

VI 事業の点検・見直し

1 基本的な考え方

厳しい財政環境の中で、多様化する県民ニーズに的確に応えていくため、より少ない人員・経費で質の高いサービスが提供できるよう、徹底した事務事業の見直しを行うとともに、従来の仕事の進め方を根本的に見直し、積極的に改善していく。

また、ICTを活用するなど、県民サービスの向上に向けた取組みを進める。

2 平成31年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 158件の事業を見直し、約4.3億円の節減
- 2 (一財)富山勤労総合福祉センター(とやま自遊館)の抜本的な経営改善
- 3 「第2次情報システム全体最適化計画」(2018(平成30)年度~2022(平成34)年度)において、2023年度当初予算までに10%削減見込み(平年度ベースで1.3億円/年)の推進
- 4 「富山マラソン」のエントリー方法にふるさと納税枠を創設
- 5 ICT及びマイナンバーを活用した県民サービスの向上(5G利活用の検討、バスロケーションシステムの導入等)
- 6 刊行物等への企業広告の掲載などによる収入の確保対策

(1) 事務事業の見直し・業務の棚卸し

すべての事務事業について政策評価や予算編成などを通じて点検を行い、158件について見直しを行った。(主要事例は別表第2 65~66P 参照)

これらによる節減予定額は、約4.3億円となった。

〔内訳〕 事務事業の廃止・縮小等	128件
民間活力の導入等	4件
業務の効率化	18件
その他	8件

(これまでの実績)

区分	29年度	30年度	31年度
見直した件数(件)	239	237	158
節減額(百万円)	640	560	430

また、各事業の担当者が、自ら担当している事業・業務についてゼロベースで総点検を行い、廃止・軽減化、外部委託化できると考える事項を提案する「業務の棚卸し」を実施。平成30年度においては、上司(係長以上)からの提案を必須とし、全部局715件の提案のうち、426件(59.6%)の提案を実施予定(今年度実施済み含む)

(2) 外郭団体の事業等の見直し、経営改善の取り組み等

外郭団体については、引き続き、法人自らが責任をもって自主的・自律的に運営を行うため、経費削減、自主財源の確保など経営改善に努めるとともに、県民ニーズに即した事業を展開していく。

<取り組み例>

○あいの風とやま鉄道（株）

富山駅・東富山駅間の新駅整備を行うとともに、観光列車の「一万三千尺物語」の運行を開始する（H31.4.6～）。また、平成31年春ダイヤの改正では、運行区間の延伸やJR在来線等との接続改善などの利便性の向上を図るなど、サービスの向上と利用促進に取り組む。

○富山空港ターミナルビル(株)

県が取り組んでいる航空の利用促進策と連携し、空港施設の利便性と非航空系事業（物販・飲食店）を国内外に発信するホームページの充実（多言語対応）や、展望デッキの改修を図るとともに、滑走路バスツアー、ロビーコンサートなどのイベント開催による賑わいづくりや県総合体育センターとの連携など、航空利用者のみならず幅広い利用者を対象としたサービス向上と利用促進に取り組む。

○（一財）富山勤労総合福祉センター（とやま自遊館）

富山勤労総合福祉センターが運営管理するとやま自遊館について、不採算部門であるリフレッシュ部門のプールを廃止して民間事業者が運営する大規模なフィットネジムとするとともに、会議室や宴会・レストラン部門については、人員配置の適正化やオンライン予約の強化などを図る。また、施設全体として効率的な運営を行うため、民間出身の経営再建実績のある支配人を配置し、抜本的な経営改善を進めるとともに、サービスの向上と利用促進に取り組む。

(3) 「第2次富山県情報システム全体最適化計画」の進捗状況

第1次情報システム全体最適化計画（平成24年度～平成28年度）では、当初目標の3.3億円（△20%）を上回る4.1億円（△25%）削減した。引き続き「ICTコスト削減」、「情報セキュリティの向上」、「ICT利活用による業務効率化」に取り組むとともに、マイナンバー制度の導入等の新たな環境変化へ対応するため、平成30年度に「第2次富山県情報システム全体最適化計画」を策定した。

<計画の概要>

対 象：県警、中央病院を除くすべての情報システム

計画期間：2018（平成30）年度～2022（平成34）年度（5年間）

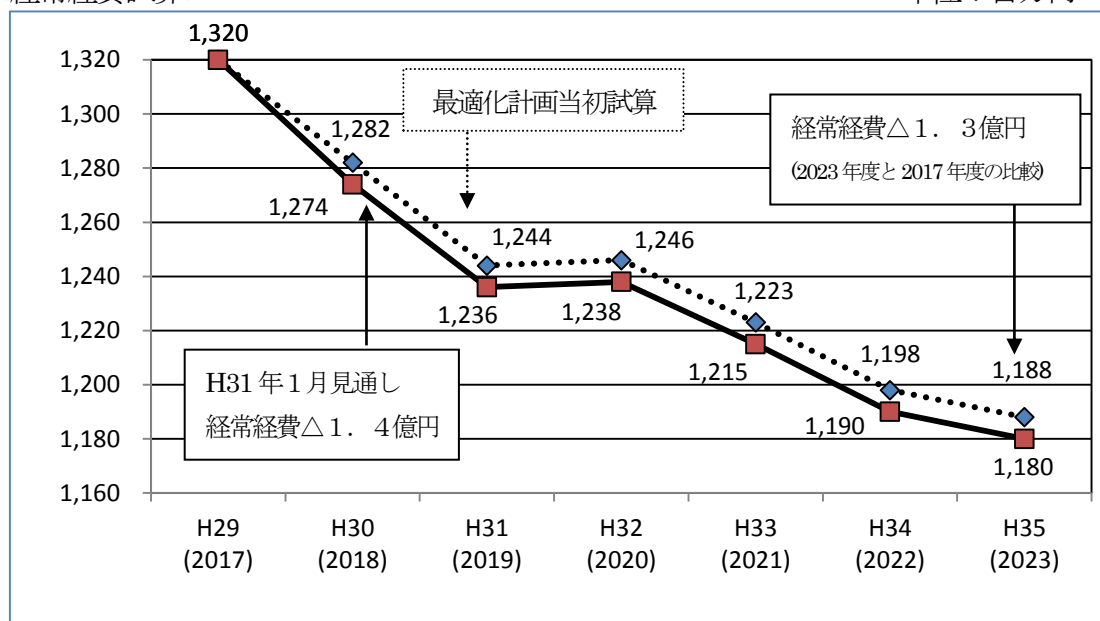
数値目標：情報システム関連経費（経常経費）を2023年度当初予算までに10%削減（平成29年度当初予算比）

