
猪名川町集中改革プラン



「人と自然がやさしくとけあい、
未来に輝くふるさと猪名川」
の実現に向けて

平成20年3月改訂

猪 名 川 町

集中改革プラン 目次

はじめに	1
第1章 基本方針	2
1. 集中改革プランの役割	2
2. 推進体制	2
第2章 行政評価システムとの連携、活用	3
1. 導入の目的	3
2. システムの活用	3
第3章 定員管理の適正化	5
1. 定員管理等の現状	5
2. 定員管理適正化への取り組み	7
第4章 給与の適正化	9
1. 給与制度の現状	9
2. 給与の適正化への取り組み	9
3. 定員・給与等の状況の公表	10
4. 人材育成の推進	10
第5章 財政の健全化	10
1. 財政状況の現状	10
2. 財政見通し（平成17年度～21年度）	15
3. 財政健全化への取り組み	16
第6章 重点推進項目	19
おわりに	30

はじめに

本町は、効率的な行政運営の推進及び住民サービスの向上を図るために、これまで昭和 60 年、平成 7 年、平成 12 年そして平成 15 年の 4 度にわたり、行政改革大綱を策定して事務事業の見直しや組織・機構の簡素合理化などの行政改革に集中的に取り組み、その成果をあげてきました。

また、第 4 次の行政改革で取り組みました「行政評価システム」におきましては、モデル実施を経て平成 17 年度より予算編成上の全ての事業において、その事業の目標への達成度や予算の措置状況、個々の事業への職員の配置状況などを明確にし、限られた行政資源を有効に活用し、併せて評価内容を公表することにより、公共事業の効率性及びその実施過程の透明性の確保を図っているところです。

現在、平成の大合併として、全国で市町村が合併し、これまでの町の名前が消えていく中で、本町においてはこれまで進めてきたまちづくりを今後も継承し、未来に引き継いで行くこととして、合併せずに独自のまちづくりを行うこととしているところです。

しかし、本町の財政状況を見てみますと、国の景気は緩やかながら回復傾向にあるものの、長引く景気低迷等による影響から、町税は微増であるものの、三位一体改革による大幅な地方交付税の削減により、歳入は今後も大幅に増加することは見込めない厳しい状況が予想されます。

このような中で、本町独自のまちづくりを推進していくために、参画と協働のまちづくりに積極的に取り組み、住民とともに未来に輝く猪名川町を思い描きその取り組みを逐次、実践しているところです。

こうしたことから、第 4 次行政改革で取り組んできた成果を参考にしつつ、平成 17 年 3 月 29 日付け総務省から通達のあった「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」に基づき、『猪名川町集中改革プラン』を策定するものです。

この集中改革プランは、具体的な取り組み内容と数値目標を盛り込み、平成 21 年度までの指標となるものです。

“人と自然がやさしくとけあい未来に輝くふるさと猪名川”の実現のため全職員が一丸となり、住民の皆様のご理解とご協力をいただきながら健全な行財政の執行のもと、魅力あるまちづくりを進めてまいります。

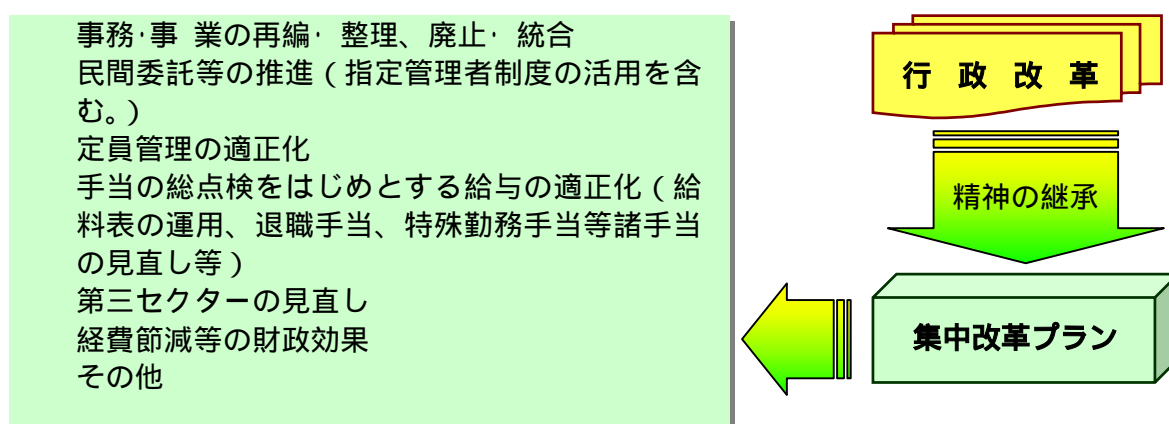
第1章 基本方針

1. 集中改革プランの役割

これまで実施してきた行政改革につきましては、職員の削減、民間委託の推進など一定の成果をあげ、今後はこれまでの取り組み成果を検証するべき時期にきています。

集中改革プランは、これまで取り組んできた行政改革の精神を継承するものとして、更なる事務改善を推進し、健全な行財政改革に取り組むべく、本町の財政状況を勘案しながら、住民に分かりやすい指標を用いて職員定数など具体的な取り組み事項を定めるものです。

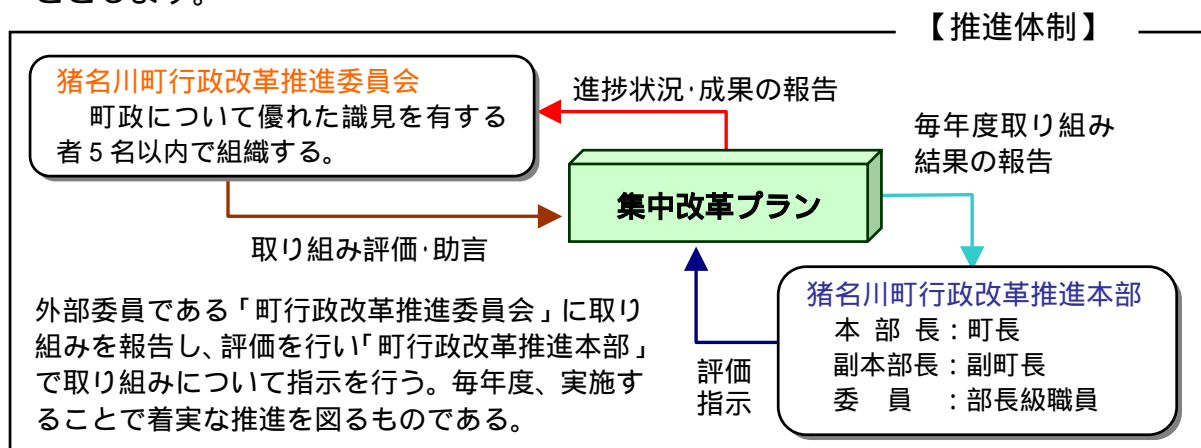
集中改革プランでは、国が示す以下の事項について整理します。



2. 推進体制

集中改革プランを推進するにあたり、これまで実施してきた行政改革の精神を継承することから、町長を本部長とする「猪名川町行政改革推進本部」を中心に全ての組織が一丸となって着実な推進を図るものです。

また、その取り組み成果において評価し、助言を行う第三者で構成する外部委員会を組織するものです。外部委員会は、これまで行政改革の進捗状況の評価し、助言を行ってきた「猪名川町行政改革推進委員会」をもって組織することとします。



第2章 行政評価システムとの連携、活用

1. 導入の目的

行政評価システムにつきましては、平成12年度から実施している事業評価監視システムの対象事業や評価方法等の見直しにより、平成15年度から行政改革大綱に基づき導入・試行に取り組み、全事務事業を対象として平成17年度から本格的に稼働しています。

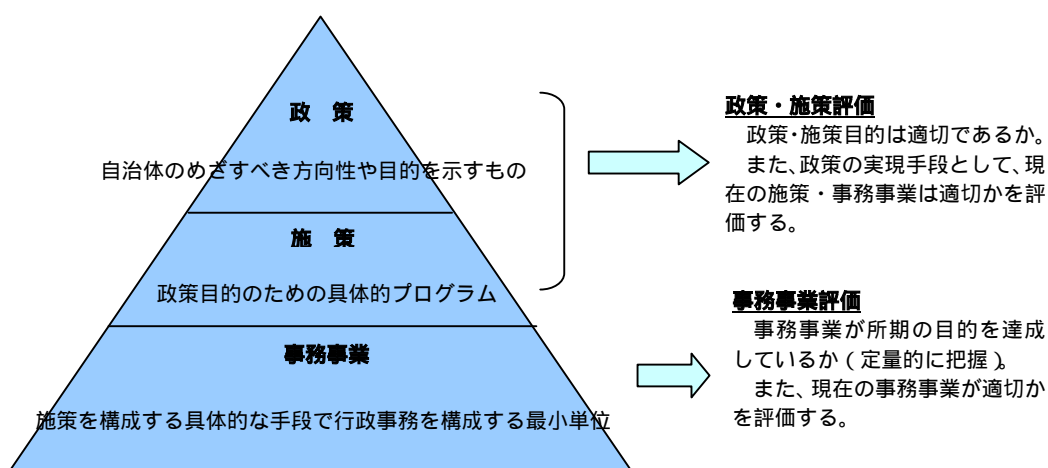
予算編成システムと総合計画とを連動させることにより、事業の目的や内容、その事業の目標への達成度や予算の措置状況、事業への職員の配置状況などを明確にし、限られた行政資源を有効に活用し、併せて評価内容を公表することにより、公共事業の効率性及び透明性を図るものです。

