

# 行財政改革の取組状況

## (2025年度年次報告)

2025年8月  
愛知県

# 目次

行財政改革の取組状況について	1	個別取組事項の状況	13
1 行財政改革の取組	1	① DX・業務効率化・行政サービスの向上	13
2 主な取組の状況	2	② 組織のパフォーマンスの向上	18
① DX・業務効率化・行政サービスの向上	2	③ 職員が力を発揮できる環境づくりの推進	25
② 組織のパフォーマンスの向上	3	④ カーボンニュートラルにも貢献する 県有資産の活用	32
③ 職員が力を発揮できる環境づくりの推進	4	⑤ 人口減少社会を見据えた自治体間連携と 地方分権の推進	35
④ カーボンニュートラルにも貢献する 県有資産の活用	5	⑥ 企業・大学・NPO等との連携・協働の推進	38
⑤ 人口減少社会を見据えた自治体間連携と 地方分権の推進	5	⑦ 民間活力の更なる活用	39
⑥ 企業・大学・NPO等との連携・協働の推進	5	⑧ 公営企業や第三セクター等の 健全な経営の推進	41
⑦ 民間活力の更なる活用	6	⑨ 健全で持続可能な財政基盤の確立	42
⑧ 公営企業や第三セクター等の 健全な経営の推進	6		
⑨ 健全で持続可能な財政基盤の確立	7		
3 プランの推進体制と進捗管理	8		

