

令和3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」の実現と、新型コロナウイルスがもたらした社会の変容に的確かつ迅速に対応するため、簡素で効率的な組織の構築に意を用いつつ、必要な組織体制を整備し、適材を適所に配置する人事異動を行う。

1. 主なる組織改正と職の設置

感染拡大防止と経済活動の両立を図り、本県を更に前進させるための大きな節目の一年とするため、県政の各分野において高付加価値化したコンテンツを提供する観点から、必要な組織改正と職の設置を行う。

(1) 感染症対策の強化

今般の新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえ、更なる体制強化と、これまで積み上げた知見を組織的に蓄積し、次世代に向けて、その活用を図るため、感染症に関する業務に特化した知事直轄組織を設置する。

知事直轄組織は、国内外の専門家で構成するグローバル・アドバイザー・ボードと併せて「山梨県感染症対策センター」、いわゆる山梨版CDCとして、今後、本県の感染症対策の司令塔としての役割を担う。

また、組織に「感染症対策グループ」を設置し、感染症対策に係る総合調整や情報の収集、分析及び発信、感染症の予防及び患者への医療に関する事務等を所掌する。

(2) 林政及び環境・エネルギー施策推進体制の整備

林業の担い手の確保・育成や県有林の更なる有効活用など、林政の重要課題への対応と、太陽光発電施設の適正管理に係る条例の制定や、より実効性のある事業者指導の在り方検討など、環境・エネルギー施策の更なる推進を目的に、森林環境部を再編し「林政部」及び「環境・エネルギー部」を設置する。

林政部の各課は、「林政総務課」、「森林整備課」、「林業振興課」、「県有林課」、「治山林道課」の5課体制とし、このうち森林整備課に、みどり自然課から緑化施策の推進に係る事務を移管する。

また、環境・エネルギー部の各課は、「環境・エネルギー政策課」、「大気水質保全課」、「環境整備課」と、みどり自然課を再編した「自然共生推進課」の4課体制とし、自然共生推進課には、環境・エネルギー課から環境保全活動の促進等に係る事務を移管する。

(3) デジタル・トランスフォーメーションの推進体制等の整備

これまでリニア交通局が担ってきた、リニアやまなしビジョンに掲げるテストベッドの聖地化や関連産業の集積、二拠点居住の取り組みに加え、社会全体のデジタル・トランスフォーメーション(以下DX)を推進するため、リニア交通局を再編し、「リニア未来創造局」を設置する。

リニア未来創造・推進課内に「DX推進室」を設置し、総務部情報政策課からDXの推進に係る事務を移管するとともに、二拠点居住の一層の推進を図るため、地域創生・人口対策課を「二拠点居住推進課」に再編する。併せて、東京事務所内に「二拠点居住推進センター」を設置し、企業の誘致活動を推進する。

なお、交通政策の企画及び調整に関する事務については、リニアやまなしビジョンや次世代交通の推進に関するものを除き、県民生活部で所掌するもの

とし、交通政策課を県民生活部に移管する。

(4) 県有資産の高度活用推進体制の強化

県有地、県有施設などの県有資産はもとより、長年にわたる行政運営により蓄積されてきた知識、技術など県民全体の財産を最大限に活用し、県民生活の向上につなげるため、財産管理課の財産担当及び資産活用室を再編して「資産活用課」を設置し、公有財産の活用や税外収入の確保に向けた一層の取組を推進する。

また、資産活用課内に、本庁舎の維持・管理や車両の管理を所掌する「庁舎管理室」を設置する。

(5) その他の組織再編

ア 福祉保健部関係

感染症に関する業務に特化した知事直轄組織の設置に伴い、健康増進課の感染症担当を同組織に移管する。

また、施策・業務を効率的に進めるため、障害福祉課の心の健康担当を健康増進課に移管する。

イ 企業局関係

「CO²ゼロやまなし」の実現のため、太陽光発電の電力を利用したCO²フリー水素をエネルギー源として使用するP2Gシステムの実用化に向けた取組を一層推進するため、企業局電気課内に「新エネルギーシステム推進室」を設置し、水素・燃料電池技術のトップランナーとして、水素社会の実現を先導していく。

