

第5次

さつま町行政改革大綱（案）

～次世代につながる安定的な行財政運営の更なる推進～

計画期間： 令和8（2026）年度
～令和12（2030）年度



令和8（2026）年〇月
鹿児島県さつま町

目 次

I 策定の背景

1 本町におけるこれまでの行政改革の取組状況	1
2 本町を取り巻く社会経済情勢	2
(1) 人口減少・少子高齢化の進展	
(2) 財政状況	
(3) 公共施設の状況	
(4) 職員等の状況	
3 行政改革の必要性	9
4 計画期間	9
5 進行管理と推進体制	9
(1) 進行管理	
(2) 推進体制	
6 総合振興計画における大綱の位置づけ	11

II 基本理念と基本方針

12

基本の柱1 町民満足度の高い行政サービスの提供

13

- (1) より利便性の高い行政サービスの提供
- (2) 危機管理体制の充実と強化
- (3) ICT活用によるわかりやすい行政情報の発信

基本の柱2 持続可能で効率的・効果的な行財政運営の推進

14

- (1) 持続可能な財政運営の堅持
- (2) 公共施設マネジメントの推進
- (3) 民間活力の活用と推進

基本の柱3 時代の変化に適応する組織運営体制の構築と人財育成.....

15

- (1) 組織体制の最適化と適正な職員配置の推進
- (2) 業務の効率化と効果的な施策・事業の推進
- (3) 人財の育成・確保と多様な働き方による行政力の向上

基本の柱4 町民参画と共生・協働のまちづくり

16

- (1) 町民参画の推進と多様な町民ニーズの把握
- (2) 地域における人財育成と活動支援
- (3) 各種審議会委員等への女性や若年層の登用

Ⅲ SDGsの推進	17
-----------------	----

資料編

さつま町行政改革審議会設置条例	18
さつま町行政改革審議会規則	19
さつま町行政改革推進本部設置規程	20
諮問・答申	22
本大綱の策定過程	24
用語の解説	25

I 策定の背景

1 本町におけるこれまでの行政改革※¹の取組状況

本町では、平成 17（2005）年に総務省が示した「地方公共団体における行政改革推進のための新たな指針（地方行革指針）」を受け、平成 17（2005）年 10 月に「さつま町行政改革大綱※²」を策定しました。

その後、平成 22（2010）年 5 月に「第 2 次さつま町行政改革大綱」、平成 27（2015）年 3 月に「第 3 次さつま町行政改革大綱」、令和 2（2020）年 3 月に「第 4 次さつま町行政改革大綱」を策定し、取組を推進してまいりました。

この間の取組としては、職員定数の適正化や組織機構の見直しのほか、養護老人ホーム・保育所・診療所・ガラス工芸館の民間譲渡、健康ふれあいセンターや観音滝公園、さららの楽校等での指定管理者制度の導入、学校等教育施設の統合、クリーンセンター業務の民間委託など町民サービスの向上と併せて経費の縮減を図るとともに、債権対策の強化、町税等のコンビニ収納、公金のスマートフォン決済の開始や未利用地の売却など歳入面においての取組も進めてまいりました。

<表－1 第 1 次～第 4 次行政改革の主な取組実績>

取組区分	推進事項	主な取組・成果
第 1 次 行政改革 H17～H21 (2005～2009)	1 健全な財政基盤の確立 2 簡素で効率的な行政システムの確立 3 地方分権に対応できる職員の育成 4 町民参画と協働のまちづくりの推進	<u>職員定員適正化計画の策定</u> <u>公債費負担適正化計画の策定</u> <u>指定管理者制度の導入</u> ・健康ふれあいセンター、観音滝公園ほか <u>公共施設の民間譲渡</u> ・宮之城敬老園、薩摩診療所 <u>定員管理の適正化</u> 425人（H17）⇒375人（H21） ▲50人
第 2 次 行政改革 H22～H26 (2010～2014)	1 持続可能な財政基盤の確立 2 組織機構の再編と人材育成 3 事務事業の見直しと民間委託等の推進 4 町民参画と協働のまちづくり	本庁方式への移行（総合支所を支所に変更） 事務事業評価システムの構築 公の施設の管理計画の策定 <u>定員管理の適正化</u> 375人（H21）⇒339人（H26） ▲36人

取組区分	推進事項	主な取組・成果
第3次 行政改革 H27～R01 (2015～2019)	1 将来にわたる財政の健全化 2 組織づくりと人材育成 3 効果的・効率的な行政運営 4 町民参画と協働のまちづくり	コンビニ収納の開始 公共施設等総合管理計画の策定 学校跡地の有効活用（貸付） 業務の民間委託（クリーンセンター） <u>定員管理の適正化</u> 339人（H26）⇒331人（R01） ▲ 8人
第4次 行政改革 R02～R07 (2020～2025)	1 持続可能な行財政運営に向けた改革 2 時代の変化に適応する組織づくりと人材育成 3 効果的・効率的な行政運営と町民サービスの向上 4 町民参画と協働のまちづくり	公金のスマホ決済の開始 書かない・行かない窓口の開始 公共施設等総合管理計画の改定 個別施設計画の策定 町ホームページのリニューアル 水道料金の改定 議会でのペーパーレスシステムの導入 <u>定員管理の適正化</u> 331人（R01）⇒304人（07） ▲27人

2 本町を取り巻く社会経済情勢

(1) 人口減少・少子高齢化の進展

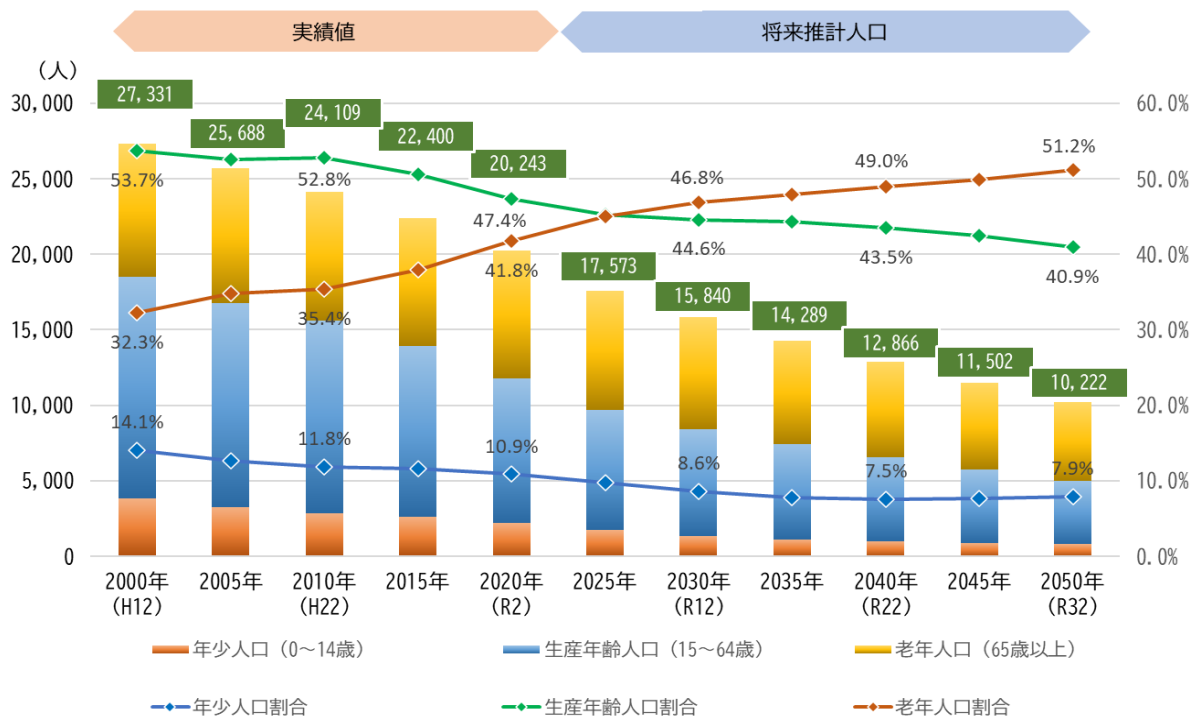
全国で少子化が急速に進行し、人口減少が加速していく中、本町でも出生数は減少傾向にあり、次世代の担い手である子どもの人口増加に向けた取組は喫緊の課題となっています。

本町の令和 32（2050）年までの将来推計人口^{※3}を見ると、年少人口（14 歳以下）、生産年齢人口（15 歳から 64 歳）、老年人口（65 歳以上）とも減少傾向にあります。中でも年少人口については令和 2（2020）年から令和 32（2050）年までの 30 年間で約 63 %の減少が予測されています。

年少人口、生産年齢人口の減少による労働力不足に伴い、町税収入の減少が危惧されるとともに、老年人口割合の増加に伴う社会保障関連経費^{※4}の増大等が予想され、本町の行財政運営に大きな影響を与えと考えられます。

なお、過去に国立社会保障・人口問題研究所が公表した将来推計人口と本町の実人口の比較では、平成 25（2013）年と平成 30（2018）年に公表された推計値より、実人口が下回る実態となっており、今後もこの傾向が続けば、更に厳しい行財政運営を迫られることになります。

