

# 都道府県の行政改革（案）

～国民の信頼の下、真の分権改革の実現を目指します～

平成21年12月17日

全 国 知 事 会  
行政改革プロジェクトチーム

## はじめに

全国知事会では、「地域主権の確立」を掲げる新政権の誕生を受け、「地方の自立・再生」を目指し、これまで以上に政策立案能力を向上させ、従来行ってきた国に対する要望・陳情というやり方ではなく、地域の実情を踏まえた創意あふれる提案を積極的に行うこととしているが、同時に、国民に信頼される効率的で無駄のない行政運営を行わなければならないことから、今後、行政改革に不退転の決意で臨むこととしている。

これまで都道府県は、地方交付税の大幅な削減や社会保障関係経費の累増などによる深刻な財政状況の下においても、行政サービスを維持するため、職員数の削減、独自の給与カットなどを行い、国を上回る行政改革の成果を上げているが、必ずしも、こうした取り組みが国民に伝わっておらず、地方の置かれている現状が理解されていないジレンマがある。

全国知事会は、新政権下で提起されている重要な政策課題について、具体的な提案をまとめ、迅速かつ的確に政府と協議を進めるため、9つのプロジェクトチームを設置したところであるが、本プロジェクトチームは、そうした政策提案が、国民の信頼の下で理解されるためにも、これまで都道府県が、まさに血の滲む、懸命の思いで取り組んできた行政改革の成果や、今後、まとまって取り組む改革の方向性を明確にすることが役割であり、今回、そうした内容を緊急にとりまとめたものである。

# 1 都道府県のこれまでの行革努力

～懸命の行革努力の結果、国を上回る成果を上げています～

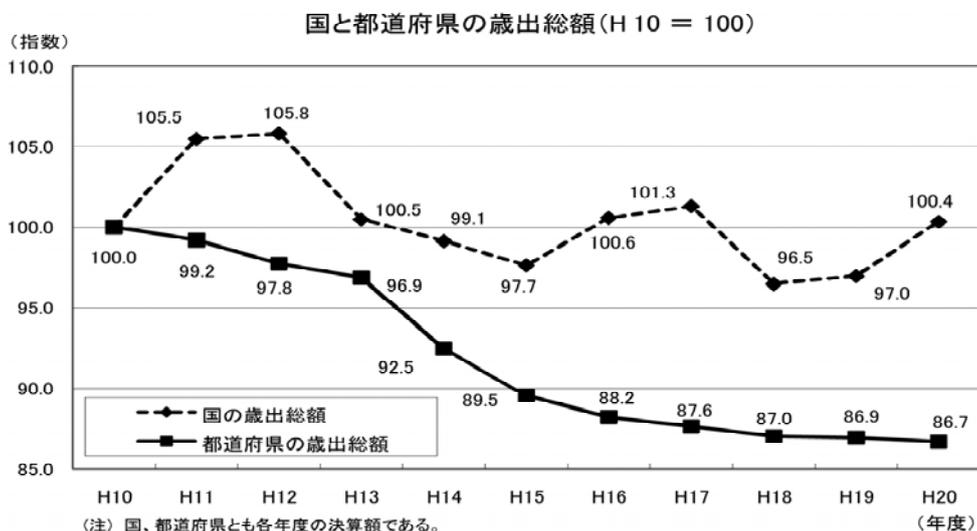
地方においては、新地方行革指針による集中改革プラン（H17年～H22年）の策定などにより、様々な行政改革に取り組んでいるところである。そうした中で、定員管理については、国の目標である5.7%の純減を上回る6.4%の純減目標を掲げ、積極的に取り組み、平成21年までの4年間で6.2%の純減を達成する見込みである。

都道府県においても、これまで、地方交付税の大幅な削減や社会保障関係費等の累増などで深刻な財政状況にあっても、住民サービスを何とか維持するため、まさに血の滲む、懸命の思いで、歳出の削減、職員数の削減、独自の給与カットなど、あらゆる改革に取り組み、国を大きく上回る行政改革の成果をあげている。

