

令和2年2月28日

令和2年第1回神奈川県議会定例会

総務政策常任委員会報告資料

総 務 局

目 次

	ページ
1 内部統制制度の導入について……………	1
2 知事や職員等及び地方独立行政法人役員等の損害賠償責任の一部免責について……………	7
3 「障がい者活躍推進計画（案）」について……………	9
4 ハラスメント防止に向けた取組強化について……………	13
5 中期財政見通しについて……………	27
6 法人二税の超過課税の延長について……………	28
7 令和2年度税制改正案の概要について……………	33

別添資料 中期財政見通し（案）

参考資料 障がい者活躍推進計画（案）

1 内部統制制度の導入について

令和2年4月から内部統制制度を導入するにあたり、基本方針や体制を整備し、業務上のリスクへの組織的な対応に取り組む。

(1) 神奈川県内部統制基本方針(案)(別紙1)

基本方針は、県の内部統制について、組織的な取組の方向性を示すものであり、知事が策定し公表する。(主な内容は次のとおり)

ア 内部統制の対象事務

- ・ 財務(会計、財産管理)に関する事務(法定必須)
- ・ 財務以外(ICT、重要情報保護、サービス等)に関する事務

イ 取組の視点

①業務の効率的かつ効果的な遂行、②財務報告等の信頼性の確保、③業務に関わる法令等の遵守、④資産の保全という4つの視点から日常業務の中で内部統制の取組を進める。

ウ 知事以外の任命権者の内部統制

各任命権者と情報を共有するとともに、各任命権者は、知事の基本方針に準じるなどして、内部統制の取組を推進する。

(2) 内部統制の対象事務における業務上のリスク(別紙2)

(1)アに掲げる事務における業務上のリスクの中から、優先的に取り組むべきリスクを37項目選定し、各所属で年間を通じてリスク対応策を実施する。

(3) 内部統制の推進体制

内部統制の取組を推進するにあたり、総務局長を実務上の責任者とし、次のとおり体制を整備する。

ア 内部統制推進所属

基本方針、内部統制制度の周知を行うとともに、対象とする事務の制度を所管する所属と連携してリスク対応策の整備、見直しを行う内部統制推進所属は総務局総務室とする。

イ 内部統制評価所属

内部統制の取組を第三者的な視点から評価し、評価報告書を作成する内部統制評価所属は総務局組織人材部行政管理課とする。

神奈川県内部統制基本方針（案）

「いのち輝くマグネット神奈川」の実現には、その土台となる県民からの信頼の確保と、職員同士がしっかりとコミュニケーションをとれる風通しのよい笑いあふれる職場づくりが不可欠です。

こうした職場づくりは、一部の職員だけの取組や一時的な取組によって実現できるものではありません。全ての職員が認識を共有し、日常業務の中でリスクを的確に把握して、継続的に不祥事の未然防止に努めることが必要です。

そこで、本県では、職員一人ひとりが主体的に業務上のリスクを評価・コントロールし、組織的対応の強化を図るため、地方自治法第 150 条第 1 項の規定に基づき、次のとおり内部統制の基本方針を定め、不祥事の根絶に取り組みます。

1 対象事務

次に掲げる事務を本県における内部統制の対象事務とする。

- (1) 財務（会計、財産管理）に関する事務
- (2) 情報管理（ICT、重要情報保護、文書）に関する事務
- (3) その他全庁的なリスク（服務等）を有する事務

2 取組の視点

- (1) 業務の効率的かつ効果的な遂行
組織としてチェックを行う事務処理体制の構築を進めるとともに、組織内での業務の進捗状況や課題の共有、報告・連絡・相談による情報共有の重要性を改めて認識することにより、業務の効率的かつ効果的な遂行を図ります。
- (2) 財務報告等の信頼性の確保
決算の意義や重要性を改めて認識し、チェックを組織的に行う対策を講じるとともに、日々の業務プロセスにおけるルールを適切に運用することにより、財務報告等の信頼性の確保を図ります。
- (3) 業務に関わる法令等の遵守
公務員として、勤務時間の内外を問わず、高い倫理観が求められているという自覚と責任感を持つとともに、根拠法令等を理解し、業務に関わる法令等を遵守します。
- (4) 資産の保全
県が保有する資産の現況や課題を把握し、資産の取得や管理、利活用、処分等の適切な運用を行い、資産の適正な保全を図ります。

3 知事以外の任命権者の内部統制

知事部局から各任命権者に対して必要な情報を提供・共有するとともに、各任命権者は、知事の基本方針に準じるなどして、一体となって内部統制の取組を推進します。

令和 2 年 4 月 1 日
神奈川県知事 黒岩 祐治

全庁リスク一覧（案）

No	区分	リスク	対応策
1	財務	支出命令額の誤り	<ul style="list-style-type: none"> ○支出命令票の審査においては複数職員のみで金額の内容を確認する。 ○見積書、契約書、請求書等の支出命令額の根拠となる関係書類との確認を行う。 ○支出命令に当たり、検査調書など債務が確定していることを証明する書類により、確実に履行がされていることを確認する。 ○「源泉徴収のあらまし」「源泉徴収税額表」等により根拠を確認する。 ○戻入に係る伺いの起案に当たり、必要事項の確認と関係書類の添付を行う。
2	財務	調定額の誤り	<ul style="list-style-type: none"> ○調定に係る起案に当たって、必要事項の確認と関係書類の添付を行う。
3	財務	支払手続の遅れ	<ul style="list-style-type: none"> ○進行管理表等による進行管理を行う。 ○相手方から請求書を受領した時は支払遅延防止法に定める期日を複数職員で確認する。
4	財務	預け金、差し替え、一括払い等	<ul style="list-style-type: none"> ○契約の目的に沿った内容が履行されていることを複数職員で確認する。
5	財務	契約締結前の履行	<ul style="list-style-type: none"> ○進行管理表等による進行管理を行う。 ○事業担当者会計担当者の連絡を密にして事務処理を行う。
6	財務	入札設計金額の誤り	<ul style="list-style-type: none"> ○最低制限価格の設定を含め、グループリーダーを含めた複数の職員で入札対象案件の積算内容の確認を行う。
7	財務	入札公告の誤り	<ul style="list-style-type: none"> ○入札公告を行う際、グループリーダーを含めた複数の職員で公開内容と添付書類の確認を行う。
8	財務	入札予定価格、最低制限価格の誤り	<ul style="list-style-type: none"> ○予定価格は、入札執行権者が設計金額を基に算出し、他者への漏えいを防ぎ、慎重に入力する。 ○設計金額と予定価格は必ずしも同額ではないことなど、制度を十分に確認する。
9	財務	不適切な重要物品の管理	<ul style="list-style-type: none"> ○年1回実施する備品の現物照合において、管理状況を確認する。 ○異動の都度、台帳に適時に記録することを徹底する。 ○事業担当者(物品担当者)と会計担当者が連携して、物品の管理状況を把握する。

10	財務	不適切な境界管理	<ul style="list-style-type: none"> ○県有地の境界が確定していない場合は、確定する。 ○不法占用等がないか、定期的な現地確認を行う。 ○不適切な状況が確認された場合は、すみやかに是正を行う。
11	財務	不適切な建物、工作物、立木の維持・安全管理	<ul style="list-style-type: none"> ○定期的な現地確認を行う。 ○不適切な状況が確認された場合は、すみやかに是正を行う。
12	財務	消防用設備等の点検の漏れ、誤り	<ul style="list-style-type: none"> ○定期的な現地確認を行う。 ○不適切な状況が確認された場合は、すみやかに是正を行う。
13	財務	不適切なアスベスト管理	<ul style="list-style-type: none"> ○年1回以上建材の劣化、損傷の状況等の点検を実施し、結果をアスベスト管理台帳に記録するとともに、必要に応じ飛散防止対策を実施する。 ○人事異動、財産の管理換え時等に台帳等の引継ぎを確実にを行う。
14	財務	不適切な庁内保安管理	<ul style="list-style-type: none"> ○登退庁時の施錠管理について、職員に周知する。 ○鍵の保管場所を適切に定める。 ○使用していない施設について、適切な侵入防止対策をする。
15	財務	財産手続の漏れ、誤り	<ul style="list-style-type: none"> ○研修資料等により、財産に関し必要となる手続について常日頃から理解を深める。 ○人事異動、財産の管理換え等の引継ぎの際、必要となる手続を所属内で共有し、確実にを行う。
16	財務	無体財産権の利用許諾手続の誤り、漏れ	<ul style="list-style-type: none"> ○研修資料等により、財産に関し必要となる手続について常日頃から理解を深める。 ○人事異動、財産の管理換え等の引継ぎの際、必要となる手続を所属内で共有し、確実にを行う。
17	財務	県有財産台帳への登録の漏れ、誤り	<ul style="list-style-type: none"> ○取得、処分、管理換え等の決裁後、決裁文書と照合の上、適時適切に台帳登録する。
18	財務	建築基準法に基づく定期点検・要是正工事の実施漏れ	<ul style="list-style-type: none"> ○建築基準法に基づく定期点検を実施し、「要是正箇所」が把握できた場合は速やかに是正工事等を実施する。
19	情報管理	コンピュータウイルス感染	<ul style="list-style-type: none"> ○ファイル交換の承認時に適切な確認をする。 ○個人点検シート、情報セキュリティ監査や研修により、適切なコンピュータウイルス対策を実施するよう徹底する。
20	情報管理	私物機器等の使用	<ul style="list-style-type: none"> ○個人点検シート、情報セキュリティ監査や研修により、私物の機器等を業務で利用しないよう再徹底を図る。

