

第 三 次

いちき串木野市行政改革大綱(案)



平成 年 月
いちき串木野市

目次

第1章 行政改革の基本方針	1
1. 行政改革大綱の策定の趣旨	1
(1) 第一次及び第二次行政改革大綱の取組状況	1
(2) 本市を取り巻く現状と課題	1
(3) 更なる改革の必要性	1
2. 行政改革の基本方針	2
(1) 効率的で無駄のないスリムな行政経営の推進	2
(2) 持続可能な財政基盤の構築	2
(3) 市民サービスの向上と共生・協働の推進	2
第2章 具体的取組	3
1. 効率的で無駄のないスリムな行政経営の推進	3
(1) 定員管理及び給与の適正化	3
(2) 効率的な組織機構の構築	3
(3) 職員の意識改革と人材育成の推進	3
2. 持続可能な財政基盤の構築	4
(1) 財政運営の健全化	4
(2) 公共施設の見直し	4
(3) 既存事業の見直し	4
(4) 積極的な財源確保の取組	4
(5) 民間委託等の推進	5
(6) 地方公営企業等の経営健全化	5
3. 市民サービスの向上と共生・協働の推進	5
(1) 市民サービスの向上	5
(2) 市民と行政の協働の推進	5
第3章 改革の実現に向けて	6
(1) 推進期間	6
(2) 推進計画の策定	6
(3) 推進体制と進行管理	6
用語解説	8

第1章 行政改革の基本方針

1. 行政改革大綱の策定の趣旨

(1) 第一次及び第二次行政改革大綱の取組状況

本市は平成17年10月の合併による新市発足後、厳しい財政状況の下、増大する社会保障経費、多様化する市民ニーズに対応するため、平成18年11月に「第一次行政改革大綱」、平成23年3月に「第二次行政改革大綱」を策定し、積極的に行政改革に取り組んできました。

第一次及び第二次行政改革大綱で定めた10年間（平成18～27年度）の改革では、組織機構の見直し、職員定員管理の適正化、事務事業の見直し、指定管理者制度^(※1)の導入、事務事業評価制度^(※2)の導入等に取り組み、市民サービスの向上と持続可能な行財政基盤の確立に努めてきており、概ね大綱に沿った順調な成果が得られています。

(2) 本市を取り巻く現状と課題

国は人口減少社会の到来と長引く地方経済の低迷を受けて、平成26年11月に「まち・ひと・しごと創生法」を制定し、人口減少と地域経済縮小の克服へ向けた取組を始めてきております。

本市においても毎年300人前後の人口減少が続いており、人口減少は地域経済の悪化をまねき、少子高齢化の進行と相まって財政状況を一段と厳しくするほか、地域コミュニティの弱体化や防災・景観上の問題など地域の衰退につながってきています。このため、いかにして人口減少に歯止めをかけ、地域の活力を維持・発展させていくことが喫緊の課題となっています。

一方、高度経済成長期を中心に建設された公共施設や道路・水道等社会生活基盤が更新期を迎え、老朽化に伴う維持更新経費のさらなる増加が予想されるとともに、合併特例債や緊急防災・減災事業債を活用した耐震化や社会資本整備の実施に伴う公債費の伸びも見込まれ、本市の財政状況は今後一層厳しさを増すものと考えられます。

このような状況の中、地域経済の衰退と人口減少に歯止めをかけ、効率的で持続可能な行財政運営を確立するためには、行政サービスのあり方の見直し、雇用機会の創出や少子化対策などによる地域経済の活性化とともに、市民と行政が相互信頼のもとに連携し、地域特性に即した課題解決や地域コミュニティの維持・発展など、自治基本条例を基本として、役割と責任を分担する共生・協働^(※3)のシステムづくりを引き続き推進する必要があります。

(3) 更なる改革の必要性

本市を取り巻く現状の中、さらに合併特例債や地方交付税の加算措置などの合併特例措置^(※4)は平成32年度で全て終了することとなり、今後の歳入減少が厳しい財政状況に拍車をかけることになります。

このような状況を勘案しますと、平成28年度からの5年間で本市の財政基盤を整備・確立する上で極めて重要な期間となり、この期間における改革への取組が本市の今後の行財政運

