

とちぎ行革プラン(栃木県行財政改革大綱(第5期)(素案))のパブリックコメント提出意見一覧

項目	意見の内容	所管課室
1 全体	アウトソーシング、トータルコスト、PPP、PFI等、分かりづらい言葉には、用語の解説を入れた方がよいのではないか。	行政改革推進室
2 全体	県民に対して今後、ある程度痛み(住民サービスの低下等)を求めることもあると思うが、行財政改革大綱中において前向きな文言のみでなく、県民全体に危機意識を持たせるような文言を入れる必要もあるのではないか。	行政改革推進室
3 全体	「県民」というフレーズが距離を感じる。「住民」「市民」等の表現の方が顔が見える感じが出ると思う。	行政改革推進室 (総合政策課)
4 全体	文書体裁、文面・文言を否定するものではないが、このプラン遂行で県の経営データがどれだけ具体的に改善するのが全く見えない。	行政改革推進室 財政課
5 全体	本書が全部署の改革アクションの大綱との位置づけと考えるなら、推進項目毎に主たるサンプル例を付記し、可能なかぎり改善目標額を追記することで、本書に基づく活動試案としてより踏み込んだ形で各部署の参考になり、県民から納得の評価を得るのではないか。	行政改革推進室
6 民間活力の活用(P7)	衰退化する日本の再生には新事業創出が不可欠。そのためには企業の社内起業家、地域事業を興す地域起業家に加え公的機関から社会起業家をより多く生みだし極力独立させることだ。そうすることで円高による海外移転せざるをえぬ企業に代わり新規雇用を生み出す。県の経営改革活動を通して行政の担当事業に付加価値をつけNPO化、さらに民間企業化することで雇用の拡大・税収増も図りたい。それをこの行革に期待するものだ。企業も行政も金融機関もそこに注力すべき。	行政改革推進室
7 県有施設のあり方見直し(P15)	これからの人口減少社会において、ハコモノといわれる県有施設を増やす必要がないのは当然だが、今後県として必要となった施設を、安易に市町村等に移管するのではなく、その後の修繕等のランニングコストを計算し、住民ニーズと費用対効果までを考え、長期的に本当に必要と思われる施設のみを継続又は移管し、そうでない施設は廃止を含めた検討が必要と考える。	行政改革推進室 管財課
8 県政情報の積極的発信(P22)	県庁は市役所や町役場より敷居が高い印象があり、また、県の出先機関もどのような仕事をしているのかよく分からない。 ホームページを見れば、いろいろなことが詳しく分かるが、パソコンが使えない人たちのために、もっとテレビやラジオ、新聞などのメディアを活用し、広く県民に情報を発信できると思う。 内容も、堅苦しいイメージを払しょくするようなものにして県民と県庁との距離を縮めたうえで、県政についての情報を発信すれば、県政への理解も深まるのではないか。	広報課
9 ICTの活用等による手続きの改善(P26)	県、市町村の行政データベースの共用化は行政の生産性を高める。ITを徹底活用することで行政業務の効率化と県民へのサービス価値を高めていただきたい。	情報システム課
10 事務事業の見直し(P34)	県においても「事業仕分け」の実施を検討すべき。 鹿沼市では、コスト削減と職員の意識改革を目的に事業仕分けを実施したが、これ以外にも、担当職員においては、自分の業務の整理、一般市民にもわかりやすい言葉での説明など、業務に対する研修的な意味での効果がある他、新規事業の市民へのPRなどにも活用できると思う。	行政改革推進室 財政課

