

教育長
各部・室・局長

副区長 長谷川 勝美
副区長 工藤 信

平成31年度足立区行財政運営方針について（依命通達）

区財政の現状と今後の見通し

平成29年度決算の経常収支比率は77.6%と、前年度より1.1ポイント上昇したが、引き続き、健全な状態を維持している。また、地方債現在高を着実に減少させる一方、機会を捉えて基金の積み増しを行い、将来の財政負担の軽減に努めた。

歳入は、特別区税や各種交付金は増収となったが、都区財政調整交付金普通交付金（以下「普通交付金」という。）は、前年度より23億円下回った。歳出は、人件費が給与改定や厚生年金保険料率の引上げなどにより上昇し、増加が続く扶助費とともに義務的経費を押し上げた。

普通交付金は、平成30年度には増加に転じる見込みだが、地方公務員法及び地方自治法の改正に伴い、2020年4月から会計年度任用職員制度（地方公務員法の適用を受ける一般職の非常勤職員）が導入されるため、今後、手当支給による財政負担の増加が見込まれる。

また、2019年10月には、法人住民税法人税割の一部国税化が拡大されるばかりでなく、更に都市部の自治体から税源を吸い上げる動きが表面化している。加えて、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会（以下「東京2020大会」という。）後の景気の不透明感はぬぐえない。将来の区財政の見通しは、依然として予断を許さない状況といえる。

区を取り巻く現状

（東京2020大会開催を控えて）

人々の関心や機運を徐々に高め、大会の一層の盛り上がりを醸成していく。大会運営にあたっては、ボランティアなど多数の人々の力を結集する必要がある。東京2020大会を、高齢者や障がい者を含む全ての区民が互いに多様性を認め合い、活躍できる社会を育む契機と位置づける。

（多発する未曾有の災害）

集中豪雨による河川の氾濫など未曾有の災害が頻発している。四方を川で囲まれるなど、当区の災害に対する地理的脆弱性を十分考慮した計画の策定にあたらなくてはならない。「自助」「共助」「公助」の役割を踏まえつつ、国、都、防災関係機関との連携のもと、庁内一丸となって災害から区民の生命、身体及び財産を守ることに全力を尽くす。

(更に進展する少子・超高齢社会への備え)

0歳から5歳児の保育需要率は42.2%(平成30年4月1日現在)と年々高まっているため、今後も多様な保育ニーズに的確に応えていかなければならない。また、発達に課題のある子どもや、不登校児童・生徒が増加しており、成長に応じた支援の強化・充実喫緊の課題である。

一方で、高齢化率は24.8%(平成30年1月1日現在)と、平成26年以降、23区中2位の状態が続いている。平成30年度中に策定する「(仮称)地域包括ケアシステムビジョン」に基づき、具体的な取組みを進め、住み慣れた地域で、人生の最後まで自分らしい暮らしを続けることができる仕組みの構築が求められている。

(協働・協創の推進に向けた試み)

複雑化する地域課題の解決にあたって、新しい発想や解決策を持った区民、団体、NPO、大学、企業など、多様な主体の参画が必要となっている。

いまこそ職員は、協働・協創社会の推進に向けて、多様な主体が強みを発揮できるよう、コーディネート力を培っていかなければならない。

協創プラットフォームは、「子どもの未来」などで活動の芽が出つつある。今後は、自ら行動したいという意欲のある区民や企業を巻き込み、活動の幅を広げていくと同時に、継続的な事業実施が可能となるよう支援していくことが必要である。

基本方針

これまでの取組みを継続しつつ、「2020年 その先のあだち」を見据え、どの世代の区民にとっても、安全・安心な住み良い地域社会を築いていくため、高みを目指して着実に歩みを進めていく。

1 子どもから高齢者まで、安心してくらすことのできるまちづくり

(水害をはじめとした災害対策)

庁内各部が連携し、水害をはじめとした災害時における速やかな初動態勢の確立を図っていく。とりわけ、区民に対して避難情報をわかりやすく、迅速に発信し、避難所の円滑な開設と運営を目指す。

また、「自助」「共助」による災害への対応力の向上を目指して、様々な訓練を実施するとともに、木造住宅が密集する地域における建替えや、老朽建築物の解体に対する助成制度の利用促進を図る。なお、防災船着場については、都の「防災船着場整備計画」に沿って着実に整備を推進する。

千年に一度の大規模水害の備えとして、江東5区が連携し、「江東5区大規模水害広域避難計画」及びハザードマップを策定するなど、広域避難を基本とした対応の検討を進める。

(地域包括ケアシステムの構築)

