

□ 現状と課題

総合支庁の設置から四半世紀が経過する中で、行政を取り巻く情勢は大きく変化している。

行政を取り巻く 情勢の変化

【交通インフラの整備 充実】

- 交通インフラの整備により、従来の地域の枠組みを越えた社会経済活動が拡大
- 県職員の移動時間も大きく短縮

【デジタル技術の進展】

- ICTやAIなどのデジタル技術の進展により、行政サービスや仕事の進め方が大きく変化

【災害・感染症リスク の拡大】

- 頻発化・激甚化する自然災害や新たな感染症への対応

【自治体間連携の進展】

- 県と市町村又は市町村どうしの新たな協働の形態の進展（山形連携中枢都市圏、東北公益文科大学の公立化、西村山新病院の建設など）

【政府の動き】

- 政府においても、複数市町村による事務の広域化や県と市町村との役割分担のあり方等の議論が加速

克服すべき 課題

【行政ニーズの高度化】

- 行政ニーズの多様化・高度化により、総合支庁単独での課題解決が難しくなっており、本庁との二重調整を招くなど構造的な課題に直面

【広域対応】

- 市町村が抱える行政課題が専門化し、県には高度な専門的助言が望まれるとともに、同種の課題を抱える市町村間の広域連携の牽引が期待

【迅速性・機動性】

- 近年頻発する自然災害や新たな感染症等への迅速かつ全県的な対応が重要

【マンパワー不足】

- 急速な人口減少により、県・市町村ともに行政のマンパワーの維持確保が一層困難になる見通し

□ 対応の方向性

見直しの視点

専門化	県全体の専門的対応力を高め、知見の蓄積・継承等の観点から、より効果的な機能配置を検討
広域化	複数市町村間の広域調整機能、市町村単独では対応困難な場合の補完・協働等のあり方を検討
迅速化	平時・緊急時を通して権限と責任を適切に整理し、機動的かつ円滑に対応できる執行体制を検討
最適化	県組織の効果的・効率的な事務処理方法等を整理し、県組織体制と市町村との連携・協働を検討

1. 県の組織の見直し

具体策のイメージ

本庁と総合支庁の機能と役割分担の再構築

本庁が担うべき機能・役割

全県的視点のもと、専門性の確保と集中処理による効果的・効率的な行政の推進

- 法令・制度に基づく高度な判断や専門的知見を要する業務
→ 補助金、許認可、指導監査 等
- 市町村支援を含めた複数地域にまたがる課題対応や全県的な調整を要する業務
→ 地域振興、産業・観光振興 等
- 複数の総合支庁にまたがる業務のうち、標準化・一括処理による執行が効果的・効率的と見込まれる業務
→ 補助金、手当等支給 等

新たな出先機関が担うべき機能・役割

地域に根差した迅速かつきめ細かな現場対応

- 県民や関係者に対する身近な相談対応等を要する業務
→ 税務業務、生活保護 等
- 地域の実情や関係者との関係性を踏まえた調整及び現場の状況確認を要する業務
→ 普及指導、用地交渉 等
- 緊急時に現場において対応すべき業務及び地域基盤の保全等に必要な業務
→ 感染症対応、道路・河川等の保全 等

※本庁直轄事務所体制への転換も視野に総合支庁体制を検討

2. 県と市町村、市町村間の連携の再構築

具体策のイメージ

- 専門的人材・知見による支援
…保健、土木、法令などの専門性の高い分野における県の専門的人材や知見を活用した助言、後方支援
- 広域連携の推進（連携コーディネート）
…複数市町村に共通する課題等に対する広域連携の推進
- 共同処理の推進
…市町村単独では実施困難な事務の共同化の推進

