

根羽村行政改革大綱 集中改革 プラン

「平成 17 年度～平成 21 年度」

平成 18 年 3 月

長野県 下伊那郡 根羽村

目 次

「根羽村行政改革大綱・集中改革プラン」の策定にあたって	2
I 策定の背景	3
II 基本方針	
1 基本的な考え方	4
2 推進期間	5
3 推進体制	5
III 体系	
1 事務・事業の再編・整理、廃止・統合	6
2 民間委託等の推進	6
3 定員管理の適正化	6
4 給与の適正化	7
5 第三セクターの見直し	7
6 経費節減等の財政効果	8
7 その他	8
協働イメージ	9
IV 数値目標	
1 事務・事業の再編・整理、廃止・統合	10
2 民間委託等の推進	10
3 定員管理の適正化	10
4 給与の適正化	11
5 第三セクターの見直し	11
6 経費節減等の財政効果	12
7 その他	13

「根羽村行政改革大綱・集中改革プラン」 の策定にあたって



21世紀を迎えて、国民の志向は、物の豊かさから心の豊かさを実感できる生活へと変化してきている
今日、地方公共団体においては、人口減少時代の到来、
住民ニーズの高度化・多様化など社会経済情勢の大きな変化に一層適切に対応することが必要とされてきています。とりわけ、国は財政構造改革の一つとして三位一体改革を進めています。この改革は、補助金や地方交付税を削減して地方税に充てるという性質のもので、多くの自治体では、厳しい財政運営を迫られており、特に課税客体の少ない小規模自治体では一層厳しい状況と言わざるを得ません。また、市町村合併の推進により、地方自治体の自律が強く求められていますが、当村のおかれた状況は、地形的に、また近隣の状況から見ても、合併するには困難な地域であると判断せざるを得ず、平成16年1月には当面の自律方針「ネバーギブアップ」を宣言したところであります。

こうした状況を踏まえながら、平成17年3月には、向こう10年間の村づくり施策の大綱「第4次根羽村総合計画」を策定し、村づくりの基本目標も定めました。

一方この厳しい財政状況から、平成10年度に見直しされた「根羽村行政改革大綱」による行財政の効率化・経費削減計画も着実に実施し、職員数はピーク時の41名から27名まで減員しましたし、起債についても繰り上げ償還によって経費の削減を図るなど、これまでも積極的に取り組み、成果を挙げてきたところです。

しかし、国では、さらなる改革を進めていく必要から、平成16年12月に「今後の行政改革の方針」が閣議決定され、総務省において「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」を策定し、自治体に対して、一層の行政改革推進を求めております。

そこで、財政基盤を強固なものに変革するため、向こう5年間の行政改革を推進する具体的な内容と、数値を掲げた行動計画「根羽村行政改革大綱・集中改革プラン」を策定しました。住民の皆さんにも目に見える形で、この計画に添って一層の改革を推進するとともに、常に見直しと検討を加え、日々刻々と変化している社会経済情勢に対応できる、健全な行財政運営に努めます。

平成18年3月

根羽村長 小木曾亮式

I 大綱策定の背景

本村では、平成 10 年に見直しした根羽村行政改革大綱により、OA化の推進による事務の効率化、退職職員の不補充による定員削減など、地方分権の時代にふさわしい簡素で効率的な行政の抜本的な改革を推進しており、その成果は職員数の減等、目に見える形で表れてきています。

しかしながら、「林業立村」を標榜し努力してきた当村としては、財政的にも森林への依存度が高く、木材価格の低迷、更に長引く不況、国の三位一体改革による補助金・交付金の削減等、将来的な展望が不透明で厳しいものと言わざるを得ません。

こうした情勢の中、当村では平成 16 年 1 月に、「ネバーギブアップ宣言」を公表し、小さくとも光り輝く村づくりを、再度確認した所であります。

今後も、根羽村が光り輝く村としてあるためにも、今までの根羽村行政改革大綱及び、事務の合理化、組織機構の再編、適正な住民サービスのあり方を再度検討し、新たに「根羽村行政改革大綱・集中改革プラン」を構築し、健全な住民サービスを提供しつつ、効率的で魅力ある村づくりを実現していきます。

II 基本方針

この大綱は、限られた行政資源の中で、効率的な行政運営を行うことはもちろん、住民にとってより満足度の高いサービスを提供できる行政システムの構築を目指すものであります。しかしながら行政改革には住民の生活に直接関わる見直しも必要であり、補助金の削減、人件費・公共事業の抑制等、職員をはじめ住民にも痛みを伴う改革を実施せざるを得ない面もあることを認識する必要があります。これらを実現するため、次の基本的な考え方をもとに改革を推進します。

