

VI 事業の点検・見直し

1 基本的な考え方

厳しい財政環境の中で、多様化する県民ニーズに的確に応えていくため、より少ない人員・経費で質の高いサービスが提供できるよう、徹底した事務事業の見直しを行うとともに、従来の仕事の進め方を根本的に見直し、積極的に改善していく。

2 平成27年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 314件の事業を見直し、約7億10百万円の節減
- 2 「情報システム全体最適化計画」における当初数値目標（20%）を上回る22%の削減見込み（平年度ベースで3.6億円/年）
- 3 刊行物等への企業広告の掲載などによる収入の確保対策

(1) 事務事業の見直し

すべての事務事業について政策評価や予算編成などを通じて点検を行い、314件について見直しを行った。（主要事例はp.52～54 別表第2参照）

これらによる節減予定額は、約7億10百万円となった。

〔内訳〕 事務事業の廃止・縮小等 ……………	275件
民間活力の導入等（指定管理者制度導入含む）…	14件
業務の効率化 ……………	15件
その他 ……………	10件

（これまでの実績）

区 分	25年度	26年度	27年度
見直した件数（件）	356	318	314
節減額（百万円）	842	820	710

(2) 外郭団体の事業等の見直し、経営改善の取り組み等

（一財）富山産業展示館においては、多機能型展示場の増築に着手し、施設の機能充実を図ることとしている。

（公財）富山県農林水産公社では、富山県の農業の担い手を育成するために、「とやま農業未来カレッジ」の運営を受託し、就農希望者が富山県の営農条件に即した農業の基礎的知識や実践的技術を体系的に修得できるよう研修を実施する。

今後も引き続き、法人自らが責任をもって自主的・自律的に運営を行うため、経費削減、自主財源の確保など経営改善に努めるとともに、県民ニーズに即した事業を展開していく。

(3) 「情報システム全体最適化計画」の取組みの進捗状況

県の情報システムが抱える諸課題や厳しい財政運営等に対応するため、平成23年度に「富山県情報システム全体最適化計画」を策定し、コスト削減、情報セキュリティの向上、ICTの活用による業務効率化などに取り組んでいる。

