

VI 事業の点検・見直し

1 基本的な考え方

厳しい財政環境の中で、多様化する県民ニーズに的確に応えていくため、より少ない人員・経費で質の高いサービスが提供できるよう、徹底した事務事業の見直しを行うとともに、従来の仕事の進め方を根本的に見直し、積極的に改善していく。

2 平成30年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 237件の事業を見直し、約5.6億円の節減
- 2 「第2次情報システム全体最適化計画」の策定（計画期間：H30年度～H34年度）
第1次計画（H24～28年度）では、目標値20%を上回る情報システム関連経費（経常経費）25%の削減を達成したが、さらに平成35年度（2023年度）当初予算までに10%削減見込み（平年度ベースで1.3億円/年）
- 3 市町村共同利用型電子申請システムの運用によるコスト削減と利便性の向上
- 4 ICT及びマイナンバーの活用（自動車税のクレジット納付の実施、県立図書館の利用者カードとして利用（H30年3月～）
- 5 刊行物等への企業広告の掲載などによる収入の確保対策

(I) 事務事業の見直し・業務の棚卸し

すべての事務事業について政策評価や予算編成などを通じて点検を行い、237件について見直しを行った。（主要事例は別表第2 65～67P 参照）

これらによる節減予定額は、約5.6億円となった。

〔内訳〕 事務事業の廃止・縮小等	209件
民間活力の導入等	4件
業務の効率化	16件
その他	8件

（これまでの実績）

区分	28年度	29年度	30年度
見直した件数（件）	248	239	237
節減額（百万円）	740	640	560

また、平成29年度においては、各事業の担当者が、自ら担当している事業・業務についてゼロベースで総点検を行い、廃止・軽減化、外部委託化できると考える事項を提案する「業務の棚卸し」を実施。全部局220件の提案のうち、164件（74.5%）の提案を実施予定（今年度実施済み含む）

(2) 外郭団体の事業等の見直し、経営改善の取組み等

外郭団体については、引き続き、法人自らが責任をもって自主的・自律的に運営を行うため、経費削減、自主財源の確保など経営改善に努めるとともに、県民ニーズに即した事業を展開していく。

<取組み例>

○あいの風とやま鉄道(株)

富山駅・東富山駅間の新駅の整備にかかる詳細設計を行うとともに、観光列車の導入に向けた旧車両の改造や運行内容等の検討、設計・工事を行う。また、平成30年春ダイヤの改正では、高岡やぶなみ駅の開業に伴う列車の設定、運行区間の延長・増便、新幹線等との接続改善など利便性の向上を図るなど、サービスの向上と利用促進に取り組む。

○富山空港ターミナルビル(株)

県が取り組んでいる航空の利用促進策と連携し、空港施設の利便性と非航空系事業(物販・飲食店)を国内外に発信するホームページの充実(多言語対応)や国際線の保安検査の高度化に対応するボディスキャナーを導入するとともに、ロビーコンサート・各種展示や県総合体育センターなどと連携したイベント開催による賑わいづくりを通して、航空利用者サービス向上と利用促進に取り組む。

○(公社)とやま観光推進機構

平成29年11月28日に、観光庁の「日本版DMO」に第1弾として正式に登録されたところであり、今後は、観光庁より新たに示された「世界水準DMO」への認定に向け、インバウンド施策として、訪日外国人観光客の動態調査・分析や外国人個人旅行者向け着地型旅行商品の造成等に取り組むとともに、引き続き、旅行者データベースに基づいた観光資源の磨き上げやプロモーション活動に取り組む。

○(一財)富山産業展示館

富山産業展示館(テクノホール)は、平成29年10月の新展示場等竣工により、規模及び機能の充実が図られ、大規模な催事や、展示と会議・講演等を併せた複合催事の開催が可能となったところであり、今後は、県の産業情報発信の拠点として、積極的なイベントの企画・提案、料金割引制度やシャトルバス運行助成制度のPRなどにより、催事の誘致、利用の拡大に取り組む。

○富山県道路公社

有料道路事業の利用促進と経費節減に努めるとともに、能越自動車道については、「能越自動車道利便性向上対策検討会」において取りまとめられた「基本的な考え方」を踏まえ、平成30年度において福岡本線料金所を撤去するなど、利用者の利便性向上対策に取り組む。

(3) 「第2次富山県情報システム全体最適化計画」の策定状況

第1次情報システム全体最適化計画（平成24年度～平成28年度）では、当初目標の3.3億円（△20%）を上回る4.1億円（△25%）の削減を達成したが（平成22年度実績額と平成29年度当初予算の比較）、その成果を踏まえ、引き続き「ICTコスト削減」、「情報セキュリティの向上」、「ICT利活用による業務効率化」に取り組むとともに、マイナンバー制度の導入等の新たな環境変化へ対応するため、平成30年度に「第2次富山県情報システム全体最適化計画」を策定し、取り組みを開始する。

