

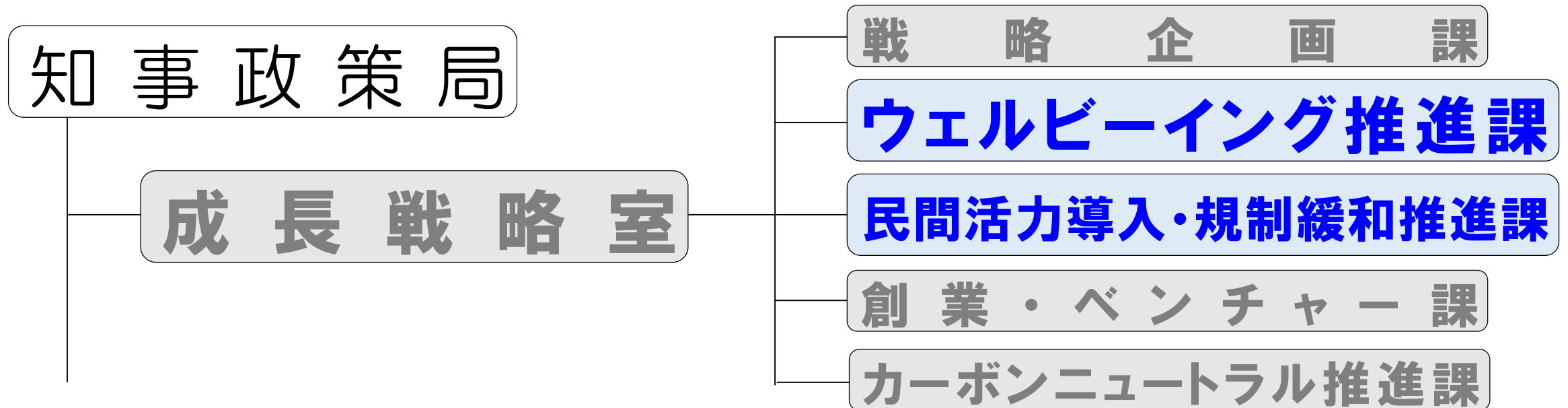
- **令和4年度の組織・制度の見直し**
- **定員の管理**
- **DX・働き方改革**
- **官民協働事業レビューの本格実施**
- **公共施設マネジメントの推進**

【ポイント】

- **成長戦略及び八十八の具体策を強力に推進**
- **地域における交通施策の総合的・戦略的な推進**
- **こども関連施策を機動的かつ一体的に推進**

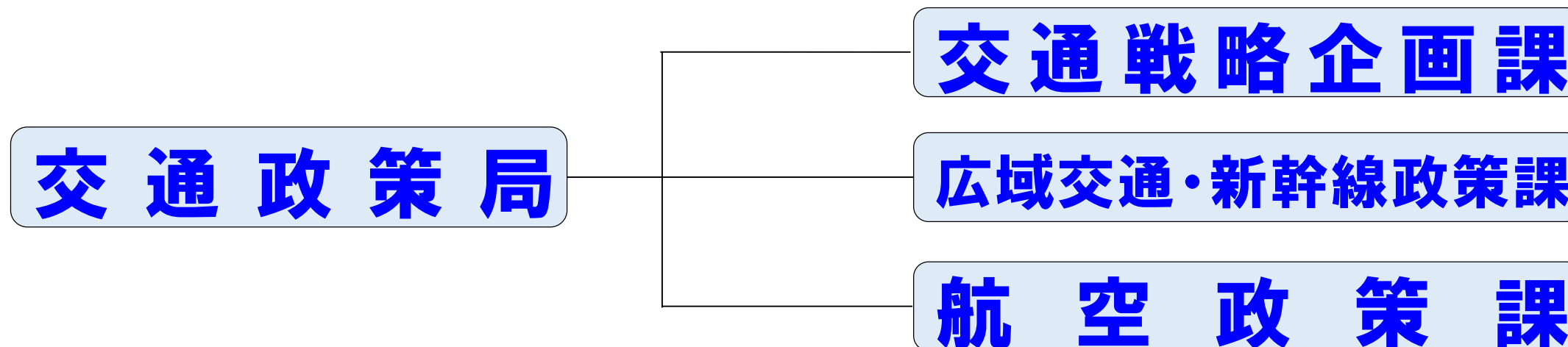
① 成長戦略室に「ウェルビーイング推進課」 「民間活力導入・規制緩和推進課」を設置

