

第2 令和2年度に実施する主な行政改革

1 定員の管理等

1 基本的な考え方

県を取り巻く極めて厳しい行財政環境を踏まえ、平成17年4月から給与の臨時的減額措置や平成18年度の給与構造の抜本的な見直しを実施した。また、平成17年2月及び平成22年2月に策定した定員適正化計画並びに平成18年7月に策定した集中改革プランに基づき定員の適正化に努め平成27年2月に策定した定員管理計画においても、目標どおり職員数の削減を達成したところであるが、依然として厳しい社会経済情勢やICT・AIの活用等を通じた職員の労働生産性の向上になど行政の簡素効率化に不断に取り組む必要があることに鑑み、他方、働き方改革による職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの観点にも配慮し、一般行政部門を対象として、新たな定員管理計画を策定する。また、教育部門及び警察部門においても、各々の計画に基づき、引き続き職員数を削減し、適正な定員の管理に努めている。

2 令和2年度の主な実施内容

<主なポイント>

1 定員の管理

- ① 一般行政部門について、平成16年4月に比べ平成31年4月までの15年間で22.4% (932人) の削減目標を上回る23.4% (972人) の職員数の削減を達成

平成31年4月を基準とした3年間を計画期間とし、次のとおり一般行政部門を対象とした新たな定員管理計画を策定。なお、時代の変化が激しい中、柔軟に取り組む必要性や定年引上げの議論等を踏まえ、計画期間を3年とする。

・計画期間 平成31年4月から令和4年4月まで (3年間)

・数値目標 行革後の平成31年4月1日の定員を維持 (3, 187人)

※ 新たな行政需要に対しては、事務事業の見直し等により生み出した人員を、必要性を厳選のうえ配置して対応

※ さらに、近年の大規模災害による県外被災地等への中長期派遣要員を確保するとともに、平時に技術職員不足傾向にある県内市町村の支援のため、地方財政措置が新たに講じられたことを踏まえ、上記とは別に3年間で10人の災害派遣枠を設ける

平成16年4月に比べ16年間で、22.9% (951人) の削減見込

令和2年4月は、会計年度任用職員制度の導入による常勤職員への移行等により、0.7% (21人) 増加の見込み

- ② 教育部門について、平成16年4月に比べ10年間で少人数教育等にかかる教員の増員を行うなかで、5.5% (522人) の削減。さらに、令和2年4月までの6年間で、3.8% (340人) の削減見込み。また、平成28年2月に新たに定員管理計画を策定し、教員を除く職員数を令和2年4月1日までに平成27年4月に比べ3% (27人) の削減を目指しており、令和2年4月までの5年間で4.3% (39人) の削減見込みとなり、目標を達成する見通し

※ 新たな定員管理計画について令和2年度中の策定に向け着手

③ 警察部門について、平成16年4月に比べ10年間で、警察官3.7% (68人)の増員を行う一方、警察官を除く職員数を8.0% (28人)削減。また、平成29年2月に新たに定員管理計画を策定し、警察官や鑑識等の専門的業務従事者を除く職員数を令和3年4月までに平成28年4月に比べ3% (4人)の削減を目指すこととし、令和2年4月までの4年間で3.0% (4人)の削減見込み

④ 公営企業等について、企業局等については、組織の統廃合や民間委託の推進等により平成16年4月に比べ16年間で36.4% (72人)の削減見込み。中央病院については、事務・現業職49人を削減する一方、がん診療連携拠点病院としての体制整備や先端医療棟稼働、リハビリ体制強化などのため医師・看護師等251人を増員したことから、平成16年4月に比べ16年間で合計23.9% (203人)の増員見込み

・普通会計ベースでは、平成16年4月に比べ10年間で8.6% (1,354人)の削減。さらに令和2年4月までの6年間で2.5% (359人)の削減見込み
 →平成16年4月に比べ16年間で、10.8% (1,713人)の削減見込み
 ・教員、警察官を除いた普通会計ベースでは、平成16年4月に比べ10年間で20.8% (1,224人)の削減。さらに令和2年4月までの6年間で4.6% (216人)の削減見込み
 →平成16年4月に比べ16年間で24.5% (1,440人)の削減見込み
 ・なお、全部門では、少人数教育等にかかる教員や警察官、医師・看護師等について増員を行う中で、平成16年4月に比べ令和2年4月までの16年間で9.4% (1,582人)の削減見込み

2 人件費の抑制効果 (普通会計ベース)

平成31年4月の職員数は、平成16年4月に比べて1,738人削減、△11.0% (企業会計を含む全体では1,620人削減、△9.6%)

・人件費：平成17年度から令和元年度 (決算見込) まで15年間の累積削減効果額：約2,038億円

定数抑制と給与水準の引下げにより、令和元年度の人件費は、平成16年度に比べ、約208億円、18.2% (うち一般行政部門では、約89億円、29.6%)の削減となる見込み (普通会計、単年度ベース)

(1) 定員の管理

① 新たな定員管理計画 (一般行政部門) の策定

ア これまでの定員管理の状況

一般行政部門については、平成27年に策定した定員管理計画 (平成26年4月の職員数3,287人に比べ、平成31年度までの5年間で3.0%、100人の削減、平成16年4月に比べ15年間で22.4%、932人の削減目標)に基づき、県民の理解を得ながら、行政改革の取組みを進め、必要な部分については増員を図るなど、メリハリをつけて職員数の削減に努めてきた結果、平成31年4月までの5年間で3.0%、100人の削減 (平成16年4月に比べ15年間で23.4%、972人の削減) となり、目標とした職員数の削減を達成した。

一般行政部門における現行の定員管理計画の状況【基準:H26.4.1】 (各年4月1日現在、単位:人)

区分	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年	計	目標
一般行政部門 職員数	3,287	3,254	3,229	3,213	3,197	3,187		3,187
増減数	(基準)	△33	△25	△16	△16	△10	△100	△100
増減率		△1.0%	△0.8%	△0.5%	△0.5%	△0.3%	△3.0%	△3.0%

注：平成27年は、スポーツ行政の一元化に対応するため、教育委員会から11人の定数移管があり、その分を除くと、5年間で実質△111人 (△3.3%)となる。

◆ 平成16年から15年間の状況

(各年4月1日現在、単位：人)

区分	平成16年	平成21年 まで	平成26年 まで	平成27年 まで	平成28年 まで	平成29年 まで	平成30年 まで	平成31年 まで
一般行政部門 職員数	4,159	3,584	3,287	3,254	3,229	3,213	3,197	3,187
増減数	(基準)	△575	△872	△905	△930	△946	△962	△972
増減率		△13.8%	△21.0%	△21.8%	△22.4%	△22.7%	△23.1%	△23.4%

一般行政部門におけるこれまでの定員適正化の状況

ア 平成21年4月1日を基準とした5年間

(各年4月1日現在、単位：人)

区分	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	計	目標
職員数	3,584	3,479	3,423	3,364	3,332	3,287		3,327
増減数	(基準)	△105	△56	△59	△32	△45	△297	△257
増減率		△2.9%	△1.6%	△1.6%	△0.9%	△1.3%	△8.3%	△7.2%

