資料２

新たな行革大綱に向けた中間とりまとめ（案）の概要

１　策定の背景

これまでの歩み

○　昭和 60 年以来、数次の大綱のもとで積極的な取組

○　「愛知県第三次行革大綱」（平成 11 年度～）以降の 10 年余は､継続的に行革大綱を見直し、改革を重ねてきた

平成 11～21 年度実績

行革効果額

累計 4,800 億円

職員定数削減

（知事部局等その他）

約 3,900 人

（参考）

11～20 年度総務省定員管理調査による一般行政部門の削減実績

（全国トップクラス）

削減率 20.3%（△2,338 人）

さらなる改革の必要性

①　世界同時不況の深刻な影響と社会の大きな変化への対応

○　世界同時不況は愛知県の地域経済社会に大きな打撃

雇用環境が急速に悪化、県民生活に深刻な影響

○　少子高齢化を始めとする時代の潮流はさらに加速

○　社会保障制度に対する信頼性の低下等による社会全体としてのセーフティネットの弱体化

○　県財政は、不況に伴う法人二税の急激な落ち込みと法人事業税の一部国税化の影響から、かつてない危機的な状況

②　分権・協働型社会への対応

○　第二期地方分権改革による国、県、市町村の役割の見直し

○　道州制に向けた検討の進行

○　市町村合併が大きく進展

○　ＮＰＯは着実に増加、協働が拡大

企業の社会貢献活動も一段と活発化

③　組織の能力・活力の維持向上と信頼の回復

○　団塊の世代の大量退職がピークを迎え、短期間に職員の世代交代が大きく進む

○　継続的な組織のスリム化により、限られたマンパワーで、一層高度化・複雑化する課題に対応

○　職員の不祥事や不適正経理問題などにより、県行政に対する信頼が損なわれている

２　行政改革の基本的な考え方

計画期間　平成 22～26 年度（5 年間）

計画期間の展望

○　経済には持ち直しの動きが見られるが、先行きは一段と不透明

経済が本格的な回復軌道に乗った後も、法人二税収入が持ち直すまでには一定の期間が必要

計画期間（特に前半）は極めて厳しい財政状況が継続

○　わが国人口は長期の減少過程、26 年には、高齢化率が 26%に至る

計画期間は、人口減少社会、本格的な高齢社会への最後の準備期間

改革の目標

○　弱体化したセーフティネットの機能の回復、将来に向けた地域づくり等を進めるためには、市町村、国、県、ＮＰＯ、企業など、地域社会に関わる主体の参加と役割の分担により、社会の構造的な変化の中でも効率的に機能し続けられる「新しい公」を確立することが必要

○　県としては、大きく経済情勢が変動しても、果たすべき役割と責任を安定的に担っていくことができるよう、現下の危機的な財政状況を克服し、持続可能で質の高い行財政体制を構築

