

# あいち行革プラン2025（概要）

～コミュニケーションから始める県庁のアップグレード～

計画期間：5年間(2025～2029年度)

## I 「あいち行革プラン2020」策定後の変化と改革継続の必要性

### (1) 県政を取り巻く環境の変化

**社会経済情勢** 人口減少、働き方改革・休み方改革、DXの進展、SDGsの理念の浸透、自然災害発生リスク、カーボンニュートラル、民間活力の活用拡大、定年引上げ等による県の職員構成の変化 等

**政策の進捗** ジブリパーク、STATION Ai、IGアリーナ（愛知県新体育館）、アジア競技大会・アジアパラ競技大会、中部国際空港の将来構想、技能五輪国際大会 等

**財政状況** 基金取崩しに依存する予算編成の継続、医療・介護・子育て等の扶助費の増加

### (2) 改革継続の必要性

- ✔ 新たな時代の局面を迎えるにあたり、組織のあり方や仕事の進め方・働き方を常に進化させて、職員のWell-being※を実現し、アイデア創出につなげていく必要
- ✔ 急速に発展するデジタル技術を県政のあらゆる分野に一層活用し、組織のパフォーマンスを最大限に発揮していく必要
- ✔ SDGsの取組を進めるとともに、様々な主体と連携しながら、限られた経営資源を有効に活用し、変化に対応しうる持続可能な行財政運営を推進していく必要

※ Well-being：身体的、精神的、社会的に良好な状態にあること

## II 改革の目標

### 「あいちビジョン2030」の実現を支え、 SDGsの達成に貢献する行財政体制の確立

「あいちビジョン2030」が基本目標に掲げる「暮らし・経済・環境が調和した輝くあいち」の実現に向けて愛知が一丸となって取り組む政策展開を支え、SDGsの達成に貢献する行財政体制の確立を目指す。

- 県政を取り巻く環境変化に的確に対応しながら、本県が将来にわたって我が国の発展を力強くリードし続けるためには、SDGsの理念を踏まえ、2030年度までに本県が取り組む重点政策の方向性を示した「あいちビジョン2030」の実現を目指していく必要がある。
- 「あいちビジョン2030」とともに県政運営を推進する車の両輪である「行革大綱」に基づく行財政改革の取組により、ビジョンに基づく政策展開を支えるとともに、SDGsの達成に貢献するための行財政体制を確立していく。

## III 改革の視点

### ① 職員・組織のアップグレード

環境変化に的確に対応するため、時代に先駆けて職員や組織のマインドセット※を変革し、県民ニーズを的確に把握した上で仕事の進め方・働き方を見直して、Well-beingを実現し、新しいアイデアを創出できるようアップグレード

