

1. 組織の見直し
2. 組織の活性化と多様な人材の活用
3. 職員の育成・確保
4. 定員の管理
5. 業務の抜本的見直し
6. DX・働き方改革
7. 公共施設マネジメントの推進
8. 官民連携、民間活力の活用
9. 外郭団体・指定管理者制度の見直し

1. 組織の見直し

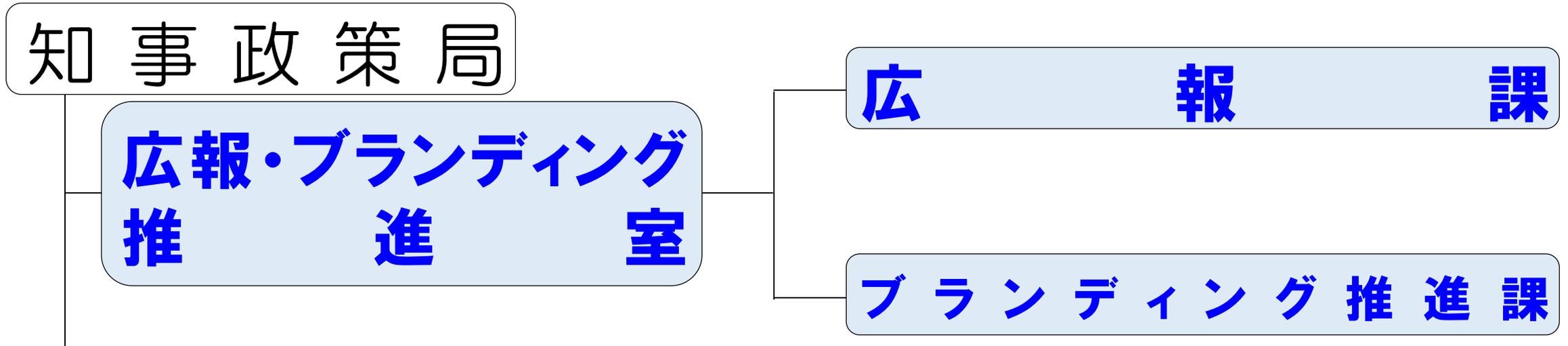
【ポイント】

- **広報・ブランディング施策の強化**
- **こども家庭施策の総合的・戦略的な推進**
- **薬務行政の強化**

