

政策調整会議の概要

開催日：H17.12.1

◎項目

- 1 国勢調査県速報について【情報化戦略推進担当・政策推進担当】
- 2 アウトソーシング実施計画の取りまとめ結果について【総務部】

◎内容

- 1 国勢調査県速報について【情報化戦略推進担当・政策推進担当】
情報化戦略推進担当及び政策推進担当より平成17年国勢調査における平成17年10月1日現在の高知県人口の県速報などについて説明を行った後、意見交換を行った。

【説明概要】

(情報化戦略推進担当)

- ・ 今回報告する高知県の人口は、国勢調査結果に基づき県が数値をまとめたもの(以下「県速報値」という。)であり、本日公表する予定である。県速報値は、12月下旬に予定されている総務省による公表数値とは若干差が出る可能性があるため、ご留意いただきたい。
- ・ 県速報値によると、平成17年10月1日現在における高知県の人口は796,196人であり、国勢調査としては昭和45年以来35年ぶりに80万人を割った。
- ・ 前回調査年の平成12年は、前々回(H7)に比べて2,755人減少であったが、今回は平成12年に比べて17,753人減少しており、減少率も2.18%と大幅に増加した。
- ・ 世帯数は、前回に比べて3,146世帯増加して324,286世帯となったため、1世帯あたりの人員数は2.46人となって、前々回の2.68人、前回の2.53人から更に減少している。
- ・ 市町村別の人口を見ると、5万人台に達した南国市(792人増)のほか、野市町(1,164人増)、吉川村(6人増)及び春野町(144人増)の4市町村で増加した一方で、高知市をはじめとする41市町村で人口減少となった。

(政策推進担当)

- ・ 高知県の人口の推移を見ると、平成元年から5年頃までの約2~3千人の減少に対して、平成6年から11年までは減少幅が小さくなり、約1~2千人の減少に止まった。しかし、平成12年から16年にかけては再び減少傾向が強まり、2~4千人程度の減少となっていた。
- ・ 今回調査対象となった平成17年(県速報値)では、更に増えて約5千人の減少となっている。
- ・ 人口増減を決める要素として、自然動態(出生・死亡)と社会動態(転入・転出)がある。このうち、自然動態では、平成7年から12年にかけての自然減は1千人台であったが、平成13年以降は2~3千人台へと移ってきている。
- ・ また、社会動態では、平成7年から13年までは社会増又は減少幅の小さい社会減となっていたが、平成14年以降再び社会減の傾向が強くなり、平成17年(県速報値)では約2千4百人の社会減となった。
- ・ 社会移動の状況について年代別に見ると、20~29歳台で平成11年を境に転出傾向が強まってきている。

- ・ 関連する指標として有効求人倍率の推移を見ると、平成 11 年に全国平均、高知県共に低くなった後、平成 12 年以降は、全国平均や東京都などは持ち直したのに対して、高知県は上がっていない。こうした数値からも、県内の若者が置かれてきた厳しい雇用状況が転出を促したことが推測される。
- ・ 高知県の総人口については、県速報値の 796,196 人に対して、国立社会保障・人口問題研究所による高知県の人口推計値(以下「社人研推計値」という。)での平成 17 年推計人口は 808,915 人となっており、その差は 12,719 人で県速報値が少なくなっている。
- ・ 県速報値と、社人研推計値との差は、自然動態の構成要素となる合計特殊出生率の低下と、人口の社会移動によるものである。
- ・ ちなみに、2030 年(平成 42 年)の人口について、合計特殊出生率が 1.30(2004 年実績)であって、社会移動のない状態で推移すると仮定した、いわゆる封鎖人口では約 66 万人程度になると推測される。
- ・ また、市町村財政における交付税額の減少について、試みとして、人口減少による影響のみを考慮して算定してみたところ、平成 17 年度の金額と比べて約 13 億円減少する結果となった。県の交付税額も同様に試算したところ、約 1 億 3 千万円の減少となる可能性があるとのことであった。
- ・ 今回の県速報値は、これまでの推計よりも人口減少、少子化・高齢化が加速する将来を予想させるものとなったが、こうした現象に対して、人口減少を押し止める策を打つべきだという論と、人口減少はある程度は覚悟のうえで、県内の地域サービス等供給の面で困らないような手を打つべきだという論がある。
- ・ 政策推進では後者の立場にたって、魅力ある職づくり、高齢者の概念の転換等をテーマに検討している。

【主な意見】

- ・ 交付税については、三位一体の改革と併せて現れてくるであろうから、減少額はより大きくなる可能性がある。5 年間程度は激変緩和措置があるため、緩やかな減少となるが、中期的に見れば影響は大きい。行政体として合理化すべきことはしないと持たない。
- ・ 社会移動は、一般的に景気動向に左右されることが多い。高知県の有効求人倍率は、景気の動きに左右されにくい体質があり、景気が回復すると都市部では有効求人倍率が高くなるので、その差が大きくなる傾向にある。

