

**1. 組織・業務等の見直し**

**2. 「人材育成・確保基本方針」及び  
「職員行動指針」の策定**

# 1. 組織・業務等の見直し

- (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) 県民目線での政策形成・執行、業務の見直し
- (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) 外郭団体及び公の施設に関する検討・見直し

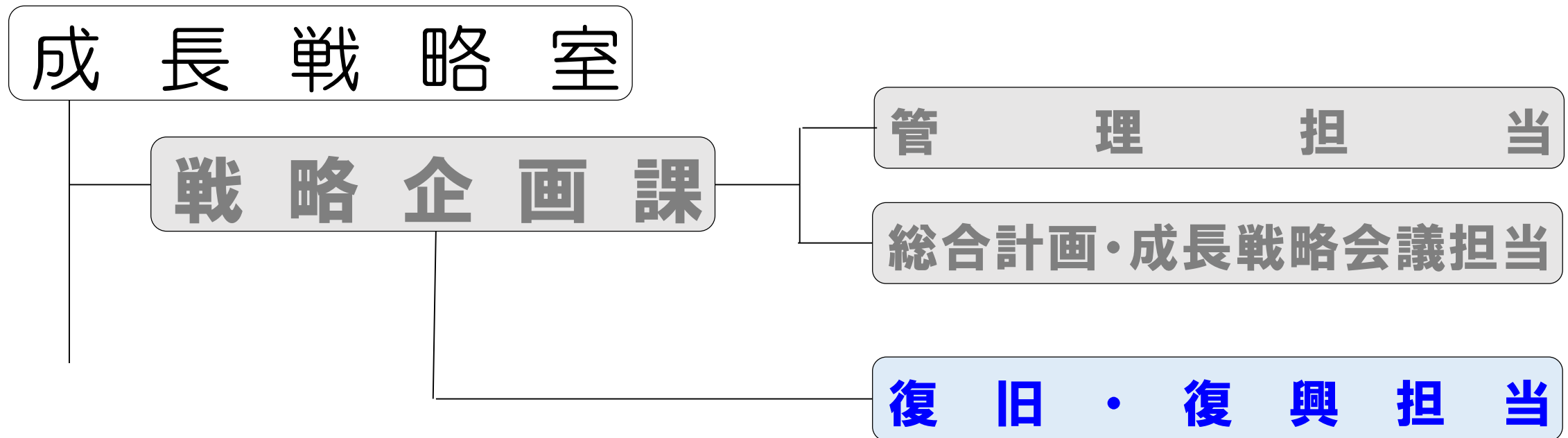
# (1) 組織の見直し

## 【ポイント】

- **震災からの復旧・復興を推進**
- **県地域交通戦略を着実に実施**
- **小中高の連携を強化し次世代教育を推進**

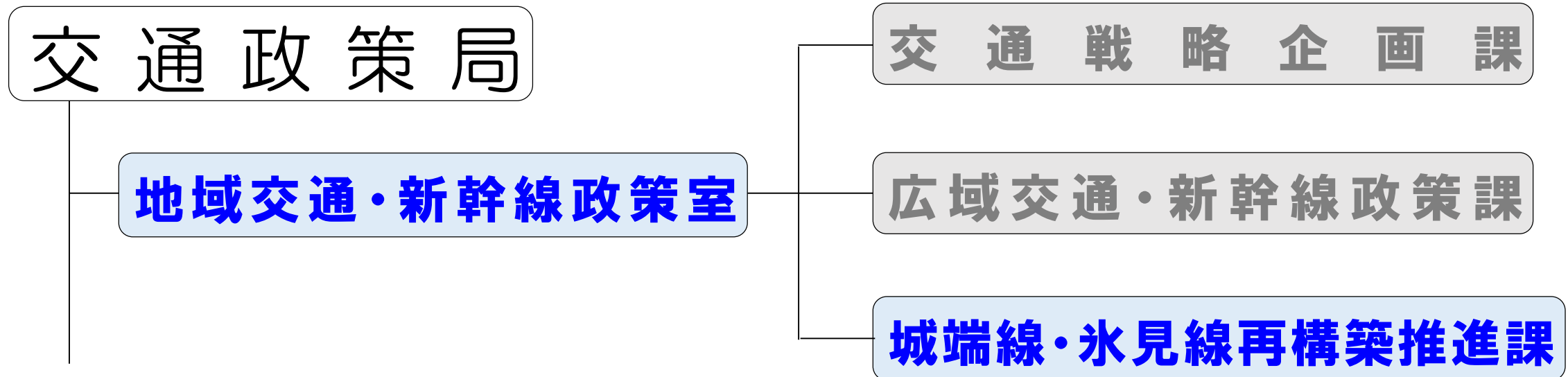
# ① 戦略企画課に「復旧・復興担当」を新設

➤ 復旧・復興に向けた取組みを強力に推進



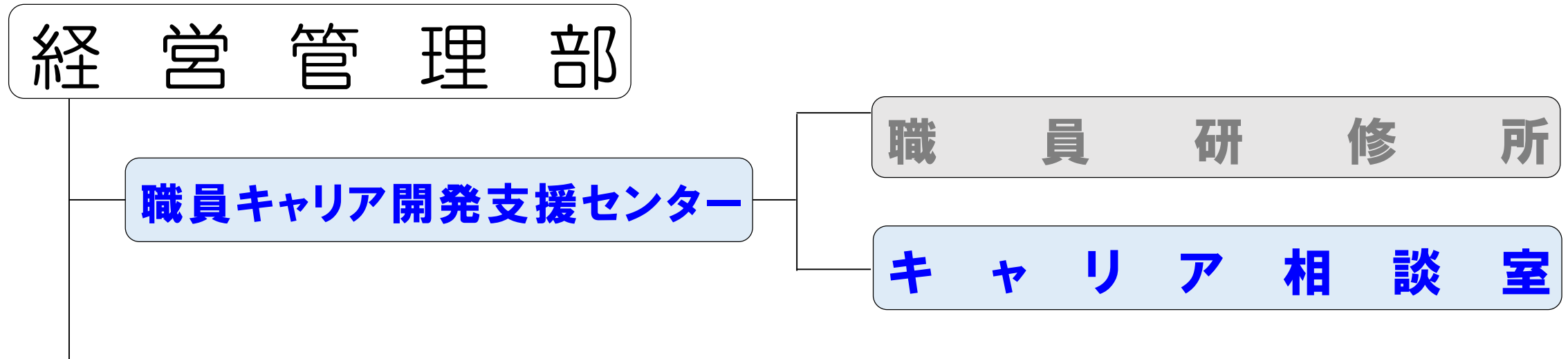
## ② 交通政策局に「地域交通・新幹線政策室」を設置

- 富山県地域交通戦略を着実に実施
- 城端線・氷見線の再構築を推進



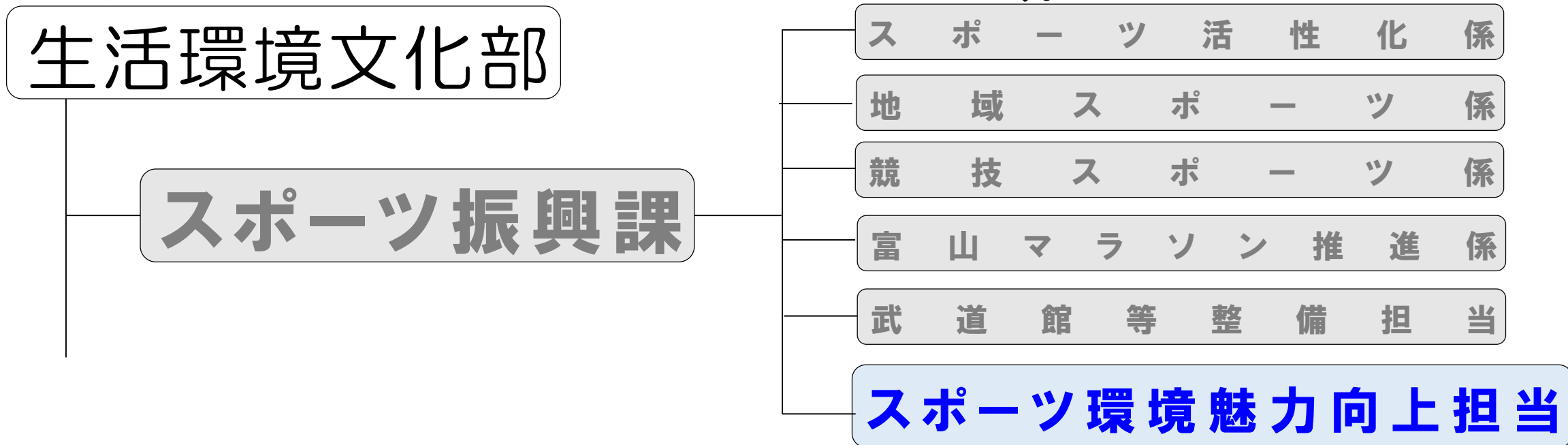
