

## 1 総合力、機動力を備えた組織への再構築

県の仕事を分掌する組織・機構については、地方分権、市町村合併の進展等、本県を取り巻く環境が大きく変化する中、県民の安心・安全の確保を始め、**県に求められる多様な役割を確実に果たすとともに、分権型社会にふさわしい新たな地域経営システムを構築する**などの課題に的確に対応することが求められている。

そのため、これまで実施してきた組織の再編整備等の結果を検証しつつ、引き続き簡素で効率的な組織を基本に、さらに**総合力、機動力を備えた組織体制の整備**を進める必要がある。

そこで、計画期間の前半では、「政策調整機能の充実強化」等の視点から**本庁の組織・機構の見直し**（平成18年4月）を行うとともに、**県立の大学について公立大学法人化**（平成19年4月）等の改革を進めるなどの取組を行ったところである。

計画期間の後半には、平成20年度に、「県民ニーズに対応した機能の強化」等の考え方の下、**地方機関の組織・機構の見直しや防災体制の強化**を実施するほか、引き続き、魅力と活力ある県立学校づくり、試験研究機関の活性化等の取組を積極的に推進する。

### 個別取組事項

#### (1) 本庁の組織・機構の見直し

037

人事異動の部局長・所属長権限の拡大（毎年度）

総務部

当初版035

機動的・効率的な人員配置を図るため、人事異動に関する部局長・所属長権限のさらなる拡大を検討する。

継続

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計 画	当 初						

		17年度～19年度					
実 績	部局内における柔軟な人員配置ができるよう部局長・所属長権限の拡大を図った。						

038

特別チームの活用（毎年度）

関係部局

当初版036

機動的・横断的対応が必要な課題については、特別チームの活用を図る。

継続

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	当初						

		17年度～19年度					
実績		<p>特別チームを設置し、活用した。</p> <p>&lt;17～19年度に活動した特別チーム（（ ）内は実績の例）&gt;</p> <p>7チーム 6チーム 4チーム</p> <p>「道州制（17・18年度は地方分権・道州制）（推進方策の検討）」</p> <p>「人材育成（人材育成ビジョンの検討）」</p> <p>「多文化共生社会づくり推進（行動プランの検討）」</p> <p>「教育新生（あいち・出会いと体験の道場の企画検討）」</p> <p>「環境学習推進（環境学習プラザの企画検討）」</p> <p>「自動車環境戦略（パーク＆ライド事業の企画検討）」</p> <p>「次世代育成支援対策（条例・施策の企画検討）」</p> <p>「自殺予防対策（総合的自殺対策の検討）」</p> <p>「イベント・コンベンション（誘致・企画立案）」</p> <p>「食と緑が支える暮らしづくり（基本計画・施策の企画検討）」</p>					

039

「研究施設用地開発課」の設置（20年度）

企業庁

新規取組

豊田・岡崎地区研究開発施設用地造成事業を推進するため、企業庁企業立地部に「研究施設用地開発課（仮称）」を設置する。

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画		設置					

040

県民生活課（中央県民生活プラザ）の相談窓口等の一元化（20年度）

県民生活部

新規取組

県民の利便性の向上と事務の効率化を図るため、中央県民生活プラザの相談コーナー、商品テスト室及び執務室を一箇所に集約する。

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画		一元化					

(2) 地方機関の組織・機構の見直し

重点 5	041	<b>地方機関の見直し（20年度）</b>	<b>関係部局</b>
------	-----	-----------------------	-------------

当初版045  
具体化・発展

県民の健康や安心・安全の確保など「新たな行政課題の顕在化」、「市町村合併の急速な進展」、「行政改革の推進」、そして「現行県事務所体制の課題の解決」の4つの要素を背景に、以下のような見直しの考え方の下、地方機関を見直す。

（103機関 96機関（公営企業に係る地方機関を除く））

【見直しの基本的な考え方（3つの柱）】

県民ニーズに対応した機能の強化 ～ 「県民」を基軸とした見直し～

市町村合併等を踏まえた広域化・集約化

～ 区域の広域化と行政間・行政内部の事務の集約化～

山間地域の振興強化 ～ 奥三河山間地域等の地域特性に配慮した体制を整備～

【見直し内容】

県事務所の見直し

- ・ 県民サービスと安心・安全の中核機関として「県民事務所」等を設置
- ・ 県民生活プラザは現行数（7か所）を維持し相談機能を充実
- ・ 災害時に「災害対策本部方面本部」を設置
- 保健・福祉分野の地方機関の見直し
- ・ 「保健所」の見直し
- ・ 「福祉相談センター」の設置、「児童相談センター」の増設
- ・ 障害者に係る相談窓口を3か所から7か所に増設
- 市町村行財政関係業務の見直し
- ・ 県事務所行政防災課で所管する市町村行財政関係業務を本庁（総務部市町村課）に集約（新城設楽地域を除く）
- ・ 総務部市町村課内に「市町村行政・合併支援室（仮称）」を設置し、従来の県事務所の機能を維持
- 山間地域振興体制の見直し
- ・ 新城設楽地域に、奥三河山間地域振興の現地総合窓口として「新城設楽山村振興事務所」を設置。また、豊田加茂地域に山村振興担当を配置
- ・ 本庁に「山村振興推進本部」を設置するとともに、地域振興部地域政策課内に「山村振興室（仮称）」を設置
- その他の地方機関の見直し
- ・ 「食品衛生検査所」と「衛生研究所」を統合
- ・ 「農業普及指導センター」の見直し
- ・ 「家畜保健衛生所」の見直し
- ・ 「河川工事事務所」と「建設事務所」の統合
- ・ 「教育事務所」の見直し

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計 画	当 初	新体制整備					
	見 直 し	新体制整備					

		17年度～19年度					
実 績		地方機関の抜本的な見直しは19年度に実施する計画であったが、地方分権や市町村合併の進展などの動向を十分に見極めるとともに、県民サービスの一層の向上、山間地域への配慮など県民の幅広い要望を反映した地方機関のあり方をさらに検討、調整した上で、20年度に実施することとした。					

