

1 第五次行財政改革「行財政改革プラン」とは

(1) 策定の経緯

本市では、昭和 60 年からの第一次改革を皮切りに、常に時代の変化を見据えて間断なく行財政改革に取り組んできました。国の指導や指針がなくとも本市独自の取組として進めた第四次改革（平成 14～16 年度）では、歳出削減（減量型改革）を追求するのではなく、「しくみと意識のステップアップ作戦」と題して、根本的な制度のあり方や“しくみ”を見直すことによって、「効果・効率的な行政運営」と「市民サービスの向上」という一見相反するような 2 つの目的の実現をめざしました。

その後 15 年 3 月には、138 名もの公募市民が素案づくりに参加した本市の基本構想・基本計画である「八王子ゆめおりプラン」を策定し、まちづくりのビジョンを明らかにしました。本市の行財政改革は、このまちづくりビジョンである「ゆめおりプラン」を着実に実現するための“しくみ”と“財政基盤”づくりを目的としました。



(2) 第五次改革の特徴

第五次改革（17～19 年度）では、「ゆめおりプランの施策に対応した“しくみ”づくりの実現」「行政評価の結果を全ての行財政運営に反映」の 2 つの課題解決をめざしました。

そのために、行政内部の効果・効率性を求める改革「行政経営改革」に加えて、八王子市全体を一体として捉え、地域が有する資源（人材や施設、情報等）と連携することで公共サービスの質を高める「地域経営改革」に取り組みました。

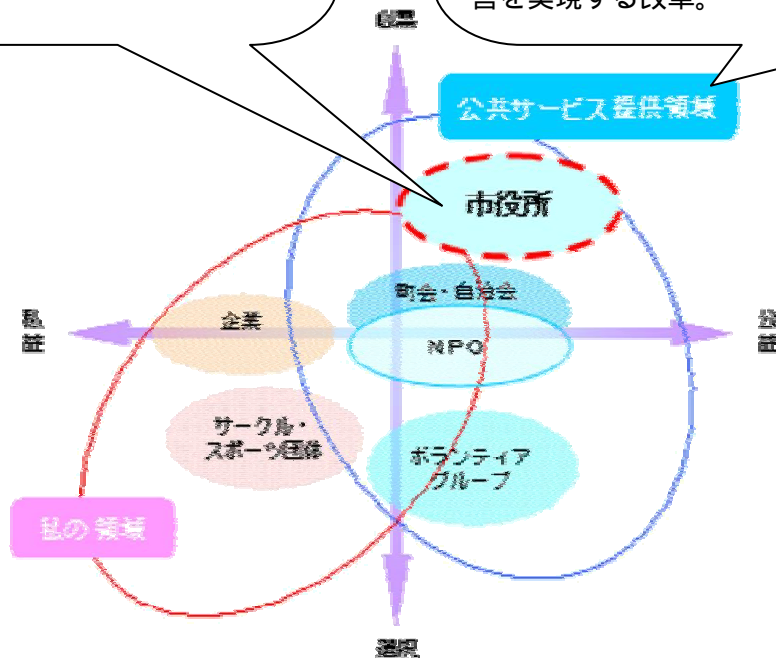
第五次改革の特徴

行政経営改革

行政内部の効果・効率性を高めるため、「人材・組織」「施設」「財政」「情報」の4つのマネジメント視点から進める改革。

地域経営改革

市内それぞれの地域にある豊富な人材や施設など、民間と行政が連携し互いに力を発揮することで、地域の特性を活かし、八王子市全体の公共的なサービスの質を高める行政運営を実現する改革。



(3) 第六次改革へ踏襲する2つの視点

これまでの本市の取組には、2つの大きな特徴があります。

一つは、第四次改革で打ち出した“しくみ改革”であり、今なお国を中心に削減ありきの改革が進められている中、行財政改革の目的を市民サービスの向上として位置付けた点です。もう一つは、第五次改革で掲げた“地域経営改革”の視点です。民間と行政が新しい時代にふさわしい形で連携し、さらに民間の活力が大きな広がりを見せることをめざした改革です。

