

第4期西之表市行財政改革大綱

～新しい地域経営への挑戦～

平成26年3月

西之表市

第4期 西之表市行財政改革大綱

はじめに

1 計画策定の背景	1
(1) これまでの行財政改革の振り返り	1
(2) 現状と課題	3
① 財政状況	3
② 定員管理	3
③ 組織機構	4
④ 地域経営	4
2 継続した行財政改革の必要性	5
(1) 行政経営の効率化	5
(2) 行政サービスの質の向上	6
(3) 人材育成の推進	6
(4) 財政運営の健全化	6
3 行財政改革の基本的な考え方	7
(1) めざす市役所の姿	7
(2) 行政経営理念	7
(3) 計画の位置付けと役割	8
(4) 計画期間	8
(5) 推進体制	8
(6) 数値目標	9
4 重点項目に関する取組方向	11
(1) 行政経営の効率化	11
① 事務事業の見直し	11
② 民間委託等の推進	11
③ 行政評価制度の推進	11
④ 公共施設管理の見直しと財産の有効活用	12
⑤ 電子自治体の推進	12
⑥ 効率的な組織運営と組織機構の見直し	12
⑦ 定員管理と給与の適正化	13
(2) 行政サービスの質の向上	13
① 市民との対話の推進	13
② 情報公開の推進	13
③ 協働のまちづくりの推進	14
(3) 人材育成の推進	14
① 職員等の研修強化	14
② 職員の意識改革	15
(4) 財政運営の健全化	15
① 財政健全化の推進	15
② 補助・負担金の見直し	15
③ 自主財源の確保	16
④ 特別会計等の健全化	16

はじめに

振り返れば、平成１２年の「地方分権一括法」及び平成１９年の「地方分権改革推進法」の制定により、国と地方公共団体の関係が大きく見直され、「主従」から「対等」の関係となり、国と地方の役割を明確にしつつ、補完性の原理に基づいて「基礎的自治体」の役割を強化する方針が示されました。

その基礎的自治体は、住民に最も身近な総合的な行政主体として、財源基盤も専門的人材も合わせもつ、自立性の高い行政主体が想定され、平成の大合併が進められることになりましたが、周辺部の衰退は止まらず、地方交付税の優遇措置も期限切れを迎え、財政の悪化が懸念されています。

一方、合併に至らなかった地方自治体においても、少子高齢化の進行及びバブル崩壊後の税収不足と多額の借入により、財政が急激に悪化する中、国による「三位一体の改革」が進められ、地方交付税・国庫支出金が大幅に削減された結果、財政破綻する地方自治体が現れることになりました。

本市では、既に平成１１年度から財政悪化が進行していたため、財政の健全性を確保する取り組みに着手し、平成１３年に発生した未曾有の豪雨災害を乗り越えながら、平成１４年度を初年度とする「行財政改革大綱」を策定、以降、３期１２年にわたる健全化対策を講じてまいりました。この間、公共投資をはじめ人件費や使用料・手数料など、歳入歳出全ての経費を見直すなかで、市民の皆様にも影響のある施策も実施してまいりましたが、おかげさまで、一時期の厳しい状況を脱することができました。

しかしながら、し尿処理場、種子島産婦人科医院、鴨女町市営住宅の建替え、老朽化する公共施設の維持補修費等に加え、少子高齢化対策としての社会保障費が増大し、資金需要が高まる一方で、市税や地方交付税が減少に転じ、資金供給は厳しくなることが新たな課題となってきました。

このような状況を踏まえ、引き続き、新たな行財政改革に取り組むとともに、市政を推進する「エンジン」と位置付け、ここに第４期の行財政改革大綱を策定いたしました。

めざす市役所の姿や行政経営理念は引き継ぎながら、選挙公約に掲げた方針を盛り込み、具体的な取組項目を明らかにしました。

市役所の最大の使命は、住民福祉の向上にあるとの原点を忘れることなく、市民との協働のもと、効率的で効果的な行財政運営、地域経営を行う人材の育成、さらなる行政サービスの向上、財政基盤の強化に取り組み、「絆で創る魅力あふれる豊かなまち」づくりを目指して、組織一体となった活動を展開してまいりたいと考えています。

