

# 府民満足最大化プラン

平成21年度～25年度

平成21年3月

京 都 府

## 目 次

I 府民満足最大化プランについて	1
1 プラン策定の趣旨	1
2 府民満足最大化プランの使命	2
3 5つの視点の取組方針	3
II 府民満足最大化に向けた5つの取り組み	4
1 府民ニーズ第一の視点	4
2 地域協働の推進・事業仕分けの視点	5
3 業務プロセスの徹底した簡素化の視点	7
4 人材強化育成の視点	9
5 持続的・安定的供給の視点	11
III 府民満足最大化プランにより実現が期待される効果	14
1 府民満足の最大化に向け、府民、NPO、民間企業、行政が力を合わせる仕組みを確立	14
2 自ら考え、自ら行動し、府民満足を自己の満足とする職員の育成	14
3 収支構造改革と持続的・安定的に府民サービスを提供できる行財政基盤の構築	14
参考1 今後の収支見通し(平成25年度まで)	15
参考2 これまでの行財政改革の取り組み	16
1 財政健全化指針(平成11年度～15年度)の取り組み	16
2 経営改革プラン(平成16年度～20年度)の取り組み	16
3 経営改革プランで期待された6つの効果の検証	18
①真に必要な府民サービスの一層の向上について	18
②地域の活性化について	19
③府民参画の推進について	21
④簡素・効率的な組織づくりについて	22
⑤財政の健全化について	23
⑥中長期的に安定した財政運営の確立について	26

# I 府民満足最大化プランについて

## 1 プラン策定の趣旨

これまで、京都府は、大変厳しい行財政環境の中で府民サービスの維持・向上を目指すとともに、将来に府民の負担を先送りすることのないよう、全力を挙げて府民本位の府政改革を推進してきました。

平成11年度からは「財政健全化指針」によって、バブル経済の崩壊に伴う税収の大幅減による急激な収支悪化に対応するため、給与と事業費の一律カット等によって、目標を上回る677億円の健全化を達成し、財政再建団体となることを回避しました。さらに、平成16年度からは「経営改革プラン」によって、本格的な地方分権時代にふさわしい行政経営体制を確立するために、税金の有効活用を図り、府民サービスに直接結びつかない内部組織・業務の徹底した簡素化や、選択と集中による施策展開を行い、最終年度である平成20年度で、目標を上回る561億円の健全化を達成したところです。

しかしながら、社会保障関係経費等の増大や、国の財政危機を背景として地方交付税の大幅な削減が行われたこと、さらには、乳幼児医療や少人数教育などの拡充に京都独自で取り組んできたこともあり、収支不足が完全に解消されるには至っておりません。加えて、世界的な金融危機により経済情勢が急速に悪化し、京都経済についても大変厳しい状況となっており、平成21年度の税収は前年度と比べて530億円を超える減収が見込まれています。

今後とも、少子高齢時代を反映した社会保障関係経費、公債費や退職手当などの義務的経費が引き続き増加していく見通しであり、現状では、平成25年度に依然として約480億円の収入不足が生じることは避けられません。一方、雇用の確保と中小企業の経営安定対策などの緊急対策、地域医療の確保や食の安全などの府民生活の安心対策、さらには、教育や文化・環境政策など明日の京都のパワーアップにつながる施策にも全力で取り組むためには、少なくとも新たに100億円程度の財源が必要となり、合わせて600億円程度の収支改善を図らなければなりません。

このため、従来のやり方を府民視点で大胆に再構築するという観点から、現地・現場での府民ニーズの把握による事業の重点化、NPOなど府民と力を合わせた地域協働の推進等によって、府民の皆さんのご協力・ご理解を得ながら、税金の重点投資を図る一方、同じ予算額でも効果を増大させる業務プロセスの見直しや、よりサービス効果を上げ、職員の強みを伸ばす人材の強化育成に取り組み、景気動向に左右されない持続的・安定的な行財政構造を構築する必要があります。

このように、府民とともに、その力を合わせながら、税金の有効活用を徹底し、京都の財産(人材・資金・施設等)を府民満足という一点に集中することにより、収支不足を解消しつつ、「より多くの府民の皆さんが将来にわたって幸福を実感できる府政の実現」を目指し、この「府民満足最大化プラン」を策定したものです。

## 2 府民満足最大化プランの使命

### 府民満足の最大化を目指す

安心・安全、希望の京都づくりに向けて、人材・資金・施設等の限られた財産を府民満足という一点に集中し、より多くの府民の皆さんが将来にわたって幸福を実感できるための行財政構造を確立します。



### 改革の基本となる5つの視点

府民ニーズ第一の視点

地域協働の推進・  
事業仕分けの視点

業務プロセスの徹底  
した簡素化の視点

人材強化育成の視点

持続的・安定的供給の視点

### 期待される効果

- 1 府民満足の最大化に向け、府民、NPO、民間企業、行政が力を合わせる仕組みを確立
- 2 自ら考え、自ら行動し、府民満足を自己の満足とする職員の育成
- 3 収支構造改革と持続的・安定的に府民サービスを提供できる行財政基盤の構築

### 3 5つの視点の取組方針

府民満足の最大化  
を目指す

より多くの府民の皆さんが将来にわたって幸福を実感できる府政の推進

府民からお預かりしている税金を、できる限り無駄なく効果的に活用するため、施策展開の手法や事業執行プロセスのあり方などにも踏み込んで、次のような取り組みを推進します。

#### 1 府民ニーズ第一の視点

府民ニーズを何よりも重要視し、府民との相互理解を深めながら事業の重点化を行うとともに、「府民公募型公共事業」など、事業の取捨選択の段階から積極的に府民参画を求め、府民第一の視点を徹底します。

#### 2 地域協働の推進・事業仕分けの視点

例えば、京都縦貫自動車道の整備のように京都府が直接に担う事業もあれば、地域の子育て支援事業等のように、NPO等が主体的に取り組んでいただいている事業を京都府が支えるものもあり、最もふさわしい事業のあり方について仕分けを徹底し、府民と力を合わせた形で効果的な事業展開を図ります。

#### 3 業務プロセスの徹底した簡素化の視点

公共事業の前倒し完成等、早期かつ集中的な事業実施により、同じ投資額でより大きな事業効果を上げるなど、税金の有効活用の観点から業務プロセスの徹底した簡素化に取り組みます。

#### 4 人材強化育成の視点

職員一人ひとりの強みを伸ばし、各々の職員の力を引き出すことに重点を置き、高度化・複雑化する府民ニーズに対応できる専門性の高い職員の育成と、総合力を有する職員の育成による複線型の人事管理を進めるとともに、協働型事業の展開の中で、共通の課題を持つ多くの府民とふれあうことにより、職員の資質向上を図ります。

#### 5 持続的・安定的供給の視点

景気の動向などに財政が大きく左右される中で安定的な行政運営に努めるため、給与費プログラムや公債費プログラムの柔軟な運用を図りながら、中長期の見通しの下に目標を定めて持続的・安定的な行財政構造を構築します。

## Ⅱ 府民満足最大化に向けた5つの取り組み

### 1 府民ニーズ第一の視点

#### 1-1 府民視点での施策の再構築

##### (1) 現地・現場でのニーズ把握

すべての事務事業について府民ニーズ第一の視点から改めて検証を行い、府民生活のさまざまな分野において真の府民ニーズを把握し、それに応えうる形に再構築する必要があります。

このため、アクションプラン、行政評価、職員出前語らい、円卓会議等で寄せられる府民の声や、現地・現場で対応している職員の意見を集約するとともに、関連する地域団体等が課題を共有し対応策を検討するプラットフォームの構築(次頁「2-2 課題に対応したテーマ別に施策立案プロセスを協働化」参照)などによりニーズを把握します。さらには、サンプル調査や同一目的の事業群についての専門調査等の手法も活用します。

##### (2) 府民ニーズに基づく事業仕分けの徹底とPDCAサイクルの推進

###### (府民参加の行政マーケティング)

真の府民ニーズに基づき、事業の必要性や実施主体、業務プロセス等について根本的に検討する事業仕分けを徹底するとともに、その成果の検証を経て、さらなる改善につなげるPDCAサイクルを推進します。この場合、事業の取捨選択の段階から積極的に府民の参画を求めるなどにより、府民ニーズのないものは廃止、府民ニーズのあるもの・ニーズはあるが事業内容がよく対応していないものは、ニーズの大小・強弱に応じた事業の見直しを行います。

