

# **第6次本別町行財政改革大綱**

**令和3年度～令和7年度**

**令和3年3月**

**本 別 町**

## 目 次

1. 策定の趣旨	1
2. 本町を取り巻く状況	1
(1)人口減少と少子高齢化の進行	1
(2)町の財政状況	3
(3)職員の状況	5
(4)公共施設の維持管理	6
(5)社会環境の変化	6
3. 基本的な考え方	7
(1)これからの行財政改革	7
(2)計画の位置付けと期間	7
(3)計画の進捗管理	7
4. 具体的な取り組み	8
(1)持続可能な行財政運営の確立	8
(2)公共施設の管理運営の見直し	9
(3)組織力の向上	9

## 1. 策定の趣旨

本町では、平成 11 年に「本別町行政改革大綱」を定め、事務事業の見直しなどを進め、今日まで行財政改革の取り組みを進めてきました。

今後の自治体経営においては、減少する人口や少子高齢化、先端技術の急速な発展など社会状況の変化に対応していくため、限られた財源を有効に活用し、行政サービスを継続して提供していかなければなりません。

そのためには、これまで取り組んできた行財政改革を継続して取り組むとともに、新たな手法を加え、持続可能なまちづくりを推進していく必要があります。

本町における行財政改革の基本的な考え方と具体的取り組みを示すため、第 6 次本別町行財政改革大綱を策定します。

### これまで取り組んできた計画

計画名	期 間	テーマ
本別町行政改革大綱	平成 11 年度 ～平成 15 年度	
第 2 次本別町行政改革大綱	平成 16 年度 ～平成 18 年度	町民と行政の協働によるまちづくり
第 3 次本別町新行財政改革大綱 (集中改革プラン)	平成 17 年度 ～平成 21 年度	ほんべつならではの成熟した協働のまちづくりをめざして
第 4 次本別町行財政改革大綱	平成 23 年度 ～平成 27 年度	町民と行政が共に担う「新しい公共」をめざして
第 5 次本別町行財政改革大綱	平成 28 年度 ～令和 2 年度	社会変化に対応できる「新しい成長」をめざして

