

柳津町行財政改革大綱

【平成31年度～平成35年度】
(2019年度～2023年度)

平成30年12月20日

柳 津 町

目次

I	行財政改革の基本的な考え方	
1	これまでの経緯・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2	行財政改革の基本姿勢・・・・・・・・	1
3	行財政改革の推進期間・・・・・・・・	1
4	行財政改革の推進体制・・・・・・・・	1
5	行財政改革の進行管理・・・・・・・・	2
II	行財政改革の基本方針	
第1	住民の視点に立った行政運営	
1	住民との連携・協働によるまちづくり・・・・・・・・	2
(1)	住民への適切な対応	
(2)	開かれた行政の推進	
(3)	協働によるまちづくり	
2	行政需要に対応する組織づくり・・・・・・・・	3
(1)	多様化する行政課題へ対応するための組織の強化	
(2)	行政組織の簡素化・効率化	
第2	行政経営の視点に立った行政運営	
1	行政が担うべき役割の重点化と簡素効率化・・・・・・・・	3
(1)	事務事業の重点化と簡素効率化	
(2)	I C Tの推進	
(3)	民間委託等による民間活力の活用	
(4)	指定管理者制度等の活用	
(5)	地方公営企業の経営健全化	
2	定員管理と給与等の適正化・・・・・・・・	4
(1)	適正な定員管理	
(2)	給与等の適正化	
3	人材育成の推進・・・・・・・・	5
(1)	職員研修の充実	
(2)	人事交流の促進	
(3)	人事評価制度の実施	
4	財政の健全化・効率化・・・・・・・・	6
(1)	健全な財政運営の確保	
(2)	財源の重点的・効果的な配分・執行	
(3)	新たな地方公会計制度への取組み	
(4)	指定管理者の健全化	
(5)	公共施設等総合管理計画における個別計画の策定	
(6)	収納率（額）の向上	
(7)	補助金等の見直し	
(8)	使用料・手数料・入館料等の見直し	

行財政改革大綱にあたって

I 行財政改革の基本的な考え方

1 これまでの経緯

本町では、社会経済情勢の変化に柔軟かつ弾力的に対応できるよう平成16年12月に行財政改革大綱（平成17年度～平成21年度）を策定し、行財政改革の取り組みを始めました。しかしながら、平成22年度以降については平成23年3月の東日本大震災、同年7月の新潟・福島豪雨災害があり、今日まで大綱は策定・改定されていない状況であります。

こうした状況の中ではありますが、行財政基盤の強化による住民の福祉安定と活力ある自立した町を構築するため、事務事業や組織・機構の見直しや定員・給与の適正化、公債費の繰上償還の実施などの改革を進めてきたところであり、更に地方公務員における人事評価の実施を定めた改正地方公務員法が平成28年4月1日に施行され、また平成29年度からの定員管理適正化計画を策定する必要があることから、平成29年2月には行財政改革推進委員会を約6年ぶりに開催したところであります。

2 行財政改革の基本姿勢

住民は等しく行政サービスを享受する権利を有し、行政はその負託に的確に応えなければなりません。そのためには、住民と連携・協働したまちづくりを行う、住民の視点に立った行政運営が必要です。

限られた財源の中で効果的により良い行政サービスを提供するためには、一般財源総額の減少に対応した財政運営が求められています。

この二つの基本姿勢を基に、行財政改革を一過性の改革ではなく、長期的な課題として捉え、改善の積み重ねを推進します。

3 行財政改革の推進期間

この大綱に定める事項については、平成31年度（2019年度）から平成35年度（2023年度）までの5年間の計画として推進するものとします。なお、大綱の内容は、必要に応じて積極的に見直しを図っていきます。

4 行財政改革の推進体制

行財政改革の推進体制は、次のとおりとします。

① 行財政改革推進委員会

柳津町行財政改革推進委員会設置条例に基づき、住民で組織し、行財政改革の推進について必要な事項を調査・審議します。

② 行財政改革推進本部

柳津町行財政改革推進本部設置要綱に基づき、町長を本部長、副町長教育長を副本部長、庁議の構成員を本部員とする行財政改革の推進体制とします。

5 行財政改革の進行管理

実効性のある行財政改革を実現するために、実施計画において現状と問題点、それを改革するための具体策及び進行計画、期待される効果等の具体的な取組みを明示し、住民、行財政改革推進委員会等の評価を受けながら、大綱に基づく改革を着実なものとするよう適切な進行管理に努めるとともに、実施計画の検証を毎年実施します。