さらには、現場に裁量権を与えるなどにより、府民満足に直結しない内部事務の徹底した簡素化を進める観点から、最適な業務プロセスを検討し、事務のあり方を見直します。

その上で、事業手法を検証し、対象や担い手など制度設計等に踏み込んで、最もふさわしい主体が、最も適切な方法で府民サービスを提供できるように施策の再構築を図ります。

(次頁「2-3 事業仕分けの徹底とさまざまな主体が協働して地域を支える仕組みの確立」参照)

#### 1-2 府民利用施設のあり方

##### (1) 施設の運営改善

府の施設については、民間類似施設等との比較(ベンチマーク)を行うなどにより、施設価値や府民満足度の向上につながる経営改善を図るとともに、NPO・民間企業・市町村等を含めた最適な運営主体による管理や協働運営の検討を行うなど、抜本的な見直しを進めます。

なお、指定管理者施設にあつては、府民視点に立った効果的・効率的な運営をその選考基準とするとともに、指定期間についても一律ではなく、施設ごとに最も効果的・効率的なものとなるように設定します。

##### (2) 府民ニーズ・公的必要性に基づく施設の抜本的見直し

施設のサービス効果の最大化を図るため、潜在的な府民ニーズを把握し、新たな運営戦略・利活用方策を講じるなどの改善を行います。改善手法の実施、検証を行い、改善効果が認められないものには、転用・縮小・廃止等を検討します。なお、既に運営努力を重ねた結果、効果の拡大が見込めない施設については、速やかに対策を講じます。

## 2 地域協働の推進・事業仕分けの視点

### 2-1 協働の担い手となる地域団体等の主体的な関わりの尊重

地域力再生プロジェクトを通じて、自治会等地域団体・NPO・企業・大学など、「協働」のパートナーとなるさまざまな主体とともに、地域の将来ビジョンを共有し、課題の抽出・施策の立案などのプロセスにおいて、「協働」のパートナーの主体的な関わりを尊重します。

### 2-2 課題に対応したテーマ別に施策立案プロセスを協働化

子育て支援、温暖化防止、限界集落再生などの個別テーマごとに、関連する地域団体等に参加を呼びかけ、府や市町村もその一員として参画する中で、課題を共有し対応策を検討する共通の土台、プラットフォームを構築し、それらの活動を地域力再生交付金の「地域力パートナーシップ枠」や「京都府府民の力応援基金」、NPOパートナーシップセンター等により支援し、地域協働をさらに進めます。

### 2-3 事業仕分けの徹底とさまざまな主体が協働して地域を支える仕組みの確立

#### (1) 府民ニーズに基づく事業仕分けによる業務の新展開

府や市町村・民間・NPO・外郭団体など多様なサービス提供主体がある中で、府民ニーズに基づく事業仕分けを徹底します。その強みに着目しながら、府民に最大のサービスを提供できる最もふさわしい主体が担えるようにし、府民と力を合わせた形で効果的に府民サービスを展開するとともに、この取り組みを通して、地域を構成するさまざまな主体が、地域の課題を自らの課題として共有し、それぞれが有する能力や資源を活かして、協働しながら自分たちにとってより良い地域を創造していく仕組みへとつなげます。

#### (2) 事業仕分けに対応し、最もふさわしい主体による業務実施

##### ①市町村やNPO等との協働

府民生活の場に近いところで各種の行政サービスが受けられるよう市町村への権限移譲を推進するなど、府民の視点から市町村やNPO等との協働を推進します。

##### ②アウトソーシング領域の拡大

定型的業務や施設管理業務等について、規模の利益を有するなど低コストで良いサービス品質を有する民間企業等に対するアウトソーシングを推進します。この場合、障害を持つ人たちの自立を支えるユニバーサル社会の実現という観点も重視し、福祉雇用を推進します。

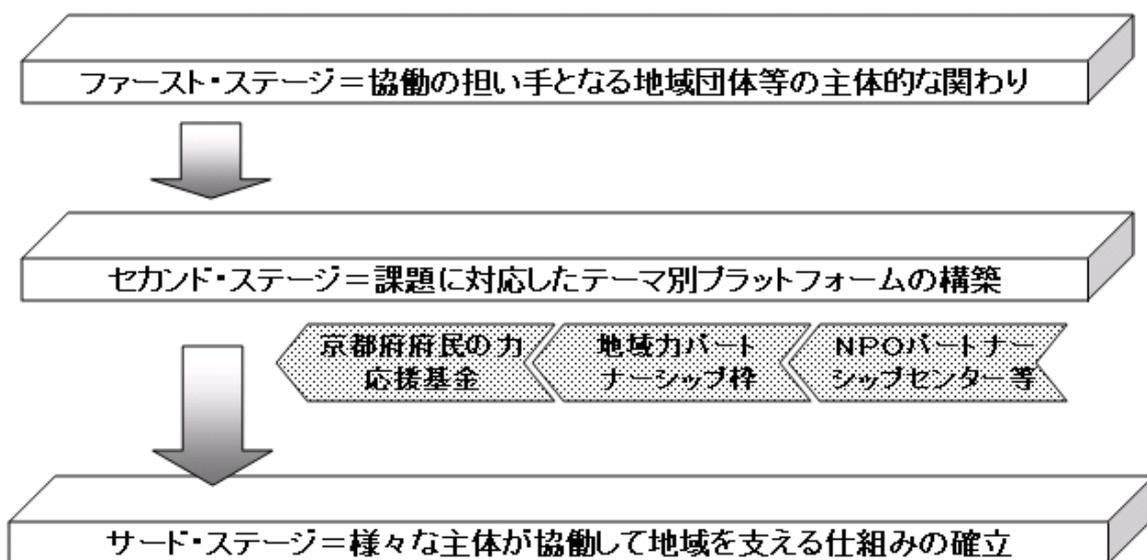
##### ③外部有識者との連携

外部有識者の専門的知見を積極的に取り入れ、効果的な意思決定を行います。

### (3) 公共人材の育成

職員研修・研究支援センターを広く開放するとともに、\*京都政策研究センターを活用し、NPOをはじめ協働のパートナーと府職員との情報共有や地域課題に関する学習・成長を促進します。また、これらの取組等により設立、充実されたNPO等と府政の連携・協働を進めることにより、さまざまな担い手が主体的に参加する効果的な地域づくりを推進します。

※府立大学と京都府庁が連携し、府政の重要課題について政策立案を行うとともに、新たな行政施策の展開と、地域の課題解決や行政職員等の能力向上を図る新たな組織(平成21年度設置予定)



### (4) 資金の地産地消モデルの構築

ミニ公募債等により、資金面で府民の協力を得て、府民の資金が府民満足の向上につながる「資金の地産地消モデル」を構築します。

### 3 業務プロセスの徹底した簡素化の視点

#### 3-1 府民ニーズに即した業務の見直し

##### (1) 府民との情報共有の一層の充実

###### ① 府民との情報共有

戦略的広報を一層推進するとともに、予算編成から事業執行、決算管理までを行う財務会計システムや計画的な事業執行を管理する施策推進支援システムの保有する情報の活用により府民との情報共有を促進します。

###### ② 府民ニーズの的確な把握

業務を通じて現場でいただいた府民の意見、各種会議等での有識者の意見、市町村をはじめ各種団体からの提案により得られた意見から府民ニーズを把握し、その府民ニーズを組織全体で共有します。

##### (2) 目的意識の共有と業務の廃止・簡素化等

職場の重点目標や業務運営方針の徹底、さらには職場ミーティングの活性化等を通じて、府民満足最大化のためには、府民にどのようなサービスを、どのように、どの程度提供していくのか等について職場内で目的意識を共有し、府民満足に直結しない内部管理業務の簡素化や府民ニーズに合わなくなった業務の廃止・見直しを進めるとともに、府民ニーズに照らして必要性の高い業務についても、成果を確保した上で、そのプロセスの徹底した簡素化等を行います。

