

五城目町第4次行政改革推進プログラム

平成22年度～平成26年度

平成22年3月

五 城 目 町

目 次

1 策定の趣旨と計画期間	P 1
(1) 単独立町の安定期における行革のさらなる推進	
(2) 計画期間	
2 第4次行政改革推進プログラム	P 2
(1) 行政改革の考え方	
(2) 行政改革の基本方策	
3 行政改革の取組内容、実施年度など	P 3
(1) 「地方分権時代に即応できる行政システムの構築」に関する改革	
(2) 「健全な財政基盤を確立できる財政システムの構築」に関する改革	
(3) 「効率的な行政運営を目指した民間活力導入システムの構築」に関する改革	
(4) 「町民の満足度を重視した行政評価システムの構築」に関する改革	
(5) 定員管理の数値目標	
(6) 給与の適正化	
4 まとめ	P15

1 策定の趣旨と計画期間

(1) 単独立町の安定期における行革の更なる推進

依然として少子・高齢化の進展に歯止めがかけられず、限界集落という造語に見られる地域社会の形成が進むなか、また55年体制の崩壊による政権交代という国や地方のあり方が大きく変わろうとしているなかで、平成20年度に改訂した「五城目町自立計画」に基づき、単独立町の安定期において行政サービスを維持し、向上させ、また、行政としての規模の拡大や効率化を図る必要があることから、「五城目町第4次行政改革推進プログラム」を策定し、まちづくりの基本理念である「思いやりと活力に満ちたふるさとの創生」の具現化を図るものであります。

総務省においては、平成18年8月に「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」が示され、「集中改革プラン」による計画的な行政改革の推進と説明責任を図ることと、簡素で効率的な行政実現のための更なる行革の推進が求められております。

本町では、「自立計画」における行政改革の推進項目として「第4次行政改革推進プログラム」を位置づけ、大胆に、かつスピーディーに行財政改革を推進することとし、新たな実施項目が生じた場合は、随時追加していくものとします。

(2) 計画期間

計画期間は、平成22年度から平成26年度までの5年間とします。

2 第4次行政改革推進プログラム

(1) 行政改革の考え方

第3次行政改革推進プログラム（H17～H21）に引き続き、財政の健全性を確保しながら、町民福祉の維持増進が図られるよう行財政全般にわたる見直しを行うことを目的として、次の4項目を改革に当たっての基本方策とし、改革を実施します。

- ・「地方分権時代に即応できる行政システムの構築」に関する改革
- ・「健全な財政基盤を確立できる財政システムの構築」に関する改革
- ・「効率的な行政運営を目指した民間活力導入システムの構築」に関する改革
- ・「町民の満足度を重視した行政評価システムの構築」に関する改革

(2) 行政改革の基本方策及び実施事項

①「地方分権時代に即応できる行政システムの構築」に関する改革

職員数の縮小と併せて行政体のスリム化を図ることが大きな課題であることを認識し、組織機構の見直し、歳入確保のための遊休土地等の売却、歳出削減のための事務改善の推進、消防の広域化をはじめとする広域行政の推進を行います。

②「健全な財政基盤を確立できる財政システムの構築」に関する改革

厳しい財政状況が続いている中で、公会計の整備を実施するとともに、受益者負担金の適正化に努め、基金を確保するなど財政の健全化を図ります。

③「効率的な行政運営を目指した民間活力導入システムの構築」に関する改革

職員の減少に伴う業務の効率的な運営とコスト削減が必要であることを認識し、民間活力を有効に活用した事務事業の民間への委託を検討します。

④「町民の満足度を重視した行政評価システムの構築」に関する改革

行政サイドにおける施策の満足度ではなく、町民サイドでの満足度を検討するため、施策等が本当に「町民のために役立っているのか」と「コストがこれ以上削減できなのか」の2点を主体に行政評価のシステムを構築します。