取 組 み：ハードウェアの統合、セキュリティ対策の強化、災害対策の強化、ICT利活用による住民サービスの向上など

計画初年度となる平成30年度において、内部情報システムサーバの一部を共用サーバへ統合するとともに、国と都道府県・市町村を相互接続する行政専用ネットワーク通信機器の一部を民間データセンターに移設するなどの取組みにより、当初数値目標（△1.3億円）を上回る削減（△1.4億円）が見込まれる（H31年1月時点試算）。

<経常経費試算>

単位：百万円



第2次最適化計画期間

(4) 「富山マラソン」のエントリー方法にふるさと納税枠を創設

富山マラソンのエントリー方法について、従来の募集枠に、新たにふるさと納税制度を活用し、富山県「元気とやま応援寄附金」4万円以上を寄附していただいた県外の方を対象に、返礼品として富山マラソンの出走権を進呈するふるさと納税枠を創設する。寄附金については、大会運営の更なる改善とともに、県民の生涯にわたるスポーツ活動の振興、本県におけるスポーツに関する競技水準の向上及び国際的又は全国的な規模の競技会への参加を目指すスポーツの選手の支援を図るための財源として活用する。

(5) ICTを活用した県民サービスの向上

① オープンデータの推進

「富山県オープンデータポータルサイト」を平成29年10月に開設し、県が保有する公共データについて、県民や企業などが再利用しやすい形で公開している。

県民・企業にとって有益な情報の入手が容易になることで、様々な主体がデータの加工・組み合わせを自由に行うことが可能となり、新事業・新サービスの創出や地域経済の活性化、官民協働による住民重視の自治体サービスの実現につなげるとともに、県全体での情報共有の推進や情報公開の事務の軽減など、行政の効率化にもつながるよう取り組みを進めている。

平成30年度は、県内全市町村で共通のフォーマットを使用したデータ公開について検討し、平成30年度末までに「公衆無線LANアクセスポイント設置箇所一覧」及び「地域・年齢別人口」、「標準的なバス情報フォーマット」による県内全てのバス情報のデータを公開する予定である。

② 5G利活用の検討

5G（第5世代移動通信システム）については、次世代の通信技術として、多様な地域課題の解決や新しい地方創生の実現などに寄与することが期待されており、2020年の商用サービス開始に向けて、様々な実証実験が行われているほか、これまでの既成概念にとらわれない活用方策が幅広く検討されている。

一方、国においても、平成30年6月に閣議決定された「未来投資戦略2018」において、5Gの地方への速やかな普及展開が重要であるとして、国・自治体・民間事業者において役割分担しながら、5G等の高度無線環境時代に向けて、ICTインフラの整備等を加速化することとしている。また、総務省においても省内横断的な組織として「地域力強化戦略本部」が設立され、「地域力強化プラン」が示されたところであり、今後「Society5.0時代の地方」実現に向け、取り組みを進めることとしている。こうしたことも踏まえ、「5G×ICT利活用検討会（仮称）」を平成31年度に設置し、官と民の役割分担や財政負担の在り方も含め、5Gや光ファイバ等のICTイン

フラの利活用方法や、県内全域での普及展開や促進策など、地域課題を解決するための新たな方策等について検討を行う。

③ 税務分野におけるインターネットの活用促進

eLTAX（エルタックス：地方税ポータルシステム）を通じた法人二税の電子申告、法人の設立等に係る電子申請・届出の利用促進（※）に引き続き努めるとともに、eLTAXの利用者が電子申告と電子納税を一連の手続きとして行うことが可能となる「地方税共通納税システム」（都道府県税では法人二税が対象）の全国一斉導入（2019年10月）に向け、税務システムの改修を進めている。

この「地方税共通納税システム」の導入により、eLTAX利用者の納付事務の大幅な軽減（金融機関窓口へ行く必要がなくなる、一度の手続きで複数の地方公共団体へ一括して納付が可能となるなど）が見込まれるとともに、納付を受ける県においても、電子的な処理による収納事務の軽減や、納付書の郵送事務等が軽減されるなどのメリットがある。

※本県におけるeLTAXの利用状況（29年度実績）

- ・法人二税の電子申告 24,947件（電子申告利用率80.8% ※利用率全国1位）
- ・法人二税の電子申請・届出 1,970件

また、平成30年4月から自動車税の定期課税に係るクレジットカード納付の運用を開始したほか、同10月から自動車OSS（自動車保有に係る行政手続きのワンストップサービス）の導入に合わせて自動車税・自動車取得税の電子納付を開始した。元気とやま応援寄附金（ふるさと納税）についても、同9月からポータルサイト（「ふるさとチョイス」）による寄附申込み・クレジットカード即時決済を可能とすることで寄附しやすい環境整備に努めている。

さらに、納税環境の向上のため、個人事業税及び不動産取得税について、2020年度からコンビニ納付、2021年度からクレジットカード納付の運用開始に向けて準備を進めていく。

④ 交通情報の提供による地域交通の利便性向上（バス位置情報の提供）

渋滞（特に降雪期）などで定時性の確保が困難なバスを安心して待つことができるよう、バス事業者や市町と連携して、全国初となる県内全域の民営バスと公営バスを網羅したバスロケーションシステム（バスの遅れや現在位置等の情報をスマートフォン等で確認できるシステム）を導入する。

さらに、高齢者などインターネットを利用できない方へ、ケーブルテレビ放送を通じてバスの遅延情報を提供するシステムの導入支援を行う。

⑤ 福祉医療費請求書の電子データ化

乳幼児等の医療費助成を現物給付で受ける際には、受給資格証とともに、市町村が発行する福祉医療費請求書を、その都度医療機関に提出する必要があるほか、同請求書が不足するごとに市町村の窓口に取りに行く必要がある。