1 基本的な考え方

(1) 行財政経営の基本指針

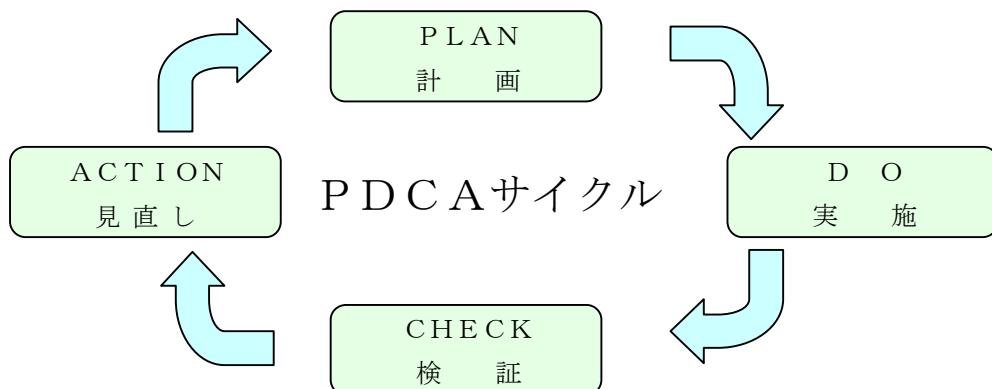
本大綱は、今後の根羽村行財政運営の基本指針となります。

(2) 住民参加・住民協働による行政体制の充実

行財政改革には住民にも痛みが伴うものです。しかし、住民の意思により、住民が安心して住める村づくりを実現することが大切です。このため、住民と行政との協働による行政改革を推進します。

(3) 将来世代へ過度の負担を残さない財政運営の実現

直面する財政危機を克服し、将来にわたって安定した財政運営を行えるよう抜本的に財政を改革し、将来世代へ過度の負担を残さない財政運営を実現しなければなりません。そのためには、事務・事業はもちろん、人材・組織・施設・情報への行政評価を実施し成果重視の行政運営を実現し、全ての行財政運営において計画策定（P l a n）→実施（D o）→検証（C h e c k）→見直し（A c t i o n）の連携をはかるP D C Aサイクルを構築します。