3 行政改革の取組内容、実施年度など

(1) 「地方分権時代に即応できる行政システムの構築」に関する改革

(ア) 組織・機構の見直し

実施項目（取組内容）	取組区分	実施年度（○検討、●実施）					備考 【担当課】
		H22	H23	H24	H25	H26	
町議会議員の定数について検討する。（改選期であるH24.3及びH28.3に向けて現数の16人の定数について検討する。）	検討	○		→ 改選期			【議会事務局】
農業委員会委員の定数を削減する。（20人を16人とする。）	縮減	○	● 改選期	→		● 改選期	【農業委員会】
課の統廃合等を行う。（学校教育課と生涯学習課をH23に統合することについて検討を行う。）	検討	○	●				【総務課】 【教育委員会】
課の統廃合等を行う。（職員削減（減少）に伴う住民サービスのあり方（総合窓口）について検討する。）	検討	○		→			【総務課】
課の統廃合等を行う。（職員定員適正化計画の職員構成に基づく課のあり方について検討する。）	検討	○		→			【総務課】
第三セクターの見直しを行う。（町が50%出資する法人（株）あったか五城目（H17設置）の経営状況の、議会への説明のほか、経営改善後の出資比率の引き下げ等について検討する。）	継続	○		→			【総務課】

(取組区分)

継続	第3次行革プログラムに引き続き取り組む項目
検討	計画期間において検討が必要な項目 (検討結果により、取組内容が決定した場合は随時実施する)
縮減	計画期間において縮小、削減、廃止等に取り組む項目
改善	計画期間において、制度の見直し等を実施し、改善が必要な項目
策定	計画期間において、新たに計画を策定する項目

(イ)職員定数及び給与制度等の見直し

実施項目（取組内容）	取組区分	実施年度（○検討、●実施）					備考 【担当課】
		H22	H23	H24	H25	H26	
職員定員適正化計画に基づき一般職の職員数を削減する。 （H26までに消防職員を含まないH20の職員数を10人削減する。）	縮減	●	→				【総務課】
職員数削減の制度充実を図る。 （定年前早期退職特例措置などの勧奨退職制度の充実を図る。）	継続	●	→				【総務課】
町長、副町長、教育長の給料を引き続き据え置く。（H18.4月改定） （町長：720千円、副町長：555千円、教育長：490千円とする。）	継続	●	→				【総務課】
議会議員の報酬を引き続き据え置く。 （H18.4月改定） （議長：280千円、副議長：245千円、議員：235千円とする。）	継続	●	→				【総務課】
一般職の職員手当を引き続き抑制する。 （勤勉手当支給額を抑制する。支給率を国基準より40/100引き下げる。）	継続	●	→				【総務課】
一般職の職員手当を抑制する。 （時間外勤務手当の削減目標を定める。経常分を1/3削減する。）	継続	●	→				【総務課】
一般職の職員手当の見直しを行う。 （管理職手当の支給を定率支給から定額支給に変更する。）	改善	○	●	→			【総務課】

(ウ)職員の能力開発の推進

実施項目（取組内容）	取組区分	実施年度（○検討、●実施）					備考 【担当課】
		H22	H23	H24	H25	H26	
職員研修計画を策定する。	策定	●					【総務課】
自治大学校、アカデミー研修等の専門研修を積極的に取り入れる。	検討	○	→				【総務課】
IT研修の活用により事務効率の改善に努める。	検討	○	→				【総務課】

(エ)公共施設の管理運営体制の見直し

実施項目（見直し内容）	取組区分	実施年度（○検討、●実施）					備考 【担当課】
		H22	H23	H24	H25	H26	
小学校の統合を進める。 （内川小学校を五城目小学校に統合する。）	縮減	●					【学校教育課】
小学校の統合を進める。 （馬場目小学校を五城目小学校に統合する。）	縮減	○	→				※施設の利活用計画と並行的に早期に実現する。 【学校教育課】
保育園の統廃合を進める。 （馬場目保育園を廃止する。）	縮減	○	→				※園児数の推移により早期に実現する。 【町民福祉課】
保育園の統廃合を進める。 （大川保育園を社会福祉法人五城目保育園に譲与する。）	縮減	○	●				【町民福祉課】
幼保一元化を進める。 （五城目幼稚園と五城目保育園の幼保一元化を実現する。）	改善	○	→			●	【学校教育課】 【町民福祉課】
公共施設の管理運営について検討する。 （指定管理者制度による管理運営のあり方を検討する。）	検討	○	→				【総務課】