## 2. 本町を取り巻く状況

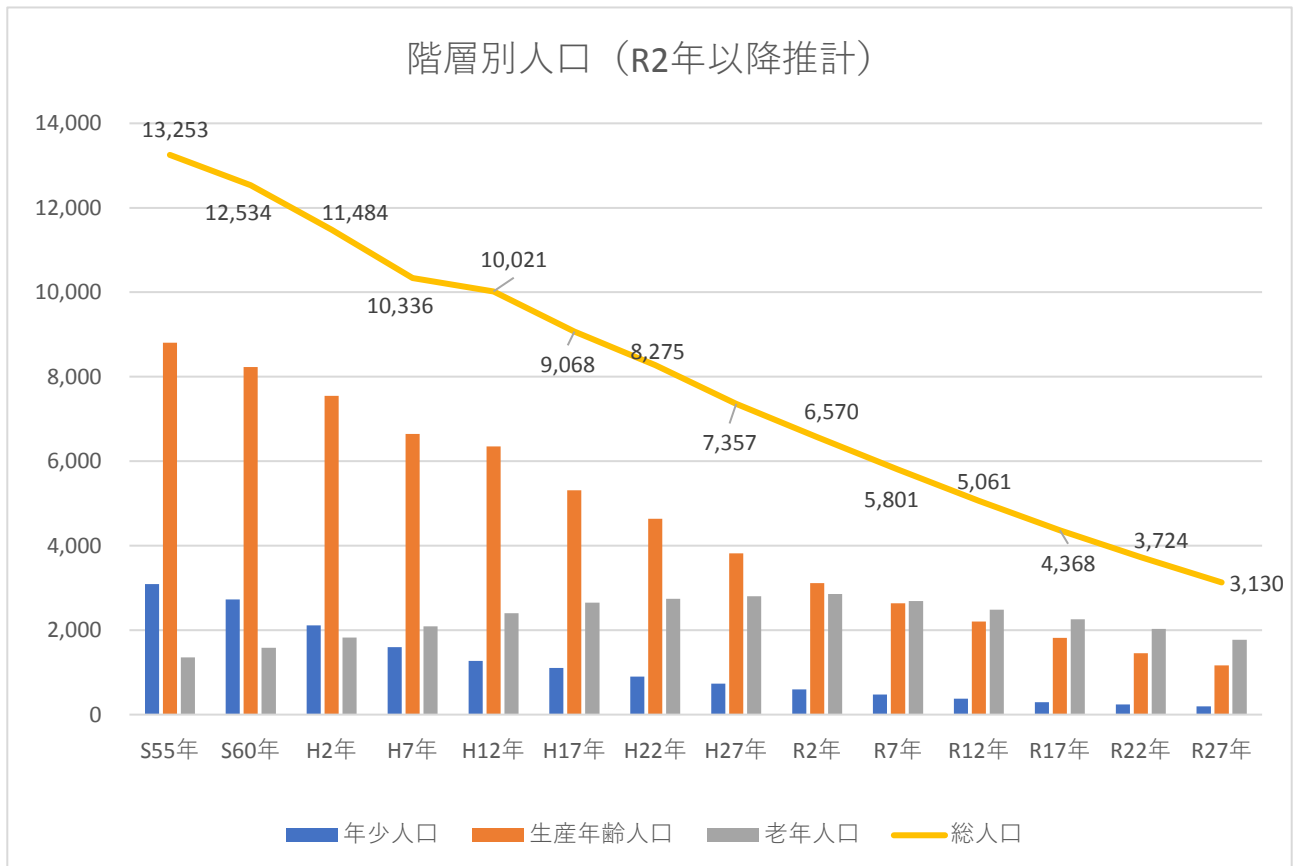
### (1) 人口減少と少子高齢化の進行

本町の人口は昭和 34 年の 18,858 人（6 月 30 日住民基本台帳）を頂点に減少に転じ、平成 5 年以降は出生者数より死亡者数が上回る自然減が続いています。

平成 17 年の国勢調査における本別町の人口は 9,068 人で、15 歳未満の年少人口は 1,103 人 12.2%、65 歳以上の老年人口は 2,652 人 29.2%に対し、平成 27 年の同調査における人口は 7,357 人、年少人口は 734 人 10.0%、老年人口は 2,802 人 38.1%となっており、人口減少と少子高齢化が進んでいます。

国立社会保障・人口問題研究所の令和 2 年以降の人口推計値は、次のとおりで、さらに少子高齢化が進行するとともに、令和 7 年には老年人口が生産年齢人口を上回ると推計されています。生産年齢人口の減少は、地域経済の活力低下や税収の減少のほか、行政サービスにおける人材の確保にも影響を及ぼすことが懸念されます。

年	総人口	年少人口	生産年齢人口	老年人口	備考
S55 (1980) 年	13,253 人	3,090 人 (23.3%)	8,807 人 (66.5%)	1,356 人 10.2%	国調実績
S60 (1985) 年	12,534 人	2,725 人 21.7%	8,227 人 65.6%	1,582 人 12.6%	国調実績
H 2 (1990) 年	11,484 人	2,112 人 18.4%	7,548 人 65.7%	1,824 人 15.9%	国調実績
H 7 (1995) 年	10,336 人	1,600 人 15.5%	6,645 人 64.3%	2,091 人 20.2%	国調実績
H12 (2000) 年	10,021 人	1,270 人 12.7%	6,350 人 63.4%	2,401 人 24.0%	国調実績
H17 (2005) 年	9,068 人	1,103 人 12.2%	5,313 人 58.6%	2,652 人 29.2%	国調実績
H22 (2010) 年	8,275 人	898 人 10.9%	4,634 人 56.0%	2,743 人 33.1%	国調実績
H27 (2015) 年	7,357 人	734 人 10.0%	3,821 人 51.9%	2,802 人 38.1%	国調実績
R 2 (2020) 年	6,570 人	599 人 9.1%	3,112 人 47.4%	2,859 人 43.5%	推計
R 7 (2025) 年	5,801 人	479 人 8.3%	2,636 人 45.4%	2,686 人 46.3%	推計
R12 (2030) 年	5,061 人	375 人 7.4%	2,202 人 43.5%	2,484 人 49.1%	推計
R17 (2035) 年	4,368 人	295 人 6.8%	1,818 人 41.6%	2,255 人 51.6%	推計
R22 (2040) 年	3,724 人	240 人 6.4%	1,455 人 39.1%	2,029 人 54.5%	推計
R27 (2045) 年	3,130 人	194 人 6.2%	1,163 人 37.2%	1,773 人 56.6%	推計



