

第 1 回 未来を拓く新たな茨城づくり
調査特別委員会資料

1 「挑戦する県庁」への変革
(1) 挑戦できる体制づくり

(総務部)

令和 7 年 5 月 1 4 日 (水)

(1) 挑戦できる体制づくり

1 現状と課題

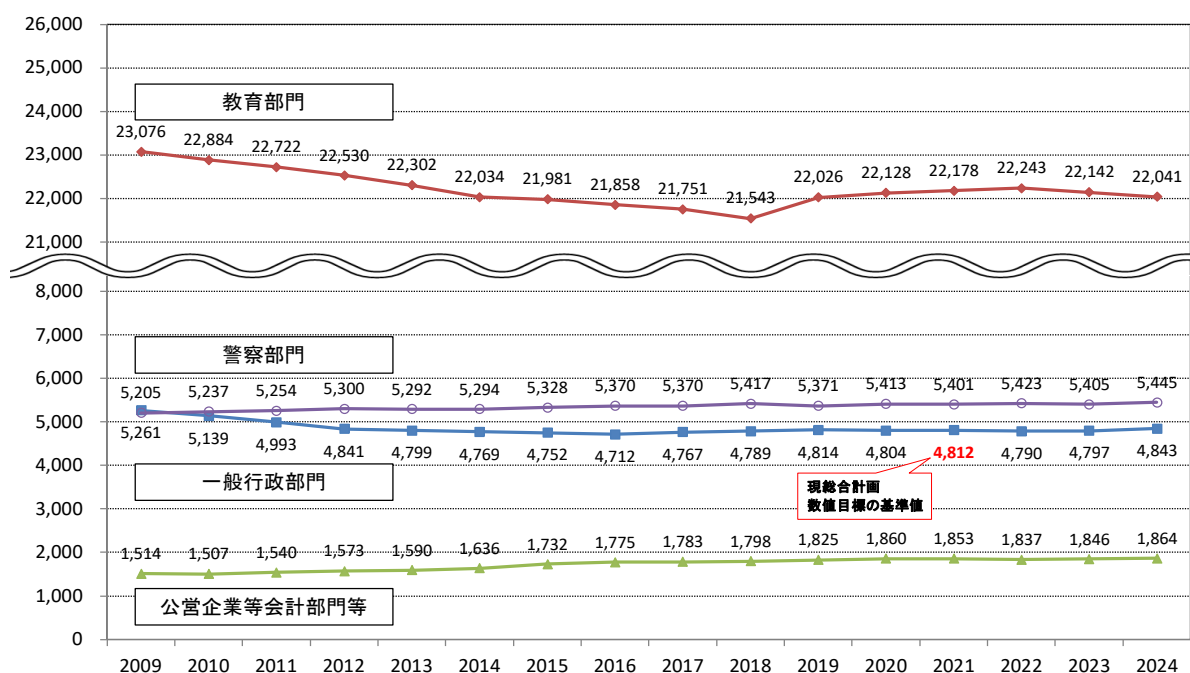
(1) 現状

急速な人口減少が進む中、多様化・複雑化する行政需要に柔軟かつ的確に対応できる組織体制づくりと、緊急性・重要性の高い業務への重点的な人員配置などにより、業務の効率化を図りながら職員数の適正管理に努めている。

一般行政部門の職員数については、行財政改革大綱の定員適正化計画に基づき削減を行い、スリムな体制を構築してきたところであるが、第6次行財政改革大綱の計画期間終了後の平成29(2017)年度以降は、行政課題に的確に対応する体制を整備するため、職員数の現状維持を目標としている。

現総合計画においては、一般行政部門の職員数は、令和3(2021)年度の4,812人を基準として数値目標を定めているが、定年の引き上げにより一時的な増員はあるものの、概ね数値目標を達成している。

(参考1) 職員数の推移 (平成21(2009)年度～令和6(2024)年度)



(参考2) 現計画期間内における数値目標達成状況

(単位：人)

区分	R3年度 (2021) 〈基準〉	R4年度 (2022)	R5年度 (2023)	R6年度 (2024) 〈現状〉	R6-R3 増減 (率)	R6 年度 評価
一般行政部門 (知事部局等の一般行政職員)	4,812	4,790	4,797	4,843	+31 (+0.64%)	△※ ¹
学校以外の教育部門 (教育庁本庁、各教育事務所、 図書館、美術館等職員)	468	466	467	480	+12 (+2.56%)	×※ ²
警察官以外の警察部門 (警察本部の警察官以外の職員)	538	538	538	536	▲2 (▲0.37%)	○
医療従事者以外の公営 企業部門 (病院局、企業局などの公営企業の 事務局職員)	583	575	585	588	+5 (+0.86%)	△※ ³

