

## (2) 前期行財政改革実施計画の財政削減効果額について

第1次（平成19年度）から第4次（平成22年度）までの前期行財政改革実施計画に係る財政削減効果額については、下記のとおりになっております。

なお、財政削減効果額については、行財政改革集中改革プランを基本とし、合併後の厳しい財政状況を回避することを喫緊の課題と捉え、早急に取り組まなければならない88項目の経費削減策を中心に改革推進項目として算出しています。

	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
財政削減目標額	434,464千円	485,572千円	503,072千円	535,584千円
財政削減効果額	383,704千円 (達成率88.3%)	553,497千円 (達成率114%)	529,676千円 (達成率105.3%)	600,414千円 (達成率112.1%)
進捗状況管理対象 事業数	111事業	115事業	110事業	113事業

※ 第5次（平成23年度）前期行財政改革実施計画については、東日本大震災による震災の影響のため進捗状況管理を休止しているため未掲載。

## (3) 前期行財政改革実施計画の主な取り組み内容について

### ① 職員数の適正化

職員数の適正化については、平成18年3月に策定された「東松島市定員適正化計画（以下「適正化計画」という。）」に基づき、財政健全化の観点から、事務事業の廃止・縮小・見直し、民間委託の活用及び組織の簡素化などを実施し、計画的に職員数の削減に取り組んできました。

また、定員適正化の推進にあたっては、対応すべき行政需要の範囲、施策もしくは事務事業の内容及び手法を改めて見直しながら、退職者補充の抑制を基本とし非常勤職員や人材派遣などの多様な雇用形態の活用を図り、コストの削減に努めてきました。

職員数の削減目標については、平成17年3月の総務省通知「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」に基づき、平成17年度から平成21年度までの5年間、累計削減率として4.6%を上回ることを集中改革目標とされておりましたが、本市においては、その目標を上回る7.1%となっており、適正化計画の最終年度の達成目標である平成27年度時点累計減員数50名削減についても、平成23年度末時点において42名削減となっております。

【適正化計画の進捗状況】

	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
職員数(人) 【計画値】	379	375	375	372	367	361	353
職員数(人) 【目標値】	379	373	371	362	352	344	337
前年度退職 予定者数(人)	—	△11	△7	△14	△17	△18	△18
新規採用者 予定者数(人)	—	5	5	5	7	10	11
累計減員数 H17～(人)	—	△6	△8	△17	△27	△35	△42
累計削減率 H17～(%)	—	△1.6	△2.1	△4.5	△7.1	△9.2	△11.1

② 民間活力の推進

民間活力の推進については、平成18年9月に策定された「東松島市民間活力の推進に関する指針」に基づき、市がその実施主体として行うべき行政サービスの提供や事務事業について「市自らが直接実施する必要があるかどうか」また、「具体的な実施を外部に委ねることにより、民間等の知識やノウハウ等を活用して質の向上やコスト削減など効率的・効果的な業務執行が図れないか」という視点から官民の役割分担のあり方を見直し総合的な検討を行ってきました。

また、市役所内部に検討委員会を設置し、民間委託を進める上での課題の整理を行うとともに市民アンケートや意見交換会等を実施し、市民皆様の理解と協力を得ながら、行政サービス事業及び公共施設管理運営事業を中心に民間活力を導入してきました。

ア 行政サービス事業への主な民間活力導入実績

- ・嵯峨溪遊覧船案内所管理事務の民間への経営移譲（平成18年度～）
- ・英語教育における語学指導助手事業の民間委託（平成20年度～）
- ・広報ひがしまつしま作成業務の民間委託（平成23年度～）
- ・窓口サービス（総合案内・証明書発行）業務の民間委託（平成23年度～）

## イ 公共施設管理運営事業への主な民間活力導入実績

- ・蔵しっくパーク管理運営業務への指定管理者制度導入（平成 18 年度～）
- ・奥松島観光情報センター管理運営業務への指定管理者制度導入（平成 18 年度～）
- ・社会福祉協議会管理運営業務への指定管理者制度導入（平成 20 年度～）
- ・市民センター（地区体育館）管理運営業務への指定管理者制度導入（平成 21 年度～）
- ・図書館一部管理運営業務の民間活力導入（平成 21 年度～）
- ・史跡里浜貝塚保存管理の民間活力導入（平成 21 年度～）
- ・学校給食センター管理運営業務への P F I 制度導入（平成 24 年度～）

### ③ 自主財源確保対策

自主財源確保対策については、地方交付税や国・県支出金、市債に依存した財政構造から、市税などの自主的な財源の規模に見合った財政構造への転換を図るため、市税等の安定的確保に向けた徴収体制の強化、受益者負担の見直し、未利用地の売却・有効活用など新たな取組みを積極的に実施してきました。

