

行財政運営方針 (素案)

令和7年11月

秋田県

目次

I. 秋田県の実財政改革の歩み	1
II. 方針の概要	2
1. 策定目的	2
2. 取組期間	2
3. 方針の全体像	2
III. 基本的な考え方	3
IV. 3つの柱と取組	4
柱1 人材確保・育成	4
柱2 財政の健全化	8
柱3 持続可能な行政運営に向けた全庁的な取組の推進	12
V. 推進体制	16
VI. 各取組の数値目標一覧	17
（参考1）これまでの実財政改革の取組と成果	20
（参考2）各柱におけるこれまでの取組	22

I. 秋田県の実財政改革の歩み

県では、平成 11 年度からこれまで数次にわたって、県行政の最大の目標である「効果的・効率的な施策の展開」と「質の高い行政サービスの提供」を目指して、量と質の両面から行財政改革の取組を進めてきた。

これまで 20 年以上にわたる取組により行財政改革は着実に進展したものの、なお不断の改革が必要であることから、今後は I C T や民間のノウハウ等も活用しながら行政サービスの付加価値を高めていくことが課題であるとの認識のもと、令和 4 年 3 月に「行政改革の取組方針」を策定し、「D X やデジタル化の推進」とともに、「行政サービスの付加価値の向上」につながる事項に重点的に取り組んできた。

しかしながら、急速な人口減少と少子高齢化の深刻化、さらには災害の激甚化・頻発化が進む中、行財政運営の基盤となる人材の確保、財政の健全化、そして公共施設等の計画的な管理などが喫緊の課題として浮上している。

今後は、これらの課題に対応し、将来にわたって持続可能な行政サービスを安定的に提供するとともに、「秋田県総合計画 ～秋田再興への第一歩～」に掲げる施策・事業の着実な遂行を下支えしていくため、令和 6 年 3 月の「人口減少時代における持続可能な行政サービスの提供のあり方に関する有識者会議」の提言も踏まえ、「**人材確保・育成**」「**財政の健全化**」「**持続可能な行政運営に向けた全庁的な取組の推進**」の 3 つを柱に据えて行財政改革を推進していく。

II. 方針の概要

1. 策定目的

- ① 財源や人員の制約が想定される中でも必要な行政サービスを持続的に提供していくこと
- ② 県政の運営指針である「秋田県総合計画 ～秋田再興への第一歩～」に掲げる施策・事業の着実な遂行を下支えすること

2. 取組期間

令和8年度から11年度までの4年間

3. 方針の全体像

- 持続可能な行政サービスの提供体制の構築
- 「秋田県総合計画 ～秋田再興への第一歩～」に掲げる施策・事業の着実な遂行の下支え

行財政運営方針

柱1 人材確保・育成

人口減少が進む中でも多様な人材を確保するとともに、限られた人的資本で組織パフォーマンスの最大化を目指し、職員一人ひとりが意欲を持って仕事に取り組むことができる職場環境を整える。

【取組項目】

- ① 適切な人員管理と多様な人材の確保
- ② 人材の育成
- ③ 働きやすい職場づくり

柱2 財政の健全化

人口減少対策をはじめとした「未来への投資」の着実な実行と「持続的な行政サービスの提供」に向けて、財政の健全化に取り組む。

【取組項目】

- ① 公債費負担の適切な管理
- ② 歳出規模の適正化
- ③ 歳入確保の取組強化

柱3 持続可能な行政運営に向けた全庁的な取組の推進

一定の組織体制や公共施設のスリム化等を基本的な考え方として、住民サービスの維持・向上を図りながら持続可能な行政サービスの提供体制の構築を目指していく。

【取組項目】

- ① 行政サービスの提供のあり方の見直し
- ② 公共施設等の適正配置・機能更新

III. 基本的な考え方

柱1 人材確保・育成

持続可能な行政サービスを安定的に提供していくため、人口減少が進む中においても多様な人材を確保するとともに、限られた人的資本で組織パフォーマンスの最大化を目指し、職員一人ひとりが意欲を持って仕事に取り組むことができる職場環境を整える。

