

第 1 行政改革の基本的考え方

1 行政改革の方向性

(1) 行政改革の意義と必要性

① 行政改革は、市が行政運営を推進する上で、市民サービスの向上の観点から、常に取り組むべきものであり、これで終わりというのではなく不断の努力を必要とするものです。

② 地方分権一括法の施行により、国の関与や規制が緩和され、地方自治体の役割と責任が明確になり、国と地方自治体の関係が従来の「上下・主従の関係」から「対等・協力の関係」へと転換されました。

地方自治体は、国の指示や命令によらず、自らの責任と判断で、地域の実情に即した行政施策や市民サービスの内容を決定・実施することが求められています。

また、少子高齢化の進展等、社会がめまぐるしく変化する中で、住民の地方行政に対するニーズは多様化かつ高度化しています。

③ 一方、バブル経済の崩壊や景気の長期的な低迷の中で、市税収入の伸び悩みや、急速な高齢化の進展による関係経費の増加等により、国及び地方自治体は、今後これまでにない厳しい財政状況が見込まれます。

国は、地方分権の理念の下、国庫補助金や負担金の廃止・縮減、国と地方の税源配分の見直し、地方交付税制度の改革からなる「三位一体の改革」を推進しています。

このため、地方自治体は、財源の構成が大きく変わる等、財政の転換期を迎えており、経営能力を向上させ自立することが求められています。

④ このような地方行財政を取り巻く状況は、当市も例外ではありません。厳しい財政状況の中、身近な行政として、社会情勢の変化に伴い発生する新たな行政施策の課題に対応しながら、市民サービスの向上を目指していくこととなります。

そのためには、職員の資質の向上を図り、市民との役割分担を進め、簡素で効率的な行政システム・市民サービスを再構築すること、また、既存の事務事業を点検し、見直しを行う等健全財政を確保することが必要です。

(2) これまでの市の行政改革の取組み

- ① 当市においては、平成9年7月に第1次行政改革大綱により、また現在は平成13年11月に、第2次行政改革大綱を策定し、行政改革に取り組んでいます。

更に平成17年3月には、総務省が示した「指針」に基づき、職員数の削減や民間活力の導入等、平成17年度から21年度までの5年間の具体的な取組みを示した「東大和市集中改革プラン」を公表しています。

※ 第1次・・・「東大和市行政改革大綱～緊急5か年改革」

※ 第2次・・・「東大和市第2次行政改革大綱

～21世紀にふさわしい市民とともに歩む『自治体』をめざして～」

※ 指 針・・・「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」（平成17年3月29日付け）→以下「新指針」という。

- ② これまでの行政改革においては、各事務事業の見直しや、職員数の削減を実施してきました。

特に、職員数については、組織の効率化を行うとともに、民間委託を推進し、ピーク時の平成6年度の652人から、平成18年度当初では532人と120人を削減しています。

(3) 「東大和市第2次行政改革大綱」の見直し

- ① 第3次行政改革では、第2次行政改革大綱が平成18年度で終了することから、同大綱の成果を踏まえ、更に行政の役割を再点検するとともに、市民と協働しながら、行政の一層の効率化を図っていくこととします。

- ② 第3次行政改革大綱及び推進計画の策定に当たっては、「新指針」と、同じく総務省から平成18年8月31日付けで新たに示された「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」の2つの指針の内容を踏まえたものとししました。

また、第3次行政改革大綱及び推進計画は、基本計画の第3編「行財政運営」の部分を実現するためのものと位置付け、地方自治体の困難な財政問題を踏まえた行政改革に的を絞り、取組項目を大幅に絞り込んでいます。

- ③ なお、以上の基準から、基本計画第2編「分野別計画」の範囲内にある課題については、それぞれの分野について作成される「個別計画」、また年度ごとに策定する「実施計画」に盛り込み、実施していくこととします。

第 2 行政改革の推進方針

1 行政改革推進の基本目標

当市においては、歳入の根幹をなす市税収入が平成5年度まで堅調に伸びていましたが、その後はなだらかな横ばい状態となっています。

また、平成19年度以降の見通しとして、国から地方への税源移譲等により市税の増収が見込まれるものの、所得譲与税の廃止や地方交付税の減額の影響を受けることから歳入全体の見通しを立てることが非常に困難な状況です。

一方、歳出においては、義務的経費の扶助費や特別会計への繰出金が引き続き増加する傾向にあり、その結果、今後更に市財政の硬直化が危惧されます。

また、年度間の財源調整を図るための財政調整基金の残高は、年々減り続けており、その機能を十分に果たすことが難しくなっています。

こうした状況において、今後も行政の第一義的課題である「市民サービスの向上」を図っていくためには、「効率的な行政運営」に努め、「健全財政を確立」していくことが必要です。

以上のことから、第3次行政改革の基本目標については、

(1) 市民サービスの向上

(2) 効率的な行政運営

(3) 健全財政の確立

とします。

第3次行政改革は、上記の基本目標の実現を目指し、行政改革を推進していくものとします。

2 第3次行政改革における改革課題

(1) 基本目標達成のための課題

① 行政サービスの向上のためには、行政はサービス業であることを第一に念頭に置かなければなりません。したがって、市民の利便性を図る等、限られた財源の中でも、少しでも「市民本位の行政サービスを推進」することができるよう絶えず研究していくという視点を持つ必要があります。

② 限られた財源の中で、行政サービスを維持し、また向上させ、効率的な行政運営を実現するためには、「行政が直接実施すべき事業」と「民間の活力を導入して実施すべき事業」、また更には「市民との協働により実施していくべき事業」を区分し、「行政の役割を再構築すること」が必要となっています。

③ 「効率的な行政運営」を実現し、「健全財政を確立」するためには、少ない職員で効率よく業務を実施する体制を確立し、人件費を削減する必要があります。

このため、簡素で効率的な組織への見直しや、民間活力の積極的な導入による、「適正な定員管理」が求められています。

ア 現行の第2次行政改革大綱の初年度である14年度の一般会計の決算と直近の17年度の一般会計の決算とを比較したものが、下の表です。

この表でも分かるように、いずれの年度においても歳出合計のうち義務的経費が半分以上を占め、投資的経費はわずか3%台に過ぎません。

イ この義務的経費を見てみると、3年間の間に1,049,584千円、率にして8.8%も増加しています。増加している部分を考察すると、そのうちのほとんどを扶助費が占めており、金額にして1,108,389千円、率にして22.9%の伸びを示しています。

(単位 千円)

区 分	平成14年度		平成17年度		比 較		
	決算額	構成比	決算額	構成比	増減額	増減率	
義務的経費	11,950,843	52.5%	13,000,427	55.4%	1,049,584	8.8%	
内 訳	人件費	5,099,252	22.4%	4,993,453	21.3%	△ 105,799	△ 2.1%
	扶助費	4,845,733	21.3%	5,954,122	25.4%	1,108,389	22.9%
	公債費	2,005,858	8.8%	2,052,852	8.7%	46,994	2.3%
投資的経費	786,670	3.5%	922,385	3.9%	135,715	17.3%	
その他の経費	9,989,209	44.0%	9,540,867	40.7%	448,342	4.5%	
	うち補助費等	2,740,024	12.1%	2,735,448	11.7%	△ 4,576	△ 0.2%
	うち積立金	7,398	0%	4,231	0%	△ 3,167	△ 42.8%
	うち貸付金	350,645	1.6%	54,850	0.2%	△ 295,795	△ 84.4%
	うち繰出金	3,411,481	15.0%	3,303,591	14.1%	△ 107,890	△ 3.2%
歳出合計	22,726,722	100.0%	23,463,679	100.0%	736,957	3.2%	

※ 決算額については、地方財政状況調査より掲載

ウ 当市の財政を健全化するためには、何としてもこの義務的経費を削減することが必要です。

この義務的経費のうち、扶助費については高齢化がますます進展して行く今後において、削減して行くことは困難です。また、公債費についても、財政が健全化されない限り、同様に縮減は困難です。したがって、人件費を削減するしか手立てはないということになります。人件費については、行政改革の成果により2.1%の減になっていますが、当市の財政を健全化するためには、この人件費を更に削減する必要があります。

エ このような状況は、当市だけに限りません。各自治体とも財政規模の縮小が求められている一方で、扶助費については拡大が見込まれています。これらのことから、各自治体とも、人件費の削減が喫緊の課題となっています。

④ 職員数を削減する一方、限られた職員数で効率的に業務を実施するためには、仕事に対して発揮した能力や業績を評価して、その評価結果を給与等に反映させるような「職員の士気を高める人事管理制度の確立」が重要です。