※ 評価の考え方：目標達成（目標値+0.5%の範囲内）○／概ね目標達成（目標値+1.0%の範囲内）△／目標未達成×

※1 定年延長に伴う一時的増員

※2 私学振興室移管による増員

※3 水道広域化推進業務対応による増員

(2) 人口減少による影響・課題

時代に応じた県民ニーズを的確に捉え、幅広い視野を持ち、新たな発想で積極的に挑戦できる「人財」を育成する必要がある。

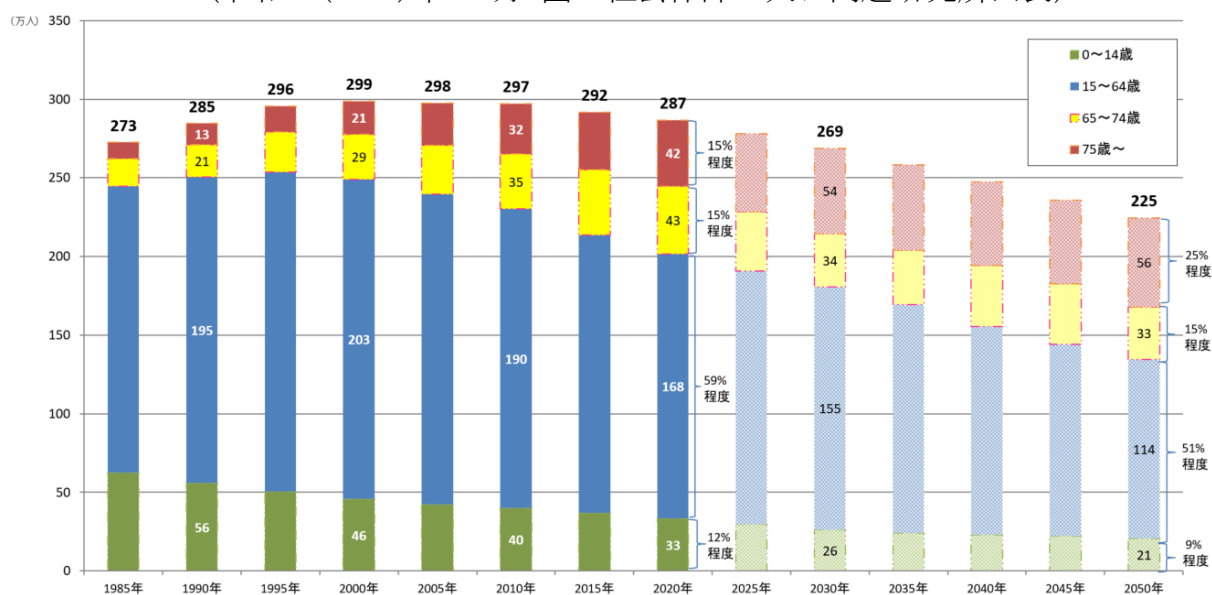
県職員採用試験における受験者数の減少に対し、試験の見直し等により受験者数の減少を抑止し、安定的に採用者数を確保していく必要がある。

多様化する地域の課題に対応するため、柔軟かつ迅速な対応が可能となる組織体制、機動的な人員配置の在り方などを検討しながら、計画的な定数管理を行うとともに、これまで以上に業務の効率性を高める必要がある。

一方で、職員が働きながら育児や介護等の家庭事情に対応できるよう、多様な働き方を推進し、より一層ワーク・ライフ・バランスを確保していく必要がある。

また、企業やNPO等の多様な主体との連携や、国・他都道府県・市町村との適切な役割分担のもとでの連携強化も図る必要がある。

(参考 3) 「日本の地域別将来推計人口」における本県の将来推計人口の推移
(令和 5 (2023) 年 12 月 国立社会保障・人口問題研究所公表)



※ 単位未満は四捨五入してあるため、合計の数字と内訳の計が一致しない場合がある。
出典：令和 2 (2020) 年以前は「国勢調査」、令和 7 (2025) 年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」令和 5 (2023) 年推計

(参考 4) 競争試験（大卒程度）における受験者数の推移

実施年度	H28 年度 (2016)	R 3 年度 (2021)	R 4 年度 (2022)	R 5 年度 (2023)	R 6 年度 (2024)
事務（知事部局等 A）	745 人	437 人	422 人	381 人	283 人
事務（知事部局等 B）			82 人	254 人	205 人
※ S P I 導入					
計	745 人	437 人	504 人	635 人	488 人
技術（通常日程）	355 人	218 人	209 人	194 人	35 人
技術（早期日程）					194 人
※ S P I 導入					
計	355 人	218 人	209 人	194 人	229 人

