

令和5年度 第2回静岡県行政経営推進委員会

日時:令和5年11月22日(水) 午後1時30分～
会場:県庁別館2階第1会議室CD

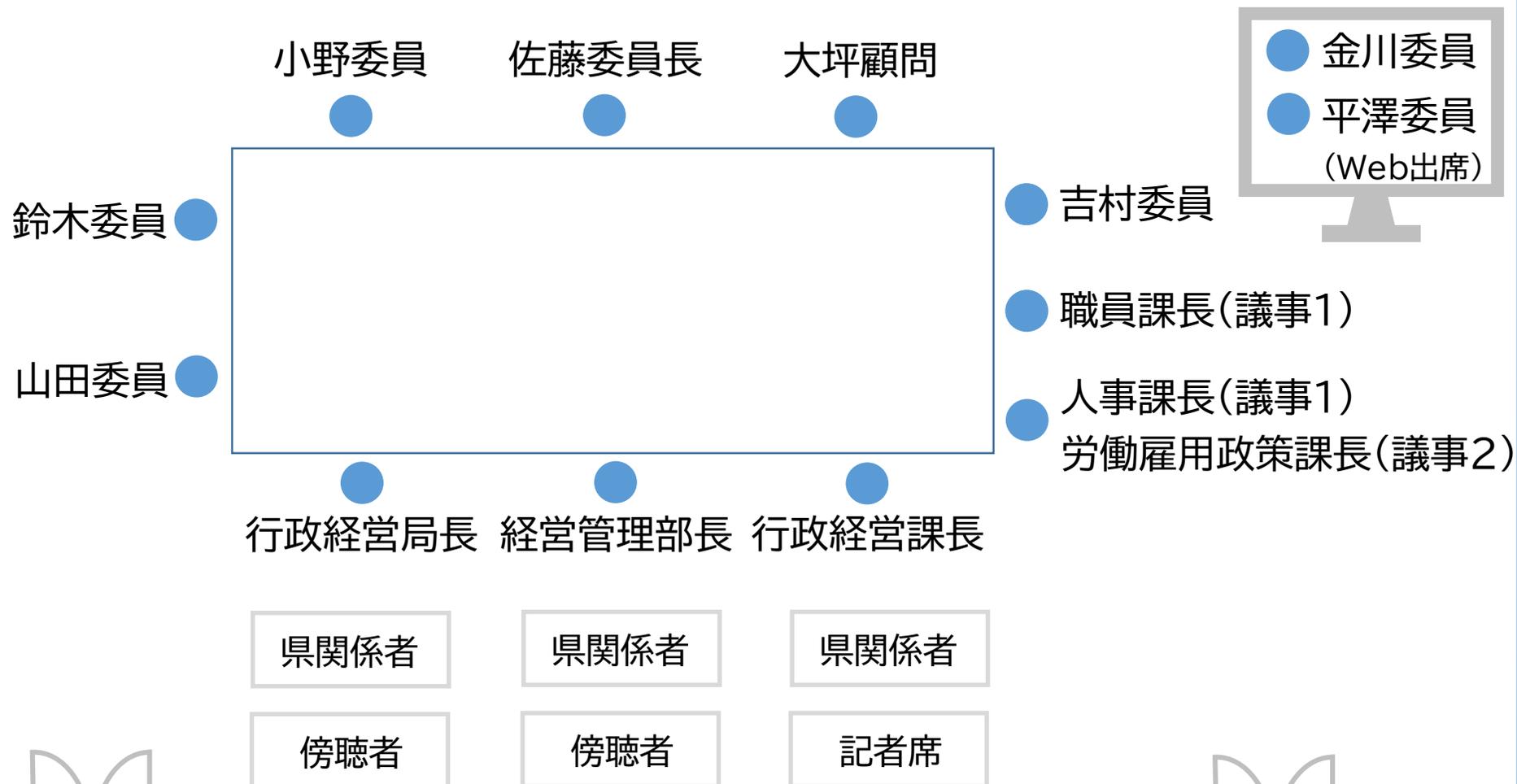
議 事

- 1 県行政における人材確保・育成
- 2 外郭団体点検評価結果の検証

令和5年度 第2回静岡県行政経営推進委員会座席表

日時:令和5年11月22日(水) 午後1時30分～

会場:県庁別館2階第1会議室CD



静岡県行政経営推進委員会 委員名簿 (敬称略、50音順)

氏名	役職
おおつぼ まゆみ 大坪 檀 (顧問)	学校法人新静岡学園学園長 静岡産業大学総合研究所長
おの こうじ 小野 晃司 (委員長代理)	サゴーエンタプライズ株式会社代表取締役社長
かながわ こうじ 金川 幸司	静岡県立大学名誉教授
さとう かつあき 佐藤 克昭 (委員長)	佐藤経済研究所長 元浜松学院大学教授
すずき ともこ 鈴木 智子	一般社団法人静岡県大学出版会代表理事
ひらさわ ふみえ 平澤 文江	一般社団法人静岡県地域女性団体連絡協議会副会長 NPO法人まちづくりネットワークWILL理事長
やまだ じゅん 山田 潤	焼津水産化学工業株式会社代表取締役社長
よしむら みねひさ 吉村 峰仙	吉村峰仙公認会計士・税理士事務所代表

現 状

- 人口減少・少子化が進行する中、官民ともに人材の確保が困難
- 優秀な人材を一早く獲得するために、民間企業は待遇を改善
- 公務員は 残業が多い、魅力がない などのイメージが定着
- デジタル技術の進展や大規模災害の頻発等、社会環境が著しく変化

採用試験への
応募が減少

論 点

- 今後、県に必要と想定される人材像
- 求める人材を確保するために必要な取組
- 求める人材に育成するために必要な研修内容、研修手法

静岡県が求めている人材

➤ 「県が求めている人材」とは

静岡県が求めている人材像 = 県職員として目指す職員像



『職員一人一人が大切にすること』～職員が共有する4つの価値～

成 果

誰のために仕事をしているか、仕事を通じて実現しようとしているものは何かを考える姿勢。

時 間

時間を基本に仕事を進める姿勢。時間をコストとしてとらえる姿勢

価 値 創 造

より良い仕事、より良いサービスを求める姿勢。失敗を恐れず挑戦することを尊ぶ姿勢。

プ ロ 意 識

果たすべき役割、期待される役割は何かを考え、主体的に行動する姿勢。自らの仕事への誇りと使命感。

職員採用に関する制度 ～申込みから採用まで～



出典：令和5年度静岡県職員募集総合案内

職員採用に関する制度 ～採用試験の内容～

令和4年度に実施した試験内容

区分	第1次試験					第2次試験				
	教養試験	専門試験	総合能力試験	論文試験	作文試験	論文試験	作文試験	個別面接	集団討論	適性検査
大学卒業程度 行政Iほか	○	○				○		○ (行政Iのみ2回)	○	○
大学卒業程度 行政II、行政(静岡がんセンター事務)			○	○				○ (2回)	○	○
短期大学卒業程度	○ (司書のみ)	○					○	○	○	○
高等学校卒業程度	○	○ (土木のみ)					○	○	○	○
職務経験者		○		○				○		○
障害のある方	○				○			○	○	○
就職氷河期世代	○						○	○ (2回)		○

出典：令和5年度静岡県職員募集総合案内

採用試験の現状 ～主な広報活動～

手段	概要
県庁仕事スタディツアー	県職員の仕事に関心のある学生を対象に、先輩職員からの仕事内容の紹介や質疑応答等を実施（オンライン）
県庁仕事スタディツアー（現場見学編）	県内大学や公募数の多い技術職種について、県庁舎や事業の現場を見学しながら業務説明や先輩職員との対話等を実施
大学説明会 合同企業説明会	県内外の大学や民間就職サイト運営会社等が開催する就職説明会に職員を同行し、県の仕事の魅力・雰囲気・やりがい等のPRを実施
採用試験オンライン個別相談	受験検討者が、県職員の仕事への不安や疑問を解消し、受験に向けた動機付けの一助とするため、オンラインによる個別相談を実施
障害のある方採用試験事前説明会	入庁後のミスマッチの低減につなげるため、受験希望者、その御家族、就労支援施設等関係者を対象に募集職種の業務等の説明会を開催（オンライン）
県職員採用情報ホームページの充実	採用情報を掲載するホームページについて、若年層が見やすいデザイン、かつ魅力を感じる内容に更新予定
SNSの活用	ホームページに掲載する情報へ誘導するため、X（旧Twitter）を活用し、採用試験情報を適時に発信
民間就活サイトへの情報掲載	民間就職支援サイトに、県職員の業務内容・仕事の魅力を掲載するほか、採用試験の申込開始時期等に合わせ採用試験情報を掲載
職員採用総合案内（パンフレット）等の作成、配布	採用試験の案内、県職員の魅力、勤務条件等を掲載した総合案内及びポスターを作成し、大学やスタディツアーの参加者等へ配布
包括連携協定に基づく広報活動	県とイオン等との間で締結している包括連携協定に基づき、各企業の店舗において採用試験のポスターの掲示や受験案内を配架

採用試験の現状 ～申込者数(大学卒)の推移～

(単位：人)

年度		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
大学卒	採用予定者数A	168	192	230	237	221	243	255	235	243	243	225
	申込者数B	1,540	1,451	1,516	1,370	1,364	1,452	1,173	1,256	1,177	1,130	1,000
	1次受験者数C	1,196	1,081	1,154	1,059	1,011	1,086	887	924	869	838	719
	最終合格者D	223	257	283	301	285	306	311	250	278	280	250
大学卒 【早期】	採用予定者数A	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	9
	申込者数B	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	108
	1次受験者数C	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	76
	最終合格者D	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	35
大学卒 計	採用予定者数A	168	192	230	237	221	243	255	235	243	243	234
	申込者数B	1,540	1,451	1,516	1,370	1,364	1,452	1,173	1,256	1,177	1,130	1,108
	1次受験者数C	1,196	1,081	1,154	1,059	1,011	1,086	887	924	869	838	795
	最終合格者D	223	257	283	301	285	306	311	250	278	280	285
申込者数対2013比		100%	94%	98%	89%	89%	94%	76%	82%	76%	73%	72%

(参考) 全国の日本人人口の推移(21～35歳)(各年10月1日現在)

(単位：千人)

年	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
21～35歳	20,555	20,087	19,705	19,395	19,138	18,901	18,659	18,445	18,211	18,013
対2013比	100%	98%	96%	94%	93%	92%	91%	90%	89%	88%

(出典：総務省統計局「人口推計」を集計)

専門人材の採用

➤ 「任期付採用制度」を活用した専門人材の確保

制度概要

- ・公務では得られにくい高度の専門性が求められる業務や、期限が限定される専門的な行政ニーズに対応するため、**専門的知識・経験等を有する者（民間人材）を任期を定めて職員として任用することができる制度**

採用方法	任期	給与・勤務条件	身分等
任命権者による選考	5年以内	一般職員と同様	地方公務員法を適用

活用実績

<現在の採用状況>

危機管理	法務・訴訟	業務改善	計
3人	1人	1人	5人

<過去の採用分野>

危機管理	国際関係	安全対策	医療・福祉	計
5人	5人	4人	2人	16人

民間との人事交流

➤ 職員の人材育成及び民間企業の専門的知識・ノウハウの活用

○静岡県庁におけるDX推進を目的として、**今年度からソフトバンクとの相互交流を開始**

県⇒民間（職員派遣）

- ・幅広い知識、技術、民間のコスト意識や経営感覚を学び、広い視野と先見性、創造性を備えた職員を育成するため、民間への研修派遣を実施している。

<今年度の民間企業等への派遣状況>

ソフトバンク(株)、(株)沖縄県物産公社、(株)静岡銀行(地方創生部)、(一財)静岡経済研究所 等

民間⇒県（職員受入）

- ・広い視野や専門性を有する民間人材を受け入れることで、県の施策立案や行政運営に専門的知識やノウハウを活用している。

<今年度の民間企業等からの受入状況>

ソフトバンク(株)、ANA(全日本空輸(株))、経営者協会、国保連合会

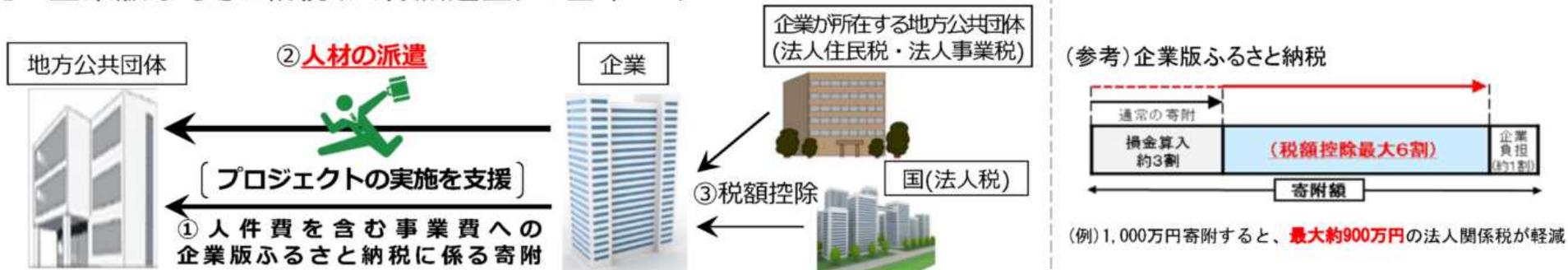
民間との人事交流

『企業版ふるさと納税（人材派遣型）』について

制度概要

- 『企業版ふるさと納税（人材派遣型）』は、専門的知識・ノウハウを有する企業の人材の派遣を促進することで、地方創生の充実を図ることを目的としている。【R2創設】

○ 企業版ふるさと納税（人材派遣型）の基本スキーム



企業版ふるさと納税(人材派遣型)とは、企業から企業版ふるさと納税に係る寄附があった年度に、**当該企業の人材が、寄附活用事業に従事する地方公共団体の職員として任用される場合のほか、地域活性化事業を行う団体等であって、寄附活用事業に関与するものにおいて採用される場合をいう**

県のメリット

- 専門的知識、ノウハウを有する人材が寄附活用事業に従事することができる
- 実質的に人件費を負担することなく、人材を受け入れることができる

企業のメリット

- 派遣した人材の人件費相当額を含む事業費への寄附により経費の最大約9割に相当する税の軽減を受けられることができる
- 企業のノウハウの活用による地域貢献がしやすくなる

⇒ 本県では、当該制度を活用した受入実績がないため、庁内に制度を周知し、役割等を整理した。(R5.7月)

	在宅勤務	サテライト勤務	モバイルワーク
対 象	<ul style="list-style-type: none"> ①育児介護等を行う職員 (子は小3まで) ②所属長が認める職員 ③社会情勢等で必要な職員 	<ul style="list-style-type: none"> ①出張中の職員 ②通勤時間が短縮される職員 ③子(小3まで)連れ勤務 ④社会情勢等で必要な職員 	全職員
実施可能 日 数	<ul style="list-style-type: none"> ①週4日まで ②週1日まで ③所属長が定める日数 	<ul style="list-style-type: none"> ①制限なし ②週1日まで(育児介護等を行う職員は4日まで) ③週4日まで(在勤庁と同一庁舎で勤務する場合は制限なし) ④所属長が定める日数 	制限なし
勤務場所	自宅、要介護者等の自宅、 単身赴任の場合の配偶者 宅	サテライトオフィス(県庁、沼津、 富士、静岡、藤枝、磐田、浜松、東 京)	在勤庁(自席以外) 出張先
勤務時間	在勤庁における勤務時間	在勤庁における勤務時間	通常の勤務時間
命 令	DBで申請し、所属長が 命令	旅費システムで申請し、所属長 が命令(座席はDB予約)	口頭で申し出る(出張 の際は旅費システムに 入力)

多様な働き方 ～テレワークの実施状況①～

<在宅勤務>

(単位：人)

令和3年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
延実施人数	692	1,024	1,301	1,039	6,296	7,744	2,037	915	754	1,237	1,905	1,637	26,581
1日当たり	33.0	56.9	59.1	52.0	299.8	384.8	97.0	45.8	37.7	65.1	105.8	74.4	109.3

