

第1 はじめに

1 プランの策定にあたって

平成 16 年 12 月に閣議決定された「今後の行政改革の方針」を踏まえ、総務省において「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」が策定され、各地方自治体に通知されたところであるが、この指針によると「計画的な行政改革の推進と説明責任の確保」のために、「平成 17 年度を起点とし、おおむね平成 21 年度までの具体的な取り組みを住民に分かりやすく明示した計画 = 集中改革プラン」を策定し、平成 17 年度中に公表することが求められている。

上記のことから、本町においては平成 17 年 3 月に策定した「大崎町行政改革大綱」及び「大崎町行財政改革推進計画」を基本に置きながら、新たに「大崎町行財政集中改革プラン」を策定し、その内容を公表するものである。

これにより、今まで以上に住民と行政が一体となった行財政改革が推進されることを期待するものである。

2 計画の期間

大崎町行財政集中改革プランにおける計画の期間は、平成 17 年度から平成 21 年度までの 5 ヶ年間とする。

第2 行財政改革の必要性

1 これまでの行財政改革への取り組み

本町はこれまで、昭和 60 年と平成 7 年に行政改革大綱を策定し、一層の住民サービスの向上と、行政のスリム化・効率化を目指した改革に取り組んできたところである。

しかし、景気の動向をはじめとする社会経済情勢の急激な変化と、環境・教育・文化等への住民の価値観が、高度で多様化し、そういった要望に応えようという行政活動の積み重ねが地方行財政の肥大化を招く結果となっている。

また、地方分権への動きが加速し始め、国はもちろん地方自治体のあり方についても根本的な見直しが必要となり、時代の変化に即したより良い行政サービスを実現することを目標に、平成 13 年度には行政改革大綱を見直し、「ひと・もの・自然、調和が奏でる躍動のまち」の実現に向けて、IT の推進、組織機構や事務事業の見直しなどの行財政改革を休むことなく続けてきたところである。特に財政面では、バブル崩壊以降の景気低迷を受け、硬直化しつつあった財政状況の健全化を図るため、経常収支比率の抑制と将来債務の縮小を柱にし、歳出面では、人件費や物件費、及び普通建設事業費の抑制などに、また歳入面では、町債発行の抑制、貴重な自主財源である町税の収納率向上に向けた取り組みなど、健全化に努めてきたところである。

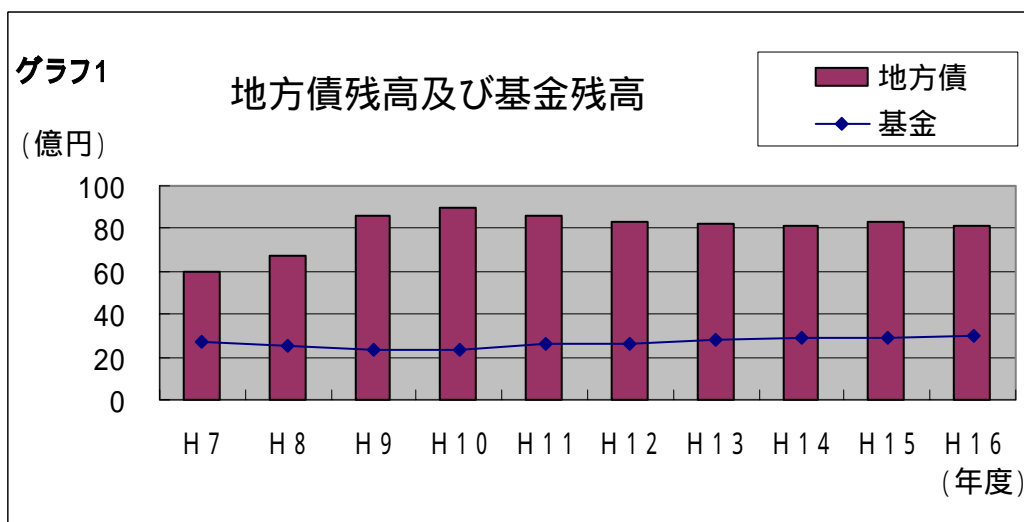


表1 地方債残高及び基金残高の推移 (単位:百万円)

	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16
地方債	5,953	6,734	8,573	8,987	8,622	8,327	8,198	8,119	8,288	8,146
基金	2,678	2,505	2,329	2,359	2,596	2,599	2,813	2,878	2,886	2,945

(地方財政状況調査の数値を使用)

- (* 地方債とは、地方公共団体が資金調達のために負担する債務のことをいう。)
- (* 基金とは、地方公共団体が条例の定めにより、特定の目的のために積み立てた資金のことをいう。)

