

第4次五島市行政改革大綱

令和2～6年度



令和元年12月1日

五 島 市

目 次

は じ め に

第4次五島市行政改革大綱の策定にあたって 【 基本理念 】	1
-------------------------------	---

第1章 新たな行政改革大綱策定の背景

1. 本市を取り巻く環境	2
1) 「人口減少社会の進展」及び「人口ビジョン（人口の将来展望）」	
2) 財政状況	
3) 定員管理の状況	
2. 背景を踏まえた課題認識	4
1) 人口減少社会への備え 2) 健全な財政運営 3) 公共施設等の管理運営の適正化	
4) 民間活力の有効活用 5) 市民協働のまちづくりの推進 6) 定員の適正化 7) 職員の意識改革と人材育成	
3. 行政改革大綱の位置付け	5

第2章 第4次五島市行政改革大綱の基本方針

1. 第4次五島市行政改革の基本方針（3つの柱）	6
2. 第4次五島市行政改革大綱の構成	6
3. 第4次五島市行政改革大綱の実施期間	7
4. 第4次五島市行政改革における「重点項目」の設定	7
(1) 「働き方改革」と効率的な組織機構 ～ 働き方改革を支えるＩＣＴ基盤整備による仕事の効率化 ～	
(2) 持続可能な財政運営 ～ 「選択と集中」による歳入に見合う歳出構造の堅持 ～	
(3) 公共施設等の整理・統廃合 ～ 将来の世代に大きな負担を残さない形で次世代に継承可能な施設保有量を目指して ～	
5. 行政改革の体系及び改革の流れ	8
6. 行政改革の推進体制	8

第3章 第4次五島市行政改革大綱の基本方針に基づく具体的な施策

1. 取り組むべき課題（主要推進項目）及び具体的項目	9
【 基本方針Ⅰ：市民とともに進める新たな行政サービスの提供 】 ⇒ 取り組むべき課題（主要推進項目）⇒ 具体的項目	
【 基本方針Ⅱ：社会情勢の変化に対応できる組織づくり 】 ⇒ 取り組むべき課題（主要推進項目）⇒ 具体的項目	
【 基本方針Ⅲ：健全な財政運営 】 ⇒ 取り組むべき課題（主要推進項目）⇒ 具体的項目	

資 料 編 Ⅰ

1. 用語解説・関連資料 *1～28	15
--------------------	----

資 料 編 Ⅱ

1. 第4次五島市行政改革大綱について（諮問）	23
2. 第4次五島市行政改革大綱について（答申）	24
3. 関係例規集	29
1) 五島市行政改革推進委員会条例 2) 五島市行政改革推進本部規程	

は じ め に

― 第4次五島市行政改革大綱の策定にあたって【 基本理念 】 ―

五島市は、平成16年8月1日に福江市と南松浦郡富江町・玉之浦町・三井楽町・岐宿町・奈留町の1市5町が合併して誕生しました。

本市の行政改革については、これまで平成17年10月に第1次行政改革大綱を、平成22年3月に第2次行政改革大綱を、平成26年12月に第3次行政改革大綱を策定し、職員の意識改革や行財政基盤の強化、市民協働によるまちづくりの推進、行政サービスの向上など様々な取り組みを行ってきました。

行政改革の推進にあたっては、これまでに市町村合併による[スケールメリット](#)^{*1}を最大限に活かした職員数の大幅な削減や事務事業の効率化など、コスト削減に主眼を置いた改革を進めてきました。

しかし、本市を取り巻く環境は、依然として「人口減少・少子高齢化社会の進展による社会保障費の増加」、「多様化・高度化する市民ニーズへの対応」、「[自主財源](#)^{*2}や[地方交付税](#)^{*3}の減少」、「老朽化した公共施設（建築物）や[インフラ](#)^{*4}の維持管理・更新」など多くの課題を抱えており、引き続き行政改革による不断の取り組みを続けていく必要があります。

特に第3次行政改革の実施期間の終了（令和元）年度と同じくして、[普通交付税の合併算定替](#)^{*5}が終了することになっています。

このことは、市税等の自主財源が乏しい本市にとって、著しく厳しい財政環境となることが想定されるため、市町村合併による財政支援体制から脱却し、将来にわたって持続可能な財政基盤の構築「歳入に見合う歳出構造への転換」を図り、堅持していかなければなりません。

また、令和元年11月に策定した「[第2期五島市まち・ひと・しごと創生人口ビジョン・総合戦略](#)^{*6}」では、市政運営の基本方針として人口減少対策「目標：2060（令和42）年に人口約2万人を確保」に積極的に取り組むことを表明しています。

そのため、行政改革の側面でも、単にコスト削減のみを目指すのではなく、市民に新たな価値を届け、より暮らしやすく豊かなまちを次世代に繋ぐ「創造的な行政改革（意識改革・発想転換・創意工夫）」を行政と市民が一体となって、真摯に取り組んでいくことが必要です。

なお、本大綱の策定にあたっては、市政について優れた識見を有する者で構成する「五島市行政改革推進委員会」の意見などを参考にしながら作成しました。

第1章 新たな行政改革大綱策定の背景

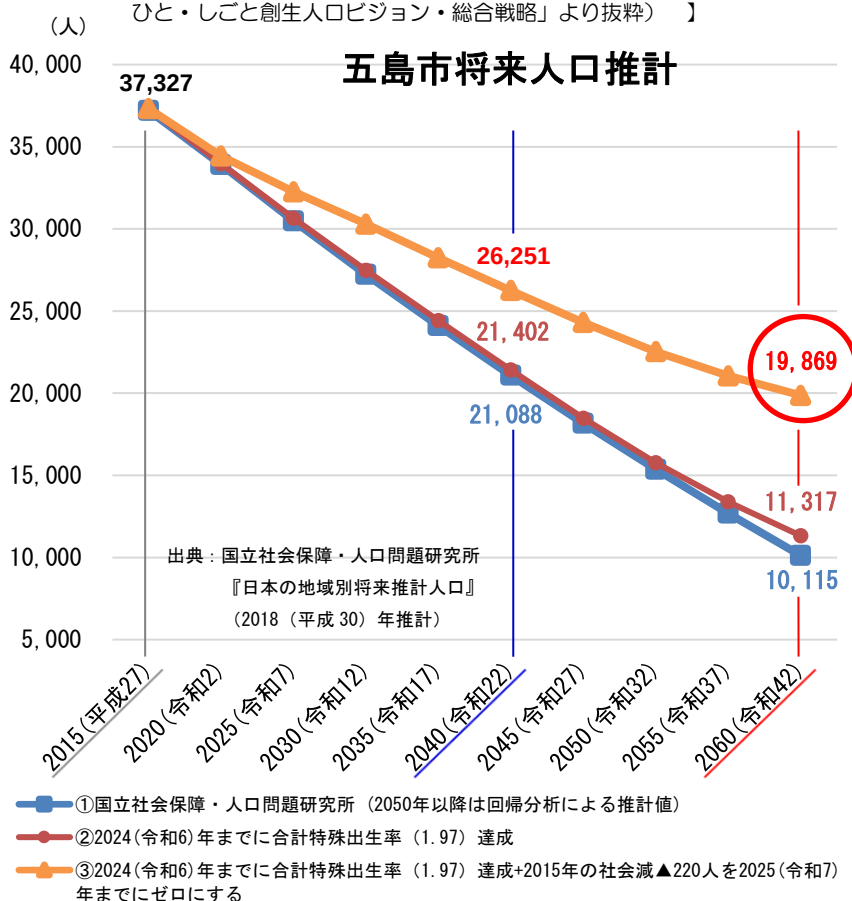
1. 本市を取り巻く環境

1) 「人口減少社会の進展」及び「人口ビジョン（人口の将来展望）」

本市では、少子高齢化による自然減^{*7}と、若者を中心とした人口流出による社会減^{*7}がともに著しく、人口減少が急速に進行しており、生産年齢人口の減少による経済への影響等など、社会の様々な分野に深刻な影響を及ぼすことが懸念されています。

このような中、本市が策定した「第2期五島市まち・ひと・しごと創生人口ビジョン・総合戦略」では、2024（令和6）年に合計特殊出生率^{*8}（1.97）を達成し、2015（平成27）年の社会減▲220人を2025（令和7）年までにゼロにすることで、2060（令和42）年に約20,000人（19,869人）を目指すこととしています。

【 図1 人口ビジョン目標（令和元年11月策定の「第2期五島市まち・ひと・しごと創生人口ビジョン・総合戦略」より抜粋） 】



2) 財政状況

本市の財政は、市税等の自主財源に乏しく、地方交付税や国庫支出金、地方債（市債）^{*9}等の依存財源が約8割を占める財政構造にあり、安定的な財政運営に必要な財源の確保が難しい状況にあります。

市町村合併以降、大変厳しい財政状況ではありますが、これまで地方債の計画的発行と繰上償還による公債費^{*10}の縮減、定員適正化や施設の民間移譲などをはじめとする行財政改革の取り組みにより、財政の健全性を示す指標^{*11}は改善されている状況にあり、健全な財政運営に努めているところです。

しかしながら、今後、市町村合併に伴う財政支援措置（普通交付税の合併算定替、合併特例債^{*12}の発行）の終了や人口減少・高齢化による歳入の減少、公共施設等の老朽化に伴う対策経費の増加など、より一層財政構造の硬直化が懸念されます。

このため、人口減少対策、公共施設等の老朽化対策等の課題に対応しながら、持続可能な財政運営をしていくため、引き続き行財政改革に取り組み、徹底した経費の節減・合理化や一層の自主財源確保に努めていくことが必要です。

市町村合併に伴う財政支援措置（普通交付税の合併算定替）の終了

※平成 30 年 12 月策定の「五島市中期財政見通し」より引用

普通交付税の合併算定替の段階的縮減が、27 年度から令和元年度までの 5 年間で実施され、令和 2 年度には一本算定となります。26 年度の普通交付税額は約 129 億円（段階的縮減前）となっており、令和 2 年度は約 110 億円（一本算定）を見込んでいることから、減少幅は約 19 億円となる見込みです。また、令和 3 年度には、国勢調査による人口見直しにより更に減少が見込まれますが、大型建設事業の起債発行に伴う公債費算入の増加による影響があり、令和 5 年度は約 111 億円となる見込みです。

公共施設等の保有量適正化（将来の大規模改修などの更新費用）

※平成 29 年 3 月策定の「五島市公共施設等総合管理計画」より引用

市町村合併によりほとんどの公共施設等が継承され、本市が保有する公共施設（建築物）は、全 704 施設、1,333 棟、総延床面積約 34.0 万㎡となっています。人口 37,327 人（平成 27 年国勢調査）で換算すると、人口一人当たりの床面積は、9.09 ㎡/人となり、全国の平均 3.75 ㎡/人及び長崎県の 5.29 ㎡/人を大きく上回っています。

今後、**新耐震基準**^{*13}を満たしていない施設が数多くあることや老朽化に伴う大規模改修などの更新費用（今後 40 年間の更新費用の推計総額は 1,472.1 億円）が財政を圧迫することが予想されます。

3) 定員管理の状況

第 1～3 次までの「**五島市定員適正化計画**^{*14}」において、組織・機構の見直し及び効率的な人員配置などに努め、合併当時（平成 16 年 8 月）から比べ 226 人の減員となっています。

また、これまで効率的な組織運営と市民の雇用の場を創出するとともに人件費抑制を図ることを目的として、職員定数の削減に合わせ定例的業務に非常勤職員（任期付短時間勤務職員・再任用短時間勤務職員・嘱託員など）を多様な人材として活用しています。

