

第六次平生町行政改革大綱

～持続可能なまちづくりをめざして～

平 生 町

2016年3月

< 目 次 >

1	はじめに	1
2	これまでの行政改革の取組み	3
3	本町の現状と課題	
	（1）現状	4
	① 財政状況	
	② 職員数の状況	
	（2）課題	7
	① 厳しさを増す財政状況への対応	
	② 新たな行政ニーズへの対応	
	③ 公共施設の維持管理費増加への対応	
	④ 職員定員の適正化	
4	新たな計画策定の必要性	9
5	行政改革大綱の推進体制	9
	（1）推進体制と進行管理	
	（2）推進期間	
	（3）実施計画の作成	
	（4）取組み状況の公表	
6	行政改革大綱の方針及び実現に向けた取組み	10
	基本目標1 行政の簡素化・効率化	12
	（1）効率的な事務事業の推進	
	（2）組織体制の整備	
	（3）公共施設等の適正管理	
	基本目標2 健全な財政運営	13
	（1）財源確保対策の推進	
	（2）歳出の抑制対策	
	（3）遊休財産の有効活用と適正管理	
	基本目標3 職員管理の適正化	14
	（1）職員定員の適正化	
	（2）人材の確保と育成	
7	平生町職員定員適正化計画	15

1 はじめに

本町を取り巻く社会情勢

我が国は、本格的な人口減少社会を迎えようとしています。本町においては全国に先んじて少子高齢化が進んでおり、国立社会保障・人口問題研究所によると本町の人口は、2010年（H22年国勢調査）の13,491人から減少し続け30年後の2040年には10,000人を割り込むと予想されています。

○平生町総人口推計

(単位：人)

区分	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年
男	6,274	5,996	5,679	5,334	4,989	4,647	4,336
女	7,217	6,953	6,647	6,320	5,981	5,635	5,315
計	13,491	12,949	12,326	11,654	10,970	10,282	9,651

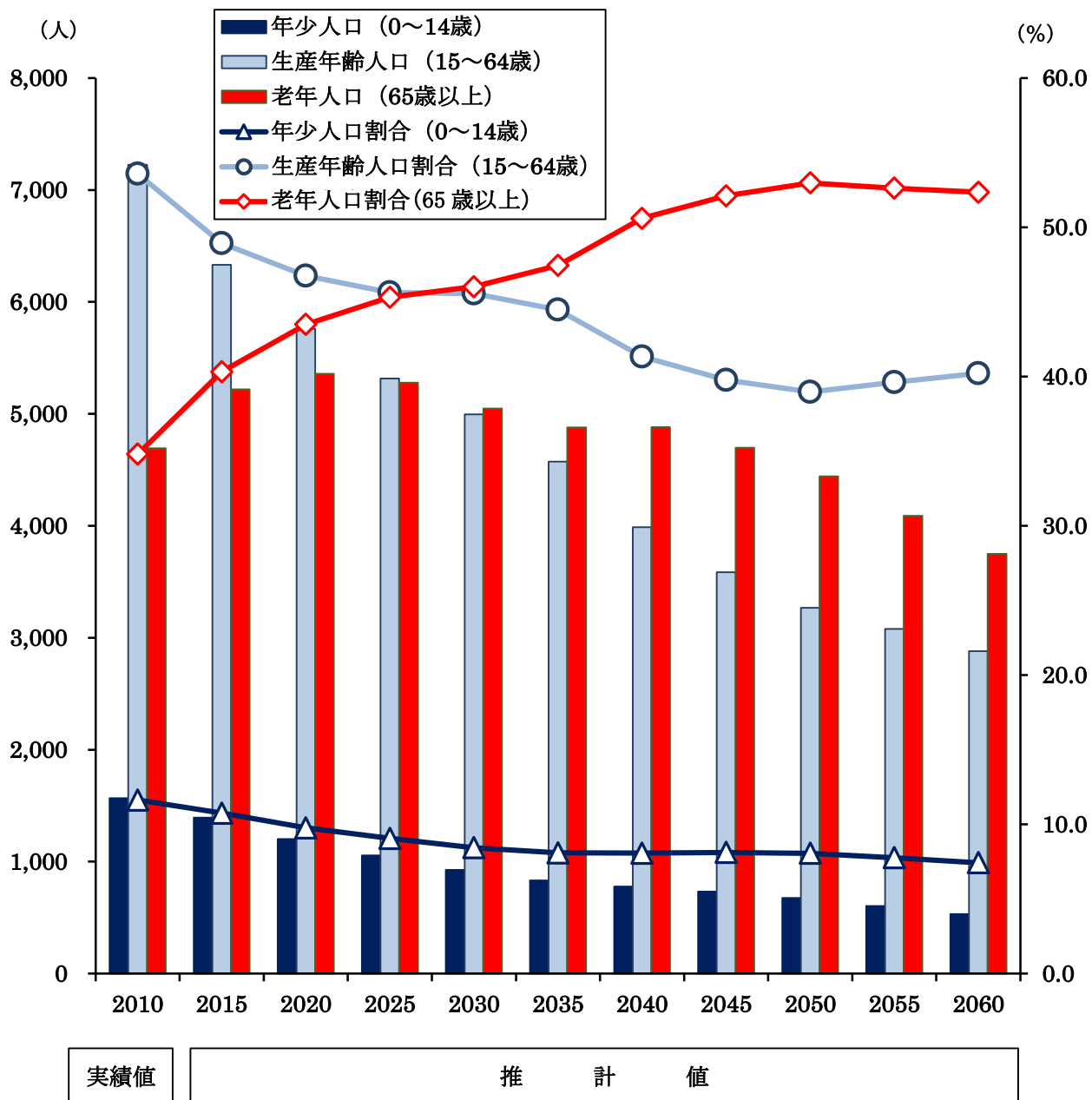
国立社会保障・人口問題研究所

○年齢3区分別男女別推計人口

(単位：人)

