

アウトソーシング推進方針

～ 新しい公共の形を目指して ～

平成18年3月

高 知 県

目 次

はじめに	1
県庁の仕事のやり方を変える ～ 行政経営改革に向けた取り組み ～	
第1 アウトソーシング推進の必要性	
1 アウトソーシングに取り組む背景	3
新しい民間とのパートナーシップ（協働）の構築 ～ 官から民へ ～	
求められる地域振興 ～ 地域版アウトソーシング ～	
厳しい財政状況への対応 ～ コスト意識の醸成 ～	
国の規制緩和の動き	
2 県が自ら担うべき業務の検討	6
県が自ら担うべき業務を例示すれば	
3 アウトソーシングに取り組む意義	7
アウトソーシング後の県庁の姿	
4 アウトソーシングによりもたらされる効果	9
県民サービスの質の向上	
民間との協働による人材育成、雇用の創出	
県民の参画、地域の活性化	
県庁の自発的なスリム化	
5 アウトソーシング推進上の懸念事項	10
ダブルコストは発生するのか？	
業務を受けてくれる受託事業者（受け皿）がない？	

第2 アウトソーシング実施計画

1 基本方針	11
2 アウトソーシングに取り組む数値目標	11
3 アウトソーシング実施上の留意点	12
県内企業への発注を基本	
個人情報等の保護	
責任の明確化とサービスの維持・向上	
アウトソーシングの取り組みの評価	
コスト分析	
複数年契約の導入	
積算基準	
4 アウトソーシング人役	14
平成18年度のアウトソーシング人役（スリム化含む）の内訳	
平成18年度の新たな業務領域への対応（職員の集中配置を予定している業務）	
平成18年度の民間移管	
平成18年度の主なスリム化の内容	
平成18年度の主なアウトソーシング業務の内容	
5 今後の取り組み	17
今後アウトソーシングを検討する業務（主要例）	

【添付資料】

参考資料

【はじめに】

県庁の仕事のやり方を変える ～ 行政経営改革に向けた取り組み ～

私たち県職員は、与えられた行政の目的を達成するため、地方自治法第2条に規定されているとおり、「最少の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならない。」のは当然のことです。

県庁を取り巻く環境は、絶えず変化していますので、私たちはその環境の変化を常に認識し、改善を図らなければなりません。ただ、経営品質の向上に向けた取り組みの中で学んだように改善では環境が大きく変化するときには、十分対応できないことがあります。そのとき、「目的を達成するために」という視点から仕事のやり方を見直し、**改善ではなく改革**を実行する必要があります。つまり、ゼロベースから仕事のやり方を見直してみることが必要になります。

あなたが、新しいミッションを与えられたとします。その時点では、人員はあなたしかいませんし、予算も全くありません。あなたは与えられたミッションを達成するために、「最少の経費で最大の効果を挙げるためにどうすればよいか？」と考え、一から新しいシステムを構築していくことになります。

ゼロベースからの見直しとは、「今ある組織・人員・予算を基にどう改善するか？」という考え方ではありません。一から新しいシステムを構築していくことです。

経営の神様といわれた松下幸之助さんは、「5パーセントのコストダウンをはかるより、30パーセント下げる方が容易な場合がある。5パーセントのときは、今までの延長線上で考えがちだが、30パーセントともなれば、もはや発想を根本的に転換せざるを得ず、そこからまったく新しい発想が生まれてくることがあるからです。」との言葉を残されています。つまり、**ものの見方を変えて考えてみれば、新たな方法、新たな仕事のやり方を見つけられる、**ということなのです。

私たちには、現在の非常に厳しい財政状況の中でも、多岐にわたる県民ニーズへの対応が求められています。

持続可能な県政運営のためには、県庁のスリム化が必要であり、昨年12月に策定した行政改革プラン（以下「行政改革プラン」という。）でも、平成22年4月までに知事部局で572人の正職員を削減して、3,400人体制にするともに、10年以内に3,000人体制にすることを目指しています。