イ 平成16年4月1日を基準とした10年間

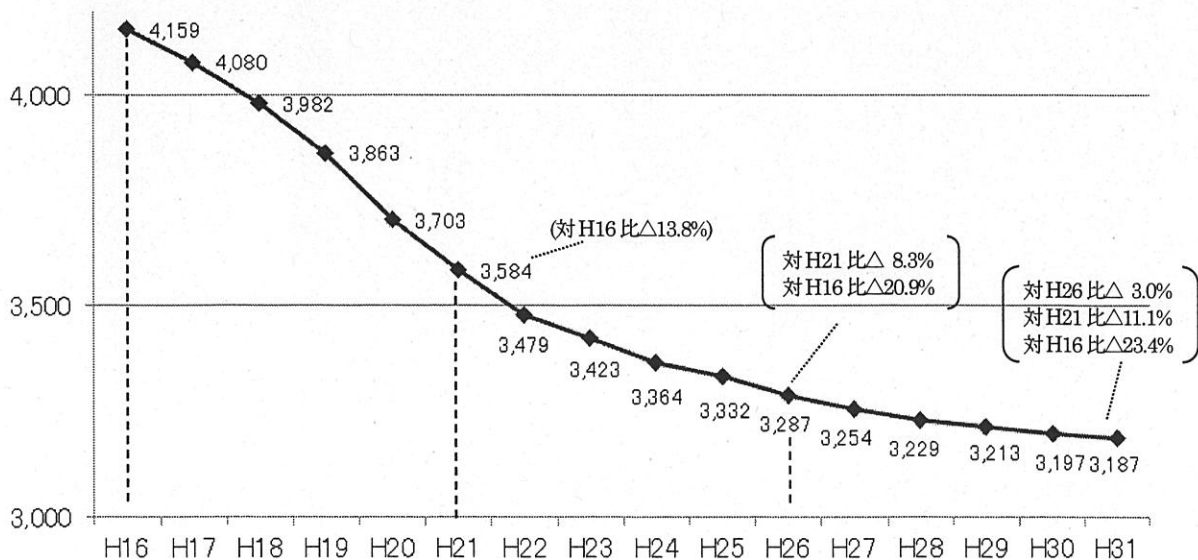
(各年4月1日現在、単位：人)

区分	平成16年	平成21年 まで	平成22年 まで	平成23年 まで	平成24年 まで	平成25年 まで	平成26年 まで	目標
職員数	4,159	3,584	3,479	3,423	3,364	3,332	3,287	3,327
増減数	(基準)	△575	△680	△736	△795	△827	△872	△832
増減率		△13.8%	△16.4%	△17.7%	△19.1%	△19.9%	△21.0%	△20.0%

平成22年以降の主な取組み

- 部局長秘書業務に民間人材を活用 (H22～23)
- 農村施策の効率的推進のため、農林振興センターの農村整備担当部門を集約 (H22)
- 土地開発公社の解散 (H23)
- 新幹線建設業務、並行在来線関連業務、富山大橋架け替え、神通川流域地区カドミウム汚染田復元事業、新幹線開業対策等の進捗に伴う担当職員の減員 (H22～27)
- 公共事業等の縮減を踏まえ、土木センター等の業務見直し (H22～27)
- 保育専門学院の廃止 (H28)、指定管理者の運営体制強化に伴う派遣職員の減員 (H28～31)
- 道路維持管理業務の見直し (H29)
- 総合衛生学院の閉院に伴う職員の減員 (H31)

◆職員数（一般行政部門）の状況（各年4月1日現在、単位：人）



◆人口規模が類似する県における職員数（一般行政部門）

本県のこれまでの取組みについては、面積・人口などの規模や各県ごとの地域的な特殊性などにより、全国比較は難しい面はあるが、人口規模が類似している他県と比較してみると、全国トップクラスの取組みを進めてきたと考えられる。

<職員数の状況>

人口10万人当たり職員数を平成16年と平成31年の比較でみた場合、平成16年の人口規模が類似の県（人口100～130万人）との比較では、平成16年当時は平均より上回っていたが、平成31年では平均より下回っている。

（単位：人）

区分	平成16年 職員数	人口10万人 当たり職員数		平成31年 職員数	人口10万人 当たり職員数	
		総数	順位		総数	順位
富山県(A)	4,159	372	5位	3,187	300	3位
類似県平均(B)	4,178	363		3,466	326	
(A)－(B)	△19	+9		△279	△26	

※類似県：秋田県、山形県、石川県、和歌山県、香川県、大分県、宮崎県

※職員数は各年4月1日現在。人口は住民基本台帳人口（平成16年は3月31日現在、平成31年は1月1日現在）

※順位は、職員数が少ない方から数えたもの

<職員数の削減状況>

職員数の削減率と人口10万人当たり職員数の削減数を平成16年と平成31年の比較でみた場合、平成16年の人口規模が類似の県（人口100～130万人）との比較では、いずれも2位となっている。

なお、全国の都道府県と比較してみても、職員数の削減率は全国8位、人口10万人当たり職員数の削減数は全国5位となっており、全国トップクラスの取組みとなっている。

（単位：人）

区分	平成16年 職員数	平成31年 職員数	削減数	削減率	順位	人口10万人当 たり削減数	順位
富山県(A)	4,159	3,187	△972	△23.4%	2位	△91	2位
類似県平均(B)	4,178	3,466	△712	△17.1%		△67	
(A)－(B)	△19	△279	△260	△6.3ポイント		△24	

※類似県：秋田県、山形県、石川県、和歌山県、香川県、大分県、宮崎県

※職員数は各年4月1日現在。人口は住民基本台帳人口（平成16年は3月31日現在、平成31年は1月1日現在）

※順位は、削減率及び削減数が大きい方から数えたもの

イ 今後の定員管理のあり方

定員管理の方針

これまで、定員適正化計画等に基づき、平成16年4月から平成26年4月までの10年間で21%（872人）の削減、さらに、平成26年4月から平成31年4月までの5年間で3%（100人）の職員数を削減した。これらにより、平成31年4月までの15年間で22.4%、932人の削減目標を上回る23.4%、972人の職員数の削減を達成した。

これは、全国トップクラスの取組みであり、職員数の適正化が相当程度に図られた。しかしながら、依然として国・地方を通じた厳しい財政状況や社会経済情勢の変化の中で、ICT・AIの活用等を通じた職員の労働生産性の向上など行政の簡素効率化に不断に取り組む必要がある。一方で今後、より長期的な視点から、新幹線開業後の経済・産業の活性化策、子育て支援・人口減少対策、未来を担う人づくり、医療・福祉の充実、防災・安全対策などの重要政策のほか、様々な課題に応じた新たな行政需要に適切かつ柔軟に取り組めるよう、必要な部門には人員を重点的に配分するなど、メリハリをつけた形での取組みを推進する必要がある。さらに、事務事業の見直し、民間委託の推進などの時間外勤務の削減や働き方改革による職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスの観点にも配慮し、職員が健康で、持てる能力を最大限に発揮できる環境の整備にも努