※県の組織の見直し（市町村連携機能の本庁集約）と連動しながら、本庁において市町村との連携・協働を総合的に推進する体制を検討

1. 県行政をめぐる社会情勢の変化と課題

- 交通インフラ整備や情報通信技術の進展で、地域単位の枠組みを超えた社会経済活動が拡大
- ライフスタイルや価値観の多様化により、行政に求められる対応が複雑化・高度化
- 頻発・激甚化する災害への対応や新型コロナ等の感染症対策等、広域的な危機管理が重要化
- 少子高齢化の進展による行政のマンパワー不足が懸念 … 【資料 3－3、3－4】

社会のあり方が大きく変わるとともに行政のマンパワー不足による行政サービスの低下が危惧されるため、県組織の効率的・効果的な機能配置のあり方を検討していく必要

<山形県行財政改革推進プラン2025【抜粋】>（令和7年3月策定）

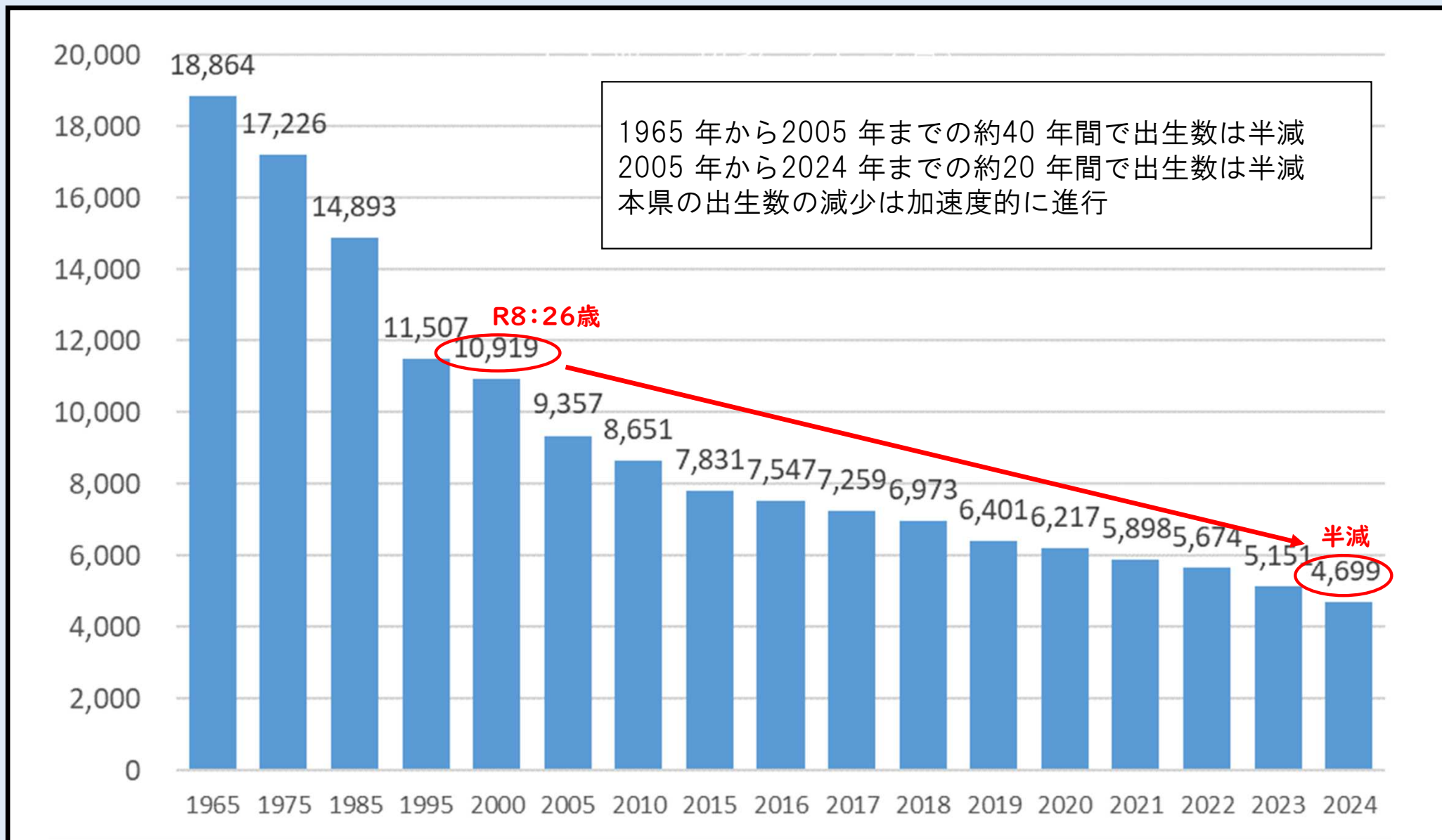
県人口の急速な減少が見込まれる中で、直面する行政課題及び県民ニーズ等に迅速かつ的確に対応できるよう、県組織等の効率的かつ効果的な機能配置に向けて、業務の必要性を見極めた組織の最適化や専門性の向上、民間との役割分担や市町村との連携等の観点から各種の検証を行いながら、時代に即したあり方を検討し、必要な組織体制等を整備します。