- ・市有地・市有財産の有効活用、売却（平成 19 年度～）
- ・粗大ごみ排出の有料化（平成 19 年度～）
- ・市広告媒体への有料広告の掲載（平成 19 年度～）
- ・税・税外収入の徴収の一元化（平成 21 年度～）

### ④ 行政評価制度の導入

総合計画に基づくまちづくりを確実に、かつ、効果的に進めるため、計画で示された施策体系を基本に施策や事務事業ごとの目的や目標を明確にし、「PLAN（計画）－DO（実践）－CHECK（評価）－ACTION（改善）」という行政経営サイクルのもと行政活動を有効性や効率性などの観点から評価し、その結果を改善に結び付けていくことにより、施策や事務事業の質を高めることに努めてきました。

### 3 第2次行政改革大綱の取組みの概要

---

#### (1) 復旧・復興事業の重点的な取組みに向けた事務事業の選択と集中及び再構築

復旧・復興事業を優先的に実施していくためには、各事務事業の必要性・有効性・効率性を検証し、市民にとって必要な行政サービスを提供しながらも、市が真に担うべき事務事業を「選択」し、限られた財源をこれらに「集中」していく必要があります。

また、事務事業全体について大幅な見直しを行うことにより、復旧・復興事業を円滑に取り組んでいくために必要な人材と財源を集中させていきます。

##### ① 事務事業の効率化

これまで実施してきた事務事業を効率化していくためには、市民サービスが低下しないように考慮しつつも、新規の事務事業実施の凍結が可能なもの、一時的な事務事業の休止など進捗度合いに応じた見直しを行います。

また、市民の生活に影響の少ない内部管理経費の抑制、不急な事務事業の休止、終期が設定されている事務事業の期限前における廃止を適宜行います。

##### ② 事務事業の見直し

限られた財源を真に必要とする復旧・復興を中心とした事務事業に集中させていくため、復旧・復興事業との関連性のある経常事業については、互いに事業の目的並びに対象範囲及び事業内容（事業費）に重複がないよう精査し、経常事業のスクラップと復旧・復興事業のビルドによる事務事業の見直しを行います。

また、市民・市民ボランティア・NPO・大学・企業等が担える事業を官民連携により実現していくために、民間での事務事業サービスの提供が可能か、これまで行政が担ってきた事務事業を民間が実施主体となることが可能かも併せて検討していきます。

なお、市が行う活動を客観的に評価し、改善を進めるため、計画策定(plan)－実施(do)－検証(check)－見直し(action)のマネジメントサイクルによる行政評価を引き続き推進します。

#### (2) 復旧・復興推進に必要な行政組織等の見直し

被災者生活支援、被災住家の再建並びに集団移転及び産業経済基盤の再構築などの復興政策に対し優先的に取り組んでいくため、当面の間、「復興まちづくり計画」に掲げる緊急課題事項の早期解決に取り組むことができる組織体制を整備していきます。

また、復旧・復興事業の事業量及び実施年次を勘案し、事業実施部門に対して重点的に人材を配置していきます。

### ① 復興まちづくり計画の着実な推進に必要な組織再編・人材登用

復旧・復興の進行と同時に、被災後の環境変化や社会経済情勢の変化等に伴う新たな行政課題や多様な市民ニーズに即応し、地域の活力を一層醸成する行政サービスが展開できるよう、縦割りの弊害を廃し、横の連携を密にした組織・機構の見直しにより、総合調整機能の強化を図っていきます。

このため、組織・機構全般の経常事業及び復旧・復興事業における事務分掌及び事務量等の総点検を恒常的に行い、今後、より“一体感のある”復興に向けたまちづくりが進められるよう、円滑な被災者支援を行う上で機能的な組織・機構づくりを行います。

また、経常事業をはじめ復旧・復興事業に従事する職員について、限られたマンパワー（人的資源）を有効に活用していく必要があります。

効率的かつ効果的な事務執行をしていくためには、これまでの個々の職員の業務経験及び知識を勘案し、市全体を見通した復興をはじめとする各種行政施策間連携を十分に発揮していくため、専門性とマネジメント能力を重視した職員の人材登用に努めます。

### ② 職員定員管理の適正化

職員定員管理については、新たな行政需要に対応していく上で、安易に新規職員採用により増員をするのではなく、事務事業の全般にわたる行政と民間の官民連携による役割分担、将来的な職員年齢構成のあり方を考慮しながら、復旧・復興事業の実施に必要な職員数を適正に確保していきます。

このため、地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の17第1項の規定による復旧・復興に必要な専門知識を有する他自治体派遣職員（以下「自治法派遣職員」という。）のマンパワーをはじめ、任期付職員採用制度を柔軟に活用しながら、本市の財政状況を勘案し、数値目標を定めて職員数を適正に管理していきます。

また、多岐にわたる復旧・復興事業の進行管理、自治法派遣職員との指揮・連携機能強化の観点から、組織・事業マネジメント機能強化を図るため、組織単位（職階制）の見直しを行います。