改革の進め方

①「新しい政策の指針」と一体として推進

・大綱は、政策の指針に掲げる政策を支える行政体制や行財政運営のあり方を示すもの

②量の改革と質の改革を並行して推進

事務事業の徹底した見直し

・歳入の確保に向けて最大限努力する一方、事務事業を改めて徹底的に見直すとともに、臨時の措置も含めて可能な限りの歳出の抑制を行う必要

仕事の質（効果・効率・顧客満足）の向上

・民間で培われた知恵に学ぶことなどによって「質の改革」に取り組む必要

・県行政をより県民ニーズに即した効果的なものとしていく見地からは、企画立案能力や専門能力の向上、事務事業の工夫・改善

・効率化の見地からは、徹底した無駄や重複の排除による能率の向上、コストの縮減や事務の簡素化

・親切・丁寧な応対など顧客満足の向上

③地域全体としての効果・効率に配慮して推進

・地域全体が公共サービスを支えるという前提を常に意識

県だけでなく、地域社会全体としての力を引き出し、効果の最大化やコストの最小化を図っていくという視点が不可欠

３ 主要取組事項に関する取組方向

健全で持続可能な行財政基盤の確立

①未曾有の財政危機下での財政運営と財政健全化の推進

②事務事業の見直しと県が真に果たすべき役割への集中

③効果的・効率的な行政運営の推進

・民間委託の推進

・公の施設の見直しなど

分権・協働型社会を先導する県庁づくり

①地方分権に対応した国・市町村との関係づくり

②県民･企業との協働、連携の推進

効率的かつ適正で創造力にあふれる行政組織の実現

①定員・給与等の適正管理

②職員の能力を最大限発揮する人事管理

③活力ある職場づくり

④透明性の高い県政の推進と内部統制の強化

⑤仕事の改善・工夫や政策形成機能の強化

○　主要取組事項に関する取組方向の概要

健全で持続可能な行財政基盤の確立

主要な取組事項		取組方向
①未曾有の財政危機下での財政運営と財政健全化の推進	財政運営の基本的な考え方	○　景気が本格的な回復軌道に乗り、急激に落ち込んだ税収が戻ってくるまでの間は、地方交付税の交付団体で推移する見込 基金は枯渇しており、引き続き特例的な県債の増発など臨時の財源対策は不可避 ○　歳入の確保と歳出の抑制に努め、安心・安全の確保、将来の地域づくりに向けた施策など、県の重点施策を支える財源を手当していく ○　身の丈に合った行政サービスを安定的に提供する持続可能な財政基盤を確立できるよう、臨時の財源対策を極力抑制しながら、赤字に陥らないことはもちろんのこと、地方財政健全化指標を健全な水準に維持することに全力を注ぐ
	健全な財政運営の推進	○　県税徴収率の向上などによる自主財源の確保 ○　国に対しては、暫定措置である地方法人特別税の廃止と地方税への復元、地方一般財源の充実・確保などを要請 ○　新たな行革大綱に位置づける取組を進行管理し、着実に推進 ○　地方公会計制度改革に基づき作成する財務書類４表の活用や資産・債務改革の具体化を進める
	持続可能な財政基盤の確立	○　県債の新規発行額の抑制により、公債費の中長期的なコントロールに努め、財政の弾力性を確保して持続可能な財政基盤の確立に取り組む ○　現在は枯渇している基金残高の回復にも努める必要
②事務事業の見直しと県が真に果たすべき役割への集中		○　都道府県としての標準的な行政水準を踏まえつつ、「新しい政策の指針」に掲げる事業等に財政的、人的資源を投入できる行財政体制を構築するため、必要性、役割分担及び実施手法の見地から、すべての事務事業を点検 平成22年度以降の予算編成において順次所要の見直しを行う
③効果的・効率的な行政運営の推進	民間委託の推進	○　市場化テストの検討の場なども活用しながら、民間活力の積極的な活用を図るため、民間委託を推進 ○　民間委託の検討にあたっては、サービスの質の確保など、行政としての責任を全うすることに留意
	市場化テストの推進	○　民間から提案のあった業務のうち、特別の法規制がなく、県職員が直接に実施する必要がない業務について、市場化テストを推進
	公の施設の見直し	○　民間との競合、県としての存置の意義、利用率などの観点から必要性を見直し、廃止、民営化、地元移管等 ○　所管が縦割りになっているが管理内容や機能が類似する公園等の施設の所管の一元化について検討 ○　指定管理者制度の活用について、経過措置として任意指定している施設については、原則、次回から公募 また、これら以外の施設についても、任意指定の理由がなくなったものについては、公募への切り替えを随時検討 ただし、利用者の生活の場となる施設など継続的・安定的なサービスの提供に特別な配慮を要する施設の取扱については、指定管理者選定委員会の議論を踏まえて別途検討 ○　直営施設についても、直営の是非を検討し、指定管理者制度導入について継続的に検討
	県関係団体の見直し	○　公益法人認定、指定管理者の公募結果及び第三セクター等経営改革などの動向を注視しつつ、引き続き統廃合や役割の見直しを検討 ○　平成21年度から22年度にかけ次期経営改善計画の策定を支援
	第三セクターの経営改革の推進	○　出資について必要性を検証するなど、引き続き経営改善の促進、関与の見直し及び統廃合を推進 ○　特に経営改善が必要な法人については、出資法人等経営検討委員会の改革案を踏まえ、平成21年度中に県としての「経営改革プラン」を策定 ○　平成22年度以降も、出資法人等経営検討委員会を活用し、「経営改革プラン」の実施状況や県が基本財産等の４分の１以上を出資している法人その他の県関係団体等の経営状況を定期的に点検・評価し、結果を公表

