

厚真町第3次行政改革大綱

【行政経営改革推進プログラム】

平成18年2月

厚 真 町

(厚真町行政経営戦略会議)

厚真町第3次行政改革大綱

【行政改革推進プログラム】

1. 第3次行政改革大綱【行政改革推進プログラム】の策定に向けて

本町は、平成7年7月に厚真町行政改革推進本部の設置以降、簡素で効率的な行政システムの確立に向け、平成9年度から5年間第1次行政改革に取り組み、平成14年度からは更なる改革に向けて第2次の行政改革に着手し現在に至っています。

この間、地方行政を取り巻く環境は地方分権の一層の推進、市町村合併や三位一体改革など、地方の政策的自立や財政的自立が急速に求められ、地方行政は新たな時代を創造する潮流の中で大きな転換期を迎えています。

また、経済の低迷、人口の減少や高齢化社会の進展は、地域の潤いや活力の低下を招くことが憂慮されるなど、地域課題の克服に向けて行政の果たす責任と役割は高まっております。地方自治の究極は「住民福祉の増進」であり、厳しい環境下の中で課題を克服し、持続的で潤いのある「まちづくり」を達成するためには、「最小の経費をもって最大の効果を挙げる」という基本原則に立ち返り、地域の将来像を描きながら住民の力を結集して郷土の発展に取り組んで行かなければなりません。

本町では、昨年から行財政改革の一環として、行政サービスの効率性や有効性の観点を中心に事務事業評価に着手するとともに、着実な行財政改革を達成するために、町長を議長とする「厚真町行政経営戦略会議」の設置や部課長からなる「改革推進委員会」を設けて、地方分権の流れや社会経済環境の変化に柔軟かつ迅速に対応する行政経営を目指して、すべての事務事業を対象にして点検評価を行ってきたところであります。

国は、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、地方公共団体に対して、行政改革大綱の見直しと平成17年度から5年間の具体的な取り組みを明示する「集中改革プラン」の策定やその成果の公表を地方自治体に求めています。

このことから、昨年から取り組んだ事務事業評価の結果などを踏まえて「集中改革プラン」の策定に向けて、厚真町行政改革大綱を見直し、地方分権時代にふさわしい「まちづくり」を目指して、新たに第3次の行政改革大綱として「行政改革推進プログラム」に基づく改革目標を設定することとします。

2. 行政改革推進プログラムの期間と基本理念

□行政改革推進プログラムの期間

行政改革推進プログラムの期間は、平成17年度を初年度として平成21年度までの5年間とする。

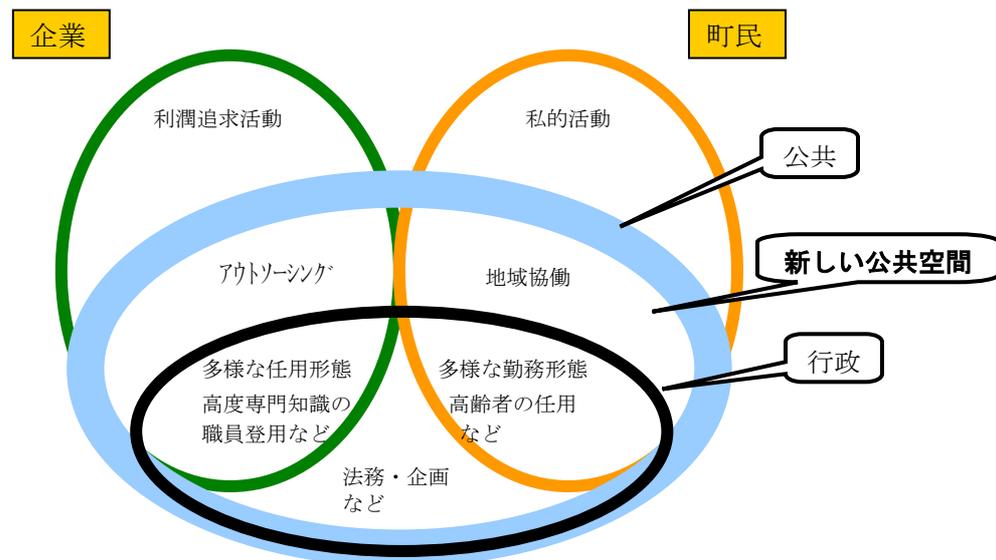
□行政改革推進プログラムの基本理念

地方分権の進展に伴って、地域自治は個性を發揮できるまちづくりが求められています。地方分権は「自分たちのまちは 自分たちのために 自分たちの責任と手によって」つくるといふことであります。新たな時代を迎え明るく潤いのある将来を展望するためには、これまでの行政システムを抜本的に見直し、補完性の原則に立って町民、地域、団体や行政の協働の理念に基づいて、「町民のなすべきこと」「地域や団体のなすべきこと」「行政

がなすべきこと」などについて抜本的に検討を加え、それぞれの責任と役割分担の中で行財政改革を考える必要があります。

多様化する行政需要に対して財政資源は縮小傾向にあります。限られた財源の中で明るく潤いのあるまちづくりを達成していくためには、行政と町民の英知を結集して行政サービスの低コスト化を進めていかなければなりません。そこで、次ぎの基本理念のもとに諸政策を展開して行きます。

【アウトソーシング・地域協働のイメージ図】



(1) 住民自治の推進

町民の身近な行政は町民に身近な自治体が処理する地方分権の時代にあつて、町民の意思と参加によるまちづくりを推進するため、町民が主役となる行政を展開するとともに、公正・透明な行政運営を推進する。

(2) 情報の共有

実行ある行政改革を実現するためには、住民の理解と協力なくして実現はできません。行政改革が目指すものなど町民に積極的に行政情報を開示し、情報の共有化を通じてより開かれた行政運営を推進する。

(3) 協働の推進

少子・高齢化や町民ニーズの多様化など社会情勢に対応するためには、これまで行政が主体的に担ってきた行政サービスについて抜本的な見直しが不可欠となっています。

町民と行政が能力と適性に応じて役割を分担し、町民の自助、地域の互助、行政の公助が色々な場面で力を出し合える仕組みづくりが必要であり、町民と行政の協働によるまちづくりを推進する。

