

第3次 多可町行財政改革大綱

(平成27年度～平成31年度)



平成27年3月
多 可 町

< 目 次 >

はじめに	1
人口の推移	2
財政状況	4
【重点項目】	
I. 定員・給与の見直し	7
II. 公共施設の見直し	11
III. 補助金の見直し	15
IV. 事務事業の見直し	18
V. 自主財源の確保	20
VI. 審議会・委員会の見直し	23

はじめに

本町は、平成17年11月1日に3町が合併し10年を迎えようとしています。

第2次行政改革大綱（平成22年～平成26年度）では、「1. 事務・事業の再編・整理、統廃合」、「2. 職員の管理及び能力開発」、「3. 行政サービスの見直しと公共施設の運営」の3本柱（合計74項目）の改革に取り組んできました。

その結果、定員適正化計画に基づく職員の削減や事務執行における経費の見直し等を中心に、平成25年度までの取り組み期間で42項目を達成し、約8億5百万円（対平成20年度比）の財政効果を創出しました。

このように、事業の見直しや経費の削減に努める一方で、合併のメリットである合併特例債を活用し、義務教育施設等の施設整備を推進してきました。また、地域間の行政サービスの格差を解消するため、様々な事業を推進し、さらには事業の拡充も積極的に実施してきました。これは合併特例債と同様に、合併後10年間は地方交付税について優遇措置があることから、その間は大きな規模の予算を編成する事が可能であったためです。

しかし、合併特例期間の終了である平成28年度からは、段階的に交付税が減額され、5年間で優遇措置は全て無くなってしまいます。

したがって、この優遇措置の終了に合わせて、「歳入に見合った歳出」という財政運営の原則に基づき、徐々に予算規模を圧縮していかざるを得ない状況にあります。

現状は、住民の皆さんに直接関係する事務事業の抜本的な見直しが不十分であることに加え、合併特例債事業として大型投資的事業の（終期分）がこれから本格化することから、厳しい財政状況が続くことが予測されます。

更に、今後も大きな景気の回復は見込めず、人口構造による町税等の落ち込み、高齢化による社会保障関係経費の増大、高度経済成長期に整備したインフラや公共施設等の維持・更新等の課題が直面してきます。

このような中でも、住民ニーズの多様化、複雑化による行政需要は増え続ける一方であり、事業の取捨選択はこれまで以上に厳しい視点で行う必要があります。

そこで、重点項目を絞り込み、集中して全庁で取り組むべきとした指針として「行政改革大綱」の見直しを行いました。

行政ができる限り住民生活の向上に努めることは当然ではあるものの、合併の本来の目的は、スリムで効率的な自治体への転換であり、肥大化している行政需要や重複した公共施設について、速やかに「あるべき姿」を見出し、全ての分野において、聖域なき行財政改革を断行していく体制を確立していかなければなりません。

よって、今回の行財政改革大綱は、持続可能な多可町にしていくための具体的な指針を掲げるとともに、職員一人ひとりが危機意識と改革意識を持ち、行政のプロとして専門性と公平性の視点で、限りある財源を「選択」と「集中」により配分を行い、身の丈にあった事務事業の展開を目指して行政改革に取り組むことを趣旨とします。

人口の推移

国立社会保障・人口問題研究所では、「日本の将来の推計人口」として、全国の男女・年齢別人口を基準として、将来出生、死亡及び人口移動に仮定値を設けて、将来人口規模、並びに年齢構成等の人口構造の推移を公表しています。

本町の総人口は、(表1)のとおり5年ごとに約1,200人が減少し、10年後の平成37年には総人口が20,000人を切り19,346人と予測されています。

(表1) 将来推計人口

年 項目	2010年 (H22)	2015年 (H27)	2020年 (H32)	2025年 (H37)	2030年 (H42)	2035年 (H47)	2040年 (H52)
総人口(人)	23,104	21,859	20,629	19,346	18,058	16,766	15,492
総人口指数	100%	94.6%	89.3%	83.7%	78.2%	72.6%	67.1%
年少人口割合 (0-14歳)	13.9%	11.4%	9.4%	8.2%	7.2%	6.5%	6.1%
生産年齢人口割合 (15-64歳)	56.8%	51.5%	47.2%	43.3%	39.4%	35.6%	31.2%
老年人口割合 (65歳以上)	29.2%	31.8%	32.6%	32.3%	31.6%	30.5%	29.8%
75歳以上の割合(%)	16.0%	17.2%	18.3%	20.1%	20.6%	20.1%	19.2%
高齢化率(%)	29.2%	33.6%	36.6%	38.6%	40.4%	42.0%	44.4%

※ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成25(2013)年3月推計)」

人口推移のうち、地域経済や税収を考える上で特に重要となる生産年齢人口(15歳～64歳)は、平成22年には13,134人ですが、平成32年には10,916人となり、平成42年には約9,000人になると推計されています。(図1)

単純に、平成22年度の町税19億9千万円を人口で換算した場合、平成32年には3億4千万円(16.5%)もの町税が減少することになります。今後、年を経過する毎に、税収が大きく減少していくと予測されます。

更には、多可町の未来を担う年少人口(0歳から14歳)も5年ごとに約300人が減少し、平成22年に1学年平均214人が、平成32年には1学年平均125人となり、90人近くが減少する予測となっています。単純に集落数で割ると1集落2人の計算になりますので、集落活動にも影響を及ぼすことも懸念されます。

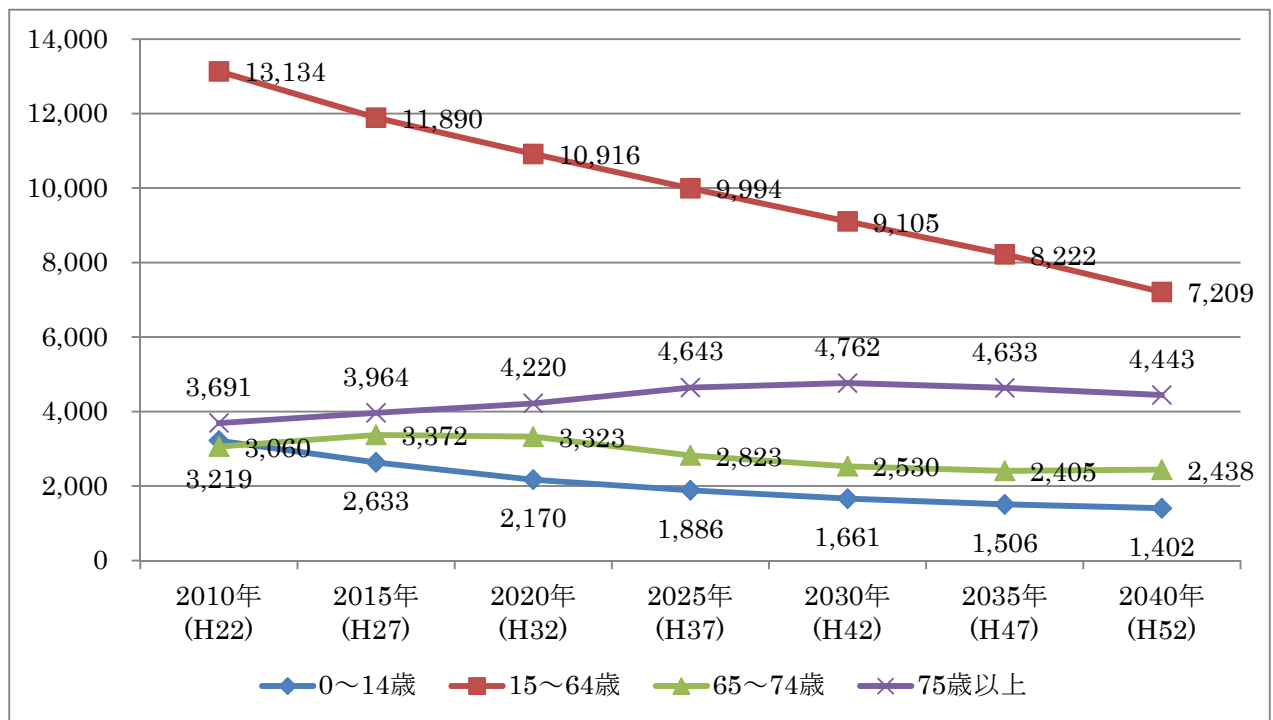
総人口が減少する中、人口構成比率で唯一増加していくのが75歳以上です。このことによって、介護や福祉、医療費等の社会保障費の増大が予測されます。