II 行財政改革の基本方針

第1 住民の視点に立った行政運営

行財政改革の実施にあたっては、多様化、高度化する住民の要望を的確に把握し、常に住民の意向を尊重し、行政サービスの向上を図ります。

また、行政主導による施策の展開だけではなく、住民との信頼関係を深め、良好なパートナーシップを確立し、住民との連携・協働のまちづくりを進めていきます。

1 住民との連携・協働によるまちづくり

(1) 住民への適切な対応

住民の目線に立ち、住民の要望に応えられるよう適切な対応に心がけます。

- ① 「住民のために役場がある」との認識に立ち、住民からの相談、苦情、要望等には、親切、丁寧、正確、迅速、公平を旨として、適切なサービスの提供に努めます。
- ② 住民からの相談、苦情、要望等は、本庁及び支所で受け付け、回答・説明するとともに、改善を要するものについては、必要な措置を講じます。

(2) 開かれた行政の推進

まちづくりには、行政だけでは担いきれない部分があり、行政区、各種団体やこれらを構成する住民の理解と協力が必要です。そのためには、次の事項に積極的に取組み、透明で公正な開かれた行政を推進して、住民との信頼関係を築きます。

- ① 行政情報の提供や発信については、広報紙やホームページ等を充実させ、積極的かつ迅速に行います。
- ② 重要な計画や施策の策定にあたっては、アンケート等でできる限り住民の意見・要望を聴き、これを行政に反映させます。

(3) 協働によるまちづくり

多様化する住民ニーズへの対応や地域課題の解決に向けた取組みを進めていくためには、住民と行政が対等の立場で、情報と目標を共有しながら、政策形成過程での住民参画と住民協働が不可欠となります。これからは、住民と行政が協働により、住民自らがまちづくり活動に関わる

うとする意識付けが重要であり、相互が理解し合い「住民と行政が協働したまちづくり」を推進していくことが求められています。

- ① 住民と行政との協働を支援するため、ふれあい館、海洋センター及び西山支所等の多目的ホール等にて、住民の交流と自発的・主体的な地域活動が行われるよう支援していきます。
- ② まちづくりについては、事業所、区長会、住民団体等の参画を求め、地域課題を共有しながら、その解決にあたります。
- ③ 職員1人1人が、いち町民として社会活動に積極的に取り組みます。

2 行政需要に対応する組織づくり

今日の社会情勢の変化の中で、多様化する行政課題に迅速かつ的確に対応するため、既存の組織を簡素で実効性のある組織・機構に常に再編成できるよう、次のような視点から、引き続き見直しを進めます。

(1) 多様化する行政課題へ対応するための組織の強化

地方分権、人口減少、少子高齢化、雇用対策等多様化する行政需要に対し積極的な施策を展開するため、引き続き次の部門を充実強化します。

- ① 地方分権時代に対応し、地方自らの判断と責任で地域の実情に即応した政策形成や戦略的な施策展開を行うための企画・政策部門
- ② 企業等の誘致を推進するほか、観光・地場産業の振興や新規産業の創出を支援して、雇用対策を推進する部門
- ③ 人口減少、高齢化対策及び地区集落支援を強化する部門
- ④ 子育て支援及び地域の人材育成を図る部門

(2) 行政組織の簡素化・効率化

事務事業、人員配置、事務処理方法等を常に見直しし、簡素で効率的な組織機構の再編を図るとともに、情報ネットワーク等を活用し、住民サービスに配慮しながらも順次事務の効率化に努め、各課の連携・協力体制を深めます。

第2 行政経営の視点に立った行政運営

行政の役割を見極めた施策の選択、費用の縮減等により、限られた財源の有効活用を図り、経営感覚に基づいたコスト意識、迅速性等を重視した簡素で効率的な行政を目指します。

