

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 responding していくため、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。

また、ICTを活用するなど、県民サービスの向上に向けた取組みを進める。

2 令和2年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 175件の事業を見直し、約4.3億円の節減
- 2 「第2次情報システム全体最適化計画」(計画期間：平成30(2018)年度～令和4年(2022)年度)において、令和5年度当初予算までに10%削減見込み(平年度ベースで1.3億円/年)
- 3 5G・ICT及びマイナンバーを活用した県民サービスの向上(行政手続きの電子化推進、小中学校及び県立学校におけるICT教育の一層の推進等)
- 4 県税(自動車税、個人事業税、不動産取得税)におけるスマホ納付の導入
- 5 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・職員提案

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、175件について見直しを行った。(主要事例は別表第2参照)

これらによる節減予定額は、約4.3億円となった。

〔内訳〕	事務事業の廃止・縮小等	142件
	民間活力の導入等	6件
	業務の効率化	21件
	その他	6件

(これまでの実績)

区 分	30年度	R1年度	R2年度
見直した件数(件)	237	158	175
節減額(百万円)	560	430	430

平成9年度に開始した職員提案制度については、部局毎にテーマを設定して実施する「部局単位の職員提案」や「事務事業の自己診断」を実施するなど改善を図りながら継続してきた。平成29年度からは、担当している事業・業務についてゼロベースで総点検を行い、廃止・軽減化、外部委託化できると考える事項を提案する「業務の棚卸し」を実施し、時間外縮減に向けた取組みに活用している。

令和2年度においても、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に取り組む。

【令和元年度「業務の棚卸し」の実施結果】

提案件数	754件（全部局の計）	（平成30年度実績 715件）
	うち483件の提案を実施予定（令和元年度実施済み含む）	
（主な内訳）	・事業・業務の廃止、休止、隔年開催	45件
	・業務の簡素化	235件
	・ICT・AI・RPAの活用	19件
	・外部委託、民間活用	13件
	・その他（業務上の工夫など）	171件

(2) 外郭団体の事業等の見直し、経営改善の取組み等

外郭団体については、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。

<取組み例>

○あいの風とやま鉄道（株）

富山駅・東富山駅間の新駅整備を行うとともに、富山駅高架下の商業施設開業に向けて準備を進める（R2.4.27 開業予定）。また、令和2年春ダイヤの改正では、列車の新規設定や北陸新幹線・JR在来線等との接続改善などの利便性の向上を図るなど、サービスの向上と利用促進に取り組む。

○（一財）富山勤労総合福祉センター（とやま自遊館）

富山勤労総合福祉センターが運営管理するとやま自遊館について、不採算部門であるリフレッシュ部門のプールを廃止（H31.3）のうえ、財団法人の直営によるリフレッシュプラザの営業を終了（R1.11）し、民間事業者が運営する大規模なフィットネスジムをテナントとして誘致（R2.3から本格営業）した。また、民間出身の経営再建実績のある支配人を登用して人員配置の適正化や業務の見直し、徹底したコスト削減を進めるとともに、会議室や宴会・レストラン部門については、オンライン予約の強化により集客力・稼働率向上を図るなど、引き続き、サービスの向上と利用促進に取り組む。

(3) 「第2次富山県情報システム全体最適化計画」の進捗状況

第1次情報システム全体最適化計画（平成24年度～平成28年度）では、当初目標の3.3億円（△20%）を上回る4.1億円（△25%）削減した。引き続き「ICTコスト削減」、「情報セキュリティの向上」、「ICT利活用による業務効率化」に取り組むとともに、マイナンバー制度の導入等の新たな環境変化へ対応するため、平成30年度に「第2次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、中央病院を除くすべての情報システム

計画期間：平成30（2018）年度～令和4年（2022）年度（5年間）

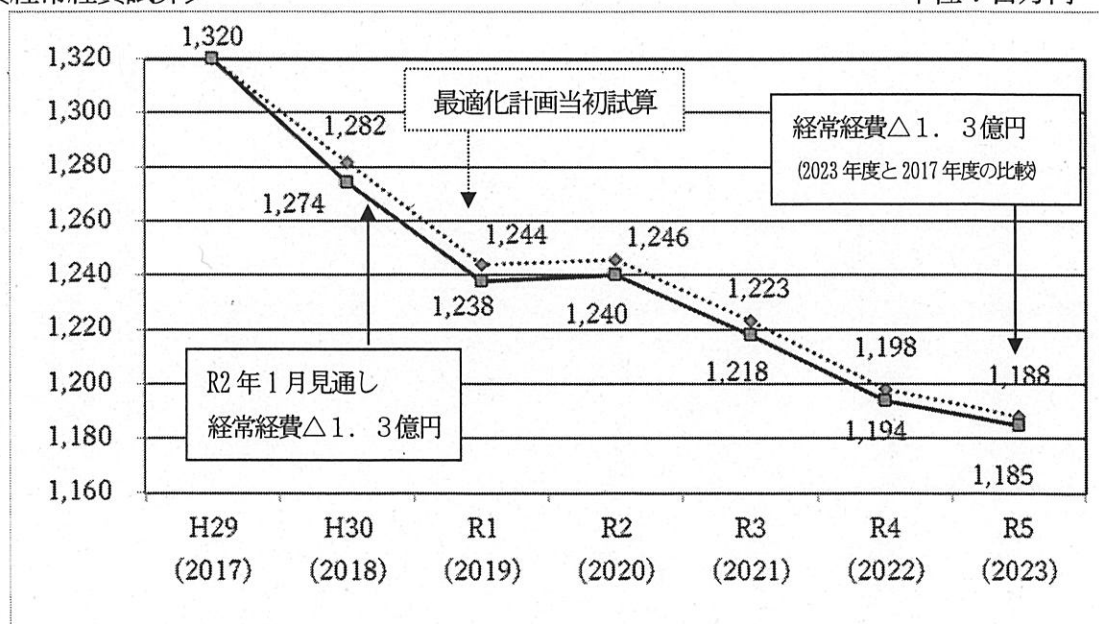
数値目標：情報システム関連経費（経常経費）を令和5年度当初予算までに10%削減（平成29年度当初予算比）

取組み：ハードウェアの統合、セキュリティ対策の強化、災害対策の強化、ICT利活用による住民サービスの向上など

令和元年度において、内部情報システムサーバの一部を共用サーバへ統合するとともに、国と都道府県・市町村を相互接続する住民基本台帳ネットワークの通信機器の一部を民間データセンターに移設するなどの取組みにより、当初数値目標（△1.3億円）の削減が見込まれる。

