

新

# 高知県行政改革プラン

★★将来に希望の持てる県づくりに向けて★★

## (概要版)



平成 22 年 3 月

# 高 知 県

# はじめに

前の行政改革プランを策定した平成 17 年当時は、国の三位一体の改革の影響により県財政が危機的な状況にありました。このため、国からの要請もあり、何事よりも財政の健全化に重点を置いて、業務のアウトソーシングや給与制度の見直しなど、これまで徹底した効率化に取り組んできました。

一方、効率化を進めてくる中で、県民生活の向上や県勢浮揚に向けた取組について、アウトカム（事業成果や効果）重視の姿勢に立てていたかという点では、課題があります。

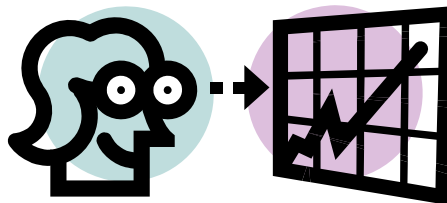
したがって、今回、外部有識者で構成する「高知県行政改革検討委員会」からご意見をいただきながら、この点を十分踏まえて検討を重ねました。

そうした検討を踏まえ、この度、県勢浮揚に向けて、産業振興計画をはじめ教育振興基本計画や日本一の健康長寿県構想などがしっかりと実を結ぶよう推進していくとともに、前プランに引き続いて切れ目なく財政の健全性を確保し、行政改革に取り組んでいくことを目的として、新しい行政改革プランを策定しました。

なお、このプランは、平成 22 年度から平成 26 年度までの 5 年間の計画期間としますが、今後の取組状況や行財政運営を取り巻く環境の変化等に応じ、必要な見直しを行っていきます。

**本プランの計画期間**

平成 22 年度から平成 26 年度までの 5 年間

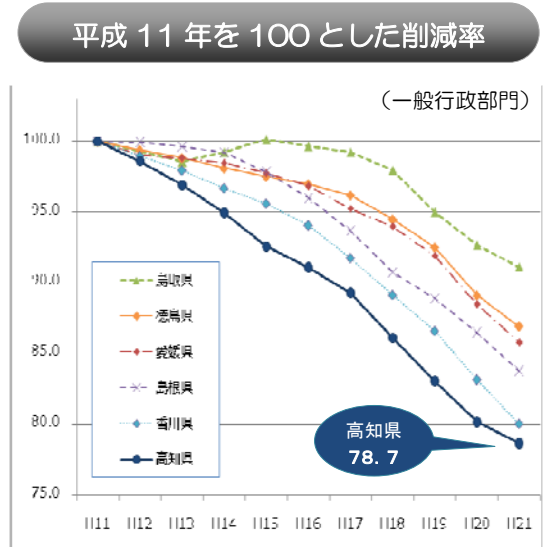
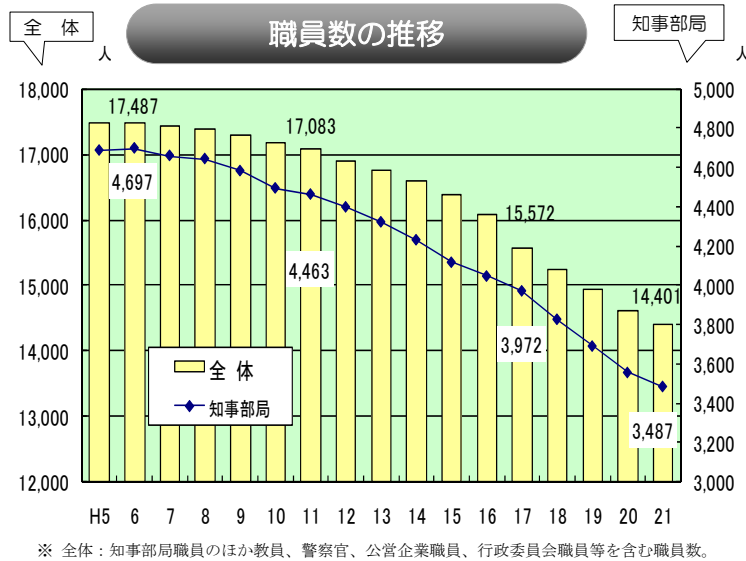