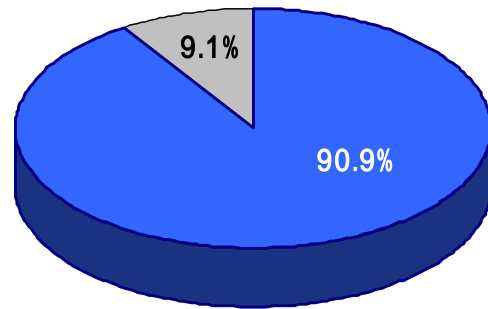
地方分権・地方主権の時代が到来し、自己責任による行政運営が求められる時代だからこそ、この2つの改革視点が重要となっています。第六次改革「行財政改革推進プログラム」(20~22年度)でもこの基本的な考え方を踏襲し、さらなる改革を進めていきます。

2 3年間の総括

(1) 達成率

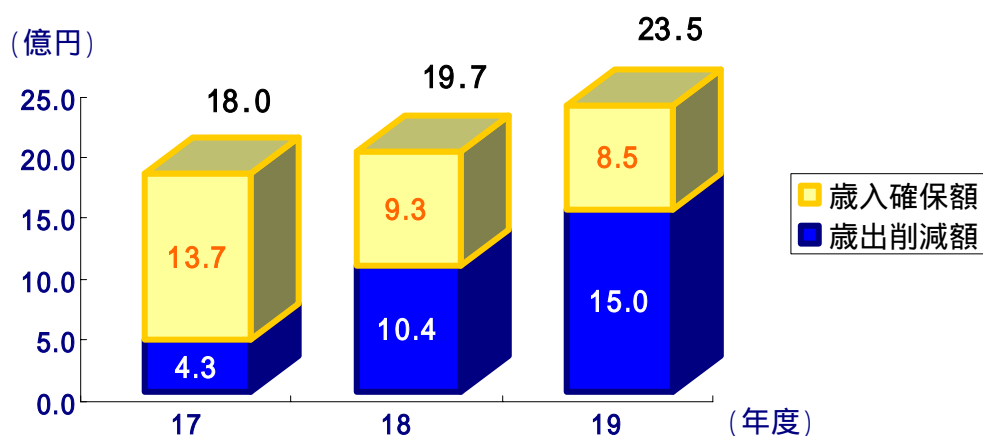
121項目の取組のうち、110項目(90.9%)を達成しました。達成できなかった取組11項目(9.1%)も含め、さらに取組を進めていく必要がある項目については、第六次改革へ継続しています。

■ 達成	110項目
■ 未達成	11項目



区 分		行動計画 総 数	3か年での達成状況	
			達成	未達成
施策を 横断した 取組	人材・組織マネジメント	4	3	1
	施設マネジメント	5	4	1
	財政マネジメント	3	3	0
	情報マネジメント	4	4	0
	小 計	16	14	2
施策別 取組	第1編 「新しい時代にふさわしい創意にみちた協働のまち」	22	21	1
	第2編 「一人ひとりが大切にされ共助で築くふれあいのまち」	19	18	1
	第3編 「だれもがいつでも多様に学び豊かな文化を育むまち」	22	18	4
	第4編 「安全で快適に暮らせる心やすらぐまち」	15	14	1
	第5編 「魅力あふれる産業でにぎわう活力あるまち」	11	10	1
	第6編 「水とみどりを慈しむ地球環境にやさしいまち」	16	15	1
	小 計	105	96	9
合 計		121	110	11
達成率			90.9%	9.1%

(2) 決算における金額効果



これまでの3年間の取組による金額効果は、およそ61億円です。主なものとしては、遊休地や貸付地等の積極的な売却などによる歳入確保や、雇用ポートフォリオの推進による人件費の削減、指定管理者制度の導入などによる歳出削減です。

金額効果（主な内訳）

	歳出削減	効果額	歳入確保	効果額
17年度	雇用ポートフォリオの推進	1.6億円	遊休地等土地の売却	8.5億円
	北野下水処理場の委託化	0.3億円	市税徴収率向上	2.7億円
			国民健康保険税収入率向上	2.0億円
18年度	雇用ポートフォリオの推進	3.2億円	遊休地等土地の売却	3.7億円
	指定管理者制度の導入	3.1億円	国民健康保険税収入率向上	3.0億円
	社会生活自立支援プログラムの導入	1.0億円	市税徴収率向上	2.0億円
19年度	雇用ポートフォリオの推進	6.8億円	国民健康保険税収入率向上	3.9億円
	指定管理者制度の導入	3.1億円	遊休地等土地の売却	2.0億円
	社会生活自立支援プログラムの導入	1.4億円	市税徴収率向上	1.7億円