政策 1 「人財」育成と実行力のある組織づくり

2 施策の方向性

(1) 「人財」の育成

多様化・複雑化する行政需要に的確に対応していくため、前例に捉われず新たな発想で果敢に挑戦することができる職員の育成に取り組んでいく。

① 職員研修の充実

ア 民間企業等への派遣研修

幅広い視野を持ち、新たな発想で積極的に挑戦できる職員を育成するため、民間企業等への派遣研修を積極的に実施している（令和 7（2025）年度：37 人）。
（参考 5）民間企業等への派遣職員数の推移

	R 3 年度 (2021)	R 4 年度 (2022)	R 5 年度 (2023)	R 6 年度 (2024)	R 7 年度 (2025)
民間企業等	15 人	14 人	16 人	14 人	11 人
国・他県	20 人	21 人	22 人	24 人	25 人
大 学 院	2 人	2 人	1 人	1 人	1 人

イ 自治研修所における研修

業務上必要な知識の習得等を図るため、自治研修所において、階層別研修や特別研修を実施している。

- ・ 受講職員数（県職員）
令和 7（2025）年度計画 2,400 人
令和 6（2024）年度実績 2,112 人

② 女性職員の活躍促進

「茨城県職員子育て応援・女性活躍推進プラン」に、女性職員の登用拡大を位置づけ、県の重要政策に係る部門への配置などの取組を推進している（令和 3（2021）年度～）。

（参考 6）課長級以上に占める女性職員の割合の推移

時 点	R 2 . 4 (2020)	R 3 . 4 (2021)	R 4 . 4 (2022)	R 5 . 4 (2023)	R 6 . 4 (2024)	R 7 . 4 (2025)	目 標 R 8 . 4 (2026)
割 合	9.4%	10.4%	11.6%	13.1%	16.9%	21.5%	26.0%

③ その他「人財」育成の取組

ア 人事評価制度の効果的な運用

上司と職員の面談の機会などを通じ、上司から職員に対して、今後の業務遂行上の改善点等を示すことできめ細やかな指導や助言による「人財」育成を推進している（平成 28（2016）年度～）。

イ 庁内公募の実施

職員の意識改革を進め、やる気を喚起するため、各所属から提示された業務や職員自ら提案する業務について、公募により職員を配置している（非管理職：平成 8（1996）年度～、管理職：令和 2（2020）年度～）。

（参考 7）庁内公募の公募業務数の推移

公募実施年度	R 3 年度 (2021)	R 4 年度 (2022)	R 5 年度 (2023)	R 6 年度 (2024)
業務提示型(派遣含む)	53 件	40 件	52 件	54 件
職員提案型	3 件	8 件	3 件	4 件
計	56 件	48 件	55 件	58 件

（2）「人財」の確保

労働力人口の減少に伴い、行政サービスを担う職員の確保が一層厳しくなっていくことが懸念されることから、これまで以上に多様な人財の確保に取り組んでいく。

① 試験方法の見直し

受験者数の減少を踏まえ、民間企業を中心に就職活動をしている学生等も受験しやすいよう、従来の教養・専門試験に代え、民間の採用選考で広く使用されている基礎能力検査（S P I）により選抜する試験枠を新たに追加した（事務（知事部局等 B）：令和 4（2022）年度～、技術（早期日程）：令和 6（2024）年度～）。

また、外国人の活躍が重要となる社会の状況を踏まえ、外国人向けの各種施策をより効果的に推進していくため、令和 7（2025）年度に実施する採用試験から、事務職については国籍を問わず受験できるように受験資格を見直した。

② 社会人経験者採用の拡大

社会全体における雇用の流動化が進み、若年層の雇用に係る意識が大きく変化している中で、終身雇用を前提として「人財」を固定化するのではなく、雇用の流動化を踏まえた、年齢や経験の異なる幅広い「人財」を確保するため、試験科目の変更（S P I の導入等）や年齢要件の緩和、対象職種の拡大等により、社会人経験者採用選考による採用者を確保している（対象職種の拡大：平成 29（2017）年度～、年齢要件の緩和：平成 30（2018）年度～、選考科目の変更：令和 4（2022）年度～）。

（参考 8）社会人経験者採用実績の推移

実施年度	H28 年度 (2016)	H29 年度 (2017)	H30 年度 (2018)	R 1 年度 (2019)	R 2 年度 (2020)	R 3 年度 (2021)	R 4 年度 (2022)	R 5 年度 (2023)	R 6 年度 (2024)
事 務	—	13 人	12 人	11 人	9 人	7 人	14 人	10 人	9 人
技 術	4 人	9 人	6 人	7 人	10 人	15 人	20 人	30 人	21 人
計	4 人	22 人	18 人	18 人	19 人	22 人	34 人	40 人	30 人