- 歳出の総額は、10年連続で減少し10年間で13.3%の削減  
（同じ期間で国は逆に0.4%の増加）
- 職員数は、平成13年度から20年度までに14%の削減  
（同じ期間で国は2%の削減）
- 職員の給料や手当は、独自のカットにより、削減額は累計で1兆9,424億円に及ぶ。（国は実施していない）
- 出先機関、第三セクター及び公の施設の統廃合を積極的に推進
- 行政運営の効率化、行政サービスの質の向上を図るため、創意工夫をこらした独自の行革の取組

## （1）歳出の削減

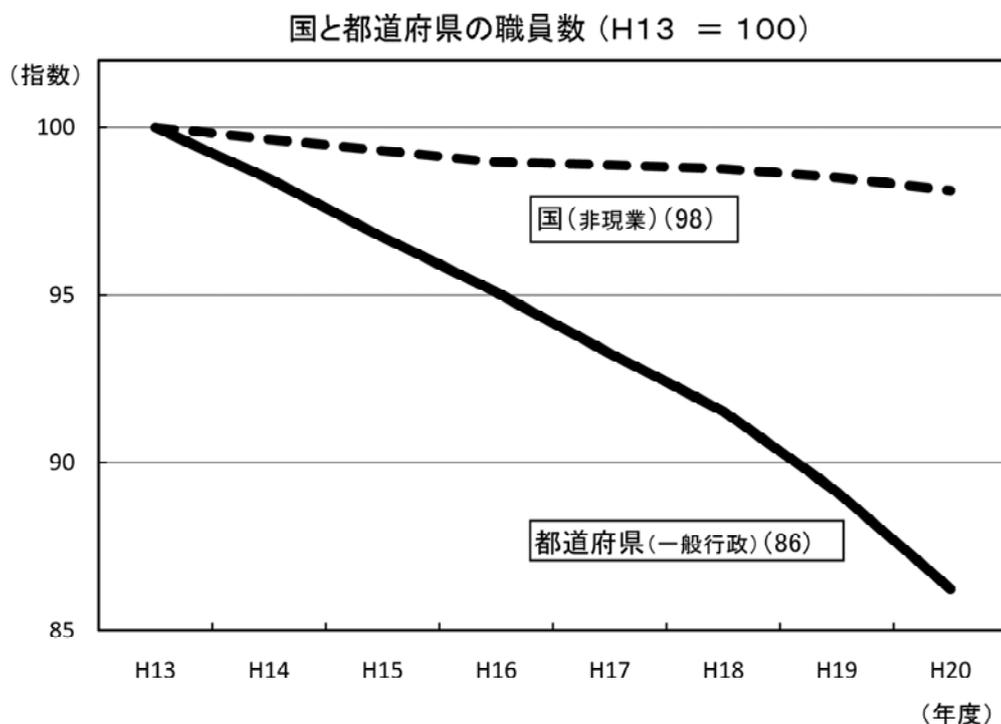
都道府県の歳出総額は10年連続で減少しており、平成10年以降の10年間で13.3%の削減を行ってきた。これに対し、国は、この間0.4%の歳出増となっている。



## (2) 職員数の削減

都道府県の職員数（一般行政）は、平成13年度から20年度までに14%削減してきた。これに対し、国の非現業職員は、同じ期間で2%の削減にとどまっている。

なお、教育、警察などを含めた都道府県全体の職員数においても、削減傾向となった平成6年度から、173,910人、率にして10%を削減している。その内訳は、治安強化のため警察職員を10.7%増とする一方で、一般行政は21.0%、教育は11.2%の削減となっている。