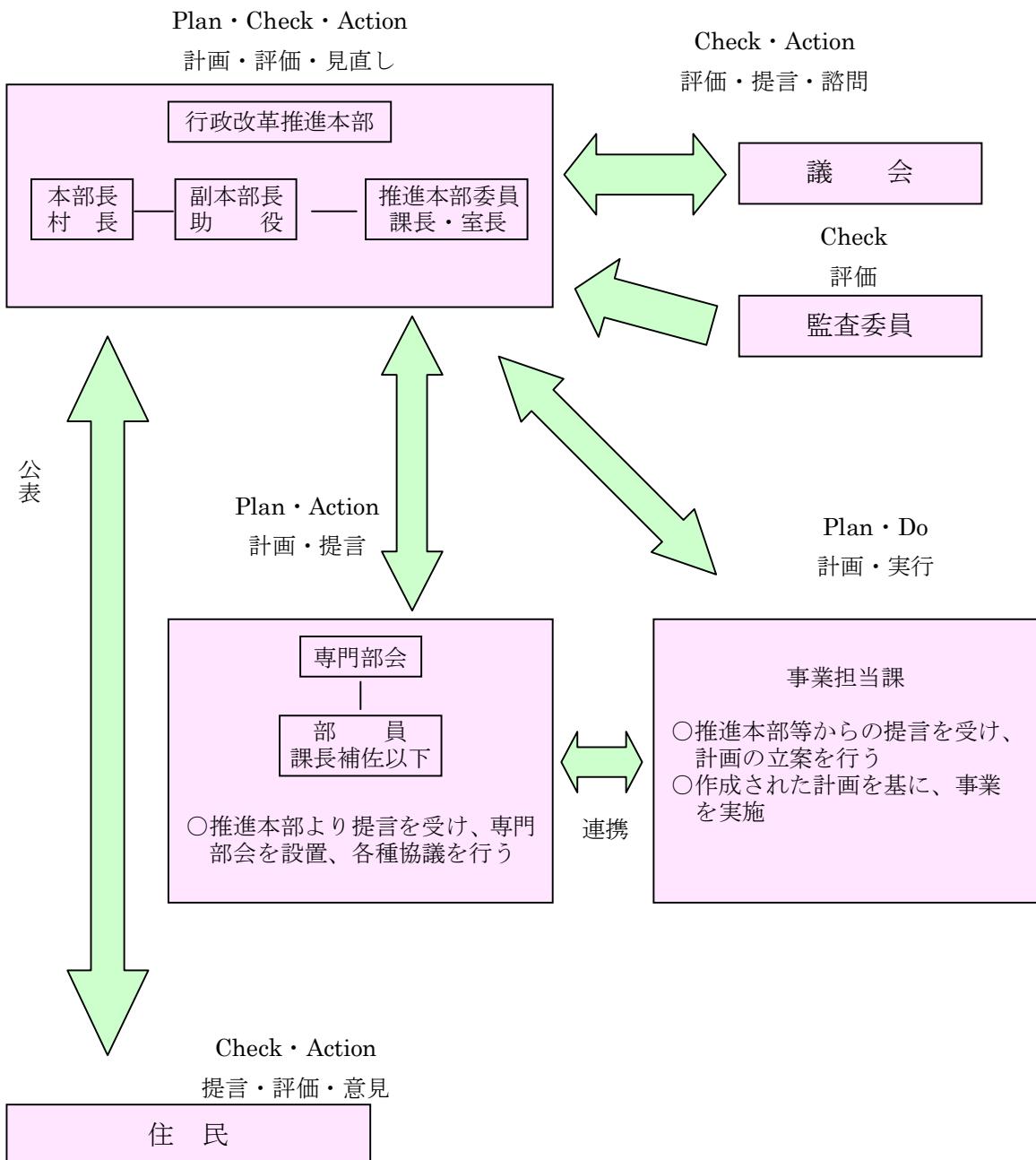


2 推進期間

この計画の期間は平成 17 年度を起点とし、平成 21 年までの 5 年間とし、平成 21 年には見直しを行います。

3 推進体制

P D C A のサイクルに基づいた行政改革を実行するための推進体制を設置します。



III 体系

平成 17 年度を基準として、平成 21 年度を目標とした次の 7 つの体系を定め、具体的数値を掲げて改革を推進します。

1 事務・事業の再編・整理、廃止・統合

全ての事務事業について、住民ニーズに対応すべく、行政評価を導入しながら再編・廃止・統合等を検討し、効率的な事務体制と、適切な事業執行に努めます。

具体的には、地籍調査事業について、17 年度以降 20 年度までの計画地区を前倒しして、早期完了となるよう計画を変更します。事業完了後は、公団の管理補正及び住民照会への対応等の事務を総務課に移管し、地籍調査室を廃止します。

また、上下水道使用料の検針及び施設管理の民間委託等、事務の簡素化を検討し、現在の上下水道 2 係りを、20 年度までに統合する。

合併浄化槽設置事業について、平成 18 年度までを事業推進重点期間とし、設置率 80% 以上を目指します。その後は、事業を縮小・廃止の方向で検討する。

小中学校並びに保育所の給食の統合について 18 年度中に結論を得るよう検討します。

2 民間委託等の推進

現在管理委託している公の施設は、指定管理者或いは直営のどちらにするかを、18 年度前半に決定し、直営以外の施設は、18 年 9 月までに指定管理者を指定します。また、直営の施設についても順次、指定管理者制度に移行するよう検討します。

行政事務全般についても民間委託が可能かを検討し、委託を推進します。民間委託が不可能な業務等については、シルバー人材センターを利用するなど、経費比較を充分行う等常時検討し、削減につながる一部外部委託を実施します。(17 年度以降)

3 定員管理の適正化

平成 11 年 4 月から平成 16 年 4 月までの 5 年間にわたり、退職者不補充等により 12 名の減員を実施してきました。これは、平成 11 年度対比 31% の減であります。

また、人口・財政規模等から示される定員モデルと比較しても平成 17 年度は 2 名の減員と少数の職員で執行してきました。

定員管理にあたっては、社会情勢の変化等を踏まえ、対応すべき行政需要の範囲や施策の内容及び手法を常に見直しながら、適正化に取り組むこととします。具体的には、「1 事務・事業の再編等」で示したように、地籍調査事業が完了後は、適正な人員再配置を行いながら、22 年までに 2 名の削減を行い、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2005」の要請の 4.6% 以上の純減を達成します。

