

総務地域連携常任委員会（所管事項説明） 提出資料

目 次

◎所管事項

【行政運営】

- 1 三重県行財政改革取組について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 ワーク・ライフ・マネジメントについて・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 3 コンプライアンスの推進について・・・・・・・・・・・・・・ 7
- 4 職員の人材育成について・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 5 職員の健康管理について・・・・・・・・・・・・・・ 11
- 6 総務事務の集中処理について・・・・・・・・・・・・・・ 17

【財政運営】

- 7 三重県財政の現状について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 別冊
- 8 県税収入について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19
- 9 県税未収金対策について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
- 10 税外の未収金対策について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25
- 11 県有財産の有効活用等について・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29

【別冊資料】

- 平成 27 年度「三重県行財政改革取組」具体的取組 年度実績（確定版）
- 第二次三重県行財政改革取組
- 「三重の財政（平成 28 年 第 1 回）」

平成 28 年 5 月 20 日

総 務 部

1 三重県行財政改革取組について

1 現状（概要）

(1) 「三重県行財政改革取組」（取組期間：平成 24 年度～27 年度）

「三重県行財政改革取組」では、「自立した地域経営」を実現することにより、「みえ県民力ビジョン」の着実な推進につなげるため、「人づくりの改革」、「財政運営の改革」、「仕組みの改革」の3つを取組の柱とし、52の具体的取組を進めてきました。

この結果、予定していたすべての具体的取組を達成するとともに、全体としては効率的・効果的な県政運営のためのベースとなる基本的な仕組み等が整備され、一定の成果があがっていることを確認しました。

しかしながら、今後も引き続き厳しい行財政環境が予想されることから、この期間に取り組んだ変革をふまえ、継続的に取り組むとともに、社会情勢の変化等によって、さらなる改革の推進が求められているものについては、「第二次三重県行財政改革取組」において取組を進めることとしました。

(2) 「第二次三重県行財政改革取組」（取組期間：平成 28 年度～31 年度）

「第二次三重県行財政改革取組」では、これまでの取組の検証と現在の社会経済情勢をふまえ、これまで進めてきた「三重県行財政改革取組」において残された課題への対応など、県民の信頼をより高めるための取組は継続しながらも、県民との「協創」の取組の推進や、現場重視で県民に成果を届けるための取組の推進といった、県民の皆さんとともに進める県政運営の変革に重点を置いた取組を推進していくこととしています。

具体的には、「協創・現場重視の推進」、「機動的で柔軟かつ弾力的な行財政運営」、「残された課題への的確な対応」の3つを取組の柱として、11の具体的取組を定め、県民サービスの向上に向けて、「みえ県民力ビジョン」の基本理念を実現するための県政の展開として掲げた「県政運営の基本姿勢」に基づく変革を、ポイントを絞って重点的に進めることとしています。

2 今後の予定

「第二次三重県行財政改革取組」に掲げた11の具体的取組について、ロードマップ（工程表）に整理した工程に基づき、知事を本部長とする「三重県行財政改革推進本部」を中心に、積極的な推進及び適切な進行管理を行っていきます。

また、取組の進捗状況については、わかりやすい形でとりまとめ、県議会に報告するとともに、ホームページなどを通じて県民の皆さんにお知らせします。

2 ワーク・ライフ・マネジメントについて

1 ワーク・ライフ・マネジメントの概要

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を通じて、一人ひとりが働きがいや生きがいを持てる活力ある社会としていくために、それぞれの組織が、構成員一人ひとりのライフステージに応じたキャリアデザインの実現を支援できる職場環境とすることで、個々の能力を最大限に引き出し、多様な人材が集まる健全な組織としていくことが求められています。

こうしたことから、職員一人ひとりが限られた時間の中で、それぞれのライフサイクルや人生設計に応じて必要とされる活動にも的確に対応し、これまで以上に県民のみなさんにとって価値の高い成果を提供できる「ワーク」と「ライフ」の高度な両立が実現できるよう、平成 26 年度から組織的な取組としてワーク・ライフ・マネジメントを推進しています。

2 平成 28 年度の取組

(1) ワーク・マネジメントの推進

平成 31 年度に向けて時間外勤務時間や超長時間勤務者^{*}を削減する取組を推進するため、部局長・所属長のリーダーシップの発揮のもと、管理職が中心となって、業務の選択と集中を明確にした業務削減・プロセス改善などの業務見直しを積極的に推進し、業務遂行の効率化を図り、サービス残業につながらない時間外勤務の削減に取り組みます。特に超長時間勤務者の削減に向けては、単年度の目標を設定し、職員の健康管理の観点から重点的に取り組むこととします。

【全庁目標】

(平成 31 年度時点) 平成 25 年度の時間外勤務実績から 30%の削減

(平成 28 年度) 平成 25 年度の超長時間勤務者数から 50%の削減

^{*}年間の時間外勤務時間数が 500 時間を超える職員

(2) ライフ・マネジメント支援の推進

年次有給休暇等の取得促進を図り、職員の「ライフ」の充実をサポートできる職場環境を整えるとともに、職場全体で育児参画や介護従事を応援する風土づくりの推進に取り組みます。次世代育成支援については、「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画」にしたがい、着実に推進していきます。また、介護支援に関する情報提供を行うとともに、ライフプランセミナーにおいても介護に関するセミナーを開催するなど、職員の介護に関する理解の向上を図っていきます。

【全庁目標(平成31年度時点)】

年休取得時間 115 時間以上

夏季休暇取得率 100%

男性職員の育児休業取得率 25%

男性職員の育児参加休暇取得率 100%

「1 ワーク・マネジメントの推進」、「2 ライフ・マネジメント支援の推進」の目標達成期間については、基本的にライフ・マネジメント支援の一つとして推進する「次世代育成のための三重県特定事業主行動計画」の計画期間(平成27年度～平成31年度)とあわせたものとしています。

(3) 意識・組織風土改革の推進

「ワーク」においても、「ライフ」においても充実感を持って自己実現していくことの重要性を「ワーク・ライフ・マネジメントシート」の活用等により、所属長と職員との共有を促進し、相互支援を促進する職場風土づくりを進めます。

また、平成27年度に実施した朝型勤務に対する意見や公務への影響もふまえ、具体的な実施内容や実施時期について、引き続き制度の充実を図る方向で労使で検討したうえで取組を継続し、業務の効率化や意識・組織風土改革を進めます。

【全庁目標】「日本一、働きやすい県庁(しょくば)アンケート」

ワーク・ライフ・マネジメントに関する項目の満足度

前年度実績以上

(参考)

項目	平成27年度 実績(速報)	平成26年度 実績	平成25年度 実績
一人あたり時間外勤務時間数	205時間	204時間	221時間
超長時間勤務者数	243人	260人	394人
一人あたり年休取得時間数	109時間	112時間	101時間
男性職員の育児休業取得率	14.63%	16.04%	13.04%
男性職員の育児参加休暇取得率	87.80%	90.57%	83.70%