1. 組織の見直し

① 知事政策局に「広報・ブランディング推進室」を設置

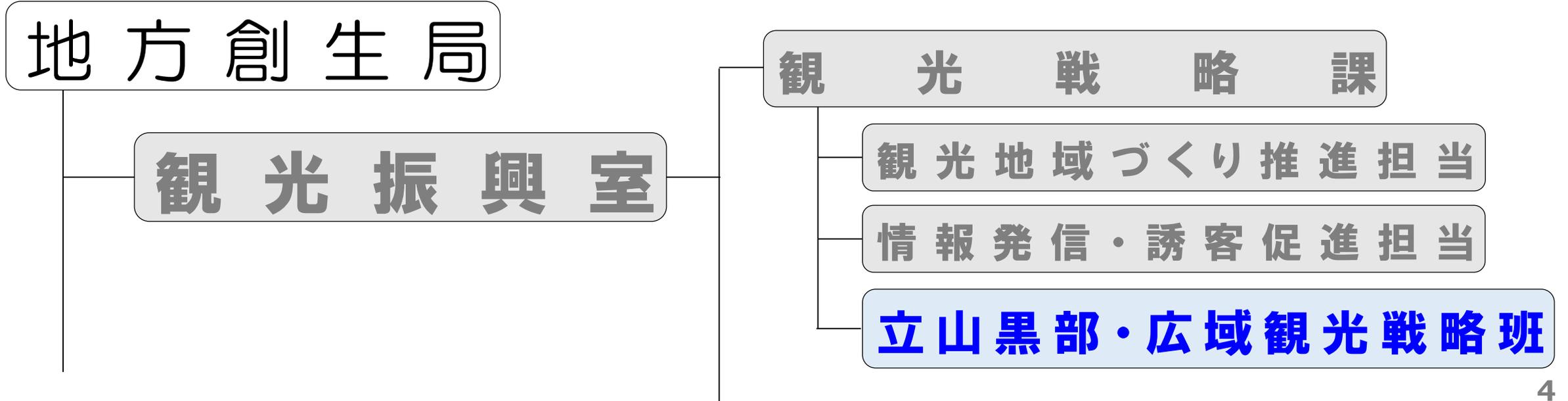
- 県のブランディングに係る企画立案、情報発信の司令塔となる体制を強化



1. 組織の見直し

② 観光振興室に「立山黒部・広域観光戦略班」を設置

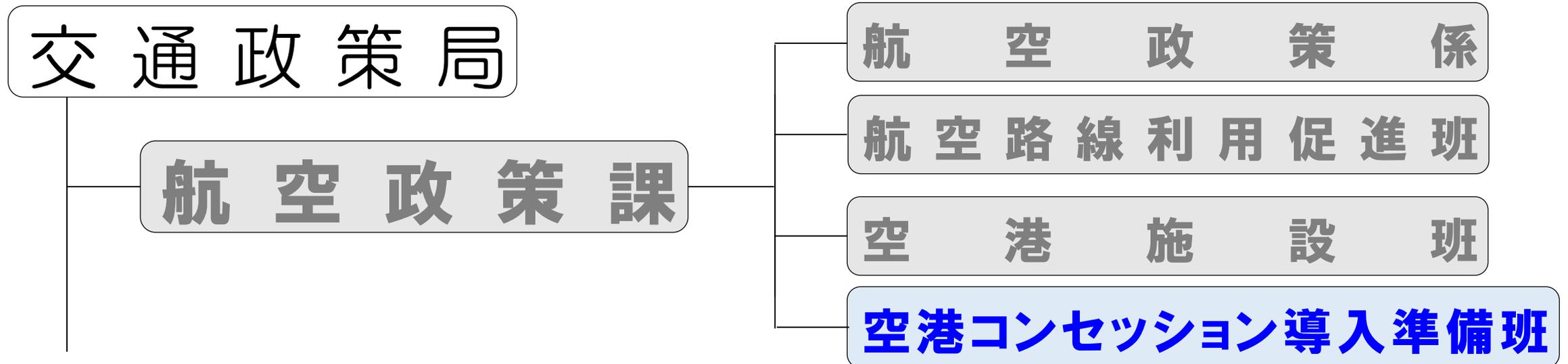
- 黒部宇奈月キャニオンルート的一般開放、北陸新幹線敦賀開業等に向けたプロモーション体制の強化