※ 国家公務員については平成12年度末現在、都道府県職員については平成13年4月1日現在の人数を100とした場合の指数である。

※ 国（非現業）は独立行政法人化による減員を除いて指数化している。

※ 都道府県職員数：総務省「地方公共団体定員管理調査結果」

区 分	H6年度	H20年度	H20-H6	H20/H6
職 員 数	1,734,665	1,560,755	△173,910	△10.0
一般行政	324,248	256,125	△68,123	△21.0
教 育	1,031,899	916,779	△115,120	△11.2
警 察	253,994	281,181	27,187	10.7
そ の 他	124,524	106,670	△17,854	△14.3

### (3) 給与カットの実施

すべての都道府県で、財源不足に対応するため、国では実施していない独自の給与カットを実施しており、平成11年度から23年度までの累計で1兆9,424億円に達する見込みである。

給与の種類	団体数	最大カット率	削減(見込)額
給 料	42	16%	1兆9,424億円
管理職手当	44	25%	
期末・勤勉手当	19	30%	

〈参考〉都道府県平均のラスパイレス指数 (年度)

H5	H10	H15	H20
104.0	103.3	101.7	99.4

※ラスパイレス指数とは、地方公共団体の一般行政職の給料額（基本給）と国の行政職俸給表（一）の適用職員の俸給額（基本給）とを、学歴別、経験年数別にラスパイレス方式により対比させて比較し、算出したもので、国を100としたもの。

### (4) 出先機関、第三セクター及び公の施設の見直し

すべての都道府県において、出先機関の統廃合を進め、効率的な執行体制の構築に取り組むとともに、第三セクターや公の施設の見直しを実施している。

区 分	H11年度	H21年度	減少数
出先機関	6,682	4,003	△2,679
第三セクター	2,381	1,644	△737

区 分	H16年度	H21年度	減少数
公の施設	11,793	11,177	△616

## (5) 都道府県の行政改革の事例

各都道府県では、歳出や職員数の削減などの行政改革を行う中で、行政運営の効率化や行政サービスの質の向上など独自の取組を進めている。

※ 次の表中の●の取組は、国は実施しておらず、都道府県の独自の取組と考えられるもの

### ○行政運営システムの改革

区 分	取 組 内 容
組織改革、職員意識改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>●<b>経営品質向上活動</b> 県全体、各部局、各職場において「誰のために、何のために仕事をしているのか」を再確認しながら、行政サービスの受け手から見て最良の仕事となるよう、改善・改革を継続的に進めていく活動を展開</li> <li>●<b>職員のあるべき姿や行動基準としての「県職員憲章」の策定</b> 質の高い県民本位のサービスを提供していくため、職員のあるべき姿や行動基準を「県職員憲章」として策定</li> <li>●<b>「残業ゼロ革命」の取組</b> 仕事の進め方等を抜本的に改革し、残業ゼロの県庁を目指す中で、職員の仕事と生活の調和を実現し、仕事の質の向上を図る</li> <li>●<b>「県庁ムダなし運動」の取組</b> 内部管理経費節減の取組として、事務用消耗品の節減やITを活用した帳簿類の電子化、庁内照会業務の電子媒体を使った効率化などの取組</li> <li>●<b>「ひとり1改革運動」の取組</b> 速く・ムダなく・いい仕事をスローガンに職員1人ひとりが改革・改善を行い、行政サービスの充実を目指す</li> </ul>
事務事業の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>●<b>ゼロ予算事業の推進</b> 行政サービスの提供には必ず予算を伴うとの考えから脱却し、事業予算をつけず、工夫を凝らして施策を実施</li> <li>●<b>行政サービスの「値札」表示</b> 主要事業について、行政サービスの内容、目的、効果とともにコストに関する情報も分かりやすく示した「値札」をつけて作成し公表</li> <li>○<b>事務事業総点検、事業仕分けによる休廃止</b> 国に先んじて、ほとんどの都道府県において事務事業を抜本的に見直す取組を実施</li> </ul>
県有資産の有効活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>●<b>複式簿記・発生主義会計による新たな公会計制度の導入</b> 予算執行等について複式簿記の処理を行い、多様な財務諸表を迅速かつ正確に作成</li> <li>●<b>全ての県有施設の職員駐車場の有料化</b> 本庁、出先機関、県立学校、警察署など全ての県有施設を対象に職員駐車場を有料化</li> <li>○<b>県合同による県外事務所の効率的運営</b> 3県が4つの県外事務所を合同で運営し運営経費を削減</li> </ul>

