

いわて県民計画（2019～2028）第2期AP【行政経営プラン】の取組状況（令和5年度取組実績） 概要版

1 行政経営プランの推進

行政経営の基本的な考え方（いわて県民計画（2019～2028）長期ビジョン）

次の基本的な考え方のもとで4本の柱（3に記載）を設け、取組を進めています。

- 社会経済情勢が変化中、県民の幸福を的確に捉え、県民サービスを安定的・持続的に提供していくため、多様な価値観に対応しながら、あらゆる主体が協働する県民本位の行政経営を展開します。
- 地域の課題解決に向け、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を確保・育成します。
- 業務の効率的な運営や柔軟な働き方の推進を通じ、仕事と生活の調和を図り、職員の能力を十分に引き出し、組織として高いパフォーマンスを発揮できる職場環境を実現します。
- 政策の着実な推進を支え、県民ニーズに応える満足度の高いサービスを提供していくため、機動的な組織体制の整備や持続可能な財政構造の構築など、限られた経営資源を最大限有効に活用するマネジメントの最適化に取り組みます。

行政経営プランの進行管理

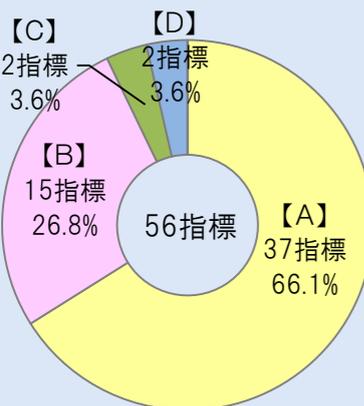
毎年度、実績を把握・公表し、取組の着実な推進を図ります。

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ていきます。

2 第2期AP【行政経営プラン】全体の取組状況

【令和5年度取組実績】

4本の柱ごとに設定した56指標のうち「概ね達成」以上の指標は52指標（92.9%）となりました。



4本の柱	指標数	達成【A】	概ね達成【B】	やや遅れ【C】	遅れ【D】
I 地域意識に根ざした県民本位の行政経営の推進	17指標	14指標 (82.4%)	2指標 (11.8%)	— (0.0%)	1指標 (5.9%)
II 高度な行政経営を支える職員の能力向上	5指標	1指標 (20.0%)	3指標 (60.0%)	1指標 (20.0%)	— (0.0%)
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	7指標	3指標 (42.9%)	4指標 (57.1%)	— (0.0%)	— (0.0%)
IV 戦略的で実効性のあるマネジメント改革の推進	27指標	19指標 (70.4%)	6指標 (22.2%)	1指標 (3.7%)	1指標 (3.7%)
全体	56指標	37指標 (66.1%)	15指標 (26.8%)	2指標 (3.6%)	2指標 (3.6%)

○ 達成度の見方：「達成【A】」：100%以上、「概ね達成【B】」：80%以上100%未満、「やや遅れ【C】」：60%以上80%未満、「遅れ【D】」：60%未満

【達成度がDとなった指標】

- ・ 事業目標の達成割合が60%以上の法人の割合（対象年度R4）
施設・サービス利用者数が新型コロナウイルス感染症の影響からの回復途上にあつたことや、物価高騰が法人の経営状況に影響を及ぼしたため。
- ・ 収入未済額
手形交換所の電子交換所移行に伴う取扱いの変更により、5月末日分の約束手形等が、令和6年度の収入として取り込まれ、令和5年度の収入とならなかったため。

3 4本の柱ごとの取組状況（令和5年度の主な取組実績）

【I】地域意識に根ざした県民本位の行政経営の推進

- ・ 包括連携協定締結企業（令和5年度に新たに締結した2社を含む21社）と県との連携により、県産品を使った新商品の開発、健康促進活動の実施、復興や防災に関する情報発信などの取組が展開されました。
- ・ 行政手続のオンライン化に向け、県と市町村との電子申請・届出サービスの共同利用の検討を行い、新たに9市町村が利用を開始しました。
- ・ 県民に対する必要な行政サービスを持続的に提供できるよう、小規模自治体に農学職の職員を派遣しました。他の専門職種の確保についても町村の実態を把握し、課題解決に向けた支援策の検討を進めました。
- ・ 地方分権改革を一層推進するため、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」により、令和5年度は共同提案を含め7件を提案し、4件の規制緩和が実現しました。

【II】高度な行政経営を支える職員の能力向上

- ・ 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の出前授業等に取り組み、県職員を志望する人材の確保に努めました。
- ・ 女性職員が組織からの期待や今後のキャリア形成について考える機会を増やすため、「女性職員キャリアデザイン研修」や「女性職員リーダー研修」等を実施したほか、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し、「ダイバーシティマネジメント研修」を実施しました。
- ・ 若手職員の基礎的執務能力等の早期習得を図るため、新採用職員研修、採用3年目職員研修、中堅職員研修などの階層別の基本研修を実施するとともに、業務遂行能力や実践的な判断能力の向上を図るため、特別研修を実施しました。
- ・ 全国知事会等を通じた各都道府県に対する派遣要請に対し、秋田県豪雨災害及び石川県能登半島地震対応への職員派遣を行いました。

【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

- ・ 育児や介護などと仕事の両立を図ることができるよう、在宅勤務制度の周知及び適切な運用に取り組みました。
- ・ 正職員等による代替職員の配置や、所属長の役割等をまとめたリーフレットの作成・配布を行ったほか、管理職員向けの子育て支援セミナーを開催するなど、育児休業等が取得しやすい職場環境づくりに取り組みました。
- ・ 包括連携協定締結企業の協力による、若手職員を対象とした「魅力ある職場」を考えるワークショップの開催や、執務スペースの改善に向けた意見交換の実施など、官民一体となった働き方改革の推進に取り組みました。
- ・ 各種メンタルヘルスセミナーの開催や新採用職員全員を対象とした健康相談会の実施のほか、県南広域振興局本局に健康サポート専門員を配置するなど、出先機関における相談体制の強化を図りました。

【IV】戦略的で実効性のあるマネジメント改革の推進

- ・ 今後発生が想定される本県最大クラスの地震・津波における犠牲者ゼロを目指し、「岩手県地震・津波対策検討会議」において、避難行動要支援者の避難や自動車避難のルールなど、市町村に共通する課題について検討を行い、具体的な減災対策の取組を推進する上での基本的な考え方を報告書として取りまとめ、公表しました。
- ・ 市町村と一体となった集中的かつ効果的な人口減少対策推進体制の構築のほか、社会インフラの維持管理やセーフティネット体制の充実など、行政課題に応じた組織体制の整備に取り組みました。
- ・ 資金調達手段の多様化を図るため、地方公共団体初となるグリーン/ブルーボンドを発行（応募倍率：約6倍、投資表明：104件）しました。
- ・ 県単独の補助金等について、予算編成過程等において、必要性や有効性、効率性の観点から見直しを行いました（廃止・縮減：12事業、縮減額1,180百万円）。