

栃木県行財政改革大綱2026～2030 の策定について

- ・21世紀の中頃を展望しつつ、職員一人ひとりの意識と職場環境の変革を起点として、栃木県が直面するさまざまな課題に取り組み、県民満足度の高い県政の実現を目指します。
- ・その実現に向け、次の4つの目標を掲げ、全庁を挙げて行財政改革に挑戦します。

挑戦に向けた視点

視点0 職員・職場

職員の意識とそれを支援する職場環境を変革

視点1 連携・協働

県政経営資源の制約が強まる中、市町や民間等多様な主体との連携・協働を一層強化

視点2 デジタル

最新のデジタル技術を積極的に取り入れ、職員一人当たりの労働生産性を向上

視点3 財政基盤

財源の制約の中であっても、不測の事態にも機動的に対応できる財政基盤を安定的に確保

新たな行財政改革への挑戦

目標I

全ての職員が意欲を持って活躍できる職場づくり

目標II

多様な主体との連携・協働・共創への挑戦

目標III

デジタル技術を活用した効果的・効率的な県政運営

目標IV

持続可能な行財政基盤確立



栃木県人材育成・確保基本方針2026～2030

改定の趣旨

複雑・多様化する行政課題やジェンダー・ギャップの解消などの新たな課題にも的確に対応できるよう、職員の人材育成に加え、人材確保、デジタル人材の育成・確保、職場環境づくりに関する事項を含め、現行方針を全面改定



【方針期間】

R8(2026)年度
～R12(2030)年度

人材育成(主な取組)

- 👉 栃木県庁創造的活動支援制度(栃木県庁版20%ルール)の実施 **新**
- 👉 キャリア相談体制の構築 **新**
- 👉 チーム制の見直し **新**

主な取組目標

職員の自己成長
実感割合
(R7調査 70.8%)

R13調査
80%

人材確保(主な取組)

- 👉 行政職インターンシップ・技術職インターンシップ **拡**
- 👉 技術職確保に向けた取組強化 **拡**
- 👉 試験制度等の更なる見直し **新**

職員のやりがい
実感割合
(R7調査 64.0%)

R13調査
80%

デジタル人材の育成・確保(主な取組)

- 👉 全職員のデジタルの基礎知識の底上げ
- 👉 外部の専門人材の登用・活用

デジタルスキップ
育成数
(R7年度.700名)

R9年度
900名

職場環境づくり(主な取組)

- 👉 DXの推進に合わせた対面コミュニケーションの活性化 **新**
- 👉 職員の働きがいや意欲の向上への対応 **新**
- 👉 カスタマーハラスメントへの対応 **新**

職員のワーク・ライフ
・バランス実感割合
(R7調査 60.7%)

R13調査
80%

新とちぎ未来創造プランの目標
行財政改革大綱の理念

県民サービス・県民満足度の向上



栃木県庁創造的活動支援制度の実施について

【栃木県庁版20%ルールの実施】

1 趣旨・目的

県職員の仕事へのやりがい向上を図り、**職員が知見や経験、専門性、熱意を活かして、担当業務以外の創造的な活動に従事することができる新しい働き方の仕組みを導入する。**

2 制度概要

職員が**勤務時間の一部（20%以内）**を活用し、本務所属の業務以外の企画提案等に係る業務に主体的に従事することができるもの

3 対象職員

全ての部局・課長補佐級以下職員（教員、警察官、会計年度任用職員等を除く）。

4 創造的活動等の類型

(1)指定課題解決型

課題を所管する所属の長が、
職員を**庁内公募**



ワーキングチームの結成

(2)職員能力活用型

特定分野に知見や経験、専門性、熱意を持つ職員が、**庁内公募**等により、
本務所属の業務以外の業務に従事

5 今後のスケジュール

R8.4～ 試行開始

R9.4～ 本格実施

令和7年度少子化対策関連事業の進捗状況(主な実施状況)について

結 婚

高校生・大学生対象の ライフデザイン講座



- ✓ 計15回の開催で約1,000名が受講し、受講者の8割が「結婚する時期について考えるきっかけになった又はなりそう」と回答
⇒若者の前向きな意識を引き出す取組や次のステップに繋がるきっかけ提供を推進