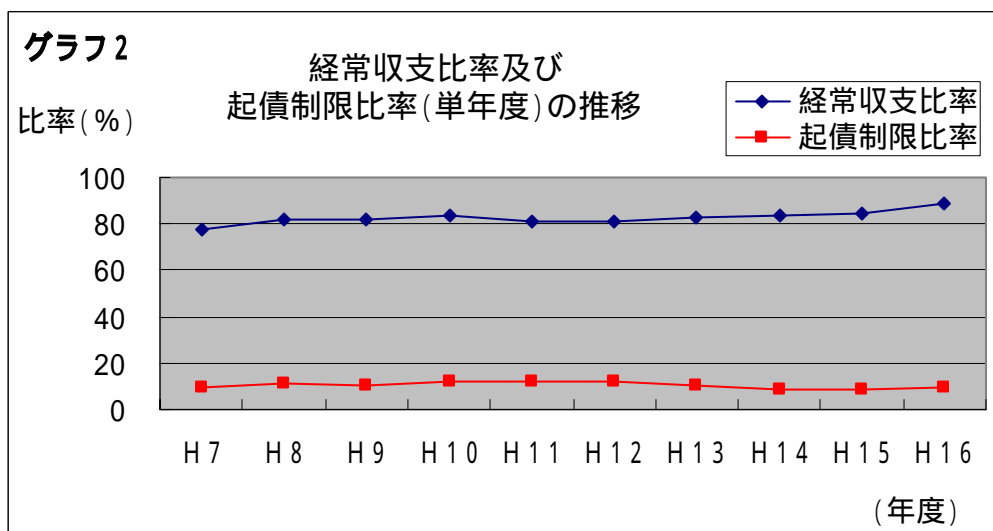


表2 経常収支比率及びの推移起債制限比率(単年度)の推移

	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16
経常収支比率	77.5	82.0	81.6	83.6	81.2	81.2	82.5	83.6	84.4	88.6
起債制限比率	9.8	10.8	10.6	11.8	12.3	12.2	10.5	8.7	8.7	9.6

(地方財政状況調査の数値を使用)

(* 経常収支比率は、地方公共団体の財政構造の弾力性を判断するための指標で、町村にあっては70%程度が妥当といわれているが、平成16年度決算における県内市町村の平均は94.7%と高くなっている。)

(* 起債制限比率が20%を超えると地方債の発行が制限されるため、地方自治体財政の健全性を判断する指標のひとつにあげられる。)

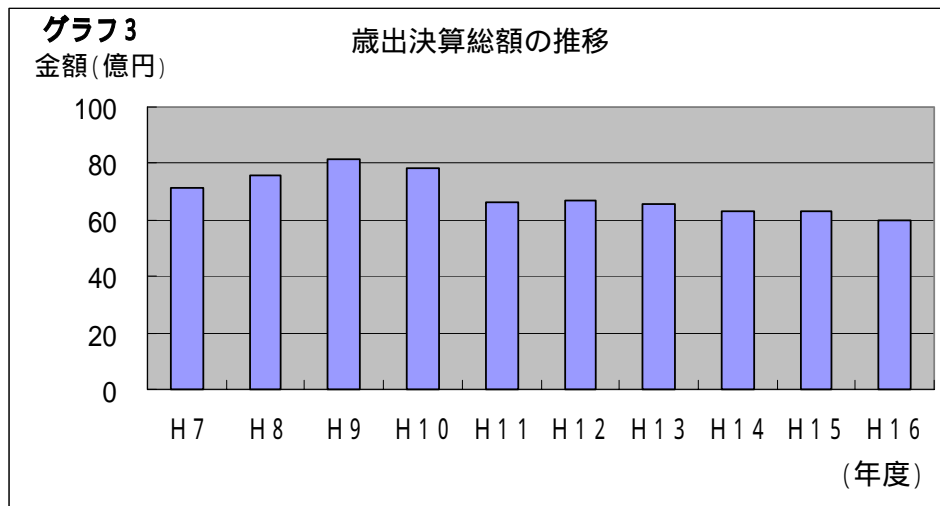


表3 歳出決算総額の推移 (単位:百万円)

H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16
7,114	7,549	8,140	7,845	6,640	6,662	6,537	6,306	6,327	6,000

(地方財政状況調査の数値を使用)

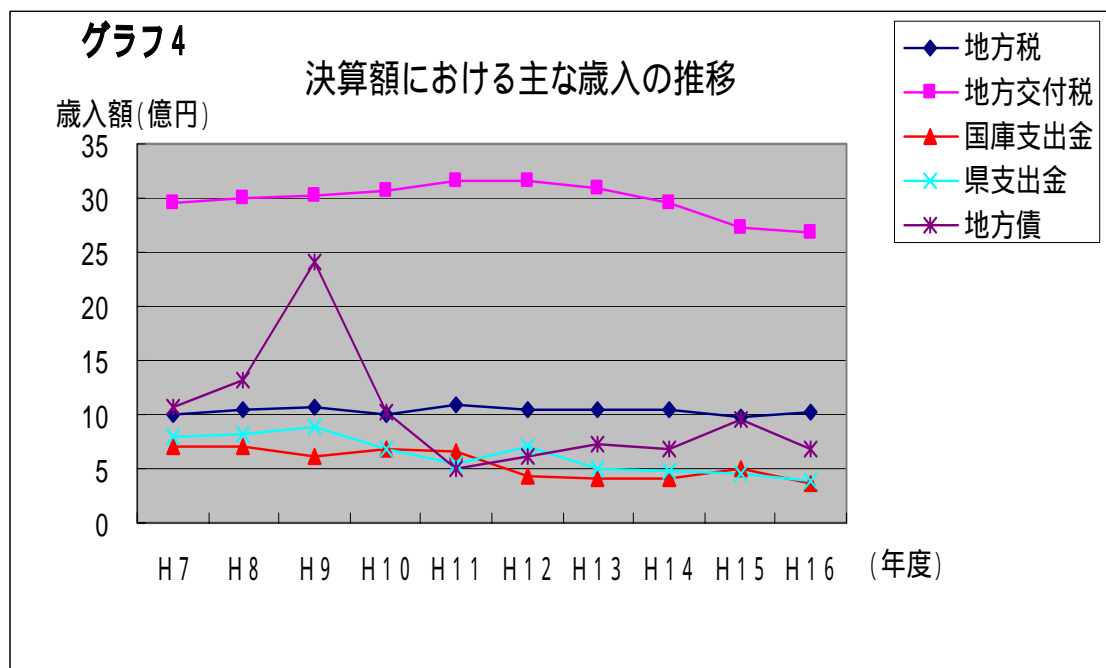


表4 主な歳入の推移

(単位:百万円)

