

令和6年7月3日

発言者	発言要旨
梶原委員	民間企業も含め、人材確保が難しくなっているとされているが、大学卒業程度の県職員採用試験への応募者数の推移はどうか。
職員課長	令和6年度は、申込者全体で318名（前年比82.2%）、5年度は387名（前年比82%）となっており厳しい状況が続いている。なお、6年度は初の取組みとして先行実施枠という試験区分を設けている。教養試験及び専門試験の代わりに民間企業の就職試験でも採用されているSPI3を行い、試験日程も第1次試験を4月下旬に行うなど、大幅に早めて実施した。先行区分への申込は、行政・総合土木・林業・病院経営の4職種で278名となり、今年度の大学卒業程度の全体の申込者の総数は596名（前年比154%）となった。
梶原委員	民間企業や国、市町村との人材確保に係る競争が激しくなっていく中で、県の人材確保に向けた取組みはどうか。
職員課長	国や市町村と人材の取り合いになっているのは指摘のとおりである。県職員の仕事についてイメージしにくいこともあり、公務研究セミナーや県庁職場見学会を開催している。また、職種ごとのPR動画の作成等の情報発信を通して山形県職員の魅力発信に努めている。
梶原委員	県職員の採用試験の合格者における採用辞退者の傾向はどうか。
人事課長	公務員を志す多くの方は複数の試験を受験し合格を得ている。そのため、毎年度一定数の辞退者があり、その数は増加傾向にある。
梶原委員	様々な政策を行うに当たって、今後の人材確保や組織運営の方針はどうか。
人事課長	県行政を適切に執行していくためには、必要な人材を確保することが重要である。その上で、組織体制については、スクラップアンドビルドを基本に、行政需要等を把握しながら適切な体制を整備していく。
梶原委員	屋内スケートリンク施設基礎調査における立地場所の検討について、村山地域の都市部に立地する場合、利用者数、設置者負担、ランニングコスト等の面で有利との結果が出ているが、その他の地域においても誘客効果による人口定着やスポーツ競技の底上げにつながることも考えられる。施設の設置場所やあり方に係るこれまでの経過及び県の考えはどうか。
重要プロジェクト等推進主幹	今回の整備検討会議では、競技とレクリエーションの両立が大きなテーマであるなどの議論がなされたところである。 利用者の見込みは、村山地域は山形市総合スポーツセンターのスケート場の利用者数2.8万人、他地域では酒田市スワンスケートリンクの利用者数1.8万人を基に試算しており、最大で6.4万人となった。新潟市のアイスアリーナの利用者数は11万人であり、県全体のスケート人口、人口減少、若者のスポーツ離れ等を考慮すると、スケート利用者のみでの運営は厳し