このような現状を踏まえ、県と市町村が連携し、平成31年4月から「福祉医療費請求書」を廃止し、福祉医療の請求を電子データ化（併用レセプト方式）することにより、受給者の利便性の向上を図る。

(6) 企業広告の掲載

県が所有する資産（刊行物、印刷物、ホームページ、公の施設等）を広告媒体として活用し、県の自主財源の確保や、コスト意識の徹底等、職員の意識改革を図ることなどを目的に企業広告を掲載するとともに、広告媒体の拡充に努める。

① 刊行物等

- ・ 県が発行する広報紙やパンフレット等の刊行物に広告を掲載
（例：県広報とやま、自動車税納税通知書用封筒、犬の飼い主啓発用リーフレット等）
- ・ 庁内LANパソコン起動画面、県立図書館閲覧雑誌に引き続き企業広告を掲載

② 県ホームページ

県のホームページ（トップページ）にバナー広告を掲載

③ 公の施設等

- ・ こどもみらい館、総合体育センター、西部体育センター、県総合運動公園陸上競技場の施設内の壁面等に広告を掲載

④ 広告付き表示板等

- ・ 県庁本館2階正面イメージアップコーナーに広告枠付き県全域地図及びデジタルサイネージを設置
- ・ 県庁本館2階正面玄関に広告枠付き庁舎案内を設置

⑤ 県民会館ショーケース

- ・ 平成30年12月から新たに富山県民会館屋外ショーケース内での広告掲出を実施

⑥ 庁舎壁面広告

- ・ 県庁本館2階エレベーターホール南側壁面に民間広告枠を設け、公募により広告取扱事業者を募集、広告掲出を実施

(6) マイナンバー制度の運用による行政の効率化

社会保障・税番号制度（マイナンバー制度）については、申請書等の添付書類（住民票や課税証明書等）の一部省略を可能とし、個人情報のやり取りを行う情報連携対象手続の拡大に対応するため、関係システムの整備、周知広報及び独自利用事務の実施を行ってきた。また、マイナンバーカードの取得促進の取組みとして、コンビニ交付サービス及び図書館利用者カードの普及等利活用を推進し、県民の利便性向上を図ってきた。

今後は、マイナンバーカードを利用したマイナポータルでの介護や引越しなどの手続のワンストップ化や、プレミアムポイントの付与が予定（2020年度）されており、広報やポイントが利用できる店舗の拡大等について市町村と十分連携し、制度の着実な運用実施を図る。

働き方改革・女性活躍の推進と職員の能力・資質向上

1 基本的な考え方

少子高齢化の進行により、労働力人口の減少が見込まれるなか、国においては働き方改革関連法が国会で成立するなど長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方など、働き方改革に対する関心はかつてないほど高まっている。

多様化、高度化する県民ニーズに適切に対応し、行政サービスの質を高めていくためには、子育て・介護など職員個々の事情にかかわらずその能力を十分に引き出し活用することがこれまで以上に求められることから、県庁が率先して、働き方改革の推進に取り組む必要がある。

このため、職員の多様で柔軟な働き方の支援や、女性職員の積極的な登用、能力開発を進め、女性職員の活躍を推進するとともに、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスはもとより、公務の効率的な運営の観点からも、管理職員のマネジメント能力の向上や、業務の効率化に向けた職員の意識改革を図り、時間外勤務の縮減を進める。

さらに、地方分権や地域間競争の進展など、県を取り巻く状況の急速な変化に迅速かつ的確に対応するため、分権時代に対応できる、改革マインドに富んだ、地域力創造、地域経営の手法を身につけた人材を計画的、継続的に育成する。

2 平成31年度の主な実施内容

<主なポイント>

1 働き方改革の推進

- ① 時間外勤務の縮減
- ② 県職員の労働生産性の向上に向けた取組み
- ③ 人生100年時代のライフステージに応じた多様で柔軟な働き方の支援
- ④ 職員の自主的・自発的な事務事業の効率化の推進と意識改革
- ⑤ 管理職員のマネジメント能力の向上

2 女性職員活躍に向けた取組みや女性職員登用の促進

管理職への登用目標：2023（平成35）年4月までの10年間で15%以上
（平成16年4月：5.3%、全国10位、平成25年4月：7.1%<全国10位>、
平成30年4月：13.6%<全国5位>）

- 3 若手職員等の能力発揮、意識改革
- 4 国、民間企業等への職員派遣
- 5 職務経験者（UIJターン）採用試験の実施
- 6 業績評価制度の実施と評価結果に基づく処遇への適切な反映

(1) 働き方改革の推進

① 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスはもとより、公務の効率的な運営の観点からも非常に大切なことである。

このため、県では、これまでも、「時間外勤務縮減に向けた取組み指針」を策定し、定時退庁日の拡大や、事務事業の見直しなどに取り組んできたところであるが、時間外勤務の背景としては、県民ニーズの多様化等に迅速に対応する必要があること、大規模イベントの開催により特定時期に業務が集中することなど様々な要因があることから、平成31年度においては、業務や仕事の進め方の見直しに加え、繁忙期の所属へのオフィスサポートスタッフの配置など人事管理面での対策や、パソコンの使用時間を利用した勤務時間の適正な把握の試行などマネジメント意識を高める対策の実施により、時間外勤務の縮減に取り組む。

● 予算編成時期の前倒し

- ・ 要求基準通知を前倒し、施策の検討期間の確保により新規事業等のブラッシュアップを促すとともに、予算編成事務の平準化により時間外勤務の縮減を図る

● 繁忙期にある所属へのオフィスサポートスタッフの配置・拡充

- ・ イベントの開催等により特定時期に業務が集中する所属を対象に、繁忙期に合わせてオフィスサポートスタッフを機動的に配置・拡充（H30.4～3人、H30.10～9人、H31.4～15人）

