

いわて県民計画（2019～2028）第2期アクションプラン【行政経営プラン】の取組状況（令和6年度取組実績） 概要版

1 行政経営プランの推進

行政経営の基本的な考え方（いわて県民計画（2019～2028）長期ビジョン）

次の基本的な考え方のもとで4本の柱（3に記載）を設け、取組を進めています。

- 社会経済情勢が変化中、県民の幸福を的確に捉え、県民サービスを安定的・持続的に提供していくため、多様な価値観に対応しながら、あらゆる主体が協働する県民本位の行政経営を展開します。
- 地域の課題解決に向け、高い先見性とグローバルな視点を備え、世界の中の岩手を意識しながら、県民視点で県全体の利益を追求する職員を確保・育成します。
- 業務の効率的な運営や柔軟な働き方の推進を通じ、仕事と生活の調和を図り、職員の能力を十分に引き出し、組織として高いパフォーマンスを発揮できる職場環境を実現します。
- 政策の着実な推進を支え、県民ニーズに応える満足度の高いサービスを提供していくため、機動的な組織体制の整備や持続可能な財政構造の構築など、限られた経営資源を最大限有効に活用するマネジメントの最適化に取り組みます。

行政経営プランの進行管理

毎年度、実績を把握・公表し、取組の着実な推進を図ります。

また、社会経済情勢の変化や取組状況などを踏まえ、必要に応じ内容を見直し、新たな課題に迅速かつ的確に対応していきます。

2 第2期AP【行政経営プラン】全体の取組状況

【令和6年度取組実績】

4本の柱ごとに設定した56指標のうち「概ね達成」以上の指標は50指標（89.3%）となりました。

4本の柱		指標数	達成【A】	概ね達成【B】	やや遅れ【C】	遅れ【D】
I	地域意識に根ざした県民本位の行政経営の推進	17指標	11指標 (64.7%)	4指標 (23.5%)	1指標 (5.9%)	1指標 (5.9%)
II	高度な行政経営を支える職員の能力向上	5指標	1指標 (20.0%)	3指標 (60.0%)	1指標 (20.0%)	-
III	効率的な業務遂行やワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境の実現	7指標	3指標 (42.9%)	4指標 (57.1%)	-	-
IV	戦略的で実効性のあるマネジメント改革の推進	27指標	18指標 (66.7%)	6指標 (22.2%)	1指標 (3.7%)	2指標 (7.4%)
全体		56指標	33指標 (58.9%)	17指標 (30.4%)	3指標 (5.4%)	3指標 (5.4%)

○ 達成度の見方：「達成【A】」：100%以上、「概ね達成【B】」：80%以上100%未満、「やや遅れ【C】」：60%以上80%未満、「遅れ【D】」：60%未満

【達成度がDとなった指標】

- ・ いわて親善大使活動件数
コロナ禍期間の入国制限の影響により、主な情報発信者である留学生大使の数が減少し、情報発信件数の増加につながらなかったため。
- ・ 新規招聘医師数
候補者と各医療機関が求める勤務内容等が一致しないケースが多かったため。
- ・ 収入未済額
手形交換所の電子交換所移行に伴う取扱いの変更により、5月末日分の約束手形等が、令和7年度の収入として取り込まれ、令和6年度の収入とならなかったため。

3 4本の柱ごとの取組状況（令和6年度の主な取組実績）

【I】地域意識に根ざした県民本位の行政経営の推進

- ・ 県民に対する必要な行政サービスを持続的に提供できるよう、小規模自治体に対し、農学職の職員や保健師など専門的な知識を有する技術職員等を派遣しました。
- ・ 市町村における持続可能で安定的な行政サービスを提供できる組織体制の構築に向け、人材確保などをテーマとした市町村との意見交換を実施するとともに、市町村職員合同就職セミナーや県内大学と市町村との情報交換などにより、市町村の人材確保を支援しました。
- ・ オープンデータを活用した地域課題解決の取組を推進するため、「岩手県及び市町村共同オープンデータポータルサイト」を運営し、新たに5市町村（計7市町村）が利用を開始しました。
- ・ 地方分権改革を一層推進するため、地方から国に対し、地方公共団体への事務・権限の移譲、法令等による規制の緩和、各種補助条件の見直しや手続の簡素化などを提案する「提案募集方式」により、共同提案を含め10件を提案し、2件の規制緩和が実現しました。

【II】高度な行政経営を支える職員の能力向上

- ・ 都道府県等職務経験者や任期付職員の採用に加え、エリア限定採用の導入などにより、採用の機会を増やし、職員の確保を図りました。
- ・ 役職定年制の円滑な運用を図るため、令和6年度から新たに設置された「専門幹（技術専門幹）」に任用された職員を対象に、期待される役割の理解を深め、これまで培った知識や経験、専門性を発揮するための意識啓発等を目的とした研修を実施しました。
- ・ 若手職員の育成やメンタルヘルスケアに必要な手法の習得を図るため、管理監督者を対象とした特別研修を実施しました。
- ・ 全国知事会や総務省の派遣スキーム等を通じた大規模自然災害からの復旧・復興に係る職員派遣要請に基づき、秋田県豪雨災害及び石川県能登半島地震対応に当たる応援職員の派遣を行いました。

【III】効率的な業務遂行やワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境の実現

- ・ 育児や介護など職員個々の実情に応じて効率的に業務を行える体制を整備するため、在宅勤務やサテライトオフィス勤務の対象者の拡大に取り組みました。
- ・ 管理監督者等を対象としたメンタルヘルスセミナーの開催や新採用職員全員を対象とした健康相談会の実施のほか、身近な相談先として、盛岡・県南・沿岸・県北の各広域振興局に健康サポート専門員を配置するなど、出先機関における相談体制の強化を図りました。
- ・ 限られた行政経営資源の有効活用や柔軟な働き方の実現に資する新たな基幹業務システムを構築するため、部局横断の「庁内基幹業務システム整備に係る対応検討クロス・ファンクショナル・チーム」を設置し、システム導入による業務フローの見直しなどについて検討を進めました。
- ・ 職員の意識・行動変容に資する「業務改革・改善研修」を県内各地区で実施し、業務改革・改善に必要なマインドや実践的な手法の習得等に取り組みました。

【IV】戦略的で実効性のあるマネジメント改革の推進

- ・ 「第2期岩手県公共施設等総合管理計画」の策定に向けて、各部局による個別施設計画の改定等に関する支援を行い、公共施設等の長寿命化と将来的な財政負担の軽減に取り組みました。
- ・ 市町村と一体となった集中的かつ効果的な人口減少対策推進体制の構築のほか、児童相談体制の強化など、行政課題に応じた組織体制の整備に取り組みました。
- ・ 令和4年3月に国が策定した「持続可能な地域医療提供体制を確保するための公立病院経営強化ガイドライン」に定める公立病院経営強化プランとして、「岩手県立病院等の経営計画〔2025-2030〕」を策定しました。
- ・ 県単独の補助金等について、予算編成過程等において、必要性や有効性、効率性の観点から見直しを行いました（廃止・縮減：25事業、縮減額1,888百万円）。