<計画の概要>

対 象：県警、中央病院を除くすべての情報システム

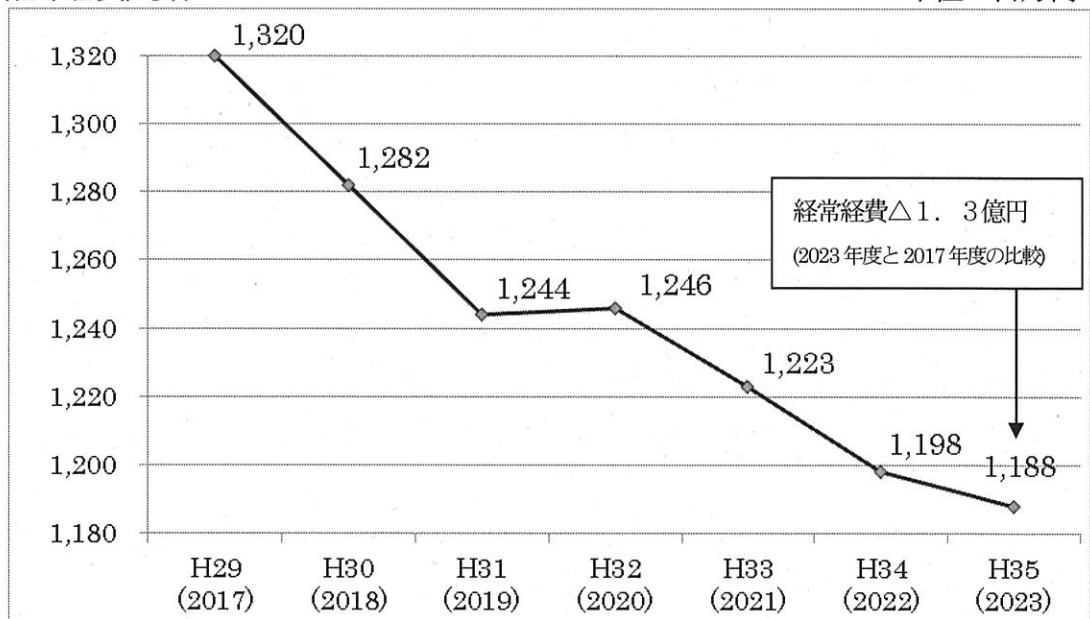
計画期間：平成30年度～平成34年度（2022年度）（5年間）

数値目標：情報システム関連経費（経常経費）を平成35年度（2023年度）当初予算までに10%削減（平年度ベースで1.3億円/年）

取 組 み：ハードウェアの統合、セキュリティ対策の強化、災害対策の強化、ICT利活用による住民サービスの向上など

<経常経費試算>

単位：百万円



第2次最適化計画期間

(4) 市町村共同利用型電子申請システムの運用

電子申請システムの更新において、県内15市町村との共同調達により、コストの削減を実現した。平成30年3月の運用開始以降、市町村では、子育てに関する手続きをオンラインで行う「子育てワンストップサービス」を簡単に利用できるようになるが、県においても、手続きを順次追加するなど、行政手続きのオンライン化を推進することにより、県民の利便性の向上と行政の業務効率化を図る。

(5) ICTを活用した県民サービスの向上

① オープンデータの推進

「富山県オープンデータポータルサイト」を平成29年10月に開設し、県が保有する公共データについて、県民や企業などが再利用しやすい形での公開を開始したところである。

県民・企業にとって有益な情報の入手が容易になることで、様々な主体がデータの加工・組み合わせを自由に行うことが可能となり、新事業・新サービスの創出や地域経済の活性化、官民協働による住民重視の自治体サービスの実現につなげるとともに、県全体での情報共有の推進や情報公開の事務の軽減など、行政の効率化にもつながるよう取り組む。

② 税務分野におけるインターネットの活用促進

法人県民税及び法人事業税（法人二税）の電子申告や電子申請・届出（法人の設立・変更）の利用促進に引き続き努めるとともに、地方税の電子納税が全国一斉に可能となる地方税共通納税システム（都道府県では法人二税が対象）が導入される平成31年10月に向け、税務システムの改修を行う。

・法人二税の電子申告（29年度実績） 20,503件（H29.12月末現在）

・法人二税の電子申請・届出の受付（29年度実績） 1,565件（H29.12月末現在）

また、国が進める自動車保有に係る行政手続きのワンストップサービス（自動車OSS）に合わせて自動車税・自動車取得税の電子納付を平成30年10月の運用開始に向けて準備を進めるほか、平成30年4月から自動車税のクレジット納付を実施する。

③ 交通情報の提供による地域交通の利便性向上

・経路検索の充実

現在、インターネットでの経路検索において、目的地までのバス情報（経路やダイヤ等）が提供されない路線があるため、平成30年度にバス事業者や市町と連携して、国が策定した「標準的なバス情報フォーマット」により、県内全てのバス情報をオープンデータ化し、大手検索サイトを活用した情報提供を進める。

・バス位置情報の提供

渋滞（特に降雪期）などで定時性の確保が困難なバスを安心して待つことができるよう、バス事業者や市町と連携して、県内全域の民営バスと公営バスを網羅したバスロケーションシステム（バスの遅れや現在位置等の情報をスマートフォン等で確認できるシステム）の導入を目指す。

平成30年度は、県内バス事業者や市町などによるワーキンググループを設置し、必要なシステム機能、維持管理の体制等について検討する。

④ 福祉医療費請求書の電子データ化

乳幼児等の医療費助成を現物給付で受ける際には、受給資格証とともに、市町村が発行する福祉医療費請求書を、その都度医療機関に提出する必要があるほか、同請求書が不足するごとに市町村の窓口に取りに行く必要がある。

このような現況を踏まえ、利用者の利便性の向上を図るため、県と市町村が連携し、福祉医療費請求書の電子データ化の早期の実現に取り組む。

⑤ IoT等の導入促進

本県を含め、全国的な人口減少により、人手不足が見込まれる中、県内企業の生産性向上や新たな付加価値の創出、これらを支える人材育成に対する支援強化は今後益々重要となるため、平成29年9月に設立した「富山県IoT推進コンソーシアム」において、産学官金の関係者が意見交換を行う場を創出するとともに、県内企業のIoT、AI、ロボットなどの新技術の導入・活用に対して支援することにより、生産性の向上、新たな付加価値の創出及び人材の育成につなげる。

(6) 企業広告の掲載

県が所有する資産（刊行物、印刷物、公の施設、ホームページ等）を広告媒体として活用し、県の自主財源の確保やコスト意識の徹底等、職員の意識改革を図ることなどを目的とする企業広告の掲載について、平成30年度は、新たに庁舎エレベーター、公用車を広告媒体として活用する。また、広告媒体の拡充についても、引き続き検討する。

① 刊行物等

- ・県が発行する広報紙やパンフレット等の刊行物に広告を掲載
(例：県広報とやま、自動車税納税通知書用封筒、犬の飼い主啓発用リーフレット等)
- ・庁内LANパソコン起動画面、県立図書館閲覧雑誌に引き続き企業広告を掲載

