

# 第2次五島市行政改革大綱

平成22年3月26日

五 島 市

## 目 次

I	新たな行政改革の必要性	
1	これまでの行政改革の取組	1~2
	(1) 財政状況の推移	
	(2) 定員適正化の状況	
2	環境の変化と新しい課題	3~4
	(1) 少子高齢化などの社会変化	
	(2) 市町村の合併の特例に関する法律による財政支援の終了	
II	行政改革の基本方針	
1	行政改革大綱の位置付け	5~6
2	行政改革の実施期間	5~6
3	行政改革の推進体制	5~6
4	行政改革の進捗状況の公表	5~6
III	行政改革の具体的な取り組み	
1	市民サービスの向上	7
	(1) 市民ニーズに対応したサービスの向上	
	(2) 行政手続きの簡素化	
	(3) 情報の適正な管理	
2	市民との協働推進	8
	(1) 市民との協働によるまちづくり	
	(2) 市民との情報の共有化	
3	民間経営手法の活用	9~10
	(1) 事業仕分けによる事務事業の見直し	
	(2) 民間委託の検討・民間活力の活用	
	(3) 公の施設の見直しと指定管理者制度の活用	
	(4) 第3セクターの見直し	
	(5) 地方公営企業の経営健全化等の推進	
	(6) 監査機能の強化	
4	組織・機構の見直し	11
	(1) 簡素で効率的な組織・機構	
5	人材の育成・確保	12~14
	(1) 人材の育成	
	(2) 多様な人材の活用	
	(3) 人事評価制度の導入	
	(4) 目標管理の徹底	
6	財政の健全化	15~16

(1) 第2次財政健全化計画の策定及び推進	
(2) 自主財源の確保	
(3) 補助金等の整理合理化	
(4) 普通建設事業の見直し	
7 定員管理・給与の適正化	17
(1) 定員管理の適正化	
(2) 給与の適正化	
参 考	
用語解説	18~20

# I 新たな行政改革の必要性

## 1 これまでの行政改革の取組

本市ではこれまで、平成17年10月に策定した「五島市行政改革大綱」に基づき、行政改革に取り組んできました。

具体的には、行政改革実施計画に78項目の実施予定項目を掲げ、平成21年3月末現在で54項目が実施済となっており、他の項目についても、取り組みに向けて調整中であります。

主な取り組みとしまして、公の施設の指定管理者制度の導入、特別養護老人ホーム及び養護老人ホームの民間移譲、保育所の統合・廃止、財政健全化計画による計画額を上回る歳出削減、大幅な職員の定員削減など、思い切った行政改革を推進してきました。

第1次の行政改革大綱の取組期間は、平成21年度で終了しますが、本市は地方自治体として、市民サービスの向上と効率的な行政経営に努める責務があり、今後とも地方分権時代に対応した体制づくりなどに取り組むことが求められています。

