

令和7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」のために乗り越えるべき諸課題に正面から対峙し、解決に導くべく、必要な政策を総合的・横断的に遂行する組織体制に改革し、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) 新規施策を切り拓く中核機能の強化

地域や社会が抱える課題に真正面から向き合い、その中に潜む可能性を能動的に発掘し、新たな希望を生み出していく新規施策の創出に向けた中核機能をさらに強化するため、これまでの知事政策局を大幅に再編し、県庁の新たな司令塔として「高度政策推進局」を創設する。

その中に、意欲ある若手職員も抜擢した、政策立案を担う「高度政策企画イニシアチブ」を創設する。

(2) 県民の生活目線に寄り添う支援を総合的に推進する体制の構築

すべての県民が、その人生においてどのようなステージにあっても尊重され、支えられる社会を築くため、県民一人ひとりの生活目線に寄り添い、各ライフステージをつぶさに感受し、政策の狭間に取り残される人を誰ひとりとして生み出さないよう、県民生活部、多様性社会・人材活躍推進局、子育て支援局を再編・強化し、「総合県民支援局」を創設する。

同局は、個性や多様性を尊重し、自分らしい生活と活躍する場を創出する「男女共同参画・多様性社会推進課」、結婚・妊娠・出産・子育てを支援する「子育て・次世代サポート課」、こどもが育つ環境格差に福祉的側面

を含めて対応する「こども福祉課」、可能性の拡大につながる学びと活動の機会を支援する「まなび支援課」、子育てや暮らしを両立できる働き方と豊かな生活を促進する「働く人・働き方支援課」、地域生活で安全・安心に暮らすための取り組みを推進する「県民生活支援課」で構成し、これまでの子育て支援、多様性社会の推進等の施策を包括的に推進し、一層の取り組み強化につなげる体制とする。

（３）新たな価値の創出と国内外へ展開する体制の構築

地域の魅力を最大化し、国内外へ発信するための重要プロジェクトを、俯瞰的・戦略的に推進し、山梨全体が国内外で躍動することを目指す「新価値・地域創造推進局」を創設する。

同局内に、富士トラムの実現に向けた取り組みを担う「山梨・富士山未来課」、新事業の創出とブランドプロモーションを一体的に推進する「新事業・地域ブランド課」、国際連携と先進的地域の創出に取り組む「国際戦略・自然首都圏推進課」、リニアと域内交通の活性化を図る「リニア・次世代交通推進課」、地域の脱炭素化を目指したGX（グリーン・トランスフォーメーション）施策を企画する「地域エネルギー推進課」、地域と庁内におけるDX（デジタル・トランスフォーメーション）を推進する「DX課」、統計の作成と利活用を担う「統計調査課」を置く。

（４）県内市町村を支援する体制の強化

様々な地域課題を抱える小規模自治体の支援強化のため、現在の市町村課を、広域連携等の行政支援と地域振興施策を担う「市町村振興課」及び財政・税制実務を担う「財政企画室（市町村振興課内室）」に再編するとともに、技術専門職を派遣するなど人的支援も実施する。

(5) 感染症対策の定着と新興感染症に備える体制の強化

感染症対策を専門的に担う「感染症対策統括官」の職を新たに設置するとともに、感染症対策センターと福祉保健部を一体化することにより、本県独自の感染症対策の継続、新興感染症への対応力の向上、医療政策分野との連携強化による一層の推進を図る。

(6) 森林資源と自然環境関連施策を効果的に推進する体制の構築

豊かな森林資源の活用と自然環境の調和を図りつつ、施策を効果的に推進するとともに、出先機関における森林及び環境関連実務の指導体制を一体的なものとして強化するため、林政部と環境・エネルギー部を「森林環境部」に再編する。

(7) 豊かさ共創の実現に向けた取り組み体制の強化

労使共創によるスリーアップの好循環の早期実現により、地域経済の活性化を図るため、県内産業界と連携してスリーアップ運動の推進、キャリアアップ支援、産業人材の育成を一体的かつ機動的に推進し、波及の拡大を図る「産業人材課」を産業政策部に創設する。

(8) 世界遺産富士山の保全と振興に向けた体制の強化

世界文化遺産富士山の保全と登山対策等の施策をさらに推進し、観光振興にもつなげるため、観光文化・スポーツ部に「富士山観光振興グループ」を設置する。

(9) その他の組織再編

ア 人口減少危機対策本部事務局関係

企画と調査研究の一体的推進に加え、効果的な業務執行体制とするため、

「人口減少危機対策企画グループ」と「人口減少調査研究グループ」を「人口減少危機対策課」に再編する。

イ 総務部関係

県有林等の県有資産の活用に関する取り組みを強化していくため、財源確保・資産活用推進課を「資産高度利用推進課」に改める。

また、行政経営管理課に財団法人等の許認可に関する事務を加え「行政法務課」に改める。

さらに、北富士演習場の運用に係る諸問題について、国及び地元関係者の皆様との連絡・調整を総合的に担う北富士演習場対策課を、財政・市町村振興・資産管理を所掌する総務部に移管する。