営に大きな影響を及ぼすことになると考えられます。

このため、本市の将来都市像である「ひとが輝き 文化の薫る 世界に拓かれたまち」の実現に向けて、限られた財源で増大する行政需要に対応し、簡素で効率的な新しい行財政システムを構築するため、これまで進めてきた行政改革を停滞させることなく、「第三次いちき串木野市行政改革大綱」を策定し、更に行政改革を進めていく必要があります。

2. 行政改革の基本方針

(1) 効率的で無駄のないスリムな行政経営の推進

社会経済情勢や市民ニーズの変化を的確に捉え、施策の内容や手法を見直しながら、事務事業の整理、組織機構の再編を図り、計画的な定員適正化を進めるなど総人件費の抑制に努めます。

また、串木野・市来両庁舎の課の配置や本署といちき分遣所の統合を含めた消防救急体制について見直しを検討します。

職員の意識改革、能力向上を図るため、研修内容を充実するとともに、最少の経費で最大の効果を上げられるよう、効率的で無駄のないスリムな行政経営を推進します。

(2) 持続可能な財政基盤の構築

少子高齢化による扶助費の増加や地域経済の低迷による税収の落ち込みに加え、平成 28 年度からは地方交付税の合併算定替終了に伴う収入減などさらに厳しい財政状況が見込まれることから、財源確保と経費の節減、事務事業の見直し等に一層努め、計画的で効率的な財政運営を推進します。

また、今後深刻化する公共施設の老朽化に対して「公共施設等総合管理計画」を策定し、市民の理解を得ながら計画的に推進します。

平成 28 年度からの 5 年間で将来を見据えた財政構造への転換を図る重要な期間となることから、優先度・必要性等を厳しく吟味し、内容の充実した行政改革を進めます。

(3) 市民サービスの向上と共生・協働の推進

職員の接遇向上に努め、迅速かつ的確な対応の徹底を図るとともに、窓口業務の充実に努め、効果的・効率的で市民満足度の高いサービス日本一の市役所を目指します。

また、地域コミュニティを維持し、活性化を図るため、まちづくり協議会を中心に市民と行政が目的を共有し、知恵を出し合い、協働して公共サービスを担う共生・協働の取組を引き続き推進します。

第2章 具体的取組

1. 効率的で無駄のないスリムな行政経営の推進

(1) 定員管理及び給与の適正化

厳しい財政状況の中で、少子高齢化、高度情報化、雇用機会の確保などの行政課題や社会情勢の変化に迅速かつ的確に対応するため、再任用期間の年次的拡大による雇用状況を踏まえながら、組織機構改革による見直し、事務事業の再編・整理や民間委託及び臨時職員等の活用により、計画的な定員適正化に努めます。

特別職の給与については、特別職報酬等審議会などを通じて適正な水準を確保し、一般職員の給与水準については、人事院勧告^(※5)や国・県の動向をはじめ、他市との均衡を考慮して引き続き適正化を推進します。

(2) 効率的な組織機構の構築

社会経済情勢の変化等による新たな行政課題をはじめ、高度化・多様化する市民ニーズに迅速かつ的確に対応するため、人員や財源を効果的に活用できるよう、組織機構の再編・整備に取り組みます。市民の利便性、事務の円滑化・効率化を図る観点から、串木野・市来両庁舎の課の配置のあり方について見直しを検討します。

また、現有の消防本部・消防署の人員、資機材等を最大限に生かして消防力の充実強化を図るため、いちき分遣所の統合を含めた消防救急体制のあり方について見直しを検討します。

さらに、近年の市町村合併や交通情報基盤の発達による生活経済圏の変化等を踏まえ、一部事務組合による事務の見直しを含め、単独で行うことが非効率な事務等は、他団体との共同実施を模索するなど、広域行政^(※6)の取組についても検討します。

(3) 職員の意識改革と人材育成の推進

本市は職員の基本姿勢として「市民感覚、挑戦、プロ意識」を掲げています。多様化する市民ニーズや新たな行政課題に柔軟かつ迅速に対応できるよう職員の広い視野と意欲、専門知識を養成する研修を充実し、能力向上に努めます。

