

# 令和6年度 山形県行政支出点検・行政改革推進委員会 第1回会議会議録

- ◇ 日 時 令和6年7月18日（木） 13：30～15：30
- ◇ 会 場 県庁502会議室+Web会議
- ◇ 出席委員  
委員長 コーエンズ久美子  
委 員 中西愛子、樋口恵佳、藤島正史、船山整、横尾香矢子  
(欠席：大垣敬寛、涌井朋子)

〈五十音順、敬称略〉

## 1 開 会

### (事務局)

ただいまより令和6年度山形県行政支出点検・行政改革推進委員会の第1回会議を開催いたします。

はじめに、岡本総務部長より御挨拶を申し上げます。

## 2 挨 拶 (総務部長)

このたびは、本委員会の委員就任を快く御承諾いただき、また、本日は御多忙の中、第1回委員会に御出席いただき、厚くお礼申し上げます。

少子高齢化をはじめとする様々な課題が山積するなか、本県の財政状況は依然厳しく、毎年の予算編成に当たって、多額の財源不足が生じているほか、今後も社会保障関係経費の増加が見込まれるなど、一層の硬直化が懸念されております。また一方では、近年、職員採用試験の受験者が減少するなど、人材の確保が困難になってきており、今後のマンパワー不足も懸念されます。こうした中で、持続的に県民サービスを提供していくためには、限られた行財政資源を有効に活用するための行財政改革や、優秀な人材の確保・定着に向けた働き方改革が不可欠です。

このような考えの下、本県では、令和3年3月に策定した「山形県行財政改革推進プラン2021」に基づき、DXの推進によるサービス向上や業務の効率化、徹底した事務事業の見直しや財政基盤の健全化、更には、職員誰もが働きやすい職場環境づくりなど、行財政運営の様々な分野について不断の見直しを行ってきました。

一方、現行の行革プランは、本年度が最終年度となっておりますが、本県の現状を踏まえると、引き続き行財政改革や働き方改革に取り組んでいく必要があるため、今年度、新たな行革プランを策定したいと考えているところです。

本日は、現行の行革プランに係る取組みの状況や、県財政の現状のほか、次期行革プランの策定スケジュール等を御説明させていただきます。

委員の皆様からは、日ごろ県政に対してお感じのことなども含め、幅広い「県民の目

線」から、また、それぞれの専門のお立場から、忌憚のない御意見を賜りますようお願いいたしますとともに、今後の県勢発展に向けて特段の御協力を賜りますようお願い申し上げます、挨拶とさせていただきます。

### 3 委員紹介

○事務局から各委員を紹介

### 4 委員長選出

(事務局)

山形県行政支出点検・行政改革推進委員会の設置要綱第4条を御覧ください。本委員会の委員長は、委員の互選ということで規定されております。選任の方法等についていかがいたしましょうか。もし御意見等ございましたらお願いいたします。

(横尾香矢子委員)

コーエンズ委員にお願いしてはいかがでしょうか。

(事務局)

コーエンズ委員を推薦する御発言がございましたが、いかがでしょうか。

(異議なし)

御異議ないようですのでコーエンズ委員に委員長をお願いいたします。

(コーエンズ久美子委員を委員長に決定)

### 5 議 事

- コーエンズ久美子委員長の指名により、樋口恵佳委員を委員長の職務代理者に決定
- 会議の公開の可否について、原則として公開することに決定

(コーエンズ久美子委員長)

本日の進め方ですが、まず事務局より資料に基づき説明していただきます。その後、今年度第1回目の委員会でもございますので、皆様お1人ずつ、本県の行革の取組みに対するお考えや、それぞれのお立場でお気づきになっている点などについて、1人2分程度で御意見、御助言などをお願いできればと思っております。

それでは(1)山形県行財政改革推進プラン2021の取組状況について、(2)山形県財政の状況について、事務局より一括して説明をお願いいたします。

議事(1)山形県行財政改革推進プラン2021の取組状況について

資料1及び資料2に基づき説明

## （働き方改革実現課長）

まず、令和3年度から6年度までを推進期間とする現行の「山形県行財政改革推進プラン2021」につきまして、令和5年度における取組状況を御説明申し上げます。

お手元の資料1を御覧ください。プランは、3本の柱で構成しており、第1の柱「県民の視点に立ち時代に即した行政サービスの提供」、第2の柱「リスクに柔軟に対応し健全で持続可能な行財政基盤の確立」、第3の柱「県政運営を支える人づくりと多様で柔軟な働き方の推進」となっております。この柱ごとに、主な取組実績を御説明いたします。

まず、第1の柱「県民の視点に立ち時代に即した行政サービスの提供」につきましては、行政におけるデジタル化を推進することなどにより、県民の利便性を一層向上させ、災害等にも的確に対応できる質の高い行政サービスを提供するものです。

主な取組みとして、「1 行政のデジタル化の推進」につきましては、「行政手続きにおける押印・書面・対面規制の見直し方針」に基づき、令和6年3月末時点で、条例等に基づく行政手続きの77.3%をオンライン化いたしました。

「3 市町村との連携強化」につきましては、「ふるさと山形移住・定住推進センター（くらすべ山形）」を中心に、県・市町村・企業・大学等がオール山形で移住施策を展開し、308名が「くらすべ山形」を通して県内に移住いたしました。