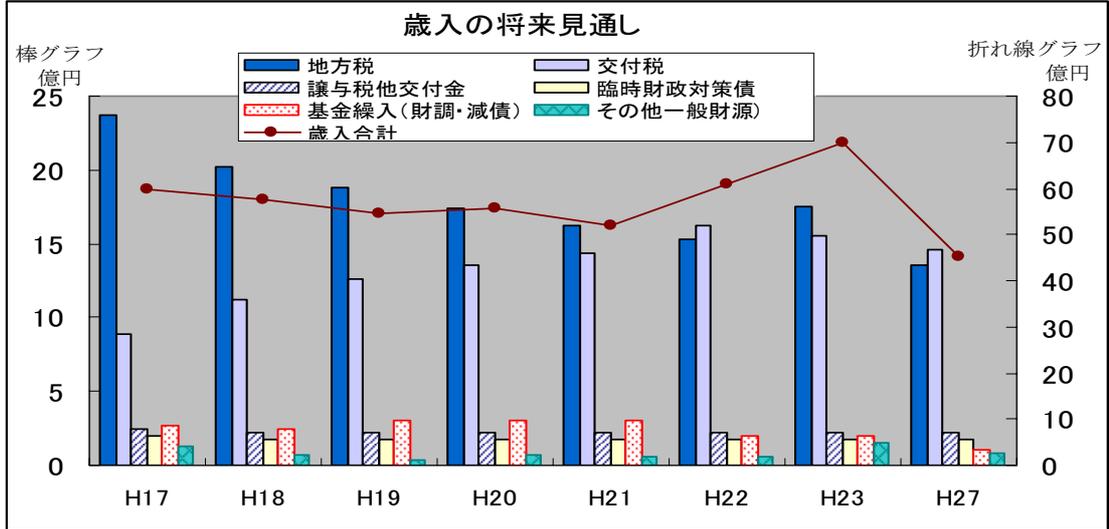
(4) 持続性の追求

分権型社会を迎えて自己決定、自己責任が増大するとともに、限りある資源や財源について将来を見据えながら、現世代と次世代の受益と負担のバランスを図り、世代間に偏りが生じないように配慮して、持続性の高いまちづくりを推進する。

3. 行政改革推進プログラムの取り組み事項

(1) 財政の健全化

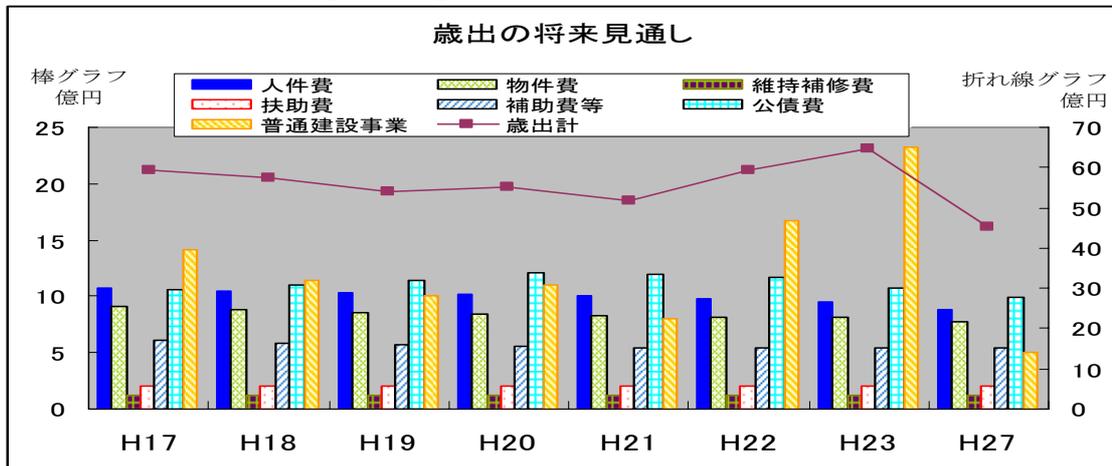
本町の財政は、地方交付税や国・道支出金をはじめ多くの財源が国や道に依存しています。また、町の税財源は減価償却資産を中心とした固定資産税で、毎年、税財源の減少が避けられない状況にあります。



(歳入の留意点)

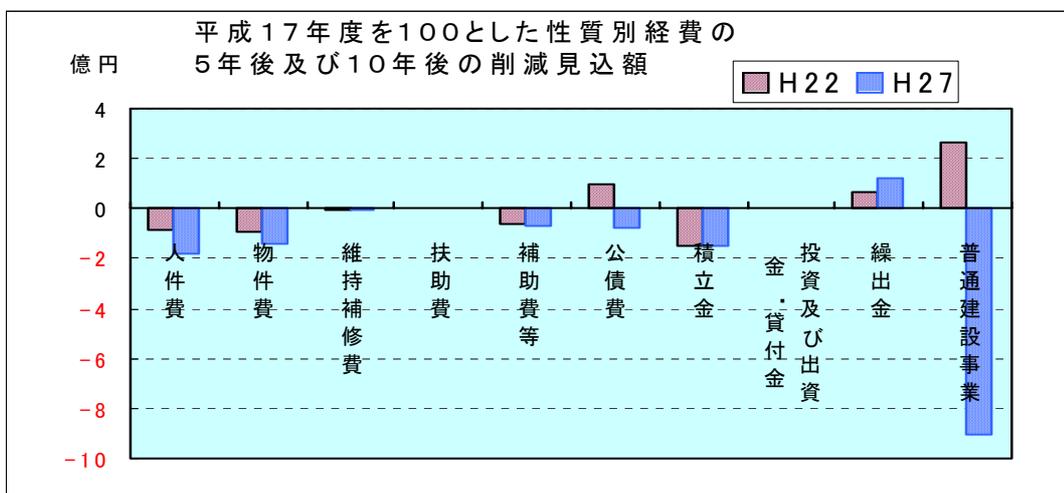
- (1) 町財政は地方税の減少に伴い地方交付税への依存度が高まるが、地方交付税はその財源である所得税などの法定5税だけでは足りず、赤字国債や赤字地方債を発行して財源確保を行っている。昨年10月に財務大臣によって地方交付税の大幅削減が打ち出されたが、最終的には17年度、18年度の地方一般財源総額の確保が行われることとなったが、19年度以降の財源確保では一層の厳しさを増すことになる。加えて、今後、市町村合併によって合併特例債事業が増加し、その財源となる地方交付税は更に薄められることが予想される。
- (2) 今後、10年間の財政見通しでは、財源不足を補うために基金（財政調整基金・減債基金）の取り崩しが予定されており基金依存の高い財政運営となっている。
- (3) 23年、27年には大型償却資産の更新に伴う歳入を各年度に3億円見込むなど変動性の高い歳入要因を含んでいる。

