

山形県行財政改革推進プラン 2021（令和3年度～令和6年度）に係る令和3年度の取組状況について

第1 県民の視点に立ち時代に即した行政サービスの提供 ～ Society5.0 時代にふさわしいデジタル化の推進 ～

1 行政のデジタル化の推進

- 「山形県行政手続等における押印・書面・対面規制の見直し方針」に基づき、県民・事業者に求めていた押印の98.6%を廃止

2 県民との対話の推進・県民の声の的確な把握

- 若者や高齢者等、幅広い県民各層との対話を推進
 - ・知事と若者の地域創生ミーティング：4市町
 - ・知恵袋委員会：4回

3 市町村との連携強化

- 県・市町村等オール山形での移住施策の積極的な展開により、「ふるさと山形移住・定住推進センター（くらすべ山形）」を通して264名が県内に移住

4 多様な主体との連携強化

- 「やまがた社会貢献基金助成事業」により、子育て支援やまちづくり分野等で地域課題の解決に取り組む35件のNPOの活動を支援
- 首都圏大学等（計26大学）との学生UIターン就職促進協定による、学生の県内就職の促進及び就職活動の支援を実施

5 県政運営の透明性・信頼性の確保

- 「Yamagata 幸せデジタル化構想」に基づき、254件の各種統計情報をオープンデータ化し、ホームページ上に掲載
- 「山形県総合発展計画実施計画」の取組状況と推進方向を整理し、「山形県総合政策審議会」において外部評価を実施

6 県民の安全・安心を守る危機管理機能の充実・強化

- 個別避難計画策定に向け、先行市町村の課題解決方法などを学ぶ研修会を開催し、市町村福祉・防災担当等87名が参加

【主な目標指標】

目標指標	基準値	R6目標値	R3実績
ICT利活用の促進に向けた市町村を対象とした研修会の開催数（累計）	7件（～R2）	28件（～R6）	22件（～R3）
災害派遣福祉チームの派遣母体である県災害福祉支援ネットワーク協議会	—	協議会設立	協議会設立

第2 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 ～ 限られた行財政資源で政策推進と健全財政を両立 ～

1 歳入の確保

- スマートフォン用アプリ（LINE Pay）を活用した納付方法を導入
- 「地方創生応援税制（企業版ふるさと納税）」について、5事業に対し4法人から1,220万円の寄附を受入れ

2 歳出の見直し

- 部局長等の総合的なマネジメントの下、事務事業を見直しとともに事務改善に係る優良事例を共有し、予算編成に反映

3 健全な財政運営

- 予算編成において、将来の税収増や歳出減につながる事業に優先的な予算配分を検討するなど、事務事業の見直し・改善等を通して、事業の選択と集中を推進

4 柔軟で効率的な組織体制等の実現

- 新型コロナ対策と経済再生にしっかり取り組み、新たな県政課題に的確に対応できる組織体制を構築 ※以下は主なもの
 - ・コロナ収束総合企画課の新設（令和4年4月）
 - ・各保健所の体制を強化〔保健師7名増〕（ 〃 ）
 - ・産業労働部の全課を再編（ 〃 ）

5 県有財産の総合的な管理・運用

- 自動販売機や広告付掲示板の設置場所の貸付等県有財産の有効活用、未利用県有地の売却等により、2.3億円の歳入を確保

6 地方公営企業における健全な財政運営

- 「山形県企業局経営戦略」に基づく進捗管理及び改善を実施
- 県立病院の医療情報システムの統合化に向けた検討を開始

7 公社等の見直し

- 総点検の結果を踏まえ、経営に係る継続的な見直しを実施

【主な目標指標】

目標指標	基準値	R6目標値	R3実績
事務事業の見直し・改善（経費削減額）	—	120億円 （R3～R6年度累計）	31.6億円
事務事業の見直し・改善（削減事務量）	—	8万時間 （R3～R6年度累計）	3万時間

第3 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 ～ 革新的な取組みにも果敢にチャレンジする人材の育成と多様な事態にも柔軟に対応できる働き方改革の推進 ～

1 人材育成及び人材活用

- 女性職員の能力が多様な分野で発揮されるよう、積極的な登用を推進
- 専門的知識・経験を有する人材や多様な職務経験を有する社会人経験者を対象とする職員採用試験（行政、総合土木、ICT、国際・観光）を実施

2 多様で柔軟な働き方の推進

- 在宅勤務の上限廃止や自宅以外での勤務を可能にする対応により、在宅勤務制度を拡充
- 大型モニターやWebカメラ等のWeb会議に必要な機器を常備した会議室を県庁舎内に4室整備
- 職員が気軽に利用できる打合せスペース「そららぼ」を整備

3 職員の能力を最大限発揮するための職場環境づくり

- 所属長等の面談を通じた男性職員への育休等の取得の勧奨などにより、育児参加しやすくなるような職場環境づくりを実施
- メンタルヘルスケアの意識醸成に向け、管理職及び一般職向けの研修会を実施し、管理職員140名、一般職員580名が参加

4 仕事の見直し・業務の効率化の推進

- AI会議録作成支援システムの増設（5→10台）やRPAの導入（5業務）など、ICTを活用した業務効率化を推進
- 事務改善に係る優良事例として、共通項目に加え各部局が独自に定めた計297の取組事例を全庁で共有

【主な目標指標】

目標指標	基準値	R6目標値	R3実績
管理職に占める女性職員の割合（知事部局）	15.2%（R2）	R7年度までに25%以上	16.4%
Web会議の年間開催回数	319回（R1）	2,000回	9,446回
男性職員の育児休業取得率（知事部局）	16.7%（R1）	R7年度までに100%	61.8%

令和4年度の主な取組計画

1 行政のデジタル化の推進

- 公共事業の受発注者間で工事・業務の情報を共有するためのASPの活用促進

3 市町村との連携強化

- 市町村の移住・定住、関係人口施策を支援するため、学識経験者や実践者等による、地方創生の知見や実践例を共有し施策の深化を図る「ヤマガタ移住・定住大学」の開催

4 多様な主体との連携強化

- 幅広い業種の民間企業との包括連携協定締結に基づく取組みの着実な実施と、新たな協定締結に向けた円滑な協議の実施

1 歳入の確保

- 「ふるさと納税」について“山形ならではの”“県ならではの”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

2 歳出の見直し

- ワーク・ライフ・バランス推進の取組み等と連携した定時退庁の実践と時間外勤務縮減の取組みの展開

4 柔軟で効率的な組織体制等の実現

- 公の施設の指定管理者制度の活用可能性等を継続して検討

5 県有財産の総合的な管理・運用

- インフラ資産の長寿命化対策の推進

1 人材育成及び人材活用

- 女性職員の能力が多様な分野で発揮されるよう積極的な登用を継続

2 多様で柔軟な働き方の推進

- Web会議に適した環境を備えた個人用ワークスペースの整備

3 職員の能力を最大限発揮するための職場環境づくり

- 心の健康づくりのための新たな対策として、職員がより匿名性の高い形で相談を行うことができる仕組みの構築

4 仕事の見直し・業務の効率化の推進

- 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」の導入