める必要がある。

引き続き、納税者である県民の目線に沿って、効率的かつ効果的な行政組織となるよう努め、元気とやまの創造につながるような活力あるものとし、県民サービスの維持・向上を図りつつ、職員数の適正管理に取り組むこととする。

計画期間

平成31年4月1日から3年間（令和4年4月1日まで）。時代の変化が激しい中、柔軟に取り組む必要性や定年引上げの議論等を踏まえ、計画期間を3年とする。

数値目標

一般行政部門の職員数を令和4年4月1日までに、行革後の平成31年4月1日の定員を維持（3,187人）する。

なお、新たな行政需要に対しては、事務事業の見直し等により生み出した人員を、必要性を厳選のうえ配置して対応する。

さらに、近年の大規模災害による県外被災地等への中長期派遣要員を確保するとともに、平時に技術職員不足傾向にある県内市町村を支援するため、地方財政計画に所要額が計上され地方交付税措置が新たに講じられたことを踏まえ、上記の数値目標とは別に災害派遣枠として3年間で10人の増員を行う。

具体的な進め方

- ・ 社会経済情勢に対応した組織体制の整備
国と地方との関係やそれぞれの財政状況、地方創生や人口減少対策など社会経済情勢の変化に適切に対応できる組織体制を整備する。
- ・ ICT、AI を活用した業務の効率化
ICT、AI、RPA（※）などの最新技術を活用し、定型的な入力業務等の効率化を行う。
※ロボティック・プロセス・オートメーションの略。定型業務をパソコンのソフトウェアを利用して自動処理する技術
- ・ フリーアドレスやペーパーレス会議の試行導入
生産性向上を図るため、フリーアドレスやペーパーレス会議を試行的に導入する。
- ・ 不断の組織見直し
納税者である県民の立場・目線から、できるだけスリムにかつ効率的な組織となるよう時代の変化や県民ニーズに対応して不断に見直しを行う。
- ・ 県民ニーズに対応した職員の配置
県民ニーズに柔軟に対応し、業務量に見合ったメリハリのある職員の配置を行う。
- ・ オフィスサポートスタッフ等の活用
繁忙期に所属に対してオフィスサポートスタッフを配置するほか、事務サポートセンターを活用し、業務の効率化と生産性の向上を図る。
- ・ 民間委託の推進
県の業務において、核となる部分を県が担い、民間の知恵や活力を活かしていく分野については、できるだけ委託等を推進する。
- ・ 派遣職員の見直し
県の外郭団体において事業の重点化等を進めることにより、職員派遣の必要性の検討を行い、派遣者の人数の見直しを行う。

一般行政部門における定員管理（H31.4～R4.4）の状況

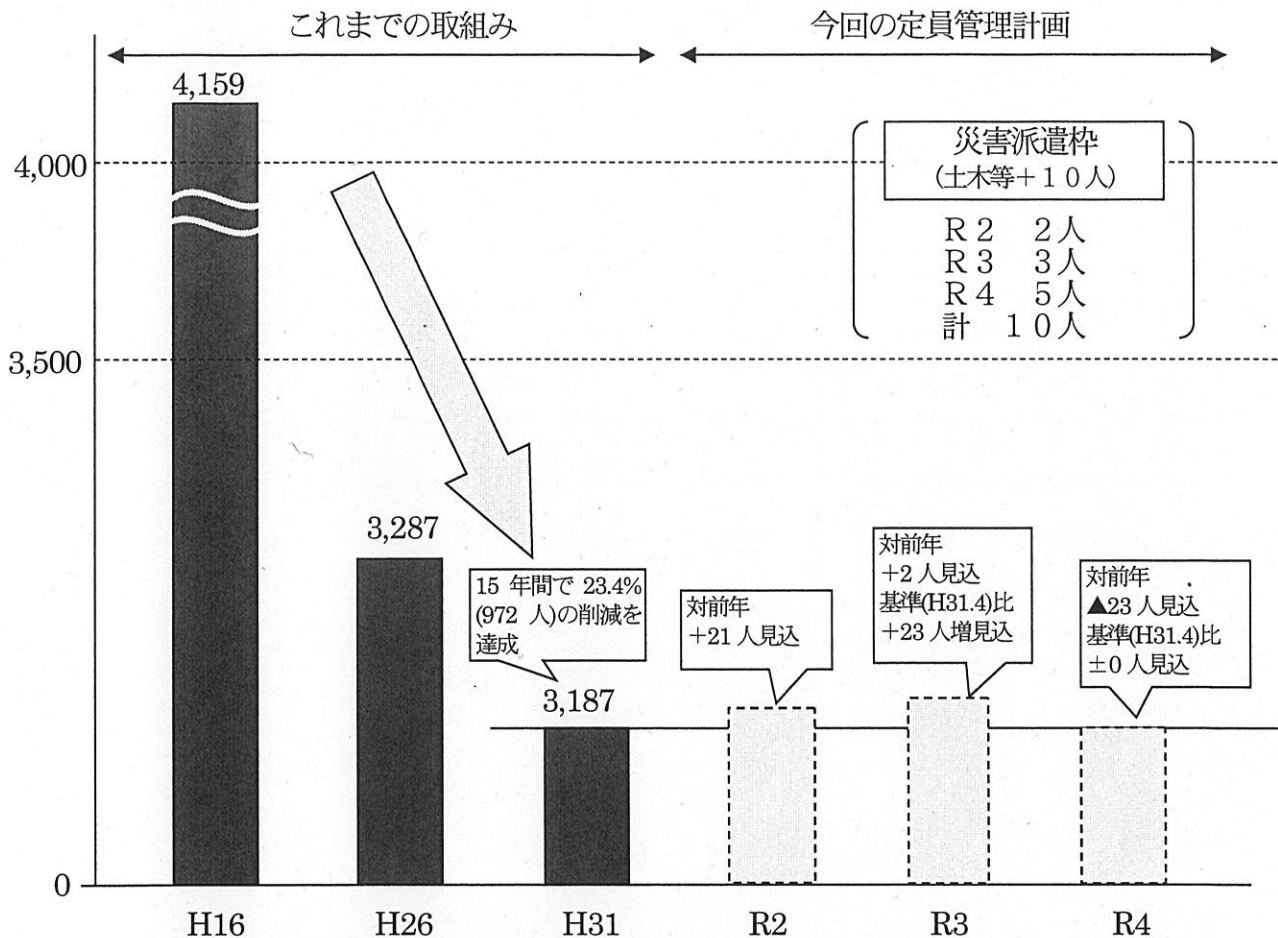
（各年4月1日現在 単位：人）

区分	平成31年	令和2年 （見込み）	令和3年 （見込み）	令和4年 （見込み）	目標 （令和4年までの増減）
職員数	3,187	(3,208)	(3,210)	(3,187)	3,187
増減数（対前年比）	（基準）	(+21)	(+2)	(△23)	0
増減率（対H31年比）		(+0.7%)	(+0.06%)	(△0.7%)	0.0%
災害派遣枠（累計）		(2)	(5)	(10)	10
計		(3,210)	(3,215)	(3,197)	3,197

