

埼玉県行財政改革大綱

令和2年3月

目次

I. 策定の背景

- 1. これまでの行財政改革・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2. 県を取り巻く環境の変化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

II. 行財政改革大綱の基本的な考え方

- 1. 行財政改革の基本方針・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 2. 大綱の位置づけ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 3. 推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4
- 4. 計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 4

III. 行財政改革の方向性

- 1. 県庁のICT化・働き方改革・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
 - 1-1 県庁のICT化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
 - (1) AI・RPA等の更なる活用
 - (2) ペーパーレス化の推進
 - (3) 窓口の電子化の推進
 - (4) 業務のICT化による効率化の推進
 - (5) サイバーセキュリティ対策の強化
 - 1-2 働き方改革・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
 - (1) テレワークの更なる推進
 - (2) ワークライフバランスの推進
 - (3) AI・RPA等の更なる活用（再掲）
- 2. 多様な主体との連携・県民参画の推進・・・・・・・・・・・・ 8
 - 2-1 多様な主体との連携・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
 - (1) 官民連携による行政の効率化
 - (2) NPO・大学との協働
 - (3) 市町村との連携・権限移譲の推進
 - (4) 新たなサービスを活用した公共私との協力関係の構築
 - 2-2 県民参画の推進・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
 - (1) 県民の声を県政に反映させる仕組みづくり
 - (2) 広報・情報提供機能の充実
- 3. 経営感覚を持った行財政運営・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
 - (1) 効果的・効率的な行政運営
 - (2) 優秀で多様な人材の確保・育成
 - (3) 健全な財政運営の堅持
 - (4) 県有資産マネジメントの一層の推進

《参考資料》

- これまでの主な行財政改革の取組・・・・・・・・・・・・・・・・ 12

I. 策定の背景

1. これまでの行財政改革

平成14年6月に閣議決定された「基本方針2002」において、「国から地方への税源移譲」、「国庫補助負担金の廃止・縮減」、「地方交付税の見直し」を一体的に行う、いわゆる「三位一体改革」に国を挙げて取り組むことが決定された。

こうした中、本県では、「地方の自主性及び自立性を高めることにより、自らの判断と責任において行政を運営する」という地方分権の理念を具現化するため、平成17年度から5次に渡る行財政改革プログラムに基づき、様々な改革を推進してきた。

この結果、県民1万人当たりの職員数が11.3人^{※1}と全国最少^{※2}となったほか、出資法人の経営改善や県債残高^{※3}の削減などの成果を上げてきた。

※1 一般行政部門の職員数（平成31年4月1日付け）

※2 政令指定都市を除いた都道府県人口により算出（全国平均23.3人）

※3 臨時財政対策債及び減収補填債を除く県で発行をコントロールできる県債残高

第5次プログラム（平成29～令和元年度）では、「多様性を育て・活かし・果敢に挑戦する県庁づくり」の理念のもと、テレワーク等の新たな働き方への挑戦や官民連携の推進、ファシリティマネジメントの強化などに取り組んできた。

これらの取組により、本県の行財政改革は一定の成果を上げてきたが、少子高齢化の進展などにより、本県を取り巻く環境は一層厳しさを増していくものと予測されるため、一層の改革に取り組む必要がある。

《 第5次プログラムの成果と課題 》

1 県庁改革の挑戦

ICTの活用による業務効率化や人材開発に取り組んだほか、新たにテレワークなどの多様な働き方に挑戦する取組を進めた。

ICTの活用や人材開発については概ね目標を達成したが、テレワークやペーパーレス会議などについては導入初期段階であり、今後の本格展開に向けた課題を洗い出し、更なる改革に取り組む必要がある。

特に、働き方改革に対する社会的要請が高まる中、更なる職員の時間外勤務の縮減に率先して取り組むためには、AIやRPAといった先端技術の積極的な活用により徹底した効率化に取り組む必要がある。

2 多様な主体との協働

民間企業等や県民・NPO、市町村との連携・協働による行政サービスの向上に取り組んだ。

民間企業との連携では、広報やイベント協力を中心に様々な連携事業を実施し成果を上げたが、一方で、単発的な取組や実証実験にとどまっている取組もあることから、今後の発展・継続が課題となっている。

また、県民やNPO、市町村とは各分野において様々な連携・協働を推進し、成果を上げてきたが、財政状況や人材の確保が一層厳しさを増すと予測される中、多様な主体との協働は必要不可欠である。

一方で、従来型の連携手法だけでは社会情勢の変化により生じた新たな課題への対応に限界があることから、新たな切り口での連携手法も研究する必要がある。

3 行財政基盤の強化

最少の経費で最大の効果を上げるため、財政健全化や効率的な執行体制の構築、ファシリティマネジメントの推進に取り組んだ。

日本一少ない職員数を維持しつつ、計画的で安定的な財政運営に取り組んだことにより、県債残高の大幅削減や施設の長寿命化による将来的な修繕費用等の圧縮など大きな成果につながった。

今後、少子高齢化により厳しい財政状況が予想されることなどから、引き続き行財政基盤の強化に取り組むと同時に、施策展開に向けては、将来において余儀なくされる負担を最小化させるため、中長期的なコスト意識を持つ必要がある。