## (2) 町の財政状況

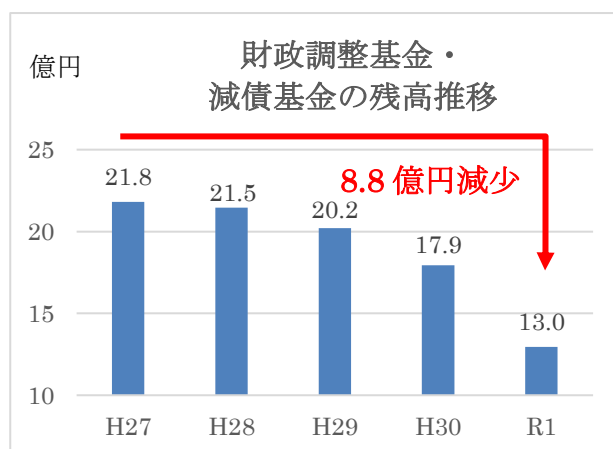
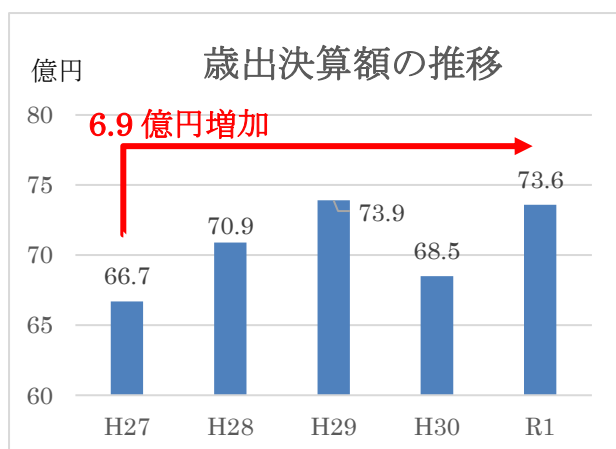
町の令和元年度一般会計決算額は、歳入 74 億 9,548 万 6 千円、対前年度比 7.1% 増、歳出 73 億 6,580 万円、対前年比 7.4% 増となっています。

歳入では、自主財源である町税が 9 億 7,778 万円と増加した一方で、地方交付税は 28 億 4,884 万 5 千円と年々減少し、平成 27 度と比較して 3.7 億円程減少しています。国からの地方交付税や補助金などの依存財源の割合が高いため、国の動向による影響を受けやすい財政構造となっています。

