第６次八戸市行財政改革大綱基本方針について

Ⅰ　第４次及び第５次行財政改革大綱の取組状況及び当市の現状

１．第４次及び第５次の取組状況（概況）

＜第４次（H17～21 年度）＞	＜第５次（H22～26 年度）＞
◎財政悪化による「基金の枯渇及び歳入不足」という最悪の事態の回避 ◎「財政再建集中期間」と位置づけ、歳入に見合った財政運営、基金に依存しない財政体質の構築（歳出削減が中心） ◎「集中改革プラン」を策定し、強力に推進（効果額約 73 億円(歳入効果含)）	◎健全な財政規律を維持しながら、限りある人と予算の効率性を高め、質の高い市民サービスの提供を追求 ◎従来からの歳出削減を中心とする「量の改革」から「質の改革」への転換 ◎課題解決に柔軟に取り組める組織体制の確立と職員の資質向上を図る
◎徹底した歳出削減に取り組み、行政のスリム化が実現 ◎健全な財政規律が維持されたことにより、最悪の事態を回避	◎遵守すべき３つの指標はいずれもクリアし、良好な状態を維持 ◎実施計画に登載した取組も全体としてほぼ計画通りに進捗

目指すべき自治体像に向かって、一定の成果を挙げてきている

２．第４次行財政改革大綱（集中改革プラン）の成果

	＜目標＞		＜実績＞
歳出削減	21 年度までに 62 億 7 千万円削減	⇨	約 66 億 2 千万円削減 （約 3 億 5 千万円増）
職員数削減	21 年度までに １９２人削減 （H17. 4. 1 現在 2,225 人）	⇨	１１２人削減 （H22. 4. 1 現在 2,113 人） ※国の診療報酬改定に伴う新たな看護基準に市民病院が移行し、看護師を大幅増員したこと等により未達成
市税徴収率向　上	21 年度までに 一般市税　94. 0% 国保税　90. 0%	⇨	21 年度実績 一般市税　92. 8% 国保税　85. 3%

３．第５次行財政改革大綱及び実施計画の進行管理結果

○大綱に掲げる３つの指標の結果（平成 24 年度までの状況）

指標		H22年度	H23年度	H24年度
定員管理（職員数）※	H27.4.1現在 1,286人以下	H23.4.1現在 1,347人	H24.4.1現在 1,336人	H25.4.1現在 1,308人
定員適正化計画		H23.4.1現在 1,355人	H24.4.1現在 1,344人	H25.4.1現在 1,322人
基金残高	各年度末 18億円以上	30.4億円	43.3億円	55.3億円
財政健全化指標	各年度末			
実質赤字比率	赤字なし	赤字なし	赤字なし	赤字なし
連結実質赤字比率	赤字なし	赤字なし	赤字なし	赤字なし
実質公債費比率	18%以下	16.4%	15.6%	15.1%
将来負担比率	200%以下	157.0%	139.4%	129.5%

