

## 『財政の健全化と安定した財政基盤の確立について』

Q．右肩下がりの中で、財政の健全化や構造改革に向けては、市町村合併が有効な手段と思うが、その考え方はどうなっているのか。

A．市の財源の基幹を成す市税については、長引く不況により減収が見込まれ、中期の財政収支見通しにおいても、平成15～17年度の間は非常に厳しい状況にあり、収支のマイナスは拡大するという厳しい見通しになっています。金利が低いので借入金を増やせばよいという意見もありますが、提言にもありましたように毎年の返済額を上回る借入を続ければ、財政の悪化をくい止めることができないと考えています。

これに対処するため、財政健全化や構造改革に向けて既に取り組みを始めており、具体的には、平成15年度の当初予算編成から、歳入に合わせて歳出を調整する総額管理枠配分方式を導入するとともに、行政評価のしくみづくりにも着手しております。

また、今後の地方分権の動き、地方の自立といった観点で考える場合、行財政基盤の拡充を図っておく必要があり、ある程度の規模の自治体にしておく必要から合併は有効な手段と考えます。

したがって、現時点で、市としてできる限りの行財政改革に取り組み、合併に向けての道筋をつけておきたいと考えています。

Q．国においては道路関係公団の民営化が進められている現況において、地方行政機関の民営化は早急に行う必要がある。

A．地方行政機関の民営化については、法令によって定められている場合は、法改正等が必要となることから、地方自治制度全体の中で検討していく必要がありますが、市独自で定められる場合は、市場原理のもと、行政の直接の経営に比べ、より低廉で、専門性に優れ、サービス水準の維持・向上が図られるものであれば、積極的に外部、民間へ委ねていくものとしており、引き続き行財政改革を進め、外部委託等の推進を図っていきます。

Q . 右肩下がりの時代における行政経営と職員の質、人件費についてどう考えるか。

A . 自立した効率的な行政経営を行っていくために、職員の資質の向上と人材育成は、重要な課題であります。市職員としての倫理、服務規律についての徹底を図ることはもちろんですが、コストや効率性追求の意識をもっと高め、市民起点により目的・成果志向でサービスの提供や問題解決にあたれる人材の育成に努めていきます。

人件費については、平成9年4月～14年4月の5年間で職員定数240人の削減を行うとともに、時間外勤務の縮減を進めているほか、平成12年7月からは調整手当の支給率（3% → 1.5%）の引き下げなど給与の抑制も図っていますが、引き続き行財政改革に取り組み、人件費の抑制に努めていきます。

また、現在、国家公務員制度改革が国において検討されていますが、本市においてもこの動きを注視し、より能力・業績を重視した公務員制度の確立に向け研究していきます。