改善に充てる人員が不足している」と回答した職員は68.6%で最も多かった。そのため、積極的な業務の見直しの支援を行い、職員の負担軽減を図っていく。				
	実績	・ 県庁全体で業務改善が進んでいると感じる職員 (働き方・行政改革に関する職員の意識調査)			
		令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
目標		70.0%	70.0%	70.0%	70.0%
実績	50.8%				

エ 働きがいのある職場づくり

主な取組	【仕事ぶりに対するフィードバック】				
	・ 業務の目標や取組状況について、担当職員と共有を図るための各種面談やミーティング等を推進した。				
主な取組	【チームによる業務遂行】				
	・ 職員一人ひとりが、各所属の目標、ミッション、重点施策等を理解できるよう、転入職員向け研修、グループ等内での業務説明、対話シート面接、朝夕ミーティング等の機会をとらえて、説明・共有する「組織目標の共有」の取組を推進した。				
主な取組	・ 事務分担を大括りにして担当業務の意義を実感しやすくするとともに、中堅職員（副主幹・主査級職員）が業務を取りまとめ、若手職員に対する指導・助言等を担う「チームによる業務遂行」を推進した。				
	分析	・ 働きがいがあると回答した職員の割合は7割を超えており、引き続き関連取組を推進する。			
分析		・ 「職員同士のコミュニケーションが円滑に取れている」と回答した職員は8割を超えており、引き続き関連取組を推進する。			
	実績	・ 働きがいを感じている職員の割合（再掲） (働き方・行政改革に関する職員の意識調査)			
		令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
実績		71.5%			
実績	・ 職員同士のコミュニケーションが円滑であると感じる職員 (働き方・行政改革に関する職員の意識調査)				
		令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
	実績	81.3%			

取組分野 2 組織・人事改革

取組分野

○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。

取組

優秀な職員の採用

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

健康経営の実践

働きがいや成長を実感できる
人材育成

効果的・効率的な組織・執行体
制の構築と協力・連携の推進

取組(詳細)

- ・情報発信の強化
- ・民間企業における採用手法の導入
- ・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

- ・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
- ・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

- ・職員の高齢化を考慮した健康診断項目の追加
- ・若年層の乳がん検診受診機会の拡大
- ・状況分析を基にしたメンタルヘルス対策

- ・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

- ・業務量等を踏まえた適正な人員配置
- ・年度途中で突発的事態等が生じた場合の、局・所属の枠を超えた業務応援

目 標

- ・本格的な人口減少社会が到来し、民間企業も含めた人材獲得競争が激化する中で、複雑・多様化する行政課題に的確に対応していくため、より一層積極的な採用活動を展開し、人材確保を図るとともに、業務遂行能力を発揮できるよう計画的に人材育成を進める。
- ・職員が入庁後も成長を実感し、能力を最大限発揮できる働きやすい職場環境整備等も推進することにより、組織全体のパフォーマンスの向上につなげる。

分 析 (成果・課題)

- ・技術職の採用試験の申込状況は引き続き課題であり、受験につながる情報や業務の魅力、入庁後の人材育成に資する取組等の発信を強化する必要がある。
- ・働きがいに関連した指標について、いずれも7割以上が肯定的な回答となっているが、職位別集計では主任主事級の肯定的な回答割合が最も低いため、能力開発期の職員のキャリア形成や働きがいの実感を高める取組が必要である。

主な実績

キャリア形成の実感度 (働き方・行政改革に関する職員の意識調査)		令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
目 標		-	-	-	67.0%
実 績		71.1%			

○ 取組ごとの点検

(◆ アクションプラン「第3期 組織・人事改革戦略」)

(◆ アクションプラン「第3期 神奈川県職員健康経営計画<県庁CHO計画>」)

ア 優秀な職員の採用

主な取組	<p>【情報発信の強化】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 民間企業主催の合同就職説明会へ出展した。・ 採用ホームページをリニューアルした。・ インターンを拡充した（夏季の拡大・春季の新設）。 <p>【効果的な採用試験の検討】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 秋季I種試験（行政）の教養試験を廃止し、SPI3や自己PR動画を導入した。・ 同試験（総合土木・電気）を大学3年生で受験できる試験に見直した。 <p>【合格者に対する入庁までの支援】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 合格者向け説明会、内定者交流イベント、個別面談、職種ごとの業務の紹介動画や入庁前の学習用資料の提供等を実施した。
分 析	<ul style="list-style-type: none">・ 人材獲得競争が激化する中、I種試験（行政）、秋季I種試験（行政・総合土木・電気）、中途採用試験（行政）の令和6年度申込者数が、前年度から増加した。・ 土木・電気等の技術職が確保できない状況が続いているなど、優秀な職員の採用に向けて、情報発信の強化、効果的な採用試験の検討、合格者に対する入庁までの支援を強化する必要がある。
実 績	<ul style="list-style-type: none">・ 令和6年度に実施した職員採用試験 28区分中、採用予定者数を満たしたのは10区分 （公立小中学校等事務職員、警察事務職員採用試験を除く）

