

平成24年度

行政改革の推進について

平成24年2月

富山県行財政改革推進本部

目 次

第 1	平成 24 年度に取り組む行政改革の基本的な考え方	1
-----	---------------------------	---

第 2 平成 24 年度に実施する主な行政改革

I	定員の適正化等	2
II	新たな政策課題に対処するための組織の整備と簡素効率化の推進	6
III	富山県立大学の独立行政法人化	10
IV	公の施設等の改革・廃止	12
V	外郭団体の改革・廃止	14
VI	事業の点検・見直し	15
VII	公民連携の推進	18
VIII	県有資産の見直し	20
IX	職員の能力・資質向上と意識改革	21
X	県民参加と地方分権改革の推進	25

○ 附属資料

別表第 1	組織整備の内容	28
別表第 2	事務事業の見直し等における主なもの	32
○ 参考資料 1	これまでの県の行政改革の実績	34
参考資料 2	行政改革の効果額	36

第1 平成24年度に取り組む行政改革の基本的な考え方

本県財政については、平成16年度における国の地方交付税等の大幅削減のほか、公債費や社会保障関係経費の増大等により、平成17年度予算編成前の段階で約400億円の財源不足が見込まれるなど非常に危機的な状況にあった。このため、平成17年度を「財政再建元年」と位置づけ、職員給与の臨時的減額、職員数の削減等を行うこととした。

また、行政改革推進会議（会長：井村健輔 富山県経営者協会会長（当時） 設置期間：平成17～19年度）及び行政改革委員会（会長：田中一郎 田中精密工業㈱代表取締役会長 設置期間：平成20年度～）を設置し、その提言や報告を踏まえつつ、スリムで効率的な県政の実現を目指し、公の施設や外郭団体の見直し、事業や補助金等の見直し、縮減、公債費の負担軽減、平準化などの行財政改革にスピード感をもって積極的に取り組んできた。こうしたことなどにより、平成23年度予算編成後の段階では財源不足を約80億円まで縮減したところである。

平成23年度の行政改革委員会においては、行政改革推進会議からの提言に対するこれまでの県の取組状況を検証・総括し、去る2月6日、「平成23年度報告」が提出されたところである。この中において、これまでの県の行政改革に関する取組みは、着実に実施されており、評価できるとされたところである。

しかしながら、歳入面では県税収入が引き続き厳しい状況にあり、歳出面では公債費や福祉・医療などの義務的経費が高い水準で推移していることから、昨年11月時点で約113億円の財源不足額が見込まれている。本県をはじめ地方の積極的な主張・働きかけにより、地方交付税の増額や各種基金事業の期限延長等が実現されたが、「元気とやま創造計画」の政策目標を着実に推進し、北陸新幹線をはじめ富山県の発展基盤となる社会資本整備や県民福祉の向上につながる施策を戦略的に展開するため、景気・雇用対策にも配慮しながら、引き続き行財政改革に真摯に取り組んでいく必要がある。

県は、今般、行政改革委員会の報告も踏まえ、平成24年度に取り組む行政改革の基本的な考え方を取りまとめた。今後とも、県議会、市町村等のもとより、幅広い県民の理解と協力を得ながら行政改革を推進し、ひいては県民の期待に応えられるよう、「元気とやまの創造」に向けた取組みを加速していく。

第2 平成24年度に実施する主な行政改革

I 定員の適正化等

1 基本的な考え方

県を取り巻く極めて厳しい行財政環境を踏まえ、平成17年4月から給与の臨時的減額措置や平成18年度の給与構造の抜本的な見直しを実施した。また、平成17年2月に策定した定員適正化計画(対象：一般行政部門、計画期間 H16～H21)及び平成18年7月に策定した集中改革プラン(対象：全部門、計画期間 H17～H22)に基づき定員の適正化に努め、目標を上回る職員数の削減を達成した。この結果、平成16年度比22.6%の person 費削減となる見込みである。

しかしながら、依然として厳しい社会経済情勢に鑑み、一般行政部門については、平成22年2月に策定した定員適正化計画(計画期間 H21～H26)、教育部門においては、教員以外の職員を対象として、平成23年2月に策定した定員適正化計画(計画期間 H22～H27)に基づき、引き続き職員数の削減に努めるとともに、警察部門においても、警察官や鑑識等の専門的業務従事者などを除く職員を対象として、新たに定員適正化計画を策定した。

また、平成20年4月から4年間(平成17年4月からは7年間)実施してきた給与の臨時的減額措置については、平成24年度も継続する。

2 平成24年度の主な実施内容

<主なポイント>

1 定員の適正化

- ① 一般行政部門について、定員適正化計画に基づき、平成26年4月までの5年間で7.2%(257人)の削減を目標(平成16年からの10年間で20%の削減)として職員数の削減に努め、平成24年4月までの3年間で5.8%(207人)の削減(見込み)(平成16年からでは、18.8%、782人の削減見込み)
- ② 教育部門(教員を除く)について、定員適正化計画に基づき、平成27年4月までの5年間で7.3%(72人)の削減を目標として職員数の削減に努め、平成24年4月までの2年間で6.0%(59人)の削減(見込み)
- ③ 警察部門(警察官や鑑識等の専門的業務従事者を除く)について、新たに平成23年4月から平成28年4月までの5年間で7.7%の削減を目標とする定員適正化計画を策定

2 給与の臨時的減額措置(削減額16億円)

特別職：知事△18%、副知事等△13%

一般職：富山市内勤務 部長級△6%、次長級～課長級△5%、管理職以外△3%

上記以外勤務 部長級△3%、次長級～課長級△2%、管理職以外 -

地域手当の
凍結分3%
を含む

3 総人件費の抑制(平成16年度から平成23年度まで)

職員数：1,151人削減(うち普通会計ベースでは1,111人削減)

人件費：累積削減効果(平成16年度から平成22年度まで)約4.45億円(普通会計決算ベース)

※ 一般行政部門については、定数抑制と給与水準の引下げにより、平成23年度の総人件費は平成16年度に比べ、約6.8億円、22.6%の削減

(1) 定員の適正化

①一般行政部門

一般行政部門については、定員適正化計画（平成22年2月策定。平成21年度の職員数3,584人を基準として、平成26年度までの5年間に、7.2%、257人の削減目標。平成16年4月からの10年間で20%、832人の削減）に基づき、県民の理解を得ながら、行政改革の取組みを進め、必要な部分については増員を図るなど、メリハリをつけて職員数の削減に努めており、平成24年4月までの3年間で5.8%、207人の削減となる見込みである。（平成16年4月からは、18.8%の削減見込み）

定員適正化計画（H21.4～26.4）の状況

（各年4月1日現在、単位：人）

区分	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年 (見込み)	平成25年	平成26年	計	目標
一般行政部門 職員数	3,584	3,479	3,423	3,377				3,327
増減数	(基準)	△105	△56	△46			△207	△257
増減率		△2.9%	△1.6%	△1.3%			△5.8%	△7.2%

(参考) 10年間での比較（H16.4～26.4）の状況

（各年4月1日現在、単位：人）

区分	平成16年	平成22年 まで	平成23年 まで	平成24年 (見込み)			計	目標
一般行政部門 職員数	4,159	3,479	3,423	3,377				3,327
増減数	(基準)	△680	△736	△46			△782	△832
増減率		△16.4%	△17.7%	△1.1%			△18.8%	△20.0%

注：上記の見込みについては、今後の採用者、退職者の動向や関係団体等への派遣状況、人事異動等によって変動するものである。増減率については、四捨五入の関係で年の計と全体の計とが一致しないことがある。