<図1 年齢区分別人口の推移と将来推計>



○ 2000年～2020年は、国勢調査（10月1日基準）による。

○ 2025年以降は、国立社会保障・人口問題研究所資料（2023年12月）による。

(2) 財政状況

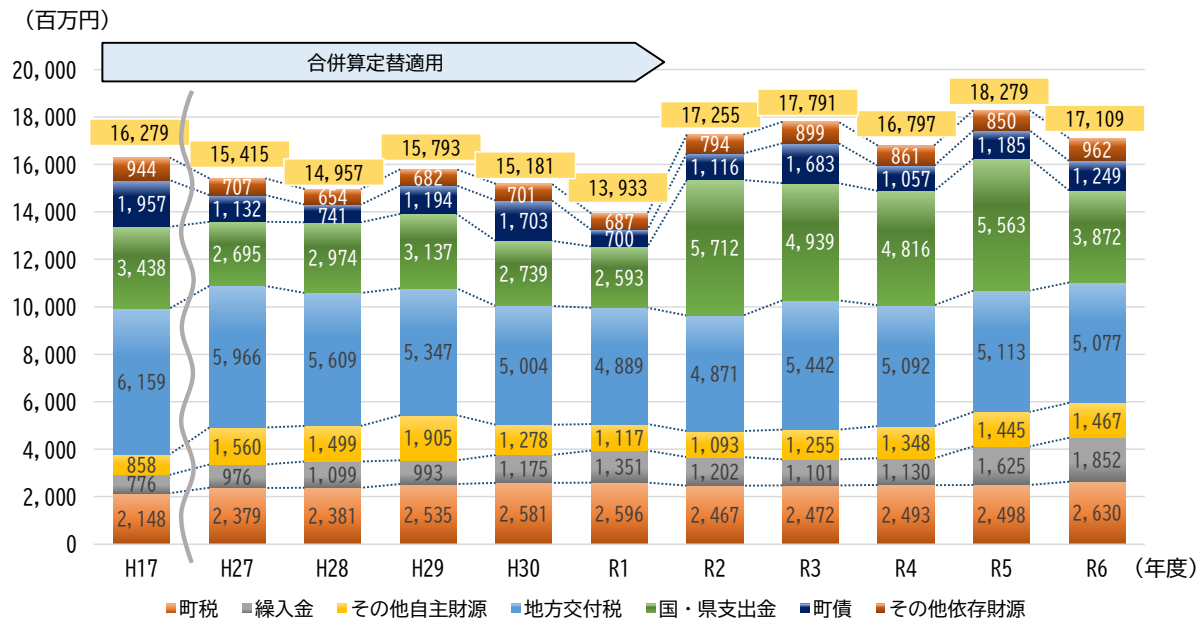
【歳入（普通会計※5）】

歳入のうち町税は、近年、25億円程度で推移しており、歳入全体に占める割合は約14%ですが、将来的には、働き手である生産年齢人口の減少によって地域経済の縮小や産業の担い手不足、それに伴う個人住民税を中心とした町税収入の落ち込みが予想されます。

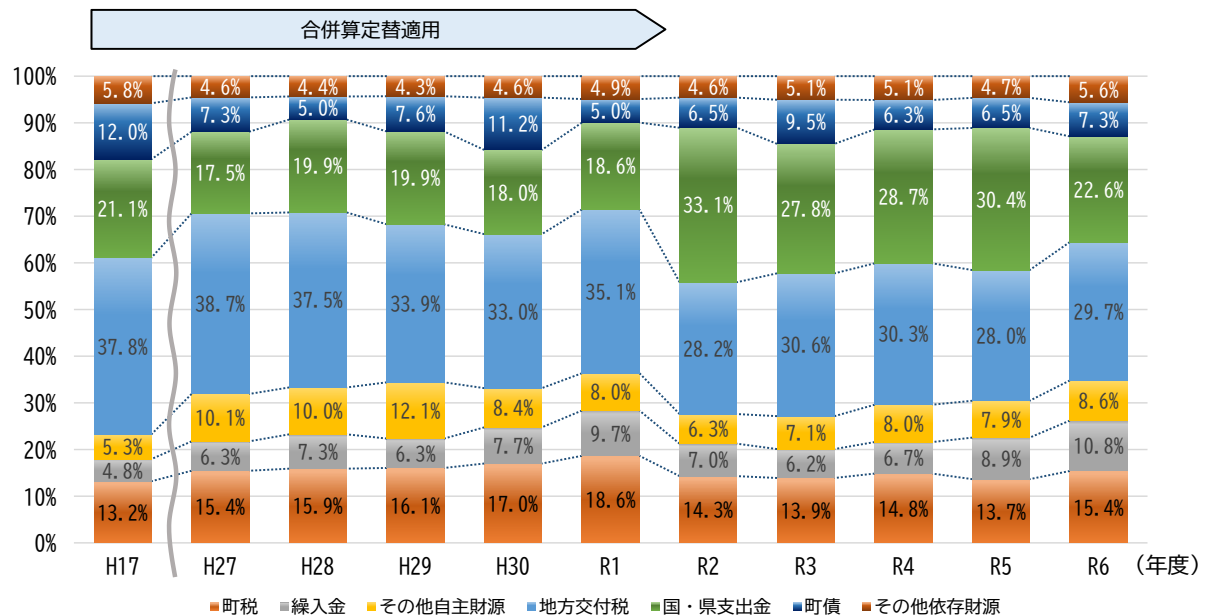
また、本町の主要財源である地方交付税※6は、合併に伴う特例措置による増加額の段階的な縮減が令和元（2019）年度で終了し、令和2（2020）年度以降は51億円程度で推移しています。

なお、平成27（2015）年度の59.6億円と比較すると令和6（2024）年度は約9億円減少しており、厳しい歳入状況です。

<図2 普通会計の歳入の推移（歳入額）>



<図3 普通会計の歳入の推移（歳入割合）>



【歳出（普通会計）】

人件費については、合併以降減少傾向が続いていましたが、平成28（2016）年度を境に、非正規職員の処遇改善等により増加しています。

扶助費^{※7}については、平成17（2005）年度と令和6（2024）年度を比較すると、国の社会保障施策の充実による子育てや高齢・福祉サービスなどにより増加しています。

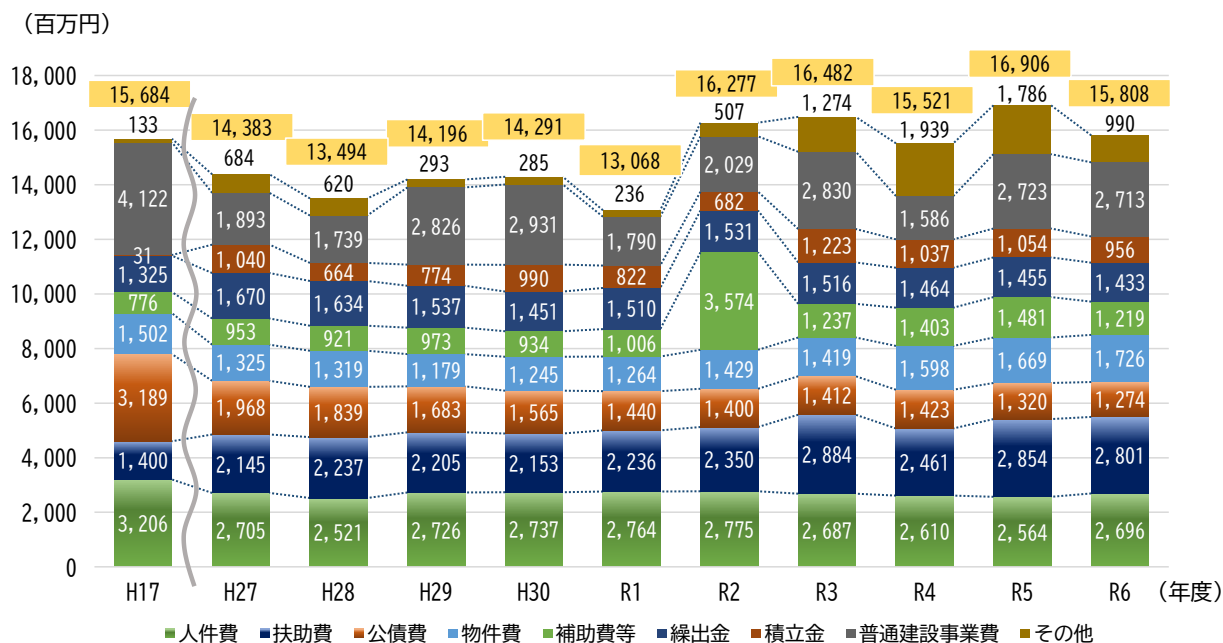
公債費^{※8}については、将来の負担軽減と財政の健全化を図るため、計画的な償還を行った結果、