行政評価システムの導入により、政策・施策及び事業の選択・重点化、限りある行政資源の有効配分による成果重視の行財政運営を行うとともに、住民への責任ある公表（アカウンタビリティ）を行うことによる住民と行政とのパートナーシップづくりを基本目標としています。

2. システムの活用

予算編成上の全ての事業を対象として、「行政評価」を政策評価、施策評価、事務事業評価の3レベルで捉えます（次図）。

行政評価システムにおける政策体系図と評価の対象



(1) 政策・施策・事務事業評価

政策・施策評価は、「総合計画後期基本計画」に示した政策・施策に関して、区分ごとに政策・施策目標を明確にして、目標の取組状況と達成状況を客観的に示す「まちづくり指標」を設定することにより評価を行います。

事務事業評価は、全事務事業を対象として、その実施状況を定量的に把握することを目標とし、事業結果量（アウトプット）までの指標を作成して評価を

行います。さらに、「事務事業目標管理」として事業効果（アウトカム）について可能な限り定量的な把握（指標作成）を行うという両方の側面での評価を行うこととしています。

（２）評価の方法

財務会計システムと連動する行政評価システムを用い、予算、決算、実施計画とのデータの相互連携を図る中で、各事務事業について評価を行います。

評価結果については、有識者を中心とした外部委員会に諮り、事業の評価・判定結果を確定し、再度庁内へフィードバックすることとします。

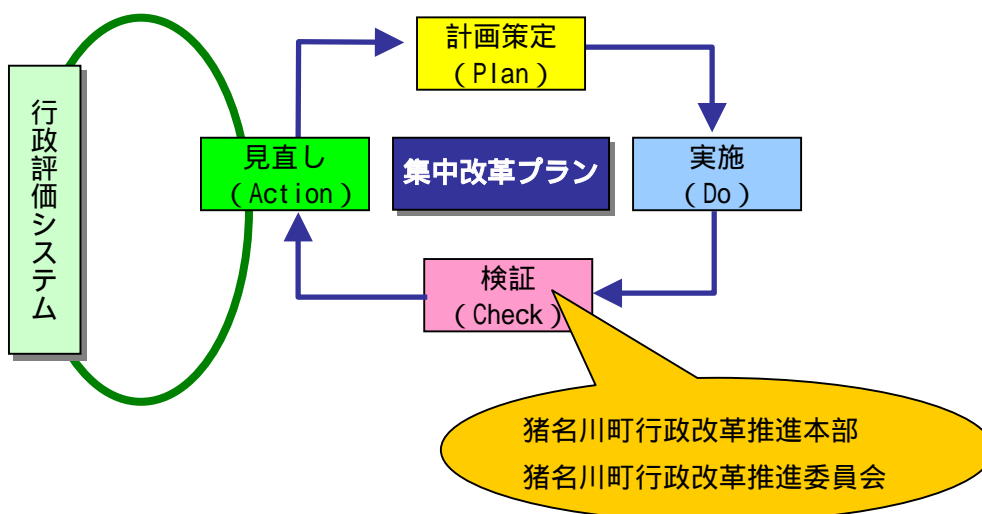
こうした評価サイクルの中に外部評価を位置づけることにより、事務事業の相対的な優先度を明らかにする中で、限られた財源を住民ニーズの高い施策・事務事業に充当するとともに、優先度の低いものや効果の低い施策・事務事業等の整理合理化に取り組みます。

（３）行政評価システムの活用

集中改革プランを推進するために、計画策定(Plan) 実施(Do) 検証(Check) 見直し(Action)のサイクル(以下「PDCA サイクル」という。)により不断の点検を行うこととなります。

その際に、既の実施しています「行政評価システム」でも同様に PDCA サイクルを導入し、全ての事務事業において目標を設定し総合的に事務の執行に努めているところです。

本町の集中改革プランでは、PDCA サイクルの中に、この行政評価システムを組み込むことで、より効果的に計画の推進を図るものです。



第3章 定員管理の適正化

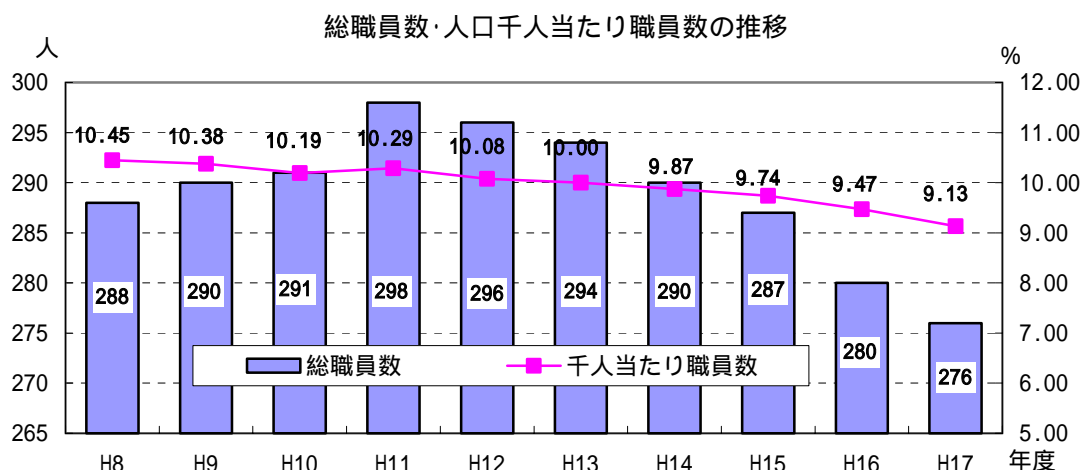
本町においては、これまで平成元年度に職員定数適正化計画（平成2年度～6年度）、平成6年度に第2次職員定数適正化計画（平成7年度～14年度）、平成14年度には第2次計画を時点修正した2カ年間の計画を策定するとともに、「行政改革大綱」や「行政評価システム」の導入などにより効率的な行政運営に努め、義務的経費に占める割合が最も高い人件費の抑制策として、職員数の削減や給与の減額措置に取り組んできました。

1. 定員管理等の現状

(1) 総職員数の推移

過去10年間の総職員数と人口千人当たりの職員数の推移については、次のとおりです。

平成11年度をピークにその後の職員の退職不補充や業務委託等による削減等により減少しており、平成14年度策定した「職員適正化計画」における平成16年度の目標職員数（人口千人当たりの職員数）9.60人に対して9.47人となり、計画目標値を達成している状況です。

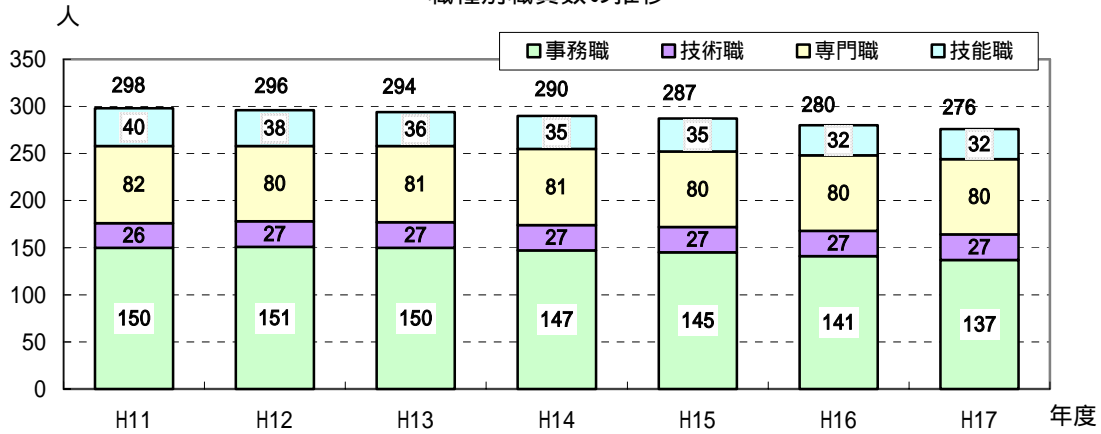


(2) 職種別、年齢別職員数の推移

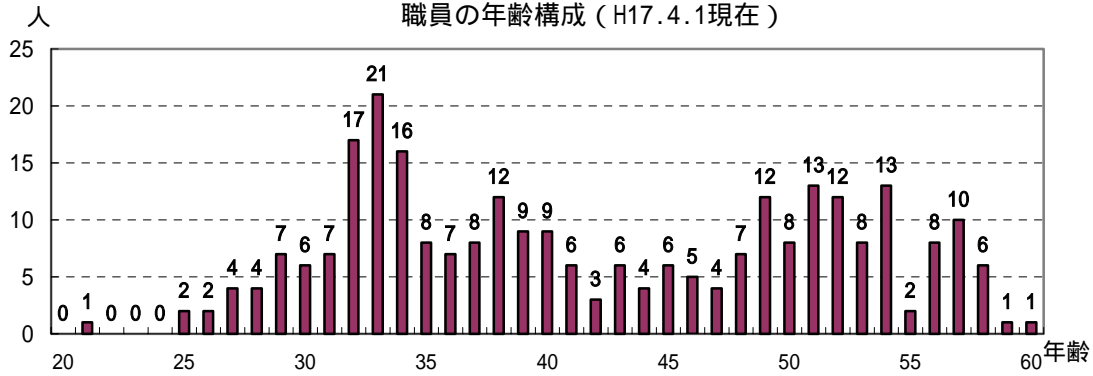
職種別の職員数を見ると、技術職、専門職については、ここ数年大きな変化はないものの、一般事務職、技能労務職については年々減少してきており、特に技能労務職については、一部業務の民間委託などにより大きく減少しています。

