

# 小山町行政改革集中改革プラン

平成18年3月

## 目次

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| ○ (はじめに) .....                 | 1  |
| (取組み方針) .....                  | 3  |
| I 事務事業の再編・整理、廃止・統合 .....       | 4  |
| 1 事務事業等の見直し .....              | 4  |
| 2 計画期間の目標 .....                | 4  |
| II 民間委託等の推進 .....              | 6  |
| 1 公の施設について .....               | 7  |
| 2 公の施設以外の施設について .....          | 9  |
| 3 その他の事務について .....             | 9  |
| III 定員管理、給与の適正化 .....          | 11 |
| 1 定員管理の適正化 .....               | 11 |
| 2 給与の適正化 .....                 | 14 |
| 3 定員、給与等の状況の公表 .....           | 17 |
| 4 人材育成の推進 .....                | 17 |
| IV 第三セクターの見直し .....            | 19 |
| 1 既存法人の見直し .....               | 19 |
| 2 監査、点検評価、情報公開の体制等 .....       | 20 |
| 3 第三セクターの役職員と給与の見直し .....      | 20 |
| V 経費節減等の財政効果 .....             | 22 |
| 1 経費の節減合理化等財政の健全化 .....        | 22 |
| 2 平成12年度から平成16年度までの効果額実績 ..... | 25 |
| 3 平成17年度から平成21年度までの効果見込額 ..... | 28 |
| VI 地方公営企業 .....                | 32 |
| 1 地方公営企業の経営健全化 .....           | 32 |
| 2 上水道事業 .....                  | 32 |
| 3 下水道事業 .....                  | 34 |
| VII その他 .....                  | 37 |
| 1 地域協働の推進 .....                | 37 |
| 2 男女共同参画の推進 .....              | 37 |
| 3 公正の確保と透明性の向上 .....           | 37 |
| 4 電子自治体の推進 .....               | 38 |

## 小山町行政改革集中改革プラン

(はじめに)

小山町の行政改革の取組みとしては、国の地方行政改革指針策定に先んじ、昭和55年2月には行政事務合理化委員会を設置し、簡素で効率的な行政運営と行政サービスの向上を目指し、行政改革をスタートさせた。

そして、昭和60年には国が地方行政改革指針を策定し、地方自治体に行政改革大綱の策定を指示したことに伴い、同年10月に職員による小山町行政改革推進本部及び住民の代表により構成された小山町行政改革懇談会を設置し、昭和60年度を初年度とする第1次小山町行政改革大綱を策定した。

その後、逐次行政改革大綱を見直し、現在は、平成17年度を初年度とし、平成21年度を最終年度とする第7次小山町行政改革大綱のもと、行政改革に努めている。

この間、経済のグローバル化や景気の動向をはじめとする社会経済情勢の急激な変化や、福祉、環境、教育、文化などへの町民の価値観やニーズが高度化、多様化したこと、さらには、地方分権への動きが急速に進み、国と地方公共団体のあり方についても根本的な見直しが行なわれたことなど、時代の大きなうねりを背景にしながら、時勢と行政のあり方を常に注視し、時代の変化に即した行政運営の推進に努めてきたところである。

これまでの第1次小山町行政改革大綱から第7次小山町行政改革大綱までの間、事務の効率化、財政の健全化、OA化の推進、職員定数・給与の適正化、民間活力の導入、協働の推進など不断の努力のもと行政改革の積極的な推進に努め、今日の町政発展の基礎を築いてきた。

例えば、普通会計(\*)における職員数においては、平成7年に292人であったが平成16年には247人、つまり直近の10年間で45人の正規職員を削減した。その結果、平均給与を基に単純計算をすると年間2億5千万円の効果額が発生したことになるが、教育環境の改善などの新たな行政課題に対応するための臨時職員の配置に7千万円を要したため、結果として1億8千万円の効果額となった。

\*普通会計：一般会計と特別会計を合算した額から、公営事業会計（地方公営企業会計、国民健康保険事業会計等）を控除したものである。（小山町にあっては、一般会計、育英奨学資金特別会計及び土地取得特別会計を合算したものである。）

この会計は、個々の地方公共団体ごとに各会計の範囲が異なっているため、地方公共団体相互間の比較、時系列比較財政比較や統一的な掌握ができるようにするため、地方財政統計上統一的に用いられる会計区分である。

しかしながら、本格的な少子・高齢社会を迎え、情報化、国際化の進展、また、生活の質や環境への関心の高まりなど社会経済情勢の変化に対応し、住民の多様なニーズに即応しつつ、活力に満ちた魅力ある地域社会を築き上げていくため、地域の総合的な行政主体である町の果たすべき役割はますます大きくなり、新たな財政需要が増大する傾向にある。

さらに、小山町を取り巻く財政環境は、景気の動向や国の三位一体改革の推進などから、歳入が抑制される一方、歳出については、義務的経費の増加や、権限の拡大とともに地方公共団体の役割と責任の増大による行政需要の増加など、かつてない厳しい状況となっている。

このことは、町が進めるすべての町民が豊かで住みやすく、暮らしやすいまちづくりを基本とする町作り施策としての新たな施策を含めた行政課題に対応することが難しくなるといえる。

そのため、財源を確保することが不可欠であり、歳出の圧縮を行うとともに、歳入の確保に努めることが要求されている。

これらを踏まえ、小山町が自主的・主体的に決定し、町民・企業・行政が連携・協働して「富士のふもと 人々がふれあう 心豊かなふるさと・おやま」を実現するためには、簡素で効率的な行政運営をより一層推進する必要がある。

こうしたことから、住民生活の向上と町政の一層の発展を図るため、小山町にあつては、平成16年から平成17年にかけて町民12名で構成された小山町行政改革推進懇談会において行政改革全般について意見を求め、平成17年3月に「第7次小山町行政改革大綱」を策定し、新しい行政改革の基本方向を定めた。

しかしながら、国が平成17年3月に「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」を策定し、地方公共団体に対して平成17年度中に、平成17年度から平成21年度までの5か年を計画期間とする「集中改革プラン」を策定・公表するように求めた。

そこで、平成17年3月に策定した第7次小山町行政改革大綱、毎年度見直している行政改革大綱実施計画などの諸計画並びに昨年「第7次小山町行政改革大綱」策定時に開催した小山町行政改革推進懇談会での委員意見及び「第7次小山町行政改革大綱」に対する答申などに基づき、それらを国の示した各項目別に整理する形で「集中改革プラン」を策定することとした。

## (取組み方針)

### 1 実施期間

「小山町集中改革プラン」の実施期間は、平成17年度から平成21年度までの5か年とする。

また、本集中改革プランは、第7次小山町行政改革大綱及び行政改革大綱実施計画との整合を図るとともに、行政改革大綱実施計画については継続して取り組むこととし、集中改革プランとして新たに取り組む事項は、随時、行政改革大綱実施計画における追加事業として取り扱う。

## 2 推進体制

「集中改革プラン」の総合的かつ組織的な推進を図るため、全庁をあげて改革を実行していくとともに、町長を本部長とする「小山町行政改革推進本部」において、進行管理を行う。

また、より機動力のある推進体制をめざして、必要に応じプロジェクトチームを設置するなど、組織の枠を超えた体制で取り組むものとする。

## 3 進捗状況の公表

本改革プランに基づく行政改革の進捗状況は、「広報おやま」や小山町のホームページ等を通じて公表する。

## I 事務、事業の再編・整理、廃止・統合

### 1 事務事業等の見直し

小山町においては、事務事業について、受付案内や電話交換手の廃止や民間委託の実施など、今まで様々な見直しを行ってきた。

しかし、新たな時代の変化に伴い複雑・多様化する住民ニーズに柔軟に対応するためや、新たな行政課題や社会経済情勢の変化に的確に対応していくために、事務事業について絶えず見直しを行い、必要性、緊急性の低い事業の廃止・縮小を進める。さらに、コスト意識を徹底する中で、最少の経費で最大の行政効果を上げるため、引き続き、事務事業の重点化及び整理合理化を進める。

その際、次の点を念頭に置き検討するものとする。

- ① 行政効果が低下している事業や行政関与の必要性の低下した事業、また目標水準を達成した事業については、事業の廃止、縮小、統合等を進める。
- ② 小山町総合計画については、緊急性や優先度を踏まえて、計画的に事業を推進し、費用対効果を踏まえた上でコスト意識を徹底しながら事業の効率化、重点化を進める。
- ③ 庁費節減の徹底や、書類や印刷物等の減量化を推進し、徹底した経費の節減を進める。
- ④ 定期的な使用料、手数料等の見直しや、新たな負担を求めることが適当なものの洗い出しを行い、行政サービスと負担の公平化に配慮する。
- ⑤ 事務手続きの簡素合理化と利便性の向上に配慮し、行政手続等の改善を進める。
- ⑥ 小山町地球温暖化対策実行計画を推進し、環境へ配慮する。

さらに、P D C A (PLAN(計画)→DO(実施)→CHECK(評価)→ACTION(改善))サイクルによる、行政活動の継続的な見直しの仕組みとしての職員の目標設定制度を継続して実施する。

なお、事務事業等の見直しを行うに当たっては、部課等ごとに見直し案を作成し、行政改革推進本部において意思を決定する。

### 2 計画期間の目標

- (1) 平成17年度に、幼稚園授業料を見直す。
- (2) 平成18年度から、国民年金協力員を廃止する。
- (3) 平成18年度中までに、第2次地球温暖化対策実行計画を策定する。
- (4) 平成18年度中までに、住民票等の発行に関し、所管課及び各支所以外