【 表 1 常勤職員及び非常勤職員の推移（職員実数） 】

（単位：人）

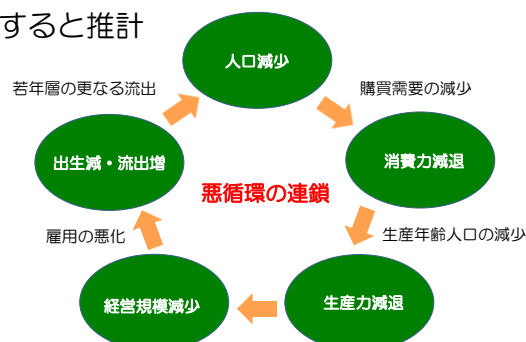
常 勤	合 併		第 1 次定員計画 （ H17 ～ 21 年度 ）	第 2 次定員計画 （ H22 ～ 26 年度 ）	第 3 次定員計画 （ H27 ～ 31 年度 ）	増 減
基準日	16.8.1	17.4.1	18.4.1 ～ 22.4.1	23.4.1 ～ 27.4.1	28.4.1 ～ 31.4.1	
本 庁	510	512	528 ～ 509	500 ～ 485	483 ～ 491	▲ 19 人
支 所	278	265	226 ～ 147	139 ～ 112	105 ～ 77	▲ 201 人
出張所	12	12	12 ～ 8	6 ～ 6	6 ～ 6	▲ 6 人
計	800	789	766 ～ 664	645 ～ 603	594 ～ 574	▲ 226 人
非常勤	74	96	80 ～ 134	152 ～ 205	207 ～ 228	154 人

※1「常勤職員の本庁」に、消防を含む。 ※2「非常勤」は、任期付短時間勤務職員・再任用短時間勤務職員・嘱託員をいう。

2. 背景を踏まえた課題認識

1) 人口減少社会への備え

「第2期人口ビジョン・総合戦略」では、人口減少を最小限にとどめるための施策を展開してもなお、本市の人口は、2060年には概ね2万人にまで減少すると推計しています。人口減少は、地域経済活動の縮小はもとより、「深刻な人手不足」や「日常生活を維持する各種サービスの低下」をもたらし、「人口減少が地域経済の縮小を呼び、地域経済の縮小が人口減少を加速させる。」という負のスパイラル（悪循環の連鎖）に陥る恐れがあります。このことから、人口減少社会の到来を念頭に、行政サービスの低下を招かないような積極的な取り組みが求められます。



【 図2 人口減少の負のスパイラル 】

2) 健全な財政運営

これまで行財政改革に取り組んだ結果、財政の健全性を示す指標等は改善され一定の成果を得ることができましたが、行政サービスを永続的に提供するため、社会保障費の増加や地方交付税の縮減に耐え得る健全な財政を堅持する必要があります。

3) 公共施設等の管理運営の適正化

公共施設等の全体の状況を的確に把握し、財政負担の軽減と平準化を図るとともに、市民の理解を得ながら、長期的な視点を持って更新・統廃合・長寿命化等を計画的に行い、公共施設等の質的・量的な適正化を進めていく必要があります。

4) 民間活力の有効活用

高度化・多様化する様々な行政・地域課題に対して、行政が自ら対応していくための組織体制を構築していくとともに、行政だけでは対応が難しい課題等については、民間の知恵や力を活用して解決を図っていくことも重要と考えます。

5) 市民協働のまちづくりの推進

市民協働のまちづくりについては、市内全13地区で「**まちづくり協議会**^{*15}」が活動を展開するなど、確実に成果が見られるようになってきました。しかし、人口減少が進む中で、地域の繋がり希薄化、地域リーダーの負担増等が懸念されており、住みよい地域環境を守るために、より一層多くの市民によるまちづくりへの参画を進め、更なる協働・連携の強化に取り組んでいく必要があります。

6) 定員の適正化

これまでの定員適正化計画の実施により、常勤職員の大幅な削減は達成したものの、非常勤職員（任期付短時間勤務職員等）が増加する等の新たな課題も生じています。行政コストの削減を図る一方で、人口減少対策をはじめ新たな行政需要に的確に応える体制を構築していくために、引き続き職員の適正配置と定員適正化を進めていく必要があります。

7) 職員の意識改革と人材育成

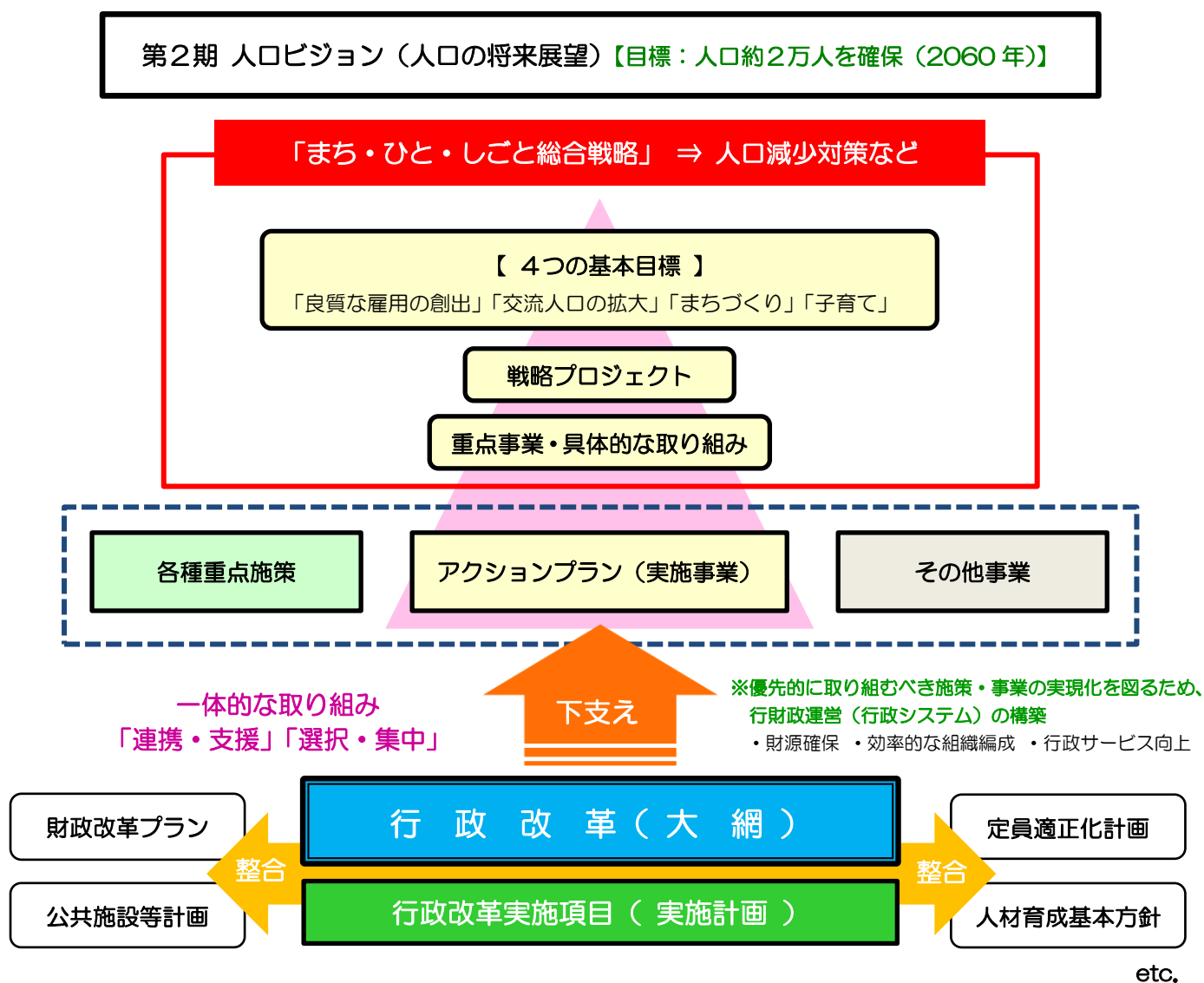
市民ニーズの多様化及び地方分権の進展に伴い、地方自治体の職員に対しては、より高い能力と責任が、これまで以上に強く求められています。「五島市人材育成基本方針^{*16}」に基づき、職員一人ひとりが全体の奉仕者として強い自覚と責任感を持ち、柔軟な発想のもと、スピード感のある対応が行えるよう職員の意識改革と能力向上を図る必要があります。

3. 行政改革大綱の位置付け

本大綱は、「人口ビジョン・総合戦略」に基づく人口減少対策として掲げるアクションプラン、各種重点施策などの円滑かつ着実な実現に向け、組織編成や人員配置、財務など行財政運営の面で政策推進を一体的に下支えするものです。

なお、「財政改革プラン^{*17}、公共施設等総合管理計画^{*18}、定員適正化計画、人材育成基本方針」などの個別計画との整合を図ることとします。

【 図3 行政改革と「五島市まち・ひと・しごと創生人口ビジョン・総合戦略」等との関係 】



第2章 第4次五島市行政改革大綱の基本方針

1. 第4次五島市行政改革の基本方針（3つの柱）

新たな行政改革の推進にあたっては、単にコスト削減のみを目指すのではなく、市民に新たな価値を届け、より暮らしやすく豊かなまちを次世代に繋ぐ「創造的な行政改革（意識改革・発想転換・創意工夫）」を行政と市民が一体となって取り組むこととし、次の三つの基本方針（3つの柱）に基づき、具体的な施策に取り組みます。

【 基本方針Ⅰ：市民とともに進める新たな行政サービスの提供 】

【 基本方針Ⅱ：社会情勢の変化に対応できる組織づくり 】

【 基本方針Ⅲ：健全な財政運営 】

2. 第4次五島市行政改革大綱の構成

本市の新たな行政改革大綱の構成は、次のとおりです。

— 第4次五島市行政改革大綱の構成図 —

基本方針		取り組むべき課題 (主要推進項目)		具体的項目	
Ⅰ	市民とともに進める 新たな行政サービスの 提供	1	市民との協働推進	①	便利で質の高い市民サービスの提供
				②	市民との協働によるまちづくりの形成
Ⅱ	社会情勢の変化に対応 できる組織づくり	1	「働き方改革」と 効率的な組織機構	①	簡素で効率的な組織・人員体制
				②	仕事の効率化
				③	職員の意識改革と人材育成
				④	ワーク・ライフ・バランスの実現
Ⅲ	健全な財政運営	1	持続可能な財政運営	①	経営視点に立った経費の節減・合理化
				②	自主財源の徹底確保
		2	財産の適正管理及び 有効活用	①	公共施設等の整理・統廃合
				②	遊休資産の有効活用

3. 第4次五島市行政改革大綱の実施期間

行政改革の取り組みの実施期間を「令和2年度から6年度までの5年間」とします。

4. 第4次五島市行政改革における「重点項目」の設定

新たな行政改革大綱の実施にあたっては、「取り組むべき課題」及び「具体的項目」の中から、特に重点的に実施する3つの項目を「重点項目」として位置付け、より積極的に推進します。

なお、行政改革の推進については、限られた予算や人材の中で、社会情勢の変化や市民ニーズの把握に努め、事業の目的や成果検証を十分に踏まえた「選択と集中」により、「五島市まち・ひと・しごと創生人口ビジョン・総合戦略」に基づく人口減少対策など、優先的に取り組むべき施策・事業を明確化し、戦略的に取り組みます。

（１）「働き方改革」と効率的な組織機構

～ 働き方改革を支えるＩＣＴ基盤整備による仕事の効率化 ～

経営資源（ヒト・モノ・カネ）の制約や「働き方改革」により「時間」が制限される中で、地方自治体においては「業務や時間の“質”（仕事の効率化）を高めながら、市民ニーズに即応できる組織」と「いきいきと働ける職場環境（ワーク・ライフ・バランス^{*19}）づくり」が求められています。

これからは、ＩＣＴ（情報通信技術）^{*20}やＢＰＯ（アウトソーシング）^{*21}を積極的に導入して自動化・省力化を図り、限られた職員数の中で効率的に事務を処理する体制の構築を目指します。

（２）持続可能な財政運営

～ 「選択と集中」による歳入に見合う歳出構造の堅持 ～

次期、「財政改革プラン」の策定・推進により、歳入と歳出の両面から、財政の健全化に取り組むとともに施策・事業の「選択と集中」により、将来を見据えた持続可能な財政運営を目指します。