しかし、唯一増加していく75歳以上の人口でさえ、平成42年をピークに減少していく傾向が見られます。

なお、65歳以上の老年人口と生産年齢人口を参考にすると、平成22年では、現役世代が1人の高齢者を支える人数は1.9人ですが、平成32年では1.5人となり、現役世代への負担がますます重くなってきていきます。

以上のように、少子・高齢社会の人口推移は、町財政経営のみならず集落機能にも大きな影響を及ぼすことが予測されます。

(図1)



※ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成25(2013)年3月推計)」

財政指標の状況

(表 2) 財政指標

項目	年度							
	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
財政力指数 ※1	0.36	0.38	0.40	0.39	0.37	0.35	0.34	0.33
経常収支比率 ※2	89.3%	93.2%	94.5%	95.6%	90.6%	95.3%	90.8%	92.4%
実質公債費比率 ※3	—	16.7%	18.2%	18.0%	16.7%	15.6%	14.9%	14.8%
将来負担比率 ※4	—	114.1%	108.4%	88.0%	60.2%	46.8%	35.7%	41.9%

- ※1 地方公共団体の財政基盤の強弱を示す指数。標準的な行政活動に必要な財源をどれぐらい自力で調達できるかを表し、1を超える場合には普通交付税の交付を受けないことになる。
- ※2 人件費、扶助費、公債費の義務的経費をはじめ、毎年、継続的に支払わなければならない費用に、地方税、普通交付税等の経常的な収入が、どの程度の割合で使用されているかにより、財政構造の弾力性を判断する指標。
- ※3 一般会計等が負担する公債費（借入金の返済額）や公営企業会計への繰出金等のうち公債費に相当するものを含めた額の、標準財政規模（地方公共団体の標準的な状態で見込まれる一般財源の規模）に対する割合の3カ年平均の比率。
- ※4 一般会計等が将来負担すべき実質的な負債（公営企業等を含めた地方債や退職手当等の将来支払う可能性があるもの）の、標準財政規模に対する比率。

財政力指数は、平成20年度をピークに低下が続いています。

経常収支比率は、合併前の建設整備等に伴う起債の据置期間が終了し、元利償還金が増加した平成21年度には95.6%まで悪化しましたが、平成22年度には繰上償還を行ったため、同年度には90.6%まで改善しました。

しかし、一般的に80%を超えると財政構造の弾力性が弱いとされているため、本町は、財政構造が極めて硬直的であるといえます。

実質公債費比率では、平成20年度に地方債を発行する際に県の許可が必要となる18%ラインを超えましたが、平成22年度に繰上償還等により定時償還の元利償還金が減少したため大きく改善しました。合併後に行った大型投資的事業に関する起債については、順調に定時償還が進み、現段階では指標の改善は見られますが、今後、大型投資的事業（終期分）等の実施を控えており、引き続き計画的な整備等が求められています。

将来負担比率についても、現段階では順調に定時償還が進んでいることから、指標の改善は見られますが、今後、大型投資的事業（終期分）等の実施を控えており、将来経営を見据えた政策展開を行う必要があります。

(表3) 基金の状況 (普通会計ベース)

(単位：千円)

項目 \ 年度	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度
財政調整基金 ※1	2,927,213	2,640,052	2,501,831	2,331,559
減債基金 ※2	608,615	411,206	312,740	213,876
その他基金※3	3,134,151	3,138,434	3,115,276	3,111,536
合計	6,669,979	6,189,692	5,929,847	5,656,971
項目 \ 年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
財政調整基金	2,551,303	2,808,526	2,875,642	3,083,256
減債基金	214,549	215,116	215,639	300,542
その他基金	3,181,174	3,357,483	3,106,553	3,303,454
合計	5,947,026	6,381,125	6,197,834	6,687,252

※1 自治体が財源に余裕がある年に積み立て、不足する年に取り崩すことで財源を調整し、計画的な財政運営を行うための貯金。

※2 債券の償還にそなえて、債券を発行しているうちから一定の金額を積立てるもの。

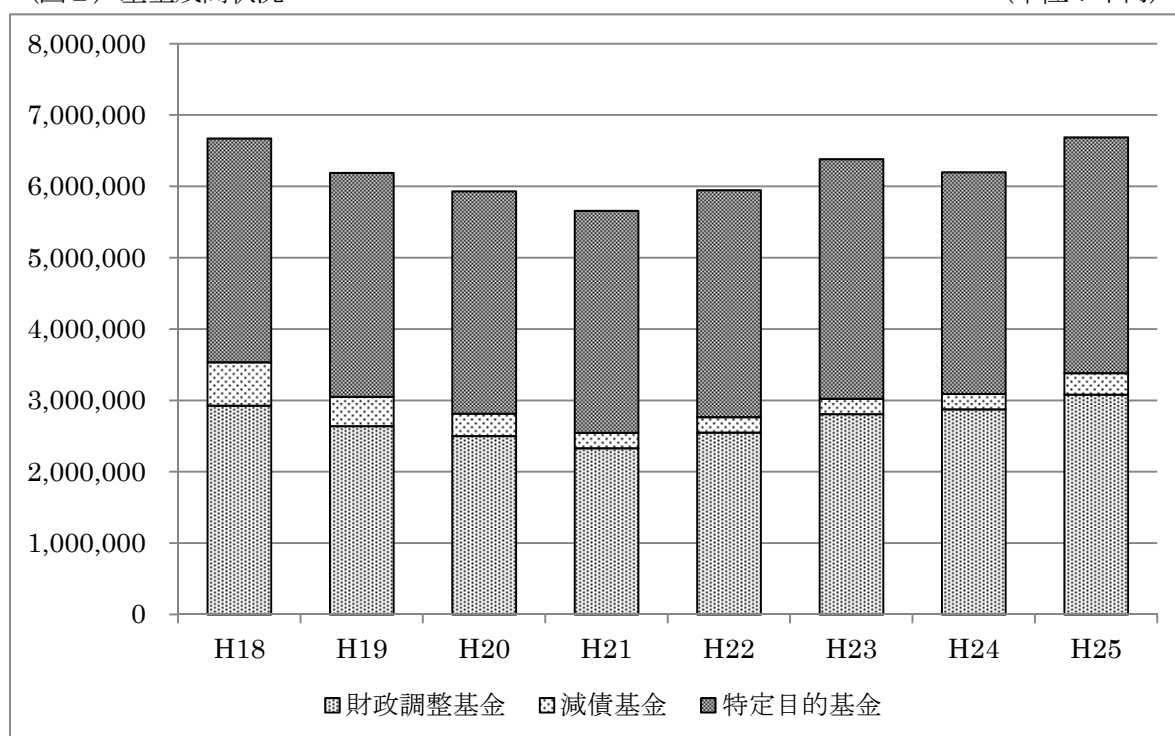
※3 大規模施設の整備などのために積み立てる「その他特定目的基金」など。

合併後、平成21年度までは財政調整基金、減債基金、特定目的基金全てにおいて取り崩しを行いましたが、平成22年度から、経済情勢等を鑑み、比較的手厚く交付税が交付された等の理由から、財政調整基金、減債基金ともに積立を行うことができました。

今後、普通交付税の段階的縮減に備え、財源調整手段として更に有効に活用していく必要があります。

(図2) 基金残高状況

(単位：千円)



(表4) 町債残高の状況 (普通会計ベース)

(単位：千円)

