

第4次高松市行財政改革計画 平成19年度実績概要

～地方分権時代の自立的で健全な公共経営をめざして～

行政改革は、市民本位の政策を実現するための土台や足腰をしっかりとさせることであり、そのため、情報公開の徹底を図り、無駄を省くとともに、コミュニケーションを活性化して、説明責任を全うし、スピード感のある改革に取り組んでいます。

第4次高松市行財政改革計画では、明確な改革目標を設定し、財政健全化を戦略的に進めるほか、地域コミュニティ組織やNPOなどとの協働と多様なパートナーシップの構築を積極的に推進し、地方分権時代に即応した自立的で健全な公共経営を目指します。

今回、平成19年度の取組状況を取りまとめましたので公表します。

1 戦略的目標効果額 70億円

一般会計の財政健全化を戦略的取組とし、70億円を、この計画に掲げる実施項目による目標効果額としています。

単位：千円

		19年度	20年度	21年度	累計額
計画	効果額	① 1,481,005	2,494,121	3,294,217	② 7,269,343
実績	効果額	③ 1,990,993			

※19年度の進捗率(③/①%) : 134.4%

全体の進捗率(③/②%) : 27.4%

2 財政健全化の目標値

21年度までに、財政健全化に取り組み、財政指標を目標値まで改善することとしています。

財政指標	計画策定時	実績(19年度決算)	目標値
経常収支比率(%)	(17年度決算) 88.9	(19年度見込み) 90.0	(21年度) 85.0
実質公債費比率(%)	(17年度決算) 16.3	(19年度見込み) 15.1	(21年度) 14.0
市債残高(億円)	(18年度末) 1,548	(19年度末見込み) 1,458	(21年度末) 1,300
財政調整基金残高(億円)	(18年度末) 92	(19年度末見込み) 88	(21年度末) 85

3 職員数の適正化

計画期間における正規職員数の適正化に取り組み、計画期間内で、市全体で正規職員305人(削減率7.4%)を削減することとしています。

単位：人

		19年度	20年度	21年度	累計数
計画	職員数	4,034	3,948	3,820	
	削減数	① ▲91	▲86	▲128	② ▲305
実績	削減数	③ ▲91			

※19年度の進捗率(③/①%) : 100.0%

全体の進捗率(③/②%) : 29.8%

4 19年度の主な取組み

- (1) 歳入増の取組み
 - ・ 市税収納率の向上 385,621 千円
 - ・ 資源物売却方法等の見直し 126,570 千円
 - ・ 外郭団体等の見直し 10,665 千円
 - ・ 広告料収入の増 6,862 千円
 - ・ 債権回収の取組み 3,838 千円
- (2) 歳出減の取組み
 - ・ 職員数・給与等の適正化 ▲552,399 千円
 - ・ 施設の効率的運営・利用率等の向上 ▲185,516 千円
 - ・ 公共事業の見直し・業務の廃止 ▲151,731 千円
 - ・ 受益者負担（使用料等）、補助金等の見直し ▲57,039 千円
 - ・ 外部委託等民間活力の導入 ▲27,299 千円
- (3) その他の取組み
 - ・ 指定管理者制度導入によるコミュニティセンターを核とした市民サービスの提供
 - ・ 職員の意識改革（さわやかサービスⅢの実施，人材育成）
 - ・ 積極的な情報公開（予算の編成過程，補助金・交付金，市税状況）
 - ・ 民営化

5 20年度以降の取組み

20年度以降においても，本市財政は，なお厳しい状況にあります。このような中，今後の地方分権の一層の推進への対応や，20年度からスタートした新しい総合計画の都市像「文化の風かおり 光かがやく 瀬戸の都・高松」の実現のため目標値の達成に向けた取組みを，今後とも着実に進めます。

6 高松市行財政改革推進委員会からの主な意見

19年度実績の評価に当たって，高松市行財政改革推進委員会からいただいた主な意見は，次のとおりです。

今後は，これらの意見を踏まえ，計画の推進に努めます。

- (1) 計画項目ごとに，現在の目標効果額に加え，難易度ランクの自己評価欄を付加してはどうか。
- (2) 計画期間内の財源不足額140億円は見込みとして現時点でずれてきていないのか，検証していく必要がある。
- (3) 債権回収に苦勞している部署が複数あるが，取り立ての段階をマニュアル化するなどして，効率よく行うようにしてもらいたい。
- (4) 指定管理者制度の導入は，全般的に進捗が芳しくないように思う。検討のスピード・アップを期待する。
- (5) 収入増対策の更なる拡充を期待したい。ただ，広告主の選考に当たっては，市の政策と矛盾する広告もあり，スポンサー選考へのハードル設置の必要性も感じる。
- (6) フロアマネージャー配置等，質の向上を目指す取組み等は小さいながら評価できる。
- (7) 接遇研修の充実，繁忙期における窓口取扱時間の延長は大いに評価したい。
- (8) 部局進行管理制において，進捗および削減にだけスポットが当てられ，その結果に対する評価，特にインセンティブが不明確である。