いわて県民計画

（2019～2028）

第３期アクションプラン

― 行政経営プラン ―

（素案）

令和９年度～令和 10 年度

令和８年11月

岩　　手　　県

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

第２期行政経営プランの総括

1　社会・経済全般の趨勢 …… 3
2　「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」ごとの成果と課題 …… 11
3　第３期行政経営プランにおいて重視する考え方 …… 18

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 …… 20
（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 …… 27
（1）　持続可能な行政サービスの確保に向けた市町村との連携・協働の更なる推進
（2）　大規模自然災害など危機管理事案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 …… 30
（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 …… 32
（1）　世界と岩手をつなぐ人材ネットワークの強化
（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 …… 43
（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）　大規模自然災害など危機管理事案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 …… 47
（1）　若手職員のやりがいと成長実感を促す組織的な育成
（2）　女性職員のキャリア形成支援

3　職員の能力開発を促進します …… 49
（1）　職員の成長を支える研修の充実強化
（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 ……55
（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）　職員一人ひとりの事情に応じた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）　働き方改革の実践によるワーク・ライフ・バランスの推進

２　明るく、いきいきとした職場環境づくりを推進します……60
（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 ……72
（１）　行政ＤＸの更なる展開による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 ……76
（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……79
（１）　行政課題に適切に対応する組織体制の推進
（２）　限られた行財政資源の活用による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 ……82
（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……83
（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）　限られた行財政資源の活用による公共・公用施設等の適正管理

はじめに

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３期アクションプランとして策定するもので、令和９年度から「いわて県民計画（2019～2028）」長期ビジョンの終期である令和 10 年度までの２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

事業を有効的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３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。

第２期行政経営プランの総括

１　社会・経済全般の趨勢

（１）　人口減少問題への対応

我が国の人口は、2008 年の１億 2,808 万人をピークに、2011 年以降、一貫して減少し、2025 年には１億 2,297 万人となり、国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、2050 年には１億 468 万人に減少し、生産年齢人口も総人口の約半数（5,540 万人）まで減少する見込みであるなど、将来の人材不足は一層深刻なものとなるおそれがあります。

岩手県の人口についても、1960 年の 144.9 万人をピークに減少し、2025 年には 112.5 万人となっており、国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、2050 年には約 34 万人減少し、78.3 万人になると試算されており、生産年齢人口の減少による労働力不足と生産量（生産高）の低下など地域経済への影響のほか、地域の医療・福祉、教育・文化、公共交通・コミュニティ、社会インフラ等への多大な影響が懸念されています。

国においては、令和８年７月に「地域未来戦略」を閣議決定し、強い地域経済の構築、豊かな生活環境の実現、選ばれる地方の実現の３つの政策目標を掲げ、全国どこに住んでいても、安全に生活することができ、必要な医療・福祉や質の高い教育を受けることができ、働く場所がある社会を目指すこととしています。

県においては、これまで、国が進める地方創生の取組に呼応し、「第２期岩手県ふるさと振興総合戦略」（令和６年 12 月改訂）の下、「岩手で働く」「岩手で育てる」「岩手で暮らす」「岩手とつながる」の４本の柱に基づき、国の支援制度も活用しながら、生活環境や雇用情勢の改善、地域の魅力向上のほか、アンコンシャス・バイアス[1]への気づきと見直しの促進や性別に関わらず、誰もが活躍できる環境の整備に取り組んできました。

また、国の「地域未来戦略」との整合を図った「いわて地域未来戦略」を策定し、県の強みである産業や地域資源を生かしながら、高付加価値化や生産性の向上など地域経済の持続的な成長につながる取組を進めることとしています。

「いわて地域未来戦略」が掲げる「いわての強い経済」の構築を通じて、岩手で働き、暮らし続ける人を増やすとともに、岩手に帰ってくる人や、岩手に移り住む人の流れを生み出し、結婚や出産、働き方などに関する一人ひとりの希望の実現を後押しすることにより、人口減少対策を一層推進することが重要であり、人口が減少する中にあっても、地域の社会経済システムが維持・存続され、県民の幸福・ウェルビーイング[2]の向上が図られるような施策を推進していくことが必要です。

（２）　ＤＸ[3]の推進

人口減少など地域が抱える社会問題の解決を図り、個性豊かで活力に満ちた地域社会を構築するためには、ＡＩ[4]・デジタルの力を活用し、生産性の向上や新たな価値の提供を実現するＤ

---

[1] アンコンシャス・バイアス：無意識の思い込み
[2] ウェルビーイング(Well-being)：心身のみでなく、社会的な面も含め満たされた状態
[3] ＤＸ(Digital Transformation)：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
[4] ＡＩ（Artificial Intelligence)：人工知能

Ｘを積極的に推進していくことが重要です。

国においては、ＡＩ・デジタル技術等の活用を前提とした行政・社会の転換に向け、「デジタル社会の実現に向けた重点計画」（デジタル庁・令和８年７月改定）や「自治体ＤＸ推進計画【第5.1版】」（総務省・令和８年１月策定）に基づき、行政のＤＸ基盤強化や国民の暮らしのＤＸ等を進めるとともに、今後、ＡＩ活用を前提として業務や組織の在り方を見直す「ＡＸ[5]」にも、国を挙げて取り組むこととしています。

岩手県においても、令和５年３月に策定した「岩手県ＤＸ推進計画」において、「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つの重点方針を定め、オンラインによる行政機関への申請・届出等の促進、データマーケティングを活用した観光の推進、遠隔医療体制の整備、デジタル人材の育成などに取り組んできました。

また、産学官金で構成する「いわてＤＸ推進連携会議」や各分野の専門家で構成する「岩手県ＤＸ推進有識者会議」等で取組状況を共有し、成果や課題に対する意見をいただきながら、取組内容の柔軟な見直しや改善を図ってきたところであり、直近の実績では、「電子申請・届出等件数」や「統合型校務支援システム[6]整備率」など、目標値に対する達成度が80%以上となっている指標が全体の８割以上を占めています。

さらに、庁内における生成ＡＩ[7]の活用に向け、令和７年10月から、安全な環境を整備した上で、用途に応じた２種類の生成ＡＩサービスの本格運用を開始したほか、令和８年５月には地域情報特化型生成ＡＩ[8]を導入するとともに、文書作成支援やエージェント機能[9]などを備えた高度生成ＡＩの試行導入を進めた結果、約６割の職員が業務に生成ＡＩを活用し、効率化を実感している職員は約７割にまで増加しています。

限られた行財政資源の中でも県民サービスの維持・向上を図っていくため、現行ＤＸ推進計画の後継計画となる「岩手県ＡＸ／ＤＸ推進計画（仮称）」の下、「ＡＩ・デジタル技術の活用」、「基盤としてのデータの整備・連携」、「人材の育成・活用」の視点も踏まえ、デジタル技術を最大限に活用した取組を、戦略的かつ計画的に推進する必要があります。

（３） 働き方改革の取組

限られた行財政資源の中にあっても、複雑・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、大規模自然災害等への対応など、新たな行政ニーズに対応していくためには、ＤＸの推進による業務効率化と併せた働き方改革の実現が欠かせません。

国においては、平成30年に「働き方改革関連法」を制定の上、働く人々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で選択できるようにするための改革として、労働時間法制の見直しや雇用形態に関わらない公正な待遇の確保などを進めてきました。

また、「令和８年人事院勧告・報告」においては、国家公務員の挑戦を支える人材マネジメントの実現策の一つとして、「働きやすさと成長が両立する公務」が掲げられ、事由を問わず年７

---

[5] ＡＸ（AI Transformation）：ＡＩトランスフォーメーション。ＡＩの活用を前提として、業務プロセスや事業の在り方を変革する取組

[6] 統合型校務支援システム：教務・保健・学籍・学校事務等を一元化し、教員の業務負担を軽減する仕組み

[7] 生成ＡＩ：コンテンツを新たに生み出す人工知能

[8] 地域情報特化型生成ＡＩ：特定の地域のデータやニーズに合わせて最適化された生成ＡＩ

[9] エージェント機能：業務の目標を理解したＡＩが様々なツールを自動で使い分けながら、タスクに取り組む自律型ソフトウェア

日取得できる無給休暇の新設等による柔軟な働き方の推進や、月 100 時間等の上限を超える超過勤務の最小化に向けた伴走支援の対象府省の拡大等による働きやすい環境の整備などに取り組むこととされています。

岩手県においても、「働き方改革推進会議」のもと、「岩手県庁働き方改革ロードマップ」（令和６年４月改定）において、目指す働き方として、「働く場所・時間の柔軟化」「業務の省力化」「働きやすい組織風土の醸成や改善文化の定着」を掲げ、在宅勤務制度や選択的週休３日制を含むフレックスタイム制度[10]の推進、ＡＩによる会議録作成支援システムの定着などデジタル技術の業務への利活用促進に取り組んできました。

また、業務改善事例等を全庁で共有する「いいね！アワード[11]」や政策提案型調査研究コンテスト「Wild Cup[12]」を実施するなど、職員の主体的な創意工夫を促す取組を進めてきました。

その結果、令和８年度に実施した職員アンケートでは、働き方改革が進んでいると実感している職員の割合が約６割に増加しているほか、令和７年度の１人当たりの年間平均超過勤務時間数（年平均 157.4 時間、月平均 13.1 時間）が、令和４年度との比較で 12.3%減少するなど、一定の効果が表れています。

より具体的・実践的な働き方改革の取組内容を提示する現行ロードマップの後継計画のもと、職員アンケート等による評価・検証も行いながら、各種制度の充実や業務の効率的な運営、職員の改善意識の向上などに取り組み、職員一人ひとりがワーク・ライフ・バランスを推進し、やりがいや成長実感を得られる職場環境にしていくことが必要です。

（４） 大規模自然災害や危機管理事案などへの対応

東日本大震災津波の発災以来、復旧・復興に向けて、任期付職員の採用等による県職員の増員とともに、全国から延べ 1,189 人の応援職員を派遣いただきながら、「安全の確保」「暮らしの再建」「なりわいの再生」「未来のための伝承・発信」の取組を着実に進めてきました。

今後も、こころのケア等の被災者支援や水産業の再生、伝承の取組のほか、日本海溝・千島海溝沿いの巨大地震に備えた対策などを進めていく必要があります。

また、平成以降の林野火災としては国内最大規模となった令和７年大船渡市林野火災や令和８年大槌町林野火災の復旧･復興に向け､住宅再建支援や農林水産･商工観光事業者等への支援、森林の早期復旧などに取り組んでいます。

さらに、近年、全国各地で、これまで想定していなかった頻度で大規模な自然災害が発生しており、秋田県豪雨災害や能登半島地震、令和８年熊本地震等において、全国知事会からの要請等に基づき、中長期での応援職員の派遣などを行ってきたところです。

今後も、東日本大震災津波等を経験した岩手県の責務として、被災自治体の円滑な復旧・復興を支援していくとともに、東日本大震災津波等の事実と教訓を県内外に発信し、日本全体の防災力向上に貢献することが求められます。

こうした自然災害に加え、近年の新型コロナウイルス感染症などの新興感染症の発生・対応を

---

[10] フレックスタイム制度：職員が業務や家庭の事情に応じて、始業・終業時刻や１日の勤務時間を柔軟に設定し、仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことができる制度

[11] いいね！アワード：日々の業務における工夫や業務改善の取組事例・アイデアを全庁で共有し、職員の投票結果により表彰する制度

[12] Wild Cup（ワイルドカップ）：岩手県農林水産部主催で、職員などが農林水産業の活性化につながる「野心的（ワイルド)」な企画を競う政策アイデアコンテスト

踏まえ、令和８年１月に「岩手県新型インフルエンザ等対策行動計画ガイドライン」を策定し、関係機関等との連携をはじめ有事に対応すべき事項の具体化を図るとともに、高病原性鳥インフルエンザや豚熱等の家畜防疫に係る指揮命令系統の明確化や外部委託の拡大等に取り組みました。

自然災害が頻発化・激甚化する中、複数の事案が同時に発生することも想定しながら、一層、危機事案に迅速かつ的確に対応し、県民の生命、身体及び財産の保護に取り組むことのできる体制を整備する必要があります。

令和４（2022）年１月に盛岡県から岩手県に改称されて 150 年となり、令和８（2026）年５月に現在の岩手県域が確定されてから 150 年となる節目を迎えました。

明治 29（1896）年の明治三陸地震津波や大正７（1918）年のスペイン風邪の流行、昭和 22・23（1947・1948）年のカスリン・アイオン台風、そして、平成 23（2011）年の東日本大震災津波など、様々な災害に見舞われ、これらの苦難を乗り越えてきました。

人命と財産を守る防災の先進県に向け、過去の災害に学び、記憶、体験、教訓を様々な形で後世に継承していくため、新たな県史編さんなどの取組を進めていきます。

（５） その他県行財政の現状

今後の人口動態や社会経済情勢等の変化のほか、大規模自然災害など危機管理事案にも的確に対応しながら、「いわて県民計画(2019～2028)」に掲げる施策を力強く推進していくためには、ＤＸや働き方改革の推進等による業務効率化と歩調を合わせ、持続可能な行財政基盤を構築することが重要です。

このため、県では、令和７年度に、全庁的な専担組織である「持続可能な行財政基盤の確立に向けた検討ＣＦＴ[13]」を設置し、今後の人口見通しや行財政運営等を踏まえた行政経営資源の在り方について、多面的かつ中長期的な視点から、現状・課題を明らかにした上で、対応の方向性を検討してきました。

（職員体制）

岩手県職員採用試験の応募状況については、令和７年度、Ｉ種アピール試験型の教養試験であるＳＰＩ[14]試験の実施方法を見直したことなどにより、Ｉ種試験全体の受験者が令和６年度の 358 名から 436 名に増加しています。

また、令和８年度の職員アンケートの結果では、働き方改革が進んでいる実感を持つ職員が約６割に増加するなど、働きやすい職場環境づくりが着実に進められています。

一方、人口減少に伴う全国的な労働力不足により、本県においても、採用の強化策を講じてもなお、十分な人材確保が難しくなっており、特に、技術職員の欠員は年々増加傾向にあります。

また、過去の採用抑制により、30 代後半から 40 代前半までの中堅層職員が少なく、近い将来、管理職を担う人材不足の発生が懸念されるほか、30 代以下の若手職員のメンタルヘルス不調者は横ばい、退職者は増加傾向にあります。

---

[13] ＣＦＴ（Cross Functional Team）：クロス・ファンクショナル・チーム。分野横断的な課題に対応するために設置される庁内横断チーム

[14] ＳＰＩ（Synthetic Personality Inventory）：能力検査と性格検査の２つの側面から、応募者の基礎学力や性格特性を総合的に測定する総合適性検査

このため、職員確保策として、ニーズを捉えた戦略的な職員採用試験の展開や任期付職員の採用による即戦力人材の確保、職員育成策として、不足職種における資格取得への支援の重点化や職員のキャリアプラン[15]と研修とのマッチング、また、職員のメンタルヘルス対策として、若手職員を中心とした「セルフケア[16]」の定着や、管理監督者における「ラインケア[17]」の実践力向上に取り組むとともに、相談・サポート体制の強化を図る必要があります。

（組織体制）

令和７年１月から２月に県内で発生した、過去に例を見ない大規模な高病原性鳥インフルエンザ事案への対応を踏まえ、家畜防疫の長期化・複数事案への対策として、家畜防疫の所管課の見直しによる指揮命令系統の明確化や対策本部支援室の設置、外部委託の拡大等、危機管理体制の強化に取り組んできました。

一方、各施策を推進する担当組織においては、県民ニーズの複雑化・多様化により、業務の困難性や専門性の度合いが増していますが、過去の採用抑制の影響により中堅層や管理職を担う層が不足し、知識・経験の継承など、若手職員の育成が課題となっており、円滑な組織運営に支障をきたしかねない状況となっています。

また、今後、人口減少が進み、行政を担う人材確保も一層困難となることが見込まれています。

このため、限られた人員の中でも効率的に業務を推進し、安定的に県民サービスを提供するための組織体制づくりが必要です。

（公共施設）

高度経済成長期から昭和 50 年代を中心に整備した公共施設等の老朽化が進んでおり、今後、多くの施設が大規模修繕・更新の時期を迎え、今後 30 年間で約１兆 713 億円、年平均では約 357 億円という多額の維持・更新等に係る経費が必要となることが見込まれています。

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の社会・経済的な要請に応え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求められています。

このため、公共施設の適切な維持・管理及び持続的で安定的な県民サービスの提供に向け、令和７年 12 月に「第２期岩手県公共施設等総合管理計画」（計画期間：令和７年度～16 年度）を策定し、長期的な視点から、計画的な更新や長寿命化等に取り組むとともに、公共施設に係る県民１人当たりの負担額の目標を、物価や賃金の動向を踏まえ、16,000 円以下に見直したほか、2040 年（令和 22 年）までに、学校施設を含む全ての公共施設の延床面積を 85%程度に削減し、財政規律を維持しつつ、施設の適正管理を推進することとしています。

また、定量的・定性的な評価を踏まえた施設評価の方向性を示した「公共施設カルテ」等に基づき、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んでいくことが必要です。

[15] キャリアプラン：仕事や働き方の将来像（キャリアビジョン）を実現するために作成する、具体的な行動計画
[16] セルフケア：職員自身がストレスに気付き、これに対処すること
[17] ラインケア：管理監督者（上司）が職員への相談対応や職場環境改善を行うこと

（公用施設）

県内 14 か所の地区合同庁舎のうち９か所で築年数 50 年を超えるなど、各地区合同庁舎・出先機関は老朽化により、維持管理費が年々増加しており、限られた財源の中で必要とする修繕の実施が困難となっているほか、組織の見直しや社会情勢の変動に伴い、より有効な活用方法や、利用状況を踏まえた施設の集約・廃止について検討していく必要があります。