# 1

## 高知県におけるこれまでの行政改革の取組

高知県では、平成6年の行政改革検討委員会からの提言をはじめ、平成7年、10年の二度にわたる行政改革大綱、そして平成17年に策定した「高知県行政改革プラン」により、行財政の健全化に向けた取組を着実に進めてきました。

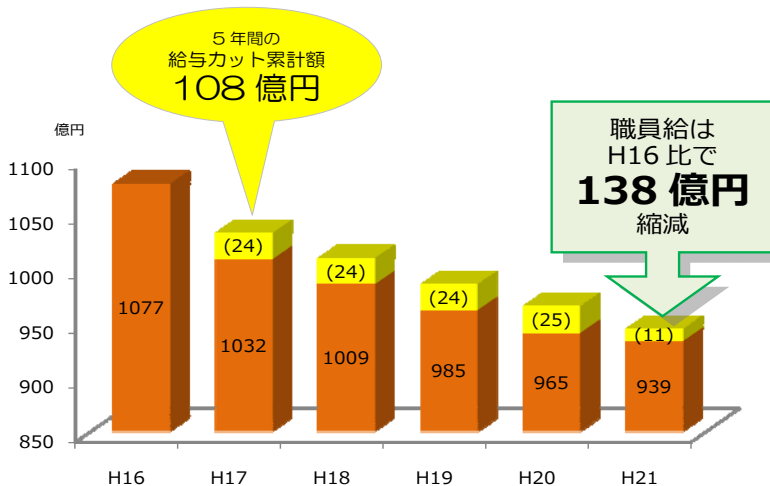
行政改革の取組等により、高知県の職員数は平成6年度のピーク以降、平成21年度までに大きく減少しています。



これまでの職員数削減の結果、人件費（職員給の総額）を見てみると、独自に行った給与カットの分も含めて、平成21年度は、対平成16年度比で138億円の縮減効果を生み出しています。

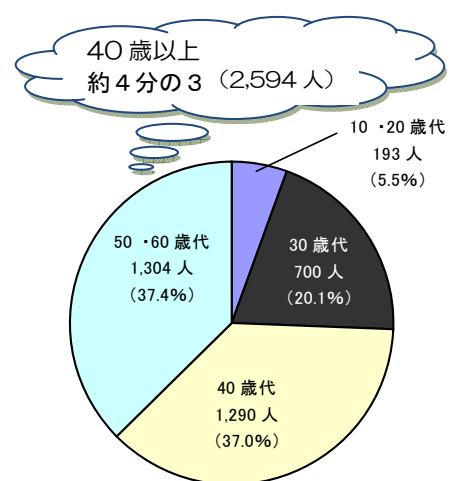
しかし、定数削減のために新規採用を抑制してきた結果、職員の年齢構成がいびつになり、若手職員が極端に少なく、40歳以上の職員が全体の4分の3を占めるという状況になっています。

### 職員数削減の効果 (人件費の推移)



注) H20までは普通会計決算における職員給。H21は11月補正後予算額。上段( )表示は、給与カットによる削減額で外数。対象職員は、一般行政部門のほか、教育部門及び警察部門を含む。

### 知事部局職員の年齢構成



注) 平成21年4月1日在職者(3,487人)を平成21年度末の年齢で区分

## 2

# 新たな行政改革の必要性と基本的な考え方

### 行政改革の必要性

本県の財政構造は、自主財源に乏しく、国の動向に左右される脆弱な体質にあります。また、これからの県人口、すなわち行政サービスの対象者も大きく減少していくことが見込まれています。こうしたことを考えると、引き続き財政健全化へ向けて努力を続けていく必要があります。

### 厳しい高知県の情勢

一方、県内の情勢に目を向けると、人口減少と高齢化が全国から10年～15年先行して進んでいることを背景に、県経済は非常に厳しい状況にあります。また、教育面等でも大きな問題を抱える状況にあって、今は「民のことは民で」「官から民へ」では解決できないほど問題は深刻です。

