資料No.6

第４次魚津市行政改革大綱の総括

魚津市における行政改革の取組みの流れ

【平成8年2月：魚津市行政改革大綱の策定】

↓

【平成11年12月：第2次魚津市行政改革大綱の策定】

- ○ 平成10年6月中央省庁等改革基本法の成立
- ○ 平成11年4月「行政コスト削減に関する取組方針」を閣議決定（10年間で3割削減）

↓

【平成16年2月：第3次魚津市行政改革大綱の策定】

- ○ 平成12年4月の地方分権一括法の施行により、国と地方公共団体は「対等・協力」の新しい関係
- ○ 平成13年3月の第3次魚津市総合計画の策定⇒新たな施策の柱の設定
- ○ 平成15年3月市町村合併に関して魚津市単独の市政運営

↓

【平成18年3月：第3次魚津市行政改革大綱の改訂】

- ○ 平成16年12月「今後の行政改革の方針」を閣議決定
- ○ 平成17年 3月「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」総務省公表
- ○ 平成17年12月「行政改革の重要方針」を閣議決定

↓

【平成22年3月：第4次魚津市行政改革大綱の策定】

- ○ 平成19年4月「地方分権改革推進法」が施行⇒国と地方の役割分担を明確にし、地方公共団体の自主性・自立性を高める

↓

【平成27年3月：第5次魚津市行政改革大綱】策定予定

第４次魚津市行政改革大綱の概要①

計画期間

平成22年度から平成26年度までの5か年間

大綱の位置付け

総合計画の着実な推進を図るため、市民と行政との協働を基本として、効果的かつ効率的な行政経営に計画的に取り組むための新たな指針として位置付けるもの

改革に取り組む視点

①参画・協働による改革　②取捨選択による改革　③職員意識による改革

基本方針

①市民視点の行政サービス　②補完しあう行政運営　③身の丈にあった行財政運営　④行政経営システムの構築

重点項目

①行政サービスの向上
- 市民の視点に立った行政サービスの提供
- 行政サービスの「質」の向上

②行政の担うべき役割の見直し
- 民間活力の積極的な活用
- アウトソーシング手法の比較検討
- 公共施設のあり方の見直し
- 市主導第３セクターの経営体の見直し

③市民との協働による行政の推進
- 市民ニーズの的確な把握
- 市民との情報を共有
- 市民自治の拡充

④行政事務の効率化
- 行政改革集中プランの作成及び進行管理
- 電子市役所の推進

⑤健全財政の堅持
- 計画的な財政運営の推進
- 自主財源の確保
- 財源の効果的・効率的な活用
- 受益と負担の適正化

⑥人事管理と資質の向上
- 定員適正化の推進
- 職員の意識改革と危機意識の醸成
- 人材の育成

⑦行政経営システムの構築
- 横断的な執行体制の実現
- 時代に即した行政経営の推進

第４次魚津市行政改革大綱の概要②

第3次行政改革大綱（H16年2月策定）
（H18年3月改訂）
（計画期間：H16～21年度）

魚津市財政健全化計画
（H18年3月策定）
（計画期間：H17～21年度）

歳入規模に見合った財政構造への転換を図り、社会情勢の変化に伴う多様な住民ニーズに柔軟に対応できる財政基盤の確立を目指すための計画

魚津市行政改革集中改革プラン
（H18年3月策定）
（計画期間：H17～21年度）

行革大綱の具体的な実施内容を示す計画であり、その進捗状況を把握するとともにその推進を図るための計画
取組事項は20項目

魚津市定員適正化計画
（H18年3月改訂）
（計画期間：H16～21年度）

行革大綱の基本目標である「今後10年間で総人件費の約20％削減する」を達成するための方策のひとつとして具体的な目標数値を示すことを目的とした計画

第4次行政改革大綱（H22年3月策定）
（計画期間：H22～26年度）

魚津市財政運営計画
（毎年度見直し）
（計画期間：現年度以降5年間）

厳しい財政状況のなか、市民ニーズに的確かつ迅速に対応するとともに、継続的かつ安定的な行政サービスを提供するため、中期的な財政見通しを立て、将来の財政運営の健全性を確保するための計画
財政見通し等を毎年度見直し

魚津市行政改革集中プラン
（H22年4月策定）
（計画期間：H22～26年度）

行革大綱の具体的な実施内容を示す計画であり、その進捗状況を把握するとともにその推進を図るための計画
プラン項目は45項目

魚津市定員管理計画
（H22年9月改訂）
（計画期間：H22～26年度）

行革大綱の着実な推進を図り、職員の適正な定員管理を行うことを目的とした計画
計画期間5年間における退職者に対する新規採用職員による補充率は約64％に設定

第４次魚津市行政改革大綱の取組結果

行政改革集中プランの取組結果

45個のプラン項目に基づき、行政改革の具体的な取組みを推進した。

【平成23年度確認】

＜平成22年度取組実績＞

A:順調	4件
B:概ね順調	16件
C:遅延	23件
D:未実施	2件
合　計	45件

⇒A・Bの割合:44.5%

【平成24年度確認】

＜平成23年度取組実績＞

A:順調	6件
B:概ね順調	17件
C:遅延	23件
D:未実施	0件
合　計	46件

⇒A・Bの割合:50.0%

【平成25年度確認】

＜平成24年度取組実績＞

A:順調	8件
B:概ね順調	22件
C:遅延	15件
D:未実施	0件
合　計	45件

⇒A・Bの割合:66.7%

【平成26年度確認】

＜平成25年度取組実績＞

A:順調	11件
B:概ね順調	19件
C:遅延	14件
D:未実施	0件
合　計	44件

⇒A・Bの割合:68.2%

＜計画期間中におけるプラン項目の加除＞

■公共施設のあり方検討に取り組むことに合わせて、平成23年度取組実績から「No.10-2 公立保育園施設の廃止」をプラン項目に加えた。

■平成25年３月31日から富山県東部消防組合（魚津市・滑川市・上市町・舟橋村）において消防業務を開始したことに伴い、平成24年度取組実績から「No.45 消防の広域化」をプラン項目から削除した。

