

おいらせ町行政経営推進委員会

回次 第1回（平成27年度）

日時 平成27年10月13日（火）午後2時

場所 おいらせ町役場 本庁舎2階 庁議室

次 第

～ 修 礼 ～

1 開 会

2 委嘱状交付

3 町長あいさつ

4 組織会

（1）委員長の選任について

（2）副委員長の選任について

5 案 件

（1）行政経営推進委員会及び行政経営の推進体制について（報告）

（2）これまでの行政改革の取組について（報告）

（3）おいらせ町の財政等の状況について（報告）

（4）おいらせ町行政経営計画の策定について（協議）

6 閉 会

～ 修 礼 ～

おいらせ町行政経営推進委員会名簿

(任期：平成27年10月13日から平成29年3月31日まで)

区 分	(ふりがな) 氏 名	備 考
第1号委員 (学識経験者)	(かんば かつひろ) 樺 克 裕	八戸学院大学ビジネス学部 教授
	(こん ただひこ) 昆 忠 彦	青森公立大学大学院 経営経済学研究科
第2号委員 (町内事業経営者)	(しまだ まさる) 島 田 勝	桃川(株) 代表取締役社長
	(とまべち よしゆき) 苔米地 義 之	(株)アグリの里おいらせ 代表
	(ひがくぼ さとる) 日ヶ久保 悟	ハイモ(株)青森工場 工場長
第3号委員 (町内各種団体)	(かとう まさし) 加 藤 正 志	おいらせ町教育委員会 教育委員長
	(えんどう りつこ) 遠 藤 律 子	おいらせ町商工会 女性部長
	(たかや なおこ) 高 谷 直 子	一川目保育園 園長
第4号委員 (公募委員)	(ささき しろう) 佐々木 四 樓	
	(こむかい けんじ) 小 向 憲 次	
	(ふくはら じんいち) 福 原 仁 一	
	(ふくしま たえこ) 福 島 妙 子	
事務局 (おいらせ町総務課)	(たなか とみえ) 田 中 富 栄	総務課長
	(なりた みつひさ) 成 田 光 寿	総務課長補佐
	(おかもと けいいち) 岡 本 啓 一	主任主査

○ 組織会

委員の互選により委員長と副委員長を選任するもの（行政推進委員会条例第4条）。

委員長

副委員長

案件1 行政経営推進委員会及び行政経営の推進体制について（報告）

当行政経営推進委員会について理解するため、行政経営推進委員会の目的や推進体制について報告するもの。

○おいらせ町行政経営推進委員会条例（平成26年おいらせ町条例第10号）

（設置）

第1条 行政サービスの質の向上を図り、効率的かつ効果的な行政経営を推進するため、おいらせ町行政経営推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

（所掌事項）

第2条 委員会は、おいらせ町の行政経営の推進について必要な事項の調査、検討を行い、その結果及び意見を町長に報告する。

（組織）

第3条 委員会は、委員12人以内をもって組織する。

2 委員は、次に掲げる者のうちから町長が任命する。

- (1) 学識経験を有する者
- (2) 町内で事業経営をしている者
- (3) 町内各種団体の推薦を受けた者
- (4) 公募により選任された者

3 前項第4号に掲げる公募委員は、4人以内とする。ただし、公募の結果、募集人員に満たない場合または選考結果において該当者がいない場合は、この限りでない。

4 委員の任期は、2年以内とし、再任を妨げない。ただし、委員が任期の途中で欠けた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

（委員長及び副委員長）

第4条 委員会に委員長及び副委員長各1人を置き、委員の互選により選任する。

2 委員長は、委員会を代表し、会務を総括する。

3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、または委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 委員会は、委員長が招集する。ただし、この条例施行後最初に招集する委員会及び委員の任期満了後において最初に招集する委員会は、町長が招集する。

