

平成22年度

行政改革の推進について

平成22年2月

富山県行財政改革推進本部

目 次

第1	平成22年度に取り組む行政改革の基本的な考え方	1
----	-------------------------	---

第2 平成22年度に実施する主な行政改革

I	定員の適正化等	2
II	簡素効率化の推進と新たな政策課題に対処するための組織整備	7
III	公の施設等の改革・廃止	12
IV	外郭団体の改革・廃止	14
V	事業の点検・見直し	16
VI	県有資産の見直し	19
VII	公民連携の推進	21
VIII	職員の能力・資質向上と意識改革	25
IX	県民参加と地方分権改革の推進	29

○ 附属資料

別表第1	組織整備の内容	32
別表第2	事務事業の見直し等における主なもの	35

第1 平成22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21年度予算編成後の段階では財源不足を約120億円まで縮減したところである。

行政改革委員会では、今年度、国際健康プラザをはじめとする大規模な公の施設の運営のあり方について、施設の役割や機能を改めて検証し、今後の方向性を取りまとめ、去る2月5日、民間提案制度の今後の取組み、外郭団体の見直しなど行政改革推進会議の提言への対応と合わせて「平成21年度報告」が提出された。

しかしながら、平成20年秋の世界的な金融危機に端を発した景気の低迷が続くなか、法人関係税を中心に県税収入は前年度に引き続き厳しい状況で推移しており、昨年11月時点で約190億円の財源不足額が見込まれるなど、県財政には深刻な影響が生じている。本県をはじめ地方の積極的な主張・働きかけにより、本年度に引き続き来年度も地方交付税が1.1兆円増額されたが、新幹線整備事業負担金、社会保障関係経費の増加、高水準の公債費負担、景気・雇用対策など、県財政は依然として厳しい状況にあることから、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。

以上の認識に立って、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22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18年7月に策定した全部門の職員を対象とする集中改革プランに基づき職員数の削減に努め、目標を達成する見込みである。

今後も引き続き、簡素で効率的な行政を推進するため、一般行政部門を対象として、新たな定員適正化計画を策定する。

また、教育、警察、企業局等の特定行政部門においても、一般行政部門における削減の考え方を参考に定員の適正化に努める。

なお、財源不足に対応するために、改めて平成20年4月から実施している給料の臨時的な減額措置及び地域手当の凍結を平成22年度も継続する。

2 平成22年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 一般行政部門の職員を対象とする定員適正化について、平成21年4月から平成26年4月までの5年間で7.2%削減し、平成16年4月からの10年間で20%の削減を目標とする、新たな計画を策定する
- 2 教育委員会や警察を含む全部門の職員数を対象とする集中改革プラン（平成18年7月に策定）については、平成22年4月までの5年間で928人（5.6%）の削減見込みで、目標（5.2%（861人））を上回る見込み
- 3 給料は平成20年度から3年間減額（平成17年度から6年間減額）

（特別職：知事△18%、副知事等△13%（地域手当3%を含む。）

一般職：部長級△4%、次長級～課長級△3%、その他の職員△1%（富山市内勤務の場合には、地域手当3%を含めそれぞれ△7%、△6%、△4%）

(1) 新定員適正化計画

① これまでの定員管理の状況

・定員適正化計画（H16.4～21.4）に基づく取組み状況

一般行政部門については、定員適正化計画（平成17年2月策定、平成16年度の職員数4,159人を基準として、平成21年度までの5年間に、10%、416人の削減目標）に基づき、県民の理解を得ながら、職員数の削減に努めてきたところである。

この結果、平成20年度には早くも目標を達成し、最終的に平成21年4月までの5年間で目標を大幅に上回る13.8%、575人の削減を達成した。

定員適正化計画 (H16.4～21.4) の状況

(各年4月1日現在、単位：人)

区分	平成16年	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	計	目標
一般行政部門 職員数	4,159	4,080	3,982	3,863	3,703	3,584	/	3,743
増減数	(基準)	△79	△98	△119	△160	△119		△575
増減率		△1.9%	△2.4%	△2.9%	△3.8%	△2.9%	△13.8%	△10.0%

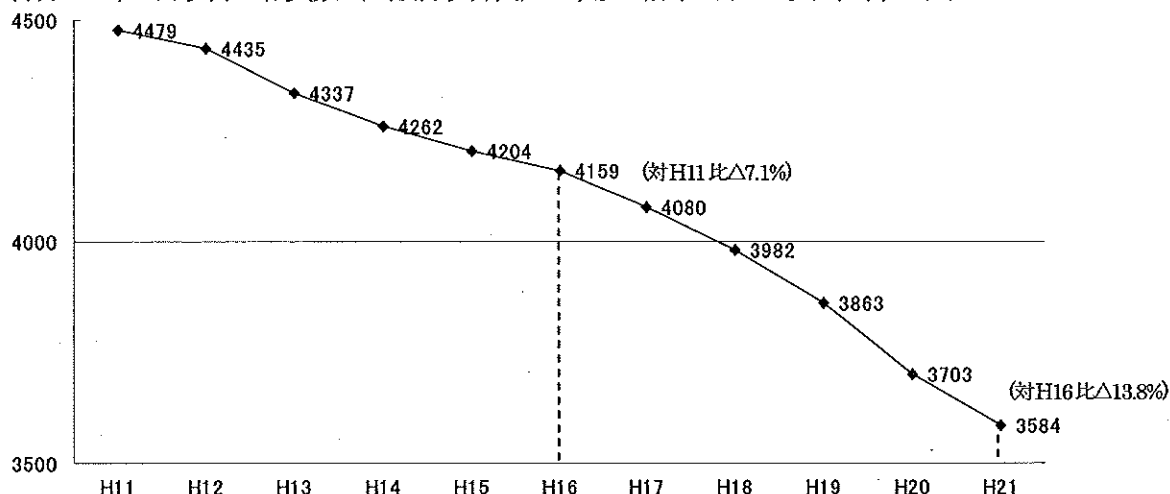
主な取組み

- 県税の賦課徴収機能を強化するため、4つの県税事務所を統合し「総合県税事務所」を設置 (H17)
- 各課に共通する旅費や備品購入等の内部管理事務について、総務会計課を設置し、事務を集中化 (H19～20)
- 多様な職業訓練ニーズに的確に対応し、県全体を踏まえた効果的な職業訓練を実施するため、技術専門学院と3つの職業能力開発センターを統合 (H19)
- 流杉老人ホームを民間へ移管 (H19)
- 農林業施策のソフト・ハード両面を一体的に進めるため、農業普及指導センターと農地林務事務所を統合し、「農林振興センター」を設置 (H20)
- 試験研究機関の企画・調整機能等の一元化を図るため、食品研究所、農業・林業技術センター、水産試験場を統合し、「農林水産総合技術センター」を設置 (H20)
- 土木事務所における入札業務、用地業務、建築確認業務を土木センターへ集約 (H20)
- 公共事業の縮減を踏まえ、土木事務所の工務部門を集約 (H20)