また、職員公舎についても、築 40 年以上が全体の７割を占め、老朽化により維持管理費が年々増加しているほか、内陸地域では交通利便の向上や民間アパートの供給に伴う需要の低下が見られる一方、沿岸地域などにおいては職員公舎が不足しており、地域における需給のミスマッチが生じています。

このため、今後の出先機関の役割や所管区域の見直し等の状況を踏まえながら、老朽化の進む施設及び使用頻度が低い施設の集約化や、老朽化の進む職員公舎の廃止・集約及び不足が生じる場合における借上公舎の設置など、組織の最適化と併せた庁舎及び職員公舎の適正配置についての検討を進めていくことが必要です。

（中期財政見通し）

令和８年９月に公表した「岩手県中期財政見通し（令和８年度～令和 12 年度）[18]」においては、歳入は、物価上昇の影響等による県税等の増収、地方交付税の増加により、実質的な一般財源総額が増加する見込みとなっていますが、歳出も給与改定や定年引上げによる人件費の増、人口構造の変化等に伴う社会保障関係費の増のほか、金利上昇に伴い公債費も高水準で推移する見込みであり、歳入を上回る歳出の増加が見込まれています。

その結果、令和９年度以降、69 億円～96 億円程度の財政収支ギャップが生じ、その全額を財政調整基金の取崩しにより対応した場合、残高は令和 10 年度末には 177 億円を下回る水準まで低下するなど、厳しい財政状況が続くと見込まれています。

一方で、このような財政状況下にあっても、物価上昇や賃上げを踏まえた適切な価格転嫁への対応にも留意しつつ、第３期アクションプラン「政策推進プラン」の「特に強化すべき事項」に関連する既存事業の拡充等を行っていくため、あらゆる手法による歳入確保や歳出水準の適正化を図るとともに、メリハリある予算編成を通じて、限られた財源の重点的かつ効果的な活用に努める必要があります。

（財政目標）

中期財政見通しで示した通り、歳入面では実質的な一般財源が増加するものの、歳出面では給与改定や定年引上げによる人件費の増加、人口構造の変化等に伴う社会保障関係費の増加のほか、金利上昇に伴い公債費も高水準で推移するなど、今後も、厳しい財政状況が続く見込みとなっていますが、このような財政状況下にあっても、持続可能な行財政基盤の構築や財政健全化を着実に推進していくことが重要です。

このため、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」に掲げる令和５年度から令和 10 年度までを対象期間とする財政目標を参考に、賃金・

[18] 中期財政見通し：現行の地方財政制度等を踏まえ、一定の前提条件のもとで機械的に試算した財政シミュレーションであり、歳入の県税や地方交付税、歳出の公債費や社会保障関係費の動向など、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、注視する必要があるもの

物価上昇といった現下の社会経済情勢も踏まえて設定した４つの財政目標の達成に向け、全庁を挙げて取り組むことが必要です。

＜４つの財政目標＞

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当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（普通交付税の精算への対応分を除く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　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、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、令和７年度決算において 190.4%、全国 35 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。

③　公共施設に係る県民１人当たり負担額 16,000 円以下の水準を維持

県立病院や県立高等学校のほか、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です。

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、「第２期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、物価や賃金の動向を踏まえ、16,000 円以下に見直し、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。

④　財政調整基金残高 190 億円の水準維持

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。

第２期行政経営プランでは、財政調整基金残高に係る対標準財政規模比の全国平均や、過去の大規模災害時の一時的な取崩額（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）を踏まえ、残高 177 億円の維持を目標としたところです。

一方、第２期行政経営プランの期間中では、物価上昇等の影響による標準財政規模の伸びが見られることから、その伸び率も勘案し、第３期行政経営プランにおける目標値を新たに 190 億円と位置付け、災害等の予測できない財政需要への備えを十分に図っていきます。

これらの財政目標については、第３期行政経営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。

２　「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」ごとの成果と課題

Ⅰ　地域意識に根ざした県民本位の行政経営の推進

産学官連携の拠点である「いわてイノベーション推進リサーチパーク（I-waRP）[19]」の設置など高等教育機関等との連携・協働の推進、不足する市町村職員の採用者確保に向けた複数市町村による共同選考採用や合同説明会の実施など市町村との連携・協働の推進、グローバル感覚を持つ次世代人材の育成に向けた高校生の米国派遣など世界と岩手をつなぐ人材ネットワークの充実等に取り組みました。

今後は、各高等教育機関の特色を生かした地域づくりや人づくりの一層の推進、市町村における持続可能な行政サービスの提供に向けた広域連携の促進や県による支援・補完、海外派遣経験者のネットワークの組織化などに取り組む必要があります。

〈取組推進項目ごとの成果と課題〉

１　多様な主体とのつながりを形成します

成　果	課　題
・　「いわて高等教育地域連携プラットフォーム[20]」の取組を通じ、大学等の研究成果の社会実装から地域産業振興までを切れ目なく支援する産学官連携の拠点である「いわてイノベーション推進リサーチパーク（I-waRP）を設置 ・　オープンデータ共同ポータルサイトの運営や研修等の実施により、県内におけるオープンデータ推進の機運醸成及び公開環境の整備を推進 ・　「こどもモニター制度[21]」の導入や、パブリック・コメント[22]におけるこども向け「やさしい版」等の実施により、こども視点の意見を県の政策や取組に生かす仕組みを構築	・　令和７年２月の中央教育審議会答申「我が国の『知の総和』向上の未来像～高等教育システムの再構築～」を踏まえ、「いわて高等教育地域連携プラットフォーム」において、各高等教育機関の特色を生かした地域づくり、人づくりの一層の推進が必要 ・　オープンデータの公開項目数が目標値を下回る（R6：目標 248 件、実績 230 件）状況の改善のほか、オープンデータを地域課題の解決及び取組の活性化に結び付ける取組が必要 ・　様々な機会や手段を活用し、幅広い世代にわたる県民の多様な意見や提言を県政に反映させる取組が必要

２　市町村との連携・協働を推進します

成　果	課　題
・　複数市町村による共同選考採用や合同説明会の実施、小規模町村のインターンシップ支援などにより、不足する市町村職員の採用者の確保を支援 ・　地方公共団体情報システムの標準化に向けた	・　人口減少が進み、職員確保等が困難な市町村における持続可能な行政サービスの提供に向け、経営資源の最大限の有効活用のほか、広域連携の促進や県による垂直補完の役割が必要 ・　標準準拠システムへの移行が完了していない

[19] いわてイノベーション推進リサーチパーク（通称：I-waRP（アイワープ）：岩手大学、岩手県、盛岡市、いわて産業振興センター、岩手県工業技術センターが強力に連携し、研究成果の社会実装から地域産業振興までを切れ目なく支援するエリアネットワーク型の拠点

[20] いわて高等教育地域連携プラットフォーム：「高等教育機関と連携した地域づくり・人づくり」を進める観点から、「地域に貢献する優れた人材の育成・地域への還元」と「高等教育機関がもつ専門性や特色がより一層地域社会で生かされる地域づくり」を軸として、 産学官連携による議論・取組を行っていくため、令和３年度に設置したプラットフォーム

[21] こどもモニター制度：こどもの意見を聴き、県の取組に取り入れていくため、岩手県に在住している小学校４年生から高校３年生または相当する年齢の方を対象に、県の様々な課題や取組の方向性に関するアンケートを実施する制度

[22] 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き

成　果	課　題
市町村への支援により、標準化対象システムの約９割が移行したほか、10 市町との電子申請・届出等システムの共同利用を実施 ・　令和７年大船渡市林野火災や令和８年大槌町林野火災において、被災市町からの要請に基づき、県職員の派遣による人的支援や、県内自治体からの職員派遣の調整を実施	７市町におけるシステムの移行支援や、人的リソース不足を理由に電子申請・届出システムの共同利用の導入が見送られている一部市町村に対する支援が必要 ・　今後の大規模自然災害発生時等においても、被災市町村が必要とする人材の円滑な確保及び支援を行う仕組みの構築が必要

３　地方分権や県外自治体との連携を推進します

成　果	課　題
・　規制緩和や制度の見直し、手続きの簡素化などを国に提案する「提案募集方式」において、令和５～７年度に、共同提案を含めて岩手県から 43 件提案し、10 件が実現 ・　令和５～７年度に、市町村が必要とする延べ 113 事務の権限移譲を実施 ・　次期情報セキュリティクラウド[23]（令和９～13 年度稼働）の更新に向け、東北６県及び新潟県で共同調達を実施	・　社会情勢が大きく変化する中、地方が自らの判断と責任においてその役割を果たし、地域の実情やニーズを踏まえた施策の実現が図られるよう、地方分権改革の着実な推進に向けた国への働きかけが必要 ・　市町村の自主性を前提とし、県が広域性や専門性を発揮できるよう、市町村の支援・補完機能を強化する権限移譲の推進が必要 ・　各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た共同調達の検討が必要

４　海外とのつながりを形成します

成　果	課　題
・　北米・中国雲南省への海外派遣研修や「次世代人材育成プログラム」による高校生等の米国派遣などにより、グローバル感覚を持つ次世代人材の育成を推進 ・　ハロウインターナショナルスクール安比ジャパンとの連携協定に基づく、教育・文化・スポーツ振興や地域資源の活用、国際化の推進に資する取組を実施 ・　国際交流員や海外派遣経験のある職員を、国際交流や海外ビジネス、インバウンド誘客拡大等を担う部署に採用・配置し、業務の国際化を推進	・　海外派遣経験者のネットワークの組織化や地域課題への活用、人材育成成果の県政への反映に取り組む必要 ・　ハロウインターナショナルスクール安比ジャパンとの連携を深め、県内各地での取組の拡大や新たな交流の創出が必要 ・　海外の特定地域に関する業務への対応や海外出張への同行など、庁内要望に十分に対応できるよう、専門スキルを持つ職員の確保・育成が必要

Ⅱ　高度な行政経営を支える職員の能力向上

ニーズを捉えた採用試験の新設などによる県行政を担う職員の確保、若手職員を対象とした階層別の基本研修・選択研修等の実施や「職種ごとのキャリアイメージ」の作成などによる若手職員の組織的な育成、女性職員のマネジメントスキルの習得やキャリア形成への支援などによる女性職員の活躍支援と積極的な登用等に取り組みました。

[23] 情報セキュリティクラウド：Web サーバー等を集約し、監視及びログ分析・解析をはじめ高度なセキュリティ対策を実施する仕組み

今後は、一部職種における欠員の現状を踏まえた採用手法と採用後の勤務条件等の一体的な見直し、若手職員が仕事を通じてやりがいや成長実感を得られる職場環境の整備、女性職員の仕事と家庭の両立への安心感の醸成や昇任に対する意欲の向上などに取り組む必要があります。

〈取組推進項目ごとの成果と課題〉

１　開かれた県行政を担う職員を確保・育成します

成　果	課　題
・　エリア限定採用[24]の導入や大学３年生から受験可能な採用試験の新設、アピール試験型対象職種の拡大や試験内容の見直しなどにより、一定数の職員を確保	・　全国的な人手不足に伴う受験者数の減少や内定辞退者の増加等により、依然として欠員が生じている職種があることから、採用手法の見直しに加え、採用後の勤務条件の見直し等との一体的な取組が必要
・　令和６年度からの定年引上げ制度の導入に伴い、専門的な知識又は経験に基づき、職員への助言及び指導等を行う「専門幹（技術専門幹）」を新設し、任用された職員を対象に、経験や専門性を発揮するための意識啓発等を目的とした研修を実施	・　職員の年齢構成比の偏在や技術職員の不足を踏まえ、一層、高齢層職員がその能力を十分に発揮し、活躍できる体制整備や人員配置が必要
・　東日本大震災津波の経験を踏まえ、全国知事会からの要請や「復旧・復興支援技術職員派遣制度」に基づき、秋田県豪雨災害や能登半島地震、令和８年熊本地震等の被災自治体に対する職員派遣を実施	・　専門職の確保に努め、大規模自然災害などのリスクに対応できる職員体制の構築が必要

２　若手・女性職員の活躍を支援します

成　果	課　題
・　若手職員が基礎的執務能力等を早期に習得できるよう、職員研修の不断の見直しや「ＯＪＴ[25]ハンドブック[26]」の作成のほか、精神疾患による療養者数が高止まりとなっている状況を踏まえ、メンタルヘルスに係る講義を充実化	・　若手職員の育成を担う 30 代後半から 40 代前半の中堅層職員が少ないことから、早い段階での基礎的なマネジメント能力の養成が必要
・　若手職員の仕事に対する意欲向上やキャリア形成支援のため、全職種において、各職位で必要となる知識や能力、役割、受講研修などを一元的にまとめた「職種ごとのキャリアイメージ」を作成	・　若手職員が仕事を通じてやりがいや成長実感を得られるよう、デジタル技術の活用による業務の効率化や生産性向上を図り、様々な業務にチャレンジできる職場環境の整備が必要
・　女性職員のマネジメントスキルの習得やキャリア形成への支援により、管理職（総括課長級以上）に占める女性職員の割合が上昇　（R5：11.8%→R7：15.1%）したほか、更なる充実に向け、「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（令和８～12 年度）」を策定	・　管理職への昇任に不安を感じる女性職員や昇任を望まない女性職員もいることから、より一層、キャリア形成や仕事と家庭の両立への安心感の醸成、昇任に対する意欲の向上を図る取組が必要

[24] エリア限定採用：転勤エリアを特定地域に絞って行う採用形態
[25] 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
[26] ＯＪＴハンドブック：中堅職員などによる部下の指導・育成の一助とするため、ＯＪＴの実施方法をまとめたハンドブック

３　職員の能力開発を促進します

成　果	課　題
・　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集中的かつ段階的に実施するとともに、若手職員の業務遂行能力や実践的な判断能力の向上を図るため、選択研修及び特別研修を実施	・若手職員の早期育成と活躍に向け、職位・職責に応じた、きめ細かな研修や職場における育成環境の整備が必要
・　職員の実践的な判断能力や課題解決能力の向上を図るため、部局長等の実務経験を伝達する研修を、年齢や職位ごとに様々なテーマで実施したほか、業務に必要な知識の習得や能力向上のため、資格取得等の自己啓発活動を支援	・　複雑化・多様化する行政課題の解決に向け、政策形成に必要な基本的スキルを習得するとともに、多様な主体と協力して政策を実現する能力の習得を図る必要
・　グループの総括を担う職員のマネジメント能力の向上に向け、新任主任主査研修や新任主査研修において、リーダーシップやマネジメント能力の習得を図る科目を実施	・　グループの総括を担う職員がマネジメント意識を持ち、マネジメント能力を向上できるよう、先輩職員との意見交換などの機会を通じた知識・経験の継承など、研修の充実・強化が必要

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

ＲＰＡ[27]の利用促進や生成ＡＩの本格運用などデジタル技術の活用等による業務の変革・効率化の推進、在宅勤務制度やフレックスタイム制度の対象を全職員に拡大するなど柔軟な働き方ができる勤務環境の推進、「岩手県庁働き方改革ロードマップ」による目指す働き方の全庁共有、専門職員を配置した相談体制の充実による職員のメンタルヘルスケアの強化、ハラスメント相談窓口の拡充や「岩手県職員カスタマーハラスメント対策ガイドライン」の策定などによるハラスメントの未然防止等に取り組みました。

今後は、生成ＡＩ等のデジタル技術の更なる活用による業務の一層の簡素化・効率化、ワーク・ライフ・バランスを推進する勤務時間・休暇制度の活用・周知、職員や組織の実情に応じた働き方改革の実践、若年層を中心とする精神疾患による長期療養者の発生状況の改善、ハラスメントを相談しやすい環境の整備などに取り組む必要があります。

〈取組推進項目ごとの成果と課題〉

１　効率的で柔軟な働き方を推進します

成　果	課　題
・　業務のペーパーレス化や電子申請・届出等システムの利用拡大、ＡＩを活用した会議録作成支援システムやチャットボット[28]システム、ＲＰＡの利用促進のほか、生成ＡＩを安全に利用できる環境を整備し、文書作成や情報の集約作業の補助に活用するなど本格的な運用を開始	・　限られた行政経営資源の有効活用や柔軟な働き方の実現に資する新たな庁内基幹業務システムの整備を着実に進めるほか、生成ＡＩ等のデジタル技術の更なる活用を進めるとともに、その活用事例を組織全体に共有し、業務の簡素化・効率化を一層図ることが必要
・　在宅勤務制度や選択的週休３日制を含むフレックスタイム制度の対象を全職員に拡大し	・　ワーク・ライフ・バランスを推進する勤務時間・休暇制度の活用に向けた周知やニーズに合

[27] ＲＰＡ：Robotic Process Automation の略。パソコン上の定型業務をソフトウェアのロボットが自動実行する仕組み
[28] チャットボット：「チャット（会話）」と「ロボット」を組み合わせた言葉で、人工知能を活用した自動会話プログラム

成　果	課　題
たほか、県庁舎に多機能会議室を整備し、自席以外での集中作業や Web 会議、サテライトオフィスとして利用可能とするなど、用途に応じて柔軟に働くことができる環境づくりを推進	わせた見直しのほか、モバイル端末やネットワーク環境、Web 会議システムなどの情報通信基盤の機能性向上を図ることが必要
・　「岩手県庁働き方改革ロードマップ」を令和６年４月に改定し、働き方改革によって目指す姿と今後の取組の方向性を全庁で共有したほか、令和８年度実施の職員アンケートにおいて、働き方改革が進んでいると実感している職員の割合が約６割に増加	・　これまでの働き方改革の取組を踏まえ、より具体的・実践的な働き方改革を推進する必要
・　子どもが生まれた男性職員のほぼ全てが育児休業を取得（R7:98.9%）するなど、男性職員の育児に関わる意識醸成が進んだほか、育児休業を取得する職員がいる職場に対する正職員等の配置や勤勉手当における育休応援加算制度の実施など、育児休業等を取得しやすい環境づくりを推進	・　育児休業の取得期間の拡大も含め、職員が希望するタイミングや期間で取得できる職場環境づくりのほか、産後３か月以内に発症することが多いとされる「産後うつ」のリスク等を踏まえ、男性職員が積極的に家事・育児に関わる働きかけが必要