イ 働きがいや成長を実感できる人材育成

<p>主な取組</p>	<p>【職員の主体性・意欲を重視した人材育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 民間のキャリアカウンセリングを充実・強化した。 <p>【組織的な事務引継・OJT】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 複数日数かけて組織的な事務引継を実施する「引継重点期間」を新設した。 ・ 組織目標と担当業務との関連性や意義を実感できるよう、所属の重点施策等を説明する「組織目標の共有のためのミーティング等」を推進した。 ・ 事務分担を大括りにして担当業務の意義を実感しやすくするとともに、中堅職員（副主幹・主査級職員）が業務を取りまとめ、若手職員に対する指導・助言等を担う「チームによる業務遂行」を推進した。 ・ OJT実施のポイントを解説した「OJTハンドブック」を、専門家の協力を得て抜本的に改定した。 <p>【効果的な職員研修・能力開発】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新採用職員研修の日数を概ね倍増し、実務に直結する科目を拡充した。 <p>【人事評価の人材育成への活用等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人を育てる管理監督者、中堅職員の業務管理能力、業務の繁忙等に応じて協力し支えた職員を適切に評価するよう、人事評価を見直した。 																																																																																																									
<p>分 析</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 下記実績欄①～⑤のアンケート結果は、いずれも肯定的な実感が7割を超えており、引き続き関連取組を推進する。 ・ 一方、職位別集計では主任主事級の肯定的な回答割合が最も低かったため、能力開発期（主事・主任主事級）の職員のキャリア形成や働きがいの実感を高める取組が必要である。 ・ また、OJTによる人材育成の実感度は6割程度（下記実績欄⑥）であり、OJTに資する取組を今後推進する必要がある。 																																																																																																									
<p>実 績</p>	<table border="1"> <tr> <td colspan="5">① キャリア形成の実感度（再掲） （働き方・行政改革に関する職員の意識調査）</td> </tr> <tr> <td></td> <td>令和6年度</td> <td>令和7年度</td> <td>令和8年度</td> <td>令和9年度</td> </tr> <tr> <td>目 標</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>67.0%</td> </tr> <tr> <td>実 績</td> <td>71.1%</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="5">② 組織目標と担当業務との関連性・意義の実感度 （働き方・行政改革に関する職員の意識調査）</td> </tr> <tr> <td></td> <td>令和6年度</td> <td>令和7年度</td> <td>令和8年度</td> <td>令和9年度</td> </tr> <tr> <td>目 標</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>67.0%</td> </tr> <tr> <td>実 績</td> <td>76.3%</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="5">③ 選択研修で得たスキルの業務への活用度 （人事課調べ）</td> </tr> <tr> <td></td> <td>令和6年度</td> <td>令和7年度</td> <td>令和8年度</td> <td>令和9年度</td> </tr> <tr> <td>目 標</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>100.0%</td> </tr> <tr> <td>実 績</td> <td>88.5%</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="5">④ 働きがいを感じている職員の割合（再掲） （働き方・行政改革に関する職員の意識調査）</td> </tr> <tr> <td></td> <td>令和6年度</td> <td>令和7年度</td> <td>令和8年度</td> <td>令和9年度</td> </tr> <tr> <td>実 績</td> <td>71.5%</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="5">⑤ 次席・班長等を中心にしたチームで業務を遂行できていると感じる職員の割合 （働き方・行政改革に関する職員の意識調査）</td> </tr> <tr> <td></td> <td>令和6年度</td> <td>令和7年度</td> <td>令和8年度</td> <td>令和9年度</td> </tr> <tr> <td>実 績</td> <td>70.0%</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="5">⑥ OJTによる人材育成が行われていると感じる職員の割合 （働き方・行政改革に関する職員の意識調査）</td> </tr> <tr> <td></td> <td>令和6年度</td> <td>令和7年度</td> <td>令和8年度</td> <td>令和9年度</td> </tr> <tr> <td>実 績</td> <td>61.5%</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	① キャリア形成の実感度（再掲） （働き方・行政改革に関する職員の意識調査）						令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	目 標	-	-	-	67.0%	実 績	71.1%				② 組織目標と担当業務との関連性・意義の実感度 （働き方・行政改革に関する職員の意識調査）						令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	目 標	-	-	-	67.0%	実 績	76.3%				③ 選択研修で得たスキルの業務への活用度 （人事課調べ）						令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	目 標	-	-	-	100.0%	実 績	88.5%				④ 働きがいを感じている職員の割合（再掲） （働き方・行政改革に関する職員の意識調査）						令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	実 績	71.5%				⑤ 次席・班長等を中心にしたチームで業務を遂行できていると感じる職員の割合 （働き方・行政改革に関する職員の意識調査）						令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	実 績	70.0%				⑥ OJTによる人材育成が行われていると感じる職員の割合 （働き方・行政改革に関する職員の意識調査）						令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	実 績	61.5%			
① キャリア形成の実感度（再掲） （働き方・行政改革に関する職員の意識調査）																																																																																																										
	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度																																																																																																						
目 標	-	-	-	67.0%																																																																																																						
実 績	71.1%																																																																																																									
② 組織目標と担当業務との関連性・意義の実感度 （働き方・行政改革に関する職員の意識調査）																																																																																																										
	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度																																																																																																						
目 標	-	-	-	67.0%																																																																																																						
実 績	76.3%																																																																																																									
③ 選択研修で得たスキルの業務への活用度 （人事課調べ）																																																																																																										
	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度																																																																																																						
目 標	-	-	-	100.0%																																																																																																						
実 績	88.5%																																																																																																									
④ 働きがいを感じている職員の割合（再掲） （働き方・行政改革に関する職員の意識調査）																																																																																																										
	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度																																																																																																						
実 績	71.5%																																																																																																									
⑤ 次席・班長等を中心にしたチームで業務を遂行できていると感じる職員の割合 （働き方・行政改革に関する職員の意識調査）																																																																																																										
	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度																																																																																																						
実 績	70.0%																																																																																																									
⑥ OJTによる人材育成が行われていると感じる職員の割合 （働き方・行政改革に関する職員の意識調査）																																																																																																										
	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度																																																																																																						
実 績	61.5%																																																																																																									