●（新）勤務時間の割振り変更制度の改善

- ・ 職員の健康保持のため、週休日に平日の勤務時間を割り振ることができる単位を変更し、午前または午後の勤務時間に合わせた割振り変更ができるよう改善

● 遅出出勤制度の導入

- ・ 職員の健康保持のため、勤務時間外に業務が予定されている場合に、時間外勤務とならないよう勤務時間を変更できる制度を実施

● 時間外勤務縮減のための採用の前倒し

- ・ 年度上半期に時間外勤務が多い所属に対して、翌年度採用予定者の中から対応可能な者を前倒しで採用して配置

● 決裁区分等の見直し

- ・ 事務決裁規程を改正し、事務の簡素化・効率化を図る

●（新）勤務時間の適正な把握の試行

- ・ 管理職員による適切なマネジメントや、管理職員、一般職員の時間管理の改革を図るため、パソコンの使用時間を記録する方法などにより、職員の正確な勤務時間の把握を試行実施

● システムによる時間外勤務の適正管理

- ・ 上司による事前申請を原則とする共通事務システムを活用し、業務の進捗や時間外勤務の管理を徹底

② 県職員の労働生産性の向上に向けた取組み

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する傾向が当面継続する見込みの中で、厳しい財政状況が続くことや、民間企業等における人手不足が深刻化する懸念があること等の状況を踏まえると、職員の定員管理において、全体として増員を図ることには、当面、慎重な検討が必要である。一方で、県行政においては、引き続き、県内の様々な分野の実情・ニーズを踏まえ、迅速かつ柔軟に行政サービスを提供する必要がある。また、県民と同様に多くの県職員においても、男女を問わず、育児や介護を担うことになるなど時間制約のある職員がさらに増加すると予測される。

これらを踏まえれば、時間外勤務の縮減等の長時間労働の是正に積極的に取り組むとともに、県政を担う意欲ある職員が、健康でやりがいをもって働き、成長し、その能力を最大限発揮して、限られた時間で成果を上げる働き方に向けた環境の整備、すなわち県職員の労働生産性の向上に向けた取組みが重要である。そのため、職員の個々の事情等も勘案しつつ、職員の意欲を高める視点にもたって、職員のキャリア形成、職員に対する研修等の充実や職場環境の整備等にも積極的に取り組む。

労働生産性の向上に寄与する単位制研修

●調整力向上研修

- ・対象 係長クラス
- ・内容 円滑な業務運営を行うために、県庁内外の関係者との交渉、折衝、調整を行うための知識、スキルを身に付ける。

●企画力向上研修

- ・対象 主任クラス
- ・内容 政策形成のあり方や具体的な政策立案の手法を学ぶことにより、企画力の向上を図る。

●段取力向上研修

- ・対象 主事クラス
- ・内容 仕事の進め方を見つめ直し、仕事の段取りを改善することで、効率的な業務遂行や生産性の高い業務の進め方を身に付ける。

③ 人生100年時代のライフステージに応じた多様で柔軟な働き方の支援

我が国は世界一の長寿社会となり、今後、健康寿命のさらなる延伸が期待されるなど、人生100年時代を迎えるなか、職員も意欲や能力に応じていきいきと活躍し、生きがいを持って長い人生を送れるよう、生涯にわたり学び続ける意識を持つことが重要である。また、近年の人口減少・少子高齢化社会の進展においては、職員の仕事と育児や介護等との両立（ワーク・ライフ・バランス）を支援することで就業機会の拡大やキャリア継続を支援し、公務能率の向上を図ることが必要であることから、人生100年時代の職員のライフステージに応じた意識啓発と多様で柔軟な働き方を推進する。

- タブレット端末を使用したモバイルワークの試行
 - ・内容 ICTを活用した場所にとらわれない柔軟な働き方により、職員の業務の効率化や県民サービスの向上を図るため、タブレット端末を利用して出張中の業務遂行を可能とするモバイルワークを引き続き試行実施
- 在宅型テレワークの試行
 - ・内容 自宅での業務遂行を可能とする在宅型テレワークについて、育児や介護等を行う職員及び在宅勤務で生産性が向上する職員を対象に引き続き試行実施
- 育児又は介護のための早出遅出勤務制度（時差出勤）
 - ・内容 育児又は介護を行う職員の仕事と生活の両立を支援し、公務能率の向上を図るため、1日の勤務時間を変えることなく勤務時間の割り振りができる制度
 - ・勤務時間のパターン 7時30分～16時15分、9時30分～18時15分など
- 夏の朝型勤務
 - ・実施期間を延長するなど拡充して試行実施したところであり、行政サービスの低下を招かないよう配慮しつつ、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に向け、効果的な仕組みについて引き続き検討する。
- （新）人生100年時代到来に応じた職員の意識啓発
 - ・対象 40代、50代の職員
 - ・内容 人生100年時代の自分の未来を展望し、地域や国際社会で生き生きと心豊かに活躍できる人材として、職員が生涯にわたり学び続ける意識を啓発する研修を行う。
- メンタルヘルス研修
 - ・対象 34歳の職員
 - ・内容 レジリエンス（逆境を乗り越える折れない心）を養う研修を行う。
- （新）勤務時間の割り振り変更制度の改善（再掲）
 - ・職員の健康保持のため、週休日に平日の勤務時間を割り振ることができる単位を変更し、午前または午後の勤務時間に合わせた割り振り変更ができるよう改善
- 遅出勤務制度の導入（再掲）
 - ・職員の健康保持のため、勤務時間外に業務が予定されている場合に、時間外勤務とならないよう勤務時間を変更できる制度を実施

④ 職員の自主的・自発的な事務事業の効率化の推進

社会経済情勢の変化や県民ニーズの多様化に対応し、事業を効率的に実施して、最大の効果をあげるためには、職員一人ひとりがコスト意識を持つとともに、縦割り意識を排除した部局横断的な視点を持つ必要がある。

平成9年度に開始した職員提案制度については、部局毎にテーマを設定して実施する「各部局単位の職員提案」や担当者レベルで幅広く業務の進め方を見直す「事務事業の自己診断」を実施するなど改善を図りながら継続してきた。平成27年度からは実際に提案が実現されたかを翌年度に確認するフォローアップに取り組んでいる。