※ 市民病院・交通部を除く一般行政等の職員数

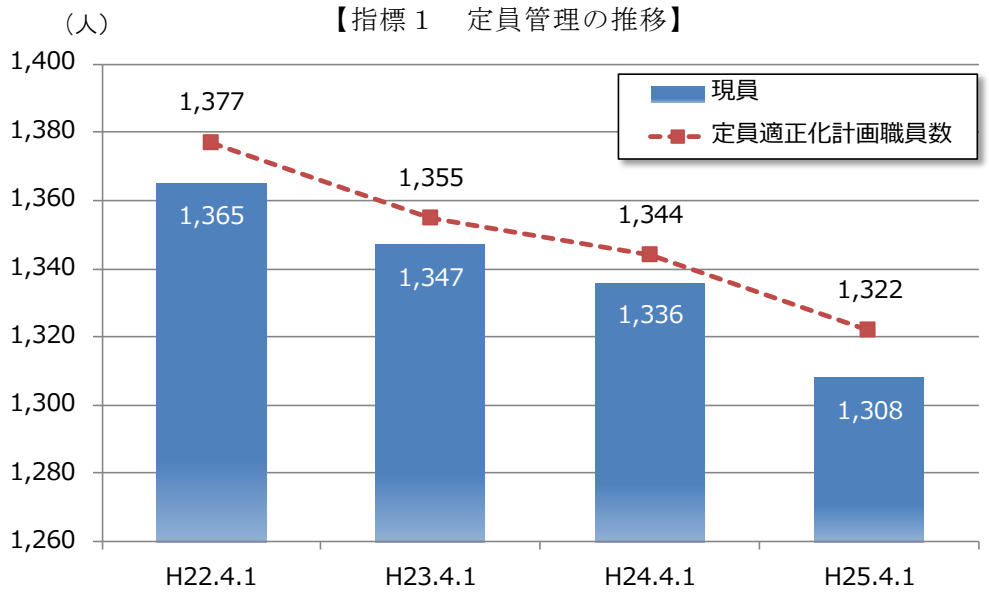
ポイント

▷定員管理の適正化は、年度計画を上回るペースで進捗。

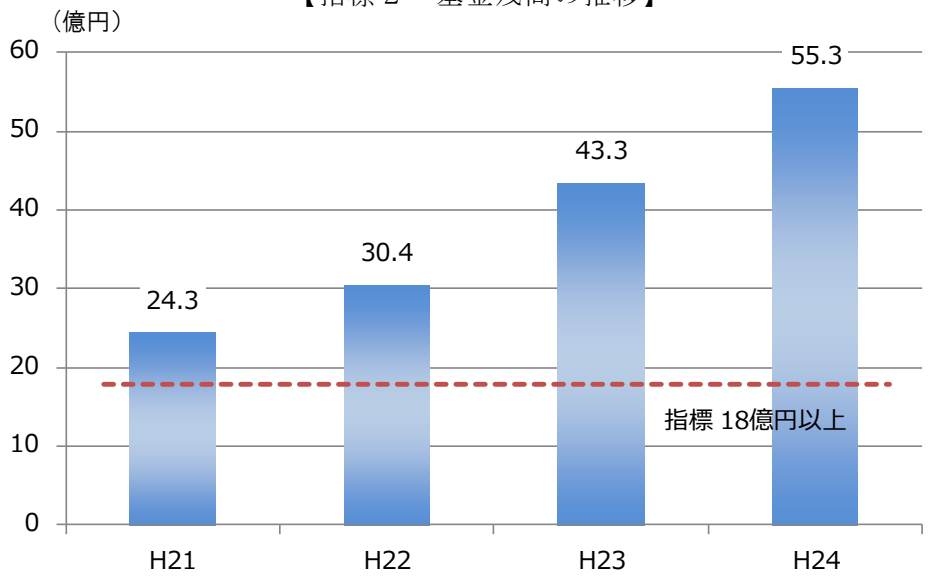
▷基金残高（H25年度当初予算編成後の年度末残高見込額）は、順調に増加。

▷財政健全化指標も、独自に定めた基準を全てクリアしながら、実質公債費比率と将来負担比率がともに改善傾向。

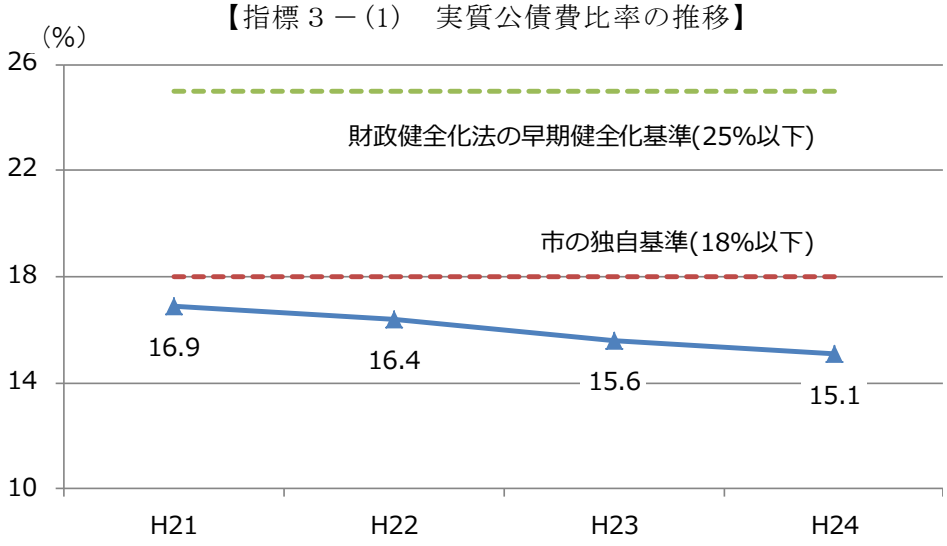
【指標１　定員管理の推移】



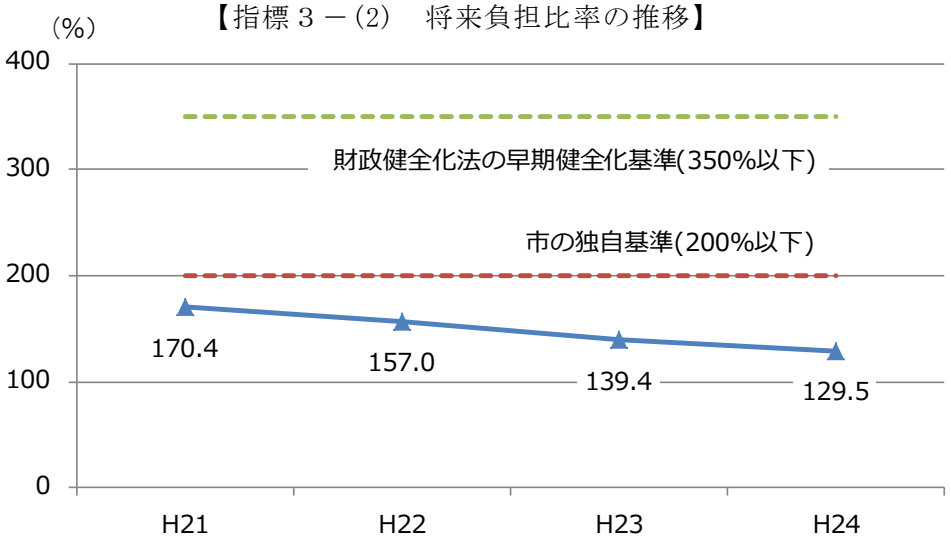
【指標２　基金残高の推移】



【指標３－(1)　実質公債費比率の推移】



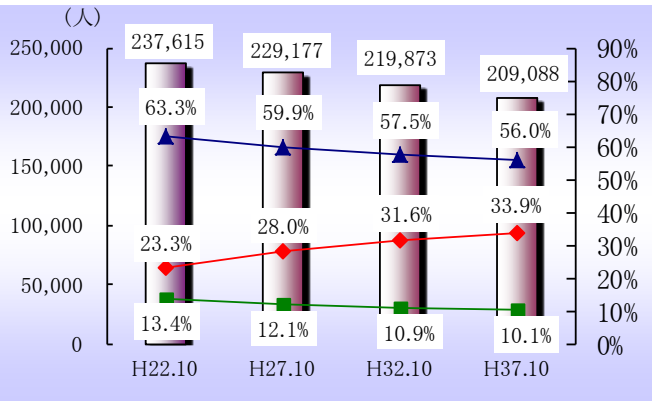
【指標３－(2)　将来負担比率の推移】