042

「県民事務所」の設置（20年度）

総務部

新規取組

新たな行政課題（県民のニーズ）に的確に対応するため、県民サービスと安心・安全の中核機関として、尾張・西三河・東三河の3地域に、「県民事務所」を設置する。（海部・知多の2地域に、「県民センター（仮称）」を設置。豊田加茂地域には西三河県民事務所の分課及びグループを設置）

<主な所掌業務> 県民相談、旅券発給、防犯、防災、環境保全・廃棄物対策、労働相談等

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	設置					

043

「新城設楽山村振興事務所」の設置（20年度）

総務部

新規取組

新城設楽地域に、県民事務所の機能に加え、現地における山村振興の総合窓口機能を担う「新城設楽山村振興事務所」を設置する。

<主な所掌業務> 県民事務所の所掌業務+山間地域振興、市町村行財政関係等

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	設置					

044

「保健所」の見直し（20年度）

健康福祉部

新規取組

こころの問題（自殺、引きこもり）等への対応力強化が求められる中、専門性の強化・対応の迅速性の向上を図るため、保健所（12か所）を分野別地方機関とするとともに、支所（9か所）の専門職員を本所に集中化し、支所を窓口機能に特化した「保健分室」に改組する。

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	見直し					

045

「福祉相談センター」の設置及び「児童相談センター」の増設（20年度）

健康福祉部

新規取組

児童虐待等に総合的に対応するため、福祉事務所と児童（・障害者）相談センターを「福祉相談センター」として統合するとともに、虐待件数の増加等を踏まえ春日井市内に児童相談センターを新設する。

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	設置・増設					

046

「農業普及指導センター」の見直し（20年度）

農林水産部

新規取組

専門職員の集中化による機能の高度化を図り、農業者の支援やサービス提供の水準を維持向上させるため、11農業普及指導センター（11農業改良普及課・3駐在室（14拠点））を8農業普及指導センター（8農業改良普及課・4駐在室（12拠点））に統合する。

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	統合					

047

「家畜保健衛生所」の見直し（20年度）

農林水産部

新規取組

西三河家畜保健衛生所の家畜伝染病等の検査・診断体制の強化を図るとともに、所管区域の広域化による機能の充実を図るため尾張と知多家畜保健衛生所を統合する。西三河家畜保健衛生所には、家畜保健衛生所全体の企画調整機能等を付与し、名称を中央家畜保健衛生所とする。また、知多を西部、東三河を東部家畜保健衛生所と改称する。

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	見直し					

048

「河川工事事務所」と「建設事務所」の統合（20年度）

建設部

新規取組

水系一貫の河川整備・管理の充実・強化と業務の効率化を図るため、河川工事事務所と建設事務所を統合するとともに、河川工事事務所日光川出張所、西三河出張所及び五条川出張所を廃止する。

なお、日光川流域における治水施設の整備促進等を図るため、海部建設事務所に「日光川工事出張所（仮称）」を設置する。

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	統合					

049

「教育事務所」の見直し（20年度）

教育委員会

新規取組

市町村合併の進展を踏まえ、教育事務所を7か所から5か所に統合する。

- ・ 豊田加茂と西三河を統合する。
- ・ 新城設楽と東三河を統合（新城設楽を支所化）するとともに、山間地域支援のため、駐在室として「設楽教育指導室（仮称）」を設置する。

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	見直し					

050

「尾張建設事務所都市公園出張所」の廃止（20年度）

建設部

新規取組

都市公園の管理事務の効率化を図るため、「尾張建設事務所都市公園出張所」を廃止し、尾張建設事務所（本所）に統合する。

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	廃止					

051

「豊田加茂建設事務所豊田広域幹線道路出張所」の廃止（20年度）

建設部

新規取組

第二東名自動車道、東海環状自動車道関連道路整備事業が概ね終了し、事業が減少したため、業務を豊田加茂建設事務所に統合し、「豊田加茂建設事務所豊田広域幹線道路出張所」を廃止する。

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	廃止					

052

建設事務所の事業執行体制の見直し（20年度）

建設部

新規取組

建設事務所における一層効率的な事業執行を図るため、現在の地域割の体制を改め、各事業を一貫して行う執行体制（「道路整備課（仮称）」、「河川（港湾）整備課（仮称）」、「都市施設整備課（仮称）」の設置）とする。

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	見直し					

053

児童（・障害者）相談センターの見直しの検討（17年度以降）

健康福祉部

当初版052

児童福祉法の改正により、平成18年4月から中核市に児童相談所が設置できることとなったことに伴い、児童（・障害者）相談センターの見直しを検討する。

継続

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画 当初						

	17年度～19年度
実績	<p>中核市における児童相談所の設置については、中核市の意向を踏まえて検討、調整を行った。</p> <p>なお、児童（・障害者）相談センターについては、20年度における地方機関の見直しの中で、尾張地区に児童相談センターを1か所増設（9か所→10か所）するとともに、7か所について、児童虐待等に総合的に対応するため福祉事務所と統合する。</p>

054

「尾張建設事務所名古屋東部丘陵工事事務所」のあり方の検討（18年度以降）

建設部

当初版053

監 査

万博関連道路工事は平成17年度に終了したが、愛・地球博記念公園の整備や東部丘陵地域整備事業等が残されていることから、その進捗状況を見ながら引き続き「尾張建設事務所名古屋東部丘陵工事事務所」のあり方を検討する。

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計 画	当 初						
		この間で検討					

		17年度～19年度				
実 績		尾張建設事務所名古屋東部丘陵工事事務所のあり方を検討した結果、万博関連道路事業等所期の目的を概ね完了したが、残事業があることから、業務を効率的に遂行するため、当分の間存置することとした。				

055

「衣浦港工事事務所常滑建設事務所」の廃止（20年度）

企業庁

当初版055

具体化・発展

中部臨空都市の造成工事を行う「衣浦港工事事務所常滑建設事務所」については、中長期的には業務量が減少するため廃止し、衣浦港工事事務所（本所）へ統合する。

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計 画	当 初						
	見 直 し	この間で検討					統合