区分		2010年	2015年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年
年少人口	男	781	689	604	536	471	423	396
	女	787	704	599	519	455	409	383
	計	1568	1393	1203	1055	926	832	779
割合		11.6%	10.8%	9.8%	9.1%	8.4%	8.1%	8.1%
生産年齢人口	男	3599	3188	2905	2716	2593	2384	2107
	女	3630	3149	2859	2603	2404	2188	1882
	計	7229	6337	5764	5319	4997	4572	3989
割合		53.6%	48.9%	46.7%	45.6%	45.6%	44.5%	41.3%
老年人口	男	1894	2119	2170	2082	1925	1840	1833
	女	2800	3100	3189	3198	3122	3038	3050
	計	4694	5219	5359	5280	5047	4878	4883
割合		34.8%	40.3%	43.5%	45.3%	46.0%	47.4%	50.6%

国立社会保障・人口問題研究所



- 少子高齢化の進展などにより人口構造が大きく変化し、税負担を担う世代の減少による町税収入の伸び悩みや、社会保障費のさらなる増加が見込まれます。
- 高度成長期に集中的に建設されてきた公共施設は、更新時期を迎えており、今後の財政運営に大きく影響してきます。
- 国と地方の関係においては、「国から地方へ」という流れの中で住民に身近な自治体が包括的な権限や財源を有し、住民のニーズに対応できる自立的な行政運営が求められ、地方分権推進についての議論が活発化しています。

2 これまでの行政改革の取り組み

本町では、社会情勢の変革に伴い昭和60年度を初年度とする第一次の行政改革大綱を皮切りに、これまでに5回の行政改革を行いながら、時代に即した行政運営を推進してきました。

○実施状況

区 分	実 施 期 間	改 革 の 概 要
第一次行政改革 (昭和60年12月大綱策定)	昭和60年度～ 昭和62年度	<ul style="list-style-type: none"> ◆事務事業の見直し ◆組織・機構の簡素合理化 ◆給与の適正化 ◆定員管理の適正化 ◆民間委託の推進 ◆会館等公共施設の設置及び管理運営の合理化 ◆地方議会の合理化
第二次行政改革 (平成8年12月大綱策定)	平成9年度～ 平成12年度	<ul style="list-style-type: none"> ◆事務事業の見直し ◆時代に即した組織・機構の見直し ◆定員管理と給与の適正化 ◆効果的な行政運営と職員の能力開発 ◆行政の情報化推進等による行政サービスの向上 ◆公共施設の適正な管理運営
第三次行政改革 (平成13年3月大綱策定)	平成13年度～ 平成17年度	<ul style="list-style-type: none"> ◆行政の簡素・効率化 ◆組織・機構の簡素・効率化 ◆定員管理及び給与制度の適正化 ◆人材の育成・確保及び意識改革の推進 ◆行政サービスの公正の確保と透明性の向上 ◆地方分権型社会の構築 ◆財政の健全化対策 ◆公共施設等の管理運営 ◆公共工事と事業評価の実施 ◆広域行政
第四次行政改革 (平成17年12月大綱策定)	平成18年度～ 平成21年度	<ul style="list-style-type: none"> ◆行政の簡素・効率化 ◆組織・機構の簡素・効率化 ◆定員管理及び新たな給与制度の確立 ◆財政の健全化対策
第五次行政改革 (平成22年4月大綱策定)	平成22年度～ 平成27年度	<ul style="list-style-type: none"> ◆効率的な行政運営 ◆住民の視点に立った行政運営 ◆健全な財政運営 ◆人材育成の推進

3 本町の現状と課題

(1)現状

①財政状況

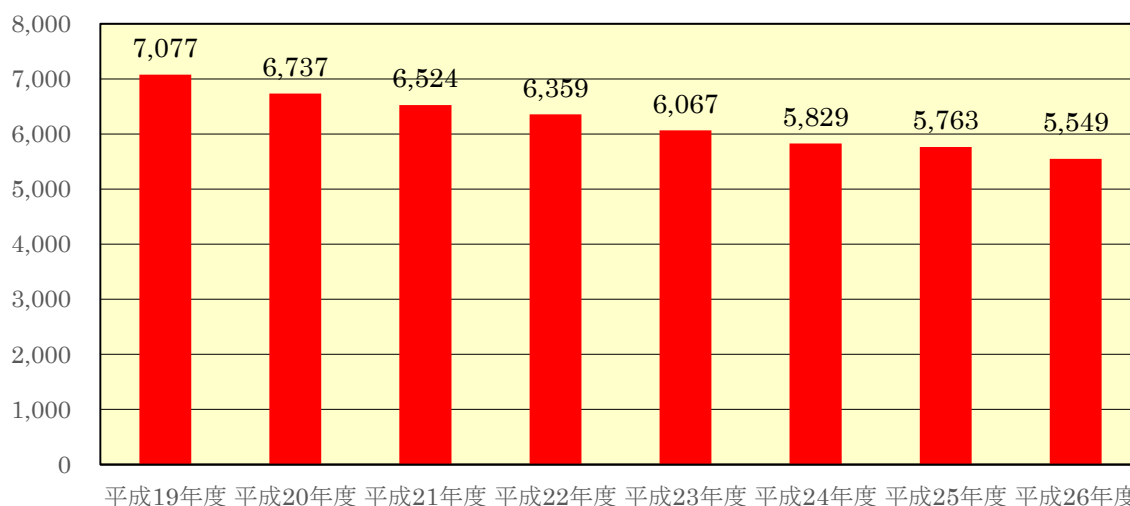
第五次行政改革において、基本方針のひとつに健全な財政運営を掲げ、財政健全化に取り組むとともに自主財源確保の取組みや経費節減対策を推進してきました。