##### (3) 意思決定プロセスの見直し等(円滑な組織運営)

現地・現場主義をさらに徹底し、より現場に近い職員による課題解決がふさわしい業務について検証を行い、適切に実行できるように権限やプロセスを再検討します。

さらに、適切なマネジメントによって組織的な対応力を高めるとともに、より高度な意思決定を必要とする業務についても、一層、迅速に決定できるよう、研修等によって管理職のマネジメント能力の向上を図ります。

また、業務の見える化を進め、職員個々の経験として蓄積されることが多い業務処理ノウハウ(知識・情報)を職員間で共有可能な資産として蓄積することにより、組織力を強化します。

#### 3-2 地域機関の対応力の強化と本庁による支援体制の充実

##### (1) 現場対応力の強化

広域振興局における地域戦略費、未来づくり交付金、地域力再生事業等、地域に密着した事業に係る局長裁量の拡大をはじめ、地域機関における対応力を強化します。

##### (2) 現場での政策企画能力の向上

府民ニーズを踏まえ、地域の実情に応じた総合的な施策を現場で企画・立案、実行できるよう、地域課題に応じた組織体制の見直しや人材配置を行います。

### (3) 本庁による広域振興局支援体制の充実

本庁と広域振興局の権限配分など局に対する本庁のあり方を見直し、局での施策の企画・実行を支援するため、本庁と局の間の情報共有を徹底するとともに、現場のニーズに基づく企画を施策化するシステムの構築や計画的な人材交流を推進します。

### (4) 市町村への支援・連携の強化

市町村への権限移譲に伴い、府職員派遣を含め支援体制を強化するとともに、共同化を含めた事業の連携を進めます。

## 3-3 ICTの活用による業務プロセスの再構築

事務処理の合理化による効率化をさらに推進するとともに、府民との情報共有を一層徹底することにより、既存業務の府民視点での再構築を行います。また、情報セキュリティに十分配慮した上で、電子申請、電子申告等府民へのオンラインサービスの充実を図ります。

## 3-4 公共事業の進め方の見直し

### (1) 事業プロセスの徹底的な見直しによる事業期間の短縮

調査・用地取得・工事实施の各事業プロセスを徹底的に見直すことにより、事業期間の短縮を目指すとともに、その進捗状況を公表し事業完了目標を府民と共有します。

特に、工事实施段階においては、発注者と受注者が協力し施工に係る質疑・応答を迅速に行う「ワンディ・レスポンス」をより一層進め、工期短縮、早期供用による投資効果の最大化を図ることにより、住民・事業者・府にとって、「三方良し」の公共事業を推進します。

### (2) 府民ニーズを踏まえた客観的な事業評価による実施箇所の選定

限られた公共事業予算の中で、その投資効果を最大にするため、客観的な評価指標を作成し、どの箇所を優先するのかを的確に判断します。また、府民ニーズを明確に反映させるため、「府民公募型公共事業」など、新しい実施箇所選定手法を導入します。なお、着手後10年以上経過した事業については、第三者委員会による事業再評価を行い、事業中止や計画見直しも含め、今後の進め方について判断します。

### (3) 年度を超えた最適な工事サイクルの確立

人材、資材等の効率的な活用、経費節減を図り、年度を超えて最も効率的なスケジュールで施工できるようにするため、国の補助金執行や府の債務負担枠を柔軟に確保して対応します。

### (4) 維持管理等における地域協働の推進

公共事業の実施における府民参画に加え、維持管理の面でも府民、NPO等との協働を推進します。

## 4 人材強化育成の視点

### 4-1 人材資源の重視と意識改革

府民ニーズを的確に感じ、府民の視点を大切にする職員を育成するとともに、職員の意識改革や能力開発を進め、職員の強みを生かしながら公務能率の向上を図り、また、ボランティア等への参加を促すことにより、府民満足とともに職員満足が向上する好循環を創出します。

### 4-2 行政経営品質

行政経営品質の考え方を浸透させ、府民満足の最大化に向けて、職員が自らの仕事を見直し、どのような改善に取り組むかを宣言して実行する「府民サービス等向上目標宣言」の実践等による職員力の向上を図るとともに、異なる部門間でのベンチマークの徹底と職員間の対話を促し意欲を高め、府民満足の最大化に向けた、あるべき組織の姿を共有する取り組みを実践します。

### 4-3 業務上の能力開発の充実

#### (1) 仕事の品質向上

過誤やトラブル等の発生原因や期限遅延等の要因を分析するとともに、より効率性・経済性の優れた代替手法に見直します。

#### (2) 職員の能力向上

各所属ごとにベテラン職員等がリーダーとなり、所管の事務事業について、実践的に品質向上のプロセスを徹底して検証し、職員間で議論することを通じて職員の能力を高める「人材育成塾」を開催します。

#### (3) マネジメント能力の向上

管理職の判断や指示等について、具体的事例を振り返ることにより、検証を行う「マネジメント塾」を開催し、意思決定等のあり方について実践的に検証しながら組織力の向上を図ります。

また、人材の活用・育成等に係るマネジメント・スキルを高める研修を導入します。

### 4-4 職員の強みを伸ばす

#### (1) 政策形成能力の向上

- ・京都政策研究センターにおいて府立大学等との共同研究などを実施します。
- ・庁内ベンチャー事業等自主的な政策研究活動を積極的に奨励・支援します。
- ・これらの取り組みの成果をホームページに掲載するほか、発表会等を通じて府民の評価を受けることにより、一層効果的なものとなるよう取り組みます。

#### (2) 協働型事業の展開

民間企業やNPO等との人事交流や短期派遣研修を実施するとともに、府民との協働型の事業を展開することにより、資質の向上を図ります。

### (3) 職員の専門性を活かす複線型人事管理の推進等

- ・個々の職員の能力や業務実績、キャリアプラン、適性等を考慮し、ジョブローテーションにより多様な部門を幅広く経験させる者と専門的知見が必要とされる部門を中心に異動する者を分け、職員の強みを活かし、組織力を向上する複線型の人事管理を推進します。
- ・専門的知見修得のために大学院等への派遣研修を実施します。
- ・専門性を備えた即戦力となる社会人採用を拡大するなど、できるだけ早期に成果が期待できる戦略的な採用を行います。

### (4) 幅広い人事交流等

- ・国の省庁、他府県、市町村等との人事交流を積極的に展開します。
- ・本庁と地域機関との人事異動を拡大します。

### (5) 適材適所の人材配置とモチベーション向上

- ・適材適所の人材配置により職員の強みを最大限引き出し、生産性の向上を図ります。
- ・希望する業務にチャレンジできる庁内公募制度と庁内F A制度を積極的に拡大します。
- ・組織力が最大化するよう、事故防止やメンタルヘルスに配慮した職場環境を整えるとともに、休務した職員の職場復帰プログラムを充実・強化します。

## 5 持続的・安定的供給の視点

### 5-1 人件費総額の戦略的マネジメント(給与費プログラムの継続等)

給与費プログラム(平成18年度から平成22年度)を実施し、給与構造改革や諸手当の見直し、職員定数の削減等の方法によって人件費総額を管理することにより、府民ニーズに応じた新規施策等への財源の確保に努めてきました(5年間累計の予定額:約940億円)。併せて、適時適切に府民ニーズに応える職員配置に取り組んできました。

今後とも、この給与費プログラムの継続等により、人件費総額を適切に管理します。

#### (1) 給与水準の抑制(給与構造改革)

危機的な財政状況に対応するため、職務・職責と勤務実績を反映する給与構造改革を推進し、引き続き給与水準の抑制を行います。

#### (2) 諸手当の適正化

地域手当見直しなど諸手当について、社会経済情勢等を考慮して一層の適正化を行います。

#### (3) 既存業務の削減と戦略的職員採用

市町村やNPO等への事業移譲、事業仕分けの徹底、業務プロセス改革などを通じて、既存の事務・業務を見直した上、府民ニーズに対応するため、多様で優秀な人材確保や専門性を備えた即戦力となる社会人採用の拡大、雇用情勢等に配慮したワークシェアリングの実施など、戦略的な職員採用を行います。

### 給与費プログラムの取組状況(平成18~22年度)

(単位:億円)