		17年度～19年度				
実 績		「衣浦港工事事務所」及び「三河港工事事務所」のあり方を検討した結果、景気回復等による用地需要の拡大から企業庁用地の分譲が進み在庫が少なくなっており、新規の用地開発や造成により新たな産業用地を確保・提供していくため、引き続き衣浦港、三河港の二工事事務所体制で用地造成事業を進めていくこととした。 一方、中部臨空都市の造成工事を行う衣浦港工事事務所常滑建設事務所については、今後も分譲状況に応じて基盤整備を行う必要があるが、中長期的には業務量が減少するため、地理的に近い衣浦港工事事務所（本所）へ20年4月に統合し、用地造成事業の執行体制強化を図ることとした。				

056

「愛知用水水道北部事務所」及び「愛知用水水道南部事務所」の統合(22年度まで)

企業庁

当初版057

「愛知用水水道北部事務所」及び「愛知用水水道南部事務所」について、運営方法を見直し、統合する。

具体化・発展

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	
計 画	当初	 この間で検討						
	見直し				 この間で統合			

		17年度～19年度	
実 績		愛知用水水道北部事務所と愛知用水水道南部事務所を平成 22 年度までに統合することとし、統合形態、運営方法等について検討を行った。	

(3) 防災体制の強化

**057 「災害対策本部方面本部」の設置（20年度）** **防災局**

**新規取組**

大規模災害時における現地即応性の向上を図るとともに、市町村支援体制を強化するため、災害対策本部支部制（7か所）を方面本部制（3か所）に移行する。方面本部は、災害時に、尾張、西三河、東三河の各県民事務所に設置（3支部、1駐在を含む）し、各管内の情報収集や災害対策の連絡調整、市町村の災害対策の支援等を行う。

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	設置					

**058 「方面本部支援チーム」の設置（20年度）** **防災局**

**当初版060**

方面本部が実施する災害応急対策活動（緊急物資業務、県民相談業務等）を支援するため、本庁から職員を派遣する。

**具体化・発展**

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	当初	 この間で実施				
	見直し	設置				

	17年度～19年度
実績	県の防災力強化検討会（関係部局主管課及び県事務所行政防災課のグループ班長で構成）を設置した。（17年度） 県の防災力強化検討会等で「方面本部支援チーム」の編成検討、活動要領の作成を行った。（17・18・19年度）

**059 「市町村支援チーム」の設置（20年度）** **防災局**

**当初版061**

大規模災害時に、初動期の情報収集力を高めるとともに、避難所運営など市町村が実施する災害応急対策活動の支援（専門分野を除く）を行うため、方面本部から職員を派遣する。

**具体化・発展**

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	当初	 この間で実施				
	見直し	設置				

	17年度～19年度
実績	県の防災力強化検討会等で「市町村支援チーム」の編成検討、活動要領を作成した。（17・18・19年度）

060

「災害情報員」の指名（20年度）

防災局

当初版062

大規模災害時に、市町村が実施する情報収集を支援することにより、県全体の情報収

具体化・発展

集能力を向上させるため、職員が市町村を拠点として被災状況の現地調査を行う。

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	
計 画	当初	 この間で実施						
	見直し				指名			

		17年度～19年度					
実 績		県の防災力強化検討会等で「災害情報員」制度を検討し、活動要領を作成した。 （17・18・19年度）					

061

緊急参集制度の見直し（20年度）

防災局

当初版063

勤務時間外に大規模地震が発生し、第3非常配備（職員全身体制）をとる場合の初動体制の充実・強化を図るため、現在の「原則として、最寄りの県機関へ参集」を、「原則として勤務公署へ参集」に変更する。災害対策本部や方面本部で司令塔機能を担う職員のうち、参集に長時間かかる職員については、近隣居住者から一時代行者を指名する。

具体化・発展

また、先遣チームや災害情報員を市町村へ直接派遣する。

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	
計 画	当初	 この間で実施						
	見直し				見直し			

		17年度～19年度					
実 績		県の防災力強化検討会等で激甚災害時参集制度の見直しを検討した。（17・18・19年度） 各部局初動対応要員の指名制度を新設した。（17年度） 災害情報センター要員等の訓練を実施した。（17・18・19年度）					

(4) 県立の大学、高等学校、養護学校の見直し

**062 県立の大学改革の推進（毎年度）** **県民生活部**

当初版064

具体化・発展

県立の大学について、公立大学法人は、経営の中期目標達成に向けて中期計画を推進するとともに、県は、その業務の達成状況を公立大学法人評価委員会を通じて評価することで業務改善に資する。  
また、さらなる大学改革の一環として、平成21年度に県立大学と看護大学を統合する。

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	
計画	当初	-----					-----▶	
	見直し						▶-----	
		基本計画の策定 大学改革室(仮称)設置						
		この間で実施						
		毎年度実施 県立大学と看護大学の統合						

		17年度～19年度					
実績		自主、自律的な大学運営のもと、教育研究の推進及び地域連携の強化を図るため、地方独立行政法人法に基づき、県立3大学を設置管理する愛知県公立大学法人を設立し、新たな県と法人の関係を構築した。					
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県民生活部文化学事課内に「大学改革室」を設置（17年4月）</li> <li>・ 県立の大学改革推進会議を設置、「愛知県大学改革基本計画」を策定（18年3月）</li> <li>・ 公立大学法人定款策定（18年10月）</li> <li>・ 公立大学法人評価委員会を設置（18年10月）</li> <li>・ 公立大学法人の設立及び「大学改革室」の廃止（19年4月）</li> </ul> 愛知県公立大学法人の業務運営の指針となる中期目標及び中期計画（19～24年度）を策定した。					
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県が中期目標を策定（19年7月）</li> <li>・ 公立大学法人は中期目標達成のための中期計画（19～24年度）を策定（19年8月）</li> </ul>					

**063 県立高等学校の再編整備（毎年度）** **教育委員会**

当初版065

盤 策

県立高等学校再編整備計画に基づき、県民ニーズに的確に対応し、魅力と活力ある県立高等学校づくりに取り組む。  
 ・ 第1期 平成13年度～18年度 ・ 第2期 平成19年度～22年度  
 <20年度以降の計画>  
 ・ 総合学科の設置（20～21年度 2校）  
 ・ 普通科へのコース制の導入（20～22年度 7校）  
 ・ 総合選択制の導入（21年度 1校）  
 ・ 全日制高校の統合（21年度 1組2校を再編して1校開校）校舎化（23年度 1校）  
 ・ 総合技術高等学校（仮称）の設置（26年度開校（工業高校2校を統合））

