

平成26年度

行政改革の推進について

平成26年2月

富山県行財政改革推進本部

目 次

第1	平成26年度に取り組む行政改革の基本的な考え方	1
----	-------------------------	---

第2 平成26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	7
III	県有資産の有効活用と適正な管理	12
IV	公の施設等の管理運営の見直し	16
V	公民連携の推進	19
VI	事業の点検・見直し	20
VII	職員の能力・資質向上と意識改革	24
VIII	県民参加と地方分権改革の推進	30

○ 附属資料

別表第1	組織整備の内容	34
別表第2	事務事業の見直し等における主なもの	37
参考資料	行政改革の効果額	39

第1 平成26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とから、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（平成17～19年度）及び行政改革委員会（平成20～23年度）の提言や報告を踏まえ、公の施設や外郭団体の改革・廃止、事業や補助金等の見直し・縮減、公債費の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。さらに、平成24年度からは行政改革会議（会長：町野利道 県経営者協会副会長）において、県の行政改革の取組状況を県民の目線から点検するとともに、社会経済情勢の変化による新たな課題について助言提案をいただきながら、引き続きスリムで効率的な県政の実現に努めているところである。

こうした取組みにより、平成25年度末での構造的財源不足が約43億円まで圧縮される見込みである。しかしながら、平成26年度については、国の中期財政計画において国・地方を通じた基礎的財政収支の改善のため地方財政を厳しく見直すこととされている一方、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72億円の財源不足が見込まれており、引き続き厳しい財政状況が続いている。

平成24年4月に策定した「新・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とともに、消費税率引き上げに係る社会保障制度の見直しにも適切に対応し、将来にわたって安定的な財政運営を行うためには、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。

今般、行政改革会議の報告も踏まえ、平成26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。

なお、平成26年度以降の行政改革の推進体制については、これまで3次9年間にわたり民間有識者からなる行政改革会議等から提案をいただき行政改革に相当程度の成果が挙げられたことや、行政改革会議から職員が自主的に行っていくことが望ましいとの提言を受けたことなどを踏まえ、民間有識者等からなる会議は一旦廃止し、第三者的な視点を確保しつつ、部局横断的な検討チームを設置して、職員一人ひとりがこれまで以上に自主的・自発的に行政改革に取り組むこととする。

第2 平成26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及び平成18年7月に策定した集中改革プラン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。

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、教育部門及び警察部門において、各々の計画に基づき、引き続き職員数を削減し、適正化に努めることとしている。

また、地方公務員給与の減額を理由とする地方交付税等の削減措置への対応として、平成25年7月から実施している給与の臨時的減額措置については、国が昨年11月に平成26年度において地方公務員給与の減額要請を行わないこととしたことを踏まえ、平成25年度末で終了する。

一方、本県独自に平成20年4月から6年間（平成17年4月からは9年間）実施してきた給与の減額措置については、管理職の本給減額は継続することとし、これまでの行革努力により構造的財源不足がさらに減少する見込みとなったことなどを踏まえ、支給を凍結してきた地域手当について1%の支給を再開する。

2 平成26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、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た結果、平成26年4月までの5年間で7.6%（272人）の削減見込み、平成16年からの10年間では20.4%（847人）の削減見込みとなり、目標を上回る職員数の削減を達成する見通し

※ 平成27年度からの新たな定員適正化計画の策定に着手

- ② 教育部門（教員を除く）について、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た結果、平成25年度に目標を達成し、さらに平成26年4月までの4年間で7.8%（77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、平成28年4月までの5年間で7.7%（11人）の削減を目標として職員数の削減に努め、平成26年4月までの3年間で4.9%（7人）の削減見込み

※ 全部門では、平成16年4月から平成26年4月までの10年間で7.6%（1,285人）の削減見込み

2 給与の臨時的減額措置 (削減額 11億円)

- ・特別職：知事△17%、副知事等△12%
- ・一般職：富山市内勤務 部長級△5%、次長級～課長級△4%、
管理職以外△2%
- 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
2%を含む
※地域手当につい
ては、平成26年4
月から1%の支給
を再開

3 人件費の抑制効果 (平成16年度から平成25年度まで)

- ・職員数：1,281人削減、△7.6%
(うち普通会計ベースでは、1,280人削減、△8.1%)
- ・人件費：累積削減効果額：約940億円
(普通会計決算ベース：平成25年度は決算見込)

※ 定数抑制と給与水準の引下げにより、平成25年度の人件費は、平成16年度に
比べ、約196億円、17.2% (うち一般行政部門では、約84億円、27.9%)
の削減となる見込み (単年度ベース)

(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、その結果、平成26年4月までの5年間で7.6%、272人の削減、平成16年4月からの10年間で20.4%、847人の削減となる見込みであり、目標を上回る職員数の削減を達成する見通しとなった。

職員数の適正化については、行政の簡素化・効率化を進め、人件費の抑制にも資するため、引き続き努力していく必要があることから、平成26年度中において新たな計画を策定し、民間委託の推進や更なる事務事業の見直しなどの取組みを進めることとする。

一般行政部門における定員の適正化 (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	平成25年	平成26年 (見込み)	計	目標	
一般行政部門 職員数	3,584	3,479	3,423	3,364	3,332	3,312	/	3,327	
増減数	(基準)	△105	△56	△59	△32	△20		△272	△257
増減率		△2.9%	△1.6%	△1.6%	△0.9%	△0.6%		△7.6%	△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21年 まで	平成22年 まで	平成23年 まで	平成24年 まで	平成25年 まで	平成26年 (見込み)	目標
一般行政部門 職員数	4,159	3,584	3,479	3,423	3,364	3,332	3,312	3,327
増減数	(基準)	△575	△680	△736	△795	△827	△847	△832
増減率		△13.8%	△16.4%	△17.7%	△19.1%	△19.9%	△20.4%	△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、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人の削減を目標とする計画に基づき、事務事業の見直し等により、職員数の削減に努めたところ、平成25年度に目標を達成し、さらに平成26年4月までの4年間で、7.8%、77人の削減となる見込みである。

教育委員会における定員の適正化（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	平成25年	平成26年 (見込み)	平成27年	計	目標
職員数	987	951	927	911	910			915
増減数	(基準)	△36	△24	△16	△1		△77	△72
増減率		△3.6%	△2.4%	△1.6%	△0.1%		△7.8%	△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、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について、平成23年度の職員数144人を基準として、平成28年度までの5年間に、7.7%、11人の削減を目標とする計画に基づき、技能労務職員の業務について、嘱託又は業務の委託化を図ることにより、職員数の削減に努めており、平成26年4月までの3年間で4.9%、7人の削減となる見込みである。

警察部門における定員の適正化（H23.4～28.4）の状況 （各年4月1日現在、単位：人）

区分	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年 (見込み)	平成27年	平成28年	計	目標
職員数	144	140	138	137				133
増減数	(基準)	△4	△2	△1			△7	△11
増減率		△2.7%	△1.4%	△0.7%			△4.9%	△7.7%

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。

④ 全部門

全部門では、平成16年4月から平成26年4月までの10年間で、7.6%、1,285人の削減となる見込みである。

(各年4月1日現在、単位：人)

