

これまでの行財政改革の取組と今後の行財政改革について

これまでの行財政改革の取組について（平成16年度～26年度）

15年
7月

中長期的な財政収支の試算（H15.7時点見込み）で、19年度に約179億円の赤字が生じ、財政再建団体へ転落する恐れが発生

15年
8月

緊急行財政改革本部会議の設置
（財政危機宣言）

15年
10月

行財政改革推進委員会の設置

行財政改革プラン（策定：16年3月 計画期間：16年度～20年度）			
背景	目的	主な取組	財政調整用基金・県債残高（成果）
<ul style="list-style-type: none"> ○国の三位一体の改革により、16年度の地方交付税等が大幅に削減 ○17年度収支で約226億円の赤字が生じ、財政調整用基金は枯渇、財政再建団体へ転落する恐れ ○20年度には約1,455億円の累計赤字 	財政の健全化	<ul style="list-style-type: none"> ○大規模施設の見直し <ul style="list-style-type: none"> ・香りの森博物館など8施設の廃止 ・指定管理者制度導入、ネーミングライツの導入・拡大 ○公社等外郭団体等の解散・統合・出資引揚げ <ul style="list-style-type: none"> ・国際交流センターなど11団体の解散・統合・出資引揚げ ○総人件費の抑制 <ul style="list-style-type: none"> ・職員定数を675人削減(知事部局等510人 教育委員会165人) ・職員給与の見直し(知事等三役給料・管理職手当10%削減、一般職給料2%削減、級別構成の見直し) ○組織の見直し <ul style="list-style-type: none"> ・地方機関の再編(振興局(12→6)) 	<ul style="list-style-type: none"> ○財政調整用基金残高(20年度末) 枯渇見込み→実績:358億円 (+358億円) ○県債残高(20年度末) 目標:1兆33億円→実績:1兆125億円 (+92億円) ※臨時財政対策債除き 15末:9,284億円→20末:8,260億円
中期行財政運営ビジョン（策定：21年3月 計画期間：21年度～23年度）			
背景	目的	主な取組	財政調整用基金・県債残高（成果）
<ul style="list-style-type: none"> ○米国の金融危機に端を発した経済危機による景気の急速な冷え込み ○23年度末までに財政調整用基金は枯渇の可能性 ○「プラン2005」の更なる推進 	一層の収支改善 政策実現の下支え	<ul style="list-style-type: none"> ○大規模施設の見直し <ul style="list-style-type: none"> ・緑化センターなど3施設の廃止 ○公社等外郭団体等の解散・統合・出資引揚げ、指導監督 <ul style="list-style-type: none"> ・道路公社など16団体の解散・統合・出資引揚げ ・指導指針を策定し経営状況等の把握・公表、点検評価を実施 ○総人件費の抑制 <ul style="list-style-type: none"> ・職員定数を355人削減(知事部局等265人 教育委員会90人) 	<ul style="list-style-type: none"> ○財政調整用基金残高(23年度末) 目標:35億円→実績:455億円 (+420億円) ○県債残高(23年度末) 目標:1兆651億円→実績:1兆418億円 (△233億円) ※臨時財政対策債除き 23末:7,572億円(10年連続減少)
行財政高度化指針（策定：24年3月 計画期間：24年度～27年度）			
背景	目的	主な取組	財政調整用基金・県債残高（進捗状況）
<ul style="list-style-type: none"> ○国内外の情勢は不透明で、今後の県内経済や県予算への影響が計り難い状況 ○個人の価値観や生き方が大きく変化しており、県民ニーズも多様化・高度化 	行政の質の向上 行革実践力の発揮	<ul style="list-style-type: none"> ○県民サービスの向上 <ul style="list-style-type: none"> ・各種相談体制・窓口の充実(いつでも子育てほっとラインの充実等) ○政策県庁を支える人材育成 <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成方針の改訂(キャリア開発プログラムの導入等) ・職員研修の充実(県と市町村の職員研修を一元的に行う大分県自治人材育成センターの設置等) ○持続可能な行財政基盤の確立 <ul style="list-style-type: none"> ・歳入の確保(未利用財産の売却・貸付、広告収入の確保、ネーミングライツの導入拡大等) ・歳出の削減(団体補助金の見直し、公債費の抑制、退職手当の見直し等) 	<ul style="list-style-type: none"> ○財政調整用基金残高(25年度末) 443億円 ○県債残高(25年度末) 1兆574億円 ※臨時財政対策債除き 25末:7,150億円(12年連続減少)