② 公の施設等

- ・県庁舎、こどもみらい館、総合体育センター、西部体育センター、県総合運動公園陸上競技場の施設内の壁面等に広告を掲載

③ 県ホームページ

県のホームページ（トップページ）にバナー広告を掲載

④ 広告付き表示板等

- ・県庁本館2階正面イメージアップコーナーに広告枠付き県全域地図及びデジタルサイネージを設置
- ・県庁本館2階正面玄関に広告枠付き庁舎案内を設置

⑤ 庁舎エレベーター（再掲）

・平成30年4月から新たに本庁（本館、東別館、南別館）のエレベーター3基を対象に、エレベーター内での企業広告掲載を実施する。

⑥ 公用車（再掲）

平成30年4月から新たに本庁の公用車20台を対象に、車両へのマグネット掲示による企業広告掲載を試行的に実施する。

(7) マイナンバー制度の運用による行政の効率化

平成28年1月から利用が開始された社会保障・税番号制度（マイナンバー制度）については、これまで、関係システムの整備、個人情報保護のための規程整備や職員の教育、県民や民間事業者への県ホームページやテレビ、説明会等を通じた広報、市町村への説明会の実施や相談への対応等の支援を行ってきた。また、平成29年7月から国・地方公共団体間の情報連携が試行運用され、同年11月から本格運用が開始されたところである。

今後は、着実な制度の運用、実施に努めるとともに、独自利用事務の実施や、県内市町村と連携し、マイナンバーカードを利用したコンビニ交付サービスや図書館の利用者カードへの普及（平成30年3月より県立図書館で利用開始予定）等を推進することにより、県民の利便性向上を図る。

(8) とやまマリッジサポートセンターの夜間開設

平成26年10月に設置した「とやまマリッジサポートセンター」については、現在、センターのほか、富山、高岡、新川でサテライト会場を開設している。このうち、富山会場において、毎週金曜日の夜間（18:00～20:00）に試行的に開設し、会員の利便性の向上を図る。

VII 働き方改革・女性活躍の推進と職員の能力・資質向上

1 基本的な考え方

少子高齢化の進行により、労働力人口の減少が見込まれるなか、国においては働き方改革関連法案が国会での審議が予定されるなど長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方など、働き方改革に対する関心はかつてないほど高まっている。

多様化、高度化する県民ニーズに適切に対応し、行政サービスの質を高めていくためには、子育て・介護など職員個々の事情にかかわらずその能力を十分に引き出し活用することがこれまで以上に求められることから、県庁が率先して、働き方改革の推進に取り組む必要がある。

このため、職員の多様で柔軟な働き方の支援や、女性職員の積極的な登用、能力開発を進め、女性職員の活躍を推進するとともに、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスはもとより、公務の効率的な運営の観点からも、管理職員のマネジメント能力の向上、業務の効率化に向けた職員の意識改革を図り、時間外勤務の縮減を進める。

さらに、地方分権や地域間競争の進展など、県を取り巻く状況の急速な変化に迅速かつ的確に対応するため、分権時代に対応できる、改革マインドに富んだ、地域力創造、地域経営の手法を身につけた人材を計画的、継続的に育成する。

2 平成30年度の主な実施内容

<主なポイント>

1 働き方改革の推進

- ① 時間外勤務の縮減
- ② 県職員の労働生産性の向上に向けた取組み
- ③ ライフスタイルに応じた多様で柔軟な働き方の支援
- ④ 職員の自主的・自発的な事務事業の効率化の推進と意識改革
- ⑤ 管理職員のマネジメント能力の向上

2 女性職員活躍のための就業環境整備、能力開発、意識改革や女性職員登用の促進

（管理職への登用目標：平成35年（2023年）4月までの10年間で15%以上
（平成16年4月：5.3%、全国10位、平成25年4月：7.1%<全国10位>、
平成29年4月：12.7%<全国5位>）

- 3 若手職員等の能力発揮や職務意欲の涵養のための環境づくり
- 4 国、民間企業等への職員派遣
- 5 職務経験者（U I Jターン）採用試験の実施
- 6 業績評価制度の実施と評価結果に基づく処遇への適切な反映

(1) 働き方改革の推進

① 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスはもとより、公務の効率的な運営の観点からも非常に大切なことである。

このため、県では、これまでも、「時間外勤務縮減に向けた取組み指針」を策定し、定時退庁日の拡大や、事務事業の見直しなどに取り組んできたところであるが、時間外勤務の背景としては、県民ニーズの多様化等に迅速に対応する必要があること、大規模イベントの開催により特定時期に業務が集中することなど様々な要因があることから、平成30年度においては、業務や仕事の進め方の見直しに加え、繁忙期の所属への臨時的な人員配置など人事管理面での対策や、システムによる時間外勤務の適正管理などマネジメント意識を高める対策の実施により、時間外勤務の縮減に取り組む。

【業務や仕事の進め方の見直し】

- (新) 職員研修の見直し
 - ・忙しい所属の職員でも受講しやすくなるよう研修期間の短縮を図るとともに、受講後のレポートを簡略化
- 予算編成時期の前倒し
 - ・要求基準通知を前倒し、施策の検討期間の確保により新規事業等のブラッシュアップを促すとともに、予算編成事務の平準化により時間外勤務の縮減を図る

【人事管理面での対策の実施】

- (新) 繁忙期にある所属への臨時職員の配置
 - ・イベントの開催等により特定時期に業務が集中する所属を対象に、繁忙期に合わせて派遣職員を機動的に配置
- (新) 遅出出勤制度の導入
 - ・職員の健康保持のため、勤務時間外に業務が予定されている場合に、時間外勤務とならないよう勤務時間を変更できる制度を実施
- 時間外縮減のための採用の前倒し
 - ・年度上半期に時間外勤務が多い所属に対して、翌年度採用予定者の中から対応可能な者を前倒して採用して配置

【マネジメント意識を高める対策の実施】

- (新) システムによる時間外勤務の適正管理
 - ・業務の進捗や時間外勤務の管理を徹底するため、共通事務システムを改修
- (新) 部局長向け ワーク・ライフ・バランス研修
 - ・部局長にワーク・ライフ・バランスの推進や時間外勤務縮減の必要性について改めて認識してもらうことで、トップダウンで部局内における働き方改革の促進を図る