2. 県を取り巻く環境の変化

少子化の影響により平成27年に国の人口が減少に転じる中、本県の人口は社会増が自然減を上回ることであり、現在も増加傾向にある。

しかし、市町村別に見ると、人口が増加している市町村は半数足らずで、県北地域や秩父地域では大半の市町村が減少しているなど、県内で二極化が進んでいることが見て取れる。

また、県の合計特殊出生率は人口を維持するために必要な2.07を大きく下回る状況が続いており、県全体でも間もなく人口減少に転じると予測されている。更に、生産年齢人口は既に減少に転じており、社会の担い手不足や社会保障費の増大など社会基盤を維持する上で深刻な影響が出始めている。

そうした中、総務省の自治体戦略2040構想研究会から「地方自治体は人口減少により2040年には今の半分の職員で行政運営を行う必要がある」との提言がなされるなど、労働力不足問題は公的機関にとっても非常に深刻な問題となっている。

一方で、第4次産業革命とも言われるAIやロボット等がもたらす技術革新は、発展途上段階の今日においても既に社会に大きな影響を与え始めており、今後想定される様々な社会問題を解決する上で重要な役割を果たすと期待されている。

このような技術革新による労働力不足への対応や働き方改革には率先して取り組む必要がある。そこで、本県においても、平成30年度以降、AIやRPA※等の最新技術を導入した事業を実施するなど県庁のスマート化に取り組み始めると同時に、知事室での説明等をペーパーレス化するなど幹部から率先して変化への範を示しているところである。

※ Robotics Process Automation (ソフトウェアロボットによる事務処理の自動化) の略

Ⅱ. 行財政改革大綱の基本的な考え方

1. 行財政改革の基本方針

社会環境の急激な変化に伴い複雑化・多様化する行政需要や今後迎える異次元の少子高齢化社会に対応するには、これまでの経験則や人口増加を前提に組み立てられた制度は通用しない。

こうした社会情勢の中、あらゆる人に居場所があり、活躍でき、安心して暮らせる「日本一暮らしやすい埼玉」を実現することは、「誰一人取り残さない持続可能な社会」を目指すSDGsの基本理念と通じるものであり、この理念をしっかりと意識して施策を講じていかなければならない。

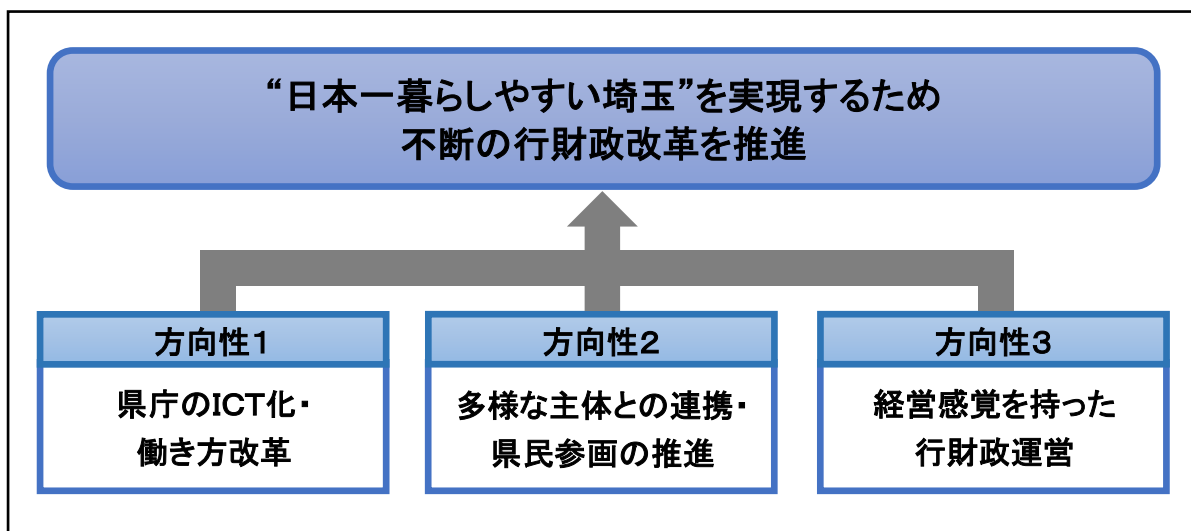
また、あらゆる分野において効果的に施策を講じることはもとより、縦割りの弊害をなくし、総合的・相乗的な効果を追求する施策展開が必要である。

そのためには、人口減少社会においても的確な県政運営を行うための安定した行財政基盤を構築する必要がある、ドラスティックな改革に向けた不断の取組が求められる。

そこで、今後取り組むべき課題の計画的な解決に向け、

「日本一暮らしやすい埼玉」を実現するため 不断の行財政改革を推進」

の理念のもと、前章で述べた第5次プログラムの成果や課題、県を取り巻く環境の変化を踏まえ、「県庁のICT化・働き方改革」、「多様な主体との連携・県民参画の推進」、「経営感覚を持った行財政運営」の3つの方向性に沿って改革に取り組む。



2. 大綱の位置づけ

本大綱は、全庁横断的に行財政改革を実行するために、本県の行財政改革の基本的な考え方や方向性を示すものであり、行財政運営に関する取組やそれを支える基盤整備に絞り込んで重点的に改革に取り組むこととする。