「6 県民の安全・安心を守る危機管理機能の充実・強化」につきましては、新たに3月11日を「県民防災デー（防災点検の日）」に設定し、県民や地域の防災意識の向上等の取組みを実施いたしました。

次に、第2の柱「リスクに柔軟に対応し健全で持続可能な行財政基盤の確立」につきましては、限られた行財政資源で「第4次山形県総合発展計画」に掲げる政策の推進と健全財政を両立し、持続可能な行財政基盤を確立するものです。

主な取組みとして、「1 歳入の確保」につきましては、「ふるさと納税」について、返礼品の充実及び使途明示型ふるさと納税の募集等の実施により、約27億5,000万円の収入を確保いたしました。

「2 歳入の見直し」につきましては、部局長等の総合的なマネジメントの下、事務事業を見直すとともに、外部評価を実施し、一般財源ベースで令和3年度からの累計で約106億1,000万円の経費削減を行いました。「5 県有財産の総合的な管理・運用」につきましては、未利用県有地を売却し、約8億円の歳入を確保いたしました。

最後に、第3の柱「県政運営を支える人づくりと多様で柔軟な働き方の推進」につきましては、これまでの視点にとらわれず積極果敢にチャレンジする人材の育成・確保に努めるとともに、テレワークの活用や仕事の見直し・業務の効率化など働き方改革を推進するものです。

主な取組みとして、「1 人材育成及び人材活用」につきましては、行政課題が複雑化・高度化する中、社会経済情勢等の変化に柔軟に対応できる知識・スキルの習得等を図るため、時流に合わせた多様なテーマでのリスキリングセミナーを18回開催いたしました。

「3 職員の能力を最大限発揮するための職場環境づくり」につきましては、子どもが生まれる男性職員と所属長等の面談を通し、職員に育休等の取得を勧奨するなど、所

属として育休等が取得しやすくなるような職場環境づくりを推進した結果、令和5年度の男性育休取得率は80.7%、平均取得日数は過去最高の56.8日となっております。

「4 仕事の見直し・業務の効率化の推進」につきましては、若手職員が担当の枠組みに捉われず、柔軟な発想を活かし、興味のある行政分野の施策立案等に参画する「ジョブチャレンジ制度」により、11名の職員がミーティングを重ね、デジタル化による業務の効率化など、テーマに応じた施策提案を行いました。

また、資料の下段は、それぞれの柱ごとに、令和6年度の主な取組計画を参考までに掲載しております。

資料1につきましては以上でございます。

なお、資料2につきましては、プランの取組状況について詳細に記載したもの、資料2の参考につきましては、プランの目標指標に係る令和5年度末時点の実績を一覧にしたものでございますので、後程御覧ください。

説明は以上でございます。

## 議事（2）山形県財政の状況について

### 資料3-1、資料3-2及び資料3-3に基づき説明

#### （財政課長）

私の方からは、令和6年度の一般会計当初予算の主な事業の概要と、本県の財政の概要につきまして御説明申し上げたいと思います。

はじめに、県の令和6年度当初予算の概要について御説明申し上げます。資料3-1を御覧ください。

令和6年度当初予算は、「人に寄りそい未来を見すえた県づくり予算」としまして、4つの視点を重視しながら、「人と自然がいきいきと調和し、真の豊かさと幸せを実感できる山形」を実現するべく編成いたしました。

1番から4番までのそれぞれの視点について、特色のある県独自事業をいくつか簡単に御紹介させていただきます。

「1 県民の安全・安心な暮らしの確保」でございます。左側の1つ目、「小中学生（生活保護世帯）の通学時の連絡手段確保のための携帯電話等購入支援」については、昨年8月に発生した熱中症が要因と考えられる県内の中学生の死亡事案を背景に、小中学生の通学時における緊急時の通信手段を確保するため、市町村を通じた生活保護世帯への携帯電話等の購入支援を新たに実施するものです。

「地震による家屋倒壊から命を守る住宅改修支援」については、能登半島地震における家屋倒壊等による人的被害を踏まえ、住宅の安全の向上のため、防災ベッドや耐震シェルターの導入、居室部分の補強に対する新たな高率の補助制度を創設し、住宅の安全性の向上を促進していくものです。

右側の上から1つ目、「高校生の自転車ヘルメット購入支援及びモデル校による着用率向上に向けた取組促進」については、特に通学等で自転車を利用する機会の多い高校生に対して、ヘルメットの購入費用を支援するほか、着用に向けた取組みに意欲的な高校をモデル校として指定し、意見交換会や啓発活動等の独自の取組みに対する支援を行い、自転車ヘルメットの着用率の向上を図るものです。

「2 県民一人ひとりの希望の実現・総活躍の促進」に移りまして、左側の2つ目、「不妊検査・不妊治療に対する助成」については、従来から実施している保険適用となる不妊治療の自己負担分への支援に加え、新たな取組みとして、不妊検査に要する経費を支援するものです。この不妊治療と不妊検査への支援を併せて実施するのは東北初の取組みとなります。

左側の上から3つ目、「育休代替保育士の配置支援等による保育人材確保の推進」については、保育士が育児休業を取得しやすく、働き続けられる職場環境を整備するため、民間立保育所等において、育児休業の取得を予定している保育士がいる場合に、あらかじめ育休代替保育士を配置する経費を支援するものであり、全国初の取組みとなります。

