

第二次新宮町行政改革大綱

平成 1 7 年 1 2 月

新宮町

改正の背景及び目的

1 これまでの行政改革の取組の検証

本町では、昭和61年に「新宮町行政改革推進委員会」を設置し、新たな行政需要に対応するための事務事業の見直しや組織機構改革、OA化の推進等に主眼を置いた大綱を策定しました。その後平成9年に大綱の一部見直しを行いました。大綱の実施計画が策定されなかったために課の統廃合に終始し、組織の肥大化の抑制と業務のIT化の推進については一定の成果があったものの、経済情勢等が右肩上がりの状況であったことから、行財政効率の面では今日期待される成果を上げることができませんでした。

2 社会経済情勢の変化

現在、少子高齢社会による人口減少時代を目前に控え、国、地方を通じた財政状況は極めて厳しい状況にあります。国と地方の長期債務残高は、平成16年度末で既に719兆円に達しており、このうち地方の債務も約204兆円に達しています。この金額は国家財政の約9年分で、国内総生産約500兆円の1.4倍に相当します。

このような状況のもと、国は地方交付税等による財政調整機能は果たしても、これまでのような財源保障機能は果たせなくなるものと思われま

すが、地方自治の原点に立ち返るための好機であることには間違いありません。これまでの中央集権下では、行政サービスは国の意向や施策により画一化され、補助金等の財源の獲得に躍起となり、真に住民が求める行政サービスが提供できない傾向にありました。

これからは、住民に身近な基礎自治体である市町村が中心となって、住民の選択と負担に基づき、各々の地域にふさわしい公共サービスを提供する分権型社会システムを構築していく必要があります。

3 新宮町の財政状況

新宮町においても財源不足は緊急な課題であり、平成16年度の普通交付税は平成12年度の約三分の一の約3億7千万円となっており、特別交付税を合わせた額で比較しても平成12年度と比べ約7億5千万円の歳入減が見込まれ、一部を臨時財政対策債で補っているものの、所要の行政経費を確保できない状況です。

したがって、平成16年度は交付税額の削減による財源不足を補うため、基金を約3億円取り崩しており、平成17年度当初予算では約8億5千万円を基金の取り崩しにより予算措置しています。

【経常収支比率】	H 1 1 年度 ... 77%	H 1 6 年度 ... 89.4%
【財政力指数】	H 1 1 年度 ... 0.74	H 1 6 年度 ... 0.84
【公債費比率】	H 1 1 年度 ... 13.6%	H 1 6 年度 ... 15.7%
【地方交付税】	H 1 2 年度 ... 1,349,852 千円	H 1 6 年度 ... 589,173 千円

4 第二次新宮町行政改革大綱及び同実施計画の策定の経過

今後、三位一体の改革等による地方財政計画の見直しがさらに進み、基準財政需要額の圧縮による地方交付税の抑制と国庫補助金の削減は避けられない見通しであり、本町においても現在の基金の取り崩しに頼った財政運営から脱却し、抜本的に行財政改革を実施することで財政基盤の強化を図っていかねばなりません。

そのためには、簡素で効率的な行政組織・機構を整備するとともに予算面においても所要の歳入の確保に努め、これまで以上の思い切った事務事業の見直しや人件費の削減など行政経費の節減合理化に取り組み、計画的な行政運営を行うことで、住民が必要とする行政サービスを継続して提供することが求められます。

平成 1 4 年度に実施した「新宮町行政診断報告書」によると、本町の行政運営上の弱点として次の 6 項目が指摘されました。

実施計画・財政計画・要員計画の不整合

各行政領域における政策構想及び実現のための戦略等に関する情報の共有化不足

組織・予算・人員配置に関する硬直的運営

個人主義的業務遂行と新たな課題への対応不足

目標達成に向けた職場のマネジメント機能の弱さ

年功的処遇による管理監督職の能力格差と人材育成機能の停滞

このような組織としての弱点を克服するために、以下の視点での改革が必要であるとされています。

経営感覚のあるマネジメントシステムへの転換

意識・行動の改革を促進する経営手法の導入

職員や部門の主体性及び自律性を高める改革

一人ひとりを活かす人事政策への転換

これを推進するための手法として提案された改革内容は、次のとおりです。

トップを補佐する政策・経営スタッフ機能の強化

総合的経営計画の作成と目標達成を重視した進捗管理システムの導入

部門の主体性に基づくマネジメント機能の強化充実
組織横断的プロジェクトの編成による広領域課題への対応
住民との協働の促進に関する組織体制の整備
人事政策の抜本的見直しと個別主義的人材育成システムの構築