財政の健全化は、町民福祉の増進と町民生活の向上などを継続的・安定的に確保するためであります。町民生活に必要な不可欠な公共サービスは常に安定的に供給されなければならない、社会経済の急激な変動や緊急時においても、機動的な対応が可能な財政を維持することは自立の大前提となるものであります。



(歳出の留意点)

- (1)歳出の将来見通しでは、下記の歳出削減を実現することを見込んでいることから、削減が実現できなければ10年を待たずに財政運営が窮地に陥ることになる。
- ①人件費：17年度から21年度までの5年間で6.7%、22年度から27年度までの6年間で9.6%の削減を見込んでいる。
 - ②物件費：17年度から21年度までの5年間で9.7%、22年度から27年度までの6年間で4.9%の削減を見込んでいる。
 - ③維持補修費：18年度に5%の減少を見込み、以後27年度までは同額予算の維持を見込んでいる。
 - ④扶助費：ほぼ10年間同水準の維持を見込んでいる。
 - ⑤補助費等：単独事業補助費等は17年度から21年度までの5年間で27.8%、22年度から27年度まで6年間で4.9%の削減を見込んでいる。
- (2)歳出の将来見通しの財源に毎年基金（財調・減債）が投入されており、財調基金と減債基金は23年度末までの6年間で残高がほぼゼロになる。
- (3)27年度までの10年間に下図の削減見込み額以上の行財政改革を実施して、基金の取り崩しをいかに抑制できるかが持続可能な地域自治を描くための大前提となる。



これからの財政運営は前記のことを踏まえ、職員一人ひとりが人件費を含めたコスト意識を持ちつつ、成果主義の徹底した導入を図り、町民満足度を高めることは勿論のこと、「公」「民」それぞれの役割を分担し合い、町民との協働により、地域が「いきいき」生活できるまちを創っていく必要があります。

(2) 財政計画の樹立と財政健全化プランの策定

町財政は今後ますます厳しさを増す中で、財源を長期安定的に確保し、歳入に見合う行政サービスを計画的に執行することが急務となっています。

また、財政の健全化を着実に推進するためには、これまで以上に歳出の徹底した見直しや事務事業の効率化・政策選択の徹底など、中長期の視点に立って計画的な財政運営を行う必要があります。「財政計画の樹立」と「財政健全化プランの策定」に基づく計画的で具体的な財政の健全化を推進する。

(3) 歳入の確保

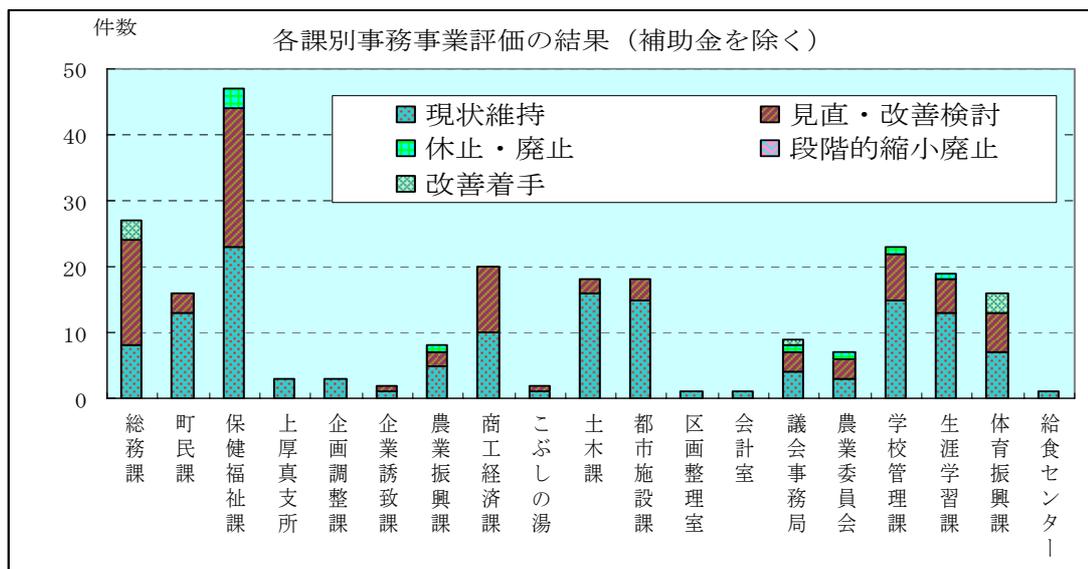
公共サービスに無料のものではなく、利用者が直接負担していないサービスには税金が使われ住民全体が負担しています。税収入の確保は勿論のこと公共施設等の使用料や手数料等についても、社会経済状況や町民ニーズとの整合性、受益者負担の公平性を考慮