区分	H16		H23	H24	H25	小計 (H25-H16)	H26 (見込み)	合計
一般行政部門	4,159		3,423	3,364	3,332		3,312	
増減数	(基準)		△ 56	△ 59	△ 32	△ 827	△ 20	△ 847
増減率			△ 1.3%	△ 1.4%	△ 0.8%	△ 19.9%	△ 0.5%	△ 20.4%
教育部門	9,429		9,015	8,986	8,933		8,945	
増減数	(基準)		46	△ 29	△ 53	△ 496	12	△ 484
増減率			0.5%	△ 0.3%	△ 0.6%	△ 5.3%	0.1%	△ 5.1%
警察部門	2,204		2,243	2,254	2,247		2,247	
増減数	(基準)		△ 1	11	△ 7	43	0	43
増減率			△ 0.0%	0.5%	△ 0.3%	2.0%	0.0%	2.0%
中央病院	850	～	890	914	931		936	
増減数	(基準)		△ 15	24	17	81	5	86
増減率			△ 1.8%	2.8%	2.0%	9.5%	0.6%	10.1%
企業局等	198		118	118	116		115	
増減数	(基準)		0	0	△ 2	△ 82	△ 1	△ 83
増減率			0.0%	0.0%	△ 1.0%	△ 41.4%	△ 0.5%	△ 41.9%
合計	16,840		15,689	15,636	15,559		15,555	
増減数	(基準)		△ 26	△ 53	△ 77	△ 1,281	△ 4	△ 1,285
増減率			△ 0.2%	△ 0.3%	△ 0.5%	△ 7.6%	△ 0.0%	△ 7.6%
うち普通会計	15,792		14,681	14,604	14,512		14,504	
増減数	(基準)		△ 11	△ 77	△ 92	△ 1,280	△ 8	△ 1,288
増減率			△ 0.1%	△ 0.5%	△ 0.6%	△ 8.1%	△ 0.1%	△ 8.2%

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) 給与の臨時的減額措置

特別職及び一般職の給与の減額措置の状況

	特別職		一般職					
	知事	副知事等	部長級		次長級～課長級		その他（管理職以外）	
平成17年度 ～平成19年度	△10%	△7%	△5%				△3%	
平成20年度 ～平成22年度	△18% ※	△13% ※	富山市勤務者 △7% ※	左記以外の者 △4%	富山市勤務者 △6% ※	左記以外の者 △3%	富山市勤務者 △4% ※	左記以外の者 △1%
平成23年度 ～平成25年6月	△18% ※	△13% ※	△6% ※	△3%	△5% ※	△2%	△3% ※	—
平成25年7月 ～平成26年3月	△20% ※	△15% ※	△13.77% ※	△10.77%	△13.77% ※	△10.77%	△10.77%又は △7.77% ※	△7.77%又は △4.77% ※
平成26年度	△17% ※	△12% ※	△5% ※	△3%	△4% ※	△2%	△2% ※	—

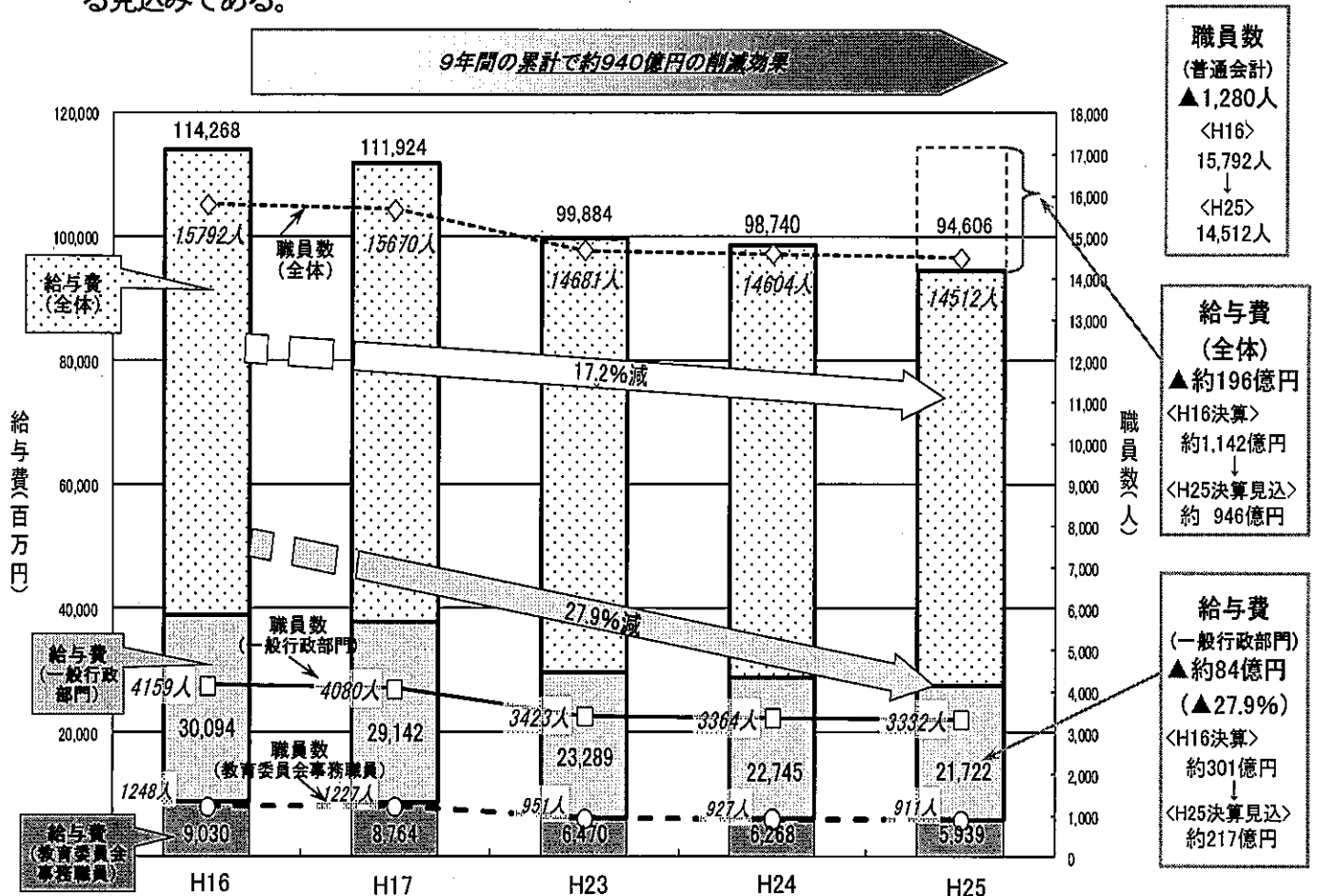
※ 地域手当の凍結分(H20～H25: △3%、H26: △2%)を含む。

(3) 人件費の抑制効果（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25年4月までに、全部門（普通会計ベース）で8.1%（15,792人→14,512人）の削減、一般行政部門で19.9%（4,159人→3,332人）の削減となった。

この結果、平成25年度の人件費は、平成16年度に比べ、約196億円、17.2%（うち一般行政部門では、約84億円、27.9%）の削減となる見込みであり、平成16年度に比べ平成17年度から平成25年度までの累積では約940億円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

【参考】累積削減効果額の算定 (単位：百万円)

年度	職員給決算額	H16決算との差	累計
H16	114,268	—	—
H17	111,924	△ 2,344	△ 2,344
H18	110,490	△ 3,778	△ 6,122
H19	108,798	△ 5,470	△ 11,592
H20	106,763	△ 7,505	△ 19,097
H21	103,009	△ 11,259	△ 30,356
H22	100,146	△ 14,122	△ 44,478
H23	99,884	△ 14,384	△ 58,862
H24	98,740	△ 15,528	△ 74,390
H25見込み	94,606	△ 19,662	△ 94,052