\*\*\*\*\*

### 県勢浮揚のために

### 課題は山積！

- ▼ 経済体質の抜本的強化に向けた産業振興計画の実行
- ▼ 若者の県外流出を防ぐ雇用対策
- ▼ 県の実情に即した「高知型福祉」の実現
- ▼ 子育て支援を通じた少子化対策
- ▼ 「龍馬伝」の効果を最大限に生かした観光振興
- ▼ 命の道の確保などインフラの充実
- ▼ 教育の充実に向けた教育振興基本計画の推進
- ▼ 南海地震対策や新型インフルエンザ対策など県民の安全安心の確保
- ▼ 南海地震対策や新型インフルエンザ対策など県民の安全安心の確保

少なくとも今後5年間は、スリム化を図りつつも、喫緊の県政課題への対応を優先し、行政が積極的に関与や支援をして、県勢浮揚の地盤固めをすることが必要

## 基本的な考え方

### 時代の要請

喫緊の県政課題への対応

行政が積極的な関与や支援を行う官民協働の推進

### 普遍的要請

簡素で効率的な組織づくり

財政健全化を確固たるものにする努力

メリハリをしっかりと効かせながら全体として効率的な組織に

- 組織としての機能の質の向上
- 高知県職員としての質の向上
- 民の力をしっかりと生かしていくことのできる組織づくり

官民協働で、将来に希望の持てる県づくり

# 3

## 具体的な取組内容

### 1 官民協働型の県政推進

#### (1) 民間や地域との新たな協働

- ・ 県勢の浮揚に向けて、県庁が積極的に民間の活動をバックアップします。
- ・ 民間企業等の動きを待つのではなく、県庁が率先して汗をかきます。

- ① 民間や市町村と一緒に汗をかく県政の推進
- ② 積極的に前へ出て行く県政の推進
- ③ 県の政策等の積極的な広報

#### (2) 県政改革アクションプランの着実な実行

- ・ 県政の「安全装置」として平成21年3月に策定した県政改革アクションプランを着実に実行し、萎縮することなく前向きに仕事に取り組みます。

- ① 県民から見える県政の実現 … 県政を敢えて外の目に触れさせる努力
- ② 組織や仕組みとして不適切な政策決定を防ぐ
- ③ 県民と対話をする県庁
- ④ 県外にも目を向けた県庁

#### (3) 外部委託の推進

- ・ 委託がなじむ業務については、引き続き積極的に外部委託します。
- ・ 適時業務の状況を点検し、業務の質を確保するとともに、最低制限価格制度等の活用やプロポーザル方式の導入などを図りながら、極端な低入札の防止に努め、業務の適正な履行を確保します。

- ① 委託の是非の十分な検討
- ② なじむ業務は積極的に外部委託
- ③ 業務の適正な履行の確保

#### (4) 指定管理者制度を活用した公の施設の管理運営

- ・ 現在、県が直接管理又は業務委託等をしている施設でも、指定管理者による管理がなじむ施設については、引き続き指定管理者制度への移行を検討します。
- ・ 県と指定管理者が相互に業務の履行状況を点検し合う「モニタリング」を実施し、業務の改善を確保していきます。
- ・ 民間や市町村が運営した方が効率的で、利用者にとっても利便性が向上する施設については、移管等を検討します。

- ① 直営施設等への指定管理者制度導入の検討
- ② 公の施設の適正な管理の確保（モニタリングの実施）
- ③ 県が設置する公の施設のあり方の見直し

## (5) 市町村への権限移譲の推進

- ・市町村が自らの判断で地域の実情に合ったまちづくりを進めて行くことができるよう、県が行っている仕事のうち、効果的な施策の推進や住民の利便性の向上につながる事務などについて、市町村への権限移譲を進めていきます。

- ① 政府分権委員会の勧告等を踏まえた新たな権限移譲計画の策定
- ② 移譲の実現に向けた市町村との十分な協議・調整
- ③ 円滑な移譲のための人的支援や助言
- ④ 市町村への確実な財源措置