② 県職員の労働生産性の向上に向けた取組み

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する傾向が当面継続する見込みの中で、厳しい財政状況が続くことや、民間企業等における人手不足が深刻化する懸念があること等の状況を踏まえると、職員の定員管理において、全体として増員を図ることには、当面、慎重な検討が必要である。一方で、県行政においては、引き続き、県内の様々な分野の実情・ニーズを踏まえ、迅速かつ柔軟に行政サービスを提供する必要がある。また、県民と同様に多くの県職員においても、男女を問わず、育児や介護を担うことになるなど時間制約のある職員がさらに増加すると予測される。

これらを踏まえれば、時間外勤務の縮減等の長時間労働の是正に積極的に取り組むとともに、県政を担う意欲ある職員が、健康でやりがいをもって働き、成長し、その能力を最大限発揮して、限られた時間で成果を上げる働き方に向けた環境の整備、すなわち県職員の労働生産性の向上に向けた取組みが重要である。そのため、職員の個々の事情等も勘案しつつ、職員の意欲を高める視点にもたって、職員のキャリア形成、職員に対する研修等の充実や職場環境の整備等にも積極的に取り組む。

(新) 労働生産性の向上に寄与する研修科目を開設

●調整力向上研修

- ・対象 係長クラス
- ・内容 円滑な業務運営を行うために、県庁内外の関係者との交渉、折衝、調整を行うための知識、スキルを身に付ける。

●企画力向上研修

- ・対象 主任クラス
- ・内容 政策形成のあり方や具体的な政策立案の手法を学ぶことにより、企画力の向上を図る。

●段取力向上研修

- ・対象 主事クラス
- ・内容 仕事の進め方を見つめ直し、仕事の段取りを改善することで、効率的な業務遂行や生産性の高い業務の進め方を身に付ける。

●図解思考力向上研修

- ・対象 主事クラス
- ・内容 複雑な内容を図解により簡潔に分かりやすく説明する能力を身に付けることで、自らの理解力向上や迅速な共通理解、説明力の向上を図る。

③ ライフスタイルに応じた多様で柔軟な働き方の支援

近年の人口減少・少子高齢化社会の進展においては、職員の仕事と育児や介護等との両立（ワーク・ライフ・バランス）を支援することで就業機会の拡大やキャリア継続を支援し、公務能率の向上を図ることが必要であることから、職員のライフスタイルに応じた多様で柔軟な働き方を推進する。

また、職員が心身ともに健康で、意欲を持って働き続けることができるよう、職員のメンタルヘルス対策を充実する。

●タブレット端末を使用したモバイルワークの試行

- ・内容 ICTを活用した場所にとらわれない柔軟な働き方により、職員の業務の効率化や県民サービスの向上を図るため、タブレット端末を利用して出張先での業務遂行を可能とするモバイルワークを引き続き試行実施

●在宅型テレワークの試行

- ・内容 自宅での業務遂行を可能とする在宅型テレワークについて、育児や介護等を行う職員及び在宅勤務で生産性が向上する職員を対象に引き続き試行実施

●育児又は介護のための早出遅出勤務制度（時差出勤）

- ・内容 育児又は介護を行う職員の仕事と生活の両立を支援し、公務能率の向上を図るため、1日の勤務時間を変えることなく勤務時間の割り振りができる制度
- ・勤務時間のパターン 7時30分～16時15分、9時30分～18時15分など

●夏の朝型勤務

- ・平成28年度に続き、29年度は勤務時間のパターンを拡大するなど拡充して試行実施したところであり、行政サービスの低下を招かないよう配慮しつつ、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に向け、効果的な仕組みについて引き続き検討する。

●メンタルヘルス研修

- ・対象 34歳の職員
- ・内容 レジリエンス（逆境を乗り越える折れない心）を養う研修を行う。

●（新）遅出勤制度の導入（再掲）

- ・職員の健康保持のため、勤務時間外に業務が予定されている場合に、時間外勤務とならないよう勤務時間を変更できる制度を実施

④ 職員の自主的・自発的な事務事業の効率化の推進と意識改革

社会経済情勢の変化や県民ニーズの多様化に対応し、事業を効率的に実施して、最大の効果をあげるためには、職員一人ひとりがコスト意識を持つとともに、縦割り意識を排除した部局横断的な視点を持つ必要がある。

平成9年度に開始した職員提案制度については、部局毎にテーマを設定して実施する「各部局単位の職員提案」や担当者レベルで幅広く業務の進め方を見直す「事務事業の自己診断」を実施するなど改善を図りながら継続してきた。平成27年度からは実際に提案が実現されたかを翌年度に確認するフォローアップに取り組んでいる。

平成30年度においても、これまで以上に自主的・自発的に事務の効率化と職場の活性化に取り組めるよう、職員提案制度の活性化や民間企業の業務改善手法を身につける研修の充実などに取り組む。

●職員提案制度の活性化

【「業務の棚卸し」の実施結果】(H30.1月末現在)

提案件数 220件(全部局の計)

うち164件(74.5%)の提案を実施予定(H29度実施済み含む)

(主な内訳)

・業務の簡素化	75件
・業務の工夫	55件
・事業・業務の廃止	22件

●民間経営の手法に学ぶ研修

- ・対象 主任以上
- ・内容 全国規模の民間企業社員等から、働き方、仕事の進め方、業務改善手法などを学ぶ

●(新)業務改善・トラブル回避研修

- ・対象 主事・技師クラス
- ・内容 仕事の中に潜むリスク(ミス)の種類や発生要因を理解し、これを防止する方策を学ぶとともに、無理なく無駄なく仕事を行うための業務改善手法を学ぶ。

●(拡)通信教育等による自己啓発学習の支援

職員の自己啓発学習を一層支援するため、通信教育、eラーニング、放送大学の受講料支援対象科目及び単位制の対象となる科目の拡充を図る。

●部局横断的な視点による業務の推進

- ・全庁的な課題への対応や類似業務の実施にあたっては、総合的な視点で迅速に取り組むことができる部局横断的なワーキンググループの設置は有効であることから、引き続き、このワーキンググループ方式を活用し、各部局の知見・ノウハウを活かしながら、効率的かつ効果的な事業の実施を図る。

