

教育長
各部・室・局長

副区長 石川 義夫

平成29年度足立区行財政運営方針について(依命通達)

新年度に向けた基本的な考え方

区は、現基本構想が策定された平成16年10月以降、「協働で築く力強い足立区の実現」を旗印に、町会・自治会をはじめとした地域のちからを原動力として、「ビューティフル・ウィンドウズ運動」や「孤立ゼロプロジェクト」など、「協働」による様々な活動を幅広く実施してきた。

こうした取組みが地域に根付いていく中、少子・超高齢社会の進展などによる社会状況の変化を踏まえ、基本構想審議会の答申に掲げられた「協創力でつくる 活力にあふれ 進化し続ける ひと・まち 足立」を目指すべき将来像と位置づけ、新基本構想(案)の策定を進めている。

平成29年度は、この新基本構想に基づく区政がスタートする年であり、これまでの取組みはもとより、今後も様々な協働の種を施策の中にまき続けるとともに、協創という新たな仕組みを育てあげ、未来への活力を生み出していかなければならない。

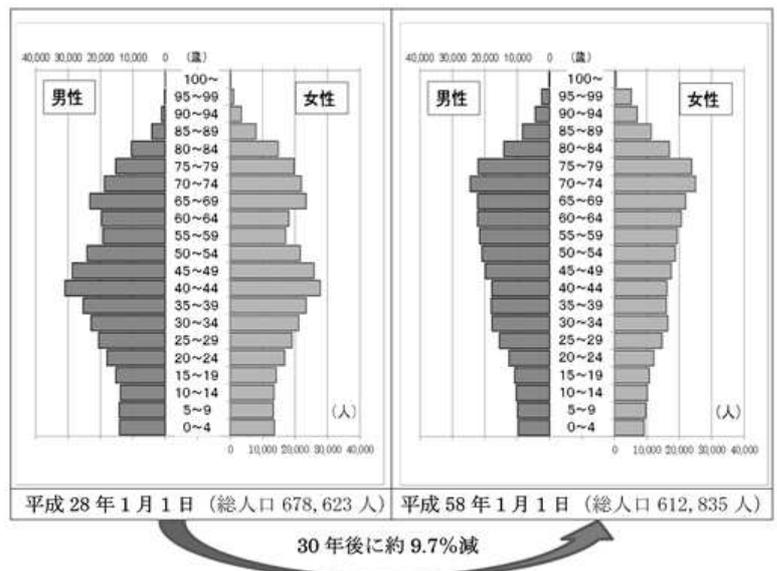
そのためには、各部・室・局において、「これまでの協働を活かしつつ、協働を協創に発展させていく」という基本的な考え方を浸透させるとともに、それぞれの責任において、新年度の組織・予算編成に臨みたい。

区を取り巻く課題と新基本構想の4つの視点

図1：人口構造の変化予測

(人口減少と急激な高齢化の進展)

平成27年に行った区の将来人口推計(中位推計)では、平成32年までは人口が増加するものの、その後減少に転じ、30年後の平成58年には現在より約7万人少ない約61万人まで減少するとともに、人口構造が大きく変化すると予測された(図1)。特に、高齢者の割合は顕著に増加し、今後30年間で、高齢者1人を支える生産年



年齢人口が、2.6人から1.6人となり、「騎馬戦型」から「肩車型」に近づいていくと予想されている。

このまま人口減少や少子・超高齢社会が進展すると、担税力のある世代や地域を支える人が減少する一方で、支援を必要とする要介護高齢者などの増加が予測される。これに伴い、地域コミュニティの希薄化、区内経済の停滞など様々な厳しい状況が生じ、区全体の活力の低下が懸念される。今後、生産年齢人口や年少人口の増加を促す施策をより一層推進していかなければならない。

(財政面の将来見通し)

人口減少、特に生産年齢人口の減少により税収減が見込まれるとともに、法人住民税の一部国税化に伴う都区財政調整交付金の影響は、現状では、法人住民税や固定資産税の増収により顕在化していないが、長期的視点で見れば引き続き注意が必要である。

また、超高齢社会への対応や少子化対策により社会保障費は増加し、これによる財政負担は、今後さらに重くのしかかることが予測される。

(公共施設等の老朽化)

区が保有する公共施設のうち、67%の施設が築30年を経過しており、学校施設をはじめ、保育園等の子育て支援施設、区営住宅、文化施設等で老朽化が進んでいる。

仮に現在と同規模で公共施設の維持・更新を行った場合、総務省の試算ソフトにより将来コストを算出すると、今後40年にわたって、平成22年度から26年度の年平均費用の約1.4倍の経費が必要になる。また、道路、橋りょうなどのインフラ施設の維持・更新経費も増加が見込まれる。

(新基本構想における4つの視点)

