

桂川町第4次行政改革大綱

(平成17年度～平成21年度)

平成18年5月

福岡県嘉穂郡桂川町

桂川町第4次行政改革大綱

I 策定の主旨

本町では、これまで3次にわたる行政改革大綱を制定し、これに基づいて、積極的に行政改革の推進に取り組んできました。

しかし、現在、政府が推し進めている三位一体の改革によって、地方交付税や補助金が大幅に削減されるなど、今や、地方財政の現状は大変厳しい状況にあり、自治体自らが新しい視点に立った改革を進め、体制を刷新していくことが避けられなくなっています。

また、少子高齢化時代の到来に伴う人口構造の変化、住民ニーズの複雑多様化など、社会経済情勢の変化や地方分権型社会への転換期を迎え、本町の基本理念である「文化の薫り高い心豊かな町づくり」を実現していく上でも、更なる創意工夫が必要です。

そういう状況の中で、総務省においては、各自治体が一層積極的な行政改革の推進に努めるべく、平成17年3月に「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」を策定しました。

本町では、平成17年2月に行政改革の推進について、桂川町行政改革推進委員会に諮問し、9月にその答申を受けました。この答申を踏まえ、平成16年度を基準年度とした「桂川町第4次行政改革大綱」をここに策定し、住民福祉の向上を目指すとともに、成果志向の行政システムの構築に向けて、取り組みを進めます。

また、策定内容については、行政改革推進本部で進捗状況を管理しながら、必要に応じて見直しを行い、広報「けいせん」や本町のホームページ等を通じ、住民へ公表していきます。

II 策定による効果

改善・改革項目について、可能な限り目標を具体化し、住民にも分かりやすくするとともに、必要に応じ、目標の見直しを行うことで、より効果的・効率的な改善・改革へと繋がり、無駄のない行財政運営を可能にします。

また、この内容を公表することは、住民への説明責任を果たすとともに、住民とのパートナーシップに基づく町民参加の町づくりを進めることにも繋がります。

III 計画期間

平成17年度～21年度（5ヵ年）

IV 改革の目標

この計画は、「自他ともに認める自立した町」になることを目標に掲げ、次のとおり、「健全財政の町づくり」と「協働に向けた町づくり」の2項目を改革の柱に据えます。

1. 健全財政の町づくり

今日の地方財政の財源不足は、景気の停滞による国税の減収等で急速に拡大しました。併せて、数次の景気対策による公共事業の追加や減税の実施で借入金も急増し、少子高齢化による福祉費の増加等の影響から先行き厳しい状況が予測されます。

特に、地方交付税の見直し、補助金の削減、税源の移譲という国の三位一体改革により、町財政は窮迫しています。今後は、「歳入の確保と歳出の削減」という経営の基本原則を、改めて徹底することが大切です。

そこで、各種経費の節減に努め、借入金残高を減らし、基金取り崩しを最小限に抑えながら、投資的経費を捻出し、緊急度の高い事業から重点配分します。

三位一体改革による地方自治体への影響は、未だ不透明な状況ですが、最小の経費で最大の効果を上げるよう、行政改革に努めながら「健全財政の町」を目指します。

2. 協働に向けた町づくり

行政改革の目的は、町の基本理念である「文化の薫り高い心豊かな町づくり」の実現に向け、簡素で効率的な行政運営を行うことです。

協働とは、町と住民が信頼関係を築いたうえで協力し合い、一体となって町づくりを進めるもので、情報の共有化による行政運営や地域づくりへの住民参画を基本としています。

協働を進めることは、行財政改革に繋がります。今後も、行政と住民等の責任や役割を明確にしながら、協働による桂川町ならではの町づくりを進めます。

そのため、町は、協働を進めるものを主要事業として位置付け、人的・財政的な支援を行います。

地域の主体性を尊重しながら、「地域のことは、住民自らが考え実践する」という意識改革を進め、協働に向けた町づくりから、さらに自立した町づくりを目指して取り組みを進めていきます。

V 改革の基本方針

本町の第4次行政改革の基本方針を次のように定め、数値目標を設定したものについては、具体的な項目の目標年次と計画期間中の削減効果額を示した別表を作成

し、その達成状況や新たな目標設定について、毎年、見直しを行うなど、別途、管理します。

また、数値目標の設定にまで至っていない項目についても、この大綱の基本方針に基づき、将来に亘る行財政改革が実現するよう、真摯に取り組みを進めます。

1 健全な財政運営と財源の確保

(1) 健全な財政運営

健全財政は、良好な行政運営のための条件かつ目標です。そのためには、経常的な経費の抑制を図り、基礎的収支の均衡（プライマリーバランス）を保たなければなりません。

少子高齢化や団塊の世代の退職、三位一体の改革等に伴い、税収や地方交付税など財源の減少が予測されますが、このような歳入の減少に併せて歳出を抑制することは、避けて通れない課題です。

