

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7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する中、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7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52指標（92.9%）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】	測定不能	その他
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	13指標 (76.5%)	3指標 (17.6%)	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	19指標 (70.4%)	6指標 (22.2%)	－	－	1指標 (3.7%)	1指標 (3.7%)
全 体		56指標	36指標 (64.3%)	16指標 (28.6%)	2指標 (3.6%)	－	1指標 (1.8%)	1指標 (1.8%)

○ 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

【測定ができなかった指標】

- ・ 新規招聘医師数
「岩手県立病院等の経営計画（2025-2030）」（R6.12策定）において、指標を変更したため。

【その他（評価対象外）とした指標】

- ・ 収入未済額
指標設定時に想定されなかった制度改正（手形交換所の電子交換所への移行）により、5月末日分の約束手形等に係る収入年度の計上時期が翌年度に変更されたため。

3 4本の柱ごとの取組状況（令和7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

- ・ 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複数市町村による共同採用、専門学校での公務員を志望する学生に向けた業務説明会の実施などにより、市町村の人材確保を支援しました。
- ・ 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、林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。
- ・ 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6市町村（計13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16件を提案し、4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

- ・ 県職員を志望する人材を確保するため、大学・高校等での業務説明会やインターンシップ等の充実を図るとともに、採用P R動画の作成・活用や民間経験者向け業務説明会の開催など、県の業務への関心を高める取組を実施しました。
- ・ 都道府県等職務経験者や任期付職員の採用に加え、教養試験「SPI 3（総合適正検査）」のテストセンター方式への変更などによる採用試験の見直しや、採用困難職種である獣医師及び薬剤師の選考採用において教養試験を廃止するなど、受験しやすい環境の整備により、職員の確保を図りました。
- ・ 女性職員のマネジメントスキルの習得やキャリア形成への支援体制の更なる充実に向け、次期「次世代育成支援及び女性活躍推進のための特定事業主行動計画（令和8年度～令和12年度）」を策定しました。
- ・ 誰もが活躍できる職場環境を構築するために必要な管理職としての視点やマネジメントの習得を図るため、「誰もが活躍できる職場環境づくり研修」及び「ダイバーシティマネジメント研修」を実施しました。

【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、在宅勤務や選択的週休3日制を含むフレックスタイム制度の推進のほか、子に係る看護等休暇の取得事由・日数の拡充などに取り組みました。
- ・ 職員の業務の効率化を図るため、人工知能（A I）を活用した会議録作成支援システムやチャットボットシステムの運用、ロボットによる業務自動化（R P A）に取り組んだほか、生成A Iを安全に利用できる環境を整備し、文章作成や情報の集約作業の補助に活用するなど、本格的な運用を開始しました。
- ・ 職員の健康増進を図るため、健康サポートルームに心理相談専門員及び保健師を増員し、職員のメンタルヘルスケアを強化するとともに、長期療養者の職場復帰支援や再療養防止に取り組みました。
- ・ 「ハラスメントの防止等に関する基本方針」に基づき、ハラスメントに関する相談・苦情窓口を本庁各部局主管室課や各広域振興局に拡充し、相談対応を行ったほか、職員をカスタマーハラスメントから守り、円滑な業務遂行につなげるため、「岩手県職員カスタマーハラスメント対策ガイドライン」を策定しました。

【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」を策定するとともに、各部局において個別施設計画を改訂し、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効果的な人口減少対策推進体制の構築のほか、ツキノワグマ対策や社会インフラの維持管理体制の強化など、行政課題に応じた組織体制の整備に適時適切に取り組みました。
- ・ 下水道施設の適切な更新等による安定的な汚水処理の実施に向け、官民連携方式の導入等による民間活力の活用を基本方針とした「岩手県下水道経営戦略（2025～2034）」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：33事業、縮減額392百万円）。