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

主な取組	<p>【ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務等手当を新設した。 フレックスタイム制の対象を育児・介護職員以外にも拡大した。 <p>【多様な人材の活躍推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児部分休業を小学校3年生まで拡大した（子育て部分休暇の新設）。 職員が孫の育児参加等を行う場合に取得できる「孫休暇」を導入した。 民間企業等への就職を目指す障害者に就労経験の機会を提供する「かながわチャレンジオフィス」を拡大するとともに、各地域県政総合センターに新たなチャレンジオフィスを設置した。 			
分 析	<ul style="list-style-type: none"> 7割以上の職員が、ワーク・ライフ・バランスが取れていると感じており、引き続き職場環境整備の取組を推進する。 			
実 績	ワーク・ライフ・バランスが取れていると感じる職員の割合（再掲） （働き方・行政改革に関する職員の意識調査）			
		令和6年度	令和7年度	令和8年度
	実 績	77.3%	77.3%	77.3%
	・ 管理職手当受給者に占める女性職員の割合（全任命権者。教員と警察職員を除く） （人事課調べ）			
		令和6年度	令和7年度	令和8年度
実 績	20.6%	20.6%	20.6%	
<ul style="list-style-type: none"> 男性職員の育児休業取得率 （参考）令和5年度 74.7%（2週間以上の取得：70.7%）（人事課調べ） 				

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

主な取組	<p>【社会環境の変化等に応じた体制整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会環境の変化や業務の状況等に応じた組織再編や、年度途中の新たな課題等に応じた迅速・柔軟な人事異動を実施した。 代替職員の配置が困難である短期間の育児休業取得に伴う欠員の発生などに迅速かつ柔軟に対応するため、任期付職員を採用した。 <p>【組織規模・職責・役割の適正化】</p> <ul style="list-style-type: none"> グループリーダー級職員の負担やグループ運営上の課題を把握するため、アンケートや知事との議論の場を実施した。 次席・班長の指定やチームによる業務遂行により、グループリーダーの軸足を「プレーヤー」から「マネージャー」へと、より一層シフトさせるための情報発信を実施した。 <p>【「オール県庁」で支える柔軟な応援体制】</p> <ul style="list-style-type: none"> オール県庁で支え合う取組の一つとして、職員の自発的な申出に基づく短期的な応援を調整する仕組（猫の手システム）を運用した。 			
分 析	<ul style="list-style-type: none"> 40代後半の職員が少ない職員構成による影響等を踏まえた持続可能な組織・執行体制を検討する必要がある。 アンケート結果から、グループリーダー級職員に負担が集中していることが分かったため、次席・班長の指定やチームによる業務遂行を一層推進し、グループリーダー級職員の軸足を、より「マネージャー」にシフトさせるなど、職責・役割の適正化を進める必要がある。 			
実 績	<ul style="list-style-type: none"> 令和7年度に向けた本庁機関等の組織再編を実施した。 年度途中の課題に応じた補正異動を実施した。 			

オ 健康経営の実践

<p>主な取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> 第3期神奈川県職員健康経営計画<県庁CHO計画>に基づき、職員の特定保健指導の実施率が向上すること、受診しやすさを考慮した事業内容や周知方法となることを目指し、工夫をしつつ取り組んだ。 医療費の適正化を図ることを目的として、生活習慣病対策を推進した。 ストレスチェックの受検率向上や、メンタルヘルス研修によるセルフケアの促し、コミュニケーションの活性化の重要性を周知した。 																														
<p>分 析</p>	<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェックを受検しやすいよう、上席からの声掛けや研修の機会をとらえて周知を行うことで、関心が高まり受検率が向上した。 																														
<p>実 績</p>	<ul style="list-style-type: none"> 特定保健指導実施率（終了者の割合） （地共済調べ） <table border="1" data-bbox="406 560 1426 683"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和6年度</th> <th>令和7年度</th> <th>令和8年度</th> <th>令和9年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>K P I</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>55.0%</td> </tr> <tr> <td>実 績</td> <td>※</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>（参考）令和5年度 43.1%</p> <p>※ 令和6年度実績は令和7年10月に算出</p> ストレスチェック受検率 （ストレスチェック） <table border="1" data-bbox="406 784 1426 918"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和6年度</th> <th>令和7年度</th> <th>令和8年度</th> <th>令和9年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>K P I</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>90.0%</td> </tr> <tr> <td>実 績</td> <td>84.0%</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>（参考）令和5年度 77.5%</p> ストレスチェックの集団分析結果の見方や活用について、所属長を対象に産業医による説明会を実施した。 		令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	K P I	-	-	-	55.0%	実 績	※					令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	K P I	-	-	-	90.0%	実 績	84.0%			
	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度																											
K P I	-	-	-	55.0%																											
実 績	※																														
	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度																											
K P I	-	-	-	90.0%																											
実 績	84.0%																														

取組分野 3 デジタル改革

取組分野

○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「暮らしのデジタル化」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。

取組

行政手続の電子化

ICT基盤の整備

デジタル人材の育成

取組(詳細)

- 行政手続のオンライン化
- 公金収納のキャッシュレス化

- 「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

- 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

目 標

- ビジョン「県民目線のデジタル行政でやさしい社会の実現」に向け、県民生活や行政のあらゆる分野におけるデジタル化により、社会を変革し、人々の暮らしをより豊かにするDXを推進するため、幅広くデータを利活用して県民ニーズを把握し、県民目線でサービスを企画、設計、導入、運用していくことで、県民一人ひとりに寄り添った施策・事業を着実に推進していく。

分 析 (成果・課題)

- 神奈川DX計画（施策集）に位置づけている各施策が設定した成果指標に基づき、取組状況を評価することで、計画の進行管理を行う。
- 全225施策のうち、令和6年度の成果指標を設定している169施策（現在集計中の10施策を除く）を対象に点検し、126施策（74.6%）で成果指標を達成した。また15施策（8.9%）で概ね達成（成果指標の80.0%以上100.0%未満）し、「達成」と「概ね達成」の合計は141施策（83.4%）となった。