これを実現するには、これまで取り組んできましたように、環境の変化に常に対応して、事務事業の廃止や縮小、集中化や効率化、さらには市町村への権限移譲など、様々な取り組みを進めていくことが必要です。

ただ、こうしてスリム化した県庁の体制で、出来る限り県民ニーズに応えていくためには、どうしても仕事のやり方を変えなければなりません。

この「**仕事のやり方を変える**」方法の一つとして、アウトソーシングに取り組むことにしました。

アウトソーシングの取り組みは全国的に実施されていますが、本県の取り組みは、目指す方向や規模などの面で先進的な取り組みであると言えます。直面する財政危機を逆に県を変えていくチャンスと捉え、これからの民間と行政のあり方、新しい公共サービスのあり方を形づくるものとして、アウトソーシングに積極的に取り組んでいきます。

第1 アウトソーシング推進の必要性

1 アウトソーシングに取り組む背景

新しい民間とのパートナーシップ（協働）の構築 ～ 官から民へ ～

従来は「公の仕事は全て官が行う」というイメージが強かったと思います。しかし、これまでも県は、施設の清掃や警備業務などいくつもの業務で直営方式から委託方式に仕事の仕方を変化させてきています。つまり、公の仕事に占める官の業務を民に移してきています。これは、県を取り巻く社会情勢や経済情勢の変化に対応してきたものです。

そして近年、県民のニーズは、ますます複雑になり多様化するとともに、少子・高齢、人口減少の時代を迎えて、国・地方に770兆円を超える巨額の債務が重くのしかかり、県の従来の仕事のやり方では、県民のニーズに対応することは困難になってきています。その一方で、民間の力は確実に伸びてきていますし、公共的なサービスへの参画意識を持った人々も増加してきています。

こうした状況の中で、持続可能な県政運営を実現していくためには、これまでの行政サービスの在り方や民間と行政との役割分担をゼロベースから見直すことが求められます。

この見直しに際して、私たち職員は、何を目指すのか、何を自ら担っていくのか、何を民間にお任せするのか、さらにどのように民間との協働を進めていくのか、を考え、県民に新しい公共の形を明らかにしていくことが、今求められています。

その際、アウトソーシングを単に「業務の外部委託」と限定的にとらえることはありません。民間から任期付きの職員を採用して活躍してもらうことも、庁内で民間からの派遣社員を活用することも、さらに減反に関わる仕事を県から農業団体にお任せしたように、仕事そのものを民間に担ってもらうことも、「官から民へ、あるいは官と民との協働」の一つです。

また、南海地震対策のように、県民、地域、行政がそれぞれの役割を果たしながら対策を講じなければならない場合でも、例えば、地域自主防災組織の立ち上げを市町村とともに地域支援企画員がサポートすることで、住民自らが共助の仕組みづくりを行い、活動の輪を徐々に地域へ広げていく取り組みも、官と民との協働の一つです。

今回のアウトソーシングの取り組みは、先ほども述べましたように、単に業務を外部に委託するだけではなく、様々な手法で民間の力を県民に提供するサービスに取り入れていくための取り組みですし、県庁の仕事の仕方を変えてい

くための取り組みです。

県民の目線に立った行政運営や、県民・民間との協働を進めるうえで、これまでの県の仕事のやり方を、過去の伝統や仕組みにとらわれず、ゼロベースから変えていく必要があります。その手段の一つとして、行政から民間へ、また民間と行政との新しいパートナーシップを構築するために最も有効な手段であるアウトソーシングに的を当てて県庁全体で取り組むことで、行政サービスに民間の優れた知恵と技術を取り入れ、新しい形の公共サービスを創っていきます。