また、年齢別の職員構成では、ここ数年職員を若干名しか採用を行わなかった関係から25歳以下が極端に少なく、30歳代、50歳代が多い状況となっています。

職種別職員数の推移



職員の年齢構成 (H17.4.1現在)

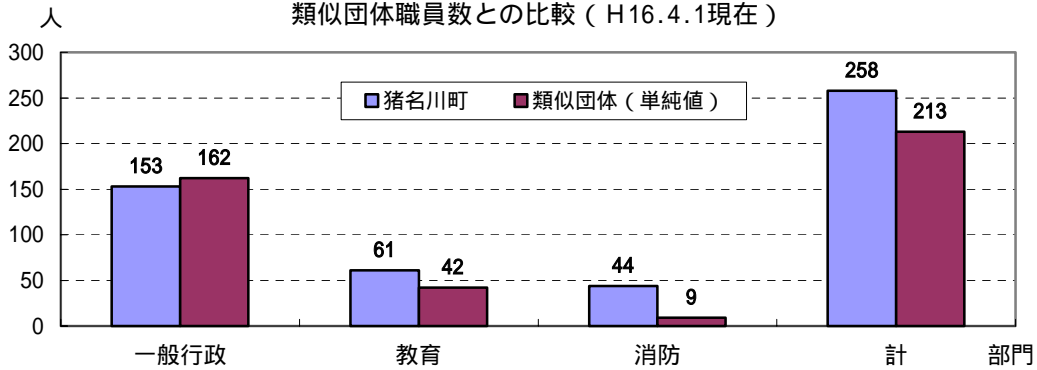


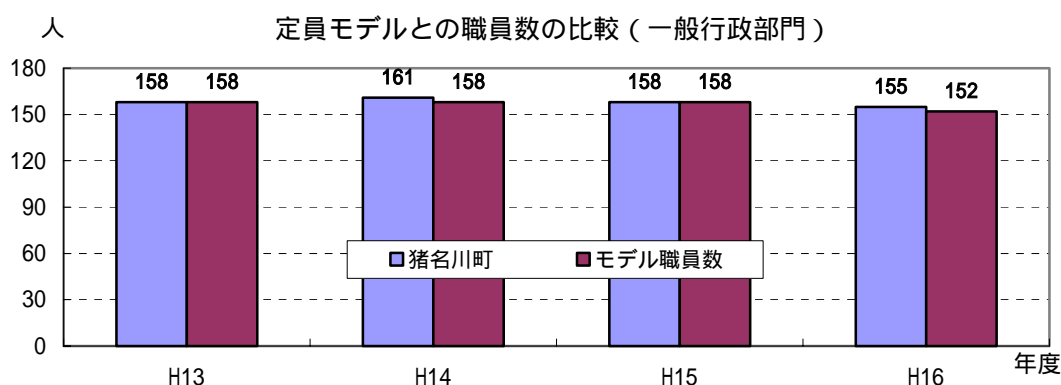
(3)職員数の類似団体、定員モデルとの比較

本町の職員数を全国の類似団体及び総務省の定める「定員モデル」と比較した場合においては次のとおりです。

教育部門が類似団体に比べ多い状況となっています。また、消防部門につきましては、本町は単独で消防署を設置している関係から、単純比較をすると類似団体と大きな開きがある状況となっています。

類似団体職員数との比較 (H16.4.1現在)





2. 定員管理適正化への取り組み

厳しい財政事情を踏まえ、義務教育施設等の必要不可欠な施設整備を除き、投資的事業の抑制、効率的・効果的な事業を行うための既存事業の見直し、新たに生じる行政需要に対しては、これらの事業見直しによって生じる人員を充てることにより、できる限りの退職不補充を推進して定員適正化を図ります。

(1) 部門別職員数の採用計画

年度ごとの業務の見直しや業務委託等との整合性を図りながら、定年退職者の年度別推移を勘案し部門別の採用計画を策定し、企業会計職員を含めた総定数の削減に努めます。

定員適正化計画の削減目標は、平成 16 年度対象職員数 280 人の 5% に当たる 14 人とします。そのため、平成 21 年 4 月 1 日現在の対象職員数は 266 人、平成 12 年度の職員数 296 人からは、10.1%、30 人の削減となります。

定員適正化計画（部門別職員数の推移）

（単位：人、％）

部門		H16 (B)	H17	H18	H19	H20	H21 (A)	増減(A-B)
一般行政		153	148	147	149	150	146	7
特別行政		105	107	107	105	103	100	5
公営企業等		22	21	21	21	20	20	2
計		280	276	275	275	273	266	14
対 H16 増減率			1.4	1.8	1.8	2.5	5.0	
		H16	H17	H18	H19	H20	H21	合計
対前年度 増減	採用	0	3	4	2	2	3	14
	退職	3	7	5	2	4	10	28
	増減	3	4	1	0	2	7	14
総人口		29,554	30,222	30,600	31,200	31,800	32,400	
人口千人当り職員数		9.47	9.13	8.99	8.81	8.58	8.21	

- * 一般行政は福祉・総務部門など、特別行政は消防・教育、公営企業等は上水・下水など。
- * 退職は、H17 は実数、H18 以降は定年退職者数。職員数は各年度の4月1日現在。
- * 人口は毎年3月末住基人口。H18 以降は推計人口。
- * 人口は、職員適正化計画を時点修正したものです。
- * 前年度増減欄の合計は、平成17年度から平成21年度までの累計です。

(2) 将来の組織を支える人材の計画的な確保

本町の年齢別職員構成から、団魂の世代が退職を迎える平成21年度から3年間で24名の職員が退職となる状況を踏まえ、組織の活性化を図りつつ、長期的な視点から本町を支える人材を計画的に確保する必要があります。

(3) 事務事業の見直し

既存の事務事業の見直しや業務の効率化を図るとともに、新規事務事業を極力抑制、既存事務を平準化、集中化、OA化などにより、さらなる効率化を図ります。

(4) 民間活力等の導入

現業職場、公の施設の管理業務、その他事務事業の執行に当たっては、効率的、効果的な成果が上げられ、住民ニーズに十分応えられるよう、民間ノウハウの活用に重点をおいた指定管理者制度の導入を進めるとともに、更なる業務委託について推進します。

(5) 任用制度の弾力化

今後、事務事業の見直しや民間委託を推進していく中、これまでのように採用時の職種・業務を退職まで続けることを基本とした任用制度は、組織の硬直化をまねくことから、職員の能力・知識・技術・技能等の有効活用を図るとともに、職員の意識高揚や自己実現にもつながるものとして、職名や職種に固定させることなく、組織上の必要性や全体の人員体制等を考慮しながら、「任用替え」や「職種替え」の制度化について運用を行います。

(6) 職員意識の向上

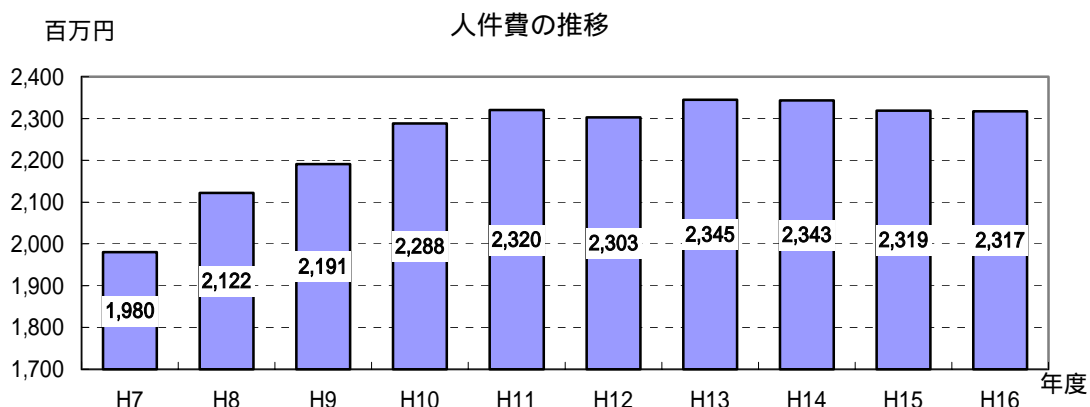
自己申告制度や職員提案制度等の積極的な活用が、職員の自己啓発や意識改革はもとより、職員の仕事に対する士気高揚及び組織の活性化につながるものであることから、すべての職員が積極的に申告、提案が行えるような環境づくりに取り組みます。

第4章 給与の適正化

1. 給与制度の現状

本町における給与については、これまでも行政改革大綱に基づき、退職手当の引き下げや特殊勤務手当の見直しを行うとともに、平成16年度には2年間の措置として職員給料の一律2%削減、さらに平成16年度から特別職報酬の5%削減、管理職手当の10%削減を実施してきており、給与の適正化とともに、総人件費の抑制を図ってきたところです。