③ インターンシップ受入の充実

県行政に高い関心を持つ意欲ある「人財」確保のため、就業体験を伴う従来のインターンシップに加え、「1 DAY」や「オンライン」によるインターンシップを実施している（令和3（2021）年度～）。

（参考9）インターンシップ受入決定数の推移

年 度	R 2 年度 (2020)	R 3 年度 (2021)	R 4 年度 (2022)	R 5 年度 (2023)	R 6 年度 (2024)
県庁インターンシップ	241 人	301 人	300 人	306 人	298 人
1 DAY インターン	—	79 人	95 人	128 人	134 人
オンラインインターン	—	83 人	80 人	79 人	62 人
計	241 人	463 人	475 人	513 人	494 人

④ 障害者雇用の推進

障害のある職員が活躍できる業務の掘り起こしや、支援員の配置など働きやすい職場環境の整備等に取り組むことにより、障害者雇用における法定雇用率を着実に達成している（令和6（2024）年の実雇用率は全国第1位）。

（参考10）障害者雇用率（知事部局）の推移

時 点	R 2 . 6 (2020)	R 3 . 6 (2021)	R 4 . 6 (2022)	R 5 . 6 (2023)	R 6 . 6 (2024)
実雇用率 (全国順位)	2.61% (33 位)	3.11% (5 位)	3.20% (5 位)	3.29% (3 位)	3.63% (1 位)
法定雇用率	2.5%	2.6%			2.8%

⑤ 優秀な教員の確保

教員の志願者増加に向け、第1次試験における教職専門試験の廃止、SPIによる特別選考の新設及び大学3年生を対象とした前倒し選考の拡充など教員選考試験制度の見直しを実施している。

（参考11）教員選考試験における志願者数、志願倍率の推移

実施年度	R 3 年度 (2021)	R 4 年度 (2022)	R 5 年度 (2023)	R 6 年度 (2024)	R 7 年度 (2025)
全体の志願者数	3,387 名	3,780 名	3,558 人	2,911 人	3,054 人
志願倍率	3.60 倍	4.12 倍	3.77 倍	3.02 倍	3.16 倍

⑥ 働きやすい勤務環境などの魅力ある職場づくり

時間外勤務の縮減や年次休暇等の取得を促進していく。

育児休業等の取得を促進するため、所属長への意識啓発や代替職員の確保などを推進していく。

(参考12) 育児休業取得率（教育委員会・警察を除く全部局）

年 度	R 1 年度 (2019)	R 2 年度 (2020)	R 3 年度 (2021)	R 4 年度 (2022)	R 5 年度 (2023)
男性職員	18.9%	44.4%	59.4%	79.2%	98.4%
女性職員	100.0%	100.0%	99.0%	97.2%	100.0%

※ 令和6(2024)年度からは、本県独自に、配偶者の出産等に係る男性職員の特別休暇の拡充や、業務分担する同僚への勤勉手当の加算を実施

(3) 積極果敢に挑む組織づくり

行政ニーズに柔軟かつ的確に対応できる組織体制を整備するとともに、限られた職員数の適正な配置を図るため、①職員が新たな発想で積極的に挑戦できる体制、②スピード感のある事務執行体制、③「選択と集中」によるメリハリのある体制の3つの柱を踏まえながら、感染症対策や児童虐待対応、産業人材育成体制や営業体制の強化などに対応する組織改正を実施した。

(参考 13) 現総合計画期間中の主な組織改正（知事部局）

年 度	主 な 改 正
R 4 年度 (2022)	保健福祉部を保健医療部、福祉部に再編
R 5 年度 (2023)	産業人材育成課の設置
R 6 年度 (2024)	販売戦略課、農産物販売課、加工食品販売チーム、観光戦略課、観光誘客課の設置（3課3チームを4課1チームに再編） 疾病対策課の設置（感染症対策課を改組し、課内に感染症対策室を設置） 福祉人材・指導課の設置
R 7 年度 (2025)	県産品販売課の設置 多様性社会推進課の設置（女性活躍・県民協働課を改組）

3 今後の対応・改善の方向

引き続き、職員研修の充実や、能力・実績主義に基づく人事配置、働きやすい勤務環境づくりとともに、育児や介護などの家庭事情等を理由とした若手職員の離職防止にも取り組みながら、試験方法の見直しや社会人経験者採用等により多様な「人財」の確保に努め、時代に応じた県民ニーズに対応できる職員を確保・育成していく。

併せて、「挑戦」「スピード感」「選択と集中」の3つの基本姿勢のもと、新たな行政需要に迅速かつ的確に対応する組織体制づくりを推進するとともに、緊急性・重要性の高い業務に重点的な人員配置を行い、業務の効率化を図りながら職員数の適正管理に努めていく。