右側の下から1つ目、2つ目、屋内スケート施設について、今年度実施している基礎調査の結果を踏まえ、有識者等から意見を聴取するなど、整備に向けて更なる検討を深めるほか、新県立博物館の整備に向けた基本構想の策定に必要な基礎調査などを実施するものです。また、県立博物館の移転までの期間を見据え、現博物館の展示パネル・照明の更新等も併せて実施致します。

「3 産業・企業の活性化と未来を見据えた成長力の強化」に移りまして、左側の4つ目、「XR（クロスリアリティ）を活用した新しいビジネスの創出」につきましては、デジタル技術の高度化・汎用化に対応するため、不足しているデジタル人材の育成と地元企業におけるXR活用を促進すること等により、本県産業の新たな柱としてデジタルコンテンツ産業を新興していくものです。

右側の上から3つ目、「農繁期が異なる他県と連携した外国人材のリレー派遣による農業の人手不足の解消」につきましては、農業分野の人手不足への対応として、外国人材の活用に係る相談対応を行うとともに、農繁期の異なる他県と連携した外国人材のリレー派遣の受入れに試行的に取り組む農業者に対し、派遣料や住環境の整備に要する経費を支援するものです。

「4 地域に活力をもたらす国内外との交流の拡大」に移りまして、右側の下から2つ目、「山形新幹線米沢トンネル（仮称）整備に向けた基金の造成」につきましては、概算事業費として約1,500億円が見込まれる米沢トンネル（仮称）について、早期事業化に向けた県の強い意志を示すとともに、将来の整備費用の負担に備えて基金を造成し、令和6年度当初予算では5億円を積立てるものです。

次の、「令和6年度当初予算～あらゆる産業分野で深刻化する人手不足問題への対応（主なもの）～」と題がつけられた資料については、令和6年度当初予算案に盛り込んだ施策のうち、あらゆる産業分野で深刻化する人手不足問題への対応に関する事業を、6つの視点からとりまとめたもので、掲載した事業費の総額は27億円となります。こちらについては、参考まで御覧ください。

以上、令和6年度当初予算の主な事業を御説明申し上げます。

次に、資料3-2を御覧ください。山形県の財政状況について御説明申し上げます。先ほどの資料にも記載がありましたが、令和6年度当初予算総額は6,498億円です。令和5年度当初予算額に比べると約376億円の減となりますが、これは新型コロナ関連予算が大幅に減少したことによるものです。

なお、吉村県政下において、コロナ禍前、令和2年度までの当初予算の規模は、6,000～6,100億円前後で推移してまいりましたが、令和6年度当初予算の新型コロナ関連予

算を除いた場合の金額は6,005億円であり、コロナ禍前の水準となっております。

上の円グラフが歳出の構成になりますが、「人件費」、「社会保障関係経費」、「税等交付金」及び「公債費」といった義務的な経費、赤い半円の部分が約56%と、それ以外の政策的な経費が約44%となっております。

義務的な経費の予算全体に占める割合が高くなればなるほど、財政構造の硬直化が進むこととなります。令和6年度は、令和5年度に比べて義務的な経費の割合が3.4%高くなりますが、これは定年延長による退職者の増に伴う退職手当の増などにより人件費が増加したことによるものです。

これまで、行財政改革による職員数の減少や県債発行の抑制の取組みを行ってきておりますが、高齢化の進展による「社会保障関係経費」の増加が見込まれること、賃上げに伴い人件費も増加する可能性があること、金利の上昇が本格化すれば公債費もこれまでのように減少しない可能性があることなどにより、引き続き、厳しい財政状況が続くものと予想されます。

次に、下の円グラフが歳入の構成になります。右側の「県税」から、「臨時財政対策債」までが、使途に制限のない一般財源のうち、毎年経常的に収入されるものです。もっとも割合の高い「地方交付税」は、所得税、法人税、酒税、消費税等の国税の一定割合を原資として、地方公共団体間の財源の不均衡を調整し、どの地域に住む国民にも一定の行政サービスを提供できるよう財源を保証するものとして、国から交付されるものになります。県税収入のみではカバーしきれない財政需要に対する財源として、地方交付税制度の安定や金額の水準の確保が本県にとって大変重要であります。

県では、毎年2月、「山形県財政の中期展望」を公表しております。これは、財政収支の中期的な見通しを示すとともに、財源不足額の解消のための対策検討の指針となるものです。上の表では、令和10年度まで、一定の条件下で歳入・歳出を見込んだ結果、何も対策を講じない場合には、表の一番上のA欄にありますとおり、定年延長の影響により定年退職者が生じない令和7年度及び9年度は90億円程度、定年退職者が生じる令和8年度及び10年度は170億円程度の多額の財源不足額が生じると見込まれます。

持続可能な財政運営を確保するためには、歳入・歳出の両面から財源不足額の解消に向けた対応策を講じ、県の貯金に相当する調整基金の取崩しに頼らない財政運営に努めることが必要と考えております。

「調整基金の残高の推移」については、平成28年度から5年ほど300億円台を切る水準で推移してきましたが、地方交付税の増額及び県税収入が堅調に推移したことに伴い、直近3か年においては400億円台と、大きく回復しています。

ただし、令和6年度当初予算においては、財源不足を補てんするため、令和5年の459億から、288億円を取り崩すこととしており、なお本県の財政状況について楽観視できる状況にはないと認識しております。

