

三芳町第6次行政改革大綱

《未来にバトンをつなぐため challenge 三芳》

(2018年度～2020年度)

2018 (平成30) 年 3月

三芳町

目 次

1	三芳町の現状と課題	2
2	大綱のねらいと位置づけ	2
3	これまでの取組と成果	2
4	基本方針	3
5	計画期間	4
6	数値目標	4
7	推進方法と体制	5
8	大綱とアクションプラン	6

1 三芳町の現状と課題

三芳町は長らく普通交付税不交付団体であり、それに見合った住民サービスを提供してきた。しかしながら、税収の伸び悩みが続き、経常経費(特に公債費・扶助費等)の増加により財政が硬直化してきたところである。今後も、公共施設の老朽化への対応や、住民の価値観の多様化・高度化等により行政需要がさらに増すものと考えられ、より一層の財源確保や職員の工夫が必要な状況となっている。

上記を踏まえつつ、2015年8月28日付け総務大臣通知「地方行政サービス改革の推進に関する留意事項について」や、国の「働き方改革」「同一労働同一賃金」などの議論の状況にも留意し、行政改革に取り組む必要がある。

2 大綱のねらいと位置づけ

上記の課題に鑑み、社会情勢の変化に的確かつ機動的に対応し、より良い住民サービスを提供しながら、積極的な行財政改革を推し進め、将来にわたって持続可能な財政構造の構築と、住民に理解されやすい健全な行政運営を、全職員が一丸となって進めていく必要がある。

また、本大綱は、第5次総合計画で緊急重点プロジェクトとして位置づけている行財政基盤強化プロジェクトのうち、行政改革の推進を効果的に実施するものであり、今後町が取り組むべき行政改革を具体化したものである。本大綱に取り組むことにより、町の財政基盤を強化し、第5次総合計画における各重点プロジェクトを筆頭とした、より良いまちづくりに向けた取組に資することになる。

3 これまでの取組と成果

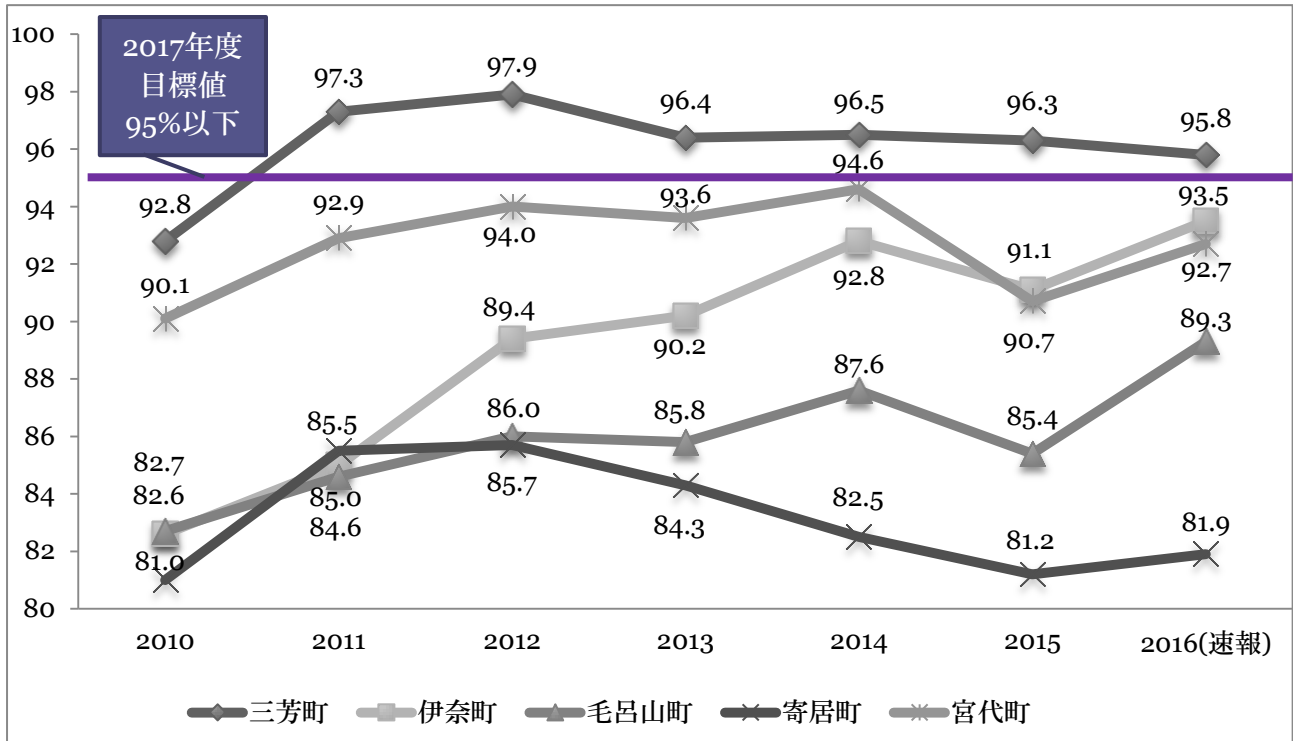
町では第1次行政改革大綱が1985年に策定されて以降、行政改革に努めてきたところであるが、財政状況の硬直化が進んだことに伴い、2013年度からは、脱財政硬直化宣言「三芳町緊急行財政対策プラン」(2013・2014年)を策定し、財政の硬直化の改善と財政の健全化を促進するアクションプランを実施した。2013年度決算時には、目標としていた経常収支比率98%以下を達成したが、2014年度目標96%以下は達成できなかった。