そこで、このような課題に対してどのような取組みを行うべきかについて、職員によるワーキンググループで検討を行い、この検討結果を踏まえ、住民、民間有識者等で構成する行政改革推進委員会において、行政外部の視点から今後の新宮町のあるべき姿について意見をいただきました。

その成果として、総務省が平成17年3月に示した「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」を踏まえ、新宮町が地方自治の新時代に対応するための指針となる「第二次新宮町行政改革大綱」を策定するとともに、その明確な実施スケジュールとしての「第二次新宮町行政改革大綱実施計画」を示し、行政改革を推進して行くこととします。

5 第4次新宮町総合計画における位置付け

第二次新宮町行政改革大綱及び同実施計画は、第4次新宮町総合計画(計画期間：平成13～22年)の基本理念である「環境共生と生涯学習のまちづくり」(新宮町の良好な環境を健全な状態で次世代の子どもや孫たちに引き継ぐことのできる持続可能な発展を目指したまちづくり)を実現するための下位計画と位置付けています。

行政改革の基本的な考え方

1 行政改革の理念

高度経済成長の中、福岡都市圏に位置する本町は、財政規模及び人口ともに年々増加してきました。その後、バブル崩壊により税収が伸び悩み、それに合わせて歳出を抑制すべきであったところ、国の財政対策とあいまって多様化する住民ニーズに応えるため、容易に緊縮財政を実施することはできませんでした。

しかしながら、少子・高齢化が進み日本の人口は2006年の1億2700万人をピークとして減少すると言われていています。人口の減少は税収の減少につながるため、右肩上がりの行政運営の終焉を意味するものです。

一方で、地方分権の進展により、基礎自治体としての市町村事務が増え、高度化・専門化していく中で、これまで以上に行財政基盤の強化を求められています。

こうした状況のもと、当面は本町単独で行財政を運営していくことを前提に、住民と行政が協働することにより、行政自らが担う役割を重点化し

ていくとともに地域の様々な力を結集していくことが重要です。

このような時代背景を敏感に察知し、「**真に住民に信頼される自治体改革を目指す**」を行政改革のスローガンとします。

2 行政改革の視点

従来の行政改革は、組織機構改革と行政経費の削減を主な目的として行われてきましたが、地方新時代における改革は、住民満足度の向上と行政経営意識の徹底が必要不可欠な要素となるため、

- (1) 内部体制の合理化
- (2) 行政経費の節減合理化
- (3) 住民が主役のまちづくり
- (4) 計画行政の推進

の4つの視点を柱として行政改革に取り組んでいきます。

行政経費の節減は、個別の実施プログラムを「第二次新宮町行政改革大綱実施計画」の中に盛り込むことで一定の成果を期待することができますが、時代の要請に応える行政改革を断行するためには、組織の変革と職員の意識改革を行うことが、その効果を最大限に引き出す有効な手段となります。

このため、トップ自らがリーダーシップを発揮し、ポジティブな自己変革として、個別の実施プログラムを実施・検証し、第4次総合計画に基づいた「まちづくり」を実践していくこととします。

行政改革の目標

1 重点目標

「行政改革の視点」で掲げた4本柱を確実に実現していくため、次の4つを重点目標とします。

- 地方分権時代に対応した組織機構の整備
- 行政経費の削減と行政関与領域の見直し
- 説明責任の発揮と住民参画システムの構築
- 行政サービスに対する住民意向調査及び行政評価制度の導入

2 数値目標

行政改革の着実な推進を図るため、特に財政の健全化と職員定数の削減等について、次のとおり数値目標を設定します。

- (1) **財政の健全化（平成26年度目標）**
 - 公債費比率の適正化

目標年度における公債費比率を12%以内に抑制します。

経常経費の削減

緊縮財政下においては、経常収支比率は高くなる傾向にあるが、目標年度における経常収支比率が85%を越えないようにするため、人件費・物件費・補助費等を抑制し、所要の投資的経費を確保していきます。

(2) 職員定数の削減(平成26年度目標)

新たな行政需要に適切に対応し、簡素で効率的な執行体制を確立するため、厳しい財政状況を踏まえながら適正配置に努めます。

総務省の指針に基づき、増員が必要な幼稚園及び下水道を除いた部門において、平成27年3月31日までに職員定数の削減目標4.6%以上を達成します。

(目標職員数17年4月1日167人 平成27年3月31日164人)

行政改革の推進方策

1 内部体制の合理化

(1) 定員適正化計画の作成

経費節減策において効果が大きいものの一つが人件費の削減です。

しかしながら、退職不補充ということで新規採用が抑制されれば、職員の平均年齢が上昇し職場の年齢構成が歪むこととなり、結果的には、職場の活性化と有能な中核職員の育成・確保の面でマイナスの効果となります。したがって、中・長期の定員適正化計画を作成し、時間をかけて中・長期的な視点に立った無理のない削減をする必要があります。