⑤ 管理職員のマネジメント能力の向上

多様化、高度化する県民ニーズに適切に対応し、質の高い行政サービスを効率的、効果的に提供するためには、事務事業や事務分担の見直しによる適切な事務処理体制づくり、意思決定の迅速化など、職員が健康で、その能力を最大限発揮できる環境づくりが重要であることから、平成30年度は、部局長を対象としたワーク・ライフ・バランスの研修を実施するほか、職員の能力や意欲を最大限に引き出すリーダーシップの習得や、勤務時間内で業務処理できる管理能力の向上研修の実施など、管理監督的立場にある職員のマネジメント能力の向上を図る。

- (新) 部局長向け ワーク・ライフ・バランス研修 (再掲)
 - ・ 部局長にワーク・ライフ・バランスの推進や時間外勤務縮減の必要性について改めて認識してもらうことで、トップダウンで部局内における働き方改革の促進を図る
- 組織マネジメント力向上研修
 - ・ 対象 新任所属長代理
 - ・ 内容 多くの業務を限られた時間内に処理する演習等を通して、勤務時間内で業務処理できる管理能力の向上を図る。
- 働きやすい職場環境づくり促進研修
 - ・ 対象 所属長代理2年目の職員
 - ・ 内容 ワーク・ライフ・バランス等の理解を深めるとともに、職員の能力や意欲を最大限に引き出すリーダーシップを習得し、職場での実践につなげる。
- (新) チームビルディング研修
 - ・ 対象 課長補佐クラス
 - ・ 内容 良好な職場環境や高い成果を挙げる活力ある組織づくりの方策を学び、管理監督者としての能力の向上を図る。
- (新) 組織のリスク管理研修
 - ・ 対象 課長クラス
 - ・ 内容 業務上発生するリスクを予測・予防(回避)するスキルや不測の危機発生に適切に対応できるスキルを修得し、管理者能力の向上を目指す。

(2) 女性職員活躍のための就業環境整備、能力開発、意識改革や女性職員登用の促進

県民の多様なニーズを踏まえ、質の高い総合的な行政を展開するには、女性の力をこれまで以上に活用していくことが重要であることから、女性職員の登用をさらに促進するため、平成26年2月に、管理職（知事部局における課長級以上の役職者）への登用について、平成35年4月までの10年間で15%以上（平成16年4月：5.3%、全国10位、平成25年4月：7.1%、全国10位、平成29年4月：12.7%、全国5位）とする目標を設定しており、その実現に着実に取り組む。

また、本県においては、知事が「イクボスのすすめと宣言」を行っており、女性職員個々が持つ能力や特性を十分に引き出し発揮できるよう、女性活躍推進法に基づいて策定した特定事業主行動計画「子育て支援・女性活躍推進職員プログラム」に基づき、女性職員のニーズを踏まえたスキルアップや意識啓発のための研修を実施するほか、女性職員の育成を図るための各種の取組みとともに、男性職員の育児参画の促進、育児休業中の職員が円滑に職場へ復帰できる環境づくりなど、仕事と家庭の両立に配慮した環境整備に引き続き取り組む。

なお、こうした仕事と家庭の両立を応援するイクボスを増やし、その取組みを広めるため「イクボス企業同盟とやま」を設立し、企業の枠を超えたネットワークの形成を支援しており、今では110団体が加盟している。

●女性職員キャリアサポート研修

- ・対象 係長や課長補佐等の女性職員
- ・内容 管理職への登用前に、管理職としての心構えやリーダーとなるためのスキルを学ぶ。

●ナレッジ研修

- ・対象 受講は男性職員でも可とするが、希望者多数の場合は女性職員優先
- ・内容 女性職員のニーズを踏まえ、実務的な知識（予算要求、報道対応、議会対応、政策法務、パソコン等）を学ぶ研修を実施する。（年3～4回程度）

●ライフプラン研修

- ・対象 採用3年目の職員
- ・内容 近年の晩婚化等を踏まえ、より若い世代から自分のライフプランへの意識を醸成する。

●仕事・子育て両立支援研修

- ・対象 育児休業復帰前後の職員
- ・内容 育児経験者から仕事と子育ての両立のアドバイス、先輩との座談会など

●男性職員の育児参画促進の取組み

- ・各種研修での子育て支援に係る制度の周知
（新所属長代理、新任係長、34歳の職員、採用3年目、新任職員など）
- ・男性職員の育児参加休暇の拡充（平成28年1月）
- ・「応援！子育てパパ運動」の充実
- ・育児休業等取得モデルケースの提示 など

●女性警察官が働きやすい環境整備

- ・県内4か所の交番に女性専用の仮眠室とトイレを整備

(3) 若手職員等の能力発揮、職務意欲の涵養のための環境づくり

「元気とやまの創造」を積極的に推進していくためにも、若手職員等が能力を発揮でき、意欲を持って職務に従事できるような環境づくりを進めるため、平成30年度においては、次のような事業等を実施する。

① 現場体験を通じた県民奉仕の精神や県民目線に立った県民ニーズを取り込む姿勢の育成

新任職員が富山型デイサービス・老人ホーム、障害者施設など福祉施設等において介護などの体験や利用者・施設職員との交流を数多く行うことにより、県民奉仕の精神の涵養に努める。

また、若手職員が特に県政と関わりの深い分野において、県内企業・団体の活動を実地で体験することにより、県民目線に立ち、県民ニーズを踏まえた行政のあり方を学ぶ。

●福祉施設での体験研修

- ・対象 新任職員
- ・内容 富山型デイサービスや老人ホームなどにおける介護体験、障害者福祉施設での現場体験

●元気とやま体験研修

- ・対象 主事・技師、主任
- ・期間 2日
- ・内容 民間企業、NPO法人等における業務体験

② 民間の改革マインドによる新たな視点・発想の醸成と年齢に応じたキャリア形成支援

行政を進めていく上で、一層の効率化が求められていることから、あらゆる階層の職員が県内企業の経営者や民間企業で豊富な経験を積んだ方からチャレンジ精神やビジョン、マネジメント手法などを学び、民間における発想や視点の違いなどを行政に取り入れる。

