

# いわて県民計画 (2019~2028)

東日本大震災津波の経験に基づき、  
引き続き復興に取り組みながら、  
お互いに幸福を守り育てる希望郷いわて



行政経営プラン  
(令和5年度~令和8年度)



# 目次

## はじめに

- 1 行政経営プランの策定趣旨 ..... 1
- 2 行政経営プランの計画期間 ..... 1
- 3 基本的な考え方と取組方向 ..... 1
- 4 行政経営プランの推進 ..... 2

## 岩手県の行財政を取り巻く環境

- 1 第1期行政経営プランにおける主な活動 ..... 3
- 2 社会・経済全般の趨勢 ..... 6
- 3 行政経営を巡る動向 ..... 8
- 4 第2期行政経営プランにおいて重視する考え方 ..... 14

## 具体的な推進項目

### I 地域意識に根ざした県民本位の行政経営の推進

- 1 多様な主体とのつながりを形成します ..... 16
  - (1) 多様なパートナーシップの形成
  - (2) 民間活力の導入によるサービスの質の向上
  - (3) 公共データの利活用の推進
  - (4) 県民ニーズの適切な把握
- 2 市町村との連携・協働を推進します ..... 22
  - (1) 市町村との連携・協働の更なる推進
  - (2) 災害など様々なリスクへの対応に向けた支援
  - (3) 広域振興局と市町村との連携・協働の更なる推進
- 3 地方分権や県外自治体との連携を推進します ..... 26
  - (1) 地方分権改革の推進
  - (2) 広域連携の推進
- 4 海外とのつながりを形成します ..... 28
  - (1) 世界と岩手をつなぐ人材ネットワークの充実
  - (2) 国際業務の中核を担う職員の確保・育成

### II 高度な行政経営を支える職員の能力向上

- 1 開かれた県行政を担う職員を確保・育成します ..... 39
  - (1) 県民の視点、立場に立ち、県民全体の利益を考えて行動できる職員の確保・育成
  - (2) 職員のキャリアを生かした能力発揮
  - (3) 地域意識を持ち地域貢献活動に取り組む職員の育成
  - (4) 災害など様々なリスクに対応できる職員の確保
- 2 若手・女性職員の活躍を支援します ..... 43
  - (1) 若手職員の組織的な育成
  - (2) 女性職員の活躍支援と積極的な登用
- 3 職員の能力開発を促進します ..... 45
  - (1) 職員の成長を支える研修の体系化・充実強化
  - (2) 管理監督者等のマネジメント力の向上

### Ⅲ 効率的な業務遂行やワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境の実現

- 1 効率的で柔軟な働き方を推進します .....52
  - (1) デジタル技術の活用等による業務の変革・効率化の推進
  - (2) 柔軟な働き方ができる勤務環境の推進
  - (3) 子育て世代職員への支援の充実
  - (4) 仕事と生活の調和がとれた職場環境の推進
- 2 明るく、いきいきとした職場環境づくりを推進します .....57
  - (1) 仕事の質の向上を図る職場風土の醸成
  - (2) 職場活性化に向けた健康経営の推進
  - (3) 地域とともに実現する働き方改革

### Ⅳ 戦略的で実効性のあるマネジメント改革の推進

- 1 県民サービスの質の向上につながる提供システムを充実します .....67
  - (1) 県民サービスの利便性の向上
  - (2) 政策評価による政策の質の向上
  - (3) 公共調達の最適化の推進
  - (4) 行政情報の適正な管理と公開の推進
- 2 多様なニーズに応える公営企業や県出資等法人の健全経営を推進します .....71
  - (1) 良質な医療の持続的な提供に向けた県立病院等の事業運営
  - (2) 県民の暮らしと産業の振興を支える電力及び工業用水の安定経営
  - (3) 流域下水道事業の健全経営の推進
  - (4) 県出資等法人の健全経営の継続に向けた支援
- 3 県民本位の行政経営を推進する組織体制を整備します .....75
  - (1) 行政課題に適切に対応する組織体制の推進
  - (2) 行政需要に応じた適切な定数配置の推進
  - (3) 危機管理体制の充実強化
- 4 効果的で効率的な業務遂行体制を支えるリスクマネジメントを構築します .....78
  - (1) 事務処理の適正性の確保に向けた内部統制の推進
  - (2) 効果的で効率的な業務遂行体制の構築に向けた監査機能の充実強化
- 5 政策の着実な推進を支える持続可能な財政構造を構築します .....79
  - (1) 中期財政見通しと財政目標を踏まえた財政運営
  - (2) 県民に分かりやすい財政に関する情報の公表
  - (3) 歳入確保の強化
  - (4) 歳出の重点化と将来負担の軽減
  - (5) 公共施設等の適正管理

### 参考資料

- 1 指標一覧 .....99
- 2 行財政運営概況 .....103

## 1 行政経営プランの策定趣旨

「いわて県民計画（2019～2028）」長期ビジョン第8章「行政経営の基本姿勢」では、県民の信頼に応える、より質の高い行政経営を進め、長期ビジョンに掲げた政策の実効性を高め、東日本大震災津波からの復興と「希望郷いわて」の実現に貢献していくため、行政経営の目指す姿として、「県内外の様々な主体と協働し、岩手県民が相互に幸福を守り育てるとともに、広く県外に向けて幸福を守り育てる機会を提供することができる岩手の実現」を掲げています。

行政経営プランは、このような目指す姿の実現に向け、「行政経営の基本的な考え方と取組方向」における4本の柱に基づく具体的な推進項目を明らかにし、長期ビジョンの実効性を確保するものです。

## 2 行政経営プランの計画期間

「いわて県民計画（2019～2028）」長期ビジョン第8章「行政経営の基本姿勢」の第2期アクションプランとして策定するもので、マニフェスト・サイクルを考慮した令和5年度から令和8年度までの4年間の計画とします。

## 3 基本的な考え方と取組方向

長期ビジョン第8章「行政経営の基本姿勢」の「行政経営の基本的な考え方と取組方向」における4本の柱に基づき、具体的な取組を進めます。

### 【「4本の柱」と取組方向】（長期ビジョンからの再掲）

#### I 地域意識に根ざした県民本位の行政経営の推進

多様な県民ニーズに応え、将来にわたって一人ひとりの幸福を守り育てていくため、県民、企業、NPO、関係団体、市町村など、あらゆる主体がそれぞれ主体性を持って協働する、地域意識に根ざした県民本位の行政経営を進めます。県内外の自治体との広域連携や、グローバルな視点に基づき海外とのつながりを深め、岩手の誇る価値や資源が最大限発揮された、より質の高い県民サービスを提供していきます。

#### II 高度な行政経営を支える職員の能力向上

地域社会の一員としての自覚を持って、主体的に地域課題の解決に関わり、県民が主役となった地域づくりを支えていくため、岩手県職員としてのあるべき姿を示す「岩手県職員憲章」に基づく行動の徹底を図り、県政全般を俯瞰し、県民視点で県全体の利益を追求する職員を確保・育成します。

#### III 効率的な業務遂行やワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境の実現

出産・育児・介護など生活の状況や、職員の年齢構成の偏在をはじめとする組織体制を取り巻く環境変化に適切に対応し、組織として高いパフォーマンスを発揮し続けていくため、業務の効率的な運営や柔軟な働き方の推進により、仕事と生活の調和を図り、職員が明るく、いき

いきと働くことができる職場環境を実現します。

#### **IV 戦略的で実効性のあるマネジメント改革の推進**

事業を有効かつ効率的に実施するため、PDCAサイクルの徹底を図るとともに、機動的で戦略的な組織マネジメントを推進するなど、限られた経営資源を最大限有効活用し、県民サービスの質の向上を図ります。

また、内部統制によるリスクマネジメントの強化などにより、行政の適正性と透明性を確保し、県民の信頼に応える行政経営を推進します。

さらに、この計画に掲げる政策を着実に推進するため、中長期的な視点を持って不断の改革に取り組み、将来にわたって安定した財政構造の構築に取り組みます。

#### **4 行政経営プランの推進**

第2期アクションプランの進行管理に当たっては、毎年度、実績を把握・公表し、取組の着実な推進を図ります。

また、社会経済情勢の変化や取組状況などを踏まえ、必要に応じ内容を見直し、新たな課題に迅速かつ的確に対応します。

## 1 第1期行政経営プランにおける主な活動

第1期行政経営プランの計画期間中（令和元年度～令和4年度）には、令和2年より国内外で猛威を振るった新型コロナウイルス感染症が様々な分野に大きな影響を及ぼしました。

このような大きな制約や制限がある中で、長期ビジョンに掲げる「行政経営の目指す姿」の実現を目指し、第2期の計画期間につながるような次の活動に取り組みました。

### I 地域意識に根ざした県民本位の行政経営の推進

（主な活動）

- ・ 岩手県におけるDX<sup>1</sup>の推進、デジタル社会実現の中核的組織として産学官金で構成する「いわてデジタルトランスフォーメーション推進連携会議」の設立
- ・ 「いわて高等教育地域連携プラットフォーム」の設置による産学官の連携の広がり
- ・ 地域づくりの担い手となる地域おこし協力隊員の活動充実と一般社団法人いわて地域おこし協力隊ネットワークの設立支援
- ・ 盛岡市との共同整備による「いわて盛岡ボールパーク」や「陸前高田オートキャンプ場」へのPPP<sup>2</sup>/PFI<sup>3</sup>手法の導入
- ・ 包括連携企業における新型コロナウイルス感染症対応のためのマスク寄贈や感染症対策のための寄附・機器の無償貸与、県事業への協力等
- ・ 知事と市町村長が出席する「県・市町村トップミーティング」や、保健所の管轄区域ごとに設置した「新型コロナウイルス地方支部委員会」などを通じた市町村・県の課題認識や対応状況の共有等
- ・ 本県と他県・市町村共同による自治体情報セキュリティクラウドの調達・運用
- ・ 全国初となる英国式全寮制インターナショナルスクール「ハロウインターナショナルスクール安比ジャパン」の開校と、開校を契機として締結した地域振興に関する連携協定を踏まえた地域との交流・連携や国際化、多文化共生等の推進に向けた動き

など

<sup>1</sup> DX：デジタル・トランスフォーメーション。デジタル化を手段として、既存の価値観や枠組みを見直す変革を行い、課題解決や新しい価値を創造すること

<sup>2</sup> PPP (Public Private Partnership)：PFIや指定管理者制度など、官民が連携して公共サービスの提供を行うスキーム

<sup>3</sup> PFI (Private Finance Initiative)：公共施設等の建設、維持管理、運営等に民間の資金、経営能力及び技術的能力を活用すること

## Ⅱ 高度な行政経営を支える職員の能力向上

### (主な活動)

- ・ 民間経験者等を対象とした採用試験の実施、獣医師の通年募集等による地域課題に対応できる職員の確保
- ・ コロナ禍における保健所等の体制強化のための県を退職した保健師等の会計年度任用職員としての任用
- ・ 地域貢献活動に取り組む職員を育成するための「岩手県パラレルキャリア人材バンク」の創設
- ・ 女性職員の活躍支援等に向けた「次世代育成及び女性活躍推進のための特定事業主行動計画」の策定
- ・ 先輩職員が後輩職員に対して個別支援活動を行う「メンター制度」の充実
- ・ 広い視野と高い見識を養うための事務次官経験者等による「部課長研修」の実施

など

## Ⅲ 効率的な業務遂行やワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境の実現

### (主な活動)

- ・ 「岩手県庁働き方改革ロードマップ」、「岩手県教職員働き方改革プラン(2021～2023)」の策定
- ・ 職員ひとり一台端末のノート型パソコンへの更新やテレワーク環境の実現、電子決裁・文書管理システムの構築やフレックスタイム制度の導入、サテライトオフィスの設置など業務の効率化の推進と柔軟な働き方ができる勤務環境の整備
- ・ これから子どもが生まれる職員を対象とする育児支援計画シートによる職員と所属長との個別面談の導入
- ・ 子育て環境の向上に向けた庁内保育施設「うちまる保育園」の開所
- ・ 健康情報サイトへの加入促進や健康情報の提供、特定保健指導対象者に対する生活習慣予防対策など健康経営の推進

など

#### IV 戦略的で実効性のあるマネジメント改革の推進

##### (主な活動)

- ・ 「岩手県立病院等の経営計画〔2019-2024〕」の中間見直し
- ・ 築川発電所の運転開始、稲庭高原風力発電所の再開発
- ・ 企業の新規立地や拡張に対応した新北上浄水場の整備
- ・ 流域下水道事業における地方公営企業法の適用
- ・ 復興の着実な推進とともに、自然災害や新型コロナウイルス感染症対策の総括を担う「復興防災部」の設置、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策の実施に当たる弾力的な人員体制の拡充や全庁からの業務支援体制の構築
- ・ 事務処理の適正性・透明性の確保に向けた内部統制制度の導入
- ・ 県公式LINEアカウントなども活用した適時適切な情報提供
- ・ 「持続可能で希望ある岩手を実現するための行財政改革に関する報告書」の取りまとめ
- ・ 資金調達手段の多様化等を目的とする全国型市場公募地方債の発行
- ・ 令和元年度（平成30年度決算）における公債費負担適正化計画の2年前倒しの目標達成

など



## 2 社会・経済全般の趨勢

### (1) 人口減少問題

国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、本県の人口は1960年の144.9万人をピークに減少しており、2020年には121.1万人の人口が、約25年後の2045年にはピーク時の3分の2以下となる88.5万人となる見込みです。

人口減少はこれまでの県民サービスのあり方やその財政運営にとっても長期間にわたって少しずつ影響を与え、また、県央、県南、沿岸、そして県北のそれぞれの圏域での人口減少に伴い徐々に地域活力の低下を招く可能性があるなど、岩手県はまさに危機に立たされています。

このような状況に対し、県では、「岩手県人口ビジョン」(令和2年3月改訂)において、人口減少を引き起こす様々な「生きにくさ」を「生きやすさ」に転換し、岩手への新たな人の流れを生み出す「ふるさと振興」を積極的に展開し、出生率向上と社会減ゼロを達成することにより、2040年に100万人程度の人口を確保することを目指しています。

また、国においては、地域経済の活性化や東京圏への過度の一極集中の是正、人口減少・少子高齢化への対応、教育の質の維持・向上、適切な医療水準の確保などの課題に、感染症に伴う新たな課題が加わり、地方が解決すべき社会課題はより複合的となっていることなどから、令和4年12月に「デジタル田園都市国家構想総合戦略」を閣議決定し、デジタルの力を活用して地方創生を加速化・深化し、「全国どこでも誰もが便利で快適に暮らせる社会」を目指すこととしています。

これらも踏まえ、第2期アクションプラン「政策推進プラン」では、人口減少対策に最優先で取り組むこととし、自然減・社会減対策の推進などの4つの重点事項を掲げて、具体的な施策を関連する10の政策分野に盛り込み、実効性を確保することとしています。

政策の実効性を高め、将来にわたって希望ある岩手を実現していくためには、人口減少対策の強化のほか、国の諸制度の見直しの実現も含めて県民サービスの提供体制をどのように人口減少時代に適合させ、本県の強みを生かしてより質の高い県民サービスを提供していくかという攻めの施策を展開していく姿勢が必要です。

併せて、人口減少に伴う地方税収や地方交付税の減少などの行財政運営に当たっての諸課題も顕在化する可能性があり、これらの課題に遺漏なく対応するため、持続可能な行財政基盤の構築が必要です。

### (2) DXの進展

DXは、単にICT<sup>4</sup>を利活用し、業務の効率化などを目的としたデジタル化とは異なります。

一般的にデジタル化は、アナログからデジタルへの置き換えで、例えば、電話やFAX、書類などは、メールやチャット、電子ファイルに置き換えられます。

一方、DXは、データとデジタル技術を手段として用い、個々の業務の中だけではなく、異なる分野、組織の壁を越えて、これまでの業務のやり方を抜本的に見直すものであり、これにより、新たな価値の提供や、生産性の向上を実現させるものです。

このため、今後、人口減少・高齢化が進展する中で、生産性を向上させるためにDXが必要とされています。

---

<sup>4</sup> ICT (Information and Communication Technology) : 情報通信技術

新型コロナウイルス感染症への対応を契機として、各分野においてデジタル化が加速し、社会環境が変化している中、国においては、令和3年9月、日本のデジタル社会実現の司令塔としてデジタル庁を発足し、デジタル化による成長戦略や地域の活性化等の実現を目指す重点計画を策定し、デジタル社会の実現に向けた取組を推進することとしています。

このような中、令和2年12月に改訂された「自治体DX推進計画」では、デジタル人材の確保・ネットワーク強化やAI<sup>5</sup>・RPA<sup>6</sup>等のデジタル技術、自治体マイナポイントの活用など、国の取組と歩調を合わせた地方自治体におけるデジタル化の取組を推進することとしています。

県においても、令和3年4月、「岩手県DX推進本部」を設置し、岩手県におけるデジタル社会の実現に向けたDXの推進を図るため、県の行政デジタル化の推進や市町村の行政デジタル化の取組支援等を行っています。

また、令和3年7月、産学官金で構成する「いわてデジタルトランスフォーメーション推進連携会議」を設立し、全ての県民がデジタル化の恩恵を享受できるよう、「行政のDX」「産業のDX」「社会・暮らしのDX」「DXを支える基盤整備」の4つの取組方針の下、行政手続きのオンライン化や、商工業、農林水産業、建設業をはじめとしたあらゆる産業のデジタル化の促進、デジタル技術を活用した教育、介護、子育て、医療分野における利便性の向上、情報通信インフラの整備、市町村の取組への支援を進めています。

デジタル化の進展は、個性豊かで活力に満ちた地域社会の可能性を広げることから、デジタル社会における県民の暮らしの向上や産業振興等に向け、全県的なDXを推進する必要があります。

### (3) 大規模自然災害や新興感染症などへの対応

東日本大震災津波では、沿岸地域を中心に多くの市町村が甚大な被害を受け、膨大な復旧・復興業務を担う人員の確保が大きな課題となりました。このような中、県では、任期付職員の採用等による県職員の増員や被災市町村への職員派遣に加え、国、全国知事会、全国市長会・全国町村会とともに応援・支援職員の派遣調整を行い、全国の地方自治体間が連携する水平補完による受援・応援体制のもとで継続的に職員を確保し、復旧・復興を進めてきました。

今後起こり得る日本海溝・千島海溝沿いの巨大地震など地震・津波をはじめとした大規模自然災害、新たな感染症の発生などの対応に向けては、東日本大震災津波からの復旧・復興等の取組の中で学び、培った経験などを活かしながら、多くの人々が「住みたい、働きたい、帰りたい、訪れたい」と思える岩手をつくっていくことが重要であり、その前提として、様々なリスクに対応できる安全・安心な地域づくりを進める必要があります。

また、国においては、脱炭素社会の実現に向けた官民連携の取組を加速し、エネルギー安全保障の確保に万全を期しながら、国内投資を拡大しつつ新たな成長のフロンティアを開拓するGX<sup>7</sup>の実現を目指し、様々な取組を進めています。

本県においても、温室効果ガス排出量の2050年度の実質ゼロに向け、再生可能エネルギーの導入促進、森林整備や県産木材の利用促進など森林資源の循環利用、省エネ住宅の普及を進める

<sup>5</sup> AI (Artificial Intelligence) : 人工知能

<sup>6</sup> RPA (Robotic Process Automation) : ロボットによる業務自動化

<sup>7</sup> GX : グリーン・トランスフォーメーション。化石燃料中心の経済・社会、産業構造をクリーンエネルギー中心に移行させることにより、経済社会システム全体を変革すること

など、地域経済と環境に好循環をもたらす持続可能な新しい成長を目指しています。

地球温暖化に歯止めがかからず、世界の気候が非常事態に直面する中、国際社会の一員としての役割を果たしながら、誰もが住みたいと思えるふるさとを次世代に引き継ぐことが求められています。

### 3 行政経営を巡る動向

#### (1) 多様な主体との連携・協働

「いわて県民計画（2019～2028）」の政策の実効性を高めていくためには、安心・安全に暮らせる社会基盤を守りつつ、人口減少の局面に真正面から向き合い、より質の高い県民サービスを提供していくことが求められます。

本県の合計特殊出生率については、2015年の1.49から、2021年の1.30と、0.19ポイント減少するなど、社会減に伴う若年女性の減少と、未婚化・晩婚化に伴う出生率の低下による自然減が続いている状況です。一方、本県の社会減は、2018年の5,215人に対し、2020年は3,872人、2021年は2,738人、2022年は4,113人と、年ごとの変動が大きい状況にあります。この背景には、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響に伴う地元志向や地方移住への関心の高まりなどの明るい要素もあると考えられ、本県への新しい人の流れにつながる可能性があります。

また、本県は、全国第2位の森林面積を有するなど、優れた自然環境に恵まれているとともに、全国トップクラスの再生可能エネルギーのポテンシャルを有しています。Jクレジットのように森林の価値を金額換算し、売買することで、クレジット創出者とクレジット購入者の新たなネットワーク構築が期待されます。

加えて、ラグビーワールドカップ2019<sup>TM</sup>や三陸防災復興プロジェクト2019、復興五輪を掲げる東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会等が開催されるとともに、令和4年8月には、全国初となる英国式全寮制インターナショナルスクール「ハロウインターナショナルスクール安比ジャパン」が開校しました。今後、国際リニアコライダー（ILC）<sup>8</sup>の誘致実現による国際研究拠点の形成等も期待されており、多様な文化や価値観に触れる機会の増加に伴い、これまで以上に海外との交流が広がる可能性があります。

未来においても「持続可能で希望ある岩手」を実現するため、東日本大震災津波からの復旧・復興の取組の成果や、新型コロナウイルス感染症対策の経験なども踏まえながら、多様な主体と連携・協働し、共創を進め、開かれた県行政のもと各主体が持つ強みを十分に発揮し、OODA（ウーダ）ループマネジメント<sup>9</sup>も参考に、課題解決に取り組むことが必要です。

#### (2) 組織・職員の体制

東日本大震災津波からの復興の着実な推進とともに、多様化する自然災害や新型コロナウイルス感染症などに対する危機管理体制を整備するため、令和3年度に「復興防災部」を設置したほか、「いわて県民計画（2019～2028）」に掲げる政策の推進を図るため、「ILC推進局」「政策企画部」「ふるさと振興部」を設置するなど、行政課題に応じた組織体制の整備を進めてきました

<sup>8</sup> 国際リニアコライダー（ILC）：International Linear Collider。全長20～50kmの地下トンネルに建設される、電子と陽電子を加速、衝突させ質量の起源や時空構造、宇宙誕生の謎の解明を目指す大規模研究施設

<sup>9</sup> OODA（ウーダ）ループマネジメント：刻一刻と変化する状況で成果を得るためのフレームワーク。「Observe（観察）」、「Orient（状況判断、方向づけ）」、「Decide（意思決定）」、「Act（行動）」4つのステップを繰り返す手法

た。

また、新型コロナウイルス感染症対策に当たっては、感染状況や行政需要に応じた適時適切な人員配置や全庁的な業務支援体制の構築などにより、保健福祉部や保健所の体制拡充を機動的に行ってきました。

知事部局の職員数は、事務事業の見直しや組織・職員体制の再構築により、平成15年4月1日時点の5,318人から平成23年4月1日時点で3,949人、約25%の純減となった一方、東日本大震災津波の発災以降は、新規採用職員数の拡大や任期付職員の採用等により増員を図ってきました。

今後、実質的な一般財源総額の減少が続いていく見込みにある中、定年引上げによる職員構成の変化や、デジタル化、働き方改革の進展など、職員を取り巻く環境変化も踏まえながら、業務量等に応じた適切な組織・職員体制を構築していく必要があります。

併せて、復興の着実な推進とともに、自然災害をはじめ、県民の生命や生活に大きな影響を及ぼす様々な事案や行政需要の高度化などに的確に対応できる柔軟な体制を構築していく必要があります。

さらに、より質の高い県民サービスを持続的・安定的に提供していくため、引き続き職員一人ひとりの業務遂行能力の一層の向上を図り、複雑化・多様化する県民ニーズや新たな行政課題に対応できる専門的知識やスキルを持ち、県民視点で県全体の利益を追求する職員を育成していく必要があります。

### (3) 働き方改革の取組

長時間労働の是正など働き方の改善を促進するため、県内では平成28年度から「いわて働き方改革推進運動」が展開され、優良事例の表彰など普及啓発活動が行われています。

県においては、知事や部局長等による「イクボス<sup>10</sup>宣言」のほか、令和2年6月に策定した「次世代育成支援及び女性活躍推進のための特定事業主行動計画」に基づき、育児休業の取得促進やフレックスタイム制度の導入などを通じて、子育てしやすく仕事と生活の調和が図られた職場環境づくりに取り組んでいます。

一方、複雑化・多様化する県民ニーズに対応した持続可能で安定的な県民サービスの提供や、新型コロナウイルス感染症対策のような突発的な業務に対応できるよう、職員の能力向上やマネジメント改革の推進に加え、政策の実効性を高めるための働き方改革の取組が不可欠です。

県では、令和2年6月に「働き方改革推進会議」を設置し、試行を含む様々な取組を通じた働き方の目指す姿を描きつつ、職員アンケートを踏まえた検討を進め、令和3年3月に「岩手県庁働き方改革ロードマップ」を策定しました。

このロードマップに基づき、これまで着実に取組を進めてきましたが、令和4年の職員アンケートでは、業務の効率化や柔軟な働き方になお課題を感じる職員が多い状況となっています。

このような中で、国では、若手職員による「未来の公務を考える若手チーム」（“人人若手チーム”）において、多様な価値観やニーズ、複雑・高度な行政課題に対応し、より良い行政サービスを提供するためには、自律した個人に支えられた多様性豊かでしなやかな公務組織へと変革

<sup>10</sup> イクボス：職場で共に働く職員等のワーク・ライフ・バランスを考え、キャリアと人生を応援しながら、組織として結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のこと

する必要があるとし、令和4年4月、「カラフルな公務を目指して」と題された提言がなされました。

こうした国の動きも踏まえながら、働きやすい職場づくりに取り組むとともに、施策立案等の「考える」業務に注力できる環境の実現に向けた活動を進める必要があります。

#### (4) 県財政の状況

##### (歳入)

県の歳入について、東日本大震災津波からの復旧・復興分等を含む全体の決算額の平成以降の推移を見ると、平成12年度の9,696億円をピークに減少傾向となっていたところ、東日本大震災津波からの復旧・復興事業に対する国からの財源措置等が多額となったことにより、平成23年度に1兆3,532億円を計上するなど1兆円を超える規模で推移しながら漸減しています。

通常分の県の歳入は、地方交付税や国庫支出金など、いわゆる依存財源の占める割合が大きく、自主財源比率は4割前後にとどまっており、国の地方財政計画の変動の影響を受けやすい財政構造となっています。