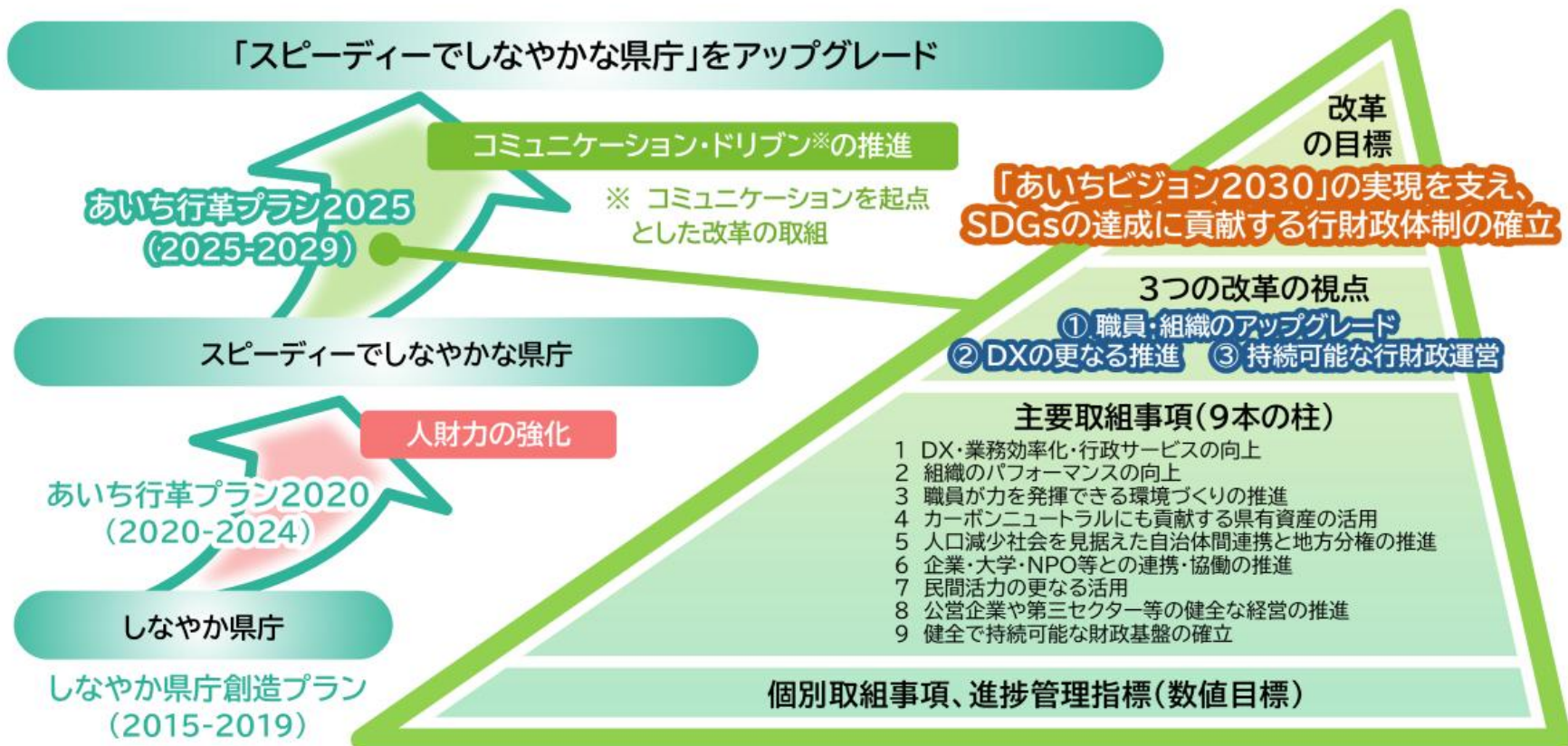
# 行財政改革の取組状況について

## 1 行財政改革の取組

- 本県では、1985年以降、累次の行革大綱のもとで積極的に行財政改革に取り組んでいる。2019年12月に策定した「**あいち行革プラン2020**」(計画期間:2020~2024年度)では、改革を推進する基盤となる「**人財力**」を強化しながら、「**スピーディーでしなやかな県庁**」を目指して行財政改革の取組を進めてきた。
- こうした中で、人口減少や働き方改革・休み方改革、DXの進展など県政を取り巻く環境に的確に対応しながら、本県が将来にわたって我が国の発展を力強くリードし続けるためには、持続可能な行財政運営の実現に向けて、引き続き行財政改革に取り組む必要があることから、**2024年12月に「あいち行革プラン2025~コミュニケーションから始める県庁のアップグレード~」**(計画期間:2025~2029年度)を策定した。
- 「あいち行革プラン2025」では、**①職員・組織のアップグレード**、**②DXの更なる推進**、**③持続可能な行財政運営**を改革の視点に設定し、「**コミュニケーション・ドリブン(※)**」を推進することで、「**スピーディーでしなやかな県庁**」をアップグレードさせていくこととしている。

※ドリブン(Driven): 特定の要素や視点を起点として取組を推進すること

### 目指す県庁の姿と取組の体系



### 01 | DX・業務効率化・行政サービスの向上

#### (DX・業務効率化・行政サービスの向上)

- AI、RPA、ノーコード・ローコードツール等のデジタル技術を活用し、より多くの業務の効率化に取り組み、職員が創意工夫を要する業務へ注力できる体制づくりを推進
- 生成AIについて、情報漏えいや権利侵害等のリスクに十分に配慮しながら行政利用を推進し、業務の高度化・合理化を促進
- ビジネスチャットツールの活用等による職員間のコミュニケーションや情報共有の効率化を図るための取組を推進
- 福祉分野において、一時保護先検索システムの導入や立入検査業務へのデジタル技術活用によりDXを推進

#### (DX推進体制)

- 各局等に配置した担当職員による「デジタル化・DX推進チーム」が中心となり、各局等における個別の業務課題に応じたデジタル化・DXに係る取組を推進
- 新たなデジタル技術の進展などの環境変化等を踏まえて「次期あいちDX推進プラン(仮称)」を策定し、更なるデジタル化・DX推進の取組を推進
- 職級・業務部門に応じたICT知識を身に付けたデジタル人材を育成・確保

#### (事務事業の合理化)

- 日常的な業務の工夫・改善が絶えず行われる職場づくりを目指す「新グッドジョブ運動」について「DX特別賞」を創設し、取組を推進
- 県が果たすべき役割を根源的に問い直しながら行う事務事業の見直しに対して、予算編成上のインセンティブの強化等により取組を推進
- 県が策定する計画等について、「廃止」や「統合」、「簡素化」を図り、事務の合理化・簡素化を推進

#### 進捗管理指標

##### <リードタイム(業務処理・停滞時間の縮減)>

目標 2025～2029年度にかけ160,000時間縮減  
'23 38,259時間 '24 121,653時間

##### <RPA及びノーコード・ローコードツールの活用業務数>

'23 累計140業務(RPA:96、NCLC:44)  
'24 累計181業務(RPA:109、NCLC:72)