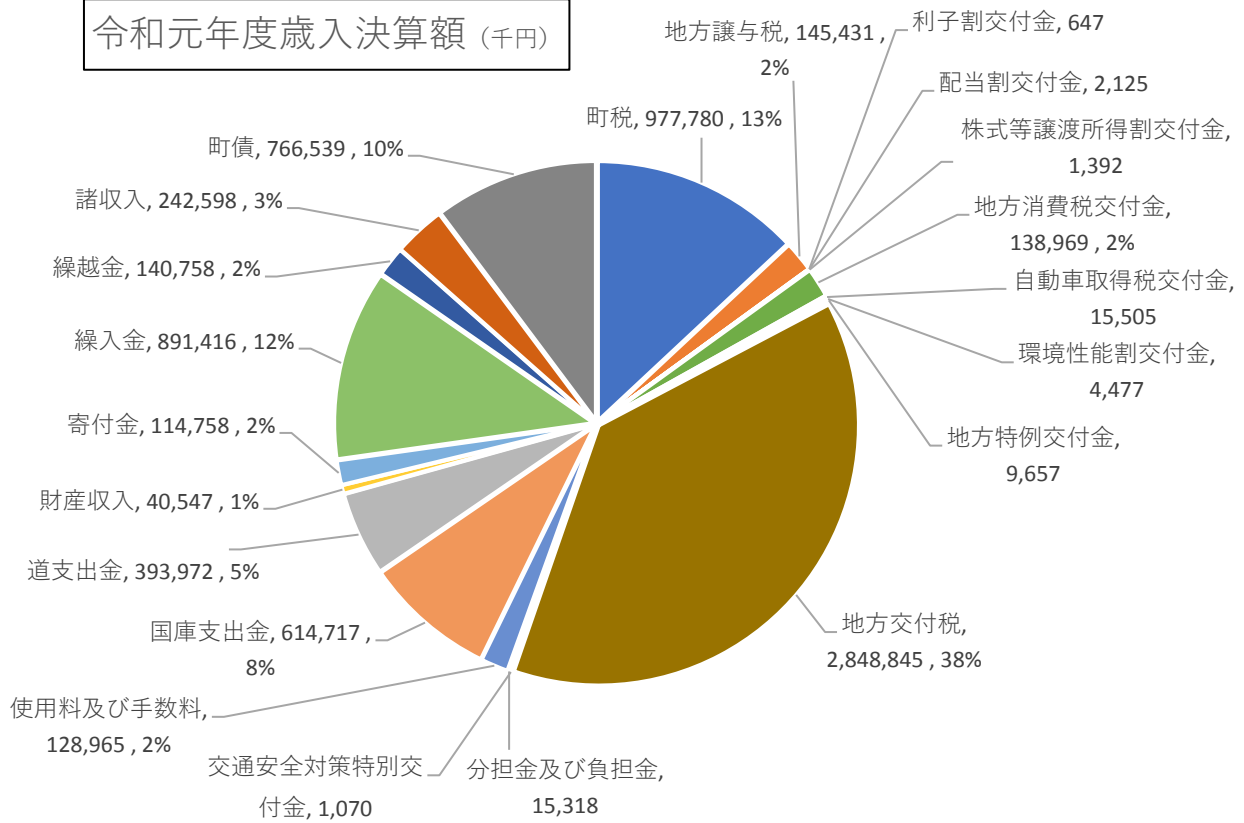


歳出では、施設の老朽化等に伴う維持補修費の増加、少子高齢化等に伴う扶助費の増加、公共施設の長寿命化対策等による投資的経費の増加などにより、平成 27 年度と比較して 6.9 億円程増加している状況にあります。また、人件費、扶助費、公債費を合わせた義務的経費の割合は全体の 3 割以上を占めています。

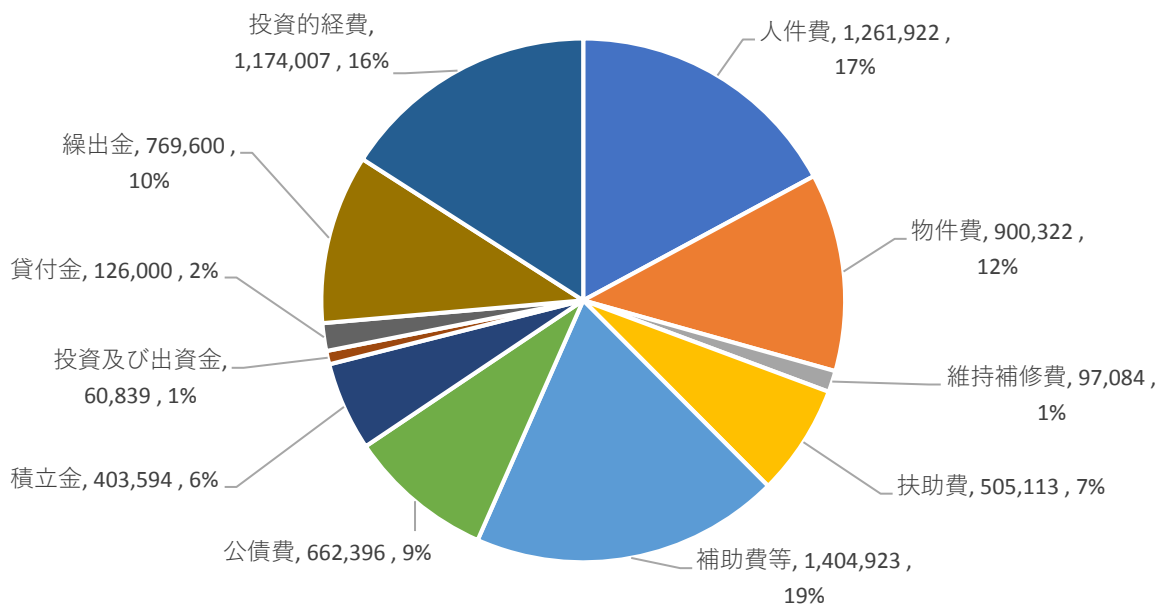
これらの歳入減少・歳出増加に対し、財政調整基金や減債基金からの繰入により財源調整を行ってきたことから、両基金の残高合計は 5 年間で 8.8 億円程減少しており、また、経常収支比率も令和元年度決算において 90.5% となり、財政の弾力性が低い状況となっています。