前述の区を取り巻く課題を真摯に受け止め、区が活力を失わず持続可能な自治体であり続けるために、30年先を見据えた新しい基本構想の策定を現在進めている。

基本構想審議会の答申では、『日々の暮らしの主演であり、まちづくりの担い手でもある「ひと」がいて、その人々が営む日々の「暮らし」があり、その暮らしが展開される舞台となる「まち」があります。さらに、「ひと」「暮らし」「まち」を支える「行財政」が必要』とされた。そこで、答申に掲げられた将来像である「協創力で作る 活力にあふれ 進化し続ける ひと・まち 足立」を実現するため、以下の4つの視点により施策の基本的方向性を整理した。

- 視点1 【ひと】 多様性を認めあい、夢や希望に挑戦する人
- 視点2 【暮らし】 人と地域がつながる 安全・安心な暮らし
- 視点3 【まち】 真に豊かな生活を実現できる 魅力あるまち
- 視点4 【行財政】 様々な主体の活躍とまちの成長を支える行財政

この「ひと」「暮らし」「まち」「行財政」の4つの視点に基づく新しい取組みの積み重ねにより、「協働」をより進化・発展させ、「協創」へとステップアップさせていく。

基本方針

少子・超高齢社会の進展に伴う社会構造の変化や公共施設等の老朽化などの課題に対峙しつつ、増加し続ける行政需要に対応していくために、より強固な行財政基盤の構築に向け、全庁を挙げて行財政改革を進めていくことが必要である。

そのため、縦割りに陥ることなく、様々な意見に耳を傾け、制度や時代の変化に対して挑戦していくことで、将来を担う世代に持続可能な足立区を引き継いでいく。

(1) 協働のさらなる推進

将来にわたって、区が活力を失わず、区民サービスの水準を維持・向上させていくために、これまで培ってきた協働はもとより、これをさらに発展させた新たな仕組みの構築に向け区内一体となって取り組む。

その一例として、地域の声を積極的に取り入れるアウトリーチ活動やワークショップ、街頭説明会、事業者との対話から事業の可能性を把握していくサウンディング市場調査等、計画段階のプロセスを重視した新しい手法を活用していく。これにより地域ニーズの掘り起こしや新たな区政の担い手を発掘し、協働をさらに推進していくエンジンとしていく。また、行政の手が行き届かない領域へ自主的な活動を呼び込んでいくことで、地域のちからを一層強化していく。

(2) ボトルネック的課題の解消

区のマイナスイメージの原因とされてきた「治安・学力・健康・貧困の連鎖」。このうち「治安・学力・健康」への取組みについては、一定の成果を出すことができたものの、3つの課題の根幹にある共通の問題としてとらえた「貧困の連鎖」への取組みは緒についたばかりである。これらボトルネック的課題を克服し、区のイメージを刷新するためには、行政のみならず、区民や諸団体とともに総ぐるみで取り組んでいくことが不可欠である。

そのため、ボトルネック的課題の解消を目指し、「ひと」「暮らし」「まち」「行財政」の4つの視点で整理した重点施策を戦略的に展開していく。

特に、根底に横たわる共通の原因である「貧困の連鎖」を断ちきるため、昨年度策定した「未来へつなぐあだちプロジェクト」に基づいて、子どもを取り巻く生育環境と生活習慣の改善につながる施策を着実に推進していく。

(3) 子育てしやすい魅力あるまちづくり

区の発展のためには、「住んでみたい、住み続けたい」と思えるまちを築いていくことが必要である。そのため、保育施設の整備や保育人材の確保、定着対策により、平成30年4月の待機児ゼロを目指すとともに、妊娠期からの切れ目のない支援を行うASMAP事業等を推進し、子育て世代にとって安心して産み育てることができる環境の整備に取り組む。また、こうした取組みを内外に発信することで、担税力のあるファミリー層の定住につなげていく。

(4) 高齢者が健康で安心して暮らし続けられるまちづくり

今後ますます色濃くなる超高齢社会を乗り切っていくために、あらゆる世代を通じた健康づくりを推進するとともに、地域で支えあうネットワークづくりに取り組み、いくつになっても元気で活躍できる環境を整えていく。

