

平成22年 第1回定例会  
政策総務常任委員会（所管事項説明） 提出資料

◎所管事項

【組織・職員分野】

1	総勤務時間の縮減について	1
2	定員管理の状況について	3
3	公益法人制度改革について	5
4	経営品質向上活動について	7
5	職員の人材育成について	9
6	職員の健康保持増進について	11
7	総務事務センター（通称）について	13

【財政・施設分野】

8	三重県財政の現状について	別冊
9	市場公募債の発行について	15
10	県税収入について	17
11	県税未収金対策について	19
12	庁舎の整備について	23
13	県有財産の有効活用について	33

〔別冊資料〕

- 「民による公益の増進を目指して ～新公益法人制度の概要～」(別冊1)
- 「三重の財政 (平成22年 第1回)」

平成22年5月26日

総 務 部

# 1 総勤務時間の縮減について

## 1 総勤務時間数の現状

項 目	平成 21 年度 (A)	平成 20 年度 (B)	(A) / (B) × 100
総勤務時間数	1, 9 2 1 時間	1, 9 5 3 時間	9 8 . 4 %
年休取得時間数	1 0 7 時間	1 1 0 時間	9 7 . 3 %
時間外勤務時間数	1 9 1 時間	1 7 0 時間	1 1 2 . 4 %

※ 時間数は、管理職を含む職員一人あたりの年間時間数である。

## 2 総勤務時間縮減運動

県民サービスの向上と職員の「職業人」「地域人」「家庭人」としての自己実現及び健康増進等を図り、ワークライフバランスの実現をめざすために、幹部職員のリーダーシップの発揮と職員との十分な対話のもと、総勤務時間の縮減に向け、労使協働で各部局・職場が主体的・自主的に取り組んでいます。

## 3 平成 2 1 年度の実績

全庁的に総勤務時間縮減に取り組みましたが、緊急・雇用経済対策や新型インフルエンザへの対応など新たな業務の発生、世界新体操選手権や全国高校総合文化祭の開催、台風 1 8 号による災害被害の発生などにより、総勤務時間は縮減したものの、時間外勤務時間の縮減には至りませんでした。

## 4 平成 2 2 年度の取組

- (1) 平成 2 1 年度の状況も踏まえ、各部局において、より一層の業務の効率化等に取り組むとともに、本年 4 月からは勤務時間にメリハリをつけるため、始業時間等にチャイムを鳴らし、午後 8 時には、職員の帰宅を促すための音楽を流しています。なお、総務部としても、時間外勤務時間の縮減に向けた新たな仕組みづくりを検討していきたいと考えています。
- (2) また、労使で構成する中央労使協働委員会において、ワークライフバランスの実現に向けての議論を重ね、本年 3 月に提案(別紙)をまとめました。この提案をもとに、年度の早い段階から各部局の労使協働委員会において、具体的な取組方策や目標設定に向けての議論を進めています。

支えあう県庁文化構築のための提案【概要】  
～ワークライフバランスの実現に向けて～

はじめに

- ・ワークライフバランスとは
- ・21年度総勤務時間縮減運動の課題と今後の取組

率先実行取組で目標を

(管理職が自ら責任をもって取り組むべきこと)

- (1) 業務の必要性について再点検
- (2) 「事業費の一律削減」から「事業の選択と集中」へ
- (3) 自ら率先して年休・夏季休暇を20日以上取得

意識を変えよう

(管理職がリーダーシップを取りながら職員とともに取り組むべきこと)

- (1) 年休・夏季休暇を20日以上取得
- (2) 仕事の期限、精度を設定
- (3) 緊密なコミュニケーションでチーム力を高める
- (4) 「とりあえず」「念のため」などのムダ業務撤廃
- (5) 時間外勤務の事前命令の徹底とサービス残業根絶
- (6) 仕事のメリハリ
  - ①チャイムの復活
  - ②ノー残業デーの徹底
  - ③集中作業時間(集中タイム)の設定

## 2 定員管理の状況について

### 1 定員管理を取り巻く国の状況

#### (1) 行政改革推進法（平成18年法律第47号 平成18年6月2日公布・施行）

政府は、平成22年4月1日におけるすべての地方公共団体を通じた地方公務員の総数が平成17年4月1日における当該数からその1000分の46に相当する数以上の純減をさせたものとなるよう、地方公共団体に対し、職員数の厳格な管理を要請するとともに、必要な助言その他の協力を行うものとする。

#### (2) 骨太の方針2006（平成18年7月7日閣議決定）

地方公務員人件費については、5年間で行政機関の国家公務員の定員純減（△5.7%）と同程度の定員純減を行うことを含め大幅な人件費の削減を実現する。

### 2 本県の取組

#### (1) 「みえ経営改善プラン（改定計画）」の目標

国の動きを受け、平成19年7月に「みえ経営改善プラン（改定計画）」を策定し、下記のとおり職員定数の削減目標を設定しました。

##### 【目標】

平成17年4月1日現在の職員数(24,996人)を基準として、平成22年4月1日までに△4.6%(約1,140人)を目標に削減を行うとともに、県立看護大学の地方独立行政法人への移行、公営企業のあり方検討などにより、約△5.7%の削減をめざします。

#### (2) 「みえ経営改善プラン（改定計画）」の実績

組織体制の見直し、市町との役割分担による業務移管、民間との役割分担による業務の効率化、事務事業の廃止・縮小などに取り組むとともに、児童生徒数の減少等を踏まえ職員数の削減を進めました。

その結果、平成22年4月1日現在の職員数は、下記のとおり平成17年4月1日現在の職員数に比べて1,099人減少しました。

基準年月日	17.4.1	18.4.1	19.4.1	20.4.1	21.4.1	22.4.1
職員数	24,996	24,885	24,730	24,441	24,174	23,897
削減数		△111	△155	△289	△267	△277
(削減累計)			(△266)	(△555)	(△822)	(△1,099)

なお、平成22年度定数調整においては、緊急雇用・経済対策や「県民しあわせプラン」の次期戦略計画の策定、新博物館の整備推進、新名神高速道路等の高速道路に関連する県事業の推進などに対応するため、既存業務の見直しを行い、重点的・効率的な配置を行っています。

### 3 公益法人制度改革について

#### 1 制度改革の概要

##### (1) 制度改革の趣旨

近年、我が国の社会・経済の中で民間非営利部門の活動の重要性が増してきているにもかかわらず、これまでの公益法人制度は明治以来抜本的な見直しが行われず、時代の流れに対応しきれているとはいえない状況でした。そこで、民間が担う公益を社会・経済システムの中に積極的に位置付けるため、今回の公益法人制度改革が行われました。

##### (2) 新しい公益法人制度の創設

営利（剰余金の分配）を目的としない社団及び財団は、事業の公益性の有無にかかわらず、登記によって法人格を取得できる「一般社団・財団法人」の制度が創設されました。また、一般社団・財団法人のうち公益目的事業を行うことを主たる目的とする法人は、行政庁の認定を受けて「公益社団・財団法人」となることができることとなりました。

##### (3) 従来の公益法人からの移行

従来の公益法人（旧民法第34条法人）は、新制度の施行に伴い、自動的に従来と同様の法人である特例民法法人となっています。特例民法法人は、公益社団・財団法人または一般社団・財団法人のいずれかに移行することを選択することができますが、移行に当たっては行政庁の認定または認可が必要となります。

なお、平成20年12月1日から5年間の移行期間の終了（平成25年11月30日）までに移行申請を行わなかった場合等には、特例民法法人は解散したものとみなされます。

#### 2 本県における対応

本県が所管する特例民法法人は、既に移行認定を受けた「公益社団法人みえ犯罪被害者総合支援センター」と「公益財団法人石水博物館」の2法人を除き、平成22年4月30日現在で下表のとおり274法人あり、これらの法人のうちの相当数が移行認定または移行認可の申請を行うことが見込まれます。

今後、民間有識者で構成する三重県公益認定等審議会において定めた公益性を認定する際の判断基準等となるガイドラインに基づき、同審議会の事務局である総務部法務・文書室と特例民法法人を所管している各部局とが連携して適正に対処していくこととしています。

