

京都府行財政運営方針

令和6年度～令和10年度

令和6年3月

京 都 府

目 次

I	はじめに	1
II	基本理念と施策の展開方向	2
III	行財政運営の視点と具体方策	3
1	行政運営 ～次世代型の行政手法への転換～	3
2	財政規律 ～持続可能な財政構造の確立～	5
3	組織・人材 ～現場課題対応型の組織体制の確立と人材育成～	8
IV	期待される効果	10
参考	今後の収支見通し（令和10年度）	11

I はじめに

京都府においては、府政運営の羅針盤となる京都府総合計画に基づき、現在、「あたたかい京都づくり」の実現に向けた取組を進めているところです。

こうした取組を支える京都府の行財政運営は、

- ・ コロナ禍による社会情勢の変化、特に、働き方を含めたライフスタイルや価値観の変化を踏まえた行政運営
- ・ 社会保障関係経費等の義務的経費の累増や、複雑・多様化する行政課題に対応するための歳出増加による慢性的な収支不足
- ・ 多様で柔軟な働き方をはじめ、生産年齢人口の減少や職員の定年引上げ等を踏まえた持続可能な執行体制の確立

など、多くの課題に柔軟に対応していかなければなりません。

この京都府行財政運営方針は、総合計画の着実な実行を支えるとともに、行財政運営における現下の課題解決と時代に即した行政運営への転換に向け、限られた資源をいかに効果的・効率的に活用するかという視点も踏まえながら、「あたたかい京都づくり」を支える強固な行財政基盤の構築を目指し、策定するものです。

II 基本理念と施策の展開方向

「あたたかい京都づくり」を支える強固な行財政基盤の構築



これまでの量的な行財政運営手法に加え、情報化の進展や働き方の多様化等の新たな変化に柔軟に対応できる行政手法を目指す

1 行政運営 ～次世代型の行政手法への転換～

2 財政規律 ～持続可能な財政構造の確立～

3 組織・人材 ～現場課題対応型の組織体制の確立と人材育成～

Ⅲ 行財政運営の視点と具体方策

1 行政運営 ～次世代型の行政手法への転換～

【主なポイント】

- 時代に即した行政運営を行うため、生産性の高い業務推進体制を確立するとともに、働き方改革やオフィス改革等の取組の推進により、次世代型の行政手法への転換を図る。

(1) 時代に即した事務事業手法の導入・生産性の高い業務推進体制の確立

- ① 定型的業務の外部委託化や業務プロセスの見直しに加え、AIやIoT等を活用するなど、時代に即した事務事業手法を導入し、業務の効率化・スリム化に一層取り組むことにより、人的資源を企画立案業務等、現地現場主義に資する付加価値の高い業務にシフトさせる。
- ② 複数部局で取り組むべき課題や民間等との連携が求められる取組が増加する中、アナログ規制の見直しやデジタル技術の活用により、民間も含めた情報共有を進め、課題に柔軟に対応できる執行体制を確立するとともに、各種申請の電子化やチャット相談等による手続の迅速化・簡素化を進め、更なる府民サービスと業務の質の向上を図る。