令和4年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
延実施人数	703	798	784	971	1,157	871	801	832	908	1,128	941	882	10,776
1日当たり	35.1	42.0	35.6	48.6	52.6	43.6	40.1	41.6	45.4	59.4	49.5	40.1	44.5

令和5年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
延実施人数	580	647	936	750	1,176	924	680	—	—	—	—	—	5,693
1日当たり	29.0	32.1	42.5	37.5	53.4	46.2	32.4	—	—	—	—	—	39.0

多様な働き方 ～テレワークの実施状況②～

< サテライト勤務 >

(単位：人)

令和3年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
延実施人数	144	165	172	133	330	401	192	116	124	109	138	159	2,183
1日あたり	7.6	9.2	7.8	6.6	15.7	20.1	9.1	5.8	6.2	5.7	7.7	7.2	9.1

令和4年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
延実施人数	123	104	163	147	149	149	140	145	142	158	160	138	1,718
1日あたり	6.5	5.5	7.4	7.4	6.8	7.5	7.0	7.3	7.1	8.3	8.4	6.3	7.1

令和5年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
延実施人数	160	152	209	189	224	187	174	—	—	—	—	—	1,295
1日あたり	8.0	7.6	9.5	9.5	10.2	9.4	8.3	—	—	—	—	—	8.9

多様な働き方 ～テレワークの実施状況③～

<モバイルワーク（庁外）>

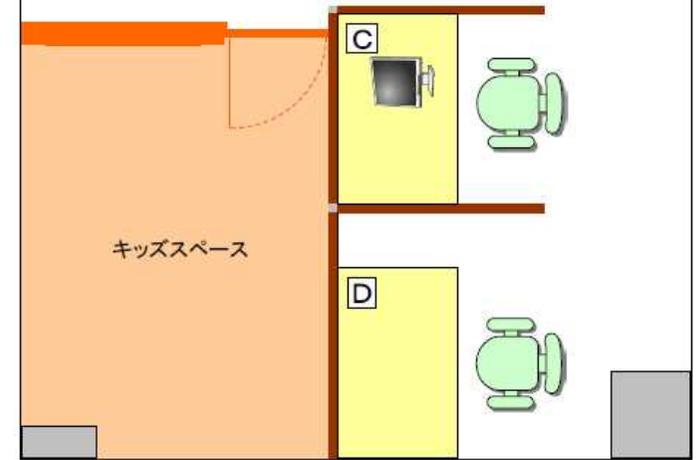
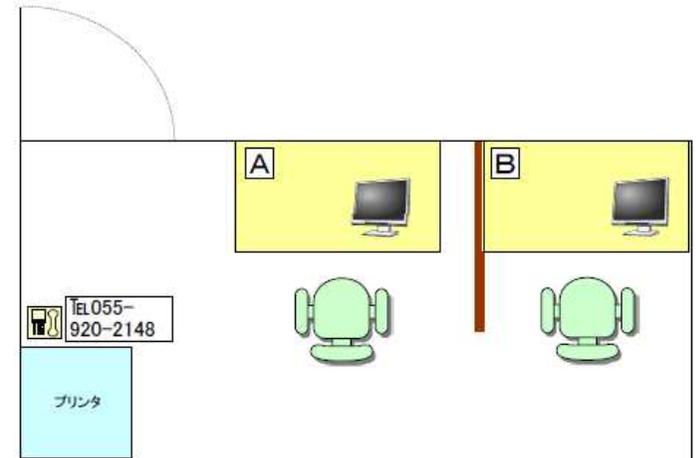
※モバイルパソコンを出張中に庁舎外で活用している所属数

	所属数（出張あり）	うち実施所属	実施率
令和3年度	252所属	200所属	79.4%
令和4年度	254所属	223所属	87.8%
令和5年度（暫定）	255所属	206所属	80.8%

※令和5年度は8月末現在

多様な働き方 ~サテライトオフィス~

<静岡県東部総合庁舎本館 1階>



多様な働き方 ～スマートオフィスの設置～

執務室外に、Web会議ブースや打合せスペースを設置して庁舎機能を向上！



西館5階
(旧喫煙所)



別館9階
(休憩スペース)



東館2階県民サービスセンター



オフィスエリアを
設置職員や来庁者
がモバイルワーク
可能な環境を整備

《別館9階は、Wifi環境整備》



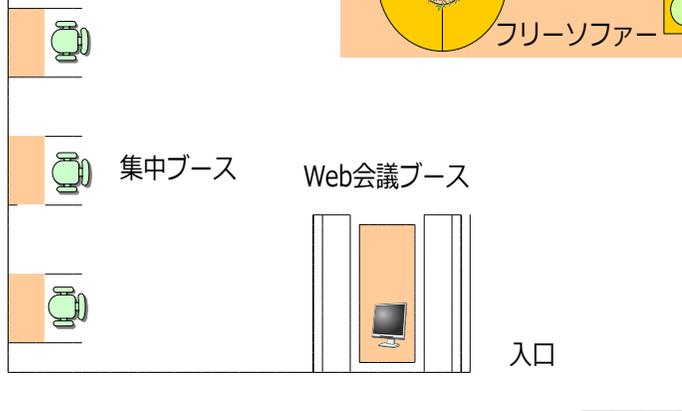
別館9階
(休憩スペース)



多様な働き方 ～セカンドオフィスの運用～

<場所> 有明Base 静岡総合庁舎別館3階 【令和3年12月24日 運用開始】

<機能> 従来のサテライトオフィスに、WEB会議エリアやコミュニケーションエリアなどを併設
⇒ WEB会議や他部署・外部の方とのコミュニケーションスペースなどを確保、執務室に近い機能を整備



多様な働き方 ～ツナグオフィスの開設～

<場所> 県庁別館20階(旧レストランスペース)【令和5年5月8日 設置】

<コンセプト> 人と人、人と自然をつなぐ 新しいコミュニケーションが生まれるオフィス



- 新しいコミュニケーションが生まれる場所
職員同士、職員と来庁者のコミュニケーションがより多く生まれるよう整備

- オフィスセキュリティ対策の検証
各部署の執務室とは分離した空間を利用することで、情報資産を保護

- 身近な木を使ったところ寛ぐ空間
家具は全て身近な静岡県産木材からできたものを採用

●利用シーン

職員同士の打合せ



執務室や会議室とは違うリラックスした空間で話し合えば、いつもと違うアイデアが生まれるかも。

来庁者との打合せ



予約席を使えば、来庁者と現地集合・現地解散の打合せも可能。

ちょっとしたイベントや研修会



ちょっとしたイベントや研修会の開催も。

休暇・休業制度



➤ 子育ての時期に応じた休暇・休業制度

特別休暇（有給）

名称	取得期間
不妊治療休暇	1年につき5日以内
妊娠障害休暇	医師等の指導により入院加療が必要な期間
産前産後休暇	産前8週(※2) 産後8週
看護休暇(※1)	1年につき5日以内（小学生以下の子が2人以上の場合10日以内）
家族休暇(※2)	学校行事等で1年につき3日以内

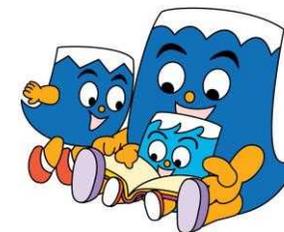
休業（無給）

名称	取得期間
育児休業	子が3歳に達するまでの期間
部分休業	小学校入学前までの子について1日2時間以内
子育て部分休業(※2)	小学3年生（障害児は18歳）までの子について1日2時間以内

(※1) 国や他県より期間や対象を拡大

(※2) 本県独自の制度

休暇・休業制度



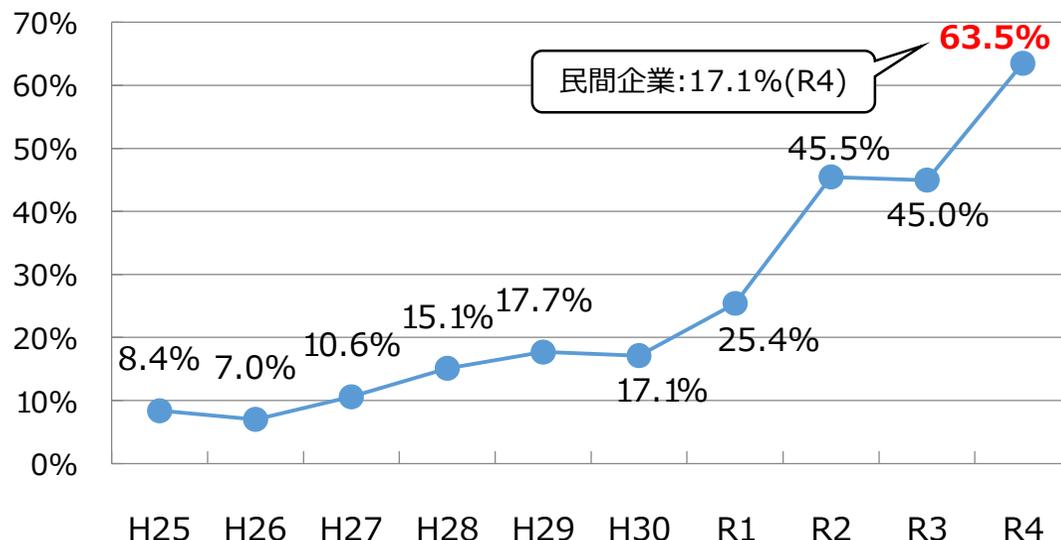
男性職員の育児休業等取得促進

特別休暇

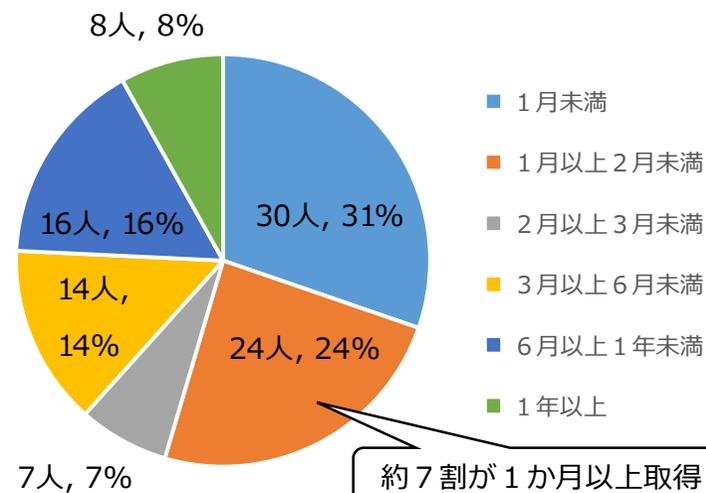
名称	取得期間
配偶者出産休暇	3日以内（入院日から出産後2週間以内）
育児参加休暇	5日以内（産前8週から子が1歳に達する日まで）

育児休業

○取得率の推移



○取得期間(R4)



➤ 人材育成に当たっての基本となる考え方

人材育成の目標：「本県が目指す行政運営を担う多様な人材の育成」



人材育成を進める上で、**特に重要なポイントは以下の3点**

	ポイント	概要
1	『職員一人一人が大切にすること』 →意識改革と組織風土の醸成	<ul style="list-style-type: none"> 仕事を進める上で大事にしていきたい姿勢や考え方を4つの価値（①成果、②時間、③価値創造（より良い仕事・サービス）、④プロ意識）としてまとめ、職員研修の内容へ反映させていく。
2	『多様なキャリア形成支援』 →個の尊重と多様性の確保	<ul style="list-style-type: none"> 職員は能力や特性を把握し、キャリア目標の実現に向けて行動し、組織は 研修等を通じて能力開発や職務経験の場を提供 【個の自立】 + 【組織の支援】（キャリアは組織と個人が共につくる） ⇒静岡県CDP（キャリア・開発プログラム）体系の構築
3	『人を育てる職場づくり』 →職場研修の推進	<ul style="list-style-type: none"> 仕事を通じた人材育成（OJTの推進）を進める体制等の強化 ⇒職場における部下育成を、職員の育成・研修の中心にすえ、若い世代の早期戦力化という観点から積極的に取り組んでいく。

県職員の人材育成

➤ 人材育成における具体的な施策の柱

本県が目指す行政経営を担う多様な人材を育成するため、育成に関連する施策を3つの施策分野ごとに体系化している。

	ポイント	概要
1	意欲と能力を活かす育成・研修	<ul style="list-style-type: none">・若手職員の早期戦力化の観点から、職員研修においてマイレージ研修や選択研修を充実。・各職層の役割遂行に必須となる能力及び基礎的な業務遂行知識・態度の習得に向けた研修所研修の役割の明確化。 <p>（基本研修…基礎的な業務遂行知識等の習得や上位の職層の役割遂行に必須の能力を主体的に習得するための研修（必修研修+マイレージ研修） 選択研修…職員個々の能力開発や特性に応じて、職務遂行に必要な応用的な能力を主体的に習得するための研修 指名研修…キャリア形成や職場における人材育成の効果的な推進を支援する研修</p>
2	意欲と能力を活かす人事管理	<ul style="list-style-type: none">・職員の主体的なキャリア形成意識の醸成や行政の専門性の確保と多様な職務志向に対応するためのキャリアパス（職務経験の経路）の構築。
3	人材育成の効果的推進体制	<ul style="list-style-type: none">・行政現場の研修ニーズを的確に職員研修に反映させていく仕組みづくり。

県職員の人材育成

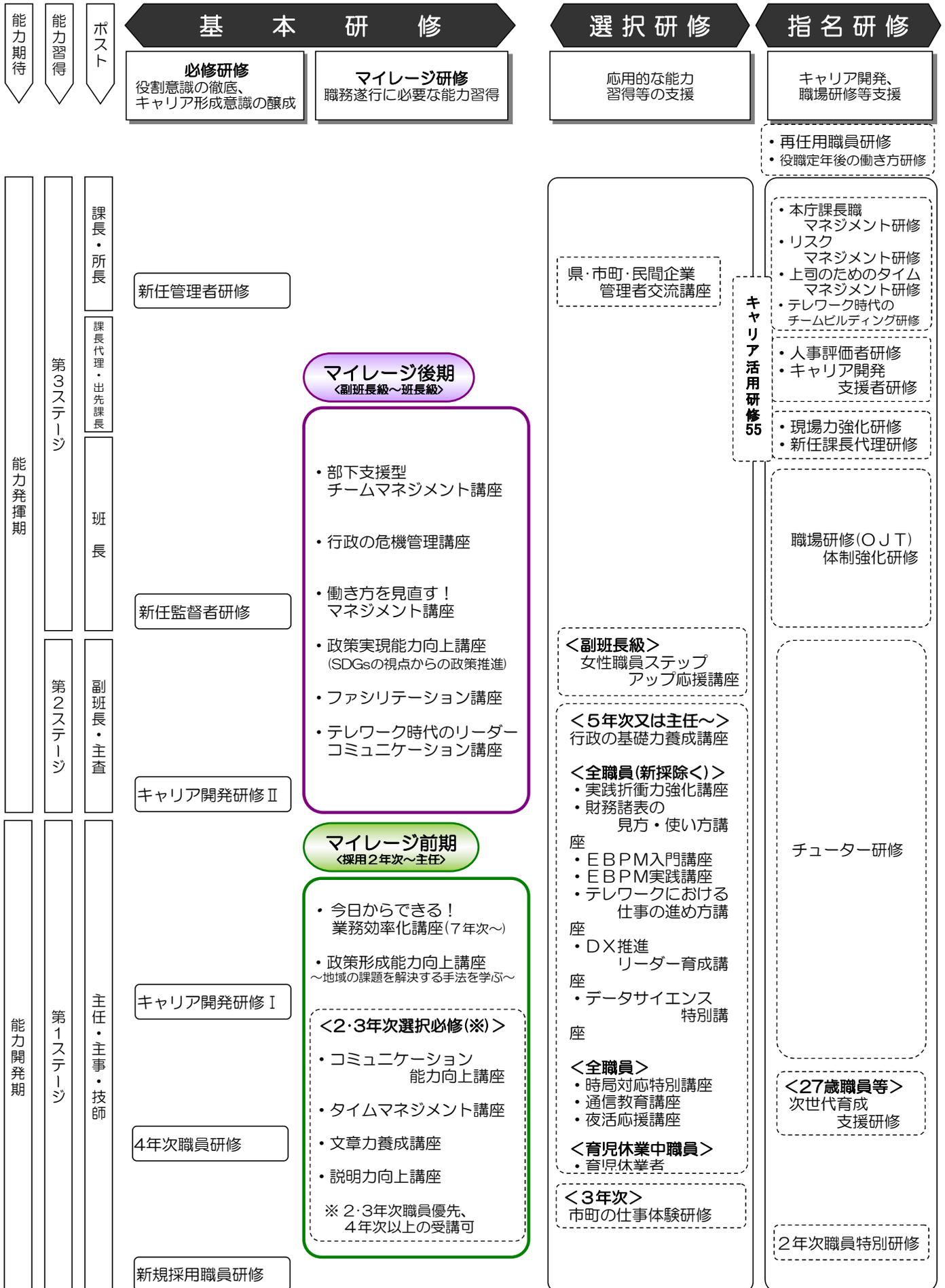
➤ 令和5年度研修所研修の概要

- 定年引上げや役職定年制の導入などによる、高齢期の働き方の変化への対応
 - ・高齢期の働き方を自分ごととして考える機会の提供（役職定年後の働き方研修）
 - ・ **学び直しの機会の提供**（EBPM入門・実践講座、テレワークにおける仕事の進め方講座）
- 県民や職員の多様性への配慮
 - ・ **県民の多様性を理解し適切に行動するための科目、講義の実施**
（障害者差別の解消、手話言語条例、性の多様性への理解）
- デジタル人材の育成
 - ・ **デジタルを前提とした社会変革を進めるため、計画的に庁内のデジタル人材を育成**
（DX推進リーダー育成講座）