<計画の概要>

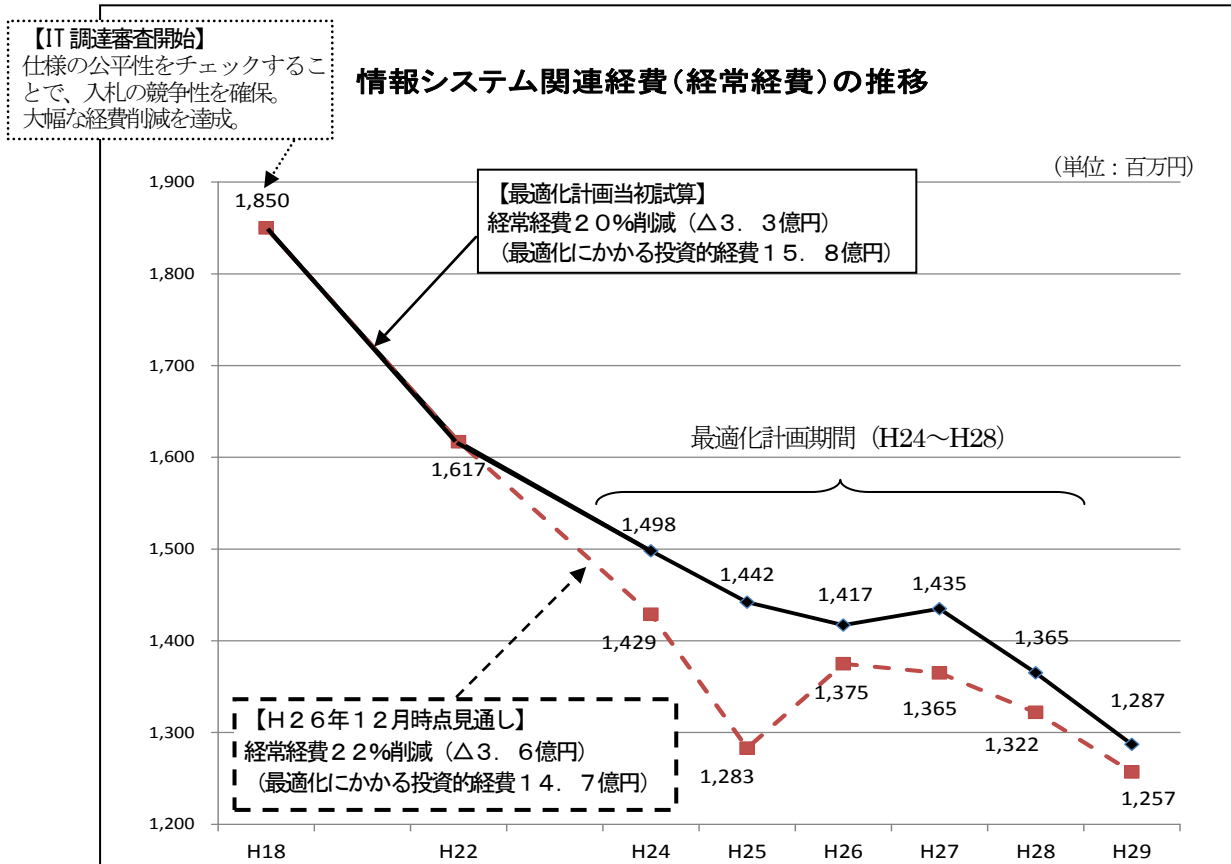
対 象：県警、県立大学、中央病院を除くすべての情報システム

計画期間：平成24年度～平成28年度（5年間）

数値目標：情報システム関連経費（経常経費）を20%削減（平年度ベースで3.3億円/年）

取 組 み：大型コンピュータの廃止、クラウドサービスの活用、ハードウェアの集約、セキュリティ対策の強化、IT調達改革の推進など

これまでの、給与システム再構築等の競争入札による経費圧縮効果や文書管理システム等のクラウド化（ASPサービス化）などの取組みにより、当初数値目標（20%）を上回る、22%削減（平年度ベースで3.6億円/年）が見込まれる（平成26年12月末試算）。



(4) 庁舎等の維持管理経費縮減

単独庁舎に節水器具を試験的に導入し、一定の効果があつたことから、総合庁舎をはじめ各庁舎等への拡大が可能か検討していく。

また、電気使用量の実態を踏まえた節電を実施するなど、引き続き維持管理費の削減に取り組むこととする。

(5) 元気とやま応援寄附金（ふるさと納税）

本県の魅力ある特産品・観光資源をPRするとともに、地域活性化や人口減少対策に資する効果も期待し、元気とやま応援寄附金（ふるさと納税）の効果的活用に取り組み。

- ・ お礼の品の充実：特産品や観光関係のお礼の品等の設定（H26. 10. 1 受付開始済）
- ・ 利便性の向上：クレジットカード決済の導入（H26. 12. 1 導入済）
- ・ 普及啓発の強化：県ホームページの充実、リーフレットの配布等（H26. 10 実施済）

<寄附金申込状況>（H27. 1 末現在）

- ・ 件数：205 件（前年度同期 22 件） ・ 金額：11, 994 千円（前年度同期 1, 864 千円）

(6) ITを活用した県民サービスの向上

① 税務分野におけるインターネットの活用促進

法人県民税及び法人事業税（法人二税）の電子申告の利用促進に引き続き努めるとともに、平成24年8月から受付を開始した法人の設立・変更届などの法人二税に係る電子申請・届出についても利用促進に取り組む。

また、県税の滞納で差し押さえた物件の公売を引き続き実施する。

- ・ 法人二税の電子申告（26年度実績） 16, 924件（H26. 12月末現在）
- ・ 法人二税の電子申請・届出の受付（26年度実績） 868件（H26. 12月末現在）
- ・ 県税の滞納で差し押さえた物件の公売（26年度実績） 1件（H27. 2. 3時点）

② 県のホームページの充実

各種制度、観光・イベント、統計データ、県からのお知らせ等の情報を発信し、県の施策に対する理解を深めてもらえるよう、引き続きホームページの充実を図る。

(7) 企業広告の掲載

県が所有する資産（刊行物、印刷物、公の施設、ホームページ等）を広告媒体として活用し、県の自主財源の確保やコスト意識の徹底等、職員の意識改革を図ることなどを目的とする企業広告の掲載について、平成27年度も引き続き実施する。また、広告媒体の拡充についても、引き続き検討する。

① 刊行物等

- ・ 県が発行する広報紙やパンフレット等の刊行物に広告を掲載
(例：県広報とやま、自動車税納税通知書用封筒、犬の飼い主啓発用リーフレット等)
- ・ 庁内LANパソコン起動画面、県立図書館閲覧雑誌に引き続き企業広告を掲載