求められる地域振興 ～ 地域版アウトソーシング ～

現在の県内の厳しい雇用状況を考えると、民間でできることは民間にお任せすることで県内にビジネスチャンスを広げ、雇用の場を提供するとともに、職員には、県民のニーズがありながら十分対応することができていなかった業務領域や集中して取り組むべき政策課題に対応することが求められています。

特に、就業機会の乏しい中山間地域では、小規模であっても生活の安定に結びつく仕事や地域の支え合いに役立つ仕事など、いわば地域版アウトソーシングともいうべき業務の委託を進めていくことが、地域の振興に大いに役立つものと期待されています。

例えば、本庁の所属が、会議のテープ起こし業務を発注する際に、録音から委託すれば、録音のために県庁に来やすい高知市周辺の事業者しか受託できませんが、録音は県が行い、録音の電子データをもとにテープ起こしをインターネットを活用して委託すれば、高知市周辺だけではなく、中山間地域のS O H O事業者などでも仕事を受けることができます。

また、道路の草刈りや清掃を、市町村を通じて地区単位に切り分けるなど、地域の住民グループが請け負えるようにすることで、地域のコミュニティが発発になり、自らの地域を自らの力で守り育てる意識が広がっていきます。

このように、アウトソーシングする際には、中山間地域の方々も視野に入れ、発注の仕方を工夫すれば、アウトソーシングによる雇用の効果を県内全域に広げていくことができます。

厳しい財政状況への対応 ～ コスト意識の醸成 ～

国と地方の厳しい財政状況と進展する少子・高齢、人口減少社会を考えると、今後、地方の行財政はさらにスリム化していく必要があります。それには、事務事業の見直しや人件費の削減などの痛みを伴う改革が必要で、少子高齢社会の到来を考えると県には時間的余裕はありません。

今、行政には、コストを下げることに、組織と人員のスリム化や業務の効率化を図ることと併せて、相反することではありますが、可能な限り、より質の高いサービスを提供することも求められています。

これを実現するには、行政に携わる私たち職員一人ひとりが、民間と競い合えるだけのコスト意識を持つことと、民間の優れた知恵と技術を活用することが求められます。

そのためにはまず、今、提供している行政サービスに一体いくらのコストがかかっているのか、もしこれが民間ならどの程度のコストで出来るのか、といったことを職員一人ひとりが十分に理解したうえで仕事に携わることが必要です。

県が行っていた業務を民間に任せてみることに、また、民間と一つの業務を協働してやってみることで、民間がもっている効率性や低コスト化の知恵を学ぶことが出来ると同時に、限られた経費でより多くの質の高いサービスを提供することが可能となります。

アウトソーシングする際には、当然コストを分析することが必要ですので、これまで県が独占的に提供していた行政サービスをアウトソーシングの手法で民間に任せてみることで、民間には、新たなビジネスチャンスが開けますし、職員には効率性やコスト意識が生まれ、行政コストの適正化を進めることができます。

国の規制緩和の動き

市場化テストや構造改革特区など、国では規制改革の検討が進められ、これまでアウトソーシングの阻害要因となっていた制度の改正や新たな法の制定の検討が行われており、行政サービスの民間開放が一層加速されていく状況にあります。

国に対して積極的に規制緩和を求めていくとともに、国の動きを的確に捉え、これまで以上に効率的で効果的な事務事業の執行や行政サービスの提供に努めていくことが求められています。

2 県が自ら担うべき業務の検討

今回のアウトソーシングの取り組みで、まず求められることは、アウトソーシングできる業務を探すことではなく、各部局、各所属が自ら担うべき業務(コアコンピタンス)を選別することです。

そのためには、県政運営の基本姿勢、さらには各部局が策定している経営方針に沿って業務の洗い直しを行い、その中から県が自ら担わなければならないものを限定していく必要があります。

そうすることによって、各部局におけるアウトソーシングの対象の業務が明らかになるとともに、それに向けた検討が進むこととなります。

ただ、そうした業務でも国の規制などによってすぐに出せないものもありますが、規制緩和を求めたり、構造改革特区などの制度を活用するなどしてアウトソーシングを実現していきましょう。また、業務の受け皿がすぐには見つからない場合は、それを育成することも必要です。

