



## 「とくしま未来創造プラン」の取組み

平成21年8月



## とくしま未来創造プラン



推進期間：平成19年度～平成22年度までの4年間

プラン策定から約2年が経過、  
これまでの成果を踏まえ、残りの2年間の展望

### 今年度における重点的な取組

- 1 「新しい行政体制」の推進
- 2 総人件費の抑制に向けた取組み
- 3 外郭団体の見直し
- 4 透明性の高い「開かれた県政」への取組み
- 5 県民から必要とされる「これからの職員像」

## 1 新しい行政体制の推進

### (1) これまでの 取組実績

#### 出先機関の「本庁化」

- ・地域所管の出先機関はゼロに **全国初の取組**

#### 職員の意識改革

- ・「本庁」「出先」意識の払拭による  
職員一人ひとりのモチベーションの向上



#### ア 総合県民局の設置

平成17年度 南部総合県民局 平成18年度 西部総合県民局

#### イ 東部圏域の組織再編

平成20年度 東部圏域の出先機関を「分野ごとに機能統合」

#### ウ 本庁組織の改編

平成21年度 危機管理部の設置、本格的な「局制」導入

### (2) 今年度の取り組み

進化し続ける組織体制を目指して

#### 行政体制の整備・充実

各部局が直面する「新たな課題」への対応  
本庁における「局制」(順次導入)

総合県民局の検証・見直し(南部総合県民局設置から5年)  
「地域完結型」の行政機関として更なる充実を目指す

## 2 総人件費の抑制に向けた取組み

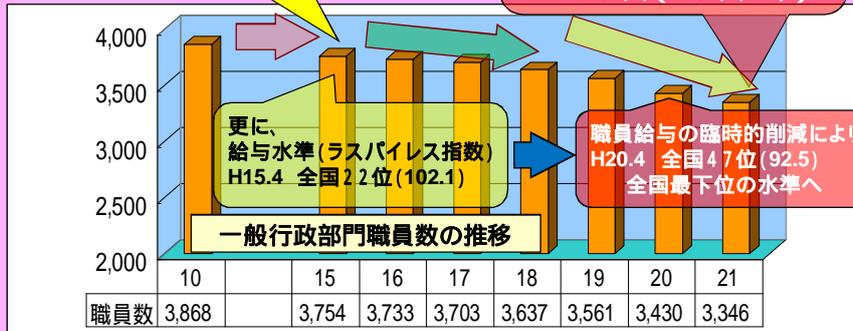
(1) これまでの取組実績 (職員数・給与費の削減)

目標：H19.4からH23.4まで  
200人以上削減

H19.4からH21.4の2年間で  
**215人削減 (目標達成)**

H10からH15 (5年間)  
114人 (23人/年)

H16からH21 (5年間)  
387人 (77人/年)  
特にH18からの3年間で  
291人 (97人/年)



(2) 職員数削減のための工夫

### 総務事務の集約化



### (3) 一般行政職員3,000人体制に向けた取組み



組織執行力の強化に向けた取組み

業務効率化に向けた取組み

職員の頑張りに報いる取組み

#### 組織執行力の強化に向けた取組み



「**職種間の交流・流動化**」の推進

(H21: 文化国際課長・産業立地課長(土木職)、農山村整備課長(事務職))

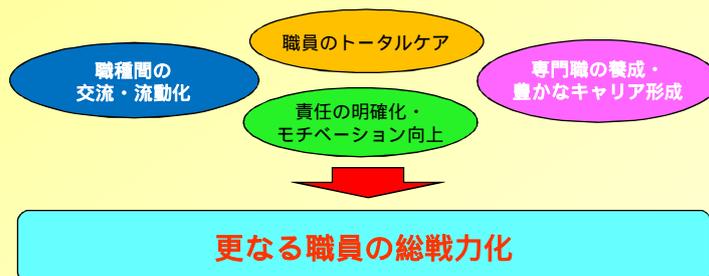
「**専門職の養成**」の取組推進

(H21: 法務、税務、情報システムなど9分野について「養成コース」を設置)

職員の「**責任の明確化**」と「**モチベーションの向上**」

(H21: 副課長以上の職制見直し、今年度、課長補佐職以下の職制見直しを検討)

職員の「**トータルケアの充実**」(病休職員の職場復帰に向けた支援等)