主な実績

- 行政手続のオンライン化の推進

成果指標：①オンライン化手続数 ②システム更改（累計）

	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
成果指標①	172 手続	193 手続	令和9年度までに 283 手続 (各年度の目標は当該年度の 前年度に設定)	
成果指標②	次期システム 調達完了	次期システム 導入・移行完了	次期システム 運用開始	
実 績	①143 手続 ②調達中			

- キャッシュレス化の推進

成果指標：導入施設数（累計）

	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
成果指標	13 施設		34 施設	
実 績	13 施設			

○ 取組ごとの点検

(◆ アクションプラン「神奈川DX計画」)

ア 行政手続の電子化

<p>主な取組</p>	<p>【行政手続のオンライン化の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 各手続所管所属のオンライン化に向けた主体的な取組を促進するため、優先的にオンライン化することとした手続の進捗状況の管理を行うなど、各手続所管所属の支援を行った。 各手続所管所属が全ての行政手続をオンライン化できるよう、全庁共通の情報基盤として、電子申請システム及び施設予約システムの整備及び安定運用に取り組んだ。また、次期システムの調達手続を進めた（令和7年6月契約締結予定）。 <p>【キャッシュレス化の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 県民の生活において普及しているキャッシュレス決済について、県民の利便性向上のため、県庁内で取り扱う公金のキャッシュレス化を推進した。 機器更新にあわせたキャッシュレス端末への切替えと収入証紙廃止に伴うマルチ決済端末の導入を行った。 																																						
<p>分 析</p>	<p>【行政手続のオンライン化の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 優先的にオンライン化する 283 手続について、オンライン化できるよう手続所管所属の支援及び進捗管理を行った。 <p>【キャッシュレス化の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 県民利用施設 2 施設と行政窓口 11 所属（合計 13 施設）においてキャッシュレス決済を導入した。 																																						
<p>実 績</p>	<p>【行政手続のオンライン化の推進】</p> <p>成果指標：①オンライン化手続数 ②システム更改（累計）（再掲）</p> <table border="1" data-bbox="402 1131 1428 1444"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和6年度</th> <th>令和7年度</th> <th>令和8年度</th> <th>令和9年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>成果指標①</td> <td>172 手続</td> <td>193 手続</td> <td colspan="2">令和9年度までに 283 手続 (各年度の目標は当該年度の前年度に設定)</td> </tr> <tr> <td>成果指標②</td> <td>次期システム 調達完了</td> <td>次期システム 導入・移行完了</td> <td colspan="2">次期システム 運用開始</td> </tr> <tr> <td>実 績</td> <td>①143 手続 ②調達中</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>【キャッシュレス化の推進】</p> <p>成果指標：導入施設数（累計）（再掲）</p> <table border="1" data-bbox="402 1512 1428 1632"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和6年度</th> <th>令和7年度</th> <th>令和8年度</th> <th>令和9年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>成果指標</td> <td>13 施設</td> <td></td> <td colspan="2">34 施設</td> </tr> <tr> <td>実 績</td> <td>13 施設</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	成果指標①	172 手続	193 手続	令和9年度までに 283 手続 (各年度の目標は当該年度の前年度に設定)		成果指標②	次期システム 調達完了	次期システム 導入・移行完了	次期システム 運用開始		実 績	①143 手続 ②調達中					令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	成果指標	13 施設		34 施設		実 績	13 施設			
	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度																																			
成果指標①	172 手続	193 手続	令和9年度までに 283 手続 (各年度の目標は当該年度の前年度に設定)																																				
成果指標②	次期システム 調達完了	次期システム 導入・移行完了	次期システム 運用開始																																				
実 績	①143 手続 ②調達中																																						
	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度																																			
成果指標	13 施設		34 施設																																				
実 績	13 施設																																						

イ ICT基盤の整備

主な取組

【AI-OCRサービスの運用】

- ・ 県の働き方改革を推進するため、AIを活用した高精度で文字のデジタルデータ化を行うしくみ（AI-OCR）を活用し、業務の効率化を図った。

【生成AIツールの運用】

- ・ 職員の日常的な業務において頻出する軽易な文書作成や、長文の要約等の作業を効率化することが可能な生成AIツールについて、全職員が業務に利用できるように安定した運用を行った。

【RPAの導入拡大】

- ・ 定型的な業務の効率化を図り、限られた予算・人材を有効に活用するため、RPAを業務効率化のツールとして全庁的に展開した。

【データ統合連携基盤の運用】

- ・ 幅広いデータを迅速に収集、統合、連携、分析するなど様々なデータ利活用の基盤となるシステムとして「神奈川県データ統合連携基盤」を運用し、県及び県内市町村等に対してデータに基づいた政策立案を支援する環境を提供した。

分析

【AI-OCRサービスの運用】

- ・ 44 帳票においてAI-OCRを活用し、職員の作業時間を短縮することで、働き方改革を推進した。

【RPAの導入拡大】

- ・ 業務委託と職員の内製によるRPAシナリオを合計12本作成した。
- ・ RPAの全庁展開を目的として、全所属を対象とした説明会を3回実施した。
- ・ RPA導入希望所属を調査するための全庁照会を行い、合計13所属と個別ヒアリングを実施し、令和7～8年度のRPA導入に向けて調整を進めた。

【データ統合連携基盤の運用】

- ・ 被害想定区域における人口、世帯の把握をするための環境等を県及び市町村に提供し、防災分野におけるデータに基づいた事業・施策の推進の支援を行った。
- ・ 能登半島地震において活用された、避難所と被災者の情報を集約するためのデータベースを構築し、効率的なデータの活用方法について、県及び市町村で検討・検証を行った。