〔副知事から〕

人口あたりを単位とした指標をみると、交付税は全国平均に比べて高知県は高いという状況にある。三位一体の改革では、まず最初にやり玉に挙がるだろう。そうすると、これまでのような「社会資本整備が遅れているから(交付税措置が必要だ)」といった理屈は、もう通用しないと考えなければならない。これに替わり、国土保全や環境保全機能の保持といった視点を持ってはならなくなるだろう。人口がある程度減ったとしても、機能的には大丈夫だというようなやり方は考えていく必要がある。

2 アウトソーシング実施計画の取りまとめ結果について【総務部】

総務部より、アウトソーシングの実施計画(以下「計画」という。)の取りまとめ結果について報告した後、意見交換を行った。

【説明概要】

- ・ 各部局から提出された計画を取りまとめた結果、アウトソーシングによる削減以外のものを含めて、平

成 20 年 4 月までに、全体で 1,339 人役 (28.5%) を削減するものとなった。

- ・ 数値だけを見ると、目標とした 1,260 人役(27%)の削減は達したことになる。計画の内容については、今後手直しが必要となる部局もあると考えている。
- ・ 削減人役及び削減率の内訳は、平成 20 年 4 月までの累計値で、

臨時職員削減分	123 人役 (52.1%)
うちアウトソーシング分	14 人役 (5.9%)
非常勤職員削減分	188 人役 (55.8%)
うちアウトソーシング分	115 人役 (34.1%)
正職員削減分	1,028 人役 (24.9%)
うちアウトソーシング分	392 人役 (9.5%)
合計	1,339 人役 (28.5%)
うちアウトソーシング分	521 人役 (11.1%)
- ・ 12 月 5~6 日の 2 日間で、知事と各部局長との意見交換を予定している。この場では、各部局長の計画への思想(戦略)を語っていただきたいと考えている。

【主な意見】

- ・ アウトソーシングの事例として、全庁的に共有できるようなものはなかったか。
出先機関のなかには、消費生活センターのように全てをアウトソーシングするケースもあった。しかし、本庁課室では、モデルとなるようなケースは今のところない。
総務事務の集中化のような全庁的なモデルが、今後検討するなかで出てくる可能性もある。補助金交付業務は候補の 1 つだと捉えているが、交付要綱の改正など一律に手続きを行うことが難しい面もある。
- ・ 知事との意見交換は、個別のケースごとにやり取りするのか。
アウトソーシング全体に関わる部局長の思想(戦略)を中心に聞くことになろうが、場合によっては個別のケースに触れることもあると思う。この思想(戦略)を、資料 1 枚程度にまとめておいて欲しい。
- ・ 何の法的根拠もなく、国にやらされている事務があれば総務部を中心にまとめておく必要がある。三位一体の改革のなかで、そうした根拠のない事務を整理したうえで、返上も考えていかななくてはいけない。

〔副知事から〕

知事には、仕事の仕方を変えていきたいという思いがある。これまでの行政のやり方は、努力はしてもらったが、なかなか変わらないのも事実だ。そうしたなかでは、ある程度追い込んでいかないと無理かという思いもあって、業務の 3~5 割をアウトソーシングするという話になった。

9 割の予算は確保して、人員は削減し、アウトソーシングすることで仕事のやり方を変えてほしいというのが狙いだ。

しかし、仕事のやり方は変わっていない。合理化してしまえば吸収できてしまった、というのが今回の計画の結果ではないか。仕事のやり方は変えずに、スリム化してやせ細っただけ、というのでは士気は低下するし、やりたいこともできなくなるという思いが残る。

課室の再編成なしに各部局でのアウトソーシングが進むのか、という指摘はもっともだ。課室単位だと、所属長単位での計画となって、出せる数値にも限界があるだろう。

意見交換の場には、部局長の考えをきちんと持って臨んでいただきたい。でないと、「仕事のやり方」という視点の議論について行けない恐れがある。「法律にあるのでやらなければならない。」といった理屈は、今回議論にはならない。

コスト感覚を持って、県庁のスリム化もする必要がある時代であることは間違いないので、そうした視点は持って欲しい。

(組織のあり方について議論するのか、という問いに答えて)

組織のあり方に固執すると、目的を間違える。例えば、普及啓発活動の成果が、「パンフを 部配布して…」ということになるだけではなく、「これだけ(定量的に)達成できた。その際、他の課室との連携もあった。」ということがあるといい。

例えば、産業振興で言えば、「企業の売上げが伸びた、県税収入が伸びた。」がゴールだが、そのために(県職員が)産業振興センターの職員になってしまって、これまでの枠を飛び越えてやってしまうといったやり方、発想はできないか。県職員という身分の枠のほかに、産業部局の職員が産業振興に携わるなどといった分野の枠を超えることはできないか。特定のプロジェクトに関わる職員だけでなく、全般的にそういったことができないか。

あまり削減数値の話に固執するのではなく、思想や構想(実現方策まで含む。)を語っていただきたい。

現在、出てきている計画はどれも数字合わせのように見える。そうではなくて、仕事のやり方、本質にまで踏み込んで議論することになると思う。そうなれば、計画のリニューアルは必要になるだろう。

要は「なぜアウトソーシングするのか」という戦略を聞くということ。単に「現業人員を減らしてみました。」という答えは的外れで、こういう思想(戦略)でやる、ということを書いてほしい。