※ マインドセット：自身の習性として根付いた物の見方や考え方、組織文化

### ② DXの更なる推進

デジタル技術を積極的に活用し、県の業務やサービスを変革することで、より効率的・効果的に実施し、県行政の質を向上

### ③ 持続可能な行財政運営

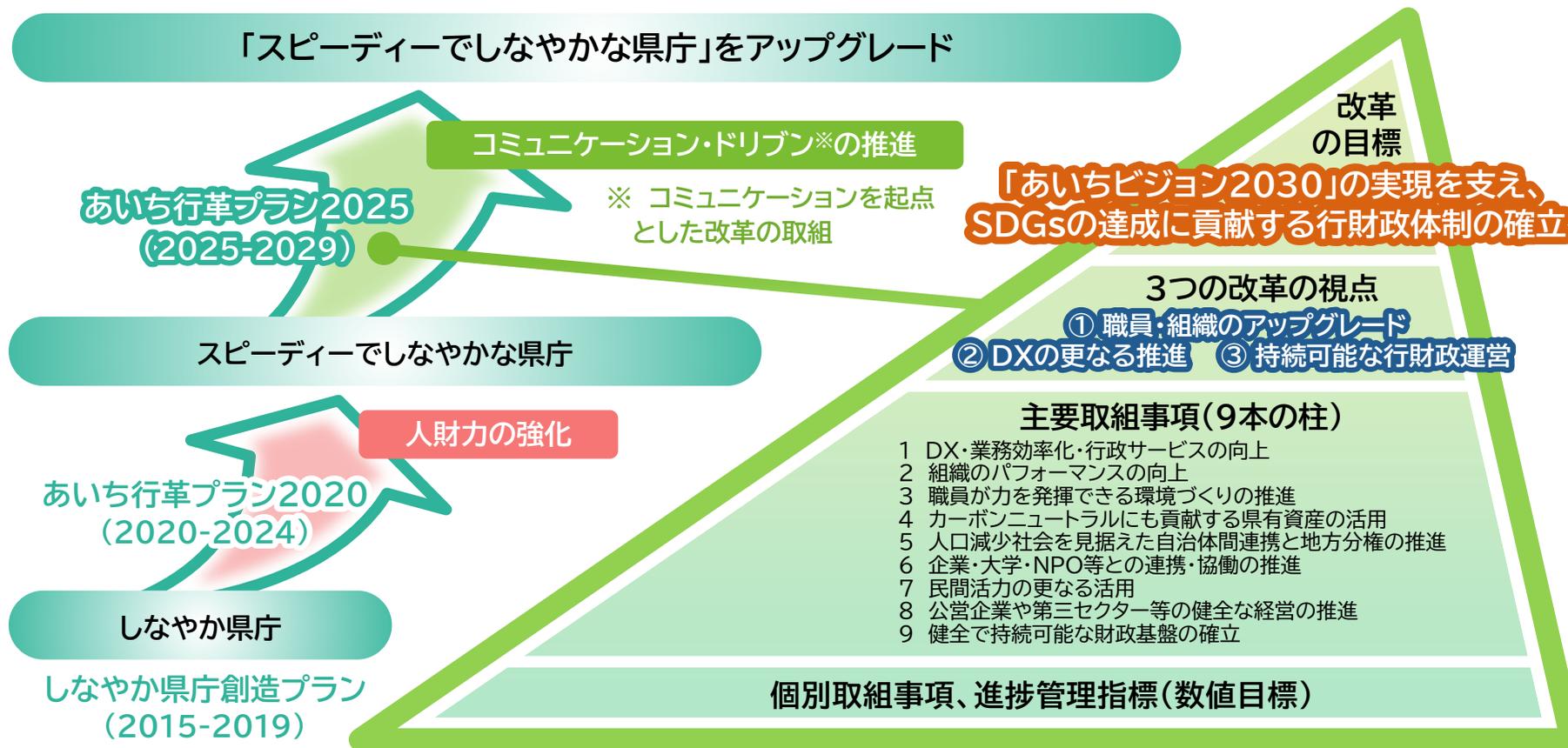
SDGsの取組を進めるとともに、様々な主体と連携しながら、限られた経営資源を変化に合わせて真に必要な分野に集中していくことで、県民の生活を守り続けられる県庁づくりを推進

## IV 「あいち行革プラン2025」において目指す県庁の姿

- 本県では、「しなやか県庁創造プラン」において、時代の変化に的確に対応する柔軟性と決して折れることのない力強さを合わせ持つ「しなやか県庁」づくりに取り組み、「あいち行革プラン2020」においては、その「しなやか県庁」を一層推し進め、「人財力」の強化と「スピーディーな組織」づくりに取り組むことで、「スピーディーでしなやかな県庁」へと進化させてきた。
- 「あいち行革プラン2025」においても、引き続き、これまでの方向性を継続しつつも、県政を取り巻く様々な環境変化に対応するため、取組内容を一層充実し、「スピーディーでしなやかな県庁」をアップグレードさせていく。

- その際に重要となるのは「コミュニケーション」である。デジタル技術の活用や交流の促進等により、県庁内部はもとより、市町村をはじめ地域における様々な主体と日頃からコミュニケーションを密にとり情報共有を図ることは、働きやすい職場環境づくりや新しいアイデアの創出、地域の問題解決等につながる事が期待できる。このため、「コミュニケーション・ドリブン※」(コミュニケーション駆動型:コミュニケーションを起点とした改革の取組)を推進する。
- こうした取組が、ひいては大規模災害等の不測の事態における対応の迅速性や実効性を高め、安定的かつ持続的に行政サービスを提供できる体制の構築に寄与するものである。

※ ドリブン(Driven): 特定の要素や視点を起点として取組を推進すること



## V 主要取組事項 9本の柱

### 01 | DX・業務効率化・行政サービスの向上

#### 取組の方向

- 生成AIを始めとしたデジタル技術・ICTの活用が多方面で進む中で、職員が創意工夫を要する業務へ注力できる体制づくりを進めるため、デジタル化・DXの推進による業務効率化に積極的に取り組んでいく。  
また、DXは業務効率化のみならず、コミュニケーションの円滑化や行政サービスの向上、イノベーションの推進等による新たな政策課題への対応等の面においても重要であり、情報セキュリティを確保しつつ、県政の様々な分野においてDXを推進する。
- 県が果たすべき役割を毎年度、根源的に問い直しながら、業務やサービスの見直しを行い、生み出された財源や時間を新たな課題や行政ニーズへの対応、アイデア創出に活用していく。