実績

【AI-OCRサービスの運用】

成果指標：導入（運用）帳票数

	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
成果指標	25 帳票	導入済帳票の安定運用（改訂対応等）		
実績	44 帳票			

【RPAの導入拡大】

成果指標：導入業務数（累計）

	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
成果指標	100 件	120 件	140 件	160 件
実績	82 件			

【データ統合連携基盤の運用】

成果指標：可視化や分析等の支援案件数（累計）

	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
成果指標	46 件	62 件	78 件	94 件
実績	47 件			

ウ デジタル人材の育成

<p>主な取組</p>	<p>【神奈川県デジタル人材育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> 日々進化するデジタル技術を手段として活用し、県業務の効率化や、多様化する様々な課題に応じた質の高い県民サービスを実現するため、庁内のデジタル人材育成に取り組んだ。 																		
<p>分 析</p>	<ul style="list-style-type: none"> 行政のあらゆる分野におけるデジタル化の推進に向けて、各所属からの事業系デジタル人材（※）育成対象の推薦者数が増加した。 <p>※ 事業系デジタル人材:担当業務に関する高い専門性と業務遂行能力に加え、デジタルに関する基礎的な知識を有し、業務とデジタルの両面から自ら課題を発見し、質の高い県民サービスの実現に向けて、担当業務のDXの取組を推進できる職員</p>																		
<p>実 績</p>	<p>【神奈川県デジタル人材育成】</p> <p>成果指標：事業系デジタル人材研修の新規の受講対象者数</p> <table border="1" data-bbox="402 627 1426 743"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和6年度</th> <th>令和7年度</th> <th>令和8年度</th> <th>令和9年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>成果指標</td> <td>200人</td> <td>200人</td> <td>200人</td> <td>200人</td> </tr> <tr> <td>実 績</td> <td>209人</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	成果指標	200人	200人	200人	200人	実 績	209人			
	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度															
成果指標	200人	200人	200人	200人															
実 績	209人																		

取組分野 4 財政改革

取組分野

○財政改革

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。

取組

税収基盤の強化

県債の適切な管理

公共施設の計画的な管理

地方税財政制度の抜本的改革に向けた国への働きかけ

更なる歳入の確保

取組(詳細)

- ・企業誘致施策などによる企業立地の促進
- ・海外との経済交流
- ・中小企業の成長産業への参入促進
- ・ベンチャー企業の創出、育成を支援
- ・観光振興施策の推進により観光消費額を高める

- ・県債の発行額を適切に管理

- ・公共施設の長寿命化や統廃合

- ・国から地方への税源移譲の働きかけ
- ・地方自治体間の税収偏在の是正の働きかけ
- ・地方交付税総額の確保・臨時財政対策債の廃止の働きかけ

- ・県有財産の積極的活用

目 標

- ・ 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る中、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む。

分 析 (成果・課題)

- ・ 施設の統廃合や維持更新費の縮減、県債の償還が進んだ。
- ・ 企業立地の促進等による税収基盤の強化のみならず、ネーミングライツなど県税以外の収入も確保することができた。

主な実績

- ・ 企業立地支援件数（累計）（企業誘致・国際ビジネス課調べ）

	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
KPI (※)	50件	100件	150件	200件
実績	51件			

※「新かながわグランドデザイン実施計画」で設定したKPI。

- ・ 県債残高推移（令和6年度は最終予算額、令和7年度は当初予算額）

	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
実績	28,521億円	26,727億円		

- ・ 臨時財政対策債の新規発行額が0（令和7年度地方財政計画）。
- ・ 県有財産の売却や県有施設の貸付、ネーミングライツなど県有施設を積極的に活用し収入を確保した。

○ 取組ごとの点検

ア 税収基盤の強化

<p>主な取組</p>	<p>【企業立地の促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業誘致施策「セレクト神奈川NEXT」等による企業立地の促進を行った。 <p>【ベンチャー企業の創出、育成の支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> 成長性の高いベンチャー企業の創出や育成を図るため、起業準備者による事業の立ち上げ、事業拡大に向けた個別伴走支援、ベンチャー企業と大企業等による連携プロジェクトの創出などに取り組んだ。 <p>【観光振興施策の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 体験型などの高付加価値コンテンツ等の発掘・磨き上げや宿泊につながる周遊観光の促進など、観光消費の拡大につながる取組を推進した。 																																													
<p>分 析</p>	<p>【企業立地の促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業誘致施策「セレクト神奈川NEXT」の支援内容を拡充し、積極的にプロモーションに取り組んだことなどにより、目標を達成した。 <p>【ベンチャー企業の創出、育成の支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> 県内の複数の支援拠点を活用し、ベンチャー企業に対する事業化支援を目標以上の86件達成した。 <p>【観光振興施策の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 観光客のニーズや動向が変化し、多様化していることから、観光客数だけではなく、観光客の満足度向上や県内周遊の促進などにより消費単価を増大させることで、継続的に観光消費額の向上を図る。 																																													
<p>実 績</p>	<p>【企業立地の促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業立地支援件数（累計）（再掲）（企業誘致・国際ビジネス課調べ） <table border="1" data-bbox="406 1115 1420 1243"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和6年度</th> <th>令和7年度</th> <th>令和8年度</th> <th>令和9年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>KPI (※)</td> <td>50件</td> <td>100件</td> <td>150件</td> <td>200件</td> </tr> <tr> <td>実績</td> <td>51件</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>※「新かながわグランドデザイン実施計画」で設定したKPI。</p> <p>【ベンチャー企業の創出、育成の支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ベンチャー企業に対する事業化支援の件数（累計）（産業振興課調べ） <table border="1" data-bbox="406 1355 1420 1482"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和6年度</th> <th>令和7年度</th> <th>令和8年度</th> <th>令和9年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>KPI (※)</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>200件</td> </tr> <tr> <td>実績</td> <td>86件</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>※「第3期 神奈川県まち・ひと・しごと創生総合戦略」で設定したKPI。</p> <p>【観光振興施策の推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> 観光消費額総額（観光庁「共通基準による観光入込客統計」に基づき作成） <table border="1" data-bbox="406 1594 1420 1722"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和6年</th> <th>令和7年</th> <th>令和8年</th> <th>令和9年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>KPI (※1)</td> <td>1兆1,355億円</td> <td>1兆1,527億円</td> <td>1兆1,707億円</td> <td>1兆1,896億円</td> </tr> <tr> <td>実績</td> <td>※2</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>※1 「第5期 神奈川県観光振興計画」で設定したKPI。 ※2 令和6年実績は令和8年1月に把握予定。</p>		令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	KPI (※)	50件	100件	150件	200件	実績	51件					令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	KPI (※)	-	-	-	200件	実績	86件					令和6年	令和7年	令和8年	令和9年	KPI (※1)	1兆1,355億円	1兆1,527億円	1兆1,707億円	1兆1,896億円	実績	※2			
	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度																																										
KPI (※)	50件	100件	150件	200件																																										
実績	51件																																													
	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度																																										
KPI (※)	-	-	-	200件																																										
実績	86件																																													
	令和6年	令和7年	令和8年	令和9年																																										
KPI (※1)	1兆1,355億円	1兆1,527億円	1兆1,707億円	1兆1,896億円																																										
実績	※2																																													