	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16
地方税	1,004	1,034	1,079	994	1,090	1,045	1,041	1,054	984	1,016
地方交付税	2,961	2,995	3,022	3,071	3,157	3,149	3,102	2,958	2,736	2,690
国庫支出金	699	699	616	678	662	433	404	416	492	359
県支出金	785	812	876	679	540	715	491	483	453	392
地方債	1,061	1,312	2,401	1,029	489	625	719	689	963	684

(地方財政状況調査の数値を使用)

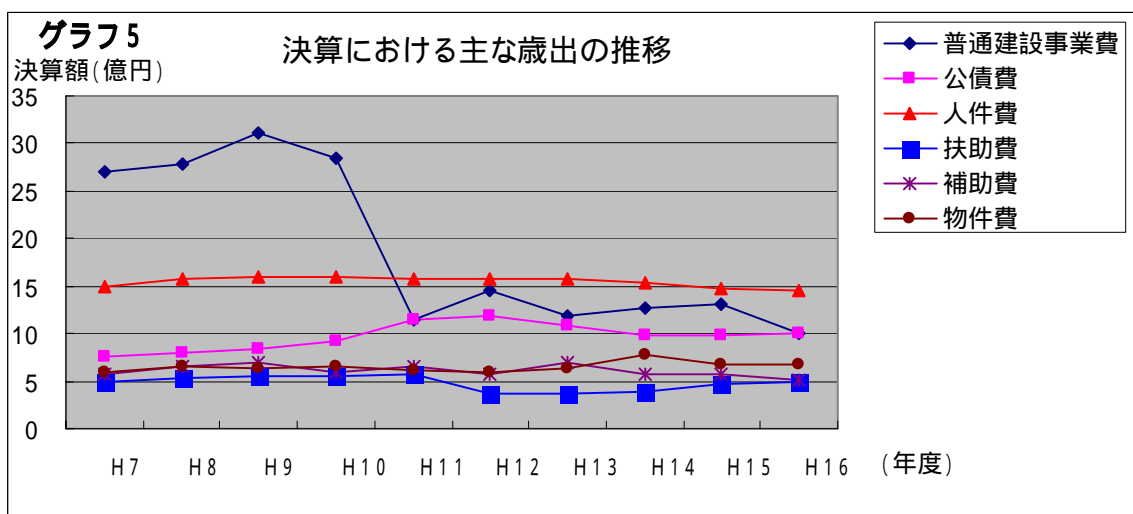


表5 主な歳出の推移

(単位:百万円)

	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16
普通建設事業費	2,707	2,774	3,114	2,844	1,142	1,462	1,197	1,262	1,301	1,011
公債費	755	803	838	916	1,150	1,187	1,089	986	987	1,006
人件費	1,499	1,581	1,602	1,600	1,570	1,571	1,576	1,530	1,477	1,450
扶助費	498	525	554	551	581	362	367	385	464	501
補助費	566	648	688	598	651	567	699	574	574	505
物件費	588	660	638	655	624	592	631	781	676	682

(地方財政状況調査の数値を使用)

- (* 普通建設事業費とは、道路や橋、学校などの公用施設の新増設等に要する投資的経費をいう。)
- (* 公債費とは、地方公共団体が借り入れた地方債の元利償還金及び一時借入金利子の合計額をいう。)
- (* 人件費とは、職員給与や議員報酬、各種委員等報酬などをいう。)
- (* 扶助費とは、生活保護法や児童福祉法、老人福祉法等に基づき、被扶助者に対して

その生活を維持するために支出される経費や、地方公共団体が単独で行っている各種扶助の経費をいう。)

(* 補助費等には、報償費や負担金及び交付金などが含まれる。)

(* 物件費には、地方公共団体が支出する消費的性質の経費の総称で、具体的には賃金や旅費、需用費、備品購入費、委託料などが含まれる。)

2 さらなる改革の必要性

(1) 地方自治体の置かれている環境

長引く景気低迷からようやく上向きに転じようとする中、少子・高齢化、高度情報化、経済のグローバル化など、わが国における社会・経済情勢の変化は、急速に進んでいる。特に、少子・高齢社会への本格的な突入は、急激な労働人口の減少を引き起こし、地方自治体財政の根幹をなす税収の減収に拍車がかかることが予想される。加えて、老人医療費、介護給付費、年金、福祉などの社会保障負担の増加を招き、今後の財政硬直化の要因になることが懸念されている。

一方、国と地方の関係においては、第1次分権改革ともいえる地方分権一括法が平成12年4月に施行され、国の役割と地方の役割は大きく変化し、建前上は地方自治体と国が対等な関係に立ったことになった。さらに国の進める三位一体の改革は、第2次分権改革というべき国税から地方税への税源移譲を実現するため、国庫補助負担金と地方交付税の見直しを行おうとするものであり、そのゆくえは地方自治体の財政運営さらには地方自治の将来にも大きな影響を与えるものである。

このように地方分権型社会の構築が求められている今日、地方の個性・実情を的確に反映し、住民が地域に対する誇りと将来に明るい展望を持てるような「活力ある地域社会」をつくることは、地方自治体に課せられた使命であるといえる。

また、住民個々の価値観が経済的・物質的な側面に留まらず、文化、福祉、環境、老後の安心や余暇の過ごし方などの精神的な側面へと多様化し、ライフスタイルも大きく変化しつつある。こうした変化に対し、本町としては既存の行政サービスを随時見直し、適切な対応を図る努力を続けてきているが、今後ともこの努力を継続していく必要がある。さらに、将来に向け本町財政の健全化を保ちつつ必要な行政サービスを住民に提供していける行財政運営のためには、将来の行政サービスのあり方や、そのサービスを提供する行政のあるべき姿を常に検証していかなければならない。