第5次行政改革大綱(2015年度～2017年度)では、計画期間を3年に改め、「財務指標の改善につながる即効性のある財政改革」と「長期的な視点からの歳出削減策」を掲げ、さらに「経常収支比率95%以下」という明確な数値目標と、アクションプランを策定し進捗管理を行ったところであり、現状の経常収支比率は図1のとおりである。

しかしながら、前大綱の達成見込みでは積み残す課題もあるため、本大綱の計画と併せて、引き続き取り組む必要があるものについては継続し、明確な数値目標を定め、新

しい視点を取り込み実行していくこととする。

図1 経常収支比率 類似団体比較



※経常収支比率は、減収補填債（特例分）及び臨時財政対策債を含む。

4 基本方針

第5次行政改革大綱では実効性・実現性を担保するため、初めて数値的な達成指標が示され、数字による「見える形」での指標と定期的な進捗管理を実施した。本大綱でも引き続き具体的な数値を指標として設け、全職員に達成目標の周知をすすめて、それを達成するためのアクションプランを役場職員全体で遂行していく。

I 歳入増進・歳出削減による財務指標の即効的改善

財政状況の改善については、引き続き喫緊の課題であり、その課題を解決するためには、スピーディーかつ即効性のある取組が必要不可欠である。歳入面では、短期間で構築できる新たな財源の確保策はもちろん、長期にわたって経常一般財源を確保する取組も進めていく必要がある。一方で、歳出面も細やかに削減・抑制しつつ、特に経常収支比率等財務指標の改善につながる事務事業は優先し、即時改善していく必要がある。また、行政評価制度による外部評価・事業改善検討委員会による評価を活用し、細かな事業の改善を推進する。

II 長期的視点での歳出抑制

町では、歳入、歳出、債務、基金等の見通しを予測・計画する「中期財政計画」を策定しており、これにより、計画的に予算を編成して執行しているところであるが、これと併せて、長期的な視点からも歳出抑制策が求められる。これについては、前述の行政評価制度を活用し、既存事業の改善・廃止等を推進していく。加えて、公共施設マネジメント計画に基づいて、公共施設の計画的な修繕計画や延べ面積減等に向けて、長期的な視野で目標を持った歳出抑制策も進めていく必要がある。

さらに、今後も増えつつける社会保障費を抑制していくため、町民の健康増進策を拡大するなど、短期的な歳出減だけでなく、将来的に歳出減に貢献する事業実施にも努める。

III より良いサービスの提供に向けた意識改革

定員適正化を進め人件費の抑制に努めつつ、一方でより良い行政サービスを提供していくためには、職員には今現在はもちろん、さらに将来において何が必要とされているかを見定める目を持って業務に取り組むことが求められる。「選択と集中」を念頭に置きながら、資源・財源をしっかりと準備して、旧来の業務をより新しく、より良いサービスに切り替えていく意識を職員一人ひとりが持つ必要がある。また、行政だけでサービスを担うのではなく、公共サービスの内容をオープンにしながらアウトソーシング等を促進し、様々な団体との連携を進めていくことが重要となる。

また、国では「働き方改革」の取組を進めており、この中には「同一労働同一賃金」などの議論も含まれている。こうした取組も注視しながら、労働環境の改善や臨時職員の在り方なども検討していく必要がある。

5 計画期間

本大綱の計画期間は、社会情勢の変化への対応や計画の実効性を担保するため、進捗管理のしやすいよう3年間の計画とし、2018年度から2020年度までとする。

6 数値目標

目標は、2020年度に「**経常収支比率^{*}94.5%以下**」を目指すものとする。

これは、財政健全化を目指すものであり、第5次総合計画の目標に合わせ、中間年度(2019年度)の目標値である「経常収支比率95%」及び最終年度(2023年度)の目標値である「経常収支比率93%」に鑑みて設定するものである。

