

静岡県定員適正化計画

～人口減少を踏まえた行政運営の方向性～

令和8年2月

総務部人事課

目 次

- 1 静岡県定員適正化計画の位置付け【P 1】
- 2 職員数の適正化【P 2～ 4】
- 3 適正化に向けた取組 【P 5～ 9】
- 4 各期間における取組 【P 10～ 12】

1 静岡県定員適正化計画の位置付け

- 人口減少・少子高齢化社会において、行政サービスやその提供体制の変革が求められる中、常に無駄のない効率的で効果的な行政運営を行うことが必要がある。
- また、本県の厳しい財政状況の下、財政健全化の取組においては、人件費の見直しも不可欠であり、職員数の適正化について、計画的に取り組む必要がある。
- 一方で、行政サービスの維持・向上の実現や、時間外勤務縮減の観点から、職員が健康的で活力ある働き方やワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境づくりが不可欠であり、引き続き計画的な採用を行うとともに、徹底的な業務の見直しなど組織としての生産性向上にも取り組んでいく。
- 本計画は、職員数の適正化を進めるとともに、職員数の減少にも適応していくための行政運営の方向性を示すものである。

- なお、若年人口減少により児童・生徒数も減少していくことから、教育委員会についても、知事部局と同様に職員数を見通し、一体的な取組を進めていく。
- 計画は、行政需要の変化に対応しながら、隨時見直すこととする。

『静岡県の今後の行政経営への提言』(令和7年11月 静岡県行政経営戦略会議) 抜粋

- 限られた経営資源を効率的・効果的に活用し、大きな成果を県民に届けるためには、中長期を見据えた計画的な定員管理による職員数の適正化が必要であり、人員配置に当たっては、業務の優先度に応じた戦略的な人員配置を行うべきである。
- 県の職員を単に減らすだけでは、行政サービスの低下や時間外勤務の増加につながることから、業務の見直しや民間への事業移管、デジタル技術の活用等により、組織としての生産性向上を図るべきである。

2 職員数の適正化

○退職見込を踏まえた計画的な採用の実施や児童・生徒数の減少等を踏まえ、知事部局と教育委員会の職員数は、現在の25,400人から、2040年(R22)までの15年間で20,800人となるよう適正化していく。

職員数

区分	R7	R10(短期)	R17(中期)	R22(長期)
知事部局	6,053人	▲50人 (▲0.8%)	6,003人 (▲500人 (▲8.3%)	5,553人 (▲600人 (▲10.0%)
教育委員会	19,347人	▲500人 (▲2.6%)	18,847人 (▲2,500人 (▲12.9%)	16,847人 (▲4,000人 (▲20.7%)
計	<u>25,400人</u>	▲550人 (▲2.2%)	24,850人 (▲3,000人 (▲11.8%)	22,400人 (▲4,600人 (▲18.1%)