②教育部門

教育委員会においては、教員以外の職員について、定員適正化計画（平成23年2月策定。平成22年度の職員数987人を基準として、平成27年度までの5年間に、7.3%、72人の削減目標）に基づき、事務事業の見直し等により、職員数の削減に努めており、平成24年4月までの2年間で6.0%、59人の削減となる見込みである。

教育委員会における定員適正化計画（H22.4～27.4）の状況

（各年4月1日現在、単位：人）

区分	平成22年	平成23年	平成24年 (見込み)	平成25年	平成26年	平成27年	計	目標
職員数	987	951	928					915
増減数	(基準)	△36	△23				△59	△72
増減率		△3.6%	△2.3%				△6.0%	△7.3%

注：上記の見込みについては、今後の採用者、退職者の動向や関係団体等への派遣状況、人事異動等によって変動するものである。増減率については、四捨五入の関係で年の計と全体の計とが一致しないことがある。

③警察部門

警察部門については、既に定員適正化計画を策定している一般行政部門や教育部門に準じて、更なる業務の見直し等により、警察官以外の一般職員を対象として定員の適正化に取り組むものとする。

計画期間

平成23年4月1日から5年間(平成27年度末まで)

数値目標

警察官を除く一般職員のうち、鑑識等の専門的業務従事者などを除く職員数(144人)を平成28年4月1日までに、平成23年4月1日を基準として7.7%(11人)削減することとする。

具体的な進め方

県警察として治安水準の維持に責任を持てる範囲において、対象業務を精査し、退職する技能労務職員の業務について、嘱託又は業務の委託化を推進する。

④全部門

(各年4月1日現在、単位:人)

区分	H16		H21	H22	H23	小計 (H17~23)	H24 (見込み)	合計
一般行政部門	4,159	≈	3,584	3,479	3,423		3,377	
増減数	(基準)		△ 119	△ 105	△ 56	△ 736	△ 46	△ 782
増減率			△ 2.9%	△ 2.6%	△ 1.4%	△ 17.7%	△ 1.1%	△ 18.8%
教育部門	9,429		9,075	8,969	9,015		9,013	
増減数	(基準)		△ 70	△ 106	46	△ 414	△ 2	△ 416
増減率			△ 0.7%	△ 1.1%	0.5%	△ 4.4%	△ 0.0%	△ 4.4%
警察部門	2,204		2,249	2,244	2,243		2,257	
増減数	(基準)		0	△ 5	△ 1	39	14	53
増減率			0.0%	△ 0.2%	△ 0.0%	1.8%	0.6%	2.4%
中央病院	850		915	905	890		903	
増減数	(基準)		34	△ 10	△ 15	40	13	53
増減率			4.0%	△ 1.2%	△ 1.8%	4.7%	1.5%	6.2%
企業局等	198		127	118	118		119	
増減数	(基準)		△ 15	△ 9	0	△ 80	1	△ 79
増減率			△ 8.2%	△ 4.9%	0.0%	△ 40.4%	0.5%	△ 39.9%
合計	16,840	15,950	15,715	15,689		15,669		
増減数	(基準)	△ 170	△ 235	△ 26	△ 1,151	△ 20	△ 1,171	
増減率		△ 1.0%	△ 1.4%	△ 0.2%	△ 6.8%	△ 0.1%	△ 7.0%	

注：上記の見込みについては、今後の採用者、退職者の動向や関係団体等への派遣状況、人事異動等によって変動するものである。増減率については、四捨五入の関係で年の計と全体の計とが一致しないことがある。

(2) 給与の臨時的な減額措置

特別職及び一般職の給与の減額措置の状況

		平成17年度～平成19年度	平成20年度～平成22年度	平成23年度～平成24年度		
特別職	知事	△10%	△18% ※	△18% ※		
	副知事等	△7%	△13% ※	△13% ※		
一般職	部長級	△5%	富山市勤務者	△7% ※	富山市勤務者	△6% ※
			上記以外の者	△4% ※	上記以外の者	△3% ※
	次長級～課長級		富山市勤務者	△6% ※	富山市勤務者	△5% ※
			上記以外の者	△3% ※	上記以外の者	△2% ※
	その他(管理職以外)		富山市勤務者	△4% ※	富山市勤務者	△3% ※
			上記以外の者	△1% ※	上記以外の者	—

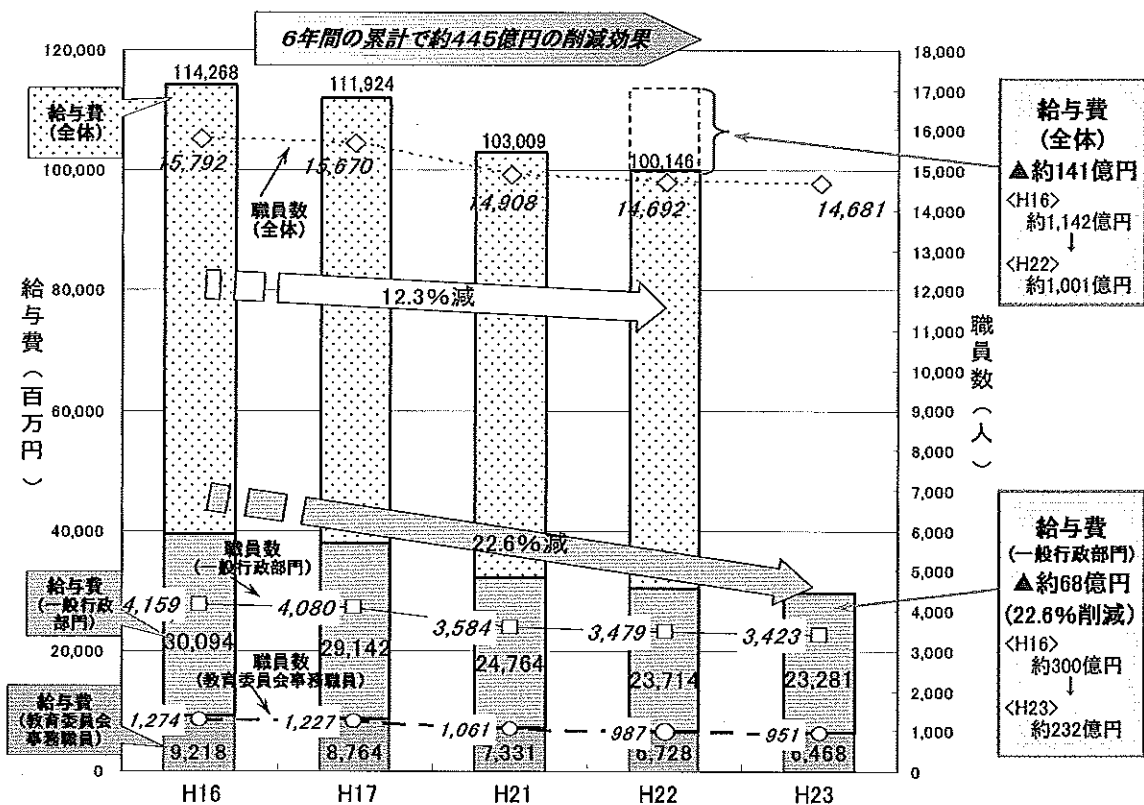
※ 地域手当の凍結分(△3%)を含む。

(3) 総人件費の抑制 (普通会計ベース)