#### 取組の内容

- (DX・業務効率化・行政サービスの向上)
  - ・ AI、RPA、ノーコード・ローコードツール等の更なる活用推進
  - ・ **新** 生成AIを活用した業務の高度化・合理化
  - ・ 税務、県民生活、福祉、農林水産、建設、教育、警察といった県政の様々な分野におけるDXの推進
  - ・ 行政手続のオンライン対応の推進
  - ・ 各種申請や施設利用等におけるキャッシュレス決済の促進
  - ・ 各種統計データやビッグデータの政策立案等への活用
- (DX推進体制)
  - ・ **新** 「デジタル化・DX推進チーム」の取組の推進
  - ・ ICT知識を身に付けた職員の育成・確保
- (事務事業の合理化)
  - ・ 新グッドジョブ運動の推進
  - ・ 県が果たすべき役割の根源的な問い直しの実施
  - ・ **新** 県が策定する計画等の見直し

### 02 | 組織のパフォーマンスの向上

#### 取組の方向

- 環境変化を踏まえた新たな政策課題や県民ニーズに的確に対応できるよう、本庁組織を始めとした組織・体制を柔軟に見直していく。
- ペーパーレス化などデジタル技術を活用した働きやすい業務体制の構築や、快適で交流可能な執務空間の整備により、コミュニケーションを活性化し、組織としてのパフォーマンスをこれまで以上に発揮できるようにしていく。
- 県庁で働くことの魅力を向上させ、安定的に優秀な人材を確保できるようにしていく。併せて、組織の能力を最大限に発揮できるよう、適材適所な人員配置を実現していく。

#### 取組の内容

- (組織・体制の見直し)
  - ・ 本庁組織及び地方機関の柔軟な見直し
  - ・ **新** 基幹的広域防災拠点供用開始に向けた防災体制の強化
- (パフォーマンスの向上)
  - ・ ペーパーレス化の更なる推進
  - ・ フリーアドレスの導入拡大
  - ・ **新** 自由度の高いワークスペース、交流スペースの設置
  - ・ トイレの洋式化・乾式化の推進
  - ・ 全庁に共通する業務の改善や課題解決
- (人材確保)
  - ・ **新** 働きやすさの発信等による人材の確保
- (人員配置・給与)
  - ・ 各部門の特性に応じた適正な人員配置
  - ・ 県行財政の透明性の確保、見える化の推進
- (適正な行財政運営)
  - ・ 内部統制の取組の推進

### 03 | 職員が力を発揮できる環境づくりの推進

#### 取組の方向

- 「愛知県人材育成基本方針」に基づき、総合的な人材育成の推進に取り組む。
- 多様で柔軟な働き方を拡大するとともに、男性職員の育児休業等の取得促進、休み方改革など、ワーク・ライフ・バランスの一層の向上を推進していく。
- 時間外勤務の縮減やメンタルヘルス対策など、職員の心身の健康を維持する取組を推進するとともに、各種ハラスメントが発生しない、ゼロ・ハラスメント職場の実現に取り組む。

#### 取組の内容

- (育成)
  - ・ 「愛知県人材育成基本方針」に基づく人材育成の推進
  - ・ モバイルワークや在宅勤務制度等のテレワークの推進
  - ・ 時間外勤務の縮減
  - ・ **新** 週休3日を可能とするフレックスタイムと勤務間インターバル制度の導入検討
  - ・ **新** 休み方改革の推進による年次休暇取得促進
  - ・ 男性職員の育児休業等の取得促進
- (EPA・メンタルヘルスの維持・向上)
  - ・ **新** 職員のエンゲージメント(働きがい等)の定期的な把握
- (女性の活躍促進)
  - ・ 女性職員の更なる活躍促進
- (サービス規律の確保)
  - ・ **新** コンプライアンス意識の徹底と各種ハラスメントが発生しないゼロ・ハラスメント職場の実現
- (メンタルヘルス)
  - ・ メンタルヘルス対策の充実・強化

### 04 | カーボンニュートラルにも貢献する県有資産の活用

#### 取組の方向

- 引き続き、改訂された「愛知県公共施設等総合管理計画」及び施設類型ごとの長寿命化計画に基づき、長寿命化対策を進めていく。今後利用見込みのない土地の適正な処分を推進する。
- 施設の新設・改修及び管理・運営に当たっては、SDGsの視点を踏まえ、カーボンニュートラルの実現に向けた取組を推進する。