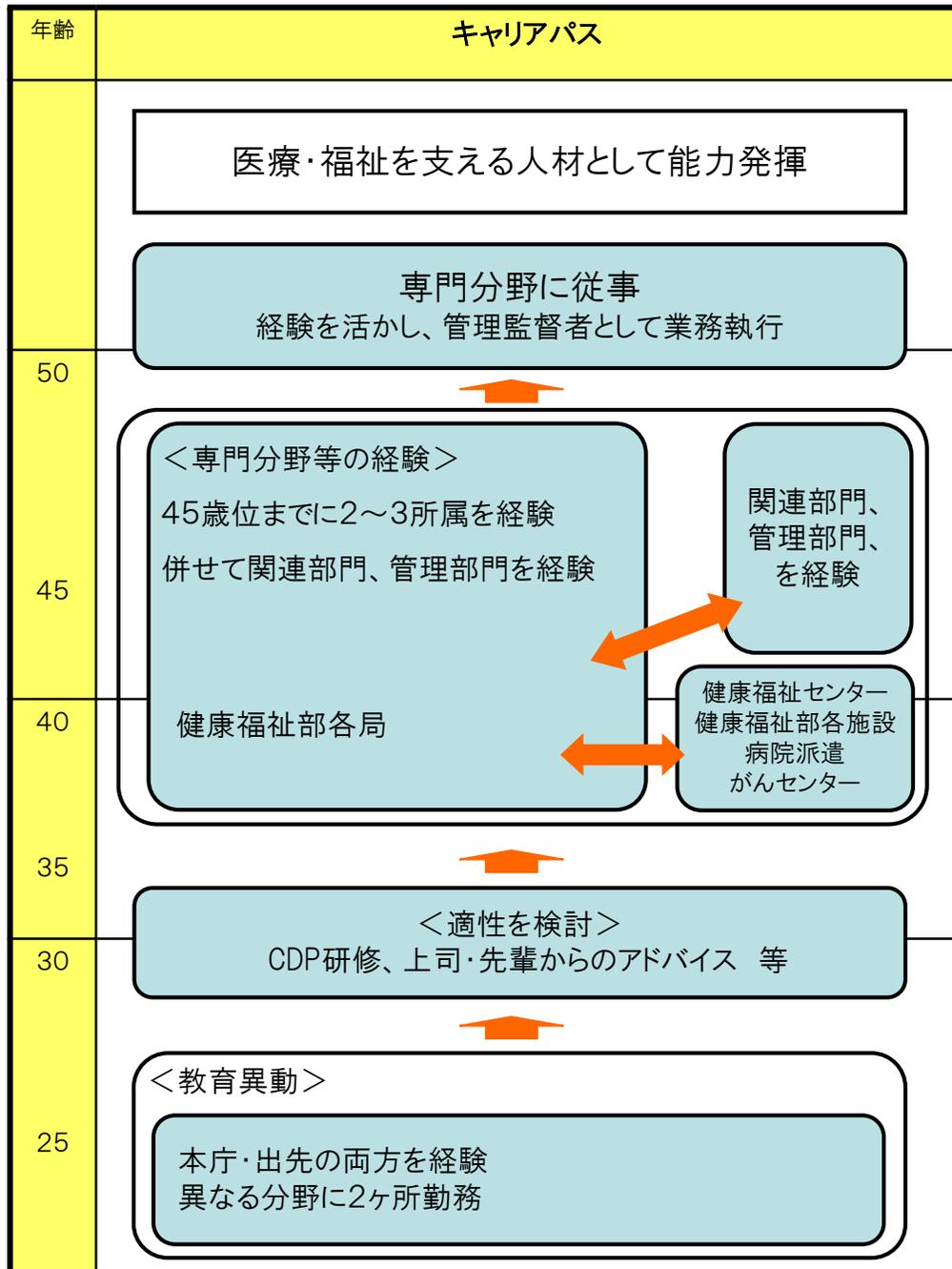
➤ キャリアプランに関する職員サポート

- キャリアプラン検討の参考とするための専門コースの設定
 - ・ 専門的な能力を高めたい職員に対して、**具体的なキャリアプラン検討の参考とするため、複数の専門コースを設定・例示**

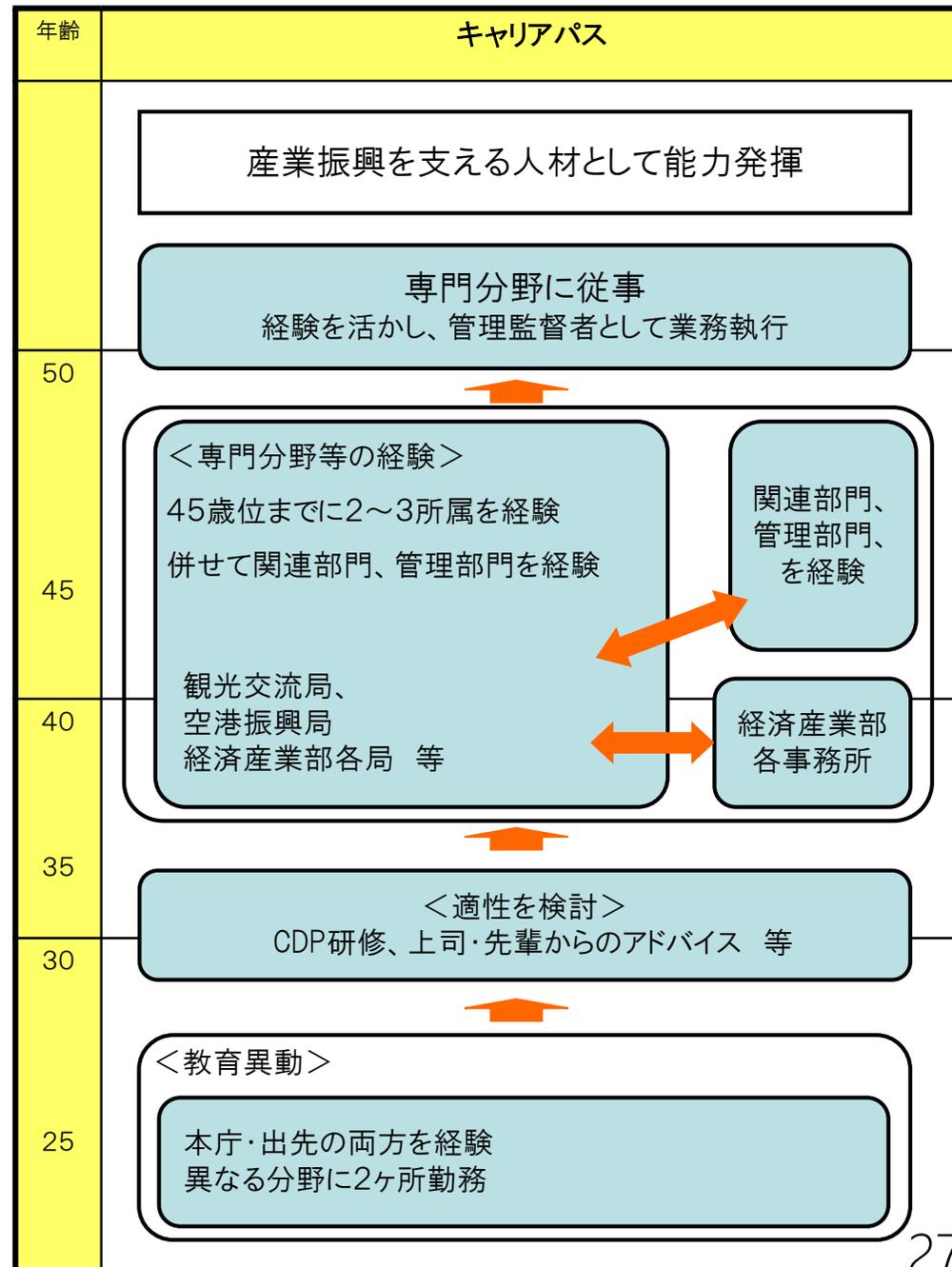
令和5年度 研修所研修体系図



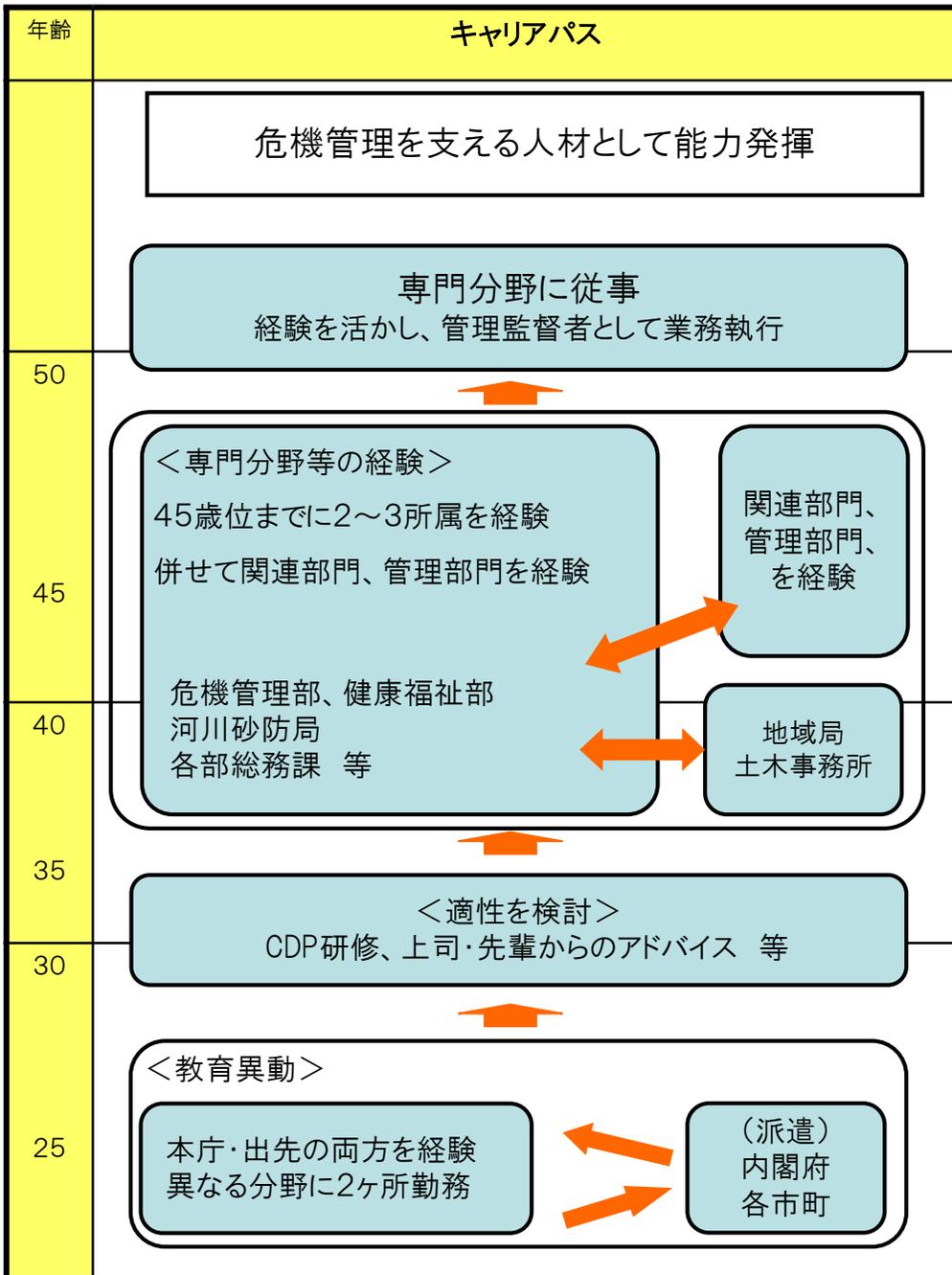
キャリアパス事例(医療・福祉)



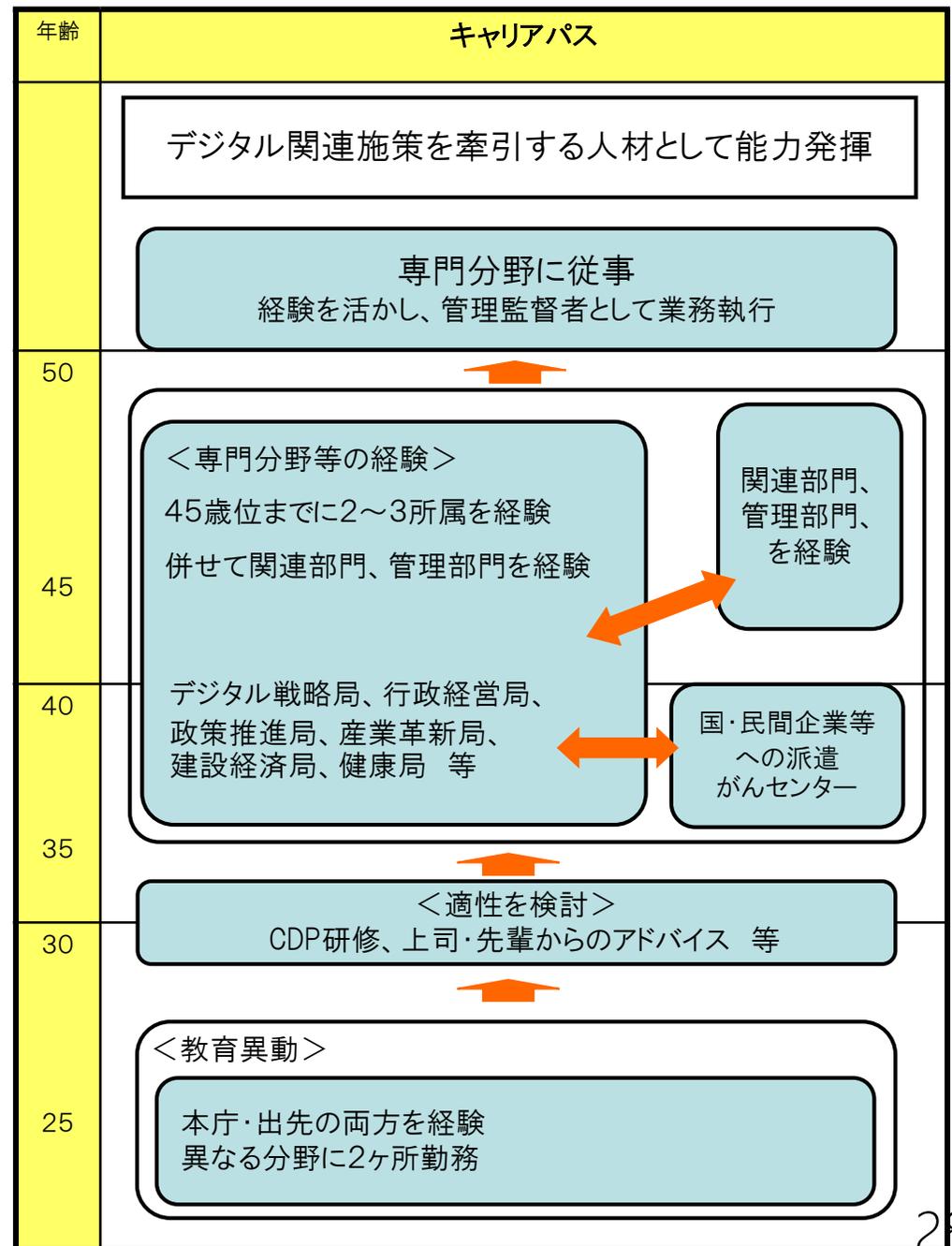
キャリアパス事例(産業振興)



