

# 千葉県行政改革計画・財政健全化計画 (素案)

平成22年度～24年度

千葉県

# 目 次

1	行政改革計画・財政健全化計画策定の背景	1
	(1) 県を取り巻く環境	
	(2) 厳しい財政状況	
2	行政改革計画	2
	(1) 計画期間	
	(2) 改革の視点・基本的方向	
	(3) 計画の概要	
3	財政健全化計画	14
	(1) 計画期間	
	(2) 目標	
	(3) 主な取組	

# 1 行政改革計画・財政健全化計画策定の背景

## (1) 県を取り巻く環境

**不正経理問題の発生に見る組織の内部牽制の機能不全**  
**少子高齢化による生産年齢人口の減少と義務的経費の増大**  
**厳しい経済・雇用情勢を背景にした活力の低下**  
**地方分権型社会の進展による国・県・市町村の役割変化**  
**NPO 活動や企業の CSR 活動等の活発化による社会の担い手のシフト**  
**職員の大量退職による県の経営資源の減少**

CSR (Corporate Social Responsibility): 企業が利益を追求するだけでなく、組織活動が社会へ与える影響に責任をもち、消費者、投資家等及び社会からの要求に対して適切な意思決定をすること。

## (2) 厳しい財政状況

**税収を上回る義務的経費**  
**100%に近い経常収支比率**  
**使い果たした基金（財政調整基金は10年度以降残高ゼロ）**

## 2 行政改革計画

### (1) 計画期間

平成22年度から平成24年度

### (2) 改革の視点・基本的方向

本県を取り巻く環境の変化や厳しい財政状況に加え、県の歴史的成長過程で生じた地域間格差も踏まえながら、以下の6つの視点・基本的方向を相互に融合させながら、総合的に行政改革を推進していきます。

これにより、県に求められる行政ニーズに的確に応えるとともに、本年度策定する総合計画の着実な推進を支えていくことのできる行政基盤を確立してまいります。

公正・透明な行財政運営の確立

組織体制の適正化

県庁のポテンシャルの最大化

時代の変化に対応した県の役割の再構築

チームスピリットの発揮

民間的視点・発想の積極的導入

### (3) 計画の概要

#### 公正・透明な行財政運営の確立

##### ア コンプライアンスの徹底、内部統制の強化

県民の皆様の信頼を失墜する不正経理問題がありました。

これまでの行政改革には、職員の意識改革をはじめとしたコンプライアンスの徹底や、不祥事を防ぐシステムの構築等の視点が欠如していました。

二度とこのような不祥事を発生させないための再発防止策を実施します。

##### 主な取組

- (ア) コンプライアンス推進組織の設置による職員の意識改革の徹底
- (イ) 不正な経理処理の再発防止に向けた特別監察の実施
- (ウ) 共通消耗品について、各所属による調達から集中調達機関による調達への変更及び見積もりあわせにおけるオープンカウンター（公開見積もり合わせ）方式の導入

##### イ 財政情報の透明性の向上

県の事業や財政について、県民への説明責任を果たすため、よりわかりやすい形での財政情報の公表に努めます。

##### 主な取組

- (ア) 予算公表資料において事業内容をよりわかりやすく、幅広く公表
- (イ) 一般会計の他会計・外郭団体等に対する債権・債務をわかりやすく公表

## 組織体制の適正化

### ア 職員数・総人件費の抑制

団塊の世代の職員の大量退職時代が続く中、一定の職員数を補充していかなければいけません。厳しい財政状況を踏まえると、更なる職員数の削減、給与制度等の見直しによる総人件費の抑制努力を続けていく必要があります。

事務事業の徹底的な見直し、再任用職員の活用、民間へのアウトソーシング等も行いながら、組織体制の適正化を図っていきます。

#### 主な取組

- (ア) 新たな定員適正化計画の策定による、更なる職員数の削減
- (イ) 中間管理職・スタッフ職等の見直しによる管理職総数の段階的削減
- (ウ) 特殊勤務手当、技能労務職員の給与制度等の見直し

## イ 組織・機構改革

組織のスリム化に取り組む中で、施策を着実に推進するためには、限られた人的資源を真に必要な部署に重点的に配置していくこと、また、無駄や無理なく業務が執行できる機能的な体制を不断に追求し、構築していくことが不可欠です。