平成22年度から令和元年度の期間における決算の平均額(通常分。以下「10年平均」という。)は、歳入総額が7,088億円であり、県民1人当たりの額は549,757円となっています。

このうち、県税等の自主財源の総額は2,944億円であり、県民1人当たりの額は228,508円となっています。その主なものである県税等は1,613億円であり、県民1人当たりの額は125,483円となっています。本県の県税等の額は、総額で全国30位、県民1人当たりで全国31位の水準で、本県は歳入における県税等への依存度が相対的に低くなっています。

また、依存財源の総額は4,141億円であり、県民1人当たりの額は321,249円となっています。その主なものである実質的な地方交付税等(地方交付税、地方特例交付金及び臨時財政対策債の合計)は2,646億円であり、県民1人当たりの額は204,982円となっています。本県の実質的な地方交付税等の額は、総額で全国13位、県民1人当たりで全国6位の水準で、本県は歳入における実質的な地方交付税等への依存度が相対的に高い状況となっています。

国の地方一般財源総額は令和6年度まで現在の水準が実質的に確保される見込みですが、本県においては、国勢調査人口等の減に伴う普通交付税の減少に加えて、人口減少に伴う県税等の減少の可能性もあり、実質的な一般財源総額が毎年度減少していく見込みとなっています。

##### (歳出)

県の歳出について、決算ベースでは平成12年度をピークに減少傾向となっていました。平成23年度以降、漁港の災害復旧や災害公営住宅の整備といった東日本大震災津波からの復旧・復興事業に要する多額の予算が執行されました。

震災分について、公共インフラの整備等のハード事業が、令和2年度の国の「復興・創生期間」内におおむね完了したため、令和3年度以降の事業費は大幅に減少しています。

なお、震災分に係る歳出決算額は、平成23年度から令和2年度までの累計で2.8兆円となっています。

通常分では、歳出総額の10年平均は、6,640億円であり、県民1人当たりになると514,970円となっています。

平成 22 年度以降の総額の推移では、東日本大震災津波からの復旧・復興事業への将来的な備えとして基金への積立金が多額となった平成 23 年度の 7,253 億円や、新型コロナウイルス感染症への対応経費が多額となった令和 2 年度の 7,696 億円を除き、ほぼ横ばいで推移しています。県民 1 人当たりになると、人口が平成 22 年度から令和 2 年度にかけて 5.6%減少する一方で、総額が横ばいとなっていることから、平成 22 年度の 515,641 円から令和元年度の 526,310 円、令和 2 年度の 630,163 円と徐々に増加しています。

性質別では、普通建設事業費が国の公共事業予算の減少に連動していることや、東日本大震災津波発災以降、復旧・復興事業に優先的に取り組んできたことなどにより、全体に占める投資的経費の割合が縮小しています。また、義務的経費を見ると、公債費がピーク時より減少しているものの依然として高い水準にあるほか、職員数の抑制により減少していた人件費が近年は横ばいとなっています。

歳出の 10 年平均を目的別構成割合で見ると、学びの質の向上に向けて県立高等学校等に予算を重点措置していることなどにより、教育費が最も高く 21.9%となっており、次いで公債費 18.4%、民生費 12.9%となっています。その他の費目で特徴的なものとしては、衛生費の構成割合が 7.7%で、全国平均 3.5%よりも高い水準に、土木費の構成割合が 8.3%で、全国平均 11.0%よりも低い水準となっています。

衛生費は、他都道府県と比較しても突出した数の県立病院を運営するため、県立病院に毎年度 200 億円を超える繰出金を支出しているほか、高齢化の進行に伴う社会保障関係費の自然増などにより増加しており、また、公債費は、総額で 1,221 億円であり、県民 1 人当たりになると 94,594 円となっています。これは、総額で全国 16 位、県民 1 人当たり全国 9 位で、全国的にも高い水準となっており、毎年度の財政運営において多額の財源不足が発生しているところです。

今後、社会保障関係費のほか、公共施設やインフラ施設の老朽化に伴う大規模修繕・更新に要する経費は今後 30 年間で 1 兆 4,696 億円、年平均 490 億円に上り、財政状況は一層厳しさを増していくことが見込まれます。

毎年度の財政運営において多額の財源不足が発生している場合や巨額の地方債残高を背景とした多額の公債費負担が生じている場合、毎年度の財政運営において経常的経費や義務的経費に係る負担が相対的に高まる結果、政策的な経費や裁量的な経費に係る予算が相対的に少なくなる可能性があります。このような財政の硬直化が生じた場合、時代の変化に即応した柔軟な予算編成や施策の展開が困難となるとともに、新興感染症や災害等の突発的な事案への適切な対応もままならない可能性が生じます。

#### (中期財政見通し)

令和 4 年 9 月に公表した中期財政見通しにおいては、歳入について、国全体の地方一般財源総額は令和 6 年度まで現在の水準が実質的に確保される見込みですが、本県は、先述のとおり、国勢調査人口などの減に伴う普通交付税の減少に加えて、人口減少に伴う県税等の減少の可能性もあり、実質的な一般財源総額が毎年度減少していく見込みとなっています。

また、歳出においては、高齢化の進行等による社会保障関係費の増加のほか、公債費も増加傾向に転じる見込みとなっています。

その結果、収支ギャップは、令和 5 年度以降、117～157 億円程度生じる可能性があり、その全

額を財源対策基金の取崩しにより対応した場合、その残高は令和8年度末に197億円まで減少する見込みであるなど、本県を取り巻く財政状況は一層厳しさを増すことが見込まれています。

なお、この中期財政見通しは、現行の行財政構造を維持しつつ財政運営を行った場合のシミュレーションであり、今後の行財政改革の効果等については見込んでいない自然体の姿であることから、今後、人口減少に伴う県税や地方交付税の減少、社会保障関係費や公債費の動向、定年引上げに伴う60歳以上職員の人件費の増加、公共施設の維持管理・更新需要の増加など、財政収支上の不確定要素がどのように影響を及ぼすのかについて、注視する必要があります。

### （公共施設等の長寿命化対策と適正管理）

高度経済成長期から昭和50年代を中心に社会情勢や県民ニーズの変化に対応して、数多くの公共施設等を建設し、各種の公共サービスを提供してきました。現在、これら公共施設等の老朽化が進んでおり、今後、大量に大規模修繕・更新の時期を迎え、多額の経費が必要となることが見込まれることから、ランニングコストの抑制など効率的な維持管理に努めるとともに、計画的な修繕や更新等により、中長期的な展望に立って財政負担の軽減を図ることが求められています。

また、公共施設等は、これまで人口の増加に伴った市街地の拡大や経済活動の拡大など社会・経済的な要請に応じて整備されてきましたが、人口減少や人口構造の変化をはじめとする社会経済情勢等の変化に即した的確な対応が課題となっています。こうした状況を踏まえ、地域を支える基盤の一つである公共施設等の役割に留意しつつ、人口動態を踏まえた将来の利用需要の変化を的確に捉え、施設の規模や配置、提供する機能などを適切に判断し、今後のあり方を検討する必要があります。

これらも踏まえ、公共施設の維持管理及び県民サービスの提供を持続可能なものとしていくため、令和4年7月に「岩手県公共施設等総合管理計画」を改訂し、本計画期間である令和6年度までにおける公共施設に係る県民1人当たりの負担額を、過去5年間の実績を踏まえ、12,000円以下となるようコスト縮減・財政負担の平準化を図ることとしています。

また、2040年までに、学校施設を除く庁舎や県民利用施設などの公共施設の延床面積を85%程度（令和2年度比）となるよう見直しを進めることとしています。

なお、施設規模・総量の適正化の取組に当たっては、地域特性や地域活性化への配慮の上、維持管理及び利活用に係る様々な創意工夫を図りながら、今後の社会情勢の変化、人口動態、財政状況などに応じ適宜見直しを行っていくことが必要です。

### （財政目標）

こうした状況の中、持続可能な県民サービス提供体制を維持していくために必要となる行財政基盤の構築に向けて、抜本的な行財政改革を進め、今後見込まれるこれらの収支ギャップを解消していくことが重要です。令和4年9月公表の「持続可能で希望ある岩手を実現するための行財政改革に関する報告書」においては、令和5年度から令和10年度までを対象期間とする4つの財政目標を示しています。

### ① 令和10年度当初予算までに収支均衡予算を実現

県では、これまでも公債費負担適正化計画や行政経営プラン等に基づいて、財政健全化の取組を着実に推進してきたところですが、過去の県単独事業の実施による公債費負担等により、毎年度の当初予算編成において多額の財源不足が発生し、財政調整基金の取崩しが恒常化している状況となっています。

一般的に多額の財源不足が生じている状態は財政運営の硬直化をもたらすことになり、災害や新興感染症などの突発的な状況に対する機動的な対応や新たな政策課題への柔軟な予算措置にあたって支障が生じる可能性があります。

今後、突発的な状況に対する機動的な対応や希望ある岩手を実現するための施策を積極的に展開していくためには、当初予算編成において財政調整基金の取崩しに頼らない、健全な財政基盤を構築していく必要があります。そのため、歳入歳出両面における行財政改革の着実な取組の推進を通じて、令和10年度当初予算を目途として収支均衡予算（財政調整基金の取崩額がゼロの状態）の実現を目指していきます。

### ② 公共施設に係る県民1人当たりの負担額12,000円以下の水準を維持

今後の行財政運営にあたっては、県立病院や県立高等学校のみならず、県民サービスの水準に直結する県民利用施設をはじめとする公共施設等について適切な管理を推進していくとともに、そのために必要となる行財政運営の指針が必要となります。その際、これらの適正管理を着実に推進していくためには、公共施設等の改築や長寿命化、維持管理等に要する費用の増大への対応が必要となります。

将来の人口減少を踏まえ、公共施設の維持管理及び県民サービスの提供を持続可能なものとしていくためにも、「岩手県公共施設等総合管理計画」における公共施設に係る県民1人当たりの負担額を財政目標として位置づけ、公共施設の施設規模・総量を適正に管理するための取組を進めていきます。

なお、本目標については、同計画において、令和6年度までのものとされていますが、目標の達成状況等も踏まえ、今後、対象期間の延長等も検討していく必要があります。

### ③ プライマリーバランスの黒字を維持

行財政運営において持続可能性を確保していくためには、現役世代と将来世代の受益と負担について適正なバランスを保ちつつ、着実に健全化を図ってきた行財政基盤を将来世代により健全な形で引き継いでいくことが必要であり、そのためには、将来にわたって時代の変化に即応して新たな政策課題への柔軟な予算措置を実施できるように、県債残高の引下げ等による将来世代の負担の軽減等を通じて、多額の公債費負担等による財政運営の硬直化を招かないような状況を維持していくことが必要です。

県の地方債残高は全国的にも高水準となっており、その水準を統一的な指標で表した将来負担比率は令和2年度決算において221.5%、全国38位となっています。

地方債残高を着実に引き下げていくためには、積極的な繰上償還のほか、当初予算編成において、新規県債発行額が元金償還額よりも抑えられていること、すなわちプライマリーバランスの黒字を維持することが重要であり、これを財政目標として位置づけます。



なお、本県においては過去の公共投資や施設整備に伴い多額の地方債を発行したことにより、公債費負担が高水準で推移したことから地方債の発行抑制に努めてきたところです。その結果、当初予算におけるプライマリーバランスは平成 24 年度以降毎年度黒字となっており、引き続きこの水準を維持していきます。

#### ④ 財政調整基金の現行水準（令和 2 年度残高 177 億円）の維持

持続可能な行財政基盤の構築に向けては、東日本大震災津波のような大規模災害等への対応など、予測できない財政需要への備えが必要であり、これらの財政需要に対応するために設置している財政調整基金について、一定の水準を確保することが必要です。

この点に関し、現在、国において財政調整基金残高の「あるべき水準」は示されていないため、他都道府県との比較や、過去の大規模災害時の一時的な取崩しの状況を踏まえる必要があります。

まず、財政調整基金残高に係る対標準財政規模比の水準を比較すると、令和 2 年度末の水準は本県が 4.5%、全国平均が 4.2%となっており、これまでの本県の着実な財政健全化の取組の結果として、現行水準（令和 2 年度残高 177 億円）は他都道府県と比較して高い水準にあります。

次に、過去の大規模災害時の一時的な取崩額としては、平成 23 年の東日本大震災津波への対応として平成 22 年度～平成 23 年度に 120 億円程度となっています。

これらの状況を踏まえると、対標準財政規模比 4%程度を一つの目安として、本県の令和 2 年度末の財政調整基金残高である 177 億円の水準を維持することで、災害等の予測できない財政需要への備えが十分に図られるものと考えられることから、この水準を財政目標として位置づけます。

これらの財政目標については、本プランの期間に係るものを指標として設定するとともに、毎年度の予算編成等において達成状況等を検証・公表することなどにより、財政状況の更なる見える化を図ります。

## 4 第 2 期行政経営プランにおいて重視する考え方

- 令和 3 年夏、新型コロナウイルス感染症の第 5 波においては、全国的に新規感染者数が増加する中、県内でも感染力が強いデルタ株が猛威を振るいました。第 5 波に対しては、「岩手警戒宣言」と「岩手緊急事態宣言」を行い、解除の目安となる数値目標を共有しながら、県民の力を合わせて感染対策に取り組み、感染状況を低く抑えることができました。
- 第 2 期行政経営プランの推進に当たっては、こうした新型コロナウイルス感染症対策等を通じて培われた、様々な主体との協力関係をもとに、県と各主体とで目標を議論し共有を図り、目標の達成に向けた各主体の自律的な取組を促進しながら、各主体相互の連携・協働を重視していくことが重要です。
- このため、第 1 期の計画期間における活動の成果を土台に、人口減少問題をはじめとする本県の行財政を取り巻く諸課題に対し、DX の進展などのチャンスを生かしながら、あらゆる主体がそれぞれ主体性を持って協働する、地域意識に根ざした県民本位の行政経営を引き続き推

進めます。

- また、本プランの推進に当たっては、複雑化・多様化する県民ニーズや環境変化を適切に捉え、将来あるべき姿や目標を起点に戦略を立て展開するバックキャスト思考に基づくマネジメントが重要であることから、職員一人ひとりが「岩手県職員憲章」の実践を徹底し、地域に根ざした現状分析と先見性を持って最適なシナリオを描き、県民視点に立った行政経営を推進します。開かれた県行政のもとで各主体が持つ強みが十分に発揮できるよう、安定的で持続可能な行財政運営に取り組みます。

#### 岩手県職員憲章～私たちの5つの信条～

- |             |   |
|-------------|---|
| <b>県民本位</b> | 常に県民の視点、立場に立ち、現在、そして未来の「県民全体の利益」を考え、行動します。  |
| <b>能力向上</b> | 創意工夫を凝らし、柔軟な発想で、「新たな課題に果敢に挑戦」します。           |
| <b>明朗快活</b> | 職員間の自由なコミュニケーションを通じ、「明るく、いきいきとした職場」をつくります。  |
| <b>法令遵守</b> | 「規律」を重んじ、県民から信頼されるよう、「公正、公平」に職務を遂行します。      |
| <b>地域意識</b> | 地域社会の一員としての「自覚」と県職員としての「誇り」をもって、「誠実」に行動します。 |

# I

## 地域意識に根ざした県民本位の行政経営の推進

### (基本方向)

多様な県民ニーズに応え、将来にわたって一人ひとりの幸福を守り育てていくため、県民、企業、NPO、関係団体、市町村など、あらゆる主体がそれぞれ主体性を持って協働する、地域意識に根ざした県民本位の行政経営を進めます。県内外の自治体との広域連携や、グローバルな視点に基づき海外とのつながりを深め、岩手の誇る価値や資源が最大限発揮された、より質の高い県民サービスを提供していきます。

### 1 多様な主体とのつながりを形成します

#### (1) 多様なパートナーシップの形成

##### 現状と課題

##### ① 県民運動<sup>11</sup>の促進

- ・ 第2期アクションプラン「政策推進プラン」において、人口減少対策に最優先で取り組むこととし、自然減・社会減対策の強化などの4つの重点事項を掲げて、具体的な施策を関連する10の政策分野に盛り込みました。

政策の実効性を高め、将来にわたって希望ある岩手を実現していくためには、県民、企業、NPO、関係団体、市町村などが総力を結集し、それぞれが持つ強みを最大限発揮することが必要です。

- ・ 県内では、「県民みんなで支える岩手の地域医療推進会議」や「温暖化防止いわて県民会議」、「いわてで生み育てる県民運動」など様々な分野において県民の参画を促す県民運動が展開され、多様な主体のネットワークが構築されています。

加えて、県内の産学官で構成する「いわて未来づくり機構」において、科学技術の進展への対応や復興の推進などに関する県民運動が展開されています。

全県的な目標・課題に、オール岩手で取り組むためには、県民や志を同じくする多様な組織が手を携え、知恵を出し合い、総力を挙げ取り組んでいくことが求められています。

##### ② NPOとの連携・協働の推進

- ・ 多様化する地域課題や県民ニーズに対応するため、地域の実情に応じた連携・協働の仕組みを構築していく必要があります。

また、NPOは、多様な主体が連携・協働し、地域課題の解決に取り組む上で主要な担い手

<sup>11</sup> 県民運動：地域医療体制づくりや地球温暖化防止、交通事故防止など、全県的な目標・課題に関する多様な主体が連携した取組

となっていますが、運営基盤が不安定な団体が多いことから、人材育成や資金調達など運営基盤の強化に対する支援が求められています。

- ・ 持続可能な地域社会づくりに向けて、県民が日頃から市民活動に関わるとともに、NPO、企業、行政が課題に応じて連携・協働し、地域の実践力を高めて解決していく仕組みづくりが必要になっています。

### ③ 地域コミュニティ等との連携・協働の推進

- ・ 人口減少や少子高齢化の進行、新型コロナウイルス感染症の影響等によるコミュニティ活動への参加の機会の減少等により、地域コミュニティの機能低下や担い手不足が危惧され、また、社会に内在していた孤独・孤立の問題が顕在化・深刻化してきており、持続可能な地域コミュニティづくりとコミュニティを支える人材の育成に取り組む必要があります。

### ④ 高等教育機関等との連携・協働の推進

- ・ 中央教育審議会が答申した「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」において、高等教育機関を中心とした産学官が連携した取組が重要であるとされていることなどから、令和3年度に、県内の高等教育機関、産業団体、地方公共団体等の21団体が連携し、「いわて高等教育地域連携プラットフォーム」を設置しました。

地域課題の解決に向け、「いわて高等教育地域連携プラットフォーム」による取組の議論を進めていく必要があります。

### ⑤ 企業等との連携・協働の推進

- ・ 民間企業が実施する様々な分野における地域貢献活動と県施策との連携を図るため、県では、令和4年3月末時点で19件の包括連携協定を締結しています。

新型コロナウイルス感染症対策をはじめとする新たな課題の解決に向け、また、複雑化・多様化する県民ニーズに対応するため、包括連携協定に基づく取組を推進していく必要があります。

### ⑥ 独立行政法人との連携・協働の推進

#### 《公立大学法人岩手県立大学》

- ・ 地域に根ざした自律的な高等教育機関として、岩手県立大学においては、地域・国際社会の持続的な発展に貢献するため、国内外における社会環境の変化を捉え、教育、研究、地域貢献の更なる充実・強化に取り組んでいくことが求められています。

同大学の第三期中期目標期間（2017年度～2022年度）中の見込評価では、全ての項目がA評価またはB評価となっており、岩手県地方独立行政法人評価委員会より中期目標・中期計画の達成に向けて一定の成果を挙げていると評価されています。

令和5年度からの第四期中期目標期間（2023年度～2028年度）においても、評価結果を法人の業務運営に適切に反映させることにより、連携・協働のパートナーとして法人の質の向上に努めていく必要があります。

### 《地方独立行政法人岩手県工業技術センター》

- ・ 岩手県工業技術センターは、Society5.0 やSDGs等の大きな社会情勢や環境の変化にも柔軟に対応しながら、質の高いサービスの提供と企業等の生産性や付加価値向上に向けた取組を通じて、本県産業の振興と県政課題の解決に貢献することが求められています。

同センターは毎事業年度及び中期目標期間における業務実績について、岩手県地方独立行政法人評価委員会の意見を聴取した県の評価を受けることとされており、年度業務実績の全体評価がAとなる水準を維持しています。

評価結果を法人の業務運営に適切に反映させることにより法人の質の向上を図り、地域産業の課題対応に向け、連携・協働を進めていく必要があります。

#### ⑦ 県出資等法人との連携・協働の推進

- ・ 令和3年度に実施した運営評価（対象事業年度：令和2年度）において、新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の影響により、事業目標の達成割合が60%以上の県出資等法人の割合は60%と、計画値である80%を下回っています。

複雑化・多様化する地域課題に対応していくためには、この評価結果も踏まえ、専門性や機動性など県出資等法人の持つ長所を生かした連携・協働に取り組み、より効果的な事業展開を図っていくことが求められています。

## 主な取組内容

### ① 県民運動の促進

- ・ 第2期アクションプラン「政策推進プラン」に掲げる政策の実効性を高めるため、市町村や関係団体など県民総参加で、官民が一体となって本県独自の資源や魅力を生かしながら、安心して子どもを産み育てられる環境の充実や、温室効果ガス排出削減目標の達成などに向けて取り組みます。

- ・ 県民が気軽に県民運動や地域づくりに参加できるよう、いわて県民情報交流センター（アイーナ）を拠点に、市民活動の事例やボランティア活動の情報を発信するなど、参加機運の醸成に取り組みます。

また、産学官で構成する「いわて未来づくり機構」の取組に参画し、県内各界・各層の組織の横断的な参画・連携により地域社会の総合的な発展を目指します。

### ② NPOとの連携・協働の推進

- ・ 県とNPOとの協働を推進するため、「協働推進マニュアル」や「NPOを対象に含む事業委託の手の適正化に関するガイドライン」を踏まえた研修会の開催を通じて、NPOとの連携・協働に取り組みます。

- ・ 地域の課題解決による持続可能な地域社会づくりのため、NPO活動交流センターと中間支援NPOとの連携により、地域の実情に応じた、NPO、地縁組織、企業、行政等による連携・協働のネットワークづくりに取り組みます。

- ・ NPOが自立的・安定的に活動できるよう、「いわて社会貢献・復興活動支援基金」等を活用し、NPOの運営基盤の強化を支援します。

③ 地域コミュニティ等との連携・協働の推進

- ・ 多様な県民ニーズに応え、地域の力が発揮された行政経営に向け、住民が主体的に地域課題の解決に取り組む地域コミュニティづくりの推進や活動を担う人材の育成、市町村等と連携した地域づくりの担い手としても期待される地域おこし協力隊員の地域への定着支援など、コミュニティ活動の促進を図ります。

④ 高等教育機関等との連携・協働の推進

- ・ 令和元年度に構築した県と高等教育機関との連携状況に関するデータベースの活用を促進するほか、「いわて高等教育地域連携プラットフォーム」において、産学官が連携した高等教育機関の専門性や独自性を活かした人づくりや地域づくりについて議論を行い具体的な取組につなげます。

⑤ 企業等との連携・協働の推進

- ・ 複雑化・多様化する県民ニーズへの対応と地域活性化を図るため、地域貢献活動を希望する民間企業と連携し、民間からの新たな連携・協働事業の提案受付などにより、民間のノウハウを取り入れた連携・協働の取組をより一層推進します。

また、県民サービスの質の向上を図るため、新たに連携協定締結企業間の連携強化に取り組みます。

⑥ 独立行政法人との連携・協働の推進

《公立大学法人岩手県立大学》

- ・ 岩手県立大学が教育、研究、地域貢献の更なる充実・強化に取り組むことができるよう、岩手県地方独立行政法人評価委員会による業務実績評価結果を業務運営に適切に反映させ、年度計画及び中期目標の達成を支援します。

《地方独立行政法人岩手県工業技術センター》

- ・ 岩手県工業技術センターが地域産業を支援し、より一層地域社会に貢献することができるよう、岩手県地方独立行政法人評価委員会の意見を聴取の上、県による業務実績評価を実施し、年度目標及び中期目標の達成を支援します。

⑦ 県出資等法人との連携・協働の推進

- ・ 地域課題対応に向けた連携・協働のパートナーとして、県出資等法人の持つ専門性や機動性などの長所を活用するため、令和2年2月に策定した「岩手県出資等法人連携・協働指針」に基づき、県と法人の施策の連携強化と積極的な協働に取り組むとともに、県民サービスの向上に向け、新たに各法人相互の連携・協働の促進強化に取り組みます。

また、運営評価の結果を業務運営に反映させ、法人の目標達成を支援します。

## (2) 民間活力の導入によるサービスの質の向上

### 現状と課題

- ・ 民間の創意工夫を活用し、公共と民間相互の強みを生かすことにより最適なサービスの提供を行うPPPについては、これまで、指定管理者による公共施設の運営や、民間資金を活用して建設や運営を行うPFIの導入などに取り組んできました。

平成14年に「岩手県におけるPFI導入のための指針」を、平成30年に「岩手県PPP/PFI手法導入指針」を策定し、「いわて第2クリーンセンター」、「北上浄化センター消化ガス発電事業」、「いわて盛岡ボールパーク」及び「陸前高田オートキャンプ場」にPPP/PFI手法を導入し、民間の経営能力や技術的能力を活用した県民サービスを提供してきました。今後も、多くの分野において、民間投資の喚起や新たな事業機会を創出し、地域の価値や県民満足度を高めていく必要があることから、官民連携により県民サービスを一層充実していくことが求められています。

- ・ 指定管理者制度は、令和3年度末時点で45施設において導入しており、令和3年度の管理運営状況評価において、「サービスの質」がA評価である施設の割合が57.5%の状況にあります。

今後、より質が高くきめ細かな県民サービスを提供していくためには、民間活力を生かした指定管理者による公共施設サービスの質的向上が求められています。

### 主な取組内容

- ・ 新たな事業機会の創出や民間投資の喚起を図り、効率的かつ効果的な公共施設の整備等を進め、県民に対する低廉かつ良好なサービスを提供するため、国や市町村等と情報共有を図ります。

また、「岩手県PPP/PFI手法導入評価会議」において、公共施設整備事業等の発案段階における多様なPPP/PFI手法の導入を優先的に検討するとともに、民間企業へのサウンディング等を通じ、積極的に、民間活力の導入に取り組めます。

- ・ 指定管理者による施設運営におけるサービスの質的向上を図るため、毎年度、各施設の管理運営状況の評価を実施し、評価結果をもとに施設運営の運用改善に取り組めます。