政策2 スマート自治体の実現に向けたデジタルトランスフォーメーション（DX）の推進

2 施策の方向性

「業務の効率化」「県民サービスの一層の充実」「地域課題の解決」を達成していくために更なるデジタルトランスフォーメーション（DX）を推進していく。

急速に進展するデジタル技術について、最新技術の動向を把握し、業務改革に積極的に取り入れ、適切に活用していく。

（1）デジタル技術を活用した業務改革

① 立会人型電子契約

令和3（2021）年5月に都道府県で初めて契約当事者が電子証明書を必要としない立会人型電子契約を導入した。利用実績は年々増加しており、県と契約を締結する企業等に対する普及啓発を更に進める必要がある。

（参考14）立会人型電子契約の利用実績

年度	R3年度 (2021)	R4年度 (2022)	R5年度 (2023)	R6年度 (2024)
処理件数	1,205件	2,653件	3,464件	3,657件

② 電子公印・許可証等の電子交付

令和3（2021）年8月に都道府県で初めて電子ファイルでも文書の真正性確認が可能な電子印影、電子署名、タイムスタンプの3つを付与する電子公印システムを導入した。令和5（2023）年7月からは許可証等の電子交付を推進し、利用実績も年々増加している。

（参考15）電子公印の利用実績

年度	R3年度 (2021)	R4年度 (2022)	R5年度 (2023)	R6年度 (2024)
処理件数	499件	1,828件	5,282件	8,196件

③ RPA（※）の導入

職員がより創造的で専門性の高い業務に注力できる環境を整備するため、各業務においてRPAの導入を拡大している。

特に、新型コロナウイルス感染症の感染拡大時の協力金の支払処理では、人的ミスを抑制し、迅速かつ正確な給付を実現した。

より多くの職員が利用するよう普及啓発を図るとともに、職員によるRPAシナリオの開発（内製化）を支援していく。

※ RPA…定型的な事務作業を自動化し、業務を代行するソフトウェアロボット。

(参考 16) R P Aを導入した主な業務

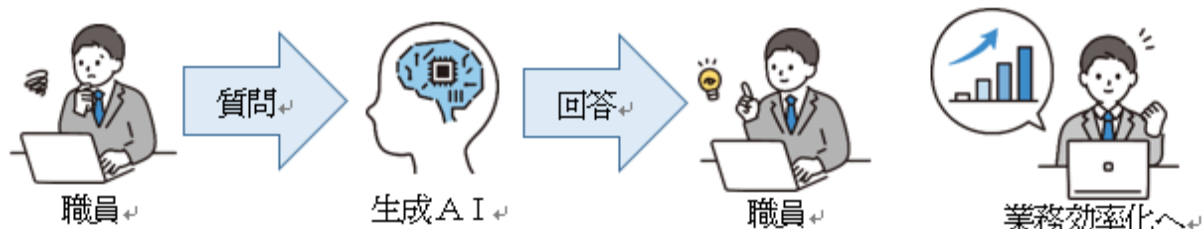
対象業務	内容
県立学校旅費申請代理登録	各県立学校教職員の出張旅費情報の総務事務支援システムへの入力
支払先口座の登録及び支出処理の業務	支出に係る財務会計システムへの入力
個別メールの一斉送信業務	定型文のメールを宛先ごとに、対応する添付ファイルに変えて送信
知事印の捺印・電子署名付与	決裁済みの文書に対し、自動で知事印の捺印及び電子署名を付与
共用自動車予約情報出力	グループウェアの予約情報から、予約情報一覧表を作成

④ A I の活用

手書き申請書等の文字データ化にA I－O C Rを導入、音声データの文字データ化に議事録作成支援システムを導入し、業務効率化を推進している。

また、生成A I（※）の業務活用について検証を行い、E x c e lマクロ作成や文章案作成、翻訳などで有効性を確認した上で、令和6（2024）年6月から、希望者による利用を開始した。

(参考 17) 生成A I の活用イメージ図



※ 生成A I…学習したデータに基づいて、人間が作ったかのように新しいテキストなどを自律的に作り出すA I。

(2) D X推進のための「人財」の育成と意識改革

デジタル化に対応できる職員を育成するため、県職員D Xアカデミー（デジタル技術を活用した政策形成をけん引する職員の育成）のほか、自治研修所における各階層別研修や特別研修においてD Xに関する講座を実施している。