臨時職員についても、適正な人員配置の中から、一般職同様の純減を達成します。

4 給与の適正化

① 特別職

特別職（議員含む）の給与については平成15年度から特例措置により、2%～5%の減額措置を行っており、平成17年度からは13%の減額措置を行っております。

今後は、財政状況並びに一般職に対する人事院勧告を勘案しつつ、適切な判断を行います。

② 一般職

一般職の給与については、今まで、他団体で問題とされた特殊勤務手当等、住民から不振の念を抱かれる手当ては皆無であり、今後も新たな手当ては原則創設しません。またラスパイレス指数については平成17年4月時点で90.6と、類似団体平均93.7と比較しても低く、不適正な運用は無いものと判断しています。

今後も、17年の人事院勧告に基づく50年振りの給与構造改革を着実に実施し、地域の民間賃金の確実な反映を図るため、地域手当の新設は行わないこととします。また、時間外勤務手当についても、代休制度やフレックスタイムを導入し、人件費の抑制を図ります。

さらに、年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映拡大を図るなど、適正な給与制度を確立するため、人事院の勧告に加え、当村の実状に合わせた適切な執行を続けていきます。

5 第三セクターの見直し

当村には、該当施設として“ネバーランド”が存在します。ネバーランドは、村内酪農家で搾乳した新鮮乳の加工販売、豆腐・そばの加工販売、地域特産物の販売に加え、住民による生産物の直売など、農家の収入増加に資する施設として定着しています。また、矢作川上下流をはじめとする、都市との交流拠点としても、初期の目的を達成しつつあると同時に、重要な雇用の場でもあります。経営状況については、独立採算下で営業を行い、単年度収支で黒字経営を続けており、村からの財政負担や人的支援は全くない状況であります。

こうした状況を踏まえ、地域産業の振興を目的とした第三セクターの民営化等の見直しは、現状では不適当であると考えられ、当面は利用者ニーズを踏まえた新たな手法やイベントを積極的に展開しながら、現行の運営を継続しつつ、将来的には完全民営化を目指して検討していきます。但し、状況に大きな変化が出た場合には、素早い対応を行います。