<経常経費試算>

単位：百万円



第2次最適化計画期間

※令和2年1月時点試算においても当初の数値目標を達成する見込み。

(4) 5G・ICTを活用した県民サービスの向上・事務の効率化

① 5G利活用の推進

5Gについては、2020年春に通信事業者の商用サービスが開始予定となっていることから、令和元年度は普及啓発のイベントとして、同年9月にeスポーツイベント(Toyama Gamers Day/5G Coliseum)において5G体験ブースを設置したほか、全国知事会議や富山県ものづくり総合見本市において、5G疑似体験ブースを設置し県民に5Gの魅力を経験していただいた。

同年7月に本県で開催された全国知事会議においては、5Gの利活用に当たっては、大都市と地方とで新たな格差が生じないよう偏りのない基地局の整備等が必要であることなど、本県からの提案を盛り込んだ国に対する提言が取りまとめられたところであり、引き続き、全国知事会と連携して国等に対する働きかけを行っていくこととしている。

また、「5G×ICTインフラ利活用検討会」(座長：東京大学大学院教授 森川博之氏、令和元年5月設置)における議論を踏まえ、令和2年度は携帯電話事業者により展開される全国的な5Gのほか、地域の企業や自治体などの様々な主体が個別のニーズに応じて柔軟に構築・利用できる「ローカル5G」の活用も視野に入れて、県が今後重点的に取り組む分野において、現場のニーズを踏まえた5Gの利活用による地域課題の解決につながるモデル事業の実施に取り組むこととしている。

なお、5Gネットワークの県内における早期展開を促進するため、令和2年1月には、通信事業者による県有施設への基地局設置を認めることとし、情報政策課内にワンストップ窓口を設置したほか、県ホームページ上で基地局設置が可能な施設の情報の公開を開始したところである。

② オープンデータの推進

「富山県オープンデータポータルサイト」を平成29年10月に開設し、県が保有する公共データについて、県民や企業などが利活用しやすい形で公開している。

県民や企業にとって有益な情報の入手が容易になることで、様々な主体がデータの加工・組み合わせを自由に行うことが可能となり、新事業・新サービスの創出や地域経済の活性化、官民協働による住民重視の自治体サービスの実現につながることを期待されている。加えて、県全体での情報共有の推進や情報公開の事務の軽減など、行政の効率化にもつながるよう取組みを進めている。

令和元年度は、県内全市町村においてオープンデータの取組みを各々のホームページ上で公開し、同年12月には県内全市町村分の「指定緊急避難場所一覧」及び「指定避難所一覧」をオープンデータとして公開した。令和2年度末までには「福祉避難所一覧」を全市町村においてオープンデータとして公開を予定している。

県では、こうした地域経済の活性化、行政の効率化等の方向性を県民と共有し、公民が創意工夫しながら、より柔軟で創造的な取組みを協働して行うため、データやICT利活用に係る県全体の基本的な方針等を示す「羅針盤」として、「富山県官民データ活用推進基本計画」を今年度中に策定する。

当該計画に基づき、市町村や民間事業者等とも連携しながら、多様化する県民ニーズを把握し、データを可能な限りオープンデータ化することにより、行政サービスの向上に努める。

③ 行政手続きの電子化推進

インターネットを通じた申請・届出を受け付ける電子申請システムは平成15年から利用を開始し、平成30年度からは市町村と当該システムを共同利用化とともにポータルサイト化し、県民サービスの向上に努めてきた。

マイナンバーカードの普及を見据えて、行政のデジタル化が法整備されており（デジタル手続法の施行）、今後、行政手続きのオンライン化の更なる推進が求められている。

令和元年度は、国の「地方公共団体におけるオンライン利用促進指針（H30改訂）」に基づき、優先的にオンライン化を進めるよう位置づけられた34手続きのうち、未実施の10手続きについて導入の検討を進めている。令和2年度は、引き続き国の動向も踏まえながら、利用促進対象手続きのオンライン化導入検討を進め、県民サービスの向上に努めるとともに、慣例上押印が必要とされている事例の見直しなど、電子申請の支障事例の解消に努める。

④ 税務分野におけるインターネット活用・キャッシュレス化の推進

eLTAX（エルタックス：地方税ポータルシステム）（※）については、令和元年10月から、eLTAXの利用者が電子申告と電子納税を一連の手続きとして行うことが可能となる「地方税共通納税システム」（都道府県税では法人二税が対象）が全国一斉に導入された。

これにより、eLTAX利用者の納付事務の大幅な軽減（金融機関窓口へ行く必要がなくなる、一度の手続きで複数の地方公共団体へ一括して納付が可能となるなど）が見込まれるとともに、納付を受ける県においても、電子的な処理による収納事務の軽減や、納付書の郵送事務等の軽減などが見込まれる。

※本県におけるeLTAXの利用状況（30年度実績）

- ・法人二税の電子申告 26,114件（電子申告利用率78.6% ※利用率全国1位）
- ・法人二税の電子申請・届出 2,054件

また、キャッシュレス化の推進については、平成30年4月から自動車税の定期課税に係るクレジットカード納付を開始しているが、納税環境の更なる向上を図るため、令和2年度から、自動車税、個人事業税、不動産取得税（※）の3税目において、スマートフォン決済アプリ（LINE Pay、PayPay）を使用したスマホ納付の導入を予定している。

※個人事業税、不動産取得税の2税目については、令和2年度からのコンビニ納付、令和3年度からのクレジットカード納付の導入も予定

⑤ IoT技術を活用した除雪機械の運行管理の効率化

除雪機械にGPS端末を設置することにより、除雪実施状況のデータが自動的に取得可能となり、除雪従事企業が作成提出する書類の簡素化と職員の除雪費支払に係る事務負担軽減が図られる。

また、県民からの除雪に関する問合せに対しても、土木センター等の職員は所属の端末を介して除雪状況が把握できるため、従来よりも短時間での対応が可能となり、住民サービスの向上が期待できる。

⑥ 小中学校及び県立学校におけるICT教育の一層の推進

富山県教育大綱(H28)において、第4次産業革命の進展などを見据え、主要施策の一つとしてICTの活用など情報活用能力の育成を掲げ、ICT教育の推進に努めており、令和2年度までに無線LAN及びタブレット端末(各県立高校42台、各県立特別支援学校20台)について、全ての県立学校への配備を完了する予定である。

一方、国では、「教育のICT化に向けた環境整備5か年計画(H30～R4)」を策定し、無線LANを100%整備するとともに、タブレット端末を含めた学習者用コンピュータについて、3人に1台分程度を配備することとしている。また、昨年12月にはGIGAスクール構想として小中学校において令和5年度までに生徒用タブレット端末の1人1台配備の実現が目標とされた。