市民の皆様のご理解とご協力をお願い申し上げます。

平成２６年３月

西之表市長 長 野 力

1 計画策定の背景

(1) これまでの行財政改革の振り返り

第1期及び第2期の行財政改革は、財政健全化対策に重点が置かれ、市税等の徴収率、受益者負担、特別職報酬・職員給与、職員数、単独補助金、普通建設事業など、歳入歳出全ての項目について見直しや削減を行い、財政基盤の強化に必死に取り組みました。

第3期は、「量」の改革から「質」の改革への転換を図ることとし、効率的・効果的な事務事業の執行、行政サービスの向上、市民との協働の推進など、行政の質を高める方向性を明示し、合わせて、それを担う職員一人ひとりの能力形成に焦点を当てた「人づくり」にも取り組みました。

3期12年にわたる行財政改革を推し進めた結果、減量経営の成果は十分に達成されたと考えますが、意識改革という面では改善すべき点が残されました。

これまでの取り組み結果を下記に整理しました。未達成項目については、その原因を分析し、必要に応じて、第4期西之表市行財政改革の行動計画に引き継ぐこととします。

期数	年度	項目	分野	主な実績		
第1期	平成14年度～平成16年度	取組内容	自主自立	- 市4役をはじめ職員給与の引き下げ - 補助金の見直しによる削減		
			柔軟迅速	- 職員へ1人1台のパソコン配布 - 接遇マニュアルの作成		
			公平公正	- 使用料等97項目で見直しを実施 - 管理職による夜間徴収の実施		
			公開参加	- 市役所ハンドブックの作成 - ボランティア活動の促進		
			簡素効率	「節約の心得」の配布 - ノー残業デーの実施		
			改革の風土づくり	- 経営戦略会議の設置 - 予算編成における事業別予算の導入		
		数値目標	当初	実績	達成率	
			27億4111万円	37億6017万8千円	137.2%	

第2期	平成17年度～平成21年度	取組内容	自主自立	・職員数の削減 ・議員及び農業委員の削減		
			柔軟迅速	・業務量調査の仕組みづくり ・戸籍業務の電子化		
			公平公正	・行政評価制度の導入 ・市税等の徴収率改善 ・昼休み時間の窓口業務の開放		
			公開参加	・財政状況の公表(ハテナ調査隊) ・パブリックコメント制度の定着 ・地域と市長の語る会の実施		
			簡素効率	・各種基金の造成 ・繰上償還の実施 ・償還助成金の削減(土地改良区) ・指定管理者制度の導入		
			改革の風土づくり	・第7次定員適正化計画の策定 ・行財政改革行動計画のローリング		
		数値目標	当 初	実 績	達成率	
			39 億 7605 万円	40 億 5840 万円	102.1%	

第3期	平成22年度～平成25年度	取組内容	自主自立	・人件費の削減(職員数・給与カット) ・公会計制度へ対応したシステムの構築 ・補助金の見直し		
			柔軟迅速	・地域支援課及び財産監理課の創設 ・課を超えた協力の実施		
			公平公正	・政策推進プロジェクトへの市民参加 ・公有財産の未登記解消		
			公開参加	・市政出前講座の開催 ・グリーンツーリズムの推進		
			簡素効率	・共同利用型総合行政情報システムの導入 ・アウトソーシングの推進		
			改革の風土づくり	・第4期行財政改革大綱の策定 ・第8次定員適正化計画の策定		
			人づくり	・人材育成基本方針の策定 ・人事評価制度の導入		
		数値目標	当 初	実 績	達成率	
5 億 9963 万 4 千円	4 億 6129 万円(H24 実績)		76.9%			