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	
計画	当初	▶-----			▶-----			
		（第1期）毎年度実施			（第2期）毎年度実施			

		17年度～19年度					
実績		県立高等学校再編整備計画に基づき、魅力と活力ある県立高等学校づくりに取り組んだ。					
		<取組内容> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 総合学科の設置（17・19年度 4校）</li> <li>・ 普通科へのコース制の導入（17～19年度 9校）</li> <li>・ 総合選択制の導入（17～18年度 2校）</li> <li>・ 全日制高校の統合（17～18年度 4組8校を再編して4校開校）</li> <li>・ 校舎（分校）の募集停止（18年度 2校）</li> </ul>					

064

県立養護学校の整備（18・21年度）

教育委員会

当初版066

具体化・発展

県立養護学校の教育環境の一層の充実を図るため、次のように整備を進める。  
 生徒の交流によるノーマライゼーションの理念の実現に向けて、平成18年度及び平成21年度に養護学校高等部を高等学校に併設する。  
 知的障害養護学校の過大化と長時間通学の解消に向けて、平成21年度に岡崎市に「みあい養護学校」を新設する。

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計 画	当 初	養護学校高等部を 高等学校へ併設			西三河地域に 養護学校を新設		
	見 直 し	桃陵高等学校に半田養護 学校桃花校舎を併設			「みあい養護学校」を新設 宝陵高等学校に豊川養護 学校本宮校舎を併設		

		17年度～19年度					
実 績		桃陵高等学校に併設して半田養護学校桃花校舎を開校した。（18年4月）					

065

学校評価システムの推進（毎年度）

教育委員会

当初版067

維  
続

保護者や地域と連携した学校づくりを進めるため、全県立学校に導入した学校評価システムを推進する。

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計 画	当 初	導入					
	見 直 し						

		17年度～19年度					
実 績		全県立学校に学校評価システムを導入した。（17年4月） 各学校において、それぞれの特色を踏まえた目標を設定し、その達成に向けた教育計画を策定・実行して、評価結果を次年度の教育計画の見直し・改善に反映させるなどの運用を行った。					

(5) 試験研究機関の活性化

**066** 試験研究機関の知的財産等の活用（毎年度） 関係部局

当初版068

具体化・発展

試験研究機関における知的財産の創造、保護、活用のルールを定めた指針に沿って、試験研究機関の研究成果を適正に知的財産権化して保護するとともに、研究員による企業へのPR、特許流通アドバイザーの活用などにより、知的財産を含めた研究成果を企業等へ積極的に技術移転する。

**数値目標** ▶ 平成22年度までに県試験研究機関が保有する知的財産について、民間企業への技術移転件数を100件まで拡大

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計	当	 毎年度実施					
画	初						

		17年度～19年度					
実	績	<p>県試験研究機関（産業技術研究所、衛生研究所、農業総合試験場、がんセンター等）における知的財産の創造・活用等のルールを定めた「知的財産戦略推進方針」に基づき、産業労働部内に知的財産活用窓口を設け、県有知的財産権のホームページを通じたPR等の一元的な実施や特許流通アドバイザーによる相談等を行った。</p> <p>また、知的財産等の適切な権利化や企業への移転・活用などを推進した。</p> <p>&lt; 県有特許の技術移転（実施契約）数（全庁の試験研究機関） &gt;                      20年1月末現在 59件（16年度末39件）</p> <p>&lt; 県有知的財産（特許等）保有件数（全庁の試験研究機関） &gt;                      20年1月末現在 202件（16年度末168件）</p> <p>&lt; 技術移転の事例 &gt;                      「miRNAを用いた癌の予後判定方法、癌の遺伝子治療ベクター及び癌治療用医薬組成物（がんセンター）」、「肺癌治療剤（がんセンター）」、「腸管出血性大腸菌O26の選択分離培地（衛生研究所）」、「液化仕込清酒の製造法（産業技術研究所）」、「少量高頻度灌水法を特徴とする施設園芸用自動灌水制御器（農業総合試験場）」</p>					

**067** 大学、企業等との共同研究等の推進（毎年度） 関係部局

当初版069

継続

大学、企業等との共同研究等について、共同研究等取扱指針に基づき、積極的に推進する。

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計	当	 毎年度実施					
画	初						

		17年度～19年度					
実	績	<p>各試験研究機関において、名古屋大学、名古屋工業大学、豊橋技術科学大学を始めとする大学、企業、官民研究機関等との共同研究を推進した。</p> <p>&lt; 共同研究の実績（全庁の試験研究機関） &gt;                      17年度100件 18年度109件 19年度114件(12月末現在)</p> <p>&lt; 共同研究事例 &gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「食品からの腸管出血性大腸菌O26等の検出法の開発」（衛生研究所と国立医薬品食品研究所、地方衛生研究所）</li> <li>・「精神運動発達（遅延）障害に関する原因遺伝子とその機能の解明」（コロニー発達障害研究所と名古屋大学小児科）</li> <li>・「循環・再生型社会構築のための連携融合研究」（「水循環」、「光触媒」、「VOC」、「燃料電池」の4テーマ）（県（産業技術研究所、環境調査センター、農業総合試験場、水産試験場）と名古屋市、名古屋大学）</li> <li>・「10月からイチゴを収穫できる短日・スポット夜冷処理システム」（農業総合試験場と㈱デンソーエース、㈱GAC）</li> <li>・「高水温耐性を有するノリ優良種苗」（水産試験場と愛知県漁業協同組合連合会）</li> <li>・「アスベスト関連疾患への総括的取組」（がんセンターと（独法）科学技術振興機構）</li> </ul>					