本市を取り巻く環境の変化を踏まえ、不断の取組を行っていきます。

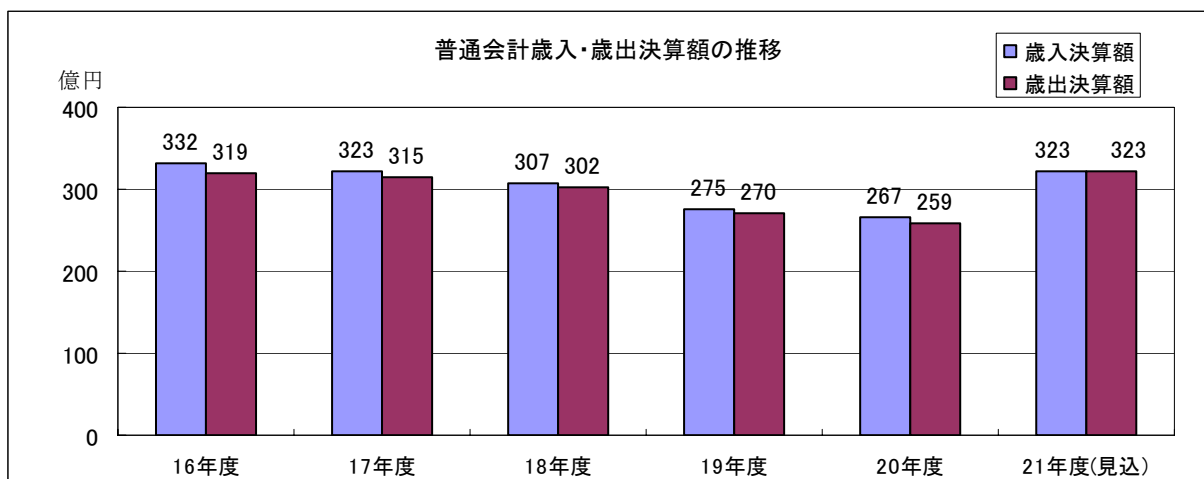
### (1) 財政状況の推移

平成17年度に5年間にわたる財政見通しを試算したところ、平成20年度には、地方公共団体の破産を意味する「財政再建団体」に転落するという状況でありました。

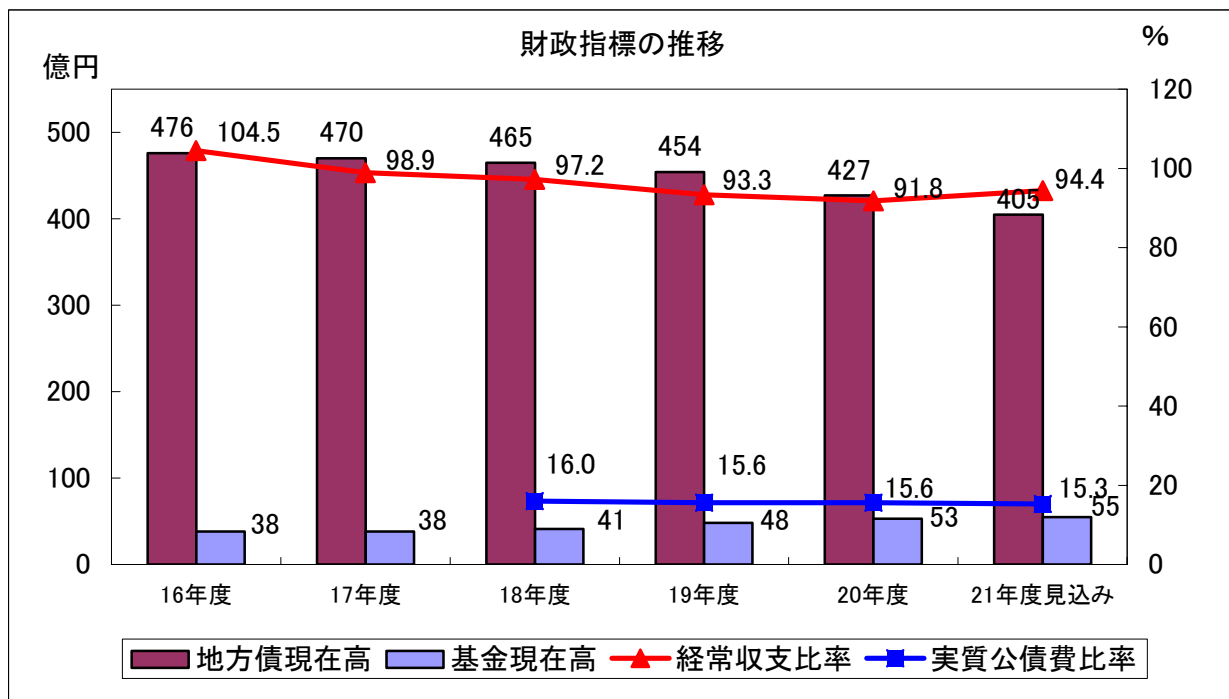
そこで、平成17年11月に財政健全化計画を策定し、歳入・歳出の見直しに着手し、歳入に見合った歳出構造への転換を図ってきました。

普通会計決算ベースで見ますと、平成17年度歳出決算額315億円が平成20年度には、259億円と56億円の歳出削減を行いました。

なお、平成21年度の決算見込みでは、国の経済対策による交付金事業等により、約25%の伸びとなっております。



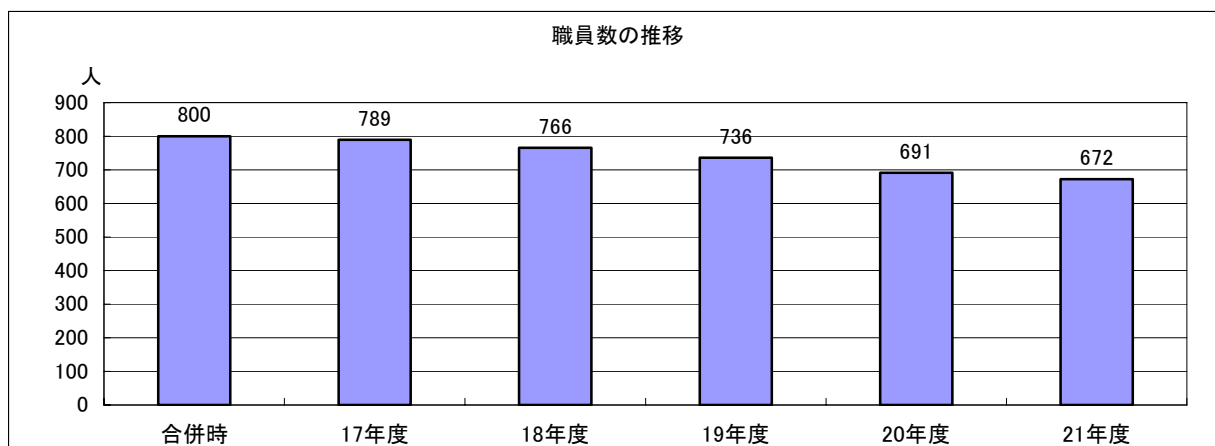
また、地方債現在高についても、平成16年度末の476億円から平成21年度末見込みでは、405億円と71億円の削減を行い、基金現在高もわずかではありますが、順調に積み増しすることが可能となりました。その他の財政指標も若干ではありますが、改善の方向に向かっております。



## (2) 定員適正化の状況

平成16年8月1日の合併時の職員数800名を平成22年4月1日時点で640名以下とする定員適正化計画を策定し、定数削減に取り組んできました。

取り組み内容としましては、定年退職者の不補充、定年前早期退職者の募集、本庁への事務の集約による支所の職員定数の削減、本庁内では、類似した職務の集約による組織の見直し等を行ってきました。結果、平成21年4月1日には、職員数672名となり、合併時と比較して16%の削減となりました。



## 2 環境の変化と新しい課題

近年、地方公共団体を取り巻く環境は、加速する少子高齢化や高度情報化の進展に伴い大きく変化しています。それに伴い、市民生活や市民ニーズが多様化する中、市民にとってもっとも身近な自治体である市町村への期待は大きく膨らんでいます。

しかしながら、世界的な景気の低迷により不透明な経済状況が続く中、少子高齢化、雇用問題等への対応など地方財政においても厳しい見通しが予測されています。

また、国においては、政権交代により新政権が発足し、様々な改革に取り組もうとしているところであり、地方公共団体においても、地域主権という新しい考え方の中で、これまで以上に自主性や独自性が求められることとなります。

このことは、地方公共団体が自らの判断と責任において行政を運営する自覚をより強く持たなければならないことを示しています。

これらのことを踏まえて、地方公共団体は、今後、より一層の行財政改革を断行するとともに、行政における公平性の確保及び透明性の向上並びに住民参加の充実のための措置を講じ、体制の整備・充実強化を図らなければなりません。

