

令和4年度の新たな組織体制と人員配置

「県民が豊かさと幸せを実感できる山梨」の実現と新型コロナウイルス感染症の拡大がもたらした難局をいち早く打開し県政進展につなげるため、全庁一丸となって施策を推進する組織体制を整備し、適材を適所に配置する人事異動を行う。

1. 主なる組織改正と職の設置

感染拡大防止と経済活動の両立を図るとともに、「強靱化」、「高付加価値化」、「基礎条件充実」の「3つのK」の推進を通じ、本県のあらゆる可能性を花開かせるため、必要な組織改正と職の設置を行う。

(1) 感染症対策の強化

喫緊の課題である新型コロナウイルス感染症に対する強靱化を一層推進するため、現在「感染症対策グループ」を設置している知事直轄組織を「感染症対策企画グループ」、「新型コロナウイルス対策グループ」、「グリーン・ゾーン推進グループ」の3グループに再編する。

「感染症対策企画グループ」は、感染状況の分析や感染防止対策に係る情報発信、人材育成などを所管し、「新型コロナウイルス対策グループ」は、医療提供体制の確保やワクチン接種、退所後ケア、ホームケアなどを所管することで体制を強化し、感染症対策を一層効果的、効率的に推進する。

また、命と生活・経済の両立に向けた社会全体の感染対策を強化するため、グリーン・ゾーン推進課を知事直轄組織に移管し、名称を「グリーン・ゾーン推進グループ」に改め、感染症対策と一体となった「やまなしグリーン・ゾーン認証制度」の更なる進化に取り組んでいく。

(2) 男女共同参画・共生社会推進統括官の設置

多様な価値観を認め合い、誰もが活躍できる共生社会を実現するとともに、県政の最重要課題である男女共同参画の一層の推進に向けた体制を強化するため、新たな部局である「男女共同参画・共生社会推進統括官」を設置する。

令和4年度に向けては、若年層への意識啓発や女性リーダーの育成、相談機能強化の三点に重点的に取り組むこととする。

また、女性のキャリア意識の向上や仕事と家庭の両立への支援を行うとともに、広く「共生社会」の実現に資するための第一歩として、性の多様性に関する学校や企業における理解促進に向けた取り組みを本格的に進めていく。

(3) 知事政策局の庁内調整機能の強化等

本県の分野横断的な高付加価値化を進め、「やまなし」ブランド全体の価値を高めるため、政策調査グループの名称を「地域ブランド推進グループ」に改め、各部局との調整を図りながら、全庁体制で「地域プロモーション戦略」を強力に推進していく。

また、多くの分野に及ぶデジタルトランスフォーメーションについて、全庁挙げて強力に推進するため、DX推進室を知事政策局に移管し、名称を「DX推進グループ」に改める。

更に、本県における多文化共生を一層進めるとともに、外国人の個性や能力が存分に発揮できる社会を実現するため、新たに「外国人活躍推進グループ」を設置する。

(4) その他の組織再編

ア 県民生活部関係

人権、誹謗中傷、いじめ対策等に係る施策を一層推進するため、県民安全

協働課を「県民生活安全課」に改め、新たに「人権・生活安全担当」を設置する。

イ スポーツ振興局関係

障害の有無にかかわらず、誰もが活躍できる共生社会の実現に資するため、スポーツ振興課内に、新たに「パラスポーツ担当」を設置し、障害者スポーツの一層の振興を図る。

ウ 林政部・農政部関係

県民全体の財産である県有林の更なる高度利用を推進するため、現在の林政総務課の企画立案機能を強化し、名称を「森林政策課」に改める。

また、専門学校農業大学校に、林業に関する高度人材を育成するための森林学科を開講することに伴い、名称を「専門学校農林大学校」に改める。

エ 観光文化部関係

本県の重要なコンテンツである南アルプス地域の観光地としての魅力向上を図り、その高付加価値化を通じて県全体の観光の底上げにつなげるため、観光資源課内に新たに「南アルプス観光振興室」を設置する。

オ 教育委員会関係

ICT教育や教員の働き方改革、いじめ重大事案の調査検証など教育委員会での横断的な事項に対し、より機動的に対応するため、総務課内に新たに「教育企画室」を設置するとともに、特別支援教育及びいじめ、不登校、ヤングケアラー対策等の児童生徒を取り巻く諸課題に一元的に対応するため、「特別支援教育・児童生徒支援課」を設置する。