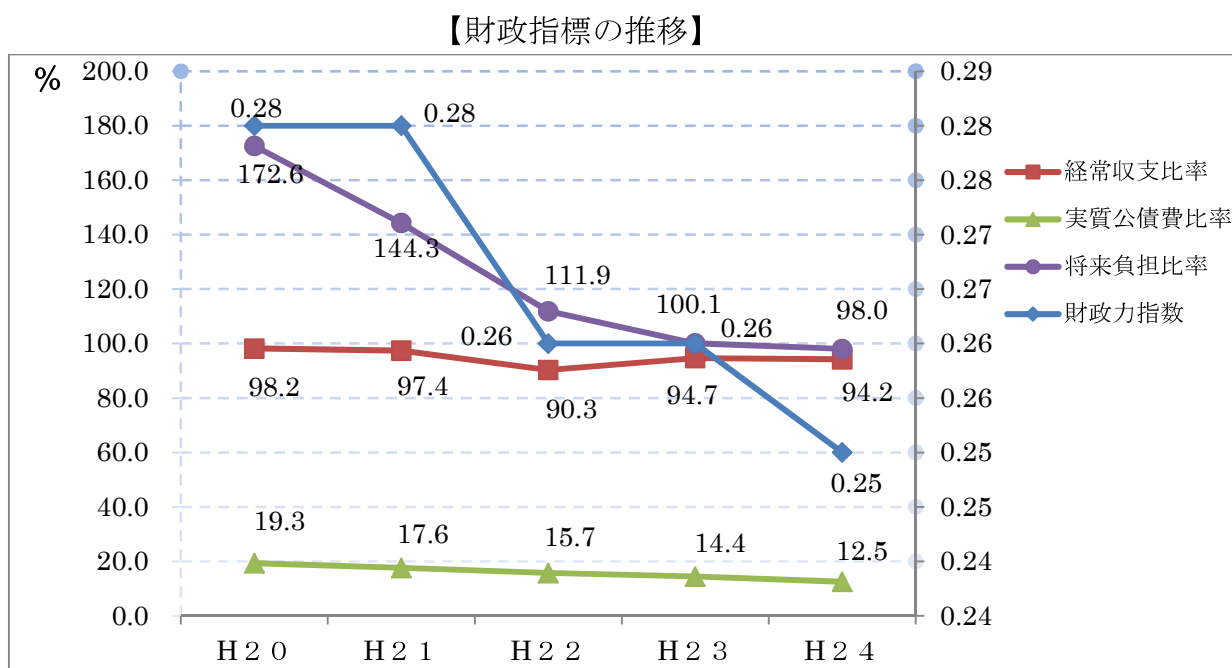
(2) 現状と課題

① 財政状況

本市の財政は、各種財政指標が年々改善され、健全化は進んでいますが、総じて、財政規模に対する負債の比率が高い状態となっています。

経常収支比率は、財政の余裕度を計るもので、本市の場合90%を超えて推移しており、厳しい状況が続いています。実質公債費比率は、市債発行を抑制してきたことにより、大幅な改善が図られています。同様に、市債残高の減少と積立金の造成により将来負担比率も改善が見られます。財政力指数は、市税が減少していることもあり徐々に低下しています。

また、地方交付税が減少に転じ、歳入の増加が見込めない状況下、収支バランスのとれた財政運営を行うことが求められています。



② 定員管理

昭和63年度から7次にわたる定員適正化に努めた結果、職員数は319名から202名（平成25年4月）へ117名減少し、削減率は36.7%に達しています。

一方で、地方分権が進められ、権限移譲や行政需要の高まりもあり、業務量は増加する傾向にあります。類似団体との比較に加え、臨時的職員や再任用職員、インソーシングの活用を図ることを前提に、第8次定員適正化計画を策定し、さらに職員数を減員することとしています。業務量に応じた職員数の確保も求められています。

