

# 行政の生産性向上 (別冊資料)

# 部門別の職員数

- ・本県の部門別の職員数の推移は以下のとおりである。
- ・高齢化の進展等により「民生」「衛生」部門が増加するとともに、観光誘客促進や新産業の育成等の推進等により「商工」部門が増加
- ・農林水産業従事者の減少により「農林水産」部門が減少するとともに、空港開港による工事体制縮小やコンセッション導入等により「土木」部門が減少

(単位:人)

部門		H21 (15年前)	H26 (10年前)	H31 (5年前)	R6	
						H21比較
総務	企画、総務、財政、 防災、デジタル	992	941	979	971	▲ 21
税務	税の賦課・徴収	507	469	448	459	▲ 48
民生	福祉	527	508	518	550	+23
衛生	医療健康、環境保全	717	691	691	763	+46
労働	就業支援	140	138	141	147	+7
農林水産	農業・林業・水産業の振 興	1,371	1,326	1,335	1,264	▲ 107
商工	産業振興、観光振興	297	327	406	361	+64
土木	インフラ整備、公共施 設整備、都市計画	1,218	1,148	1,112	1,119	▲ 99
議会	議会	41	41	41	41	0
計		5,810	5,589	5,671	5,675	▲ 135

(参考)  
今後見込まれる社会情勢の変化等

- ・デジタル化による事務の効率化
- ・自然災害の激甚化・頻発化
- ・デジタル化による徴収事務の効率化
- ・人口減少による課税件数の減
- ・高齢化による福祉需要の増加
- ・高齢化による医療需要の増加
- ・再生可能エネルギー導入等、気候変動対策の進展
- ・デジタル化等による労働需給ギャップの発生
- ・農林水産業従事者の減少
- ・技術革新等による産業構造の変化
- ・インバウンドの拡大
- ・老朽化したインフラ・公共施設の増加
- ・(再掲)自然災害の激甚化・頻発化

