

---

# 川西町経営改革プランの概要

---

平成 27 年 3 月

川 西 町

# 目 次

## 第1章 行財政改革プランの背景

- I 本町を取り巻く行財政の状況 ……1
  - 1 人口の推移と推計
  - 2 財政状況の推移
  - 3 行政運営体制の状況
  - 4 行財政改革の取り組み
  - 5 第2次集中改革プランの成果
  
- II 次期行財政改革プランの基本的な考え方 ……9

## 第2章 経営改革プラン

- I 基本方針 ……11
  - 1 位置づけ
  - 2 目標
  - 3 計画期間
  - 4 改革の柱
  - 5 改革プログラムの重点施策  
(経営改革プランの体系図)
  
- II 行動計画 ……13
  - 1 経営改革プランのプログラムの体系
  - 2 基本的施策の展開
  
- III 経営改革プランを推進するにあたって ……18
  - 1 推進体制
  - 2 進行管理

# 第1章 行財政改革プランの背景

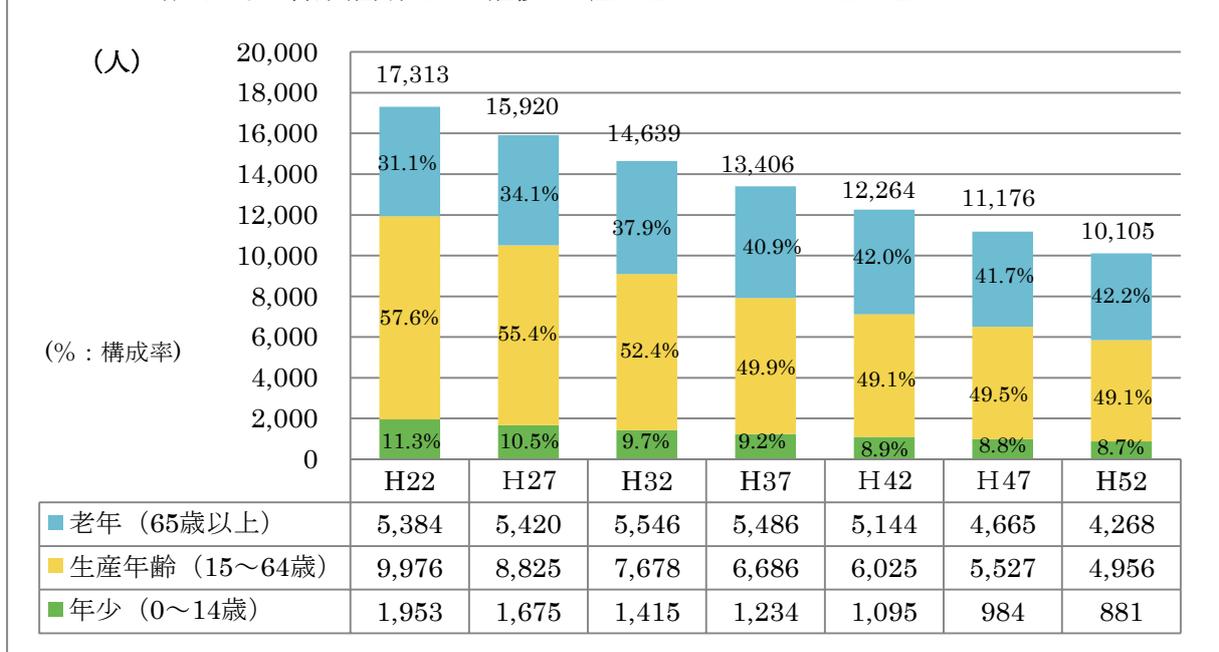
## I 本町を取り巻く行財政の状況

### 1 人口の推移と推計

人口の減少と少子高齢化の進展は全国的な傾向にあり、国立社会保障・人口問題研究所の推計（平成25年3月推計）によれば、本町の総人口は平成22年国勢調査の17,313人から平成52年の10,105人へと約41%減少すると予測されています。

内訳として、年少人口が約55%、生産年齢人口が約50%半減する一方、老年人口については約20%の減少となり、人口構成からみると人口に占める老年人口の割合も平成22年の約31%から平成52年には約42%と2人に1人近くが高齢者になると予測され、老年人口のうち75歳以上の人口割合についても約19%から約29%に増えると推測されています。高齢化の進行は社会保障関連の行政サービスが必要になると同時に社会保障関連の経費も増加することになります。また、生産年齢の人口減少は納税者が減少することになり本町の税収面に影響を及ぼすことにもなります。（グラフ1）