また、学校現場における相談体制を強化するため、総合教育センター内に「相談支援センター」を設置し、スクールカウンセラー等の専門人材の配置を拡充する。

2. 人事配置の主な特徴

県民生活の豊かさの実現と「超感染症社会への移行」に向け、「山梨県職員基本理念」（令和2年3月27日策定）に基づく「地域の未来をコーディネートする組織」を目指した人事配置を行うこととし、幹部職員には、各分野における政策の企画立案や実行にリーダーシップを発揮できる適材を、年齢を問わずに配置する。

(1) 県民生活の豊かさの実現と「超感染症社会への移行」に向けた新体制の構築

ア 公営企業管理者

米倉山で整備を進めている次世代エネルギーシステム研究開発ビレッジ等の取り組みを着実に加速させ、今後、本県がカーボンニュートラルをリードする研究拠点としての地位を確立していくため、来年度も引き続きその重責を担っていただく。

イ 感染症対策統轄官

新型コロナウイルス感染症の脅威に対しては、本県における感染症対策をほぼゼロの状態から構築し、全国にも通用するモデルに育て上げてきたところであるが、将来、未知なる感染症が発生した場合でも、命と生活・経済が両立できる「超感染症社会」への移行を着実に進めていくため、来年度も引き続きその重責を担っていただく。

併せて、感染症対策統轄官を補佐する部長級の感染症対策統轄官補には、財政部門や医療行政の経験が豊富で、調整能力に優れた知事政策局次長を登用する。

ウ 知事政策補佐官等

重要政策に関する関係者との調整等を担う知事政策補佐官には、土木行政に精通し、政策立案や部局間調整等の業務経験を有し、調整能力にすぐれた新環状道路建設事務所長を登用することとし、富士山登山鉄道等の重要業務にあたらせる。

また、新たに設置した「地域ブランド・DX統括官」には、県政重要事項の総合調整業務や福祉、県民、森林、農政など幅広い分野の業務経験を有し、卓越した調整能力を有する福祉保健部次長を登用し、知事政策補佐官を兼務することとする。

エ 部局長等

部局長については、これまでの成果を更に拡大させるため、業務の継続性に配慮し、16名中6名を留任（観光文化部長は勤務延長）させている。

また、新たに部局長に登用する7名のうち4名についても、該当部局の理事・次長または管理職経験者等から登用を図るなど、これまでの業務経験を踏まえた配置としている。

なお、新たに設置した男女共同参画・共生社会推進統括官には、県庁における女性活躍、障害者雇用推進を所掌し、インクルーシブ教育に係る業務経験を有する総務部次長を登用する。

<部局長> ※下線は、新たに登用する部局長

- ・ 新任… 県民生活部長、男女共同参画・共生社会推進統括官、リニア未来創造局長、防災局長、子育て支援局長、林政部長、産業労働部長、農政部長、県土整備部長、会計管理者
- ・ 留任… 知事政策局長、スポーツ振興局長、総務部長、福祉保健部長、環境・エネルギー部長、観光文化部長（勤務延長）

<業務経験を踏まえた配置例>

リニア未来創造局長（←同局理事）、防災局長（←同局次長）、農政部長（←R 2同部次長）
県土整備部長（←同部技監）

オ 課長等

本庁課室長については、年齢等にとらわれることなく、意欲的に職務に取り組み十分に能力を発揮した職員を積極的に登用することとし、新たな発想で政策の企画立案や実施に当たれるよう、グリーン・ゾーン推進監、国際戦略監、外国人活躍推進監、男女共同参画・共生社会推進監、市町村課長、税務課長、健康長寿推進課長、障害福祉課長、南アルプス観光振興室長などの重要ポストに積極的に配置する。

