

西会津町集中改革プラン

平成18年3月28日

目 次

○ はじめに

- 第1 行財政改革の基本姿勢
- 第2 行財政改革の推進期間
- 第3 行財政改革の推進及び進捗状況の公表

1 事務・事業の再編・整理、廃止・統合

- (1) 事務事業等の見直し
- (2) 効果的・効率的な事務事業の実施
- (3) 事務事業評価システムの導入

2 外部委託等の推進

- (1) 外部委託等の推進
- (2) 指定管理者制度の活用等

3 定員管理の適正化

- (1) 定員管理の適正化
- (2) 適正な人事配置

4 給与等の適正化

- (1) 給与の適正化
- (2) 特殊勤務手当の見直し
- (3) 職員の意識改革・人材育成
- (4) 人事考課制度の検討

5 第三セクターの見直し

- (1) 既存法人の改革実施計画の策定
- (2) 第三セクターの役職員と給与の見直し

6 経費節減等の財政効果

- (経費の節減合理化等財政の健全化)
- (補助金等の整理合理化)

7 その他・

- (地方公営企業の経営健全化)

はじめに

地方自治体を取り巻く社会情勢は、少子高齢化社会の進行と情報化・国際化の急速な進展、長引く経済不況等による財政状況の悪化、地方分権の進展や国の構造改革の一環としての地方財政改革である「三位一体改革」などにより急激に変化している。

そのような状況のなか、市町村合併をしない「自立の町」を選択した本町においては、限られた財源を基にさまざまな行政課題や社会情勢の変化、住民ニーズなどに的確に対応するため、これまで以上に行政能力の向上と行財政改革への積極的な取り組みが必要となっている。

本町においては、平成15年度から16年までの2カ年間、この危機的状況を改善すべく、第14次西会津町行財政改革大綱を策定し、事務事業の見直し、補助・負担金の見直しや人件費の削減等を実施してきたところであるが、加えて、それまでの取り組みで明らかとなった課題や時代の変化を踏まえ、新たな視点を取り入れながら更なる改革に取り組むため、町民や各団体・方面の有識者等を含めた「西会津町まちづくり委員会」により、今後の町のありかた、進むべき道を検討し、より一層の改革を断行するため、町の憲法とも言うべき「住民自治基本条例」の策定を進めてきたところである。

そのような中、平成16年12月24日に閣議決定された「今後の行政改革の方針」を受け、総務省総務事務次官から平成17年3月29日に「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」の通知があった。町では、まさにいま改革プランを策定しているところであるが、これを受け、具体的なプランができるまでの暫定的なものとして、西会津町集中改革プランを策定する。

第1 行財政改革の基本姿勢

限られた財源を基に地方自治運営の基本原則である、真に住民に必要な行政サービスを自らの責任で自主的・効果的・効率的に展開するため、次の事項を行財政改革の視点として推進する。

- 1 町政への住民参加と協働のまちづくりの推進
- 2 効率的な行政運営の推進
- 3 町民本意の質の高いサービスの実現
- 4 新しい時代認識に立った職員の意識改革と資質の向上

第2 行財政改革の推進期間

集中改革プランにおける期間については、平成17年度から平成21年度までとするが、いま進められている西会津町まちづくり委員会によるこれらもすべて包括された改革プランが作成されたときは、統合・吸収される。

第3 行財政改革の推進及び進捗状況の公表

行財政改革を効果的かつ着実に推進するため、総務税政課において進行管理を行う。また、町民の理解と協力の基に、開かれた町政を推進するという観点から、本プランの進捗状況及び成果を町民に広報誌等により公表することとする。

各課等は、行財政健全化の推進の実行を期するため、常に問題意識をもって見直し、

改善に努めるとともに、本方針に基づき「行財政改革の具体的方策」に掲げる個別課題事項に積極的に取り組むとともに、行財政運営の健全化に努めるものとする。

1. 事務・事業の再編・整理、廃止・統合

限られた行政資源の中で、新たな行政需要に対応していかなければならず、そのためには事務事業についての評価・検証を行い、社会経済情勢や住民ニーズの変化を的確に捉え、より効率的で効果的な事務事業の推進が図れるよう常に住民の目線に立った見直しを進める必要がある。

