

嬉野市 第二次行財政改革大綱
～新たな成長・発展へ向けた行財政改革～
(案)

平成 24 年 1 月

嬉 野 市

〔目 次〕

第1章 第二次行財政改革大綱策定にあたって	1
1. 第二次行財政改革大綱策定の背景	1
2. 第二次行財政改革大綱の目的、基本方針	2
3. 計画期間	2
4. 推進体制	2
第2章 取組み内容	3
1. 事務事業の見直し	3
(1) 事務事業の不断の見直しと改善改革	3
(2) 行政評価制度の導入と活用	3
(3) 電子自治体の推進	3
2. 民間委託、指定管理者制度活用の推進	3
3. 組織機構の見直し	4
(1) 組織機構の見直し	4
(2) 学校統廃合の検討、給食センターの統合	4
4. 定員管理の適正化、人材育成の推進	4
(1) 定員適正化計画の着実な推進と給与の適正化	4
(2) 人材育成の推進、人事評価制度の導入・活用	4
5. 市民参加による協働のまちづくりの推進	5
(1) 自治基本条例の制定	5
(2) 情報公開の推進	5
(3) 地域コミュニティの形成、幅広い市民参加の推進	5
6. 財政運営の健全化	5
(1) 財政健全化の推進	5
(2) 補助金等の見直し	6
(3) 自主財源の確保	6
(4) 公営企業の経営健全化	6
● 資料編	
1. 過去5年間における市の行財政状況と課題	7
2. 財政収支見通し（中期財政計画）	12
3. 嬉野市第二次行財政改革推進体制	13
4. 用語解説	14

第1章 第二次行財政改革大綱策定にあたって

1. 第二次行財政改革大綱策定の背景

平成18年1月に塩田町、嬉野町の2町が合併し嬉野市が誕生してから、6年が経過しました。

市では、合併効果を最大限に高め、健全で効率的な自治体運営を確立させることを目的に、平成19年3月、事務事業の見直し、民間委託の推進、定員適正化などをテーマとした「行財政改革大綱」及び「集中改革プラン」（平成18年度～22年度の5ヵ年計画）を策定し、これに基づき積極的な行財政改革に、全庁一丸となって取り組んできました。その結果、市民サービス向上と効率的な行財政運営の実践など、一定の成果をあげることができました。また、長崎新幹線の着工により、今後の市の経済発展への期待も高まっています。

しかしながら、市を取り巻く行財政運営環境は、歳入面では、税収の低迷、地方交付税の漸減、東日本大震災の影響による国庫補助の不透明さ、歳出面においては、高水準で推移する社会保障費負担、都市基盤整備への負担増などが見込まれているなど、行政需要・課題も多く、予断を許さない状況であることには、変わりありません。

職員一人ひとりが、引き続き不断の改革意識を持った業務遂行を行うことはもとより、市民との協働のもと、将来の発展へのステップとなるような行財政改革を進め、嬉野市の将来像である「歓声が聞こえる嬉野市」の実現に向けた取り組みを進めていかなければなりません。

この「嬉野市第二次行財政改革大綱」は、「（第一次）行財政改革大綱」をさらに進展させ、事務事業の再編・整理、廃止・統合、財政の健全化策の展開など、市政全般にわたる点検と改革の更なる推進を図るとともに、これらの行財政改革の成果を次の発展のための糧とすること、すなわち「新たな成長・発展に向けた行財政改革」とすることを目的として策定します。

なお、本大綱の策定にあたっては、有識者で組織する「嬉野市行財政調査委員会」において積極的な意見交換を行うとともに、パブリックコメント制度を活用することにより、広く市民の意見を聴取するなど、市民・関係者の理解と協力を得ることができました。

2. 嬉野市第二次行財政改革大綱の目的、基本方針

行財政改革は、各年度の事業予算や経費を節減するためだけに行われるものではありません。その目的は、行財政改革で生み出した資源を、新たな市民サービスとして将来にわたって提供していくことができる経営基盤を作り上げることにあります。

本市の行財政運営状況は、極めて厳しいものですが、「嬉野市第二次行財政改革大綱」では、これまで以上に市民の利便性の確保を最優先に考え、多様化するニーズに対応していきます。そして、それを支える財政基盤を安定したものにし、また、職員と市民とが力を合わせ、主体的に行財政改革に取り組むため、以下の6つの基本方針を定め、これを推進してまいります。

- 事務事業の見直し
- 民間委託、指定管理者制度活用の推進
- 組織機構の見直し
- 定員管理の適正化、人材育成の推進
- 市民参加による協働のまちづくりの推進
- 財政運営の健全化