##### <生成AI活用職員数>

目標 2029年度までに3,000名以上  
'23 - '24 -

##### <行政手続のオンライン申請率>

'23 28.4% '24 -

##### <電子契約サービスによる契約件数>

目標 2029年度までの累計で21,000件以上の契約締結  
'24 4,258件(累計:5,565件)

##### <オープンデータ数(自治体標準オープンデータセット項目数)>

'24 16項目 '25 19項目

##### <デジタル人材育成研修の延べ受講職員数>

目標 2025～2029年度にかけ延べ30,000名以上受講  
'23 5,315名 '24 7,229名

##### <グッドジョブ運動応募件数>

目標 2029年度までの累計で23,000件の提案  
'24 1,431件(累計:16,431件)

##### <県の策定する計画等の見直し数>

'24 総数 198  
'25 総数 194



#### (組織・体制の見直し)

- 新しい政策課題や行政ニーズに対応できるよう、引き続き、**本庁組織を柔軟に見直し**（「水素社会実装推進課及び次世代モビリティ産業課」の設置など）2025年度）
- 大規模災害時に全国からの応援人員や物資等を受け入れ、被災現場等に迅速かつ的確に供給を行い、平常時は消防学校・防災公園として、消防職員等の育成や防災教育・防災ビジネス支援等を実施する「**愛知県基幹的広域防災拠点**」の整備による**防災体制の強化**
- 「愛知県災害多言語支援センター」の体制整備や外国人被災者の情報収集及び支援ニーズに応じた多言語情報の発信のための仕組みの構築等による**多文化防災を推進**

#### (パフォーマンスの向上)

- 局長室に設置した**大型ディスプレイによる検討・相談の実施、県公報のデジタル化**などの**ペーパーレス化を推進**
- **総合文書管理システムの機能改善と操作性向上**を図り、文書の保存・管理・廃棄を含めた一連の**文書事務を適正かつ効率的に実施するとともに、デジタル化とペーパーレス化を推進**
- 会計書類の見直しや決裁の電子化を通じた**会計事務のペーパーレス化**を推進
- 職員のモチベーションを高め、適切に能力を発揮できるようにするため、**フリーアドレスの導入拡大**やペーパーレス化に資する機器の配備等を推進するほか、**職員同士のコミュニケーションの活性化**を図り、**新しいアイデアの創出につなげるため、ワークスペース等の創出に向けた取組**を推進
- 全庁に共通する業務の改善や課題解決に向け、県職員の統一的なルールとして取りまとめている「**愛知県庁共通業務ルール**」の**拡充・浸透の検討に若手職員の発想や視点を活用**

#### 進捗管理指標

##### <用紙購入量>

**目標** 2029年度までに2023年度比で50%以上の削減（学校・警察本部を除く）

'23 603,202kg '24 -

##### <電子決裁率>

'23 88.6% '24 89.38%

##### <コミュニケーションがとれていると感じている職員の割合>

'23 - '24 -

##### <職員定数>

	2024年度	2025年度
知事部局等と教育の事務部門	11,338人	11,644人 (+306人)
※児童相談センター等を除いた増減	-	±0人
教職員	41,210人	41,499人 (+289人)
警察	14,512人	14,520人 (+8人)
計	67,060人	67,663人 (+603人)

#### (人材確保)

- 経験値のある優秀な即戦力人材を確保するため、**本県を退職した職員の再採用(カムバック採用)**選考を年2回実施

#### (人員配置・給与)

- 重要施策を推進するため、必要な人員を適切に確保するとともに、事務事業の見直しや業務改善に取り組み、**効率的かつ効果的に人員を配置**
- 定年引上げに伴う職員構成の変化を見据え、**高齢期職員の適切な人員配置や研修を実施**

### 03 | 職員が力を発揮できる環境づくりの推進

#### (育成)

- 「愛知県人材育成基本方針」に基づき、**職員の人材育成施策を総合的に推進**
- eラーニングやICTを活用したオンライン研修、環境変化に対応していくためのリスクリングに関する研修等、**県職員としての知識を習得するための研修を拡充**