また、行政領域を明確化することで、民間が実施した方がより効率的で効果的な事務事業については聖域化せず、思い切った民間委託や民営化を進めるとともに、事務事業を洗い直すことにより、臨時職員や非常勤職員、任期付職員等の多様な採用形態を活用して人件費の削減に努めます。

(2) 組織機構改革

職員アンケートによる職場風土分析の結果、下位の職員ほど事務事業が縦割りで行われることに対してその弊害を実感しています。地方自治を取り巻く環境が大きく変化する中で、独自の施策や効果的な行政運営ができるように、課内及び各課の連携がとりやすい横断的で柔軟な組織編成を目指します。

また、政策の立案及び事業調整を行う部門を強化するため、総合政策課

を設置し、効果的、効率的な行政運営が展開できる組織改革を進めるとともに、計画策定（Plan） 実施（Do） 検証（Check） 見直し（Action）のサイクル（以下「PDCAサイクル」という。）の確立に努めます。

（３） 人材育成方針

今後地方が自立していくためには、独自の政策を企画立案できる職員を育成することが重要です。

本町においては、「新宮町職員研修制度」「新宮町職員の目標管理制度」「新宮町勤務評定制度」「新宮町人事管理制度」の４つの制度を新規に導入又は見直しすることで、「町民に信頼され、町民とともに活躍する、プロフェッショナル職員」を育成していきます。

２ 行政経費の節減合理化

（１） 民間委託等の推進

現在町が直接実施する事業について、直営と民間委託それぞれの場合におけるサービス水準・事業効果・経費等についての比較表を作成し、民間委託の方がより効果的・効率的であれば、法規制及び安全性等に関して問題がない事業については、積極的に民間委託を行います。

また、公の施設について指定管理者制度を活用し、施設の有効利用・サービスの向上・管理経費の節減を図ります。

（２） 補助金等の整理合理化

補助金の支出目的及び金額の妥当性を洗い出すため、「補助金等適正化計画」を策定し、既得権化した補助金や既に所期目的を達成した補助金の見直しを行います。

町が出資する法人や一部事務組合についても危機感を共有し、経営努力を促すとともに経費の削減目標を提示します。

また、町や各種団体が主催するイベントについても、その目的及び効果について再点検し、住民要望の低いもの、マンネリ化したものについては、廃止若しくは縮小によるコスト削減を検討します。

（３） 給与等の適正化措置

行財政を取り巻く厳しい環境の中、国・県及び他市町村との均衡に留意し、職員のモラル（士気）を高め、かつ町民の理解が得られる給与制度とするため、国準拠による適正な給与制度の改善を図るとともに、勤務成績や職責に応じた給与体系への変換を図っていきます。

(4) 経費の節減合理化

行政経費の節減のためには、職員一人ひとりが常にコスト意識を持ち、経費の節減を実践する必要があります。その手法として次の取組みを行います。

備品、消耗品等購入経費の削減及び使用の総量規制
条例、規則上に規定する支出・算出根拠の妥当性の検討及び改正
集中化等スケールメリットを生かした調達及び契約の実施
コスト削減に有効な契約手法の実施
人件費をコストとして捉えた多様な任用形態の活用

具体的には、庁内節約行動計画、旅費の実費支給、臨時職員の活用等について検討します。

(5) 自主財源の確保

財源不足の中で所要の行政サービスを実施して行くためには、負担の適正化を図る必要があります。使用料及び手数料の算定内訳を把握し、適正な負担水準にもっていくことが必要です。また、税や使用料等の徴収率の向上に努めるため、賦課徴収体制の充実を図っていきます。

また、歳入確保のための諸施策を調査・研究し、実行します。

3 住民が主役のまちづくり

(1) 住民との協働

今までは、国が地方の財源を保障し、中央官庁の監視のもとで全国一律的な行政が行われてきました。しかし、地方分権型システムにおいて市町村は、「住民の支持を得た独自の取組みを住民とのパートナーシップに基づき、地域社会の責任において実施していく」ことが求められます。

そのためには、行政の実施する各施策について、計画から実施、評価に至るまでの住民参画のシステムを確立するとともに、住民ニーズの把握に努める必要があるため、積極的に地域コミュニティを支援していきます。