ワーク・ライフ・マネジメントにおける推進項目

分類	大項目	中項目	小項目	具体的な取り組み
ワーク・マネジメントの推進	効率的・効果的な業務の推進	業務改善の推進	業務の重点化と業務削減・プロセス改善等の推進	組織マネジメントシートを活用した業務改善の推進
			時間外勤務の削減	きめ細かな時間外マネジメント
		効率的なマネジメント実施に向けた優良事例の共有		「今日の大事」の明確化など、効率的な業務遂行やマネジメントに有効な優良事例の紹介
		定時退庁の促進		ノー残業デー・定時退庁強化週間の推進
		サービス残業の防止	サービス残業ホットラインの設置とサービス残業根絶に向けた調査分析の実施	
	タイムマネジメント能力向上	研修の実施	タイムマネジメントにかかる能力の向上を図る研修・セミナーの実施	
ライフ・マネジメント支援の推進	ライフにかかる時間確保の支援	休暇取得促進	年間取得計画の策定	リフレッシュ休暇（年休の連続取得）やメモリアル休暇の取得計画や年休の取得目標の策定
			休暇制度周知	休暇制度の再周知
	次世代育成支援	男性職員の育児参画の促進	男性職員の育児休業取得・育児参加休暇取得の促進	育児参画計画書等を活用した取得促進に向けたコミュニケーションの促進 所属長の組織マネジメントシートに取得促進を明記
			妊娠中及び産育休取得職員への配慮	職員の出産・育児・職場復帰支援 育児参画計画書等を活用した出産・育児・職場復帰等の支援に向けたコミュニケーションの促進
		育児休業等を取得しやすい環境整備	管理職による支援の推進	イクボスの推進
			代替職員の確保	育児休業等取得者の代替職員の確保
		次世代育成を支援する意識の醸成	次世代育成を推進するための職員の意欲喚起	こども参観（パパ、ママの職場を見学）
	産育休取得職員への支援	情報共有、精神面での負担軽減		産育休取得者へのメールマガジンの送信 交流会、ネットワークづくり
仕事と介護の両立支援				介護を行う職員の両立支援の環境整備
意識・組織風土改革の推進	ワーク・ライフ・マネジメントの浸透	ワーク・ライフ・マネジメントの考え方の共有	ワーク・ライフ・マネジメントにかかる対話の促進	WLMシート等を活用した面談の実施
			ワーク・ライフ・マネジメントの取組の趣旨や目的等の浸透	啓発資料やイントラホームページの充実
			朝型勤務の実施 （具体的な実施内容については、今後検討）	

3 コンプライアンスの推進について

平成 24 年度の港湾改修工事にかかる不適正事務の発生以降、職員のコンプライアンスの意識向上に向けて取り組んできましたが、平成 27 年度においても盗撮、窃盗や病気休暇の不正取得等の不祥事及び文書の誤送付、公表資料の誤りや印刷物の校正漏れ等の事務処理ミス事案が発生しています。

このことから、引き続き、事務処理ミスの防止も含め、「コンプライアンスの日常化」に取り組み、コンプライアンスを常に意識した業務推進とすることを県庁の組織文化、風土として定着させていきます。

1 コンプライアンスの日常化の取組

(1) コンプライアンス推進チームの運営

平成 28 年度も引き続き推進チームを設置し、コンプライアンスの日常化取組の進行管理、取組支援を行います。

- ・コンプライアンス推進施策の検討
- ・コンプライアンス・ミーティングの題材検討、進捗管理
- ・研修資料の検討、事例研究等
- ・部局におけるコンプライアンス推進のサポート

(2) 組織マネジメントシートへの「コンプライアンス確立に向けた取組」への記載及び実施（各所属）

全庁的に行うコンプライアンス・ミーティングとは別に所属独自の取組を実施します。

(3) コンプライアンス・ミーティングの実施（各所属）

4カ月に一度、年3回実施します。

【実施方法】

- ① 題材は、コンプライアンス推進チームから提供されたもの、コンプライアンスハンドブックや不適切な事務処理事案の発生メール等を参考に各所属で考えたものを活用します。
必要に応じて、コンプライアンス推進チームが参考資料を提供します。
- ② 各回の実施状況は、コンプライアンス推進チームで取りまとめ、各所属へフィードバックします。

(4) 職員研修

- ① 職員研修センターにおける階層別研修（平成 27 年度は延べ 30 回 1054 人受講）
- ② 部局の独自研修

(5) コンプライアンスハンドブックの更新

コンプライアンスハンドブックに、新しく発生したコンプライアンス関連事例等を追記するとともに、職員に周知することで、コンプライアンス意識の向上とハンドブックの有効活用を図ります。

(6) 三重県職員クレドカードの活用（企画課と協働）

- ① 新規入庁者への配付
- ② 幹部職員による庁内放送の実施

(7) その他

- ① コンプライアンスチェックシートの活用
- ② 法曹有資格者によるコンプライアンス意識、法令習熟度向上のためのメルマガ
- ③ 不当要求行為への対応手引きの周知

2 リーガル・サポートとの連携

(1) 研修

- ① 出前研修
部局、所属等からの依頼によるコンプライアンス意識、法令習熟度向上研修の実施
- ② 職員研修センターの研修（法務・文書課）
採用2年目研修、課長補佐級昇任時研修など
- ③ 定期的な法務研修

(2) メルマガ 1 (7) 参照

(3) リーガル・サポート冊子の周知、活用促進

(4) 法務・文書課ホームページ等による情報提供

イントラネットの法務・文書課ホームページやグループウェアを活用し、情報提供の充実を図ります。

(5) 法律相談

3 その他

・チェック機能の向上 ～事務処理ミスゼロに向けて～

- ① チェック計画の協議
- ② 組織マネジメントシートの活用
- ③ M I E 職員カアワードの活用
- ④ 危機管理推進者会議の活用

4 職員の人材育成について

1 「三重県職員人づくり基本方針」による人材育成の推進

県職員に求められる人材像や能力を明確にし、人材育成の手法や進め方を示す「三重県職員人づくり基本方針」を平成24年12月に策定しました。同方針では、これまでの「職員の自主性に任せた人材育成」から「組織が積極的に関与する人材育成」にシフトし、対話を通じて組織全体でより積極的に職員に働きかける「みんなで行う人づくり」に取り組むこととしています。平成25年度から、仕事を通じた人材育成（OJT）を人材育成の最も重要な柱として位置づけることとし、人事、組織、職場環境、研修等の様々な分野において、関係部局等がそれぞれの役割を分担かつ連携しあうことで、組織全体で人材育成に取り組んでいます。また、職員が県民と共に「協創」の取組を進めることができるよう、その理念・必要性を徹底するとともに、スキルの向上に向けた人材育成を進めます。

なお、「三重県職員人づくり基本方針」については、平成28年度において、検証・見直しを行い、社会情勢の変化等に対応した、より効果的な人材育成の取組についてさらに検討します。

さらに、県民から信頼される人づくりに取り組むため、コンプライアンスの意識を高める研修の実施などにより、コンプライアンスの確立に努めています。

2 職員研修

職員研修センターでは、「三重県職員人づくり基本方針」をふまえて策定した「三重県職員研修基本計画（平成25年3月）」に基づき、職員に必要とされる能力や資質の向上が図れるよう、計画的・効果的な職員研修を実施しています。

