

第4次 小城市行政改革大綱



平成 29 年 12 月

小城市



はじめに

小城市では、平成18年2月に、行政改革の指針となる「小城市行政改革大綱」を策定し、めまぐるしく変わる社会環境に対応するよう形を変えながら、地域活力を生む持続可能な自治体経営を目指して取り組んでまいりました。

しかしながら、急速な少子高齢化の進行による人口減少など、地方公共団体を取り巻く社会環境は大きく変化し、複雑化する政策課題や多様化する市民ニーズに対し、柔軟かつ的確に応えていくことに加えて、地方創生のもと、よりいっそうの自主性、自立性が求められてきております。

このような状況を踏まえて、小城市では「第3次小城市行政改革大綱」で示された方針を見直し、より効果的な行政改革に取り組むため、「第4次小城市行政改革大綱」を作成いたしました。

「第4次小城市行政改革大綱」では、人材育成や行政改革、健全な財政運営の推進や業務執行体制の充実などの取り組みを引き続き進めていきます。そして歳出の削減を図る一方で、市民満足度の向上を目的として、より適切な行政サービスとは何かを追求していきます。

「第4次小城市行政改革大綱」の策定にあたっては、小城市行政改革推進委員会からいただいた多くの意見を尊重しました。本市の「第2次小城市総合計画」で描く将来像「誇郷幸輝～みんなの笑顔が輝き幸せを感じるふるさと小城市～」を実現するために、今後も市民の皆様のご理解とご協力をいただきながら行政改革に取り組んでまいります。

平成29年12月

小城市長 江里口 秀次

目 次

I.行政改革について

- 1 行政改革大綱について..... 4
- 2 生産年齢人口の減少と財政の課題..... 4
- 3 これまでの行政改革の取り組み..... 7

II.第4次行政改革大綱の基本方針

- 1 行政改革大綱の計画期間..... 8
- 2 行政改革大綱の推進体制..... 8

III.第4次行政改革大綱の基本体系

- 1 人材育成の推進..... 9
- 2 行政改革の推進..... 9
- 3 健全な財政運営の推進..... 10
- 4 業務執行体制の充実..... 10

- 巻末参考資料 11

I. 行政改革について

1 行政改革大綱について

地方分権改革により、地域の自主性や自立性を高めることが求められる社会において、行政は地域住民のニーズを細かく抽出し、分析することで発見される課題を解決するための政策を行う必要があります。

本市では、市民と一緒に、平成 28 年度に今後のまちづくりの指針となる「第 2 次小城市総合計画」を策定し、平成 29 年度より実施をしています。計画では、「みんなの笑顔が輝き、幸せを感じるふるさと小城市」を将来像とし、それを実現するための政策を掲げました。

地域における課題は、社会情勢の変化や市民ニーズの多様化により、高度化・複雑化しています。第 4 次行政改革大綱は、それらを解決する政策を進めていくために、職員の意識改革や専門性の向上、より柔軟で迅速性のある組織づくり、健全な財政運営や業務の効率化などを図るための方針として策定します。

2 生産年齢人口の減少と財政の課題

本市の人口は、平成 27 年の国勢調査では 44,259 人となっており、平成 17 年度をピークに減少し、今後も人口減少が続いていくと見込まれます。

年齢階層別に人口の推移を見てみると、15 歳未満(年少人口)は平成 7 年をピークに、15～64 歳(生産年齢人口)は平成 17 年をピークに、それぞれ減少しています。その一方で、65 歳以上(老年人口)は増え続けており、平成 12 年で年少人口を上回り、少子高齢化が進んでいます。また、年少人口が減少しているということは、今後の生産年齢人口も減少し続けることを意味します。

人口減少の中で、特に生産年齢人口の減少は税収の減少に直結するため、就職や進学による若年層の市外流出は地域経済に大きな影響を及ぼすと共に、地域の活力を低下させます。また、高齢者の増加は社会保障費比率の増加につながるため、財政運営の硬直化に大きく影響します。

少子・高齢化は将来的な行政経営を展望する上で、行政サービス縮小を想定せざるを得ないなど、様々な分野で市政に影響を及ぼし、行政経営の根幹的な課題であると捉える必要があります。

図1 年齢階級別人口の推移 (【出典】:国勢調査)

(単位:人)