⑤ 少子高齢化の進展に伴い、高齢者施策や子育て支援のための施策の需要がますます多くなっていきます。その一方、三位一体の改革により、今後、地方交付税が削減されていくことが見込まれる中で、「財政の健全化」が重要です。

(2) 改革課題

以上のことから、基本目標を達成するため、以下の5つについて改革課題として取り組むものとします。

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">(1) 市民本位の行政サービスの推進(2) 行政の役割の再構築(3) 適正な定員管理の推進(4) 職員の士気を高める人事管理制度の確立(5) 健全財政の確立 |
|---|

3 計画期間

(1) 第3次行政改革大綱の計画期間は、平成19年度から平成23年度までの5年間とします。

4 進行管理

(1) 5年間の取組みの目標として、推進計画を策定し計画的に進行管理を行っていきます。

(2) また、行政改革の進捗状況については、市報やホームページにより、適時、公表していきます。

第 3 行政改革の具体的取組み

前述の改革課題を解決するために、第3次行政改革においては、具体的にどのような取り組んでいくかを下記に明らかにします。

1 市民本位の行政サービスの推進

(1) 市民が利用しやすい市役所

市民の利便性の向上を図るため、市役所本庁舎の窓口のうち、利用が見込まれる窓口について、毎週土曜日の午前中も開庁するとともに、施設等の開館日の拡大について検討します。

(2) 窓口の利便性の向上

窓口でのワンストップサービス導入の検討や申請書の簡素化等に努めます。

(3) 電子自治体の推進

情報化推進計画に基づき、計画的に、I T（情報通信技術）の活用による行政事務の効率化を推進していきます。また、引き続き、個人情報の保護や情報セキュリティの強化に努めるとともに、ホームページの充実を図っていきます。

2 行政の役割の再構築

(1) 民間活力の積極的な導入

① 行政が直接受け持つべき業務と、民間が受け持った方が効率的に実施できる業務の区分を行い、積極的に民間活力を導入していきます。

② また、「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律」が施行されています。これは「市場化テスト」と呼ばれるもので、行政が担っている公共サービスについて、入札を通じてコストやサービス内容を比べて、実施主体を決めるしくみです。

公共サービスを市場の競争にさらし、効率化を高め、サービスの質を向上させることを目的としています。

具体的には、地方公共団体の公共サービスのうち法令の特例を講じなければ民間事業者が実施できないものを「特定公共サービス」と位置付け、法令の特例を講じることにより、行政と民間とが競争入札等を行うことを可能とする手続き等の整備を行うものです。

この「市場化テスト」についても、当市での導入の可否等について、研究していきます。

※ 「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律」（平成18年法律第51号）

(2) 協働の推進

- ① 自治基本条例の検討や、市民参加・市民協働を全市的に進めていく上での基本的考え方や基準、方法を整理し、指針を策定していきます。

また、市民参加・市民協働を推進していくために、職員向けのハンドブックを作成し、庁内の意識改革をしていきます。更に、コミュニティの基本となる自治会活動の活性化に取り組んでいきます。

- ② 地域における自主防災組織化の推進や、児童公園・市道等の市民との協働による管理を推進していきます。

(3) 行政評価に基づく各種事業の見直し

各自治体において、事業の妥当性・効率性・有効性を客観的に評価する仕組みとして、行政評価が導入されています。当市においても、引き続き行政評価を推進し、当市にふさわしい行政評価制度を確立し、各種事業を見直していきます。

3 適正な定員管理の推進

(1) 定員の抑制

- ① 財政の健全化に当たっては、歳出の約2割を占める人件費を削減する必要があります。このため、積極的な民間活力の導入や、国が定める定員モデルの研究等により、職員数を削減し、人件費を削減していきます。

- ② 「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」（平成18年7月7日閣議決定。以下「基本方針2006」という。）においては、地方自治体に対し、5年間で行政機関の国家公務員の定員純減（△5.7%）と同程度の定員純減を行うよう求めています。

- ③ 当市においては、効率的な行政運営を目指し、5.7%を更に上回る6.0%の職員数の削減を3年間で実施します。

これにより平成18年度当初532人の職員数は、平成21年度当初には500人となり、32人削減することとなります。

また、それ以上の職員数の削減についても、絶えず可能性を検討していきます。

(2) 効率的な組織への見直し

行政ニーズに迅速かつ的確に対応できるよう、組織・機構を見直し、簡素で効率的な組織・機構の整備に努め、最少の人員で効率的に業務を執行できる体制を確立します。

※ 定員適正化の推進について

1 職員数の現状分析

第2次行政改革大綱推進計画期間（平成14～18年度）における定員適正化計画では、目標値として、平成14年度の職員数550人体制を平成18年度まで維持することとしました。

しかし、当市はこの間にも、非正規職員の活用による欠員不補充等により、結果的に平成18年度当初の職員数を532人（平成13年度比△21人）まで削減しました。

年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度	10年度	11年度
職員数	629人	637人	652人	649人	627人	620人	607人	590人
前年度比	18人	8人	15人	△3人	△22人	△7人	△13人	△17人

年度	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度
職員数	570人	553人	550人	542人	539人	539人	532人
前年度比	△20人	△17人	△3人	△8人	△3人	±0人	△7人

こうした努力を進めているものの、厳しい財政状況を乗り切るためには、人件費を削減するために、職員数の更なる削減に積極的に取り組む必要があります。

そこで、今後の定員管理の方策を検討するため、定員管理に関する各種指標及び類似団体との比較、当市の現状等、職員数に関する分析を行いました。

(1) 「第8次定員モデル」による比較

定員モデルとは、各団体の職員数とその職員数に最も相関関係のある行政需要に関連する指標（人口、世帯数、面積等）を基にして、当該団体の行政需要を反映した職員数を試算しようとするものです。

最新の定員モデルは平成16年3月に出された第8次定員モデルですが、当市の平成18年度当初の職員数（一般行政部門）と比較すると、モデル試算値より15人（4.0%）超過していることとなります。

区分	対象職員数	モデル試算値	超過数	超過率
議会・総務・税務部門	169人	158人	11人	6.5%
民生・衛生部門	168人	157人	11人	6.5%
経済部門	6人	7人	△1人	△16.7%
建設部門	33人	39人	△6人	△18.2%
一般行政部門計	376人	361人	15人	4.0%

※対象職員数は、休職者及び研修派遣を除いた人数です。

(2) 「類似団体別職員数の状況」による比較

これは、全市町村を人口と産業構造を基準にグループ化し、そのグループごとに普通会計部門の

職員数の人口1万人当たりの数値を算出して指標としたものです。当市は人口65,000人以上80,000人未満、産業構造は第2次・第3次産業の割合が95%以上の市（E-Ⅲ）に分類されます。この17年度修正値から試算すると、17年度当初の職員数（一般行政部門）は、5人（1.3%）少ないこととなります。

区分	対象職員数	修正値試算	超過数	超過率
議会・総務・税務部門	172人	150人	22人	12.8%
民生・衛生部門	170人	172人	△2人	△1.2%
経済部門	6人	16人	△10人	△166.7%
建設部門	34人	49人	△15人	△44.1%
一般行政部門計	382人	387人	△5人	△1.3%

（3）都内における類似団体との比較

都内における類似団体は、国立市、狛江市、清瀬市、武蔵村山市、稲城市、あきる野市及び当市の7市です。前回の定員適正化計画策定時（平成13年）では、職員1人当たりが受け持つ市民数は、7市中2番目に多いという水準でした。その後、各市とも職員数を削減し、積極的に適正化を推進してきたため、18年度当初では、当市の職員1人当たりが受け持つ市民数は、7市中5番目という水準となっています。（単位：人）