1. 組織の見直し

③ 航空政策課に「空港コンセッション導入準備班」を設置

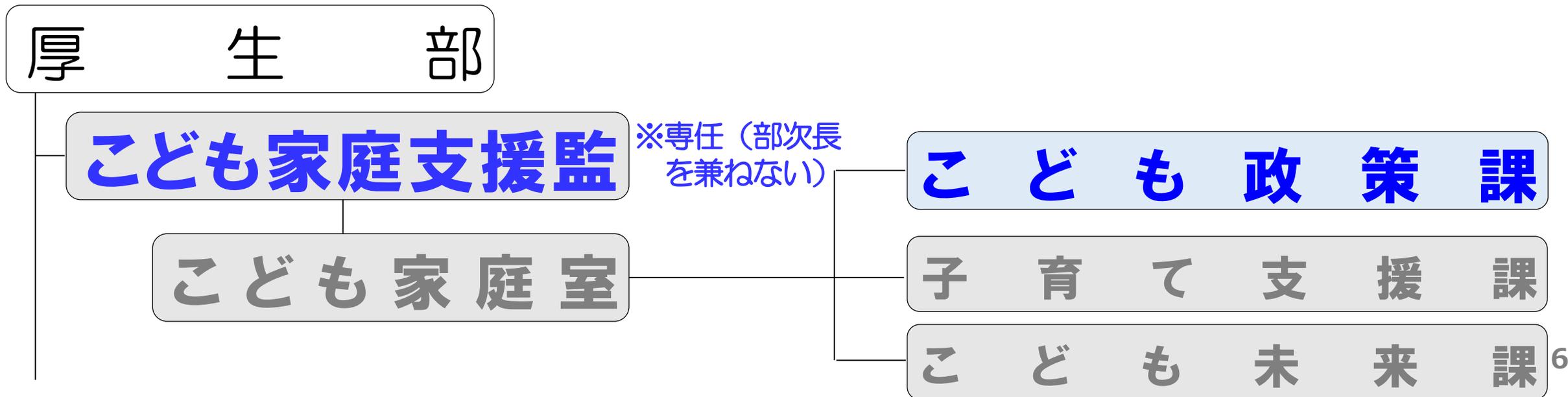
- 富山空港の混合型コンセッション導入のための体制整備



1. 組織の見直し

④ こども家庭室に「こども政策課」を設置

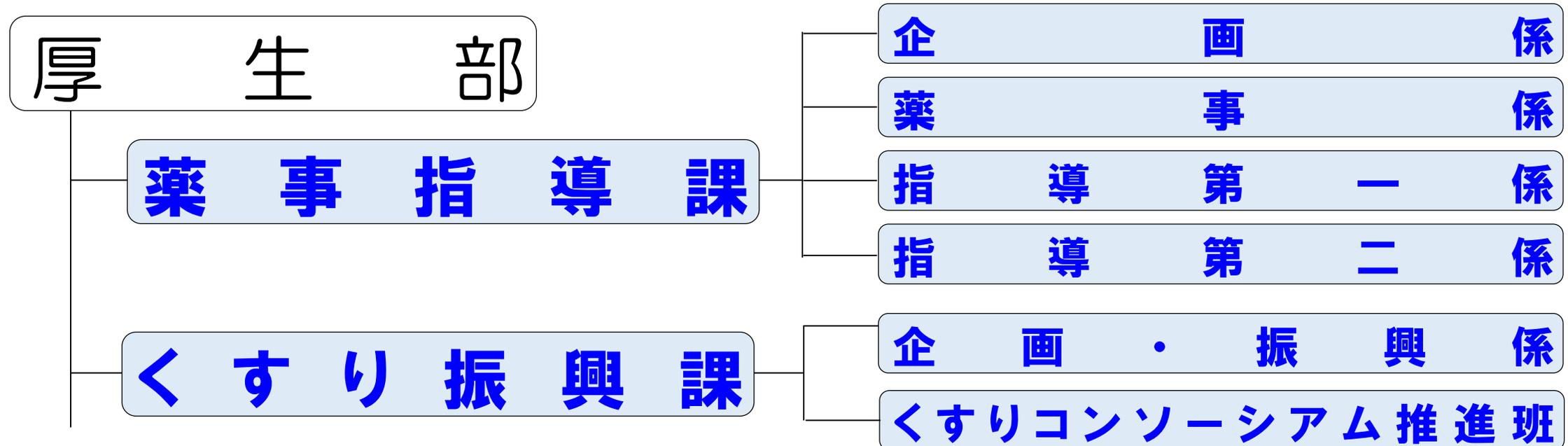
- こども家庭庁の体制に沿った3課体制に
- 企画立案・総合調整を担う部署を設置し、こども家庭施策を推進