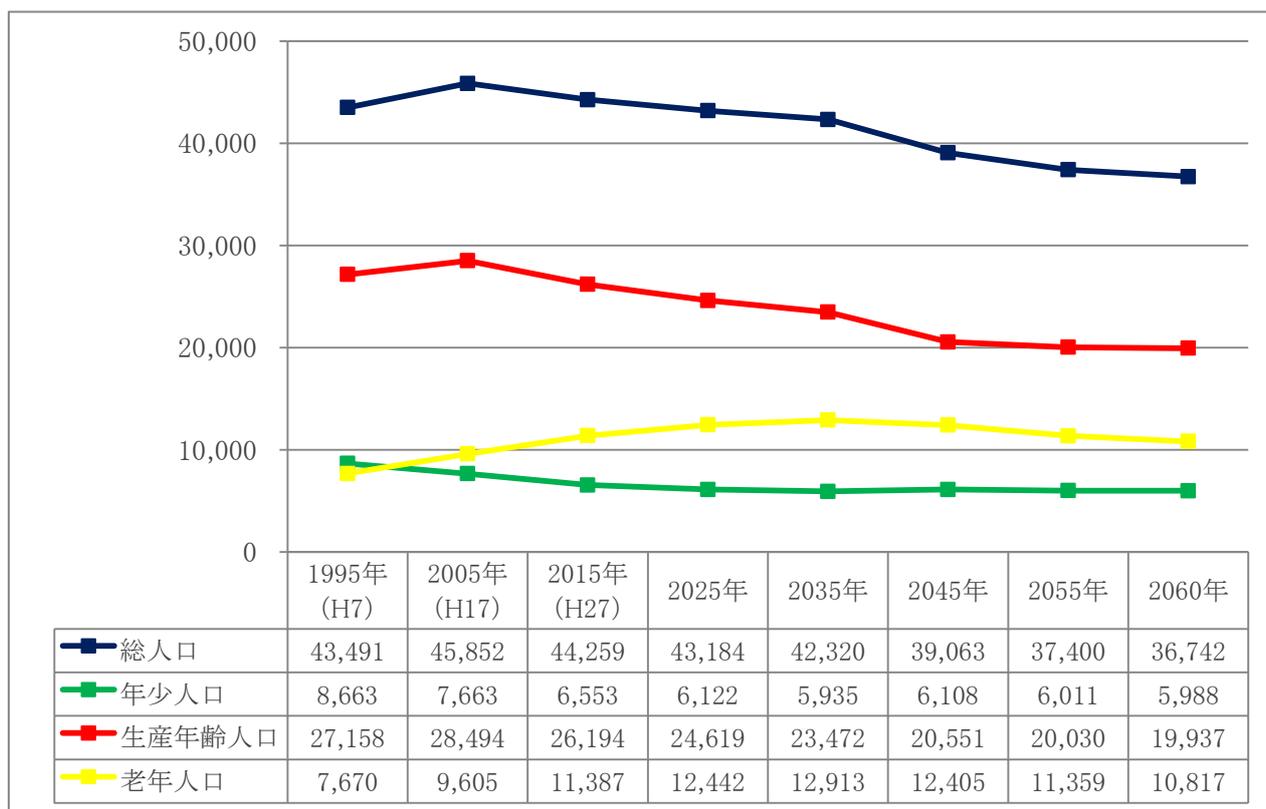
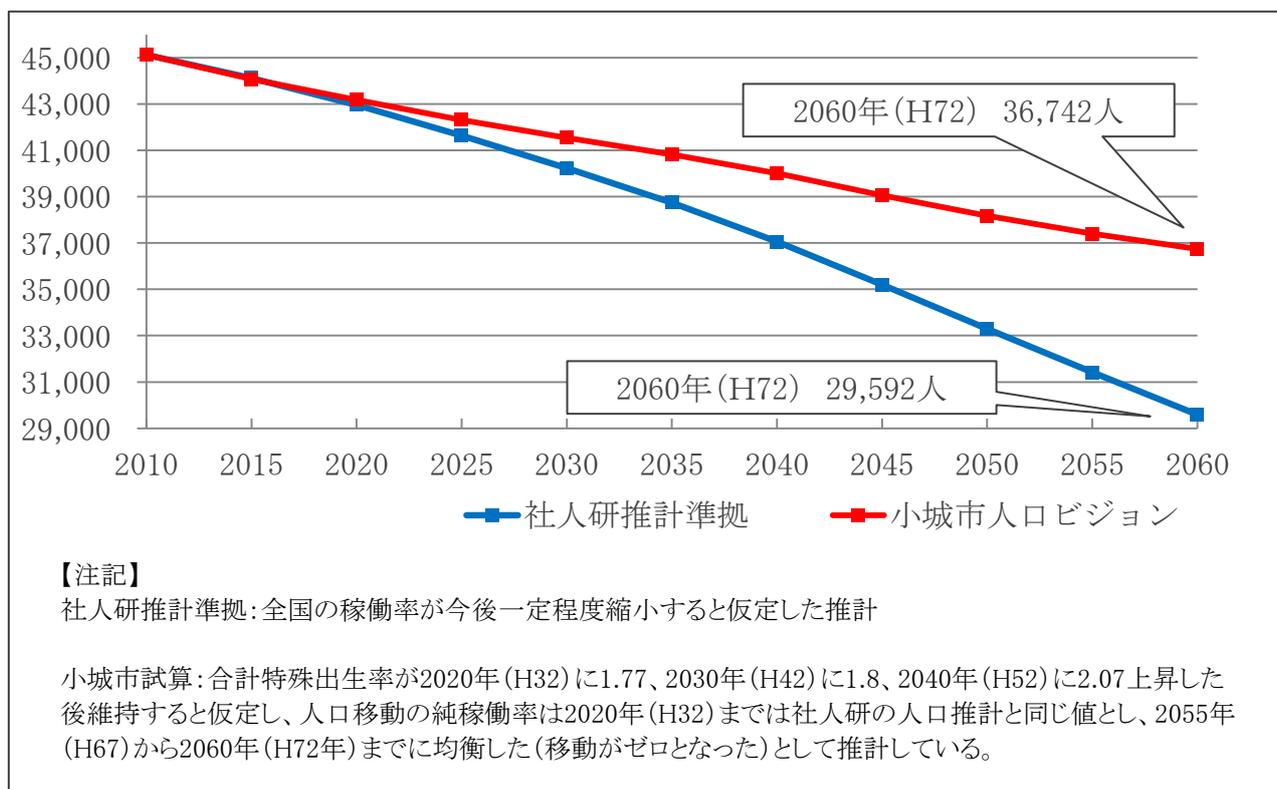