（グラフ1）川西町の将来推計人口の推移（国立社会保障・人口問題研究所 H25.3月公表）

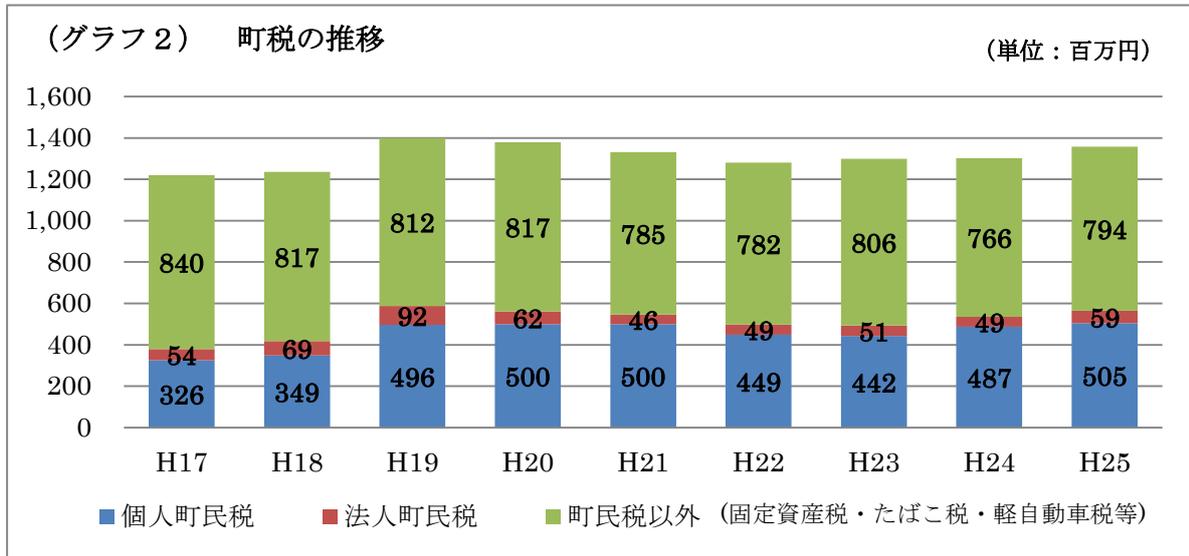


### 2 財政状況の推移

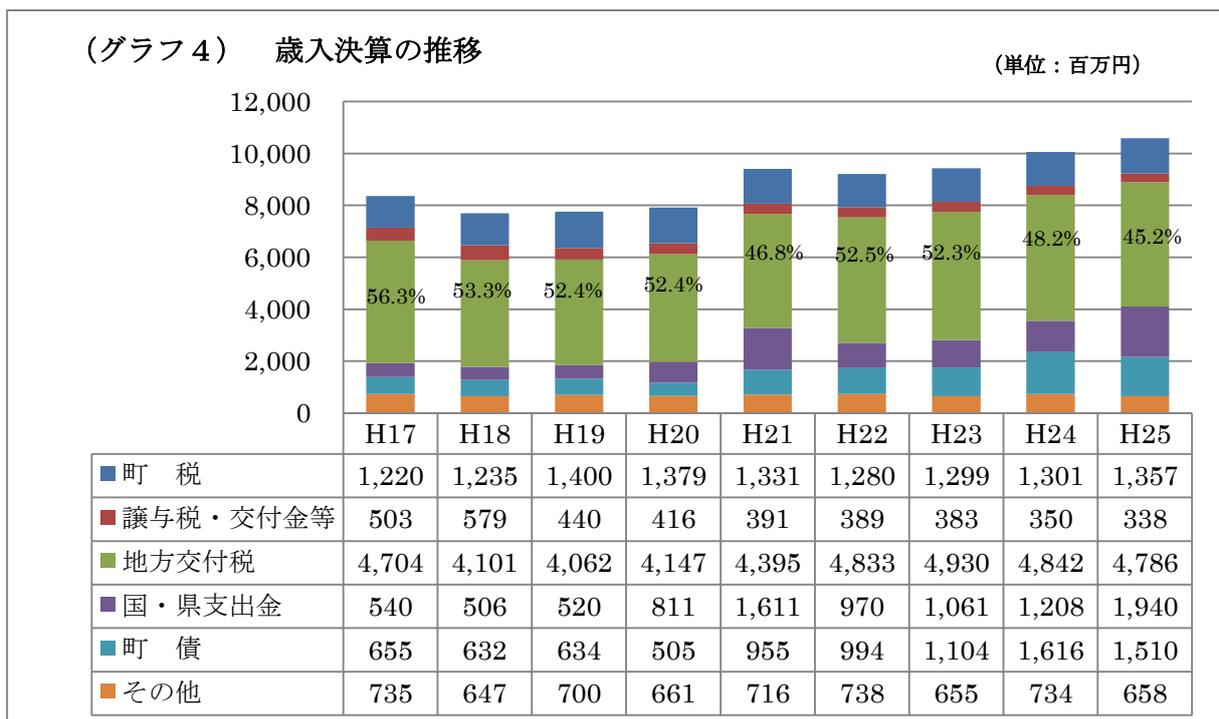
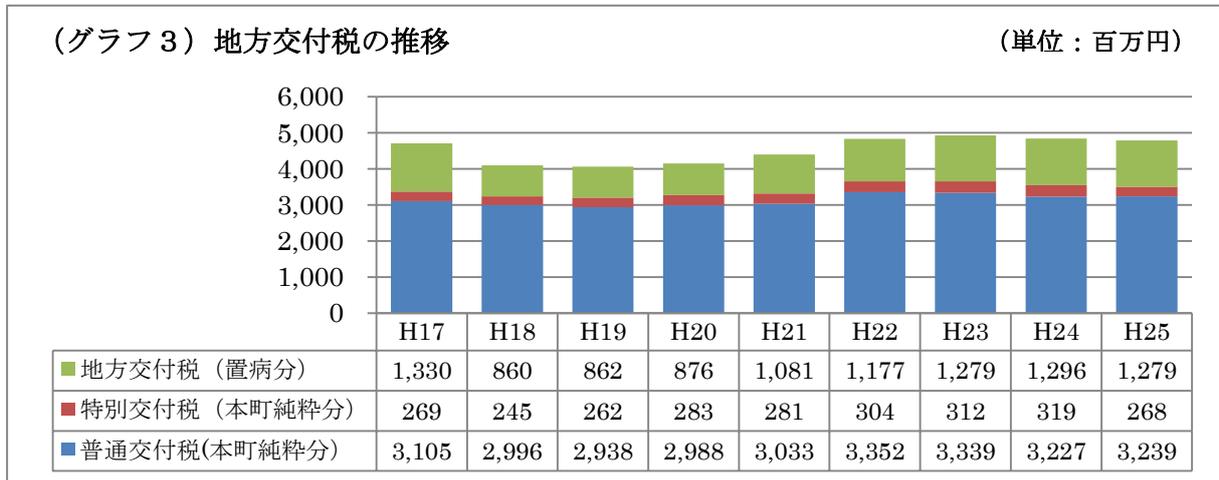
第2次集中改革プランをスタートさせた平成22年度から平成25年度までの一般会計の財政状況は、歳入・歳出ともに決算額（表1）が増えてきていますが、自主財源である町税は平成19年度に税源移譲（所得税と住民税の負担率が変更）があったため納税額が増えたものの、その後横ばいの状況が続いており、今後生産年齢人口の減少が進むことから税収はさらに減少していくものと思われます。（グラフ2）

（表1）歳入歳出決算額の推移（地方財政状況調査より）（単位：百万円）

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
歳入	8,357	7,700	7,756	7,919	9,399	9,204	9,432	10,051	10,589
歳出	8,287	7,634	7,674	7,744	9,148	9,027	9,212	9,854	10,294