本町では、投資的経費については、平成 17 年度以降の 5 年間で、財政削減効果として 10 億 4,800 万円規模の歳出の抑制を図るほか、義務的経費については、計画期間中に、大枠として以下の指標を設定し、歳出抑制の柱とします。

- ① 人件費を 10%縮減します。
- ② 物件費を 10%縮減します。
- ③ 地方債残高を 20%縮減します。
- ④ 経常収支比率を 95%未満に抑えることを目標とします。

(2) 自主財源の確保

自主財源の確保については、町が造成した旭ヶ丘団地の売り払いに積極的に取り組むほか、土地利用の見直しに努め、企業の誘致を図る等の活用を目指します。このことにより、未利用地の売り払い等による計画期間中の財源確保の目標額を 1 億 900 万円に設定します。

また、町税等について、今後とも、徴収・収納率の向上に努めます。

各種使用料等については、町民負担の公平性の確保や、利用者の応分負担の原則から、料金や減免基準の見直しに取り組みます。

2 事務・事業の見直し

(1) 事務・事業の効率化又は整理合理化

歳入の減少に伴い、従来のような人的資源（マンパワー）や財源（予算）の投入による行政運営は不可能な状況です。従って、すべての事務事業の洗出しにより、行政や団体等の責任領域、行政関与の必要性、費用対効果等の面から見直しを進めます。

まず、清掃委託料の削減や平成 17 年度で老朽化した町民プールを廃止するなど施設管理経費の見直し、内部管理経費の節減等により、計画期間中の財政

削減効果として 9,500 万円の減額に取り組みます。

また、新たな行政ニーズに対応するため、既に目的を達成した事業や形骸化した事業を廃止して、新しい事業に振り向ける「スクラップ・アンド・ビルド」の考え方に立脚し、敬老年金等の見直し、納税組合の廃止に取り組みます。このことによる計画期間中の財政削減効果額を 1 億 6,800 万円と設定するほか、次のような観点で、事務事業の整理合理化や効率化を図ります。

【廃止】

- ① 事業目的を達成したもの
- ② 社会情勢の変化等により、実情と合わなくなったもの
- ③ 委託化等により、サービス維持とコスト縮減が可能なもの

【縮小】

- ① 事業の必要性や効果が低いもの
- ② 事業目的に対し、過剰サービスとなっているもの

【統合】

- ① 事務・事業が類似しているもの
- ② 組織間で事務・事業が競合しているもの

(2) 民間への業務委託等の推進

国は、コスト原理の導入とサービス向上を図る目的で、行政サービスの担い手を官民の競争入札で決定するという市場化テストを実施しています。

本町でも、「民間にできることは民間に任せる」という視点から、サービスの維持・向上と経費の節減が可能となる業務については、積極的に民間等へ委託します。

保育業務の民営化、学校給食共同調理業務、公用車運転業務及び浄水業務の民間委託等の問題については、将来に亘る行財政改革の大きな課題と位置付け、実現に向けた準備を進めます。

業務委託等の検討に当たっては、臨時職員の任用等と比較・検討し、効果的な方法を選択します。

(3) 協働の町づくりに向けた事務・事業の見直し

協働の町づくりには、地域や住民の活力が不可欠です。

本町は、その推進に必要な次の項目について積極的に取り組みます。

- ① 積極的に町づくりに関する情報を提供し、協働・自立意識の醸成に努めます。
- ② 懇談会やアンケート調査等で、住民ニーズを把握します。
- ③ 住民の行政への参画システムを確立させ、住民とともに町づくりを進めます。

- ④ 生涯学習機能等の充実を図り、幅広いボランティア活動を支援します。
- ⑤ 職員は、積極的に地域活動へ参画します。
- ⑥ 自立に向けた事業や、総合調整機能が働く自治組織機構を検討します。