キャリアパス事例(危機管理)



キャリアパス事例(デジタルトランスフォーメーション)



ともに創ろう静岡県の未来



静岡未来クリエイター 大募集

とにかく静岡県が好き

富士山が見える

食堂がめちゃうまい
若手職員の意見も聞いてもらえる
研修の内容がマジ勉強になる

自分の趣味に打ち込む時間がとりやすい

先輩たちがとても優しい

家庭と仕事の両立ができる

休暇制度が充実

みんなやさしい

休みがとれる
専門知識を生かせるような
専門職でもいろいろな事業に携われる

とにかく福利厚生がしっかりしている
制度が充実しているだけでなく
使いやすい
時差通勤を推奨している

静岡県庁のここが好き

思ったより女子が多い
尊敬できる先輩がいる
夢が持てた
自分の考えを仕事に反映できる
自分の好きなことを仕事にできた

多分野にわたる経験を積んでシエネラリーストを真剣にめざすこともできる

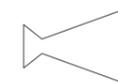
若手でも幅広い仕事を任せられる
公務員だけでなく商品開発に携われる



INDEX

職員インタビュー	P. 1
先輩職員の声・職種紹介	P. 3
UI ターン就職について	P. 8
人材育成・研修	P. 9
福利厚生・子育て支援	P. 11
組織図・出先機関の紹介	P. 12
採用試験情報・Q&A ほか	P. 13

静岡県で働く。チームで働く。



静岡県では、様々な職種がチームを組んで仕事をしています。チームで働く魅力について、2組から話を聞きました。



薬剤師と行政職。互いの知識や経験を持ち寄り、静岡県の成長産業を支援。

お二人はどのような仕事をしていますか。

鈴木 本県の成長産業の育成と振興を行う新産業集積課で、食品産業、ヘルスケア産業、化粧品等の振興を図るフーズ・ヘルスケアオープンイノベーションプロジェクトを担当しています。

内田 例えば、これまで体に良いとされてきた食品に対して、科学的根拠により「血圧が高めの方の血圧を下げる効果が報告されています」といった機能性を表示することで、食品の付加価値を高めることができるように、企業の取り組みのサポートをしています。



具体的にどのようなサポートをしているのですか。

内田 中小企業でも機能性表示食品の届出に取り組めるよう、大学との連携体制を構築することで、研究論文調査などによる科学的なエビデンス取得のサポートをしています。

内田さんは薬剤師職ですが、このプロジェクトの中でどのような役割を担っているのですか。

内田 プロジェクトの推進に当たっては、大学の研究に触れたり、研究者や企業の開発者のお話を聞いたりしながら、機能性

表示食品の届出の例のように、科学的な内容を理解しつつ、行政の立場から産業支援施策を考える必要があります。様々な方の御意見を伺いながら考えていきますが、薬剤師という資格の枠を超えて支援の体制づくりなどに携わる中で、自分の知識やこれまでの仕事の中で培ってきた経験が役立てられていると感じています。



静岡県は、他の県や市に比べ、様々な部署に薬剤師の活躍の場があります。いろいろな仕事を通じて自分の可能性を広げたい方にはぜひ入庁していただきたいです。

お二人が協力して行っている業務について教えてください。

鈴木 企業向けの新たな助成制度等の支援策を企画する際には、内田さんや他の職員と、互いに収集した情報を持ち寄り検討をしています。新産業集積課は、次世代産業に関する情報が集まってくる課です。常に新しいことにチャレンジし、新しい知識を学んでいくことが求められています。また、これまで勤務した県の出先機関や文部科学省での研修経験、そこで得た人と



のつながりなどが生かしていると感じることも多いです。行政に求められる役割が、多様化・複雑化する中で、行政職と薬剤師職など異なるバックグラウンドを持つ職員がお互いの知識や経験を持ち寄り、一緒に働けるということはとても魅力的だと思います。

心理職と行政職。連携しているからこそ適切かつ迅速な児童相談援助業務ができる。

お二人はどのような仕事をしていますか。

柿下 私は児童相談所で、児童虐待の通報があった際の初期介入業務を行っています。

吉田 私は、事情があって親元で生活ができない子どもを、その家庭に代わって受け入れている里親家庭への支援や、里親になることを希望する方の相談対応等を行っています。



お二人が協力して行っている業務について教えてください。



柿下 緊急対応が必要な虐待ケースが発生した時には、子どもから直接話を聞いたり、子どもの安全確保や家庭環境の調査、保護者との面談を速やかに行う必要があります。このような案件はいつ発生するか分からないので、班や課の枠組みを超えて各職員が役割分担して対応しています。

吉田 例えば、緊急に子どもの一時保護が必要な場合、柿下さんの所属する課の職員が保護者との面談を行い、その間に私は緊急の保護を受け入れてくれる里親に子どもの受け入れを依頼し、里親の元に子どもを送り届けるといった形で連携しています。



東部児童相談所では、異なる職種の職員がどのように連携して業務を行っているのでしょうか。

吉田 児童相談所には行政職や心理職だけでなく、児童福祉職、保健師や警察官など様々な職種の職員がいます。また、非常勤や兼務ではありますが弁護士、医師とも連携し子どもの支援に当たっています。また、同じ職種であっても、これまでの職務を経て身に付けてきた能力は多彩です。例えば心理職でいうと、心理検査等を通して子どもの心理面を見立てる能力はもちろんですが、保護した子どもと生活を共にする施設に配属された経験のある職員は子どもとの関わりが上手であったり、児童相談所経験が長い職員だと、親御さんとの関係構築や市町等の他の組織との連携に長けていたりします。そうした様々なバックグラウンドを持つ職員が知恵や経験を持ち寄って仕事をしています。

柿下 相談援助業務は案件が多様で、即時の現場判断を求められることが多いですが、先輩職員は、その場に合った判断を瞬時に下して対応していて、その専門性や経験値の高さに驚きました。

吉田 行政職はいろいろな部署を経験するため、福祉分野の職種にはない知識や経験を持つ職員が多く、また、配属されてからの業務内容の吸収力や慣れない環境に飛び込んでいく柔軟性や成長力は、すごいと思います。



行政

健康福祉、産業、環境、文化、観光、危機管理、教育行政等の施策の企画と実施、県立学校事務などに従事します。

主に各種リサイクル法に関する業務、啓発活動、環境教育等の仕事を行っています。普段はデスクワークがほとんどですが、環境に関する啓発イベントで、県民の方々とお話しさせていただいたときに、自分のやっている仕事の意義を強く感じる事ができました。未来のために、今やらなければならない責任を感じて、日々業務を行っています。



くらし・環境部 環境局 廃棄物リサイクル課
入庁年▶令和3年 中村 聡

市町立小中学校※に勤務し、身分は市町に属します。総務・経理、施設の維持管理などに従事します。

※静岡市、浜松市を除く

窓口業務や、学年費等の会計管理、職員の給与、備品購入等の教育環境整備など、業務は多岐にわたります。子どもたちの豊かな育ちを支援するために、事務職員の専門性と得意分野を生かし、学校経営への積極的な参画に努めています。子どもたちが楽しく元気にいっばいに過ごすことができるような学校づくりに関わることが私にとっての「やりがい」です。



小中学校事務



菊川市立内田小学校
入庁年▶令和2年 沼野 更紗



警察行政

警察署や警察本部に勤務し、予算や財産の管理、施策の企画と実施、調査統計、運転免許証の交付などの仕事に従事します。

警察本部警務部警務課採用チームで、採用試験の運営だけでなく、業務説明会などのイベントの企画・開催をしたり、ホームページやSNS等の更新をしたりしています。職場では警察行政職員だけでなく、警察官の方とも一緒に仕事をしています。警察官と聞くと、「怖い」「厳しい」というイメージがあるかもしれませんが、実際には気さくで優しい方ばかりです。



警察本部 警務部 警務課
入庁年▶平成30年 近藤 彩加

道路、河川・砂防、港湾、都市計画・上下水道など社会基盤について、計画の策定や整備・管理などに従事します。

浜松市内の県道含め道路は政令指定都市である浜松市の管理となるので、主として河川や急傾斜事業の設計や工事監督業務に携わることが多いです。工事の設計書を作るために事前に現場調査をしたり、施工中の現場に向いて施工内容が設計書や図面と合っているか確認したりします。道路や擁壁等、その地域でずっと使われていく生活の一部の計画や施工に関わることができるのが「やりがい」です。



土木

浜松土木事務所 工事課
入庁年▶令和2年 今村 祐華



農業

食料・農業・農村に関する施策の企画・実施、農業経営体の育成、産地育成指導や農山村振興、研究開発などに従事します。

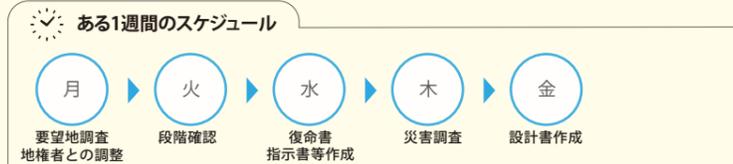
国庫補助事業の窓口や農林事務所等の普及指導員の活動予算管理、農業経営士・青年農業士認定事務をしています。講習会及び巡回指導を行い、病害虫の防除指導を適切に行うことができ、その結果、農業者の病害虫被害が減少し、生育が順調に進んでいると感謝されたときは嬉しかったです。



経済産業部 農業局 農業戦略課
入庁年▶平成31年 夏賀 美帆

森林・林業施策の企画と普及指導、治山・林道事業、森林環境の保全、利林業技術の研究開発などに従事します。

治山工事に関わる設計・積算業務と現場監督業務を行っています。豪雨や台風で崩れた斜面を森林に戻したり、荒廃した渓流を安定させたり、表土が流出した森林の間伐などを行っています。工事を通して、崩れた斜面や荒れた渓流に不安を感じている地元の要望に応えているという実感があり、「森林を保全することで、県民の生活を守っている」ということにやりがいを感じています。



林業

西部農林事務所 天竜農林局 治山課
入庁年▶令和3年 東川 侑生



農業土木

農業の生産性向上や農村生活環境の改善を目的に、農地の区画整理、農道や農業用施設の整備・保守などに従事します。

農村地域の保全・振興に関する事業や、農地や農業用施設が災害に見舞われた際の復旧事業を担当しています。ふじのくに美農里プロジェクトでは、国・県・市の交付金を活用して農村環境や景観、文化などを保全・維持・伝承する活動組織に対する支援を行っています。地域の方々から相談を受け、一緒に悩み、解決策を見つけた際には、地域の方々との一体感を感じます。



中部農林事務所 農村整備課
入庁年▶令和2年 森 舞香

建築耐震・安全対策、建築規制・確認指導、建築営繕、住宅・公営住宅整備、都市計画・まちづくりなどに従事します。

主に建築行政業務と営繕業務を担当しています。建築行政業務では、計画された建物が建築基準法に適合しているかの審査や建築関係法令による届出のチェック、窓口での建築相談の対応を行っています。営繕業務では、設計や工事が基準どおりに設計されているか、設計図書どおりに工事が進められているか等の監理が主な業務内容です。様々な業務に携わることが県職員の魅力だと思います。



建築

袋井土木事務所 建築住宅課
入庁年▶令和2年 山下 優希乃



獣医師 (畜産)

東部農林事務所 家畜衛生課 (東部家畜保健衛生所)
入庁年▶令和2年 **和田みなみ**

畜産振興・家畜衛生の企画・実施、家畜改良・畜産環境の研究、家畜防疫員や農業普及指導員としての業務などに従事します。

防疫に関わる仕事をしています。家畜を育てる上で伝染病は大敵です。それらを未然に防ぐため、日々農家の皆さんへの指導や、家畜の検査を行っています。農家の皆さんのためになるよう、少し口うるさく指導することもあります。指導に応じ、改善したことで、病気が減ったり、死亡頭数が減る等、結果が目に見えた時にやりがいを感じます。



心理

吉原林間学園 治療指導課
入庁年▶平成31年 **若月優太**

児童相談所や児童福祉施設等において、心理診断・心理療法、発達障害児(者)への支援、カウンセリングなどに従事します。

セラピストとして入所児童の心理治療を担当しています。児童やその家族に対して様々なアプローチを考え、支援していく中で、実際は上手くいかないことが多いですが、少しでも良い変化が見られることに「やりがい」を感じます。また、日々接する児童から生活を通して頑張っていることや感謝を伝えられることもあり、仕事をする上での原動力となっています。



食品・生活衛生、と畜・食鳥検査、狂犬病予防及び動物愛護、薬事、感染症対策などに従事します。

と畜・食鳥検査員として牛、豚及び鶏の検査を実施しています。都道府県知事に任命された獣医師のみが検査員として仕事をすることができるため、検査員として責任感をもって働いています。消費者の方が食べているところを直接目にする機会はありますが、私が日々検査を実施することで、社会へ安全な牛肉、豚肉及び鶏肉が出回り消費者の元へ届いているということを実感しています。



獣医師 (衛生)

食肉衛生検査所 検査科
入庁年▶令和3年 **菅原健人**

児童福祉施設における自立支援、児童相談所等における児童の保護・相談、児童福祉施策の企画・実施などに従事します。

児童福祉司として、面接や家庭訪問等を通じて助言や指導をしたり、施設入所(措置入所)している子どもに対する支援を行ったりしています。児童相談所の業務は対人援助であるため、正解がありません。どのようにすればその子どものためになるのか考えていくことは大変ではありますが、自分で方針を組み立てていけることにやりがいを感じます。また、所内や様々な関係機関との綿密な話し合いを通じて考えることで、自身の学びにも繋がります。



児童福祉

東部健康福祉センター (東部児童相談所) 育成第1課
入庁年▶令和3年 **笠華菜子**



薬剤師

環境衛生科学研究所 大気水質部
入庁年▶令和2年 **杉山優雅**

薬事・食品・生活衛生・廃棄物処理等の許認可や監視指導、健康危機管理、医療政策、試験検査、創薬探索研究などに従事します。 ※静岡がんセンターに勤務する薬剤師の採用試験は、静岡がんセンターが実施します。

県民の健康を守るために県内各地で大気・騒音に関する監視業務を行っています。行政薬剤師は、薬事に加えて食品衛生・生活環境・防災・産業・研究開発などの非常に幅広い分野で、県民が健康に暮らせるまちづくりに貢献できることが最大の魅力だと思います。また、専門的な知識を持った方々と多種多様な業務に取り組めることも県職員のやりがいの一つだと思います。



水産

水産・海洋技術研究所 開発加工科
入庁年▶令和3年 **大島伊織**

水産業振興施策の企画・調整・実施、水産資源の管理、研究開発、普及指導、漁業後継者の育成などに従事します。

県内の水産加工製品の衛生管理と品質向上に関する研究として、食中毒原因物質であるヒスタミンの分析や細菌の単離、培養業務を行っています。漁業、養殖、水産加工・流通など幅広い立場から課題に取り組みなければなりません。様々な視点から本県の水産業の現状を知ることができ、課題解決に向けて行動を起こせることにやりがいを感じています。



健康づくり、精神保健福祉、感染症・難病対策等の企画、保健指導などに従事します。

令和5年度に開設する「(仮称)ふじのくに感染症管理センター」の業務である感染症対策に関わる人材育成に携わっており、主に研修の企画運営を担当しています。感染症対策の面では、全県を対象とした規模の大きな事業に携われることは、県職員のやりがいの一つだと思います。上司や先輩は優しく頼りになる方ばかりです。仕事で分からないことがあっても周囲の支えがあるので乗り越えることができます。