1. 組織の見直し

⑤ くすり政策課を「薬事指導課」、「くすり振興課」に改組

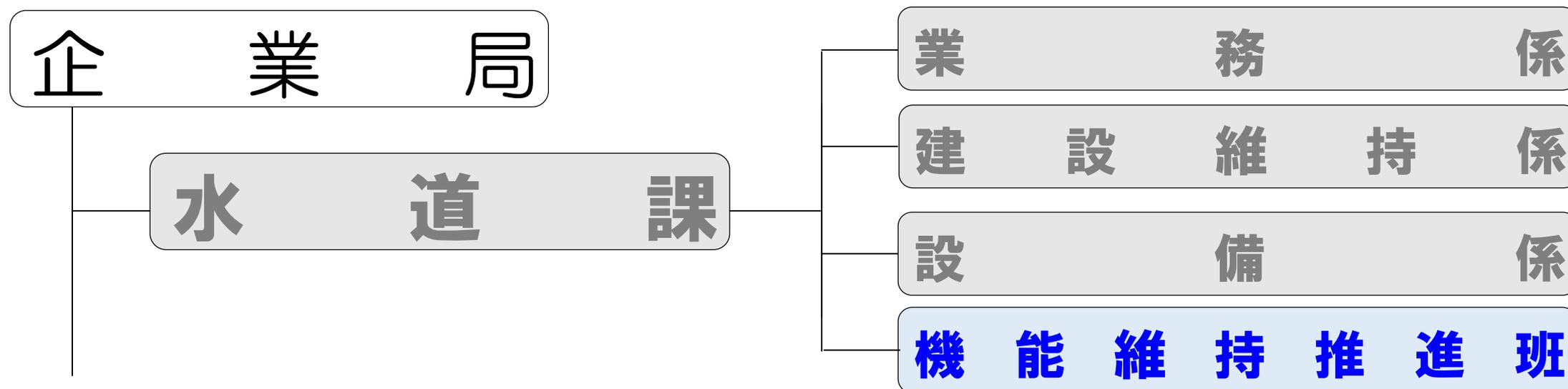
- 「医薬品の安全性及び品質の管理(規制部門)」と「薬業の振興(振興部門)」に分化



1. 組織の見直し

⑥ 企業局水道課に「機能維持推進班」を設置

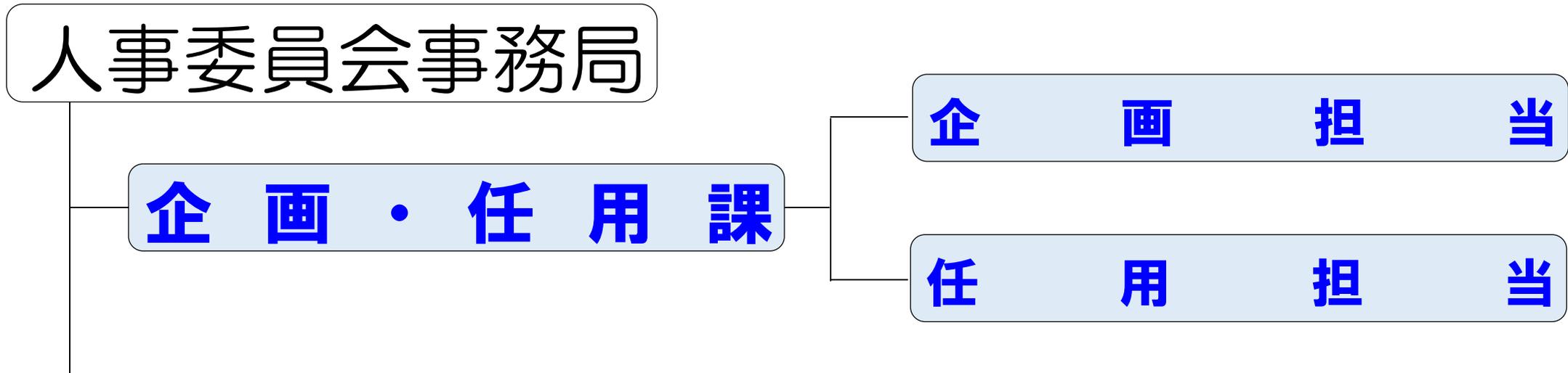
- 水道用水事業及び工業用水道事業の機能維持に向けた体制の整備



1. 組織の見直し

⑦ 人事委員会事務局に「企画・任用課」を設置

- 職員課と任用課を統合し、人材確保対策と給与制度の見直しを一体的に実施



2. 組織の活性化と多様な人材の活用

① プロジェクトチーム（PT）の拡充

- 多様化する行政課題に対応するため、個別の重要課題ごとに部局の枠を越えて取り組む（3PT→6PT）

| 名 称 | R5 |
|------------------|-----|
| こども未来PT | 継 続 |
| 農産物輸出促進リーディングPT | |
| 県庁前周辺県有地有効活用検討PT | 新 規 |
| 大阪戦略PT | |
| 伝統工芸品産業振興PT | |
| 土木農林DX・働き方改革PT | |