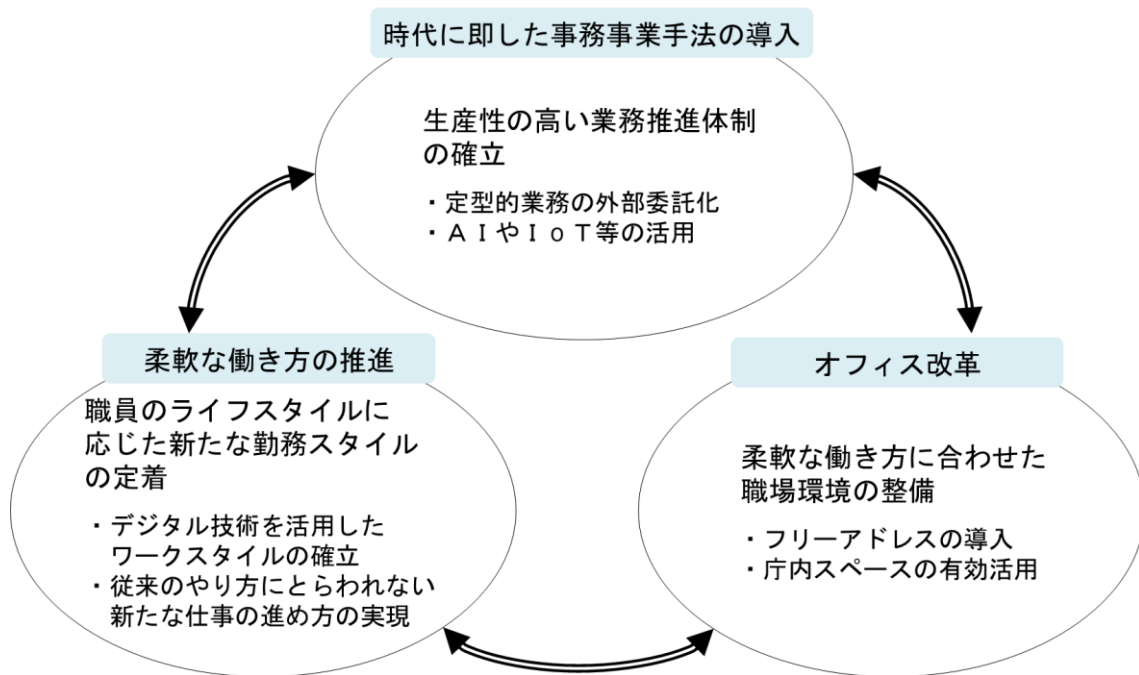
(2) 職員のライフスタイルに応じた柔軟な働き方の推進

- ① 職員のライフスタイルの変化や定年引上げ等に伴う職員構成の変化が見込まれる中、在宅勤務やフレキシブルな勤務時間制度をはじめとする多様な働き方及びWEB会議等のデジタル技術を活用したワークスタイルの確立により、ワーク・ライフ・バランスの推進に寄与する職場環境の実現に取り組む。
- ② 従来のやり方にとらわれない新たな仕事の進め方の実現に向け、職員の意識改革や事務処理の効率化・省力化による生産性の向上に取り組む。
- ③ 子育てと仕事が両立できる職場の実現に向け、在宅勤務や時差出勤等柔軟な働き方を推進するなど、日本一働きやすい京都府庁づくりに取り組む。

(3) 多様で柔軟な働き方に合わせたオフィス改革

- ① 働く場所等にとらわれない柔軟な働き方に合わせたフリーアドレスの導入等、執務スペースの適正化や庁内スペースの有効活用による最適な執務環境の実現に取り組む。

(取組の関係性)



2 財政規律 ～持続可能な財政構造の確立～

【主なポイント】

- 収支不足の改善及び複雑・多様化する行政課題への対応のため、施策の新陳代謝や重点化を図るとともに、多角的な財源確保に向けた取組を進め、持続可能な財政構造を確立する。