での実施について検討する。

- (5) 平成19年度中までに補助金、交付金に係る事業結果の評価システムの導入について検討し、補助金、交付金のあり方を見直す。
- (6) 平成19年度までに、長期継続契約制度を導入する。
- (7) 事務事業について計画を立てて実行し、その成果を共通の指標に基づき評価して、次の計画に反映させるというマネジメント・サイクルを確立し、町政運営における行政資源の効果的な配分を図るため、平成20年度中までに、総合計画実施計画への評価システムの導入について検討する。
- (8) 平成21年度中までに、幼保一体化について検討する。さらに、関係法令が改正され条件が整いしだい幼保一元化(\*)について研究検討する。

※「幼保一元化」：

一般に「幼保一元化」とは、保育園と幼稚園の所管、根拠法、設置基準、保育・教育内容等を一元化して就学前の保育・教育を行うこととして使われている。

現行の保育園と幼稚園の所管や制度等の範囲内で保育園と幼稚園を一体的に運用したり、施設の共用化や保育・教育内容の整合性を確保したりする場合を「幼保一体化」と称している場合が多い。

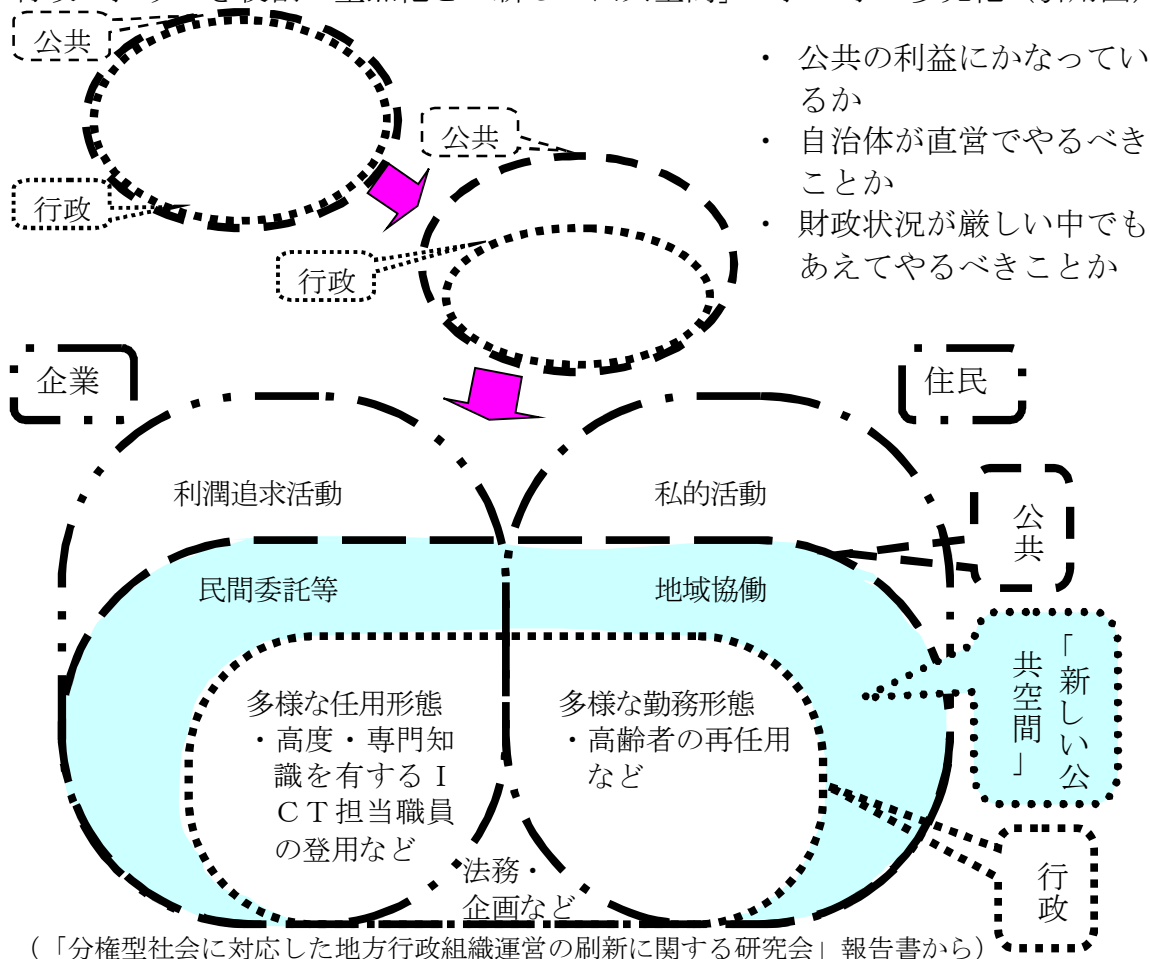
また、平成15年6月の閣議決定により、就学前の保育・教育を一体として捉えた一貫した「総合施設」の設置についての検討が関係各省において始められているところである。

## Ⅱ 民間委託等の推進（指定管理者制度の活用を含む）

小山町においては、これまでゴミ収集の民間委託など民間活力の導入を積極的に進めてきた。

ところで、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（平成17年3月29日総務省）において、「少子高齢化による人口減少時代を目前に控え、国地方を通じた厳しい財政状況の中で、今後の我が国は、地方公共団体が中心となって住民の負担と選択に基づき各々の地域にふさわしい公共サービスを提供する分権型社会システムに転換していく必要がある。」とされ、そのため、「地方公共団体の果たすべき役割が改めて問われている。また、NPO活動等の活発化など公共的サービスの提供は住民自らが担うという認識も広がりつつある。これまで行政が主として提供してきた公共サービスについても、今後は、地域において住民団体をはじめNPOや企業等の多様な主体が提供する多元的な仕組みを整えていく必要がある。これからの地方公共団体は、地域の様々な力を結集し、「新しい公共空間」を形成するための戦略本部となり、行政自らが担う役割を重点化していくことが求められている。」とされている。

行政の担うべき役割の重点化と「新しい公共空間」の担い手の多元化（引用図）



さらに、国が設置した「分権型社会に対応した地方行政組織運営の刷新に関する研究会」の報告の中でも、「地域における様々な主体がそれぞれの立場で新しい「公共」を担うことにより、地域にふさわしい多様な公共サービスが適切な受益と負担のもとに提供されるという公共空間（＝「新しい公共空間」）を形成することができる。この「新しい公共空間」の形成こそが地方自治体とそこに住む人々が協働して地域の運営にあたるローカル・ガバナンスを実現させるための前提となるものである。」とされている。

この「新しい公共空間」の形成を推進するため、民間活力の導入を積極的に推進し、一層のサービス水準の向上と業務の効率化を図るために、民営化、民間委託、PFI、指定管理者制度などの活用を進める。

## 1 公の施設について

### （1）指定管理者制度の活用等

改正地方自治法に基づく指定管理者制度は、「公の施設」の管理に民間の能力を活用しつつ、住民サービスの向上を図るとともに、経費の節減等を図ることを目的としている制度である。

小山町の指定管理者制度活用の考え方としては、「行政改革大綱」において、「効率・効果的な施設の管理運営を図るため、民間活力の活用を推進するとともにボランティア等の活用も考慮する。さらに、民間企業や各種団体、NPO法人等で管理運営できる施設については、管理運営を代行させる方向で検討する。」ことを方針として掲げ、民間とのコスト比較等をもとに事業方式の検討を行い、公設民営化や民間委託等の促進を図ることから、小山町における民間活力の活用という行政改革大綱の方針に合致しているものと言える。

したがって、小山町では、公設民営化等による民間活力の活用を図る観点からも、地方自治法の改正により創設された指定管理者制度をより効果的なものとするため、次により検討を行っていく。

ア 現在、管理委託を行っている「公の施設」については、指定管理者制度の活用について検討を行い、指定管理者制度を活用するものは、平成18年9月までに導入する。

イ 現在直営の施設及び今後新規に設置される施設については、指定管理者制度の活用について検討を行い、平成21年度中までに公表を含めた検討を行う。

### （2）計画期間の目標

ア 平成16年度末時点における状況

（個別法で管理者が規定されている施設を除く）

(ア) 指定管理者制度導入済み施設数 (0 施設)

(イ) 業務委託実施済み施設数 (9 施設)

9 施設について、国の示した施設の種類の分類すると、産業振興施設が 2 施設、文教施設が 7 施設となる。

(ウ) 全部直営施設数 (82 施設)

82 施設について、国の示した施設の種類の分類すると、レクリエーション・スポーツ施設が 19 施設、産業振興施設が 3 施設、基盤施設が 44 施設、文教施設が 12 施設、医療・社会福祉施設が 4 施設となる。

イ 平成 17 年度から平成 21 年度までの 5 年間の取組目標

(ア) 平成 17 年度中に、小山町立上古城区コミュニティセンターについての管理条例を改正し、指定管理者制度を導入する。

(イ) 平成 17 年度中に、小山町立一色区コミュニティセンターについての管理条例を改正し、指定管理者制度を導入する。

(ウ) 平成 17 年度中に、小山町立大御神コミュニティセンターについての管理条例を改正し、指定管理者制度を導入する。

(エ) 平成 17 年度中に、小山町立棚頭区コミュニティセンターについての管理条例を改正し、指定管理者制度を導入する。

(オ) 平成 17 年度中に、小山町立落合区コミュニティセンターについての管理条例を改正し、指定管理者制度を導入する。

(カ) 平成 17 年度中に、小山町立中島区コミュニティセンターについての管理条例を改正し、指定管理者制度を導入する。

(キ) 平成 17 年度中に、小山町立所領区コミュニティセンターについての管理条例を改正し、指定管理者制度を導入する。

(ク) 平成 17 年度中に、小山町立水田利用再編研修センターについての管理条例を改正し、指定管理者制度を導入する。

(ケ) 平成 17 年度中に、小山町立養護老人ホーム福寿荘について指定管理者制度を導入する。

(コ) 平成 17 年度中に、小山町立観光案内所について小山町立観光案内所の設置及び管理に関する条例を改正する。その後、施設管理のあり方について検討する。

(サ) 平成 18 年度から、小山町青少年会館について無人化する。

(シ) 平成 21 年度中までに、上記以外の直営施設についての施設管理のあり方について検討する。なお、個別に検討する必要がある施設については、随時検討する。

(ス) 施設の統廃合について調査・検討する。

## 2 公の施設以外の施設について

### (1) 管理のあり方の検討

小山町では、民間活力を活用する観点から、各施設の状況を勘案し、除草、清掃などの業務の一部委託、又は全部委託を実施してきた。

ところで、「公の施設」以外の施設についても、指定管理者制度を導入した改正地方自治法の趣旨を尊重し、住民サービスの向上を図り、経費の節減等を図ることを目的に民間委託について検討することが求められている。