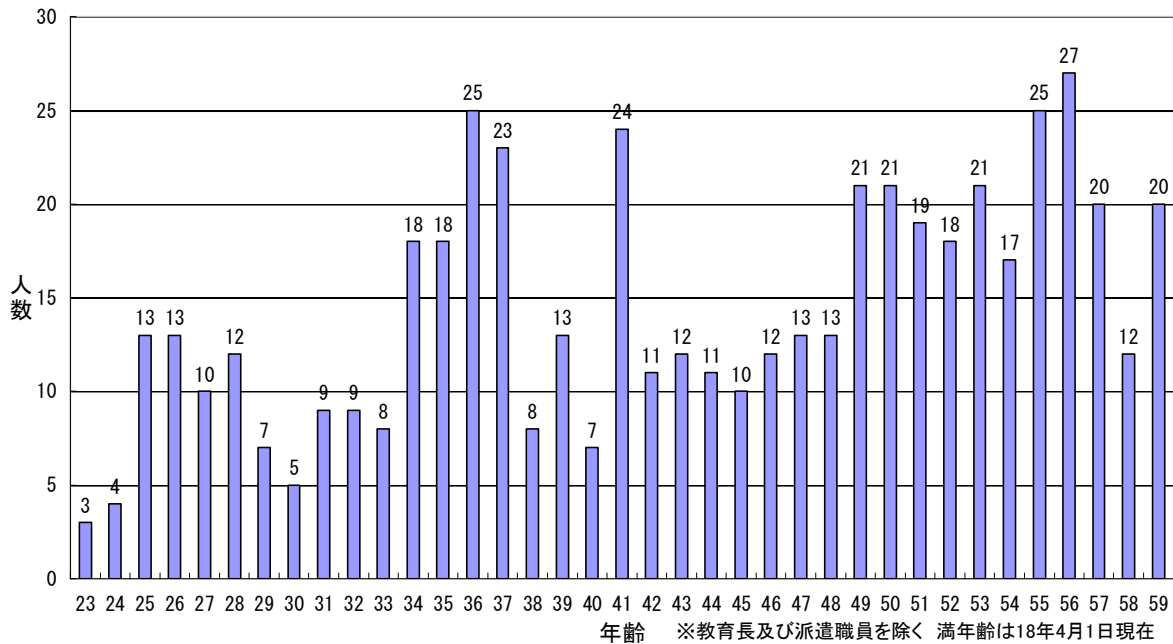
区分		市名							
		稲城市	武蔵村山市	あきる野市	国立市	東大和市	清瀬市	狛江市	7市平均
一般行政部門	議会	6	6	6	7	7	6	7	6.4
	総務	89	100	108	96	131	95	106	103.6
	税務	29	34	35	28	35	28	35	32.0
	民生	134	86	103	132	138	170	174	133.9
	衛生	23	25	36	30	32	36	36	31.1
	労働	0	0	0	1	0	0	0	0.1
	農林水産	5	4	11	2	4	3	1	4.3
	商工	3	4	6	3	2	1	5	3.4
	土木	48	53	40	30	33	19	33	36.6
	教育	83	81	100	73	102	94	92	89.3
	特別会計等	45	35	67	65	48	51	51	51.7
	職員数	465	428	512	467	532	503	540	492.4
	人口	76,606	67,343	80,215	71,923	79,977	72,605	76,126	74,971
	職員1人当たりが受け持つ市民数	164.7	157.3	156.7	154.0	150.3	144.3	141.0	152.3

※職員数は18年度定員管理調査による（教育長を除く）。稲城市は市立病院及び消防を除いている。

(4) 職員数の構成

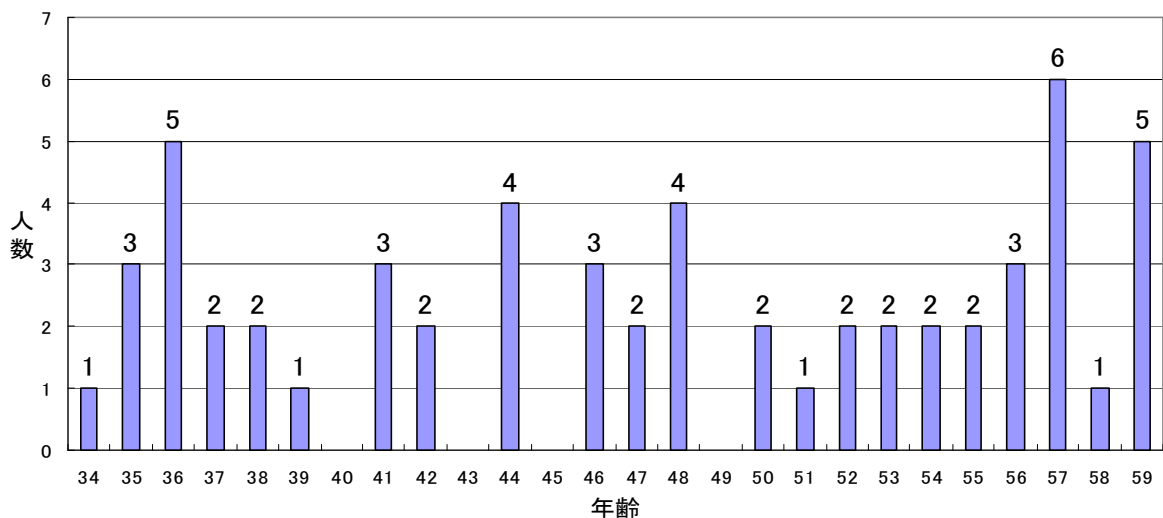
当市の職員数の構成を見ると、50歳代及び30歳代後半の人数が他の年代に比べて多くなっています。特に、いわゆる「団塊の世代」職員が多いことから、ここ5年間で100人以上の職員が退職することになります。

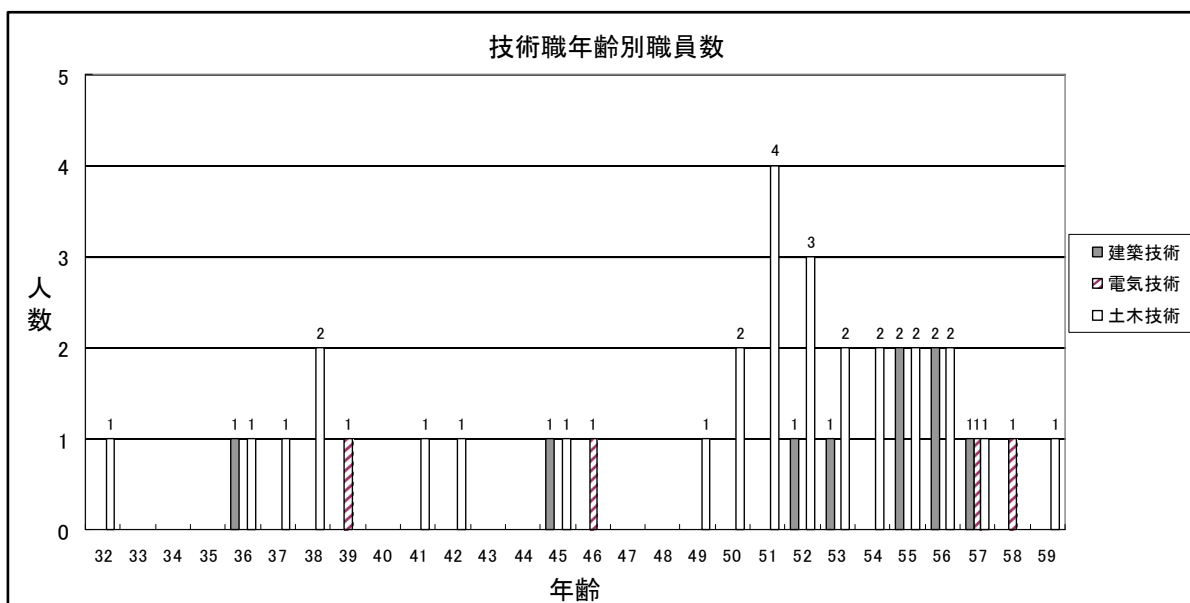
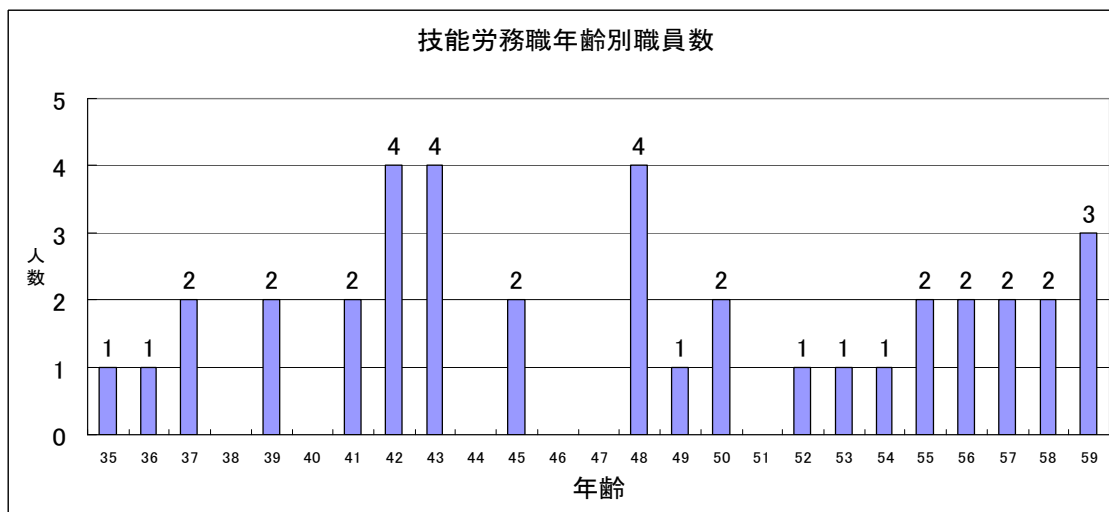
年齢別職員数（18.4.1現在）