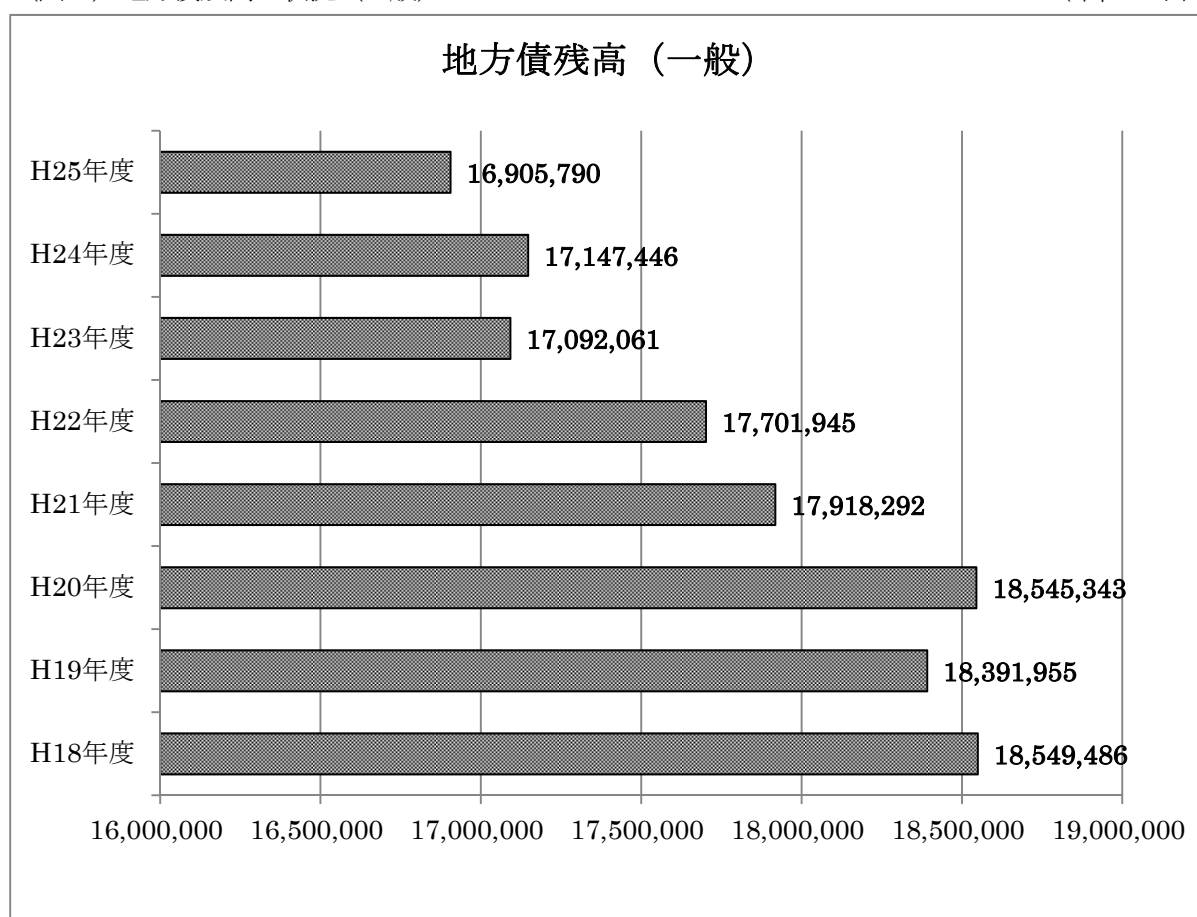
H18年度末	H19年度末	H20年度末	H21年度末
18,549,486	18,391,955	18,545,343	17,918,292
H22年度末	H23年度末	H24年度末	H25年度末
17,701,945	17,092,061	17,147,446	16,905,790

平成18年度末の180億円台から平成25年度末160億円台までに減少しています。これは、第1次に引き続き第2次多可町行政改革大綱やこれに基づく第1次、2次集中改革プランに基づき、町債の発行を抑制してきた成果です。

しかしながら、本町の町債残高は類似団体と比較しても、依然として高い水準にあるため、より一層、町債残高の削減に努める必要があります。

(図3) 地方債残高の状況 (一般)

(単位：千円)



【重点項目】

I. 定員・給与の見直し

(1) 職員の定員適正化

総職員数は、第1次多可町定員適正化計画に基づき一貫して定数の見直しを行い、合併時から60人減少しましたが、予定より早期退職者が多かったことや新規採用の抑制に努めてきた結果、H26年度定員適正化計画の目標職員数である259人を28人も上回る急激な減少となっています。

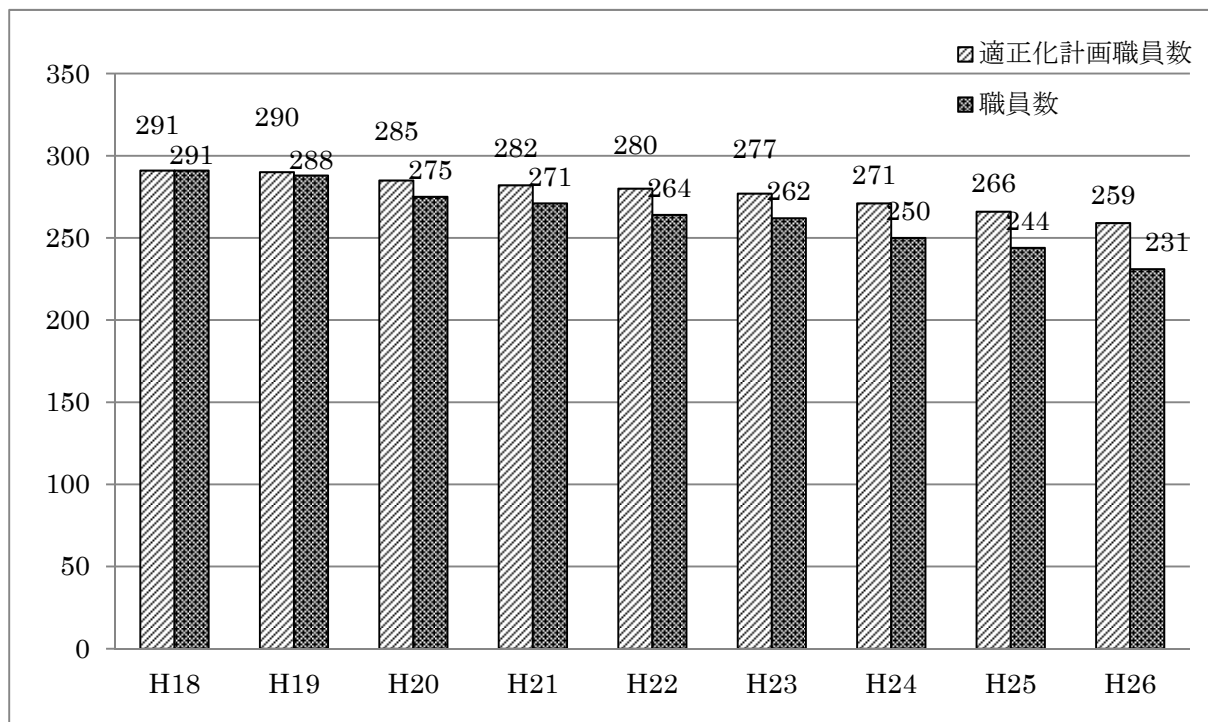
社会情勢の変化や求められる行政サービスの多様化、県等からの権限移譲等、高い専門性ととともに幅広い業務を分担していかなければならないことから、現状の事務執行体制では、行政サービスの維持に影響が生じるのではとの指摘もあります。

職員定数においては、町の面積や人口構成、産業構造や実施している業務等によっても違いがあり、一律に近隣市町や類似団体と比較し、適正な職員数を把握することは非常に困難です。

しかしながら、今後も、地方公共団体定数管理研究所が公表している「定員モデル」、「定員回帰指標」等の参考指標を活用し、行政需要の変化や地域的特性などそれぞれ実情に応じたきめ細かな定員管理に取り組むとともに、事務事業の再編・整理、民間資源の活用、嘱託職員等の雇用等で行政事務全般のスリム化を進め、効率的で質の高い行政サービスを実現していきます。

(図4) 職員適正化計画目標数

(単位：人)