具体的には、基本的知識及び技能等を段階的に習得する「基本研修」、組織を管理監督するマネジメント層に対する「管理監督者研修」、職場での人材育成を支援するための「OJT支援研修」、職員に必要な能力を磨き上げる「ブラッシュアップ研修」等を行っています。

3 人事評価

(1) 管理職員の人事評価制度

職員の育成・能力開発と勤務状況の公正な人事への反映を目的として、管理職員を対象に平成12年度から「管理職員勤務評定」を実施しています。

評価者は評価結果に基づき、指導・助言を行い、適切な能力開発を効果的に進めることとしています。

また、この評価結果を、勤勉手当や昇給に反映させているところです。

(2) 管理職員マネジメント支援制度

管理職員自らの所属マネジメントについての「気づき」を促し、職場運営の改善やマネジメント能力の向上を図ることを目的として、「管理職員マネジメント支援制度」を実施しています。

この制度は、課長等管理職員の日常の職務行動に対する所属職員の意見を調査するもので、その調査結果を管理職員にフィードバックすることで、管理職員は自らの行動を振り返り、職場運営の改善やマネジメント能力の向上に生かしています。

(3) 一般職員の人事評価制度

一般職員の評価制度については、平成 20 年度から試行してきましたが、地方公務員法の改正等を踏まえ、「県職員育成支援のための人事評価制度」を平成 27 年度から本格実施し、評価結果を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用しています。

(4) 一般職非常勤職員の人事評価制度

地方公務員法の改正等を踏まえ、「一般職非常勤職員育成支援のための人事評価制度」を平成 28 年度から本格実施し、評価結果を任用、分限その他の人事管理の基礎として活用します。

(5) 今後の対応

今後とも、職員の理解と納得が得られるよりよい制度となるよう努めながら、制度の適切かつ円滑な運用を図り、能力や実績に基づく任用と処遇に取り組んでいきます。

5 職員の健康管理について

1. 健康管理事業

(1) 健康の管理と保持増進

三重県職員安全衛生管理規程に基づき、定期健康診断を実施し、健診結果による健康指示区分を決定するとともに、有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定業務従事者健康診断、希望者を対象とした各種がん検診等も実施しています。

さらに、職員の心身両面にわたる健康の保持増進を行うことを目的として、職員自らが行う「積極的なところと体の健康づくり」のためのメンタルトレーニングや生活習慣病対策、栄養管理などの事業を実施しています。

(2) 過重労働対策

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. メンタルヘルス対策

(1) 現在の取組

メンタル疾患は、職員自身がこころの不調を抱えていても気づかない、気づいても周囲の人に打ち明けることができない、また、管理監督者をはじめ周囲の人が対処の仕方を知らないなどが原因で、早期発見・早期対応が困難な状況もあります。

また、復職しても再病休、再休職となる職員もいることから、確実な職場復帰に向けた取組が必要となっています。

このため、福利厚生課の「ここからルーム（健康開発室）」を拠点に「三重県職員メンタルヘルスケアシステム」（別紙1）に基づき、こころの健康の保持増進（一次予防）、早期発見・早期対応（二次予防）、職場復帰と再発防止（三次予防）の総合的な対策により、メンタル疾患の予防と復職支援に取り組んでいます。

〔主な取組〕

① 予防

職員自らがこころの健康づくりを行うセルフケアの支援事業を重点的に実施するとともに、特にメンタルヘルスを組織の課題と位置づけ、管理監督者への研修等もあわせて実施しています。

② 復職支援

「メンタルヘルスサポートシステム」（別紙2）を活用し、職員の状況に応じた療養相談や定期面接等を実施するとともに、円滑な職場復帰と再発防止をサポートしています。

③ 再発防止

マイナス思考をプラス思考に改善することにより、職場でのコミュニケーション能力を高め、ストレスのコントロールや対人関係を円滑にできる力を身につけていくためのカウンセリングを平成 25 年度から実施しています。

④ アルコール相談等

不適切な飲酒習慣はメンタル疾患と深い関わりがあるため、課題を持つ職員をより多く相談につなげることを目的として、管理監督者及び一般職員向けの研修会などを開催しています。

(2) ストレスチェック制度の導入

① 制度の概要

仕事による強いストレスが原因でメンタル疾患を発症し、労災認定される労働者が増加傾向にあり、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することが重要な課題となっていることから、「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成 26 年 6 月 25 日公布・平成 27 年 12 月 1 日施行）において、心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）及びその結果に基づく面接指導の実施等が事業者へ義務付けられました。

この制度は、労働者のストレスの程度を把握し自身のストレスへの気づきを促すとともに、働きやすい職場づくりを進めることによって労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止すること（一次予防）を主な目的としており、従業員 50 人以上の事業場の事業者は、年 1 回実施しなければならないこととされています。

② 三重県における取組

ストレスチェック制度は、「三重県職員メンタルヘルスケアシステム」における「セルフケア」と「県組織内産業保健スタッフによるケア」の中心的な取組となるものです。

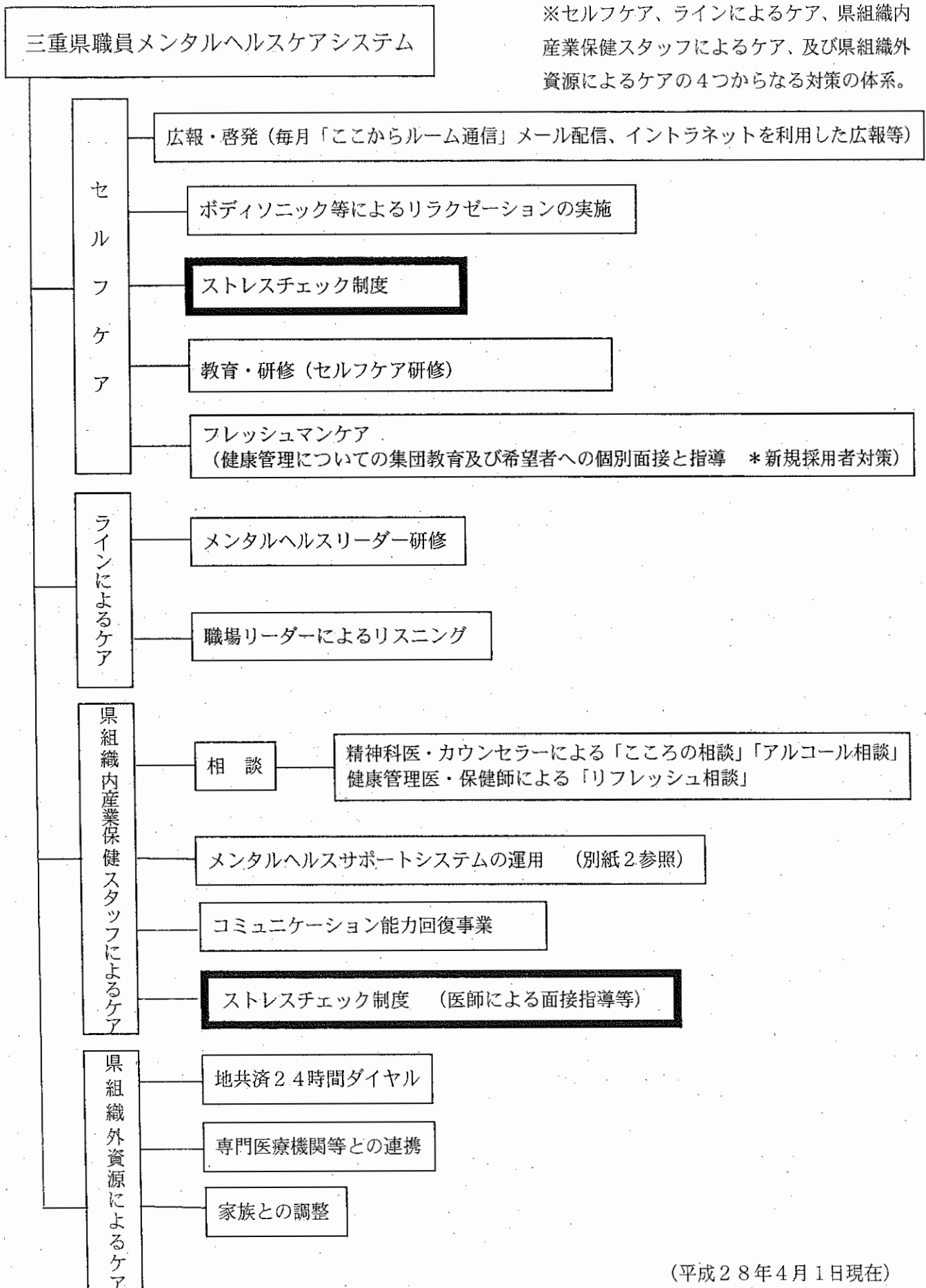
定期的に職員のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知することで、自らのストレスに気づきを促すとともに、ストレスの高い職員を早期に発見し医師による面接指導につなげることで、職員のメンタルヘルス不調の未然防止に取り組んでいきます。