平成31年度においても、これまで以上に自主的・自発的に事務の効率化と職場の活性化に取り組めるよう、職員提案制度の活性化や民間企業の業務改善手法を身につける研修の充実などに取り組む。

●職員提案制度の活性化

【平成30年度「業務の棚卸し」の実施結果】

提案件数 715件（全部局の計）

うち426件（59.6%）の提案を実施予定（H30年度実施済み含む）

（主な内訳）

- ・業務の簡素化 267件
- ・業務の工夫 220件
- ・事業・業務の廃止 59件

●民間経営の手法に学ぶ研修

- ・対象 主任以上
- ・内容 全国規模の民間企業社員等から、働き方、仕事の進め方、業務改善手法などを学ぶ

●業務改善・トラブル回避研修

- ・対象 主事・技師クラス
- ・内容 仕事の中に潜むリスク（ミス）の種類や発生要因を理解し、これを防止する方を学ぶとともに、無理なく無駄なく仕事を行うための業務改善手法を学ぶ。

●通信教育等による自己啓発学習の支援

職員の自己啓発学習を一層支援するため、通信教育、eラーニング、放送大学の受講料支援対象科目及び単位制の対象となる科目の拡充を図る。

●部局横断的な視点による業務の推進

- ・全庁的な課題への対応や類似業務の実施にあたっては、総合的な視点で迅速に取り組むことができる部局横断的なワーキンググループの設置は有効であることから、引き続き、このワーキンググループ方式を活用し、各部局の知見・ノウハウを活かしながら、効率的かつ効果的な事業の実施を図る。

⑤ 管理職員のマネジメント能力の向上

多様化、高度化する県民ニーズに適切に対応し、質の高い行政サービスを効率的、効果的に提供するためには、事務事業や事務分担の見直しによる適切な事務処理体制づくり、意思決定の迅速化など、職員が健康で、その能力を最大限発揮できる環境づくりが重要であることから、平成31年度は、新たに所属長向けeラーニング研修を実施するほか、職員の能力や意欲を最大限に引き出すリーダーシップの習得や、勤務時間内で業務処理できる管理能力の向上研修の実施など、管理監督的立場にある職員のマネジメント能力の向上を図る。

● (新) 所属長向けeラーニング研修

- ・対象 所属長
- ・内容 eラーニングを活用した研修を実施し、部下のモチベーション向上やチーム力の向上等を図る。

● 組織マネジメント力向上研修

- ・対象 新任所属長代理
- ・内容 多くの業務を限られた時間内に処理する演習等を通して、勤務時間内で業務処理できる管理能力の向上を図る。

● 働きやすい職場環境づくり促進研修

- ・対象 所属長代理2年目の職員
- ・内容 ワーク・ライフ・バランス等の理解を深めるとともに、職員の能力や意欲を最大限に引き出すリーダーシップを習得し、職場での実践につなげる。

● チームビルディング研修

- ・対象 課長補佐クラス
- ・内容 良好な職場環境や高い成果を挙げる活力ある組織づくりの方策を学び、管理監督者としての能力の向上を図る。

● 組織のリスク管理研修

- ・対象 課長クラス
- ・内容 業務上発生するリスクを予測・予防(回避)するスキルや不測の危機発生に適切に対応できるスキルを修得し、管理者能力の向上を目指す。

(2) 女性職員活躍に向けた取組みや女性職員登用の促進

県民の多様なニーズを踏まえ、質の高い総合的な行政を展開するには、女性の力をこれまで以上に活用していくことが重要であることから、女性職員の登用をさらに促進するため、平成26年2月に、管理職（知事部局における課長級以上の役職者）への登用について、2023（平成35）年4月までの10年間で15%以上（平成16年4月：5.3%、全国10位、平成25年4月：7.1%、全国10位、平成30年4月：13.6%、全国5位）とする目標を設定しており、その実現に着実に取り組む。

また、本県においては、知事が「イクボスのすすめと宣言」を行っており、女性職員個々が持つ能力や特性を十分に引き出し発揮できるよう、女性活躍推進法に基づいて策定した特定事業主行動計画「子育て支援・女性活躍推進職員プログラム」に基づき、女性職員のニーズを踏まえたスキルアップや意識啓発のための研修を実施するほか、女性職員の育成を図るための各種の取組みとともに、男性職員の育児参画の促進、育児休業中の職員が円滑に職場へ復帰できる環境づくりなど、仕事と家庭の両立に配慮した環境整備に引き続き取り組む。

なお、こうした仕事と家庭の両立を応援するイクボスを増やし、その取組みを広めるため「イクボス企業同盟とやま」を設立し、企業の枠を超えたネットワークの形成を支援しており、今では138団体が加盟している。

●ナレッジ研修

- ・対象 受講は男性職員でも可とするが、希望者多数の場合は女性職員優先
- ・内容 女性職員のニーズを踏まえ、実務的な知識（予算要求、報道対応、議会对応、政策法務、パソコン等）を学ぶ研修を実施する。（年3～4回程度）

●ライフプラン研修

- ・対象 採用3年目の職員
- ・内容 近年の晩婚化等を踏まえ、より若い世代から自分のライフプランへの意識を醸成する。

●仕事・子育て両立支援研修

- ・対象 育児休業復帰前後の職員
- ・内容 育児経験者から仕事と子育ての両立のアドバイス、先輩との座談会など

●男性職員の育児参画促進の取組み

- ・各種研修での子育て支援に係る制度の周知
（新任所属長代理、新任係長、34歳の職員、採用3年目、新任職員など）
- ・男性職員の育児参加休暇の拡充（平成28年1月～）
- ・「応援！子育てパパ運動」の充実
- ・育児休業等取得モデルケースの提示 など

(3) 若手職員等の能力発揮、意識改革

「元気とやまの創造」を積極的に推進していくためにも、若手職員等が能力を発揮でき、意欲を持って職務に従事できるような環境づくりを進めるため、平成30年度においては、次のような事業等を実施する。