主要な取組事項		取組方向
③効果的・効率的な行政運営の推進	試験研究機関の見直し	○　行革大綱２００５の検討期限（平成 22 年度）を前倒しして平成 21 年度中に方向性を取りまとめ新たな大綱に位置づけ
	公営企業の経営改善	○　企業庁については、業績評価（平成 21 年度）を踏まえて次期中期経営計画（平成 23～27 年度）を策定・公表の上、健全経営に取り組む
		○　病院事業については、県立病院経営中期計画（平成 22～24 年度）に基づき、良質な医療を確保しつつ、健全経営に取り組む
	効果的・効率的な資産管理	○　未利用・低利用の県有財産について、適正な処分や有効活用を推進
		○　県有施設全体の現状を調査 県全体の資産を包括的・戦略的に管理する仕組の構築に向けて検討
	組織・機構の見直し	○　当面は、現行の組織体制を基本としつつ、環境変化に柔軟に対応 ○　本庁組織については、部局横断的な課題への対応力の強化 地方機関については、平成 20 年 4 月の見直しの定着を図るとともに、市町村合併や地方分権改革のさらなる進展を踏まえ、必要に応じ関係事務の執行体制等について検討
		○　中長期的には、持続可能な行財政体制のもとで一層質の高い県政を実現するための組織・機構のあり方について検討
	コストの縮減、業務の簡素化・効率化	○　統合・集約等によって県民サービスの向上や効率化が期待できる事務事業については、既存の部局・課室の枠組みにとらわれず統合・集約 ○　全庁共通業務の統合、集約等による効率化や簡素化を推進
		○　事務の繁閑に応じた人員配置の弾力的な運用（配置替え）
		○　公共工事に関する総合的なコスト縮減施策を積極的に推進
		○　あらゆる部門で、徹底して無駄を排除し、コストを節減する取組を推進 各部局の節約努力により生じた不用額の 10%を翌々年度の予算要求における財源の一部として活用できる手法について、その割合を引き上げ、効率的な予算執行に向けた取組を一層推進
		○　収入未済について、一部事務の外部委託導入による積極的な回収策を検討

分権・協働型社会を先導する県庁づくり

主要な取組事項		取組方向
①地方分権に対応した国･市町村との関係づくり	第二期地方分権改革への対応	○　新分権一括法の施行に伴い、市町村への事務の円滑な移譲、国から県への事務移譲の円滑な実施と地域の実情にあった取組の推進
		○　法令による義務付け・枠付けの廃止等に伴い、事務事業のあり方を検討し、地域の実情にあった取組を推進
	市町村への権限移譲の推進等	○　市町村への権限移譲を計画的に推進 市町村の自主性・自律性に配慮した権限移譲推進のための環境整備を検討
		○　市町村間の広域連携の取組を支援
		○　市町村の事業と目的・手段が類似する県の事務事業については、市町村と県の役割分担を見直し、可能な限り事務の重複を解消
②県民・企業との協働､連携の推進	ＮＰＯとの協働の推進	○　適切な役割分担と事業形態を選択しながら、ＮＰＯとの協働を推進
		○　これまでの協働の成果と課題を検証しながら、「協働ロードマップ」づくりなどを通じて、協働事業の質的向上を図る
	企業との連携の拡大	○　企業の社会貢献活動との連携を積極的に推進
		○　企業からの提案と公共ニーズをマッチングする新たな仕組の構築に向けて検討