高齢者などがいつまでも住み慣れた地域で、安心してくらし続けることができるよう、平成30年度中に、目指すべき将来像となる「(仮称)地域包括ケアシステムビジョン」を策定し、医療・介護従事者とともに、区民にも広く内容を周知し、理解、協

力を求めていく。

また、「足立区版地域包括ケアシステム」の構築に向けては、平成31年度にモデル事業を実施し、必要な地域資源やネットワーク構築の段取りなど、様々な検証を進めていく。

(待機児童問題の解消と保育の質の向上)

働きながら安心して子育てができるよう、引き続き、多様な保育ニーズに応じた保育施設などを整備していくとともに、保育人材の確保、定着対策に取り組むことで、2020年4月までの待機児童ゼロを目指す。あわせて、全ての利用者が施設などを安心して利用できるよう、指導検査体制を拡充し、保育の質の向上を図っていく。

(地域BWAを活用した見守りサービスなどの実施)

平成31年度までに、地域BWA()事業者を選定するとともに、地域BWAを活用したネットワーク化による防犯カメラの一括管理、子どもや高齢者の見守りサービスの実施などに向けて検討を行う。

地域BWA (Broadband Wireless Access)

公共の福祉の増進を目的に事業者が自治体と共に計画を策定し協定を結ぶことで、総務省から事業者に免許が付与され、区内で高速の無線通信環境を整備することが可能となる仕組みのこと。

2 ボトルネック的課題の解決

(子どもの未来を応援する施策の充実)

「治安・学力・健康」問題の根底に横たわる「貧困の連鎖」を断ち切り、負のスパイラルを解消するため、次代を担う子どもたちへの支援を充実させていく。

特に、生活困難世帯の子どもたちを対象に、経験・体験の充実を目的とした事業を実施するため、「(仮称)子どもの未来応援枠」を設け、財源の手当てを行い、逆境を乗り越える力を培っていく。

また、発達支援児への対策としては、早期の気づきを促す仕組みは整いつつあるが、今後は更に、子どもの発達課題に関する小学校への情報提供の徹底、課題に気づいた後の支援体制の強化、療育の場の確保について、検討を進めていく。

不登校児童・生徒への対策としては、竹の塚地区と綾瀬地区にチャレンジ学級を増設するとともに、居場所支援事業との連携を進めるなど、個々の実態に合わせた事業実施を目指していく。

(教育ICTの活用を通じた学びの質の向上)

学校教育におけるICT(情報通信技術)の効果的な活用を通じて、主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善を実現し、子どもたちの学習意欲の向上と学力の定着を図るとともに、情報活用能力の育成に取り組む。

そのため、平成31年度には、学校におけるICT機器の整備やネットワーク環境の構築を目指す。また、「(仮称)足立区ICT教育推進の基本方針」を策定し、活動・成果指標を用いてICT機器の活用状況や効果について検証していく。

(健康寿命の延伸)

「ベジタベライフ事業」に特化して糖尿病対策を推進してきたが、今後は新たに「健康経営」の視点も取り込み、区内企業で働く従業員の健康増進を図りつつ、全区民の健康寿命の延伸に取り組んでいく。

また、各所管課が保有する幅広い世代の健康データを一元化し、分析することで、客観的な根拠に基づいた健康に関する課題の把握を進め、施策立案などに活かしていく。

3 新たな魅力の創出

(オリンピック・パラリンピックレガシー)

スポーツ・文化の世界最大の祭典を契機に、「2020年 その先のあだち」を見据え、10年後、20年後のレガシーたりうる事業(新規、拡充など)に対し、政策的経費による財源の手当てを行う。

(エリアデザインによるまちづくり)

区内7か所で戦略的なまちづくりを進めており、平成31年度においては、各エリアで以下のとおり取り組む。

綾瀬・北綾瀬エリアデザイン

2021年度の綾瀬エリアデザイン計画策定に向けて、特に綾瀬駅前の課題整理を至急進め、あわせて地区計画や建築制限条例の手法を使って開発の規制と誘導を図っていく。

北綾瀬ゾーンにおいては、千代田線北綾瀬駅における直通運転の開始にあわせ、周辺環境整備を進めることで、エリアのイメージアップを図る。

花畑エリアデザイン

2021年4月の「文教大学東京あだちキャンパス」開設に向け、人道橋架橋、毛長川公園整備、バスルート整備などの周辺環境整備を着実に進めていく。

江北エリアデザイン

2021年度の開設を目指し、「東京女子医科大学東医療センター」の建設工事がスタートするため、周辺道路の整備を進めるとともに、地域医療との連携を検討していく。また、予定されている創出用地については、民間活用の視点も取り入れながら具体案を検討する。