### ③ 「職員キャリア開発支援センター」を設置

#### ➤ 職員のキャリア支援を充実・強化



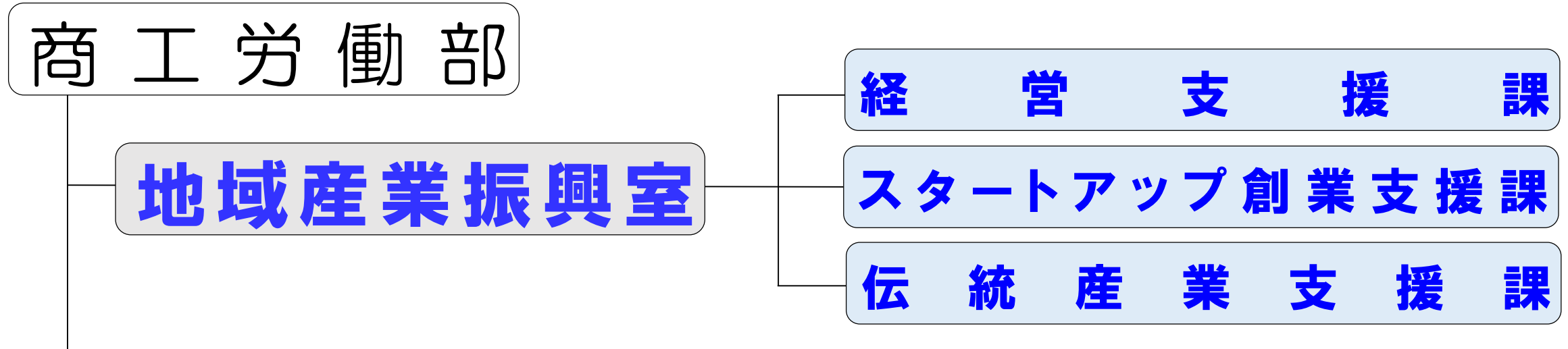
## ④ スポーツ振興課に「スポーツ環境魅力向上担当」を新設

- 県総合運動公園の魅力向上
- 周辺エリアのスポーツによる地域活性化



## ⑤ 商工労働部に「地域産業振興室」を設置

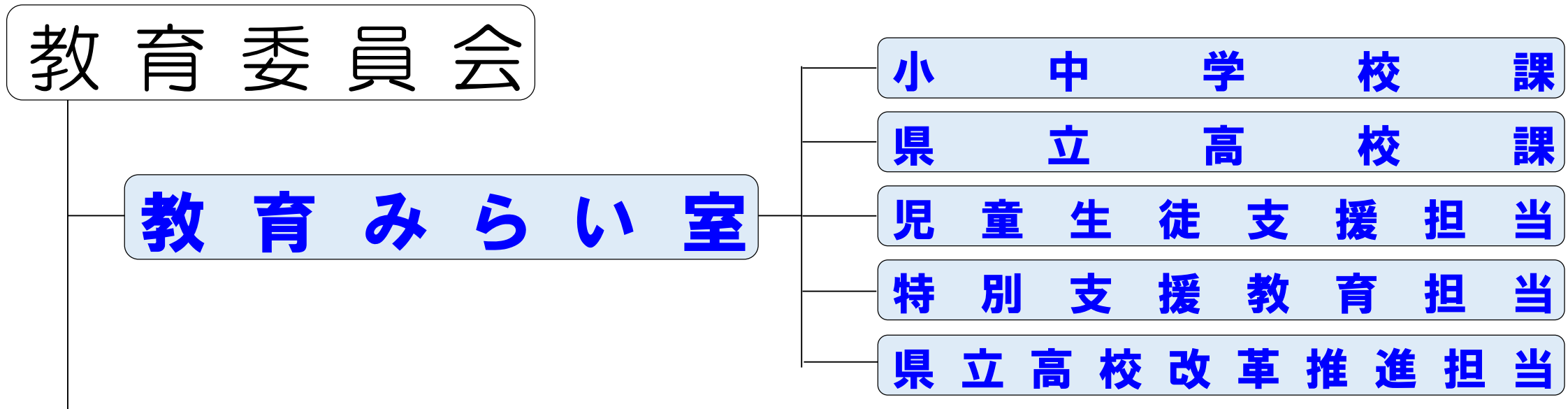
- ▶ 地域産業施策を横断的に取り組む体制を整備





## ⑥ 教育委員会事務局に「教育みらい室」を設置

- 小中学校課と県立学校課を改編し、生徒指導・特別支援教育・県立高校再編体制を強化



## (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）の設置

- 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

名 称	R6
災害対応検証PT	新規
農林水産物等輸出促進PT	継続
県庁周辺県有地有効活用検討PT	
伝統工芸品産業振興PT	
土木農林DX・働き方改革PT	

### 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

＜R⑤ 複業業務事例＞

- ・ アンコンシャス・バイアス解消