② 公の施設等

- ・ こどもみらい館、総合体育センター、西部体育センター、県総合運動公園陸上競技場の施設内の壁面等に広告を掲載
- ・ 県庁本館2階正面イメージアップコーナーに広告付き県内マップ及びデジタルサイネージを設置

③ 県ホームページ

- ・ 県のホームページ（トップページ）にバナー広告を掲載

Ⅶ 職員の能力・資質向上と意識改革

1 基本的な考え方

質の高い行政サービスを効率的・効果的に提供するため、目標による管理を取り入れた仕事の進め方を定着させるとともに、能力・業績に基づいた公正な処遇を実現することにより、職員の能力開発意欲を高め、業務遂行意欲を醸成する。

また、近年の職員の採用実績は着実に女性の割合が高まっているが、出産・育児等に一般的には女性に負担がかかっている現状なども踏まえて、性別にかかわらず職員の能力を十分に引き出し活用するため、就業環境の整備、求められる資質の養成、男性の育児参画や業務分担などの意識改革を進めるとともに、多様化する県民ニーズに適切に対応し、行政サービスの質を高めていくためにも、目標を定めて女性職員の管理職登用を積極的に推進する。

さらに、地方分権や地域間競争の進展、県民ニーズの高度化、多様化など、県を取り巻く状況の急速な変化に迅速かつ的確に対応するため、分権時代に対応できる、改革マインドに富んだ、地域力創造、地域経営の手法を身につけた人材を計画的、継続的に育成する。

2 平成27年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 業績評価制度の実施と評価結果に基づく処遇への適切な反映
- 2 若手職員等の能力開発や職務意欲の涵養のための環境づくり
- 3 女性職員活躍のための就業環境整備、能力開発、意識改革や女性職員登用の促進
〔管理職への登用目標：平成35年4月までの10年間で15%以上
(平成25年4月：7.1%<全国10位>、平成26年4月：8.2%<全国9位>)〕
- 4 在宅型テレワークの試行実施（育児や介護を行う職員などを対象）
- 5 国、民間企業等への職員派遣
- 6 職務経験者（U・I・Jターン）採用試験の実施の検討
- 7 職員の自主的・自発的な事務事業の効率化の推進と意識改革

(1) 業績評価制度の実施

一定期間における職務の目標達成度や個人の貢献度等を基本とした「業績評価制度」（平成18年10月導入）については、平成22年1月から評価結果による査定昇給を実施しているところであり、引き続き、組織目標によるマネジメントを取り入れた効率的・効果的な仕事の進め方を定着させるとともに、評価結果を職員の処遇に適切に反映させることにより、職員の能力向上や意欲の醸成を図る。

(2) 若手職員等の能力発揮、職務意欲の涵養のための環境づくり

「元気とやまの創造」を積極的に推進していくためにも、若手職員等が能力を発揮でき、意欲を持って職務に従事できるような環境づくりを進めるため、平成27年度においては、次のような事業等を実施する。

① 現場体験を通じた県民奉仕の精神や県民目線に立った県民ニーズを取り込む姿勢の育成

新任職員が富山型デイサービス・老人ホーム、障害者施設など福祉施設等において介護などの体験や利用者・施設職員との交流を数多く行うことにより、県民奉仕の精神の涵養に努める。

また、採用3年目の職員や若手職員がとくに県政と関わりの深い分野において、県内企業・団体の活動を実地で体験することにより、県民目線に立ち、県民ニーズを踏まえた行政のあり方を学ぶ。

●福祉施設での体験研修

- ・対象 新任職員
- ・内容 富山型デイや老人ホームなどにおける介護体験、障害者福祉施設での現場体験

●企業・団体での現場体験研修

<短期>

- ・対象 採用3年目の職員
- ・期間 1日

<長期>

- ・対象 若手職員（希望者）
- ・期間 3日～5日間程度

② 民間の改革マインドによるチャレンジ精神と新たな視点・発想の醸成

行政を進めていく上で、一層の効率化が求められていることから、あらゆる階層の職員が県内企業の経営者や民間企業で豊富な経験を積んだ方からチャレンジ精神やビジョン、マネジメント手法などを学び、民間における発想や視点の違いなどを行政に取り入れる。