6 経費節減等の財政効果

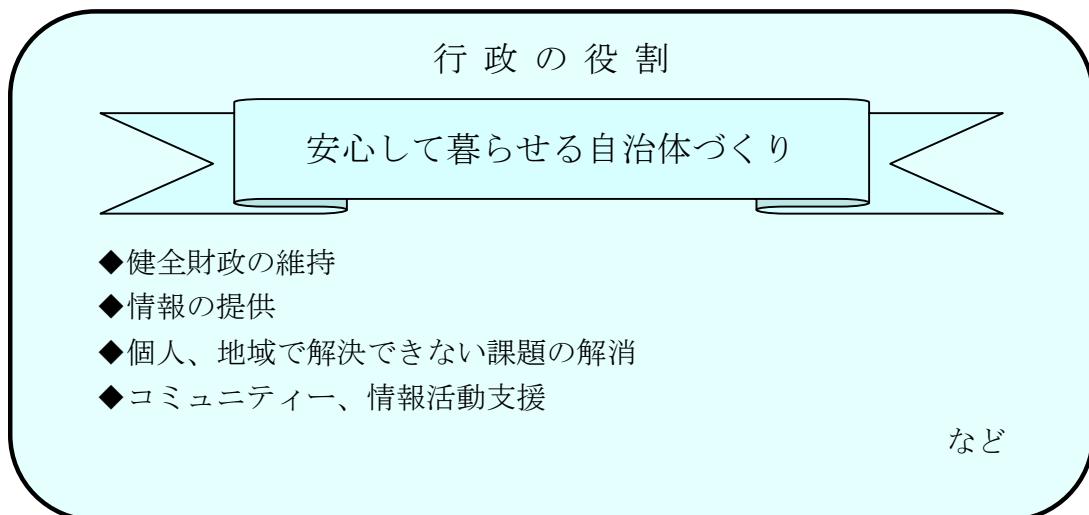
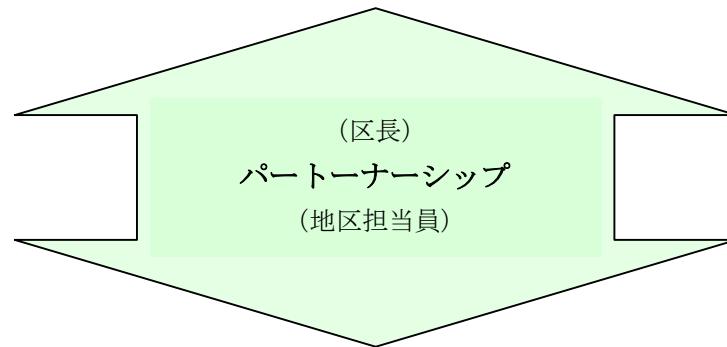
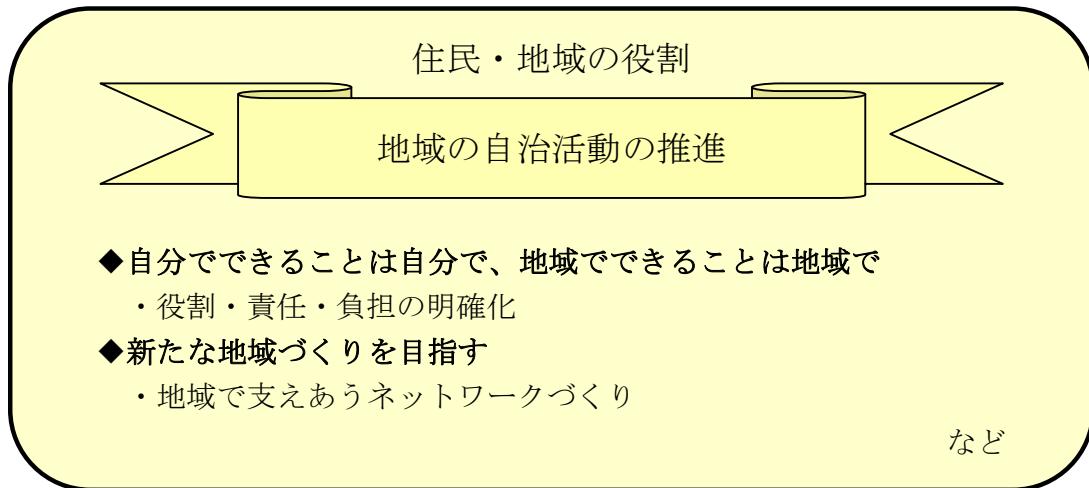
既定の行政改革を推進する中で、起債の繰り上げ償還、事務のOA化、旅費の見直し等、多くの経費削減が図られましたが、達成できていない事項等もあります。それらを含めたさらなる経費節減として、次の事項を推進します。

- ① 補助金の見直しを徹底する。特に村単補助金は当初の目的や活動状況等を精査する中で減額を基本とする。(17年度)
- ② 事務用備品・消耗品類は総務課にて一括購入し、その保管と支給を厳格にする。(17年度)
- ③ 税の前納報償金制度について、廃止を含め検討する。(18年度)
- ④ 公用車の適正な配置、必要性を検討し、台数を削減する。(18年度)
- ⑤ 消防団員の定数について、現状を考慮する中で見直し、各種負担金の減額に努める。(17年度)
- ⑥ 福祉、社会教育、公民館関係の講座や教室の見直しを行い、同一目的のものは統合する(19年度)
- ⑦ 村例規集を電子化する(18年度)
- ⑧ 財政状況を詳細に分析し、極力、起債の繰り上げ償還を行う。(18年度以降)
- ⑨ 一部委託で実施していた粗大ごみ収集は、業者直営とし、住民要望に対応して、収集回数を増やすよう検討する。(17年度)
- ⑩ 地区担当制(後述)等、職員による文書配達を徹底する。(17年度)
- ⑪ 職員に大型自動車免許取得の機会を与え、スクールバス及び福祉バスの代替え運転賃金の削減のため、免許取得を推進する。(17年度)

7 その他

- ① 議会内に議会の在り方研究会を設置して、地方分権の進展に伴う議会の果たすべき役割等、議会の資質向上を図ります。
- ② 職員の資質向上のため、定期的な職員研修を実施します。
- ③ 各種審議会、委員会等の在り方を検討し、同様のものは統合あるいは廃止とします。
- ④ 村有地の賃貸料及び民有地の借上料について、経済情勢等を考慮する中で、賃貸借契約の見直しを検討していきます。
- ⑤ 職員による各地区担当制を16年度から実施しています。これは、地区と行政との連携を密にすることを目的として発足しました。今まで以上に行政サービスの向上を図っていきます。
- ⑥ 住民参加、住民協働による行政体制の充実を推進していきます。(イメージ図参考)