また、職種別に職員数の年齢構成を見た場合、保育職や技能労務職、技術職の高齢化が進んでいることがわかります。これらの職種については、業務を今後も直営で行うべきかどうかを十分検討するとともに、民間活力の導入を図る場合のタイミングを的確に判断する必要があります。

保育士年齢別職員数





2 定員適正化の考え方と目標

当市における今後の定員適正化の考え方は、「適切な人員配置による人的資源の有効活用」の視点を明確にすべきです。

地方分権の進展や行政ニーズの多様化・複雑化により、市の行うべき事務事業は増えこそすれ、決して減っている状況にはありません。一方、厳しい財政状況の中では、行政コストの中で大きな割合を占める人件費の抑制に努めなければなりません。

そこで、定員適正化に当たっての基本的な考え方として、真に必要な部署には必要な人員を確保しながら、「最少の人数で最大の効果を上げる体制づくり」を目指すこととします。

その上で、定員適正化の目標については、総務省の示す数値を上回るより一層の努力を行うこととし、23年度までの定員適正化目標を次のとおり定めます。

年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
当初職員数	532人	506人	503人	500人	500人	500人
新規採用者数	14人	0人	10人	17人	24人	23人
派遣職員出入	1人	△3人	△1人	0人	3人	0人
中途採用者数	2人	0人	0人	0人	0人	0人
退職者数	25人	12人	20人	27人	23人	17人
削減率 (18年度比)	—	△4.9%	△5.5%	△6.0%	△6.0%	△6.0%
人口	79,977人	80,291人	81,041人	81,731人	82,089人	82,132人
職員1人当たりの人口	150.3人	158.7人	161.1人	163.5人	164.2人	164.3人

※ 19年度以降の退職者数は定年退職者のみカウントしている。

※ 派遣職員は現時点で想定できるものをカウントしている。

※ 人口については、18年度は4月1日現在、他は1月1日現在の推計値。

※ 年度当初職員数の算出方法

前年度職員数+前年度中途採用者数-前年度退職者数+当年度新規採用者数+当年度派遣職員出入

3 定員適正化の推進方策

(1) 民間活力の積極的導入

行政サービスの質を確保しつつ、公務員でなくても行える業務には積極的に民間活力を導入します。これにより、職員数の削減を図るとともに限られた人材の有効活用を図ります。従来の業務委託に加え、指定管理者制度や市場化テスト等、活用手法は大きく広がっていることから、第3次行政改革大綱推進計画に掲げた実施項目に着実に取り組み、各施設や業務の特性にあった手法を活用することとします。

(2) 組織・事務分掌の見直し

現在の組織は平成6年に大きく改正して以来、職員数が大幅に減ったにもかかわらず、小規模な改正にとどまっています。この間、社会情勢や行政ニーズは大きく変化しています。これらに的確に対応した組織・事務分掌となっているか全庁的に見直すことにより、組織人員の適正化を図ります。

(3) 職員の効率的活用

従来から、業務の繁忙期においては、当該業務に従事した経験がある職員を一時的に活用する、いわゆる「部や課を超えた応援体制」を実施してきました。

今後も更なる応援体制の推進を図ることにより、職員数の抑制に努めることとします。

4 職員の士気を高める人事管理制度の確立

(1) 人事管理の適正化

① 職員を削減する一方、限られた職員数で効率的に業務を実施するためには、職員が高い士気のもとに、全力で職務に従事する人事管理体制が求められています。

また、給与についても、市民の理解を得るためには、国や東京都の給与構造を踏まえ、年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映等を内容とする給与構造の見直しを実施する必要があります。

② このため、給与構造の見直しを実施するとともに、職員の士気を高める人事管理を目標として、人事評価制度による評価を反映した給与制度等による人事管理体制を導入していきます。

※ 地方公務員の給与に関しては、「地方公務員の給与改定に関する取扱い等について」（平成17年9月28日総行給第119号）、「行政改革の重要方針（平成17年12月24日閣議決定）における総人件費改革の実行計画について」（平成17年12月26日総行給第169号）においても、国家公務員の給与構造を踏まえ、年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映等を内容とする給与構造の見直しを実施するよう求められています。

(2) 職員の意識改革と資質の向上

人材育成の目的、方策等を明確にした人材育成に関する基本方針を策定し、職員の能力開発を効果的に推進していきます。

5 健全財政の確立

(1) 歳入の確保

① 自主財源の確保のため、市税等の収納率の向上に努め、また各種使用料等についても収納率の向上に努めます。また利用予定のない市有地については、売却を進めていきます。

② なお、国民健康保険税や下水道使用料、その他使用料・手数料等について、定期的に見直しを行い、適正化に努めます。

また、歳入の確保対策として、有料広告を試行的に導入することとし、ホームページへのバナー広告を実施します。

(2) 歳出の削減

- ① 効率的な組織への見直しや、民間活力の導入、嘱託員・臨時職員の活用等により、職員を削減し、人件費の削減を実施します。職員手当については、市民の理解を継続して得られるよう絶えず点検を行います。
- ② また、負担金・補助金・報償費・事務管理経費等についての見直しを行い、歳出の削減に努めます。更にいくつかの個別業務について、事務の整理合理化を実施します。

(3) 強固で弾力的な財政基盤の確立

- ① 強固で弾力的な財政基盤を確立することが課題となっています。このため、財政調整基金については、最終年度で概ね10億円を積み立てることを目標とします。
財政健全化の目安となる経常収支比率については、最終年度で90.0%以内に抑えることを目標とします。
また、公債費については、各年度の公債費比率が11%以下となるよう、新規借入を抑制するとともに、繰上償還に努めていきます。
- ② 行政改革推進法第62条第2項においては、「政府は、地方公共団体に対し、企業会計の慣行を参考とした貸借対照表その他の財務書類の整備に関し必要な情報の提供、助言その他の協力を行うものとする」と規定されています。
また「基本方針2006」においては、「資産・債務の管理に必要な公会計制度の整備について、地方においては、国の財務書類に準拠した公会計モデルの導入に向けて、団体規模に応じ、従来型のモデルも活用しつつ、計画的に整備を進める」としています。
第3次行政改革においては、これらを受け、バランスシート（貸借対照表）、行政コスト計算書、資金収支計算書、純資産変動計算書について、整備を図っていきます。

※財政の現状

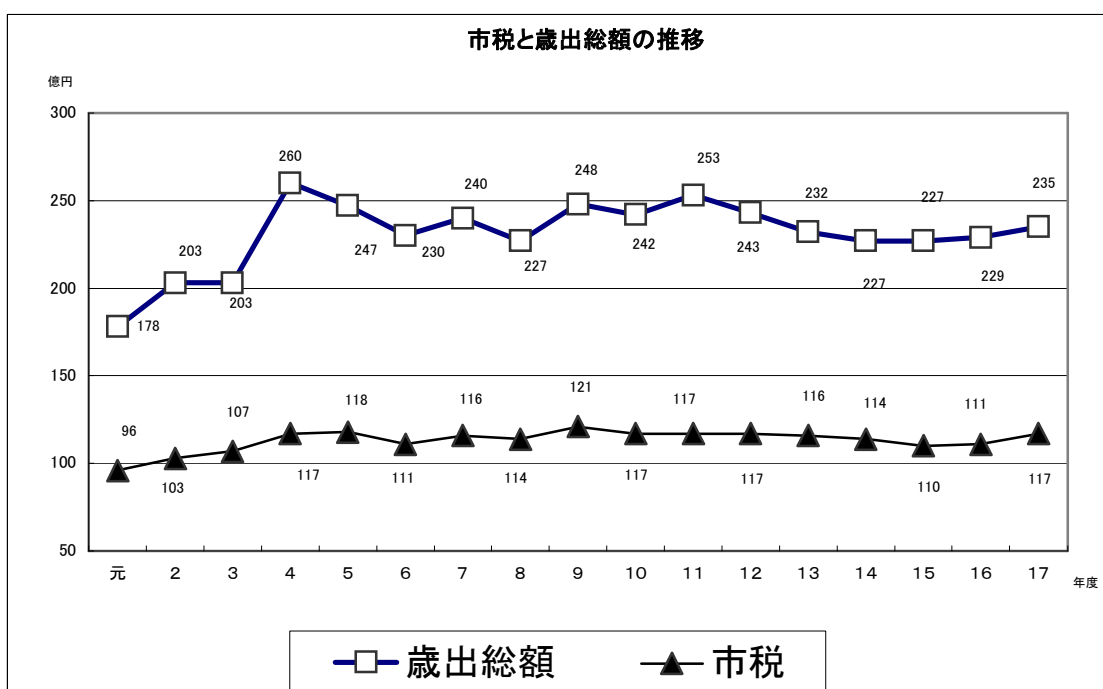
1 歳出総額と市税収入の乖離

(1) 少子高齢化や情報化等、多様化し高度化する様々な市民ニーズに応えていくため、歳出決算規模は右肩上がりに伸び続けてきました。平成2年度に歳出決算規模が200億円を超えて以降、これまで230億円前後の財政規模を維持してきました。