２　明るく、いきいきとした職場環境づくりを推進します

成　果	課　題
・　健康サポートルームに心理相談専門員及び保健師を増員し、職員のメンタルヘルス対策を強化するとともに、長期療養者の職場復帰支援や再療養防止など職員の健康増進に取り組んだほか、各広域振興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を強化	・　精神疾患による長期療養者が横ばいで推移しているほか、若年層の療養者が全体の６割を超える状況にあることから、若年層を中心とする計画的かつ継続的なメンタルヘルス対策が必要
・　「ハラスメントの防止等に関する基本方針」に基づき、管理者マネジメントプログラムによる職場実態の把握や、管理職向けを中心としたハラスメントの防止等に係る研修を実施するとともに、職員が相談しやすいよう、人事課・各部局・広域振興局に相談窓口を設置したほか、「岩手県職員カスタマーハラスメント対策ガイドライン」を策定	・　管理監督者である所属長のマネジメント能力の向上や、全ての階層別研修におけるハラスメントに係る講義の実施など、取組の強化に加え、悩みを抱える職員が安心して相談することができるよう、相談窓口の強化や相談しやすい職場環境の整備が必要
・　「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」の展開のもと、デジタル技術やテレワークの導入等により、岩手県内の企業等の１人当たりの年間総実労働時間が着実に減少	・　令和７年の岩手県内の企業等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、県が率先して、労働生産性と働きやすさを高める働き方改革を推進する必要

Ⅳ　戦略的で実効性のあるマネジメント改革の推進

電子契約の導入やキャッシュレス納付環境の整備などによる県民サービスの利便性の向上、大規模自然災害からの復興や新興感染症、家畜伝染病やツキノワグマ被害等の行政課題に適切に対応する組織体制の整備、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など

歳入確保の強化、「第２期岩手県公共施設等総合管理計画」の策定・推進による公共施設等の適正管理などに取り組みました。

今後は、電子契約・キャッシュレス決済の利用拡大や生成ＡＩ等の新たなデジタル技術の活用推進、将来を見据えて限られたマンパワーを最大限活用しながら効果的に施策を推進できる体制の整備、あらゆる歳入確保策の実施、公共施設等の集約化や廃止、共同利用や機能分担等の検討などに取り組む必要があります。

〈取組推進項目ごとの成果と課題〉

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

成　果	課　題
・　電子申請・届出等システムの利用状況（R7：約 11 万 7 千件）やキャッシュレス決済の導入（R7：36 手続き）が拡大しているほか、令和８年度から電子契約を一部の分野で導入	・　電子契約の利用拡大のほか、技術革新を的確に捉えた上で、生成ＡＩ等の新たなデジタル技術の活用を推進するとともに、組織全体に共有することが必要
・　eL-QR[29]等を活用したキャッシュレス納付環境の整備により、県税の納付手段の多様化が進展	・　キャッシュレス決済の対象の拡大とともに、制度の周知に取り組む必要

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

成　果	課　題
・　令和６年 12 月に「岩手県立病院等の経営計画（2025-2030）」を策定し、当該計画に沿って、医師の確保・定着に向けた関係大学への派遣要請や奨学金養成医師の計画的な配置、患者満足度の向上、収支改善に向けた取組を実施	・　医療の高度・専門化や人口減少等による医療需要の変化などに的確に対応し、地域医療を確保しながら、持続可能な医療提供体制を構築するため、県立病院間の機能分化と連携強化を一層推進し、県民に、県内で高度・専門医療を安定的に提供できる体制を確保するとともに、民間病院が立地しにくい地域では、県立病院が身近な医療を継続的に提供できる体制を確保する必要
・　官民連携方式の導入等による民間活力の活用を基本とした「岩手県流域下水道経営戦略（2025～2034）」を策定し、下水道施設の適切な更新等を実施	・　施設維持管理修繕等に要する経費について、物価上昇等の影響を考慮の上で計上し、適切に負担金を徴収するとともに、維持管理コストの縮減に努めながら、収支均衡を図り、安定的な経営に取り組む必要

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

成　果	課　題
・　東日本大震災津波や林野火災等の大規模自然災害からの復興の着実な推進のほか、新型コロナウイルス感染症や高病原性鳥インフルエンザ等の家畜伝染病、ツキノワグマ被害などに対応する組織体制を適時適切に整備	・　複雑化・多様化する県民ニーズや、人口減少に伴う全国的な労働力不足により、十分な人材確保が難しい状況を踏まえ、ＤＸの推進等による業務の効率化と併せ、将来を見据え、限られたマンパワーを最大限活用しながら、効果的に施策を推進できる体制の整備が必要
・　「岩手県新型インフルエンザ等対策行動計画ガイドライン」の見直しによる平時の備えや有事に対応すべき事項を具体化・明確化するとともに、市町村や関係機関等との連携体制を整備	・　今後の大規模自然災害や新興感染症、家畜防疫などの危機事案発生時においても、危機管理体制を迅速かつ円滑に構築するとともに、通常業務の継続及び職員の負担軽減の観点から、危

[29] eL-QR（エル・キューアール）：地方税等の納付書に印字される地方税統一 QR コード

成　果	課　題
したほか、高病原性鳥インフルエンザ等の家畜防疫の長期化・複数事案への対策として、指揮命令系統の明確化や対策本部支援室の設置、外部委託の拡大など危機管理体制を強化	機管理対応の改善に取り組む必要

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

成　果	課　題
・　内部統制実施責任者（所属長）のもと、各所属において、組織的な取組体制の確保及び適正な事務処理の確保を中心とした自己点検を実施	・　不適切事務の発生数は増加（R4：214 件→R7：236 件）していることから、不適切事案が毎年または複数発生している所属へのモニタリング調査[30]の拡大など、事後指導の強化による再発防止の徹底が必要
・　令和５～７年度における過年度（令和４～６年度）の包括外部監査の全ての指摘・意見事項に対し、措置計画に基づく是正措置を行い、全ての措置が完了（措置未了件数：０件）	・　時代に応じた県政課題を踏まえた多岐にわたる分野において、専門性と独立性を有す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率的な事務執行体制を構築する必要

５　政策の着実な推進を支える持続的な財政構造を構築します

成　果	課　題
・　グリーン／ブルーボンド[31]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のほか、ふるさと納税や基金運用などのあらゆる歳入確保策を実施	・　引き続き、資金調達の安定化及びあらゆる歳入確保策に取り組む必要
・　「第２期岩手県公共施設等総合管理計画」（R7～R16）を策定し、施設ごとの集約化や廃止等の方向性を定めるとともに、各部局において個別施設計画を改訂し、公共施設等の長寿命化と将来的な財政負担の軽減の取組を推進	・　施設ごとに定めた集約化や廃止等の今後の方向性を踏まえ、所管部局において公共施設等の規模や配置などを適切に判断の上、施設の在り方について検討を進めるとともに、維持管理や修繕等に係る中長期的なコストの縮減に取り組む必要

[30] モニタリング調査：対象の状態や変化を継続的に把握するための調査

[31] グリーン/ブルーボンド：環境改善効果を有するプロジェクト（グリーン適格プロジェクト）、また、グリーン適格プロジェクトのうち特に海洋資源・生態系の保護等に資するプロジェクト（ブルー適格プロジェクト）に充当先を限定した資金調達のために発行する債券

３　第３期行政経営プランにおいて重視する考え方

本県の豊かな自然環境や歴史をはじめ、高品質な農林水産物等の県産品や世界的に活躍するスタートアップ企業[32]など、「岩手の良さ」が世界から評価され、インバウンド宿泊者数が過去最多を更新し、地場産品の輸出額も増加が続いています。

こうした強みを生かし、人口減少のほか、職員の不足や年齢構成の偏在、施設の老朽化、厳しい財政状況などの様々な課題がある中でも、より複雑化・多様化する県民ニーズに的確に対応し、安定的・持続的に行政サービスを提供しながら、「世界に開かれた地方創生」を進めていくためには、限られた行財政資源を最大限に引き出す方向に転換していくことが必要です。

令和８年７月の全国知事会議「鳥取宣言」においても、人口減少社会の中で、持続的に必要な行政サービスが提供できるよう、「縮小」の連鎖に陥らない「スマートシュリンク（賢い縮小）」の視点を取り入れ、効率的な行政サービス提供体制の再構築を目指すとともに、ＡＩトランスフォーメーション（ＡＸ）社会への転換に的確に対応し、ＡＩの利活用を通じた行政サービスの高度化、地域産業の生産性向上、人手不足への対応を進め、地方の持続可能性を高めていくことが盛り込まれました。

第３期行政経営プランの推進に当たっては、こうした認識の下、将来や世界を見据え、多面的かつ中長期的な視点から、持続可能な行財政基盤の構築に取り組むため、「行財政改革の推進」、「行政ＤＸの推進」、「働き方改革の推進」の３点を重視し、以下のとおり、「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」ごとに「特に強化すべき事項」を設定しました。

特に強化すべき事項

Ⅰ　地域意識に根ざした県民本位の行政経営の推進

➤　多様な主体との適切な役割分担、市町村連携の促進や小規模町村への伴走的支援を実施

Ⅱ　高度な行政経営を支える職員の能力向上

➤　専門職種をはじめとした職員の確保策や勤務条件等の見直し、キャリアプランに応じた育成策など、職員体制に係る一体的な取組を推進

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

➤　生成ＡＩの活用や次期庁内基幹業務システムの導入などデジタル技術の活用等による業務の変革・効率化

➤　働く場所・時間の柔軟化、業務の省力化、働きやすい組織風土の醸成、改善文化の定着

➤　若年層を中心としたメンタルヘルス対策の強化などによる職員の健康増進、ハラスメント防止対策などによる風通しの良い職場環境づくり

Ⅳ　戦略的で実効性のあるマネジメント改革の推進

➤　電子申請・キャッシュレスの進展や生成ＡＩの導入など、行政ＤＸの更なる展開

➤　組織の最適化と併せた、公用施設の適正配置を推進

➤　あらゆる歳入確保策を実施

また、県の職場においてパワー・ハラスメントが発生し、職員の尊い生命が失われた事案を教

[32] スタートアップ企業：革新的なアイデアで市場に参入し、短期的に成長する企業

訓として、同じ悲劇を二度と繰り返さぬよう、組織を挙げてハラスメント防止対策に取り組み、全ての職員が安心して、いきいきと働ける職場環境づくりを進めます。

職員一人ひとりが、「岩手県職員憲章」の実践を徹底し、県民視点に立ち、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、「世界に開かれた地方創生」の推進役として、岩手の良さを発見、発信していくため、今までにない新しいことに果敢にチャレンジし、様々な分野でイノベーション[33]を進めることができる行政経営を推進します。

岩手県職員憲章～私たちの５つの信条～

県民本位 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。

能力向上 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。

明朗快活 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。

法令遵守 「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。

地域意識 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。

[33] イノベーション：従来の仕組みや考え方に対して、革新的なアイデアや技術を取り入れ、新たな価値を生み出すこと

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[34]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、人口減少対策を最優先に、自然減・社会減対策の強化などの４つの重点事項を掲げ、具体的な施策を関連する 10 の政策分野に盛り込み、取り組みました。
　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、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、誰もが活躍できる社会の実現などに関する新たな知見の共有や議論を行いながら、産学官それぞれの行動につなが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、総力を挙げて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・協働を促進していく必要があります。

[34] 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

・　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となっていますが、人材の確保・育成や資金調達など、活動を継続する上で課題を抱える団体があることから、持続的な活動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です。

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等に加え、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機とした自治会活動の簡素化などの影響により、県民の「地域社会とのつながり」の実感が低下傾向にあることから、持続可能な地域コミュニティの形成支援や活動を支える人材の育成に取り組む必要があります。

・　市町村や関係団体と連携した受入れ体制の充実により、地域おこし協力隊員数は増加しているものの、途中退任や任期終了後に地域外へ転出する事例が見られることから、定住・定着に向けた市町村等の取組を支援する必要があります。

④　高等教育機関等との連携・協働の推進

・　県内の高等教育機関、産業団体、地方公共団体等の 21 団体で構成する「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、地域課題の解決に向けた取組を進めており、令和７年２月に中央教育審議会が答申した「我が国の『知の総和』向上の未来像～高等教育システムの再構築～」において、産学官が連携した人材育成や高等教育へのアクセス確保の重要性が示されたことを踏まえ、各高等教育機関の特色を生かした、地域を担う人材育成と地域づくりの取組を一層推進し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８年３月末時点で 23 件の包括連携協定を締結しており、この協定に基づき、防災、健康増進、地域活性化に関する取組などの多様な活動が展開されています。

　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、実学・実践を重視した教育研究や地域貢献活動を通じて、地域社会を担う人材や国際化に対応した人材を育成するとともに、地域課題の解決に取り組んでいます。

　人口減少や少子高齢化の進行など地域社会を取り巻く課題が深刻化する中、教育、研究及び

地域貢献の取組の成果を地域社会に還元し、その持続的発展に一層貢献し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においては、デジタル技術の導入やＤＸの推進による企業の生産性向上、シーズの創生から事業化まで一貫した研究開発による新たな価値の創出、ものづくり現場で求められる専門知識やスキルを持つ技術人材の育成を重点に位置付け、県内企業等の確実な成長と本県産業の持続的な発展に向けた支援を着実に実施し、岩手県地方独立行政法人評価委員会の意見を踏まえた県の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７年度の運営評価（対象年度：令和６年度）において、エネルギー価格をはじめとした物価高騰等の影響により、事業目標の達成割合が60％以上の県出資等法人の割合は50％となっています。

複雑化・多様化する地域課題に対応していくため、専門性や機動性など県出資等法人が持つ長所を生かした連携・協働の取組を推進し、より効果的な事業展開を図ることが求められます。

主な取組内容

①　県民運動の促進

・　第３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、安心して子どもを生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むとともに、各分野のセンターが入居しているメリットを生かした連携強化を図ります。

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との連携・協働を推進するため、「社会貢献活動の支援に関する指針」等を踏まえ、地域の実情や課題に応じた連携・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に向け、ＮＰＯ活動交流センター、中間支援組織等が、それぞれの取組や相互の連携を通じて、地域の実情に応じた、ＮＰＯ、地縁組織、企業、行政等の連携・協働を促進します。

・　ＮＰＯが自立的・安定的に活動できるよう、人材の確保・育成や資金調達、認定ＮＰＯ法人の認定取得に向けた支援等により、ＮＰＯの持続的な活動基盤の強化を図ります。

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を推進するほか、市町村や中間支援組織等の多様な主体と連携し、地域コミュニティ活動を担う人材の育成に取り組みます。

・　地域おこし協力隊員が円滑に活動できるよう、庁内はもとより、市町村や関係団体と連携し、地域おこし協力隊員の活動支援やキャリア形成支援の充実を図り、地域への定着を促進し、地域コミュニティや地域づくりを支える担い手の確保につなげます。

④　高等教育機関等との連携・協働の推進

・　高等教育機関の専門性や特色を生かした地域づくり・人づくりの推進に向け、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一層促進するとともに、「いわて高等教育地域連携プラットフォーム」において、令和９年度を始期とする新ビジョンに基づき、産学官の連携強化を一層推進します。

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・協働の取組を一層推進します。

　加えて、連携協定締結企業間のマッチングの場を設けるなど、県民サービスの更なる質の向上に向けた連携強化を促進します。

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》

・　岩手県立大学における教育、研究及び地域貢献の取組の充実・強化や、その成果の地域社会への還元に向け、地域と連携した人材育成や地域課題解決のための地域協働研究等の取組を支援します。

《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・協働のパートナーである県出資等法人が持つ専門性や機動性などの長所を活用するため、県と法人の施策の連携強化や積極的な協働推進に取り組みます。

また、運営評価を通じて法人の経営状況の把握に努め、法人が抱える課題解決に向けた指導監督を実施し、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[35]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[36]の導入などに取り組んできました。

近年では、「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」の整備において、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います。

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８年度当初時点で47施設に導入しており、令和７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は64.3％となっています。

今後、より一層、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ます。

・ 「いわて子どもの森[37]」において、複雑・多様化する利用者のニーズに対応した高水準のサービスを提供しつつ、利用者の増加やサービス水準に応じた適切な料金設定等を行い、運営に必要な収入も確保する「持続可能で魅力ある公共施設」の管理運営モデルの構築に取り組みました。

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みます。

・ 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みます。

---

[35] ＰＰＰ：Public Private Partnership の略。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

[36] ＰＦＩ：Private Finance Initiative の略。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

[37] いわて子どもの森：子どもたちが自然の中で自由に遊ぶことができ、また、友達や家族、自然との触れ合い体験ができる場を提供するとともに、遊びの指導者の育成、研修を行うなど、障がい児を含めた県下の児童健全育成活動を支援することを目的とした県立大型児童館

・　広く県民の利用を目的としている施設を魅力あるものとし、持続的に維持していくため、「いわて子どもの森」における魅力向上に資する施設整備や入館料の設定に係る検討により得られた知見について、他の施設への横展開に向けた取組を進めます。

（３）　公共データの利活用の推進

現状と課題

・　「岩手県及び市町村共同オープンデータポータルサイト」を令和５年12月に整備し、県及び市町村のオープンデータを集約して公開することにより、利用者の利便性向上を図りました。

　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利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」の取組を一層推進します。

　また、オープンデータの利活用に有効な事例の収集・横展開を図るとともに、市町村と連携しながら、新たな価値・事業創成に繋がるデータ連携基盤の共同利用に向けた検討を進めます。