職員の給与制度については、住民の理解と支持が得られるよう、国における給与制度改革の動きを見据え、職務や能力、実績を反映できる新たな給与制度を構築していく必要があります。本町の人件費の推移については、次のとおりです。平成13年度をピークに徐々にですが減少傾向にあります。



2. 給与の適正化への取り組み

(1) 退職時の特別昇給の廃止、退職手当の最高支給率の引き下げ

退職時の特別昇給については、平成18年度から廃止するとともに、退職手当の支給率については、平成16年度に見直しを行い退職手当の最高支給率を国に準じた措置としました。

(2) 高年齢層職員の昇給制度の見直し

高年齢層職員の昇給制度につきましては、国の人事院規則に準拠し、中高年齢層について最大7%程度の俸給表の引き下げを行うとともに、55歳以上の職員について昇給を抑制する措置を講じることとします。

(3) 特殊勤務手当の見直し

特殊勤務手当は、「著しく危険、不快、不健康又は著しく特殊な勤務に従事する職員に対して、その特殊性に応じて支給する」ものですが、近年は技術の進歩等により職務の困難性が軽減されていることから、特殊性の有無、業務実態及び支給の実績などを勘案し、平成17年度において手当の廃止や金額の削減

に向けた再検討を行い、平成18年度から11種類を7種類に改めて実施することとしています。

3. 定員・給与等の状況の公表

定員・給与等については、その状況を適時町広報紙に掲載するとともに、平成17年度から新たに人事行政の運営状況を住民に公表しています。給与等の状況の公表については、平成18年3月から、国や県、他市町とリンクした「地方公共団体給与情報等公表システム」の運用を図り、住民にわかりやすい方法で、広報紙のほかインターネットを利用し公表を行っていくこととします。

4. 人材育成の推進

本町では、毎年職員研修計画を策定し、「住民のパートナーとして信頼される職員」「新しい課題に挑戦する職員」「個性あふれるまちを創造する職員」を育成するための必要な研修を行い、人材育成を行ってきました。

地方分権時代を迎え、本町においても自己決定の下に地域固有の政策課題に対応していくことが求められており、時代の変化を認識し、新たな発想と政策課題に挑戦する意欲や高い専門性を持った職員の育成が急務となっています。そのためには、職員の意識改革はもとより、職員の意欲と能力を最大限に引き出す必要があることから、人事制度と研修制度の連携のもと、公正かつ客観的な新たな人事評価システムの構築を目指し、職員の意欲・能力を最大限に引き出す人事評価システムの構築に努めます。

第5章 財政の健全化

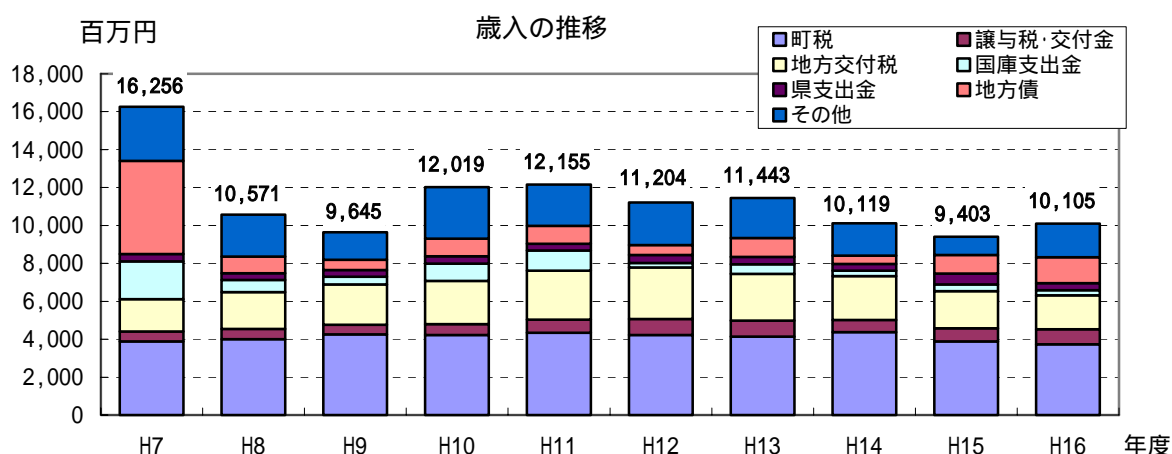
国の経済は、緩やかながら景気は回復傾向にあるものの、地方分権の推進や、急速な少子化・高齢化の進展、環境保全 に向けた一層の施策推進など新たな行政課題への対応を自己決定・自己責任のもと推進する必要があることから、依然として厳しい状況ですが、将来に亘っての健全財政の確保に取り組んでいかなければなりません。

このことから、限られた財源を有効に活用し、住民の利便性のさらなる向上を目指すため、財政の健全化に向けた具体的方策を確立することとします。

1. 財政状況の現状

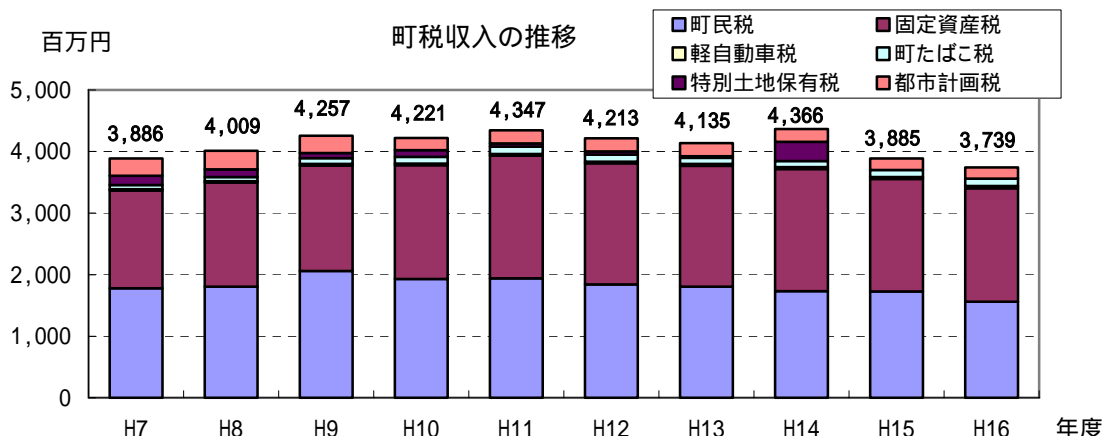
(1) 歳入

過去10年間の主な歳入の推移をみると、歳入の根幹をなす町税収入が伸び悩むとともに、国における地方財政制度の抜本的な見直しによる地方交付税の大幅な削減など、かつてない厳しい状況となっています。



町税

歳入の根幹をなす町税は、人口の増加に伴い毎年若干ではありながら増加してきましたが、近年の景気の低迷や税制改正による減税の影響等により、平成12年度から減少傾向にあり、当面は地価の下落等から厳しい状況になるものと考えられます。また、町税の徴収率につきましても減少傾向にあり、平成16年度末においては91.7%となっています。

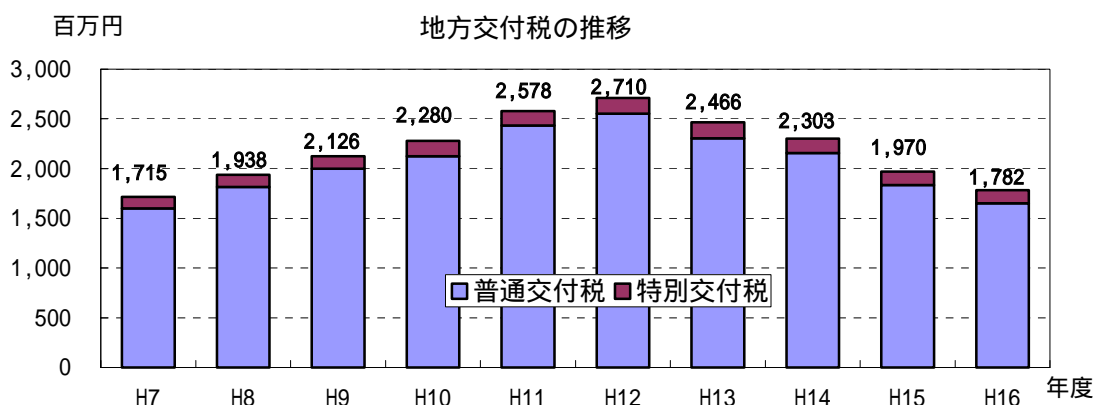


町税年度別徴収状況

	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16
徴収率	95.5	96.3	96.0	95.0	94.4	93.9	93.5	93.3	91.5	91.7