柱2 財政の健全化

人口減少対策をはじめとした「未来への投資」の着実な実行と「持続可能な行政サービスの提供」に向けて、財政の健全化に取り組む。

柱3 持続可能な行政運営に向けた全庁的な取組の推進

一定の組織体制や公共施設のスリム化等を基本的な考え方として、住民サービスの維持・向上を図りながら持続可能な行政サービスの提供体制の構築を目指していく。

IV. 3つの柱と取組

柱1 人材確保・育成

(1) 現状と課題

① 人材獲得競争の激化

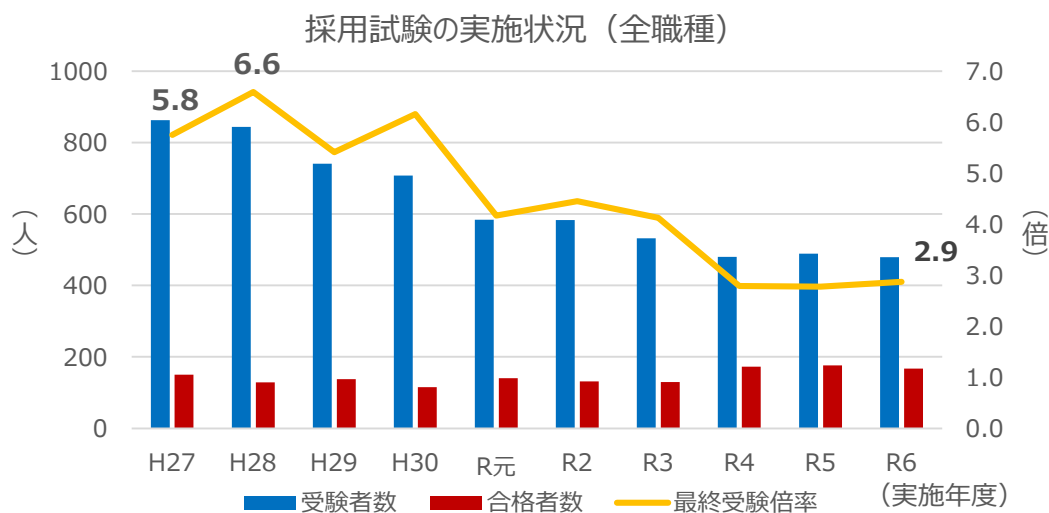
近年の人材獲得競争の激化による受験者数の減少や転職市場が活発な状況においても、各職種の特性に応じた優秀な人材を確保し続ける必要がある（全試験職種（教育・警察を除く）最終受験倍率：平成27年度試験 5.8倍 → 令和6年度試験 2.9倍）。特に技術系職種の人材確保は厳しい状況が続いており、事務職に比べて最終受験倍率は低い状況が続いている（令和6年度試験 最終受験倍率：事務職 3.8倍、技術職 2.0倍）。

② 複雑多様化する行政課題に求められる対応力の強化

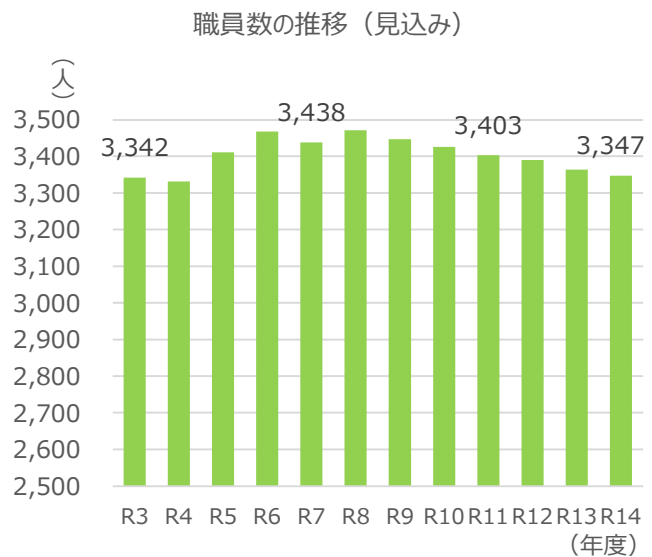
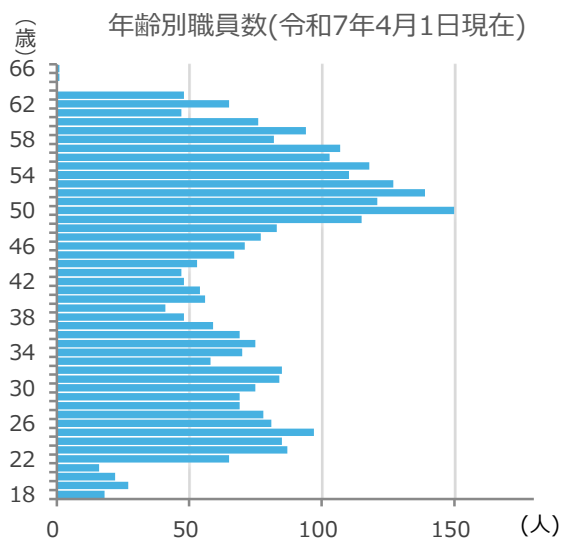
人口減少や少子高齢化、災害の激甚・頻発化など、行政課題は複雑化・多様化している中で、職員が「やりがい」や「成長」を感じながら、様々な課題に対応するためのスキルとマインドを身につけられる仕組み作りが必要である。

③ 働き手の価値観の変化

近年の就労意識の変化や多様なライフスタイルに対応するため、個々の職員が抱える事情に応じて継続的に勤務できるよう柔軟な働き方を推進する必要がある。



出典：県人事課調べ



(2) 取組項目

取組項目① 適切な人員管理と多様な人材の確保

人口減少の進行と厳しい財政状況の中、これまで以上に適切な人員管理を行い、様々な行政課題に対応していく必要がある。

令和5年度からの段階的な定年引上げによる職員数の増加や職員の年齢構成を踏まえ、持続可能な組織体制を構築するため、優秀かつ多様な人材の確保に向けた計画的な採用を行う。

<具体の取組>

- 優秀な人材確保に向け、マーケティング手法を活用し、県職員を志望する学生等に、必要とする情報を的確に届けられることができる広報活動を進め、県外在住の本県出身者へ積極的なアプローチを行う。
- また、県内外の多くの学生が県の業務内容や働きがいなどの公務の魅力を実感として感じられるよう、インターンシッププログラムの充実を図る。
- 多様な人材を確保するため、民間企業での勤務経験者を採用する職務経験者枠を継続することに加え、他都道府県における公務員経験者の採用枠を導入し、即戦力となる人材を確保する。