【職員数の推移】

次 数	計画年度	職員数		削減目標	実 績	達成率
		前年度	削減後			
第1次	昭和63年度～平成2年度	319	314	△17	△5	29.4%
第2次	平成4年度～平成6年度	318	317	±0	△1	100.0%
第3次	平成8年度～平成10年度	319	312	△6	△7	116.7%
第4次	平成12年度～平成14年度	310	286	△12	△24	200.0%
第5次	平成15年度～平成17年度	286	267	△8	△19	237.5%
第6次	平成17年度～平成21年度	(267)	227	△37	△40	108.1%
第7次	平成22年度～平成25年度	227	202	△15	△25	166.7%

③ 組織機構

常に変化する行政課題に適切に対応するため、これまでも組織機構を改編してきましたが、見直し後の組織機構において初期の目的が達成されにくいケースが発生しています。刻々と変化・増大する国の政策や市民需要の対応に追われ、職員のマンパワーやスキル不足とも絡んで、本来意図していた取り組むべき課題への対応が疎かになってしまうという問題が発生しています。

「めざす姿」を頂点として、組織の使命や課題が共有され、市民ニーズに対応した行政サービスが提供されるとともに、市民からみてわかりやすい簡素効率的で機能的な組織機構とすることが求められています。

④ 地域経営

分権型社会を迎え、地方自治体が担う役割は大きく拡大されました。しかしながら、地域の再生や経済の活性化を自治体のみの努力で達成するには、それを達成する人的パワーや原資が十分に確保されているとは言えず、厳しい環境となっています。

また、急激な人口減少や超高齢者社会の出現による社会保障費の増大は、その量、額ともに右肩上がりとなっており、これまでに経験したことのない新たな社会環境が発生しています。

このような中で、地域の自律的発展を達成するには、そこに暮らす住民全ての協力が必要とされ、「新しい公共空間」といった考えが示されるようになりましたが、特に、「協働」という作業を行うには、本市においてはまだまだ様々な工夫が必要のように感じられます。

行政サービスのすべてを職員が担うことの限界も見えており、市役所も地域を担う一つの組織であるという認識に立ち、方針や企画は提案しながらも、その実現には多くの団体・市民に関わっていただく仕組みを考える必要があります。

長期振興計画をはじめ、各種の計画策定を行う場合や行政評価における市民委員の任命のほか、市民アンケートやパブリックコメントの活用など、できる限り市民を交えた議論の場を設定していくことが求められます。

行政経営という内なる改革から、地域経営という大きな枠組みへ転換するために、この大綱で定める行動計画を実行していく中で、取り組みを進めていくものとします。

2 継続した行財政改革の必要性

バブル崩壊後の20年間、様々な景気対策にも関わらず、日本経済は低迷したままで、大量の失業者があふれることとなりましたが、安倍政権の経済政策により、ようやく低迷状態を脱しつつあります。しかし、1千兆円を超える債務残高に加え、消費税の引き上げが予定されており、経済の先行きには不透明感が残されています。その他にも、雇用の不安定さ、社会保障制度や原発問題など、国の政策に対する信頼性も低下しています。

本市においても、高齢者の増加に加え、人口減少に歯止めがかからず、税収も落ち込んでいます。加えて、歳入の太宗を占める地方交付税が減少に転じ、新たに別枠加算の削減も始まりました。

今後の経済動向を予測することは困難ですが、以上ような現状から、行政需要は引き続き伸び続けるものの、財源は減少する可能性が増しており、ようやく改善が図られつつあった財政収支も、一挙に悪化することが懸念されます。

これらのことを踏まえ、行財政改革を継続し、財政基盤の強化を図りながら住民福祉の向上に繋がる施策の展開や地方分権時代にふさわしい新たな仕組みを構築していくことが求められています。