### (1) 少子高齢化などの社会変化

少子高齢化の進行に伴い、生産年齢人口の減少や社会保障負担の増加等による活力の低下など、社会経済全体に様々な影響を及ぼすことが懸念されています。

特に本市においては、人口の減少が著しく、平成16年度と比較して、約4千人の減少となっています。また、65歳以上の人口の比率は、30%を超え、15歳未満の人口の比率は、12%を割り込んでいる状況であり、少子高齢化が顕著な状況です。

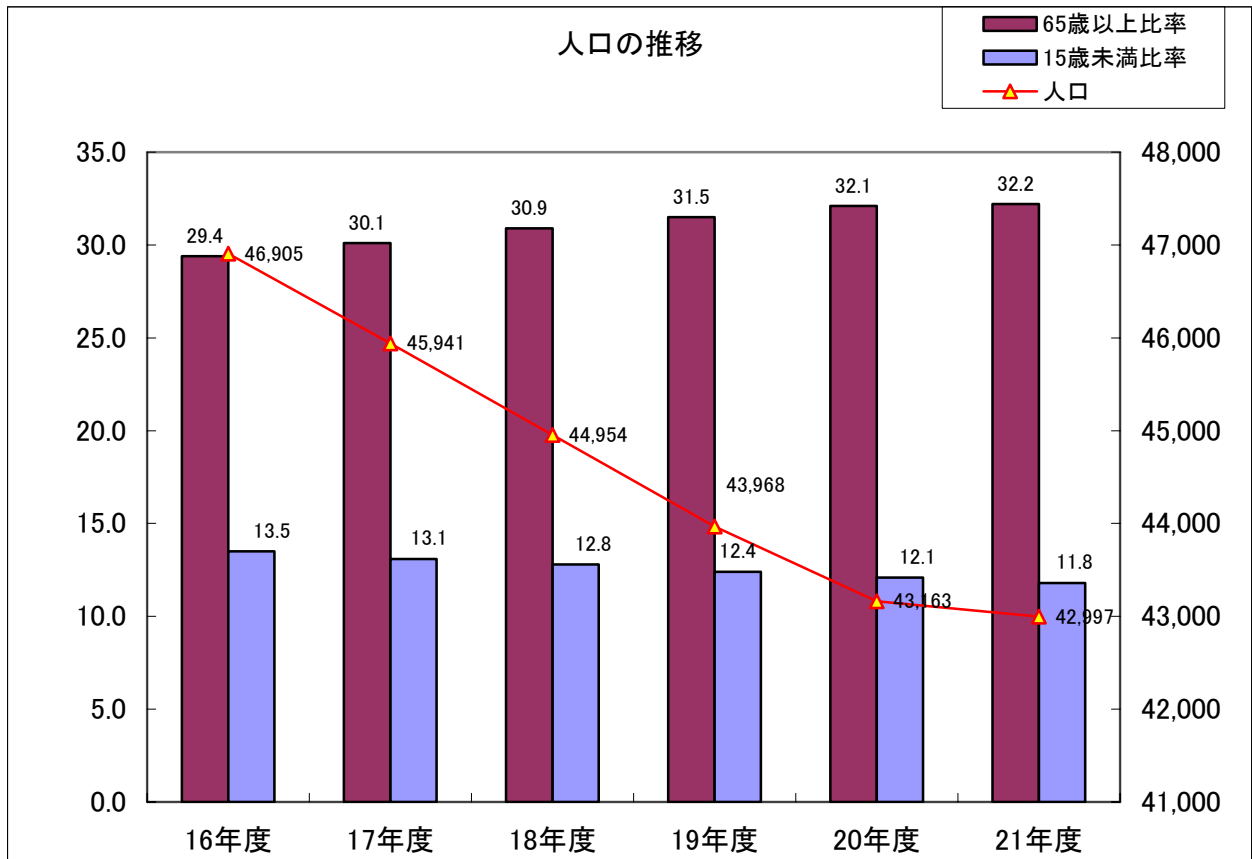
このため、高齢者福祉や子育て支援など市民の暮らしを支える行政需要については、国が一律に決めたサービスを提供するのではなく、地域の実情に応じた施策を展開する必要があります。

### (2) 市町村の合併の特例に関する法律による財政支援の終了

市町村の合併の特例に関する法律によって、合併後10カ年度は、合併がなかったものと仮定して毎年算定した普通交付税の額が保障されている「普通交付税の算定の特例（合併算定替）」や合併後10カ年度は、市町村建設計画に基づく特に必要な事業の経費に充当される「合併特例債」などの財政支援が平成26年度で終了するため、平成21年度と比較して約26億円の交付税が減額となる見込みであります。

このようなことから、より一層の行財政改革に取り組み、財政的にしっかりと対応できる体制の整備・充実強化を図っていかなければなりません。

※ 合併による財政支援の終了による影響額は、平成21年度時点の制度等により試算したものです。



※ 各々年度末現在の住民基本台帳人口であり、平成21年度は、平成22年1月末現在となっている。

## Ⅱ 行政改革の基本方針

### 1 行政改革大綱の位置付け

五島市の最上位計画である「五島市総合計画」と連携し、行政改革の方向性を示した基本理念として位置付けます。

そして、本大綱の中の各行政改革項目の具体的な目的、実施方法、実施時期、数値目標などを盛り込んだ、行政改革の実施計画となる「第2次五島市行政改革実施計画」を策定し、着実に実行していきます。

また、定員管理の数値目標を示した「定員適正化計画」と財政運営の数値目標を示した「財政健全化計画」を策定し、目標の達成に向けて取り組みます。

### 2 行政改革の実施期間

行政改革大綱の実施期間は、平成22年度から平成26年度までの5年間とします。

また、行政改革実施計画については、毎年度その進捗状況を点検、確認するとともに組織の改編や市民のニーズに適切に対応できるよう追加、修正を行い、可能な限り早期に取り組むこととします。

### 3 行政改革の推進体制

行政改革大綱の着実な推進を図るためには、職員一人ひとりの自覚と不断の努力が重要であり、市長を本部長とする「五島市行政改革推進本部」を中心として、改革目標の達成に向けて、毎年度の取り組むべき課題を明確にしながら、全庁的に取り組んでいきます。