2. 組織の活性化と多様な人材の活用

② 庁内複業制度

- 現所属に籍を置きながら、庁内の他部署の業務に従事

< R④ 複業業務事例 >

- ・ ウェルビーイング意識調査
- ・ 働き方改革ラボPR
- ・ 庁内広報
- ・ 官民連携組織の設立支援

③ ジョブチャレンジ制度

- 職員の挑戦意欲に応えるため、事業単位で行う
庁内公募を引き続き実施

2. 組織の活性化と多様な人材の活用

④ 外部人材の活用

- 「高度専門人材」の専門的な知識・経験、民間の発想を県政に反映
- 地域課題を解決する熱意とスキルを持つ外部人材を副業・兼業により積極的に活用

＜活用業務の想定＞

- ・ 広報・PRの知見を活かし、県職員の発信力強化の取組みを支援
- ・ ECでのマーケティングの知見を活かし、ふるさと納税のPRを支援 など

3. 職員の育成・確保

① 新たな「人材育成方針」の策定

- **社会情勢の変化に柔軟に対応し、持続可能な行政サービスの提供体制を構築するため、限られた「人財」を最大限に活用して組織力を強化**
- **人材を「マネジメント」する視点に立ち、人材育成の取組みを総合的に進めるための基本方針を策定**

3. 職員の育成・確保

② リスキリングの機会の拡充

- **リスキリング（＝変化への適応に必要なスキルの獲得）を職員研修体系に位置づけ、取り組みやすい環境整備**
 - ・大規模オンライン講座（MOOC）の活用
R⑤試行 → 人材育成方針策定 → R⑥本格実施
- **主体的なリスキリングを通じ、自らキャリアを創造**

③ 越境人材の育成

➤ 組織や地域の枠を越えて、多様な主体と連携し、地域課題の解決に取り組む職員を引き続き育成

- フィールドワーク研修
地域住民や外部人材と連携して
地域課題の解決策を立案
- 都市経営プロフェッショナルスクール
PPP／PFIなど官民連携の多様なスキルを習得



3. 職員の育成・確保

④ 職員採用試験の見直し

- **上級試験（大卒程度）**
 - 受験申込開始時期の前倒し（5月下旬→4月下旬）
 - 技術職の**教養試験を廃止**
 - 技術職の採用候補者名簿の有効期間を延長（1年→3年）
- **初級試験（高卒程度）**
 - 「**総合土木**」を新設
- **就職氷河期世代試験**
 - 住所要件を撤廃（県内及び東京23区等→全国）

3. 職員の育成・確保

➤ 獣医師選考採用 【通年採用（年4回程度選考実施）】

- 申込開始時期及び試験日の前倒し
（第1回選考申込開始：5月中旬→3月上旬）
（ // 試験日：7月中旬→4月下旬）

➤ 薬剤師選考採用 【通年採用（年4回程度選考実施）】

- 「**病院採用枠**」の新設
- 申込開始時期及び試験日の前倒し
（第1回選考申込開始：5月中旬→3月上旬）
（ // 試験日：7月上旬→4月下旬）

3. 職員の育成・確保

⑤ 「カムバック採用」制度の創設

- 育児・介護などやむを得ない事情により退職した職員を対象に、再び正規職員として採用できる「カムバック採用」制度を創設

| | |
|--------|-----------------------|
| 対 象 | 知事部局で任用した正規職員 |
| 退職事由 | 結婚、出産、育児、介護などやむを得ない事情 |
| 在職期間 | 県職員として3年以上在職した者 |
| 退職後の期間 | 退職してから10年以内 |

4. 定員の管理

① 一般行政部門

新たな定員管理計画を策定

- 計画期間: 令和4年4月から3年間
- 数値目標: 令和4年4月の定員 (3,211人) + 32人

各年4月1日現在、単位: 人

| 区分 | R4 | R5見込 | R6見込 | R7見込 | 目標 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 定員管理計画a | 3,211 | 3,216 | 3,230 | 3,243 | 3,243 |
| 増減数 (対前年比) | (基準) | +5 | +14 | +13 | 32 |
| 災害派遣枠 (累計) b | 6 | 6 | 10 | 15 | 15 |
| 計 (a+b) | 3,217 | 3,222 | 3,240 | 3,258 | 3,258 |