2. 人事配置の主な特徴

県民生活の豊かさの実現に向け、「山梨県職員基本理念」（令和2年3月27日策定）に基づく「地域の未来をコーディネートする組織」を目指した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) 県民生活の豊かさの実現に向けた新体制の構築

ア 公営企業管理者

自立・分散型エネルギー社会構築の一翼を担う企業局トップの公営企業管理者には、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、政策・企画・人事の経験が豊富な観光文化部長を登用する。

イ 感染症対策統轄官

新たに設置する山梨版CDCにおける感染症対策の実務責任者として、特別職の「感染症対策統轄官」を設置する。

有事の際に県組織が有機的・機動的な感染症対策を実施できるよう、強いリーダーシップで各部局間の総合調整を行う役割を担える人材を充てることとし、これまで新型コロナウイルス感染症総合対策本部医療部長を担ってきた福祉保健部長を登用する。

併せて、感染症対策統轄官を補佐する部長級の「感染症対策統轄官補」を設置し、財政部門や医療行政の経験が豊富で、調整能力に優れた農政部次長を起用する。

ウ 知事政策補佐官等

重要政策に関する関係者との調整等を担う知事政策補佐官は、現任者2名のう

ち1名は留任とし、引き続き富士山登山鉄道等の重要業務にあたらせる。

また、地域資源を活用し山梨のブランド力を高め、地域経済の活性化につながる取り組みを全庁体制で推進していくため、新たに「地域ブランド統括官」(CBO)を設置することとし、学術文化に精通した文化振興監を登用し、知事政策補佐官を兼務することとする。

エ 部局長等

部局長については、これまでの成果を更に拡大させるため、業務の継続性に配慮し、15名中6名を留任させている。

また、新たに部局長に登用する7名のうち5名についても、該当部局の理事・次長または管理職経験者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。

なお、林政分野に特化した林政部長には、林務長を勤務延長することとし、県民生活部長には、同部地域力強化推進監の女性職員を登用した。

<部局長> ※下線は、新たに登用する部局長

- ・新任… 知事政策局長、スポーツ振興局長、県民生活部長、リニア未来創造局長
防災局長、福祉保健部長、産業労働部長、観光文化部長、会計管理者
- ・留任… 総務部長、子育て支援局長、林政部長(林務長)、環境・エネルギー部長
(森林環境部長)、農政部長、県土整備部長

<業務経験を踏まえた配置例>

知事政策局長(←同局知事秘書監) スポーツ振興局長(←同部理事)、県民生活部長(←同部地域力強化推進監)、福祉保健部長(←同部理事)、産業労働部長(←同部次長)

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、グリーン・ゾーン推進課長、DX推進室長、二拠点居住推進課長、成長産業推進課長、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、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>

- ・48歳…1人　オリンピック・パラリンピック推進監
- ・49歳…7人　東京事務所次長、国保援護課総括課長補佐、環境整備課総括課長補佐、私学科学振興課総括課長補佐、資産活用課総括課長補佐、観光振興課総括課長補佐、農政総務課指導検査監
- ・50歳…6人　子ども福祉課総括課長補佐、市町村課総括課長補佐、自然共生推進課総括課長補佐、観光産業振興監、県有林課総括課長補佐、議事調査課総括課長補佐

(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、県民生活部長と複数の部局次長級（県民生活部地域力強化推進監、福祉保健部次長）に女性職員を登用するとともに、課長級についても産業政策課長や県土整備総務課長の部局幹事課長をはじめ、交通政策課長、健康長寿推進課長（留任者）、国保援護課長、産業人材育成課長、管理課長、学校施設課長、議事調査課長などの重要ポストに女性職員を配置する。

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29名（R2:31名）、10.4%（同10.8%）となる。