3. 計画期間

第二次行財政改革大綱の計画期間は、第一次を継続すること、また、既に平成23年度においても不断の行革が進められていることから、平成23年度を含んだ、「平成23年度から平成27年度まで」の5年間とします。

4. 推進体制

行財政改革の推進は、全庁的な取り組みと、その進捗管理が最重要であることから、庁内においては

- ・ 行財政調査委員幹事会

を設置し、改革の推進役になるとともに、常に進捗状況を把握します。

さらに市長の諮問機関として

- ・ 嬉野市行財政調査委員会

を組織し、多面的な観点から行財政改革の検証と評価、見直しの意見などの提示を受け、不断の改革を進めていく体制を整えます。

また、行財政改革の推進状況については、広報誌、ホームページなどにより、市民にわかりやすく公表していくこととします。

第2章 取組み内容

1. 事務事業の見直し

(1) 事務事業の不断の見直しと改善改革

全ての事務事業について、前例や慣習などにとらわれることなく、その必要性や事業の有効性を検証・評価し、事務事業の大胆な廃止や縮小、整理・統合、委託化などの見直しを行ないます。また、予算事業に限らず、定型的な事務についてもその効率的な運用、経費の節減を図るべく、民間への業務委託を含んだ改善改革を進め、質の高いサービスを最小のコストで提供できる、合理的な事務事業の運営に努めます。

(2) 行政評価制度^(*01)の導入と活用

事務事業を総点検し、効果や効率性の観点から、廃止・縮小、類似する事業を統合するなどの見直しを行うための仕組みとして、行政評価制度を構築・導入します。行政評価制度の活用により、全ての事務事業や施策の遂行において、その計画から実行、評価、改善改革までの PDCA マネジメントサイクル^(*02)を確立するとともに、職員の改善改革意識を醸成します。

(3) 電子自治体の推進

事務事業の効率的運営を推進するためには、情報通信技術（ICT）の活用は不可欠です。総務省、県の自治体クラウド実証実験・研究会に参加し、行政活動における情報通信技術（ICT）の活用研究を進めます。

また、引き続き電子決裁システムの検討など、各種情報システムの整備による庁内事務の効率化を推進していくとともに、情報セキュリティの確保に努めます。

2. 民間委託、指定管理者制度活用の推進

公の施設に関して、その施設のあり方、行政としての関与の必要性などについて検証を行ったうえで、施設の存続・廃止の判断を行います。また、施設を存続する場合は、可能な限り NPO^(*03) や民間団体への管理委託、あるいは「指定管理者制度」を活用した管理運営を進めます。また、地域の施設については、地域団体等への譲渡を検討していきます。

3. 組織機構の見直し

(1) 組織機構の見直し

新たな行政課題や時代のニーズに対応し、必要なサービスを、必要なときに、必要な場所で提供しうる組織体制とすることを目的とし、常に組織機構の見直しを行います。

また、職場間での業務量や職員数のバランスを取ることで、合理的で管理（業務管理、人事管理）がしやすい組織機構の検討も進めます。

(2) 学校統廃合の検討、給食センターの統合

教育関係施設については、少子化に伴う教育機能の低下防止と、効率的・効果的な運営を目的として、学校の統廃合を検討すべき時期にきています。このため、情報交換と地域の合意形成のための場（組織）をつくるなど、小中一貫及び統廃合に向けた検討を行います。

嬉野・塩田の 2 つの給食センターについては、施設を統合させるとともに、その運営方式についても検討を行います。

4. 定員管理の適正化、人材育成の推進

(1) 定員適正化計画の着実な推進と給与の適正化

定員適正化計画（H17 年度～H26 年度）を着実に推進し、職員定数の適正化を図ります。合わせて給与、諸手当等の人件費について、国の給与制度改革等の動向や近隣自治体、民間企業の状況等を勘案しながら、適宜、見直しや適正化を進めます。

(2) 人材育成の推進、人事評価制度の導入・活用

職員数が減少する中、職員一人ひとりの職務遂行能力や政策形成能力、管理能力などを高めることで、行政サービスの質を維持・向上させ、少数精鋭による行政運営を実現する必要性があり、人材育成を強力に推進していきます。

このため、平成 22 年度から試行を行っている「人事評価制度^(*04)」を確立、機能させ、人材育成や職員の動機付けに活用するとともに、職員個々の能力や実績等に応じた人事配置ができる仕組みとしていきます。

職員研修については、市町村振興協会・杵藤広域圏・中央研修等に積極的に参加し、また、職場内研修（OJT）^(*05)も実施・充実を図り、職員の意識・資質・専門性の向上、職員の能力が高められるように推進していきます。

