

# 新上五島町第2次行財政改革大綱への提言

平成22年12月24日

新上五島町行財政改革推進委員会

はじめに

平成17年度にスタートした新上五島町行財政改革大綱及びその実施計画は昨年度をもって終了しましたが、行財政改革における新たな指針となるべき「第2次行財政改革大綱」を策定するため、平成22年9月、新上五島町行財政改革推進委員会が再び設置され、行財政改革大綱における「基本理念」・「基本方針」・「重点項目」の見直しに関して意見を求められました。

これまでの6回の審議において、過去5年間の取り組み実績及び今後の財政運営の見通しや定員管理の方針などに関する説明を受けながら、各地区から選任された15名の委員が本町の将来について真剣に考え、悩み、議論を重ねてまいりました。

本題を、「新上五島町第2次行財政改革大綱への提言」としてまとめましたが、町民の率直な意見であると同時に、町に寄せる期待の表れでもあることをご理解いただければ幸いです。

町長をはじめとした町職員の皆さんは、ふるさと新上五島町の将来を心から案じ、責任の重さを痛感しながら職務を遂行されていることと思います。

私たちの提言は、皆さん一人ひとりの心に必ずや届くものと確信し、ここに答申いたします。

平成22年12月24日

新上五島町行財政改革推進委員会

会長 出口 啓二郎

< 目 次 >

はじめに .....	1
第 1 基本的な考え方 .....	3
第 2 第 2 次行財政改革大綱の体系・計画期間・推進体制 .....	4
第 3 重点を置いて取り組むべき基本方針 .....	4
おわりに .....	10
 (参考)	
1 . 新上五島町行財政改革推進委員会名簿 .....	11
2 . 審議の概要 .....	12
3 . 審議における主な意見 .....	13

## 第1 基本的な考え方

これまでの行財政改革については、平成17年度に策定した行財政改革大綱に基づき、町民の理解と協力を得ながら着実に実施してきた結果、当面の財政危機を回避できたことは評価いたします。

しかし、普通交付税の合併特例加算が段階的に縮小・廃止されることによって、平成32年度には現在と比較して約25億円もの普通交付税が減少することを考慮すると、今後も気を緩めることなく行財政改革に取り組むことが必要不可欠と言えます。

また、合併後、約100名の町職員が削減されたところですが、それでも全国の類似団体と比較すると、職員数が多いことは否めません。そのため、将来の目標として設定していた職員の400人体制も一つの通過点と見なさざるを得ず、更に厳しい削減を行う必要があるとの考えが示されました。

当委員会としては、将来の町財政を考慮した対策の必要性は認めますが、本町はもちろんのこと他の自治体においても、人口減少が地域の活力を低下させている現実を見ると、今後の町職員の削減については、これまで以上に慎重な対応を求めます。

行財政改革の推進には、町民の理解と協力が欠かせないことは言うまでもありませんが、本町の将来像が不明確であれば、町民も戸惑いと不安を感じざるを得ません。職員数の削減、支所のあり方の見直し、協働のまち

づくりなどの重要課題に関しては、目指すべき将来像を提示しながら、町と町民が同じ目標に向かって邁進する気運を高めることが必要です。町長が率先して地域住民との意見交換会を積極的に進めることを求めます。

## 第2 第2次行財政改革大綱の体系・計画期間・推進体制

次期大綱の基本方針について、「財政の健全化」を「財政運営の適正化」に変更するという案については、いわゆる財政健全化法との関連において妥当と考えます。また、これ以外の6つの基本方針及び3つの基本理念は現行の体系を踏襲するという案についても、異論はありません。

計画期間は、平成23年度から平成27年度の5年間とし、平成28年度以降については、合併算定替えの経過措置期間へと移行する極めて重要な時期であることから、今後の行財政改革の状況及び国・県の動向を踏まえて引き続き第3次行財政改革大綱を策定するよう求めます。

また、行財政改革を着実に実行していくためには、町長のリーダーシップの下、全職員が共通認識を持って取り組むことが極めて重要です。庁内の推進体制が形骸化することのないよう留意するとともに、必要に応じて当委員会との連携を図るなど、適切な進捗管理が必要です。