引き続き、小中学校におけるICTを活用した授業改善の取組みを支援するとともに、県立学校においても、デジタル教科書等の教材研究やICT活用による探究的な授業の展開を進めていくこととしている。

(5) 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、公の施設等）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に企業広告を掲載するとともに、広告媒体の拡充に努める。

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
（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）
- ・ 庁内LANパソコン起動画面、県立図書館閲覧雑誌に引き続き企業広告を掲載

② 県ホームページ

県のホームページ（トップページ）にバナー広告を掲載

③ 公の施設等

- ・ 県民会館、県総合運動公園陸上競技場等に加え、新たに県営富山野球場の施設内の壁面等に広告を掲載

④ 広告付き表示板等

- ・ 県庁本館2階正面イメージアップコーナーに広告枠付き県全域地図及びデジタルサイネージを設置
- ・ 県庁本館2階正面玄関に広告枠付き庁舎案内を設置

(6) マイナンバー制度の運用による行政の効率化

社会保障・税番号制度（マイナンバー制度）については、申請書等の添付書類（住民票や課税証明書等）の一部省略を可能とし、個人情報へのやり取りを行う情報連携対象手続の拡大に対応するため、関係システムの整備、周知広報及び独自利用事務の実施を行ってきた。また、マイナンバーカードの取得促進の取組みとして、コンビニ交付サービス及び図書館利用者カードの普及等利活用を推進し、県民の利便性向上を図ってきた。

今後は、マイナポイントを活用した消費活性化策としてプレミアムポイントの付与が予定（令和2年9月～令和3年3月）されており、広報やポイントが利用できる店舗の拡大等について関係機関や市町村と連携し、制度の着実な運用実施を図る。

(7) 本庁におけるカーシェアリングの試行

本庁土木部では共用車を補完する手段としてカーシェアリングを試行し、職員の移動に係るコストの削減と共用車不足の解消に取り組む。

まず、土木部における試行の結果を踏まえ、カーシェアリングの利用拡大が可能かどうかを検証する。

VII 働き方改革・女性活躍の推進と職員の能力・資質向上

1 基本的な考え方

少子高齢化の進行により、労働力人口の減少が見込まれるなか、国においては働き方改革関連法が国会で成立するなど長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方など、働き方改革に対する関心はかつてないほど高まっている。

多様化、高度化する県民ニーズに適切に対応し、行政サービスの質を高めていくためには、子育て・介護など職員個々の事情にかかわらずその能力を十分に引き出し活用することがこれまで以上に求められることから、県庁が率先して、働き方改革の推進に取り組む必要がある。

このため、職員の多様で柔軟な働き方の促進や、女性職員の積極的な登用、能力開発を進め、女性職員の活躍を推進するとともに、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスはもとより、公務の効率的な運営の観点からも、管理職員のマネジメント能力の向上や、業務の効率化に向けた職員の意識改革を図り、時間外勤務の縮減を進める。

さらに、地方分権や地域間競争の進展など、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 令和2年度の主な実施内容

<主なポイント>

1 働き方改革の推進

- ① 時間外勤務の縮減
- ② 県職員の労働生産性の向上に向けた取組み
- ③ 人生100年時代のライフステージに応じた多様で柔軟な働き方の促進

2 女性職員活躍に向けた取組みや女性職員登用の促進

管理職への登用目標：令和5年4月までの10年間で15%以上
(平成16年4月：5.3%、全国10位、平成25年4月：7.1%、全国10位、
平成31年4月：14.3%、全国5位)

3 職員の能力発揮、意識改革

4 国、民間企業、自治大等への職員派遣

5 多様で有為な人材の確保に向けた採用試験の実施

(1) 働き方改革の推進

① 時間外勤務の縮減

時間外勤務の縮減は、職員の健康保持やワーク・ライフ・バランスはもとより、公務の効率的な運営の観点からも非常に大切なことである。

このため、県では、これまでも、「時間外勤務縮減に向けた取組み指針」を策定し、定時退庁日の拡大や、事務事業の見直しなどに取り組んできたところであるが、時間外勤務の背景としては、県民ニーズの多様化等に迅速に対応する必要があること、大規模イベントの開催により特定時期に業務が集中することなど様々な要因があることから、令和2年度においては、業務や仕事の進め方の見直しに加え、繁忙期の所属へのオフィスサポートスタッフの配置など人事管理面での対策や、パソコンの使用時間を利用した勤務時間の適正な把握の試行などマネジメント意識を高める対策の実施により、時間外勤務の縮減に取り組む。

● (新) サテライトオフィスの設置

- ・内容 勤務時間の有効活用及びワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、県庁内の働き方改革を一層推進するため、設置。
- ・設置場所 ①本庁舎、②総合庁舎（高岡、魚津、砺波）、③首都圏本部

● (新) 試験研究職場でのフレックスタイムの導入

● 予算編成時期の前倒し

- ・要求基準通知を前倒し、施策の検討期間の確保により新規事業等のブラッシュアップを促すとともに、予算編成事務の平準化により時間外勤務の縮減を図る

● 繁忙期にある所属へのオフィスサポートスタッフの配置

- ・イベントの開催等により特定時期に業務が集中する所属を対象に、繁忙期に合わせてオフィスサポートスタッフを機動的に配置

● 事務サポートセンターの拡充

- ・定型的な業務又は簡易・軽易な単純作業を事務サポートセンターに集約して処理

● 勤務時間の割振り変更制度の改善

- ・職員の健康保持のため、週休日に平日の勤務時間を割り振ることができる単位を変更し、午前または午後の勤務時間に合わせた割振り変更ができるよう改善

● 遅出出勤制度の導入

- ・職員の健康保持のため、勤務時間外に業務が予定されている場合に、時間外勤務とならないよう勤務時間を変更できる制度を実施

● 時間外勤務縮減のための採用の前倒し

- ・年度上半期に時間外勤務が多い所属に対して、翌年度採用予定者の中から対応可能な者を前倒して採用して配置

● 勤務時間の適正な把握の試行

- ・管理職員による適切なマネジメントや、管理職員、一般職員の時間管理の改革を図るため、パソコンの使用時間を記録する方法などにより、職員の正確な勤務時間の把握を試行実施