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					
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 「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した。 全国知事会や九都県市首脳会議など、他の自治体と連携、協調して国への働きかけを実施した。 埼玉県、千葉県と共に、税の偏在是正について、国への働きかけを実施した。 				
分析	<ul style="list-style-type: none"> 令和7年度与党税制改正大綱において、「行政サービスの地域間格差が顕在化する中、拡大しつつある地方公共団体間の税収の偏在や財政力格差の状況について原因・課題の分析を進め、税源の偏在性が小さく税収が安定的な地方税体系の構築に向けて取り組む」という記載がされた。「税収偏在などの原因・分析を進め」という部分が、これまでより踏み込んだ内容となっている。 本県の臨時財政対策債発行可能額は、令和5年度は589億円、令和6年度は237億円と減少傾向にある。令和7年度は、地方財政計画における臨時財政対策債が0になったため、本県における発行可能額も0になる見込みである。 				
実績	<ul style="list-style-type: none"> 臨時財政対策債の新規発行額が0（令和7年度地方財政計画）。 				
ウ 県債の適切な管理					
主な取組	<ul style="list-style-type: none"> 「県債管理方針」に基づき、必要な投資を抑制することなく、県債残高を3兆円未満で管理した。 				
分析	<ul style="list-style-type: none"> 臨時財政対策債の発行予定額が皆減したことに加え、過去に大量発行した県債の償還が着実に進んでいる。 				
実績	<ul style="list-style-type: none"> 県債残高推移（令和6年度は最終予算額、令和7年度は当初予算額）（再掲） 				
		令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
	実績	28,521億円	26,727億円		
<ul style="list-style-type: none"> 令和7年度末の県債現在高は4年連続で減少する見込み。 					
エ 更なる歳入の確保					
主な取組	【県有財産の積極的活用】 <ul style="list-style-type: none"> 遊休（未利用）県有財産を公売した。 駐車場の貸付け実施（コインパーキング化）施設を増加した。 ネーミングライツ実施施設を増加し、新たに県立スポーツセンターを導入した。 				
分析	<ul style="list-style-type: none"> 民間事業者へのヒアリング強化などを通じ、歳入拡大に取り組んだ。 県有施設を活用し、収入を確保するため、引き続き貸付等が可能な施設（行政財産の余剰スペース等）の検討や廃止する県有施設の早期売却が必要である。 				
実績	<ul style="list-style-type: none"> 県有財産の売却や県有施設の貸付、ネーミングライツなど県有施設を積極的に活用し収入を確保した。 自動販売機の設置場所の貸付けにおいて、令和6年度はホームページで設置者の募集を7回実施し、6回落札された。 				

オ 公共施設の計画的な管理

(◆ アクションプラン「神奈川県公共施設等総合管理計画」)

<p>主な取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平塚合同庁舎の調査設計を実施した（平塚保健福祉事務所を集約）。 ・ 浦島合同庁舎の整備事業を実施した（計量検定所と横浜川崎治水事務所を集約）。 ・ 川崎県税事務所の整備事業を実施した。 ・ 平塚保健福祉事務所秦野センターの新築工事を実施した。 ・ 長寿命化対策として、温泉地学研究所や宮ヶ瀬やまなみセンター等において計画修繕工事を実施した。 															
<p>分 析</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中長期的な視点から、施設の統廃合や維持更新費の縮減・平準化に計画的に取り組んだ。 															
<p>実 績</p>	<p>【総量の縮減】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 県有施設の延床面積の割合（平成 17 年度比）（県有財産表調べ） <table border="1" data-bbox="400 680 1426 801"> <thead> <tr> <th></th> <th>令和 6 年度</th> <th>令和 7 年度</th> <th>令和 8 年度</th> <th>令和 9 年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>K P I</td> <td>-</td> <td>92.0%</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>実 績</td> <td>※</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>（参考）令和 5 年度 91.17%</p> <p>※ 令和 6 年度実績は令和 7 年 8 月に算出予定。</p>		令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度	令和 9 年度	K P I	-	92.0%	-	-	実 績	※			
	令和 6 年度	令和 7 年度	令和 8 年度	令和 9 年度												
K P I	-	92.0%	-	-												
実 績	※															

