

輪之内町行財政改革推進審議会 第1回会議 会議録（概要版）

と き 平成26年11月28日（金）
19：00～

ところ 輪之内町役場3階第2委員会室

1. 開会 司会 経営戦略課長 荒川

2. 町長あいさつ

この行財政改革は、行政が効率良く運営し、かつ最終的には「住民の幸せ」に寄与するために考えるものである。

前回、平成22年3月に策定した大綱もまもなく5年が経過しようとしているため、新たな行財政改革の大綱を創り上げていきたいと考えている。

時代背景は刻々と変わってきている。そのひとつに、後ほど説明する日本創生会議の「消滅自治体」というショッキングなレポートが出されたところであるが、当町はその消滅自治体にはカウントされていないものの、近隣市町では含まれているところもある。カウントされていないから大丈夫というのではなく、人口減少、高齢化率の上昇といったトレンドはどの自治体にも言えることである。詳細なデータは後ほど紹介されると思う（ただ、このデータは象徴的指数が一人歩きしている感は否めない部分もある）が、危機感を共有していかなければならない。

そういった意味からも、輪之内町としての進むべき方向性を年度末までに5回程議論頂きたい。

3. 委嘱状交付及び自己紹介

町長からアドバイザー、各委員へ委嘱状を交付した。

アドバイザー 岐阜経済大学経営学部長 小倉幸雄氏

委 員 市橋 肇様、吉田哲生氏、小澤和隆氏、野々垣昌司氏、三輪靖夫氏、
(欠席委員：森島誠也氏)

続いて、各自自己紹介を行った。

本日の書類（資料）確認

(1) 輪之内町行財政改革推進審議会設置条例 資料No.1

本審議会は条例上位置づけられている審議会である旨。

(2) 輪之内町行財政改革推進体制 資料No.2

町長を本部長に課長等（17名）で構成されている「輪之内町行財政改革推進本部」、その下部組織として、各課等の課長補佐・係長・主任級職員で構成される「輪之内町行財政改革推進委員会（プロジェクトチーム）」で作成した「行財政改革大綱（案）」を「輪之内町行財政改革推進審議会」に諮問するものである。

その諮問に対して、答申を頂き、答申内容を尊重し、「輪之内町行財政改革推進本部」で検証を行い、「輪之内町行財政改革大綱（平成27年度～31年度）」として完成していきたい旨。

- (3) 輪之内町行財政改革推進審議会委員名簿 資料No.3
名簿の確認。

4. 会長及び会長の職務代理者の選出

事務局に一任する旨の発言有り。

事務局案：会長に森島誠也氏、職務代理者に市橋 肇氏を提案。

異議なく両氏を選出することで満場一致にて決定した。

5. 諮問

町長から職務代理者の市橋氏へ諮問書を手渡した。

6. 議題

これより議事の進行は、市橋会長職務代理者の進行で進めた。

(1) 輪之内町行財政改革大綱（案）の説明

事前配布した「輪之内町行財政改革大綱（案）」を事務局より説明した。

その他、提出した資料として、

【人口減少に関する資料】

○「国立社会保障研究所 地域別将来推計人口 内閣官房提供」

○「地方消滅 東京一極集中が招く人口急減 増田寛也著（中公新書刊）の全国市区町村別の将来推計人口」

【岐阜県内市町村の行政データ】

○「行財政資料（市町村行財政状況比較グラフ）平成25年版 岐阜県提供」

(2) 案に対する質疑・意見等（●…アドバイザー、委員 ○…事務局）

○ 本格的な内容に対する審議は、次回からとし、本日は案を見て思った事などを自由にご発言頂ければと考えている。

● では、まず第1章で分からない言葉や教えて欲しいことがあればどうぞ。

● P1「1. これまでの経緯」でこれまでの大綱で、「うまくいった点、うまくいかなかった点、それはなぜうまくいかなかったのか」等を教えて頂きたい。

○ ご質問の答えとはずれるが、これまでの大綱は、いわゆる効率化を求めるものの他、様々な行政分野のものも入れていた。今回は、いわゆる財政分野

にかかるものを特化した形とした。第五次総合計画策定時等において、総合計画を最高位の計画として位置付け、その下にクラスターさせるものとして、各種行政計画を体系化した経緯があるため、様々な行政分野を外した経緯がある。

さて、ご質問にありました回答については、平成22年から現大綱を実施し、その進捗管理も行っている。ただ、その進捗管理の結果については、事務局のみで把握しているのみで、その状況を職員間にフィードバックさせるまで至っておらず情報共有が出来ていなかった（情報をただ単に管理していたに留まり、公開して共有まで至らなかった）のが、事務局として大いに反省しなければならないと認識している。

- そういった状況は、どこの組織の中ではよくある話である。了解しました。

- P3、4行目からある「将来にわたって、広域連携をすることによって効率化見いだせる施設の再配置や事務事業を模索していく必要があります。」とあるが、市町村合併がうまくいかなかったことなど色々なことがあったが、広域でまとまっていくという考え方が本当にあるのだろうか？

その下の第2章に関連してしまうが、基本理念「自治体間競争において、生き残る・・・」とあるが、こんなことを言うと、益々連携をとるということにおいて難しくなるのではないか、言いたいことは分からないことは無いが、輪之内町だけ生き残れば良いと捉えられたらエゴだけが先行してしまいがちになり、広域連携が本当に出来るのだろうかと思う。