② 過去10年(平成11年4月以降)の職員数(一般行政部門)の状況

本県では、以前から、定員の適正化に取り組んできている。前回の定員適正化計画(H11.4～16.4)において、一般行政部門の人員数を320人削減してきており、今回の定員適正化計画(H16.4～21.4)の575人の削減実績とあわせて、平成11年4月から21年4月までの10年間に於いて、一般行政部門の職員数について895人の削減を達成したこととなる。これは、平成11年4月における4,479人に比べ、約2割の人員の削減となる。

平成11年4月以降の職員数(一般行政部門)の状況(各年4月1日現在、単位：人)



また、前回の定員適正化計画（H11.4～16.4）の間に7.1%の人員削減を行ったところであるが、さらに、今回の定員適正化計画（H16.4～21.4）の間に、本庁における組織の再編や出先機関の統合、事務事業の見直しなど、徹底した行政改革に取り組んだことにより、前回の削減率を大幅に上回る人員削減を達成したところである。

③ 今後の定員管理のあり方

定員適正化の方針

簡素で効率的な行政を推進するため、一般行政部門を対象とした、定員適正化計画を策定し、職員数の抑制に努めてきているところである。

その結果、平成11年4月からの10年間に、895人の定員を削減し、約2割の職員を削減している。このため、更なる削減は、たいへん厳しい状況にあるが、行政改革に終わりはなく、しっかり取り組んでいく必要がある。

今後とも、納税者である県民の目線に沿って、県の組織をさらにスリム化し、元気とやまの創造につながるような活力あるものとし、職員数の一層の適正化に取り組む。

なお、今後の国と地方の役割分担の見直しに伴い、国の出先機関の職員が移管される場合は、別に取扱うものとする。

計画期間

平成21年4月1日から5年間（平成25年度末まで）

数値目標

一般行政部門の職員数を平成26年4月1日までに、平成21年4月1日を基準として7.2%（257人）削減することとし、平成16年4月（4,159人）からの10年間で20%、832人を削減する。

具体的な進め方

- ・ 社会経済情勢に対応した組織体制の整備
国と地方との関係やそれぞれの財政状況、少子高齢化や人口減少など社会経済情勢の変化に適切に対応できる組織体制を整備する。
- ・ 不断の組織見直し
納税者である県民の立場・目線から、できるだけスリムにかつ効率的な組織となるよう不断に見直しを行う。
- ・ 県民ニーズに対応した職員の配置
県民ニーズに柔軟に対応し、業務量に見合ったメリハリのある職員の配置を行う。
- ・ 民間委託の推進
県の業務において、核となる部分を県が担い、民間の知恵や活力をいかしていく分野については、できるだけ委託等を推進する。
- ・ 派遣職員の見直し
県の外郭団体において事業の重点化等を進めることにより、職員派遣の必要性の検討を行い、派遣者の人数の見直しを行う。

(2) 集中改革プランに基づく職員数の適正化

集中改革プラン（平成18年7月策定。平成17年度の職員数16,701人を基準として、平成22年度までの5年間に、5.2%、861人の削減目標）に基づき、全部門の職員数の削減に努めているところであり、平成22年4月までの5年間で5.6%、928人の削減となり、目標を達成する見込みである。

具体的には、一般行政部門については、目標（△10.3%）を大きく上回る△14.5%、企業局は3割を超える削減となっている。

教育部門については、県立大学の改組に伴う増員を行い、警察部門においても、安全・安心の観点から警察官を増員しているところである。

また、中央病院については、医療体制の充実など、県民の医療ニーズに沿って、医師や看護師を増員しているところである。

このように、県民の行政ニーズに留意しながら、メリハリをつけて取組みを進めてきている。

集中改革プラン（定員管理）の進捗状況

（各年4月1日現在、単位：人）

	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年 (見込み)	計 (見込み)	目標
一般行政部門	4,080	3,982	3,863	3,703	3,584	3,488		3,658
増減数	(基準)	△98	△119	△160	△119	△96	△592	△422
増減率		△2.4%	△2.9%	△3.9%	△2.9%	△2.4%	△14.5%	△10.3%
教育部門	9,396	9,344	9,263	9,145	9,075	9,007		8,991
増減数	(基準)	△52	△81	△118	△70	△68	△389	△405
増減率		△0.6%	△0.9%	△1.3%	△0.7%	△0.7%	△4.1%	△4.3%
警察部門	2,194	2,254	2,259	2,249	2,249	2,251		2,235
増減数	(基準)	60	5	△10	0	2	57	41
増減率		2.7%	0.2%	△0.5%	0.0%	0.1%	2.6%	1.9%
中央病院	849	852	853	881	915	906		835
増減数	(基準)	3	1	28	34	△9	57	△14
増減率		0.4%	0.1%	3.3%	4.0%	△1.1%	6.7%	△1.6%
企業局等	182	173	153	142	127	121		121
増減数	(基準)	△9	△20	△11	△15	△6	△61	△61
増減率		△4.9%	△11.0%	△6.0%	△8.2%	△3.3%	△33.5%	△33.5%
合計	16,701	16,605	16,391	16,120	15,950	15,773		15,840
増減数	(基準)	△96	△214	△271	△170	△177	△928	△861
増減率		△0.6%	△1.3%	△1.6%	△1.0%	△1.1%	△5.6%	△5.2%

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。

(3) 早期勸奨退職制度の特例措置の実施

職員の年齢構成の平準化、職員の新陳代謝の促進による組織の活性化等を目的として、早期勸奨退職制度の特例措置（対象年齢の引下げ〔50才以上→40才以上〕、退職手当の割増率の引上げ〔2%/年→3%/年〕）を、平成22年度及び平成23年度において時限的に実施する。