➤ 成長戦略、民間活力による事業創出を推進



② 「交通政策局」を新設

- 地方創生局内の交通部門を独立
- 交通施策の推進体制を強化



- ③ **経営管理部に「行政経営室」を新設**
- **公民連携による民間目線の行政経営を推進**
 - **県政全体の企画調整機能を強化し、広域連携や行政改革などを推進**

経営管理部

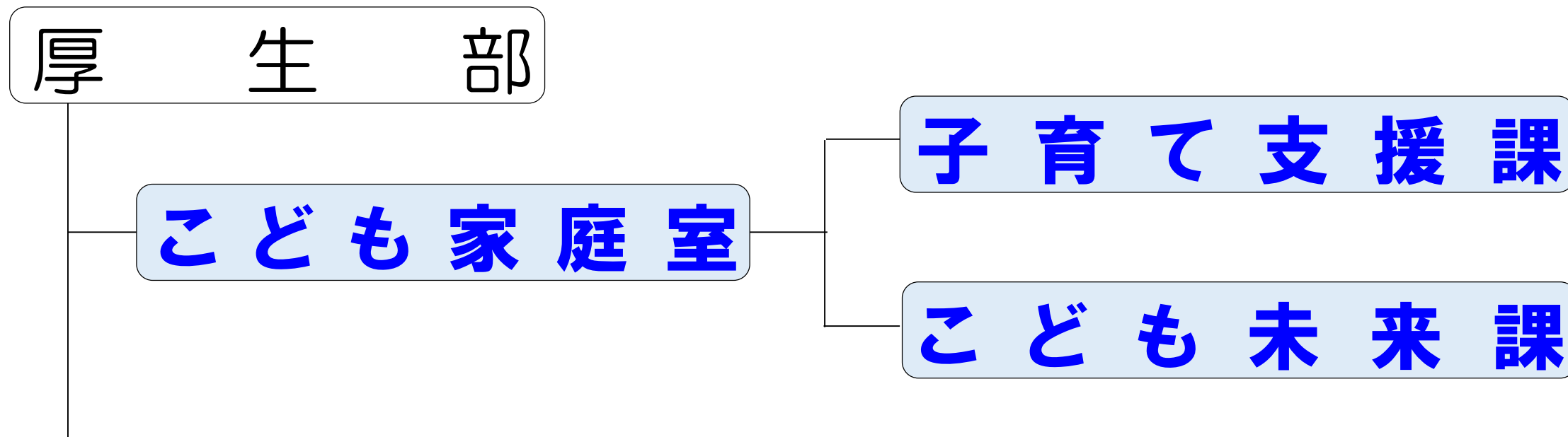
行政経営室

企画調整課

公民連携・行政改革課

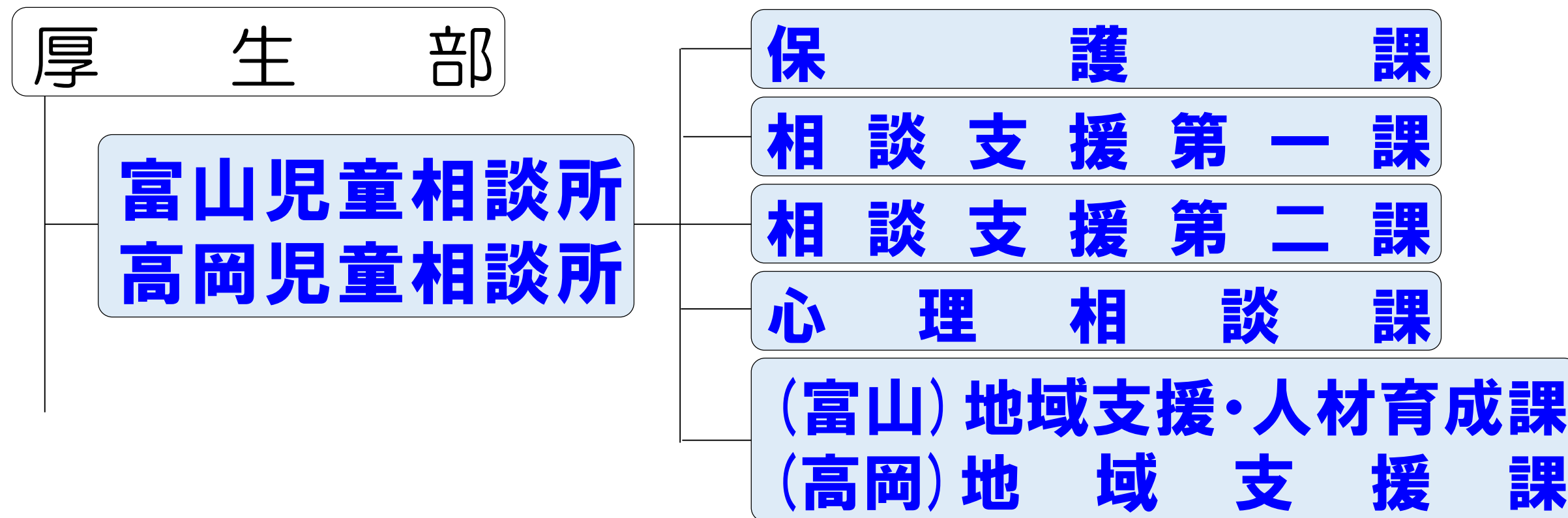