働き方

社外専門家を活用した 企業内の働き方改革推進



- ✓ キックオフセミナーは約100名が参加、働き方改革推進員養成講座には3回で延べ約50人が参加
⇒企業における働き方改革・仕事と家庭の両立に向けた動きの広がりを後押し

子育て

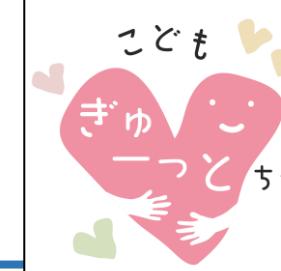
「喜びのある子育て」 推進キャンペーン



- ✓ 作品コンテスト(川柳・写真など)には、幅広い世代から500作品を超える応募
- ✓ 親子イベントは、約1,700名の県民が参加
⇒妊娠・出産・子育てに関する気運醸成などにより、県民の希望実現の基盤を強化

その他

少子化対策アドバイザー (外部人材)



- ✓ 上半期は全25市町、下半期は派遣希望のあった15市町を訪問し、意見交換や個別助言等を実施
⇒県全体で人口減少・少子化問題に取り組んでいくという共通認識を波及

栃木県カスタマーハラスメント防止条例案について（2月議会提出予定）

主な内容

○カスタマーハラスメントの定義

顧客等の言動であって、就業者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものであり、かつ、当該就業者の就業環境を害するもの

○カスタマーハラスメントの禁止

何人も、あらゆる場においてカスハラを行ってはならない

○各主体の主な責務（努力義務）

県：カスハラ防止に関する施策の総合的な策定・実施、基本指針の策定

顧客等：自らの言動が、就業者の就業環境を害することのないよう、必要な注意を払う

就業者：カスハラに起因する問題に対する関心と理解を深め、顧客等に対し適切に対応する

事業者：カスハラにより就業者の就業環境が害されないよう、必要な体制整備等の措置を講ずる

○施行日(予定) 令和8(2026)年4月1日



【条例を踏まえて県が行う防止対策】

※必要経費をR8当初予算案に計上

- ・カスハラの発生防止に向けた県民への周知・啓発
- ・カスハラに関する事業者からの相談に対応する窓口の設置
- ・事業者によるマニュアル策定等の対策を支援するための専門家の派遣

