

令和6年度の新たな組織体制と人員配置

「県民一人ひとりが豊かさを実感できるやまなし」の実現に向け、「ふるさと強靱化」と「『開の国』づくり」に積極果敢に取り組むべく、オール県庁が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. 主なる組織改正と体制の強化

(1) 富士山の総合安全対策の推進や富士五湖自然首都圏の創出等に向けた体制強化

富士山における総合安全対策や観光エコシステムの構築、富士五湖自然首都圏の創出に向けた取り組みを強力に推進するため、富士山登山鉄道推進グループ及び世界遺産富士山課を再編し、知事政策局に「富士山保全・観光エコシステム推進グループ」及び「富士五湖自然首都圏推進グループ」を設置する。

(2) あらゆる新たな挑戦を支援する組織体制の構築

リニア未来創造・推進グループが担ってきたテストベッドの聖地化に向けた実証実験に加え、幅広い分野における新たな事業の創出を支援するための司令塔として、新たに「新事業チャレンジ推進グループ」を設置する。

(3) 多様な主体の活躍を推進する組織体制の構築

女性、外国人など、多様な主体が積極的に社会参画を行い、活躍する社会の実現に向け、共生社会推進施策と労働施策の一体的な推進を図るため、男女共同参画・共生社会推進統括官及び産業労働部を再編し、「多様性社会・人材活躍推進局」及び「産業政策部」を設置する。

(4) リニア開業を見据えた交通政策の推進体制の強化

リニア開業を見据えた一体的な交通政策を推進するため、交通政策課の交通活性化等に関する業務をリニア未来創造・推進グループに移管のうえ、「リニア・次世代交通推進グループ」を設置する。

(5) 国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会の準備組織の整備

スポーツの振興に加え、スポーツを通じた共生社会と持続可能な大会運営の実現を目指し、大会の開催に向けた取り組みを一層強化するため、スポーツ振興課に「国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会準備室」を設置する。

(6) その他の組織再編

ア 感染症対策センター関係

やまなしグリーン・ゾーン認証制度等の運用により構築した「感染症対応ネットワーク」を生かし、より質の高い感染症対策を一元的に推進するため、グリーン・ゾーン推進グループの業務を感染症対策グループに移管する。

イ 総務部関係

複雑・多様化する行政課題への対応に加え、人材獲得競争が激しくなる中、すべての職員が仕事にやりがいを持ち、心身の健康やワーク・ライフ・バランスを保ちながら職務に従事できる環境を整備するため、人事課に「働きやすい職場づくり支援室」を設置する。

また、県有資産の活用に加え、ふるさと納税等の税外収入確保対策について取り組みを強化していくため、資産活用課を「財源確保・資産活用推進課」に改める。

ウ 子育て支援局関係

困難な問題を抱える女性に対し、自立に向けた包括的な支援を行うため、女性相談所を「女性相談支援センター」に改める。

エ 県土整備部関係

JR東海から受託したリニア中央新幹線の用地取得事務について、協定に基づき進捗が図られたため、予定どおり今年度末をもってリニア用地事務所を廃止する一方、駅周辺に現地事務所を設け、引き続き地元関係者や市町村等に対する支援を行っていく。

オ 企業局関係

水素社会の実現に向け、国内外の様々なプロジェクト等を推進する組織体制の強化を図るため、電気課内の「新エネルギーシステム推進室」を室から課へ昇格させ、「新エネルギーシステム推進課」を設置する。

2. 人事配置の主な特徴

「豊かさ共創社会」の実現に向け、「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) 「ふるさと強靱化」と「開の国」づくりに向けた体制の構築

ア 公営企業管理者

2050年のカーボンニュートラル社会の実現に向けて、やまなしモデルP2Gシステムの国内外への更なる導入拡大やグリーン水素の活用促進等の重要な取り組みを継続的かつ確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。