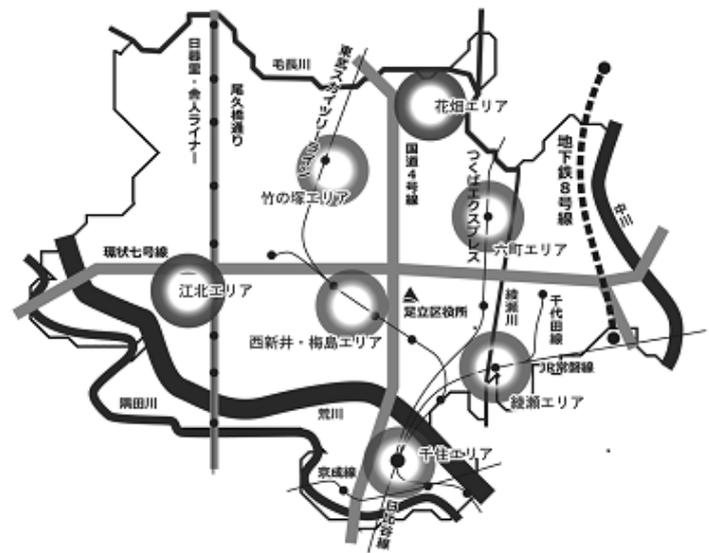
また、高齢者等が可能な限り住み慣れた地域で、自分らしく暮らし続けることができるよう、医療と介護の連携のもと、「孤立ゼロプロジェクト」等の協働の仕組みを活かした「足立区版地域包括ケアシステム」を構築していく。

(5) エリアデザインの推進によるまちづくり

7つのエリアで戦略的に展開しているエリアデザインでは、区のイメージアップと地域の活性化につながるよう、地域ごとに特色のあるまちづくりに取り組んでいく(図2)。

江北エリアデザインについては東京女子医科大学東医療センター、花畑エリアデザインは文教大学の進出が予定されており、今後は、まちの活性化を実現するための事業展開を具体化させていく。また、六町エリアデザインについては、事業者決定に向け、駅前区有地の事業化を図っていく。こうした取り組みにより、区の新たな魅力を創り出し、活力あふれる自治体を実現していく。

図2：エリアデザイン全域図



(6) 新基本計画に合わせた事業の再編・構築

平成29年度から始まる新基本計画における事務事業の構築にあたっては、行政評価の結果を十分踏まえつつ、新たな施策体系に合わせ、新設、統合、縮小、廃止を含めた再編を行い、メリハリをつけた事業の選択と集中を行う。

既存事業については、業務を「見える化」することによって、業務のムダを省き、効率化・標準化を図っていく。

事務事業を新設する際は、真に行政が担うべき事業であるか、区民や民間企業・地域団体等と協働が可能か、協働のさらなる発展が見込めるか等、その手法も含め慎重に検討する。

(7) 自らの仕事に誇りと責任を持って業務を進める職員の育成

区政改革の歩みを止めることなく推進していくためには、全ての職員が、刻々と変化する社会・経済状況等の現状を踏まえ、区政の進むべき的確な方向を共通の認識としていかなければならない。その上で、区民や地域との協働による施策展開を図り、自らの仕事に誇りと責任を持って、業務を進めていくことができる職員を育成していく。

重点プロジェクト

(新たな戦略の構築に向けて)

平成28年度で最終年度となる「足立区第二次重点プロジェクト推進戦略」については、平成23年度から27年度までの実績を総括し、次期重点プロジェクト推進戦略(平成29年度から32年度)に反映させていく。

次期重点プロジェクトは、新基本構想の「ひと」「暮らし」「まち」「行財政」の4つの視点に合わせて分野を設定し、ボトルネック的課題の解消を始めとした、区が重点的かつ優先的に取り組むべき事業を新たな戦略として位置づけ、区民評価委員会での評価結果を十分に踏まえ、毎年度見直しを行い、磨きこみを図っていく。

なお、「地方版総合戦略¹」(足立区総合戦略)の施策については、人口減少等の問題の克服を目的として、重点プロジェクト事業から抽出し、施策を展開していく。

経営改革プラン

(次世代につなげる行財政運営)

新たな基本構想、基本計画のもと、限られた資源や人材を効率的に活用し、着実な行財政運営を行っていくため、「次期経営改革プラン」を策定する。

次世代につなげる健全な行財政運営を進めるため、新たなプランに4つの分野を設定し、基本計画の中間見直しの年となる平成32年度までの取組みを示していく。

4つの分野

効率的で質の高い区民サービスを生み出す組織運営

地域特性を活かした公共施設マネジメントの推進と計画的な施設管理

更なる財源の確保と歳入基盤の強化

新たな足立の魅力づくりと戦略的な情報発信

以上を踏まえ、平成29年度の組織運営、予算の見積りにあたっては、次の「組織・定数・任用管理方針」、「予算編成方針」に基づき、別に定める期日までに見積書等の関係書類を提出すること。

この旨、命により通達する。

¹ 各地方公共団体における人口の将来展望である「地方人口ビジョン」を実現するため、まち・ひと・しごと創生法に基づき、目標や具体的施策等をまとめたもの。

【組織・定数・任用管理方針】

(組織・定数の適正化に向けた継続的な取組み)

現行の定員管理計画である「定員適正化指針(第二次)」(計画期間：平成21年度から28年度)は、「平成29年度組織・定数枠配分に係る事前調査について(依頼)」(28足政政発第1号)で通知したとおり、計画期間を1年延長し、平成29年度までの計画とした。