※知事部局の職員数は、がんセンターを除く

算定方法

- 知事部局 退職見込を踏まえた計画的な採用の実施(若年人口の減少を新規採用数に反映)
- 教育委員会 児童・生徒数の減少や学校再編に伴う教職員数等を推計

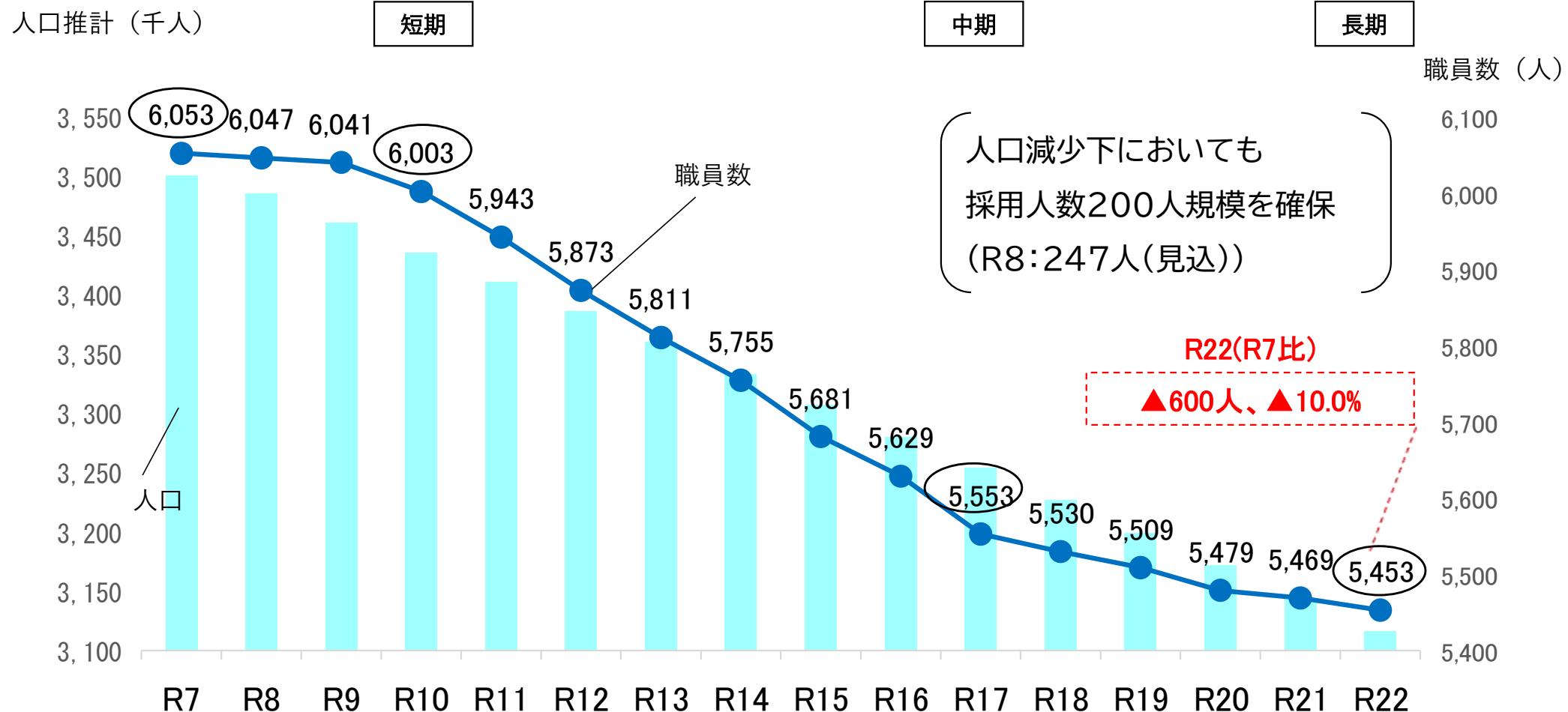
県民サービス等への影響

区分	内容	R7	R10(短期)	R17(中期)	R22(長期)
知事部局	人口1万人あたり職員数	<u>17.3人</u>	17.4人	17.1人	<u>17.5人</u>
教育委員会	児童・生徒100人あたり職員数	<u>9.4人</u>	9.9人	10.6人	<u>10.4人</u>

→職員数の減少後も現在の県民サービスの水準を維持・向上

知事部局の職員数

- 若年人口が減少する中で、全ての産業分野において、現在の水準での人材の確保が困難となることが予想される。これは、県においても例外ではなく、中長期的な視点に立ち、職員数を適正化していく。
- R22年度の職員数は、今後の退職者数見込と、若年人口の減少率を基にした採用見込により、**R7年度比で▲600人(▲10.0%)**とする。