また、若手職員が、同世代の県内企業社員、市町村職員との意見交換等を通して、困難な課題と向き合い克服していく姿勢や、民間企業のコスト意識、スピード感、常に現状を改善する仕事の進め方などを身につけ、幅広い視野を獲得する。

さらに若手職員の県職員としての自覚を高めることをはじめ、自らのキャリアプランを考える研修を年齢に応じて段階的に実施し、勤労意欲を高めるとともに、個々の持つ能力や特性を十分に引き出し、伸ばすことで、効率的で質の高い行政を推進する。

●経営者等に学ぶ講話

- ・対象 新任、採用3年目、34・40・46歳の職員、新任係長、新任所属長代理、新任所属長
- ・内容 民間企業の経営者等から経営戦略、仕事を進めるためのスキル、苦労話等に関する講話

●県内若手社員・職員共同研修

- ・対象 20代～30代前半の職員
- ・内容 若手職員と同世代の県内企業社員、市町村職員による、地域課題の探求、解決をテーマとした意見交換

●若手職員初心に帰る研修

- ・対象 採用5年目の職員
- ・内容 先輩職員の体験談を聞いて県職員としての使命感を新たにするとともに、グループ討議等を通じて公務員としての資質向上を図る。

●段階的なキャリアデザイン研修の実施

- ・対象 (新)キャリアデザイン基礎研修 : 34歳の職員
キャリアデザイン研修 : 係長登用前の概ね35歳～40代の中堅職員
(新) 壮年キャリアデザイン研修(仮称) : 46歳の職員
- ・内容 自分のキャリアを振り返り、仕事に対する価値観や自己の能力・特性を再認識するとともに、自分の特徴を生かしたキャリアビジョンを描き、それを実現するためのプランを考える。

(4) 国、民間企業、自治大等への職員派遣

県では厳しい定員管理への社会的要請を踏まえ、定員管理計画に基づき職員数の削減に努めていることから、国の機関、海外等への職員派遣についても、県の重要政策の推進の観点、全国的な政策課題との連携・対応の必要性等を十分考慮して行う。

また、民間企業や自治大学校への派遣研修についても、民間の知恵・ノウハウを学ぶことにより、職員の意識改革と行政の効率的な執行、実務能力の向上などが期待できることや、分権時代に対応できる、改革マインドに富んだ、地域力創造、地域経営の手法を身につけた人材の育成に資することから、引き続き実施する。

① 中央省庁等

本県の行政需要を見極めながら、総務省、内閣官房、経済産業省などの中央省庁等へ計15人の派遣を行う。

② 海外の機関

経済交流や観光振興の促進を図るため、中国、ロシア、シンガポールの海外関係機関に計4人の派遣を行う。

③ 他県との人事交流・被災地復興支援

平成21年4月から岐阜県との職員交流を観光部門で実施しているところであり、引き続き富山・岐阜両県で連携した観光振興施策を展開する。

また、東日本大震災に係る復旧・復興対策支援として、岩手県、宮城県及び福島県への派遣を継続する。

④ 民間企業等

観光素材の発掘・商品化・PR等を業務とする民間企業への派遣を継続するとともに、首都圏におけるマーケティングや販路拡大方策のため、日本橋とやま館への4人の派遣を継続する。

⑤ 自治大学校

下記の課程及びコースへの研修派遣を実施する。

- ・特別研修（前期：自治大学校における企画・運営等の実務研修、後期：幹部要員研修、1年間、1人）
- ・税務専門課程（約2箇月間、1人）
- ・第1部・第2部特別課程（約3週間、1人）

(5) 職務経験者（U I Jターン）採用試験の実施

北陸新幹線の開業により、首都圏など県外在住者に、富山に住んで働いたり、結婚や子育てをするなどの様々なU I Jターンのニーズが高まると考えられることから、平成27年度から新たに「職務経験者（U I Jターン）採用試験」を実施した。

平成30年度においても、職員の年齢構成等に配慮しつつ、こうした採用枠を設けることにより、U I Jターンのニーズに応え、県外の民間企業等で培った経験を公務に活かすことのできる人材の確保に努める。

(6) 業績評価制度の実施

一定期間における職務の目標達成度や個人の貢献度等を基本とした「業績評価制度」（平成18年10月導入）については、平成22年1月から評価結果による査定昇給を実施しているところであり、引き続き、組織目標によるマネジメントを取り入れた効率的・効果的な仕事の進め方を定着させるとともに、評価結果を職員の処遇に適切に反映させることにより、職員の能力向上や意欲の醸成を図る。

VIII 計画的な行政運営と地方分権改革の推進

1 基本的な考え方

「とやま新時代」における県政運営の中長期的指針として新総合計画を策定するなど、総合的・計画的な行政運営を進めるとともに、各種計画の策定や県政全般について、様々な機会、方法により県民の意見を聴き、県政に反映させる。

また、県内市町村や全国知事会をはじめとする地方六団体等と連携しながら、真の地方分権改革の実現のための取組みを進める。

2 平成30年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 新総合計画「元気とやま創造計画—新幹線時代の新たな挑戦—」を指針とする総合的、計画的な行政運営の推進
- 2 とやま未来創生への取組み
- 3 オープンでわかりやすい県政の推進
- 4 地方分権を確立するための地方税財政制度の実現に向けた取組み

(1) 新総合計画「元気とやま創造計画—新幹線時代の新たな挑戦—」を指針とする総合的、計画的な行政運営の推進

北陸新幹線の開業や国の地方創生の動きなど、本県を取り巻く社会情勢の変化や新たな重要課題に的確に対応し、「とやま新時代」にふさわしい県づくりの取組みを県民に対して具体的に提示するため、平成27年10月に策定した「とやま未来創生戦略」（平成29年3月改訂）、平成28年9月に策定した「富山県経済・文化長期ビジョン」を踏まえつつ、一昨年12月以来、「新・元気とやま創造計画」（平成24年4月策定）を見直し、2026年度を目標年次とする新総合計画「元気とやま創造計画—新幹線時代の新たな挑戦—」の検討作業を進めており、年度内に策定することとしている。