#### 取組の内容

- (土地・建物等)
  - ・ 施設の長寿命化対策、総量適正化の推進
  - ・ 利活用見込みのない未利用財産の適正な処分の推進
- (公の施設)
  - ・ 管理運営の効率化や、サービス水準・利用率の向上
- (カーボンニュートラル)
  - ・ **新** 県有施設における省エネルギー設備、太陽光発電設備の導入や木造・木質化の推進、環境に配慮した公用車への切り替え

### 05 | 人口減少社会を見据えた自治体間連携と地方分権の推進

#### 取組の方向

- 市町村が、安定的かつ効率的に行政サービスを提供していくことができるよう、地域課題の解決や自治体間連携を支援していく。支援に当たっては、市町村とのコミュニケーションを密にとり、信頼関係や連携体制の構築に努めていく。
- 「地方分権改革に関する提案募集」や「国家戦略特区」等の制度を活用し、分権、規制緩和に関する提案の実現に向けて取り組んでいく。

#### 取組の内容

- (自治体間連携)
  - ・ **新** 県民事務所の窓口機能の発揮や、人口問題に関する課題等の共有を通じた市町村との連携等の推進
  - ・ **新** 県と市町村の連携によるDX推進体制の構築
  - ・ 「東三河県庁」における連携強化、広域的取組の重点化
  - ・ 「水道広域化推進プラン」に基づく連携の推進
  - ・ 「汚水処理の広域化・共同化計画」に基づく連携の推進
  - ・ **新** 県と市町等が連携した上下水道の一本化
- (地方分権等)
  - ・ 権限移譲や義務付け・枠付けの見直し、規制改革等の推進

## 06 | 企業・大学・NPO等との連携・協働の推進

### 取組の方向

- 人口減少の進行やDXの進展等の環境変化に伴い、地域における課題も変化していることを踏まえ、企業・大学・NPOといった様々な主体とのコミュニケーションを図りながら、組織の枠を超えて資源を有効活用し合えるよう、一層の連携・協働に取り組んでいく。

### 取組の内容

(連携・協働)

- ・ 県と企業による協定締結等の企業との連携の推進
- ・ 県と大学の連携に係る取組の一層の活発化
- ・ NPOとの協働の実施
- ・ 県や企業が所有する知的財産の有効活用の推進

(試験研究機関)

## 07 | 民間活力の更なる活用

### 取組の方向

- 民間委託、PFI、指定管理者制度など、事務事業の性質に応じて、様々な手法により民間の知識・ノウハウを適切に活用していく。

### 取組の内容

(民間活力の導入)

- ・ **新** 愛知県文化施設活性化基本計画に基づく、芸術文化センター及び陶磁美術館の活性化
- ・ **新** 新がんセンターの整備における民間活力の活用を検討
- ・ **新** 豊橋浄水場におけるPFI手法(コンセッション方式)を用いた施設再整備及び運営
- ・ 愛知県基幹的広域防災拠点におけるPFI(BTO方式)手法を用いた施設整備及び運営
- ・ 民間企業等への派遣研修や民間企業等からの受入れの推進

(民間人材)

## 08 | 公営企業や第三セクター等の健全な経営の推進

### 取組の方向

- 公営企業においては、経営戦略に基づく持続可能な経営の確保に取り組んでいく。また、第三セクター及び県関係団体についても、経営状況を点検・評価するなどして、自律的かつ健全な経営を促進していく。

### 取組の内容

(公営企業)

- ・ 次期企業庁経営戦略の策定
- ・ 次期病院事業中期計画の策定
- ・ 流域下水道事業に係る経営戦略の改定
- ・ 第三セクター及び県関係団体の経営状況の点検・評価
- ・ 一部事務組合の経営状況の点検

(第三セクター等)

## 09 | 健全で持続可能な財政基盤の確立

### 取組の方向

- 本県の財政運営は、厳しい財政状況が続いており、今後の財政運営を展望すると、引き続き増加が見込まれる扶助費に加えて、民間企業の賃上げや定年年齢の引上げの影響を受ける人件費、金利上昇の影響を受ける公債費といった義務的経費の状況を注視していく必要がある。
- 引き続き、歳入歳出全般にわたる不断の行財政改革に取り組み、健全で持続可能な財政基盤の確立に取り組んでいく。

