

## 「静岡県行政経営推進プラン（骨子）」に関する県民意見への対応

### 1 意見募集期間

令和8年1月28日（水）から令和8年2月18日（水）まで

### 2 意見提出状況

16件の御意見をいただいた。

### 3 県民意見及び意見への対応

No.	意見	意見への対応
1	歳出改革の実効性を高めるため、各部局の予算案策定時に前年度比マイナスの下限を課すマイナスシーリングを導入し、例外条件と公表項目を骨子で明確化すべきである。	令和8年度当初予算編成においては、対象経費を明確化し、マイナスシーリングを導入しております。いただいた御意見を踏まえ、今後も改革強化期間の実効性を高める予算編成に努めてまいります。
2	計画の進捗管理を県の自己点検に委ねると、未達の先送りやKPIの恣意的変更が起きやすい。条例で根拠づけた第三者機関を設置し、勧告権と応答期限、委員選任基準・利益相反排除を骨子に明記すべきである。外部の強制力があって初めて実効性が担保されると思う。	御意見を参考に、第三者が評価する仕組みを検討してまいります。
3	公共施設と同列に、道路・橋梁の維持更新量も見える化し、優先順位を伴う縮減計画を骨子に位置付けるべきである。	現在、各インフラ施設の長寿命化計画の改定を進めており、優先順位を考慮した対策などに取り組んでまいります。
4	市町村がインフラの新規構築を抑制した場合に補助金で後押しする仕組みを骨子に設けるべきである。新設を抑えた自治体ほど将来負担を軽くできるのに、現行制度では評価されにくい。抑制の実績を指標化し、交付に反映させる設計を構築してほしい。	具体的な政策への御意見として、庁内関係各課と共有し、業務の参考とさせていただきます。

No.	意見	意見への対応
5	<p>市街化地域を狭くする決定をした市町村に対して補助する枠組みを骨子に設けるべきである。市街地が薄く広がり続ければ道路・上下水道などの維持が雪だるま式に増える。縮退に踏み込む自治体が損をしない制度設計が必要である。中心市街地への徹底的な誘導により、行政コストの削減と固定資産税・都市計画税の増収が期待されるものとする。</p>	<p>具体的な政策への御意見として、庁内関係各課と共有し、業務の参考とさせていただきます。</p>
6	<p>市町村合併について、県が強く推進する方針を骨子で明確にすべきである。”県内5市構想(※)”などの大胆な構想を掲げるべき。 ※静岡市+浜松市+その他3市に統合</p>	<p>御意見を参考に、県と市町の役割分担・連携の在り方について検討してまいります。</p>
7	<p>県庁のデジタル導入を本気で進めるため、恒常的に職員数を削減していく方針を骨子に明記することが重要である。余裕があるとデジタル化は進まない。減員目標と業務削減の紐付けを骨子本文で示すべきである。</p>	<p>各年度における職員数の目標については、「静岡県定員適正化計画」に記載しました。 職員数の適正化に向けた具体的な取組については、引き続き検討してまいります。</p>
8	<p>職員数の徹底的な管理という観点を骨子に記載すべき。正規職員数及び人件費には下方硬直性があることを重く認識すべき。</p>	<p>各年度における職員数の目標については、「静岡県定員適正化計画」に記載しました。</p>
9	<p>病気休暇や病気休職によって失われている総労働時間数を公表し、削減を指標として骨子に据えるべきである。毎年度の推移を追える形で公開するべき。</p>	<p>具体的な政策への御意見として、業務の参考とさせていただきます。</p>
10	<p>病気休職により失われている給与額についても骨子に基づいて公表すべきである。</p>	<p>具体的な政策への御意見として、業務の参考とさせていただきます。</p>
11	<p>総労働時間だけを指標にすると、正規から非正規へ業務を付け替えるインセンティブが働かないのではないかと懸念される。数値が下がっても実態が改善したとは限らない。非正規や外部委託への移転がインセンティブとなるような指標を骨子で掲げるべきである。</p>	<p>具体的な政策への御意見として、業務の参考とさせていただきます。</p>

No.	意見	意見への対応
12	<p>総労働時間の前年比削減を目標にするだけでは弱い。目標は具体的な率で示し、毎年どれだけ縮めるのかを骨子で明確にする必要がある。</p>	<p>具体的な政策への御意見として、業務の参考とさせていただきます。</p>
13	<p>若年層の職員数が増えているなら退職が増えるのは自然であり、退職数の多寡だけをもって問題視すべきではない。一般的に若年層は中高年に比べて人的資本があるのだから、転職に伴い離職率が高いのは当たり前。退職者数を議論の起点とした論点を骨子に掲載することは避けるべき。</p>	<p>職員数を適正化していくに当たっては、職員の年齢構成等に応じて退職者数を見込んだ上で、計画的な採用を実施することが重要であると考えています。</p>
14	<p>採用試験の見直しを進めるべきである。前時代的な教養・専門試験の要素をゼロにし、合格者名簿を3年間有効にする仕組みや通年採用を導入することを骨子で掲げるべきと考える。すべての試験区分で公務員試験独自の試験勉強が必要になる要素を徹底的に取り払うべき。</p>	<p>採用試験の実施方法については御意見を参考に検討してまいります。</p> <p>なお、土木職においては、既に採用候補者名簿の有効期間を3年間としております。</p>
15	<p>IT基礎力テストを毎年全職員に課す仕組みを取り入れることを骨子に掲げるべきである。全体の底上げを前提にし、弱点が見えた部門は研修や配置で改善できるようにする必要がある。</p>	<p>本県では「静岡県デジタル人材育成・確保方針」に基づき、令和7年度からアセスメント（テスト）とeラーニングをセットにしたデジタルリテラシー・スキル向上研修を実施しています。いただいた御意見を踏まえ、引き続き全職員のデジタルリテラシーの向上に取り組んでまいります。</p>
16	<p>県と市町の役割分担を、同一の地方公共団体であるかのように徹底する方針を骨子に掲げるべき。すべての市町職員を一度は県に人事交流させる等の大胆な施策を通じ、県と市町が合体して、実質的に同一の地方公共団体を構成できる可能性を今から模索することが重要。将来的な道州制の導入も見据え、静岡県全体が”中部州静岡市”という単一の地方公共団体になり、県職員と市町職員が”静岡市職員”となった場合にスムーズに移行できるような体制構築を今から検討すべき。</p>	<p>具体的な政策への御意見として、庁内関係各課と共有し、業務の参考とさせていただきます。</p>