21	情報管理	サポート切れ ソフトウェア 使用	<ul style="list-style-type: none"> ○サポートのあるソフトウェアを利用する。 ○情報セキュリティ監査や研修により、ソフトウェアを適切に管理するよう再徹底を図る。 ○所属で台帳を作成し、適正に管理する。
22	情報管理	ソフトウェア の不正使用・ コピー	<ul style="list-style-type: none"> ○ライセンスに従ったソフトウェアの利用を徹底する。 ○情報セキュリティ監査や研修により、ソフトウェアを適切に管理するよう再徹底を図る。 ○所属で台帳を作成し、適正に管理する。
23	情報管理	内部不正による 情報漏えい	<ul style="list-style-type: none"> ○個人点検シート、情報セキュリティ監査や研修により、情報へのアクセス権を適切に設定するよう再徹底を図る。 ○重要情報にアクセスできる権限は最小限にする。 ○利便性を優先し、アクセス権を広く設定しない。 ○情報記録媒体への書き出しや、ファイル交換での情報持ち出しを承認する際は、業務上必要か、不正な情報が含まれていないか確認を徹底する。
24	情報管理	パソコンの画 面ロック不徹 底	<ul style="list-style-type: none"> ○個人点検シート、情報セキュリティ監査や研修により、離席時には画面をロックするよう再徹底を図る。
25	情報管理	マイナンバー の漏えい・紛 失	<ul style="list-style-type: none"> ○国からの通知を遅滞なく所属内に周知し、定期的に事務執行体制をチェックすることで、漏えい・紛失を防ぐよう努める。
26	情報管理	電子メール、 ファクシミ リ、郵便の誤 送信	<ul style="list-style-type: none"> ○個人点検シート、情報セキュリティ監査や研修により、複数人によるチェックを実施するよう再徹底を図る。 ○メール誤送信防止機能を正しく使う。 ○特に重要な文書の発送に際して、発送や到達の確認ができるよう、記録が残る方法を選択する。
27	情報管理	認証情報の不 適正管理	<ul style="list-style-type: none"> ○個人点検シート、情報セキュリティ監査や研修により、認証情報を適切に管理するよう再徹底を図る。 ○IDを使いまわしたり、パスワードをすぐ確認できる状態で保存しない。
28	情報管理	アクセス権の 不適正管理	<ul style="list-style-type: none"> ○個人点検シート、情報セキュリティ監査や研修により、情報へのアクセス権を適切に設定するよう再徹底を図る。 ○重要情報にアクセスできる権限は最小限にする。 ○利便性を優先し、アクセス権を広く設定しない。
29	情報管理	機器等の紛失	<ul style="list-style-type: none"> ○個人点検シート、情報セキュリティ監査や研修により、機器等の紛失が発生しないよう再徹底を図る。 ○所属で台帳を作成し、適正に管理する。 ○紛失した場合の技術的対策を講じる。

30	情報管理	外部記憶媒体等の不適正管理	<ul style="list-style-type: none"> ○外部記録媒体利用制御システムを利用した、適正な外部記録媒体等の利用を徹底する。 ○所属で管理する外部記録媒体以外は利用しない。 ○職員まかせではなく所属としての管理を徹底する。 ○個人点検シート、情報セキュリティ監査や研修により繰り返し指導する。
31	その他	セクハラ・パワハラ	<ul style="list-style-type: none"> ○管理監督者による適切な職員管理 ○不祥事防止に係る研修及び点検の実施
32	その他	旅費の不正受給	<ul style="list-style-type: none"> ○命令権者による適切な職員管理 ○不祥事防止に係る研修及び点検の実施
33	その他	通勤手当の不正受給	<ul style="list-style-type: none"> ○通勤手当支給職員に係る通勤方法の現況確認の実施
34	その他	所属での公印（印影を刷り込むもの、事前押印を含む）の不適切な管理	<ul style="list-style-type: none"> ○文書課ホームページに記載の規程やマニュアルを参考に、管理の環境を整える。 ○事前押印については、月末に施行管理簿の数字と枚数が一致しているか確認を行う。
35	その他	誤記載、誤掲載	<ul style="list-style-type: none"> ○決裁中に修正が入った資料を「浄書」しているかなど、ダブルチェックの方法や作業手順自体に改善できる点がないか見直しを行う。 ○当事者意識を持ったダブルチェックや作業手順遵守の重要性を確認し、徹底を図る。
36	その他	重要書類の紛失・誤廃棄	<ul style="list-style-type: none"> ○適正な文書管理の重要性を確認し、公文書管理のあり方の見直し状況を踏まえ、適切な文書管理の徹底を図る。 ○財産管理システムのファイル添付機能等を活用した図面や情報の管理、引継ぎを徹底する。 ○研修により、周知徹底を図る。
37	その他	申請書等の未処理	<ul style="list-style-type: none"> ○早期の報告・連絡・相談の重要性を周知し、朝夕ミーティングなどを活用した情報共有の徹底を図る。 ○報告・連絡・相談を怠ったことにより、問題の影響が大きくなる可能性があることを認識し、報告も業務の一環であるとの意識の徹底を図る。

2 知事や職員等及び地方独立行政法人役員等の損害賠償責任の一部免責について

(1) 背景

ア 知事や職員等の萎縮の弊害

知事や職員等は、住民訴訟において「故意又は重大な過失」がない場合にも個人責任として多額の賠償責任を負わされる可能性があるため、知事や職員等の萎縮を招き、行政運営に弊害を生じさせる恐れがある。

イ 国家賠償法上の求償権との不均衡

国家賠償法で知事や職員等個人に対する求償権が認められるのは「故意又は重大な過失」がある場合とされており、それ以外の場合にも知事や職員等個人に多額の賠償責任が課される住民訴訟との不均衡が生じている。

ウ 権利放棄議決の運用

知事や職員等に対する賠償請求権は、議会の議決により権利放棄することができるが、議決の判断が政治的状況に左右されてしまうおそれがある。一方で、住民訴訟の係属中に権利放棄の議決がされると、賠償請求ができなくなるため、住民訴訟制度本来の目的を損なうとの指摘がある。

エ 会社法等の状況

会社法等の他の法人制度には、役員等の個人に賠償責任が課されることが定められているが、地方独立行政法人[※]には同様の定めがなかった。

※ 神奈川県地方独立行政法人

神奈川県立病院機構、神奈川県立産業技術総合研究所、神奈川県立保健福祉大学

(2) 平成 29 年の法改正の概要

ア 地方自治法の改正

県から知事や職員等に損害賠償請求する際、個人に「故意又は重大な過失」がない場合には、知事や職員等の賠償責任額を、政令の基準を参考に条例で定める額に限定し、それを超える額は免責することができることとされた。

(7) 知事や職員等の政令で定める基準（限度）

一会計年度当たりの給与額に相当する額（年収額）に、知事や職員等の職責に応じてそれぞれ次に定める数を乗じて得た額とする。

知事	: 6
副知事等	: 4
地方公営企業の管理者等	: 2
その他の職員	: 1

(4) 議会の議決による賠償請求権の放棄

議会の議決による知事や職員等への賠償請求権の放棄は、条例制定後も可能だが、住民監査請求後に放棄する場合は事前に監査委員からの意見聴取が必要となるなど、一層慎重かつ厳格な判断が求められることとされた。

イ 地方独立行政法人法の改正

地方独立行政法人法の一部改正では、役員等が業務執行に当たり賠償責任を負うことが明記された。また、その職務を行うにつき「故意又は重大な過失」がないときは、各地方独立行政法人が業務方法書[※]に定めることにより、役員等の賠償責任額を、政令の基準を参考に条例で定める額に限定することができることとされた。

※ 業務方法書…具体的な業務の方法の要領を記載し、定款を補完するもの。

(7) 地方独立行政法人の役員等の政令で定める基準（限度）

一会計年度当たりの給与額に相当する額（年収額）に、役員等の職責に応じてそれぞれ次に定める数を乗じて得た額とする。

理事長又は副理事長	: 6
理事	: 4
監事又は会計監査人	: 2

(3) 今後のスケジュール

令和2年6月 令和2年第2回定例会で条例議案提出

- ・ 知事等の損害賠償責任の一部免責に関する条例（仮称）
- ・ 地方独立行政法人の役員等の損害賠償責任の一部免除に係る控除額を定める条例（仮称）

7月 公布日施行

3 「障がい者活躍推進計画（案）」について

(1) 計画策定にあたって

ア 策定趣旨

(ア) 計画策定に至る経緯等

- ・ 本県では、「かながわ障がい者計画」の下、障がい者施策を総合的かつ計画的に推進しており、同計画及び障害者雇用促進法等に基づき、県庁自らも「障がいのある人を対象とした職員採用選考」の実施など、障がい者雇用に積極的に取り組んできた。
- ・ しかしながら、平成 30 年 8 月、公務部門における対象障がい者の不適切計上の実態が全国的に判明したため、同年 11 月に学識経験者等で構成する「障がい者雇用促進検討委員会」を設置し、再発防止策等の検討を進め、平成 31 年 4 月に同委員会から各種提言を盛り込んだ報告書が提出された。
- ・ 令和元年 6 月の障害者雇用促進法の改正により、国及び地方公共団体において障がい者の活躍のための取組を盛り込んだ「障害者活躍推進計画」を作成することとされた。

(イ) 障がい者の活躍の定義

- ・ 障がい者が、障がい特性や個性に応じて能力を有効に発揮できること

(ウ) 計画の理念等

- ・ 障害者の権利に関する条約におけるスローガンである「私たちのことを私たち抜きに決めないで」にあるとおり、障がい当事者の視点に立つとともに、「ともに生きる社会かながわ憲章」の理念を踏まえて計画を策定

イ 策定主体

- ・ 県庁全体で障がい者の活躍推進に向けた取組を推進するため、各任命権者が連携して計画を策定
- ・ 各取組の実施にあたっては任命権者間で積極的に連携

ウ 計画期間

5 年間（令和 2 年度～ 6 年度）

エ 周知・公表

策定又は改定を行った計画及び毎年度の取組状況等について、インターネットへの掲載等により全職員に周知するとともに、県ホームページに掲載して公表

(2) 本県における障がい者雇用等の状況

ア 障がい者採用選考の実施等

- ・ 昭和 55 年度から実施し、多くの障がい者を積極的に採用
- ・ 平成 31 年 4 月から知的障がい者・精神障がい者の採用を開始
- ・ 令和元年 6 月から、知的障がい者及び精神障がい者を非常勤職員として雇用し、民間企業等への正規就労へと繋げる「かながわチャ

レンジオフィス」を設置

イ 雇用率の状況

令和元年6月1日現在

任命権者	法定雇用率	法定雇用障がい者数の算定基礎となる職員数	障がい者の数	実雇用率
知事部局	2.5%	7,791人	224.5人	2.88%
企業庁	2.5%	1,005.5人	27人	2.69%
議会局	2.5%	79.5人	2人	2.52%