### 4 行政改革の進捗状況の公表

行政改革の進捗状況については、有識者等で構成する「五島市行政改革推進委員会」に報告し、広報紙・ホームページ等を通じて広く市民に公表して、市民の意見の把握に努め、行政改革の推進に反映させていきます。



## 体系図

「しまの豊かさを創造する海洋都市」実現のための市民の視点に立った行政改革

### 3つの基本方針

市民ニーズに的確に対応できる効率的な行政運営のために

経営視点に立った簡素で効率的な組織運営のために

健全な財政運営のために

### 7つの取り組むべき課題

1 市民サービスの向上

4 組織・機構の見直し

6 財政の健全化

2 市民との協働推進

5 人材の育成・確保

7 定員管理・給与の適正化

3 民間経営手法の活用

## Ⅲ 行政改革の具体的な取り組み

### 1 市民サービスの向上

行政は、多様化する市民のニーズを的確に把握し、それを各施策・事業に反映させ、市民にとって満足度の高いサービスを提供しなければなりません。

そのためには、「事務事業の見直し」を行うとともに、市民に直接関係する窓口サービスの向上・改善、情報化によるサービスの迅速化や利便性の向上、公共施設の有効活用、行政情報の効果的・積極的な提供など、「受益と負担」の適切な関係に充分配慮しながら、市民にとって満足度の高いサービスの提供を行います。

#### (1) 市民ニーズに対応したサービスの向上

市民ニーズを的確に把握し、縦割り行政の弊害である「たらい回し」を行わないよう、総合窓口の設置や、また職員一人ひとりの行政知識や処理能力の向上といったレベルアップを図り、市民に優しい、そして市民にとって満足度の高いサービスの提供を行います。

また、従来の方法や形式にとらわれることなく、新たに市民の視点、立場に立って、サービス提供の見直しを積極的に行い、市民サービスの充実を図ります。あくまでもサービスの提供は、市民のために行うという基本的考え方を再認識し、見直しに当たっては、市民の視点に立ち、行政側の都合を優先させることのないよう充分留意します。

#### (2) 行政手続きの簡素化

行政手続きに係る市民負担の軽減を図り、申請及び届出に係る迅速な処理を行う観点から、各種申請書様式の統一化や記載事項・添付書類を極力削減し簡素化することで、行政手続きを簡略化し、処理日数の短縮を図ります。

#### (3) 情報の適正な管理

市民にとってわかりやすく、公正で透明な市政を実現させるために、積極的な情報公開を行います。

また、市が取り扱う個人情報については、個人の権利・利益の保護を最優先に考え、信頼される情報管理を行います。

#### 【具体的な取り組み項目】

- ・「よくあるご質問」マニュアルの策定・接遇マナー向上のための研修の実施
- ・文書への押印廃止の検討
- ・施設のバリアフリー化の推進
- ・情報公開目録の整備

## 2 市民との協働推進

NPOやボランティアなどの自主的・自発的な市民活動を行う団体を、これまで行政のみが行ってきた公共的サービスを行う上での行政のパートナーとして、新たな関係をつくり、協働してまちづくりを進めていきます。

また、市民と各種情報を共有し、市民と行政との協働によるまちづくりを推進するため、積極的な情報公開やパブリックコメント制度を構築し実施するなど、市民の意見を市政に反映させる広報・広聴制度の充実を図ります。

今後の行政運営の遂行に当たっては、市民と市がそれぞれの立場を尊重しながら真の「パートナーシップ」を築き上げ、市民の行政への積極的な参画を促し、協働しながら事業を展開することで、住民自治を推進していきます。

### (1) 市民との協働によるまちづくり

高度化・多様化・複雑化する市民のニーズに対応するためには、市民の行政への積極的な参画が必要です。行政と市民や民間団体の役割分担をもう一度見直し、新たなパートナーシップをつくり、市民と行政が手を携え、一体となってまちづくりを推進できる体制を構築していきます。

また、個々の団体、グループの連携を強化し、ネットワークを構築するなど市全域において総合的なまちづくりが行えるよう、適切な支援を行います。

### (2) 市民との情報の共有化

市民と行政の関係を緊密なものとして築き上げていくため、積極的な情報の提供を行っていきます。

また、各種施策には市民の声を反映させて行くために、各審議会、委員会などへの市民の積極的な参画やパブリックコメント制度を活用し、まちづくりについて、お互いの情報を共有していきます。そして、市民とともに考え、議論できる環境を整えていくとともに、市政に対するさまざまな意見、要望をしっかりと受け止め、的確に responding できる体制を確立し、市民本位の行政経営を行います。

#### 【具体的な取り組み項目】

- ・協働のまちづくり事業支援制度の創設
- ・ボランティア関連のワンストップ窓口の創設
- ・各審議会等委員の公募による選任の拡大
- ・男女共同参画の推進のための各審議会等における女性委員の積極的な選任
- ・パブリックコメントの制度化

### 3 民間経営手法の活用

よりよいサービスを効果的に市民に提供するためには、限られた経営資源を最大限に活用しながら、市民の視点と民間経営の感覚、成果重視の観点に基づき、コスト意識、迅速性、納得性に根ざした効率的な行政経営システムを確立しなければなりません。

このため、事務の簡素化、効果が期待できない事業の廃止・統合、民営化・民間委託といった手法の積極的な導入など、これまで以上に徹底した事務事業の見直しを行い、中長期的な展望に立った行政経営に努めていかなければなりません。

#### (1) 事業仕分けによる事務事業の見直し

現在、事務事業については、行政評価制度を導入して、300万円以上のソフト事業及び500万円以上のハード事業について、1次評価を各担当課で行い、行政評価委員会で2次評価を行って、事業執行の決定を行っています。しかし、あくまで自己評価であり、事務事業見直しの効果は必ずしもあがりません。

今後は、行政評価制度を強化しつつ、外部の目を活用した事業仕分けを実施し、事務事業の目的の妥当性、費用対効果、必要性、公平性などさまざまな角度からの見直しを行い、事業の重要性や緊急性によって優先順位を定め、実施、継続、廃止、縮小、統合などの強力な「スクラップ アンド ビルド」を行い、効率的な行政経営を行います。