そういった意味からも、更なる改革と既存の行政システムの殻を破った新しい行政システムの構築を目指す必要があり、その目的達成のための羅針盤として平成17年3月に「大崎町行政改革大綱2005」及び「大崎町行財政改革推進計画」を策定したところである。

(2) 住民と行政が協働できる改革を

幅広い分野で求められる新たな行政需要に、限られた財源の中で対応していくためには、既存の事務事業を抜本的に見直していかなければならない。これまで拡大してきた今の行政サービスをそのまま維持するのではなく、量的に縮小せざるを得ない場面も出てくる。

これまでのように「あれも、これも」といった住民の要望に合わせて行政サービスを提供する時代は終わりを迎え、「あれか、これか」という限られた財源の中で真に必要なサービスを重点的に選択することもやむを得ないものとなってきた。

それには、どのような分野が公共性のある分野といえるのか、という抜本的な見直しに踏み込んでいく必要がある。規制緩和等によって、民間の活動範囲が大きく広がってきた今日、民間で対応可能な領域については民間に積極的に委ね、住民の生命や暮らしを守るための安全・安心・人権などの公共関与の必要性が高く、民間が行いにくい領域については行政が積極的に担っていくというような、「公と民との役割分担」を再構築していかなければならない。

そのためには、住民・事業者・住民活動団体などと行政との関係、役割、責任という点から見直していく必要があり、福祉・環境など多種多様な分野で地域社会に対する責任を自覚したボランティア・NPO 団体などへの期待が高まってきている現状から、そういった団体等への支援や育成にも力を注いでいく必要がある。

身近な問題は地域自らが解決することが最も効率的であると言えるが、今後、様々な場面で住民と行政がそれぞれの役割を果たすような連携や協働は、行政運営の効率性、有効性の観点から重要であるといえる。

第3 本町の目指す改革の視点

1 住民と力をあわせて取り組む町づくり

行政は、地域・情報・人材・財源・施設などの限られた経営資源の有効活用を図りながら、住民福祉の増進に努め、最小の経費で最大の行政サービスを提供していかなければならない。

住民の期待に応えるため、これまでも様々な形で住民の声を聴き町政に反映させてきたが、ますます多様化する住民ニーズに的確に応える町政を実現するには、行政主体の行政運営から、より一層住民と一体となった協働による行政運営を目指していく必要がある。それには、住民との信頼関係と、行政の透明性をこれまで以上に高めていかなければならない。また、限られた経営資源を最大限に機能させていくために、経営感覚をもって効率的・効果的に行政運営を進めていくことも求められている。

地方分権の基本的な考え方は、「住民に身近な行政はできる限り住民に身近な地方自治体が実施する」ことである。この考え方に基づいて、地方自治体には住民や地域社会の実

情を的確に把握して、総合的な施策を推進していくことが求められている。

福祉、ごみ、環境問題などは最も住民に身近な町の業務であるが、こうしたものも含めて多様な行政需要に的確に対応するには、住民の力は無くてはならないものになっている。

これからは、住民と行政がお互いの知恵を出し合いながら、連携と協力を積み重ねていき、住民とともに歩む行政運営を一層推進していくものとするが、そのためには町政座談会等の各種会議の機会や広報紙・ホームページ等を活用しながら、住民と行政のコミュニケーションをさらに進めていき、住民に対して分かり易く説明し、一層の「情報の共有化」を進めていかなければならない。

2 活気に満ちた町づくり

従来型の行政改革は、ともすれば財政赤字の削減や財政の健全化を最大目的とし、そのことに伴うサービスの切り詰めなどについてはやむなしとする観点に立つものが多かったように思えるが、本町の目指す行財政改革は健全財政を堅持しつつ、住民の意向や地域の実状に即したサービスの提供、真の住民参加の町づくり、誇りを持って暮らせる町づくり等を進展させ、他には見られない独自性と魅力を兼ね備えた「活気に満ちた町づくり」を実現するための施策のひとつと位置づけており、今後、大崎町総合計画や大崎町過疎地域自立促進計画とも調整を図りながら進めていく必要がある。

本町に暮らす住民一人ひとりが、その個性に応じて豊かなライフスタイルを実現し、暮らしの楽しさや生きる息吹を感じることでできる地域社会を創造していくためには、行政、そして企業や団体を含めた地域住民がそれぞれに果たすべき役割を認識し、ともに参画し、ともに創るという考え方が大切であり、一人ひとりの積極的な参加の下に、独自の歴史・文化などふるさとへの誇りに根ざした個性豊かな地域づくりを進めていくことが、活気に満ちた町づくりにつながるものと考えられる。

幸いにして本町は、人材、自然、資源、産業などの多様性に富んだ地域であり、こうした多様性を複合的かつ有機的に組み合わせ、躍動感ある地域社会を形成し、多くの人が集い、賑わいのある未来を拓く、そういった活気に満ちた町づくりを実現していくことで、「子育てするにも自然などに恵まれていて快適、高齢になっても人の温もりや利便性が心地よく、地域に役立ちながら住み続けたい。」そのような形で総合的に評価される町を築いていきたい。

3 行財政のスリム化

行政の予算主義に対して、民間企業は決算主義といわれる。限られた財源の中でいかに充実したサービスを提供できるかが地方自治体に問われているといえる今、「どれだけの予算を獲得し、どれだけ執行したか」という予算主義の発想を変え、「どれだけの経費をどういった事業に投資した結果、どのような成果をあげたのか」を重視する決算主義的発想への転換を進めるため、事務事業評価システムや行政コスト計算書等の導入を検討し、「使った予算によって住民がどれだけ満足したのか」と言う成果で判断するシステムの構