#### (働き方改革・休み方改革、女性の活躍促進)

- 総勤務時間の縮減に向けた取組とともに、**更なる柔軟な働き方の実現を図るため、ちよこっとワーク(時間単位の在宅勤務)の導入(2026年1月予定)**など、より活用しやすい制度の検討・実施による、**テレワーク・在宅勤務の利用を推進**
- 「職員のワーク・ライフ・バランス推進要綱」に基づき、**職員のWell-beingを実現するため**、男女の区別なく主役を担うことができるよう、育児休業等の制度の意義や目的等も併せた周知、取得促進等の取組を推進
- **勤務間インターバル制度(4月)や「選択的週休3日」を可能とするフレックスタイム制度(2026年1月予定)の導入**により、職員一人ひとりの能力発揮、希望に応じた多様で柔軟な働き方を推進
- 大型連休における**連続休暇等の取得**や、「**あいち マイ・ウィーク・プラン**」による時期分散型の連続休暇等の取得を促進し、職員の休み方改革を推進
- **次期「愛知県職員の女性活躍促進・子育て応援プログラム(仮称)」を策定(12月予定)**し、女性職員の管理職への積極的な登用や更なる職域拡大を推進

#### (モチベーションの維持・向上、服務規律の確保、メンタルヘルス)

- **職員のエンゲージメント調査**を試行実施し、**職員のエンゲージメント(職員の働きがい、組織に対する愛着)の向上**につなげる取組を推進
- 管理職を始めとする全職員に対する研修や啓発や職員向けのカスタマーハラスメント対策要綱の策定(9月予定)による、**ゼロ・ハラスメント職場の実現**に向けた取組を推進
- **メンタルヘルス不調の未然防止や早期発見**のため、ストレスチェックの実施やカウンセラー・医師による面談、集団分析による職場環境改善の推進など、ストレスチェックを活用した取組を充実・強化

#### 進捗管理指標

##### <職員一人当たりの時間外勤務時間数>

目標 2024年度実績から毎年度減少  
'23 174.3時間 '24 186.7時間

##### <柔軟な働き方を実践している職員の割合>

在宅勤務 '23 44.5% '24 40.5%  
時差出勤 '24 54.2%(2024年度から集計開始)

##### <男性職員の育児休業の取得率>

目標 2030年度までに2週間以上の期間の取得率85%  
(2025年度は1週間以上)  
'23 1週間以上 82.0% '24 1週間以上84.5%

##### <女性管理職の割合>

目標 2030年度までに20%以上  
'24 14.83% '25 16.40%

##### <メンタルヘルス不調による休務者率>

'23 1.9% '24 1.9%

## 2 主な取組の状況

### 04 | カーボンニュートラルにも貢献する県有資産の活用

(カーボンニュートラル)

- 県有施設におけるLED等の省エネルギー設備や太陽光発電設備等の導入により、省エネ化・脱炭素化を推進
- 公用車について、更新時期が来た公用車から順次、電動車等への切り替えを実施

#### 進捗管理指標

<エネルギー消費量>

'23 13.5kℓ/千㎡ '24 ー



### 05 | 人口減少社会を見据えた自治体間連携と地方分権の推進

(自治体間連携、地方分権)

- 「愛知県・市町村人口問題対策検討会議」等において、人口問題の現状や課題を共有し、市町村との連携や三河山間地域等への支援を推進
- 県と市町村の連携により、AI・ロボティクス技術等を活用した業務システムの調達、デジタル人材の確保、市町村単独では困難な取組を継続的に実行するためのDX推進体制を構築
- 民間企業や国、市町村等への職員派遣や民間企業等からの人材の受入れなど、人事交流を推進
- 西三河地域において、県と市町等が連携した上下水道の一本化に向けた取組を推進
- 「地方分権改革に関する提案募集」等を活用し、民間団体等からの提案を踏まえた上で、国から地方への権限移譲や義務付け・枠付けの見直し、事務の簡素化等について国に働きかけ、2024年度は、財産区の土地を森林の施業・管理を目的として信託可能とすることを始め6件の提案が実現

#### 進捗管理指標

<民間企業・国・他県・市町村等との交流職員数>

'24 303人(派遣 133人、受入 170人)

'25 284人(派遣 115人、受入 169人)