	計 画	実績(見込み)		21年度までの実績
			達成率	
給与費プログラム (総額ベース)	▲12.5% (対17年度比)	▲12.7% (▲365)	102.0%	▲10.0% (▲288)
給与構造改革				(▲148)
諸手当の適正化				(▲39)
定数削減効果				(▲101)
職員定数削減	▲1,500人	▲1,520人	101.3%	▲1,247人

### 5-2 公債費管理の強化・充実

#### (1) 公債費プログラムの継続

公債費と普通建設事業費の合計額を実質的な投資的経費として位置付け、平成17年度当初予算ベースに抑制することにより、計画的・重点的に公共事業を推進する公債費プログラムを引き続き推進します。

#### (2) 府債の戦略的管理システムの導入

府債管理基金の積立平準化を図るため、「3年据置年6%積立30年償還」から総務省ルールの「据置なし3.3%積立30年償還」に変更するとともに、行政改革債・退職手当債等、償還財源の確保されている府債を積極的に活用します。

### 5-3 府有資産の利活用

#### (1) 未利用資産

##### ①未利用資産の利活用促進

未利用資産を、より重点的に利活用ニーズを検討する物件（＝重要物件）と期限を切って利活用ニーズを検討し、なければ迅速な売却が適切な物件（＝その他の物件）に分け、府民ニーズを的確に把握する新たな利活用決定プロセスにより、NPO等の活動支援への活用など、幅広い利活用を促進するとともに、売却に係る判断を迅速化します。

②府民満足の最大化実現のため、定期借地権方式等新たな利活用手法も導入します。

③未利用資産の利活用に当たり、施設の集約化による資産の効率的利用の推進と賃借施設の解消による賃借料節減の視点にも留意します。

#### (2) 利用中の資産

##### ①庁舎及び敷地等の有効活用

庁舎や敷地スペースを一層活用するため、NPO等のまちづくりの担い手育成の観点も含めた民間等への貸付を一層推進するとともに、庁舎等の府民開放について情報提供を一元化します。

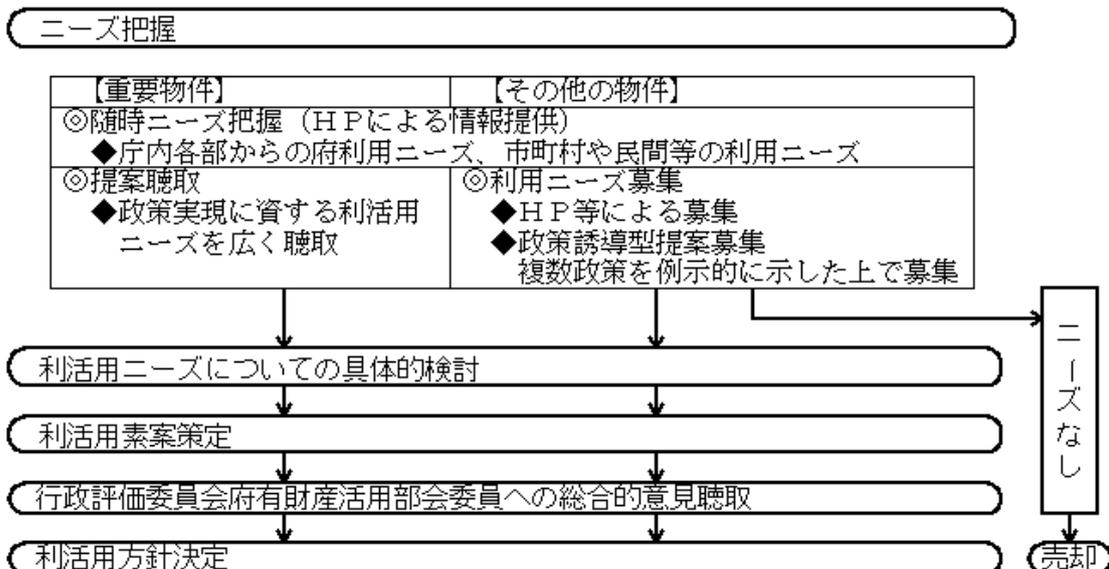
##### ②府有財産を活用した広告

パンフレット、刊行物、共同購入物品等への広告掲載や、ネーミングライツ(施設命名権)等について、積極的に推進し、収入を確保します。

##### ③長期的・効率的な施設の維持管理

的確で計画的な修繕等を実施することにより、維持修繕に要する経費を節減します。

#### <新たな利活用決定プロセス>



## 5-4 公営企業等のあり方

### (1) 病院事業や公立大学法人への効果的支援

一般会計からの繰り出し金や交付金については、府民ニーズに応じた効果的な事業であるかどうかを検証しながら、必要額を確保します。一方、府民サービスに結びつかない業務については、計画的に見直します。

また、大学と行政や地域産業との連携や府立病院、医科大学附属病院と地域医療機関との連携などを促進することにより、効果的・効率的な運営を支援します。

### (2) 太鼓山風力発電のあり方検討

立地条件等から発電効率が低い一方で、環境保全のシンボルとしての機能も有している太鼓山風力発電について、そのあり方を抜本的に検討します。

### (3) 安心で安全な水道事業の充実

府営水道事業と受水市町村水道事業の密接な連携の下、双方の経営効率の向上を図りながら、府民に安心で安全な水供給に努めます。

## 5-5 地方財政制度の改正等財源確保

### (1) 地方財政制度の改正提案

他府県等と連携しながら、地方財政制度の改革を国に対して強く求め、税財源を充実強化します。

### (2) 税収等の確保

納税の公平性確保の観点から徴収対策を強化します。また、文化財保護対策の推進に向けて「文化財を守り伝える京都府基金」の活用を図るとともに、森林環境対策等新たな行政分野における必要な財源を確保するため、法定外目的税制度等を活用した新税の創設を検討します。

### (3) サービス水準を踏まえた使用料・手数料等の設定

営利目的、スポーツ・宿泊等目的の利用に係る使用料・手数料、公の施設の使用料や府税に係る減免規定、学校等の授業料、公舎等使用料等の水準について、サービスの性格や提供コスト、民間等同種料金の水準との均衡などの視点で見直します。

### (4) その他の歳入確保の強化

ネーミングライツ等による広告収入や府内宝くじ販売対策の強化のほか、多様な手法により歳入確保を図ります。

### Ⅲ 府民満足最大化プランにより実現が期待される効果

#### 1 府民満足の最大化に向け、府民、NPO、民間企業、行政が力を合わせる仕組みを確立

真の府民ニーズに対して、市町村・民間企業・NPO等の主体が、京都府の支援とコーディネートの下で連携・協働し、課題を最もふさわしい形で解決していくという、地域により地域を支える仕組みを確立します。

#### 2 自ら考え、自ら行動し、府民満足を自己の満足とする職員の育成

府民ニーズにより近いところで権限と責任を持って施策を企画・立案、実行する無駄のない組織・職制等による執行体制の下、自らの強みに一層磨きをかけ、全員が意欲を持って地域のさまざまな主体と協働しながら、敏感に感じ取った府民ニーズに迅速・的確に対応できる職員を育成します。

#### 3 収支構造改革と持続的・安定的に府民サービスを提供できる行財政基盤の構築

人材・資金・施設等の限られた財産を有効に活用し、府民満足を最大化する取り組みを通じて、収支構造を改革するとともに、安心・安全、希望の京都づくりに向けて、持続的・安定的に府民サービスを提供できる行財政基盤を構築します。

◎平成25年度までに、単年度収支で600億円の収支構造改善効果を目指します。

取 組 内 容	目 標 額 (一般財源ベース)
府の構造改革効果	500億円
<b>■府民視点による施策の再構築</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ニーズ把握と府民視点での施策の再構築</li> <li>・ 府民利用施設のあり方</li> <li>・ 事業仕分けの徹底とさまざまな主体が協働して地域を支える仕組みの確立</li> <li>・ 府民満足に直結しない業務等の徹底見直し 等</li> </ul>	200億円
<b>■組織・職員のパワー・クオリティアップ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員の強みを伸ばす取り組み(政策形成能力向上、複線型人事管理)</li> <li>・ 業務上の能力開発(マネジメント能力向上) 等</li> </ul>	200億円
<b>■公共事業の進め方・公債費管理の見直し</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公共事業の事業期間の短縮</li> <li>・ 公債費管理の強化・充実 等</li> </ul>	100億円
<b>地方財政制度の改正等財源確保</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地方財政制度改正(税財源の充実強化)</li> <li>・ 税収等の確保(新税の創設等)</li> <li>・ 使用料・手数料等の見直し</li> <li>・ その他の歳入確保</li> </ul>	100億円
合 計	600億円