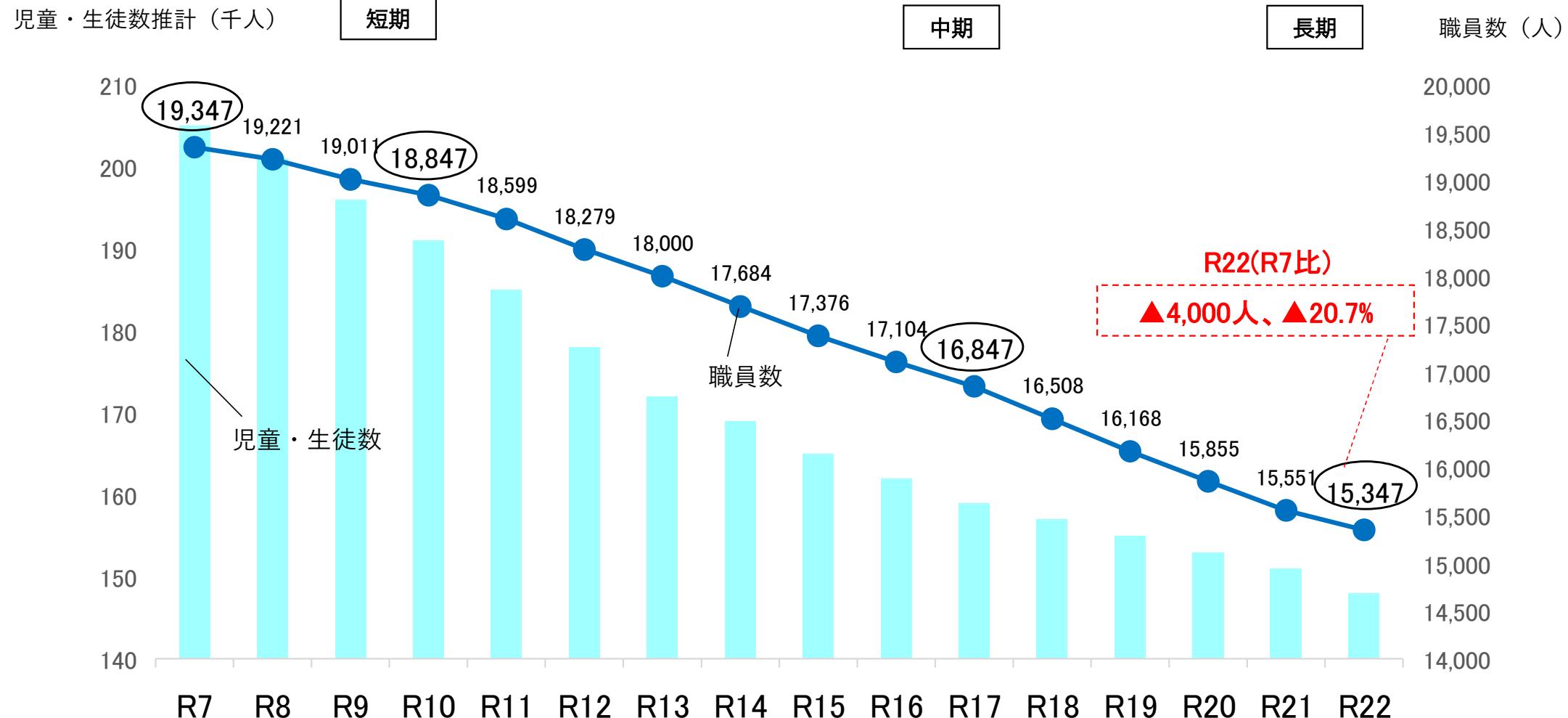


※職員数は、がんセンター及び再任用短時間勤務職員を除く

教育委員会の職員数

○児童・生徒数の減少や今後見込まれる学校再編を踏まえ、職員数を適正化する。

○R22年度の職員数は、**R7年度比で▲4,000人(20.7%)**とする。



※「教育部職員数+県所管(政令市を除く)の教職員数」を対象とする

※教職員数は、校種毎(小・中・高)に、児童・生徒数見込を基に、「公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律」及び「公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律」(以下、「標準法」という。)の基準により算出。高校については、R22までに現在の89校から60校に減少すると見込んで算出

3 適正化に向けた取組

職員数が減少する中でも行政サービスの質を維持し、複雑化・多様化する行政需要に適応できる体制を構築する。

➤ 3つの柱

静岡県行政経営戦略会議における『静岡県の今後の行政経営への提言』(令和7年11月)を踏まえ、以下の3つの柱に基づき取組を進める。

①業務量の削減

- 徹底的な事業の見直し

②行政の生産性の向上

- デジタル技術を活用した業務効率化
- 官民連携の推進
- 職員のモチベーション向上

③組織運営体制の再構築

【知事部局】

- 本庁組織体制の見直し
- 出先機関の見直し
- 民間活力の導入

【教育委員会】

- 学校再編等

※取組にあたっては、短期(3年)・中期(10年)・長期(15年)の期間を設定し、それぞれのフェーズで段階的に取組を推進していく。

①業務量の削減

➤ 究極的な業務の見直し

- 事業立案時にサンセット方式を導入し、明確な目標を設定した上で、成果が認められない事業は廃止、見直しを行う。
- 既存事業についても、政策効果の評価を行い、効果の低い事業は見直しを徹底していく。
- 大規模プロジェクトは、政策目的に対する費用対効果などの観点から効率的な手法に見直していく。

