

「やまがた改革」の方向性

～「百年後にも誇りに思える元気なふるさと“やまがた”」づくり～



やまがた改革 (平成17～21年度)

◎ 県庁の意識改革	◎ 効率的・よい小さな行政の実現	◎ 県政システムの再構築	
	○ 機動的・効率的な行政システムへの転換		○ 重点分野への行財政資源の集中
	○ 財政の健全化		○ 持続可能な財政運営
	○ 県民・民間等との協働、市町村への権限移譲		○ 県民参画・協働
◎ 県民の主体性発揮	○ 情報受発信・公開の推進		

◎ 情報受発信・公開の推進

- ・県民との情報共有による県民との協働の促進
- ・県民の意見の県政への反映
- ・受益と負担の納得性(アカウンタビリティ)

『県庁』改革 ～県民に「痛み」を求めるに先立っての自己改革～

(1) 県職員の意識改革 ～県民から愛され、信頼される県庁へ～

《意識改革の視点（3つのF）》

- ① **F lat** (フラット) ⇒ 縦割り打破、過剰な段階性の改善、スピードある意思決定
- ② **F rank** (フランク) ⇒ 自発的かつ自由闊達な議論と円滑なコミュニケーション
- ③ **F lexible** (フレキシブル) ⇒ 前例踏襲や固定観念にとらわれない、柔軟な思考と新しい発想

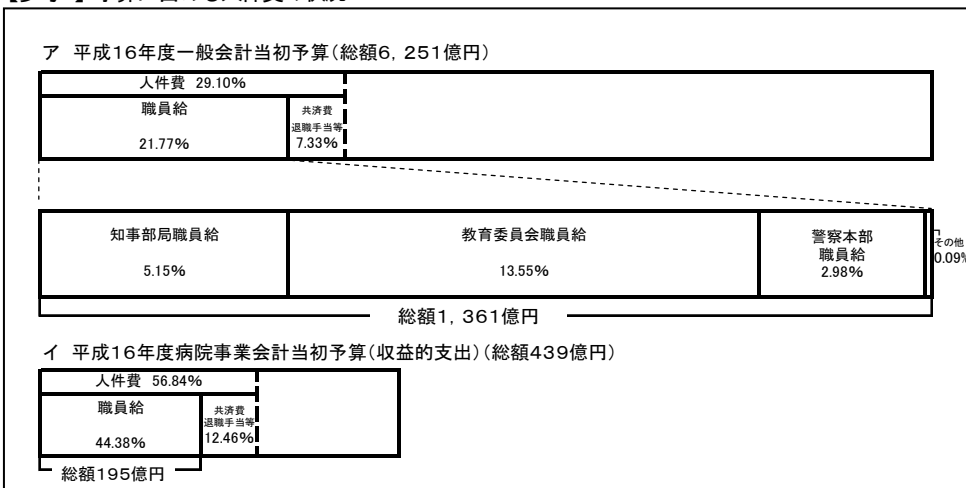
(2) 組織改革の視点 ～機動的・効率的な行政システムへの転換～

- ① 産業構造の変化と経済の広域化への対応
- ② 快適な環境を望む県民意識の高まりへの対応
- ③ 安全・安心な県土づくりと効率的な県土基盤の整備
- ④ 教育県やまがたの創造
- ⑤ 市町村合併の進展と地域社会の自立分権化への対応
- ⑥ 社会経済情勢の変化を踏まえた公社等の見直し

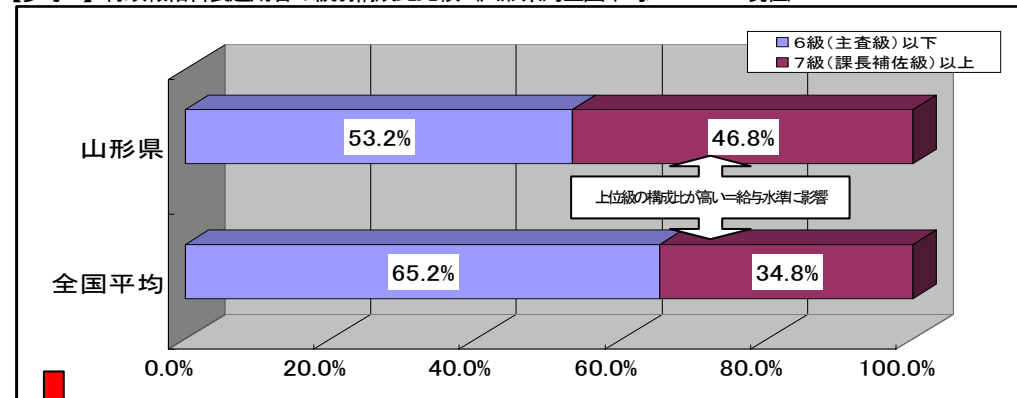
(3) 人件費の縮減

- ① 知事部局職員給総額の段階的縮減（5年間で2割程度） ← 職員数、給与水準、制度運用等（民間の動向等も考慮）
- ② 教育委員会、警察本部、病院事業局等についても、知事部局に準じた縮減（教育・治安等の質は維持）

【参考1】 予算に占める人件費の状況



【参考2】 行政職給料表適用者の級別構成比比較 (山形県対全国平均/H16.4.1現在)



要因) 年功序列的な昇任・昇格運用や職員の年齢構成

重点分野への行財政資源の集中