して有料化など適正負担の検討を行う。

(4) 事務事業の再編整理の取り組み

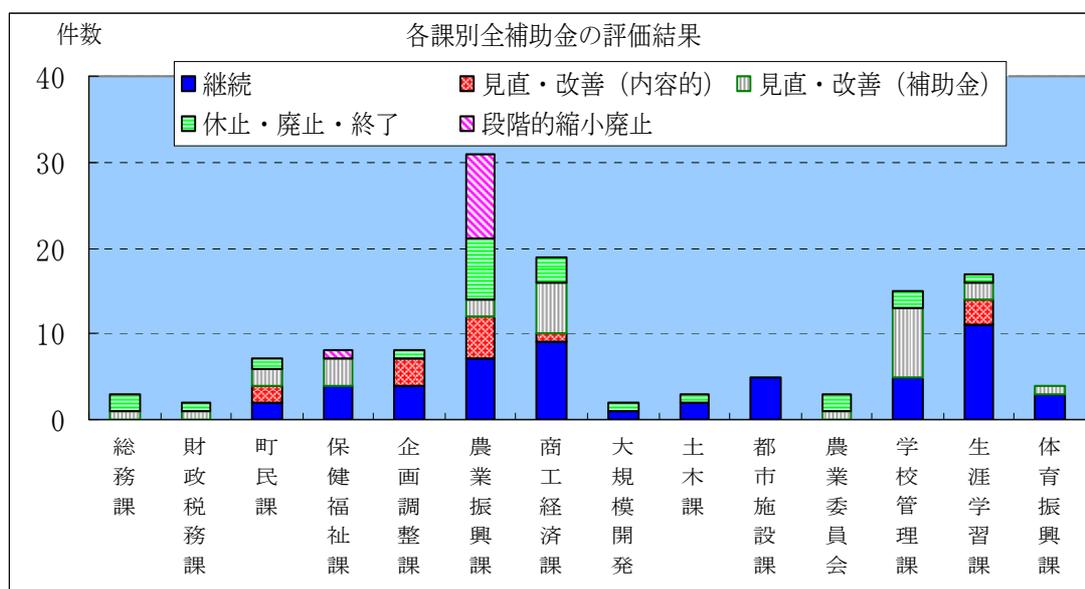
事務事業全般については、限られた財源を有効に使っているのかの見直しを行い、最小の経費で最大の効果を上げることが前提に、経費の節減と事業効果の向上に努める必要がある。

行政改革推進プログラムの取り組みでは、当初の目的を達成した事務事業や必要性の薄れた事務事業、効果の発揮されていない事務事業、実施目的が類似している事務事業について、平成16年度から平成17年度にかけて実施した事務事業評価の結果に基づいて見直しを行い、見直し・改善、休止・廃止、縮小・統合などを積極的に進めます。



(5) 補助金・負担金の見直し

補助金・負担金は、地域課題や施策的課題の解決を図るために事業や活動を奨励する目的をもってその全部又は一部に相当する額を交付するために支出されるものであり、事務事業評価においても見直し改善が必要な補助金が下図のとおり相当数あります。



補助金は行政責任の範囲を明確にしたうえで、その必要性や事業効果などを事務事業評価に基づいて精査を行いながら、目的、効果、必要性などを十分検証して役割を終えたと思われる補助金・負担金については速やかに打ち切りを行う必要があります。

また、今後の補助金は特別なものを除き、育成・奨励期間を考慮して3年の終期を定めて補助を行うことや、補助率については対象事業の性格ごとに2分の1、3分の1、4分の1など補助割合の統一を図り補助を行う必要がある。

さらに、補助事業は一定期間内に事業の投資効果を示さなければならないこと。補助事業者の計画性や自由度を高めた補助制度（統合補助制度など）の新設や成果主義を優先する採択基準など柔軟性のある補助制度の創設も図る必要がある。

（6）指定管理者制度の活用（民間委託等の推進）

多様化する住民ニーズに効果的に対応するため、行政と民間の役割分担を見直し、効率性・専門性・地域性が発揮できる施設管理を基本に、民間団体の能力を積極的かつ計画的に活用することが求められている。このため、すべての公の施設について、現在の管理運営のあり方を検証し、行政経営の効率化、サービス水準の向上等が期待できる施設については指定管理者制度の積極的な導入を推進する。

制度導入の第1段階としては、現在すでに管理委託制度によって「公の施設」の管理を行っている施設について、17年度中に管理のあり方を再検討し、平成18年4月1日から指定管理者制度に移行する。（公募によらない候補者の選定）

第2段階は、部分的な事実上の行為（清掃、植栽など）として業務委託を行っている施設について、当該公の施設の管理業務の実態と業務委託の内容などを比較しながら、可能な範囲で指定管理者制度に統一を図る。

さらに、今後公の施設の管理において、民間等の管理運営ノウハウを活用することによって、管理の効率化と経費の抑制が図られると判断できるものを、直営方式から指定管理者制度に移行を進める。

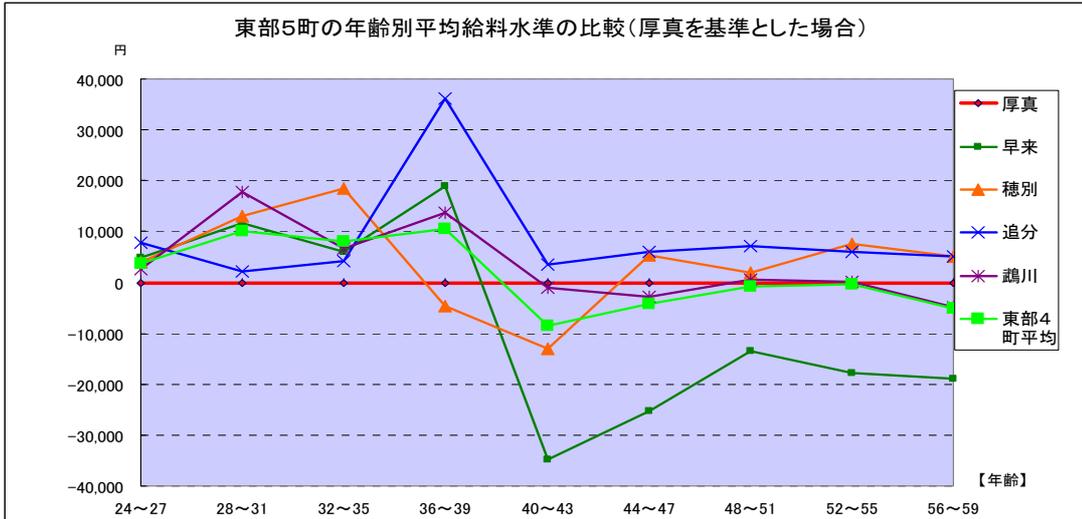
【公の施設の状況】

区分	施設名
①福祉関係施設	高齢者グループホーム、高齢者生活福祉センター、デーサービスセンター本郷、厚南デーサービスセンター、児童会館、保育所、福祉センター、厚南会館、生活館
②衛生関係施設	総合ケアセンター、火葬場、公衆便所
③産業関係施設	野菜集出荷施設関係、穀類乾燥調製貯蔵施設、町有牧場
④生活基盤関係施設	下水処理施設、水道施設、公営住宅等、公園施設、道路、河川
⑤文教関係施設	学校（警備、清掃、一般開放業務のみ）、生活会館、創作館
⑥スポーツ・レクリエーション関係施設	スポーツセンター、スタードーム、テニスコート、野球場、上厚真運動広場、新町運動広場、地区プール、スケートリンク

