

Ⅶ 絶えざる改革でしなやかなスマート県庁をつくる

改革の歩みは決して止まるものではありません。仕事のやり方を変え、単なる「コストカットではない」、県民サービスの向上を至上命題に行財政改革を進め、骨太でしなやかなスマート兵庫をつくります。

参画と協働の理念を継承発展させ、「チーム兵庫」をモットーとして常に県民と共に県政を推進していく、「扉が開かれた県政」をつくります。

1 県民ニーズに的確に対応するための行財政改革を徹底します

(70) 改革と新たな施策展開を両立させ、しなやかで、スマートな県政を進めます

- 民間経営の視点も十分に取り入れながら、知事給与カットの継続をはじめ、行財政全般にわたる総点検を行い、2021年度中に改革内容と工程を示す行革推進計画を策定します。
- 県の貯金残高を増やすことを目的化しません。時代の変化や県民ニーズを踏まえ、必要なサービスは重点的に取り組む「選択と集中」を基本に改革を進めます。そのため、行財政運営条例を改正し、必要な行革推進計画を策定し、実行する枠組みを構築します。
- 各種の施設整備事業は、必要性を十分に検討します。現庁舎の耐震性に問題がある県本庁舎の再整備についても、デジタル時代にふさわしい県庁体制を視野に基本計画を再点検し、慎重に判断します。
- 施設利用、補助金をはじめ行政手続きのデジタル化を進め、県民の利便性向上と事務の省力化・効率化を図ります。

【兵庫県の行財政改革の取組経緯】

兵庫を襲った巨大災害・阪神・淡路大震災の直接被害総額は約10兆円で、その復興に国、自治体、民間等の資金約16兆円が投じられました。

兵庫県の財政負担は、国の支援措置はあったものの、2兆3千億円に膨れ上がり、1兆3千億円を県債（借金）で賄うとともに、財政調整基金（貯金）はほとんど使い果たし、その他の基金も多額の取り崩しを余儀なくされました。

兵庫県では、震災で悪化した財政を立て直しながら、未来をひらく施策を積極的に展開するため、全国初となる行財政構造改革推進条例（H20）を定め、県議会の議決を得ながら、計画的な改革を進めてきました。

19～30年度で定員を3割削減（削減率全国1位）し、知事はじめ職員給与のカットも行ってきました。

- ・国家公務員を基準とする自治体の給与水準を示すラスパイレズ指数（R2）は、500万人以上の9都道府県の中で、兵庫県は99.8で下から2番目の8位、
- ・大阪府は100.7で6位、最下位は北海道で99.2

その結果、目標としたH30年度において収支均衡予算を達成しましたが、いまだ震災復興にかかる県債残高は解消されないことから、引き続き改革を進めていきます。

2 地方分権改革や規制改革を先導します

(71) 関西広域連合への権限移譲や県独自の規制緩和等を進めます

- 関西広域連合の機能を強化し、関西府県の連携を強めます。国から関西広域連合への権限移譲をより強く求め、地方分権を先導します。
- 特区制度の積極的な活用や国への規制改革の提案を引き続き進めます。県・市町条例による独自規制の見直し等を進めてきた県の規制改革推進会議を積極的に活用します。

3 参画と協働を継承発展させ、「扉が開かれた県政」を進めます

(72) 県民との双方向での対話の機会を充実・強化します

- 様々な活動を展開されている団体・グループや個人との車座での直接対話を毎月1回は行うほか、街頭などでの県政報告の場を積極的に設け、地域の今の課題を県民と対話し、意見を県政に反映します。
- これまでの公聴ツールに加え、県政に関する県民との意見交換を幅広く行うウェブサイトなどを活用し、「声なき声」といわれる県民の声を引き出し、しっかり受け止め、県の政策形成に活かします。
- 全職員が広報・広聴マンとしての役割を果たせるよう人材育成を強化します。特に県幹部については、地域に積極的に出向き、県民との対話を重ねる仕組みをつくります。「バーチャルYou-Tuber」の活用などデジタルコンテンツを積極的に活用し、県の情報発信力を高めます。

(73) 県民の地域づくりへの参画を支援します

- 行政主導ではなく県民主導のまちづくりを進めます。DIY (Do It Yourself) を旗印に、県民が自分たちの力で自分たちの地域をつくる取組を支援します。
- 自治会、婦人会、老人会等の地域団体やボランティア団体、NPOなど、地域貢献や地域課題の解決に取り組む意欲のある団体の活動を支援します。
- 大学生の人数が全国有数である兵庫の強みを活かし、県内大学とも連携して大学生が社会課題の解決に取り組む仕組みを充実します。
- 県民がITを中心としたテクノロジーを活用し、地域の課題を解決するシビックテック活動(シビック(市民)とテクノロジー(技術)を掛け合わせた造語)を支援する事業を創設します。
- 幅広い県民の参画を得ながら、今後の兵庫づくりの羅針盤となる将来ビジョンを2021年度内に策定し、県民と共にその具体化に取り組みます。

4 県庁に新たな風を吹き込みます

(74) 女性や民間人材の登用を進めます

- 女性副知事の登用や、民間人材の県幹部への登用など、職員の多様性を広げ、これまでにない発想や取組の創出につなげます。
- あらゆる場面における女性の意思決定への参画を促進し、リーダー的立場で活躍する女性を増やします。そのモデルとなるよう県では 2025 年度の女性管理職比率を 30% (2020 年度 23.5%) に引き上げます。

(75) 県職員の働き方改革を推進します

- 新たな課題に創造的に対応していくため、前例踏襲や慣例主義から脱却し、新たな政策立案や制度運用に挑戦する職員を育成します。現場主義の徹底や民間企業との人事交流、シンクタンクへの派遣など、職員の政策形成能力を高める取組みを強化します。
- テレワークやオンライン会議の積極的な活用、ワーク・ライフ・バランスの徹底など、職員の働き方改革を強力に進めます。