(1) 施策の再構築を促す予算編成の実施

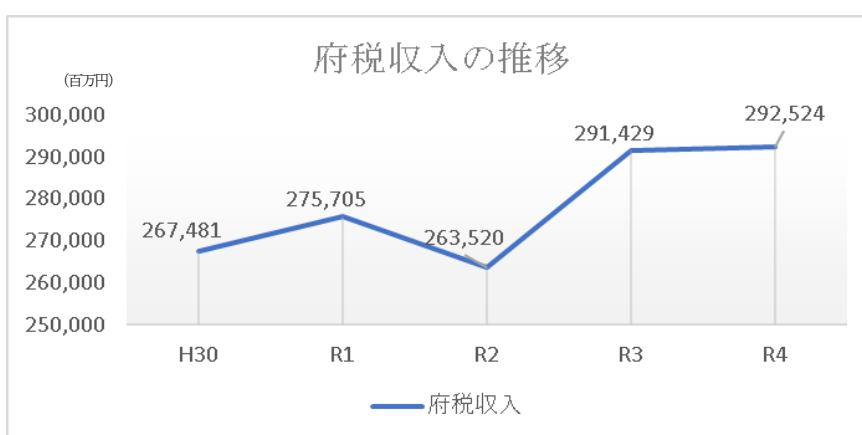
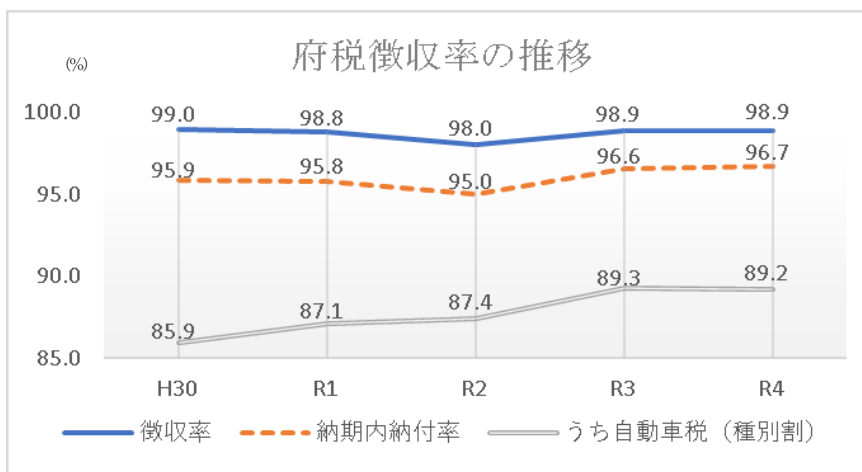
- ① 予算編成については、「新陳代謝促進プログラム」により、部局の主体的な既存施策の効果や必要性の検証を踏まえた施策の再構築を促すことで、重点施策への予算の集中投下を進める。
- ② 各施策の到達目標及び目標年度を明らかにするとともに、その進捗状況を毎年度の予算編成過程等において確認の上、達成状況が不十分な場合は施策の再構築を進める。

(2) 投資的経費・府債残高の適正管理

- ① 投資的経費については、財源となる地方債発行に係る金利の上昇リスクも抱えていることから、いわゆる公共事業関係費に加え、府単独での施設整備や長寿命化対策も含めてトータルでの平準化を行うこととし、将来の地方債償還に大きな影響を与えないよう、毎年度予算調整を行う。
- ② 交付税措置率の高い地方債を活用しながら実質的な府債残高の水準を適正に管理しつつ、激甚化・頻発化する災害から府民の暮らしを守るための防災・減災対策を推進するとともに、文化庁の京都移転や大阪・関西万博の開催、新名神高速道路の開通等の好機を最大限に活かすための将来への投資を進める。

(3) 自主財源の確保

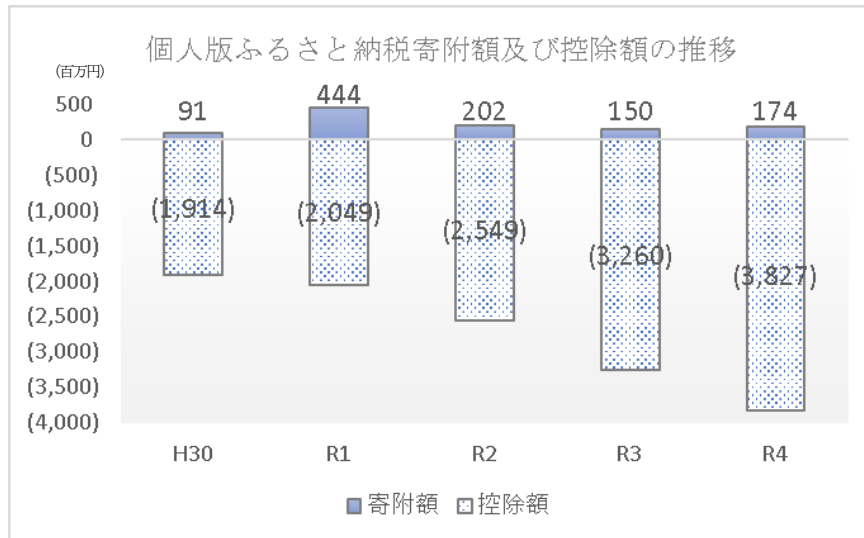
- ① 新たな産業を創造するためのリーディングゾーンの構築や世界に伍するスタートアップ・エコシステムの展開をはじめ、地域経済の活性化や企業誘致、移住促進等による税源涵養に取り組むほか、府税のあり方について不断の検討を行う。
- ② キャッシュレス納税の促進等により、納期内納付率の向上に加え、督促等に要する経費の削減に取り組む。また、京都地方税機構と連携した徴収率の向上等に取り組む。
- ③ 府立施設の使用料や各種の手数料については、受益者負担の原則に則り、他府県や民間の水準及び社会経済情勢の変化等を踏まえた設定・見直しを行うとともに、納付方法の利便性向上に引き続き取り組む。