築に着手していく必要があると思われる。

行政運営の効率性を高めていくために、このようなコスト感覚を意識した行政のスリム化は不可欠であるが、民間企業のように利益という成果だけを見るわけにはいかないし、業務の全てが費用対効果で押し量れるものではなく、住民の利便性等の観点も加味されなければならないことは言うまでもない。

今後は、より良いサービスをより少ない経費で提供するため、民間委託の推進や民間活力の積極的な活用などによって、民間の柔軟で多彩な発想を積極的に取り入れていくなど、経営感覚を持った行政運営を進めて、低コストで高品質の住民サービスが提供できるような組織機構や行政活動の見直しをしていき、行政のスリム化を図っていく必要がある。

また、長引く景気の低迷による町税収入の減や、国の進める三位一体改革による地方交付税及び国庫補助負担金等の減により、本町の歳入は今後も減少する事が見込まれるが、町づくりのための基盤整備や少子高齢化に対応する福祉の充実など、住民が安心して暮らせる魅力ある町づくりに向けた数多くの課題にも対応していかなければならない。

限られた財源をこのような様々なニーズに迅速、かつ、的確に配分しながら、住民の暮らしを将来にわたって支え続けることのできる安定した財政を堅持していくことが必要である。

そのためには、引き続き、経常収支比率・起債制限比率・公債費比率などの重要な財政指数の動向に着目しながら、聖域を設けることなく人件費、扶助費、公債費などの義務的経費を抑え、真に必要な行政サービスに対応できるスリムな財政に向けた改革にも取り組んでいくことが必要である。

また、行政サービスに対する適正な受益者負担のあり方を再確認し、使用料・手数料等の見直しを図るなど、受益者負担の公平化と歳入の確保に努めるものとする。

予算編成にあたっては、人件費を含む総コスト主義の導入を検討するなど、施策の選択と重点化を更に進めていく必要がある。

上記のような取り組みを重ねていくことにより、持続可能な財政（歳入の規模にみあった適正な歳出規模）の確立が早期に達成できるように努めていく。

また、こうした取り組みを住民に理解をしてもらうために、町の財政状況を的確にまた分かりやすい情報として住民に提供する必要がある、そのための取り組みも積極的に実施していくものとする。

4 地方の時代にふさわしい人材の育成

限られた人材や財源の中では、職員一人ひとりがスピード感覚とコスト意識を持って業務に取り組む姿勢が大切である。また、企画立案し決定された施策が着実に実行され、結果として質の高い行政サービスを効率的で効果的に提供していくには、従来の枠組みや慣行にとらわれることなく、組織機構を継続的に見直していかななくてはならない。

そのためには、組織を簡素で効率的な住民に分かりやすいものに改編することはもちろんであるが、限られた人員で柔軟に対応できる職員体制を検討するとともに、住民ニーズ

を的確に反映したサービスを提供し、様々な課題に対して遅れをとらずに対応できるよう迅速、かつ、横断的な組織体制の構築を図るなど、抜本的な組織改革を進めていくことが必要である。

また、「組織は人なり」と言われるように、こうした組織を作り、その組織を支え、そして動かすのは人であり、第一線に立って住民と接しながら行政サービスを提供しているのも人である。

そういった意味からも行政システムの改革と同様に、人的な改革も重要な改革である。これまでは、横並び、年功序列的な公務員制度のもと、自ら積極的に改善しようとする努力を怠ってきたという公務員に対する一般的な非難があったが、今後は公務に対する強い使命感をもって、住民の目線で物事を考え「前例がないからできない、検討する」ではなく、「いかに行うか、どうしたらできるか」という姿勢で、積極果敢に自らの仕事を進めていく意識と行動力の変革が必要となっている。

行政のスリム化により、職員数の減少は避けられず、職員個々の総合力をアップさせる必要がある。そのためには、ゼネラリスト育成の方針を原則としながら、特定の職種についてはスペシャリストの養成にも力を入れていくということにも配慮しながら進めていかなければならない。

更に、人的な改革にあっては、これまでの人事制度を見直し、能力と実績を重視した新たな人事・給与制度の確立と、職員研修制度や勤務評定制度の充実を図り、人材育成を進めていくものとする。

第4 計画の具体的な内容

1 事務・事業の再編・整理、廃止・統合

限られた人員と財源を有効的に活用し、効率的でかつ住民ニーズに的確に対応できるように、次の項目を検討基準にして事務事業の見直しをしていく。

所期の目的は達成されていないか。

住民と行政の役割分担は適切か、行政の関与の必要性はどうか。

費用対効果、必要性、事業効果はどうか。

使用料、手数料は適正か。

住民間の公平性はどうか。

緊急を要する事業か、また、実施は可能か。

社会経済情勢に合っている事業か。

町の個性、特色が活かされる事業か。

手続きが簡素化、効率化できないか。

イベント等、住民の目線から見て必要な事業か、また、主体的に参加できるものか。

統合を図れる事業はないか。

現金給付等の扶助費や奨励金は妥当か。

2 民間委託等の推進

多様化・複雑化する住民ニーズに、より効果的・効率的に対応するため、民間の能力を活用しつつ、住民サービスの向上を図るとともに、経費の削減を図ることで、コストに対して最も価値あるサービスを提供し、顧客である住民の満足度の向上を目指していくという観点から、民間企業等と競合する受け皿のある業務については、そのサービスの内容とコストを比較検討し、サービスの向上と地域経済活性化の側面から積極的かつ計画的に外部委託や民営化を推進していく。また、町有施設の管理運営についても、可能なものから民間移管や指定管理者制度を導入していくものとする。