注：上記の見込みについては、今後の採用者、退職者の動向や関係団体等への派遣状況、人事異動等によって変動するものである。

計画期間の増減見込

令和2年4月は会計年度任用職員制度導入に伴う常勤職員への移行等により、0.7%（21人）の増加見込であるが、総合衛生学院の閉院等による職員の削減により、令和4年4月では、平成31年4月1日の定員と同数を見込む



(1) R 2～R 4までの増減の主な要因は次のとおり

R 2の増加要因：5 G推進、武道館機能を有する多目的施設の整備、高岡テクノドーム別館整備、移住U I J 促進等、新規需要の増員

会計年度任用職員制度導入に伴う常勤職員への移行による増加
年金支給年齢の引上げに伴う再任用フルタイム職員の増加

R 3の増加要因：児童虐待防止等の充実等を図るための児童福祉司等の増員

R 4の減少要因：総合衛生学院の閉院に伴う減員

(2) R 2の大きな増加要因である会計年度任用職員制度は、多様化する行政需要に対応するため増加している臨時・非常勤職員について、運用の適正化を図るために令和2年4月から導入されるもの。同一労働同一賃金の趣旨も踏まえ、これまで支給できなかった期末手当の支給が可能となった。なお、会計年度任用職員制度導入に伴う地方公共団体の人件費の増については、国の地方財政対策として1,690億円が計上され、地方財政計画において全額が措置されることになっている。

(3) 災害派遣枠については、地方法人課税の偏在是正措置により生じる財源を活用して、増員した技術職員の範囲内で、市町村支援業務に従事する職員数か、大規模災害時の県外被災地等への中長期派遣可能な技術職員数のいずれか小さい方の職員数の人件費に対して、普通交付税措置が行われる。

② 教育部門

教育部門について、平成16年4月に比べ10年間で少人数教育等にかかる教員の増員を行うなかで、5.5% (522人) を削減し、さらに、令和2年4月までの6年間で、3.8% (340人) の削減見込みである。

また、教育委員会においては、教員以外の職員について、平成22年度の職員数987人に比べ、平成27年度までの5年間に、7.3%、72人の削減を目標とする計画に基づき、事務事業の見直し等により、職員数の削減に努めた結果、最終的に8.5%、84人の削減となり、目標を上回る職員数の削減を達成した。

さらに、平成28年2月に新たに定員管理計画を策定し、職員数を令和2年4月1日までに平成27年4月に比べ3% (27人) の削減を目指しており、令和2年4月までの5年間で4.3% (39人) の削減見込みとなり、目標を達成する見通しである。

定員の管理については、行政の簡素化・効率化を進め、引き続き努力していく必要があることから、令和2年度中に新たな定員管理計画を策定し、更なる事務事業の見直しなどの取組みを進めることとする。

教育部門における現行の定員管理計画（教員を除く）の状況【基準:H27.4.1】

(各年4月1日現在、単位：人)

区分	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年	令和2年 (見込み)	計	目標
職員数	903	897	894	890	871	864		
増減数	(基準)	△6	△3	△4	△19	△7	△39	△27
増減率		△0.7%	△0.3%	△0.4%	△2.1%	△0.8%	△4.3%	△3.0%

注：上記の見込みについては、今後の採用者、退職者の動向や関係団体等への派遣状況、人事異動等によって変動するものである。

③ 警察部門

警察部門について、平成16年4月に比べ10年間で、警察官3.7% (68人) の増員を行う一方、警察官を除く職員数を8.0% (28人) 削減した。

また、警察部門においては、警察官を除く一般職員のうち、鑑識等の専門的業務従事者などを除く職員について、平成23年度の職員数144人に比べ、平成28年度までの5年間に、7.7%、11人の削減を目標とする計画に基づき、技能労務職員の業務について、嘱託又は業務の委託化を図ることにより、職員数の削減に努めており、平成28年4月までの5年間で7.7%、11人の削減となり、目標を達成した。

さらに、平成29年2月に新たに定員管理計画を策定し、警察官や鑑識等の専門的業務従事者を除く職員数を令和3年4月までに平成28年4月に比べ3% (4人) の削減を目指しており、令和2年4月までの4年間で3.0% (4人) の削減となる見込みである。

警察部門の新たな定員管理計画（警察官、専門的業務従事者を除く）の状況【基準:H28.4.1】

(各年4月1日現在、単位：人)

区分	平成28年	平成29年	平成30年	平成31年	令和2年 (見込み)	令和3年	計	目標
職員数	133	131	131	129	129			129
増減数	(基準)	△2	±0	△2	±0		△4	△4
増減率		△1.5%	±0%	△1.5%	±0%		△3.0%	△3.0%

注：上記の見込みについては、今後の採用者、退職者の動向や関係団体等への派遣状況、人事異動等によって変動するものである。

④ 公営企業等

公営企業等については、独立採算制を原則としており、普通会計（一般行政部門、教育部門、警察部門）とは取扱いが異なるが、他部門の取組みと同様、組織の簡素効率化に努めるとともに、必要な部門には所要の人員を配置している。

企業局等については、組織の統廃合や民間委託の推進等による合理化を進めており、平成16年4月に比べ16年間で36.4%、72人の削減となる見込みである。

中央病院については、総合周産期医療体制の強化、小児外科の新設、ハイケア・ユニットや救命センター科の整備とともに、7対1看護体制の導入・安定運営、さらにはがん診療連携拠点病院としての体制整備や先端医療棟稼働、リハビリ体制強化などのため、医師・看護師等251人を増員する一方、調理等の技能労務業務の民間委託を進めるとともに、事務事業の見直しなどに事務・現業職48人を削減したことから、平成16年4月に比べ16年間で合計23.9%、203人の増員見込みである。

⑤ 全部門

全部門では、平成16年4月に比べ令和2年4月までの16年間で、9.4%、1,582人の削減、普通会計ベースでは、10.8%、1,713人の削減となる見込みである。また、事務事業の見直しや民間委託の推進などの取組みを進め、職員数の削減に努める一方で、重要課題として対応が必要な部門には所要の人員を配置してきたところである。

教育部門については、教育委員会の教員以外の職員について、平成16年4月に比べ16年間で384人の削減見込みとなる一方で、教員について、児童生徒数の減少に伴い、全体としては減少しているものの、少人数教育、通級指導、いじめ・不登校、外国人児童生徒対応などの課題に対しては増員配置している。

警察部門については、警察官を除く職員について、平成16年4月に比べ16年間で28人の削減見込みとなる一方で、性犯罪対策、サイバー犯罪対策、暴力団対策、ストーカー・DV、特殊詐欺、国際テロ対策などの強化のため、警察官を増員配置している。

⑥ 人員体制の整備

新たな行政需要や多様な県民ニーズに対応するためには、優秀な人材を確保することが不可欠であり、首都圏等での県庁セミナーの開催や県外大学への個別訪問を実施しているほか、職員の年齢構成等にも配慮しつつ、職務経験者（UIJターン）採用試験を実施するとともに、全国的に人材が不足している職種について、通年募集や特別募集を実施するなど、必要な人員の確保に努めている。

