

第2次 琴浦町行財政改革プラン

計画期間：2024～2026年度

2024.3月



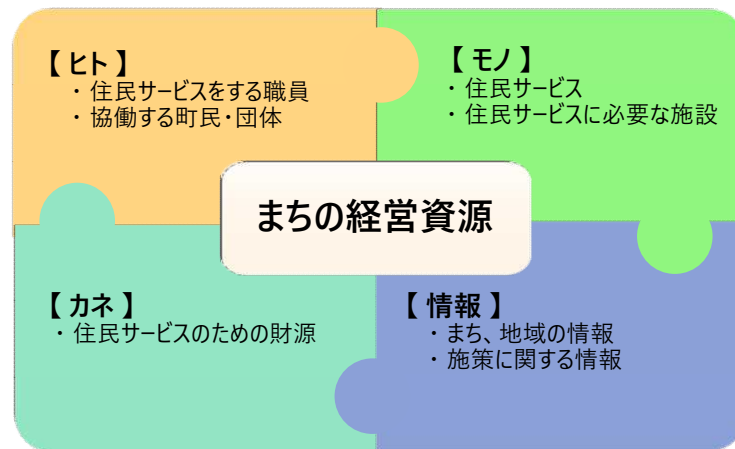
鳥取県 琴浦町

目次

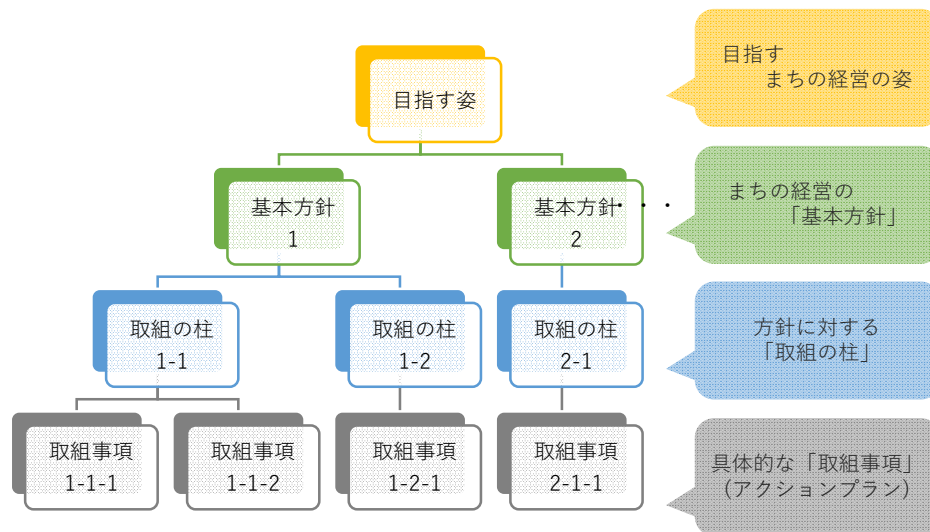
～ 目次 ～

1. 現状と将来における問題と課題	02
2. 取組の体制	03
3. 目指す姿と取組方針	04
4. 取組の柱	05
5. 目標設定	08

【参考】まちの「経営資源」



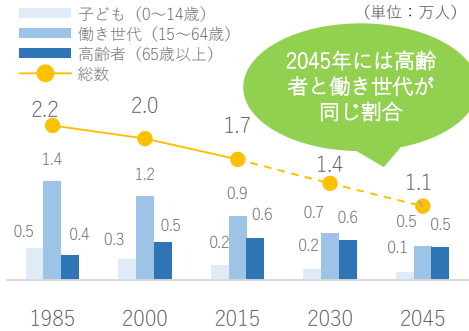
【参考】行財政改革プランの体系図



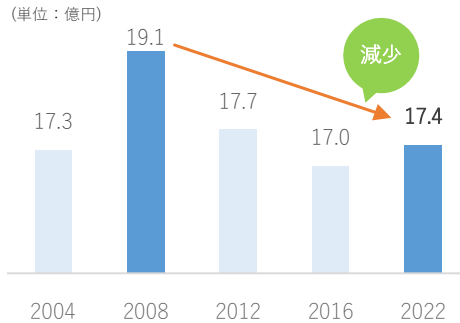
1. 現状と将来における問題と課題

琴浦町は本格的な人口減少と少子高齢化社会を迎え、2022年度に町全域が過疎地域に指定されました。今後も人口減少などにより、まちの経営資源である「ヒト」、「モノ」、「カネ」はより制約を受けます。その一方で、人口減少・少子高齢化による新たな"地域課題への対応"や"社会保障の充実"などの住民ニーズは量的にも質的にも拡大し、まちの経営(運営)に大きな影響を与えます。

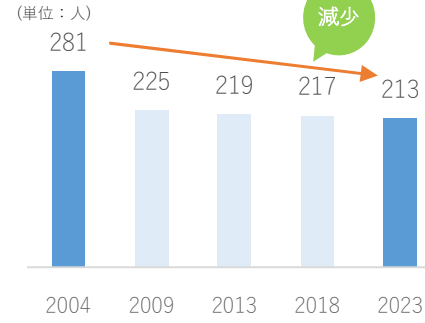
琴浦町の人口の推移と推計



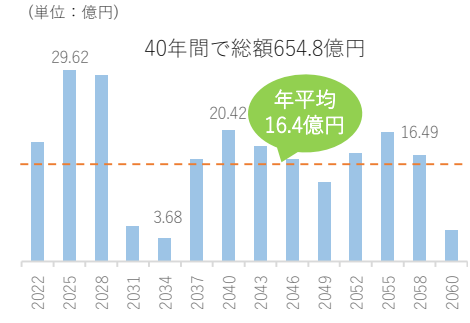
琴浦町の税収の推移



琴浦町の職員数の推移



今後40年間の維持管理・更新等の試算 (耐用年数経過時に単純更新する場合)



"まちの運営"の問題と課題