【中期財政計画（参考）】

- 財政健全化取組として、令和8年度から令和10年度までを「改革強化期間」と位置づけ、歳出・歳入について集中的な見直しを実施する。
- スクラップ・アンド・ビルトの徹底、補助金の見直し等の歳出のスリム化を図るとともに、未利用財産の売却、受益者負担の適正化、ネーミングライツの導入等による歳入の確保を図っていく。

②行政の生産性の向上

➤ デジタル技術を活用した業務効率化

- 行政サービスの利用者の利便性の向上や行政運営の効率化のため、生成AI等のデジタルツールを業務において積極的に活用し、働き方改革を推進していく。
- 合わせて、業務内容や業務プロセス等を抜本的に見直し、再構築する。

➤ 官民連携の推進

- 複雑化・多様化する行政需要に的確かつ効率的に対応するため、民間企業や大学等の持つノウハウ、技術、資金、人材などを活用する。
- 民間企業の専門知識を活用した政策立案・事業運営や、コンセッション方式等による公共施設の管理を積極的に導入する。

➤ 職員のモチベーション向上

- 効率的な業務の執行を通じて、計画的に時間外勤務の縮減を図り、健康的で活力ある働き方や仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現できる職場環境づくりを進める。
- 「人材育成・確保基本方針」に基づき、本県の将来を担う職員の着実な確保を図るとともに、職員のスキル向上を図っていく。
- 職員提案制度等による職員の政策立案への積極的な参画を促していくなど、職員が主体的に改革を推進でき、やりがいを感じられる職場環境の整備を進める。

③組織運営体制の再構築

【知事部局の取組】

➤ 本庁組織体制の見直し

- 職員の年齢構成や働き方の多様化を踏まえ、持続可能な行政運営に向けた組織体制を構築する。
- 簡素で効率的な行政運営を行うため、組織の規模を適正化した上で、管理職層を削減し、役職の数を減らすことで、「意思決定の迅速化」「責任の所在の明確化」を図る。

➤ 出先機関の見直し

- デジタル化の進展による行政サービス提供方法の変化等を踏まえ、行政サービスの質の維持を前提としつつ、より効率的で効果的な出先機関の体制を構築する。

➤ 民間活力の導入

- 人口減少による行政需要の変化等を踏まえ、集客施設や研究機関等について、その必要性を検証し、廃止を含めた検討や運営への民間活力の導入を行う。

(参考)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(8)	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(7)	113	施設の運営(消防学校、看護専門学校、浜松工業技術専門校、工科短大、あしたか職業訓練校、漁業高等学園)
集客施設(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)

【教育委員会の取組】

➤ 学校再編等

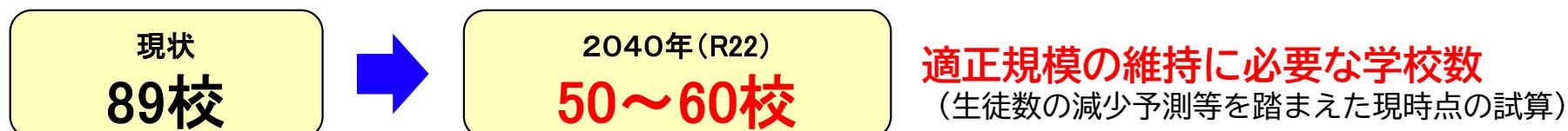
直面する課題

- 少子化に伴い、過半数の公立高校が適正とされる学校規模（6～8学級）を下回り、生徒たちの学び環境に影響（5学級以下の学校数58校（65%） R7現在）

- ・学級数等に応じて配置される教員数も減少し、多様な科目選択や、生徒ニーズへの対応が困難
 - ・将来に向けた新たな科目等の展開が難しく、また学校への投資の将来像も不明確となり、よりよい学習環境の実現が困難
- 地域の意見も参考に、少子化の中でも教育の質を確保するための取組を進める。