償還額は減少傾向となっています。

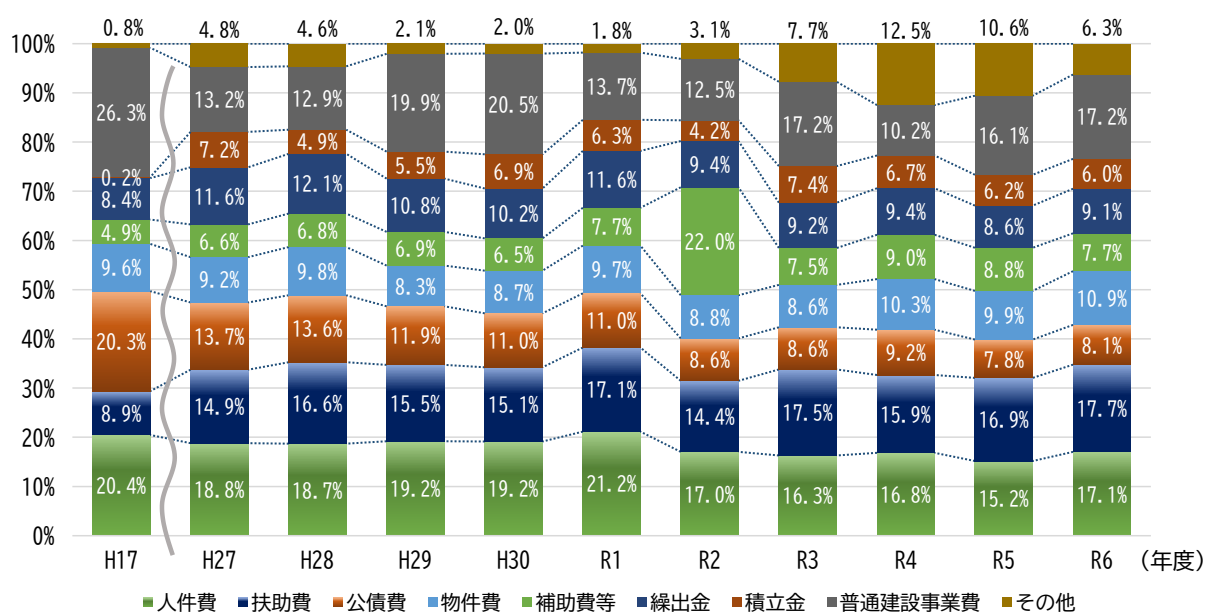
普通建設事業費※⁹については、事業費の抑制に努めており、財源についても、財政措置の有利な地方（町）債※¹⁰等を活用しながら、将来の町の発展に向け、計画的な整備を進めています。

なお、今後は、公共施設や上水道等のインフラ設備の老朽化に伴い、これらの維持・更新に係る経費の増大が見込まれ、将来的に町の財政を圧迫することが懸念されています。

<図4 普通会計の歳出の推移（歳出額）>



<図5 普通会計の歳出の推移（歳出割合）>



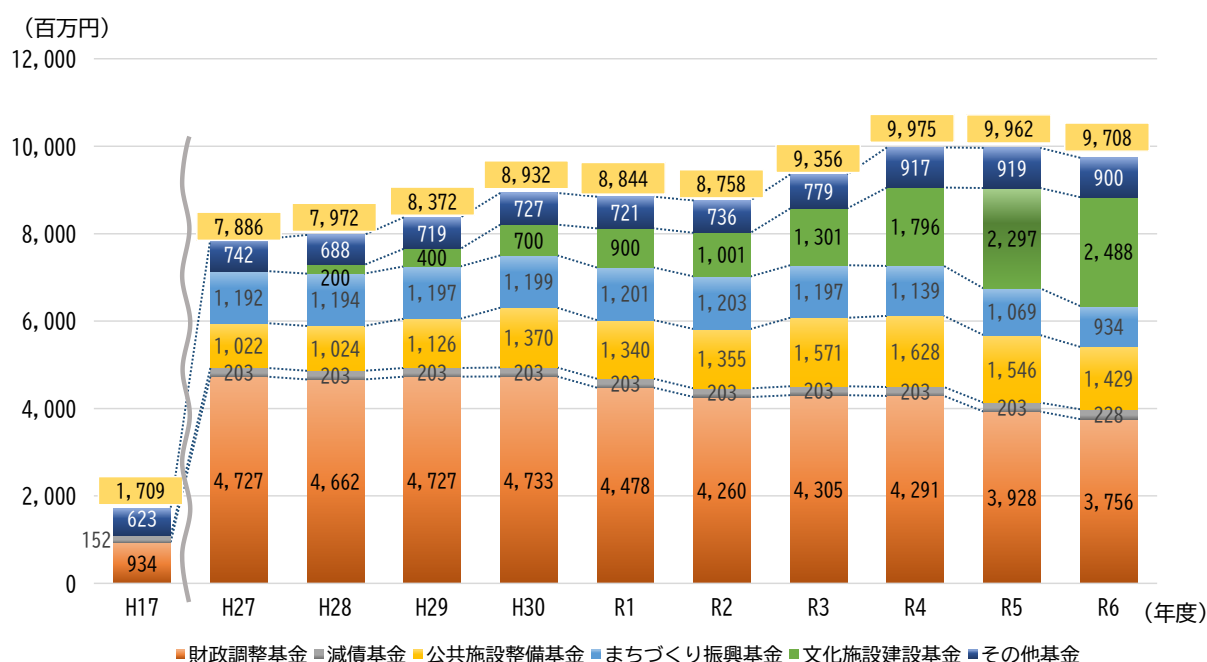
【基金残高（普通会計）】

これまでの財政健全化に向けた不断の取組により、普通会計の基金残高は平成 17（2005）年度の 17 億 857 万円から令和 6（2024）年度末には 97 億 811 万円と増加しています。

平成 17（2005）年度と令和 6（2024）年度を比較すると、財政調整基金^{※11}が 28 億 2,209 万円、合併特例債^{※12}等を財源としたまちづくり振興基金が 9 億 3,419 万円、文化施設建設基金が 24 億 8,827 万円、それぞれ増加しています。

なお、普通会計の基金残高は、財政調整基金や公共施設整備基金等の取り崩しが増加傾向にあることから、今後減少する見込みです。

<図 6 基金残高の推移>



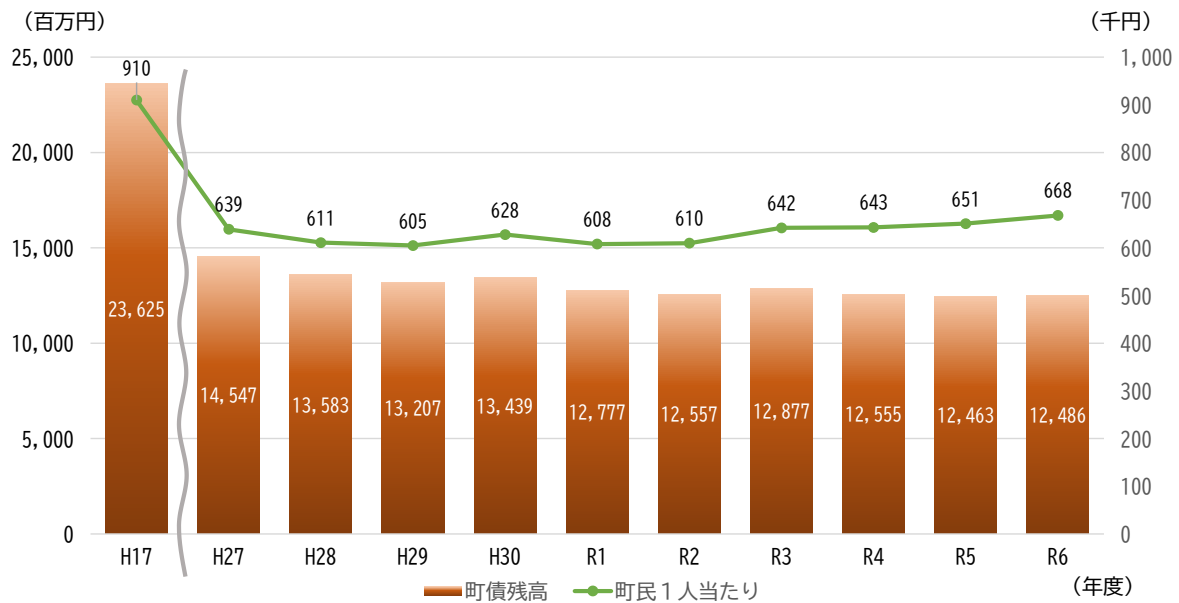
【町債残高（普通会計）】

普通会計の町債残高を平成 17（2005）年度末の 236 億 2,510 万円から、令和 6（2024）年度末には 124 億 8,597 万円まで削減してきました。

その結果、財政の早期健全化等の必要性を判断するための財政健全化判断比率のうち、令和 6（2024）年度末の実質公債費比率^{※13}は 4.6%まで改善し、その他の指標も基準を下回っていることから、この点では財政の健全化は維持されていると判断されます。

また、町民一人あたりの町債残高は平成 17（2005）年度末の 91 万円から、令和元（2019）年度には 60 万 8 千円まで減少しましたが、その後は微増傾向にあります。

<図7 普通会計の町債残高の推移>



(3) 公共施設の状況

本町の公共施設（本稿では、行政財産である建物をいう。）の多くは、合併前の旧3町における住民ニーズに基づき設置されたものですが、一般的に大規模改修の目安となる築30年以上経過した施設の延べ床面積の割合は、令和6（2024）年度末時点で全体の約58%です。

仮に現在の延べ床面積をそのまま保持した場合、これが10年後には約83%、20年後には約95%となり、今後急速に老朽化が進行することが見込まれます。

なお、令和6（2024）年度末時点で、本町が保有している公共施設は167施設、延べ床面積は122,990.32㎡となっており、これを住民1人当たりの延べ床面積でみると6.67㎡となります。