5. 市民参加による協働のまちづくりの推進

(1) 自治基本条例の制定

市民の市政への参加や市民、議会、市長（行政）の連携協力を一層推進するとともに、地域の特性にあった地域によるまちづくりを実践していくことを目的とした「自治基本条例」の策定に取り組みます。

自治基本条例は自治体の憲法とも言われ、地方自治体における住民自治の基本理念や、自治体経営の基本原則などを盛り込むとともに、市民による主体的なまちづくりのための住民参画の考え方などを定めるものです。

「自治基本条例」の策定により、協働のまちづくり推進の基盤を形成します。

(2) 情報公開の推進

市民と行政が対等な立場で協働を進めていくためには、情報の共有化と相互理解を進めることが基本的な要件となります。

このため、市の状況や課題について、わかりやすく整理するとともに、正確に、タイムリーに伝えるべく、さまざまな機会や媒体を通じた情報提供に努めます。また、各種イベントなどさまざまな機会を通じて、市民と職員が積極的に交流することで相互理解を促進します。

(3) 地域コミュニティの形成、幅広い市民参加の推進

市の審議会、委員会などにおいては、公募委員の増、女性委員の積極的な参画を推進させるなど、さまざまな立場からの幅広い意見を聴取する体制を整備するとともに、自主防災組織や福祉活動など、地域振興の中核となって活動できる地域コミュニティの形成、その組織強化、人材の発掘、育成に取り組みます。

6. 財政運営の健全化

(1) 財政健全化の推進

本市の財政状況は、（第一次）行財政改革の実践により、経常収支比率、実質公債費比率などにおいて、一定の改善成果を見ることができました。今後は、新幹線、学校改修などの大型の事業が予定されており、さらに厳しい財政運営が予想されます。このため、従来にも増して「入るをはかりて、出ずるを制す」、すなわち経常経費の抑制・削減に努めるとともに、自主財源を中心とする歳入の確保・拡大を進めていくことで、中期財政計画の着実な実践に努めます。

(2) 補助金等の見直し

補助金等については、行政の責任分野、交付団体の設立目的、活動内容、費用対効果、経費負担のあり方などについて、定期的に見直し、整理合理化を図るなど、総額の抑制に努めます。

(3) 自主財源の確保

財政健全化のためには自主財源の確保が不可欠となりますが、そのための企業誘致活動を継続的に行うとともに、定住促進を図って市税の増収を図ります。

また、市税や公共料金の滞納は負担の公平性の観点から重要な課題であり、滞納整理を着実に実施し、収納率の向上に取り組んでいきます。さらに、使用料の見直し（改正）、遊休資産の整理・活用、広告収入、ふるさと納税^(*06)の活用などにより財源確保を図ります。

(4) 公営企業の経営健全化

水道、下水道事業については、「水道事業経営健全化計画」に基づき、引き続き経営健全化に取り組みます。経費削減を継続的に行うとともに、負担のバランスを図るために料金改定を検討します。

● 資料編

1. 過去 5 年間における市の行財政状況と課題

(1) 財政状況

本市の財政上の現況をまとめると、(第一次)行財政改革の成果により、

- ① 経常収支比率の低下
- ② 実質公債費比率の低下
- ③ 地方債発行残高の減少

などの点で改善が見られますが、一方で、

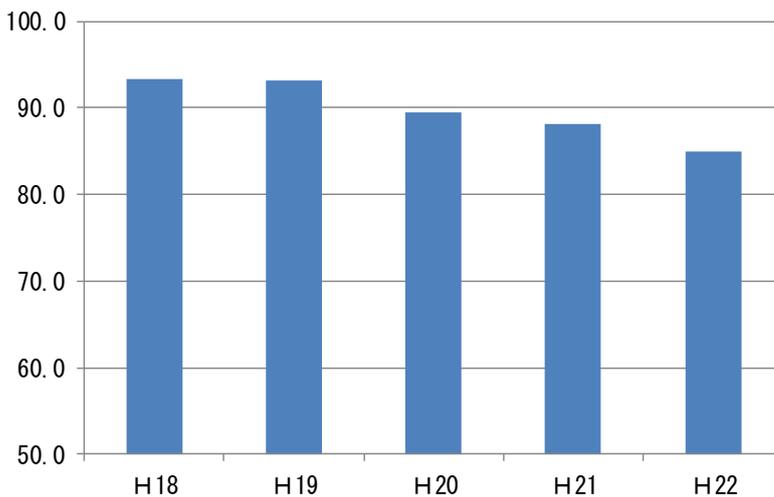
- ④ 実質収支比率の高い水準
- ⑤ 財政力指数の低水準

といった課題もあげられます。

① 経常収支比率の改善

経常収支比率は、(第一次)行財政改革初年度の平成 18 年度決算において 93.4%と、かなり高い水準にあって財政の弾力性が失われている状況にありましたが、(第一次)行財政改革による改善効果により、平成 22 年度においては 85.0%まで低下しました。