また、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価することで、ストレスにつながる要因の低減に資するよう検討していきます。

現在、平成 28 年度からの運用にあたり、実施体制を整備し、職員や所属長等に対する制度の周知を図っているところです。

(別紙1)

※セルフケア、ラインによるケア、県組織内産業保健スタッフによるケア、及び県組織外資源によるケアの4つからなる対策の体系。



(平成28年4月1日現在)

三重県職員メンタルヘルスカケアシステム

メンタルヘルスサポートシステム

※病休者及び退職者に対して、速やかで確実な職場復帰とメンタル疾患の再発防止を図るため、相談・助言指導・職場復帰時における関係者との調整を行うシステム。

療養相談

健康管理医、健康指導員が中心になり、主治医の了解の下、面接形式で行う。必要に応じ、精神科医師やカウンセラーの面談も行う。

職員精神保健健康審査会

審査会は、精神科医師、人事担当課長、職員労働組合の代表、健康管理医で構成し、退職者が復職を希望し、主治医も復職を承認した場合、復職の可否を審議する。

調整会議

復職を希望する職員、家族、所属に対し、健康管理医、健康指導員、嘱託医師等が確実な職場復帰と再発防止を支援するため行う。

定期面接

復職をした職員に対し、健康管理医、健康指導員が中心となって助言指導、復職支援制度にかかる調整や相談を行う。

復職支援制度

復職をした職員の職場における業務を支援するため、ケア職員による相談や、サポート職員を置く。

復職後ケア

定期面接や復職支援制度を実施している間、所属長は復職をした職員の状況を定期的に健康管理医に報告する。

(平成28年4月1日現在)

(参考)

職員の病気休暇・休職とメンタル疾患の状況

【平成27年3月末現在】 (単位:人、%)

年度	連続1ヶ月以上の病休者・休職者					
	三重県		全 国		メンタル疾患比率	
	実数	左のうち メンタル	実数	左のうち メンタル	三重県	全 国
21	154	82	10,752	5,720	53.2	53.2
22	151	77	10,305	5,494	51.0	53.3
23	142	70	10,115	5,426	49.3	53.6
24	110	64	9,715	5,397	58.2	55.6
25	131	71	9,768	5,427	54.2	55.6
26	131	67	9,877	5,523	51.1	55.9

※ 県の数値は、知事部局、各種委員会（公安委員会、教育委員会除く。以下同じ。）、企業庁、病院事業庁及び四日市港管理組合の集計数。

※ 全国の数値は、都道府県及び指定都市。

6 総務事務の集中処理について

1 集中処理の現状

(1) 集中化の目的

限られた経営資源のもとで、今後も県民の皆さん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、簡素で効率的に組織を運営する必要があります。

このため、各部局や地域機関・県立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、平成22年度から総務事務室（現在は総務事務課）で集中処理するとともに、総務事務システムを導入することにより、事務処理の効率化・職員の利便性の向上を図っています。

(2) 対象業務

分 類	主 な 内 容
給与等関係 (総務班) (給与1班) (給与2班)	<ul style="list-style-type: none"> ・異動関係書類管理 ・履歴事項の変更処理 ・職員証の発行及び職員記章の管理 ・給与報告・支給事務（給与計算） ・時間外勤務手当事務 ・特殊勤務手当事務 ・諸手当（住居、扶養、通勤・単身赴任手当等）の認定事務 ・年末調整事務
旅費関係 (旅費班)	<ul style="list-style-type: none"> ・職員向け旅費の審査、支給事務 ・一部請求書作成事務（海外旅費）
福利厚生関係 (給与1班) (給与2班)	<ul style="list-style-type: none"> ・児童手当関連事務 ・財形貯蓄関連事務
共済関係 (給与1班)	<ul style="list-style-type: none"> ・共済組合の手続事務
社会保険関係 (給与2班)	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険、雇用保険関係事務
賃金・報酬職員関係 (賃金・報酬班)	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金・報酬支払事務 ・通勤手当認定事務 ・所得税関係事務（年末調整含む） ・社会保険、雇用保険関係事務