※経常収支比率とは、経常的な収入のうち町税や地方交付税などの使途の特定されない一般財源に対し、必ず支出しなければならない経費の割合のこと。当町では1%の削減に9千万～1億円程度の経常一般財源増・経常経費減が求められる。

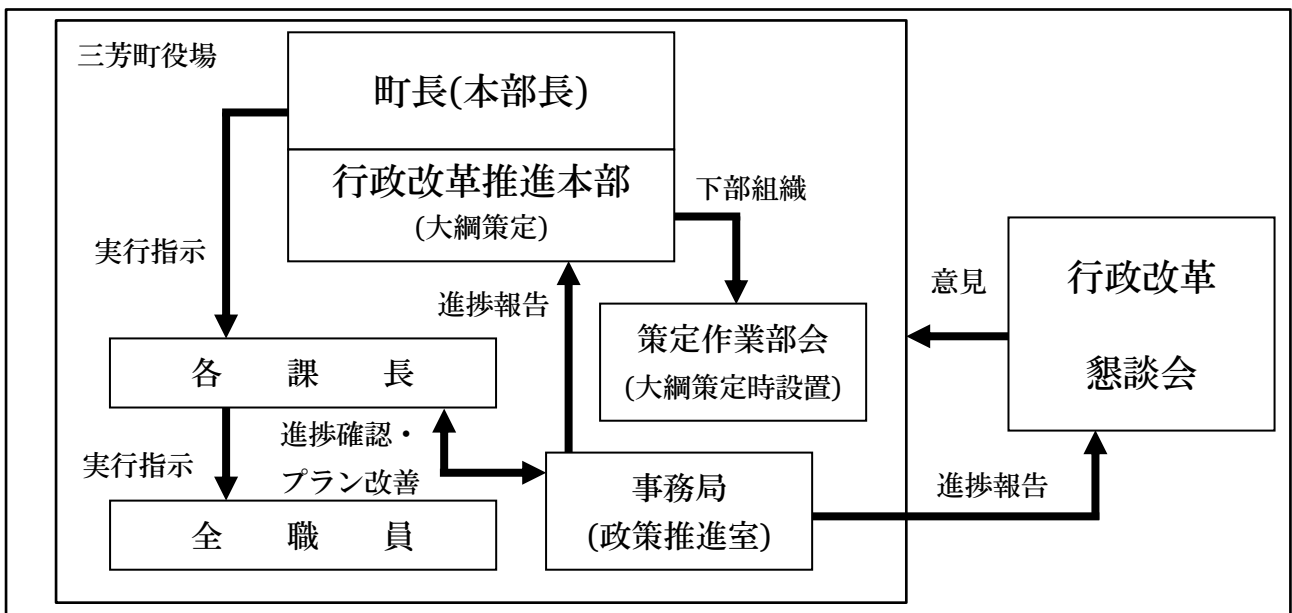
7 推進方法と体制

本大綱は町長を本部長とする行政改革推進本部により策定されるものである。行政改革推進本部長が本大綱の実行を各所管課長に指示する。

進捗管理については、行政改革推進本部の事務局である政策推進室が各所管課長に進捗状況を定期的にヒアリング及び照会を実施し、進捗状況を行政改革推進本部に報告することで、実効性・実現性を担保していき、また、これと併せて、定期的に行政改革懇談会に進捗状況を報告し、意見を聴取していくものとする。

また、本大綱の見直しについては、決算期に行政改革推進本部に経常収支比率等財務指標や年間の改革取組状況等を報告し、行政改革懇談会の意見を踏まえ、計画等の見直しを実施する。特に、アクションプランは実効性を担保し、情勢の変化に臨機応変に対応できるよう、毎年改善していくものとする。

図2 行政改革大綱 推進体制図



8 大綱とアクションプラン

本大綱では、8つの項目を設定し、それぞれの項目に具体的なアクションプランを定め、進捗状況の確認・把握に努める。

アクションプランのそれぞれの年度の実施内容、実施期限及び責任課については、別途定める。また、下記には、本大綱の期間に関わらず長期的視点で取り組み効果を出す項目についても含まれる。

(1) 企業誘致・留置の促進を始めとした歳入の確保（基本方針Ⅰ）

企業誘致・留置を積極的に促進し、また、期間の長短を問わず、財源の確保を積極的に行う。

- ① 企業誘致の促進
- ② 企業留置の促進
- ③ 工業用地集積地の設置
- ④ 町内における創業支援
- ⑤ 町税収入の確保
- ⑥ 人口増による住民税収の維持
- ⑦ ふるさと納税の促進及びクラウドファンディングの活用
- ⑧ 新たな広告等収入の確保