## 第3 重点を置いて取り組むべき基本方針

7つの基本方針のうち、特に重点を置いて取り組む必要があるものは次

のとおりです。

### 【基本方針 1 財政運営の適正化】

これまでの基本方針である「財政の健全化」を「財政運営の適正化」へと変更することは問題ありませんが、町の財政が依然として厳しいことを全職員が認識するよう周知徹底が必要であり、そのためには『予算を使い切る』という考え方から、『予算を効果的に執行し、残額を次年度に繰り越す』という意識への転換を徹底しなければなりません。また、財政運営適正化計画を策定し、あらゆる機会を通じて町民の理解を得る努力も引き続き行う必要があります。

近年は、数次にわたる経済対策によって普通建設事業が増加する傾向にありましたが、今後は、合併特例債が平成26年度で期限切れとなり、かつ、財源となる過疎債・辺地債の枠の都合上、厳しい予想が立てられています。

普通建設事業は、関連産業への波及も大きく、本町経済を支え、過疎化防止の一翼を担っていることから雇用と消費に与える影響は多大であり、また、住民の生命と財産を守る安心・安全なまちづくりという観点からも、緊急性・必要性を重視しつつ計画的に実施していく必要があります。

各種補助金については、現状を適切に把握しながら今後も見直しを続ける必要があります。

なお、高齢化の進行によって高齢者関連支出の増加が予想されます。  
特別会計も含めて状況には留意していく必要があります。

また、町が有する遊休資産についてはホームページにも掲載されていますが、更に情報公開を進めることで積極的な有効活用を進めるべきです。

### 【基本方針 2 人材の育成】について

人員削減と行政サービスの向上を両立させるには、職員の人材育成が極めて重要です。適切な人事評価制度を導入するとともに、職場内において仕事を通じて先輩が後輩を育てる意識を更に高める必要があります。

地方主権時代の行政職員に求められる幅広い視野を養うには、外部で他の自治体職員と議論する研修は有効です。しかし、本土地区で開催される研修への参加にはコストを要することから、参加者は限られてしまいます。そこで、今後は、講師を招聘した専門研修を庁舎内で実施したり、本町独自の課題について職員がともに議論し、学びあう機会をもっと積極的に設定するべきです。

### 【基本方針 3 事務事業の整理合理化等】について

事務事業の廃止を含めた一層の簡素合理化を進めていく必要があります。

#### 【基本方針 4 民間委託等の推進】について

公共施設の民営化や民間委託によって、民間企業における雇用の場が確保できますので、今後も更に積極的に進めていく必要があります。

また、その管理運営に関しては、必要に応じて町が適切な助言を行うなど、町との連携を図り、効率的かつ効果的な運営となるよう努力することが肝要です。

#### 【基本方針 5 組織機構の見直し】について

将来の支所のあり方については、人員削減の動向が大きく影響します。地域の衰退を早めることのないよう、また、地域の声を行政に届ける仕組みや周辺部住民の利便性などを熟慮する必要があります。

なお、すでに方針は示されていますが、小学校の統廃合については、経済的メリットの観点だけでなく、そこで学ぶ子どもたちへの教育的効果という観点から考える必要があります。

#### 【基本方針 6 定員管理と給与の適正化】について

現在の見込みでは、平成 28 年度までに 400 人体制を達成できるようですが、それ以降の定員適正化計画を策定するにあたっては、人員削減が地域の衰退を早める懸念があることから、給与の一部を減額することによって人員削減のペースを抑制する、いわゆる「ワークシェアリン



グ」の導入について検討を求めます。

「ワークシェアリング」に関しては、現在の給与制度が人事院勧告に準拠していることから実現困難との見解が示されました。しかし、政府が検討する国家公務員制度改革に関連して、人事院勧告制度廃止を明記した関連法案が来年の通常国会へ提出されようとしています。

また、職員給与の10%削減が復元されたことについては、期限が設定されていたこととはいえ、本町の現状を考慮すると疑問との意見があり、平成27年度以降の普通交付税の段階的縮減期間に合わせた再度の給与削減が必要との意見もありました。