## 参考 1

### 今後の収支見通し（平成25年度まで）

平成20年度において190億円の収支不足が生じていることに加え、過去に例がないとも言われる今回の不況下にあつて平成21年度の税収は前年度と比べ530億円を超える減収が見込まれています。

一方、平成21年度から平成25年度までの5年間の見通しでは、義務的経費のうち交付税で措置されない経費が約240億円増加することが見込まれることから、現状ベースでは、地方譲与税や地方交付税の一定の増額が期待されるものの、平成25年度に依然として約480億円の収支不足が残る見込みです。

このような厳しい状況の中にあつても、持続的・安定的に府民生活を守るとともに、明日の京都づくりに向けた新たな行政課題にも対応できるよう、5つの視点を基本として収支構造を改革し、約480億円の収支不足解消と、明日の京都づくりのための約100億円程度の財源を生み出していく必要があります。

#### 【収支不足等の見込み】

##### 収支の悪化

▶平成20年度ベースでの収支不足	A	190億円
▶平成21年度当初予算時での税収減	B	530億円
▶地方譲与税や地方交付税等での補てん	C	480億円
▶さらなる交付税措置のない義務的経費の増	D	240億円
・公債費の増	200億円	}
・福祉医療等の増	10億円	
・退職手当の増等	30億円	

■今後の収支悪化額  $A + B - C + D$  約480億円 (1)

##### 明日の京都づくり

■府民ニーズに即した新たな行政課題への対応	約100億円 (2)
・府民利用施設の整備等の財源	約80億円
～北山文化ゾーン他文化・教育・警察施設等	}
・教育、医療・福祉、文化・環境等における 京都発の事業の財源	

(1) + (2)

約580億円

## 参考 2

### これまでの行財政改革の取り組み

#### 1 財政健全化指針(平成11年度～15年度)の取り組み

##### 緊急避難的に財政再建団体となることを回避

バブル経済の崩壊に伴う税収の大幅減による急激な収支悪化のもと、平成11年度から平成15年度までの5ヶ年を計画期間とする「財政健全化指針」を策定し、650億円の財源確保目標を掲げ、給与と事業費の一律カット等によって、677億円の健全化を達成して、財政再建団体となることを回避しました。

項 目	目標額	取組成果	備 考
地方財政基盤の強化	200億円	200億円	地方交付税確保等
徹底した内部改革	200億円	201億円	給与カット、定数削減等
施策の見直し	200億円	251億円	シーリング設定による事務事業の見直しなど
府税等収入の確保	50億円	25億円	目標設定による税収確保等
合 計	650億円	677億円	

#### 2 経営改革プラン(平成16年度～20年度)の取り組み

##### 府民サービスに直結しない内部組織・業務を徹底して簡素化

財政健全化指針に掲げる目標は達成したものの、税収が指針策定当時の想定を大幅に下回るなどにより引き続き行財政改革を進めることが求められました。しかし、さらなる一律削減の手法では府民サービスの低下を招くおそれがあり、また、本格的な地方分権時代にふさわしい行政経営体制を確立するため、平成16年度から平成20年度を推進期間とする「経営改革プラン」を策定しました。このプランでは、府民の視点に立って税金の有効活用を図るため、給与費プログラムによる府民サービスに直接結びつかない内部組織・業務の徹底的な簡素化や公債費プログラムの推進など、目標を上回る561億円(平成20年度当初予算時)の収支改善を達成しました。

項 目	目標額	取組成果	備 考
業務改革の推進	250億円	316億円	給与費プログラム・公債費プログラムの推進等
選択と集中による施策の見直し	150億円	148億円	700を超える事業について見直し
戦略的な自主財源の確保	100億円	97億円	税源かん養等
合 計	500億円	561億円	

■ <給与費プログラムの概要>

非常に厳しい財政状況の中で府民サービスの向上を図り、簡素で効果的な体制をつくるため、給与費総額のキャップ制度を導入し、適正に管理します。

(5年間(平成18年度～平成22年度)で△12.5%削減)

- ①給与構造の改革：△7%の給与水準の引き下げ
- ②諸手当の見直し：府民視点による見直し
- ③職員定数の削減：内部管理など府民サービスに直結しない部門を中心にIT化等により簡素化し、定数を削減

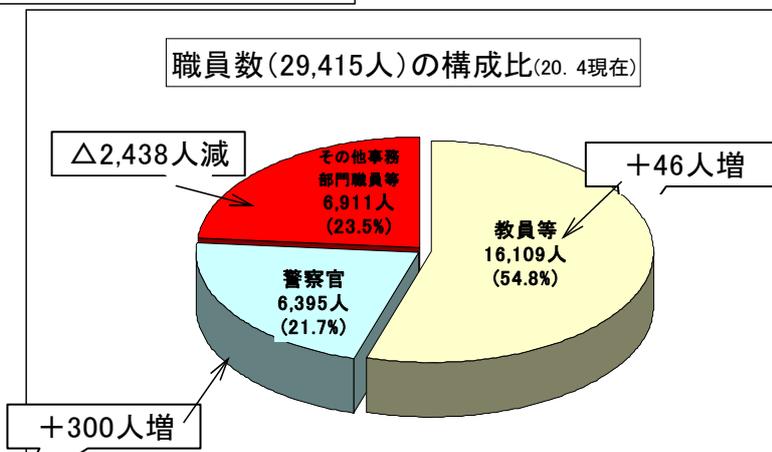
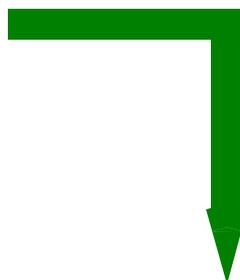
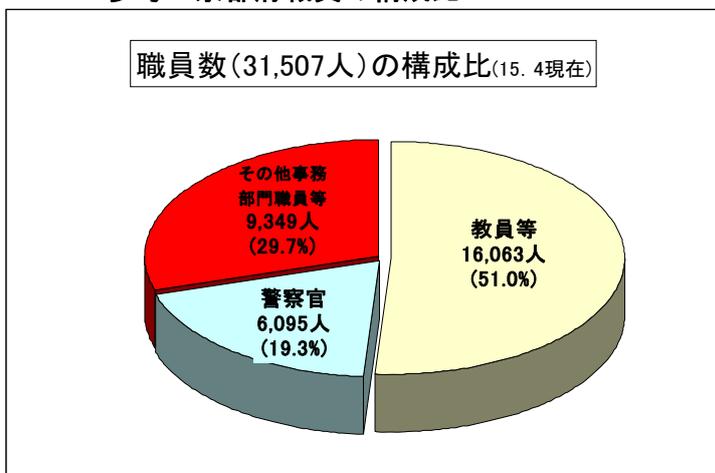
■ <公債費プログラムの概要>

①実質投資的経費（公債費＋普通建設事業費）の額を、平成17年度当初予算ベースに抑制します。

②また、普通建設事業費について、学校、福祉、警察、病院など生活関連施設を計画的に整備するとともに、公共事業の整備箇所の重点化を図ります。

③府債残高（臨時財政対策債、災害復興関連起債除く）を平成25年度に減少に転じさせるよう府債発行をコントロールします。

参考：京都府職員の構成比



### 3 経営改革プランで期待された6つの効果の検証

#### ①真に必要な府民サービスの一層の向上について

府民とのパートナーシップを強化し、府民参画の下で効果的な行政を実現し、真に必要な府民サービスの一層の向上を図ります

#### 府民の声を施策に活かす仕組みづくり

- ・府民からの京都府政についての「よくあるお問い合わせと回答」(FAQ)を整備し、ホームページ上で公開するとともに、提案・要望を一元的に受け付けて府施策へと反映させる「府民総合案内・相談センター」を開設しました。
- ・「知事と和い和いミーティング」「職員出前語らい」など、知事・職員が府民と直接に対話・意見交換する中で府民の声を施策に反映するプロセスを推進してきました。