ウ 観光文化・スポーツ部関係

観光施策を効果的かつ効率的に推進するため、組織内で柔軟に役割を分体できるグループ制に変更し、観光文化・スポーツ総務課、観光振興課、観光資源課、南アルプス観光振興室を「観光政策グループ」「観光振興グループ」「観光地経営支援グループ」「南アルプス観光振興グループ」に再編し、「富士山観光振興グループ」を設置する。

エ 教育委員会関係

令和9年度に本県で開催する「全国高等学校総合体育大会」に向けた準備を円滑に進めるため、教育委員会保健体育課に「全国高校総体推進室」を設置する。

また、「総合県民支援局まなび支援課」に生涯学習支援業務を移管することに伴い、生涯学習課を「社会教育課」に改める。

2 人事配置の主な特徴

「豊かさを実感できる山梨県」の実現に向けて前進する県政を、新たな体制で強力に推進していく観点から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、その一翼を担う企業局のトップには、全庁的な視点から知事部局と一体となって、業務を推進できる人材を充てることとし、産業政策や国際部門などの経験が豊富な観光文化・スポーツ部長を登用する。

イ 統括官、知事政策補佐官

県政の重要課題に対し、部局横断的に取り組むため、部局長級及び部局次長級の統括官を設置し、富士山未来・次世代交通統括官に富士山保全・観光エコシステム推進統括官を、感染症対策統括官に感染症対策統轄官補を起用するなど、それぞれの職に求められる資質や能力、経験等を勘案した配置を行った。

投資促進を担当する知事政策補佐官には、中部横断自動車道の整備によるアクセス向上、生産拠点の国内回帰の潮流等を捉え、さらなる企業の県内への投資を誘引するため、来年度も引き続きその重責に当たらせる。

また、水素、太陽光発電などの再生可能エネルギーの導入促進によるGX推進のため、知事政策補佐官・地域エネルギー戦略監を設置し、P2Gシステム推進を担ってきた新エネルギーシステム推進課長を登用する。

<統括官>

富士山未来・次世代交通統括官（←富士山保全・観光エコシステム推進統括官）、感染症対策統括官（←感染症対策統轄官補）、こども・次世代統括官（←子育て支援局次長）、多様性・働き方統括官（←県民生活部次長、H31労政雇用課長）、山梨ブランド・国際戦略統括官（←観光文化・スポーツ部次長）、スポーツ統括官（←知事政策局理事、R2スポーツ振興課長）

ウ 部局長

部局長については、これまでの成果をさらに拡大させるため、業務の継続性に配慮し、13名中6名を留任させている（組織再編による継続性を考慮）。

また、新たに部局長に登用する6名のうち5名についても、該当部局の理事・次長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。

<部局長> ※下線は、新たに登用する部局長

- ・新任… 高度政策推進局長、新価値・地域創造推進局長、福祉保健部長、観光文化・スポーツ部長、農政部長、県土整備部長、会計管理者
- ・留任… 人口減少危機対策本部事務局長、総合県民支援局長（県民生活部長）、総務部長、防災局長、森林環境部長（環境・エネルギー部長）、産業政策部長

<業務経験を踏まえた配置例>

高度政策推進局長（←地域ブランド・広聴広報統括官）、福祉保健部長（←同部理事）、観光文化・スポーツ部長（←R5同部次長）、農政部長（←同部次長）、県土整備部長（←同部理事）

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、高度政策企画イニシアチブ高度政策推進監、子育て・次世代サポート課長、働く人・働き方支援課長、国際戦略・自然首都圏推進課長、地域エネルギー推進課長、資産高度利用推進課長、市町村振興課長、消防保安課長、健康長寿推進課長、障害福祉課長、自然共生推進課長、スタートアップ・経営支援課長、産業振興課長、産業人材課長、富士山観光振興グループ富士山観光振興監、販売・輸出支援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 市町村振興課総括課長補佐、観光地経営支援グループ政策企画監
- ・ 48歳…3人 国際戦略・自然首都圏推進課総括課長補佐、自然共生推進課総括課長補佐、観光振興グループ政策企画監
- ・ 49歳…3人 東京事務所次長、まなび支援課総括課長補佐、スポーツ振興課総括課長補佐
- ・ 50歳…10人 DX課総括課長補佐、障害福祉課総括課長補佐、医務課総括課長補佐、健康増進課総括課長補佐、スタートアップ・経営支援課総括課長補佐、成長産業推進課総括課長補佐、富士山観光振興グループ政策企画監、建築住宅課総括課長補佐、福利給与課総括課長補佐、社会教育課総括課長補佐