＜数値目標＞

- 技術系職種（４職種※）の大学卒業程度試験申込者数
R7 試験：91 人 → R11 試験：140 人
※農業（一般）、農業農村工学、林学、土木
- 公務員経験者枠での採用者数 各年度 8 人（R9～R11）
- 職務経験者枠での採用者数
R8 採用：15 人、以降、各年度 12 人（R9～R11）
（R7 採用：17 人）

取組項目② 人材の育成

より実効性の高い施策を打ち出し、成果につなげられる県庁組織とするため、職員の意識改革を図る研修を実施するとともに、個々の職員のキャリア形成を支援する人事制度や派遣研修を通じて職員の専門性向上とスキルアップを図り、各分野において質の高い行政サービスを提供できる人材を計画的に育成していく。

＜具体の取組＞

- 県庁の組織を成果追求型にするため、マーケティング思考や変革を恐れず挑戦し成果にこだわる意識を職員に定着させる研修を実施する。
- 組織の活性化に向け、職員の主体的なキャリア形成やモチベーションアップを図るため、キャリア選択型人事制度¹及びマネジメントキャリア申告制度²を継続して実施する。
- 専門性の高い職員の育成に向け、視野を広げ、仕事に対する意識の転換やスキル向上を図るため、民間企業等への派遣研修を拡大する。
- 女性職員の管理職への登用を推進するため、能力や適性に基づき、多様な分野の業務経験を通じた計画的な育成を図る。

¹ 人事異動に当たって、職員自らが特定の職務分野を選択できる制度。職員の主体的なキャリア形成を支援するために導入。

² 管理職への昇任の意志を申告できる制度。職員の主体的なキャリア形成やモチベーションアップのほか、年齢にとらわれない早期登用による組織の活性化を図るために導入。

＜数値目標＞

- 働きがいを実感している職員の割合
R6 年度：72.2% → R11 年度：80.0%
- 省庁や民間企業等への派遣研修者数 各年度 35 人（R8～R11）
（R7 年度：34 人）
- 女性管理職の割合 R7 年度：15.9% → R11 年度：23.0%

取組項目③ 働きやすい職場づくり

職員が各部局・課室等の目指すべき方向性や目的意識を共有し、チームで仕事を進める意識を浸透させるほか、男性職員の育児休業取得促進やテレワーク、フレックスタイム制による柔軟な働き方を進める。

＜具体の取組＞

- 時間外勤務の縮減を推進するため、各部局・課室等のミッションを明確にする組織ミッションシートを活用し各職員が職務の目的を理解した上で、チーム制のもと「チームで仕事を進める意識」を醸成し、業務の見直しや効率化等を図る。
- 職員一人ひとりの事情に合わせた柔軟な働き方を実現するため、フレックスタイム制や時差出勤等の利用を推進する。
- 職員が育児休業を取得しやすい環境づくりを進めるため、育児休業取得者の業務を代替・支援した職員を積極的に人事評価する仕組みを整備する。

＜数値目標＞

- 働きやすさを実感している職員の割合
R6 年度：74.8% → R11 年度：80.0%
- 時間外勤務時間数（1 人当たり月平均）
R6 年度：9.7 時間 → R11 年度：8.7 時間
- 男性職員の育児休業取得率（2 週間以上）
R6 年度：75.0% → R11 年度：85.0%

柱 2 財政の健全化

(1) 現状と課題

令和 7 年度の「財政の中期見通し」を踏まえると、歳入については、県税の伸びのほか、社会保障関係経費や人件費の増に伴う財政需要の増加により本県への地方交付税の交付額の増加が見込まれること等から、一般財源は一時的に増加するものの、人口減少による財政需要の縮小により地方交付税は減少し、中長期的には減少していくものと見込まれる。

一方で、歳出については、政策的経費は社会保障関係経費の増により高止まりで推移する見通しである。また、義務的経費は人事委員会勧告による伸びを見込む人件費の増や、金利の上昇による公債費の増などにより、大幅に増加する見通しである。

これにより、財源不足額が今後更に拡大し、令和 9 年度に財政 2 基金³が枯渇することにより、その後の予算編成が困難な状況になると見込まれる。

財政健全化指標のうち、実質公債費比率⁴は令和 6 年度が 14.3%（全国第 41 位(全国平均 10.1%)）、将来負担比率⁵は令和 6 年度が 232.9%（全国第 41 位(全国平均 144.1%)）となっており、加えて、近年頻発化している災害への対応や金利上昇に伴う公債費負担の増加などにより、これらの指標は悪化すると見込まれる。

³ 「財政調整基金」と「減債基金」のこと。緊急を要する施策や大規模災害等に対応するため、また国の地方財政対策や金利の変化に対応するため、いわば貯金として積み立てている。