（３）公共施設等の整理・統廃合

～ 将来の世代に大きな負担を残さない形で次世代に継承可能な施設保有量を目指して ～

公共施設（建築物）及びインフラ（道路・公園等）については、引き続き「五島市公共施設等総合管理計画」に基づき適正な保有量を目指します。

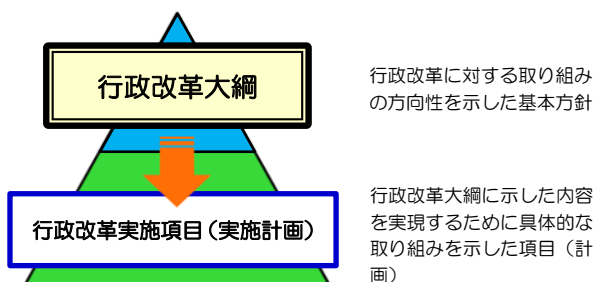
5. 行政改革の体系及び改革の流れ

行政改革大綱に基づき、行政改革実施項目（実施計画）を策定・公表し、目標を掲げながら着実かつ計画的に取り組みを進め、その状況や成果について検証します。

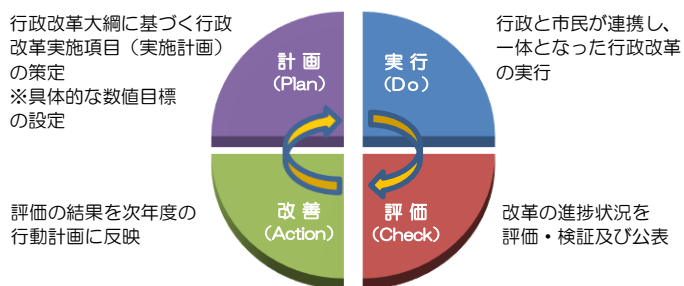
なお、行政改革大綱及びその実施項目（実施計画）が形骸化することのないよう、改革のプロセスを評価・検証し、その結果を次年度の行動計画に反映させます。

「計画（Plan）→ 実行（Do）→ 評価（Check）→ 改善（Action）→ 繰り返し」と循環するマネジメントサイクル（PDCAサイクル^{*22}）の手法により、実効性のある行政改革を計画的かつ効率的に推進します。

— 行政改革の体系 —



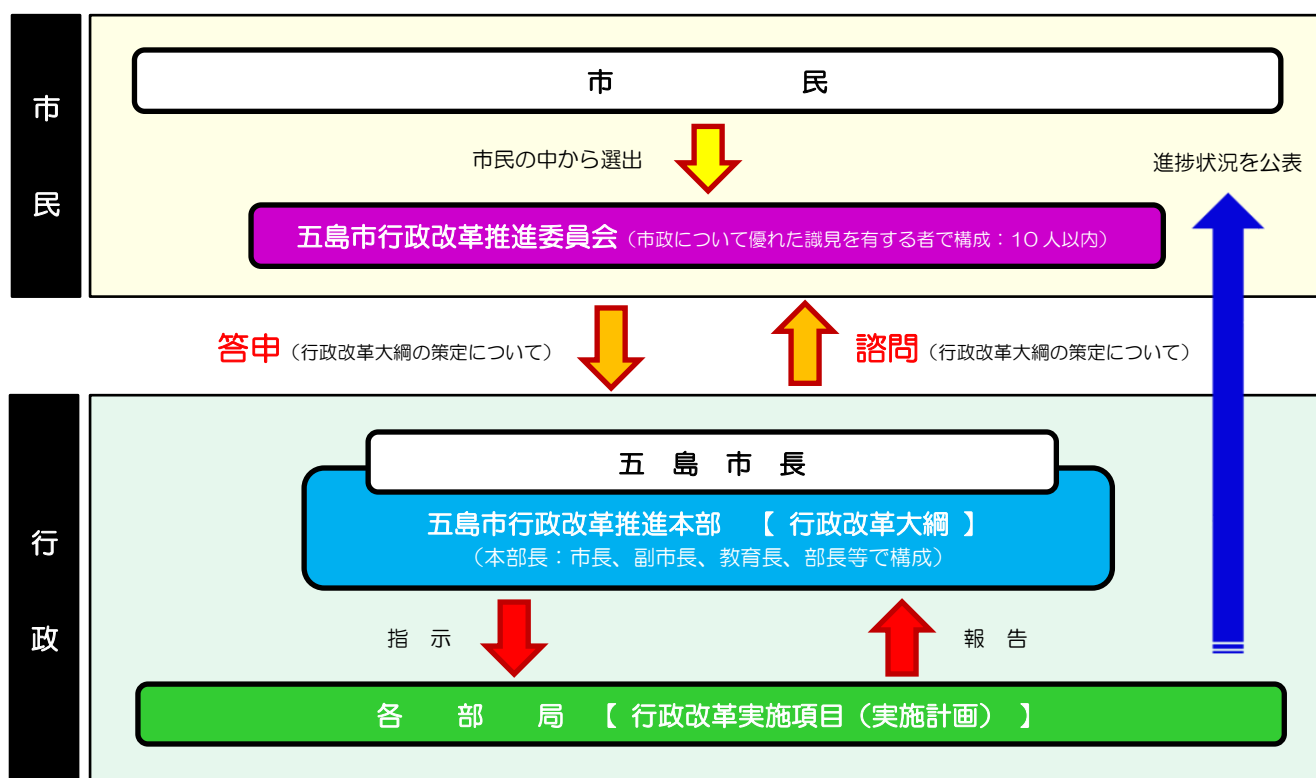
— 改革の流れ（PDCAサイクルの管理） —



6. 行政改革の推進体制

行政改革の基本的な考え方を示す行政改革大綱に基づき、「五島市行政改革推進本部」を中心に全庁的な改革に取り組みます。

— 行政改革の推進体制 —



第3章 第4次五島市行政改革大綱の基本方針に基づく具体的な施策

1. 取り組むべき課題（主要推進項目）及び具体的項目

【 基本方針Ⅰ：市民とともに進める新たな行政サービスの提供 】

1) 市民との協働推進

行政サービスについては、地方分権の進展、人口減少問題及び福祉・子育て分野の行政需要の増加など、市民ニーズが多様化する中で行政課題は山積しており、行政が担うべき業務や職員に求められる能力も大きく変化し、行政だけでは全ての課題解決や市民ニーズへの対応が難しい状況になっています。

このことから、限りある資源（ヒト・モノ・カネ）の中で、将来にわたり安定した行政サービスを提供し続けるためにも、現在の行政サービス水準や内容で十分なのか、受益者に過剰となっていないのか、また、サービスの実施主体として行政が本当に最適なのかなど、民間等の専門性の活用や市民との協働という視点で「行政サービスの在り方」について見直しが必要となっています。

また、まちづくりにおける「地域住民との協働の在り方」については、行政と市民が互いの立場を認識し、自覚と責任を持ってそれぞれの役割を担い、協働しながら地域課題の解決に取り組み、各種施策や事業への市民参画の増加を図ります。これによって、持続的な地域づくりの活動やより一層の地域活性化が期待できます。

具体的項目① 便利で質の高い市民サービスの提供

市民が求める行政サービスを的確に提供するため、市民の利便性向上を意識した業務改善、窓口等における行政サービスの質的向上及び量的拡充に努めます。

また、近年、急速に進む情報化社会の変化に柔軟に対応しながら、時代の要請に応じたより質の高い行政サービスの提供を目指します。

- （１）ＩＣＴ技術を活用した「行政手続きの簡素化」として、オンライン化の拡大や申請様式の電子化・ペーパーレス化、データ形式の標準化など、新たな手法により市民の利便性が向上する取り組みを行います。

「行政サービスの在り方」については、行政関与の妥当性や必要性、緊急性、費用対効果などを踏まえ、総合的に勘案しながら評価（現状維持・拡大・縮小・廃止・見直し）します。

- （１）行政サービスの見直しについては、「事業評価^{*23}」を活用することとします。

「地域住民との協働の在り方」については、市内全13地区で設立された「まちづくり協議会」への地域内分権を推進するとともに、公共的サービスを担う地域団体（福祉、交通、防犯防災、生涯学習等に関わる団体）及び市民団体等の活動を支援し、誰もが積極的に参画できる行政と市民の協働によるまちづくりを推進します。

「まちづくり協議会」の活動においては、地域リーダーの負担増、メンバーの固定化及び高齢化が課題となっていることから、次世代の地域をリードしていく人材の確保と育成に取り組みます。

- （１）地域円卓会議（行政、まちづくり協議会及び各種団体等との会議）を定期的を開催し、地域課題の情報共有や解決に向けた話し合いを行います。
- （２）地域課題も多種多様となっていることから、一人でも多くの住民が参加できるよう座談会などの対話ができる機会を設け、地域の実情や特性を踏まえ、行政等と住民間での役割分担など、課題に沿った仕組みづくりを行います。

【 基本方針Ⅱ：社会情勢の変化に対応できる組織づくり 】

1) 「働き方改革」と効率的な組織機構

自主財源や普通交付税の減少が見込まれる中で、最少の経費で最大の効果を挙げるという基本理念のもと、定員管理については、永遠の課題として取り組む必要があります。

しかし、過度な職員数の削減は、行政サービスの低下を招く恐れがあること。また、国の「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の施行により、長時間労働の是正や非正規雇用者の待遇問題への対処などが求められる中で、「業務や時間の“質”を高めながら、市民ニーズに即応できる組織」と「働きやすい職場環境」の体制構築が必要です。

これらを踏まえ、これからの組織づくりにあたっては、市民ニーズや社会情勢の変化に即応できる簡素で効率的な組織運営、並びに適正な人員配置と職員の意識改革・人材育成に努めます。

具体的項目① 簡素で効率的な組織・人員体制

行政サービスについては、社会経済情勢の変化に伴い、多様化、高度化する市民ニーズへの迅速かつ的確な対応や地域の実情に即したサービスの提供が求められるようになってきていることから、五島市の人口規模や財政状況などを踏まえつつ、各種施策を戦略的に展開できる組織体制や社会情勢の変化に対応できる組織の統合・再編などに努め、簡素で効率的な組織・人員体制の確立に取り組みます。

- (1) 本庁、支所及び出張所におけるサービス機能の在り方について、地域の実情や特性、地域づくりににおける役割や影響、地域住民の利便性などに十分配慮しながら、行政サービス水準（行政責任領域）の見直しに取り組みます。
- (2) 会計年度任用職員制度^{*24}を踏まえ、常勤職員（正規雇用）が担うべき役割を明確にしながら、非常勤職員（非正規雇用）の活用も含めた業務の担い手の最適化を図ります。
- (3) 定員管理については、「第4次五島市定員管理計画」を策定し、職員数を管理していきます。

具体的項目② 仕事の効率化

国の「働き方改革」における長時間労働の是正などを踏まえ、限られた時間と職員数の中で、ICT技術や民間委託等を活用することで、職員を定型業務から解放し、解放された時間で市民と向き合い、職員でなければできない「新たな事業の企画立案」や「より価値のある業務」に注力し、より一層の市民サービスの向上に努めます。

- (1) ICT技術の活用として、人から機械化を目的とするRPA（定型作業の自動化）^{*25}やAI（人工知能）^{*26}の導入を行います。
- (2) BPO（アウトソーシング）の導入としては、窓口サービスや職員の給与事務処理など、今まで職員が行っていた業務の外部委託を推進します。

具体的項目③ 職員の意識改革と人材育成

市民ニーズの多様化、地方分権の進展、情報化社会の急速な変化に伴い、職員にはこれまで以上により高い能力と責任が強く求められており、職員一人ひとりが全体の奉仕者として強い自覚と責任感を持ち、スピード感のある対応が行えるよう職員の意識改革と人材育成に取り組みます。

- (1) 能力や業績を給与等に反映させる人事評価制度に取り組みます。
- (2) 組織マネジメントの確立を図り、職員一人ひとりの能力を最大限発揮できる職場環境づくりに取り組みます。
- (3) ICT技術を活用した行政サービスの提供や地域課題の解決のため、ICT人材の育成に取り組みます。

具体的項目④ ワーク・ライフ・バランスの実現

「五島市人材育成基本方針」に基づき、職員が意欲を持って職務に従事し、持てる能力を十分に発揮していくためには、働きやすい良好な職場環境を整備するとともに、職員の働き方に対する意識改革が重要です。