## 業務効率化に向けた取組み

### 全庁的な「業務棚卸し」の実施

全所属において「**業務の総点検**」を実施

やめる

減らす

やり方を変える

### H20年度「業務棚卸し」効果

業務改善数（約500件）、時間短縮（約3万2千時間）、経費節減（約4千万円）

### 県庁コールセンターの設置（平成21年秋試行運用開始）

県民からの「問い合わせ」に対し、「待たさない、回さない！」

ワンストップで、速やかにお応えする「問い合わせシステム」を構築

### 職員の頑張りをサポートする「働きやすい職場環境づくり」

県庁を快適なオフィスへ

クリアデスクの推進、書庫の整理、

業務支援システムの構築（データベース、電子決裁等）

## 職員の「頑張りに」報いる取組み

### 職員の頑張りをかたちにする「職員表彰制度」の拡充

- ・知事表彰、部局長表彰の実施
- ・業務改善表彰の実施



給与への反映の検討  
（昇給、ボーナス）



### 職員のやる気に応える「職員研修」の充実

- ・「専門能力」
  - ・「マネジメント能力」の向上
- など職員のキャリア形成を支援する研修内容の充実

～ 平成 2 1 年度の取組と方針 ～

組織執行力の強化に向けた取組み

業務効率化に向けた取組み

職員の頑張りに報いる取組み



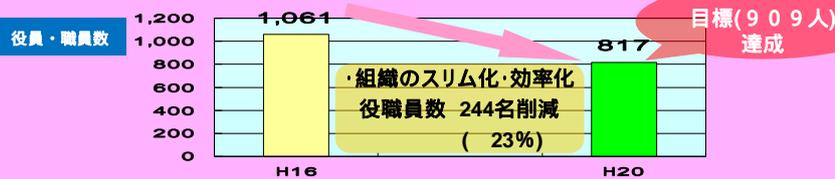
「職員数削減計画（H19.4～H23.4）」の改訂

3 外郭団体の見直し

- ・県が25%以上出資（出えん）、又は債務保証契約を締結している団体
- ・現経営改善計画（問題解決プラン） H17～H21

(1) これまでの取組実績

団体数 H15 42団体 → H20 30団体 ( 12団体) 目標(32団体) 達成



## (2) 今後の見直し方針

### 新たな「経営改善計画（問題解決プラン）」の策定

H22から向こう3カ年程度の「問題解決プラン」の策定要請

#### 団体の自立促進

- ・ 県の補助金の削減等

#### 人件費の更なる抑制

- ・ 役員、職員数の削減
- ・ **県職員OBの退職金全廃**

これまでの取組（不支給とした団体 H15：3団体 H21：9団体）

を更に徹底し、再就職した県職員OBの退職金を全廃

本年9月から先行実施

#### 公益法人制度改革（～H25）への対応

- ・ 各団体毎に対応策を検討

#### 経営の健全化と更なる見直しの推進

- ・ 経営状況の厳しい団体は、抜本的改革も含めた見直しの検討

13

## 4 透明性の高い「開かれた県政」への取組み

### 「県立総合高等学校」について

（設置前）

- 県庁各部署が、個別に講座を運営  
 （例）・シルバー大学（保健福祉部）  
 ・テクノスクール（商工労働部）  
 ・農業高等学校（農林水産部）

（総合高等学校のねらい）

- 横断的に連携充実、**ワンストップサービス**  
 による講座や施設に関する情報提供  
 公募による自主講座の開設など、  
 県民との協働による**学習機会の充実**  
 講師派遣などの**地域貢献**

愛称：「まなびーあ徳島」 平成20年6月1日開校

～基本理念～ 誰もが、いつでも、気軽に、参加できる「県民まなび拠点」

～大学の頭脳～ 「とくしま政策研究センター」を設置

#### 「県立総合高等学校」の実績

講座数	平成19年度（開校前） 平成20年度	287講座 1,036講座
受講者数 （延人数）	平成19年度（開校前） 平成20年度	約1万3千人 約9万6千人

（平成19年度は「とくしま県民カレッジ」の実績）

## 「とくしま“人財”バンク」について

「県退職者」を民間分野で、  
「地域人材」を公共分野で、  
ともに積極活用する「官民協働の社会貢献システム」として  
「とくしま“人財”バンク」を設置（H20.12月～運用）

### 「とくしま“人財”バンク」

#### 県OBの活用

県退職者及び企業・団体等の人材・求人情報をデータベース化、照合・紹介（一元的マッチング）

#### 地域人材の活用

県審議会委員等の人材情報をデータベース化、  
県立総合大学校人材登録システムの連携・活用

情報登録

県退職予定者、地域リーダー、審議会委員等

バンク登録者数  
（県退職者）

250人

（内H20年度末退職者86人）

紹介件数 78件

（内 訳）

- ・民間企業 2
- ・外郭団体 15
- ・その他団体 13
- ・市町村 3
- ・県（非常勤）15
- ・県（再任用）30

審議会など付属機関  
の委員を中心に拡充

## 新たな「県ホームページ」について

平成21年10月頃運用開始予定

「イベントカレンダー」の新設  
「地域別アクセス」の新設

キッズページを新設

もっと「子ども」が親しめるHWPに！  
高齢者や障害者が使いやすい機能を装備  
（ふりがな・文字の大きさ、色など）

「リアルタイム」での情報発信  
HP更新が1日3回から30分毎に短縮  
県民が欲しい情報へのアクセス支援を拡充  
分野分類を拡充、整理

大分野 3分類 7分類  
小分野 15分類 43分類

## 5 県民から必要とされる「これからの職員像」

### <喫緊の課題>

「百年に一度の経済危機」に対応する経済活性化・雇用対策の推進  
少子高齢化社会を見据えた社会福祉の充実  
安全・安心への着実な取組み  
上記課題への対応の一方で、

**「厳しい財政状況や人員削減への対応」も必要**



**職員一人ひとりの「意識改革」が求められている**

常に「県民の目線」に立って考えることを基本として、  
「これからの職員像」を「3つのかけ算」で表現

県民の目線に立って考える姿勢

#### 1 高い「倫理意識」を持ち、県民に信頼される県職員

成果・県民評価 = 仕事 × 倫理観(社会的信用)

仕事が悪くても倫理観が0なら、結果も0

#### 2 持てる能力を最大限発揮し、全力で職務を遂行する県職員

成果・県民評価 = 能力 × 頑張り

成果は、職員一人ひとりの「頑張り」に比例

#### 3 「郷土愛」と、自らが地域を引っ張っていく「気概」と「行動力」を持つ県職員

成果・県民評価 = 郷土愛・誇り × 気概・行動力

「郷土愛」と「行動力」が県民評価を倍増させる