また、若手・中堅職員が、民間企業で中核として活躍している方や県内企業の若手・中堅社員との意見交換を行い、困難な課題と向き合い克服していく姿勢や、民間企業のコスト意識、スピード感、常に現状を改善する仕事の進め方などを学び、幅広い視野を獲得する。

●経営者等に学ぶ講話

- ・対象 新任、採用3年目、34・40・46歳の職員、新任係長、新任所属長代理、新任所属長
- ・内容 民間企業の経営者等から経営戦略、仕事を進めるためのスキル、苦労話等に関する講話

●中堅職員交流研修会

- ・対象 係長クラスの職員
- ・内容 県内企業の中堅社員との自由闊達な意見交換

③ 年齢に応じたキャリア形成を支援し、勤労意欲を高めるとともに、次代の県政を担う若手・中堅職員の育成を推進

若手職員の県職員としての自覚を高めることをはじめ、自らのキャリアプランを考える研修を年齢に応じて段階的に実施し、勤労意欲を高めるとともに、個々の持つ能力や特性を十分に引き出し、伸ばすことで、効率的で質の高い行政を推進

●若手職員初心に帰る研修

- ・対象 採用5年目の職員
- ・内容 県職員としての使命感を新たにするとともに、グループ討議を通じて公務員としての資質向上を図る。

●キャリアデザイン研修

- ・対象 係長登用前の概ね35歳～40代の中堅職員
- ・内容 自分のキャリアを振り返り、仕事に対する価値観や自己の能力・特性を再認識するとともに、自分の特徴を生かしたキャリアビジョンを描き、それを実現するためのプランを考える

(3) 女性職員の登用促進と子育てしやすい職場環境づくり

県民の多様なニーズを踏まえ、質の高い総合的な行政を展開するには、女性の力をこれまで以上に活用していくことが重要であることから、女性職員の登用をさらに促進するため、平成26年2月に、管理職（知事部局における課長級以上の役職者）への登用について、平成35年4月までの10年間で15%以上（平成25年4月：7.1%、全国10位、平成26年4月：8.2%、全国9位）とする目標を設定したところであり、その実現に着実に取り組んでいく。

また、女性職員個々が持つ能力や特性を十分に引き出し発揮できるよう、女性職員のニーズを踏まえたスキルアップや意識啓発のための研修を充実するほか、女性職員の育成を図るための各種の取組みとともに、男性職員の育児参画の促進、育児休業中の職員が円滑に職場へ復帰できる環境づくりなど、子育てに配慮した環境整備を進める。

●（新）ナレッジ研修

- ・内容 女性職員のニーズを踏まえ、実務的な知識（予算要求、報道対応、議会対応、政策法務、パソコン等）を学ぶ研修を実施する。（年3～4回程度）
- ・対象 受講は男性職員でも可とするが、希望者多数の場合は女性職員優先

●（拡）女性職員キャリアサポート研修

- ・内容 係長や課長補佐等の女性職員を対象に、管理職への登用前に女性職員が個々の持つ能力や強みを再認識し、管理職としての心構えやリーダーとなるためのスキルを学ぶなど、管理職養成に力点を置いた内容に見直す。

●（拡）ライフプラン研修の前倒し

- ・対象 採用3年目の職員
- ・内容 近年の晩婚化等を踏まえ、より若い世代から自分のライフプランを意識してもらうための研修を実施する。（29歳研修から3年目研修に前倒して実施）

- 仕事・子育て両立支援研修
 - ・対象 育児休業復帰前後の職員
 - ・内容 育児経験者から仕事と子育ての両立のアドバイス、先輩との座談会など
- 男性職員の育児参画促進の取組み
 - ・内容
 - ・各種研修での子育て支援に係る制度の周知
(新任所属長代理、新任係長、34歳の職員、新任職員など)
 - ・「応援！子育て♡運動」の充実
 - ・男性職員の育児活動事例の紹介
 - ・育児休業取得モデルケースの提示 など

(4) ライフスタイルに応じた柔軟な働き方を支援

近年の人口減少・少子高齢化社会の進展においては、職員の仕事と育児や介護等との両立（ワーク・ライフ・バランス）を支援することで就業機会の拡大やキャリア継続を支援し、公務能率の向上を図ることが必要であることから、職員のライフスタイルに応じた多様で柔軟な働き方を推進する。