### 取組の内容

(財政運営)

- ・ 地方財政健全化法における財政指標の健全水準維持
- ・ 「通常の県債の実質的な残高」の維持・抑制
- ・ 基金残高の確保
- ・ 自主財源の確保
- ・ 地方税財源の確保に関する国への要請の実施

(財源の確保)

(歳出の見直し)

- ・ 事務事業の見直しの実施
- ・ グリーンボンドを始めとする環境に配慮した資金調達の実施

## VI プランの推進体制

### 「あいち行革プラン2025」推進プロジェクトチーム

リーダー:副知事 サブリーダー:総務局長、人事局長、デジタル戦略監

- ① 進捗管理
- ② 施策の見直し(スクラップ・アンド・ビルド等)
- ③ コミュニケーションの活性化、職員のWell-beingの実現
- ④ DXの推進、業務効率化・高度化、働き方改革、県民サービスの向上等
- ⑤ 官民連携、分権・規制緩和、民間人材の確保等

#### ■ 根源的問い直しチーム

各局等の施策の見直し(スクラップ・アンド・ビルド等)

#### ■ コミュニケーション・ドリブン推進チーム

コミュニケーションの活性化、職員のWell-beingの実現、DXの推進、業務効率化・高度化、働き方改革、県民サービスの向上等

#### ■ 官民連携、分権・規制緩和チーム

PFI等の官民連携等、分権・規制緩和、民間人材の確保等

## VII 進捗管理指標30項目(数値目標15項目)

- プランが目指す姿及び3つの改革の視点を踏まえた取組がどの程度達成されているかを表すものとして、3つの視点にそれぞれ10項目、合計30項目の「進捗管理指標」を設定し、いずれも、毎年度改善を目指す。

- 進捗管理指標のうち、特定の値の達成を目指して計画的に取り組むことが、それぞれの改革の視点の一層の進捗につながると考えられる15項目について、数値目標を設定する。

① 職員・組織のアップグレード		② DXの更なる推進		③ 持続可能な行財政運営	
進捗管理指標・数値目標	柱	進捗管理指標・数値目標	柱	進捗管理指標・数値目標	柱
グッドジョブ運動応募件数 目標 2029年度までの累計で23,000件	1	リードタイム(業務処理・停滞時間の縮減) 目標 5年間で160,000時間縮減	1	<b>新規</b> 県の策定する計画等の見直し数	1
<b>新規</b> コミュニケーションがとれていると感じている職員の割合	1,2	<b>新規</b> デジタル人材育成研修の延べ受講職員数 目標 5年間で30,000名以上	1	<b>新規</b> エネルギー消費量(単位面積当たり)	4
職員定数(知事部局等と教育の事務部門、教職員、警察)	2	<b>新規</b> RPA及びノーコード・ローコードツールの活用業務数	1	企業、大学、NPO等との新規の連携事業数	6
職員一人当たりの時間外勤務時間数 目標 2024年度実績から毎年度減少	3	<b>新規</b> 生成AI活用職員数 目標 2029年度までに3,000名以上	1	企業庁経営戦略 目標 経営戦略に定める数値目標を達成	8
男性職員の育児休業の取得率 目標 2030年度までに2週間以上の取得率を85%以上(2025年度は1週間以上)	3	<b>新規</b> 行政手続のオンライン申請率	1	病院事業中期計画 目標 中期計画に定める経常収支の黒字化を達成	8
女性管理職の割合 目標 2030年度までに20%以上	3	オープンデータ数(自治体標準オープンデータセット項目数)	1	健全化判断比率 目標 早期健全化基準未滿に維持	9
メンタルヘルス不調による休務者率	3	<b>新規</b> 電子契約サービスによる契約件数 目標 2029年度までの累計で21,000件	1	通常の県債の実質的な残高 目標 2024年度決算の水準を超えない	9
民間企業・国・他県・市町村等との交流職員数	5,7	<b>新規</b> 用紙購入量 目標 2029年度までに50%以上削減(2023年度比) ※学校及び警察本部を除く	2	財政調整基金・減債基金(任意積立分)残高	9
国から地方への事務・権限の移譲や義務付け・枠付けの見直し等の件数 目標 5年間で10件実現	5	<b>新規</b> 電子決裁率	2	行革効果額 目標 5年間で計150億円以上を確保	9
PFI導入件数(4月1日時点)	7	<b>新規</b> 柔軟な働き方を実践している職員の割合	3	県税の徴収率及び収入未済額	9