見直しにあたっては、行政の肥大化を防ぐためにも民間との役割分担を明確にし、行政の簡素化を図るとともに、コスト意識の徹底や費用対効果の検証などすべての事務事業について、「西会津町まちづくり委員会」の意見や方向性を参考にしながら、ゼロベースの視点から見直すものとする。

(1) 事務事業の見直し

スクラップアンドビルドの視点から、全ての事務事業の見直しを行うとともに、事業効果が薄れた事業の積極的な転換及び統廃合を進め、町民生活に密着した最も効果的な事務事業を実施する。

また、新規の事務事業を実施する場合には、町民の行政への期待と、これに関わる背景を十分に分析し、その結果に基づき、行政の役割や事業の重要度・緊急度等を含めて、町民にとって何が重要かを見極め、理解を得ながら、効果的かつ効率的に目標達成ができる事業を選択・実施することとする。

(2) 効果的・効率的な事務事業の実施

事務事業を効果的かつ効率的に運営するためには、職員が事業等の目的を明確に理解し、業務への自覚を持ち、事業効果が高まるよう実施しなければならない。

このため、目標とする数値・達成期限を設定し、効果的・効率的な事務事業の実施に努めるものとする。

(3) 事務事業評価システムの導入

効率的な行政運営を行っていくには、どれだけ事業をしたかだけでなく、その事業の成果が具体的にわかる目標を設定し、その目標について、住民の満足度やコスト面での成果を検証できるシステムを構築する必要がある。

このため、簡素・効率化の視点から限られた行政資源を効果的に配分し、合理的な事務事業の選択と行政サービスの質的向上を図り、町政の透明性の確保と説明責任を果たすため、事務事業評価システムの導入を検討し、早期導入に努める。

2. 外部委託等の推進

本町においてもこれまで民間委託など民間活力の導入を積極的に進めてきたが、さらに推進し、一層のサービス水準の向上と業務の効率化を図るために、民間委託・指定管理者制度などを活用する。

(1) 外部委託の推進（民間活力の活用）

本町が実施する業務の中には、民間における専門的な知識や技術の活用により、町民ニーズに弾力的に対応したサービスの向上や経費の削減などを図ることができる業務が存在する。

これまでも、施設の管理及び運営や清掃業務等については、ほとんどの施設において全部又は一部の外部委託を実施し、民間活力を活用して、経済的で効率的な対応を図ってきたが、今後もその運営をより効果的で効率的なものとしていくための見直しを実施する。

そのため、個々の業務の種類・性格、経済性、町民のプライバシー保護、行政の指導・監督などの問題を慎重に検討したうえで、行政責任の確保や町民サービスの維持向上に配慮しながらそれらが十分に確保することが可能な業務については、委託化を推進していくものとする。

また、近年ボランティア活動に対する関心も高まっていることから、西会津町ボランティア活動サポートセンターの育成やサポート体制を強化し、それらの労力も積極的に活用していくものとする。

(2) 指定管理者制度の活用等

改正地方自治法に基づく指定管理者制度は、「公の施設」の管理に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、経費の節減等を図ることを目的としている制度である。

本町の制度導入（活用）についての基本的な考え方としては、本町の公の施設には、公園をはじめ、福祉施設、産業振興施設、学校、文化施設、スポーツ施設など様々な施設があり、これまでも管理委託制度を活用し、運営等について町出資法人等に管理を委託し、効率的・効果的な管理を行ってきたところである。

今回の指定管理者制度は、これまでと比較すると指定管理者に施設の許可権限を与えることで、より実態に合わせた管理運営が可能になることや、民間事業者の能力が発揮されることで、施設機能とサービスのさらなる向上が期待できる。