## (3) 公共データの利活用の推進

### 現状と課題

- ・ 岩手県オープンデータサイトを令和3年10月に改修し、データのカテゴリ分類や検索機能を搭載し、利用者の利便性向上を図ったところです。

ホームページなどを通じて公表されている公共データについて、加工しやすい機械判読に適したデータ形式として公開することや、市町村や民間事業者等のニーズを踏まえたデータ公開により、データの利活用に基づく新たなサービスの提供や地域課題解決につなげていく必要があります。

## 主な取組内容

- ・ 地域課題解決に向けた民間事業者やNPO等の取組の活性化を図るため、市町村や民間事業者等のニーズも踏まえながら県が保有する公共データを活用が容易なデータ形式で公開し、営利・非営利を問わず二次利用を広く認め、積極的な活用を促す「オープンデータ」の取組を推進します。

また、有効な利活用事例を収集するほか、新たな価値・事業創成に繋がるデータ連携基盤の将来的な構築を視野に入れた意識醸成や人材育成の取組を実施します。

## (4) 県民ニーズの適切な把握

### 現状と課題

#### ① 県民世論の把握

- ・ 県民世論の把握は、知事が県民と直接対話する県政懇談会をはじめ、メール・電話等で寄せられる個別広聴、県政モニター調査などがあります。

令和3年の主な提言内容は、教育関係(9.6%)のほか、福祉関係(8.4%)や若者・女性支援関係(6.0%)など幅広く寄せられており、その時々々の県民の多様な意見やニーズを適切に把握していくことが求められています。

- ・ パブリック・コメント<sup>12</sup>は、県の施策に関する基本的な計画等について、直近5年(平成29年度～令和3年度)では、年平均36件実施しています。

県民とともにつくる開かれた県政の推進を図るため、パブリック・コメント制度を適切に運用していく必要があります。

- ・ 県民意識調査、県民生活基本調査及び企業・事業所行動調査を実施し、政策評価や施策の企画・立案等に活用しており、今後も継続的な調査の実施が求められています。
- ・ イベントやセミナーなどのアンケート等について、デジタル技術も活用するなどし、回答者の負担を軽減し、調査結果の精度等を高める必要があります。

#### ② 審議会等を通じた施策への県民参画の推進

- ・ 審議会等を通じ、各種施策等への県民の参画を推進しているところです。複雑化・多様化する県民ニーズに対応するためには、多様な主体との協働・連携を一層推進し、より積極的な意見の反映が求められます。

<sup>12</sup> パブリック・コメント：県の施策に関する基本的な計画等を立案する過程で、その計画等の案の趣旨、内容その他必要な事項を公表し、これらについて提出された意見を考慮して意思決定を行うとともに、意見に対する県の考え方を公表することで、県民の意見を県の意思決定過程に反映させる機会を確保する手続



- ・ 多様な視点からの意見等を聴取するため、審議会等の女性委員の選任に努めており、平成30年4月1日現在の女性の割合32.2%に対し、令和4年4月1日現在の女性の割合は39.9%まで増加しています。  
各種施策等への女性の参画拡大を図るため、審議会等における女性委員を積極的に選任し、多様で幅広い意見等を聴取していく必要があります。

## 主な取組内容

### ① 県民世論の把握

- ・ 県民の多様な意見や提言を県政に反映させるため、県政懇談会や県政モニターによるアンケート調査など、様々な機会や手段を活用します。  
また、県の施策に関する基本的な計画等の案を公表しパブリック・コメントを実施することにより、県民の多様な意見を考慮した意思決定を行います。
- ・ 県民ニーズを適切に把握するとともに、データに基づいた施策の企画・立案や政策評価等に活用するため、県民意識調査等を実施します。
- ・ 回答者の利便性を向上し、調査結果の精度を高めるため、イベントやセミナーなどのアンケート等へのオンラインの活用なども検討します。

### ② 審議会等を通じた施策への県民参画の推進

- ・ 「岩手県附属機関条例」に基づき、県が設置している会議等を答申・提言などを行う附属機関へと機能強化し、より積極的に、各種施策等への県民等の意見の反映に取り組みます。
- ・ 多様で幅広い意見を聴取し事業や施策等に反映させるため、審議会等における女性委員の選任を進めます。

## 2 市町村との連携・協働を推進します

### (1) 市町村との連携・協働の更なる推進

#### 現状と課題

- ・ 県と市町村との連携・協働については、これまで、定期的に知事と市町村長との意見交換や関係部局長と副市町村長との意見交換の開催など、県と市町村を取り巻く重要な課題に対して連携して取り組んでいます。「岩手県地方税特別滞納整理機構」による事務の共同処理や、森林経営管理制度の円滑な運用のための推進員の配置、除雪業務の効率化など、専門的な分野において県と市町村の連携・協働が進められています。
- ・ 水道事業や下水道事業の広域連携等による持続的な経営の確保に向け、県では令和4年8月

に「岩手県汚水処理事業広域化・共同化計画」を、令和5年3月に「岩手県水道広域化推進プラン」を策定しました。

また、定住自立圏や連携中枢都市圏などの制度を活用した広域連携のほか、自治体クラウドによる情報システムの共同利用、複数市町村による競争入札参加資格の共同審査など、様々な市町村間の連携・協働の取組が展開されています。

- ・ 新型コロナウイルス感染症への対応においては、県と市町村の連携によりワクチン接種を促進したほか、大規模接種の実施など県が市町村を補完する役割を担ったところです。

人口減少社会においては、高齢化や人口の低密度化により行政コストが増大する一方で、自治体の財源や人的資源は限られていることから、持続可能で安定的な県民サービスを提供していくため、こうした連携・協働の取組を更に積極的に進めていく必要があります。

- ・ 県民サービスの向上等を図るため、県と市町村とが一体となってDXを推進する必要があります。

- ・ 県には、市町村に対する連絡調整機能と補完機能を強化しながら、市町村間の連携・協働を継続的に支援していくことが求められています。

特に、小規模自治体等については、財政運営に係る助言のための専門家派遣、大規模な災害の発生時等における県職員の派遣や駐在など、各自治体の実情や意向を確認しながら支援してきましたが、市町村間の連携・協働や県による補完など、地域に応じた行政の共通基盤の構築を重点的に進めていく必要があります。

- ・ 公共施設等の老朽化や社会経済情勢等の変化などを踏まえ、県と市町村とが連携し、持続可能で安定的な県民サービスの提供を図ることが必要です。

### 主な取組内容

- ・ 県と市町村との間で認識の共有を図りながら連携を進めるため、知事と市町村長による「県・市町村トップミーティング」や、県関係部局長と副市町村長が議論を深める「県市町村連携推進会議」を開催します。

- ・ 行政課題の高度化や事務処理体制の効率化の要請等に対応するため、高い専門性が求められる業務において、広域連携や事務の共同処理など、県と市町村の連携を推進します。

また、市町村間の広域連携を支援するため、広域連携に関する制度や先進事例等の情報提供を行うとともに、市町村間における意見交換の実施などの取組を促進します。

- ・ 「岩手県水道広域化推進プラン」や「岩手県汚水処理事業広域化・共同化計画」に基づき、水道事業や汚水処理事業の広域連携の取組を促進します。

- ・ 人口減少が進展する中であって、県及び市町村の持続可能で安定的な県民サービスの提供を

図るため、市町村と具体的な連携方法等の協議を行い、必要なサービスが提供できる職員体制の構築を検討します。[再掲]

- ・ 県と市町村が連携して地域課題に取り組むため、市町村単独では確保が難しい技術系職員の人事交流を促進するなど、市町村との連携・協働を進めます。[再掲]
- ・ 「復旧・復興支援技術職員派遣制度」<sup>13</sup>を活用するなど、平常時の市町村支援業務に従事するとともに、大規模災害時に中長期派遣が可能な職員を確保します。[再掲]
- ・ 地方公共団体情報システムの標準化に向けた市町村への支援に取り組むとともに、新たに電子申請・届出等システムの県と市町村との共同利用などを検討します。[再掲]
- ・ 専門的かつ緊急的な対応が求められる事務等については、必要に応じ、県が市町村を補完する役割を担うことで、適切に、県民サービスを提供します。
- ・ 高い専門性が求められる業務などで小規模自治体等が単独で処理することが困難なものについては、広域連携や事務の共同処理など、持続可能で安定的な行政サービス提供に向けた枠組みづくりを支援するほか、業務の内容等によっては、県による補完も含めて検討します。  
また、重要な行政課題の解決に必要な職員の育成に向け、県と小規模自治体等とが連携して取り組みます。
- ・ 市町村の行財政基盤の強化を図るため、市町村行財政コンサルティングを実施し、市町村との対話を通じて市町村が抱える行財政の課題解決に向けた方向性を共有し、必要な支援を行います。
- ・ 持続可能で安定的な県民サービスの提供を図るため、大規模施設整備に当たっては、県営野球場と市営野球場との共同利用施設である「いわて盛岡ボールパーク」の整備例などを踏まえ、県と市町村との効果的な連携を検討します。

## (2) 災害など様々なリスクへの対応に向けた支援

### 現状と課題

- ・ これまで、復興に必要な人材の確保に継続的に取り組み、被災市町村における復旧・復興事業は着実に進捗してきました。  
必要な復興事業を完遂するとともに、こころと体のケアや災害公営住宅等への移転後のコミュニティ形成など、多様化する被災者を取り巻く課題に対応していくため、被災市町村への支援を行っていく必要があります。

<sup>13</sup> 復旧・復興支援技術職員派遣制度：大規模災害からの復旧・復興を円滑に進めるため、全国の地方公共団体の人的資源を効果的に活用して被災地方公共団体を支援するための全国一元的な技術職員の中長期の応援派遣の仕組み

- ・ 大規模な自然災害や感染症等が発生した場合において、被災市町村による行政機能の確保・維持を行っていく必要があります。
- ・ 被災市町村における復興事業等の財源や人材の確保など、行財政運営への支援を行っていく必要があります。

### 主な取組内容

- ・ 必要な復興事業を着実に推進するため、被災市町村の意向を踏まえながら、復興事業の進捗に合わせた人材確保に取り組みます。
- ・ 応援職員が新しい職場や生活環境の中で安心して業務に専念できるよう、メンタルヘルスケア等のサポートを行います。
- ・ 大規模な自然災害等の発生時において、近隣市町村や県による職員の派遣を行うなど、被災市町村における行政機能の確保・維持に取り組みます。
- ・ 被災市町村と連携し、必要な財源の確保を国に強力に要請していくほか、県と市町村との相互交流等による人材育成などを通じ、被災市町村における行財政運営への支援を行います。

## (3) 広域振興局と市町村との連携・協働の更なる推進

### 現状と課題

- ・ 広域振興局は、住民に身近なサービスは市町村が担うことを基本としつつ、より広域的・専門的なサービスの提供などを行うことを目的として設置しています。

これまで、市町村要望や市町村との意見交換などにより市町村のニーズの把握に努め、各広域振興圏において人口減少問題などに対応するための事業を実施する地域経営推進費を活用して市町村の取組を支援するとともに、広域振興局と市町村の職員の相互交流などを行い、市町村と連携して地域の課題の解決等に取り組んできました。

特に、新型コロナウイルス感染症への対応においては、保健所の管轄区域ごとに「新型コロナウイルス感染症地方支部委員会」を立ち上げ、県や市町村の対応状況を共有し、連携して取り組んできました。

4 広域振興圏のそれぞれの特色を生かした施策を実施する広域振興事業では、食産業や、ものづくり、観光など、地域の特性を踏まえた産業の振興を図るため、市町村や関係団体等と広域的に連携し、戦略的な事業を展開しています。

人口減少や少子高齢化が進行する中、地域の課題に適切に対応していくためには、市町村との連携を更に強化していく必要があります。

### 主な取組内容

- ・ 広域振興局と市町村とで地域課題の共有を図るため、市町村要望や、広域振興局と市町村との意見交換、圏域ごとに様々な分野の有識者が参集して意見交換を行う懇談会などを実施します。
- ・ 市町村とともに地域課題を解決するため、県政の重要課題や現場主義に立脚した施策を進める地域経営推進費や広域振興事業を活用し、市町村と連携した取組を進めます。
- ・ 自然災害や新興感染症などへの危機管理においては、市町村と情報共有を密にし、被災者等に対する支援などに連携して取り組みます。
- ・ 人口減少、少子高齢化が進行する中において、県、市町村が一体となった地方創生の取組を推進するため、地方版総合戦略の進捗状況や課題を共有し、意見交換を行う「岩手県・市町村地方創生推進連絡会議」を開催します。
- ・ 県職員と市町村職員双方の能力の向上を図るため、職員の相互交流を実施するほか、広域振興局及び市町村の合同の研修会や政策課題の勉強会などの開催、専門職員による技術的な助言などを行い、連携して地域課題に取り組みます。

## 3 地方分権や県外自治体との連携を推進します

### (1) 地方分権改革の推進

#### 現状と課題

- ・ 地方から国に対し、地方公共団体への事務・権限の移譲、法令等による規制の緩和、各種補助条件の見直しや手続の簡素化などを提案する「提案募集方式」について、平成26年の制度創設から令和3年度までに、本県から共同提案を含め138件提案し、うち63件が実現しています。
- ・ 人口減少、少子高齢化など社会経済情勢の変化に対応し、個性ある地域づくりや地方創生を進めるため、地方分権改革を着実に推進していく必要があります。

#### 主な取組内容

- ・ 地方の意欲と知恵を十分に生かした施策を実施できるよう、提案募集方式による地方への権限移譲及び規制緩和に取り組むとともに、地方分権改革の着実な推進について全国知事会等を通じて国に要請します。

- ・ 市町村が必要とする権限について、その意向を踏まえて県から市町村への権限移譲に取り組みます。

## (2) 広域連携の推進

### 現状と課題

- ・ 人口減少など自治体を取り巻く厳しい環境や、国と地方、広域自治体と基礎自治体の基本的な役割分担を踏まえた上で、緊急性、必要性、事務の性質等を勘案しつつ、前例にとらわれずに他の自治体や国と大胆かつ柔軟に連携するなど、多様な自治のあり方を模索していくことが必要となっていることから、共通する地域課題を有している全国の自治体などと連携し、地方創生などの広域的な課題に対応していく必要があります。
- ・ 県では、情報セキュリティを確保するため、県と県内市町村とが連携し、平成 29 年 4 月に「岩手県情報セキュリティクラウド」を構築しました。  
このシステムの更新に当たっては、調達コストのスケールメリットを図るため、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県及び新潟県の 7 県による共同で調達を進めました。  
今後の情報システム調達に当たっても、都道府県を越えた連携を図るなど、手法の最適化が求められています。

### 主な取組内容

- ・ 復興や地方創生、災害リスク、新興感染症への対応などの広域的な課題に対応するため、共通する課題を有している全国の自治体と連携した取組を推進します。  
また、人口減少社会への対応や地方創生の取組を積極的に進めるため、こうした連携を通じて、各種制度や施策に対する意見や要望を「地方からの声」として国に要請します。
- ・ 情報システムの調達に当たり、コストやスケールメリット等を考慮し、共同での実施を検討します。

## 4 海外とのつながりを形成します

### (1) 世界と岩手をつなぐ人材ネットワークの充実

#### 現状と課題

- ・ 県では、中国における経済交流や観光誘致の拠点として、平成17年に中国・遼寧省大連市に大連経済事務所を設置したほか、「友好交流協力協定」を契機として、中国・雲南省との間で地方政府間交流を起点に農林業・青少年の相互交流など幅広い分野で交流が進展していることから、平成30年4月に中国・雲南省昆明市に雲南事務所を開設し、交流の促進に取り組んでいます。

新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大により、来日の延期等の影響がありましたが、英語指導等を行う外国青年の招致や海外県人会を通じた研修員の受入れなどを行うほか、オンラインを活用した交流など、コロナ禍においても海外とのつながりを途絶えさせない取組を進めています。

また、令和4年8月には、全国初となる英国式全寮制インターナショナルスクール「ハロウインターナショナルスクール安比ジャパン」が開校し、それを契機として地域振興に関する連携協定を締結しました。

このような海外とのつながりを岩手の力にしていくため、「いわて親善大使<sup>14</sup>」や海外県人会をはじめとする岩手県とゆかりのある県外在住者等との連携を深めるとともに、新たな連携主体との協力関係を活用し、世界と岩手をつなぐ人材ネットワークの構築を強化していく必要があります。

- ・ 新興感染症の影響による国際間の移動制限などの状況であっても、オンラインや海外事務所等による情報発信等により、商談や販路開拓等の機会を創出し、ネットワークの構築・拡大に取り組む必要があります。

#### 主な取組内容

- ・ 世界と岩手をつなぐ人材ネットワークを強化するため、県外に在住している岩手とゆかりのあるビジネス関係者や研究者、岩手県への留学経験者などを「いわて親善大使」として委嘱するとともに、大使の活動等を通じ、海外等との交流を促進します。
- ・ 世界各国・地域の海外県人会が活性化し、県とのつながりが一層深まるよう活動を支援するほか、国際交流拠点の充実を図るため、海外技術研修員の受入れやオンライン交流に取り組みます。
- ・ 新たなネットワークの構築と拡大に向け、県内学生の海外留学や地元企業等でのインターンシップを支援し、地域産業の国際化に貢献する人材を育成します。

<sup>14</sup> いわて親善大使：岩手県のPRなど岩手と世界の交流の懸け橋となり友好交流を推進することを目的として、本県が受け入れた留学生等や本県出身のJICA海外協力隊などゆかりの方を大使として委嘱

- ・ 海外事務所等のほかオンラインも活用し、渡航制限に左右されない交流機会の拡充等に取り組み、ビジネスパートナーとの連携を図っていきます。

## (2) 国際業務の中核を担う職員の確保・育成

### 現状と課題

- ・ これまで一般財団法人自治体国際化協会、独立行政法人日本貿易振興機構、外務省などに職員派遣を行ってきたほか、新型コロナウイルス感染症の影響により一時中断しましたが、中国・遼寧省大連市との間で締結した「地域間連携の推進に係る協定」に基づく職員の相互派遣を行うなど、国際的な人材育成に取り組んできました。

世界とつながる大きな機会を迎え、国際関連施策が量的・質的に拡大することが見込まれることから、国際リニアコライダー（ILC）の誘致の実現を見据えた取組の推進や、「ハロウィンターナショナルスクール安比ジャパン」の開校を契機とする地域振興に関する連携協定を踏まえた地域との交流・連携や多文化共生の推進、ラグビーワールドカップ 2019™や東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会で培われたレガシーなども活用しながら、国際業務を担う人材の確保・育成を進めていく必要があります。

### 主な取組内容

- ・ 県産品の販路開拓や外国人観光客の誘客拡大のほか、学術・文化交流など海外との多面的な交流を推進するため、海外派遣制度を通じた職員派遣・交流等により、国際的な視野を持った職員の育成に取り組みます。
- ・ JETプログラム（語学指導等を行う外国青年招致事業）を活用した国際交流員などの海外人材の任用をはじめとして、海外との経済交流や多文化共生の推進を担う職員の確保に取り組むほか、これらの人材の適正な配置により庁内の国際化を進めます。



## ◆ 目標及び工程表（第2期）

### I 地域意識に根ざした県民本位の行政経営の推進

#### 1 多様な主体とのつながりを形成します

##### (1) 多様なパートナーシップの形成

##### ① 県民運動の促進

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
いわて未来づくり機構が開催するラウンドテーブルへの参画数（回）	2	3	3	3	3
いわて県民情報交流センターで開催する県民運動等の企画展示の回数（回・累計） ※現状値・目標値ともに令和元年度からの累計値	6	10	12	14	16

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
多様な主体による県民運動の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>「県民みんなで支える岩手の地域医療推進会議」「温暖化防止いわて県民会議」「いわてで生み育てる県民運動」など県民運動の推進</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>いわて未来づくり機構が推進する「県民運動」への参画</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>《活動情報の発信等による参加機運の醸成》</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>オール岩手で取り組む活動の企画展示の実施</li> </ul>				

##### ② NPOとの連携・協働の推進

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
県とNPOとの協働事業数（事業・累計） ※現状値・目標値ともに令和元年度からの累計値	377	647	782	917	1,052

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
県事業におけるNPOとの協働の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>協働に関する研修会等の開催、協働による復興支援活動や地域課題解決活動の支援</li> </ul>				
連携・協働のネットワークづくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域のNPOと行政等との意見交換会の開催、地域の連携・協働のネットワークづくり</li> </ul>				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会貢献活動に取り組む企業等とNPOとのマッチング支援</li> </ul>				

NPOの運営基盤の強化	● NPO活動の担い手やリーダーの育成支援					→
	● 中間支援NPOとの連携によるNPOの運営基盤強化					→

### ③地域コミュニティ等との連携・協働の推進

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
地域運営組織数（団体）	184	198	206	213	220

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8	
地域コミュニティづくりの推進と人材育成	● 元気なコミュニティ特選団体の認証、実態調査、活動フォローアップ					→
	● 市町村との情報交換、各種普及啓発など地域運営組織・小さな拠点の形成支援					→
	● 地域づくりフォーラム・地域活性化セミナーの開催など地域コミュニティ活動を担う人材の育成					→

### ④高等教育機関等との連携・協働の推進

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
地域課題解決を目的とした県内高等教育機関との共同研究数（件・累計） ※現状値・目標値ともに令和元年度からの累計値	53	75	90	105	120

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8	
共同研究等を通じた高等教育機関との連携の推進	● 県内高等教育機関等との連携による地域課題研究の実施					→
	● いわて高等教育地域連携プラットフォームの立ち上げ	● いわて高等教育地域連携プラットフォームによる産学官が連携した議論・取組				→
	● 県内高等教育機関等との連携による地域課題研究成果の普及・促進・情報提供					→
	● 高等教育機関等との連携状況データベースの更新、ブラッシュアップ					→
		● 産学官によるデータベースの活用				

### ⑤企業等との連携・協働の推進

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
包括連携協定に基づく協働実績（件・累計） ※現状値・目標値ともに令和元年度からの累計値	343	563	673	783	893

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
公共サービスマッチングシステムによる協働の推進	● 民間企業との協定締結 →				
	● 県と民間企業による協働事業の実施 →				
	● 民間企業間の連携促進 →				

### ⑥独立行政法人との連携・協働の推進

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
《公立大学法人岩手県立大学》 年度業務実績の項目別評価結果がA評価以上の項目の割合（％）	93.3 (R2)	80.0	80.0	80.0	80.0

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
業務実績評価の実施による業務運営の改善	● 評価委員会意見の聴取 →				
	● 第4期中期目標(2023～2028)の策定 →	● 第3期中期目標期間(2017～2022)終了時の評価 →			
	● 毎年度業務実績の評価及び業務運営への反映 →				

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
《地方独立行政法人岩手県工業技術センター》 年度業務実績の全体評価に係る評点（点）	3.9 (R2)	3.5	3.5	3.5	3.5

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
業務実績評価の実施による業務運営の改善	● 評価委員会意見の聴取				
	● 毎年度業務実績の評価及び業務運営への反映				
			● 第4期中期目標実績評価（見込）の実施	● 第4期中期目標実績評価の実施	
			● 第5期中期目標の策定		

### ⑦ 県出資等法人との連携・協働の推進

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
事業目標の達成割合が60%以上の法人の割合（%）	60.0 (R2)	80.0	80.0	80.0	80.0

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
県と法人の施策の連携・協働の推進及び各法人相互の連携・協働の促進	● 運営評価を通じた連携・協働の推進				
	● 各法人相互の連携・協働の促進に向けた検討	● 各法人相互の連携・協働の促進			

### (2) 民間活力の導入によるサービスの質の向上

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
指定管理施設における管理運営状況評価中「サービスの質」がA評価の施設の割合（%）	57.5	60.5	62.0	63.5	65.0

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
官民の連携・協働による質の高い県民サービスの提供	● PPP／PFI手法導入評価会議による優先的検討の実施				
	● 指定管理施設の運営状況の評価及び施設運営への反映				

### (3) 公共データの利活用の推進

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
加工しやすいデータ形式でのオープンデータ公開項目数（件・累計）	153	188	218	248	278

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
オープンデータの推進	● 加工可能な形式でのデータ公開				
	● データクレンジング等による公開データの品質向上				
	● 地域課題解決に資する民間事業者等のニーズに基づいたデータの公開				
	● モデル事例の提供				
	● 市町村のオープンデータの取組支援				

### (4) 県民ニーズの適切な把握

#### ① 県民世論の把握

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
県民の多様な意見の把握	● 県政提言への対応、県政への反映				
	● パブリック・コメントの実施				
客観的なデータに基づく県民ニーズの把握	● 県民意識調査の実施				
	● 企業・事業所行動調査の実施	● 県民生活基本調査の実施	● 企業・事業所行動調査の実施	● 県民生活基本調査の実施	● 企業・事業所行動調査の実施

#### ② 審議会等を通じた施策への県民参画の推進

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
審議会等委員に占める女性の割合（%）	39.9	40.0	40.0	40.0	40.0

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
審議会等を活用した幅広い意見の反映	● 女性委員及び若手委員の選任				
	● 審議会等委員からの意見の聴取及び施策等への反映				

## 2 市町村との連携・協働を推進します

### (1) 市町村との連携・協働の更なる推進

指標	現状値	年度目標値			計画目標値
	R3	R5	R6	R7	R8
市町村行財政コンサルティング実施市町村数（市町村）	33	33	33	33	33

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
県と市町村の連携の推進	● 知事と市町村長による県・市町村トップミーティングの実施				
	● 県幹部職員と副市町村長による県市町村連携推進会議の実施				
	● 岩手県地方税特別滞納整理機構など専門的業務における連携の実施				
	● 基幹業務システムの標準化・共通化に向けた支援等				
	● 大規模施設整備における県・市町村の連携検討				
市町村間の広域連携の促進	● 助言・支援、情報提供、意見交換の実施				
	● 市町村におけるニーズ把握や市町村間における広域連携の実施				
小規模自治体等における県民サービスの持続可能な提供の確保	● 勉強会の実施、取組の試行		● 試行結果等を踏まえた取組の実施		
	● 小規模自治体に対する支援の実施				
市町村の行財政基盤の強化	● 市町村行財政コンサルティングの実施				

## (2) 災害など様々なリスクへの対応に向けた支援

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
復興に必要となる人材の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>関係機関との職員派遣の調整</li> <li>応援職員の要請に関する被災市町村の意向確認</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>必要に応じた応援職員の確保等</li> </ul>
応援職員のメンタルヘルスケア等のサポート体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>メンタルヘルスケア研修会の実施</li> <li>フォローアップ面談の実施</li> <li>相談窓口の設置</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>必要に応じたメンタルヘルスケア等のサポート</li> </ul>
被災市町村における県民サービス提供体制の構築に向けた支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>被災市町村の状況に応じた支援の実施</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>災害等に応じた必要な支援の実施</li> </ul>

## (3) 広域振興局と市町村との連携・協働の更なる推進

指標	現状値	年度目標値			計画目標値
	R3	R5	R6	R7	R8
地域経営推進費における市町村との連携事業数の割合（％）	72.0	74.0	76.0	78.0	80.0