経常収支比率の推移 (%)



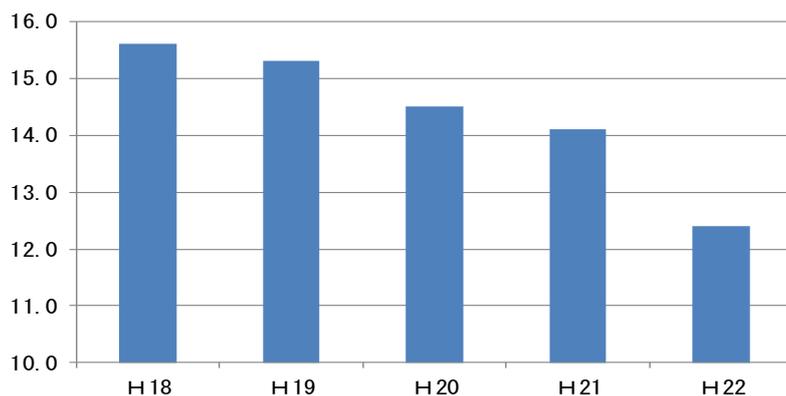
※類似団体(平成 21 年度決算) 90.9%

② 実質公債費比率の改善

財政健全化法^(*07)では、実質公債費比率が 18%以上となった団体は、地方債

の発行に際し許可が必要となるなど、起債の制限がなされることとなります。本市の実質公債費比率、は平成 18 年度においては 15.6%と 18%に近い水準でしたが、平成 18 年度以降年々改善が見られ、直近の平成 22 年度においては 12.4%まで低減されています。

実質公債費比率 (%)

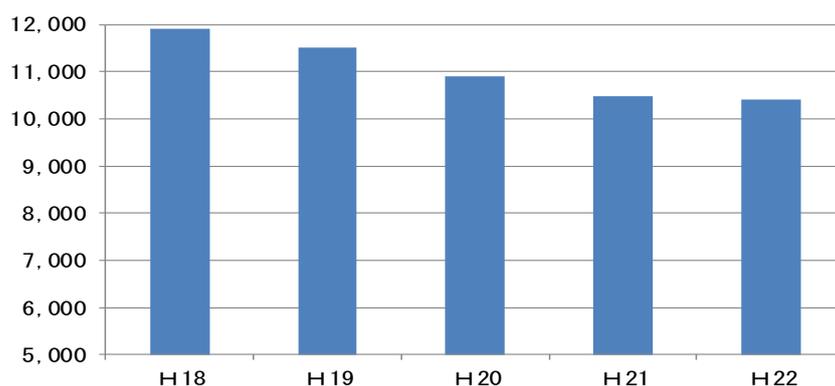


※類似団体（平成 21 年度決算） 15.7%

③ 地方債発行残高の減少

地方債発行残高の推移をみると、年々確実に減少しています。平成 18 年度においては 119 億円であったものが、平成 22 年度においては 104 億円と 18 年度に対して 87.5%の水準まで減少しており、地方債への依存度は低下しています。

地方債発行残高の推移（百万円）



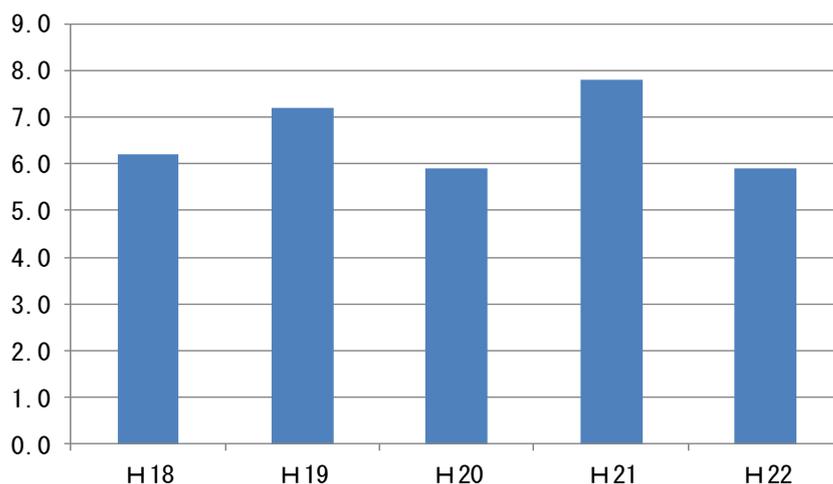
④ 実質収支比率の高い水準

実質収支比率については、財政健全化という観点からは高いほうが良いわけですが、適切な行政サービスの維持という観点からは高すぎるのは好ましくな

いとされています。一般的には3~5%が望ましいとされています。

過去5年間における市の実質収支比率は、この範囲を超えた数値(5.9~7.8%)となっています。

実質収支比率 (%)