(2) 歳入の根幹である市税は、景気低迷の長期化による所得の減少や恒久的な減税、地価の下落、少子高齢化の急速な進展等により、平成9年度の121億円をピークに減少に転じ、その後は横ばい傾向となっています。

(3) こうしたことから、歳出総額と主要な一般財源である市税との間には大きな乖離が発生しています。この乖離については、地方消費税等の交付金や地方交付税、国・都からの補助負担金、市債の発行、基金の取り崩し等により賄ってきました。

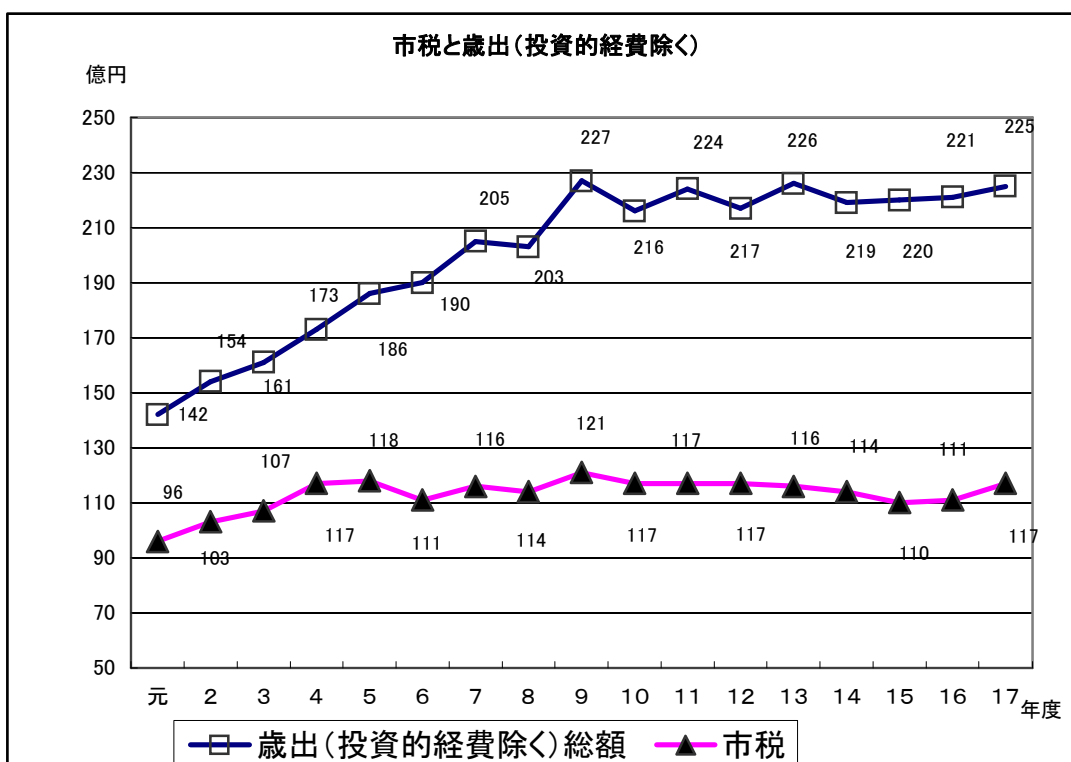
市税と歳出の乖離は、郷土博物館の建設（平成4年度から5年度）や市民会館の建設（平成10年度から12年度）があったことにより、平成4年度で約143億円、平成11年度で約136億円となりましたが、それを除くと概ね110億円から120億円台で推移しています。



(4) また前図の歳出総額から建設事業や用地買収等の投資的経費を除いた「経常的経費（人件費、扶助費等）」との乖離の推移をみると、現在の財政状況の厳しさがより明確に見えてきます。

市税収入がほぼ横ばい傾向が続く中で、投資的経費を除く経常的経費の歳出規模が増大し、市税との乖離は拡大を続けています。平成元年度では約46億円の乖離でしたが、平成9年度には約100億円に達し、それ以降100億円台で推移しています。裏を返せば、経常的経費の増大により、投資的経費は大幅に縮小せざるを得なかったといえます。

このように、基本的な収入である市税の増加がないにもかかわらず、扶助費をはじめとした経常的経費が増大してきてしまったことが、今日の厳しい財政状況となる大きな要因となっています。



(5) こうした結果として、市の財政収支をみると、毎年度の実質収支は見かけ上の黒字となっていますが、財政調整基金の積み立て、または取り崩しがなかった場合の収支となる実質単年度収支では、平成7年度以降、赤字基調が続いています。

特に平成14年度以降は連続で赤字となっており、今後赤字幅は更に拡大する懸念もあることから、更なる財政健全化への取り組みが必要となっています。

決算収支の状況

(単位:百万円)

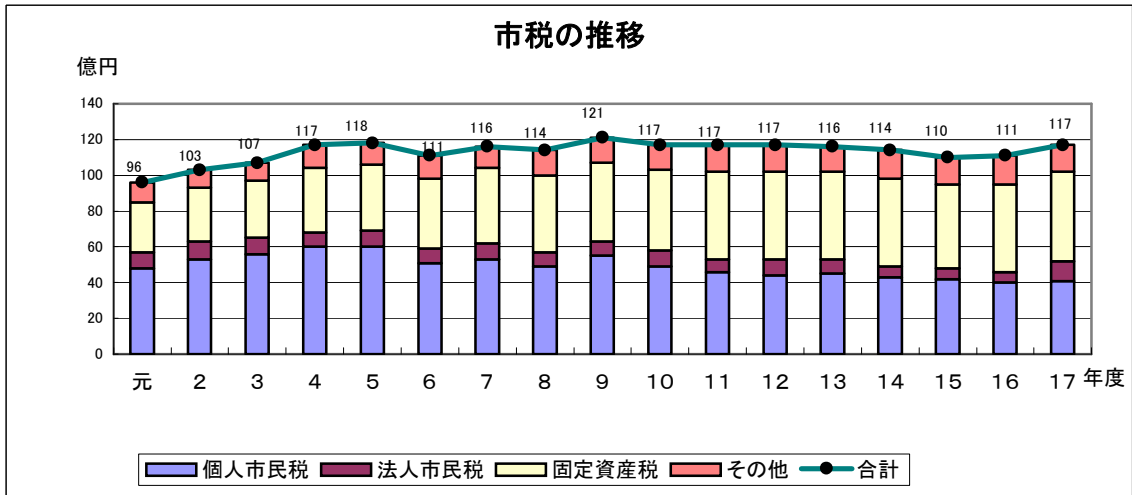
年度	歳入総額 A	歳出総額 B	差引 C(A-B)	繰越財源 D	実質収支 E(C-D)	単年度収支 F(E-前年度のE)	積立金 G	繰上償還 金 H	積立金取 崩額 I	実質単年度 収支 J(F+G+H-I)
元	18,230	17,843	387	31	356	△ 64	56	117		109
2	20,826	20,300	526	139	387	31	117			148
3	21,314	20,341	973	608	365	△ 22	135			113
4	26,657	26,048	609	30	579	214	68		74	208
5	25,105	24,698	407	5	402	△ 177	26	368	291	△ 74
6	23,440	22,996	444	10	434	34	66	0	0	100
7	24,427	24,049	378	8	370	△ 64	8	0	634	△ 690
8	22,971	22,703	268	28	240	△ 130	3	0	506	△ 633
9	25,226	24,835	391	0	391	151	1,866 (1,856)	7	826	1,198 (△658)
10	24,754	24,173	581	162	419	28	8	12	455	△ 407
11	25,867	25,307	560	0	560	141	4	34	177	2
12	25,143	24,292	851	0	851	291	258	0	0	549
13	23,822	23,190	632	0	632	△ 219	683	0	0	464
14	23,566	22,727	839	0	839	207	0	5	352	△ 140
15	23,450	22,671	779	0	779	△ 60	0	0	171	△ 231
16	23,748	22,890	858	2	856	77	0	0	530	△ 453
17	24,230	23,464	766	4	762	△ 94	0	0	303	△ 397

