

伊佐市行政改革大綱



平成 23 年 1 月

伊 佐 市

目 次

第1章 基本方針	1
1 行政改革大綱の策定の趣旨	1
2 行政改革の基本方針	1
（1）市民に信頼され、多様な主体と協働する行政経営	1
（2）持続可能な財政基盤の確立	2
（3）行政ニーズへの迅速かつ的確な対応を可能とする組織・機構	2
3 行政改革の推進	2
（1）推進期間	2
（2）推進計画の策定	2
（3）推進体制	2
第2章 具体的方策	3
1 市民に信頼され、多様な主体と協働する行政経営	3
（1）事務事業の再編・整理、廃止・統合	3
（2）民間委託等の推進	3
（3）地域協働の推進	4
（4）公正の確保と透明性の向上	4
2 持続可能な財政基盤の確立	4
（1）財政の健全化	4
（2）補助金等の整理合理化	5
（3）公共工事の見直し	5
（4）公共施設の見直し	5
（5）財政運営の適正化に関する積極的な取組み	5
3 行政ニーズへの迅速かつ的確な対応を可能とする組織・機構	6
（1）適正な定員管理	6
（2）給与等の適正化	6
（3）効率的な組織・機構の構築	6
（4）人材育成	6

第1章 基本方針

1 行政改革大綱の策定の趣旨

我が国の行財政を取り巻く環境は、依然として厳しい状況が続いており、地方公共団体を取り巻く環境も、少子高齢化による人口減少時代の到来、住民ニーズの多様化、地方分権改革の推進など社会経済情勢の変化により、地方財政は益々厳しくなり財政の一層の健全化と効率化を図ることが求められています。

これまで、旧大口市及び旧菱刈町は、行政改革についてそれぞれ積極的に取り組み、財政の運営の健全化に努めるなか、平成20年11月1日に合併し、人口約3万1千人、面積392km²の伊佐市が誕生しました。

新市においては、市税をはじめ地方交付税、国庫補助金等の伸びが期待できない一方で、増大する社会保障費、老朽化した施設の対応、新市の一体性の確保や基礎づくりなど今後の行政課題に対応するため、より効率的な行財政運営が必要となっています。

今後、限られた財源で増大する行政需要に対し、簡素で効率的な行政運営の構築が急務となっており、市の行政改革の取組の基本的な方針を示した「伊佐市行政改革大綱（以下「大綱」という。）」を策定し、大綱に基づき行政改革の推進に積極的に取り組みます。

2 行政改革の基本方針

(1) 市民に信頼され、多様な主体と協働する行政経営

これからの地方自治体は、自らの責任と判断で、市民本位の成果重視の行政経営が求められています。そのため人、物、金、時間など限られた資源を有効に活用し、市民サービスの向上を図る仕組みづくりを推進します。また、これまでの行政主体のまちづくりを見直し、民間活力や地域住民との役割分担による地域コミュニティやNPO法人など多様な主体と協働して公共サービスを担う仕組みづくりに努めるとともに、その前提として情報の共有化を推進し、市民から信頼される行政経営を目指します。

(2) 持続可能な財政基盤の確立

社会経済の変化に柔軟且つ的確に対応し、将来にわたって安定した行政サービスを提供するためには、安定的な歳入確保に努めるとともに、限られた財源の効率的かつ重点的な配分に努め、安定した持続可能な財政基盤の確立を推進します。

(3) 行政ニーズへの迅速かつ的確な対応を可能とする組織・機構

業務の拡大や多様化する市民ニーズに対応するために、限られた財源・人材を有効に活用した組織機構を構築していくことが求められています。最少の職員数で最大の成果を挙げられるよう事務事業の見直しや、職員の定員管理の適正化に努めるとともに、組織機構の見直しを行います。

3 行政改革の推進

(1) 推進期間

大綱に基づく行政改革の推進期間は、平成22年度から平成31年度までの概ね10年間とします。ただし、めまぐるしく変化する社会情勢や伊佐市の直面している行財政の課題など見直しを必要とする要因が多数あることから、概ね5年を目途に見直します。

(2) 推進計画の策定

本大綱を実現するための具体的な取組みについては、大綱を基に「伊佐市集中改革プラン」を策定します。

(3) 推進体制

大綱に掲げる基本方針及び行政改革の具体的な推進にあたって、市長を本部長とする伊佐市行政改革推進本部が中心となって行政改革を実行していきます。

また、改革の進捗状況については、市民の代表者からなる伊佐市行政改革推進委員会に報告するとともに、広報紙やホームページ等を活用することにより広く市民に公表することとします。

第2章 具体的方策

1 市民に信頼され、多様な主体と協働する行政経営

(1) 事務事業の再編・整理、廃止・統合

これからの行政経営は、限られた財源、人材を、どの政策に重点的に投入するかなどの判断が重要であるとともに、事務事業については、政策体系に基づいた再編成が求められています。このようなことから、総合振興計画と連動した^(注1)行政評価システムを構築し、事務事業の総点検を行い「選択と集中」化を図ります。

なお、市民サービスに影響があるものについては市民の意見を十分踏まえながら事務改善を進めると共に、市民サービスの向上を図るための事務改善にも積極的に取り組みます。

(2) 民間委託等の推進

事務事業全般にわたり、民間委託等の推進の観点からの総点検を実施し、様々な手法による民間委託や民営化の可能性を検証します。

中でも、すべての公の施設について管理のあり方を検証した上で、^(注2)指定管理者制度の導入・推進を図ります。

また、これらの制度導入による削減効果や捻出できた財源の活用先を明確にします。

民間資金等の活用による公共施設等の整備についても、^(注3)P F Iなどの様々な民間活力を活用した事業手法の導入を検討します。

(注1) 行政評価システム：行政運営に民間経営の基本である「企画→実施→評価→改善」のマネジメントサイクルを取り入れたもので、行政が行う施策、事務事業を評価し、その結果を改革改善に活用したり、予算編成に反映させる仕組みです。