新総合計画においては、「新たな価値創出」、「グローバル新時代」、「ふるさと」、「人づくり」の県づくりの4つの視点のもと、「活力」、「未来」、「安心」の3つの基本政策とこれらを支える重要政策「人づくり」において100の政策を掲げ、また各分野の政策を重点的かつ戦略的に進めていくための5つの重点戦略を定め、施策を総合的かつ効率的に推進する。

今後、新総合計画に示す政策目標の実現に向けて、毎年度の予算に基づき、施策や事業を県民の視点に立って着実に実施する。また、総合計画の政策目標を基準とする政策評価を実施し、評価結果を翌年度予算にフィードバックするPDCAサイクルにより、計画的かつ戦略的な行政運営を推進する。

(2) 「とやま未来創生戦略」の推進

県では、国の地方創生の動きに先駆けてとりまとめた「まちの未来創造会議」（平成26年10月設置）の報告を踏まえ、平成27年10月に、人口減少を克服し、本県の自然、文化、産業など、地域の特色・強みを活かした持続可能で活力ある未来を創造する富山県版の総合戦略「とやま未来創生戦略」を策定し、平成28年3月、平成29年3月には、国の動き等を踏まえ改訂を行った。

戦略では、4つの基本目標として、「①結婚・出産・子育ての願いが叶う環境整備」、「②産業振興、若者等の雇用創出、観光振興、県内への移住促進」、「③女性・高齢者など多様な人材の確保と労働生産性の向上」、「④活力あるまち・健やかな暮らし・未来を担う人づくり」を掲げ、130にわたる具体的施策を盛り込んでいる。平成29年度は地方創生の本格的な「事業展開」の段階を迎え、本県など地方からの強い要望を受けて創設された地方創生推進交付金などを十分に活用しながら、各般の取組みを積極的に推進した。また、平成29年12月に「とやま未来創生戦略施策等評価会議」において、具体的施策ごとに設定した重要業績評価指標（KPI）をもとに施策等の評価をとりまとめていただくとともに、平成30年1月には「とやま未来創造県民会議」において、今後の施策等の方向性についてご意見をいただいた。今後、施策等の評価・検証結果やそれらに対するご意見、国の戦略改訂等の動きをふまえ、必要な戦略改訂を行うこととしている。

引き続き、地方創生の実現に向け、産官学金労言の連携のもと、県民の知恵とパワーを結集して、県民が夢と希望にあふれ、輝いて働き暮らせる「とやまの未来」を創生していく。

(3) オープンでわかりやすい県政の推進

- ① 県民の意見を反映し、オープンでわかりやすい県政を進めるために、知事が県民の方々と直接対話する「タウンミーティング」などを実施してきた。また、地域の現場で意見交換を行い、地域の課題等にきめ細かく対応するため、「県政ふれあいトーク」を昨年度に引き続き実施し、オープンでわかりやすい県政を進めていく。

※29年度実績（H30.1.31現在）

・タウンミーティング	4回開催	690人の県民が参加
・中小企業との対話	2回開催	170人の経営者等が参加
・県政ふれあいトーク	1回開催	16人の県民が参加
合 計	7回開催	876人が参加

※知事就任以来

・タウンミーティング	49回開催	9,288人の県民が参加
・ふれあい対話（トーク）	27回開催	884人の県民が参加
・少子化・子育てミーティング等	27回開催	4,594人の県民が参加
・中小企業との対話	39回開催	3,243人の経営者等が参加
・若手経営者とのとやまの産業の発展を考える会	12回開催	381人の経営者等が参加
合 計	154回開催	18,390人が参加

- ② 「元気とやま目安箱」に電子メール、郵便、ファックス等によっていただいた意見に回答するとともに、その概要をホームページで公表する。

※29年度実績 受付件数 589件 (H30.1.31現在)【知事就任以来13,445件】

- ③ 県政の重点施策や県民の関心が高い課題について、各地域で職員による「出前県庁しごと談義」を開催する。(29年度：165テーマ)

※29年度実績 108箇所で開催 延べ5,657人の県民が参加 (H30.1.31現在)

- ④ 富山県民意見募集手続実施要綱(パブリックコメント)により、条例の制定・改廃、各種計画の策定などの際に、県民から意見を募集し、県政に反映する。

※29年度実績

- ・新総合計画骨子案に対する意見募集について
 - ・「富山県国民健康保険運営方針」(中間報告案)に対する意見募集について
 - ・富山県大気環境計画(改定案)に対する意見募集について
- など18件を実施 (H30.1.31現在)

(4) 地方分権改革の推進

地方分権改革については、一定の進展が見られるところであるが、今後とも、地方の意見を十分に踏まえ、地方の自立と地域間格差の是正のバランスのとれた、真に国民の幸せにつながる地方分権が推進されるよう、県内市町村、全国知事会をはじめとする地方六団体等と連携しながら、具体的な政策提案やその実現に向けた働きかけを行う。

① 地方の自主性、主体性を高める地方税財政制度の確立

地方分権改革のためには、地方団体がその役割・責任に応じた税財源を確保し、自主性、主体性を高める地方税財政制度を確立することが必要である。

ア 地方税源の確保・充実

平成30年度税制改正においては、本県をはじめ全国知事会の提言を踏まえ、森林環境税(仮称)及び森林環境譲与税(仮称)が創設され、市町村が主体となって実施する森林整備等に係る森林関係法令の見直しにあたり、一定の場合には市町村の求めに応じて都道府県が事務を代行する仕組みを設ける方向で検討が進められているほか、都道府県及び市町村の役割分担を明確化し、その役割分担に応じて森林環境税(仮称)の税収を配分することとされた。また、国際観光旅客税(仮称)が創設され、「地方創生をはじめとする我が国が直面する重要な政策課題に合致」し、「地域固有の文化、自然等を活用した観光資源の整備等による地域での体験・滞在の満足度の向上」等に資する施策に充当することとされた。これらの新たな税制については、今後の施行に向け、関係する制度との整理や地方団体における事業実施体制の確保が円滑に進むよう、また、地方団体にとって自由度が高く創意工夫を活かせる制度となるよう、全国知事会等と連携して国に対して働きかけを行う。