※ 平成9年度の積立金カッコ内は公共施設建設基金を廃止し、財政調整基金へ積み立てた額である。
この積立金の性格は実質的なプラス要素とはならない。したがって、この積立金を控除すると平成9年度の本来的な実質単年度収支は658百万円の赤字となる。

2 市税収入の低迷

(1) 人口の増加に伴い順調に伸びてきた市税収入も、平成9年度の121億円をピークになだらかな減少傾向となっています。恒久的減税の影響や景気の低迷による個人所得や法人税の減、あるいは地価の下落等が要因として考えられます。

(2) 今後は、定率減税の廃止や三位一体の改革による所得税から個人住民税への税源移譲により市税収入は増加するものと考えられますが、市税の増収と相応して所得譲与税、地方特例交付金、減税補てん債が廃止・縮減される見込みです。そのため少子高齢化の伸展等を考慮すると、純粋な市税の伸びは見込めません。収入に見合った歳出構造への転換が急務であると考えています。

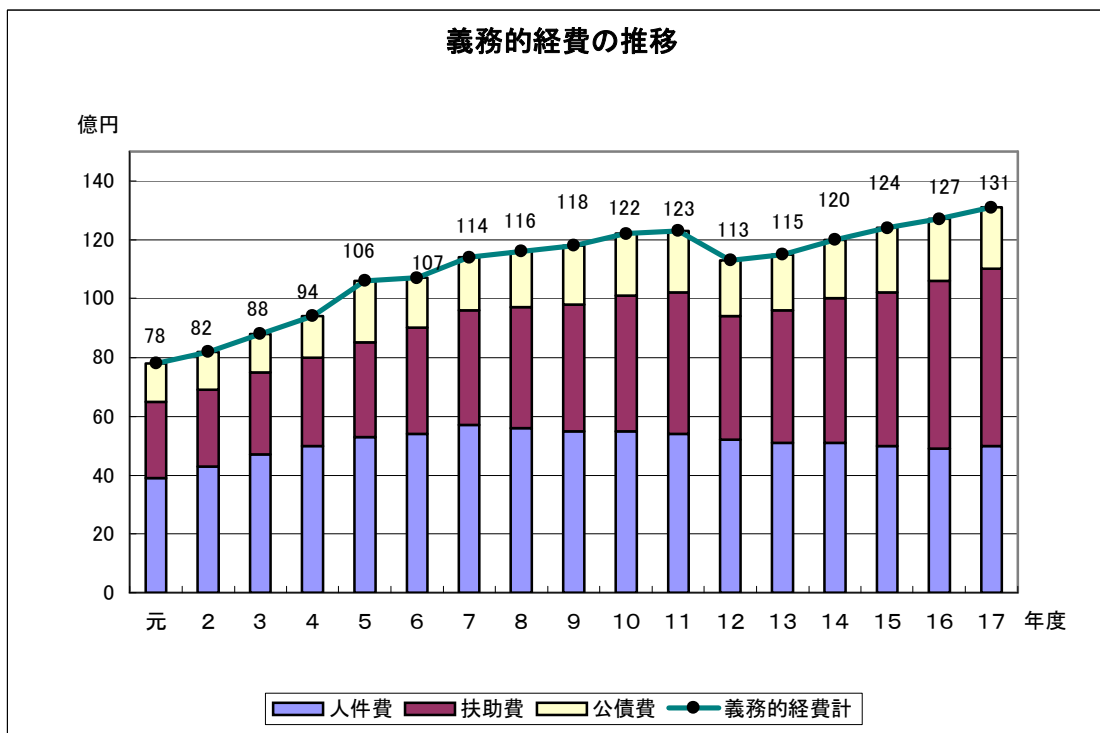


3 義務的経費の増加

(1) 市税収入が伸びない中で、義務的経費と言われる人件費（職員の給与等）、扶助費（生活保護費や児童扶養手当等）、公債費（地方債の元利償還金）の合計額は、一貫して増加傾向にあります。平成元年度と平成17年度とを比較すると、義務的経費は約53億円、68%の大幅な増額となりました。

$$(131\text{億円} - 78\text{億円}) \div 78\text{億円} = 67.9\%$$

(2) 義務的経費を含む経常的経費の内訳の推移を見ると、平成12年度以降、人件費と公債費は概ね横ばいであるものの、扶助費は大きく伸びる傾向がみられ、財政構造の柔軟性を失わせる要因となっています。



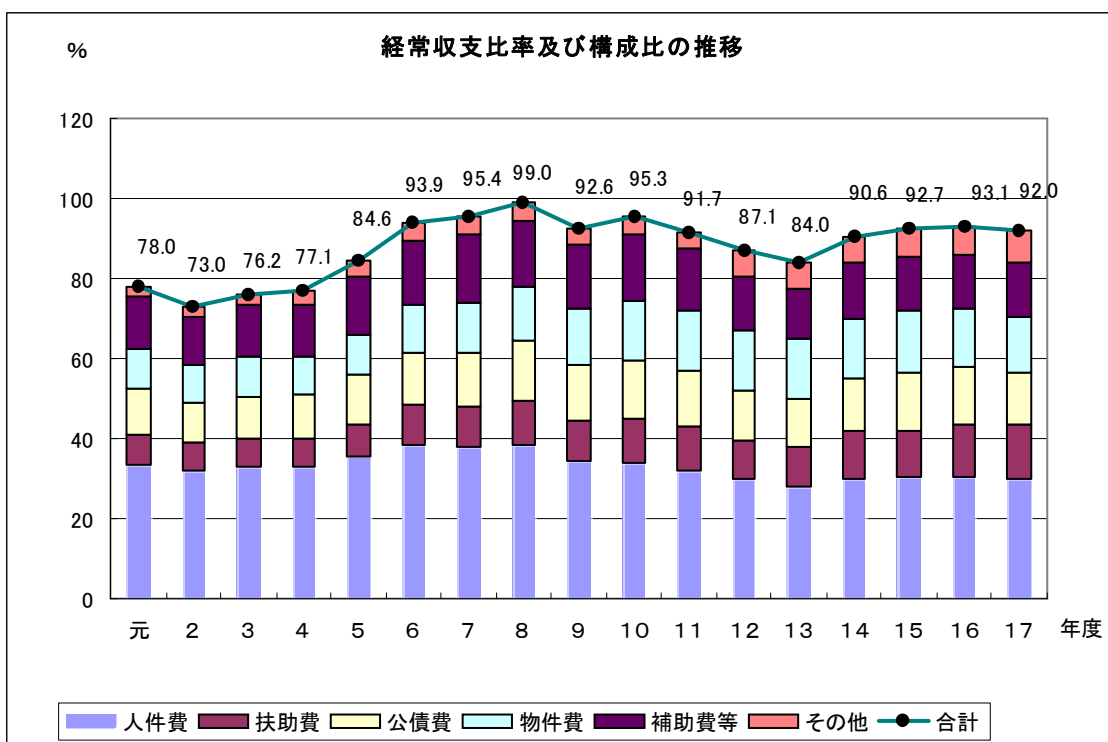
4 経常収支比率と準経常収支比率

(1) 経常収支比率は財政構造の弾力性、柔軟性を表す指標です。容易に縮減することが難しい義務的経費（人件費、扶助費、公債費）のほか物件費や補助費等の「経常的経費」に、地方税、地方譲与税、地方交付税等の「経常一般財源」がどの程度の比率で充てられているかをもって、弾力性を測るものです。一般的には70%～80%に収まることが望ましいとされています。

本市においては、平成5年度から上昇（悪化）に転じて硬直化がみられるようになり、概ね90%台を推移していて、依然として高い水準にあります。

本計画期間内においては財政の健全化を図るため、この経常収支比率を90%以内に抑えることを目標とします。

$$\text{目標} = \frac{\text{経常的経費}}{\text{経常一般財源}} = 90\% \text{以内}$$



(2) また、普通会計において大きな財政負担となっているものに、国民健康保険事業特別会計や下水道事業特別会計に対する繰出金があります。これらの繰出金のうち、国民健康保険事業の赤字分や下水道整備に伴う借入金の元利償還金等に対する補てん分の多くが臨時的経費に区分され、経常収支比率の算定に入りません。