(オ) 町有財産の利活用の見直し

実施項目（取組内容）	取組区分	実施年度（○検討、●実施）					備考 【担当課】
		H22	H23	H24	H25	H26	
町有財産利活用計画に基づく個々の物件について活用策を検討する。	検討	●					【総務課】
上記活用策の検討で売却と決定となった物件について、一般競争入札による公募売却を原則としながらも、公平・公正の確保が図られる物件については、積極的に随時売却を実施する。	改善	●	→				【総務課】 【関係各課】
行政財産となっていないながら、行政目的に利用されていない未利用地がないか点検する。	検討	○					【総務課】 【関係各課】
行政財産である公営住宅のうち、耐用年数を経過した神明前団地及び広ヶ野団地について、入居者への払い下げの実施と新規住宅計画に基づく入居替えを行い、2団地を解消する。	改善	○	●	→			【建設課】
指定管理者制度で町内会に管理運営を行っている集会施設について、町内会への譲与を行い、町所有の集会施設を地区公民館に集約する。	改善	●	→				【総務課】 【関係各課】

(カ) 広域行政の推進

実施項目（取組内容）	取組区分	実施年度（○検討、●実施）					備考 【担当課】
		H22	H23	H24	H25	H26	
継続となっている五城目町消防・男鹿地区消防一部事務組合・湖東地区一部事務組合の消防広域化を推進する。	継続	○	→		●		【消防本部】 【総務課】
定住自立圏構想の推進状況を見守りながら、生活機能の強化につながる広域行政の推進について検討する。	検討	○	→				【総務課】 【関係各課】

(キ)町民参画行政の推進

実施項目（取組内容）	取組区分	実施年度（○検討、●実施）					備考 （効果など）【担当課】
		H22	H23	H24	H25	H26	
各種委員、審議会等の委員はできる限り公募とする。	継続	○	→				【総務課】 【関係課】
町が支援、援助している各種団体の自立を促進する。	継続	○	→				【関係課】
パブリックコメントによる政策形成過程への町民参加を促進する。	継続	○	→				【総務課】 【関係課】

(ク)事務改善の推進及び事務事業の見直し

実施項目（取組内容）	取組区分	実施年度（○検討、●実施）					備考 【担当課】
		H22	H23	H24	H25	H26	
会議等に伴う懇親会経費の削減に引き続き努める。 （懇親会経費は参加者の自己負担とする。）	継続	●	→				【関係課】
公用車のうちリース車の再リース又は買い取り、軽自動車化を図る。また、環境に配慮したエコカーの導入を推進する。	継続	●	→				【関係課】
町単独補助金の見直し及び削減を行う。 （補助金効果等を行政評価システム等により検証し、補助金の効果的な投下に努める。）	縮減	○	●	→			【総務課】
期日前投票率の上昇程度により投票区の見直しを行う。 （14投票区を10投票区程度に統合する。）	縮減	○	→				【総務課】

実施項目（取組内容）	取組区分	実施年度（○検討、●実施）					備考 【担当課】
		H22	H23	H24	H25	H26	
備品台帳、財産台帳のシステム化（データベース化）を図る。 （公会計の整備に併せてデータベースの構築を実施する。）	改善	●	→				【総務課】
町有地等の草刈りは職員で対応する。 （役場庁舎等の一部で実施する。）	継続	●	→	→	→	→	【関係課】
特別職で非常勤のもの報酬の抑制を維持する。 （原則として委員報酬を日額4,000円とする。）	継続	●	→	→	→	→	【総務課】
県からの事務事業の権限移譲を積極的に受け入れる。 （権限委譲の目標率を50%以上とする。）	継続	●	→	→	→	→	【総務課】 【関係課】