- ・ 糖尿病重症化予防施策の立案
- ・ 庁内広報
- ・ 官民連携事業の推進 等

### 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

＜R⑥ 公募予定業務事例＞

- ・ スポーツ環境魅力向上事業
- ・ 災害復旧関連事業 等

### ④ チャレンジコンテスト

- **職員の政策立案能力やチャレンジ意欲の向上を図るため、職員を対象に事業提案を募る「チャレンジコンテスト」を実施**
- **優秀と評価された事業へのチャレンジ権を提案者に付与**

(※必要な人事発令や予算措置を実施)

### ⑤ 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

#### < R⑤ 活用事例 >

- SNSによるプロモーションの知見を活かし、効果的な観光情報の発信を支援
- 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 人材育成・確保基本方針の策定

➤ **社会情勢の変化を踏まえ、職員の能力と組織力を強化するため、職員の育成・確保の方針を策定**

- ・人材の育成・確保、職場環境の整備等を総合的に推進
- ・職員研修実施計画を見直し

## ② 職員行動指針の策定

➤ **県民のウェルビーイング向上を目指し、どのように行動すべきかを、職員が中心となり言語化**

## ③ 職員のやりがいと成長実感をも高める取組み

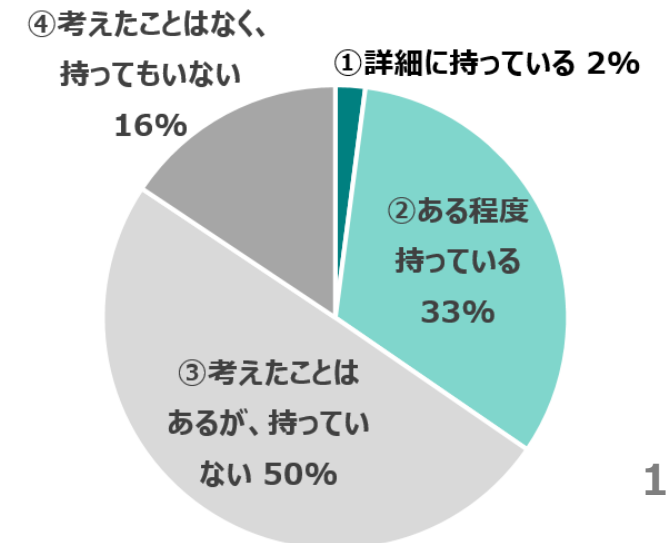
### ➤ 「職員キャリア開発支援センター」において、職員のキャリア開発支援を強力に推進

- ・キャリアコンサルタントによるキャリア相談などを実施

### ➤ 職員のキャリア開発支援と連携した人事管理

- ・人事評価制度の見直し、キャリアビジョンシートを用いた面談、職員のキャリア自律を促す人事異動など

職員アンケートにより、今後のキャリアを描けていない職員が多いことが判明



## ④ 職員採用試験の見直し



### 上級試験（大卒程度）

- 事務職の**教養試験の問題数を削減**

50題から40題を選択し解答

- 総合土木職の**先行実施枠を創設**

(エスピーアイ スリー)

民間企業の採用選考でも使用されるSP13を導入

3月申込、4月第一次試験、6月上旬最終合格

6月実施の上級試験と併願可能



## ⑤ 危機管理体制の充実

### ➤ 組織体制

- **戦略企画課に復旧・復興担当を新設**  
復旧・復興に向けた取組みを強力に推進
- **防災・危機管理課の体制を強化**  
広域避難への対応や地域防災計画の見直しのため  
組織体制を強化
- **内閣府(防災担当)へ職員を派遣**  
危機事態に迅速・的確に対応できる人材を育成