また、管理職の若年齢化を図るため、総括課長補佐等に50歳以下の職員を積極的に登用する。

<50歳以下の管理職昇任者の配置例>

- ・ 49歳…9人 秘書課総括課長補佐、交通政策課総括課長補佐、行政経営管理課総括課長補佐、子ども福祉課総括課長補佐、産業振興課総括課長補佐、観光振興課総括課長補佐、観光資源課総括課長補佐、治水課総括課長補佐、人事委員会事務局総括次長補佐
- ・ 50歳…15人 二拠点居住推進課総括課長補佐、税務課総括課長補佐、障害福祉課総括課長補佐、健康増進課総括課長補佐、成長産業推進課総括課長補佐、産業人材課総括課長補佐、観光文化部主幹、文化振興・文化財課総括課長補佐、農政部主幹、農業技術課総括課長補佐、営繕課総括課長補佐、福利給与総括課長補佐、義務教育課総括課長補佐、保健体育課総括課長補佐、笛吹川水系発電管理事務所次長

(2) 女性職員の積極的登用と職域の拡大

ア 管理職

女性職員の管理職への登用は県庁組織の活性化にとって必要不可欠であることから、能力と意欲のある女性職員については、事務職・技術職を問わず、できる限り管理職に登用する。

本庁では、部局長級である地域ブランド・DX統括官と複数の部局次長級（県民生活部次長、議会事務局次長）に女性職員に登用するとともに、課長級についても部局幹事課長である子育て政策課長をはじめ、DX推進監、統計調査課長、健康長寿推進課長、国保援護課長、学校施設課長（留任）、議事調査課長（留任）、人事委員会事務局次長などの重要ポストに女性職員を配置する。

この結果、本庁課長級（出先機関所長等を含む。以下同様）以上の女性職員の人数及び割合は、県全体で29名（R3:29名）となる。

また、「本庁課長級以外の管理職」についても、新たに15名の女性職員に登用し、管理職全体で80名（同76名）となるなど、女性職員の活躍促進に努めている。

なお、管理職員以上の女性職員の割合は、13.1%（R3:12.5%）であり、前年より0.6%の増加となる。

<新たに本庁課長級に登用する女性職員>（教員、警察職員を除く）

- ・6名… 知事政策局政策主幹、健康長寿推進課長、女性相談所長、都留児童相談所長、うぐいすの杜副所長、観光文化部企画調整主幹

<女性管理職の数の推移>（R3.4⇒R4.4、教員、警察職員を除く）

- ・本庁課長级以上… 29名 ⇒ 29名
- ・管理職全体… 76名 ⇒ 80名

※「本庁課長级以上」以外の管理職…本庁総括課長補佐、出先機関次長など（管手6種以下）

イ 管理職以外の一般職員

管理職に占める女性割合を向上させていくためのステップとして、管理職になりたい女性職員の比率を増やすため、管理職以外の一般職員についても職域の拡大等を図り、着実に将来の管理職候補を育成していく。

特に、管理職の候補となる本庁課長補佐には、行政事務職で新たに13名の女性職員を登用し、本庁課長補佐（事務職）に占める女性職員の割合は24.3%と着実に拡大している（R3:21.8%）。

女性職員の早期のキャリア形成を図るため、政策形成分野や各部局間の調整を担う、広聴広報課、財政課等にも、引き続き女性職員を積極的に配置することとし、できる限り中堅の女性職員を配置する。

また、防災危機管理課、子育て政策課、観光文化政策課など複数の部局幹事課に加え、地域活性化や県民生活の向上に関わる重要施策を所管する二拠点居住推進課や産業振興課、観光振興課、医務課等に、複数の若手女性職員を配置するなど、女性職員の職域拡大を図りながら様々な職務を経験させる。

なお、新規採用の女性職員については、25名の行政事務職のうち23名を本庁に配置した。

(3) 現場主義の一層の徹底

現場での経験を本庁業務に生かし、本庁で立案した政策は現場で検証するといった現場主義に基づき、本庁と、直接県民と接する「現場部門」である出先機関との交流を積極的に進め、県民の視点に立った執行体制の強化を図る。

ア 部局長・次長級職員の本庁と出先機関との交流配置

本庁部局長及び次長級職員を出先機関所長等へ配置するとともに、出先機関所長等を本庁部局長や次長等へ配置し、本庁・出先機関の間で幹部職員の積極的な交流配置を行う。

<交流配置の例>

- ・本庁部局長等 → 東京事務所長、県立大学事務局長、総合県税事務所長、職員研修所長、県立病院機構事務局長、富士山科学研究所副所長、産業技術センター長
- ・出先機関所長等 → 人事委員会事務局長、監査委員事務局長、総務部理事、防災局次長、農政部技監、県土整備部技監

