



愛知県第五次行革大綱 (概要)

～ 確かな未来へ 県行政の質の向上とさらなる協働 ～

平成22年2月

愛 知 県



1 策定の背景

(1) これまでの行政改革の歩み

◆ 昭和60年以来、四次にわたる大綱のもとで積極的な取組

策定期間	行革大綱の名称	計画期間
昭和60年12月	愛知県行政改革推進計画 (愛知県行革大綱)	昭和60～62年度 (3年間)
平成7年12月	愛知県行政改革推進計画 (愛知県新行革大綱)	平成8～10年度 (3年間)
平成10年12月	愛知県行政改革推進計画 (愛知県第三次行革大綱)	平成11～20年度 (10年間)
平成13年12月	改訂愛知県第三次行革大綱 (県庁改革プログラム)	平成14～20年度 (7年間)
平成17年2月	あいち行革大綱2005	平成17～22年度 (6年間)
平成20年3月	あいち行革大綱2005 - 後半(平成20～22年度)の取組について -	平成20～22年度 (3年間)

◆ 第三次行革大綱(平成11年度～)以降の10年余は、継続的に行革大綱を見直し、改革を推進

項目	第三次及び改訂第三次行革大綱 (11～16年度)	あいち行革大綱2005 (17～21年度)
組織	本庁組織の再編(12年度) 知事直轄及び11部を8部に 地方機関の再編(14年度) 164機関を122機関に	本庁組織の見直し(18年度) 政策調整機能や国際関係体制の強化等 地方機関の見直し(20年度) 県民事務所、山村振興事務所の設置等
職員定数	2,540人削減(11～16年度) 知事部局等と教育、警察の事務部門 及び教職員	1,331人削減(17～21年度) 知事部局等と教育の事務部門
公の施設	45施設廃止等(11～16年度)	23施設廃止等(17～21年度) 22年1月1日現在 97施設
県関係 団体	16団体削減(11～16年度) 常勤役員数69人削減 職員数516人削減 補助金等35億円削減	1団体削減(17～21年度) 職員数384人削減 補助金等32億円削減 22年1月1日現在 20団体
協働 ・ その他	NPO交流プラザ開設(14年度) 協働ルールブック2004策定(16年度) 行政評価制度導入(14年度～)	協働ロードマップ策定手順書作成(20年度) 市場化テストモデル事業(19、20年度) 総務事務センター設置(18年10月)
行革 効果額	3,524億円(11～16年度)	1,273億円(17～21年度) 21年度は他に職員給与等抑制244億円

(2)さらなる改革の必要性

世界同時不況の深刻な影響と社会の大きな変化への対応

- ◆ 世界同時不況は愛知の地域経済社会に大きな打撃を与え、県民生活に深刻な影響
- ◆ 県財政は、法人二税の急激な落ち込み等の影響から、かつてない危機的な状況

分権・協働型社会への対応

- ◆ 地域主権の確立に向けた国、県、市町村の役割の見直しの動き
- ◆ 市町村合併が大きく進展
- ◆ NPOは着実に増加、協働が拡大
- ◆ 企業の社会貢献活動も一段と活発化

組織の能力・活力の維持向上と信頼の回復

- ◆ 職員の大量退職により、職員の世代交代が大きく進行
- ◆ 限られたマンパワーで、一層高度化・複雑化する課題に対応
- ◆ 職員の不祥事などにより、県行政に対する信頼が損なわれている



2 行政改革の基本的な考え方

(1) 計画期間 平成22～26年度(5年間)