これまで、区は、指針に基づき、技能・労務系の退職不補充や指定管理者制度の導入、専門定型業務の外部化の実施等、職員定数の適正化に向けた各部における取組みを果敢に進めてきたが、少子・超高齢社会の進展による人口構造の偏りや公共施設の老朽化等の大きな行政課題に直面している。このような状況の中、限りある人的資源で持続可能な足立区を実現するためには、引き続き、職員定数の適正化を図りつつ、時代の変化に対応しうる組織体制としていくことが必要不可欠である。

今後も、複雑・多様化する行政需要に対し、区が直接担うべき業務領域を精査するとともに、事業の最適な担い手を見極めていくことで、区民にとって優先順位の高い、真に必要とされる事業やサービスに注力することができる組織を構築していく。

あわせて、限られた人材や資源を有効に活用するため、今年度は、ゼロベースでの組織・定数査定を都市建設部の4課でモデル的に実施し、その検証結果を踏まえつつ、適正な定数の算定手法を構築していく。その上で、削減を前提とした定数の適正化ではなく、戦略的な施策展開が図れる組織づくりを目指した新たな定員適正化指針を今年度中に策定していく。今後は、指針に基づき、ゼロベースでの査定を全庁に展開していく。

(職員一人ひとりの能力を活かす)

職員一人ひとりの能力が最大限に発揮されて、はじめて組織は活性化する。さらにもそのような組織から柔軟な発想が生まれ、効果的かつ効率的な業務遂行につながる。今後も変化を続ける行政需要に対し、業務遂行能力を高め、自らの仕事に誇りと責任を持って、主体的に業務に取り組むことができる職員を育成していく。

以上を踏まえつつ、平成29年度の組織・定数管理方針及び任用管理方針を次のとおりとする。

組織・定数管理方針

1 組織・定数共通事項について

- (1) 組織の編成及び定数の配置については、各部へ委譲している権限を十分に活用するとともに、行政評価の結果等を踏まえ、組織・定数の効果的かつ効率的な体制構築に努めること。
- (2) さらに専門定型業務の外部化の推進等、新たな行政改革手法の開発・導入に積極的に取り組み、徹底した見直しを行うこと。

2 組織について

- (1) 組織の見直しにあたっては、これまで取り組んできた新基本計画における施策体系の検討や行政評価の結果を踏まえ、政策経営部と十分協議の上進めること。
- (2) 類似事業の精査、事務事業の見直し等を徹底して行い、実施すべき事業、廃止統合すべき事業を的確に判断し、事務事業に応じた合理的な組織体制を編成すること。
- (3) 少人数の課・係は、原則として編成しないこと。原則として、課は3係以上、係は常勤4人以上とする。
- (4) 担当部長・担当課長は安易に設置しないこと。
- (5) 安易な組織の変更(名称変更含む)は行わないこと。窓口職場等、多くの区民が来所する組織については、特に考慮すること。

3 定数管理について

- (1) 指針の内容を遵守し、全ての職種の定数の見直しに努めること。
- (2) 配分した枠内であっても、実施すべき事業、廃止統合すべき事業を十分に精査し、定数の見直しに努めること。
- (3) 新たな事業を実施する場合にも、行政サービス供給のあり方を検討し、多様な主体との協働による事業展開に積極的に取り組み、必要最低限の増員に留めること。
- (4) 電算システム開発において、情報システム委員会の承認がない場合、あるいは情報システム委員会の承認があっても開発経費の財源的措置がなされない場合、定数は、配分した枠内から必ず減じること。
- (5) 非常勤職員等(再任用・再雇用職員及び専門非常勤職員)については、指針における見直しの視点や活用基準等を踏まえ、適正かつ効果的な活用を図るものとする。特に、専門非常勤職員については、その職務の専門性に鑑み、常勤職員と比較して費用対効果の高い職域について活用するものであり、専門性が希薄な職についての安易な専門非常勤化は避けること。また、退職非常勤については、積極的な活用を図るものとするが、既に需要が供給を上回っている現状も踏まえ、今後の配置についてはこれまで以上に必要性の精査を行うこと。

4 組織・定数に関する権限委譲について

各部における組織・定数に関する権限と責任は、以下のとおりとする。

(1) 組織

係編成は各部長の権限とする。ただし、内示された係長の数を越えた係の編成はできない。

部・課組織の編成については、政策経営部長協議事項とする。

(2) 定数

職種別枠配分の範囲において、各課・係への配分は各部長の権限とする。公社等の定数は、所管部へ枠配分するものとする。ただし、公社分の枠を所管部との間で調整する場合は、政策経営部長協議事項とする。