六町エリアデザイン

駅前交番に代わる機能として「安全・安心ステーション」の基本的な考え方を、平成30年度に示した。平成31年度は、引き続き地元と協議を行い、施設の設計案をとりまとめ、防犯の拠点づくりに努めていく。

千住エリアデザイン

北千住駅東口については、急激な開発の動きも見られることから、エリアデザイン計画策定に向けた情報収集を図っていく。

竹の塚エリアデザイン

竹ノ塚駅東口周辺のまちづくりについては、区、東武鉄道、URの3者で加速して協議を進めていく。また、高架下の利活用についても検討を深めるとともに、これまで同様、竹ノ塚駅西口駅前広場や周辺道路の整備に着実に取り組む。

西新井・梅島エリアデザイン

西新井駅周辺の動向を注視しつつ、エリアデザイン計画の策定を見据えて、道路や公園の課題を整理していく。

4 協創の推進

(協創プラットフォームの運営)

これまで行政だけでは手の届かなかった地域課題に対応していくため、ボトルネック的課題の解決に向けた「協創プラットフォーム」の運営を、更に進めていく。

広がりの出てきた子ども食堂や居場所、学習支援事業ではあるが、今後は活動団体交流会を定期的で開催し、事業の継続実施に向けて必要な支援を行う。また、「空き家の利活用」については、初めて千住地域で所有者と利用者とのマッチングが成立し居住が始まったが、町会・自治会など地域の理解を得ることも、事業を広げていくうえでは欠かせない。

職員は、こうしたモデルケースの運営を参考にしながら、多様な「協創プラットフォーム」を構築していく。

(区が目指す協創の姿の発信)

ホームページやSNSなど即時性のある広報媒体を活用し、具体的な協創の事例や実践者を紹介することで、区が目指す協創の姿を庁内外に発信していく。あわせて、区の魅力を区民とともに探し出すワークショップなどを開催し、区の理念としての「協創」を根付かせていく。

重点プロジェクト

刻々と変化する課題に柔軟に対応するため、「基本計画」で実施する事業の中から、特に優先度の高い取組みを、「ひと」「暮らし」「まち」「行財政」の4つの視点に基づき、重点プロジェクトとして選定している。重点プロジェクトには、重点的に予算や人材を配分し、メリハリのある施策を展開していく。

経営改革

(持続可能な区政運営の推進)

多様化する区民ニーズに的確に応えるとともに、持続可能な行財政運営を展開していくため、「基本計画」に掲げた「経営改革の推進」及び「戦略的な公共施設マネジメントの推進」の方針に基づき、以下の項目に沿った取組みを着実に進めていく。

- (1) 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
- (2) 効率的で質の高い区民サービスを生み出す組織運営
- (3) 更なる財源の確保と歳入基盤の強化

(4) 新たな足立の魅力づくりと戦略的な情報発信

(5) 戦略的な公共施設マネジメントの推進

(E B P Mの推進)

区民に信頼される区政を展開していくため、区政の更なる透明性を図るとともに、客観的な根拠(エビデンス)に基づいた政策立案(E B P M(Evidence-Based Policy Making))を推進する。既に、健康や教育をはじめとした分野では E B P Mの取組みに着手しており、蓄積したノウハウを各所管課へと広げていく。

(A I ・ R P Aの導入による業務改革)

A I (人工知能) や R P A () といった新たな技術の導入が、様々な分野で研究されている。これら先進技術の導入を検討することで、職員が真に行うべき業務に注力し、更なる区民サービスの向上を図る。

平成 3 0 年度には、総務省の委託事業である「業務改革モデルプロジェクト」を活用し、各種申請手続き等処理業務における A I や R P A を活用した実証実験を実施する。この実証結果を踏まえ、区民サービスや業務効率の向上といった効果が見込める業務について導入の準備を進めていく。

R P A (Robotic Process Automation)

パソコン上で行う業務を自動化すること。

以上を踏まえ、平成 3 1 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などの関係書類を提出すること。

この旨、命により通達する。

【組織・定数・任用管理方針】

(指針に基づいた定員管理の取組み)

ボトルネック的課題の解決に注力することで区のマイナスを補い、プラスをより一層磨き上げていくためには、区政の経営理念である協創の推進に向けた取組みが不可欠であり、庁内全体として協創に取り組む体制を着実に構築していく必要がある。