また、「本庁課長級以外の管理職」についても、新たに8名の女性職員を登用し、管理職全体で76名（同76名）となるなど、女性職員の活躍促進に努めている。

なお、特定事業主行動計画「山梨県職員 仕事・子育て共同参画推進プラン」で掲げた、管理職員以上の女性職員の割合（令和6年度までに20%）は、12.5%（R2:12.3%）であり、前年より0.2%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）

- ・5名… 知事政策局政策主幹、福祉保健部主幹、国保援護課長、障害者相談所長、
議会事務局議事調査課長

＜女性管理職の数の推移＞（R2.4⇒R3.4、教員、警察職員を除く）

- ・本庁課長級以上… 31名 ⇒ 29名 ・管理職全体… 76名 ⇒ 76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

将来の女性管理職候補を着実に育成していくため、管理職以外の一般職員についても職域の拡大等を図る。

特に、管理職の候補となる本庁課長補佐には、行政事務職で新たに13名の女性職員を登用し、本庁課長補佐（事務職）に占める女性職員の割合は21.8%と着実に拡大している（R2:17.8%）。

女性職員の早期のキャリア形成を図るため、これまで女性職員の配置がなかった知事政策局秘書グループの政策補佐をはじめ、政策形成分野や各部局間の調整を担う、財政課、防災危機管理課、成長産業推進課等にも、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、若手の女性職員を配置する。

また、県民生活総務課や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に関わる重要施策を所管する二拠点居住推進課や産業振興課、観光資源課、医務課等に、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、22名の行政事務職のうち18名を本庁に配置し、この結果、本庁採用者（行政事務職）に占める女性職員の割合は、56.3%（同61.5%）となる。

（3）現場主義の一層の徹底

現場での経験を本庁業務に生かし、本庁で立案した政策は現場で検証するといった現場主義に基づき、本庁と、直接県民と接する「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。

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、県立大学事務局長、総合県税事務所長、職員研修所長
- ・出先機関所長等 → 議会事務局長、監査委員事務局長、環境・エネルギー部次長
産業労働部次長

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、地域振興や教育行政、環境行政等に関する業務の経験のある森林環境総務課長を、産業技術短期大学次長には、中小企業への経営革新や技術革新の支援に関わる業務経験のある税務課長を、富士山世界遺産

センターの副所長には、世界遺產業務等に精通した情報政策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・管理部長を人事委員会事務局次長へ、産業技術短期大学次長を農政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、峡南地域県民センター所長、富士・東部地域県民センター所長、峡東保健福祉事務所長、産業技術短期大学次長、富士山世界遺産センター副所長、石和温泉管理事務所長、峡東地域県民センター次長、県民生活センター次長など
- ・出先機関所長等 → 情報政策課長、農政総務課長、企業局総務課長、人事委員会事務局次長など

(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>

土木⇒ 防災危機管理課、観光資源課 学芸員⇒ 世界遺産富士山課

(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、新たに加えた内閣官房内閣広報室など10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などを修得させて、県の施策推進に還元する。

市町村については、一昨年4月に中核市へ移行した甲府市における円滑な保健所業務運営等を支援するため、引き続き、保健師や獣医師など6名の職員を相互に派遣する。

更に、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、自治大学校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。

<R3.4月からの派遣・交流先の例> 下線は新規、*印は若手女性職員派遣先

- ・国等 内閣官房・内閣広報室（1年間）
 内閣府・社会経済システム担当（1年間）
 総務省（1年間）
- ・民間等 三井物産（2年間）、JTB（2年間）、三井住友海上火災(株)（1年間）
 (一財)自治体国際化協会（3年間）
- ・大学等 一橋大学大学院（1年間）、政策研究大学院大学（1年間）
 自治大学校（1年間）*
- ・市町村 甲府市（1～2年間）
 甲斐市（2年間）、南アルプス市（2年間）
 山梨市（2年間）、大月市（2年間）

<派遣・交流終了者の配置先例>

- ・内閣府・社会経済システム担当 → 感染症対策グループ
- ・総務省 → 財政課
- ・JTB → 観光資源課
- ・政策研究大学院大学(防災・危機管理コース) → 消防保安課
- ・一橋大学大学院 → 政策調査グループ