発 言 者	発 言 要 旨
梶原委員	<p>いとこの指摘もある。</p> <p>利用者確保に加え、財政負担の抑制、官民連携の推進が課題とされており、これらの課題を解決するため、今後の整備検討会議において、様々な観点から検討を進めていく。</p> <p>多機能性とあるが、夏季は首都圏のスケート場が混雑し貸切利用ができないため、競技団体や大学の合宿利用が見込めるとともに、アスリートが使用しない冬季は市民に開放して体力向上を図るといった利用方法もある。</p> <p>また、観客席を整備する目的やスケートリンクの管理運営ができる人材の育成などについても検討していく必要があると考えるがどうか。</p>
重要プロジェクト等推進主幹	<p>他県の先進事例を調査すると、夏季は運営コストがかかる一方で利用者数が少ないため、運営に苦慮しており、冬季だけの営業としているスケート場が多い。今回は、フィギュアスケートだけでなく、アイスホッケーなども使うリンクを考えている。</p> <p>令和4年度のあり方検討会議の報告書では、県民のスポーツに親しむ機会が本県の暮らしに彩りを与えることや、様々なスポーツを体験することの重要性が盛り込まれており、今年度の整備検討会議においても、県が公金を投入するのだから、多くの県民が利用する施設になるべきであり、そのためには多機能性が重要であるとの意見もあった。一方で、機能を向上させればコストも増加するので、多機能性を重視する中でも、真に必要な機能を整理する必要がある。</p> <p>今回の調査結果は、貴重なデータであり、今後、関係団体とも連携しながら、整備検討会議で様々な観点から議論を進めていく。</p>
梶原委員	<p>酒田市では、べにばな国体の施設を活用するなどしてこれまでやってきた。運営形態を考えることで、行政の負担を減らすことができる。ぜひ、競技団体の意見も聞いて参考にしてほしい。</p>
梶原委員	<p>日本において様々な分野で人材不足となっている中、インドは人口が14億人を超え、今後、様々な人材を供給してくれると期待される。インド人材の活用に関する県内の状況及び県の考えはどうか。</p>
国際人材活躍・コンベンション推進誘致推進課長	<p>5月にインド人材の受入促進セミナーが開催された際には、サービス業や製造業、行政、銀行等の幅広い業種から50名以上が参加し、県内での関心の高さを再認識している。また、県内の事業者がインド人材の送出国を訪問し、現地との信頼関係構築を図る動きも聞いている。こうした状況を踏まえ、他部局とも連携しながら、今後の政策を検討していきたい。</p>
矢吹委員	<p>他県から本県への移住の状況や移住者の属性、相談状況はどうか。</p>
移住定住・地域活力創生課長	<p>令和5年度の一般社団法人ふるさと山形移住・定住推進センター（以下「くらすべ山形」という。）における実績、相談の状況は、くらすべ山形の相談窓口を通じた移住者数は308名（前年比14.9%増）、相談件数は1,434件（前年比15.6%増）となっている。移住者の属性としては、山形県に移住する前の居住地について、東京都が28.6%、東京都を除く関東各県が37.7%で関東からの移住者が全体の約3分の2を占めている。年代は20代</p>

発 言 者	発 言 要 旨
	<p>から 40 代が約 8 割、Uターン者が 150 名、I ターン者が 154 名となっている。移住の理由としては、Uターン者、I ターン者ともに本県での就職・転職が決まったことが最多となっており、Uターン者については子育て環境の充実や親の介護、I ターン者については自然、生活環境の良さ、結婚等を挙げている。</p> <p>移住相談の傾向も概ね移住者の実績と同様となっており、居住地については、東京を含む関東圏が約 7 割、年代は 20 代から 30 代で半数を超えている。相談の内容としては、移住についての支援策が 48%、仕事や起業が 20%、暮らしの関係が 18.5%となっている。年代の傾向として、20 代から 30 代の相談者からは転職や就職といった仕事に関すること、40 代から 50 代の相談者からは自然環境やライフスタイルの見直し、親の介護のための住まいや暮らしに関する相談が多くなっている。</p>
矢吹委員	<p>今後、移住定住をさらに進めるためには、市町村と連携して移住者に対して、スキー場のシーズンチケットや温泉チケット等の特典を付与するなどの取組みが重要と考えるが、連携状況はどうか。</p>
移住定住・地域活力創生課長	<p>東京で開催する移住定住に係るイベントへの県内市町村の参加や、県が運営する移住定住に関するポータルサイトについては、市町村の情報を市町村が自由に掲載できる仕組みとしており、市町村と連携しながら取組みを進めている。</p>
矢吹委員	<p>県業務の D X 化の推進状況はどうか。</p>
D X 推進課長	<p>令和 6 年度は職員が使うメールやグループウェア、ファイル共有等の庁内システムのサーバーの更新の年であり、このタイミングで様々な変更を検討している。その中で、マイクロソフトのクラウドサービス M365（ワード、エクセル等のオフィスツール及びチャット、グループウェア、ファイル共有機能がセットになったもの）を導入して、県庁内の業務改革を進めていきたいと考えており、7 年 9 月頃に本格稼働させる予定である。また、プログラミングの知識がなくても簡単なアプリケーションを開発できる製品を導入して、若い職員を中心に業務の生産性を向上させていく事業を進めている。</p>
矢吹委員	<p>長井市では N T T 東日本と連携し、分野ごとの専門家からその都度アドバイスをもらうようにしているが、県庁内における D X 関係の外部人材の活用状況はどうか。</p>
D X 推進課長	<p>本県では I C T マネジメント業務において、外部の I T コンサルタント会社に業務委託し、県庁内の様々なシステム開発プロジェクトのマネジメント支援やシステム関連の見積りの精査等を実施している。また、県庁内にスタッフが 1 名、週 3 日常駐することとなっており、必要な人材がその都度派遣されている。</p>
矢吹委員	<p>県庁内でウェブ会議サービスや生成 A I 等のデジタルツールを導入しているが、その実績や効果はどうか。</p>
働き方改革実	<p>ウェブ会議サービスの利用実績は、令和元年度が 319 回で 5 年度は約</p>