住民と行政との協働のイメージ図



IV 数値目標

1 事務・事業の再編・整理、廃止・統合

下段は効果額（単位：千円）

項目	H17以前	H17	H18	H19	H20	H21	H22	削減効果等
地籍調査終了による地籍調査室の廃止		現地調査完	事業終了 △ 24,758	室の廃止 △ 708				地籍事業終了及び室の廃止により△25,466千円（人件費除く）
上下水道2係の統合					係の統合 ---			検討結果による
合併浄化槽設置事業の縮小・廃止			事業縮小 △ 5,145	継続検討 ---				事業縮小により△5,145千円 検討結果により更に削減
小・中学校及び保育所給食の統合			検討 ---					検討結果による

2 民間委託等の推進

項目	H17以前	H17	H18	H19	H20	H21	H22	削減効果等
指定管理者制度導入			指定 ---					事務負担の軽減
シルバー人材センターの利用			比較検討 ---					事務負担の軽減

3 定員管理の適正化

項目	H17以前	H17	H18	H19	H20	H21	H22	削減効果等
退職者不補充	H11→H16 △12人 H11比較 △31% △ 77,091	職員数 27名		△ 1名 △ 4% △ 8,985	△ 1名 △ 4% △ 8,131			職員 2名減 27名→25名 △8% (教育長除く) △17,116千円（給与、共済）
臨時職員の適性配置		職員数 5名		△ 1名 △ 1,680				臨時職員 1名減 △1,680千円

4 給与の適正化

項目	H17以前	H17	H18	H19	H20	H21	H22	削減効果等
特別職給与の減額特例措置	H14・15 2.5～5%減 H16 一律10%減 △ 6,036	一律13%減 △ 4,155					→ 検討しつつ継続	特別職（村長・助役、教育長含む） 給料本俸より一律△13%の減 年間△4,155円
議員報酬の減額特例措置	H14・15 2%減 H16 10,000円減 △ 2,789	一律13%減 △ 3,033					→ 検討しつつ継続	H18まで議員9名 H19から議員10名 給料本俸より一律△13%の減
代休・フレックスタイムの導入		代休制度 △ 1,904						代休制度による時間外手当の抑制 △1,904千円

5 第3セクターの見直し

項目	H17以前	H17	H18	H19	H20	H21	H22	削減効果等
ネバーランド(株)								民営化を目指して検討

6 経費節減等の財政効果

項目	H17以前	H17	H18	H19	H20	H21	H22	削減効果等
村単補助金の見直し		各団体との協議	補助縮小 △ 1,250	以後検討 -----				補助金の廃止及び縮小 △1,250千円
事務用品の一括購入・管理		一括化						
税の前納報償金制度の検討			検討 -----					検討結果による
公用車の台数縮小			検討	縮小 △ 300				公用車1台減 △300千円
消防団員の定員見直し 各種負担金の減		見直し	△ 188	△ 382				条例定数を80名から60名 △570千円
福祉・社会教育・公民館等 各種講座の見直し				見直し -----				見直しの結果による
村例規集の電子化		検討	電子化 200	※ △ 200				当初は初期費用で200千円程かかる が、以後H17と比較で毎年200千円 程減額の効果
起債の繰上償還の実施	縁故債繰上償還 H11～16 347,168千円 △ 13,106	基金積立	積立・償還 -----					財政状況等により、積立或いは償還の実施
粗大ごみ収集の業者直営化		業者直営 △ 1,136						
村内郵便物の職員配達		職員配達						
職員の大型免許取得		免許取得						

7 その他

項目	H17以前	H17	H18	H19	H20	H21	H22	削減効果等
議会の在り方検討	H11議員定数削減 △ 2名 △5,370		検討 -----	検討 -----	検討 -----	検討 -----	検討 -----	議会の活性化
職員研修の実施		研修 -----	研修 -----	研修 -----	研修 -----	研修 -----	研修 -----	職員資質向上
各種審議会・委員会等 統廃合		検討 -----	検討 △ 720	検討 -----	検討 -----	検討 -----	検討 -----	
賃貸借契約の見直し			検討 -----	検討 -----	検討 -----	検討 -----	検討 -----	経済情勢を考慮しつつ見直しを検討
地区担当制	村内23地区の 担当者の設定	制度維持 -----	制度維持 -----	制度維持 -----	制度維持 -----	制度維持 -----	制度維持 -----	地区・行政の連携強化