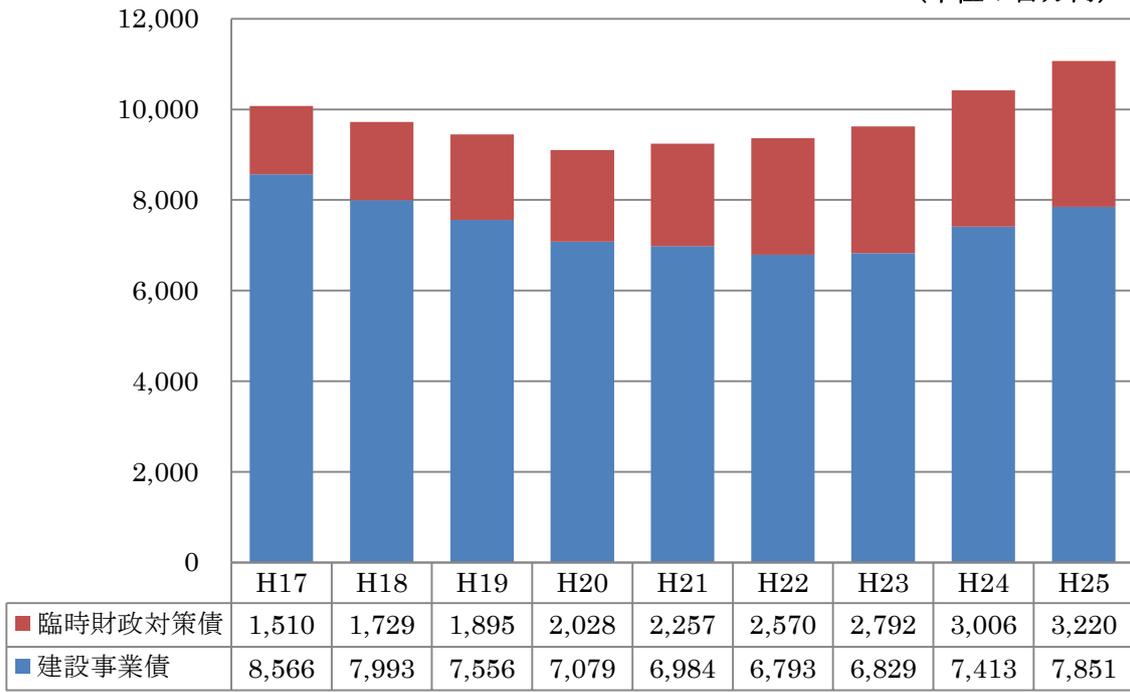


また、歳入総額の約45%から56%を占める地方交付税は、地域経済の低迷により、国から交付されるべき地方交付税の額に不足額が生じるため、臨時財政対策債を発行することで不足する財源を賅っている状況となっています。(グラフ3、4、5)



(グラフ5) 地方債残高の推移

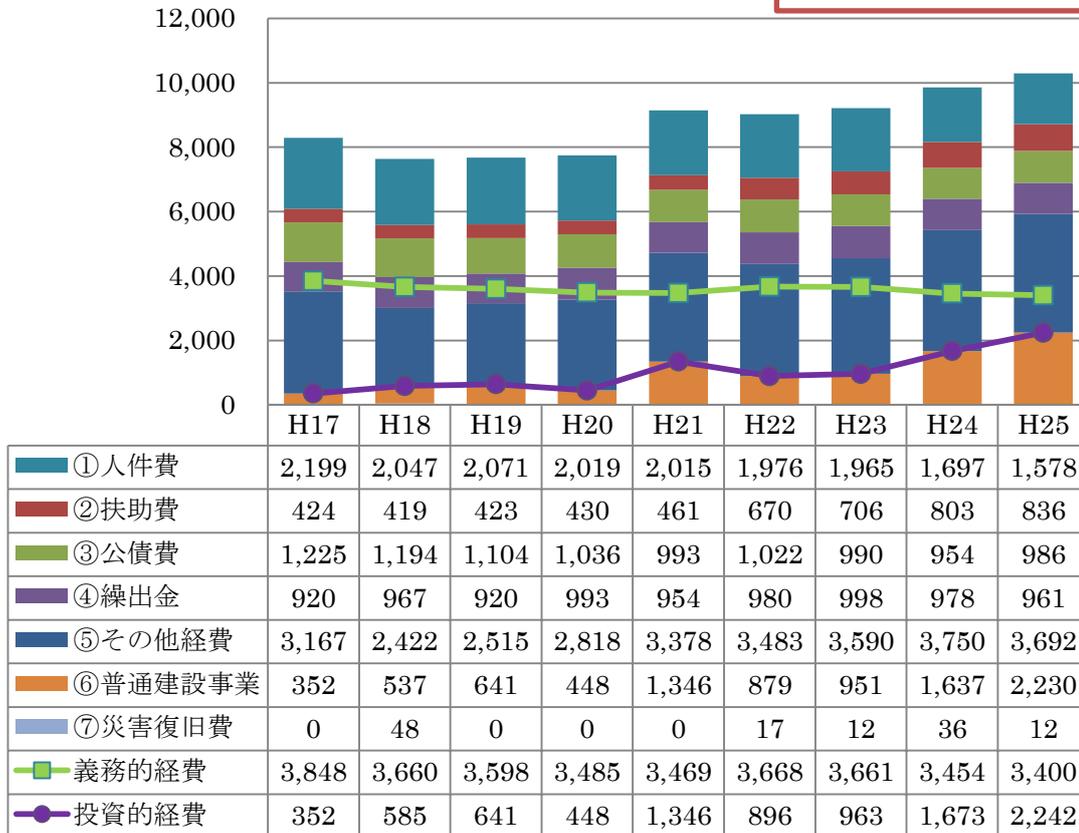
(単位：百万円)



臨時財政対策債等の一般財源である起債を除いた町債残高（建設事業債）については、平成17年度から年々減少し、平成22年度で一旦低くはなったものの、近年の大規模な投資的事業の着手に伴い増加に転じている状況となっています。（グラフ5）

(グラフ6) 性質別歳出決算の推移 (単位：百万円)