2. 組織体制見直しに係る全国的な傾向等

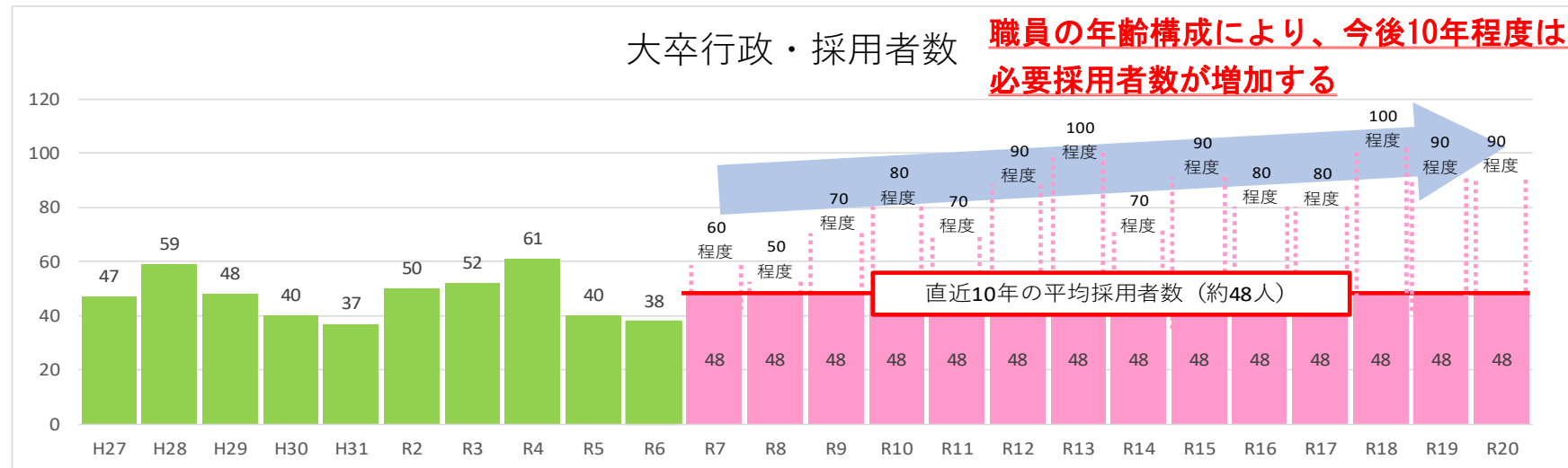
- 組織体制見直しに係る全国的な傾向、各都道府県の動向について調査
⇒ 複数の都道府県において、人手不足への対応や地域が抱える行政課題への対応等を背景として、組織体制の見直しが図られている