その結果、起債残高は減少してきていますが、財政基金についても減少しています。

また、経常収支比率は、平成22年度以降一貫して上昇しています。将来負担比率は、ほぼ横ばい、実質公債費比率は、微減の状況です。

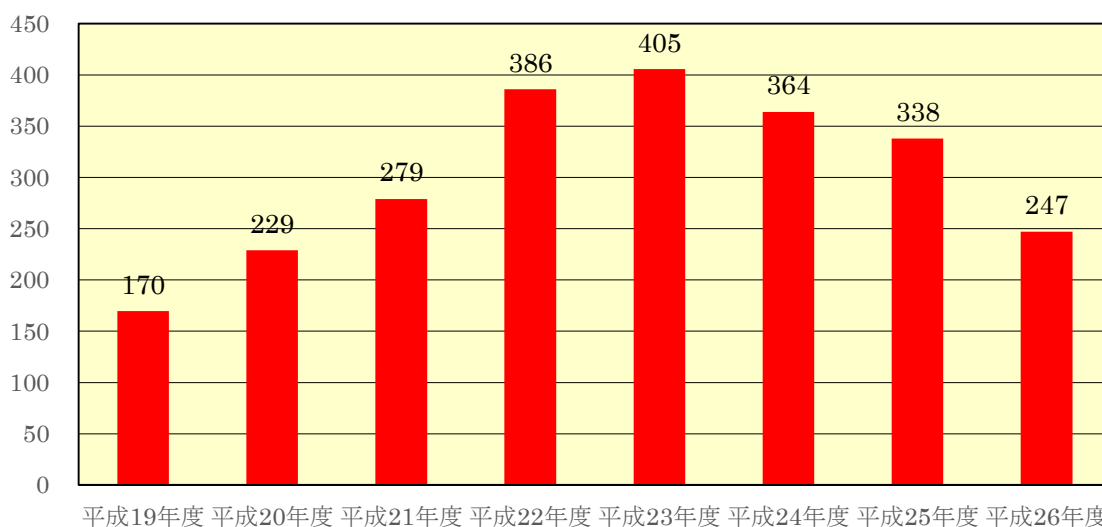
○起債残高

(単位：百万円)