４．八戸市を取り巻く社会経済情勢の現状

（１）八戸市の人口推計

平成 27 年 10 月には 23 万人を割り、以降 5 年毎に約 1 万人減少する見込み。



※国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）」より

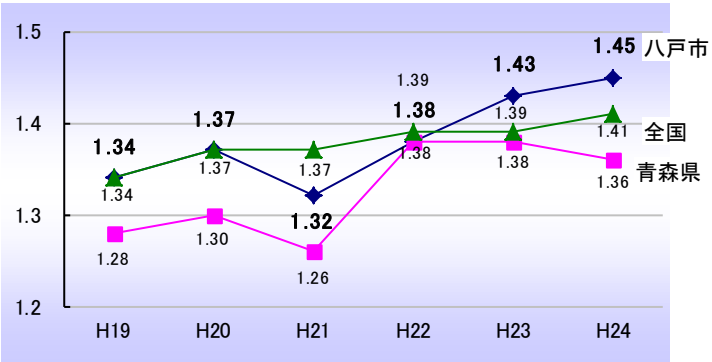
〔人口構成比率〕
- 年少人口（0～14歳）
- 生産年齢人口（15～64歳）
- 高齢者人口（65歳以上）

区分	H22.10	H27.10	H32.10	H37.10
年少人口	31,952	27,789	23,977	21,059
	13.4%	12.1%	10.9%	10.1%
生産年齢人口	150,381	137,291	126,380	117,180
	63.3%	59.9%	57.5%	56.0%
高齢者人口	55,282	64,097	69,516	70,849
	23.3%	28.0%	31.6%	33.9%