## ○公共サービスの改革

区 分	取 組 内 容
民間委託の推進	<p>○提案公募型アウトソーシングの推進 事務事業を積極的に情報公開し、広く民間から提案を募り、協働しながらアウトソーシング等を推進</p> <p>○電気事業の民間への譲渡 電力自由化の流れの中で、電気事業を民間に譲渡することによる、企業局廃止に向けた取組</p> <p>○コンビニエンスストアとの包括業務提携 地産地消や観光振興、環境保全などの取組において、コンビニとの連携を強化し、地域の一層の活性化を推進</p> <p>○コールセンターの設置 住民からの問い合わせ、苦情、要望、提案に対し、一元的に対応するため、対応窓口を集約化し、「庁内総合案内・相談センター」を設置</p>
住民・地域団体等との協働の拡大	<p>●公募型安心・安全整備事業 住民が日頃から感じている身近な安心・安全のための改善箇所を公募し、地域や市町村からの要望とともに、事業箇所を決定する参加型の新しい公共事業の手法を導入</p> <p>●大学発・政策提案制度の実施 県内大学から県政に関わる政策提案を募集し、採択した提案を県と大学が協働して実施</p>
民営化・独立行政法人化の推進	<p>○県立病院の全面廃止及び民営化 県立病院について廃止(民間譲渡)または公設民営化し、県の債務を削減</p> <p>○試験研究機関の統合・独立行政法人化 工業系・農林水産系の試験研究機関を地方独立行政法人として統合</p>
市町村との連携	<p>●生活保護業務の市町村への委託 市町村合併に伴い、県の社会福祉事務所の所管が1町のみとなったため当該事務所は廃止し、当該町に隣接する市へ生活保護業務を委託</p> <p>○滞納整理機構等、徴税業務の共同化 個人住民税の滞納者のうち、市町村が滞納整理を行うことが困難な事案を市町村から引き継ぎ、財産調査、搜索、差押え及び公売等を実施</p>

## ○経費削減の工夫

<p>○県庁舎の清掃業務や県有地の草刈り業務などを県職員が実施</p> <p>○行政刊行物の印刷製本について、製本のみを業者発注し、他は全て県職員が庁内の印刷機により印刷</p> <p>○公用車管理を見直し、台数削減、更新基準の延長、メンテナンスリース方式の導入に取り組む</p> <p>○昼休みの消灯、残業時等の部分点灯、離席時パソコン電源オフなど、きめ細かい対応により電気料金を削減</p>
---

## 2 今後の改革の方向性

～その歩みを止めません。さらなる行政改革に取り組みます～

○都道府県における行政改革の取組をさらに進めるため、都道府県に共通する個別のテーマについて、現状を整理し、中長期的な観点から研究を進め、指針あるいは参考として取りまとめ、各都道府県は、それぞれの地域の実情などを踏まえながら、改革に取り組むこととする。