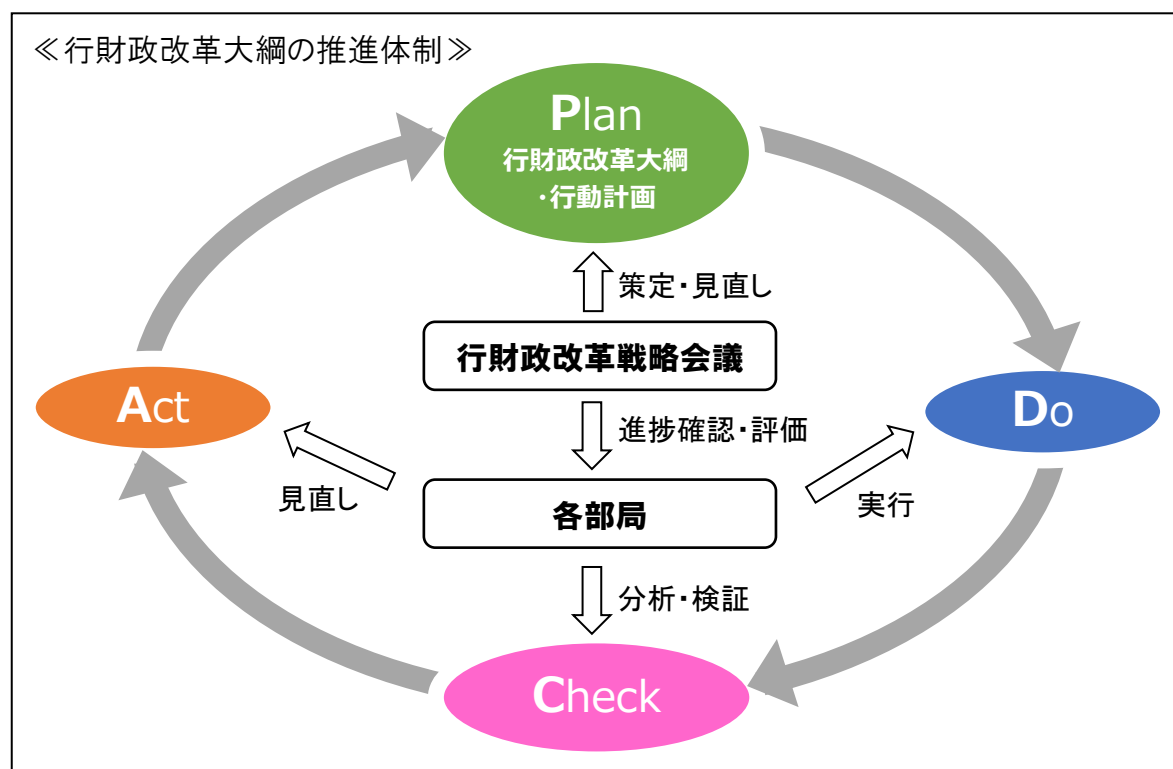
また、行財政改革の基本的な方向性を定める「大綱」と、具体的取組を定める「行動計画」を分離して立案し、新たに取り組むべき課題が生じた際に機動的に行動計画を見直すことにより、タイムリーな改革に取り組む。

なお、企業局、病院局、下水道局、教育委員会及び警察本部等については、独立した権限で業務を執行する機関であることから、本大綱の考え方を踏まえ、各々が自主的に行財政改革を推進していく。

3. 推進体制

本大綱を踏まえ、知事を議長とする行財政改革戦略会議のもと、具体的な取組内容や工程について定める「埼玉県行財政改革行動計画」を策定する。

また、同会議において、毎年度、行動計画の進捗状況についてPDCAサイクルを回すとともに、社会情勢の変化等を踏まえ、必要に応じて行動計画の見直しを行うことにより、新たに生じた課題にも機動的に対応していく。



4. 計画期間

令和2年度から令和4年度まで（3年間）

Ⅲ. 行財政改革の方向性

1. 県庁のICT化・働き方改革

1-1 県庁のICT化

人口減少に伴い地方自治体の経営資源が制約される一方で、AIやIoTなど技術発展が加速化するなど第4次産業革命が進行し、将来的には超スマート社会(Society5.0)が到来すると言われている。

そうした状況下において行政サービスを維持・向上させていくには、これらの新技術を積極的に活用して自動化・省力化を図ることにより、限られた職員でも効率的に事務を処理できる体制の構築が欠かせない。

また、それにより職員を定例的な事務作業から解放し、企画立案業務や住民への直接的なサービス提供など職員にしかできない業務に注力できる環境を整備することにより県庁のスマート化を進める必要がある。

併せて、ペーパーレス化や窓口の電子化を推進し、効率化やコスト削減を推進する。

なお、これらの取組を着実に進めるとともに、後述する働き方改革に繋げていくために、行財政改革戦略会議の下、PDCAサイクルにより県庁業務全般のスマート化をチェックしていく。

また、超スマート社会に向けた対応や働き方改革については、民間企業にとっても大きな課題となっており、県庁においてICT化と働き方改革の両立に率先して取り組み、その手法やメリットを県内企業に示すことにより普及を促進していく。