⁴ 地方債の返済額及びこれに準じる額が財政運営に与える影響の度合いを示す指標。この比率が 18%以上になった場合、県債の発行にあたり総務大臣の許可が必要になる。

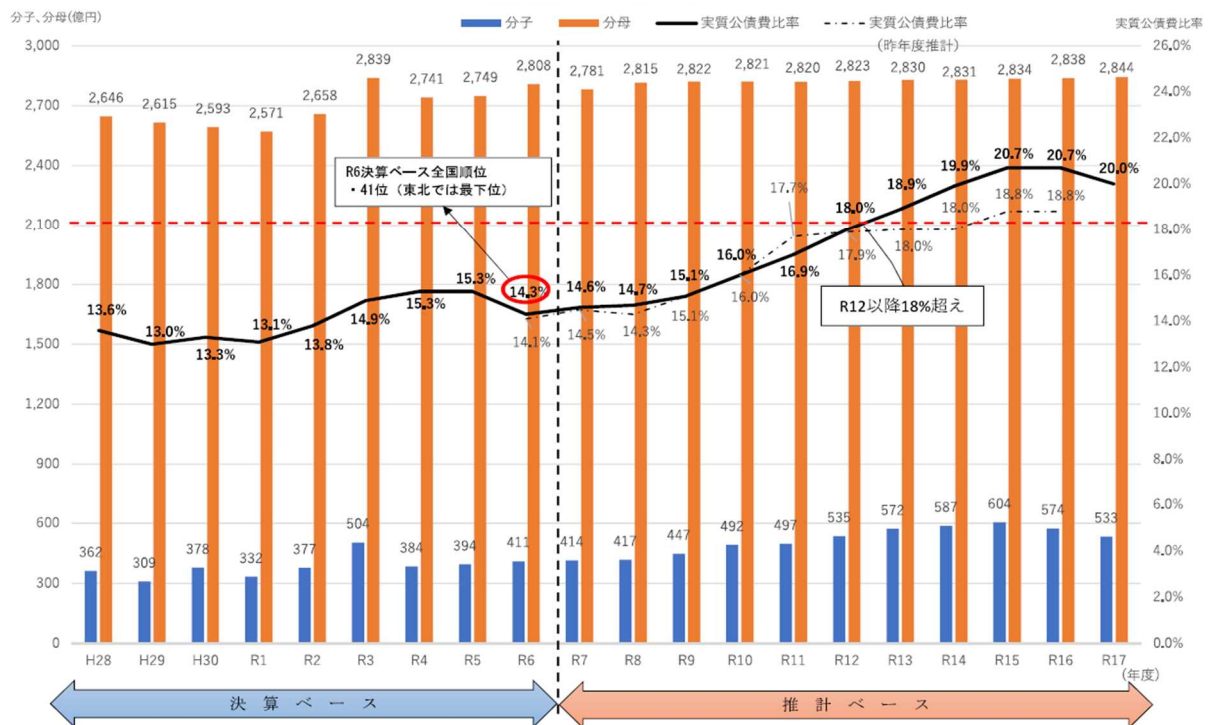
⁵ 地方公共団体の一般会計等が将来負担すべき実質的な負債の標準財政規模に対する割合をいい、将来財政を圧迫する可能性の度合いを示す指標。数値が高いほど将来財政を圧迫する可能性が高くなることを示し、400%以上になった場合、「財政健全化計画」を定め、財政健全化に取り組むことが必要となる。

財源不足額と財政 2 基金年度末残高の見通し（自然体⁶）



出典：県「財政の中期見通し（令和7年10月）」

実質公債費比率の将来推移（自然体）



出典：県「財政の中期見通し（令和7年10月）」

⁶ 毎年度当初予算をベースとして、一定の条件の下で今後の歳入や歳出の所要額を見積もったもの。

(2) 取組項目

取組項目① 公債費負担の適切な管理

財政の健全化に向けた取組を一層推進し、未来への投資を着実に実行するため、財政の中期見通しを踏まえ、投資的経費⁷の規模の適正化や借換抑制⁸の実施により県債残高の縮減と公債費負担の軽減を図る。

<具体の取組>

- 投資的経費について、国庫補助金や地方交付税措置のある有利な地方債の活用などにより、実質的な公債費負担の削減に引き続き取り組むとともに、臨時財政対策債⁹以外の県債の新規発行額を抑制することにより、県債残高の縮減を図る。
- 令和12年度以降の実質公債費比率の低減と将来負担比率の縮減に向けて、県債の借換抑制を計画的に実施する。
- 今後の金利上昇に対応するため、減債基金の運用額拡大による運用益の確保により、公債費負担の軽減に取り組む。

<数値目標>

- 県債の新規発行額（臨時財政対策債を除く）
R7年度見込：709億円 → R11年度：572億円
- プライマリーバランス¹⁰（臨時財政対策債を除く）
R6決算額：△49億円 → R11：2億円
- 県債残高 R6決算額：12,078億円 → R11：11,604億円

取組項目② 歳出規模の適正化

収支不足への対応と、「秋田県総合計画 ～秋田再興への第一歩～」に基づいた未来への投資や県民の安全・安心を確保するための事業に必要な財源の確保に向けて、政策的経費の見直し・重点化を推進する。

⁷ 道路、学校、公共用施設等の建設費や災害復旧事業費など、社会資本を形成する経費。

⁸ 期限を前倒して県債を返済すること。

⁹ 地方交付税として国が交付すべき財源が不足した場合に、交付税の代わりに地方公共団体が発行することができる地方債。

¹⁰ 県債の元金償還額と、新規発行額の差。黒字であれば、県債残高の減少を意味する。

＜具体の取組＞

- 県単独補助金を含む政策的経費について、前例にとらわれることなく、優先度や効果を見極めながら、不断の見直しを行う。
- 財政の中期見通しを踏まえ、既存事業の見直しを含む収支改善の取組を進めるとともに、あわせて新規・拡充事業に必要な財源を確保する。