※職員数は、総務省の「地方公共団体定員管理調査」における一般行政部門の調査結果であり、特別会計、がんセンター、企業局、公益的法人等への派遣職員等を除く

# 主な出先機関の所掌事務

- ・ 本県は出先機関の職員数が全体の約6割を占める。
- ・ 主な出先機関における所掌事務は以下のとおり。

○職員数(本庁／出先) ※R6. 4. 1現在

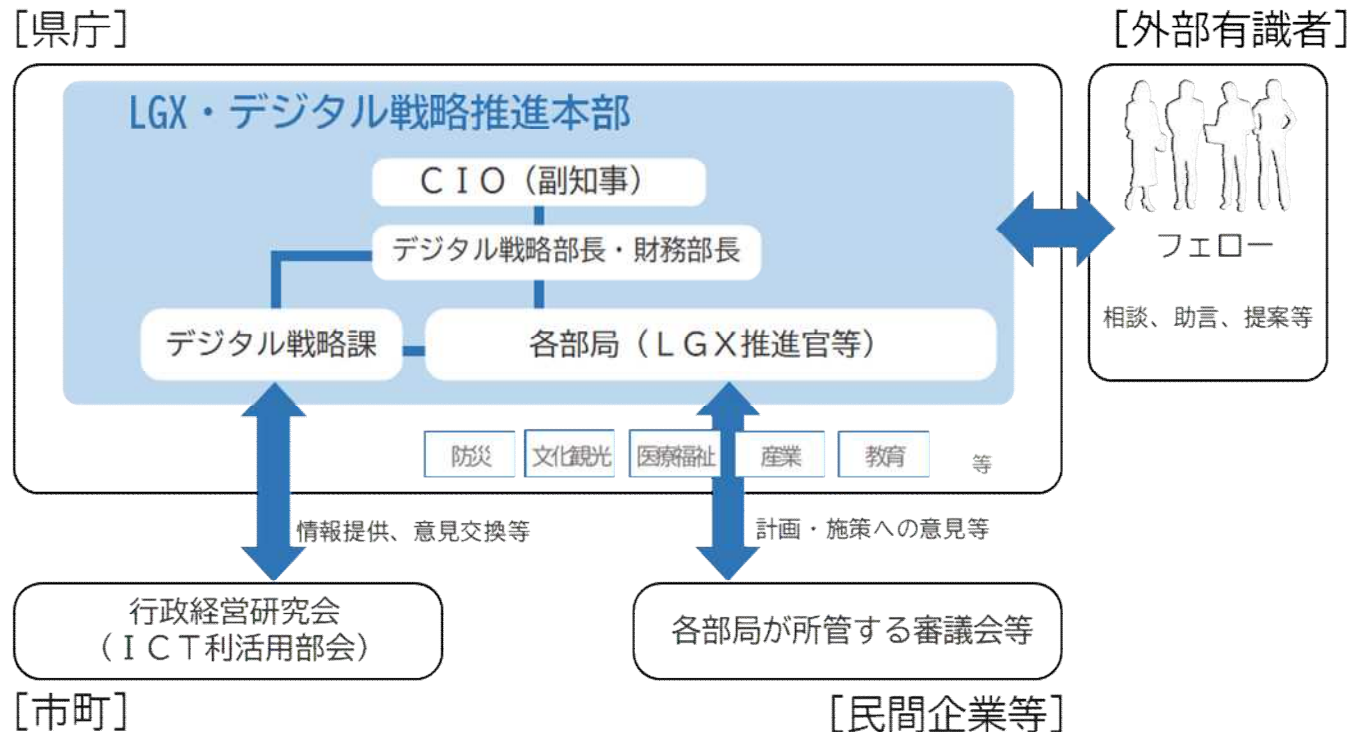
本庁	出先機関	合 計
2,357(43%)	3,138(57%)	5,675

○主な出先機関の所掌事務 ←

出先機関名	職員数	主な所掌事務
地域局(4)	75	市町支援、地域振興、防災対策
県民生活センター(3)	30	消費者相談、労働相談
財務事務所(8)	436	県税の課税、徴収
健康福祉センター(7)	548	生活保護、保健所、児童相談所
農林事務所(7)	551	農林畜産業の普及、農地整備、森林保全
土木事務所(7)	658	道路・河川・橋梁等のインフラ整備
研究機関(5) (工業、農林、畜産、水産、環境)	399	各分野における試験研究
担い手等育成施設(6)	110	施設の運営(消防学校、看護専門学校、浜松技術専門校、工科短大、あしたか職業訓練校、漁業高等学園)
美術館等(5)	76	施設の運営(県立美術館、地球環境史ミュージアム、富士山世界遺産センター、埋蔵文化財センター、茶の都ミュージアム)

※職員数は、総務省の「地方公共団体定員管理調査」における一般行政部門の調査結果であり、特別会計、がんセンター、企業局、公益的法人等への派遣職員等を除く

# デジタル化に向けた推進体制等



- **LGX・デジタル戦略推進本部**: 全庁をあげて各部局が連携し、デジタル技術の活用による様々な課題の解決や、LGXの推進を図る。
- **デジタル戦略部長**: CIO(副知事)の下、LGX推進官(各部局の部長代理等)等と連携し、部局間にまたがる施策の総合調整を行い、デジタル化を強力に推進する。
- **LGX推進官**: 各部局のLGX及びデジタル施策の責任者として、部局内のデジタル関連の事務・事業を総括する

# デジタル人材確保に向けた取組

DXを推進するデジタル人材を、より計画的、効果的に育成・確保するため、「静岡県デジタル人材育成・確保方針」を策定

## 静岡県デジタル人材育成・確保方針 概要

### <策定趣旨>

- ◆「ふじのくにDX推進計画」を着実に実行し、DXを推進するデジタル人材を、より計画的、効果的に育成・確保するため「静岡県デジタル人材育成・確保方針」を策定する。