#### (2) 民間委託の検討・民間活力の活用

行政が担う責任や役割を明確にして、受託業者の信頼性、サービスの水準の維持・向上及び費用対効果を十分に検討して、積極的な民間活力の活用を推進していきます。

具体的には、事務事業を効率的に執行するため、特定の業務や定型的な業務について、対象となる事務事業の内容や他の部署との共同実施、透明性を確保した契約などを十分に検討・配慮し、経費の節減、人件費の削減を最大の目的として、民間委託などの外部委託を積極的に推進します。

さらに、民間による同一のサービスが提供されており、行政が担う意義が低下している分野や、行政よりも民間が実施した方がサービスの向上や充実が期待できる分野については、積極的に民営化を推進し、民間活力の活用を図ります。

#### (3) 公の施設の見直しと指定管理者制度の活用

市が保有する公の施設については、その必要性を改めて検証し、設置の目的が薄れたもの、他の施設と重複し利用度の低い施設は廃止を検討します。

また、公の施設の管理については、指定管理者を指定して管理することを原

則とし、指定に当たっては、指定管理者制度の本来の目的が達せられるよう、利用料金の徴収や施設の維持管理費の支払いも含めた包括的な協定を結ぶこととします。

指定管理者制度を導入できない施設については、その理由を明らかにすることとします。

#### (4) 第3セクターの見直し

市が出資する第3セクターについては、社会経済情勢などの変化を念頭に置き、独立した団体としての自立性を高め、質の高いサービスを提供するため、事業内容、活動実績、経営状況などの現状を把握し、設立目的に照らしながら、統廃合、民間移譲、完全民営化を含めた積極的な見直しを進めます。

#### (5) 地方公営企業の経営健全化等の推進

地方公営企業の経営の基本原則である公共性と効率性の両面から、適正な料金の設定、収入の確保に努めるとともに、事務事業を見直し、民間委託の導入を推進し、節減・合理化を図り、健全経営に向け、財務体質の改善を積極的に行います。

また、市が地方公営企業として運営している事業については、当該事業そのものの必要性と市が運営することの必要性について見直します。

特に、市内を運航する離島航路については、市が直接運航する3つの交通船事業のみならず、民間が運航する航路も国・県からの補助金のほか、市による赤字補填を受けて運航されている現状にありますが、各航路事業の統合等、より効率的な運航体制を構築して赤字額を圧縮する方策を調査、研究し、直営航路の民間への委託又は移譲を含め事業のあり方について検討します。

#### (6) 監査機能の強化

監査機能の充実強化及び事務の効率化を図るため、監査業務の一部を民間に委託します。

##### 【具体的な取り組み項目】

- |                               |                   |
|-------------------------------|-------------------|
| ・ 事業仕分けの実施                    | ・ 保育所・幼稚園の民間委託・移譲 |
| ・ 診療所の民間委託・移譲                 | ・ 小中学校の統廃合        |
| ・ 集会所の整理統合                    | ・ 工事監査の実施         |
| ・ 特別養護老人ホームなるの里の民間移譲          |                   |
| ・ 財政援助団体等監査、公営企業決算審査等の業務の一部委託 |                   |

## 4 組織・機構の見直し

市政の運営にあたっては、最小の経費で最大の効果をあげていくことが求められています。行政改革を進めていく中であっても市民サービスの低下は避けなければなりません。

このような中、これからの市政の運営にあたっては、市民にわかりやすい組織体制、適正な規模の職員数による執行体制の確立や様々な行政課題に迅速に対応できる組織づくりが必要になっています。

### (1) 簡素で効率的な組織・機構

新たな行政課題に迅速かつ的確に対応できる組織体制、簡素で効率的な組織体制、市民にわかりやすい組織体制という基本的な考えに基づき見直しを行い、一層の組織のスリム化を実施します。

特に本庁と支所をはじめとする各出先機関の事務量や役割を明確にしたうえで、組織機構の再編を行い、効率的・機動的な、市民の視点に立ったわかりやすく利用しやすい組織となるよう随時見直しを行います。

- 本庁・支所それぞれがなすべき役割を明確にし、段階的に支所組織のスリム化を実施します。
- 消防本部の組織について、本署及び各出張所組織の見直しを行います。

#### 【具体的な取り組み項目】

- ・ 本庁組織のスリム化（類似業務の整理統合）
- ・ 庶務業務の集約化
- ・ 支所組織の整理統合（本庁への業務集約）
- ・ 消防本部の組織の見直し
- ・ 全職場の事務量調査の実施

## 5 人材の育成・確保

市民ニーズの多様化、高度化及び地方分権や権限移譲の進展により、地方公共団体の業務量は増大する一方、行政改革の推進による職員数の削減が進められ、地方公共団体の職員に対しては、より高い能力と重大な責任が、これまで以上に強く求められています。

また、組織として、行政改革のために様々な方策・手段を立案、実施しても、職員一人ひとりが、このような厳しい状況を十分認識し、常に市民の視点に立ち、コスト意識を持って、効率的な行政経営に参画するという意識の改革がなされないと、各種政策や見直しは、実効性の乏しいものとなってしまいます。

このようなことから、市民サービスの向上、効率的な行政経営といった目的達成のためには、失敗を恐れず、わずかな可能性にも積極的に挑戦するといった姿勢や、高い行政経営能力と的確で迅速な判断力を持ち、困難な局面や課題にも柔軟に対応できる職員の育成が必要になります。

### (1) 人材の育成

地方分権が進展し、これまで以上に自己決定・自己責任に基づく行政運営が求められており、職員一人ひとりが政策形成能力をより一層磨き、時代の要請に対応して、自覚と責任をもって施策を遂行しなければなりません。