義務的経費①～③  
投資的経費⑥～⑦



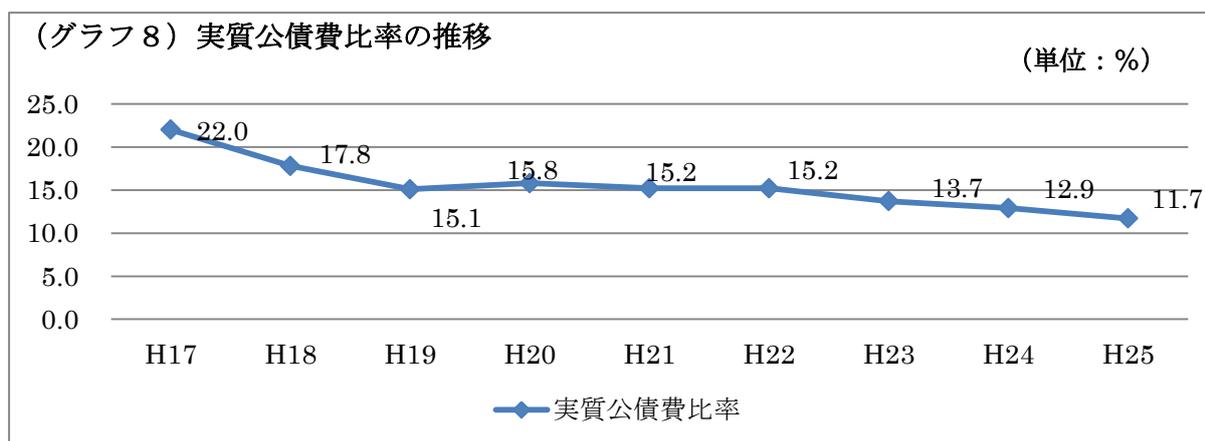
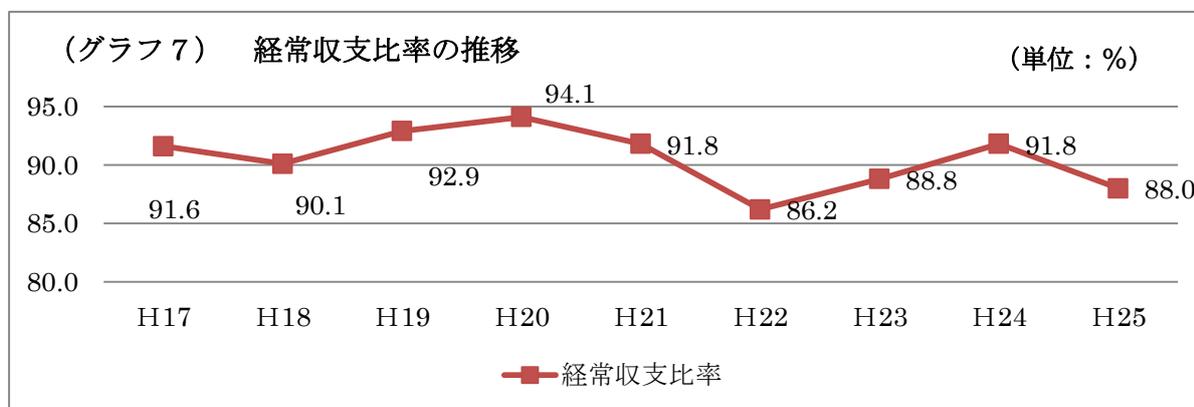
次に、歳出が増加している原因のひとつは、少子高齢化の影響で社会保障関連の経費である扶助費の増加であり、今後も削減することが困難な義務的経費です。

さらに、平成20年度から国の景気対策による臨時交付金が平成25年度までに約9億円交付され、その有効活用により大規模な投資的事業にも着手しており投資的経費が増加しています。

一方、義務的経費の人員費については、職員の削減や手当の凍結等を行った結果縮減され、また、公債費については、償還のピークが過ぎ元利償還金は年々減少しているものの、近年の投資的事業の着手により町債発行が増加し、今後、公債費が増加に転じていくことが予想されます。(グラフ6)

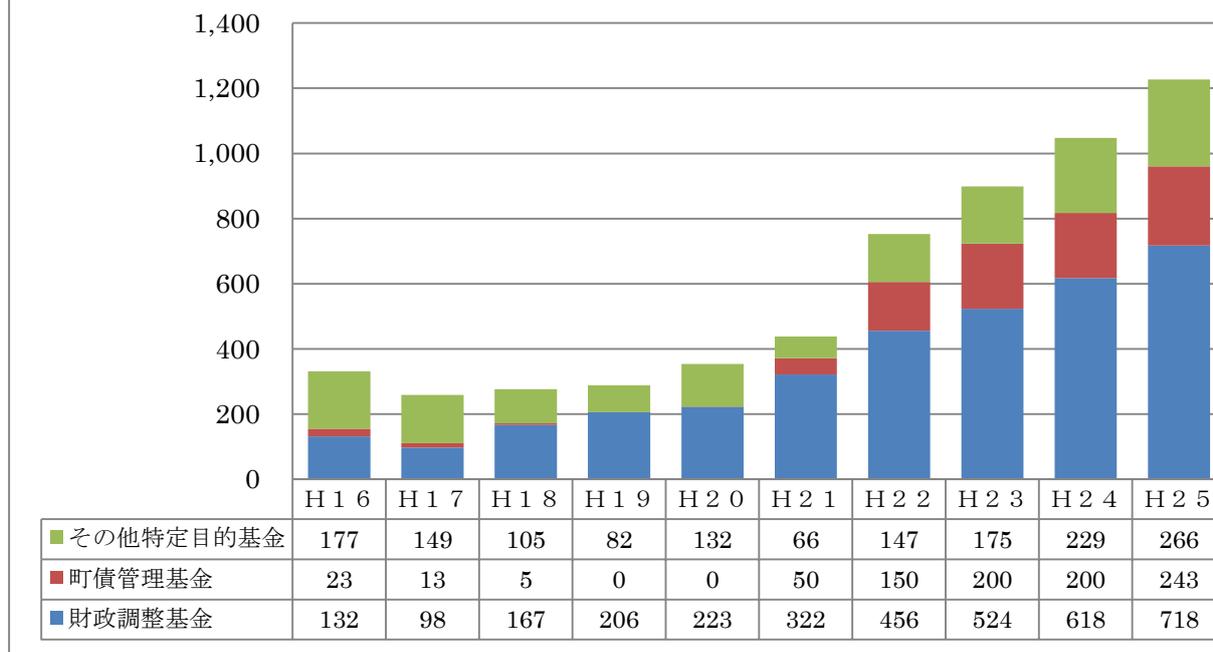
財政構造の弾力性については、率が高いほど自由に使える財源が少ない財政の硬直化を表す経常収支比率は、各年度において変動はしているものの90%前後の数値であり決して余裕があるとは言えない状況です。また、一般会計借入償還額と企業会計等の償還に対する負担額の標準財政規模に占める割合を示す実質公債費比率は、18%以上になれば地方債の発行に際し許可が必要になります。本町においては元利償還のピークを越したことから比率は低いものの、最近の大規模な投資的事業の着手に伴い今後比率が高まることが予想されます。(グラフ7、8)