- ◆ 計画期間内においても、本県の行財政を取り巻く環境に著しい変化が生じた場合には、適切に見直し

(2) 計画期間の展望とめざすべき県行政の姿

《計画期間の展望》

- ◆ 計画期間(特に前半)は極めて厳しい財政状況が継続
- ◆ 計画期間は、人口減少社会を目前に控え、さらに進行していく超高齢化への最後の準備期間

《めざすべき県行政の姿》

- ◆ 社会の変化が加速していく中、拡大するニーズに対応していくためには、

従来からの
「公」の領域
・行政が役割を直接担う



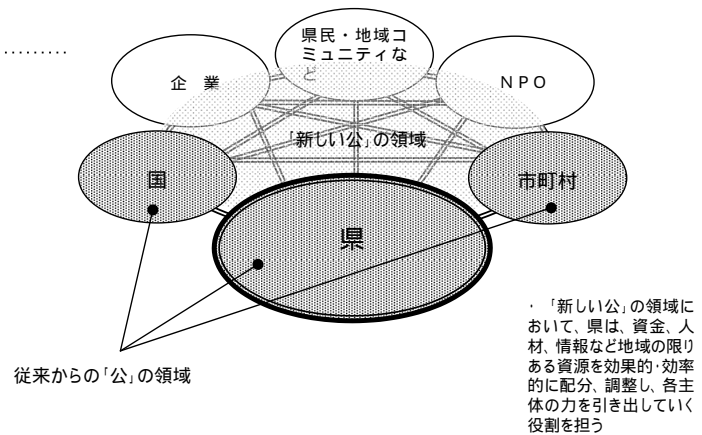
- ・より効果的・効率的に機能を発揮

(従来からの「公」と「新しい公」の領域等のイメージ)

「新しい公」
の領域
・NPO、企業など、地域社会に関わる主体が参加
・受委託、協働、連携等さまざまな形で役割を分担



- ・確立・充実



- ◆ 現下の危機的な財政状況を克服するとともに、役割と責任を将来にわたって果たしていくため、身の丈に合った行政サービスを安定的に提供することができる持続可能で質の高い行財政体制の構築をめざす
- ◆ 都道府県に求められる標準的な行政水準を踏まえながら、重点課題を絞り込み、時間軸の上で優先順位を付けて政策を推進
- ◆ 多様な主体の力を引き出す行政運営を一層推進

(3) 行政改革の進め方

政策指針と一体として推進

- 大綱は、「政策指針2010-2015」に掲げる政策を支える行財政体制や行政運営のあり方を示すもの

量の改革と質の改革を並行して推進

◆ 事務事業の徹底した見直し

- 歳入の確保に向けて最大限努力する一方、事務事業を改めて徹底的に見直す
- 事業の延伸・休止などの臨時的措置も含めて可能な限りの歳出の抑制を行う必要

◆ 行政の質の向上

- 県が、自ら担当すべき行政をこれまで以上に効果的・効率的に遂行するなど、「行政の質」を総合的に高める必要
- 民間の知恵などにも学びながら、「質の改革」に取り組む必要

地域全体としての効果・効率に配慮して推進

- 県だけでなく、地域全体としての力を引き出し、効果の最大化やコストの最小化を図るという視点が不可欠

(4) 数値目標

- ◆ 15の取組事項について、数値目標を設定
- ◆ 進捗状況を積極的に公表

数値目標を掲げる 主な取組事項	数値目標
自主財源の確保	平成22年度から平成26年度までの間に計60億円以上を確保
行革大綱に位置づける取組の進行管理と成果の積極的発信	平成22年度から平成26年度までの間に計300億円以上（毎年度60億円以上）の行革効果額を確保
地方財政健全化法等を踏まえた財政運営の推進	地方財政健全化法に基づく財政指標（実質赤字比率、連結実質赤字比率、実質公債費比率、将来負担比率）を早期健全化基準未満に維持
県債の新規発行額の抑制	特例的な県債を除いた通常の県債の平成26年度当初予算時点における残高を平成21年度決算時点よりも減少 特例的な県債・・・臨時財政対策債、減収補てん債（特例分）など
定員の適正管理（知事部局等と教育の事務部門）	知事部局等及び教育の事務部門において、平成22年度から平成26年度までの5年間で500人を削減し、平成10年度定数に比較して4分の3以下にスリム化した職員体制を実現



