

人口減少時代を見据えた県組織等のあり方検討部会における検討状況等について

1 令和4年度の検討状況

(1) 職員の意欲・能力の更なる発揮に向けた取組について（第1, 2回）

- 以下について、令和5年3月に策定した「行政・財政改革方針2023」に盛り込むとともに、令和5年度からの定年引上げ等を契機とした**職員の確保・育成に係る取組に反映**

【多様な人材が活躍できる働きやすい職場づくり】

- 時差勤務・フレックスタイム等、職員のライフスタイルにあった多様で柔軟な勤務形態の充実
- ストレスチェックの実施、特別職、管理職も含めた相談窓口の設置など心身の健康管理の充実

【職員の成長のためのキャリア形成や主体的な学びの支援】

- キャリアデザインの取組の本格導入
- 資格取得、外部講座、大学院修学等への補助、海外研修への補助の検討

【職員の能力向上、「個性・強み」の共有（見える化）】

- 職員のスキルの棚卸し、上司と部下の面談の充実
- 地域課題によりの的確に対応できる地域の事情に精通した人材の育成
- 国・市町村・民間企業などとの相互交流の充実

【将来にわたって持続的に組織運営を支える若手の育成、高齢層の知識・経験の活用】

- 若手が一定の責任と権限を持ち特定の業務に取り組む仕組の研究
- 高齢層職員の知見の若手職員への伝承
- 高齢層職員に求められる役割などの意識改革・貢献意欲の向上研修実施
- 役職定年制導入を踏まえた管理監督職員のマネジメント力の向上

(2) 人口減少下における県の役割・業務と、必要な組織規模・職員数等について (第3, 4回)

➤ 市町村等との役割分担・連携方策、県組織の規模・配置等について、論点を整理

【市町村中途採用、出戻り人材、外部や民間等との役割分担、連携方策について】

- 市町村との連携・補完の方策（広域連合の更なる活用や、広域単位での民間委託 等）
- 市町村との人材の共同確保（広域での人材共同活用、行政委員会事務局等の機関の共同設置等）
⇒ 本テーマについては、**県と市町村による協議の場において、別途取組の検討を実施**

【仕事の減量化、県組織の規模・配置について】

- 経営資源の制約を意識した、県の目指す方向・戦略に応じた組織づくり
⇒ 令和5年度から開始した**新たな総合5か年計画に沿った組織改正を実施**
（交通政策局、県民の学び支援課の設置）
- 人口減少を踏まえた県組織規模の適正化、管理の幅を踏まえた各所属規模の適正化
- 10広域の実情に合わせた現地機関のメリハリある配置、役割・機能の付与
- 多様な人材の適切な活用（人材、会計年度任用職員 等）

 **令和5年度は、県組織の規模の適正化や、配置のあり方について更に議論を深掘り**

2 令和5年度における検討スケジュール案

令和5年 5月23日	【第1回部会】 <ul style="list-style-type: none">■ 令和4年度部会の検討状況■ 所属の規模感、人員配置のあり方■ 現地機関の所管業務、配置の方向性①
7月	【第2回部会】 <ul style="list-style-type: none">■ 現地機関の所管業務、配置の方向性②
9月	【第3回部会】 <ul style="list-style-type: none">■ 現地機関の所管業務、配置の方向性③
令和6年 2～3月頃	【第4回部会】 <ul style="list-style-type: none">■ 現地機関の所管業務、配置の方向性④■ 令和4・5年度部会の総括