# (4) 定員の管理

## ① 一般行政部門

### 定員管理の状況

- 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	R6見込	R7見込	目標
定員管理計画	3,211	3,212	3,230	3,243	3,243
増減数(対前年比)	(基準)	+1	+18	+13	32
合計(災害派遣枠含む)	3,217	3,218	3,236	3,258	3,258

## ② 教育部門

### 定員管理(教員を除く)の状況

- 計画期間: 令和5年4月から3年間
- 数値目標: 令和5年4月の定員(807人)+1人

各年4月1日現在、単位: 人

区分	R5	R6見込	R7見込	R8見込	目標
職員数	807	805	796	808	808
増減数(対前年比)	(基準)	▲2	▲9	+12	+1

※学校事務、実習助手、学校栄養職員(栄養教諭除く)等

## 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	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 R6.4月見込 1,189人(対前年比+38人)**
- **企業局等 R6.4月見込 134人(対前年+4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児童相談所の充実等について増員を行い、令和6年4月の職員数は15,319人(対前年比▲15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) 県民目線での政策形成・執行、業務の見直し

### ① 県民のウェルビーイング向上を目指した政策形成・執行プロセスの構築

#### ➤ 令和6年度当初予算編成での指標活用

- すべての部門において、ウェルビーイング向上効果等を勘案して施策を検討
- ウェルビーイング指標を活用したパッケージ事業の企画・立案に当たり、施策設計図に基づき議論を深掘り

#### ➤ 指標を活用した事業実施、効果検証等

- 事業実施、効果検証段階等でも指標や関連データを意識し、ウェルビーイング指標を組み入れた政策形成・執行プロセスの構築を目指す

## ② 官民協働事業レビューの実施

### 令和5年度実施(24事業)にかかる見直し

区分	事業数	事業名
廃止	3	・ 食の健康づくり推進事業 (健康寿命日本一応援店) ・ 社会人インターンシップ導入支援事業 等
役割分担見直し	1	・ 地域おこし協力隊定着率向上対策事業
抜本的改善	7	・ 自主防災組織に対する防災資機材等の補助事業 ・ 公共交通活性化総合対策事業 ・ 6次産業化とやまの魅力発信事業 等
一部改善	13	・ 県広報とやまの発行 ・ とやまスタートアッププログラムin東京事業 ・ とやま移住魅力発信・強化事業 ・ 職員研修事業 ・ 富山県芸術文化協会への補助等 ・ とやま科学オリンピック開催事業 等



## ➤ 令和4年度実施分にかかる見直しの進展

動物管理センター運営等関連事業 拡充

R⑥～ 整備、運営等に係る基本計画の策定及び  
民間活力導入可能性調査を実施

## ➤ 令和6年度官民協働事業レビューの実施

- 事業数 18事業程度（1事業あたりの時間を10分拡大し70分に）
- 県民の意見が多かった平日開催を一部日程で試行実施
- 対象事業について、新たに「**県民のウェルビーイング向上**」につながるかという視点を加えて評価

## ③ 業務の効率化

- 県庁全体で564件の業務を効率化  
30,400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、簡素化	152件	12,500時間
(b) ICT・AI・RPAの活用、 ペーパーレス化	342件	10,500時間
(c) その他（外部委託、民間活用、 事務サポートセンター等の活用等）	70件	7,400時間

## (a) 事務・業務の廃止、休止、簡素化

### ●事業・業務の休止

例：学校と協力して開催している教育企画展（富山県美術館）を1年休止（その間に学校現場を考慮した効率的な開催方法を検討）等

### ●県民・事業者により分かりやすい補助制度への見直し

例：観光事業者向けの受入環境整備に係る補助金を統合  
働き方改革を進める企業向けの補助金を統合 等

### ●庁内旅費業務の見直し

例：教職員の県内・隣県旅費について審査業務を簡素化

## (b) ICT・AI・RPAの活用、ペーパーレス化

● AI議事録作成支援システムによる省力化

● AIチャットボットの活用による電話受付事務の効率化

例：富山マラソンに係る問合せ、  
防災危機管理センターの研修室の利用案内 等

● 会議等のペーパーレス化・Web会議の活用

例：予算査定のペーパーレス化、研修のオンライン開催 等

● 各種システムやソフトウェア等の導入による事務効率化

例：車検の実施可否をインターネットにより確認できるサービスを導入、  
病院勤務シフト表の作成支援 等

# (6) DX・働き方改革

## ① DX推進に関する条例の制定

※令和6年2月議会に上程予定

＜条例の目的＞人口減少や少子高齢化の進展に伴う社会を支える担い手不足など、本県が直面する課題を克服するためDXを推進

▷DX推進に関する条例の制定は、都道府県では全国で2番目

### ➤ 条例を契機に、DX推進に係る取組みを加速

- 県政の全ての行政運営においてDXを推進
- 地域社会におけるDXを推進するため、県と市町村の連携をさらに強化
- デジタルを活用した行政手続・行政サービスの利便性や質を向上