そこで、第2次五島市人材育成基本方針及び実施計画を策定し、既存の研修制度をさらに充実させ、効果的に活用していくことに加え、新たに、継続して能力開発や人材育成を行う中長期的なプログラムやカリキュラムの導入を積極的に検討し、全庁的に意識の啓発・高揚を図るなど、あらゆる手法・機会を通じて、真に求められる職員の育成を推進します。

### (2) 多様な人材の活用

多様な行政需要に的確に対応できる人材の育成が急務なため、研修制度などを通じてスペシャリストの育成、全体の奉仕者としての職員の自覚、職員の士気高揚など職員の意識改革と資質向上に努めるとともに、IT部門などの専門的分野における社会人枠の採用、任期付職員の採用及び嘱託職員、臨時職員など、多様な人材の活用を図ります。

### (3) 人事評価制度の導入

現在、管理職を対象にした人事評価を試行中ではありますが、職員の能力開発、意欲の高揚及び組織の活性化を目的として、全職員を対象にした人事評価を試行します。試行の結果を踏まえ、本格実施を行います。

また、本格実施後、制度の検証を行った後、職員の能力や実績を適正に評価して、任用及び給与に反映できる制度を構築します。

#### (4) 目標管理の徹底

目標管理(MBO=Management by objectives and self-control)とは、職員一人ひとりが目標を設定し、目標達成のために、その目標を自主的に管理しながら、主体的に責任感を持って努力することを通じて、成果を上げることを目的とした組織管理手法であり、PDCAサイクルを自らの職務において実践するものです。

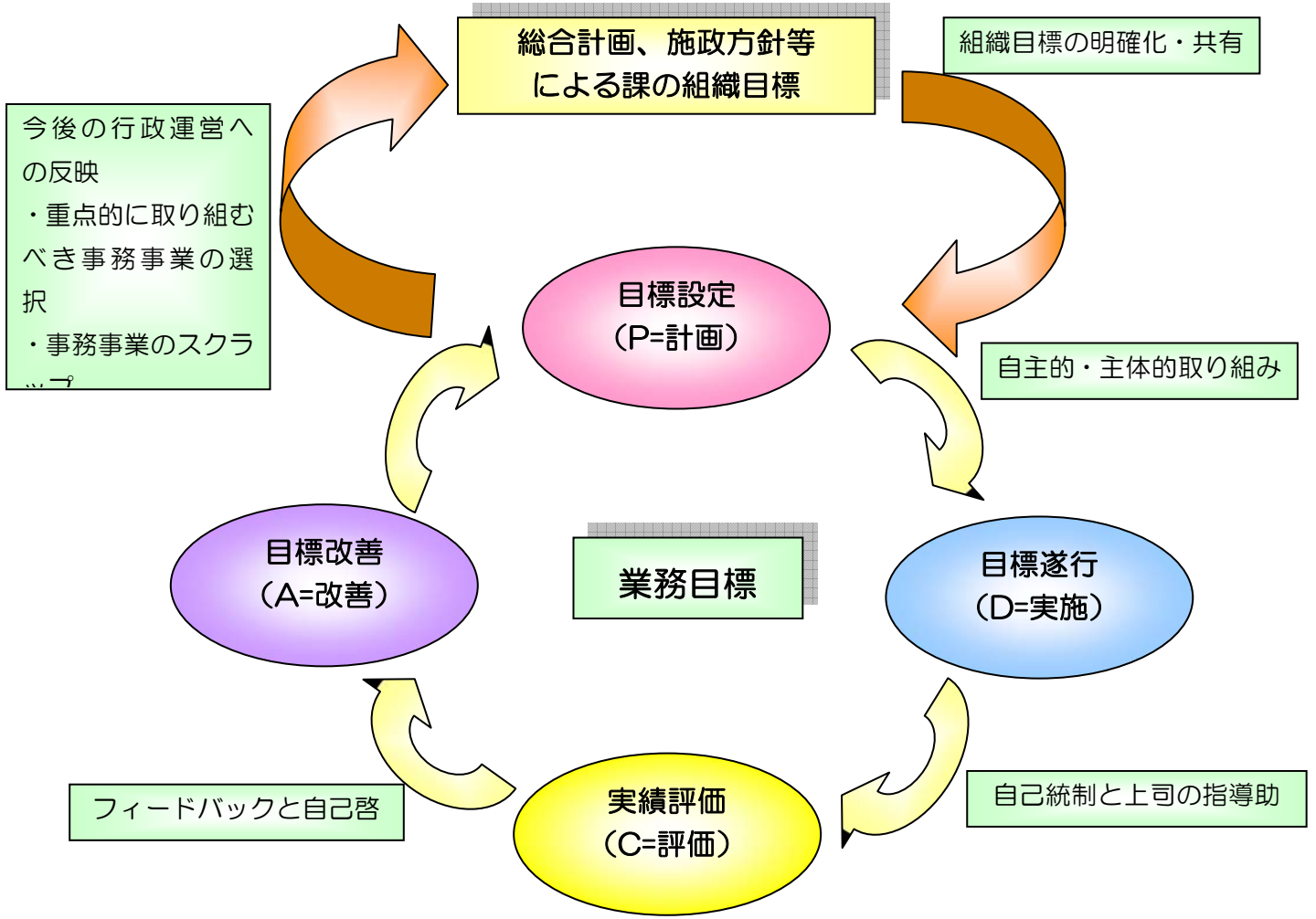
目標管理を導入することで、職員が市の総合計画や施政方針などの組織目標等を明確に意識し、主体的に職務遂行することを促しながら、計画的な人材育成に活用していきます。

##### 【具体的な取り組み項目】

- ・ 第2次人材育成基本方針及び実施計画の策定
- ・ IT部門などの専門的分野における社会人卒の職員採用
- ・ 全職員を対象にした人事評価制度の試行及び本格実施
- ・ 人事評価制度の昇任・昇給への反映できる制度の構築
- ・ 目標管理制度の徹底