＜数値目標＞

- 収支改善に向けた政策的経費の一般財源削減額（社会保障関係経費含む）
R7（6月補正後）※を基準に R11 までに 131 億円削減
※社会保障関係経費を含めた政策的経費:1,130 億円

取組項目③ 歳入確保の取組強化

収支不足の改善に向けて、ふるさと納税の取組強化や金利の上昇を踏まえた基金の債券運用の拡大など、歳入の更なる確保に向けた取組を推進する。

＜具体の取組＞

- 個人版ふるさと納税について、「サキホコレ」などの訴求力のある返礼品を設け、県産品の PR 強化と寄附額の増加を目指す。また、企業版ふるさと納税についても、誘致企業や県事業と関連が深い企業との更なる関係強化を通じ、寄附額の増加に取り組む。
- 基金について、資金計画を踏まえ、安全性に配慮しながら債券運用を拡大し、運用益を確保する。
- 使用料について、物価高騰や人件費増を適切に反映させるとともに、施設の建設や維持修繕に係るコストも含めた「適切な受益者負担」の導入に向けて、料金設定のあり方等について検討を進める。
- 未利用の県有財産について、売却や貸し付け等により、財産収入の更なる確保に取り組む。

＜数値目標＞

- 個人版ふるさと納税寄附額
R6 決算額：1,500 万円 → R11：8 億円
- 債券による基金運用額（運用益）
R6 決算額：66 億 6,000 万円（3,400 万円）
→ R11：272 億 5,000 万円（4 億 600 万円）

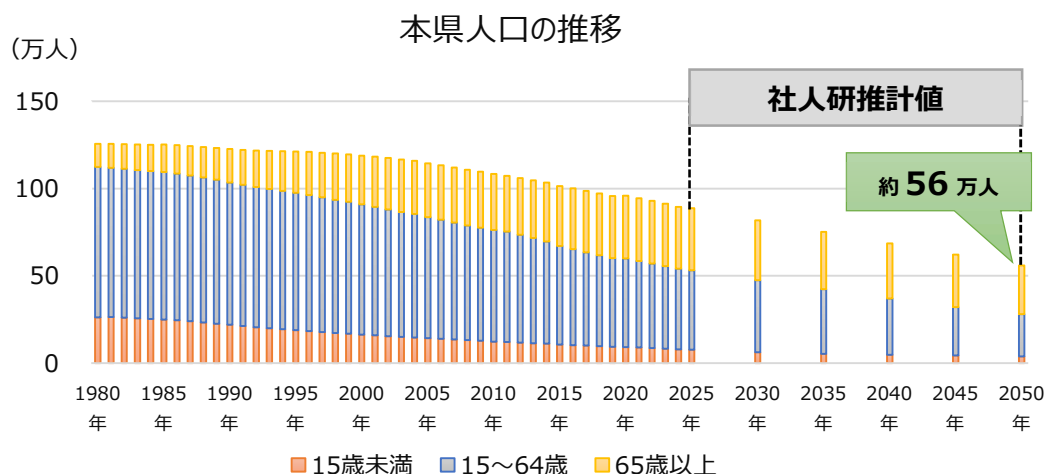
柱3 持続可能な行政運営に向けた全庁的な取組の推進

(1) 現状と課題

本県は人口減少と少子高齢化が急速に進行しており、これにより中長期的には県税収入や地方交付税は減少していくことが想定される。また、前述のとおり、社会保障関係経費の増加のほか人件費や公債費といった義務的経費が大幅に増加する見通しであり、今後も厳しい財政運営が予想される。さらに、近年は人材獲得競争の激化により受験者数が減少し、職員の確保が困難な状況となっている。このような厳しい財政状況と限られた職員数の中で、現在の全ての組織体制や同規模の公共施設等を維持していくことは将来的に困難である。

特に、県民にとって身近な行政サービスの提供拠点である8つの地域振興局は、現状のままでは限られたリソースが分散し、県民が求めるサービスの継続的な提供が難しくなる懸念がある。

また、高度経済成長期以降に建設された多くの公共施設等について老朽化が進行しており、維持管理費や更新費用の増加が見込まれる。真に必要な公共施設等について、機能の維持や利用頻度、市町村、民間への代替可能性等を踏まえ、施設のあり方を検討する必要がある。

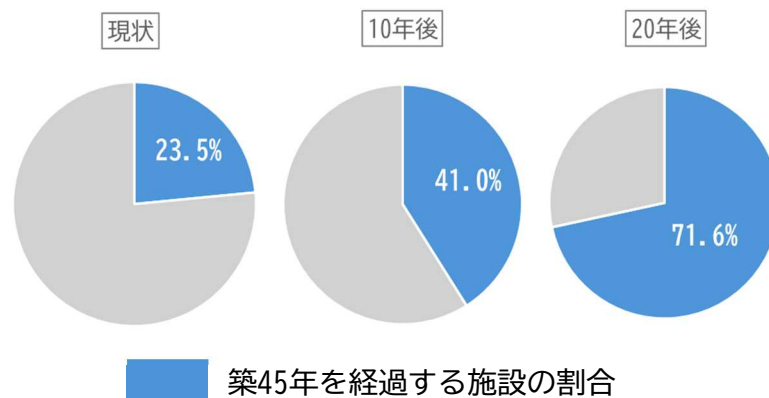


出典：秋田県「年齢別人口流動調査（年報：2024(令和6)年 秋田県の人口）」、
社人研「日本の地域別将来推計人口 令和5(2023)年推計」をもとに行政経営課作成