業務の選別の過程で廃止・中止すべき業務は、当然廃止・中止しますし、市町村に移譲した方が県民サービスの向上につながる場合は、市町村に移譲していくことは、いうまでもありません。

県が自ら担うべき業務を例示すれば

県が自ら担うべき業務は、その時々々の社会や経済の情勢の中で変わっていくものです。

県の行うサービスは多くの分野にまたがり、その手法も様々です。そのような中から、県が自ら担うべき業務をあえて例示するとすれば、次のような整理ができると考えます。

ただし、これはあくまでも一つの切り口からみた例示であり、基本はそれぞれの業務の目的や内容、制度上の位置付け、費用対効果などを十分に検証したうえで決めていくこととなります。

- 県の信用や情報力、調整能力、独自の技術力や専門性を要する業務で、外部からの評価が高いなど今後も維持することが望まれる業務
- 機密性・危機管理が強く求められる業務
- 政策的判断、公的意思の形成を伴う業務
- 権利を制限し、または義務を課すなど公権力の行使を伴う業務
- 法令で、職員が実施しなければならないとされている業務、あるいは制度上委託ができない業務

3 アウトソーシングに取り組む意義

アウトソーシングの取り組みは、今後、大きく変化していくであろう社会環境に柔軟に対応できる目的達成型の県庁に変えていくために必要な「仕事の仕方を変える」ための業務改革であると同時に、日々現場に立つ職員の意識改革でもあります。

例えば、これまでの外部委託は、施設の清掃や警備業務など定型的な業務の代行という形が主でした。そのため、外注の際の仕様もそれまでの県庁の仕事のやり方をベースに作成され、アウトソーシングのメリットの一つである民間の優れた知恵や技術を活用するという点からすると、まだまだ十分に民間の力を活用できているとはいえません。

アウトソーシングを検討する際には、受け皿となって頂けるような民間企業などと向き合い、アウトソーシングしようとする業務を見て頂き、民間の強みが発揮できるような発注仕様書の在り方や業務改善の提案を民間企業やS O H O事業者などに求めていくこととなります。

民間と意見交換をしていく中で、職員も民間の仕事のやり方を学び、それをアウトソーシングする業務に生かすだけではなく、さらに、引き続き県の職員が自ら担う業務でも、過度に複雑で厳格になっているといわれる県庁の事務処理フローの見直しにもつなげていくことが必要です。そのような取り組みを行って仕事の仕方を変えることで時間外勤務も縮減され、7時消灯の実現にもつながります。

今回、外部委託という言葉の代わりに、あえてアウトソーシングという言葉を使用しているのは、県庁の業務を担ってもらおうという意味に加えて、外部(民間企業やS O H O事業者など)が持つ、優れた知恵や技術を県が提供する行政サービスに取り入れていくという戦略性を加味したいという思いと、そうすることによって県庁の仕事の仕方を変える業務改革、職員の意識改革につなげていきたいという思いからアウトソーシングという言葉を使っています。

アウトソーシング後の県庁の姿

これから進めるアウトソーシングは、県民・民間と県庁が、それぞれの強みを生かして、最適な役割分担を行っていくこととなりますので、県庁業務のアウトソーシングが進めば、職員を、県が自ら担うべき業務や新しい政策課題への対応、さらにはアウトソーシングする業務の支援や管理、評価といった業務に重点的に配置していくことができます。

このため、県庁職員の評価軸が変わります。具体的には、職員にはこれまで以上に政策を立案する能力や成果を評価する能力が問われることとなりますので、これまではどちらかという手順重視であったものを、より成果を重視する方向へと転換を図る必要があります。

また、アウトソーシングを進めることによって、結果的に県民・民間とともに仕事をする「開かれた県庁」になることや、大量退職時代を迎えて職員数が減少するなかでも、持続的な自治体運営が可能になります。

