

平成 27 年度 第 1 回千葉県行政改革審議会 開催概要

平成 27 年 9 月 15 日 行政改革推進課

1 日 時 平成 27 年 9 月 15 日(火) 午後 2 時から午後 4 時 15 分

2 場 所 本庁舎 5 階特別会議室

3 出席者

泉 登茂子委員、伊藤 義文委員、下井 康史委員、辻 琢也委員、寺嶋 哲生委員、
宮入 小夜子委員、村上 典子委員、若松 弘之委員 (石井 俊昭委員は欠席)

県：森田知事(挨拶まで)、中島総務部長、板倉総務部次長、玉田総務課長、石渡行政
改革推進課長、今泉財政課長、岡田資産経営課長

4 知事あいさつ

千葉県行政改革審議会の開催にあたり、一言御挨拶申し上げます。

この度は、当審議会委員をお引き受けいただき、誠にありがとうございます。

さて、2020年の東京オリンピック・パラリンピックではレスリング、フェンシング、
テコンドーの3競技が、幕張メッセで開催されることが決定し、本県にとって、観光客
の増加などによる地域の活性化はもとより、世界に向けて千葉の魅力を発信する絶好の
チャンスとなります。

一方で、高齢化等に伴う社会保障関係経費や公債費など義務的経費の増加や、県有施
設の大規模改修・建替・長寿命化対策など、本県の財政を取り巻く環境は、依然として
厳しい状況にあります。

引き続き、財政の健全化を一層推進し、業務の効率化に、全力で取り組んでいく必要
があると考えておりますので、委員の皆様には、本県の行財政改革の推進にお力添えい
ただき、御専門の立場から御意見を賜われますよう、よろしくお願い申し上げます。

5 会長の選出及び職務代理者の氏名

会長は委員の互選により選出、職務代理は会長の指名による。

会長 辻 委員 (一橋大学副学長)

職務代理 石井委員 (千葉県商工会議所連合会会長)

【会長あいさつ】

ただ今選出いただきました辻と申します。

千葉県の行財政改革は難しい状況に入っています。一方で明るさを伸ばしていきたい
ということ、一方で、超高齢化社会への突入。

委員の皆様におかれましては、それぞれの立場を活かして忌憚のない御意見をいた
だきたく思っておりますので、よろしくお願いいたします。

職務代理者としましては千葉の経済界の重鎮であります石井委員にお願いしたい
と考えております。

6 会議の一部非公開の決定

議題2について、非開示情報が含まれていることから非公開とする旨を決定。

7 諮問

(別紙諮問書(写)により、行政改革推進課長説明)

8 議題

(1) 行政改革計画・財政健全化計画の取組状況に係る中間取りまとめについて

(別紙資料1-1により行政改革推進課長及び同資料2-1により、財政課長がそれぞれ説明)

【委員】

資料1-1でコメントしたいと思います。

1 ページ下段の組織・人材改革、ここは今後の道筋も含めてお伺いしたい。地方創生がキーワードとなっており、参考で地方創生プロジェクトチーム(以下、PT)を設置しており、非常に大事な取組かと思うが、具体的にこういった組織でこういったことを決めていくチームですというのがあれば、新しい取組ということもあって、お伺いしたい。

【総務部次長】

PTにつきましては今年度設置し、これまで2回開いています。ミッションとしては地方創生の中で人口ビジョンを作ることと千葉県版の地方創生総合戦略というものを作っています。

今日も外部有識者の意見を聞く懇談会を開いていますが、国立社会保障・人口問題研究所の推計に基づき減っている人口をゆるやかにする方策として、ひとつは自然増、安心して結婚して子供を産めるようにして出生率を上げていく方策、あとは社会増、千葉から転出した人が戻ってくるとか、「働きたい」が叶う千葉県ということで、雇用の問題とか、いくつか、4つ程度の柱を作っています。

その中で、戦略の1つとして、東京オリンピック・パラリンピックが2020年に開かれ、東京に隣接し、幕張でも3競技が開かれるので、それを地方創生の中で位置づけ、そこで交流人口を拡大し、それに伴って雇用の場が増え、魅力的な県をアピールしていくとしており、各部局の次長が集まり、たたき台ができたところで諮っていく予定です。

【委員】

ある程度プランができたところで、アナウンスして公表するということでしょうか。

【総務部次長】

概ね議会の前に、PTを開き公表するサイクルになっています。

【委員】

PTに関連して、部局横断的というところが素晴らしいと、感心しました。

ただし、プロジェクトというのは時限的なものなので、まず目標を掲げて、達成されると解散したり、違う体制を取ったりしながら課題に取り組むものです。拝見しますと、10年以上たっているPTもあります。そもそもプロジェクトとする基準、目標の設定の仕方や目標達成の判断、推進体制についての基本的な考え方はどのようになっているのでしょうか。