定員適正化計画及び集中改革プランに基づき職員数を削減するとともに、平成17年度からの給与の臨時的減額措置、平成18年度の給与構造の抜本的な見直し(行政職給料表で平均△5.83%)及び特殊勤務手当等の見直しなどにより人件費の抑制に努めてきた。

これらの取組みにより、職員数は平成16年4月から平成23年4月までに、全部門(普通会計ベース)で7.0% (15,792人→14,681人)の削減、一般行政部門で17.7% (4,159人→3,423人)の削減となった。

この結果、全部門の人件費(普通会計決算ベース)は、平成16年度から平成22年度までの累積で約445億円の削減。一般行政部門の人件費(同)は、平成16年度の約300億円から平成23年度の約232億円へと22.6%の削減となる見込みである。



※給与費:普通会計決算額 職員数:各年4月1日現在
 ※給与費の一般行政部門及び教育委員会事務職員は職員数による推計値

II 新たな政策課題に対処するための組織の整備と簡素効率化の推進

1 基本的な考え方

経済社会情勢や県民ニーズの変化等にあわせ、新たな政策課題や県政の総合的な取り組みが必要な課題に戦略的かつ迅速に対応するため、組織の整備を図る。

また、簡素で効率的な行政を推進するため、業務の効率化や事業の進捗状況等の視点から、組織体制の見直しを行う。

2 平成24年度の主な実施内容

<主なポイント>

—新たな政策課題に対処するための組織整備—

- 1 北陸新幹線の開業に向け、「知事政策局」に「新幹線開業関連施策担当課長」を配置
観光振興施策の充実のため、「観光課」に「賑わい創出班」を新設、同課の係体制を再編・拡充
- 2 並行在来線準備会社の設立準備、地域交通の利用促進方策の検討のため、担当職員を増員
- 3 日本海側拠点港の選定を受け、「港湾課」に「環日本海拠点港推進班」を新設
- 4 原子力災害対策強化のため、「防災・危機管理課」に「原子力防災担当主幹」を配置
- 5 県立大学の独立行政法人化に向け、「文書学術課」に「県立大学法人化推進班」を新設
- 6 「広域消防防災センター」の新設に伴い、消防教官及び職員を配置
- 7 「高志の国文学館」の開館に向け、運営担当職員を配置
- 8 「イタイタイ病資料館」の開館に向け、運営担当職員を配置
- 9 中央病院の医療・看護サービスの充実のため、医師、看護師等を増員

—組織の簡素化、業務の効率化のための見直し—

- 1 施設整備完了に伴い、「消防学校整備班」、「高志の国文学館整備班」及び「イタイタイ病資料館整備班」をそれぞれ廃止
- 2 公害防除特別土地改良事業の完了に伴い、「富山農林振興センター」の「農地保全班」を廃止
- 3 富山大橋の架け替え事業の進捗に伴い、「富山土木センター」の担当職員を減員
- 4 「新生園」の民間移管に伴い、組織を廃止

(1) 新幹線開業関連施策の推進体制の強化

北陸新幹線の開業に向け、官民一丸となって総合的な戦略を展開するため、「知事政策局」に新たに「新幹線開業関連施策担当課長」を配置し、担当職員を増員する。また、新幹線開業を見据えた観光振興施策をさらに効果的・機動的に展開するため、「観光課」に「賑わい創出班」を設置するとともに、係体制を「魅力創出係」、「誘客推進係」及び「おもてなし推進係」に再編拡充し、担当職員を増員する。

(2) 並行在来線・地域交通施策推進体制の強化

本年7月に予定される並行在来線運営準備会社の設立準備や、地域交通全体の利用促進方策などの検討を進めるため、「総合交通政策室」の「並行在来線担当」と「地域交通担当」に担当職員を増員する。

(3) 日本海側拠点港関連施策推進体制の整備

日本海側拠点港の選定を受け、計画に盛り込んだ施策を着実に推進するため、「港湾課」に「環日本海拠点港推進班」を設置し、担当職員を配置するほか、伏木富山港利用促進に向けたPRを強化するため、「立地通商課」に担当職員を増員する。

(4) 原子力災害対策強化に向けた体制整備

UPZ（緊急時防護措置を準備する区域）圏などにおける原子力災害対策強化に向け、「防災・危機管理課」の「国民保護・地域防災班」に「原子力防災担当主幹」を配置する。

(5) 県立大学独立行政法人化に向けた体制整備

県立大学の独立行政法人化に向け、基本方針の策定など諸準備を進めるため「文書学術課」に「県立大学法人化推進班」を設置し、同班と「県立大学」に担当職員を配置する。

(6) 「広域消防防災センター」の新設

「広域消防防災センター」の新設に伴い、消防訓練機能の強化とともに、防災意識普及啓発等の各種事業を展開するため、「広域消防防災センター」及び「消防課」に消防教官及び職員を配置する。

(7) 「高志の国文学館」の運営体制整備

「高志の国文学館」の開館に向け、副館長、事業課長ほか運営担当職員を配置する。

(8) 「イタイイタイ病資料館」の運営体制整備

「イタイイタイ病資料館」の開館に向け、館長、副館長ほか運営担当職員を配置する。

(9) 「高志リハビリテーション病院」の再編整備に向けた体制整備

「高志リハビリテーション病院」の再編整備に向け、「障害福祉課 高志リハビリテーション病院整備班」の担当職員を増員する。

- (10) 中央病院における医療・看護サービスの充実
- ① 小児外科の新設に伴う医師・看護師の増員
 - ② 総合周産期母子医療センター充実のための看護師の増員
 - ③ 救命救急センターの体制強化のための看護師の増員
 - ④ 服薬指導体制強化のための薬剤師の増員
- (11) その他事務事業の増加に対処した増員
- ① 児童虐待への対応体制強化
 - ② 食品衛生監視指導体制の強化
 - ③ 「全国豊かな海づくり大会」開催(H27)準備
 - ④ 農地防災事業「庄川左岸地区」の事業量増
 - ⑤ 富山駅付近連続立体交差事業の事業量増

ー組織の簡素化、業務の効率化のための見直しー

(1) 施設整備完了に伴う組織の見直し

広域消防防災センター、高志の国文学館及びイタイタイ病資料館の整備完了に伴い、「消防課」の「消防学校整備班」、「文化振興課」の「高志の国文学館整備班」及び「健康課」の「イタイタイ病資料館整備班」をそれぞれ廃止し、合わせて担当職員11人を減ずる。

(2) 事業の終了及び進捗に伴う組織・人員の見直し

① 富山農林振興センター

公害防除特別土地改良事業(神通川流域地区カドミウム汚染田復元事業)の完了に伴い、「農地保全班」を廃止し、担当職員4人を減ずる。

② 富山土木センター

富山大橋架け替え事業の進捗による事業量の減少に伴い、担当職員2人を減ずる。

(3) 民間移管・委託による組織・人員の簡素化

① 新生園

新生園の「社会福祉法人たかおか新生会」への移管に伴い、組織を廃止し、配置職員39人を減ずる。

② 中央病院

検査業務の民間委託により臨床検査技師1人、電気・ボイラー業務の委託化に伴い現業職員2名をそれぞれ減ずる。

(4) 外郭団体からの派遣職員の引き上げ

業務の委託拡大、人員体制の見直しなどにより「道路公社」、「高志リハビリテーション病院」から合わせて職員3人を引き上げる。

3 組織整備の結果（知事部局）

今回、組織機構の整備を行うことにより、平成24年度の知事部局（本庁）の行政組織数は、9部局、2室、54課、37班、159係となり、平成23年度に比べると、1係の増となる。