## ②スマート県庁の推進

### ➤ 新グループウェアの活用

- 新グループウェアの諸機能（チャット、Web会議等）を活用し、①コミュニケーション円滑化、②部局横断の情報共有／ペーパーレス化、③場所や時間を選ばない働き方への対応等、県庁の働き方や組織文化の改革を推進

### ➤ 生成AIの活用

- 生成AIを活用した業務支援システムを整備し、企画立案や効果的な情報発信、業務の効率化等を推進

### ➤ 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
- 県税に関する手続きの電子化
  - ▷ 車検受託者用納税状況確認システムの導入、軽油引取税の電子申請・電子納付

### ➤ 収入証紙制度の廃止

- 令和7年9月末の廃止(販売終了)に向けて環境整備を推進
  - ▷ 手数料の電子納付化の順次拡大と利用率向上の取組み
  - ▷ 関係規定の整備、県民への広報、証紙に代わる納付方法として窓口におけるキャッシュレス端末の設置等

## ③ アナログ規制の見直し

### ➤ 県庁の全ての規定を対象に点検・見直しを実施

- 今後国の動きをふまえ順次見直しを検討  
見直し対象規定：650条文（R6.2現在）  
うちR5年度中の見直し（例）
  - ▷ 目視規制：地質調査のボーリング深度確認の立会いを遠隔臨場も可とする扱いに見直し（R5.8～）
  - ▷ 常駐・専任規制：介護事業所管理者の他の遠隔事業所での兼務を可とする扱いに見直し（R6年度～施行予定）

#### <アナログ規制>

目視、実地監査、定期検査・点検、常駐・専任、対面講習、書面掲示、往訪閲覧・縦覧等のアナログ行為を求める規制がデジタル技術の活用による効率化を妨げていること



## ④ 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

- 働き方改革につながる取組みの全庁展開について、

取組み内容を改善しつつ継続

< R⑤：取組み内容 >

- 定例ミーティングによる進捗共有・話し合い
- 内部打ち合わせのペーパーレス化、効率化

- 新グループウェアを活用した優良事例の横展開

### ➤ 会計年度任用職員人事給与システムの導入

- 勤怠管理、給与計算を一元化
- システム導入により職員の事務負担を軽減

## ⑤ 県庁におけるウェルビーイング経営の推進

### ➤ 仕事と家庭の両立、職員の働きがいの向上

- 男性職員の育休取得促進
- 時差出勤やテレワークなど柔軟な働き方の定着
- 職員アンケートの継続実施（エンゲージメント調査）

### ➤ 執務環境の整備

- 新しい働き方にふさわしいモデルオフィスの整備
  - ▷ 気軽に打合せできるスペースなど  
コミュニケーションがとりやすい空間を整備
  - ▷ 床をOAフロアとし、バリアフリー化を実現
  - ▷ 壁、窓、天井の改修により冷暖房機能を改善



# (7) 公共施設マネジメントの推進

- **県有施設への太陽光発電設備等の計画的設置**
  - カーボンニュートラル戦略における県の率先行動目標の達成に向け、県有施設の太陽光発電設備の設置、照明のLED化を計画的に実施

＜太陽光発電設備 R⑥設置場所＞総合デザインセンターほか5施設

- **県庁周辺県有地等の活用の基本構想の検討**
  - 県庁前公園、NHK跡地並びに県庁本庁舎及び敷地について、まちの活性化にも資する未来の有効活用に向け、具体的な基本構想を検討