右下の棒グラフは、県の借金にあたります県債残高の推移を示したものです。総額1兆円を超える水準が続いておりますが、県としましては、後年度に元利償還金が地方交付税で手当されるものなどを除いた実質的な県債、グラフの下の黒い部分について、減少させていくことを、行財政改革の努力を測るものさしとして、行財政改革推進プランに掲げてきており、その着実な推進を図っているところであります。

私からの説明は以上でございます。

### (コーエンズ久美子委員長)

ただいま事務局から、(1) 山形県行財政改革推進プラン 2021 の取組状況について、(2) 山形県の財政状況について説明がありました。

それでは先ほどお伝えしましたとおり、皆様お1人ずつ2分程度で、御意見、御助言等をお願いできればと思います。

### (中西愛子委員)

御説明をお伺いして、山形県としては非常にまんべんなく、様々な取組みをされており男性の育児休暇取得や、女性のキャリアサポート、身近な部分ですと保育への支援など、様々効果が挙がっているものと感じております。

一方で、逆に言うと、山形ならではの強みや、他県に比べて山形県はこういった取組みに力を入れてやっているという突出したものがあまり見えてこないと感じたところでは。他県にアピールできるとか、他県から見て、山形のこういう取組みが魅力だと思ってもらえるようなものがもしかすると弱いのかもしれないと感じたところでは。

今後、全国的に人口が減少していく中で、多くの場所で人材も財源もますます厳しくなることが想定されます。そのような状況の中だからこそ、この分野では山形県は突出していると言われるような分野が一つあっても良いのかなと感じました。

例えば、私たちの業界やさまざまな企業で、SDGs (持続可能な開発目標) やエネルギー対策が非常に重視されており、その中で、行政を起点として、山形ならではの、県民の生活にしっかりと根付くような取組みをスタートさせることができれば、非常に意義があるのではないかと思います。

### (働き方改革実現課長)

ただいま2点御意見を頂戴したものとします。

1点目が、山形県は一通りまんべんなく、対策がとられているが、今後、人口減少や人材不足が進むことから、人的資源も含めた限られた行財政資源をどこかに特化していくことも検討するべきなのではないかとの御意見をいただきました。

委員会の皆様から今年一年を通じていただく御意見を参考に、行財政改革の推進プランの策定を進めていきたいと考えておりますが、これと並行して、現在、県の総合発展計画の見直しも進めております。個別の施策でどこに重点を置くかについては、行財政改革推進プランによって生み出された余力をどう注力するかという話にもなってきますので、総合発展計画の担当部局とも情報を共有しながら進めていければと考えています。

2点目のSDGs やエネルギー対策については、庄内沖での洋上風力発電などが話題になっており、このよう取組みを県民の生活にどのように取り入れていくか、本日頂戴した御意見を担当部局にも伝えまして、連携してしっかり対応していきたいと思っています。

### (樋口恵佳委員)

第3の柱の「1 人材育成および人材活用」についてです。新型コロナもその一例で

すが不確実性のある社会で、未来が予測しにくく、5年後にどのスキルが重要になるかわからないという現状です。そのような状況の中で、人材育成、リスキリングをしっかりと進めることは、県として非常に重要だと感じております。

県の職員を中心にリスキリングセミナーを18回実施し、英会話や語学研修を行っておられますが、こうした人材育成や人材活用の取組みを更に進めるため、今後も留学や研修の実施による成果、またリスキリングセミナーや研修が業務にどのように役立ったかを継続的に発信していくことが重要だと考えております。

また、大学などでの研究活動を経て、職員が元の職務に戻るといった多様なキャリアパスを支援することも重要だと考えています。さまざまな働き方ができるように県としてもさまざまな方法でサポートしていけると良いと思います。

#### **(藤島正史委員)**

藤島でございます。今年度初めて委員として参加していますが、非常に充実した推進プランを拝見し、多岐にわたる県の取組みがとてもバランスの取れた形で進められていると感じています。

その中で重複する部分もありますが、先ほどの資料1でさまざまな実績が説明されており、例えば308名が県内に移住したとのことですが、その結果どうだったのか、もう少し深く知ることができれば非常にわかりやすいのではないかと思います。

また、ふるさと納税についても27億円の実績がありますが、それを今後どのように活用するのか何か計画があるかと思います。そうした点に触れていただくと非常に分かりやすくなると思います。

資料3では、中小企業の円滑な事業承継に向けた講習会が新規事業として取り上げられています。事業承継の問題は20年前から国でも言われ始め、ようやく中小企業が事業承継の問題に取り組み始めたという実感があります。資料の中で、事業承継に向けた講習会等の実施との記載もありますが、この部分どのような形で開催するのかをお聞かせいただければと思います。

また、山形県にも事業承継・引継ぎ支援センターがございますが、今後、機能をさらに拡大し、PR活動を強化するなど、事業承継の必要性について喚起する取組みが必要ではないかと考えています。

#### **(コーエンズ久美子委員長)**

今の藤島委員の御意見ですが、私も事業承継は非常に深刻な問題だと思っています。承継後にトラブルになることもあると聞いており、アフターケアが難しい部分もあるため、全体的なプロセスに対して一定の支援が必要だと考えています。

#### **(財政課長)**

この事業は産業労働部の事業のため、私が承知している範囲での回答になりますが、民間の調査によると、本県の経営者の平均年齢は64.42歳で、全国で4番目に高く、後継者不在率は50%を占めており、喫緊の課題として、事業承継の促進を図る目的で、今年度より新たに始めた事業となります。