4. 定員の管理

② 教育部門

定員管理(教員を除く)の状況

- 計画期間: 令和2年4月から3年間
- 数値目標: 令和2年4月の定員(865人)を維持

各年4月1日現在、単位: 人

| 区分 | R2 | R3 | R4 | R5見込 | 目標 |
|-----------|------|-----|-----|------|-----|
| 職員数 | 865 | 867 | 866 | 865 | 865 |
| 増減数(対前年比) | (基準) | +2 | ▲1 | ▲1 | 0 |

※学校事務、実習助手等

4. 定員の管理

③警察部門

定員管理(警察官、鑑識等の専門的業務従事者を除く)の状況

- **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**

各年4月1日現在、単位：人

| 区分 | R3 | R4 | 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 R5.4月見込 1,127人(対前年比+16人)**
- **企業局等 R5.4月見込 127人(対前年比±0人)**

⑤ 全部門

- 事務の見直しなどによる減員を行う一方、病院の診療体制強化や厚生センター・児童相談所の充実等について増員を行い、令和5年4月の職員数は15,358人(対前年比 +19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

5. 業務の抜本的見直し

① 官民協働事業レビューの実施

➤ 令和5年度予算への反映

- 令和4年度に、既存事業の改善を図るため、県民との協働による事業レビューを本格実施（20事業）
- 無作為抽出の県民評価者の積極的な意見や評価結果を参考に、事業のあり方を検討

5. 業務の抜本的見直し

・見直し状況

| 区分 | 事業数 | 事業名 |
|---------|-----|---|
| 抜本的改善 | 6 | <ul style="list-style-type: none">・敬老祝事業・「富山県推奨とやまブランド」推進事業・スポーツフェスタ運営費補助金 ほか |
| 一部改善 | 10 | <ul style="list-style-type: none">・移住者受入モデル地域に対する支援・「富山のさかな・水産加工品」ブランド化推進事業・ビジネスジェット誘致関連事業 ほか |
| 現行どおり継続 | 2 | <ul style="list-style-type: none">・ローカル5G活用生産性向上推進事業・社会に学ぶ「14歳の挑戦」事業 |
| 拡充 | 2 | <ul style="list-style-type: none">・動物管理センター運営等関連事業・防災士養成事業費 |

5. 業務の抜本的見直し

- 対象事業に係る予算編成過程の「見える化」を実施
- 成果を県民に報告する「報告会」を開催（R5.2.21）
- **令和5年度官民協働事業レビューの実施**
 - 対象事業を24事業に拡充
 - 事業費の縮減の観点からの見直しをより一層推進
 - 県民評価者の意見等を踏まえ、インターネットライブ配信を実施、県民参加を促進

5. 業務の抜本的見直し

② 業務の効率化

- 県庁全体で1,078件の業務を効率化
55,162時間の業務量を削減

| 見直しの内訳 | 件数 | 削減時間 |
|----------------------------------|------|----------|
| (a) 事業・業務の廃止、休止、隔年実施 | 104件 | 7,683時間 |
| (b) 事業・業務の簡素化 | 330件 | 13,402時間 |
| (c) ICT・AI・RPAの活用、 ペーパーレス化 | 493件 | 18,974時間 |
| (d) 外部委託、民間活用、 事務サポートセンター等の活用 | 54件 | 4,601時間 |
| (e) その他（業務上の工夫など） | 97件 | 10,502時間 |

5. 業務の抜本的見直し

(a) 事業・業務の廃止、休止、隔年実施

●類似事業の統廃合

例：労働政策課と国際課で行われていた外国人材受入
企業向けセミナーを一本化

●事業・業務の休止、隔年実施

例：県の総合計画に掲げた目標認定数に達したため、
富山県推奨とやまブランドの新規募集を停止

例：水産加工品等の国際見本市「シーフードショー」へ
の出展を隔年に変更（出展とフォローアップを交互
に実施）

5. 業務の抜本的見直し

(b) 業務の簡素化

● 庁内事前協議の省略や決裁方法の見直し

例：各種審議会等の委員選任における庁内関係部局への事前協議及び決裁回議の省略

例：廃棄物処理法に基づく許可申請等の手続きにおける決裁の回議人数の見直し

● オンライン会議の推進による移動時間の節約

例：県立学校長会議・事務長会議

5. 業務の抜本的見直し

(c) ICT・AI・RPAの活用、ペーパーレス化

- AI-OCRとRPAを活用し、支払書類を自動作成
- 新たなグループウェア・メールシステムの導入
- 庁内各種会議のペーパーレス化
例：公共事業等審査会、富山県開発審査会幹事会
- 印刷配布していた刊行物やリーフレット等の電子化
例：教育要覧、べつばら富山のリーフレット、
目でみる富山の統計、富山きときと空港PR冊子