● システムによる時間外勤務の適正管理

- ・上司による事前申請を原則とする共通事務システムを活用し、業務の進捗や時間外勤務の管理を徹底

●RPA(※)の活用による業務の効率化

・定型業務の一部を自動化するICT技術RPAを導入し、行政事務の効率化を図る

※ロボティック・プロセス・オートメーションの略。定型業務をパソコンのソフトウェアを利用して自動処理する技術。

② 県職員の労働生産性の向上に向けた取組み

少子高齢化が進み、生産年齢人口が減少する傾向が当面継続する見込みの中で、厳しい財政状況が続くことや、民間企業等における人手不足が深刻化する懸念があること等の状況を踏まえると、職員の定員管理において、全体として増員を図ることには、当面、慎重な検討が必要である。一方で、県行政においては、引き続き、県内の様々な分野の実情・ニーズを踏まえ、迅速かつ柔軟に行政サービスを提供する必要がある。また、県民と同様に多くの県職員においても、男女を問わず、育児や介護を担うことになるなど時間制約のある職員がさらに増加すると予測される。

これらを踏まえれば、時間外勤務の縮減等の長時間労働の是正に積極的に取り組むとともに、県政を担う意欲ある職員が、健康でやりがいをもって働き、成長し、その能力を最大限発揮して、限られた時間で成果を上げる働き方に向けた環境の整備、すなわち県職員の労働生産性の向上に向けた取組みが重要である。そのため、職員の個々の事情等も勘案しつつ、職員の意欲を高める視点にもたって、職員のキャリア形成、職員に対する研修等の充実や職場環境の整備等にも積極的に取り組む。

【労働生産性の向上に寄与する単位制研修】

●調整力向上研修

・対象 係長クラス

・内容 円滑な業務運営を行うために、県庁内外の関係者との交渉、折衝、調整を行うための知識、スキルを身に付ける。

●企画力向上研修

・対象 主任クラス

・内容 政策形成のあり方や具体的な政策立案の手法を学ぶことにより、企画力の向上を図る。

●段取力向上研修

・対象 主事クラス

・内容 仕事の進め方を見つめ直し、仕事の段取りを改善することで、効率的な業務遂行や生産性の高い業務の進め方を身に付ける。

●業務改善・トラブル回避研修

・対象 主事・技師クラス

・内容 仕事の中に潜むリスク(ミス)の種類や発生要因を理解し、これを防止する方策を学ぶとともに、無理なく無駄なく仕事を行うための業務改善手法を学ぶ。

【職場環境の整備】

●RPA(※)の活用による業務の効率化(再掲)

・定型業務の一部を自動化するICT技術RPAを導入し、行政事務の効率化を図る。

※ロボティック・プロセス・オートメーションの略。定型業務をパソコンのソフトウェアを利用して自動処理する技術。

●ペーパーレス会議の試行導入

③ 人生100年時代のライフステージに応じた多様で柔軟な働き方の促進

我が国は世界一の長寿社会となり、今後、健康寿命のさらなる延伸が期待されるなど、人生100年時代を迎えるなか、職員も意欲や能力に応じていきいきと活躍し、生きがいを持って長い人生を送れるよう、生涯にわたり学び続ける意識を持つことが重要である。また、近年の人口減少・少子高齢化社会の進展においては、職員の仕事と育児や介護等との両立（ワーク・ライフ・バランス）を支援することで就業機会の拡大やキャリア継続を支援し、公務能率の向上を図ることが必要であることから、人生100年時代の職員のライフステージに応じた意識啓発と多様で柔軟な働き方を促進する。

- (新) サテライトオフィスの設置 (再掲)
 - ・内容 勤務時間の有効活用及びワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、県庁内の働き方改革を一層推進するため、設置。
 - ・設置場所 ①本庁舎、②総合庁舎（高岡、魚津、砺波）、③首都圏本部
- (新) フリーアドレスの試行導入
 - ・内容 職場の座席を固定せず、自由に座席を選べるオフィス環境を試行的に整備
- (新) 兼業による職員の公益的活動の促進
 - ・職員が公益的活動を行う場合の兼業の許可基準を明確化
- (新) 再任用職員研修
 - ・対象 新たに再任用となる職員
 - ・内容 自己の能力発揮、モチベーションの維持、仕事等との向き合い方などを学ぶ
- タブレット端末を使用したモバイルワークの試行
 - ・内容 ICTを活用した場所にとらわれない柔軟な働き方により、職員の業務の効率化や県民サービスの向上を図るため、タブレット端末を利用して出張中の業務遂行を可能とするモバイルワークを引き続き試行実施
- 在宅型テレワークの試行
 - ・内容 自宅での業務遂行を可能とする在宅型テレワークについて、育児や介護等を行う職員及び在宅勤務で生産性が向上する職員を対象に引き続き試行実施
- 育児又は介護のための早出遅出勤務制度（時差出勤）
 - ・内容 育児又は介護を行う職員の仕事と生活の両立を支援し、公務能率の向上を図るため、1日の勤務時間を変えることなく勤務時間の割り振りができる制度
 - ・勤務時間のパターン 7時30分～16時15分、9時30分～18時15分など
- 夏の朝型勤務
 - ・実施期間を延長するなど拡充して試行実施したところであり、行政サービスの低下を招かないよう配慮しつつ、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に向け、効果的な仕組みについて引き続き検討する。
- 人生100年時代到来に応じた職員の意識啓発
 - ・対象 40代、50代の職員
 - ・内容 人生100年時代の自分の未来を展望し、地域や国際社会で生き生きと心豊かに活躍できる人材として、職員が生涯にわたり学び続ける意識を啓発する研修を行う。

●勤務時間の割振り変更制度の改善（再掲）

- ・職員の健康保持のため、週休日に平日の勤務時間を割り振ることができる単位を変更し、午前または午後の勤務時間に合わせた割振り変更ができるよう改善

●遅出出勤制度の導入（再掲）

- ・職員の健康保持のため、勤務時間外に業務が予定されている場合に、時間外勤務とならないよう勤務時間を変更できる制度を実施

(2) 女性職員活躍に向けた取組みや女性職員登用の促進

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、平成26年2月に、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、令和5年4月までの10年間で15%以上（平成16年4月：5.3%、全国10位、平成25年4月：7.1%、全国10位、平成31年4月：14.3%、全国5位）とする目標を設定しており、その実現に着実に取り組む。

また、本県においては、知事が「イクボスのすすめと宣言」を行っており、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、女性活躍推進法に基づいて策定した特定事業主行動計画「子育て支援・女性活躍推進職員プログラム」に基づき、女性職員のニーズを踏まえたスキルアップや意識啓発のための研修を実施するほか、女性職員の育成を図るための各種の取組みとともに、男性職員の育児参画の促進、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、仕事と家庭の両立に配慮した環境整備に引き続き取り組む。