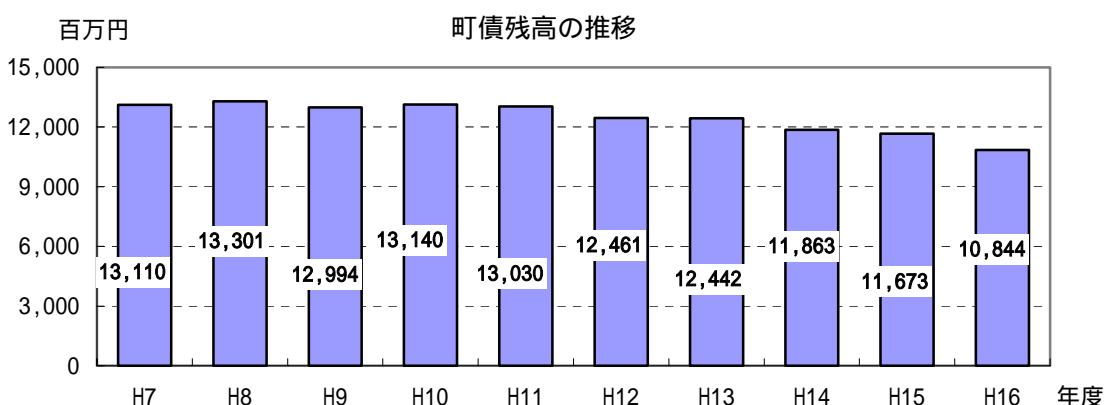
地方交付税

地方交付税は、町税に次ぐ収入で、平成16年度において歳入全体の約17.6%を占めています。しかし、交付税制度改革により、平成14年度から事業費補正、段階補正の見直しが行われ、人口10万人以下の市町村においては、交付税額が大きく削減されるとともに、過去に実施した大型事業にかかる交付税措置額についても期間の満了により今後更に減少していくことが予想されます。



町債

長期借入金である町債は、福祉・教育施設の整備や道路、公園など都市基盤整備のほか、減税による町税収入を補てんするための町債の発行などにより、平成8年度には町債残高が133億円と過去最高となりましたが、その後徐々に減少しています。また、平成13年度からは地方財源の不足を補てんするため発行した「臨時財政対策債」により依然として多額の地方債残高となっています。



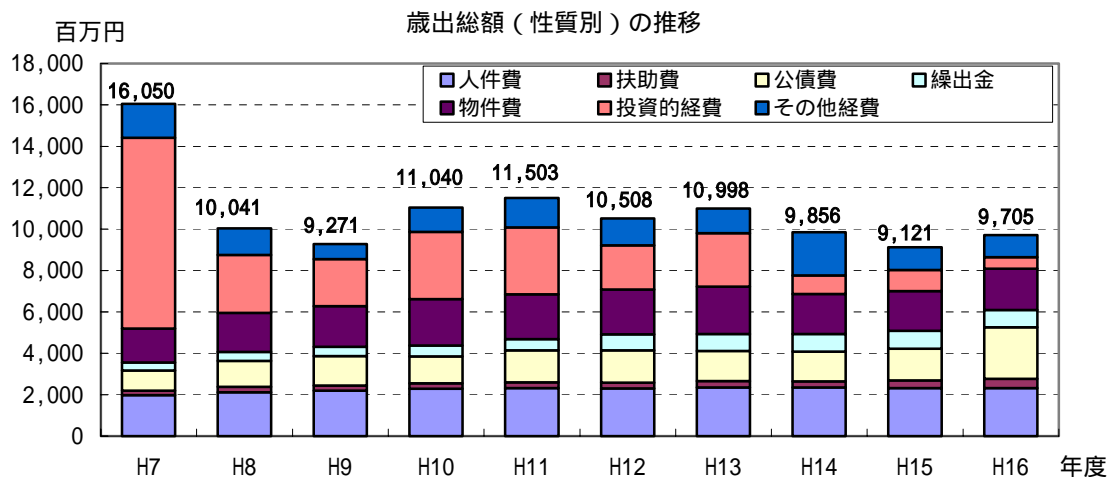
(2) 歳出

歳出総額の推移は次のとおりとなっています。

義務的経費である人件費、扶助費、公債費については年々増加傾向にあり、特別会計への繰出金についても、平成12年度の介護保険の導入に伴い顕著に増加しています。物件費についても、これまで施設の管理経費などの内部管理経費の削減に努めているものの大きな削減には至っていません。

また、1市3町での広域ごみ処理施設整備に伴う負担金等が今後急激に増加するなど歳出全般にわたり増加が予想されます。

投資的経費については、大型施設整備を実施した平成7年度をピークに減少し、今後も義務的経費の増加から投資的経費は抑制していくこととなります。



主な歳出の推移（一般会計）

（単位：百万円）

	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16
義務的経費	3,171	3,633	3,860	3,858	4,144	4,143	4,109	4,076	4,221	5,257
人件費	1,980	2,122	2,191	2,288	2,320	2,303	2,345	2,343	2,319	2,317
扶助費	215	252	255	260	273	285	311	307	365	444
公債費	976	1,259	1,414	1,310	1,551	1,555	1,453	1,426	1,537	2,496
繰出金	383	441	447	523	537	769	826	853	864	832
物件費	1,643	1,882	1,974	2,235	2,167	2,175	2,288	1,934	1,917	2,003
投資的経費	9,216	2,797	2,268	3,254	3,236	2,136	2,588	904	1,026	557
その他経費	1,637	1,288	722	1,170	1,419	1,285	1,187	2,089	1,093	1,056
合計	16,050	10,041	9,271	11,040	11,503	10,508	10,998	9,856	9,121	9,705

人件費

定期昇給や退職手当組合への負担金の増加により全体として増加傾向にありますが、職員給与については、平成18年4月から導入する新給与制度により抑制され、一方では退職手当組合負担金の増加傾向が続くと予想されます。

扶助費

社会保障費として、老人保護や老人医療などの扶助費が増加傾向であり、障害者福祉サービスの事務委譲、児童手当対象年齢の拡大等から今後も増加傾向は続くと予想されます。

公債費

公債費に充当する自主財源の抑制から、これまで交付税措置のある有利な地方債のみを借り入れるなど慎重に対応してきましたが、平成5～7年度に発行した大型事業に伴う町債の償還金が平成16、17年度の両年度に一括償還の時期を迎え、今後の財政を圧迫する要因となっています。

繰出金

平成12年度の介護保険導入以降、増加傾向が顕著になってきています。

物件費

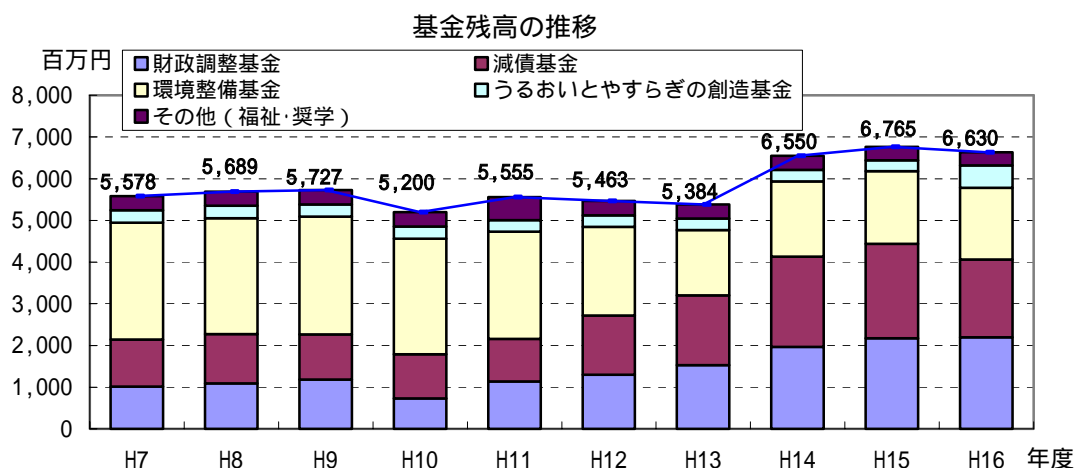
施設の管理経費を始めとして極力節減を図ってきていますが、情報化の進展に伴う各種事務の電算化及び障害者福祉センター、学校施設など新たな施設整備による管理経費の増加により今後も増加すると予想されます。

投資的経費

投資的経費は、平成7年度の普通建設9,080百万円をピークとして年々減少していますが、義務教育施設を始めとする公共施設の耐震診断結果による施設の増改築の必要があることから、今後は一時的に増加することが予想されます。

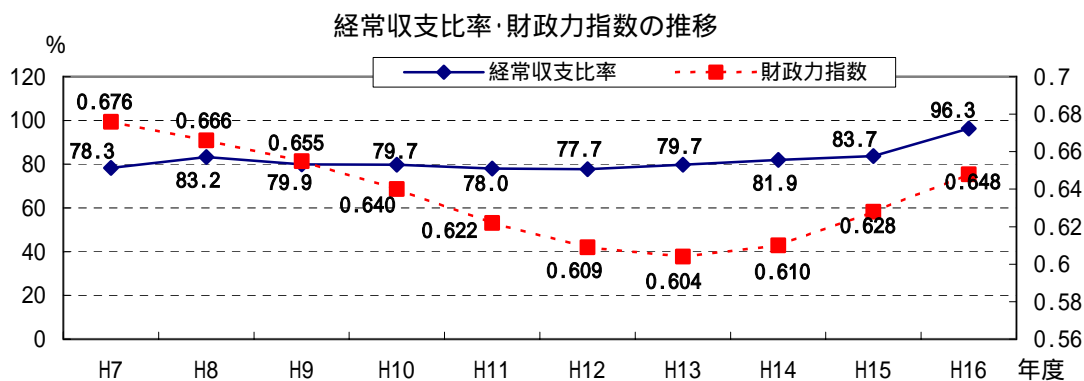
積立金

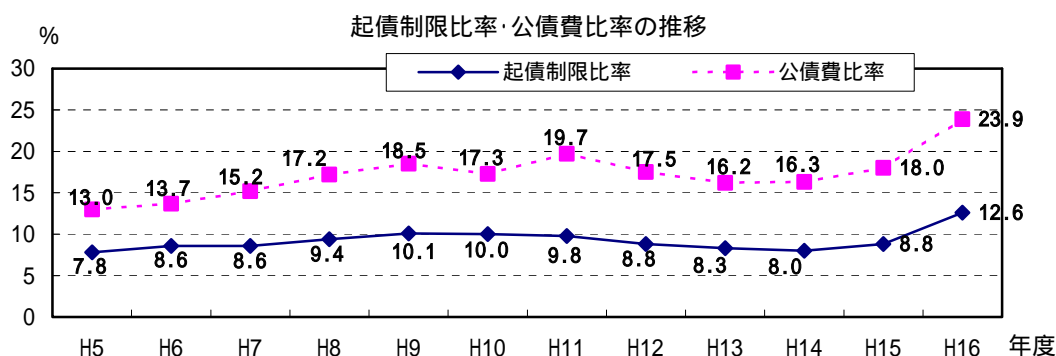
将来の財政運営を計画的にするとともに、年度間の財源変動等に備え基金への積み立てを行ったもので、各基金の推移は次のとおりとなっています。