平成23年度					平成24年度				
部局名	部局内の組織				部局名	部局内の組織			
	室	課	班	係		室	課	班	係
知事政策局	1	4	4	8	知事政策局	1	4	<u>3</u>	8
観光・地域振興局		3	2	7	観光・地域振興局		3	<u>3</u>	<u>8</u>
経営管理部		8	3	29	経営管理部		8	<u>4</u>	29
生活環境文化部		6	4	14	生活環境文化部		6	<u>3</u>	14
厚生部		8	8	22	厚生部		8	<u>7</u>	22
商工労働部		6	2	13	商工労働部		6	2	13
農林水産部		8	8	25	農林水産部		8	8	25
土木部		9	4	33	土木部		9	<u>5</u>	33
出納局	1	2	2	7	出納局	1	2	2	7
9部局	2	54	37	158	9部局	2 (±0)	54 (±0)	37 (±0)	159 (+1)

【増減内訳等】

< 新設 >

- +3班 観光課 賑わい創出班
文書学術課 県立大学法人化推進班
港湾課 環日本海拠点港推進班
- +3係 観光課 魅力創出係、誘客推進係、おもてなし推進係

< 廃止 >

- ▲3班 消防課 消防学校整備班
文化振興課 高志の国文学館整備班
健康課 イタイイタイ病資料館整備班
- ▲2係 観光課 観光企画係、特産振興係

Ⅲ 富山県立大学の独立行政法人化

1 基本的な考え方

財政負担の抑制を優先した視点ではなく、富山県立大学のさらなる発展に向けた大学運営のあり方の視点に立って検討が行われてきた「富山県立大学の地方独立行政法人化検討委員会」から「富山県立大学はできるだけ早期に公立大学法人へ移行することが望ましい」との提言を受けた。

これを踏まえ、情勢の変化や法人化の必要性などを総合的に判断し、大学の使命である教育、研究、地域貢献活動をさらに充実・強化し、県内産業の活性化、富山県の発展につなげるために、富山県立大学を公立大学法人に移行する。

2 平成24年度の主な実施内容

<主なポイント>

富山県立大学を公立大学法人に移行することとし、平成24年度に法人化基本方針の策定などに着手する。

(1) 大学を取り巻く情勢の変化

- ① 公立大学法人制度が2期目に入り、制度発足当時と比べ、研究費を獲得しやすい運営体制づくりが求められている。
- ② 富山県立大学は外部資金を獲得できる基盤が充実してきたが、その基盤を活かし、さらなる教育研究成果の地域への還元と、産業界の意見を反映しやすい仕組みづくりが求められている
- ③ 法人化に移行した公立大学において、一定の成果をあげている例も見られる。

(2) 富山県立大学の法人化の必要性

富山県立大学は、現行制度下でも、ERATOの採択など教育、研究、地域貢献活動で着実に成果をあげているが、

- ① 成果をあげている今こそ、将来を見越して、次の手を打っておくことが大切であり、国立大学法人等と「同じ土俵」での競争が必要であること
- ② 県から独立した組織となることにより、中期目標の実現に向けて、大学の裁量の拡大や自主性が強化され、さらなる競争力の向上、透明性の向上及び教職員の意識改革が図られること
- ③ 法人化に伴い、新たな経費が発生するが、透明性の向上を通じた運営の効率化や経費節減、競争力の向上を通じた外部資金の獲得、優秀な学生や教員の確保など、デメリットを上回る効果が期待できること

などから、富山県立大学が大学間競争を勝ち抜き、個性と魅力にあふれ、地域に根ざした全国に誇れる大学としてさらに飛躍できるよう、自主的、自律的な運営体制づくりの推進が可能となる公立大学法人に移行する。

(3) 公立大学法人への移行時期

県直営という設置形態を大きく転換するものであり、様々な作業を要するものの、大学を取り巻く環境、情勢は急速に変化しており、その変化に迅速に対応していくためにも、できるだけ早い時期での移行を目指し、準備を進めていく。

平成24年度においては、法人化基本方針の策定、効率的なシステム（財務会計、人事給与等）の導入に向けた現行業務の洗い出し、事務事業の見直しの検討などを行う。

【参考】公立大学法人制度

平成16年4月に施行された「地方独立行政法人法」に基づく同制度は、運営面における大学の裁量を拡大し、より競争的な環境のなかで、大学の自主的、自立的な運営体制を推進し、教育、研究、地域貢献をより活性化することを狙いとしている。同時に、大学運営の効率化や第三者評価に基づく運営の改善を進めるとともに、地域社会に対する説明責任を果たすことが求められており、制度の柱は以下の4つである。

- ・ 理事長（学長）のリーダーシップによる機動的な運営
- ・ 非公務員化による弾力的な人事システムによる教職員の意欲・意識の向上
- ・ 目標、評価制度による透明性の向上と計画的な大学運営
- ・ 企業会計原則による弾力的な運営

IV 公の施設等の改革・廃止

1 基本的な考え方

引き続き、公の施設については施設の廃止の検討、規模・機能等の見直し、利便性の向上に取り組むとともに、試験研究機関については業務の重点化（選択と集中）の観点から検証・見直しを実施していく。

2 平成24年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 ITセンターは、平成24年3月末をもって廃止する。
- 2 指定管理者制度導入施設においては、引き続き、民間事業者のノウハウを活用し、経費の節減や県民サービスの向上を図っていく。
(平成24年7月現在：62施設、管理経費の節減：制度導入前に比べ▲16.8億円)
- 3 試験研究機関は、今後も外部評価を活用し、評価結果を予算と人員配置に反映

(1) 公の施設

① 廃止する施設

・ITセンター

マルチメディア産業の急速な技術革新に伴う機器利用ニーズの低下などサービスの必要性の変化を踏まえ、平成24年3月末に廃止する。

② 指定管理者制度

ア 指定管理者制度の活用状況

平成23年度末をもって指定期間が満了となる8施設について、改めて指定管理者の選定を行った。また、以下の7施設（うち既存の施設：4施設）には、平成24年度から新たに指定管理者制度を導入することとし、指定管理者を選定した。

- ・富山県広域消防防災センター（四季防災館）…平成24年4月 1日～
- Ⓞ・伏木富山港新湊地区多目的国際ターミナル…平成24年4月 1日～
- Ⓞ・富山県ゴルフ練習場…平成24年4月 1日～
- Ⓞ・県営富山中央駐車場…平成24年4月 1日～
- Ⓞ・県営富山駐車場…平成24年4月 1日～
- ・富山県立イタイイタイ病資料館…平成24年4月29日～
- ・高志の国文学館…平成24年7月 6日～

指定管理者制度導入施設は、平成24年7月6日現在で、62施設となる。

(内訳：県の外郭団体 33施設、民間事業者等 18施設、公共的団体(体育協会等) 11施設)

なお、指定管理者制度の導入による平成24年度の管理経費は、制度導入前の予算額に比べ、約16.8億円(▲16.9%)の削減となる。また、平成23年度に公募を実施した15施設の管理経費については、対前年度との比較で、約0.8億円の削減となる。

イ 指定管理者制度導入施設における県民サービス向上のための新たな取り組み

指定管理者から提案のあった県民サービスの向上策について、平成24年4月から新たに次のとおり実施する。

(ア) 供用日の拡大や供用時間の延長

- ・ 広域消防防災センター(四季防災館)において、団体利用の場合等、要望に応じた弾力的な開館時間の対応を行う。(通常の開館時間は、9時~17時)
- ・ 太閤山ランドにおいて、春休み期間の無休園、あじさい開花期間中の駐車場時間延長を行う。