そもそも、行財政改革に終わりではなく、不断に継続されるものであり、その対象は行政の全ての分野に及ぶもので、聖域を設けず改革を継続していくものとします。

本大綱では、市長公約に基づき、以下の4つの視点に重点をおいて改革を進めることとします。

(1) 行政経営の効率化

行財政運営を行っていくうえでは、経営資源（ヒト・モノ・カネ・情報）を最大限活用することが求められます。これまで、経費の削減、パソコンを活用した業務効率の向上、未利用財産の処分による歳入の確保、組織機構のダウンサイジングなど、様々な取り組みを行い、効率化を図ってきました。

特に、業務を見直す手段として、平成17年から行政評価制度を導入し、施策や事務事業の点検を行い、事業の廃止、経費の削減、指定管理を含む業務の委託化なども進めてきました。

引き続き、減量経営に取り組むこととし、特に、経常収支比率で高い数値となっている人件費については、臨時的職員等の活用やインソーシングと組み合わせ、第8次定員適正化計画に反映させることとします。

さらに、給与については、毎年度の県人事委員会勧告に準じて、給与制度の適正化を進めていきます。

(2) 行政サービスの質の向上

行政サービスを提供するに当たって、地域と市長の語る会や市議会での要望・指摘事項など、広聴活動を通して広く市民ニーズの把握に努め、得られた情報を評価しながら事務事業に反映するよう努めてきました。

引き続き、地域にとって必要な行政サービスを維持し、適切に提供することを目的として、自己評価に加え外部評価を導入するとともに、情報の公開・情報の共有化をいっそう推進し、行政サービスの質の向上を図ることとします。

また、これまでも昼窓の開放や繁忙期の業務延長、電子入札や申告の電子化にも取り組んできましたが、常に行政サービスを見直し、品質の向上が図られないか検討していきます。

(3) 人材育成の推進

長期振興計画の基本計画に新たに盛り込まれた「人づくり」の視点から、職員においても人材育成基本方針及び実施計画に沿って、政策形成能力や職務遂行能力を高めるとともに、「めざす職員像」に近づくよう人材の育成に努めることとします。

また、これまで、人事評価が導入されておらず人事管理の透明性に曖昧なところがありましたが、職員のやる気を高め、その意欲と能力を伸ばす仕組みづくりは今まで以上に重要となります。

人事制度や研修制度を見直し、職員が自ら意欲的に、そして自主的に業務に取り組むよう促すこととします。

(4) 財政運営の健全化

人口減少による市税の減少、別枠加算の縮小及び償還財源への充当による地方交付税の削減が見込まれ、歳入構造が大きく変化することに加え、社会保障費の増大と公共施設の老朽化対策で歳出圧力も高まることが予想されます。

これまでと同様、様々な行政需要に対応できる強い財政基盤をつくるため、「西之表市財政健全化計画」に基づき、総合的な財政健全化策を講じることとします。

3 行財政改革の基本的な考え方

(1) めざす市役所の姿

将来にわたり、市民一人ひとりが住んでよかったと実感できる地域社をつくるため、市役所は「身近でわかりやすく開かれた自治体」を目指して、改革に取り組んでいきます。

「身近」……………市役所に対して市民から寄せられる意見として、職員の接遇や対応の遅さなど住民サービスや勤務姿勢等に関するものが多くあります。市民の目からみたときに、いわゆる「お役所」的体質（縦割り意識、前例踏襲主義、問題の先送り体質等）を感じさせず、しかも、市民の意識や生活実態、地域の課題に機敏に対応し、対等かつ自由な立場で話ができる市役所を目指します。

「わかりやすい」……政策形成過程から実行、評価までのあらゆる段階において、市民と情報を共有し、行政が何を考え、何を行っているのか常に市民に見えるようなわかりやすい行政を推進します。そのためには、互いに理解しあえる共通の言葉できちんと伝え、また市民の声を真摯に受け止める市役所を目指します。

「開かれた」……………市民と市役所がお互いの役割と責任を理解しあい、協力して地域づくりを進めていくために、行政の公正性、透明性を一層高めるとともに、市民参加の機会拡大に努め、市民とともに学び成長する市役所を目指します。