3 主要取組事項に関する取組方向

(1) 健全で持続可能な行財政基盤の確立

未曾有の財政危機下での財政運営と財政健全化の推進

◆ 財政運営の基本的な考え方

- 県税収入の急回復は望めず、税収が持ち直すまでの間は、交付団体で推移
- 引き続き特例的な県債の増発など臨時の財源対策が避けられない
- これまで以上に歳入の確保と歳出の抑制に努力
- 赤字に陥らないことはもちろん、財政指標を健全水準に維持することに全力

◆ 健全な財政運営の推進

- 自主財源の確保はもとより、国に対して地方一般財源の充実・確保などを要請
- 行革大綱に位置づける取組を適切に進行管理し、着実に推進
- 企業会計の慣行を参考にした会計処理の導入に取り組むなど、財務書類4表（貸借対照表、行政コスト計算書、純資産変動計算書、資金収支計算書）のさらなる活用や資産・債務改革の具体化を推進

◆ 持続可能な財政基盤の確立

- 公債費の中長期的なコントロールに努め、財政の弾力性を確保
- 現在は枯渇している基金残高の回復にも努める必要

事務事業の見直しと県が真に果たすべき役割への集中

- 毎年度の予算編成において、必要性、役割分担及び実施手法の見地からの事務事業の見直しを徹底
- 事務事業・予算・人員をセットで見直す
- 継続するすべての事務事業についても、不断の改善に取り組む

効果的・効率的な行政運営の推進

◆ 民間委託等の推進

- 民間が担うことがより効果的・効率的な分野・事業について、民間委託を推進
- サービスの質が確保されるよう、行政としての責任を全うすることに留意
- PFI導入の効果が認められる事務事業について、引き続きPFIの導入を推進

◆ 市場化テストの推進

- 公平性、中立性、透明性を確保しながら市場化テストを推進

◆ 公の施設の見直し

- 民間との競合、県としての存置の意義、利用率などの観点から必要性を見直し
- 管理内容や機能が類似する公園等の施設については、施設全体を通じた機能・管理運営の最適化に向けて検討
- 指定管理者制度の活用について、当初指定時の経過措置として任意指定している施設については、22年度以降の2回目の選定から原則公募による指定
- 継続的・安定的なサービスの提供に特別な配慮を要する施設について、任意指定による指定管理者の確保などを検討

◆ 県関係団体の見直し

- 公益法人認定、指定管理者の公募結果及び第三セクター等経営改革など諸課題の動向を注視しつつ、引き続き統廃合や役割の見直しを検討
- 各団体における次期経営改善計画の策定を支援

◆ 第三セクターの経営改革の推進

- 経営改善の促進、関与の見直し及び統廃合を推進
- 「愛知県出資法人等経営検討委員会」において必要と判断された法人については、県が策定する「改革プラン」に基づいて、経営改革を推進
- 法人の経営状況を定期的に点検・評価し、結果を公表

◆ 公営企業の経営改善

- 水道事業、工業用水道事業、内陸用地造成事業及び臨海用地造成事業については、次期中期経営計画(計画期間:平成23~27年度)を策定・公表の上、健全な経営に取り組む
- 病院事業については、県立病院経営中期計画(平成21年度中に策定予定、計画期間:平成22~24年度)に基づき、良質な医療を確保しつつ、健全な経営に取り組む

◆ 効果的・効率的な資産管理

- 未利用・低利用の県有財産について、適正な処分や有効活用を推進
- 県有施設全体の現状を調査し、その結果を踏まえて、より戦略的に県有施設を利用・管理・保全していくための仕組の構築に向けて検討

◆ 組織・機構の見直し

- 当面は、現行の組織体制を基本としつつ、簡素で効率的な組織・機構を維持するとともに、新しい政策課題や県政を取り巻く環境変化に柔軟に対応
- 本庁組織については、部局横断的な課題への対応力の強化
- 地方機関については、市町村合併や地方分権のさらなる進展を踏まえ、必要に応じ、関係事務の執行体制等について検討