(イ) サービス内容の充実

- ・ 国際健康プラザの施設利用と、これに隣接するイタイイタイ病資料館の見学をセットにしたコースを実施する。
- ・ イタイイタイ病資料館の団体利用を促すために、国際健康プラザのバスを活用して無料送迎を実施する。
- ・ 富山駐車場、富山中央駐車場において、新たにホームページを開設するとともに、利用者の要望等を把握する役割を担う営業担当者を配置する。
- ・ 富山県ゴルフ練習場において、新たにホームページを開設するとともにゴルフ教室や無料ワンポイントアドバイスを実施する。
- ・ 富山新港元気の森公園において、年間利用券購入者に対し、主催大会参加ごとにポイントを付与し、貯まったポイントでパークゴルフ用品の購入時に割引を受けられるポイント制を導入する。

(ウ) 施設の新たな活用によるイベント等の開催

- ・ 新湊マリーナにおいて、地元と協働しての新湊大橋(仮称)開通記念イベントを実施する。
- ・ 中央植物園において、サクラの品種を収集するなど、北陸随一のサクラの名所として整備する。

ウ 平成24年度の公募予定

平成24年度末をもって指定期間が満了する30施設について、平成24年度に公募を行う予定としている。

(2) 試験研究機関

引き続き、各試験研究機関は、提言に沿った取り組みを進めるが、特に、業務の重点化(選択と集中)を図るため、外部評価を活用し、評価結果を予算と人員配置に反映していく。また、研究内容や研究成果等についての県民への説明責任を果たしていく。

V 外郭団体の改革・廃止

1 基本的な考え方

外郭団体については、引き続き、経営改善、事業の見直し等に取り組む。なお、公益法人については、新たな公益法人制度への対応の検討に合わせ、役割や事業内容を検証するなど、適切に対応する。

2 平成24年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 (財)富山県高等教育振興財団は、平成24年3月末をもって解散する。
(必要な事業は(財)富山県ひとづくり財団に移管)
- 2 (財)富山県公営企業振興団は、平成24年3月末をもって解散する。

<廃止する団体>

(1) (財)富山県高等教育振興財団

当該財団は、これまで県内の高等教育機関(大学等)における教育研究活動等を支援してきたが、平成24年3月末をもって解散する。今後、(財)富山県ひとづくり財団において、両財団の事業を一体化し、子どもから大学生まで一貫した「人づくり」事業を実施することにより、効果的・効率的に本県の未来を担う有為な人材を育成する。

(2) (財)富山県公営企業振興団

当該財団は、県営駐車場、ゴルフ練習場等の管理受託業務を主たる事業としていたが、平成24年度からこれらの施設に新たに指定管理者制度を導入し、民間企業に管理を委任することから、平成24年3月末をもって解散する。

【参考】外郭団体の廃止

平成16年度以降、外郭団体の廃止は、行政改革推進会議から「廃止を検討すべき」とされた5法人を含み、これで8法人となる。

<「廃止を検討すべき」とされた5法人>

立山山麓レクリエーション開発(株)、(財)富山県福祉事業団、(財)富山県いきいき長寿財団、富山県住宅供給公社、富山県土地開発公社

<その他3法人>

(株)富山県木材管理センター及び今回廃止する2法人

VI 事業の点検・見直し

1 基本的な考え方

厳しい財政環境の中で、多様化する県民ニーズに的確に応えていくため、より少ない人員・経費で質の高いサービスが提供できるよう、徹底した事務事業の見直しを行うとともに、従来の仕事の進め方を根本的に見直し、積極的に改善していく。

2 平成24年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 すべての事務事業について点検を行い、356件の事務事業を見直し、約10億68百万円の節減
- 2 「情報システム全体最適化計画」に基づき、クラウドサービスの活用等によるコスト削減に取り組む。
- 3 ITを活用した県民サービスの向上
- 4 自動販売機設置事業者の公募、刊行物等への企業広告の掲載などによる収入の確保対策

(1) 事務事業の見直し

すべての事務事業について政策評価や予算編成などを通じて点検を行い、356件について見直しを行った。(主要事例はp.32~33 別表第2参照)

これらによる節減予定額は、約10億68百万円となった。

〔内訳〕 事務事業の廃止・縮小等	282件
民間活力の導入等(指定管理者制度導入含む)	24件
業務の効率化	33件
その他	17件

(これまでの実績)

区分	22年度	23年度	24年度
見直した件数(件)	443	379	356
節減額(百万円)	1,216	1,255	1,068

(2) 情報システム全体最適化計画に基づく取組みの実施

県の情報システムが抱える諸課題や厳しい財政運営等に対応するため、コスト削減、情報セキュリティの向上、ICTの活用による業務効率化などを目的として平成23年度に策定した「富山県情報システム全体最適化計画」に基づき、庁内全体の情報システムを最適なものにしていくための取組みを進める。

対 象：県警、県立大学、中央病院を除くすべての情報システム

計画期間：平成24年度～平成28年度（5年間）

数値目標：情報システム関連経費（經常経費）を20%削減（平年度ベースで3.3億円/年）

取 組 み：大型コンピュータの廃止、クラウドサービスの活用、ハードウェアの集約、セキュリティ対策の強化、IT調達改革の推進など

(3) ITを活用した県民サービスの向上

① 住民基本台帳ネットワークシステムの利用事務の拡充

「富山県住民基本台帳法施行条例」を改正し、住民基本台帳ネットワークシステムの本人確認情報を利用できる事務を規定することにより、県への申請・届出等における住民票の写しの添付を原則として不要とするなど、住民の利便性の向上及び事務の効率化を図る。

② 税務分野におけるインターネットの活用促進

法人県民税及び法人事業税（法人二税）の電子申告の利用促進に努めるとともに、法人の設立・変更届など法人二税に係る申請・届出を平成24年度中に電子的に行えるようにし、納税者の利便性の向上を図る。

また、県税の滞納で差し押さえた物件のインターネット公売を引き続き実施する。

- ・法人二税の申告の受付（23年度実績） 13,852件（H24.1末現在）
- ・県税の滞納で差し押さえた物件の公売（23年度実績） 2件（H24.1末現在）

③ 県のホームページの充実

- ・各種制度、観光・イベント、統計データ、県からのお知らせ等の情報を発信し、県の施策に対する理解を深めてもらえるよう、引き続きホームページの充実を図る。
- ・知事記者会見の内容をより早く、より分かりやすく伝えるため、記者会見資料や会見録のホームページへの掲載に加え、会見の様子を撮影した動画を併せて配信することとした（H23.7～）。
- ・利用者ニーズの高い情報をより分かりやすく発信するため、特定の日催し物やお知らせ（募集情報）を検索し、一覧表示する「県政カレンダー（仮称）」を新設する（H24.3～）。

(4) 収入の確保対策

① 自動販売機設置事業者の公募

平成23年度に本庁の一部の自動販売機を対象に設置事業者の公募による貸付をモデル実施したところ、貸付料は4台で年間約6,667千円となった。

この結果を踏まえ、平成24年度においては、公募対象を本庁(2台)、出先機関(計8台)、県立学校(計41台)及び警察本部(3台)の一部の自動販売機に拡大し、さらなる収入の増加を図る。

② 企業広告の掲載

県が所有する資産(刊行物、印刷物、ホームページ、施設等)を広告媒体として活用し、県の自主財源の確保やコスト意識の徹底等、職員の意識改革を図ることなどを目的とする企業広告の掲載について、平成24年度は広告媒体を拡充したうえで、引き続き実施する。