よって、本町ではこの制度を十分活用することとし、指定管理者制度の導入が可能な公の施設について、制度を導入し、活用していくものとする。

○ 平成18年度から指定管理者制度を導入する施設

- ・ 13 条例施設（18 施設）[温泉健康保養センター、森林活用交流促進施設、さゆり公園、ふれあい交流施設、林業研修センター、へき地保育所（尾野本、すわ、芝草、群岡、新郷、奥川）、野沢保育所、介護センター、介護老人保健施設、温泉リハビリプール、高齢者グループホーム、地域ふれあいセンター、老人憩の家]
- ・ 1 施設（雪室貯蔵施設）は公募による申請がなかったことから、当面直営とし、今後、施設の有効活用方策等をPRしながら、指定管理者制度の導入を図っていく。

3. 定員管理の適正化

(1) 定員管理の適正化

地方分権による国・県からの事務の移譲、町民ニーズの多様化・高度化に伴う新たな行政需要等職員の増加要因が多い中、定員管理については抑制を基調として、弾力的かつ的確に対応する必要がある。

新規の行政需要の推移を見極め、事務事業のスクラップ・アンド・ビルドの徹底を基本として、極力定員の縮減を行うとともに、適正な定員管理を一層推進するため、職種や部門による聖域を設けることなく、事務事業の見直し、組織・機構の簡素合理化、民間委託、OA化等を進めることとする。

今後、団塊の世代の退職に伴う新規採用は、極力抑制し、平成25年度までに15%程度の定数削減を目標とする。

(2) 適正な人事配置

行政需要の変化に合わせ、各部門の事務、事業量は年度ごとに増減し、組織の活動も常に変動するものである。

したがって、各課等の定員は職員数の抑制を前提に、その年度の事務事業量を総合的に検討のうえ、大課制による単年度ごとの人員配置を定める必要がある。

このことから各課等においては、常に事務事業の簡素化、効率化等を図り、減員要求が可能な体制づくりを積極的に進めていくこととする。

また、要求の適否を円滑に判断できるよう、職員要求対象範囲を明確にするとともに、定期的な異動を行うことにより、職員の業務に対する取り組み意欲の高揚を図る。

4. 給与等の適正化

(1) 給与の適正化

1) 給与等の適正化

職員等の給与等については、公務能率と職員等の志気の向上を図りながら、今後も引き続き検討を加え、国・県及び類似団体等との均衡を失しないよう必要に応じて見直しを図ることとする。

2) 職員に係るコスト削減

人件費等の占める割合が財政硬直化の一因にもなっていることから、職員に係るコストについて見直す必要がある。具体的には既存の各種手当等の見直し、職員の各種手当等への既得権意識の除去などを行うこととする。

(2) 特殊勤務手当の見直し

特殊勤務手当は、その支給要件として「著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員に、その特殊性に応じて支給する」ものである。

本町においては、急速な技術の進歩等による業務内容の変化、職務の困難性の軽減化等により本来の支給要件に照らしその支給が妥当かどうかの再検討が必要となったことから、16年度において見直しを行ったところである。

見直しの内容としては、特殊性の有無、業務実態及び支給の実績、国、県、他市町村の状況を基準に検討を行い、手当の廃止をはじめ、支給対象業務の見直しを行った。

今後も、国、県等の動向を踏まえ見直しを行っていく。

(3) 職員の意識改革・人材育成

地方分権が進展する中で住民ニーズは多様化、高度化する一方で行政サービスに投

入する財源が縮小され、これからは最小の経費で最大の効果を生み出す効率的な行政運営がこれまで以上に求められており、行政の前例踏襲の時代は終わりを告げ、住民等の協働による新たな地域経営を行っていく時代へと進んでいる。

その変化に柔軟に対応し、住民ニーズを迅速・的確に捉え、真に実効性のある行政施策やサービスを町民に提供できる職員を育成するため、平成13年に策定した「西会津町職員の人材育成に関する基本方針」に基づき、人材を育成するための職場環境づくりや人を育てる人事管理とともに、職員自身が自発的に取り組む自己啓発や職場内研修などに積極的に取り組み、職員の意識改革に努めることとする。