## 2 組織としての機能の質の向上・高知県職員としての質の向上

### (1) 地方の中の地方の代表として

- ・国が政策を企画立案する段階から、地方の実情に即した政策提言を行う等して、地方の自由度の高い効果的な国の政策が実現されるよう取り組みます。
- ・県と市町村の人材育成を図るとともに、相互理解と協調連携を促進し、地域の振興と発展につなげていくことを目的として、市町村との職員交流を積極的に推進します。

- ① 地域の実情に合ったきめ細かな課題の設定
- ② 市町村との職員交流の推進
- ③ 地方の中の地方の代表として国の政策へ反映させる取組
- ④ 合理的で納得性の高い政策提言

### (2) アウトカムを意識した仕事の進め方

- ・県職員として、高知県の状況や課題、傾向等を常に大局的に把握しておく必要があります。そのため、例えば次の7つの指標などは、全職員が共通して認識し、その変化を注目していくべき指標であるといえます。

#### 変化を注目していくべき指標の例

1. 県人口 ……774,935人 (H22.2月 住民基本台帳人口)
2. 高齢化率……25.9% (H17) 全国第3位 (全国20.1%)
3. 合計特殊出生率……1.36 (H20概数) 全国第32位 (全国1.37)
4. 新規高卒者の県外就職率……52.3% (H21.3月新規高卒者)
5. 有効求人倍率 ……0.44倍 (H22.1月) 全国0.46倍
6. 製造品出荷額等 ……5,870億円 (H20) 全国第47位
7. 1人当たりの県民所得 ……2,114千円 (H19) 全国第46位

- ・事業の実施にあたっては、ターゲットと対策を5W1H(誰、何、いつ、どこ、なぜ、どのように)で明確にし、さらには事業を行うこと(アウトプット)を目的にするのではなく、その先にある効果や成果(アウトカム)を重視して取り組みます。
- ・PDCAサイクルの「C」(check:点検)を重視し、事業の効果が上がっているか、どこに問題があるか等をしっかりと検証し、次の施策につなげます。

- ① 大所高所からの視点
- ② ターゲットと対策を明確にしていく姿勢
- ③ PDCAの「C」を確実に行う行動



### (3) 業務の改善と確実な引継

- ・人件費もコスト（費用）であるというコスト意識を職員一人ひとりがしっかり認識するとともに、県が行う業務については、より効率的、効果的に成果を上げられるよう常に見直していきます。

- ① 業務改善に向けた現場の職員の声を生かす取組
- ② IT 機器等の有効活用
- ③ 引継書（文書）による引継の徹底

### (4) 外部アドバイザーの活用

- ・県職員にはない知識やノウハウを有する外部の専門家にアドバイザーになっていただくことで、県民のニーズに細やかに応えられる体制づくりを進めていきます。
- ・また、職員がアドバイザーの視点や発想に触れることで、県庁でも経営感覚などを取り入れた仕事の進め方ができるよう繋げていきます。

### (5) 人材育成と人事・給与制度の適正な運用

- ・職員が主体的に能力開発に取り組む動機づけとなるような研修を充実するとともに、職員の自己啓発に対する支援を行います。
- ・人事考課の透明性を高め、職員の納得性を向上させるため、人事考課の結果を職員本人にフィードバックするとともに、全体の考課結果等を分析、公表します。
- ・県の給与制度に関する透明性を高め、県民の理解と納得が得られるようにするため、引き続き職員給与の支給状況等の情報を公表していきます。

- ① 磨き上げ（自己啓発）の推進
- ② 効果的な職員研修（集合研修）の実施
- ③ 目標設定制度の見直し
- ④ フィードバックの徹底
- ⑤ 人事考課票の開示と昇給結果の分析
- ⑥ 給与状況の公表

### (6) 風通しの良い職場づくり

- ・職員が自由に意見を言い合える、良き組織風土を守っていきます。
- ・職員の心とからだの健康づくりや、セクハラ・パワハラの防止に向けた取組を進めます。
- ・「次世代育成支援行動計画」に基づき、職員の仕事と子育ての両立を図ります。
- ・職員の意見も聞いて改善を加えながら、風通しの良い職場づくりを進めていきます。