本町の財政状況については、健全化比率を見ればある一定のレベルで保たれてはいます。しかし、将来の財政需要に備えるために積み立てている基金の残高は、平成25年度末で財政調整基金が約7億円、町債管理基金が約2億円と平成21年度から徐々に積み増しはしているものの財源に余裕がない中で積み立てをしているため、財政力に余裕がある状況とは言えません。(グラフ9)



(グラフ9) 各基金残高の推移

(単位：百万円)



### 3 行政運営体制の状況

本町の行政運営体制については、平成17年度に庁内分権により内部意志決定を迅速にできるよう大課制およびグループ制の運用を開始し、その後、課題等を年次毎に点検、評価し、業務量の変動に対応した組織、機構の確立に努めてきました。

平成26年度における本庁組織については、12課33グループ49チームで構成されています。第2次集中改革プランが開始した平成22年度には12課32グループ47チームで構成されており、比較すると平成24年度に消防本部及び消防署が置賜広域行政事務組合に移行したものの、組織数については1課2グループ5チームが増えている状況です。(表1)

(表1) 組織・機構数の推移 (各年度4月1日現在)

年度 区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
課(議会・消防含む)	9	9	12	12	12	12	13	12	12	12
グループ	23	23	25	25	25	32	33	33	32	33
チーム	50	50	50	50	50	47	48	48	48	49

職員数については、「川西町集中改革プラン」の改革項目である定員適正化計画により職員数の削減に努めた結果、平成17年4月1日から平成22年4月1日までの5年間で29名の減となっており、また、平成22年4月1日から平成26年4月1日までの推移をみると消防の広域化による38名の減を除けば7名の減となっています。(表2)

(表2) 部門別職員数の推移 (各年度4月1日現在)

年度 区分	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
一般行政	146	138	140	134	136	135	135	134	135	137
教育	63	57	54	53	50	48	49	49	47	47
消防	37	37	37	37	38	38	38	0	0	0
普通会計 計	246	232	231	224	224	221	222	183	182	184
公営企業等会計	25	29	27	26	25	24	23	22	22	21
派遣職員(置病)	13	13	11	11	11	10	8	6	5	5
総合計	284	274	269	261	260	255	253	211	209	210

行財政改革に取り組むにあたり、経費削減として義務的経費の抑制は大きな課題であるものの、地方分権や多様化する住民のニーズに迅速に対応し行政サービスの質の低下を招かぬようにするには、これまで通りの人員削減では限界があり、これからは民間活力の活用や事務事業の効率化などの様々な手法により職員定数の適正化に努めるとともに、簡素で機能的な組織構成を進める必要があります。

#### 4 行財政改革の取り組み

本町では、平成8年度に「川西町行財政改革大綱」を策定して以来、平成13年度には「川西町行財政改革大綱」を改定し、さらに平成16年度に「新・川西町行財政改革大綱」を策定し行財政改革に取り組んできました。平成17年3月に国が「地方公共団体における行政財政の更なる推進のための指針」を打ち出したことで新・行財政改革大綱の改定版として「川西町集中改革プラン」を平成17年度に策定し、平成19年度にアクションプログラムを61項目から51項目への見直しを行い、平成21年度までの5年間で徹底的な経費削減を進め、目標額10億円に対し16億円の効果を出し危機的な財政状況から脱しました。

平成22年3月には、「第2次川西町集中改革プラン」を策定し、それまでの経費削減を主に取り組んできた改革に、行政サービスの質の向上を加えて行財政改革を進めてきており、一定の成果を上げてきています。

年度	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
川西町行財政改革大綱	—					↳ (改定)	—															
新・川西町行財政改革大綱									↳ (改定)	—												
川西町集中改革プラン									↳ (見直し)	—												
第2次川西町集中改革プラン															—							

#### 5 第2次集中改革プランの成果

これからの行財政改革の方向性を考えるために第2次集中改革プランの取組状況について改革の方針ごとに検証し、成果と課題について以下のように整理しました。

##### 第2次集中改革プランの改革の方針

- 自主自立のできる持続可能な財政基盤の確立
- 効率的な行財政運営の推進
- 地方分権（地域主権）社会に対応できる職員の意識改革及び能力向上
- 町民の参画と協働のまちづくりの推進

はじめに、「自主自立のできる持続可能な財政基盤の確立」では、財政調整基金の積み立てについては、平成25年度末において7億円の現在高で、目標であった標準財政規模の5%を超える約11%を積み立てており、また、町債管理基金の現在高については平成25年度末で2億円となっています。

さらに、町税等の適正な収納に努めるとともに、町有財産や遊休資産の売却、ふるさとづくり寄附金の積極的受入れ等収入の確保についても取り組んできました。

職員数は、平成22年4月から平成25年4月までの3年間で、約18%、46人を削減し、職員給については、平成21年度の決算と比べると4年間で約9億円削減しました。これは、川西町定員適正化計画に基づいて削減を進めてきた成果もありますが、消防職員が広

域消防に移行したことも大きな要因となっています。

次に、「効率的な行政運営の推進」については、簡素で効率的な行政運営を行うために、PDCAサイクルによる成果指標の行政評価システムを取り入れ、事務事業の見直しや組織機構の見直しを続けていますが、新たな行政課題や様々な行政需要が増加しており、行政だけで対応するには限界があり、更なる根本的な見直しが必要となっています。