- （新）在宅型テレワークの試行実施
 - ・内容 ICTを活用した場所にとらわれない柔軟な働き方により、育児や介護を行う職員のキャリア継続を支援するため、自宅での業務遂行を可能とするテレワークを試行的に導入
 - ・テレワークの実施頻度 週4日以内とし、週1日以上は通常の勤務場所で勤務
 - ・対象 育児や介護を行う職員など
- （新）育児又は介護のための早出遅出勤務制度（時差出勤）の導入
 - ・内容 育児又は介護を行う職員の仕事と生活の両立を支援し、公務能率の向上を図るため、1日の勤務時間を変えることなく、勤務時間の割り振りができる制度を導入し、職員個々の事情に応じた柔軟な働き方を支援
 - ・勤務時間のパターン 7時30分～16時15分、9時30分～18時15分など
- （拡）働きやすい職場環境づくり促進研修
 - ・内容 部下を持つ職員（係長以上）を対象に、ワーク・ライフ・バランス等の理解を深めるとともに、職員の能力や意欲を最大限に引き出すリーダーシップを習得し、職場での実践につなげる。（半日から1日に拡充）

(5) 職員の情報処理能力向上による業務改善

職員一人ひとりの情報処理能力を高め、県庁全体における業務の効率化を図るため、業務に即した具体的な事例をもとに、表計算・プレゼンテーションソフトを活用した説得力のある資料の作成方法の習得など実践的なIT研修を引き続き実施する。

(6) 国、民間企業、自治大等への派遣

県では厳しい定員管理への社会的要請を踏まえ、定員管理計画に基づき職員数の削減に努めていることから、国の機関、海外等への職員派遣についても、県の重要政策の推進の観点、全国的な政策課題との連携・対応の必要性等を十分考慮して行う。

また、民間企業や自治大等への派遣研修についても、民間の知恵・ノウハウを学ぶことにより、職員の意識改革と行政の効率的な執行、実務能力の向上などが期待できることや、分権時代に対応できる、改革マインドに富んだ、地域力創造、地域経営の手法を身につけた人材の育成に資することから、引き続き実施する。

① 中央省庁等

本県の行政需要を見極めながら、総務省、内閣官房、経済産業省などの中央省庁等へ12人の派遣を行う。

② 海外の機関

経済交流や観光振興の促進を図るため、中国、韓国、ロシアの海外関係機関に計5人の派遣を行う。

③ 他県との人事交流・被災地復興支援

平成21年4月から岐阜県との職員交流を観光部門で実施しているところであり、引き続き富山・岐阜両県で連携した観光振興施策を展開する。

また、東日本大震災に係る復旧・復興対策支援として、岩手県、福島県及び宮城県へ事務職員、技術職員合わせて計12人の派遣を継続する。

④ 民間企業等

民間企業における企画・マーケティング、物流部門などの状況等の調査研究を目的として総合商社への派遣及び観光素材の発掘・商品化・PR等を業務とする民間企業や首都圏における農産物ニーズや販路拡大方策の研究を目的としたアンテナショップへの派遣を継続する。

⑤ 自治大等

下記の課程及びコースへの研修派遣を実施する。

- ・ 特別研修（前期：幹部要員研修、後期：自治大等における企画・運営等の実務研修、1年間、1人）
- ・ 税務専門課程（①約3箇月間、1人 ②約2箇月間、1人 計2人）
- ・ 政策専門課程（約3週間、2～3人）
- ・ 第1部・第2部特別課程（約3週間、1人）

(7) 職務経験者（U・I・Jターン）採用試験の実施の検討

北陸新幹線の開業により、首都圏など県外在住者に、富山に住んで働いたり、結婚や子育てするなど様々なU・I・Jターンのニーズが高まると考えられることから、こうしたニーズに応え、県外の民間企業等で培った経験を公務に活かせる採用枠を設けることを検討する。

(8) 職員の意識改革

社会経済情勢の変化や県民ニーズの多様化に対応し、事業を効率的に実施して、最大の効果をあげるためには、職員一人ひとりがコスト意識を持つとともに、縦割り意識を排除した部局横断的な視点を持つ必要がある。

平成27年度においては、これまで以上に自主的・自発的に事務の効率化と職場の活性化に取り組めるよう、職員提案制度の活性化などに積極的に取り組む。

① 職員提案制度の活性化

平成9年度に開始した職員提案制度については、部局毎にテーマを設定して実施する「各部局単位の職員提案」や担当者レベルで幅広く業務の進め方を見直す「事務事業の自己診断」を実施するなど改善を図りながら継続してきた。平成27年度においては、引き続き現行制度の運用の改善を図るほか、個別テーマを設定した募集や提案内容の評価・顕彰制度の導入などにより、幅広い視点からの実施効果の高い優れた提案を喚起し、県政への反映を図る。