(4) 特別職の給与について一定期間の減額措置

- ・期間：平成20年4月～平成23年3月
- ・削減率：知事 $\Delta 15\%$ (H17.4～H20.3： $\Delta 10\%$) (地域手当の凍結を含めると $\Delta 18\%$)
副知事等 $\Delta 10\%$ (H17.4～H20.3： $\Delta 7\%$) (地域手当の凍結を含めると $\Delta 13\%$)

(5) 一般職の給与について一定期間の減額措置

- ・期間：平成20年4月～平成23年3月
- ・削減率：管理職（部長級） $\Delta 4\%$ (H17.4～H20.3： $\Delta 5\%$) (地域手当の凍結を含めると $\Delta 7\%$)
管理職（部長級以外） $\Delta 3\%$ (H17.4～H20.3： $\Delta 5\%$) (地域手当の凍結を含めると $\Delta 6\%$)
その他の職員 $\Delta 1\%$ (H17.4～H20.3： $\Delta 3\%$) (地域手当の凍結を含めると $\Delta 4\%$)

【参考】

- ・地域手当（富山市内勤務の場合 支給率3%）については、平成20年度から当分の間、凍結中。

(6) 特殊勤務手当の見直し

警察官の特殊勤務手当である警察職員業務手当について、日額化を図るとともに、手当支給対象となる業務の見直しを行う。これにより、平成21年度に比べ、約2千5百万円の削減額を見込んでいる。

<警察職員業務手当の見直し内容>

- ・手当の日額化：現在月額となっている手当を日額化（航空機操縦作業を除く）し、職員の勤務実績に応じた手当支給とする。
※日額化する手当：15手当
- ・手当項目の見直し：社会情勢の変化や技術の進歩などにより、危険性、不快感、困難性等は変化していることを踏まえて手当支給対象業務について見直しを行う。
※廃止する手当項目：3項目、追加する手当項目：1項目

II 簡素効率化の推進と新たな政策課題に対処するための組織整備

1 基本的な考え方

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。

また、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。

2 平成22年度の主な実施内容

<主なポイント>

—組織の簡素化、業務の効率化のための見直し—

- 1 農村関連施策を効率的に推進するため、耕地課と農村環境課を「農村整備課」と「農村振興課」に再編するほか、農林振興センター(富山・高岡)の農村整備担当課を統合
- 2 子撫川水道管理所の支所化など企業局の組織体制を見直し
- 3 部局長秘書業務に民間人材を活用(H22.7 から段階的に実施)

—新たな政策課題に対処するための組織整備—

- 1 総合的な交通政策を機動的・一体的に推進するため、総合交通政策室長を専任化するとともに、「航空政策」、「新幹線関連政策」、「並行在来線・地域交通」の担当制に移行
- 2 ふるさと文学館(仮称)整備のため、文化振興課に「ふるさと文学館整備班」を新設
- 3 イタイイタイ病資料館(仮称)整備のため、健康課に「イタイイタイ病資料館整備班」を新設
- 4 子育て支援、観光振興等重要施策推進のため、担当職員を配置
- 5 中央病院における医療・看護サービスの充実のため、管理栄養士、保健師、看護師を増員
- 6 全国規模のイベント開催に向けた推進体制を充実

—組織の簡素化、業務の効率化のための見直し—

(1) 農村関連施策の推進体制整備

①本庁(耕地課・農村環境課)

農村関連施策を効率的に推進するため、耕地課と農村環境課が所管する農業基盤整備や農村環境整備等の業務をハード事業とソフト事業とに区分して、「農村整備課」と「農村振興課」に再編するとともに係体制を見直し、担当職員を3人減ずる。

②農林振興センター(富山・高岡)

富山農林振興センター及び高岡農林振興センターの農村整備第一課、農村整備第二課を「農村整備課」に統合するとともに班体制を見直し、担当職員を9人減ずる。

(2) 民間委託等による業務の見直し・組織統合等による組織の簡素化

①企業局の組織体制の見直し

和田川水道管理所と子撫川水道管理所を統合し、「和田川総合水道管理所」、「和田川総合水道管理所子撫川支所」に再編して業務の効率化を図るほか、発電総合制御所の運転監視業務について委託を拡大することにより、企業局職員4人を減ずる。

②部局長秘書業務の見直し

各部局長秘書業務については、ノウハウを有する民間人材を活用することとし、担当職員を段階的に減ずる。

本年7月から、観光・地域振興局、経営管理部、生活環境文化部、農林水産部の4部局において実施し、他の部局については、平成23年度以降の実施に向けて執務環境整備等の準備を進める。

③その他の業務見直し

中央病院や工業技術センターにおいて業務の民間委託を行うなど、人員配置を見直す。

—新たな政策課題に対処するための組織整備—

(1) 交通施策の機動的・一元的な推進

北陸新幹線整備促進、地方負担の軽減、並行在来線対策など新幹線に関連する諸課題への対応、航空ネットワークの拡充など富山空港の活性化、鉄道・バスの利用促進など地域公共交通の維持・活性化のための施策推進は、「元気とやま」づくりの基盤となるものであり、今後も、諸情勢の変化に対応して、的確かつ機動的・総合的に取り組むことが求められている。

このため、昨年4月に設置した総合交通政策室について、室長を専任化する。

また、航空政策課及び地域交通・並行在来線対策課を廃止し、「航空政策」、「新幹線関連政策」、「並行在来線・地域交通」の担当制に移行するとともに担当課長を配置することにより、室としての一体性をさらに高め、本県の交通政策をこれまで以上に機動的かつ一元的に推進する。

(2) ふるさと文学館(仮称)設置に向けた体制整備

文化振興課に「ふるさと文学館整備班」を新設し、ふるさと文学に親しむ拠点づくりに向けて、基本設計をはじめとする業務を進める。

(3) イタイイタイ病資料館(仮称)設置に向けた体制整備

健康課に「イタイイタイ病資料館整備班」を新設し、資料館の設置に向けて、県が中心的な役割を担いながら、施設設計や展示計画策定などの業務を進める。

(4) 重要施策推進のための体制整備

子育て支援や観光振興に係る施策推進のため、人員を重点的に配置する。

- ① 富山県子育て支援対策臨時特例基金(富山県安心こども基金)を活用した事業を推進するため、児童青年家庭課に担当職員を増員
- ② 観光圏が進める県域を越えた広域的連携体制の確立を支援するため、観光課に担当職員を配置