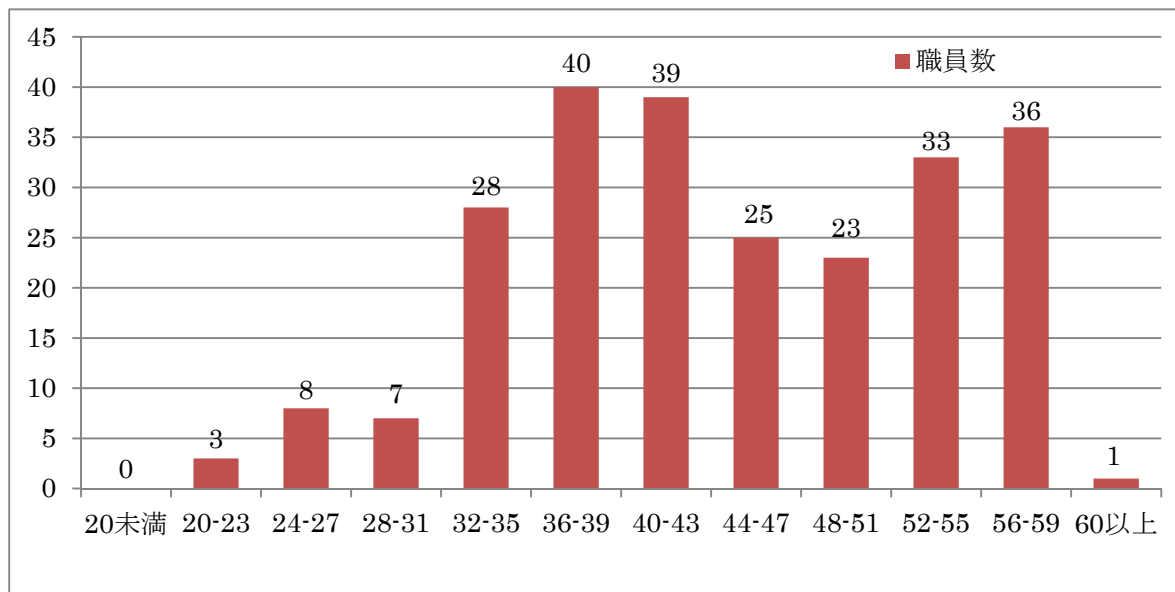
(2) 職員構成の平準化

職員年齢別構成は、36歳から39歳が40人(16.3%)、次いで40歳から43歳が39人(16.0%)、56歳から59歳が36人(14.8%)となっており、上記3層で全体の47.1%を占めています。逆に、31歳以下の若い職員が18人(7.3%)と極端に少ない状況となっています。(図5)

このような状態は、今後の組織構成や事務の継承等に大きな影響を及ぼすことから、採用年齢を引き上げる等、将来にわたり年齢構成の平準化を図っていきます。

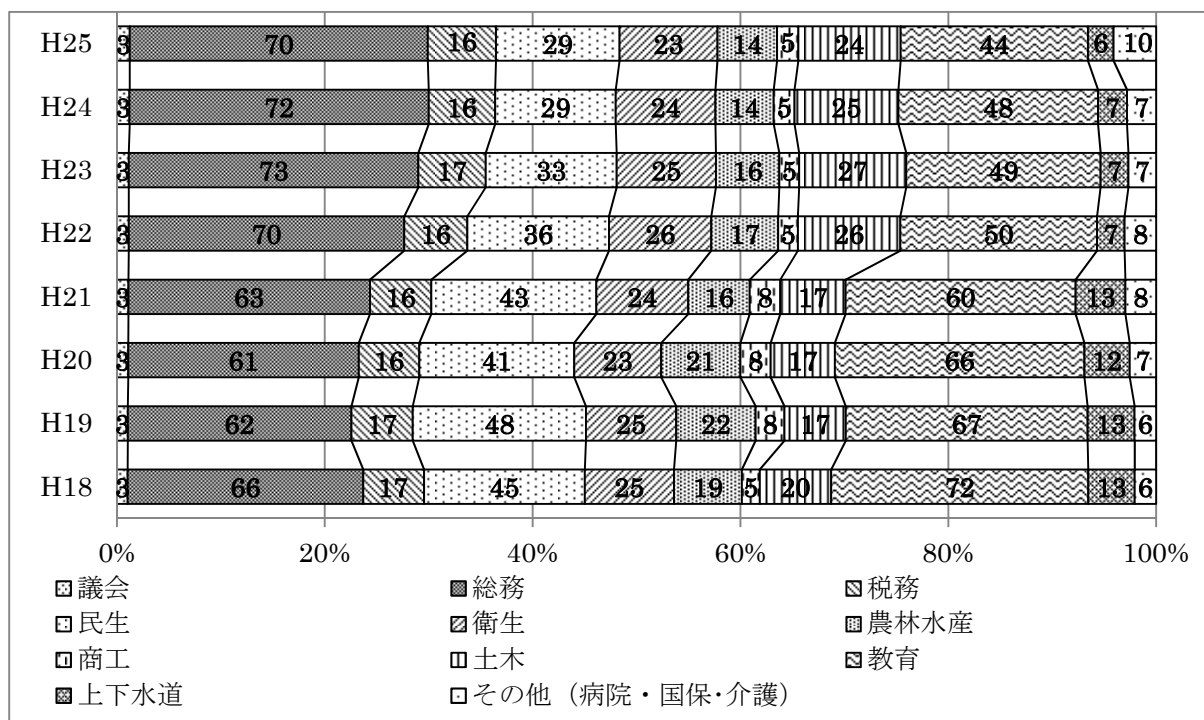
(図5) 平成25年度 年齢別職員構成状況

(単位:人)



(図6) 会計別職員数

(単位:人)



(3) 給与等の適正化

職員の給与については、地方公務員法の規定に基づき、民間事業所の給与を考慮し、国家公務員の給与に準拠して定めることになっています。これまで55歳以上の昇給停止や退職前特別昇給の廃止、特殊勤務手当の削減、管理職手当の定額化等で給与の適正化に努め、総人件費の抑制を図ってきました。(表5)

今後も、財政状況を考慮し、引き続き給与制度の見直しを図り、人件費の抑制に努めます。

(表5) 人件費の状況と近隣比較 (類似団体・北播磨管内)

市町	住民基本台帳(人)年度末	職員数(人)	歳出額(千円)	人件費(千円)	人件費率(%)	給与費(千円)	一人当たり給与(千円)	時間外勤務手当(千円)	一人当たりの時間外勤務手当(千円)	
多可町	H24	22,952	239	13,000,452	2,055,036	15.8	1,411,009	5,904	38,018	319
	H23	23,161	251	11,729,695	2,225,830	19.0	1,529,061	6,092	43,798	359
	H22	23,486	251	12,724,519	2,100,482	16.5	1,523,972	6,072	38,315	302
	H21	23,825	252	11,580,426	2,145,876	18.5	1,537,770	6,103	36,222	257
	H20	24,133	258	11,880,514	2,159,873	18.2	1,585,758	6,147	42,693	289
類団平均		25,227	199	8,943,552	1,553,176	17.4	—	5,495	—	—
北播磨管内 (H25公表) H24年度	西脇市	43,253	239	19,493,667	2,359,499	12.1	1,495,147	6,256	33,278	139
	加東市	39,922	298	17,429,550	2,477,433	14.2	1,597,669	6,029	91,123	272
	加西市	46,734	265	18,790,635	2,621,185	13.9	1,657,413	5,919	74,381	266
	小野市	50,231	280	19,139,302	2,989,993	15.6	1,902,922	6,386	73,890	248
	三木市	80,999	521	29,586,059	5,038,276	17.0	3,578,824	6,869	244,442	603

※ 類似団体平均及び北播磨管内の数値は、各市町の「給与・定員管理の状況」の公表データを活用(加東市は、H23年度)

※

(4) 人材育成の推進

分権型社会の担い手にふさわしい人材を育成することは重要な課題であることから、本町では、目指すべき職員像として「地方分権の受け皿となり、自律して行動できる職員」の実現のため、総合的な人材育成を推進します。

そのため、下記を留意し「多可町人材育成基本方針」の策定に取り組みます。

① 人を育てる職場環境の形成

人は、その置かれた環境に大きく影響を受けます。人材育成を実効あるものとするためには、職場における様々な場所を人材育成のために活用していくことが必要であり、そのためには職場は学習することのできる風土が形成されていなければなりません。