そのため、公の施設に対する指定管理者制度の活用についての検討と同時期に、公の施設以外の施設についても再度の検討を行う。

### (2) 平成17年度から平成21年度までの5年間の取組目標

サービス水準の向上と業務の効率化を図る視点に立ち、民間委託の可能性について検討する。

## 3 その他の事務について

### (1) 平成16年度末時点の委託状況

委託状況を公表することとして国が示した種類ごとにより整理すると、平成16年度末時点の委託状況は次のようなものとなっている。

#### ア 全部委託

本庁舎清掃、本庁舎夜間警備、し尿処理（収集については、町で実施せずに業者に許可を与える形式で実施している）、水道メーター検針、ホームヘルパー派遣、在宅配食サービス、情報処理・庁内情報システム維持、一般ごみ収集、

#### イ 一部委託

公用車運転、道路維持補修・清掃、ホームページ作成・運営、調査・集計、総務関係事務

#### ウ 全部直営

学校給食、学校用務員事務

#### エ 小山町では廃止したもの

受付・案内、電話交換

### (2) 平成17年度から平成21年度までの5年間の取組目標

ア 平成17年度中に、小山町民間委託等（アウトソーシング）に関する指針を策定する。

イ 現在、全部直営と区分される事務事業について、平成21年度中までに地方交付税の算定基礎内容や近隣市町の動向などをもとに、そのあり方を検討する。さらに、一部委託している事務事業についても、委託の

拡大について検討する。

ウ 静岡県地方税一元化構想による地方税事務協同処理について、その内容が明確になりしだい検討する。

エ 町が行っている外部団体の事務について、平成21年度中までに、そのあり方を検討する。

### Ⅲ 定員管理、給与の適正化

#### 1 定員管理の適正化

小山町は、現在の町の形成過程、つまり合併経緯や町の形状、町内の標高差や東富士演習場の存在などの特殊事情により、他市町と比較した場合、職員数が多い傾向があった。そのため、定員管理計画については、地方公営企業等職員を含む全会計職員を対象とするものとし、平成2年度を初年度として順次計画を策定し、行政改革を推進しながら職員数の抑制に努めてきた。

その結果、多様化、高度化する町民ニーズに応えながらも、さらに事務事業の見直しや行政改革の推進を図るとともに、スタッフ制の導入による組織の弾力化や臨時職員等の大幅な活用などにより、直近の10年間の職員削減として、全会計ベースで33人、普通会計ベースで45人を達成した。

平成16年4月1日現在の地方公営企業等職員を除く職員数の県集計によると、人口千人当たりの県下町村平均が8.8人に対して、小山町は11.7人となっている。しかし、県内の人口3万人未満の自治体平均は11.6人であり、平均に近い職員数で町民を支えている。

国が示している定員モデル値と比較すると、小山町の職員数は、事務事業の民間委託や一部事務組合による共同処理、OA化の推進などによって抑制しながらも、相当数超過していることになっているが、これらの算定には小山町の個別な事情が反映されていないものであり、町民サービスやまちづくりのためにやむを得ないものであると考えている。

しかしながら、今日の厳しい行財政状況においては、町民サービスやまちづくりのための財源を確保するために、職員数をさらに削減し人件費を抑制する必要がある。

そのため、今後も順次定員管理計画を策定し、計画的な職員数の抑制に取り組むべきと考えている。

#### (1) 定員管理計画の策定状況

平成2年度から平成8年度を計画期間とする第1次定員管理計画を策定し、その後、第2次定員管理計画（平成9年度～平成13年度）、第3次定員管理計画（平成13年度～平成17年度）と順次策定し、現在に至っている。

第3次定員管理計画の計画期間が平成17年度で終了するため、平成17年度に第4次定員管理計画（平成18年度～平成22年度）を策定し、更なる職員数の削減に努める。

(2) 過去の削減実績

平成12年4月1日から平成17年4月1日までの5年間では、26人の職員を削減してきた。

直近の10年間での職員削減として、全会計ベースで33人、普通会計ベースで45人を達成した。

また、第3次定員管理計画（平成13年度～平成17年度）の目標値である「5.5%（16人）削減」に対して、退職者不補充などにより、結果として8.9%（26人）を削減し、目標値に対し163%の達成率となった。

○年度別職員数の推移 【各年度4月1日現在】 (単位：人)

| 年 度  |     | 8   | 9   | 10  | 11  | 12  | 13  | 14  | 15  | 16  | 17  |
|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 全会計  | 職員数 | 301 | 299 | 297 | 295 | 294 | 288 | 286 | 278 | 274 | 268 |
|      | 前年比 | —   | △2  | △2  | △2  | △1  | △6  | △2  | △8  | △4  | △6  |
| 普通会計 | 職員数 | 292 | 282 | 281 | 278 | 277 | 266 | 263 | 254 | 251 | 247 |
|      | 前年比 | —   | △10 | △1  | △3  | △1  | △11 | △3  | △9  | △3  | △4  |

※ 全会計の職員数には教育長を含み、普通会計の職員数に教育長を含まないものとなっている。

※ 普通会計の職員数は、決算統計上の数字である。

○年度別人口千人当たり職員数の推移（地方公営企業等職員を除く）

【定員管理調査より】（単位：人）

| 年 度                         | 13     | 14     | 15     | 16     | 17     |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 人 口                         | 21,905 | 21,723 | 21,617 | 21,363 | 21,251 |
| 人口千人当たり                     | 12.1   | 12.1   | 11.7   | 11.7   | 11.6   |
| 県下3万人未満の自治体人口千人当たり職員数の比較（*） | 11.6   | 11.5   | 11.4   | 11.6   | —      |

（\*）各自治体の数値を単純平均した数値である。

(3) 集中改革プラン期間中（平成17年4月1日から平成22年4月1日まで）の数値目標

地方公営企業等職員を含む全会計職員を対象とし、「平成17年4月1日と比較し、平成22年4月1日において職員数を9.7%、26人削減する。」ことを目標とする。

ア 基本的な考え方について

職員の年齢構成は、大量に採用した団塊の世代とその影響によるひずみが見られることから、中長期的な見地による職員の採用計画が必要である。さらに、町民サービスの維持や職員の健康管理などへの配慮も必要である。

また、財政的な見地から人件費の抑制はもとより、地方分権の推進に伴う事務事業の増大、少子高齢社会の進展、町民の価値観の多様化に伴う行政需要の変化なども考慮しながら、これらの課題に対応できる体制を整える必要がある。

町に求められる役割が、質、量ともに変化してきている今日、時代の要請に応じていくと同時に、効率的な行財政運営を目指したものとする。

なお、職員の任用を取り巻く環境が大きく変化した場合は、定員管理計画の見直しを随時行うものとする。

イ 数値目標の設定の仕方について

国の示した5年間の目標数値「4.6%を上回る純減」を超える数値を設定することとし、退職者の補充を極力抑えることにより職員数の削減を図るものとする。

ただし、2007年問題（1947年から1949年までに生まれた団塊の世代が一斉に定年退職を始める年。）に対応するため、平成18年度採用については、平準化のため一定数を採用するものとする。

さらに、退職者数が著しく増減する年度においては、平準化を図って採用するものとする。

なお、退職者不補充による事務事業の対応は、事務事業の見直しなどで対応するものとする。

ウ 採用者、退職者の見込みについて

今後、5年間で49人の職員の定年退職等が予定されることから、新規職員採用を抑制し、5年間で23人の職員の採用を見込むものとする。

## ○職員数の推移見込み

(単位：人)

| 年 度       | 1 7       | 1 8 | 1 9 | 2 0 | 2 1 |     |
|-----------|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 一般行政      | 退職者数(見込み) | △7  | △3  | △9  | △9  | △6  |
|           | 採用者数(見込み) | 5   | 0   | 5   | 5   | 3   |
|           | 増 減 数     | △2  | △3  | △4  | △4  | △3  |
| 保育士       | 退職者数(見込み) | 0   | 0   | △2  | △2  | △1  |
|           | 採用者数(見込み) | 0   | 0   | 1   | 0   | 1   |
|           | 増 減 数     | 0   | 0   | △1  | △2  | 0   |
| 教諭        | 退職者数(見込み) | △2  | △1  | 0   | △1  | 0   |
|           | 採用者数(見込み) | 0   | 0   | 1   | 0   | 0   |
|           | 増 減 数     | △2  | △1  | 1   | △1  | 0   |
| その他       | 退職者数(見込み) | 0   | 0   | 0   | △5  | △1  |
|           | 採用者数(見込み) | 0   | 0   | 0   | 2   | 0   |
|           | 増 減 数     | 0   | 0   | 0   | △3  | △1  |
| 合計        | 退職者数(見込み) | △9  | △4  | △11 | △17 | △8  |
|           | 採用者数(見込み) | 5   | 0   | 7   | 7   | 4   |
|           | 増 減 数     | △4  | △4  | △4  | △10 | △4  |
| 職員数計(見込み) |           | 264 | 260 | 256 | 246 | 242 |

(教育長含む)

- ・退職者数(見込み)：当該年度中の定年退職者等の予定数
- ・採用者数(見込み)：当該年度4月2日から翌年度4月1日の間の新規採用者等の予定数(当該年度中の退職者数に基づく予定数)
- ・職員数計(見込み)：翌年度4月1日現在の見込み数
- ・対 象 職 員：地方公営企業等職員を含む全会計職員