(5) 中央病院における医療・看護サービスの充実

中央病院の医療・看護サービスの充実を図るため、次のとおり人員体制を整備する。

- ① 入院患者への栄養指導充実のための管理栄養士の増員
- ② 地域連携の要である医療ソーシャルワーカー(MSW)業務を担う保健師の増員
- ③ 7対1看護サービス充実のための看護師の増員
- ④ 「臨床病理科」を「病理診断科」に名称変更

(6) 全国規模のイベント開催に向けた推進体制の充実

全国スポーツ・レクリエーション祭(H22.10)、全国「みどりの愛護」のつどい(H23 春)について、開催準備を積極的に進めるため、担当職員を増員する。

また、平成24年8月に本県で開催予定の全国高等学校総合文化祭については、生涯学習・文化財室に「全国高等学校総合文化祭推進班」を新設して担当職員を配置する。

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22年度の知事部局（本庁）の行政組織数は、9部局、2室、55課、37班、159係となり、平成21年度に比べると、2課の減、1班の増、4係の減となる。

平成21年度					平成22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	6	5	10	知事政策局	1	4	4	8
観光・地域振興局		3	2	8	観光・地域振興局		3	2	8
経営管理部		8	3	29	経営管理部		8	3	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	6	22	厚生部		8	7	22
商工労働部		6	2	13	商工労働部		6	2	13
農林水産部		8	8	27	農林水産部		8	8	25
土木部		10	5	33	土木部		10	5	33
出納局	1	2	2	7	出納局	1	2	2	7
9部局	2	57	36	163	9部局	2 (±0)	55 (△2)	37 (+1)	159 (△4)

4 審議会等の見直し

(1) 審議会等の廃止又は統合

審議会等のあり方を見直し、社会経済情勢の変化により必要性が低下したもの、所期の目的を達成したものなどについて、引き続き廃止または統合を進める。

具体的には、次のとおり、3審議会等を廃止するとともに1審議会を新設した。

- ・ 子育て支援・少子化対策については、平成21年6月制定の「とやまの未来をつくる子育て支援その他の少子化対策の推進に関する条例」に基づき新設された「富山県子育て支援・少子化対策県民会議」において調査・審議するため、従来から同役割を担う「富山県子ども政策県民会議」は廃止した。
- ・ 本県の交通問題については、近年、個別に実質的な協議をするため、主要分野・課題ごとに設置された協議会等（(例)「並行在来線対策協議会」、「公共交通利用促進協議会」）で意見を聴いており、交通問題を総合的に調査・研究する「富山県交通問題研究会」は廃止した。
- ・ 「富山県利賀芸術公園運営協議会」については、別に、県、南砺市、(財)富山県文化振興財団、(財)舞台芸術財団演劇人会議が密接に連携事業を展開する体制が定着してきたことから、運営の基本的事項を協議するという本協議会の存在意義がなくなったため廃止した。

平成22年2月現在	88審議会等*	(1増3減)
(平成21年2月	90審議会等)	※ 法令必置の審議会等を除く

平成22年度は、長期にわたり就任している委員の見直しなどの委員構成や、各審議会そのものの必要性など、審議会等のあり方について、引き続き検討を行う。

(2) 審議会等への女性の参画促進

達成目標：平成27年度末における女性委員の割合が40%

平成22年2月1日現在	36.8%
平成21年6月1日	36.3%
(平成20年6月1日	34.8%)

(3) 県民の県政への参画をより一層促進するため、委員公募を実施

平成22年2月現在	30審議会等 (24.3%)	で38人
(平成21年2月	30審議会等 (24.0%)	で38人)

Ⅲ 公の施設等の改革・廃止

1 基本的な考え方

行政改革推進会議の提言及び行政改革委員会の報告を踏まえ、公の施設について、引き続き、施設の廃止、規模・機能等の見直しを実施するとともに、試験研究機関について、業務の重点化（選択と集中）の観点から検証と見直しを実施していく。

2 平成22年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 行政改革委員会の報告を踏まえ、大規模施設（国際健康プラザ、花総合センター、中央植物園、太閤山ランド、総合運動公園）の今後の運営の方向性を見直し
- 2 県営高岡駐車場については、平成23年3月末に県営としては廃止し、施設を高岡市に譲渡
- 3 平成21年度をもって県施設としての位置付けを廃止する健康増進センターについては、（財）富山県健康スポーツ財団へ移譲
- 4 試験研究機関については、今後とも外部評価を活用し、評価結果を予算と人員配置に反映するとともに、県民への説明責任を果たしていく

(1) 行政改革推進会議の提言への対応

推進会議の提言については、平成22年2月の行政改革委員会の報告を踏まえ、次のとおり対応する。

① 公の施設

ア 廃止を検討すべき施設

- ・ 県営高岡駐車場については、平成23年3月末で廃止し、高岡市に譲渡する。

イ 規模縮小・廃止を検討すべき施設

- ・ 花総合センターについては、行政改革委員会の報告を踏まえ、生産者への技術指導の普及指導機関への集約化や栽培実証業務の生産者への委託などにより、生産振興機能を大幅に縮小する。これに伴って廃止される栽培ほ場等のスペースを普及啓発の場として活用することなどにより、県民が花と緑に親しむ機会の提供に関わる機能を充実させ、県民に広く認知され、親しまれる施設を目指す。

ウ 民間等への移譲を検討すべき施設

- ・ 平成21年度をもって県施設としての位置付けを廃止する健康増進センター（施設内健診施設）については、平成22年4月に（財）富山県健康スポーツ財団に移譲する。

エ 規模・機能等を検討すべき施設

次の4施設については、平成23年度の次期指定管理者公募開始までに、行政改革委員会の報告も踏まえ、施設がより有効に活用されるよう民間事業者等の優れた提案を引き出すための環境づくりや募集内容などについて検討を進める。

- ・国際健康プラザ

周辺施設との連携や役割分担を考慮しつつ、県民の健康づくりの拠点施設としての位置付けを高め、県下全域からの利用が促されるよう、指定管理者の創意工夫が発揮できる環境を整えるとともに、展示スペースなど各施設のより有効な活用方策について検討する。