1 行政が担うべき役割の重点化と簡素効率化

厳しい財政環境の中で、多様化、増大化する行政需要と新たな行政課題に的確に対応するため、優先順位、民間委託の可否等の見直しを行います。

(1) 事務事業の重点化と簡素効率化

事業の効率性（費用対効果）、有効性（目的達成度）を客観的に分析・評価し、今後の事業の見直しや優先施策・重点施策の検討に役立てるため、事務事業評価を班長職以下の全職員について最低でも1人1事業以上実施します。

(2) ICTの推進

ICT（情報通信技術）の活用等を通じた業務の効率化を推進するとともに、社会保障・税番号制度の導入に伴い、危惧される情報セキュリティの安全確保に留意します。その他、各分野などで抱える様々な課題解決に向けて、ICTを積極的に活用します。

(3) 民間委託等による民間活力の活用

多様化する行政需要のもとで、行政サービスの向上と効果的・効率的な行政運営を図るため、給食センターの民間委託や、その施策目的等から直営を選択している場合であって窓口業務等の民間委託の進んでいない分野についても部分的に業務委託していく等、幅広い視点からその業務のあり方、可能性について検証します。また、実施にあたっては、対象事業、選定基準、契約条項などの透明性を確保するとともに、適切に評価・管理を行います。

(4) 指定管理者制度等の活用

公の施設については、今後、平成29年3月に策定された公共施設等総合管理計画を踏まえ、より効果的・効率的な運営に努めます。

- ① 指定管理者制度により管理されている施設について、その内容、効果が適正に管理されているかを検証します。また、指定管理料については、積算根拠を明確にし、適正な管理を行います。
- ② 先行的に取り組んでいる団体の状況等を参考にしつつ、例えば、複数施設の一括指定など、スケールメリットを活かすことで指定管理者の裁量を増大させる取り組みや、公募前対話の導入等により民間事業者の参入機会を増やす取り組みなど、指定管理者が参入しやすくなるような環境整備を進めます。

(5) 地方公営企業の経営健全化

地方公営企業の健全な運営を確保するため、上下水道料金等企业収入については、独立採算制、受益者負担の原則に立ち、料金体系を見直して、長期的な経営健全化につなげます。

- ① 適正な財源の確保のため、上下水道料金等の見直しを図ります。
- ② 民間に委託した方が経済性に優れている業務については、公営企業においても積極的かつ計画的に民間委託の推進を図ります。

2 定員管理と給与等の適正化

住民の求める行政需要に的確に応えるべく効率的な体制を確立するためには、組織機構の整備を図るとともに、職員の適正な人事管理が重要です。

このため、人事管理の主要な課題である定数、給与等について、次に掲げる視点から常に見直しを図ります。

(1) 適正な定員管理

行政に対する住民の要望が、量的にも質的にも変化し多様化する中で、財政事情が厳しくても、行政サービスの水準低下を招かないためには、公務能率の向上、事務事業の整理・統合、民間委託等の推進等を図りな

がら、適正な職員数を確保しなければなりません。

平成16年に本町は、合併をせず独自に進むという道を選択し、普通交付税が減る状況の中、職員数を94名から70名にという大きな目標を掲げ削減に努めてきました。

しかしながら、今後の少子高齢化、観光・地域産業振興等の行政課題に対処し、安定した行政サービスを維持継続する上で、これ以上の職員数削減は限界を迎えつつあります。このような状況を踏まえ、平成29年に新たな定員管理適正化計画を策定しました。

- ① 新しい行政課題や主要事務事業を抱える部門へ計画的、重点的に職員を配置し、行政需要の減少した部門は削減を行い、行政需要の変化に見合った柔軟で積極的な定員管理を実施します。
- ② 事務事業の見直し、民間委託等を更に推進し、適正な定員による効果的な執行体制に努めます。

(2) 給与等の適正化

職員給与は、職務と職責に応じたものでなければならないとともに、生計費及び国・県・他の地方公共団体、民間企業の給与を考慮して決定することとされています。

職員給与の適正化については、今後とも国、県、近隣町村の実態、本町の財政状況を勘案し取組みを推進します。

更には、平成28年4月1日施行の地方公務員における人事評価の実施を定めた改正地方公務員法により、人事評価の結果を給与へ反映し給与の適正化を進めるとともに、勤勉手当等の手当支給率についても見直しを進めます。