また、改正地方公務員法の趣旨を踏まえ、能力・実績に基づく人事管理の徹底を図るため、人事評価システム^(※7)を充実し、組織全体の士気高揚、公務能率の向上を図ります。

さらに、職員一人ひとりが事務事業に関する意識を高く持ち、積極的に政策提言や事務改善を行うとともに、これらが反映される仕組みづくりを推進します。

2. 持続可能な財政基盤の構築

(1) 財政運営の健全化

少子高齢化による社会保障関係経費の増加、人口減少や地方経済の長引く低迷による地方税収の落ち込み、地方交付税の合併算定替終了に伴う収入減などの厳しい財政状況が予想されます。限られた財源を有効に活用しながら健全な財政を運営するために、財政健全化法等に基づく財政運営上の具体的な数値目標を設定した「財政改善計画」を策定し、歳出全般の効率化・重点化を図るとともに、市債発行の抑制等に取り組み、計画的で健全な財政運営を行います。

(2) 公共施設の見直し

人口減少社会が進む中、本市も多くの公共施設が更新時期を迎えています。財政負担の軽減及び平準化を図るため、市営住宅や小中学校を含めた公共施設の長寿命化、集約化・複合化、転用・除却などを盛り込んだ「公共施設等総合管理計画」を策定し、市民の理解を得ながら計画的に推進します。

中でも、小中学校の再編・整理については、本市学校規模適正化委員会の提言並びに新たに国から示された公立小・中学校の適正規模・適正配置等に関する手引きを参考に、地域の意見を十分踏まえ、取り組んでいきます。

(3) 既存事業の見直し

限られた財源で、新たな行政課題や社会経済情勢の変化に適切に対応し、最少の経費で最大の効果を得るため、行政評価制度を効果的に活用し、PDCAサイクル^(※8)に基づく事業の明確な目標設定と進行管理により、既存事業の再編・整理、統合・廃止等の見直しを行います。

(4) 積極的な財源確保の取組

地方税、使用料・手数料等については、負担の公正確保の観点から、滞納整理の推進による未収金の回収に努めるなど、徴収率の向上に積極的に取り組むとともに、受益者負担適正化の観点から見直しの検討を行い、未利用財産の売却促進や資産の有効利用を図ります。

さらに、企業誘致を強力に推進し、また食のまちづくりを中心とした観光施策の充実や交流人口の拡大を図るとともに、ふるさと納税制度の活用など積極的な財源確保の取組を行います。

(5) 民間委託等の推進

事務事業の必要性をもとに、「民間で実施する方が効率的・効果的なものは民間に任せる」との視点に立ち、事務事業全般にわたり、民営化、民間委託、廃止等を検討します。

既に指定管理者制度を導入している施設については、その効果を検証します。

また、地域に密着した施設については住民自治を推進する観点からまちづくり協議会への委託について、積極的に検討します。

(6) 地方公営企業等の経営健全化

特別会計事業の経営は、一般会計からの繰出金など市の財政運営に大きな影響を及ぼすため、経営全般についての事務事業の見直しを推進するなど、中・長期的な視点に立った経営基盤の強化に積極的に取り組みます。

土地開発公社については、引き続き保有する土地の売却を進めるなど、経営改善に向け、積極的に取り組みます。

また、水道事業については、簡易水道事業との統合を見据え、引き続き独立採算を基本とした健全な経営に努めます。

3. 市民サービスの向上と共生・協働の推進

(1) 市民サービスの向上

職員の接遇向上に努め、迅速かつ適切な対応の徹底を図るとともに、市民の立場に立った親切でやさしい行政サービスに努めます。

また、申請等諸手続の簡素化、市民の利便性の向上のほか、窓口業務の充実に努め、市民満足度を高めるため、効果的・効率的な質の高い行政サービスを提供し、市民サービス日本一の市役所を目指します。

(2) 市民と行政の協働の推進

これからの行政運営においては、行政の責任を明確にしつつ、市民、各種団体、企業、NPO^(※9)等も地域社会における役割を認識し、公共サービスの担い手として自発的・積極的に参画することが求められています。

特に、過疎化・少子高齢化が進行する地域社会においては、地域活動を支える担い手が減り、地域コミュニティの弱体化が進むほか、管理されていない空家・空き地が増加して、防災、衛生、景観上の問題を引き起こしています。