取組分野 5 情報発信改革

取組分野

○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。

取組

必要な情報が必要な人に届く
当事者目線の広報

アールドメディアの積極的な活用

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

取組(詳細)

・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

・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
・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

・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、「広報の軸」をどのように庁内に広めるか検討

目 標

・ 情報の受け手が自分事として受け止め、その先の行動へ「一歩踏み出せる」広報を実現する。

分 析 (成果・課題)

・ 令和6年度県民ニーズ調査において、「県は県政情報を伝えている」と「どちらかといえば伝えている」を合わせた広報の伝達度は51.6%であった。また、県政情報の入手先は、「県のたより」が58.3%で最も多く、次いで「県のホームページ」が15.3%であった。
・ 引き続き、「県のたより」や県公式X(旧Twitter)「神奈川県庁広報」、県公式YouTubeチャンネル「かなチャンTV」、「かながわキンタロウ」Instagramなどを活用し、県民目線で伝わる広報を推進していく。

主な実績

・ 広報の伝達度 (県民ニーズ調査)	
	令和6年度 令和7年度 令和8年度 令和9年度
KPI	- - - 60.0%
実績	51.6%
・ 県公式X(旧Twitter)「神奈川県庁広報」インプレッション数 (知事室調べ)	
	令和6年度 令和7年度 令和8年度 令和9年度
KPI	- - - 7,182,088回
実績	2,889,947回
・ 県公式YouTubeチャンネル「かなチャンTV」視聴回数 (知事室調べ)	
	令和6年度 令和7年度 令和8年度 令和9年度
KPI	- - - 5,096,160回
実績	8,220,655回
・ 県PRキャラクター「かながわキンタロウ」のInstagramを開設し、ハッシュタグキャンペーンで約25万人のユーザーに閲覧されるなど、キャラクターを通して県事業に興味を持ってもらう取組を推進した。	

○ 取組ごとの点検

(◆ アクションプラン「神奈川県広報戦略」)

ア 必要な情報が必要な人に届く当事者目線の広報

主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一番伝えたい相手・コトは何なのか意識できるよう、広報担当者向けに広報簡易相談窓口を開設するなど、ターゲットに応じた広報媒体の活用に取り組んだ。 ・ 広報用印刷物に関する庁内広報コンクールを実施し、943名の職員が投票に参加するなど、当事者目線の広報に取り組む意識の醸成を図った。 ・ 県ウェブサイトのリンク切れチェックを年2回行い、知りたい情報を確実に得られるよう、ウェブサイトの信頼性の向上を図った。 			
分析	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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た情報発信に取り組み、令和6年度県民ニーズ調査において、「県は県政情報を伝えている」と「どちらかといえば伝えている」を合わせた広報の伝達度は51.6%であった。 ・ 引き続き、年代や性別などそれぞれの属性に応じた適切な広報媒体の活用による情報発信に取り組む。 			
実績	・ 広報の伝達度(再掲) (県民ニーズ調査)			
		令和6年度	令和7年度	令和8年度
	KPI	-	-	-
	実績	51.6%		令和9年度 60.0%

イ アンドメディアの積極的な活用

主な取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ ソーシャルメディア研修を実施するなど、SNSの投稿タイミングや掲載する写真・文章等を工夫し、県民が共感し、他の人に知ってもらいたいと思えるような投稿を増やすよう取り組んだ。 			
分析	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県公式X(旧Twitter)「神奈川県庁広報」や県公式YouTubeチャンネル「かなチャンTV」、「かながわキンタロウ」Instagramなどについて、県民の共感を得られるよう、引き続き、SNSで共有したくなるような工夫や情報発信に取り組む。 			
実績	・ 県公式X(旧Twitter)「神奈川県庁広報」いいね数 (知事室調べ)			
		令和6年度	令和7年度	令和8年度
	KPI	-	-	-
	実績	11,253件		令和9年度 19,243件
	・ 県公式YouTubeチャンネル「かなチャンTV」高評価数 (知事室調べ)			
		令和6年度	令和7年度	令和8年度
KPI	-	-	-	
	実績	10,896件		令和9年度 20,073件
・ 県PRキャラクター「かながわキンタロウ」のInstagramを開設し、ハッシュタグキャンペーンを実施するなど、情報拡散を促した。				

ウ 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

<p>主な取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> 若手広報担当職員による広報戦略プロジェクトチームを結成し、庁内広報コンクールの実施やデザイン事例集を作成するなど、全庁を挙げて広報意識の向上を図った。 				
<p>分 析</p>	<ul style="list-style-type: none"> 庁内広報コンクールやデザイン事例集の作成などにより、令和6年度調査において、「3秒で伝わるデザイン」の庁内認知度は、62.1%であった。 引き続き、職員一人ひとりの広報の重要性認識を深めるため、研修及びマニュアル等を充実する。 				
<p>実 績</p>	<p>「3秒で伝わるデザイン」の庁内認知度 (知事室調べ)</p>				
		令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
	K P I	-	-	-	80.0%
実 績	62.1%				

参 考 资 料

事務事業の見直し

⇒取組分野Ⅰ 働き方改革
県が果たすべき役割を改めて検証

令和6年度の事務事業の見直しの概要は次のとおり。

〈取組の趣旨〉

- ・ 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・削減を実施。
- ・ 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、アウトソーシングも積極的に実施。

〈取組結果〉

視 点	件 数	削 減 時 間
事業廃止・見直し（※）	84 件	8,977 時間（4.7 人工）
民間活力の活用	59 件	121,339 時間（63.2 人工）
デジタル技術の活用	29 件	46,933 時間（24.4 人工）
合計	172 件	177,249 時間（92.3 人工）