今後は、本町民間企業の賃金水準を考慮した給与体系への抜本的転換も含めて、「ワークシェアリング」の導入について積極的な検討を求めます。

職員の採用にあたっては、退職者数に応じて若手職員の採用を増やすなど柔軟な対応策を検討するべきです。その際は、組織運営上の観点から年齢構成への配慮も必要です。

#### 【基本方針7 町民との協働に向けた環境づくり】について

協働のまちづくりは、町が積極的に進めないと地域任せでは難しい面があります。旧町や郷の枠にとらわれがちな地域住民にも意識改革が求められますが、そのためには町職員が地域住民との交流を進め、理解を

得る努力が必要です。

また、円滑に進めるためには、構成単位を小さくすることやモデルケースを示すなどの柔軟な対応を工夫する必要があります。

町が開設している地域SNS「みっか」では、参加者の皆さんが旧町の枠にとらわれずに交流を図っています。町職員が地域の声を聞く手段としても有効と思われるので、積極的な展開を検討願います。

協働のまちづくりの進捗状況と関連しますが、駐在員制度の見直しについても検討する必要があります。

#### SNS：ソーシャルネットワーキングサービス

人と人とのつながりを促進するインターネット上の仕組み。友人・知人間のコミュニケーションを円滑にする手段や場を提供したり、趣味や嗜好、居住地域、出身校、あるいは「友人の友人」といったつながりを通じて新たな人間関係を構築する場を提供する、会員制のサービスのこと。

おわりに

昭和30年の本町人口は57,610人でしたが、この50数年の間に約34,000人も人口が減少しています。

今回提示された長期財政見通し収支計画では、今後も本町人口の減少は続くとの仮定で交付税を試算していますが、審議において、これ以上の人口減少をいかにして防ぐかが重要との意見もありました。難しい課題ですが、人口減少に歯止めをかけることができる政策へ職員一丸となって取り組んでいただくよう切望します。

当委員会の審議期間中、尖閣諸島問題に端を発して排他的経済水域の確保に関する離島の重要性があらためて注目されました。

平成25年3月に期限を迎える離島振興法の改正に向けては、国・県をはじめとした関係機関において、離島の重要な役割や厳しい状況について国民の理解が深まるような取り組みや、離島の現状を打破するための様々な取り組みが検討されています。

このような動きに関心を持って、その推移を見守る必要があることはもちろんですが、ふるさと新上五島町の未来に対する責任は、今を生きる我々に課せられていることは言うまでもありません。

しまに住む子どもたちに明るい未来を残すため、この提言を真摯に受け止め、町長の強力なリーダーシップの下、来るべき将来への備えを早急に、かつ着実に進められることを心から期待いたします。

## 新上五島町行財政改革推進委員会名簿

(敬称略 順不同)

	氏 名	職 名
会 長	出口 啓二郎	元長崎県出納長、長崎自動車(株)常勤監査役
会長代理	田村 達夫	新上五島町商工会事務局長
	荒木 純次	若松ふるさと塾
	今村 英文	税理士
	柴田 久直	NPO法人じまんの島・五島ネットワーク理事
	田中 郁夫	ごとう農協営農経済センター上五島地区統括部長
	道津 吉章	(株)ドゥイング代表取締役
	原 節子	NPO法人いろえんぴつの家理事長
	原 豊満	上五島地区漁業士会会長
	松村 巖	奈良尾中学校PTA会長
	森下 實子	新上五島町女性団体協議会会長
	山口 正	公募委員
	吉川 英治	(株)親和銀行新上五島支店長
	吉村 チズ子	読んでカピィ代表
	吉山 勢一	新上五島町老人会連合会長