また、非正規雇用などが多いとされている就職氷河期世代への就職支援として、新たに就職氷河期世代対象にした職員採用試験を令和2年度から令和4年度までの3年間実施する。

さらに、一定期間内に終了する業務への任期付職員の活用や時間外勤務が多い所属への新規採用職員の前倒し配置、オフィスサポートスタッフの配置、事務サポートセンターの設置など、効果的、効率的な行政運営を維持する人員体制の整備に努めている。

全部門における定員の状況【基準: H16. 4. 1】

(各年4月1日現在、単位: 人)

		H16	H26	小計A (H26-H16)	H27	H28	H29	H30	H31	小計B (H31-H16)	R2 (見込)	小計 (R2-H26)	合計
一般行政部門	定員管理計画(a)	4,159	3,287		3,254	3,229	3,213	3,197	3,187		3,208		
	増減数	(基準)	△ 45	△ 872	△ 33	△ 25	△ 16	△ 16	△ 10	△ 972	21	△ 79	△ 951
	増減率		△ 1.3%	△ 21.0%	△ 1.0%	△ 0.8%	△ 0.5%	△ 0.5%	△ 0.3%	△ 23.4%	0.7%	△ 2.4%	△ 22.9%
	災害派遣枠(b)										2		2
小計((a)+(b))											3,210		3,210
教育部門	教育委員会	9,301	8,765		8,762	8,725	8,702	8,629	8,541		8,518		
	増減数	(基準)	△ 25	△ 536	△ 3	△ 37	△ 23	△ 73	△ 88	△ 760	△ 23	△ 247	△ 783
	増減率		△ 0.3%	△ 5.8%	△ 0.0%	△ 0.4%	△ 0.3%	△ 0.8%	△ 1.0%	△ 8.2%	△ 0.3%	△ 2.8%	△ 8.4%
	(うち教員)	8,053	7,855		7,859	7,828	7,808	7,739	7,670		7,654		
	増減数	(基準)	△ 24	△ 198	4	△ 31	△ 20	△ 69	△ 69	△ 383	△ 16	△ 201	△ 399
	増減率		△ 0.3%	△ 2.5%	0.0%	△ 0.4%	△ 0.3%	△ 0.9%	△ 0.9%	△ 4.8%	△ 0.2%	△ 2.6%	△ 5.0%
	(うちその他)	1,248	910		903	897	894	890	871		864		
	増減数	(基準)	△ 1	△ 338	△ 7	△ 6	△ 3	△ 4	△ 19	△ 377	△ 7	△ 46	△ 384
	増減率		△ 0.1%	△ 27.1%	△ 0.7%	△ 0.7%	△ 0.3%	△ 0.4%	△ 2.1%	△ 30.2%	△ 0.8%	△ 5.1%	△ 30.8%
	県立大学	128	142		36	37	39	43	50		49		
増減数	(基準)	△ 1	14	△ 106	1	2	4	7	△ 78	△ 1	△ 93	△ 79	
増減率		△ 0.7%	10.9%	△ 74.6%	2.8%	5.6%	11.1%	19.4%	△ 60.9%	△ 2.8%	△ 65.5%	△ 61.7%	
教育部門計		9,429	8,907		8,798	8,762	8,741	8,672	8,591		8,567		
増減数	(基準)	△ 26	△ 522	△ 109	△ 36	△ 21	△ 69	△ 81	△ 838	△ 24	△ 340	△ 862	
増減率		△ 0.3%	△ 5.5%	△ 1.2%	△ 0.4%	△ 0.2%	△ 0.8%	△ 0.9%	△ 8.9%	△ 0.3%	△ 3.8%	△ 9.1%	
警察部門	警察官	1,855	1,923		1,945	1,943	1,962	1,975	1,958		1,981		
	増減数	(基準)	△ 3	68	22	△ 2	19	13	△ 17	103	23	58	126
	増減率		△ 0.2%	3.7%	1.1%	△ 0.1%	1.0%	0.7%	△ 0.9%	5.6%	1.2%	3.0%	6.8%
	警察事務等(鑑識、少年警察補導員など)	349	321		323	324	321	323	318		321		
	増減数	(基準)	0	△ 28	2	1	△ 3	2	△ 5	△ 31	3	0	△ 28
	増減率		0.0%	△ 8.0%	0.6%	0.3%	△ 0.9%	0.6%	△ 1.6%	△ 8.9%	0.9%	0.0%	△ 8.0%
	(うち警察事務)※		137		135	133	131	131	129		129		
増減数		△ 1	△ 7	△ 2	△ 2	0	△ 2	△ 15	△ 15	0	△ 8	△ 15	
増減率		△ 0.7%	△ 4.9%	△ 1.5%	△ 1.5%	△ 1.5%	0.0%	△ 1.5%	△ 10.5%	0.0%	△ 5.8%	△ 10.5%	
警察部門計		2,204	2,244		2,268	2,267	2,283	2,298	2,276		2,302		
増減数	(基準)	△ 3	40	24	△ 1	16	15	△ 22	72	26	58	98	
増減率		△ 0.1%	1.8%	1.1%	△ 0.0%	0.7%	0.7%	△ 1.0%	3.3%	1.2%	2.6%	4.4%	
普通会計計		15,792	14,438		14,320	14,258	14,237	14,167	14,054		14,079		
増減数	(基準)	△ 74	△ 1,354	△ 118	△ 62	△ 21	△ 70	△ 113	△ 1,738	25	△ 359	△ 1,713	
増減率		△ 0.5%	△ 8.6%	△ 0.7%	△ 0.4%	△ 0.1%	△ 0.4%	△ 0.7%	△ 11.0%	0.2%	△ 2.5%	△ 10.8%	
うち教員、警察官を除く計		5,884	4,660		4,516	4,487	4,467	4,453	4,426		4,444		
増減数	(基準)	△ 47	△ 1,224	△ 144	△ 29	△ 20	△ 14	△ 27	△ 1,458	18	△ 216	△ 1,440	
増減率		△ 1.0%	△ 20.8%	△ 3.1%	△ 0.6%	△ 0.4%	△ 0.3%	△ 0.6%	△ 24.8%	0.4%	△ 4.6%	△ 24.5%	
公営企業等	企業局等	198	115		114	114	115	116	119		126		
	増減数	(基準)	△ 1	△ 83	△ 1	0	1	1	3	△ 79	7	11	△ 72
	増減率		△ 0.9%	△ 41.9%	△ 0.9%	0.0%	0.9%	0.9%	2.6%	△ 39.9%	6.1%	9.6%	△ 36.4%
	中央病院	850	940		950	999	1,020	1,047	1,047		1,053		
	増減数	(基準)	9	90	10	49	21	27	0	197	6	113	203
	増減率		1.1%	10.6%	1.2%	5.8%	2.5%	3.2%	0.0%	23.2%	0.7%	12.0%	23.9%
	(うち医療職)	752	890		901	949	971	998	998		1,003		
増減数	(基準)	8	138	11	48	22	27	0	246	5	113	251	
増減率		1.1%	18.4%	1.5%	6.4%	2.9%	3.6%	0.0%	32.7%	0.7%	12.7%	33.4%	
(うち医療職以外)	98	50		49	50	49	49	49		50			
増減数	(基準)	1	△ 48	△ 1	1	△ 1	0	0	△ 49	1	0	△ 48	
増減率		1.0%	△ 49.0%	△ 1.0%	1.0%	△ 1.0%	0.0%	0.0%	△ 50.0%	1.0%	0.0%	△ 49.0%	
全部門計		16,840	15,493		15,384	15,371	15,372	15,330	15,220		15,258		
増減数	(基準)	△ 66	△ 1,347	△ 109	△ 13	1	△ 42	△ 110	△ 1,620	38	△ 235	△ 1,582	
増減率		△ 0.4%	△ 8.0%	△ 0.6%	△ 0.1%	0.0%	△ 0.2%	△ 0.7%	△ 9.6%	0.2%	△ 1.5%	△ 9.4%	