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
市町村要望、意見交換会等の実施による地域課題の共有	市町村要望の実施				
	広域振興局と市町村との意見交換等の実施				
地域経営推進費等の活用による市町村との連携	地域経営推進費を活用した事業の実施				
	広域振興事業の実施				

県、市町村が一体となった地方創生の取組	岩手県・市町村地方創生推進連絡会議の開催						
	地方版総合戦略の推進等						
連携して地域課題に取り組む職員の育成	合同での職員研修会・政策勉強会等の開催						

### 3 地方分権や県外自治体との連携を推進します

#### (1) 地方分権改革の推進

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
本県が提案した権限移譲や規制緩和の実現項目数（件）	2	2	2	2	2

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
地方分権改革に関する提案募集方式による権限移譲及び規制緩和の実現					
市町村への権限移譲					
地方分権改革を推進するための要請					

#### (2) 広域連携の推進

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
全国の都道府県等との共同提言・共同要望等の実施回数（回）	5	5	5	5	5

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
自治体間連携の推進	全国知事会議における連携の推進				
	日本創生のための将来世代応援知事同盟における連携の推進				
	北海道東北地方知事会議における連携の推進				
情報システムの共同調達	自治体情報セキュリティクラウドなどシステムの共同調達の検討				



#### 4 海外とのつながりを形成します

##### (1) 世界と岩手をつなぐ人材ネットワークの充実

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
いわて親善大使活動件数（件）	22	28	31	34	37

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
海外等との交流の促進	● 岩手とゆかりのある関係者等との連携強化、いわて親善大使の委嘱				
	● 親善大使の活用促進				
	● 海外県人会への活動支援、県費留学生や海外技術研修員の受入れ				
	● 海外県人会等による県民向け講演会等の実施				
	● 連携協定に基づく取組等の推進				
海外とのネットワークの構築及び充実	● 県内学生の海外留学の支援				
	● 海外での商談会・イベントの開催等、岩手へのバイヤー等招聘				

##### (2) 国際業務の中核を担う職員の確保・育成

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
国際業務を担う人材の確保・育成	● 海外派遣制度を通じた職員の海外派遣・交流の実施				
	● 人事交流再開に向けた調整	● 海外との人事交流の実施			
	● グローバル人材の確保（国際交流員等の採用・配置）				

## II

# 高度な行政経営を支える職員の能力向上

### (基本方向)

地域社会の一員としての自覚を持って、主体的に地域課題の解決に関わり、県民が主役となった地域づくりを支えていくため、岩手県職員としてのあるべき姿を示す「岩手県職員憲章」に基づく行動の徹底を図り、県政全般を俯瞰し、県民視点で県全体の利益を追求する職員を確保・育成します。

## 1 開かれた県行政を担う職員を確保・育成します

### (1) 県民の視点、立場に立ち、県民全体の利益を考えて行動できる職員の確保・育成

#### 現状と課題

- より質の高い県民本位のサービスを提供していくため、平成20年度に「岩手県職員としてのあるべき姿」として「岩手県職員憲章」を策定し、「県民本位」「能力向上」「明朗快活」「法令遵守」「地域意識」の5つの信条を全ての職員が共有し行動基準としています。

#### 《岩手県職員憲章》

<b>県民本位</b>	常に県民の視点、立場に立ち、現在、そして未来の「県民全体の利益」を考え、行動します。
<b>能力向上</b>	創意工夫を凝らし、柔軟な発想で、「新たな課題に果敢に挑戦」します。
<b>明朗快活</b>	職員間の自由なコミュニケーションを通じ、「明るく、いきいきとした職場」をつくれます。
<b>法令遵守</b>	「規律」を重んじ、県民から信頼されるよう、「公正、公平」に職務を遂行します。
<b>地域意識</b>	地域社会の一員としての「自覚」と県職員としての「誇り」をもって、「誠実」に行動します。

職員憲章に掲げる県民本位の信条に基づいた行政経営を推進していくためには、職員一人ひとりが、「業務遂行能力」「政策形成能力」「合意形成能力」「組織運営能力」「自己開発力」を身に付けていくことが必要であり、これまでOJT<sup>15</sup>やOff-JT<sup>16</sup>等を通じて、5つの能力の向上に取り組んできました。

社会経済情勢が変化する中、複雑化・多様化する県民ニーズに対応し県民とともに地域課題の解決に取り組んでいくため、長期ビジョンに目指す職員像を掲げています。職員憲章を全ての職員が実践し、目指す職員像の実現に向け、優秀な職員の確保や職員の能力向上の一層の充実・強化が求められています。

<sup>15</sup> OJT：On The Job Training の略。実際の職務現場において、業務を通して行う教育訓練

<sup>16</sup> Off-JT：Off The Job Training の略。業務を離れて、研修メニューを受講し、必要な知識やスキルの習得を図ること

### 《長期ビジョンに掲げる目指す職員像》

高い先見性とグローバルな視点を備え、世界の中の岩手を意識しながら、県民視点で県全体の利益を追求する職員

- ・ 少子化の影響などを受け、県職員の志望者が減少している中、将来にわたって、安定的かつ持続可能な行財政運営を行うため、必要な人材を確保していく必要があります。  
特に、近年、獣医師などの資格職や建築などの専門職種については確保が難しいことから、人材確保に向けた取組を強化していく必要があります。
- ・ デジタル化への対応や、グローバル化による海外との交流の拡大など、高度・専門的な知識や経験が求められる業務が増加しており、DX、国際関係、法務、財務等の業務分野において積極的に専門人材を確保していく必要があります。
- ・ 複雑化・多様化する県民ニーズに応じていくためには、県政全般を俯瞰し、県民視点で全体の利益を追求する職員の育成が求められており、人事交流、派遣研修等を通じた多面的な業務経験や、それらを通じたネットワークの形成により、限られた職員で最大の組織パフォーマンスを発揮できる人材を計画的に育成していく必要があります。
- ・ 人口減少に伴う高齢化や人口の低密度化により行政コストが増大する中、持続可能で安定的な県民サービスの提供を確保していくためには、各市町村の実情や意見を踏まえながら、市町村との連携・協働の取組を一層強化していく必要があります。
- ・ 小規模市町村を中心に、多発する自然災害への対応のほか、老朽化する公共施設の適正管理や森林経営管理制度などに対応する技術職員が不足しており、市町村を支援する技術職員の確保が求められています。

### 主な取組内容

- ・ 大学・高校等での業務説明会やインターンシップ等の充実を図るとともに、特に、技術系職種については、OB・OG訪問や試験研究機関等の出前授業等により、県の業務の関心を高める取組を通じて、県職員を志望する人材の確保に努めます。  
また、有為な人材を確保するため、民間職務経験者や任期付職員の採用に加え、採用試験の早期化や複数回の実施などにより、採用の機会を増やし、職員の確保を図ります。
- ・ DX、国際分野など高い専門性を必要とする分野、法務や財務などリスク管理の面から強化すべき分野について、外部からの登用を検討するとともに、職員を外部研修へ派遣するなど、専門知識を有する人材の確保・育成に取り組みます。
- ・ DXの進展などの社会環境の変化に対応できる人材を育成するため、CIO補佐官によるセミナー等を通じた意識醸成などに取り組みます。

- ・ 広い視野と高い専門性を持ち、課題解決や業務のマネジメントに当たることができる職員を育成するため、事務系職種については、採用から10年程度は本庁・出先機関や公共部門・非公共部門など多様な業務に従事することに加え、全庁に関わる企画・予算・管理業務へ計画的に配置するジョブローテーションを実施します。

さらに、専門職種の専門性を高めるとともに、企画や予算などの業務を経験させることにより、部局の枠にとらわれず、全庁的な視野を持ち、県政課題に対応できる職員を育成します。

これらの取組に加え、民間企業や大学院等へ職員を派遣し、業務運営の手法、能率的・機動的な対応等を習得し政策形成能力を養成するなど、キャリア形成を図るとともに、派遣の成果を組織で継承することにより、職員全体の視野の拡大と資質の向上を図ります。

- ・ 職員の士気の高揚と意欲の向上を図るため、職員が希望業務・希望所属を直接申告する庁内公募を実施するとともに、職員の適性を見極めながら、特定分野での継続した育成を行い、能力発揮を促進するなど、職員の希望と熱意を重視した人事配置を行います。

また、職員個々の育成進捗を見極めながら、管理監督職への登用や専門分野で実務に特化した配置など、職員の適性に応じたジョブローテーションを実施します。

- ・ 人口減少が進展する中であって、県及び市町村の持続可能で安定的な県民サービスの提供を図るため、市町村等と具体的な連携方法等の協議を行い、必要なサービスが提供できる職員体制の構築を検討します。
- ・ 県と市町村が連携して地域課題に取り組むため、市町村単独では確保が難しい技術系職員の人事交流を促進するなど、市町村との連携・協働を進めます。
- ・ 「復旧・復興支援技術職員派遣制度」を活用するなど、平常時の市町村支援業務に従事するとともに、大規模災害時に中長期派遣が可能な職員を確保します。

## (2) 職員のキャリアを生かした能力発揮

### 現状と課題

- ・ 「地方公務員法の一部を改正する法律」(令和3年法律第63号)の施行に伴い、職員の定年年齢の引上げと管理監督職勤務上限年齢制(いわゆる役職定年制)により、職場の職員の構成の多様化が見込まれます。

増加が見込まれる高齢期職員の知識や経験を生かした活躍を促進していく必要があります。

### 主な取組内容

- ・ 職員の定年年齢引上げに伴う高齢期までを見据えたキャリア形成、働き方について、高齢期職員の理解を深めるための研修などに計画的に取り組めます。

また、職員面談やアンケートを通じて、役職定年後の意向を適切に把握するとともに、職員一人ひとりがこれまで培ってきた知識や経験を活用し、能力を最大限発揮して活躍できるような体制整備や人的配置を行います。

### (3) 地域意識を持ち地域貢献活動に取り組む職員の育成

#### 現状と課題

- ・ 人口減少や少子高齢化に伴い、地縁組織の弱体化など地域コミュニティの機能低下が懸念されており、伝統文化の継承や消防団活動など職員一人ひとりが地域社会の一員として積極的に地域活動に取り組んでいくことが求められています。

また、こうした取組を通じて、職員が業務の中で培った能力・ノウハウを地域に還元し、地域活動の活発化に貢献していく必要があります。

#### 主な取組内容

- ・ 「岩手県パラレルキャリア人材バンク」を通じて、希望するNPO等に人材情報を提供することにより、職員が公務で培われた能力を地域貢献活動に還元できる取組を支援します。併せて、地域貢献活動を行う職員の体験について、若手職員などとの共有を図るほか、人事評価制度において、地域活動への貢献状況を評価するなど、地域活動への積極的な参加を促進します。

### (4) 災害など様々なリスクに対応できる職員の確保

#### 現状と課題

- ・ 東日本大震災津波からの復旧・復興に取り組むため、全国の自治体等からの応援職員をはじめ復興事業を担う職員の確保に努めてきました。

今後においては、東日本大震災津波や台風災害等からの復旧・復興事業の進捗を踏まえながら、これまで岩手県職員が培ってきた知見等を今後の危機管理対応などに生かしていく必要があります。

- ・ 多発する自然災害への対応などが求められる中で、小規模市町村を中心に技術職員が不足しており、市町村を支援する技術職員の確保が求められています。

#### 主な取組内容

- ・ 復旧・復興の着実な推進のため、事業の進捗状況を踏まえ、必要に応じ、人的応援を要する職種について、全国の自治体等に対する派遣を要請します。

また、全国各地で自然災害が頻発化・激甚化し、新興感染症への対応も求められる中、全国知事会等からの要請に応じて、技術職員をはじめとする岩手県職員の派遣を行い、これまで得られた教訓等を生かし、被災自治体の円滑な復旧・復興を支援します。

- ・ 「復旧・復興支援技術職員派遣制度」を活用するなど、平時の市町村業務を支援するとともに、大規模災害時に中長期派遣が可能な職員を確保します。

## 2 若手・女性職員の活躍を支援します

### (1) 若手職員の組織的な育成

#### 現状と課題

- ・ 職員の年齢構成は、採用数を抑制した時期もあり中堅層が少ない一方で、東日本大震災津波発災後の新規採用職員の増加によりアンバランスが生じています。  
若手職員の指導を担う職員が少ない中、東日本大震災津波からの復旧・復興業務や新興感染症への対策など新たな行政課題に対応していくため、若手職員が早期に基礎的執務能力等を習得することができるよう、組織的に育成していく必要があります。
- ・ 職員の定年年齢の引上げと管理監督職勤務上限年齢制（いわゆる役職定年制）により、増加が見込まれる高齢期職員の知識や経験を組織的に継承していく必要があります。

#### 主な取組内容

- ・ 職員として必要な基礎知識等の早期習得を図るため、新規採用職員研修の実施内容等を見直すほか、評価面談等を通じて若手職員の能力開発の意向を把握しながら、採用から一定期間、継続して研修を受講させるなど、中長期的な視点で若手職員の育成に取り組みます。  
また、職場全体で若手職員の育成を図るため、OJTや職場研修等の取組を進めます。
- ・ 職員としての視野を広げられるよう、本庁と広域振興局などの出先機関を経験させるとともに、出先機関においては県民生活に密接する業務を行う部署に重点的に配置するほか、公共・非公共部門にバランスよく配属するなど計画的なジョブローテーションを実施します。  
また、職員アンケートにより、若手職員の職業観や意識を適切に把握した上で、職場において業務支援の取組を進めるほか、所属を越えて若手職員のキャリア形成上の課題解決を支援するため、先輩職員による後輩職員への個別支援であるメンター制度の充実を図ります。
- ・ 国、市町村、関係団体等に職員を派遣し、多様な行政経験等を積ませるほか、民間企業や大学院等に職員を派遣し、業務運営の手法、能率的・機動的な対応等の習得を通じて政策形成能力を養成するなどキャリア形成に取り組むとともに、派遣の成果を組織で継承することにより、職員全体の視野の拡大と資質の向上を図ります。
- ・ 自己啓発を促進するため、評価面談等を通じて、若手職員のキャリア形成の意向等を組織的に共有し、資格取得や通信講座受講の動機付けを行うなど自己研鑽の取組を支援します。

- ・ 定年年齢の引上げにより増加が見込まれる高齢期職員からの知識・技能や豊富な経験の組織的な継承などにより、若手職員の能力向上を図ります。
- ・ 複雑化・多様化する県民ニーズに的確に応え、直面する県政課題の解決に向けて戦略的に政策を立案し効果的に展開することができるよう、若手職員の提案等の機会を設け政策形成能力の向上を図ります。

## (2) 女性職員の活躍支援と積極的な登用

### 現状と課題

- ・ 女性職員は男性職員に比べ、育児など生活に関する事由による長期の休業や、勤務時間等の制限を受けることが多いことから、職員のキャリア形成に性別を要因とする差が生じず、あらゆる領域で女性職員が活躍できるよう、令和2年6月に「次世代育成及び女性活躍推進のための特定事業主行動計画」を策定し、女性職員の育成や活躍に向けた取組を支援する職場づくりなどに取り組んできました。  
近年、新規採用職員に占める女性の割合が増加しており、県政のあらゆる分野において女性職員がその個性や能力を十分に発揮して一層活躍できるよう、意欲ある女性職員の登用や、マネジメント・政策形成過程への参画などの支援の充実が求められています。

### 主な取組内容

- ・ 女性職員の更なる活躍を推進するため、「次世代育成及び女性活躍推進のための特定事業主行動計画」に基づき、子育て期間等における女性職員の希望を考慮した配置や、適性、意欲など職員個々の実情に応じた通信講座の受講や資格取得などの能力向上に取り組めます。  
また、あらゆる領域で女性が活躍できるよう、組織パフォーマンスの向上や職員個々の育成、能力向上を意識した配置を行うほか、女性職員が先輩職員に自身の悩みやキャリアプラン等を相談しながら、自身の将来のキャリアを考える機会を増やすため、メンター制度の積極的な参加を促進します。
- ・ 女性職員のキャリア形成を支援するため、基本研修に加え、階層別に「女性職員キャリアデザイン研修」「女性職員リーダー研修」「女性管理監督者マネジメント力向上研修」を実施します。  
また、子育てや介護等を含む職員の状況を把握しながら、能力向上を支援するとともに、研修などを通じてマネジメント力を育成し、管理監督職への積極的な登用を図ります。
- ・ 性別に関わらず、多様な職員の能力を生かした組織運営を目指すため、ダイバーシティの機運醸成を図ります。

### 3 職員の能力開発を促進します

#### (1) 職員の成長を支える研修の体系化・充実強化

##### 現状と課題

- ・ 職員憲章に掲げる「県民本位」の信条に基づいた行政経営の推進に向け、職員一人ひとりが、「業務遂行能力」「政策形成能力」「合意形成能力」「組織運営能力」「自己開発力」の5つの能力を身に付けていくために、職員の能力向上を進める必要があります。  
また、中堅層の職員が少ない現状の職員体制においては、若手職員の基礎的執務能力等の早期習得、中堅層における基礎的なマネジメント力の向上及び自己啓発意識の向上を図るために組織的な育成を進める必要があります。
- ・ 業務領域の細分化などにより、より高度で専門的な職務遂行が求められていることから、実践的な課題解決能力の向上を目的とした研修を体系的に実施するとともに、研修や派遣等で得た高度・専門的な知識等を共有していく必要があります。
- ・ 近年の社会情勢の変化により、所属を越えて様々な課題を的確に把握し、課題解決に前向きに取り組む職員を育成していくことが一層求められています。

##### 主な取組内容

- ・ 職員に求められる5つの能力の更なる向上を図るため、研修体系の整備や研修内容等の充実強化に取り組めます。  
特に、現状の職員体制を踏まえ、若手職員の基礎的執務能力等の早期習得、中堅層における基礎的なマネジメント力の向上及び自己啓発意識の向上を進めるために、OJTや職場研修等の取組を進めます。  
また、現行の研修制度の取組効果の分析や課題を把握するために、研修効果の測定を進めます。
- ・ 限られた人員で高度化する行政課題に対応するため、各部局が実施している専門研修等や派遣研修の成果を組織で共有し、高い政策形成能力と専門性を兼ね備えた職員を育成する体制を整備します。
- ・ 社会情勢の変化や行政課題の複雑化に対応し、より質の高い県民サービスを提供する職員を育成するため、政策課題別の研修を実施します。  
また、自己啓発活動に対する支援を行い、主体的に自らの可能性や能力開発に取り組む意識の醸成を図るとともに、地域貢献活動への積極的な参加を促進して、幅広い視野を持った職員を育成します。



## (2) 管理監督者等のマネジメント力の向上

### 現状と課題

- ・ 適切に行政課題に取り組み、組織の活性化を図るためには、職員に適切に業務を配分し、進捗管理や的確な指示を行い、成果を上げるマネジメントがより重要となっていることから、短期的な業務成果だけでなく、長期的視点に立った部下の指導・育成や、能力を伸ばしていく取組が求められています。
- ・ 近年の社会情勢の変化や、中堅層の職員が少ない現状の職員体制においては、グループ総括のマネジメント力をより一層強化する必要があります。  
令和4年に実施した「働きやすい職場環境に係るアンケート調査」の結果では、「自分自身の業務が忙しく、マネジメントに割く時間が不足している」との回答が多くを占めたことなどから、グループ総括がマネジメントに注力できる体制づくりの構築が求められています。
- ・ 中堅層の職員が少ない中、高齢期職員の知識・技能や豊富な経験を組織的に継承していく必要があります。

### 主な取組内容

- ・ リーダーシップとマネジメント力を有する管理監督者を育成するため、若手職員の段階から計画的なジョブローテーションを実施し広い視野と職位に応じて求められる業務スキルを身に付けさせるとともに、全体最適の視点や判断力、部下職員のキャリア形成支援など管理監督者として必要な知識・スキルを早期に習得できるよう研修の充実・強化を図ります。
- ・ グループの総括を担う職員がマネジメント意識を持ち、マネジメント力を向上させることができるよう、研修の充実・強化を図ります。  
また、グループ総括がマネジメントに注力できるよう、デジタル技術も活用した業務の効率化や業務の見直し等に取り組めます。
- ・ 知識や技術を組織的に継承するため、高齢期職員等によるOJTや研修等を計画的に実施します。

◆ 目標及び工程表（第2期）

Ⅱ 高度な行政経営を支える職員の能力向上

1 開かれた県行政を担う職員を確保・育成します

(1) 県民の視点、立場に立ち、県民全体の利益を考えて行動できる職員の確保・育成

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
採用予定職員の充足率（％）	78.6 (R4. 4月)	100	100	100	100

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
多様な人材の確保	● 大学等での業務説明会や保護者向けセミナー等の継続実施				
	● インターンシップの充実・継続実施				
	● 民間職務経験者等の採用				
	● 採用困難職種の通年募集の実施				
	● 新たな職種の検討・設定・採用				
専門知識を有する人材の確保・育成	● 外部からの登用の検討				
	● 外部研修等への派遣の実施・見直し（随時）				
職員の計画的な育成	● 部局間・職種間人事交流の実施				
	● 高齢期職員からの知識・技能や豊富な経験の組織的な承継				
	● 計画的なジョブローテーションの実施				
	● 民間企業等への派遣の実施・見直し（随時）				
	● 派遣による成果の共有と派遣制度の検証 [再掲]				
	● 庁内公募の実施・見直し（随時）				
	● 専門分野に特化した人事配置				

市町村との連携・協働の推進	●	人事交流の実施							▶
	●	合同研修の開催							▶
	●	県・市町村の連携による取組の検討・実施							▶

## (2) 職員のキャリアを生かした能力発揮

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8								
高齢期職員の活躍促進	●	高齢期職員研修の検討・試行					●	研修項目実施・見直し（随時）					▶
	●	職場研修の検討・試行					●	研修項目実施・見直し（随時）					▶
	●	高齢期職員による若手職員の指導分野の検討					●	高齢期職員による若手職員の指導等（本格実施）・見直し（随時）					▶

## (3) 地域意識を持ち地域貢献活動に取り組む職員の育成

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8								
地域貢献活動に取り組む職員の育成	●	地域活動への参加促進											▶
	●	「岩手県パラレルキャリア人材バンク」を通じた人材情報の提供											▶
	●	地域活動の促進に向けた職員研修等の検討、実施											▶

## (4) 災害など様々なリスクに対応できる職員の確保

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8								
応援職員の確保・派遣調整	●	必要に応じた応援職員の確保・派遣調整											▶

## 2 若手・女性職員の活躍を支援します

### (1) 若手職員の組織的な育成

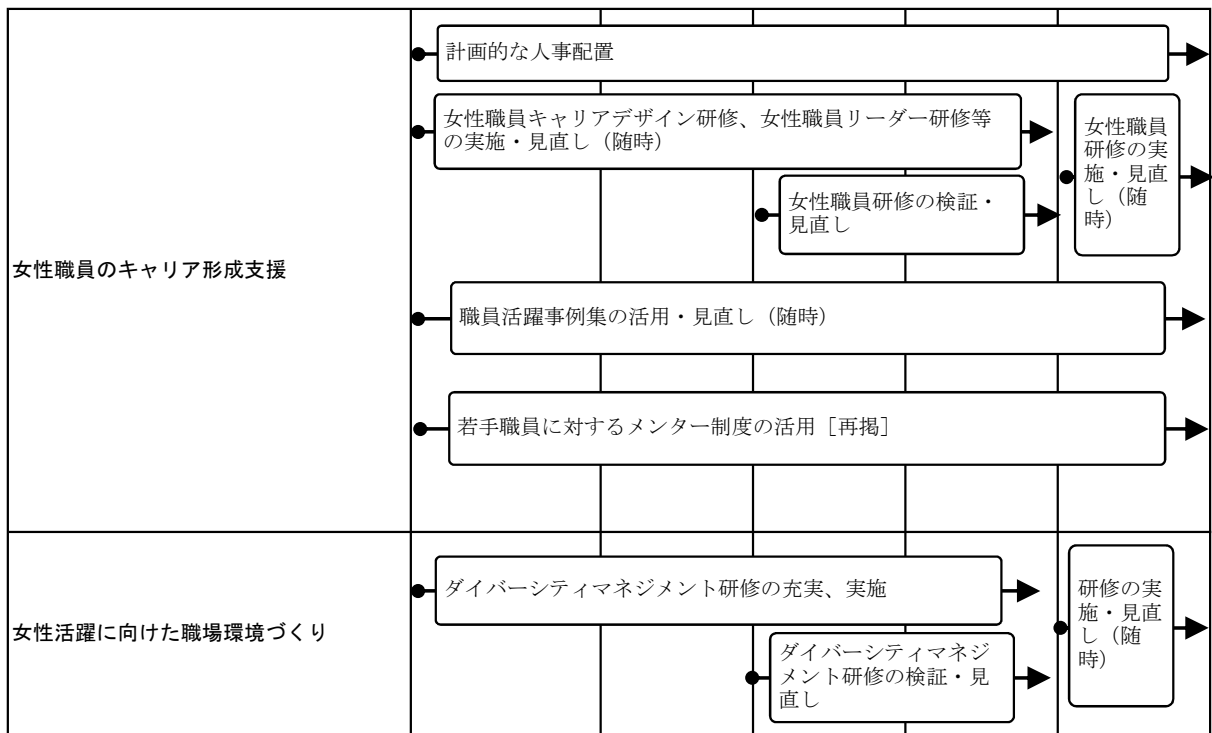
指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
若手職員の研修満足度（％）	82.6	90.0	90.0	90.0	90.0

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
若手職員の計画的な育成					
	● 新規採用職員研修の実施時期・内容等の見直し（随時）				
	● 採用から一定期間内の研修の必修化の見直し（随時）				
	● 職場内研修の実施、見直し（随時）				
	● OJTマニュアルの周知・活用				
若手職員のキャリア形成支援					
	● 計画的なジョブローテーションの実施 [再掲]				
	● 若手職員に対するメンター制度の活用				
	● 国や市町村への派遣の実施・見直し（随時）				
	● 若手職員の民間企業等への派遣の実施・見直し（随時）				
若手職員の自己啓発促進					
	● 若手職員の自己啓発支援制度の活用促進	● 若手職員の自己啓発支援制度の充実及び活用促進			
若手職員の政策形成能力の向上					
	● 若手主体の施策研究会や政策提案コンテストなどの実施				

## (2) 女性職員の活躍支援と積極的な登用

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
管理職（総括課長級以上）に占める女性職員の割合（%）	9.5 (R3.4月)	11.6	13.2	15.0	15.0