◆ 試験研究機関の見直し

- 大学、企業、他自治体等との連携強化や試験検査業務等の民間委託の推進などによる活性化、知的財産の保護、活用
- 試験研究機関を取り巻く環境の変化に応じて、組織・運営の見直し

◆ 業務の効率化等

- 個別業務の簡素化、効率化、全庁共通業務の集約や簡素化
- 公共工事に関する総合的なコスト縮減施策を積極的に推進
- 収入未済額について、一部事務の外部委託導入による積極的な回収策を検討

(2) 分権・協働型社会を先導する県庁づくり

地方分権に対応した国・市町村との関係づくり

◆ 地域主権改革への対応

- 地方の自主性・自立性が高まるよう権限と財源の着実な移譲を国に働きかけ
- 義務付け・枠付けの見直しによる自由度の拡大に伴い、事務事業のあり方を検討し、地域の実情にあった取組を推進

◆ 市町村への権限移譲の推進等

- 条例による事務処理特例制度や個別の法令の規定を活用した市町村への権限移譲を計画的に推進
- 市町村の実情や意向などを踏まえながら、権限移譲に伴い必要となる措置など、市町村の自主性等に配慮した権限移譲推進のための環境整備を検討
- 合併市町村の一体的なまちづくりを引き続き支援、合併をめざす市町村の自主的な取組について支援
- 市町村の事業と目的・手段が類似する県の事務事業について、県と市町村の役割分担を踏まえて見直し

県民・企業等との協働、連携の推進

◆ NPO等県民との協働の推進

- 専門性などNPOの特性を活かし、社会全体にとって効果的・効率的な公共サービスにつながるよう、適切な役割分担と事業形態を選択しながら、NPOとの協働を推進
- 「協働ロードマップ」づくりの展開などを通じて協働事業の質的向上を図る
- NPO等に対する支援を推進するとともに、職員研修会や出前講座の開催を始め市町村に対する支援を実施
- 県民の参加による会議・イベントの企画・運営や、住民との協働による地域づくり活動など、県民・地域との協働・連携を推進

◆ 企業・大学との連携の推進

- 企業の社会貢献活動との連携を積極的に推進、企業からの提案と公共ニーズをマッチングする新たな仕組みづくりについて検討
- 大学との連携を積極的に推進

(3) 効率的かつ適正で創造力にあふれる行政組織の実現

定員・給与等の適正管理

◆ 定員の適正管理

- 知事部局等・教育の事務部門について、合理化の取組や行政需要の動向に応じた適正な定員管理 など
- 県が主体的に担う分野については、組織の効率化を前提に、必要な人員を確保、重点施策についても、中長期的な視点から適切に人員配置

◆ 給与等の適正管理

- 民間給与との均衡を図ることを基本とする人事委員会勧告制度を尊重して給与制度の適正化に取り組む
- 各種の手当等について、趣旨や社会情勢の変化などを踏まえ、そのあり方の見直し
- 職員の能力と実績を適切に反映する人事評価制度の構築に合わせて、メリハリの効いた給与制度への転換を推進
- 公舎等について、設置目的や社会情勢の変化などを踏まえた見直し

職員の能力を最大限発揮する人事管理

◆ 人材の育成・活用

- 異動ローテーションの見直し等により、高い専門能力や経験・熟練を有する職員の効果的な育成
- キャリアマネジメント制度に基づく、能力や適性、本人希望に応じた配置、登用
- 民間企業等への派遣研修の充実
- 女性職員の役職ポストへの登用を推進
- 定年延長の動向も踏まえ、高齢期職員の活用のあり方検討
- 高度化する課題に対応できる人材確保のための職員採用のあり方検討
- 教員としてふさわしい資質能力を備えた優れた人材を確保、教職員研修を充実するなど、教員の資質向上に取り組む
- 教科指導や生徒指導等を適切に行うことができない教員に対し、再教育制度として「指導改善研修」制度を十分に機能させることにより、厳格に対応