このため、まちづくり協議会を中心に地域の力を結集し、地域資源を生かしながら活性化策に取り組むとともに、地域の課題解決に向けて互いに見守りや支え合いの体制を作ります。

地区担当職員制度や各種補助制度の充実を図るとともに地域への権限財源移譲を進め、自治基本条例に基づく住民自治の推進に努め、市民の満足度を上げる共生・協働^(※3)の取組を引き続き推進します。

第3章 改革の実現に向けて

(1) 推進期間

本大綱の推進期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

(2) 推進計画の策定

大綱は、行政改革の取組の基本的な方針を示すものであり、大綱に基づく具体的な取組内容については、推進計画を策定し、計画的に推進します。

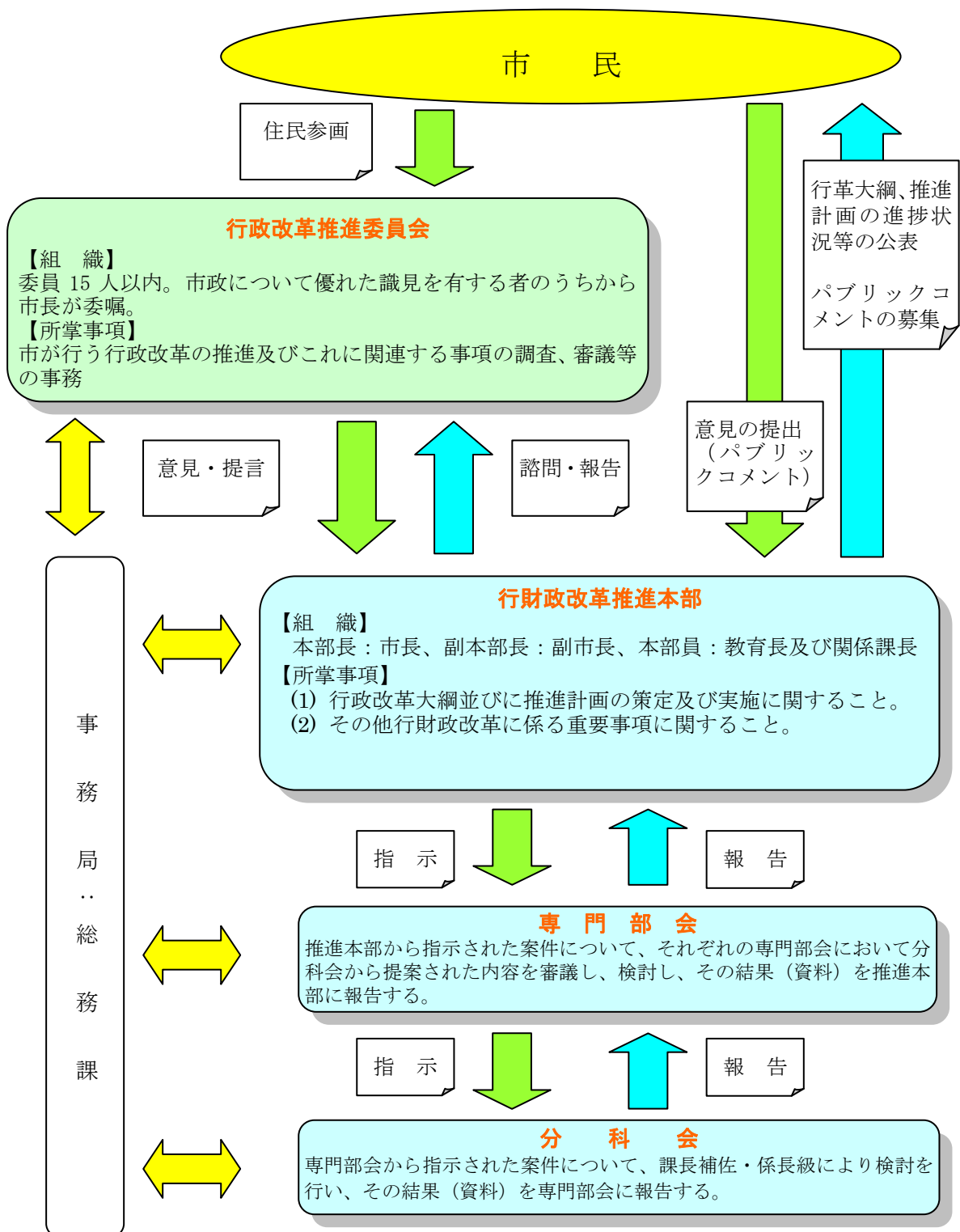
この推進計画には、大綱の推進期間5年間における各年度の具体的取組や可能な限り数値化した目標値を定めており、毎年度、計画(Plan)→実行(Do)→検証(Check)→見直し(Action)のいわゆるPDCAサイクルに基づき不断の点検に努め、必要な見直しを行います。