068

知的財産創造に関する研究業績評価の導入・充実（毎年度）

関係部局

当初版070

知的財産創造に関する研究業績評価の導入及び充実を図る。

整備

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計 画	当 初						

		17年度～19年度					
実 績		コロニー発達障害研究所、衛生研究所、産業技術研究所、農業総合試験場、がんセンターの各機関において、研究業績等に関する評価を実施し、研究体制、研究課題選定、研究の進め方等の見直し・改善に反映させた。 （コロニー発達障害研究所は、18年度から研究業績評価制度を導入）					

069

試験検査体制の総合的な見直し（20年度）

健康福祉部

当初版071

健康危機管理の機能強化、組織・業務の合理化・活性化を推進するため、「食品衛生検査所」及び「保健所」における高度な試験検査機能を「衛生研究所」に移管するとともに、「衛生研究所」と「食品衛生検査所」を統合する。

具体化・発展

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計 画	当 初	新体制整備					
	見 直 し						

		17年度～19年度					
実 績		「衛生研究所」、「食品衛生検査所」及び「保健所」における試験検査体制について総合的な見直しを検討した。 「保健所」における高度な水質検査業務（水中の重金属等）を「衛生研究所」に移管した。（19年度）					

070

地方独立行政法人化等の検討（17年度以降）

関係部局

当初版072

試験研究機関の活性化や民間の経営ノウハウを取り入れた自主的運営を行うために、地方独立行政法人化等の方策を検討する。

継続

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	当初	----->					
	見直し	----->					

		17年度～19年度					
実績		<p>各試験研究機関について、地方独立行政法人化を含む組織・運営の活性化、合理化の方策を検討した。</p> <p>&lt;検討の結果&gt;</p> <p>17～19年度に実施した活性化・合理化策の効果を見極めながら、引き続き、地方独立行政法人化を含む組織・運営の活性化、合理化の方策を検討することとした。</p> <p>&lt;17～19年度に実施した各試験研究機関の活性化・合理化策&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特許流通アドバイザーの活用等による知的財産の適切な権利化や移転・活用の推進（全機関）</li> <li>・ 大学、官民研究機関、民間企業等との共同研究開発、提案公募方式による競争的研究資金の積極的活用（環境調査センター、産業技術研究所、農業総合試験場、水産試験場、森林・林業技術センター、がんセンター）</li> <li>・ リサーチレジデント（若手研究員）、任期付研究員の採用・活用（コロニー発達障害研究所、がんセンター）</li> <li>・ 研究業績等に対する評価の実施（コロニー発達障害研究所、衛生研究所、産業技術研究所、農業総合試験場、水産試験場、森林・林業技術センター、がんセンター）</li> <li>・ 調査分析業務の民間委託（環境調査センター）</li> <li>・ 保健所の高度な水質検査業務の移管など機能強化・運営の効率化（20年4月に食品衛生検査所と組織統合予定）（衛生研究所）</li> <li>・ 研究所活動計画・研究活動計画（19～22年度）の策定・実施（計画期間終了後に研究機関評価を実施予定）（コロニー発達障害研究所）</li> <li>・ 研究所の利用拡大、新規企業開拓を図るための企業訪問（産業技術研究所）</li> </ul>					

(6) 職制の見直し

071

職制全般の見直し（18・20年度）

総務部

当初版073

本庁、地方機関の組織の見直しに合わせ、分かりやすく、簡素であることを基本として、職制全般の見直しを行う。

具体化・発展

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	当初	見直し					
	見直し		見直し		見直し		

		17年度～19年度					
実績		<p>本庁組織の見直しに合わせ、職制の見直しを行った。（18年度）</p> <p>&lt;見直し内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 部長相当職の「理事」を廃止するとともに、部長の指揮監督下に「担当局」を設置し「担当局長」に一定の業務を分担させることにより、事務の分担を分かりやすくした。</li> </ul>					



## 2 定員の適正管理及び任用・給与等の人事管理全般の見直し

本県では、組織や事務事業の見直しによる職員定数の削減や給与等の適正な管理などにより、人件費の抑制に努めてきた。今後も厳しい財政状況が続くと見込まれる中、行政サービス水準の維持・向上や職員の勤務意欲に十分配慮しつつ、引き続き**定員及び給与等の適正な管理**を推進する。

また、組織・人員のスリム化が進むとともに、**団塊の世代の職員の大量退職**（平成19年度末～24年度末）もスタートする中で、ますます多様化・高度化する行政ニーズに的確に応えていくため、職員一人ひとりの意欲や能力を高めるとともに、多様で優秀な人材を確保する必要がある。

そこで、**各職員の能力・実績を適正に評価し、その結果を適切に人事・給与等に反映する**、メリハリの効いた人事・給与制度への転換をさらに進めていく。

また、計画期間の前半に、これからの県政運営に求められる人材育成の基本方針である「**あいち人材育成ビジョン**」（平成18年3月）と職員の主体的な能力開発を支援する「**あいち職員研修プラン**」（平成19年3月）を策定したところであり、これらに基づく取組の具体化などにより、**人材のさらなる育成と活用**を図る。

さらに、大量退職に伴う影響をできるだけ少なくし、様々な分野における専門能力を有する職員の確保や、組織の活性化を図るため、引き続き、民間人材、退職するベテラン職員などを対象とした**多様な任用形態**を検討し、具体化していく。

### 個別取組事項

#### (1) 定員の適正な管理

重点6

074

知事部局等と教育の事務部門の職員定数の削減（毎年度）

関係部局

当初版078

継続

知事部局等と教育の事務部門については、県民サービスの維持・向上に努めながら、既存の事務事業の整理合理化、組織・機構の見直し、民間委託の推進、事務処理方法の改善などにより、職員定数の削減に取り組む。

**数値目標** ▶ **平成17年度から22年度までの間に1,500人以上削減（ ）**

国の制度改革等に起因する定数増は対象外とする。

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	
計 画	当	▶ 毎年度実施					▶	1,500人以上削減
	初							

		17年度～19年度			
実 績	知事部局等と教育の事務部門での削減目標に基づき、職員定数の削減を実施した。				
	<職員定数削減実績>	285人	260人	291人	計 836人
		19年度に、別途、県立大学独立行政法人化により412人削減			
		16年度定数 12,995人 19年度定数 11,747人			