① 現場体験を通じた県民奉仕の精神や県民目線に立った県民ニーズを取り込む姿勢の育成

新任職員が富山型デイサービス・老人ホーム、障害者施設など福祉施設等において介護などの体験や利用者・施設職員との交流を数多く行うことにより、県民奉仕の精神の涵養に努める。

また、若手職員が特に県政と関わりの深い分野において、県内企業・団体の活動を実地で体験することにより、県民目線に立ち、県民ニーズを踏まえた行政のあり方を学ぶ。

●福祉施設での体験研修

- ・対象 新任職員
- ・内容 富山型デイサービスや老人ホームなどにおける介護体験、障害者福祉施設での現場体験

●元気とやま体験研修

- ・対象 主事・技師、主任
- ・期間 2日
- ・内容 民間企業、NPO法人等における業務体験

② 民間の改革マインドによる新たな視点・発想の醸成と年齢に応じたキャリア形成支援

行政を進めていく上で、一層の効率化が求められていることから、あらゆる階層の職員が県内企業の経営者や民間企業で豊富な経験を積んだ方からチャレンジ精神やビジョン、マネジメント手法などを学び、民間における発想や視点の違いなどを行政に取り入れる。

また、若手職員が、同世代の県内企業社員、市町村職員との意見交換等を通して、困難な課題と向き合い克服していく姿勢や、民間企業のコスト意識、スピード感、常に現状を改善する仕事の進め方などを身につけ、幅広い視野を獲得する。

さらに若手職員の県職員としての自覚を高めることをはじめ、自らのキャリアプランを考える研修を年齢に応じて段階的に実施し、勤労意欲を高めるとともに、個々の持つ能力や特性を十分に引き出し、伸ばすことで、効率的で質の高い行政を推進する。

●経営者等に学ぶ講話

- ・対象 新任、採用3年目、34・40・46歳の職員、新任係長、新任所属長代理、新任所属長
- ・内容 民間企業の経営者等から経営戦略、仕事を進めるためのスキル、苦労話等に関する講話

●県内若手社員・職員共同研修

- ・対象 20代～30代前半の職員
- ・内容 若手職員と同世代の県内企業社員、市町村職員による、地域課題の探求、解決をテーマとした意見交換

●(新)地域ブランド力向上研修

- ・対象 希望者(クラスを問わない)
- ・内容 地域に有する資源や魅力をブランド化(ブランド価値の創造)するための考え方や留意点を学ぶとともに、地域ブランドの認知度、魅力度を高める発信力向上に資する手法やスキルを修得する。

●若手職員初心に帰る研修

- ・対象 採用5年目の職員
- ・内容 お互いの体験談や人生訓などを披露し合い、県職員としての自覚を高めるとともに、グループ討議等を通じて公務員としての資質向上を図る。

●段階的なキャリアデザイン研修の実施

- ・対象 キャリアデザイン基礎研修 : 34歳の職員
キャリアデザイン研修 : 係長登用前の概ね35歳～40代の中堅職員
壮年キャリアデザイン研修(仮称) : 46歳の職員
- ・内容 自分のキャリアを振り返り、仕事に対する価値観や自己の能力・特性を再認識するとともに、自分の特徴を生かしたキャリアビジョンを描き、それを実現するためのプランを考える。

●知事と若手・中堅職員とのランチセッション

- ・対象 20代から40代の若手・中堅職員
- ・内容 昼食をとりながら、若手・中堅職員が「県庁における働き方改革、女性活躍、子育て支援」に関する意見・提言を発表し、その後、知事も交えて意見交換を行う。

(4) 国、民間企業、自治大等への職員派遣

県では厳しい定員管理への社会的要請を踏まえ、定員管理計画に基づき職員数の適正化に努めていることから、国の機関、海外等への職員派遣についても、県の重要政策の推進の観点、全国的な政策課題との連携・対応の必要性等を十分考慮して行う。

また、民間企業や自治大等への派遣研修についても、民間の知恵・ノウハウを学ぶことにより、職員の意識改革と行政の効率的な執行、実務能力の向上などが期待できることや、分権時代に対応できる、改革マインドに富んだ、地域力創造、地域経営の手法を身につけた人材の育成に資することから、引き続き実施する。

① 中央省庁等

本県の行政需要を見極めながら、総務省、内閣官房、国土交通省などの中央省庁等へ計13人の派遣を行う。

② 海外の機関

経済交流や観光振興の促進を図るため、中国及び韓国の海外関係機関に計4人の派遣を行う。

③ 他県との人事交流・被災地復興支援

平成21年4月から岐阜県との職員交流を観光部門で実施しているところであり、引き続き富山・岐阜両県で連携した観光振興施策を展開する。

また、東日本大震災及び昨年西日本を中心に発生した平成30年7月豪雨に係る復旧・復興対策支援として、東北3県（岩手県、宮城県、福島県）及び広島県への派遣を継続する。

④ 民間企業等

観光素材の発掘・商品化・PR等を業務とする民間企業への派遣及び首都圏におけるマーケティングや販路拡大のための日本橋とやま館への派遣を継続するとともに、中部9県の広域観光を推進する（一社）中央日本総合観光機構に新たに派遣する

⑤ 自治大等

下記の課程及びコースへの研修派遣を実施する。

- ・ 税務専門課程（約2箇月間、1人）
- ・ 第1部・第2部特別課程（約3週間、1人）

(5) 職務経験者（UIJターン）採用試験の実施

北陸新幹線の開業を契機に、UIJターンの促進の一環として、また、県外の民間企業等で培った経験・ノウハウを県行政に活かすことを目的として、平成27年度から新たに「職務経験者（UIJターン）採用試験」を実施した。

平成31年度においても、こうした採用枠を設けることにより、UIJターンのニーズに応えるとともに、多様で有為な人材の確保に努める。

VIII 計画的な行政運営と地方分権改革の推進

1 基本的な考え方

「とやま新時代」における県政運営の中長期的指針として平成30年3月に策定した新総合計画「元気とやま創造計画—とやま新時代へ 新たな挑戦—」に基づき、総合的・計画的な行政運営を進めるとともに、各種計画の策定や県政全般について、様々な機会、方法により県民の意見を聴き、県政に反映させる。