令和元年度歳入決算額 (千円)



令和元年度歳出別決算額 (千円)



### (3) 職員の状況

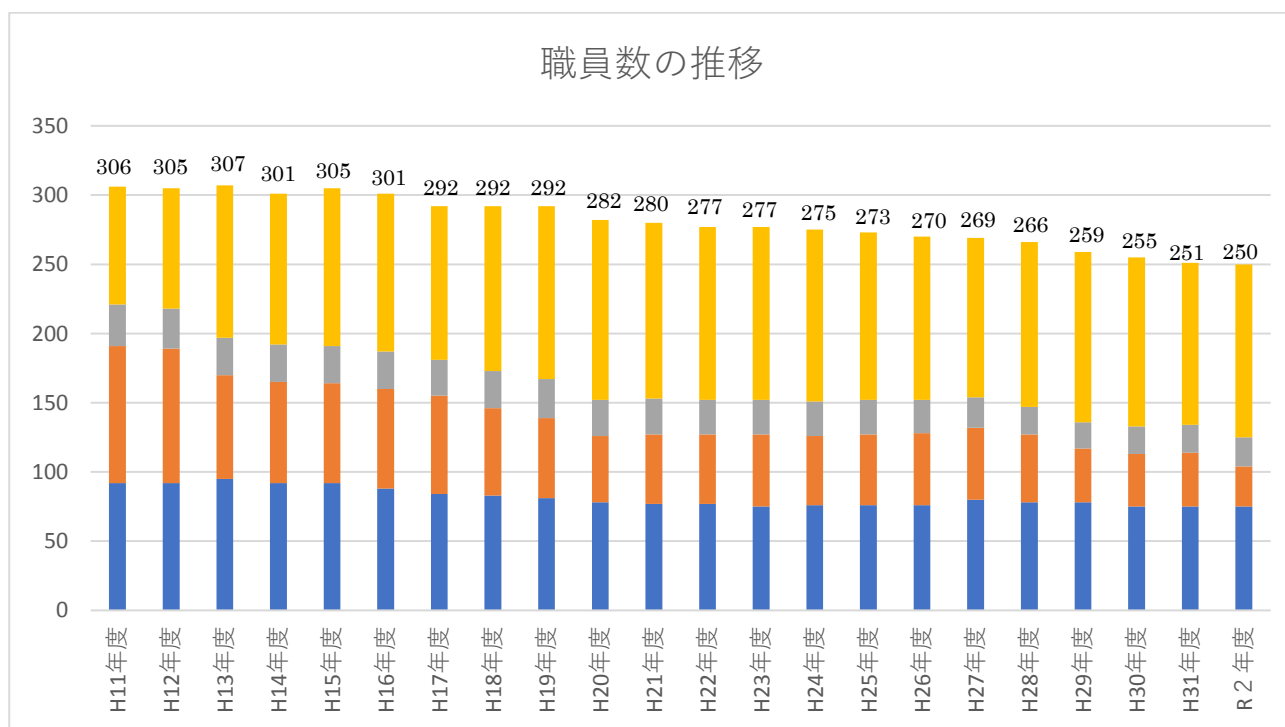
これまでの行財政改革の取り組み等により、職員数は令和2年度当初で250人と、平成11年度当初の306人から18.3%減少しています。平均年齢は44歳前後で推移してきていますが、これまでの採用状況から、今後平均年齢は下がっていくことが見込まれています。