### ➤ 県立図書館の魅力向上

- 子どもなど多様な世代・人の利用、交流ができるエリアの整備
- 中高生の探究学習支援のための講座などの開催
- 電子書籍の拡充や郷土資料のデジタル化推進

### ➤ 文化・スポーツ施設の予約システム

- 文化・スポーツ施設の利便性を向上させるため、希望する市町村と共同で予約システムを導入

＜導入予定施設＞県民会館や総合体育センターなど

# (8)官民連携、民間活力の活用

## ➤ 県総合運動公園の魅力向上事業

- 県武道館の整備を契機として、県総合運動公園の魅力向上のため、民間事業者を主体とする公園全体の最適な管理運営手法を調査

## ➤ 民間活力導入による都市公園のサービス向上

- Park-PFIを活用し、公園内に利用者ニーズの高い、飲食店（カフェ）等を整備

五福公園（飲食店（カフェ））、常願寺川公園（バーベキュー施設）、  
県民公園太閤山ランド（ジップラインなどのアクティビティ施設）

- 富岩運河環水公園駐車場の慢性的な混雑緩和策の検討

### ➤ 官民連携・規制緩和の推進に向けた体制の強化

「官民連携・規制緩和推進本部」や「官民連携・規制緩和推進デスク」で官民連携プロジェクト創出に向けた検討を引き続き実施

- 民間提案制度の試行、官民連携まちづくりチームの組成
- 包括連携協定締結企業（現在23社）との連携事業の充実
- ゴールドウィン社「PLAY EARTH PARK」事業 等

南砺市桜ヶ池周辺でスポーツや遊びが楽しめる拠点を  
ゴールドウィン社が整備（南砺市、県が連携協力）

# (9) 外郭団体及び公の施設に関する検討・見直し

## ① 外郭団体への補助事業等の見直し

官民協働事業レビュー  
を活用した見直し

補助事業名	団体名	見直しのポイント
国際交流奨学金等支給事業	(公財)とやま国際センター	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 選抜方式である在籍2年目以降の私費留学生への奨学金は、支給対象や成果の見える化などを検討するため一時休止</li></ul>
デジタル化相談窓口運営事業	(公財)県新世紀産業機構	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 新たに伴走型支援プログラムを実施し、相談・指導体制を強化</li></ul>
林業カレッジ運営推進事業	(公社)県農林水産公社	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 成果の捉え方の見直し（素材生産性・就業者数）</li><li>・ 修了生の所属事業体への定着状況・就業内容等の調査を実施</li></ul>
海王丸保存活用事業	(公財)伏木富山港・海王丸財団	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 補助金交付要綱を策定し、事業の透明性を確保</li><li>・ 交付申請時に、事業成果の目標値を設定し、実績報告時に検証</li><li>・ SNS等を活用した広報活動の強化</li></ul>
教育記念館費	(公財)県ひとづくり財団	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 県で実施している事業と類似したセミナー事業を補助対象外に見直し</li><li>・ 補助金交付要綱を策定し、事業の成果を明確化、透明性を確保</li><li>・ 学校関係者に対し財団事業の周知を強化</li></ul>

## ② 公の施設に関する検討

### ➤ 花総合センターのあり方検討

- 施設・設備の老朽化等に伴い、維持管理コストが増嵩していることから、施設と機能の両面から今後のあり方を検討し、次期指定管理期間内（令和6～8年度）に見直しの方角性を判断する

### ➤ Park-PFIを活用した都市公園の利便性検討

- Park-PFIを活用し、民間事業者が参入した都市公園の更なる利便性の向上や相乗効果の創出を検討



## ③ 指定管理者制度の見直し

### ➤ 公募要件、公募方法等の検討

- より適切な施設運営のため、多くの民間事業者等が応募しやすい公募要件、公募方法等を検討

サービス向上のために必要とする場合に限り、指定期間を5年に長期化、公募開始時期の前倒し、募集要項モデルの改正など

### ➤ 社会経済情勢等の変化への対応

- 人件費や光熱費等の増加見込み分は、施設の性格や業務内容等を十分考慮のうえ、適切に算定

R⑤の選定対象施設（R⑥～）についても、人件費や物価上昇見込み分を加算し、個別の特殊事情も勘案して算定済み

## 2. 職員の「育成・確保」と「行動指針」

県民のウェルビーイング向上を目指すため、

「組織」として、  
職員の育成・確保の方針を整理

### 人材育成・確保基本方針

現状・課題を整理のため、職員アンケートを行うとともに、国での検討や有識者の知見も踏まえ、**県として策定**

「職員一人ひとり」が、  
どのように行動すべきか言語化

### 職員行動指針

職員で構成したワークショップで検討し、職員アンケートで意見をもらいながら、**職員が中心となり策定**

策定後

**「職員への浸透」と「効果的な取組み」を一体的に推進**

## ① 策定の背景

- **社会情勢の変化を踏まえ、職員の能力と組織力を強化**
  - ・災害や感染症、デジタル社会等に対応できる**持続可能な体制を構築**
  - ・**複雑・高度化する行政課題**への対応や、**DX人材の重要性**も増大
- **職員の育成・確保には職員のやりがいの向上が必要**
  - ・**働き手の意識**は「仕事のやりがい」や「組織への貢献」、「自己成長」に**変化**
  - ・組織への貢献意欲や人材育成に関する**職員アンケートを踏まえ策定**