保健師

健康福祉部 感染症対策局 感染症対策課
入庁年▶令和2年 **中村華**

県施設等の建築電気設備の設計・工事監理、技術専門校での職業訓練指導、防災通信などに従事します。

県有施設の新築や改修・更新工事における電気設備の設計監理及び工事監理等を行っています。県職員が担当する電気設備は多種多様です。ほぼ全てが施設利用者の生活環境や安全に関わる機器であり、あって当たり前の設備を、法律や規則に則った適正な施工となるように工事監理を行い、不自由なく安全に利用いただけることが仕事のやりがいだと思います。



電気

交通基盤部 建築管理局 設備課
入庁年▶令和3年 **植村雅紀**



県施設等の建築企画設備の設計・工事監理、技術専門学校での職業訓練などに従事します。

離転職者や在職者を対象とした職業訓練に関する事務や、広報活動を行っています。訓練生が自身の望んだ会社に就職できたか、就職したあと望んだ仕事ができているのかどうかなどの目標を達成するために訓練のサポートを行っています。当科の修了生が時々来校して、現在の仕事の状況等を楽しそうに話してくれるのを聞くととても嬉しくなります。



工科短期大学校 沼津キャンパス 教務課
入庁年▶令和3年 大内 悠也

産業振興施策の企画・実施、産業応用に資する研究開発、企業からの依頼による試験・研究などに従事します。

主に、テキスタイルデザインシステムを駆使した織物設計と熱可塑性樹脂の試験糸糸装置を用いた高機能繊維の開発を担当しています。「何らかの課題に対して、細かい工夫や改善を積み重ね、解決していく」という行為がもともと好きで得意だったので、そうした能力を自分のためだけでなく、たくさんの方のために生かせるという点にやりがいを感じています。



工業化学
工業技術研究所 浜松工業技術支援センター 繊維高分子材料科
入庁年▶令和3年 大木 結以



技術専門学校において、若年者、離転職者及び在職者への職業訓練を行い、機械技術、情報技術や建築などのものづくり人材の育成に従事します。

建築設備の維持・管理・施工を行う技術者の育成が私の仕事です。学生たちの今後40年を決める「就職」という一大イベントに携われる、これほど重荷でやりがいのある仕事は他にありません。私たちが育てた人材が、県内の産業を活性化させ、また、彼らが企業の中核を担う人材に成長し、日本の産業を背負っていくこととなったとき、この仕事をして良かったと心から思えるでしょう。



工科短期大学校 教務課
入庁年▶平成26年 横山 耕大

静岡がんセンターにおいて、エックス線・CT・MRI・血管等の撮影、核医学検査、放射線治療、陽子線治療などの診療業務に従事します。

放射線治療装置及び陽子線治療装置を用いたがん治療を行っています。放射線治療を受ける患者さんの多くは、慣れない治療や将来のことに不安を感じています。ただ流れ作業のようにがんを治療するのではなく、患者さん一人ひとりの性格や思いを理解し、寄り添った治療を行うことを心掛けています。患者さんからの「ありがとう」という言葉は、とても励みになります。



診療放射線技師
静岡がんセンター 放射線・陽子線治療センター
入庁年▶令和2年 川口 豪士

Uターン 就職について

Uターン入庁者の割合 ※令和3年度大学卒業程度試験のデータです。



Uターン/Iターンした先輩職員の声



入庁年 平成29年
行政 | 島田土木事務所 都市計画課 富士岡 真季
Uターン職員

【経歴】 裾野市出身。県内の高校を卒業後、千葉県内の大学に進学。就職を機に静岡県へ。

志望動機 / Uターンの理由

大学時代から、漠然と将来的には静岡県内に生活の拠点を置いて働きたいという気持ちがありました。また、県の業務は多岐にわたり、国や市町などの行政対応もあれば、直接県民の方々とお話しすることもあります。多種多様な仕事内容や人との出会いが自分の知識・経験を深めるチャンスになるのではないかと考え、入庁を志しました。入庁後、これまであまりゆかりのなかった志太榛原地域へ配属となったことをきっかけに、休日の過ごし方を含めて行動範囲がグッと広がり、日々その地域ならではの良さを感じています。



入庁年 令和2年
行政 | 知事直轄組織 広報広報課 三浦 祐太
Iターン職員

【経歴】 愛知県出身。愛知県内の高校を卒業後、静岡県内の大学に進学。大学では経済学を専攻。

志望動機 / Iターンの理由

静岡県に移住し大学生活を過ごす中で、静岡県ならではの魅力に多く気づきました。就職活動をするうえで、様々な魅力を併せ持つ静岡県に住み続け、私が感じた魅力を県内外の人々に伝えたい、静岡県のさらなる発展に貢献したいとの思いから静岡県職員を志しました。他県からIターン就職することで、県民にとって当たり前になっている静岡県の魅力や個性を敏感に感じ取り、先入観なく静岡県を捉えられるため、他の職員と違った視点でアイデアを考えることができていると感じます。

Uターン/Iターン希望者にやさしい諸手当

<p>通勤手当 最高限度額</p> <p>75,000円/月</p>	<p>住居手当 最高限度額</p> <p>30,000円/月</p>	<p>県内数力所</p> <p>職員住宅あり!</p>
---	---	------------------------------------

キャリア・デベロップメント・プログラム(CDP)

CDPIは、職員が将来の仕事上の進路を自分で計画して、主体的に能力開発に取り組み、組織の側はその取組の努力や成果をくみ取る、人材重視の人事管理の考え方です。これにより、個人と組織の意向がマッチしたキャリア形成の実現を目指します。人事管理と育成・研修を有機的に連携させる本格的なCDPIは、自治体では静岡県が初めて導入しました。

キャリア形成の支援制度

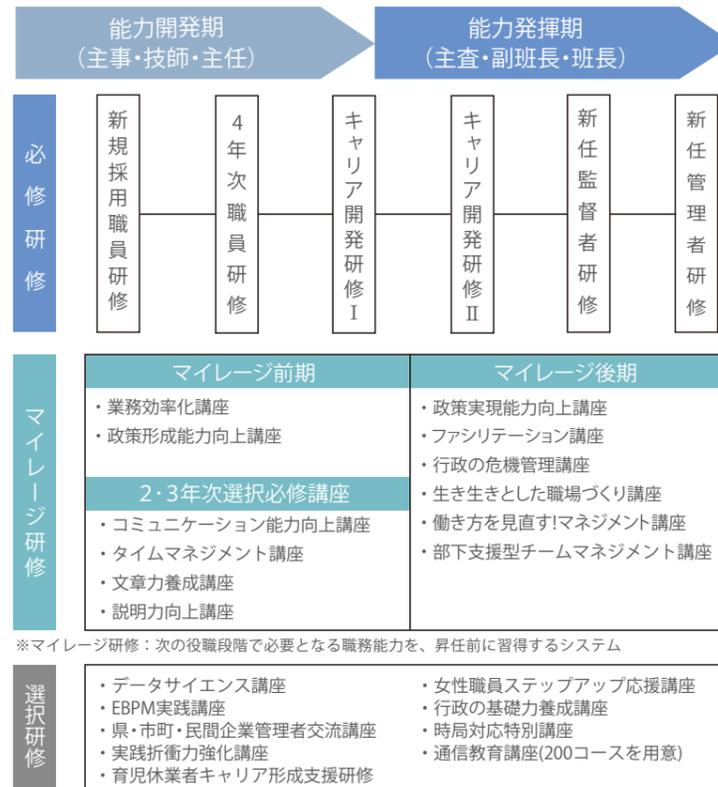
数多くの研修メニューのほか、広い視野と先見性、創造性を身に付けるため、国内外の大学・大学院、民間企業、国の機関や他県及び県内市町などへの派遣研修を数多く用意しています。また、各種の公募制度が充実しており、他の自治体に先駆けた斬新なキャリア形成支援をしています。

新規採用職員のためのチューター制度

新規採用職員には、身近な先輩職員が「チューター」として業務の基本的な知識などについてアドバイスし、相談に乗ってくれる「チューター制度」がありますので、安心して県職員生活をスタートすることができます。

職員研修体系

<令和3年度実績>



派遣研修



行政 | 厚生労働省 人材開発統括官 若年者・キャリア形成支援担当 池上 友理子

就職氷河期世代の支援に関する業務を担当しています。カウンターパートとして各都道府県労働局と連絡調整を行う中で、地域間の特色の違いとそれに応じた施策の重要性を意識するようになりました。中央省庁での勤務経験を踏まえ、労働行政に限らず、様々な分野の仕事に従事したいです。

主な派遣先 令和4年度実績

- 大学院等 (1人)
 - 政策研究大学院大学修士課程 ……1人
 - 民間企業等 (5人)
 - (一財)静岡経済研究所 ……1人
 - (株)沖縄県物産公社 ……1人
 - 国等 (29人)
 - 総務省 ……3人
 - 内閣府 ……2人
 - 厚生労働省 ……4人
 - 農林水産省 ……3人
 - 国土交通省 ……8人
 - デジタル庁 ……1人
 - スポーツ庁 ……1人
 - 環境省 ……1人
 - 外務省 ……1人
 - 日本貿易振興機構(JETRO) ……1人
 - 他県 (2人)
 - 山梨県、新潟県 ……2人
- 合計37人

新規採用職員研修

前期研修(3日間)

県職員としての心構え、法規事務、接遇など、仕事に必要な科目を学びます。研修生全員が研修所に宿泊(予定)するため、同期の絆が深まります。



後期研修(2日間)

県の主要事業体験として清水港を見学するなど体験型の科目を学びます。グループ演習や発表を通して、コミュニケーション能力やプレゼンテーションスキルの向上を目指します。



危機管理講座(2日間)

県消防学校での各種訓練、県地震防災センターでの避難所運営ゲームなどを通じて大規模災害対策の中心となる県職員としての心構えと自覚を養います。



*上記は、知事部局の研修の一例です。(内容は変更になる場合があります。)研修体系は、任命権者によって異なります。

キャリアステップ



行政 | スポーツ・文化観光部 文化局長 田中 真生

未来の職員へのメッセージ

本県では、一定のキャリアを積んだ後、ゼネラリスト又はスペシャリストとしての働き方を希望できるほか、意欲ある職員は、民間企業、国省庁での仕事や、海外での研修などにチャレンジすることもできます。さらに、県内だけでなく、全国、海外も視野に入れた仕事も多いなど、入庁後には様々な選択肢や可能性が広がっています。ぜひ、一緒に働きましょう。

これまでの経歴

配属年	所属	職名	配属年	所属	職名
平成元年	衛生部保健予防課	主事	平成25年	文化・観光部交流企画局	部付主幹
平成4年	(財)静岡総合研究機構(派遣)	研究員	平成27年	健康福祉部医療政策課	課長代理
平成7年	大井川町企画財政課(市町交流)	主事	平成29年	文化・観光部私学振興課	課長
平成8年	中部農林事務所	主事	令和元年	文化・観光部企画政策課	課長
平成11年	商工労働部労働福祉室	副主任	令和2年	健康福祉部総務課	課長
平成15年	農業水産部農山村振興室	主査	令和3年	経営管理部人事課	課長
平成18年	農業水産部みかん園芸室	主査	令和4年	スポーツ・文化観光部文化局	局長
平成21年	厚生部国民健康保険室	医療係長			

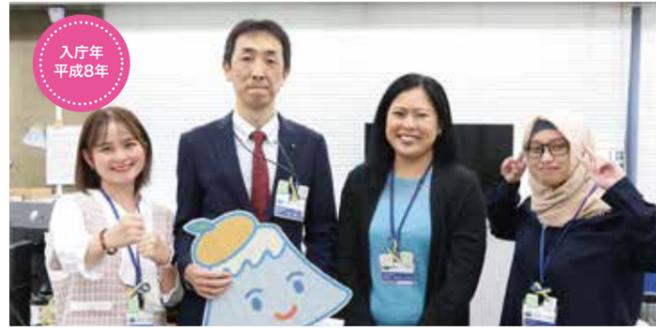
※掲載している職員の所属や業務内容は令和4年11月現在の情報です。

育児休業取得職員の声



行政 | 経営管理部 地域振興局 地域振興課 中安 英実

里帰り出産をし、産後1か月半は実家にいました。自宅に戻るタイミングで夫にも3週間ほど育児休業を取得してもらい、家事と育児を協力して行いました。子どもが1歳半の時に復帰し、「部分休業（1時間30分）」と「時差出勤」を利用しています。部分休業や在宅勤務を利用し、職場にいる時間が通常より短いので、スケジュール管理をし、優先順位を考えて仕事を進めることや、同僚・上司とのコミュニケーションを大切にしています。



行政 | 暮らし・環境部 県民生活局多文化共生課 緒方 啓介

育児休業に入って間もない頃は、日々場当たり的に過ごしていました。日々、失敗や成功を繰り返すことで、午前中にはこれを、午後にはこれを行うという具合に、ある程度は計画的に時間を使えるようになりました。子どもの成長をアナログで感じることができ、大変貴重な時を過ごしました。最近では、子どもも大きくなり、妻との間では、日々の生活での役割分担に暗黙の了解があります（そう思っているのは私だけかもしれません…）が、家族それぞれが思いやりの気持ちを持つことで、両立につながれると思います。

ある1日のスケジュール



これまでの経歴

配属年	所属	職名
平成8年	生活・文化部県民生活課	主事
平成11年	出納局東部出納室	主事
平成14年	(財)静岡県総合管理公社	副主任
平成17年	健康福祉部長寿政策室	副主任
平成21年	育児休業(1年間)	
平成22年	経営管理部総務課	部付主査
平成24年	人事委員会事務局職員課	主査
平成27年	経営管理部人事課	主査
平成30年	経営管理部人事課	班長
令和2年	経営管理部人事課	課長代理
令和2年	暮らし・環境部多文化共生課	課長代理

静岡県職員 育児休業取得率

女性 100% 男性 45%

令和3年度実績 教育委員会、警察本部除く

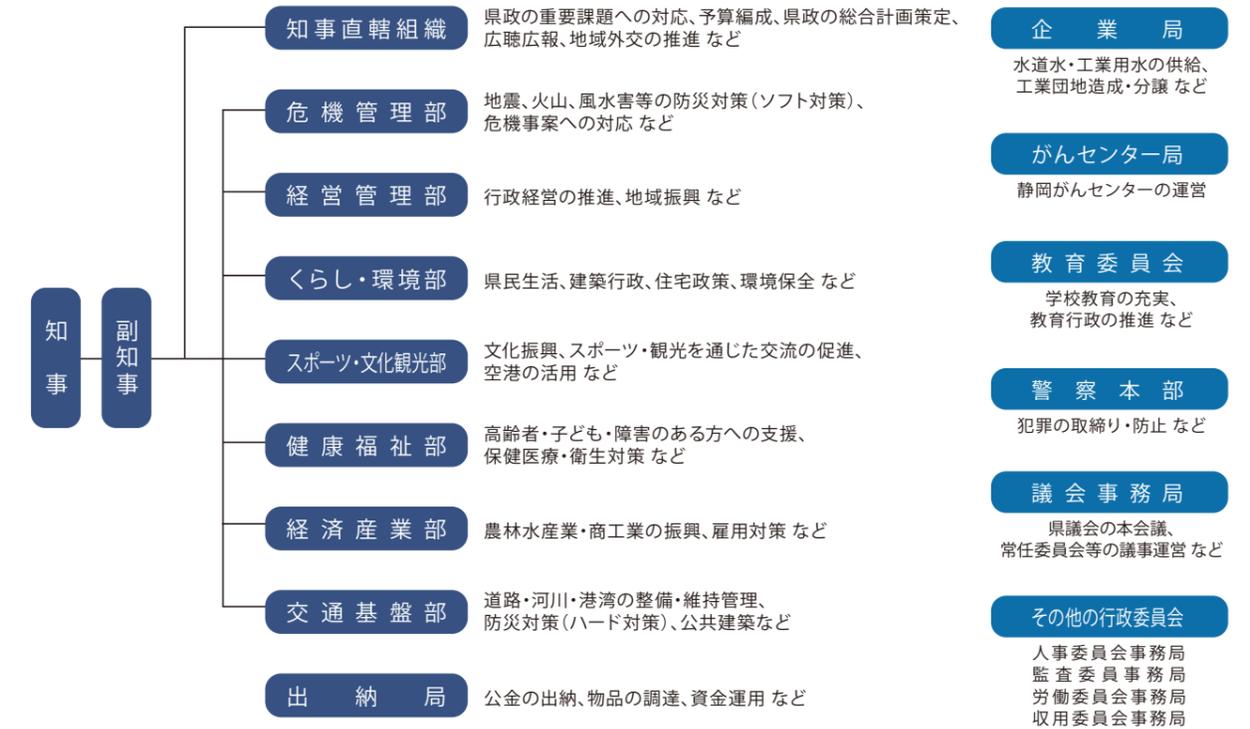
ふじさんっこクラブ

静岡県庁には、仕事と子育てを両立する職場環境の整備のため、乳幼児の一時預かり保育施設「ふじさんっこクラブ」があります。「職場の子どもは、職場みんなで育てます！」を合言葉に、職員が保育補助等を通じて子育て支援に携わっています。