図2 小城市将来人口の見通し

(【出典】:地域経済分析システム「RESAS」人口マップ、小城市試算)

(単位:人)



本市の財政状況は年々厳しさを増しており、これまでの行政サービスの水準を維持しながら、新たな市民ニーズに対応することが難しくなっています。財源の乏しい本市では、従来の行政サービスや業務執行体制の抜本的な見直し、将来を見据えた行政経営が求められています。

(歳入の課題)

- 1.人口減少・少子高齢化による市税収入の減
- 2.地方交付税の合併特例措置の終了(H32年度まで)による歳入減^{※1}
- 3.合併特例債^{※2}の発行期間の終了(H31年度まで)
- 4.ふるさと納税制度の見直しによる歳入の不透明性

(歳出の課題)

- 1.少子・高齢化の進行による社会保障費(扶助費)比率の増
- 2.公共施設の老朽化による改修経費の増

その対策については、「小城市まち・ひと・しごと創生総合戦略」^{※3}を策定し、既に実行していますが、その一方で人口減少社会に対応した行政経営が行える体制の構築も必要となってきます。

※1 合併後の市町村に交付される地方交付税は、市町村の合併の特例に関する法律(平成16年法律第59号。)により合併前の区域を持って算定される額の合計額を下回らないように算定されているが、特例措置の期間が設定されており、小城市では平成27年度より段階的に特例措置分が縮減され、32年度には特例措置期間が終了し、地方交付税の歳入が減少する。

※2 合併した市町村が新しいまちづくりのため、新市建設計画に基づき実施する事業のうち、特に必要と認められる事業に対する財源として、借り入れることができる地方債(借入金)。なお、活用する事業費のおよそ95%(充当)まで借り入れることができ、借り入れた地方債の将来支払う元利償還金の70%が普通交付税により措置される。