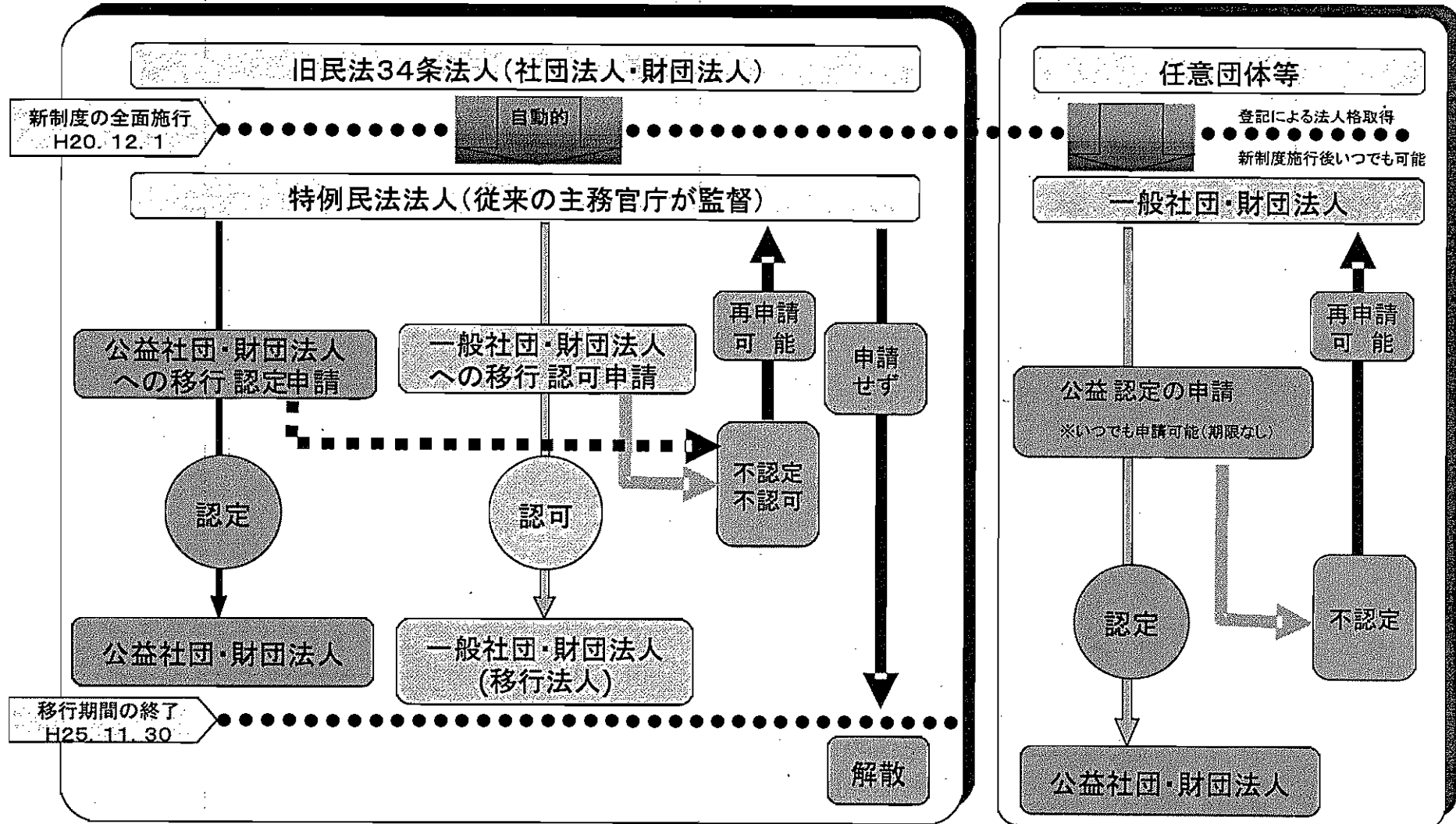
<表>三重県が所管する特例民法法人（平成22年4月30日現在）

部局等	社 団	財 団	合 計
知 事 部 局	117	75	192
教育委員会	25	49	74
公安委員会	5	3	8
合 計	147	127	274

# 従来の公益法人等の新制度における選択肢

特例民法法人は公益社団（財団）法人または一般社団（財団）法人のいずれかに移行するという選択肢があります。また、一般社団（財団）法人に移行した後に公益認定を受けて公益社団（財団）法人を設立することができます。

また、法人格を持たない任意団体等も登記のみで法人格を取得し、一般社団（財団）法人を設立することができ、その後に公益認定を受けて公益社団（財団）法人を設立することができます。



## 4 経営品質向上活動について

### 1 現状

#### (1) 概要

本県では、平成11年度から経営品質向上活動に取り組んでいます。

経営品質向上活動とは、組織の目標（あるべき姿）に向かって、改善・改革を継続的に進めていく活動のことです。県ではこれをマネジメントのベースと位置づけ、県行政全体、各部局、各職場のそれぞれにおいて、顧客本位の立場から「何のために、誰のために仕事をしているのか」を再確認しながら、行政サービスの質の向上を目指しています。

#### (2) 主な取組等

##### ① 経営品質マインドの浸透

経営品質マインドを職員に浸透させるため、経営品質の考え方を「信頼される公務員」「笑顔の対話」「不断の改善」という3項目に集約した「職員一人ひとりの行動基軸」として知事から全職員に示し、その徹底を図っているところです。

また、職員研修センターの階層別研修をはじめとする各種研修の実施、職員向けメールマガジンの毎週発信等の取組を行っており、平成21年度における職員の経営品質理解度は83.7%となっています。

##### ② 経営品質アセスメント

経営品質向上活動は、組織運営の現状を評価する「アセスメント」により、「強み」と「弱み」を把握し、それを「改善活動」につなげるという流れが基本になります。

全庁のアセスメントは、平成11、13、16、18年度に、外部審査により実施しました。18年度の三重県経営品質賞委員会による外部審査では、「Aレベル」という高い評価を受けています。

一方、各職場のアセスメントについては、17年度に「所属を単位とした簡易アセスメント」の手法を開発し、18年度から毎年度、全庁の1/3の所属を対象に実施しており、昨年度から2巡目の実施となっています。

##### ③ 改善活動

アセスメント等を通じて明らかとなった課題については、各部局、各所属が、「率先実行取組」等を効果的に活用して、主体的な改善活動を行っています。

総務部は、こうした改善活動を活性化させるため、ISO9000シリーズなど経営品質の向上に資する各種取組を支援するほか、優れた改善活動を讃える表彰制度「率先実行大賞」、改善活動の実践例を庁内に広く発信する「職場のきらり発掘隊」など、職員の達成感を増進し、意欲向上につなげる取組を積極的に実施しています。



## 2 平成22年度の取組

### (1) 基本的な考え方

本県の経営品質向上活動は、ここ数年、成果が表れつつあり、経営品質が「県庁文化」となるよう、今後も積極的な推進を図っていきます。

#### ※経営品質向上活動の最近の成果

	18年度	19年度	20年度	21年度
職員の対応（接遇）に関する県民満足度	85.0%	89.8%	90.1%	88.7%
率先実行大賞応募数	141件	190件	228件	199件
職員の総合満足度（職員満足度アンケート）	60.3	60.5	61.5	61.9
「自由闊達な職場風土」に満足している職員の割合	74.0%	74.8%	75.7%	76.8%
経営品質理解度（みえ行政経営体系職員基礎調査）	72.7%	76.1%	82.1%	83.7%

### (2) 直面している課題と対応

#### ① 理解度の「格差」、取組意欲の「温度差」の解消

仕組みの整備が進み、職員の経営品質マインドも全体としては高まりつつありますが、依然として、職員間の経営品質理解度の「格差」や職場間の取組意欲の「温度差」が存在しています。

今後、経営品質向上活動をさらなる発展段階に高めるためにも、こうした「格差」や「温度差」の解消に取り組んでいきます。

#### ア 経営品質マインドのさらなる浸透

「格差」や「温度差」の解消に向けてのキーパーソンともいえる所属長を含めた管理職に対する研修の充実や実践事例の情報共有の促進などを通じて、職員への経営品質マインドのさらなる浸透を図ります。

#### イ 各職場の改善活動の促進

職場の自律的な改善活動が軌道に乗るまでの支援等を行う「次のケイヒンレベルアップ隊」（職員有志によるワーキンググループ）を本年度から新設するなど、「課題は認識しているが、具体的な改善がうまく進まない」といった職場に対する支援を充実し、意欲的に改善活動を進める職場の拡大を図ります。

#### ② 市町への経営品質の展開

「地域主権社会」の実現に向け、最大のパートナーである市町と経営品質の考え方を共有し、より質の高い行政サービスの提供につなげることが極めて重要です。

平成18年度より、市町職員を対象に含めた研修会の開催、市町への出前研修の実施など、経営品質に関心のある市町への働きかけを積極的に行っていますが、本年度も、この方針を堅持し、経営品質の市町への展開をさらに進めていきます。

## 5 職員の人材育成について

### 1 職員研修

#### (1) 職員研修の概要

職員研修センターでは、三重県人材育成ビジョン及び職員研修推進方策に基づき、以下のような体系で研修を行っています。

なお、平成20年度から、職員研修センターが実施する研修の一部について、研修実施運營業務の包括的外部委託を行っています。

#### (2) 主な研修体系

##### キャリアステージ研修

###### ①基本研修

各ステージ(職級) で必要な基本的な知識・技能を開発すると同時に、県職員として求められる態度や基本姿勢、県政運営の基本となる考え方等について習得する必修研修

新採職員、中堅職員(31歳)、係長級昇任時、課長補佐級昇任時、課長級昇任時

###### ②選択研修

各ステージ(職級) に期待される役割に対応した能力を段階的に習得するために受講を推奨する研修

タイムマネジメント、仕事の段取り力向上、コミュニケーション術、副室長・課長マネジメント、リーダーシップ等

###### ③キャリア開発支援研修

職員の自律的なキャリア開発を支援する研修(中堅職員(31歳)対象)