- ・県民公園太閤山ランド

県民に総合的なレクリエーションの場を提供する施設として、各種団体のイベント誘致等により多くの県民等に利用してもらう機会を創出できるよう、指定管理者の創意工夫が発揮できる環境を整える。

また、敷地内に設置されている様々な施設については、県民ニーズ、施設別の収支、老朽化の進展等を踏まえて今後、必要な機能を整理し、廃止も含めた見直しを行う。

- ・総合運動公園

全国規模の大会が可能な県内唯一の第1種公認陸上競技場として、各種スポーツ団体との連携による大会・イベントや、コンサートの誘致等により、多くの県民等に利用してもらう機会を創出できるよう、指定管理者の創意工夫が発揮できる環境を整える。

- ・中央植物園

植物の調査・研究機能と植物を楽しむ公園機能を併せ持つ施設として、研究内容を県民に役立つ企画展示や普及事業に絞るなど事業の重点化を図るとともに、観光客の誘客やイベントの企画などにより、多くの県民等に利用してもらう機会を創出できるよう、指定管理者の創意工夫が発揮できる環境を整える。

オ その他

ITセンター（マルチメディア情報施設）については、利用ニーズの変化やサービスの必要性などを見極め、平成23年度までの次期指定期間内に施設のあり方について検討を行う。

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。

IV 外郭団体の改革・廃止

1 基本的な考え方

行政改革推進会議の提言及び行政改革委員会の報告を踏まえ、引き続き、経営改善等を実施する。

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、役割や事業内容等を検証するなど適切に対応する。

2 平成22年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 行政改革推進会議の提言で廃止を検討すべきとされた富山県土地開発公社については、平成23年3月末を目途に解散
- 2 (財)富山県健康スポーツ財団について、県から健康増進センターを引き継ぎ、集団検診事業と併せ、自主事業として利用サービスの向上を図る
- 3 (株)富山県木材管理センターについては、平成22年5月末を目途に解散

(1) 行政改革推進会議の提言への対応

推進会議の提言については、平成22年2月の行政改革委員会の報告を踏まえ、次のとおり対応する。

① 廃止を検討すべき団体

- ・富山県土地開発公社

新幹線用地買収受託事業の進捗に伴い、平成22年4月から用地部門をスリム化し、用地担当職員を減員する。また、先行取得した長期保有土地の処理を進め、新幹線用地買収受託事業終了後、平成23年3月末を目途に解散する。

② 経営改善や事業の見直しを検討すべき団体

- ・(財)富山県健康スポーツ財団

県から富山県健康増進センター(施設内健診)を引き継ぎ、集団検診事業と併せ、自主事業として利用者サービスの向上を図る。また、近隣の国際健康プラザ等の施設との連携強化など、効率的な組織体制の構築に努め、経費節減を図る。

- ・(株)富山県総合情報センター

今年度実施している包括外部監査の結果も踏まえ、旧情報工房跡への入居者を早急に確保するなどの収入確保方策をはじめとする経営改善に引き続き取り組む。

- ・(株) 富山県産業高度化センター
今年度実施している包括外部監査の結果も踏まえ、高岡市、(独) 中小企業基盤整備機構等と連携・協力の上、施設の利用をさらに促進し、累積欠損の解消に努めるほか、将来の法人の運営の在り方について検討を進める。
- ・(社) 富山県農林水産公社
分収造林事業について、公社と土地所有者の分収比率の見直しの手続き（変更契約等）を進めるとともに、昨年、国の検討会報告書で示された支援策の対応状況の把握に努め、適切に対応していく。
- ・富山県道路公社
有料道路事業の利用促進と経費節減に努めるとともに、立山有料道路については、平成24年11月の有料期間満了後の費用負担のあり方について、検討方針、検討体制及び検討スケジュールを決めた上で、具体的な検討を進める。
- ・(財) 富山県公営企業振興団
ゴルフ練習場、県営高岡駐車場、県営富山駐車場、県営富山中央駐車場の見直しに合わせ、組織形態の簡素化、効率化に取り組む。

(2) その他

- ・(株) 富山県木材管理センター
海外からの原木輸入量や国内における木材需要の見通し等を踏まえ、平成22年5月末を目途に解散する。

V 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22年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 全ての事務事業について点検を行い、443件の事務事業を見直し、約12億16百万円の節減
- 2 業務改革の推進、ITの活用
- 3 企業広告などによる収入の確保

(1) 事務事業の見直し

全ての事務事業について政策評価や予算編成などを通して点検を行った結果、443件について見直しを行った。(主要事例はp.35~36 別表第2参照)

これらによる節減予定額は、約12億16百万円となった。

[内訳] 事務事業の廃止・縮小等	370件
民間活力の導入等(指定管理者制度導入含む) ...	26件
業務の効率化	29件
その他	18件

(これまでの実績)

区 分	20年度	21年度	22年度
見直した件数(件)	438	484	443
節減額(百万円)	1,457	1,640	1,216

(2) 業務改革の推進

① 共通事務効率化※の推進等

既に実施済みの知事部局及び教育委員会（学校を除く）に引き続き、警察本部（警察署を含む）においても平成22年4月から共通事務システムの完全運用を開始する。また、システムの運用開始に当たり、警察本部庁舎における各所属の庶務係を廃止し、庶務担当者を各部に集約する。

※ 共通事務効率化：服務・給与・共済・旅費など各所属に共通する内部管理事務を専任組織（総務会計課）へ集約するもの。なお、知事部局及び教育委員会においては、本庁・出先機関を含め、平成20年4月からシステムの運用を実施している。

② 決裁権限の下部移譲の推進

県の各部局や出先機関が柔軟に判断したほうが効率的な業務については、出先機関の長の決裁権限の拡大や決裁権限の下部移譲により権限を適切に分散化し、判断のスピードアップを図っていく。

(3) ITの活用

① 電子申請の利用促進

インターネットを利用して24時間365日各種申請や届け出等ができる、電子申請の利用促進を図るため、平成22年1月に利便性の高いシステムに更新するとともに、利用実績のない手続きを廃止するなどの見直しを実施した。