(3) 対象組織

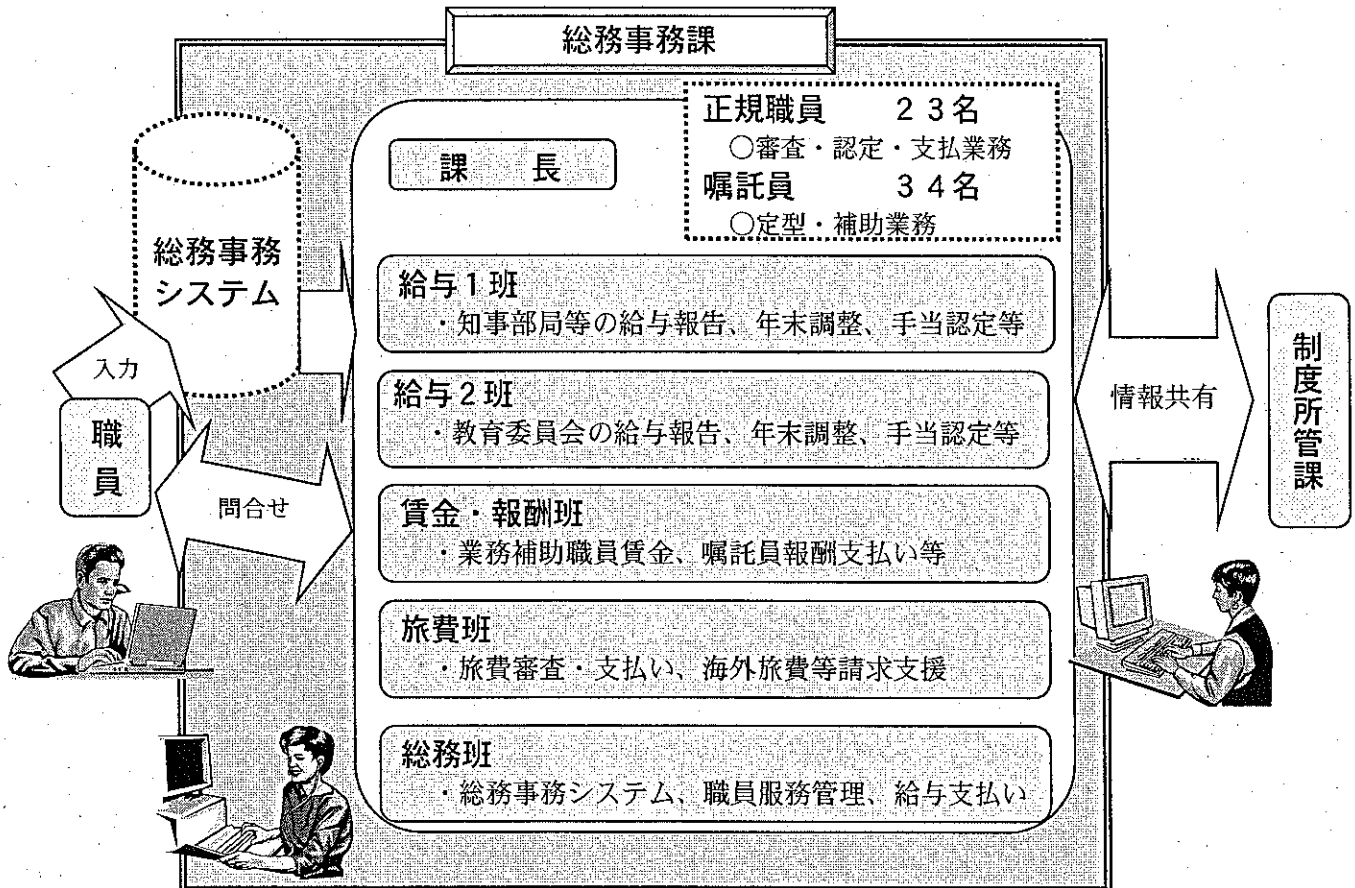
知事部局、教育委員会（事務局、県立学校）、各種委員会事務局、企業庁
 （対象職員数：約 14,000 人）

* 病院事業庁、公安委員会、教育委員会（小中学校）は対象外

2. 総務事務課の組織等

総務事務課概要

（三重県合同ビル1階に設置）



3 総務事務課の運営状況

(27年度実績)

・職員個々のパソコンから入力された申請等に対する認定や支給などの業務を行いました。

・手当認定	8,025 件	・年末調整	11,593 件
・旅費支給	170,686 件		

(28年度)

・年度当初に必要な手続や異動に伴う手当申請等は、適確に処理しています。
 今後も利便性向上に向けての改善や総務事務システムの安定運用に努め、適正かつ効率的に運営できるよう努めていきます。

8 県税収入について

1 平成27年度県税収入の状況と見込み（平成28年4月末現在）

平成27年度の県税収入額は、平成28年4月末現在で約2,423億9,200万円となっており、最終補正後予算額2,435億9,900万円に対する達成率は99.5%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、地方消費税が約114億3,100万円、法人事業税が約42億7,000万円、個人県民税（均等割・所得割）が約15億3,400万円、自動車取得税が約10億3,400万円の増収となっています。一方で、法人県民税が16億9,300万円の減収となっていますが、全体としては約158億7,900万円の増収となっています。

なお、地方法人特別譲与税を含めると約127億2,400万円の増収となります。

平成27年度県税収入状況（平成28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27年度 全税目合計	243,599 (273,811)	242,392 (272,580)	107.0 (104.9)	15,879 (12,724)	△1,207 △1,231	99.5 99.6
うち法人二税	50,779 (80,991)	53,522 (83,710)	105.1 (99.3)	2,577 (△578)	2,743 2,719	105.4 103.4
うち地方消費税	60,127	60,535	123.3	11,431	408	100.7
うち個人県民税	70,661	67,015	102.3	1,505	△3,646	94.8

【参考】平成26年度県税収入状況（平成27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	【参考】 平成27 年5月
	A	B			B-A	B/A×100	
平成26年度 全税目合計	228,773 (262,108)	226,513 (259,856)	106.5	13,801	△2,260	99.0	4,924
うち法人二税	50,837 (84,172)	50,945 (84,288)	112.1 115.3	5,479 11,193	108 116	100.2 100.1	1 1
うち地方消費税	47,456	49,104	127.8	10,670	1,648	103.5	
うち個人県民税	68,997	65,510	101.2	784	△3,487	94.9	3,790

※ 県税収入額は、各年度とも4月末現在の計数です。

※ ()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。

県 税 収 入 額 等 の 推 移

◎調定額、収入額の推移

	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27 (28年4月末)
調定額(億円)	2,172	2,094	2,114	2,154	2,232	2,365	2,518
(地方法人特別譲与 税を含む)	(2,265)	(2,298)	(2,335)	(2,382)	(2,509)	(2,698)	(2,820)
収入額(億円)	2,094	2,022	2,045	2,088	2,173	2,314	2,424
(地方法人特別譲与 税を含む)	(2,187)	(2,226)	(2,266)	(2,317)	(2,449)	(2,648)	(2,726)

※()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。

◎徴収率、収入率、不納欠損額、収入未済額等の推移

	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27 (28年4月末)
徴収率(%)	96.4	96.5	96.7	97.0	97.3	97.9	96.3
全国順位	20	17	18	16	16	14	-
収入率(%)	96.6	96.7	96.9	97.2	97.6	98.1	96.4
不納欠損額(億円)	5.1	4.3	3.9	4.8	4.9	4.7	3.8
収入未済額(億円)	73	68	65	61	54	45	90
収入未済額目標	73億円以内	72億円以内	67億円以内	64億円以内	60億円以内	54億円以内	45億円以内

※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)

9 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 27 年度（平成 28 年 4 月末現在）の県税の収入未済額は、約 90 億円で、昨年度同月より約 4 億 3 千万円減少しています。今後、出納整理期間中にさらに縮減し、最終的には昨年度決算額の約 45 億 5 千万円を下回るものと見込んでいます。

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あり、平成 26 年度決算では約 38 億円と収入未済額全体の約 83%を占め、個人県民税の徴収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について