4 アウトソーシングによりもたらされる効果

アウトソーシングする業務については、受け皿となる民間企業やS O H O事業者、N P O、さらには地域の方々と一緒に、行政との最適な役割分担を事務や事業ごとに議論し、民間の技術力やノウハウを取り入れ、効率的で質の高い県民サービスの確保を目指していきます。

また、その際には、新たな業務フローの設計や現状コストの比較なども行ったうえで、アウトソーシングすることになっています。

こうしたことから、アウトソーシングを進めることにより、次の4つの効果がもたらされます。

県民サービスの質の向上

県民・民間と県庁が、それぞれの強みを生かすとともに、民間の技術力や蓄積されたノウハウを取り入れることで、県民サービスの質の向上を図ることができます。

民間との協働による人材育成、雇用の創出

民間との協働による職員の意識改革とともに、地域や民間に新たな就業やビジネスチャンスを生み出し、専門的能力を備えた人材の育成と雇用の拡大を図ることができます。

県民の参画、地域の活性化

それぞれの目的に応じて柔軟で多彩な活動を行っているN P Oや県民によるボランティア活動などの主体的な活動が活発化しつつあり、目的を共有して協働を図ることにより、多様化する県民ニーズに機動的、効率的に対応することができます。

県庁の自発的なスリム化

多様な民間の技術力やノウハウを活用することによりコストの縮減とともに、人員のスリム化や業務の効率化も図ることができます。

5 アウトソーシング推進上の懸念事項

ダブルコストは発生するのか？

急速なアウトソーシングを行えば、退職者数とのギャップが生じ、ダブルコストになるのではないかと、という声を聞きます。

職員の年齢構成を見ると、平成 19 年度から数年間は多数の退職者が見込まれますが、アウトソーシングを進めていく過程では、言われるようにこの退職者の数とアウトソーシングやスリム化による人役の数との間に、一時的なギャップが生じます。

もし、現在実施している事務や事業を固定的に考えるなら、それをダブルコストという言い方ができるかもしれません。

ただ、行政ニーズは多岐にわたっており、かつ、時代とともに常に変化するものですので、新たな行政ニーズや集中して取り組むべき政策課題に対応することも必要です。今の厳しい財政状況では、人員を増やすことは困難ですので、アウトソーシングによって生み出された人員がこれに当たります。

一方で、定年前の勧奨退職制度の活用を並行して進めることで、可能な限りいわゆるダブルコストを避ける努力も続けていきます。

アウトソーシングの進み具合により、調整しきれない事態も想定されますが、それは改革の一過程における一過性の問題であり、中期的に見ればアウトソーシングを進める方が、より早期に行政経営改革とコストの縮減が進むと考えていますので、事務や事業を固定的に考えることなく、より効率的、効果的な人員の配置に努めていきます。

業務を受けてくれる受託事業者（受け皿）がない？

まず、県がどのような業務をアウトソーシングしようとしているのかを、民間に明らかにすることが必要です。

アウトソーシングする業務を民間にお示しすることで、民間ではこれをビジネスチャンスととらえ、受け皿作りに取りかかってくれます。県が、アウトソーシングしようとする業務を民間にお示ししない限り、民間での受け皿育成の議論は、始まらないのです。

また、今自分たちがやっている仕事が必要だからこそ、厳しい財政状況の中でも廃止するのではなく、力を付けてきた民間に受け皿を作っていただくことによって続けていくことが出来るようになります。

第2 アウトソーシング実施計画

県庁の仕事のうち、民間に任せられない仕事が一括どれだけあるかといった視点に立って、全ての業務を徹底的に洗い直し、そのうえで、民間の活力を積極的に活用することによって、県庁の仕事のやり方を抜本的に改革していきたいと考えています。

