

新たな行財政改革推進方針

～持続可能な行財政運営を目指して～

令和7（2025）年3月
行財政改革推進室

策定の趣旨

- 本県ではこれまで、硬直化した財政構造を転換し、「3つの維新」への挑戦を支える揺るぎない行財政基盤を確立するため、平成29（2017）年度から徹底した行財政構造改革を推進し、新型コロナに伴う取組の一時凍結があったものの、改革に掲げた目標を概ね達成しました。
- しかし、最大かつ喫緊の課題である人口減少問題をはじめ、デジタル化や脱炭素化などの急速な社会変革への対応や、多様化・複雑化する行政課題の克服に向け、積極果敢に挑戦していくためには、その取組を将来にわたって支えることができるよう、行財政基盤の一層の強化が不可欠です。
- このため、今後も財政の健全性の維持・向上を図りながら、様々な行政課題に的確かつ機動的に対応していくための行財政基盤の強化を目指し、新たな行財政改革に取り組みます。

性格と役割

この方針は、県政運営の指針である「やまぐち未来維新プラン」を下支えする行財政基盤の一層の強化を図るため、今後、県が取り組む内容をまとめた指針です。

計画期間

令和7（2025）年度 ～ 令和11（2029）年度（5年間）

※未来維新プランの終期（令和8（2026）年度）に合わせ、計画内容の見直しを行います。

課題

- 加速化・深刻化する人口減少や少子化と、生産年齢人口の減少に伴う様々な分野での人手不足
- デジタル化、脱炭素化をはじめとする急速な社会変革の進展
- 長引く物価高や急激な為替変動、頻発化・激甚化する自然災害の脅威
- 今後多額の維持管理経費や更新費用が見込まれる公共施設等の老朽化
- 人口減少や高齢化による社会保障費の増大等に伴う税収の減少や財政需要の更なる拡大への懸念

基本方針

県が有する人的資源（職員・組織）、物的資源（県有財産）、財政資源（財源等）など限りあるリソースを質的に充実させることにより、予想のつかない環境変化や直面する困難をしなやかに乗り越え、適応・回復できる能力（レジリエンス）を高めるとともに、その力を最大限に活用して、様々な変化や多様化・複雑化する行政課題に臨機応変に対応し、将来にわたって必要な行政サービスを持続的・安定的に提供できるよう、行財政基盤の一層の強化を図る。

基本目標

「安心して希望と活力に満ちた山口県」の実現を支えるための行財政基盤の更なる強化

人的資源・物的資源・財政資源の別により整理した「**3つの基盤**」の**一層の強化**に取り組みます。

区 分	主な取組項目	主な目標
1 レジリエントな行政体制の強化	(1) 簡素で効率的な組織体制の構築 (2) 人的資源の充実と活用 (3) 「働き方改革」の推進	(1) 職員数の現行水準の維持 ※教育委員会等を除く (2) 仕事にやりがいを感じている職員の割合の増加 (3) デジタル活用等による業務削減時間数の増加
2 県有財産の適切な管理・運用	(1) 公の施設の見直し (2) 公共施設等の総合的な管理の強化 (3) 効果的な財産活用の推進	(2) 有形固定資産減価償却率の上昇抑制 公共建築物の総量（延床面積）抑制 (3) ネーミングライツの導入拡大
3 持続可能な財政基盤の確立	(1) 収支均衡した財政構造の維持・向上 (2) 将来負担や課題への機動的な対応を可能とする財源の確保	(1) プライマリーバランスの黒字堅持 (2) 安心・安全基金積立額 330億円 財源調整用基金残高 100億円以上 ※当初予算時点における年度末残高見込額

1 レジリエントな行政体制の強化

人口減少等が進行する中、今後も必要な行政サービスを安定的に提供していくために、限られた人的資源を最大限有効に活用しながら、急速な環境変化にもしなやかに適応できる、簡素で効率的な組織体制の構築と個々の職員の能力アップを進めます。