(3) その他

別に示す枠配分資料は、各部の枠を設定するための積算資料であり、最終的な部内における各課・係への配分や係編成を拘束するものではない。

組織・定数の部間移動等については、関係部であらかじめ調整の上、政策経営部長協議事項とする。

5 特記事項

(1) 産業経済部の組織・定数については、今後さらに内容の検討を要するため、最終内示において変更する可能性がある。

(2) 都市建設部の組織・定数については、現在ゼロベースでの査定を実施中であるため、最終内示において変更する可能性がある。

任用管理方針

1 採用管理について

- (1) 技能・労務系職員の退職不補充を継続する。
- (2) 職員の採用にあたっては、財政状況や専門定型業務の外部化の推進状況、今後数年間の退職者数の推移、フルタイム勤務を希望する再任用職員の動向等を十分踏まえ、対応していく。

2 人材の育成と効果的活用

少子・超高齢社会の進展など環境の変化に伴い、行政が取り組むべき課題も複雑かつ高度なものへと変化している。これらの課題に、効率的に対応し、より質の高い区民サービスを提供するため、個々の職員の業務遂行能力を高め、その能力を組織に活かしていくことが求められている。そのため、組織力向上を実現する人事制度・人材育成制度の整備に取り組んでいく。

平成29年度からの新しい基本構想の下、変化を続ける経営環境に対応する「人材育成」が急務であり、『共に、学び、考え、行動する職員』の育成を行っていくことが必要である。

(1) 職員としてのプロ意識の喚起と想いを実現する力の開発

人材育成基本方針に基づき、職層研修を中心とした研修事業を実施する。研修実施においては、足立区職員としてのプロ意識を高める。同時に、区民ニーズを踏まえた上で、新たな発想や柔軟な姿勢で協働の発展的な展開をすることができる職員の能力を開発する。

(2) 複線型人事制度による専門職員の育成強化

複線型人事制度を導入した専門職員育成分野()において、職員の専門知識の確実な蓄積や継承を図るため、育成計画書や育成プランニングシートを活用し、キャリアアップ支援を強化する。なお、専門職員については、処遇面の位置づけも確立していく。

財務・法務・税務・福祉・教育・管財の6分野

(3) 管理職のマネジメント力強化による組織力の向上

的確なリーダーシップを発揮し、柔軟な組織運営を行うことができるよう研修等により管理職のマネジメント力の強化を図る。管理職は、その役割の中でも特に重要な人材育成について、職場研修(OJT)等を通じ、職員が「学び」「育ち」「貢献」を実感できる組織をつくり上げていく。また、成功事例はもとより、成功につながらなかった事例等についても、情報共有することで互いに学びあう組織づくりに努め、組織力向上につなげていく。

(4) 職員の基礎力の定着

職員育成については、今後もさらに実務研修等に力を入れていくことで、職務遂行能力の向上を図る。若手職員、中でも入区1、2、3年目の職員が、仕事に臨む

姿勢・態度など社会人としての基本や、自治体職員としての基礎力を身につけることは不可欠である。将来にわたり、適切な行動のとれる人材を育成するため、早期の段階から研修等の学習機会を充実し、職員の基礎力の定着を図る。

(5) 自ら学び・成長する職員への支援

個人の学びについては、職員自らが自己成長を意識し、研修にも積極的な姿勢で臨めるよう希望研修等の充実を図る。また、自己啓発・教育訓練助成制度を活用し、自らのキャリアビジョンを描きつつ、その実現に向けた学習・研究を実践する職員の活動を支援することで職員の「自己成長・自己改革」を促す。

(6) 職員個別支援による人材活用

職場で期待される能力を十分発揮できない職員に対しては、ポイントを絞った学習の機会・情報を提供することなどを通じ、能力向上を支援する。また、その職員を支える組織への側面支援を行い、組織力の向上へつなげていく。

(7) 昇任選考受験率の向上

係長職昇任選考をはじめ、各昇任選考への受験率は依然として低い状況が続いている。この状況を打開するため、キャリアデザイン手法による人材育成を進め、職員の昇任意欲を醸成していくとともに、係長職昇任選考については、選考ガイダンス、任用待機制度と推薦制度の定着を図っていく。

なお、特に、女性職員の昇任意欲を高めるために「足立区特定事業主行動計画」に基づく取組みを実施していく。

3 その他

(1) 職員の効果的な活用を進めるため、職種別に定数を管理する原則は維持しつつも、定数に満たない職種については、他の職種の職員の職域拡大等柔軟な対応を図る。

(2) フルタイム勤務の再任用職員については常勤職員として取り扱い、管理職を除き、所属在籍年数等も考慮した上で、原則として退職時点における所属・ポストへ配置する。

定数各部配分枠

組織名称	平成28年度定数	
	常勤	非常勤
政策経営部	81	13
総務部	120	24
資産管理部	74	24
区民部	257	134
地域のちから推進部	293	132
産業経済部	44	33
福祉部	625	191
衛生部	218	54
環境部	236	35
都市建設部	400	75
会計管理室	10	0
学校教育部	153	98
小中学校等	9	62
子ども家庭部	671	773
選管事務局	13	1
監査事務局	7	3
農業委員会	2	0
区議会事務局	16	2
区合計	3,229	1,654
勤福センター	7	8
生学公社	7	1
社福協議会	5	4
AUD	0	8
体育協会	2	1
観光交流協会	12	4
公社等合計	33	26
総合計	3,262	1,680