（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のほか、令和７年度に導入した「こどもモニター制度」を含む県政モニター調査などがあります。

　令和７年の主な提言内容は、移住・定住促進関係（11.9%）のほか、福祉関係（10.7%）や環境・公害関係（6.0%）など幅広く寄せられており、その時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。

　また、パブリック・コメントは、県の施策に関する基本的な計画等について、直近５年（令和３年度～令和７年度）では、年平均35件実施しており、令和８年度からは「こども向け『やさしい版』」も本格実施しています。

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必要です。
また、オンライン回答の導入などにより、回答者の利便性の向上を図るとともに、集計作業の効率化等を図る必要があります。

② 審議会等を通じた施策への県民参画の推進

・ 「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むとともに、行政の透明性及び効率性の一層の確保に努めました。

・ 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、令和８年４月１日現在の女性の割合は 38.4％となっています。
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

・ 幅広い世代にわたる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、幅広い世代にわたる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。
また、オンライン回答の導入に向けた課題への対応策について、検討を進めます。

② 審議会等を通じた施策への県民参画の推進

・ 多様で幅広い意見を取り入れるため、「岩手県附属機関条例」等に基づき設置する審議会などを通じ、積極的に、県民、関係団体等の意見を聴取し、各種施策へ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）　持続可能な行政サービスの確保に向けた市町村との連携・協働の更なる推進

現状と課題

・　知事と市町村長との意見交換や、県関係部局長と副市町村長との意見交換の定期的な実施のほか、令和５年度以降、知事が市町村からの要望を直接伺う機会を設けることにより、各市町村が抱える固有の課題や広域的な課題の対応の方向性を共有し、連携・協働の取組を推進しています。

　また、「岩手県地方税特別滞納整理機構」による事務の共同処理をはじめ、森林経営管理制度の推進体制の整備や除雪業務の効率化など、専門性を要する分野において、県と市町村の連携・協働が進められています。

・　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必要があります。

・　定住自立圏[38]や連携中枢都市圏[39]制度の活用のほか、自治体クラウド[40]による情報システムの共同利用や競争入札参加資格の共同審査など、市町村間の広域連携の取組が進められています。

　また、水道事業及び汚水処理事業については、「新いわて水道ビジョン」及び「岩手県水道広域化推進プラン」等に基づき、県と市町村との連携を進めていますが、将来的な人口減少や施設の老朽化、人材不足などの課題を踏まえ、持続可能な経営の確保に向け、広域連携の取組を一層推進する必要があります。

・　人口減少や少子高齢化の進行に伴い、市町村における財源や職員の確保が一層困難となることが見込まれ、行政サービスの維持・確保が大きな課題となっています。

　将来にわたり県民生活を支える行政サービスを持続的かつ安定的に提供していくため、市町村の行財政運営上の課題の分析・明確化や、人材確保・育成の支援のほか、小規模町村を中心に、県による垂直補完や市町村間の広域連携を推進していく必要があります。

・　市町村からの要請に応じて広域振興局に勤務する保健師や林学職等の技術職員の派遣を行ってきたほか、「復旧・復興支援技術職員派遣制度[41]」における確保計画に基づき、必要な技術職員の確保に取り組みました。

　一方、土木職等の技術職員は、県においても欠員が生じているところであり、市町村等からの派遣要請の全てに応じることが困難な状況であることから、関係機関と連携した職員採用や

---

[38] 定住自立圏：地方圏において、三大都市圏と並ぶ人口定住の受け皿として形成される圏域
[39] 連携中枢都市圏：中心となる都市が周辺市町村と連携して、圏域全体の経済成長や生活サービスを維持・強化するための広域連携の仕組み
[40] 自治体クラウド：複数の自治体が共同で利用する基幹業務システムをクラウド上に集約した仕組み
[41] 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た、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

行政運営手法の検討を進める必要があります。

・　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に取り組んできましたが、県民サービスの更なる向上を図るため、自治体ＤＸアクセラレータ[42]による市町村支援などを通じ、県と市町村が一体となったＡＸ／ＤＸの取組を一層推進する必要があります。

主な取組内容

・　県と市町村が地域課題や施策の方向性について認識を共有し、連携・協働を一層推進するため、知事と市町村長による「県・市町村トップミーティング」及び県関係部局長と副市町村長による「県市町村連携推進会議」を開催します。

・　持続可能で安定的な県民サービスの提供を図るため、市町村との公共施設等の共同整備や、市町村と類似する機能を有する公共施設等の整備に当たっての規模や機能分担の調整など、県と市町村との効果的な連携を検討します。

・　市町村間の広域連携を促進するため、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、関係市町村間の意見交換や検討の場づくりを支援します。

また、「岩手県水道広域化推進プラン」及び「岩手県汚水処理事業広域化・共同化計画」の次期計画の策定を進めるとともに、水道事業及び汚水処理事業における広域連携・共同化の取組を促進します。

・　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、課題や対応の方向性を共有しながら、必要な支援を行います。

また、市町村職員の確保を支援するため、複数市町村による共同選考採用や合同説明会を実施するとともに、小規模町村におけるインターンシップの実施を支援するほか、市町村が人的資源を最大限活用できるよう、人材育成や職員エンゲージメント[43]の向上に向けた取組を推進します。

さらに、専門的又は緊急的な対応が求められる業務や高度な専門性を要する業務など、小規模自治体等が単独で処理することが困難な業務については、広域連携や事務の共同処理などの仕組みづくりを支援するとともに、必要に応じて県が市町村を補完し、県民サービスの維持・確保を図ります。

・　人口減少や少子高齢化の進行に伴い、市町村単独では困難な技術職員の確保を支援するため、県から職員派遣を行います。

・　市町村のデジタル化を支える基盤の充実を図るため、市町村デジタル支援人材による支援等を通じ、市町村のＡＸ／ＤＸ推進の支援に取り組みます。

[42] 自治体ＤＸアクセラレータ：都道府県が任命し、市町村のＤＸを専門的に支援するデジタル人材（職員）
[43] エンゲージメント：組織や仕事に対して自発的な貢献意欲を持ち、主体的に取り組んでいる心理状態

また、電子申請・届出等システムの県と市町村との共同利用を継続するとともに、更なるシステムの共同調達を検討します。

（2） 大規模自然災害など危機管理事案への対応に向けた支援

現状と課題

・ 国の「復旧・復興支援技術職員派遣制度」を活用し、大規模災害時に被災市町村に派遣する職員を令和８年度現在で 14 名確保しています。

被災時に市町村行政機能の維持を担う人材を引き続き確保する必要があります。

・ 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、小規模自治体に対し、林学職の職員や保健師など専門的な知識を有する技術職員等を派遣したほか、大規模林野火災が発生した市町村の森林再生の対応を担う技術職員を派遣するなど、市町村の要請に応じた必要な人材の確保に努めています。

また、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。

・ 鳥インフルエンザ等の家畜伝染病の発生時に迅速な防疫措置を実施できるよう、県と市町村が連携した全県的な応援体制を構築しています。

事案発生時に、市町村と連携して迅速な防疫作業を実施できる体制を確保する必要があります。

主な取組内容

・ 大規模災害時に市町村の要請に応じて必要な人的支援ができるよう、「復旧・復興支援技術職員派遣制度」を活用した人材確保を進めます。

加えて、近隣市町村の派遣調整を行うなど、被災市町村における行政機能の確保・維持を支援します。

・ 被災市町村の円滑な復旧・復興に向け、被災市町村と連携し、必要な施策や財源確保について、国に要請するほか、県と市町村との相互交流等の人材育成を通じ、被災市町村における行財政運営を支援します。

・ 鳥インフルエンザ等の家畜伝染病の発生時に、市町村と連携して迅速な防疫作業を実施するため、市町村職員の協力体制を整備するとともに、研修の実施等を通じて、防疫作業に必要な知識・技術の習得及び連携体制の強化に取り組みます。

（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、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様々な地域課題に対応した事業を実施する地域経営推進費を活用し、市町村の取組を支援してきました。

また、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。

・ 広域振興局を拠点とした人口減少対策の推進体制を構築し、市町村との連携を強化し、地域の課題の解決等に取り組んできました。

人口減少や少子高齢化が進行する中、限られたマンパワーで、地域の課題に適切に対応していくためには、県と市町村との役割分担のもと、市町村との連携・協働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が、地域の特性を踏まえた様々な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のほか、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。

また、市町村とともに地域課題を解決するため、市町村の声を十分に踏まえながら、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、市町村と緊密に連携した取組を進めます。

・ 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、「岩手県・市町村地方創生推進連絡会議」を開催し、国の地方創生に関する動向や、地方版総合戦略の進捗状況・課題を共有し、今後の取組方向などについて意見交換を実施するとともに、広域振興局を拠点として、地域の特性や課題に応じた人口減少対策を推進するため、市町村の伴走支援に取り組みます。

また、県と市町村、双方の職員の能力向上を図るため、相互交流、合同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７年度までに、本県から共同提案を含め 196 件提案し、うち 77 件が実現しています。

人口減少や少子高齢化の進行、デジタル化の進展など社会経済情勢が大きく変化する中、複雑化・多様化する行政課題や住民ニーズに的確に対応していくため、地方分権改革を着実に推進していく必要があります。

・　県民サービスの向上や事務処理の効率化の観点を基本としながら、県と市町村の役割分担の在り方に関する国における議論を踏まえ、市町村の支援や補完の機能を強化するよう権限移譲に取り組む必要があります。

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。

・　市町村の自主性を前提とし、県が広域性・専門性を発揮した効率的な事務処理を進めるため、具体的な取組事例等を共有し、市町村の実情を踏まえた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、前例に捉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、多様な自治の在り方を模索していくことが必要です。

・　自治体情報セキュリティクラウドについて、スケールメリットによる調達コストの低減を図るため、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ます。

主な取組内容

・　復興や人口問題、激甚化・頻発化する自然災害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、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。

・　スケールメリットによる調達コストの低減を図るため、情報システムの共同調達を検討します。

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強化

現状と課題

・　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、平成 30 年に雲南事務所を開設し、交流の促進に取り組んでいます。

・　「いわて親善大使[44]」の活動等により海外との交流を促進するとともに、高校生・大学生等の海外派遣や留学・インターンシップ支援などを通じて、地域産業の国際化を担う人材の育成に取り組みました。

　令和８年度の岩手県政 150 周年記念事業「次世代人材育成プログラム」では、高校生等の米国派遣などにより、グローバル感覚を持つ次世代人材の育成に取り組みました。

・　海外県人会など県ゆかりの人材との連携を一層深め、世界と岩手をつなぐ人材ネットワークの強化を図る必要があります。

・　令和４年の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以降、県内各地で交流が進められているほか、令和８年６月に最初の卒業生が輩出され、本県と国内外をつなぐネットワークが広がっていることから、同校が有する国際的なネットワークや多様な人材を地域の活性化や国際化の推進に更に生かしていくため、学校や卒業生との連携強化を図るとともに、地域との交流機会の創出等に取り組む必要があります。

・　国際情勢が変化する中にあっても、海外事務所による情報発信などにより、海外との交流が図られていますが、更なる経済交流に向けた持続的かつ安定的なネットワークの構築を一層強化していく必要があります。

主な取組内容

・　海外との交流によって培われたつながりを本県の国際的な取組に生かしていくため、中国や米国をはじめ、これまで関係を深めてきた国や地域との交流を継続し、相互理解の促進と経済交流基盤の強化に取り組みます。

・　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

[44] 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

ある方々を「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。

また、県内の学生等に対する海外留学や地元企業等でのインターンシップ支援、海外派遣研修などを実施し、地域産業の国際化に貢献する人材育成を進めるとともに、派遣経験者のネットワークづくりや成果の共有を促進し、その経験を次世代へ継承することで、人材の育成強化につなげます。

・ 世界と岩手をつなぐ人材ネットワークを岩手の力に生かしていくため、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、海外県人会を通じた研修員の受入れやオンライン交流に取り組みます。

・ ハロウインターナショナルスクール安比ジャパンの立地を生かした地域資源の活用や国際化が図られるよう、同校との連携協定に基づき、教育・文化・スポーツ交流等を推進します。

また、卒業生に対し、県営施設が利用しやすくなる「いわてハロウ友好県民パス」を交付し、本県での活動を促進するほか、相談対応や本県の魅力・イベントなどの情報発信を実施し、継続的な関係の構築を図ります。

・ 海外との交流を促進するため、各国・地域の状況を踏まえながら、対面やオンラインによる交流手法を効果的に組み合わせ、切れ目のない交流機会の創出を図ります。

また、新たな関係の構築や既存ネットワークの基盤を強化し、多様なビジネスパートナーとの連携を通じて、商談機会の創出や販路拡大に向けた取組を推進します。

（２） 国際業務の中核を担う職員の確保・育成

現状と課題

・ 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、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。

ニューヨーク・タイムズ紙への盛岡市の掲載や海外主要メディアによる「みちのく潮風トレイル[45]」の紹介、大谷翔平選手をはじめとする本県出身の若者の世界的活躍など、世界とつながる大きな契機を迎えており、インバウンド観光と輸出の拡大を軸とした「世界に開かれた地方創生」を推進するため、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

・ 中国・遼寧省大連市との相互派遣を継続するとともに、トヨタ自動車（株）やソフトバンクグループ（株）等のグローバル企業への派遣や民間企業からの中途採用などにより、人材の確

[45] みちのく潮風トレイル：青森県八戸市から福島県相馬市までの太平洋沿岸を結ぶ、ロングトレイル（海岸や森林、里山、集落を通る歩くための道）コース

保・育成を進めます。

また、海外派遣した職員が、その経験や能力を十分に発揮し、県政に反映することができるよう、人事配置を行います。

さらに、ＪＥＴプログラム[46]を活用した国際交流員等の海外人材を任用し、海外との交流や多文化共生の推進を担う職員の確保に取り組むとともに、その知見や能力を生かした適正な配置により、庁内の国際化を推進します。

[46] ＪＥＴプログラム：語学指導等を行う外国青年招致事業

◆　目標及び工程表（第３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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
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）	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	14		

取組内容	～R8	R9	R10
多様な主体による県民運動の促進	「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 →		
	いわて県民情報交流センターを拠点とした県民運動への参加機会に関する企画展示の実施、各分野のセンター間の連携強化 →		
	いわて未来づくり機構が推進する「県民運動」への参画 →		

②NPOとの連携･協働の推進

指標	現状値 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
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	1,370		

取組内容	～R8	R9	R10
県事業におけるＮＰＯとの連携・協働の推進	協働に関する研修会等の開催、地域課題解決に向けた活動の支援 →		
多様な主体の交流・マッチングによる連携・協働の促進	地域のＮＰＯと行政等との意見交換会の開催 →		
	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 →		
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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
地域運営組織数（団体）	217		

取組内容	～R8	R9	R10
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、地域おこし協力隊のキャリア形成支援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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
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	115		

取組内容	～R8	R9	R10
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の連携による地域課題研究の実施、普及・促進・情報提供 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取組 高等教育機関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 いわて高等教育地域連携プラットフォーム新ビジョンの策定	新ビジョンに基づいた高等教育へのアクセス確保等に向けた取組の推進	

⑤企業等との連携･協働の推進

指標	現状値 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
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	1,090		

取組内容	～R8	R9	R10
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共同事業の実施 →		
	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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
岩手県立大学の実装化された研究成果数（件・累計）	25		

取組内容	～R8	R9	R10
岩手県立大学における取組への支援	運営費交付金による岩手県立大学の運営支援 →		
	意見交換会等による課題認識の共有及び課題解決のための取組の検討 →		
	人材育成や地域課題解決のための地域協働研究等への支援 →		

指標	現状値 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
《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 (R6)		

取組内容	～R8	R9	R10
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 →		
	毎年度の業務実績評価及び業務運営への反映 →		

⑦県出資等法人との連携･協働の推進

指標	現状値 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
事業目標の達成割合が60%以上の法人の割合（%）	50.0 (R6)		

取組内容	～R8	R9	R10
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	各法人の中期経営計画の策定支援	県と法人との施策の連携・協働の推進	
	運営評価を通じた法人の目標達成の支援		

(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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
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（%）	64.3		

取組内容	～R8	R9	R10
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		
	持続可能で魅力ある公共施設の管理運営モデルの構築		

(3)公共データの利活用の推進

指標	現状値 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
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）	230		

取組内容	～R8	R9	R10
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	～R8	R9	R10
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 →

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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
審議会等委員に占める女性の割合（%）	38.4		

取組内容	～R8	R9	R10
審議会等を活用した幅広い意見の反映	審議会等委員からの意見の聴取及び施策等への反映 →		
	女性委員及び若手委員の選任 →		

2 市町村との連携･協働を推進します

(1)持続可能な行政サービスの確保に向けた市町村との連携･協働の更なる推進

指標	現状値 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
市町村行財政コンサルティング実施市町村数（市町村）	33		

取組内容	～R8	R9	R10
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		
	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		
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		
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	
	合同説明会やインターンシップ支援など小規模自治体に対する支援の実施		
市町村のＡＸ／ＤＸ推進	市町村のＡＸ／ＤＸ推進に向けた支援等		
	電子申請・届出等システムなどの共同利用の推進		

(2)大規模自然災害など危機管理事案への対応に向けた支援

取組内容	～R8	R9	R10
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	災害等に応じた必要な支援の実施		
	被災市町村の状況に応じた支援の実施		

(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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
地域経営推進費における市町村との連携事業数の割合（%）	90.2		

取組内容	～R8	R9	R10
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	地域の特性等に応じた市町村への伴走支援の実施 →		
	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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
本県が提案した権限移譲や規制緩和の実現項目数（件）	2		

取組内容	～R8	R9	R10
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	地方分権改革による提案の実施 →		
市町村への権限移譲	市町村と協議の上、合意に基づく権限移譲の実施 →		
	国における議論等の情報共有 →		
地方分権改革を推進するための要請	全国知事会等を通じた地方分権改革推進のための要請の実施 →		