【各部局単位の職員提案の実施結果】（H27. 1. 31 現在）

提案件数	平成26年度	99件	（全部局の計）	（平成25年度実績 199件）
（内訳）	・事務能率の向上	57件		
	・経費の節減	4件		
	・住民サービスの向上	3件		
	・執務環境の向上	25件		
	・部内研修の充実	2件		
	・その他	8件		

② 部局横断的な視点による業務の推進

全庁的な課題への対応や類似業務の実施にあたっては、総合的な視点で迅速に取り組むことができる部局横断的なワーキンググループの設置は有効であることから、引き続き、このワーキンググループ方式を活用し、各部局の知見・ノウハウを活かしながら、効率的かつ効果的な事業の実施を図る。

VIII 県民参加と地方分権改革の推進

1 基本的な考え方

平成24年4月に策定した「新・元気とやま創造計画」を指針として総合的・計画的な行政運営を進めるとともに、各種計画の策定や県政全般について、様々な機会、方法により県民の意見を聴き、県政に反映させる。

また、県内市町村や全国知事会をはじめとする地方六団体等と連携しながら、真の地方分権改革の実現のための取組みを進める。

2 平成27年度の主な実施内容

<主なポイント>

- 1 「新・元気とやま創造計画」を指針とする総合的、計画的な行政運営の推進
- 2 知事のタウンミーティング、懇話会などを継続
- 3 地方分権を確立するための地方税財政制度の実現に向けた取組み
- 4 とやま未来創造への取組み

(1) 「新・元気とやま創造計画」を指針とする総合的、計画的な行政運営の推進

県政運営の新たな中長期ビジョンである「新・元気とやま創造計画」を指針として、毎年度の予算に基づき施策や事業を県民の視点に立って着実に実施する。

また、「新・元気とやま創造計画」の60の政策目標を基準とする政策評価を毎年度行い、評価結果を翌年度予算にフィードバックするPDCAサイクルにより、計画的かつ戦略的な行政運営を推進する。

(2) 県民参画の継続

- ① 県民の意見を反映し、オープンでわかりやすい県政を進めるために、知事が県民の方々と直接対話する「タウンミーティング」などを引き続き実施する。

※26年度実績 (H27.1.31 現在)

・タウンミーティング	3回開催	580人の県民が参加
・子育て支援・少子化対策ミーティング	4回開催	509人の県民が参加
・中小企業との対話	2回開催	181人の経営者等が参加
・若手経営者とのとやまの産業の発展を考える会	1回開催	28人の経営者等が参加
合 計	10回開催	1,298人が参加

※知事就任以来

・タウンミーティング	40回開催	7,818人の県民が参加
・ふれあい対話	26回開催	868人の県民が参加
・少子化・子育てミーティング等	24回開催	4,014人の県民が参加
・中小企業との対話	33回開催	2,729人の経営者等が参加
・若手経営者とのとやまの産業の発展を考える会	9回開催	301人の経営者等が参加
合 計	132回開催	15,730人が参加

- ② 「元気とやま目安箱」に電子メール、郵便、ファックス等によっていただいた意見に回答するとともに、その概要をホームページで公表する。

※26年度実績 受付件数 590件 (H26.12.31現在) 【知事就任以来11,012件】

- ③ 県政の重点施策や県民の関心が高い課題について、各地域で職員による「出前県庁しごと談義」を開催する。(26年度：162テーマ)

※26年度実績 102箇所で開催 延べ4,740人の県民が参加 (H27.1.31現在)

- ④ 富山県民意見募集手続実施要綱(パブリックコメント)により、条例の制定・改廃、各種計画の策定などの際に、県民から意見を募集し、県政に反映する。

※26年度実績

- ・富山県子育て支援・少子化対策条例に基づく基本計画の中間報告に対する意見募集について
 - ・公立大学法人富山県立大学中期目標(案)に対する意見募集について
 - ・富山県消費者教育推進計画(仮称)(案)に対する意見募集について
- など13件を実施 (H27.1.31現在)