## 2 給与の適正化

地方公務員と国家公務員の給与水準を、国家公務員の職員構成を基準として、一般行政職における学歴別、経験年数別に平均給与額を比較し、国家公務員の給与を100とした場合の地方公務員の給与水準を示すラスパイレズ指数については、小山町は平成17年4月1日現在96.1であるが、過去5年間をみると99.5から95.3の間を推移しており、給与について適正に運用している結果であると考えている。

いずれにしても、職員の給与は、住民の理解と支持が得られるものでなければならないという認識の上に立って、その適正化に努めてきたと

ころである。今後とも、国や他の地方公共団体の職員の給与などを考慮しつつ、職員の士気の高揚にも配慮しながら、職員（地方公営企業等職員を含む）の給与の適正化を推進する。

○過去5年間のラスパイレス指数の推移

| 年度       |       | 13   | 14   | 15    | 16    | 17   |      |
|----------|-------|------|------|-------|-------|------|------|
| ラスパイレス指数 | 小山町   | 98.6 | 99.5 | 98.0  | 95.3  | 96.1 |      |
|          | 市町村平均 | 全国   | —    | 100.6 | 100.1 | 97.9 | 98.0 |
|          |       | 静岡県  | —    | 99.5  | 99.1  | 97.2 | 96.5 |

（注）市町村欄に「—」となっているのは、国等から数値が公表されていないため、不明なものである。

（1）高年齢層職員の昇給制度の見直し

小山町では、近隣市町と歩調を合わせ、生涯給与額の調整などのため、56歳から昇給期間を18か月とし、58歳に昇給を停止していた。

ところで、平成17年人事院勧告において、給与制度の抜本的な改正について勧告があり、その中で、「55歳昇給停止措置に替えて、55歳以上の昇給については昇給幅を通常の半分程度に抑制」することとされたため、この勧告を参考に検討を行う。

ア 平成17年度から平成21年度までの取組目標

平成18年度中までに、高年齢層職員の昇給制度について検討を行う。

（2）退職時の特別昇給の見直し

小山町では、近隣市町と歩調を合わせ、生涯給与額の調整などのため、退職時に1号の特別昇給を実施していた。

高年齢層職員の昇給制度の検討と同様に、平成17年人事院勧告の中の「給与構造の改革」に伴う見直しの中で検討を行う。

ア 平成17年度から平成21年度までの取組目標

平成18年度中までに、退職時の特別昇給制度について検討を行う。

（3）級別職務分類表に適合しない級への格付け等について

小山町では、級別職務分類表に適合しない級への格付け等、いわゆる「わたり」については行っていない。

（4）退職手当の支給率について

小山町では、退職手当の支給を行うために静岡県市町村職員退職手当組合に加入し、その支給率については、静岡県市町村職員退職手当組合で決定している。

静岡県市町村職員退職手当組合では、国に準じて支給率を決定している。

(5) 諸手当の総点検について

小山町では、国家公務員に対する人事院の給与勧告を尊重しつつ、時代に即応すべく定期的に諸手当の点検を実施してきた。

ア 平成17年度から平成21年度までの取組目標

平成17年度に、特殊勤務手当等について検討を行う。

イ 特殊勤務手当の見直しについて

特殊勤務手当は、その支給要件として「著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員に、その特殊性に応じて支給する」ものである。

小山町においては、急速なICT（Information and Communication Technology：情報通信技術）の進歩等による業務内容の変化、職務の困難性の軽減化等により本来の支給要件に照らしその支給が妥当かどうかの再検討が必要となったことから、行政改革大綱に基づき、平成17年において検討を行ってきた。

検討の内容としては、特殊性の有無、業務実態及び支給の実績、国、県、他市町の状況を基準に検討を行い、一部手当の廃止をも視野に入れ、支給対象業務の検討を行っているものであり、今後も、国、県等の動向を踏まえ見直しを行っていく。

(ア) 平成17年度から平成21年度までの取組目標

a 平成17年度に手当の検討を行う。

b 平成18年度から一部手当を廃止する。

(a) 町立老人ホームに勤務する職員が年末年始に勤務する時に支給している「特別介護手当」を廃止する。

(b) 土曜、日曜等に開庁している施設に勤務する職員が、日曜、土曜又は祝日に勤務する時に支給している「施設等に勤務する職員の特殊勤務手当」を廃止する。

(c) 水防、地震、火災等の訓練のために動員され対策本部等に従事する時に支給する「非常災害等の業務に従事する職員の特殊勤務手当」を廃止する。

ウ その他手当の見直しについて

(ア) 時間外勤務手当について

時間外勤務の縮減により、総人件費の圧縮のほか、時間外勤務の

常態化に起因する公務能率の低下や職員の過重労働による健康障害の発生を防止するため、勤務時間の割振りやその臨時変更を有効に利用し、時間外勤務手当の縮減を図る。

- a 平成17年度から平成21年度までの取組目標  
平成18年度以降の時間外勤務時間数を平成16年度対比10%以上削減する。

(イ) 管理職手当について

小山町では、管理職手当を定率制としているが、管理職員の職務、職責を反映できるような制度にするため検討する。

- a 平成17年度から平成21年度までの取組目標
  - (a) 平成17年度から平成19年度まで、部制導入による経費を抑制するため支給率を引き下げる。
  - (b) 平成18年度中までに定額制について検討する。

(ウ) 勤勉手当について

小山町では、人事考課を勤勉手当に反映し、支給率に格差を設けている。人事院勧告における「給与構造の改革」に準じて勤勉手当への勤務実績の拡大を進め、今後も、成果主義に対する意識を向上させるために継続する。

(6) 技能労務職の給与について

小山町では、国の行政職俸給表(Ⅱ)に準じ、一般職とは別に、技能労務職の給料表を設定している。

国の動きを見据え、民間や国等の同種の職種に従事する者との均衡に留意し、業務の性格や内容を踏まえ、給与制度の適正化に努める。

(7) 昇給制度について

人事院勧告における「給与構造の改革」を尊重し、特別昇給と普通昇給を統合し、勤務成績が反映される昇給制度の確立に努める。

(8) 職員の福利厚生事業について

小山町における職員の福利厚生事業は、主に、職員の会費と町からの負担金で運営されている職員互助会との協働により実施している。今後とも、社会情勢などを考慮し、町民の理解と支持が得られる福利厚生制度であることが必要であると考えている。

- ア 平成17年度から平成21年度までの取組目標

職員互助会への負担金について、定期的に検討を行い、時代に即したものにす。

(9) 旅費について

小山町における旅費支給額は、国の制度に準拠したものとなっている

が、昨今の社会情勢を考慮し、見直す必要があると考える。

ア 平成17年度から平成21年度までの取組目標

平成17年度に、旅費の日当を廃止する。

### 3 定員、給与等の状況の公表

定員、給与等については、その状況を広報おやまに掲載し町民に公表している。これは、平成16年度に地方公務員法が改正され、公表について法定のものとなり、この改正の趣旨を踏まえ、公表の方法等を検討する。

#### (1) 平成17年度から平成21年度までの取組目標

ア 平成18年度中までに人事行政の運営状況等の公表に関する条例制定について検討する。

イ 給与等の状況の公表については、広報おやまのほか、インターネットを利用し公表を行っていく。

その際、定員、給与等の状況の公表について、地方公務員法の改正を踏まえ、住民等が理解しやすいように工夫を講じ、公表することとする。

### 4 人材育成の推進

小山町においては、平成13年度に「小山町人材育成基本方針」を策定し、「政策形成能力」「業務管理能力」「創造的な調整能力」「政策法務能力」「情報処理能力」を職員に求められる能力とし、これらの能力を向上するため必要な研修を行い、人材育成を行ってきた。

地方分権時代を迎え、小山町においても自己決定の下に地域固有の政策課題に対応していくことが求められており、時代の変化を認識し、新たな発想と政策課題に挑戦する意欲や、高い専門性を持った職員の育成が急務である。

そのためには、職員の意識改革はもとより、職員の意欲と能力を最大限に引き出す必要があることから、人事制度と研修制度の連携のもと、適時人材育成基本方針を検討する必要があると考える。

ところで、小山町では従前から人事考課を実施していたが、人材育成基本方針に基づき、平成14年度に見直し、平成14年度の人事考課から新制度のもと人事考課を実施しているが、さらにその精度の向上に努める必要があると考える。

#### (1) 平成17年度から平成21年度までの取組目標

人事制度と研修制度の連携のもと、人材育成基本方針を見直し、地域固有の政策課題に対応できる、自ら考え行動する職員の育成を図る。

#### IV 第三セクターの見直し

第三セクターは、その時々時代の要請を受けて設立されたものであり、町の行政施策と密接に連携しながら公共サービスの提供主体の一つとして重要な役割を担ってきたが、社会経済環境の変化によって、それらを取り巻く状況は大変厳しくなっている。

小山町においては、町が出資・出えんする商法・民法法人は14法人あるが、そのうち13法人は、県内他自治体も出資等する社団法人静岡県山林協会などの法人であり、これらの出資比率は1%以下のものである。残りの1法人は、財団法人駿東勤労者福祉サービスセンターであり、出資比率は16%未満である。

そのため、関係自治体等と協力し、国の指針である改革の流れを踏まえた第三セクターの運営の必要があると考える。

##### 1 既存法人の見直し

小山町では、関係各法人に対する出資比率が最大でも16%未満であり、主に関与している自治体ではない。そのため、各法人の見直しについては従たる立場にはあるが、主に関与している自治体の見直しに協力するものとする。