委託・民営化を実施するにあたっては、「町として確保しなければならないサービスの水準が維持できること、あるいは今まで以上のサービスの向上が期待できること。」「住民ニーズに対する柔軟な対応が可能となること。」「経費が節減できること。」「雇用創出や消費拡大等による地域の活性化を図れること。」という4つの効果について、総合的に検討したうえで推進していく。

特に、急速に進む少子化の現状を踏まえ、効率的な保育所運営の推進と、総合的な子育て支援施策の充実を図ることを目的に、平成16年度には町立菱田保育所を、平成17年度には町立大崎保育所を民間移管してきたが、平成18年度にも町立野方保育所を民間移管していく。

また、町有施設の内「くにの松原キャンプ場」「広域交流活性化センターあすばる大崎」「あすばる物産館」「シルバーワークプラザ」「老人福祉センター」の5施設について、平成18年度から指定管理者制度を導入していくが、その他の施設についても導入に向けた検討を更に重ねていくとともに、公の施設に該当しない施設や直営で行っている各種事務事業についても、一層の業務委託を進めていく。

反面、これまでは委託していた業務について、経費対効果の観点から委託をとりやめて職員で対応するなどして経費削減に努めてきており、庁舎等清掃業務については平成16年度で対前年度比200万円以上の削減効果を上げてきているが、今後も一層の見直しを進めていく。

3 職員の定員管理計画と組織機構の見直し

(1) 職員数の現状について

市町村の職員数は、その人口規模、産業構造等により違いはあるが、本町の職員数及び給料が適正であるかの判断材料のひとつとして、県内で本町と概ね同規模の人口を要する自治体と比較してみると以下のとおりであり、平成16年4月時点では平均的な規模であると思われる。

表6 住民千人当りの職員数（公営企業職員を含む）

（単位：人）

町名	人口	職員数	住民千人当り職員数	町名	人口	職員数	住民千人当り職員数
志布志町	18,699	200	10.7	高尾野町	14,173	185	13.1
西之表市	18,437	276	15.0	串良町	13,920	151	10.8
宮之城町	17,326	202	11.7	知覧町	13,705	189	13.8
川辺町	15,138	179	11.8	東市来町	13,412	136	10.1
穎娃町	14,910	193	12.9	大隅町	13,204	178	13.5
高山町	14,701	153	10.4	喜入町	13,060	155	11.9
県計	1,769,932	21,036	11.9	大崎町	16,133	190	11.8

（平成16年度地方公務員給与実態調査）

人口は平成16年3月31日現在の住民基本台帳人口で、職員数は平成16年4月1日現在によるものである。

（2） 職員の定員管理計画の策定

総人件費削減のためにも簡素で効率的な行政運営が望まれ、そのためにも組織機構の見直しを随時実施していかなければならないが、地方分権が進む中で予想される新たな行政需要にも耐えうる定員管理計画の策定を目標とした。

表7 今後5ヶ年の定員管理計画（公営企業職員を含む）

（単位：人、％）

年度	4月1日現在の計画職員数	年度中の退職見込み者数	年度中の採用予定者数	対前年度との職員数比較	17年度との職員数比較	職員数削減率(対17年度)
17	185	4	0			
18	181	3	0	4	4	2.2
19	179	8	1	2	6	3.2
20	174	7	3	5	11	5.9
21	170	9	3	4	15	8.1
22	163		2	7	22	11.9
計	22	31	9		22	11.9

職員数は平成17年4月1日を起点にし、5年経過後の平成22年4月1日を目標に、定年及び勤奨による退職者(31人)と新規採用者(9人)の調整で目標(22人、11.9%)を達成していくものとするが、職員数の減少が行政サービスの低下につながらないように、職員個々の意識改革及び能力向上に努めて

いく。さらに、事務事業の見直しや民営化等の推進で、効率的な組織体制づくり（行政のスリム化）も進めていく。

（３） 組織機構の再編

平成 17 年 3 月に策定した「大崎町行政改革大綱」等に基づいて、平成 16 年度時点では 17 あった課等を平成 17 年度には 13 の課等に見直しをしてきた。また、平成 18 年度には本町の基幹産業である農業振興を強力に推進していくための部署を農林振興課内に設けるなど、係の見直しを実施していくが、その後も、住民に分かり易く、簡素で効率的な組織機構に向けた見直しを進めるとともに、重要施策については課や係といった従来のスタイルにこだわらず、横断的に取り組めるようなシステムの構築も検討していく。

4 職員給与について

（１）特別職の給与

平成 17 年 1 月 1 日から町長の給料月額を 20%、助役・収入役・教育長の給料月額を 15%減額し支給している。

表 8 町長等特別職の給料減額 (単位：円)

職名	減額前	減額後	削減額
町長	772,000	617,600	154,400
助役	613,000	521,050	91,950
収入役	573,000	487,050	85,950
教育長	573,000	487,050	85,950

（２）一般職員の給料

本町の職員給料については、職員の平均年齢及びラスパイレス指数からみて、人口規模が概ね同等の自治体と比べて平均的な位置にあると思われるが、国・県の人事院勧告や先進事例等を参考にしながら、総人件費削減に向けた努力を続けていく。

表 9 平均給料及びラスパイレス指数 (単位：千円、歳、ポイント)