(7) 給与・定員管理の適正化

①給与制度の見直し

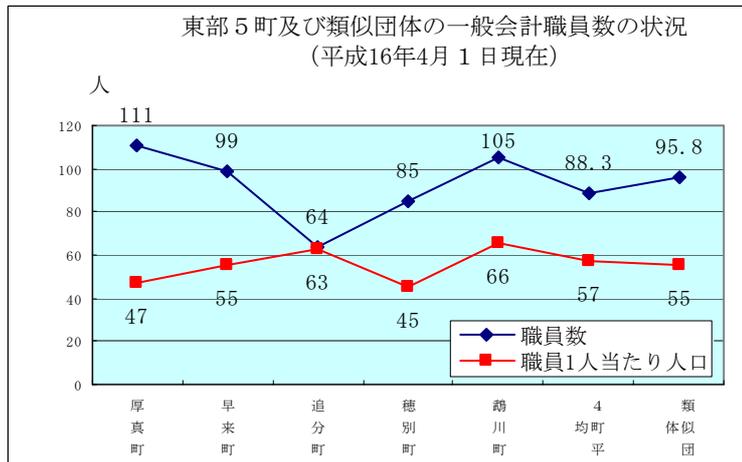
職員の給与制度については、国、道及び近隣団体との均衡に留意しながら、引き続き給与水準や諸手当等の見直しを行うとともに、能力・実績を重視した給与制度への移行を検討する。



②職員数の削減

行政改革に取り組むためには行政資源である職員についても踏み込んだ改革を行う必要があります。平成16年4月の一般会計職員数は111名で、町民換算では町

民47人に1人の職員配置となっている。近隣町や類似団体の職員数と比較しても本町の職員数は多く、この状況に配慮しながら、定員適正化計画の樹立によって退職職員の補充抑制や職員の活性化を促す新たな取り組みなどを検討し、計画的な職員数の抑制に努める。



(8) 組織機構の見直し

簡素で効率的な組織体制を確立するためには部長制の廃止を含めた見直しを行い、新たな行政需要に対応する部門の新設や業務に応じた職員配置の徹底と横断的な業務体

制の構築が図られる機動性のある組織のあり方を検討する。

(9) 人件費の抑制

物件費に占める人件費（賃金）は委託料とともに近年急速な増加傾向を示している。本町の臨時職員は日額臨時職員と嘱託臨時職員に分類されるが、嘱託臨時職員は本来業務の特殊性や専門性など例外的位置付けとすべきであり、同一業務で臨時職員と嘱託職員が混在する業務については、日額の臨時職員とするなど積極的な見直しを検討する。

(10) 各種委員会等の見直し

行政内部に各種委員会が設置されているが、一部には時代変化を受けて当初の設置目的が達成されるなど、委員会等の活動が形骸化しているものもある。目的、必要性、効果の観点から再検討を行い、委員会の再編や委員数の適正化、委員会等の活性化を図るために若手の委員登用や開催方法等の積極的な見直しを検討する。

(11) 経常的経費の節減

行政運営の効率化を図るためには、経常経費全般にわたって見直しを行い、節減・合理化に努め安価で計画的な予算執行に努める。

(12) 行政サービスの向上

最近、先進自治体を中心に行政サービス向上の一環として、窓口業務の延長や休日業務などによる住民利用機会の拡大に取り組む自治体が増加しており、多様な行政サービスを提供するためには窓口業務のサービス提供のあり方を検討する必要がある。

また、行政サービスをもっと身近に感じて利用しやすくするためには、地域重視の取り組みを高める必要があり、地域住民が気楽に相談や業務依頼が可能となるように各地区に地域支所員制度(仮称)などを設けて、身近な行政として町民が利用しやすい環境構築の方策を検討する。

(13) 目標管理の設定による着実な改革の推進

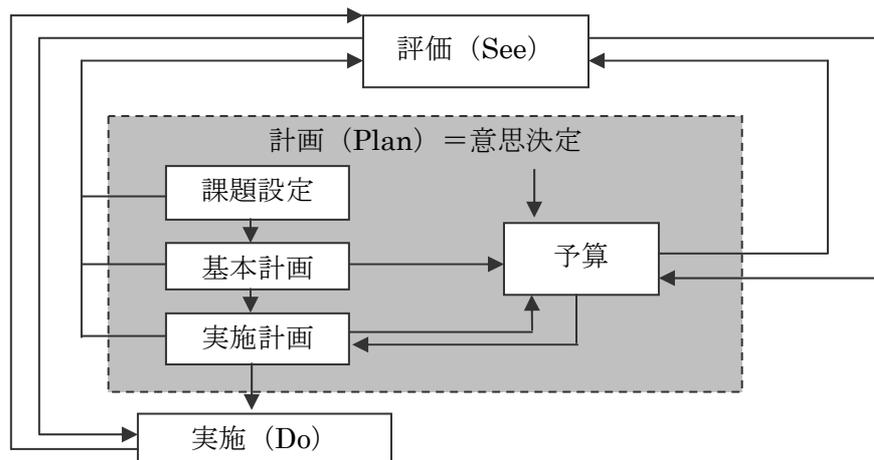
行政は様々な部門で様々な行政サービスを展開している。行財政改革を推進しその成果を収めるためには各セクションで課題の整理と改善方策を見出すことが重要であります。着実な行政改革の実行を目指して課題の整理と改善方策、改善目標や改善時期を係り単位で明らかにする目標管理の設定を行い着実な改革を推進する。