全国初！

受け付けた相談は、内容を整理し、
県内の事例として定期的に公表

事業承継推進共同宣言の実施及び 宣言式等の開催について

趣旨

事業承継に取り組む県内支援機関の連携体制を強化し、
オールとちぎで取組を促進していくために、
「事業承継推進共同宣言」を実施することとしたもの。

宣言 団体

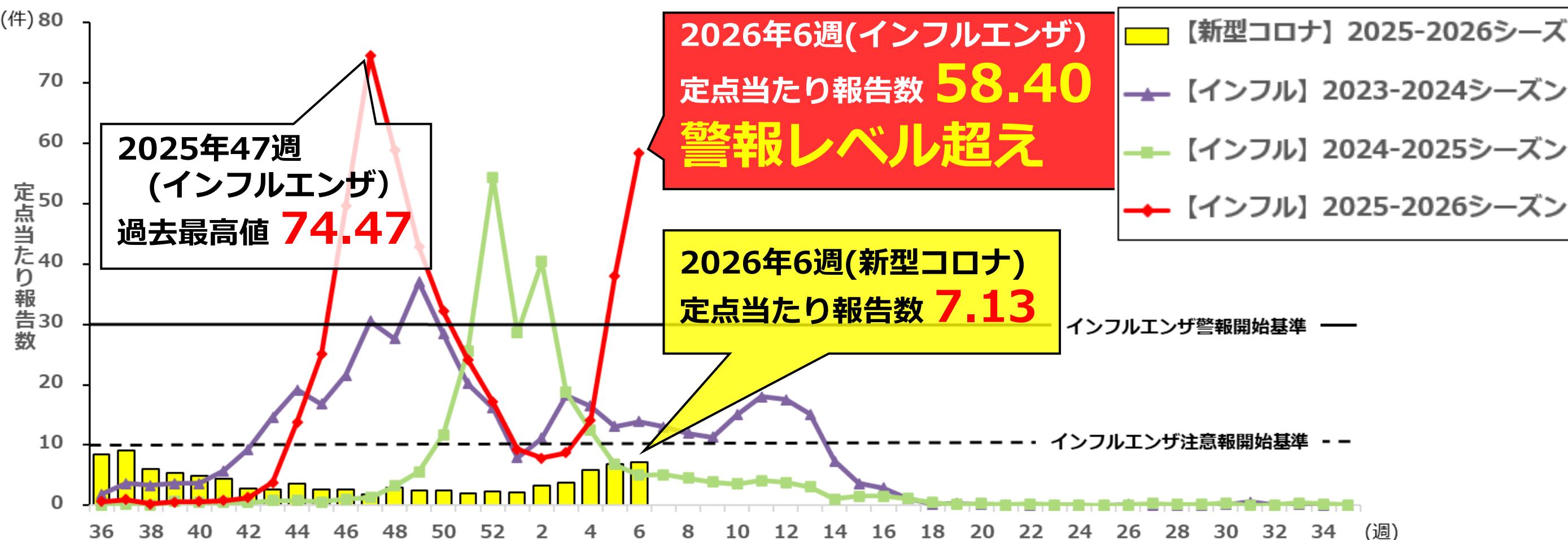
県、全市町、栃木県事業承継・引継ぎ支援センター、
商工団体、金融機関等

宣言式 等

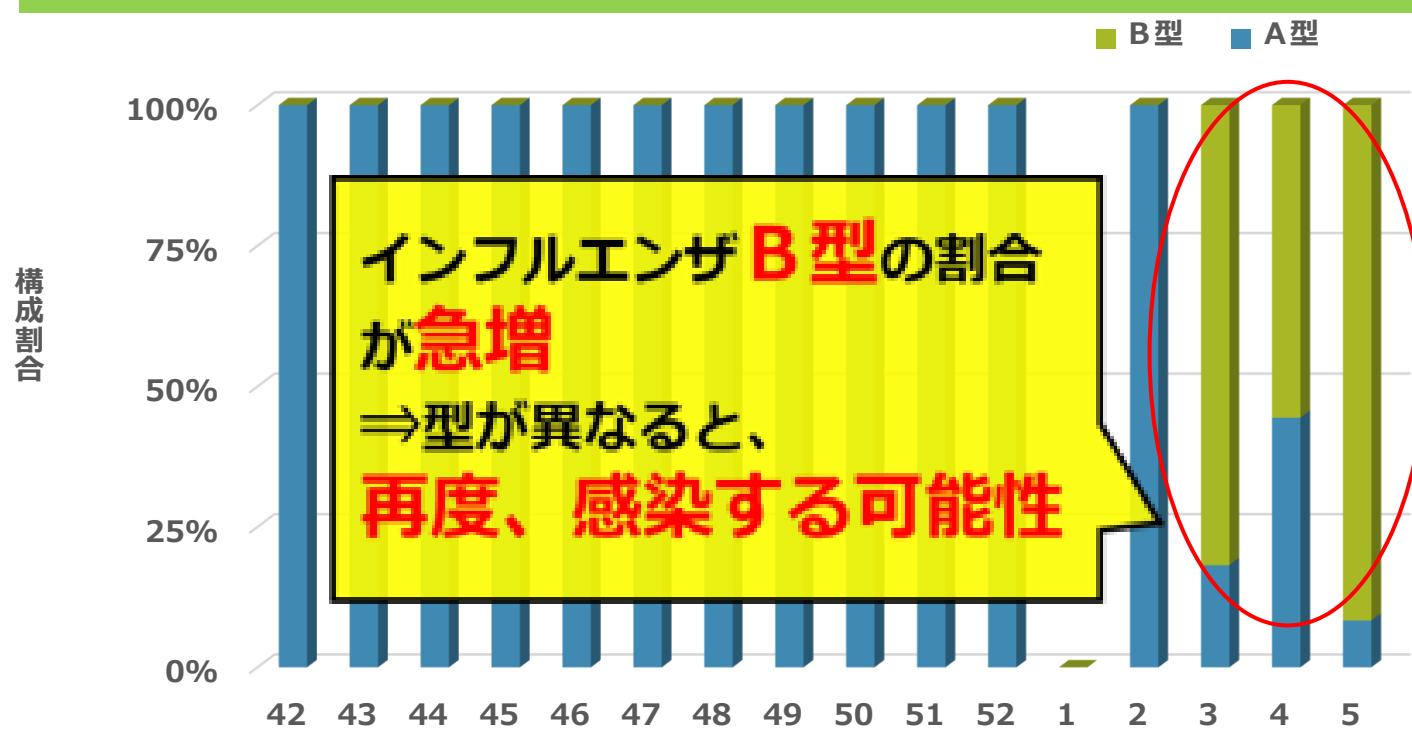
開催日：2月26日(木)13:30～14:15
場所：県庁昭和館正庁
※同日14:20～同会場で記念講演を開催