（２）合計特殊出生率

平成 24 年の合計特殊出生率は 1.45 で、青森県（1.36）、全国（1.41）をわずかに上回ってはいるものの、依然として人口置換水準（※）には及ばない状況にある。

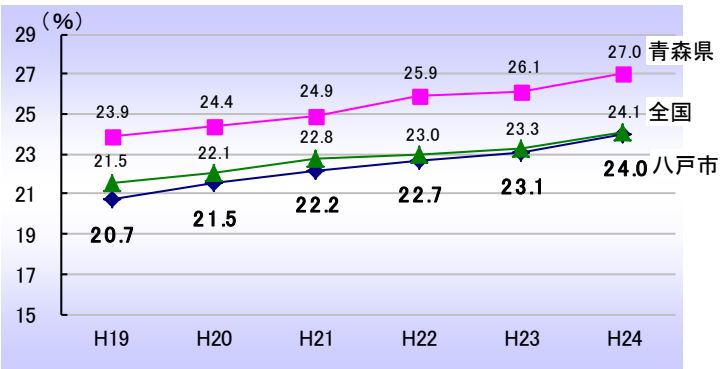
※長期的に人口が安定的に維持される合計特殊出生率の水準（2.07～2.08）



※こども家庭課調べ

（３）高齢化率

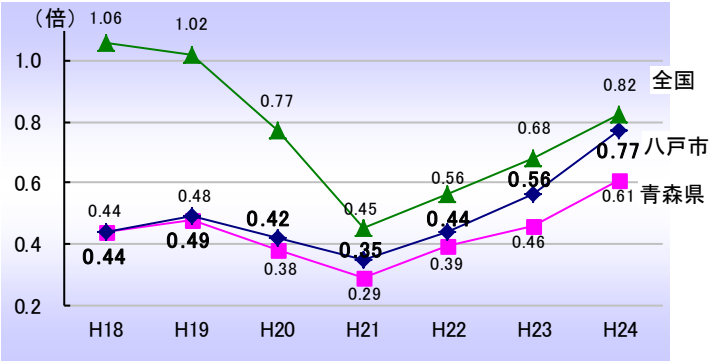
平成 24 年の高齢化率は 24.0％で、青森県（27.0％）や全国（24.1％）に比べてわずかに低いものの、今後も増加傾向が続くと見込まれる。