- 難しい問題ではあるが、ここに書いてある意味としては、今後の自治体間のあり方としては、「競争的共存関係」であると思っている。言葉の遊びではなくて、やっぱり競い合っただけに無いものをやらないとブラッシュアップできない部分もある。

また、隣町とやっている斎苑運営などはほとんど他に類をみない取組みである。これらような取組をいかに拡大させるかは、非常に重要かつ難しい課題であると認識している。

例えば、もっと身近な例を出せば、町内の公共施設でも大抵1つか3つになっている。輪之内町が1町2村の合併の経緯を考えれば、公共施設を統合する場合、3つを2つにすることはなかなか考えにくい、3つを1つにすることが主流になってくるのではないか。でもいたずらに何が何でも1つにするということを考えている訳でもない。じゃあそれをどこに造るのかとなった場合、場所の問題なんかもなかなか解は出しにくい状況にある。これは、60年前ならそういった話にもなるだろうが、60年経過した今、機能性や目的性を主眼に置かないといけないと考えている。

そういった意味から自治体間競争において、生き残るといった文言は刺激的

かもしれないが、所詮競争も出来なかったら生き残れないだろうという思いで入れたと思う。意味するところをご理解頂ければ決してエゴを張るつもりは無い。

- 施設の再配置については、お互い近隣市町が所有する施設が一緒のような時期に老朽化を迎えたとき、1市町で1つずつ立派な施設を所有するより、広域的なエリアでとらえ、効率的な立地をすることでお互いのコスト軽減に寄与させる考え方であり、また、事務事業については、お互い近隣市町で同じ仕事をしているのであれば、住民サービスに支障の出ない範囲で事務事業を統合していったらどうか。

その根底にあるのは、先程説明した今後進む人口減少、高齢化において、少しでもコストの軽減を目的としているものであり、将来にわたって持続可能な財政運営をしていかなければならない。

その他市町との施設統合ということが現実味を帯びる時期までに、どんな議論ができるかが問題である。

広域連携というきれいな言葉の裏には、他市町に干渉することになるので、それこそ意を同じくしていなければまな板にも上がらない難しい問題がある。(平成16年度当時の市町村合併の経過の話も出た。)

- P3、7行目「一律に削減目標を設定するのではなく」とあるが、本当に削減目標を定めなくても良いのか？第3章以降の個別の計画の中には目標指標(数値)が定められているが、大きな意味での削減目標を掲げた方が今後のストーリーが描きやすいのではないか、方向性が見えてくると思うし、議論するときでもしやすと思うが？「我慢できるもの」は人によってものさが違うので、この大綱の部分に削減目標を掲げたらどうかと思う。

- 今まで、どの組織でもこういった削減の議論はなかなかまとまらないので、一律目標を定めて実行してきた組織が多いことは事実だと思う。

削減の目標を大きな枠で議論するのか、中ぐらいの枠で議論するのか、部門別に分けて議論するのか、個々の事務事業になったら一律削減というのでもいいかもしれないが難しいところである。

- 第五次総合計画では、各事務事業別に行動計画やその事業費を掲載してある。それにもたれて今後10年間の財政指標のシミュレーションを行った。

しかし、行政は、「管理」するものではなく「常に動くもの」という認識でいないといけない部分もある。総合計画には無いけれど、中長期的な視点から今のタイミングでやらないと将来により大きな負担を残すから、今やるべきだと判断することも出てくる。そういった意味からも大局的な見地からの削減目標設定というのはなじまない部分もあろうかと考え、このような記載内容とした。(どうしても削減目標を定めるとなると、大きな見地から経

常経費については、「0シーリング」というのが妥当かなとは思う。）

- 経常経費について、当町において一番難しいと考えているのが「人件費」の管理である。事務事業において適正な人員を配置しようと思うと非常に難しい。正規職員は90名弱の人数をもってコントロールしているが、常勤的臨時職員はかなりの人数がいる。本当なら正規職員を増やして臨時職員を削減していく方向性が正しいと思うが、その人件費が増崇したとき財政的に耐えうるかと考えたとき非常に難しい課題である。

また、現在では、60歳定年であるが65歳の年金受給までの間、再任用されたいという国からの要請もあるなどの状況を考えると今後人件費については一律削減というのは難しいし、合わせて人事管理も出来なくなる可能性も出てくる。

- 金融機関が事業者に融資する場合、その事業者に業務改善を求めることもあろうかと思うが、その際に削減目標の設定の状況はどうか？

- もちろん無駄な出費については改善させるし、返済比率を勘案して融資したりする。

- 経営項目から見て、各種指標を細かくチェックし、改善を求めるのがオーソドックスであるが、実態として、その企業がそれに合わせた対策が絶対あるはずなので、それをいかに見つけ出すかということになる。輪之内町にあって輪之内町にあった削減目標を設定できるか、そこだと思う。他の市町村と同じ話をしていてもしょうがないと思う。輪之内町だからできるもの、できることを見つけて出せたらいいと思う。そうでないと実効性はないと思う。

- 輪之内町役場という企業（年間売上40億弱、正社員90人弱、パート社員60人程の会社）を金融機関からみたらどう映るのか？どう改革していったら良いと思うか？これからの話でそういった観点からもご議論頂きたい。

- 今日のところは、時間が来たので、次回から個別の審議に入ることとする。次回は、12月16日（火）とする。

会議時間 2時間 13分 25秒