(2) 行政経営理念

「身近でわかりやすく開かれた自治体」の実現を目指し、市役所が自らの役割を果たし、市民と連携、協力、補完し合える自治の仕組みをつくるため、行政経営理念を次のとおり定めて、改革を進めていきます。

「市民の視点を基本とし、改革への挑戦を続け、
信頼される効率的な行政経営を目指す」

(考え方)

地方分権の時代において真に自立した自治体となるためには、明確な目的意識を持って、前例踏襲や縦割り主義を見直すチャレンジ志向で常に改革に取り組んでいかなければなりません。

その基本となるのは、市民の意識や生活実態、地域の課題を敏感にとらえる「市民の視点」であり、互いに価値観を共有し議論をしながら、迅速かつ誠実にその時々課題や将来を見据えた課題に対応していくことが重要です。

「改革への挑戦」を続けていくことで市民との信頼関係を構築し、職員にとってもやりがいを感じられる組織をつくっていく必要があります。そのためにもこれまでの仕事のやり方を見直し、限られた経営資源を有効に活用する新しい仕組みをつくり、「市民から信頼される効率的な行政経営」を目指します。

(3) 計画の位置付けと役割

この計画は、西之表市の行政経営の改革の方向性を示したものであり、計画期間中に取り組むべき改革課題について、その基本方針と必要な施策を定めています。

さらに、改革を着実に推進するため、その実現方策としての具体的な取り組みを示した「行動計画」を別に策定し、毎年見直しをしながら計画的に取り組むを行っていきます。

また、この計画に掲げた施策以外の事項についても、自らの創意と工夫により絶えず見直しを行い、改革に取り組んでいくものとします。

本大綱及び行動計画を、市政を推進する「エンジン」と位置付け、長期振興計画をはじめ、諸計画との連動を図りながら進行管理を行うことで、市政全体の動きを支えていくものとします。

(4) 計画期間

計画期間は、平成26年度から平成29年度までの4年間とします。

ただし、別途定める「行動計画」については、進行管理を行う中で毎年見直しを行います。

(5) 推進体制

第3期の進行管理が疎かになったとの反省を踏まえ、推進体制を強化し、全庁的な取り組みとなるよう組織体制を改めました。

新たに、外部機関として「西之表市行財政改革懇談会」を、内部には、「西之表市行財政改革推進委員会」を設置しました。加えて、各課に行財政改革推進員を配置し、進行管理を担保することとしました。

従って、行財政改革の推進体制は、庁内においては、「西之表市行財政

改革推進本部」、「西之表市行財政改革専門部会」、「行財政改革推進委員会」の配置となり、特に、「行財政改革推進委員会」は、改革の推進役として、常に進行状況を把握することとします。「西之表市行財政改革懇談会」は、外部のチェック機関として、多面的な観点から行財政改革の検証と評価、見直しなどの提言をいただくこととし、不断の改革を進めていく体制を整えました。