(注) 税収が増加しても、都道府県の留保財源は増分の25%となり、残り75%は地方交付税が減額される仕組みとなっている。

(4) 多角的な財源の獲得

- ① 府政の推進に賛同いただける個人や企業からのふるさと納税の更なる活用による財源確保や、クラウドファンディングの導入等を積極的に進める。
- ② 国庫支出金等については、国予算の動向を把握し、事業スキームの構築を工夫しながら最大限活用するとともに、府の実情を踏まえた制度改革や運用の弾力化等の政策提案を行い、国予算の更なる獲得を進める。
- ③ 府有資産は重要な経営資源であり、また、府民共有の財産であることから、全庁的にあり方を検討した上で、定期借地権方式や暫定的な貸付け、ネーミングライツ等の広告事業の実施等、民間の創意工夫を活かした様々な手法のほか、公共目的や暫定利用の可能性がない未利用資産の売却も含め、戦略的・効果的な利活用を進める。
- ④ 従来の整備手法にとらわれず、PFI等の民間事業者のノウハウや資金を活用した施設整備の手法について検討し、効果的・効率的な手法を実践する。



(5) 公立大学法人・府民利用施設・外郭団体の運営改善

- ① 京都府公立大学法人については、府の知の拠点として、中期目標及び中期計画に基づく人材育成や地域貢献等を推進するとともに、自立的な運営に向けた更なる経営改革を進める。
- ② 府民利用施設については、府民サービスの向上や指定管理者制度の活用も含め、より効果的な施設の利活用を進める。また、施設の利用実態や近隣の競合施設の現状等も踏まえ、今日的な視点により定期的にあり方を検証する。
- ③ 公共施設については、府全体の施設の保有状況や利用状況等の把握を含め、部局横断的な検討を行った上で、令和4年3月に改定した「京都府公共施設等管理方針」に基づき、資産の最適な維持管理を実施し、メンテナンス経費の軽減・平準化を進める。
- ④ 外郭団体については、自主的・自立的な経営の確立に向け、社会経済情勢の変化に対応した効果的・効率的な事業実施が可能となるよう、法人の自主性拡大に取り組む。

3 組織・人材 ～現場課題対応型の組織体制の確立と人材育成～

【主なポイント】

- 現場における課題の迅速な把握及び的確な対応を可能とする組織体制を確立できるよう、本庁、広域振興局及び地域機関の組織見直しを進める。
- 生産年齢人口の減少や職員の定年引上げを踏まえた持続可能な執行体制を確立するとともに、時間外勤務の縮減やハラスメントの未然防止等に取り組み、全ての職員が能力を最大限発揮できる職場環境の整備を進める。
- 職員の年齢構成を踏まえ、若手職員の早期育成を強力に推進するとともに、次世代型の行政手法への転換を進める中で、高齢職員の有する職務経験を中堅・若手職員に円滑に継承する。

(1) 総合計画を着実に推進するための組織体制の見直し

- ① 本庁組織については、各種課題に迅速かつ的確に対応できるよう、総合計画の着実な推進にふさわしい体制の構築を進める。
- ② 広域振興局については、社会経済情勢の変化や複雑・多様化する行政課題に迅速かつ的確に対応できるよう、広域化のメリットを活かした執行体制の構築に取り組む。
- ③ 地域機関については、機能統合による体制の強化等により生産性の高い業務推進体制を確立し、時代に即した組織へと進化させる。