今後の行財政運営の課題

財政基盤の強化は図られてきたものの、国の基礎的財政収支黒字化方針による一般財源確保の懸念や社会保障関係費の増大等により、今後財政運営は厳しさを増す見込み

1 少子高齢化・人口減少社会の到来

全国	大分県
<p>少子高齢化、人口減少により「働き手」の減少が生じ、経済規模が縮小。地方創生(※)は、人口拡大期のような全国一律の取組ではなく、それぞれの地方が独自性を活かしその潜在力を引き出すことが必要。</p> <p>～H20(2008)年に人口減少に転じ、今後加速度的に進む。～</p> <p>【総人口】 H22(2010)年; 1億2,805万7千人 → H52(2040)年推計値; 1億727万6千人(△16%)</p> <p>【生産年齢人口】(15～64歳) H22(2010)年; 8,176万5千人 → H52(2040)年推計値; 5,786万6千人(△29%)</p> <p>【総人口に占める生産年齢人口の割合】 H22(2010)年; 63.8% → H52(2040)年推計値; 53.9%</p>	<p>全国より先に人口減少に転じ、また、全国を上回る率で人口減少が進むことが予想されている本県においては、先駆けた取組が必要。</p> <p>～大分県の人口はS60(1985)年の125万人をピークに減少に転じる。～</p> <p>【総人口】 H22(2010)年; 119万7千人 → H52(2040)年推計値; 95万5千人(△20%)</p> <p>【生産年齢人口】(15～64歳) H22(2010)年; 72万2千人 → H52(2040)年推計値; 50万4千人(△30%)</p> <p>【総人口に占める生産年齢人口の割合】 H22(2010)年; 60.3% → H52(2040)年推計値; 52.7%</p>

【地方創生】

- 国は、人口減少に直面して、平成72年(2060年)に1億人程度の人口を確保する中長期展望を提示する「長期ビジョン」及びこれを実現するため、平成27年度から平成31年度まで(5か年の政策目標や施策を示す「総合戦略」)を策定。
- 地方公共団体は、国の総合戦略等を勘案し「地方人口ビジョン」及び「地方版総合戦略」を策定し、施策を推進。

人口、生産年齢人口
出典「日本の地域別将来推計人口(平成25年3月推計)」
国立社会保障・人口問題研究所

2 社会保障関係費の増大

全国	大分県
<p>少子高齢化にともない、年金や医療、介護などの社会保障費用は急激に増加し、国や地方自治体の支出が毎年急速に増加。</p> <p>【国の社会保障関係費】 H17年度20兆3,808億円(予算) → H22年度27兆2,686億円(予算) → H25年度29兆1,224億円(予算)</p>	<p>後期高齢者医療、介護保険、国保等の県負担の増加に加え、子ども子育て支援新制度への対応等により、今後も増大。</p> <p>【大分県の社会保障関係費】 H17年度445億円(決算) → H22年度639億円(決算) → H25年度671億円(決算)</p>

3 公共施設・社会インフラの老朽化

全国	大分県
<p>高度成長期以降に集中的に整備されたインフラが一斉に高齢化し、高齢化の割合は加速度的に増加。 老朽化対策としての維持管理費が今後増加。</p> <p>【建設後50年以上の割合】 道路橋(橋長2m以上) H24年 約16% → H44年 約65% トンネル H24年 約18% → H44年 約47%</p>	<p>県有建築物の約5割が築30年経過、橋梁やトンネルの建設後50年以上経過するものも増加。 例えば、橋梁で、損傷が顕在化する前に計画的な対策を行う予防保全型維持管理を行っても、約50年間で約500億円必要(H20年度試算)。</p> <p>【建設後50年以上の割合】 橋梁 H24年 24% → H44年 62% トンネル H24年 13% → H44年 59%</p>

道路橋、トンネル 出典「インフラ老朽化対策の推進に関する関係省庁連絡会議(第1回)資料」内閣官房

4 退職者数の増加

大分県	【45歳以上の職員数(H26.4.1現在)】 (人)															
<p>27年度以降、退職者数が増加が予想される。 これに伴い退職手当支給額も増加。 特に、51歳～53歳の各年齢における県職員数は700人を超えており、退職者数のピークと予想。</p>	年齢	45歳	46歳	47歳	48歳	49歳	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳
	退職年度	H40	H39	H38	H37	H36	H35	H34	H33	H32	H31	H30	H29	H28	H27	H26
	人数	559	566	550	594	626	690	727	729	724	623	686	530	567	509	360