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26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 東京事務所を「首都圏本部」に発展改組し、首都圏へ情報発信を積極的に行う中核的な拠点とするとともに、富山県の魅力発信に総合的かつ戦略的に取り組むため、「首都圏本部長」を総括リーダーとする庁内各課からなる「首都圏戦略プロジェクトチーム」を設置
- 2 中央病院におけるハイケア・ユニット及び救命救急センターの体制整備のため、医師、看護師を増員
- 3 将来の高齢化社会を見据えて、地域包括ケアシステムの構築を推進するため、「高齢福祉課」に「地域包括ケア推進班」を設置
- 4 全国豊かな海づくり大会（H27秋開催）及び全国植樹祭（H29春開催）について、開催準備を一体的に進めるため、農林水産部に全国大会推進担当の参事（農林水産部長事務取扱）を配置するほか、「水産漁港課」に「全国豊かな海づくり大会推進班」を新設するとともに、「森林政策課」に全国植樹祭担当職員を配置
- 5 「富山マラソン」の推進体制を強化するため、「スポーツ・保健課」のマラソン開催準備班を「富山マラソン推進班」に改め、担当職員を増員
- 6 新近代美術館整備に向けた体制を強化するため、「文化振興課」の「新近代美術館整備班」に担当職員を増員

—組織の簡素化、業務の効率化のための見直し—

- 1 置県130周年記念事業の終了に伴い、「知事政策局」の担当職員を減員
- 2 公益法人移行認定の審査業務の終了に伴い、「文書学術課」の担当職員を減員
- 3 雇用創出基金事業の進捗に伴い、「労働雇用課」の担当職員を減員
- 4 県営林道事業の進捗に伴い、高岡農林振興センター森林整備課における班体制を見直し、治山班と林道班を統合
- 5 業務量の減少に伴い、「食肉検査所」の担当職員を減員
- 6 外郭団体等からの派遣職員の引き揚げ

主なものは以下のとおり。

(1) 首都圏情報発信機能の強化

東京事務所を「首都圏本部」に発展改組し、首都圏へ観光・産業・文化・食など本県の豊かな地域資源に関する情報発信を積極的に行う中核的な拠点とするとともに、富山県の魅力発信に総合的かつ戦略的に取り組むため、「首都圏本部長」を総括リーダーとする庁内各課からなる「首都圏戦略プロジェクトチーム」を設置する。

(2) 中央病院における医療・看護サービスの充実

- ① ハイケア・ユニットの体制整備に伴う医師・看護師の増員
- ② 救命救急センターの体制強化に伴う医師の増員
- ③ 7対1看護サービス充実に伴う看護師の増員

(3) 地域包括ケアシステム構築に向けた体制整備

将来の高齢化社会を見据えて、地域包括ケアシステムの構築を推進するため、「高齢福祉課」に「地域包括ケア推進班」を設置し、担当職員を増員する。

(4) 全国規模のイベント開催に向けた推進体制の充実

全国豊かな海づくり大会（H27 秋開催）及び全国植樹祭（H29 春開催）について、開催準備を一体的に進めるため、農林水産部に全国大会推進担当の参事（農林水産部次長事務取扱）を配置するほか、「水産漁港課」に「全国豊かな海づくり大会推進班」を新設するとともに、「森林政策課」に全国植樹祭担当職員を配置する。

(5) 富山マラソンの開催に向けた体制整備

平成27年11月に開催予定の北陸新幹線開業記念イベント「富山マラソン」の推進体制を強化するため、「スポーツ・保健課」のマラソン開催準備班を「富山マラソン推進班」に改め、担当職員を増員する。

(6) 新近代美術館整備体制の強化

新近代美術館整備に向けた体制を強化するため、「文化振興課」の「新近代美術館整備班」に担当職員を増員する。

(7) 新幹線開業に向けた取組み強化

北陸新幹線開業に向けた県民機運のさらなる醸成、首都圏向け開業PRの強化のため、「知事政策局」に新幹線開業対策担当職員を増員するほか、新幹線開業に向け観光振興施策のさらなる充実・強化を図るため、「観光課」の担当職員を増員する。

(8) 男女参画・ボランティア課の名称変更

県民・NPO・企業等による協働事業の窓口を明確化するため、男女参画・ボランティア課を「男女参画・県民協働課」に名称変更するとともに、同課のボランティア係を「県民協働係」に改める。

(9) 社会保障・税番号制度（マイナンバー制度）への対応

社会保障・税番号制度（マイナンバー制度）の導入に向け、「情報政策課」に担当職員を増員する。

(10) 子ども・子育て支援新制度への対応

子ども・子育て支援事業支援計画の策定など新制度に向けた準備を進めるため、「児童青年家庭課」に担当職員を増員する。

(11) 外郭団体等への職員派遣

- ① テクノホールの多機能型展示場増築に伴う「(一財) 富山産業展示館」への職員派遣
- ② 農地中間管理機構整備及び新たな研修機関の開設準備に伴う「(公社) 富山県農林水産公社」への職員派遣

(12) その他事務事業の増加に対応した増員

- ① 難病対策の見直しへの対応
- ② 医薬品のGMP適合性調査体制の強化
- ③ 県有施設の大規模工事及び県立学校の耐震補強工事等への対応

ー組織の簡素化、業務の効率化のための見直しー

減員トータル 49人

主なものは以下のとおり。

(1) 事業の終了に伴う組織・人員の見直し

① 知事政策局

置県130周年記念事業の終了に伴い、担当職員を減員する。

② 文書学術課

公益法人移行認定の審査業務の終了に伴い、「文書学術課」の担当職員を減員する。

③ 労働雇用課

雇用創出基金事業の進捗に伴い、「労働雇用課」の担当職員を減員する。

④ 高岡農林振興センター

県営林道事業の進捗による事業量の減少に伴い、「高岡農林振興センター」の森林整備課の治山班と林道班を統合し「治山・林道班」を設置し、担当職員を減員する。

⑤ 砺波農林振興センター

かんがい排水事業などの計画策定業務の終了に伴い、担当職員を減員する。

(2) 民間委託・業務の見直し等による組織・人員の簡素化

① 食肉検査所

業務量の減少に伴い、担当職員を減員する。

② 図書館

職員体制の見直しにより司書を減員する。

(3) 外郭団体等からの派遣職員の引き揚げ

人員体制の見直しなどにより、「社会福祉総合センター」、「健康づくり財団」、「新世紀産業機構」等から一部の職員を引き揚げる。

以上の「組織整備・見直し」に伴う増減員による全部門職員数の推移（H25⇒H26）は下記のとおり。

H25. 4. 1	増減員数	H26. 4. 1 (見込み)
15, 559	増員トータル +45 減員トータル ▲49	15, 555

3 組織整備・見直し後の新たな組織機構の状況（知事部局）

(1) 知事部局（本庁）

今回、組織機構の整備を行うことにより、平成26年度の知事部局（本庁）の行政組織数は、9部局、2室、54課、41班、158係となり、平成25年度に比べると、3班の増となる。

平成25年度					平成26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	3	8	知事政策局	1	4	3	8
観光・地域振興局		3	3	8	観光・地域振興局		3	3	8
経営管理部		8	4	29	経営管理部		8	4	29
生活環境文化部		6	3	14	生活環境文化部		6	4	14
厚生部		8	8	21	厚生部		8	8	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	9	25
土木部		9	5	33	土木部		9	5	33
出納局	1	2	2	7	出納局	1	2	3	6
9部局	2	54	38	158	9部局	2 (±0)	54 (±0)	41 (+3)	158 (±0)

【増減内訳等】

< 新設 >

- +4班 文化振興課 新近代美術館整備班(平成26年1月設置)
- 高齢福祉課 地域包括ケア推進班
- 水産漁港課 全国豊かな海づくり大会推進班
- 出納課 システム開発班
- +2係 高齢福祉課 介護保険係、施設・居宅サービス係