### (7) チーフ制の機能改善

- ・限られた人材で効率的に業務を行うため、ラインに縛られずに職員の業務分担を決められる「チーフ制」の仕組みを活用していきます。
- ・チーフの部下に対する指導育成力の強化を図るとともに、職員がどの業務グループに属しているか対外的にわかりやすく明示する等の改善を図ります。
- ・チーフ制を適切に機能させるために、課長補佐が内部マネジメントの面で重要な役割を担っていることを徹底します。

### 3 簡素で効率的な組織の構築

#### (1) 職員数のスリム化

##### ① 知事部局 3,300 人体制を目標

- ・官民協働でしっかりと行政サービスが行える体制を築きつつ、一方で事務事業の見直しや業務の効率化等に取り組み、平成 27 年 4 月には知事部局 3,300 人体制（5 年間で約 100 人減）にすることを目標とします。
- ・技能職については、退職不補充とします。ただし、植物栽培や動物飼育の業務については、外部委託が困難なことから、今後の体制のあり方を検討していきます。

##### ② 全体の職員数

- ・知事部局以外にも、教職員の減員等により、平成 27 年 4 月の全体の職員数は、平成 21 年よりも、およそ▲920 人（▲6.4%）のスリム化を目指します。
- ・計画どおり職員数のスリム化を進めることにより、平成 27 年度には平成 21 年度と比べて年間約 94 億円もの人件費を縮減でき、財政の健全化が進みます。

部 門	H21.4.1 職 員 数	H22.4.1 前プラン目標値	H27.4.1 職 員 数 見 込 み	H27－H21 の純減目標	
				増減数	増減率
(知事部局)	(3,487 人)	(3,400 人)	(3,300 人)	(▲187 人)	(▲5.4%)
一般行政部門*	3,562 人	3,471 人	3,373 人	▲189 人	▲5.3%
教 育 部 門	8,246 人	8,148 人	7,508 人	▲738 人	▲8.9%
警 察 部 門	1,867 人	1,855 人	1,882 人	15 人	0.8%
公 営 企 業 等	726 人	735 人	714 人	▲12 人	▲1.7%
合 計	14,401 人	14,209 人	13,477 人	▲924 人	▲6.4%

(注) 教育部門の純減目標には、県立大学の地方独立行政法人への移行による減少分を含む。

##### ③ 退職者の積極的な活用や多様な任用形態の導入

- ・知識や経験を有する退職者を積極的に活用することや、任期付など多様な任用形態を導入しながら、県庁の力を維持していくよう取り組んでいきます。

##### ④ 臨時的任用職員の有効活用

- ・臨時的任用職員は、繁忙期や繁忙職場に配置されることから、一定の固定的役割を担ってもらうなどの活用を図り、組織全体での業務執行に努めます。

※一般行政部門：

知事部局の職員数に、議事事務局や人事委員会、監査委員等行政委員会の事務局の職員数を加えた職員数。  
ただし、教育部門及び公営企業等部門に属する職員数を除く。



## (2) スクラップ・アンド・ビルドの徹底

- ・行政組織は、県民サービスの点から業務や人員の削減は容易ではない上、社会情勢の変化に対応するために、肥大化方向に向かう性質があります。
- ・組織体制のビルド（新設）の前にはスクラップ（廃止や見直し）が必要との基本に立ち、スクラップ・アンド・ビルドを徹底して行うことで、限られたマンパワーをより効果的に再配置していきます。
- ・技術職員については、専門性をさらに高めていく一方で、行政職員としての幅を広げる観点から、引き続き他分野への人事交流を進めます。

- ① 人員再配置の取組
- ② 技術職員の他分野への人事交流

## (3) 出先機関の執行体制の見直し

- ・出先機関については、事務執行の効率化と並行して、地域の安全や産業の活性化の面からも効果的な組織体制を考えていく必要があります。
- ・基盤整備を所管する出先機関（農業振興センター基盤整備課、林業事務所、土木事務所）について、機能統合の可能性を検討します。
- ・同一庁舎内や近隣の機関における総務部門の集約化に取り組み、職員の事務負担の軽減や事務の効率化、人材育成が図れる体制づくりを進めます。
- ・「地域産業振興監」や「地域支援企画員」、観光部門の地域駐在など、地域の実情に応じて機動的に職員を現地に配置し、地域の活性化に向けて取り組んでいきます。