① 県職員D Xアカデミー

(参考 18) デジタル技術を活用した政策形成をけん引する職員の育成

内容	D X概要、デジタル技術、生成A I活用法等についての学習 テーマを設定し、グループワーク形式でD X施策を立案・実装等
参加者数	30 人程度

② 自治研修所研修

(参考 19) D Xに関する講座

内容	D X入門講座、はじめての生成A I 講座、C h a t G P Tでマクロ習得講座 など
参加者数	各講座 30 人程度

(3) 県民サービスの充実

① 行政手続のオンライン化・簡素化の推進

県民がいつでもどこにいても必要な行政手続ができるよう、令和 2 (2020) 年末までに県で対応可能なすべての申請や届出等の行政手続について、電子化、押印廃止の対応を完了した。国の法令改正等が必要な行政手続については、対応可能となり次第、順次対応していく。

(参考 20) 電子申請可能な手続の例

- ・ 納税証明書の交付申請
- ・ 県職員採用試験・選考受験の申込
- ・ 茨城県立高等学校及び県立中学校等の入学者選抜に係る出願

② キャッシュレスの推進

県民サービスの向上のため、各種手数料、県有施設等、県税、ふるさと納税などにキャッシュレス決済（クレジットカード、Q R コード決済等）を導入している。

③ A I チャットボット

県民等からの問い合わせに 24 時間 365 日チャット（文章）で自動応答し、自動車税、不動産取得税の税額や納付方法、私立学校の授業料軽減制度、県立美術館の入場料、休館日、展示やアクセスなど様々な業務に関する情報提供を行っている。

3 今後の対応・改善の方向

引き続き、人口減少に伴う労働力不足に対応し、多様化する行政課題への的確に対応するため、デジタル技術を積極的に活用した業務改革と県民サービスの向上を推進していく。

A I や R P A などのデジタル技術を多様な業務へ導入し、特に、生成 A I を多様な業務で活用することを推進することで業務効率化を図るとともに、県民が時間や場所にとらわれずに利用できるオンラインサービスの拡充を進めていく。

政策3 働き方改革の推進

2 施策の方向性

(1) 柔軟な働き方の推進

家事、育児、介護等に参加しやすくするなど、仕事と家庭の両立をはじめ、職員一人一人のライフステージに合った多様で柔軟な働き方ができる勤務環境づくりを推進していく。

① テレワーク

いつでもどこでも効率的に業務ができる職場環境づくりを進めるとともに、災害時等における業務継続を図る観点からも、テレワークを推進している。

テレワークハンドブックにより実施方法やテレワークの取り入れ方を周知し、積極的な利用を働きかけていく。

(参考 21) テレワークネットワークへの1日平均接続者数

年度	R 3 年度 (2021)	R 4 年度 (2022)	R 5 年度 (2023)
1 日平均 接続者数	626 人	603 人	343 人

② 時差出勤・休憩時間の選択制

育児や介護などの特別な理由の有無にかかわらず利用できる時差出勤・休憩時間の選択制を導入している。

令和 6 (2024) 年度から、勤務時間のパターンを拡大 (13 パターン→18 パターン) したところであり、さらなる利用促進に努めていく。

(参考 22) 時差出勤の利用実績

年度	R 3 年度 (2021)	R 4 年度 (2022)	R 5 年度 (2023)
利用人数	3,034 人	3,154 人	3,049 人
利用率	49.9%	51.6%	49.6%

(参考 23) 時差出勤制度の変遷

H29(2017)年度	H30(2018)年度	R 2 (2020)年度	R 6 (2024)年度
夏季期間 のみ実施	本格導入 (時期の制限なし)	利用者の多い通勤 時間帯の区分を 細分化	フレックスタイム 制の施行に合わせ、 区分を追加
(早出) 7:30～16:15 (遅出) 9:30～18:15 など 4 パターン	(早出) 7:00～15:45 (遅出) 13:00～21:45 など 9 パターン	(早出) 8:15～17:00 (遅出) 8:45～17:30 など 13 パターン	(早出) 6:30～15:15 (遅出) 12:00～20:45 など 18 パターン

③ フレックスタイム制

より柔軟な働き方が可能となるよう、職員の希望や業務の状況等に応じて、1～4週間ごとの勤務時間の総量を維持した上で、1日当たりの勤務時間を調整し、週休3日も可能とするフレックスタイム制を令和6(2024)年度に導入し、延べ178人が利用した。

(参考24) フレックスタイム制の利用状況(令和6(2024)年度)

選択的週休3日制	延べ71人(実人数30人)が利用
本庁出先別	本庁31人、出先27人(実人数58人)
取得理由別	育児59人、疲労蓄積防止24人、自己啓発21人、通勤混雑緩和17人、業務都合13人、その他44人

(参考25) フレックスタイム制活用イメージ(1週間(38時間45分)の場合)