藤島委員からの御質問にありました講習会の内容についてですが、全12回を1クー



ルとして、これを2クール開催する予定です。内容としては、事業承継や第二創業、新事業開発を経験した経営者の体験談を聞く場を設けるほか、合宿形式のワークショップを通じて、承継に向けた準備や心構え、事業の事情を知ることの重要性について学ぶ機会を提供する予定としております。

また、講習会を行って終わりではなく、終了後も、藤島委員からお話ありました県の事業承継・引継ぎ支援センター等、産業振興を支援する機関と連携し、参加企業のフォローアップをしっかりと行う予定としております。

#### **(船山整委員)**

私も以前まで県庁で働いておりました。今の県庁の状況について、詳細には承知しておりませんが、おそらく行政の需要も多様化し、困難な課題も増えているものと思います。また、それらの困難な課題に対応するため、毎年組織の改編も行われているところです。職員の方々は幅広い行政需要に対応しているため、負担も大きくなっているのではないかと思います。

今回の資料に示されているように、幅広くバランスの取れた政策を展開されておりますが、県の事業は、市町村や様々な団体、民間企業との連携が重要だと思っておりますので、引き続きその観点での取組みをお願いしたいと思っております。

また、冒頭で総務部長がお話しされた人材確保の課題についてですが、県職員の受験者数が減少し、人材確保が課題となっておりますとお聞きしております。民間企業でも人材不足が深刻で、特にコロナで一時離職した方がコロナの5類移行後も戻らないという話も聞いており、人材確保については、民間、公務員共通した課題になっているものと感じています。今日の資料にあるとおり県でも様々取組みを進めていると思っておりますが、収入の安定や企業の誘致、既存企業の支援などを通じて雇用の確保を目指すことがますます重要になってくると考えています。

特に若い人や女性が県外に流出し、人材不足を招いていることが問題だと感じております。山形は住みやすい魅力的な場所ですので、山形の良さをPRして、一旦出た人が戻ってくる、他県からも山形に来てもらえるような環境作りが必要だと感じております。

連合では毎年春に民間企業の賃金に関する取組みを行っており、「人への投資」が共通のキーワードです。行財政改革を進めていかなければならないので、予算を増やすのもなかなか大変かと思っておりますが、人への投資を継続し、中小企業や女性の雇用支援を行うことが、労働現場の人材確保につながると思います。

#### **(働き方改革実現課長)**

船山委員からいただいた御意見は、商工部門における民間企業の働き方改革推進や人への投資に関するものだと思いますが、私どもの所属は、県の内部における働き方改革が担当となりますので、その部分を中心にお答えさせていただければと思います。

県内部においても、資料1、右側の緑色の柱に示されているように、研修の機会やリスキングの環境整備を行っており、今後も広い意味での人への投資をしっかりと進めていきたいと考えています。加えて、県庁が人材育成などに積極的に取り組む姿勢を示すことで、人への投資という面で県全体をリードできればと考えております。

### (横尾香矢子委員)

日々、県政運営を担っていただいている県職員の方々には本当に感謝しております。先ほど舩山委員から、人材確保が難しいというお話がありましたが、人材確保のためには、やはり魅力のある職場を作ることが一番大事なのではないかと思えます。結局、県政を支えるのも人であり、働く方々に十分に力を発揮してもらうためには、働く方々の環境を整える必要があるのではないかと思えます。

また、外に向けて魅力ある職場であることを発信できるような取組みが必要ではないかと思えます。採用もそうですし、研修にもお金をかけてしっかり取り組むことが大事だと感じています。人を育てるにはお金がかかりますが、何とか財源を確保していただいて、働く人たちが満足して働けるようにして欲しいと思えます。

私たちサービス業でよく言っているのが、「従業員満足度は、お客様満足度に直結する」という言葉です。働く人たちが充実して働いていれば、お客様に良いサービスが提供できるということを大事にしています。それは県職員の方々にも同じことが言えると思えますので、従業員、県職員満足度に繋がる部分にお金をかけていただきたいと思えます。

私の家の近くに県職員アパートがあるのですが、とても古くて人があまり入っていないようです。夜になると2棟あるうちの1棟は2つぐらいしか電気が点いておらず、少し寂しい感じがします。そういったところにお金をかけて、修理するなり、改築するなりしていただいた方が良いのかなと思えます。

そういったところが整えば、県職員として働きたいと思ってくれる人が増えるのではないかと感じましたので、必要であればそういった部分にお金をかけて、魅力ある職場づくりをしていただき、より良い県政を支えていただければと思えます。

最後に、行政のデジタル化についてですが、これは前年からもお願いしておりますが、デジタル化が進むと、高齢の方々が取り残されてしまうのではないかという懸念があります。デジタル化を進めるにあたっては、高齢の方々が置き去りにならないようにしっかりフォローしていただければと思えます。

### (財政課長)

大変温かい言葉をありがとうございます。

公共施設の老朽化は、全国的にも非常に大きな課題であります。これまでは新しいものを作る時代が続いてきましたが、人口減少社会に向かっていく中で、公共施設全体のあり方として、どの施設を残し、どの施設を長寿命化させ、どの施設をなくしていくのかということをしっかりと考えていく必要があるものと考えております。