※「八戸市高齢者福祉計画」より

（４）有効求人倍率

平成 22 年以降、様々な雇用支援事業の推進により、全国及び県の動向と同様に改善傾向にあり、全国水準に近づきつつある。



H26.2	
国	1.05
県	0.77
市	0.97※

※平成 25 年９月～11 月は、1.0 を超えるとともに国の値を上回った。

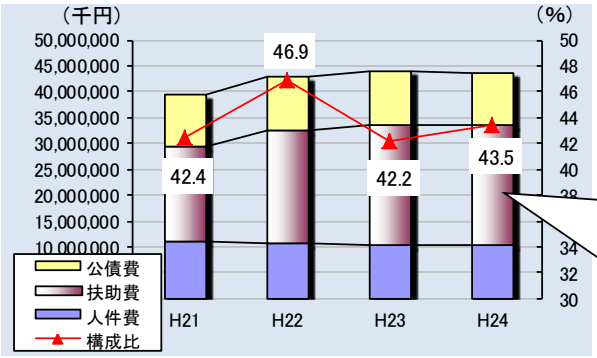
※厚生労働省職業安定局雇用政策課、青森労働局職業安定部職業安定課調べ

（５）義務的経費（普通会計）

普通会計決算総額に対する義務的経費（※）の割合は、45%前後で推移してきている。このうち扶助費は年々増加してきており、今後もこの傾向が続くものと見込まれる。

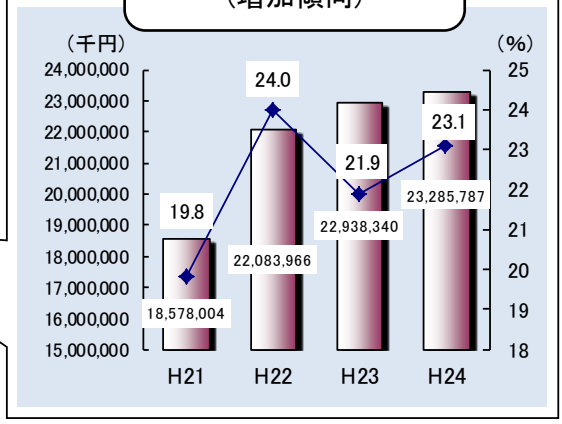
※人件費、扶助費、公債費の合計

義務的経費の状況



※決算カードより

扶助費の状況
（増加傾向）



ポイント

○　引き続き人口減少及び少子・高齢化の一層の進展が見込まれ、生産年齢人口の減少は、市税など歳入の減少要因となるものである。

○　雇用環境については、有効求人倍率は改善傾向にあるが、消費税増税の影響等により市内企業を取り巻く経営環境には依然として厳しいものがあり、その先行きは不透明である。

○　歳出では、主に国の制度に基づき支出される扶助費が増加傾向にあり、特に高齢化の進展により、今後の市財政を圧迫することが予想される。

☞　以上のことから、将来にわたり安定的な市政運営を進めていくためにも、増加傾向にある扶助費に対応しながら、健全な財政運営に努めていくことが求められているといえる。

Ⅱ 第６次八戸市行財政改革大綱基本方針

☞ 今後の行財政改革の方向性

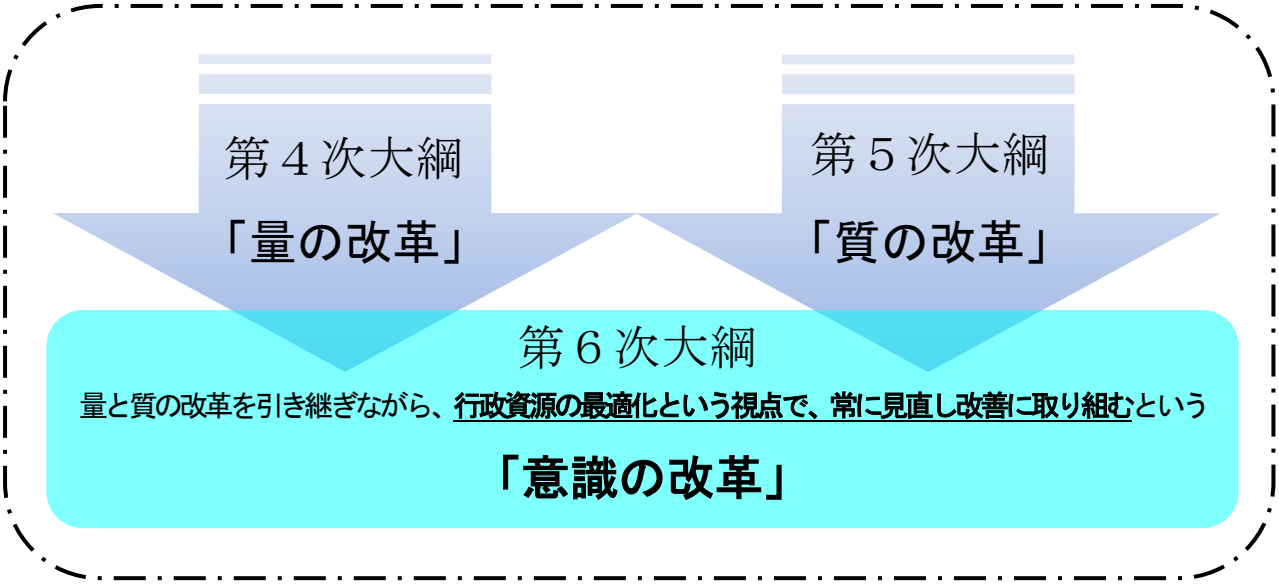
厳しい社会経済情勢や人口減少等による歳入の減少といった厳しい状況が予想される中、将来にわたり安定的な市政運営を進めていくためには、行財政改革に引き続き取り組んでいく必要があります。

また、自治体が提供しなければならないサービスは、より効率的に行われるべきであるとともに、民間委託をはじめとする様々な創意工夫を図り、限られた行政資源（行政財産、行政サービス、職員の能力等）の有効活用に努めていかなければなりません。

第６次の改革では、これまで取り組んできた人員や歳出の削減を中心とする「量の改革」、そして、人と予算の効率性を高めた上で質の高い市民サービスの提供を追求する「質の改革」という、２つの改革の精神を引き継ぎながら、更なる改革を推進します。