このため、「定員管理指針(平成29年5月)」において、次のとおり、定員管理の基本的な考え方を整理した。

【基本的な考え方1】

最少の経費で最大の効果を実現するために、効率的な組織再編を含めた、行政コスト削減に向けた取組みを継続する。

【基本的な考え方2】

新たな行政需要に対応するために必要な人員については、業務量や行政コストを総合的に斟酌し、定員を算定する。

【基本的な考え方3】

「協働」を更に発展させた「協創」に基づく取組みを推進するための組織体制を整備する。

【基本的な考え方4】

適正な事務処理やミス防止、厳格な個人情報保護の徹底など、組織のガバナンスを確保する。

平成31年度に向けても、引き続き、本指針の考え方に沿った定員管理の取組みにより、区の将来像と持続可能な区政を実現しうる組織体制を構築していく。

(職員一人ひとりの能力を最大限に活かす)

限りある人材で協創に基づく取組みを推進していくためには、職員一人ひとりが各職層において果たすべき役割を強く認識し、課題解決のために必要とされる力を磨いていかなければならない。このため、主体的に職務遂行能力を高め、課題を解決していける職員を組織一丸となって育成していく。

以上を踏まえつつ、平成31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、協働・協創による区政運営を十分に意識し、行政評価の結果などを踏まえ、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) 業務の見える化や外部化による業務改善に取り組み、執行体制の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、「基本計画」における施策体系や行政評価の結果を踏まえ、政策経営部と十分協議のうえ、進めること。
- (2) 類似事業の精査、事務事業の見直しなどを徹底して行い、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。窓口職場など、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・協創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（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などを踏まえ、適正かつ効果的な活用を図るものとする。

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。

退職非常勤職員（再任用・再雇用職員）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超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。

公社などの定数は、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・定数の部間移動などについては、関係部であらかじめ調整のうえ、政策経営部長協議事項とする。

5 特記事項

2020年4月に予定されている会計年度任用職員制度の導入については、特に臨時・非常勤職員の活用に大きな影響が考えられるため、その動向を注視しつつ、査定を実施する予定である。

任用管理方針

1 採用管理について

(1) 技能系職員の退職不補充を継続する。

(2) 職員の採用数については、財政状況、退職者数の推移、フルタイム勤務再任用希望数などを十分踏まえる。また、職員の採用にあたっては、「人材育成基本方針」に掲げた目標とする職員像「共に、学び、考え、行動する職員」を考慮する。

2 「人材育成基本方針」に基づく職員の育成

「人材育成基本方針」に掲げた目標とする職員像を実現し、協創を推進していくため、以下のとおり人事・人材育成制度の運用に取り組んでいく。

(1) 風通しのよい働きやすい職場づくり

全ての職員は、気持ちの良い「あいさつ」を励行し、何でも話し合え、ハラスメントのない風通しの良い職場づくりに主体的に取り組む。特に、管理職は、率先して「コミュニケーション力」を発揮し、職員がいきいきと働くことのできる職場づくりを実践する。

(2) 職層ごとの役割に対応した能力の向上

「人材育成基本方針」に掲げた職層ごとの役割に対応した研修を計画的に実施し、「コミュニケーション力」「調整力」など求められる能力の向上を図る。特に、係長職に昇任することを前提とした、係長職を補佐する職である主任職には、マネジメントの基礎などを学ぶ研修を実施し、係長職昇任に向けた意識づけをしていく。

また、管理監督者に対しては、職員に役割に応じた力を発揮させるため、職場における人材育成力を強化する研修を実施する。

(3) 基礎力の向上と定着

個人情報保護のルールの徹底やCSマインド()の醸成など、全ての職員に必須の知識を習得するための研修を実施する。職員としての基礎を固める段階に

ある入区1～3年目職員には、正しい接客やコミュニケーションの取り方など、基本的知識やスキルを習得するプログラムを重点的に、繰り返し行い、基礎力の定着を図っていく。

また、職員のニーズに対応した希望研修のプログラムを提供し、主体的に職務遂行能力を高める意欲を持つ職員を育成していく。

CSマインド

CSは、Customer Satisfaction(顧客満足)の略語で、足立区ではCSマインドを「区民満足を実現するおもてなしの心」とする。

(4) 協創を推進する人材の育成

協創の意義をより深く職員に理解させるため、職層研修において、具体的な事例を取り上げて、区が目指す協創の姿を示していく。

また、協創を推進する人材を育成するため、主任職には、「コミュニケーション力」「企画力」「発想力」などを磨く実践的な研修を実施する。

(5) 課題解決力の向上

エビデンスに基づいた政策立案(EBPM)を推進していくため、職層研修に、分析的手法、論理的思考法などを学ぶプログラムを取り入れ、課題解決のための「考える力」を高めていく。

(6) 職場研修(OJT)の活性化

研修で学んだ知識やスキルを日々の業務に活かしていくために、係長職など各職場で人材育成の役割を担う職層の研修において、OJT()の積極的な実施に向けた意識づけを行い、職場における実践を促していく。

