

★行財政改革の推進	
実施計画	
人件費総額の圧縮 ・ 22年までに採用を抑制し職員定数10%（70人程度）以上削減 ・ 市長の報酬20%削減、退職手当50%削減	
背景及び課題（日田市からの回答）	
<p>これからも地方財政は厳しい状況におかれる中、行財政改革必要不可欠あり、その上で何をやるかが問われている時代です。市町村合併は、地方自治体にとり究極の行政改革であります。市町村合併により、職員数が増加しました。</p> <p>これからは、退職者を完全に補充せず、職員数を削減し、人件費総額を圧縮する必要があります。</p>	
進捗状況（日田市からの回答）	
・ 22年までに採用を抑制し職員定数10%（70人程度）以上削減 【達成状況：達成に向け推進中】 平成20年4月1日現在の職員数を19名削減した。（平成20年度採用者17名－平成19年度退職者36名＝△19名）	
・ 市長の報酬20%削減、退職手当50%削減 【達成状況：実施済】 平成19年10月1日から平成23年8月31日までの間、特別職の給料月額を市長20%、副市長・収入役15%、教育長12%の減額及び市長、副市長、収入役、教育長の退職手当を50%減額の条例を制定し、給料月額の減額を実施しています。	
市長自己評価コメント	
<p>市長をはじめ、副市長、教育長、収入役の報酬、退職手当の削減を行ないました。</p> <p>人件費総額については、一番効果の大きい職員数の削減を退職者数を大きく下回る採用者数により実現することとしています。</p>	

市民の採点	
形式と妥当性の評価	19/30
実行性の評価	36/50
効果の評価	*/*
合計点	55/100(80)

★市民の評価	
評価観点	
人件費総額の圧縮（19年～） 経常収支比率、ラスパイレス指数の確認。市役所内の効率化が図られているか。事業評価がなされているか。計画の変更はないか。市民へのサービス向上につながっているか。	
評価手法（評価主体となった市民、団体、組織なども記入）	
市役所総務課、財政課、企画課、情報課へのヒアリング 宗像市へのヒアリング 市民アンケート結果	

コメント

人件費総額の縮減に関しては、22年までに10%（70人程度）以上の定数削減、定年退職者の3割程度は新規採用することになっており、現在のところ順調に進んでいます。

平成18年度の※1経常収支比率は日田市94.7% 佐伯市91.2% 中津市89.3%です。※2類似団体では92位/127です。

19年度は、日田市95.2% 佐伯市93.6% 中津市93.4%で、18年度より0.5%上がっています。今後更なる事務事業の見直しや行財政改革を進め経常経費の抑制化が必要だと思います。

行政評価に関しては、内部で評価を行い公表することになっていますが、外部評価はなされていません。今後の課題の一つとして、行政評価が内部評価にとどまっていますので、外部評価を入れる必要があります。

平成18年度のラスパイレス指数（給与水準の適正度・国との比較）は、日田市95.1% 佐伯市95.9% 中津市96.5%です。平成19年度のラスパイレス指数は、日田市96.4% 佐伯市97.7% 中津市97.6%（全国市平均97.9%）、比較すると低い水準にあります。類似団体内でも42位/127で低くなっています。これにより平成19年ラスパイレス指数は全国市平均を下回っています。平成18年度の人口1,000人当たりの職員数は、日田市8.72人 佐伯市12.08人 中津市9.27人（大分県市町村平均9.26人）、類似団体内では79位/127と大分県内で比べれば少ない人数ですが、類似団体の中では多くなっています。この数値は、市町村別財政比較分析表（H、18年度普通会計決算、市町村行政のすがた）より抜粋したものです。（大分県庁ホームページ参照）18年度、19年度の数値となります。今後更なる定員管理の適正化と併せ、総人件費の抑制に努める必要があります。民間委託の先進自治体である福岡県の宗像市では、公用車運転、道路維持補修・清掃等、学校用務員事務、情報処理・庁内情報システム維持、ホームページの作成・運営など、民間委託を積極的に行っています。人口1,000人当たりの職員数も4.38人と類似団体の中では最も低く適正化が進んでいます。日田市も引き続き事務事業、組織の見直しとともに、施設運営の外部委託化の推進により適正化を図る必要があります。ただし、全国の自治体で民営化によるサービスの劣化も報告されています。民営委託後、次の契約失効の際に業者をきちんと評価できるような（契約最新・再入力・直営など）検証の仕組みを早期に確立しておくことも大切です。

・外郭団体と指定管理者制度については、外部評価組織を設けるなどして、第三者の目で検証する必要があります。北九州市で行われている「北九州市指定管理者推進会議」のような学識経験者などの第三者による評価委員会の設置が望まれます。

・人件費は市の財政にかかるウエイトが大きいため、一番大きな削減効果があります。しかし、単に職員が少なくなればよいということではなく、人員削減に伴う仕事の効率化や、職員一人ひとりのスキルアップが必要になってきます。また、先進事例で直方市では、職員一人ひとりが地方分権の担い手となる人材育成をするために、平成17年度に人材育成基本方針を策定し、18年度より推進しています。管理職に対し人事考課制度を試行的に導入し、研修制度の充実を図っています。宗像市では、今年の4月より、一般職全員に対しても人事考課制度を導入し、さらなる職員の人材育成、意識改革の促進を図っています。

また、一般会計ベースではなく真の日田市の台所状態を市民に明確に示すためには、特別会計も含む連結式のバランスシートを作成し、公表していくことも必要です。上記したラスパイレス指数や職員数は下水道事業、第三セクター事業、外郭団体事業などは含まれていませんので、自治体運営の真の問題点が浮き彫りになりません。財務諸表の必要性は夕張市の破綻をみても明らかです。資産と負債の管理の欠落、単年度現金主義会計の欠点が露呈した象徴的な例です。大分県臼杵市では平成8年から独自のバランスシートを作成しています。なお市民に分かりやすく説明するために、北海道ニセコ町の予算説明書などの好事例があります。「もっと知りたいことしの仕事」を町内に全戸配布し、資料編では、町の財政状況を示す新しい指標を提示し、分かりやすく説明しています。このように他自治体の事例がありますので参考にしながら更なる効率化を図る必要があると思います。

※1経常収支比率 地方人件費や扶養費・公債費など、必ず支出しなければならない経常経費が支出に占める割合。数字が大きいほど自由に使えるお金（投資的経費）がない状況を表し、「硬直化している」といわれる。

※2類似団体 市町村を人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準としてグループ分けしたもの（全国の同じような規模の市町村と比較することができます。）