##### (1) 第三セクターの統廃合、整理等の見直しに関する総合的な指針・計画について

ア 平成16年度末時点における見直しに関する指針・計画の策定は、特に行っていない。

イ 平成17年度から平成21年度までの取組目標

主に関与している自治体の見直しに協力する。

##### (2) 第三セクターの統廃合・整理等見直しの実施予定

ア 平成16年度末時点における第三セクターの法人数

| 法人分類 | 社団法人 | 財団法人 | 株式会社 | 有限会社 | 計  |
|------|------|------|------|------|----|
| 団体数  | 4    | 10   | —    | —    | 14 |

##### 第三セクター一覧（小山町が出資・出えんする商法・民法法人）

| No | 法人名      | 業務概要            | 法人分類 | 出資金額(単位:千円) |           | 出資率<br>B/A<br>% |
|----|----------|-----------------|------|-------------|-----------|-----------------|
|    |          |                 |      | 合計<br>A     | 小山町分<br>B |                 |
| 1  | 県農業振興公社  | 農地の保有合理化、経営安定対策 | 社団   | 249,720     | 15        | 0.1%            |
| 2  | 県グリーンバンク | 緑化活動団体支援        | 財団   | 840,000     | 60        | 0.1%            |
| 3  | 県緑化推進協会  | 森林整備促進、林業技術向上支援 | 社団   | 101,753     | 160       | 0.2%            |

|    |                     |   |    |           |        |       |
|----|---------------------|---|----|-----------|--------|-------|
| 4  | (社) 県畜産協会           | 死亡畜等衛生管理及び感染症予防   | 社団 | 676,111   | 404    | 0.1%  |
| 5  | 県勤労者信用基金協会          | 中小企業、団体等の融資保証機関   | 財団 | 7,761,157 | 808    | 0.1%  |
| 6  | (財) 県市町村福祉協会        | 生きがい対策、健康管理啓発、退職者の福利厚生  | 財団 | 24,381    | 241    | 1.0%  |
| 7  | (財) 県文化財団           | 県内文化芸術振興・自主文化事業・公文協事務局  | 財団 | 1,001,710 | 669    | 0.1%  |
| 8  | (財) 静岡総合研究機構        | 地域に根ざした問題意識と発想に基づいて、研究・事業活動を行うシンクタンク  | 財団 | 1,100,361 | 201    | 0.1%  |
| 9  | (財) しずおか健康長寿財団      | 21世紀の高齢社会に対応する新たな社会づくりの推進母体として設立高齢者をはじめとする県民の健康・生きがいづくり事業、仲間づくり事業をはじめ、高齢者及びその家族の悩みごとに対応するための相談事業や介護知識・介護技術へのニーズの高まりに対応するための介護実習・普及事業の実施 | 財団 | 318,000   | 220    | 0.1%  |
| 10 | (財) 静岡県腎臓バンク        | 腎臓移植の普及促進と腎不全に関する知識の普及啓発を図り、これにより県民の福祉の向上に寄与する。   | 財団 | 306,980   | 240    | 0.1%  |
| 11 | (財) 静岡県暴力追放運動推進センター | 暴力団等あらゆる暴力が存在しない、安全で安心できる県民生活を確保するため、県民と警察との架け橋として活動している。   | 財団 | 815,125   | 640    | 0.1%  |
| 12 | (社) 静岡県山林協会         | 森林保全・林業振興・情報活動  | 社団 | 500,000   | 4,236  | 0.8%  |
| 13 | (財) 駿東勤労者福祉サービスセンター | 中小企業の福利厚生   | 財団 | 105,000   | 16,100 | 15.3% |
| 14 | (財) 静岡県障害者スポーツ協会    | 障害者スポーツの積極的な振興  | 財団 | 101,468   | 148    | 0.1%  |

イ 平成17年度から平成21年度までの見直し実施予定  
主に関与している自治体の見直しに協力する。

2 監査、点検評価、情報公開の体制等

関与法人（出資比率が25%以上、又は財政的支援を行っている法人）  
となる法人はないが、関与法人となる自治体の方針に協力する。

3 第三セクターの役職員と給与の見直し

関与法人となる法人はないが、関与法人となる自治体の見直しに協力する。

## V 経費節減等の財政効果

### 1 経費の節減合理化等財政の健全化

財源配分の重点化を図るため、総合計画実施計画においては、限られた財源を有効に活用できるように実施計画期間中の基本方針を明確にし、選択と集中をより進めていくこととしている。

さらに、予算編成では、経費の節減・合理化による健全化を一層進めている。

また、小山町のバランスシートの作成については、現在精査中であり、今後、公表することを考えている。

小山町の財政状況については次のとおりである。

#### (1) 財政の状況

わが国の経済は回復基調にあるものの、地方への波及には未だ時間を要しており、また、積年の景気対策にかかる町債発行や少子高齢化に伴う社会保障費の伸び等の影響から、厳しい財政環境が続いている。

小山町の財政状況は、現在のところ、他の自治体と比べて特に深刻な状況にはないが、今後、町税収入に明るい兆しがあるものの、国の三位一体の改革が進む中で、地方への税源移譲とともに、国庫補助負担金などの見直しや、国の地方財政計画の圧縮等が予想されることから、収入全体では大きな伸びが期待できず、人件費、公債費等の義務的経費の比率が相対的に高まり、結果として財政の硬直化につながる懸念される。

ところが、こうした厳しい財政状況の下でも、少子高齢社会、情報通信社会、環境問題、地域活性化に対応するための諸施策に取り組んでいかなければならない。

このため、厳しい財政運営の中で、住民サービスと調和を図りながら、財政の健全化に努めている。

#### ア 平成17年度予算の歳入歳出状況

歳入は、町税が全体の44.2%を占めており、今後、国の三位一体の改革などにより、更に比重が大きくなっていくことが予想される。

歳出では、義務的経費である人件費、扶助費、公債費の3項目で全体の40.1%を占めており、今後増大していくことが予想される。

#### イ 歳出の決算

この5年間は、須走幼稚園改築事業、中山間地域総合整備事業、南藤曲団地建替事業、体育施設用地取得事業、用沢公園整備事業、町民いこいの施設整備事業、道の駅地域振興施設整備事業、須走中学校改築事業等を実施したため、毎年度80億円を超える決算額となってい

る。

○歳出決算額の推移（普通会計決算）

単位：百万円

| 年度    | 1 2   | 1 3   | 1 4   | 1 5   | 1 6   |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 歳出決算額 | 8,414 | 9,209 | 8,550 | 8,472 | 8,693 |

ウ 町税収入と町債

小山町の歳入の根幹をなす町税は、景気対策のための減税や景気の低迷などで大きく減少をした。平成17年度以降は、景気の回復や、富士スピードウェイのリニューアルや企業の誘致などの関係で明るい兆しがあるものの、劇的な回復は見込めない状況にあると推測される。

町債は、景気対策のための特例債借入や、より良い住民生活に対する環境整備事業（前記の事業等）を実施しているため増加している。

○町税収入と町債の推移（普通会計決算）

単位：百万円

| 年度   | 1 2   | 1 3   | 1 4   | 1 5   | 1 6   |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 町税収入 | 4,269 | 4,192 | 4,152 | 3,950 | 3,842 |
| 町債   | 456   | 959   | 725   | 1,066 | 1,056 |

エ. 財政力指数と自主財源比率

自治体の財政力を示す指標として、普通交付税算定の際に積算される財政力指数があり、この財政力指数が1を超える場合、その団体は標準的な水準以上の行政を行う力があるとされ、1未満の場合には、財源の不足を補うため、国から普通交付税が交付される。小山町は、平成12年度を除き、昭和60年度から不交付団体である。

また、自治体の行政活動の自主性と安定性を示す指標として、自主財源比率があるが、小山町の場合、自主財源が伸び悩み60%前後となっている。

○財政力指数（単年度）と自主財源比率の推移（普通会計決算）

| 年度         | 1 2   | 1 3   | 1 4   | 1 5   | 1 6   |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 財政力指数（単年度） | 0.977 | 1.002 | 1.009 | 1.057 | 1.062 |
| 自主財源比率     | 66.6% | 66.2% | 61.6% | 61.7% | 58.6% |

※ 財政力指数：地方交付税法の規定により、単年度ごとに、算出した基準財政収入額を基準財政需要額で除して得た数値。

※ 自主財源：自治体が自主的に収入しうる財源のことで、地方税、分担金及び負担金、使用料、手数料、財産収入、寄附金、繰入金、繰越金、諸収入のことをいう。

※ 普通交付税：合理的な基準に基づき、自治体が妥当な水準の行政

を行うために必要とする額（基準財政需要額）と標準的に徴収が見込まれる税収入（基準財政収入額）を算定し、収入が不足している場合に、これを補うために国から交付されるものである。

#### オ. 財政構造

自治体の財政構造の弾力性を測る比率として経常収支比率があるが、これは、人件費、扶助費等の経常経費に、地方税、地方交付税等の経常一般財源収入が、どの程度充当されているかをみるものだが、小山町の場合は、80%前後で推移している。

##### ○経常収支比率の推移（普通会計決算）

| 年度     | 12    | 13    | 14    | 15    | 16    |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 経常収支比率 | 79.2% | 81.2% | 81.8% | 79.1% | 82.2% |

※ 経常収支比率＝経常経費充当の一般財源／経常一般財源×100

#### カ. 公債費比率

町債は、自治体が財源の調達を目的として行う「借入金」で、その返済が一会計年度を越えて行われるものを指す。

町債の活用により、「財政負担の年度間調整」や「世代間の負担の公平」を図ることができるが、翌年度以降、その償還のための支出を義務づけられることになるため、過度に町債に依存することは、将来の財政運営の健全性を保つ観点から好ましくない。

小山町の場合、景気対策などのため町債の借入れにより、平成13年度に10%を超えたが、県平均を下回っている。

##### ○公債費比率の推移（普通会計決算）

単位：%

| 年度   | 12   | 13   | 14   | 15   | 16   |
|------|------|------|------|------|------|
| 小山町  | 9.8  | 10.7 | 13.3 | 11.9 | 12.6 |
| 県平均  | 12.2 | 12.8 | 13.4 | 13.6 | 14.1 |
| 町村平均 | 11.6 | 12.3 | 13.0 | 13.2 | 13.8 |