< 廃止 >

- ▲1班 高齢福祉課 介護保険班
- ▲2係 高齢福祉課 福祉係
出納課 システム管理係

< 名称変更 >

- 【課】男女参画・ボランティア課 ⇒ 男女参画・県民協働課
- 【係】男女参画・ボランティア課 ボランティア係 ⇒ 男女参画・県民協働課 県民協働係

(2) その他組織見直し (主なもの)

- ① 東京事務所の所管を経営管理部から「知事政策局」に移管し、名称を「首都圏本部」に変更
- ② 中央病院の看護部の病棟看護科の集中治療室(ICU)を見直し、「救命救急治療室(ECU)」と「高度治療室(HCU:ハイケア・ユニット)」を設置

○知事政策局：首都圏情報発信機能の強化に伴う東京事務所の発展改組

項目	現 行	再 編 後
東京事務所の発展改組	<知事政策局>	<知事政策局> 【15名 (うち兼務+2名)】 首都圏本部 本部長 — 副本部長 — 企画管理チーム (本部長補佐 4) 副本部長 — 観光・産業振興チーム (本部長補佐等 6 兼務 2)
	<経営管理部 (財政課)> 【13名】 東京事務所 所長 — 次長 — 所長補佐等 10 次長	<経営管理部 (財政課)> (移管)

※ 庁内各課からなる「首都圏戦略プロジェクトチーム」(本部長:総括リーダー)を設置し、首都圏本部と連携して各部署の首都圏関連事業の支援等を実施

○厚生部：中央病院のハイケア・ユニット (HCU) の体制整備等

項目	現 行	再 編 後
中央病院の体制整備	[中央病院] 【889名】 院長 ↓ 副院長 — 事務局 — (略) 医療局 — (略) 看護部 病棟看護科 — 4階北 (ICU) (略) (略)	[中央病院] 【899名】 院長 ↓ 副院長 — 事務局 — (略) 医療局 — (略) 看護部 病棟看護科 — ECU HCU (略) (略)

※ ECU (救命救急治療室)
 ※ HCU (高度治療室)
 ※ 医師1名、看護師2名を増員

III 県有資産の有効活用と適正な管理

1 基本的な考え方

県有資産については、行政改革会議の報告を踏まえ、次の4つの基本的な考え方に整理し、さらなる有効活用、売却促進などに取り組む。

- ① 保有総量のコンパクト化
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、全ての施設の必要性を厳格に見直し、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を行う。
- ② 県有資産の有効活用
民間事業者への土地の貸付け等、売却以外の手法を取り入れ、有効活用に取り組む。
- ③ 公共施設等の長寿命化・活性化対策の推進
対症療法的な措置から予防保全的な措置により、施設の長寿命化・活性化を図るとともに、年度ごとの修繕費用の平準化等に取り組む。
- ④ 財政健全化への寄与
公正かつ透明な手続による未利用財産の売却を促進するとともに、県全体で管理経費の削減と計画的な更新に努め、県債発行の抑制など財政健全化に寄与する。

2 平成26年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 県有未利用地の売却及び有効活用を推進（メガソーラー事業者への貸付け、事業用定期借地権の設定による貸付け、自動販売機設置事業者の公募による貸付けなど）
- 2 蓮町地区の県職員住宅は、暫定活用する一部を除いて平成28年3月を目途に廃止
- 3 平成25年度末までに策定予定の港湾施設、流域下水道の処理施設（機械・電気設備）に引き続き、河川管理施設について「長寿命化修繕計画」を策定予定
※ 橋梁（H23.2）及び都市公園（H25.9）は策定済み

(1) 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25年度までの売却実績：85件、約64億円の売却収入）

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24年度	80	5,610,730
平成25年度（見込み）	5	836,382
合 計	85	6,447,112

(2) 県有資産の有効活用

県有未利用地については、一般競争入札による売却処分を基本としつつ、事業用定期借地権設定による土地の貸付けなど幅広い手法により、県有財産の有効活用を図る。

① 県有地等の貸付け

県有未利用地でメガソーラー事業の可能性のあるものや事業用定期借地権設定による貸付けの要望があるものなど、活用の見込みがあるものについて土地を貸し付ける。また、庁舎の空きスペースについて、公募等により希望者に貸し付ける。

【参考 メガソーラー事業者への貸付実績】

所在地	面積(m)	発電出力規模	年間貸付料	貸付期間(20年間)	運転開始
富山市舟倉地区	約204,000	6,000kW	10,200千円	H25.10.1～H45.9.30	H27.2(予定)
富山市高島地区	約33,850	1,600kW	5,243千円	H25.7.16～H45.7.15	H25.12
射水市海竜町地区	約52,000	2,999kW	21,840千円	H25.7.1～H45.6.30	H26.4(予定)
計3件	約289,850				

【参考 土地及び庁舎空きスペースの貸付け状況】

- ・伏木港湾労働者福祉センター跡地(207.5m)
一般競争入札で希望者に貸付け(貸付期間:H25.2.1～H35.1.31の10年間 年間貸付料:192千円)
- ・砺波総合庁舎空きスペース(155.38m)
公募により社会福祉法人へ貸付け(貸付期間:H24.4.1～H27.3.31の3年間 年間貸付料:1,212千円)

② 自動販売機設置事業者の公募

平成23年度に公募による貸付けをモデル実施した結果を踏まえ、平成24年度及び平成25年度において、公募対象を本庁(4台)、出先機関(計24台)、県立学校(計56台)及び警察本部(31台)の自動販売機に拡大して実施したところ、貸付料は年間約60,978千円となった。

平成26年度には、さらに公募対象を拡大し、新たに28台(出先機関14台、県立学校14台)において公募を実施し、さらなる収入の増加を図る。

【参考 自動販売機設置事業者の公募結果】

実施時期	台数	年間貸付料(円)	貸付期間(3年間)	備考
H23	4	6,666,555	H23.4.1～H26.3.31	知事部局本庁においてモデル実施
H24	56	24,944,167	H24.4.1～H27.3.31	知事部局11、教委42、警察3
H25	59	29,367,660	H25.4.1～H28.3.31	知事部局17、教委14、警察28
合計	119	60,978,382		

③ 休止施設の有効活用

現在休止中の浄水場を活用した「神通川浄水場太陽光発電所」は、平成26年3月に運転を開始し、再生可能エネルギー固定価格買取制度を利用して、全量売電を行う。

【参考 神通川浄水場太陽光発電所の概要】

所在地	面積(m)	発電出力規模	運転開始	売電収入見込(税抜)
富山市松木 神通川浄水場敷地内	約29,000	1,750kW	H26.3	・82,528千円/年 ・20年間で15億8,178万円

(3) 県職員住宅の見直し

県職員住宅については、これまでも行財政改革の観点から縮減する方向で対処してきたところであり、蓮町地区の県職員住宅については、築年数が40年を経過して老朽化が進み、入居率も低下していることから、円滑な退去期間確保のため暫定活用する一部の職員住宅を除いて、平成28年3月を目途に廃止する。

(4) 公共施設等の長寿命化・活性化対策の推進

昨年11月に国が策定した「インフラ長寿命化基本計画」を受け、今後、県では、公共施設等を対象とした総合的な管理計画の策定に取り組み、戦略的な維持管理・更新等を推進していく。

① 公共土木施設

対症療法的な措置から予防保全的な措置に転換することにより、施設の長寿命化やライフサイクルコストの縮減とともに、年度ごとの修繕費用の平準化を図ることを目的に、長寿命化修繕計画の策定に取り組んでおり、これまで橋梁（H23.2）や都市公園（H25.9）の計画を策定した。さらに、平成25年度末までには、岸壁・防波堤等の港湾施設、流域下水道の処理施設（機械・電気設備）の計画を策定する予定である。