- ・電子申請利用件数 21年度実績 865件（H22.1未現在）
- ・電子申請可能な手続き数 38件（H22.1未現在）

② インターネットを活用した県税申告の受付拡大及び公売の実施

インターネットを活用し、法人県民税及び法人事業税の申告の受付の拡大を図るとともに、県税の滞納で差し押さえた物件の公売を引き続き実施する。

- ・法人県民税及び法人事業税の申告の受付 21年度実績 7,907件（H22.1未現在）
- ・県税の滞納で差し押さえた物件の公売 21年度実績 4件（H22.1未見込）

③ 県のホームページ等の充実

- ・県のホームページを充実して、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、引き続き県の施策に対する県民の理解を深める。
- ・利用者を対象としたアンケート調査（H21.11実施）結果をもとに、今後、トップページのデザインや検索項目の改善を行い、新しい施策や利用者ニーズの高い情報をより分かりやすく発信する。
- ・「富山県冬期道路情報」ホームページにおいて、県管理道路のうち、路面凍結によるスリップの注意が特に必要な箇所について情報提供を行っている。（H21.11～）

④ IT調達の全庁的審査の実施

IT調達の効率化、透明化などを推進するため、情報システム調達指針等に基づき、情報システム調達委員会（委員長：情報企画監）において、IT調達の全庁的審査を引き続き実施する。

21年度審査実績 100件（H22.1未現在）

(4) 収入の確保

企業広告の実施

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など職員の意識改革を図るとともに、県と企業との協働の促進や県内経済、産業の活性化を図ることを目的とする企業広告を平成22年度も引き続き実施する。

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。

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、観光パンフレット等

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」ホームページへバナー広告を掲載する。

(5) その他

ESCO事業※

省エネルギーを推進し、CO₂の排出削減並びに光熱水費の効果的な削減を図るため、県立中央病院の冷熱源設備を対象としてESCO事業を導入する。

平成22年度においては、優秀提案を行った事業者とESCO契約を締結して、高効率機器を設置し、平成23年4月からESCOサービスを開始する。

※ ESCO事業：民間事業者が、省エネルギーに関する包括的なサービスを提供し、顧客の利益、地球環境保全に貢献する事業。ESCO事業者は、省エネルギー効果（光熱費削減メリット）から、その一部を報酬として受取る。

VI 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、行政改革委員会の報告の内容を踏まえ、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。

- | |
|--|
| <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> |
|--|

2 平成22年度の主な実施内容

<主なポイント>

- | |
|--|
| <p>1 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促進</p> <p>2 低利用の県有財産の有効活用として、</p> <p>(1) 県職員住宅は、西田地方職員住宅を平成23年3月末で廃止し、蓮町及び堀川小泉の2箇所を集約</p> <p>(2) 知事公館は、平成22年3月末で廃止し、「ふるさと文学の拠点施設」として活用するため検討を進める</p> |
|--|

(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21年度までの売却実績：64件、約42億円の売却収入)

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。

(2) 低利用の県有財産の有効活用及び売却促進

本来その財産が持っている価値が十分に活用されていない次の県有財産について有効活用方策等を実施する。

① 県職員住宅等

- ・ 県職員住宅等については、耐用年数(47年)を経過している西田地方職員住宅及び同敷地内の県立大学公舎を平成23年3月末で廃止し、蓮町及び堀川小泉の2箇所に集約する。

② 新桜町仮駐車場(旧富山県職員会館敷地)

- ・ 北陸新幹線の開通を見越して富山駅周辺の整備が進められており、経済情勢や地価動向も踏まえ売却する。

③ 知事公館及びその周辺の県有地

- ・ 知事公館については、平成22年3月末で用途を廃止し、必要な増改築を行ったうえで、「ふるさと文学の拠点施設」として活用するため、今後、施設の基本設計に取り組んでいく。

また、知事公館に隣接する職員仮駐車場は、「ふるさと文学の拠点施設」の検討の中で、知事公館との一体的活用を検討する。

④ 庁舎空きスペース

- ・ 魚津総合庁舎の空きスペースについては、平成21年度に貸付けが実現した砺波総合庁舎の空きスペース活用の例も踏まえ、引き続き芸術・文化活動、地域づくりなど県民の多彩なチャレンジを支援することも含め、民間事業者やNPO法人等に貸付けを図る。

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。

また、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年度に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。

指定管理者制度については、平成20年度の行政改革委員会からの報告（「指定管理者制度のさらなる有効活用に向けて」）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。

2 平成22年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 民間委託等の拡大
- 2 民間提案制度は、引き続きモデル事業を実施し、対象業務について、今年度事業の類似業務への拡大の他、新たな業務への拡大を図る
- 3 指定管理者制度については、対象となりうる施設には基本的に導入済（H22.4現在55施設）これにより県民サービスの向上と経費の削減を実現（管理経費の節減 対17年度（制度導入前）▲15.9億円）

(1) 民間委託等の推進

① 民間委託等の拡大

ア 秘書業務への民間人材の活用

これまで県職員が担当していた部局長等の秘書業務に、ノウハウを有する民間人材を活用する。

イ 県庁構内駐車場整理等業務の民間委託の拡大

平日日中の県庁構内駐車場での入構車両の整理・案内業務を民間委託する。

ウ 中央病院の調理業務の見直し

中央病院のすべての調理業務について、平成23年度から民間委託することとし、平成22年度は、円滑な委託に向けた委託業者への引継ぎを進める。

エ 警察本部庁舎の総合案内業務の民間委託

これまで警察職員を配置していた警察本部庁舎における総合案内業務について、民間委託を行う。

オ 試験業務の民間実施

これまで県が直接実施してきた「調理師試験」業務は、社団法人調理技術技能センター（唯一の厚生労働大臣指定試験機関）に、全面的に委任して実施する。

また、「登録販売者[※]試験」業務について、薬事法により県が行うこととされている試験問題作成や合否判定等の業務以外を、包括的に民間委託して実施する。

※薬事法第36条の4第1項に規定する「一般用医薬品の販売又は授与に従事しようとする者」

② 民間提案制度の更なる活用

ア 民間提案制度の導入

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21年度は、債権回収、試験など4分野の業務毎にモデル事業を実施し、事業者を選定した。

イ 平成22年度の取組み

引き続きモデル事業を実施し、対象業務は、試験の分野では、今年度実施した業務の類似業務への拡大、また、他県での事例を参考に、会計事務等の検査・監査業務や秘書業務など新しい分野においても、取り組む。