人材育成を全庁的に推進していくため、人を育てる職場風土と働きやすい職場環境を目指し、以下の取り組みを推進します。

- (1) 情報伝達システム（「報告」・「連絡」・「相談」）の確立
- (2) 健康の保持増進に向けた取り組みの推進
 - ①メンタルヘルス対策
 - ②長時間労働対策
- (3) ハラスメント防止対策
- (4) 職場風土の改善
 - ①人を育てる職場風土づくり
 - ②仕事と生活の両立

また、職員が地域に愛着を持ち、市民と協働し地域に貢献する職員となるため、ボランティア活動、消防団活動、青年団活動、町内会活動等の地域活動へ積極的に参加し、市民の信頼や期待に応えることができるように職員の社会参加を促します。

【 基本方針Ⅲ：健全な財政運営 】

1) 持続可能な財政運営

本市の財政状況は、市町村合併当時の財政再生団体（旧財政再建団体）へ転落の危機など厳しい環境の中でしたが、現在は財政の健全性を示す指標は改善され、健全な財政運営に努めているところです。

しかし、本市の財政は自主財源に乏しく国の財政支援に大きく依存していることから、今後も決して油断はできない状況であるため、引き続き「持続可能な財政運営」に取り組みます。

具体的項目① 経営視点に立った経費の節減・合理化

将来を見据えた持続可能な財政運営を目指すため、経常経費の抑制や地方債残高の縮減に努めるとともに、公共施設等の整理統合を推進します。

- （１）令和２年度には「第４次五島市財政改革プラン」を策定し、歳入と歳出の両面から財政の健全化に取り組むとともに、事業の目的や成果検証を十分に踏まえた施策・事業の「選択と集中」により、歳入に見合う歳出構造の堅持に努めます。
- （２）負担金や補助金などについては、市の財政関与の必要性、支援方法の妥当性等を精査・検討のうえ、効果が最大限に発揮されるよう施策の見直しや環境の変化に対応した見直しを行い、整理合理化を図ります。
- （３）新公会計制度の導入により整備した財務諸表等の効果的な運用により、他団体との比較を含め、資産と負債及び行政コストなど、財政状況を的確に把握するとともに、事業マネジメントへの活用を図ります。

具体的項目② 自主財源の徹底確保

各種施策を推進し、魅力あるまちづくりや市民の利便性の向上を継続的に進めていくため、徹底した自主財源の確保に取り組みます。

- （１）**ファイナンシャルプランナー***²⁷の活用や長崎県地方税回収機構との連携等により滞納整理の強化を図り、市税徴収率の向上に取り組みます。
- （２）使用料・手数料については、受益者負担の適正化を図るため、サービス提供のために必要なコストを検証し、必要に応じて見直しを行います。
- （３）未利用地や廃止施設等の遊休資産の売却や貸付に取り組みます。
- （４）事業の優先順位や実施時期を検証し、交付税措置の高い有利な地方債の活用に取り組めます。
- （５）**基金（積立金）***²⁸の効率的な運用のため債券の運用に取り組みます。
- （６）ふるさと納税については、五島の魅力を戦略的に発信し、リピーターや新規寄附者の獲得の促進に取り組みます。

2) 財産の適正管理及び有効活用

公共施設等の見直しについては、将来の世代に大きな負担を残さない形で全体の施設の適正配置を図り、次世代に継承可能な施設保有量を目指すものとします。

第3次行政改革では、「五島市公共施設等総合管理計画」を策定し、公共施設（建築物）については、個別ごとに将来の方向性について決めることができます。

次のステップとして、人口減少や少子高齢化による利用頻度の減少が懸念されるインフラ（道路・公園等）についても、将来の在り方について方向性を検討します。

また、目的や役割が終了した「遊休資産」については、積極的な有効活用に努めます。

具体的項目① 公共施設等の整理・統廃合

第3次五島市行政改革大綱では、施設の保有量（延べ床面積）を「今後40年間で40%削減（道路・公園などのインフラを除く。）」すること」を目標として設定し、平成29年3月に「五島市公共施設等総合管理計画」を策定しました。

- （1）第4次行政改革では、道路・公園などのインフラも含め、将来を見据え、真に必要な公共施設等を安全に保有し続ける体制を確立していくことを目的とし、公共施設等の見直しを行い、施設の統廃合など将来的な財政負担を軽減するための取り組みを積極的に進めます。
- （2）公共施設等の見直しにあたっては、地元住民や利用者には大きな影響を及ぼすことから、本市の公共施設等を取り巻く現状や課題について、丁寧な説明によって理解を求めつつ、スピード感と決断をもって推進します。

具体的項目② 遊休資産の有効活用

公共施設等の統廃合等によって生じた余剰地等や既存の遊休資産については、維持管理経費を伴うことから、将来的に利用計画がない場合は、民間への売却や貸付を積極的に進め効率的な資産活用に取り組みます。

- （1）市が保有する「遊休資産」に関する情報の積極的な発信を行います。
- （2）遊休資産の売却及び貸付により、自主財源の確保を図るとともに、市有財産の保有量の縮減に取り組みます。
- （3）遊休資産に関する情報発信については、これまでの五島市ホームページへの掲載を継続するとともに新たな手法で推進します。

資料編 I

1. 用語解説・関連資料	*1~28		15 ~ 22
--------------	-----------------------	-------	---------

1. 用語解説・関連資料 *1~28

①スケールメリット*1

スケールメリットとは、規模を大きくすることで得られる効果や利益、優位性などのことを言います。市町村合併による一例としては、行政運営の効率化と財政基盤強化の面で重複する内部管理部門の整理・縮小化が可能となり、行政サービスや事業部門に職員を重点配置できるとともに、職員数を全体的に削減し、サービスレベルを維持しながら人件費を抑制することができます。これらの結果として、住民一人当たりの職員数や管理経費が節減されるという「スケールメリット」が働くこととなります。

②自主財源*2

地方自治体が自らの権限に基づいて自主的に徴収できる財源を言い、地方税（市税）・手数料・使用料・財産収入・寄附金などが該当します。地方自治体の自主財源比率は、都市部を中心に8割を超える自治体もあれば、過疎地などでは2割を割り込むところもあり、格差が鮮明になっています。自主財源比率が低い自治体ほど、国の財政支援（地方交付税の交付額など）に大きく依存することになります。

③地方交付税*3

地方交付税は、本来地方の税収入とすべきであるが、団体間の財源の不均衡を調整し、すべての地方団体が一定の水準を維持しうよう財源を保障する見地から、国税として国が代わって徴収し、一定の合理的な基準によって再配分する、言わば「国が地方に代わって徴収する地方税」（固有財源）という性格をもっています。また、地方交付税には「普通交付税」と「特別交付税」の2種類があり、特別交付税は、普通交付税ではカバーされない災害などの特別な需要に対して交付されます。

④インフラ*4

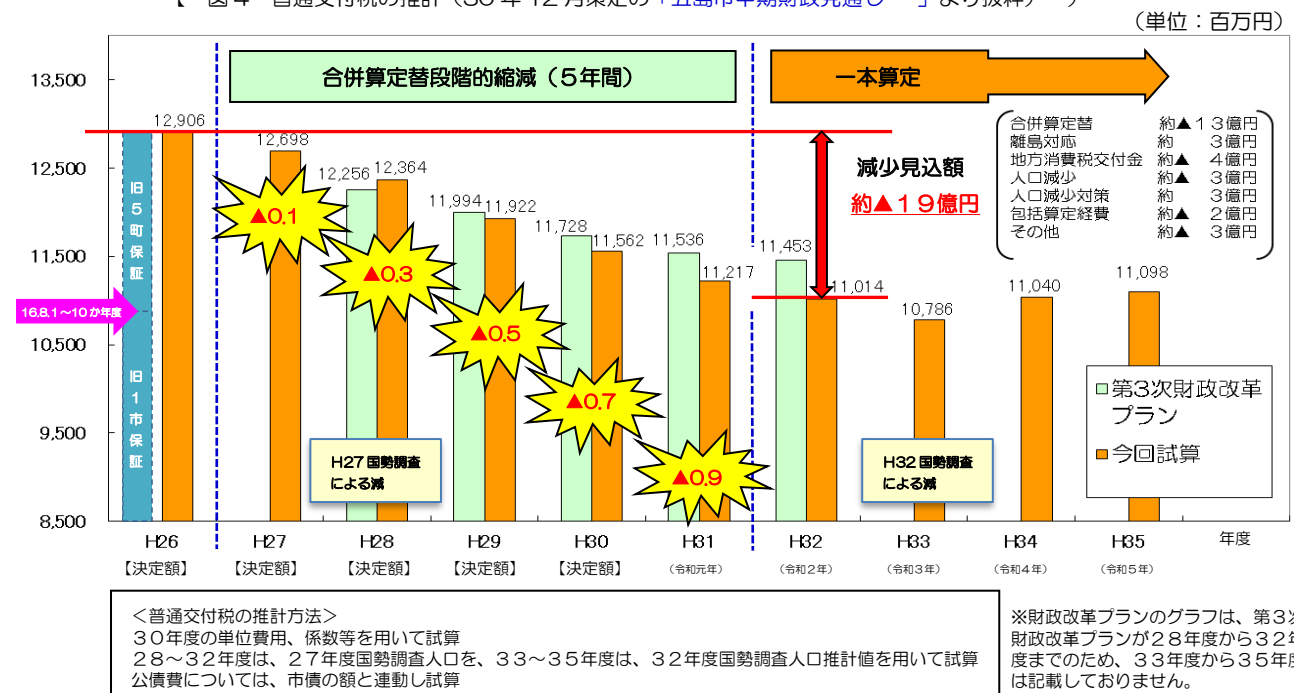
インフラは、インフラストラクチャー（infrastructure）の略で、もともとは「下部構造」という意味です。これが転じて「産業や生活の基盤として整備される施設」をさすようになりました。狭い意味では、道路・鉄道・上下水道・送電網・港湾・ダム・通信施設など「産業の基盤となる施設」をさしますが、広い意味では学校・病院・公園・福祉施設など「生活の基盤となる施設」もさします。このいずれの場合も「社会で共有する性格」を持っている点が特徴です。

⑤普通交付税の合併算定替*5

合併年度及びこれに続く10か年度は、合併関係市町村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するもので、その後は、段階的縮減期間（5か年度）を経て終了します。

本市では、下図で表すとおり平成27年度から5年間かけて段階的に減らされ、平成31（令和元）年度をもって完全に終了します。

【図4 普通交付税の推計（30年12月策定の「五島市中期財政見通し*18」より抜粋）】



⑥五島市まち・ひと・しごと創生人口ビジョン・総合戦略^{*6}

「人口ビジョン」とは、本市の人口の現状を分析し、人口に関する認識を市民と共有し、今後目指すべき将来の方向と人口の将来展望を提示するものです。また、「五島市まち・ひと・しごと創生総合戦略」は、「まち・ひと・しごと創生法」に基づき、今後5年間の基本目標、基本的方向、具体的な施策をまとめたもので、本市の持つ強みと地域資源を最大限活用し、良質な雇用の創出、交流人口の拡大、子育て支援とこれらを支えるまちづくりに取り組み、人口ビジョンを踏まえた人口減少対策を推進するものです。なお、「総合戦略」を市政運営の基本方針としています。

①平成27年12月策定「（第1期）五島市まち・ひと・しごと創生人口ビジョン・総合戦略」（H27～R元年度）

②令和元年11月策定「第2期五島市まち・ひと・しごと創生人口ビジョン・総合戦略」（R2～R6年度）

⑦自然減^{*7}と社会減^{*7}

出生数と死亡数のマイナスの差による自然減と、人口移動すなわち人口流入数と流出数のマイナスの差による社会減とによって減少します。プラスの差がもたらすのが自然増・社会増となります。