昨年12月に策定した行政改革プランにおいても、これまでの「民間でできることは民間に」という考え方から一歩踏み込み、県が自ら担わなければならない業務以外は、すべてアウトソーシングするという基本姿勢で取り組みを推進することとしています。

行政改革プランの記述を具体化するためにも、「第1 アウトソーシング推進の必要性」の考え方のもとに、知事部局における県庁業務のアウトソーシングを、基本方針の下に年次ごとの数値目標を設定し、計画的に取り組んでいきます。

1 基本方針

平成20年4月までに知事部局の業務の30%（人役として27%）をアウトソーシング（事務事業の廃止などによるスリム化を含む。）する。

2 アウトソーシングに取り組む数値目標

アウトソーシング総人役

知事部局の正職員、非常勤職員および臨時職員の総人員数4,695人の27%に当たる1,260人役に相当する業務をアウトソーシング（事務事業の廃止などによるスリム化を含む。）する。

年次別アウトソーシング人役

のアウトソーシングを実施するため、下記の時期に該当する人役をアウトソーシング（事務事業の廃止などによるスリム化を含む。）する。

- ・平成18年4月までに、338人役
- ・平成19年4月までに、422人役
- ・平成20年4月までに、500人役

合計 = 1,260人役

3 アウトソーシング実施上の留意点

県内企業への発注を基本

具体的な業務をアウトソーシングする際には、県内の雇用の創出やサービスを支えるノウハウを備えた人材の育成のために、県内企業で対応できない特殊な技術力などを要する場合を除いて、県内の事業者に発注することを基本にします。

個人情報等の保護

守秘義務、個人情報の保護などは、基本的には委託契約の秘密の保持条項や個人情報の保護条項、「個人情報保護条例」の罰則規定、「情報セキュリティポリシー」の情報セキュリティ対策等で確保することになりますし、より機密性の高い個人情報等を取り扱わせる場合などは、作業に従事する個人に情報取扱いに関する誓約書を提出させるなど追加的な対応を取っていきます。

責任の明確化とサービスの維持・向上

委託先に明確な責任を担ってもらうためには、業務を発注する際には、受注者に履行を要求するサービスの内容（業務の範囲、水準、工期）と要求を満たせないときのリスク分担をあらかじめ取り決めただうえで、提供していただくサービスを評価し、チェックしていく仕組みが必要です。

このため、現在、品質を管理するためのガイドラインを作成しています。平成 18 年度には全部局でこの品質管理ガイドラインの試行を行い、平成 19 年度から、対象となる全ての委託業務に適用していきたいと考えています。

品質が低下したときのフォローや責任は、受注者との契約の中で明確にすることにしていますが、日常的には、その契約を補完する品質管理ガイドラインに基づいて管理していく中で、必要に応じて、是正の措置を求めていくことにしています。

受注者の責任により要求するサービス水準を満たさないことが判明したときは、代替処理や改善の措置を求めます。それでも要求するサービス水準を満たさない場合は、業務を続けることが難しいと判断し、契約の解除や違約金の支払いを求めるといった対応を取っていきます。

アウトソーシングの取り組みの評価

アウトソーシングは、県庁の仕事のやり方を変えるだけでなく、その結果、

地域の活性化や、雇用の場の拡大といった相乗効果をもたらします。

こうした効果を高めることもアウトソーシングの目的ですので、業務の完了後には「何が実現されたか」をきちんと評価し、よりよいアウトソーシングにつなげていくことが大切です。

この評価の仕組みについては、アウトソーシング検討委員会の意見も聞きながら構築し、その仕組みが有効に機能するかどうか、平成 18 年度に検証していきます。

コスト分析

アウトソーシング予算を計上する際には、委託に要する経費と現行の業務に要する経費（人件費相当分を含む。）を比較検討し、経費削減効果が見込めることを確認した上でアウトソーシングします。