(1) AI・RPA等の更なる活用

AIやRPA等の新たな技術を活用した業務効率化には既に取り組み始めているが、引き続き対象業務の拡大を図り、更なる業務効率化に取り組んでいく。

また、これらの技術は日進月歩で進化しており、そうした動向を注視して、業務の効率化に資するものは積極的に活用していく。

(2) ペーパーレス化の推進

業務におけるICTの利活用が一般的になる一方で、紙資料をもとに進める業務が多く、効率的な事務の執行やモバイル勤務などの阻害要因となっている。そこで、全庁を挙げてペーパーレス化に取り組み、業務の効率化及びコスト削減を図る。

また、効率的な資料の作成や収納場所の削減を図るとともに、保存期間など文書の管理ルールの見直しに取り組んでいく。

(3) 窓口の電子化の推進

本県では、平成 15 年度から電子申請サービスの運用を開始し、利用件数は年々増加している。

対面でのやり取りや多量の添付書類を必要とする等の理由から、電子申請が利用できない手続もあるが、行財政改革戦略会議においてそれらを改めてチェックした上で可能な限りスマート化を図る方策を検討していく。

今後、国においてもデジタル手続法に基づき行政手続の原則デジタル化に取り組むことから、そうした動向も踏まえ、本県でも電子申請に対応した手続を増やすとともに窓口の電子化を推進し、県民の利便性向上と職員の業務効率化を図る。

(4) 業務の ICT 化による効率化の推進

職員の効率的な業務遂行に欠かせない各システムについて、適切な更新・改修を計画的に進めるとともに、庁内情報システムのクラウド化を進め、業務の効率化と保守・運営経費の縮減を図る。

また、県と市町村で共同運用を行う市町村共同クラウドを推進することで、システムの運用経費の削減や法改正等に伴う業務負担の軽減、セキュリティ水準の向上を図る。

(5) サイバーセキュリティ対策の強化

サイバー攻撃は、年々増加しており、その手口は日々高度化・巧妙化している。また、令和 2 年 7 月にはオリンピック・パラリンピックが開催されることから、国や自治体を対象とする攻撃は更に激化することが考えられる。

そうした攻撃から県民の重要情報を守るため、外部の知見等も取り入れながら県と市町村が共同して高度なセキュリティ対策を講じていく。

1-2 働き方改革

社会環境の変化や高度化・複雑化する県民ニーズに迅速かつ的確に対応していくとともに、職員がその持てる能力を最大限発揮していくために、働き方を見直し、仕事の質を高めていく必要がある。

また、平成 31 年 4 月に働き方改革関連法が施行されたことに伴い、時間外勤務の上限時間が設定されたことから、総労働時間の短縮に向けた取組をこれまで以上に推進しなければならない。

そのためには、既に導入したサテライト勤務や Web 会議等の利用拡大を図るとともに、育児や介護等により時間に制約のある職員への対応として在宅勤務の導入に向けた検討を進める必要がある。

併せて、男性職員の育児休業の取得促進などにより職員のワークライフバランス

を充実させるとともに、女性職員の更なる活躍を推進し、職員の生産性を高めていく必要がある。

(1) テレワークの更なる推進

本県では、育児や介護等により時間に制約のある職員の生産性向上や出張時の業務効率化等を目的に、平成 29 年度から新たにサテライト勤務などのテレワークに取り組んできた。

出張前後のサテライト勤務やWeb会議により移動時間や旅費が削減されるなど一定の成果があったが、まだ導入初期段階であり、今後、モバイルワークや在宅勤務も含めて本格的なテレワークの導入を推進すべく、環境の整備と職員の意識改革に努めていく。

(2) ワークライフバランスの推進

令和元年度から本県においても民間企業と同様に時間外勤務の上限規制が導入された。一方で、社会構造の変化や住民ニーズの高度化・複雑化などにより、県政を取り巻く環境は厳しさを増している。

このような状況下において時間外勤務を縮減していくためには、費用対効果の低い業務や時代の変遷により役割を終えた業務を積極的に省き、必要性の高い業務に注力できる環境を整備しなければならない。

また、業務の効率化を図るには、所属長のリーダーシップの下、所属全体で業務改善に取り組むことが重要である。

そこで、事務事業の徹底した見直しや業務改善運動による意識改革をこれまで以上に推進し、時間外勤務の縮減を図る。

男性の育休取得は男性の育児参加、女性活躍、少子化対策の観点から極めて重要な取組であることから、国においても原則 1 か月以上の取得を促す制度を導入するなど率先した取組を実施している。

本県としても、積極的な取得を促しているが、育休を取得することへの不安や業務の都合等により取得できていない男性職員が多い状況である。

そこで、職員の不安解消や取得中の業務執行に支障を生じさせない体制を整備することなどにより、男性職員の育休取得率の向上を図る。

また、女性職員のキャリア形成の支援を図るとともに、出産・育児と仕事の両立に対する不安を払拭するための研修など女性職員の活躍推進を図る。

(3) AI・RPA等の更なる活用（再掲）

AIやRPA等の新たな技術を活用した業務効率化には既に取り組み始めているが、引き続き対象業務の拡大を図り、更なる業務効率化に取り組んでいく。

また、これらの技術は日進月歩で進化しており、そうした動向を注視して、業務の効率化に資するものは積極的に活用していく。

2. 多様な主体との連携・県民参画の推進

2-1 多様な主体との連携

人口減少時代において、限られた財源や人的資源でより質の高い行政サービスを提供するには、民間が持つノウハウや資源を活用するなど、あらゆる分野の民間活力の導入は必須である。