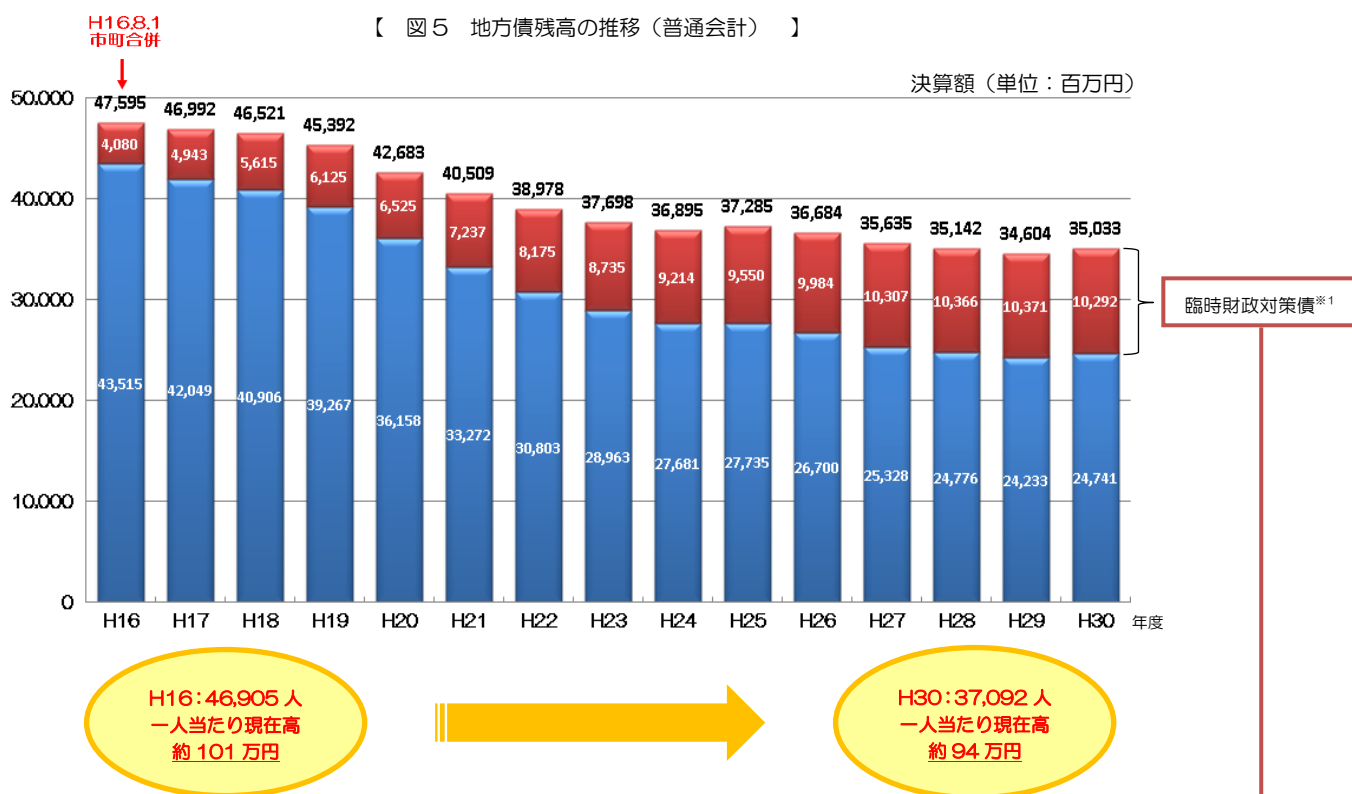
⑧合計特殊出生率^{*8}

1人の女性が生涯に産むことが見込まれる子供の数を示す指標です。年齢ごとに区分された女性人口に対する出生数の比率を年齢別出生率と言い、合計特殊出生率は15～49歳の年齢別出生率の合計です。

⑨地方債（市債）^{*9}

地方債とは、公共施設や道路などの整備に充てた借入金で、市が発行する地方債を市債と言います。

下図は、本市の借金にあたる地方債現在高になります。平成16年の市町村合併当初の地方債現在高は約476億円でありましたが、その後の新規発行の抑制と繰上償還の実施により、平成30年度末現在高は約350億円で約126億円の減額となっています。また、人口1人当たりの現在高は約94万円で、類似団体と比較すると約30万円程度多くなっています。



※1 臨時財政対策債・・・地方の財源不足に対処するため、地方交付税の一部の代替として措置される地方債です。この地方債の元利償還相当額は、後年度に全額地方交付税により措置されます。

⑩公債費^{*10}

公債費とは、過去の地方債の返済にかかる元利償還金と、一時借入金の利子です。公債費の割合が高いと、歳出構造が硬直化し、他の行政サービス実施に影響が生じるなどの問題があります。

⑪財政の健全性を示す指標*11

地方自治体の財政状況における早期健全化や再生の必要性を判断するためのものとして、4つの財政指標（実質赤字比率、連結実質赤字比率、実質公債費比率、将来負担比率）が定められています。

本市では、下表のとおりこれまで3次にわたる行財政改革に取り組み、財政の健全性を示す指標等は改善され、健全な数値となっています。

【 表2 健全化判断比率 】

(単位：％)

国
が
示
す
指
標

指 標 (健全化判断)	五 島 市 (年度)						早期健全化基準 (H30 年度基準)	財政再生基準
	H25	H26	H27	H28	H29	H30		
実質赤字比率	—	—	—	—	—	—	12.68	20.00
連結実質赤字比率	—	—	—	—	—	—	17.68	30.00
実質公債費比率 … ①	11.1	10.4	8.7	6.6	5.8	5.4	25.00	35.00
将来負担比率 … ②	32.7	19.6	5.6	1.8	—	—	350.0	

財政健全 (0%) ← 危険度信号 青色 (安全) 黄色 (注意) 赤色 (危険) → 財政悪化 (基準超過)

※実質赤字比率、連結実質赤字比率、将来負担比率の欄で「—」は、算定結果がマイナスであることを示す。

①実質公債費比率とは、市の収入に対する実質的な借金(市債)の比率のことで、資金繰りの程度を見る指標です。比率が高いほど、借金返済に充てる割合が高く、資金繰りが厳しい状態です。18%以上の地方自治体は、地方債の発行に総務大臣等の許可が必要となります。

②将来負担比率とは、地方自治体の一般会計等の借金(市債)や将来支払っていく可能性のある負担等の現時点での残高を指標化し、将来の財政を圧迫する可能性の度合いを示すものです。

(単位：％)

指 標 (その他)	五 島 市 (年度)					
	H25	H26	H27	H28	H29	H30
財政力指数 … ③	0.24	0.24	0.24	0.23	0.23	0.23
経常収支比率 … ④	90.8	89.9	88.6	89.7	91.0	91.2

③財政力指数とは、標準的な行政活動に必要な財源をどの程度自力で調達できるかを見る指標です。指数が大きいほど財政力が強いことを表します。なお、指数が1.0を超える市町村は、普通交付税が交付されません。

④経常収支比率とは、扶助費や人件費など経常的にかかる経費に対して、市税や各種交付金など経常的に入ってくる一般財源をどのくらいの割合で使っているかを表すもので、財政の弾力性や硬直度を見る指標です。比率が高いほど、財源に余裕がなくなり、政策的に使えるお金が少なくなります。

⑫合併特例債*12

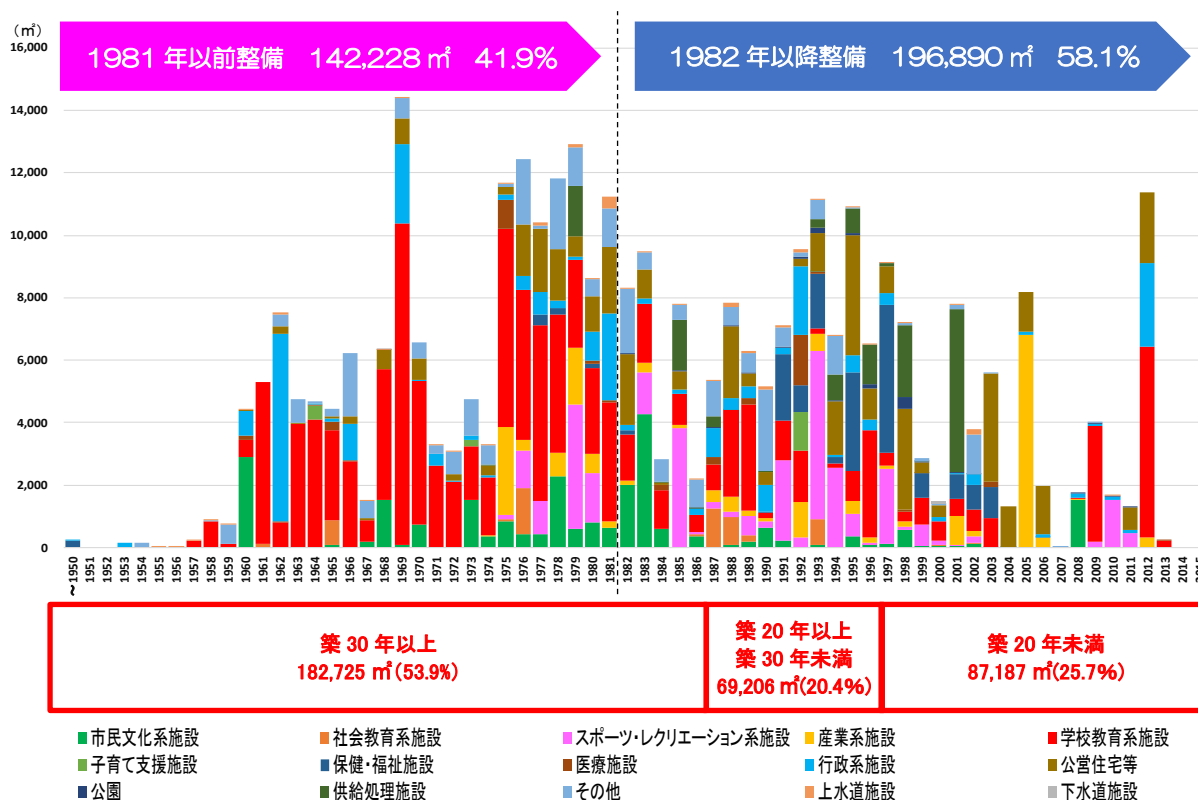
新市建設計画に基づいて行う一定の事業に要する経費について、当初は合併年度及びこれに続く10年間に限り、地方債(充当率95%)を財源とすることができたとされておりましたが、これまで2011年に合併後15年間に延長、更に2018年に20年間に再延長されています。なお、元利償還金の70%が普通交付税によって措置されます。

⑬新耐震基準*13

建築物の設計において適用される地震に耐えることのできる構造の基準で、1981（昭和 56）年 6 月 1 日以降の建築確認において適用されている基準を言います。これに対して、その前日まで適用されていた基準を「旧耐震基準」と言います。

下図は、本市が保有する公共施設（建築物）の建設年別に延床面積を積み上げたものです。近年整備された施設の延床面積は全体的に抑えられている傾向が見られるものの、耐震性能に劣る 1981 年以前に整備された旧耐震基準の施設が 142,228 ㎡（41.9%）を占めます。

【 図 6 年度別整備延床面積（29 年 3 月策定の「五島市公共施設等総合管理計画」より抜粋） 】



⑭五島市定員適正化計画*14

本市の定員管理については、合併直後の危機的財政状況を背景に行政改革を推進する取り組みとして、平成 18 年 8 月に「五島市定員適正化計画」を策定し、これまで第 3 次にわたる定員適正化計画に基づき、一貫した職員数の削減により定員の適正化に取り組んできました。その結果、職員数は、平成 16 年 8 月合併当初の 800 人からその約 3 割にあたる 226 人の削減を行い、平成 31 年 4 月 1 日の職員数は、574 人となり人件費抑制に一定の成果を挙げています。しかし、自主財源や普通交付税の減少が見込まれる中で、最少の経費で最大の効果を挙げるという基本理念のもと、定員管理については、永遠の課題として取り組む必要があるため、令和 2 年度から 6 年度までの 5 年間の計画期間とする「第 4 次五島市定員管理計画」を策定することとしています。