(3) 地方分権改革の推進

地方分権改革については、一定の進展が見られるところであるが、今後とも、地方の意見を十分に踏まえ、地方の自立と地域間格差の是正のバランスのとれた、真に国民の幸せにつながる地方分権が推進されるよう、県内市町村、全国知事会をはじめとする地方六団体等と連携しながら、具体的な政策提案やその実現に向けた働きかけを行う。

① 地方の自主性、主体性を高める、地方税財政制度の確立

地方分権改革のためには、地方団体がその役割・責任に応じた税財源を確保し、自主性、主体性を高める地方税財政制度を確立することが必要である。

・地方創生や人口減少対策に資する税制

企業が本社機能等を東京圏から地方に移転するなどの取組みを支援する企業の地方拠点強化税制や結婚・子育て資金の一括贈与に係る贈与税の非課税制度が創設されたことは、「東京圏からの本社等の移転や研究開発拠点の立地等を行う企業に対する税の優遇措置」や「結婚・子育て支え合い非課税制度」を創設すべきとの全国知事会地方税財政常任委員会(委員長：富山県知事)の取りまとめに沿ってなされた全国知事会の提言の趣旨を踏まえ、早期に新たな税制が創設されたものである。

・地方交付税及び地方一般財源の確保

平成27年度の地方財政については、平成26年4月の消費税・地方消費税率引上げの反動減等により景気の先行きに不透明感が強まるなかで、社会保障関係費の自然増や公債費が高い水準で推移すること、国の中期財政計画で示されたいわゆる「平時モード」への切替えに伴う歳出削減への懸念など、依然として厳しい状況が見込まれた。一方、新たに地方創生・人口減少の克服が国・地方を通じた最重要課題としてクローズアップされ、政府においても「まち・ひと・しごと創生本部」の設置や関連法案の提出など、取組みへの強い姿勢が示された。

そのような状況の下、国の平成27年度予算案の編成過程では、①従来の歳出特

別枠の維持も含めた地方一般財源総額の確保、②地方創生と人口減少の克服に向けた財源確保や税制措置、③平成29年4月に延期された消費税・地方消費税の再引上げのための経済対策などが焦点となったが、地方財政対策においては、地方税が増収となる中で、地方交付税の減少を最小限にとどめ、臨時財政対策債の発行を大幅に抑制（前年度比1.1兆円減）したうえで、地方の一般財源総額は前年度を相当程度上回る61.5兆円（前年度比1.2兆円増）が確保された。さらに、本県をはじめ地方が強く求めてきた地方創生のための歳出については、「まち・ひと・しごと創生事業費」1.0兆円が創設されたほか、歳出特別枠については縮小となるものの、地方創生や公共施設の老朽化対策のための経費への振替を含めると実質的に前年度と同水準が確保され、長年の懸案である地方交付税の法定率の見直しも一歩進められるなど、人口減少の克服と地方創生の実現や地域の活性化等に必要な一般財源総額の確保と、地方財政の健全化の両面に配慮がなされたことは評価できる。

今後も人口減少・少子高齢化に伴う社会保障関係費の増大や地域経済活性化・雇用対策、国土強靱化対策などの地方の増大する役割に対応し、地方分権改革を実現していくためには、偏在性が小さく税収が安定的な地方税体系を構築するとともに、地方交付税の機能を充実・強化し、地方一般財源の総額を確保していくことが必要であり、地方六団体等が引き続き連携・協力して、国に対して強く働きかけ、真の地方分権の確立に向けた地方税財政制度の実現に取り組んでいく。

② 一括法による条例制定権の拡大等

国から地方公共団体への義務付け・枠付けの見直しについて、平成23年度には二次にわたる一括法が、平成25年度には第3次一括法が、平成26年度には第4次一括法が制定され、地方分権改革について相応の成果を上げた。

この一括法の成立により、これまで国が全国一律に定めてきた、施設や公物の設置・運営に関する基準、職員等の資格・定数などが条例委任されることとなり、本県においては、これまでに31条例を新たに制定し、33条例を改正してきたほか、さらに3条例の改正に向けて準備を進めている。福祉分野を中心に県独自の基準を定めることにより、本県の実情に応じた施策を展開している。

今後も、個性を活かした地域づくりを進めるため、本県の実情に応じた義務付け・枠付けの見直しや県独自基準の設定に適宜適切に対応していく。

③ 「提案募集方式」への対応等

地方分権改革については、4次にわたる地方分権一括法等による事務・権限の移譲や義務付け・枠付けの見直しにより、地方分権改革推進委員会の勧告事項について一通りの検討を行ったことから、新たな局面を迎えたとして、国は平成26年度から、地方の発意に根差した新たな取組みを推進することとして、地方分権改革に関する「提案募集方式」を導入した。