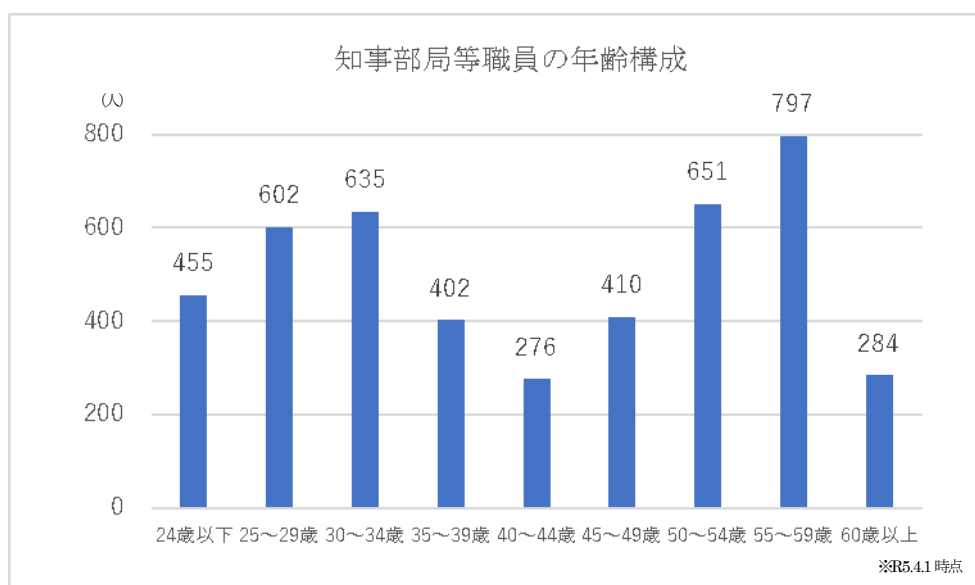
(2) 将来を見据えた持続可能な執行体制の確立

- ① 生産年齢人口が減少する中で、将来的に職員の確保が困難になることを見据え、限られた人員でも業務が遂行できる強い執行体制を確立するため、総合計画に基づく各種施策の推進等、全庁的な優先順位に基づき、職員を重点的に配置するとともに、効果的・効率的な働き方を一層推進する。
また、職員の定年引上げに伴い、経験豊富な高齢職員が引き続き業務に従事することから、正規職員、暫定再任用職員・定年前短時間再任用職員及び会計年度任用職員等を業務を執行する上で最も適した職員配置となるよう見直しを進めるとともに、職員の年齢構成や退職者数等の見通しを踏まえた中長期的な観点からの定員管理を行う。
- ② 全ての職員が、健康で、その能力を十分に発揮できるよう、生活習慣病対策やメンタルヘルス対策に取り組むとともに、職員の健康保持の観点から時間外勤務の縮減に取り組む。
- ③ 職員の適正な勤務環境を確立するため、管理監督者への研修等を行い、パワー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント等を起こさない職場運営に向けた取組の推進と発生時の適切な対応の徹底を図る。

- ④ 組織としての適正な事務処理を確保するため、内部統制の取組推進により、全ての職員がリスクの事前回避や再発防止に向けて主体的に取り組むことができるよう、組織マネジメントを徹底する。

(3) 人材育成の強力な推進による組織力の強化

- ① 府政の中核を担うべき30歳代半ばから40歳代までの職員が極端に少ないという年齢構成を踏まえ、若手職員の適性を早期に把握し、早い段階からマネジメント力や判断力を養うことができる経験を積ませるなど、若手職員の早期育成を進める。
- ② 職員の定年引上げに伴い増加する高齢職員が有する経験、技術、ノウハウなどを中堅・若手職員に円滑に継承するとともに、これまで経験したことのない課題の解決に果敢に挑戦する意欲と能力を兼ね備えた職員の育成を進める。
- ③ 職に応じた責任体制を明確にし、事務を専行させることで、意思決定の迅速化による現場主義の確立を進める。
- ④ 高い資質と意欲を持った人材をしっかりと確保し、上司から部下への適切な業務付与や指導の徹底、長期的な視点を持った人事配置により人材育成の強化を図るとともに、更なる能力の向上に向けた研修体系の見直しを行う。
- ⑤ デジタル技術の活用による新たな行政課題への対応や業務効率化を推進するため、必要な知識や経験等を有するデジタル専門人材の確保、職員のデジタルリテラシーや業務改善能力の向上を図る。