※3 小城市では平成27年に「小城市まち・ひと・しごと創生総合戦略」と「小城市における人口の将来推計(小城市人口ビジョン)」を制定し、国立社会保障・人口問題研究所が推定した2060年(平成72年)の小城市の総人口29,592人を人口減少抑制に特化した政策を行うことで、36,742人にする計画を立て実行している。

3 これまでの行政改革の取り組み

表1 小城市の行政改革の推移

次	計画期間	改革プラン項目	目標達成項目	達成率	効果額
第1次	平成17～21年度 (5年間)	100	78	78.00%	10億7875万円
第2次	平成22～26年度 (5年間)	79	58	73.42%	7億9134万円
第3次	平成27～29年度 (3年間)	55	35	63.64%	15億322万円
			平成28年度末までの実績		

本市では、大綱に沿って改革プラン^{※4}を作成し、これまで3回にわたり行政改革大綱を策定し、めまぐるしく変わる社会環境に対応するため、継続的に行政改革に取り組んできました。

具体的には、第1次では職員数の削減やパブリックコメント制度^{※5}の導入など100項目、第2次では本庁方式への移行や公用車の一括管理など79項目、第3次ではコンビニ交付や環境美化活動(アダプトプログラム)^{※6}など55項目に取り組んでいます。

行政改革に伴う効果額は第1次改革プランで10億7875万円、第2次改革プランで7億9134万円となり、第3次改革プランにおいてはふるさと納税の取り組みもあり、平成28年度末までに、15億322万円の効果額を達成しています。

改革プランで掲げた項目全てが目標を達成できたわけではありませんが、これまでの取り組みについては、表に掲げる達成率と効果額のとおり、一定の成果・効果があったものと捉えています。

※4 小城市では、行政改革大綱に掲げる取組を実現するために、具体的な個別プランを作成し進捗管理をしている。

※5 市の基本的な政策等の政策過程において、その趣旨、内容等を広く公表し、市民等から意見を求め、寄せられた意見等に対して市の考え方を公表するとともに、その寄せられた意見等を考慮して政策等の意思決定を行うこと。

※6 一定区画の公共の場をアダプト(養子)にみたく、市民が公共の場(養子)に愛情をもって清掃・美化(面倒)をみるように活動を行い、行政はその活動に対して支援する制度のこと。またその活動を行うことで、地域連携の向上や、高齢者や障害者の活躍の場が広がる効果も期待されている。

II 第4次行政改革大綱の基本方針

1 行政改革大綱の計画期間

本大綱の計画期間は平成30年から平成34年までの5年間とします。

2 行政改革の推進体制

行政改革を円滑に推進するため、大綱や改革プランの策定・進捗管理等について、専門的な立場から調査・審議する組織として小城市行政改革推進委員会を設置します。

また、行政内部において行政改革を推進するために、小城市行政改革推進本部を設置します。

第4次行政改革大綱の基本体系

第2次総合計画の推進のために「計画推進のための行政経営」で掲げる施策、基本事業を第4次行政改革大綱の体系とし取り組みます。

1 人材育成の推進

(1) 適正な人事管理の構築

人事評価制度を活用し、職員が職務を通じて発揮した能力・実績を的確に把握し、人事管理の基礎とします。また専門的知識の習得、スキル向上を実現するために、職員研修を推進し、市民から信頼される人材を育成します。