しかし、実質は経常的に支出している経費のため、仮に準経常収支比率とみなして「準経常収支比率」を算定すると、平成6年度に100%の境を超えて以降、概ね100%台を推移しています。

このため、実質的な財政構造は弾力性が失われていると言え、新しい政策に取り組めない状況にあります。

準経常収支比率

(単位:千円, %)

年度	経常一般財源 A	経常充当 一般財源 B	経常収支比率 C(B/A)	下水道臨時 繰出金 (公債費等) D	国保臨時 繰出し分 (赤字補てん等) E	合計 B+D+E	準経常収支比率 (B+D+E)/A
元	10,578,478	8,245,973	78.0	830,361	333,609	9,409,943	89.0
2	12,119,667	8,846,207	73.0	857,425	313,892	10,017,524	82.7
3	12,645,261	9,633,747	76.2	890,737	257,323	10,781,807	85.3
4	13,524,268	10,428,152	77.1	1,213,422	425,123	12,066,697	89.2
5	13,366,942	11,314,469	84.6	1,289,379	460,731	13,064,579	97.7
6	12,876,472	12,085,449	93.9	1,121,507	573,749	13,780,705	107.0
7	13,414,847	12,794,063	95.4	1,330,174	726,560	14,850,797	110.7
8	13,032,098	12,897,499	99.0	1,161,130	622,125	14,680,754	112.7
9	14,371,138	13,313,478	92.6	1,174,136	724,882	15,212,496	105.9
10	14,498,825	13,811,249	95.3	1,208,400	518,271	15,537,920	107.2
11	15,039,799	13,784,912	91.7	1,218,768	549,858	15,553,538	103.4
12	15,202,502	13,242,805	87.1	1,146,295	681,614	15,070,714	99.1
13	15,771,943	13,253,424	84.0	1,113,021	742,185	15,108,630	95.8
14	15,019,851	13,601,950	90.6	1,141,659	669,450	15,413,059	102.6
15	14,818,503	13,733,829	92.7	1,129,594	393,696	15,257,119	103.0
16	14,786,823	13,770,525	93.1	1,117,553	776,141	15,664,219	105.9
17	15,042,383	13,839,312	92.0	1,117,614	828,607	15,785,533	104.9

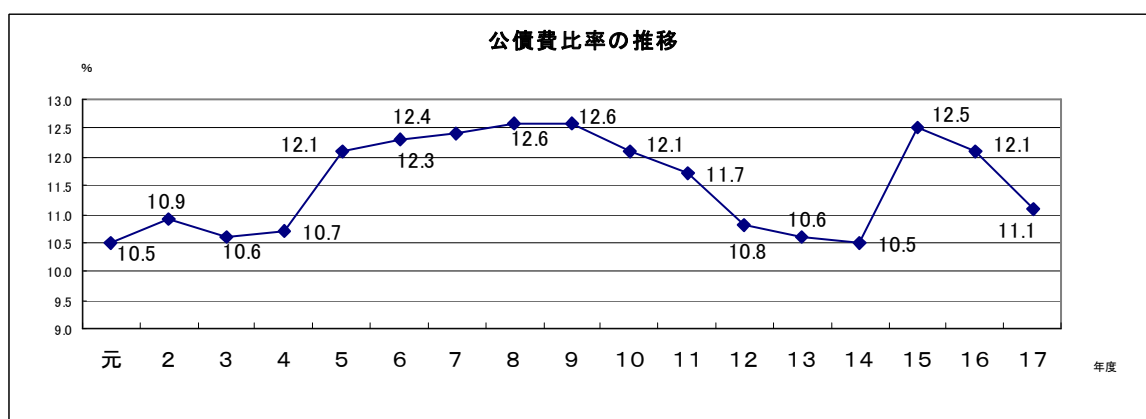
※平成13年度以降、経常一般財源に、減税補てん債、臨時財政対策債の臨時一般財源を加えることとなった。

5 公債費比率

(1) 公債費比率とは、借入れの元利償還金に充当した一般財源が、一般財源総額に占める割合を示す指標で、一般的には10%を超えないことが望ましいとされています。

本市においては平成8年度及び9年度の12.6%をピークに下降し、平成15年度に12.5%と再び上昇に転じたものの、その後は再び下降しています。

(2) この公債費比率の下降をより一層推進することとし、本計画期間における新規借入れを抑制するとともに、繰上償還や低利債への借換えに努め、各年度の公債費比率が11%以下となるよう努めます。

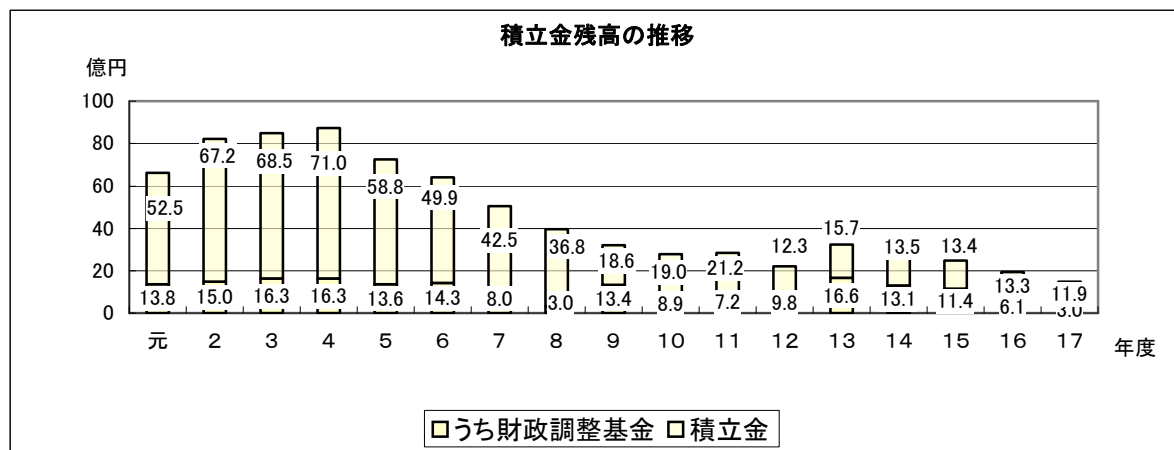


6 積立金残高の減少

(1) 市の預金である基金残高は、平成4年度の約87億円をピークに減少を続け、平成17年度末には約15億円と平成4年度の約83%の大幅な減となりました。

また、財源不足に活用できる基金である財政調整基金(年度間の財源の不均衡を調整するための基金)の残高は、平成17年度末で約3億円となり、このままだと1~2年で底をつく状況にあります。

(2) 本計画期間においては、財政健全化を図り、この財政調整基金の積立として最終年度に10億円を積立てることを目標とします。



7 財政収支の見通し

(1) 今後の財政収支の状況を明らかにするため、計画期間中の収支の試算を行いました。

試算に当たっては、現行の施策や職員体制を維持したものとし、基本計画に基づく実施計画を完全に実施することを前提としたものです。

(2) 上記の前提の下に試算した場合、平成19年度以降の財政見通しは、歳入において、三位一体の改革による国から地方への税源移譲や定率減税の廃止等により市税の増収が見込まれますが、所得譲与税の廃止や地方交付税等の減額により、概ね横ばいで推移することが見込まれます。また地方交付税においては新型交付税への移行が検討されていて、財政運営の基本となる一般財源の確保については、更に厳しい状況になることが懸念されます。

一方、歳出では、医療費の増大をはじめ、少子・高齢化対策や生活保護費等、扶助費、補助費等の経常的、義務的経費の増加が見込まれ、計画期間中の収支は各年度30億円前後の財源不足が見込まれます。

(3) 以上のように今後も歳入全体の伸びが期待できない中で財政収支の均衡を図り、財政健全化に向けた財政構造の改善を図るためには、適正な行政サービスの水準は維持しながらも、歳出の抑制を図っていかねばなりません。