◆ 能力・実績に基づく人事管理

- 発揮した能力と成し遂げた業績を適正に評価するとともに、成果だけでなくプロセスも重視する人事評価制度を一般職員に導入
- 高い評価を得た職員に対しては任用、給与等においてふさわしい処遇、評価結果が著しく低い職員に対しては、分限制度の一層厳正な運用
- 教職員評価を実施
努力、能力や実績等がより適正に評価されるよう制度の改善・充実に取り組む

活力ある職場づくり

◆ 多様な任用形態の活用

- 職員の新規採用を一定数確保しつつ、さらに多様な任用形態の活用を図る
- 民間企業等職務経験者採用の積極的な活用
民間企業等で活躍している人材の人事交流等による受入や即戦力としてのポストへの登用を検討
- 教員についても、民間企業等での経験や特定分野の優れた知識・技能を有する人材を採用するなど、多様な人材を活用
- 次代の育成と技術の継承が必要な業務について再任用職員のさらなる活用

◆ 職員のモチベーションの向上

- 能力と業績を適正に評価し、処遇に適切に反映させる人事制度の充実
- 職員が能力とスキルをアピールし、選考に合格すれば異動できる「やりたい仕事挑戦制度」を推進
- 組織全体で組織目標や考え方を共有するため、特別職や部局長との意見交換などを実施
- 現行の事務改善表彰制度を見直し、仕事の質の向上に関する優秀な取組に対する表彰制度に再構築
- 教員表彰を実施し、教員の意欲昂揚と資質向上及び学校の活性化を図る

◆ 職場環境の改善とメンタルヘルス対策

- 事務の簡素化、効率化等による時間外勤務の縮減や年次休暇の取得促進など総実勤務時間の短縮
- ストレス関連疾患の発症予防や早期発見・早期治療対策の充実に向けて検討、職場復帰に向けての支援と併せて総合的なメンタルヘルス対策に取り組む

透明性の高い県行政の推進と内部統制の徹底

◆ 透明性の高い県行政の推進

- 情報公開制度の適正な運用を行うなど、引き続き透明性の高い県行政を推進

◆ 内部統制の徹底

- コンプライアンス研修の充実や会計指導検査、監察等による内部統制の徹底
- 経済性、効率性及び有効性に重点を置いた監査の充実・強化

仕事の工夫・改善や政策形成機能の強化

◆ 「仕事の質」向上運動の推進

- 自主的に日常の仕事の質を向上させる工夫・改善を行う組織となることを目標に、全庁運動として仕事の質の向上をめざした活動に取り組む

◆ 政策形成機能の強化

- 施策や事業の企画立案の段階から、県民の参画や県民意見の適切な把握を図るため、パブリック・コメントなど多様な取組を推進
- ナレッジマネジメントの考え方も参考にしながら、業務遂行に必要な知識やノウハウ等の情報の共有化などを推進
- より簡素で透明性・実効性の高い行政マネジメントサイクルの実現をめざして、予算編成・定数組織管理(前年度)、事業執行(事業年度)、行政評価(翌年度)の現行のPDCAサイクルの見直しについて検討
PDCAサイクルの中で、この行革大綱に位置づける取組の進行を適切に管理