こどもたちの未来に向けた対応

- 適正規模の確保と予算・人員の集中投下により、充実した教育環境を実現するため、県立高校の再編を進める。



- 教育の質の確保の取組

- ・学科・学校間を超えた連携、遠隔教育（ICT）、地域・企業等との連携、教科横断的学び 等

- 公立高校の役割

- ・私学との「共存・役割分担」の観点から以下の取組を強化
- | | |
|----------------------|-----------|
| ①グローバル・グローカルリーダー育成 | ②実学系教育の充実 |
| ③多様なニーズへの対応とエンパワーメント | ④教育空白域の回避 |

4 各期間における取組

職員数の適正化にあたっては、**短期(3年)・中期(10年)・長期(15年)の期間を設定**し、それぞれのフェーズで段階的に取組を推進していく。

取組の工程表

3つの柱	短期(~R10)	中期(~R17)	長期(~R22)
業務量の削減	政策効果の評価・事業見直し 事業立案時のサンセイツ方式導入 ※財政健全化の改革強化期間		
		スクラップ・アンド・ビルトの徹底	
行政の生産性の向上	A等を活用する業務の抽出試行	事務事業のデジタル化のためのシステム導入・運用	
組織運営体制の再構築	職員がやりがいを感じられる職場環境の整備		
	現県有施設のあり方を検討	県有施設の運営への民間活力の導入や廃止	
知事部局	組織運営の再構築 に向けた検討		出先機関の再編・集約
		本庁組織の規模の再編等（管理職層の削減）	
教育委員会	総務事務(給与・旅費等) の集中化		県立高校等の再編
		教育の質を確保するための取組(学科・学校間を超えた連携、遠隔教育(ICT)等)	

短期（令和8年度から令和10年度まで）

知事部局 R7 6,053人→R10 ▲50人
教育委員会 R7 19,347人→R10 ▲500人

- 徹底的な業務の見直しを行うとともに、A I等を活用できる業務の抽出（分析・導入計画の策定）を行うとともに、職員の総労働時間の削減のための取組を検討する。
- 取組の検討にあたっては、関係所属（人事課、財政課、デジタル戦略課、行政経営課等）による部局横断的なプロジェクトチームを設置し、外部機関等の知見を活用しながら、検討を行う。
- 知事部局においては、組織体制の再構築に向けた検討も合わせて行っていく。
- また、教育委員会においては、総務事務（給与・旅費等）の集約化を進めていくとともに、県立高校等の再編の検討や、教育の質を確保するための取組を進める。

中期（令和8年度から令和17年度まで）

知事部局 R7 6,053人→R17 ▲500人
教育委員会 R7 19,347人→R17 ▲2,500人

- 事務事業のデジタル化のためのシステムの導入や公共施設管理のコンセッション方式の導入、組織体制の再構築等、令和10年度までに検討した方策を実行する。
- また、県立高校等の再編を進めるとともに、引き続き、教育の質を確保するための取組を推進していく。

長期（令和8年度から令和22年度まで）

知事部局 R7 6,053人→R22 ▲600人
教育委員会 R7 19,347人→R22 ▲4,000人

- 急速に変化する社会経済情勢に柔軟かつ機動的に対応するため、隨時、計画の見直しを行いつつ、更なる取組を実施していく。

(参考)職員数の減少による人件費の推計

人件費(単年度予算)

区分	R7当初	短期 (R10)	中期 (R17)	長期 (R22)	R7-R22 累積
知事部局	504億円	▲5億円	▲50億円	▲60億円	累積 ▲498億円
教育委員会	1,604億円	▲50億円	▲256億円	▲410億円	累積 ▲3,049億円
計	2,108億円	▲55億円	▲306億円	▲470億円	累積 ▲3,547億円

※職員数及び人件費は、行政需要の変化に応じて、計画期間毎に隨時見直し