また、職場の課題やニーズに対応した研修プログラムの提供など、職場の実態に即した支援を行い、効果的なOJTの実施につなげていく。優れたOJTの取り組みについては、庁内に情報発信し、内容の充実を図る。

OJT

足立区職員研修規程に規定する職場研修で、日常の業務を通して行う「個別指導」、職場における問題解決などのための「集団指導」などのこと。

(7) 複線型人事制度の拡充と専門職員・希望職員の育成強化

複線型人事制度(1)の対象となる専門分野(2)については、新規分野の開拓を進めるとともに、既存分野においても対象所属の拡大などの見直しを実施する。あわせて、ICT分野における技術系職員の活用など、新たな複線型人事制度を構築していく。

専門職員・希望職員については、各職場において達成した成果、活動の実績を検証し、専門職員として備えるべき知識の習得に向けた支援を計画的に行っていく。なお、人事異動にあたっては、専門性を活かした配置とする。

1 複線型人事制度

様々な職場を経験し幅広い知識を身につけたい職員と、特定の専門分野で知識・経験を活かして職務にあたりたい職員、それぞれが自分に適したキャリアを選べる制度

2 専門分野

財務、福祉、管財、教育(学校経理、学務関連)、区民行政(税務、戸籍・住民基本台帳、医療保険)、監査(保育施設等指導)、法務(情報公開・個人情報保護を加え既存分野拡大)、自治体 I C T【新規】の 8 分野

3 その他

- (1) 職種別に定数を管理する原則は維持しつつ、職員の視野を広げる意味でも、他の職種の職域拡大など柔軟な対応を図る。
- (2) フルタイム勤務再任用職員については、常勤職員として取り扱う。管理職を除く職員の人事配置については、別途方針を示す。
- (3) 会計年度任用職員の任用、勤務条件などに関する規程を整備する。あわせて、現行の専門非常勤・臨時的任用職員の職の必要性を十分吟味し、制度の趣旨に則るよう 2 0 2 0 年 4 月以降における会計年度任用職員、特別職非常勤職員、臨時的任用職員などの適正な職員配置を検討する。

定数各部配分枠

| 組織名称 | 平成30年度定数 | |
|--------------|--------------|--------------|
| | 常勤 | 非常勤 |
| 政策経営部 | 85 | 16 |
| 総務部 | 97 | 10 |
| 危機管理部 | 28 | 15 |
| 資産管理部 | 76 | 23 |
| 区民部 | 253 | 119 |
| 地域のちから推進部 | 306 | 121 |
| 産業経済部 | 43 | 32 |
| 福祉部 | 641 | 209 |
| 衛生部 | 215 | 50 |
| 環境部 | 228 | 34 |
| 都市建設部 | 390 | 71 |
| 会計管理室 | 10 | 0 |
| 教育指導部 | 55 | 394 |
| 学校運営部 | 102 | 20 |
| 小中学校 | 4 | 58 |
| 子ども家庭部 | 606 | 772 |
| 選挙管理委員会事務局 | 11 | 1 |
| 監査事務局 | 8 | 1 |
| 農業委員会 | 2 | 0 |
| 区議会事務局 | 16 | 2 |
| 区合計 | 3,176 | 1,948 |
| 勤労福祉サービスセンター | 7 | 8 |
| 生涯学習振興公社 | 7 | 1 |
| 社会福祉協議会 | 5 | 4 |
| 足立市街地開発(株) | 0 | 8 |
| 体育協会 | 2 | 2 |
| 観光交流協会 | 12 | 4 |
| 公社等合計 | 33 | 27 |
| 総合計 | 3,209 | 1,975 |



