

平成26年度行財政運営方針について

私が市長に就任してから2期目を迎える。1期目では、持続可能な行財政運営の構築を目指し、債務残高の大幅な縮減や、事業のゼロベースの見直しなどに積極的に取り組み、財政再建に努めてきた。

また、市民が安心して子どもを産み育てられるまち並びに市民の安全・安心の確保を目指し、様々な施策に重点的に取り組む一方で、市民公益活動促進基金の創設や、かしわ市民大学をスタートさせ、市民との協働にも注力してきた。

平成26年度は、私が決意表明している「選ばれる街、柏」を目指し、「将来の本市のために優先的にやるべきこと」と、「将来の子どもたちに負担を残さない財政運営」の両面を意識したうえで、成長時代から成熟時代への転換期に適応した市政運営を、スピード感を持って取り組んでいくこととする。

また、これまで取り組んできた子育て支援策、市民の安全・安心対策については、さらに充実したものとするとともに、平成26年度予算編成においては、企業、市民と協力した、まちの活力と賑わいの創出策、豊かな自然環境の活用策についても、積極的に取り組んでいくこととする。

平成26年度においても、財政的、人的制約等、厳しい状況が見込まれるが、事業の優先性を見極めるとともに、事務事業の見直し等による行財政改革への取組を推進しながら、次に掲げた方針に沿って積極的に対応されたい。

I 施策推進方針

1 本市を取り巻く環境

急速に進展する少子高齢化の影響により全国的に人口が減少するなか、本市人口についても、人口の伸び悩みが今後見込まれるとともに、市税収入にあっても大幅な回復が見込めない中で、扶助費をはじめ社会保障関係費や公共施設等の老朽化対策による財政需要の増加が見込まれ、依然として厳しい財政状況が続くことが想定される。

将来にわたって持続可能な行財政運営を行っていくためには、このことを十分踏まえ、限られた財源の中で重要性や優先度に応じた施策選択が大変重要であることから、優先する施策を明確にし、予算編成へと連動させるための取組を継続し、施策を推進していくこととする。

2 次年度における優先的な取組

平成26年度においては、市民が安心して子育てできる施策等を展開することによって、子育て世代の定住などに結びつく元気な柏を形成していくとともに、「市民が安全・安心に暮らせるまち」、「産業に活気があり人が集まるまち」を目指し、特に次の施策について優先的に取り組むこととする。

【優先的な取組】

- (1) 子育て環境や子どもの学習環境の充実（待機児童の解消、サポート教員等の充実等）
- (2) 安心して暮らせる仕組みづくり（地域包括ケアシステムの強化、小児医療体制の充実等）
- (3) 中心市街地の活性化と賑わいの創出（中心市街地活性化基本計画の推進、柏駅周辺活性化支援等）
- (4) 柏の葉地区の先進的なまちづくりの推進（柏の葉国際キャンパスタウン構想の推進等）
- (5) 手賀沼の豊かな自然環境を活かした市民の憩いの場の創出（都市農業振興事業、都市観光振興事業の推進等）

3 長期的な課題に対する取組

高度成長期といった人口増加期に造られた都市インフラや公共施設の多くが耐用年限を迎えつつあり、老朽化の進展への対策が大きな課題となっている。

また、本市においては今後も活発なまちづくり等に伴う温室効果ガス排出量の増加が見込まれるため、本年度改訂される柏市地球温暖化対策計画に則った温室効果ガス削減に向けた対策も求められている。

これらの課題はいずれも長期的な対応を求められるものであるが、次年度以降、本市の将来を見据え、次に掲げる長期的な課題に対する取組を、計画的に進めていくこととする。

【長期的な課題に対する取組】

- (1) 長寿命化計画等に則った都市インフラ等の老朽化対策
- (2) 柏市地球温暖化対策計画の改訂に伴う各種施策の推進

Ⅱ 予算編成方針

1 財政収支見通し

平成26年度当初予算編成の前提となる財政収支見通しは、歳入面では、市税を中心とした一般財源の伸びが見込めない中、歳出面では、公債費が依然として高い水準にあることに加え、扶助費の大幅な増加や、公共施設の老朽化対策と新たな都市基盤整備などの財政需要が見込まれる厳しいものとなった。

これまでどおりの財政運営を続けた場合、市税等の一般財源と財政需要は大きく乖離することが見込まれる。本来、災害や収支不足に備えて積み立てている財政調整基金（現在残高約114億円）を取り崩さざるを得ない状況に陥るとともに、中長期的にも更に収支不足が拡大し、厳しい財政運営を強いられることとなる。

歳入

（単位：百万円・％）

区分	H25	H26	
		金額	増減率
市税	61,453	61,906	0.7
譲与税・交付金	5,115	6,915	35.2
地方交付税	3,550	4,300	21.1
国・県支出金	21,322	21,912	2.8
市債	9,793	9,555	△2.4
その他	8,927	8,531	△4.4
計	110,160	113,119	2.7