## 審 議 の 概 要

- |       |                      |  |
|-------|----------------------|--|
| 第 1 回 | 平成 2 2 年 9 月 2 日     | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 委員委嘱、会長選任</li><li>・ 町長から委員会への諮問</li><li>・ 新上五島町行財政改革大綱及び実施計画について</li></ul>                   |
| 第 2 回 | 平成 2 2 年 9 月 2 8 日   | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 第 1 次行財政改革大綱の達成率と効果額の報告</li><li>・ 財政の健全化、定員管理と給与適正化等の実績報告</li><li>・ 長期財政見通し収支計画の説明</li></ul> |
| 第 3 回 | 平成 2 2 年 1 0 月 2 1 日 | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 人材の育成</li><li>・ 組織機構の見直し</li><li>・ 定員適正化計画策定方針の説明</li></ul>                                  |
| 第 4 回 | 平成 2 2 年 1 1 月 5 日   | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 事務事業の整理合理化等</li><li>・ 民間委託等の推進</li><li>・ 町民との協働に向けた環境づくり</li></ul>                           |
| 第 5 回 | 平成 2 2 年 1 1 月 2 9 日 | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 財政運営適正化計画案の説明</li><li>・ 行財政改革大綱骨子案の協議</li><li>・ 会議全般における質疑及び意見交換</li></ul>                   |
| 第 6 回 | 平成 2 2 年 1 2 月 2 4 日 | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 答申の決定</li><li>・ 委員会から町長への答申</li></ul>  |

## 審 議 に お け る 主 な 意 見

### 【財政運営の適正化に関して】

平成28年度以降の赤字に対応するには、人件費の見直ししかないのではないか。

公共事業の減は過疎化に拍車がかかる。

財政の適正化だけでなく、どうすれば人口が増えるのかも同時に考えるべき。

投資的経費がこれだけ減れば、企業がますます衰退していくのではないかと。事務的経費である人件費を減らすことで、投資的経費を増やすか、若い職員を採用することを考えるべき

本当に必要な補助金と、無理に条件をそろえて補助金をもらおうとしている場合があるのではないかと。判断する手法があればよいが、支出の削減も可能ではないかと。

合併する前がよかったという町民が多い。財政が厳しいという状況を機会あるごとにPRすべき。

高齢化によって、高齢者に関する歳出も増えてくる。

高齢化が進むので、特別会計の福祉関連の負担が増えていく。

### 【人材の育成に関して】

町の問題や課それぞれの専門的な問題は、庁舎内でお互いに理解を深めあう研修が必要。

コストも移動時間も少なくて済むので、講師を招いて研修を行うべき。視野を広げるには外部での研修も重要。

職員個人のスキルを上げるには、職場内で後輩を育てる意識を持つことが必要。

職員削減と行政サービスの向上には人事評価制度が必要。

業務改善について、職員を表彰する仕組みは有効。

若い職員の指導のために、退職者の再雇用をしたらどうか。

退職者数に応じて若手職員を採用する工夫ができないか。若い職員を増やして人材育成することが大切。

#### 【事務事業の整理合理化等に関して】

事務事業の廃止を含めた一層の簡素合理化を進める必要がある。

#### 【民間委託等の推進に関して】

公共施設を民営化や民間委託すれば、雇用の場が増える。

積極的に進めること。

職員削減・地域雇用との兼ね合いから業務の民営化や民間委託に力を入れていくべき。

#### 【組織機構の見直しに関して】

既存施設を幼稚園と保育園に分けて使用することも検討すべき。

小学校の統廃合は、経済的メリットだけでなく、子どもへの教育的効果という面から考えるべき。

小学校の統合に関連して旧町の壁を感じる。

支所がなくなると地域の衰退が早まってしまう。

支所の人数や役割を決めるには、地域の声が届く仕組みが必要。

周辺部住民の利便性を考えると支所は残して欲しい。

#### 【定員管理と給与の適正化に関して】

職員を減らせば人口減に繋がるので、ワークシェアリングで職員削減のペースを落とし、同時に給料を下げることによって、人件費トータルとしての削減が進められないか。

年齢構成に留意して採用を行うべき。

若者の職場がない状況では、若い人を残して子どもを増やし、人口を増やさないと、職員数だけ減らしても展望は開けない。

過疎化が進行する状況下では、職員削減の方針も再検討すべき。

職員数の減よりも人口増を考えるべき。

退職者数に応じて若手職員を採用する工夫ができないか。若い職員を増やして人材育成することが大切。(再掲)