④ 厚生部に「こども家庭室」を新設

- 国の「こども家庭庁」(R5年度創設)の受け皿となる体制を整備



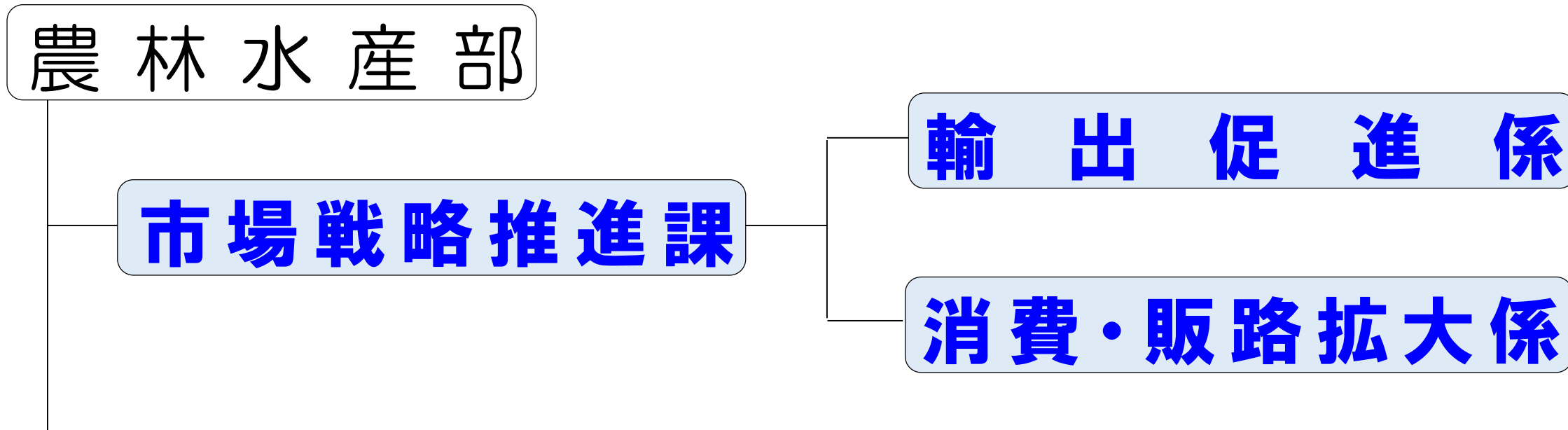
⑤ 児童相談所の体制強化

➤ 相談支援機能、市町村との連携体制の強化



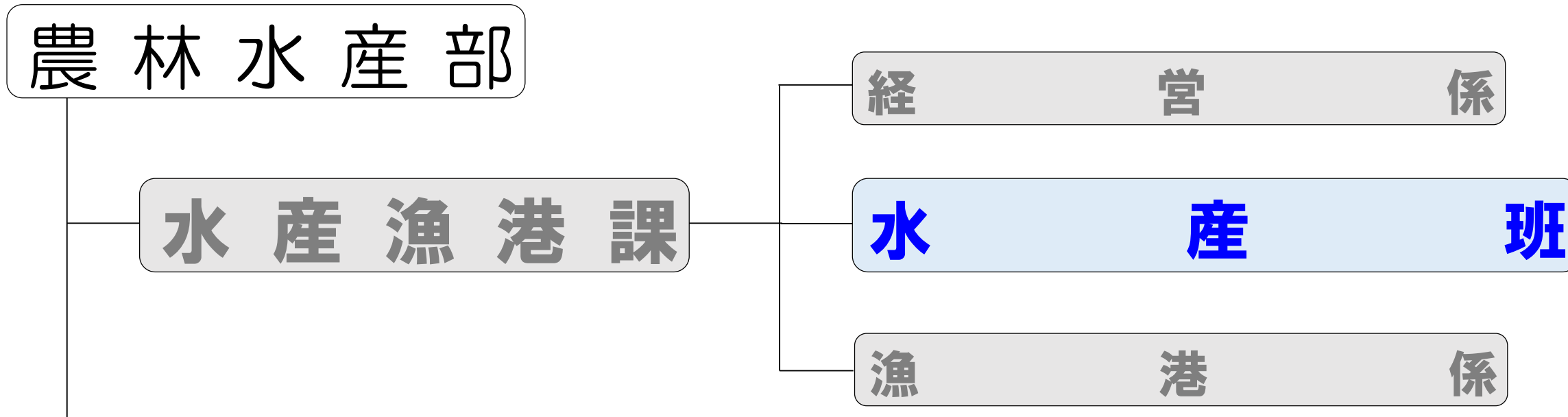
⑥ 農林水産部に「市場戦略推進課」を新設

- 優れた食の魅力を発信
- 県産農林水産物の輸出促進、消費・販路拡大



⑦ 水産漁港課に「水産班」を新設

- スマート水産業や水産物・加工品の輸出拡大