(2)広域連携の推進

指標	現状値 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
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		

取組内容	～R8	R9	R10
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	実施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強化

指標	現状値 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
いわて親善大使活動件数（件）	43		

取組内容	～R8	R9	R10
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		
	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、卒業生に対する情報発信等		
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等の支援		
	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	～R8	R9	R10
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		
	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

①　応募者・採用者の確保

・　受験者数の確保に向け、関係部局が連携した学校訪問やインターンシップの強化、アピール試験型試験の職種拡大や秋試験の実施、専門型試験の簡素化、採用候補者名簿の有効期間の延長など、様々な対応策を講じた結果、一定の職員確保につながったものの、依然として、一部の専門職種において欠員が生じています。

・　近年、他の公務職種や民間企業との採用競争が激化している状況を踏まえ、県が担う業務の採用手法の見直しや魅力発信の強化に加え、給与体系・休暇制度等の勤務条件等の見直しなどに取り組む必要があります。

②　新たな行政課題に挑戦する職員の育成

・　より幅広い専門的知識や経験、資格が求められる獣医師や建築職などの不足への対応のほか、ＤＸの進展や新たな危機管理事案などの行政課題に対応できる人材を育成していく必要があります。

・　デジタル化への対応や、近年急速に進展する生成ＡＩをはじめとするＡＩ技術を適切かつ効果的に活用できる人材の確保・育成が必要です。

・　複雑化・多様化する県民ニーズに応えていくためには、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。

・　職員が意欲を持って、能力を最大限発揮することができるよう、職員の適性と希望を踏まえた人事配置を一層進める必要があります。

③　市町村における人材確保・育成への支援

・　県と市町村の意見交換の場を設け、人材の確保や育成等に係る課題の共有を図り、複数の市町村による共同採用を実施するなど、市町村の取組を支援しています。

　また、政策や条例立案等において必要となる自治体法務に関する知識の習得を図るため、市町村との合同研修を実施したほか、市町村職員を県職員向け子育て支援セミナーの参加対象とするなど、今後も、人材の確保・育成といった共通の課題に対し、県と市町村が連携して解決に取り組む必要があります。

・　小規模町村を中心に、技術職をはじめとした人材の確保が困難な状況にあることから、市町村間の連携を促進するとともに、県が市町村を補完する役割を担うことが求められます。

主な取組内容

①　応募者・採用者の確保

・　県職員を志望する人材を確保するため、大学・高校等での業務説明会やインターンシップの受入時等に、学生のニーズに合わせた若手職員との座談会を開催するなど、県職員への応募につながる取組を関係機関と連携しながら効果的に実施します。

　また、有為な人材を確保するため、社会情勢等に応じて、試験内容や職種など採用試験制度を不断に見直し、受験しやすい環境を整えるほか、専門職種の確保に向け、職種ごとの応募・採用の状況等を共有し、課題分析に基づく取組を部局横断で実施します。

・　公務を目指す優秀な人材の確保に向け、民間企業や国、市町村との均衡を踏まえつつ、社会情勢の変化に応じて、給与体系・休暇制度などの勤務条件等の不断の見直しや在職年数に捉われない積極的な登用を行います。

②　新たな行政課題に挑戦する職員の育成

・　新たな行政課題に対応するため、ＡＸ／ＤＸや危機管理など、昨今求められる専門分野に対応した資格取得を目指す職員への支援の重点化を図ります。

・　ＡＸ／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[47]補佐官兼ＣＡＩＯ[48]補佐官やＤＸ推進アドバイザーによるセミナー等を通じて、デジタル技術や生成ＡＩの活用に関する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

[47] ＣＩＯ：Chief Information Officer の略。最高情報責任者
[48] ＣＡＩＯ：Chief AI Officer の略。最高ＡＩ責任者

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。

また、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、部局の枠に捉われず、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。

さらに、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共有することにより、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や初めての異動者を対象とした庁内業務説明会など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、職員個々の育成進度を見極めながら、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。

③　市町村における人材確保・育成への支援

・　県及び市町村における持続可能で安定的な県民サービスの提供を図るため、県と市町村が意見交換を行い、人材の確保や育成、勤務環境の整備などの課題解決に向け、連携して取り組みます。

また、市町村との合同による、自治体法務の知識習得や地域課題の解決に向けたスキルアップ研修を実施するなど、人材育成に係る市町村との連携を進めます。

・　地域の実情に応じて、市町村単独では確保・育成が困難な技術職員について、県から職員派遣を行うなど、人的支援による市町村との連携・協働を進めます。

また、「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）　職員のキャリアを生かした能力発揮

現状と課題

・　技術職員の確保や職員の年齢構成比の偏在が大きな課題となっていることから、一層、高齢層職員がその能力を十分に発揮し、活躍できる体制整備や人的配置を進める必要があります。

・　質の高い行政サービスの持続的な提供に向け、若手職員をはじめとした次の世代に、高齢層職員の豊富な知識、技術、経験などを継承する取組の充実・強化を図る必要があります。

主な取組内容

・　高齢層職員が能力を最大限発揮できるよう、職員面談等を通じて、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、活躍できる体制整備や人事配置を行います。

また、職員の年齢構成比の偏在を是正するため、職員の在職年数に捉われない登用や、豊富な知識や経験を有する退職した職員の管理職としての採用など、新たな人事施策を実施します。

・ 役職定年制の導入により設置された専門幹級の職に期待される役割の理解を深め、これまで培ってきた知識や経験、専門性を十分に発揮できるよう、意識啓発等を目的とした研修などに計画的に取り組みます。

また、職員の実践的な判断能力や課題解決能力の向上を図るため、幹部職員等から、これまでの経験や知見などを継承する研修を実施します。

（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、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むとともに、業務の中で培った能力・ノウハウを地域に還元し、貢献することが求められます。

また、「岩手県パラレルキャリア人材バンク[49]」により、職員とＮＰＯ等の団体とのマッチングを支援していますが、活用実績は数件程度に留まっていることから、職員や各団体に対して、積極的に情報提供などを行い、制度の活用を促す必要があります。

主な取組内容

・ 「岩手県パラレルキャリア人材バンク」制度をＮＰＯや地域団体に積極的に広報するとともに、職員側・受入側の双方にとって、より活用しやすい制度となるよう見直しを図ります。

また、地域貢献活動を行う職員の体験について共有を図るほか、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） 大規模自然災害など危機管理事案に対応できる職員の確保

現状と課題

・ 大規模な自然災害や新興感染症、家畜防疫作業などの新たな危機管理事案が発生した際に、迅速に対応できる体制を構築するための職員の確保が必要です。

・ 全国各地で自然災害が頻発化・激甚化する中、全国知事会等を通じた職員の派遣要請が増加しています。

[49] 岩手県パラレルキャリア人材バンク：地域貢献活動を希望する職員の情報を登録し、職員の専門知識、経験を活用したいと考えている非営利法人等からの依頼に応じて情報提供を行うことにより、職員の地域貢献活動（パラレルキャリア）を支援する仕組み

大規模林野火災が発生した県内市町村のほか、秋田県豪雨災害や能登半島地震、令和８年熊本地震などの被災自治体に対する職員派遣を行ってきましたが、今後も、専門職種の確保に努め、災害などのリスクに対応できる職員体制を構築することが必要です。

主な取組内容

・　危機管理事案にも迅速に対応できる人員体制を構築するため、社会情勢等に応じて、試験内容や職種など採用試験を不断に見直し、受験しやすい環境を整え、必要な職員の確保に取り組みます。

・　全国知事会等からの要請に応じた職員の派遣を行い、東日本大震災津波などへの対応から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。

また、国の「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技術職員を確保します。

２　若手・女性職員の活躍を支援します

（１）　若手職員のやりがいと成長実感を促す組織的な育成

現状と課題

・　若手職員の早期育成と活躍に向け、計画的な人員配置のほか、職位・職責に応じた、きめ細かな研修や、職場における育成環境の整備が必要です。

・　若手職員が仕事を通じて、やりがいや成長実感を得られるよう、デジタル技術の活用により、業務の効率化・生産性向上を図り、様々な業務にチャレンジできる職場環境の整備が必要です。

・　採用試験などの見直しにより、職員確保を強化している一方、技術職員の確保や職員の年齢構成比の偏在が大きな課題となっていることから、一層、高齢層職員がその能力を十分に発揮し、若手職員の育成を含め、活躍できる体制整備や人的配置を進める必要があります。

また、質の高い行政サービスの持続的な提供に向け、若手職員をはじめとした次の世代に、高齢層職員の豊富な知識、技術、経験などを継承する取組の充実・強化を図る必要があります。

主な取組内容

・　新採用職員として、入庁後にスムーズに業務に取り組むことができるよう、内定者向けに、ビジネスマナーや公務員としての基礎知識等の学習機会の提供を行います。

また、職員として必要な基礎知識等の早期習得を図るため、採用から一定期間まで、集中的に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むとともに、新採用職員をはじめとした若手職員の基礎的能力の向上を目指し、職員面談等を通じてきめ細かな職員のニーズ

の把握に努めるほか、不断に研修内容の見直しを行います。

さらに、所属の枠を越え、若手職員のキャリア形成上の課題解決支援や、若手職員が直面する課題等へのサポート体制を構築するため、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を運営します。

・ 若手職員の仕事に対するやりがいと成長実感の向上に向け、生成ＡＩ等のデジタル技術を活用したＤＸの推進に関する研修等を実施し、業務の効率化・生産性向上を図ります。

また、若手職員の成長のため、意見が言いやすい職場環境づくりや若手職員の能力段階に応じた指導スキルの習得を目指した管理職向け研修を実施するとともに、人事異動により初めて本庁に配属となる職員については、環境や業務内容の違い等により心身への負担が生じやすい状況にあることから、組織として支援を行い、職員の能力が十分に発揮できる体制づくりを進めます。

さらに、若手職員の任用に当たっては、これまでのキャリア・適性・意欲などを踏まえつつ、視野の拡大と資質の向上を目的として、複数分野の業務を経験させる計画的なジョブローテーションを実施するほか、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。

・ 役職定年制の導入により設置された専門幹級の職に期待される役割の理解を深め、これまで培ってきた知識や経験、専門性を十分に発揮し、若手職員に継承できるよう、意識啓発等を目的とした研修などに計画的に取り組みます。

また、職員の実践的な判断能力や課題解決能力の向上を図るため、幹部職員等から、これまでの経験や知見などを継承する研修を実施します。

（２） 女性職員のキャリア形成支援

現状と課題

・ 女性職員のキャリア形成やマネジメント能力向上に係る支援などに取り組んだことにより、女性職員の管理職等への登用が一定程度進んでいるほか、新任の女性管理職職員に対し、業務マネジメントや人材マネジメントについて、先輩管理職からアドバイスを受けられる相談体制を整備し、マネジメント力強化に向けた支援に取り組んできたところです。

一方、依然として、管理職に昇任することに不安を感じる女性職員や、昇任を望まない女性職員もいることから、より一層キャリア形成や仕事と家庭の両立への安心感の醸成や、昇任に対する意欲の向上を図る取組が必要です。

主な取組内容

・ 性別などに関わらず、誰もが活躍できる職場環境づくりを推進するため、ジェンダーギャップ

[50]解消等に向けた講演等を実施するほか、所属を越えて若手女性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。

また、女性管理職のキャリア形成支援を充実させるため、今後のキャリアや仕事と家庭との両立の不安などについて相談できる機会として、女性職員と女性管理職との交流会等を開催します。

さらに、部下指導や業務管理等の組織マネジメントなど、新任の管理職が仕事をする上での不安や働き方に関する悩みを先輩管理職に相談できる「先輩管理職アドバイザー制度」により、マネジメント力強化に向けた支援に取り組み、管理監督職への積極的な登用を図ります。

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充実強化

現状と課題

・　若手職員の早期育成と活躍に向け、職位・職責に応じた、きめ細かな研修や、職場における育成環境を整備する必要があります。

また、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つ職員の育成が求められる一方、若手職員の育成を担う 30 代後半から 40 代前半の中堅層の職員が少ないことから、主査級職員をはじめとして、早い段階で基礎的なマネジメント能力や指導能力の養成が必要です。

・　若手職員の仕事に対する意欲向上やキャリア形成支援のため、全ての職種において、各職位で必要となる知識や能力、役割、受講研修などを一元的にまとめた「職種ごとのキャリアイメージ」を活用し、キャリア形成支援に取り組む必要があります。

・　複雑化・多様化する行政課題の解決に向け、政策形成に必要な基本的スキルを習得するとともに、多様な主体と協力して政策を実現する能力の習得を図る必要があります。

主な取組内容

・　新採用職員をはじめとした若手職員の基礎的能力の向上を目指し、職員面談等を通じてきめ細かな職員のニーズの把握に努めるとともに、不断に研修内容の見直しを行います。

また、職場全体で若手職員の育成を図るため、ＯＪＴに係る研修の実施や「ＯＪＴハンドブック」の活用、職場研修等の取組を進めます。

さらに、主査級職員をはじめとしたグループリーダーを育成するため、早い段階での基礎的なマネジメント能力や指導能力の養成を目的とした研修を実施します。

・　職員一人ひとりが目標を設定し、その達成に向けてモチベーションを高く持ち、自己成長できるよう、「職種ごとのキャリアイメージ」を活用したキャリア形成支援に取り組みます。

[50] ジェンダーギャップ：男女の性差によって生じる格差

・　評価面談等を通じて、若手職員のキャリア形成の意向等の把握に努めるとともに、専門職種の若手職員の確保・育成につながるよう、関係部局と緊密に連携し、必要な研修派遣や専門資格取得への支援などについて、見直しを進めます。

　また、政策形成に必要な基本的スキルや、多様な主体と協力して政策を実現する能力の習得を目的とした研修会を開催します。

（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、業務・人材の双方のマネジメントがより重要であることから、職員の育成を促す人事配置や、これらの能力を早期に習得できるような研修の充実・強化を図る必要があります。

・　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つ職員の育成が求められる一方､若手職員の育成を担う 30 代後半から 40 代前半の中堅層の職員が少ないことから、早い段階で基礎的なマネジメント能力や指導能力の養成が必要です。

・　技術職員の確保や職員の年齢構成比の偏在が大きな課題となっていることから､若手職員をはじめとした次の世代に、高齢層職員の豊富な知識、技術、経験などを共有する取組の充実・強化が必要です。

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。

・　主査級職員をはじめとしたグループリーダーを育成するため､早い段階での基礎的なマネジメント能力や指導能力の養成を目的とした研修を実施します。

・　役職定年制の導入により設置された専門幹級の職に期待される役割の理解を深め、これまで培ってきた知識や経験､専門性を十分に発揮できるよう､意識啓発等を目的とした研修などに計画的に取り組みます。

　また､職員の実践的な判断能力や課題解決能力の向上を図るため､幹部職員等から、これまでの経験や知見などを継承する研修を実施します。

◆　目標及び工程表（第３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

① 応募者･採用者の確保

指標	現状値 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
採用予定職員の充足率（%）	70.7 （R8.4月）		

取組内容	～R8	R9	R10
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実施		
	インターンシップの実施・充実		
	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		
	関係部局間での取組の共有・横展開の実施		
	社会情勢の変化に応じた勤務条件の見直し		

② 新たな行政課題に挑戦する職員の育成

取組内容	～R8	R9	R10
職員の計画的な育成	資格取得支援		
	計画的なジョブローテーションの実施		
	部局間・職種間人事交流の実施		
	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		
	庁内公募の実施・見直し（随時）		
		初めての異動者を対象とした庁内業務説明会の実施	
	専門分野に特化した人事配置		

③ 市町村における人材確保･育成への支援

取組内容	～R8	R9	R10
市町村との連携・協働の推進	県・市町村の連携による取組の検討・実施	→	→
	合同研修の開催	→	→
	人的支援の実施	→	→

(2)職員のキャリアを生かした能力発揮

取組内容	～R8	R9	R10
高齢層職員の活躍促進	各職場における高齢期職員による若手職員の指導等・見直し（随時）	→	→
	管理職層の任期付職員採用など新たな人事施策の検討・実施	→	→
	研修項目実施・内容の見直し（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	～R8	R9	R10
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	→	→

(4)大規模自然災害など危機管理事案に対応できる職員の確保

取組内容	～R8	R9	R10
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)若手職員のやりがいと成長実感を促す組織的な育成

指標	現状値 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
成長実感のある若手職員（採用４年目）の割合（%）	－		

取組内容	～R8	R9	R10
若手職員の計画的な育成	採用から一定期間内の集中的な研修の実施 →		
	職場内研修の実施、見直し（随時） →		
	ＯＪＴマニュアルの周知・活用、ＯＪＴ研修の実施（随時） →		
若手職員のキャリア形成支援	若手職員に対するメンター制度の活用 →		
	計画的なジョブローテーションの実施 →		
	国や市町村への派遣の実施・見直し →		
	若手職員の民間企業等への派遣の実施・見直し（随時） →		

(2)女性職員のキャリア形成支援

指標	現状値 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
管理職（総括課長級以上）に占める女性職員の割合（%）	15.1 (R7.4月)		

取組内容	～R8	R9	R10
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周知・取組の実施 →		
女性職員のキャリア形成支援	誰もが活躍できる職場環境づくり研修の充実、実施 →		
	若手職員に対するメンター制度の活用[再掲] →		
	女性職員と女性管理職との交流会の実施 →		
	職員活躍事例集の活用・見直し（随時） →		
	先輩管理職アドバイザー制度の運用 →		

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充実強化

指標	現状値 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
能力開発研修における研修満足度（%）	85.3		