「職場は仕事をする場であると同時に学びの場でもある」という意識を職員が共有し、

政策決定等の際には活発な議論を行い、より良い結論が導き出せるように明るく活気に満ちた職場づくりを促進します。

そして、これらの過程を通じて職員同士の信頼関係の構築に努めます。

② 人を育てる人事管理の実現

人事管理とは、職員の採用から退職までの雇用関係全般を指すものですが、本来、職員一人ひとりの意欲と能力を最大限に引き出し、それを組織として効果的に活かすことを目的としています。

そのために、職員一人ひとりの能力・強み・実績を公正かつ適正に評価し、更なる能力開発へと繋げていけるよう人材育成の観点に十分配慮した人事管理が必要です。

今後、本町職員が目指すべき職員像の実現に向け、職員自身が仕事を通じて成長が図られるよう、総合的な人事管理システム及び人事評価システムの構築について検討します。

③ 人を育てる仕事の進め方の推進

職員の能力開発は、仕事を通じて図られる側面が大きなウエイトを占めています。その効果をより高めるためには、職場内研修に限らず、仕事を進める過程自体を人材育成の機会としてとらえ、積極的に工夫し活用していくという取組を組織全体で行うことが重要です。

このため、次の視点に配慮して、人材育成に効果的な仕事の進め方を推進します。

- ・職務責任の明確化（職階と職務の整合性を図る）
- ・各職員が主体的、意欲的に仕事を進めていくことができる仕組みづくり
- ・職場会議、報告会等の活性化による情報の共有化と能力開発
- ・町政全体の中での仕事の位置付けと目標について自覚による意欲の高揚
- ・新しいことが学び取れるような事務分担の見直し

④ 人を育てる職員研修への取組

職員研修として、次の5つを体系化していきます。

- ・日常の職場を離れた所で実施する職場外研修(Off-JT)
- ・広域行政等で実施する定期研修
- ・町独自に企画して行う自主研修
- ・職場において上司及び先輩等が仕事を通じて行う職場内研修(OJT)
- ・職員自身が自発的に取り組む自己啓発

今後は、職員個々の特性を踏まえ、時代に適した研修を用意し研修成果が効果的に活かされる仕組みを検討するとともに、自主的に学ぶやる気のある職員の能力が確実に地域内で活かされるよう、組織体制も柔軟に見直していきます。

そして、多様化する行政ニーズに対して的確に対応できるよう、特に下記3つを研修の重点目標に掲げ取り組んでいきます。

- ① 職階別に求められる基礎的な能力の向上
- ② 高度な専門知識を有する職員の育成
- ③ 管理職研修の充実と強化

【重点項目】

Ⅱ. 公共施設の見直し

公の施設は、地方自治法第244条第1項において、「住民の福祉を増進する目的を持ってその利用に供するための施設」と定義されています。

本町においては、旧3町でそれぞれの地域特性を活かした多種多様な公共施設を整備し、合併後も引き続き多くの施設を管理しています。そのため、平成19年度に住民ニーズに即応し、利用しやすい施設運営やコスト意識を持って管理運営が行われるよう、「多可町公共施設検討委員会報告書」により施設の統廃合を継続的に進めてきました。

また、第2次集中改革プランに基づき、直営で運営するよりも住民の利便性と効率性が図れる施設については、指定管理者制度を導入する等の工夫をしてきました。

しかし、統廃合等を含む抜本的な見直しは進んでいません。少子高齢化、人口減少が続き、地域における人口構成が大きく変化していく中、現在ある多くの施設は、近い将来、大規模改修や改築など多額の維持管理経費が必要となります。このまま全ての施設を存続していくことは財政的に見ても非常に困難な状況にあります。

そのため、町が保有するすべての施設等を一元管理し、公共施設等の総延床面積の縮減、維持管理・運営費の縮減、公有財産の有効活用等を推進する「公共施設等総合管理計画」を策定します。同時に、施設の老朽度、利用状況、経費状況など施設ごとの状況も公表します。更に、今後どれくらいの施設を維持していくのか、また、どのエリアでどの施設を残すのか等、町全体として適正な施設の配置についても抜本的に検討していきます。

【第2次集中改革プランで統廃合に取り組んだ施設】

旧施設	統合施設	時期	備考
きた・みなみ保育所 杉原谷・松井幼稚園	キッズランドかみ	H23	
中・加美・八千代給食センター	多可町学校給食センター	H25	
中町幼稚園	認定こども園(民間)	H27 予定	民営化により廃止
八千代北・南・西小学校	八千代小学校	H28 予定	

【第2次集中改革プランで売却した施設】

旧施設	売却先	時期	備考
杉原谷幼稚園	社会福祉法人 那珂の郷	H24	杉原谷グレイブス 「こはるの郷」
	ひのき薬局	H24	
かみアグリハウス 「ふれっしゅあぐり館」	農事組合法人 箸荷牧場	H27	

【第2次集中改革プランで用途変更した施設】

旧施設	用途変更施設	時期	備考
きた保育所	小規模シカ肉処理加工施設 埋蔵文化財倉庫	H23	

【第2次集中改革プランで民間に貸し付けた施設】

旧施設	面積(m ²)	貸付先	時期	備考
旧加美給食センター	1,780.5	特定非営利活動法人 cambio	H27	100,000 円/月
旧アスピア学園校舎	500.5	相生学院高等学校 富士コンピュータ(株)	H25	150,000 円/月
旧アスピア学園宿舎	178.7			
旧アスピア学園倉庫	65.0			
旧アスピア学園宿舎	331.8		H27	

【第2次集中改革プランで民間に譲渡した施設】

旧施設	譲渡先	時期	備考
滞在型市民農園 「フロイデン八千代」	株式会社フロイデン八千代	H27	

(1) 現状と課題

- ① 全町、区（旧町単位）、地区（郷、部、校区等）の単位で施設を配置してきたが、人口減少や社会情勢の変化で、今後、町が管理運営をしていかなければならない施設の目的別設置基準がない。
- ② 目的別（福祉施設、社会教育施設、スポーツ施設、特産関連施設など）の視点から施設の重複を認知しているが、性質別の視点（行政が運営しなければならない施設）から、中長期的な行政需要の把握ができていない。
- ③ 財政状況が厳しくなる中、今後、施設の維持管理・修繕・更新等がどのような状況にあるのか把握できていない。
- ④ 各施設における運営のみならず、専門家を含めた全町的な視点でのファシリティマネージメント※を推進する必要がある。

※ ファシリティマネージメント：経営的視点から総合的・戦略的に企画・管理・活用する経営管理活動

(2) 今後の取り組み

- ① 公共施設等総合管理計画の策定（平成27年度予定）

公共施設や道路等について、長寿命化や安全性を確保するとともに、利用状況や耐用年数等を踏まえた統廃合等の推進方針である「公共施設等総合管理計画」を策定します。

そのため、町が保有している公共施設等について固定資産台帳を整備し、全体像を明らかにするとともに、施設個々の様々な情報を把握し、公共施設等のあり方や方向性を定める基礎資料を作成します。

また、公共施設等の維持管理・修繕・更新に係る中長期的な経費を算出し、公共施設等のストック情報も含めた計画的な行財政経営を目指す公会計とも連動していきます。

② 公共施設の再配置計画の策定(平成28年度以降)

共施設等総合管理計画に基づき、町が維持管理する施設を、どのエリアに配置・維持していくのか検討します。

③ 民間活力の導入

指定管理施設については、経営状況や業務改善状況を把握し公表するとともに、運営状況の改善が図れない施設については、指定管理者を広く一般公募することで、運営事業者の見直しを行います。

④ 使用貸借施設の譲渡・売却

設立当初の目的と実際の活用方法に乖離がある施設や、特定の団体等が利用する目的で設置した施設については、補助金等の制約を考慮し、当該団体等に譲渡・売却を検討します。