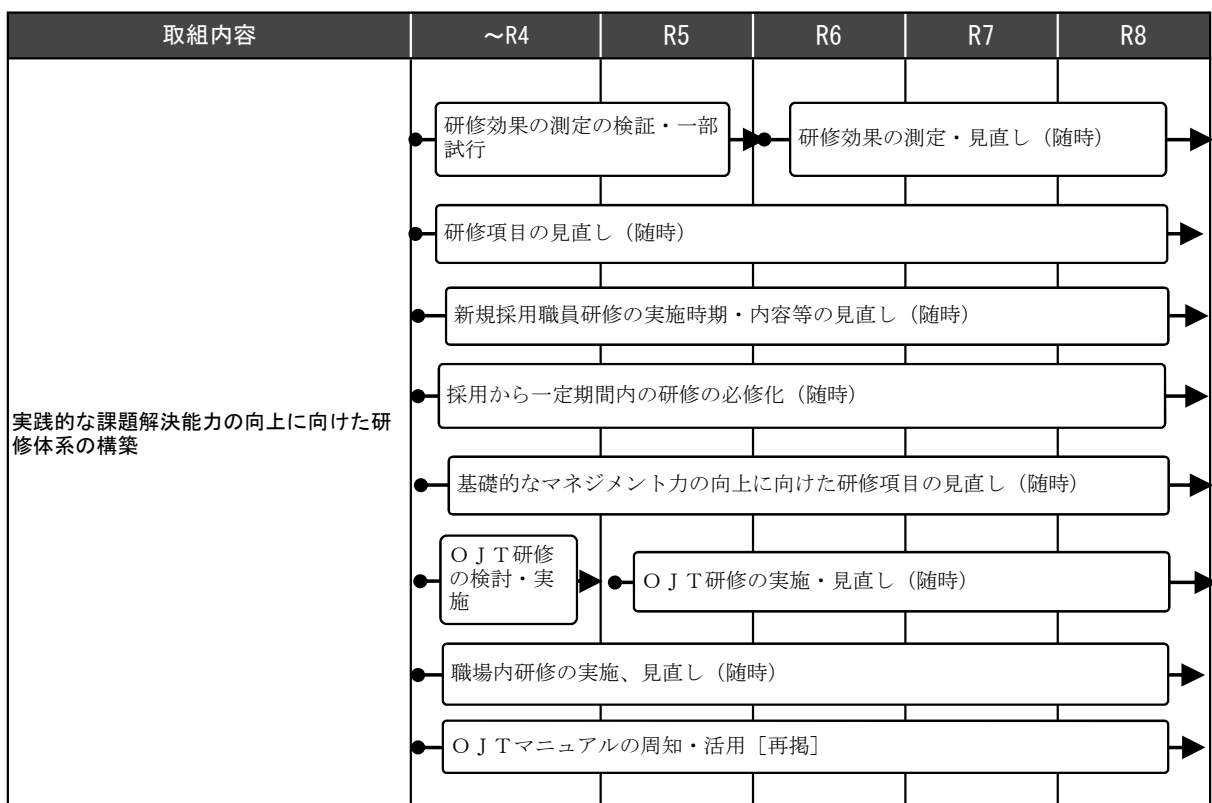
取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
女性活躍推進のための特定事業主行動計画に基づく女性活躍の推進					
	● 特定事業主行動計画の取組の実施 [再掲]				
			● 特定事業主行動計画の検証・見直し、次期計画の策定 [再掲]		
					● 特定事業主行動計画の周知・取組の実施 [再掲]



### 3 職員の能力開発を促進します

#### (1) 職員の成長を支える研修の体系化・充実強化

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
能力開発研修における研修満足度（％）	84.3	90.0	90.0	90.0	90.0



専門研修等の充実	●	会計事務研修・法務能力向上研修の実施	→
	●	財務・情報管理など各部局共通の課題に対応した研修の実施	→
	●	研修情報・内容等の組織的共有	→
	●	派遣による成果の共有と派遣制度の検証	→
主体的に取り組む職員の育成	●	専門分野別・階層別・政策課題別研修の実施	→
	●	自己啓発支援制度の充実、活用促進	→
	●	eラーニング研修、自主企画研修の実施	→

## (2)管理監督者等のマネジメント力の向上

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
管理監督者等を対象とした研修の満足度 (%)	85.1	90.0	90.0	90.0	90.0

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
管理職のリーダーシップ及びマネジメント力発揮の支援	●	計画的なジョブローテーションの検討・試行実施 [再掲]	→	●	計画的なジョブローテーションの本格実施 [再掲]
	●	管理監督者を対象とした研修の実施・見直し (随時)			
	●	管理者マネジメント支援プログラムの実施・項目の見直し (随時)			
グループ総括による職員育成の強化	●	主任主査研修の実施・見直し (随時)			
	●	グループ総括のマネジメントへの注力に向けた業務効率化・見直し			
高齢期職員等による知識や技術の継承	●	高齢期職員等による知識技術等の継承の検討	→	●	高齢期職員等による知識技術等の継承・見直し (随時)

# Ⅲ

## 効率的な業務遂行やワーク・ライフ・バランスに 配慮した職場環境の実現

### （基本方向）

出産・育児・介護など生活の状況や、職員の年齢構成の偏在をはじめとする組織体制を取り巻く環境変化に適切に対応し、組織として高いパフォーマンスを発揮し続けていくため、業務の効率的な運営や柔軟な働き方の推進により、仕事と生活の調和を図り、職員が明るく、いきいきと働くことができる職場環境を実現します。

### 1 効率的で柔軟な働き方を推進します

#### （1） デジタル技術の活用等による業務の変革・効率化の推進

##### 現状と課題

- ・ 県の情報システムは、アナログ業務（書面での処理等）を前提として構築されており、また、個別業務の効率化等を前提として開発されてきました。しかし、より一層の業務の効率化を図るため、情報システム全体の最適化等を進めるとともに、これまでの事務処理の方法を見直す必要があります。

また、RPAやAI等、業務に適用可能な新たな技術の開発が進んでいることから、これらの技術を積極的に活用していくことが必要です。

- ・ 新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として、業務継続性の確保や職員の働き方に関する様々な問題が顕在化しています。DXを推進し、テレワークをはじめとする新しい働き方に対応する必要があります。

##### 主な取組内容

- ・ より一層の業務の効率化を図るため、庁内基幹業務システムの最適化とシステム間のデータ連携の強化を図るとともに、既存のルールの見直しも含めた事務処理の簡素化・標準化を進めます。

また、他の都道府県や国の状況も踏まえながら、RPAやAIなどデジタル技術の活用を進めます。

- ・ 庁内基幹業務システムについて、テレワーク等に対応したシステム整備を検討するとともに、県民サービスの一層の質の向上を図るための業務見直しにつなげます。

- ・ 勤務場所や時間の制約を受けず、業務の効率化や災害発生時等における業務継続性を確保する

- Ⅲ -

ため、テレワークを推進するとともに、業務見直しを進め、柔軟かつ効率的な働き方を実施するための課題解決に取り組みます。

- ・ 業務の効率化・高度化と持続可能で安定的な県民サービスの提供に向け、仮想化技術<sup>17</sup>等による庁内情報システムのクラウド化を進めます。

## (2) 柔軟な働き方ができる勤務環境の推進

### 現状と課題

- ・ 新型コロナウイルス感染症をはじめとする新興感染症のまん延防止対策のほか、子育てや介護等と仕事の両立を図る職員の心身の負担軽減を図るため、在宅勤務制度や時差通勤、フレックスタイト制度などを導入しました。

また、職員ひとり一台端末のノート化や通信環境の整備、電子決裁・文書管理システムの導入などを行い、場所にとらわれない働き方が可能となるテレワーク環境の整備を進めてきました。

D Xを推進し、デジタル技術を活用しながら、職員が個々の実情に応じて柔軟かつ効率的な働き方ができる環境を充実していく必要があります。

- ・ 県では、令和2年7月に「障がい者活躍推進計画」を策定し、障がいのある職員の活躍を推進するための体制整備や人事管理・環境整備に取り組んできたことなどから、令和4年6月1日現在の障がい者である職員の任免の状況（実雇用率）は2.73%と、法定雇用率の2.6%を達成しました。

令和5年3月には同計画を改訂したところであり、障がいのある職員一人ひとりが、その障がい特性や個性に応じてその能力を発揮できるよう、職場環境づくりを進める必要があります。

### 主な取組内容

- ・ 勤務場所や時間の制約を受けず、育児や介護などの個々の実情に応じた働き方ができるよう、「働き方改革推進会議」等を通じ、フレックスタイト制度などを活用しやすい職場づくりに取り組みます。

また、テレワークの推進や業務見直しを進め、柔軟かつ効率的な働き方を実施する上での課題解決に取り組みます。

- ・ 庁内基幹業務システムについて、テレワーク等に対応したシステム整備を検討します。
- ・ 障がいのある職員が働きやすい職場環境づくりを進めるため、障がい特性に応じて、音声読上げソフトや点字メモなどの就労支援機器の導入を行うとともに、関係機関と連携するなどし、相談・支援体制の構築に取り組みます。

また、障がいの特性や多様性の理解を深めるため、全職員を対象としたeラーニングの受講や啓発資料の配付などの取組を実施します。

<sup>17</sup> 仮想化技術：ハードウェア（物理）の機能をソフトウェア（論理）によって実現する技術



### (3) 子育て世代職員への支援の充実

#### 現状と課題

##### ① 次世代育成支援の推進

- ・ 「次世代育成支援及び女性活躍推進のための特定事業主行動計画」に基づき、育児休業の取得の促進や超過勤務の縮減など、仕事と生活が両立できる職場環境づくりの取組を進めています。

様々な子育て支援制度の周知や制度利用者の不安感の解消、安心して休業できる体制の整備などに取り組んでいく必要があります。

##### ② 職場復帰のサポート体制の充実

- ・ 「次世代育成支援及び女性活躍推進のための特定事業主行動計画」に基づき、育児支援計画シートを用いて、子どもが生まれる職員と所属長が面談を行い、育児休業からの職場復帰後の支援に取り組むとともに、先輩職員に相談しながら、自身のキャリアを考える機会となるメンター制度を導入しています。

育児休業から職場復帰する職員の不安解消に取り組み、育児休業を取得しやすい職場環境づくりを進めるため、サポート体制の充実を図っていく必要があります。

##### ③ 庁内保育施設の運営等

- ・ 仕事と子育ての両立に向けた職員への支援を行うため、盛岡市内丸に設置した庁内保育施設「うちまる保育園」における保育サービスの充実や子育て支援の実施により、安心して業務に専念でき、子育てしやすい環境を実現していく必要があります。

#### 主な取組内容

##### ① 次世代育成支援の推進

- ・ 職員が働きながら安心して子どもを産み育てることができる勤務環境を整備するため、所属長との面談や子育て支援セミナー等を活用した情報提供や、管理職の意識啓発やマネジメント能力の向上を図るなど、様々な子育て支援制度を利用しやすい職場環境づくりに取り組みます。

また、男性職員の育児休業等取得経験者との面談や男性育児休業メンターの活用により、男性職員の育児休業等の取得を促進します。

- ・ 職員が育児休業を取得しやすい環境づくりに向け、業務の実情等を踏まえ、正職員等による代替職員を配置します。

##### ② 職場復帰のサポート体制の充実

- ・ 安心して育児休業等から復帰できるよう、育児支援相談窓口の活用や業務に関する情報提供、能力開発研修の実施など、サポート体制の充実を図ります。

また、女性職員が先輩職員の悩みやキャリアプラン等を相談しながら、自身の将来のキャリアを考える機会を創出するため、メンター制度の積極的な参加を促進します。

### ③ 庁内保育施設の運営等

- ・ 職員の仕事と子育ての両立をかなえ、安心して職務に専念できる職場環境を実現するため、庁内保育施設「うちまる保育園」を安定的に運営するとともに、職員のニーズを把握しながら、運営内容の充実に努めていきます。

また、仕事と子育ての両立に関する不安を解消するため、子育てに関する相談を行う場を設ける等の取組を実施します。

## (4) 仕事と生活の調和がとれた職場環境の推進

### 現状と課題

#### ① ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・ 複雑化・多様化する県民ニーズに対応した持続可能な県民サービスの提供や新型コロナウイルス感染症などをはじめとする新たな行政ニーズへの対応に当たっては、働き方改革の実現が不可欠です。

このため、仕事と生活の調和を図り、職員が明るく、いきいきと働くことができる職場環境の実現に向け、職員アンケートの結果も踏まえ、今後の働き方を見据え、令和3年3月に「岩手県庁働き方改革ロードマップ」を策定しました。

各部局の副部長で構成する「働き方改革推進会議」のもと、本ロードマップ等に基づき働き方改革の取組を推進していく必要があります。

- ・ 新型コロナウイルス感染症対応や鳥インフルエンザへの対応等により、職員の超過勤務時間数は依然として多い状況にあります。

職員の健康維持や仕事と生活の両立等を図る観点から、適切に業務の進捗管理を行い、長時間勤務の縮減に一層取り組む必要があります。

#### ② 質の高い教育環境の充実にに向けた教職員の負担軽減

- ・ 「岩手県教職員働き方改革プラン（2021～2023）」等における各種取組により、長時間勤務を行う県立学校の教職員数は減少傾向にあります。教職員がワーク・ライフ・バランスを確保しながら、授業や授業準備等に集中し、健康でいきいきとやりがいをもって子どもたち一人ひとりに向き合えるよう、教職員の働き方改革の取組を推進していく必要があります。

### 主な取組内容

#### ① ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・ 職員や組織の実情に応じた働き方改革の取組を推進するため、「働き方改革推進会議」のもと、各部局等に「働き方改革推進員」を配置し、優良事例の周知や新たな取組の試行など具体的取組を展開します。

- Ⅲ -

- ・ 各所属・各部局において、職員の業務の状況を適切に把握し、恒常的な長時間労働や特定の職員への業務負担の偏重が生じないよう業務の平準化に取り組むとともに、緊急度及び優先度を勘案した業務の繁忙調整を行うなど、マネジメント層における超過勤務縮減意識の徹底に取り組めます。

また、年度途中の業務の状況により、やむを得ず一定期間、業務増が見込まれる場合は、部局内又は全庁による業務支援の活用を進め、業務負担の軽減に取り組めます。

- ・ 職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、職員アンケートを踏まえながら、デジタル技術を活用した業務の効率化を進めます。
- ・ ワーク・ライフ・バランスを組織に定着させるため、職員と管理職との面談や、管理職を対象とした研修などを通じて職員の意識啓発に取り組めます。
- ・ 長期休暇取得促進週間を設定し、職員の年次休暇取得促進に取り組むとともに、会議・行事等の開催時期を変更するなど、休暇等を取得しやすい職場環境づくりに取り組めます。  
また、毎週水曜日を「か・えるの日」、毎月19日を「育児の日」に設定するなどし、超過勤務の縮減に取り組めます。

② 質の高い教育環境の充実に向けた教職員の負担軽減

- ・ 教員の業務の負担軽減や、教員が児童生徒への指導や教材研究等に一層注力できる体制整備を図るため、小・中学校全学年における少人数学級の実施とスクールサポートスタッフの配置等に取り組めます。
- ・ 「統合型校務支援システム」の全県導入など教職員の働き方改革に資する具体的取組を推進するとともに、市町村立学校教職員の働き方改革が一層推進されるよう、市町村教育委員会における働き方改革プランの策定を支援します。
- ・ 部活動の適正な運営を図るため、合同部活動の導入や部活動指導員の適切な配置に加え、地域クラブ活動への移行について、市町村の教育委員会や地域団体などと連携して取り組めます。

## 2 明るく、いきいきとした職場環境づくりを推進します

### (1) 仕事の質の向上を図る職場風土の醸成

#### 現状と課題

- 各所属においては、岩手県職員憲章の実践として業務方針を策定し、組織の目的・役割を明らかにするとともに、業務上や組織運営上の課題解決に向け、マネジメントサイクルによる業務運営を進めていますが、これらの取組の定着に向けた組織風土の醸成が求められています。
- 自主的・自律的に組織パフォーマンスの向上に取り組む職場風土を醸成するため、「いいね！アワード」を実施し、各所属又は職員個人から多数の業務改善等の提案がありました。  
組織における課題解決と業務改善等を図るとともに、デジタル技術を活用し、業務見直しを進めることにより、仕事の質を向上させる必要があります。

#### 主な取組内容

- 岩手県職員憲章の実践を図るため、各所属において業務方針を策定し、職員間で議論や検証を重ねながら、組織ミッションの達成を目指す職場風土の醸成に取り組みます。  
また、岩手県職員憲章の理念に対する理解と定着を促すため、新採用職員研修をはじめとする各種研修の機会を活用し周知を図ります。
- 政策立案等の「考える」業務に注力できる環境の実現に向け、デジタル技術を活用しながら新たに業務効率化等の取組状況の「見える化」に取り組みます。  
また、仕事の質の向上させるため、日々の業務の中での工夫事例やアイデアを全庁で共有し、浸透・展開を図ります。

### (2) 職場活性化に向けた健康経営<sup>18</sup>の推進

#### 現状と課題

##### ① 質の高い県民サービスの提供に向けた職員の健康増進

- 知事部局の定期健康診断の結果において、がんや心臓病等の生活習慣病のリスクが高まるメタボリックシンドローム該当者及び予備群が一定数いることから、生活習慣病の予防対策を進める必要があります。
- 精神疾患を理由とする長期療養者が増加傾向にあることから、心理相談専門員の配置を継続するなど相談体制の充実を図り、職員の健康維持・増進に取り組んでいく必要があります。
- 職場におけるハラスメントは、被害者の人格や尊厳を傷つけるだけでなく、職場の士気低下

<sup>18</sup> 健康経営：経営的な視点から職員の健康管理を戦略的に実践すること

など職員や職場に与える影響が大きいことから、ハラスメント対策の強化が求められています。

## ② 質の高い教育環境の充実にに向けた教職員の健康確保

- ・ 心とからだに不調を抱える教職員は、高止まりの傾向にあります。相談体制を確保し、教職員の健康維持・増進に取り組んでいく必要があります。

### 主な取組内容

#### ① 質の高い県民サービスの提供に向けた職員の健康増進

- ・ 職員の健康維持・増進を図るため、健康診断の結果に基づく個別指導等を実施するとともに、生活習慣の改善のため、特定保健指導に取り組みます。  
また、運動習慣の定着を目的として、運動施設の利用をはじめ各種支援に取り組みます。
- ・ メンタルヘルス不調を未然に防止するため、セミナー等の開催によるメンタルヘルスケアの意識醸成や巡回相談、新採用職員健康相談会による不調者の早期発見や早期介入、ストレスチェックや職員交流会による働きやすい職場環境づくりに努めるとともに、相談体制の強化を図ります。  
また、長期療養者の円滑な復職のため、職場復帰準備訓練等の支援に取り組みます。
- ・ 「ハラスメントの防止等に関する基本方針」に基づき、ハラスメントの防止やメンタルヘルスに係る研修を充実させ、知識向上や意識啓発を図るほか、相談窓口を設置するなど、ハラスメントを未然に防止する職場環境の整備を進めます。

#### ② 質の高い教育環境の充実にに向けた教職員の健康確保

- ・ 勤務時間を適正に管理するため、タイムカード等による客観的な勤務時間の把握等に取り組みます。
- ・ 市町村教育委員会における労働安全衛生管理体制整備の支援を行うとともに、各学校の労働安全衛生体制を更に充実させるため、小中学校を対象とする労働安全衛生管理研修会の開催に取り組みます。
- ・ 教職員の心とからだの健康を確保するため、長時間勤務者への産業医による保健指導の強化や、専門医によるメンタルヘルス相談窓口の運営を行います。

### (3) 地域とともに実現する働き方改革

#### 現状と課題

- ・ 「いわて働き方改革推進運動」の展開のもと、デジタル技術やテレワークの導入等により、本県の1人当たりの年間総実労働時間は着実に減少しています。

- Ⅲ -

一方、本県の令和3年の総実労働時間は、全国平均を上回り、年次有給休暇取得率も全国平均を下回る状況にあることから、労働生産性と働きやすさを高めていくために、働き方改革の推進が必要です。

- ・ 育児をしている者が働きたいと思ったときに働くことができる子育てしやすい環境づくりを、地域とともに進めていく必要があります。

### 主な取組内容

- ・ 「いわてで働こう推進協議会」を核とした「いわて働き方改革推進運動」の展開により、デジタル技術等を活用した労働生産性の向上や長時間労働の是正、休暇制度の整備などを促進します。  
また、働き方改革により、人材の採用・定着、業績の向上につなげている優れた企業の取組を広く情報発信することで、魅力ある労働環境の構築を進めます。
- ・ 包括連携協定の締結企業の取組を共有し、官民一体となった働き方改革を推進します。
- ・ 地域住民も利用可能な市内保育施設「うちまる保育園」の安定的な運営を行うことにより、継続して地域の子育て環境の向上を図ります。

◆ 目標及び工程表（第2期）

Ⅲ 効率的な業務遂行やワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境の実現

1 効率的で柔軟な働き方を推進します

(1) デジタル技術の活用等による業務の変革・効率化の推進

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
複写用紙 <sup>※</sup> の購入枚数の削減率（令和2年度比）（%）	-	30.0	35.0	40.0	50.0

※単価契約で購入する複写用紙（知事部局）

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
新たなデジタル技術の活用による業務の効率化	● 拡大方策の検討 →				
情報システムの最適化	● 平準化プランの策定と情報システムの改修支援 →				
	● 情報システムの最適化に向けた検討・改修 →				
	● 情報システムのクラウド基盤への移行 →				
	● 情報システムの改修と合わせた事務処理の簡素化・標準化 →				

(2) 柔軟な働き方ができる勤務環境の推進

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
テレワーク <sup>※</sup> の実施率（%）	-	40.0	50.0	60.0	70.0

※サテライトオフィスや出張先等での勤務

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
テレワークの環境整備	● テレワークの実施と利用者等の拡大 →				
	● テレワークの課題解決に向けた検討 →				
	● 在宅勤務制度の適切な運用 →				
	● サテライトオフィスの運用と利用促進 →				
	● サテライトオフィスの新たな活用方法の検討 →				

### (3)子育て世代職員への支援の充実

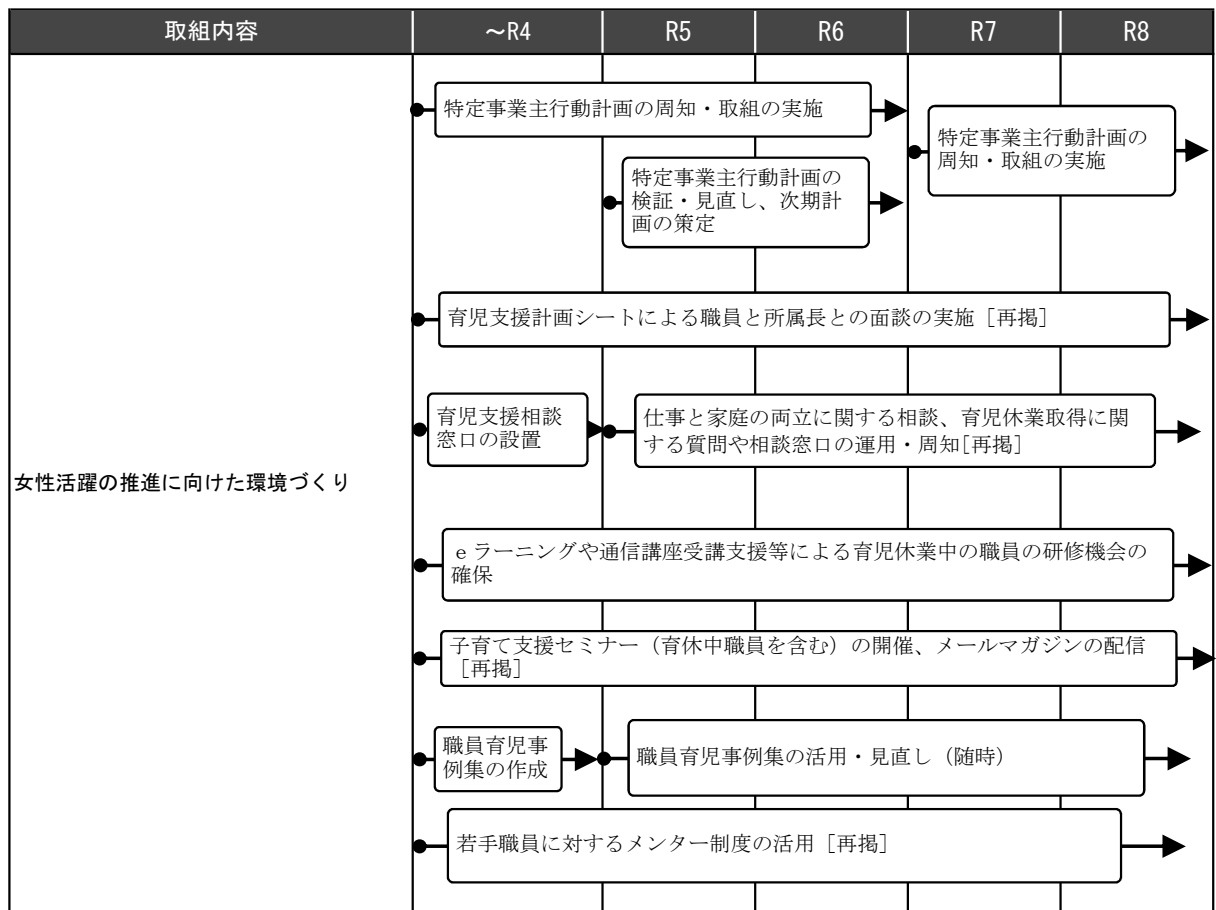
#### ①次世代育成支援の推進

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
子育てしやすい職場環境の推進	特定事業主行動計画の周知・取組の実施				特定事業主行動計画の周知・取組の実施
			特定事業主行動計画の検証・見直し、次期計画の策定		
	育児支援相談窓口の設置	仕事と家庭の両立に関する相談、育児休業取得に関する質問や相談窓口の運用・周知			
	育児支援計画シートによる職員と所属長との面談の実施				
	「仕事と家庭の両立ハンドブック」の周知（毎年改定）・意識啓発				
	子育て支援セミナー（育休中職員を含む）の開催、メールマガジンの配信				
	職員育児事例集の作成	職員育児事例集の活用・見直し（随時）			
育児休業を取得しやすい環境づくり	正職員等による育児休業代替職員の配置				

