

これまでの行財政改革の実績等について

■これまでの行財政改革の経緯

○平成7年度以来の行財政改革により、20年間で職員数を約25%削減（3,700人→2,786人）し、全国最小の水準

○これまで、公共サービスの民間開放による「組織のスリム化」および県民の利便性向上、透明性向上、成果主義等による「行政サービスの質の向上」を推進

- ・ 民間開放の推進 指定管理者制度（H18～）、公立大学法人化（H19）、電気事業の売却（H21）
- ・ 県民の利便性向上 公共施設の祝日・夏休み毎日開館等（H15～）、公共工事等の電子入札（H19）、県税のコンビニ収納（H20～）
- ・ 行財政運営の透明性向上 外部監査（H11～）、県民パブリックコメント制度（H12～）、政策合意の公表（H16～）
- ・ 成果主義の推進 目標管理制度（H16～）、勤務実績の手当等への反映（H20～）

○県債残高、基金残高は現プランの収支計画目標を上回り、将来負担比率は全国中位以上（H25末：16位）

■第三次行財政改革実行プラン（H23～H27）の主な実績

最適な行政運営の推進

限りある行政資源を有効活用し、複雑化・多様化する行政サービスを効率的に提供できる最適な行政運営を推進

○行政スリム化を推進

- | 職員数 | H23.4 | H27.5 | 目標 |
|--------|---------|-----------|---------------|
| 一般行政部門 | 2,873人 | → 2,786人 | (△87人) △88人 |
| 県全体 | 13,536人 | → 13,434人 | (△102人) △128人 |
- ・ 出先機関 H23.4 80か所 → H27.5 78か所
 - ・ 高校再編 奥越、若狭、坂井地区において再編
 - ・ 外郭団体 H24.4 30団体 → H27.4 24団体
(出資金等返還 369,204千円)
 - ・ 旧林業公社 分収造林事業を県営化し、債務処理

○試験研究改革の推進

- ・ 農林水産の試験研究機関
 - 研究課題の重点化により、戦略的研究に予算を重点配分
 - 食に関する製品開発者、研究者等を外部アドバイザー任命
- ・ 工業技術センター
 - 大学、公設試、銀行、大企業等の専門人材が企業の開発ニーズに応える「オープンイノベーション推進機構」を設立

健全財政の堅持

歳入の確保、歳出の合理化を進め、新たな行政需要にも対応できる財政基盤を確立し、将来に向けて健全な財政運営を堅持

○中長期財政計画に基づきプラン目標をクリア

- ・ 県債残高 H22末 6,338億円 → H26末 5,274億円
※臨財債除く
- ・ 基金残高 H22末 395億円 → H26末 205億円
(目標額 110億円)

○歳出の合理化

- ・ 事業見直しにより各年 約22～30億円の歳出を削減
- ・ クラウド活用を図るなどシステム運用経費を削減
H22 27.0億円 → H26 22.2億円 △4.8億円

○歳入の確保

- ・ 県税の徴収率向上 H23：96.9% → H25：97.3%
- ・ 多様な手法の歳入確保策を実施

| | | |
|----------|----------|---------|
| 滞納整理 | 約4～5億円/年 | (市町と共動) |
| 財産売却・貸付等 | 約1～2億円/年 | |
| ふるさと納税 | 約1億円/年 | |
| バナー広告 | 約3百万円/年 | |

質の行革の推進

県民主体の政策・サービスの推進、多様な主体・手法による県民サービスの展開、先進的な政策の展開など質の行革を推進

○多様な主体と共働し、新たな手法で政策展開

- ・ 「若者チャレンジクラブ」
若者の発想、行動力を政策に取り入れ活用
- ・ 「ふるさと創造プロジェクト」
市町と共働し、歴史、文化等を活かすふるさとづくりを推進
- ・ 政策アドバイザーを設置
県政全般にわたる総合的な視点から助言
- ・ 県、市町の共通課題に対する協力体制を強化
地方税滞納整理機構、ふるさと福井移住定住促進機構

○若手、女性、外部人材の登用

- ・ 本庁のGLに40歳前後の若手職員を抜擢
- ・ 女性の管理職比率を拡大
(管理職に占める割合 H23：6.7%→ H27：8.5%)
- ・ 若手職員による課題解決チームを随時編成
- ・ 観光分野での民間人登用、専門性・人脈を活用

■今後の主な課題

- ・ 広域化、専門化する課題に対応する出先機関見直しの継続
- ・ 成長分野に重点を置いた公設試験研究機関の機能強化
- ・ 組織再編等により生じる施設跡地等の活用

- ・ 北陸新幹線県内延伸、中部縦貫自動車道の整備促進およびこれらに関連するまちづくり等のプロジェクトなど、新たな財政需要に対応する長期財政収支見通しの見直し

- ・ 採用制度の多様化、外部人材の登用、女性活躍の推進等による職員の多様性向上
- ・ 地方創生、人口減少対策など、重点分野への人員配置