子育て支援のための主な制度

制度	男性	女性	内容
産前・産後休暇	●	●	産前8週間(多胎妊娠の場合は14週間)から産後8週間まで
配偶者出産休暇	●	●	配偶者の出産、病院からの退院、出生届の提出等のため3日以内
育児参加休暇	●	●	配偶者の産前から生まれた子が1歳に達するまでに、生まれた子又は上の子(小学校就学前)の養育をする場合で5日以内
育児休業	●	●	子が3歳に達するまで
部分休業	●	●	子が小学校就学の始期に達するまで、勤務時間の始め又は終わりに1日2時間以内
子育て部分休業	●	●	子が小学校1年生から3年生まで(障害のある子は18歳まで)、勤務時間の始め又は終わりに1日2時間以内
育児短時間勤務	●	●	子が小学校就学の始期に達するまで、勤務時間を短縮
生児保育	●	●	子が1歳6ヶ月に達するまで、1日午前・午後の各1回、それぞれ60分以内
健康診査、予防接種休暇(子育て休暇)	●	●	子が小学校就学の始期に達するまで、法定の健康診査や予防接種介助
看護休暇	●	●	1年に5日(中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上いる場合は10日)以内
家族休暇	●	●	子の学校行事等で1年に3日以内
深夜勤務・時間外勤務制限	●	●	子が小学校就学の始期に達するまで

*その他、時差勤務制度やサテライト・在宅勤務制度があります。子育て支援の制度の他、介護休暇、看護休暇、不妊治療休暇などの制度もあります。

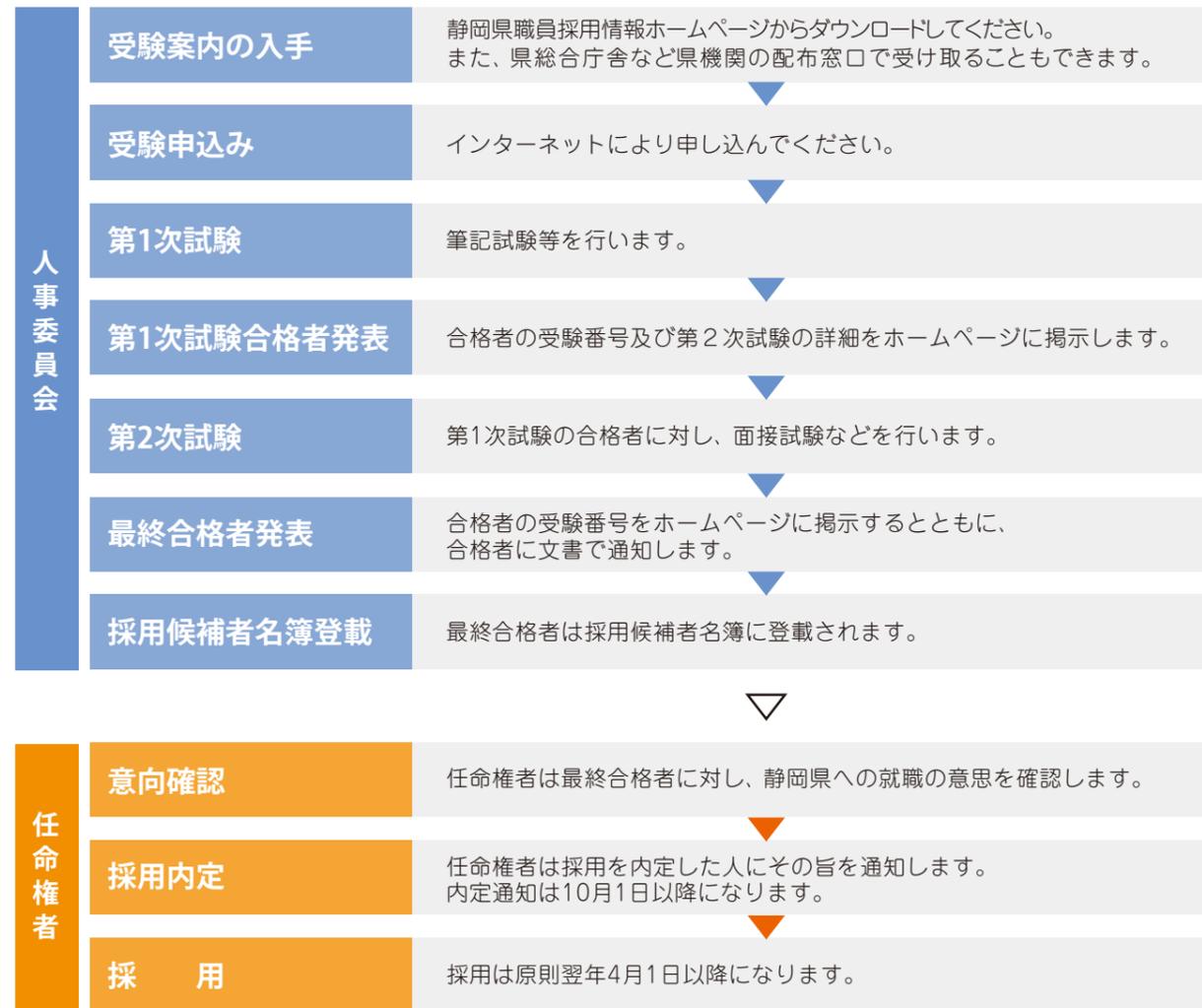


静岡県の主な機関

区分	第1次試験					第2次試験				
	教養試験	専門試験	総合能力試験	論文試験	作文試験	論文試験	作文試験	個別面接	集団討論	適性検査
大学卒業程度 行政Iほか	○	○				○		○ (行政Iのみ2回)	○	○
大学卒業程度 行政II、行政(静岡がんセンター事務)			○	○				○ (2回)	○	○
短期大学卒業程度	○ (同書のみ)	○					○	○	○	○
高等学校卒業程度	○	○ (土木のみ)					○	○	○	○
職務経験者		○		○				○		○
障害のある方	○				○			○	○	○
就職氷河期世代	○						○	○ (2回)		○

※1 教養試験、専門試験(一部職種を除く)、総合能力試験は択一式です。試験の時間や出題分野、出題数はホームページに掲載している「受験案内」をご覧ください。
 ※2 大学、短大、高校卒業程度、就職氷河期世代の論(作)文試験は、第1次試験日に実施しますが、採点は第2次試験で行います。ただし、行政II及び行政(静岡がんセンター事務)の論文試験の採点は、第1次試験で行います。
 ※3 令和5年度に実施する試験の詳細は、令和5年5月中旬に公表する予定です。

申込みから採用まで



採用試験 / 採用

Q 行政Iと行政IIはどのような試験ですか。

A 行政IIは、教養試験・専門試験を廃止し、時事問題や社会政策などを範囲とする「総合能力試験」を実施するため、法律学・経済学など特別な公務員試験対策は不要です。また、面接試験の比重が高く、行政Iに比べ、より人物重視の配点となっています。行政Iは、教養試験に加え、法律学・経済学などの専門試験があります。ただし、選択解答としているため得意な分野での受験が可能です。なお、行政Iと行政IIの併願はできません。また、試験方法は異なりますが、採用後の配属・職務内容などに差異はありません。

Q 静岡県職員になるにはどうしたらよいのですか。

A 静岡県の職員になりたい方は、静岡県人事委員会が行う採用試験を受けていただく必要があります。また、静岡県の警察官になりたい方は、静岡県警察本部が実施する採用試験を受けていただきます。試験の詳細は「受験案内」でお知らせします。

Q 大学卒業程度試験は、大学卒業(見込)者でなければ受験できないのでしょうか。

A 大学卒業程度という試験区分は、試験問題の程度を示すもので、学歴に関係なく受験できます。しかし、資格・免許が必要な職種や、大学で専門科目を履修したことを受験資格とする職種があるので、「受験案内」で確認してください。なお、高校卒業程度試験については大学卒業(見込)者は受験できません。

Q 過去の試験問題は、公開されていますか。

A 過去の試験問題は公表していませんが、例題をホームページ等で公開しています。なお、科目別出題数や試験問題の形式については「受験案内」でお知らせします。

Q 採用試験では、性別や年齢などによって有利、不利はありますか。

A 採用試験は、地方公務員法に定める平等の取扱いの原則に基づき実施していますので、男女の別や年齢、県外・県内出身の別、出身大学・学部などによって有利、不利になることはありません。

Q 試験に合格したら必ず採用されますか。

A 最終合格者は職種ごとに人事委員会の作成する採用候補者名簿に登載され、その中から任命権者(知事、教育委員会、警察本部長等)が採用者を決定します。名簿に登載されても、退職者等の状況によっては採用されないこともあります。最近の事例では、本人が採用を辞退したり、必要な資格、免許等を取ることができなかった場合を除き、登載者全員が採用されています。

給与 / 勤務時間 / 休暇

Q 初任給やボーナスはどのくらいですか。

A 令和5年4月採用者の初任給は下記の見込みです。学歴や民間企業等の勤務歴を有する場合は、経験年数に応じて一定の基準により加算される場合があります。このほか、扶養手当、住居手当、通勤手当等各支給要件に該当する場合に支給されます。また、期末・勤勉手当(ボーナス)が、年2回(6月・12月)合計4.4月分支給される見込みです。

県職員(行政) [試験区分] 大学卒業程度 約202,500円 [試験区分] 高校卒業程度 約167,800円

Q 勤務時間や休暇の制度はどのようになっていますか。

A 勤務時間は原則として午前8時30分から午後5時15分までですが、勤務時間を11パターンから選択できる時差勤務制度があります。また、完全週休2日制で土・日曜日は休みです。ただし、美術館など、出勤時間や休みが変動的な職場もあります。有給休暇は1年に20日(採用の年は15日)で、その他夏期休暇、特別休暇(結婚・忌引等)、育児休業制度、介護休暇制度等があります。

福利厚生

Q 勤務地は自宅から通える範囲になりますか。遠隔地への異動はありますか。

A 勤務地は県下全域にあるため、必ずしも自宅から通えるとは限りません。県内各地に世帯用や単身用の職員住宅が用意されているほか、民間のアパート等を借りる場合には家賃に応じて住居手当が支給されます。また、遠距離通勤者は新幹線や高速道路の使用が認められる場合があります。

Q 病気やけがをした場合などの経費の補助や貸付金には、どのようなものがありますか。

A 病気やけがをした場合の療養費や出産費、災害見舞金等の給付金があります。また、貸付金には、住宅や宅地の取得のための住宅貸付、車等の購入のための普通貸付のほか医療貸付、入学貸付等があります。

政策

Q 静岡県の重点政策について教えてください。

A 静岡県では、基本理念を具体化するための「安全・安心な地域づくり」「持続可能な発展に向けた新たな挑戦」「未来を担う有徳の人づくり」「豊かな暮らしの実現」「魅力の発信と交流の拡大」の5つの基本方向のもと、静岡県を富国・有徳の「美しい“ふじのくに”」にするための12の政策を掲げ、多様な主体や地域間の連携を図りながら総合的に政策を推進します。詳しくはこちらを参照してください→



受験案内の入手方法

静岡県職員採用情報ホームページからダウンロードできます。

<https://www.pref.shizuoka.jp/zinzi/employ/>

静岡県職員採用情報

検索



印刷物は、配布期間中に次の窓口で配布しています。

名称	所在地
人事委員会事務局職員課	静岡市葵区追手町9-6 県庁東館14階
県民サービスセンター	静岡市葵区追手町9-6 県庁東館2階
ふじのくに大使館(静岡県東京事務所)	東京都千代田区平河町2-6-3 都道府県会館13階
ふじのくに領事館(静岡県大阪事務所)	大阪市中央区備後町3-3-9 備後町コイズミビル1階
下田総合庁舎(本館2階行政資料室)	下田市中531-1
熱海総合庁舎(2階行政資料コーナー)	熱海市水口町13-15
東部総合庁舎(本館2階行政資料コーナー)	沼津市高島本町1-3
東部県民生活センター	沼津市大手町1-1-3 沼津産業ビル2階
富士総合庁舎(3階富士財務事務所管理課)	富士市本市場441-1
静岡総合庁舎(本館1階)	静岡市駿河区有明町2-20
中部県民生活センター	静岡市駿河区南町14-1 水の森ビル3階
県立中央図書館	静岡市駿河区谷田53-1
藤枝総合庁舎(本館1階ロビー)	藤枝市瀬戸新屋362-1
中遠総合庁舎(東館1階行政資料コーナー)	磐田市見付3599-4
北遠総合庁舎(3階西部農林事務所天竜農林局)	浜松市天竜区二俣町鹿島559
浜松総合庁舎(1階浜松財務事務所総務課)	浜松市中区中央1-12-1

採用試験の受験申込みは、
インターネット(電子申請)で受け付けています。
申込みには次のものがが必要です。

- パソコン、スマートフォン
- 本人のメールアドレス
- 受験票を出力するためのプリンタ(コンビニ等で出力が可能です。)

友だち登録・フォローをお願いします!