重点7

075

教職員定数の適正管理（毎年度）

教育委員会

当初版079

数値目標

小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の教職員については、児童生徒数の動向に対応するとともに、教職員定数等に関する標準法に基づく適正配置を進めながら、本県独自に措置している教職員定数の縮減や事務の合理化に伴う職員定数の削減などに取り組み、教職員定数の適正管理を図る。

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	当初	—————▶					
	見直し				—————▶		

		17年度～19年度					
実績	実績	本県独自に措置している教職員定数の縮減など、教職員定数の適正管理に努めた。 <教職員定数の削減等実績> 17年度 自然増 93人 法改善による増 214人 本県独自措置分の削減 207人 18年度 自然増 184人 法改善による増 0人 本県独自措置分の削減 71人 19年度 自然増 405人 法改善による増 14人 本県独自措置分の削減 33人 合計 自然増 682人 法改善による増 228人 本県独自措置分の削減 311人 自然増減には、学校統廃合等に伴う合理化減分を含む。 16年度定数 46,999人 19年度定数 47,598人					

076

総人件費等の抑制（毎年度）

関係部局

当初版080

数値目標

定数の削減、給与等の適正な管理などにより総人件費等の削減に取り組む。  
**平成17年度から22年度までの間に累計で1,200億円削減**  
**平成20年度から22年度までの取組により、取組を行わない場合**  
**(19年度起点)と比較して、22年度において100億円削減**

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	当初	—————▶					
	見直し				—————▶		

		17年度～19年度					
実績	実績	定数の削減、給与の適正な管理等により総人件費等を削減した。 <行革効果（累積効果額）実績> 53億円 150億円 334億円 累計537億円 （17年度～19年度の目標 累計400億円）					

(2) 給与等の適正な管理

重点 8

077

給与制度の適正化（毎年度）

関係部局

当初版081

人事委員会の報告・勧告尊重を基本とした、給与制度の適正化に取り組む。

継続

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	当初	----->					
	見直し	—————>					
		この間で実施					
		抜本的見直し			毎年度実施		

		17年度～19年度					
実績		年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた給料表構造等の改革や、地域手当の新設並びに勤務実績をよりの確に反映し得る諸制度の整備など、人事委員会の報告・勧告に基づき、給与制度全般にわたる抜本的な見直しを実施した。（18年度） 公民比較対象企業規模等を見直した人事委員会の報告・勧告に基づき、給与水準を引き下げた。（18年度） 特別職の報酬等の水準を引き下げた。（18年度）					

重点 8

078

各種手当のあり方の見直し（毎年度）

関係部局

当初版082

各種の手当について、趣旨や社会情勢の変化などを踏まえ、そのあり方を見直す。

継続

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	当初	—————>					
		毎年度実施					

		17年度～19年度					
実績		各種手当の見直しを実施した。 <見直した手当> 18年度 農林漁業普及指導手当、特殊勤務手当、寒冷地手当 19年度 管理職手当、定時制通信教育手当、産業教育手当					

079

時間外勤務の縮減に向けた取組の検討（毎年度）

関係部局

新規記載

時間外勤務の縮減に向けて、事務事業の見直しや事務能率の向上を進めることはもとより、効果的な取組を検討する。

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画						

	17年度～19年度					
実績	毎日、勤務時間終了時に、上司による時間外勤務の業務内容・時間の確認等を行う、いっせい退庁推進運動（TMタイム）を実施した。 全庁一斉定時退庁日（毎週水曜日、給料支給日等）を普及啓発し、定時退庁を励行した。					

080

職員住宅等の見直し（19・20・22年度）

関係部局

当初版083

職員の福利厚生施設として設置している職員住宅、独身寮については、民間住宅の供給状況や施設の老朽化等を考慮し、廃止に取り組む。

継続

**数値目標** ▶ 平成19年度に教職員住宅を75戸廃止、20年度に職員住宅485戸及び独身寮126室を全廃、22年度に教職員住宅122戸を廃止

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画当初			教職員住宅 75戸廃止	職員住宅・ 独身寮全廃		教職員住宅 122戸廃止

	17年度～19年度					
実績	以下の教職員住宅等を廃止した。 <実績> 愛知県立看護大学教職員住宅の廃止（8戸）（17年度） 教職員住宅の廃止（81戸）（19年度）					

081

公舎の見直し（毎年度）

関係部局

当初版084

事務事業の円滑な運営に資する目的で設置している公舎については、設置目的等を考慮し、必要性が薄れたものは廃止に取り組む。

継続

**数値目標** ▶ 平成17年度から22年度までの間におおむね130戸を廃止

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画当初						
				毎年度実施		おおむね 130戸廃止

	17年度～19年度					
実績	順次公舎を廃止した。 <実績> 17年度4戸 18年度2戸 19年度4戸 計10戸					

(3) 人材の育成・活用

**082 専門家を育成する仕組みづくりの推進（毎年度）** **総務部**

**当初版085** 複雑化、高度化する県行政に対応した業務遂行のため、特定分野の専門家として十分な意欲、能力を備えた職員を育成する仕組みづくりを進める。  
**具体化・発展**

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	
計 画	当 初	 この間で検討						
	見 直 し		 毎年度実施					

		17年度～19年度					
実 績		ジョブローテーションを若手職員中心の育成型ジョブローテーションとして充実するとともに、キャリア形成の節目において重点的に実施しているヒアリング制度を拡充するなど、専門としたい分野を見定めて高い専門能力のある職員を育成できるよう制度の充実を図った。(19年度)					

**083 ジョブローテーションの実施（毎年度）** **総務部**

**当初版086** 若手職員の能力向上と職務経験の多様化を図るため、引き続きジョブローテーションを実施する。  
**継 続**

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計 画	当 初	 毎年度実施					

		17年度～19年度					
実 績		職員本人の適性を早期に見極めることの出来るよう若手職員中心の育成型ジョブローテーションとして充実を図った。 また、ジョブローテーションを達成する期間について、10年間から8年間に目標を引き上げた。(19年度)					