① 住民ニーズの多様化・複雑化

人口減少、少子高齢化は急速に進んでおり、社会保障などの行政サービスは量的にも質的にも拡大しています。今後も、住民ニーズの多様化・複雑化への対応が行政には求められます。

課題

- 住民のニーズを把握する情報共有の徹底

② まちの収入の減少

人口減少、生産年齢人口の減少などにより、町の税収等は減少します。行政サービスの財源となる税収の減少は、まちの運営に大きな影響を与えます。

課題

- 効率的・効果的な行政サービス手法への見直し
- 財源の確保

③ 職員の減少

生産年齢人口の減少により行政職員数も減少します。一方で人口減少、少子高齢化による新たな"地域課題への対応"や"社会保障の充実"のために行政サービスは量的にも質的にも拡大しています。

課題

- 職員一人ひとりの能力、職務意欲の向上
- 協働する住民等の参画

④ 公共施設の老朽化

現状の施設を全て維持し耐用年数経過時に単純更新する場合の維持・更新費用は、654.8億円(年平均16.4億円)かかる見込となることから、過去の投資的経費及び維持補修費等の費用から40%縮減させる必要があります。

課題

- 計画的な公共施設の縮減と更新
- 戦略的な施設の譲渡・貸付

2. 取組の体制

(1) 第2次行財政改革プランの位置付け

まちの経営のための戦略

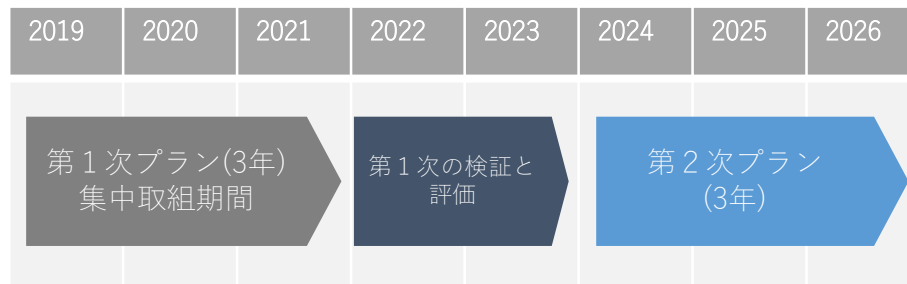
まちでは「まちづくりビジョン(第3次総合計画)」や「まち・ひと・くらし創生戦略」の目指す将来像の実現のため、各種事業に取り組みますが、これらはまちの健全な経営のもとに成り立つものです。

