

# 都道府県の行政改革

～その歩みを止めません。さらなる行政改革に取り組みます～

— 中間報告 概要版 —

## 【基本的考え方】

行政改革の先進的取組を参考に、各都道府県の今後の行政改革の羅針盤となるよう改革の方向性を示す。

### 行政委員会の報酬見直し

●行政委員会の報酬は適正なものか。

### 国関係法人への支出の総点検

●国関係法人への分担金等の支出は、必要かつ適正なものか。

### 天下りの全廃

●都道府県職員の天下りはあるのか。あるとすれば、不適切な実態はないか。

### 随意契約に係る情報公開のあり方

●出資法人等との随意契約は不透明に運用されていないか。

### 再任用制度の見直し

●再任用制度は適切に運用されていないのではないか。

### 事業評価制度

●事業評価制度は有効に機能しているのか。

### 事務、機関、施設等の共同化の可能性

●各都道府県間等で事務、機関、施設を共同化することで、効率化が図れるのではないか。

経緯と現状

さらなる改革の方向性（先進的取組等）

・一部の行政委員会委員について、月額報酬の支給は違法との判決（H22.4.27大阪高裁：現在上告中）

・支給状況は  
 全て月額支給：1団体  
 一部月額支給：20団体（うち月額併給：2団体）  
 全て月額支給：26団体（H22年4月時点）

・H21年度中に見直しを行った団体：10団体

・月額化を行う上で、職責、会議出席以外の調査等の業務をどのように報酬に反映させるかが課題。

**全国知事会（H18・19年度）**

・144法人に分担金等の一時徴収停止又は10%目処の縮減を要請。

**各都道府県独自の取組**

・H18年度以降、独自基準を設けるなどして見直しを実施。

例）国関係職員（現職・OB）が在職し、かつ人件費に充当されているものについて見直しを実施

・これら取組は、一定の成果を上げたが、質的な取組への進展が必要。

・都道府県職員にも天下り（外郭団体等への再就職）は存在。

・しかし、次の点で国の天下りと相違。

①報酬は都道府県在職時の半額程度がほとんど、退職金の不支給が大半。

②再就職者のほとんどが定年退職者である。

③再就職先の制限、就職実績の公表を行っている県が多い。

・H18年度「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」（総務省）に基づき、運用基準の見直しを実施。