平成26年度は、水門などの河川管理施設の計画策定を進めていく。

② 文化施設

県内には、開館から長い年月を経て老朽化した文化施設が多く、耐震性が不十分な施設や防災の観点から早急な改修が必要な設備があることから、老朽化・活性化対策のため、県立文化施設耐震化・整備充実検討委員会の報告を踏まえ、以下のとおり取り組む。

ア 県民会館

北陸新幹線開業に向け、本県の顔として、また、本県の文化活動の中核拠点として、耐震化・機能充実のための改修を進める。

イ 近代美術館

耐震基準を満たしていないほか、空調設備が十分でなく、また、消火設備が水冷式であり、万一、誤作動した場合は貴重な美術品に甚大な被害を及ぼすなど美術館に相応しくない設備となっており、美術品政府補償制度に対応できず、美術館連携から孤立するおそれがあるなどの課題がある。このため、同委員会の「新富山県立近代美術館（仮称）最終報告」を踏まえて策定した県の基本計画に沿って富岩運河環水公園に移転新築する。

現建物の後利用については、同最終報告を踏まえ、今後、大学、市町村などの関係機関・団体への利用のニーズ調査や必要な協議等も行いながら検討していく。

ウ その他の県立文化施設

高岡文化ホール、新川文化ホールなどその他の県立文化施設については、必要な整備を計画的に進め、ライフサイクルコストを考慮した長寿命化を図っていく。

③ スポーツ施設

本県のスポーツ施設については、2000年とやま国体の開催に向け整備が進んだこともあり、整備率は全国トップクラスだが、建設から30年以上経過し、老朽化が進んでいるものもあることから、これらの施設の整備改修による活性化を図り、有効に活用していくことが必要である。

このため、平成25年12月にスポーツ施設を所管する土木部、教育委員会等からなる庁内プロジェクトチームを設置し、指定管理者への現状調査や施設利用団体へのアンケート調査を行うなど、計画的な整備・改修に向けて検討を進めている。

今後、緊急度や利用者からの意見等を踏まえ、整備・改修計画を検討するなど、優先度の高いものから計画的に必要な改修・修繕を行い、スポーツ施設の機能の維持・充実に努めていく。

IV 公の施設等の管理運営の見直し

1 基本的な考え方

公の施設については、引き続き、指定管理者制度を活用した利便性の向上、施設の廃止の検討、規模・機能等の見直しなどに取り組む。

2 平成26年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 指定管理者制度導入施設においては、より客観性・中立性を確保した評価を行うことで、施設運営及び県民サービスのさらなる向上を図るため、新たに第三者評価を導入（平成26年度は試行）
（平成26年4月現在：62施設、管理経費の節減：制度導入前に比べ▲18.5億円）
- 2 県立大学について、公立大学法人化に向けた準備を促進
- 3 県営渡船については、高齢者等や通学・通勤者の利用に配慮しつつ、夜間の渡船代行車両の拡充等を実施（行政改革委員会の平成22年度報告に沿った取組み）

(1) 指定管理者制度

① 指定管理者制度の活用状況

平成25年度末をもって指定期間が満了となる14施設について、改めて指定管理者の選定を行った。このうち、新たに1施設において、平成26年度から利用料金制を導入することとした。

指定管理者制度導入施設は、平成26年4月1日現在で62施設となり、平成26年度の管理経費は、制度導入前の予算額と比較して、全体で約18.5億円(19.1%)の削減となる。

② 第三者評価の試行実施

指定期間を原則5年としたことに伴い、より客観性・中立性を確保した評価を行うことで、施設運営及び県民サービスのさらなる向上を図るため、新たに外部有識者等による第三者評価を平成27年度の本格実施に向けて試行する。

<ポイント>

- ・指定期間が5年の施設を対象に、指定期間の中間年である3年目に実施
- ・委員は県職員を除く外部有識者等で構成
- ・総合評価（「S」、「A」、「B」、「C」）を実施し、その結果を公表

③ 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組み

ア 供用日の拡大や供用時間の延長

- ・ 「教育文化会館」において、これまでの集会室の夜間割引やホールと会議室との併用割引等に加え、新たに、展示室の冬季割引を実施する。
- ・ 「海王丸パーク」において、新湊大橋開通後、平日では月曜日が最も賑わってきたことから、帆船海王丸の一般公開しない日（定休日）を月曜日から水曜日に変更することにより、パーク内施設やその他の周辺施設と一体となった賑わいづくりを推進する。

イ サービス内容の充実

- ・ 「教育文化会館」、「高岡文化ホール」などの文化施設において、タブレット端末を活用した利用案内の電子化や、クレジットカードによる支払いの導入など、利用者の利便性向上を図る。
- ・ 「太閤山ランド」において、プールまでの車椅子及びベビーカー通路をアスファルト化し、利便性の向上を図る。
- ・ 「総合福祉会館」において、利用者からの要望に応じ、講師用等に使いやすい、通常よりも小型の机を設置するなど、利便性の向上を図る。

④ 平成26年度の予定

平成26年度末をもって指定期間が満了する8施設及び平成27年10月に開院予定である「新たな総合リハビリテーション病院・こども医療福祉センター（仮称）」について、指定管理者を選定する予定

(2) 富山県立大学の公立大学法人化

平成26年度においては、定款や財産承継の議決、法人設立のための国への認可申請など、平成27年4月の公立大学法人化に向けた準備を進める。

(3) 県営渡船の運営見直し

今年度、新湊大橋の歩道が開通したことから、高齢者等や朝夕の通学・通勤者の利用に配慮しつつ、現在運行している夜間の渡船代行車両の拡充等により、富山県行政改革委員会の平成22年度報告に沿った取組みを今後も進めていく。

【参考 富山県行政改革委員会 平成22年度報告】

新湊大橋が完成し現在の渡船の代替交通手段が確保されれば、渡船を廃止する方向で、市や地元関係者と協議する。

(4) 保育専門学院のあり方検討

保育専門学院については、富山県行政改革推進会議の第一次提言を踏まえ、施設の老朽化や平成27年4月から子ども・子育て支援新制度における人材養成についても考慮しながら、今後のあり方について検討していく。

【参考 富山県行政改革推進会議 第一次提言（平成18年1月）】

（規模・機能等を検討すべき施設）

- ・私立養成校が成長してきている中、その先導的役割は低下してきており、県が運営する意義が乏しくなっている。
- ・築後33年と施設が老朽化している。
- ・県内の保育士需給は当面逼迫している状況にあるが、今後、県内の他の養成校の保育士の供給増により緩和される見込みであり、需給状況に応じて定員の縮小を図るべきである。

V 公民連携の推進

1 基本的な考え方

依然として厳しい財政環境が続く中、限られた人員と財源のなかで、県民ニーズに対応した公共サービスを効率的、効果的に提供していくため、行政の守備範囲を見直すとともに、民間委託の拡大など、民間の創意工夫を活かした公民連携の推進を図る。

2 平成26年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 新幹線開業に向けたNPO等との協働事業の推進
- 2 国のPFIガイドラインの改訂に併せた県のガイドラインの見直し