<国から地方への事務・権限の移譲や義務付け・枠付けの見直し等の件数>

目標 2025年度～2029年度にかけ10件実現

'23 4件 '24 6件



### 06 | 企業・大学・NPO等との連携・協働の推進

(連携・協働)

- 「革新事業創造戦略」に基づき、あいちモビリティイノベーションプロジェクトやあいちスポーツイノベーションプロジェクト等を通じた大学・スタートアップ等との官民連携によるイノベーション創出を推進
- 大学と連携した障害者スポーツ体験・交流イベント開催事業など、様々な分野で大学・企業等と連携・協働した取組を推進
- あいち協働プラットフォームを活用し、NPOと多様な主体による協働を促進するほか、伴走支援等の事業を実施

#### 進捗管理指標

<企業、大学、NPO等との新規の連携事業数>

企業等 '23 5件 '24 12件

大学 '23 35件 '24 36件

NPO '23 7件 '24 8件



## 2 主な取組の状況

### 07 | 民間活力の更なる活用

(民間活力の導入)

- 「愛知県文化施設活性化基本計画」に基づき、**芸術文化センター(栄施設)の建物管理、芸術劇場へのコンセッション方式の導入**に向け、運営事業者の募集・選定を行うとともに、**愛知県美術館及び陶磁美術館の2館一体運営による地方独立行政法人制度の導入**に向け、条件整理等を実施
- 「**新愛知県がんセンター整備基本計画**」に基づき、**PFI手法を用いたがんセンターの建替え**を推進するとともに、病院部門の運営においても**スマート化、医療のサポート業務や病院経営の支援業務等へのPPP手法の導入**を検討
- **豊橋浄水場**について、**PFI手法を用いた施設再整備及び運営(コンセッション方式)**を推進
- **愛知県基幹的広域防災拠点**について、**事業者選定・契約に向けた手続き**を実施
- **県営住宅**について、**PFI手法を用いた建替え**を推進

#### 進捗管理指標

<PFI導入件数(4月1日時点、実施方針公表により整理)>

'24 1件 '25 4件



### 08 | 公営企業や第三セクター等の健全な経営の推進

(公営企業、第三セクター等)

- **水道事業、工業用水道事業、用地造成事業**について、「**企業庁経営戦略**」に基づき、徹底した効率化、健全経営に取り組むとともに、**2025年度中に次期経営戦略を策定**し、さらなる経営改善を推進
- **県立病院事業**について、「**病院事業中期計画**」に基づき、**経営改善を推進**
- **流域下水道事業**について、「**愛知県流域下水道事業経営戦略**」に基づき、安定的に事業を継続していくとともに、**2025年度中に次期経営戦略を策定**し、さらなる経営改善を推進
- **出資法人等経営検討委員会**において、第三セクター及び県関係団体の経営状況の点検・評価を実施するとともに、**2025年度中に次期県関係団体経営改善計画を策定**し、さらなる経営改革を推進

#### 進捗管理指標

<企業庁経営戦略>

**目標** 企業庁経営戦略に定める数値目標を達成

'23 26項目中25項目 '24 26項目中24項目

<病院事業中期計画>

**目標** 2027年度までは、現行中期計画(2023~2027年度)に定める経常収支の黒字化を達成

'23 1.5億円の赤字 '24 11.8億円の赤字



## 2 主な取組の状況



### 09 | 健全で持続可能な財政基盤の確立

#### (財政運営)

- 2015年度当初予算以降、**基金からの繰入運用を行わない予算編成を継続**
- 減債基金(満期一括償還分)積立額を除く**通常の県債の実質的な残高を維持・抑制**
- 収支不足に対応するため、財政調整基金、減債基金(任意積立分)を取り崩すが、**財政調整基金残高を1,554億円確保(2025年度当初予算)**