5 債務残高の増大及び一般財源確保への懸念

全国	大分県
<p>国及び地方の長期債務残高:H26年度末で、およそ1千兆円。 国の基礎的財政収支黒字化(※)(H32年度まで)の方針により、地方の一般財源確保への懸念がさらに増大。</p>	<p>県債残高は減少しているが、一人当たり県債残高は全国平均より高い 自主財源が少なく、2/3を地方交付税等に依存。 さらなる財政基盤の強化が必要。</p>

【基礎的財政収支黒字化】

- 国は、平成25年8月に閣議了解した「中期財政計画」において、経済の持続的成長と政府の財政健全化の双方の実現に向けた取組を進め、国と地方を合わせた基礎的財政収支を2020年度(平成32年度)までに黒字化するという目標を示す。
- 平成26年12月に閣議決定した「平成27年度予算編成の基本方針」では、平成27年度予算等を踏まえて、経済再生と財政健全化の両立を実現すべく、2020年度(平成32年度)の黒字化目標の達成に向けた具体的な計画を平成27年の夏までに策定することとしている。

今後の行財政運営の課題を踏まえ、引き続き行財政改革は必要！ →今後の方向性は？

検討課題として…

(効果)

新たな課題への的確な対応 職員の能力を活かす体制整備
人件費の削減

ヒト (人材、組織)

組織の見直し(地方機関の集約化等)

職員数の削減

(懸念)

住民の利便性の低下
災害時等における現場対応力の低下

住民サービスの低下、職員への負担増

モノ (資産)

財産の活用

公共施設等の集約化、長寿命化

指定管理者制度等民間委託の拡大

利用者サービスの低下

民間が行うことについての利用者の不安

カネ (財源)

事務事業の見直し・効率化

県税の納付手段の多様化

住民サービスの低下

初期導入コストと手数料負担の発生

情報

積極的な情報収集・分析

積極的な情報発信

連携・協働

民間活力等の活用

市町村との連携

担い手の不足

未利用財産の売却、貸付による収入確保 保有する株式等の売却による収入確保
将来の施設保全経費の圧縮・平準化
民間ノウハウの活用による住民サービスの向上、管理費用の削減

財源の確保、県全体として効果的・効率的なサービスの提供
納税者の利便性の向上、納期内納付率の促進

現場主義による多様な意見を県政に反映
開かれた県政の推進、県が保有する各種データの民間活用

サービスの質の向上・効率化、地域経済の活性化、サービスの担い手の増、多様なニーズへの対応
サービスの補完や重複するサービスの整理、多様なニーズへの対応

【行財政改革に関する県民の声】

行財政改革に取り組んでいるが、県民から、財政基盤の確保、公共施設の管理、民間活力の活用、職員給与や人材育成のあり方といった取組について、厳しい声が寄せられている。

(24年度以降に県政モニター等から頂いた意見)

【財政基盤の確保】

- 少子高齢化に伴い、税収が減少していくと思うが、災害等の不測の事態に備え、無駄のない予算の執行をお願いする。
- 歳入における県債比率を一般の会社で置き換えた場合、とても運営が出来るような状況ではない。予算の編成にあたり、借金を減らす努力と借金をしない努力、義務的な経費を除く一律の縮減、ゼロベースの見直しをお願いしたい。

【公共施設の管理】

- 古くなった公共施設について、耐震工事や塗装等の経費が増えている。施設を残したままでは維持費もかかるので、民間に任せ、一つにまとめられるものはまとめて、コストダウンを図れないか。
- 県有財産の整理にも力を入れて、不測の事態の出費に対応できるように蓄財をお願いしたい。

【民間活力の活用】

- 県内にはNPO法人が多い。うまく活かすこと、施策の実施に協力してもらうことが必要ではないか。
- 事務の民間委託を進めている例や、民間の出身者を職員として採用している例がある。民間の力を利用できるところは利用するのがよい。

【職員給与や人材育成のあり方】

- 国家公務員の平均給与より、地方公務員の給与が高いと聞いた。自分たちさえ良ければとの考えを改め、改革に徹してほしい。
- 職員が現状の立場や実績に甘んじると努力を怠りがちになる。上司のスキル・ノウハウを学ぶとともに、職員研修に力を入れて自己のレベルアップに努めるべき。