発 言 者	発 言 要 旨
現課長	6,900回と20倍近く増加しており、出張に係る移動コスト及び時間の削減に大きく寄与している。また、AIを活用した会議録作成支援システムの5年度の利用実績は4年度の約2倍の1,400回を超える数値となっている。使用した職員からは、作業時間が半減したといった声も寄せられている。さらに、RPAについては、5年度、県庁内の5部局において10以上の定型的な作業に対して適用しており、作業によっては、従来のやり方と比べて900時間以上の時間数削減につながっている。生成AIについては、6年6月から更に高精度な安全性の高いシステムを導入して利用促進を図っており、5年度の秋に利用を開始した職員は約400人であったが、新システムになってからは6月末現在で1,600人超の職員が利用している。
矢吹委員	県職員のデジタルツール利用促進に係る考え方や取組みはどうか。
DX推進課長	従来、システム担当者向けの研修を1年通して実施することが多かったが、様々なデジタルツールが出てくる中で、デジタルツールの活用方法やデジタルツールの活用を前提に考えられる職員を増やしていかなければならないと考えている。5年度から研修の体系を大幅に見直し、以下の3つの階層に分けて実施している。①全職員、②デジタルツールを使いこなす層、③データ分析から企画までできるような高度な活用ができる層。職員の負担軽減のため、基本的に動画研修としており、職員の都合が良い時に視聴できるようにしている。
加賀委員	令和6年度は国際戦略の見直しを行うとのことだが、その内容はどうか。
国際人材活躍・コンベンション推進誘致推進課長	令和6年度は第二次山形県国際戦略プランの後継として多文化共生推進プランを新たに策定する予定である。戦略の策定に当たり、以下の4つの観点を考えている。①国際交流及び国際協力を推進する、②外国人材の受入拡大及び定着を促進する、③外国人が安心して暮らせる環境整備を促進する、④日本人と外国人との相互理解を促進する。 ①及び④は第二次山形県国際戦略プランに含まれているものである。
加賀委員	海外への県産品輸出戦略やインバウンド誘客の部分については、これまで山形県国際戦略プランの中に含まれていたが、今後は他の部局で対応するという認識で良いか。
国際人材活躍・コンベンション推進誘致推進課長	輸出戦略を含む貿易振興やインバウンド誘客の部分については、従来から国際戦略とあわせ、それぞれ山形県産業振興ビジョン、おもてなし山形県観光計画で位置付けられている。今年度、両計画も新たに策定予定であり、これまで同様、それぞれの計画で位置付けて取り組んでいく。
加賀委員	多文化共生プランの中には、子どもたちが世界に羽ばたけるような国際交流や、大人も社会教育の中で国際交流が活発にできるような内容を盛り込んでほしいと考えているが、県の考えはどうか。
国際人材活躍・コンベンション推進誘致推進課長	国際交流を深めていく中で人脈形成を進めていくことは、貿易振興やインバウンドの拡大の基礎として非常に重要であると認識しており、そのような点にも留意しながら、プランを策定していきたい。