また、総務省が令和7年9月に公表した「公共施設状況調」の令和5年度決算分によると、令和5年度末時点での住民1人当たりの延べ床面積の県内比較では、本町（7.30㎡）は県内20町平均（12.29㎡）と比べると低いものの、県内19市平均（6.83㎡）と比べると高い状況です。

（※令和5年度末の住民1人当たりの面積は、県内の市町村ごとに「公共施設状況調」の「行政財産」の延べ床面積を、鹿児島県人口移動調査の推計人口（令和6年4月1日）で除した値としています。）

本町では、平成28年度に公共施設等総合管理計画を策定し、令和3年度に改訂しています。改定に係る業務委託では、令和3年度から令和32年度までの30年間にこれらの公共施設をすべて更新した場合に要する費用（当初更新予想額）の推計値について、総額で約498億円、年平均で約16.6億円の経費が必要となると試算されています。今後、公共施設の老朽化が進み、大規模改修や更新の時期が集中すれば、多額の費用が必要となり、本町の財政を圧迫し、行政運営に大きな支障をきたすことが懸念されています。

(4) 職員数の状況

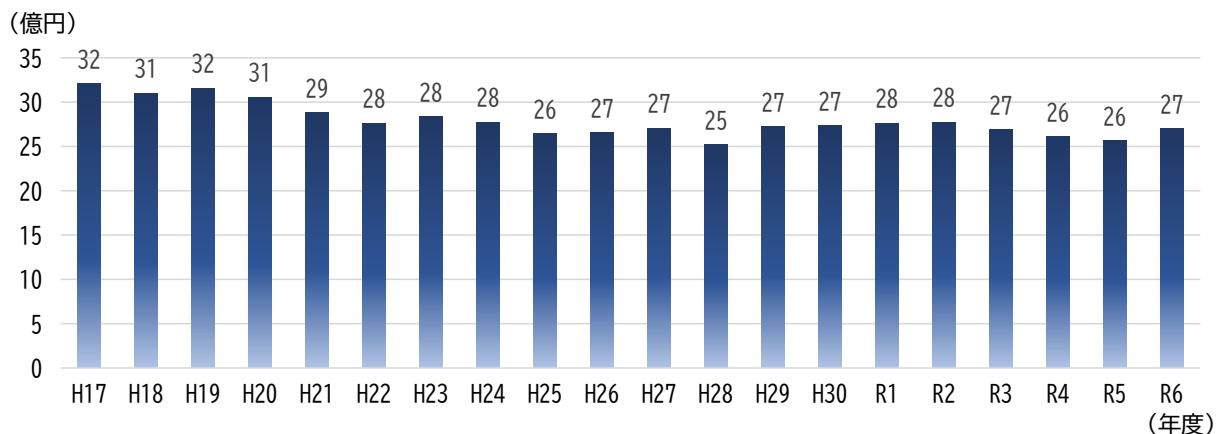
本町の消防職を含む一般職の職員数については、「定員管理計画」「行政改革推進計画」に基づき、平成 17（2005）年に 425 人であった職員数を 121 人削減し、令和 7（2025）年には 304 人まで減少しています。

また、人件費については、平成 17（2005）年度の 32 億円から、平成 28（2016）年度には 25 億円まで減少したものの、以降は微増傾向で、令和 6（2024）年度には 27 億円となっています。

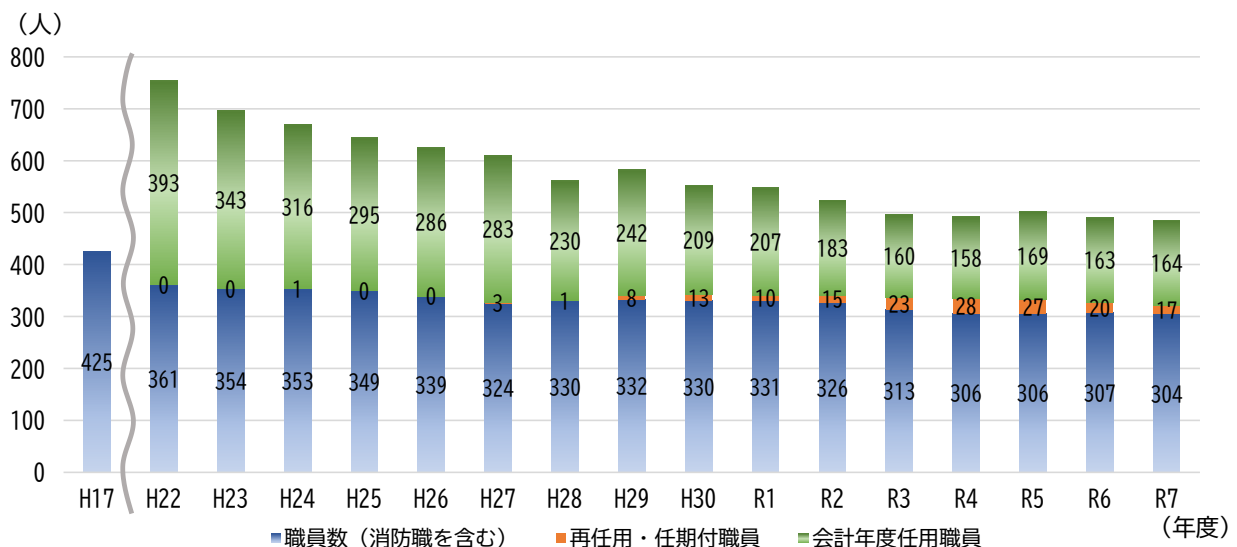
平成 28（2016）年度以降の人件費の増加要因としては地方公務員法改正による処遇改善、人事院勧告に伴う給与等の見直しによる増加、時間外勤務手当の増加などによるものです。

今後も、会計年度任用職員^{※14}の昇給等による処遇改善や地方公務員法改正に伴う定年延長による人件費の増加に対応するため、正職員・会計年度任用職員数の適正化、時間外勤務の縮減など、総人件費の縮減を図る必要があります。

<図8 さつま町の人件費の推移>



<図9 職員数と再任用・任期付職員、会計年度任用職員数の推移>



○ H17（2005）年度の会計年度任用職員（臨時職員）については記録なし。

3 行政改革の必要性

本町は、これまで事務事業の見直し、各種業務の民間委託、定員管理の適正化及び人材育成といった「量」と「質」の両面から行政改革を進めてきましたが、今後ますます人口減少、少子高齢化が進む中で、新たな行政課題や多様化する町民ニーズへの対応が求められるとともに、町税等の歳入の減少、社会保障費の増加、公共施設の老朽化など、解決しなければならない課題は数多くあります。

急激に変化する社会経済状況下にあっても、本町は、町民が快適で安全・安心な生活を営んでいけるような持続可能な地域社会の形成に取り組み、町民に総合的な行政サービス※¹⁵を提供する行政経営の主体として、人口減少を含む様々な課題に対する施策を講じる必要があります。そのためには今ある人的資源を効率的かつ効果的に運営できるような業務形態や組織を構築するとともに、中長期的、経営的な視点の下に持続可能な行財政基盤を構築し、職員一人ひとりがこれまで以上に力を発揮できるよう、さらなる「質」の行政改革が必要です。

こうしたことから、これまでの行政改革の結果を踏まえつつ、新しい時代に即した行政改革を推進するため「第5次さつま町行政改革大綱」を策定します。

4 計画期間

第5次さつま町行政改革大綱の計画期間は、令和8（2026）年度から令和12（2030）年度までの5年間とします。

具体的な取組については、「第5次さつま町行政改革推進計画」により推進し、実績及び成果等の評価を毎年度実施して改善につなげていきます。また、社会経済情勢や町民意識の変化に対応する必要性が生じた場合には、計画内容の見直しを行います。

5 進行管理と推進体制

(1) 進行管理

行政改革は、役場内の全部署でその目的と目指すべき成果について共通認識を持ち、その達成のために必要な改革を具現化するための方向性や視点を示した基本方針「行政改革大綱」に基づいて取組を進めます。