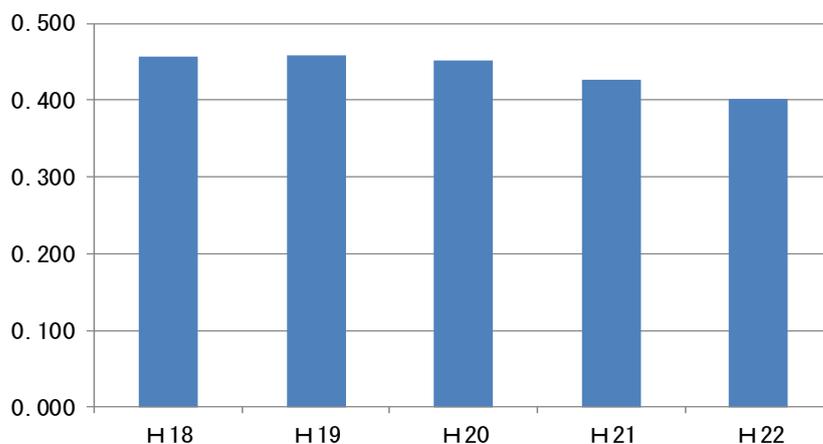


※類似団体（平成21年度決算） 4.3%

⑤ 財政力指数の低水準

当市の財政力指数についてみると、平成18~20年度においては0.450を維持していましたが、平成21年度：0.427、平成22年度：0.401と低下傾向にあり、概して一般財源の中に占める自主財源、とりわけ税収割合が低く、かつ低下傾向にあることを示しています。

財政力指数



※類似団体（平成21年度決算） 0.450

(2) (第一次) 行財政改革大綱の達成度評価

市では、平成 18 年度から 22 年度にかけて、(第一次) 行財政改革大綱の基本方針に基づき、以下の 6 分野について、行財政改革を推進してまいりました。その達成度等は、下表のとおりとなっています。

(第一次) 行財政改革大綱	平成 18 年度から 22 年度までの主な実践内容／達成度評価
1. 事務事業の見直し	<p>(1)「事務事業の整理合理化」として事務の統合、廃止等によりコストの縮減に努めてきました。行政評価制度の導入については、引き続き検討課題とします。</p> <p>(2)「補助金の適正化」を進め、社会情勢の変化等に伴い、存続する意義の薄れたもの、効果が認められない事業等の廃止、縮減を行いました。一方、定住促進事業のための新たな補助金の発生、福祉・介護給付費関連の負担金は大幅な増加となるなど、全体としては増加傾向となりました。</p> <p>(3) 条件付一般競争入札制度の活用など、工事の品質を確保しながら入札・契約方法の見直しを行い「公共工事のコスト縮減」を徹底しました。また、落札率の高止まりの改善を図りました。</p> <p>(4)「電子自治体の推進」として、インターネットを活用した情報提供（各種申請書・届出書のダウンロードなど）を行い、市民の利便性の向上を図りました。また内部の効率化として、公共工事積算システムの統合によるコスト削減を図りましたが、電子決裁システムは費用対効果の観点から保留としました。なお、総務省が進める「自治体クラウド^(*08) 実証事業」へ参加し、これを念頭に置いた情報化を推進します。</p>
2. 民間委託の推進	<p>(1)「民間機能の活用」として、浄水場管理業務の民間委託化によるコスト縮減、総合運動公園管理業務、広川原キャンプ場維持管理業務について派遣職員等の採用による人件費の削減を図りました。</p> <p>(2) 嬉野保育所、嬉野老人福祉センター等において「指定管理者制度^(*09)の活用」を図り大幅な経費改善を図りました。</p> <p>(3)「PFI^(*10)手法等の適切な活用」については、実施事案はありませんでした。</p>

(続き)