また、新たな課題への挑戦に向け、職員のワーク・エンゲージメント（仕事に対してポジティブで充実した心理状態）がさらに高まるよう、意欲的に働き続けられる職場環境づくりや、デジタル技術等を活かした生産性向上に取り組めます。

取組項目

- (1) 簡素で効率的な組織体制の構築
- (2) 人的資源の充実と活用
- (3) 「行政DX・新たな価値を創出する働き方改革」の推進

(1) 簡素で効率的な組織体制の構築

① 職員の定年引上げも踏まえた適正な定員管理

人材確保がますます困難になると見込まれる中であっても、必要な行政サービスを安定的に提供するため、デジタル化や働き方改革の推進などによる業務の見直し・効率化や、児童生徒数の減少に伴う教職員定数の減少などを適切に定員管理に反映します。一方で、新たな行政課題や重点施策に対しては、必要な人員配置や組織体制の充実を迅速かつ的確に行っていきます。

また、令和5年度から始まった定年引上げについては、令和13（2031）年度に65歳定年が完成する予定であり、制度の定着動向を踏まえつつ、高齢期職員が有する知識や技術、経験等の継承を可能とする組織体制の整備を図っていきます。目標の達成に向けては、毎年度の組織定員査定等を通じて、適切に進行管理を行います。

目標

- ◆職員数（知事部局一般行政ほか） 3,635人【R7(2025).4.1見込み】 ⇒ 現行水準の維持※【R12(2030).4.1】
 - ◆職員数（警察本部） 3,548人【R7(2025).4.1見込み】 ⇒ 現行水準の維持※【R12(2030).4.1】
 - ◆職員数（教育委員会） 10,543人【R7(2025).4.1見込み】 ⇒ 児童生徒数の減少に応じた適正規模への削減【R12(2030).4.1】
- ※育休代替職員や国基準への対応分は除く

② 環境変化や課題に対応した適切な人員配置

県政を取り巻く環境が大きくかつ急速に変化を続ける中で、行政課題はさらに多様化・複雑化しており、これに対応した人員配置を的確かつ柔軟に行うことができるよう、毎年度の組織体制や定員配置の見直しに当たり、定員調整（調整率の設定）に取り組むことで、簡素で効率的な組織体制の構築に向けた組織の見直しや、スクラップ&ビルドの徹底による業務量に応じた適切な定員配置と再配分を行います。

目 標

◆職員の合理的再編成の割合

1.0%以上【R6(2024)】 ⇒ 5年間で5%（年平均1%）以上【R7(2025)～R11(2029)】

③ デジタル技術等の活用による業務の効率化・生産性向上

限られた人的資源を最大限活用するため、業務効率化に資する新たなデジタル技術の積極的な導入・検証や既存システムの更新に併せた最適化等、庁内のデジタル基盤の整備・改善を図っていきます。

また、デジタル技術の利活用促進に向けて、デジタル技術等の導入に関する相談支援体制を構築し、業務へのデジタル技術等の導入を積極的に支援するとともに、ノウハウを蓄積し、横展開することで、県庁内業務の効率化を図り、業務時間の削減に努めていきます。

加えて、デジタル人材研修の見直し等により、職員のデジタルスキルの計画的な習得、段階的な底上げを図り、デジタルを最大限活用した新しい働き方の推進・定着を図っていきます。

目 標 ◆デジタル技術等の活用による業務削減時間数

13,800時間【R2(2020)～R6(2024)見込み累計】 ⇒ 32,500時間【R7(2025)～R11(2029)累計】

(2) 人的資源の充実と活用

① 意欲と能力のある人材の確保・育成

県職員への志願者を増やし、有為な人材の確保につなげていくため、人事委員会や関係部局と連携し、時代に即した採用試験制度の更なる見直しや公務の魅力発信の強化など、実効性のある人材確保策に取り組んでいきます。