町名	平均給料月額	平均年齢	ラスパイレス指数	町名	平均給料月額	平均年齢	ラスパイレス指数
志布志町	320.0	42.00	92.3	高尾野町	318.8	41.05	95.6
西之表市	355.7	43.08	98.1	串良町	344.1	43.04	94.9
宮之城町	321.2	41.05	94.7	知覧町	321.3	42.01	95.2
川辺町	330.2	41.07	95.8	東市来町	325.0	41.04	95.5

穎娃町	310.6	43.00	91.7	大隅町	351.7	45.09	93.5
高山町	329.4	42.00	96.8	喜入町	315.9	42.04	89.9
県計	330.9	41.09	95.9	大崎町	321.5	42.04	94.3

(平成16年4月1日現在の状況)

(ラスパイレース指数とは、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指数で示したものをいう。)

職員手当については行政改革大綱に基づき、税務手当・停水処分手当・特殊作業手当を、平成17年度から廃止するなどして削減の努力をしてきたが、今後も更に経費削減に向けた検討を重ねる。

5 その他の経費削減策

(1) 報償費

報償という目的に沿って適切な執行に努める。また、謝礼として支給する物品については、可能な限り共用で購入した物品を利用する。

(2) 需用費

消耗品については必要最小限とし、節約に努めるとともに見積りや一括購入等の手法により単価を低く抑え、支出の削減を図る。また、追録図書の購入は極力廃止に努める。

燃料費については経費削減と地球温暖化防止、大気汚染防止等の環境に配慮する観点から「庁内エコチャレンジ推進のための指針」に基づいた取り組みの実践により消費量の削減に努める。

食料費については、昼食を挟んでの会議等は極力実施しない。

印刷製本費については、冊子・パンフレット等は自前で作成する事とし、住民へのお知らせについては、極力、広報紙やホームページを利用することにより、配布文書の軽減を図る。また、封筒印刷についても共用物品を利用し、各課等での印刷は特別な郵便物を除いて作成しない。

光熱水費については、経費削減と地球温暖化防止、大気汚染防止等の環境に配慮する観点から「庁内エコチャレンジ推進のための指針」に基づいた取り組みの実践により消費量の削減に努める。

(3) 役務費

同時に大量の文書等を郵送する場合は、市内特別郵便を利用することとする。また、電子メールで送受信が可能な要件については、積極的に電子メールを利用し、ファックスや郵便物の使用量を削減する。

(4) 備品購入費

公用車の更新に当たっては軽自動車の比率を高め、電気機器の購入に当たっては省エネ型を購入していくなど、維持管理経費の削減が期待できる機種等を選定していくものとする。

(5) 負担金補助及び交付金

負担金補助及び交付金については、その事業の目的や効果を総合的に判断し、公共的必要性、有効性、公平性の観点に立ち、そのあり方について次の基準に従い随時見直しをしていく。

繰越金の額が、町からの補助金額よりも多い団体等への補助金。

交付開始から10年以上経過しているもの。

公共公益性が低いと思われるもの。

社会情勢に合致していないと思われるもの。

補助金が10万円以下のもの。

団体運営費のみのもの。

(6) 繰出金

特別会計及び企業会計は独立採算が原則であるので、法定分以上の繰出しをしている会計については、その原因を究明するとともに問題解決に向けた取り組みを早急に実施していく。

6 第三セクターについて

第三セクターは、その時代の要請を受けて設立され、各地方自治体の行政施策と密接に連携しながら公共サービス提供主体の一つとして重要な役割を担ってきたが、社会経済環境の変化や、地方自治法改正に伴う指定管理者制度の導入など、公の施設の管理を受託している第三セクターを取り巻く環境は著しく変化しており、今まさにそのあり方が問われていると言える。

そこで、本町においても第三セクターの役割等を再検討していき、町の取り組む課題と第三セクター自らが取り組む課題について明らかにし、第三セクターに対する町の関与のあり方について再点検していく中で、必要な見直しを図る必要がある。

そこで、特に次の事項に留意しながら、更なる経営改革に積極的に取り組むものとする。

- ・ 監査体制の強化に向け、外部監査導入の検討を進めるとともに、行政評価の視点も踏まえた点検評価の充実・強化を図る。
- ・ 経営状況等について、議会に対する状況説明のほか、住民に対しても広報紙やホームページなどを活用し、分かりやすい情報を積極的に公開していき、第三セク

ターの透明性確保に努める。

- ・ 第三セクターの（株）あすばる大崎には現在、4名の役員がいるが無給である。その他の職員についても少数で運営している状況であるので、今後も簡素で効率的な運営に努めていく。
- ・ 現時点では町からの財政的・人的な支援は行っていないが、今後も町からの財政支援を要するような状況に陥らないような健全運営に努める。

7 地方公営企業の経営健全化

(1) 上水道事業

これまでの取り組み

上水道事業の経営健全化については、料金の収納事務・会計事務等の電算化により庶務係を1名減に、工務係においては受託工事・検針・量水器交換・漏水復旧工事等の業務を民間へ委託するなどの改善を図るとともに、施設面においては、水源地の新設や監視システム・老朽管の布設替等、計画的な施設整備に取り組みながら3名の職員減を図り人件費の抑制に努めてきた。

今後の具体的な経営改革

- ・ 老朽管の計画的布設替による有収率の向上による給水原価の引き下げ
- ・ 監視システムの整備による水源地及び配水池の点検業務の減
- ・ 企業会計の完全電算化と料金の口座振替制度の推進
- ・ 民間委託等の推進

(水源地並びに配水池の維持管理の一部管理委託を実施するとともに、施設水準の向上を図りながら全面委託への検討)

第5 プランの実施による経費削減等の財政効果

集中改革プランに掲げる改革を実施することにより、平成17年度から平成21年度までの5年間で、歳出の削減分として、887,877千円の財政的效果(累積効果額)を見込んでいるが、下表に掲げる事項以外にも積極的に行政改革に取り組み、効果額の更なる増加に努めていく。