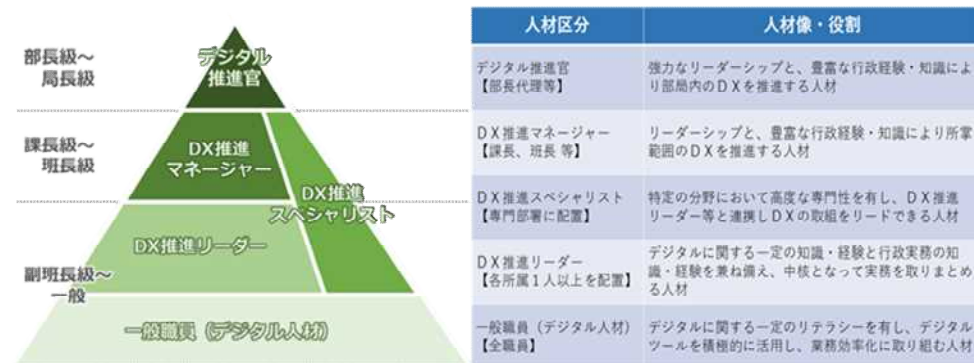
### <基本方針>

- ◆以下の基本方針に基づきデジタル人材の育成・確保に取り組む。

- ①全職員のデジタルリテラシー向上
- ②DX推進の中核を担う人材の計画的な育成・確保
- ③マネジメント層に対するDX推進の意識付け強化

### <求める人材像>

- ◆効果的な育成・確保に向け、デジタル人材の人材像を明確化



### <スキルマップ>

- ◆デジタル人材の区分ごとに、求められるスキルを明確化

人材区分	必要なスキルの一例
デジタル推進官	・組織マネジメント、変革マネジメント ・インシデント管理
DX推進マネージャー	・プロジェクトマネジメント ・インシデント管理、デジタルリスク管理
DX推進スペシャリスト	・セキュリティ等 特定分野における高度な知識、スキル ・プロジェクトマネジメント
DX推進リーダー	・プロジェクトマネジメント ・BPRほか業務変革等に必要スキル
一般職員 (デジタル人材)	・それぞれの業務に応じた最低限の知識、スキル ・デジタルリテラシー

### <取組>

- ◆明確化した人材像、スキルマップを踏まえ取組を実施

- ①育成の取組
  - ・職員研修の充実（全職員デジタルリテラシー向上研修、実践力養成研修等）
  - ・アセスメントの実施（効果測定による研修内容の充実、スキルレベルを踏まえた効果的な研修機会等の提供等）
- ②確保の取組
  - ・庁内での育成確保が困難な人材については、採用や外部人材の活用、民間企業との人事交流、業務委託など柔軟に対応
- ③活躍できる体制づくり
  - ・フォローアップ体制の充実、適材適所の配置、庁内アイデアコンテスト等

### <市町支援の取組>

- ◆県全体のデジタル化の推進のため、市町に対する支援を実施

- ①市町との連携体制の確保
  - ・行政経営研究会ICT利活用部会等を通じ、課題等を共有
- ②デジタル人材の育成確保
  - ・デジタル人材育成研修の県市町合同開催、その他必要な支援等

# 職員確保に向けた取組等

- ・ 本県では、全庁を挙げて採用に向けた広報活動を実施。
- ・ このうち、試験実施機関である人事委員会における採用広報活動費は2,900千円。

## ○取組体制

担当課等	主な業務内容
人事課等	採用人数案の作成
人事委員会等	試験の実施決定、試験運営
人事課 人事委員会 各職種所管課	<b>全庁を挙げて 採用の広報活動を実施</b>

## ○主な広報活動の取組

取組	内容等
県庁仕事スタディーツアー（オンライン）	県の概要説明やフリートークを実施
県庁仕事スタディーツアー（現場見学編）	専門・技術系職種の事業現場にて実施
県庁フェス	職員とのフリートークにより県庁で働くイメージを提供
情報発信	SNS・就職サイトの活用、公共交通機関や店舗等へのポスター掲示ほか
リクルーターの配置	技術職の若手職員を指名し、出身大学等への訪問や学校説明会への参加を実施
「静岡どぼくらぶ」による活動	若者や女性等に向け土木の魅力を情報発信
大学説明会・合同企業説明会への参加	県の概要説明やOBによるフリートークを実施
インターンシップ	各所属において数日間の就業体験の機会を提供

## ○関係予算（R7当初）

事業名	予算額※	主な内容
事務局運営活動費	20,266千円	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>広報活動費(2,900千円)</u></li> <li>・ 採用試験実施経費(13,600千円)ほか</li> </ul>

※採用に係る金額のみを記載

※上記のほか、各職種所管課にてリクルート活動を実施