

## 令和8年度の新たな組織体制と人員配置

社会の前提そのものが変わる「構造変動の時代」において、県民が豊かさを実感できる山梨県を実現するという責任から逃げることなく、諸課題を解決に導くための具体的な「解」となる政策に集中する組織体制を整備し、適材を適所に配置する人事異動を行う。

### 1 主なる組織改正と体制の強化

#### (1) 人口減少下における持続可能なまちづくりの実現に向けた体制の構築

住環境や介護・物流などの生活サービスの安定及び多様な交通基盤の確立を俯瞰的かつ強力に進め、人口減少下における持続可能なまちづくりを実現するための新たな司令塔として「地域デザイン・新交通基盤推進局」を創設する。

同局は、リニア開業を地域全体の価値向上へと結びつけるためのグランドデザインを描く「地域デザイン・リニア推進グループ」、富士トラムを推進する「山梨トラム推進グループ」、公共交通網の再編と次世代モビリティ導入を推進する「地域・次世代交通推進グループ」、リニア山梨県駅周辺整備を担う「リニア整備推進グループ」で構成する。

#### (2) 国際社会と連携し、水素社会の実現を強力に牽引する体制の強化

国際水素サミットの開催を通じ、本県が培ってきた水素戦略の実装知を国内外と共有するとともに、世界の人材が集う高度人材育成拠点を整備し、エネルギー構造転換という世界的課題に具体的な道筋を示すため、「国際戦略・自然首都圏推進課」を「国際・水素戦略推進課」に再編する。

また、水素社会の実現を始めとする新たな価値の創出に向け、より一層

重点的な政策展開を図っていくため、「新価値・地域創造推進局」を「新価値創造推進局」に改める。

### (3) 県民生活支援を一層強力に推進する体制の強化

すべての県民がその人生において尊重され、支えられる社会を築くための取組を一層強力に推進するため、ケアラー支援対策や孤独・孤立対策など部局横断的な施策の司令塔機能を担う組織として、総合県民支援局の男女共同参画・多様性推進課に「総合県民企画室」を設置する。

### (4) 県民の命を守る防災・減災対策の充実に向けた体制の強化

県民の命を守る行政の根幹である防災・減災対策について、広域避難モデルの構築、森林火災対応の強化、社会資本の強靱化を通じて危機管理の水準を引き上げるため、防災局の防災危機管理課に「総合防災政策室」を設置する。

### (5) 県内市町村を支援する体制の強化

限られた行政資源で住民サービスの質を維持するため、県が専門的事務や定型業務を引き受ける「事務の共同化」を加速化することにより、市町村が地域個性を発揮するための施策にリソースを充てることができるよう、県内に4つある全ての地域県民センターに「県民・地域支援課」を設置する。

### (6) 持続可能な上下水道事業のための体制の強化

水道施設の老朽化や人口減少に伴う事業運営の見直しなど、水道事業を取り巻く喫緊の課題に対応し、持続可能な水道事業の基盤強化を図るため、県土整備部治水課に置かれている下水道室を「課」に昇格するとともに、

「上下水道政策課」に改める。

#### (7) 水田施策の抜本的見直しへの対応等

国で予定している水田施策の抜本的な見直しを踏まえ、県としても国の方針に応じた体制の整備を図るため、農政部の食糧花き水産課を「食糧水産課」に再編し、花きの生産振興に係る業務を果樹・6次産業振興課に移管するとともに、果樹・6次産業振興課を「果樹園芸振興課」に再編する。

#### (8) その他の組織再編

##### ア 総務部関係

県庁における職場環境のソフト・ハード両面を一体的に整備し、職員のパフォーマンスと働きやすさを一層向上させるため、働きやすい職場づくり支援室と庁舎管理室を「職場環境マネジメント課」に再編する。

##### イ 森林環境部関係

クリーンエネルギーの促進と環境政策の一体的な推進を図るため、新価値・地域創造推進局の地域エネルギー推進課を森林環境部に移管し、森林環境政策課に「地域エネルギー推進室」を設置する。

##### ウ 観光文化・スポーツ部関係

スポーツ基本法の改正を踏まえ、障害の有無を超えて共に楽しむスポーツの価値を明確化し、共生社会の実現に資するため、「国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会準備室」を「国民スポーツ大会・全国パラスポーツ大会準備室」に改める。

## 2 人事配置の主な特徴

県政運営の究極の目標である「県民一人ひとりが豊かさを実感できる山梨の実現」を達成するため、新たな体制のもと強力に施策を推進していく観点から人事配置を行う。幹部職員には、分野ごとの政策企画立案・実行においてリーダーシップを発揮できる適材を、年齢にとらわれず配置する。

### (1) 「県民生活強靱化」と「開の国」づくりに向けた体制の構築

#### ア 公営企業管理者

2050年カーボンニュートラル社会の実現に向けて、その一翼を担う企業局のトップには、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、エネルギー政策の経験を有する森林環境部長を登用する。