- ・ 地方公共団体の職員数の推移 … 【資料 3－5】
- ・ 都道府県職員の配置バランスの見直し … 【資料 3－6、3－7】
- ・ 全国の総合出先機関の見直し状況 … 【資料 3－8】

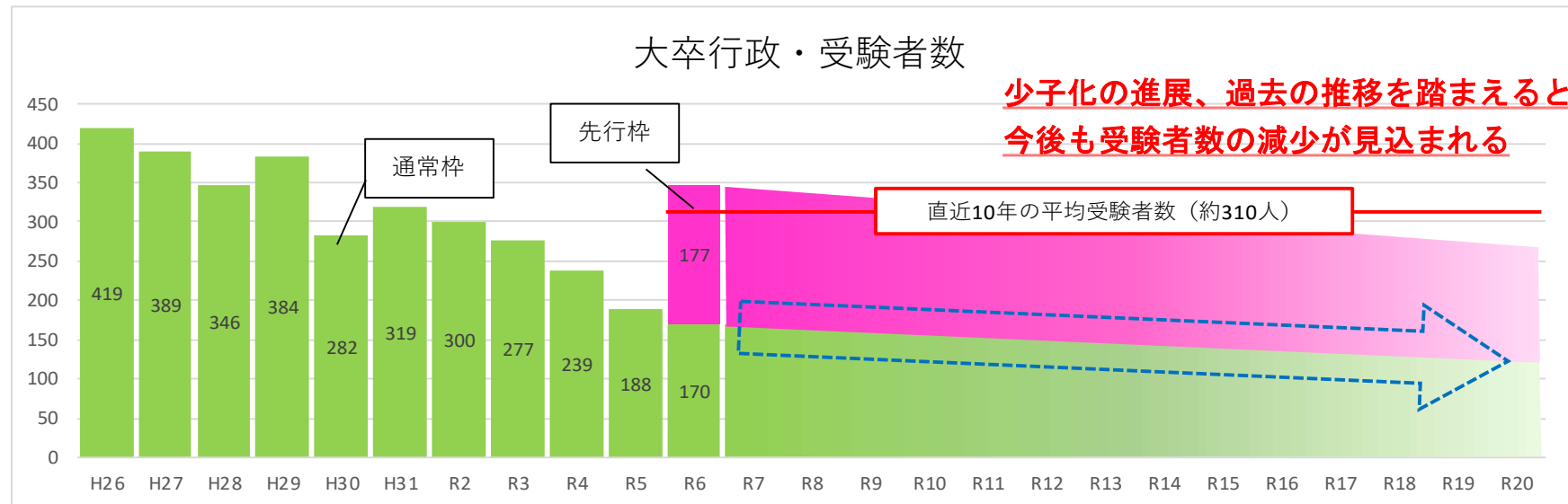
⇒ これら全国的な傾向や他県動向等を参考に、本県組織体制の見直し（あり方の検討）を進める。
併せて、効率的・効果的な機能配置に向け、県本庁と出先機関の業務を精査し、役割分担を再整理する。



本県の2024年の出生数は4,699人で初の5,000人を下回り、2000年の10,919人[R8：26歳]と比較して半減しており、社会への人材供給自体が今後更に減少することが確実となる中で、県職員の確保は今以上に困難となることが想定される。