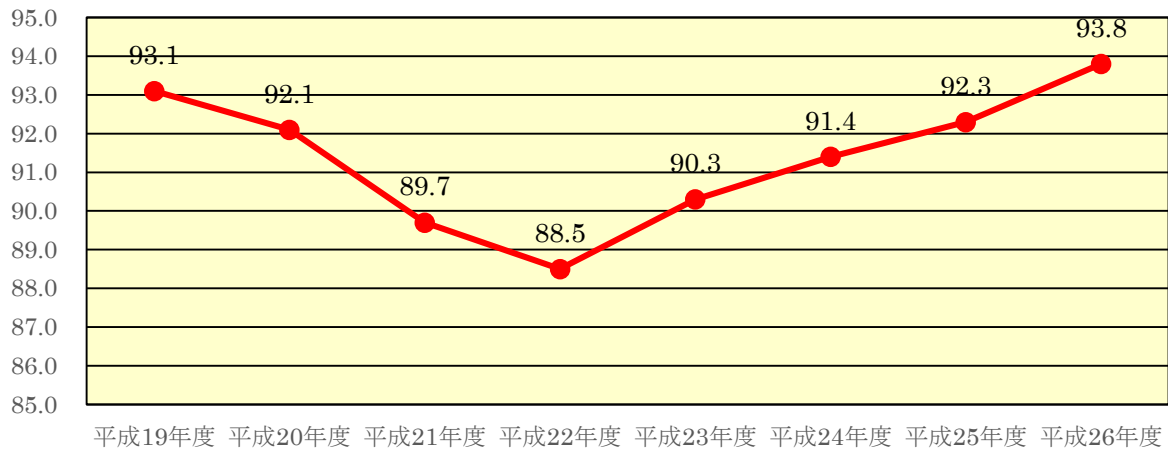


○財政基金残高

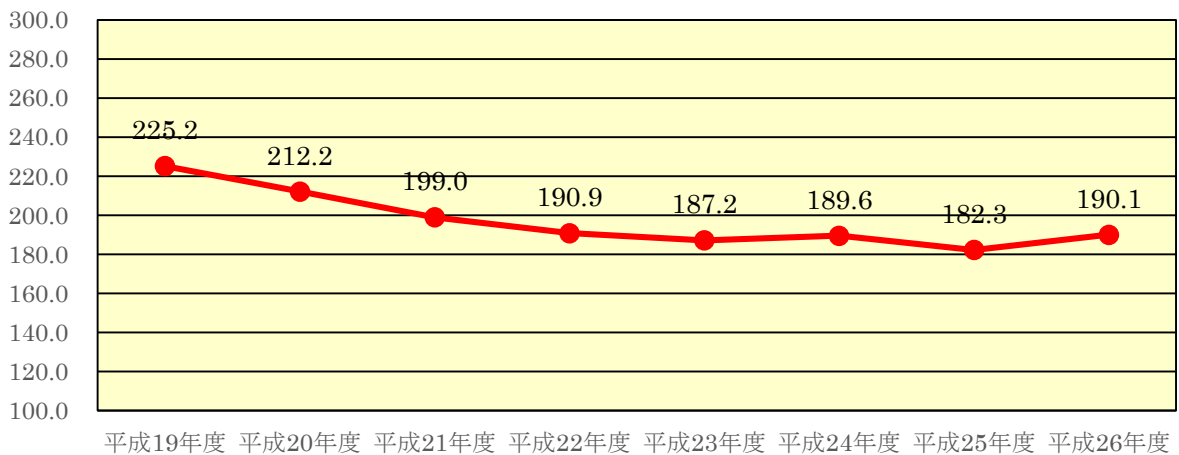
(単位：百万円)



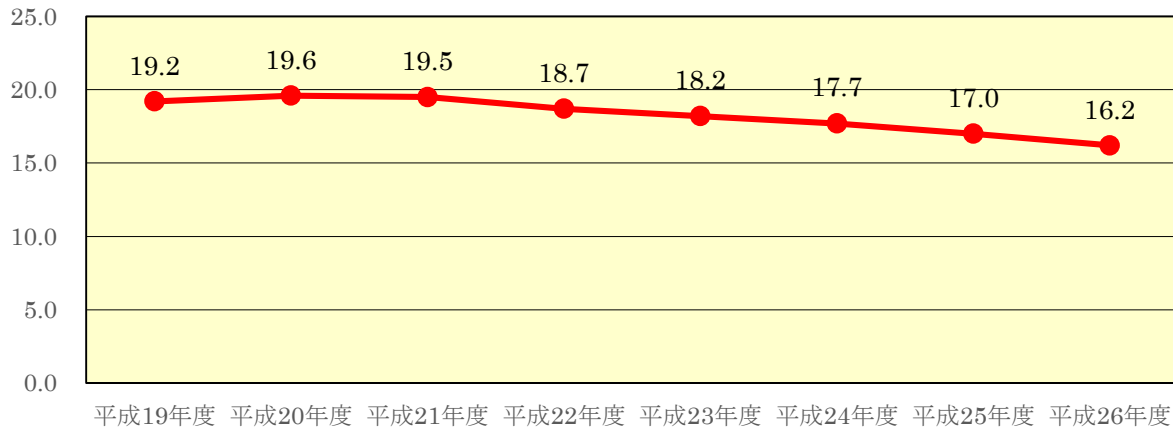
○**経常収支比率**（税金など経常一般財源に占める人件費や公債費などの義務的な支出の割合）
（単位：％）



○**将来負担比率**（将来負担すべき実質的な負債の標準財政規模に対する割合 350%を超えると財政健全化計画の策定が義務付けられる）
（単位：％）



○**実質公債費比率**（自治体の収入に対する負債返済額の割合 18%を超えると新規借入に許可が必要になり、25%を超えると新規借入が制限される）
（単位：％）



②職員数の状況

国・地方を通じた厳しい財政事情の下、総人件費の抑制は本町にとって最重要課題の一つです。簡素で効率的な行政組織を整備し、最小の経費で最大の効果を上げる行政システムの確立を目指し、職員数の適正化に努めてきました。