(2) 時間外勤務の縮減等総労働時間の短縮

時間外勤務時間が一定の時間を超えた職員が発生した所属において、早期に是正対策を検討する取組を全庁的に実施するなど、過重労働の未然防止を図っている。

年次有給休暇については、人事評価面談時などに所属長が個別に取得状況を確認し、休暇取得の働きかけを行うなど、取得促進に努めていく。

(参考26) 職員一人一月当たりの時間外勤務時間

年度	R3年度 (2021)	R4年度 (2022)	R5年度 (2023)
時間	11.4時間	11.5時間	10.8時間

(参考27) 職員一人当たりの年次休暇の取得日数

暦年	R3年 (2021)	R4年 (2022)	R5年 (2023)
日数	12.4日	12.0日	13.0日

(3) 男性職員の育児参加促進

管理職向けイクボス養成講座を実施するとともに、男性職員の育児休業等取得計画表の提出を義務付けるなど、男性職員の育児休業等取得の推進に向けて、意識醸成や職場環境整備などに取り組んでいく。

令和6(2024)年度から、男性職員の育児に係る特別休暇を拡充するとともに、育児休業取得者の業務を分担する同僚への勤勉手当加算を実施している。

(参考28) 育児休業取得率(教育委員会・警察を除く全部局)

年 度	R 1 年度 (2019)	R 2 年度 (2020)	R 3 年度 (2021)	R 4 年度 (2022)	R 5 年度 (2023)
男性職員の取得率	18.9%	44.4%	59.4%	79.2%	98.4%

(参考 29) 特別休暇等の拡充(令和6(2024)年度～)

特別休暇の拡充	男性職員が配偶者の世話や子の養育を行いやすい環境整備を図るため、産後8週間(実勤務40日間)取得が可能となるよう特別休暇を拡充。 ・ 配偶者出産休暇 3日→5日 ・ 産後家族看護等休暇 15日 ・ 育児参加休暇 5日→20日
業務分担する同僚への勤勉手当加算	子どもが生まれた職員が、8週以上の連続した育児休業等を取得し、かつ、代替職員が配置されない場合に、その職員の業務を分担した職員に対し、勤勉手当を加算。

(4) ハラスメントの防止

セクハラ、パワハラ、マタハラなど、庁内におけるハラスメント防止対策を強化するため、令和7(2025)年3月に「ハラスメントの防止等に関する基本指針」を制定し、いかなるハラスメントも許さない組織風土の醸成等を目指していく。

(参考30) 庁内ハラスメント防止対策の強化に係る主な取組

① 未然防止	・ 基本指針(職員・職層ごとの責務、行為禁止、厳正対処等明示)制定・啓発 ・ 研修対象拡大(新任課長補佐(総括)→課長補佐以上)
② 体制の充実・強化	・ 外部相談窓口(弁護士・カウンセラー)や庁内相談フォームなど、職員がいつでも幅広く相談できる体制を整備
③ 実態把握・改善	・ ハラスメント状況等を定期的に調査、対策実施

また、いわゆるカスタマーハラスメントから職員を守り、組織的に対応するため、職員向け対応マニュアルを策定したほか、職員向け研修や記名票の見直しを実施するなど、カスタマーハラスメント対策に取り組んでいく。

(参考31) カスタマーハラスメント対策に係る主な取組

- | |
|--|
| ① 職員向け対応マニュアルの策定（令和7（2025）年2月） |
| ② 職員向け研修の実施（令和7（2025）年4月～） |
| ③ 来客対応の多い所属における名字のみの記名票の導入（令和7（2025）年4月～） |
| ④ 窓口業務のある所属へ通話録音装置・防犯カメラの配備（令和7（2025）年3月～） |

（5）メンタルヘルス対策の推進

職員のメンタルヘルス対策として、不調の兆しに本人や周りが早期に気付き、相談できる体制の整備や職場復帰への支援など、段階別の対策を実施していく。

(参考32) メンタルヘルス対策に係る主な取組

① 疾病の未然防止対策 （一次予防）	職員健康カウンセラーの配置、労働安全衛生法に基づくストレスチェックの実施、所属長を対象としたメンタルヘルス研修会の開催
② 早期対応による重篤化の防止 （二次予防）	産業医や公認心理師等による内部相談、民間医療機関等による外部相談
③ 職場復帰支援と再発防止策 （三次予防）	職場復帰支援制度による「試し出勤」及び「慣らし出勤」等の実施

（6）仕事の生産性の向上

従来の仕事のやり方にとらわれず、職員の業務負担を軽減して仕事の生産性を向上させるため、AI・RPA等のデジタル技術の積極的な活用により、定型業務を自動化するなど、業務効率化を図っていく。