ウ 職場定着の状況

(7) 採用1年後の定着率

94.4%

※ 対象：「障がいのある人を対象とした職員採用選考」による採用者（平成21年度～平成30年度採用（教育委員会及び警察本部を除く。））

(4) 平均勤続年数

22年2月

※ 対象：「障がいのある人を対象とした職員採用選考」による採用者（令和元年6月1日現在在職者（教育委員会及び警察本部を除く。））

(3) 障がい者の活躍推進に向けた取組

ア 推進体制の整備

(7) 庁内検討会議の設置等

- 全任命権者の人事担当課長及び関係課長で構成する「障がい者の活躍推進に関する庁内検討会議」及び障がいのある職員を構成員に含む検討チームを設置し、毎年度、取組状況を確認・検証
- 学識経験者や障がい者団体関係者等で構成する「障がい者活躍推進検討委員会」に取組状況等を報告。意見を取組へ反映
- 障がい者の活躍推進に向けた取組等について、障がいのある職員やその上司、同僚等に対するアンケート、ヒアリング等を実施し、意見を取組へ反映
- 各任命権者において「障害者雇用推進者」を選任し、全庁的に取組を推進

(4) 相談先の確保等

- 各局及び障がいのある職員が5名以上いる所属に「障害者職業生活相談員」を配置。相談員は、国の実施する研修等を受講
- 人事課等に相談窓口を設置。産業医とも連携
- 国等の機関における相談窓口を活用

(ウ) 障がい理解の促進

- 全所属の管理監督者等を対象に障がい理解に係る研修を実施
- 職員キャリア開発支援センターで障がい理解に係る研修を実施
- e-ラーニングの活用 等

イ 職務の選定・マッチング等

- ・ 医師等の同席の下、採用前の合格者面談を実施し、障がい者一人ひとりの障がい特性や適した業務等を確認。先輩職員による業務説明等の機会を設定
- ・ 採用後も、所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性等を確認し、業務との適切なマッチングを推進
- ・ 「チャレンジオフィス」において全庁的な調査を行い、業務の掘り起こし等を実施

ウ 職場環境の整備

- ・ 障がい特性に配慮し、多目的トイレ、スロープ、エレベーター、休憩室等の施設を整備
- ・ 就労支援機器（音声読み上げソフト、画面拡大ソフト等）や補助者（リーディングアシスタント等）の配置など、体制整備を推進
- ・ 本人が希望する場合には、「就労パスポート」の活用等により、就労支援機関等と障がい特性等について情報を共有
- ・ 所属の管理監督者による面談等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性等を確認し、合理的配慮を提供。療養休暇等のサービス関係の諸制度等を有効に活用できるよう、適切に助言

エ 職員の採用・育成等

(ア) 障がい者採用の取組

- ・ 県ホームページに募集案内を掲載する際のウェブアクセシビリティの確保、従事する職務の例示、障がい者団体を通じた周知等
- ・ 拡大印刷・点字、筆談、手話通訳対応、面接時の就労支援機関の職員等の同席など、採用選考時の配慮
- ・ 「チャレンジオフィス」等において、特別支援学校及びインクルーシブ教育実践推進校の生徒を対象に実習を受入れ（インターンシップ）

(イ) キャリア形成に向けた取組

- ・ 職員キャリア開発支援センターの研修や、各局主体の専門研修等を通じて、実務能力、専門性を向上
- ・ 障がい特性に応じて資料を点字化するなど、必要な配慮を提供

(ロ) 多様で柔軟な働き方の推進

- ・ テレワークや拡大時差出勤の活用
- ・ 年次休暇等の取得促進

(ハ) 人事異動等における配慮

- ・ 所属の管理監督者による面談や人事担当者によるキャリア面接等を通じて、障がい者一人ひとりの障がい特性等を確認
- ・ 人事異動にあたっては、業務との適切なマッチング等を実施

オ 優先調達等

優先調達推進法に基づく障がい者就労施設等への発注等を通じ、障がい者の活躍の場の拡大を推進

(4) 目標

計画的に取組を推進するため、次のとおり目標を設定する。

項目	計画策定時	目標（期限）
障がい者雇用率	2.88%〔知事部局〕 2.69%〔企業庁〕 2.52%〔議会局〕 (令和元年6月1日)	3.0% (令和6年6月1日)

(5) 今後の予定

令和2年3月 「障がい者活躍推進計画」の策定

4 ハラスメント防止に向けた取組強化について

(1) 基本的な考え方

- ・ 職員がその能力を十分に発揮し、いきいきと働くためには、職員同士が互いにしっかりとコミュニケーションをとり、円滑な人間関係を築くことにより、良好な職場環境をつくることが大変重要である。
- ・ 職場でハラスメントが発生すると、被害者だけでなく、周りの職員も含めて意欲の低下などを招き、さらには、職員の健康状態の悪化等にも繋がりかねない。また、職場環境が悪化することで職場全体の生産性の低下や人材の流出等を生じるなど組織的な損失も図り知れない。
- ・ 本県では、これまで、ハラスメントの防止に関する指針を作成し、研修等を通じて周知・啓発に取り組むとともに、専用の相談窓口を設置するなど、ハラスメント防止に向けて取り組んできたところであるが、令和元年5月に、労働施策総合推進法が改正され、パワーハラスメント防止措置を講じることが義務付けられた。
- ・ また、同年12月には、国の「指針」が決定されるなど、ハラスメント対策の強化が図られていること等を踏まえ、ハラスメントの防止・根絶に向けて、より一層取組を強化することとする。

(2) これまでの本県の取組状況等

ア ハラスメント防止指針の策定（平成11年度～）

本県では、平成9年の男女雇用機会均等法改正以降、国の法改正等を踏まえ、ハラスメントの防止に向けた事業主の方針として、ハラスメントの類型別に防止指針を策定

時期	神奈川県	(参考) 国の動向（法改正等）
平成9年		男女雇用機会均等法改正 →セクハラ防止措置を義務付け (H11.4適用)
平成11年4月	セクシュアルハラスメント防止指針策定	
平成24年1月		「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ」報告（厚生労働省）
平成24年7月	パワーハラスメント防止指針策定	

平成28年3月		男女雇用機会均等法等改正 →妊娠、出産、育児又は介護ハラスメントの防止措置を義務付け（H29.1適用）
平成29年1月	妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止指針策定	

イ 職員への周知・啓発等

(7) 職員向け研修資料の作成（平成11年度～）

ハラスメントの具体的な事例等を盛り込んだ職員向け研修資料「ハラスメントのない職場づくりのために」等を作成し、庁内イントラネット等を活用して、全職員へ周知

(4) 研修の実施

a 幹部職員向け研修

幹部職員を一堂に集め、セクハラやパワハラ防止をテーマに「政策課題トップセミナー」を開催

- ・ 平成30年11月「職場におけるセクシャルハラスメントの対応策と基礎知識」
- ・ 令和元年12月「パワー・ハラスメント防止のポイントー法的な視点からー」

b 階層別研修

新採用職員研修や新任主幹級職員研修において、ハラスメントを含む不祥事防止に関する講義を実施

(5) 管理監督者の「気づきの機会」の提供

a マネジメント・サポート・システム（平成20年度～）

管理監督者が自らのマネジメントの問題点を認識し、改善する「気づき」の機会として、毎年度、部下が上司を評価する「マネジメント・サポート・システム」を実施

b 不祥事防止所属長点検（平成22年度～）

パワハラを含む不祥事を発生させないための留意事項をチェックリストにまとめ、所属長自らが履行状況を定期的に点検する「所属長点検」を実施

(I) 取組強化項目に位置付け（平成26年度、平成29年度～）

ハラスメントの防止を不祥事防止対策に関する取組強化項目に位置付け、総務室職員による所属への訪問指導等を実施

ウ 相談窓口の設置（平成 11 年度～）

職員がハラスメントに関して相談できる専用窓口を設置

区分	所属等
セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメント相談窓口 (職員総合相談室(職員健康管理センター内))
	セクシュアルハラスメント防止対策担当 (人事課人事グループ)
妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント	公正・透明な職場づくり相談窓口 (総務局総務室内)
	妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント防止対策担当(人事課人事グループ)
パワーハラスメント	公正・透明な職場づくり相談窓口 (総務局総務室内)

※ 各窓口では、必要に応じて、より適した相談窓口を案内するなど連携して対応(電話・メール等による匿名での相談も可能)

※ 内部通報の場合は、職員を介さず、直接、外部調査員(弁護士)に連絡することも可能

エ 働き方改革の推進（平成 29 年 2 月～）

知事をトップとする「働き方改革推進本部」を設置し、毎年度、「取組方針」を策定。朝夕ミーティングなど働き方改革の取組を進め、上司と部下、同僚同士のコミュニケーションを一層深めることで、風通しよく、ハラスメントの起こりにくい職場づくりを推進

オ 職員アンケートの実施（令和元年 12 月）

パワーハラスメントのない職場づくりを進めるため、全ての職員を対象とするアンケートを実施(結果概要は別紙のとおり。)

(3) ハラスメント防止に向けた取組強化

ア 神奈川県職員等不祥事防止対策協議会における議論

令和 2 年 1 月 21 日に開催した神奈川県職員等不祥事防止対策協議会において、これまでの本県の取組状況等を踏まえ、ハラスメント防止に向けた取組強化について議論

イ 協議会における議論の概要

(ア) 意識の醸成

ハラスメントの防止に向けて、職員一人ひとりの意識の醸成を図ることが重要

〔具体的な取組例〕

a 防止指針の改定等

- ・ 本県の各ハラスメント防止指針及び職員向け研修資料について、国の指針の内容等も踏まえ、よりわかりやすく改定すべき。

b 働き方改革の取組への位置付け

- ・ 働き方改革の「取組方針」にハラスメント防止対策を盛り込むなど、働きやすい職場づくりに向けた取組の一つとして明確に位置付けるべき。

c 研修等の充実・強化

- ・ 全所属を対象に、ハラスメントの防止に関する研修を実施すべき。

(イ) 組織的な把握

ハラスメントが潜在化してしまわないよう、組織的にハラスメントを把握する取組が重要

〔具体的な取組例〕

a 職員アンケートの継続的な実施

- ・ ハラスメントの実態や意識の変化等を確認し、必要な対策を講じるため、職員アンケートを継続して実施すべき。

b 管理監督者との面談の実施

- ・ 管理監督者との面談等を通じて、自身や周りの職員も含め、職場でハラスメントが起きていないか組織的に把握すべき。

c 相談窓口の周知徹底

- ・ 相談窓口を知らない職員が多いことを踏まえ、職員に対して、より積極的に相談窓口の連絡先等を周知すべき。
- ・ セクハラ、パワハラ等の複合的な事案が多く想定されることから、各相談窓口が連携しつつ、ワンストップで相談を受けられる体制を整備すべき。