| 組織名称 | 平成31年度定数 | | | |
|--------------|--------------|-----------|--------------|------------|
| | 常勤 | 増減 | 非常勤 | 増減 |
| 政策経営部 | 89 | 4 | 16 | 0 |
| 総務部 | 102 | 5 | 9 | -1 |
| 危機管理部 | 31 | 3 | 15 | 0 |
| 資産管理部 | 76 | 0 | 23 | 0 |
| 区民部 | 252 | -1 | 103 | -16 |
| 地域のちから推進部 | 312 | 6 | 120 | -1 |
| 産業経済部 | 43 | 0 | 31 | -1 |
| 福祉部 | 636 | -5 | 203 | -6 |
| 衛生部 | 217 | 2 | 50 | 0 |
| 環境部 | 221 | -7 | 32 | -2 |
| 都市建設部 | 388 | -2 | 72 | 1 |
| 会計管理室 | 10 | 0 | 0 | 0 |
| 教育指導部 | 58 | 3 | 444 | 50 |
| 学校運営部 | 103 | 1 | 46 | 26 |
| 小中学校 | 2 | -2 | 60 | 2 |
| 子ども家庭部 | 600 | -6 | 827 | 55 |
| 選挙管理委員会事務局 | 12 | 1 | 1 | 0 |
| 監査事務局 | 8 | 0 | 1 | 0 |
| 農業委員会 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 区議会事務局 | 16 | 0 | 2 | 0 |
| 区合計 | 3,178 | 2 | 2,055 | 107 |
| 勤労福祉サービスセンター | 7 | 0 | 8 | 0 |
| 生涯学習振興公社 | 7 | 0 | 1 | 0 |
| 社会福祉協議会 | 4 | -1 | 4 | 0 |
| 足立市街地開発(株) | 0 | 0 | 8 | 0 |
| 体育協会 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| 観光交流協会 | 12 | 0 | 3 | -1 |
| 公社等合計 | 32 | -1 | 26 | -1 |
| 総合計 | 3,210 | 1 | 2,081 | 106 |

【非常勤内訳】

| | |
|----|-------|
| 退職 | 325 |
| 専門 | 1,650 |

【非常勤内訳】

| | |
|-------|-------|
| 退職 | 313 |
| (前年比) | -12 |
| 専門 | 1,768 |
| (前年比) | 118 |

【予算編成方針】

足立区の財政状況

(平成29年度普通会計決算からみた足立区の現状)

内閣府の月例経済報告では、『景気は、緩やかに回復している』。足立区も平成28年以後の中小企業の業況の動きをみると、全体的には徐々に厳しさが和らいでいる。

平成29年度決算は、経常収支比率が77.6%と、前年度の76.5%から1.1ポイント上昇したものの、適正水準である80%以下を維持し、良好な状況となった。

歳入総額は2,789億円(前年度比 81億円、 2.8%)、歳出総額は2,713億円(前年度比 76億円、 2.7%)となった。翌年度に繰り越すべき財源を除くと74億円の黒字で、実質収支比率も「中期財政計画」の目標4.5%を達成した。

歳入は、納税義務者数の増加と収納率の向上により特別区税が7億円、景気動向から株式等譲渡所得割交付金など各種交付金は7億円増加したが、普通交付金が23億円、特別交付金が9億円減少したため、一般財源全体では18億円の減少となった。特定財源は、平成28年度に大学病院施設等整備基金の積立てのために活用した財政調整基金繰入金が47億円減少したことなどから、63億円の減少となった。

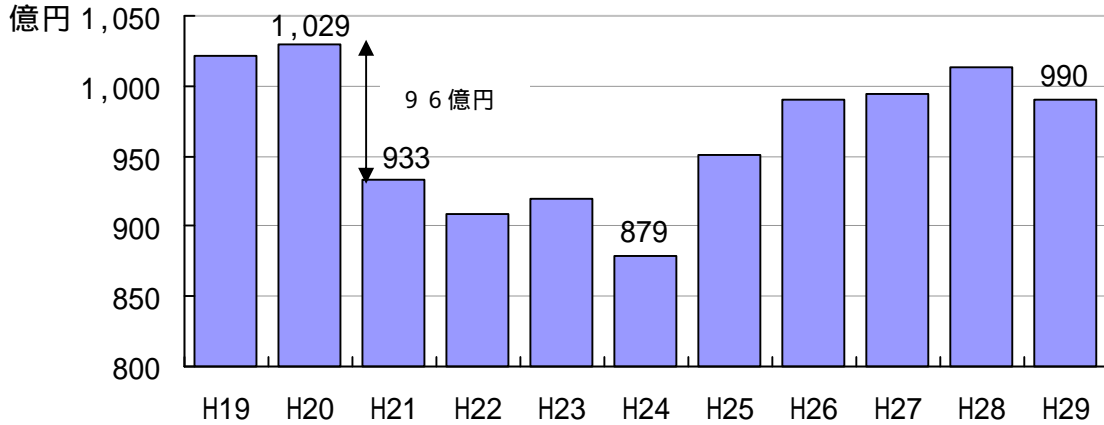
歳出は、義務的経費が1,464億円で、21億円増加となり、歳出全体の54%を占めた。その内訳は、人件費が351億円(前年度比+6億円)、障がい者自立支援給付費支給事業や私立保育園の運営費助成事業などの扶助費が1,051億円(前年度比+15億円)、公債費が62億円(前年度比 6千万円)である。投資的経費は、小・中学校の改築事業や鉄道立体化の促進事業などの事業進捗による増減の差し引きにより、59億円減の315億円となった。