### (1) 取組の検討を進める14の行政改革テーマ

項 目		論 点 整 理
公務員制度改革	1 公務員給与決定システムの研究 〈岡山県〉	・ 公務員制度改革により、給与決定が労使交渉に委ねられる場合の透明性や住民理解の確保方策
	2 22年度以降の天下り全廃 〈秋田県〉	・ 国の官僚の天下りと都道府県における再就職 ・ 国民の納得を得られる再就職のあり方
	3 再任用制度の見直し 〈秋田県〉	・ 都道府県における再任用制度の運用実態と評価
	4 職員退職金のカット 〈大阪府〉	・ 公務員の退職金のあるべき水準 ・ 特に、民間比較、地域差の反映についての考え方
	5 定数管理のあり方 〈大阪府〉	・ 国民に理解される行政組織・定数の適正規模、また、その算出方法や評価手法
	6 勤務条件の見直し 〈熊本県〉	・ 職員の勤務条件の依るべき基準 ・ 国との均衡、地域差の反映、政策目的との関係についての考え方
7 国関係法人への支出の総点検 〈香川県〉	・ 平成18、19年度に実施した全国知事会の検討結果や社会経済情勢の変化等を踏まえた国関係法人への支出のあり方	
8 職員採用試験問題 (自治体独自の問題作成) 〈香川県〉	・ 職員採用試験問題の提供を受けている(財)日本人事試験研究センターへの支出のあり方	

<p>9 監査制度の抜本的改革 〈栃木県〉</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現行の監査制度活用方策</li> <li>・ さらなる監査制度の充実強化のために必要な措置</li> </ul>
<p>10 随意契約に係る情報公開のあり方 〈栃木県〉</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出資法人等との随意契約における透明性の確保方策</li> </ul>
<p>11 行政委員会の報酬見直し 〈神奈川県〉</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 行政委員会委員の報酬のあるべき姿</li> <li>・ 見直し基準や考え方</li> </ul>
<p>12 事業評価制度 〈神奈川県〉</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各都道府県における事業評価の実態、特徴</li> <li>・ 先進的な実施方法や結果の活用方法の拡大方策</li> </ul>
<p>13 事務共同化の可能性に係る研究 〈熊本県〉</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 住民サービスの向上やコスト削減を図ることができる事務共同化の手法、対象業務</li> </ul>
<p>14 機関や施設等の共同利用に係る研究 〈熊本県〉</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 共同利用や機能分担を行うことができる高額機器や設備・施設の範囲</li> </ul>

## (2) 検討スケジュール

14のテーマについて、来年中に取りまとめを行うこととするが、取りまとめスケジュールを7月までと12月までの2つに分けることとし、それぞれ、全国知事会に報告し公表する。

	H22年			
	6月	7月	11月	12月
<9テーマ>	→ ○報告案 取りまとめ → ○全国知事会へ 報告、公表			
<5テーマ>	→ ○報告案 取りまとめ → ○全国知事会へ 報告、公表			

### ※<9テーマ>

- |                     |                   |
|---------------------|-------------------|
| 2 22年度以降の天下り全廃      | 3 再任用制度の見直し       |
| 7 国関係法人への支出の総点検     | 8 職員採用試験問題        |
| 10 随意契約に係る情報公開のあり方  | 11 行政委員会の報酬見直し    |
| 12 事業評価制度           | 13 事務共同化の可能性に係る研究 |
| 14 機関や施設等の共同利用に係る研究 |                   |

### ※<5テーマ>

- |                  |             |
|------------------|-------------|
| 1 公務員給与決定システムの研究 | 4 職員退職金のカット |
| 5 定数管理のあり方       | 6 勤務条件の見直し  |
| 9 監査制度の抜本的改革     |             |

### (3) テーマ毎の検討状況等

#### 1 公務員給与決定システムの研究

##### 《 論 点 》

- ・ 公務員制度改革により、給与決定が労使交渉に委ねられる場合の透明性や住民理解の確保方策

##### 【これまでの経緯】

地方公務員の給与は、これまで、人事委員会勧告を基本に条例の議会議決により決定しているが、職員団体への労働協約締結権付与を前提とした労使関係制度の見直しについて、先般、労使関係制度検討委員会の報告書が取りまとめられた。

##### 【現 状】

委員会報告書における主な内容は次のとおり。(3パターンのモデルケースを併記)