また、県内市町村や全国知事会をはじめとする地方六団体等と連携しながら、真の地方分権改革の実現のための取組みを進める。

2 平成31年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 「元気とやま創造計画—とやま新時代へ 新たな挑戦—」を指針とする総合的、計画的な行政運営の推進
- 2 とやま未来創生への取組み（とやま未来創生戦略2019（H31.3改訂予定））
- 3 オープンで分かりやすい県政の推進
- 4 地方分権を確立するための地方税財政制度の実現に向けた取組み

(1) 「元気とやま創造計画—とやま新時代へ 新たな挑戦—」を指針とする総合的、計画的な行政運営の推進

北陸新幹線の開業や国の地方創生の動きなど、本県を取り巻く社会情勢の変化や新たな重要課題に的確に対応し、「とやま新時代」にふさわしい県づくりの取組みを県民に対して具体的に提示するため、2026年度を目標年次とする新総合計画「元気とやま創造計画—とやま新時代へ 新たな挑戦—」を平成30年3月に策定した。

新総合計画においては、「新たな価値創出」、「グローバル新時代」、「ふるさと」、「人づくり」の4つの県づくりの視点のもと、「活力」、「未来」、「安心」の3つの基本政策とこれらを支える重要政策「人づくり」において100の政策を掲げ、また各分野の政策を重点的かつ戦略的に進めていくための5つの重点戦略を定め、施策を総合的かつ効率的に推進することとしている。

新総合計画に示す政策目標の実現に向けて、毎年度の予算に基づき、施策や事業を県民の視点に立って着実に実施する。また、総合計画の政策目標を基準とする政策評価を実施し、評価結果を翌年度予算にフィードバックするPDCAサイクルにより、計画的かつ戦略的な行政運営を推進する。

(2) 「とやま未来創生戦略」の推進

県では、国の地方創生の動きに先駆けてとりまとめた「まちの未来創造会議」（平成26年10月設置）の報告を踏まえ、平成27年10月に、人口減少を克服し、本県の自然、文化、産業など、地域の特色・強みを活かした持続可能で活力ある未来を創造する富山県版の総合戦略「とやま未来創生戦略」を策定し、国の動きや施策評価の実施等を踏まえ、毎年見直しを行っている。

戦略では、4つの基本目標として、「①結婚・出産・子育ての願いが叶う環境整備」、「②産業振興、若者等の雇用創出、観光振興、県内への移住促進」、「③女性・高齢者など多様な人材の確保と労働生産性の向上」、「④活力あるまち・健やかな暮らし・未来を担う人づくり」を掲げ、130にわたる具体的施策を盛り込んでいる。

平成30年度予算では、前年度に引き続き「とやま未来創生戦略推進枠」を設け、本県など地方からの強い要望を受けて創設された地方創生推進交付金などを十分に活用しながら、各般の取組みを積極的に推進した。また、平成30年12月に「とやま未来創生戦略施策等評価会議」において、具体的施策ごとに設定した重要業績評価指標（KPI）をもとに施策等の評価をとりまとめていただくとともに、平成31年1月には「とやま未来創造県民会議」において、今後の施策等の方向性についてご意見をいただいた。今後、施策等の評価・検証結果やそれらに対するご意見、国の戦略改訂等の動きをふまえ、必要な戦略改訂を行うこととしている。

引き続き、地方創生の実現に向け、産官学金労言の連携のもと、県民の知恵とパワーを結集して、県民が夢と希望にあふれ、輝いて働き暮らせる「とやまの未来」を創生していく。

なお、現行戦略の計画期間は平成27年度から31年度までの5ヵ年となっていることから、新年度中には本県及び全国の人口動態、産業・雇用・経済情勢等を分析のうえ、次期戦略を策定していくこととしている。

(3) オープンで分かりやすい県政の推進

- ① 県民の意見を政策や施策、事業に反映するために、知事が県民の方々と直接対話する「タウンミーティング」をはじめ、地域の現場で意見交換を行い、地域の課題等にきめ細かく対応するため、「県政ふれあいトーク」や「とやまの未来を創造する若手事業者懇話会」等を引き続き実施し、オープンで分かりやすい県政を進めていく。

※平成30年度実績（H31.1.31現在）

・タウンミーティング	4回開催	570人の県民が参加
・県政ふれあいトーク	4回開催	75人の県民が参加
・とやまの未来を創造する若手事業者懇話会	3回開催	44人の事業者等が参加
合計	11回開催	689人が参加

※知事就任以来

・タウンミーティング	53回開催	9,858人の県民が参加
・ふれあい対話（トーク）	32回開催	978人の県民が参加
・少子化・子育てミーティング等	27回開催	4,594人の県民が参加
・中小企業との対話	39回開催	3,243人の経営者等が参加
・若手経営者とのとやまの産業の発展を考える会	12回開催	381人の経営者等が参加

② 「元気とやま目安箱」に電子メール、郵便、ファックス等によっていただいた意見に回答するとともに、その概要をホームページで公表する。

※平成30年度実績 受付件数 598件 (H31.1.31現在) 【知事就任以来14,160件】

③ 県政の重点施策や県民の関心が高い課題について、各地域で職員による「出前県庁しごと談義」を開催する。(平成30年度:166テーマ)

※平成30年度実績 133箇所を実施 延べ5,750人の県民が参加 (H31.1.31現在)

④ 富山県民意見募集手続実施要綱(パブリックコメント)により、条例の制定・改廃、各種計画の策定などの際に、県民から意見を募集し、県政に反映する。

※平成30年度実績

- ・「県立高校再編の実施計画(素案)」に対する意見募集について
 - ・富山県地域防災計画「雪害編」改定案に対する意見募集について
 - ・「とやま21世紀水ビジョン」見直し案に対する意見募集について
- など7件を実施 (H31.1.31現在)

(4) 地方分権改革の推進

地方分権改革については、一定の進展が見られるところであるが、今後とも、地方の意見を十分に踏まえ、地方の自立と地域間格差の是正のバランスのとれた、真に国民の幸せにつながる地方分権が推進されるよう、県内市町村、全国知事会をはじめとする地方六団体等と連携しながら、具体的な政策提案やその実現に向けた働きかけを行う。