084

各種健康診断等の実施（毎年度）

総務部

当初版087

職員の各種健康診断、健康指導及び心の健康管理対策を実施する。

変更

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計 画	当						
	初						

		17年度～19年度					
実 績		毎年度以下の事業を実施した。 ・ 職員の各種健康診断、健康指導 ・ 職場復帰訓練実施要綱に基づく訓練 ・ 長時間時間外勤務者に対する健康管理対策事業 ・ 職員のメンタルヘルス対策事業					

085

役職ポストへの女性登用の推進（毎年度）

総務部

当初版088

役職ポストへの女性登用を推進する。

変更

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計 画	当						
	初						

		17年度～19年度					
実 績		役職ポストへの女性登用を推進した。 <女性登用率実績>      15.6%    16.1%					

086

新たな人事・給与制度の導入（17年度以降）

総務部

当初版089

職員個々の職務遂行能力、職責、業績を反映し、職員の意欲・志気の維持・向上につながる人事・給与制度の導入を進める。

変更

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計 画	当						
	初						

		17年度～19年度					
実 績		勤務実績をよりの確に給与に反映し得るよう、勤務実績に基づく給与制度や在職期間中の貢献度を退職手当に反映する制度を導入した。 （18年度一部導入、以降順次拡大予定）					

087

人事評価結果の給与への反映（毎年度）

総務部

当初版090

課長級以上の職員を対象に人事評価結果を給与（勤勉手当及び昇給）に反映する。

具体化・発展

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	当初	実施					
	見直し						

		17年度～19年度					
実績	課長級以上の職員を対象に人事評価結果を勤勉手当に反映させることとした。（17年6月から） 人事評価結果を昇給に反映させるため、制度の見直しを行った。（19年度）						

088

人事評価制度の対象者拡大の推進（17年度以降）

総務部

当初版091

職員一人ひとりの能力や実績等を適正に評価する評価制度について、一般職員への導入に向けた取組を進める。

具体化・発展

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	当初						
	見直し						

		17年度～19年度					
実績	一般職員への人事評価制度の導入に向けた検討を行うとともに、課長補佐級班長等への目標達成度評価の試行を実施した。（17年度から）						

重点 11

089

あいち人材育成ビジョンの推進（毎年度）

総務部

当初版092

具体化・発展

「あいち人材育成ビジョン」で示された求められる職員像への到達に向け、職員研修の充実、人材育成型・能力重視型の人事管理への移行や働きやすい職場環境づくりの推進に取り組む。

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計 画	当初	策定					
	見直し						

		17年度～19年度					
実績		新たな人材育成基本方針である「あいち人材育成ビジョン」を策定した。（18年3月） <取組実績> ・庁内公募制度の充実 ・育成型ジョブローテーションの充実 ・キャリア形成における重点ヒアリングの充実 ・部下職員に対する所属長ヒアリングの充実 ・コーチング研修の導入 ・部下からの評価の試行 ・メンタルヘルスに係る研修の導入 等					

090

やりたい仕事挑戦制度（自己申請型）の実施（20年度）

総務部

新規取組

職員のチャレンジ意欲をさらに向上させるとともに、優秀な人材の発掘・有効活用を図るため、職員が自分の培ってきた能力とスキルを直接希望所属にアピールすることで、やりたい仕事に挑戦できる仕組みを、平成20年4月の人事異動から実施する。

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計 画		実施					

091

あいち職員研修プランの推進（毎年度）

総務部

当初版093

具体化・発展

「あいち職員研修プラン」に基づき、人事制度との連携を図りながら、職員の主体的な能力開発の取組を応援する研修を実施する。

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計 画	当初	策定					
	見直し	策定					

		17年度～19年度					
実績		新たな職員研修基本方針として「あいち職員研修プラン」を策定した。（19年3月） <取組実績> ・自己啓発活動支援メニューの導入 ・OJTの充実（トレーナー制度の充実、コーチング研修の導入） ・NPO派遣研修の大幅拡充（新規採用職員の現場体験型研修の導入） 等					

092

民間企業等への派遣研修の実施（毎年度）

総務部

当初版095

サービス意識、コスト感覚等を身につけるため、民間企業等への派遣研修を実施する。

整備

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計 画	当初	実施					
	見直し	 毎年度実施					

		17年度～19年度					
実 績		民間企業等への派遣研修を実施した。 <派遣実績> 4名 7名 5名					

093

職員からの政策公募制度の推進（毎年度）

知事政策局

当初版097

職員から幅広く政策を公募する制度を推進する。

具体化・発展

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計 画	当初	検討					
	見直し	 毎年度実施					

		17年度～19年度					
実 績		職員からの政策公募制度を導入し、優れた提案を採択して事業化を行った。 （18年度予算から） <採択事業> 18年度予算9事業 19年度予算8事業（内2事業は、提案した職員が 所管部局に異動して事業を担当） 20年度予算3事業					

(4) 多様な任用形態の活用

**094** **新たな任期付採用及び任期付短時間勤務職員制度の活用(毎年度)** **総務部**

**当初版098** 新たな任期付採用及び任期付短時間勤務職員制度( )の活用により多様な人材の確保とその効果的な活用、組織の活性化を図る。  
**具体化・発展**

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	
計画	当初	----->					この間で検討	
	見直し						—————>	
							毎年度実施	

		17年度～19年度					
実績		新たな任期付採用及び任期付短時間勤務職員制度を導入した。(19年度)					

新たな任期付採用職員制度  
 特定の期間に業務量の増大が予想される場合等を想定(イベント開催準備、災害復旧等)  
 任期付短時間勤務職員制度  
 窓口・施設の時間延長、 育児休業取得職員の代替等を想定

**重点12** **095** **民間企業等職務経験者の採用制度の活用(毎年度)** **総務部**

**当初版099** 民間企業などの職務経験がある多様な人材を活用するために、民間企業等職務経験者の採用制度を活用する。  
**具体化・発展**

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	
計画	当初	----->					この間で検討	
	見直し						—————>	
							毎年度実施	

		17年度～19年度					
実績		民間企業等職務経験者の採用制度を新設した。 (19年度から実施、20年4月採用予定)					

重点 12

096

再任用職員の活用（毎年度）

総務部

当初版 100

具体化・発展

退職するベテラン職員の能力・知識・経験を、若手職員の育成・指導の面も含めて最大限活用するため、再任用職員を専門職として登用するとともに、常勤とすることを検討する。