#### キ. 基金残高

基金には、特定の目的のために財産を維持し、資金を積み立てるものと特定の目的のために定額の資金を運用するものの2種類があり、小山町ではそれぞれの目的に応じて9つの基金を設置している。

例えば、財政調整基金は、予算編成時の財源不足の補填、災害時などの対応に備えるもので、平成16年度末の残高は約4億3千万円(前年度比4千万円増)となっており、今後も歳入余剰金や歳出不用額を積み立ていく必要がある。

## ○基金残高の推移

単位：百万円

| 年度     | 1 2   | 1 3   | 1 4   | 1 5   | 1 6   |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 財政調整基金 | 5 1 3 | 5 5 9 | 4 1 3 | 3 9 3 | 4 3 4 |
| 減債基金   | 1 6 3 | 1 5 4 | 6 5   | 1 0 6 | 1 8 8 |
| その他の基金 | 2 0 6 | 1 5 7 | 1 6 2 | 2 6 5 | 2 5 4 |
| 基金合計   | 8 8 2 | 8 7 0 | 6 4 0 | 7 6 4 | 8 7 6 |

## ク. 扶助費

高齢化の進展や社会保障制度の改正等に伴って、福祉関係経費が増加しており、今後も増加が予想される。

## ○扶助費の推移（普通会計決算）

単位：百万円

| 年度  | 1 2   | 1 3   | 1 4   | 1 5   | 1 6   |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 扶助費 | 2 6 7 | 3 0 3 | 3 2 1 | 4 3 4 | 4 5 7 |

## ケ. 普通会計に占める人件費

普通会計に占める人件費は、職員数の削減により、減少傾向にある。

## ○人件費の推移（普通会計決算）

単位：百万円

| 年度    | 1 2   | 1 3   | 1 4   | 1 5   | 1 6   |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 人件費   | 2,267 | 2,267 | 2,154 | 2,108 | 2,134 |
| うち職員給 | 1,679 | 1,665 | 1,567 | 1,534 | 1,533 |

## ○人件費割合の推移（普通会計決算）

単位：%

| 年度    | 1 2  | 1 3  | 1 4  | 1 5  | 1 6  |
|-------|------|------|------|------|------|
| 人件費   | 26.9 | 24.6 | 25.2 | 24.9 | 24.5 |
| うち職員給 | 20.0 | 18.1 | 18.3 | 18.1 | 17.6 |

2 平成12年度から平成16年度までの効果額実績（税の徴収対策等を除き当該期間内に開始したものの累計であり、該当期間以前から継続しているものは除く。）

## (1) 歳入関係

## ア 税の徴収対策

(単位：千円)

| 1 2 年度 | 1 3 年度 | 1 4 年度 | 1 5 年度 | 1 6 年度 | 合計     |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 17,331 | 26,505 | 17,020 | 18,508 | 15,349 | 94,713 |

イ 使用料・手数料の見直し (単位：千円)

| 12年度 | 13年度 | 14年度 | 15年度 | 16年度 | 合計    |
|------|------|------|------|------|-------|
| 919  | 940  | 916  | 921  | 907  | 4,603 |

※平成12年幼稚園授業料の見直しによる影響額

ウ 未利用財産の売り払い等 (単位：千円)

| 12年度    | 13年度   | 14年度   | 15年度   | 16年度   | 合計      |
|---------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 256,037 | 91,315 | 58,468 | 85,999 | 65,936 | 557,755 |

(2) 歳出関係

ア 人件費削減

(ア) 職員等削減

a 職員削減 (単位：千円)

| 12年度  | 13年度   | 14年度    | 15年度    | 16年度    | 合計      |
|-------|--------|---------|---------|---------|---------|
| 8,161 | 95,918 | 116,369 | 178,298 | 196,247 | 594,993 |

※平成11年度と比較した影響額

※平成13年度は、介護保険制度新設に伴うものが含まれる。

(a) うち退職者の不補充 (単位：千円)

| 12年度  | 13年度   | 14年度   | 15年度    | 16年度    | 合計      |
|-------|--------|--------|---------|---------|---------|
| 8,161 | 46,946 | 67,397 | 129,326 | 147,275 | 399,105 |

※平成11年度と比較した影響額

※退職後に正規職員による補充を行わない(一部補充を行うものを含み、全部補充するものは除く)場合の財政効果額を計上。

(b) (a)のうち嘱託、臨時、派遣職員等の活用 (単位：千円)

| 12年度 | 13年度  | 14年度   | 15年度   | 16年度   | 合計      |
|------|-------|--------|--------|--------|---------|
| —    | 6,137 | 18,421 | 48,326 | 66,275 | 139,159 |

※平成11年度と比較した影響額

※不補充の部分について嘱託、臨時、派遣職員等を充てることによる財政効果額を計上。(退職者不補充による影響額(減要因)と嘱託、臨時、派遣職員等の活用による影響額(増要因)の差額を計上。)

(イ) 給与等削減 (単位：千円)

a 職員

|     | 1 2 年度 | 1 3 年度 | 1 4 年度 | 1 5 年度 | 1 6 年度 | 合計     |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 給 料 | —      | —      | —      | —      | —      | —      |
| 手 当 | —      | —      | 13,000 | 13,000 | 13,000 | 39,000 |

※時間外勤務の縮減による時間外勤務手当の影響額

b 三役等特別職

|     | 1 2 年度 | 1 3 年度 | 1 4 年度 | 1 5 年度 | 1 6 年度 | 合計  |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| 給 料 | —      | —      | —      | 240    | 240    | 480 |
| 手 当 | —      | —      | —      | —      | —      | —   |

※給料の見直しによる影響額

(ウ) その他 (単位：千円)

|              | 1 2 年度 | 1 3 年度 | 1 4 年度 | 1 5 年度 | 1 6 年度 | 合計    |
|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| その他          | —      | 40     | 109    | 1,022  | 1,509  | 2,680 |
| うち福利<br>厚生事業 | —      | 40     | 109    | 574    | 920    | 1,643 |

※各種委員報酬及び互助会助成金の見直しによる影響額

イ 組織の統廃合 (単位：千円)

| 1 2 年度 | 1 3 年度 | 1 4 年度 | 1 5 年度 | 1 6 年度 | 合計    |
|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| —      | —      | 540    | 540    | 540    | 1,620 |

※幼稚園長の専任（学校長兼任→職員専任）による影響額

ウ 民間委託による事務事業費削減 (単位：千円)

| 1 2 年度 | 1 3 年度 | 1 4 年度 | 1 5 年度 | 1 6 年度 | 合計 |
|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| —      | —      | —      | —      | —      | —  |

うち指定管理者制度導入によるもの

| 1 2 年度 | 1 3 年度 | 1 4 年度 | 1 5 年度 | 1 6 年度 | 合計 |
|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| —      | —      | —      | —      | —      | —  |

エ 施設等維持費の見直し (単位：千円)

| 1 2 年度 | 1 3 年度 | 1 4 年度 | 1 5 年度 | 1 6 年度 | 合計     |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1, 686 | 1, 686 | 1, 686 | 1, 686 | 1, 686 | 8, 430 |

※児童館を中央公民館に併設したことに伴う臨時職員の配置の廃止の影響額

オ 補助金等の整理合理化 (単位：千円)

| 1 2 年度 | 1 3 年度 | 1 4 年度 | 1 5 年度 | 1 6 年度  | 合計      |
|--------|--------|--------|--------|---------|---------|
| 3, 376 | 3, 376 | 9, 185 | 9, 483 | 14, 006 | 39, 426 |

※補助金の削減及び各種検診の受益者負担金の徴収による影響額

カ 投資的経費の見直し (単位：千円)

| 1 2 年度 | 1 3 年度 | 1 4 年度 | 1 5 年度 | 1 6 年度 | 合計 |
|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| —      | —      | —      | —      | —      | —  |

※事業完了(見込み)等による当然減は含まない。

キ 内部管理経費の見直し (単位：千円)

| 1 2 年度 | 1 3 年度 | 1 4 年度 | 1 5 年度 | 1 6 年度 | 合計     |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 500    | 650    | 650    | 1, 650 | 3, 555 | 7, 005 |

※職員の被服貸与及び契約方法の見直し並びにトランス設備の変更、昼休みの消灯実施等及び予算差引票の廃止による影響額

ク その他事務事業の整理合理化 (単位：千円)

| 1 2 年度 | 1 3 年度 | 1 4 年度  | 1 5 年度  | 1 6 年度  | 合計      |
|--------|--------|---------|---------|---------|---------|
| 2, 473 | 3, 973 | 16, 973 | 16, 973 | 16, 973 | 57, 365 |

※町税前納報奨金及び旅費の見直しによる影響額

ケ その他 (単位：千円)

| 1 2 年度 | 1 3 年度 | 1 4 年度 | 1 5 年度 | 1 6 年度 | 合計     |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| —      | 200    | 200    | 200    | 1, 302 | 1, 902 |

※社会福祉協議会職員等からの駐車場使用料の徴収及び非常備消防用ポンプ車の規格の変更(4 t → 2 t)による影響額

- 3 平成17年度から平成21年度までの効果見込額(税の徴収対策等を除き当該期間内に開始するものの累計であり、該当期間以前から継続しているものは除く。)

(1) 歳入関係

ア 税の徴収対策

(単位：千円)

| 17年度   | 18年度   | 19年度   | 20年度   | 21年度   | 合計     |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 23,800 | 16,400 | 17,700 | 18,500 | 18,800 | 95,200 |