(第一次) 行財政改革大綱	平成 18 年度から 22 年度までの主な実践内容／達成度評価
3. 組織・機構の簡素 合理化と定員管理 の適正化	(1)「本庁・総合支所方式 ^(*11) の検証」をはじめとする組織・機構について適宜見直しを図り、一部機能における分庁方式 ^(*12) の採用、その他必要な組織・機構改革を進めました。この結果、H18 年度 6 部 21 課であった組織(市長部局)を、H22 年度で 4 部 17 課まで削減しました。 (2)「定員管理の適正化」を計画(退職者の 2 分の 1 採用により、10 カ年で 49 名の削減)に従い実践し、結果として職員数は、当初の 237 名から 22 年度末で 210 名へと 27 名減となり、計画を上回るペースでの削減を実行しました。
4. 給与の適正化	諸手当のあり方等の見直しを図り、給与の適正化に努めました。ラスパイレス指数 ^(*13) は、95.6(H22 年 4 月 1 日)と近隣自治体と比して低い水準に抑えられました。
5. 歳入の確保と経費 の節減	(1)「歳入確保に向けた取り組み」として、①市税等の徴収率の向上、②使用料、手数料の見直し、③未利用財産の売り払い、などに取り組みました。①市税徴収率は、昨今の経済不況の影響もあり、94.78%(H18)→94.23%(H22)と悪化しました。引き続きの課題として取り組みます。②使用料の見直しを適宜実施、ごみ袋料金・収集手数料改定、職員駐車場有料化、広告料収入増などを進めました。③未利用財産となっていた旧塩田町ごみ集積場の民間への売却を行いました。 (2)「経費の節減」として、経費の見直しを適宜実施、消耗品費の削減、庁舎清掃費の見直しなどを進めました。
6. 公営企業の経営健 全化	水道事業経営健全化計画を策定、これに基づく料金改定の検討(統一化)、繰り上げ償還の実施などに取り組みました。