【 表 3 区分別全職員数の推移（任期付短時間勤務職員・嘱託員等を含む） 】

区 分	職員実数(人)	合 併		第 1 次定員計画 (H17～21年度)	第 2 次定員計画 (H22～26年度)	第 3 次定員計画 (H27～31年度)	増 減	第 4 次定員計画 (R2～6年度)	
	基 準 日	16.8.1	17.4.1	18.4.1 ～ 22.4.1	23.4.1 ～ 27.4.1	28.4.1 ～ 31.4.1		R2.4.1	～ R6.4.1
常 勤 職 員	一般行政職	709	698	676 ～ 573	553 ～ 513	503 ～ 484	▲225 人		
	消防吏員	91	91	90 ～ 91	92 ～ 90	91 ～ 90	▲ 1 人		
非 常 勤 職 員	任 短	—	—	— ～ —	14 ～ 73	78 ～ 97	97 人		
	再 任 短	—	—	— ～ —	— ～ 2	2 ～ 6	6 人		
	嘱 託 員	74	96	80 ～ 134	138 ～ 130	127 ～ 125	51 人		
計		874	885	846 ～ 798	797 ～ 808	801 ～ 802	▲ 72 人		

※第 4 次五島市
行政改革大綱に
基づき、本計画
を策定します。

⑮まちづくり協議会*15

本市では、地域に住む方が幸せで元気に暮らせる地域づくりのために、住民同士が互いに支え合い、地域の特性を活かした地域住民主体の集落維持対策を推進しています。現在、13のまちづくり協議会が地域の中心となり、各地区で課題解決に向けて様々な取り組みをしていますが、人口減少が進む中、今後はより多くの住民の理解と協力が必要です。地域を支える人材の不足や、住民同士のつながりの希薄化、地域コミュニティ機能の弱体化など、地域の現状を知り、いつまでも住みやすい地域づくりを地域と一体となり進めていきます。

⑯五島市人材育成基本方針*16

本市における人材育成については、市民ニーズの多様化や地方分権改革の一層の進展により地方自治体の業務量は増大する一方、行政改革の推進により職員数の削減が進められ、地方自治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、地方公務員を取り巻く環境も新たな人事管理制度の導入や働き方の見直しが求められるなど、職場の人材育成や職場環境に大きな変化が生じています。一方、本市が抱える人口減少対策は喫緊の重要課題であり、人口減少を抑制し社会・経済活動を維持するための「人口ビジョン・総合戦略」に掲げた目標の実現に向けた取り組みを進めなければなりません。これらを踏まえ、本基本方針に基づき、職員一人ひとりの能力向上と意識改革を行い、時代の変化に対応した人事制度の構築や人事管理の方針を進めます。

①H17年7月：基本方針の策定 ②H23年1月：第2次基本方針の策定 ③R元年度末まで：第2次基本方針の改定

⑰財政改革プラン*17

合併直後の市の財政が危機的な状況にあり、財政再生団体(旧財政再建団体)へ転落してしまう恐れがあったことから、財政健全化策を講じるため本計画を策定し推進しました。これにより、合併当初の危機的な状況を回避し、以後は「財政改革プラン」と名称を変更し、第2～3次と健全な財政運営の確立を継続して取り組んでいます。

①平成17年11月策定「(第1次)財政健全化計画(H18～22年度)」

⇒【目的】合併直後の財政危機的な状況から、財源調整基金の枯渇と財政再生団体への転落を回避

②平成23年3月策定「第2次財政改革プラン(H23～27年度)」

⇒【目的】普通交付税の合併算定替の段階的縮減に備え、歳入に見合う歳出構造への転換

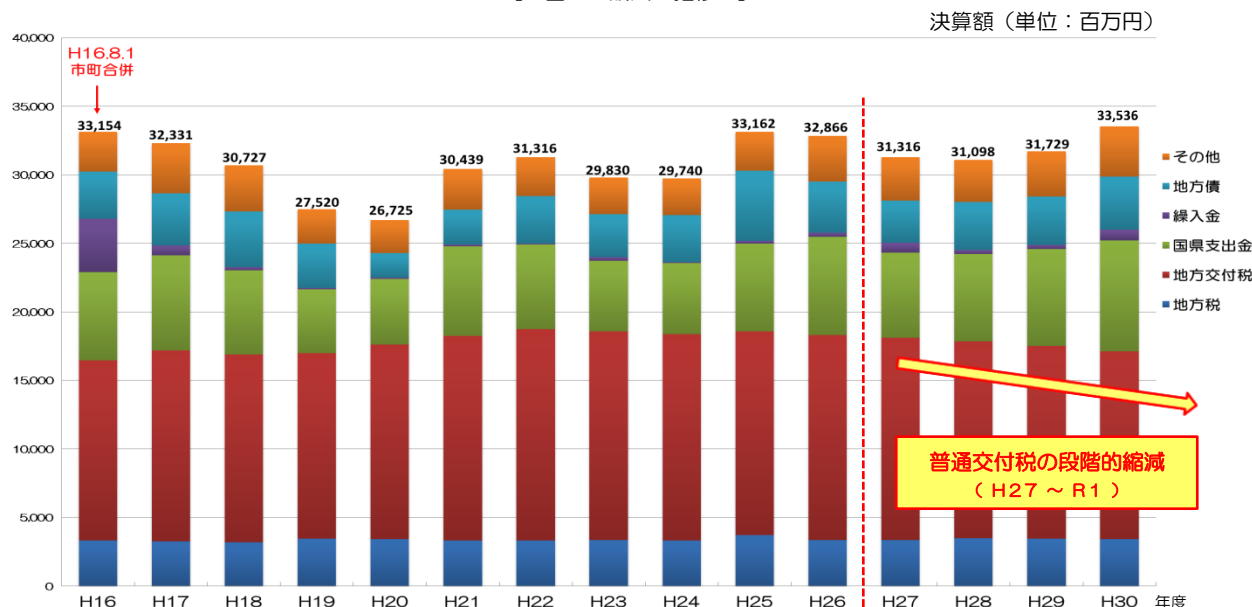
③平成28年3月策定「第3次財政改革プラン(H28～R2年度)」

⇒【目的】普通交付税の合併算定替の段階的縮減に備え、歳入に見合う歳出構造への転換

■五島市中期財政見通しの策定・・・中期財政見通しは、後年度の財政収支の見通しを明らかにしながら、「財政改革プラン」の目標達成に向けた取り組みや今後の予算編成に当たっての指針となります。この見通しは、現行の行財政制度により作成するものであり、今後地方財政を取り巻く環境が変化していく中で、状況が大きく変わることも予想されるため、毎年度見直しを行います。

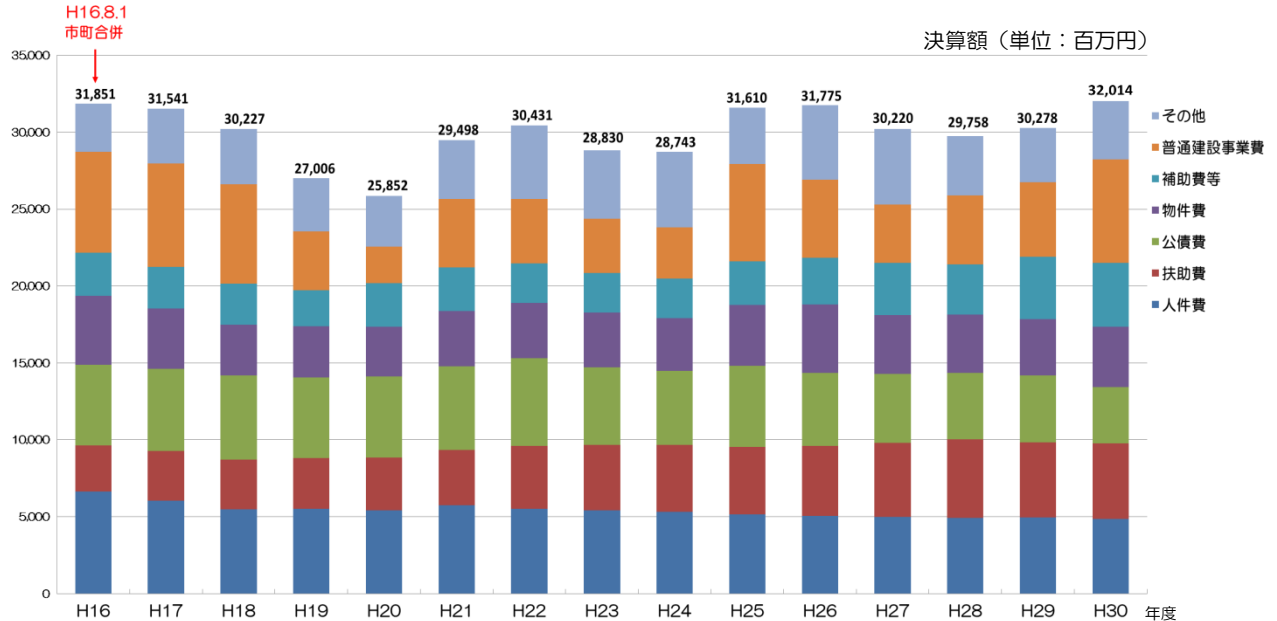
【①歳入の推移】 本市の歳入決算の状況を見ると地方交付税や地方債(市債)、国庫支出金等の依存財源が大きな割合を占めています。なお、普通交付税の合併算定替の段階的縮減が、27年度から令和元年度まで5ヶ年かけて実施されます。

【 図7 歳入の推移 】



【②歳出の推移】 本市の歳出決算の状況を見ると計画的な職員数の削減に伴い人件費は減少傾向となっています。また、少子高齢化の進展による影響で扶助費が年々増加傾向となっています。

【 図 8 歳出の推移 】



⑮五島市公共施設等総合管理計画*18

本市では、市町村合併により、学校、公民館、庁舎等の建物施設や、道路、上下水道等のインフラ施設を多く保有（継承）することになりました。今後は、維持管理・修繕・更新に係る多額の経費が必要になることが危惧されることから、本市の公共施設等の適正配置と有効活用の方針を明確にし、今後の公共施設の在り方についての基本方針を示すことを目的として「五島市公共施設等総合管理計画」を平成 29 年 3 月に策定しました。

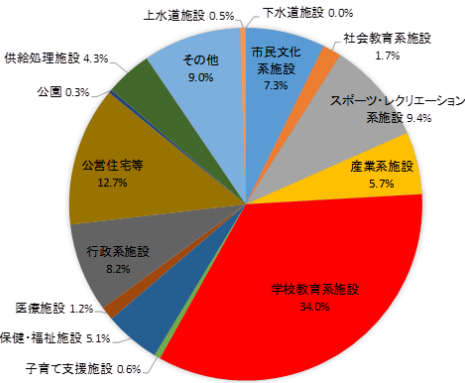
本市が保有する公共施設（建築物）は、全 704 施設、1,333 棟、総延床面積約 34.0 万㎡となっており、それらを大分類別に集計した結果、下表や下図で示すとおりです。また、人口 37,327 人（平成 27 年国勢調査）で換算すると、人口一人当たりの床面積は、9.09 ㎡/人となり、全国の平均 3.75 ㎡/人及び長崎県の 5.29 ㎡/人を上回るようになります。

【 表 4 分類別公共施設集計表（29 年 3 月策定の「五島市公共施設等総合管理計画」より抜粋） 】

大分類	施設数 (箇所)	棟数	延床面積 (㎡) ※1	割合
1 市民文化系施設	46	57	24,712	7.3%
2 社会教育系施設	10	17	5,794	1.7%
3 スポーツ・レクリエーション系施設	39	128	31,770	9.4%
4 産業系施設	46	58	19,418	5.7%
5 学校教育系施設	122	310	115,302	34.0%
6 子育て支援施設	4	4	1,868	0.6%
7 保健・福祉施設	20	30	17,314	5.1%
8 医療施設	17	28	4,241	1.2%
9 行政系施設	134	177	27,656	8.2%
10 公営住宅等	50	189	43,240	12.7%
11 公園	26	42	1,140	0.3%
12 供給処理施設	17	29	14,495	4.3%
13 その他	105	172	30,406	9.0%
14 上下水道施設	67	91	1,723	0.5%
15 下水道施設	1	1	39	0.0%
合 計	704	1,333	339,118	100.0%