行財政改革は、健全な経営のもと、目指す将来像を実現するために取り組むものです。



(2) 計画期間

計画期間は、3年間とし、必要に応じてその内容を見直します。



(3) 推進体制

ア 行財政改革推進本部

町長を本部長、副町長を副本部長とし、管理職を本部員として組織する「行財政改革推進本部」がプランの進行管理を行います。

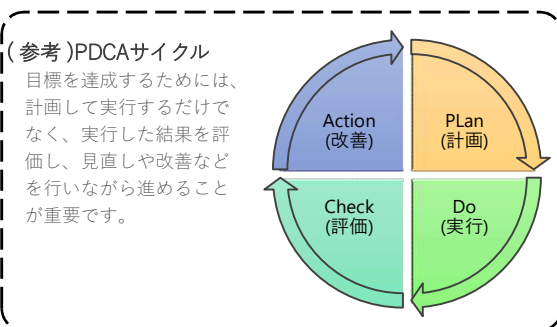
また、必要に応じて庁内の専門部会を設置し、分野ごとなどにより具体的な検討、推進を行います。

毎年度、進捗状況を確認し、できなかった原因などを整理し改善しながら行財政改革を進めます。

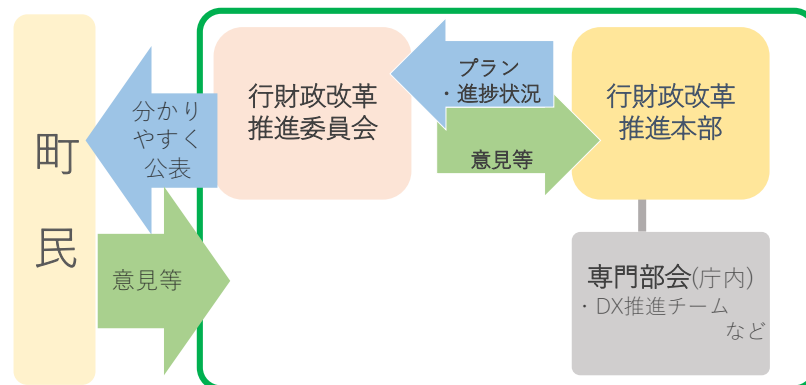
(PDCAサイクルの徹底)

イ 行財政改革推進委員会

町民、学識経験者などからなる琴浦町行財政改革推進委員会において、プラン、アクションプランや進捗状況などを報告し意見をいただきます。



ウ 推進体制



3. "目指す姿"と"基本方針"

目指す姿

経営資源を最大限に活かし、将来世代へ負担を先りしない「まちの経営」

基本方針
I

【情報】

情報の共有

町民や事業者、団体等とまちの現状や抱える課題と目標を共有し、まちの運営とまちづくりを協働することが必要です。

行財政改革では、"情報の共有"を一丁目一番地として取組みます。

=取組の柱=

- ① 伝わる情報の発信
- ② 広聴機能の強化
- ③ 町民等の参画機会・協働の拡大

基本方針
II

【ヒト】

組織力の強化

今後、生産年齢人口の減少により行政もより少ない職員でも質の高いサービスを行うことが求められます。職員一人ひとりが高い意識を持ち、最大限に能力を発揮して組織全体の生産性を高めることが必要となります。