(ウ) 再発防止等

ハラスメントが発生してしまった場合には、速やかに再発の防止を図ることが重要

〔具体的な取組例〕

a 配置転換等の実施

- ・ 所属内で解決することが困難な場合には、加害者と被害者を引き離すため、速やかに配置転換等を実施すべき。

b 懲戒処分の指針の改正（処分の明確化）

- ・ ハラスメントが発生した場合には、事実をしっかりと確認した上で、厳正に処分等を実施すべき。
- ・ パワハラやセクハラについて、懲戒処分の指針に明確かつ分かりやすく位置付けるべき。

(4) 今後の予定

令和2年3月 神奈川県職員等不祥事防止対策協議会から最終報告
4月 報告内容等を踏まえ、ハラスメント防止に向けた対策
を実行

パワーハラスメントの実態調査結果

【回答期間】 令和元年12月6日(金)～12月20日(金) 計15日間
 【回答者数】 6320人 (うち紙回答は610人)
 【回答内訳】

性別

男性	3,614	58.3%
女性	2,587	41.7%
計	6,201	100.0%

勤務先

本庁機関	2,355	38.1%
出先機関	3,830	61.9%
計	6,185	100.0%

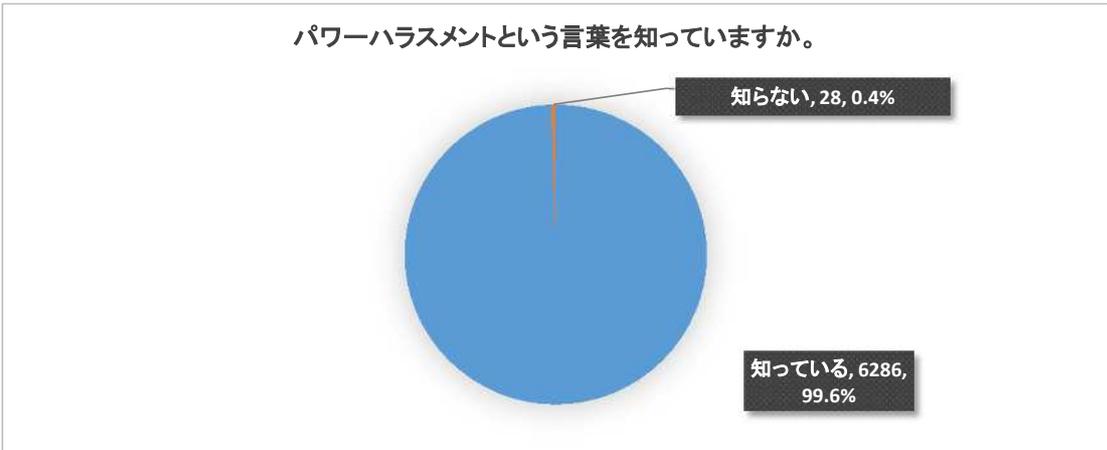
職位

管理職	423	6.8%
課長級(無管手)	254	4.1%
GL・主幹級	682	10.9%
主査・副主幹級	1,754	28.1%
主事級・主任主事級	1,748	28.0%
臨時的任用職員・非常勤職員・日々雇用職員	1,331	21.4%
その他	42	0.7%
計	6,234	100.0%

年齢層

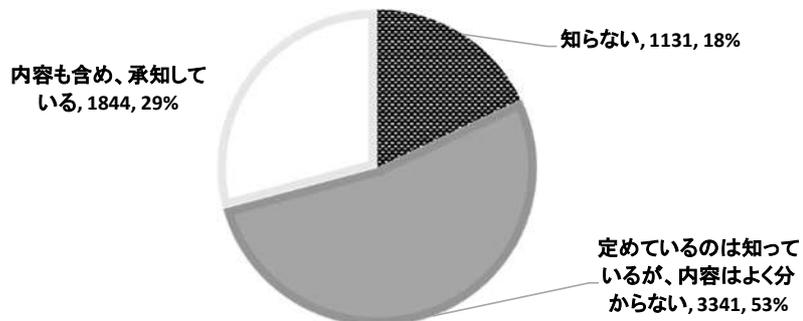
10代	8	0.1%
20代	767	12.3%
30代	1,038	16.6%
40代	1,480	23.7%
50代	2,170	34.8%
60代以上	774	12.4%
計	6,237	100.0%

パワーハラスメントという言葉の認知度について



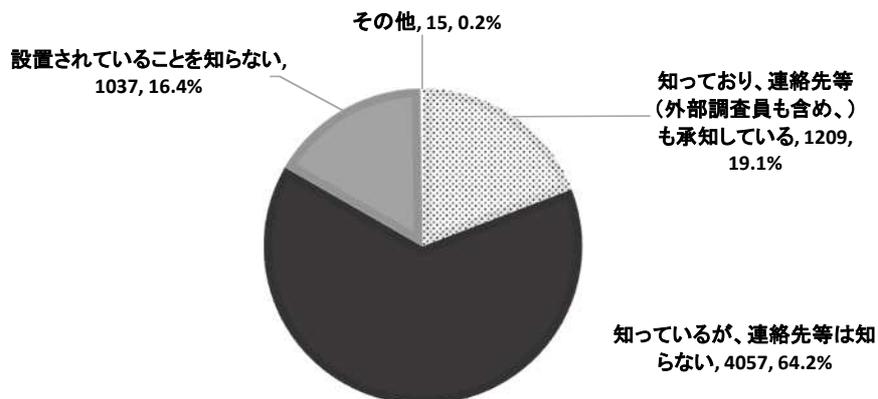
「パワーハラスメントの防止等に関する指針」の認知度について

県で、「パワーハラスメントの防止等に関する指針」を定めているのを知っていますか。



県の相談窓口の認知度について

パワーハラスメントの相談窓口が設置されているのを知っていますか。

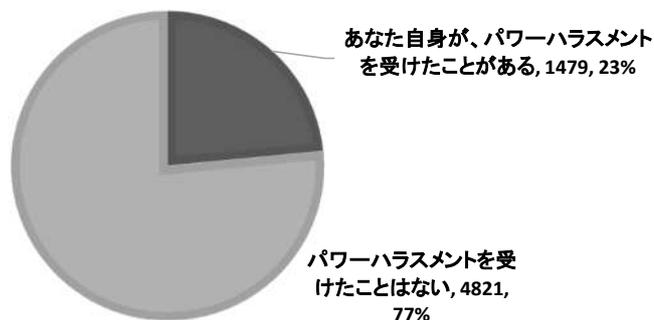


その他

- ・ 相談窓口のことは知っていたが外部調査員の存在については知らなかった

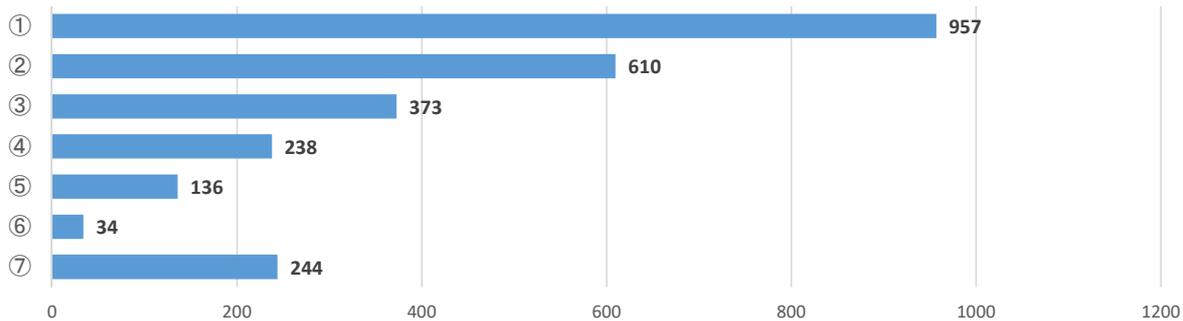
パワーハラスメントの被害について(自身)

あなたは、この平成27年度以降にパワーハラスメントを受けたと感じたことはありますか。



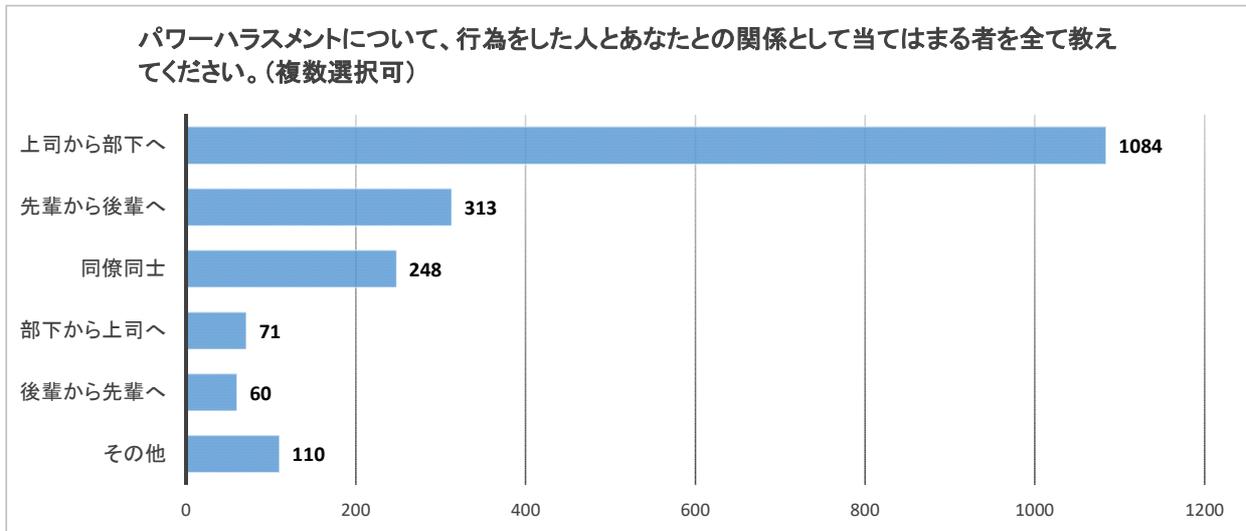
被害の内容について(自身)

あなたが受けたパワーハラスメントは以下の6つのタイプのどれに該当するかお答えください。(複数選択可)