また、行財政改革の取組結果については、広報紙、ホームページなどに掲載し、市民にわかりやすく公表することとします。

(6) 数値目標

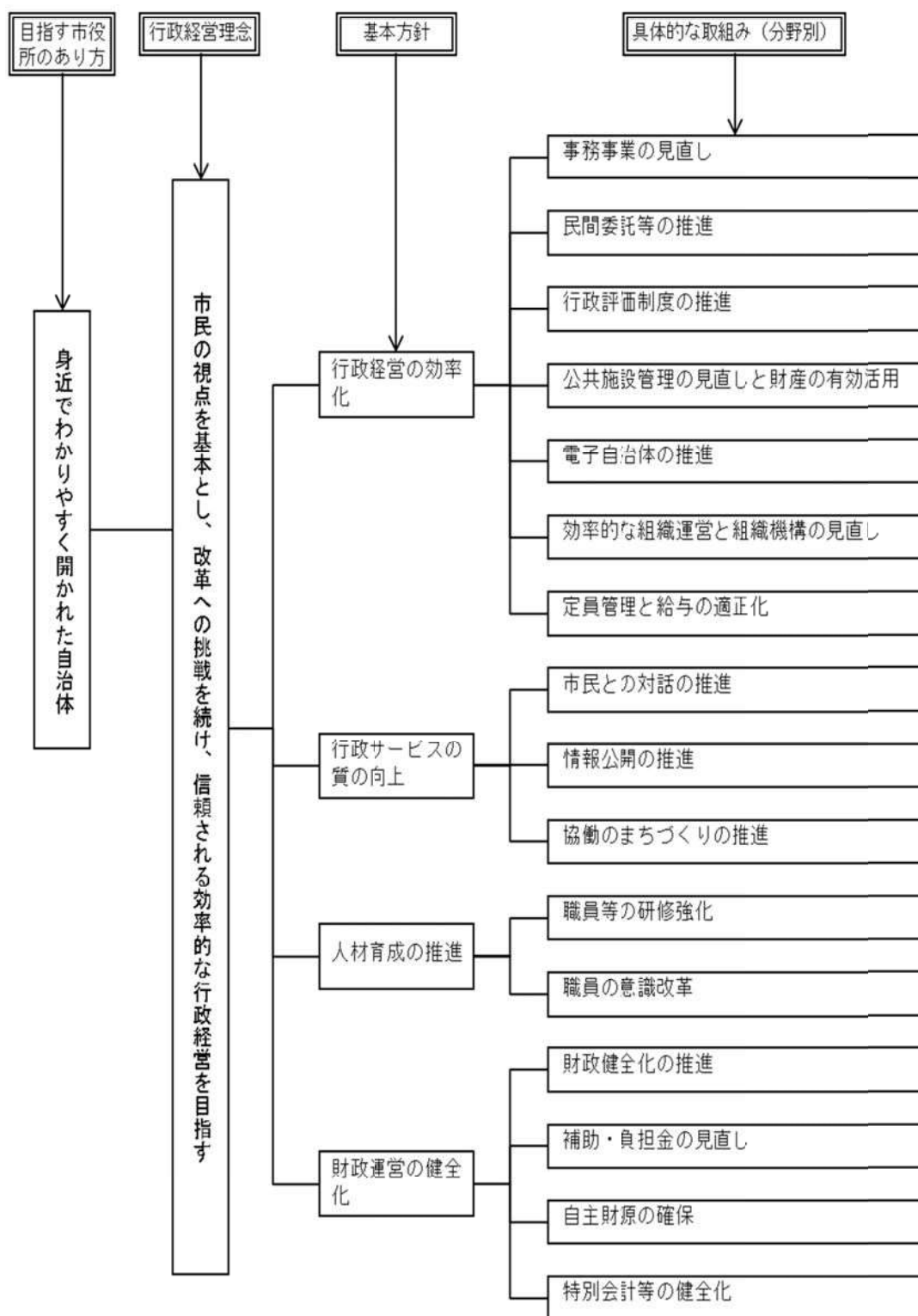
行財政改革を進める上で目標となる市役所のあり方や規模を想定しながら、改善を積み重ねていくことが必要です。そこで、当面目指す市役所の規模を以下のように設定し改革を進めます。

「業務の範囲・規模」……補完性の原理に基づき市役所の業務の範囲について、検討を進めるとともに、業務量の把握と類似団体との比較を行いながら規模の検討を進めます。

「職員規模」……187名程度

「財政規模」……85～90億円程度（一般会計、災害復旧費を除く。）

【計画の構成】



4 重点項目に関する取組方向

(1) 行政経営の効率化

① 事務事業の見直し

地方分権が進み、行政運営についても自己決定、自己責任が求められる時代です。そこに暮らす市民が満足し、誇りにできる地域をつくっていくためには、これまでの行政主導の政策決定、事業実施のあり方を根本的に見直し、行政と市民がそれぞれ担うべき役割を整理したうえで、それぞれの特性に応じた役割分担を担っていただく必要があります。