・出資法人等との随意契約についての情報公開に積極的に取り組んでいる事例もあり。

・再任用は地方公務員法に規定された制度。

・退職者の知識・経験が活用されていることなどは高く評価。

・年金支給年齢の引上げ等により再任用希望職員は増加傾向。

・制度の運用状況は、都道府県により大きく相違。

・事業評価制度は9割の団体で実施。

・現状に対する課題

①行政の内部評価に留まっている場合が多い。

②予算査定等の業務と評価業務が重複することによる職員の事務負担の増加。

・都道府県間の地方自治法に基づいた共同化のケースは少ないが、任意の取組としての共同化は、全国的に存在。（観光振興、県外事務所等）

・各都道府県の意識【見込まれる分野】

〔都道府県間〕

①情報システム開発

②観光振興

〔都道府県と市町村間〕

①税務事務

②情報システム開発

【課題】

①自治体間の調整等に多大な労力

②事務やシステムの標準化

◎他団体の見直しを参考に、各団体の実情に合わせて、自主的に見直しを進めます。

【参考事例】

・月額化の委員会

1) 収用委員会、海区漁業調整委員会、内水面漁場管理委員会

2) 監査委員（識見）、公安委員会を除く全ての委員

3) 全委員

・支給の考え方

1) 特別な事情がある場合は月額支給、それ以外は日額支給

2) 日額を基本としつつ、日額で評価し難い職責等に基礎報酬（月額）を支給

◎個別の事業や法人の財務・運営を対象とした次の視点から支出の点検を進めます。

○見直しの視点

・事業の必要性の視点（代替性、民間参入等）

・費用対効果等の事業手法の妥当性の視点（競争性の確保等）

・法人の財務状況・運営面等の妥当性の視点（内部留保等）

○国関係法人の財務内容、運営等の透明性の向上、事業に対する説明責任を求めて行くことも必要。

◎次の視点からさらに改革を進めます。

○定年退職を原則

○再就職先での適切な報酬額（再就職先に要請）

○退職金の不支給（再就職先に要請）

○再就職情報の公表の徹底（氏名、団体名、役職等できる限りの情報を公表）

◎国の天下りとの違いを明確にし、住民の理解が得られる仕組みを目指します。

◎随意契約の透明性をさらに高めるため、次の視点から見直しを進めます。

○情報公開の徹底

・出資法人等の経営状況、都道府県の関与の状況等を、定期的に把握し、公表する。

・契約内容の公表に併せて出資法人等の詳細な情報を公開する。【詳細情報例】財務状況、組織の状況、都道府県からの派遣職員数、OB職員数

○随意契約の適正化

・競争入札や競争的手続きの導入の推進

・指針等を策定し、随意契約の点検調査、評価、指導、公表を行う

◎人事管理のあり方に帰着する各都道府県固有の課題であり、実情に応じ、次の視点から見直しを進めます。

○若年者採用とのバランスへの配慮

○実情に応じた勤務時間の設定

○実情に応じた職域の設定、拡大（専門分野以外の職域への拡大等）

○退職時の職階にとらわれない能力・適性に応じた再任用

◎制度をさらに有効に機能させるため、次の視点から見直しを進めます。

○外部評価の導入と県民意見の反映（広報の仕方も検討）

【参考事例】

・外部評価者に一般公募の県民も含める。

・評価対象事業を外部評価者が選定する。

・ホームページを活用した意見聴取の実施。

○職員負担の軽減

【参考事例】

・予算編成システムに調書を組み込み、予算と連動。

◎共同化に向けての取組を推進します。

○共同化の将来性

・行政改革の有効なツール

・地方分権改革における戦略的な取組となる可能性を秘めている。

○コーディネート機能の整備

地域ブロック単位でコーディネート機能の整備が必要。

○標準仕様の検討

地域ブロック単位、全国単位で検討が必要。

◎上記の「さらなる改革の方向性」を参考として、地域の実情等と比較検証を行いながら、各都道府県において改革に直ちに取り組む。

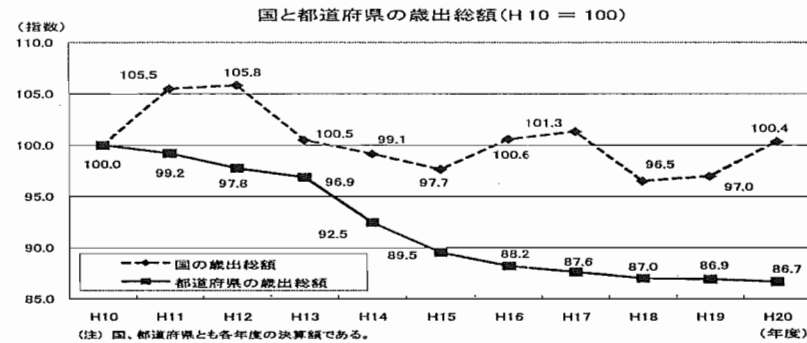
◎さらなる行政改革に必要な制度改正や見直しについては、国へ働きかける。

懸命の行革努力の結果、国を上回る成果を上げています

○ 歳出の削減

歳出の総額は、10年連続で減少し10年間で13.3%の削減  
(社会保障関係費等が増大する中、住民サービスを維持しつつ、行革により歳出を削減)

→ 同じ期間で国は逆に0.4%の増加



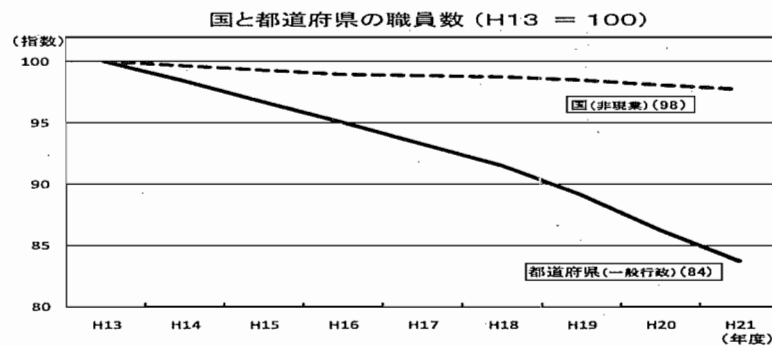
歳出額比較 単位：億円

	国	都道府県
H10	843,918	546,271
H20	846,974	473,490
H20-H10	3,056	▲72,781

○ 職員数の削減

職員数は、平成13年度から21年度までに16%削減

→ 同じ期間で国は2%削減



職員数比較 単位：人

	国(非現業)	都道府県(一般行政)
H13	530,120	296,977
H21	518,122	248,731
H21-H13	▲11,998	▲48,246

○ 独自の給与カット

職員給料や手当は、独自カットしており、削減額は1兆9,424億円

→ 国は未実施 (H21年12月調査)

給与の種類	実施団体数	最大カット率
給料	42	16%
管理職手当	44	25%
期末・勤勉手当	19	30%

その歩みを止めません。さらなる行政改革に取り組みます

○ 14の行政改革テーマ

項目	報告時期		論点整理等
	今回	12月	
1 公務員給与決定システムの研究		○	・公務員制度改革により、給与決定が労使交渉に委ねられる場合の透明性や住民理解の確保方策
2 天下りの全廃	○		
3 再任用制度の見直し	○		
4 職員退職金のカット		○	・公務員の退職金のあるべき水準 ・特に、民間比較、地域差の反映についての考え方
5 定数管理のあり方		○	・国民に理解される行政組織・定数の適正規模、また、その算出方法や評価手法
6 勤務条件の見直し		○	・職員の勤務条件の依るべき基準 ・国との均衡、地域差の反映、政策目的との関係についての考え方
7 国関係法人への支出の総点検	○		※相互に関連が強いテーマであるため1つのテーマとして検討
8 職員採用試験問題(自治体独自の問題作成)	○		
9 監査制度の抜本的改革		○	・現行の監査制度活用方策 ・さらなる監査制度の充実強化のために必要な措置
10 随意契約に係る情報公開のあり方	○		
11 行政委員会の報酬見直し	○		
12 事業評価制度	○		
13 事務共同化の可能性に係る研究	○		※相互に関連が強いテーマであるため1つのテーマとして検討
14 機関や施設等の共同利用に係る研究	○		