特に、平成 28 年度内の実現を目標としている「中核市」への移行を、行財政改革推進の好機と位置づけ、移行による効果の最大化を図るため、現行のサービスの量や質、実施方法等を最適な状態にすることを目指す**「行政資源の最適化」**という新たな視点により、行政運営を進めます。

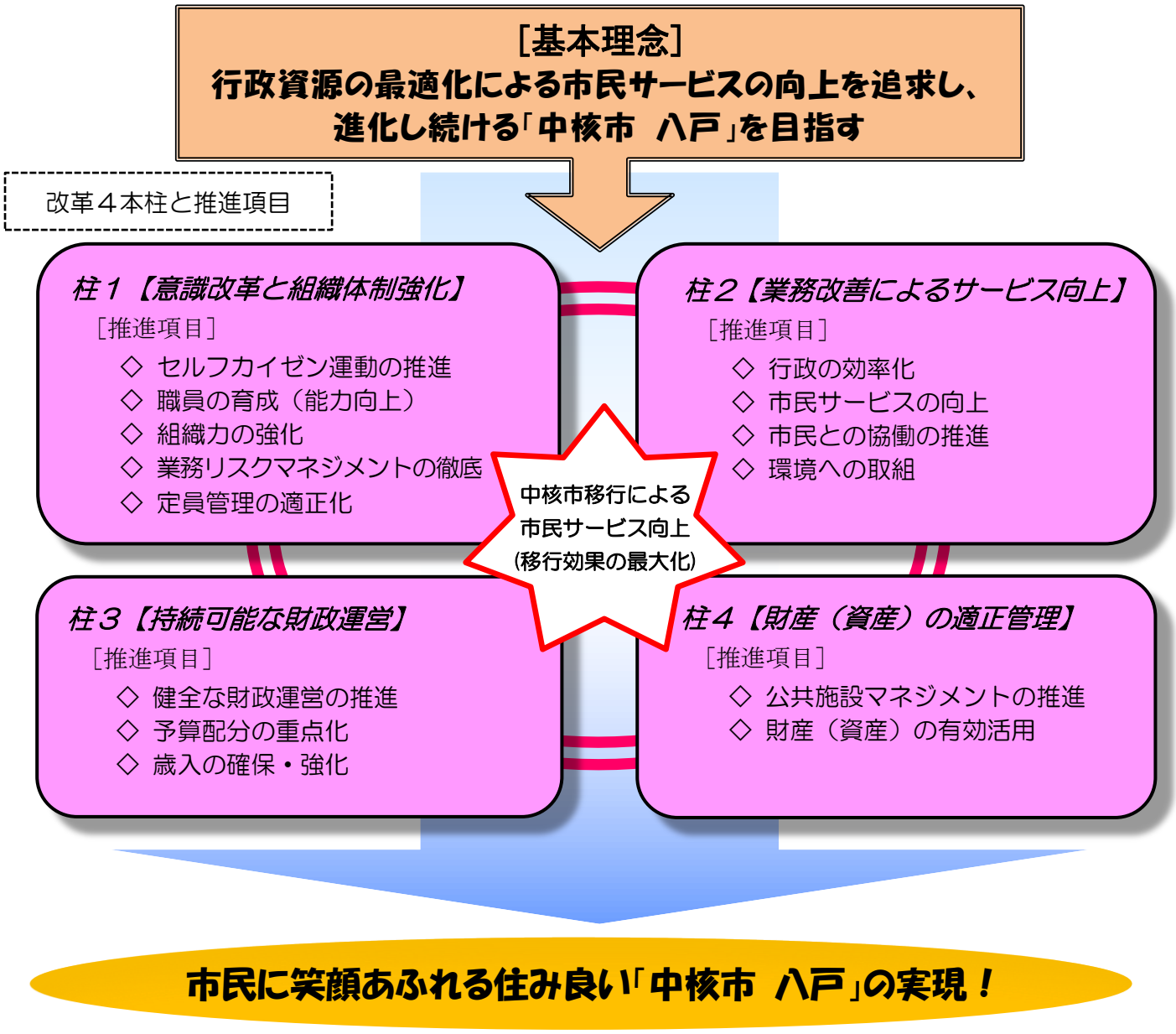
今後、八戸市が自治体として進化し続けるためにも、サービスを提供する側である職員一人ひとりが、市の施策や自身の業務をより良いものとするよう、常に現状を見直し改善に取り組んでいくという職員の**「意識の改革」**を中心としながら組織的に行財政改革を推進していきます。