公共施設(インフラ施設を除く)の老朽化の状況[築45年を経過する施設の割合]

R7.3.31 現在

施設類型	施設数	延べ床面積 (万㎡)	築45年を経過する施設の割合		
			現状	10年後	20年後
社会教育系施設	15	9.7	27.2%	49.7%	83.8%
スポーツ・レク施設	29	18.5	18.9%	19.1%	83.8%
学校教育系施設	66	75.4	19.5%	33.1%	47.4%
保健・福祉施設	12	10.0	3.0%	41.2%	96.6%
行政施設	224	35.2	33.7%	55.9%	81.8%
県営住宅	26	19.1	22.3%	36.3%	73.9%
その他	250	30.9	28.6%	55.0%	90.7%
合計	622	198.8	23.5%	41.0%	71.6%



出典：県「第2期 あきた公共施設等総合管理計画（素案）」

（２）取組項目

取組項目① 行政サービスの提供のあり方の見直し

県民との対話等で把握したニーズへの迅速な対応や成果を追求した施策・事業の実施を推進するため、時代の変化に対応した組織づくりを行う。

併せて、持続可能な行政運営と県民の利便性向上を念頭に、4年間の取組期間中においては、まずは振興局の業務の集約や効率化を進めるとともに、将来的な振興局の機能・役割等を検討する。

<具体の取組>

- 県民ニーズを適時・的確に把握するとともに、その対応の迅速化及び施策・事業の成果追求のため、チームで仕事を進める意識の浸透や部

局間の連携を図りながら、時代の変化に対応した組織づくりを進める。

- 振興局等の業務（下表の大分類 35 業務）について、「引き続き地域に残す業務」「拠点となる振興局へ集約する業務」「本庁へ集約する業務」といった観点で見直しの方向性を検討するとともに、可能な業務から集約を進める。

振興局等の業務一覧（大分類 35 業務）

所管部署	業務の大分類
総務企画部	①人事・給与 ②庁舎・財産管理 ③総務経理 ④入札・工事経理 ⑤総合調整 ⑥危機管理 ⑦商工・雇用 ⑧観光 ⑨出納
福祉環境部	⑩調整・許認可・監査 ⑪障害福祉 ⑫児童・生活保護 ⑬医務・薬務 ⑭感染症・疾病 ⑮健康づくり ⑯環境 ⑰食品衛生
農林部	⑱企画・振興 ⑲産地・普及 ⑳担い手・経営 ㉑林業振興 ㉒森林整備 ㉓管理 ㉔ふる里づくり ㉕生産基盤
建設部	㉖企画監理 ㉗建設・改築 ㉘保全・環境 ㉙ダム ㉚管理 ㉛用地 ㉜建築指導 ㉝住宅・営繕
総合県税事務所	㉞納税 ㉟課税

- 業務の集約を進めつつも、地方税の課税事務など県と市町村の類似業務に係る共同実施・連携、地域課題の解決に向けた多様な主体との協働を検討・推進するほか、電子申請・届出サービスの普及・利用拡大やオンライン相談体制の構築など、デジタル技術の活用等により県民の利便性向上と業務の効率化を図る。
- 業務の集約状況や見直しの方向性などを踏まえて将来的な振興局の機能・役割等を検討する。
- 業務の見直しに向けた課題や進捗状況などについて、県民、市町村、関係団体等との情報共有と意見交換を行う。

<数値目標>

- 新たに集約・効率化を図った業務※の数 12 業務（R8～R11）

※拠点となる振興局又は本庁に集約した業務と、市町村との協働・連携等により効率化を図った業務

- オンライン申請利用率

R6 年度：17.6% → R11 年度：50.0%

取組項目② 公共施設等の適正配置・機能更新

第2期あきた公共施設等総合管理計画（令和8年度～令和17年度）に定める次の取組について重点的に推進する。

- 持続的な行政サービスを提供するため、多様な主体による必要な機能の確保を図るとともに、利用者のニーズ調査や利用状況等を踏まえた施設のあり方検討を実施する。
- 公共施設等を適正に管理するため、修繕や更新が効率的で計画的かつ経済的な手法となるよう十分な検討を行う。
- 行政サービスの充実と県民の利便性向上を実現する観点から、施設の集約・複合化等による機能強化を図る。
- 国、市町村との施設の共同設置や複合化の検討、民間の資金や創意工夫等を活用した公民連携の推進を図る。
- インフラの事故は生活に多大な影響を与えることから、老朽化による重大事故を防ぎ、県民の安全・安心な生活を確保する。

<具体の取組>

- 目標使用年数が残り15年以内の施設について、施設の集約・複合化等による機能強化を検討するとともに、利用者のニーズ調査や利用状況等を踏まえた施設のあり方検討を実施する。
- 全庁一元的な視点で施設改修予算の優先度を判断する。
- 公共施設等の整備・更新に当たっては、国、市町村、民間との施設の共同設置や複合化を検討するとともに、PPPやPFI¹¹等の多様な主体による公民連携手法の導入について拡大を図る。
- 施設カルテ¹²の更新作業を適宜行い、県民に向けてわかりやすい情報提供を行う。