##### 派遣研修

異なる視点、幅広い視野、高度な専門知識等を会得することを目的に、自治大学校等の他機関に派遣する研修

##### マイセルフ研修

職務を遂行するにあたって必要な知識、能力等のレベルを高めるために自主的に学習する自己啓発型の研修

1日でわかるマーケティング、説得力のある話し方・伝え方、ストレス対処法等

##### 所管部研修

本県職員として必要な基本的・専門的な知識・能力・姿勢を習得するために所管する部が中心となって実施する研修(人権、情報公開、危機管理等)

## 2 職員評価制度

### (1) 県職員育成支援のための評価制度の概要

#### ① 目的

職員一人ひとりの意欲や能力が最大限に発揮されるとともに、組織の目標が共有され、様々な行政課題に柔軟に対応することができる組織の構築（組織力の向上）を目指しています。

また、制度を通じて、職員の仕事のやりがいや充実感を向上させ、職員満足度の向上を図るとともに、公務能率を高め、適切な行政サービスを提供することにより、県民満足度の向上につなげていくことを目指しています。

#### ② 内容

特徴：人材育成とともに、チームワークの向上にも力点をおいた制度  
(対話をベースとした制度、チームワーク向上への貢献を評価)

概要：組織目標を踏まえ、年度当初に1年間の具体的な取組内容を設定したうえで(期首面談)、半年間及び1年間の取組を総括・評価し(中間・期末面談)、職員の意欲・能力の向上や組織力の向上につなげていく。

### (2) 県職員育成支援のための評価制度の試行

平成20年4月に試行要領を制定し、管理職員研修及び一般職員への説明会を実施し、試行を開始しました。

より良い制度とするため、毎年、職員アンケートの実施や評価結果の分析等を行い、制度の内容を検証しています。

なお、平成22年度も引き続き制度を試行します。

#### [主な見直し内容]

##### ① 研修の見直し

副室長・課長等がよりよい職場環境を築くためのコミュニケーションスキルを身につけるために、副室長・課長マネジメント研修の新設

##### ② 面談の見直し

副室長・課長の制度における位置づけ(室長の補佐、グループ(課)員の指揮監督)をより明確にするため、期首面談への同席、意見を求められたときの意見陳述、面談順序の変更

##### ③ 育成要素の見直し

チームワークへの貢献を評価する仕組みとして、育成要素を「協調性」と「コミュニケーション」に細分化

## 6 職員の健康保持増進について

### 1 健康管理事業の概要

#### (1) 健康診断の実施

三重県職員安全衛生管理規程に基づき、全職員を対象に一般健康診断を実施し、健診結果により健康指示区分を決定するとともに、要所見者に対する事後指導を行っています。

また、特定業務従事者を対象とした特殊健康診断（平成21年度受診者延べ1,317人）、希望者を対象とした各種がん検診（平成21年度受診者延べ5,089人）等も実施しています。

#### (2) THP推進事業の実施

従来の健康診断を主体とする健康障害の防止を図る健康管理に加えて、さらに一步進んだ労働者の心身両面にわたる健康の保持増進を行うことが、労働安全衛生法において事業者の努力義務として規定されています。このことから、希望者を対象に、職員自らが行う「積極的なこころと体の健康づくり」のため、メンタルトレーニングや生活習慣病対策、栄養管理などについての健康教育を行うTHP（Total Health Promotion Plan）事業を実施しています。

#### (3) 過重労働対策の実施

過重労働による健康障害防止のための対策実施要綱に基づき、一定以上の時間外労働を行った職員に対して、健康管理医による面接指導等を実施しています。

### 2 メンタル疾患による病休・休職者の現状

年度	病休者(人) (1ヶ月以上の病休取得)				全病休者に対するメンタル疾患比率		休職者(人)	
	三重県		全国		三重県	全国	三重県	
	実数	左のうちメンタル	実数	左のうちメンタル			実数	左のうちメンタル
17	136	56	10,412	4,466	41.2%	42.9%	37	31
18	137	47	11,326	5,206	34.3%	46.0%	40	28
19	131	59	11,222	5,381	45.0%	48.0%	39	30
20	155	74	11,033	5,600	47.7%	50.8%	38	27

※ 全国は都道府県及び指定都市の合計数値

### 3 メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策については、福利厚生室の健康開発室（ここからルーム）を拠点に、体系的なメンタルヘルスカケアを行う「三重県職員メンタルヘルスカケアシステム」に基づき、心の健康の保持・増進、早期発見・早期対応、職場復帰と再発防止の、総合的なメンタルヘルスカケア事業を実施しています。

特に確実にスムーズな職場復帰と再発防止を図るために、「三重県職員メンタルヘルスカケアシステム」のサブシステムとして、職場復帰する職員の支援システムである「メンタルヘルスカサポートシステム」を整備し、健康管理医、保健師等による療養相談などのメニューをきめ細かく適用しています。

また、平成21年度から、メンタル疾患による病気休暇、退職中の職員の円滑で着実な職場復帰を支援するためのリワークトレーニングを職員研修センターと連携して実施しています。

#### (1) 三重県職員メンタルヘルスカケアシステム

- ① セルフケア（イントラネットによる広報啓発・各種セミナーの開催等）
- ② ラインによるケア（職場リーダーによるリスニング）
- ③ 事業場内産業保健スタッフ等によるケア（精神科医・カウンセラーによるこころの相談等、メンタルヘルスカサポートシステムの運用）
- ④ 事業場外資源によるケア（地共済24時間ダイヤル、専門医療機関等との連携等）

#### (2) リワークトレーニング研修

メンタル疾患により病気休暇（3ヶ月以上）または病気休職中の職員に対し、復職訓練のためのプログラムにより実施し、円滑な職場復帰と再発防止を図っています。

## 7 総務事務センター（通称）について

### 1 集中化の目的、対象業務、対象組織

#### (1) 集中化の目的

限られた経営資源のもとで、今後も県民のみなさまに的確な行政サービスを提供していくためには、内部業務である総務事務を見直し、簡素で効率的な組織運営体制を構築していくことが求められています。

このため、本庁では各部局ごとに、地域機関では各県民センターや各事務所・学校ごとに庶務担当を配置して処理していた職員の給与や旅費等の総務事務について、総務事務センター（通称）一カ所で集中処理するとともに、総務事務システムの導入により、紙処理をしていた総務事務にかかるあらゆる申請事務等を職員個々人がシステムで処理することとし、事務処理の効率化・職員の利便性の向上を図ります。また、外部活力の活用により、コスト縮減を図ります。

#### (2) 対象業務（総務事務センターへ移行する業務）

分類	主な内容
給与等関係	<ul style="list-style-type: none"><li>・異動関係書類管理</li><li>・履歴事項の変更処理</li><li>・職員証の発行</li><li>・給与報告・支給事務（給与計算）</li><li>・時間外勤務手当事務</li><li>・特殊勤務手当事務</li><li>・諸手当（住居、扶養、通勤手当等）の認定事務</li><li>・年末調整事務</li></ul>
旅費関係	<ul style="list-style-type: none"><li>・職員向け旅費の審査、支給事務</li><li>・一部請求書作成事務（海外旅費）</li></ul>
福利厚生関係	<ul style="list-style-type: none"><li>・児童手当及び子ども手当関連事務</li><li>・財形貯蓄関連事務</li></ul>
共済・互助会関係	<ul style="list-style-type: none"><li>・共済組合の給付事務</li><li>・共済組合員証発行、検認・更新事務</li></ul>
賃金・報酬職員関係	<ul style="list-style-type: none"><li>・賃金・報酬支払事務</li><li>・通勤手当認定事務</li><li>・所得税関係事務（年末調整含む）</li><li>・社会保険、雇用保険関係事務</li></ul>