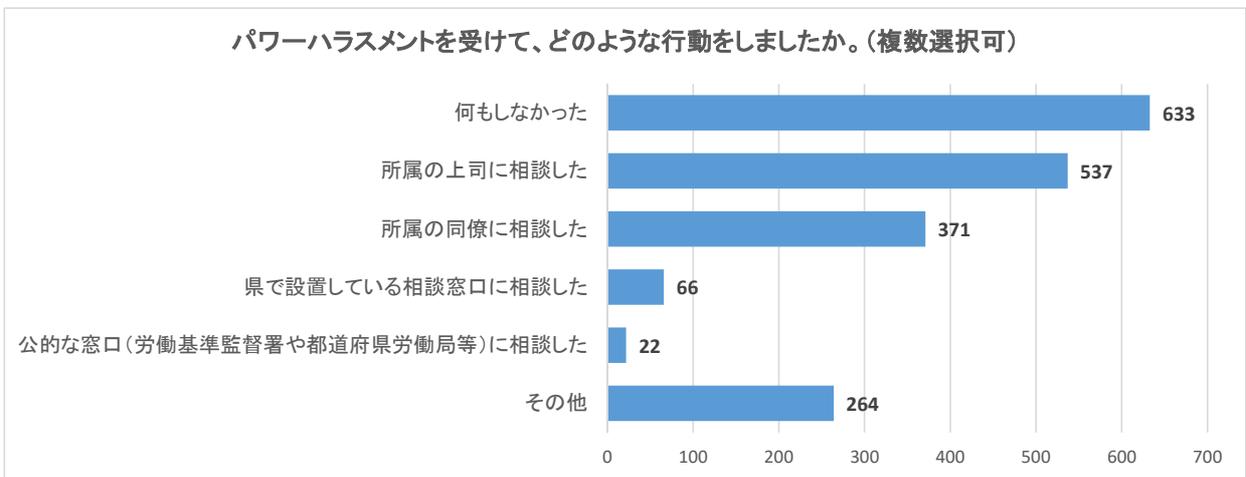
- ① 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ② 業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
- ③ 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- ④ 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)
- ⑥ 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ⑦ その他
 - ・他人の意見を受け入れない、自己のやり方の強要
 - ・人間関係等への配慮に欠けた人員配置
 - ・休暇の取得を認めない
 - ・残業の強要
 - など

加害者との関係について(自身)



- その他
- ・ 他課の職員
 - ・ 議員
 - ・ 保護者
 - ・ 委託事業者
 - など

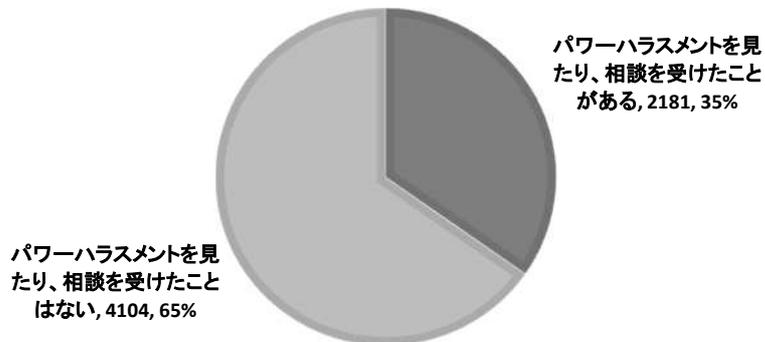
とった行動について(自身)



- その他
- ・ 医療機関に相談した
 - ・ 家族に相談した
 - ・ 加害者本人に注意した
 - ・ 証拠収集に努めた
 - など

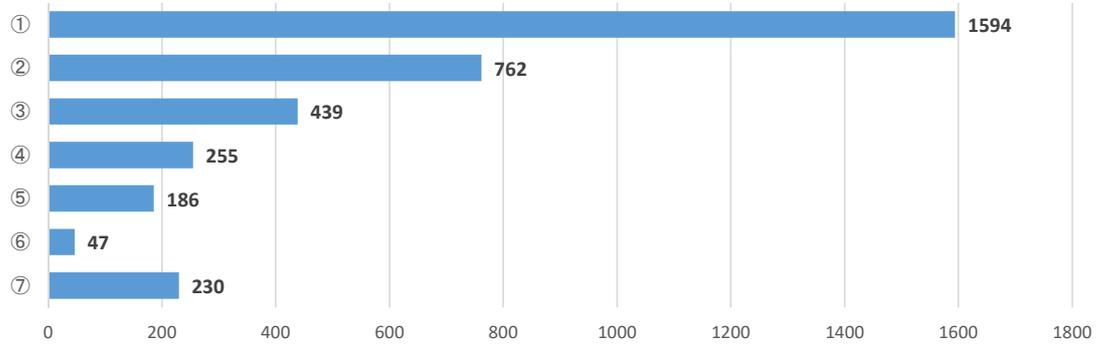
パワーハラスメントの被害について(自身以外)

あなたは、平成27年度以降にあなた以外の人がパワーハラスメントを受けているのを見たり、他の人から相談を受けたりしたことはありますか。



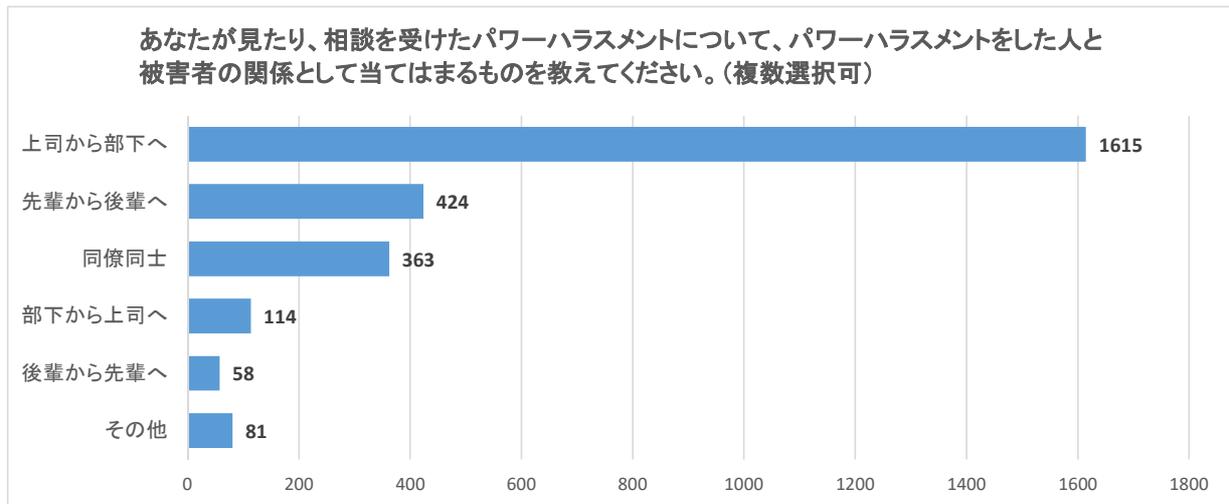
被害の内容について(自身以外)

あなたが見たり、相談を受けたパワーハラスメントは以下の6つのタイプのどれに当てはまるか教えてください。(複数選択可)



- ① 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)
- ② 業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)
- ③ 隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)
- ④ 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)
- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)
- ⑥ 暴行・傷害(身体的な攻撃)
- ⑦ その他
 - ・業務分担の偏り
 - ・残業の強要
 - ・仕事のやり方の強要
 - など

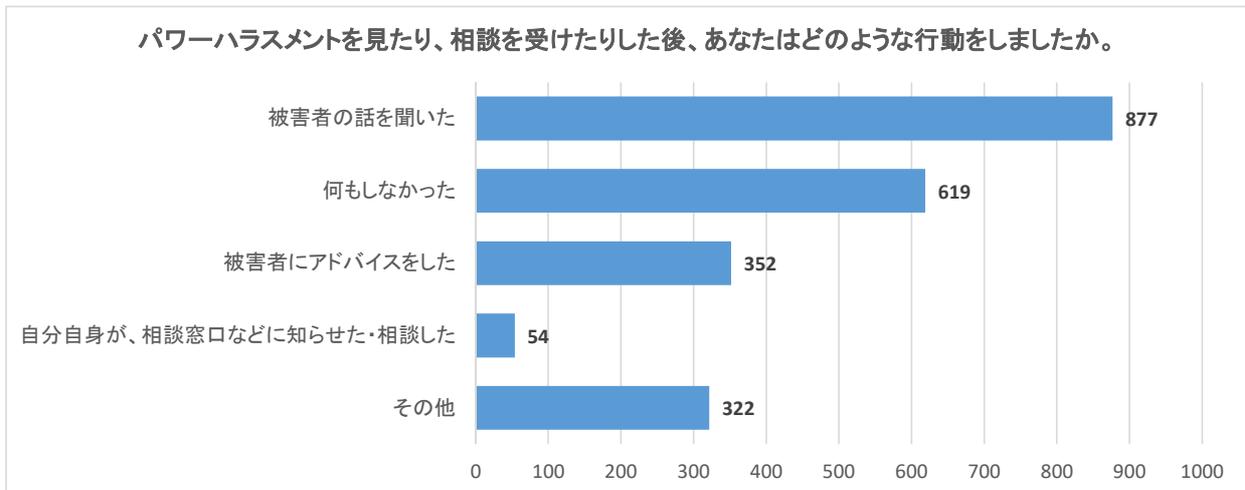
加害者との関係について(自身以外)



その他

- ・ 他課の職員(管理職・GL等)から自所属の職員に対して
- ・ 県職員から委託事業者に対して
- ・ 議員から県職員に対して
- ・ 県職員から派遣職員に対して
- など

とった行動について(自身以外)



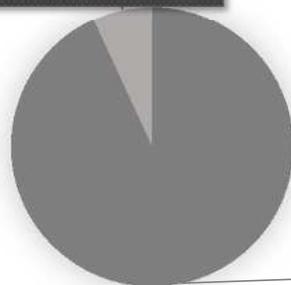
その他

- ・ 加害者への指導をした
- ・ 加害者等との話し合いの場を設けた
- ・ 被害者・加害者双方から別々に話を聞き、対策を考えた
- ・ 職場内でフォローした
- ・ 事実確認を行った
- など