(第一次)行財政改革大綱における積み残し課題等については、その原因を精査し、必要に応じて、本「嬉野市第二次行財政改革大綱」に引き継いでまいります。

2. 財政収支見通し（中期財政計画）

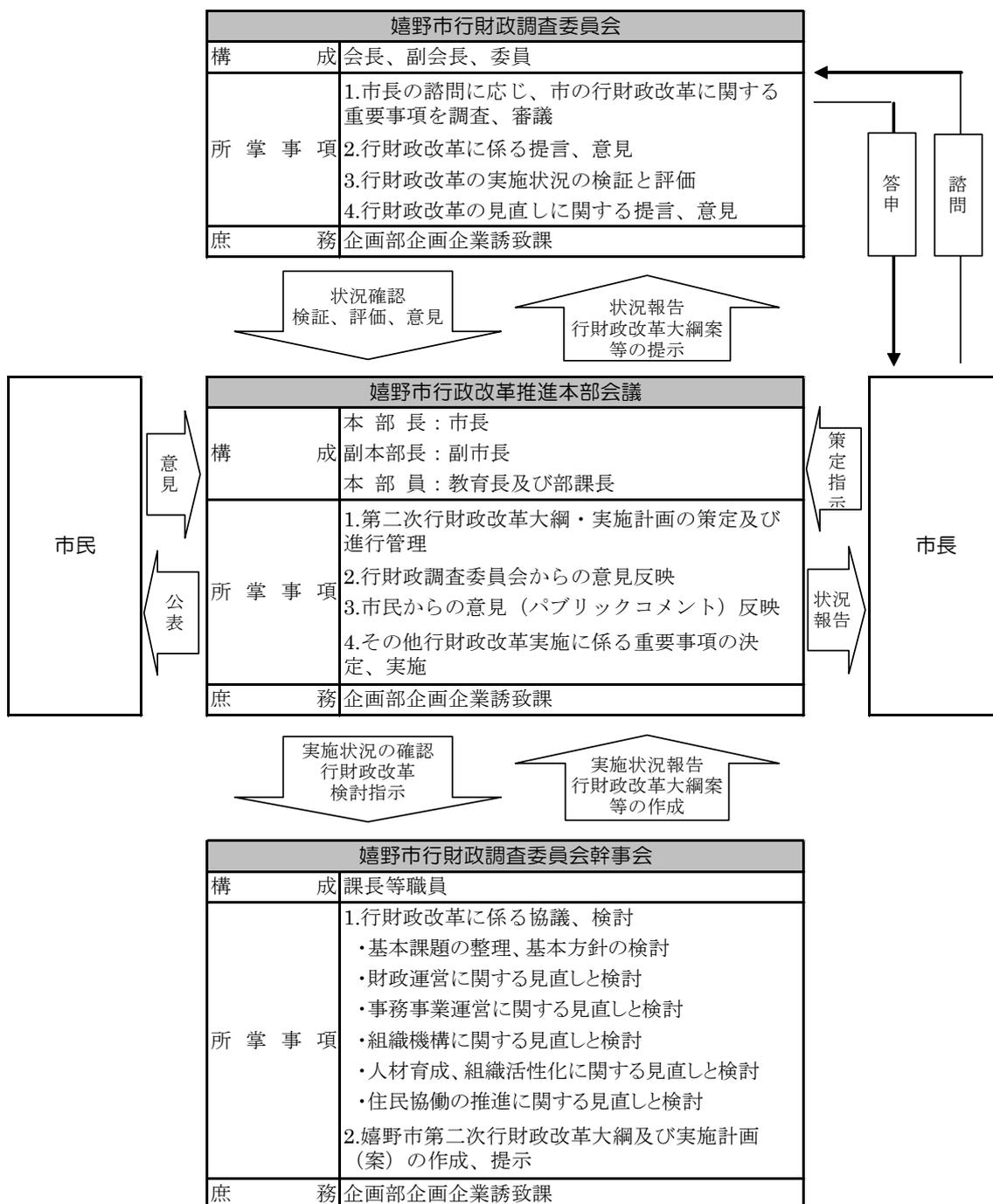
(1) 今後の事業計画

	事業名	期間	主な財源
補助事業	改築工事(塩田中)	23-25	国庫支出金、県支出金、地方債、基金
	耐震補強工事(塩田小)	23	国庫支出金、県支出金、地方債、基金
	武道場建設(嬉野中)	23	国庫支出金、県支出金、基金
	塩田東部土地改良区暗渠排水事業	23-26	国庫支出金、県支出金、分負担金
単独事業	新幹線嬉野温泉駅周辺土地区画整理事業	24-33	地方債
	リーディングプロジェクト事業(社会文化体育館建設)	22-25	地方債、基金
	防災行政無線整備	23-26	地方債
懸案事項	新幹線駅周辺整備事業	新幹線整備に伴う駅周辺整備事業費	
	下水道事業(繰出金)	農業集落排水の新規事業、公共下水道公債費繰出増	
	水道事業(補助費等)	高料金対策での恒常的な高額負担	

(2) 指標の推移（推計）

	H22(決算)	H23(推計)	H24(推計)	H25(推計)	H26(推計)	H27(推計)	H28(推計)
歳出規模 (百万円)	12,420	13,106	14,562	15,526	13,164	13,404	12,874
標準財政規模 (百万円)	7,817	7,188	7,140	7,171	7,322	7,433	7,481
普通建設事業費構成 (%)	7.4	10.3	21.0	27.0	16.5	14.7	11.5
積立金現在高 (百万円)	4,599	4,479	4,075	3,660	4,137	4,221	4,211
うち財調基金 (百万円)	1,466	1,315	1,066	807	1,324	1,441	1,459
うちその他特目 (百万円)	2,114	2,116	1,958	1,850	1,851	1,853	1,854
地方債現在高 (百万円)	10,410	10,269	11,589	13,775	13,742	13,576	13,057
経常収支比率 (%)	85.0	88.2	88.0	86.6	78.8	85.0	85.1
実質公債費比率 (%)	12.4	11.4	10.3	10.0	8.4	7.4	6.6
将来負担比率(*24) (%)	45.9	34.9	36.8	38.4	16.4	1.0	-
財政力指数	0.401	0.386	0.375	0.371	0.364	0.359	0.353

3. 嬉野市第二次行財政改革推進体制



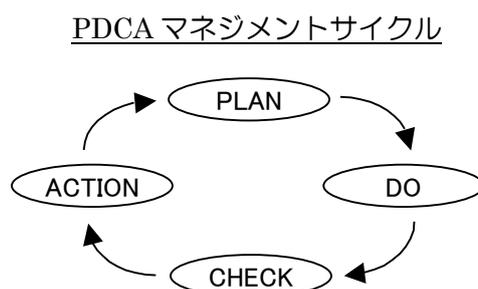
4. 用語解説

(*01) 行政評価制度

政策・施策・事務事業のそれぞれにおいて、行政活動の結果、それが本来求めていた目的に対して、どれだけの成果が上がったのかを客観的に把握・評価し、その結果を次年度以降の行政活動に反映させていく仕組み。予算化から業務の改善（事業の改廃等を含む）に至るまでの PDCA マネジメントサイクルを適切に回したり、行政活動における意思決定過程についての説明責任を果たしたりするために有効な仕組みとされている。

(*02) PDCA マネジメントサイクル

業務管理の手法の一つで、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）という活動を順に実施し、最後の改善を次の計画（Plan）に結びつけ、らせん状に業務品質の維持・向上や、継続的な業務活動の改善などを推進していく手法。典型的なマネジメント手法として、経営活動の中に取り入れられている。



