

IV 行政改革に関する施策

【フォローアップ用計画】

項 目	具 体 的 内 容
1 合併予定市町村等にあつてはその予定とこれに伴う行革内容	<p>平成17年11月7日に神崎町・大河内町による新設（対等）合併 少子高齢化による人口構成の変化、国際化、情報化などが急速に進んでおり、新しい行政課題や時代の変化に柔軟かつ弾力的に対応できる体質をつくっていく。また、前例にとらわれることなく、新たな視点から政策形成する職員の能力開発と意識改革による行政体質の強化を図る。 地方自治法第2条「最小の経費で最大の効果をあげる」「常にその組織および運営の合理化に努める」を基本とし、事務事業の見直しなどによる経常経費の削減を図り、確固たる行政基盤を構築していく。</p>
2 行革推進法を上回る職員数の純減や人件費の総額の削減	<p>合併に伴い、旧両町の職員の身分を引き継いだことにより、類似団体職員数と比較し、職員が増大したと合併時の繁忙等を勘案しながら、神河町発足時の組織機構及び各課への配置人員を決定してきた。今後においては、課の統廃合が不可欠であり、計画的に組織機構の再編を実施し、職員数の削減を図る。</p> <p>○ 地方公務員の職員数の純減の状況</p> <p>課題②平成17年11月7日に合併（旧神崎・旧大河内）して、当然、職員数は多い状況である。今後、退職者の補充を極力制限し職員の減を図っていく。しかしながら、20歳代の職員がいないことから、今後、職員の採用も考慮していかなければならない現状がある。現在、定員適正化計画では、平成23年度までにおいて約20名の減を目標に定員管理を図っていく予定である。</p> <p>○ 給与のあり方</p> <p>◇ 国家公務員の給与構造改革を踏まえた給与構造の見直し、地域手当のあり方</p> <p>すべて人事院勧告どおり実施している。当然、地域手当については、無支給である。</p> <p>◇ 技能労務職員の給与のあり方</p> <p>町村会準則に基づき、県下12町と調整し行政職俸給表（二）を引用し、2級制にしており、昇格制度はない。なお、技能労務職員の給与の現状、見直しに向けた基本的な考え方、具体的な取組内容等を明示した取組方針の公表については、国の基準に準じた内容により、公表を行っている。平成20年3月末までに行う。</p> <p>◇ 退職時特昇等退職手当のあり方</p> <p>定年退職、普通退職においては、特昇は実施していない。ただし、勲奨退職の場合、退職の日前3箇月以内について、特昇させることができるとしている。合併をして3年5年となりますが、まだまだ職員数が多い状況であり、適正な職員数にするため勲奨退職を積極的に募っている段階であり、それを促すため昨年、勲奨退職の場合のみにおいて特昇することを規定したばかりである。今後、適正な職員数となったときには、廃止に向け取組む。</p> <p>◇ 福利厚生事業のあり方</p> <p>福利厚生事業については、現在実施していない。</p>
3 物件費の削減、指定管理者制度の活用等民間委託の推進やP F Iの活用等	<p>○ 物件費の削減</p> <p>職員一人ひとりが常にコスト意識を持ち、最小の費用で最大の効果を上げることが基本としていく。また、合併により性格の類似した施設が存在しているため、今後は施設の利用状況や必要性等について検討を行い、存続・統合・縮小・廃止等も含め方針を決定し、歳出の削減を図っていく。しかしながら、財政運営を持続させるため、歳入にみあった歳出（枠配予算）を大前提とすることにより、物件費のみならず各費目においても歳出削減を図る。経常的経費についても職員の一人ひとりの心がけて節減にとりくむ。なお、物件費の一般財源については、平成18年度一般財源決算額の約15%（120,000千円）を平成27年度までに削減していく。</p> <p>○ 指定管理者制度の活用等民間委託の推進やP F Iの活用</p> <p>職員（臨時職員含む）が行っている業務でも、民間委託の方が効率的なものは積極的に外部委託（保育所等）し、職員数の削減に努める。また各種団体事務についても職員の関与の必要性・範囲・限度を明確にし、各団体の自主的な運営を促す。既に、9施設で指定管理者制度による管理運営を行っているが、各施設ごとに収益増となるよう町として、指導・監督に努める。</p>

IV 行政改革に関する施策（つづき）

【フォローアップ用計画】

項 目	具 体 的 内 容
4 地方税の徴収率の向上、売却可能資産の処分等による歳入の確保	<p>課題④町税等の滞納は町民負担の公平性の観点からも放置できない問題であり、徴収専門員を配置し滞納額の解消に努める。</p> <p>課題⑤未利用町有地についても重要な町の財産であるが、将来にわたり利活用が見込めない土地については処分を行う。また、既に建物等が建てられている法定外公共物（廃里道・廃水路）についても所定の手続きを経て払い下げを行う。</p>
5 地方公社の改革や地方独立行政法人への移行の促進	<p>神河町が構成町となっている兵庫県町土地開発公社について、従来専従職員を配置していたため、年間1千万円程度の赤字となっていたが、平成19年度からは事務を県町村会に委託することにより、大幅な人件費の削減を行い、安定した公社運営につとめている。また、一部事務組合についても構成町の厳しい財政状況を理解し、積極的な改革に取り組むよう指導していく。</p>
6 行政改革や財政状況に関する情報公開の推進と行政評価の導入	
○ 行政改革や財政状況に関する情報公開	<p>行政情報を積極的に公開し、住民と情報を共有化することで行政の透明性の向上を図る。</p>
◇ 給与及び定員管理の状況の公表	<p>町ホームページ、広報等にて公表。</p>
◇ 財政情報の開示	<p>町ホームページ、広報等にて公表。</p>
○ 公会計の整備	<p>平成23年度実施に向け、資産の整理等の事務を進めている。 平成21年度の決算による連結財務書類4表を作成し公表した。今後は、資産の整理等の事務を進めている。</p>
○ 行政評価の導入	<p>第1次長期総合計画策定時に設定された指標等に基づく事業評価（行政評価システム）を構築し、PDCAサイクルによる事業評価を行い、次年度以降の予算編成の根拠として活用していく。最終的には、内部評価及び外部評価を導入し、住民が参画できるシステムの構築を図る。</p>
7 その他 （公債費負担の健全化） （単独補助負担金の適正化） （公営企業繰出金の適正化）	<p>課題①実質公債費比率が21.5%22.5%21.2%となっていることから、一般単独事業債を基本に平成22年度までに重点的に繰上償還を実施していく。また補償金なしの繰上償還等を活用することにより、少しでも早期に比率の健全化を図る。</p> <p>様々な団体に対する補助金等については、行政として対応すべき必要性、費用対効果、経費負担のあり方などについて検討し、整理整合を図っていく。また、補助目的を達した団体等への補助金等については、打切る必要もあることなどから、町の補助交付に関する指針を定め、より適正な補助金、負担金の執行に取り組んでいく。</p> <p>課題③上下水道事業については、合併後も旧町単位において、企業会計と特別会計で事業を行ってきたが、企業会計方式に移行し、効率的な運営を図る。また公営企業健全化計画により、料金改定、委託料の歳出削減を図り、基準外繰出金の削減を図る。</p>

注1 上記区分に応じ、「II 財政状況の分析」の「財政運営課題」に掲げた各課題に対応する施策を具体的に記入すること。その際、どの課題に対応する施策が明らかとなるよう、IIに付した課題番号を引用しつつ、記入すること。

2 必要に応じて行を追加して記入すること。