=取組の柱=

- ① 庁内の人材育成・人材確保
- ② 働き方・仕事の進め方改革
〔重点事項：DXの推進〕
- ③ 他市町村等との連携

基本方針
III

【モノ・カネ】

経営資源の有効活用

経営資源の制約を受ける中、行政サービス手法をより成果の挙がる効果的・効率的な手法へ見直すとともに、新たな財源の確保に取り組むことが必要です。

また、まちの資源である土地や建物は維持管理の経費が必要となります。建物や土地は必要な量へ見直すとともに、有効活用することが必要です。

=取組の柱=

- ① 事務事業の見直し
- ② 公的負担の見直しと財源確保
- ③ 公共施設のマネジメント

4. "取組の柱" |

基本方針

情報の共有

〔取組の柱 ①〕

伝わる情報の発信

行政は単に情報を発信するのではなく、"伝わる情報"の発信を行わなくてはなりません。町の現状や課題、政策、税の用途などを分かりやすく伝えることで、まちの運営に関心を持ち誰もが参画できる環境づくりが必要です。

行政は、積極的に分かりやすく情報を伝えることを行財政改革の"一丁目一番地"として取り組み、多様な主体との協働によるまちの運営を行っていきます。

〔取組の柱 ②〕

広聴機能の強化

行政が地域課題や住民ニーズを的確に把握し、質の高い行政サービスを行っていくうえで、町民や団体、事業者などから広く意見・提案などをいただくことが重要です。いただいた地域課題や政策、事業に対する意見・提案を迅速に反映させ、より良い行政サービスに繋げていかななくてはなりません。

また、民間サービスの多様化が進む中、より質の高いサービスの提供を目指し、さまざまな主体の意見や提案をいただきます。

〔取組の柱 ③〕

町民等の参画機会・協働の拡大

多様な主体との情報共有による協働によるまちの運営を行います。そのために、町民や事業者などが"自らの活動を活発に行える環境"や"誰もが参画しやすい環境"づくりを行います。また、民間サービスの多様化や団体活動の活性化などにより、質の高いサービス提供者が誰であるのかを検証し、行政と民間等との役割分担の見直しも進めていきます。

4. "取組の柱" II

基本方針
II

組織力の強化

〔取組の柱 ①〕

庁内の人材育成・人材確保

これまでにない人口減少、超高齢化社会において、行政は多様化・複雑化する課題や時代の変化にスピード感を持って的確に対応していかななくてはなりません。

職員数は減少しても、これらの変化に順応する行政組織であるために、職員一人ひとりが高い意識を持って能力向上に努め、既存の枠組みにとらわれることなく課題の解決に向けて挑戦する人材育成を進めます。

また、多様化する地域課題、住民ニーズに応えるため、多角的視点を持つ人材の確保、活用を行います。

〔取組の柱 ②〕

働き方・仕事の進め方改革

まちの運営、行政運営をより効率化するため、職員の働き方、仕事の進め方を合理化するとともに、職員一人ひとりが意欲的に取り組むことができる職場環境づくりを進めます。

また、労働力不足が深刻化する中、デジタル技術の活用はサービスの低下を招かないためには、欠くことのできないものとなり、行政においても積極的な活用が必要です。デジタル技術の導入により、職員はヒトでなければできない仕事に注力することができるしくみづくりを進めます。

第2期においては、デジタル技術の活用によるDX(デジタル・トランスフォーメーション)を重点項目として取り組めます。

〔取組の柱 ③〕

他市町村等との連携

今後、職員数はより減少することから、業務量の見直しは不可欠です。しかし、住民サービスの低下を招くことのないよう内部での業務の効率化をすすめなくてはなりません。ほぼ全国共通なのに各市町村がバラバラに処理している事務は多く、事務の共同処理による共同化を進める必要があります。

職員数が減少しても住民サービスが低下することのないよう、他市町村との共同化などによる連携による効率化等を進め、町職員は町民生活に最も身近な行政主体(基礎自治体)として町民に寄り添ったサービスに注力できる環境づくりを行います。