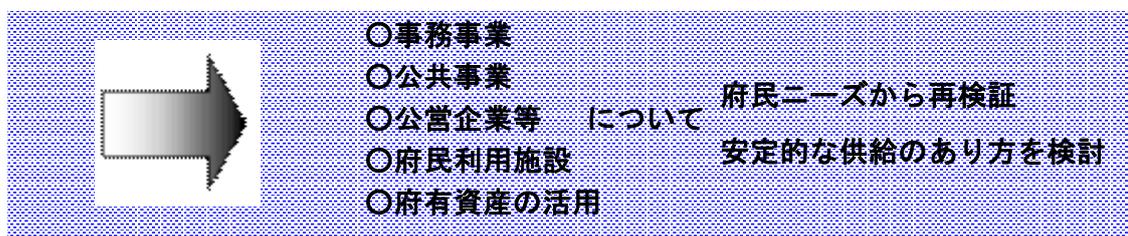
- FAQのアクセス件数：736,110件(平成19年6月～21年1月末)
- 府民総合案内・相談センターの問合せ件数：  
電話等17,526件、来庁16,869件(平成19年8月～21年1月末)
- 知事と和い和いミーティングの参加者数：6,984人(うち20年度976人(1月末))
- 職員出前語らいの出前回数：2,027件(うち20年度465件(1月末))
- 知事と和い和いミーティングでの意見・提案施策反映例
  - ・地域力再生推進枠を創設
  - ・府立農業大学校機能強化

#### 府民とともに施策を構築する仕組みづくり

- ・50を超えるアクションプランにおいて、有識者をはじめ各界各層からの参画を得てビジョンづくりを推進するとともに、パブリックコメントを実施して幅広い府民意見のもとに策定を進めました。また、府民の意見を反映していくため、約40人の審議会委員等の公募を行いました。
- ・府民志向の府政をリードしていくため、100人を超えるセルフアセッサーを養成しました。

#### 【今後の課題】

◇府民とのパートナーシップを強め、府民参画の下での行政を進めてきたが、一般の事務事業や公共事業、公営企業等、府施設などについて、時代の流れや地域の実情に応じた真に必要で効果的なサービスであるかどうか、改めて府民ニーズの把握や、必要なサービスの持続的・安定的な供給が必要。



## ②地域の活性化について

多様化する地域課題に適切に対応し、たくましい地域経済の確立と魅力ある地域コミュニティの形成を進めます

### 地域で協働して地域課題へ対応

- ・子育て・子育て・親育ちを推進する、地域ぐるみ子育て応援事業・地域ネットワーク事業や、きょうと子育て応援パスポート事業を展開するなど、家庭、企業、地域、NPO、行政等が協働して地域課題に取り組む仕組みを広く導入しました。

- 京の子育て応援宣言企業数：255社(平成20年12月末現在)
- きょうと子育て応援パスポート協賛店舗：2,578店(平成21年1月末現在)

### 地域力再生への取り組み

- ・多様化する地域課題に対応するため、地域力再生プロジェクトの一環として地域に暮らす人々が協働して自主的に、暮らしやすい魅力的な地域にするべく工夫して活動する「地域力再生活動」に対して支援する「地域力再生プロジェクト支援事業交付金」を創設しました。
- ・地域での新しい活動の輪を広げる「地域力再生フォーラム『コラボカフェ』」や、行政との新しいパートナーシップを提案する「京のチカラ・明日のチカラコンクール発表会」等を開催し、地域力再生に取り組む人々や団体等の間での情報交換や交流を深めました。
- ・「きょうと元気な地域づくり応援ファンド」を創設し、地域力の再生を図ることを目的に、府内の農林水産物、伝統産品等の地域資源を最大限に活用した事業や、商店街の活性化、福祉向上につながる事業等、新たな事業の創出等を支援する取り組みを開始しました。

- 地域力再生活動の事例：
  - ・民生児童委員や自治連合会、舞鶴市、府が協力して、緊急・災害時における要援護者のサポート体制を整備
  - ・地域と人のネットワークで不登校や引きこもりの若者とその家族らを支援する、コミュニティレストランの運営
- 京のチカラ・明日のチカラコンクール発表：
  - ・応募総数＝一般の部20団体、中・高生の部977件
  - ・「リアルタイム環境マップを通じた里川復活」「つくろう！野菜で地域の輪」など
- きょうと元気な地域づくり応援ファンドの交付事例：
  - ・京都バリアフリー総合観光案内所の設立
  - ・和東茶の感動をインターネットを活用して世界に広める事業
  - ・管理栄養士による食育カフェの創業 など

## NPO等との連携・協働

- ・NPO等とともに地域課題の解決に取り組むため、NPOパートナーシップセンターを設置するなど、NPO等との連携・協働の拠点整備を進めました。

- 丹後NPOパートナーシップセンター（平成17年10月開設、京丹後市内）  
府内初のNPOパートナーシップセンター。地域のNPO等で構成する運営協議会で運営
- 府庁NPOパートナーシップセンター（平成19年5月開設、府庁旧本館内）  
全国初のNPOと行政との相互人事交流職員等、スタッフの半数以上がNPO関係者
- 山城NPOパートナーシップセンター（平成20年5月開設、宇治市内）  
立命館大学と山城広域振興局が学术交流協定を締結し、協働で開設。大学、協働推進団体(NPO)、行政の三者で共同運営

### 【今後の課題】

◇NPO等が主体的に地域づくりを担う仕組みづくりとともに、地域の課題を抽出・共有して具体的な対応策をNPO等のさまざまな主体と検討するプラットフォームの構築を進める中で、NPO等が財政的・人的に持続可能となる仕組みの確立に向けた支援が必要。

◇これらの対応策について、どの主体がどのような役割を果たすことが望ましいのか、事業仕分けが、併せて必要。



○ 地域協働  
事業仕分け

についてあり方を検討

### ③府民参画の推進について

現地・現場主義による府民の視点・府民の感覚に立脚した行政を展開し、府民発・府民参画・府民協働を基本にした地域づくりを進めます

#### 府民視点・府民感覚で一層対応できる組織づくり

- ・12の地方振興局を4つの広域振興局に再編し、広域振興局長を知事代理とするとともに、多くの本庁権限の委譲や、各地域の実情に応じた地域振興計画の策定、これを推進する地域戦略推進費の創設など現地・現場の対応力を強化しました。

■本庁から広域振興局への権限委譲数：約1,300項目

#### 府民視点で事務事業の再編

- ・税業務の共同化など、市町村との重複業務の解消や共同化を進め、地方分権時代にふさわしい、新しい効率的・効果的な自治の枠組みづくりを進めました。
- ・市町村と共同して、インターネット等を活用してオンラインで自宅等から行政手続などを行えるようにする公共施設案内予約・電子申請システムを整備し、府民の負担軽減や利便性を向上しました。
- ・府、労働者団体、経営者団体など「地域で支える共同運営」のもと、相談から就職、職場への定着まで、ワンストップでの支援を行う総合就業支援拠点「京都ジョブパーク」を設置。
- ・ワンストップでさまざまな家庭の問題について相談・支援するため、児童相談所、婦人相談所、身体・知的障害者相談所を統合するとともに、母子生活支援施設及び警察本部の少年サポートセンターを合築した「家庭支援総合相談センター(仮称)」の整備に着手しました。

■公共施設案内予約：利用者登録数 約 21,000件  
抽選申込数 約270,000件(平成19年9月～21年1月末)  
■電子申請の利用実績：平成20年度6,929件(12月末実績)  
■京都ジョブパーク利用状況：  
来所者数32,571人、就職内定数2,613人(平成20年度12月末実績)

#### 府民参画による施策づくり

- ・府民からの提案・要望を一元的に受け付ける「府民総合案内・相談センター」の開設や、直接府民と対話・意見交換する「知事と和い和いミーティング」「職員出前語らい」など、府民の声を施策に反映する取り組みを推進しました。
- ・アクションプラン策定やパブリックコメント、円卓会議の実施、審議会委員等の公募など、府民や有識者をはじめ各界各層からの参画・協働のもとで施策づくりを進めました。

#### 【今後の課題】

- ◇現地・現場主義を一層徹底し、より現場に近いところで施策の企画・立案、実行を可能とし、本庁はそれを支援する、組織・仕組み・人材づくりが必要。
- ◇権限委譲で広域振興局限りで可能になったサービスについて円滑に実施できているかを検証し、その上で、権限委譲がより効果を発揮するよう、本庁による関与のあり方について、新しいルールを確立することが必要。