組織名称	平成29年度定数			
	常勤	増減	非常勤	増減
政策経営部	82	1	15	2
総務部	123	3	27	3
資産管理部	74	0	24	0
区民部	250	-7	122	-12
地域のちから推進部	300	7	122	-10
産業経済部	44	0	33	0
福祉部	634	9	200	9
衛生部	209	-9	49	-5
環境部	237	1	32	-3
都市建設部	395	-5	73	-2
会計管理室	10	0	0	0
学校教育部	153	0	118	20
小中学校等	6	-3	62	0
子ども家庭部	647	-24	782	9
選管事務局	13	0	1	0
監査事務局	8	1	1	-2
農業委員会	2	0	0	0
区議会事務局	16	0	2	0
区合計	3,203	-26	1,663	9
勤福センター	7	0	8	0
生学公社	7	0	1	0
社福協議会	5	0	4	0
AUD	0	0	8	0
体育協会	2	0	1	0
観光交流協会	12	0	4	0
公社等合計	33	0	26	0
総合計	3,236	-26	1,689	9

【非常勤内訳】

退職	356
専門	1,324

【非常勤内訳】

退職	336
(前年比)	-20
専門	1,353
(前年比)	29

【予算編成方針】

足立区の財政状況

(経常収支比率がさらに改善)

区内経済の状況は、景気回復の実感はまだ乏しいものの、「足立区 中小企業の景況」によれば、総体的には、建設業の改善を中心に製造業及びサービス業等もリーマンショック以前の状況に徐々に戻りつつある。

区の財政状況は、平成27年度普通会計決算の経常収支比率(速報値)が75.8%となり、前年度の79.2%から、3.4ポイントの減となった。平成26年度決算に引続き、適正水準である80%を下回り、財政構造の弾力性がさらに改善され、良好な状況となった。

(平成27年度決算の概要)

平成27年度の歳入総額は、特別区税や各種交付金などの一般財源が増収となり、前年度比で2.9%増加し、2,799億円となった。歳出総額も2.4%増加し、2,721億円となり、ともに最大規模を更新した。この状況を受け、今後も増え続ける社会保障費や、小・中学校を始めとした公共施設の更新など多くの行政課題に対応するため、特別区債の発行や公共施設建設資金積立基金の取崩しを抑え、加えて義務教育施設建設資金積立基金等への積立を行い、将来への備えとした。

歳入は、景気回復によって、都区財政調整交付金普通交付金(以下、「普通交付金」という。)が4億円増加し、994億円となり、前年度並みの金額を維持できた。特別区民税は、納税義務者数の増加や収納率の向上等により、前年度より13億円増加し、409億円となった。また、地方消費税交付金は、景気回復と、消費税率の引上げ効果が通年となったことにより、68億円増加し、154億円となった。

歳出は、人件費は351億円で、7億円減少したが、扶助費は、私立保育園の運営費助成事業や障がい者自立支援給付費支給事業などが増え、959億円となり、8億円増加した。公債費は4億円増加し、83億円となった。これらをあわせた義務的経費は、1,393億円で、6億円増加となった。一方で、投資的経費は、土地購入費の減少や一部工事の工期延伸などにより、22億円減少の333億円となった。

(法人住民税の一部国税化の影響)

平成26年度税制改正によって、普通交付金の原資である法人住民税の一部が国税化された。その影響は、平成27年度から出始め、平成28年度以降は通年にわたることになる。このため、平成28年度には、平成26年度と比べて、普通交付金が約60億円の減収となると試算していた。

しかし、景気回復によって、法人市町村民税収が想定時の約1.5倍となったため、普通交付金の交付額も大幅に増えた。一方で、約60億円と見込んでいた国税化による減収額は約94億円になると試算され、減収の幅はむしろ拡大している。このように法人住民税の一部国税化の影響は、平成27年度は普通交付金総額の増加が大きいために

見えにくくなっているものの、区の財政事情にとって大きな打撃となっていることを忘れてはならない。今後の税制改正の動向を注視しつつ、注意深い財政運営をしていく必要がある。

(今後の見込み)

平成27年度決算で経常収支比率を改善できた要因は、特別区税や各種交付金等の経常的一般財源等が84億円増と大きく増加したことによる。しかし、特別区税は歳入全体の17%に過ぎず、また、36%を普通交付金が占め、景気動向の影響を大きく受ける財政構造の弱さは依然として変わっていない。