#### イ 水素戦略統轄官

本県は、水素利活用に関する先進的な取り組みを国内有数の規模で展開しており、そうした先駆的施策を一層着実に推進するため、新たに「水素戦略統轄官」を設置し、政策形成や庁内外調整の経験が豊富な新価値・地域創造推進局長を登用する。

#### ウ 統括官、知事政策補佐官

県政の重要課題に部局横断的に取り組むため、部局長級及び部局次長級の統括官を引き続き設置し、富士山未来統括官、感染症対策統括官などについては、来年度もその重責に当たらせるとともに、それぞれの職に求められる資質や能力、経験等を勘案した配置を行った。

また、今正面から向き合うべき最重要課題である、県民所得の着実かつ持続的な向上を実現させるため、「豊かさ共創スリーアップ」「生産性の向上」を担当する

知事政策補佐官を新設し、産業分野での経験が豊富な産業政策部長を起用する。

さらに、知事政策補佐官・地域エネルギー戦略監に、企業局長を併任させることにより、水素、太陽光発電など再生可能エネルギーの導入によるGXを、知事部局と企業局が一体となって推進していく体制を整備する。

## エ 部局長

部局長については、これまでの成果をさらに拡大させるため、業務の継続性に配慮し、14名中6名を留任とした。

また、新たに部局長に登用する7名のうち5名については、該当部局の理事・次長または管理職経験者等からの登用を図るなど、これまでの業務経験を踏まえた配置としている。

<部局長> ※下線は、新たに登用する部局長

- ・ 新任… 人口減少危機対策本部事務局長、総合県民支援局長、新価値創造推進局長、地域デザイン・新交通基盤推進局長、防災局長、福祉保健部長、森林環境部長、産業政策部長
- ・ 留任… 高度政策推進局長、総務部長、観光文化・スポーツ部長、農政部長、県土整備部長、会計管理者

<業務経験を踏まえた配置例>

新価値創造推進局長（←R5国際戦略G国際戦略監）、地域デザイン・新交通基盤推進局長（←R5リニア未来創造・推進Gリニア未来創造・推進監）、福祉保健部長（←同部理事）、森林環境部長（←同部理事）、産業政策部長（←同部理事）

## 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、まなび支援課長、DX課長、山梨トラム推進グループ山梨トラム推進監、職員厚生課長、北富士演習場対策課長、医務課長、自然共生推進課長、スタートアップ・経営支援課長、成長産業推進課長、観光振興グループ観光振興監、観光地経営支援グループ観光地経営支援監、販売・輸出支援課長、議事調査課長、学校施設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 >

- ・ 47歳…2人 森林環境政策課総括課長補佐、国際・水素戦略推進課総括課長補佐
- ・ 48歳…3人 財政課総括課長補佐、市町村振興課総括課長補佐、産業人材課総括課長補佐
- ・ 49歳…4人 資産高度利用推進課総括課長補佐、自然共生推進課総括課長補佐、富士山観光振興グループ政策企画監、福利給与課総括課長補佐
- ・ 50歳…8人 秘書課総括課長補佐、こども福祉課総括課長補佐、行政法務課総括課長補佐、消防保安課総括課長補佐、医務課総括課長補佐、産業振興課総括課長補佐、耕地課総括課長補佐、企業局総務課総括課長補佐

## (2) 女性職員の積極的登用と職域の拡大

### ア 管理職等

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、できる限り管理職等に登用する。

特別職である水素戦略統轄官をはじめ、部局長級のこども・次世代統括官（留任）、人口減少危機対策本部事務局長、会計管理者（留任）、人事委員会事務局

長及び監査委員事務局長、複数の部局次長級（多様性・働き方統括官、総合県民支援局次長、総務部次長）に女性職員を登用・配置する。

さらに、課長級についても、はじめて人事課長に女性職員を登用するとともに、部局幹事課長である政策調整グループ政策参事、観光政策グループ観光政策推進監、県土整備総務課長をはじめ、総合県民企画室長、DX課長、統計調査課長、財政課長、職員厚生課長、健康長寿推進課長、健康増進課長、スタートアップ・経営支援課長、観光振興グループ観光振興監、観光地経営支援グループ観光地経営支援監、学校施設課長などの重要ポストに女性職員を登用・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41名（R7:37名）、13.7%（R7:12.7%）となる。

また、「本庁課長級以外の管理職」についても、新たに21名の女性職員を登用し、管理職全体で113名（R7:106名）となるなど、女性職員の活躍促進に努めている。

なお、管理職以上の女性職員の割合を増やすための取り組みを着実に進めており、来年度は19.0%（R7:18.1%）で、0.9ポイントの増加となる。

<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）

- ・9名…高度政策推進局政策主幹、高度政策推進局政策主幹、総合県民支援局企画調整主幹、職員厚生課長、健康増進課長、衛生環境研究所長、観光振興グループ観光振興監、観光文化スポーツ部企画調整主幹、農政部企画調整主幹