※臨戸訪問による納税交渉、納税相談

※財産調査（不動産、預貯金、生命保険など）、実態調査の実施

※誠意のない滞納者に対し、差押え処分の実施

※集中滞納整理の実施

※督促状・催告書の発行、電話催告、未納のお知らせの送付

イ 使用料・手数料の見直し

国県の基準や近隣市町の状況を勘案しながら必要に応じて随時検討する。

(単位：千円)

| 17年度 | 18年度  | 19年度  | 20年度  | 21年度  | 合計    |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| —    | 1,600 | 1,600 | 1,600 | 1,600 | 6,400 |

※幼稚園授業料の見直しによる影響額

ウ 未利用財産の売り払い等

遊休地や貸付地等の有効利用について、随時検討する。

(単位：千円)

| 17年度   | 18年度   | 19年度   | 20年度   | 21年度   | 合計      |
|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 88,000 | 10,000 | 10,000 | 10,000 | 10,000 | 128,000 |

(2) 歳出関係

ア 人件費削減

(ア) 職員等削減

a 職員削減

(単位：千円)

| 17年度   | 18年度   | 19年度    | 20年度    | 21年度    | 合計      |
|--------|--------|---------|---------|---------|---------|
| 41,418 | 74,083 | 103,995 | 127,007 | 192,637 | 539,140 |

※平成16年度と比較した影響額

(a) うち退職者の不補充

(単位：千円)

| 17年度   | 18年度   | 19年度   | 20年度    | 21年度    | 合計      |
|--------|--------|--------|---------|---------|---------|
| 41,418 | 66,030 | 95,942 | 118,954 | 184,584 | 506,928 |

※平成16年度と比較した影響額

※退職後に正規職員による補充を行わない(一部補充を行うものを含み、全部補充するものは除く)場合の財政効果額を計上。

(b) (a) のうち嘱託、臨時、派遣職員等の活用 (単位: 千円)

| 17年度   | 18年度   | 19年度   | 20年度   | 21年度    | 合計      |
|--------|--------|--------|--------|---------|---------|
| 17,259 | 33,818 | 39,571 | 62,583 | 112,107 | 265,338 |

※平成16年度と比較した影響額

※不補充の部分について嘱託、臨時、派遣職員等を充てることによる財政効果額を計上。退職者不補充による影響額(減要因)と嘱託、臨時、派遣職員等の活用による影響額(増要因)の差額を計上。)

(イ) 給与等削減 (単位: 千円)

a 職員

|    | 17年度  | 18年度  | 19年度  | 20年度  | 21年度  | 合計     |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 給料 | —     | —     | —     | —     | —     | —      |
| 手当 | 3,800 | 5,644 | 5,644 | 3,844 | 3,844 | 22,776 |

※管理職手当の抑制、殊勤務手当の見直し及び時間外勤務時間数の削減による影響額

b 三役等特別職

|    | 17年度 | 18年度 | 19年度 | 20年度 | 21年度 | 合計 |
|----|------|------|------|------|------|----|
| 給料 | —    | —    | —    | —    | —    | —  |
| 手当 | —    | —    | —    | —    | —    | —  |

(ウ) その他 (単位: 千円)

|          | 17年度 | 18年度 | 19年度 | 20年度 | 21年度 | 合計    |
|----------|------|------|------|------|------|-------|
| その他      | 200  | 400  | 400  | 400  | 400  | 1,800 |
| うち福利厚生事業 | 200  | 400  | 400  | 400  | 400  | 1,800 |

※互助会助成金の見直しによる影響額

イ 組織の統廃合 (単位: 千円)

| 17年度 | 18年度 | 19年度 | 20年度 | 21年度 | 合計  |
|------|------|------|------|------|-----|
| —    | 149  | 149  | 149  | 149  | 596 |

※国民年金委員の廃止による影響額

ウ 民間委託による事務事業費削減 (単位：千円)

| 17年度 | 18年度   | 19年度   | 20年度   | 21年度   | 合計      |
|------|--------|--------|--------|--------|---------|
| —    | 25,000 | 25,000 | 25,000 | 25,000 | 100,000 |

うち指定管理者制度導入によるもの

| 17年度 | 18年度   | 19年度   | 20年度   | 21年度   | 合計      |
|------|--------|--------|--------|--------|---------|
| —    | 25,000 | 25,000 | 25,000 | 25,000 | 100,000 |

※老人ホームの影響額 (一般財源分を計上)

エ 施設等維持費の見直し (単位：千円)

| 17年度   | 18年度  | 19年度  | 20年度  | 21年度  | 合計    |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| △1,600 | 1,600 | 1,600 | 1,600 | 1,600 | 4,800 |

※青少年会館の無人化による影響額

オ 補助金等の整理合理化 (単位：千円)

| 17年度 | 18年度 | 19年度 | 20年度 | 21年度 | 合計    |
|------|------|------|------|------|-------|
| 300  | 300  | 300  | 300  | 300  | 1,500 |

※マンモグラフィー検診受益者負担金徴収による影響額

カ 投資的経費の見直し (単位：千円)

| 17年度 | 18年度 | 19年度 | 20年度 | 21年度 | 合計 |
|------|------|------|------|------|----|
| —    | —    | —    | —    | —    | —  |

※事業完了(見込み)等による当然減は含まない。

キ 内部管理経費の見直し (単位：千円)

| 17年度  | 18年度  | 19年度  | 20年度  | 21年度  | 合計     |
|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 4,500 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 6,000 | 28,500 |

※契約方法及び委託業務等の見直しによる影響額

ク その他事務事業の整理合理化 (単位：千円)

| 17年度 | 18年度  | 19年度  | 20年度  | 21年度  | 合計     |
|------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 500  | 3,400 | 3,400 | 3,400 | 3,400 | 14,100 |

※旅費の見直しによる影響額

ケ その他 (単位：千円)

| 17年度 | 18年度 | 19年度 | 20年度 | 21年度 | 合計 |
|------|------|------|------|------|----|
| —    | —    | —    | —    | —    | —  |

## VI 地方公営企業

### 1 地方公営企業の経営健全化

地方公営企業の事業数は、地方公営企業法非適用のものも含めて上水道・簡易水道及び下水道の2事業ある。

これらの事業が供給するサービス自体の必要性については、地方公営企業として自治体が直接実施するにふさわしいものである。

しかし、指定管理者制度などの民間的経営手法の導入や中期経営計画の策定、事務事業の見直しなどは、当然求められるものである。それぞれの事業においては、社会経済情勢の変化を適切にとらえ、より一層の経営の健全化を推進していくものである。

### 2 上水道事業

近年の社会経済情勢の変化や生活様式、生活形態の変化に伴い有収水量の減少傾向がある中において、水道事業としても経営基盤の強化等に積極的に取り組み、より一層の自立性の強化と経営の活性化を図る。

#### (1) 経営改革の推進

ア 平成16年度末時点における実績

(ア) 水源及び配水施設整備点検委託

(イ) 特別催告の実施

(ウ) 臨宅徴収の実施

(エ) 定期的な水道料金の検討

(オ) 検針業務の委託

(カ) 水道事業財政計画の策定

イ 平成17年度から平成21年度までの取組目標

(ア) 水道料金の見直し

(イ) 定期的、強化月間を決め未納者宅へ訪問し徴収、納付指導

(ウ) 悪質未納者への給水停止等の検討

(エ) 震災対策の強化、ライフラインの機能向上を図るため、計画的な配水管等の布設替えの継続的实施

(オ) 平成18年度中までに中期経営計画の検討

#### (2) 定員管理・給与の適正化

安全でおいしい水を供給すべく適切な事業計画の下に給与、定員管理の適正化に努める。

ア 定員管理の適正化

(ア) 平成11年4月1日から平成16年4月1日までの定員管理の適正化実績

平成11年4月1日時点の総定員に対し12.5%削減

(イ) 平成17年4月1日の職員数 6人

(ウ) 平成17年4月1日から平成22年4月1日までの定員管理の適正化目標

町職員の総体で対応しているため、町職員数全体の枠組みに沿って適正化を図る。

イ 給与の適正化

町職員の総体で対応しているため、町職員の枠組みに沿って適正化を図る。

ウ 定員管理、給与の適正化の公表状況

町が制定する人事行政の運営状況等の公表に関する条例に準じ公表する。

(3) 経費節減等の財政効果

ア 平成12年度から平成16年度までの効果額実績（未収金の徴収対策等を除き当該期間内に開始したものの累計であり、該当期間以前から継続しているものは除く。）

(ア) 収入関係

a 未収金の徴収対策

単位：千円

| 12年度 | 13年度 | 14年度 | 15年度  | 16年度  | 合計    |
|------|------|------|-------|-------|-------|
| 400  | 400  | 358  | 1,031 | 1,715 | 3,904 |

b その他

単位：千円

| 12年度 | 13年度 | 14年度 | 15年度 | 16年度  | 合計    |
|------|------|------|------|-------|-------|
| —    | —    | 917  | 974  | 1,097 | 2,988 |

※下水道使用量の検針受託の影響額

(イ) 支出関係

a 人件費削減

単位：千円

| 12年度 | 13年度  | 14年度  | 15年度  | 16年度   | 合計     |
|------|-------|-------|-------|--------|--------|
| —    | 8,162 | 8,162 | 8,162 | 16,170 | 40,656 |

b その他

単位：千円

| 12年度 | 13年度 | 14年度 | 15年度  | 16年度  | 合計    |
|------|------|------|-------|-------|-------|
| 29   | 29   | 29   | 4,571 | 2,917 | 7,575 |

※巡回点検委託の実施及び旅費の見直しによる影響額

イ 平成17年度から平成21年度までの経費節減等の効果見込額（未収

金の徴収対策等を除き当該期間内に開始するものの累計であり、該当期間以前から継続しているものは除く。）

(ア) 収入関係

引き続き、収入の確保に努める。

a 未収金の徴収対策 単位：千円

| 17年度 | 18年度 | 19年度 | 20年度 | 21年度 | 合計    |
|------|------|------|------|------|-------|
| 800  | 800  | 800  | 800  | 800  | 4,000 |

b その他 単位：千円

| 17年度 | 18年度 | 19年度 | 20年度 | 21年度 | 合計 |
|------|------|------|------|------|----|
| —    | —    | —    | —    | —    | —  |