2 委員会の会議は、委員長が議長となる。

3 委員長は、必要と認めるときは、委員以外の者を委員会の会議に出席させ、説明を求めることができる。

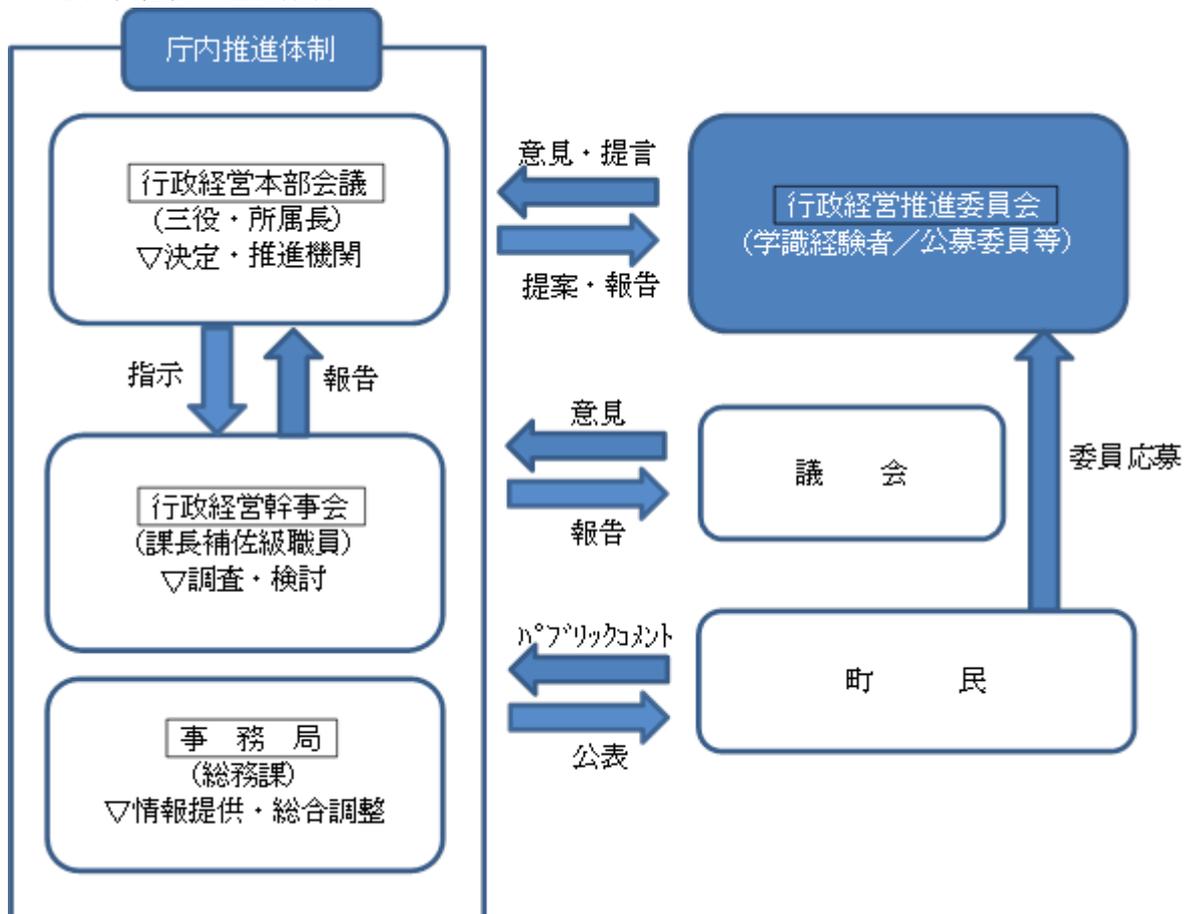
(庶務)

第6条 委員会の庶務は、総務課において処理する。

(その他)

第7条 この条例に定めるもののほか、委員会の運営に必要な事項は、町長が定める。

○行政経営の推進体制



案件2 これまでの行政改革の取組みについて（報告）

町の行政改革の状況について理解するため、これまでの取組みの概要について報告するもの。

（1）計画に基づく取組み

計画等の名称	時 期	主な取組み項目	
おいらせ町 行政改革大綱 (別紙)	平成 18 年度 ～ 平成 22 年度	<ul style="list-style-type: none"> ・自治基本条例の施行に伴う町民参画の機会充実 ・高利率の地方債繰上償還の実施 ・特別職（町長等）の給料引き下げ ・職員の給与（特殊勤務手当、管理職手当）見直し ・非常勤特別職報酬の見直し ・行政組織のスリム化 ・イベントの再編 ・業務委託の推進（町バス借上げ、運転業務委託） ・電子決裁システム導入 	
おいらせ町 集中改革プラン	平成 17 年度 ～ 平成 21 年度	歳入確保	<ul style="list-style-type: none"> ・町税徴収対策の充実 ・未利用財産の売却
		歳出削減	<ul style="list-style-type: none"> ・職員数の削減（人件費の削減） ・町立保育所の民営化 ・内部管理経費の見直し

（2）計画後の取組み

東日本大震災（平成 23 年 3 月 11 日発生）からの復興を最優先とすることから、行政改革大綱後の計画は策定していないものの、行政改革の取組みは継続して行ってきた。