- 改正漁業法に対応した水産資源の持続的な利用



【ポイント】

- ① 人事異動サイクルの見直し
- ② プロジェクトチーム(PT)の設置
- ③ 庁内複業制度の創設
- ④ 「ジョブチャレンジ制度」の創設
- ⑤ 職員研修の充実

① 人事異動サイクルの見直し

➤ ライン職は2～3年、非ライン職は4～5年を基本



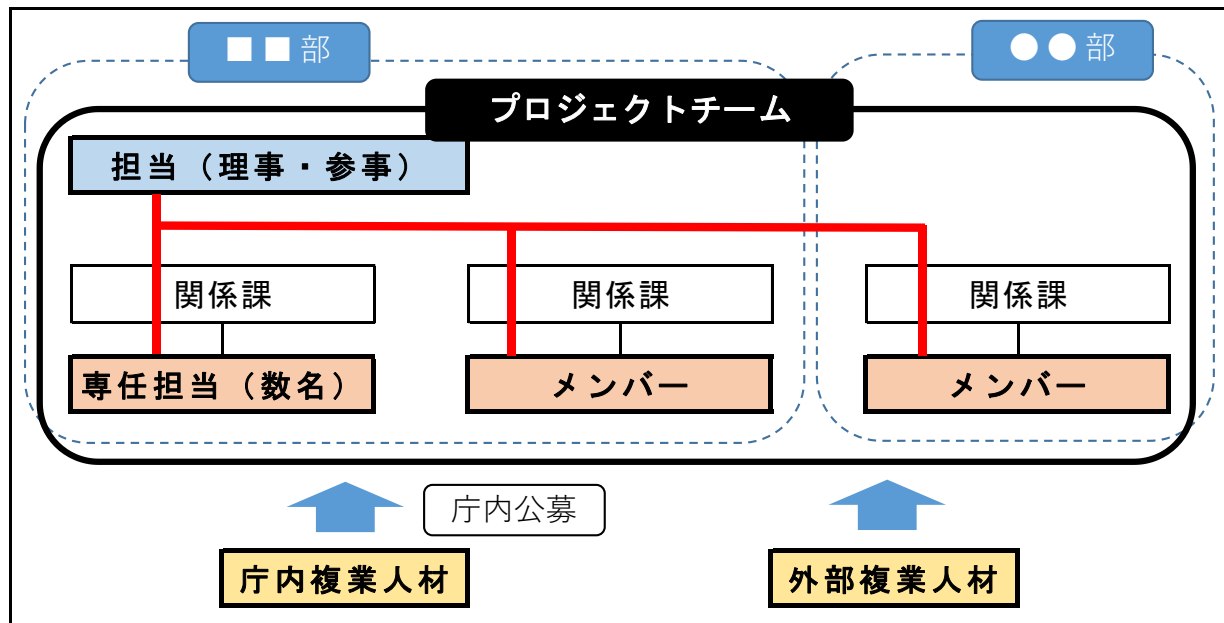
- 職員の専門性向上
- 業務習熟による効率化、生産性の向上
- 時間外勤務の縮減
- 新たな課題への対応力強化