(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、部局長級のこども・次世代統括官、人口減少危機対策本部事務局長

（留任）、新価値・地域創造推進局長、会計管理者及び森林環境部技監と複数の部局次長級（多様性・働き方統括官、高度政策推進局次長、新価値・地域創造推進局次長、観光文化・スポーツ部次長）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男女共同参画・多様性推進課長をはじめ、まなび支援課長、県民生活支援課長、リニア・次世代交通推進課長、DX課長、統計調査課長、財政企画室長、産業人材課長、用地課長、社会教育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37名（R6:29名）、12.7%（R6:10.2%）となる。

また、「本庁課長級以外の管理職」についても、新たに21名の女性職員を登用し、管理職全体で106名（R6:93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（R6は21.9%）に近づけるよう着実に取り組みを進めており、来年度は18.1%（R6:15.9%）で、2.2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）

- ・11名…高度政策推進局政策主幹、総合県民支援局企画調整主幹、財政企画室長、福祉保健部企画調整主幹、動物愛護指導センター所長、森林環境部企画調整主幹、観光文化・スポーツ部企画調整主幹、西部家畜保健衛生所長、用地課長、教育委員会事務局企画調整主幹、社会教育課長

＜女性管理職の数の推移＞（R6.4⇒R7.4、教員、警察職員を除く）

- ・本庁課長级以上… 29名 ⇒ 37名 ・管理職全体… 93名 ⇒ 106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。

管理職の候補となる本庁課長補佐には、新たに20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19.8%となっている（R6:21.1%）。

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、政策調整グループ、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子育て・次世代サポート課、市町村振興課、医務課や大気水質保全課、産業人材課等に、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、31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

現場で直に接する県民のリアルな現状や生の声を本庁での政策立案に活かし、その政策を現場で検証するといった現場主義に基づき、本庁と、「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。

また、基礎的自治体である市町村に職員を積極的に派遣することで、共通の行政課題に連携して取り組んでいく。

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、峡南地域県民センター所長、総合理工学研究機構事務局長、総合県税事務所長
- ・出先機関所長等 → 観光文化・スポーツ部長、人事委員会事務局長、労働委員会事務局長、出納局次長、農政部技監、新価値・地域創造推進局技監

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、中北地域県民センター所長には、税務や医療、労働等幅広い業務の経験のある企業局総務課長を、中北保健福祉事務所長には、市町村行政に関する業務の経験の豊富な県民生活総務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生かすため、総合県税事務所課税・管理部長を感染症対策センター感染症対策監へ、峡南地域県民センター所長を県土整備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 → 中北地域県民センター所長、職員研修所長、中北地域保健福祉事務所長、県立中央病院事務局長、峡南高等技術専門学校長、就業支援センター所長、宝石美術専門学校事務局長、石和温泉管理事務所長
- ・出先機関所長等 → パスポート室長、県土整備総務課長、感染症対策センター感染症対策監、建設業対策室長、工事検査課長

ウ 市町村への職員派遣

行政課題が多様化・複雑化する中、県と市町村が連携して取り組むべき課題も多岐にわたるため、職員を管理職等として市町村に派遣し、課題解決を図っていく。

また、技術専門職の確保が困難な市町村に対しては、職員を派遣するなどの支援を行う。

<派遣の例>

- ・早川町副町長、北杜市企画部長、南部町DX推進課長、道志村保健師

(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、化学⇒森林環境政策課、土木⇒防災危機管理課、財政課、観光振興グループ等、電気⇒地域エネルギー政策課、司書⇒社会教育課

(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8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。

大学院については、マーケティング・経営戦略の知識や技術、組織・人事のマネジメントスキルを身につけさせ、その成果を県行政に還元させるため、経営学の大学院修士課程に派遣し、MBA（経営学修士）を取得させる。

さらに、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、総務省や東京都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。

<R7.4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・知的財産戦略推進事務局（１年間）
 総務省・市町村課（１年間） ＊
 地方税共同機構（２年間）
- ・他県 東京都（１年間） ＊
 石川県（１年間）
- ・民間等 三井住友海上火災保険（株）（１年間）
 三井物産（株）（２年間）
 （株）山梨中央銀行（１年間）
- ・大学院 一橋大学大学院経営管理研究科（２年間）
 中央大学大学院戦略経営研究科（２年間）

<派遣・交流終了者の配置先例>

- ・総務省 → 市町村振興課
- ・内閣官房内閣広報室 ⇒ 感染症対策センター
- ・JTB → 富士山観光振興グループ
- ・三井物産 → 新事業・地域ブランド課 ＊
- ・三井住友海上火災保険 ⇒ DX課