① 地方の自主性、主体性を高める地方税財政制度の確立

地方分権改革のためには、地方団体がその役割・責任に応じた税財源を確保し、自主性、主体性を高める地方税財政制度を確立することが必要である。

ア 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

平成31年度税制改正において、大都市に税収が集中する構造的課題に対処する観点等から、法人事業税の一部を特別法人事業税(仮称)とし、その税収全額を交付税及び譲与税配付金特別会計に直接払い込み、特別法人事業譲与税(仮称)として「人口」を基準に各都道府県に譲与するとともに、不交付団体に対する譲与制限の仕組みを設けること等とする新たな恒久的措置を講じることとされ、また、これにより生じる財源は、地方が偏在是正の効果を実感できるよう、必要な歳出を地方財政計画に計上するなど、その全額を地方のために活用するとされたことは、全国知事会の提言に沿ったものである。

今後は、今回の偏在是正により生じる財源の全額を地方財政計画に歳出として新たに計上することなどにより、地方税財政制度全体として、より実効性ある偏在是正措置となるよう国に対して働きかけを行う。

イ 地方交付税及び地方一般財源の確保・充実

平成31年度の地方財政対策にあたっては、平成30年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針2018）」において、地方一般財源総額は2021年度まで2018年度地方財政計画の水準を下回らないよう実質的に同水準を確保するとされた一方、国・地方で基調を合わせた歳出改革や効率化に取り組むこととされるなど、大変厳しい議論が行われることが懸念された。このため、安定的な財政運営に必要な地方一般財源総額の確保・充実をはじめ、幼児教育の無償化に係る地方負担分や、国土強靱化のための防災・減災事業、地方創生の実現などのための地方財源の十分な確保について、全国知事会等とも連携しながら、国に対して強く働きかけてきた。

この結果、平成31年度の地方財政対策については、①地方税が増収となる中で、地方交付税について前年度を上回る16.2兆円が確保されるとともに、地方の一般財源総額について前年度を上回る62.7兆円が確保され、臨時財政対策債は前年度から0.7兆円抑制されたこと、②幼児教育無償化に係る地方負担分の財源の確保や防災・減災、国土強靱化に係る地方財政措置が拡充されたこと、③「まち・ひと・しごと創生事業費」が引き続き1兆円確保されるとともに、「地方創生推進交付金」について、前年度と同額の1,000億円が確保されたほか、「わくわく地方生活実現政策パッケージ」の着実な実行のため、UIJターンによる起業・就業者創出のための支援金の仕組みが創設されるなど、地方創生の実現に向けた各種の措置が講じられたこと、加えて、④平成30年度第二次補正予算において、重要インフラの防災対策のための予算の計上や「地方創生拠点整備交付金」が確保されるなど、地方の安定的な財政運営に必要な一般財源総額の確保・充実と地方創生の本格的な事業展開を可能とするための必要な財源が確保されたところである。

今後とも、地方が責任をもって、地方創生・人口減少対策をはじめ、福祉・医療、地域経済活性化・雇用対策、人づくり、国土強靱化のための防災・減災事業など、地方の実情に沿ったきめ細かな行政サービスを十分担えるよう、地方交付税も含めた地方一般財源総額を確保・充実していくことが必要であり、引き続き全国知事会をはじめ地方六団体等とも連携して国に対して強く働きかけ、地方創生の推進や真の地方分権の確立に向けた地方税財政制度の実現に取り組んでいく。

② 地方分権「提案募集方式」への対応等

平成26年から、地方の発意と多様性を重視し、個々の地方公共団体等から全国的な制度改正の提案を広く募る「提案募集方式」が導入されている。平成30年の提案のうち、国において、対応可能とされた提案については、義務付け・枠付けの見直し、権限移譲に向けた作業が進められている。とりわけ、法律の改正により措置すべき事項については、第9次一括法の制定に向けた作業が進められており、第9次一括法の施行に向け、本県として適切に対応していく。

今後とも、地方創生への取組みも踏まえて、本県の実情に応じた義務付け・枠付けの見直しや権限移譲に適宜適切に対応するため、「提案募集方式」の積極的な活用に向けた職員に対する研修の実施などの取組みを進めていくほか、職員一人ひとりが積極的に提案に取り組んでいく。

<本県の提案>

- ・ 建築基準法第 51 条ただし書の許可を要さない産業廃棄物処理施設の規模の見直し
(都市計画決定の状況及び同上ただし書における許可の状況に係る地方公共
団体における実態や当該施設の活動実績を調査し、周辺の市街地環境への影響
を整理した上で、) 当該許可の考え方について検討し、2019 年中に結論を得る。
その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

③ 市町村への支援及び権限移譲

地方分権の進展により、基礎自治体である市町村は自己責任、自己決定のもと、住民に身近な行政を自主的に処理する必要がある。

市町村を包含する広域自治体としての県においては、社会保障・税番号制度の適切な運用や情報セキュリティ対策、市町村が共同で推進する共同利用型自治体クラウドの導入、個人住民税に係る特別徴収の推進をはじめ市町村が連携・協力して推進する税込確保対策、その他市町村の行財政運営についての支援や助言を積極的に実施している。

また、県内市町村の連携中枢都市圏の形成や取組みへの助言をはじめ、市町村間の広域連携等についても支援を行っている。

今後も、地域における行政事務を住民に最も身近な基礎自治体が広く担うという考え方を基本として、市町村への支援を行うとともに、住民の利便性の向上や事務の効率化、県と市町村の役割分担といった観点も考慮し、権限移譲を進めていく。

※ 県内の連携中枢都市圏の状況

- ・「とやま呉西圏域連携中枢都市圏」 H28. 10. 3 連携中枢都市圏協約締結
構成市町村：高岡市、射水市、氷見市、砺波市、小矢部市、南砺市
- ・「富山広域連携中枢都市圏」 H30. 1. 10 連携中枢都市圏協約締結
構成市町村：富山市、滑川市、舟橋村、上市町、立山町

※ 権限移譲の状況 (H31 年 1 月 1 日現在)

特例条例により、72 項目 956 事務を移譲