また、県職員にとっても、職場環境は重要な要素ですので、財政当局としてもしっかりと重点を置いて予算配分を行っていきたいと考えています。

### (働き方改革実現課長)

御意見の中で、「従業員満足度は、お客様満足度に直結する」という示唆に富む言葉をいただきました。新しい次期プランに向けても、働き方改革やウェルビーイングといった観点をしっかり盛り込んでいきたいと思っております。

ただ、そこに十分なお金をかけられるかどうかは、また難しいところですので、さま

さまざまなアイデアを活かしていく必要があるものと考えております。お金がかけられないのであれば、創意工夫し、「従業員満足度は、お客様満足度に直結する」という考えを新しいプランにもぜひ盛り込んでいきたいと考えています。

#### (コーエンズ久美子委員長)

最初に資料3の高校生の自転車ヘルメット着用率向上に関する件ですが、これは非常に難しい話ではないかと思えます。自分の子どもが高校生だった時のことを思い出しても、なかなか高校生はヘルメットを被りそうにないように思います。高校生自身にデザインしてもらおうとか、「これなら被る」という意見を聞くことが大切だと思います。制服についても、女子学生のスカートがスラックスを選べるよう変わってきたように、当事者の意見が重要だと感じます。

次に、不妊検査や不妊治療の補助についてですが、東北初や全国初の取組みは非常に魅力的だと思います。これをうまく発信できれば良いのですが、せっかくの良い取組みがなかなか届かないこともあります。これだけで山形に人が来る訳ではないかもしれませんが、「こういう環境が整っていますよ」という発信は重要ですので、ぜひ一緒に考えていただければと思います。

最初にお話しされていた山形県行財政改革推進プラン2021の取組状況についても、様々考え、取り組まれていると感じました。特に、「多様な主体との連携強化」に関しては、やはり人口減少への対応や防災、ゼロカーボン、温暖化対策といった取組みが重要だと思います。こうした課題に対して、産学官が連携して、県全体で様々なことを一緒に考えていくことが必要だと思っています。

まったく分野の違う話になりますが、例えば、県の水産研究所の職員と大学の教員が連携し飛島の魚醤塩辛に関する研究を実施いたしました。現在、イカの漁獲量が減っており、島民の高齢化も相まって、魚醤づくりが途絶えようとしており、こうしたことについて連携しながら、研究を進めたと聞いております。こうした共同での研究が活発になると、良い連携が生まれるのではないかと思います。飛島の魚醤については、本も出ておりますので、もし機会がありましたら、ぜひ研究成果を読んでいただければと思います。

さらに、大学としても職員を育成していくことが重要になっておりますが、同じように県職員の育成についても非常に重要だと思います。現在実施している語学研修については、英語はもちろん、インバウンドを考えると、中国語や韓国語の重要性も増しています。英語以外にも学べる言語の選択肢があるとより意義のある仕組みになると思います。

また、ジョブチャレンジについても、非常に良いアイデアだと思います。若い職員がアイデアを出しやすい環境を整えていただきたいと思います。

最後に、第2の柱、「4 柔軟で効率的な組織体制等の実現」についてです。こちらでも大学においても非常に重要な問題になります。県の職員数が減っている中で、DXを推進することも一つの解決策だと思います。重要なプロジェクトに対して、新しい課を新設するという取組みが書かれていますが、これ以外にも県で特に取り組んでいることがあれば教えていただければと思います。

### (働き方改革実現課長)

委員長から様々御意見をいただきました。まず、ジョブチャレンジ制度について少し補足いたします。この制度は職員からの公募や、若い人のアイデアを活かしたいという所属の希望に基づいて、テーマを設定し、このテーマに基づいて若手職員が活動を行う制度になります。

活動内容等について紹介させていただくと、昨年度、「デジタル化時代における政策推進」をテーマに若手職員が活動を実施いたしました。この活動の中で、先進事例として、デジタル技術の得意な職員が集まって、庁内の単純な集計業務を自動化するプログラムを作成しているデジタルカイゼン隊という宮城県の実践事例を取材し、最終的に山形県でもデジタルカイゼン隊制度が導入できないかという提案をいただいたところです。

この提案を受けて、山形県版のデジタルカイゼン隊を立ち上げられないかということで、「デジタルカイゼン隊（仮称）の運営・企画」を令和6年度ジョブチャレンジのテーマに設定して、若手の有志職員に検討をしてもらっています。

次に、「4 柔軟で効率的な組織体制等の実現」についてです。大学でも人員が減少している中、組織体制の構築は大きな課題だということで、御質問をいただきました。資料2の46ページに、組織体制の構築に関連する取組みが記載されています。

例えば、総合支庁についてですが、県全体、日本全体で生産年齢人口が減少している中で、山形県の職員数もその影響を避けられないと考えています。新規事業に対応した新しい組織作りだけでなく、現状を見直し、どの部署に人員を配置すべきかを検討する必要があるものと考えています。

総合支庁については設置から25年近く経過し、地域が抱える課題も変わってきており、人口減少が進む中で、継続的な行政サービスの提供とマンパワー不足の関係をどのように整理するか、本庁と出先機関の効果的、効率的な機能分担、配置のあり方について検討が必要になっております。

そういった課題認識の下、昨年度、ほぼ全市町村に伺い、現地の課題や意見を直接お聞きしました。その中で本庁に集約できる機能は集約し、出先機関に残すべきものは残すというメリハリをつけて対応することが重要だと意見をいただきました。