(注2) 指定管理者制度：公の施設の管理を地方公共団体の指定を受けた者が指定管理者として管理を代行する制度です。

(注3) P F I (Private Finance Initiative)：公共サービスの提供に際して公共施設が必要な場合に、従来のように公共が直接施設を整備せずに民間資金を利用して民間に施設整備と公共サービスの提供をゆだねる手法です。

(3) 地域協働の推進

ますます多様化する市民ニーズ全てに対応するには、これからは行政と、市民や市民が参加する団体など多様な主体との協働が必要不可欠となります。そこで、より多くの市民や市民が参加する団体が、積極的に参画できる仕組みづくりを進めるとともに、これらの団体等との積極的な連携・協力を図ります。

(4) 公正の確保と透明性の向上

市民から信頼される地方自治体であるためには、市民に対する説明責任を果たし、公正で透明性のある行政運営を行っていくことが重要です。

このため、積極的に市民等へ様々な情報提供を行い、公正の確保と透明性の向上を図ります。

2 持続可能な財政基盤の確立

(1) 財政の健全化

人件費や扶助費、公債費などの経常経費の圧縮に努め、事務事業の見直しを行うことにより、歳出全般の効率化と財源配分の重点化を図るとともに、財政健全化のための計画を策定するなど、自主的かつ主体的に財政構造の改善に努め、^(注4) 経常収支比率80%台を目指します。

税負担の公正確保の必要性等を踏まえ、市税の収納率の一層の向上に積極的に取り組みます。

また、その他の収入等についても、受益者負担の適正化や収納率の向上等に取り組み、自主財源の確保に努めます。

(注4) 経常収支比率：財政構造の弾力性を表す指数です。人件費、扶助費、公債費のように毎年度経常的に支出されている経費に、地方税、普通交付税のように毎年度経常的に収入される一般財源がどの程度使われているかを示します。この比率が高いほど財政構造の硬直化が進んでいることとなります。

(2) 補助金等の整理合理化

様々な団体等に対する補助金等については、行政として対応すべき必要性、費用対効果、経費負担のあり方等について検証し、整理合理化を図ります。終期の設定や^(注5)PDCAサイクルに則った不断の見直しなど、市民に対する説明責任を果たしながら計画的に廃止・縮減に取り組みます。

(3) 公共工事の見直し

地域経済への波及効果にも配慮しながら、公共工事の入札・契約に対する公平性・透明性を確保しつつ、社会資本が本来備えるべき機能・品質を損なうことなく、工事のコスト縮減を図ります。

(4) 公共施設の見直し

社会経済情勢の変化に合わせ、その使命や役割にふさわしい施設であるか、存続、統合、廃止を含めた適正な評価を行います。その結果、存続と位置付けられた施設は、なお一層の利用に向けた工夫を行い、施設の有効利用に努めます。

また、統廃合すべきと位置付けられた施設については、統廃合を進めます。

(5) 財政運営の適正化に関する積極的な取り組み

市民に対し、財政状況が総合的に把握できるような情報を可能な限りわかりやすい財務情報で提供します。総合振興計画や予算編成に連動した行政評価システムを構築・推進することにより、市役所内部の十分な議論と、議会や市民と情報の共有化を図りながら、政策・施策に基づく事務事業の重点か否かの仕分けを行い、予算編成に反映させる仕組みを構築します。

(注5) PDCAサイクル：事業を実行するうえで、計画（Plan）、実施（Do）、評価（Check）、改善（Action）を継続的に繰り返すことで改善につなげる仕組みのことです。

3 行政ニーズへの迅速かつ的確な対応を可能とする組織・機構

(1) 適正な定員管理

抜本的な事務事業の整理、組織の合理化、職員の適正配置に努めるとともに、積極的な民間委託等の推進、地域協働の取組などを通じて、職員数の縮減に取り組みます。

(2) 給与等の適正化

行政コストの大きなウエイトを占める人件費の削減は大きな課題であることから、市役所全般にわたり、その業務の性格や内容を踏まえつつ、給与制度・運用・水準の適正化を推進します。

また、給与等の状況については、市民が理解しやすい公表に努めます。

福利厚生事業については、職員の健康管理に係る事業を適正な範囲で行います。

(3) 効率的な組織・機構の構築

限られた人材・財源を有効に活用するため、従来の縦割り型組織にとらわれず、政策目標に基づき、スピーディーな意思決定を行い、市民ニーズへ迅速に対応できる組織機構を構築します。

また、市の行う行政サービスは総合振興計画に基づいて行われていることから、今年度策定する「伊佐市総合振興計画」において政策体系を明らかにし、その政策の目的達成に向けて、効率的・効果的な組織機構の見直しを行います。

(4) 人材育成

人材を育成することは重要な課題です。様々な問題や課題に対して活発に議論をし、よりよい方向に向けてチャレンジし続ける組織・職員を目指します。

また、職場環境や仕事の改革改善に日常的に取り組み、職員研修等を充実させ人材育成に努めます。あわせて、能力・実績を重視した新しい人事評価システムの導入が求められており、公正かつ客観的な人事評価システムの構築に取り組みます。