主な取組み	実施時期	ねらい
町補助金の見直し	H23、H25	第三者機関の評価により町補助金の適正支出を図ること
町公式ホームページのリニューアル	H25	町政情報をわかりやすく発信すること
定員適正化計画の策定	H25	職員総数を適正に管理すること
広報紙モニター制度の導入	H26	町民の意見を広報紙に反映すること
行政組織機構の見直し	H25、H27	効率的な事務執行体制を構築すること

案件3 おいらせ町の財政等の状況について（報告）

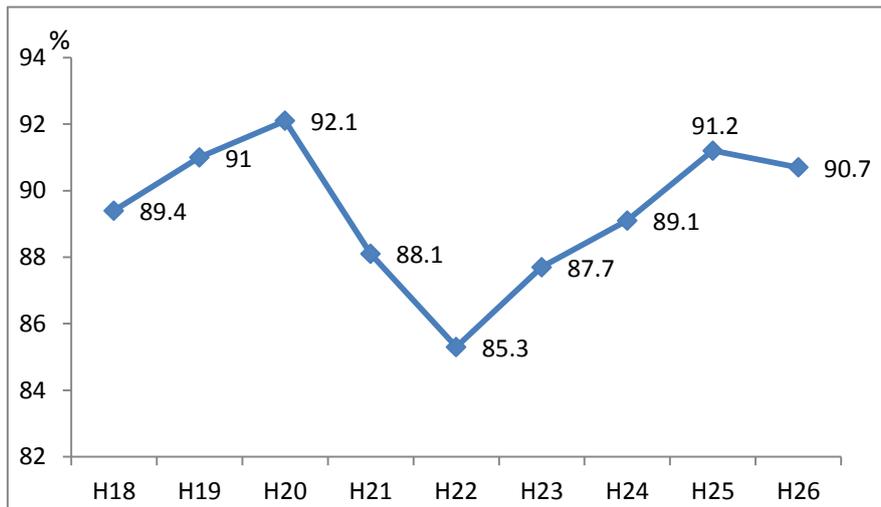
おいらせ町の状況を把握するため、おいらせ町の財政状況等について報告するもの。

（1）財政指標等の状況

ア 経常収支比率

経常収支比率は、経常的な支出（抑制しづらい人件費や借入金の返済金（公債費）など）の経常的な収入に対する割合。比率が100%を超えると、経常的な収入で支出を賄えないため、基金の取り崩しに頼った財政運営となり財政状況は悪化することとなる。

○ おいらせ町の経常収支比率の推移



【他自治体との比較（経常収支比率）（平成25年度）】

おいらせ町	91.2%
類似団体平均	87.2%
青森県内市町村の平均	89.4%

経常収支比率のポイント

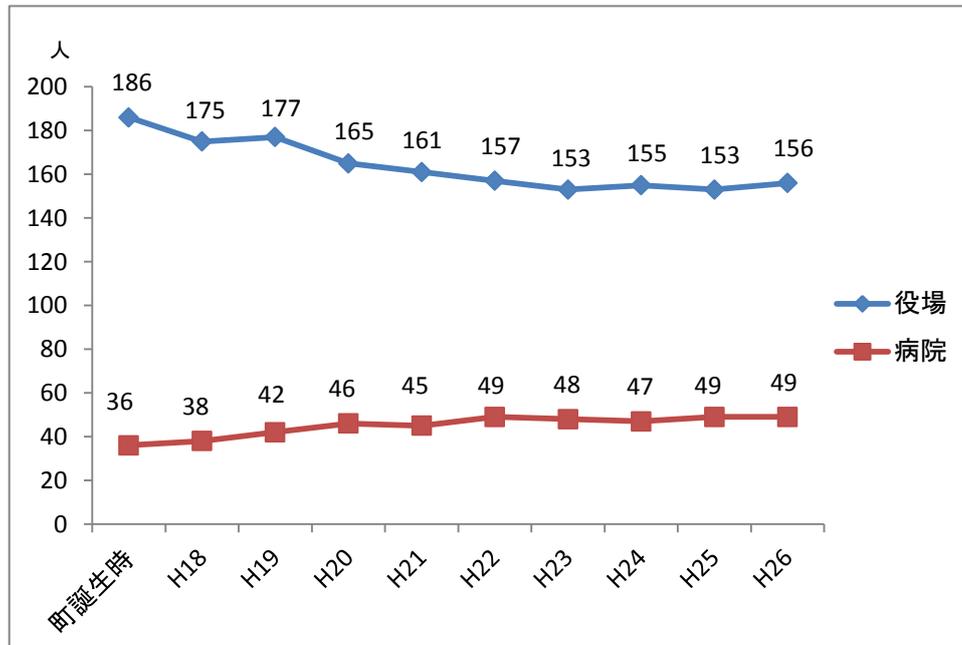
おいらせ町の経常収支比率は、公債費（借入金の返済金）、補助費等（補助金、負担金）の割合が他自治体と比較して高いため、平均値より高い（悪い）数値となっている。