#### 進捗管理指標

##### <健全化判断比率>

**目標** 地方財政健全化法に基づく財政指標(実質赤字比率、連結実質赤字比率、実質公債費比率、将来負担比率)を早期健全化基準未満に維持

**23** 早期健全化基準未満 **24** —

##### <通常の県債の実質的な残高(年度末)>

**目標** 減債基金(満期一括償還分)への積立額を除く「通常の県債の実質的な残高」について、2024年度決算の水準を超えない

**24** 20,188億円 **25** 20,683億円 ※**25**は当初予算ベース

##### <財政調整基金・減債基金(任意積立分)残高(年度末)>

財政調整基金 **24** 2,835億円 **25** 1,554億円 ※**25**は当初予算ベース

減債基金 **24** 1,003億円 **25** 6億円 ※**25**は当初予算ベース

##### <行革効果額>

**目標** 2025~2029年度までの5年間で計150億円以上を確保

**24** 32億円 **25** 38億円

#### (財源の確保、歳出の見直し)

- 県有財産の有効活用(未利用財産の適正処分、ネーミングライツの導入等)や、県税収入未済額の縮減など、**自主財源を確保する取組を推進**
- 官民の役割分担、行政評価の結果、財務諸表の活用などを切り口に、毎年度の予算編成において、**事務事業の見直しを徹底**
- 脱炭素社会の実現を見据え、安定的な資金調達と環境改善効果のある事業の着実な推進のため、**グリーンボンドを発行**

#### 進捗管理指標

##### <県税徴収率及び県税収入未済額>

県税徴収率 **23** 99.1% **24** 99.2%

県税収入未済額 **23** 117億円 **24** 120億円

## 01 | プロジェクトチームの設置

- 「あいち行革プラン2025」の取組の推進に当たっては、庁内に副知事をチームリーダーとし、総務局長、人事局長、デジタル戦略監をサブリーダーとする『あいち行革プラン2025』推進プロジェクトチームを設置し、進捗管理等を行う。
- プロジェクトチームの下に、県が果たすべき役割を根源的に問い直し、各局等の施策の見直しを推進するため、「根源的問い直しチーム」を設置する。また、コミュニケーションの活性化、職員のWell-beingの実現等を推進する「コミュニケーション・ドリブン推進チーム」及びPFI等の官民連携等、分権・規制緩和等を推進する「官民連携、分権・規制緩和チーム」を設置する。各チームは、コアメンバーのほか、関係課職員を臨機応変にメンバーに加えながら、組織横断的・集中的に検討する。

### 「あいち行革プラン2025」推進プロジェクトチーム

**所掌**：①進捗管理 ②施策の見直し(スクラップ・アンド・ビルド等) ③コミュニケーションの活性化、職員のWell-beingの実現  
④DXの推進、業務効率化・高度化、働き方改革、県民サービスの向上等 ⑤官民連携、分権・規制緩和、民間人材の確保等

**リーダー**：副知事 **サブリーダー**：総務局長、人事局長、デジタル戦略監

#### ■ 根源的問い直しチーム

**所掌**：各局等の施策の見直し(スクラップ・アンド・ビルド等)の推進

**コアメンバー**：総務課・財政課・人事課職員(このほか、関係課職員が随時参画)

#### ■ コミュニケーション・ドリブン推進チーム

**所掌**：コミュニケーションの活性化、職員のWell-beingの実現、DXの推進、業務効率化・高度化、県民サービスの向上等

**コアメンバー**：総務課・情報政策課DX推進室・人事課・人事課監察室職員(このほか、関係課職員が随時参画)

#### ■ 官民連携、分権・規制緩和チーム

**所掌**：PFI等の官民連携等、分権・規制緩和、民間人材の確保等

**コアメンバー**：総務課・企画課・人事課職員(このほか、関係課職員が随時参画)

## 02 | 進捗管理

- 毎年度、146項目の個別取組事項一つ一つについて、過年度の実績と当該年度以降の具体的な取組内容を示していく。
- プランが目指す姿及び3つの改革の視点を踏まえた取組がどの程度達成されているかを表すものとして、3つの視点にそれぞれ10項目、合計30項目の「進捗管理指標」を設定し、いずれも、毎年度改善を目指す。
- 進捗管理指標のうち、特定の値の達成を目指して計画的に取り組むことが、それぞれの改革の視点の一層の進捗につながると考えられる15項目について、数値目標を設定する。