これまでに行ってきた組織再編に伴い生じてきた課題の検証も十分に踏まえ、組織の持つ力を最大限に引き出す体制を確立します。

### 主な取組

- (ア) 県庁全体の意思決定システムの再構築や管理職のあり方という視点から、下記事項、
  - a)行政ニーズの変化等に対応した部局の再編
  - b)内部組織の大きくくり化を検証のうえ、室体制の見直し
  - c)給料表の級と対応した、職務や職責がわかりやすい職名
  - d)上位職の抑制の検討を行う。
- (イ) 県民の視点や市町村とのあるべき関係等を踏まえた出先機関の見直し
- (ウ) 重要施策の推進や職員数の減少等を踏まえ、部局横断的課題へ対応するためのプロジェクトチームの積極的活用（横の連携強化）
- (エ) 公営企業、試験研究機関等について地方独立行政法人化の検討

## ウ 公社等外郭団体改革

県が関与する公社等外郭団体については、これまで、県依存型から自立型の経営への転換等を基本とし、廃止や統合を含む改革に取り組んできました。

今後も、官民の役割分担の見直し等の社会環境の変化を踏まえ、引き続き団体の経営状況を積極的に公開しながら、更なる改革に取り組めます。

### 主な取組

- (ア) 平成 22 年度内に、団体ごとの新たな見直し方針の策定
- (イ) 平成 24 年度末までに、役職員数、県の財政支出額及び団体数を概ね 1 割(注)削減
- (ウ) 原則として、県からの人的支援は廃止
- (エ) 県退職者の採用は、経験・能力が必要な場合にのみ行う
- (オ) 公益法人制度改革への速やかな対応
- (カ) 土地造成整備事業を行う団体が保有する土地の売却・処分の促進
- (キ) 原則として、法令や国の制度に基づく場合を除いて、新たな損失補償は行わない
- (ク) 新たな公社は設置しない

(注)「1 割」は現段階でのものであり、今後、計画案策定時に確定していきます。



## エ 審議会等の見直し

県の審議会等について、数が増加傾向にある一方で、開催回数が少なく役割を終えたと思われるもの、委員数が多く形式的になっているもの、類似する審議会等があるものなどが見られます。

行政のスリム化、事務負担の軽減、審議会等開催コストの抑制を図るため、審議会等のあり方を見直します。

### 主な取組

(ア) 現行の「審議会等の設置及び運営等に関する指針」の改定の検討

(見直しの視点)

- ・ 活動実績のない審議会等の廃止
- ・ 類似する審議会等の統合
- ・ 委員数の削減

## 県庁のポテンシャルの最大化

### ア 人材改革

少数精鋭による組織運営を目指すうえで、職員が本来持つ「ポテンシャル」を十分に引き出して組織の中で活かしていくこと、個の力を組織の力に昇華させていくことが必要です。

職員の意欲や能力を引き出す仕組み、創意工夫による仕事の生産性向上、職員の挑戦や成果がより適切に評価されるシステムの追求など、職員一人ひとりが持つ意欲や能力が最大限発揮できるよう人材開発とその活用を図ります。

#### 主な取組

- (ア) 行政ニーズの変化に的確に対応した、新たな研修計画の策定・実施
- (イ) 創意工夫による仕事の進め方の改善事例を広く庁内で共有化する等、職員一人ひとりの生産性向上に向けた取組み
- (ウ) 昇任試験の導入の検討や、より実効性のある人事評価システムの構築
- (エ) 職員の得意分野を活かすことのできる人事配置
- (オ) 内部組織の大きくくり化を検証する等、職員のマネジメント能力の向上に向けた取組【再掲】

## イ しごと改革

職員数の削減などにより県庁の規模が縮小していく中で、多様化する県民ニーズに的確・迅速に対応するとともに、低コストで良質なサービスの提供を行うためには、業務の実施過程におけるムダや非効率の有無を常に振り返り、排除していく必要があります。

組織体としての生産性を向上させるため、業務プロセスや政策実現の仕組みを見直します。

### 主な取組

- (ア) 類似業務の集約化、IT 化の推進といった業務プロセスの改善や、過剰な規制や関与の廃止・縮小による業務の軽減や簡素化、慣習として行ってきた仕事のやり方・進め方の見直しによる組織の生産性の向上
- (イ) 重要施策の推進や職員数の減少等を踏まえ、部局横断的課題へ対応するためのプロジェクトチームの活用（横の連携強化）【再掲】