内閣府の平成28年7月の月例経済報告では、『景気は、このところ弱さもみられるが、緩やかな回復基調が続いている』とされ、雇用環境の改善が続くなかで、緩やかに回復していくことが期待された。しかし、海外経済の不確実性の高まりや金融資本市場の変動に留意する必要があるとされ、英国のEUからの離脱という国民投票結果の影響による円高等、今後も予断を許さない状況にある。また、国は、いわゆる「ふるさと納税」制度や前述した法人住民税の一部国税化を始めとした税制改正等により、都市部から地方へのお金の流れをつくろうとしている。

このような状況の中で、策定中の新基本計画に合わせ、施策を財政的に担保するため、中期財政計画を見直し、平成36年度までの財政フレームを示す予定である。人口減少、少子・超高齢社会の進展は、担税力のある世代の減少による税収減と、福祉需要の増大を意味する。また、築30年を超える公共施設が約7割という状況の中、投資的経費にメリハリをつけてコントロールしていくことが不可欠である。策定中の公共施設等総合管理計画との整合をとりながら、ライフサイクルコストを意識した施設管理を推進し、経費の抑制を図っていかなければならない。

予算編成の基本的な考え方

平成29年度当初予算は、新基本計画に示される各施策の目標達成に向け、全庁を挙げて邁進するため、事務事業の見直しにより財源を捻出し、今後まとめられる次期重点プロジェクト事業を中心に、財源配分していくことを基本として編成することとする。

(目標は平成28年度当初規模以下)

平成27年度決算は良好だが、行政需要のさらなる高まりと、人口構造の変化や税制改正等による将来の歳入規模縮小が想定される。このため、新基本計画の初年度となる平成29年度の当初フレーム(一般財源ベース)では、平成28年度当初規模以下を目標とする。

ただし、単に平成29年度単年度の目標を達成すればよいのではなく、新基本計画及び公共施設等総合管理計画にあわせて、将来の姿を視野に入れ、持続可能な行財政運営を行うため、さらなる歳入増加やゼロベースでの事業精査、歳出削減に努めていくことはいうまでもない。

このため、各部は次の取組みを行うこと。

- (1) 新規拡充事業に要する財源については、原則として優先度の低い既存事業の見直しや独自の歳入確保に努めること。
- (2) 予算に反映させるべき課題の整理を行い、包括予算制度で与えられた権限と責任のもとで、人的な資源も含め、資源の最適配分に最大限に努めること。
- (3) 部内の職員一人ひとりが担当する事業や施設のコストを十分認識するとともに、職員自らが事業の必要性、有効性、将来の影響等を再検証し、事業の選択と集中が徹底される職場づくりをすること。
- (4) 国・都等の補助金など特定財源の確保に努めること。また、債権管理の適正化を図り、収納率を向上させるとともに、受益者負担の見直しを実施し、区の安定的な財源となる税外収入の確保を図ること。

(新基本計画の施策体系との整合について)

策定中の新基本計画では、施策体系が刷新される。新基本計画の柱立て・施策群・施策にあわせて、その目標達成の手段となる事務事業の見直しを実施する。

- (1) 既存事業については、新基本計画の施策及び施策の方向性と合致しているか、過不足がないかを確認し、該当する施策を確定させる。事業内容の過不足については、拡充・縮小等を検討する。
- (2) 1つの事業を複数施策に該当させることはできないため、原則として、主となる施策に該当させるものとする。必要に応じて、分割を検討する。
- (3) 施策及び施策の方向性との兼ね合いから、複数の事業をまとめた方がより効率的効果的な場合は、事業統合を行う。
- (4) 事業の名称については、区民目線で考え、より内容がわかりやすいものとする。必要に応じて、既存事業についても名称変更を行う。

平成 2 9 年度予算編成事務処理方針

(1) 政策的経費について

平成 2 9 年度予算編成に向けた各部長と区長との事前協議の結果を踏まえ、査定を経て新基本構想(案)の「ひと」「くらし」「まち」「行財政」の 4 つの視点を明示した上で、包括予算の枠内に財源を配分する。

全体計画など後年度の負担を十分精査した上で必要な経費を計上する。

子どもの貧困対策については、子どもの貧困対策担当課と協議の上、「未来へつなぐあだちプロジェクト」との整合性を考慮し、子どもの貧困対策関連事業であることを明示した上で、包括予算の枠内に財源を配分する。

(2) 投資的事業経費について

各部の要求を財政課が査定し計上する。

緊急かつ安全・安心上必要な事業については、事前協議の上、要求額を計上すること。要求にあたっては、維持管理など将来負担、労務単価の改定や建設資材の高騰を考慮した上で積算し、要求事業の部内での優先順位を明確にすること。