なお、ネーミングライツ(命名権)については、PR効果が高い施設を対象に検討を深め、社会経済情勢を見極めながら実施に移していく。

ア 刊行物等

県が発行する広報紙やパンフレット等の刊行物に広告を掲載する。

(例: 県広報とやま、自動車税納税通知書用封筒、犬の飼い主啓発用リーフレット等)

イ 公の施設

県民会館、こどもみらい館、総合体育センター、西部体育センター、県総合運動公園陸上競技場の施設内の壁面等に広告を掲載する。

ウ 県ホームページ

県のホームページ(トップページ)、「越中とやま食の王国」ホームページにバナー広告を掲載する。

Ⅶ 公民連携の推進

1 基本的な考え方

少子高齢化等に伴い公共サービスへの期待が高まる一方、厳しい財政環境等による経営資源の制約が強まる中で、公共サービスを効率的、効果的に提供していくため、民間委託の拡大、指定管理者制度の運用など、民間の創意工夫を生かした公民連携の推進を図る。

指定管理者制度については、指定管理者制度懇話会からの報告を踏まえ、引き続き有効に活用し、より一層のサービス向上と経費の節減を図る。

民間が担う公共サービスの分野を拡大していくため、民間事業者の創意工夫による提案を基に民間委託等を推進する「民間提案制度」は、平成21年度からモデル事業を実施したが、その成果を踏まえ、更なる活用を図る。

PFI制度については、PFI法改正等も踏まえた、県のガイドラインの見直しを行う。

2 平成24年度の主な実施内容

<主なポイント>

1 指定管理者制度の見直し

- ・指定期間を原則として5年に延長（平成23年度公募施設から適用）
- ・指定管理者の管理運営状況の評価に関し、新たに「第三者評価」を導入

2 民間活力の導入

- ・平成24年度から農協等の検査業務の一部を公認会計士等に委嘱

(1) 指定管理者制度の見直し

① 地域要件の見直し

県内の雇用の確保や地元企業の育成等のため、平成23年度の公募から地域に密着した中小規模の施設（管理経費が1億円未満）については、原則として、県内に「主たる事務所」（本社）を置くことを要件とする。

② 指定期間の見直し

天候等による収入や利用者の変動リスクを平準化できることや、ノウハウの蓄積による施設のサービスの向上が期待できることから、平成23年度の公募から、指定期間については、原則として5年に延長する。

③ 管理状況評価における第三者評価の導入

指定期間を5年に延長したことに合わせ、施設の管理状況の評価について、評価の客観性・中立性をより高めることを目的に、新たに第三者評価を導入する。

(2) 民間委託等の推進

① 民間委託等の拡大

ア 中央病院の電気室・ボイラー室運転監視等業務の委託

これまで県職員が担当していた中央病院の電気室・ボイラー室運転監視等業務を、平成24年度から民間委託する。

イ 県庁の警備業務の委託拡大

これまで県職員が担当していた平日日中の県庁南別館中央出入口の警備業務を、平成24年度から民間委託する。

② 民間提案制度の更なる活用

民間事業者等の創意と工夫を反映させることにより、民間が担う分野を拡大するとともに、サービスの質の維持向上及び経費節減を図ることを目的として、平成21年度から民間提案制度を導入しモデル事業（「富山県版対話型民間提案制度」推進モデル事業）を実施している。

平成24年4月からは、農協等への検査業務の一部を公認会計士等に委嘱して実施する。

(3) PFI法改正に伴う対応

PFIの積極的な活用を図るため、国においてPFI法が改正され、民間提案制度やコンセッション方式^{*}の導入など活用の幅が大きく広がったことから、こうした国の状況も踏まえ、施設の新設に限らず今後活用が見込める施設の改修、維持保全への導入に向けて、県のガイドラインの見直しに着手する。

※ 公共施設等運営権を独立した財産権とし、それを担保として民間事業者の資金調達の円滑化を図るもの

VIII 県有資産の見直し

1 基本的な考え方

県有資産については、次の4つの基本的な考え方のもと、さらなる有効活用及び売却促進に取り組む。

- ① 保有総量縮小の推進
低利用施設の集約化など効率的な利用を推進するとともに、それに伴い未利用となった財産については積極的に売却等を行う。
- ② 民間活力の活用
民間の知恵と活力を取り入れ、民間の活力をできる限り活用する。
- ③ 公正かつ透明な手続き
財産の処分にあたっては公正かつ透明な手続きの下に進める。
- ④ 財政健全化への寄与
未利用となった財産の売却促進や管理経費などコストの削減にできる限り努め、財政健全化へ寄与する。

2 平成24年度の主な実施内容

<主なポイント>

簡素で効率的な行政、自主財源の確保の観点から、引き続き、県有未利用地の売却を推進

・ 県有未利用地の売却促進

これまで、将来的に有効活用を図る見込みがないと判断した土地について、一般競争入札などによる売却を実施している。(平成11年度から平成23年度までの売却実績：68件、約43億円の売却収入)

簡素で効率的な行政をめざすとともに、自主財源の確保の観点から、経済情勢や地価動向も踏まえ、今後とも県有未利用地の売却促進に努めていく。

【参考 これまでの売却状況】

年 度	売却件数	売却金額 (千円)
平成11年度～平成22年度	67	4,286,884
平成23年度 (見込み)	1	5,080
合 計	68	4,291,964

IX 職員の能力・資質向上と意識改革

1 基本的な考え方

質の高い行政サービスを効率的・効果的に提供するため、目標による管理を取り入れた仕事の進め方を定着させるとともに、能力・業績に基づいた公正な処遇を実現することにより、職員の能力開発意欲を高め、業務遂行意欲を醸成する。

また、地方分権や地域間競争の進展、県民ニーズの多様化など、県を取り巻く状況の急速な変化に迅速かつ的確に対応するため、分権時代に対応できる、改革マインドに富んだ、地域力創造、地域経営の手法を身につけた人材を計画的、継続的に育成する。

2 平成24年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 業績評価制度の実施と評価結果に基づく処遇への適切な反映
- 2 県民奉仕の精神や県民目線に立って県民ニーズを考える姿勢を身に付けるため福祉施設や企業・団体での現場体験研修を実施するほか、民間の改革マインドやチャレンジ精神などを学ぶ研修、職員のキャリア形成を支援し、勤労意欲を高めるための研修など、女性職員、若手職員等の能力発揮や職務意欲の涵養のための環境づくり
- 3 県の重要政策の推進、全国的な政策課題との連携・対応や民間の知恵・活力を学ぶための国、民間企業等への職員派遣
- 4 各種研修や職員提案の実施などを通じた職員の資質向上・意識改革

(1) 業績評価制度の実施

一定期間における職務の目標達成度や個人の貢献度等を基本とした「業績評価制度」（平成18年10月導入）については、平成22年1月から評価結果による査定昇給を実施しているところであり、引き続き、組織目標によるマネジメントを取り入れた効率的・効果的な仕事の進め方を定着させるとともに、評価結果を職員の処遇に適切に反映させることにより、職員の能力向上や意欲の醸成を図る。

(2) 女性職員、若手職員等の能力発揮、職務意欲の涵養のための環境づくり

「元気とやまの創造」を積極的に推進していくためにも、女性職員、若手職員等が能力を発揮でき、意欲を持って職務に従事できるような環境づくりを進めるため、平成24年度においては、次のような事業等を実施する。