現行の業務に要する経費を算出する際には、A B C 分析と呼ばれる、活動基準原価計算の手法などを用いて、事業費に人件費などを含めたコスト分析を行なっていきます。

複数年契約の導入

受託事業者が、業務内容の習熟に時間を要し、毎年受注者が変わると事業の充実や安定的な運営に支障が見込まれる場合や、事業を行うにあたり新たな雇用や機械設備など初期投資が必要であり、複数年でないと収支が賄われないと見込まれるものなどについては、債務負担行為による複数年契約を導入していきます。

積算基準

業務を発注する際には、必要なコストを適切に積算することが欠かせません。土木部をはじめとする公共事業のコンサルティング分野では、標準化された積算基準が整っていますが、これから進めるアウトソーシングに適用する積算基準は、現時点では未整備の状況にあり、予算計上を行なうときには、専ら事業者からの参考見積をもとに予算計上額を積算しています。

民間の事業者の方々に「県庁の仕事を受けてみたい」と受け止めていただくためにも事務や事業に要するコストを、直接人件費や直接経費、諸経費を組み合わせて適切に積算する新たな積算基準を、平成 19 年度予算編成に向けて検討していきます。

4 アウトソーシング人役

「2 アウトソーシングに取り組む数値目標」の達成に向けて、平成 18 年度当初予算編成や組織定数の見直しにあわせて、平成 18 年 4 月段階におけるアウトソーシング人役を次のとおり取りまとめました。

年次別・職種別アウトソーシング(スリム化含む)人役

	H17 .4まで	H18 .4まで	H19 .4まで	H20 .4まで	計
当初目標 (A)	150人役	188人役	422人役	500人役	1,260人役
計画人役	150人役	425人役	365人役	329人役	1,269人役
正職員	150人役	293人役	294人役	217人役	954人役
非常勤職員	-	65人役	43人役	81人役	189人役
臨時職員	-	67人役	28人役	31人役	126人役
実績 (B)	150人役	425人役			575人役
正職員	150人役	293人役			443人役
非常勤職員	-	65人役			65人役
臨時職員	-	67人役			67人役
(A)-(B)	0人役	237人役			685人役

当初目標：基本方針に基づく当初の数値目標

計画人役：今回とりまとめた計画の人役

今回取りまとめたアウトソ - シング人役は、平成 18 年 4 月までの目標とする 338 人役（うち 150 人役は平成 17 年 4 月までに達成済、平成 18 年 4 月まで 188 人役）を大きく超える 575 人役（平成 17 年 4 月まで 150 人役、平成 18 年 4 月まで 425 人役）となっています。

平成 18 年度のアウトソーシング人役（スリム化を含む）の内訳

区分	平成 18年度のアウトソ - シング人役		備 考
正職員	アウトソーシング分	106人	職員数削減見込み 110人
	外部委託分	52人	
	民間移管分 (南海学園)	54人	
	スリム化分	187人	
	小計	293人	
非常勤職員	アウトソーシング分	30人	
	外部委託分	20人	
	民間移管分 (南海学園)	10人	
	スリム化分	35人	
	小計	65人	
臨時職員	アウトソーシング分	2人	
	外部委託分	2人	
	スリム化分	65人	
	小計	67人	
計	425人		

平成 18 年度の実績（見込み）を見る限り、アウトソ - シング人役の内訳は、人員のスリム化の比重が高いものになっています。

平成 18 年度の新たな業務領域への対応（職員の集中配置を予定している業務）

- ・市町村に常駐し、県民税の徴収を支援するための業務 6人
 - ・大河ドラマ及びフィルムコミッションに対応する業務 9人
 - ・県行造林などの経営改革のための調査業務 6人
 - ・災害対策支部の機能強化のための防災業務 5人
 - ・屋外広告物の適正化、不法投棄対策などの業務 14人
 - ・プレジャーボート対策業務 8人
 - ・会計事務の適正化のための業務 6人
- など