## ウ 資産改革（ファシリティマネジメントの推進）

県は多くの資産（土地や建物）を保有していますが、これらのうち、効果的に利活用されていないものも、隠れた県の「ポテンシャル」と言えます。

また、県の保有する道路・橋梁等の社会基盤施設や庁舎等の建物は、高度成長期に集中して建設されており、今後、維持補修や更新のための費用の増加が見込まれます。

資産をしっかりとマネジメントし、新たな収入の創出、維持更新費等の抑制や平準化に取り組めます。

### 主な取組

- （ア） 県全体の資産の保有状況の把握・有効活用の方策の分析
- （イ） 道路・橋梁等の長寿命化の推進
- （ウ） 一定エリア内に近接する単独庁舎群等の集約・統廃合
- （エ） 近接する事務所間の維持管理の共同実施等、財産保有に係るコストの縮減

## 時代の変化に対応した県の役割の再構築

県民ニーズの変化、公共サービスに対する民間市場の拡大、企業や NPO 等による社会貢献活動の高まり、市町村合併や地方分権改革の進展等により、県が担うべき役割の再構築が求められています。

分権時代における県の役割は、広域的・専門性の高い事務は県が担うという考え方を基本に、民と公との適切な役割分担、市町村と県との対等・協力の関係に基づいた連携の構築や事務事業の整理などを、市町村等の意向も十分踏まえながら進めていきます。

また、時代の変化や県民ニーズを踏まえ、従来、県の役割として関与してきた各種の規制についても、見直しを進めます。

### 主な取組

- (ア) サービスの担い手を明確化するための事務事業の徹底的な見直し
- (イ) 住民福祉の向上や市町村の自主性・自立性の強化を図るための権限移譲
- (ウ) 民間に対する県の過剰関与の見直し（規制改革の推進）【再掲】
- (エ) 民間や市町村との適切な役割分担等を踏まえた公の施設の見直し
- (オ) 企業誘致にあたっての県・市町村・民間企業の役割の再構築

## チームスピリットの発揮

県民、市町村、企業、市民活動団体等、県内の多様な活動主体は、本県の活力の源であり、これらが持つそれぞれの「強み」や「特性」を組み合わせる形で公共サービスを提供することで、サービス水準の向上やコスト削減、また、それぞれの主体の更なるパワーアップ等につながることを期待されます。

多様な活動主体とのチーム力を発揮して政策実現を図っていけるよう、県の調整機能を発揮します。

同様に、県庁内においても、チームスピリットを持って困難な課題に向かっていけるよう、組織横断的な体制を強化します。

### 主な取組

- (ア) 民間の知恵や工夫を公共サービス（委託事業や協働事業）に活かすため、民間提案型の官民協働システムの検討
- (イ) 商業者との間の地域貢献・地域振興に関する包括協定の締結の拡大
- (ウ) 道路や河川の清掃・美化等、ボランティア活動に県が支援し、県民との協働による活動
- (エ) 県庁内において、部局横断的課題に対応するためのプロジェクトチームの積極的活用（横の連携強化）【再掲】

## 民間的視点・発想の積極的導入

厳しい社会経済環境の好転が大きく期待できない状況にあっては、より一層の効果的・効率的な組織運営の追求が不可欠であり、企業経営の視点や発想を生かし、行政の中に取り入れられるものは上手に取り入れていく必要があります。

成果志向、コスト意識等の点について、民間的視点、発想による仕組みの導入について検討します。

また、県民や企業等、民間の発想から、過剰関与となっている規制について見直します。

### 主な取組

- (ア) 昇任試験の導入の検討や、より実効性のある人事評価システムの構築に向けた検討【再掲】
- (イ) 民間の知恵や工夫を公共サービス（委託事業や協働事業）に活かすため、民間提案型の官民協働システムの検討【再掲】
- (ウ) 資産の保有状況の整理・有効活用の方策の分析【再掲】
- (エ) 民間に対する県の過剰関与の見直し（規制改革の推進）【再掲】