論 点	報 告 書 の 内 容		
	パターンⅠ (労使合意重視)	パターンⅡ (ⅠとⅢの折衷)	パターンⅢ (議会関与重視)
参考指標の調査と公表 ・意見表明	第三者機関による調査、公表・意見表明は行わない。	第三者機関が、労使が参考にできるように民間の労働条件について簡易な調査・公表を実施する。	第三者機関が、参考指標の調査、公表・意見表明を実施する。
条例で定めるべき事項の範囲（給料表、勤務時間、休暇等の扱い）	条例事項ではなく協約を結ぶことができる事項		勤務時間は、条例事項であって協約を結ぶことができない事項 給料表・休暇は、条例事項ではあるが協約を結ぶことができる事項

#### 2 22年度以降の天下り全廃

##### 《 論 点 》

- ・ 国の官僚の天下りと都道府県における再就職
- ・ 国民の納得を得られる再就職のあり方

##### 【これまでの経緯】

○都道府県においても、いわゆるキャリア官僚と同様の天下りがあると一般には認識。しかし、実際には、一部の例外を除き、都道府県の外郭団体への再就職は、報酬の制限、退職金の不支給が大半であり、複数の団体を転職する「わたり」も斡旋せず。

##### 【現 状】

○要綱等により再就職先の規制、給与の上限、退職金の不支給等を定め、就職実績を積極的に公開している県が多い。県によっては公平性と透明性を確保するため、就職先と退職者のマッチング組織を設置。

### 3 再任用制度の見直し

#### 《 論 点 》

- ・都道府県における再任用制度の運用実態と評価

#### 【これまでの経緯】

- 現行の再任用制度を定める地方公務員法の一部を改正する法律は、平成13年4月1日から施行。  
【改正前】定年退職者を一定の限度内で常勤の一般職の職員として特例的に採用。  
【改正後】短時間勤務の職（非常勤の職）を追加。再任用される期間（いわば定年）を制定等。
- その結果、再任用制度は、公務の能率的運営を確保するためというよりも、むしろ職員の生活を保障するためという色彩が強い。

#### 【現 状】

- 退職者に占める再任用者の割合は、0～70%と都道府県間の開きが大きいが、概して大都市圏での割合が高い。再任用者の勤務形態は、短時間勤務の者の割合が80%超。
- 再任用者が従事する職務については、「庶務・経理」と「税務」が最も多く、次いで「土木」「農林水産畜産」「用地」。
- 職位・格付けについては、「退職時の職位に関係なく一律」とする割合が3分の1強で最も多く、主査級以下（2～3級）とする例が多い。

### 4 職員退職金のカット

#### 《 論 点 》

- ・公務員の退職金のあるべき水準
- ・特に、民間比較、地域差の反映についての考え方

#### 【これまでの経緯】（国家公務員）

- H13年の民間退職金調査結果に基づき平成15年度に民間との均衡を考慮し、手当水準を▲5.5%引下げ。（最高支給割合62.7月→59.28月）
- 平成18年度から在職中の貢献度をより反映するため、退職手当の調整額の制度を導入。
- 人事院において、民間の企業年金・退職金等の調査結果を取りまとめ、公表。（H18年11月）

#### 【現 状】

- 国家公務員の退職手当水準は、これまで民間水準に合わせて改定しており、地方はその国家公務員に準拠することによって結果として民間水準に準拠しているもの。
- 団体の多くは、概ね国家公務員に準じた退職手当制度としている一方、カットなどにより国を下回る水準としている団体も数団体。
- 団体の大多数は、現在の退職手当水準について国公準拠としており、結果として適正な水準が確保されているものと認識。