イ 職員数の状況

おいらせ町の役場職員の数、旧百石町と旧下田町の合併時調整方針に基づき、退職者数の6割を目安とした職員採用により平成23年度まで減少を続けてきた。

一方で病院（おいらせ病院）の職員数は、基準看護等の医療体制確保のため増加を続けている。

○ おいらせ町の職員数の推移（各年4月1日現在）



【他自治体との比較（人口千人当たりの職員数）（平成25年度）】

おいらせ町	5.36人
類似団体平均	6.74人
青森県内市町村の平均	6.71人

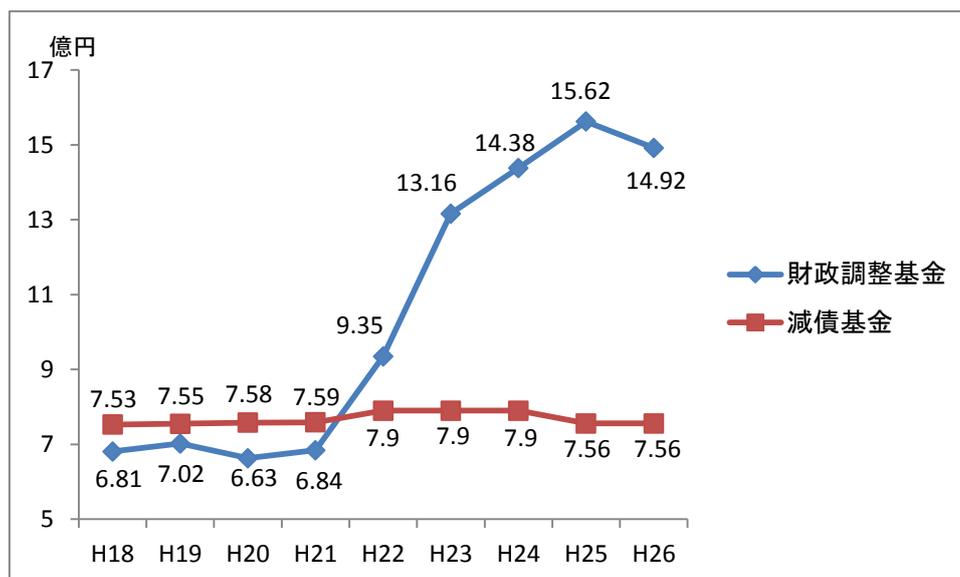
町職員数のポイント

おいらせ町の職員数は、新規採用を抑制して削減を続けてきた結果、他自治体と比較少ない職員体制で行政運営を行っている。

ウ 基金の状況

おいらせ町では予算不足に充てる「財政調整基金」、公債費（借入金の返済金）に充てる「減債基金」、その他特定の事業の費用とする「特定目的基金」を保有しているが、そのうち「財政調整基金」と「減債基金」が枯渇してしまうと、予算を編成できない事態（赤字予算）となり、職員の給与カットや住民サービス水準の引き下げを行う必要が有るため、これらの基金残高には注意する必要がある。