IV 期待される効果

本方針により一層の効果的・効率的な府政運営を進めることで、令和10年度に生じると見込まれる収支不足の改善を目指すとともに、各種指標や足下の社会経済情勢を踏まえつつ、「あたたかい京都づくり」の実現に向けた取組を推進する。

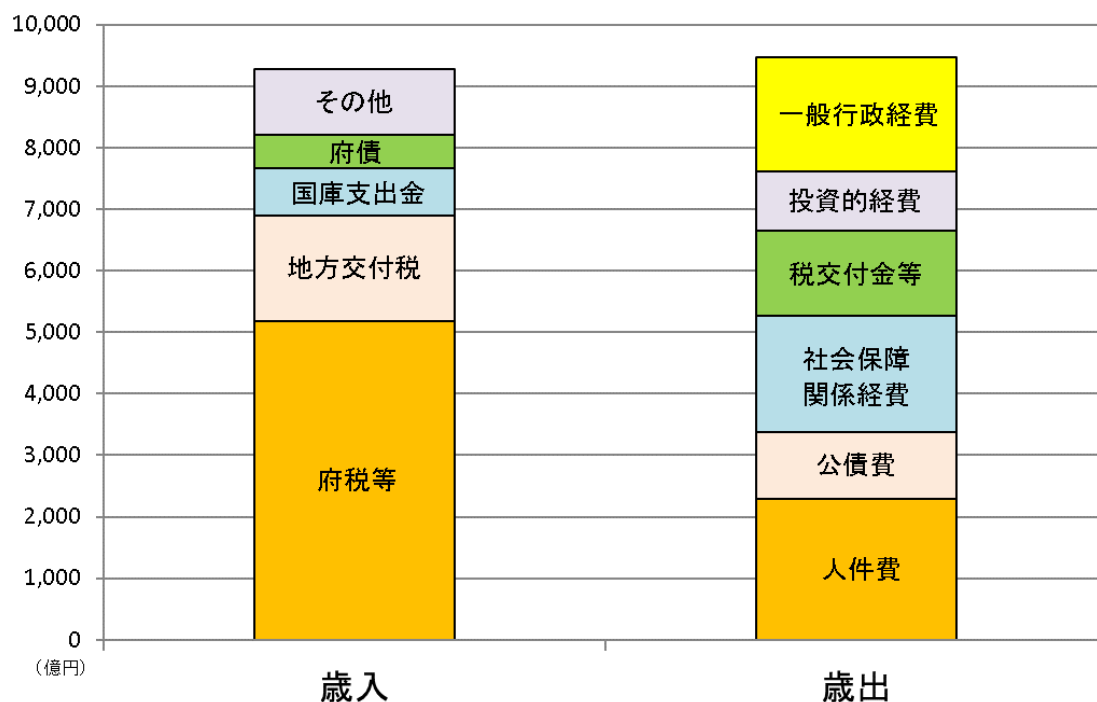
令和10年度に生じると見込まれる収支不足額	約200億円	}	約300億円
総合計画を踏まえた京都の未来づくり	約100億円		

参 考

今後の収支見通し（令和10年度）

歳入面では、経済動向が緩やかに持ち直していることから税収増を見込む一方、歳出面では社会保障関係経費等の増加が見込まれることから、令和10年度には依然として約200億円の収支不足が生じる見込みです。この収支不足を解消するだけでなく、総合計画を踏まえた京都の未来づくりのため、約100億円の財源を生み出していくこととしております。

【令和10年度の見通し（イメージ）】



<試算の前提条件>

令和6年度当初予算を基に、下記の考え方により推計

※国の経済対策への対応や大規模災害の発生等は見込んでいない。

[歳入]

- 府税等→内閣府「中長期の経済財政に関する試算」を基に税制改正の影響も考慮して試算
- 地方交付税→府税等の影響を考慮して試算
- その他の歳入→歳出に連動した金額により試算

[歳出]

- 人件費→退職者及び今後の採用予定数の見込みを基に試算
- 公債費→既発債の償還見込額に今後の発行見込みを考慮し試算
- 社会保障関係経費→各分野の過去3ヶ年の決算や今後の人口動態等を基に試算
- 投資的経費→現在見込まれている施設整備など可能なものは個別に推計して試算