#### (3) 対象組織（対象職員数は約14,000人）

知事部局、教育委員会（事務局、県立学校）、各種委員会事務局（警察を除く）、及び企業庁

（病院事業庁と警察、教育委員会（小中学校）は対象外）

### 2 組織的位置づけと設置場所

#### (1) 組織的位置付け及び名称

総務部内（本庁）に「総務事務室」（総務事務センター（通称））を設置

#### (2) 設置時期

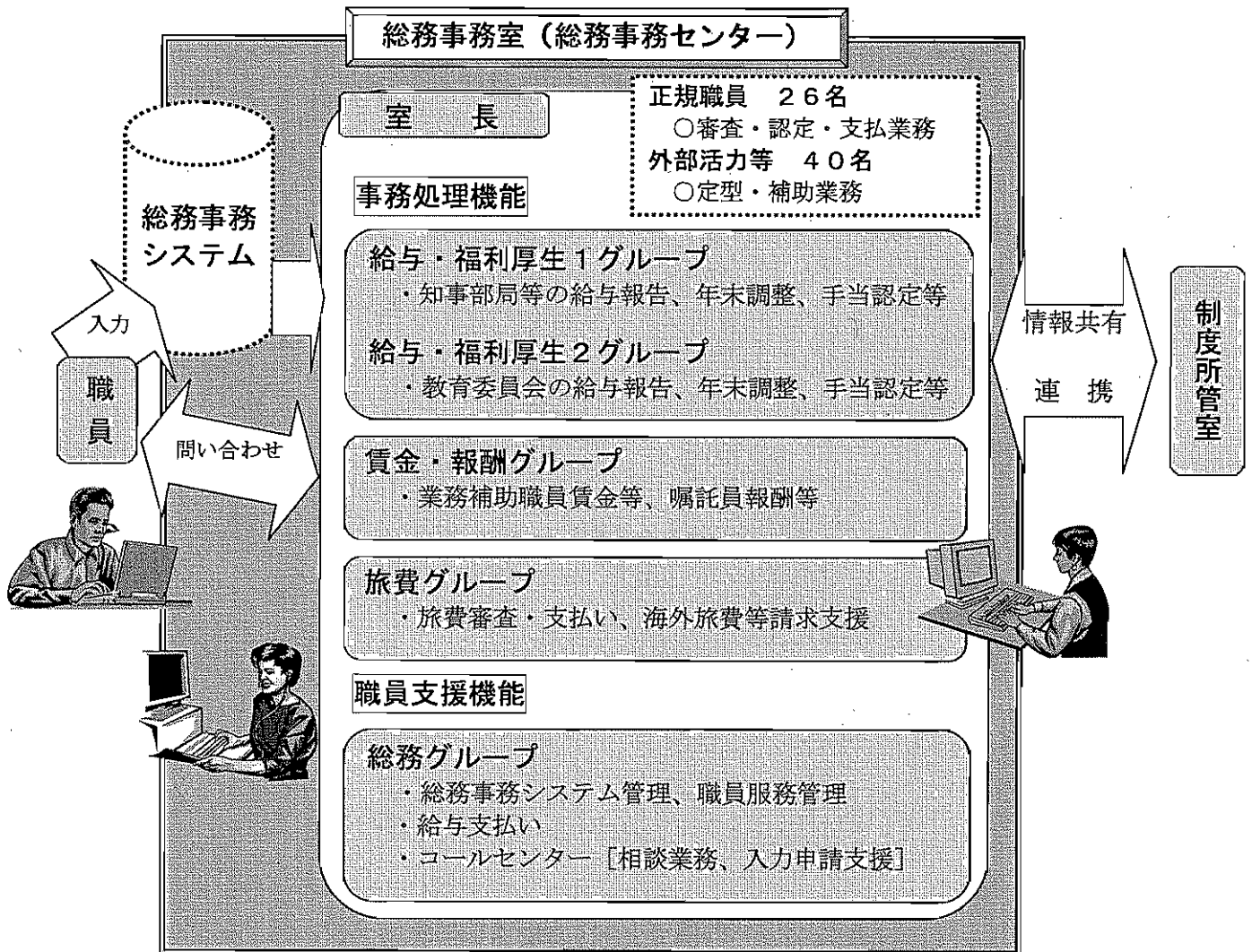
平成22年4月1日（総務事務システムは4月5日から稼働）

### (3) 設置場所

三重県合同ビル 1階

## 3 総務事務センターの組織等

### (1) 総務事務センターの概要



### (2) 費用対効果

総務事務システムの開発や総務事務センターの設置など初期費用(約4億5,000万円)については、現行システム費用の縮減と外部活力の活用等によるコスト縮減により、概ね5年間で回収する見込みです。

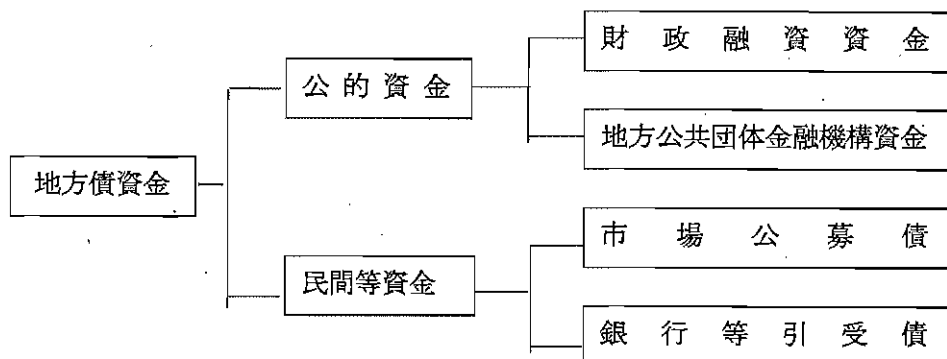
## 4 総務事務センターの運営状況

4月の運営状況(新システムの稼働と異動関係の諸手続)

- ・コールセンターは、約4,100件の問い合わせに対応、夜間(20時まで)も対応
- ・給与は、約10,000人に支給し、約4,500件の手当認定を実施
- ・賃金・報酬は、約4,000人に支給し、通勤手当認定、社会保険等の手続きを実施
- ・旅費は、約12,000件の審査を実施し、約3,000件の支給を実施(5/14現在)

## 9 市場公募債の発行について

### 1 地方債の種類



### 2 これまでの県債の調達

- (1) 県債の大半は、長期固定金利となっている国等の「公的資金」から調達。
- (2) 残余は、百五銀行をはじめ県内の地方銀行を中心とする県債購入団体（シンジケート団）を編成し、銀行等引受債として安定的に調達。
- (3) 銀行等引受債は、広く金融市場から資金を調達する市場公募債と比べて、金利水準は同じで、かつ、手数料が低いことから、コスト面で効率的に調達。

### 3 環境の変化に伴う調達先の多様化の必要性の高まり

#### (1) 地方財政制度改革や本県の調達方法の変化

- ①資金の主な調達先が、国等の「公的資金」から「民間等資金」へ移行。
- ②国と地方の財政難から臨時財政対策債等が増え、県債発行額は高水準で推移。
- ③平成20年度からの借換債の発行により、銀行等引受債による調達額が増加。

#### (2) 金融環境の変化

一昨年秋以降の金融市場の混乱から、県債を購入する金融機関のリスクを負う余力が小さくなり、市場での流通性が最も高い国債でさえ発行が困難な時期がありました。

### 4 資金調達先の多様化のための市場公募債導入

#### (1) 市場公募債のメリット・デメリット

##### 【メリット】

- ・資金調達先の多様化（県内地銀3行に偏る現在のシンジケート団とは異なり、都市銀行や大手証券会社を通じて幅広い投資家から資金が調達できます。）
- ・市場が混乱し、銀行等引受債の発行を見合わせるような状況となった場合、公募債から、優先的に発行することができます。
- ・銀行等引受債の発行において、市場の環境が良くない時でも、公募団体が発行する起債の方が、条件交渉を有利に進められます。



【デメリット】

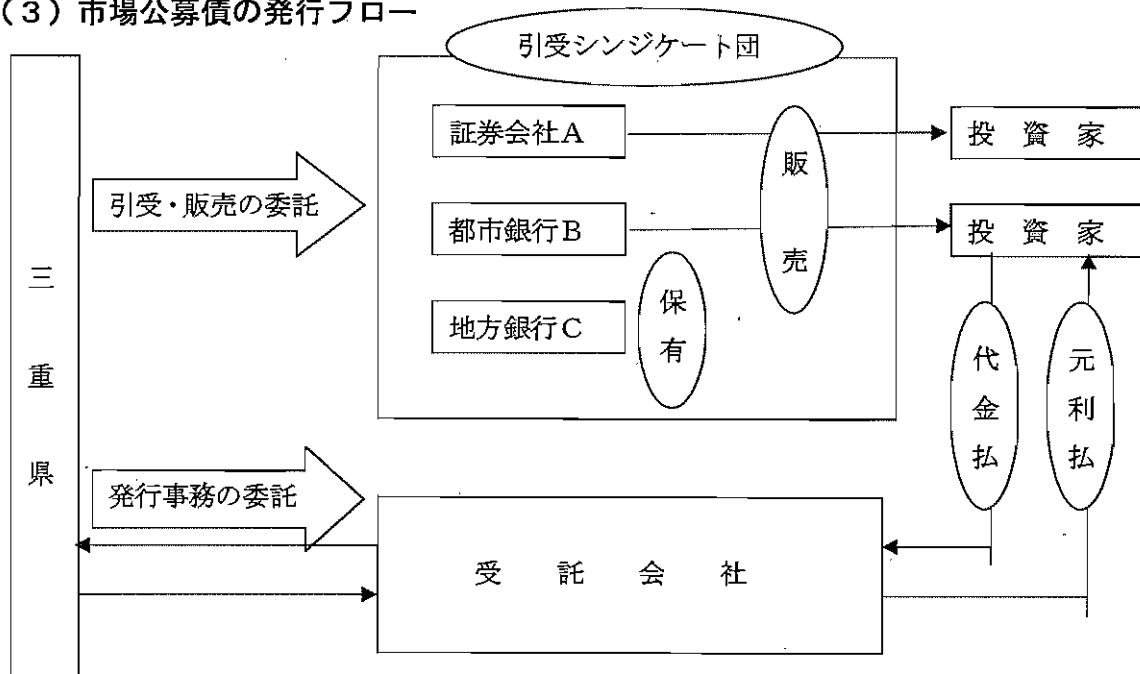
- ・銀行等引受債よりも手数料が高くなります。

以上を踏まえ、資金調達先の多様化のため、本年度から市場公募債を導入します。

(2) 市場公募債の種類

種類	個別債	共同債
方 法	◆ 1自治体が単独で発行	◆ 複数の自治体が共同して発行 (23道府県、12政令市が参加)
メリット	◆ 多様な発行形態を選択可能 (5年債、超長期債、発行規模)	◆ 金利水準が個別債よりも低い ◆ 条件交渉やIRなど事務負担が軽い