# 市役所におけるPDCAのしくみ



## 6 財政の健全化

本市の財政は、市税などの自主財源に乏しく、そのうえ一般財源の7割以上を占め市の財政状況を大きく左右する地方交付税も「三位一体の改革」により大幅に削減されてきました。さらに、市債の残高は、平成21年度末見込みで、約405億円（普通会計）と減少傾向にあるものの、類似団体と比較してまだまだ突出して高い水準で推移しており、これに伴う公債費の償還が大きな負担となっていることから、各種施策に柔軟に対応することが困難な財政構造となっています。

また、普通交付税の合併算定替措置及び合併特例債の活用等合併に伴う時限的な財政支援措置は、平成26年度までとなっており、財源の確保は一層厳しいものになっていくものと思われます。

このような財政状況の中にあっても、市政に寄せる市民の期待、要望は年々強まっており、行政の責務は非常に重いものとなっており、また、財政健全化に努めながらも、五島市総合計画を継続して具現化していくことも引き続き求められています。

このようなことから、効率的、効果的に質の高い行政サービスを提供するため、次のような取り組みを行います。

### (1) 第2次財政健全化計画の策定及び推進

普通交付税の合併算定替措置により、平成21年度で約26億円が上乗せされていますが、平成27年度から段階的に減額され、平成31年度までには上乗せ措置が終了します。

また、後年度の元利償還に対する交付税措置が比較的有利な合併特例債においても、平成27年度から発行することができなくなります。

このような状況が予測されることから、平成22年度中に平成23年度から平成27年度までの第2次財政健全化計画を策定し、長期的な展望のもとに財政の構造改革を断行して健全な財政運営を図ります。

なお、財政健全化計画の策定に当たっては、各種財政指標や歳入歳出についての明確な数値目標を設定することとします。

### (2) 自主財源の確保

○ 市税をはじめ、各種の使用料・手数料等については、徴収率の低下や滞納額増加の要因を明確にして徴収率を向上させ、滞納額の削減を行います。

特に市税については、高額・悪質な滞納者への滞納整理の強化を図ります。

○ 公の施設の使用料や公共サービスの手数料等については、受益者の負担能力、国の基準、類似都市との均衡、経済情勢及び事務費等を勘案して、その適正化を図ります。

○ 普通財産の有効活用を図るため、将来の行政執行や公益性等財産運営上

の継続保有の必要性を検証して、遊休資産の売却や貸付を促進するとともに、すでに貸し付けしているものについても貸付料の見直しを行います。

### (3) 補助金等の整理合理化

各種団体などに対する補助金・負担金等については、経費全般についての徹底的な見直しを行い、事業内容から公共性の確保、行政の責任分野、経費負担のあり方、補助金の交付等に見合った効果、社会経済情勢の変化といった事項を基準に分析し、既に目的を達成したものや効果の乏しいものは廃止、統合し、或いは、終期の設定、段階的削減等の措置を講じ、新規補助金の設立については極力抑制することとし、やむを得ない場合はサンセット方式を導入します。

### (4) 普通建設事業の見直し

厳しい財政状況の中で、財政状況を圧迫し、硬直化させる大きな要因となる普通建設事業の実施にあたっては、重要性、必要性、緊急性などから優先順位を設定し、また、完成後の運営費・維持管理費といったランニングコストの負担も十分に考慮したうえで事業を選択し、緊急性が低いもの、事業費に対して経済的効果が低いものについては、中止を含め見直すこととします。

また、条件の有利な補助金や地方債を利用することにより、建設費などの初期費用が生じない事業についても、完成後に継続して発生する維持管理費などのランニングコストについて、十分考慮して、事業実施にあたっては、慎重に事業選択を行います。

#### 【具体的な取り組み項目】

- ・ 第2次財政健全化計画の策定
- ・ 市税等の徴収率向上
- ・ 税外収入を含む未収納金対策専任部門の検討
- ・ 使用料・手数料の見直し（受益者負担の適正化）
- ・ 遊休資産の売却・貸付の実施
- ・ 旅費の見直し（実費旅費）
- ・ 公用車の一元管理

## 7 定員管理・給与の適正化

定員管理の適正化は、行政改革を推進していくうえで、重要な柱の一つであります。人件費が財政に占める割合が大きい現状を踏まえ、市民の理解と協力を得る中で、市民サービスの低下を来さないよう、財政規模に応じた適正な定員管理を推進していきます。

また、職員の給与についても財政状況・経済状況などの諸情勢の変化に対応し、適正な制度の改正を図っていく必要があります。給与は職務と責任に応じて決定される原則のもと、国や他の自治体職員給与、さらに民間企業の従事者の給与の動向を踏まえながら適正化を図ります。

なお、職員の定員適正化と給与の見直しは、行政改革における大きな柱の一つであり、重点課題であることから、その進捗状況については、市民にわかりやすい形で公表します。

### (1) 定員管理の適正化

「定員モデル」や「類似団体別職員数の状況」等を参考に現状との比較を行うとともに、財政状況や各所管課ごとの事務量を勘案し、数値目標を設定した「第2次定員適正化計画」の策定を行い、その目標に基づいた着実な実現を図ります。

また、職員の新規採用については、職員の年齢構成が歪にならない最小限度にとどめることとします。

### (2) 給与の適正化

職員の給与については、平成20年1月に給与構造改革を実施し、見直しを行いましたが、本市の厳しい財政状況、公務員を取り巻く社会環境、国の公務員制度改革の動向を踏まえ、今後とも給与の一層の見直しを行います。