②プロジェクトチーム(PT)の設置

- **緊急性、重要性の高い課題を既存の枠を超えて強力に推進**
- **担当理事と専任職員を配置。併せて公募による庁内複業人材や外部複業人材の活用も図る**

②プロジェクトチーム(PT)の設置

(例)



- こども未来PT
- ブランディング戦略PT
- D&I推進PT
(ダイバーシティ&インクルージョン)
など

③庁内複業制度の創設

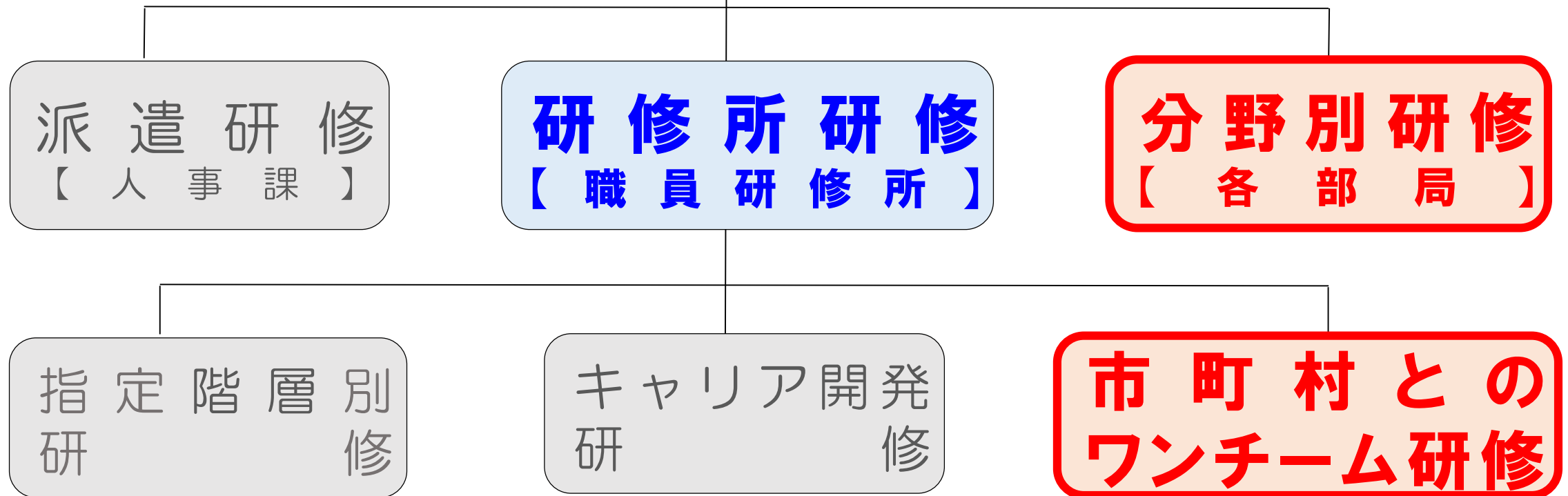
- 現所属に籍を置きながら、プロジェクトチームや他所属の事業に従事できる制度を創設

④「ジョブチャレンジ制度」の創設

- 職員の挑戦意欲に応えるため、事業単位での庁内公募を実施

⑤ 職員研修の充実

職員研修(職場外研修)