※業務プロセスの見直し、業務の選択と集中等

〈主な見直し例〉

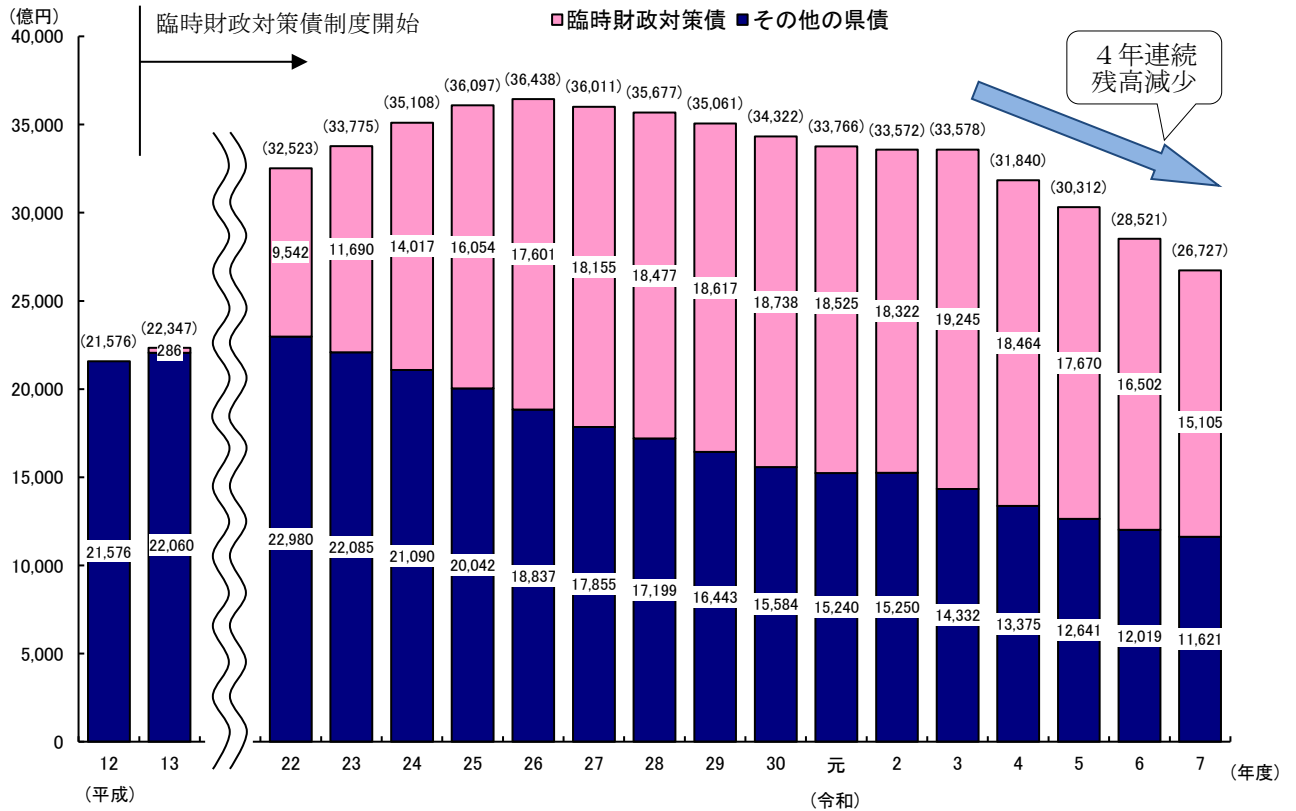
局 名	視 点	内 容	削減時間
政策局	事業廃止・見直し	【未病キャラバンの廃止】 未病コンセプトの普及等のため実施してきた未病キャラバンについて、事業成果が出たことにより終了した。	576 時間 (0.3 人工)
総務局	デジタル技術の活用	【生成AIの活用】 企画立案のアイデア出しや文章の校正等について、生成AIを活用した。	29,160 時間 (15.2 人工)
文化スポーツ観光局	民間活力の活用	【窓口業務の外部移譲】 インバウンド一元的対応窓口について、かながわDMO（（公社）神奈川県観光協会）に移譲した。	3,840 時間 (2.0 人工)
環境農政局	民間活力の活用	【審査事務等の外部委託】 事業活動温暖化対策計画書について、これまで職員が審査事務等を行っていたが、事務の一部を民間に委託した。	6,775 時間 (3.5 人工)
環境農政局	デジタル技術の活用	【巡視業務へのドローンの活用】 森林の風水害、気象害等に関する巡視について、ドローンを活用することにより安全性を高め、職員体制を縮小した。	884 時間 (0.5 人工)
福祉子どもみらい局	民間活力の活用	【巡回指導の外部委託】 認可外保育施設巡回指導事業について、施設への巡回指導を民間に委託した。	7,122 時間 (3.7 人工)
健康医療局	デジタル技術の活用	【調査・照会等へのデジタル技術の活用】 庁外に行う調査・照会について、Webフォームで行い、回答をアプリで管理することにより、転記・集計作業を縮減した。	9,502 時間 (4.9 人工)
産業労働局	民間活力の活用	【補助金事業の外部委託】 中小企業を対象とした生産性向上促進事業費補助金の申請受付、事業計画・実績報告審査事務等について、民間に委託した。	72,645 時間 (37.8 人工)
県土整備局	事業廃止・見直し	【審議会の廃止】 宅地建物取引事業について、法違反のあった事業者に業務停止等の処分を行う際には、審議会の議を経る必要があったが、監督処分基準を制定したことから、審議회를廃止した。	112 時間 (0.1 人工)

県債の適切な管理

⇒取組分野4 財政改革
県債残高を3兆円未満で管理する

県債管理方針に基づき、県債残高を適切に管理していきます。

< 県債年度末現在高の推移 >



(注) 令和7年度は当初予算額、6年度は最終予算額、5年度以前は決算額を示す。