(3) 市場公募債の発行フロー



(4) スケジュール

- 平成22年 8月 個別債の引受シンジケート団を編成
- 〃 10月 合同IRの実施 (全国の発行団体が一同に行う投資家説明会)
- 〃 11月 個別債100億円を発行
- 平成23年 1月 共同債50億円を発行
- 〃 2月 共同債50億円を発行

## 10 県税収入について

### 1 平成21年度県税収入の状況と見込み

平成22年4月末現在での平成21年度の県税収入額は、2,039億300万円となっており、歳入予算額2,091億1,600万円に対する達成率は97.5%となっていますが、出納整理期間終了後には、歳入予算額を若干上回るものと見込んでいます。

県税収入額を前年同期と比較すると、約585億400万円減少しており、企業収益の悪化による法人二税の落ち込みと地方法人特別税の導入に伴う法人事業税の減収が主な要因と考えられます。

平成21年度県税収入状況（平成22年4月末現在）（単位：百万円、%）

	県税収入 最終予算額	県税収入額 ※	対前年 同月比	前年同期 との比較	最終予算額 との比較	予算 達成率
	A	B			B-A	B/A×100
平成21年度 (全税目合計)	209,116 (218,349)	203,903 (213,136)	77.7 (81.2)	△58,504 (△49,271)	△5,213	97.5
うち法人二税	36,216 (45,449)	37,146 (46,379)	42.6 (53.2)	△50,021 (△40,788)	930	102.6
うち個人県民税	67,037	63,534	99.0	△629	△3,503	94.8

※（ ）内は、地方法人特別税の影響額（地方法人特別譲与税）を含んだ数値です。

【参考】平成20年度県税収入状況（平成21年4月末現在）（単位：百万円、%）

	県税収入 最終予算額	県税収入額 ※	対前年 同月比	前年同期 との比較	最終予算額 との比較	予算 達成率	H21.5月 収入額
	A	B			B-A	B/A×100	
平成20年度 (全税目合計)	265,755	262,407	97.9	△5,650	△3,348	98.7	5,019
うち法人二税	86,450	87,167	91.7	△7,838	717	100.8	△31
うち個人県民税	67,812	64,163	103.0	1,841	△3,649	94.6	3,658

※ 県税収入額は、各年度とも4月末現在の計数です。

## 県 税 収 入 額 等 の 推 移

(単位:億円、%、件)

	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21 【H22.4月末現在】
調定額(億円)	2,109	2,203	2,281	2,470	2,804	2,749 (2,749)	(2,172)
収入額(億円)	2,020	2,118	2,220	2,409	2,736	2,674 (2,624)	(2,039)
徴収率(%)	95.8	96.1	97.3	97.5	97.6	97.3 (95.5)	(93.9)
全国順位	33	32	15	17	16	16	-
収入率(%)	96.0	97.1	97.5	97.7	97.7	97.4 (95.6)	(94.1)
不納欠損額(億円)	5.1	22.4	5.4	5.3	4.1	4.2 (4.1)	(5.0)
収入未済額(億円)	84	63	56	56	64	70 (120)	(128)
収入未済額目標	全国20位以内	65億円以内	65億円以内	55億円以内	65億円以内	75億円以内	73億円以内
差押調書枚数	2,598	2,949	3,317	3,463	4,436	5,694	5,504

↑  
※( )内は  
H21.4月末現在

※徴収率＝収入額／調定額

収入率＝収入額／(調定額－不納欠損額)

収入未済額＝調定額－(収入額＋不納欠損額)

## 1 1 県税未収金対策について

### 1 県税の収入未済額の状況

平成21年度（22年4月末現在）の県税の収入未済額は、約128億円で、昨年度同月より約8億円増加しています。今後、出納整理期間中に縮減できるものと考えていますが、最終的には昨年度決算額の約70億円よりも増加すると想定されます。

これは、三位一体改革に伴う税源移譲により個人県民税総額が増えたこと及び景気の悪化に伴う個人県民税の滞納による収入未済額の増加によるものと考えられます。

収入未済額の中で、特に大きな割合を占めるのが個人県民税で、平成20年度決算では約50億円と収入未済額全体の約7割を占め、個人県民税の未収金対策が重要な課題となっています。

#### 県税収入未済額の推移

(単位：百万円)

年度		H16	H17	H18	H19	H20 (注1)	H21 (H22.4月末) (注2)
収入未済額	県税計 (A)	6,252	5,602	5,624	6,444	7,016 (12,053)	(12,833)
	個人県民税 (B)	3,203	3,031	2,937	4,139	5,050 (8,707)	(9,409)
	構成比 (B/A)	51.2%	54.1%	52.2%	64.2%	72.0% (72.2%)	(73.3%)

注1) 各年度の数値は決算額。ただし、平成20年度の( )内は平成21年4月末現在の実績額。

注2) 平成21年度の( )内は平成22年4月末の数値。

### 2 個人県民税対策について

#### (1) 個人住民税特別滞納整理班の設置等（平成22年度～）

個人県民税は市町長が市町民税とあわせて賦課徴収することとなっていますが、滞納となっている個人住民税については、地方税法第48条の規定に基づき、県が市町から引き継いで徴収及び滞納処分できることとなっています。

このため、「個人住民税特別滞納整理班」を新設し、市町から職員を県に受け入れるとともに、個人住民税の滞納案件も受け入れ、県と市町とで協働して個人住民税の滞納整理を行うこととしたところです。

#### 【同班の体制】

- ① 税務政策室と紀州県税事務所に設置。
- ② 体制：滞納整理特命監(課長級)1名、副室長1名、県職員4名、市町派遣職員延べ10名  
(うち紀州県税事務所駐在：県職員1名、市町派遣職員延べ2名)

《受入市町〈予定を含む〉》9市町

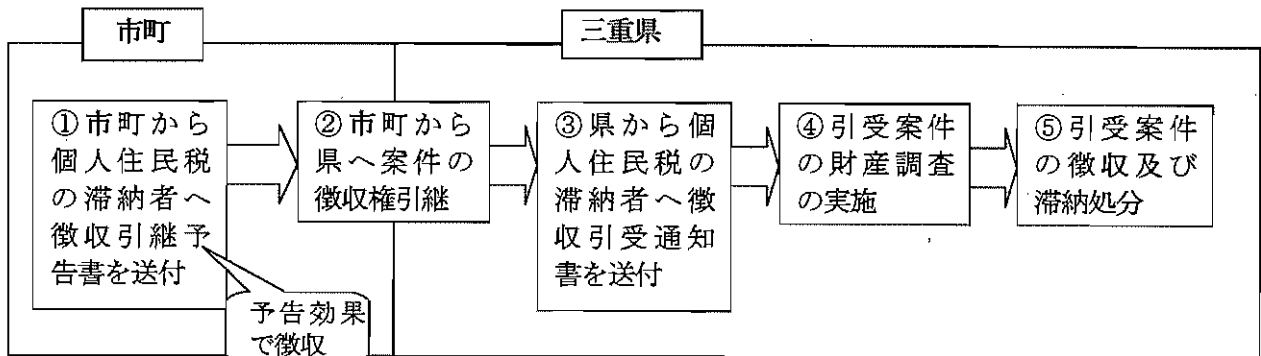
【一年間受入】志摩市・尾鷲市・紀北町、各1名

【半年間受入】津市2名、鳥羽市・東員町・菰野町・川越町・大台町、各1名

### 【実施方法等】

- ① 地方税法第48条の徴取引継（県による直接徴収）を活用。
- ② 市町から職員を受け入れ、県と市町の協働により個人住民税の滞納整理を実施。
- ③ 滞納整理業務に精通した県職員を配置し、県がこれまで蓄積してきた滞納整理のノウハウを市町職員と共有しながら、困難案件も含めた滞納整理を実施。
- ④ 一ヶ所で集中して、大量に組織的に滞納整理を進めることにより、効率的な業務運営を実施。