(イ) 支出関係

引き続き、支出の削減に努める。

a 人件費削減

町職員の総体で対応しているため、町職員数全体の枠組みに沿って適正化を図る。

b その他 単位：千円

| 17年度 | 18年度 | 19年度 | 20年度 | 21年度 | 合計  |
|------|------|------|------|------|-----|
| —    | 130  | 130  | 130  | 130  | 520 |

※旅費の見直しによる影響額

3 下水道事業

下水道事業は、流域別下水道整備総合計画との整合を図りながら整備を進めている。

しかしながら、水洗化率向上のため、今後一層の加入促進を図るという課題が課せられている。

今後、投資の効率化を主体にし、併せて水洗化の促進や経常経費の縮減など経営改革を図っていく必要がある。

(1) 経営改革の推進

ア 平成16年度末時点における実績

(ア) 終末処理場の運転及び維持管理業務委託

(イ) 特別催告の実施

(ウ) 臨宅徴収の実施

(エ) 下水道未接続家庭等へ接続加入を促進するための個別訪問の実施

(オ) 上水道使用量を基礎とした下水道料金の賦課

- イ 平成17年度から平成21年度までの取組目標
  - (ア) 定期的、強化月間を決め未納者宅へ訪問し徴収、納付指導
  - (イ) 下水道未接続家庭等へ接続加入を促進するための個別訪問の実施
  - (ウ) 水道事業との合同による臨時徴収の実施
  - (エ) 下水道使用料の見直し
  - (オ) 水洗化促進の強化
  - (カ) 平成18年度中までに中期経営計画の検討
  - (キ) 平成18年度中までに終末処理場維持管理業務の包括的民間委託の検討

(2) 定員管理・給与の適正化

適切な事業計画の下に給与、定員管理の適正化に努める。

ア 定員管理の適正化

- (ア) 平成11年4月1日から平成16年4月1日までの定員管理の適正化実績

平成11年4月1日時点の総定員に対し、事業の本格運営に対処するため20.0%増加した。

- (イ) 平成17年4月1日の職員数 5人
- (ウ) 平成17年4月1日から平成22年4月1日までの定員管理の適正化目標

事業として独立した形態を成しておらず、町職員の総体で対応しているため、町職員数全体の枠組みに沿って適正化を図る。

イ 給与の適正化

事業として独立した形態を成しておらず、町職員の総体で対応しているため、町職員の枠組みに沿って適正化を図る。

ウ 定員管理、給与の適正化の公表状況

事業として独立した形態を成しておらず、町職員の総体で対応しているため、町職員の公表の中に含み事業として別に公表を実施しない。

(3) 経費節減等の財政効果

- ア 平成12年度から平成16年度までの効果額実績（未収金の徴収対策等を除き当該期間内に開始したものの累計であり、該当期間以前から継続しているものは除く。）

(ア) 収入関係

a 未収金の徴収対策

単位：千円

| 12年度 | 13年度 | 14年度 | 15年度 | 16年度 | 合計  |
|------|------|------|------|------|-----|
| —    | —    | —    | 273  | 688  | 961 |

b その他

| 12年度 | 13年度 | 14年度 | 15年度 | 16年度 | 合計 |
|------|------|------|------|------|----|
| —    | —    | —    | —    | —    | —  |

(イ) 支出関係

a 人件費削減

| 12年度 | 13年度 | 14年度 | 15年度 | 16年度 | 合計 |
|------|------|------|------|------|----|
| —    | —    | —    | —    | —    | —  |

b その他

単位：千円

| 12年度 | 13年度 | 14年度 | 15年度 | 16年度  | 合計    |
|------|------|------|------|-------|-------|
| —    | —    | 917  | 974  | 1,097 | 2,988 |

※下水道使用量の検針委託の影響額

イ 平成17年度から平成21年度までの経費節減等の効果見込額（未収金の徴収対策等を除き当該期間内に開始するものの累計であり、該当期間以前から継続しているものは除く。）

(ア) 収入関係

引き続き、収入の確保に努める。

a 未収金の徴収対策

単位：千円

| 17年度 | 18年度 | 19年度 | 20年度 | 21年度 | 合計    |
|------|------|------|------|------|-------|
| 200  | 200  | 200  | 200  | 200  | 1,000 |

b その他

| 17年度 | 18年度 | 19年度 | 20年度 | 21年度 | 合計 |
|------|------|------|------|------|----|
| —    | —    | —    | —    | —    | —  |

(イ) 支出関係

引き続き、支出の削減に努める。

a 人件費削減

町職員の総体で対応しているため、町職員数全体の枠組みに沿って適正化を図る。

b その他

単位：千円

| 17年度 | 18年度 | 19年度 | 20年度 | 21年度 | 合計  |
|------|------|------|------|------|-----|
| —    | 72   | 72   | 72   | 72   | 288 |

※旅費の見直しによる影響額

## Ⅶ その他

### 1 地域協働の推進

自治会、ボランティア、NPO等の地域住民による自主的な活動に対する援助や活動場所の提供など、町としても活動主体との連携・協力を積極的に取り組んでいる。

現在、地域団体主導により、「しずおか未来づくりネットワーク」事業（\*）として「しずおか未来づくりネットワーク交流会議 in 小山」を小山町で開催する予定であるが、それを一つの契機として、さらなる地域協働を推進したいと考えている。

また、自治のあり方や町民参加、協働などを規定した「自治基本条例」について調査、研究する。

\* 「しずおか未来づくりネットワーク」事業：「自主的、主体的な地域づくりをさらに促進するため、地域づくりの実践活動や人材養成等を行う民間団体（地域づくり団体）、未来づくり学士、市町村等のネットワーク化を図る」ことを目的として、静岡県地域振興室が行っている事業。

### 2 男女共同参画の推進

生活様式の多様化や少子高齢社会の進展など、急激に変化する社会に対応するため、男女がお互いに人権を尊重し、責任を分かち合う男女共同参画社会の形成が求められている。

各年代層の男女があらゆる分野に参加し、個性と能力を発揮しながらいきいきと暮らせる社会づくりを推進する。

#### （1）平成17年度から平成21年度までの取組目標

平成17年度に、第2次小山町男女共同参画社会づくり行動計画を策定する。

### 3 公正の確保と透明性の向上

地方公共団体を取り巻く厳しい状況下において、地方公共団体の自己決定権がますます拡大していくことに伴い、地域の様々な力を結集し、これに対応していかなければならない。そのためには、住民等への説明責任を果たし、住民等の監視のもとに公正の確保と透明性の向上を図る必要がある。

小山町においては、これまでに情報公開条例の制定、行政手続条例の制定を実施するなどして、これらに対応してきた。

今後もこれらの制度を有効的に活用するとともに、引き続き公正の確保

と透明性の向上に努めていく。さらに、職員の職務遂行時の法令遵守と公務員倫理観の保持に努めていく。

(1) 広報活動について

広報活動については、広報紙、無線放送、インターネットホームページなどを有効に活用し、様々な情報を提供してきたが、今後も、これらを有効活用し、行政改革等に関する住民意識の改革に努めていく。

ア 平成17年度から平成21年度までの取組目標

平成18年度中までに、インターネットホームページの全面リニューアルを実施する。

(2) 情報公開制度について

情報公開制度は、平成13年度に導入済みであることから、今後も、この制度を有効に活用し、町政への町民参加と協働の推進を図り、公平で開かれた町政の推進を図る。

(3) 行政手続制度について

行政手続制度は、平成10年度に導入済みであることから、今後も、この制度を有効に活用し、公正の確保と透明性の向上を図り、もって町民の権利保護を図る。

(4) パブリックコメント制度について

パブリックコメント（\*）制度について、調査、研究する。

\*パブリックコメント：欧米で広く実施され、行政機関が政策の立案等を行おうとする際にその案を公表し、この案に対して広く市民・事業者等の皆さんから意見や情報を提出していただく機会を設け、行政機関は、提出された意見等を考慮して最終的な意思決定を行うというものである。

端的に言えば、行政機関などの意思決定過程において広く住民に素案を公表することであり、その反響を行政運営に活かすシステムである。

#### 4 電子自治体の推進

行政運営の簡素化、効率化及び透明性の向上や国民の利便性の向上を目的としたe-japan重点計画に基づき国が推進している電子自治体について、個別に検討しながら推進に努める。

(1) 平成16年度末時点における実績

ア 住民基本台帳ネットワークシステム

イ 住民基本台帳カード

ウ 住民基本台帳カードに対応する公的個人認証サービス

- エ 総合行政ネットワーク（LGWAN）
  - オ 住民基本台帳に関する業務等の34業務についての電算化
- (2) 平成17年度から平成21年度までの取組目標
- ア 電子自治体の推進
    - 町民のための地域にあった電子自治体の推進に向けて、情報化基本計画について調査研究する。
  - イ 業務、システム全体の最適化（効率化・合理化）
    - 行政の簡素化、効率化と行政サービスの質的な向上を同時に実現するとともに、単に行政手続きの電子化に留まらず、行政改革を通じて町民の満足度向上を実現するため、経費の削減などの効率化を明確にしながら、業務、システムの全体の最適化を推進していく。
  - ウ レガシー（旧式）システムの見直し
    - レガシーシステムには、①独自OSによる高コスト、②法令・制度改正の際のシステム改修の困難性、③電子自治体関連システムとのデータ連携の困難性などの問題点が指摘されている。業務、システムの最適化を図る過程において、経費削減を図りながら、レガシーシステムのシステム構成、調達方法等の見直し及びオープンシステムへの移行等を検討する。
  - エ 住民基本台帳カード
    - 町民の利便性を向上させ、町民サービスの充実、多様な町民ニーズに配慮した総合的な行政運営を実現することを目的に、有効な活用方法を調査、研究する。