分野別研修

➤ 部局横断的に、専門知識等を習得

DX人材育成

【デジタル化推進室】

幹部向けセミナー、
DXリーダー育成
プログラム、DX入
門オンライン講座
等を実施

官民連携人材育 成研修

【成長戦略室】

PPP／PFIなど
の多様なスキル
を学ぶ実践的な
研修に職員を派
遣

官民協働事業レ ビュー研修

【行政経営室】

事業レビューの
意義、行政評価
の必要性を学ぶ
研修を実施

市町村とのワンチーム研修

- 県と市町村の職員が一体となって課題の解決に取り組む

フィールドワーク研修

地域住民や外部人材と連携して地域課題を解決

テーマ別課題研修

ファシリティマネジメントなど特定の行政テーマについて考える

女性職員政策 課題研究研修

意見交換・ネットワークづくり

➤ 内部統制の充実強化

- 対象事務に「**情報管理に関する事務**」を追加

➤ 外部通報窓口の充実

- 「**内部窓口（広報課）**」に加え、「**外部窓口（弁護士等）**」を設置

① 一般行政部門 定員管理の状況

各年4月1日現在、単位：人

区分	H31	R2	R3	R4見込	計	目標
定員管理計画a	3,187	3,208	3,210	3,211		3,187
増減数(対前年比)	(基準)	+21	+2	+1	※+24	0
災害派遣枠(累計)b		2	6	10	10	10
計a+b		3,210	3,216	3,221		3,197

※新型コロナウイルス対策の体制を強化したため、事業の見直し等による減員を行っても目標定員より増加

② 教育部門

定員管理(教員を除く)の状況

各年4月1日現在、単位:人

区分	R2	R3	R4見込	R5見込	目標
職員数	865	867	867	865	865
増減数(対前年比)	(基準)	+2	0	▲2	0

※学校事務、実習助手等

③警察部門

県民の安全・安心の基盤となる警察力を維持するための、新たな定員管理計画(警察官、鑑識等の専門的業務従事者を除く)を策定

- 計画期間:令和3年4月から3年間
- 数値目標:令和3年4月の定員(129人)を維持

区分	R3	R4見込	R5見込	R6見込	目標
職員数	129	129	129	129	129
増減数(対前年比)	(基準)	0	0	0	0

④ 公営企業等

- 独立採算制を原則、普通会計(一般行政・教育・警察部門)とは取扱いが異なる
- 中央病院 R4.4月見込 1,097人(対前年比+9人)
- 企業局等 R4.4月見込 130人(対前年比 +1人)

⑤ 全部門

- **総合衛生学院の閉院や事業の見直しなどによる減員を行う一方、コロナ対応、病院の診療体制強化、児童相談所の充実等について増員を行い、令和4年4月の職員数は15,354人(対前年比+34人)となる見込み**

※上記の見込みについては、教員、警察官等を含み、今後の採用者、退職者や派遣状況、人事異動等によって変動するものである

①行政手続のオンライン化

- 県民が時間や場所にとらわれず、利便性の高い行政サービスが受けられるよう行政手続の電子化を推進
 - R4年度末までには、全体の約70% 4,300件を電子化
 - 使用料・手数料の電子納付化や押印不要の電子契約についても推進

② AI・RPAの活用

- **県民の利便性向上や庁内の生産性向上を図るため、AIやRPAの活用を推進**
 - **県HPへのAIチャットボットの本格導入**
 - **工業用水管路の更新計画策定にAIを活用**
 - **AI-OCRとRPAを活用した簡易・定例的な支払書類の自動作成化の検証**
 - **税務システム収納事務へのRPA導入**

③DX人材の育成・確保

- **DX・働き方改革の中核を担うDX人材確保に向け、上級採用試験に「デジタル」枠を新設**
〔 職務経験者 (UIターン) ・就職氷河期採用試験
における「デジタル」枠も今年度に引き続き実施 〕
- **DX施策を推進するため、セミナーや育成プログラム、講座を実施**
- **シンガポール国立大学と連携のもと、高度なDX施策立案のための研修を実施**

④働き方改革の推進

- **県庁の働き方改革に実験的に取り組む『働き方改革ラボ』の活動を拡充**
- **デジタルツールを活用した業務の効率化に挑戦する若手職員等のコミュニティを設置**

今年度、官民協働事業レビューを試行実施(3事業)

<主な意見>

- 民間サービス増を踏まえた事業見直し、目標の明確化(創業支援)
- 若手工芸家の育成のための発表機会等の確保(国際工芸アワード)
- 園芸生産による収益確保と新規参入への支援(園芸産地支援)



➤ 官民協働事業レビューの本格実施

既存事業の改善を図るため、県民との協働による
事業見直しを実施(20事業程度)

➤ 当面の取組み

- 県の公共施設の将来利用予測等調査
- 各施設のあり方検討（更新、集約・複合化、廃止）

➤ 長期的な取組み（目指していくもの）

- 施設の最適配置
- 市町村施設と機能分担
- 官民連携の推進

➡ 整備等費用の縮減や平準化