イ 感染症対策統轄官

新たな感染症が発生・まん延した場合でも、感染対策と社会経済活動が両立する感染症に強い地域づくりを着実に進めるとともに、新型コロナ対応の経験を生かし、有事の際の具体的なアクションを定める「使える」行動計画を策定するため、来年度も引き続きその重責を担っていただく。

ウ 知事政策補佐官等

富士山における登山の適正化や噴石・落石対策等の安全確保対策、更には登山鉄道構想を一体的に推進するため、富士山保全・観光エコシステム推進統括官を設置し、世界遺産富士山の保全や登山者の安全対策に関する経験が豊富で、かつ、これまで富士山登山鉄道構想を推進してきた知事政策局次長を登用し、知事政策補佐官を兼務することとする。

また、広聴広報事業とブランド・プロモーション活動を有機的・一体的に進める体制を更に徹底するため、地域ブランド・広聴広報統括官には、来年度も引き続きその重責に当たらせる。

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8名を留任（林政部長は特例任用（60歳超の者を引き続き管理監督職に留任））させている。

また、新たに部局長に登用する5名のうち2名についても、該当部局の理事・次長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。

<部局長> ※下線は、新たに登用する部局長

・新任… DX・情報政策推進統括官、県民生活部長、多様性社会・人材活躍推進局長、防災局長、環境・エネルギー部長、産業政策部長、農政部長、会計管理者

- ・留任… 人口減少危機対策本部事務局長、知事政策局長、総務部長、福祉保健部長、子育て支援局長、林政部長（特例任用）、観光文化・スポーツ部長、県土整備部長

＜業務経験を踏まえた配置例＞

産業政策部長（←産業労働部理事）、農政部長（←同部次長）

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、感染症対策監、新事業チャレンジ推進監、DX推進監、私学・科学振興課長、労政人材育成課長、税務課長、財源確保・資産活用推進課長、行政経営管理課長、障害福祉課長、成長産業推進課長、産業振興課長、文化振興・文化財課長、スポーツ振興課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、部局の主幹や総括課長補佐等に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＞

- ・47歳…2人 リニア・次世代交通推進グループ政策企画監、産業振興課総括課長補佐
- ・48歳…2人 新事業チャレンジ推進グループ政策企画監、市町村課総括課長補佐
- ・49歳…7人 広聴広報グループ政策企画監、私学・科学振興課総括課長補佐、多様性社会・人材活躍推進局主幹、労政人材育成課総括課長補佐、医務課総括課長補佐、観光資源課総括課長補佐、学校施設課総括課長補佐
- ・50歳…7人 DX・情報政策推進統括官主幹、財政課総括課長補佐、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、文化振興・文化財課総括課長補佐、中北農務事務所担い手対策幹、監査委員事務局総括次長補佐

(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、部局長級の人口減少危機対策本部事務局長（留任）、子育て支援局長（留任）及び労働委員会事務局長と複数の部局次長級（県民生活部次長（留任）、多様性社会・人材活躍推進局次長、子育て政策局次長、環境・エネルギー部技監）に女性職員を登用・配置するとともに、課長級についても部局幹事課長である福祉保健総務課及び観光文化・スポーツ総務課をはじめ、統計調査課長、行政経営管理課長、健康増進課長、スタートアップ・経営支援課長、産業振興課長、学校施設課長、生涯学習課長などの重要ポストに女性職員を登用・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（R5:30名）、10.2%（R5:10.6%）となる。

また、「本庁課長級以外の管理職」についても、新たに17名の女性職員を登用し、管理職全体で93名（R5:86名）となるなど、女性職員の活躍促進に努めている。

なお、管理職以上の女性職員の割合は、管理職適齢期となる50代の職員に占める女性職員の割合（R5は18.7%）に近づけるよう着実に取り組みを進めており、来年度は15.9%（R5:14.3%）で、1.6ポイントの増加となる。