（単位：百万円）

年度		H22	H23	H24	H25	H26 (注1)	H27 (注2)
収入未済額	県税計 (A)	6,836	6,536	6,069	5,445	4,546 (9,453)	(9,022)
	個人県民税 (B)	5,731	5,434	5,119	4,568	3,758 (7,517)	(7,163)
	構成比 (B/A)	83.8%	83.1%	84.3%	83.9%	82.7% (79.5%)	(79.4%)

注1) 各年度の数値は決算額。ただし、平成 26 年度の () 内は平成 27 年 4 月末現在の実績額。

注2) 平成 27 年度の () 内は平成 28 年 4 月末の数値。

2 個人県民税対策について

(1) 地方税法第 48 条に基づく個人住民税の直接徴収の取組（平成 22～26 年度）

① 取組の主旨

税込確保課の個人住民税特別滞納整理班に、平成 22 年～26 年度まで県内市町から派遣職員と滞納案件を受け入れ、地方税法第 48 条に基づく県による個人住民税の直接徴収を実施しました。同班には滞納整理業務に精通した県職員を配置し、滞納整理のノウハウを市町職員に継承しながら、困難案件も含めた大量の滞納整理を組織的に実施することで、派遣市町職員の滞納整理技術の向上による当該市町の徴収率の向上を図りました。

② これまでの取組成果について

同班設置以降 5 力年の処理額（自主納付、差押えによる徴収、市町の引継予告による自主納付及び納付約束等）は約 47 億円（処理率 82.4%）、徴収額は約 24 億円（徴収率 41.8%）となっており、非派遣団体の繰越滞納の徴収率が 20%台であることを考えると、派遣団体における個人住民税の滞納整理に関しては一定の成果を上げたといえます。

平成 27 年 4 月から三重地方税管理回収機構がこれまでの高額滞納事案に加え、個人住民税をはじめとする少額事案も対象とし、市町から派遣職員を受け入れ滞納整理を行う新たな取組を実施することに伴い、県は機構の機能に包含される同班について廃止し、より大きな成果の見込める機構の同取組に支援を行うこととしました。

(2) 個人住民税特別徴収の促進取組 (平成 21 年度～)

① 取組の主旨

平成 19 年度の税制改正による所得税から個人住民税への税源移譲に伴い、個人住民税の収入未済額が増加しました。

地方税法では、給与所得者に係る個人住民税は原則として特別徴収の方法によって徴収することとされているにも関わらず、34%の給与所得者が普通徴収となっていることが収入未済を発生させる要因の一つとなっていました (H21 時点。この時の普通徴収と特別徴収の徴収率の差は 7.9 ポイント)。

このような状況を踏まえ、普通徴収となっている給与所得者について特別徴収への切り替えを促進し、徴収率の向上を図ることにより、税収の確保に取り組んでいきます。

② これまでの取組と今後の対応

平成 21 年度に「個人住民税特別徴収加入促進研究会」を設置し、県内全市町と県が連携して特別徴収の加入促進に取り組み、事業所及び関係団体への訪問による協力依頼、チラシの配付による法令の周知を図ったところ、徐々に特別徴収への切替は進みましたが、依然として給与所得者の 3 割近くが普通徴収のままでした。

こうした状況を受け、同研究会において検討を重ねた結果、平成 26 年度から県内全市町が一斉に法令に基づく特別徴収義務者の指定を実施することとしました。

この決定に基づき、平成 25 年 10 月に指定予告通知書の発送を行い、平成 26 年 5 月に全市町一斉に指定の徹底を実施しました。

その結果、本県における平成 26 年度の給与所得者に占める特別徴収の割合は 86.1% (全国 2 位) となり、取組を開始した平成 21 年度から 20.1%、前年度から 13.0% 増加しました。平成 27 年度においても引き続き全国 2 位で、特別徴収の割合は 87.9% にさらに増加しました。

引き続き、広報活動による県民への周知、指定の実施に伴う問題点等の検証と改善策の検討、特別徴収義務者の滞納対策等について、個人住民税特別徴収加入促進研究会を中心に市町と連携し取組を進めていく予定です。

給与所得者のうち徴収方法別の割合・人数

	特別徴収	普通徴収
平成21年度 (取組開始)	66.0% 約47万人	34.0% 約24万人
平成25年度	73.1% 約50万4千人	26.9% 約18万5千人
平成26年度 (指定の徹底)	86.1% 約59万1千人	13.9% 約9万6千人

3 その他の主な税収確保対策について

(1) 県税の高額滞納案件の整理 (平成 16 年度～平成 27 年度)

県税の高額案件のうち困難事案を指定案件とし、県税事務所と税収確保課が連携し積極的な滞納整理を進めてきました。平成 28 年度からは、指定案件制度を廃止し、高額案件のすべてを対象とし、県税事務所の行う滞納整理へ機動的支援を行う制度に改めました。

【平成 27 年度の指定案件の状況】	
◇指定案件額	約 1 億 7,235 万円 (本税額)
◇うち処理額	約 1 億 970 万円 (延滞金含む)
◇うち徴収額	約 9,522 万円 (延滞金等含む)

(2) 「三重地方税管理回収機構」との連携 (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」と連携し、市町税の滞納案件の処理を実施しています。また、平成 27 年 4 月からこれまで的高額滞納事案に加え、個人住民税をはじめとする少額事案も対象とし、市町から派遣職員を受け入れ滞納整理を行う新たな取組を実施しました。

【平成 27 年度の活動状況】	
徴収第 1 課	
◇事案引受状況	10 億 2,020 万円 (598 件)
◇徴収状況	8 億 1,891 万円
◇差押件数及び換価額	783 件、約 3 億 2,847 万円
◇機構へ引き継ぐ前の移管予告効果	約 5 億 3,391 万円 (納付約束含む)
徴収第 2 課 (27 年 4 月～)	
◇事案引受状況	4 億 4,322 万円 (2,210 件)
◇徴収状況	3 億 5,685 万円
◇差押件数及び換価額	962 件、約 1 億 249 万円
◇機構へ引き継ぐ前の移管予告効果	約 2 億 9,124 万円 (納付約束含む)

(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し押えた不動産と動産 (自動車等) をインターネット公売で売却し、換価しています。

◇平成 27 年度実績：約 311 万円 (売却金額)
(実施回数：7 回、公売物件数 40 件、売却件数：10 件)

インターネット公売を導入した平成 17 年度から 11 年間で、688 物件を公売し、うち 370 物件を 5 億 3,711 万円で売却しました。

(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、納付機会を拡大することで、納税環境を整え、納期内納付の推進を図っています。

納期内納付された自動車税のうち、「コンビニ納付」された割合は、税額ベース

で全体の 38.4%、件数ベースで全体の 37.1%（平成 27 年度実績）となっており、導入当時はとも 2 割弱だったものが、現在では 4 割近い状況となり、納付方法のひとつとして広く納税者に定着しています。

（5）インターネットを利用したクレジットカード納税（平成 26 年度～）

自動車税の納付について、さらに納税者の利便を図るため、平成 26 年度からインターネットを利用したクレジットカード納税を開始しました。決済手数料（432 円/件）が必要ですが、「三重県自動車税お支払サイト」を通じ、24 時間自宅に居ながらにして納税できるようになりました（平成 27 年度の利用実績：12,571 件）。