⑤ 施設の改築・改修方法の見直し

「既存施設が老朽化したから建て替える」という従来の考え方から、原則、既存施設の長寿命化や機能の保全・向上を図ります。

⑥ 公共施設の見直しの方向性

法令等の制約が無いものを対象に、公的関与の妥当性、必需性、公益性、互換性と住民の利用度のバランスを検討し見直しを図ります。

(3) 見直しの基準

① 「廃止」

- ・民間等の類似施設があり、競合により当該施設の利用率が低く、施設存続の必要性が薄れている。
- ・既に設置時点の目的が達成された施設で、当該施設の利用率が低い。
- ・施設が老朽化している。

② 「転用」

- ・施設が老朽化している。
- ・民間等の類似施設があり、競合により当該施設の利用率が低く、施設存続の必要性が薄れている。
- ・既に設置の目的が達成された施設で、当該施設の利用率が低い。
- ・施設が老朽化していないため、他の目的施設へ転用が可能で、かつ、他の目的施設の需要がある。

③「統廃合」

- ・他に同様の目的を持った公共的施設が町内にあり、利用について集約できる可能性がある。

④「民営化」

- ・行政が事業主体として運営に関与する必要がない。
- ・受益者負担等により採算性を確保できる見込みがある。
- ・同一分野において、既に民間市場が形成されている。(民営化する方が効率よい。)

⑤「指定管理者制度の適用」

- ・行政が直接管理運営しなくても問題ない。
- ・民間の方がより効率的・効果的に管理運営できる。

⑥「一部委託」

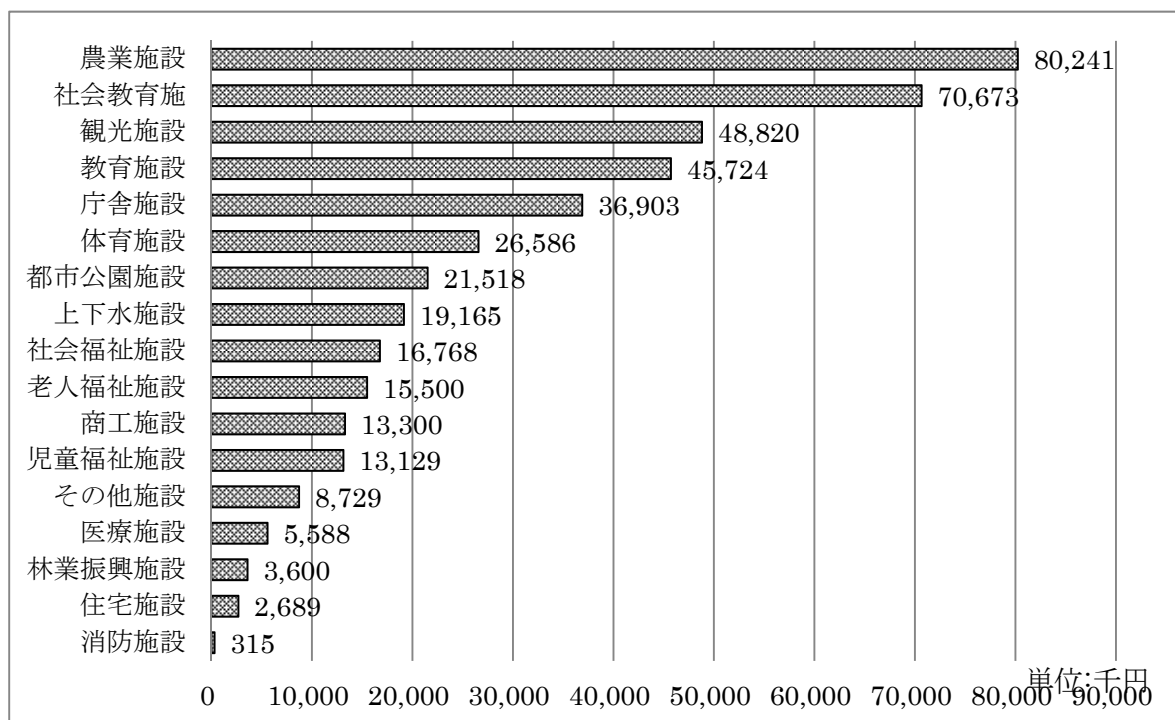
- ・行政が直接管理運営しなくても問題ない。
- ・事務等の一部について、民間の導入により効率的・効果的に管理運営できる。

⑦「地域団体への移譲」

- ・既に地域団体へ業務委託、又は指定管理者制度による指定がされている施設で、その利用実態から実質地域団体等の施設となっている。

(図7) 目的別公共施設管理費一覧

(単位：千円)



※財務会計の性質分類(物件費)で抽出 (H23 年度決算)

物件費：光熱水費、修繕費、燃料費、保守点検委託料、施設管理委託料、指定管理委託料

【重点項目】

Ⅲ. 補助金の見直し

第2次集中改革プランでは、同種・類似の補助事業の整理統合や、交付団体の活動を検証する等で削減を図ってきました。

しかし、削減後の補助費等の額を類似団体と比較しても、依然、歳出における補助費等の割合が大きい状態です。

そのため、「(新)多可町行財政改革実施計画」においては、補助金の妥当性、明確性、適格性、終期の設定を定めた「補助金の見直し指針」を定め、一定のルール化の元、全ての補助金について抜本的な見直しを図ります。

1. 現状と課題

(1) 補助金の長期化・既得権化

社会情勢の変化に伴い、その目的や内容について随時見直しが行われるべきであるが、一度補助メニューができるとそれらの見直しがなされにくく、長期化・既得権化しがちである。

(2) 交付団体の自立の阻害

団体運営補助については、団体等が補助金に依存し、自らで自主的に運営を行おうとする自立が阻害される場合がある。

2. 補助金の問題点と解決方針

No.	性質別分類	説明
1	奨励的補助	政策を推進するため奨励的に交付するもの
2	支援的補助	個人などに扶助的に補助をしているもの
3	運営費補助	団体の維持活動に充てるために交付するもの
4	事業費補助	事業を実施するために交付するもの
5	費用弁償的補助	団体や個人等に費用弁償的な補助をしているもの
6	国県費等補助	全額又は一部を国費・県費等から補助されるもの
7	提案・公募型補助	公益性のある分野において補助するもの

- ・政策的な補助（1.奨励的補助 2.支援的補助）の線引きを行う。
- ・継続的な運営費補助は事業費補助へ切り替える。
- ・事業費補助から提案・公募型補助へ切り替える。

3. 補助金の交付基準

(1) 事業の妥当性

補助金の交付が客観的に見て公益上必要で妥当であること。

- ① 住民自治、社会福祉の推進について高い必要性が認められるもので、特定のもののみの利益に供することのないもの
- ② 補助金の交付に関して効果が認められるもの
- ③ 町の方針として、積極的に推進しようとするもの
- ④ 行政との役割分担の中で、真に補助すべき事業・活動であること 等

(2) 補助金の明確性

- ① 事業活動の目的・視点・内容等が社会、経済情勢に合致していること。
- ② 原則として事業に対する経費を対象とすること。
(例:団体の運営経費の内、交際費、慶弔費、懇親会費等の飲食費は対象としない。)
- ③ 事業の内、直接事業に係わらない視察旅費は対象としない。

(3) 補助額の適格性

- ① 団体等の会計処理及び使途が適切であること。
- ② 団体等の決算における繰越金または剰余金が、補助金の額を超えていないこと。
- ③ 団体等の事業活動の内容が団体等の目的と合致していること。
- ④ 補助対象の範囲及び内容に対する補助の程度を補助率、補助単価等の数値基準をもって明確にし、補助金の交付額を決定していること。
- ⑤ 近隣市町と比較して交付額が適正規模であること。

(4) 終期の設定

補助金の実効性を確保するため、全ての補助金の補助期間は3年を限度とする。ただし、期間終了後の補助金交付の取扱いについては、再度検討するものとする。

また、国や県の制度によるものは、その補助期間の終了をもって終了とする。

4. 補助金の見直し基準

見直し基準は、補助金を各チェック項目に基づき次の4つの方向性に区分するものとする。

(1) 継続すべきもの

- ① 「補助金の交付基準」に適合し、補助の必要性が認められるもの
- ② 法令等により町が補助することが義務付けられているもの
- ③ 国県補助金を財源の一部として充てる事業のうち、町の負担が義務的であるもの
- ④ 他市町等との協議等により町の負担が決定しているもの
- ⑤ 建設費等に対する補助で契約書等により町の負担が決定しているもの
(※ 継続すべき事業についても、財政健全化の観点から減額に努めること。)