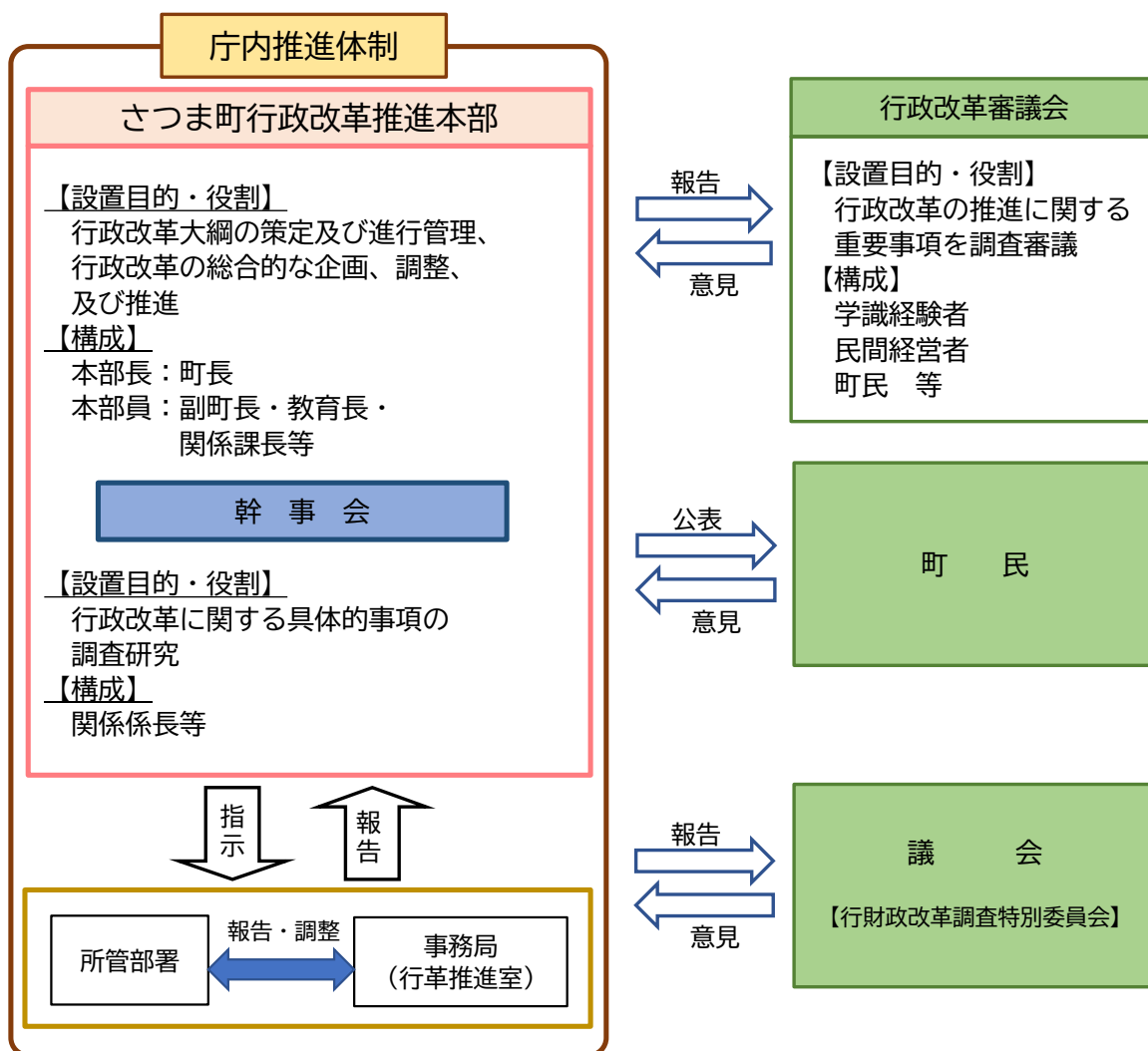
また、行政改革の取組を着実に推進するため、具体的な活動目標を設定した「行政改革推進計画」により、その達成度を客観的に評価することによって適切な進捗管理を行うとともに、有識者で構成する「さつま町行政改革審議会」へ進捗状況を報告し、行政改革の推進に必要な提言等を受けるとともに、町民、議会への公表を行い、本大綱に掲げる「次世代につながる安定的な行財政運営」の更なる推進に向けて、取組内容の進捗や効果を適切に評価し、その結果に基づき、必要な見直しや改善を図りながら効果のある行政改革を推進します。

その進捗管理のために、毎年度PDCAサイクル※¹⁶による取組の成果の検証を行い、検証に基づく項目の見直しや改善を行います。行政改革推進計画を着実に実行し、予算編成や組織改編に反映させることによって、行政改革の取組の実効性をさらに高めていきます。

(2) 推進体制

本計画の推進にあたっては、全庁を挙げた歳入歳出両面にわたる行政改革を着実に推進する体制として、行政改革推進本部を中心に行政改革に係る重要事項や組織横断的な課題等の検討を行い、全庁的改革に取り組みます。

また、町の行政改革全般に関するチェック機能として、有識者等から構成される行政改革審議会に、行政改革の進捗等を報告するとともに、専門的知見や町民目線からの提言・評価を踏まえ、必要な見直し、改善等を図ります。



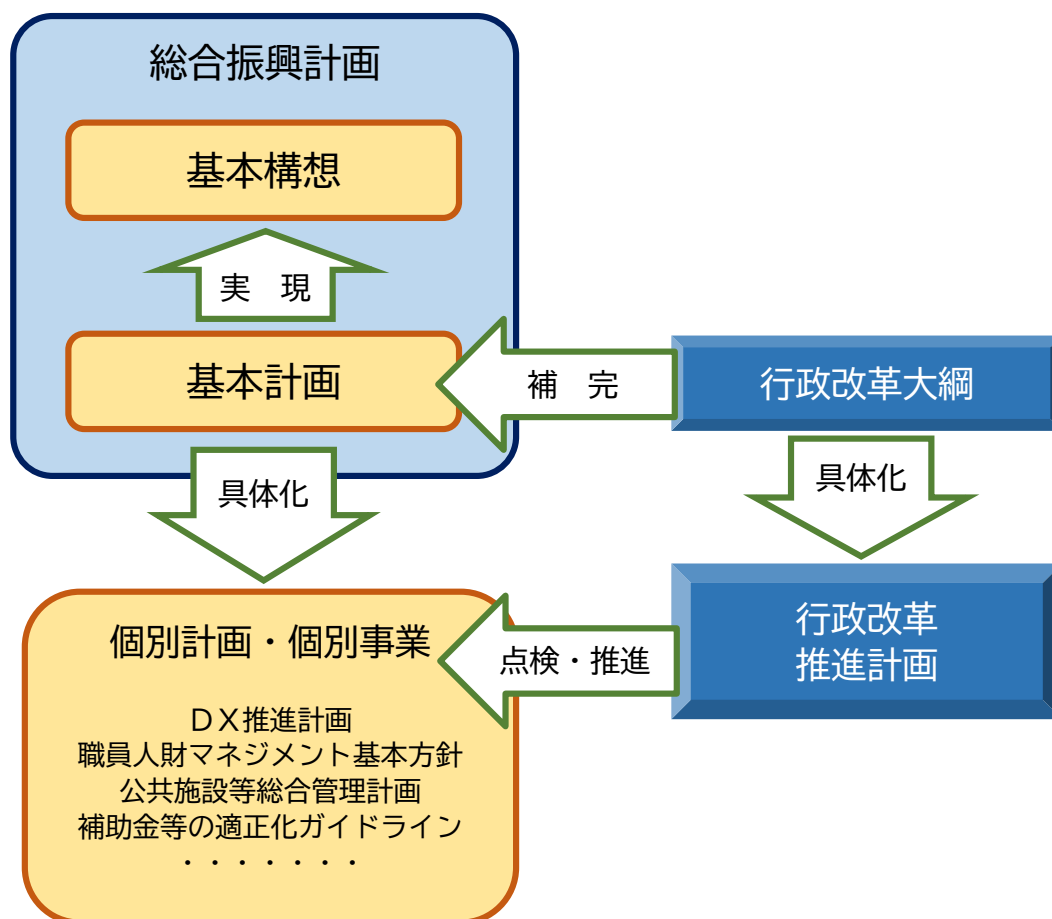
6 総合振興計画における行政改革大綱の位置づけ

第3次さつま町総合振興計画（令和8（2026）年度～令和17（2035）年度）は、町政における最上位計画であり、行政に関わる全ての分野における主要な施策の長期的な方針を示すものです。

行政改革大綱は、この総合振興計画の基本計画における分野16「行財政運営」の一部として位置づけられ、効率的かつ効果的な行政運営を推進するための基本的な考え方と取組の方向性を明確にするものです。

また、本大綱は、行政改革に関する本町の基本方針を示すものであり、まちづくりの最上位計画である「総合振興計画（基本構想・基本計画）」を補完する役割を担っています。

さらに、行政改革の視点から施策や事業の進め方を示すとともに、「行政改革推進計画」により点検・推進の具体的な仕組みを定め、各施策・事業の効果的かつ効率的な実施を図ります。