（6）滞納整理の強化

県税を納める資力があるのに納付しない滞納者に対しては、所有財産の差押や家宅等の搜索、差押車両を引き揚げるなど、滞納整理の強化に取り組んでいます。

また、県税滞納の一掃を図るため、12 月と 1 月の 2 カ月間を「差押強化月間」として、差押処分を強力に進めました。

特に、自動車税現年度分の滞納整理を強化した結果、平成 27 年度（平成 28 年 4 月末現在）の自動車税現年度徴収率は 99.8（99.77）%となり、前年度決算値（99.74%）を既に上回っています（平成 28 年 3 月末時点の全国順位は 2 位）。

◇平成 27 年度実績： 差押件数 6,632 件
 搜索等件数 69 件

10 税外の未収金対策について

1 背景（概要）

県財政運営上、その解消が大きな課題である収入未済額は、平成 23 年度末において約 132 億円（県税約 65 億円、県税以外約 67 億円）で、このうち、税外の未収金対策については、貸付金、負担金、使用料、弁償金、代執行費等多種多様であり、所管も 11 部局にわたっていたことから、それぞれが独自に取り組み、全庁的に統一された取組がなされていませんでした。

そこで、平成 24 年度から全庁的な税外の未収金対策として、それぞれの事業を行う所管部局が債権回収の責任を担うということを原則としたうえで、共通する課題について統一的な取扱いを定めるなど未収金に対する全庁的な取組の枠組みの構築を推進し、県全体の収入未済額が縮減するよう取組を進めてきました。

2 平成 24 年度～平成 27 年度の取組

(1) 「三重県債権管理推進会議」の設置

平成 24 年 5 月に債権管理の適正化を担う全庁横断的な推進組織として、副知事を座長とする「三重県債権管理推進会議」を設置しました。

(2) 「税外債権に関する実態調査」の実施

平成 24 年度に各債権の管理状況等を把握し、また、課題の整理を行うことを目的として、実態調査を実施しました。

(3) 「三重県債権管理適正化指針」の策定及び指針に基づく取組の実施

平成 25 年 3 月に実態調査を経て、全庁統一的な取扱いや手続、基準等を定めた「三重県債権管理適正化指針」を策定しました。

(4) 債権処理計画の策定・公表

平成 25 年度から債権の回収・整理を総合的かつ計画的に推進するため、県の保有する税外未収金の処理（回収・整理）目標を債権毎に定めた「債権処理計画（目標）」を策定するとともに、毎年度終了後に計画の達成状況を「債権処理計画（実績）」として次年度の目標と併せて公表することとしました。

県全体の目標処理額の合計は、約 2 億 6,000 万円（回収目標：約 1 億 8,800 万円、整理目標：約 7,200 万円）で、これは平成 26 年度の処理実績に対し約 6 割の目標処理額となっています。

（単位未満四捨五入）

※下段（ ）は件数

平成 27 年度債権処理計画（目標）の概要

	27 年度 処理目標 A			前年比 (A/B)	(参考) 26 年度 処理実績 B
		回収	整理		
県全体【83 債権】 計	260 百万円 (11,860)	188 百万円 (10,380)	72 百万円 (1,480)	57 %	460 百万円 (11,792)

(5) 債権の管理及び私債権の徴収に関する条例等の制定について

県が有する債権の管理及び徴収に関し必要な事項について定めた「三重県債権の管理及び私債権の徴収に関する条例」を制定するとともに「三重県税外収入通則条例」を改正（改正後条例名：三重県公債権の徴収に関する条例）しました。また、あわせて関係する規則についても整備しました。（平成 26 年 4 月 1 日施行）

なお、条例の施行に伴い三重県債権管理適正化指針は廃止しました。

(6) その他の取組

ア 徴収強化月間の実施（毎年度 12 月）

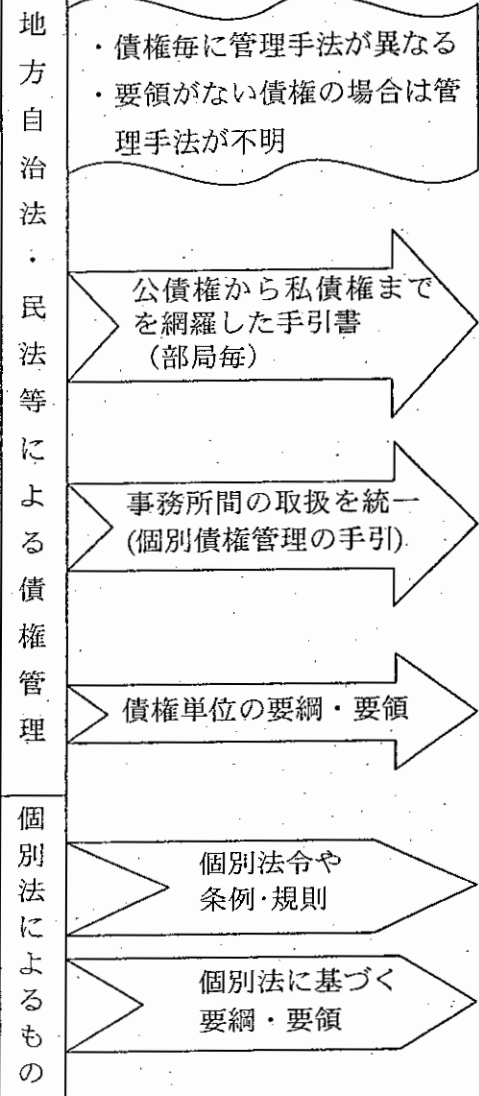
イ 債権管理にかかる自己検査の実施（毎年度 12 月～1 月）

3 今年度の取組予定

平成 28 年 5 月末日	出納整理期間終了
6 月～8 月	債権毎の 28 年度債権処理計画（目標）、27 年度債権処理計画（実績）《暫定版》の策定 ※ 取組方針の確定
10 月	債権毎の 28 年度債権処理計画（目標）、27 年度債権処理計画（実績）の確定・公表
11 月	債権管理にかかる自己検査の実施（平成 29 年 1 月末まで）
12 月	徴収強化月間の実施
平成 29 年 3 月	三重県債権の管理及び私債権の徴収に関する条例に基づく私債権の放棄 （→ 平成 29 年 9 月定例会月会議へ報告（決算認定議案提出時と同時に報告））

税外の未収金対策について

← これまでの体制



三重県債権管理推進会議

【所掌事務】
情報の共有化及び下記の事項の検討

- (1) 税外債権に関する状況把握
- (2) 債権管理に係る方針の作成
- (3) その他債権管理の一層の適正化の推進

(座長 総務部担当副知事)

(H24、H25) 適正化指針に基づく債権管理

三重県債権管理適正化指針

※全庁的に統一すべきものや、今まで規定していなかった手続を規定。

【内容】

- ◎ 県の基本姿勢
- 債権管理方針
- ① 未然防止・管理手法
- ② 債権回収の強化
- ③ 債権の適切な整理
- ④ 制度運用の強化
- ⑤ 債権管理の目標・公表