前年度に引き続き一般財源は減収となったが、増加し続ける社会保障費や、小・中学校をはじめとする公共施設の更新など、多くの行政課題に対する備えとして、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極力抑えるとともに、義務教育施設建設資金積立基金などへの積立てを行った。その結果、地方債現在高は406億円に減少し、積立基金の平成29年度末現在高は、1,523億円となった。

(普通交付金の推移とふるさと納税の影響)

足立区では、区の歳入の35.5%を普通交付金が占めている。過去10年間の決算推移をみると、リーマンショックの影響を強く受けた平成21年度の普通交付金は平成20年度と比較して一気に96億円落ち込み、その後も4年間低迷が続いた(図1)。景気動向に大きく影響を受ける財源である。

図1 普通交付金 決算推移



ふるさと納税の影響も看過できない。区への個人の寄附実績は1～3千万円で推移している一方、特別区民税の寄附金控除()金額は年々増加し、平成30年度は8億7千万円(うち、ふるさと納税分は8億2千万円)に上り、特別区民税の大きな減収要素となっている(図2、図3)。

寄附金控除

法令により指定された団体に寄附をすると、所得税や住民税の税額が軽減される制度。地方自治体への寄附金は別名「ふるさと納税」と呼ばれている。

図2 ふるさと納税の影響

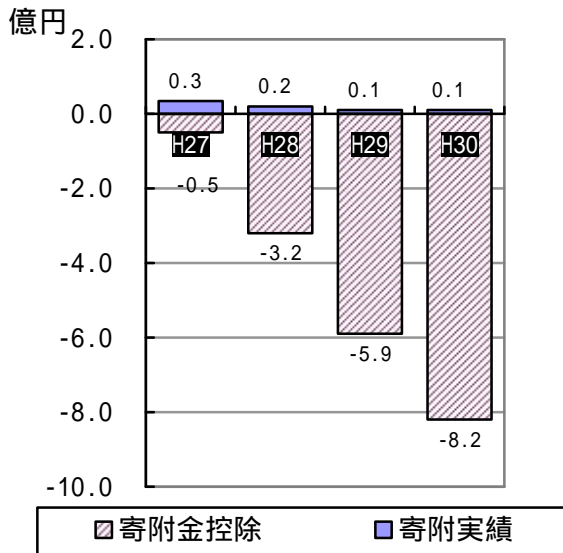
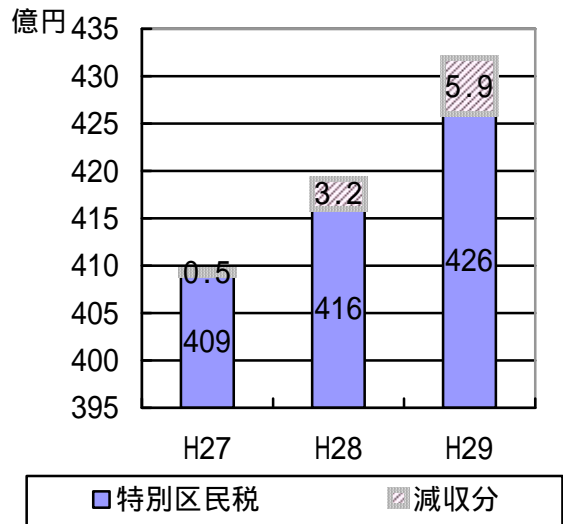


図3 特別区民税と減収分(寄附金控除)推移



H30寄附実績は、H30当初予算額

(税制改正の影響)

特別区長会事務局の試算によれば、消費税率10%段階では、地方消費税率の引上げにより特別区全体で688億円の増収が見込まれるが、消費税清算基準の見直しや法人住民税の一部国税化の減収612億円との差し引きにより、実際の増収は76億円程度にとどまる見通しである。幼児教育の無償化による特別区の負担増は300億円超とみられ、実際の増収分では対応しきれない状況となっている。これらに加え、与党税制大

綱に基づく地方法人課税の「新たな措置」があれば、特別区は更に減収を強いられることになる。

(基金の今後)

平成29年度末の15基金の積立金現在高の合計は1,523億円で、過去最高となった。しかし、これらの基金は、義務教育施設の建設・整備に充てるための基金(442億円)、公共施設の建設・整備に充てるための基金(359億円)、大学病院施設などの整備に充てる基金(120億円)、竹ノ塚駅付近鉄道高架化及び関連都市計画事業に充てるための基金(70億円)など、それぞれ条例で使い道が決められている。「中期財政計画」では、積立ても行いながら、平成31年度からの6年間で、老朽化した公共施設の更新などに1,132億円を取崩す見込みであり、計画的に活用し、必要な事業執行を担保していく。