(2) 情報化の推進

情報化の推進がもたらす効果は、次のとおりです。

住民との手軽なコミュニケーションツール
行政情報の共有化
申請・予約手続の迅速化
行政事務の効率化
行政の区域を越えた情報の発信

このような利点を生かすため、行政・住民・地元企業が一体となったポ

ータルサイトの開設・運営について検討するとともに、広報・広聴の媒体として双方向通信を推進していきます。

また、高齢者・障害者福祉サービスの分野への活用についても検討します。

(3) 行政の透明性の確保

地方分権を推進するためには、住民に対する行政活動についての説明責任の発揮と情報公開が重要です。

説明責任を果たすことは、住民自治の基本的な姿勢であり、そこから住民の行政への積極的な関わりが生まれ、さらには行政との信頼関係の構築や協働によるまちづくりへと派生していくことが期待されます。

また、情報公開については、住民からの請求に基づく「受身」の公開だけでなく、住民に関わりのあることは常に自発的かつ積極的に公開するという姿勢が求められます。ただし、IT化により大量な個人情報行政情報として取り扱われていることに鑑み、情報のセキュリティには最大限の注意を払う必要があります。

4 計画行政の推進

(1) 行政評価制度（PDCAサイクル）の導入

行政評価制度（PDCAサイクル）は、住民に対して評価基準・評価結果を公表し、情報公開を行うことによって、行政運営に顧客志向・成果重視の考え方を導入するものです。特に事務事業の事前評価により住民ニーズに即した事業を選択し実施の可否を判断することは、住民満足度を高め、効率的な事業を行うために有効な手段であり、早期に導入する必要があります。

(2) 計画的な財政運営の推進

今後地方交付税の算定基準が厳しくなることを予想し、過大な歳入見積もりをすることなく、行政課題を解決するために所要の事業費を見込んだ長期の財政計画を作成します。また、これに併せて税収増につながる施策の展開についても検討するとともに、公営企業会計等の特別会計の財政健全化を目指します。

財政計画には、健全な財政運営をするための目安として、各種財政指標に目標値を設定します。

計画期間

平成17年度から平成26年度までの10年間

計画数値

過去4年間の決算額と作成年度の決算見込額を基礎として、計画期間中の変動要因を加味しながら、次の前提条件のもとに達成可能な目標数値を設定して財政シミュレーションを行います。

【変動要因】

人口 ... 平成12年度 22,431人 平成26年度 27,000人
高齢化率 ... 平成12年度 13.4% 平成26年度 18.0%
経済成長率 ... 見込まないものとします。

【目標数値】

公債費比率 ... 平成16年度 15.7% 平成26年度 12%以下

(3) 組織の目標管理制度

部門方針に基づく職員個人の努力目標の達成が効率的で効果的な事務事業の実施に結びつき、部門方針の集大成が総合計画に描かれた政策や施策の実現となるように組織の目標管理制度の充実を図ります。

新しい目標管理制度では、課長が総合計画や直面する行政課題に基づいた施策を実現するための事務事業について、町長・助役・教育長と調整のうえ作成し、この部門方針達成のための努力目標を部下とともに設定することとします。

また、計画目標については、進捗管理と評価を義務化することで達成して行きます。

行政改革の運用方針

1 計画期間

この行政改革大綱の期間は、平成17年度から平成26年度までの10年とします。実施計画は、前期実施計画を平成17年度から平成21年度とし、後期実施計画を、平成22年度から平成26年度にします。

2 推進体制

町長を本部長とする行政改革推進本部において、総合的な連絡調整・進捗管理・確認達成の調査を行いながら、計画的に推進します。

また、推進状況等については、新宮町行政改革推進委員会に定期的に報告し、必要な助言等を得るものとします。

3 行政改革の体系

この大綱及び実施計画その他関連計画の体系については、別紙「第二次新宮町行政改革体系図」のとおりとします。

4 推進状況の公表

この大綱及び実施計画の推進状況については、行政改革推進委員会をはじめ、随時住民に公表し、説明責任を果たしていきます。

5 行政改革の積極的推進

行政改革の推進には、職員の意識改革と住民の理解が重要です。このため、職員がこの大綱や実施計画を理解するために、数グループに分けて勉強会を重ねるとともに、この中でこの大綱及び実施計画に盛り込まれなかった項目についても、職員の提案を受け、効果のあるものは随時取り入れ、行政運営の効率化を積極的に推進します。

また、広報誌や出前講座などを通じて、行政改革の内容を住民に分かりやすくお知らせしていきます。

町議会の役割

地方分権の進展に伴い、地方自治体の自己決定・自己責任は一段と高まっています。このため、第二次行政改革大綱及び同実施計画の進捗状況について、町議会としては、今後報告を求め、社会情勢の変化に対応しながら、確実に実施されていくかどうか執行機関を監視していく必要があります。