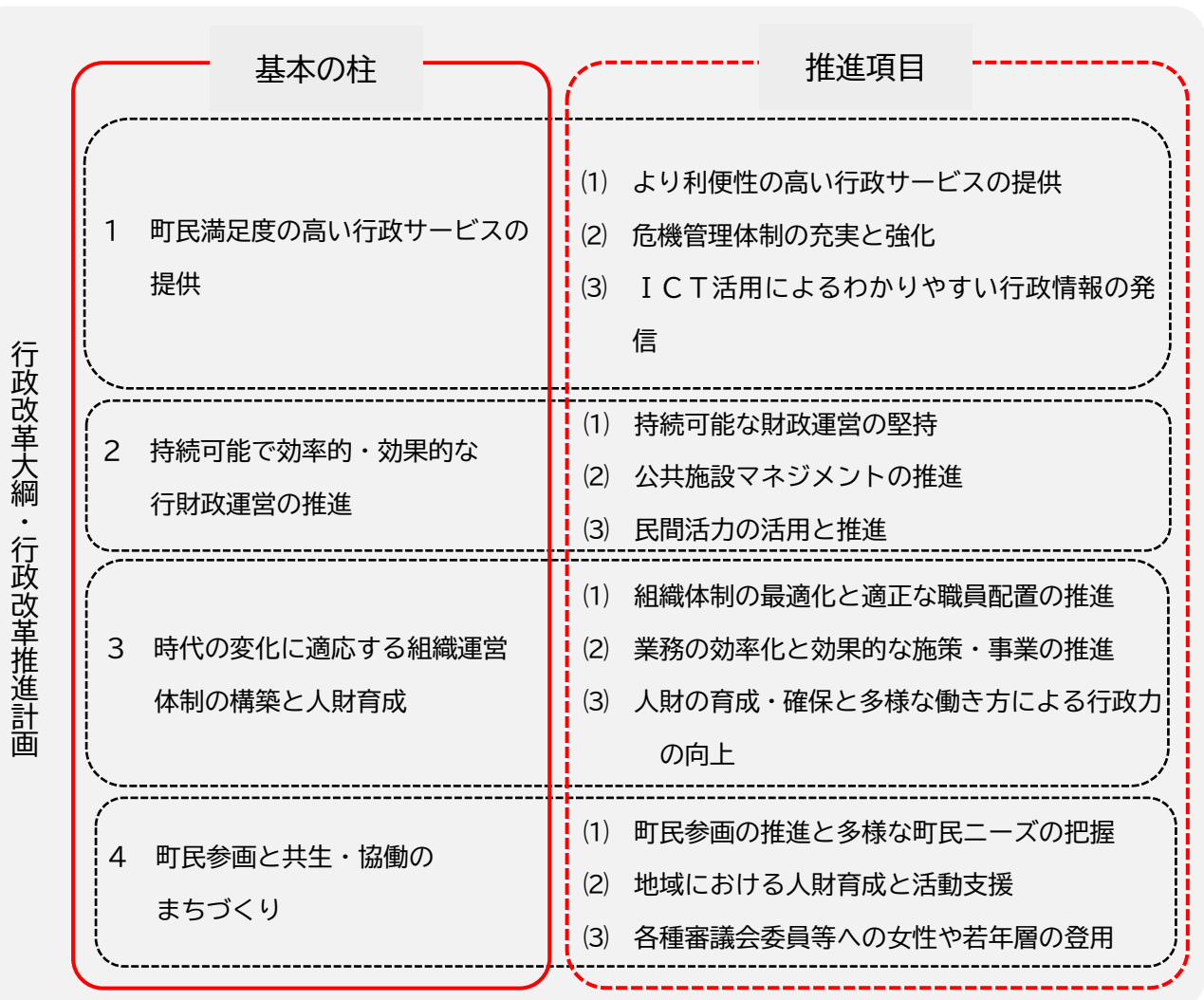
Ⅱ 基本理念と基本方針

町では、「町民の幸せを第一に考え、限られた予算の中でできるだけ大きな効果を上げる」という地方自治の基本に立って、行政運営のあり方を見直していきます。民間のコスト意識や効率的な考え方を取り入れ、限られた財源でも町民サービスの質を高められるよう、「質の高い行政サービスの提供」と「行財政基盤の確立」の両立を目指します。このための基本方針と、具体的な取組の方向を次のとおり定めます。

【基本理念】 ～次世代につながる安定的な行財政運営の更なる推進～

この基本理念のもとに、「4つの基本の柱」と「12の推進項目」を掲げます。

【第5次行政改革大綱・行政改革推進計画の体系】



基本の柱 1 「町民満足度の高い行政サービスの提供」

行政サービスの改革に取り組み、多様な主体によるまちづくりを推進するとともにデジタル技術や民間活力・ノウハウの活用、窓口業務の見直しをはじめとしたサービスのあり方を見直すことで、安定した質の高い行政サービスの提供を目指します。

(1) より利便性の高い行政サービスの提供

社会情勢の変化に伴い、町民が求める行政サービスも変化します。新たな社会的課題や、複数課又は全庁的な対応が必要な課題も発生します。そうしたニーズや課題に対し、常に町民の目線に立ち、柔軟に対応できるよう、行政サービスの提供方法や提供内容などについて見直し、改善に取り組んでいきます。

また、行政サービスのDX^{※17}化や窓口のワンストップ化^{※18}について、多角的に検討・実施を進め、町民の利便性の向上に努めます。

(2) 危機管理体制の充実と強化

町民の生命と財産を守ることは行政の最も重要な使命です。

本町は、過去、大規模な水害や地震に見舞われており、町民生活における安全・安心の確保を図りつつ、町政運営に対する町民の信頼に応えていくため、近年激甚化する台風や豪雨災害など、これまで想定されなかったような災害への備えとして、関係機関等とも連携しながら、日頃から事前防災や減災に取り組む必要があります。

このため、「強靱化計画^{※19}」や「地域防災計画^{※20}」等に基づき、災害など不測の事態への備えや行政・地域・関係機関が一体となった避難支援など、迅速かつ的確に対応できる危機管理体制の充実・強化に努めます。

(3) ICT^{※21}活用によるわかりやすい行政情報の発信

情報社会の急速な進展に伴い、町民のライフスタイルやコミュニケーションの方法が多様化・複雑化している中、町民ニーズに的確に対応するため、情報通信システムの安全性や信頼性の確保に十分配慮しながら、ICTを積極的に取り入れた質の高い行政サービスの提供に取り組みます。また、外国人を含む多様な町民が必要な情報を円滑に取得できるよう、やさしい日本語の活用や外国語対応など、誰もが理解しやすい行政情報の発信にも努めます。

基本の柱 2 「持続可能で効率的・効果的な行財政運営の推進」

大きく変化する社会経済情勢の中、生産年齢人口の減少に伴う町税の減収などによる歳入の減少を見据えた財政基盤を確立しなければなりません。限りある財源の下、財政運営の改革に取り組み、選択と集中による経営資源の最適配分を図り、真に必要な施策や重点的な取組を推進します。また、歳入規模に見合った歳出構造を堅持しながら、将来にわたって持続可能で効率的・効果的な行財政運営を推進します。

(1) 持続可能な財政運営の堅持

将来にわたり安定した財政運営ができるよう、税の公平性の観点から、町税等の収納率の一層の向上を図り、自主財源の確保に努めます。特に、ふるさと納税の活用拡充や公共施設等へのネーミングライツ（命名権）の導入など、新たな財源の確保策にも積極的に取り組みます。

また、経費の削減については、これまでの改革でも重点的に取り組んでいるため、今後は様々な自主財源の確保の方法について、更に研究を進めます。事務事業の見直しや補助金等の適正化、国県支出金の有効活用についても引き続き検討を行い、経営感覚を活かした質の高い財政運営に取り組んでいきます。

(2) 公共施設マネジメントの推進

今後の厳しい財政状況を見据えると、老朽化が進んでいる公共施設等の見直しを行わず、現状のまま維持し続けることは、大きな財政負担を抱えることとなります。公共施設等の在り方については、少子高齢化による人口動態の変化や利用需要の変化を踏まえた公共施設全体の保有総量の最適化を図る必要があります。

そこで、「さつま町公共施設等総合管理計画^{※22}」の方針のもと、令和2年度に策定した「さつま町個別施設計画^{※23}」に基づき、施設の集約化、機能転用、長寿命化などの検討を実施します。

また、施設の統廃合などにより未利用財産の増加が予想されることから、順次、売却や貸付を実施し、収入の確保に努めます。

(3) 民間活力の活用と推進

公民連携（PPP^{※24}）による民間活力の活用は、単に行政運営の効率化やコスト削減を図るためだけではなく、町民に対する行政サービスの向上についても、大いに期待されます。今後予想される厳しい財政状況を踏まえ、より高品質な行政サービスを継続して提供していくため、現在、行政が担っている業務の見直しを行い、民間に任せることが効果的な業務については、業務委託

や指定管理者制度^{※25}を活用するとともに、P F I ^{※26}による公共施設整備やP F S ^{※27}による業務委託を検討していきます。

基本の柱 3 「時代の変化に適應する組織運営体制の構築と人財育成」

組織において最も重要な経営資源は「人」であり、町民満足度の高い行政サービスを提供し続けるためには、職員一人ひとりが幅広い視野を持つとともに、課題を認識し解決する行動力や実行力、町民との対話力を高める必要があります。

そのため、職員の更なる資質向上を図るとともに、組織の中で個々の職員が能力を最大限発揮できるような環境づくりを推進します。

(1) 組織体制の最適化と適正な職員配置の推進

さまざまな行政課題に的確に対応するため、組織機構の随時見直しと横断的な連携体制の強化を進め、限られた職員数の中で最大の効果を発揮できる効率的な組織体制を構築します。また、町民サービスの維持・向上を前提に業務の効率化を図りつつ、再任用職員^{※28}、会計年度任用職員、専門職の中途採用など、多様な任用形態や人財の活用を推進します。

さらに、職員一人ひとりの意欲と能力が最大限発揮できる職場環境づくりを進めるとともに、I C Tの活用や民間活力の導入などの業務改革を通じて、人口推移や事務量の変化を踏まえた適正な定員管理を行い、持続可能で効果的な組織運営を目指します。