1) 人材育成基本方針の見直し

人材育成基本方針を見直し、地域固有の政策課題に対応できる、自ら考え行動する職員の育成を図る。

2) 各種研修の充実

職員研修は人材育成の根幹の一つであり、政策課題が多様化、複雑化していくとともに、その役割はますます高まるため、職員の意識を触発する取り組みや研修の効果測定、成果の検証を行いながら、実効性のある研修を実施する。

3) 庁内活性化の推進

職場の活性化は職員の意識改革と資質向上によるところが大きく、その組織・職場の体質や雰囲気、職員の意欲にかなりの影響を与えており、職員が協力しながら自己啓発を促進・支援し、研修等により習得した知識・技能を生かしていく職場風土を醸成する必要があるため、職場の改善目標を設定し、改善に取り組むなど庁内活性化の推進を図る。

4) 人事考課制度等の検討

職員の意欲向上と人材育成を図るために、能力・実績を重視した公平性、納得性のある勤務評定を実施し、その結果を適切に人事、給与に反映させるとともに、それに応じて必要とされる能力の開発・向上を図るための取り組みにも活用できるものとし、職員の主体的な能力開発や業務遂行を促していく評価制度について検討する。

5. 第三セクターの見直し

(1) 既存法人の改革実施計画の策定

赤字の累積等により経営が深刻化していること等にかんがみ、経営状況の点検評価を行い、経営改善を促すとともに、18年度までに、行っている事業内容に着目した総合的な経営改善計画の策定を検討する。

(2) 第三セクターの役職員と給与の見直し

改革への取り組みの一環として、役職員数や給与の見直し、組織機構のスリム化について、総合的な経営改善計画の検討の中で目標を定めていく。

6. 経費節減等の財政効果

(経費の節減合理化等財政の健全化)

(1) 財政運営及び財源の確保

財政運営の健全化を図るためには、事務事業の見直しなどを積極的に進めるとともに、民間の経営感覚を取り入れた町政運営を行うことが必要である。

また、日常の業務の遂行にあたっては、常にコスト削減の努力を払って取り組まなければならない。

現在の脆弱な財政体質を根本的に改善するためには、税収等の収納率の向上や受益者負担の視点にたった使用料・手数料の見直しなどの諸方策を講じながら、本町のこれからの進むべき方向を示し、中・長期的な視点に立った財政再建策を構築するとともに、時代を反映した事業については、民間活力の導入を視野に入れながら、積極的に展開しなければならない。

1) 計画的な財政運営

政策決定をするにあたっては、財政計画に基づく財政負担能力の有無を判断しなければならない。

- 中・長期的財政見通しの適切な運用
- 事業計画時における将来負担の推計
- 年度別経費の節減目標額の設定

2) 受益者負担の適正化

使用料・手数料については、長年据え置かれたり、維持管理費に比べ低い額に設定されたものが多く、受益者と一般町民との間に不公平感が生じているものがあるため、使用料・手数料の適正な見直しを行う。

- 使用料等単価基礎の明確化
- 改訂時期のルール化

(2) 今まで(16年度末時点)の実績

- ・旅費・日当等の見直し
- ・機構改革により大課制を導入(13課1室を6課2室)[17.4.1]したことによる経常経費等の削減(2分庁舎を廃止)
- ・不要な各種協議会からの脱会
- ・町道除雪の委託方法の見直し
- ・小額補助金の廃止
- ・各種委員会等の研修を隔年実施に見直し
- ・使用頻度の少ない加除式図書の見直し・廃止(インターネット使用)
- ・官報・国会会議録等の購読廃止(インターネット使用)

(3) これから(17年度～21年度まで)の取組み

①歳入

- ・町民税等の徴収率の向上(徴収改善計画を策定し、徴収嘱託員制度や差押等の執行も含めた徴収体制を検討する。)
- ・遊休財産の活用・積極的な処分の検討
- ・使用料・手数料等の見直し
- ・減免・免除・無料化等の見直し

②歳出

- ・人件費の抑制(退職不補充による職員数の抑制)
- ・敬老祝金の見直し(80歳以上毎年7,000円支給を80歳10,000円、90歳30,000

円に)[18年度実施予定]