か。そうでないと、ダラダラと増えていくプロジェクトとか、メンバーの活性化が図られなくなり、去年もこうだったから今年も同じことを繰り返す、ということになりかねないと思います。

目標設定や成果評価、いつ解散、という仕組みがどうなっていて、どこで決めているのでしょうか。

【行政改革推進課長】

PTについては当課の組織の見直しの中で設置しています。

例えば地域創生 PT は地域創生の案を、国の予算措置のこともあり策定していますが、終わりはいつかということになると、実際には活動が停滞している PT もあるので、それはしっかりやらなければならないと考えています。

千葉の魅力発信推進チームは、県の魅力を発信していこうということで、担当職員が集まり、総合企画部が事務局となって、商工労働部も絡んで、農産物については農林水産部なども関わって知事がマレーシアに行ったりしています。常に今年は何をするという、その年の目標を立てているので、どこで終結というのは、各事務局と話し合いながら次はどうするという形をきちんと決めていきたいと考えています。

【委員】

質問と気付いた点を申し上げます。

1点目は資料1-1、4ページ下、県の役割の再構築ということで、公の施設の見直し、指定管理者の運用改善、民間委託として、以上はアウトソーシング的なものとするが、5ページを見ると規制改革の推進。これは、一般的には規制緩和の意味と取れるが、これと「庁内の規制に関する実態」というくだりとの関係がよくわからない、これは県庁のある部局が、他の部局に対する規制と読み取れるが、つながりがよくわからないので教えていただければと思います。

2点目は6ページ、債権管理の適正化について、税外未済額が依然として多額であるがあるが、最後ページの今後の取組に反映されていない。前段でなんとかしなければいけないとしておきながら、今後の取組に反映されていないのが不自然だがどうか。

3点目、組織・人材改革のところ、組織と人材の2つが柱だと思うが、中身を見ると人材改革の話しかない。組織改革に取り組みないならそれでもよいが、しかし、2ページの上の方で地方独立行政法人制度の導入を検討しますと言っていて、かつ資料1-3では自己評価Cとしておきながら、今後の取組に全く出てこないのはどうなのかと。

4点目は人材改革について。平成26年に地方公務員法が改正され、人事評価制度が導入されるが、「引き続き人事評価制度や運用の見直し」とあり、これは県の評価制度の見直しなのか、評価「の」運用ではなく評価「と」運用の見直しと考えてよいでしょうか。

平成26年の地方公務員法改正の大きな狙いは、評価の制度が変わったことよりも、むしろその評価の結果を処遇に反映させるということ。昇任や降任や転任、昇給、再雇用にあたっての採用基準など、そちらと結びついて初めて評価制度を導入した意味があるはずであり、運用というところでそれを含んでいるならば良いが、ここをもっと強調されたほうが良いのではないかと思います。

最後に、現在の県のラスパイレス指数を教えてください。

【行政改革推進課長】

規制改革については、行政財産の使用許可にいろいろな添付書類を求めているとか、何

か許可をするときの書類にどんな添付書類をつけているかとか、工場を立地するときの緑地規制など、条例とか要綱などにより負担を求めているものをもう少し緩和していかなければいけないと考えています。

県で持っている規則があって、それが県民の活動を制限する部分があるので、それを緩和しようというものです。

【委員】

では、「庁内の規制」ということではなく、一般的な規制緩和ということによいですね。

【行政改革推進課長】

表現に問題がありましたが、一般的な規制緩和の話をしているということで結構です。

次に債権管理の適正化ですが、債権回収業務を私共のほうで、税の方は滞納すれば滞納整理に行って滞納処分をして回収を図るものですが、それ以外のところで、平たく言えば奨学金などのようなもの、なかなかこれが返済されないところなんです。返済能力のある方が返済されないという状況もあるので、それについて交渉などしているところですが、回収業者に集金の代行などをお願いしているのもあります。

【委員】

回収が進んでいないのを批判しているわけではなくて、依然として未済額が多額であると消極的な評価をしておきながら今後の取組に盛り込まれていないのはなぜかという点を伺いたい。

【行政改革推進課長】

これについては、弁護士法人等をお願いして、実際に債権の回収に取り組んでいく予定です。記載していないが、今後強化していくという書き方で記載させていただければと考えています。

組織改革の中で、独立行政法人については、病院とか研修所を対象として考えていますが、他県の状況等をにらみながら検討していきたいと考えています。

【委員】

今後の取組には入れなくていいのかということなのですが。

【行政改革推進課長】

その点については御指摘を踏まえて考えてまいります。

【総務部長】

「5 今後の取組」については、正に今日のような審議会での御意見を踏まえ、あと2年の中で修正を加えていくというスタンスでございますので、改正地方公務員法のみ注目していくということではございません。