続いて、「地方分権社会に対応できる職員の意識改革及び能力向上」については、職員提案のシステムが構築されなかったものの職員研修を充実したことや、ウェブ環境を最大限利用し会議運営を改善しているなど達成状況はほぼ良好となっていますが、自己決定、自己責任という地方分権の新たな時代に対応できる人材の育成は、一朝一夕で成し得るものではなく継続して取り組むことが重要です。

最後に、「町民の参画と協働のまちづくりの推進」については、行政内部に「地域支援調整会議」、地区と行政とで構成する「川西町地域づくり連絡協議会」及び「支えあいのまちづくり会議」がそれぞれ設置されたことで、地域と町行政双方の情報を共有し、課題解決に向けた協議の場が整備されました。また、地域自立支援制度による様々な手法で支援を行い、協働によるまちづくりを進めていくための基盤が整備され、各地区での活動内容について、今後とも成果を検証しながら一層の進展を図っていく必要があります。

次に、まちづくり委員会における外部評価では、達成できた目標と実現性が低く達成を断念せざるを得ない項目が明確になっており、行政内の事務事業の簡素化や効率化を進め、行財政改革の積極的な推進に努めることや、質の高い行政サービスを提供する取り組みを進めることなどの意見が出され、人口減少社会における新たな視点での行財政改革の取り組みが期待されています。

以上、第2次集中改革プランの取り組みについては、計画の計量的な数値目標が少なかったことから検証に不十分な点があったものの、今後も少子高齢化や地方分権、住民ニーズの多様化による新たな行政需要の拡大に伴い、本町の抱える課題はさらに増えていくことは明らかです。本町の発展のためには、これまでの行財政改革に、時代の変化をとらえた新たな取り組みを強化し、積極的に実施していくことが必要です。

## Ⅱ 次期行財政改革プランの基本的な考え方

地方公共団体を取り巻く環境は、社会情勢の変化や少子高齢・人口減少を背景として厳しい状況が続く中、平成26年5月に日本創生会議が平成52年（2040年）までに896の自治体で若年女性が50%以上減少し、それらの自治体は、将来的には消滅するおそれがあると予測し、問題提起と議論の発端を提示しました。

一方、国においては、東京を中心とする大都市集中を是正し、地方分散型社会を「人口の維持」と「地域経済の活性化」の両面で実現しようとする地方創生の取り組みを進める理念等を定めた「まち・ひと・しごと創生法」が国会で成立しました。

地方創生の政策は、地方が自主性、独自性を最大限に発揮し、それぞれの課題に応じた対策を講じることができるよう仕組みづくりであり、これからの自治体は自立した地方税財政の確立と、地方分権の推進、組織や権限の移譲などの課題に対応できる基盤の確保が不可欠となってきます。

これまで取り組んできた第2次集中改革プランでは、「経費削減」、「人員削減」、「事業の縮減」などの「量の改革」に加え、「行政サービスの質の向上」を重視して自主自立のできる自治体運営を可能とする財政基盤の確立を図ることを目標に行財政改革を進めてきました。

しかし、これまでと同様の量的な削減を続けていくには限界があり、さらに続けていけば、本町を支える社会基盤や、人材・組織などの地域の資源が先細りとなり、町や役場の活力が低下し、行財政運営にも影響を及ぼし、行政サービスの質の低下という悪循環につながりかねません。

国から地方への事務権限の移譲は徐々に進んできており、さらに新たな行政課題や求められる住民サービスの提供を各自治体が自らの責任と判断で迅速に対応できる能力が必要となってきています。そのためには、職員が主体的に課題に対応できる能力の向上や組織の運営体制の環境整備を図っていかねばなりません。

一方で、地域の公益的な活動は多岐に渡っており、そのすべてを行政だけで対応するには限界があります。

地域経営によるまちづくりは行政だけで成り立つものでなく、地域活動を担う地区交流センターや、NPO、ボランティア団体、企業そして多くの町民の方々のさまざまな地域活動によって成り立っています。その活動主体が公共的な役割を、それぞれやれることは責任をもってやる仕組みづくりを進めて地域の問題を解決していかねばなりません。

そして自治体経営の根幹である財政の健全性も維持しつつ、地方交付税に大きく依存するのではなく、必要な財源を自ら確保するために地域産業の振興を推進し新たな仕事と雇用を生み出し、担税力を上げ安定した歳入構造を確立する仕組みづくりが重要となります。

また、事務事業の見直しや情報通信技術の活用による業務改革に取り組み、さらにPDCAサイクルによる行政評価システムを進め、町民にとって何が良くなったのかという、住民が実感できる成果を上げて行政経営を図っていく必要があります。

これからの本町の持続と発展を実現するためには、上記のように自治体経営の視点を進化させ、組織的な改革を進める中で経営的な視点から町を支える地域、組織、人材を充実させ質を高めていかねばなりません。

このようなことから、次期行財政改革プランは、持続可能な地域を支える行政経営を目指

すことを目標に、「組織力（役場改革）」・「地域力（協働）」・「財政力」の三つの力の質を高め  
ていくことを重点課題とし取り組みます。

以上を踏まえて、次期行財政改革プランについては、これまでの「集中改革プラン」から  
「経営改革プラン」に視点を変え、本町の持続と発展を支え、行政経営の質を高めていく取  
り組みを推進していきます。

## 第2章 経営改革プラン

### I 基本方針

#### 1 位置づけ

少子高齢・人口減少等の社会経済環境の急速な変化の中で、本町の持続と発展を目指すには、経営的な視点から本町の持っている可能性を最大限に活かし、将来を見据えた投資や新たな取り組みを積極的に実施していく必要があります。これを実現するため、持続可能な行政基盤を確立し、行政経営の改革を進めていきます。

#### 2 目標

地域を支える持続可能な行政経営を目指して

#### 3 計画期間

平成27年度から平成31年度までの5年間とします。

#### 4 改革の柱

目標達成に向けて、本プランでは3つの力を強化することを柱として改革に取り組みます。

目標達成に向けた三つの柱

- ◆ 組織力（役場改革）の強化
- ◆ 地域力（協働）の強化
- ◆ 財政力の強化

#### 5 改革プログラムの重点施策

##### （1）組織力（役場改革）の強化

- ① 行政サービスの充実
- ② 職員の能力向上
- ③ 質の高い行政経営の推進

##### （2）地域力（協働）の強化

- ① 町民と行政の役割分担の確立
- ② 行政情報の共有

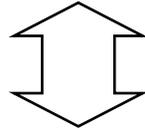
##### （3）財政力の強化

- ① 安定した財政基盤の確立
- ② 健全財政の推進

# 経営改革プラン体系図

## 目標

地域を支える持続可能な行政経営を目指して

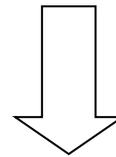
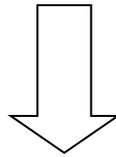
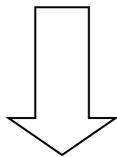