- ① 基盤整備部門の統合の検討
- ② 同一庁舎等の総務部門の集約化
- ③ 地域を支えるための組織体制の充実

## (4) 県立大学の体制の見直し

- ・県が関与する大学の3つのキャンパス（高知女子大学の池キャンパス、永国寺キャンパス、高知工科大学の香美市キャンパス）について、それぞれの特性を生かし、人材育成機能の充実等を図っていきます。
- ・県立大学については、教育研究や地域貢献活動の一層の充実のため、できるだけ早い時期の公立大学法人化に取り組みます。

- ① 人材育成機能の充実
- ② 県立大学の公立大学法人化

## (5) 公社等外郭団体の見直し

- ・ 県が基本金等を出資している公社等外郭団体<sup>\*</sup> について、次の基本方針により改革を進めていきます。

項目	内容
①団体の廃止・統合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 設立当初の目的が達成された団体や、社会経済情勢の変化等により存在意義が薄れている団体、事業の必要性が低下している団体は、引き続き「廃止」又は「縮小」に取り組む。</li> <li>・ 事業内容等が類似している団体や、組織を統合することで合理化又は執行体制の強化等が期待できる団体は、「合併」する。</li> <li>・ 多額の長期負債を有する団体で、県が債務保証等を行っており、事業の廃止が適当と認められるものについては、第三セクター等改革推進債を活用する等して、抜本的な改革を行う。</li> <li>・ 体制縮小や廃止に当たっては、プロパー職員の処遇について十分配慮するものとする。県は、団体への関与の状況に応じ、団体と協力して、団体間の人事交流や再就職の支援を行う。</li> </ul>
②健全経営の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県が財政的支援を行っている団体は、組織体制のスリム化や管理費の縮減等に取り組む。特に経常赤字が続いている団体や累積赤字を有する団体については、経営の合理化を強く推進する。</li> <li>・ 県が財政的支援を行っていない団体は、引き続き自立した経営を確保する。</li> <li>・ 法人の設立目的に応じ、県以外からの事業の受託や自主事業による財源確保に努める。</li> <li>・ 他団体との管理部門の一元化や事務の共同化、団体間及び団体内での役職員の兼務化等も検討する。</li> </ul>
③県の人的関与の縮小	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 運営の自立性、主体性を高めるとともに、経営責任を明確にするため、県の人的関与を引き続き縮小する。</li> <li>・ 県職員の派遣については、必要最小限の範囲とする。</li> <li>・ 県職員が事務局を兼務している団体については、自立した運営体制を確立する。</li> <li>・ 民間活力の導入のため、民間から積極的に役職員を登用する。</li> </ul>
④情報公開の促進等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営の透明性を確保する観点から、財務諸表、事業計画、組織・人員管理状況、活動内容などの情報は積極的に公開する。</li> </ul>
⑤新公益法人制度への円滑な移行の支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法定の移行期限（平成 25 年 11 月末）までに公益法人又は一般法人へ円滑に移行できるよう、県は事務手続等のサポートをする。</li> </ul>
⑥県退職後の再就職に係る透明性・公平性の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 県退職者が公社等へ再就職した場合、給与の支給額に上限を設けるとともに、公社等からは退職金を支給しない。</li> <li>・ 県を退職する管理職員には、公社等も含めて再就職先の報告を求め、その結果をホームページで公表する。また、公社等の役職員に占める県退職者の人数については、経営状況の情報と合わせて公開する。</li> </ul>
⑦その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ プロパー職員の新規採用（退職補充を含む。）にあたっては、将来見通しを十分考慮の上、慎重に行うものとする。なお、採用が必要な場合には、他団体の見直しに伴うプロパー職員の団体間異動を含めた雇用対策の検討が必要なため、公社等改革推進会議に諮る。</li> <li>・ 公社等における人事の活性化やプロパー職員の育成のため、団体間の人事交流も検討する。</li> </ul>