(14) 政策評価の導入

財政見通しが厳しさを増し歳入に見合う行政サービスを実現するためには、個別の事務事業評価と合わせて政策過程における評価も重要となっている。

特に、本町の大型事業や後年度負担を伴う事業はそのほとんどが、現在の財政課題の発生以前に計画されたものであり、政策や施策の全体をとおして評価を行い、長期的・安定的な財政運営の筋道を町民合意の中で明らかにするため、政策・施策評価の導入を検討する。

○ 政策評価からはじまる行政執行（目的に到達するまで繰り返される。）



4. 集中改革プランの作成と公表

第3次の行財政改革大綱[行財政改革推進プログラム]に基づいて、具体的な改革を集中的・効果的に実施するため、集中改革プランを作成し、住民に公表しながら町民と行政が一体となって必要な改革に取り組むこととする。

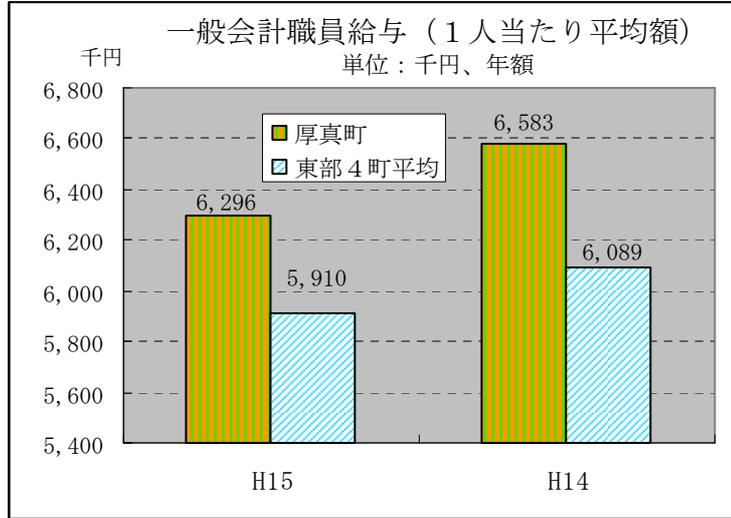
さらに、行政改革の取組みは町民の理解を得る必要があることから、事務事業評価をはじめ行政改革に関する資料はホームページ等で公表する。

<資料編>

1. 職員給与関係

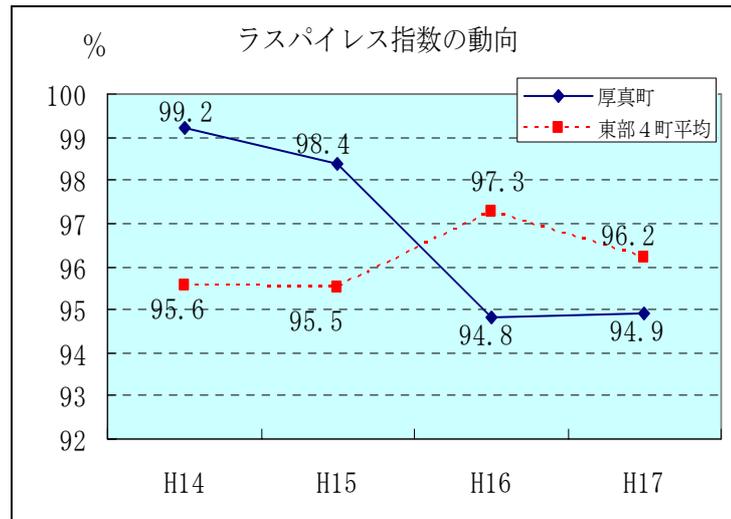
○職員給与比較

厚真町と東部4町(早来町、追分町、鶴川町、穂別町)の職員給与を14年と15年で比較すると、厚真町の1人当たり給与額はこの2年間で287千円(4.4%)の減、東部4町は179千円(2.9%)の減で減少額、率とも4町平均を上回って減少しているが、本町の職員給与総額は東部4町より386千円上回っている。



○ラスパイレース指数の比較

厚真町と東部4町のラスパイレース指数を比較すると、14年4月のラスパイレース指数は厚真町が99.2%で東部4町の平均を3.6ポイント上回っている。しかし、厚真町のラスパイレース指数は年々減少し、17年4月時点では94.9%となり、3年前と比較すると4.3ポイント下がるとともに、東部4町平均よりも1.3ポイント下回る結果となっている。



(注) ラスパイレース指数

一般行政職について、地方公務員と国家公務員の給与水準を、国家公務員の構成を基準として、学歴別、経験年数別に平均給与額を比較し、国家公務員の給与を100とした場合の地方公務員の給与水準を示したものです。