○ おいらせ町の基金残高の推移（各年度末現在）



基金残高のポイント

人件費をはじめとする経常的経費の削減を行ってきた結果、財政調整基金の残高については、合併直後の約2倍の水準まで増加している。

一方で減債基金は、ほぼ横ばいで推移している。

【参考】

おいらせ町の財政規模（一般会計決算）は、例年95億円～105億円程度。

エ 健全化判断比率の状況

健全化判断比率は、財政破たんのリスクを判断するため定義される4つの指標の総称である。

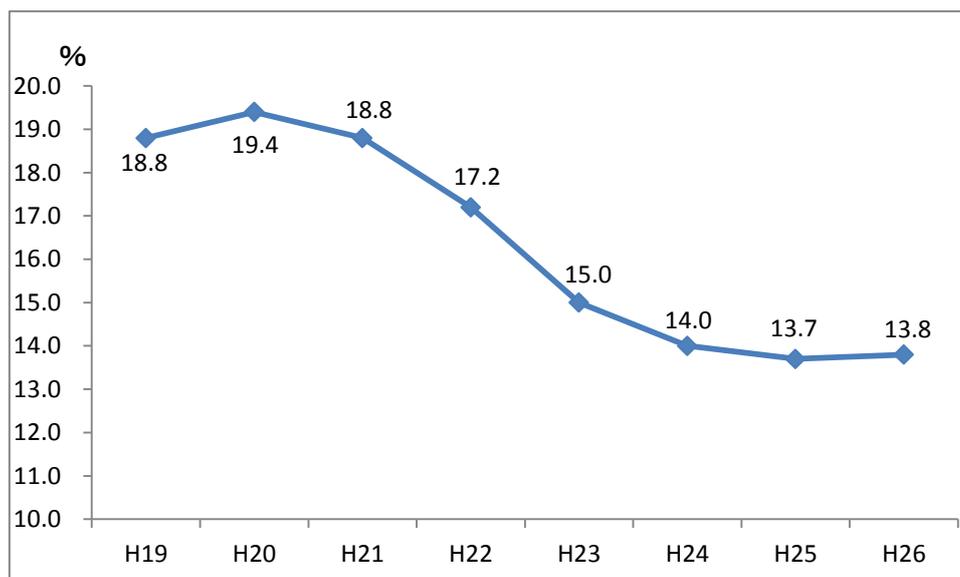
【指標の説明】

実質赤字比率	「一般会計等の赤字額」の大きさを表す指標
連結実質赤字比率	一般会計等に各種特別会計を合算した「町全体の赤字額」の大きさを表す指標
実質公債費比率	「借入金の返済に係る負担」の大きさを表す指標
将来負担比率	町が将来負担すべき「負債」の大きさを表す指標

ア) 実質赤字比率、連結実質赤字比率の状況

おいらせ町は、一般会計のほかすべての特別会計で赤字決算に陥ったことがないため、これらの指標は今まで「数値なし」で推移している。

イ) 実質公債費比率の状況



【他自治体との比較（実質公債費比率）（平成 25 年度）】

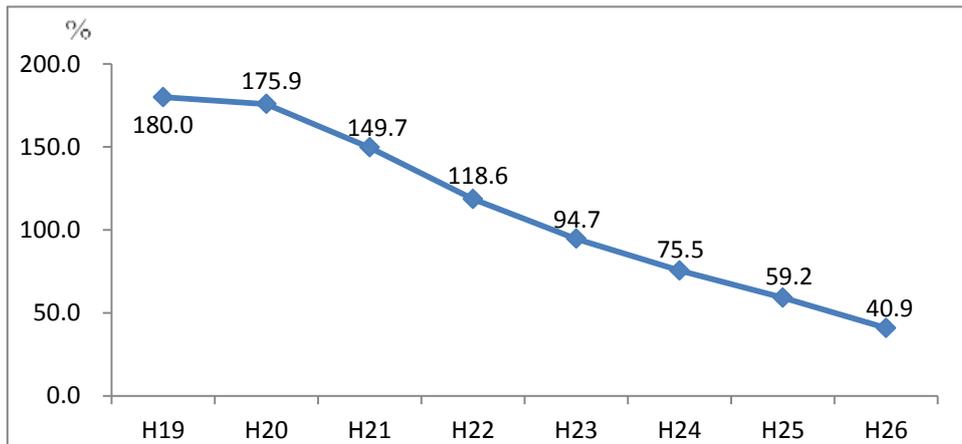
おいらせ町	13.7%
類似団体平均	8.5%
青森県内市町村の平均	13.8%

実質公債費比率のポイント

おいらせ町の実質公債費比率は、以前に整備した小中学校等に係る借入れの返済の終了、新たな借入れの抑制、高利率の借入金の繰上げ償還などの取組みにより合併直後と比較して改善している。