(2) 指定管理者制度の有効活用

① 指定管理者の選定状況

平成21年度末をもって指定期間が満了となる5施設（国際健康プラザ、ITセンター、花総合センター、呉羽青少年自然の家、砺波青少年自然の家）について指定管理者の選定を行い、うち2施設において指定管理者が交代した。

また、呉羽青少年自然の家と砺波青少年自然の家は、今回から利用料金制を導入し、指定管理者が、条例で定める金額の範囲内で柔軟に利用料金設定(割引等)を行うことが可能となる。(導入施設は17施設)

指定管理者制度については、対象となりうる施設には基本的に導入済みであり、平成22年4月1日現在で、制度導入施設は55施設となる。(平成21年4月1日現在56施設。健康増進センターの移譲により1施設の減)

この結果、指定管理者の内訳は、県の外郭団体が33施設から31施設に減となり、民間事業者等が14施設、公共的団体(体育協会等)が10施設となる。

また、指定管理者制度の導入による平成22年度の管理経費は、制度導入前の平成17年度の予算額に比べ、約15.9億円(△16.7%)の削減となる。

このうち、平成21年度に公募を実施した5施設の平成22年度の管理経費は、平成21年度管理経費と比べ約1.0億円(△13.0%)の削減となる。

② 制度導入による県民サービスの向上

指定管理者から提案のあった県民サービスの向上について、平成22年4月から新たに次のとおり実施する。

ア サービス内容の充実

- ・ 国際健康プラザにおいて、地域プロスポーツ選手による運動指導の実施やファン交流イベントを開催
- ・ ITセンターにおいて、企業や団体のニーズに的確に対応するため、新たにオーダーメイド型講座を実施
- ・ 呉羽青少年自然の家において、サラダバーの設置、弁当や野外炊飯メニューの追加など食事内容の充実の他、キャンプ場利用者の入浴サービスの実施

イ 利用料金体系の見直し等

- ・ 国際健康プラザにおいて、生活習慣病予防を目的に、健康増進センター利用者を対象に割引制度等を導入

ウ 施設の新たな活用によるイベント等の開催

- ・ ITセンターにおいて、富山をテーマとしたデジタル素材集「とやま創作ライブラリ」を立ち上げコンテンツ制作者の作品の発表や提供の場とする
- ・ 花総合センターにおいて、県民参加型のコンテナガーデンの設置や、近隣のチューリップ四季彩館や砺波市美術館と連携した企画展の同時開催
- ・ 立山荘において、高地でのウォーキング等の運動と健康食メニューを組み合わせた健康増進プログラムを、利用者へ提案

③ 新たに指定管理者制度を導入する施設

富岩運河環水公園については、平成22年度中に公園整備が完了予定であることから、平成23年度を目途に指定管理者制度を導入する。

④ 指定管理者の管理状況の評価と公表

県では、指定管理者による管理運営が適切に行われているかどうかを、利用者アンケート、現地調査、定期報告等により評価・検証するとともに、必要があれば改善等の指示を行うなど、サービス水準の確保を図っている。

これらの結果については、引き続きホームページ等により公表するとともに、業務改善に活かしていく。

VIII 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22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 民間企業の経営者のビジョン等を学ぶ「経営者に学ぶ講話」の開催や、民間企業の仕事の進め方や課題に直面したときの解決手法を学ぶ「若手職員キャリアアップ研修」など、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、本年1月から評価結果による査定昇給を実施したところであり、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」の原動力となる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22年度においては、次のような事業等を実施する。

① 県民奉仕の精神の涵養

新任職員等を対象とした老人ホーム等の福祉施設における介護体験に加え、NPOにおいて運営されている富山型デイサービスの在宅福祉施設においても体験研修を実施する。

- 対象： 新任職員、採用3年目の職員
- 内容： 福祉施設における介護体験、**新**富山型デイサービス施設における現場体験、スタッフとの意見交換

② ふるさと教育の推進

職員が県の歴史・文化等に対する理解を深め、ふるさとに対する誇りを再認識することで、県の魅力を高める施策を展開できるよう、「ふるさと再発見講座」を実施する。

- 対象： 新任職員、**新**採用3年目職員
- 内容： 県の歴史・文化や自然風土等に関する講義

③ 民間企業トップによる「経営者に学ぶ講話」

民間企業の経営者のチャレンジ精神、ビジョンやマネジメントを学ぶ「経営者に学ぶ講話」を開催する。

- 対象： 新任職員、採用3年目職員、34歳の職員
- 内容： 民間企業の経営戦略、苦労話等に関する講話
- 講師： 県内民間企業経営者

④ 若手職員の能力開発

困難な課題に立ち向かっていくことが求められる若手職員を対象に、民間企業のスピードを重視した仕事の進め方や課題に直面したときの解決手法を学び、意見交換を行う「若手職員キャリアアップ研修」を開催する。

- 対象： 採用5年目の職員
- 内容： 県派遣職員の民間企業経験に基づいた講義、民間企業の仕事の進め方等に関する座談会
- 講師： 民間企業への派遣職員、民間企業で中核として活躍中の方

⑤ 職員の仕事と子育ての両立

特定事業主行動計画に基づき、男性職員の育児参加の促進や育児休業をしている職員が円滑に職場復帰できる環境づくりを推進するため、所属長代理を対象に、「仕事・子育て両立推進研修」を開催する。

- 対象： 所属長代理
- 内容： 男性職員の育児参加の促進、職員の円滑な職場復帰等

(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、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、文部科学省などの中央省庁等へ10人の派遣を行う。

② 海外の機関等への派遣

〔新〕北東アジア地域自治体連合事務局(韓国)へ職員1人を1年間派遣する。

このほか、経済交流や観光振興を重視しながら、中国、韓国、ロシアに6人の派遣を行う。

③ 民間企業等

民間企業の物流部門における企画や調査研究を目的とした総合商社への派遣及び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。

④ 他県との人事交流

昨年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。

(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、平成21年度において、本格的に「各部局単位の職員提案」を実施したが、身近な業務改善や住民サービスの向上へとつながる優れた取組みが行われ、平成22年度では、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(2ヶ月間、1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