(2) 快適な職場環境づくり

ワークライフバランスを意識した働き方改革を推進します。また職員の適正な健康管理に取り組みます。

2 行政改革の推進

(1) 行政経営の推進

行政評価の手法を用いて効果的な行政経営を推進します。

(2) 改革改善の推進

事業の見直しや横断的な連携による調整を行い、民間活力の導入などを踏まえ、業務の改革改善に取り組みます。

3 健全な財政運営の推進

(1) 歳入歳出の適正化

健全な財政運営を行うために、財源の確保に努めスクラップアンドビルドの視点をもって、収支バランスの均衡を図ります。

(2) 計画的な財政運営

中長期的な財政収支を予測し、計画的な予算編成に努めます。

(3) 財政状況の啓発

市の財政状況について、市民が関心をもてるよう見える化に努めます。

4 業務執行体制の充実

(1) ICT利活用の推進

マイナンバーを活用した情報連携など、ICT利活用による市民の利便性の向上を図ります。

(2) 公有財産の適正管理

公共施設やインフラなどの全体の状況把握と、長期的な視点による更新・統廃合・長寿命化等、総合的なマネジメントを推進します。

(3) 広域行政の推進

広域での効率的で効果的な行政経営の可能性について検討します。

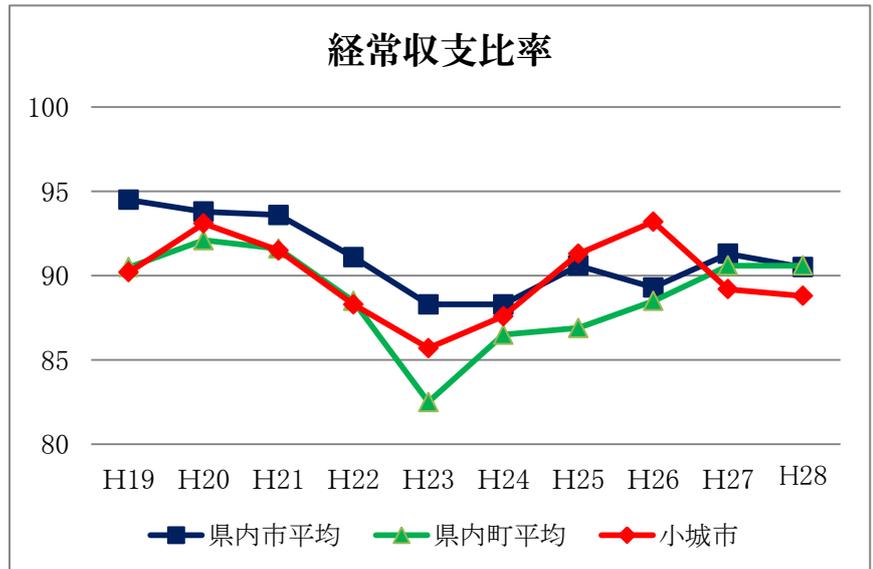
(4) 各種行政サービスの提供

複雑多様化する市民ニーズに対して、適切な行政サービスを提供します。

【巻末参考資料】

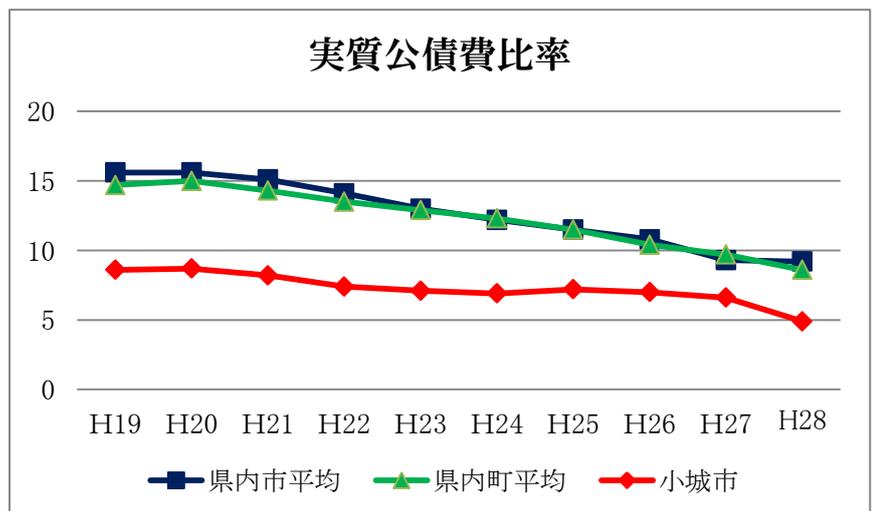
■経常収支比率

用途を制限されない経常的な収入（地方税、普通交付税などの毎年収入される性質のもの）に対する経常的な支出（人件費、公債費、扶助費などの毎年経常的に支出されるもの）の割合です。この割合が低いほど自由に使えるお金があることになります。平成26年度からふるさと納税事業を強化していることも大きく影響を与えていると思われます。



■実質公債費比率

市役所の収入に対する負債返済の割合を示すものです。実質公債費比率が、18%以上になると、新たな借金をするために国や都道府県の許可が必要となり、25%以上だと借金を制限されることになります。



■財政力指数

地方公共団体の財政力を示す指標です。財政力指数が高いほど自主財源（地方公共団体が自ら調達できる財源）の割合が高く、財政力が強いことになります。これが1を超えると、普通交付税は交付されなくなります。