加害者としての自覚について

あなたは、平成27年度以降に部下、同僚、上司などにパワーハラスメントをしたか
もしれない、と感じる言動をしたことはありますか。

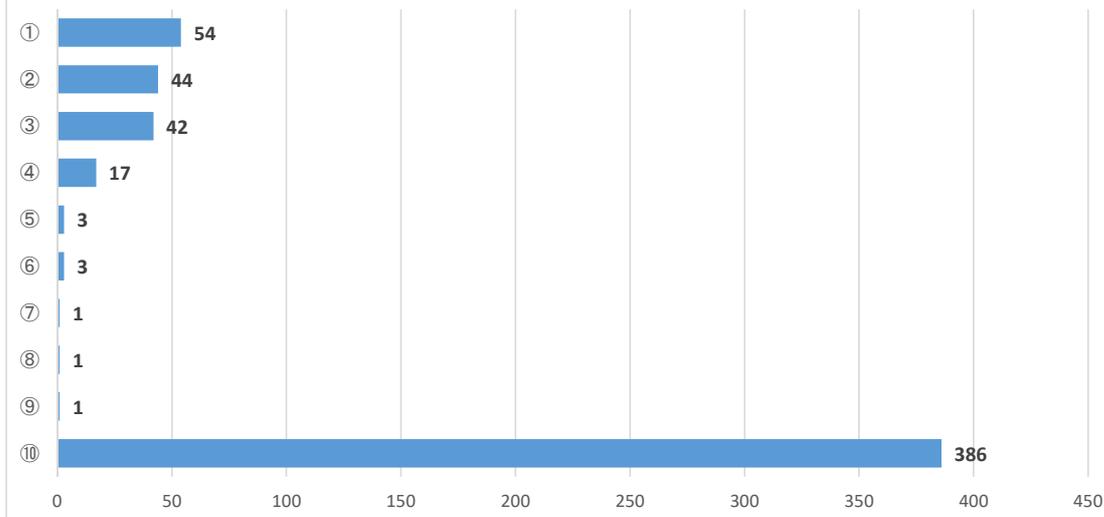
パワーハラスメントをしたと感じたことは
ある, 426, 7%



パワーハラスメントをしたことは
ない, 5821, 93%

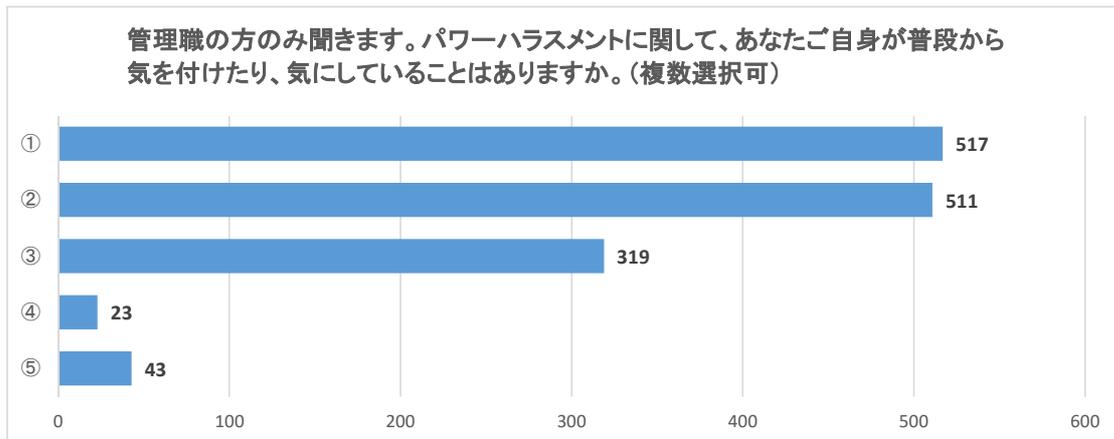
管理職の行動について

管理職の方にのみ聞きます。平成27年度以降(平成27年度以降に管理職になった方は、管理職になってから、)を振り返ったときに、部下や業務を指導している者に対して、したことがあるものをすべてお答えください。(複数選択可)



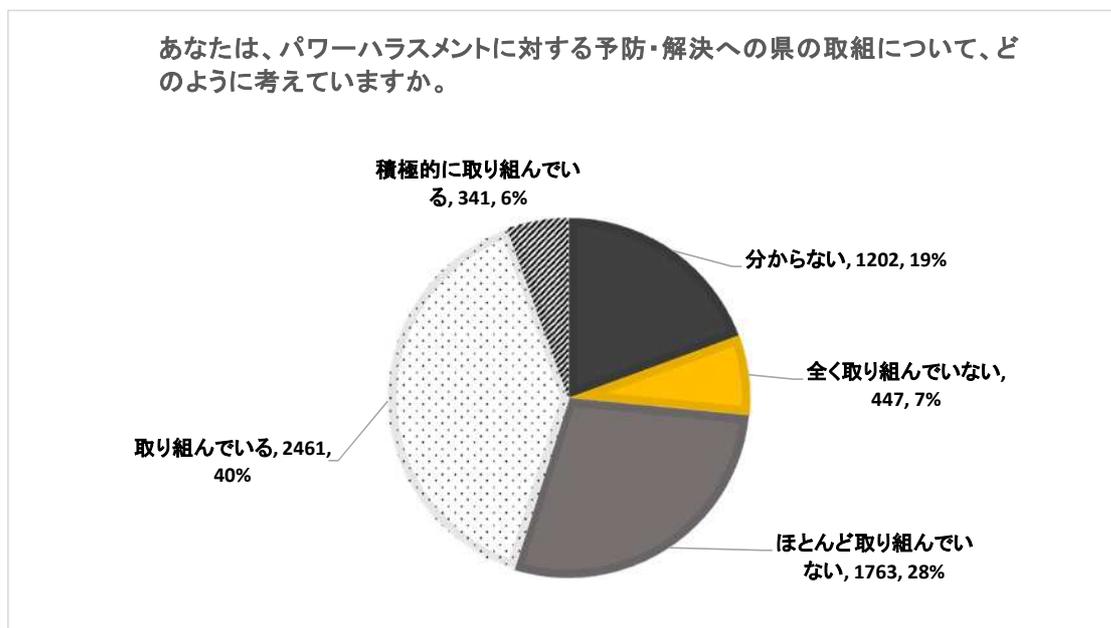
- ① 他の職員がいる前で、声を荒げて指導する
- ② 部下のミスについて、「何をやっている！」など強い調子で叱責する
- ③ 業務の相談をしているときに、パソコンに向かったままで、視線を合わせない
- ④ ささいなミスについて、しつこく指導する
- ⑤ 明らかに、期限に間に合わないと分かっている、資料の作成を命じる
- ⑥ 仕事を進める上で必要な情報を故意に与えない
- ⑦ 能力に見合わない程度の低い業務を継続的に命じる
- ⑧ 書類を投げるなどして、修正を命ずる
- ⑨ 理由なく、一人だけ、本来業務から疎外したり、打合せから外す
- ⑩ 上記に当てはまるものはない(①～⑨のような、パワーハラスメントに該当する行為をそもそも行っていない)

管理職の意識について



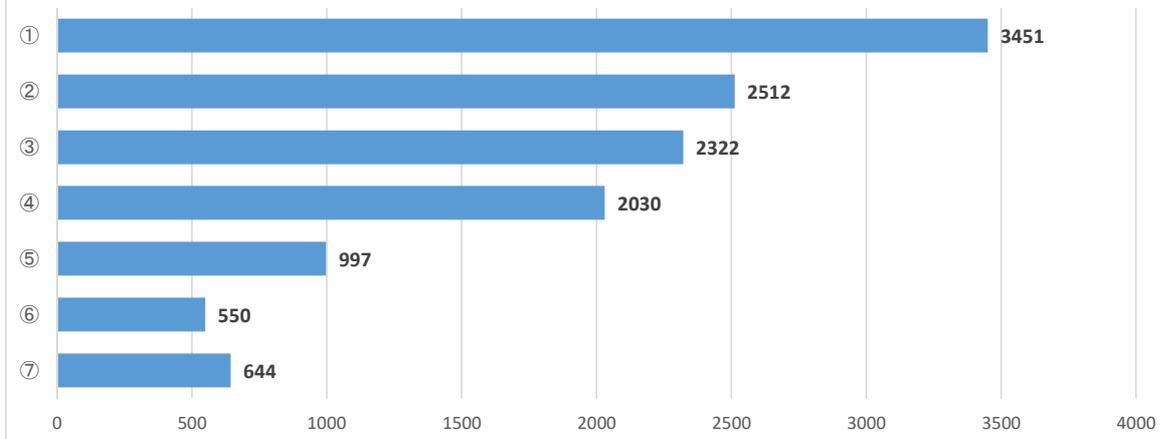
- ① 部下、同僚の気持ちを傷つけないように、言い方や態度に注意している
- ② あなた自身が、パワーハラスメントと言われるようなことをしないように、注意している
- ③ あなたの部下が、パワーハラスメントと言われるようなことをしないように、注意している
- ④ 特にない
- ⑤ その他
 - ・ 相談しやすい職場の雰囲気づくりに努めている
 - ・ 部下を尊重し、よく知ろうと努めている
 - ・ 指導方法を工夫している(人前で指導しない・事実のみをもって叱るなど)

県の取組について



県に求める取組について

今後、県でパワーハラスメント予防・解決のための取組として、実施してもらいたい事項を選択してください。(複数選択可)



- ① パワーハラスメントに対する処分の明確化
- ② 定期的な実態把握などのアンケート調査
- ③ 相談窓口の周知
- ④ 研修の実施
- ⑤ 「パワーハラスメントを起こさせない。」という知事のメッセージ、意思表示
- ⑥ パワーハラスメント防止・予防のポスター等掲示
- ⑦ その他
 - ・ 適正な人員配置(パワハラを行う職員にマネジメントをさせない・パワハラが判明したら速やかに異動させる・業務量にあった配置をする など)
 - ・ 加害者に対する処分(処分の基準を作るだけでなく、実際に処分を行う)
 - ・ 外部機関への相談や調査・監視等
 - ・ 業務削減による心理的余裕の確保
 - ・ 相談窓口の行きづらさの改善(出先機関からは遠い・匿名性が守られるか不安)
 - ・ 指導的立場にいる職員の教育(上位の職に限らず、業務内容上、指導する立場にいる職員に対し研修を行う)など