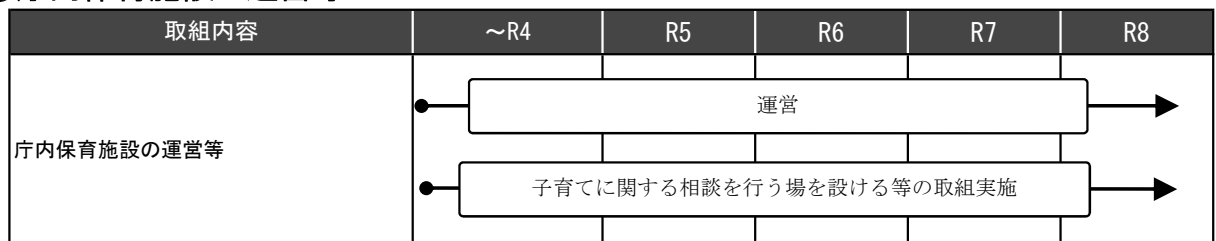
#### ②職場復帰のサポート体制の充実

指標	現状値	年度目標値			計画目標値
	R3	R5	R6	R7	R8
育児支援計画シートによる面談実施割合（%）	91.0	100	100	100	100





### ③庁内保育施設の運営等



## (4)仕事と生活の調和がとれた職場環境の推進

### ①ワーク・ライフ・バランスの推進

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
男性職員の育児休業等取得率 (%)	97.5	100	100	100	100

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
組織風土の醸成と働き方改革の取組の推進	● 所属長による職員への意識啓発及びワーク・ライフ・バランスシートを用いた面談の実施				
	● 管理職への基礎研修	● 管理職への実践研修			
	● 働き方改革推進員による優良事例の周知・展開				
	● ワーク・ライフ・バランスの推進につながる表彰の奨励				
	● ワーク・ライフ・バランスの推進につながる取組の拡大				
	● デジタル技術の活用による業務の効率化の推進				
	● 業務見直し・業務効率化に係る取組状況の見える化				
総労働時間の削減	● 勤務時間管理システム等による客観的な勤務時間把握				
	● 所属長による繁閑調整や業務改善・長時間労働の是正のためのヒアリングの実施				
	● 業務支援の活用など弾力的な業務遂行体制の確保に向けた意識醸成				
	● 定時退庁日の設定・励行				
	● スケジュールの共有等による定期的・計画的な休暇取得の促進				

## ②質の高い教育環境の充実にに向けた教職員の負担軽減

指標	現状値	年度目標値			計画目標値
	R3	R5	R6	R7	R8
教職員へのアンケートにおける肯定的な回答の割合 (%)	44.9	47.0	48.0	49.0	50.0

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
「チームとしての学校」の推進	● 小学校6年生への少人数学級の拡充	● 小・中学校全学年への継続実施			● 中学校全学年への継続実施
	● スクールサポートスタッフの配置等の実施				

教職員の業務改善	●	長時間勤務者の要因分析の実施								▶
	●	働き方改革事例集の作成・先進事例のメルマガ配信								▶
	●	「岩手県教職員働き方改革プラン（2021～2023）」に基づく各種取組の推進								▶
	●	次期「岩手県教職員働き方改革プラン」に基づく各種取組の推進								▶
部活動の適正な運営	●	合同部活動の導入や部活動指導員の配置の実施								▶
	●	地域クラブ活動への移行								▶
	●	「岩手県における部活動の在り方に関する方針」に基づく部活動休養日及び活動時間の基準の徹底の推進								▶

## 2 明るく、いきいきとした職場環境づくりを推進します

### (1)仕事の質の向上を図る職場風土の醸成

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
働き方改革アンケートにおける肯定的な回答の割合（％）	—	42.0	44.5	47.0	50.0

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8	
岩手県職員憲章の実践	●	業務方針の策定・実践・検証				▶
	●	研修等を通じた職員憲章の周知				▶
行政の質の向上の推進	●	業務改善取組事例の全庁展開等				▶
	●	職員提案データベースの構築・運用				▶
	●	職員と幹部職員との意見交換における提案事項の展開				▶
	●	ワーク・ライフ・バランスの推進につながる表彰の奨励[再掲]				▶
	●	デジタル化に対応したサービスやワークスタイルのあり方の調査研究				▶

## (2)職場活性化に向けた健康経営の推進

### ①質の高い県民サービスの提供に向けた職員の健康増進

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
定期健康診断において「健康」と判断される職員の割合(%)	39.4	39.8	40.0	40.2	40.4

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
生活習慣病予防対策等の推進	●健康診断の結果に基づく個別指導等、特定保健指導の実施 →				
	●生活習慣測定会等の実施 →				
	●運動施設を活用した運動習慣の定着支援等の実施 →				
メンタルヘルスケアの推進	●メンタルヘルスセミナー、安全衛生担当者研修会の開催 →				
	●巡回相談、新採用職員健康相談会等の開催 →				
	●ストレスチェックの実施、結果の効果的な活用の検討・実施 →				
	●精神科嘱託医等による健康相談の実施、職場復帰・再発予防の支援 →				
ハラスメントの防止及び対策の強化	●ハラスメントの防止等に関する基本方針の徹底 →				
	●岩手県コンプライアンスハンドブックの不断の見直し [再掲] →				
	●研修の実施、見直し(随時) →				
	●相談窓口の設置(継続) →				

### ②質の高い教育環境の充実にに向けた教職員の健康確保

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
勤務時間の適正管理	●タイムカード等による客観的な勤務時間把握 →				
	●盆・年末年始等の学校閉庁日の設定 →				
	●留守番電話等による時間外対応の体制整備 →				

労働安全衛生体制の確立・充実	●	小・中学校を対象とする労働安全衛生管理研修会の開催等	→
心とからだの健康対策	●	長時間勤務者への産業医による保健指導の強化	→
	●	専門医によるメンタルヘルス相談窓口の設置	→

### (3)地域とともに実現する働き方改革

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8	
働き方改革の機運の醸成	●	県や民間企業等の取組状況を情報発信				→
民間企業との連携	●	包括連携企業との取組共有				→
地域の子育て環境の向上	●	庁内保育施設における地域の子どもの受入れの実施				→

# IV

## 戦略的で実効性のあるマネジメント改革の推進

### (基本方向)

事業を有効かつ効率的に実施するため、PDCAサイクルの徹底を図るとともに、機動的で戦略的な組織マネジメントを推進するなど、限られた経営資源を最大限有効活用し、県民サービスの質の向上を図ります。

また、内部統制によるリスクマネジメントの強化などにより、行政の適正性と透明性を確保し、県民の信頼に応える行政経営を推進します。

さらに、この計画に掲げる政策を着実に推進するため、中長期的な視点を持って不断の改革に取り組み、将来にわたって安定した財政構造の構築に取り組みます。

### 1 県民サービスの質の向上につながる提供システムを充実します

#### (1) 県民サービスの利便性の向上

#### 現状と課題

##### ① デジタル技術等の利活用の推進

- 行政手続のオンライン化などにおいて、サービスのフロント部分だけではなく、バックオフィスも含めたデジタル技術等の積極的な活用による県民の負担軽減や利便性向上が求められています。

県では、書面等に押印を求めている手続の見直しを行ったところですが、更なる申請のオンライン化などに取り組む必要があります。

また、県民サービスの利便性の向上を図るためには、庁内基幹業務システムの最適化や、RPAやAIなどデジタル技術を活用した業務の簡素化・効率化を進め、県と市町村とが一体となってDXを推進することが必要です。

- マイナンバーカードは、オンラインで確実な本人確認が可能で、デジタル社会の実現に不可欠です。国において、マイナンバーカードの健康保険証利用の本格運用や、運転免許証との一体化などの検討が進められています。

行政デジタル化を推進するため、市町村と連携し、マイナンバーカードの普及及び利活用に取り組むことが求められます。

##### ② 多様な納付方法の推進

- 県税の納付について、コンビニエンスストア及びクレジットカードでの納付を推進しているとともに、スマートフォン決済アプリでの納付が可能です。一方、納付が可能な税目が一部となっていることから、対象を拡大することが求められています。

- ・ 県の手数料は、主に収入証紙による納付となっておりますが、行政手続のオンライン化などに対応し、キャッシュレス決済など多様な納付方法を導入することが求められています。

## 主な取組内容

### ① デジタル技術等の利活用の推進

- ・ 県民の利便性の向上を図るため、国のアナログ規制の見直しも踏まえ、デジタル改革を進め、インターネットを利用した電子申請・届出等システムの利用手続の拡大に取り組むとともに、新たに電子決裁・文書管理システムと電子申請・届出等システムとの連携の検討などシステムの構造改革も通じた業務の効率化を進めます。  
また、RPAやAIなどデジタル技術を業務に導入し、業務の簡素化・効率化を図るとともに、相談・問合せ対応など県民の利便性向上につながるデジタル技術の活用を検討します。
- ・ 地方公共団体情報システムの標準化に向けた市町村への支援に取り組むとともに、電子申請・届出等システムの県と市町村との共同利用などを検討します。
- ・ 統合型地理情報システム（GIS）や県民向け情報公開用Webデータベース等の機能改善などを通じ、県民サービスの利便性の向上に取り組みます。
- ・ マイナンバーカードの利活用を推進するため、普及や取得率の向上に向けた市町村への働きかけなどを行います。

### ② 多様な納付方法の推進

- ・ 県税の納付について、県民の利便性向上を図るため、コンビニエンスストアやキャッシュレス決済での納付の推進及び周知を行います。  
また、キャッシュレス決済に対応した税目等の拡大を図ります。
- ・ 県の手数料の納付について、行政手続のオンライン化などに対応したキャッシュレス決済など多様な納付方法を検討・導入するとともに、今後の収入証紙のあり方についても検討します。

## (2) 政策評価による政策の質の向上

### 現状と課題

- ・ 政策評価の仕組みに基づくマネジメントサイクルを確実に機能させ、効果的かつ効率的な行政を推進する必要があります。
- ・ 県民の実感や有識者の意見等を踏まえた政策評価を実施し、県民の視点に立った成果を重視する行政経営に取り組む必要があります。

## 主な取組内容

- ・ 「いわて県民計画（2019～2028）」の実効性を高め、その着実な推進を図るため、政策評価を適切に実施することによりP D C Aサイクルを確実に機能させていきます。
- ・ 県民の視点に立った成果を重視する行政経営に取り組むため、外部有識者で構成される政策評価委員会の意見や、県民意識調査の結果等から得られた県民の実感を政策評価に適切に反映させ、政策の質の向上を図ります。

### (3) 公共調達最適化の推進

#### 現状と課題

- ・ 県が発注する契約については、「県が締結する契約に関する条例」の規定に基づき、契約の過程や内容の透明性、競争の公正性、経済性への配慮、ダンピングの防止、価格以外の多様な要素を考慮するなど、総合的に優れた内容であり、従事する者の適正な労働条件が確保された契約の締結等を推進しています。

平成30年から令和2年にかけて、岩手県契約審議会において本条例の施行状況について検討を行い、「当面、現状を維持することが適当である」とされたことから、全県的に適正な労働条件の確保などが図られるよう、契約発注に取り組むことが求められています。

また、県が発注する契約を活用し、社会的な価値の向上を図る取組が必要となっています。

- ・ 東日本大震災津波からの復旧・復興工事の進捗状況等を踏まえ、入札においては、震災特例制度の見直し及びダンピング防止対策の強化を行い、令和3年度から運用を開始しています。

入札不調の推移や落札率等の入札動向、県内情勢を踏まえながら、入札制度の適切な運用を維持していくことが求められています。

- ・ 高齢化が進む建設業界では、今後、建設業に携わる方々の大量退職が見込まれる一方、若年層の割合が低いことから、人材不足により社会資本等の維持管理等に支障が生じる懸念があります。
- ・ 環境負荷を低減する調達を一層推進し、業務活動の省エネルギー化を図るため、製品サービス等の調達に当たり、環境に配慮した契約締結の拡大に取り組むことが求められています。

#### 主な取組内容

- ・ 県が発注する契約について、県契約を通じた適正な労働条件を確保し、事業者が行う持続可能で活力ある地域経済の振興と社会的な価値の向上を図る取組を促進するため、社会経済状況の変化等も考慮しながら、総合的に優れた内容であることが確保された契約の締結等を推進します。

特に、社会的な価値の向上を図るため、障がい者等の雇用の促進に、また、若者、女性、高齢者、障がい者等全ての人にとって魅力ある雇用労働環境の整備につながる働き方改革の推進などに配慮した入札・契約を一層推進します。



- ・ 工事入札の動向、関係団体の意見等を把握しながら、県内情勢等を踏まえたダンピング防止対策など、入札制度の適切な運用を図っていきます。
- ・ 社会資本等の維持管理や除雪などを担う建設企業を確保するため、地域に精通した複数企業による包括的な体制で行う地域維持型契約方式の導入について、それぞれの地域の実情を踏まえて検討・実施します。
- ・ 岩手県グリーン購入基本方針に基づく物品の購入や、環境配慮契約の導入など「岩手県エコマネジメントシステム」に基づく取組を進め、環境負荷を低減する調達を一層推進します。

#### (4) 行政情報の適正な管理と公開の推進

##### 現状と課題

###### ① 情報公開の推進と適正な文書管理

- ・ 県が作成した公文書などの行政情報については、令和4年度に制定した「公文書の管理に関する条例」の規定に基づき、行政が適正かつ効率的に運営されるようにするとともに、行政文書等の適正な管理及び適切な保存、利用等を図り、その内容を将来に伝えていく必要があります。

また、令和3年度の行政文書の開示請求件数は約3,500件となっており、県が保有する情報や行政文書への県民の関心は高い状況にあることから、行政情報の適正な管理及び適切な保存、利用等に加え、積極的な公開が求められています。

###### ② 適時的確な県政情報の提供

- ・ 県の施策等は、知事の定例記者会見や記者発表のほか、県広報誌「いわてグラフ」、テレビ・ラジオ番組などにより広く県民に発信しています。県政モニター調査によると、県政情報が十分に提供されていると思う人の割合は58%（令和3年度調査。「ややそう思う」を含む。）であり、この数年はほぼ同水準で推移していますが、高齢社会の進行やライフスタイルの多様化などに合わせた広報の展開・充実が求められています。
- ・ 自治体広報は、ホームページやツイッター等のSNS<sup>19</sup>、インターネット動画などの活用が広がり、県でも取組が進んでいます。

広聴広報課ツイッターのフォロワー数は75,091人（令和4年4月1日現在）と多くの方々に利用されている状況であり、また、県ホームページを平成31年4月にリニューアルしましたが、今後、デジタル社会の進展や普及に対応し、県民が利用しやすい媒体による県政情報の提供に取り組んでいくことが求められています。

<sup>19</sup> SNS：Social Networking Service（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）の略。インターネットを介して人間関係を構築できるWebサービスの総称

## 主な取組内容

### ① 情報公開の推進と適正な文書管理

- ・ 県行政に対する県民の理解を深め、透明性の高い県民サービスを確保するため、令和4年度に導入した電子決裁・文書管理システムの活用等により、行政情報の適正な管理を推進するとともに、職員研修の充実による職員の理解増進を通じ、情報の一層の公開を進め、県民による利用促進に取り組みます。

### ② 適時的確な県政情報の提供

- ・ 県民に県の施策等を広く周知するため、知事の定例記者会見や記者発表など、報道機関を通じた情報発信（パブリシティ）のほか、県広報誌「いわてグラフ」やテレビ・ラジオ番組、ホームページ、インターネット動画、SNSなど多様な媒体を効果的に活用し、分かりやすく発信します。

また、職員の情報発信能力の向上を図る研修を実施します。

- ・ 県ホームページについては、災害時等において随時の情報発信を可能とし、高齢者・障がい者など多くの方々が容易に利用できるよう、ウェブアクセシビリティに配慮した改修等を実施するとともに、職員の操作研修等により適切な管理・運営を行います。

また、インターネットやSNSを活用した積極的な情報発信と新たな広報手法の研究と実践に取り組みます。

## 2 多様なニーズに応える公営企業や県出資等法人の健全経営を推進します

### (1) 良質な医療の持続的な提供に向けた県立病院等の事業運営

#### 現状と課題

- ・ 岩手県における人口10万人当たりの医師数は、全国平均を下回る状況が続いており、特に県北・沿岸部の医師や産科・小児科の医師が不足するなど依然として厳しい状況が続いています。人口減少や急速な高齢化に加え、医師の働き方改革、新興感染症への対応など、病院を取り巻く環境が大きく変化していますが、限られた医療資源の中、県立病院群が持つネットワークの強みを生かしながら、地域医療の確保に向けて取り組んでいくことが求められています。

#### 主な取組内容

- ・ 県全体の医療提供体制の中で、県立病院に求められる役割を果たしていくとともに、県民（患者）の立場に立ち、より信頼され、愛される病院づくりを実現するため、「岩手県立病院等の経営計画〔2019-2024〕（平成31年1月策定）を着実に推進するとともに、令和5年度に策定される県の保健医療計画の内容を踏まえて次期経営計画を策定し、計画に沿った取組を着実に実施します。

- ・ 医師不足など限られた医療資源の中で、県民に良質な医療を持続的に提供するため、県立病院間はもとより、圏域の医療機関、介護施設等との役割分担と連携を一層進めます。
- ・ 県民から信頼される良質な医療を提供するため、患者中心の安全・安心な医療の提供を目指した取組や、医療現場のデジタル化の取組、新興感染症への対応の充実に係る検討を進めます。
- ・ 医師不足の解消や、医師の働き方改革に向け、必要な病院・診療科に医師を育成・確保するための取組を推進するとともに、医師・医療従事者の負担軽減を図るため、専門資格職員の計画的育成、職種間の連携を推進します。
- ・ 職員の資質の向上を図るため、職員の満足度を高めながら、専門資格職員の計画的養成や効率的な配置、働きやすい職場環境の整備、キャリアデザインに応じた人材の育成を推進します。
- ・ 持続可能な経営基盤を確立するため、経営の効率化を目指した取組を進めるとともに、患者数や診療報酬改定等の環境の変化に的確に対応します。

## (2) 県民の暮らしと産業の振興を支える電力及び工業用水の安定経営

### 現状と課題

#### ① 電力の安定供給

- ・ 「企業局長期経営方針（2020～2029）」に掲げる「運転年数 100 年」の実現に向けて、発電所の耐震化工事や機器更新を進めていく必要があります。
- ・ 送配電網に空き容量がなく発電所の接続において制約が生じていることに加え、固定価格買取制度が大きく見直されるなど、発電所の新規開発や再開発の事業環境が変化しています。

#### ② 工業用水の安定供給

- ・ 工業用水道施設・設備は、設置から 30 年以上が経過し、老朽化が進行していることから、計画的な施設・設備の更新、改良、修繕が必要です。
- ・ 半導体製造企業の工場拡張などに伴い、工業用水の更なる需要増加が見込まれることから、必要とされる工業用水を安定的に供給するため、浄水場の給水能力の増強が必要です。

#### ③ 地域貢献の推進

- ・ グリーン社会の実現に向けて、地域における再生可能エネルギーの導入促進や地球温暖化対策の推進に資する取組が期待されています。

#### ④ 組織力の向上

- ・ 業務経験が浅い技術職員が多く、また、中堅職員の割合が低いことから、職歴に応じて専門的知識や技術を修得させるなど、人材育成が課題となっています。

また、事業を継続する上で必要不可欠な有資格者を養成し、確実に配置することが必要です。

### 主な取組内容

#### ① 電力の安定供給

- ・ 「運転年数 100 年」の実現と安定経営に向けて、重要度の高い施設から耐震診断を実施し、劣化状況を把握した上で、必要な対策を行います。

また、年度別事業実施計画に基づき修繕・改良工事等を実施するとともに、施設の維持管理の効率化や高度化に向けたデジタル技術の活用に取り組みます。

- ・ 事業環境を踏まえながら、新規開発の可能性がある水力発電の候補地について、開発可能性調査を実施します。

また、入畑発電所及び胆沢第二発電所の再開発事業を計画的に実施するとともに、その他の施設についても劣化状況等に応じた再開発を検討します。

#### ② 工業水の安定供給

- ・ 工業水の安定供給に向け、平成 29 年度策定のアセットマネジメント計画に基づき施設・設備の更新、改良、修繕工事等を実施するとともに、施設の維持管理の効率化や高度化に向けたデジタル技術の活用に取り組みます。

- ・ 工業水の安定供給に向け、浄水場整備の進捗管理を適切に行い、工業水需要に対応した浄水場の給水能力の増強に取り組みます。

#### ③ 地域貢献の推進

- ・ 温室効果ガスの排出削減に寄与するため、市町村等が行うクリーンエネルギー設備の導入や植樹活動を支援します。

- ・ 県が実施する環境保全等の事業に対し財政支援などを行うほか、「アマリンクリーンでんき」などの電力供給を通じた地域貢献に取り組みます。

#### ④ 組織力の向上

- ・ 経営環境の変化に的確に対応し、中長期的に安定経営を推進するため、人材確保の取組を進め組織体制の充実を図るほか、「企業局職員育成ビジョン」に基づき、計画的に専門的知識、技術を修得させるなど人材育成を継続します。

また、事業継続に必要な資格を取得するための実務経験を積ませるため、計画的な人事配置に取り組みます。

### (3) 流域下水道事業の健全経営の推進

#### 現状と課題

- ・ 流域下水道事業における計画的な経営基盤の強化と財政マネジメントの向上を図るため、令和2年度からの地方公営企業法の適用を踏まえた経営戦略の策定等に取り組んでいくことが求められています。

また、経営戦略に基づき、人口減少などによる負担金収入減や設備の老朽化による費用の上昇へ対応しつつ、健全経営に継続的に取り組む必要があります。

#### 主な取組内容

- ・ 経営戦略に基づく計画的な経営基盤の強化と財政マネジメントの向上により、健全経営を継続します。

また、地方公営企業法の適用を踏まえ、経営戦略(2016～2025)の見直し及び次期経営戦略(2025～2034)の策定を行い、計画的な経営基盤の強化と財政マネジメントの向上等をよりの確に行い、経営の持続性と安定性の強化に取り組みます。

### (4) 県出資等法人の健全経営の継続に向けた支援

#### 現状と課題

- ・ 低金利情勢に伴う運用益の減少や、国際情勢の変化による物価水準の上昇に伴うコスト増、さらには新型コロナウイルス感染症拡大の影響による事業収益の減少など、県出資等法人を取り巻く環境は依然として厳しい状況が続いています。

このような環境のもと、運営評価における財務評価がA(良好)又はB(概ね良好)評価の県出資等法人の割合(%)は、目標値88%(25法人中22法人)に対し、令和元年度から令和4年度までの各年度の実績は92%(25法人中23法人)と上回りました。

これらの状況を踏まえ、県出資等法人が、法人の設立目的と県が掲げる施策目標を達成することを使命として、最も効率的に質の高いサービスを提供し、その経営が将来にわたって過大な県民負担を招くことのないよう、適切な指導監督を継続していく必要があります。

#### 主な取組内容

- ・ 県が掲げる施策目標を達成することを求められる県出資等法人が、最も効率的に質の高いサービスを提供できるよう、「岩手県出資等法人連携・協働指針」に基づき、自立的なマネジメントの促進や適切な指導監督を行うとともに、各法人が策定した令和5年度から令和8年度までを計画期間とする中期経営計画の達成状況等について、毎年度、運営評価を実施します。

また、的確な課題の抽出と、その課題の解決策の検討を通じて法人の健全経営を維持し、運営の安定を図ります。

### 3 県民本位の行政経営を推進する組織体制を整備します

#### (1) 行政課題に適切に対応する組織体制の推進

##### 現状と課題

- ・ 東日本大震災津波からの復興の着実な推進とともに、多様化する自然災害や新型コロナウイルス感染症などに対する危機管理体制を整備するため、「復興防災部」を設置したほか、切れ目なく新型コロナウイルス感染症に対応できるよう、新型コロナウイルスワクチンの接種の加速化や検査・医療提供体制の確保など、機動的な組織体制の強化を図ってきました。

また、「いわて県民計画（2019～2028）」に掲げる政策の推進を図るため、「ILC推進局」「政策企画部」「ふるさと振興部」を設置するなど、行政課題に応じた組織体制の整備に取り組みました。

東日本大震災津波や自然災害からの復旧・復興の取組を着実に進めるとともに、県民の生命や生活に多大な影響を及ぼす様々な事案や行政課題の高度化などに的確に対応できる柔軟な組織体制を構築していく必要があります。

##### 主な取組内容

- ・ 新たな行政課題や県民ニーズに的確に対応するため、最適な組織体制のあり方について適時適切に検討を進め、体制の整備を図ります。

また、分野横断的かつ緊急的な課題の解決に向け、弾力的にクロス・ファンクショナル・チーム（CFT）やワーキング・グループ（WG）を設置し、有効活用していくことにより、戦略的な施策の展開を図ります。

- ・ 専門的又は緊急の行政需要に機動的かつ弾力的に対応するため、全庁的な業務支援体制を構築し、行政課題に応じた必要な体制の整備など、適時適切な体制の整備を図ります。

#### (2) 行政需要に応じた適切な定数配置の推進

##### 現状と課題

- ・ 東日本大震災津波からの復旧・復興業務に対応する人員体制を最優先で確保するとともに、行政需要の増大や組織課題等に対応するため、最適な体制の構築に向けて取り組んできました。

今後も、東日本大震災津波からの復興の取組や「いわて県民計画（2019～2028）」に掲げる政策を着実に推進するとともに、新型コロナウイルス感染症対策や社会インフラの維持管理をはじめとする危機管理対応の多様化のほか、職員の定年引上げやワーク・ライフ・バランスの推進等に対応した適切な定数管理を行う必要があります。

##### 主な取組内容

- ・ 様々な行政課題や職員のワーク・ライフ・バランスの推進などに対応していくため、行政需要

に応じた必要な体制の確保に取り組むとともに、毎年度、業務の目的・内容等に基づき、配置の見直し等を行い、部局の枠を越えた機動的かつ柔軟な定数管理を行います。

### (3) 危機管理体制の充実強化

#### 現状と課題

##### ① 災害時等における組織対応力の強化

- ・ 大規模災害の発生時に備え、多くの企業との間で災害時応援協定を締結するなど、官民の協力による広域の応援体制の整備が進められています。

令和4年3月に公表した本県最大クラスの津波浸水想定などの新たなリスクの顕在化を踏まえ、県は災害等の発生後直ちに応急業務を実施するとともに、県民生活に密接に関わるサービスの提供や県の基幹業務などを継続的に実施する必要があるため、平時から組織的な備えや体制の充実を図っていくことが求められています。

また、災害への事前の備えから復旧・復興までの一連の対策に過去の災害の教訓を反映させるとともに、それらの対策を迅速かつ円滑に進めていくための取組を推進していく必要があります。

- ・ 災害対策本部支援室図上訓練を実施し、組織的な災害対応能力の向上に努めています。  
今後も、実践的な訓練を毎年度実施することにより、危機管理体制を強化していくことが求められています。  
加えて、東日本大震災津波からの復旧・復興事業に伴う三陸沿岸道路の整備や復興まちづくりの進捗を踏まえ、危機発生時における各種対策の見直しを行う必要があります。
- ・ 新型コロナウイルス感染症等の新興感染症が発生した場合には、発生段階に応じて、適時適切に岩手県新型インフルエンザ等対策業務継続計画（BCP）の実行を判断し、迅速かつ的確に全庁的な応援体制を構築しながら、県民生活への影響を軽減していく必要があります。