表10 平成16年度を基準にした年度ごとの削減効果額、及び累積の削減効果額

(単位：千円)

項目	年度	平成	平成	平成	平成	平成
		17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
庁舎等の清掃業務委託の見直し		1,845	3,900	3,900	3,900	3,900

事務事業の見直し	公文書配送業務の見直し	996	996	996	996	996
	長寿祝い金支給基準の見直し	1,800	1,800	1,800	1,800	1,800
	各種負担金の見直し	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
	各種補助金の見直し	8,290	8,290	8,290	8,290	8,290
	町有林整備事業等の委託見直し	1,600	1,600	1,600	1,600	1,600
	町営プール営業日の見直し	100	100	100	100	100
	選挙関係事務の見直し	3,194	0	1,500	1,500	1,500
民間委託等の推進	くにの松原キャンプ場への指定管理者制度導入	0	2,000	2,000	2,000	2,000
	広域交流活性化センターあすばる大崎への指定管理者制度導入	0	905	905	905	905
	ごみ収集業務の完全委託	7,000	6,000	0	0	0
人件費の削減	職員退職に伴う不補充	33,000	69,000	92,500	154,000	206,500
	時間外勤務手当の減	1,500	2,000	2,000	2,000	2,000
	町長等給料減額	5,019	5,019	5,019	5,019	5,019
	議員報酬減額	2,859	2,859	238	0	0
	議員定数減	0	0	10,190	11,116	11,116
	農業委員報酬減	414	390	390	390	390
	農業委員定数減	1,398	2,097	2,097	2,097	2,097
各種委員報酬減	2,090	2,090	2,090	2,090	2,090	

	管理職手当減(課の統廃合分を含む)	3,018	3,018	3,018	3,018	3,018
	特殊勤務手当廃止	132	132	132	132	132
	給料調整額の見直し	1,177	1,177	1,177	1,177	1,177
その他の削減策	印刷製本業務等の外部発注の見直し	1,600	1,600	1,600	1,600	1,600
	インターネット回線契約内容の見直し	3,354	3,354	3,354	3,354	3,354
	報償費の見直し	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000
	旅費の見直し	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
	臨時職員配置の見直し	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000
	光熱水費の節減・他	1,100	1,100	1,100	1,100	1,100
地方公営企業分	有収率の向上による、動力費・薬品費の節減	0	200	400	600	900
	老朽管布設替による漏水修理費の減	0	500	1,000	1,500	2,000
	特殊勤務手当の廃止	120	120	120	120	120
	その他の事務改善に伴う経費減	300	600	900	1,300	1,300
	平成16年度を基準にした年度毎の効果額	93,906	132,847	160,416	223,704	277,004
	各年度までの累計の効果額	93,906	226,753	387,169	610,873	887,877

歳出面での経費削減と併せて歳入面においても、下記の事項等について適宜検証していきながら財源の確保に努めて、新たな行政課題に対応できるような財政構造の確立を目指していく。

- 使用料・手数料の見直し
- 町税等の徴収率向上
- 未利用財産の活用と処分

第6 プランの推進体制

本町の行財政改革をより大きいものにするためには、プランを着実に実行していく体制を整えることが重要である。そのためには、行政主体になりがちな推進体制から脱却し、住民との協働による推進体制を更に充実させていき、住民と行政が一体となって推進していくような行財政改革の実施に向けた体制を整えていく必要がある。

1 住民参加型の改革

(1) 行政改革調査専門委員会の設置

今後の行財政改革を着実に実行していくために、町長の諮問機関として関係団体推薦者、及び公募住民からなる「大崎町行政改革調査専門委員会」を設置してきた。

この委員会は、町長から諮問のあった事項について調査・審議し、答申を行うとともに、必要があれば建議することにより、行財政改革を推進していくものであるが、この委員会は今後も必要な期間設置し、本町行財政改革の進捗状況の確認や、計画の見直し等についても意見を求めていくものとする。

(2) 住民ニーズの活用

ホームページや電子メール等で寄せられる多種多様な住民ニーズ（提言・意見・質問など）には、今後の行政運営のヒントとなりうる課題や改善点、指摘、提案なども数多く埋もれている可能性があるため、今後は寄せられたニーズから、住民が求めているものの本質はなにか、住民ニーズがどのような傾向を持っているかを、関係各課等で分析し、それらを施策の企画・立案・執行に反映していくものとする。

また、町政の主役は住民という考え方から、住民参加型の町政を推進するために行っている町政座談会等を活用し、住民との対話を通じて提言・提案等にも今まで以上に耳をかたむけ、行財政改革につなげていくものとする。

2 庁内からの改革

(1) 行政改革推進本部の役割

庁内における行政改革の推進体制として、町長を本部長とし各課長等を構成員とす

る「大崎町行政改革推進本部」や、助役を委員長とする「事務改善委員会」を設置しているが、今後もこの推進本部及び事務改善委員会により、プランの進行管理などを進め、全庁的に行財政改革を推進するものとする。

(2) 全職員一丸となった取り組みと、職員個々の意識改革

今回のプランを実施するに当たっては、プランの趣旨や内容を職員個々が十分に理解し、全職員が一丸となって取り組む必要がある。

そのためには、職員で構成する専門部会等や職員提案制度などの活用により、職員一人ひとりが行財政改革に参加するという意識改革も進めるものとする。

3 プランの進捗状況等の公表

プランの概要について広報紙やホームページで公表するとともに、その進捗状況や成果についても公表するものとする。