(2) 減額すべきもの

- ① 決算における繰越金又は剰余金が補助金の額を越えているもの
- ② 補助対象にすべきでない経費（交際費、慶弔費、懇親会等の飲食費、調査研究に関わる事業等のうち直接事業に関わらない視察旅費等）
- ③ 団体の運営・育成的補助金で、会費の徴収等自主財源の確保に努めていないもの
- ④ 補助率が必要以上に大きいもの等

(3) 廃止すべきもの

- ① 施策の浸透、普及等により、補助目的が達成されているもの
- ② 社会情勢の変化に伴い、町の施策が目指す目的・視点・内容と適合しなくなってきたおり、公益上必要性及び事業効果が薄れているもの
- ③ 長期にわたり継続して補助しているもののうち、目的が十分達成されていないなど事業効果が不明確、または乏しいもの、事業目的があいまいになっているもの
- ④ 団体の会計処理、補助金の使途が適切でないもの
- ⑤ その他、交付に関する基準に適合していないと思われる事業、または基準が明確でない事業に対して補助するもの等

(4) 改善すべきもの

- ① 補助の必要性はあるが、改善すべき事項があり見直しを必要とするもの
- ② 類似目的の補助金があるもの（整理統合を検討）
- ③ 補助金としてではなく、町の直接経費で計上すべきもの
- ④ 町費の補助事業のうち、国・県等の補助事業の対象となるもの（国・県の補助制度の活用）等

【重点項目】

IV. 事務事業の見直し

事務事業の見直しについては、総合計画の基本目標を達成するため、生活5エリア（自然・生活・環境、産業・環境・交流、健康・福祉・医療、子育て・教育・文化、協働・共生）において、15政策41施策に分類する約200の事務事業について評価を実施しています。

中には実施することが目的化している事業も見られるため、平成24年度、25年度の2年間で実施した事業仕分けでの改善視点を同種同類の事業に水平展開していきます。

また、事業の目的を明確にし、活動指標（アウトプット指標）と成果指標（アウトカム指標）で事業を可視化し、これら一連のプロセスを、必要性、妥当性、達成度、効率性、有効性に基づき評価していきます。

そして、町が実施する必要性が低いものや事業効果が少ない、また改善が図れない事業については、積極的に整理統合を行います。

なお、一定の事業効果があっても、重要度と満足度の視点から評価する『住民満足度調査』（施策評価）を活用し、優先順位の低い事業についても積極的に統合・休止する等、限られた資源を選択と集中で配分し効率的な行政運営を行います。

1. 現状と課題

- (1) 実施事業の優先順が付けられていない。
- (2) 課を横断した政策、施策別の事業量や事業費が把握できていない。
- (3) 成果指標が明確でない事業がある。

2. 今後の取り組み

- (1) 自治体の関与、目的、対象が妥当でない事業は廃止する。
- (2) 実施手法等を工夫しても成果が期待できない事業については縮小・休止・廃止する。
- (3) 施策毎の事業で優先順位を付け、順位の低い事業については整理統合・休止する。
- (4) 住民満足度調査の施策評価、総合戦略等を考慮した事業編成を行う。

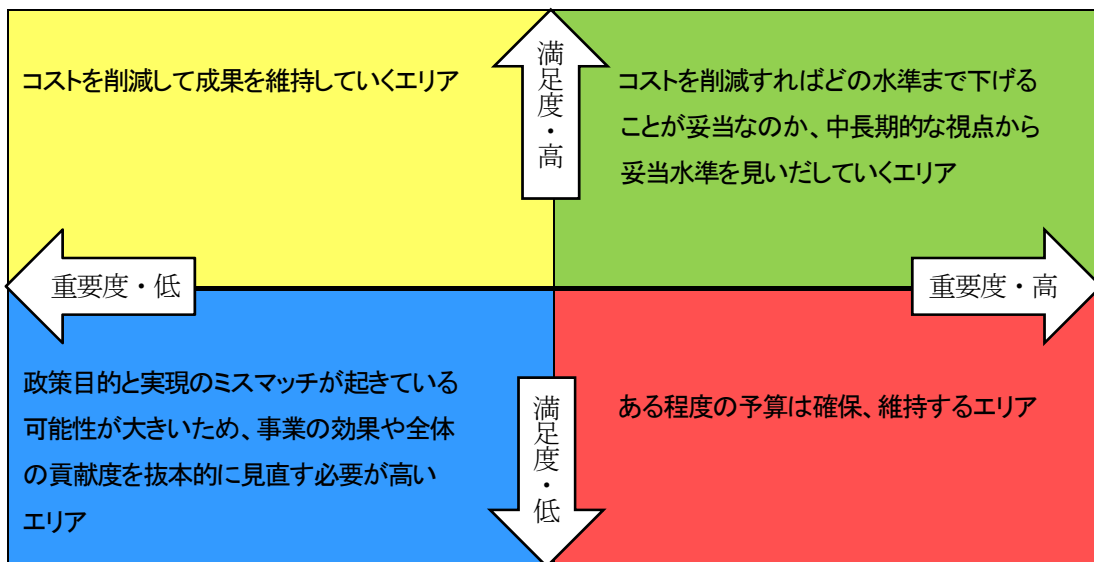
3. 事業仕分けの視点

事業仕分けで取得した改善視点を同種同類の事業に水平展開していく。

- ① 税の公平性
- ② 事務の効率化
- ③ 経営努力（委託事業者、関係団体における）
- ④ 現状の把握（住民ニーズ、今後の推移等の詳細分析）

- ⑤ 補助金の適正化
- ⑥ コスト情報の公開（減価償却含むフルコストの視点）
- ⑦ 施設の使命と今後のビジョン（あり方）の明確化
- ⑧ 公共施設のネットワーク化、全体の最適化
- ⑨ 実施事業の背景にある本町の問題把握。解決策に住民協働
- ⑩ 類似団体における活動内容の精査と実施事業意義の明確化。
- ⑪ 国や県の事業についても本町の問題、課題の解決に向けて取り組みを工夫
- ⑫ 費用と便益の関係性（効果測定の実施含む）
- ⑬ 目標とそれを実現させる事業内容の精査（真に有効な事業か否か）
- ⑭ 事業目的の明確化
- ⑮ 事業運営体制のガバナンス確保
- ⑯ 施設の管理運営のあり方（戦略）
- ⑰ 指定管理者のあり方
- ⑱ 指定管理者制度の運用のあり方
- ⑲ 関係者との連携体制（企業、地域、他自治体等含む）
- ⑳ 代替手段の検討

(図8) 住民満足度調査（重要度×満足度）による施策評価の考え方



【重点項目】

V. 自主財源の確保

財政力の低い本町においては、町歳入の全体における自主財源（町税等）の割合が低いこと、また平成28年度から始まる交付税の段階的縮減は、町財政に大きな影響を及ぼすこととなります。

今後も、納税者の公平性を欠くことがないように更なる徴収体制の強化を図るとともに、税外債権についても確実な確保に努めます。

1. 債権管理の適正化

公平で適正な収納事務を推進するため、「収納率向上対策本部」を「歳入確保対策本部」に改組し、滞納防止や滞納整理に努め的確な賦課客体の捕捉を行います。また、債権管理条例の制定や債権管理マニュアルを検討し、各課横断する税外債権についても統一基準で収納向上に努めて滞納整理を行っていきます。

2. 新たな歳入の確保

交付税や町税が減少していく中で、新たな収入を確保する手段として「ふるさと多可町応援寄附金」の積極的な活用を進めていきます。

多可町を応援頂く方には、同制度の主旨をPRしつつ、ふるさとの特産品を活用したお礼品を送ることで産業経済の活性化も図っていきます。

3. 受益者負担の適正化

受益者負担による収入は、税外収入として貴重な自主財源となっていますが、受益者負担額の設定基準や根拠が明確ではありませんでした。

そのため、受益者と非受益者の公費（税）負担の公平性、公正性の観点から受益に係る費用を具体的に算出し、サービスの性質による公共性と収益性の観点から、適切な負担割合を設定します。