### 【実施手順】



### 【平成22年4月末現在の引受実績等】

平成22年4月の1ヶ月間で、約1億500万円の徴収効果がありました。

- ① 市町での徴取引継予告効果額：約7,100万円（納付及び納付約束等）
- ② 「個人住民税特別滞納整理班」での処理額：約3,400万円（差押、分納誓約、納付等）  
（同班への引継ぎ人員数：538人）

### （2）個人住民税特別徴収の促進取組の実施（平成21年度～）

市町と協働し、県内各事業者に対して個人住民税の特別徴収を働きかけるなどの取組みを実施しています。

#### 【平成21年度の取組内容】

- ◇事業所への訪問又は電話による周知： 936事業所
- ◇事業所へ郵送等による周知： 127,272事業所
- ◇各種関係団体等への訪問： 106箇所
- ◇県内29市町の広報誌11月号、12月号に掲載
- ◇県広報紙「県政だよりみえ」の11月号と12月号に掲載
- ◇県ホームページにて内容の周知（10月～）

#### ※個人住民税の特別徴収

給与支払者が、所得税の源泉徴収と同様に、個人住民税の納税義務者である給与所得者に代わって、毎月従業員に支払う給与から個人住民税（個人市町民税＋個人県民税）を徴収（天引き）し、納入する制度です。

### 3 その他の主な税収確保対策について

#### (1) 「三重地方税管理回収機構」の設置（平成16年度～）

県内全市町を構成団体とする「三重地方税管理回収機構」を設置し、市町税の滞納案件の処理を実施しています。

【平成21年度の活動状況：平成22年3月末】

◇事案引受状況：約13億8,100万円（725件）

◇徴収状況：約6億4,700万円

◇差押件数及び換価額：1,109件、約3億500万円

◇機構へ引き継ぐ前の移管予告効果：約10億2,200万円（納付予告を含む）

#### (2) 高額滞納案件の整理（平成16年度～）

県税の高額滞納案件のうち特別な案件については、税務政策室が指定し、積極的な滞納整理を進めています。

【平成21年度の指定案件の状況】

◇指定案件額：約4億1,500万円（本税額）

◇うち処理額：約2億2,800万円（延滞金を含む）《徴収、差押等》

◇うち徴収額：約1億7,000万円（延滞金等を含む）

#### (3) インターネット公売の実施（平成17年度～）

県税の滞納者から差押えた不動産と動産をインターネットオークションで売却し、換価しています。

◇平成21年度実績：約2,400万円（58件、8回実施）

#### (4) コンビニエンスストアでの納付（平成19年度～）

課税件数の多い自動車税については、「コンビニ納付」を導入し、納付機会の拡大を図っています。

◇平成21年度納期内納付率（税額ベース）：75.4%（対前年度比0.8ポイントアップ）  
過去最高

#### (5) 期間を設定した体系的な取組

9月の最終催告、滞納者に対する県内一斉の預貯金・給与等の財産調査、12月と1月の「差押強化月間」にあわせて集中的に差押えを実施するなど、体系的な滞納整理に取り組んでいます。



## 12 庁舎の整備について

### 1 各庁舎の現状について

平成7年1月に発生した阪神・淡路大震災後、本庁舎を含む各地域庁舎が大規模地震に耐えうる構造であるかどうかの耐震診断を実施した結果、昭和56年6月1日施行の改正建築基準法による「新耐震設計基準」を満たさず、耐震改修が必要とされた庁舎について、順次耐震補強工事等の対策を実施してきました。

平成22年4月時点で、各庁舎の耐震化改修の現状は次の表のとおりです。

庁舎名	竣工年度	耐震化改修完了年度等
本庁舎（行政棟）	昭和39年度	平成14年度完了
桑名庁舎	昭和48年度	平成15年度完了
四日市庁舎	昭和47年度	平成17年度完了
鈴鹿庁舎	昭和63年度	耐震化改修不要
津庁舎	昭和57年度	耐震化改修不要
松阪庁舎	昭和54年度	耐震化改修不要
伊勢庁舎	昭和44年度	隣接地へ建替整備 平成20年度工事着手
志摩庁舎	昭和61年度	耐震化改修不要
伊賀庁舎	平成3年度	耐震化改修不要
尾鷲庁舎	昭和49年度	平成21年度実施設計 平成22年度耐震化改修工事着手
熊野庁舎	昭和49年度	平成19年度完了

上記のとおり、耐震化改修が必要な6庁舎のうち4庁舎が改修を完了しており、現在、伊勢庁舎及び尾鷲庁舎の整備等を進めています。



## 2 伊勢庁舎の整備について

### (1) 経緯

伊勢庁舎については、昭和44年10月の建築後40年を経過し、地域庁舎の中で最も古い建物であることから、耐震補強や建替等の検討を行った結果、現有地の隣接地で建替を行うこととしました。

平成19年度から設計に着手し、平成21年2月には本館等建設工事に着手しました。

なお、工事等については、総務部（管財室）から県土整備部（営繕室）へ執行委任して実施しています。

### (2) 新庁舎の敷地

約18,600㎡

○土地取得（売買・交換）

約11,600㎡

- ・旧伊勢農業協同組合敷地（平成20年度取得）
- ・旧伊勢地区医師会準看護学校敷地（平成22年度取得予定）
- ・旧伊勢市労働福祉会館敷地（平成22年度以降交換予定）

○現在の庁舎敷地の一部（駐車場用地）

約7,000㎡

※別紙1「伊勢庁舎建設工事に伴う土地取得等について」参照

### (3) 新庁舎整備の概要

#### ① 総事業費

約42億円（用地取得費等を含む。）

※別紙2「総事業費内訳表」参照

#### ② 建築内容

○本館 鉄筋コンクリート造4階建（基礎免震構造） 延床面積 8,310.60㎡

1階 県税事務所、保健福祉事務所（事務室）

2階 農林水産商工環境事務所

3階 建設事務所

4階 県民センター、会議室

○別館 鉄筋コンクリート造2階建 延床面積 942.74㎡

1階 保健福祉事務所（栄養指導室、検査室等）

2階 児童相談所

○厚生棟 鉄骨造平屋建（既存建物の改修） 延床面積 634.50㎡

○その他附属棟（倉庫、車庫、犬舎） 延床面積 1,032.80㎡

※別紙3「新伊勢庁舎イメージパース」参照

※別紙4「新伊勢庁舎配置図」参照

#### (4) 工事の進捗状況

##### ① 杭工事（平成21年4月～10月）

杭工事施工のため試験掘削を行ったところ、地質調査結果から想定した杭を支える地盤の深さが、一部の箇所で想定と大きく異なることが判明し、杭長や基礎の形状の変更が必要となりました。このため、試験掘削等のデータを基に再度構造計算を行い、変更計画等所定の手続きを進めました。

この結果、工期が4ヶ月程度遅れ、杭工事の完了が10月になりました。

##### ② 隣接地の形状変化と対応（平成21年11月～平成22年1月）

本館の基礎工事中、建設工事現場隣接地の住民の方々から、住宅のドアの開閉不良、宅地地盤の亀裂や沈下などが発生したとの苦情が寄せられました。このため、県として、次のとおり対応しました。

- 住宅ドアの開閉不良、宅地地盤の亀裂等の発生に対しては、その都度応急的な補修工事を実施しました。
- 地盤の亀裂と家屋の状態を毎日継続して観測し、宅地の安全確認をしています。その結果、変動が収まったことが確認されました。なお、現在も安全確認は継続しています。
- 本館の基礎工事については、平成21年12月4日から工事を一時中止しています。
- 隣接地の形状変化の原因を究明するため、平成22年1月に地質調査と地質解析調査を実施しました。

##### ③ 原因の特定（平成22年2月～4月）

原因究明のための調査を受けて、平成22年2月に県土整備部内に調査チームを設置し、宅地地盤の形状変化の原因調査を実施したところ、基礎工事のために地下水を強制的に汲み上げたことが宅地地盤が沈下した原因であると特定しました。

##### ④ 工期の延長（平成22年4月）

当初の工期は平成22年5月19日までの予定でしたが、隣接地地盤の形状変化とその対応のために、工期を平成23年3月31日まで延長しました。

※別紙5「三重県伊勢庁舎本館等建設工事スケジュール」参照

#### (5) 今後の対応

形状変化が生じた隣接地の宅地地盤の盛土は締りがゆるく、また既存の擁壁が石積みや間知ブロックであることから、一般的な対策工法では、完全な補修工事を行うことは困難であると考えられます。

昨年12月以降、県の対応方針等について、住民説明会を開催してきましたが、今後は移転も視野に入れて住民の方々との補償の合意形成に向けて協議していきます。このため、補償の基礎となる家屋や宅地の調査を実施します。