## 5 定数管理のあり方

### 《 論 点 》

- ・国民に理解される行政組織・定数の適正規模、また、その算出方法や評価手法

#### 【これまでの経緯】

- 都道府県においては、定員管理の取組を進め、平成6年と比較し、全体で10%、一般行政では21%の削減率。

#### 【現 状】

- 集中改革プランの策定などにより、定員管理について、4.5%の純減目標を掲げ取り組んでいるところ。

## 6 勤務条件の見直し

### 《 論 点 》

- ・職員の勤務条件の依るべき基準
- ・国との均衡、地域差の反映、政策目的との関係についての考え方

#### 【これまでの経緯】

- 職員の給与や休暇等の勤務条件については、地方公務員法で定める均衡の原則等を踏まえて、国及び他の地方公共団体の取扱いに留意しつつ、地域の事情等を勘案し、都道府県ごとに条例、規則等で規定。

#### 【現 状】

- 国との均衡を基本としつつも、業務実態の違い等により、各都道府県において、特有の特別休暇、特殊勤務手当の制度あり。
- 「集中改革プラン」や「行革指針」に基づく行財政改革の取組みの中で、社会・経済情勢の変化や国、他県の動向等を踏まえて、ここ数年間で多くの都道府県が特別休暇の国公準拠への見直しや、特殊勤務手当を始めとする諸手当の廃止、日額の引下げ等を見直しに取り組んでいるところ。

## 7 国関係法人への支出の総点検

### 《 論 点 》

- ・平成18、19年度に実施した全国知事会の検討結果や社会経済情勢の変化等を踏まえた国関係法人への支出のあり方

#### 【これまでの経緯】

- 全国知事会の取組み（平成18、19年度）
  - ・「都道府県の3分の2以上が分担金を拠出する団体」のうち、以下の団体を対象に分担金等の一時徴収停止又は10%目処の縮減について協力を要請。
    - ㊦都道府県の知事等職員や行政委員会で構成する団体
    - ㊧都道府県のほか市町村等を構成員に含む団体や法人格を有する団体
  - ・144団体のうち103団体が要請に沿った減額等を実施。
  - ・全国知事会の協力要請を拒否した14団体については、各都道府県が個別に判断。

#### 【現状】

- 平成18、19年度の全国知事会の検討結果を踏まえ、平成20年度以降各自治体において独自の取組みを実施。

#### 【具体的取組事例】

- ・全国知事会の要請団体等への拠出を含む法令外分担金・負担金の見直しを実施
- ・国所管法人への支出のうち、国職員（現職・OB）が在職し、かつ人件費に充当されているものについて見直しを実施
- ・国の外郭団体等に係る法令外分担金等について、独自の基準で事業評価を実施

## 8 職員採用試験問題（自治体独自の問題作成）

### 《 論 点 》

- ・職員採用試験問題の提供を受けている（財）日本人事試験研究センターへの支出のあり方

## 9 監査制度の抜本的改革

### 《 論 点 》

- ・現行の監査制度活用方策
- ・さらなる監査制度の充実強化のために必要な措置

#### 【これまでの経緯】

- 監査委員制度については、地方自治法の改正により、いわゆるOB委員の就任制限や条例により識見委員の定数増加を可能とするなど、監査機能を充実・強化。また、平成21年6月には第29次地方制度調査会から、さらに必要な改善を図るべきとの答申。

#### 【現 状】

- 監査委員へのOB委員の就任取りやめ、民間出身者の代表監査委員への就任、事務局への外部人材の登用等様々な先進的な取組。

## 10 随意契約に係る情報公開のあり方

### 《 論 点 》

- ・ 出資法人等との随意契約における透明性の確保方策

#### 【これまでの経緯】

- 地方公共団体における随意契約の見直しについては、平成18年度に総務省から「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」が示され、各都道府県においてそれぞれ見直しを実施。