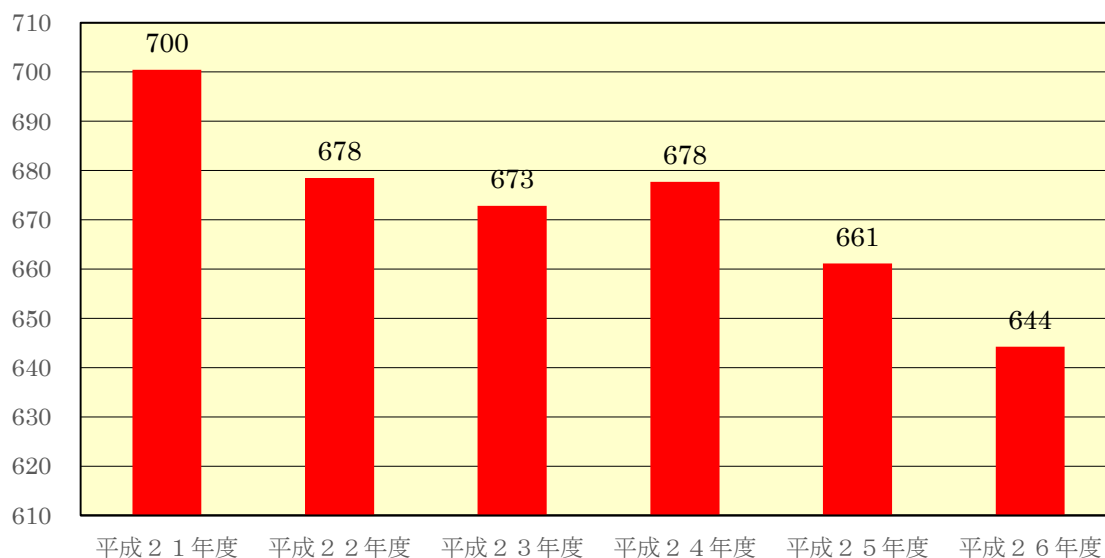
○各年度当初の職員数（休職等含む）

（単位：人）

	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度
議会事務局	3	3	3	3	3
出納室	3	3	3	3	2
総務課	16	16	16	17	15
総合政策課	8	8	9	9	10
税務課	9	9	9	9	9
町民課	11	11	11	11	10
健康福祉課	17	18	19	19	19
保育園	12	13	11	6	5
経済課	7	7	8	8	8
建設課	19	19	18	18	18
徴収対策室	2	2	2	2	2
佐賀出張所	2	2	2	2	2
教育委員会	23	23	24	25	25
計	132	134	135	132	128

○職員給与費決算額（一般職）

（単位：百万円）



(2)課題

① 厳しさを増す財政状況への対応

当町の収入の約4割を占める普通交付税の算定について、今後ますます厳しくなることが予想されており、歳出面において一層の見直しの必要があります。

加えて、本町の人口は、1985年の国勢調査時の15,030人以降減少に転じています。また、これまで増加し続けてきた老年人口が2020年にはピークとなり以後減少していくと予想されています。そのため、老年人口は減少していきますが、高齢化率は依然上昇し続けることが予想されています。

税収の伸び悩みや社会保障費の増加に対応していくため、より簡素で効率的な町政運営体制を構築しておく必要があります。

② 新たな行政ニーズへの対応

今後、一層高度化・多様化していく住民ニーズや重点施策の推進に対応できる人員・財源を確保する必要があります。

③ 公共施設の維持管理費増加への対応

公共施設の老朽化が進行し、改修や更新等の維持管理にかかる経費が増加するため、その負担の平準化や将来を見据えた適正な管理に取り組む必要があります。

④ 職員定員の適正化

これまでも行政ニーズに応じた適正な職員数の確保に努めてきていますが、引き続き職員数や組織機構の見直しを行う必要があることから、事務事業のさらなる効率化等に取り組み、職員定員の適正化を図る必要があります。

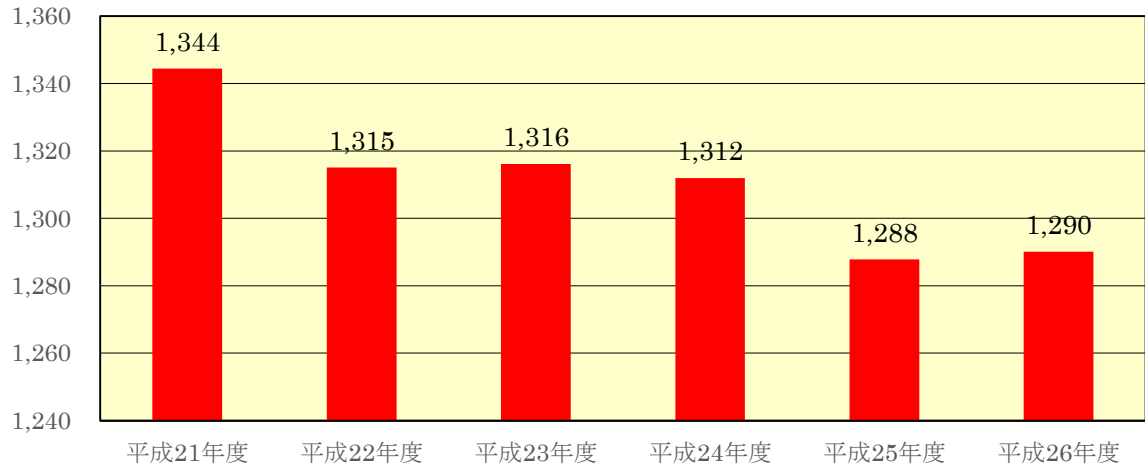
○地方交付税推移

(単位：百万円)