今後は、委員会の御意見や県議会、県民の皆様の御意見をお聞きしながら、県の組織のあり方について検討を進めていく必要があります。引き続き、さまざまな観点から御意見をいただければと思いますので、どうぞよろしくお願いたします。

### (人事課長)

私の方からも、いくつか補足させていただきます。何名かの委員から、人材育成の重要性についてお話をいただきました。我々もその通りだと考えており、リスキリングセミナーの開催や語学研修の実施等、様々な取組みを行ってきました。昨年度からは、英語研修を開始し、ニュージーランドとアメリカへの短期留学も実施しています。これは職員の語学力向上だけでなく、組織内の業務に活かすことが目的です。インバウンド関連業務などに職員を配置し、県の課題に対応できる組織の構築に活用しているところです。

また、民間において人材の確保が難しくなっているというお話もいただきました。公務員についても同様で、全国的に公務員志望者が減少している中で、自治体は採用に苦

慮している状況にあります。本県でも、今年度から採用試験を前倒しで実施し、新規採用職員を確保する取組みを始めました。

加えて、限られた人材で県政を運営していく上では、採用された職員に能力を最大限発揮してもらうことが重要だと考えております。毎年度の組織機構の改編に当たっては、何に力を入れて事業を行っていくのか、そしてそのためにはどういった組織を作れば良いのかといった視点で、各部局とも協議しながら検討を進めているところです。一方で、簡素で効率的な組織運営ということも求められており、未来を見据えた県づくりの推進と、効率的な組織運営という両方を兼ね備えた組織の構築を目指しております。

この「簡素で効率的な」という視点での見直しとしては、本県では人口10万人当たりの現業職員数が全国的に多いことから、平成25年度から個別の職種ごとに業務と執行体制のあり方を検討し、順次見直しを行っている状況です。例えば、巡視や施設管理業務、県立病院の調理業務などは民間に委託し、一方で農業関係の試験研究機関における試験研究補助などは直営で実施することいたしました。また、現在は自動車運転技士や道路パトロール、ダム管理技士に係る検討を進めているところです。コロナ禍で検討が一時停止していましたが、今後も丁寧かつスピード感を持って進めていく必要があるものと思っております。

**(コーエンズ久美子委員長)**

ありがとうございました。

**(コーエンズ久美子委員長)**

それでは、議事(3)の令和6年度の事務事業評価の進め方について事務局より説明をお願いします。

### **議事(3) 令和6年度の事務事業評価の進め方について**

#### **資料4に基づき説明**

**(働き方改革実現課長)**

それでは、令和6年度の事務事業評価の進め方について御説明いたします。県では現在、第4次山形県総合発展計画に基づき、様々な事業を実施しております。

事業実施後には、その内容や成果を評価・検証し、翌年度の施策や事業に反映させる取組みを行っています。この事務事業評価は、PDCAサイクルに則って実施され、委員の皆様からの評価を通じて、より効果的かつ効率的な事業実施を目指しております。

また、事業内容や成果を県民に分かりやすく示し、信頼性の高い県政運営に繋げること、加えて、先ほどの説明にもありましたとおり、山形県の財政状況は非常に厳しいため、徹底した歳出の見直しを行い、持続可能な行財政運営を進めることも目的としています。

次に評価・検証対象事業についてです。何を対象にするかについてですが、私ども総務部が見直すべきと判断した事業、例えば、事業開始後一定の期間が経過したものや、予算編成の過程で条件付きで成立した事業など、外部の視点から評価・検証を受けることが効果的だと判断したものになります。これらの事業について、外部委員から御意見

を頂戴することを想定しています。

続いて、評価の方法についてです。評価に当たりましては、昨年度同様に、行革委員会の下に事務事業評価部会を設置し、部会の中で評価・検証をいただきたいと考えております。昨年初めてこの形で外部評価を実施し、いくつかの成果がありました。

例えば、映画のロケを誘致する事業については、一定の役割を果たしたとして、廃止につながった事業もございました。加えて、この事業については、アニメーションやドラマへの移行など新たな視点での提案をいただきました。

また、県民の健康づくり事業では、業種別のデータを活用し、特定の業種に特化した取組みが効果的だとの御意見をいただきました。建設業では健康診断での有所見率が高いという統計があり、これをもとに健康づくり事業を進めるなど、新しい事業改善につながる事例もありました。このように、外部評価は大変有効に機能しており、今年度も引き続き同様の取組みをお願いしたいと考えています。

部会の委員については現在調整中ですが、本委員会の委員の中から数名と、外部の学識経験者等を合わせ、昨年度と同様に3名程度で構成したいと考えています。

最後に、外部評価のスケジュールについてです。あまり余裕のない計画ですが、8月中に部会を2回程度開催し、実際の事業に対する評価・検証を行っていただきたいと思っております。これを踏まえて、10月頃に開催予定の第2回行革委員会で、委員の皆様へ評価結果を報告させていただきます。この評価結果をもとに、来年度、令和7年度の予算編成の中で、御意見を反映していきたいと考えております。

#### (コーエンズ久美子委員長)

委員の皆さん、御説明あった内容について、御質問、御意見はございませんでしょうか。樋口委員は、昨年度、事務事業評価部会に参加いただいておりますが、何か御意見等ありますでしょうか。