インフルエンザの再流行について

栃木県におけるインフルエンザ・新型コロナ患者報告数（定点当たり報告数）

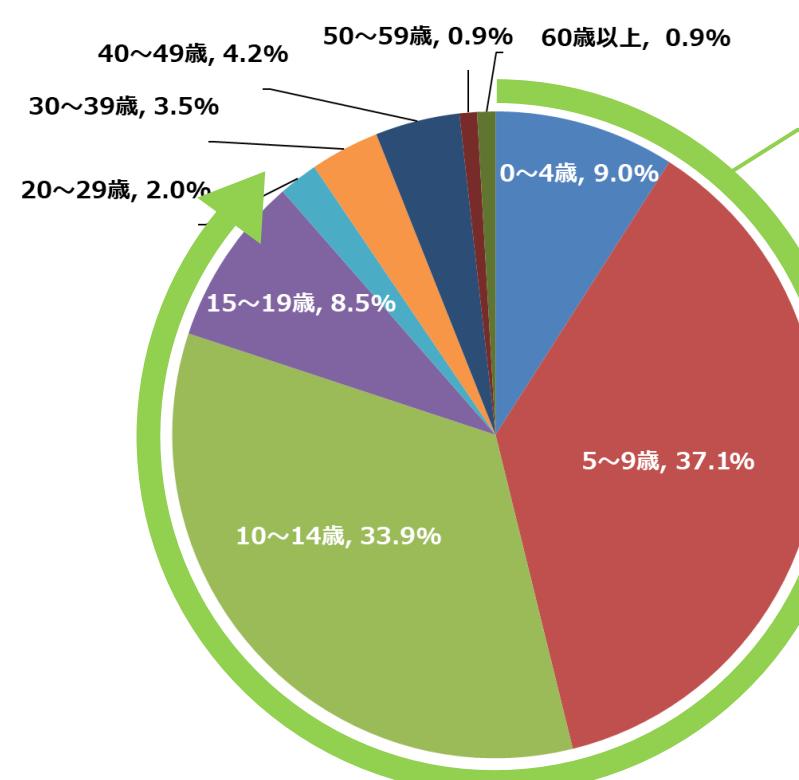


インフルエンザ A型・B型の構成割合



※急性呼吸器感染症病原体サーベイランスの検出結果から作成

インフルエンザ 年齢階層別患者割合（2026年6週）



19歳以下で
88.6%を
占める

感染対策3つのポイント



- ① きちんと『手洗い』
- ② マスクをつけて『咳エチケット』
- ③ 重症化を防ぐ『ワクチン接種』



とちまる救急安心電話相談 の活用

大人は

#7119

028-623-3344



子どもは

#8000

028-623-3511



平日16時～翌朝10時

土日祝24時間対応