東京圏から地方へ本社機能の移転等を行う企業に対して税制上の優遇措置を講ずる「地方拠点強化税制」については、平成30年度税制改正において、本県をはじめ全国知事会の提言を踏まえ、その適用期限が2年延長されるとともに、更なる制度の拡充が図られた。本県においても本制度を積極的に活用し、企業の本県への移転等に向けた取組みをさらに進めるとともに、引き続き、東京一極集中の是正に向け、より

実効性のある制度となるよう、全国知事会等と連携して国に対して検討を求めていく。

イ 税源の偏在性が小さく税収が安定的な地方税体系の構築

地方分権改革を進め地方税源の更なる充実を実現していくためには、偏在性が小さく税収が安定的な地方税体系を構築することが重要であり、こうした観点から、消費税・地方消費税の引上げに併せ、法人住民税法人税割の地方交付税原資化を段階的に進めるなど、本県をはじめ全国知事会の提言の方向性に沿って地方税源の偏在是正が進展してきたところである。この偏在是正措置により生ずる財源は、必要な歳出を地方財政計画に確実に計上し、地方の経済や財政の状況等にも留意して実効性のある偏在是正措置とすべきであり、引き続き、全国知事会等と連携して国に働きかけを行う。

また、平成31年度税制改正に向け、特に偏在度の高い地方法人課税における税源の偏在を是正する新たな措置等については、全国知事会において議論を深め、今後の地方法人課税のあるべき全体像を見据えた検討が行われるよう取り組んでいく。

ウ 地方交付税及び地方一般財源の確保

国の平成30年度予算案の編成過程では、政府において平成31年10月に引上げが予定されている消費税の使い道を見直し、子育て世代への投資と社会保障の安定化とにバランスよく充当することで財政健全化も確実に実現していくとされた一方で、国の経済財政諮問会議等において、基金残高の増加に着目し地方財政計画を見直すべきとの問題提起がなされるとともに、平成28年度の国の一般会計税収が7年ぶりに前年度比で減収となったことなどから、地方財政対策は大変厳しい議論が行われることが懸念された。このため、これまで様々な機会を通じて、地方の安定的な財政運営に必要な地方一般財源総額の確保や地方創生を深化させるための財源確保など、地方税財源の確保・充実について、全国知事会等とも連携しながら、国に対して強く働きかけてきた。

この結果、平成30年度の地方財政対策については、①地方の一般財源総額について、前年度を上回る62.1兆円（H29：62.1兆円、対前年度+356億円）を確保したこと、②「まち・ひと・しごと創生事業費」を引き続き1兆円を確保するとともに、「地方創生推進交付金」について前年度と同額の1,000億円を確保したこと、③地方大学等の先進的な取組みを支援する「地方大学・地域産業創生事業」100億円が新設されたほか、平成29年度国補正予算において「生産性革命に資する地方創生拠点整備交付金」600億円が計上されたことなど、地方の安定的な財政運営に必要な一般財源総額の確保と地方創生の本格的な事業展開を可能とするための必要な財源が確保されたところである。

今後とも、地方が責任をもって、地方創生・人口減少対策をはじめ、福祉・医療、地域経済活性化・雇用対策、人づくり、国土強靱化のための防災・減災事業など、地方の実情に沿ったきめ細かな行政サービスを十分担えるよう、地方交付税も含めた地方一般財源総額を確保していくことが必要であり、地方六団体等と引き続き連携・協力して国に対して強く働きかけ、地方創生の推進や真の地方分権の確立に向けた地方税財政制度の実現に取り組んでいく。

② 地方分権「提案募集方式」への対応等

平成26年5月に成立した第4次一括法により、地方分権改革推進委員会の勧告事項について一通り検討を行ったことから、平成26年に従来の委員会勧告方式から、地方の発意に根差した新たな取組みとして、全国的な制度改正の提案を募集する「提案募集方式」が導入された。平成29年度の提案のうち、国において、対応可能とされた提案については、義務付け・枠付けの見直し、権限移譲に向けた作業が進められている。とりわけ、法律の改正により措置すべき事項については、第8次一括法の制定に向けた作業が進められており、第8次一括法の施行に向け、本県として適切に対応していく。

今後とも、地方創生への取組みも踏まえて、本県の実情に応じた義務付け・枠付けの見直しや権限移譲に適宜適切に対応するため、「提案募集方式」の積極的な活用に向けた職員に対する研修の実施などの取り組みを進めていくほか、職員一人ひとりが積極的に提案に取り組んでいく。

<本県の提案>

- ・自転車競技法の開催届出に係る都道府県経由事務の廃止
内閣府と関係府省との間で調整が行われ、廃止が決定（第8次一括法で措置）
- ・鳥獣被害防止総合対策交付金の配分方法の見直し
予算編成過程での検討を求める提案として国で検討中

③ 市町村への支援及び権限移譲

地方分権の進展により、基礎自治体である市町村は自己責任、自己決定のもと、住民に身近な行政を自主的に処理する必要がある。

市町村を包含する広域自治体としての県においては、平成29年11月から本格運用が開始された社会保障・税番号制度の適切な運用や情報セキュリティ対策、市町村が共同で推進する共同利用型自治体クラウドの導入、個人住民税に係る特別徴収の推進をはじめ市町村が連携・協力して推進する税収確保対策、その他市町村の行財政運営についての支援や助言を積極的に実施している。

また、県内市町村の連携中枢都市圏の形成や取組みへの助言をはじめ、市町村間の広域連携等についても支援を行っている。

今後も、地域における行政事務を住民に最も身近な基礎自治体が広く担うという考え方を基本として、市町村への支援を行うとともに、住民の利便性の向上や事務の効率化、県と市町村の役割分担といった観点も考慮し、権限移譲を進めていく。

※ 県内の連携中枢都市圏の状況

- ・「とやま呉西圏域連携中枢都市圏」 H28. 10. 3 連携中枢都市圏協約締結
構成市町村：高岡市、射水市、氷見市、砺波市、小矢部市、南砺市
- ・「富山広域連携中枢都市圏」 H30. 1. 10 連携中枢都市圏協約締結
構成市町村：富山市、滑川市、舟橋村、上市町、立山町

※ 権限移譲の状況（H30年1月1日現在）

特例条例により、72項目972事務を移譲