予算編成の基本的な考え方

平成31年度当初予算は、「基本計画」に示された各施策の目標達成に向け、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。

(目標は平成30年度当初規模以下)

平成31年度の当初フレーム(一般財源ベース)では、以下の理由により、消費税率の引上げ分を除き、平成30年度当初規模以下を目標とする。

平成29年度決算は良好な結果となったが、東京2020大会以降の景気については不透明な状況にある。行政需要の更なる高まりと、人口構造の変化や税制改正などにより将来の歳入規模縮小が想定される中で、「2020年 その先のあだち」を見据えて、持続可能な財政運営を行うためには、将来を意識した計画的な予算編成を行わなくてはならない。つまり、「基本計画」や「公共施設等総合管理計画」を念頭において、トータルコストや事業の全体像、将来の姿を想定しながら、各事業を計画するとともに、更なる歳入増加やゼロベースでの既存事業の精査、歳出削減に努めていく必要がある。

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、将来の影響などを再検証し、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・都など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。

平成31年度予算編成事務処理方針

(1) 政策的経費について

平成31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「基本構想」の「ひと」「暮らし」「まち」「行財政」の4つの視点を明示したうえで、包括予算の枠内に財源を配分する。

特に、「(仮称)子どもの未来応援枠」及び「オリンピック・パラリンピックレガシー事業」については、子どもの貧困対策担当課、経営戦略推進担当課と協議のうえ、査定を行い、包括予算の枠内に新規・拡充分の財源を配分する。

複数年にわたって継続していく事業などは、全体的な計画を考え、後年度の展開や負担、影響範囲を十分精査したうえで必要な経費を計上する。

(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、事前協議のうえ、要求額を計上すること。

要求にあたっては、「中期財政計画」との整合を確認し、維持管理などの将来負担、設備の更新時期や導入方法、労務単価の改定や建設資材の高騰を考慮したうえで積算し、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29年度決算額及び事務事業評価結果並びに平成31年度における各部の特殊事情などを勘案し、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、効果など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29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。

事務事業の見直しについては、庁内評価・区民評価をできる限り反映すること。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、人員などの見直し
受益者負担などの見直し
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31年度予算フレーム（一般財源ベース）

平成31年度の財政規模は、社会保障関連経費の伸びなどを見込み、歳入が1,670億円、歳出が1,705億円と予測した。歳入の不足分35億円余については、財政調整基金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、1,495億円と予測した。

（2）投資的事業

「小・中学校施設の保全事業」「情報システムの構築、改造事業」などの経費を見込み、163億円と予測した。なお、営繕一元化経費は、資産管理部に14億円を配分した。

（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、47億円と予測した。

平成31年度包括予算

平成31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。以下の事項に留意して、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、予算公開の原則などの予算原則、財政規律を遵守し、包括予算制度の趣旨を踏まえたうえで、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うえで、的確な額を計上すること。
- （4）事業執行に部間の連携など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（国庫補助金など）が削減された場合は、事業の見直しなどで対応すること。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）将来の財源推移など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などについては、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、2019年10月から10%に引き上げられる想定で見込むこと。

平成31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 | 4,735,638 | 3,895,204 | 840,434 |
| 総務部 | 5,043,028 | 363,166 | 4,679,862 |
| 危機管理部 | 1,214,796 | 895,833 | 318,963 |
| 資産管理部 | 1,713,550 | 976,869 | 736,681 |
| 区民部 | 2,267,730 | 293,051 | 1,974,679 |
| 地域のちから推進部 | 9,546,318 | 6,408,153 | 3,138,165 |
| 産業経済部 | 2,011,341 | 1,311,389 | 699,952 |
| 福祉部 | 17,137,751 | 11,260,128 | 5,877,623 |
| 衛生部 | 6,585,684 | 4,528,542 | 2,057,142 |
| 環境部 | 7,230,081 | 5,194,432 | 2,035,649 |
| 都市建設部 | 7,290,165 | 3,622,952 | 3,667,213 |
| 会計管理室 | 199,375 | 112,285 | 87,090 |
| 教育指導部 | 2,121,147 | 464,740 | 1,656,407 |
| 学校運営部 | 11,390,815 | 10,090,368 | 1,300,447 |
| 子ども家庭部 | 25,586,568 | 18,376,857 | 7,209,711 |
| 選挙管理委員会事務局 | 127,966 | 19,831 | 108,135 |
| 監査事務局 | 96,102 | 9,507 | 86,595 |
| 区議会事務局 | 303,071 | 156,473 | 146,598 |
| 合 計 | 104,601,126 | 67,979,780 | 36,621,346 |

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。