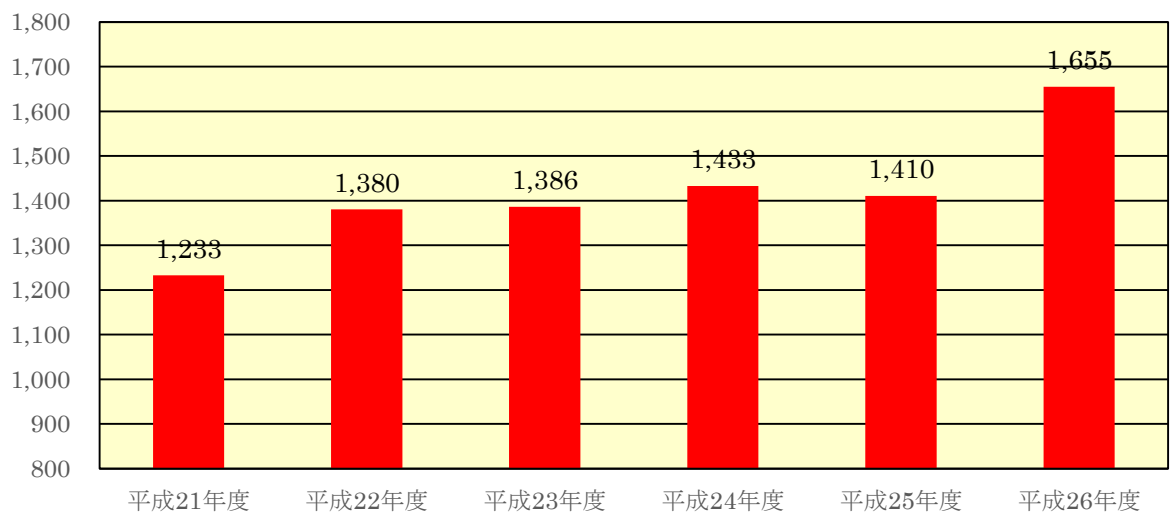
○町税収入済額

(単位：百万円)



○民生費推移

(単位：百万円)



4 新たな計画策定の必要性

このような中、本町が持つ特性を活かしながら住民の福祉の増進を図り、住み良さを実感できるまちづくりをすすめる必要があります。

また、将来にわたって活力あるまちづくりを行っていくため、人口減少対策に取り組んでいかなければなりません。

本町は、これまでも継続的に行政改革に取り組んできましたが、社会情勢の変化とともに、ますます高度化・多様化していく住民ニーズや増大する財政需要に対し、限られた行政資源（人員・財源等）の中での的確に対応していくためには、今後も行財政運営のさらなる効率化・最適化を図り、将来にわたり持続可能な行政サービスを提供できる町政運営体制を構築する必要があります。

このようなことから、総合計画に掲げるまちづくりとそれを支える行政改革の着実な推進を図るため、その具体的な取組みを示す第六次行政改革大綱を策定します。

5 行政改革大綱の推進体制

(1) 推進体制と進行管理

本大綱の推進にあたっては、町長を本部長とする行政改革推進本部を中心に進行管理を行います。

また、専門的事項など検討を要する課題は専門部会を設け、進捗状況を把握し情報を共有化しながら行政改革を推進します。

(2) 推進期間

本大綱の推進期間は、平成 28 年度から平成 32 年度の 5 年間とします。

(3) 実施計画の作成

本大綱に基づき改革を着実に推進するため、推進期間における実施計画を作成します。

また、社会情勢の変化等に対応するため必要に応じて適宜見直しを行いながら改革に取り組んでいきます。

(4) 取組み状況の公表

毎年度の取組み状況については、町ホームページなどを活用し広く町民に公表していきます。

6 行政改革大綱の方針及び実現に向けた取組み

行政改革は、町民との関係を含め行政の役割や行政サービスのあり方、人材の育成、財政、業務執行体制など行政全般を見直しつつ、コストと質のバランスを考慮した改革を徹底的に進めていくことが求められます。

そこで、本町の行政改革は、“**持続可能な組織づくり**”に集中的に取り組むこととします。

そのため、次の3つ視点に立った改革を基本目標として推進していきます。

基本目標1 行政の簡素化・効率化

厳しい財政状況の中であって、新たな行政課題や多様化する行政需要に対応するため、職員一人ひとりがコスト意識を持って、限られた人員と経費で最大の効果を生む行政運営に努めます。

基本目標2 健全な財政運営

将来にわたって住民に適正な行政サービスを提供し続けるには、安定した財政基盤の確立が不可欠です。歳出の抑制に取り組むとともに歳入の確保に取り組み、財政の健全化を図ります。