(1) 民間委託等の推進

① 民間のノウハウの活用

平成25年度から、これまで県が実施してきた認知症介護実践研修を県指定の研修機関で実施するなど、民間等のノウハウの活用による事務の効率化や経費の節減に努めている。

今後も、事務の効率化のため職員の人件費コストを勘案しながら委託事務を改善するとともに、新たな分野・業務への拡大を図るなど民間委託等を進めていく。

② NPO等との協働の推進

地域ニーズにきめ細かく対応できるNPOの特徴を活かし、これまで、まちづくり、文化、福祉など様々な分野での協働、支援を行ってきたところであるが、平成26年度においては、新幹線開業を間近に控え、NPOがそのノウハウ等を活用して、県と協働で行う地域の魅力の創造・発信や新幹線開業機運の醸成を図る取組みへの支援を実施するとともに、NPOの自立を促進していく。

また、県民との協働を図りながら新幹線開業に向けたイベントや賑わいづくりを実施する団体等への支援を行う。

(2) PFIガイドラインの改訂

PFIについて、国では、「PPP/PFIの抜本改革に向けたアクションプラン」（平成25年6月）を策定するとともに、国のガイドラインを改訂し、PFI事業を積極的に活用するとしていることから、県のガイドラインの見直しを行い、庁内における実務的な検討体制を整えるなどPFI事業の活用の可能性について研究していく。

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26年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 318件の事業を見直し、約8億20百万円の節減
- 2 「情報システム全体最適化計画」における当初数値目標（20%）を上回る22%の削減見込み（平年度ベースで3.6億円/年）
- 3 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、318件について見直しを行った。（主要事例はp.37～38 別表第2参照）

これらによる節減予定額は、約8億20百万円となった。

〔内訳〕 事務事業の廃止・縮小等	262件
民間活力の導入等（指定管理者制度導入含む）...	20件
業務の効率化	17件
その他	19件

（これまでの実績）

区分	24年度	25年度	26年度
見直した件数（件）	357	356	318
節減額（百万円）	1,156	842	820

(2) 庁舎等の維持管理経費縮減

単独庁舎や学校に節水器具を試験的に導入し、各庁舎等への拡大が可能か検証することや、電気使用量の実態を踏まえた節電を検討することなど、引き続き光熱水費の削減に取り組む。

また、清掃や警備業務、NHK受信料などの契約方法を見直し、一括契約又は長期継続契約を拡大することにより、維持管理経費を削減する。

(3) 外郭団体の管理運営や事業等の見直し

① 新公益法人制度への対応等

県が4分の1以上を出資している外郭団体のうち、新たな公益法人制度に基づき新法人への移行が必要なすべての法人（29法人）は、平成25年4月までに、公益法人又は一般法人へ移行を完了した。

また、平成25年度から、県の4分の1以上2分の1未満出資法人のうち12法人について、新たに県議会へ経営状況報告を行った。

② 事業見直しや経営改善の取組み

（一財）富山産業展示館においては、閑散期の使用料減免制度の創設による展示会等の開催の促進や、多機能型展示場の増築に着手し、テクノホール施設の機能充実を図ることとしている。

また、（公社）富山県農林水産公社においては、農地中間管理機構整備及び新たな研修機関開設に向け準備を進めることとしている。

今後も引き続き、法人自らが責任をもって自主的・自律的に運営を行うため、経費削減、自主財源の確保など経営改善に努めるとともに、県民ニーズに即した事業を展開していく。

(4) 審議会等の見直し

「審議会等」については、これまでも見直しを行ってきたが、平成25年度末までに会議の運営方法を改めて確認点検し、必要に応じて附属機関として位置付けるとともに、新たに会議を設置する際には終期を定めるなど、役割に応じた効率的な運営を図る。

また、所期の目的を達成したもの、社会経済情勢の変化により必要性が低下したもの、類似するものなどについて引き続き統廃合を進め、事務の効率化を図る。

(5) 「情報システム全体最適化計画」の取組みの進捗状況

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「富山県情報システム全体最適化計画」を策定した。

<計画の概要>

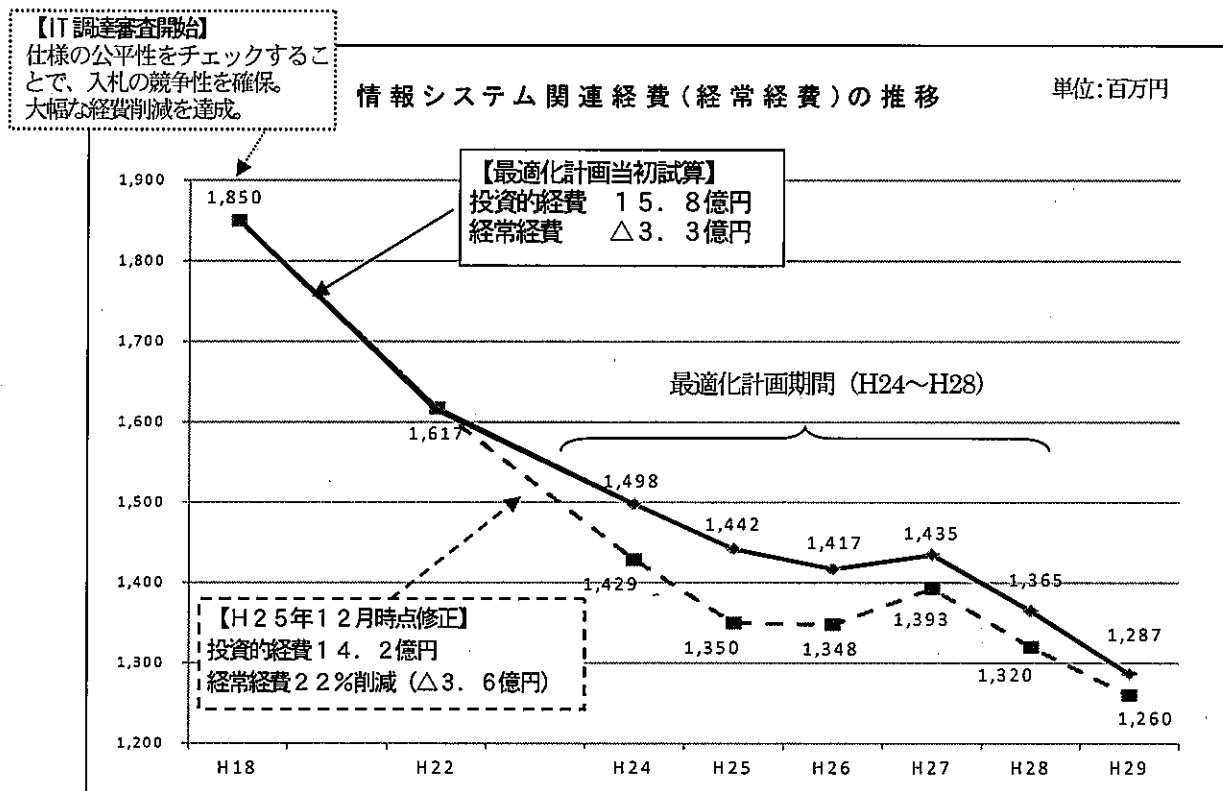
対 象：県警、県立大学、中央病院を除くすべての情報システム

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（経常経費）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

平成25年度における給与システム再構築等の競争入札による経費圧縮効果や、次期文書管理システム（H26年4月運用開始予定）をクラウド化（ASPサービス化）する等の取組みを行った結果、当初数値目標（20%）を上回る、22%削減（平年度ベースで3.6億円/年）が見込まれる（平成25年12月末試算）。



(6) ITを活用した県民サービスの向上

① 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引き続き努めるとともに、平成24年8月から受付を開始した法人の設立・変更届などの法人二税に係る電子申請・届出についても利用促進に取り組む。

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。

- ・法人二税の電子申告（25年度実績） 16,224件（H26.1末現在）
- ・法人二税の電子申請・届出の受付（25年度実績） 731件（H26.1末現在）
- ・県税の滞納で差し押さえた物件の公売（25年度実績） 2件（H26.1末現在）