（1）問題点・課題点

合併時に3区の使用料や手数料の統一を図り、個人負担額を設定しました。

様々な目的を持つ施設や手数料などがあり、複数の課の調整が必要なこと、また次の問題点等により検討がされていませんでした。

- ① 負担を求める場合の基準が明確にされていない。
- ② 負担額の設定根拠が明確にされていない。

- ③ 適正な負担を確保するための定期的な見直しがされていない。
- ④ 受益者負担を求めるべきサービスであるにもかかわらず、無料でサービス提供を行っている。

(2) 受益者負担に対する基本的な考え方

- ① 原価計算方式に基づく費用(コスト)の明確化
受益(サービス)に係る費用(コスト)を原価計算方式により具体的に算出し、これを負担額の算出根拠とします。
- ② サービスの性質による行政と受益者の適切な負担割合
受益者に一定の負担を求める際、税負担の公平性や公正性を確保する観点から、サービスを公共性と収益性により、同分類ごとに負担割合を設定します。
- ③ 減額・免除基準の明確化
減額・免除については、受益者負担の原則が損なわれること、受益の偏り(他に補助金等の交付がある)や減額・免除の既得権化等の課題があることから、減免・免除は受益者負担の政策的・特例的措置であることを基本に、法令等による等、やむを得ないものに限定して統一基準を設定します。
- ④ 適正な負担を確保するため定期的な検証と見直し
経費削減に向けた業務改善による費用(コスト)の変化や、時代適正や社会情勢等を反映するため、負担内容の検証と見直しを定期的に行います。
見直し期間は、臨時的に必要なものを除き、概ね5年毎に実施します。
- ⑤ 町民への説明責任
受益と負担の関係を明らかにすることで、客観性、妥当性、透明性を確保し、理解を得ながら行政経営を行います。
- ⑥ 考慮すべき事項
 - ・ 激変緩和措置
 - ・ 近隣自治体や民間との均衡
 - ・ サービス提供主体の検討
 - ・ 負担軽減努力
 - ・ 設置目的や推進施策への配慮

(3) 受益者負担の具体的な設定基準

基本的な考え方を適用するサービスの特定

原則、具体的基準に基づいて受益者負担を設定しますが、サービスによっては設定基準を適用すべきでないもの、またはできないものがあることから、次に掲げるサービスについてはその対象から除外し別途個別に検討します。

- ・基準や算定方法が法令等で定められているもの（義務教育、図書館の利用、地方公共団体の手数料の標準に関する法令など）
- ・国県の機関が算定している経費を基に定めているもの（保育料など）
- ・広域的な観点から、近隣自治体等と共同で統一した負担額または算定方法が定められているもの
- ・公営企業等独立採算を基本とした長期収支見通しに基づき算定されているもの（水道料金、下水道料金等）

（４） サービスの性質による行政と受益者の負担割合

公共（行政）関与については、「法定義務」、「非競合性・非排除性」、「セーフティネット」、「努力義務」、「市場性」の５項目に分類し、収益性については、「受益者の特定」、「セーフティネット」、「努力義務」、「市場性」の３項目に分類し指標とします。

（５） 減額・免除規定

それぞれの担当課ごとや施設の目的別に減額・免除の基準にばらつきがあったが、受益者負担の公平性・公正性の観点から、政策的や特例的措置として適用を限定するとともに、統一基準を設定します。

【重点項目】

Ⅵ. 審議会・委員会の見直し

様々な事業の計画や実施にあたり、住民の皆さんの意見を聞かせて頂く方法として、また各種計画の進行管理及び実績報告を行う方法として、審議会や委員会等を組織しています。

しかし、事業ごとに審議会等を設置することに加え、一定の用務が済んだ審議会等の見直しが図られていない等の理由から、現在90近くの審議会等があり、事務の負担や業務の煩雑化を招いています。

そのため、既存の審議会等の統合・廃止を進め、効率的な行政運営を行えるよう見直しを図ります。

1. 現状と課題

(1) 見直しの対象

見直しの対象とする審議会等は、附属機関及び附属機関に準ずる合議機関とします。ただし、町職員その他執行機関の補助職員のみから構成されるものは除きます。

ア 附属機関（報酬を支給）

地方自治法第138条の4第3項の規定の基づき、法律または条例により設置した審査会、審議会、調査会その他の調停、審査、諮問または調査のための機関。

イ 附属機関に準ずる合議機関（報償費を支給することができる）

要綱等により組織され、行政運営上の参考とするため意見聴取、情報や政策等に関して助言を求める場として設けられるもの。

- (2) 審議会等委員の報酬及び報償費の支払区分（年額・日額）及び金額が統一されていない。
- (3) 審議会等委員の定数準が一律でない。
- (4) 所期の目的を達成する等、現在は必要性が低下している審議会等がある。
- (5) (1)の附属機関に該当すると思われるもので法律または条例により設置されていないものがある。

2. 報酬及び報償費の単価統一

会議の業務内容や趣旨、役割等を総合的に勘案し、支給することも含め、社会経済情

勢に合った適正な金額となるよう支払区分及び金額を統一します。

統一に当たっては、会議で協議する内容や活動内容、開催回数を考慮して検討し、年間を通じて活動があるものを除き、支払区分を基本日額2,000円から5,000円までかつ、年額10,000円以内とします。

ただし、学識経験者や専門的知識を有する者については、別途定めることとします。

3. 報酬等の縮減

(1) 設置の必要性

審議会等を設置する初期の目的を達成したものや、現在の社会・経済情勢に照らし設置の必要性が低下したものは、廃止を前提に必要性を確認する。

(2) 開催実績

直近の年度で開催実績がない、または開催回数が著しく少ないもので、実質上の休眠状態にあるものは、廃止を検討する。

(3) 審議内容

審議内容が連絡事項の伝達、行政情報の提供のみとなっているもの及び審議結果を町政に反映させる方法が定かでないものは、廃止を検討する。

(4) 類似する審議会等の整理・統合

設置目的及び所掌事項が他の審議会等と類似または重複しているものや、関連または上位に位置づけられる審議会等があるものは、審議会等の所掌事項の範囲を拡大し、それらをできる限り整理・統合する。

(5) 審議会等の名称

附属機関に準ずる機関のうち、意見交換を目的に設置した審議会、審査会、調査会、委員会及び協議会は、名称を意見交換会や懇談会等に変更する。

(6) 審議会等の新設

新たな審議の検討事項が生じた場合は、既存の審議会等の所掌事項を拡大し、新たな審議・検討事項をそれらに含めて審議する。なお、既存の審議会等で難しい場合は、新たに委員会を設置することとする。

4. 委員定数等の見直し

実効性のある審議及び簡素で効率的な審議会等の運営を図るため、全ての審議会等について、委員定数を必要最小限とする。また、委員の選任に際しては、引き続き、「多可町審議会等の委員選任基準に関する要綱(平成20年告示第12号)」に基づいて運用します。

(1) 審議会等の定数

原則として15人以内とする。これを超える場合は、委員の改選時に削減するものとする。

特に、現員数が委員定数より少ない場合は、現員数に合わせて委員定数を削減する。また、委員定数を削減しても支障がない場合も、必要最小限まで削減する。

(2) 審議会等の選出区分

審議会等の設置目的及び内容を考慮し、選出区分の設定が必要不可欠なものか、改めて検討する。

(3) 審議会等委員の兼務数

審議会等の委員が他の審議会等の委員と兼ねることができる数は、4つ以内とする。ただし、特定の職にある者、又は代替性のない専門的知識及び経験を有する者等を委員に選任する必要がある場合、若しくは特別な事情があると認められる場合はこの限りでないこととする。

5. 「審議会等」の取扱いの見直し

審議会等の例規を見直し、附属機関に該当すると思われるもので法律または条例により設置されていないものについては条例化し、多可町特別職に属する非常勤の職員の報酬及び費用弁償に関する条例を改正して実施します。