なお、住民の方々への対応については、県土整備部を主体に連携をとりながら行っていきます。

### 3 尾鷲庁舎の耐震化について

#### (1) 工事の概要

尾鷲庁舎は平成22年度から耐震化工事を行います。

また、この工事に併せ、段差解消等のバリアフリー化工事も実施します。

#### ① 耐震化スケジュール

- ・平成20年度 基本設計、補強計画及び地質調査
- ・平成21年度 実施設計
- ・平成22年度 8月工事着工予定
- ・平成23年度 6月工事完了予定

#### ② 工法

外面に鉄骨ブレースを取り付ける耐震補強工法（在来工法）で実施します。

（参考）耐震補強工法（在来工法）のメリット

免震工法など他の工法に比べ、工期が短く、全フロアにおいて居ながら施工が可能であり、仮設庁舎が不要です。

#### (2) 事業費

設計監理等委託料を含む事業費は、約5億5千万円です。

（事業費内訳）

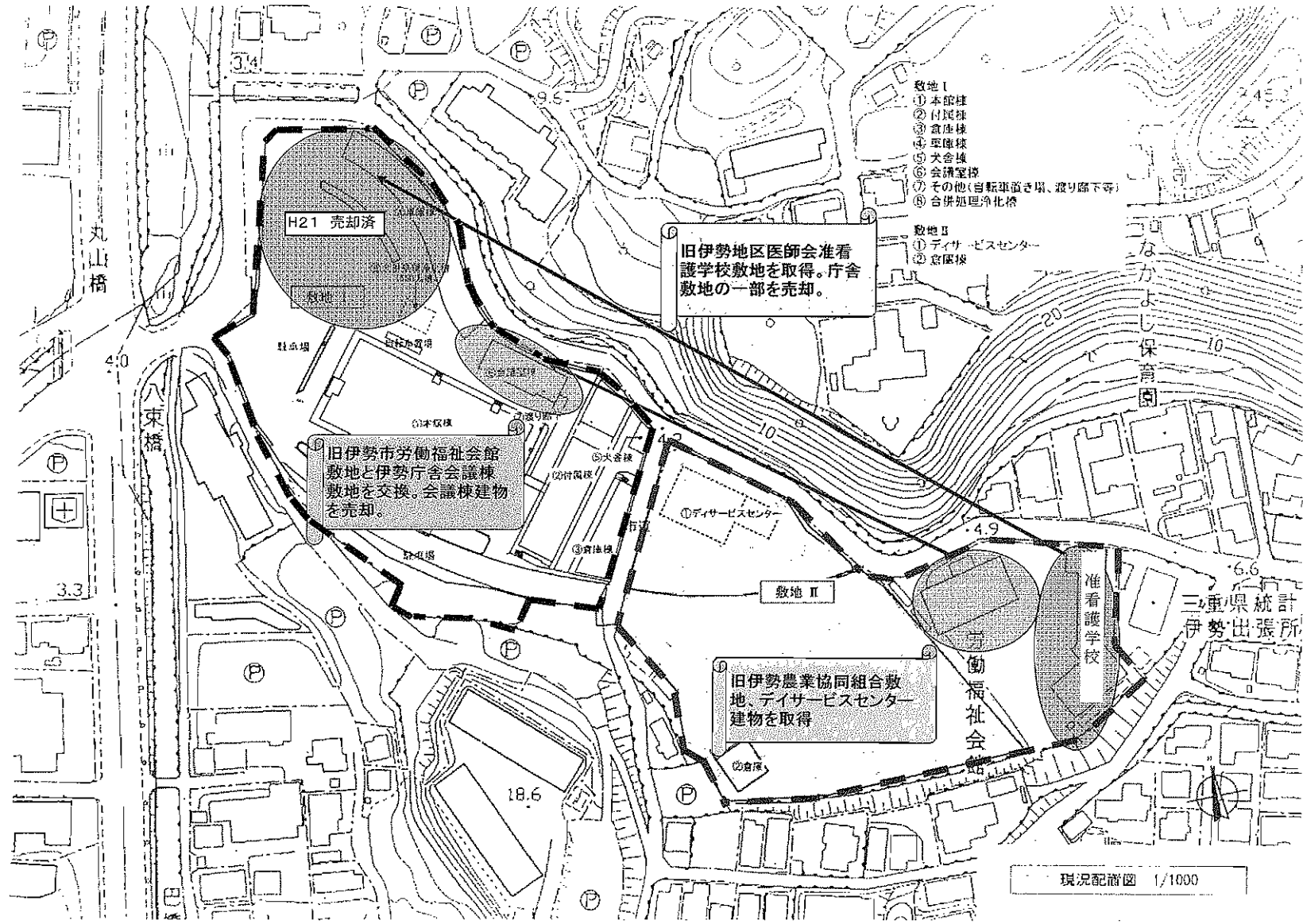
（単位：百万円）

項目	事業費計	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
工事費	513	—	—	350	163
委託料	38	14 (基本設計等)	10 (実施設計)	10 (工事監理)	4 (工事監理)
合計	551	14	10	360	167

（参考）尾鷲庁舎の概要

- ① 名称 三重県尾鷲庁舎本館
- ② 延床面積 5,246.82㎡
- ③ 構造 鉄筋コンクリート造 地上6階建
- ④ 竣工 昭和49年12月

別紙1 伊勢庁舎建設工事に伴う土地取得等について



- 敷地Ⅰ
- ① 本館棟
  - ② 付属棟
  - ③ 倉庫棟
  - ④ 聖徳殿
  - ⑤ 大会棟
  - ⑥ 会議室棟
  - ⑦ その他(自転車置き場、瀝り廊下等)
  - ⑧ 合併処理浄化槽

- 敷地Ⅱ
- ① デイサービスセンター
  - ② 倉庫棟

旧伊勢地区医師会准看護学校敷地を取得。庁舎敷地の一部を売却。

旧伊勢市労働福祉会館敷地と伊勢庁舎会議棟敷地を交換。会議棟建物を売却。

旧伊勢農業協同組合敷地、デイサービスセンター建物を取得

現伊勢庁舎敷地

新庁舎本館等建設予定地

現況配置図 1/1000

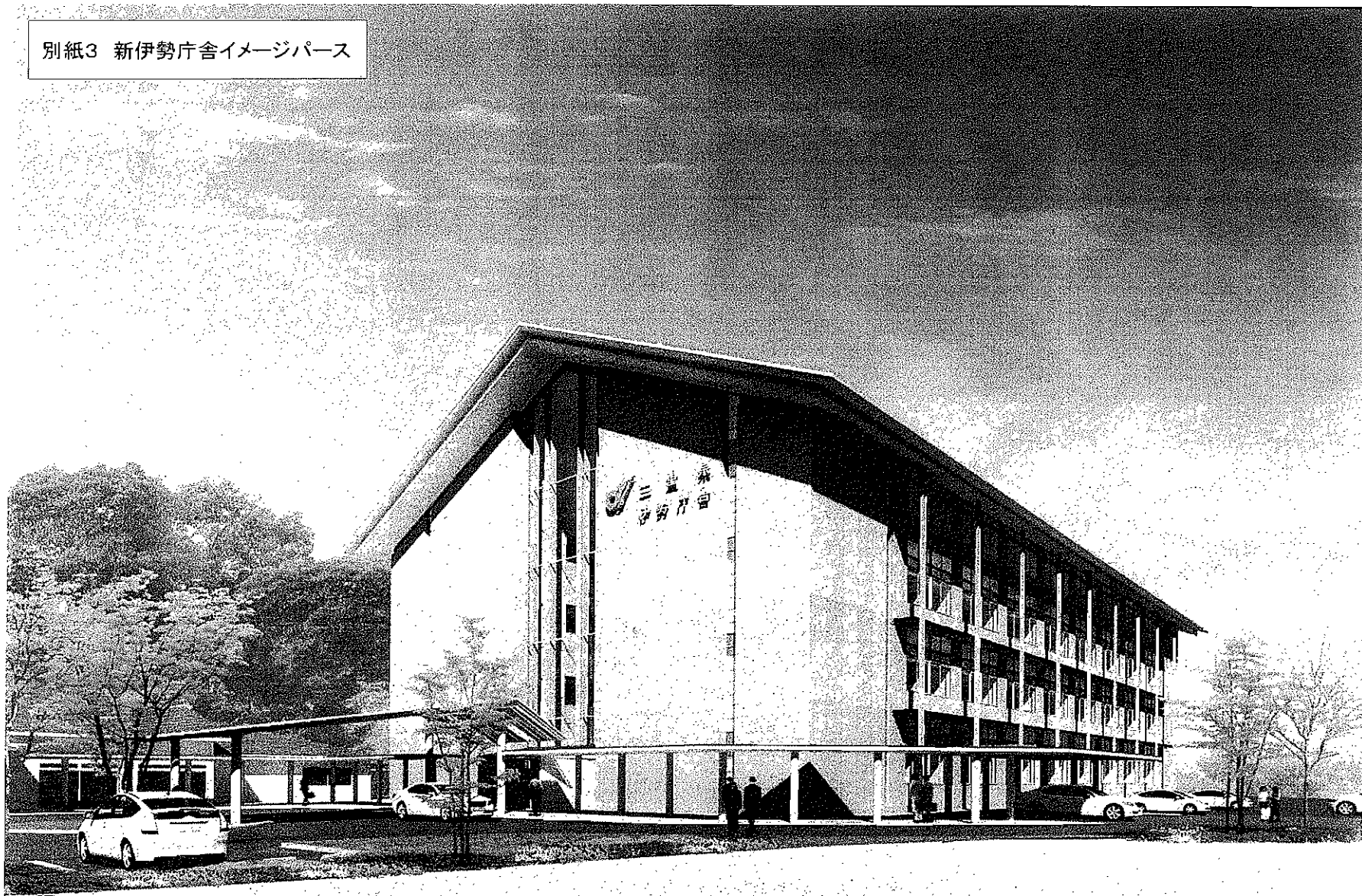
別紙2 総事業費内訳表

地域庁舎整備事業費(伊勢庁舎建設工事関係)