このため、本県においては、一般用医薬品・医薬部外品について、都道府県知事承認とする品目を増やすことで審査が迅速化し早期に販売可能となり、経済活性化が期待できるとして、厚生労働省に対し「医薬品製造販売等に対する地方承認権限の範囲

の拡大」を提案したところ、実施するとの回答を得たところである。

今後も、本県の実情に応じた分権改革が推進できるよう、地方創生への取組みも踏まえて、必要なことは国に訴え、変えていくという気概を職員一人ひとりが持って積極的に提案に取り組んでいく。

④ 市町村への支援及び権限移譲

地方分権の進展により、基礎自治体である市町村には自己責任、自己決定のもと、住民に身近な行政を自主的に処理することとなる。

市町村を包含する広域自治体としての県においては、平成27年10月からスタートする社会保障・税番号制度の円滑な導入、市町村が共同で推進する共同利用型自治体クラウドの導入、個人住民税に係る特別徴収の推進をはじめとして市町村が連携・協力して推進する税収確保対策、市町村全体で効率的・効果的な職員研修を行うための市町村職員研修事業、その他市町村の行財政運営についての支援や助言を積極的に実施している。

また、市町村間の広域連携等について、地方自治法の改正により連携協約制度、事務の代替執行制度が新たに設けられたところであり、引き続き情報提供を行っていく。

今後も、地域における行政事務を住民に最も身近な基礎自治体が広く担うという考え方を基本として、住民の利便性の向上等に資する事務について、引き続き市町村に移譲を進めていく。

※ 新たな事務権限の移譲

- ・父子福祉資金の貸付申請書の受理等（H26年10月施行）（移譲先：富山市を除く9市）
- ・高度管理医療機器等営業所管理者の兼務許可（H27年4月施行）（移譲先：富山市）
（特例条例により、トータル75項目958の事務を移譲）

(4) とやま未来創造への取組み

国は、少子高齢化の進展に対応し、人口減少に歯止めをかけるとともに、東京圏への人口の過度の集中を是正し、それぞれの地域で住みよい環境を確保して、将来にわたって活力ある日本社会を維持していくため、平成26年11月に施行されたまち・ひと・しごと創生法に基づいて「まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定し、諸施策を総合的かつ計画的に実施することとした。併せて、都道府県及び市町村に対しては、平成27年度中に地方人口ビジョン及び地方版総合戦略を策定するよう求めている。

県では、県全体の地方創生のあり方を検討し推進するためには、地域の特性を踏まえ、地方が自ら責任を持って取り組むことが必要であることから、こうした国の地方創生に向けた動きに先駆けて、平成26年10月に、県内外の有識者等による「まちの未来創造会議」を新たに設置し、県内の市町村やNPO法人等が取り組んでいる先進的な取組事例をもとに、若者や女性が生き生きと働き、暮らせる魅力ある地域づくりや定住・半定住の環境づくり、産業・地域の活性化などの具体的方策について議論を行うとともに、会議での意見を踏まえ、平成27年度に策定する「地方版総合戦略」の前提となる具体的な施策等について取りまとめた。

また子育て支援、少子化対策については、平成21年に「子育て支援・少子化対策県民会議」を設置するとともに、平成22年に策定した基本計画「みんなで育てるとやま

っ子みらいプラン」に基づき様々な取組みを進めてきたところであるが、基本計画策定から5年が経過するとともに、今後、人口減少対策も含めさらに積極的に施策に取り組むため、平成26年度中に新計画を策定することとしている。

今後、国と地方が一体となり、息の長い取組みを行うことが重要であり、県としても、「まちの未来創造会議」と「子育て支援・少子化対策県民会議」での議論を踏まえ、平成27年度において将来の県の姿を検討するために、産官学金労に加え住民代表からなる新たな総合戦略推進組織「とやま未来創造県民会議（仮称）」を設置し、「地方人口ビジョン」及び「地方版総合戦略」を策定することとしている。これらの策定にあたっては、市町村との間で目標設定や施策の方向性について整合性を図るなど、市町村と密接に連携しながら、地方創生・人口減少対策に積極的に取り組んでいく。