類似団体と比較した場合には数値は悪いものとなっているが、下水道事業の借入金の償還期間が 30 年であることから、その償還金額が増加し続けているためである。

ウ) 将来負担比率の状況



【他自治体との比較 (将来負担比率) (平成 25 年度)】

おいらせ町	59.2 %
類似団体平均	22.3 %
青森県内市町村の平均	101.0 %

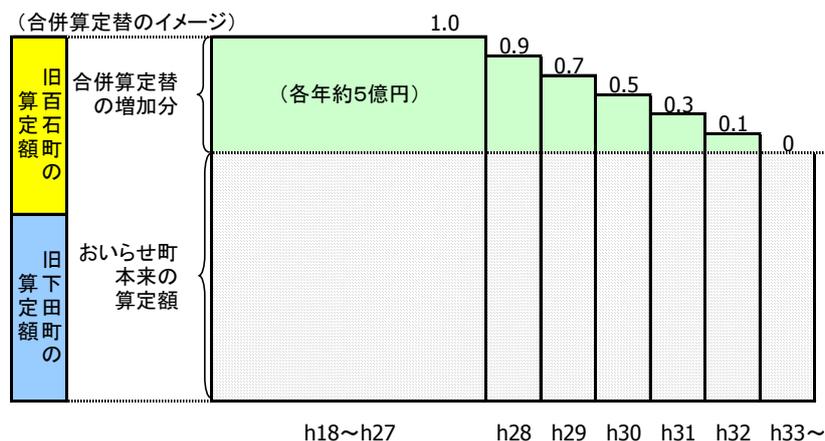
将来負担比率のポイント

おいらせ町の将来負担比率は、新たな借り入れの抑制により順調に改善している。

類似団体と比較した場合には数値は悪いものとなっているが、他の類似団体が当町と比較して都市化されていることにより、下水道整備をより効率的に行う事が出来る(多くの使用料が見込める)ためと思われる。

(2) 地方交付税の見込み

地方交付税は、町の財源の3割から4割を占める非常に重要な財源である。おいらせ町はこれまで「合併算定替」という合併市町村に対する特例措置を受けてきたが、平成28年度以降の段階的終了に伴い、一般会計の予算規模95～105億円前後、経常収支比率約90%のわが町にとって、非常に厳しい財政状況になることが予測されている。

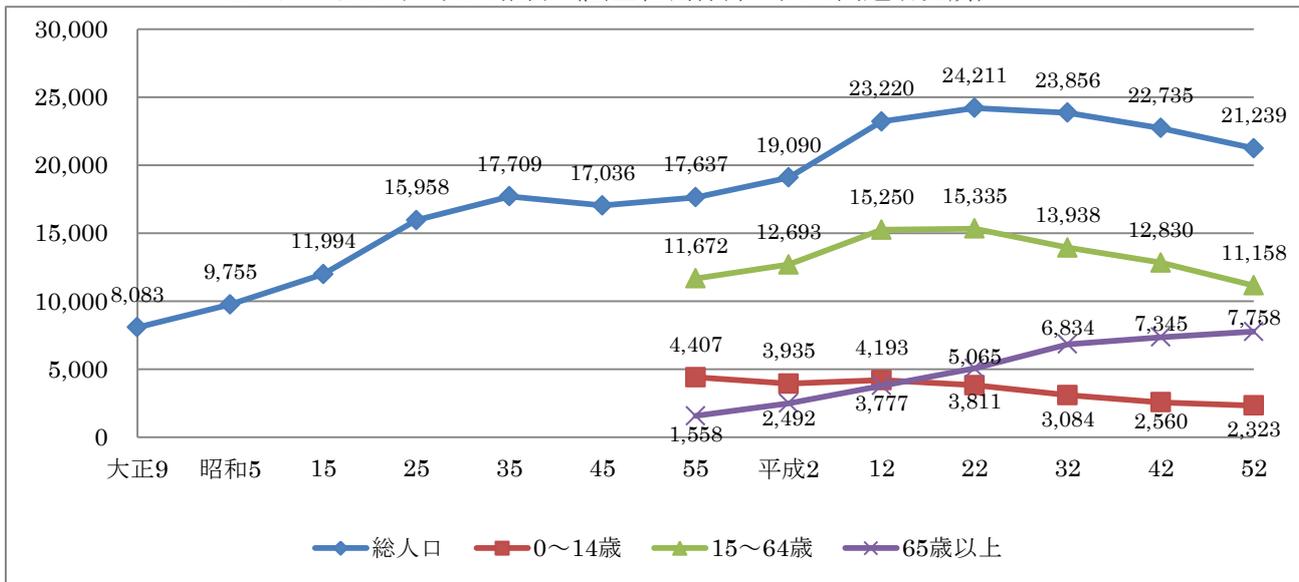


(3) 人口推計の状況

国立社会保障・人口問題研究所により示された将来の人口減少の推計を根拠とし、「人口減少による消滅可能性都市」の予測が全国の地方自治体に衝撃を与えたことは記憶に新しい。

このことは、これまで人口が減少しなかった当町においても例外ではなく、対応策の検討を行っているところである。

○ おいらせ町の人口推計（国立社会保障・人口問題研究所）



人口推計のポイント

生産年齢人口（15～64歳）の減少予測に伴い、経済状況の低迷、町税収入の減少が懸念される。

また、高齢者人口（65歳以上）の増加予測により、医療費などの社会保障費の負担増加が懸念される。

○ 当町の対応策

おいらせ町まち・ひと・しごと創生総合戦略	人口減少の克服や雇用を含めた地域・経済の活性化を目的としたおいらせ町の施策計画
おいらせ町人口ビジョン	総合戦略に基づくおいらせ町の人口目標