(2) 業務の効率化と効果的な施策・事業の推進

電子決裁やデジタル文書の活用を推進し、ペーパーレス化を進めることで、業務の効率化と環境負荷の低減を図ります。また、I C Tの活用に加え、生成A Iなどの新たなデジタル技術を積極的に導入し、データ分析や文書作成、情報整理・共有などの業務を支援することで、職員の業務負担を軽減し、企画立案力や住民サービスの質の向上を図ります。これらの取組を通じて、経費の節減や業務の合理化を進め、簡素で効率的かつ持続可能な自治体運営に取り組みます。

(3) 人財の育成・確保と多様な働き方による行政力の向上

少子高齢化や社会のデジタル化など、行政を取り巻く環境が大きく変化する中で、住民ニーズに的確に応えるためには、職員一人ひとりが主体的に学び、柔軟に働き、外部の知恵や力を取り入れながら行政を進化させていくことが重要です。

このため、職員の資質向上と働きやすい職場環境の整備に加え、外国人相談員の配置検討など、

外部人材の積極的な登用を進め、組織全体の行政力の向上を図ります。

基本の柱 4 「町民参画と共生・協働のまちづくり」

「町民参画と共生・協働のまちづくり」は、第3次さつま町総合振興計画において、基本方針2「ひと“いきいき”」・分野4「地域コミュニティ」として、基本計画の一つに位置付けており、計画に掲げる町の将来像を目指す上で欠かせない要素です。

人口構造の変化に伴い、地域社会の相互扶助機能の低下をはじめとする様々な課題の解決や、地域活力の維持・向上に向け、町民や各種団体、事業者などの多様な活動主体が連携して取り組む協働のまちづくりを推進するとともに、町民参加の機会の確保に努めます。

(1) 町民参画の推進と多様な町民ニーズの把握

行政は、町民への一方的な情報提供手段の見直しを行い、町民が行政とのコミュニケーションを図ることができる機会を提供しなければなりません。そのためには、行政からの情報提供にあわせて、町民からの意見を広く求めるパブリックコメント制度^{※29}や地域座談会、アンケートの実施等により、幅広く町民意見を収集するとともに、多様な町民ニーズを的確に捉え、行政運営に反映できる仕組みを構築し、行政の公平性、透明性の向上に努め、町民の行政参画の推進を図ります。

(2) 地域における人材育成と活動支援

行政は、協働の主体となる区公民館や公民会といった自治組織やまちづくりのためのNPO^{※30}等の団体などと協力関係を築き、目的達成に向けて相互に補完し合わなければなりません。

また、その協働の主体となる自治組織や団体等では、組織活動をマネジメントするリーダーが必要となることから、地域活動やその活動を担うリーダーの発掘・人材育成などに積極的に取り組みながら、地域住民が主体となって活動しやすい環境づくりのための支援を行います。

(3) 各種審議会委員等への女性や若年層の登用

町民の町政参画を促進し、まちづくりに多様な視点を反映させるため、各種審議会等での女性委員の登用促進とあわせてできるだけ若年層及び公募委員の登用率向上も図ります。

また、様々なコミュニティの場で、性別による不公平な扱いを解消し、個人が自由な選択のもとであらゆる分野へ参画し能力を発揮できる男女共同参画社会の実現なしに協働社会は完成しないことから、さつま町男女いきいき幸せプランに基づき男女共同参画を推進します。

Ⅲ SDGsの推進

SDGs（Sustainable Development Goals の略）は、国際社会共通の「持続可能な開発目標」で、2030年の目標達成に向けて、世界のすべての国、地域だけでなく、地方自治体や民間企業等にも達成に向けて取り組むこととされています。

さつま町においても、「第3次さつま町総合振興計画」の将来像を踏まえた「さつま町まち・ひと・しごと創生総合戦略」に掲げた事業を実施するにあたり、SDGsの理念を取り入れ、各種計画・事業において推進することとしています。

これを踏まえ、第5次さつま町行政改革大綱を推進するにあたり、関係部局と連携を図り、総合的かつ効果的にSDGsを推進します。なお、本計画と密接な関連のあるゴールは以下のとおりです。



■ さつま町行政改革審議会設置条例

平成17年3月22日

条例第10号

(設置)

第1条 社会経済情勢の変化に対応した簡素にして効率的な町政の実現を推進するため、さつま町行政改革審議会（以下「審議会」という。）を置く。

(所掌事務)

第2条 審議会は、町長の諮問に応じて、さつま町の行政改革の推進に関する重要事項を調査審議する。

(組織)

第3条 審議会は、委員10人以内をもって組織する。

2 委員は、町政について優れた識見を有する者のうちから、町長が任命する。

(会長)

第4条 審議会に、会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

3 会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、あらかじめ、会長の指名する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第5条 審議会の会議は、必要に応じて会長が招集し、会長が議長となる。

(庶務)

第6条 審議会の庶務は、総合政策課において処理する。

(委任)

第7条 この条例に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、町長が別に定める。

附 則

この条例は、平成17年3月22日から施行する。

附 則（平成27年3月25日条例第8号）

この条例は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成31年3月26日条例第5号）

この条例は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和5年12月21日条例第20号）

この条例は、令和6年4月1日から施行する。

この条例は、令和7年4月1日から施行する。

■ さつま町行政改革審議会規則

平成17年7月19日

規則第164号

(趣旨)

第1条 この規則は、さつま町行政改革審議会設置条例（平成17年さつま町条例第10号。以下「条例」という。）第7条の規定に基づき、さつま町行政改革審議会（以下「審議会」という。）の組織、運営等に関し、必要な事項を定めるものとする。

(組織)

第2条 条例第3条に規定する委員は、次に掲げる者の中からそれぞれ町長が委嘱する。

- (1) 地域住民を代表する者
- (2) 女性団体を代表する者
- (3) 農業団体を代表する者又は農業を営む者
- (4) 商工団体を代表する者又は商工業を営む者
- (5) 学識経験者
- (6) 前各号に掲げる者のほか、町長が必要と認めるもの

(任期)

第3条 委員の任期は、2年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任を妨げない。

(その他)

第4条 この規則に定めるもののほか、審議会の運営に関し必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

この規則は、平成17年7月19日から施行する。

さつま町行政改革審議会 委員名簿

任期：令和7（2025）年4月1日～令和9（2027）年3月31日

氏 名	所属・役職等	備考
寺脇 伸治	中津川区公民館長	
山内 江利子	つるだ特産品販売所 自慢館	
手塚 千草	ぎんざ薬局	
小倉 博美	さつま町女性団体連絡協議会 会長	
熊田 明日香	株式会社KUMADA	
高橋 由記子	さつま町商工会事務局長	
小園 雄一	鹿児島銀行宮之城支店長	
藤島 法仁	鹿児島国際大学 福祉社会学部社会福祉学科 教授	会長
今田 利実	ユーマンション地域開発部マネージャー (総務省公共施設等総合管理計画実行アドバイザー)	
小椎八重 廣樹	さつま町シルバー人材センター理事長	公募委員

■ さつま町行政改革推進本部設置規程

平成17年6月1日

訓令第43号

(目的)

第1条 本町における行政改革の総合的かつ効果的な推進を図るため、さつま町行政改革推進本部（以下「推進本部」という。）を置く。

(所掌事務)

第2条 推進本部の所掌事務は、次のとおりとする。

- (1) 行政改革大綱の策定に関すること。
- (2) 行政改革の総合的な企画、調整及び推進に関すること。
- (3) その他行政改革の推進に係る必要事項に関すること。

(組織)

第3条 推進本部は、本部長、副本部長及び本部員をもって充てる。

2 本部長は、町長をもって充てる。

3 副本部長は、副町長をもって充てる。

4 本部員は、教育長及びさつま町職員の給与の支給等に関する規則（平成17年さつま町規則第32号）別表第2に規定する課長相当職をもって充てる。

(職務)

第4条 本部長は、推進本部を代表し、会務を総括し、会議の議長となる。

2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長が不在又は事故がある場合は、その職務を代理する。

(部会)

第5条 推進本部に次の部会を置く。

- (1) 行政部会
- (2) 財政部会

2 部会は、本部長から付託された事項を専門的に調査研究し、その結果を本部長に報告するものとする。

3 部会員は、本部員及び各課、局の職員のうちから本部長が選任する。

4 部会に、部会長及び副部会長各1名を置き、部会員の互選によりこれを定める。

5 部会長は、部会を代表し、会務を総括し、会議の議長となる。

6 副部会長は、部会長を補佐し、部会長に事故があるとき、又は欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 推進本部の会議は、本部長が必要に応じて招集する。

2 本部長は、必要があると認めるときは、本部員以外の者の出席を求めることができる。

(幹事会)

第7条 推進本部に第2条の所掌事務に関する具体的事項を調査研究するため、幹事会を置く。

2 幹事は、各課、局の職員のうちから本部長が選任する。

3 幹事会に幹事長、副幹事長各1名を置き、幹事の互選によりこれを定める。

4 幹事長は、幹事会を代表し、会務を総括し、会議の議長となる。

5 副幹事長は、幹事長を補佐し、幹事長に事故があるとき、又は欠けたときは、その職務を代理する。

(庶務)

第8条 推進本部の庶務は、行革推進室において処理する。

2 部会及び幹事会の庶務は、それぞれの部会及び幹事会において処理する。

(その他)