さらに、先般、国が男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得促進に関する方針を打ち出したことを受け、来年度から、原則1カ月以上の休暇・休業の取得促進に取り組むこととし、職員全体の意識の変革や取得計画の作成等を行うとともに、新たに管理職員等の人事評価において、男性職員の育児に伴う休暇・休業の取得を促進する取組を適切に反映することとしている。

このほか、職員が年度途中で育児休業から職場復帰する際の保育の受け皿の確保を図るとともに、富山市中心部のひっ迫する保育の需給緩和に繋げるため、北陸銀行やJAグループと連携し、富山県防災・危機管理センター（仮称）の建設にあわせて一定の地域枠を有する県庁内保育所を令和4年度中の開所に向けて整備する。

なお、こうした仕事と家庭の両立を応援するイクボスを増やし、その取組みを広めるため「イクボス企業同盟とやま」を設立し、企業の枠を超えたネットワークの形成を支援しており、今では152団体が加盟している。

- ナレッジ研修
 - ・対象 受講は男性職員でも可とするが、希望者多数の場合は女性職員優先
 - ・内容 女性職員のニーズを踏まえ、実務的な知識（予算要求、報道対応、議会対応、政策法務、パソコン等）を学ぶ研修を実施する。（年3～4回程度）
- 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
- 男性職員の育児参画促進の取組み
 - ・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、34歳の職員、採用3年目、新任職員など）
 - ・男性職員の育児参加休暇の拡充（平成28年1月～）
 - ・「応援！子育てパパ運動」の充実
 - ・育児休業等取得モデルケースの提示 など

(3) 職員の能力発揮、意識改革

「元気とやまの創造」を積極的に推進していくためにも、職員が能力を発揮でき、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、令和2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

新任職員が富山型デイサービス・老人ホーム、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、若手職員が特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
 - ・内容 富山型デイサービスや老人ホームなどにおける介護体験、障害者福祉施設での現場体験
- 元気とやま体験研修
 - ・対象 主事・技師、主任
 - ・期間 2日
 - ・内容 民間企業、NPO法人等における業務体験

② 民間の改革マインドによる新たな視点・発想の醸成と年齢に応じたキャリア形成支援

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、若手職員が、同世代の県内企業社員、市町村職員との意見交換等を通して、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身につけ、幅広い視野を獲得する。

さらに若手職員の県職員としての自覚を高めることをはじめ、自らのキャリアプランを考える研修を年齢に応じて段階的に実施し、勤労意欲を高めるとともに、個々の持つ能力や特性を十分に引き出し、伸ばすことで、効率的で質の高い行政を推進する。

●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、新任所属長代理、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

●民間経営の手法に学ぶ研修

- ・対象 主事・技師クラス～課長補佐クラス
- ・内容 全国規模の民間企業社員等から、働き方、仕事の進め方、業務改善手法などを学ぶ

●県内若手社員・職員共同研修

- ・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社員、市町村職員による、地域課題の探求、解決をテーマとした意見交換

●地域ブランド力向上研修

- ・対象 希望者（クラスを問わない）
- ・内容 地域に有する資源や魅力をブランド化（ブランド価値の創造）するための考え方や留意点を学ぶとともに、地域ブランドの認知度、魅力度を高める発信力向上に資する手法やスキルを修得する。

●若手職員初心忘るべからず研修

- ・対象 採用5年目の職員
- ・内容 お互いの体験談や人生訓などを披露し合い、県職員としての自覚を高めるとともに、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。

●段階的なキャリアデザイン研修の実施

- ・対象 キャリアデザイン基礎研修 : 34歳の職員
キャリアデザイン研修 : 係長登用前の概ね35歳～40代の中堅職員
キャリアデザイン実践研修 : 46歳の職員
- ・内容 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プランを考える。

③ 管理職員のマネジメント能力の向上

多様化、高度化する県民ニーズに適切に対応し、質の高い行政サービスを効率的、効果的に提供するためには、事務事業や事務分担の見直しによる適切な事務処理体制づくり、意思決定の迅速化など、職員が健康で、その能力を最大限発揮できる環境づくりが重要であることから、令和2年度は、所属長向けeラーニング研修を実施するほか、職員の能力や意欲を最大限に引き出すリーダーシップの習得や、勤務時間内で業務処理できる管理能力の向上研修の実施など、管理監督的立場にある職員のマネジメント能力の向上を図る。

- 所属長向けeラーニング研修
 - ・対象 所属長
 - ・内容 eラーニングを活用した研修を実施し、部下のモチベーション向上やチーム力の向上等を図る。
- 組織マネジメント力向上研修
 - ・対象 新任所属長代理
 - ・内容 多くの業務を限られた時間内に処理する演習等を通して、勤務時間内で業務処理できる管理能力の向上を図る。
- 働きやすい職場環境づくり促進研修
 - ・対象 所属長代理2年目の職員
 - ・内容 ワーク・ライフ・バランス等の理解を深めるとともに、職員の能力や意欲を最大限に引き出すリーダーシップを習得し、職場での実践につなげる。
- チームビルディング研修
 - ・対象 課長補佐クラス
 - ・内容 良好な職場環境や高い成果を挙げる活力ある組織づくりの方策を学び、管理監督者としての能力の向上を図る。
- 組織のリスク管理研修
 - ・対象 課長クラス
 - ・内容 業務上発生するリスクを予測・予防（回避）するスキルや不測の危機発生に適切に対応できるスキルを修得し、管理者能力の向上を目指す。

④ 新たな行政課題に対応できる能力の育成

行政を取り巻く環境が大きく変化する中で、様々な今日的な行政課題に対応する研修を実施し、県民の期待に応え、質の高い職員を育成する。

- (新) LGBTに関する研修
 - ・対象 新任所属長
 - ・内容 LGBT等の人権問題や人権擁護について理解を深める。
- (新) SDGsに関する研修
 - ・対象 新任係長
 - ・内容 SDGsの理念や考え方を理解し、実践的な施策展開を学ぶ。
- (新) 財政シミュレーション体験研修
 - ・対象 34歳の職員
 - ・内容 2030年度までの予算編成を通して、事業の取捨選択など自治体運営のシミュレーションを体験
- その他、5G・IoT等に関する研修を実施

(4) 国、民間企業、自治大等への職員派遣

県では厳しい定員管理への社会的要請を踏まえ、定員管理計画に基づき職員の適正配置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、民間企業や自治大等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、内閣官房、国土交通省などの中央省庁等へ計14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、韓国及びベトナム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、東日本大震災及び令和元年台風19号に係る復旧・復興対策支援として、東北3県（岩手県、宮城県、福島県）及び長野県への派遣を継続する。