<数値目標>

- 行政サービスに必要な機能を確保し、
公共施設の全体延べ床面積を縮減する率（R8～R17）※ 8%

※第2期あきた公共施設等総合管理計画の目標と整合を図るため、同計画の目標値を記載

¹¹ PPP（Public Private Partnership）／PFI（Private Finance Initiative）：学校、体育館、公園、空港といった公共の施設とサービスに、民間の知恵と資金を活用し、財政負担の軽減とインフラや公共サービスの維持向上の両立といった効果をもたらすもの。

¹² 公共施設の公共施設の場所や規模、老朽化状況、利用状況、維持管理コストなど公表している資料。

V. 推進体制

知事を本部長とする「秋田県行政経営戦略本部」を中心に、全庁的な連携を図りながら本方針に掲げる各取組を着実に推進し、適切な進行管理に努めるとともに、毎年度、取組状況と目標に対する実績値等を公表することで、庁内外問わず本方針の進捗を容易に把握できるように努める。

さらに、社会情勢の急激な変化や新たな行政課題の発生など、外部環境の変化に柔軟に対応するため、必要に応じて具体の取組や数値目標の見直しを検討し、本方針が時代に即した、実効性の高いものとなるよう継続的な改善を図る。

VI. 各取組の数値目標一覧

柱1 人材確保・育成

取組項目① 適切な人員管理と多様な人材の確保

項目名（単位）	基準値 （時点）	R8	R9	R10	R11
技術系職種（4職種※）の大学卒業程度試験申込者数（人）	91 (R7)	103	115	127	140
公務員経験者枠での採用者数（累計）（人）	—	—	8	16	24
職務経験者枠での採用者数（累計）（人）	17 (R7)	15	27	39	51

※農業（一般）、農業農村工学、林学、土木

取組項目② 人材の育成

項目名（単位）	基準値 （時点）	R8	R9	R10	R11
働きがいを実感している職員の割合（％）	72.2 (R6)	75.5	77.0	78.5	80.0
省庁や民間企業等への派遣研修者数（延べ人数累計）（人）	34 (R7)	35	70	105	140
女性管理職の割合（％）	15.9 (R7)	17.0	19.0	21.0	23.0

取組項目③ 働きやすい職場づくり

項目名（単位）	基準値 （時点）	R8	R9	R10	R11
働きやすさを実感している職員の割合（％）	74.8 (R6)	77.0	78.0	79.0	80.0
時間外勤務時間数（1人あたり月平均）（時間）	9.7 (R6)	9.3	9.1	8.9	8.7
男性職員の育児休業取得率（2週間以上）（％）	75.0 (R6)	79.0	81.0	83.0	85.0

柱2 財政の健全化

取組項目① 公債費負担の適切な管理

項目名（単位）	基準値 （時点）	R8	R9	R10	R11
県債の新規発行額 （臨時財政対策債を除く）（億円）	709 (R7)	663	629	600	572
プライマリーバランス （臨時財政対策債を除く）（億円）	△49 (R6)	△85	△52	△2	2
県債残高（億円）	12,078 (R6)	12,085	11,965	11,804	11,604

取組項目② 歳出規模の適正化

項目名（単位）	基準値 （時点）	R8	R9	R10	R11
収支改善に向けた政策的経費の一般財源削減額 （社会保障関係経費を含む）（億円）	1,130※ (R7)	25	39	35	32

※R7（6月補正後）の社会保障関係経費を含めた政策的経費

取組項目③ 歳入確保の取組強化

項目名（単位）	基準値 （時点）	R8	R9	R10	R11
個人版ふるさと納税寄附額（億円）	0.15 (R6)	1	1	4	8
債券による基金運用額（運用益） （億円）	66.6 (0.34) (R6)	273.5 (2.77)	265.5 (3.26)	246.5 (3.55)	272.5 (4.06)

柱３ 持続可能な行政運営に向けた全庁的な取組の推進

取組項目① 行政サービスの提供のあり方の見直し

項目名（単位）	基準値 （時点）	R8	R9	R10	R11
新たに集約・効率化を図った業務 ※の数（累計）（件）	－	1	4	7	12
オンライン申請利用率（％）	17.6 (R6)	20.0	30.0	40.0	50.0

※拠点となる振興局又は本庁に集約した業務と、市町村との協働・連携等により効率化を図った業務

取組項目② 公共施設等の適正配置・機能更新

項目名（単位）	基準値 （時点）	－	－	－	R17
行政サービスに必要な機能を確保し、公共施設の全体延べ床面積を縮減する率（R8～R17）（％）	－	－	－	－	8