発 言 者	発 言 要 旨
加賀委員	県内の金融機関である「きらやか銀行」が国の実質的な管理下に入ったが、県行政への影響はどうか。
総務部長	「きらやか銀行」は本県の指定金融機関とはなっておらず、また、借入れも行っていないので、直接的な影響はないと考えている。
加賀委員	食品衛生法の改正で漬物の製造販売が許可制となり、令和6年6月1日をもって3年の経過措置が終了した。本県における影響や対応はどうか。
食品営業衛生主幹	<p>本県では、漬物の製造を行うに当たっては食品衛生法施行条例において、営業許可と同等の施設を用意することとなっている。現在も営業しており施設の維持管理ができていれば、今回の法改正による新たな施設整備は基本的に必要ないと考える。施設としての必須条件は、手洗い専用の蛇口で手を直接触れなくても開閉栓ができることであるが、小規模事業者では2,000～3,000円程度のアタッチメントを蛇口に取り付けることで対応可能としている。</p> <p>既存の漬物製造業者数は条例制定時からの営業台帳上は894名で、この3年間で各保健所から連絡を取り、講習会の実施や説明資料を送付している。この中で、270名が許可を取得済みである。6年度中に許可を取得する予定の方は346名である。防災くらし安心部としては、許可制となったことの周知や農林水産部と連携して、関係者からの相談に対応している。</p>
加賀委員	地方活力向上地域における県税課税免除制度の実績はどうか。
税政課長	制度に係る条例制定から約8年間における実績は、平成30年度、令和元年度及び2年度で合計3件あり、免除額は合計で1,538万7,000円となっている。3年度以降は実績がない。
加賀委員	山形県過疎地域の持続的発展の支援に関する県税課税免除条例の一部を改正する条例は、過疎地域に指定されている地域の優遇税制を3年間延長するものだが、これまでの県税課税免除条例の改正経過はどうか。
税政課長	現在の条例は令和3年度に制定されたものである。過疎対策に関する法律は、昭和45年に制定されてから、約10年から20年ごとに旧法の失効と新法の新規制定を繰り返しており、それに合わせて県でもこれまで5回新条例を制定してきた。当初の条例制定から50年以上経過しており、課税免除実績額は相当に大きくなっている。現行条例においては、3年度以前と比較し、課税免除となる対象施設や取得価格の要件を緩和するなど、社会情勢の変化を踏まえて適宜見直しを行っている。
加賀委員	他県では再生可能エネルギー施設に係る新税を導入したと聞いているが、県の考えはどうか。
税政課長	<p>新税の導入に当たっては、事業を所管する部局において導入の目的や課税の対象、適正な税率、税の使い道など、様々な観点から検討した上で、税政課で賦課徴収の方法等の技術的な部分について検討する流れで進めることとなっている。</p> <p>再生可能エネルギー施設に係る新税の導入に向けては、事業を所管する</p>

発 言 者	発 言 要 旨
	<p>環境エネルギー部において検討することとなるが、令和4年4月から施行されている山形県再生可能エネルギーと地域の自然環境、歴史・文化的環境等との調和に関する条例との整合性も踏まえつつ、内部での検討が行われていると聞いている。総務部としては、同部と緊密に連携を図りながら、他県状況等の情報収集に努めるとともに、同部の検討結果を踏まえて対応していく。</p>
高橋（啓）委員	<p>精神疾患により長期に休んでいる県職員の人数及びその要因はどうか。</p>
人事課長	<p>令和5年度の知事部局における状況では、心のケアが必要なために30日を超えて休暇を取得した職員は81名となっており、前年比で4名減少しているがコロナ禍前と比較すると増加している。年代別に見ると50代以上が最も多く、最近の傾向として20～30代の若手職員の割合が大きくなっている。また、その要因としては仕事のストレスや職場の人間関係に起因するものが全体の約6割となっている。一方で、家庭環境や持病、私生活に関することに起因するものもあり一概には言えない。</p>
高橋（啓）委員	<p>職員のうつ病が増加している要因として、長時間労働や人間関係のストレスが挙げられるが、個人の問題として捉えないでほしいと考えている。精神疾患の問題を解決するには、職場にて原因をしっかりと分析し、職場環境を良くしていくことが重要と考えるがどうか。</p>
人事課長	<p>県行政を適切に運営していく上では、職員が働きやすい職場環境をつくっていくことが重要である。そのためには、特に所属長の役割が重要と考えており、各所属長には職員の勤務状況や健康状態、家庭環境等を把握して、随時相談を受けるといった対応をお願いしている。また、新規採用職員に対してはメンタルタフネス研修を行っているほか、同じ職場内でサポート職員を指名し、私生活のことも含め様々なことについて相談に乗れる体制となっている。</p> <p>加えて、メンタルヘルスケアを所管する総務厚生課とも連携し、今年度は新たに、若手職員を対象に、セルフケア等について外部講師から学ぶ研修会を開催するほか、スマホアプリを活用したセルフケアプログラムの提供を行うこととしている。</p>
高橋（啓）委員	<p>直近のAEDの使用状況及び傷病者の生存率の状況やAEDの利用促進のための取組みはどうか。</p>
消防救急課長	<p>令和4年の心肺停止した傷病者に対して、その場に居合わせた市民の方（以下「バイスタンダー」という。）がAEDを使用して応急手当を行った数は、目撃事案290件に対して10件で実施率は3.4%（全国は4.3%）であった。近年は概ね10件前後で推移している。また、市民が目撃した心肺停止の傷病者の1か月後の生存率は8.6%（全国30位）で1か月後の社会復帰率は5.5%である。</p> <p>心肺停止した場合、バイスタンダーが早期に応急手当を施すことが重要となるが、県は平成27年に山形県救急業務高度化推進協議会の中に救急救命率向上対策専門部会を設置し、応急手当講習の開催等の取組みを進めている。また、AEDの設置数は、県内の医療機関を除く公共施設には5年</p>