第9条 この訓令に定めるもののほか、推進本部、部会及び幹事会の運営に関し必要な事項は、別に定める。

■ 諮問

さ 行 第 20 号

令和7年9月17日

さつま町行政改革審議会

会長 藤島 法仁 様

さつま町長 上野 俊市

諮 問 書

下記の事項について、さつま町行政改革審議会設置条例第2条の規定により、貴審議会に諮問いたします。

記

1 諮問事項

第5次さつま町行政改革大綱及び第5次さつま町行政改革推進計画の策定について

2 諮問趣旨

本町では、令和元年度に策定した「第4次さつま町行政改革大綱」に基づき、町の行政改革を推進してきたところです。

しかしながら、人口減少や少子高齢化の進行がますます深刻化する中で、本町の行財政運営を取り巻く環境は、今後さらに厳しさを増していくことが予想されます。

一方で、社会全体では、デジタル技術の進展や業務の機械化・自動化が急速に進んでおり、行政サービスにおいても、住民ニーズの多様化や生活スタイルの変化、担い手不足といった課題に的確に対応するための新たな方策や仕組みの導入が求められています。

こうした状況を踏まえ、本町では、将来にわたり持続可能な町づくりを実現するとともに、住民にとって質の高い行政サービスを提供し続けるため、成果と効率性を重視した行財政運営の見直しと改革を進めてまいりたいと考えております。

つきましては、令和8年度以降における本町の行政改革の基本的な方向性と具体的な方策を示す「第5次さつま町行政改革大綱」及び「第5次さつま町行政改革推進計画」の策定にあたり、貴審議会のご意見を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

■ 答申

■ 本大綱の策定過程

時期	庁内 (行政改革推進 本部)	さつま町 行政改革審議会	町議会	町民公募
R 7年 7月	(7/30) 第1回幹事会議			
8月	(8/26) 第1回推進本部会議			
9月	(9/5) 第2回幹事会議	(9/17) 第1回審議会		
10月	(10/24) 第3回幹事会議			
11月	(11/10) 第2回推進本部会議	(11/20) 第2回審議会		
R 7年 12月			(12/16) 議会全員協議会 ・ 原案の提示	(12/17～1/20) パブリックコメント ・ 原案への意見募集
1月	(1/○) 第4回幹事会議			
2月	(2/○) 第3回推進本部会議			
3月	(3/○) (本部会議) ・ 案の審議・承認	(3/○) 第3回審議会 ・ 答申	(3/○) 議会全員協議会 ・ 最終案の提示	
	第5次行政改革大綱・推進計画 確定・公表			

■ 用語の解説

- ※ 1 行 政 改 革： 時代のニーズに即した行政需要に的確に対応し、町民サービスのより一層の充実を図るために、行政組織や行政運営のあり方を見直し、行財政運営の適正化・効率化を図るもの。
- ※ 2 行 政 改 革 大 綱： 行政改革に関する基本的な考え方や取組を示し、行政運営の継続的な見直しを進めるため方針を定めたもの。
- ※ 3 将 来 推 計 人 口： 出生、死亡、国際人口移動について、実績値の動向をもとに仮定を設け、日本全域の将来の人口規模、男女・年齢構成の推移について推計を行ったもの。
- ※ 4 社会保障関連経費： 町民の生活を保障するための社会保障制度に関連する支出のこと。医療や年金、介護、福祉、生活保護などが含まれる。
- ※ 5 普 通 会 計： 地方公共団体の会計のうち、公営企業会計（上水道事業、農業集落排水事業）や特別会計（国民健康保険、介護保険など）を除いた会計のこと。個々の地方公共団体ごとに各会計の範囲が異なる。実際の会計区分では財政比較や統一的な把握が困難なため、地方財政統計上統一的に用いられる会計区分であり、一般的に地方財政をいう場合、この普通会計を基本としている。
- ※ 6 地 方 交 付 税： 地方公共団体の自主性を損なわずに、地方財源の均衡化を図り、かつ地方行政の計画的な運営を保障するため、国税のうち、所得税、法人税、酒税及び消費税のそれぞれ一定割合及び地方法人税の全額を国が地方自治体に対して交付する税のこと。
- ※ 7 扶 助 費： 社会保障制度の一環として現金や物品などを支給する費用のこと。生活保護法、児童福祉法、老人福祉法などの法令に基づくもののほか、こども医療の公費負担など町の施策として行うものも含まれる。
- ※ 8 公 債 費： 町の借入金の返済に要する経費のこと。町債の元利償還金と年度内の資金繰りのために行う一時借入金の利子が含まれる。
- ※ 9 普通建設事業費： 道路、橋梁、学校、庁舎などの建設事業費のこと。
- ※10 地方債（町債）： 地方公共団体が財政上必要とする資金を国や金融機関など外部から調達するために負担する債務のこと。いわゆる町の借金にあたる。
- ※11 財 政 調 整 基 金： 年度間の財源の増減などに対応するために設定している基金のこと。家計に例えれば銀行の預金に当たる。地方自治法の規定により、毎年度の決算の剰余金の半分は財政調整基金に積み立てることとされている。
- ※12 合 併 特 例 債： 平成の大合併による新市町村建設計画の事業費として発行できる地方債のこと。対象となる事業費の95%に充当でき、国が返済の70%を負担する。発行期限は合併から20年。

- ※13 実質公債費比率： 地方公共団体の借入金（地方債）の返済額（公債費）の大きさを、その地方公共団体の財政規模に対する割合で表したものの。この比率が高まると、財政の弾力性が低下し、収支を改善するためには他の経費を削減しなければならない。
- ※14 会計年度任用職員： 地方公務員法に基づいて、1 会計年度を任期として任用される非常勤の地方公務員のこと。法改正により令和2（2020）年度から、これまで臨時・非常勤職員として勤務していた職員は会計年度任用職員に移行した。
- ※15 行政サービス： 行政（町）が提供するサービスの総称のこと。
- ※16 PDCAサイクル： Plan（立案・計画）、Do（実施）、Check（検証、評価）、Action（改善、見直し）の頭文字を取ったもので、行政政策にあたって計画から見直しまでを一貫して行い、更に次の計画、事業へ活かす継続的な活動の周期のこと
- ※17 DX： 行政サービスの質と効率を根本的に向上させるために、デジタル技術を活用して制度・業務・組織を変革する取組のこと。Digital Transformation（デジタル・トランスフォーメーション）の略。
- ※18 窓口のワンストップ化：
住民が役所で行う複数の手続きを、ひとつの窓口でまとめて完了できる仕組みのこと。
- ※19 強靱化計画： 大規模自然災害時に、人命を守り、経済社会への被害が致命的にならず、迅速に回復する「強さとしなやかさ」を備えた国土、経済社会システムを平時から構築しておくための計画。
- ※20 地域防災計画： 自然災害や人為的災害が発生した際に、住民や自治体、関係機関がどのように協力し、迅速かつ効果的に対応するかを定めた計画。
- ※21 ICT： 情報通信技術のこと。情報処理だけでなく、インターネットのような通信技術を利用した産業やサービスなどの総称をいう。Information & Communications Technology（インフォメーション・コミュニケーション・テクノロジー）の略。
- ※22 公共施設等総合管理計画：
地方公共団体が所有する全ての公共施設等を対象に、地域の実情や将来にわたる課題等を客観的に整理し、長期的な視点をもって総合的かつ計画的に管理する計画のことで個別施設計画の指針となるもの。本計画の対象となる公共施設等は、地方公共団体が所有する建築物だけでなく、道路・橋りょう等のインフラ施設や公営企業の施設も含まれる。
- ※23 個別施設計画： 地方公共団体が所管する公共施設等の状況を把握し、長期的な視点をもって、更新、統廃合、譲渡、長寿命化などを計画的に行い、個々の公共施設に係る具体の対応方針を定める計画のこと。
- ※24 PPP： 公（国・県・町等）と民（民間企業）が連携して公共施設等の建設、維持管理運

営など公共サービスの提供を行う手法のこと。PPPの中には、PFI、指定管理者制度、包括施設管理業務委託なども含まれる。Public Private Partnership（パブリック・プライベート・パートナーシップ）の略。

※25 指定管理者制度： 地方公共団体が所管する公の施設について、管理、運営など民間事業会社を営む法人やその他の団体に包括的に代行させること。

※26 P F I： 民間の資金や経営能力を活用した公共施設等の建設、維持管理、運営等を行うことで、効果的・効率的な行政サービスの提供を図ること。Private Finance Initiative（プライベート・ファイナンス・イニシアティブ）の略。

※27 P F S： 行政が民間事業者に委託する際に、事業の成果目標を設定し、その達成度合いに応じて支払い額が変動する成果連動型民間委託契約方式のこと。Pay For Success（ペイ・フォー・サセス）の略。

※28 再任用職員： 平成26（2014）年度から公的年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられたことに伴い、国の制度に準じて運用を開始した再任用制度において、定年退職した職員のうち任期を定めて再任用された職員のこと。

※29 パブリックコメント制度： 行政機関が重要な政策を策定するときに、その原案を町民の皆さんに公表し、皆さんから寄せられた意見・情報を政策形成に反映していく制度のこと。

※30 N P O： 町民が自発的につくったボランティア団体や町民活動団体を含む民間非営利組織の総称。そのうち、特定非営利活動促進法（NPO法）により、法人に認証されたものを特定非営利活動法人（NPO法人）という。Non-Profit Organization（ノン・プロフィット・オーガニゼーション）の略。