静岡県LINE公式アカウント

県では、LINE公式アカウントを立ち上げ、県政情報を幅広く配信しています。受信設定に基づいた配信も行っているため、興味・関心に合わせた情報を受け取れます。



県職員採用情報Twitterアカウント

静岡県職員採用試験や説明会情報等を配信しています。



過去2年間の主な試験実施状況

単位(人、倍)

試験区分	職種	令和3年度			令和4年度			
		受験者	合格者	競争倍率	受験者	合格者	競争倍率	
大学卒業程度	行政	I	325	94	3.5	290	111	2.6
		II	208	40	5.2	202	45	4.5
	小中学校事務	25	6	4.2	21	6	3.5	
	警察行政	81	26	3.1	68	12	5.7	
	行政(静岡がんセンター事務)	11	2	5.5	10	2	5.0	
	土木	26	15	1.7	32	20	1.6	
	農業	36	10	3.6	55	11	5.0	
	林業	24	12	2.0	19	9	2.1	
	農業土木	15	10	1.5	9	8	1.1	
	建築	3	2	1.5	8	5	1.6	
	獣医師	7	7	1.0	2	1	2.0	
	薬剤師	9	6	1.5	9	8	1.1	
	保健師	15	15	1.0	17	8	2.1	
	栄養士(管理栄養士)	—	—	—	9	1	9.0	
	心理	12	6	2.0	11	4	2.8	
	児童福祉	22	10	2.2	17	7	2.4	
	水産	11	2	5.5	12	4	3.0	
	電気	10	4	2.5	8	6	1.3	
	短期大学卒業程度	電気(研究)	—	—	—	1	1	1.0
		機械	6	3	2.0	1	1	1.0
機械(研究)		—	—	—	4	1	4.0	
工業化学		5	2	2.5	7	2	3.5	
金属材料		—	—	—	2	1	2.0	
文化財		—	—	—	6	1	6.0	
職業訓練指導員(電気)		2	2	1.0	—	—	—	
職業訓練指導員(情報技術)		—	—	—	0	0	—	
少年警察補導員		16	4	4.0	8	3	2.7	
理化学鑑識(心理)		—	—	—	5	1	5.0	
高等学校卒業程度	理化学鑑識(物理)	—	—	—	5	1	5.0	
	診療放射線技師	—	—	—	11	3	3.7	
	臨床検査技師	10	1	10.0	9	4	2.3	
	作業療法士	1	1	1.0	—	—	—	
	臨床工学技士	3	1	3.0	—	—	—	
	歯科衛生士	—	—	—	5	1	5.0	
	司書	24	2	12.0	62	2	31.0	
職務経験者	行政	51	3	17.0	31	4	7.8	
	小中学校事務	25	2	12.5	24	2	12.0	
	警察行政	66	7	9.4	57	10	5.7	
	土木	8	5	1.6	9	6	1.5	
	土木	12	3	4.0	2	2	1.0	
	建築	—	—	—	6	3	2.0	
	獣医師	3	3	1.0	4	3	1.3	
	保健師	—	—	—	2	0	—	
	心理	2	2	1.0	2	1	2.0	
	児童福祉	13	7	1.9	12	4	3.0	
	医療社会福祉(精神保健福祉士)	5	2	2.5	2	1	2.0	
	臨床検査技師	2	1	2.0	—	—	—	
	理学療法士	9	2	4.5	—	—	—	
栄養士(管理栄養士)	13	2	6.5	—	—	—		
歯科衛生士	—	—	—	1	1	1.0		
診療情報管理士	—	—	—	2	1	2.0		
障害のある方※	行政	—	4	—	—	4	—	
	小中学校事務	29	1	4.1	33	1	5.5	
	警察行政	—	2	—	—	1	—	
就職氷河期世代	行政	44	3	14.7	43	3	14.3	
	小中学校事務	14	1	14.0	10	1	10.0	
	警察行政	14	1	14.0	6	1	6.0	
	土木	0	0	—	—	—	—	

※「障害のある方」は令和3年度まで「身体障害、精神障害又は知的障害のある方」という名称で実施

令和5年度 外郭団体の点検評価結果

<報告事項>

- 1 外郭団体の点検評価について
- 2 本県の外郭団体の定義
- 3 外郭団体に対する指導監督権限
- 4 点検評価結果

1 外郭団体の点検評価について

目的 外郭団体等の効果的かつ能率的な運営を図る

点検内容 団体の必要性、経営の健全性、事業の有効性等

(点検の流れ)

点検評価の実施

- ・ 各外郭団体での自己点検
- ・ 各団体の県所管課での評価

外部視点による客観性向上、評価の充実

- ・ 県議会に提出
- ・ 行政経営推進委員会で検証

- (根拠) ○第三セクター等の経営健全化等に関する指針の策定について (H26.8.5 総務省自治財政局長通知 (総財公第102号))
第1_1(3) 地方公共団体は、経営・資産債務の状況等を把握した上で、継続的かつ定期的に評価を行うことが必要である。
評価に当たっては、外部の専門家の意見等も参考としつつ、第三セクター等が行う事業の公共性、公益性、採算性及び将来見通し等を十分に精査する (以下、略)
- 静岡県外郭団体等点検評価要綱
第4条 県は、点検評価表の作成に当たっては、外郭団体等と協力して課題の適切な把握及び改善の方向性の明確化を図るとともに、県の関与の必要性等について検証を行い、必要に応じて有識者の視点も活用して、評価の充実に努めるものとする。

2 本県の外郭団体の定義

外郭団体

(30 団体)

- ・ 地方3公社及び3公社を社員とする法人 (4)
- ・ 県出資25%以上の法人 (21)
- ・ 県が出資し、職員を派遣している法人 (3)
- ・ 県出資25%以上の株式会社 (2)

その他 県出資法人

(24 団体)

- ・ 県出資25%未満の法人 (11)
- ・ 県出資25%未満の株式会社 (13)

出資：資本金、基本金その他これらに準ずるもの（地方自治法施行令第140条の7、第152条）
（社団法人又は財団法人の場合、設立時等に県が拠出した出捐金等が該当）

3(1) 公社に対する指導監督権限

設立者

地方公共団体（土地）、**県又は政令指定都市**（道路、住宅）に**限定**

理事等

理事及び監事（土地）、**理事長及び監事**（道路、住宅）は、**設立団体の長が任命**

指導等

必要に応じて公社に**報告を求め、検査を行うことが可能なほか、業務に関し必要な命令が可能**

(根拠) ○静岡県土地開発公社（公有地の拡大の推進に関する法律）

（第10条 設立、第13条 出資、第16条 役員任命、第19条 監督）

○静岡県道路公社（地方道路公社法）

（第4条 出資、第8条 設立、第13条 役員任命、第38条 報告及び検査、第39条 監督命令）

○静岡県住宅供給公社（地方住宅供給公社法）

（第4条 出資、第8条 設立、第13条 役員任命、第40条 報告及び検査、第41条 監督命令）

3(2) 株式会社・社団法人・財団法人に対する指導監督権限

株式会社 (根拠：会社法)

- ・ 持株割合により**株主としての権利行使**が可能
(例) 株主総会の議決権、解散請求権、株主提案権 など

県出資 25%以上の法人 (根拠：地方自治法)

- ・ 収入及び支出の実績若しくは見込みについて報告を徴し、
予算の執行状況を実地について調査し、又は
その結果に基づき必要な措置を講ずることを求めることが可能
⇒ 「**必要な措置を講ずること**」を求められるのは、**出資金について、
出資の目的に従って適正に管理されることを確保するため
必要があるときであり、法人の独自の権限の行使について、
普通地方公共団体の長の関与を認める趣旨を含むものではない**

4 点検評価結果(令和5年度)

	良好	改善を要する	抜本的な改革が必要
事業成果	24団体 (18団体)	5団体 (9団体)	1団体 (2団体)
団体の必要性	28団体 (27団体)	1団体 (1団体)	1団体 (1団体)
経営の健全性	18団体 (17団体)	11団体 (10団体)	1団体 (2団体)

対象は30団体。()内は前年度の評価結果。

静岡県青少年会館

4(1) 静岡県青少年会館の点検評価結果

主な事業内容

- ・ 青少年交流スペース「アンダンテ」事業（県委託）
- ・ 青少年会館の管理運営、青少年活動の指導者養成事業（自主事業）

▼ 「抜本的な改革が必要」と評価された項目とその理由

事業成果

R4「×」 R5「×」

新型コロナウイルス感染症の影響により、相談件数の減少が続き、回復事例についても目標未達成の状況が続いている。
青少年会館の会議室利用者数は前年度比で微増したが、貸出の稼働率低迷が続いている。

団体の必要性

R4「×」 R5「×」

青少年を取り巻く環境が大きく変化する中、会館の利活用は減少し、設立目的に沿った指導者養成や研修等の事業展開はできていない。
自主的な運営も困難となっており、必要性は低下している。

経営の健全性

R4「×」 R5「×」

単年度収支は大幅な赤字だが、抜本的な経営改善がなされていない。
現金の不足を補うため積立金を取り崩すなど、不安定な経営を続け、収益の柱である会議室貸付収入も毎年度減少しており、厳しい状況。
基本財産を活用した国債の運用では、年々評価損が拡充し、運用益の確保についても非常に厳しい。

4(2) これまでの当委員会の意見

静岡県青少年会館

(令和3年度、令和4年度)

- 関係機関と調整し、解散に向け、着実に手続を進めて欲しい。また、団体の解散に当たり、団体のソフト事業(研修等)の代替策の確保について、関係団体と適切に調整を行って欲しい。

(意見への対応状況)

- 解散時期について、引き続き団体と調整中。
- 県教育委員会事務局は、団体の機能の代替策について、本年4月から団体と協議を重ねており、団体解散後の青少年健全育成施策のあり方を含め、検討を進めている。

【参考①】 静岡県労働福祉事業協会の点検評価結果

主な事業内容

- ・ おおとり荘運営事業（自主事業）
- ・ 労政会館運営事業（県委託）

▼ 令和5年度に評価が改善した項目

事業成果

R4「×」 R5「△」

（R4評価）

新型コロナウイルス感染症等の厳しい環境の中、おおとり荘の宿泊人員、労政会館の利用率ともに目標達成には至らなかった。

（R5評価）

R4は労政会館の利用率のみ未達で、ほかの目標は達成。

経営の健全性

R4「×」 R5「△」

（R4評価）

おおとり荘は赤字削減の改善傾向が見られるが、H27以降キャッシュフローベースでも赤字が続いており、一層の収支改善が求められる。

（R5評価）

観光支援策を活用した積極的な広報等により利用者増加。収益事業がプラス。R4に策定した「おおとり荘新改革プラン」を実行中。

【参考②】 これまでの当委員会の意見

静岡県労働福祉事業協会

(令和2年度)

- 一般財団法人静岡県労働福祉事業協会が所管する「おおとり荘」について、今後、どのような改革に取り組み、また施設の維持管理を行っていくのか示すこと。

(令和3年度)

- アフターコロナを見据えた場合、経営面で大きな課題に直面することになると考えられる。このため、事業からの撤退を含め、抜本的な改革を進める必要があることから、引き続き、改革成果を確認し、検証を行っていくこと。
- 仮に事業から撤退するとしても、その方法論や権限等の課題がある。一方、こうして委員会で検討することもコストがかかる。

(令和4年度)

- 「おおとり荘新改革プラン」を策定中とのことだが、経営改善が可能なのか。
- 県として外郭団体の指導権限に制約はあるが、団体に必要な措置を講じてもらえるよう誠心誠意伝え、団体に受けてもらうように取り組んでいくしかない。

点検評価表（外郭団体）

I 団体の概要

（令和5年4月1日現在）

団体名	一般財団法人静岡県労働福祉事業協会		
所在地	静岡市葵区黒金町5-1	設立年月日	昭和37年7月28日
代表者	理事長 富永 久雄	県所管課	経済産業部労働雇用政策課
設立に係る根拠法令等	一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律		
団体の沿革	昭和37年7月28日 財団法人静岡県福祉事業団設立 昭和45年5月1日 財団法人静岡県労働福祉事業協会（改称） 平成24年4月1日 一般財団法人静岡県労働福祉事業協会（名称変更）		
運営する施設	中小企業従業員いこいの家「おとり荘」（自己所有） 静岡県労政会館（指定管理）		
団体ホームページ	https://www.shizu-rfjk.jp（法人） http://www.o-torisou.jp（おとり荘） http://www.shizuoka-rosei.jp（労政会館）		

出資者	出資額（千円）	比率（%）
静岡県（出捐金）	2,193,441	99.9%
静岡県（寄付金）	300	0.0%
その他	2,342	0.1%
基本財産（資本金）計	2,196,083	100.0%

役職員の状況（人）			
常勤役員	1	常勤職員	20
うち県OB	1	うち県OB	2
うち県派遣	-	うち県派遣	-
非常勤役員	9	非常勤職員	33
役員計	10	職員計	53

II 点検評価（団体の必要性）

1 団体の設立目的（定款）

県民、主として県内の勤労者及びその家族（以下「勤労者等」という。）に対し、総合的な福祉事業を行い、もって県民福祉の増進に寄与する。

2 団体が果たすべき使命・役割

県内の、特に中小・小規模企業の勤労者及びその家族を対象に総合的な福利厚生事業を実施することにより、県民福祉の増進を図るとともに、中小・小規模企業に対する支援を通じて地域経済の活性化、雇用の拡大に寄与する。

3 団体を取り巻く環境

区分	内容
団体を取り巻く社会経済環境の変化や新たな県民ニーズ	<ul style="list-style-type: none"> 生産年齢人口の減少、技術革新やデジタル化の進展、ライフスタイルの変化などを踏まえた働き方改革の実現に加え、アフターコロナに対応した働き方の導入が求められている。 価値観の多様化など社会環境が変化し、生活の質の向上が重視される一方、企業においては、人材の確保の観点からも働きやすい職場となるよう、福利厚生の充実が求められている。 制度改正に伴う一般財団法人移行に際し、宿泊事業等は公益目的として継続する事業に位置づけられ、公益目的支出計画に沿った事業実施が求められている。
行政施策と団体活動との関係（役割分担）	県内の特に中小企業に勤務する勤労者のための研修・会議、宿泊施設（おとり荘）及び静岡県労政会館の運営を通じて、勤労者福祉に係る労働行政を補完している。
民間企業や他の団体との関係（役割分担）	設立当初から、中小・小規模企業勤労者の福祉増進のための会議・研修、宿泊施設を運営する役割を担ってきており、こうした団体は県内には他にない。

4 事業概要

(単位：千円)

区分	事業名	事業概要	R4 決算	R5 予算
自主事業	おおとり荘運営事業	宿泊及び会議・研修のための会議室貸出	282,457	250,300
県委託	労政会館運営事業	勤労者福祉の増進を目的とした貸し館施設の指定管理	85,858	80,795
合 計			368,315	331,095

5 事業成果指標

指標の名称 (単位)	目標 (上段) 及び実績 (下段)				目標値 (年度)
	R2	R3	R4	評価	
「おおとり荘」宿泊人員 (人)	16,000	11,090	11,000	A	11,500 (R5)
	6,197	7,063	11,544		
「おおとり荘」会議・研修人員 (人)	5,000	100	160	A	400 (R5)
	90	200	204		
「おおとり荘」休憩人員 (人)	3,500	160	170	A	190 (R5)
	144	181	368		
「労政会館」利用率 (%)	57	52	51	B	49 (R5)
	43	45	48		

※評価 … A：目標達成 B：目標未達成 C：目標未達成(乖離大)

6 事業成果の総括評価

団体の自己評価		県所管課による評価	
判定	評価	判定	評価
△	<p>・新型コロナウイルス感染症の影響が多少低減する中で、おおとり荘、労政会館のいずれも利用者数が少しずつ増加しており、2019年に近い数字になってきている。「全国旅行支援策」や「しずおか 元気旅」などの国や県の財政支援を活用し、積極的な営業活動を行って来たが、残念ながら目標達成には至らなかった。一方で、客室改善や空調設備の更新、レストランの個室化など国の財政支援を受けて設備投資も行った。経常収支は対前年比1,140千円増となった。</p> <p>・おおとり荘では令和2年度に採用した民間出身の支配人のもと、職員参加に対する意識改革や組織体制の強化を図るとともに、新たな宿泊企画の開発や広報営業活動を効果的に行い、業績の拡大に努めている。</p> <p>・公益目的事業計画は着実に進んでおり、引き続き取り組んでいく。</p>	△	<p>・新型コロナウイルス感染症の影響による苦境の中でも観光振興事業の活用や積極的な広報等により利用者数の回復に努め、おおとり荘の令和4年度の宿泊人員、会議・研修人員、休憩人員はいずれも目標を達成した。一方、労政会館について、新型コロナウイルス感染症の影響による会議やイベントの自粛の影響が大きく、目標達成には至らなかったものの、利用率は上向いている。</p> <p>・アフターコロナにおける利用ニーズを把握し、利用者の安心・安全を確保しつつ、目標達成に向けた取組を引き続き実施していく必要がある。</p> <p>・中小・小規模企業の勤労者の福祉増進に向け、各労働団体等と連携し社員研修等での利用をさらに促進する必要がある。</p>

※判定欄 … ○：良好 △：改善を要する ×：抜本的な改革が必要

7 団体の必要性の評価

団体の自己評価		県所管課による評価	
判定	評価	判定	評価
○	<ul style="list-style-type: none"> ・中小・小規模企業の勤労者等の福祉増進を目的とし、宿泊・研修等のための施設を運営する団体は、県内には他にない。 ・中小・小規模企業を取り巻く経営環境は、大企業との格差解消も進まない中で厳しい状況にある。 ・宿泊事業等は公益目的支出計画の事業に位置づけられて、定款に定める団体の目的に則り計画を着実に実施しており、県が施設に出捐した目的を達成するために必要な団体である。 ・令和2年度より労政会館の指定管理者に復帰しており、おおとり荘と連携し、時代のニーズに即した事業の展開を行う。 ・引き続き、業務改革を進めるとともに、関係機関との連携を図りつつ積極的な広報営業活動に取り組み目的の達成に努めていく。 	△	<ul style="list-style-type: none"> ・おおとり荘は、中小・小規模企業勤労者の福祉増進のための宿泊施設として県が出捐し法人で建設したものである。 ・施設運営には、公益的な運営が求められ、法人においては、施設の設置目的に沿い、公益目的支出計画に位置づけられた事業として施設を運営している。 ・価値観の多様化など社会環境が変化し、生活の質の向上が重視されるようになってきており、企業においては、人材の確保の観点からも働きやすい職場となるよう、福利厚生の実現が求められている。 ・こうした中、法人には、宿泊施設の適切な運営といった観点に加えて、アフターコロナの社会変容を踏まえ、中小・小規模企業勤労者の福利厚生の実現に着眼した新たな事業展開の検討が必要である。

