

行財政運営方針の見直し（一次案）

「県政改革方針（仮称）」に対して申し入れ

12月16日、県当局は、「県政改革方針（仮称）」「県政改革方針実施計画（仮称）」を公表した。

これまで、行財政運営本部が「行財政運営方針の見直し」を進めてきたが、今回、新県政推進室が中心となって一次案として取りまとめ、名称を「県政改革方針」としたものである。

9月に公表された「課題と検討方向」から踏み込んだ内容となっており、私たちの労働条件への影響も懸念されることから、12月17日に県職労・県病労は申し入れを行った。

12月27日に全体協議を実施するとともに、必要な個別協議の場を求めるなど、引き続き、労働条件の切り下げ反対の立場で取り組む。

「県政改革方針（仮称）」（行財政運営方針の見直し（一次案））の主な内容（抜粋）

★策定の趣旨・基本方針等

- ・本方針は、行財政運営方針の見直し（一次案）として取りまとめたものであるが、県政の新たな改革の推進に関して必要な事項を定めるため名称を「県政改革方針（仮称）」とする。
- ・スクラップに重きを置く歳出削減型の改革ではなく、より施策実施の成果を重視し、有効な新たな事業内容や手法への見直し、いわばビルドを重視した改革に取り組む。
- ・取組期間は令和10（2028）年までの期間

★財政運営

○財政収支見直し

- ・試算の前提条件として、用いる経済成長率を、国の試算におけるベースラインに改める。また、発射台をR3予算から年間見込みに置換える。
- ・試算の前提として、基金集約の解消、企業庁との貸借関係の解消を行う。
- ・それらの結果、実質交際費比率、将来負担比率の悪化が見込まれ、収支不足額が330億から440億円に増加。
- ・最終案においては、R4年度地方財政計画・R4年度当初予算、最新の経済成長率、事務事業・投資事業等の見直し効果額を反映する予定。財政フレームは変更される見込み。

○事務事業

- ・「経常的経費」「政策的経費」の予算要求枠を、R3当初予算充当一般財源額の80%の範囲内に。
- ・削減額の一部を新県政推進枠の財源として活用（8億円）
- ・行財政運営方針の見直しにおける歳出削減効果額（一般財源ベース）は全額配分
- ・事務事業の廃止・統合を行い、事務事業数をR3から10%以上削減

○投資事業

- ・R4以降の投資事業費総額（基本額）を2035億円に設定し、投資事業の補正予算は原則、当該年度の収支に影響しない国の経済対策に呼応した補助事業の補正に限る。
- ・大型投資事業の見直しを行う。県庁舎等再整備計画は一旦凍結。伊丹庁舎の整備は凍結し、現有庁舎を活用の上、本局は宝塚総合庁舎に統合。

○公的施設等

- ・指定管理施設での原則公募の徹底、未導入の県直営施設（図書館、美術館、博物館等）についても導入を検討。

○試験研究機関

- ・研究職が、行政課題により効果的に対応した質の高い行政サービスが実施できるよう、研究職のあり方を検討。

○県有資産の活用（職員公舎）

- ・存置予定の加古川、太子職員公舎について再検証

○公営企業、公舎等の運営

- ・公社等が担う行政サービスの必要性を検証し、公社等のあり方について、存廃も含めてゼロベースで検証。存続する公社等においても、経営の安定化、職員数・給与・県財政支出の見直しを行う。

★行政運営

○組織

本庁

- ・本庁5部体制から12部体制に見直す。
- ・20～30名程度で課の大括り化を実施。
- ・各部に総務担当課を設置し、総務機能を強化。

地方機関

- ・本庁5部体制の見直しを踏まえ、県民局・県民センター体制のあり方について、今後、見直しを検討。
- ・阪神南、阪神北県民局については、「阪神県民局」としての統合に向け、具体的な人員、組織体制を検討。伊丹庁舎の整備は凍結し、本局は宝塚総合庁舎

として統合。芦屋健福の分室化は、新型コロナの感染状況等を踏まえ検討。

- ・農林(水産)振興事務所内に設置している事務所の改編(改称)を行う。具体には現在検討中。
- ・県民局・県民センター体制の見直しに合わせ、人口減少、広域課題への対応なども踏まえた見直しを検討。