○地域機関のあり方  
○本庁の関与及び本庁のあり方 について検討検証  
○人材の強化育成・意識改革

#### ④簡素・効率的な組織づくりについて

簡素で効率的な組織づくりに努めるとともに、定員の適正化に計画的に取り組むことにより、知事部局・教育委員会・警察本部等の事務部門について、本プランの期間内に1,000人分程度の削減効果を目指すとともに、教職員や警察官についても、より一層適切な配置を進めます

##### 本庁組織の再編と意思形成過程の簡素化

- 平成20年度に本庁組織を再編し、わかりやすい組織編成とする「府民の視点」、地域の多様な課題に対し政策面からの確に対応する「政策の視点」、厳しい財政状況を考慮した「行革の視点」の3つの視点から、簡素で効率的な企画実践型の執行体制を整備するとともに、府民ニーズに迅速に対応するため本庁部長までの意思形成過程を減少しました。

	再編前		再編(20年4月)後
本庁組織再編	10部119組織	→	9部 94組織
意思形成過程	7層	→	4層

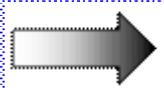
##### 職員定数の適正化

- 給与費プログラム等により、総務事務センターの開設や電子決裁、統合財務システムの構築等 I T 化による内部業務の簡素化を行い、職員定数に反映させました。

給与費プログラムの進ちょく状況(18年度～20年度)  
 (⑱～㉓に退職手当を除く人件費総額を12.5%削減を目標)  
 ■給与構造の改革 給与水準の引き下げ(△7%)等  
 ■諸手当等の見直し 特殊勤務手当、旅費等の見直し  
 ■職員定数の削減 約1,000人 他に大学法人化分1,450人  
 業務改善・事務事業見直し(約450人)、総務事務集約化(約90人)等により削減し、一方で、地域力再生や児童虐待防止等を担う職員の増員を実施

##### 【今後の課題】

- ◇現地・現場で府民ニーズを敏感に感じ取り、施策の構築につなげていくセンス・判断力・企画力、さらにはさまざまな主体と協働するコーディネート力の開発とともに、職員が有する専門能力、強み・適性、職務に対する意欲と実際の業務とのミスマッチを解消する仕組みづくりが必要。
- ◇事務事業の方法・手段が、府民ニーズに即した効果的・効率的なものとなっているかの検証が必要。



○人材の強化育成・意識改革  
 ○府民ニーズを効果的に実現する業務のあり方 について検討

## ⑤財政の健全化について

行政経営の効率化を高め、平成20年度までに約500億円の単年度収支不足構造の解消を目指します

### 簡素・効率的な組織づくりや事業手法の改革等により、316億円の収支改善

- ・企画実践型で簡素、効率的な本庁組織への再編を行うとともに、総務事務センター開設やIT化による内部管理業務の簡素・効率化を推進しました。
- ・全国初の人件費総額キャップ制度を導入した「給与費プログラム」に基づき、給与構造改革や特殊勤務手当の見直し、職員定数の削減等を実施しました。
- ・公共事業について、コストの観点から全プロセスを見直すとともに、投資的事業の重点化を図る公共事業改革を推進するとともに、公営企業等の経営改善を図りました。
- ・公の施設の管理にあたって指定管理者制度や全国初の公民チャレンジ提案制度を導入し、経費の大幅削減や外郭団体職員数の削減や給与水準の見直し等を進めるとともに、府立二大学の大学法人化を推進しました。
- ・全国的にも早くから取り組んだファシリティマネジメントの導入による未利用地の売却処分等を実施しました。

### 集中と選択による施策の見直しにより、148億円の収支改善

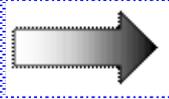
- ・全事務事業を対象に必要性、実施方法等について検証する事業仕分けによる点検を行い、700を超える事業を見直しました。

### 戦略的な自主財源の確保により、97億円の収支改善

- ・課税自主権を活用し、法人府民税・法人事業税(中小法人を除く)の超過課税を実施するとともに、法定外目的税として、産業廃棄物の最終処分場搬入に課税する産業廃棄物税を導入しました。
- ・府税滞納整理について早期着手・早期徴収等を推進し、徴収率向上を実現しました。

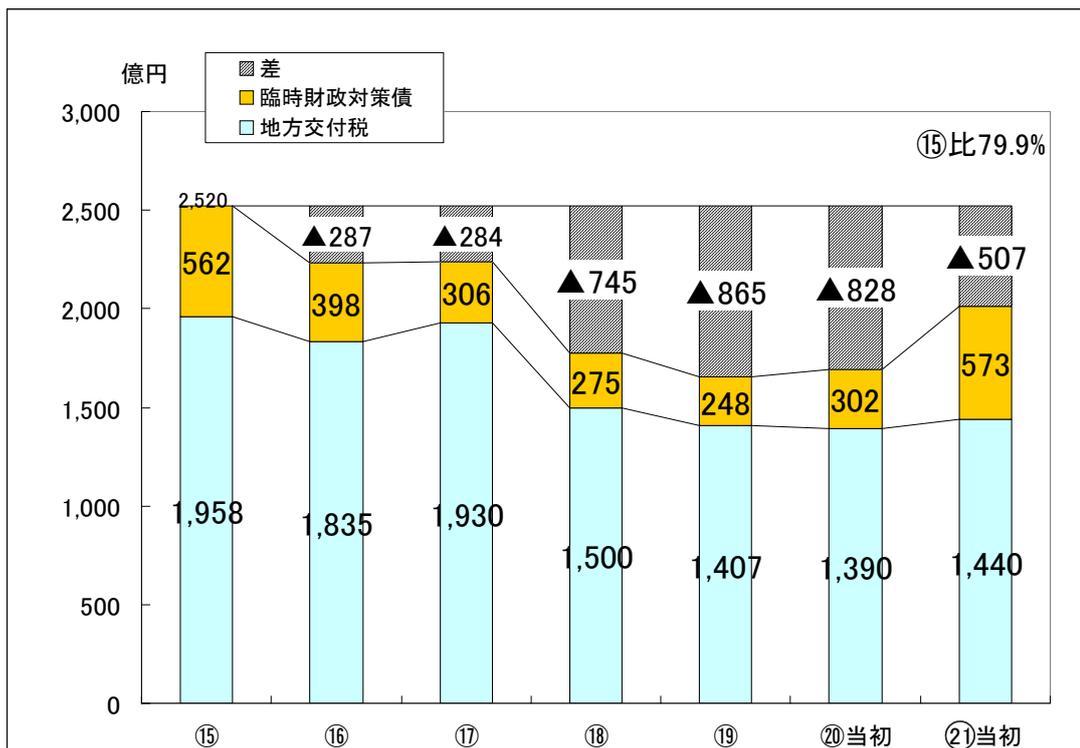
## 【今後の課題】

◇プラン策定以降の社会保障関係経費の増加や地方交付税の総額抑制により、平成20年度当初予算時で190億円の収支不足が生じており、今後さらに、社会保障関係経費や公債費、退職手当等の義務的経費の増加等により収支悪化が見込まれ、これらの収支不足を解消するとともに、明日の京都づくりに向けた行政課題にも安定的に対応できる財政基盤を確立することが必要。