(3) 財政指標

経常収支比率については、平成12年度以降増加傾向となり、今後も施設の管理経費や義務的経費の増加などによりさらに硬直化傾向を示すと予想されます。財政力指数については、年々減少傾向にありましたが、平成13年度以降徐々に好転しつつあります。起債制限比率・公債費比率については、平成15～17年度に過去の大型事業に伴う一括償還により一時的に上昇傾向を示しています。





2. 財政見通し (平成 17 年度～21 年度)

現在の厳しい財政状況に対して、本町財政がどのように推移するかを把握するために、財政収支を一定条件のもとで試算すると次のとおりです。平成 17～21 年度の 5 年間で累計約 36 億円の財源不足が見込まれ、これらを基金からの取り崩しにより補てんし続けると、やがて基金が底をつく状況となります。

(普通会計一般財源ベース) 単位: 百万円

	H17	H18	H19	H20	H21	
町税	3,653	3,669	3,798	3,848	3,898	
地方交付税	1,827	1,690	1,690	1,690	1,770	
その他の収入	3,363	3,029	2,689	2,501	2,509	
歳入計	8,843	8,388	8,177	8,039	8,177	
人件費	2,352	2,417	2,424	2,400	2,327	
扶助費	471	489	539	546	553	
公債費	1,941	1,222	1,244	1,276	1,319	
投資的経費	1,318	1,688	1,065	727	720	
物件費	2,012	2,010	2,036	2,063	2,090	
繰出金	807	779	786	793	880	
その他	1,055	758	749	703	708	
歳出計	9,956	9,363	8,843	8,508	8,597	
歳入歳出差引	1,113	975	666	469	420	
基金取崩額	1,113	975	666	469	420	
積立基金残高	5,778	4,820	4,291	3,908	3,572	
内訳	財政調整基金	2,200	1,891	1,829	1,760	1,532
	減債基金	1,435	1,327	1,218	1,209	1,100
	その他基金	2,143	1,602	1,244	939	940
地方債残高	9,682	9,393	8,928	8,428	7,897	
起債制限比率(3年平均)(%)	16.9	16.9	-	-	-	

この見通しは、将来人口については平成 17 年 3 月末人口をもとに平均伸率を乗じて積算、その他前提条件については次のとおりとしています。

【前提条件】

名目経済成長率は 0.0% と想定。

将来人口推計については、平成 17 年度末見込み人口 30,969 人に、平成 15 年 3 月末から 17 年 3 月末までの伸び率の平均 1.3% を想定した。

【歳入】

町税.....平成 18 年度当初予算額を基準に、制度改正分 80 百万円を加算し、人口の伸び率により積算。

譲与税・交付金.....地方特例交付金が平成 20 年度をもって廃止とされており、これ以外の譲与税等について人口の伸び率に応じて積算。

地方交付税.....普通交付税については、事業費補正、段階補正等の見直しを考慮し、平成 18 年度からは基礎数値を 17 年国勢調査数値により試算。平成 21 年度以降は下水道平準化債を起こさないため増額とした。

町債.....平成 19 年度以降も臨時財政措置が継続するものとして試算。

【歳出】

人件費.....職員の平均単価から、定員適正化計画の職員数を乗じて積算。

扶助費.....平成 19 年度以降、児童手当の支給年齢が 12 歳まで引き上げられることにより 50 百万円を加算とした。

公債費.....町債償還計画に応じ積算。新規発行債は、投資的経費、臨時財政対策債、減税補てん債を計上し、年利 2% ~ 2.5% で積算。

投資的経費.....実施計画計上事業により積算し、以降は同額で推移。

物件費.....人口の伸び率 1.3% として積算。

補助費等.....人口の伸び率 1.3% として積算。国体補助金は平成 18 年度で終了。

繰出金.....国民健康保険、介護保険、老人健康保険等特別会計への繰出しは人口の伸び率 1.3% として積算。下水道特別会計は、平成 21 年度以降は下水道平準化債を起こさないため増額。

3. 財政健全化への取り組み

町税収入や地方交付税が落ち込み、歳入全体の伸びが今後も期待できない状況の中、地方分権をはじめとする新たな時代の要請に弾力的かつ的確に対応できる財政体質を確立するため、既存の事務事業を見直し、事業のさらなる効率化を図る中で町財政の構造改革を進め、町税収入等の財源の伸びに見合った行政規模、体質に改め、効率の良い質の高い公共サービスの提供に努めます。

また、行政中心の考え方から、サービスの担い手を地域住民等へと幅広く捉え、行政評価制度の活用など新しい発想に基づいて財政の健全化に取り組むとともに、歳入面においても、町税の確保と受益者負担の適正化など財源確保に向けての取り組みを強化していきます。これにより財政危機を克服し、地方分権にふさわしい自己決定・自己責任のもとに、体力に見合った財政運営を基本とし、簡素で効率的な新しい行財政運営システムを構築することとします。

今後は、事務事業全般にわたる抜本的な見直しを継続的に行うことにより、基金からの繰り入れを最小限に留める財政運営を実現し、時代の変化に柔軟に

対応できる財政基盤を確立することを目指します。

(1) 事務事業の効率化

経常経費の効率的な執行

従来から内部管理経費など経常経費について、マイナスシーリングを実施し厳しく節減してきましたが、今後も限られた財源で最大の効果が得られるよう効率性を向上させます。町内公共施設について、「ISO14001」に準じた「環境マネジメントシステム」を運用し、環境負荷の低減を目指した光熱水費・消耗品等の節減や、ITを活用した事務経費の節減に取り組みます。

施設の効率的な運営

施設運営費については、指定管理者制度の導入や民間委託を更に推進し、住民サービスの維持・向上に努めます。

事務事業の見直し

厳しい財政状況の中で新たな住民ニーズに的確に対応するため、引き続き事務事業の見直しに取り組むほか、全ての施策において事業の存廃を含めた見直しを図り経常経費の圧縮に取り組みます。特に「行政コストの最少化」「イベント等の統廃合」「各種団体補助金の監査体制強化と事業内容の見直し」「民間委託の推進」などについては、重点的に見直しを実施することとしています。

(2) 歳出の抑制

人件費等の削減

人件費は、厳しい財政状況の中で更なる抑制が緊急の課題となっており、国の基準を基本としその動向等を見定めながら適正化を進めます。

投資的経費の抑制と重点配分

投資的経費については、町財政の負担軽減の観点から近年は抑制に努めてきており、今後も、基本計画や実施計画との整合性を図りながら、事業の進行管理や事業量の平準化、抑制に努め、財源の重点的、効率的配分に努めます。

公債費

公債費（町債の償還金）の増加が財政構造を硬直化させていることから、投資的経費の財源となる町債の発行にあっては極力抑制し、町債の一般会計に占める割合（公債依存度）の抑制に努めます。

内部管理経費等の削減

施設の維持管理費や内部事務経費については、平成11年度から経常経費に係る枠配分の実施、平成13年度からは費目ごとの削減目標を掲げるなど、厳しい経常経費の削減を行ってきており、今後も指定管理者制度の導入や民間委託の推進をはじめ、消耗品、光熱水費等の管理経費の節減に努めます。

未利用財産（遊休地等）の有効活用等

町が所有する土地などの財産については、資産の利用計画や利用状況を見直

し、有効活用を図る観点から、未利用の財産については処分（売却）もしくは有償での貸付を行うなど、積極的な対応を図ります。

各種基金の有効活用

一般会計・特別会計合わせて10の基金について、現在の超低金利の下、少しでも安全かつ有利な運用を図るため、当面取り崩しなどが想定されない基金については、国債などの有価証券とするなど積極的な運用を図ります。

(3) 受益者負担の適正化

文化・スポーツ施設などのように、特定の利用者に限ってサービスを受ける場合は、利用しない人との負担の公平の観点から、受益者負担の原則に基づき更なる適正化に努めます。このため、サービス提供にかかるコストを縮減するとともに、利用者の負担水準の格差是正に努め、社会教育・体育施設等おいての使用料等の減免制度についても見直しを行います。