(2)「健全な財政基盤を確立できる財政システムの構築」に関する改革

(ア)財政体質の改善

実施項目（取組内容）	取組区分	実施年度（○検討、●実施）					備考 【担当課】
		H22	H23	H24	H25	H26	
公会計の整備を実施する。 （バランスシート及び行政コスト計算書を活用した公営企業や第三セクター等を含めた連結バランスシートの作成・公表に取り組む。）	改善	○	●				【総務課】
健全な財政運営に努める。 （健全化判断比率が早期健全化基準を上回らないように実施事業の見直し、受益者負担の適正化に努め、基金の確保など健全な財政運営に努める。）	継続	○					【総務課】
債務の軽減を図る。 （地方債の借換え、繰上償還を行う。）	継続	○					【総務課】

(イ)受益者負担の適正化

実施項目（取組内容）	取組区分	実施年度（○検討、●実施）					備考 【担当課】
		H22	H23	H24	H25	H26	
受益者負担金の適正化に努める。 （引き続き健康診断受診者納付金等の適正化に努める。）	継続	○					【関係課】
督促手数料の単価について引き上げを検討する。 （督促状1件当たり150円を200円に引き上げるについて検討する。）	検討	○					【総務課】 【関係課】

(ウ)財源の確保

実施項目（取組内容）	取組区分	実施年度（○検討、●実施）					備考 【担当課】
		H22	H23	H24	H25	H26	
財政調整基金の積立額の目標額を設定し、基金の維持に努める。 （目標額を標準財政規模の1割以上2割程度とし、基金残高に不足が生じないようにする。）	継続	●	→				【総務課】
収納率の向上を図る。 （町税、使用料等の徴収体制を強化する。債権差押等の滞納処分を強化する。など）	継続	●	→				【税務課】 【関係課】
未利用財産の売り払いによる財産の確保に努めます。 （財産収入は財政健全化のために活用する。）	継続	●	→				【総務課】
地方公営企業関係における収益増対策を実施する。 （公共下水道事業、農業集落排水事業の未接続者に対する接続要請による使用料増収を図る。）	継続	●	→				【建設課】
地方公営企業関係における収益増対策を実施する。 （公共下水道事業、農業集落排水事業、簡易水道事業及び水道事業の使用料滞納の解消に努める。）	継続	●	→				【建設課】

(3) 「効率的な行政運営を目指した民間活力導入システムの構築」に関する改革

(ア) 事務事業の民間委託

実施項目（取組内容）	取組区分	実施年度（○検討、●実施）					備考 【担当課】
		H22	H23	H24	H25	H26	
今後の職員の減少等を考慮した事務事業のあり方の中で民間委託の可能性を検討し実施する。	継続	○	→				【総務課】 【関係課】

(イ) 町有施設の管理運営の民間委託

実施項目（取組内容）	取組区分	実施年度（○検討、●実施）					備考 【担当課】
		H22	H23	H24	H25	H26	
指定管理者制度に移行していない町有施設について、管理運営方式を再検討する。	検討	○	→				【総務課】 【関係課】
役場庁舎等のパートによる清掃業務の委託について再検討する。	検討	○	→				【総務課】 【関係課】
町直営で行っている道路の維持補修・清掃業務の委託について再検討する。	検討	○	→				【建設課】

(4) 「町民の満足度を重視した行政評価システムの構築」に関する改革

(ア) 行政評価システムの導入

実施項目（取組内容）	取組区分	実施年度（○検討、●実施）					備考 【担当課】
		H22	H23	H24	H25	H26	
各課で行っている業務（細目単位など）の費用対効果等を検討するため、それぞれの事務事業が「町民に本当に役立っているのか。」又は「コストがこれ以上削減できないのか。」の2点を主体に評価する行政評価システムを確立する。	改善	○ ●				→	【総務課】