【総務課長】

人事評価制度について、地方公務員法の改正があり来年4月1日から施行ということが決まりました。現在、県では「目標チャレンジプログラム」(以下、目チャレ)による人事評価を行っていますが、改正に伴って一部、制度を見直さなければならない、特に、各職

員毎にどういう能力が必要かということを決めて、それを評価する形にするように、というのが改正の趣旨であり、まず求められる能力を示し、それを評価できるような形に今の目チャレを直さなければならない、それを今年度中に行いたいと考えています。

今の目チャレは、課長級以上の職員について勤勉手当に反映しております。これの拡大をどうするかについても検討しているところであり、資料1-1の2ページに記載してありますが、端折って書かれております。評価制度の見直しを今検討しており、結果どういう風に運用していくかの見直しも検討しているというつもりで書かせていただきましたが、表現的にわかりにくいというのがあれば、県民に分かりやすいものに改めていきたいと思っております。

千葉県のラスパイレス指数は平成26年4月1日現在、101.3となっています。

【委員】

御指摘の点は、前回の委員会でも指摘されているところです。徴収率も努力しているわけだが、成果が上がっているかについては、今後しっかり見ていくべきであり、組織改革、外郭団体も含めていろいろ考えていく必要があるでしょう。

もうひとつ、人事評価についても、課題として、今の説明で不安も覚えるところですが、拡大については、「検討すべき」ではなく、全ての職員に対して義務付けられている。その拡大の仕方、反映の仕方については工夫の余地があるけれども、一部の職員についてやらなくて済むかのような説明にならないよう十分気をつけてください。1年以上も前から示されていることですのでその説明もしっかりお願いします。

【委員】

資料2-1の資産マネジメントの推進について、未利用県有地の処分が大変ということも理解しているんですけども、県有地を売るに当たっては、マンション業者と連携して、1階部分を住民の憩いの場として提供するという事業計画を作る例なども拝見したことがあります。売却すればお金が入って終わりだが、その後、県民の福祉に合致するような方法で事業ができる方法がないか、より有効な方法で県の未利用地を活用いただける余地がないかを検討いただければと思います。

また、債権管理というものが、弁護士の目から見ると毎年繰越に変化がなく、毎年同じくらいの金額が繰越となっているのが、非常に残念なところです。抜本的に回収の方法を大転換しなければいけないのかなあと、その方向で知恵を出し合わなければならないのかな、と改めて考えた次第です。

【資産経営課長】

未利用地の処分の実態として、まず県が持っている資産について、庁内で活用見込みがあるかを確認し、活用見込みがなければ市町村に問合せする。それでも活用見込みがなければ一般競争入札としています。

今、県が持っている施設で、条件の良いものはほとんどなく、老朽化した建物がついているものとか、隣接地権者との問題があったりというものがほとんどですが、いい条件があれば、御指摘のとおり検討して進めていきたいと思っております。

【行政改革推進課長】

債権管理については、県でしっかりやらなければいけないという認識があります。母子寡婦福祉資金で、実際に弁護士と協力してかなり効果が上がっているのです、効果を検証し、

拡大するなど、回収できるよう進めていきたいと考えています。

【委員】

資料1-1の4の資産改革のアというところで、「公共施設等総合管理計画」について記載があり、参考のため、更新をするにあたっては何らかの基準があると思うが、非営利の事業の場合のプライオリティの付け方、算定基準を聞かせていただきたい。

また公共施設の更新にあたり、今後の日本の実質金利がどう推移していくのかについてのイメージがあれば伺いたいと思います。

【資産経営課長】

「公共施設等総合管理計画」については、老朽化の状況や今後の人口の見通し、今後の維持管理経費などを踏まえた上で中長期計画をたてなさいという要請が国からきております。それを踏まえて検討しているところですが、老朽化しているもの、古くて危険なものがかかりあって、まず老朽化しているものを進めるというのが第一と考えております。

今のところまさに老朽化、その他にもいくつか緊急性がある条件を踏まえた上で整備を進めていきたいと考えています。実質金利については、承知しておりません。

【委員】

今回は、計画を作るだけではなくて、公共施設の最適化事業債を発行できると。財政状況に関係なく5割交付税措置が見込まれるという魅力的な起債で、現時点でどれくらい使えるかは県の財政状況に大きな影響を与えると思うが、最適化事業債をどのくらい活用して事業を進めて行けそうですか。

【資産経営課長】

最適化事業債の条件については、庁舎など対象外なので、県の施設はあまり対象となるものがないと考えています。

【総務部長】

御指摘のとおり、庁舎だけではなくて、文化会館や図書館などでかなり老朽化しているものがあるので、活用できるかと思っています。計画対象施設は2,000ほどありますが、最も多いのは学校施設であり、6割が学校の施設。昭和50年代に人口急増に対応するために建設したものが30年経って更新時期を迎えているのが、最も大きな負担となっています。