(4) 財源の確保

歳入の柱である税収の確保及び納税の公平性確保の観点から、低下傾向にある町税の徴収率向上を図るため、管理職等による「滞納徴収特別班」での個別訪問徴収や納税折衝に取り組んできましたが、更なる徴収強化に向けて、きめ細かな納税折衝を行いつつ、不動産、債権の差し押さえなど一体的な滞納整理を推進します。また、使用料・手数料については「経費と料金収入の均衡を確保」「減免措置の整理や見直し」など受益者負担の適正化の観点から、3年ごとを基本に見直しに取り組みます。

(5) 行政と民間の役割分担の再検討

行政と民間の役割分担を再検討する中で、既存の事務事業について公的関与の妥当性を総点検し、指定管理者制度の導入や民間委託、民営化等を推進します。また、従来地域における多様な住民活動に加え、ボランティア活動やNPO（民間非営利組織）活動などの住民活動とのパートナーシップを推進します。

(6) 企業会計的手法の導入

町の財政状態の的確な把握が可能となるよう、新しい手法として普通会計による「バランスシート（貸借対照表）」や、「行政コスト計算書」の作成による企業会計的手法を取り入れ、町財政の積極的な公表を進めます。

バランスシートにより、これまで不透明であった資産や負債の状況を明らかにするとともに、行政コスト計算書により、人的サービスや給付サービスなど資産の形成につながらない当該年度の行政サービスにかかるコストを正確に把握し、事業の活動実績や効率性を定量化して明らかにします。

(7) 情報提供と住民ニーズの把握による計画の推進

バランスシートや行政コスト計算書を公表し、本町の財政状況をわかりやすく説明するとともに、住民と行政の情報の共有化を図るため、財政健全化への取り組みや収支見通しについて、広報紙やホームページなどにより積極的な情報提供に努めます。

第6章 重点推進項目

本町における集中改革プランの推進項目については、第4次の行政改革大綱の精神を継承することとし、9分野において取り組むこととします。

その際には、可能な限り数値目標を設定することとし、削減効果予想額として事業が実施された際の削減額を示しています。

目標数値を設定できる推進項目について単票で整理し、進捗状況についても毎年度、検証するなかで着実な遂行を図るものです。

事務・事業の整理統合と資産の有効活用

新たな時代の変化に伴い複雑、多様化する住民ニーズに柔軟に対応するため、事業の縮小や統合も視野に入れた、効率的、経済的な事務事業の整理合理化を進めます。

1	改革項目	地域担当の新設		
	事務執行	企画財政課	目標年次	18
改革内容	地域と行政を結ぶパイプ的な役割として「地域担当職員制度」を導入しているが、地域特有の課題、問題があり、それらにより迅速に対応できるように新たに専属の担当を設ける。			
予測効果	地域に密着した組織となるため、地域での課題をスムーズに処理することが可能となり、これまでの複数の課で処理していた時間のロスが軽減される。			
数値目標	住民満足度の向上			

2	改革項目	パンフレット等の整理、統合		
	事務執行	総務課（広報担当）及び関係課	目標年次	21
改革内容	<p>パンフレット等の目的を考慮し、在庫管理を行うなかで整理、統合の検討を進める。</p> <p>また、町勢要覧等各種パンフレットを必要者へ売却することも検討する。（無料配布の廃止）</p>			
予測効果	<p>パンフレット等を整理、統合することで経費の削減を図るとともに、利用者にとって分かりやすい情報の発信に努める。</p> <p>パンフレット等の売却による収益が期待できる。</p>			
数値目標	平成 21 年度までに、5,000 千円の収益（統合による経費削減を含む）			

3	改革項目	歴史街道を活用した観光情報の発信		
	事務執行	企画財政課・農林商工課・生涯学習課	目標年次	20
改革内容	<p>平成 18 年度に完成する歴史街道及び銀山資料館（仮称）を活用した観光客の増加を図るとともに、観光ボランティアガイドの充実による観光情報の発信に努める。</p>			
予測効果	<p>本町の魅力あふれる自然、歴史、史跡などを観光ガイドを通じて的確に町内外に発信することで観光客が増加する。</p>			
数値目標	観光客入込み客数を平成 17 年度に対して 10%の増加 観光ボランティアガイド登録者数 30 名			

4	改革項目	行政評価システムの充実		
	事務執行	企画財政課	目標年次	21
改革内容	<p>行政評価システムは、予算編成システムと連動させることで、事業の目的や内容を明確にし、限られた行政資源の有効活用を図る。</p>			
予測効果	<p>全事務事業を対象としていることから、総合的に事業の必要性、進捗状況、職員の配置状況を評価することが可能となる。</p> <p>また、評価内容を公表することで、公共事業の効率性及び透明性を図る。</p>			
数値目標	全事務事業の見直し			

5	改革項目	保有資産の有効活用		
	事務執行	総務課	目標年次	21
改革内容	現在未利用となっている普通財産について、その活用方法を検討し、普通財産(未利用地)の売却や、普通財産の貸付等を推進する。			
予測効果	普通財産(未利用地)の維持管理費の節減が図れる。 売却収入や貸付収入等が期待できる。			
数値目標	平成21年度までに、50,000千円の経費削減(売却収入を含む)			

民間委託等の推進(指定管理者制度の活用を含む。)

本町は、これまでも民間委託など民間活力の導入を積極的に進めてきましたが、指定管理者制度の導入など、さらなる民間活力の導入を図ります。

また、参画と協働のまちづくりを推進し、住民ボランティアによるアドプト制度を積極的に取り入れ、行政だけでは対応できないマンパワーの不足を補います。

6	改革項目	指定管理者制度の活用		
	事務執行	関係各課	目標年次	21
改革内容	施設管理の民間委託を推進する。特に、指定管理者制度の対象となる施設は、原則として全ての公の施設について実施する。			
予測効果	民間ノウハウ、資金等により、限られた資源(人、物、財源)を有効活用することができ、コスト削減と民間でのスキル(技能)を庁内に取り込める。 これによる民間の活性化(景気の活性化)も期待できる。			
数値目標	指定管理者制度導入施設、6~8施設 施設管理委託料の15%削減			

定員管理の適正化

本町の職員数は、職員定数適正化計画に基づく定員管理を実施してきた結果、総務省の定める定員モデルや、類似団体と比較しても決して多いものではなく、平成 12 年度の職員数と比較して平成 17 年度は 6.8% (20 人) の削減となっております。

7	改革項目	職員定数の見直し		
	事務執行	総務課	目標年次	21
改革内容	第 2 次職員定数適正化計画に基づき、職員数の削減に努める。			
予測効果	計画的な職員数の管理を管理し、「任用替え」や「職種替え」を制度化することで適材適所が徹底されるとともに、人件費の削減が図られる。			
数値目標	平成 17 年度に対して、5% (14 人) の職員削減を行う。			

手当の総点検をはじめとする給与の適正化（給料表の運用、退職手当、特殊勤務手当等諸手当の見直し等）

本町における給与は、これまでも行政改革により管理職手当の 10%削減、特別職報酬の 5%削減を実施し、また平成 16 年度から 2 カ年間、職員給与の 2%削減を実施し、給与の適正化に努め、総人件費の抑制に努めてきています。

今後も引き続き国の給与制度改革を見据え、給与制度の適正化を図ります。

平成 18 年度からは、人事院勧告で示された給与構造改革を実施し、人件費の抑制に努めるとともに、勤務成績に基づく昇給制度を導入します。

8	改革項目	給与制度・水準の適正化		
	事務執行	総務課	目標年次	21
改革内容	給与制度・水準について新地方公務員制度において能力、職責、業務に対応した給与制度とする。 また、勤務成績に応じた昇給制度の導入を図り、55 歳以上の職員の昇給を抑制する措置を講じる。			
予測効果	給与制度・水準の適正化が図れとともに、勤務実態に合った評価となることから、職員の業務意欲の向上に繋がる。			
数値目標	人件費の削減 平成 17 年度を基準として総額 80,000 千円削減			

9	改革項目	諸手当、特殊勤務手当の適正化		
	事務執行	総務課	目標年次	21
改革内容	諸手当及び特殊勤務手当について、趣旨、沿革や必然性、さらに国及び他の自治体等との均衡など総合的に検証し適正化を進める。平成 18 年度から退職時の特別昇給は廃止する。			
予測効果	諸手当及び特殊勤務手当の適正化、経費の削減が図れる。			
数値目標	特殊勤務手当 11 種類を 7 種類に改正し、年間 1,500 千円の削減			

第三セクターの適正管理

第三セクターは、その時々時代の要請を受けて設立されたものであり、町の行政施策と密接に連携しながら公共サービスの提供主体の一つとして重要な役割を担ってきましたが、社会経済環境の変化によって、それらを取り巻く状況は大変厳しくなっています。

また、新たに指定管理者制度が導入され、公の施設管理に民間も参入することができるようになったことから、健全な経営を行い、公共サービスの一端を担う自立した会社運営を図る。

10	改革項目	外郭団体（株いながわフレッシュパーク）の自主的運営促進		
	事務執行	農林商工課	目標年次	21
改革内容	<p>(株いながわフレッシュパークは、平成 18 年 4 月から指定管理者として、道の駅いながわの施設管理を行うこととなっている。これまでは、赤字を出すことなく健全な運営を行ってきたが、今後も健全な運営となるよう指導、助言を行う。</p> <p>また、公共サービスの提供主体の一つとしての役割を充実させ、町の観光拠点として観光情報の発信を行うものです。</p>			
予測効果	外郭団体の自立化が図られる。 観光客の増加が図られる。			
数値目標	観光入込み客を 10% 増加			