3 組織機構の見直し

(1) 行政組織機構の見直し

社会情勢の変化や行政ニーズに即応し、柔軟に対応できるよう行政内部の組織機構を必要に応じて見直す必要があります。

住民サービスや事務効率を向上させるため、次のことを念頭において組織機構や事務分担の見直しを検討します。

- ① 課・係等の統廃合やグループ制組織形態の導入等、組織・機構の見直し
- ② 仕事の量や質に応じた職員の流動的配置
- ③ 事務処理や意思決定の迅速化
- ④ 職場の協力体制やマネジメント体質の強化
- ⑤ 事務・事業に対する「スクラップ・アンド・ビルド」や「サンセット方式」による見直しの促進
- ⑥ 課・係間や職員間のセクト意識の解消

(2) 附属機関等の見直し

附属機関等については、設置目的や活動実績を考慮した上で、必置規制がない附属機関等については、次のような観点で、廃止や統合を徹底し、委員数や会議回数の見直しも併せて行います。

【廃止】

- ① 目的が達成されたもの
- ② 活動実績が少なく、実質的効果が低いもの
- ③ 附属機関等に委ねなくても、行政事務で対応できるもの
- ④ 社会情勢の変化等により、必要性が低下しているもの

【統合】

- ① 目的や審議の内容等が重複又は類似しているもの
- ② 活動実績が低く、他の附属機関と統合しても支障が無いもの

(3) 外郭団体の取り扱いの検討

公共用地の先行取得を目的とする土地開発公社については、事業の進捗状況に合わせて、計画期間内にそのあり方について検討していきます。

(4) 人材育成の推進

自主的で総合的な行政を進めるためには、人材の育成が欠かせません。特に、正規職員の終身雇用を前提とした公務員においては、人材の育成は長期に及ぶ重要な課題です。

人材育成を図るためには、自己啓発や職場研修、職場外研修の充実に加えて、人事制度の計画的な活用に努めるなど、効果的な取り組みが必要です。

今後は、職員の志気を高めながら、一人ひとりの能力向上に努め、そのうえで、能力や実績、努力した成果等に対する評価を行う制度を確立するため、早期に人事評価制度の効果的な運用に着手します。

また、他団体等との人事交流や派遣研修等も積極的に検討します。

(5) 多様な人材の確保

他の先進自治体、大学等の専門的な知識や技術を公務に活用することによって、行政レベルの向上や事業効果の促進に繋がります。また、同じ意味で、民間の経営感覚や市民感覚をもった人材を、積極的に取り入れることも必要です。

今後、本町に必要とされる多様な人材の確保について検討します。

4 定員及び給与等の見直し

(1) 定員管理の適正化

本町の職員数は、近年の退職者の不補充・新規採用職員の抑制等により、下の表に示すとおり、全国の類似団体の平均値である定員モデルと比較すると、6人少ないという結果になっています。しかし、今後の財政予測を考慮すると、更なる人件費の削減は避けてはおれない状況で、次のような具体的指標を掲げて人件費を削減します。

① 今後5年間の中期的指標

今後5年間の期間中に、職員数を約10%削減します（〈表1〉参照）。

この職員削減を実現することによって、計画期間中の財政削減効果として、4億8,800万円の減額を図ります。

マンパワーの減少に伴う行政サービスの低減については、民間等への業務委託、指定管理者制度（後述）の活用、臨時職員等で補完していきます。

〈表1〉平成17年度から平成22年度までの桂川町職員数の目標値

（各年度4月1日現在）

	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	計
総職員数 (教育長を除く)	135	134	133	131	128	125	—
採用予定数	0	8	0	3	2	4	17
退職(予定)者数	7	9	1	5	5	7	34
対前年度減員	△7	△1	△1	△2	△3	△3	△17
純減割合(%)	△4.9	△0.7	△0.8	△1.5	△2.3	△2.3	△12.0

* 純減割合(%)の計の欄は、平成16年度総職員数142人に対する割合(%)です。

(2) 給与の適正化

本町の職員の給与制度は国家公務員に準じており、国家公務員の給料水準を100としたラスパイレス指数は、平成17年度現在93.3であり、類似団体の95.9と比較しても低く、県内市町村においても下位のグループに属しています。今後も、引き続き適正化に取り組みます。