3 人材育成の推進

効率的・効果的な行政運営を確保し、より少ない職員数でより大きな効果を上げるためには、自己啓発を奨励・支援しつつ、研修制度を充実し、職員の資質向上、能力開発を図ることが極めて重要です。これらを一層推進するため、ふくしま自治研修センターにおける研修を主とした職員の人材育成を総合的、計画的に推進します。

(1) 職員研修の充実

次に掲げる研修を充実させます。

- ① 憲法第15条における国民（住民）の奉仕者であるという認識に立ち、公務員倫理の徹底を図るとともに、費用対効果や迅速性、住民の視点に立った行政運営を考えられる職員を育成する研修
- ② 地方分権の時代に対応した、地域独自の政策を企画する政策形成能力を高める研修など、自立（律）した自治体経営を行うために必要な研修
- ③ 管理職員の新たな課題に取り組む積極性、的確な判断力、部下に対する指導力等のリーダーシップを育成する研修
- ④ 職員の意欲や主体性を重視し、やる気のある職員の能力開発を支援

する自己啓発の一環として、専門的知識を中心に課題を選択できる研修

(2) 人事交流の促進

職員の知識向上と意識改革を図り、町の重要課題や先進的施策に対応できる人材の育成のため、県等との人事交流を促進します。

(3) 人事評価制度の実施

人事評価制度の実施により、業務目標の自己管理等を促し、職員の勤務成績を客観的、統一的に評価し、町が目指す職員像（柳津町職員能力評価における5段階評価の最上位評価）の実現につなげ、給与等において公正な評価を行います。

4 財政の健全化・効率化

本町の財政は、普通交付税等の依存財源割合が非常に高く、地方財政計画等の国県の動向に大きく左右される脆弱な構造となっています。

今後は、普通交付税が減少するとともに、経常一般財源が増加し財政の硬直化が一層進むものと懸念されることから、経常経費の縮減に努めながら、投資的経費については、今後の財政状況を的確に予測し財政運営を行います。

(1) 健全な財政運営の確保

中長期的な財政収支の見通しのもとに毎年度の予算編成を行い、健全な財政規律、財政運営の確保に努めます。

(2) 財源の重点的・効果的な配分・執行

柳津町振興計画の施策評価を踏まえ、新たな行政課題を含めて優先順位を定め、限られた財源の重点的・効果的な配分・執行を行います。

(3) 新たな地方公会計制度への取り組み

資産・債務改革については、貸借対照表、行政コスト計算書、資金収支計算書、純資産変動計算書の作成・活用等を通じ、資産・債務の適切な管理を進めるとともに、住民に公表し、行政の透明性をより高めます。

(4) 指定管理者の健全化

町が指定管理者制度により運営している公の施設については、地域経済への影響等を考慮しながら、施設のあり方を随時検討します。なお、適切な経営は、地域経済の再生に寄与することから、施設管理にとどまらず、様々な業務の委託先として、その可能性について調査検討を進めます。

(5) 公共施設等総合管理計画における個別計画の策定

厳しい財政状況が続く中で、今後、人口減少等により公共施設等の利用需要が変化していくことが予想されています。公共施設等を総合的かつ計画的に管理することは、地域社会の実情にあった将来のまちづくりを進める上で不可欠でありますので、全体の状況を把握し長期的な視点をもって、更新・統廃合・長寿命化などを計画的に行い行財政負担を軽減・平準化を図るため、平成32年度まで公共施設ごとの個別施設計画を策定します。

(6) 収納率（額）の向上

自主財源の確保と公平性の観点から、町税、住宅使用料、上下水道使用料、介護保険料等の収納率の向上は、重要な課題であります。このため、法的措置による対策も含めて、徴収対策の強化を図るとともに、滞納者に対し細やかな納付指導を行います。

(7) 補助金等の見直し

補助金等は、特定行政目的の奨励、弱者救済等のための手段として重要な機能を有するが、その一方で、行政目的を達成した後も既得権益化し、温存されやすい傾向にあります。このため、補助金等の対象経費（使途）の明確化を進めるとともに、補助金等の実績成果を参考にしながら整理・合理化及び、補助金等の見直しを図ります。

(8) 使用料・手数料・入館料等の見直し

使用料等は公共施設や特定のサービスを利用する際に、その対価として徴収するものであるため、受益者に適正な負担を求め、住民負担の公平性と自主財源を確保するため見直しを図ります。