※警察部門の「うち警察事務」は、鑑識等の専門的業務従事者及び警察署の職員(技能労務職を除く)を除いた職員(定員管理計画の対象)。
 ※警察部門の「うち警察事務」の小計A欄は「H26-H23」、小計B欄は「H31-H23」、合計欄は適正化計画基準年であるH23との増減

注: 上記の見込みについては、今後の採用者、退職者の動向や関係団体等への派遣状況、人事異動等によって変動するものである。増減率については、四捨五入の関係で年の計と全体の計とが一致しないことがある。

(2) 給与の臨時的減額措置

厳しい財政状況を踏まえ、平成17年度から平成27年度にかけて給与の臨時的減額を実施した結果、平成27年度で構造的財源不足は解消されたが、依然、国・地方とも厳しい財政状況にあることから、平成28年度は経過的な措置として特別職・管理職について臨時的減額を実施した。平成29年度において引き続き県財政の健全性の確保が図られたことから、平成28年度末をもって給与の臨時的減額措置は廃止した。

特別職及び一般職の給与の減額措置の状況

	特別職		一般職					
	知事	副知事等	部長級		次長級～課長級		その他（管理職以外）	
平成17年度 ～平成19年度	△10%	△7%	△5%				△3%	
平成20年度 ～平成22年度	△18% ※	△13% ※	富山市勤務者	左記以外の者	富山市勤務者	左記以外の者	富山市勤務者	左記以外の者
			△7% ※	△4%	△6% ※	△3%	△4% ※	△1%
平成23年度 ～平成25年6月	△18% ※	△13% ※	△6% ※	△3%	△5% ※	△2%	△3% ※	—
平成25年7月 ～平成26年3月	△20% ※	△15% ※	△13.77%※	△10.77%	△13.77%※	△10.77%	△10.77%又は △7.77%※	△7.77%又は △4.77%※
平成26年度	△17% ※	△12% ※	△5% ※	△3%	△4% ※	△2%	△2% ※	—
平成27年度	△16% ※	△11% ※	△4% ※	△3%	△3% ※	△2%	△1% ※	—
平成28年度	△14%	△9%	△2%		△1%		—	
平成29年度～	—							

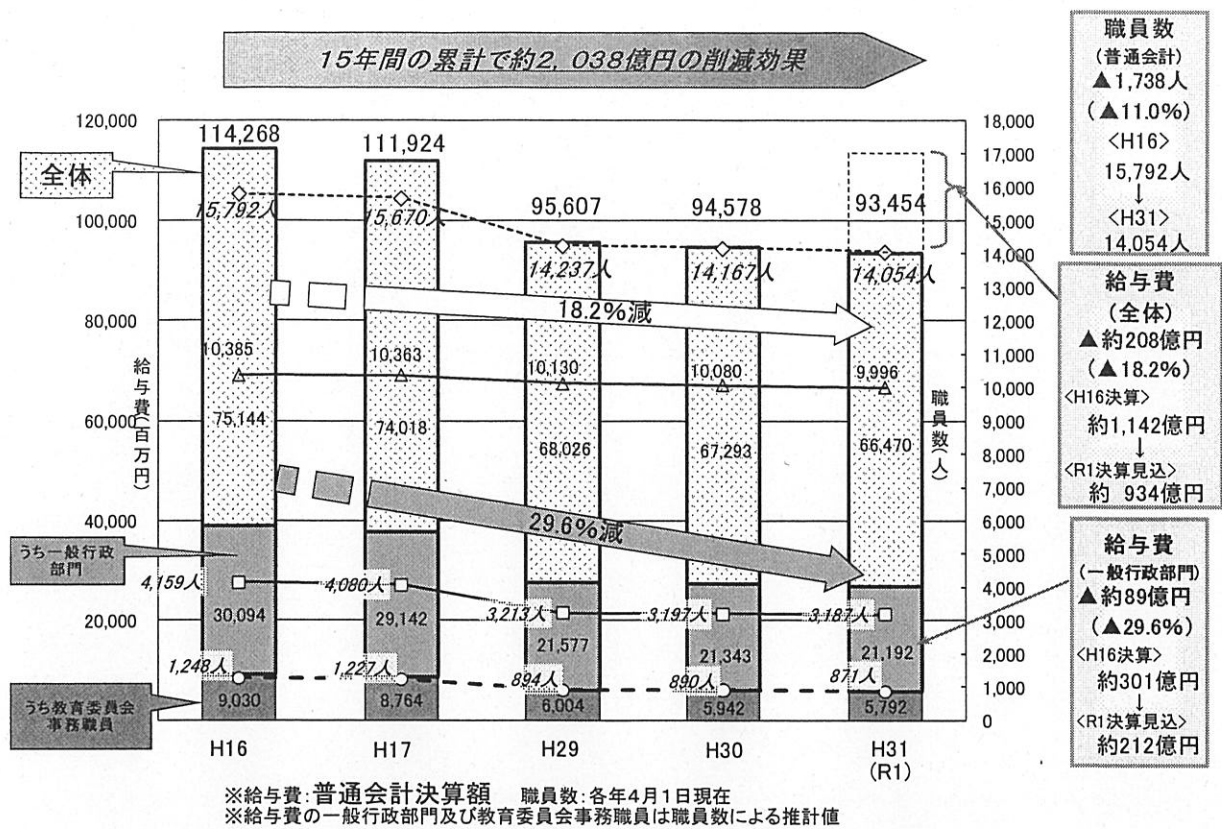
※ 地域手当の凍結分(H20～H25: △3%、H26: △2%、H27: △1%)を含む。

(3) 人件費の抑制効果（決算・普通会計ベース）

定員適正化計画及び集中改革プランに基づき職員数を削減するとともに、平成17年度からの給与の臨時的減額措置、平成18年度の給与構造の抜本的な見直し（行政職給料表で平均△5.83%）及び特殊勤務手当等の見直しなどにより人件費の抑制に努めてきた。