- ・各種審議会等委員の日額報酬の削減(18年度実施予定)
- ・レセプト点検の外部委託による診療報酬の適正化
- ・各種イベント等の見直し
- ・物件費(指定管理者管理委託料等)の抑制
- ・事務事業の効果等を評価・検証し、見直しを行っていくシステムを構築する。

(補助金等の整理合理化)

(1) 補助金等の整理合理化

補助金等については、行政の責任分野、経費負担のあり方、行政効果等を精査の上、廃止、統合、メニュー化等により、抜本的な整理合理化を図ることとする。

また、終期の設定や不断の見直しを行うとともに、削減計画を策定するなど、計画的に補助金等の総額の抑制に努めることとする。

この場合において、補助金等の新設は極力抑制することとし、新規の補助金等を設ける場合であっても、既存の補助金等の整理を図ることとする。

- 補助対象の見直し
- 補助率の見直し
- 終期の設定
- 新設の抑制

7. その他

(地方公営企業の経営健全化)

(1) 水道事業

近年の下水道の普及等による生活様式、生活形態の変化に伴い、一人当たりの使用量は増加しながらも、人口の減少もあって全体として水道水の需要は横ばいで推移しており、経営基盤の強化に積極的に取り組み、「民間的経営手法」導入を含め、一層の経営の強化と健全化を図る。

○経営改革の推進

1) 今まで(16年度末時点)の実績

- ・組織体制の見直し(17年度から「水道課と下水道課を統合し、更に建設課を含めて地域整備課とした。」)

2) これから(17年度～21年度まで)の取組目標

- ・平成19年度からの定期的(3年ごと)経営計画の策定

○定員管理・給与の適正化

1) 定員管理の適正化

町職員の総体で対応している。

- ・機構改革(大課制)に伴う「地域整備課」(建設課・水道課・下水道課)により管理職の1名削減(17年度実施)

2) 給与の適正化

町職員の枠組みに沿って適正化を図る。

○経費節減等の財政効果

1) 今まで（16年度末時点）の実績

- 収入関係：・認可区域の拡大・整備による加入促進
- 支出関係：・定例、軽易な事務の委託による正規職員の削減
- ・公営企業会計システム導入による時間外勤務手当の縮減
- ・大課制導入による事務経費等の削減

2) これから（17年度～21年度まで）の取組目標

- 収入関係：・未収金の徴収対策の強化
- ・水道料金の見直し（20年度）
- 支出関係：・水道料金と下水道使用料の納入通知書の一元化の検討（19年度実施）
- ・下水道料金調定システムの導入（17年度実施）

(2) 下水道事業

下水道事業は、下水道計画との整合を図りながら整備を進めている。しかしながら、農業集落排水事業・個別排水処理事業の推進など施設整備の課題が課せられている。

今後、投資の効率化を主体にし、併せて水洗化の促進や経常経費の縮減など経営改革を図っていく。

○経営改革の推進

1) 今まで（16年度末時点）の実績

- ・下水道事業（水洗化）への加入促進

2) これから（17年度～21年度まで）の取組目標

- ・引き続き、水洗化促進、加入促進、収納率向上に努める。
- ・下水道使用料の改定（19年度まで検討）
- ・下水道施設の包括的民間委託による経費の節減

○定員管理・給与の適正化

1) 定員管理の適正化

町職員の総体で対応している。

- ・機構改革(大課制)に伴う「地域整備課」により職員2名削減（17年度実施）

2) 給与の適正化

町職員の枠組みに沿って適正化を図る。

○経費節減等の財政効果

1) 今まで（16年度末時点）の実績

- 収入関係：・未接続世帯の加入促進
- 支出関係：・下水道施設等維持管理委託により経費削減
- ・大課制導入による事務経費等の削減

2) これから（17年度～21年度まで）の取組目標

- 収入関係：・未収金の徴収対策の強化
- ・水洗化促進の強化(加入促進)
- 支出関係：・下水道施設等維持管理委託業務の複数年委託による経費削減（19年度実施予定）