① 現場体験を通じた県民奉仕の精神や県民目線に立った県民ニーズを取り込む姿勢の育成

新任職員が老人ホーム・富山型デイサービス、障害者施設など福祉施設等において介護などの体験や利用者・施設職員との交流を数多く行うことにより、県民奉仕の精神の涵養に努める。また、採用3年目の職員や若手職員がとくに県政と関わりの深い分野において、県内企業・団体の活動を実地で体験することにより、県民目線に立ち、県民ニーズを踏まえた行政のあり方を学ぶ。

●福祉施設での体験研修

- ・対象 新任職員
- ・回数 2回
- ・内容 1回目 老人ホームや富山型デイなどにおける介護体験
2回目 障害者福祉施設での現場体験

●企業・団体での現場体験研修（短期）

- ・対象 採用3年目の職員
- ・期間 1日
- ・内容 県内の企業・団体等での現場体験

●企業・団体での現場体験研修（長期）

- ・対象 若手職員（希望者）
- ・期間 3日～5日間程度
- ・内容 県内の企業・団体等での現場体験

② 民間の改革マインドによるチャレンジ精神と新しい視点・感覚の醸成

行政を進めていく上で、効率化が求められていることから、あらゆる階層の職員が県内企業の経営者や民間企業で豊富な経験を積んだ方からチャレンジ精神やビジョン、マネジメント手法などを学び、民間における考え方や視点の違いなどを行政に取り入れていくとともに、若手職員や中堅職員が民間企業で中核として活躍している方や県内企業の若手・中堅社員との意見交換から困難な課題と向き合い克服していく姿勢や、民間企業のスピード感、常に現状を改善する仕事の進め方などを学び、幅広い視野を獲得する。

●経営者等に学ぶ講話

- ・対象 新任、採用3年目、34・40・46歳の職員、(新) 新任係長、新任所属長
- ・内容 民間企業の経営者等から経営戦略、仕事を進めるためのスキル、苦労話等に関する講話

●民間企業の職員との交流

- ・対象 採用5年目の職員
- ・内容 民間企業で中核として活躍している方から仕事での経験に基づいた講演や少人数での座談会

●(新) 異業種交流研修会

- ・対象 20代～30代前半の職員
- ・内容 若手職員と同世代の県内企業の社員との自由闊達な意見交換

③ 職員のキャリア形成を支援し、勤労意欲を高めるとともに、仕事と生活の調和のとれた働き方・子育てしやすい職場環境づくりを推進

効率的で質の高い行政を積極的に展開するため、職員個々が持つ、能力や特性を十分に引き出し、発揮できるよう、若手・中堅職員又は女性職員が自らのキャリアプランを考えることにより、自己研鑽に努め、勤労意欲を高めていくとともに、より効率的な働き方への意識改革を図る。また、男性職員の育児参加の促進や育児休業中の職員が円滑に職場へ復帰できる環境づくりなどを推進する。

● (新) キャリアサポート研修

(1) 女性職員キャリアサポート研修

- ・対象 30代から40代の女性職員
- ・内容 女性職員が個々の持つ能力や強みを再認識し、それらを活かしたキャリアプランを考えるとともに、リーダーとなるためのスキルや女性特有の仕事と生活の両立のためのスキルを学ぶ

(2) (新) キャリアデザイン研修 (I・II)

- ・対象 29歳の職員 (I) 及び中堅職員 (II)
- ・内容 それぞれの段階に応じ、自分のキャリアを振り返り、仕事に対する価値観や自己の能力・特性を再認識するとともに、自分の特徴を生かしたキャリアビジョンを描き、それを実現するためのアクションプランを考える

(3) 仕事・子育て両立支援研修

- ・対象 育児休業復帰前後の職員
- ・内容 育児経験者から仕事と子育ての両立のアドバイス、先輩との座談会など

● 仕事・子育て両立推進研修

- ・対象 所属長代理
- ・内容 男性職員の育児参加促進、育休職員の円滑な復帰のための支援や方法など

(3) 国、民間企業等への派遣

県では厳しい定員管理への社会的要請を踏まえ、定員適正化計画に基づき職員数の削減に努めていることから、国の機関、海外等への職員派遣についても、県の重要政策の推進の観点、全国的な政策課題との連携・対応の必要性等を十分考慮して行う。

また、民間企業等への派遣については、職員が民間の知恵・活力を学び先進技術等を体験することにより、職員の意識改革と県民奉仕の精神の涵養、さらには、行政の効率的な執行、実務能力の向上などが期待できることから引き続き実施する。

① 中央省庁等

本県の行政需要を見極めながら、総務省、経済産業省、文部科学省などの中央省庁等へ9人の派遣を行う。

② 海外の機関、民間企業等への派遣

経済交流や観光振興の促進を図るため、中国、韓国の海外関係機関に計4人の派遣を行うほか、首都圏における農産物ニーズや販路拡大方策の研究を目的としたアンテナショップへの派遣を継続する。

③ 他県との人事交流等

平成21年4月から岐阜県との職員交流を観光部門で実施しているところであり、引き続き富山・岐阜両県で連携した観光振興施策を展開する。

また、東日本大震災に係る復旧・復興対策支援として、岩手県、福島県及び宮城県へ事務職員、技術職員合わせて計11人を派遣する見込みである。

(4) 職員の資質向上・意識改革

分権時代に対応できる、改革マインドに富んだ、地域力創造、地域経営の手法を身につけた人材の育成を進めるため、各階層を対象に、計画的に研修を開催することなどにより、職員の一層の資質向上と意識改革を図る。

また、職員提案制度については、部局毎に設定したテーマについて「各部局単位の職員提案」を実施し、事務能率の向上や職場の活性化へとつながる取組みが行われている。平成24年度も、引き続き各部局でテーマを設定し、職員提案に取り組むなど、職員の意識改革と各部局の一体感につなげていく。

① 自治大学校への研修派遣

第一部課程(半年間の幹部要員研修、前期・後期各1人)、税務専門課程(約2ヶ月間、2人)、新時代・地域経営コース(3週間、2~3人)への派遣を実施する。

〔「新時代・地域経営コース」＝公務員制度改革、公会計改革、住民自治とコミュニティ振興など
地方分権時代を担う職員を育成する短期集中コース(H20開設)〕

② 職員提案制度

平成21年度から「各部局単位の職員提案」を実施しており、部局毎に設定したテーマで、事務能率の向上や職員の意欲向上につながる取組みがなされており、平成24年度も継続して実施する。

【各部局単位の職員提案の実施結果】

提案件数	165件(11部局の計)	(H22実績 179件)
(内訳)	・事務能率の向上	74件
	・経費の節減	10件
	・住民サービスの向上	4件
	・執務環境の向上	14件
	・その他	63件

職員提案による業務改善事例

- ・情報の共有化(統計データ、スケジュール、あいさつ文等)
- ・幹部職員と若手職員による部内懇談会の開催
- ・時間外勤務縮減に向けた定時退庁日の周知徹底
- ・係(班)単位での定期的なミーティングの実施

X 県民参加と地方分権改革の推進

1 基本的な考え方

新たな時代を見据えた県政運営の中長期的ビジョンとなる新総合計画を策定するなど、総合的・計画的な行政運営を進めるとともに、各種計画の策定や県政全般について、様々な機会、方法により県民の意見を聴き、県政に反映させる。

また、県内市町村や全国知事会をはじめとする地方六団体等と連携しながら、真の地方分権改革の実現のための取組みを進める。

2 平成24年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 新総合計画を指針とする総合的、計画的な行政運営の推進
- 2 知事のタウンミーティング、ふれあい対話などを継続
- 3 地方分権改革の推進、市町村への権限移譲