部門別職員数では福祉一般行政が大きく減少していますが、これは特別養護老人ホーム事業が公営企業等会計の介護サービス事業に区分変更になったことや保育所等の廃止に伴う準職員の退職、退職者不補充や採用抑制等の取り組みを行ったことなどによるものです。

今後、全国的な生産年齢人口の減少により職員の確保が難しくなることなどから、職員の減少はさらに進んでいくこととなります。

#### 令和11年度からの職員数の推移

	H11年度	H16年度	H21年度	H26年度	H31年度	R2年度
福祉除く一般行政	92人	88人	77人	76人	75人	75人
福祉一般行政	99人	72人	50人	52人	39人	29人
教育	30人	27人	26人	24人	20人	21人
公営企業等会計	85人	114人	127人	118人	117人	125人
計	306人	301人	280人	270人	251人	250人
平均年齢		42.7歳	44.3歳	45.0歳	44.3歳	43.9歳



#### (4) 公共施設の維持管理

本町の道路、橋りょう、上下水道、学校、公営住宅等の公共施設は、その多くが昭和40年代から昭和50年代に建設されたもので、40～50年が経過し、施設が老朽化してきています。本別町公共施設等総合管理計画では、現在ある全ての公共施設等を保有し続けた場合に40年間で必要となる改修・更新費用を1,565億円と推計しており、単年度平均にすると39.1億円となります。これは年間投資的経費の3倍以上にあたるため、全ての改修・更新を実施することは不可能な状況です。

今後の人口減少を踏まえた公共施設の今後のあり方を検討していかなければなりません。

#### (5) 社会環境の変化

近年、少子高齢化、グローバル化、高度情報化の進展や、地球環境問題といった社会情勢の変化により、価値観の多様化が加速しています。

これまで行政のみで行ってきたサービスの提供について、アウトソーシングや企業からの提案による官民連携事業の実施など、民間力を活用したサービスの向上や地域課題の解決を図る活動も広がりをみせています。

また、先端技術の急速な進展により、AI（人工知能）・RPA（ロボットによる業務の自動化）等の新しいICT（情報通信技術）を導入した社会生活の広がりを見せる中、自治体においても、業務の効率化や住民サービスの向上にそれらの先端技術を活用していくことが必要となっています。



### 3. 基本的な考え方

#### (1) これからの行財政改革

本町を取り巻く状況を踏まえ、これまでと同様の手法でサービスを継続していくことは困難であり、既存事業の取捨選択と、民間活力の導入した事業内容の改善や実施体制の変更を検討していかなければなりません。

さらに、職員数の減少が見込まれる中で、業務を確実に執行していくため、ICTの導入による業務の見直しや、職員個々のスキルを上げるための研修の実施、業務の効率化を図るために超過勤務の縮減や休暇取得推進など心身の健康増進を図ることも必要です。

従来の枠組みに捕らわれず、斬新で未来志向の発想を持ち、これからの行政を推進していく必要から第6次本別町行政改革大綱は「あらゆる手法による抜本的改革」をテーマとし、次の3つの基本方針に基づき取り組みを進めていきます。

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>① 持続可能な行財政運営の確立</li><li>② 公共施設の管理運営の見直し</li><li>③ 組織力の向上</li></ul> |
|--|

#### (2) 計画の位置づけと期間

第6次行財政改革大綱は、町の最上位計画である第7次本別町総合計画に掲げる5つの基本目標のうち「みんなの笑顔を未来につなぐまち」の実現のため、行財政改革の基本的な考え方と取り組みを示すものです。また、今後は各個別計画にも行財政改革の視点を盛り込んでいくこととします。