とちぎ行革プラン(栃木県行財政改革大綱(第5期)(素案))のパブリックコメント提出意見一覧

項目	意見の内容	所管課室
11 事務事業の見直し (P34)	限られた予算を有効に使うため、個々の事業の費用対効果をはじき、それを公開して住民の判断・検証を仰ぐという行政改革「事業仕分け」のプロジェクトを立ち上げてはどうか。	行政改革推進室 財政課
12 スリムで活力ある執行体制の確立 (P46)	職員一人ひとりが効率的かつ意欲的に業務を遂行するためには、業務に見合った職員の配置や、職員の士気を高めることが必要である。 職員数をやみくもに減らしても、それで超過勤務が増えてしまつては職員費の削減には逆効果で、それが原因で職員が体調を崩したりしてしまうこともあるかも知れない。 給与もあまり見直しを進めては、職員のやる気をそいでしまい、モチベーションの低下につながりかねない。 職員一人ひとりがイキイキと働けるような環境づくりをしていくべきだと思う。	人事課
13 給与制度等の見直し (P51)	とちぎ未来開拓プログラムにより財政健全化に努めている最中と思われるが、未来を見据えた質の高い職員の確保、職員の改革・改善への意識やモチベーションアップのため、ある程度の人件費確保は必要ではないか。	人事課
14 職員の気づきと実践による職場づくり (P56)	経営改革は「人」がやるものである以上、改革に知恵を出し遂行できる人、経営改善額を創出した人にはその成果を正しく評価する「成果評定制度」をまず優先してつくることを勧めたい。	行政改革推進室 人事課
15 職員の気づきと実践による職場づくり (P56)	「成果評定制度」についてトップの知事、部長級の強いマネジメントを求めること。	行政改革推進室 人事課
16 職員の気づきと実践による職場づくり (P56)	業務の生産性については、トップの知事、部署長が改善額(目標)を先ず提示すること。具体的には部署毎にプロジェクト体制を敷きそのアセッサorコーディネーターを部署外から求め工程表に基づき確実にPDCAを回すこと。	行政改革推進室 総合政策課
17 職員の気づきと実践による職場づくり (P56)	コスト意識の全員徹底には、毎日朝礼で部署毎に部署員を順繰りでリーダーを務めさせコスト低減の提案を発表させる(Max5分)。継続できれば確実に成果が出る。	行政改革推進室
18 民間活力の活用 (P11)	アウトソーシングについて 指定管理者制度が導入され実施に移されたものが何件(県の歳出減額)あるのか。 部署業務でNPO化されたものが何件(県の歳出減額)あるのか。 その他、アウトソーシングに効果が見出されるものの共通性とは何か。 その他、アウトソーシングに効果が見出され難い原因をどう考えるのか。 県の経営改善に向けもっと強く要望するものはないのか。	行政改革推進室
19 県出資法人等の見直し (P17)	県出資法人について 県出資法人への県からの総出資金は3年前からいくら減額になったのか?主な理由は何か。 県出資法人の借入総額は3年前からいくら減額になったのか。主な理由は何か。 県出資法人で閉鎖されたのは何か?主な理由は何か。 県出資法人の民営化誘導への提案策ないか。	行政改革推進室

とちぎ行革プラン (栃木県行財政改革大綱 (第5期) (素案)) のパブリックコメント提出意見一覧

	項目	意見の内容	所管課室
20	収支の均衡した予算編成 (P32)	平成25年度から歳入・歳出の均衡をとる予算編成を目指すところがあるが、そのための主要な策とは具体的に何が、その改善額(予想値)はいくらか。	財政課
21	県債残高の抑制 (P33)	県債のうち「臨時財政対策債」比率が大きいと予測。これは地方交付税で不足分を総務省が県債として認めるもの。問題はこの返済時には「地方交付税」から「臨時財政対策債」が差し引かれる形で地方交付税が減らされるという最悪シナリオが予想される。つまり従来の「地方交付税」が削減されるというリスクを踏まえたデータなのか?もし踏まえていないなら、どのような手を打つのか。	財政課
22	歳入の確保 (P37)	歳入が市町村に比べ県税収が法人2税に依存する以上、景気変動の影響を受けやすい。一方歳出の義務的経費の「公債費」(今までの県債借金支払い)が重荷となるのはは必ず。 では歳入を増やす戦略・手立てにどのような策が具体的に提案されたのか(投資額、歳入増額)。	財政課
23	スリムで活力ある執行体制の確立 (P45)	スリムで活力ある執行体制に向け、全組織で取り組む項目(改善額)、各部署で取り組む事項(改善額)、そしてその作業工程表は作成済みか、未作成であればいつまでに明らかになるのか。	人事課
24	効果的で効率的な組織の整備 (P46)	職員削減に基づく部署の数はどれだけ減り、それまでの業務はどうなったのか。 ・業務そのものをなくしたもの(影響度) ・IT等で合理化したもの ・その他	人事課
25	効果的で効率的な組織の整備 (P46)	簡素で効率的な体制とは具体的に成果を上げたものは何か、経営改善額はいくらか。	人事課
26	適正な定員管理 (P47)	一般行政で945人の職員削減(16年間)とあるが ・退職者が何人か ・出先機関への出向者は何人(給与補助不要者)か ・その他(主要のみ)何人か	人事課