■「No.11 魚津勤労青少年ホームのあり方の見直し」のプラン項目について、平成24年度までに、建物の解体、跡地整備（村木公民館駐車場）及び機能移転（新川学びの森天神山交流館）を行い、当該プラン項目の目的を達成したため、平成25年度取組実績から評価対象外とした。

＜重点的に取り組んだ課題＞

「公共施設のあり方検討」について、魚津市行政改革推進委員会において約２年間にわたり重点的に検討を行い、平成25年12月に魚津市へ「公共施設のあり方に関する提言書」が提出された。

その後、公共施設のあり方について、提言をもとに庁内において検討を重ね、157の公共施設に関する今後の方針や目標年度等を示した「魚津市公共施設再編方針」を、平成26年７月に策定・公表した。

財政運営計画の取組結果

＜財政指標＞

区　分		H21状況	H22取組	H23取組	H24取組	H25取組
経常収支比率（※1）	目標	—	80%台	前年度以下	前年度以下	前年度以下
	実績	91.7%	87.5%	89.5%	88.8%	86.9%
実質公債費比率（※2）	目標	—	18%未満	18%未満	18%未満	前年度以下
	実績	18.4%	18.1%	17.3%	16.6%	15.4%

（※1）経常収支比率は財政の弾力性を示す数値で、高くなるほど弾力性がない硬直化した財政構造であるといえる。

（※2）実質公債費比率は財政の健全度を示す数値で、高くなるほど実質的な公債費（地方債の元利償還金）が財政に及ぼす負担が大きいといえる。

財政運営上の重要な指標である「経常収支比率」及び「実質公債費比率」の数値目標を設定しながら、財政構造の弾力性の確保や財政健全化に取り組んできた。いずれの指標も改善しているが、全国平均や類似団体と比較すると、かなり高い数値であることから、今後も継続して取り組む必要がある。

＜財源不足＞

区　分		H21状況（H22予算・決算）	H22取組（H23予算・決算）	H23取組（H24予算・決算）	H24取組（H25予算・決算）	H25取組（H26予算・決算）
財源不足の状況（※3）	運営計画	—	133百万円	563百万円	254百万円	473百万円
	当初予算	100百万円	50百万円	266百万円	150百万円	190百万円
	決　算	0百万円	100百万円	0百万円	0百万円	—

（※3）財源不足の状況の「運営計画」欄は財政運営計画作成時点で見込まれた財源不足額、「当初予算」欄は当初予算の財源不足額（財政調整基金の取崩見込額）、「決算」欄は財政調整基金の取崩額をそれぞれ記載している。

財政運営計画作成時点に見込まれた財源不足について、当初予算編成等を通じてその圧縮に努めるとともに、執行段階での経費節減に取り組んだ結果、財政調整基金の取崩に依存しない持続可能な財政運営を行うことができた。

定員管理計画の取組結果

＜計画値＞

	H22年度			H23年度			H24年度			H25年度			H26年度		
	4/1 職員数	退職予定	採用予定	4/1 職員数	退職予定	採用予定	4/1 職員数	退職予定	採用予定	4/1 職員数	退職予定	採用予定	4/1 職員数	H22 対比	退職者補充率
一般職（※1）	322	10	8	320	6	5	319	12	8	315	15	12	312	△ 10	0.767
消防職	46	1	1	46	1	1	46			46	1	1	46	0	1.000
業務員	46	2		44			44	4		40	4		36	△ 10	0.000
計(A)	414	13	9	410	7	6	409	16	8	401	20	13	394	△ 20	0.643
H22対比削減率	100%			99.0%			98.8%			96.9%			95.2%		

（※1）平成23年度から総合職として採用している。（実績値も同様）

【計画における目標】

○職員数 ・・・ 5年間で20人の減員　　○退職者に対する職員補充率 ・・・ 64. 3%

＜実績値＞

	H22年度			H23年度			H24年度			H25年度			H26年度		
	4/1 職員数	退職	採用	4/1 職員数	退職	採用	4/1 職員数	退職	採用	4/1 職員数	退職	採用	4/1 職員数	H22 対比	退職者補充率
一般職（※1）	322	15	11	318	10	10	318	15	11	314	15	10	309	△ 13	0.764
消防職	46	1	3	48	1		47			47	1		46	0	1.000
業務員	46	2		44			44	7		37	2		35	△ 11	0.000
計(A)	414	18	14	410	11	10	409	22	11	398	18	10	390	△ 24	0.652
H22対比削減率	100%			99.0%			98.8%			96.1%			94.2%		

【取組結果】

○職員数 ・・・ 5年間で24人の減員　　○退職者に対する職員補充率 ・・・ 65. 2%

退職者に対する職員補充率は、目標よりも1%程度高い数値となったが、職員数においては、目標よりも4名の減員となり、総人件費の抑制が図られた。