## 目標達成のための三つの柱

組織力の強化

地域力の強化

財政力の強化



## 7つの改革プログラム

行政サービスの充実

職員の能力向上

質の高い行政経営の推進

町民と行政の役割分担の確立

行政情報の共有

安定した財政基盤の確立

健全財政の推進

## II 行動計画

### 1 経営改革プランのプログラムの体系

組織力（役場改革）の強化	（1）行政サービスの充実	① 総合窓口の充実
		② ICT（情報通信技術）の効果的な活用による行政サービスの提供
	（2）職員の能力向上	① 職員研修の充実と能力開発
		② 職員提案の積極的な活用
		③ 職員が心身ともに健康で働きやすい職場づくり
	（3）質の高い行政経営の推進	① 業務改善の推進
		② 民間活力の導入
		③ 組織・定員の適正な管理
		④ 給与費等の適正化
⑤ 広域行政の推進		
地域力（協働）の強化	（1）町民と行政の役割分担の確立	① まちづくり基本条例の推進
		② 地域活動の支援と連携
		③ 各種委員会の活性化
	（2）行政情報の共有	① わかりやすい行政情報の提供
		② 広聴活動の場の提供
財政力の強化	（1）安定した財政基盤の確立	① 担税力を上げるための取り組みを推進
		② 受益者負担の適正化
		③ 収納体制の強化と徴収率向上につながる取り組みの推進
		④ 自主財源の確保
		⑤ 公共施設等の総合的かつ計画的な管理と有効活用
	（2）健全財政の推進	① 健全財政の確立
		② 財政規律の維持

## 2 基本的施策の展開

### 組織力（役場改革）の強化

限られた資源（人材・組織）のなかで、新たな行政課題や行政需要の多様化により増大する行政の役割と責任を果たすために、行政を支える人材を育てるとともに情報通信技術（ICT）を効果的に活用する環境をつくり、民間活力を導入しながら組織体制づくりを進めていきます。

#### （１） 行政サービスの充実

町民目線での行政サービスが提供できるように公共サービスの効率的で効果的な提供方法について見直します。

##### ① 総合窓口の充実

社会保障・税番号（マイナンバー）制度導入により窓口の総合化を図り、利用者の立場に立った窓口サービスのあり方を検討します。

##### ② ICT（情報通信技術）の効果的な活用による行政サービスの提供

マイナンバーの利用拡大ができるようマイポータルを活用したシステムを構築し効果的なサービスを提供していくとともに、コンビニ多機能端末からの証明書の交付を検討し個人番号カードの普及に努めます。

また、各種申請書の電子化や手続きの簡略化・統合化を検討し、申請手続きの負担の軽減化を目指します。

#### （２） 職員の能力向上

人材は最も重要な経営資源という考えをもとに平成21年3月に「川西町人材育成基本方針」を策定しました。その方針に基づき職員一人ひとりが多様化する行政需要を的確に判断し対応できる能力、スキル、経験などを身につけ行政運営やまちづくりに生かしていきます。

また、職員が安心して仕事に取り組み、培った能力を十分に発揮できる職場環境づくりを進めます。

##### ① 職員研修の充実と能力開発

職員一人ひとりの意識と能力を高める研修が受けられるよう研修制度を充実し、主体的でかつ意欲的な職員の育成を図ります。

あわせて、人材開発と公正処遇を通じて組織の業績を向上させる目的で人事評価制度の取り組みを検討します。

##### ② 職員提案の積極的な活用

職員提案制度の実効性を高め、職員が業務の枠を超えて多様化する行政課題に対する提案を行えるよう一層の推進を図ります。

### ③ 職員が心身ともに健康で働きやすい職場づくり

職員が健康で安心して仕事に取り組むことができるよう、労働安全衛生法に基づき衛生委員会の活動の充実や、メンタルヘルス対策に取り組むなど、職員の健康増進に努めます。

また、職員が培った能力を十分に発揮できるよう、職場環境の改善に努めます。

## (3) 質の高い行政経営の推進

多様化する行政需要に対応するために、行政が提供する方法ではなしえない質の高いサービスを民間では提供できることもあることから、民間の活用をこれまで以上に進めると同時に、外部委託に際し責任を持って適切に管理監督が行える専門スキルの高い職員の確保に努めるなど組織の力が最大限に発揮できるよう質の高い行政経営を推進します。

### ① 業務改善の推進

P D C A サイクルによる行政評価を活用し、行政内部および各種組織団体や協議会の事務量や業務範囲を把握するとともに、業務の標準化・共通化を図り、事務事業を効率化するため整理、再編、廃止の検討または外部団体の自主的運営の促進を積極的に行います。

併せて庁内会議の方法や業務においての庁内での情報の共有化については、I C T (情報通信技術) を活用することにより効率的に行えるよう検討します。

### ② 民間活力の導入

効率的・効果的な行政経営を進めるため、民間活力を生かせる業務については民営化及び民間委託(アウトソーシング)を全庁的に検討し、行政サービスの維持向上と経費削減に取り組むとともに、N P O 等の地域の力を引き出せるような仕組みを構築します。

また、公共施設の管理についても利用者へのきめ細かなサービス、施設の活性化及び効率的な管理による経費削減が行えるよう積極的に指定管理者制度を活用するほか、施設の民営化についても検討します。

### ③ 組織・定員の適正な管理

平成26年3月に策定した「定員適正化計画」により将来を見据え計画的・合理的な職員採用、定員管理そして人員配置を行い簡素で効率的な行政組織にします。

### ④ 給与費等の適正化

国において地方公務員の給与制度の総合的な見直しに関して検討がなされており、国、県等の動向を見据えて給与制度の見直しを図ります。

### ⑤ 広域行政の推進

広域で連携することにより、更なる住民サービスを提供することが可能である業務を検討します。

## 地域力（協働）の強化

平成16年度に制定した『川西町まちづくり基本条例』は行政の役割はもとより、町民の権利と責任を明確化し、「協働」と「役割分担」によるまちづくりが効果的にできるよう基本的な考え方や仕組みを定めています。