#### (樋口恵佳委員)

本委員会でも様々な意見を言うことができますが、専門部会は、少人数の委員で実施したこともありより深い議論ができたと思っております。

特に事業の廃止、縮減等、そういった方向性について、事業担当課の方とエビデンスに基づいた話ができる機会があるということは非常に良いことだと思いますので、昨年度同様、部会で外部評価を実施するのが良いと思います。

#### (コーエンズ久美子委員長)

ありがとうございます。それでは、ただ今の事務局の説明のとおり、今年度も専門部会において、事務事業の評価を実施するということについては、皆さん、よろしいですね。

また、部会は委員長が指名する委員会の委員と知事が委嘱する委員で構成することとされていますので、どなたを部会の委員にするかについては、委員長一任とさせていただければと思いますが、よろしいでしょうか。

#### (異議なし)

(コーエンズ久美子委員長)

続きまして、議事(4)の次期山形県行財政改革推進プランの策定に進みます。事務局より説明をお願いします。

## 議事(4) 次期山形県行財政改革推進プランの策定について

### 資料5に基づき説明

(働き方改革実現課長)

それでは、次期山形県行財政改革推進プランの策定について、資料4に沿って御説明申し上げます。

「1 策定の趣旨」についてですが、現行のプランは令和6年度が最終年度となっておりますので、令和7年度以降についても、急激な人口減少など本県を取り巻く社会経済環境の変化や厳しい財政状況の下で、新たな行政課題に的確に対応し、必要な行政サービスを提供し続けることができるよう、限りある行財政資源の選択と集中による有効活用に向けて、不断の見直しを計画的に行うために、策定するものであります。

次期プランを策定し、行財政改革の取組みを全庁的に推進することにより、第4次山形県総合発展計画による県づくりを進めるための土台となる、安定性と機動性を併せ持つ行財政運営体制を構築してまいります。

「2 推進期間」につきましては、第4次山形県総合発展計画の次期実施計画と同様の期間として、令和7年度から11年度までの5年間といたします。

「3 策定体制」としましては、行革委員会委員の皆様から御助言をいただくとともに、県議会、そして県民の皆様からも御意見をいただきながら検討を進め、知事を本部長とする山形県行財政改革推進本部において、決定することとしております。

「4 今後の予定」につきましては、今年10月頃に次期プランの骨子を、12月頃に素案を作成したうえで、来年2月頃に最終案を作成し、3月末に策定する予定としております。

なお、資料5の参考につきましては、昨年度3月に開催された行革委員会でお示しした資料になります。次期プランの策定にあたり、本県が抱えている課題の概況について、社会経済環境の変化、引き続き厳しい財政状況及び政府の動向等の3つの観点から分析しております。今後、次期プランの内容を検討するにあたって、最新の情報に更新していく予定としております。

資料につきましては以上でございますが、現行のプランに掲げた目標を達成できるよう、引き続き全庁を挙げて取組みを進めるとともに、行革委員会委員の皆様から御助言をいただきながら、次期プランの年度内策定に向けて手続きを進めてまいりたいと考えております。説明は以上でございます。

(コーエンズ久美子委員長)

ただいまの説明について、御意見や御質問ありませんでしょうか。

何も無いようですので、次期山形県行財政改革推進プランの策定につきましては、説明いただいたスケジュールに基づき進めていただければと思います。

(コーエンズ久美子委員長)

他にはよろしいですか。

何もないようですので、以上で本日の議事を終了とし、事務局へ進行をお返ししたいと思います。

本日、様々な忌憚のない、また有意義な御発言、御提言をいただきまして誠にありがとうございました。

## 6 その他

(事務局)

委員の皆様ありがとうございました。

その他といたしまして、事務局から今年度のスケジュールについて御説明いたします。

(働き方改革実現課長)

次回、第2回の委員会につきましては、10月の開催、第3回の委員会は12月頃、第4回の委員会は3月頃を想定しております。

次期行革プランの策定に関する内容に加えて、公社等の経営状況等について、部会の開催状況、議論の状況、結果等についてなど、例年、その時期の定例的なテーマもあり、そうしたことについても御報告させていただき、御意見を頂戴したいと考えております。

お忙しい中とは思いますが、委員の皆様どうぞよろしく申し上げます。

(事務局)

本日最後に岡本総務部長より一言御礼を申し上げます。

(総務部長)

本日は大変貴重な御意見をいただきまして、ありがとうございます。

事業については、網羅的に様々な取組みを行っていますが、「やりっぱなし」ではなく、しっかりとフォローアップを行い、情報発信を含めた対応が重要であると皆様からのお話を伺い、改めて再認識しました。

さらに、人材の確保と育成についても多くの御意見をいただきました。行財政改革においては、これまでは財源の確保が中心でしたが、今後は人材も重要な資源になるものと思います。社会経済情勢の変化に伴い、課題が複雑化している中で、その解決策を見出すのが難しくなっており、質の高い人材を確保し、育成していくことがますます重要になると感じています。

また、働き方改革についても、働きやすさと同時に、仕事に対するやりがいを実感できるようにすることが大切であり、職員が充実感を持って業務に取り組める環境を整えることも必要だと考えております。

今後も、これらの点について検討を続けていきたいと思っておりますので、引き続き、委員の皆様からのご指導、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。



(事務局)

以上をもちまして、本日の委員会を終了します。