

【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。

公務員給与決定システムの研究

●労使交渉による給与決定の場合、客観的指標や議会の関与等は不要か。

◎透明性が高く、住民の理解が得られる給与決定システムを目指します。  
 ○必要な仕組み  
 ・中立的な第三者の調査による客観的な指標が必要  
 ・手続面では、議会の関与が必要  
 ・労使交渉の過程や結果についての情報公開の検討  
 ・地方公共団体を越えた交渉権限の一元化義務づける制度は不適切  
 ◎制度改革は全体像を示し、幅広い視点から議論を行い、国民、住民の理解を得ながら進めることが必要

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。

◎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。

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。

◎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

職員退職金カット

●民間に比べて、高い支給水準となっていないか。地域差は反映されているか。

◎退職手当の水準のあり方を検討します。  
 ○地域の民間水準を的確に把握した客観的指標の研究  
 ○社会情勢等を踏まえた制度のあり方の研究  
 ・定年延長等の高齢期雇用問題  
 ・変化する民間の退職金制度(賃金非連動型(ポイント制等)など)  
 ・公務員の労使関係制度の見直し  
 ◎給料の適正化などに取組み、退職手当の水準の適正化を図ります。

定数管理のあり方

●職員定数は都道府県の規模を反映した適正なものとなっているか。

◎住民に分かりやすい評価手法と情報公開により、住民に理解される行政組織づくりに取り組みます。  
 ○類似団体の比較による職員数の点検  
 ・適正規模の絶対的指標の算出は困難なため、人口規模等の指標を基に類似団体をグルーピングして比較・検証  
 ○総人件費による比較・管理  
 ・中長期の人件費所要見込額等の情報開示  
 ○人件費を含む総事業費による比較・管理  
 ・事業別、部門別の総事業費の把握に基づく人件費管理等

勤務条件の見直し

●公務員の休暇等の勤務条件は適正なものか。

◎各団体が自らの判断と責任により、地域の実情や住民への説明責任に留意し、引き続き検討・見直しを行います。  
 ○政策的に先導する意義があるものは推進(民間への普及・国への拡充要望)  
 ・社会通念から逸脱しない範囲として住民の理解が必要  
 ・意義が薄くなったもの等は見直し  
 ○国及び他団体との均衡に留意するため情報の共有化を推進  
 ○住民の理解が得られるよう透明性を向上

さらなる改革の方向性(先進的取組等)

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。

◎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。

監査制度の抜本的改革

●監査制度は有効に機能しているのか。

◎現行制度においても、監査機能の充実・強化に取り組めます。  
 ○独立性強化  
 ・識見委員の増  
 ○監査能力の向上と実施体制強化  
 ・専門性を有する人材の確保  
 ○監査の実効性・透明性の確保  
 ・ホームページでの監査結果公表  
 ○監査の効率性の確保  
 ◎監査制度を抜本的に見直す場合の留意点  
 ・議会の権能や責任のあり方、地方公共団体の基本構造のあり方等の議論と関連づけた総合的な議論が必要

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。

◎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。  
 ○随意契約の適正化  
 ・競争入札や競争の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

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。

◎他団体の見直しを参考に、各団体の実情に合わせ、自主的に見直しを進めます。  
 【参考事例】  
 ・日額化の委員例  
 1)収入委員会、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  
 ・支給の考え方例  
 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

事業評価制度

●事業評価制度は有効に機能しているのか。

◎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。

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。

◎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。

さらなる改革の方向性(先進的取組等)

◎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。

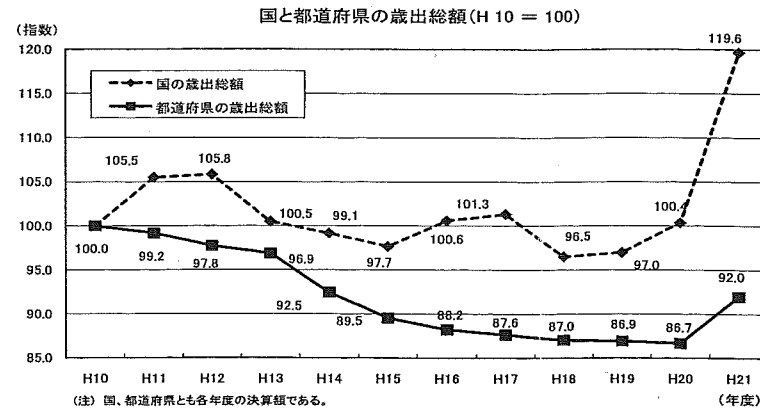
◎さらなる行政改革に必要な制度改正や見直しについては、国へ働きかける。

**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、平成11年度より10年連続で減少し、その間で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

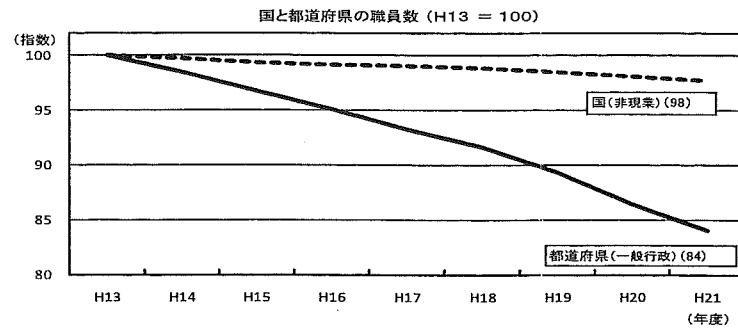
	国	都道府県
H10	843,918	546,271
H21	1,009,734	502,453
H21-H10	165,816	▲43,818

※平成21年度は国の経済対策により、11年ぶりに増加

**○ 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	528,250	296,977
H21	516,354	249,495
H21-H13	▲11,896	▲47,482

※独法化に伴い移管した職員を含む

**○ 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1兆9,815億円

→ 国は未実施

(H22年10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**

○ 12の行政改革テーマ

公務員制度改革	1 公務員給与決定システムの研究 〈岡山県〉
	2 天下りの全廃 〈秋田県〉
	3 再任用制度の見直し 〈秋田県〉
	4 職員退職金カット 〈大阪府〉
	5 定数管理のあり方 〈大阪府〉
	6 勤務条件の見直し 〈熊本県〉
7 国関係法人への支出の総点検 〈香川県〉	
8 監査制度の抜本的改革 〈栃木県〉	
9 随意契約に係る情報公開のあり方 〈栃木県〉	
10 行政委員会の報酬見直し 〈神奈川県〉	
11 事業評価制度 〈神奈川県〉	
12 事務、機関、施設等の共同化の可能性 〈熊本県〉	