また、多様化・複雑化する行政課題に対応できるよう、税務やデジタルなどの専門性が求められる職員の育成の取組を強化していきます。

令和6（2024）年度策定予定の「山口県人材育成・確保基本方針」に沿った取組を着実に進めていきます。

目 標

◆職員採用試験申込者数	847人【R6(2024)】	⇒ 増加させる【毎年度】
◆庁内公募（エキスパート型）応募者数	18人【R6(2024)】	⇒ 増加させる【毎年度】

② 職員の資質・能力の向上

デジタル化や脱炭素化などの急速な社会変革や多様化・複雑化する行政課題に的確に対応できるよう、職員研修の一層の充実や他団体との人事交流など、計画的かつ効果的な研修に取り組んでいきます。

令和6（2024）年度策定予定の「山口県人材育成・確保基本方針」に沿った取組を着実に進めていきます。

目標

◆研修に満足している職員の割合	68%【R6(2024)】	⇒ 増加させる【毎年度】
◆国・他県や民間企業等への職員派遣数	30人【R6(2024)】	⇒ 30人以上【毎年度】

③ 職員の仕事へのやりがい等の向上

職員が日々やりがいをもって職務に従事できるよう、やまぐちワークスタイルシフトの取組を着実に推進するとともに、管理職員のマネジメントの下で職員のキャリア形成支援や積極的なチャレンジを容認・応援する組織風土の醸成等に取り組んでいきます。

目標

◆仕事にやりがいを感じている職員の割合	65%【R6(2024)】	⇒ 増加させる【毎年度】
◆生産性の向上を感じている職員の割合	44%【R6(2024)】	⇒ 増加させる【毎年度】

④ 多様な人材が活躍できる職場づくり

全ての職員がその個性と能力を十分に発揮できる職場環境づくりに向け、人材の育成・確保や、仕事と生活の両立支援等の充実を図り、女性管理職の登用目標や障害者法定雇用率の達成等に取り組んでいきます。

目 標

◆課長級以上に占める女性の割合	15.0%【R6(2024).4.1】	⇒	18.0%【R8(2026).4.1】 ※女性活躍推進行動計画改定時に見直し
◆障害者雇用率	3.06%【R6(2024).6.1】	⇒	3.0%以上【毎年度】

(3) 「行政DX・新たな価値を創出する働き方改革」の推進

① 長時間労働の縮減

長時間労働は職員の心身の健康や業務効率、さらには仕事と生活の両立に大きな影響があることから、その是正に向け、全庁的に取り組んでいく必要があります。

時間外勤務の縮減に向けては、その要因の把握に努めた上で、事務事業の徹底した見直しやデジタル技術の活用等による業務効率化などに取り組んでいきます。

また、職員一人ひとりが自らの働き方を見直し、計画的かつ効率的な業務処理を進めるとともに、管理職員にあっては、所属職員の勤務実態の適切な把握、業務の進行管理等の適切な実施など、マネジメント能力の更なる強化に取り組んでいきます。

目標

◆職員 1 人当たりの時間外勤務時間数（年間） 141.0時間【R5(2023)】 ⇒ 減少させる【毎年度】

② 働きやすい職場風土の醸成や多様な働き方を可能とする職場環境の整備

ライフスタイルや働き方に対する価値観がますます多様化する中において、全ての職員がライフステージに関わらず、その能力を最大限発揮できるよう、やまぐちワークスタイルシフトの取組を通じて、時代に即した働きやすい職場環境づくりを進めていきます。

具体的には、在宅勤務などの多様で柔軟な働き方の制度の拡充、男性育休の取得促進、年次有給休暇の確実な取得などに取り組んでいきます。

目 標

◆ワーク・ライフ・バランスが取れていると思う職員の割合	74%【R6(2024)】	⇒ 増加させる【毎年度】
◆男性育休取得率	55.5%【R5(2023)】	⇒ 100%【毎年度】
◆年次有給休暇取得日数（年間）	15.8日【R6(2024)】	⇒ 15日以上【毎年】