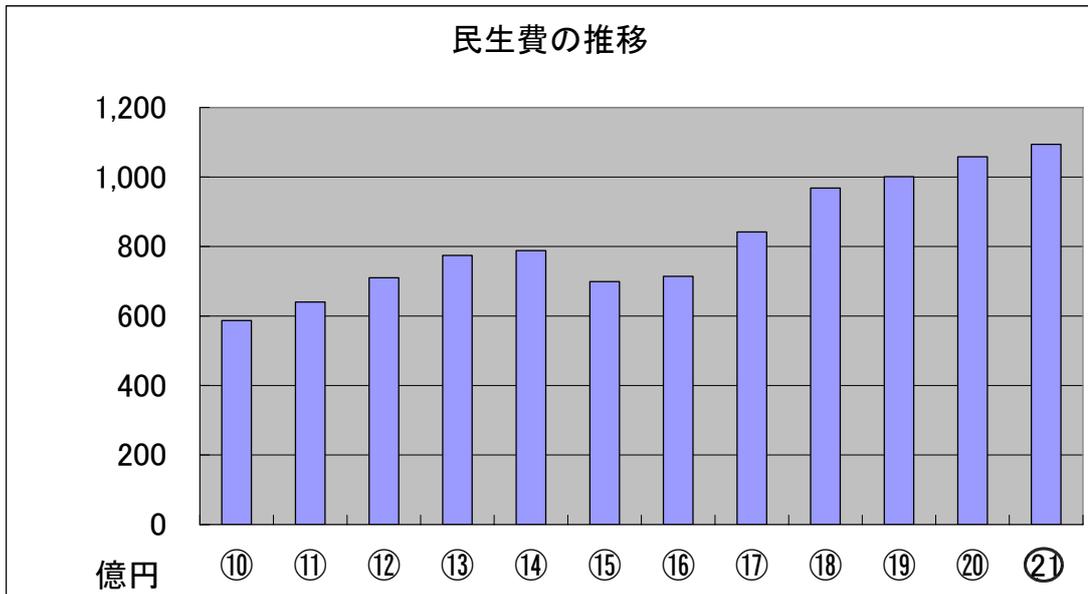
○安定的な財政構造を  
確立するためのプロセス管理 について検討

参考：地方交付税総額の推移

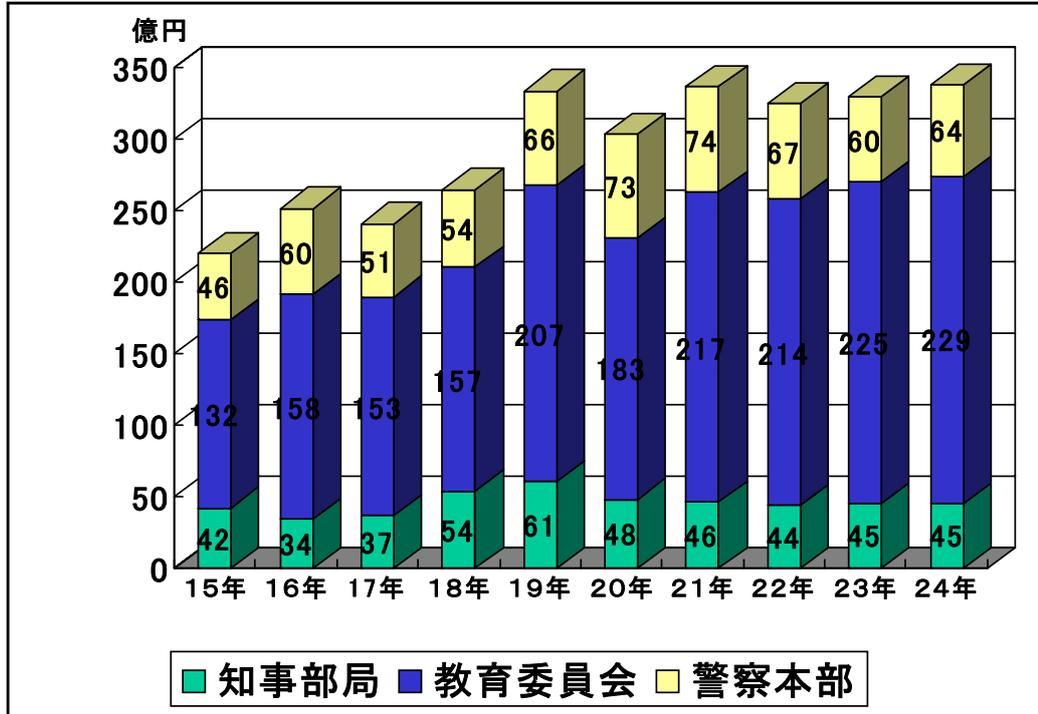


○国の財政危機を背景とした地方財政抑制策(三位一体改革)により、交付税額は15年度に比べ、20年度は828億円も減少(臨時財政対策債含む)。

参考：社会保障関係経費（民生費）の推移



参考：退職手当の推移



## ⑥中長期的に安定した財政運営の確立について

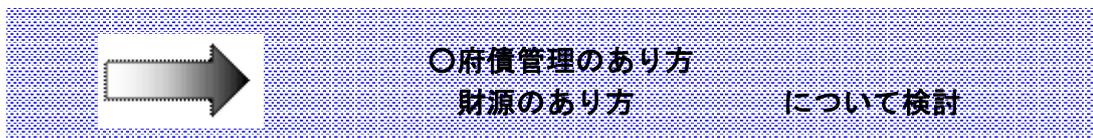
概ね10年後には臨時財政対策債等を除いた実質的な府債残高を減少に転換させ、中長期的に安定した財政運営を確立します

### 公債費プログラムの推進等

- ・将来世代の負担を増やさないう、公債費と普通建設事業費(臨時財政対策債・災害復興関連を除く)の合計額を実質的な投資的経費として位置づけ、平成17年度当初予算ベースに総額抑制する公債費プログラムに基づき、平成25年度には府債残高が減少するよう府債発行を適正に管理しました。
- ・また、投資的経費の中身についても、災害復旧、学校、福祉、警察、病院施設等の生活関連施設整備を重点的・計画的に実施しました。
- ・20年満期の市場公募債の発行により、金利変動リスクを平準化し、長期・安定的な府債管理を行うとともに、住民参加型市場公募債「京都みらい債」を発行するなど、多様な資金調達を実施しました。

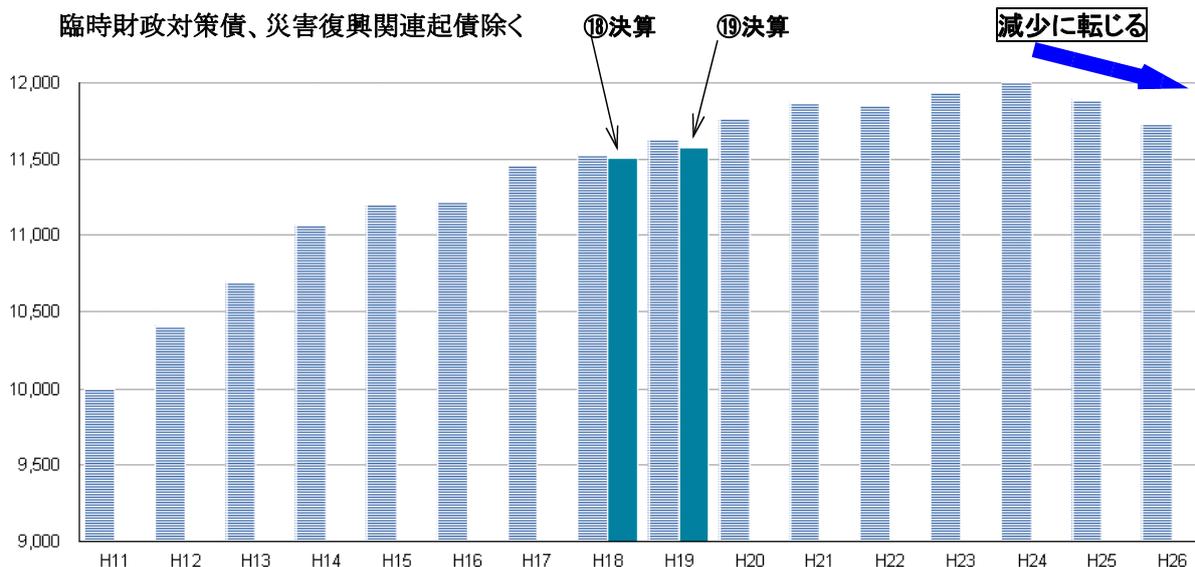
### 【今後の課題】

◇引き続き、公債費プログラムに取り組むとともに、中長期的に安定した財政運営に向けて、さらなる財源確保や新たな府債管理の仕組みづくりが必要



### 参考：府債残高の推移

臨時財政対策債、災害復興関連起債除く



○満期一括償還(市場公募債)に移行を進めているため、償還が始まる平成24年度までは府債残高は上昇しますが、平成18年度からの公債費プログラムにより、平成25年度以降は減少に転じます