#### 【現 状】

- 随意契約の適正な運用について、全ての都道府県において運用基準の見直しを実施（一部見直し中）。（総務省調査）

## 11 行政委員会の報酬見直し

### 《 論 点 》

- ・ 行政委員会委員の報酬のあるべき姿
- ・ 見直し基準や考え方

#### 【これまでの経緯】

- 行政委員会の委員報酬は、ほとんどの都道府県において月額で支給されてきたが、平成21年1月22日に大津地裁が、月額報酬を支払うことは違法であるとの判決。

#### 【現 状】

- 大津地裁判決を契機に、地方自治法の規定である日額支給の原則に基づき、これまで月額支給が慣例とされてきた行政委員の報酬について、見直しの動きが出ており、既に一部の都道府県では日額支給への改正の動き。

## 12 事業評価制度

### 《 論 点 》

- ・ 各都道府県における事業評価の実態、特徴
- ・ 先進的な実施方法や結果の活用方法の拡大方策

#### 【これまでの経緯】

- 行政評価は全ての都道府県において導入されており、事務事業を対象とした評価は都道府県の9割で実施。（総務省「地方公共団体における行政評価の取組状況」）

#### 【現 状】

- 各都道府県においては、制度見直しの検討や取組状況の把握等、必要に応じて調査を実施。

## 13 事務共同化の可能性に係る研究

### 《 論 点 》

- ・住民サービスの向上やコスト削減を図ることができる事務共同化の手法、対象業務

#### 【これまでの経緯】

- 事務の効率化については、各都道府県において様々な取組がなされてきたが、多くは組織内の事務の集約や民間委託等の事務の外部化などが一般的。
- 各都道府県に共通する事務（情報システム開発や総務事務など）について広域での共同化等を行うことにより、更なる事務の効率化や住民サービス向上が図られるのではないかとこの観点から検討を進める必要。

#### 【現 状】

- 既に一部の都道府県では、広域での事務の共同化（域内市町村を含む）の取組を始めた事例も見られる状況。
- 九州では、九州地方知事会「政策連合」として「申請・届出等各種様式の統一化」を平成18年度から取り組んでおり、統一化のメリットが大きいと判断される31事務112様式（県税における不動産（土地家屋）の取得申告書等）について統一化作業を実施中。

## 14 機関や施設等の共同利用に係る研究

### 《 論 点 》

- ・共同利用や機能分担を行うことができる高額機器や設備・施設の範囲

#### 【これまでの経緯】

- 施設・設備の有効活用については、各都道府県において様々な取組がなされてきたが、組織内の複数部局での共同利用等が一般的。
- 各都道府県が保有する高額機器、設備の共同利用や各機関の機能分担等を進めることによって、更なる効率化や住民サービス向上が図られるのではないかとこの観点から検討を進める必要。

#### 【現 状】

- 既に一部の都道府県では、施設の共同利用等の取組を始めた事例も見られる状況。
- 九州では、九州地方知事会「政策連合」として「水産高校実習船の連携」を平成18年度から取組中。現在、22年度の共同運行開始に向け、3県（福岡県、長崎県、山口県）で実習船を共同建造中。

## むすびに

この報告書は、我々都道府県が懸命の思いで取り組んできた行革努力の成果、さらには、今後まとまって取り組む改革の方向性について、国民に理解していただけるようお示しした。

そうした中で、このプロジェクトチームで、検討を進めることとなる14の行政改革のテーマについては、時間をかけて議論を尽くし、中長期的な観点から方向性をお示しすることとし、それを基に、都道府県は、それぞれの地域の実情などを踏まえながら改革に取り組むこととする。

我々の行政改革は、それぞれの都道府県で知恵をしぼり、幅広い領域で取り組んできたところであり、この報告書では表現しきれないところも多いが、今後とも、あらゆる場面・機会を通じて、置かれている現状を訴え、今後の改革に向けた決意をお示しし、国民の理解をいただきながら、地方からの創意あふれる政策提案を力強く行うこととする。

今後とも、我々都道府県は歩みを止めることなく、さらなる行政改革に取り組み、国民の後押しを受けながら、国に対して、分権改革や地方税財源の充実強化を求めていくこととする。