年度	内 容
H21	<p>平成20年度に試行的に各部局単位で提案募集を実施した成果を踏まえ、今年度は本格的に「各部局単位の職員提案」を実施した。</p> <p>【各部局単位の職員提案の実施結果】</p> <p>ア 提案件数 272件(15部局の計) (H20実績 233件)</p> <p>内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務能率の向上 146件 ・経費の節減 36件 ・住民サービスの向上 29件 ・執務環境の向上 16件 ・その他 45件 <p>イ 成 果</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 提案募集に加え、提案への取組みを本格的に各部局単位で実施したことで、住民サービスの向上や日々の業務の改善につながる取組みが多くなされ、職員の意識向上へとつながった ・ 優れた取組みを庁内へ紹介し、情報の共有化が図られたことにより、他部局においても実施できないか検討が行われ、全庁への取組みへとつながっている <p>ウ 職員提案による業務改善事例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 各課の受付窓口、業務担当を分かりやすく表示する ・ 職員採用試験申込み時の庁内誘導案内板の設置 ・ 商工労働部の取組みをきっかけに、県全体としての報道発表資料の標準様式を定めることとし、分かりやすい資料の作成に努める ・ 部内課長会議における業界情報等の意見交換 ・ 部内掲示板によるスピーディーな情報の共有 ・ パソコンの消費電力節減(タップ付きコンセントの設置)
H22	<p>平成21年度に、本格的に「各部局単位の職員提案」に取り組んだ成果を踏まえ、平成22年度は、部局毎に設定したテーマについて職員提案への取組みを実施し、職員の意識改革と各部局の一体感につなげていく。</p> <p>また、従来のアイデアポケットを見直し、窓口を2つとし、「提案」だけでなく、日常で疑問に思うこと、こうあってほしいという要望などの「職員の声」も受け付ける。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;">各部局における職員提案への取組み</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 各部局において、職員提案のテーマを設定(例:住民サービスの向上、執務環境の改善、部屋の雰囲気向上大作戦、職員のやる気アップ) ② 各部局における職員提案への取組み方法検討 (例:各課代表者によるワーキンググループを設け、その場での話し合いによって進めていく。紙媒体で職員提案を募集し、その後各課補佐会議等を活用し進めていく。) ③ 各部局における取組み実施 ④ 各部局での取組みを人事課へ報告 ⑤ 人事課では、各部局の優れた取組みについて、庁内LANで紹介し情報共有を図り、全庁的な取組みにつなげる。 </div>

IX 県民参加と地方分権改革の推進

1 基本的な考え方

「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22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」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) 「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

県民の視点に立って成果を上げることがを重視する「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実施する。

さらに、「元気とやま創造計画」の55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サイクルにより目標の着実な達成を図り、総合的、計画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」や企業や施設、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。

※21年度実績	タウンミーティング	1回開催	180人の県民が参加
(2月17日現在)	中小企業との対話	3回開催	267人の経営者等が参加
	知事とのふれあい対話	2回開催	48人の県民が参加
	少子化・子育てミーティング等	5回開催	1,320人の県民が参加
	合計	11回開催	1,815人が参加

※知事就任以来	タウンミーティング	20回開催	4,050人の県民が参加
	中小企業との対話	22回開催	1,620人の経営者等が参加
	知事とのふれあい対話	25回開催	838人と対話
	少子化・子育てミーティング等	18回開催	3,105人の県民が参加
	合計	85回開催	9,613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。

※21年度実績 受付件数 1,011件 (H22.2.17現在) [知事就任以来5,923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、21年度：138テーマ)

※21年度実績 67箇所を実施済み 延べ約2,300人の県民が参加 (H22.2.17現在)

- ④ 富山県県民意見募集手続き実施要綱(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。

※21年度実績 「県屋外広告物条例許可基準等の改正(案)」「県観光振興戦略プラン(仮称)」「県子育て支援・少子化対策条例に基づく基本計画の中間報告に対する意見募集」など6件を実施 (H22.2.17現在)

(3) 地方分権改革の推進

① 地方の自主性、主体性を高める、地方税財政制度の確立等

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22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等が増額確保されるとともに、「国と地方の協議の場」の法制化などを盛り込んだ地方分権改革推進計画が策定されるなど相応の成果を上げた。

また、平成22年度税制改正大綱において地域主権の確立に向けた地方税財源のあり方が示されるとともに、「地方環境税の検討」が初めて明記された。

・地方交付税等の増額確保

地方交付税総額が前年度より約1.1兆円増額されたことなどにより、臨時財政対策債を含めた実質的な地方交付税は、全国ベースで3.6兆円の増額(+17.3%)、本県では178億円の増額(+11.2%)となった。

・地方分権改革推進計画の策定

「国と地方の協議の場」の法制化や「義務付け・枠付けの見直し」を盛り込んだ地方分権改革推進計画が策定され、関係法案が平成22年通常国会に提出されることとなった。

・直轄事業負担金制度の見直し

維持管理に係る直轄事業負担金制度を廃止する法案が平成22年通常国会に提出された。

・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22年度税制改正大綱において、「地域主権の確立に向けた地方税財源のあり方」として、「地域主権改革を推進し、国の役割を限定して、地方に大幅に事務事業の権限を移譲します。国と地方の役割分担を踏まえるとともに、地方が自由に使える財源を拡充するという観点から国・地方間の税財源の配分のあり方を見直します。社会保障など地方行政を安定的に運営するための地方消費税の充実など、税源の偏在性が少なく、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、地球温暖化対策のための税については、平成23年度実施に向けて成案を得るべくさらに検討を進めることとされ、その検討にあたっては、地球温暖化対策に係る地方の役割を踏まえ、地方の財源を確保する仕組みとして地方環境税の検討が行われることとなった。

国は、地方税財源の充実確保、補助金の一括交付金化、義務付け・枠付けの更なる見

直し等を盛り込んだ「地域主権戦略大綱(仮称)」を今年の夏に策定することとしており、引き続き、県内市町村、全国知事会などの地方六団体等と連携し、真の地方分権改革の実現のための取組みを進める。

② 市町村への権限移譲

市町村への権限移譲については、「地域における事務は、基礎自治体である市町村が処理する」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。

※ 22年度の新たな事務権限の移譲(1項目、22事務を予定)

- ・密集市街地整備法に基づく防災機能を備えた建築物等の整備事業の施行地区内における建築行為の許可 等
- ・富山県屋外広告物条例に基づく違反広告主等に対する必要な勧告 等
(トータル82項目1,015の事務を移譲)