指定管理者制度や窓口事務等の民間委託などこれまで推進してきた取組を引き続き拡充していくとともに、クラウドファンディングやシェアリング等の新たな手法についても積極的に活用の可能性を検討していく。

(1) 官民連携による行政の効率化

民間企業等のノウハウや資源を最大限に活かし、より質の高い行政サービスを提供するためには、官民連携による相乗効果の最大化を図ることが重要である。

そこで、官民連携プラットフォーム(Sai-Co-Lo/サイコロ)を発展的に見直し、効果的・効率的な行政サービスの実現に向け、各部局の事業化を支援していく新たな推進体制を構築し、官民連携の取組を推進していく。

また、指定管理者制度や民間委託について拡充を図り、更なる県民サービスの向上や業務効率化を推進するとともに、県の遊休資産の活用にも民間参入を促す取組も推進する。

さらに、企業版ふるさと納税など県の事業に民間資金を活用する取組の更なる推進を図る。

(2) NPO・大学との協働

県の経営資源としての人材の確保がより困難になる中、NPOや大学との連携を一層強化し、地域課題の解決を図るとともに、地域特性を活かした魅力ある地域づくりに繋げていく。

また、NPO等の資金調達的手段として、クラウドファンディングといった新たな手法の普及を図ることにより、県や市町村からの補助金等に頼らない運営を促していく。

(3) 市町村との連携・権限移譲の推進

住民に身近な事務は、より住民に近い市町村が主体的に取り組むことを基本として、将来に渡って質の高い行政サービスが県と市町村の適切な役割分担のもとで効率的・効果的に提供できるよう、市町村との連携や権限移譲を推進する。

(4) 新たなサービスを活用した公共私協力の構築

観光振興や環境保全、地域活性化など地域の諸課題に対して、シェアリング等の新たな手法の活用により、行政サービスの補完や質の向上に繋げ、課題解決を図る取組を推進する。

2-2 県民参画の推進

「県民が主語」の県政を実現するため、幅広い県民から現場で直接意見を聴く機会や県政への意見を伝える手段の充実を図り、県民の意見をこれまで以上にきめ細かく県政に反映できる仕組みを構築していく。

(1) 県民の声を県政に反映させる仕組みづくり

民間活力を県政に活かすべく、SNS等を活用した情報収集の仕組みや世代ごとの意見を反映できる仕組みを設けることなどにより、県民が県政に対する意見を伝えやすい仕組みを構築する。

また、知事と県民が直接対話できる「どこでも知事室」や、徹底した現場主義で地域の実情を把握する「ふれあい訪問」など県民の声を直接聴く機会を充実していく。

(2) 広報・情報提供機能の充実

県の施策やイベントの情報を、より多くの県民に効果的に伝えるため、県ホームページの充実を図るとともに、SNSやスマートフォンアプリ「まいたま」など様々なコンテンツを積極的に活用するなど、広報の一層の充実を図る。

また、災害の発生に備え、迅速で正確な情報伝達と対処のための体制整備や災害アプリの機能充実を図る。

3. 経営感覚を持った行財政運営

少子高齢化の進展による社会保障費用の増加や税収の減少、労働力不足等の問題が深刻化する状況下においても、将来にわたり県民生活に必要なサービスを確実に提供していくためには、最少の経費で最大の効果を上げることが必要である。

そのためには、これまで以上に簡素で効率的な執行体制を構築するとともに、多様化・複雑化する行政需要に迅速かつ的確に対応できるよう優秀で多様な人材を確保・育成しなければならない。

また、厳しい財政状況の中、持続可能な県政運営を支えるためには財政基盤を強化していかなければならない。そのため、歳入・歳出の両面から徹底的な改革を行わなければならない。

さらに、急速に変化しつつある社会環境を捉え、将来的に増大する負担を最小化するための発想を基に、施策の方向性を定めなければならない。

そのため、施策展開に向けては、短期的な歳出を抑制するのみならず、将来の負担を軽減するため、中長期的なコスト意識を持つ必要がある。(※)

また、県庁舎や県有施設の老朽化が進む中、効率的なアセットマネジメントを推進し、維持管理費用の節減等に取り組む必要がある。

※【例】埼玉版スーパー・シティプロジェクト

- ・コンパクトな街づくりを核とした取組により、将来的に子供や単身高齢者の見守りなどといった社会的コストの低減とインフラ投資の選択と集中によるコスト縮減を図っていくもの
- ・超少子高齢社会の様々な課題に対応するため、市町村のコンパクトシティの取組を核に、AI、IoT、5Gなどのスマートな新技術を活用し、災害時におけるエネルギーの確保など強靱性（レジリエント）を強化した街づくりを全庁体制・官民協働で進めるプロジェクト

(1) 効果的・効率的な行政運営

多様な課題に迅速かつ的確に対応するための組織体制の見直しを行うとともに、今後の人口減少等を踏まえ、業務のスクラップ・アンド・ビルドを行い、職員定数の適正な管理を行う。その上で、急増する自然災害など県民の生命や財産に重大な影響を及ぼす事案等には必要な範囲内で増員する。