(*03) NPO

民間非営利団体のこと。Non Profit Organization の略で、利益の再分配を行わない組織・団体一般（非営利団体）を意味する。この場合の対義語は営利団体、即ち会社（会社法による）などである。法令に定められた各種法人格を持つものにあっても、行う事業あるいはその組織・団体自体を維持するために収益を上げることに制限はない。有給・無給の専従職員を置く団体も数多い。

(*04) 人事評価制度

一定期間の職員の労働に対する評価を行い、人材育成、人事配置や異動、昇進、給与の昇給額や賞与の額に反映させることを目的とした評価制度である。主な評価制度においては、次の項目から制度設計をされていることが多い。

- ・ 情意評価：仕事への取り組みに対する評価。規律性・責任性・協調性などの項目からなる。
- ・ 成績評価：組織が期待する仕事レベルの成果で、目標管理と連動させて評価されること

が多い。

- ・能力評価：組織が定めた各等級における標準的な能力で、その保有能力ないし発揮能力のレベル。

（*05）職場内研修（OJT）

職場内において業務上必要とされる知識や技術を身につけるトレーニング方法 OJT（On the Job Training）とも呼ばれている。業務遂行上に必要な技術や能力を上司などが実際に業務を通じて伝えていくことにより、職員（部下）が自分の技術、能力として身につけていくという訓練方法であり、人材育成の中心的な機能を担う。これに対して職場外で行われる研修、セミナー等へ参加することで、技術や業務遂行に関わる能力のトレーニングを行うものを職場外訓練（Off-JT：Off the Job Training）という。

（*06）ふるさと納税

任意の地方自治体（都道府県、市町村および特別区）に寄付することで、寄付した額のほぼ全額が税額控除される我が国の制度。地方間格差や過疎などによる税収の減少に悩む自治体に対しての格差是正を推進するため、また、実際の住所以外の場所に何らかの貢献をしたいという要請等から、平成20年4月30日に公布された「地方税法等の一部を改正する法律」により、個人住民税の寄附金税制が大幅に拡充される形で導入された。寄付の受け入れや具体的な手順については、各地方自治体が条例で指定する。

（*07）財政健全化法

地方公共団体の財政状況を統一的な指標で明らかにし、財政の健全化や再生が必要な場合に迅速な対応を取るために平成21年4月に施行された法律である。4つの財政指標（実質赤字比率、連結赤字比率、実質公債費比率、将来負担比率）が一定基準を超える場合に、先ず早期健全化団体に指定され、さらに悪化すると財政再生団体に指定するという、いわば、イエローカードとレッドカードの2段階構えで財政状況を把握し、早期の財政再建を図る制度である。

（*08）自治体クラウド

近年、活用されているクラウドコンピューティング（ネットワークを通じて、他のサーバにあるハードウェア、ソフトウェアを利用するといったコンピュータ構成）を電子自治体の基盤構築にも活用していこうとするもの。総務省では、平成21年度から自治体クラウド開発実証事業に取り組んできた。この事業は、地方公共団体の情報システムをデータセンターに集約し、市町村がこれを共同利用することにより、情報システムの効率的な構築と運用を実現するための実証実験である。

(＊09) 指定管理者制度

公の施設に関する地方自治法の一部改正（平成 15 年 9 月施行）により、公の施設の管理に関して、従来の公共的団体等への「管理委託」に代わり、議会の議決を経て指定される「指定管理者」に管理を委任する制度が導入された。この制度により民間事業者もこれら施設管理にあたることができるようになった。

(＊10) PFI

Private Finance Initiative（プライベート・ファイナンス・イニシアティブ）の略で、公共サービスの提供に際して公共施設が必要な場合に、従来のように公共が直接施設を整備せずに民間資金を利用して民間に施設整備と公共サービスの提供をゆだねる手法である。1992 年にイギリスで生まれた行財政改革の手法であり、広義の民営化の一手段でもある。

(＊11) 総合支所方式

市町村合併時における合併後の行政体制の一つである。管理部門や議会を除き、各庁舎は合併以前の機能を持つ。従来の庁舎機能をほぼそのまま残しているため、合併による事務効率化が図りにくい。このため合併時の混乱や行政サービス低下を防ぐための暫定的措置とも言える。

(＊12) 分庁方式

行政庁舎の機能の配置方式の一つで、分離分庁方式とも呼ばれる。市町村合併時における合併後の行政運営体制として採られることが多い。1カ所を本庁として設置し、本庁に総務部などの管理部門や市長室、議会等を置き、残りの庁舎に経済部、福祉保健部など各部門を設置する方式である。またそれぞれの庁舎には支所機能として窓口的な機能を置く。各行政機能が分散することから業務の効率性や住民の利便性からの課題も多い。

(＊13) ラスパイレス指数

地方公務員と国家公務員の平均給与額を、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した指数。