財政状況等まとめ

- ・職員数の抑制（人件費の削減）や地方債（借入金）の抑制などの行政改革の取り組みや堅実な財政運営により、基金残高の確保やリスクの軽減に努めてきたが、財政構造（経常収支比率）は改善されていない。
- ・一方で、今後の地方交付税の減少見込みや人口減少予測を踏まえると、当町の今後の財政状況は厳しくなることは明らかである。
- ・「まち・ひと・しごと総合戦略」のように今後の地域課題へ対処していくため、限られた行政資源（財源、人材）の単純な量的削減ではない活用が求められる。

案件4 おいらせ町行政経営計画の策定について（協議）

おいらせ町行政経営計画は、新たな行政経営の指針として制定しようとするものであるが、これまでと異なり総務省の指導等を背景として制定するものではないため、100%当町独自のものとして作り上げていく計画となる。

現在、行政経営幹事会を主体に素案づくりに着手しているが、その過程において行政経営推進委員会からもおいらせ町の行政運営上の課題等について意見等をいただきたい。

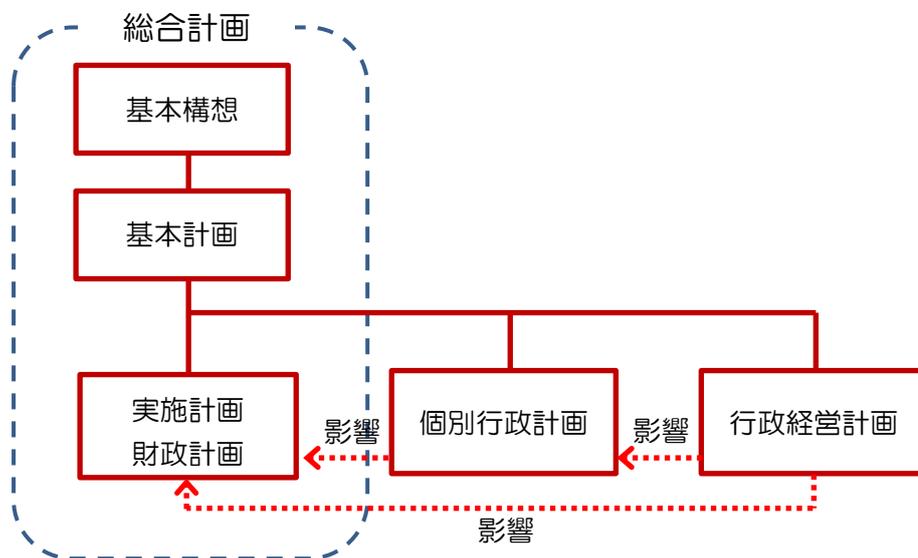
（1）行政経営計画の位置付け

行政経営計画は、町の最上位の計画である総合計画（基本計画）の施策のひとつ「事務事業の効率化の推進」のための個別行政計画であるが、その内容から他の事務事業のあり方に影響を及ぼすものとなる。

おいらせ町基本計画・施策43 事務事業の効率化の推進

43-1 行政経営システムの効率化と推進

- ① これまでの「管理・削減型」行政改革から組織マネジメント手法を取り入れた「経営型」行政改革に移行し、新たな行政経営システムを構築、推進します。
- ② 限られた行政経営資源をより効果的・効率的に活用し、行政サービスの質を向上させるため、必要性、妥当性、有効性などの観点から事務事業の検証と見直しを実施します。



【用語説明】

基本構想	「将来像（奥入瀬の恵みと笑顔あふれるまち）」とそれを実現するための「まちづくりの基本方針」
基本計画	基本構想を実現するための施策の大綱を総合的・体系的に定めた長期計画。個別行政計画はこの基本計画に基づき立案・実施される。
実施計画	基本計画で定められた施策を効果的に実施するための具体的事務事業や活動を示した短期計画
財政計画	実施計画に基づく財政収支の見込み

(2) 行政経営計画の基本構成 (案)

	項目名	備考
1	計画策定の趣旨	これまでの行政改革の取組みと行政経営計画の目的を記載
2	行政経営の課題	行政運営の課題となっている事項を洗いだした上で記載
3	計画の基本的考え方	行政経営の基本理念 (何を指して行政経営を行うのか) を記載
4	行政経営計画の位置付け	総合計画の中との関わりについて記載 (本資料前ページと同じ内容)
5	計画の期間	4年間で想定しています (最初の計画は平成29年度から平成32年度)
6	行政経営計画の推進体制	本資料3ページの内容を記載します
7	計画の体系	<p>「基本理念」を計画の最上層に位置付け、その下に「基本方針」、「取組事項」を位置付けます。</p> <p>(イメージ)</p> <pre> graph TD A[基本理念] --- B[基本方針①] A --- C[基本方針②] A --- D[基本方針...] B --- E[取組事項①] B --- F[取組事項②] B --- G[取組事項③] C --- H[取組事項④] C --- I[取組事項⑤] C --- J[取組事項⑥] D --- K[取組事項...] </pre>
(別様)	行政経営計画アクションプラン	取組事項毎の実施計画を別に作成し、毎年度P D C Aサイクルによる進捗管理を行っていく