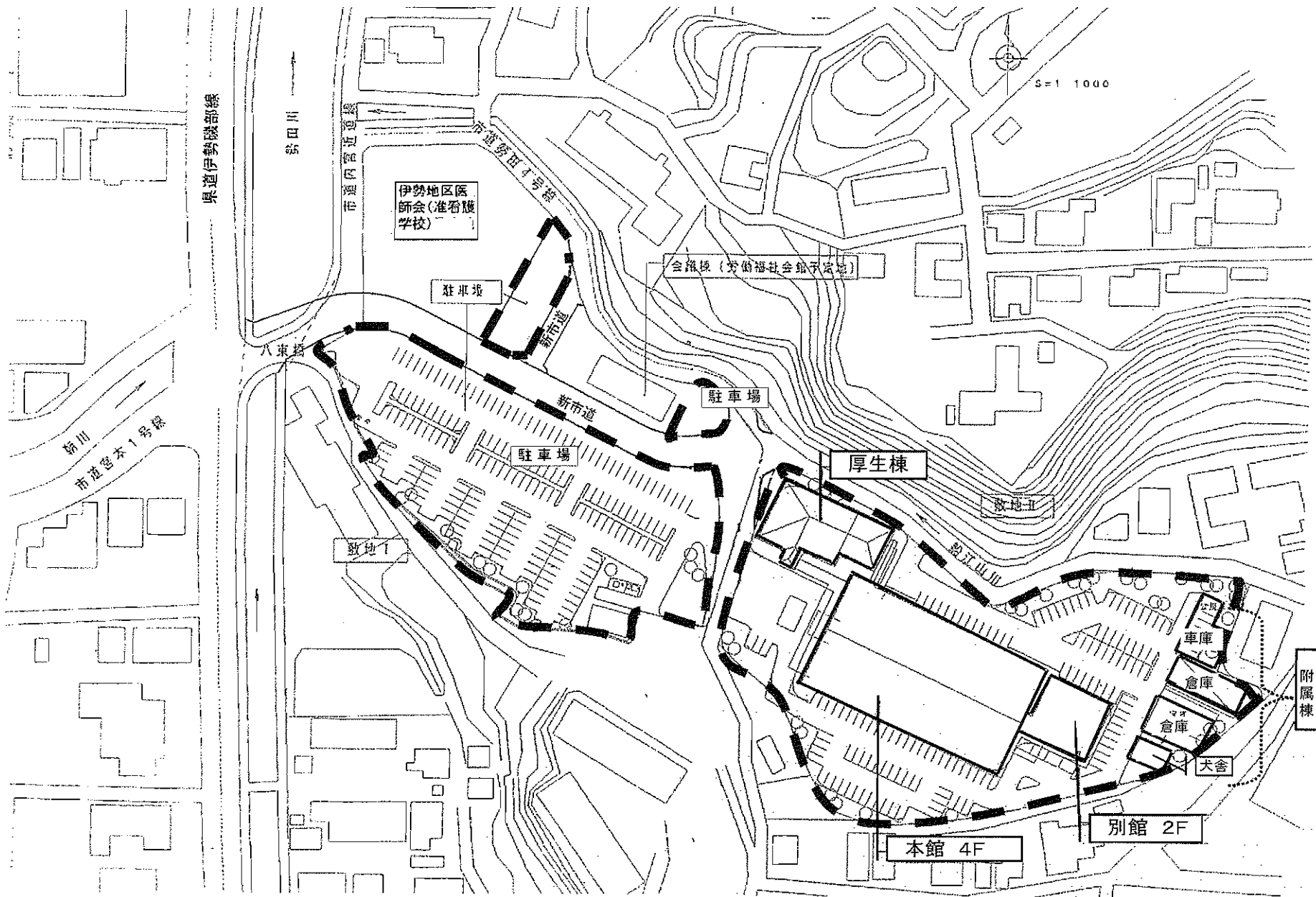
(単位:百万円)

年度等 節	事業費計	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度以降
工事請負費	3,341	0	299	1,067	1,720	254
伊勢庁舎本館等建築工事 伊勢庁舎附属棟建築工事など						
委託料	170	75	4	32	44	15
伊勢庁舎建築工事实施設計業務委託 伊勢庁舎本館等建築工事監理業務委託など						
公有財産購入費	602	0	480	0	122	0
旧伊勢農協協同組合敷地 旧伊勢地区医師会准看護学校敷地						
その他	117	1	1	10	17	88
事務費(旅費、需用費、備品購入費など)						
合計	4,229	76	784	1,110	1,903	357

別紙3 新伊勢庁舎イメージパース



別紙4 新伊勢庁舎配置図



別紙5 三重県伊勢庁舎本館等建設工事スケジュール

	工事名	20年度			21年度												22年度																					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3										
三重県伊勢庁舎	本館等建設工事 ・本館等建築工事 ・本館等電気設備工事 ・本館等機械設備工事 (本館、別館、犬舎等)																																					
	新厚生棟改修工事 (IBJAデイサービスセンター改修)																																					

- その他 県実施工事
  - ・附属棟建築工事
  - ・現庁舎解体工事
  - ・外構工事





## 13 県有財産の有効活用について

### 1 第2次県有財産利活用計画について

県有財産の有効活用を推進することを目的に、平成21年度から平成23年度までの3年間を計画期間として「第2次県有財産利活用計画」を策定し、計画の着実な推進を図っています。基本的な方針及び取組は、次のとおりです。

#### ① 県有財産の有効活用

未利用財産や今後未利用となる見込みの19施設については、個別利活用計画に基づき、有効活用を図ります。また、本庁舎等行政財産の余裕スペースを活用し、広告掲出等により収入確保等を図ります。

#### ② 未利用資産の積極的な売却等

計画期間内の売却目標額を「約6億円」と設定しています。また、売却困難な土地等については貸付を行っていきます。

#### ③ 施設の適正な維持保全

施設のライフサイクルコストの分析や県有施設の計画的な保全を行うことなどにより、施設保全コストの縮減・平準化を図ります。また、外部委託業務における総合評価一般競争入札の活用や施設情報の標準化・共有化を図ります。

また、県庁各部局関係室長を構成員とする「県有資産有効活用等検討会議」において、定期的に計画の実施状況の把握、検証、評価等を行い、計画の進行管理を行っています。

### 2 平成21年度の主な実績について

#### (1) 県有財産の有効活用

行政財産の余裕スペースの貸付を可能とするため三重県公有財産規則を改正し、平成21年4月から施行しました。

これを受けて本庁舎及び栄町庁舎において新たに自動販売機設置場所の貸付を行うために、平成22年3月に、一般競争入札を実施し、業者の選定を行いました。

**【本庁舎及び栄町庁舎での自動販売機設置場所貸付の一般競争入札実施結果】**

貸付金額：3,600,999円

貸付期間：平成22年4月1日～平成25年3月31日（3年間）

貸付場所：本庁舎県民ホール 1台 2㎡、栄町庁舎ロビー 1台 2㎡  
計 2台 4㎡

※ 従来の行政財産の目的外使用許可による使用料（3年間で120,135円）  
に比べ、約30倍の収入となりました。

今後、県有施設に既に設置されている自動販売機（332台）については、

- ① 身体障害者福祉法、母子及び寡婦福祉法等の法令により、県に設置を許可するよう努力義務が課せられている福祉団体等が設置する自動販売機
  - ② 指定管理者制度を導入している施設に当該指定管理者が設置する自動販売機
  - ③ 施設内の食堂、売店等が経営上一体的に設置している自動販売機
- を除いて一般競争入札による貸付への移行が可能であると考えています。

平成23年度からの貸付に向け、各部局と協議を行い、公募基準を策定し、本年度中に一般競争入札を実施できるよう全庁的に取り組みます。

**（2）未利用資産の積極的な売却等**

**【平成21年度未利用資産の売却実績】**

件数 9件（「旧職員住宅渋見」ほか）

売却総額 約3億7,200万円

平成22年度以降も引き続き未利用資産の売却に取り組んでいきます。

※参考 第1次「県有財産利活用計画」（計画期間：平成18年度～平成20年度）

未利用資産の売却目標額 約10億円

未利用資産の売却実績 約11億円

**（3）施設の適正な維持保全**

本庁舎及び地域庁舎の清掃警備委託業務において、総合評価一般競争入札を実施するとともに、仕様書・設計書の共有化を行いました。