## 進捗管理指標

## ① 職員・組織のアップグレード

進捗管理指標	数値目標	柱	2024年度	2025年度
グッドジョブ運動応募件数	2029年度までの累計で23,000件の提案を蓄積する。	1	累計16,431件 (2024年度:1,431件)	—
<b>新規</b> コミュニケーションがとれていると感じている職員の割合		1,2	—	—
職員定数(知事部局等と教育の事務部門、教職員、警察)		2	67,060人	67,663人
職員一人当たりの時間外勤務時間数	2024年度実績から毎年度減少させる。	3	186.7時間	—
男性職員の育児休業の取得率	2030年度までに2週間以上の期間の取得率を85%以上とする。(2025年度は1週間以上)	3	1週間以上84.5%	—
女性管理職の割合	2030年度までに管理職に占める女性の割合を20%以上とする。	3	14.83%	16.40%

### 3 プランの推進体制と進捗管理

#### ① 職員・組織のアップグレード

進捗管理指標	数値目標	柱	2024年度	2025年度
メンタルヘルス不調による休務者率		3	1.9%	—
民間企業・国・他県・市町村等との交流職員数		5,7	303人	284人
国から地方への事務・権限の移譲や義務付け・枠付けの見直し等の件数	2025～2029年度の5年間で10件実現する。	5	6件	—
PFI導入件数(4月1日時点)		7	1件	4件

#### ② DXの更なる推進

進捗管理指標	数値目標	柱	2024年度	2025年度
リードタイム(業務処理・停滞時間の縮減)	2025～2029年度の5年間で160,000時間縮減する。	1	121,653時間	—
<b>新規</b> デジタル人材育成研修の延べ受講職員数	2025～2029年度の5年間で延べ受講職員数を30,000名以上とする。	1	7,229名	—
<b>新規</b> RPA及びノーコード・ローコードツールの活用業務数		1	累計181業務 ※RPA:109、NCLC:72	—
<b>新規</b> 生成AI活用職員数	2029年度までに3,000名以上とする。	1	—	—
<b>新規</b> 行政手続のオンライン申請率		1	—	—
オープンデータ数(自治体標準オープンデータセット項目数)		1	16項目	19項目

### 3 プランの推進体制と進捗管理

#### ② DXの更なる推進

進捗管理指標	数値目標	柱	2024年度	2025年度
<b>新規</b> 電子契約サービスによる契約件数	2029年度までの累計契約件数を21,000件以上とする。	1	累計5,565件 (2024年度:4,258件)	—
<b>新規</b> 用紙購入量	2029年度までに50%以上削減(2023年度[603,202kg]比)する。 ※学校及び警察本部を除く。	2	—	—
<b>新規</b> 電子決裁率		2	89.38%	—
<b>新規</b> 柔軟な働き方を実践している職員の割合		3	在宅勤務:40.5% 時差勤務:54.2%	—

#### ③ 持続可能な行財政運営

進捗管理指標	数値目標	柱	2024年度	2025年度
<b>新規</b> 県の策定する計画等の見直し数		1	総数198	総数194
<b>新規</b> エネルギー消費量(単位面積当たり)		4	—	—
企業、大学、NPO等との新規の連携事業数		6	企業等:12件 大学:36件 NPO:8件	—
企業庁経営戦略	企業庁経営戦略(2016~2025年度)及び次期経営戦略(2026年度~)に定める数値目標を達成する。	8	26項目中24項目	—
病院事業中期計画	病院事業中期計画(2023~2027年度)及び次期中期計画(2028年度~)に定める経常収支の黒字化を達成する。	8	11.8億円の経常赤字	—

### 3 プランの推進体制と進捗管理

#### ③ 持続可能な行財政運営

進捗管理指標	数値目標	柱	2024年度	2025年度
健全化判断比率	地方財政健全化法に基づく財政指標（実質赤字比率、連結実質赤字比率、実質公債費比率、将来負担比率）を早期健全化基準未満に維持する。	9	—	—
通常の県債の実質的な残高	減債基金（満期一括償還分）への積立額を除く「通常の県債の実質的な残高」について、2024年度決算の水準を超えることのないように努める。	9	20,188億円	20,683億円 （当初予算ベース）
財政調整基金・減債基金（任意積立分）残高		9	財政調整基金 2,835億円 減債基金（任意積立分） 1,003億円	財政調整基金 1,554億円 （当初予算ベース） 減債基金（任意積立分） 6億円 （当初予算ベース）
行革効果額	2025～2029年度の5年間で計150億円以上を確保する。	9	32億円	38億円
県税の徴収率及び収入未済額		9	徴収率：99.2% 収入未済額：120億円	—