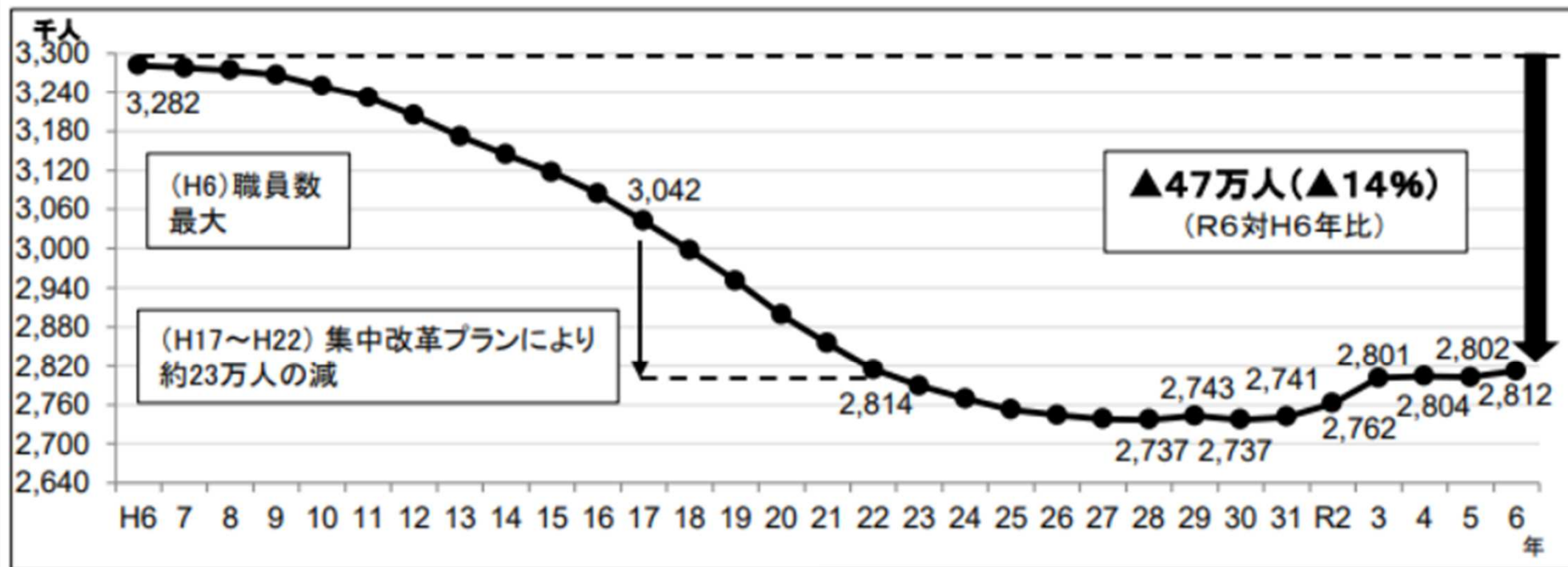
※必要採用者数は、職員体制を現行のままとした場合の推計



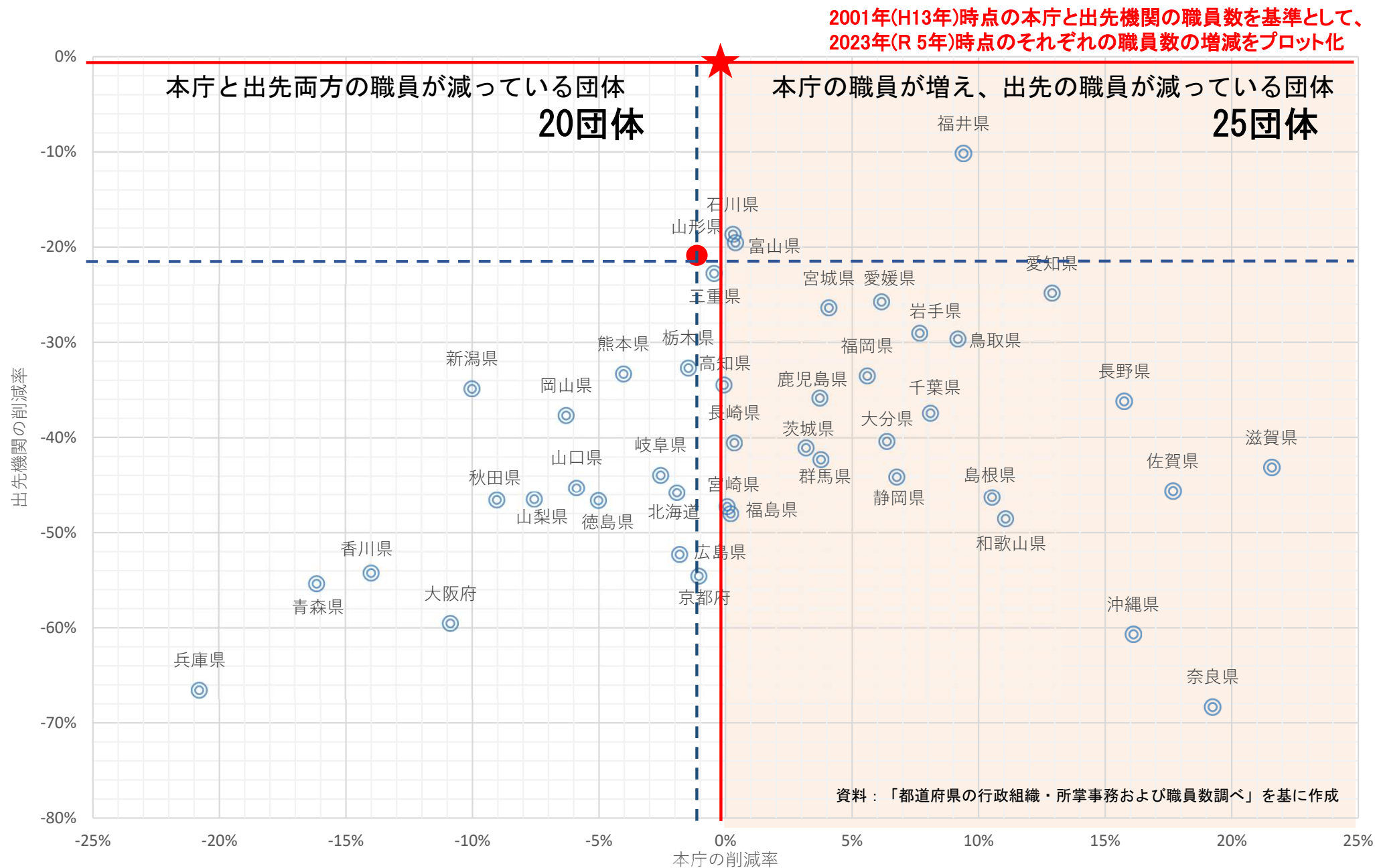
本県の職員について、職員の年齢構成により、今後10年程度は必要採用者数の増加が見込まれ、また、少子化の進展、過去の推移を踏まえると、今後も受験者数の減少が見込まれるため、人口減少の影響による人手不足問題が深刻化する恐れがある。

- 職員数は、対前年比で10,153人増加し、281万1,749人。
- 職員数は、平成6年をピークとして、平成28年まで一貫して減少。
その後、横ばいから微増傾向。
- 令和5年度から段階的に定年が引上げられることに伴い、5年度末に定年退職者が生じないことなどにより、職員数は対前年比で大幅に増加。