これらの取組みにより、職員数は平成16年4月から平成31年4月までに、全部門（普通会計ベース）で11.0%（15,792人→14,054人）の削減、一般行政部門で23.4%（4,159人→3,187人）の削減となった。

この結果、令和元年度の人件費は、平成16年度に比べ、約208億円、18.2%（うち一般行政部門では、約89億円、29.6%）の削減となる見込みであり、平成16年度に比べ平成17年度から令和元年度までの累積では約2,038億円の削減となる見込みである。



累積効果額の算定(普通会計ベース)

(単位: 百万円)

	職員給決算額	H16決算との差	累計
H16	114,268		
H17	111,924	△ 2,344	△ 2,344
H18	110,490	△ 3,778	△ 6,122
H19	108,798	△ 5,470	△ 11,592
H20	106,763	△ 7,505	△ 19,097
H21	103,009	△ 11,259	△ 30,356
H22	100,146	△ 14,122	△ 44,478
H23	99,884	△ 14,384	△ 58,862
H24	98,740	△ 15,528	△ 74,390
H25	94,790	△ 19,478	△ 93,868
H26	98,497	△ 15,771	△ 109,639
H27	97,436	△ 16,832	△ 126,471
H28	96,119	△ 18,149	△ 144,620
H29	95,607	△ 18,661	△ 163,281
H30	94,578	△ 19,690	△ 182,971
R1見込み	93,454	△ 20,814	△ 203,785

II 新たな政策課題に対処するための組織の整備と簡素効率化の推進

1 基本的な考え方

社会経済情勢や県民ニーズの変化等にあわせ、新たな政策課題や県政の総合的な取り組みが必要な課題に戦略的かつ迅速に対応するため、組織の整備を図る。

また、簡素で効率的な行政を推進するため、業務の効率化や事業の進捗状況等の視点から、組織体制の見直しを行う。

2 令和2年度の主な実施内容

<主なポイント>

1 北陸新幹線の敦賀開業・早期大阪延伸に向けた取り組みを総合的・戦略的に展開するための体制強化

- ① 武道館機能を有し、スポーツ振興、県民の健康増進、地域活性化等にも寄与する多目的施設の整備に向けた体制を強化するため、スポーツ振興課に「武道館等整備班」を新設
- ② 富山県の統一ブランドデザインを確立し、戦略的に県のイメージアップを推進するため、とやま未来創造青年PTの提言を踏まえ、広報課に「ブランド戦略推進班」を新設
- ③ 敦賀開業を見据え、5G技術等を活用して高岡テクノドーム別館を整備し、県西部地域の活性化に資する拠点施設としての機能の充実を図るため、商工企画課に担当主幹及び職員を配置
- ④ 教育委員会と共管とする富山県美術館、水墨美術館及び立山博物館を知事部局（生活環境文化部）に完全に移管し、他の文化施設との協力体制を充実するとともに、観光振興や賑わいづくり等との連携を一層強化

2 子ども・子育て支援の充実を図るための体制整備

- ① 子ども支援課に「子ども育成推進班」を新設し、児童相談所の機能強化をはじめ児童虐待防止対策と社会的養育施策の充実に加え、青少年の健全育成を推進
また、児童福祉法の改正等に伴い、児童相談所の児童福祉司及び児童心理司を増員
- ② 新川地域の拠点施設である新川文化ホール敷地内におけるこども屋内レクリエーション施設の整備に向けた調査検討を行うため、このたび改組する地方創生・地域振興課に担当職員を配置

3 移住・U・I・Jターンの促進に向けた組織体制の充実強化

- ① 中京圏からの移住やU・I・Jターンをより積極的に推進するため、県名古屋事務所内に「富山くらし・しごと支援センター・名古屋オフィス」を新設し、担当職員を配置
- ② 関西圏からの移住やU・I・Jターンの推進に向けた体制強化として、「富山くらし・しごと支援センター・大阪オフィス」を拡充し、担当職員を配置

- ③ 「富山くらし・しごと支援センター」の名古屋オフィス及び大阪オフィスの業務を支援するため、移住・U I J ターン促進課の担当職員を増員
- ④ 県内企業の人材確保・女性就業の支援のため、人材活躍推進センターにコーディネーター等を配置

4 各行政分野における組織体制の充実強化

- ① 情報政策課に「5 G未来創造班」を新設し、5 Gの利活用による県内での地域課題解決や県有施設における5 G利用環境の整備を総合的かつ部局横断的に推進
また、ローカル5 G等を活用した効率的な農業・鳥獣対策システムの実証等を行うため、農村振興課に担当主幹及び職員を配置
- ② J R西日本から提案のあったJ R城端線及び氷見線のL R T化など新しい交通体系に関する調査検討を行うため、総合交通政策室の「並行在来線・広域交通対策班」を「広域交通対策・L R T化検討班」に改組し、担当主幹及び職員を増員
- ③ 地方創生交付金や県単独交付金の窓口の一元化など、県と市町村の連携を一層強化するため、企画調整室の「地方創生担当」を地域振興課に移管し「地方創生・地域振興課」に改組
- ④ 2020年東京オリンピック及びパラリンピックに伴う聖火リレーを円滑に実施するため、スポーツ振興課の担当職員を増員
- ⑤ 2019日台観光サミット in 富山や「世界で最も美しい湾クラブ」世界総会 in 富山の成果を生かしたF I T（海外個人旅行）誘客の取組みを強化するため、観光振興室に担当主幹を配置
※ F I T … Foreign Independent Tour の頭文字の略
- ⑥ 令和5年4月の県立大学看護学部の専攻科・大学院の設置準備のため、公立大学法人富山県立大学に担当主幹を新たに派遣

5 組織の簡素化、業務の効率化のための主な見直し

- ① 冬季国体スキー競技会の終了に伴い、「冬季スキー国体推進班」を廃止
- ② シアター・オリムピックス2019の終了に伴い、「シアター・オリムピックス推進班」を廃止
- ③ 全国知事会議 in 富山の終了に伴い、担当職員を減員
- ④ 総合衛生学院看護学科の学生募集の停止に伴い、担当教員を減員
- ⑤ 指定管理者の運営体制強化に伴い、「富山県リハビリテーション病院・こども支援センター」への派遣職員を減員

1 北陸新幹線の敦賀開業・早期大阪延伸に向けた取組みを総合的・戦略的に展開するための体制強化

(1) 武道館機能を有する多目的施設の整備に向けた体制整備

武道館機能を有し、スポーツ振興、県民の健康増進、地域活性化等にも寄与する多目的施設の整備に向けた体制を強化するため、スポーツ振興課に「武道館等整備班」を新設する。

(2) ブランド戦略の充実強化のための体制整備

富山県の統一ブランドデザインを確立し、戦略的に県のイメージアップを推進するため、とやま未来創造青年PTの提言を踏まえ、地域振興課の「企画・ブランド担当」と広報課の「広報係」を再編して、広報課に「ブランド戦略推進班」を新設する。