③ デジタル技術等の活用による業務の効率化・生産性向上 《再掲》

2 県有財産の適切な管理・運用

公共施設をはじめとする県有財産について、資産としての価値とコストに着目し、より効率的で費用対効果の高い管理・運用に見直します。

取組項目

- (1) 公の施設の見直し
- (2) 公共施設等の総合的な管理の強化
- (3) 効果的な財産活用の推進

(1) 公の施設の見直し

行財政構造改革において関係市町とさらに協議するものに整理していた11施設については、新たな行財政改革への移行に併せ、新たな見直しの方向性に沿って、市町等関係者の意見を十分に聞いた上で、施設の廃止・市町移管や、新たな利活用方策の検討を進めていきます。その他の施設については、従来の「見直しの基本方針」に沿って、複数施設の統合や運営手法の見直し、経費節減・業務効率化等、不断の改革に取り組みます。

(2) 公共施設等の総合的な管理の強化

① 計画的な建替・改修等による長寿命化の推進

公共施設等の老朽化により、今後、多くの施設が順次修繕・更新時期を迎え、多額の経費が必要になることが見込まれる中、その効果的・効率的な運用と事業量・財政負担の軽減及び平準化を図るため、計画的な建替・改修等による長寿命化を推進します。

具体的には、公共施設等のマネジメントを効率的・機能的に推進していくためには、施設情報の一元的な管理が不可欠であることから、公共施設等の整備や補修履歴のほか、保守管理費用、光熱水費などの「施設管理情報」を一元的に管理する施設台帳を整備し、全体の公共施設等の中で建替・改修等の優先順位付けが可能となる仕組みを構築するとともに、その優先順位を基に、各施設における建替・改修方針の策定・見直しを進めていきます。

目 標

◆有形固定資産減価償却率※（事業用建物）

※建物や工作物の取得価格に対する減価償却累計額の比率

65.3%【R6(2024).3.31】 ⇒ 償却率の上昇抑制【R12(2030).3.31】

② 統合・複合化等による総量の適正化

公共建築物の総量の適正化を図るため、新規整備は可能な限り抑制するとともに、既存公共建築物については、利用者数や利用者の特徴、ニーズなどの「施設利用情報」を一元化することにより、効率的に活用されているか、目的が類似する施設が重複して存在していないかなどを相対的に検証し、建替・改修時において、費用対効果などの観点も含め、周辺施設や類似施設の統合や複合化等を検討していきます。

目 標

◆公共建築物の総量（延床面積）

2,692,534㎡【R6(2024).3.31】 ⇒ 増加させない【R12(2030).3.31】

(3) 効果的な財産活用の推進

① 未利用財産の売却・貸付

未利用財産の効果的な利活用を図るため、地域社会に及ぼす影響が大きい大規模未利用地の売却・貸付については、必要に応じて、新たに市場性調査を実施することとし、当該不動産の市場価値（想定される市場参加者や買い希望の多寡等）や最有効使用を把握するとともに、民間事業者から利活用策の提案を求める等、外部の視点も参考にしつつ、地域や社会のニーズに対応した利活用策を検討していきます。

また、現在は売却物件に限定しているホームページでの公開について、今後は貸付物件も対象とし、利活用に係る広報活動の拡充を図っていきます。

目 標

◆未利用財産の売却・新規貸付件数

6件【R6(2024)見込み】 ⇒ 30件【R7(2025)～R11(2029)累計】

② ネーミングライツの導入拡大

県有財産が有する付加価値の効果的な活用を推進するため、ネーミングライツの導入拡大を図ります。

ネーミングライツの導入拡大に向けては、企業側の応募意欲を高めるための環境整備が必要であることから、民間企業に対するアンケート調査を実施し、ネーミングライツパートナーへの特典や導入を希望する県有財産を把握した上で、財産管理者と調整の上、導入施設の基準を緩和し、インフラ資産や小規模施設など、導入可能な県有財産を増やしていきます。