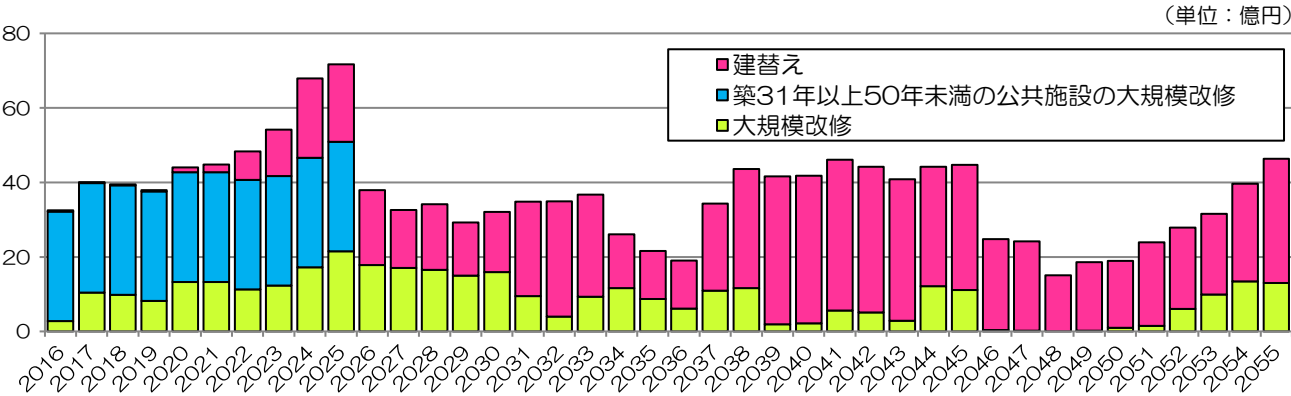
※ 1 大分類別延床面積の合計値は各施設延床面積の端数処理後の集計値

【 図 9 大分類別公共施設 割合グラフ（29 年 3 月策定の「五島市公共施設等総合管理計画」より抜粋） 】



公共施設(建築物)の将来更新費用について、集計した公共施設(建築物)の「建築年」、「施設項目」及び「延床面積」に対して下図のとおり改修周期等を考慮した単価により推計しました。推計の結果、今後 40 年間の更新費用の推計総額は 1,472.1 億円となり、年更新費用の平均は約 36.8 億円（更新・大規模改修費のみ。維持費は含まない。）となります。

【 図 10 公共施設の将来更新費用（建築物）（29 年 3 月策定の「五島市公共施設等総合管理計画」より抜粋） 】



⑱ワーク・ライフ・バランス^{*19}

仕事と生活の調和。仕事上の責任を果たしつつ、結婚や育児をはじめとする家族形成のほか、介護やキャリア形成、地域活動への参加等、個人や家族がライフステージに応じた生き方を実現できるようにすることです。

⑳ＩＣＴ（情報通信技術）^{*20}

ＩＣＴは「Information and Communication Technology（情報通信技術）」の略で、通信技術を活用したコミュニケーションを指します。情報処理だけではなく、インターネットのような通信技術を利用した産業やサービスなどの総称です。

ＩＣＴは、ＩＴに「Communication（通信、伝達）」という言葉が入っており、ＩＴよりも通信によるコミュニケーションの重要性を強調しています。単なる情報処理にとどまらず、ネットワーク通信を利用した情報や知識の共有を重要視しています。スマートフォンやＩＯＴが普及し、さまざまなものがネットワークにつながって手軽に情報の伝達、共有が行える環境ならではの概念です。社会全体（民間・行政）において、これからの社会を支える情報通信技術と活用法に注目されています。

【 表5 ＩＴ・ＩＣＴ・ＩＯＴのそれぞれの違い 】

	IT	ICT	IoT
正式名称	Information Technology (インフォメーションテクノロジー)	Information and Communication Technology (インフォメーションアンドコミュニケーションテクノロジー)	Internet of Things (インターネットオブシングス)
意味	情報通信そのもののこと	通信技術を使って人とインターネット、人と人が繋がる技術のこと	人を使わずモノが自動的にインターネットと繋がる技術のこと
活用例	コンピューター、ソフトウェア、アプリケーションなど	メール、チャット、SNSの活用、通信販売の利用、ネット検索など	自動運転、スマート家電など

㉑BPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）^{*21}

業務の一部を外部の専門的な企業に委託することを指します。業務の効率化、高品質化を実現させることが大きな目的です。コスト削減や人材不足を補うという理由だけでなく、サービスレベルの向上やこれまでの業務プロセスの改革などにも期待ができます。

- 主な委託業務内容

・・・

①総務

②人事などのバックオフィス

③コールセンター

④ソフトウェア開発

⑤情報システム運用

⑥エンジニアリング

⑦配送、流通

㉒PDCAサイクル^{*22}

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します。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 に結びつけます。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です。

㉓事業評価^{*23}

行政が実施する事業について、その実施状況や成果の評価を行い、必要性や有効性等を分析する制度で、その結果を事業の見直しや予算編成等に活用しています。

②④会計年度任用職員制度*24

会計年度任用職員制度は、地方公務員法や地方自治法の改正により、令和2年4月1日から施行される制度です。現在、様々な自治体において臨時的任用職員や嘱託員等の非常勤職員が雇われていますが、令和2年4月1日以降、会計年度任用職員については、採用方法や任期等が明確化されます。具体的な労働諸条件が各自治体で定められますが、共通して法律で定められている事項があります。今までの地方公務員法における臨時的任用職員や嘱託員は、共通して定められている事項が少なく不十分であり、自治体によって取扱いが大きく異なりましたが、この度の改正によりある程度共通事項が定められ改善されることになります。

②⑤RPA（定型作業の自動化）*25

RPAとは、ロボティック・プロセス・オートメーションの略で、ロボットによる業務自動化をするシステムのことです。人間がパソコンで行う定型作業を、パソコンに仕込まれたロボットが自動的にしてくれるアプリケーション（データ処理などの定型的なパソコン業務に向いている）を言います。RPAはあくまでもデータ入力やコピー＆ペーストなどの手順が決まったルーチンワークの作業を効率化するのが主となります。RPAは作業範囲が限定的な分だけ扱いやすいので、比較的導入しやすいと言えます。

②⑥AI（人工知能）*26

AIとは、Artificial Intelligence（アーティフィシャル インテリジェンス）の略で、人工知能を言い、人間の判断を必要とする自律判断をロボットが行うことが可能となります。言語、音声、画像の識別や、機械を制御したり最適化したり、それぞれの分野で人間の脳を超える技術が開発されており、AIがもたらす効果や影響は未知数ですが、一方で実用化については、専門性や高負担など導入するのが難しい面もあります。

②⑦ファイナンシャルプランナー*27

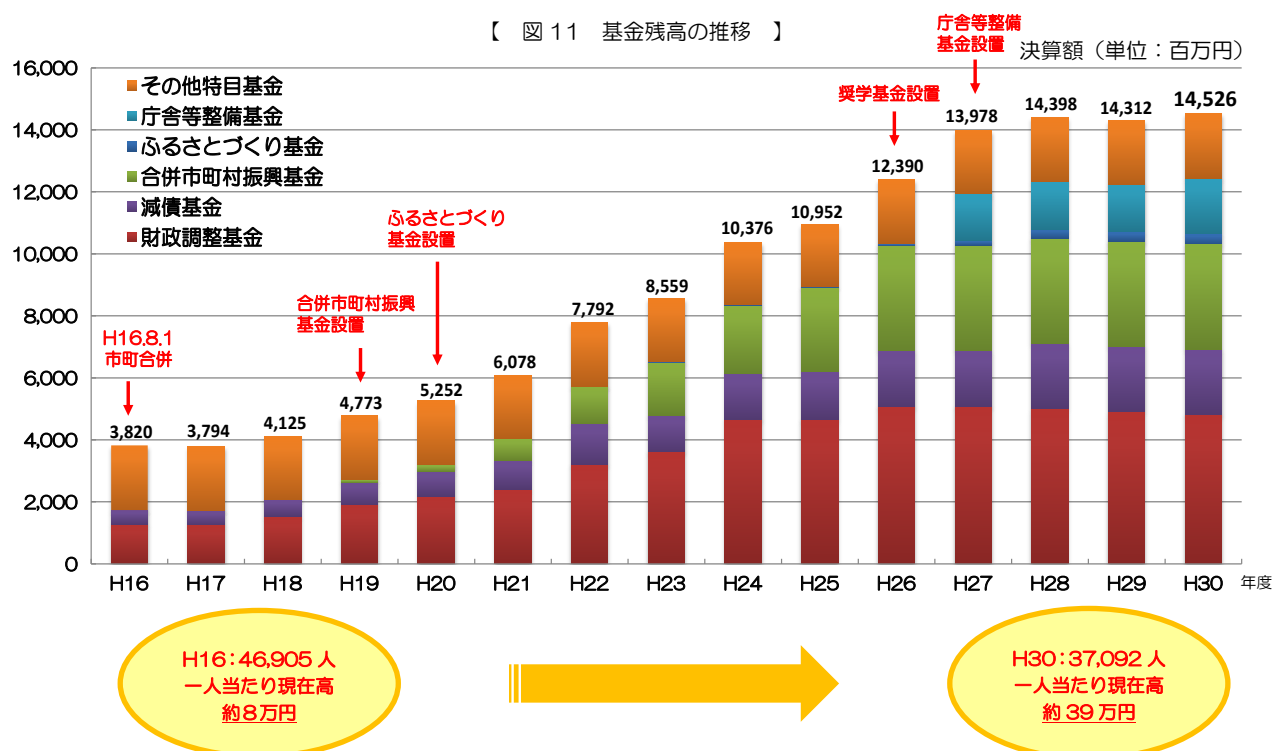
ファイナンシャルプランナー（FP）とは、投資信託や株式などによるお金の運用、住宅ローンや生命保険など、お金を増やしたり借りたり、リスクに備えるための相談に乗ったり、プランニングを作成したりする専門家（お金の相談役）のことです。

②⑧基金（積立金）*28

基金とは、特定目的のために財産を維持し、資金を積み立て、又は定額の資金を運用するために、自治体が条例の定めに基づいて任意に設置した資金又は財産です。

下図は、本市の貯金にあたる基金積立金の状況になります。平成30年度末の基金現在高は総額で約145億円となっています。また、人口1人当たりの現在高は約39万円で、類似団体と比較すると約20万円程度多くなっています。

【 図 11 基金残高の推移 】



資 料 編 II

- 1. 第4次五島市行政改革大綱について（諮問） 23
- 2. 第4次五島市行政改革大綱について（答申） 24 ～ 28
- 3. 関 係 例 規 集
 - 1) 五島市行政改革推進委員会条例 29 ～ 30
 - 2) 五島市行政改革推進本部規程 30 ～ 31

1. 第4次五島市行政改革大綱について（諮問）

30五総第2619号

平成31年2月21日

五島市行政改革推進委員会 会長 様

五島市長 野口 市太郎

第4次五島市行政改革大綱について（諮問）

本市は、平成17年10月に策定した第1次行政改革大綱をはじめ、これまで3次にわたる改革に取り組み、財政の健全性を示す指標等は改善され一定の成果を得ました。

しかしながら、「平成31年度をもって普通交付税の合併算定替えが終了すること」や「人口減少・少子高齢化の進展による社会保障費の増加」、更には「老朽化した公共施設の大量更新時期の到来」など、今後ますます厳しい状況になることが見込まれております。

現在、平成26年12月に策定した第3次行政改革大綱により改革を推進しているところですが、平成31年度で5年間の実施期間が終了することになっております。

引き続き、市民の信頼と期待に応える行政改革を進めるため、これまでの取り組みを検証するとともに、今後の行政改革方針の策定について諮問いたします。

記

諮問事項・・・第4次五島市行政改革大綱の策定について

2. 第4次五島市行政改革大綱について（答申）

令和元年9月27日

五島市長 野口 市太郎 様

五島市行政改革推進委員会
会長 野口 喬史

第4次五島市行政改革大綱について（答申）

平成31年2月21日付、30五総第2619号をもって諮問のあった第4次五島市行政改革大綱について審議した結果、下記のとおり答申します。

記

五島市は、これまで3次にわたる行政改革に取り組み、市町合併によるスケールメリットを最大限に活かした職員数の大幅な削減、事務事業の効率化、職員の意識改革や行財政基盤の強化、市民協働によるまちづくりの推進、及び行政サービスの向上など様々な取り組みを行ってきました。