(3) 高岡テクノドームの別館整備を進めるための体制整備

北陸新幹線の敦賀開業を見据え、5G技術等を活用して高岡テクノドーム別館を整備し、県西部地域の活性化に資する拠点施設としての機能の充実を図るため、商工企画課に担当主幹及び職員を配置する。

(4) 文化施設との協力体制の充実と観光や賑わいづくり等との連携強化のための体制整備

教育委員会と共管する富山県美術館、水墨美術館及び立山博物館を知事部局（生活環境文化部）に完全に移管し、他の文化施設との協力体制を充実するとともに、観光振興や賑わいづくり等との連携を一層強化する。

2 子ども・子育て支援の充実を図るための体制整備

(1) 児童虐待防止対策等の充実等を図るための体制整備

子ども支援課の「子ども育成係」と「青少年係」を統合して、子ども支援課に「子ども育成推進班」を新設し、児童相談所の機能強化をはじめ児童虐待防止対策と社会的養育施策の充実に加え、青少年の健全育成を推進する。

また、児童福祉法の改正等に伴い、児童相談所の児童福祉司及び児童心理司を増員する。

(2) こども屋内レクリエーション施設の整備に向けた調査検討を行うための体制整備

新川地域の拠点施設である新川文化ホール敷地内におけるこども屋内レクリエーション施設の整備に向けた調査検討を行うため、このたび改組する地方創生・地域振興課に担当職員を配置する。

3 移住・U I Jターンの促進に向けた組織体制の充実強化

(1) 中京圏からの移住・U I Jターンを積極的に推進するための体制整備

中京圏からの移住やU I Jターンをより積極的に推進するため、県名古屋事務所内に「富山くらし・しごと支援センター・名古屋オフィス」を新設し、担当職員を配置する。

(2) 関西圏からの移住・U I Jターンの推進に向けた体制強化

関西圏からの移住やU I Jターンの推進に向けた体制強化として、「富山暮らし・しごと支援センター・大阪オフィス」を拡充し、担当職員を配置する。

(3) 移住・U I Jターン施策の充実強化のための体制整備

「富山暮らし・しごと支援センター」の名古屋オフィス及び大阪オフィスの業務を支援するため、移住・U I Jターン促進課の担当職員を増員する。

(4) 県内企業の人材確保・女性就業の支援のための体制整備

県内企業の人材確保・女性就業の支援のため、富山県人材活躍推進センターにコーディネーター等を配置する。

4 各行政分野における組織体制の充実強化

(1) 5 Gの利活用を推進するための体制整備

情報政策課に「5 G未来創造班」を新設し、5 Gの利活用による県内での地域課題解決や県有施設における5 G利用環境の整備を総合的かつ部局横断的に推進する。

また、ローカル5 G等を活用した効率的な農業・鳥獣対策システムの実証等を行うため、農村振興課に担当主幹及び職員を配置する。

(2) 城端線・氷見線のL R T化など新しい交通体系の調査検討を行うための体制整備

J R西日本から提案のあったJ R城端線及び氷見線のL R T化など新しい交通体系に関する調査検討を行うため、総合交通政策室の「並行在来線・広域交通対策班」を「広域交通対策・L R T化検討班」に改組し、担当主幹及び職員を増員する。

(3) 地方創生に向けた県と市町村の連携強化のための体制整備

地方創生交付金や県単独交付金の窓口の一元化など、県と市町村の連携を一層強化するため、企画調整室の「地方創生担当」を地域振興課に移管し「地方創生・地域振興課」に改組する。

(4) 東京オリンピック・パラリンピックの聖火リレーを円滑に実施するための体制整備

2020年東京オリンピック及びパラリンピックに伴う聖火リレーを円滑に実施するため、スポーツ振興課の担当職員を増員する。

(5) F I T誘客の取組みを強化するための体制整備

2019日台観光サミット in 富山や「世界で最も美しい湾クラブ」世界総会 in 富山の成果を生かしたF I T（海外個人旅行）誘客の取組みを強化するため、観光振興室に担当主幹を配置する。

(6) 県立大学看護学部の専攻科・大学院の設置準備のための体制整備

令和5年4月の県立大学看護学部の専攻科・大学院の設置準備のため、公立大学法人富山県立大学に担当主幹を新たに派遣する。

(7) その他事務事業の増加に対応した増員

- ① ひきこもり支援の充実のための体制強化
- ② 教育の情報化を推進するための体制強化
- ③ 中央病院における診療体制や産婦人科病棟体制の強化

5 組織の簡素化、業務の効率化のための見直し

主なものは以下のとおり。

(1) 事業の終了に伴う組織・人員の見直し

- ① スポーツ振興課
冬季国体スキー競技会の終了に伴い、「冬季スキー国体推進班」を廃止する。
- ② 文化振興課
シアター・オリムピックス 2019 の終了に伴い、「シアター・オリムピックス推進班」を廃止する。
- ③ 企画調整室
全国知事会議 in 富山の終了に伴い、担当職員を減員する。
- ④ 総合衛生学院
看護学科の学生募集の停止に伴い、担当教員を減員する。

(2) 外郭団体等への派遣職員の減員

指定管理者の運営体制強化に伴い、「富山県リハビリテーション病院・こども支援センター」への派遣職員を減員する。

3 組織整備・見直し後の新たな組織機構の状況

今回、組織機構の整備を行うことにより、令和2年度の知事部局（本庁）の組織数は、9部局、5室、67課、45班、148係となり、令和元（平成31）年度に比べると、2班の増、1課3係の減となる。

令和元（平成31）年度					令和2年度				
部局名	部局内の組織				部局名	部局内の組織			
	室	課	班	係		室	課	班	係
総合政策局	2	16	4	14	総合政策局	2	15	4	14
観光・交通振興局	2	6	4	0	観光・交通振興局	2	6	4	0
経営管理部		9	4	29	経営管理部		9	6	28
生活環境文化部		5	4	12	生活環境文化部		5	3	12
厚生部		8	9	21	厚生部		8	10	19
商工労働部		5	4	10	商工労働部		5	4	10
農林水産部		8	8	25	農林水産部		8	8	25
土木部		9	4	33	土木部		9	4	33
出納局	1	2	2	7	出納局	1	2	2	7
9部局	5	68	43	151	9部局	5 (±0)	67 (▲1)	45 (+2)	148 (▲3)

【増減内訳等】

<新設>

+ 4班 スポーツ振興課 武道館等整備班
 情報政策課 5G未来創造班
 広報課 ブランド戦略推進班
 子ども支援課 子ども育成推進班

<廃止>

△1課 地方創生・広域連携担当課
 △2班 スポーツ振興課 冬季スキー国体推進班
 文化振興課 シアター・オリンピックス推進班
 △3係 広報課 広報係
 子ども支援課 子ども育成係、青少年係

<名称変更>

地域振興・中山間対策室 ⇒ 地方創生・中山間対策室
 総合計画・政策評価・企画担当課 ⇒ 企画・広域連携・SDGs担当課
 地域振興課 ⇒ 地方創生・地域振興課
 総合交通政策室 並行在来線・広域交通対策班 ⇒ 広域交通対策・LRT化検討班