5 中期財政見通しについて

(1) 取りまとめの考え方

- ・ 本県では、中期的な展望を持った財政運営を行うため、これまでも「中期財政見通し」を策定し、財政健全化に向けて、継続的に取り組んできた。
- ・ こうした中、前回の策定時から、消費税率の引上げを始めとした税制改正や、幼児教育・保育の無償化など県財政に大きな影響を及ぼす制度改正が行われるとともに、「かながわグランドデザイン第3期実施計画」に基づく施策がスタートするなど、県財政を取り巻く環境は大きく変化している。
- ・ また、令和元年台風第15号及び第19号は、県内各地域に甚大な被害をもたらしたが、今後も、このような異常気象の発生と被害リスクの増大が懸念されている。「県民のいのちを守る持続可能な神奈川」の実現に向けて、緊急的な対応とともに、中長期的な視点でも減災、強靱化に向けた取組を計画的に実施していく必要がある。
- ・ これらの変化を踏まえ、改めて今後の財政運営の方向性を示すため、令和2年度から6年度までの5年間の中期推計と、県として取り組むべき財源確保対策の方向を示した「中期財政見通し（案）」を取りまとめた。

(2) 「中期財政見通し（案）」の概要

ア 本県財政の現状と課題

(ア) 歳入

- ・ 不十分な税収
- ・ 不十分な地方財政措置

(イ) 歳出

- ・ 硬直化した歳出
- ・ 個別の経費の状況

イ 中期推計

- ・ 推計の前提条件
- ・ 推計結果

ウ 財源対策の基本方向

- ・ 当面の対策
- ・ 中長期を見据えた対策

(3) 「中期財政見通し（案）」

別添資料のとおり

6 法人二税の超過課税の延長について

法人県民税・事業税の超過課税は、これまで、県政における重要施策の推進に大きな役割を果たしてきたところであり、平成27年11月から実施している現行の超過課税による税収は、「災害に強い県土づくり」と「東京オリンピック・パラリンピックに向けた幹線道路の整備」を推進するための財源として活用している。

この超過課税は本年10月に適用期限を迎えるが、取り組むべき行政課題や本県の財政状況を踏まえ、超過課税を延長することとし、今後、法人の皆様の理解と協力が得られるよう調整を進めていく。

(1) 超過課税延長の基本的な考え方

ア 本県の状況

(ア) 取り組むべき行政課題

a 災害に強い県土づくりの推進

- 令和元年に相次いで本県に上陸した台風15号・19号は、県内に記録的な豪雨や暴風をもたらし、台風19号では9名の命が失われるとともに、広範囲にわたる停電や断水、道路や鉄道網の寸断、都市部の浸水などライフラインや産業基盤に重大な被害が発生した。
- 毎年繰り返す、また近い将来、頻発化・激甚化が懸念される大規模な水害への備えを加速させることが急務であることから、県は令和2年2月に水害への対応力強化のための対策として「水防災戦略」を定めた。
- 今後は、「水防災戦略」に基づく大規模水害対策をハード・ソフト両面から計画的、重点的に進める必要がある。
- また、地震・津波対策では令和元年12月に小田原市、真鶴町及び湯河原町を、津波災害警戒区域（警戒避難体制を特に整備すべき区域）に指定するなど、市町村と連携した取組を進めており、引き続き「地震防災戦略」に基づく減災対策を推進する必要がある。
- そこで、「水防災戦略」に基づく大規模水害対策はもとより、これまで「地震防災戦略」に基づき進めてきた地震・津波対策や減災対策につながる市街地の整備など「災害に強い県土づくり」に、継続して取り組む必要がある。

b 幹線道路の整備

- ・ 「幹線道路の整備」は、東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会後の県内経済を持続的に発展させるとともに、災害時に代替路となり、物資の輸送や経済活動の早期再開に大きな役割を果たすことから、県土構造の骨格となる自動車専用道路や地域の交流と連携を支える幹線道路の整備に継続して取り組む必要がある。

(イ) 本県の財政状況

- ・ 介護・医療・児童関係費が増加するなど、今後5年間で2,600億円の財源不足が見込まれるため、超過課税が終了すると、これまでスピーディーに対応してきた事業が減速しかねない。

イ 超過課税の必要性と延長後の活用目的（案）

(ア) 検討の方向性

- ・ 超過課税を延長し、「災害に強い県土づくりの推進」と「幹線道路の整備」に活用することで、引き続き取組を加速させていく。

現在の活用目的	延長後の活用目的（案）
○災害に強い県土づくりの推進 ○東京オリンピック・パラリンピックに向けた幹線道路の整備	○災害に強い県土づくりの推進 ○県内経済の持続的な発展に向けた幹線道路の整備

(イ) 延長後の主な活用事業

a 災害に強い県土づくりの推進

(a) 台風・豪雨・火山などの自然災害対策

- ・ 「水防災戦略」に基づく河川の整備や市町村が行う避難所の環境整備への支援などの大規模水害対策
※河川の整備箇所は別紙1「河川の整備」位置図を参照
- ・ 治山・法面や林道の整備

(b) 地震・津波対策の一層の強化

- ・ 「地震防災戦略」に基づく市町村が行う地震防災対策への支援や市街地の整備などの減災対策
- ・ 電線の地中化や防災行政通信網の再整備

(c) 災害に備えた社会基盤施設の整備

- ・ トンネル、橋などの安全性向上

(d) 災害時に重要な役割を果たす県有施設等の耐震改修

- ・ 災害時の避難所や帰宅困難者の一時滞在施設に指定している県有施設、警察署、県立高校等

b 県内経済の持続的な発展に向けた幹線道路の整備

- ・ 自動車専用道路やインターチェンジ接続道路、地域の交流と連携を支える幹線道路の整備
 ※幹線道路の整備箇所は別紙2「幹線道路の整備」位置図を参照

(ウ) 税制措置

a 税率等の考え方

- ・ 原則として、県内すべての法人を超過税率の対象とする。ただし、中小法人への配慮として、資本金や所得金額が一定規模以下の法人には超過税率を適用しない。
- ・ 超過税率及び適用対象は現行制度を維持する方向で検討する。

b 適用期間

- ・ 令和2年11月1日から令和7年10月31日までの間に終了する事業年度分について適用する。(5年間)

[現行制度]

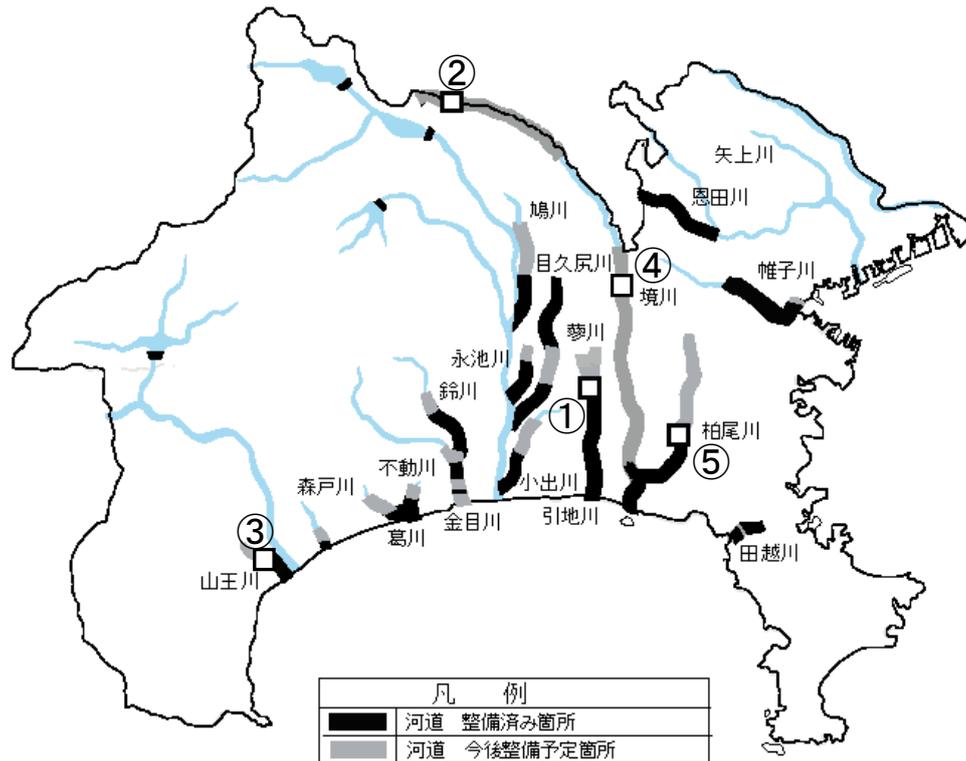
区分	税率	適用対象外の法人
法人 県民税	1.8% (標準税率は1%)	資本金の額又は出資金の額が 2億円以下かつ 法人税額が年4,000万円以下
法人 事業税 ※	○外形標準課税対象法人 所得割:標準税率の18%増し 付加価値割・資本割:〃5%増し ○その他の法人 所得割・収入割:標準税率の6%増し	資本金の額又は出資金の額が 2億円以下かつ 所得金額が年1億5,000万円以下 (収入金額を課税標準とする 法人にあっては収入金額が年 12億円以下)

※ 特別法人事業税と合わせた実質的な税負担は、標準税率の5%増し

(2) 今後のスケジュール

- | | |
|-----------|--|
| 令和2年5月～7月 | 県内の経済団体・法人の意見を伺い、素案を取りまとめ、第2回県議会定例会へ報告 |
| 7月～8月 | 意見の結果及び素案を県内の経済団体・法人に説明 |
| 9月 | 第3回県議会定例会に、神奈川県県税条例の改正を提案 |

「河川の整備」位置図



【河川の緊急対応】

～緊急に実施することで被害を最小化するハード対策～

- ・ 氾濫の危険性が高い区間等において、堆積土砂の撤去や樹木の伐採を実施（相模川、酒匂川、金目川など）
- ・ 堤体の沈下により、必要な堤防高さが不足する区間の緊急堤防整備工事（歌川など） など