イ 本庁課長と出先機関所長等との交流配置

本庁で企画立案した施策を現場部門で実践し、地域の活性化に活かすため、富士・東部域県民センター所長には、地域振興や税務、福祉、農政、教育等に関する業務の経験のある福祉保健総務課長を、産業技術短期大学次長には、産業教育等の計画立案や電子自治体の推進等の業務経験のある高校改革・特別支援教育課長を配置するなど、本庁課長級から出先機関所長等への配置を進める。

また、現場部門での経験を本庁業務に活かすため、産業技術短期大学次長を福祉総務課長へ、中北建設事務所・峡北支所長を高速道路推進課長へ配置するなど、本庁課長には出先機関等からも積極的に登用する。

<交流配置の例>

- ・本庁課長級 → 富士・東部域県民センター所長、産業技術短期大学次長、消防学校長、障害者相談所長、博物館副館長、考古博物館副館長、石和温泉管理事務所長、中北地域県民センター次長、富士・東部地域県民センター次長など
- ・出先機関所長等 → 福祉保健総務課長、医務課長、労政雇用課長、高速道路推進課長技術管理課長など

(4) 技術専門職の専門分野以外への配置

専門的な能力のみならず、県政全体を見渡す幅広い視野や柔軟な思考力を養成するため、技術専門職を専門分野以外にも積極的に配置することにより、人材育成と組織の活性化に結びつけることとする。

<配置例>

獣医師⇒中北保健福祉事務所、薬剤師⇒保健体育課、学芸員⇒文化振興・文化財課、
農業技術⇒自然共生推進課、電気⇒国保援護課、司書⇒生涯学習課

(5) 国・民間企業・他の地方公共団体等への派遣や人事交流の推進

県とは異なる組織風土や業務を経験させることにより、幅広い視野や柔軟な思考力を養成し、県以外の組織との人的ネットワークを構築する機会として、若手職員を中心に、国・民間企業・他の地方公共団体等への派遣や人事交流を引き続き実施する。

国・民間企業等については、文化庁や三菱総合研究所など13の研修先に職員を派遣し、地域活性化や政策の企画立案に関するノウハウの習得や関係機関等との連携強化を図ることで、県の施策推進に還元する。

市町村については、平成31年4月に中核市へ移行した甲府市における円滑な保健所業務運営等を支援するため、引き続き、保健師や獣医師など4名の職員を相互に派遣する。

更に、若手女性職員のキャリアアップを積極的に進めることとし、内閣府や地域活性化センターへ若手の女性職員を派遣することにより、早期段階からのキャリア形成を支援する。

なお、派遣・交流終了後の職員については、研修・交流の成果を発揮できる所属へ配置する。

<R4.4月からの派遣・交流先の例> 下線は新規、*印は若手女性職員派遣先

- ・国等 内閣府・社会経済システム担当（1年間）*
内閣府・防災担当（1年間）
総務省（1年間）
文化庁・文化観光担当（2年間）
資源エネルギー庁（2年間）
地域活性化センター（2年間）*
- ・他県 東京都（2年間）、静岡県（2年間）
- ・民間等 (株)三菱総合研究所（2年間）*、三井住友海上火災(株)（1年間）*
- ・大学等 自治大学校（0.5年間（前期））
- ・市町村 甲府市（1～2年間）、市川三郷町（2年間）

(参考) 国等への割愛として、総務省（4年間）、個人情報保護委員会事務局（1年間）

<派遣・交流終了者の配置先例>

- ・東京都 → 二拠点居住推進課
- ・総務省 → 市町村課
- ・内閣府（防災担当） → 防災危機管理課
- ・内閣府・社会経済システム担当 → 産業政策課
- ・文化庁（文化観光担当） → 観光文化政策課
- ・資源エネルギー庁（燃料電池戦略室） → 電気課 新エネルギー推進室
- ・三菱総合研究所（地方創生事業本部） → 環境・エネルギー政策課
- ・三井住友海上火災保険 → 地域ブランド推進グループ
- ・クレア・パリ事務所 → 国際戦略グループ
- ・政策研究大学院大学（防災・危機管理コース） → 消防保安課