経費節減等の財政効果

歳入が伸び悩むなかで、自らの財政状況を分析した上で安定した行政サービスを提供するため徹底した事務改善を進めるとともに、効果的で効率的な広域行政を推進していくことで、財政負担を軽減し最大の効果を発揮できる取り組みを進めます。

11	改革項目	団体補助金の適正化		
	事務執行	企画財政課	目標年次	21
改革内容	町内各団体に対しての補助金について、執行状況、事業内容を確認し補助金の適正化を行う。			
予測効果	補助金の適正化、削減が図られるとともに、各補助団体の自立化（補助金依存からの脱却）が図られる。			
数値目標	平成 17 年度補助金額の 10%削減			

12	改革項目	使用料・手数料の見直し		
	事務執行	企画財政課	目標年次	21
改革内容	受益者負担の原則や公益性を勘案しつつ使用料、手数料について3年サイクルでの定期的な見直しを行う。 また、受益者負担の原則の考えから、減免対象者についても見直しを行う。			
予測効果	受益者負担の適正化と収入の確保が図れる。			
数値目標	使用料、手数料総額の増加、平成 21 年度までに 30,000 千円の削減を行う。			

13	改革項目	公共工事コスト縮減		
	事務執行	建設部及び関係課	目標年次	21
改革内容	公共工事縮減計画の推進による2次製品、リサイクル商品の活用や、既設物の再利用、公共残土の利活用を図る。			
予測効果	公共工事のコストダウンにより、財政基盤の強化が図られる。			
数値目標	通常の製品、工法による工事に対して 10～20%の経費削減			

14	改革項目	収納対策の強化		
	事務執行	税務課・健康課及び関係課	目標年次	21
改革内容	<p>町税や各種保険料で滞納者が重複するケースが多くあり、総合的な収納対策に取り組む。</p> <p>管理職訪問など、滞納者と定期的に面談を行うことで、滞納が慢性化することを防止するとともに、厳正な滞納処分にも取り組む。</p>			
予測効果	<p>負担の公平性、公正性の確保が図られる。</p> <p>総合的に収納対策を行うことで、滞納者の状況を総合的に判断することができ、計画的な納付を促すことができる。</p>			
数値目標	25,000千円の滞納整理を目標とする。			

15	改革項目	消防共同通信システム		
	事務執行	消防本部	目標年次	19
改革内容	<p>消防・救急無線システムを川西市と共同で使用する。</p> <p>また、平成23年度からのデジタル化についても共同通信で実施できるように検討を進める。</p>			
予測効果	<p>共同通信により、余剰人員を災害現場へ派遣できるなど効率的な人員配置が可能となるとともに、共同による経費削減につながる。</p>			
数値目標	単独実施との経費比較 40,000千円の削減			

住民参加と協働の推進

地域コミュニティの自立を目指し、コミュニティ単位の助成制度の創設など協働を実践した取り組みを推進するとともに、行政への参画と協働を促進するためには、こうした団体の組織や人材の育成が必要であり、組織の育成に努めます。

16	改革項目	アドプト制度の普及		
	事務執行	都市整備課・建設課	目標年次	21
改革内容	地域住民の協力のもと、公園、道路、河川などの日常管理を行うための補助制度（アドプト制度）の確立を進める。			
予測効果	地域住民が管理を行うことにより、施設への愛着の増進とともに地域コミュニティの醸成が図れ、経費の削減にもつながる。			
数値目標	アドプト制度による施設管理を10施設 維持管理経費を平成17年度に対し3%削減			

17	改革項目	“仮称地域まちづくり協議会”への設立支援		
	事務執行	コミュニティ課	目標年次	21
改革内容	これまでのような行政主導のすすめ方ではなく「地域のことは地域で決める」といった自己決定・自己責任の意識を醸成し、住民の参画と協働による安全・安心なまちづくりに向けた地域コミュニティの推進を図っていくこととし“仮称地域まちづくり協議会”を7つの小学校区ごとに組織化できるよう支援を行います。			
予測効果	地域住民の行政への参画と協働を促進することにより、今後の公共サービスのあり方等について協議検討し、まちづくりに向けた仕組みを構築することが見込まれるとともに、地域コミュニティの醸成が図られる。			
数値目標	平成21年度までに3地域の設立を目標とする。			

18	改革項目	広域小児救急病院の開設		
	事務執行	健康課	目標年次	20
改革内容	阪神北部広域行政推進協議会において検討を進めてきた、(仮称) 阪神北広域小児急病センターの共同運営を実施する。			
予測効果	小児救急医療施設で勤務する医師の確保が容易となるとともに、共同運用することで施設の維持管理に係る経費が平準化される。			
数値目標	利用者の実態を把握することで、施設のあり方を検証していく。			

19	改革項目	学校開放（空き教室の活用）		
	事務執行	学校教育課	目標年次	21
改革内容	校舎の一部（空き教室等）を地域団体に開放し、施設の有効活用を図るとともに、休校日等の学校の安全を確保する。			
予測効果	校舎の利活用が図られ、学校と地域との連携が促進される。また、地域コミュニティの醸成が図られる。			
数値目標	余裕教室利用状況の増加			

人材育成の推進

地方分権の流れが一層加速する中で、多様な行政需要に的確に対応していくためには、職員一人ひとりの能力向上と意識改革、そして積極的な行動が必要です。

職員研修のさらなる充実・強化や、職員提案制度の積極的な活用により、職員の能力の向上を図るとともに、人事評価制度等を導入し、公正かつ客観的な人事システムの構築を進めます。

20	改革項目	職員研修の充実		
	事務執行	総務課	目標年次	21
改革内容	職員の資質向上のため、職員研修の内容や方法等について、適宜見直しを行う。			
予測効果	職員の資質向上が図られることにより、住民ニーズや社会情勢にあった、住民サービスが図られる。			
数値目標	資質の向上を目指し、年間の700名の参加を目標とする。			

21	改革項目	職員提案制度の積極的活用		
	事務執行	企画財政課	目標年次	21
改革内容	職員が積極的に意見を提案できる機会を与え、事務事業の効率化、住民サービスの向上を目指し、定期的に職員提案の募集を行い、制度の積極的活用を図る。			
予測効果	職員の意識の向上とともに、事務事業等の効率化が図られる。			
数値目標	各課から1件以上（年間）の職員提案を目標とする。			

情報化の推進による行政サービスの向上

インターネットや情報端末の普及にともない、行政サービスにおける情報化の推進は必要不可欠なものになっています。そのため、町内全域の光ケーブル敷設によるブロードバンド化を目指すとともに、本町に適した情報化の推進を図ります。

今後とも、適正な情報管理を念頭に置きながら、既存ネットワークの充実や電算システムの再構築、インターネットを活用した各種サービスの提供など、行政サービスの向上と事務事業の効率化を図ります。

22	改革項目	電子申請の充実		
	事務執行	企画財政課及び関係課	目標年次	21
改革内容	平成18年3月から県で共同運用している電子申請の充実を図り、住民サービスの向上に努める。			
予測効果	24時間いつでも、どこからでも申請が行えることによる、住民を始めとする利用者の利便性の向上に繋がる。			
数値目標	平成21年度までに電子申請実施事業数を20事業とする。			

23	改革項目	ホームページなど情報発信の充実		
	事務執行	総務課（広報担当）	目標年次	21
改革内容	町ホームページを通じて、町内外に向けて行政情報、観光情報などを積極的に発信していくため、見やすく、分かりやすいホームページに努めるとともに、ふるふる！いながわの内容の充実を図る。			
予測効果	最新情報を提供することにより、住民サービスの向上が図られるとともに、町を訪れる人の増加により、経済効果も期待できる。			
数値目標	住民満足度の向上			

24	改革項目	IP 電話の導入		
	事務執行	総務課・企画財政課	目標年次	19
改革内容	町内の各公共施設に IP 電話を導入、ネットワーク化を進める。また、地域情報化計画に基づき町内のインターネット環境の整備を推進する。			
予測効果	IP 電話導入により、通話料などのランニングコストが削減され、合わせてインターネット環境が整備できる。			
数値目標	電話料金の 10% 削減 町内全域におけるインターネット環境の整備			

おわりに

過去、多少のうねりがあったものの、傾向としては右肩上がりに発展してきた社会経済情勢に対応して、将来人口 6 万人を目途に、都市基盤の整備や福祉・教育施策を始めとした住民サービスの向上に努めてきました。

しかし、景気の低迷等により、当初計画されてきた大規模住宅地の中止や延期等により、将来人口推計を大幅に下方修正せざるを得ない状況になるとともに、21 世紀に入り、急速に進む少子化等の影響で日本全体の将来の推計人口が減少する事態になってきています。そのような中、急速な少子化・高齢化の進展、高度情報社会、地球規模での環境問題等地域が抱える課題に適確に対応することが求められ、自治体の役割は、ますます重要となっています。

このような新しい時代の要請、住民ニーズに的確に responding していくために、本町では昨年度「第四次猪名川町総合計画後期基本計画」を策定し、「人と自然がやさしくとけあい、未来に輝くふるさと猪名川」の着実な実現に努めています。

しかし、財政は町税収入の減少に加え、地方交付税の原資となる国税収入の減収等により非常に厳しい状況にあります。この厳しい財政状況を克服し、時代の変化に柔軟に対応できる財政基盤を確立することが急務であることから、全職員が一丸となって財政の健全化に取り組みを進めます。