○職員

定員

- ・一般行政部門は、平成30年4月1日の職員数を基本としつつ、新たな行政課題・行政需要の変化に的確に対応できる業務執行体制を確保。

給与

- ・財政状況を踏まえ、管理職手当の減額を行う。
- ・給与制度について、人事委員会勧告を尊重することを基本に社会情勢や本県の財政状況、国や他団体の状況を踏まえた見直しを行う等適切に対応。

働き方改革の推進

- ・早出・遅出勤務について、所属職員の2割を上限とする基準の廃止を検討。
- ・フレックスタイム制の全職員への拡大の検討。
- ・旧来の慣例・慣習による仕事を見直し、生み出した時間を創造的な政策立案に充てるなど、働き方改革を推進。

人材育成

- ・庁内インターンなどにより、短期的に他所属での勤務を認める「兵庫県マルチワークプログラム」新設。
- ・採用後は早期に本庁と地方を2回ずつ経験するジョブローテーションを実施。
- ・人事評価制度の新たな指標として「チャレンジ目標」と「マネジメント目標」の導入を検討。
- ・人事評価を昇給、手当、表彰に適切に反映すること等による士気高揚の促進。

○事業レビューの導入

- ・施策の有効性・効率性等について外部評価を受け、自発的に改善・創意工夫できるイノベーション型行財政運営運営を目指し、県政の透明性を高めるため、評価結果を公表する「事業レビュー」を実施。

○今後のスケジュール

- 12月 一次案の策定(12/27 全体協議)
パブリックコメントの実施
- R4. 2月 最終案の取りまとめ
- 3月 県議会で議決

「県政改革方針(仮称)」に対する申し入れ

知事部局

12月17日に、県職労、現業評議会は、下記の11項目について知事あて申し入れを行なった。

有田企画財政局長からは、「現場の皆さん方の切実な思いとして真摯に受け止め、改めて説明の場を設けさせていただく。県政改革方針の推進には皆様のご理解と協力が不可欠であり、誠意を持って説明させていただきご理解を得たいと考えて

いるのでよりしくお願いしたい」とのコメントがあった。

申入れ項目

1. 「県政改革方針(仮称)」の策定にあたっては、その「改革」の担い手となる職員の理解と納得の上で進めること。そのためにも、県職労・現業評議会とも十分な協議を実施し、合意の上で進めること。
2. 収支不足額(要調整額)の解消に向けた対応については、職員や県民の負担増に転嫁しないこと。
3. 職員の労働条件、県民サービスの低下につながる経常的経費、政策的経費の一律2割削減は見直すこと。
4. 組織の見直し、本庁舎再編整備の一旦凍結、伊丹庁舎の整備凍結については、職員の労働条件の変更が伴うことから、県職労・現業評議会との協議を実施すること。また、組織の見直しや重点施策枠に対応するためにも、定員の「平成30年4月1日を基本」を見直すこと。
5. 職員の労働条件の引き下げにつながる給与制度の見直しは行わないこと。また、見直しを検討する場合は、県職労・現業評議会の合意の上で進めること。
6. 職員の労働条件の引き下げにつながる研究職のあり方の検討はしないこと。
7. 人事評価は人材育成・士気高揚に資するものとする。また、「マルチワークプログラム」「ジョブローテーション」、「チャレンジ目標・マネジメント目標」等の導入にあたっては、労働条件の変更が伴うことから、県職労・現業評議会との協議を実施すること。
8. 時差出勤の2割上限の廃止、フレックスタイム制の全職員への拡大については、県職労・現業評議会の合意の上で進めること。
9. 職員の福利厚生低下につながる職員公舎の見直しは行わないこと。見直しを実施する場合は、県職労・現業評議会の合意の上で進めること。
10. 職員の身分の変更を伴う指定管理者制度の導入、拡大は行わないこと。
11. 職員数の削減、給与の引き下げにつながる公社等の見直しは行わないこと。

病院局

県病労は、病院事業管理者あて、県職労との共通課題に加え、「運営形態については、地方公営企業法の全部適用を維持すること」を申し入れた。

これに対し、秋山病院局長からは、『「県政改革方針(仮称)」を進めるには、職員の理解が必要」とした上で、「これまでの行革も踏まえて、改めて回答する」とのコメントがあった。

2021 賃金確定闘争における「勤勉手当の期間率見直し」(実施時期: 2022.6期)に伴い、「給与を減額しない期間」(通称: 看護休暇及びつわり休暇)を1時間取得した場合でも、勤勉手当の割落としますとのため、ご注意ください。