##### ② 情報セキュリティの確保

- ・ 県の情報資産を様々な脅威から守ることは、県民の財産やプライバシー等の保護につながることはもとより、安定的に事務を進める上で必要不可欠です。

職員のテレワークやクラウドサービスを始めとする外部サービスの活用等に伴う情報漏えい等の防止はもとより、災害等の非常時においても常に情報にアクセスできる状態の確保が重要となることから、これらに対応できる情報セキュリティ対策が必要です。

また、全国的に標的型メールやランサムウェアをはじめとしたサイバー攻撃が多発し、攻撃手法も巧妙化する傾向にあることから、ビジネスモデルの変革にあわせた新たなセキュリティリスクへの対応など情報セキュリティ対策の更なる強化が求められています。

##### ③ コンプライアンスの徹底

- ・ 全ての所属において毎月15日を「コンプライアンス確立の日」に設定し、OJTを活用し

た意識啓発や情報共有を進めています。

これにより、行政活動が及ぼす社会的責任を認識し、法令を遵守し的確に業務を遂行することはもとより、県政に対する信頼の確保に向けた行動の徹底が求められています。

## 主な取組内容

### ① 災害時等における組織対応力の強化

- ・ 自然災害などの有事における初期対応を速やかに行うことができるよう、洪水や津波による災害リスクを踏まえ、災害時業務継続計画（BCP）を不断に見直し、円滑に非常時優先業務を実施できる体制を整え、平時から災害発生時における組織対応力の強化を図ります。
- ・ 発災後の応急対応から復旧・復興までの一連の流れの中で、復興から得た教訓を生かした県が実施すべき対応に係るフローを作成し、災害マネジメントサイクルの取組に活かします。
- ・ 危機管理体制を強化していくため、多様な災害の発生を想定した実践的な訓練等を実施し、組織的な災害対応能力の向上を図ります。  
また、東日本大震災津波など災害への対応を踏まえて充実を図ってきた地域防災計画をはじめとする防災に関する各種計画、マニュアル、協定等について、三陸沿岸道路の開通や復興まちづくりの進捗などの環境の変化や、訓練等の検証結果を反映させるなど不断の見直しを行います。
- ・ 新興感染症の発生に備えるとともに、発生した場合における迅速かつ的確な対策に万全を期すため、新型コロナウイルス感染症対策における取組を踏まえながら、適宜、岩手県新型インフルエンザ等対策業務継続計画（BCP）を見直し、速やかに計画を実行できる体制を構築します。  
また、新型インフルエンザ等対策業務や中核業務を優先的に実施するため、全庁的な業務支援体制を構築し、必要な人員体制の確保に取り組みます。

### ② 情報セキュリティの確保

- ・ 県の情報セキュリティ対策を定めた「情報セキュリティポリシー」の適切な運用及び見直しを行います。  
また、社会状況の変化や情報セキュリティに関する新たな脅威の出現などに対応するため、ゼロトラスト（何も信頼しない）セキュリティによる多層防御による対策を講じます。

### ③ コンプライアンスの徹底

- ・ 県民から信頼される組織づくりを進めるため、各所属にコンプライアンス推進員を設置し、「岩手県職員コンプライアンスハンドブック」に基づき、各所属で生じうるリスクを把握し、適切な対応策を講じるなど、コンプライアンスを推進する体制づくりに継続的に取り組みます。



## 4 効果的で効率的な業務遂行体制を支えるリスクマネジメントを構築します

### (1) 事務処理の適正性の確保に向けた内部統制の推進

#### 現状と課題

- 地方公共団体の事務執行の適正を確保するため、令和2年4月に改正地方自治法に基づく内部統制制度が導入されました。  
県では、これに先立ち、令和元年度から「財務に関する事務のうち会計事務」を対象に、また、改正地方自治法に対応するため、令和2年度から「財産事務」を加えた「財務に関する事務」を対象に、内部統制制度を導入しています。  
より一層の効率的な業務遂行や事務処理の適正性・透明性の確保が図られるよう、内部統制の取組を推進し、組織的なリスクマネジメントを強化することが求められています。

#### 主な取組内容

- 内部統制の取組を推進し、PDCAサイクルによる組織的なリスクマネジメントを構築するとともに、リスクの分析や自律的なチェック機能の強化、業務プロセスの「見える化」を進め、事務処理の適正性・透明性の確保に取り組みます。  
また、監査委員監査において留意改善を要する事項が認められていることから、当該所属における内部統制に対する意識の向上を図り、制度の更なる充実強化に努めます。
- 内部統制の有効性を評価するためのモニタリング調査を行うとともに、対象事務における各種研修や会計実地検査・内部考査等を実施します。また、会計事務に係る審査・指導体制の強化を図るとともに、会計指導監等による会計検査院検査報告の指摘事例等の研修会や、会計検査前後の相談対応等を行うことにより、適正な事務執行に取り組みます。

### (2) 効果的で効率的な業務遂行体制の構築に向けた監査機能の充実強化

#### 現状と課題

##### ① 監査委員による監査機能の強化

- 改正地方自治法に基づき、内部統制制度の導入や監査制度の充実強化がされたことに伴い、令和2年4月に「監査委員監査基準」を施行し、この基準に基づいた監査を実施しています。  
監査対象機関においては、内部統制の各自点検で不適切な事務処理を把握し、改善するなど、取組の定着が図られてきているものの、内部統制の対象事務について、定期監査で指摘を受ける事例が毎年見受けられることから、内部統制体制の整備及び運用状況を把握し、その結果を踏まえた監査を実施する必要があります。  
また、内部統制体制の構築による自律的なチェック機能の推進を支援するため、監査の専門性を高めるとともに、経済性、効率性及び有効性の観点をより重視した監査を行うなど、監査による監視機能を高めていく必要があります。

- ・ 指摘事例の発生原因や再発防止策等を全庁で共有するなど、不適正事例の発生防止に努めていくことが求められています。

## ② 包括外部監査による専門性と独立性を兼ね備えた監査機能の充実

- ・ 「外部監査に基づく監査に関する条例」に基づき、平成 11 年度から包括外部監査を毎年度実施し、県出資等法人や各種特別会計、使用料及び手数料をはじめとする歳入事項など、多岐にわたる分野において、独立した見地から専門的な監査を実施し、その結果を公表しています。  
行政の透明性を一層確保し、また、効果的で効率的な事務執行を行うため、継続的に包括外部監査を実施し、県民の信頼に応えていくことが求められています。

## 主な取組内容

### ① 監査委員による監査機能の強化

- ・ 監査の質を高め、住民の監査に対する信頼を確保するため、監査基準に基づいた定期監査の実施を徹底するとともに、内部統制体制の整備及び運用状況の確認結果を踏まえ、よりリスクの高い事務事業に重点化した監査を実施します。
- ・ 監査の専門性を高めるため、会計検査院や自治大学校等の外部研修会に職員を参加させ、専門的知識や監査手法を有する職員を育成します。
- ・ 不適正事例の再発を防止するため、監査だより及び監査年報を発行するとともに、研修会を開催し、不適正事例の発生原因や再発防止の取組等について周知を図ります。

### ② 包括外部監査による専門性と独立性を兼ね備えた監査機能の充実

- ・ 専門性と独立性を有する包括外部監査の制度の趣旨に基づき、外部の専門的な知識を有する者による包括外部監査を実施し、行政の透明性の一層の確保と効果的で効率的な事務執行体制の構築を図ります。

## 5 政策の着実な推進を支える持続可能な財政構造を構築します

### (1) 中期財政見通しと財政目標を踏まえた財政運営

#### 現状と課題

- ・ 毎年度の当初予算の編成に当たっては、公共事業の規模の設定や大規模施設整備事業の計画的な実施等、中期的な財政見通しを踏まえる必要があることから、中期財政見通しを作成し公表しています。

行財政運営の持続可能性を確保するため、現役世代と将来世代の受益と負担について適正なバランスを保ちつつ、着実に健全化を図ってきた行財政基盤を、将来世代に健全な形で引き継いで

いくことが必要です。

また、将来にわたって希望ある岩手を実現していくため、安心・安全に暮らせる社会基盤を守りつつ、人口減少の局面に真正面から向き合い、より質の高い県民サービスを提供できるような行財政基盤を強化することが必要です。

### 主な取組内容

- ・ 中長期的な視点に立った持続可能な財政運営を行うため、中期財政見通しを作成し、公表します。
- ・ 健全な行財政基盤を将来世代に引く継ぐため、また、将来にわたり、時代の変化に即応した新たな政策課題への柔軟な予算措置が可能となるよう、「持続可能で希望ある岩手を実現するための行財政改革に関する報告書」（令和4年9月）中の財政目標を参考に指標を設定し、毎年度、その達成状況等を検証します。

## (2) 県民に分かりやすい財政に関する情報の公表

### 現状と課題

- ・ 厳しい財政状況の中で、県の説明責任をより適切に果たし、財政の効率化・適正化を図っていくため、今後も、県民に対して予算に関する情報や決算・財政指標に関する情報のより分かりやすい公表が求められています。

### 主な取組内容

- ・ 財政に関する県民の理解を深めるため、予算の歳入・歳出の内訳を示した資料や決算・財政指標を分析した資料、財政目標の達成状況など、効果的で分かりやすい情報を積極的に公表します。

## (3) 歳入確保の強化

### 現状と課題

#### ① 県税収入の確保

- ・ 県税収入については、滞納処分の強化や市町村への支援等により、令和3年度の収入未済額が平成29年度に比べて350百万円縮減していますが、県民負担の公平性を確保する観点から、引き続き、滞納整理の強化等に取り組みながら、収入未済額の縮減を図ることが求められます。
- ・ 課税対象を適切に捕捉するため、効率的で効果的な調査等を実施することが求められます。

#### ② 滞納債権の発生抑制と債権回収

- ・ 平成20年度以降、岩手県滞納債権対策基本方針を3カ年ごとに策定し、税外滞納債権の削減に向けて取り組んだ結果、滞納債権は減少しています。

一方、滞納債権の約9割が過年度分であることから、新たな滞納債権の発生を抑制するとともに、適切な債権管理を行い、過年度分の確実な回収を進めることが必要です。

③ 使用料及び手数料の適正化

- ・ 使用料及び手数料は、令和3年度の歳入額が75億円（一般会計歳入0.8%）であり、歳入を確保していく上で、受益と負担の適正化の観点から、使用料及び手数料の算定・徴収を適正に行っていくことが求められています。

④ 資金調達の多様化

- ・ 県では、県債の多くを銀行等引受債により発行しており、銀行や証券会社等の金融機関から資金を調達しています。  
令和4年度には、本県初となる全国型市場公募地方債を発行したところですが、今後、将来の金融環境の変化に備え、資金調達の安定性を向上させるため、資金調達方法の多様化を進めていく必要があります。

⑤ 各種基金等の有効活用

- ・ 県（県出資等法人を含む。）では、特定の目的や定額の資金運用のために各種基金等を設置し、それぞれの設置目的に沿って活用していますが、将来にわたって希望を持てる岩手を実現するため必要となる施策を着実に推進できるよう、有効活用を図っていく必要があります。

⑥ あらゆる手段による歳入確保

- ・ 近年、クラウドファンディングなど地域づくりや政策への理念を広く提示し、共感を集めることで資金調達を行う手法も発展しています。  
必要となる施策を着実に推進するため、政策理念への共感による財源確保の取組を推進するなど、あらゆる手段による更なる歳入確保策を講じていくことが求められています。
- ・ 土地・建物等の未利用資産の売却等の処分（令和3年度30件）や、公募制による自動販売機の設置（令和3年度46施設111台）、県有資産を広告媒体とする広告事業の実施（令和3年度60件）等に取り組んできたところです。  
県の歳入の確保に向け、未利用資産など県有資産の有効活用に取り組んでいく必要があります。

主な取組内容

① 県税収入の確保

- ・ 県税収入を確保するため、周知広報等による納期内納付の推進を図ります。  
また、県民負担の公平性を確保するため、効果的な課税捕捉調査及び滞納整理の強化に取り組みます。
- ・ 個人県民税の収入を確保するため、岩手県地方税特別滞納整理機構及び広域振興局による市

町村支援に取り組みます。

また、市町村と連携し、合同での搜索や公売等の取組を推進します。

#### ② 滞納債権の発生抑制と債権回収

- ・ 滞納債権の削減のため、「岩手県滞納債権対策基本方針」等に基づき、「債権管理の徹底」、「債権回収の促進」及び「新規発生の抑止」を重点とした滞納債権回収の強化に取り組みます。

#### ③ 使用料及び手数料の適正化

- ・ 県民サービスに対する受益者負担の適正化を図り、また、公の施設を持続的に供用する観点から、原価や実勢価格の反映のほか、減免措置の点検等により、使用料及び手数料の検証を行い、適正な単価の設定に取り組みます。

#### ④ 資金調達の多様化

- ・ 安定的な資金調達のため、グリーンボンドをはじめとする全国型市場公募地方債の発行等による資金調達方法の多様化に取り組みます。

#### ⑤ 各種基金等の有効活用

- ・ 必要となる施策を実施するため、設置目的の達成状況や外部環境の変化等を適時適切に捉え、基金等のあり方や対象等について検討を行い、更なる有効活用を図るとともに、この一環として、基金の一部においてSDGs債への投資（ESG投資）を行い、SDGs実現に向けた取組を推進していきます。

また、毎年度決算に合わせ、基金の活用額や残高等の状況を公表します。

#### ⑥ あらゆる手段による歳入確保

- ・ 持続可能な行財政基盤を構築するため、国費、有利な地方債などの地方財政措置を最大限活用するほか、ふるさと納税の更なる魅力化（商品数の増加や企業版ふるさと納税の活用、クラウドファンディング型を活用した政策共感型寄付の促進、裨益事業者数の増加）など、あらゆる歳入確保策を実施していきます。

- ・ 県有未利用資産の売却等による歳入を確保するため、「県有未利用資産等活用・処分方針」に基づき、活用予定のない土地や建物の売却を推進します。

また、公募制による自動販売機の設置や、ネーミングライツ事業をはじめとする県有資産を広告媒体として活用する広告事業など、県有資産の有効活用による歳入の確保に取り組みます。

### (4) 歳出の重点化と将来負担の軽減

#### 現状と課題

##### ① 公債費負担の適正化

- ・ 県の実質公債費比率は、平成25年9月に策定した「公債費負担適正化計画」の取組を着実

に推進したことから、計画期間の2年前倒しとなる平成30年度決算以降、18%を下回っています。

しかし、持続可能な財政構造を構築するためには、県債の発行規模等に留意しながら低利での財源調達に努め、公債費負担の適正化に取り組んでいく必要があります。

## ② 歳出水準の最適化

- ・ 人口減少に伴い中長期的に厳しい財政状況となることを見込まれる中、公共施設等の長寿命化対策を進めながら、公共事業等を効果的に行うなど、歳出水準を最適化することが求められています。
- ・ 政策評価等の結果は、翌年度の当初予算編成前に公表し、政策等の立案や予算の編成等に反映させており、今後も政策評価の仕組みに基づくマネジメントサイクルを確実に機能させていく必要があります。

## ③ 県単独補助金の適正化

- ・ 県単独補助金・負担金については、時代の変化、経費負担のあり方などの側面から、不断の見直しを図る必要があるため、毎年度の予算編成過程において見直しを実施し、継続的な見直しを行っていくことが求められています。

## 主な取組内容

### ① 公債費負担の適正化

- ・ 将来の公債費負担の軽減を図るため、中長期的に県債残高の縮小を目指すほか、利子の負担を可能な限り少なくする資金調達を実施します。

### ② 歳出水準の最適化

- ・ 国の動向等も踏まえ、長寿命化対策の推進などにより公共事業を効果的に進めます。  
また、公共事業以外の大規模施設整備についても、長寿命化対策を進めながら適切な整備を行うなど、歳出水準の適正化に取り組みます。
- ・ 限られた財源の重点的かつ効果的な活用を図るため、政策評価等の結果を踏まえ、事業効果や効率性等について徹底して検証するとともに、成果をより重視し、歳出の一層の選択と集中を進めます。  
また、複雑化・多様化する県民ニーズに対応し、新たな行政課題に対応できるよう、多角的視点から事業のスクラップアンドビルドに取り組みます。

### ③ 県単独補助金の適正化

- ・ 毎年度の予算編成過程において、所期の目的を達成したものや事業実施期間が到来したものの廃止など、補助金・負担金の必要性や有効性を勘案しながら、見直しを実施します。

## (5) 公共施設等の適正管理

### 現状と課題

- ・ 高度経済成長期から昭和 50 年代を中心に社会情勢や県民ニーズの変化に対応して、数多くの公共施設等を建設し、各種の公共サービスを提供してきましたが、現在、これら公共施設等の老朽化が進んでいます。

令和 4 年度には、「公共施設等総合管理計画」を改訂したほか、公共施設等の長寿命化並びに配置及び規模の最適化を計画的に推進するため、「公共施設等適正管理推進基金」を設置しましたが、今後、大量に大規模修繕・更新の時期を迎え、多額の経費が必要となることを見込まれることから、計画的な更新や長寿命化等に取り組むことが重要です。

また、業務のデジタル化を踏まえた公共施設等の適正管理を推進することが求められています。

### 主な取組内容

- ・ 「公共施設等総合管理計画」を推進し、業務のデジタル化の動きも踏まえながら、長期的な視点を持って、計画的な更新や長寿命化等に取り組めます。
- ・ 効率的かつ効果的な公共施設の整備等を進めるため、国や市町村等と情報共有を図ります。  
また、「岩手県 P P P / P F I 手法導入評価会議」において、公共施設整備事業等の発案段階における多様な P P P / P F I 手法の導入を優先的に検討するとともに、民間企業へのサウンディングを通じ、施設の適正管理に取り組めます。
- ・ 公共施設の適切な維持・管理を行い、持続的で安定的な県民サービスを提供していくため、公共施設に係る県民 1 人当たりの負担額を財政目標として設定し、コスト縮減・財政負担の平準化を図ります。  
また、人口動態などの社会経済情勢の変化に対応し、縮小可能な施設の統合や廃止について検討するなど、情勢の変化に合わせた施設規模・総量の適正化に取り組めます。
- ・ 個別施設計画に基づき、公共施設等の維持管理、修繕、更新等を計画的に実施するとともに、財源となる県債については、元利償還金に対する交付税措置がある「公共施設等適正管理推進事業債」を活用することにより、財政負担の軽減・平準化を図ります。

◆ 目標及び工程表（第2期）

IV 戦略的で実効性のあるマネジメント改革の推進

1 県民サービスの質の向上につながる提供システムを充実します

(1) 県民サービスの利便性の向上

① デジタル技術等の利活用の推進

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
電子申請・届出等件数（件）	17,102	20,000	21,500	23,000	25,500

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8	
県民サービスの利便性の向上	《電子申請・届出等システムの利用拡大》					
	●	システム利用手続の拡大、利活用促進				→
	●	導入システム検討				→
	●	電子決裁・文書管理システムとの連携検討				→
	《市町村と連携したDX推進》					
	●	基幹業務システムの標準化・共通化等に向けた支援				→
	●	電子申請・届出等システムの共同化に向けた検討				→
	《統合型地理情報システム(GIS)の利用促進等》					
	●	提供データの拡充、利活用促進				→
	《マイナンバーカードの利活用促進》					
●	マイナンバーカードの普及・取得率の促進に向けた市町村への働きかけ				→	
●	マイナンバーカードの利活用事例の情報提供等				→	
デジタル技術の活用可能性の検討	● RPA・AIの導入検討					
	● 相談・問合せ対応等への導入検討					



## ②多様な納付方法の推進

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
県税の多様な納付方法の提供		キャッシュレス決済(クレカ・スマホアプリ)対応税目及び納付方法の拡充に向けた事前準備		本格運用	
		コンビニエンスストア・キャッシュレス決済(クレカ・スマホ決済アプリ)での納付の周知及び推進			
手数料の多様な納付方法の提供		行政手続きのオンライン化などに対応したキャッシュレスの検討・導入		更なるキャッシュレス化の検討・導入、今後の証紙のあり方検討	

## (2)政策評価による政策の質の向上

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
効果的かつ効率的な施策等の推進	第1期アクションプラン(政策推進プラン)の政策評価の実施	第2期アクションプラン(政策推進プラン)の政策評価の実施 指標の実績測定評価 → 評価の実施 → 次の施策等に反映 → 4年間の総括の実施 施策等の実施			
	事務事業評価の実施	指標の実績測定評価 → 評価の実施 → 次の事業に反映 事業の実施			
県民視点等を踏まえた評価の実施	政策評価委員会の開催				
	県民意識調査結果の分析				

## (3)公共調達の最適化の推進

指標	現状値	年度目標値			計画目標値
	R3	R5	R6	R7	R8
特定県契約における法令遵守の割合(%)	100	100	100	100	100

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
県が締結する契約に関する条例の適切な運用と基本理念の実現を図るための取組の推進	● 岩手県契約審議会及び県契約条例推進会議の開催				
	● 特定県契約に係る法令遵守状況報告の実施				
	● 条例の基本理念の実現を図る取組状況の公表				
	● 障がい者等の雇用の促進、県民の安全で安心な生活、環境への配慮、男女共同参画の推進などの社会的な価値の向上に配慮した入札・契約の実施				
建設工事の入札制度の適切な運用	● 入札動向の把握、関係団体の意見等の把握、県内情勢等を踏まえたダンピング防止対策など入札制度の適切な運用				
地域維持型契約方式の導入	● 地域の実情を踏まえた検討・実施				
「岩手県エコマネジメントシステム」に基づく取組	● 岩手県グリーン購入基本方針に基づく物品の購入や、環境配慮契約の導入等				

#### (4) 行政情報の適正な管理と公開の推進

##### ① 情報公開の推進と適正な文書管理

指標	現状値	年度目標値			計画目標値
	R3	R5	R6	R7	R8
情報公開、文書管理に関する職員研修への参加者数（人・累計） ※目標値は令和5年度からの累計値	600	600	1,200	1,800	2,400

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
情報公開の推進と適正な文書管理	● 文書管理、情報公開制度研修等の実施				
	● 各種情報公開関係制度の周知・充実				

##### ② 適時的確な県政情報の提供

指標	現状値	年度目標値			計画目標値
	R3	R5	R6	R7	R8
広報に関する職員研修への参加者数（人・累計） ※目標値は令和5年度からの累計値	349	300	600	900	1,200

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
適時的確に発信する分かりやすい広報	多様な媒体による広報の実施				
	広報に関する職員研修の実施				
インターネットによる情報発信の強化	ホームページ運用保守				
	今後のホームページの管理・運営についての調査・検討	ホームページシステムの改修等	ホームページシステムの随時見直し等		
	インターネット・SNSによる情報発信、新たな広報手法の研究・実践				

## 2 多様なニーズに応える公営企業や県出資等法人の健全経営を推進します

### (1) 良質な医療の持続的な提供に向けた県立病院等の事業運営

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
患者満足度調査における満足度（入院（％））	-	95.5	95.8	95.8	95.8
患者満足度調査における満足度（外来（％））	90.7	95.0	95.0	95.0	95.0
新規招聘医師数（人）	6	9	9	9	9
経常収支比率（％）	103.8 (R3決算)	100.4	101.0	101.0	101.0

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
「岩手県立病院等の経営計画」の着実な推進	「岩手県立病院等の経営計画〔2019-2024〕」の着実な推進				
			次期経営計画の策定	次期経営計画の着実な推進	
	事業運営方針・重点取組事項の策定と定期的な検証				
医療・介護・福祉等関係機関との連携強化	地域医療福祉連携室を中心に医療・介護・福祉等関係機関との連携強化を促進、地域包括ケアシステムへの参画				

患者中心の安全・安心な医療の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>多職種間の協働等によるチーム医療の推進</li> <li>早期・365日リハビリテーション提供体制の強化</li> <li>医療現場のデジタル化の推進</li> <li>新興感染症への対応</li> </ul>
医師の確保と業務負担の軽減	<ul style="list-style-type: none"> <li>即戦力医師の招聘、奨学金養成医師の計画的な配置</li> <li>医師の働き方改革、医師業務のタスク・シフティング（業務の移管）、タスク・シェアリング（業務の共同化）の推進</li> </ul>
専門性に優れた職員の計画的養成と働きやすい職場環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定行為に係る看護師、認定看護師及び専門・認定薬剤師の計画的養成</li> <li>ワーク・ライフ・バランスを考慮した多様な勤務形態の導入促進</li> </ul>
経営目標と収支計画の策定・検証	<ul style="list-style-type: none"> <li>病院ごとに経営目標・収支計画の策定、定期的な検証</li> </ul>

## (2) 県民の暮らしと産業の振興を支える電力及び工業用水の安定経営

### ① 電力の安定供給

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
【電気事業】 供給電力量（MWh/年）	562,778	559,344	549,177	536,364	551,114

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
計画的な更新、改良、修繕工事等の実施	● 発電施設等の計画的な更新工事等の実施				
	● 発電施設等の耐震化の推進				
新規水力発電所の建設等の推進及び再開発等の検討	● 入畑発電所及び胆沢第二発電所の再開発の推進				
	● 新規開発及び再開発等の検討				

### ② 工業用水の安定供給

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
【工業用水道事業】 料金対象水量（千立方m/年）	13,306	16,204	18,162	19,928	23,306

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
計画的な更新、改良、修繕工事等の実施	● 修繕改良10ヵ年計画の更新と計画に基づく改良・修繕工事等の実施 →				
新たな浄水場の建設	● 水需要に応じた建設工事の実施 →				

### ③地域貢献の推進

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
地域のグリーン社会の実現に向けた支援	● 市町村等へのクリーンエネルギー導入支援事業の実施 →				
	● 市町村等への植樹支援事業の実施 →				
	● 県が実施する環境保全等の事業に対する財政支援 →				
電力供給を通じた地域貢献の推進	● 電力量料金の割引と県関連施策への財政支援 →				
		● 次期取組検討 →	● 電力供給を通じた地域貢献の新たな取組 →		

### ④組織力の向上

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
人材の確保、育成及び技術の継承	● 人材確保の取組 →				
	● 計画的な人事配置 →				

### (3)流域下水道事業の健全経営の推進

指標	現状値	年度目標値			計画目標値
	R3	R5	R6	R7	R8
経常収支比率 (%)	103.2 (R3決算)	100.0	100.0	100.0	100.0

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
流域下水道事業の健全経営の推進	● 経営戦略（2016～2025）に基づく持続的かつ安定的な経営の推進 →				
	● 経営戦略の策定及び見直し →				
				● 経営戦略（2025～2034）に基づく持続的かつ安定的な経営の推進 →	