② 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。
- ・新幹線関連事業をPRするため、新幹線開業のカウントダウンを行うアニメーションを挿入するなど、ホームページの改修を行う。

(7) 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26年度も引き続き実施する。また、広告媒体の拡充についても、引き続き検討する。

① 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)
- ・ 新たに庁内LANパソコン起動画面、県立図書館閲覧雑誌に企業広告を掲載する。

② 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。
- ・ 新たに、老朽化した富山県庁本館2階正面イメージアップコーナーの県内マップ及びディスプレイ等を、民間事業者持ち込みの広告付き県内マップ及びデジタルサイネージ等に変更する。
- ・ また、県が管理する道路照明灯に広告を掲載する取組みを試行する。

③ 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。
- ・ 県ホームページに県全体の企業広告の募集に関する情報を集約したページを作成し、広告主や広告代理店に企業広告の募集内容を周知する。

VII 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、県民ニーズの高度化、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26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 若手職員等の能力開発や職務意欲の涵養のための環境づくり
- 3 女性職員の能力開発や登用を促進
(管理職への登用目標：平成35年4月までの10年間で15%以上)
- 4 国、民間企業等への職員派遣
- 5 職員の自主的・自発的な事務事業の効率化の推進と意識改革

(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) 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、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26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たな視点・発想の醸成

行政を進めていく上で、一層の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、民間における発想や視点の違いなどを行政に取り入れる。

また、若手・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を行い、困難な課題と向き合い克服していく姿勢や、民間企業のコスト意識、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

●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、次代の県政を担う若手職員の育成を推進

効率的で質の高い行政を積極的に展開するため、若手や中堅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、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。

●(新)若手職員キャリア形成研修

- ・対象 採用5年目の職員
- ・内容 若手職員のやる気を喚起するため、県内外の先輩公務員から若い時の苦労話や仕事を進めるためのスキルなどを学び、公務の大切さを再認識するとともに、グループ討議等を通じて公務員としての資質向上を図る。

●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) 女性職員の登用促進と子育てしやすい職場環境づくり

県民の多様なニーズを踏まえ、質の高い総合的な行政を展開するには、女性の力をこれまで以上に活用していくことが重要であることから、女性職員の登用をさらに促進するため、管理職(知事部局における課長級以上の役職者)への登用について、平成35年4月までの10年間で15%以上(平成25年4月で7.1%)とする登用目標を新たに設定する。

また、女性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、スキルアップや意識啓発のための研修を行うほか、女性職員の人材育成を図るための各種の取り組みとともに、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を一体的に進めるための推進体制を構築する。

●女性職員キャリアサポート研修

- ・対象 係長登用前の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

●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

●男性職員の育児参加促進の取り組み

- ・内容 ①各種研修での子育て支援に係る制度の周知
(新任所属長代理、新任係長、40歳・34歳の職員、新任職員など)
②「応援!子育てパパ運動」の充実
③男性職員の育児活動事例の紹介
④育児休業取得モデルケースの提示 など

(4) 職員の情報処理能力向上による業務改善

職員一人ひとりの情報処理能力を高め、県庁全体における業務の効率化を図るため、業務に即した具体的な事例をもとに、表計算・プレゼンテーションソフトを活用した説得力のある資料の作成方法の習得など実践的なIT研修を実施する。

(5) 国、民間企業、自治大等への派遣

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、民間企業や自治大学校への派遣研修についても、民間の知恵・ノウハウを学ぶことにより、職員の意識改革と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や、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に資することから、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、環境省などの中央省庁等へ12人の派遣を行う。

② 海外の機関

経済交流や観光振興の促進を図るため、中国、韓国、シンガポールの海外関係機関に計5人の派遣を行う。

③ 他県との人事交流・被災地復興支援

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12人の派遣を継続する。

④ 民間企業等

民間企業における企画・マーケティング、物流部門などの状況等の調査研究を目的として総合商社への派遣を行うほか、観光素材の発掘・商品化・PR等を業務とする民間企業や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。

⑤ 自治大学校

下記の課程及びコースへの研修派遣を実施する。

- ・ 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（①約6箇月間、1人 ②約2箇月間、1人 計2人）
- ・ 新時代・地域経営コース（3週間、2～3人）

※「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）

(6) 職員の意識改革

社会経済情勢の変化や県民ニーズの多様化に対応し、事業を効率的に実施して、最大の効果をあげるためには、職員一人ひとりがコスト意識を持つとともに、縦割り意識を排除した部局横断的な視点を持つ必要がある。

平成26年度においては、これまで以上に自主的・自発的に事務の効率化と職場の活性化に取り組めるよう、職員提案制度の活性化などに積極的に取り組む。

① 職員提案制度の活性化

平成9年度に開始した職員提案制度については、平成21年度から各部局毎にテーマを設定して実施するなど改善を図りながら継続してきた。平成26年度においては、引き続き「各部局単位の職員提案」を実施するとともに、担当者レベルで幅広く業務の進め方を見直す「事務事業の自己診断」を実施する。また、個別テーマを設定した募集や提案内容の評価・顕彰制度の導入などにより、幅広い視点からの実施効果の高い優れた提案を喚起し、県政への反映を図る。

【各部局単位の職員提案の実施結果】

提案件数	平成25年度	199件（全部局の計）	(H24実績 157件)
(内訳)	・事務能率の向上	93件	
	・経費の節減	6件	
	・住民サービスの向上	53件	
	・執務環境の向上	24件	
	・部内研修の充実	4件	
	・その他	19件	

② 事務事業の点検による業務効率化の推進

コスト意識を持って事務事業をゼロベースで点検する「事業棚卸し」を、平成25年度に拡大試行したところ、事務手続きの簡素化や事業の統廃合などの工夫の余地がみられた。平成26年度においては、事業費のみでなく、人件費を含む行政コストを縮減する観点から事業の評価・点検に取り組み、事務事業の効率化を図る。

③ 部局横断的な視点による業務の推進

全庁的な課題への対応や類似業務の実施にあたっては、総合的な視点で迅速に取り組むことができる部局横断的なワーキンググループの設置は有効であることから、引き続き、このワーキンググループ方式を活用し、各部局の知見・ノウハウを活かしながら、効率的かつ効果的な事業の実施を図る。

(7) 今後の行政改革の推進体制

平成26年度の行政改革の推進体制については、庁内に部局横断的な検討チームを設置して職員が自主的に行政改革に取り組むこととする。その際、テーマに応じて、外部の有識者の参画を求め、創意工夫に溢れた取組みや徹底したコスト意識などを取り入れる。

VIII 県民参加と地方分権改革の推進

1 基本的な考え方

平成24年4月に策定した「新・元気とやま創造計画」を指針として総合的・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26年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 「新・元気とやま創造計画」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、懇話会などを継続
- 3 地方分権を確立するための地方税財政制度の実現に向けた取組み

(1) 「新・元気とやま創造計画」を指針とする総合的、計画的な行政運営の推進

県政運営の新たな中長期ビジョンである「新・元気とやま創造計画」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・元気とやま創造計画」の60の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。

※25年度実績（1月31日現在）

・タウンミーティング	3回開催	620人の県民が参加
・県立文化施設タウンミーティング	1回開催	120人の県民が参加
・中小企業との対話	2回開催	227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	2回開催	66人の経営者等が参加
合 計	8回開催	1,033人が参加

※知事就任以来

・タウンミーティング	37回開催	7,238人の県民が参加
・中小企業との対話	31回開催	2,548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	20回開催	3,505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	8回開催	273人の経営者等が参加
合 計	122回開催	14,432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、その概要等をホームページで公表する。