※基本方針は5年毎に見直し、今後の社会情勢の変化にも対応

# (1) 富山県職員人材育成・確保基本方針

## ② 方針の構成

職員一人ひとりが  
自ら考えて“始動”する富山県へ

### 人材育成

- ・育成プログラム整備
- ・育成手法の充実
- ・人を育てる人事管理

### 人材確保

- ・組織の魅力発信
- ・試験方法の工夫
- ・外部人材の活用

### DX人材の 育成・確保

### 職場環境 の整備

- ・多様で柔軟な働き方の推進
- ・仕事と家庭生活の両立支援
- ・こころとからだの健康づくりの推進

持続可能な  
体制構築

目指す組織  
像、職員像  
に近づく

職員による  
主体的な  
能力向上

県民のウェルビーイング向上につなげる

人材育成・確保基本方針

## ③ 主な内容

➤ 目指す「組織像」と「職員像」を明確化し職員へ共有

組織像： **オープンな県庁** **風通しのよい県庁** **チャレンジできる県庁**

職員像： **県民のウェルビーイング向上を意識して業務に向き合い、主体的に県庁内外の様々な人々と連携・協働し、自身の成長と幸せにつなげられる職員**

➤ **職員のキャリア開発を積極的に支援**

・新設の「**職員キャリア開発支援センター**」において、体系的なキャリア開発研修や**キャリア相談**を実施するとともに、「**キャリアビジョンシート**」の導入など、職員が自らのキャリアを考える仕組みを導入 ⇒ **職員のキャリア自律とモチベーション向上へ**

## ③ 主な内容

- **職員研修や人事評価の見直し・充実**
  - ・求められる職員像の育成に向け、**研修計画の見直しに着手**（R6）
  - ・職員像や行動指針を踏まえ**人事評価の見直し、伸ばすべき能力をフィードバック**
- **選ばれる組織となるための情報発信や採用等の工夫**
  - ・県職員を希望する方への**情報発信の強化**や**試験制度等の工夫**をさらに推進
- **多様な働き方の推進、DX人材の育成・確保の推進**
  - ・**テレワークやフリーアドレス**の拡大や、より**働きやすい環境を整備**
  - ・求められる**DX人材像の明確化**と**育成・確保**に向けた取組み方針を整理

## (2) 富山県職員行動指針

### ① 策定の趣旨

#### ➤ 職員の力を最大限に発揮し、行政ニーズに対応

- ・行政ニーズが多様化し変化する中、職員は自律的に考え、行動する必要がある
- ・多様な属性、働き方を持つ職員が、同じ方向を目指し、力を結集できる指針が必要

### ② 策定方法

#### ➤ 職員の声をもとに、「ありたい姿」実現に向けた指針を策定

- ・職種、部局を横断した職員ワークショップの開催（4回）
- ・ワークショップでの議論等を共有し、職員アンケートを実施（3回）

## ③ 行動指針の内容

行動指針を記載したカードを作成し配布するほか、執務室前に掲示する等、職員への浸透を図る。

	行動指針
1	【ウェルビーイング】 いち富山県民として、県民の幸せと向き合います
2	【県民起点】 人とつながり、現場を知り、施策を磨きます
3	【共感共創】 立場を超え、お互いを尊重し、力を掛け合わせます
4	【チャレンジ】 チャレンジを積み重ね、「より良くする」を応援します
5	【誇り】 託された仕事に誇りを持ち、最善を尽くします

### 指針策定にあたり職員が思い描いた「ありたい姿」

- 職員自身のウェルビーイングが高い
- 家族や同僚のウェルビーイングも高める行動ができる
- 一つひとつの業務が、県民に必要な施策につながっていると実感をもてる
- 地域と関わり、県民目線で求められる成果を残せる
- 所属部署を超えた共感や協力により、県民に必要とされる取組みができる
- 多様な意見が表明され、尊重される自由闊達な組織
- 無自覚な前例踏襲・思い込みから脱却し、「もっと良くしよう」という挑戦を応援する文化が生まれる
- 部局や世代を超えた議論で業務の質が高まる
- 仕事に誇りを持つことができ、熱心に業務に打ち込める