また、ネーミングライツを随時募集している施設についても、ネーミングライツパートナーの確保に向け、定期的なPR活動を展開していきます。

目標

◆ネーミングライツ導入施設数 5件【R6(2024)見込み】 ⇒ 増加させる【R11(2029)】

3 持続可能な財政基盤の確立

持続可能な財政構造をより確かなものとするため、引き続き、歳入・歳出両面から改革の取組を徹底するとともに、将来の財政需要や政策課題への機動的な対応に備えた財源の確保を図ります。

取組項目

- (1) 収支均衡した財政構造の維持・向上
- (2) 将来負担や課題への機動的な対応を可能とする財源の確保

(1) 収支均衡した財政構造の維持・向上

① 歳出構造の最適化

人件費の適正管理や公共施設マネジメントによる投資的経費の計画的な管理、公債費負担の抑制、事務事業の不断の見直し等により、実質的に収支均衡した財政構造の維持・向上を図ります。

② 歳入の更なる確保

県税収入の確保や税外未収金対策の推進、ふるさと納税の確保、使用料・手数料の適正化、広告収入の活用、地方税財源の充実強化に向けた国への働きかけ等により、更なる歳入の確保を図ります。

③ 持続的・安定的な財政運営の実施

中期財政見通しに基づき、歳出の計画的な管理を行うことで、中期的な財政収支の均衡を図ります。

目
標

◆プライマリーバランス（一般分・当初予算ベース）

※①～③共通

51億円【R7(2025)】 ⇒ 黒字【毎年度】

④ 県債発行の抑制等による将来負担の軽減

公共施設等の老朽化対策に係る財政需要が増加する中で、短期に過度な投資が集中しないよう、計画的な事業実施を図ります。

具体的には、全体の公共施設等における優先順位を基に、建替や長寿命化対策等を計画的に実施し、財政負担を平準化するとともに、効率的な施工等を通じた事業費の抑制や国補助金や交付税措置率の高い県債、県の保有する基金等の積極的な活用により、将来負担の軽減を図ります。

目
標

◆県債（一般分）残高見込み（当初予算ベース）

7,005億円【R8(2026)3.31】 ⇒ 減少させる【R13(2031)3.31】

(2) 将来負担や課題への機動的な対応を可能とする財源の確保

① 重点施策推進のための基金の積立・活用

公共施設等の老朽化対策に係る財政需要が増加する中で、将来負担の軽減を図るため、基金を効果的に活用しながら、計画的な建替等を進めるとともに、将来の政策課題の対応に必要な基金の積み増しを行います。