また、使用料等については、適正な行政コストを算出の上、見直しの検討を行い、受益者負担の適正化に努めます。

基本目標3 職員管理の適正化

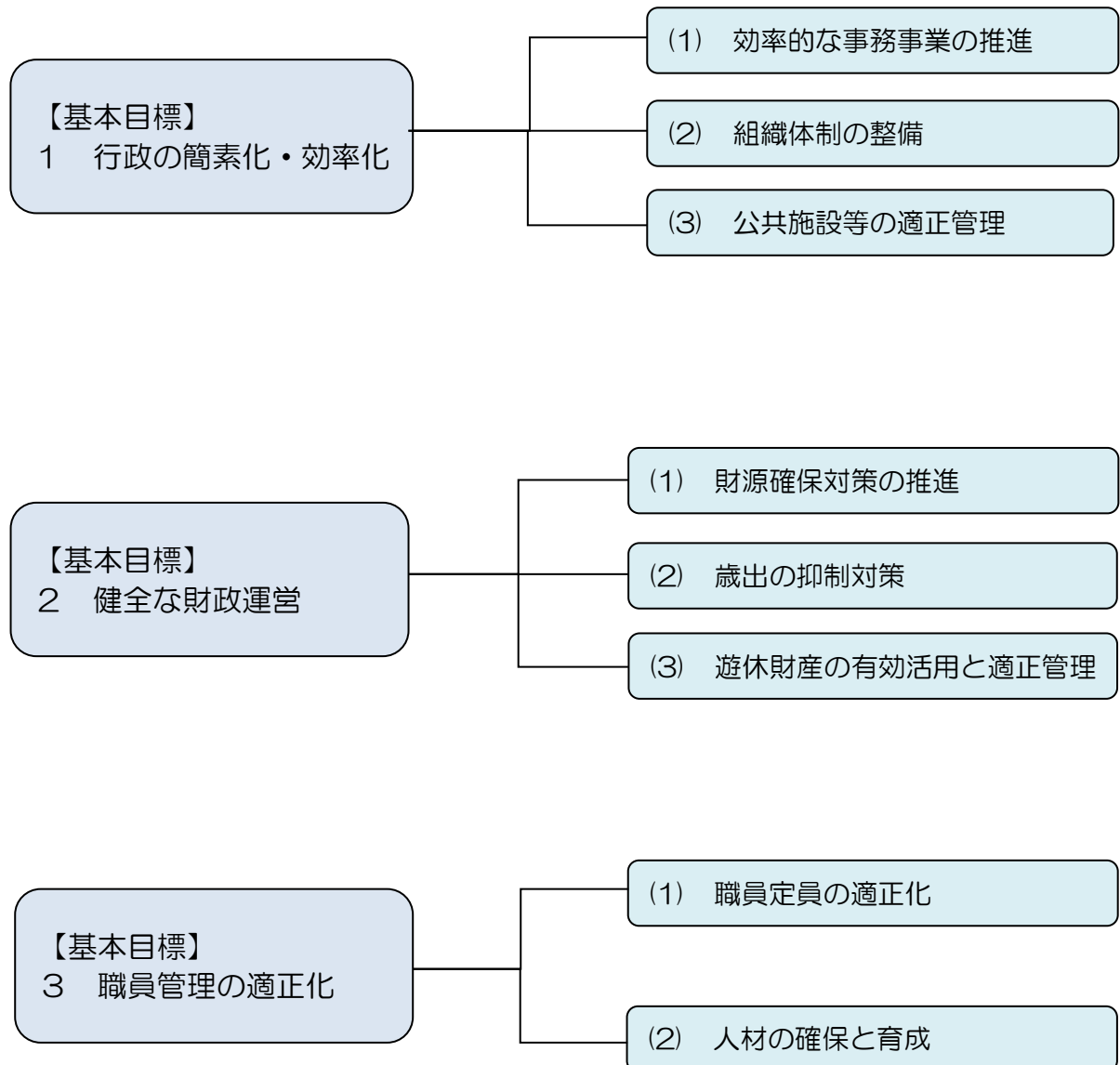
これまでも事務事業の見直し等を行い職員数の適正化に努めてきたところです。

しかし、人口減少により町税収入、地方交付税の減収が予想される状況の下、行政経費の削減は重要課題であり、人件費においても抑制・削減する取組みを継続する必要があります。

このため、最小の人員数で住民福祉の増進に向けて最大の行政効果をあげることを目指し、平生町職員定員適正化計画を作成し、その進行管理を行います。

基本方針

持続可能な組織づくり



基本目標 1 行政の簡素化・効率化

重点項目 1 効率的な事務事業の推進

事務事業については、これまでも最小の経費で最大の効果をあげるよう継続的に見直しを図ってきました。しかし、景気の低迷等による財政的制約や高度化・多様化する市民のニーズに的確に対応した事務事業の執行のため、引き続き積極的な見直しを図ります。

【具体的な取組み】

- ① 事業等の整理・統合
- ② 情報発信のあり方検討
- ③ 入札・契約事務の集約化
- ④ 自治体クラウドの推進
- ⑤ 近隣市町との事務の共同処理
- ⑥ 各種団体補助金等の見直し
- ⑦ 行政評価システムの確立
- ⑧ 前納報奨金制度の見直し
- ⑨ 上・下水道事業の一元化
- ⑩ 下水道整備区域見直しの検討
- ⑪ 民間委託の推進

重点項目 2 組織体制の整備

地方分権が進み行政事務量が増加していく中で、市民の要望に迅速に対応できる簡素で効率的な組織機構を目指して、必要な再編・整備を随時推進していきます。

【具体的な取組み】

- ① 組織機構改革の推進

重点項目 3 公共施設等の適正管理

公共施設について、市民の利便性を考慮しながら、施設の適正配置や有効活用に取り組めます。

【具体的な取組み】

- ① 公共施設等総合管理計画の策定・実施

基本目標 2 健全な財政運営

重点項目 1 財源確保対策の推進

税収等の確保にあたっては、町税等の滞納が納税者間の不公平感を生じさせないよう、負担の公平性の観点から滞納整理等を着実に実施するとともに、新たな税の課税について検討します。また、使用料等についても、受益者の負担の公平性や徴収率の向上に努めるなど、自主財源の確保に努めます。

【具体的な取組み】

- ① 町税等の徴収対策強化
- ② 税外収入金の徴収対策強化
- ③ 使用料・手数料等の適正化
- ④ 有料広告事業の推進
- ⑤ 新たな税の検討
- ⑥ ふるさと納税の推進
- ⑦ 企業誘致の推進

重点項目 2 歳出の抑制対策

本町はこれまでも消耗品費や光熱費、通信費等における各種経費の節減合理化に努めてきておりますが、本町の財政状況は今後一層厳しいものになることが予測されることから、さらなる対策に努めます。

【具体的な取組み】

- ① 経常経費節減の推進

重点項目 3 遊休財産の有効活用と適正管理

町有財産について、現状と課題を明確にし、その利活用についての基本的な考え方を定めます。また、未利用地については、貸付や売却処分など積極的な利活用を図ることにより財源確保や維持管理費の節減に努めるとともに、適正な管理を進めます。