<女性管理職の数の推移>（R7.4⇒R8.4、教員、警察職員を除く）

- ・本庁課長級以上… 37名 ⇒ 41名 ・管理職全体… 106名 ⇒ 113名

※「本庁課長級以上」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

管理職に占める女性割合を向上させていくための取り組みとして、管理職となり得る女性職員を増やすため、管理職以外の一般職員についても職域の拡大等を図り、着実に将来の管理職候補を育成していく。

管理職の候補となる本庁課長補佐には、新たに20名の女性職員を登用し、本庁課長補佐に占める女性職員の割合は20.8%となっている（R7:19.8%）。

女性職員の早期のキャリア形成を図るため、政策形成分野や各部局間の調整を担う、政策調整グループ、人事課、財政課等にも、引き続き女性職員を積極的に配置することとし、できる限り中堅の女性職員を配置する。

また、福祉保健総務課、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等に関わる重要施策を所管する子育て・次世代サポート課、市町村振興課、医務課や国際・水素戦略推進課、産業振興課、観光振興グループ等に、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、42名の行政事務職のうち23名を本庁に配置した。

## (3) 現場主義の一層の徹底

現場で直に接する県民のリアルな現状や生の声を本庁での政策立案に活かし、その政策を現場で検証するといった現場主義に基づき、本庁と、「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。

また、各地域県民センター所長に本庁次長経験者、次長に本庁課長経験者を配置することで、基礎的自治体である市町村と連携して共通の行政課題に取り組んでいく。

## 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 → 中北地域県民センター所長、峡東地域県民センター所長、峡南地域県民センター所長、県民生活センター所長、産業技術センター所長
- ・出先機関所長等 → 高度政策推進局次長、地域デザイン・新交通基盤推進局技監、農政部技監、労働委員会事務局長

## 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、富士・東部保健福祉事務所長には、医療、感染症対策、交通政策や財政等幅広い業務の経験のある人口減少危機対策本部事務局次長を、峡南保健福祉事務所長には、医療、福祉施策に関する業務経験の豊富な感染症対策センター感染症対策監を配置するなど、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活かすため、総合県税事務所課税・管理部長を税務課長へ、富士・東部保健福祉事務所長を感染症対策センター感染症対策監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 → 総合県税事務所課税・管理部長、富士・東部保健福祉事務所長、峡南保健福祉事務所長、県立北病院事務局長、産業技術短期大学校事務局長、峡南高等技術専門校長、考古博物館副館長、中北農務事務所長、峡東農務事務所長、東部家畜保健衛生所長、峡東建設事務所長、峡南

建設事務所長、富士・東部建設事務所長

- ・出先機関所長等 → 税務課長、衛生薬務課長、感染症対策センター感染症対策監、文化振興・文化財課長、畜産課長、耕地課長、管理課長、企業局電気課長、議事調査課長、人事委員会事務局次長、労働委員会事務局次長

## ウ 市町村への職員派遣

行政課題が多様化・複雑化する中、県と市町村が連携して取り組むべき課題も多岐にわたるため、職員を管理職等として市町村に派遣し、課題解決を図っていく。

また、技術専門職の確保が困難な市町村に対しては、職員を派遣するなどの支援を行う。

<派遣の例>

- ・忍野村（行政事務）、甲府市（農技）、南アルプス市、甲州市（土木）

## （４） 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、総務省や三井住友海上火災保険（株）など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の習得や関係機関等との連携強化を図ることで、県の施策推進に還元する。

大学院（中央大学）については、マーケティング・経営戦略の知識や技術、組織・人事のマネジメントスキルを身につけさせ、その成果を県行政に還元させるため、経営学の大学院修士課程に派遣し、MBA（経営学修士）を取得させる。

さらに、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、文化庁や東京都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。

<R8.4月からの派遣・交流先の例> \*印は若手女性職員派遣先

- ・国等 総務省・選挙課（1年間）  
内閣府（防災担当）（1年間）  
内閣府・知的財産戦略推進事務局（1年間）  
文化庁（文化観光担当）（2年間）\*  
経済産業省資源エネルギー庁（2年間）  
地域活性化センター（2年間）\*
- ・海外 韓国忠清北道庁（2年間）
- ・他県 東京都（1年間）\*  
静岡県（2年間）
- ・民間等 三井住友海上火災保険（株）（1年間）  
（株）三菱総合研究所（2年間）  
（株）山梨中央銀行（1年間）\*
- ・大学院 中央大学大学院戦略経営専攻（2年間）  
政策研究大学院大学公共政策プログラム（1年間）\*

<派遣・交流終了者の配置先例>

- ・総務省市町村課 → 市町村振興課
- ・内閣府（防災担当） → 防災危機管理課 総合防災政策室
- ・文化庁 → 観光地経営支援グループ
- ・資源エネルギー庁 → 企業局 新エネルギーシステム推進課
- ・（株）山梨中央銀行 → 企業局 総務課
- ・静岡県 → 成長産業推進課
- ・デジタル庁 ⇒ DX課