また、指定出資法人の経営面やサービス面での目標を数値化した中期経営計画の進捗管理を徹底し、経営改善に向けた主体的な取組を促進する。

さらに、重点施策への選択と集中を進め、複数の部局に跨る事業は知事直轄プロジェクトとして推進する。

中でも、人口減少の更なる進展により、限られた財源の中でより一層効率的なインフラ更新などが求められることから、埼玉版スーパー・シティプロジェクトのような街づくりを推進するなど、将来を見据えた施策展開に向け、中長期的なコスト意識を持つことが重要である。

また、施策の有効性を高め、県民の行政への信頼確保を図るため、客観的なデータに基づいた施策立案（EBPM[※]）がこれまで以上に行われるよう職員の意識

変革を図っていく。

さらに、地方独立行政法人などの多様な行政主体による効果的・効率的な行政サービスの提供に向けた検討を行う。

※Evidence Based Policy Making の略

(2) 優秀で多様な人材の確保・育成

中堅職員が不足しているという職員の年齢構成上の課題を踏まえ、多様化・複雑化する行政需要に的確に対応していくために、優秀で多様な人材を確保・育成するための取組を推進する。

今後、全国的に人口減少が更に進んでいく中、本県においても人材の確保がより困難となってくる。

そのため、前述したとおりAIやRPA等の活用による業務効率化に取り組むとともに、女性やシニアの活用に率先して取り組むことが必要である。

女性職員については、女性の視点によるきめ細やかな政策の実現やサービスを提供する上で不可欠であることから、積極的な登用や職域拡大に引き続き取り組むとともに、民間企業等経験者の採用等により、優秀で多様な人材の確保に取り組む。

また、再任用職員についても、意欲と能力の高い職員の登用や職域拡大を図るとともに、定年の引き上げを見据えて、高齢層職員の能力・知識・経験を一層活用し、組織の活力を維持していくための取組を進める。

(3) 健全な財政運営の堅持

徴収対策の充実・強化など県税収入の一層の確保に努めるほか、国庫補助金をはじめ、あらゆる財源の確保に全力で取り組んでいく。

また、事業の必要性や効果をゼロベースで検証した上で、スクラップ・アンド・ビルドを徹底して行うとともに事業の選択と集中を図るなど歳出の削減にも取り組む。

さらに、将来を見据えた基金の確保及び県債残高の適正管理に取り組む。

(4) 県有資産マネジメントの一層の推進

施設ごとに定めた長期保全計画に基づいて予防保全を計画的に実施することにより、施設の長寿命化や財政負担の平準化を図る。

また、施設アセスメントの結果を踏まえ、集約化等を検討するとともに、未利用資産については公的活用を優先し、民間売却や貸付等の利活用を推進する。

参考 これまでの主な行財政改革の取組

○IT活用による県民サービスの向上・業務の効率化

- ・認証付き電子申請システムの運用開始(平成 16 年度)
- ・電子入札システムの稼働(平成 16 年度から段階的に実施)
- ・県・市町村共同電子申請システムの運用開始(平成 17 年度)
- ・県法人関係税電子申告システムの運用開始(平成 17 年度)
- ・電子申請システムに電子納付を導入(平成 18 年度)
- ・自動車保有関係手続のワンストップサービスの導入(平成 18 年度)
- ・総務事務システムの運用開始(平成 20 年度)
- ・大型電子計算機の廃止に伴う業務システムの再編(平成 20～22 年度)
- ・簡易シンクライアントシステムの導入(平成 22 年度)
- ・情報システムの集約化・クラウドの推進(平成 23 年度)
- ・業務支援基盤(グループウェア等)の整備(平成 24 年度)
- ・埼玉県オープンデータポータルサイトの公開(平成 27 年度)
- ・庁内向け問い合わせ自動応答システム(ヘルプデスクAI)の導入(平成 30 年度)
- ・RPAによる業務の自動化(平成 30 年度)
- ・音声自動テキスト化システムの導入(平成 30 年度)
- ・AI-OCRの導入(令和元年度)

○ICTを活用した働き方改革

- ・サテライト勤務の導入(平成 29 年度)
- ・Web会議の導入(平成 29 年度)
- ・在宅勤務の試行実施(令和元年度)

○職員の意識改革

- ・3Sカイゼンの実施(平成 20 年度～24 年度)
- ・「もし埼玉県庁が株式会社だったら」改善運動の開始(平成 25 年度)