目
標

◆安心・安全基盤強化基金積立額（累計）
230億円【R7(2025)3.31】 ⇒ 330億円【R12(2030)3.31】

② 財源調整用基金の確保

災害や感染症対応等の将来負担に備えた財源とするため、歳出構造の適正化や歳入の更なる確保等により、財源調整用基金を確保します。

目
標

◆財源調整用基金残高見込み（当初予算ベース）
147億円【R8(2026)3.31】 ⇒ 100億円以上【R13(2031)3.31】

推進方法

新たな行財政改革推進方針に掲げる取組を着実に推進するため、副知事を本部長とする**行財政改革統括本部**において、**全庁的な進行管理**を行います。

具体的には、取組項目ごとの進捗状況について、数値目標の達成状況等により把握し、成果の検証を行った上で、必要に応じて取組内容等の改善を図ります。

取 組 項 目	成 果 指 標	現 状 値		目 標 値	
		数 値	時 点	数 値	時 点
1 レジリエントな行政体制の強化					
(1) 簡素で効率的な組織体制の構築					
① 職員の定年引上げも踏まえた適正な定員管理	① 職員数（知事部局一般行政ほか） 職員数（教育委員会） 職員数（警察本部）	3,635人 10,543人 3,548人	R7.4.1見込み R7.4.1見込み R7.4.1見込み	現行水準の維持 適正規模に削減 現行水準の維持	R12.4.1 R12.4.1 R12.4.1
② 環境変化や課題に対応した適切な人員配置	② 職員の合理的再編成の割合	1.0%以上	R6	5年間で5% (年平均1%)以上	R7~R11
③ デジタル技術等の活用による業務の効率化・生産性向上	③ デジタル技術等の活用による業務削減時間数	13,800時間	R2~R6見込み累計	32,500時間	R7~R11累計
(2) 人的資源の充実と活用					
① 意欲と能力のある人材の確保・育成	① 職員採用試験申込者数 庁内公募（エキスパート型）応募者数	847人 18人	R6 R6	増加させる 増加させる	毎年度 毎年度
② 職員の資質・能力の向上	② 研修に満足している職員の割合 国・他県や民間企業等への派遣職員数	68% 30人	R6 R6	増加させる 30人以上	毎年度 毎年度
③ 職員の仕事へのやりがい等の向上	③ 仕事にやりがいを感じている職員の割合 生産性の向上を感じている職員の割合	65% 44%	R6 R6	増加させる 増加させる	毎年度 毎年度
④ 多様な人材が活躍できる職場づくり	④ 課長級以上に占める女性の割合 障害者雇用率	15.0% 3.06%	R6.4.1 R6.4.1	18.0% 3.0%以上	R8.4.1 毎年度
(3) 「行政DX・新たな価値を創出する働き方改革」の推進					
① 長時間労働の縮減	① 職員1人当たりの時間外勤務時間数（年間）	141.0時間	R5	減少させる	毎年度
② 働きやすい職場風土の醸成や多様な働き方を可能とする 職場環境の整備	② ワーク・ライフ・バランスが取れていると思う職員の割合 男性育休取得率 年次有給休暇取得日数（年間）	74% 55.5% 15.8日	R6 R5 R6	増加させる 100% 15日	毎年度 毎年度 毎年
③ デジタル技術等の活用による業務の効率化・生産性向上	③ デジタル技術等の活用による業務削減時間数	《再掲》			

取 組 項 目	成 果 指 標	現 状 値		目 標 値	
		数 値	時 点	数 値	時 点
2 県有財産の適切な管理・運用					
(1) 公の施設の見直し					
(2) 公共施設等の総合的な管理の強化					
① 計画的な建替・改修等による長寿命化の推進	① 有形固定資産減価償却率（事業用建物）	65.3%	R6.3.31	償却率の上昇抑制	R12.3.31
② 統合・複合化等による総量の適正化	② 公共建築物の総量（延床面積）	2,692,534㎡	R6.3.31	増加させない	R12.3.31
(3) 効果的な財産活用の推進					
① 未利用財産の売却・貸付	① 未利用財産の売却・新規貸付件数	6 件	R6見込み	30件	R7～R11累計
② ネーミングライツの導入拡大	② ネーミングライツ導入施設数	5 件	R6見込み	増加させる	R11
3 持続可能な財政基盤の確立					
(1) 収支均衡した財政構造の維持・向上					
① 歳出構造の最適化	①～③ プライマリーバランス （一般分・当初予算ベース）	51億円	R7	黒字	毎年度
② 歳入の更なる確保					
③ 持続的・安定的な財政運営の実施					
④ 県債発行の抑制等による将来負担の軽減	④ 県債（一般分）残高見込み（当初予算ベース）	7,005億円	R8.3.31	減少させる	R13.3.31
(2) 将来負担や課題への機動的な対応を可能とする財源の確保					
① 重点施策推進のための基金の積立・活用	① 安心・安全基盤強化基金積立額（累計）	230億円	R7.3.31	330億円	R12.3.31
② 財源調整用基金の確保	② 財源調整用基金残高見込み（当初予算ベース）	147億円	R8.3.31	100億円以上	R13.3.31