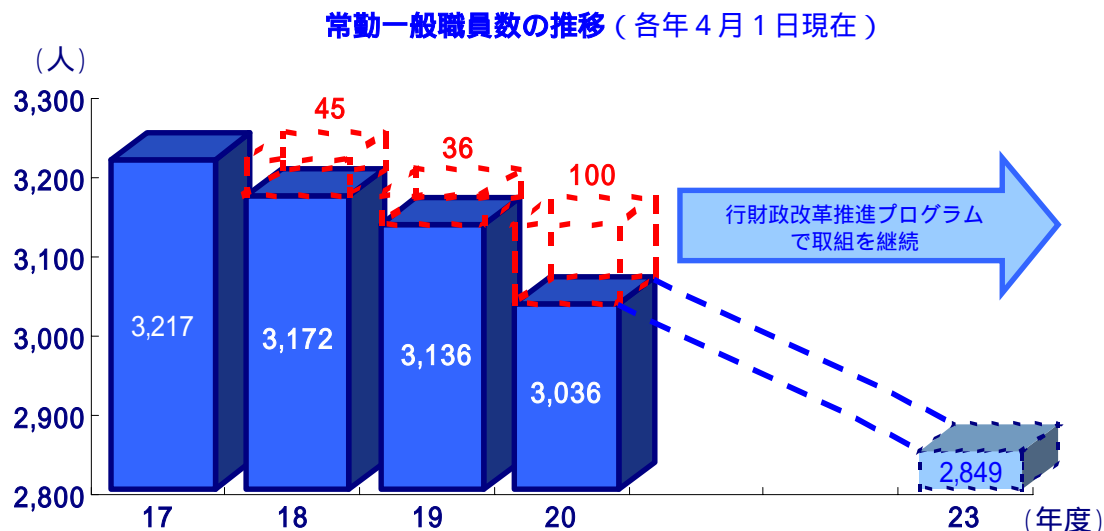
NEWS



18年10月に発表された財団法人関西社会経済研究所による「組織運営のあり方についての評価」において、全国の自治体で第1位と判定されました。これは、第五次改革で確立をめざしたPDCAサイクルが、本市の自治体運営で実践されている姿が認められたものです。第四次改革でまいた種が、第五次改革で見事に花を咲かせました。これも昭和60年から絶え間ない努力を積み重ねた結果です。

(3) 職員数で表せる効果

常勤一般職員



20年4月1日現在の常勤一般職員数は3,036人で、17年度当初の3,217人と比べると181人(5.6%)の減員となりました。

これは、多様な雇用形態の職員を最適に組み合わせる雇用ポートフォリオの推進や業務量に応じた体制の見直し、民間委託化を進めたことで448人を削減し、一方で保健所政令市への移行や医療制度改革への対応など市民サービス充実に向けた体制強化で267人を配置したことによるものです。

職員数の主な増減の内容

(単位：人)

減 員		増 員	
18年	下水道処理場における業務の委託化	19年	児童館の再編
18年	学童保育所指定管理者拡大	22年	自主防災組織拡充に向けた体制整備
18年	市立保育園の民営化	17年	国際化関連事務執行体制の強化
19年	水道事業受託解消	40年	保健所政令市移行
19年	下水道管きょ維持管理業務の委託化	12年	医療制度改革対応
19年	市立保育園の統合	6年	介護認定調査及び給付適正化業務体制整備
20年	下水道整備事業進行による業務量の減	30年	粗大ごみ受付センター設置
20年	粗大ごみ収集の委託化	28年	特定健診・保健指導対応
20年	水道事業受託解消	27年	中学校給食実施準備対応
			12
			1
			2
			66
			5
			4
			10
			5
			2