職員の給与については、平成17年度に特例条例により5%の減額を行い、平成18年度以降の給与減額についても職員等の理解を求めつつ、実現に努めます。

調整手当(給料の3%)については、平成17年度は支給停止とし、平成18年度には調整手当そのものを廃止します。

これらの給与の適正化等を図ることによって、計画期間中の財政削減効果として、1億4,800万円の減額を達成します。

本町の特殊勤務手当については、次のとおりです。特殊勤務手当の中には、国家公務員と異なるものもあり、これらの是正に向けて、検討を進めます。

① 出納員手当

- ア 税務課収納係徴収手当
- イ 分任出納員手当

② 伝染病防疫等作業手当

- ア 伝染病防疫等作業に従事する職員
- イ 犬猫等の死体処理に従事する職員

③ 行旅病人、死亡人取扱手当

- ア 行旅病人取扱に従事する職員
- イ 行旅死亡人取扱に従事する職員

また、職員の福利厚生事業への補助の適正化にも努めていきます。

5 定員及び給与等の公表

職員の定員及び給与等については、国の公表様式に準拠し、毎年、広報「けいせん」や町ホームページで、国や類似団体、県などの給与等と比較するなど、住民に分かりやすい様式で公表します。

6 議会議員、特別職職員等の人件費削減の取り組み

(1) 議会議員及び常勤特別職職員等

議会における平成17年度直前の取り組みとして、平成16年12月の議会において、議会提案により、議員定数18人を14人に減じる案が可決され、平成17年1月の選挙で14人体制が確定しました。

このことにより、特例条例による議員報酬の削減等を合わせ、計画期間中の財政削減効果として、8,000万円の減額を見込みます。

今後とも、住民の信頼と負託に応えるために、議会活動等を積極的に住民に説明・報告するなど、議会の自主的な取り組みを期待します。

常勤特別職職員等については、現在、収入役を置かず、助役が欠員の状況ですが、助役が選任された段階で収入役の職務を助役に兼任させ、収入役を廃止する予定です。このことにより、常勤特別職職員等の人件費については、少なくとも、20%の縮減を行います。このことによる計画期間中の財政削減効果としては、特例条例等による給与の削減等を合わせ、最低でも、7,100万円の減額を達成します。

また、財政事情や町の様々な状況を考慮し、適正な報酬額等について、毎年、特別職報酬等審議会に諮問し、議会議員の報酬及び常勤特別職職員等の給与等については、答申の結果を尊重しながら取り組みを進めます。

(2) 非常勤特別職職員及び臨時職員等

特別職報酬等審議会において、各種委員等の非常勤特別職職員の報酬等についても見直します。

また、臨時職員等については、資格を必要とする職務の賃金等について見直しを行うほか、嘱託職員を廃止するなど、雇用のあり方等についても、改善に取り組みます。

7 行政の情報化

協働の町づくりの土台は、住民と行政の情報の共有化です。これまで、幅広い情報をできるだけ早く、しかも分かりやすく伝えることを心掛け、平成17年度から、広報「けいせん」の発行を月1回から月2回に増やしました。

行財政改革には、単なる経費の削減だけではなく、住民サービスの向上や事務の効率化のための投資も含まれます。特に、高度情報化社会への対応は時代の要請であり、インターネットやホームページ等IT（情報技術）を駆使しながら、情報の提供と利便性向上を図ります。

同時に、将来的な可能性を視野に入れた様々な業務についての電子決済や電子申請、文書管理等の電算システムについて、県内市町村との共通基盤化を図るなど、効率的な電子自治体システムの構築を目指します。

8 経費の節減合理化

行政事務の遂行に当たっては、問題点や課題を念頭に置き、常に最小の経費で最大の効果が得られるよう、トータルコストの縮減に努めます。

現行の事務・事業に係る経費や施設の維持管理費等についても、その経費縮減を日常的な課題とし、個々の事務事業等について具体的な改善策を検討しながら、継続的な経費の節減合理化に努めます。

9 公共施設の管理運営

地方自治法が改正され、公の施設管理の規制が緩和されました。新たに導入された指定管理者制度では、公共団体、公共的団体、第3セクターに限らず、団体であれば施設の管理を委ねられます。

そこで、現状の施設の管理委託状況を、指定管理者制度を導入した場合と比較検討し、再検証を行います。

施設の使用料等については、総合的な見地から見直しを行うとともに、施設の内容によっては、民間譲渡等も視野にいたした検討を進めます。

10 各種委員会関係経費等の見直し

農業委員会については、平成20年7月の任期満了に向けて、組織のスリム化や効率的運営の確保等を目的とした議論を行います。他の委員会についても、組織のスリム化や効率化について検討していきます。

11 補助金等の見直し

補助金の支出の根拠として、地方自治法では「地方公共団体は、その公益上必要がある場合においては、寄付又は補助をすることができる」と規定されています。つまり、公益の必要がなければ、地方公共団体は他の団体等に補助金を交付することはできません。