取組内容	～R8	R9	R10
実践的な課題解決能力の向上に向けた研修体系の構築	研修内容の見直し（随時） 採用から一定期間内の集中的な研修の実施[再掲] 職場内研修の実施、見直し（随時）[再掲] ＯＪＴマニュアルの周知・活用、ＯＪＴ研修の実施（随時）[再掲] 基礎的なマネジメント力の向上に向けた研修項目の見直し（随時）		
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 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 幹部職員の経験・知見等を伝達する研修の実施 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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
管理監督者等を対象とした研修の満足度（%）	87.3		

取組内容	～R8	R9	R10
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）		
高齢層職員等による知識や技術の継承	高齢層職員等による知識技術等の継承の検討	高齢層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

・　次期庁内基幹業務システムの円滑な稼動に向け、システムの設計や移行計画の策定等を具体的に進める必要があります。

・　急速な技術革新が進む生成ＡＩの活用により、業務の効率化や住民サービスの向上、地域課題の解決などが期待されることから、職員が安全に利用できる基盤の整備や人材育成を行うとともに、生成ＡＩを活用した業務見直しなどＡＸ／ＤＸを推進します。

・　柔軟な働き方や事業の継続性を確保するため、モバイル端末やネットワーク環境、Web 会議システムなどの情報通信基盤の安定運用と機能性向上を継続するとともに、職員が円滑に情報共有や連携を図ることのできる効率的な業務環境の整備を進める必要があります。

主な取組内容

・　業務の効率化に資する次期庁内基幹業務システムの整備に向け、全庁横断の体制で、業務フローの見直しなどの検討を着実に進めます。

・　職員の生成ＡＩの利活用を推進するため、業務内容に応じた生成ＡＩの利用基盤の整備・運用を進めるとともに、職員の利用リテラシー[51]向上に取り組みます。
　また、ＡＩを前提とした業務プロセスの見直しなどの活用事例の研究や共有に取り組み、業務の効率化や施策の高度化などＡＸ／ＤＸを推進します。

[51] リテラシー：情報を理解し適切に活用できる能力

・　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対応するため、モバイル端末やモバイル閉域網（携帯回線による通信網）、Web 会議システム等の安定運用と機能性向上に取り組みます。

（２）　職員一人ひとりの事情に応じた柔軟な働き方ができる勤務環境の推進

現状と課題

・　育児や介護など職員個々の実情に応じて効率的に業務を行える体制を整備するため、在宅勤務制度やフレックスタイム制度の対象を全職員に拡大するとともに、職員の働きやすい職場環境の実現及び業務の効率化を推進するため、県庁舎に多機能会議室を整備し、自席以外での集中作業やWeb 会議のほか、サテライトオフィスとしても利用可能とするなど、用途に応じて柔軟に働くことができる環境づくりなどに取り組みました。

　また、ＡＸ／ＤＸを推進し、デジタル技術を活用するとともに、県庁舎の再整備を見据えながら、職員一人ひとりの実情に応じた柔軟かつ効率的な働き方ができる環境の充実を図る必要があります。

・　「障がい者活躍推進計画」に基づき、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・環境整備などに取り組み、令和８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 2.91％と、法定雇用率の 2.8％を達成しました。

　一方、障がいのある職員が働きやすい職場環境の実現に向けて、障がい特性や合理的配慮等についての理解や実践的な対応スキルの習得に向けた研修の実施などを通じ、職場環境の更なる充実を図ることが必要です。

主な取組内容

・　勤務場所や時間の制約を受けず、育児や介護などの職員一人ひとりの実情に応じた働き方ができるよう、在宅勤務制度やフレックスタイム制度などを活用しやすい職場づくりに取り組むとともに、テレワークの推進や業務見直しを進めます。

　また、電子申請・届出等システムやキャッシュレス決済、電子契約の利用拡大に取り組むとともに、次期庁内基幹業務システムについて、限られた行政経営資源の有効活用や柔軟な働き方の実現に資するシステムを整備するほか、県庁舎再整備に向けて、業務の性質や状況の変化に応じて適切なレイアウト等を選択できる、快適かつ柔軟な執務環境の構築を検討します。

・　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、受入所属において障がいの特性や多様性の理解を深めるため、チェックリストの活用や庁内好事例の共有、実践研修の実施などに取り組みます。

　また、性別などにかかわらず、誰もが活躍できる職場環境づくりを推進するため、ジェンダーギャップ解消等に向けた講演等を実施します。

（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

・ 全庁を挙げた次世代育成支援の様々な取組により、子どもが生まれた男性職員のほぼ全てが育児休業を取得するとともに、男性職員の育児に関する意識の醸成が進んでいます。

今後も、令和８年３月に改訂した「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、仕事と家庭の両立ができる職場環境づくりを進める必要があります。

・ 誰もが育児休業等を取得しやすい環境づくりを継続した上で、産後３か月以内に発症することが多いとされる産後うつのリスクなどを踏まえ、男性職員に対し、一定期間継続して、家事・育児に関わるよう働きかけていくことが必要です。

② 職場復帰のサポート体制の充実

・ 子どもが生まれる職員と所属長による「育児支援計画シート」を用いた面談を通じ、配慮事項や家庭事情等を把握し、育児休業からの職場復帰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実施しています。

また、育児休業の取得期間の拡大も含め、職員が希望する期間やタイミングで育児休業を取得できる職場環境づくりとして、円滑な職場復帰につながるサポート体制の充実を図る必要があります。

・ 職員の仕事と子育ての両立に向けた支援を行うため、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整備する必要があります。

主な取組内容

① 次世代育成支援の推進

・ 仕事と家庭の調和が取れる職場環境を実現するため、今後、出産・子育てを控える職員や子育て中の職員に対し、育児休業中の過ごし方や復職に向けた心構え等について、子育て応援サポーター[52]によるアドバイスなどを通じ、職員一人ひとりに寄り添った支援に取り組みます。

また、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ながら、育児休業中の代替の正職員や支援を担う任期付職員を配置します。

・ 若手職員を対象に、男性職員の家事・育児への積極的な行動意識の醸成や、男女問わず、育児休業等の取得や仕事と子育ての両立に対する不安の解消を図るため、ロールモデル[53]となる育児休業等取得経験者の体験談などを共有できるセミナーを開催します。

また、管理職を対象に、男性職員の育児休業期間の拡大（概ね３か月以上）や、業務分担の

[52] 子育て応援サポーター：育児休業を取得した先輩職員や子育ての経験のある職員が、今後出産・子育てを控える職員や子育て中の職員に対し、育児休業中の過ごし方や復職に向けた働き方などについてサポートする相談役

[53] ロールモデル：考え方や行動が他の人の規範となる人物

見直しなど育児休業が取りやすい職場環境づくりの推進を図るため、マネジメント能力向上などを目的としたセミナーを開催します。

② 職場復帰のサポート体制の充実

・ 仕事と子育て・介護の両立を図るため、「育児・介護支援相談窓口」において、仕事と家庭の両立に関する相談や育児休業制度に関する質問・相談を一元的に受け付け、職員一人ひとりの事情に寄り添った仕事と家庭の両立支援を行います。

今後、出産・子育てを控える職員や子育て中の職員に対し、育児休業中の過ごし方や復職に向けた心構え等について、「子育て応援サポーター制度」により、職員一人ひとりに寄り添った支援に取り組みます。

さらに、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。

・ 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ます。

また、子育て相談会の開催などにより、子育てに関する不安解消に取り組むとともに、庁内インフォメーション等を活用して各種保育園行事を広く発信することにより、子育て世代のみならずこれから子育てを迎える職員に対しても保育サービスへの理解と親近感を醸成します。

（4） 働き方改革の実践によるワーク・ライフ・バランスの推進

現状と課題

① ワーク・ライフ・バランスの推進

・ 今後の働き方を見据え、職員ニーズに即した業務の効率化や柔軟な働き方を一層推進していくため、令和６年４月に「岩手県庁働き方改革ロードマップ」を改定し、働き方改革によって目指す姿と今後の取組の方向性を全庁で改めて共有しました。

職員アンケートの結果では、働き方改革が進んでいる実感を持つ職員は約６割と、確実に増加しており、これまでの取組を踏まえ、より具体的・実践的な働き方改革の取組を推進していく必要があります。

・ 危機管理事案の発生件数等に左右されるものの、職員の超過勤務時間数は、これまで進めてきた業務の効率化や働き方改革の推進等により減少傾向にあります。

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（2024～2026）」等に基づく各種取組により、県立学校における教職員の時間外在校等時間は着実に減少していますが、月 80 時間を超える長時間勤務

者は皆減に至っておらず、精神疾患による病気休職者数も高止まりの傾向にあることから、教職員の働き方改革の取組を強化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を実践するため、「岩手県庁働き方改革ロードマップ」の後継計画である「岩手県庁働き方改革実践ナビ（仮称）」に基づき、具体的・実践的な働き方改革の取組を推進するとともに、「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を実施します。

また、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、生成ＡＩ等のデジタル技術を活用した業務の効率化などＡＸ／ＤＸを推進するとともに、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の機会を活用し、働きやすい職場環境づくりに向けた意識啓発や必要なマネジメントの習得を図ります。

・ 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閑調整を行うなど、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みます。

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みます。

さらに、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・行事等の開催を他の時期に変更するなど、休暇等を取得しやすい職場環境づくりに取り組むほか、毎週水曜日を「か・えるの日」、毎月 19 日を「育児の日」に設定するとともに、各々の記念日に係る年次休暇の取得を促進するなどし、超過勤務の縮減に取り組みます。

② 質の高い教育環境の充実に向けた教職員の負担軽減

・ 教員の業務負担の軽減や、児童生徒への指導・教材研究等に一層注力できる体制整備を図るため、少人数学級の実施やスクールサポートスタッフ[54]の配置等に取り組みます。

また、改正「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」において、都道府県教育委員会に対し、「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定・実施に関する市町村教育委員会への指導助言が努力義務化されたことを踏まえ、市町村立小中学校においても効果的な取組が実施されるよう、研修会の実施や先進的取組の周知などに取り組みます。

さらに、部活動の適正な運営を図るため、部活動指導員の適切な配置に加え、地域クラブ活動への展開について、市町村の教育委員会や地域団体などと連携して取り組みます。

[54] スクールサポートスタッフ：教員が児童生徒への指導や教材研究に注力できるよう、教員に代わって事務的・周辺的な業務を担う支援スタッフ

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、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。

　今後、更に効果的な業務運営を推進する組織風土の醸成が求められます。

・　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、各所属や職員個人から多数の業務改善等の実践報告があったほか、職員のスキルアップ等を図るため、政策提案型調査研究コンテスト「Wild Cup」を実施するなど、職員の主体的な挑戦や創意工夫を促す取組を進めてきました。

　業務改善等に取り組むことができる組織風土の醸成を図るとともに、生成ＡＩ等を活用した業務改革を進め、組織における課題を適切かつ迅速に解決し、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。

・　仕事の質を向上させるため、「いいね！アワード」や「Wild Cup」などを通じて、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。

　また、生成ＡＩの利活用を加速し、業務効率化の推進、情報発信力の強化、政策立案等の企画力の向上等を図ります。

（2）　職場活性化に向けた健康経営[55]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、がんや心疾患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[56]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

[55] 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
[56] メタボリックシンドローム：内臓肥満に高血圧・高血糖・脂質代謝異常が組み合わさることにより、心臓病や脳卒中などになりやすい病態

進める必要があります。

また、労働安全衛生法の改正により、高年齢者の労働災害防止のための措置が事業者の努力義務とされ、さらに、女性活躍の推進に当たり、女性の健康上の特性への配慮が求められていることなどを踏まえ、各世代及び性別に応じた健康課題に対する支援の充実を図る必要があります。

・　精神疾患を理由とする長期療養者は横ばい傾向にあり、このうち30代以下の若年層が６割を超える状況にあることから、特に若手職員向けのメンタルヘルス対策を充実させるとともに、心理相談専門員や健康サポート専門員の配置を継続するなど相談体制の強化を図る必要があります。

・　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、職場の士気低下など職員や職場に与える影響が大きく、決して許されない行為であることから、ハラスメントを未然に防止するため、「ハラスメントの防止等に関する基本方針」に基づき、管理監督者である所属長に対するマネジメント能力の向上や、全ての階層別研修におけるハラスメントに係る講義の実施など取組の強化が必要です。

また、悩みを抱える職員が安心して相談することができるよう、相談窓口の周知に加え、相談しやすい職場環境の整備が必要です。

②　質の高い教育環境の充実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数は高止まりの傾向にあることから、勤務時間の適正な把握に努めるとともに、相談体制を整備し、教職員の健康維持・増進に取り組む必要があります。

・　県内小中学校において、より実効性のある労働安全衛生管理体制が整備されるよう促して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き、受診勧奨や特定保健指導等を実施するとともに、運動習慣の定着を目的として、運動施設の利用促進やウォーキングイベントの開催など各種支援に取り組みます。

また、各種研修会等において、高年齢者や女性の健康上の特性に対応した健康づくりに関する知識の普及啓発に取り組みます。

・　若手職員を中心とした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対策の意識醸成や階層別基本研修におけるメンタルヘルスに係る講義の拡充のほか、巡回相談や新採用職員健康相談会、初めて人事異動をする職員に対する健康チェックなどによる不調者の早期発見や早期対応に努めるとともに、健康サポート専門員等による身近な相談・サポート体制の強化を図ります。

また、国が定める「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき、メンタルヘルス対策の推進方針や取組などを定めた「こころの健康づくり計画（仮称）」を令和９年度に策定します。

さらに、長期療養者の円滑な復職のため、職場復帰に向けたガイドブックの作成や職場復帰準備訓練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、全ての階層別研修において、職員一人ひとりのハラスメントに係る知識向上や意識啓発を図るほか、管理職及びプレイングマネージャー[57]層を対象とした、ハラスメント防止に係るコミュニケーションスキルやマネジメントスキルなどの研修を実施します。

また、職員が安心して相談できるよう、相談窓口の強化や周知に取り組むとともに、ハラスメントのない職場づくりに向け、不断の見直しを進めます。

② 質の高い教育環境の充実に向けた教職員の健康確保

・ 教職員の心とからだの健康を確保するため、勤務時間管理システム等による客観的な勤務時間の把握等に取り組むとともに、長時間勤務者への産業医による保健指導や、専門医等によるメンタルヘルス相談を実施します。

・ 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、各学校における取組を更に充実させるため、小中学校の管理職等を対象とする労働安全衛生管理研修会を開催します。

（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。

一方、本県の令和７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る働き方改革の取組の推進が必要です。

また、県には、仕事と生活を両立することができる環境づくりに率先して取り組み、県内企業等をけん引する役割が求められています。

・ 子育て中の方が、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。

[57] プレイングマネージャー：プレイヤーとして自ら成果を上げながら、同時にチームのマネジメントも担う役職

－ Ⅲ －

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、県が率先して働き方改革に取り組み、ホームページなどを通じて、その状況を発信するとともに、包括連携協定締結企業など民間企業の取組についても共有を図るなど、県内における働き方改革や魅力ある職場環境の構築をけん引します。

・　地域住民も利用可能な庁内保育施設「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３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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
複写用紙※の購入枚数の削減率（令和２年度比）（%） ※単価契約で購入する複写用紙（知事部局）	43.0		
生成ＡＩを日常的に利用している職員の割合（%）	43.5		

取組内容	～R8	R9	R10
新たなデジタル技術の活用による業務の効率化などＡＸ／ＤＸの推進	業務効率化に資する次期庁内基幹業務システムの整備、新たなデジタル技術活用及び環境整備 生成ＡＩ利用基盤の整備 職員の生成ＡＩ利用リテラシー向上の促進		
情報システムの最適化	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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
柔軟な働き方を選択できる勤務環境が整っていると感じる職員の割合（%）	－		

取組内容	～R8	R9	R10
テレワークの環境整備	在宅勤務・フレックスタイム制度の適切な運用 テレワークの課題解決に向けた検討 サテライトオフィスの運用と利用促進 県庁舎整備を見据えた働きやすい職場環境の検討		
障がいのある職員が働きやすい職場環境づくり	受入れ所属向け研修の実施		

(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	～R8	R9	R10
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 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 子育て応援サポーター制度の運用 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・改定（随時）・意識啓発 子育て支援セミナー（若手向け、管理職向け）の開催、メールマガジンの配信 男性職員育児体験談集の活用・見直し（随時） ｅラーニングや通信講座受講支援等による育児休業中の職員の研修機会の確保 若手職員に対するメンター制度の活用[再掲]		
育児休業を取得しやすい環境づくり	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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
男性職員の育児休業（３か月超）の取得率（%）	34.4		

取組内容	～R8	R9	R10
女性活躍の推進に向けた環境づくり	特定事業主行動計画の周知・取組の実施[再掲]		
	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[再掲]		
	子育て応援サポーター制度の運用[再掲]		
	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[再掲]		
	「仕事と家庭の両立ハンドブック」の周知・改定（随時）・意識啓発[再掲]		
	子育て支援セミナー（若手向け、管理職向け）の開催、メールマガジンの配信[再掲]		
	男性職員育児体験談集の活用・見直し（随時）[再掲]		
	ｅラーニングや通信講座受講支援等による育児休業中の職員の研修機会の確保［再掲］		
	若手職員に対するメンター制度の活用[再掲]		
庁内保育施設の運営等	運営		
	子育てに関する相談を行う場を設ける等の取組実施		

（4）働き方改革の実践によるワーク･ライフ･バランスの推進

①ワーク･ライフ･バランスの推進

指標	現状値 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
男性職員の育児休業の取得率（%）	98.9		

取組内容	～R8	(R9)	(R10)
組織風土の醸成と働き方改革の取組の推進	働き方改革実践ナビの作成 →	職員や組織の実情に応じた働き方改革の取組の実践 →	
	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 →		
	生成ＡＩ等のデジタル技術の活用による業務の効率化などＡＸ／ＤＸ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	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試行体制の確保に向けた意識醸成 →		
	定時退庁日や育児の日の設定・励行 →		
	各々の記念日など定期的・計画的な休暇取得の促進 →		