再任用短時間勤務職員・嘱託員

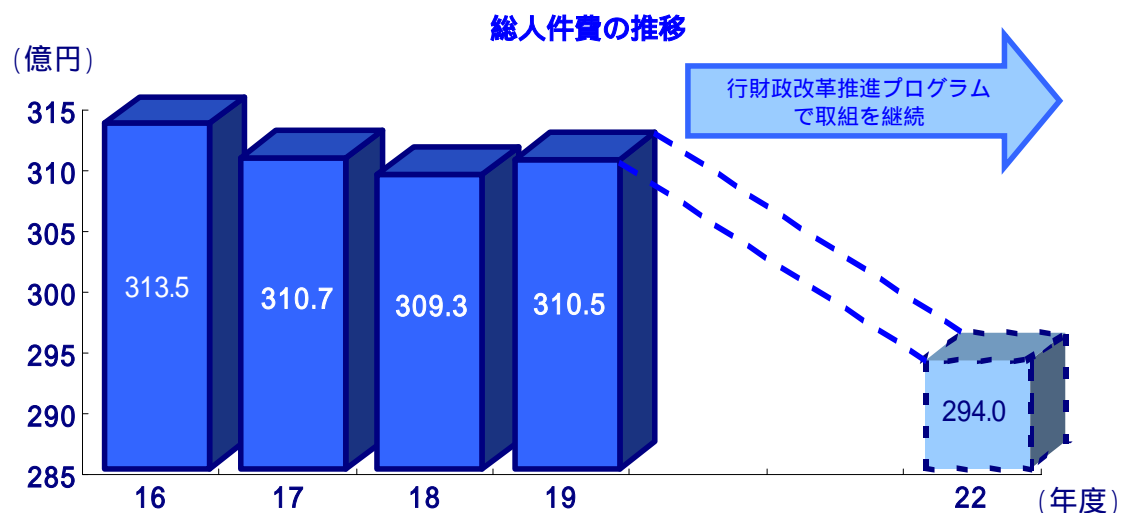
再任用短時間勤務職員と嘱託員数の推移（各年4月1日現在）

(単位：人)

	17年	18年	19年	20年	23年
再任用	50	42	41	80	157
嘱託員	443	497	550	545	602

行財政改革推進プログラムで取組を継続

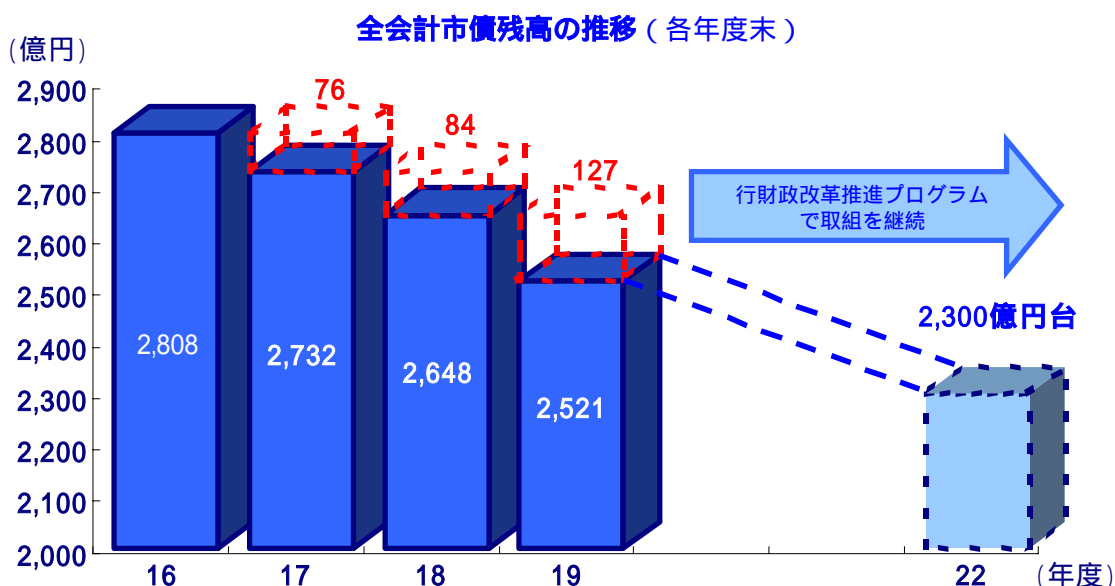
(4) 総人件費の抑制



特別職の給与や職員の退職金などを除いた人件費の19年度決算は310.5億円で、16年度と比較するとおよそ3億円の減額となりました。

これは、常勤一般職員の減員により13億円を削減した一方で、新たな行政需要等に対応するための再任用短時間勤務職員や嘱託員等の雇用により4.6億円、法改正に伴う共済費負担率の変更や人事院勧告に基づく給与改定、職員の平均年齢の上昇などに伴う給与単価の増によって5.4億円が増えたことによるものです。

(5) 公債費の抑制



19年度末の一般会計と特別会計を合わせた市債残高は2,521億円、16年度末と比べるとおよそ287億円(10%以上)の縮減です。これは、事業の「選択と集中」に努め、「返す以上に借らない」という方針のもと、新たな借入金を抑制したことによるものです。