効率的かつ適正で創造力にあふれる行政組織の実現

主要な取組事項		取組方向
①定員・給与等の適正管理	定員の適正な管理	○　知事部局等・教育の事務部門については、事務事業の廃止･縮小、民間委託、事務処理方法の改善などの合理化の取組や行政需要の動向に応じた適正な定員管理
		○　教職員については、引き続き、教職員定数等に関する標準法に基づく適正配置 本県独自措置の教職員定数については、国に対して財政措置の対象とするよう要請することを含め、そのあり方について検討 また、職員定数については、業務の実施体制の合理化・効率化などによる適正な管理
		○　警察官については、治安の維持や多様化する犯罪等への的確な対応のために必要となる人員の適切な配置に努めるとともに、引き続き組織・人員の効率的運用や業務の合理化に取り組む また、警察職員については、組織・人員の効率的運用や業務の合理化の取組などにより、適正な職員配置
		○　県が広域自治体として主体的に担う分野については、組織の効率化を前提に、必要な人員を確保 県の重点施策についても、中長期的な視点から適切に人員配置
	給与等の適正な管理	○　人事委員会勧告制度を尊重して、引き続き給与制度の適正化に取り組む
		○　各種手当について、趣旨や社会情勢の変化などを踏まえ、引き続き、そのあり方を見直し
		○　人事評価制度の構築に合わせて、メリハリの効いた給与制度への転換をさらに進める
②職員の能力を最大限発揮する人事管理	人材の育成・活用	○　「あいち人材育成ビジョン」（平成 18 年 3 月）に基づく各種取組の推進 分権・協働型社会にふさわしい人材育成、活用のあり方について検討
		○　専門性や継続性を必要とする特定分野について、異動ローテーションの見直しなどによる高い専門能力や経験･熟練を有する職員の効果的な育成
		○　キャリアマネジメント制度に基づく、能力、適性、本人の希望に応じた配置、登用
		○　将来の県政運営を担い、高度化・複雑化する課題に対応できる人材を確保するための職員採用のあり方について検討
	能力・実績に基づく人事管理	○　発揮した能力と業績を適正に評価する人事評価制度を一般職員に拡大（業務の成果だけでなくプロセスも重視）
		○　人事評価結果の反映にあたってはメリハリをつける
③活力ある職場づくり	多様な任用形態の活用	○　職員の年齢構成の偏りをなくし安定した組織構成とするため、職員の新規採用を一定数確保しつつ、さらに多様な任用形態の活用を図る
		○　民間企業等職務経験者採用の積極的な活用 民間企業等で活躍している人材の官民交流等による受入や即戦力としての任期付採用を検討
		○　特に専門性が高く、次代の育成と技術の継承が必要な業務について再任用職員をさらに活用
	職員のモチベーションの向上	○　職員がやりがいと使命感を持って仕事に取り組み、達成感が得られるよう、組織目標を明確化する仕組づくりや執行体制の見直しを検討
		○　事務改善表彰制度を見直し、「仕事の質」の向上に関する優秀な取組に対する表彰制度に再構築
	メンタルヘルス対策	○　ストレス関連疾患の発症予防、ストレス関連疾患の早期発見・早期治療対策の充実に向けて検討 職場復帰に向けた支援と併せ、総合的なメンタルヘルス対策に取り組む
④透明性の高い県政の推進と内部統制の強化	透明性の高い県政の推進	○　情報公開制度の適正な運用
	内部統制の強化	○　コンプライアンス意識の徹底を図るための研修の充実 会計指導検査、監察等による内部統制の強化
		○　監査制度を取り巻く今後の環境の変化に的確に対応 経済性、効率性及び有効性（３Ｅ）に重点を置いた監査の充実・強化
⑤仕事の改善・工夫や政策形成機能の強化	「仕事の質」向上運動の推進	○　「質の改革」の中心的な取組として、事務改善運動を抜本的に見直し、全庁運動として仕事の質の 3 要素（効果、効率、顧客満足）の向上を目指した活動を推進
	政策形成機能の強化	○　庁内の知恵、人材や外部との人的ネットワークの活用など政策形成の機会の多様化、業務遂行に必要な知識やノウハウ等の共有化
		○　より簡素で実効性の高いマネジメントサイクルの実現を目指し、予算編成・定数組織管理、事業執行、行政評価の現行ＰＤＣＡサイクルの見直しを検討（そのようなサイクルの中で、新たな行革大綱に位置づける取組の進行を適切に管理）