しかし、本市を取り巻く環境は、人口減少・少子高齢化の進行、税収や地方交付税の減少など多くの課題を抱えており、また、多様化・高度化する市民ニーズへの対応や地方分権の進展による新規事業の実施など、行政の果たすべき役割は益々増大する傾向にあります。

一方、国においては「働き方改革」や「情報社会に次ぐ新たな社会を目指す Society 5.0」の実現に向けて、近年の情報通信技術の進歩が著しいICT技術や民間委託等を活用した「仕事の効率化」と「地域社会において新時代の行政サービスの提供」を目的とする「スマート自治体」への転換を求めています。

そのような状況の中で、平成31年2月21日に五島市長から第4次五島市行政改革大綱（案）の策定について諮問を受け、極めて限られた期間ではありましたが、市民視点の立場から審議を行い、各委員から出された意見・提言を取り纏めましたので、ここに答申致します。

この答申及び行革大綱（案）を踏まえ、市民の理解と協力を得ながら、行政と市民が一体となって創造的な行政改革に積極的に関わり、五島市の益々の発展に繋がることを強く期待しております。

【 附帯意見・提言 】

◆総括的事項

1. 行政改革の推進については、限られた予算や人材の中で、社会情勢の変化や市民ニーズの把握に努め、事業の目的や成果検証を十分に踏まえた「選択と集中」により、「五島市・まち・ひと・しごと創生人口ビジョン・総合戦略」をはじめとする人口減少対策など優先的に取り組むべき施策・事業を明確化し、戦略的に取り組みを進められたい。
2. 急速に進む情報化社会の変化に柔軟に対応するため、次期、行政改革の推進にあたっては、ＩＣＴ技術や民間委託等を積極的に活用することで、定型業務や窓口業務などをはじめ業務効率化を図り、更にはＩＣＴ技術の活用による「行政手続きの簡素化」など、新たな手法により市民の利便性が向上する取り組みを検討されたい。
3. ＩＣＴ（情報通信技術）やＢＰＯ（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）の導入については、可能な限り地元からの人材確保と企業選定を優先されたい。

1) 取り組むべき課題（主要推進項目） 市民との協働推進

1. まちづくり協議会の活動においては、地域リーダーの負担増、メンバーの固定化及び高齢化が課題となっていることから、地域をリードしていく次世代の人材育成や多くの市民が地域活動へ参加できるように創意工夫されたい。
2. 地域の各種イベントなど様々な場面において、市職員の積極的な参加を推進されたい。

2) 取り組むべき課題（主要推進項目） 「働き方改革」と効率的な組織機構

1. これからの組織・人員体制については、「働き方改革」を踏まえ、職員配置、人材育成及び職場環境に配慮しながら更なる効率的な組織運営を進められたい。
2. これまでの定員適正化計画の実施により、常勤職員の大幅な削減は達成したものの、非常勤職員が増加するなど新たな課題も生じていることから、常勤職員が担うべき役割を明確にしながら非常勤職員の活用を含めた業務の担い手の適正配置と定員適正化に努められたい。

3. 支所及び出張所における定員管理は、行政サービスの低下が懸念されるため、地域特性などを踏まえ、十分配慮されたい。
4. 職員の給与については、五島市の財政状況、公務員を取り巻く社会環境、並びに国、県、他団体の動向を注視し、均衡ある給与水準の適正化について、市民の理解を得られるよう継続して取り組まれたい。
5. 近年、景気の回復と相まって全国的に人手不足が課題となっていることから、優秀な人材の確保に努められたい。
6. 人事評価制度については、職員の能力やモチベーションの向上に繋げることができるよう制度の充実を図られたい。
7. 職員の積極性やチャレンジ精神を育み、常に向上心を持って意欲的に能力開発に努めるような人材育成をなされたい。
8. 「働き方改革」を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの実現を図られたい。

3) 取り組むべき課題（主要推進項目） 持続可能な財政運営

1. 新公会計制度の円滑な導入と効果的な運用について、複式簿記の導入と会計システムの構築による経営視点に立った資金と資産の適正且つ効果的な財政運用を図られたい。
2. 税について、貴重な自主財源の徹底確保の観点から収納率の向上に努め、また、滞納処理については、不平等が生じないように徹底した管理のもと取り組まれたい。

4) 取り組むべき課題（主要推進項目） 財産の適正管理及び有効活用

1. 公共施設等の見直しにあたっては、受益者や地域住民の意向についても十分に配慮されたい。また、施設の見直しで役割が終了した「遊休資産」については、積極的に売却等の有効活用に努められたい。

五島市行政改革推進委員会委員名簿

会 長	野 口 喬 史
職務代理	松野尾 秀 壽
委 員	片 山 廣 道
委 員	中 村 秀 行
委 員	高井良 芳 行
委 員	林 田 登志子
委 員	出 口 理 恵
委 員	本 村 秀 子
委 員	門 原 淳 一
委 員	吉 田 茂 樹

第4次五島市行政改革大綱策定における審議経過

【 第 1 回 】 五島市行政改革推進委員会		日 時 平成31年2月21日（木）14：00 ～ 場 所 五島市役所 3階 第1委員会室
委員委嘱状交付、会長及び会長職務代理者の選出、諮問		
議事	1. 行政改革とは、行政改革の必要性について 2. これまでの行政改革（第1～3次）の取り組みについて 3. 第4次行政改革大綱の策定までのスケジュール	
【 第 2 回 】 五島市行政改革推進委員会		日 時 平成31年4月16日（火）13：30 ～ 場 所 五島市役所 3階 第2委員会室
議事	第3次行政改革大綱に掲げる「主要目標」について ①財政の健全性の確保 ②公共施設の保有量 ③定員管理	
【 第 3 回 】 五島市行政改革推進委員会		日 時 令和元年5月20日（月）13：30 ～ 場 所 五島市役所 3階 第3委員会室
議事	第4次行政改革大綱（骨子）の検討 ①基本方針（柱）の検討 ②主要目標の検討 ③取り組むべき課題（主要推進項目）の検討 ④具体項目の検討	
【 第 4 回 】 五島市行政改革推進委員会		日 時 令和元年6月18日（火）13：30 ～ 場 所 五島市役所 3階 第3委員会室
議事	1. 第4次行政改革大綱（素案）の検討 ①基本方針（柱）の検討 ③取り組むべき課題（主要推進項目）の検討 ④具体項目の検討 2. 重点項目の検討 3. 次回、答申（案）策定に係る事前確認について	
【 第 5 回 】 五島市行政改革推進委員会		日 時 令和元年8月23日（金）13：30 ～ 場 所 五島市役所 3階 第3委員会室
議事	1. 答申（案）の検討 2. 第4次行政改革大綱（案）の検討	
【 第 6 回 】 五島市行政改革推進委員会		日 時 令和元年9月27日（金）15：30 ～ 場 所 五島市役所 3階 第2委員会室
議事	1. 答申（決定） 2. 第4次行政改革大綱（最終案）	
市 長 へ 答 申		

3. 関係例規集

1) 五島市行政改革推進委員会条例

平成16年8月1日条例第14号

(設置)

第1条 社会経済情勢の変化に対応した簡素にして効率的な市政の実現を推進するため、五島市行政改革推進委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(所掌事務等)

第2条 委員会は、市長の諮問に応じて、五島市の行政改革の推進に関する重要事項を調査審議する。

2 委員会は、前項に規定する事項に関し、市長に意見を述べることができる。

(組織)

第3条 委員会は、委員10人以内で組織する。

2 委員は、市政について優れた識見を有する者のうちから、市長が委嘱する。

(委員の任期等)

第4条 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 委員は、再任されることができる。

(会長)

第5条 委員会に、会長を置き、委員の互選により選任する。

2 会長は、会務を総理し、委員会を代表する。

3 会長に事故があるとき、又は会長が欠けたときは、あらかじめ会長の指名する委員が、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会の会議は、会長が招集し、会長が議長となる。ただし、会長及びその職務を代理すべき委員がともに欠けたときは、市長が招集する。

2 委員会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。

3 委員会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(資料提出の要求等)

第7条 委員会は、その所掌事務を遂行するため必要があると認めるときは、市の各機関の長に対し、資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

(庶務)

第8条 委員会の庶務は、総務企画部総務課において処理する。

(委任)

第9条 この条例に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、会長が委員会に諮って定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この条例は、平成16年8月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この条例の施行後最初に招集すべき委員会の会議は、第6条第1項の規定にかかわらず、市長が招集する。

附 則 (平成25年3月29日条例第1号)

この条例は、平成25年4月1日から施行する。

附 則 (平成28年3月14日条例第1号)

この条例は、平成28年4月1日から施行する。

附 則 (平成29年3月31日条例第1号)

この条例は、平成29年4月1日から施行する。

2) 五島市行政改革推進本部規程

平成16年8月1日訓令第5号

(設置)

第1条 行政改革の推進を図るため、五島市行政改革推進本部（以下「本部」という。）を置く。

(所掌事務)

第2条 本部は、次に掲げる事務をつかさどる。

- (1) 行政改革大綱を策定し、及びその実施を推進すること。
- (2) 前号に掲げるもののほか、行政改革に関する施策で重要なものの企画に関して審議し、及びその施策の実施を推進すること。

(組織)

第3条 本部は、本部長、副本部長及び本部員をもって組織する。

- 2 本部長は市長をもって、副本部長は副市長をもって充てる。
- 3 本部員は、部長の職（理事その他これに相当する職を含む。）、課長の職（室長、支所長その他これに相当する職を含む。）にある者その他必要と認める職員のうちから、市長が任命する。
- 4 前項に規定するもののほか、他の執行機関及び議会の職員をその任命権者と協議のうえ、本部員に委嘱する。

(本部長及び副本部長の職務)

第4条 本部長は、本部の事務を総括する。

- 2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故があるとき、又は本部長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 本部の会議は、本部長が招集し、本部長が議長となる。

- 2 本部は、その所掌事務を遂行するため必要があると認めるときは、本部員以外の者に対し、資料の提出を求め、又は会議に出席させてその説明若しくは意見を聴くことができる。

(専門部会)

第6条 行政改革に関する専門的事項について調査研究を行わせる必要があるときは、本部に専門部会（以下「部会」という。）を置くことができる。

2 部会に属すべき本部員は、本部長が指名する。

3 部会は、本部から付託された事項を調査研究し、その結果を本部に報告しなければならない。

4 部会は、本部から付託された事項の検討を終了し、かつ、その任務を完了したときをもって解散する。

5 前条の規定は、部会の会議について準用する。

(部会長)

第7条 部会に、部会長を置き、当該部会に属する本部員の互選により選任する。

2 部会長は、当該部会の事務を掌理する。

3 部会長に事故があるとき、又は部会長が欠けたときは、当該部会に属する本部員のうちから部会長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。

(庶務)

第8条 本部の庶務は、総務企画部総務課において処理する。

(雑則)

第9条 この規程に定めるもののほか、本部の運営に関し必要な事項は、本部長が定める。

附 則

この訓令は、平成16年8月1日から施行する。

附 則（平成17年9月30日訓令第10号）

この訓令は、平成17年10月1日から施行する。

附 則（平成19年8月3日訓令第17号）

この訓令は、平成19年8月3日から施行し、次に掲げる訓令の規定は、同年4月1日から適用する。

(1) 略

(2) 第4条の規定による改正後の五島市行政改革推進本部規程の規定

(3)～(7) 略

附 則（平成21年3月30日訓令第4号）

この訓令は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成25年3月29日訓令第1号）

この訓令は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成28年3月31日訓令第2号）

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成29年3月31日訓令第1号）

この訓令は、平成29年4月1日から施行する。

五島市 総務企画部 総務課 行政推進班

〒853-8501 長崎県五島市福江町1番1号

TEL : 0959-72-6111

FAX : 0959-74-1994