(3) スケジュール案

時期	取組み事項	本部会議	委員会	幹事会	事務局
H27.10	行政運営上の課題を集約		○	○	
～H28.3頃	行政経営計画素案の検討	○	○ (2回程度)	○	
H28.5下旬	町議会へ行政経営計画検討過程を報告				○
～H28.7頃	素案の修正検討	○	○ (1回程度)	○	
H28.8下旬	町議会へ行政経営計画の最終案を報告				○
H28.9	パブリックコメントの実施				○
～H28.9頃	行政経営アクションプランの検討・決定	○	○ (2回程度)	○	
H28.10	行政経営計画の決定（成立）	○			
H28.12	平成29年度当初予算の見積				庁内周知
H29.4～	行政経営計画の施行（スタート） 行政経営アクションプランの進行管理	○	○	○	庁内周知 ○

(4) 行政経営幹事会（課長補佐級職員）の検討状況

現在の行政運営に関する課題を明らかにし、その解消策を行政経営計画の取組み事項として位置付けることを検討している。

前回の行政経営幹事会（9月28日開催）において、幹事会で共有した「行政経営の課題」は、次のとおりである。

【グループ検討結果（課長補佐級職員の問題意識）の概要】

町の課題 事務事業の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・町の主要な財源である地方交付税が今後減少することの対応が必要。 ・定住促進、婚活機会、少子化対策などの対策が急務である。 ・公共施設等の維持管理経費が増加している。 ・他自治体と事務事業を比較した場合に、総花的でありおいらせ町の特色が見えない。 ・今後の財政状況等を考えると、今までのように各方面に事業を展開していくことは難しい。事業の選択と集中が必要になる。 ・実施計画等、事務事業の決定方法について検討し直すべきではないか。 ・実施計画（事務事業）の評価が職員の自己評価のみである。実施計画の評価方法を検討すべき。 ・町議会（常任委員会）と連携して事務事業を検討すべき。 ・事務事業が増える一方で、廃止・統合される事務事業に乏しい。 ・一度も検討されたことのない町議会議員報酬について、日当制を検討しても良いのでは（現在は月額報酬）。
-----------------	---

職員・職場の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 部署間／職員間で事務量が偏っている。 ・ 事務量が増え続けている一方で職員数が減少している。職員数の抑制ありきではなく真に必要な職員数を確保すべきでは。 ・ 多くの臨時職員がいるが、正職員化すべきでは。 ・ 職員間のコミュニケーションが不足している。 ・ うつ病に罹患する職員がいる。 ・ 職員の年齢構成が偏っている。 ・ 上北郡内でもっとも給与水準が低い。 ・ 庁舎が本庁舎と分庁舎とに分かれていることで、効率が悪い。 ・ 公約が多く、現在の体制で対処することが難しい。 ・ 事務処理が多様化し続けている。 ・ 会議が多すぎる。 ・ 研修受講を考慮した人事配置がなされていない。 ・ 苦情電話を録音できるようルール化すべきではないか。 ・ 電算化メリットについて、事後検証が必要ではないか。 ・ 町職員行動指針（※下記参照）の唱和による再認識が必要ではないか。
----------	---

【参考・おいらせウェイ～町職員行動指針～】

わたしたちは、住民全体の奉仕者です。住民の幸せと町の発展のため、自覚と自信を持って、行動します。

自分たちが変わります・変えます

（資質向上）

わたしたちは、住民の期待に応えるため、自分を磨きます。

（職務改善）

わたしたちは、課題を解決するため、問題意識を持って積極的に挑戦します。

職場を磨きます・まとめます

（職場環境）

わたしたちは、仕事の効率を高めるため、働きやすい職場をつくります。

（チームワーク）

わたしたちは、同じ目標を達成するため、お互いを尊重しあい力を合わせます。

住民に応えます・住民と歩みます

（ホスピタリティ）

わたしたちは、住民満足度を高めるため、さわやかな挨拶と誠意ある対応をします。

（住民とのまちづくり）

わたしたちは、誇れるまちづくりのため、住民と共に考え行動します。