(2) 扶助費と受益者負担の適正化（基本方針Ⅰ）

近隣市町や類似団体の状況を精査し、使用料、手数料等の受益者負担の原則を徹底するとともに、社会保障費等の適正化を図る。

- ① 各扶助費の見直し
- ② ごみの減量及び粗大ごみの有料化
- ③ 公共施設の使用料見直し
- ④ 情報公開に関する手数料の見直し

(3) 健全な財政運営の推進（基本方針Ⅱ）

財政健全化に向けた庁内システム構築と契約状況等の見直しを進める。

- ① 長期財政計画の策定
- ② 繰出金の抑制
- ③ 委託・リース契約内容と負担金の見直し
- ④ 適正な設計価格の積算と競争入札の促進
- ⑤ 補助金・交付金の活用

⑥ 権限移譲の精査

(4) 公共施設マネジメント計画等公共施設活用の適正化 (基本方針Ⅱ)

公共施設マネジメント計画を適正に執行するとともに、公有財産の有効活用を図る。

- ① 公共施設マネジメント計画アクションプランの策定・実施
- ② 清掃工場跡地の有効活用
- ③ 土地賃貸借施設の精査と適正化
- ④ 施設の返還

(5) 住民の健康増進による社会保障費の抑制 (基本方針Ⅱ)

将来的に社会保障費等の歳出削減に貢献する健康づくり等の事業実施に努める。

- ① 町内全体における食育の推進
- ② 高齢者の閉じこもり予防と運動促進
- ③ 健康づくり推進計画の策定
- ④ 地域包括ケアシステムの深化・推進
- ⑤ 国民健康保険における特定健康診査の受診率向上
- ⑥ ジェネリック医薬品利用の普及促進
- ⑦ 健康づくりプロジェクトの推進

(6) 民間活力の活用等によるアウトソーシングの推進 (基本方針Ⅲ)

「民間にできることは民間に」を基本に更なるアウトソーシングを推進し、民間と協力してより良いサービス提供に取り組む。一方で、NPO 法人等の育成を通じて住民参画を推進し、住民と町がパートナーとなって協働してまちづくりを進める。

- ① 公共施設運営の民間活用
- ② 業務の集約化とアウトソーシング
- ③ 窓口業務の民間委託
- ④ 広域連携の研究
- ⑤ PPP/PFI*の促進

※PPP……パブリック・プライベート・パートナーシップの略。公共機関と民間が連携して公共サービスを提供する手法。PFI や公設民営方式、包括的民間委託、自治体によるアウトソーシングなどの総称。

※PFI……プライベート・ファイナンス・イニシアティブの略。公共施設等の設計、建設、維持管理及び運営に、民間の資金とノウハウを活用し、効率的かつ効果的に、民間主導で公共サービスの提供を行う手法。

- ⑥ NPO 法人の育成等

(7) わかりやすく利用しやすい行政に向けたスリム化（基本方針Ⅲ）

業務を整理し、住民にとって簡易で明瞭な行政へ向けた改革を行う。

① BPR※の手法等を活用した事業の推進

※BPR……ビジネス・プロセス・リエンジニアリングの略。既存の業務プロセスを詳細に分析して課題を把握し、ゼロベースで全体的な解決策を導き出すことにより、住民や職員の負担を軽減するとともに、業務処理の迅速化・正確性の向上を通じた利便性の向上を図る取組。

- ② 機構改革の実施**
- ③ 行政評価制度の定期的な見直し**
- ④ マイナンバー制度の有効活用等**
- ⑤ 電子行政の推進**

(8) 人材育成と働き方改革（基本方針Ⅲ）

人材育成を進め、また、労働環境の改善を行うことで、より良い行政サービスの提供を行う。特に、2020年度からの移行が想定される会計年度任用職員※については、スムーズな移行を目指す。

※会計年度任用職員……地方公務員の臨時職員や非常勤特別職等のほかに、新たな任用体系として創設された職員を指す。「相当の期間任用される職員」を就けるべき業務以外に従事するフルタイム・パートタイムの職員。ただし、定年退職者の再任用職員を除く。

- ① 人事評価制度の適正な運用と職員の意識改革・研修**
- ② 職員の定員適正化**
- ③ 時間外労働の適正化と事務の効率化**
- ④ 労働環境の改善**
- ⑤ 会議時間の短縮**
- ⑥ 優れた人材の確保**