それぞれに多額な費用がかかるので、活用していければと考えているところです。

【委員】

港湾施設はどうでしょう。

【資産経営課長】

最適化事業債の対象は、公共施設の集約化・複合化事業であり、全体として延床面積が減少する事業に限ってとなり、起債充当率が90%で、交付税算入率が50%。留意事項としては、統合した施設の供用開始後、既存施設は5年以内に廃止することと、転用後の施設が庁舎等の公用施設、公営住宅、公営企業施設等である場合は対象外となっています。港湾施設は対象外になります。

【委員】

その手の起債をするときに、県の資金調達については、期間がどれくらいで名目金利が何パーセントで、期限は何年くらいになりますか。

【財政課長】

期間は30年、金利については国債金利を参考にして、国債は最も信用されるので、それに少しプラスして、金融機関と調整しながら決めています。

直近の発行ですと、0.51パーセント。30年といっても10年で借換となる場合があるので、金利が固定されているのは実質10年です。

【委員】

2つだけ関連事項で伺います。

冒頭、地方創生の話があったが、今回短いタイムスパンであるが、千葉県が高齢化に進んでいくというのは非常に重要で、特に千葉県の場合は首都圏ということなので、神奈川や埼玉と並んで全国屈指の高齢化率、高齢者の激増に見舞われると推測されます。このへん神奈川、埼玉と比べて高齢化率の方向と、関連して、県が抱えている公共施設関係の特徴をどういうふう考えているかお伺いしたい。

それからもう1点、財政見通しの中で、資料2-1の歳入歳出の見通しで、現時点でこれだけ不足額があるというのがある。これだけ不足額が出るので、今後歳入確保と歳出抑制を頑張っていきましょうというのがあるが、最近、いくつかの団体で似たようなのを見ると、一般県民の方からは「収支が合っていないのではないか、合っていないの出すのは無責任ではないか。」という意見がある。

行政関係者には常識かもしれないが、一般の方から見ていただくには、安心感が出るのか、あるいは見せ方を工夫したほうがいいのか、公会計制度の話もあり、その辺について今まで常識とされていたものを見直さなければいけないと思うが、財政当局としてはどのように考えているのでしょうか。

【資産経営課長】

まさに今作っている公共施設等総合管理計画で、高齢化の進展などが出てくると思うが、それにあつた施設を考えていくことになると思います。需要については、今後どういう施設が必要になってくるのかを考えるのは非常に難しい問題であり、長期の計画の中でも、近いところから今後10年なりを見据えて計画を作っていきたいと考えています。

【財政課長】

財政について、この2年間で566億円の不足になると示しておりますが、現在、そして今後、社会保障費がどんどん伸びていくのは確かなことであり、歳出のうち特に義務的経費については恐らくこのまま伸びていくということを見守っていくのが必要。これに対して歳入が現状こうなっている、非常に厳しい状況なので、財政調整基金を取り崩していくことが必要というのは県民の皆様にも理解していただく必要があると考えています。

一方で、厳しいと言っているだけではいけないので、事務事業の見直しなど努力して財源を生み出して、県民サービスも向上させる、ということと同時に見せていくということをやっていきたいと考えています。

【委員】

評価資料1－3では、中間の評価ということで出していますが、この評価と、先ほどご指摘がありましたように、取組状況と課題が結びついていない、反映されていないようなものがいくつかあります。

昨年度、組織・人材改革に力を入れた記憶がありますが、例えば、職員の生産性向上がBになっています。人件費を抑える、人事評価制度を変える、とありますが、これだけ人員を削減して、生産性を上げないとサービスが低下する中で、モチベーションを上げる仕組みを回していこうと考えたのが、そんなに簡単にはいかないというのがBという評価かなと思っています。

特にAの生産性向上の中でABCとありますが、うまくいっているとは言い難いのは何でしょうか。先ほどの取組状況の中には具体的に示されていませんでしたので、気になる項目です。Bになった理由と、それが課題としてどこに示されているのか教えていただけますでしょうか。

【行政改革推進課長】

一つ目のところで、組織マネジメントの取組でございますけれども、非常に難しいところですが、かつては係長制ということで、若い時に一回マネジメントをさせて、将来的に管理職にさせるというのがあった、ところが職制変更でフラットな組織にしたところ、育成がなくなってしまったので、現在、班長制に戻して育成をするようにした。大きい組織のマネジメントに課題はあるが、小さい単位のマネジメントを強化するというところで取り組んでいるところです。

時間外の削減についても、以前から取り組んでいるけれども、目に見えた縮減になっていない。そういった評価になっています。

整合性がとれるような形として、今御指摘いただいたものを取り込んでいくのを今後の課題としていきたいと考えています。

～休憩（15時40分から再開）～

（以後、非公開）