また、補助金は、各種団体等の自主的活動を奨励・援助する目的で交付するものですが、補助の目的を達成したもの、補助の目的や効果が時代の変化に対応していないものなどについては、適切な見直しが必要です。

平成17年度では、平成16年度に引き続き、各種補助団体等の一律10%削減を進めるほか、平成18年度以降は、補助団体等の自立を促進し、運営意識の変革を促す意味で、各種補助団体等への個別評価を実施するなど、次に示すような評価の視点と基本姿勢を確立することにより、補助金総額の15%の削減を目標とします。このことにより、計画期間中の財政削減効果として、7,000万円の減額を行います。

【評価の視点】

- ① 事業の公益性
- ② 補助の必要性
- ③ 補助の公平性
- ④ 事業効果
- ⑤ 補助金額の妥当性
- ⑥ 交付規則や要綱等による支給目的や根拠の明確性

【補助の基本姿勢】

- ① 会員等の自己負担が無い団体への補助は、原則として廃止する。
- ② 補助対象団体の運営に支障が無い低額補助は廃止する。

- ③ 会員の福利厚生や食糧費等に要する経費相当額を補助金から減額する。
- ④ 補助対象団体の繰越金や剰余金相当額を補助金から減額する。
- ⑤ 補助対象団体の活動や自立に配慮し、減額や廃止は段階的に行う。

VI 地方公営企業(水道事業)会計

1. 経営改革の推進

地方公営企業(水道事業)会計では、平成 16 年度以前の経営改革の主な取り組みとして、昭和 47 年 10 月に、水道料金の集金事務の民間委託を、平成 14 年 4 月に、豆田浄水場の無人化(機械化)を、平成 15 年 4 月から、浄水場職員 1 名を一般職に職種変更し、その代替として臨時職員を配置するなどの改革に取り組んできました。今後とも、こうした経営改革を継続していきます。

2. 定員管理・給与の適正化

地方公営企業(水道事業)会計については、次のように定員管理の目標値を設定します。(〈表 2〉参照)

但し、この定員管理の目標値については、「V 改革の基本方針」中の「4 定員及び給与等の見直し」の中で示した「〈表 1〉平成 17 年度から平成 22 年度の桂川町職員数の目標値」の中に含まれています。

〈表 2〉平成 17 年度から 22 年度までの桂川町水道事業会計職員数の目標値
(各年度 4 月 1 日現在)

	17 年度	18 年度	19 年度	20 年度	21 年度	22 年度	計
総職員数	10	10	10	10	9	9	—
採用予定者数	0	0	0	0	0	0	0
退職(予定者)数	0	0	0	0	1	0	1
対前年度減員	0	0	0	0	△1	0	△1
純減割合(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	△10.0	0.0	△10.0

* 純減割合(%)の計の欄は、平成 16 年度総職員数 10 人に対する割合(%)です。

3. 定員・給与等の公表

地方公営企業(水道事業)会計職員の定員・給与等の状況については、一般行政部門職員と併せ、広報「けいせん」及び町ホームページで公表します。

(参考)

- ※ 行政改革推進委員会 町長の諮問に応じ、行政改革の推進に関する重要事項を調査・審議する機関です。町内各種団体の代表等による町民で構成されています。
- ※ 行政改革推進本部 町長、助役、収入役、教育長及び各課等の長で構成し、行政改革大綱を策定・実施する内部組織です。
- ※ 義務的経費 その支出が義務付けられ、任意に削減できない経費をいいます。極めて硬直性の強い経費で、人件費、扶助費、公債費の三つの費目が義務的経費とされます。
人件費は、議員、特別職、職員及び各種委員等に給与や報酬として支払われる一切の経費です。この経費には、共済組合・退職手当組合負担金も含まれます。
扶助費は、生活保護法、児童福祉法、老人福祉法等の法律に基づき、又は、町単独で被扶助者に支給する福祉等に係る費用です。
公債費は、地方債の元金償還と利子支払いに要する額です。
- ※ 物件費 人件費、維持補修費、扶助費、補助費以外の消費的性格の経費の総称です。物件費に含まれるものは、旅費、報償費、交際費、需用費、役務費、備品購入費、委託料、使用料及び賃借料等です。
- ※ 経常収支比率 人件費、扶助費、公債費など義務的性格の経常経費の中に、地方税、地方交付税など経常一般財源収入がどの程度充当されているかを示す値です。
- ※ 地方債 資金調達のための債務で、借入金の返済が年度を超えて行われるものです。