(H26～) 条例に基づく債権管理

債権の管理及び私債権の徴収に関する条例

公債権の徴収に関する条例

【主な内容】

- ◎ 債権の管理の基準
- 債権管理手法
 - ・ 債権の管理の体制の整備
 - ・ 情報の提供
- 徴収手続
 - ・ 督促
 - ・ 延滞金、遅延損害金 (H27. 4～)
 - ・ 滞納処分、強制執行等
 - ・ 履行期限の繰上げ
 - ・ 債権の申出等
 - ・ 執行停止、徴収停止等
 - ・ 履行延期の特約等、免除等
 - ・ 私債権の放棄、報告

→ 条例施行規則

→ 条例・規則に基づいた個別要綱・要領

→ 個別法令や条例・規則

税外未収金の推移

(単位:円、%)

区分		平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度
一般	分担金及び負担金	14,919,348	11,294,985	10,164,824	10,882,141	11,383,450
	使用料及び手数料	3,534,192	3,665,731	1,554,099	1,746,864	3,088,828
	財産収入	189,720	189,720	189,720	189,720	31,499
	諸収入	2,583,389,663	2,702,948,666	2,822,637,187	2,923,741,031	2,945,112,154
	一般会計小計(県税除)	2,602,032,923	2,718,099,102	2,834,545,830	2,936,559,756	2,959,615,931
特別	母子及び寡婦福祉資金貸付事業	395,164,282	405,584,224	411,753,049	414,859,176	395,022,526
	あすなろ学園事業	2,643,272	4,169,239	4,623,460	4,155,506	3,768,553
	就農施設等資金貸付事業	49,877,165	47,806,117	45,319,617	41,478,215	37,613,417
	地方卸売市場事業	6,014,514	5,897,060	5,829,708	5,757,740	5,677,248
	林業改善資金貸付事業	15,442,526	20,929,650	21,058,718	21,318,718	21,608,718
	沿岸漁業改善資金貸付事業	31,617,549	30,477,936	29,576,711	28,593,157	27,682,306
	中小企業者等支援資金貸付事業	3,227,593,731	3,281,674,581	3,312,039,498	3,500,108,840	3,468,850,833
	特別会計小計	3,728,353,039	3,796,538,807	3,830,200,761	4,016,271,352	3,960,223,601
企業	工業用水道事業					21,176
	工業用水道事業	636,300	636,300	648,723	980,122	1,175,760
	病院事業	165,610,003	137,262,797	43,849,352	38,790,435	37,723,620
	企業会計小計	166,246,303	137,899,097	44,498,075	39,770,557	38,920,556
総合計(県税除)		6,496,632,265	6,652,537,006	6,709,244,666	6,992,601,665	6,958,760,088
対前年増減		3.1	2.4	0.9	4.2	-0.5

(参考) 県全体の未収金総額

(単位:円、%)

一般会計、特別会計、企業会計総合計	13,365,326,998	13,211,224,429	12,811,539,472	12,456,986,752	11,528,691,642
税外未収金の割合	48.6	50.4	52.4	56.1	60.4

11 県有財産の有効活用等について

1 現状

平成 24 年度からの「みえ県有財産利活用方針」に基づき、未利用県有財産の積極的な売却等の有効活用を図るほか、平成 25 年度からの「県庁舎等適正保全指針」に基づき施設の長寿命化に向けた取組を進めてきました。

平成 26 年度には、国からの要請に基づき、長期的な視点に立って、所有・管理する公共施設等の適切な質と量を確保していくため、「みえ公共施設等総合管理基本方針」を新たに策定したところです。

平成 27 年度には、「みえ公共施設等総合管理基本方針」に基づき、長期的な視点で、県有財産の適切な配置と規模につなげていくため、県有財産の保有と利活用の状況が最適なものとなるよう、平成 28 年度から平成 31 年度までの 4 力年を取組期間とする「第二次みえ県有財産利活用方針」を策定しました。

また、予防保全的な維持管理や計画的な修繕等を効果的に実施し、施設利用者の安全・安心を確保するとともに施設の長寿命化を推進するため、総務部関係の庁舎等を対象とした平成 28 年度から概ね 20 年間を計画期間とする「本庁舎及び地域総合庁舎個別施設計画」を策定しました。

2 未利用県有財産の積極的な売却と有効活用

(1) 平成 27 年度の実績

平成 27 年度の未利用県有財産の売却実績額は、インターネットオークションに参加するなど売却の取組を進めた結果 1 件 218 万円となりました。

表 1 未利用県有財産売却実績

項目		件数	売却額	目標額	達成率
みえ県有財産利活用 方針 (24~27 年度)	平成 24 年度	12	106,828,728 円	約 1 億円	107%
	平成 25 年度	8	475,015,485 円	約 1.15 億円	413%
	平成 26 年度	9	80,266,446 円	約 1.20 億円	67%
	平成 27 年度	1	2,180,000 円	約 9,300 万円	2.3%
	計	30	664,290,659 円	約 5 億円	133%

未利用県有財産の有効活用として、本庁舎及び栄町庁舎において自動販売機設置場所の貸付を行っており、平成 27 年度の収入は 282 万 6,666 円となっています。さらに、本庁及び地域庁舎の公用車の有料広告事業、県民ホールの広告掲出事業を実施し、平成 27 年度収入はそれぞれ 160 万 8,749 円、4 万 5,000 円となっています。

(2) 平成 28 年度の取組

「第二次みえ県有財産利活用方針」に基づき、財産の自己点検を通して課題を有する各財産の現状を的確に把握し、行政用途での利用見込みのないスペースについては貸付による有効活用を検討するとともに、売却条件が整った未利用財産については一般競争入札やインターネットオークション等の手段を活用しながら売却に努めます。なお、平成 28 年度の売却目標額は 1 億 2,200 万円です。

さらに、県有財産を活用した収入確保のため、引き続き本庁舎及び栄町庁舎等の自販機設置場所の貸付、公用車の有料広告及び県民ホールへの広告掲出事業を行います。

また、簡素で効率的な行政運営を行うためには民間の持つ豊富な知識や経験の活用が重要であることから、一定規模を有する未利用財産については、民間の情報やノウハウを活用し、民間との協働による有効活用を検討します。

3 施設の長寿命化に向けた取組

(1) 平成 27 年度の実績

「県庁舎等適正保全指針」に基づき作成した「県庁舎等施設保全マニュアル」を活用し、本庁及び地域庁舎において庁舎管理者による自主点検を行い、不具合・修繕履歴等の保全情報の蓄積を進めました。

(2) 平成 28 年度の取組

「本庁舎及び地域総合庁舎個別施設計画」に基づき、「県庁舎等施設保全マニュアル」による点検を行い、劣化・損傷の程度や原因等を把握するとともに、点検・診断・修繕の履歴を蓄積し、以降の点検・診断・修繕に反映していくという「メンテナンスサイクル」を実践し、予防保全に取り組むことで、公共施設等の「安全・安心の確保」や「長寿命化」に取り組めます。