#### (4) 県出資等法人の健全経営の継続に向けた支援

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
運営評価における財務評価がA又はB評価の法人の割合(%)	92.0 (R2)	92.0	92.0	96.0	96.0

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
運営評価等による法人の健全経営の推進	● 運営評価制度の実施、担当部局・法人へのフィードバック →				
	● 環境変化等に適切に対応するための自律的なマネジメントの促進 →				
	● 指導監督を行う担当職員向けのスキルアップ研修の実施 →				

### 3 県民本位の行政経営を推進する組織体制を整備します

#### (1) 行政課題に適切に対応する組織体制の推進

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
組織体制の整備	● 様々な行政課題等に対応する組織体制の整備 →				
	● 業務支援の活用による弾力的な業務遂行体制の構築 →				
	● 分野横断的な課題に対応するCFTの設置・活用 →				

#### (2) 行政需要に応じた適切な定数配置の推進

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
組織課題等に対応するための新規定数配置(人)	37	30	30	30	30
新規需要等に対応する庁内再配置数(人)	85	30	30	30	30

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
適切な職員体制の構築	● 定数管理計画に基づく適切な定数管理の実施 →				

### (3)危機管理体制の充実強化

#### ①災害時等における組織対応力の強化

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
各部局、各地方支部における危機管理に関する訓練等の実施割合（%）	100	100	100	100	100

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
災害時業務継続体制の整備	● 岩手県災害時業務継続計画の見直し検討 →				
職員の災害対応能力の向上	● 災害対策本部支援室図上訓練等の実施 →				
	● 危機管理マニュアル等の不断の見直し →				
	● 発災時の応急対応から復興までの対応フローの作成・拡充 →				
新型インフルエンザ等の拡大時における円滑な業務継続	● 岩手県新型インフルエンザ等対策業務継続計画の見直し・実行 →				
	● 職員応援体制の整備（随時） →				

#### ②情報セキュリティの確保

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
情報セキュリティ対策の強化	● 岩手県情報セキュリティクラウドの運用等による技術的対策の実施 →				
	● 不審メールに関するリスクの周知や職員研修等による人的対策の実施 →				
	● 情報資産への被害を想定した訓練等の実施 →				
	● 岩手県情報セキュリティポリシーの見直し検討 →				

#### ③コンプライアンスの徹底

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
コンプライアンスを推進する体制づくり	● コンプライアンス推進員の設置、所属におけるコンプライアンスの実践 →				
	● 岩手県コンプライアンスハンドブックの不断の見直し →				

#### 4 効果的で効率的な業務遂行体制を支えるリスクマネジメントを構築します

##### (1) 事務処理の適正性の確保に向けた内部統制の推進

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
監査の結果、複数の指摘等又は同一事項について連続して指摘等を受けた監査対象機関数（機関）	0	0	0	0	0

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
内部統制体制の整備・運用	● 内部統制の取組の実施				
	● 業務プロセスの「見える化」の取組				
	● 監査委員監査の結果を踏まえた不適切事例の発生防止の取組				
	● 業務のリスク分析				
	● 研修や検査・内部考査等の実施				

##### (2) 効果的で効率的な業務遂行体制の構築に向けた監査機能の充実強化

###### ① 監査委員による監査機能の強化

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
監査の質の向上と住民の監査に対する信頼確保	● 監査基準による監査等の実施				
	● 内部統制体制の整備状況等に係る監査の実施				
	● 行政課題等を踏まえたテーマ型の監査の実施				
専門性の高い職員の育成	● 専門研修の受講（自治大学校、会計検査院研修所等）				
監査情報の発信による不適正事例の発生防止	● 監査だより及び監査年報の発行、研修会の開催（不適正事例や再発防止の取組等の情報発信）				

###### ② 包括外部監査による専門性と独立性を兼ね備えた監査機能の充実

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
過年度包括外部監査指摘事項の措置未了件数（件）	0	0	0	0	0



取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
監査機能の充実	● 公募監査人による専門性及び独立性のある包括外部監査の実施 →				
	● 監査結果の公表 →				
	● 包括外部監査の措置状況の公表 →				

## 5 政策の着実な推進を支える持続可能な財政構造を構築します

### (1) 中期財政見通しと財政目標を踏まえた財政運営

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
当初予算における歳入歳出ギャップ（億円）	121 (R4当初予算)	100	80	60	40
当初予算におけるプライマリーバランス	黒字 (R4当初予算)	黒字	黒字	黒字	黒字
財政調整基金の残高（億円）	177億円水準 の維持	177	177	177	177

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
中長期的な視点に立った財政運営	● 中期財政見通しの作成・公表 →				
財政目標の設定	● 財政目標の達成状況の検証 →				

### (2) 県民に分かりやすい財政に関する情報の公表

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
県民に分かりやすい財政に関する情報の公表	● 予算に関する情報の公表 →				
	● 決算・財政指標の分析に関する情報の公表 →				
	● 健全化判断比率の報告・公表 →				
	● 地方公会計制度に対応した統一的な基準に基づく財務書類等の公表・活用 →				

### (3)歳入確保の強化

#### ①県税収入の確保

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
収入未済額（百万円）	1,340	1,323	1,317	1,311	1,306

取組内容	~R4	R5	R6	R7	R8
県税の収入確保、収入未済額縮減に向けた取組強化	● 納期内納付の周知広報等				
	● 岩手県税収入確保対策指針の改定				● 岩手県税収入確保対策指針の見直し
	● 財産調査及び整理方策の検討・実施による早期滞納整理				
	● 県税調査要領に従った効果的な課税捕捉調査の継続実施				
個人県民税の収入確保、収入未済額縮減に向けた市町村への支援強化			● 岩手県地方税特別滞納整理機構組織運営の見直し		
	● 岩手県地方税特別滞納整理機構による個人県民税に係る滞納処分の継続実施				
	● 市町村との合同搜索やスキルアップ研修の提供などによる市町村支援の継続実施				

#### ②滞納債権の発生抑制と債権回収

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
現年度分滞納債権の徴収率（%）	83.0	81.4	81.4	81.4	81.4

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
滞納債権対策基本方針に基づく回収強化	● 債権回収強化月間の実施				
	● 滞納債権マニュアルの改訂、各種事例の情報共有				
	● 回収不能債権の整理				
	● 滞納債権担当職員研修会の実施				
	● 第5次滞納債権対策基本方針に基づく取組の実施	● 第6次基本方針等策定、取組の実施			
	● 滞納債権収納業務の外部委託の継続実施				

### ③使用料及び手数料の適正化

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
使用料及び手数料の適正化	● 原価や実勢価格の適正な反映等による使用料等の見直しの検討・実施				
	● 県有施設等における減免措置の必要性の点検				
	● 使用料等の計算要素の点検				

### ④資金調達が多様化

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
資金調達方法の多様化（市場公募地方債の発行）	● 市場公募地方債の発行				

### ⑤各種基金等の有効活用

指標	現状値	年度目標値			計画目標値
	R3	R5	R6	R7	R8
財源対策基金における有価証券運用額（億円）	-	125	150	175	200

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
基金等の有効活用	● 有効活用の検討、基金の状況の公表等				

## ⑥あらゆる手段による歳入確保

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
未利用資産の売却数（件・累計） ※現状値・目標値ともに令和元年度からの累計値	69	90	100	110	120

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
外部資金の活用	● 国費、有利な地方債などの地方財政措置の最大限の活用の検討・実施				
	● ふるさと納税の更なる魅力化等のあらゆる歳入確保策の実施				
県有資産の有効活用	● 公有財産の整理等の検討・実施				
	● 県有未利用資産等活用・処分方針に基づく取組の継続実施				
	● 自動販売機設置に係る公募制の継続実施				
	● 県有施設における広告事業の継続実施				
	● ネーミングライツ事業の継続実施				

## (4)歳出の重点化と将来負担の軽減

### ①公債費負担の適正化

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
公債費の将来負担の軽減	● 低利資金への借換の実施				

### ②歳出水準の最適化

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
計画的な公共投資の推進	● 公共事業の選択と集中による重点化、予算調整を通じた公共事業の見直し				
	● 大規模施設整備事業の見直し検討・実施				
政策評価制度と予算の連動	● 政策評価等の結果を反映した予算の編成				
	● より実効性のある仕組みの検討・構築				

### ③県単独補助金の適正化

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
県単独補助金の廃止・縮減による歳出（一般財源ベース）の対前年度削減率（％）	4.8 (R4当初予算)	2.0	2.0	2.0	2.0

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
県単独補助金等の適正化					

### (5)公共施設等の適正管理

指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
		R5	R6	R7	
公共施設（学校施設を除く）の延床面積の削減率（令和2年度比）（％）	-	0.5	1.0	1.5	2.0
公共施設に係る県民1人当たりの負担額（5カ年平均）（円）	12,000円以下の水準	12,000円以下の水準	12,000円以下の水準	12,000円以下の水準	12,000円以下の水準

取組内容	～R4	R5	R6	R7	R8
岩手県公共施設等総合管理計画に基づく長寿命化対策等の推進					
公共施設に係るコスト縮減・財政負担の平準化					

参考資料1 指標一覧

I 地域意識に根ざした県民本位の行政経営の推進

具体的な推進項目	指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8			
			区分	R5	R6		R7		
1 多様な主体とのつながりを形成します	(1) 多様なパートナーシップの形成	① 県民運動の促進 いわて未来づくり機構が開催するラウンドテーブルへの参加数(回)	2	目標	3	3	3	3	
			6	実績					
				達成度					
		② NPOとの連携・協働の推進 県とNPOとの協働事業数(事業・累計) ※現状値・目標値ともに令和元年度からの累計値	377	目標	647	782	917	1,052	
			184	実績					
				達成度					
	③ 地域コミュニティ等との連携・協働の推進 地域運営組織数(団体)	184	目標	198	206	213	220		
		53	実績						
			達成度						
	④ 高等教育機関等との連携・協働の推進 地域課題解決を目的とした県内高等教育機関との共同研究数(件・累計) ※現状値・目標値ともに令和元年度からの累計値	53	目標	75	90	105	120		
		343	実績						
			達成度						
	⑤ 企業等との連携・協働の推進 包括連携協定に基づく協働実績(件・累計) ※現状値・目標値ともに令和元年度からの累計値	343	目標	563	673	783	893		
		93.3 (R2)	実績						
			達成度						
		⑥ 独立行政法人との連携・協働の推進	93.3 (R2)	《公立大学法人岩手県立大学》 年度業務実績の項目別評価結果がA評価以上の項目の割合(%)	目標	80.0	80.0	80.0	80.0
				(対象事業年度)	(R4)	(R5)	(R6)	(R7)	
			3.9 (R2)	《地方独立行政法人岩手県工業技術センター》 年度業務実績の全体評価に係る評点(点)	目標	3.5	3.5	3.5	3.5
	⑦ 県出資等法人との連携・協働の推進 事業目標の達成割合が60%以上の法人の割合(%)	60.0 (R2)	実績						
		57.5	達成度						
			目標	60.5	62.0	63.5	65.0		
(2) 民間活力の導入によるサービスの質の向上	指定管理施設における管理運営状況評価中「サービスの質」がA評価の施設の割合(%)	57.5	実績						
		達成度							
(3) 公共データの利活用の推進 加工しやすいデータ形式でのオープンデータ公開項目数(件・累計)	153	目標	188	218	248	278			
		実績							
		達成度							
(4) 県民ニーズの適切な把握	② 審議会等を通じた施策への県民参画の推進 審議会等委員に占める女性の割合(%)	39.9	目標	40.0	40.0	40.0			
		72.0	実績						
			達成度						
2 携わす市協働村を推進し	(1) 市町村との連携・協働の更なる推進 市町村行政コンサルティング実施市町村数(市町村)	33	目標	33	33	33			
		72.0	実績						
			達成度						
(3) 広域振興局と市町村との連携・協働の更なる推進 地域経営推進費における市町村との連携事業数の割合(%)	72.0	目標	74.0	76.0	78.0	80.0			
	2	実績							
		達成度							
3 進治し地体ま方とす分の権や携県を外推	(1) 地方分権改革の推進 本県が提案した権限移譲や規制緩和の実現項目数(件)	2	目標	2	2	2			
		5	実績						
			達成度						
	(2) 広域連携の推進 全国の都道府県等との共同提言・共同要望等の実施回数(回)	5	目標	5	5	5			
		22	実績						
			達成度						
(1) 世界と岩手をつなぐ人材ネットワークの充実 いわて親善大使活動件数(件)	22	目標	28	31	34	37			
		実績							
		達成度							

具体的な推進項目	指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8
			区分	R5	R6	

## II 高度な行政経営を支える職員の能力向上

具体的な推進項目	指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8		
			区分	R5	R6		R7	
1 県職育成し開政を確保す	(1) 県民の視点、立場に立ち、県民全体の利益を考へて行動できる職員の確保・育成	採用予定職員の充足率 (%)	78.6 (R4.4月)	目標	100	100	100	100
			(対象事業年度)	(R6.4月)	(R7.4月)	(R8.4月)	(R9.4月)	
			実績					
2 活躍を支援し若手・女性職員の	(1) 若手職員の組織的な育成	若手職員の研修満足度 (%)	82.6	目標	90.0	90.0	90.0	90.0
			実績					
			達成度					
3 を促進し職員の能力開発	(1) 職員の成長を支える研修の体系化・充実強化	能力開発研修における研修満足度 (%)	84.3	目標	90.0	90.0	90.0	90.0
			実績					
			達成度					
(2) 管理監督者等のマネジメント力の向上	管理監督者等を対象とした研修の満足度 (%)	85.1	目標	90.0	90.0	90.0	90.0	
		(対象事業年度)	(R5.4月)	(R6.4月)	(R7.4月)	(R8.4月)		
		実績						
達成度								

## III 効率的な業務遂行やワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境の実現

具体的な推進項目	指標	現状値 R3	年度目標値			計画目標値 R8			
			区分	R5	R6		R7		
1 効率的で柔軟な働き方を推進します	(1) デジタル技術の活用等による業務の変革・効率化の推進	複写用紙の購入枚数の削減率 (令和2年度比) (%)	—	目標	30.0	35.0	40.0	50.0	
			実績						
			達成度						
	(2) 柔軟な働き方ができる勤務環境の推進	テレワークの実施率	—	目標	40.0	50.0	60.0	70.0	
			実績						
			達成度						
	(3) 子育て世代職員への支援の充実	② 職場復帰のサポート体制の充実	育児支援計画シートによる面談実施割合 (%)	91.0	目標	100	100	100	100
				実績					
				達成度					
	(4) 仕事と生活の調和がとれた職場環境の推進	① ワーク・ライフ・バランスの推進	男性職員の育児休業等取得率 (%)	97.5	目標	100	100	100	100
				実績					
				達成度					
② 質の高い教育環境の充実に向けた教職員の負担軽減		教職員へのアンケートにおける肯定的な回答の割合 (%)	44.9	目標	47.0	48.0	49.0	50.0	
			実績						
			達成度						
2 きとりを明した推進し、職場環境を改善す	(1) 仕事の質の向上を図る職場風土の醸成	働き方改革アンケートにおける肯定的な回答の割合 (%)	—	目標	42.0	44.5	47.5	50.0	
			実績						
			達成度						
	(2) 職場活性化に向けた健康経営の推進	① 質の高い県民サービスの提供に向けた職員の健康増進	定期健康診断において「健康」と判断される職員の割合 (%)	39.4	目標	39.8	40.0	40.2	40.4
				実績					
				達成度					

IV 戦略的で実効性のあるマネジメント改革の推進

具体的な推進項目			指標	現状値 R3	年度目標値				計画目標値 R8	
					区分	R5	R6	R7		
1 提供 県システムを充実します 質の向上につながる	(1) 県民サービスの利便性の向上	① デジタル技術等の利活用の推進	電子申請・届出等件数(件)	17,102	目標	20,000	21,500	23,000	25,500	
					実績					
					達成度					
	(3) 公共調達の最適化の推進			特定県契約における法令遵守の割合(%)	100	目標	100	100	100	100
						実績				
						達成度				
(4) 行政情報の適正な管理と公開の推進	① 情報公開の推進と適正文書管理	情報公開、文書管理に関する職員研修への参加者数(人・累計) ※目標値は令和5年度からの累計値	600	目標	600	1,200	1,800	2,400		
				実績						
	② 適時的確な県政情報の提供	広報に関する職員研修への参加者数(人・累計) ※目標値は令和5年度からの累計値	349	目標	300	600	900	1,200		
				実績						
2 多様なニーズに応える公営企業や県出資等法人の健全経営を推進します	(1) 良質な医療の持続的な提供に向けた県立病院等の事業運営		患者満足度調査における満足度(入院(%))	-	目標	95.5	95.8	95.8	95.8	
					実績					
					達成度					
					患者満足度調査における満足度(外来(%))	90.7	95.0	95.0	95.0	95.0
	新規招聘医師数(人)	6	目標	9	9	9	9			
			実績							
			達成度							
			経常収支比率(%)	103.8 (R3決算)	100.4 (R5決算)	101.0 (R6決算)	101.0 (R7決算)	101.0 (R8決算)		
	(2) 県民の暮らしと産業の振興を支える電力及び工業用水の安定経営	① 電力の安定供給	【電気事業】 供給電力量(MWh/年)	562,778	目標	559,344	549,177	536,364	551,114	
					実績					
		② 工業用水の安定供給	【工業用水道事業】 料金対象水量(千立方m/年)	13,306	目標	16,204	18,162	19,928	23,306	
					実績					
	(3) 流域下水道事業の健全経営の推進			経常収支比率(%)	103.2 (R3決算)	目標	100.0	100.0	100.0	100.0
						実績				
						達成度				
						県出資等法人の健全経営の継続に向けた支援	運営評価における財務評価がA又はB評価の法人の割合(%)	92.0 (R2)	(R4)	(R5)
	3 する 県組織体制を整備します 経営を推進	(2) 行政需要に応じた適切な定数配置の推進		組織課題等に対応するための新規定数配置(人)	37	目標	30	30	30	30
						実績				
達成度										
新規需要等に対応する庁内再配置数(人)						85	30	30	30	30
① 災害時等における組織対応力の強化		各部署、各地方支部における危機管理に関する訓練等の実施割合(%)	100	目標	100	100	100	100		
				実績						
4 なる 効果的遂行体制を構築します 率を向上	(1) 事務処理の適正性の確保に向けた内部統制の推進		監査の結果、複数の指摘等又は同一事項について連続して指摘等を受けた監査対象機関数(機関)	0	目標	0	0	0	0	
					実績					
	② 包括外部監査による専門性と独立性を兼ね備えた監査機能の充実	過年度包括外部監査指摘事項の措置未了件数(件)	0	目標	0	0	0	0		
				実績						



5	政策的な着実な推進を支える持続可能な財政構造を構築します	具体的な推進項目	指標	現状値 R3	年度目標値				計画目標値 R8
					区分	R5	R6	R7	
	(1) 中期財政見直しと財政目標を踏まえた財政運営		当初予算における歳入歳出ギャップ（億円）	121 (R4当初予算)	目標	100	80	60	40
			実績						
			達成度						
			当初予算におけるプライマリーバランス	黒字 (R4当初予算)	目標	黒字	黒字	黒字	黒字
			実績						
			達成度						
			財政調整基金の残高（億円）	177億円水準の維持	目標	177	177	177	177
			実績						
			達成度						
	(3) 歳入確保の強化	① 県税収入の確保	収入未済額（百万円）	1,340	目標	1,323	1,317	1,311	1,306
			実績						
			達成度						
			② 滞納債権の発生抑制と債権回収	現年度滞納債権の徴収率（%）	83.0	目標	81.4	81.4	81.4
		実績							
		達成度							
⑤ 各種基金等の有効活用		財源対策基金における有価証券運用額（億円）	-	目標	125	150	175	200	
		実績							
		達成度							
⑥ あらゆる手段による歳入確保		未利用資産の売却数（件・累計） ※現状値・目標値ともに令和元年度からの累計値	69	目標	90	100	110	120	
		実績							
		達成度							
(4) 歳出の重点化と将来負担の軽減	③ 県単独補助金の適正化	県単独補助金の廃止・縮減による歳出（一般財源ベース）の対前年度削減率（%）	4.8 (R4当初予算)	目標	2.0	2.0	2.0	2.0	
		実績							
		達成度							
(5) 公共施設等の適正管理		公共施設（学校施設を除く）の延床面積の削減率（令和2年度比）（%）	-	目標	0.5	1.0	1.5	2.0	
		実績							
		達成度							
		公共施設に係る県民1人当たりの負担額（5カ年平均）（円）	12,000円以下の水準	目標	12,000円以下の水準	12,000円以下の水準	12,000円以下の水準	12,000円以下の水準	
		実績							
		達成度							

参考資料 2 行財政運営概況

指 標	令和元年度		令和2年度		令和3年度		令和4年度	
① 職員数（県全体）	24,805 人	100.0%	24,689 人	100.0%	24,549 人	100.0%	24,292 人	100.0%
ア 知事部局 ※1	4,436 人	17.9%	4,457 人	18.1%	4,403 人	17.9%	4,348 人	17.9%
イ 教育委員会	12,475 人	50.3%	12,258 人	49.6%	12,078 人	49.2%	11,856 人	48.8%
ウ 警察	2,464 人	9.9%	2,456 人	9.9%	2,463 人	10.0%	2,446 人	10.1%
エ その他の委員会 ※2	94 人	0.4%	93 人	0.4%	94 人	0.4%	94 人	0.4%
オ 医療局 ※3	5,196 人	20.9%	5,281 人	21.4%	5,365 人	21.9%	5,403 人	22.2%
カ 企業局	140 人	0.6%	144 人	0.6%	146 人	0.6%	145 人	0.6%
② 歳入予算（財源別） ※4	935,502 百万円	100.0%	932,313 百万円	100.0%	810,477 百万円	100.0%	792,236 百万円	100.0%
ア 自主財源 （県税、繰入金、諸収入等）	372,838 百万円	39.9%	372,909 百万円	40.0%	380,342 百万円	46.9%	367,523 百万円	46.4%
県税	135,684 百万円	(14.5%)	131,495 百万円	(14.1%)	121,741 百万円	(15.0%)	130,807 百万円	(16.5%)
諸収入	141,151 百万円	(15.1%)	142,582 百万円	(15.3%)	173,187 百万円	(21.4%)	146,658 百万円	(18.5%)
その他	96,003 百万円	(10.3%)	98,832 百万円	(10.6%)	85,414 百万円	(10.5%)	90,058 百万円	(11.4%)
イ 依存財源 （地方交付税、国庫支出金、県債等）	562,664 百万円	60.1%	559,404 百万円	60.0%	430,135 百万円	53.1%	424,713 百万円	53.6%
③ 歳出予算（性質別） ※4	935,502 百万円	100.0%	932,313 百万円	100.0%	810,477 百万円	100.0%	792,236 百万円	100.0%
ア 義務的経費 （人件費、扶助費、公債費）	297,329 百万円	31.8%	288,825 百万円	31.0%	285,654 百万円	35.2%	281,382 百万円	35.5%
人件費	182,547 百万円	(19.5%)	179,282 百万円	(19.2%)	179,431 百万円	(22.1%)	176,461 百万円	(22.3%)
扶助費	12,496 百万円	(1.3%)	12,077 百万円	(1.3%)	13,031 百万円	(1.6%)	12,858 百万円	(1.6%)
公債費	102,286 百万円	(10.9%)	97,465 百万円	(10.5%)	93,192 百万円	(11.5%)	92,064 百万円	(11.6%)
イ 投資的経費 （普通建設、災害復旧、失業対策）	264,161 百万円	28.2%	266,025 百万円	28.5%	94,163 百万円	11.6%	88,500 百万円	11.2%
ウ その他経費 （物件費、補助費、貸付金等）	374,012 百万円	40.0%	377,464 百万円	40.5%	430,660 百万円	53.1%	422,354 百万円	53.3%
④ 財源対策三基金残高 ※5	41,101 百万円	100.0%	36,481 百万円	100.0%	35,862 百万円	100.0%	67,804 百万円	100.0%
ア 財政調整基金	22,950 百万円	55.8%	18,329 百万円	50.2%	17,709 百万円	49.4%	34,651 百万円	51.1%
イ 県債管理基金	14,789 百万円	36.0%	14,790 百万円	40.5%	14,790 百万円	41.2%	29,790 百万円	43.9%
ウ 地域振興基金	3,363 百万円	8.2%	3,363 百万円	9.2%	3,363 百万円	9.4%	3,363 百万円	5.0%
⑤ 県債残高 ※6	12,790 億円		12,686 億円		12,744 億円		12,618 億円	
⑥ 実質赤字比率 ※7	(H30決算) －(なし) %		(R1決算) －(なし) %		(R2決算) －(なし) %		(R3決算) －(なし) %	
⑦ 連結実質赤字比率 ※7	(H30決算) －(なし) %		(R1決算) －(なし) %		(R2決算) －(なし) %		(R3決算) －(なし) %	
⑧ 実質公債費比率 ※7	(H30決算) 16.7 %		(R1決算) 15.3 %		(R2決算) 13.7 %		(R3決算) 13.3 %	
⑨ 将来負担比率 ※7	(H30決算) 218.3 %		(R1決算) 221.7 %		(R2決算) 221.5 %		(R3決算) 200.6 %	

注記しているものを除いて、各年度の4月1日現在の数値です。また、各項目の数値は、端数処理の関係で合計値が一致しないことがあります。

※1 職員数には、他県等応援職員数（令和元年度60人、令和2年度48人、令和3年度15人、令和4年度12人）を含みます。

※2 職員数には、他県等応援職員数（令和元年度2人（収用委員会事務局）、令和2年度1人（収用委員会事務局））を含みます。

※3 職員数には、5月1日付採用の医療技術職員数（令和元年度152人）を含みます。

※4 注記しているものを除いて、各年度の当初予算の数値です。各項目については、表示単位未満を四捨五入したものであり、その内訳は、合計と一致しない場合があります。

※5 財源対策三基金残高については、前年度末の数値であり、県債管理基金からは満期一括償還地方債に充てる積立分を、地域振興基金からは三陸・北いわて地域活性化推進積立分をそれぞれ差し引いた数値です。

※6 県債残高については、一般会計当初予算の起債額及び元金償還額からの推計額です。

※7 実質赤字比率（3.75%）、連結実質赤字比率（8.75%）、実質公債費比率（25%）、将来負担比率（400%）は、財政健全化法に基づく健全化判断比率です。（ ）書きは、早期健全化基準値です。

## 岩手県総務部行政経営推進課

〒020-8570 盛岡市内丸 10-1

**TEL 019-629-5085 FAX 019-651-3142**

<https://www.pref.iwate.jp/>