④ 民間企業等

観光素材の発掘・商品化・PR等を業務とする民間企業への派遣及び首都圏におけるマーケティングや販路拡大のための日本橋とやま館への派遣を継続する。

⑤ 自治大等

下記の課程及びコースへの研修派遣を実施する。

- ・特別研修（前期：自治大等における企画・運営等の実務研修、後期：幹部要員研修、1年間、1人）
- ・税務専門課程（約2箇月間、1人）
- ・第1部・第2部特別課程（約3週間、1人）

(5) 多様な有為な人材の確保に向けた採用試験の実施

北陸新幹線の開業を契機に、UIJターンの促進の一環として、また、県外の民間企業等で培った経験・ノウハウを県行政に活かすことを目的として、平成27年度から新たに「職務経験者（UIJターン）採用試験」を実施した。

さらに、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った就職氷河期世代の方の様々な経験や意欲・能力を県行政に活かしてご活躍いただくとともに、首都圏からの移住を促進す

るため、県内・東京23区在住等の就職氷河期世代を対象にした採用試験を来年度から新たに実施する。

令和2年度においては、これらの採用枠を設けることにより、移住やUIJターンのニーズに応えるとともに、多様で有為な人材の確保に努める。

VIII 計画的な行政運営と地方分権改革の推進

1 基本的な考え方

「とやま新時代」における県政運営の中長期的指針として平成30年3月に策定した新総合計画「元気とやま創造計画—とやま新時代へ 新たな挑戦—」に基づき、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 令和2年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 「元気とやま創造計画—とやま新時代へ 新たな挑戦—」に基づく総合的、計画的な行政運営の推進
- 2 とやま未来創生への取組み
- 3 子育て支援・少子化対策の推進
- 4 オープンで分かりやすい県政の推進
- 5 地方分権を確立するための地方税財政制度の改革等

(1) 「元気とやま創造計画—とやま新時代へ 新たな挑戦—」に基づく総合的、計画的な行政運営の推進

新総合計画においては、「新たな価値創出」、「グローバル新時代」、「ふるさと」、「人づくり」の4つの県づくりの視点のもと、「活力」、「未来」、「安心」の3つの基本政策とこれらを支える重要政策「人づくり」において100の政策を掲げ、また各分野の政策を重点的かつ戦略的に進めていくための5つの重点戦略を定め、施策を総合的かつ効率的に推進することとしている。

今後、北陸新幹線の敦賀・大阪延伸や国の地方創生の動きなど本県を取り巻く社会情勢の変化や新たな重要課題に的確に対応しつつ、新総合計画に示す政策目標の実現に向けて、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、総合計画の政策目標を基準とする政策評価を実施し、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) 「とやま未来創生戦略」の推進

県では、国の地方創生の動きに先駆けてとりまとめた「まちの未来創造会議」（平成26年10月設置）の報告を踏まえ、平成27年10月に、人口減少を克服し、本県の自然、文化、産業など、地域の特色・強みを活かした持続可能で活力ある未来を創造する富山県版の総合戦略「とやま未来創生戦略」を策定し、国の動きや施策評価の実施等を踏まえ、毎年見直しを行ってきた。

現行戦略では、4つの基本目標として、「①結婚・出産・子育ての願いが叶う環境整備」、「②産業振興、若者等の雇用創出、観光振興、県内への移住促進」、「③女性・高齢者など多様な人材の確保と労働生産性の向上」、「④活力あるまち・健やかな暮らし・未来を担う人づくり」を掲げ、130にわたる具体的施策を盛り込んでいる。

平成31年度・令和元年度予算では、前年度に引き続き「とやま未来創生戦略推進枠」を設け、本県など地方からの強い要望を受けて創設された地方創生関係交付金などを十分に活用しながら、各般の取組みを積極的に推進した。

また、現行戦略の計画期間は平成27年度から令和元年度までの5ヵ年となっていることから、本年度は、令和元年7月、10月に「とやま未来創造県民会議」を開催し、令和2年4月を始期とする「第2期とやま未来創生戦略（仮称）」の策定に向けた議論を行ってきた。次期戦略の策定にあたっては、現行の基本目標は維持しつつ、分野横断的な視点として、①北陸新幹線敦賀延伸の効果を最大限に発揮するための取組み検討、②SDGsのさらなる推進、③Society 5.0の実現に向けたIoT・AI、5G等未来技術の活用、生産性向上等の新たな潮流、局面への対応について盛り込むこととしている。

さらに、各基本目標においても、従来の施策のブラッシュアップはもとより、①多様な人材の確保・育成、②働き方改革のさらなる推進等を通じた少子化対策、③移住・定住の環境づくりと応援人口の創出・拡大、④人生100年時代を見据えた人づくり、⑤豊かで魅力ある中山間地域の実現といった新たな視点を加えるなど、社会・経済状況の変化等への対応についても、次期戦略に反映させていく。

このほか、令和元年12月開催の「とやま未来創生戦略施策等評価会議」において、具体的施策ごとに設定した重要業績評価指標（KPI）をもとに現行戦略上の施策等の評価をとりまとめていただいたほか、「新幹線延伸戦略検討委員会」、「とやま未来創造青年プロジェクトチーム」や計4回のタウンミーティングの開催により、各方面からご意見、ご知見をいただいております。多様でかつ新たな視点を取り入れながら、国が令和元年12月に閣議決定した第2期「まち・ひと・しごと創生戦略」も踏まえ、戦略・施策を練り上げているところである。

次期戦略は、2020年代前半の本県のビジョンを示す重要なものであり、次年度以降、策定された戦略を着実かつ効果的に実施していくことで、産官学金労言の連携のもと、県民の知恵とパワーを結集して、県民が夢と希望にあふれ、輝いて働き暮らせる「とやまの未来」を創生していく。

(3) 子育て支援・少子化対策の推進

県では、昨年10月から実施された幼児教育・保育の無償化などの国の動き、子どもや子育てを取り巻く環境の変化などを踏まえ、中長期的な視点に立って本県の子育て支援・少子化対策を推進するため、今年度末に終期を迎える現行計画「かがやけ とやまっ子みらいプラン」に続く、新たな基本計画の策定に取り組んでいる。