3 今後の対応・改善の方向

今後、急速な人口減少や少子高齢化といった構造的な課題に対応しつつ、多様化・複雑化する行政ニーズに応えていくためには、「いつでもどこでも」効率的に仕事に取り組み、職員が心身ともに健康で、ワーク・ライフ・バランスを確保しながら、意欲を持って、県民のために必要な仕事や現場に密着した仕事に注力できる環境づくりがより一層重要となる。

そのため、子育てや介護など家庭や生活と仕事との両立とともに、「人財」確保の観点からも、職員の声を聞きながらこれまでの取組を検証し、引き続き多様で柔軟な働き方改革を推進していく。

政策 4 多様な主体と連携した県政運営

2 施策の方向性

(1) 民間企業やNPO等との連携・協働強化

① 民間企業等との連携

県民サービスの向上等を図るため、政策企画部内の「公民連携デスク」を総合窓口として、包括連携協定を締結した企業等との連携により、民間の知見を活かした取組を推進していく。

(参考 33) 民間企業等との連携状況

年 度	R 3 年度 (2021)	R 4 年度 (2022)	R 5 年度 (2023)	R 6 年度 (2024)
包括連携協定締結件数 (累計)	18 件	19 件	21 件	21 件
包括連携協定締結企業 との連携事業件数	50 件	70 件	81 件	82 件
大学との連携事業件数	84 件	88 件	85 件	82 件

② NPO等との協働推進

行政だけでは十分に対応できない複雑多様化する地域課題に対応するため、NPOや市民団体等と協働し、課題解決に向けた取組を推進していく。

(参考 34) 企業連携型NPO活動支援事業実績 (R 4 (2022) 年度開始事業)

年 度	R 4 年度 (2022)	R 5 年度 (2023)	R 6 年度 (2024)
寄付協力企業数	11 社	15 社	21 社
支援事業数	30 事業	38 事業	41 事業

③ 民間委託等による民間活力導入推進

民間の経営資源を取り入れた効率的な業務執行のため、民間活力の導入を推進していく。

(参考 35) 民間委託の主な導入事例

- ・ 新型コロナウイルス対策における業務 (ワクチン大規模接種業務、自宅療養者健康観察業務、宿泊療養施設運営など)
- ・ 産業廃棄物処理業の許可手続きに係る一部業務 (R 6 (2024) 年度～)

(2) 市町村との連携協力

① 市町村 4 団体等との協議等

市町村 4 団体 (市長会、町村会、市議会議長会、町村議会議長会) 等を通じ、県の施策、市町村の行政課題や県に対する要望などの情報を共有していく。

- ・ 令和 6 (2024) 年度の市町村 4 団体との協議等実績 : 8 回

② 市町村への権限移譲の推進

「市町村への権限移譲方針」に基づき、住民に身近な事務について積極的に市町村へ権限移譲を推進していく。

- ・ 権限移譲の状況 : 113 法令の 1,789 事務 (令和 7 (2025) 年 4 月現在)

(3) 国や他都道府県等との連携協力

県域を超えた課題等の解決に向け、国へ提案・要望を行うとともに、他都道府県等との広域的な連携を強化していく。

① 国への適時適切な提案・要望

【中央要望】例年、国等の予算編成前である6月上旬に提案要望を実施

R 6 (2024) 年度	・ 国の施策及び予算など 53 項目を提案 → 47 項目が反映(例:民間獣医師の活用等に向けたと畜検査制度見直しを要望した結果、民間獣医師等が対応可能な検査補助業務の範囲が明確化された。)
---------------------	--

【緊急要望】自然災害の発生時等、緊急の必要に応じて国等への要望を実施

R 4 (2022) 年度	・ 新型コロナウイルス感染症対策に係る緊急要望(令和4(2022)年6月2日) → 初回接種を完了した12歳以上の全国民を対象としたオミクロン株対応ワクチンの接種が開始された。
R 5 (2023) 年度	・ 台風13号による大雨災害に係る緊急要望(令和5(2023)年9月20日) → 日立市が局地激甚災害に指定された。

② 全国知事会議等を活用した国への要望活動等の実施

R 6 (2024) 年度	・ 人口戦略や地方創生等に関する全国的な共通課題について、各都道府県共同による要望活動を実施 → 令和7(2025)年度当初予算において、新しい地方経済・生活環境創生交付金(旧デジタル田園都市国家構想交付金)が1,000億円から2,000億円に倍増された。
---------------------	---

3 今後の対応・改善の方向

人口減少下にあって、多様化・複雑化する行政課題の解決を図るため、民間企業やNPO等との連携を強化し、互いの強みを活かした効果的な施策を推進していく。また、適切な役割分担を踏まえた市町村との連携や、国や他都道府県との広域的な連携を強化していく。