地域経営によるまちづくりは、行政のみで行うものではなく、経営母体を中核とする地区交流センター、目的によって活動するNPO、ボランティア団体など、さまざまな地域の活動により成り立っており、その活動主体が公共的な役割をそれぞれの責任で担うことができるよう、そして情報を共有しながらまちづくりを進めていけるような体制づくりを進めていきます。

### （１） 町民と行政の役割分担の確立

これまで行政が提供していた行政サービスの範囲を見直し、本来地域や住民が担う分野については積極的に地域や住民に委ねるなど、地域経営における町民の役割と行政の役割を明確にし、互いに責任を持ってまちづくりを担う地域力の基盤を確立します。

#### ① まちづくり基本条例の推進

協働によるまちづくりの理念が地域住民に浸透することができるシステムを構築します。

#### ② 地域活動の支援と連携

職員の地域担当制を継続し、各地区交流センターの活動や様々な地域づくり活動への支援を行っていくとともに、地域活動団体（NPO等）と連携して地域の自主的な活動を積極的に支援します。

#### ③ 各種委員会の活性化

町民の行政への参画意識を高めるため各委員会の委員の公募を活性化するとともに、幅広い人材を確保し、まちづくりに参画しやすい環境を整えます。

### （２） 行政情報の共有

地域住民と行政が同じ視点で物事を考えることで互いの役割を十分に認識し、地域の様々な課題の解決につながるよう、それぞれが持つ情報を交換できる仕組みを構築します。

#### ① わかりやすい行政情報の提供

地域住民と行政が共通のまちづくりの課題認識を持てるよう新鮮で適切な行政情報を公開します。加えて様々な情報媒体（広報誌・ホームページ・SNS等）による方法により迅速に行政情報を発信し、町民に開かれた行政を目指します。

また、情報を発信するにあたり多様な通信基盤を確保できるようICT基盤の整備を検討します。

## ② 広聴活動の場の提供

「町長とのふれあいトーク」、「町長への手紙」、「提案箱」等様々な手法で、より多くの幅広い世代の町民との情報交換を行う仕組みの構築や機会の提供に努めます。

## 財政力の強化

これからの社会経済環境の変化に対応し自立した自治体経営を確立するため、産業振興による地域経済の活性化を図ることで地域の担税力を上げるとともに、納税環境の充実を図りながら必要な財源を自ら確保できるよう安定した歳入構造を確立し財政力を強化します。

### (1) 安定した財政基盤の確立

これからの社会情勢を踏まえ時代の変化に対応できるよう自主財源を確保するとともに、公有財産の適正な管理運営を図り安定した財政基盤を確立します。

#### ① 担税力をあげるための取り組みを推進

地域産業の振興を推進し、新たな仕事と雇用を創出し、地域経済の活性化を図ることにより担税力を上げ、安定した歳入構造の仕組みを確立します。

#### ② 受益者負担の適正化

公平な受益者負担の視点から公共施設の利用や行政サービスの利用について係る経費を原価計算により明確にして使用料・手数料等の適正化を進めていきます。

#### ③ 収納体制の強化と徴収率の向上につながる取り組みの推進

町税及び税外収入の収納体制の強化を継続して行い、町民の生活スタイルの多様化に対応した納入しやすい納税環境を広く提供することで徴収率の向上につなげる検討を進めていきます。

#### ④ 自主財源の確保

これまで以上にふるさとづくり寄附金等の自主財源の確保に取り組みます。

#### ⑤ 公共施設等の総合的かつ計画的な管理と有効活用

公共施設等総合管理計画を策定することにより全庁的な観点からの公共施設の効率的・計画的な維持・修繕・管理を行い、低、未利用地の有効活用や公共施設の利活用を推進します。

### (2) 健全財政の推進

これまでの集中改革プランでも、「健全財政の確立」の中で、財政調整基金の残高目標値を設定し健全財政の推進を進めてきました。将来にわたって公共のサービスを良好に維持していくために、今後もしっかりとした財政構造を構築し、次の世代に引き継いで

いく必要があります。

#### ① 健全財政の確立

財政指標の目標管理を行い、地方債や基金残高の適正な管理を行います。

また、財政状況を分かりやすく公表することで町の財政全体の状況を明らかにし、財政の健全性を確保します。

#### ② 財政規律の維持

財政指標に基づき財政規律を維持し、各事業の精選を行い、健全な財政運営を目指します。

### Ⅲ 経営改革プランを推進するにあたって

#### 1 推進体制

(1) 町長を本部長とする「川西町行財政改革推進本部」が中心となり、全職員が一丸となり全庁的な体制で取り組みます。

(2) 行政施策の提言や評価をいただく町民の委員で構成される「まちづくり委員会」に進捗状況を報告し、評価、提言等をいただき行財政改革の取り組みに反映します。

#### 2 進行管理

本経営改革プランの基本方針に基づく取り組みを効果的に進めるために、職員一人ひとりが業務の中で行財政改革を自らの課題として捉え、行財政改革推進本部で進捗状況を点検、管理し内部評価を行います。また、まちづくり委員会にも進捗状況を報告し、外部評価を受けます。また、取り組みの進捗状況などは町ホームページなどを通して町民のみなさんにお知らせし情報を共有します。

##### (1) PDCAサイクルの徹底

経営改革プランの目標を達成するために、PDCA（Plan～計画・目標、Do～実行・実践、Check～評価・検証、Action～見直し）サイクルを推進します。

##### ① 具体的に取り組む行動計画を策定し、項目ごとに目標を設定します。

目標は、達成状況を把握しやすいよう数値化できるものはできるだけ数値で示し、数値化できないものは目指す方向性や期待される成果で表します。

##### ② 取り組みを効果的・効率的に実行するよう心がけます。

##### ③ 取り組みの実施が、適正に実施されているかプランの達成状況を検証します。

##### ④ 取り組みの実効性を高めるため、検証した評価をもとに取り組みの見直しを行い改善していきます。