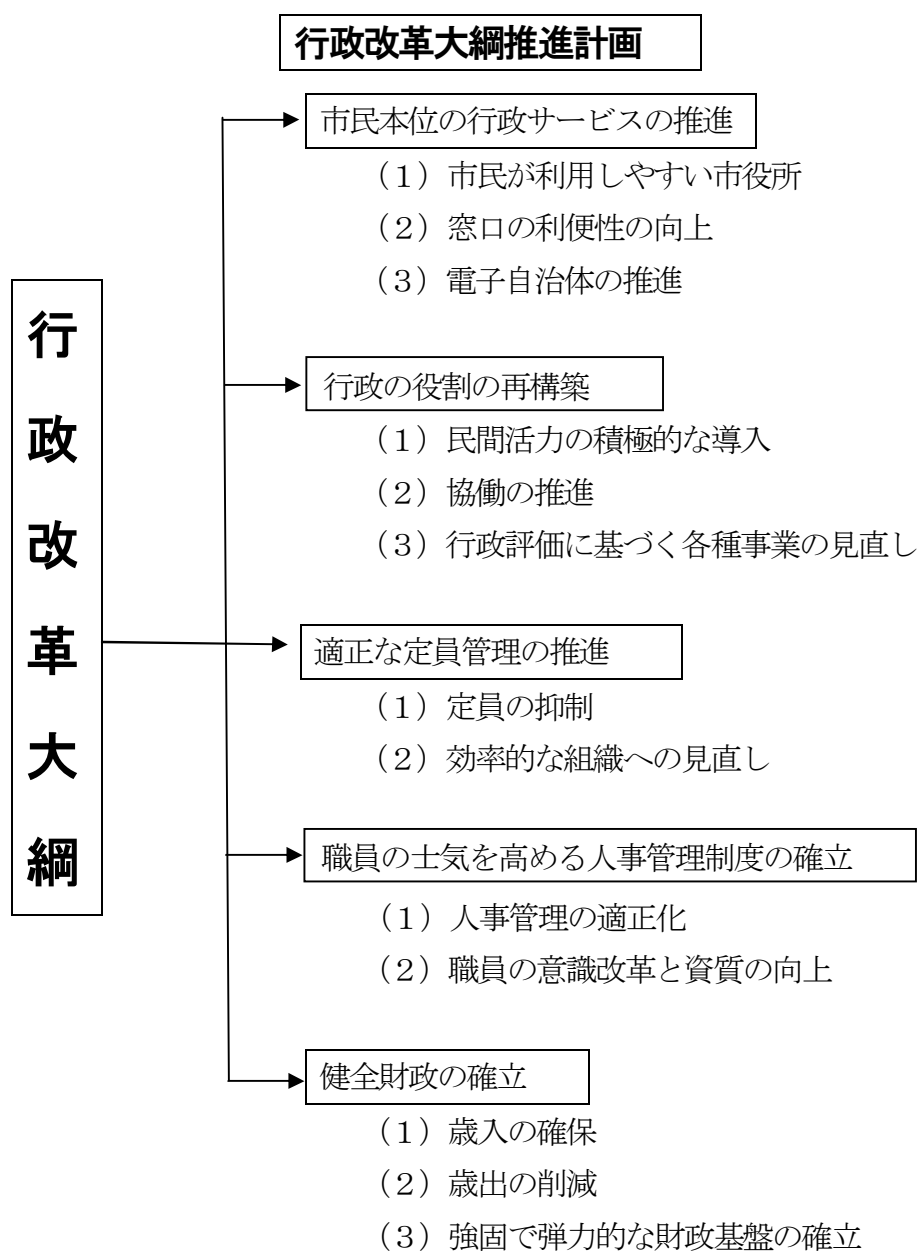
(4) このようなことから、民間活力の積極的な導入による職員数の削減や事務事業の見直しによる経費削減を図る一方、実施計画事業においても実施時期の繰延べや凍結も視野に入れ、更なる支出の抑制により健全財政の確立に努めます。

財政収支の想定(一般会計)

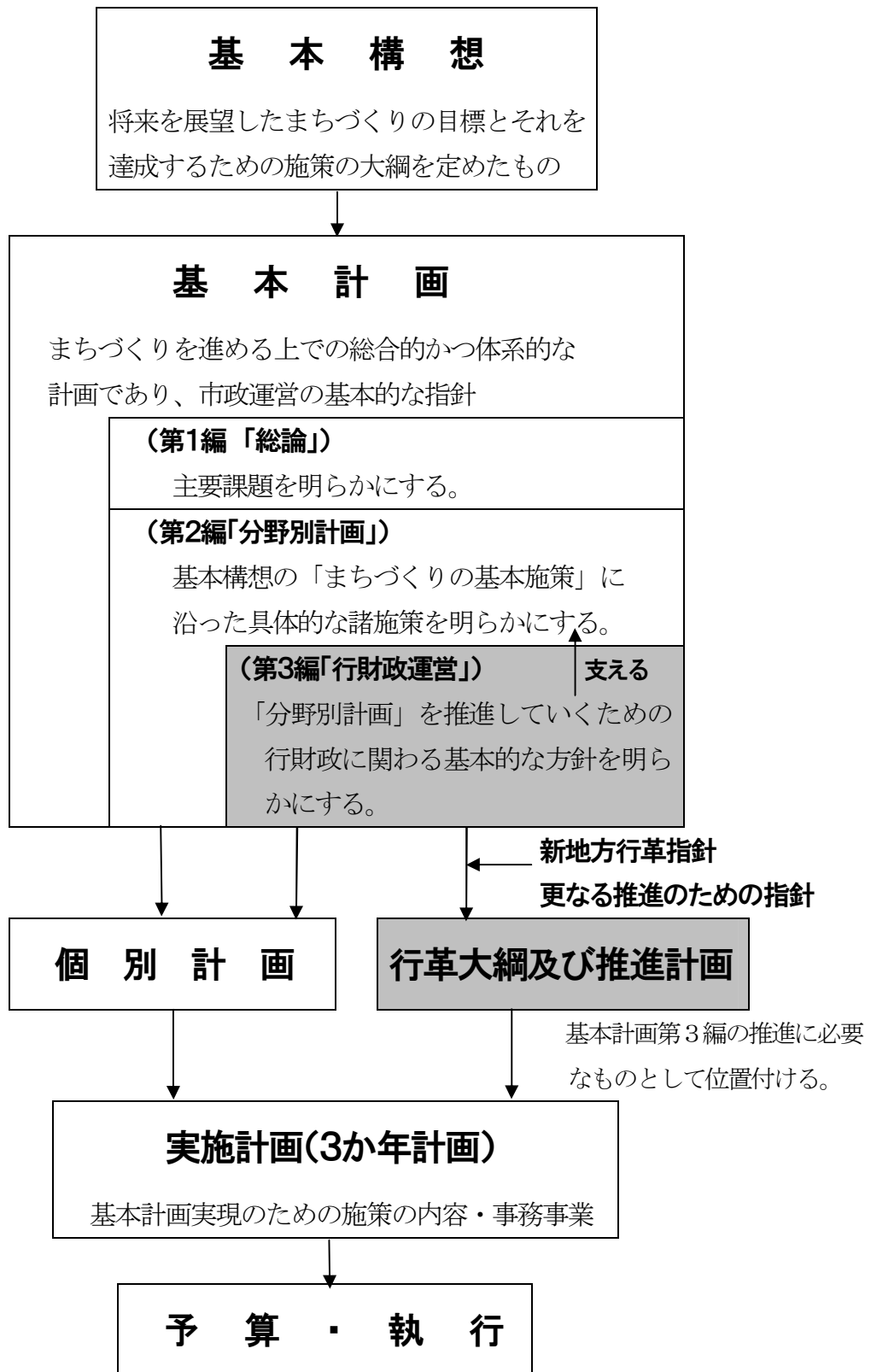
(平成18年10月現在、単位:千円、%)

項目		年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
			金額	金額	金額	金額	金額
歳入	市税		12,764,000	12,749,000	12,587,000	12,587,000	12,587,000
	国・都支出金		5,609,000	5,615,000	6,084,000	5,602,000	5,602,000
	市債		1,132,000	1,061,000	1,465,000	1,079,000	1,079,000
	その他		3,240,000	3,151,000	3,081,000	3,081,000	3,081,000
	計		22,745,000	22,576,000	23,217,000	22,349,000	22,349,000
歳出	義務的経費	人件費	5,287,000	5,301,000	5,309,000	5,309,000	5,309,000
		扶助費	6,507,000	6,588,000	6,676,000	6,676,000	6,676,000
		公債費	2,030,000	1,980,000	1,992,000	1,992,000	1,992,000
	投資的経費		732,000	752,000	1,692,000	739,000	739,000
	その他		10,844,000	10,972,000	11,180,000	11,168,000	11,168,000
	計		25,400,000	25,593,000	26,849,000	25,884,000	25,884,000
差引不足額			△ 2,655,000	△ 3,017,000	△ 3,632,000	△ 3,535,000	△ 3,535,000

第 4 行政改革大綱体系図



第 5 行政改革大綱の位置付け



第 6 行政改革大綱推進計画

行政改革大綱推進計画