②質の高い教育環境の充実に向けた教職員の負担軽減

指標	現状値 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
教職員へのアンケートにおける肯定的な回答の割合（%）	45.8		

取組内容	～R8	R9	R10
「チームとしての学校」の推進	中学校１年生35人学級化	中学２年生35人学級化	中学３年生35人学級化
	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		
	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（2024～2026）」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	部活動指導員の配置の実施		
		地域クラブ活動への展開・指導者の確保	
	「岩手県における部活動改革及び地域クラブ活動の推進等に関する方針」の策定	「岩手県における部活動改革及び地域クラブ活動の推進等に関する方針」に基づく部活動休養日及び活動時間の基準の徹底	

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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
働き方改革アンケートにおける肯定的な回答の割合（%）	60.3		

取組内容	～R8	R9	R10
岩手県職員憲章の実践	業務方針の作成・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]		
	生成ＡＩ利活用による業務効率化、情報発信力強化、政策立案等の企画力向上		

（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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
定期健康診断において「健康」と判断される職員の割合（%）	36.2		

取組内容	～R8	R9	R10
生活習慣病予防対策等の推進	健康診断の結果に基づく受診勧奨、特定保健指導の実施 生活習慣測定会等の実施 運動施設の利用促進やウォーキングイベントの開催など運動習慣の定着支援等の実施 各種研修会等における高年齢層や女性の健康上の特性に対応した情報提供		
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 階層別基本研修におけるメンタルヘルスに係る講義の拡充 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 心理相談専門員、健康サポート専門員等による健康相談の実施、職場復帰・再発予防の支援 「こころの健康づくり計画（仮称）」の内容検討	「こころの健康づくり計画（仮称）」の策定・推進・評価	
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などの不断の見直し 研修の実施、見直し（随時） 相談窓口の運営	相談窓口の強化	

②質の高い教育環境の充実に向けた教職員の健康確保

取組内容	～R8	R9	R10
勤務時間の適正管理	勤務時間管理システム等による客観的な勤務時間管理		
	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		
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		
	専門医等によるメンタルヘルス相談窓口の設置		
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		

（3）地域とともに実現する働き方改革

取組内容	～R8	R9	R10
働き方改革の機運の醸成	県や民間企業等の取組状況の情報発信		
民間企業との連携	包括連携協定締結企業との取組共有		
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）
事業を有効的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）　行政ＤＸの更なる展開による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

・　県民の負担軽減や利便性向上に資する行政手続のオンライン化について、電子申請・届出等システムの利用手続やキャッシュレス決済の導入拡大、電子契約の一部分野での導入などを行ってきました。
　更なる県民サービスの向上を図るため、庁内基幹業務システムの最適化や、生成ＡＩなど新しいデジタル技術を活用した業務の簡素化・効率化を進めていくことが必要です。

・　マイナンバーカードは、オンラインで、確実な本人確認を可能とするデジタル社会の基盤であり、国においては、健康保険証や運転免許証との一体化などが進められていることから、市町村と連携を図りながら、マイナンバーカードの更なる普及促進と利活用の拡大に取り組むほか、行政のデジタル化を推進するため、県と市町村が一体となったＡＸ／ＤＸを推進する必要があります。

②　多様な納付方法の推進

・　県税の納付方法について、コンビニエンスストアにおける納付のほか、「eL-QR」を活用したクレジットカードやスマートフォン決済アプリ等によるキャッシュレス納付など、多様な納付環境を整備しているところであり、こうした利便性の高い納付方法を一層普及させる必要があります。

・　県の手数料の納付については、県民の多様なニーズや行政手続のオンライン化の進展に対応

するため、収入証紙による収納の見直しを進め、キャッシュレス決済等の多様な納付方法の拡充を図る必要があります。

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、電子申請・届出等システムやキャッシュレス決済、電子契約の利用拡大に取り組むとともに、庁内基幹業務システムの最適化と他の業務システムとの連携強化を図りながら、既存ルールの見直しを含めた事務処理の簡素化・標準化を進めます。

また、統合型地理情報システム（ＧＩＳ）[58]掲載情報の充実・更新を図り、利活用の促進に取り組むほか、生成ＡＩなどの新たなデジタル技術を導入し、相談・問合せ対応等への活用を検討します。

・ マイナンバーカードの利活用を推進するため、市町村と連携し、カードの普及促進や取得率の向上に向けた働きかけを行うとともに、カードを活用した行政サービスの利用促進に取り組みます。

また、電子申請・届出等システムの県と市町村との共同利用を継続するとともに、更なるシステムの共同調達を検討するほか、最新のデジタル技術の導入事例の共有や市町村デジタル支援人材による支援等を通じ、市町村のＡＸ／ＤＸ推進に取り組みます。

② 多様な納付方法の推進

・ キャッシュレス納付をはじめとする利便性の高い県税納付方法の利用促進を図るため、ホームページやチラシなどによる周知・広報に取り組みます。

・ 県民の利便性向上と事務の効率化を図るため、県の手数料の納付について、収入証紙制度の廃止を前提として検討するとともに、その代替手段として、キャッシュレス決済等の多様な納付方法の拡充に取り組みます。

（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。

[58] 統合型地理情報システム（GIS：Geographic Information System）：地方自治体で使用される地図データのうち、都市計画、道路、下水道、農地、固定資産など、複数の原課が共通して利用する情報（道路、街区、建物、河川など）を共用できる形式に整備し、一元的に管理するシステム

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、ＡＩなども活用しながら政策評価を適切に実施することにより、ＰＤＣＡサイクルを的確に実践します。

・　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）　公共調達の最適化の推進

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、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。

　また、県が発注する契約を活用し、障がい者等の雇用や働き方改革など、社会的な価値の向上を図る取組を進めるとともに、物価や労務費の上昇など社会経済情勢が変化する中、適正な労働条件の確保や持続可能で活力ある地域経済の振興を図るため、県が発注する契約における適切な価格転嫁に取り組む必要があります。

・　総合評価落札方式[59]における施工実績評価要件の緩和やチャレンジ型[60]の試行導入など、入札制度の見直しを行うとともに、ダンピング[61]防止対策の強化に取り組んできました。

　今後も、工事入札の動向や関係団体の意見等を把握しながら、チャレンジ型の有効性を検討するなど、入札制度の適切な運用を図る必要があります。

・　県内の建設業では、50 歳以上の従業員が全体の 50％を超える一方、若者等の新規入職者は少ない状況にあることから、担い手不足の進行により、社会インフラの維持管理等に支障をきたすことがないよう、引き続き、地域に精通した複数の企業が包括的な体制で業務を行う「地域維持型契約方式[62]」を実施していく必要があります。

・　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必要です。

---

[59] 総合評価落札方式：公共工事などの入札で、価格と技術力など価格以外の要素を総合的に評価して落札者を決める方式
[60] 総合評価落札方式（チャレンジ型）：県営建設工事の施工実績がない場合でも、受注機会が得られるよう、施工実績要件の有無が評価に影響する項目を極力除外する方式
[61] ダンピング：公共調達における不当に低い価格での入札
[62] 地域維持型契約方式：地域における公共土木施設の維持管理に必要な災害応急対策、除雪、修繕、パトロールなどを、地域に精通した建設企業が共同で実施する契約方式

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。

　また、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のほか、若者、女性、高齢者、障がい者を含む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。

　さらに、物価高騰等への対応など、適切な価格転嫁に取り組みます。

・　公正かつ効率的な公共調達の実現に向け、工事入札の動向や関係団体の意見等を把握しながら、ダンピング防止対策の継続やチャレンジ型の試行導入による効果の検証などにより、県内情勢等を踏まえた入札制度の適切な運用を図ります。

・　社会資本等の維持管理や除雪、災害対応など、社会インフラの維持管理等を持続的に行うことができるよう、「地域維持型契約方式」について、各地域の実情を踏まえながら検討し、実施します。

・　環境負荷の低減に資する調達を推進するため、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、「公文書の管理に関する条例」の規定に基づき、適正な管理及び適切な保存、利用等を図り、将来に伝えていく必要があります。

　また、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、適正な管理等に加え、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51%（令和７年度調査。「ややそう思う」を含む。）であり、令和５年度から７年度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、ホームページのほか、Ｘや YouTube 等のＳＮＳ[63]などの活用が広がり、県でも、新たに LINE や Instagram を活用した情報発信を開始するなど、デジタル技術を活用した情報発信機能の強化を図ってきました。

広聴広報課Ｘのフォロワー数は 77,775 人（令和８年４月１日現在）、県公式 YouTube チャンネルの登録者数は 73,145 人（令和８年４月１日現在）と多くの方々に利用されています。

デジタル社会の進展を踏まえ、県民が利用しやすい媒体を活用した県政情報の提供に取り組む必要があります。

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、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ほか、ホームページ等を通じた情報の積極的な公表など、情報の一層の公開を進めるとともに、職員研修の充実により、情報公開制度等に関わる職員の理解増進を図ります。

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、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。

・　県民に必要な情報を迅速かつ分かりやすく提供するため、県ホームページについて、職員向け研修の実施を通し、災害時等における迅速な情報発信を可能にするとともに、高齢者や障がい者を含む誰もが利用しやすいよう、ウェブアクセシビリティ[64]に配慮した適切な管理・運営を図るほか、機能改善や改修等の必要性を検討します。

また、岩手県公式動画チャンネル（YouTube）をはじめとしたＳＮＳを活用するとともに、「県職員 YouTuber」による岩手県の魅力発信や県の取組に関する情報を広く発信するなど、デジタル媒体の特性を生かした効果的な情報発信に取り組みます。

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

・　医療の高度・専門化や人口減少等による医療需要の変化、疾病・事業別医療圏の設定等に的確に対応し、地域医療を確保しながら、持続可能な医療提供体制を構築する必要があることから、

[63] 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

[64] ウェブアクセシビリティ：年齢や障がいの有無に関わらず、誰もがホームページ等で提供される情報や機能を支障なく利用できる状態

県立病院間の機能分化と連携強化を一層推進し、県民に、県内で高度・専門医療を安定的に提供できる体制を確保するとともに、民間病院が立地しにくい地域では、県立病院が身近な医療を継続的に提供できる体制を確保する必要があります。

主な取組内容

・　患者中心の安全・安心な医療の提供に向け、県立病院の施設・設備の計画的な整備や高度医療器械の重点配置、医療現場のデジタル化の取組を進めるとともに、医師をはじめとする職員確保や医療の高度・専門化等に対応した職員育成、魅力ある勤務環境の整備を図ります。

また、各病院の機能分化と連携強化の方向性を踏まえた専門人材の重点配置や医療の質の向上のほか、患者数や業務量を踏まえた必要な部門、部署への職員の適正配置を進めます。

さらに、収支計画を策定し、収益強化や費用の効率的執行など、適正収支に向けた経営改善に資する取組を進めます。

（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

・　老朽化が進行している発電所や工業用水道施設などの計画的な更新、改良、修繕を行う必要があります。

また、施設の更新や修繕等に係る費用が上昇していることに加え、技術者不足や建設業の働き方改革の進展等により工事が長期化する傾向にあることから、外部環境の変化を踏まえた事業計画を策定する必要があります。

・　電気事業では、温室効果ガス排出量の 2050 年度実質ゼロの達成に向け、再生可能エネルギーによる電源の開発や、高経年化した発電所の再開発が必要です。

・　工業用水道事業では、ユーザーの水需要の動向を把握し、将来の需要変化に対応した施設整備や事業運営が必要です。

また、物価高騰等による運転経費や施設整備に伴う減価償却費のほか、金利上昇に伴う企業債利息の増加もあり、今後も厳しい経営環境が見込まれることから、安定的な事業運営に向けて、収支改善に資する取組を着実に実施していくことが必要です。

主な取組内容

・　電力と工業用水の安定供給に向け、年度別事業実施計画に基づき、施設・設備の更新、改良、修繕工事を実施するとともに、保守管理の高度化や業務の効率化に向けたデジタル技術の活用に取り組みます。

・　電気事業については、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、胆沢第二発電所及び北ノ又第二発電所の再開発事業を計画的に実施するとともに、高経年化した施設について、再開発の調査・検討を行います。

・ 工業用水道事業の安定的な運営に向け、水需要に応じた施設規模など、効率的な経営の在り方について検討を進めます。

また、適正な収入を確保するため、料金改定など収支改善対策に取り組むほか、関係部局等と連携し、契約水量の維持・増量に向けた取組を進めます。

（３） 流域下水道事業の健全経営の推進

現状と課題

・ 安定的な汚水処理を継続するため、流域下水道事業において、経営戦略に基づき、経営基盤の強化と財政マネジメントの向上に取り組んでいます。

一方、人口減少等に伴う流入汚水量の減少や、施設・設備の老朽化に伴う改築・更新費用の増加が見込まれていることから、持続可能な健全経営を確保していくことが必要です。

主な取組内容

・ 人口減少や施設の老朽化など、下水道を取り巻く環境変化に対応するため、経営戦略に基づき、維持管理費用の縮減や業務の効率化を推進し、経営基盤の強化と財政マネジメントの向上を図ります。

また、一部の処理区に「水の官民連携（W-ＰＰＰ[65]）」を導入し、維持管理と一体となった施設や設備の計画的な改築・更新及び長寿命化を進め、持続可能で健全な流域下水道事業の経営に取り組みます。

（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

・ 金利の上昇による資産運用益の増加など、収益の改善に向けた環境の変化も見られる一方で、エネルギー価格をはじめとした物価高騰による費用の増加など、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おり、令和７年度の運営評価（対象年度：令和６年度）においては、財務評価がＡ（良好）又はＢ（概ね良好）の県出資等法人の割合は87.5％と目標を下回りました。

県出資等法人が効率的で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。

[65] 水の官民連携（W-PPP）：水道、下水道事業の分野における民間活力を活用した施設の維持・更新に係る手法の考え方

主な取組内容

・　県出資等法人が効率的に質の高いサービスを提供できるよう、法人の自律的マネジメントを促進するとともに、運営評価を通じて法人の経営状況の把握に努めるほか、法人が抱える課題の解決に向けた指導監督を通じて、法人の健全経営の維持と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

・　東日本大震災津波や林野火災等の大規模自然災害からの復興の着実な推進とともに、高病原性鳥インフルエンザ等の家畜伝染病やツキノワグマ被害などに対応するため、適時適切に組織体制の整備を図ったほか、地域経済の担い手となる起業家の育成や中小企業者等の賃上げ支援などの新たな行政課題に対応した組織体制の整備に取り組みました。

　複雑化・多様化する県民ニーズに対応するため、今後も、柔軟に組織体制を見直す必要があります。

・　宅地造成及び特定盛土等規制法への対応や次期庁内基幹業務システムの整備に向け、部局横断のクロス・ファンクショナル・チーム（ＣＦＴ）などを設置し、課題解決を図ったほか、全庁的に業務支援をより柔軟に行うことができるよう制度を見直しました。

　分野横断的な課題の解決や限られたマンパワーを最大限活用するため、今後もＣＦＴや業務支援を活用する必要があります。

主な取組内容

・　複雑化・多様化する行政課題や県民ニーズに的確に対応するため、組織体制の在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。

・　分野横断的な課題の解決に向け、弾力的にＣＦＴやワーキング・グループ（ＷＧ）を設置し、有効活用することにより、戦略的な施策の展開を図るほか、災害対応など一時的に繁忙となる業務については、全庁からの業務支援を積極的に活用します。

（2）　限られた行財政資源の活用による行政需要に応じた適切な定数配置の推進

現状と課題

・　定年引上げによる職員構成の変化や職員のワーク・ライフ・バランスの推進を考慮しながら、新たな行政課題や県民ニーズに的確に対応できるよう、柔軟な定数管理に取り組みました。

　人口減少に伴う全国的な労働力不足により、十分な人材確保が難しくなりつつある今、ＡＸ／ＤＸの推進等による業務の効率化と併せ、将来を見据え、限られたマンパワーを最大限活用しな

がら、効果的に施策を推進できる体制の整備が必要です。

主な取組内容

・　限られた行財政資源の中にあっても、職員が個々の能力を十二分に発揮できるよう、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に配慮した体制の確保に取り組むとともに、業務の目的・内容等に基づく配置の見直しを行うなど、部局の枠を越えた柔軟な定数管理を行います。

また、今後の人口減少社会を想定し、スマートシュリンクの視点を取り入れ、中長期にわたって県民サービスを維持・向上し得るよう、本庁組織の大括り化や出先機関の所管区域等の見直しに取り組みます。

（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

・　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する必要があります。

・　日本海溝・千島海溝沿いの巨大地震に備え、沿岸市町村と連携した受援体制の構築が必要です。

・　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。

災害が頻発化・激甚化している中、災害発生時に迅速かつ確実に災害対応を実施できるよう、職員の災害対応能力の向上を図る必要があります。

・　防災拠点となる県庁舎について、耐震基準に満たない既存不適格の状態が続いていることから、官公庁施設に求められる耐震性能を確保するとともに、災害発生時に迅速かつ的確に応急対策活動ができるよう、必要な機能を整備する必要があります。

・　新型インフルエンザウイルス等の新興感染症が発生した場合には、「岩手県新型インフルエンザ等対策行動計画」及び「岩手県新型インフルエンザ等対策行動計画ガイドライン」に基づき、発生段階に応じた感染症対策を実施するとともに、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する必要があります。

・　鳥インフルエンザ等の家畜伝染病について、大規模農場での発生や複数事案の同時発生の場合、防疫作業の長期化が見込まれることから、全庁的な応援体制の構築や民間事業者との連携強化に取り組むとともに、対応の検証を行いながら、必要な見直しを進める必要があります。

② 情報セキュリティの確保

・ 職員のテレワークやクラウドサービスをはじめとする外部サービスの活用等に伴う情報漏えいなどの防止のほか、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に対応できる情報セキュリティ対策が必要です。