○民間との連携

- ・包括的連携協定の締結開始(平成 20 年度)
コンビニエンスストア、スーパー、プロスポーツ等 合計 23 社と連携

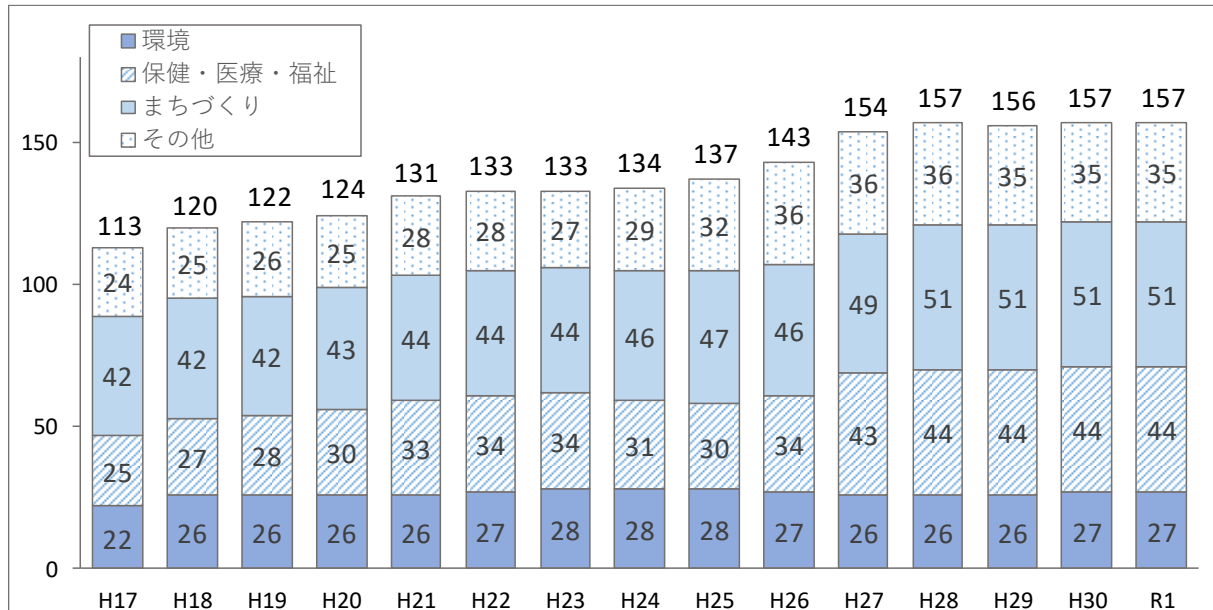
○民間委託の推進

- ・総務事務センター業務への民間委託の導入(平成 20 年度)
- ・秘書業務への民間委託の導入(平成 20 年度)
- ・自動車税コールセンター業務への民間委託の導入(平成 21 年度)
- ・用地交渉業務への民間委託の導入(平成 22 年度)
- ・権限業務以外の税務事務への民間委託の導入(平成 23 年度)

- ・県民案内業務への民間委託の導入(平成 26 年度)
- ・衛生研究所における感染症検査業務の一部委託(平成 29 年度)

○市町村への権限移譲

- ・埼玉県権限移譲方針 平成 17 年度:113 事務 → 平成 20 年度:124 事務
- ・第二次埼玉県権限移譲方針 平成 20 年度:124 事務 → 平成 23 年度:133 事務
- ・第三次埼玉県権限移譲方針 平成 23 年度:133 事務 → 平成 26 年度:143 事務
- ・第四次埼玉県権限移譲方針 平成 26 年度:143 事務 → 平成 28 年度:157 事務
- ・第五次埼玉県権限移譲方針 平成 29 年度:156 事務 → 令和元年度:157 事務



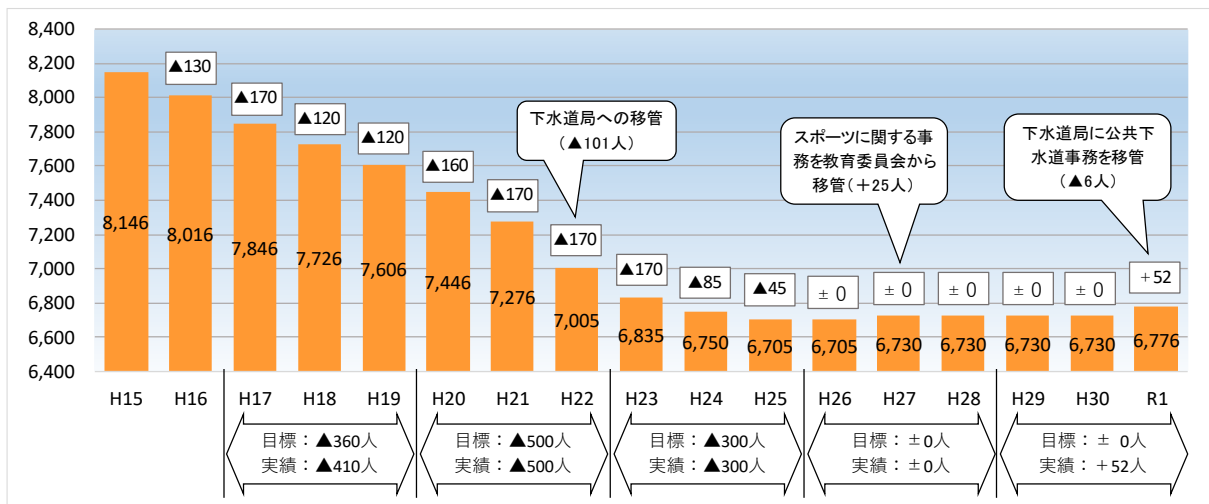
事務数は各年度末時点の数値(令和元年度は見込み)

○職員定数の削減

・知事部局職員定数

平成 15 年度:8,146 人 → 令和元年度:6,776 人(※▲1,370 人、▲16.8%)

※移管の人数を除いた場合 ▲1,288 人、▲15.8%



○指定出資法人改革

・県派遣役職員の削減

平成 15 年度:266 人 → 令和元年度:123 人(△143 人、△53.8%)

・財政支出(補助金・委託料)の削減 ※当初予算ベース

平成 15 年度:440 億円 → 令和元年度:366 億円(約△74 億円、△16.8%)