(イ) PDCAサイクルの構築

実施項目（取組内容）	取組区分	実施年度（○検討、●実施）					備考 【担当課】
		H22	H23	H24	H25	H26	
厳しい財政状況であることを踏まえ、前例踏襲による事務事業の進め方では歳出削減は行えないことから、事務事業の見直しが行えるシステム（→PLAN 企画立案→DO 事業執行→CHECK 検証・評価→ACTION 見直し→）を行政評価システムの確立に併せて構築する。	改善	○				→	【総務課】

(5) 定員管理の数値目標

① 平成22年度から平成26年度までの定員適正化計画

職員の定員適正化の数値目標は、平成17年度の職員数174人から30%削減(50人)の124人とし、目標達成年度については、職員の年齢構成の偏りの解消を図りながら大量退職の終了する平成32年度とする。当該計画の数値目標については、「五城目町自立計画」の計画期間である平成26年度までとし、平成26年4月1日の職員数の数値目標を145人とする。年次別数値目標は、次のとおりとする。

(単位：人)

区 分	基準数値		各年4月1日の職員数						増減数 (H26－ H17)
	H17	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	
一 般 行 政 職	149	129	129	129	129	127	123	119	△30
消 防 職	25	26	26	26	26	26	26	26	1
合 計	174	155	155	155	155	153	149	145	△29
採用者(見込)	0	1	2	2	2	2	2	2	
退職者(見込)	6	8	2	2	4	6	6	7	

※採用者・退職者見込数は一般行政職の人数であり、消防職は含まない。

② 平成17年度から平成21年度までの職員数推移

(単位：人)

区 分	各年4月1日の職員数					増減数 (H21－ H17)	備 考
	H17	H18	H19	H20	H21		
一 般 行 政 職	149	142	136	129	128	△21	
消 防 職	25	26	26	26	26	1	
合 計	174	168	162	155	154	△20	

(6) 給与の適正化

給与の適正化については、これまで国・県に準じた制度改革を行っており、高齢層職員の昇給停止（55歳以上の昇給停止）、不適正な昇給運用の是正（定年退職者の退職時特例昇給の廃止）、時間外勤務手当、管理職手当、特殊勤務手当の削減を実施し、制度の適正化とともに総人件費の抑制を図ってきたところであり、本町の給与水準を表すラスパイレス指数は、平成21年度85.4ポイント（全国町村平均93.9ポイント、類似団体平均94.6ポイント）であり、県内でも最も低い位置に属しています。

職員の給与制度については、年功的な給与制度から、職員の意欲を喚起する給与制度への転換を図るため、国の公務員制度改革の動向を見据え、新たな給与制度、人事評価システムの導入等を引き続き検討する必要があります。

4 ま と め

行政改革は、厳しい財政状況が続くなかで、町民の福祉の向上を目的に、町民がゆとりと豊かさを実感できる地域社会を築いていくとともに、町民の視点に立ち、町民の多様なニーズや新たな行政課題に最小の費用で最大の効果が得られるように行政全般にわたって改善を図るものであります。

また、職員一人ひとりが全体の奉仕者としての自覚に基づき、常に自己啓発に努めるとともに、自主的かつ意欲的に創意・工夫を凝らし、能率的な事務処理や事務執行における改革、改善を自らの課題として積極的に取り組み、町民の信頼と期待に応えていくことが重要であります。

行政改革は、単に行政のみの努力や負担によって達成し得るものではなく、町民にも負担を伴うものであることから、町民の理解と協力が不可欠であり、まちづくりは町民一人ひとりにとっても自らの課題であるという認識を醸成していく必要があります。このことは、「協働のまちづくり」の基本でもあることから、この行政改革の考え方又は進捗状況などについては、町民に公表し、各種団体をはじめ広く住民に理解と協力が得られるよう積極的に働きかける必要があります。

今後、国県の動向や社会経済情勢の変化などによっては、取組内容の中止、縮小が必要となる場合も予想されますが、健全な行財政運営を基本とし、町民の理解と協力によって、その変化に的確に対応したいと考えます。