<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）

- ・5名… 知事政策局政策主幹、福祉保健部主幹、甲陽学園園長、観光文化・スポーツ部企画調整主幹、学校施設課長

<女性管理職の数の推移> (R5.4⇒R6.4、教員、警察職員を除く)

・本庁課長級以上… 30名 ⇒ 29名 ・管理職全体… 86名 ⇒ 93名

※「本庁課長級以上」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取り組みとして、管理職となり得る女性職員を増やすため、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、新たに12名の女性職員を登用し、本庁課長補佐に占める女性職員の割合は21.1%となった(R5:22.6%)。

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、政策企画グループ、人事課、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、福祉保健総務課、県土整備総務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等に関わる重要施策を所管する市町村課、医務課、子育て政策課や大気水質保全課、労政人材育成課等に、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、27名の行政事務職のうち22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、総合理工学研究機構事務局長、産業技術短期大学校事務局長、県立大学事務局長、職員研修所長、総合県税事務所長、産業技術センター所長
- ・出先機関所長等 → DX・情報政策推進統括官、監査委員事務局長、知事政策局技監

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、峡南地域県民センター所長には、地域振興や税務、医療、産業、県土整備等幅広い業務の経験のある人口減少危機対策監を、峡東保健福祉事務所長には、福祉保健総務課や医務課などで福祉・保健分野の勤務経験がある職員厚生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、衛生環境研究所長を衛生薬務課長へ、産業技術短期大学校事務局次長を県土整備総務課長へ、新環状道路建設事務所次長を用地課長へ、北病院事務局長を企業局総務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 → 富士山世界遺産センター副所長、中北地域県民センター所長、峡南地域県民センター所長、県民生活センター所長、産業技術短期大学校事務局次長、総合県税事務所自動車税部長、峡東保健福祉事務所長、峡南保健福祉事務所長、富士・東部保健福祉事務所長、あけぼの医療福祉センター事務局長、中北林務環境事務所長、森林総合研究所長、博物館副館

長、考古博物館副館長、中北農務事務所長、富士・東部農務事務所長、東部家畜保健衛生所長、中北建設事務所長、石和温泉管理事務所長

・出先機関所長等 → 衛生薬務課長、畜産課長、県土整備総務課長、用地課長、高速道路推進課長、工事検査課長、企業局総務課長、電気課長

(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>

薬剤師⇒保健体育課、社会福祉Ⅱ⇒就業支援センター

学芸員⇒文化振興・文化財課、文化財主事⇒富士山保全・観光エコシステム推進グループ

化学⇒環境・エネルギー政策課、土木⇒防災危機管理課、観光資源課等

電気⇒環境・エネルギー政策課、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、総務省や(株)三菱総合研究所など16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、薬剤師など3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、内閣府や文化庁、三菱総合研究所など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。

<R6.4月からの派遣・交流先の例> *印は若手女性職員派遣先

- ・国等
内閣府・経済社会システム担当（1年間）*
内閣府・防災担当（1年間）
総務省・地域自立応援課（1年間）、総務省・公務員課（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）、デジタル庁（2年間）
全国知事会（2年間）*
地域活性化センター（2年間）*
個人情報保護委員会事務局（1年間）*
- ・他県
東京都（1年間）、静岡県（2年間）
- ・民間等
(株)三菱総合研究所（2年間）*
三井住友海上火災保険（株）（1年間）
(株)山梨中央銀行（1年間）
(一財)自治体国際化協会（3年間）*

<派遣・交流終了者の配置先例>

- ・総務省 → 財政課
- ・内閣府・経済社会システム担当 → 財政課*
- ・内閣府（防災担当） → 防災危機管理課
- ・政策研究大学院大学 → 防災危機管理課
- ・文化庁 → 観光振興課

- ・資源エネルギー庁 → 環境・エネルギー政策課
- ・個人情報保護委員会 → 行政経営管理課 *
- ・自治大学校 → 市町村課
- ・三菱総合研究所 → 労政人材育成課 *
- ・自治体国際化協会 → 国際戦略グループ