【遊水地や流路のボトルネック箇所等の整備】

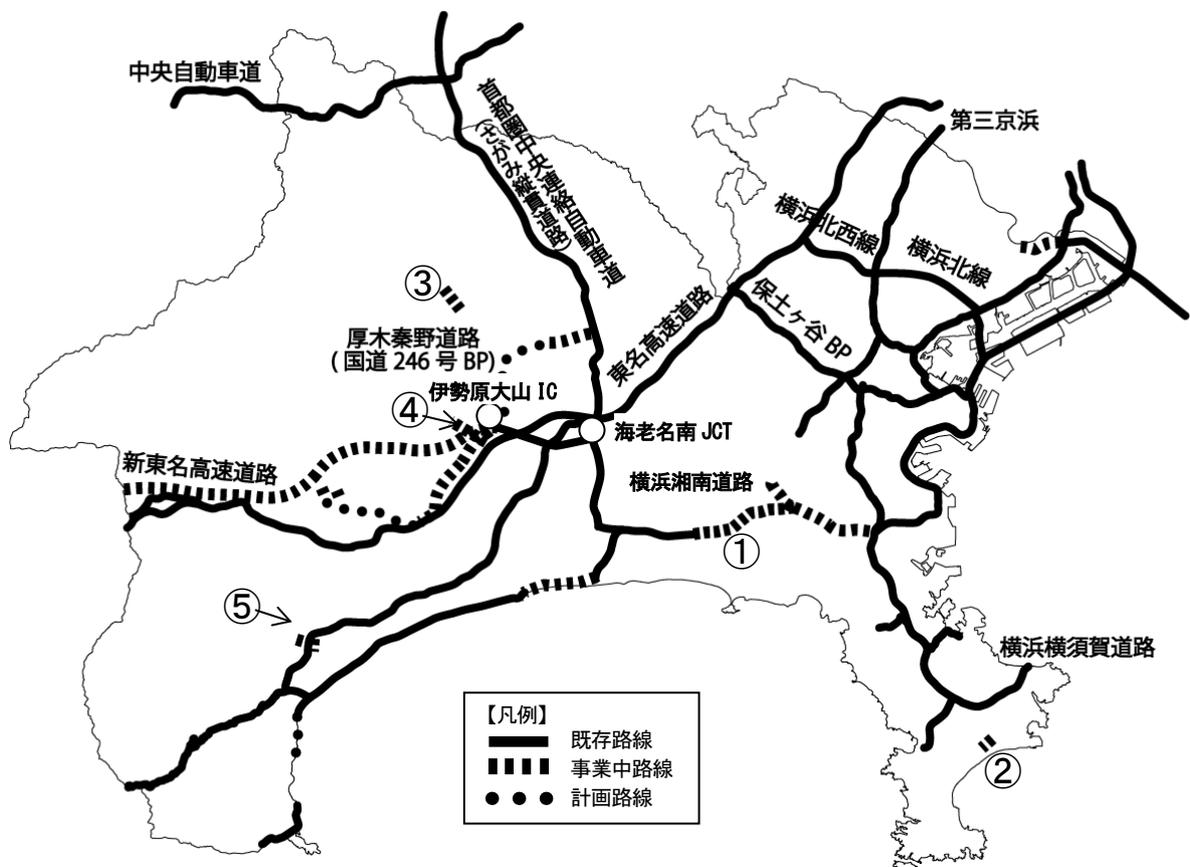
～中長期的な視点で取組を加速させるハード対策～

- ・ 引地川下土棚遊水地 R 2 完成 (①)
 - ・ 境川風間遊水地 R 3 完成 (②)
 - ・ 山王川小田急橋梁架替 R 8 完成→R 6 完成 (③)
 - ・ 境川相鉄橋梁架替 R 13 完成→R 11 完成 (④)
 - ・ 柏尾川新規遊水地 R 15 完成→R 10 暫定供用 (⑤) など 8 事業
- ※○数字は、位置図内の整備箇所を表す。

【これまでに完成した主な遊水地等】

- ・ 境川 境川遊水地
- ・ 鶴見川 川和遊水地、恩廻公園調節池 など

「幹線道路の整備」位置図



【主な整備路線（令和7年度までに開通予定）】

- ・ 横浜湘南道路（（仮称）栄IC・JCT～藤沢IC）（①）
- ・ 安浦下浦線（②）
- ・ 県道64号（伊勢原津久井）〔古在家バイパス〕（③）
- ・ 県道611号（大山板戸）〔大山バイパス〕（④）
- ・ 城山多古線他（⑤） など

※○数字は、位置図内の整備箇所を表す。

【これまでに開通した主な自動車専用道路】

- ・ さがみ縦貫道路
- ・ 横浜北線
- ・ 横浜北西線（令和2年3月開通）
- ・ 新東名高速道路
（海老名南JCT～伊勢原JCT）
（伊勢原JCT～伊勢原大山IC）（令和2年3月開通）

7 令和2年度税制改正案の概要について

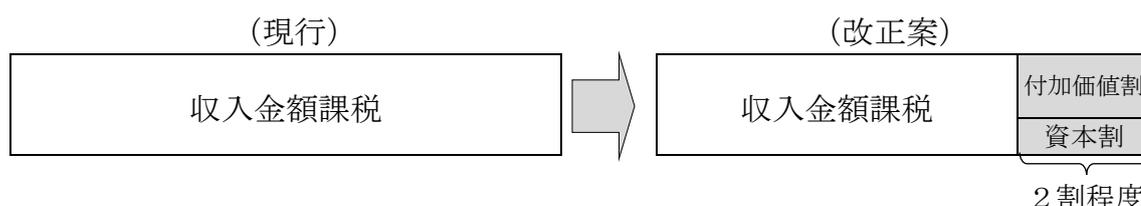
令和2年度税制改正については、本年2月に地方税法の一部改正案が閣議決定され、第201回国会に提出された。令和2年度税制改正のうち、地方税関係の概要は次のとおりである。

(1) 法人事業税の課税方式の見直し

(令和2年4月1日以後開始事業年度から適用)

- ・ 現在、収入金額課税が行われている電気供給業に係る法人事業税について、発電・小売事業に係る課税方式を見直す。
- ・ 具体的には、発電・小売電気事業全体の2割程度の見直しを行うこととし、収入金額課税の一部について、資本金1億円超の法人の場合は付加価値割及び資本割に、資本金1億円以下の法人の場合は所得割による課税に変更する。

<改正イメージ（資本金1億円超の法人の場合）>

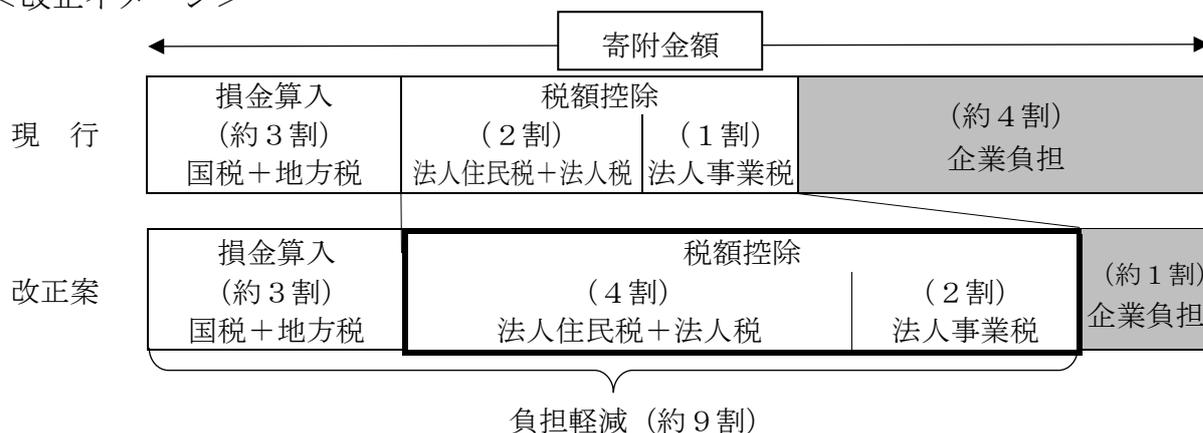


(2) 地方創生応援税制（企業版ふるさと納税）の拡充

(令和2年4月1日以後終了事業年度から適用)

- ・ 内閣府が認定した事業に対して、企業が寄附金を支出した場合の税額控除割合を、現行の3割から6割に引き上げ、損金算入約3割と合わせて、寄附金額の約9割の負担を軽減する。
- ・ 適用期限を5年延長する（令和6年度まで）。

<改正イメージ>



(3) 未婚のひとり親に対する税制上の措置及び寡婦（夫）控除の見直し

（令和3年度分以後の個人住民税について適用）

前年の合計所得金額が500万円以下の未婚のひとり親について、寡婦（夫）控除を適用するほか、寡婦について、寡夫と同様の所得制限（前年の合計所得金額500万円）を設ける等の見直しを行う。

(4) ゴルフ場利用税の非課税措置の拡充（令和2年4月から適用）

- ・ 東京2020オリンピック競技大会を含む国際的な規模のスポーツ競技会に参加する選手が、当該競技会において競技を行う際又は当該競技会の公式練習を行う際のゴルフ場利用税を非課税とする。
- ・ 国民体育大会に参加する選手が、当該国民体育大会の公式練習を行う際のゴルフ場利用税を非課税とする。

(5) 森林環境譲与税の見直し

災害防止・国土保全機能強化等の観点から、森林整備を一層促進するため、令和2年度から令和6年度までの各年度における森林環境譲与税の譲与額を前倒しで増額する。

<各年度の譲与額>

年度	現 行	改正案
令和2年度 令和3年度	200億円 〔都道府県：40億円〕 〔市町村：160億円〕	400億円 〔都道府県：60億円〕 〔市町村：340億円〕
令和4年度 令和5年度	300億円 〔都道府県：60億円〕 〔市町村：240億円〕	500億円 〔都道府県：60億円〕 〔市町村：440億円〕
令和6年度	森林環境税の収入額に 相当する額（約300億円） 〔都道府県：約60億円〕 〔市町村：約240億円〕	左の額に300億円を 加算した額（約600億円） 〔都道府県：約60億円〕 〔市町村：約540億円〕

(6) 県たばこ税の課税方式の見直し

（令和2年10月から一部実施、令和3年10月から完全実施）

1本当たりの重量が1グラム未満の軽量な葉巻たばこの課税方式を、重量比例課税から本数課税へ見直す。

(7) 地方税法が改正された場合の本県の対応案

令和2年度税制改正に伴う地方税法の一部改正案は、現在開会中の第201回国会で審議中であるが、法案の成立時期によっては、本年4月1日から施行する必要がある神奈川県県税条例の改正について、地方自治法第179条の規定に基づき、専決処分させていただく可能性がある。