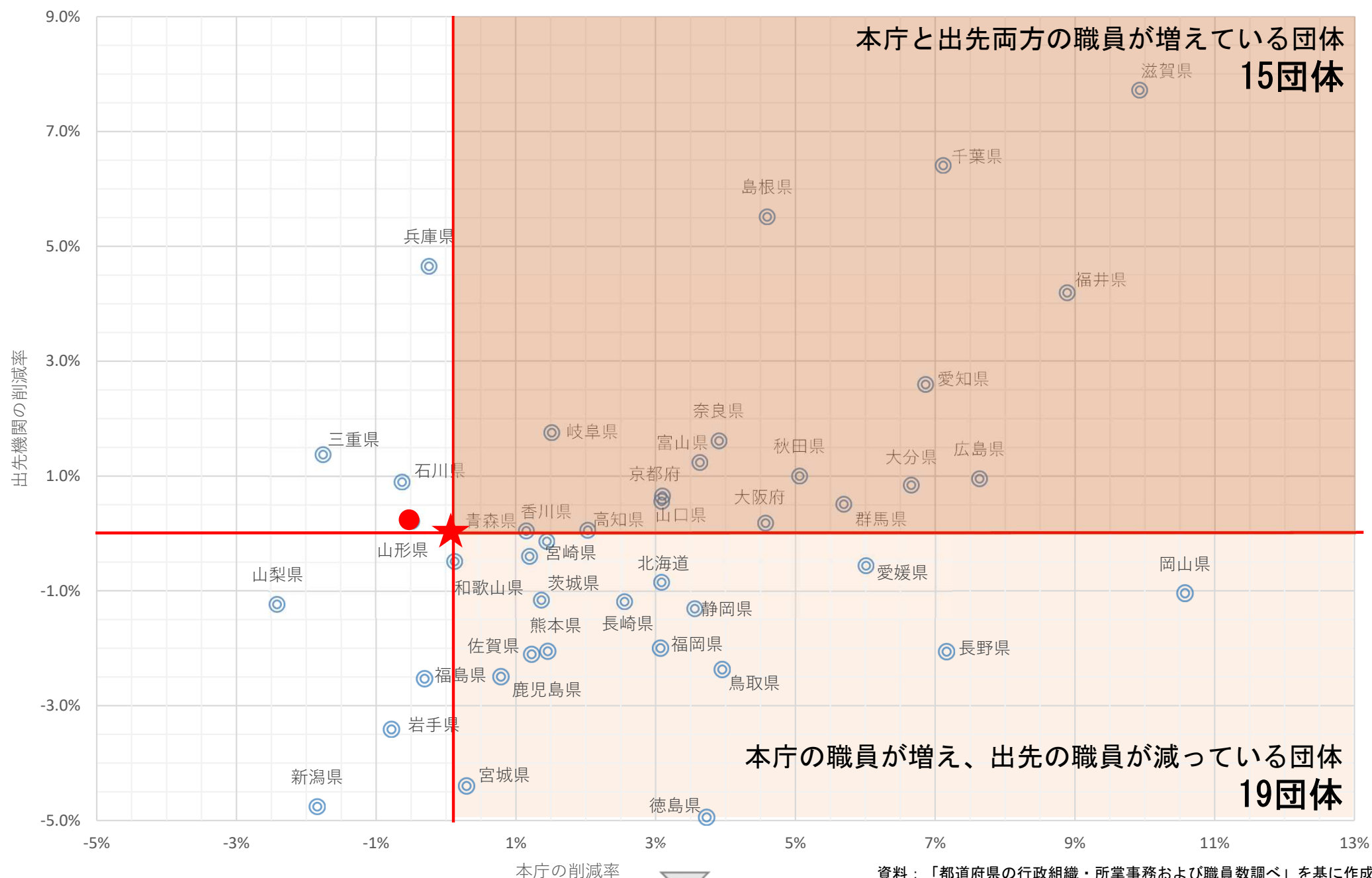
〈地方公共団体の職員数の推移(平成6年～令和6年)〉



地方公共団体の職員数の推移(各年4月1日現在)



2001年(H13年)～2023年(R5)の期間中、全国的に職員総数が減っている中で、本庁の職員を増やしている団体は約 6 割の25団体（25/45団体）となっている。



2020年(R2年)～2023年(R5年)の直近4か年においては、本庁の職員を増やしている団体は約8割の34団体(34/45団体)となっている。

- : 総合出先機関を設置している団体 17団体
 (≡保健、福祉、農林、土木等の事務所機能が地域ごとに一本化されている団体)
- (: 一部地域を本庁所属の各事務所としている団体 4団体)
- : 総合出先機関を設置していない団体 30団体
 (≡保健、福祉、農林、土木等の事務所機能が本庁所属となっている団体)
- (: 本庁所属の各事務所に戻した団体 6団体)