☞　基本理念

新たな組織体となる中核市への移行を行財政改革推進の好機と位置づけ、「高度化・複雑化する市民ニーズを的確に捉え、常に進化し続ける」という強い決意のもと、行政資源（行政財産、行政サービス、職員の能力等）の最適化（※）による事務事業の効率化及びより質の高い市民サービスの提供を目指し、次のとおり基本理念を掲げ、弛みない行財政改革を推進します。

※中核市移行を見据え、最適なサービスの量や質、実施方法等により最大の効果を挙げるべく、常に見直し改善を行うこと



☞　推進期間

平成 27 年度から平成 31 年度までの５年間。

【27～28 年度：中核市への移行期】【29～31 年度：中核市としての鍛練期】

☞　改革４本柱と推進項目

柱１　意識改革と組織体制強化

高度化・複雑化する市民ニーズを的確に捉え適切に対応するため、職員の意識改革により、常に改革・改善に取り組みながら業務を執行するという職場風土を醸成し、進化し続ける組織運営を図っていきます。

① セルフカイゼン運動の推進

・担当業務の効率化や市民サービスの向上を図るため、職員一人ひとりが積極的に「カイゼン」に取り組むことにより、全庁的な職員の意識改革を図る。

② 職員の育成（能力向上）

・職員研修や適切な人事評価等を通じ、職員の能力向上を図り、市民ニーズに的確に対応できる人材を育成する。

③ 組織力の強化

・継続的に組織・機構を見直すとともに、専門職の配置等により、組織力の強化を図る。

④ 業務リスクマネジメントの徹底

・業務リスクマネジメントの徹底を図り、不祥事や不適切事例を予防する。

⑤ 定員管理の適正化

・中長期的視点に立ちながら、行政需要に適切に対応する必要最小限の人員のもと、戦略的な職員配置を行い、定員管理の適正化を図る。

柱２　業務改善によるサービス向上

中核市移行後の事務権限の拡大による効果の最大化を図るため、事務事業の仕組みの見直しや改善に常に取り組みながら更なる行政の効率化を追求するとともに、市民の視点に立った、より質の高い市民サービスの提供を目指します。

① 行政の効率化

・常に効率化の観点から事務事業を検証し、事業の縮小・統廃合、実施方法の見直し（外部への委託化）やIT 技術を活用した事務処理の効率化へ取り組む。

② 市民サービスの向上

・市民サービスの基本である窓口サービスの更なる見直しを進めるとともに、平成 28 年１月に運用開始予定のマイナンバーを活用したサービス向上を検討するなどし、市民サービスの充実・向上を図る。

③ 市民との協働の推進

・魅力ある個性豊かな地域社会を実現するため、市民、事業者、行政が、それぞれの役割を認め合い、対等の立場で協力し合う協働のまちづくりを推進する。

④ 環境への取組

・将来の市民に豊かな自然環境と快適な生活を継承するため、市民、事業者、行政が一体となって、環境に配慮したまちづくりに向けた取組を推進する。

柱３　持続可能な財政運営

将来的に厳しい財政状況が見込まれる中で、予算配分の重点化や歳入の積極的な確保を進め、持続可能な財政運営に努めます。

① 健全な財政運営の推進

・指標に基づく健全性を維持するとともに、基金に依存しない財政運営に努める。

② 予算配分の重点化

・限りある財源を有効活用するため、予算配分の重点化と投資的経費の平準化を図る。

③ 歳入の確保・強化

・市税徴収率の向上に努めるほか、債権の適正管理や有料広告事業などによる歳入確保への取組を展開する。

柱４　財産（資産）の適正管理

今後、少子・高齢化の進展及び人口減少が確実に見込まれるため、公共施設の老朽化への効果的な対応の検討や市が保有する財産（資産）の有効活用を図り、将来を見据えて時代に即した市民サービスの確保に努めます。

① 公共施設マネジメントの推進

・公共施設の老朽化対策として、施設情報を一元管理した上で今後のあり方を検討するほか、長寿命化や予防保全への対応など、将来的な維持更新経費の軽減・平準化に取り組む。

② 財産（資産）の有効活用

・市が保有する未利用市有地の売却や遊休スペースの有効活用などにより、財産（資産）の有効活用に努める。