(3) 経常的事業経費(枠内)について

平成27年度決算額及び事務事業評価結果並びに平成29年度における各部の特殊事情等を勘案し、包括予算の枠として財源を配分する。

配分された一般財源に、見込まれる特定財源を加えた額の範囲内で必要な経費を計上すること。

また、各部の予算編成結果について財政課と各部の相互確認を図るため、包括予算編成後に内容精査を実施する。

(4) 経常的事業経費(枠外)について

各該当事業の要求額を財政課が査定し計上する。

要求にあたっては、経費を厳密に見積り、積算資料を財政課に提出すること。

(5) 既存事務事業の見直しについて

各部は全ての事務事業について実施している事務事業評価の結果を踏まえ、各事業の必要性、効果等を再度ゼロベースで考え、予算に反映させること。特に平成27年度決算において執行率の低い事務事業は、原因を分析し、見直しを行うこと。

また、補助金については交付実績を点検し、目標を達成したものや効果が薄れたものは積極的に見直すこと。

3年ローリングで実施している事務事業の見直しについては、庁内評価・区民評価の結果の反映を検討すること。見直しの基本的視点は、次のとおりとする。

事業の必要性、有効性、優先度の見直し

事業や施設の整理・統合

民間活力の活用によるコストの縮減

事業手法の見直し、効率化

組織体制、人員等の見直し

受益者負担等の見直し

税外収入の確保

債権管理の適正化と収納率の向上

予算計上の妥当性

平成29年度予算フレーム(一般財源ベース)

平成29年度の財政規模は、社会保障関連経費の伸び等を見込み、歳入が1,612億円、歳出が1,623億円と予測した。歳入の不足分11億円余については、財政調整基金等の取崩しによる財源対策を行う必要がある。

(1) 経常的事業

政策的経費を含む各部包括予算枠及び枠外経費の算定の結果、1,436億円と予測した。

(2) 投資的事業

小・中学校施設の保全事業、本庁舎改修事務等の経費を見込み、128億円と予

測した。なお、施設営繕事務の見直しにより一元化した施設営繕経費は、資産管理部に27億円を配分した。

(3) 公債費

区債の償還額から、満期一括償還に対する減債基金の取崩しによる補てん分を控除し、60億円と予測した。

平成29年度包括予算

平成29年度における包括予算額は、経常的事業経費（枠外経費を除く）に、政策的経費を含めて、別紙のとおり各部に配分した。下記の事項に留意して、予算編成にあたられたい。

- (1) 地方自治法に定める会計年度独立の原則、総計予算主義の原則、予算公開の原則等の予算原則、財政規律を遵守し、包括予算制度の趣旨を踏まえた上で、各部長の責任において予算を編成すること。
- (2) 予算編成にあたっては、必ず一般財源ベースで判断すること。
- (3) 特定財源については確実な歳入を見込んだ上、的確な額を計上すること。
- (4) 事業執行に部間の連携等が必要な事業については、各部間で協議を行い、効率的執行や最大限の相乗効果が出るように事業を計画すること。
- (5) 新規拡充事業には、各部で財源確保を図ること。
- (6) 特定財源（国庫補助金等）が削減された場合は、事業の見直し等で対応すること。
また、補助率の変更など特定財源に関する情報を得た場合は、速やかに財政課及び関係所管に情報提供を行うこと。
- (7) 将来の財源推移等を踏まえた中長期的な視点で、事業の選択及び再構築を行うこと。
- (8) 議会の審議状況、審議会答申、世論調査など区民要望を十分把握すること。
- (9) 施設・設備の法定点検など安全に係る必要な措置等については、法令を遵守して対応すること。
- (10) 債務負担行為の設定にあたっては、事前に財政課と協議すること。特に指定管理者の公募を行う場合には、債務負担行為の設定漏れのないように留意すること。
- (11) 消費税率については、平成29年度は8%で見込むこと。

平成 29 年度 包括予算 各部別一覧表

【単位:千円】

経常的事業(一般財源ベース)			
部 名	総 額	内 訳	
		事業費	人件費
政策経営部	3,177,444	2,413,528	763,916
総務部	5,219,039	942,736	4,276,303
資産管理部	1,679,199	961,494	717,705
区民部	2,270,775	253,659	2,017,116
地域のちから推進部	8,540,667	5,540,949	2,999,718
産業経済部	2,093,520	1,387,442	706,078
福祉部	17,037,776	11,195,107	5,842,669
衛生部	6,134,053	4,176,668	1,957,385
環境部	7,091,150	4,922,668	2,168,482
都市建設部	7,207,174	3,527,126	3,680,048
会計管理室	187,419	101,459	85,960
学校教育部	12,964,193	10,922,717	2,041,476
子ども家庭部	23,219,593	15,778,006	7,441,587
選挙管理委員会事務局	132,044	16,776	115,268
監査事務局	96,555	9,433	87,122
区議会事務局	295,458	150,882	144,576
合 計	97,346,059	62,300,650	35,045,409

枠外経費は含まない。

退職金は、総務部の人件費に計上している。

事業費・人件費については、組織定数の最終内示に合わせて調整をする。