また、サプライチェーン・リスク[66]やＡＩ性能の向上に伴うサイバー攻撃など、デジタル変革に合わせた新たなセキュリティリスクへの対応等、更なる対策強化が必要です。

③ コンプライアンス[67]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。

また、長期休暇の前など、定期的に綱紀の保持に係る通知を発出する等、職員に対する意識啓発を実施する必要があります。

主な取組内容

① 災害時等における組織対応力の強化

・ 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、災害対応の振り返り等を行い、地域防災計画や災害時業務継続計画（ＢＣＰ）などの不断の見直しに取り組みます。

・ 日本海溝・千島海溝沿いの巨大地震発生時に、全国からの応援派遣職員を円滑に受け入れられるよう、「岩手県災害時受援応援計画」の見直しや、沿岸市町村との研修・訓練の実施等を通じた受援体制の構築を推進します。

・ 組織及び職員個々の災害対応力の向上を図るため、実践的な災害対策本部支援室訓練等を毎年度実施するとともに、災害時に迅速かつ適切に対応できるよう、危機管理マニュアルなどの不断の見直しに取り組みます。

・ 県庁舎再整備に向けて、耐震性能の確保を図るとともに、災害対策本部機能や関係機関との連携・調整機能を備えた空間や設備の整備を検討します。

・ 新型インフルエンザウイルス等の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、「岩手県新型インフルエンザ等対策行動計画」及び「岩手県新型インフルエンザ等対策行動計画ガイドライン」、「岩手県新型インフルエンザ等対策業務継続計画（ＢＣＰ）」の不断の見直しに取り組みます。

・ 家畜伝染病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、作業班員等を対象とした研修会を継続的に実施するとともに、事案発生の都度、対応

[66] サプライチェーン・リスク：企業や組織が製品やサービスを提供するために依存している関連会社（サプライヤー）などに起因するセキュリティ上のリスク

[67] コンプライアンス：法令や規則、社会的規範や倫理を含む基本的ルールを遵守すること

の検証を行った上で、職員体制や防疫作業を担う民間事業者との連携体制、防疫資機材の計画的な確保等について必要な見直しに取り組みます。

② 情報セキュリティの確保

・ 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柔軟に対応し、県の情報資産を保護するため、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、ゼロトラスト（何も信頼しない）の考え方による多層防御対策を講じます。

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、各所属で生じ得るリスクを把握し、適切な対応策を講じます。

また、定期的に綱紀の保持に係る通知を発出するほか、随時、職員への意識啓発を行うなど、コンプライアンスを推進する組織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

・ 地方自治法に基づく内部統制について、県では、事務執行の適正確保に向け、制度導入前の令和元年度から「財務に関する事務のうち会計事務」を対象に、令和２年度からは「財産事務」を加えた「財務に関する事務」を対象に実施してきました。

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必要です。

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・透明性の確保を徹底するなど、制度の更なる充実強化に取り組みます。

また、内部統制の有効性を評価しつつ、職員の意識の向上を図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。

さらに、庁内基幹業務システムの更新と連携して、会計事務に係る業務の見える化の推進及び審査・指導業務の充実を図るとともに、会計指導監等による会計検査院の指摘事例等の研修会などを行うことにより、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

・ 監査委員監査基準に基づき、毎年度、監査計画を定め、全機関の監査を実施しています。

監査の結果、内部統制の対象事務について指摘を受ける事例が見受けられることから、内部統制体制の整備及び運用の状況を把握し、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、監査による指導的機能を発揮していくため、経済性、効率性及び有効性の観点をより重視した監査を推進し、監査の専門性を高めるとともに、不適正事例の発生原因や再発防止策等を全庁で共有する必要があります。

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

・ 「外部監査契約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、公営企業事業、観光振興施策など、その時代に応じた県政課題を踏まえ、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、監査委員監査基準に基づく監査を実施するとともに、内部統制体制の整備及び運用の状況を踏まえ、よりリスクの高い事務事業に重点化した効果的・効率的な監査を実施します。

また、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、専門的知識の習得や監査能力の向上を図るとともに、不適正事例の発生及び再発防止に向け、監査だより及び監査年報の発行や、研修会の開催などにより、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、人口減少や物価上昇など、社会経済情勢が変化する中においても、本県が直面する課題に対し真正面から向き合いつつ、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。

また、健全な行財政基盤を将来世代に引き継ぐとともに、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、現下の社会経済情勢も踏まえつつ、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、県民負担の公平性を確保する観点から、滞納整理の強化や市町村への支援等に取り組み、収入未済額の縮減を図る必要があります。

・　課税業務の集約や課税捕捉調査体制の強化、人材育成等を図るため、令和８年度に「岩手県県税センター」の設置をはじめとする組織再編を実施しました。

組織再編による効果を十分に発揮し、課税対象を適切に捕捉するための調査を、より一層、

効率的かつ効果的に実施する必要があります。

② 滞納債権の発生抑制と債権回収

・ 岩手県滞納債権対策基本方針を策定し、税外滞納債権の削減に取り組んだ結果、滞納債権は減少傾向となっています。

引き続き、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７年度の歳入額が 68 億円（一般会計歳入 0.8%）となっています。

歳入確保及び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・徴収を適正に行うことが求められます。

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、令和５年度には全国の自治体で初めてとなるグリーン/ブルーボンドを発行するなど、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るとともに、毎回の発行に当たっては、投資家からの十分な需要獲得に努め、安定的な調達を実現してきたところです。

今後も、金融環境の変化に応じながら、機動的に資金調達を行っ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有効活用を図ってきました。

今後も、将来にわたって希望を持てる岩手を実現するために必要となる施策を着実に推進できるよう、基金等の有効活用を図る必要があります。

⑥ あらゆる手法による歳入確保

・ クラウドファンディング[68]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なども発展しています。

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、あらゆる手法による更なる歳入確保策を講じていくことが求められます。

・ 土地・建物等の未利用資産の売却等の処分や、公募制による自動販売機の設置、県有資産を広告媒体とするネーミングライツ事業の実施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む必要があります。

[68] クラウドファンディング：インターネットを通じて不特定多数の人から少額ずつ資金を集める仕組み

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るとともに、滞納整理の強化に取り組みます。

また、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おいて、市町村と合同での捜索や公売等の市町村支援に取り組みます。

・ 適正で公平な課税を推進するため、岩手県県税センター及び広域振興局において、事案に応じた調査体制の編成などにより、効果的な課税捕捉調査を行います。

② 滞納債権の発生抑制と債権回収

・ 滞納債権の削減を図るため、令和８年度に策定する「第７次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」、「新規発生の抑止」及び「回収不能債権の整理」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/ブルーボンドをはじめとする全国型市場公募地方債の発行等、多様な手段による資金調達に取り組みます。

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、基金等の在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、基金の一部においてＳＤＧｓ債[69]への投資（ＥＳＧ投資[70]）を行い、ＳＤＧｓ実現に向けた取組を推進します。

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 あらゆる手法による歳入確保

・ 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附の促進、裨益事業者数の増加）など、あらゆる歳入確保策を実施します。

---

[69] SDGs 債：SDGs の目標達成に貢献する事業の資金調達のために発行される債券

[70] ESG 投資：E＝環境（Environment）、S＝社会（Social）、G＝ガバナンス（Governance）に対して積極的に取り組んでいる企業に投資を行うこと

・　歳入確保を図るため、未利用資産の計画的な売却を継続するとともに、「県有未利用資産等活用・処分方針」に基づき、貸付による土地活用や建物解体等の条件整備等により、土地・建物の売却や財産の活用に取り組みます。

　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 年に策定した「公債費負担適正化計画」の取組の着実な推進により、平成 30 年度決算以降、18%を下回っています。

　一方、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、より低利での財源調達に努め、公債費負担の適正化に取り組む必要があります。

②　歳出水準の適正化

・　人口減少に伴い、中長期的に厳しい財政状況となることが見込まれる中、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、歳出水準の適正化を図ることが求められます。

・　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などに反映させており、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る必要があります。

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、時代の変化や経費負担の在り方などの側面から、不断の見直しを図る必要があることから、毎年度の予算編成過程において、継続的な見直しを行っていくことが必要です。

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　歳出水準の適正化

・　防災・減災、国土強靭化の取組を着実に推進するため、国の動向等も踏まえ、長寿命化対策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の徹底した検証を行うとともに、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）　限られた行財政資源の活用による公共・公用施設等の適正管理

現状と課題

①　公共施設等の適正管理

・　高度経済成長期から昭和 50 年代を中心に整備した公共施設等の老朽化が進み、今後、多くの施設が大規模修繕・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ほか、人口減少や人口構造の変化など社会経済情勢等の変化に即して的確に対応できるよう、令和７年度に策定した「第２期公共施設等総合管理計画」に基づき、施設の規模や配置、提供する機能等を適切に判断し、今後の在り方を検討する必要があります。

また、「公共施設等適正管理推進基金」の活用などにより、計画的な更新や長寿命化等に取り組むことが重要です。

②　公用施設の適正管理

・　県内の地区合同庁舎や出先機関の老朽化が進む中、維持管理費は年々増加していることから、財政コストの縮減を図るとともに、組織の最適化や社会情勢の変動に伴い、より有効な施設の活用方法や利用状況を踏まえた施設の集約・廃止について検討する必要があります。

また、職員公舎についても、築 40 年以上が全体の７割を占め、老朽化により維持管理費が年々増加しているほか、内陸地域では交通利便の向上や民間アパートの供給の進展に伴い、需要の低下が見られる一方、沿岸地域をはじめとしたその他の地域においては職員公舎が不足しており、地域による需給のミスマッチが生じています。

主な取組内容

①　公共施設等の適正管理

・　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、「第２期公共施設等総合管理計画」に基づき、長期的な視点から、計画的な更新や長寿命化等に取り組むとともに、公共施設に係る県民１人当たりの負担額を財政目標に設定し、コスト縮減・財政負担の平準化を図ります。

また、定量的・定性的な評価を踏まえた施設評価の方向性を示した「公共施設カルテ」等に基づき、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みます。

さらに、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のある「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。

② 公用施設の適正管理

・ 公用施設の適切な維持・管理を行い、財政負担の軽減・平準化を図るため、本庁組織の大括り化や出先機関の所管区域等の見直しに係る検討と合わせて、将来的な合同庁舎・出先機関・職員公舎の廃止・集約の必要性について検討するとともに、計画的な施設の更新や長寿命化策に取り組みます。

◆　目標及び工程表（第３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）行政DXの更なる展開による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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
電子申請・届出等件数（件）	69,110		

取組内容	～R8	R9	R10
県民サービスの利便性の向上	電子申請・届出等システム利用手続の拡大、利活用促進 キャッシュレス決済・電子契約の利用拡大 庁内基幹業務システムの最適化、他の業務システムとの連携強化 生成ＡＩの活用促進・高度化、相談・問合せ対応等への導入検討 統合型地理情報システム（GIS）提供データの拡充、利活用促進		
市町村と連携したＡＸ／ＤＸの推進	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 電子申請・届出等システムなどの共同利用の促進 市町村のＡＸ／ＤＸ推進に向けた支援		

②多様な納付方法の推進

取組内容	～R8	R9	R10
県税の多様な納付方法の提供	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		収入証紙制度の廃止を前提とした収納方法の検討 多様な納付方法の拡充	

(2)政策評価による政策の質の向上

取組内容	～R8	R9	R10
効果的かつ効率的な施策等の推進	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	第３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 → ２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 県民意識調査の分析	

(3)公共調達の最適化の推進

指標	現状値 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
特定県契約における法令遵守の割合（%）	100		

取組内容	～R8	R9	R10
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 特定件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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
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） ※現状値は令和７年度単年の実績値、目標値は令和９年度からの累計値	500		

取組内容	～R8	R9	R10
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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
広報に関する職員研修への参加者数（人・累計） ※現状値は令和７年度単年の実績値、目標値は令和９年度からの累計値	415		

取組内容	～R8	R9	R10
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		
	ホームページシステムの随時見直し等	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善・改修等
	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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
経常収支比率（%）	98.0 (R7決算)		

取組内容	～R8	R9	R10
「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［2025-2030］の着実な推進		
		「岩手県立病院等の経営計画［2025-2030］」の中間見直し	
	県立病院の機能分化と連携強化の推進、病床規模・機能の適正化、県立病院以外の医療機関・介護施設等との役割分担・連携、地域との協働による病院運営		
	患者中心の安全・安心な医療の提供、病院の施設・設備の計画的な整備、高度医療器械の重点配置、医療現場のデジタル化の推進		
	医師をはじめとした職員確保、医療の高度・専門家等に対応した職員育成、魅力ある勤務環境の整備		
	専門人材の重点配置、必要な部門や部署への職員の適正な配置		
	収支計画を策定し、収益強化、費用の効率的執行など、適正収支に向けた取組の強化		

(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

指標	現状値 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
【電気事業】 供給電力量（MWｈ/年）	531,825		
【工業用水道事業】 料金対象水量（千立方ｍ／年）	17,168		

取組内容	～R8	R9	R10
電気事業の健全で効率的な経営	岩手県企業局長期経営方針（2020～2029）及び中期経営計画の着実な推進		
	年度別事業実施計画に基づく修繕・改良の実施		
	新技術の活用		
	新規開発及び再開発の推進		
工業用水道事業の健全で効率的な経営	岩手県企業局長期経営方針（2020～2029）及び中期経営計画の着実な推進［再掲］		
	年度別事業実施計画に基づく修繕・改良の実施[再掲]		
	新技術の活用[再掲]		
	水需要調査の実施		

(3)流域下水道事業の健全経営の推進

指標	現状値 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
経常収支比率（%）	103.5 (R7決算)		

取組内容	～R8	R9	R10
流域下水道事業の健全経営の推進	岩手県流域下水道経営戦略（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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
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（%）	87.5 (R6)		

取組内容	～R8	R9	R10
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	～R8	R9	R10
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)限られた行財政資源の活用による行政需要に応じた適切な定数配置の推進

指標	現状値 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
職員のワーク・ライフ・バランスに配慮した定数配置（人）	32		
新規需要等に対応する庁内再配置数（人）	51		

取組内容	～R8	R9	R10
適切な職員体制の構築	管理計画に基づく適切な定数管理の実施		
	本庁組織の大括り化、出先機関の所管区域等の見直し		

(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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
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		

取組内容	～R8	R9	R10
災害時業務継続体制の整備及び大規模災害発生を見据えた受援・応援体制の構築	岩手県災害時業務継続計画等の見直し		
	大規模災害発生を見据えた受援・応援体制の構築		
組織・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及び危機管理マニュアル等の見直し		
	県庁舎再整備に向けた災害対策本部機能等の空間や設備整備の検討		
様々な危機事案に対する迅速かつ円滑な体制の構築	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		
	全庁的な業務支援体制の構築		
	家畜防疫体制の見直し		

②情報セキュリティの確保

取組内容	～R8	R9	R10
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	～R8	R9	R10
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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
内部統制の各所属の取組に係る優良事例の展開件数	－		

取組内容	～R8	R9	R10
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 →	→	→
	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	～R8	R9	R10
監査の質の向上と住民の監査に対する信頼確保	監査委員監査基準による監査の実施 →	→	→
	内部統制体制の整備状況等に係る監査の実施 →	→	→
	行政の特定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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
過年度包括外部監査指摘事項の措置未了件数（件）	0		

取組内容	～R8	R9	R10
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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
当初予算における歳入歳出ギャップ（億円） ※普通交付税の積算に伴う追加的な取崩分を除く	60 （R8当初予算）		
当初予算におけるプライマリーバランス	黒字 （R8当初予算）		
財政調整基金の残高（億円）	298		

取組内容	～R8	R9	R10
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	～R8	R9	R10
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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
収入未済額（百万円）	1,424 （R8.5月）		

取組内容	～R8	R9	R10
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 岩手県税収確保対策指針の改定 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 市町村との合同捜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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
現年度分滞納債権の徴収率（%）	83.1		

取組内容	～R8	R9	R10
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６次滞納債権対策基本方針に基づく取組の実施	第７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	～R8	R9	R10
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資金調達の多様化

取組内容	～R8	R9	R10
資金調達方法の多様化（市場公募地方債の発行）	市場公債地方債の発行		

⑤各種基金等の有効活用

指標	現状値 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
財源対策基金における有価証券運用額（億円）	283		

取組内容	～R8	R9	R10
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あらゆる手法による歳入確保

指標	現状値 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
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	114		

取組内容	～R8	R9	R10
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	公有財産の整理などの検討・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	～R8	R9	R10
公債費の将来負担の軽減	より有利な資金への借換や繰上償還の実施		

②歳出水準の適正化

取組内容	～R8	R9	R10
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 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
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（%）	2.1 （R8当初予算）		

取組内容	～R8	R9	R10
県単独補助金等の適正化	県単独補助金等の見直しの検討・実施		

(5)限られた行財政資源の活用による公共･公用施設等の適正管理

①公共施設等の適正管理

指標	現状値 R7	年度目標値 R9	計画目標値 R10
公共施設の延床面積の削減率（令和２年度比）（%）	3.2		
公共施設に係る県民１人当たりの負担額（円）	11,131		

取組内容	～R8	R9	R10
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	総合管理計画の推進 個別施設計画の推進		
公共施設に係るコスト縮減・財政負担の平準化	個別施設計画に基づく計画的な維持管理、修繕、更新等の実施 その他のコスト縮減策の検討・実施 公共施設等の長寿命化等の財源として交付税措置がある有利な起債の活用 財政目標の検証・公表		

②公用施設の適正管理

取組内容	～R8	R9	R10
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	個別施設計画に基づく計画的な維持管理、修繕、更新等の実施 その他のコスト縮減策の検討・実施		
組織の見直し等に応じた施設の適正配置	施設の適正配置に向けた検討		