<sup>\*</sup> 公社等外郭団体（公社等改革の対象団体）：

- 1) 県が資本金、基本金その他これらに準ずるものの4分の1以上を出資している法人（株式会社を除く。）
- 2) 県が出資をし、かつ、県職員を派遣している法人（株式会社を除く。）

## ① 重点的に改革を進める団体

- 対象団体の中でも、次に掲げる団体については、特に重点的に改革に取り組むものとしてします。

団 体 名		取 組 の 方 向
(財) 高知県競馬施設公社		廃止 (平成 25 年度までに)
(財) 高知県苗木需給安定基金協会		廃止 (平成 23 年度までに)
(財) エコサイクル高知 (財) 高知県医療廃棄物処理センター		合併 (平成 23 年度までに)
高知県道路公社		廃止 (平成 36 年度までに)
高知県土地開発公社		存廃を含めたあり方の検討
(社) 高知県森林整備公社		別掲
(財) 四万十川財団		県職員派遣の見直し (流域市町主体の体制へ移行)
(財) 高知県内水面種苗センター		事務局の体制見直し (内水面漁連主体の体制へ移行)
(財) 高知県農業公社		経営の健全化 (累積損失の計画的解消)
そ の 他	(財) 高知県魚さい加工公社	県の財政援助に頼らない自立的・効率的経営の確保
	高知県住宅供給公社	県営住宅等の管理業務を主体に行うとともに、既存の分譲用地は早期に分譲
	(財) 高知県スポーツ振興財団 (財) 高知県体育協会	より効率的、効果的に事業を実施できる体制の検討

## ② 森林整備公社の経営改革プラン策定

- 平成 20 年度末で約 280 億円もの負債を有していますが、昨今の木材価格の低迷により、借入額に見合う売却益が望めない状況になっており、抜本的な経営改革が必要になっていきます。
- このため、平成 21 年度に有識者や林業関係者等で構成する「高知県森林整備公社経営検討委員会」を設置し、今後の公社の存廃を含めた経営改善策を議論するとともに、平成 22 年度末を目途に改革プランを策定することにしており、同プランに沿って積極的に経営改革を進めていきます。
- 全国の林業公社が同様の問題を抱えているため、他の府県とも連携しながら、国に対して更なる公社支援策の提案を行う等、公社の経営問題の解決に取り組みます。

## 4 県民が将来に希望が持てる県づくりと財政の健全化の両立

### (1) 5つの基本政策の推進

- ・本県がこれまで抱えてきた課題への対応や、県勢浮揚に向けた本格的な取組など、県が将来に向かって上昇傾向に転じるための施策を、5つの基本政策に基づき、重点的かつ迅速に実施していきます。

#### 5つの基本政策

- ① 産業振興計画の推進による県経済体質の抜本的強化
- ② 日本一の健康長寿県づくりの推進
- ③ 学力・体力向上など教育の振興
- ④ インフラの整備と有効活用
- ⑤ 県民の安全・安心の確保に向けた地域の防犯、防災の基礎づくり

### (2) 予算のブラッシュアップ

- ・県民にとって質が高く、効果が最大限に発揮される施策を展開するため、県民の視点に基づく企画立案とPDCAサイクルの徹底を進めていきます。
- ・事業効果の検証をもとに、事業の見直しや改善、取捨選択に取り組み、県としての戦略、政策にメリハリを付け、費用対効果を高めていきます。

- ① 県民の視点に基づく企画とアウトカムを重視したPDCAサイクルの確立による質の向上
- ② 零細補助金の見直しや統合による簡素で使い勝手の良い予算の構築
- ③ 予算査定経過の公表など県民に見える予算編成の推進
- ④ 県・市町村の役割分担の見直しとパートナーシップによる政策の推進

### (3) 将来にわたる安定的な財政運営を実現するための財源確保

- ・将来にわたる安定的な財政運営を実現するため、地方の財源確保に向けた国への提案を強化するとともに、県税など収入未済額の縮減や県有財産の処分など、県の自主財源を確保するための取組を進めます。