新たな基本計画では、基本的施策に、新たに、「働き方改革の推進」、「男性の家事・育児参画の推進」、「UIJターン・移住・定住の促進」を追加し、今後5年間に重点的に取り組む7つの重点施策を盛り込み、96の具体的な数値目標を設定することとしている。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">① 子育て家庭に対する支援の充実
(病児・病後児保育や放課後児童クラブ等の充実、産後ケアの充実・産後うつ対策)② 働き方改革の推進
(長時間労働の是正、労働生産性の向上、柔軟で多様な働き方)③ 女性活躍の推進と男性の家事・育児参画の促進
(女性活躍の推進、男性の育児休業取得促進)④ 結婚を希望する男女への支援
(出会いの場の創出、コミュニケーション能力のアップ、企業や市町村との連携強化)⑤ UIJターン・移住・定住の促進⑥ 子育て家庭や子どもを望む家庭への経済的負担の軽減
(出産・保育・医療・就学に係る経費の支援、子育て応援券、とやまっ子すくすく電気)⑦ 結婚、妊娠、子ども・子育てに温かい社会づくり
(結婚、妊娠、子ども・子育てを社会全体で応援する気運の醸成、
児童虐待の未然防止・早期発見・早期対応、児童相談所の機能の充実・強化
いじめ・不登校・ひきこもりの子どもに対する支援の充実等) |
|--|

新たな基本計画の策定にあたっては、「子育て支援・少子化対策県民会議」に計画策定を諮問し、県民会議のもとに「基本計画策定部会」を設け、計3回にわたって審議いただいた。また、計4回のタウンミーティングのほか、子育て中の母親の皆さんとの意見交換会やUターンを考える社会人女子との意見交換会、パブリックコメントなどのご意見も踏まえ、最終報告案を取りまとめているところであり、今年度中に策定することとしている。県民希望出生率1.9の実現を目指して、「みんなで創る こどもの笑顔があふれる未来を」をスローガンに、県民の結婚・出産・子育ての願いがかなう環境づくりを推進していく。

(4) オープンで分かりやすい県政の推進

- ① 県民の意見を政策や施策、事業に反映するために、知事が県民の方々と直接対話する取組みとして、「タウンミーティング」をはじめ、地域の現場で意見交換を行う「県政ふれあいトーク」、県内の起業家等との意見交換等を行う「とやまの未来を創造するアントレプレナー懇話会」、転勤等で県外から本県に移り住んだ子育て中の女性との意見交換を行う「移住・転勤ママと知事との座談会」等を引き続き実施する。

また、次期「とやま未来創生戦略」策定において、「とやま未来創造県民会議」のもとに、県内各界で活躍されている30～40代の委員を中心とした「とやま未来創造青年プロジェクトチーム」を設置し、本県の将来を担う世代の意見・見識を幅広く聴取す

るなど、計画策定段階からの県民参加を進めており、こうした取組みも通し、引き続きオープンで分かりやすい県政を推進していく。

※令和元年度実績 (R2. 1. 31 現在)

・タウンミーティング	4 回開催	550 人の県民が参加
・県政ふれあいトーク	4 回開催	68 人の県民が参加
・とやまの未来を創造するアントレプレナー懇話会	1 回開催	20 人の事業者等が参加
・「とやまっ子 みらいプラン」知事とのランチトーク	1 回開催	13 人の県民が参加
・移住・転勤ママと知事との座談会	1 回開催	11 人の県民が参加
合 計	11 回開催	662 人が参加

知事就任以来

・タウンミーティング	57 回開催	10,408 人の県民が参加
・ふれあい対話 (トーク)	36 回開催	1,046 人の県民が参加
・少子化・子育てミーティング等	30 回開催	4,648 人の県民が参加
・中小企業との対話	39 回開催	3,243 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	12 回開催	381 人の経営者等が参加
・とやまの未来を創造するアントレプレナー懇話会等	4 回開催	64 人の事業者等が参加
合 計	178 回開催	19,790 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、その概要をホームページで公表する。

※令和元年度実績 受付件数 797 件 (R2. 1. 31 現在) 【知事就任以来 15,053 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。(令和元年度：166 テーマ)

※令和元年度実績 116 箇所を実施 延べ 5,444 人の県民が参加 (R2. 1. 31 現現在)

- 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。

※令和元年度実績

- ・大気汚染常時観測局適正配置計画 (案) に対する意見募集について
 - ・富山県地域防災計画 (火山災害対策) 改定 (案) に対する意見募集について
 - ・富山県外国人材活躍・多文化共生推進プラン (仮称) に対する意見募集について
- など 13 件を実施 (R2. 1. 31 現在)

- ⑤ 県ホームページについては、情報通信技術の急速な進展や利用者ニーズの多様化などに対応するため、抜本的な改善、内容の充実 (リニューアル) を行う。

(5) 地方分権を確立するための地方税財政制度の改革等

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。

ア 地方交付税及び地方一般財源の確保・充実

令和2年度の地方財政対策にあたっては、「骨太の方針」において、地方一般財源総額は2021年度まで2018年度地方財政計画の水準を下回らないよう実質的に同水準を確保するとされた一方、国・地方で基調を合わせた歳出改革や効率化を積極的に推進するとされ、大変厳しい議論が行われることが懸念された。このため、安定的な財政運営に必要な地方一般財源総額の確保・充実をはじめ、地方法人課税の新たな偏在是正措置により生じる財源の活用、幼児教育・高等教育の無償化に要する地方負担や会計年度任用職員制度の導入に向けた地方団体の財政需要の増加など地方財政計画における必要な歳出の計上、防災・減災、国土強靱化、地方創生の実現のための地方財源の十分な確保などについて、全国知事会等とも連携しながら国に対して強く働きかけてきた。

この結果、令和2年度の地方財政対策において、①地方税が増収となる中で、地方交付税について前年度を上回る16.6兆円が確保されるとともに、地方の一般財源総額について前年度を上回る63.4兆円が確保され、臨時財政対策債は前年度から0.1兆円抑制されたこと、②地方法人課税の新たな偏在是正措置により生じる財源の全額を活用して、新たに「地域社会再生事業費」が創設されたこと、③幼児教育・高等教育の無償化に要する地方負担を含む人づくり革命に係る事業費や会計年度任用職員制度の導入に伴う財政需要の増加などに必要な財源が確保されたこと、④防災・減災対策に係る「緊急浚渫推進事業費」の創設や森林環境譲与税の増額確保など地方財政措置が拡充されたこと、⑤「まち・ひと・しごと創生事業費」が引き続き1兆円確保されるとともに、「地方創生推進交付金」について、前年度と同額の1,000億円を確保したほか、Society5.0を推進するための支援の枠組みの新設や、複数年度にわたる施設整備事業の円滑化、移住支援事業の速やかな要件緩和など、地方創生の実現に向けた各種の措置が講じられるなど、地方の安定的な財政運営に必要な一般財源総額の確保・充実と地方創生の取組みをさらに加速させるために必要となる財源が確保された。