平成 18 年度の民間移管

- ・南海学園 64人（正職員 54人 非常勤職員 10人）

平成 18 年度の主なスリム化の内容

- ・県税関係 業務集中に伴う激変緩和措置終了 7人
- ・市町村合併関係 法定協への派遣減等 5人

・健康福祉関係	市町村合併に伴う中央東福祉保健所の生活保護業務	
	の縮減	10人
	福祉保健所の業務の見直し 健康課等	20人
	療育福祉センター入院看護体制の見直し	11人
	総合看護専門学校の体制見直し	9人
・土木関係	出先機関の再編に伴う業務の見直し	17人

平成18年度の主なアウトソーシング業務の内容

・本庁舎等の警備	10人
・鳥獣対策の推進	1人
・福祉施設の給食業務等	18人
・小動物管理センターの管理運営	7人

5 今後の取り組み

行政改革プランにも示したとおり、平成 22 年 4 月までには、知事部局で正職員 572 人の人員を削減して 3,400 人体制にするとともに、10 年以内には 3,000 人体制を目指す必要があります。

この目指す職員数は、今後増加する退職者数に対して新規の職員採用を極力抑制しながら、時代とともに変化する行政ニーズにあわせて常に事務事業や組織の見直しなどを進めることで対応していくこととなりますが、ただ単に職員数を削減して良しとするのではなく、少ない職員数でも県民サービスを低下させることなく実施できる体制を、早期に構築していくことが重要です。

民間の技術力やノウハウを活用するアウトソーシングは、そのための有効な手段の一つですので、アウトソーシングに積極的に取り組むことで、民間と行政の双方にこれからの公共サービスを支える体制づくりを進めることが必要です。

今回、取りまとめたアウトソーシング実施計画を基に、毎年の予算編成や組織定数の見直しに併せてローリングを行い、より有効なアウトソーシングが実施できるように取り組んでいくこととします。

今後アウトソーシングを検討する業務（主要例）

部 門	業 務 名	業 務 内 容	関係所属名	目 標 年 次
庁舎等管理 部 門	設備管理	電気機械設備、空調設備等の整備及び保守管理	管財課	平成 20 年度
	運転業務	運転士付き公用車の運転業務	管財課ほか	平成 19 年度～
	電話交換	代表電話の交換業務	管財課	平成 20 年度
窓口・相談 業務部門	旅券発給	パスポートの申請受付、作成、交付	国際交流課	平成 19 年度
	自動車税受付	自動車税申告書の受付、審査、証紙徴収	中央東県税事務所	平成 20 年度
	総合受付	本庁舎の窓口案内、県民室等の運営	県政情報課	平成 20 年度
	相談業務	消費生活相談、交通事故相談	県民生活課	平成 19・20 年度
内部管理 事務部門	職員研修	職員研修の企画提案、実施・運営、研修評価、図書・備品管理、施設管理等	職員能力開発センター	平成 19 年度
	総務事務	総務事務センターを設置し、庶務事務及び会計事務を集中処理	全 所 属	平成 19 年度
保健衛生 ・ 福祉部門	調理師免許等 関係業務	調理師試験、調理師就業届出、調理師免許証発行、栄養士免許発行	健康増進課	平成 19 年度
	介護支援専門 員研修業務等	障害者ケアマネジメント従事者研修の実施等	障害福祉課 ほか	平成 19～20 年 度
商工部門	検査業務	計量法に基づく定期検査業務	計量検定所	平成 19・20 年度
	債権管理	債権の管理・回収業務	金融課	平成 20 年度
農林水産 部 門	森林管理	治山事業計画作成、治山施設点検パトロール、保安林地籍異動調査、特定保安林調査	林業事務所	平成 19 年度
	種苗生産	エビ類、ヒラメ等の種苗生産業務	栽培漁業センター	平成 20 年度
	漁船登録	漁船登録票の検認業務	漁業管理課	平成 19 年度
土木部門	建設業許可等	建設業許可申請及び経営審査の受付	建設管理課	平成 19 年度