※判定欄 … ○：良好 △：改善を要する ×：抜本的な改革が必要

8 団体改革の進捗状況（過去の行政経営推進委員会からの意見への対応状況）

行政経営推進委員会意見 (経営健全性に係る意見を除く)	対応状況	
	団体記載	県所管課記載
おおとり荘については、令和5年3月（土地借用期限）に向け、明確な数値目標を設定し、それに基づく1年ごとの改善状況の確認・評価を徹底するよう、指導・助言すること	△ ・令和4年度には「おおとり荘新中期経営改善計画」を策定し、具体的な目標を定めるとともに対応策を定めて収支の見直しを行い、キャッシュフローベースで毎年度赤字を出さないよう取り組む。	△ ・令和4年度に策定された「おおとり荘新中期改善計画」に基づき、1年ごとの改善状況の確認・評価を徹底するよう、理事会・評議会等の場で指導・助言を行っていく。
おおとり荘を含め、労働者福祉の向上に資する事業成果が出ない場合は、協会の廃止を含めて検討するよう、指導・助言すること	△ ・売却や廃止ではなく、県が公共投資をした資産価値を有する施設を活用することにより、県民福祉の増進に寄与すべく取り組んでおり、公益目的事業計画も順調に進んでいる。 ・今後、利用者の意見を参考に専門家の意見等も聴取しながら、時代のニーズに即した新たな事業を展開して労働福祉の増進に向け対応していく。	△ ・令和2年度から令和4年度にかけて新型コロナウイルス感染症の影響により、研修等の利用が低迷したが、感染拡大防止のための利用自粛が理由と推測されることから、利用ニーズは依然として存在していると考えられる。 ・労政会館では、無料労働相談を毎月行うなど労働者福祉を目的とする自主事業も実施しており、労働者福祉の向上に寄与しているものと認められる。

※○：対応済 △：対応中 ×：未対応

Ⅲ 点検評価（経営の健全性）

1 財務状況

（単位：千円）

区分	R2 決算	R3 決算	R4 決算	評価	備考（特別な要因）	
健全性指標	単年度収支 (d-h)	▲ 38,320	▲ 51,800	▲ 56,370	C	
	経常損益 (a+b-e-f)	▲ 71,362	▲ 84,061	▲ 89,411	C	
	公益目的事業会計	▲ 86,066	▲ 72,690	▲ 81,631	/	公益目的事業の着実な実施
	収益事業等会計	7,567	1,138	13,095	/	観光支援策を活用した利用客増
	法人会計	7,137	▲ 12,509	▲ 56,811	/	有価証券評価額減
	剰余金	▲ 620,544	▲ 705,386	▲ 794,797	C	

※評価 … A：プラス B：特別な要因によるマイナス C：マイナス

区分	R2 決算	R3 決算	R4 決算	主な増減理由等	R5 予算	
資産の状況	資産	1,601,813	1,520,595	1,513,921		1,486,327
	流動資産	185,623	51,773	114,946	有価証券売却による増、国補助金入金による増	132,509
	固定資産	1,416,190	1,468,822	1,398,975	客室等改修事業実施による増	1,353,818
	負債	26,275	29,898	112,635		44,105
	流動負債	16,941	20,514	28,969	宿泊客増による未払い金増	33,779
	固定負債	9,334	9,384	83,666	高付加価値化事業実施に伴う借入金増	10,326
	正味財産/純資産	1,575,539	1,490,697	1,401,286		1,442,222
	基本財産/資本金	2,196,083	2,196,083	2,196,083		2,196,083
	剰余金等	▲ 620,544	▲ 705,386	▲ 794,797	原価償却費相当額の計上による減	▲ 753,861
	運用財産	-	-	-		-
収支の状況	事業収益 (a)	196,997	210,543	309,209	観光支援策を活用した利用客増	303,974
	うち県支出額	32,139	26,617	25,476	労政会館委託費（減収補填含む）の減	24,324
	(県支出額/事業収益)	(16.3%)	(12.6%)	(8.2%)		(8.%)
	事業外収益 (b)	54,380	46,203	46,867	高付加価値化事業（国）補助金の増	9,016
	うち基本財産運用益	-	-	-		-
	特別収益 (c)	33,042	33,042	33,042		33,042
	うち基本金取崩額	33,042	33,042	33,042		33,042
	収入計 (d=a+b+c)	284,419	289,788	389,118		346,032
	事業費用 (e)	322,739	340,807	445,487		355,747
	うち人件費	110,616	119,067	126,085	職員増（43人→53人）	124,093
(人件費/事業費用)	(34.3%)	(34.9%)	(28.3%)		(34.9%)	
事業外費用 (f)	-	-	-		-	
特別損失 (g)	-	781	1	固定資産除却損	-	
支出計 (h=e+f+g)	322,739	341,588	445,488		355,747	
収支差 (d-h)	▲ 38,320	▲ 51,800	▲ 56,370		▲ 9,715	

2 経営改善の取組の実施状況と評価

<p><おおとり荘></p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期的な「経営戦略会議」の開催を通じて、情報収集に努めながら新たな企画商品の開発や広報営業活動を積極的に展開した。 ・旅行代理店メーカーにアドバイザーを委嘱し、時宜に適ったメディア展開を図った。 ・館内の消毒、宿泊者同士の接触回避（貸切大浴場、食事の部屋出し等）を実施し、万全の新型コロナウイルス感染症対策を講じていることをPR材料として誘客を図った。 ・宿泊予約システムのリニューアルやホームページ、SNSなどを積極的に活用し、ユーザビリティ向上を図った。 ・客室や露天風呂を改修し、メディアを通じた積極的な広報により、誘客を図った。 ・これらの取組の結果利用者数は増加したものの、改修費用の増加や改修に伴う営業休止期間中の収入減、更にエネルギー価格の高騰による光熱水費の負担増加が加わったため、赤字縮減には至らなかった。 <p><労政会館></p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和2年度から令和4年度にかけて新型コロナウイルス感染症の影響により利用率が低迷したが、利用者の利便性・サービス向上のため、Wi-Fi環境の整備や照明の交換、備品の更新といった経営努力を行った結果、令和4年度の利用率は対前年度比3%増の改善が見られた。しかし、エネルギー価格の高騰による光熱水費の負担増加のため、赤字縮減には至らなかった。
--

3 赤字の要因（前年度の単年度収支、経常損益が赤字の団体のみ記載）

<ul style="list-style-type: none"> ・おおとり荘の施設改修費 ・おおとり荘の施設改修に伴う営業休止期間中の収入減 ・新型コロナウイルス感染症による影響 ・エネルギー価格高騰に伴う光熱水費の負担増加

4 経営の健全性の総括評価

団体の自己評価		県所管課による評価	
判定	評価	判定	評価
△	<ul style="list-style-type: none"> ・預金及び有価証券（約6.5億円）を保有し、運用することで年間約850万円の利子利益を得ている。累積欠損はないが、5年間の償還予定の有利子負債がある。 ・施設の維持・補修等は、自主財源で対応しており、県からは労政会館指定管理料のほかは運営費補助はない。 ・人件費、光熱水費等の経費については見直しを行い、経営の合理化に努め最小の支出で最大の効果となるよう努めている。 ・料金体系の見直しを行い、平日と休日メリハリをつけるとともに、平日の宿泊客の増加に向けて様々な企画を策定し広報にも努めている。 ・おおとり荘が中小企業従業員及びその家族をはじめとする県民福祉の増進に寄与する施設として安定的な経営を持続できるよう、運営体制の見直しを進めるとともに業務改善に努め、高水準の収益を早期に実現できるよう取り組んでいく。 ・労政会館は新型コロナの影響が払拭できず、ロシアのウクライナ侵攻などによる光熱水費の高騰などで経営努力が報われない状況である。 	△	<ul style="list-style-type: none"> ・労政会館については、指定管理料のほかに運営費の補助等は受けておらず、自主財源で対応しているが、ほぼ収支均衡しており、現在の取組の継続が必要である。 ・おおとり荘については、宿泊事業は公益目的として継続する事業に位置づけられており、公益目的支出計画に従い事業が実施されている。 ・令和2年度から開始した弁当販売事業の継続や、観光支援策を活用した積極的な広報等により、利用者が増加し収益事業はプラスとなった。 ・一方で、平成27年度以降キャッシュフローベースでも赤字が続いており、一層の収支改善が求められる。 ・令和4年度に策定された「おおとり荘新改革プラン」が着実に実行され、一層の経営改善が進むよう、引き続き必要な助言をしていく。

※判定欄 … ○：良好 △：改善を要する ×：抜本的な改革が必要

5 団体改革の進捗状況（過去の行政経営推進委員会からの意見への対応状況）

行政経営推進委員会意見 (経営健全性に係るもの)	対応状況	
	団体記載	県所管課記載
「おとり荘」は、アフターコロナを見据えた場合、経営面で大きな課題に直面することになると考えられる。このため、事業からの撤退を含め、抜本的な見直しを進める必要があることから、引き続き改革成果を確認し、検証を行っていくこと。	△ ・経営改革、改善は事業協会に必須のものと捉え、効果的な営業活動を行い収入の増加を図り、経費の見直しを進め経営改善に努める。 ・令和4年度に「おとり荘新中期経営改善計画」を策定し、目標達成に向けて努力していく。	△ ・引き続き事業協会による経営改善に向けた改革成果を確認・検証し、必要な助言を行っていく。 ・経営改善の具体的目標を定めた「おとり荘新改革プラン」が令和4年度に策定されており、計画が着実に実行され、一層の経営改善が進むよう、引き続き必要な助言をしていく。

※○：対応済 △：対応中 ×：未対応

IV 改善に向けた今後の方針

1 点検評価を踏まえた経営の方向性

今後の展望、中期的な経営方針（団体記載）	団体の方針に対する意見等（県所管課記載）
<ul style="list-style-type: none"> ・中小・小規模企業従業員及びその家族をはじめとする県民福祉の増進に寄与する施設としての役割を果たすとともに、社会や環境の変化に的確に対応した勤労者等への福利厚生事業を指定管理を行っている静岡県労政会館とおおとり荘が連携して取り組んでいく。 ・学識経験者等の提言を基に令和4年度に「おおとり荘新中期経営改善計画」を策定した。計画の具体的な改善策を、職員一丸となって着実に推進していく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・本県産業を支える人材の確保に向け、企業における働きやすい環境整備が求められる中、中小企業従業員の福利厚生の充実を担う役割が団体に求められている。 ・施設の効用を発揮するよう、収支が均衡した安定的な経営に向け、利用の拡大や経営改善に取り組む必要がある。 ・令和4年度に新たに策定された「おおとり荘新改革プラン」に基づく法人の取組を注視し、経営状況を確認しつつ、必要な助言を行っていく。

2 今年度の改善の取組

団体の取組（団体記載）	団体の取組に対する意見等（県所管課記載）
<ul style="list-style-type: none"> ・一般財団法人静岡県労働福祉事業協会専務と支配人による「経営戦略会議」の開催や、アドバイザー等の外部人材の活用により、時期の応じた商品開発を進めるとともに広報営業活動を積極的に行い、さらに職員間の経営やコスト意識の共有化を図るため引き続き従業員研修などに取り組む。 ・新規利用の拡大に向け、経営分析を行いながら営業計画を策定し、その内容に沿った広報プランを作成し積極的なメディア展開を図るとともに、経済団体等と連携した利用提携の拡大や、リピーター確保に向けた新たなキャンペーンなど、営業活動を強化する。 ・令和4年度に策定した「おおとり荘新中期経営改善計画」や「施設改修計画」を着実に推進し、アフターコロナに向けた新たな事業の推進を検討していく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・令和2年度より民間出身で旅行業務に精通した新支配人等が採用され、体制刷新が図られていることを踏まえ、県としても、経営戦略会議を通じた改善の取組など、法人の取組状況を把握・共有し、チラシ配布等広報の協力や商工会など経済団体等との連携支援などにより、法人の取組を後押ししていく。 ・令和4年度に新たに策定された「おおとり荘新改革プラン」に基づく施設改修や経営改善計画の進捗状況を確認しつつ、必要な助言を行っていく。

V 組織体制及び県の関与

1 役職員数及び県支出額等

(単位：人、千円)

区分	R2	R3	R4	R5	備考(増減理由等)
常勤役員数	1	1	1	1	
うち県OB	1	1	1	1	
うち県派遣	-	-	-	-	
常勤職員数	17	19	19	20	静岡労政会館副館長を増員(1人→2人)
うち県OB	1	1	2	2	
うち県派遣	-	-	-	-	
県支出額	32,139	34,318	25,476	24,324	
補助金	400	7,700	-	-	
委託金	32,139	26,618	25,476	24,324	労政会館委託料(減収補填含む)の減
その他	-	-	-	-	
県からの借入金	-	-	-	-	
県が債務保証等を付した債務残高	-	-	-	-	

※役職員数は各年度4月1日時点、県支出額は決算額(当該年度は予算額)、借入金・債務残高は期末残高

2 点検評価(団体記載)

項目	評価	評価理由
定員管理の方針等を策定し、組織体制の効率化に計画的に取り組んでいるか	○	組織の効率的な運営に必要な最小限の役職員、及び組織体制の維持・改善に努めている。
常勤の役員に占める県職員を必要最小限にとどめているか	○	常勤役員は県OB1名である。
常勤の職員に占める県からの派遣職員を必要最小限にとどめているか	-	県からの派遣はない。

※ 評価欄 … ○：基準を満たしている △：基準を満たしていないが合理的理由がある ×：基準を満たしていない

3 点検評価(県所管課記載)

項目	評価	評価理由
県からの派遣職員について、必要性、有効性が認められるか	-	該当なし(県からの職員派遣なし)
県からの補助金等の支出や借入金等について、必要性、有効性が認められるか	○	労政会館の指定管理料であり、管理運営上必要な支出である。

※ 評価欄 … ○：基準を満たしている △：基準を満たしていないが合理的理由がある ×：基準を満たしていない

VI 更なる効果的事業の実施に向けた取組

1 外部意見把握の手法及び意見

区分	実施	結果公表	実施内容	主な意見・評価
外部評価委員会	-	-	-	-
利用者アンケート	○	-	客室に利用者意見を記載するシートを設置	・接客が良い。 ・掃除が行き届き、清潔である。 ・料理が美味しい。 ・風呂が良い。 ・コロナ対策が行き届いている。
利用者等意見交換会	-	-	-	-
その他 ()	○	○	インターネット予約サイト等での利用者のクチコミ情報の収集	じゃらん 口コミ評価4.3 (5点満点) 楽天 口コミ評価4.4 (5点満点)

○：実施している／公表している -：実施していない／公表していない

2 事業やサービスの見直し例

<p>(おとり荘)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナ対策のため、全館の空調設備を感染症対策の機能を持つ設備に更新した。宿泊者の接触回避のため、レストランの個室化、宿泊用客室以外での食事の部屋出しを実施した。 ・Instagram等のSNSを活用し、認知度の向上を図った。 ・時期に応じた新たな宿泊企画の開発を行うとともに、インターネットを活用して誘客に努めている。 ・光熱水費の契約方法見直しによるランニングコストの減、勤務体制の工夫による人件費（時間外勤務）の減など、経費削減に取り組んだ。 ・弁当販売など新たな事業に取り組んでいる。 <p>(労政会館)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会議室等のLED化を図り、利用者の利便性の向上に努めた。（静岡労政会館） ・音漏れしていた会議室の壁を改修した。（静岡労政会館） ・会議空間のパーテーションを整備し、部屋の接続利用を可能とした。（静岡労政会館） ・ウェブ会議実施等の要望に対応するため、県と連携してWi-Fiを増設した。（各労政会館） ・新型コロナ対策の一環として、喫煙スペースを撤去した。（沼津労政会館） ・検温器の設置と貸し出しを実施した。（各労政会館）