歳出

区分	H25	H26	
		金額	増減率
人件費	23,279	23,507	1.0
扶助費	25,169	26,691	6.0
公債費	13,487	12,758	△5.4
普通建設事業費等	10,013	11,214	12.0
その他	38,212	39,829	4.2
計	110,160	113,999	3.5

収支	0	△880	-
----	---	------	---

2 行財政改革の着実な推進

柏市行政経営方針の取組みを着実に推進し，平成26年度予算に可能な限り反映させることにより，今後とも財政規律を堅持し，将来を見据えた安定的・継続的な行財政運営の構築を目指すこと。

3 経常収支比率

経常収支比率については，新年度予算ベースで100%以下とすること。

4 歳入の確保

歳入については，企業誘致等の取組み，収納対策の強化，受益者負担の適正化，資産の有効活用，未利用地の売却等に積極的に取り組むとともに，新たな財源確保に努めること。

国の「骨太方針」に基づく経済財政政策により，大胆な施策の見直しが進むことも予想される。その動向を注視し，的確に対応すること。

5 事業の見直し・優先順位付け

事務事業をゼロベースで例外なく見直し，必要性・効果を十分検討するとともに，実施計画との整合性を図り，事業の優先順位を明確にすること。特に，民間委託等の推進，公共施設の有効活用と老朽化対策，補助金の見直し，社会保障の見直し，特別会計繰出金の見直し等に取り組む，歳出の抑制に努めること。

(1) 経常経費

社会保障経費などの自然増，公共施設等の老朽化対策による財政需要が見込まれることから要求上限額を設定する。単に前年度実績に対するマイナスシーリングとせず，アクションプランの確実な推進に取り組むとともに，さらなる自主的な事務事業の見直しを図ること。

(2) 政策的経費

政策経費の要求上限額は，実施計画の内示額とする。

なお、限られた財源を効率的に配分することから、さらに徹底した見直しを図ること。

Ⅲ 組織・定員方針

平成26年度の組織・定員については、人件費削減を図りながら実施計画事業や諸課題への対応を推進していく必要があることから、次の点などへの対応強化を主眼として、組織の見直し及び定員配分等の検討を進めるものとする。

- 地方分権の進展に伴う基礎自治体（中核市）としての役割の拡大
- 子育て支援，超高齢社会対策等，喫緊の行政課題への対応
- 公共施設等の老朽化への対応

なお、柏市行政経営方針に掲げる推進項目を踏まえ、見直し等にあたっての基本的な考え方を次のとおりとする。

- (1) 専門性の向上や横断的連携の強化等による、必要最低限の人員で効果的・効率的に業務を遂行するための体制整備
- (2) 事務事業の徹底した優先順位付けと、メリハリをつけた見直し（必要性，費用対効果等に関する評価の徹底と，優先順位に基づく重点化）
- (3) 事務事業の運営方法や実施主体などを見直しを含めた，公共サービスにおける行政の役割のあり方を見直し
- (4) 庁内分権，部局単位でのマネジメントの推進
- (5) 人件費削減へ向けた定員の適正化
 - ア 行(二)退職者不補充の継続
 - イ 行(一)退職者補充抑制の継続
 - ウ 再任用職員ほか，多様な人材の確保と活用

IV 人材育成方針

環境の変化や、多様化する市民ニーズに的確に対応していくため、職員の一層の資質及び能力の向上が求められている。

また、職員の大量退職に伴う職員構成の大きな変化を見据え、次世代を担う人材や実務に精通した人材を育成し、職務のノウハウを確実に継承することが急務である。さらに、市民と行政が協働してよりよいまちづくりを進めるため、説明責任と対話を通して信頼を得ることができる職員が求められている。

こうした状況を踏まえ、柏市人材育成方針に基づき、効果的な研修や人事評価制度の適正な運用を通じた人材育成を行う。

施策項目

① 能力の開発

ア 管理職層，中間層，初任層などの各層で求められる能力の開発に重点を置いた実践的な階層別研修の実施

イ 目的，対象，内容を限定した能力開発のための特別研修の実施

② 自己啓発の支援

ア 夜間自己啓発研修等の実施

イ 先進自治体等への派遣研修の強化

③ 専門研修の分権化

ア 部局特有の知識・技術の習得のための研修の自主的な実施

イ 行政ニーズにきめ細かく対応できる専門性の高い能力を習得するため，専門機関等への派遣研修の強化

④ 人事評価制度の運用

ア 職員の自主的な課題設定と取組

イ 組織による適正な課題設定，OJT，人事評価の実施

ウ 昇格・昇給・人事配置等の人事諸制度と連動した運用