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	
計画	当初	→					毎年度実施	
	見直し	→					毎年度実施 .....▶ 常勤化を検討	

		17年度～19年度					
実績		再任用職員を専門職として登用した。 <配置実績> 18年度 徴収指導 1人 19年度 税務指導 4人、研究指導 1人、監査 2人、徴収指導 1人					

097

勧奨退職の実施（毎年度）

総務部

当初版 101

量 縮

公務能率の維持向上と人事の刷新を図るために、勧奨退職の働きかけを行う。

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	
計画	当初	→					毎年度実施	

		17年度～19年度					
実績		勧奨退職の働きかけを実施した。 <知事部局等の勧奨退職者数> 16年度末 84人 17年度末 106人 18年度末 130人					

(5) 教員の資質向上

**098** 教員の資質向上方策等の検討（毎年度） 教育委員会

当初版 102

数 年

学校、保護者、市町村教育委員会、教育事務所等を構成員とする「教員の資質向上検討会議」において、教員の資質向上方策等について、学校現場により近い視点から検討を行う。

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	
計 画	当 初	会議設置					→	
							毎年度実施	

		17年度～19年度					
実 績		「教員の資質向上検討会議」を設置し、教員の資質向上方策等について検討を実施した。（17年度から 年4回開催） <検討成果> ・ 管理職員のリーダーシップ及び資質の向上を図る「管理職員パワーアップ講座」の開催（18年度から） ・ 指導力等に問題を有し、何らかの指導や研修が必要と思われる教員（支援を要する教員）の把握、研修実施（18年度から） ・ 県立学校教員の公募制導入、公立学校管理職員の希望降任制度の導入（19年度人事異動から）					

**099** 教職員評価制度の推進（毎年度） 教育委員会

当初版 103

具体化・発展

教員一人ひとりの意欲・努力・能力や実績等が適正に評価されるよう、教職員評価制度を推進する。

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	
計 画	当 初	検討					→	
	見 直 し						毎年度実施	

		17年度～19年度					
実 績		教職員評価制度を導入した。 17年度に研究指定校で試行し、18年度以降順次対象を拡大。（県立学校は18年度から、小中学校は19年度から、全校、全教職員を対象に評価を実施。今後、全校種の全教職員を対象に完全実施を検討）					

100

教員の意識改革（毎年度）

教育委員会

当初版 104

教員の能力・適性に応じた指導力の向上を図るための研修を充実させるとともに、非常勤講師等の臨時教員に対しても研修を行うなど、信頼される教員としての意識改革に取り組む。

監 査

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計 画	当	→					毎年度実施
	初						

		17年度～19年度					
実 績		教員の指導力向上を図るための研修を充実させた。（18年度から「管理職員パワーアップ講座」、「授業名人活用推進事業」、「『あいち授業塾』推進事業」を実施） 非常勤講師等の臨時教員の指導力向上を図るための研修を実施した。（17年度から）					

101

教員相互による実践的な授業研修等の推進（毎年度）

教育委員会

当初版 105

教員一人ひとりの教科等の指導法、評価方法などの質的向上を図るため、教員相互による実践的な授業研修や学校評議員等外部への公開授業を推進する。

監 査

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計 画	当	→					毎年度実施
	初						

		17年度～19年度					
実 績		様々な研修の場において、教員相互による実践的な授業研修や学校評議員等外部への公開授業を実施した。（初任者研修、教職5年・10年経験者研修、英語教員研修） 教員の授業構想力や指導技術など、授業力の向上を図ることを目的に、「授業名人活用推進事業」、「『あいち授業塾』推進事業」を実施した。（18年度から）					

102

指導力向上を要する教員に対する厳格な対応（毎年度）

教育委員会

当初版 106

教科指導や生徒指導を適切に行うことができない教員や、教育に対する情熱・意欲に乏しく、適格性に問題がある教員に対し、再教育制度として「指導力向上を要する教員の研修」制度を十分に機能させることにより、厳格に対応する。

監 査

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計 画	当	→					毎年度実施
	初						

		17年度～19年度					
実 績		指導力不足教員の的確な把握に努め、再教育のため、「指導力向上を要する教員の研修」を実施した。 指導力の「支援を要する教員」（指導力不足教員までには至らないが、指導力等に問題を有し、何らかの指導や研修が必要と思われる教員）に対して校内研修等を実施した。（18年度から）					

103

教員採用等の改善（毎年度）

教育委員会

当初版 107

継続

学校教育における指導のあり方の質的变化や指導上の諸問題に適切に対応できる個性豊かで多様な人材を幅広く教員として確保していくため、次のとおり採用選考方法の改善等を行う。

- 採用選考試験受験説明会の実施県をさらに拡大
- 優秀な教員経験者を確保するための受験条件の緩和等
- 教員養成系の大学3年生等を対象とした説明会の開催
- 1年間の条件付採用期間における厳正な評価

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	当初						

		17年度～19年度					
実績		<p>優れた教員確保のため、採用選考方法の改善等を行った。</p> <p>&lt;実績&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教職経験者の試験の一部免除（17年度から）</li> <li>・ 面接試験の委員にPTA関係者や民間人を起用（17年度から）</li> <li>・ 採用選考試験受験説明会を東京・大阪で開催（18年度から 19年度に会場を愛知・石川にも拡大）</li> <li>・ 民間企業等での経験等を評価した「社会人特別選考」の実施（19年度から）</li> <li>・ 「外国語が堪能な者を対象とした選考」の実施（19年度から）</li> <li>・ 受験年齢制限を40歳未満から45歳未満へ緩和（19年度から）</li> <li>・ 小学校教諭の2次試験の泳力テストの廃止（19年度から）</li> </ul>					

104

再任用職員の活用（毎年度）

教育委員会

当初版 108

継続

退職するベテラン教員の能力・知識・経験を、若手教員の育成に最大限活用する。

		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
計画	当初						

		17年度～19年度					
実績		<p>退職するベテラン教員を初任者研修指導員等に再任用し、若手教員の育成に活用した。</p> <p>&lt;初任者研修指導員&gt; 18年度 14人 19年度 24人</p>					