○県立施設の見直し(平成 17 年度～令和元年度)

・廃止

川越・春日部福祉センター(平成 17 年度)

民俗文化センター、老人母子休養センター「白鳥荘」(平成 18 年度)

浦和第一女子高等学校附属幼稚園(平成 19 年度)

鴻巣女子高等学校附属幼稚園(平成 20 年度)

労働会館(平成 22 年度)

熊谷会館(平成 27 年度)

青少年総合野外活動センター(平成 28 年度)

山西省友好記念館(平成 30 年度)

・民間移管

特別養護老人ホーム「彩華園」(平成 17 年度)

知的障害者更生施設「花園学園」、「あげお」(平成 17 年度)

知的障害児施設「花園児童学園」(平成 17 年度)

特別養護老人ホーム「彩光苑」(平成 18 年度)

身体障害者療護施設「皆光園」、「そうか光生園」(平成 18 年度)

・民間売却

温泉保養施設「神川温泉保養センター」(平成 18 年度)

奥武蔵あじさい館(平成 25 年度)

・市町村移管

あらかわビジターセンター(平成 20 年度)

・再編整備

県立図書館 平成 27 年度:3 館 → 2 館

高等技術専門校 平成 17 年度:10 校 →7 校 1 分校

平成 21 年度:7 校 1 分校 → 6 校 1 分校

県立高等学校 平成 17 年度:148 校 → 平成 25 年度:139 校

・指定管理者制度の導入(68 施設)

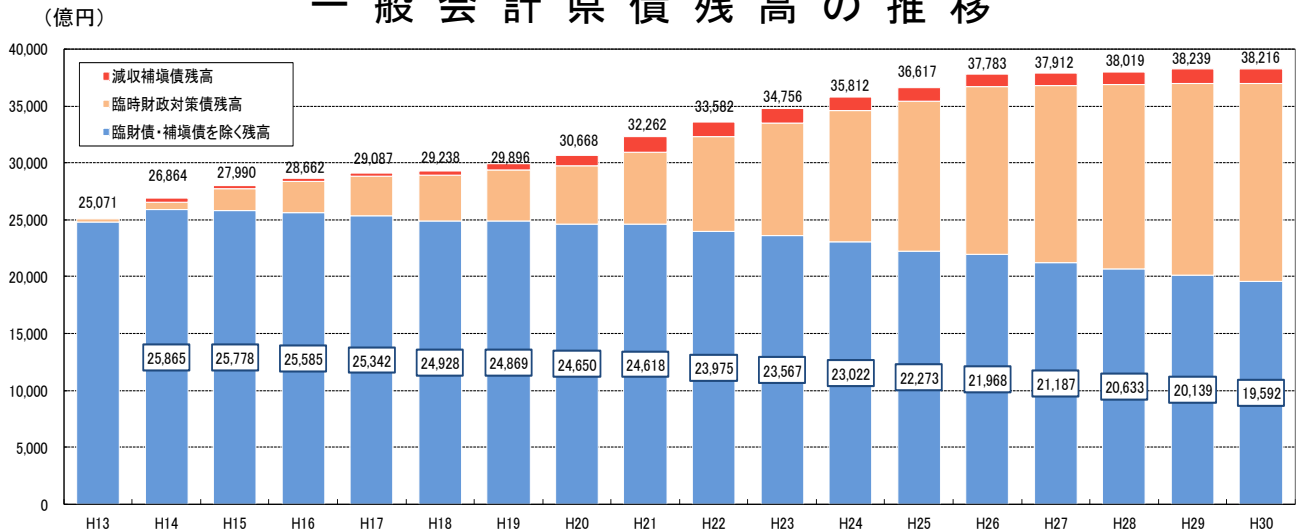
○財政の健全化

- ・県債残高の管理(臨時財政対策債及び減収補填債を除く県で発行をコントロールできる県債残高)

平成 15 年度(決算): 2 兆 5,778 億円

→ 平成 30 年度(決算): 1 兆 9,592 億円(△6,186 億円、△24.0%)

一般会計県債残高の推移



- ・県税収入の確保

インターネット公売の実施(平成 17 年度)

滞納整理支援システムの導入(平成 18 年度)

自動車税コールセンターの設置(平成 21 年度)

コンビニ収納の対象税目を拡大(個人事業税、不動産取得税)(平成 23 年度)

マルチペイメント収納を開始(平成 23 年度)

個人県民税対策における大規模市へのチーム型派遣(平成 23 年度)

税務局人材育成指針の策定(平成 27 年度)

自動車税のクレジットカード収納を導入(平成 27 年度)

個人住民税の給与からの特別徴収全県一斉指定の実施(平成 27 年度)

個人県民税対策における重点市対策プロジェクトチームの設置(平成 30 年度)

○運営手法の見直し

- ・下水道事業への地方公営企業法の適用(平成 22 年度)
- ・県立大学への地方独立行政法人制度の導入(平成 22 年度)

埼玉県行財政改革大綱

発行 令和2年3月

埼玉県 企画財政部 改革推進課

〒330-9301 さいたま市浦和区高砂3-15-1

T E L : 048-830-2147 F A X : 048-830-4712

E-Mail : a2440-06@pref.saitama.lg.jp

<http://www.pref.saitama.lg.jp/soshiki/a0104/index.html>