計画期間は令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

#### (3) 計画の進捗管理

本計画は、毎年度行財政改革推進計画により進捗管理を行い、社会経済情勢等の変化を踏まえて、必要に応じて新たな取り組みを追加します。

進捗状況については、町長を本部長とする行財政改革推進本部会議による検証を行うほか、町民組織である行政改革推進委員会にも意見を求め、毎年度、結果の公表をします。

## 4. 具体的な取り組み

### (1) 持続可能な行財政運営の確立

#### ① 事務事業の再編・整理

財政調整基金等の繰入に頼らない収支予算を基本に、最少の経費で最大の成果をあげるよう適切な事務事業の執行に取り組みます。

また、職員提案制度の創設による業務改善や、事務事業の優先順位づけによる取捨選択を行うなど、新たな見直し方法についても検討します。

さらに、町民サービスの向上のための企業提案やアウトソーシングの実施に向けて民間力の活用を検討します。

なお、新規に事業を創設する際には既存事業の廃止や検証を併せて実施するなど、業務量の削減や事業費の抑制を図ります。

#### ② 補助金の整理合理化

全ての補助金について3年ごとに必要性を判断し、補助金等の見直しに係る方針に基づき、所期の目的を達成したものや必要性が低下したもの等について、廃止、減額、統合、終期設定を行い、整理合理化を進めます。

#### ③ ICT等を活用した業務改善の検討

将来の職員数減少に対応するため、ICT等を活用した自動化・省力化による行政事務の効率化について検討を進めます。

また、現行の紙文書の印刷、保存、廃棄等には毎年多くの費用と時間が割かれていることから、総務部局や電算部局と連携し、ペーパーレス化に向けた取り組みを進めます。

さらに、新型コロナウイルス感染拡大に伴う生活様式の変化に対応するため、オンライン申請等による行政手続きの非接触化や非対面化などについても検討を進めます。

#### ④ 適切な予算執行と財源確保

安定的かつ健全な財政を確保していくため、予算編成方針に基づいた予算編成と予算執行を進めます。

また、公共サービスにおける受益者負担の適正化についての検討を継続するとともに、国や北海道等の補助金制度のほか、本別町個性あるふるさとづくり寄付制度やクラウドファンディングの活用等についても積極的に検討し、自主財源の確保を図ります。

#### ⑤ 町民のみなさんとの協働

町広報紙やホームページ等を活用し、町政執行状況等についての情報共有を図ります。

また、職員が自治会等を訪問し意見交換をするなど、新しい手法により広聴機能を充実し、町民意見を町政執行に反映させる取り組みから、町民のみなさんとの協働体制を確立します。

## (2) 公共施設の管理運営の見直し

### ① 施設の維持と運営方法の見直し

本別町公共施設等総合管理計画や各種長寿命化計画等に基づいた計画的な整備・更新を行い、費用の平準化を図りながら、安全性を確保しつつ長期間使用できるよう適切な維持管理を行います。

また、利用実態を踏まえた開館日の設定や開館時間の短縮など、運営方法の見直しを行います。

### ② 施設の統合・廃止

将来の人口減少を踏まえた公共施設数の削減に向け、統合、廃止、用途変更等を進めます。

また、不要と判断された施設を売却するなど、財源の確保と維持管理費の削減を行います。

## (3) 組織力の向上

### ① 組織機構の改革と定員管理の適正化

新たな行政課題への迅速な対応、町民の利便性向上、業務の効率化などを行うため、計画的に組織機構の見直しを行います。

また、持続可能な行政サービスを執行していくため、職員定員管理の適正化を図ります。

### ② 人材の育成

人口減少に伴う職員数の減少と、社会情勢の変化や多様化・複雑化する町民ニーズに対応するためには、職員の能力を向上させていくことが必要です。職員個々に応じたスキルアップを促すため、研修制度を拡充するとともに、意欲向上を目的とした人事評価制度を活用し、人材育成を進めていきます。

### ③ 生産性の向上と職員の健康増進

限られた時間で成果を上げるためには、業務改善だけでなく、メリハリをつけた効率的な働き方をする必要があります。超過勤務の抑制や年次有給休暇の取得率向上などを推進し、生産性の向上と職員の健康増進を図ります。

### ④ 柔軟な組織体制の整備

行政課題が複雑化しており、単一の課・部局では解決が難しい課題が生じてきています。従来の慣例にとらわれず、必要に応じてワーキングチームやプロジェクトチームを編成するなど、庁内の横断的な連携の強化や柔軟な組織体制の整備を図ります。