発 言 者	発 言 要 旨
	4月現在で1,797台となっており、それを一般の方へ周知するため、健康福祉部において設置場所を県ホームページで公表している。
小松副委員長	本県のAED設置に係る配置基準はどうか。
消防救急課長	AEDの設置については健康福祉部の所管となるが、配置に係る統一した基準はないと認識している。
小松副委員長	人が住んでいる地域で必要な時に使用できる配置が重要であり、健康福祉部と連携しながら確認してほしい。また、ほとんどが公共施設に設置されており、夜間や休みの日に取りに行けないことも考えられるので、配置場所を検討してほしい。くわえて、緊急時にAEDの使用をサポートする体制整備が必要と考える。
小松副委員長	令和5年度に県職員を対象にリスクリングセミナーが18回実施されたが、参加者の実績はどうか。また受講後の職員の行動の変化はどうか。
人事課長	リスクリングセミナーの昨年度の受講実績は県職員が約1,400名、市町村職員が約500名となっている。受講後の職員の行動変化については、精緻に把握できているものはないが、職員のそれぞれの業務に活かされているものと考えている。
小松副委員長	リスクリングという言葉は、「新しいスキルを得て、新しいキャリアを積んでいく、又はキャリアチェンジしていく」という意味合いである。県が職員に対してキャリアチェンジするための学びを行うのは違和感があるが、県ではどのような意味合いで捉えているのか。
人事課長	一般的なリスクリングの意味合いは指摘のとおりであるが、職員に対するリスクリングについては、人材育成の一つの取組みと位置付けて実施している。人材育成は仕事を通して行うことが基本であるが、それだけでは取得できないような分野を広く提供することで、スキルアップを図ってもらいたいと考えている。
小松副委員長	令和5年度の海外短期研修の実績及びその成果はどうか。
人事課長	参加した7名のうち2名を米国コロラド州に2か月間、5名をニュージーランドに2週間派遣した。それぞれ語学学校で学びながら、自ら設定した研究テーマについて調査をする内容となっている。職員の語学力向上につながっており、県としても関連のある部署に配置するなど研修で学んだことを業務にフィードバックしてもらっている。
小松副委員長	業務の効率化の推進のため、11名の職員がテーマに応じた政策を提案したとのことだが、その具体的な内容はどうか。
働き方改革実現課長	令和5年度は、若者の県内定着というテーマとデジタル化時代における政策推進というテーマで取り組んでもらっている。 1つ目のテーマについては、若者の県内定着推進に関して7名が年間12回の打合せ等を行い、県内の3つの大学を訪問して学生の声を聞きながら

発 言 者	発 言 要 旨
	<p>様々な課題を整理した。提案としては、若者の県内定着を目指すにあたって、実際に県内で活躍している自分たちよりも少し年上の先輩方の働き方や暮らしぶりを若者たちが実際に見学するツアーの実施等である。</p> <p>2つ目のテーマについては、4名の職員が年間8回、他県への取材訪問や庁内アンケートを行った上で課題を整理した。提案としては、I T関係に造詣が深い職員を募って、庁内の課題をデジタル技術によって解決していくような体制の整備等である。</p>