(1) 新総合計画を指針とする総合的、計画的な行政運営の推進

県政運営の中長期ビジョンである新総合計画を指針として、毎年度の予算に基づき施策や事業を県民の視点に立って着実に実施する。

また、新総合計画の各政策に掲げる政策目標を基準とする政策評価を毎年度行い、評価結果を翌年度予算にフィードバックするPDCAサイクルにより、計画的かつ戦略的な行政運営を推進する。

(2) 県民参画の継続

- ① 県民の意見を反映し、オープンでわかりやすい県政を進めるために、知事が県民の方々と直接対話する「タウンミーティング」、企業や施設、各種団体など現場で活躍している県民の方々を訪問して、直接対話するふれあい対話などを引き続き実施する。

※23年度実績	タウンミーティング	5回開催	860人の県民が参加
(2月15日現在)	高志の国文学館ミーティング	1回開催	280人の県民が参加
	中小企業との対話	2回開催	205人の経営者等が参加
	若手経営者とのとやまの 産業の発展を考える会	3回開催	113人の経営者等が参加
	合計	11回開催	1,458人が参加

※知事就任以来	タウンミーティング	30回開催	5,958人の県民が参加
	中小企業との対話	26回開催	2,021人の経営者等が参加
	知事とのふれあい対話	26回開催	868人の県民が参加
	少子化・子育て ミーティング等	19回開催	3,385人の県民が参加
	若手経営者とのとやまの 産業の発展を考える会	6回開催	207人の経営者等が参加
	合計	107回開催	12,439人が参加

- ② 「元気とやま目安箱」に電子メール、郵便、ファックス等によっていただいた意見に回答するとともに、その概要や県政への反映状況をホームページ等で公表する。
 ※23年度実績 受付件数 1,329件 (H24.1.31現在) 【知事就任以来8,636件】
- ③ 県政の重点施策や県民の関心が高い課題について、各地域で職員による「出前県庁しごと談義」を開催する。(約140テーマを予定。23年度:140テーマ)
 ※23年度実績 71箇所を実施済み 延べ3,002人の県民が参加 (H24.1.31現在)
- ④ 富山県民意見募集手続実施要綱(パブリックコメント)により、条例の制定・改廃、各種計画の策定などの際に、県民から意見を募集し、県政に反映する。
 ※23年度実績
 ・新総合計画骨子に対する意見募集
 ・富山県森づくりプラン(後期計画)の策定に向けた意見募集
 ・「富山県適正農業規範(案)」に対する意見募集
 ・「富山県民男女共同参画計画<第3次>(案)」に対する意見募集
 など16件を実施 (H24.1.31現在)
- ⑤ 県民の県政への参画をより一層促進するため、審議会等の委員の公募を引き続き実施する。

平成24年2月現在 31審議会等(25.4%)で39人
 (平成23年2月 31審議会等(25.4%)で40人)

(3) 地方分権改革の推進

地方分権改革については、一定の進展が見られるところであるが、今後とも、地方の意見を十分に踏まえ、地方の自立と地域間格差の是正のバランスのとれた、真に国民の幸せにつながる地方分権が推進されるよう、県内市町村、全国知事会をはじめとする地方六団体等と連携しながら、具体的な政策提案やその実現に向けた働きかけを行う。

① 地方の自主性、主体性を高める、地方税財政制度の確立

地方分権改革のためには、地方団体がその役割・責任に応じた税財源を確保し、自主性、主体性を高める地方税財政制度を確立することが必要である。

平成24年度においては、本県をはじめ地方の積極的な主張・働きかけにより地方交付税の増額や各種基金事業の期限延長等が実現するなど相応の成果を上げた。

また、平成24年度税制改正大綱において地域主権改革を進めていく観点からの地方税を充実する重要性が引き続き示された。

- ・「社会保障・税一体改革」における国・地方の役割分担に応じた安定財源の確保
 社会保障・税一体改革素案において、引き上げ分の消費税収(国・地方)5%のうち地方分として1.54%(地方消費税1.2%、交付税0.34%)が確保された。
- ・地方交付税及び地方一般財源の増額確保
 平成24年度地方財政対策において、通常収支分の地方交付税については、地域主権改革に沿った財源の充実を図るため、前年度より0.1兆円増額の17.5兆円が確保された。また、地方一般財源総額については、中期財政フレーム(平成24年度~26年度)に基づき、平成23年度と同水準となる59.6兆円が確保された。
- ・地域主権の確立に向けた地方税財源の充実と地方環境税
 平成24年度税制改正大綱において、「地域主権改革と地方税制」として、「地方税は、住民自治を支える根幹であり、地域主権改革を進めていく観点から、地方税を充実することが重要です。地域主権改革の推進及び国と地方を通じた社会保障制度の安定財

源の確保の観点から、地方消費税を充実するとともに、地方法人課税のあり方を見直すことなどにより、税源の偏在性が小さく、税収が安定的な地方税体系を構築します。」との方針が明記された。

また、地球温暖化対策に関する地方財源を確保・充実する仕組みについて、平成25年度実施に向けた成案を得るべく更に検討を進めることとされた。

- ・ **補助金等の一括交付金化**

平成 24 年度の一括交付金、「地域自主戦略交付金」については、都道府県分の対象事業が拡大されるとともに、政令指定都市分が新たに追加となり、地域自主戦略交付金全体（沖縄分を除く）として 6,754 億円（前年度比 1,982 億円増）が計上された。

- ・ **各種基金事業の期限延長**

平成 23 年度をもって期限を迎える各種基金事業については、国の第 3 次補正予算において「緊急雇用創出基金」などの積み増しや期限延長が行われ、また第 4 次補正予算において「妊婦健康診査臨時特例基金」など 4 つの基金の積み増しと平成 24 年度末までの期限延長が実現した。

② 国と地方の協議の場の法制化や一括法による条例制定権の拡大等

平成 23 年度においては、「国と地方の協議の場に関する法律」や「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律（いわゆる第 1 次一括法・第 2 次一括法）」など地方が早期の成立を求めてきた法律が制定され、地方分権改革について相応の成果を上げた。

- ・ **国と地方の協議の場の法制化**

地方の長年の悲願であった「国と地方の協議の場」が法制化され、平成 23 年度においては、社会保障と税の一体改革や子どものための手当などについて協議が行われ、国と地方との役割分担について、地方の主張が一定程度反映されるものとなった。

- ・ **一括法による義務付け・枠付けの見直しと条例制定権の拡大**

一括法の成立により、義務付け・枠付けが見直されるとともに、施設・公物設置管理の基準が条例委任されることとなった。本県においても、条例の制定や改正など、引き続き適切に対応していく。

- ・ **国の出先機関の廃止と事務・権限の地方への移譲**

平成 22 年末に閣議決定された「アクション・プラン」に基づき、国の出先機関を原則廃止し、その事務・権限の地方への移譲を推進することとされており、広域の実施体制の枠組みに関する法案が平成 24 年通常国会に提出される予定となっている。

③ 市町村への権限移譲

地域における行政事務を住民に最も身近な基礎自治体が広く担うという考え方を基本として、住民の利便性の向上等に資する事務について、引き続き市町村に移譲を進めていく。

また、第 2 次一括法により、市町村に法定移譲される事務については、円滑な事務引継を実施する。

※ 24 年度の新たな事務権限の移譲

- ・ 居宅介護支援事業所の指定、指導等

（特例条例により、トータル 79 項目 970 の事務を移譲）