愛知県第五次行革大綱に位置づけた163項目の個別取組事項のうち新規事項一覧

主要取組事項	番号	個別取組事項	新たに大綱に位置づけた取組	22年度以降に新たに検討・実施する取組
健全な財政運営の推進	5	地方法人特別税の廃止と地方税への復元		
	6	地方交付税など地方一般財源の充実・確保		
	9	財務書類4表の活用		
	10	資産・債務改革の推進		
持続可能な財政基盤の確立	15	基金残高の回復		
事務事業の見直し	16	事務事業の総点検を活用した事務事業の見直し		
公の施設の見直し	27	農業大学校研究科の廃止		
	29	循環器呼吸器病センター機能の市への移行		
	33	公園等施設のあり方の検討		
県関係団体の見直し	38	雇用開発協会のあり方の検討		
	39	土地開発公社のあり方の検討		
第三セクターの経営改革の推進	42	私学振興事業財団のあり方の検討		
	43	農林公社の経営改革の推進		
	44	住宅供給公社の経営改革の推進		
	45	第三セクターの経営状況の点検評価、公表		
公営企業の経営改善	46	企業庁次期中期経営計画の策定、推進		
	47	県立病院経営中期計画の推進		
	48	内陸用地造成事業と臨海用地造成事業の会計統合		
	49	企業立地部の組織再編		
	50	薬品、医療機器等の調達業務の改善		
効果的・効率的な資産管理	53	県有施設を戦略的に利用・管理・保全する仕組の構築		
組織・機構の見直し	57	自治研修所の組織の見直し		
	59	保健所の見直しの検討		
	60	農林水産業振興体制の見直し		
	61	県有林事務所のあり方の検討		
	63	海部建設事務所日光川下流浄化センター出張所の廃止		
	64	海部建設事務所日光川排水機場管理出張所の廃止		
	65	交番・駐在所の再編		
	66	愛知県庁業務継続計画の推進(防災体制の強化)		
	67	本庁と地方機関・地方機関の支所等における事務分担等の見直し		
試験研究機関の見直し	71	他の自治体との連携の推進		
	75	環境調査センターの組織・運営のあり方に関する中期的な計画の策定		
	76	産業技術研究所の組織・運営体制の見直し		

主要取組事項	番号	個別取組事項	新たに大綱に位置づけた取組	22年度以降に新たに検討・実施する取組
	(77)	農業総合試験場、水産試験場及び森林・林業技術センターの組織・運営のあり方に関する中期的な計画の策定		
	(78)	がんセンター研究所における寄付講座の開設に向けた検討		
業務の効率化等	(80)	全庁共通業務の効率化、簡素化		
	(82)	汎用コンピュータの廃止及び情報システムの再構築		
	(84)	女性相談事業の統合		
	(85)	海外産業情報センター業務の見直しの検討		
	(86)	印刷業務の廃止		
	(93)	節約努力による不用額を後年度の財源として活用できる手法の拡充		
	(94)	収入未済回収事務への外部委託の導入		
市町村への権限移譲の推進等	(99)	市町村間の広域連携への支援		
	(100)	県と市町村の役割分担を踏まえた事務事業の見直し		
	(102)	県事業に対する市町村負担金のあり方の検討		
企業・大学との連携の推進	(107)	企業との連携の推進		
	(108)	企業との連携を推進する仕組づくりの検討		
	(109)	大学との連携の推進		
人材の育成・活用	(122)	高い専門能力や経験・熟練を有する職員の効果的な育成		
	(126)	高齢期職員の活用のあり方の検討		
	(127)	職員採用のあり方の検討		
能力・実績に基づく人事管理	(129)	人事評価制度の一般職員への導入		
	(130)	人事評価結果の人事管理への活用		
	(131)	分限制度の厳正な運用		
多様な任用形態の活用	(135)	民間企業等で活躍する人材の登用の検討		
	(136)	民間企業等との人事交流の検討		
職員のモチベーションの向上	(142)	特別職や部局長との意見交換などの実施		
	(143)	仕事の質の向上に関する職員表彰の実施		
内部統制の徹底	(153)	コンプライアンス研修の充実		
	(154)	会計指導検査の実施		
	(155)	監察の実施		
	(156)	公益通報制度の適正運用		
「仕事の質」向上運動の推進	(158)	「仕事の質」向上運動(仮称)の推進		
政策形成機能の強化	(161)	政策形成の機会の多様化		
	(163)	行政マネジメントサイクルの見直し		
取組事項数			65	44

注 「番号」は個別取組事項工程表(大綱49～85ページ)における番号を示す。