5. 業務の抜本的見直し

(d) 事務サポートセンター等の活用

- 案内物や通知文書の封入・確認作業の依頼
- 補助金申請書の添付書類の確認作業の依頼
- 新たに「スマート県庁部門」「5Sサポート部門」を設置
 - ・各部署の業務改善や職場環境の改善をサポート

<サポート業務の例>

- ・県庁のペーパーレス化に向けた既存紙資料の電子化、AIを活用した議事録の文字起こし
- ・執務室・書庫等の整理、書類の分別・廃棄 など

6. DX・働き方改革

① スマート県庁の推進

➤ 行政手続のオンライン化

- 県民が利便性の高い行政サービスを受けられるよう、行政手続の電子化を推進

令和5年度末までに全体の約90% 5,300件

➤ 収入証紙制度の見直し

- 令和7年度中までの証紙廃止を目指して検討

収入証紙による手数料の電子納付化順次拡大
費用対効果も考慮の上、電子申請・納付できない県民や
手続への対策も検討

② デジタルを活用した働き方改革

➤ 『働き方改革ラボ』における取組みの推進

- モデル所属等における好事例を新たに全庁的な取組みとして展開
- 庁内掲示板を充実し、事例共有や相談受付を実施

➤ AI-OCRとRPAを活用し、支払書類を自動作成

➤ 新たなグループウェア・メールシステムの導入

6. DX・働き方改革

③DX人材の育成・確保

➤市町村連携

- 県と市町村が共同で新たにDX研修を実施
- 市町村のDX支援を強化するため、新たに専任の主幹を配置するとともに、民間人材を雇用

➤官民・大学連携

- 最新のDX知見を有するシンガポール国立大学と連携し、官民連携でDX施策を高度化
- 県立大学の学生と協働して県庁の業務を効率化

④テレワークの拡充

➤ 希望する職員がテレワーク可能な体制の整備

- テレワーク対応PCを順次拡大（1,750台→2,750台）
- サテライトオフィスの拡充や実施場所の検討

<R4サテライトオフィス設置場所>

• 各総合庁舎（高岡・魚津・砺波） ・ 本庁舎 共創スペース「コクリ」

- ペーパーレス化など仕事の進め方の見直し

6. DX・働き方改革

⑤健康経営の推進

- **フリーアドレスにも対応可能な執務環境の整備**
- **快適で働きやすい軽装の励行（夏季のみ→通年）**
- **職員アンケート調査の実施（エンゲージメント調査）**
- **福利厚生事業の充実**

健康ミニ講座、運動習慣づくり支援など

7. 公共施設マネジメントの推進

- **旧泊高校、旧南砺福光高校の跡地活用**
 - 引き続き、地元市町とも緊密に連携協力しながら、地域の新たな活性化につながるよう活用を推進
- **県庁周辺県有地の有効活用の検討**
- **カーボンニュートラルの推進(県有施設への太陽光発電設備の計画的設置 等)**

8. 官民連携、民間活力の活用

➤ 官民連携・規制緩和推進体制の強化

- 新たに知事をトップとする「官民連携・規制緩和推進本部」（仮称）を設置
- 部局横断のワンストップ窓口「官民連携・規制緩和推進デスク」を中心として、官民連携プロジェクト創出に向けた官民対話を促進
（例 ゴールドウイン社「PLAY EARTH PARK」事業）

➤ とやま地域プラットフォームの運営

- 事務局を富山市から県に移管し、県内市町村等と連携したPPP/PFIの推進を強化

➤ 外郭団体の見直し

- 官民協働事業レビュー等を活用した見直しの検討

➤ 指定管理者制度の見直し

- 県内事業者が県外事業者のノウハウを活用し、多様な提案ができるよう、共同企業体(JV)の構成員の県内事務所設置要件を緩和