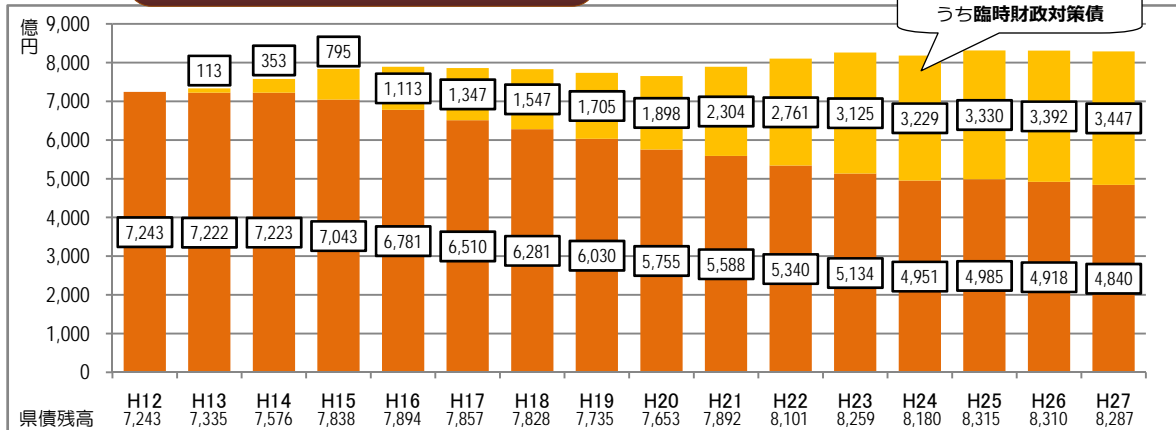
- ① 地方の財源確保に向けた提案の強化
- ② 県税など収入未済金対策の推進
- ③ 県有財産処分の推進と有効活用
- ④ ふるさと寄附金などその他の収入の確保
- ⑤ (再掲) 産業振興計画の推進による県経済体質の抜本的強化

### (4) 中長期的な財政健全化の実現

- ・後年度負担を常に意識して、中長期の財政運営の見通しをチェックしながら、県がやるべき仕事はしっかりとやっていくことで、県民サービスの確保と財政の健全化の両立を図っていきます。
- ・将来世代の負担となる県債に関しては、引き続き借入時期の平準化や超長期債の活用など、借入手法の多様化に積極的に取り組みます。

- ・ 中長期的な財政収支を見通した上で、脆弱な県経済への配慮の観点から必要な事業費の確保と計画的な基盤整備の推進に努めていきます。
- ・ 財政の硬直化を是正するため、職員定数の削減などによる人件費総額の抑制や、県債残高の抑制に取り組み、県民サービスの確保を図っていきます。
- ・ 将来、財政負担が懸念される第三セクター等の不良資産や債務の解消に向け取り組むことで、新たな負担を次の世代に残さないための取組を積極的に進めます。

### 県債残高の推移（一般会計）



※ 県債残高の推移は、今後の地方財政計画の動向及び事業執行等により変動します。H21以降は推計値。  
 ※ 臨時財政対策債は、H24以降同額で固定して試算しています。

- ① 県債残高の抑制
- ② 投資的経費の計画的な確保
- ③ 義務的経費の抑制による財政硬直化の是正
- ④ 三セク債の活用による懸案債務の解消

## 4 行政改革プランの着実な推進とプランのPDCA

- ・ 行政改革プランの推進に当たっては、県経済や県民サービスへの影響に十分配慮しながら、計画に沿った行財政のスリム化や事務事業の見直しに積極的に取り組む一方、歳入の積極的な確保にも努めることとしています。具体的な作業は、各年度の予算編成過程で確認していくことになります。
- ・ これまでの行政改革プランの成果や課題を踏まえたうえで、今後新たな行政改革プランを着実に推進することで、県民サービスと財政の健全化の両立を図りながら、県勢浮揚に向けて果敢に挑戦していきます。
- ・ この行政改革プランそのものにPDCAサイクルを適用し、検証と見直しをしていく必要があります。外部有識者による行政改革フォローアップ委員会を設け、取組内容が形骸化していないか、見直しや新たな取組が必要となっていないかといった視点も含めて検証していくこととします。