※第２期あきた公共施設等総合管理計画の目標と整合を図るため、同計画の目標値を記載

(参考 1) これまでの行財政改革の取組と成果

名称・期間	テーマ等
秋田県行政改革大綱 (H11～13)	- 時代の変化に柔軟に対応できる行財政システムの確立 - 公正で透明性の高い行政の推進 【主な実績】 ➢ 農林水産部を設置し、8部1局から7部1局体制に移行 ➢ 外部監査人による監査の実施
第2期行政改革推進プログラム (H14～16)	- 競争力ある地域社会づくりに向けたシステムの整備 - 県民との協働による県政の推進 【主な実績】 ➢ 総合出先機関となる地域振興局を設置 ➢ パブリックコメント制度の本格実施 ➢ 総務事務のIT化・集中化（総務事務センター立ち上げ）
新行財政改革推進プログラム (H17～19)	- 民間との協働による地域の自立促進 - 地方分権時代の行政運営の確立 - 持続可能な財政基盤の確立 【主な実績】 ➢ 管理委託施設の指定管理者制度への移行（62施設） ➢ 電子申請・届出システムの導入 ➢ 建設工事における電子入札の全面实施
第4期行財政改革推進プログラム (H20～21)	- 将来に向けて持続可能な財政基盤の確立 - 行政運営システムの全面的見直しによるスリムで効率的な行政の実現 - 分権型社会における県の役割の再構築と県民との協働の促進 【主な実績】 ➢ 地方独立行政法人秋田県立病院機構の設立 ➢ 秋田県水と緑の森づくり税の導入
新行財政改革大綱 (H22～25)	- 市町村・民間との協働や連携 - 職員の意識改革とサービス向上 - 県組織の見直しによる業務執行体制の整備 - 選択と集中による財政運営の推進 【主な実績】 ➢ 平鹿地域振興局と横手市で、観光、商工、農林、建設分野でワンフロア化、一体化の取組を実施 ➢ 秋田県地方税滞納整理機構を設立し、市町村との協働による滞納整理を実施 ➢ 総合県税事務所の設置による課税業務の一元化

名称・期間	テーマ等
新行財政改革大綱 (第2期) (H26～29)	- 県民や市町村との協働・連携 - 行政の質と効率の向上 - 健全な財政運営 【主な実績】 ➤ 最重要課題である人口減少の抑制に向けた取組を強化するため「あきた未来創造部」を設置 ➤ 県が所有する公共施設等の総合的かつ計画的な管理の基本方針となる「あきた公共施設等総合管理計画」を策定
新行財政改革大綱 (第3期) (H30～R3)	- 効率的で質の高い行政基盤の構築 - 秋田の未来創造を支える人づくり - 健全な財政運営 【主な実績】 ➤ 行政から民間への施設整備等案件の情報提供などを行う「あきた公民連携地域プラットフォーム」の設置 ➤ 押印を求める手続の見直し（県独自に押印を求めている 1,945 手続のうち、1,772 手続(91.1%)の押印を廃止）
行政改革の取組方針 (R4～7)	- 県民の利便性の向上と効率的な業務の推進 - 官民対話の更なる促進 【主な実績】 ➤ 押印・書面・対面規制などの申請・審査方法の見直し（R3：書面 59.6%・対面 54.5% → R6：書面 80.9%・対面 81.0%） ➤ 各種申請手続における手数料等をキャッシュレス納付できる仕組みの構築（キャッシュレス納付が可能な手数料等の割合 R3：1.5% → R6：60%） ➤ 生活排水処理事業における汚水・汚泥処理の広域化・共同化等を進めるとともに、県・市町村連携による広域補完組織を設立（令和5年11月、官民出資会社「株式会社ONE・AQUITA（わん・あきた）」を設立 ※都道府県内の全自治体が出資する下水道保全の官民出資会社設立は全国初） ➤ 施策・事業の推進に向けた関係団体等との情報交換の充実（官民対話の実施回数 R3：38回 → R6：451回）

(参考 2) 各柱におけるこれまでの取組

柱 1 人材確保・育成

- 専門性の高い分野への対応として、高度な専門性を有する外部人材の任期付採用、省庁や民間企業等への応募型職員派遣、キャリア選択型人事制度による各分野のスペシャリストの育成及び自身の将来像を見据えた主体的な能力開発の支援等の取組を実施。
- 職員の意欲を高め、成長を支援する取組として、「チームリーダー」の早期登用、「サブリーダー」制の導入、昇任希望を自己申告できる制度の導入、メンター制度の実施等による女性活躍の取組を実施。

柱 2 財政の健全化

- 公債債の負担軽減に向けて、令和 5 年度当初予算から、交付税措置のある地方債の活用などにより、公共事業等の投資的経費の実質的な負担額を削減（令和 5 年度は前年度比 3 %削減。以降 5 %削減）。
- 政策的経費の見直し等により、新規・拡充事業の財源を確保（R6 当初：20 億円、R7（6 月補正後）：40 億円）。
- 歳入の確保に向けて、令和元年度から債券による基金運用を開始、順次運用額を拡大。また、使用料・手数料については、これまで必要に応じて見直しを実施してきたが、令和 7 年度当初予算においては、近年の物価や人件費の上昇を踏まえて総点検を行い、料金改定を実施。

柱 3 持続可能な行政運営に向けた全庁的な取組の推進

- 中長期的な視点で行政サービスの提供のあり方を検討し、時代の変革に的確に対応した持続的・安定的な行政運営を目指すため、令和 5 年度に「人口減少時代における持続可能な行政サービスの提供のあり方に関する有識者会議¹³（以下「有識者会議」という。）」を設置。
- 有識者会議からの提言を踏まえ、令和 6 年度から県の「個別業務のあり方」と「公共施設等のあり方」について検討を開始。
- 令和 7 年 10 月には、今後取組を推進するに当たり、県民の理解醸成と意識の共有を図るため、「持続可能な行政サービスを考える県民フォーラム」を開催。

¹³有識者会議の議論の内容や提言の詳細は下記 URL 又は二次元コードから参照可能



行財政運営方針

(令和8年3月策定)

秋田県総務部行政経営課

〒010-8570 秋田市山王四丁目1番1号

TEL:018-860-1057 FAX:018-860-1056

E-mail:gyousei@pref.akita.lg.jp