【具体的な取組み】

- ① 町有財産の有効活用

基本目標 3 職員管理の適正化

重点項目 1 職員定員の適正化

職員数は、行政として最小の経費で最大の効果があげられるよう適正化に努めていくことが必要です。市民の要望に迅速に対応するため、財政規模に応じた簡素で効率的な組織体制づくりを進めます。

【具体的な取組み】

- ① 定員適正化計画に基づく定員管理の推進

重点項目 2 人材の確保と育成

住民主体のまちづくりを総合的に進めるため、限られた人員の中で市民と協働する職員の育成と能力開発、政策能力の向上を図るとともに多様な人材確保に取り組みます。また、職員の能力、実績等を的確かつ客観的に評価する人事評価の円滑な実施に努めます。

【具体的な取組み】

- ① 職員研修プログラムの策定
- ② 人事評価制度の実施

7 平生町職員定員適正化計画

(1) 計画の趣旨

この計画は、第六次平生町行政改革大綱（以下「行革大綱」という。）における取組みの一つであり、簡素で効率的な行政体制の確立と、それを構成する適正な職員定数の管理を目的とし、その実現のための目標値や取組みを定めるものです。

(2) 計画期間

本計画の期間は、平成28年度から平成32年度（平成33年4月1日現在の職員数）までの5年間とし、行革大綱の見直し時期に合わせ、適切な運用管理に努めます。

(3) 職員数の現状

現在の職員数は次の表のとおりであり、これまで町立保育園の民営化などの組織変更の中で、行政サービスの維持を図りながら職員数の抑制を行ってきました。その結果、平成28年4月1日の職員実数は124名となっており、平成23年と比較すると8名の減員となっています。

この職員実数は、類似団体との比較においては中位に位置していますが、逼迫する財政状況の中、さらなる定員削減が求められるところです。

また、職員の年齢構成をみると、40歳～43歳と56歳～59歳の2つのピークがあり、安定した行政サービスの提供を維持するため、これらの職員の退職による大幅な世代交代に備え、年齢構成の平準化と人材育成に取り組む必要があります。

○職員数の状況

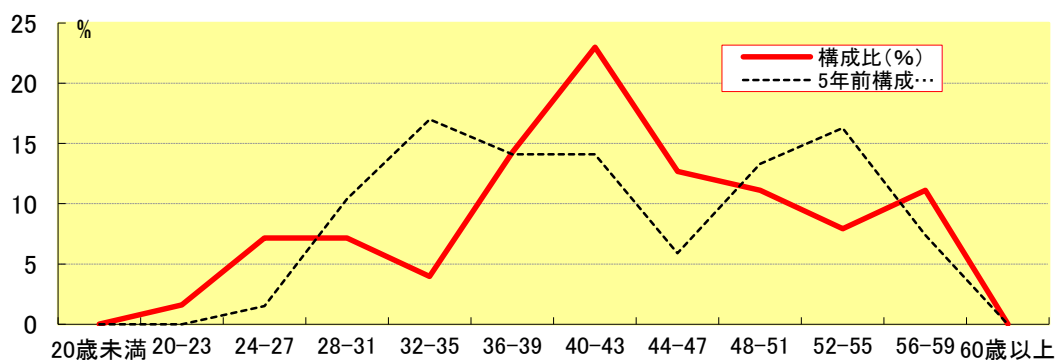
(単位：人)

区分	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
年度当初職員実数	132	134	135	132	128	124
採用者数	4	3	7	10	1	1
退職者数	1	7	13	5	5	3
条例定数	158	158	158	158	158	158

※職員実数には一部事務組合への出向職員は含まれていません。

※平成28年度分は見込数値です。

○年齢別職員構成の状況



区分	歳												計
	~20	20-23	24-27	28-31	32-35	36-39	40-43	44-47	48-51	52-55	56-59	60~	
職員数	0	2	9	8	4	18	29	16	14	10	14	0	124

(H28.4.1 現在見込)

(4) 今後の定員管理のあり方

行政需要や財政状況を踏まえた計画的な職員採用を行い、将来の人材育成や年齢構造の空洞化を来たさないよう職員構成の平準化を図る必要があります。

今後5年間の職員数の目標値設定にあたっては、行政サービス提供体制の持続性や人材育成の視点を念頭に置きつつ、事務事業の継続的な見直しや指定管理者制度の導入に取り組みながら、退職者補充においては臨時・非常勤職員の活用を含め、費用対効果を十分に踏まえ、必要最小限の新規職員採用とすることとします。なお、庁内組織の改編や定年制度の変更があった場合などには、その内容を精査し、計画の見直しも視野に入れて検討することとします。

また、経験や知識を生かしていくため再任用職員の活用を図っていくこととし、男女共同参画・障害者の雇用の促進については、配慮に努めることとします。

(5) 職員数の目標

以上の考え方により、職員数の目標を次のとおり設定します。目標の実現にあたっては、行革大綱における行政改革推進計画で規定している「行政の簡素化・効率化」等を着実に実施することで、取り組みを進めます。

○目標数

(単位：人)

平成33年4月1日現在の職員数見込(目標)	計画期間中の総退職者数	計画期間中の総採用者数	計画期間中の増減数
110	19	5	△14

○年度計画

(単位：人)

区分	28年度	29年度	30年度	31年度	32年度	33年度
年度当初職員実数	124	122	121	115	114	110
採用者数	1	1	1	1	1	1
退職者数	3	2	7	2	5	1