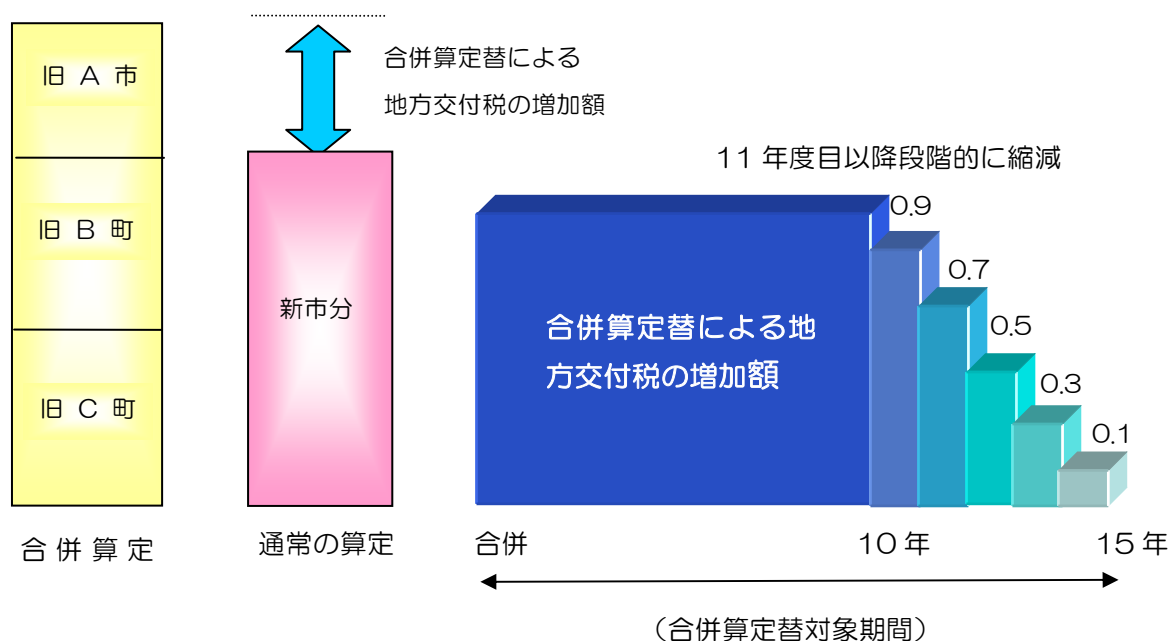
#### 【具体的な取り組み項目】

- ・数値目標を明示した第2次定員適正化計画の策定
- ・定員適正化計画の進捗状況公表
- ・特殊勤務手当の見直し
- ・給与制度の見直し状況公表
- ・国、県、他団体との均衡ある給与水準への見直し

## 【用語解説】

### 合併算定替

合併年度及びこれに続く10か年度は、合併関係市町がなお合併前の区域をもって存続した場合に算定される普通交付税の合算額を保証し、さらに、その後5か年度は激変緩和措置を講じる。



### 合併特例債

合併後の市町村が市町村計画に基づいて行う一定の事業に要する経費について、合併年度及びこれに続く10か年度に限り、地方債（充当率95%）を財源とすることができることとされている。なお、当該地方債の元利償還金の70%が普通交付税によって措置される。

### 経常収支比率

人件費、扶助費、公債費等の経常経費に、地方税、地方交付税、地方譲与税を中心とした経常一般財源がどの程度充当されたかを見る指標で、この比率が低いほど、普通建設事業費等の臨時経費に充当できる一般財源があり、財政構造が弾力性に富んでいることになる。

市では、75%~80%であれば妥当、80%を超えると財政の弾力性を失いつつあるとされている。

計算式  $(\text{経常経費充当一般財源} \div \text{経常一般財源総額}) \times 100$

### 三位一体改革

国の地方への関与を廃止・縮減し、地方の権限と責任を拡大して地方分権を推進するという観点から、国庫補助金負担金の縮減、国から地方への税源の移譲、地方交付税の縮減を同時に行うとした改革。

## サンセット方式

新しい事業や補助金を開始するにあたり、あらかじめ終期を設定しておくこと、或いは、一定の見直し期間を設けて、継続の必要性が乏しければ自動的に終了するよう設定して導入すること。

## 実質公債費比率

地方債制度が「許可制度」から「協議制度」に移行したことに伴い導入された財政指標であり、公債費による財政負担の程度を示すもの。

18%以上の団体・・・引き続き地方債の発行に国の許可が必要

25%以上の団体・・・一般事業等の起債が制限

計算式

(地方債の元利償還金＋準元利償還金)－(特定財源＋元利償還金・準元利償還金に係る基準財政需要額)

---

標準財政規模－(元利償還金・準元利償還金に係る基準財政需要額)

## 指定管理者制度

自治体が住民の福祉増進を目的として設置した施設(「公の施設」)を、民間事業者・団体等を指定して管理運営させる制度。従来、公の施設の管理は自治体の出資法人等に限定して委託することができたが、これを広く民間にも開放するため、平成15年9月から施行されている。

## スクラップアンドビルド

採算や効率の悪い部門を整理し、新たな部門を設けることをいう。行政改革においては、人員の削減や、施設・事業の統廃合を行う際の手法の一つとして用いられることが多くなっている。

## 定員モデル

地方公共団体の適正な定員管理に資する目的で、総務省が作成・公表している一般行政部門における標準的な職員数

## NPO(ノン・プロフィット・オーガニゼーション：非営利組織)

利潤の追求や利益の分配を行わず、自主的・自発的に活動する組織・団体の総称。特定非営利活動促進法に規定する17の活動を行う団体については、一定の要件を満たせば法人格を取得することができ、狭義では、同法に基づいて設立された法人を指して用いられることもある。

## パブリックコメント

行政機関が新たな規制を設け、またはすでにある規制を改廃しようとするとき、その案を公表し、国民や事業者からの意見・情報・専門的知識を得て公正な意思決

定をするための制度。平成 18 年行政手続法の改正によって法制化されたもの。

### PDCAサイクル

典型的なマネジメントサイクルの一つであり、計画 (PLAN)、実行 (DO)、評価 (CHECK)、改善 (ACTION) のプロセスを順に実施する。最後の ACTION では CHECK の結果から、最初の PLAN の内容を継続 (定着)・修正・破棄のいずれかにして、次の PLAN に結びつける。このらせん状のプロセスを繰り返すことによって、品質の維持・向上及び継続的な業務改善運動を推進するマネジメント手法。

### 類似団体

全国の市町村を「人口」と「産業構造」を基に類型化したもので、五島市と同程度の市の行財政状況を把握するための最も身近な尺度である。