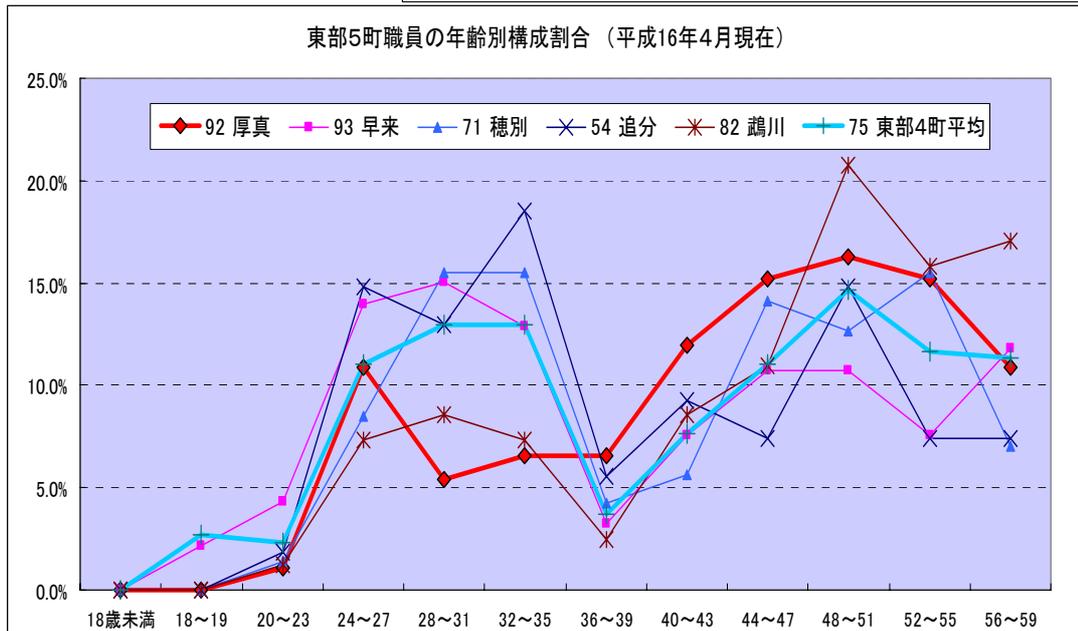
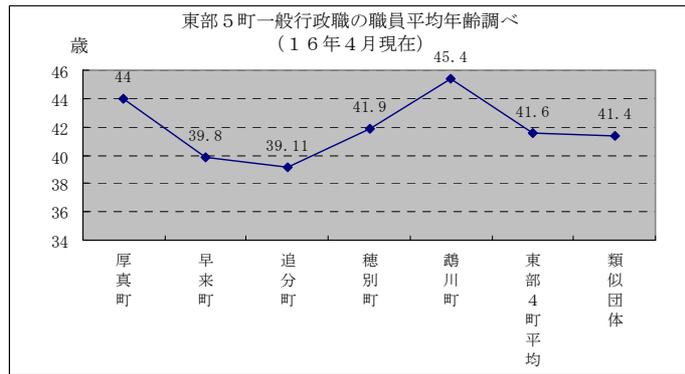
○職員の年齢構成の比較

本町職員の平均年齢は次図のとおり44歳で、東部4町や類似団体と比較しても2.6歳ほど高い年齢となっている。

また、年齢構成は次図の「東部5町の職員の年齢構成割合」に示すとおり、本町の36

歳以降の階層に属する職員は全体の80%を占め、35歳以下の若い職員は20%にとどまっている。

この比較を東部4町でみると、36歳以降の階層に属する職員は全体の60%で、35歳以下の職員は40%となる。この結果から本町は、中堅層から上の階層に属する職員の割合が他町に比べ多くなっている。

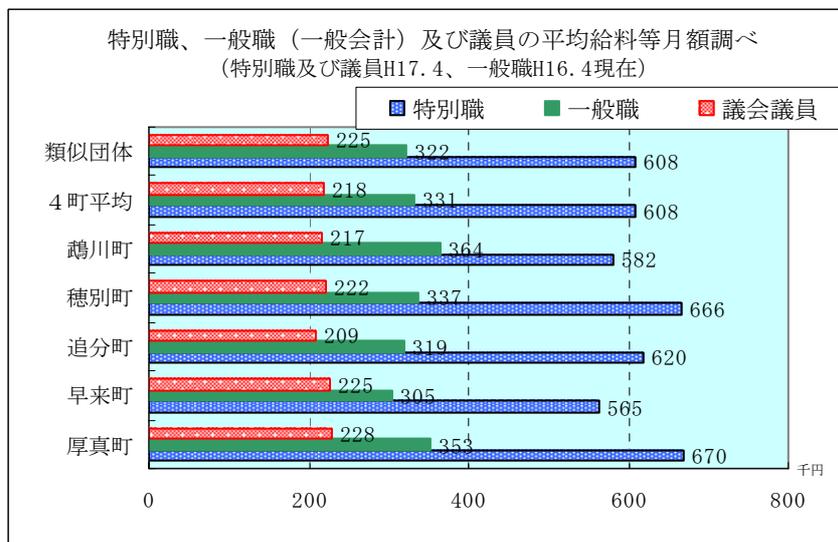


2. 特別職、一般職及び議会議員の給与等

今後10年の財政見通しによる人件費は、歳出全体の18%前後(最低14.7%、最高19.7%)で高いウエートを占めるが、その主要因である特別職、一般職及び議会議員の給与等を東部5町で比較すると右図のとおりとなる。

本町の特別職(町長、助役、教育長)の平均月額給は670千円で、東部4町を62千円上回り、この格差は類似団体との比較でも同様である。

一般職(一般会計)の給料の平均は本町が353千円で、東部4町平均より22千

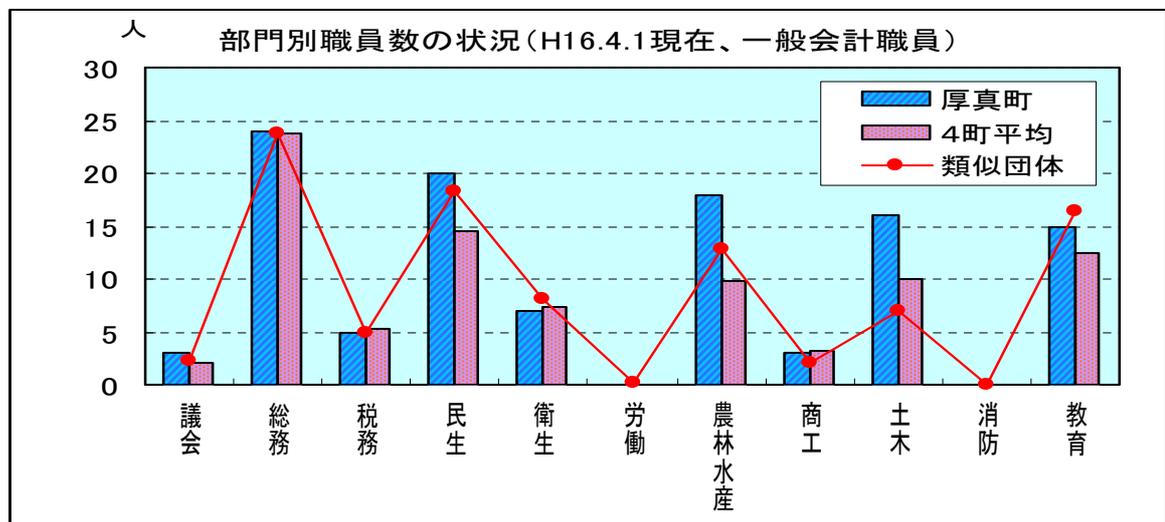


円、類似団体より31千円上回っている。職員の給料はその年齢構成によって変動が生じるが、本町の職員の平均年齢は44歳（16年4月現在）で、東部4町の平均年齢41.6歳、類似団体の41.4歳をいずれも2.6歳ほど上回っておりこの結果が平均給料を押し上げる要因となっている。