(3) 推進体制と進行管理

大綱に掲げる基本方針及び推進計画に掲載された行政改革の具体的な推進に当たって、庁内においては、市長を本部長とする「いちき串木野市行財政改革推進本部」が中心となって行政改革を実行していくこととし、推進本部の下部組織として庁内に「財政基盤等改善部会」「組織機構等改革部会」「市民サービス向上部会」の3つの専門部会と分科会を設置し、調査・検討を進めます。

また、大綱の推進状況については、市民の代表者からなる「いちき串木野市行政改革推進委員会」に報告するとともに、行政改革に関する各種取組の内容、取組状況について市議会を始め広く市民に公表します。

行政改革の推進体制（概念図）



【用語解説】

(※1) 指定管理者制度

公の施設の管理・運営を民間事業者等に代行させる制度であり、多様化する住民ニーズにより効率的・効果的に対応するため、民間事業者等の有するノウハウを活用することによって、サービス水準の向上、経費の削減につなげることを目的としている。

(※2) 行政評価制度/事務事業評価制度

行政評価制度とは、行政の政策・施策・事業が、「その費用に見合った効果や成果を出しているか」、「重複、無駄になっていないか」等の視点から行政の活動を見直し、改善していく取組。

事務事業評価制度は、個々の事務事業について、担当職員が現状を把握・認識した上で評価を行い、事業目的を達成するために解決すべき課題を発見し、具体的な改善につなげていく取組。

(※3) 共生・協働

多様な主体が、相互に特性や役割を認識し尊重しあいながら、対等な立場で、共通の目的を達成するために協力すること。ここでは、市民と行政が一つの目的に向かって対等な立場で果たすべき役割、責任を自覚し、課題解決や社会的目的実現のために協力することを指している。

(※4) 合併特例措置

合併市町村が、まちづくり推進のため市町村建設計画に基づいて行う事業や基金の積立に要する経費について、合併年度及びこれに続く15か年度に限り、その財源として借り入れることができる合併特例債(対象事業費おおむね95%充当で、その元利償還金の70%が普通交付税により措置)や合併後10年間は、新市町村の状態で算定した地方交付税額が、合併前の市町村がそれぞれ別々に存在するものとみなして算定した交付税額の合算額を下回らないように算定する特例(合併算定替)が設けられていることなどの優遇措置。

(※5) 人事院勧告

公務員の給与・勤務条件等が、社会一般の情勢に適應するように、国会及び内閣に対して人事院が行う報告と勧告。公務員は、団体交渉権等が制約されているため、その代償措置として人事院が置かれている。

(※6) 広域行政

2つ以上の地方公共団体が、その区域を越えて、行政事務を広域的に処理すること。広域行政の方法には、市町村合併による行政区域の広域化、一部事務組合や広域連合による特定事務の広域的共同処理などがある。

(※7) 人事評価システム

職員のやる気の向上と人材育成に資するため、能力・意欲や成果を正確に評価するシステム。

(※8) PDCAサイクル

計画(Plan)を実行(Do)し、評価(Check)して改善(Action)に結びつけ、その結果を次の計画に活かすプロセス。計画から改善までのプロセスを継続することによって、より良い成果を上げることが期待できる。

(※9) NPO

Nonprofit Organization(ノンプロフィット・オーガニゼーション)の略称。民間非営利組織のことで、営利を目的としない公益的な市民活動などを行う組織、団体。