※25年度実績 受付件数 708件 (H25.12.31現在)【知事就任以来10,212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。(25年度：153テーマ)

※25年度実績 99箇所を実施 延べ4,497人の県民が参加 (H26.1.31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。

※25年度実績

- ・富山市内警察署再編計画(案)に対する意見募集について
 - ・富山県教育振興基本計画(案)に対する意見募集について
 - ・新富山県立近代美術館基本構想中間報告に対する意見募集について
- など12件を実施 (H26.1.31現在)

(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。

・ 税源の偏在性が小さく税収が安定的な地方税体系の構築

全国知事会において、地方税財政常任委員会(委員長：富山県知事)に設置された学識経験者からなる地方税財政制度研究会の報告を踏まえ、地方法人特別税・譲与税の廃止(法人事業税への復元)等と、法人住民税法人税割の一部を地方交付税原資とするなど地方法人課税の見直し等による地方税源の偏在是正方を同時に行うべきとの提案を取りまとめ、政府・与党に対して働きかけてきたところ、平成26年度の税制改正において、

まず、消費税・地方消費税8%段階では、

- 法人住民税法人税割の一部を国税化し、その全額を地方交付税特別会計へ直接繰り入れること(約5,800億円)
- 偏在是正により生じる財源(不交付団体の減収分)を活用し、地方財政計画に歳出を計上すること
- 地方法人特別税・譲与税の3分の1の規模を法人事業税に復元すること(約6,000億円)

また、税率10%段階では、

- 法人住民税法人税割の地方交付税原資化をさらに進めること、また、地方法人特別税・譲与税を廃止するとともに現行制度の意義や効果を踏まえて他の偏在是正措置を講ずるなど、関係する制度について幅広く検討すること

が決定された。

これは、地方法人特別税・譲与税の廃止・見直しと地方法人課税の偏在是正措置

を同時に実施するものであること、また、偏在是正により生じる財源を活用し、地方財政計画に歳出を計上することも明示されていることなど、概ね全国知事会の主張が取り入れられたものである。

さかのぼれば、平成9年の地方分権推進委員会第2次勧告において「税源の偏在性が少なく、税収の安定性を備えた地方税体系の構築について検討していく必要」が示され、その後、平成19年の地方財政審議会意見において「国の消費税の一部を地方消費税にする一方で、地方法人二税の一部を同額国税化する、いわゆる税源交換を基本に検討するべき」とされてきたところである。このような経緯を踏まえると、今回の改正は、平成7年の地方分権推進法施行で始まったいわゆる第1次地方分権改革以降、長年の懸案となっている税源の偏在性が小さく税収が安定的な地方税体系の構築に向けた大きな前進として各方面から評価されている。

・ 地方交付税及び地方一般財源の確保

国の平成26年度予算案の編成過程では、昨年8月に決定された国の財政健全化目標として掲げられた国・地方を通じた基礎的財政収支の改善の実現といった観点から、地方財政計画の歳出の地域経済基盤強化・雇用等対策費に係る特別枠（約1.5兆円）や地方交付税の別枠加算（約1兆円）の削減が焦点となった。国の財政当局はリーマンショック後の危機対応モードから平時モードへの切替えを進めるため、特別枠及び別枠加算の廃止を求めてきたが、地方からは、依然として地域の経済状況は厳しく、安定した雇用が十分でないことから、特別枠及びこれを受けての別枠加算の堅持を強く求めた。地方財政対策の結果、歳出の特別枠（1兆1,950億円（対前年度比3,000億円減））及びそれに伴う国の別枠加算（6,100億円（対前年度比3,800億円減））が一部削減されたものの、他方、地域の元気創造事業費（3,500億円）が創設され、実質的には従来の特別枠の水準が確保され、また、前年度の地方公務員給与削減を反映した地方交付税の削減が行われなかったこと、緊急防災・減災事業費（5,000億円）等を歳出として計上したこと、さらに臨時財政対策債の仕組みは残ったものの、大幅に削減（6,180億円の減）したことなど、地域活性化に必要な一般財源総額について前年度を上回る額の確保（60.4兆円（対前年度比6,050億円増））と地方財政の健全化の両面に努力・工夫されたことは評価できる。

今後も地方が少子高齢化に伴う社会保障関係費の増大への対応や地域の活性化等の諸課題に取り組むことができるようにするため、偏在性が小さく税収が安定的な地方税体系を構築するとともに、地方交付税の機能を充実強化し、地方一般財源の総額を確保していくことが必要であり、地方六団体等が引き続き連携協力して国に対して強く働きかけ、真の地方分権の確立に向けた地方税財政制度の実現に取り組んでいく。

② 一括法による条例制定権の拡大等

国から地方公共団体への義務付け・枠付けについて、平成23年度に二次にわたる一括法により見直しが具体化されたことに引き続き、平成25年度には第3次一括法（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）が制定され、地方分権改革について相応の成果を上げた。

この一括法の成立により、これまで国が全国一律に定めてきた、施設や公物の設置・運営に関する基準、職員等の資格・定数などが条例委任されることとなり、本県においては、これまでに29条例を新たに制定し、13条例を改正してきたほか、さ

らに2条例の制定及び20条例の改正に向けて準備を進めている。福祉分野を中心に県独自の基準を定めることにより、本県の実情に応じた施策を展開している。

今後も、国において、第4次一括法に向けて見直しが進められており、本県としても、引き続き適切に対応していく。

③ 市町村への支援及び権限移譲

地方分権の進展により、基礎自治体である市町村には自己責任、自己決定のもと、住民に身近な行政を自主的に処理することとなる。

市町村を包含する広域自治体としての県においては、一括法による県から市町村への法定移譲に伴う円滑な事務引継ぎ、市町村が共同で推進する共同利用型自治体クラウドの導入、個人住民税に係る特別徴収の推進をはじめとして市町村が連携・協力して推進する税収確保対策、市町村全体で効率的・効果的な職員研修を行うための市町村職員研修事業、その他市町村の行財政運営についての支援や助言を積極的に実施している。

また、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。

※ 新たな事務権限の移譲

- ・犬猫等販売業を営もうとする場合の届出の受理（H25年9月施行）等（移譲先：富山市）
（特例条例により、トータル74項目951の事務を移譲）

④ 道州制議論への対応

現在、国と地方のあり方を見直す中で、一部の政党において道州制を導入しようとする法案の提出が検討されているほか、国においては道州制担当大臣が置かれている。

道州制は、国のあり方を大きく変えるものであり、理念や姿が具体的かつ明確に示されたうえで国民的な議論が必要であるが、これまでの議論では検討の枠組みづくりだけの抽象的、観念的なものにとどまっており、道州制の是非を適切に判断できる材料が提供されないため、国民、県民の間に、道州制により自分たちの生活がどのように変わるのかという具体的なイメージが共有できていないと言えない状況にある。

このため、県庁内に部局横断の「道州制検討ワーキングチーム」を設置して県としての考え方を取りまとめ、全国知事会議において、特に、地域間格差が一層拡大するおそれがあり、格差是正のための実効性のある財政調整の制度設計も困難ではないかということ具体的な試算を用いて示した。本県の意見のほかにも慎重又は反対の意見が多かったこともあり、全国知事会として「道州制は、地域間格差を拡大させることなく、国民の幸せの向上につながるものでなければならず、格差是正の仕組みを明確に示さなければならない。」との意見でまとめ、道州制導入についての拙速な議論に歯止めを掛けることができた。

今後とも、都道府県を廃止して道州制にすることが「本当に国民、県民の幸せの充実に寄与するのか」という観点から、議論の推移に応じて適切に取り組んでいく。