交付税の段階的縮減期間に合わせて職員の給与をカットすべき。

人件費のラスパイレス指数は全国的に見れば低いですが、島内では高いの



ではないか。職員数を減らせば人口減につながるのなら、全体の給与を下げ、職員数を増やさないといけない。

民間企業なら、給与削減か早期退職かを選ばせる手法を取っている。

アフターケアも充実している（嘱託等での雇用）。

給与の10%カットを戻すことに町民は納得していない。町民負担は上がったままである。カットは続けていく必要がある。

給与は減っても、年金や雇用保険は保障するようにして、定年退職者を再雇用した方がいいのではないか。

町職員の給与が批判されているが、以前、景気が良かったときは公務員の給与は低かった。景気が悪くなったからと言って集中的に公務員給与を批判するのはどうか。

まだまだ詰める必要あり。積極的に進めること。

#### 【町民との協働に向けた環境づくりに関して】

地域をどのようにして維持するのかという問題には、将来像を町民に示す必要がある。

協働のまちづくりは、構成単位が小さい方が進めやすいのではないか。

協働のまちづくりは町が積極的にやらないと、地元になしても難しい。

協働のまちづくりには、地域住民の意識改革が必要。町職員が地域代表ともしっかりと交流を図るべき。

ボランティアは、お金では計れない貴重な「報酬」を得ることができ

ることもある。協働のまちづくりには、そのような考え方ができる人が増えたらいい。

地域 SNS「みっか」では旧町の枠はなく、島外の人や若い人などいろんな人との交流がある。町職員も含めてできるだけ多くの人にもっと見てほしい。島に住んでいる人が「あそこと一緒ににはなりたくない」とか考えること自体がおかしい。財政的なことを考えることも大切だが、町民がまとまって、島を大切にしていけることが必要。

やり方によってはうまく機能していくと思う。町がモデルを示したらよいのではないかな。

自治会を複数まとめるのが理想だがなかなかできにくいので、小さくまとめた方が適切。

合併前が良かったという声を良く聞く。国や町の財政状況の厳しさを町民に知らせるべき。そのためにも町民との協働のまちづくりに力を入れるべき。

まだまだ詰める必要あり。

積極的に進めること。

理想と現実の違いを認識して進めてほしい。

本当に力を入れて進めるべき。

## 【その他】

行財政改革の成果は数値で表したほうがわかりやすい。

人を増やさないとどうにもならない。企業誘致は望めない。何をすれば増えるのかを考えないといけない。

どのようにして人口を増やしていくのか、具体的な方法論を検討したうえで本町の将来像を見据えなければ、行革の理解も得られない。スピードとリーダーシップが大事。各論を進める必要がある。

答申書には、「しまに住む子供たちに明るい未来を」とのフレーズを入れてほしい。

駐在員数が多い。必要なところもあるだろうが、駐在員制度の見直しも行うべき。

学校の統廃合のように、ある程度まとまった人数で生活した方が町民のためになる。

地域との意見交換を町から積極的に働きかけてほしい。

トップ(町長)が現場に出て、各地域で意見交換を是非やってほしい。

旧町にこだわって欲しくない。「信頼」が大事。

尖閣諸島問題等に関連して、島の役割を国に働きかけることが大切。

そのためには、島民の安定した生活が必要。そのような趣旨を大綱に取り入れられないか。

遊休資産は町のホームページに掲載されているが、もっと公にしてほしい。

【これまでの行革への評価に関して】

大きな財政効果額につながったことは、行革大綱が適切かつ実現可能であったことの実証と言える。

財政再建の成果を上げられたのは、町民の財政危機への理解と協力があったからこそ。

高く評価できるが、町財政は依然として厳しいので更なる努力が望まれる。

給与削減は評価できる。

実績は評価できる。

進ちよく状況を評価・公表し、改善してきたことは評価できる。

真剣によくやっていると思う。

危機脱却に安堵することなく、将来的に同様な状況とならぬよう本委員会を継続した点についても高く評価する。

#### 【基本理念・基本方針に関して】

そのまま踏襲していき、更なる努力をすべき。

事務局案でよい。

事務局案を特に変える必要はない。