経営資源の有効活用

〔取組の柱 ①〕

事務事業の見直し

人口減少・少子高齢化が進む中、地域課題などへの対応のため行政サービスは拡大し、これからも新たな対応すべき課題が生じます。経営資源の制約を受ける中、地域課題などのさまざまな情報を共有したうえで、「アレもコレも」から「アレかコレか」という事業の「選択と集中(捨象)」を行っていかなくてはなりません。

また、職員は常にコスト意識を持ち、より事業目的を達成する事業手法へのカイゼンに努め、限られた経営資源で住民の福祉を最大化していかなくてはなりません。価格を含めた質の高いサービス方法・提供者を検証し、民間等への委託など住民サービスの民間(住民等)との役割分担の見直しなどを検討します。

〔取組の柱 ②〕

公的負担の見直しと財源確保

経営資源の制約が進む中、不断の高いコスト意識による"賢い支出"への見直しに加え、既存財源の確実な徴収と新たな財源の確保に取り組む必要があります。

また、住民サービスの公的負担(税負担)について事業開始時からの経済、社会情勢の変化を勘案し、適切な見直しを行います。

サービス利用にあたり利用者に負担を求めるべきものについては、利用しない人が支払う税金で一部が賄われていることを踏まえ、利用する人とならない人との間で公平性が確保されるよう見直しが必要です。

〔取組の柱 ③〕

公共施設のマネジメント

人口にあわせた公共施設への量的な見直しを進めます。まちの所有する公共施設、土地の資源をまちの活性化につながるよう民間活用を含めた戦略的かつ計画的なマネジメントを行います。

公共施設の更新・管理には現役世代だけでなく将来世代の負担が必要となります。「選択と集中(捨象)」の視点により公共施設等総合管理計画を推進し、量的な縮減と残す施設の質の向上を進め、将来世代に過度な負担を残さない公共施設のマネジメントを行います。

5. "目標設定"

第2次行財政改革の目標として、以下のとおり設定しました。

	経常収支比率	将来負担比率	【参考】 財政調整基金現在高比率
現状 (2022年度決算)	<u>91.3%</u>	<u>61.5%</u>	<u>14.5%</u> 【参考】9.6億円(2022年度末残高)
指標の考え方	<p><u>財政構造の弾力性</u> 経常一般財源に対する経常経費充当一般財源の割合</p> <p>一般家庭でいえば... 毎年の給料に対して、食費や光熱水費などの生活費やローン返済額の占める割合。 (割合が高ければ生活費とローン返済だけで精一杯という状況)</p> <p>▼算式 経常経費充当一般財源 / (経常一般財源 + 臨時財政対策債) × 100</p>	<p><u>将来の負担(負債)の大きさ</u> 一般会計等が将来負担すべき実質的な負債の標準財政規模に対する比率</p> <p>一般家庭でいえば... 毎年の給料に対して、将来に支払わなければならないローンの残高の占める割合。 (割合が高ければ、ローンが多すぎ(借りすぎ)という状況)</p> <p>▼算式 { (①将来負担額) - (②充当可能財源等) } / { (③標準財政規模) - (④算入公債費等の額) }</p>	<p><u>不測の事態に対応できる基金(貯金)の保有率</u> 標準財政規模に締める財政調整基金残高の割合</p> <p>一般家庭でいえば... 毎年の給料に対する貯金の残高の割合。 この割合が低ければ、生活費などの固定した支出以外の予定していない大きな出費が生じた際に、貯金を取崩して対応できないこととなります。</p> <p>▼算式 財政調整基金残高 / 標準財政規模 × 100</p>
目標設定の考え方	<p>2022年度の県内町村の中央値以下</p> <p>参考：中央値88.4% 参考：平均値89.0%</p>	<p>2022年度の県内町村の中央値以下</p> <p>参考：中央値 3.2% 参考：平均値18.7%</p>	<p>標準財政規模の20%程度</p> <p>(上記の内訳)</p> <p>災害への備え : 10% 景気後退等への備え : 10%</p>
目標値 (2026年度決算)	<u>88.2%以下</u>	<u>3.2%以下</u>	<u>12.0億円</u> 【参考】13.3億円(2022年度標準財政規模の20%)