今後とも、地方が責任をもって、地方創生・人口減少対策をはじめ、福祉・医療、地域経済活性化・雇用対策、人づくり、国土強靱化のための防災・減災事業など、地方の実情に沿ったきめ細かな行政サービスを十分担えるよう、地方交付税も含めた地方一般財源総額を確保・充実していくことが必要であり、引き続き全国知事会をはじめ地方六団体等とも連携して国に対して強く働きかけ、地方創生の推進や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。

イ 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

大都市に税収が集中する構造的課題に対処する観点等から、令和元年度税制改正において地方法人課税の新たな偏在是正措置が制度化され、東京都の税収の一部が道府県に配分されることとなったが、一方で、地方交付税の制度上、税収等が増えることで地方交付税が減少することが懸念されたことから、新たな偏在是正措置により生じる財源の全額を地方財政計画に必要な歳出として計上し、地方交付税の配分額を増やすことで、地方税財政制度全体としてより実効性ある偏在是正措置とすべきことを、全国知事会等とも連携して国に対し強く要請してきた。

その結果、令和2年度地方財政対策において、地方法人課税の新たな偏在是正措置により生じる財源の全額となる4,200億円を活用して、地方団体が地域社会の維持・再生に向けた幅広い施策に自主的・主体的に取り組むための新たな歳出項目「地域社会再生事業費」が創設され、道府県と市町村に半分ずつ配分されることとなった。これにより地方交付税が増額され、市町村も含めた地方の税財政制度全体としてより実効性のある偏在是正措置となった。

なお、人口や大企業などの税源そのものが東京などの大都市に集中する我が国の社会構造を抜本的に是正することが根本として重要であり、今回の偏在是正措置の実施にとどまらず、都市と地方の自立・連携・共生を図る観点から、地方創生の取組みをより強力に加速化させることを引き続き国に働きかけていく。

ウ 地方税源の確保・充実

令和2年度税制改正においては、本県をはじめとした全国知事会の提言を踏まえ、「地方創生応援税制（企業版ふるさと納税）」について、税額控除割合（現行：最大3割）を最大6割に拡充して、企業の自己負担（現行：4割）を1割に引き下げ、認定手続の簡素化や寄附時期の制限緩和などの運用改善を行うとともに、その適用期限を5年延長することとされた。また、「地方拠点強化税制」について、その適用期限を2年延長するとともに、雇用促進税制に係る税額控除額の一定の見直しを行うこととされた。地方団体においては本制度を積極的に活用し、企業の地方移転等に向けた取組みをさらに進めることとしているが、引き続き、東京一極集中の是正に向け、これまでの実績や効果などを踏まえ、より実効性のある制度となるよう、国に対して検討を求めていく。

さらに、与党税制改正大綱において検討事項とされてきた電気供給業に係る法人事業税の収入金額課税制度については、発電事業及び小売事業全体の2割程度を見直すこととされた。今回の見直しについては、大半を収入金額課税として維持し、相当程度の代替財源が確保されたことにより、地方財政に与える影響に一定の配慮がなされたものである。また、平成29年度与党税制改正大綱以降「今後長期的に検討する」とされてきたゴルフ場利用税については、東京オリンピック競技大会出場選手等に対して非課税措置を新たに講じた上で、現行制度を堅持すると結論された。引き続き、両制度の堅持とともに、地方税の充実と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て、国に働きかけていく。

② 地方分権「提案募集方式」への対応等

平成26年から、地方の発意と多様性を重視し、個々の地方公共団体等から全国的な制度改正の提案を広く募る「提案募集方式」が導入されている。令和元年の提案のうち、国において、対応可能とされた提案については、事務・権限の移譲、義務付け・枠付けの見直しに向けた作業が進められている。とりわけ、法律の改正により措置すべき事項については、次期通常国会に所要の一括法案を提出する準備が進められており、法施行に向け、本県として適切に対応していく。

今後とも、地方創生への取組みも踏まえて、本県の実情に応じた義務付け・枠付けの見直しや権限移譲に適宜適切に対応するため、「提案募集方式」の積極的な活用に向けた職員に対する研修の実施などの取組みを進めていくほか、職員一人ひとりが積極的に提案に取り組んでいく。

<本県の提案>

- ・保育所等の実地監査の効率的な実施方法の周知について

<提案に関する対応方針（各府省からの回答）>

都道府県に対し、令和元年5月30日付事務連絡「児童福祉法に基づく保育所等の指導監督の効率的・効果的な実施について」により、効率的・効果的な取組の実施例を示し、効率的かつ効果的な指導監査の実施に努めていただくようお願いしたところであるが、更なる指導監査の効率的かつ効果的な実施のための方策について、今年度調査研究を行っており、引き続き自治体職員・保育士等の事務負担を軽減する方策を検討することとしている。

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必要がある。

市町村を包含する広域自治体としての県においては、社会保障・税番号制度の適切な運用や情報セキュリティ対策、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市町村が連携・協力して推進する税収確保対策、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、県内市町村の連携中枢都市圏の形成や取組みへの助言をはじめ、市町村間の広域連携等についても支援を行っている。

今後も、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、市町村への支援を行うとともに、住民の利便性の向上や事務の効率化、県と市町村の役割分担といった観点も考慮し、権限移譲を進めていく。

※ 県内の連携中枢都市圏の状況

- ・「とやま呉西圏域連携中枢都市圏」 H28. 10. 3 連携中枢都市圏協約締結
構成市町村：高岡市、射水市、氷見市、砺波市、小矢部市、南砺市
- ・「富山広域連携中枢都市圏」 H30. 1. 10 連携中枢都市圏協約締結
構成市町村：富山市、滑川市、舟橋村、上市町、立山町

※ 権限移譲の状況 (R2年1月1日現在)
特例条例により、73項目962事務を移譲

(5) 内部統制制度の導入

令和2年4月から、地方自治法の改正を受け、都道府県及び政令指定都市において、住民の福祉の増進を図ることを基本とする組織目的が達成されるよう、行政サービスの提供等の事務を執行する主体である長自らが、行政サービスの提供等の事務上のリスクを評価及びコントロールし、事務の適正な執行を確保する内部統制制度が導入される。

まずは財務事務を対象とし、4月からの円滑な内部統制制度の導入に向け、引き続き準備を進めるとともに4月以降は適切な運用を行い、県民に信頼される県政運営に取り組んでいく。

また内部統制制度導入効果が高まるよう職員の意識啓発にも努めていく。