次に、議員の平均報酬月額（議長、副議長、議員の単純平均額）は本町が228千円で、東部4町の平均は218千円、類似団体が225千円となっており、本町の議員報酬は東部4町の平均額より10千円、類団より3千円高いが、その格差は小さい額となっている。

3. 部門別職員数の状況

本町の部門別職員数を東部4町と類似団体ごとと比較すると下図のとおりとなる。本町の一般会計職員は111人、東部4町平均は88.3人、類似団体は95.8人で、本町の職員数は東部4町平均より22.5人、類似団体より15.2人多い。職員数は事務事業の量とも関係があるが、人件費のウェートを引き下げるためには退職職員の補充抑制や職員の意欲を喚起する新たな人事管理のルール化などを検討する必要がある。

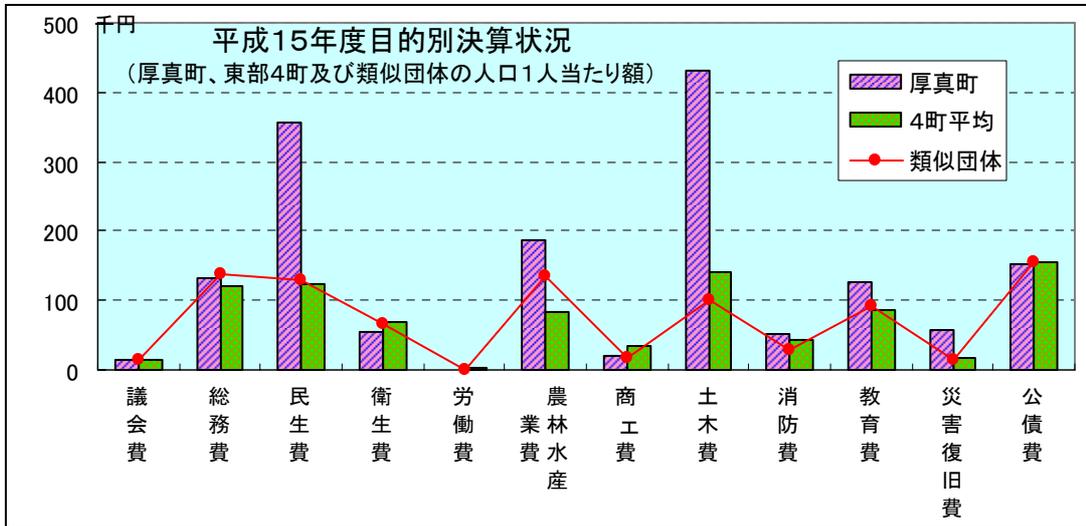
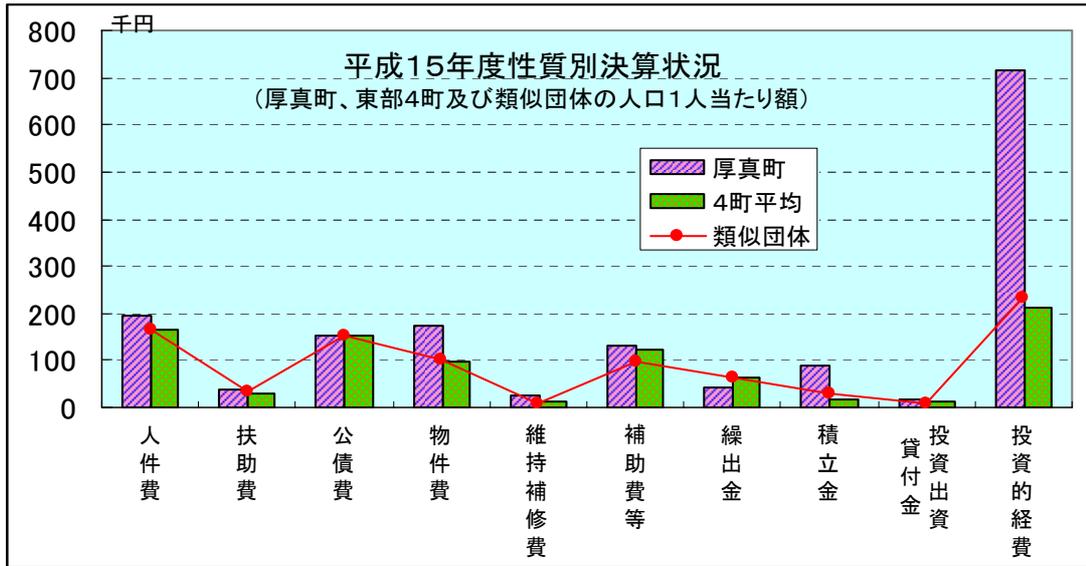


4. 町民1人当たりの行政サービス水準

町民1人当たりの行政サービス水準を東部4町平均や類似団体ごとに、平成15年度の決算状況の性質別経費や目的別経費で比較すると次図のとおりとなる。

性質別経費では、東部4町と類似団体とで補助費等を除けば各項目ともほぼ同様の値を示しているが、本町の場合は人件費、物件費、積立金及び投資的経費で町民1人当たりのサービス単価が突出している。

目的別経費では、次図のとおり東部4町と類似団体とで項目別に極端な差はでていないが、本町の場合は民生費、農林水産費及び土木費で東部4町や類似団体との差が顕著となっている。



5. 基金残高の推移

財政の将来見通しでは、財政調整基金や減債基金は今後毎年取り崩しが行われ、減債基金は16年度末の残高7億4000万円が6年後の平成23年度に、同じく財政調整基金は12億円の残高が6年後の平成23年度末に1億円程度を残して使い切ってしまうことになる。