また、政策形成過程から実行、評価まであらゆる段階において市民と情報を共有し、市民との協働のもとに事務事業を効率的かつ効果的に推進する体制づくりが求められます。全ての事務事業について、前例や慣習などにとらわれることなく、その必要性や妥当性を検証・評価し、業務改善を図るとともに事務事業の大胆な廃止や縮小、整理・統合などの検討を行ないます。

【主な改革項目】

- ・業務量調査の実施
- ・職務権限の見直し
- ・各種団体事務局の民間移行

② 民間委託等の推進

最適な行政サービスを行うことを目的として、職員が扱う業務の絞り込みを行い、幅広い分野で民間委託を検討します。特に、定型的な事務や公共施設の維持管理については、順次、インソーシングからアウトソーシングに移行する方向性で検討します。

また、イベント業務についても、外部委託化の要望が職員から強く出されており、民間に引き継ぐことが可能なものについては、積極的に導入していくこととします。

【主な改革項目】

- ・インソーシングの推進
- ・指定管理者制度の活用

③ 行政評価制度の推進

行政評価の取り組みをはじめて9年が経過します。定着はしましたが、活用方法については、さらに改善の余地があります。

限られた行政資源を最も効率的に活用するために、行政評価の手法を使って、事務事業や施策の見直しを行い、マネジメントサイクルを確立するとともに、事業の必要性や優先度を市民が判断しやすいように情報提供します。

【主な改革項目】

- ・事務事業及び施策評価の点検作業の見直し

④ 公共施設管理の見直しと財産の有効活用

平成18年に制定された行政改革推進法において、資産や債務の実態把握が求められ、財務諸表の公表が義務付けられました。このことにより、財産の正確な把握が必要となり、「公共施設白書」の作成を急いでいるところですが、この整理に合わせて、行政としての関与の必要性などについて検証を行い、公共施設のあり方について論議を進めることとします。

特に、旧中学校跡地の建物については、使用者の意見を聞きながら、現在の活用方法を整理します。また、利用計画がない教職員住宅についても、財産区分の見直しを行い、有効活用を図ります。

その他、利用率が低く、老朽化した建物については、取り壊しを行い、維持費用を削減するとともに、未利用地等の貸し付けを行います。

【主な改革項目】

- ・「公共施設白書」の作成
- ・教職員住宅の有効活用
- ・財産の有効活用

⑤ 電子自治体の推進

平成22年度に光ケーブル及び携帯電話伝送路の整備を行い、本市の通信事情は格段に向上しましたが、申請業務では電子入札やe L T A X（エルタックス）など一部の利活用に留まっており、行政サービスに十分に生かされているとは言えません。情報化社会を迎え、行政情報をインターネットで取得する市民が増加しており、ホームページを活用した情報提供を行うことで事務の効率化を進めていくことが可能です。情報セキュリティに十分配慮しつつ、積極的な利活用を図ります。

また、各種システムの共同利用を促進することで行政経費の削減にも繋がることから、積極的に取り組むこととします。

【主な改革項目】

- ・行政の情報化の促進
- ・情報通信基盤の整備
- ・地籍情報管理システムの導入

⑥ 効率的な組織運営と組織機構の見直し

行政課題に応じて事務分掌や組織の見直しを行うとともに、効率的業務執行の一環として職員数も大きく減じてきましたが、人口減少によって、類似団体との比較ではまだ非効率な組織となっています。臨時的職

員、再任用職員や公共施設の維持管理等のインソーシングを活用して、スリムでわかりやすい組織体制に変更するため、組織機構のあり方を調査研究し、見直しを行います。

また、行政の役割を整理しながら広域的な視点を交え、適正な行政サービスの提供のあり方についても検討することとします。

【主な改革項目】

- ・組織機構の見直し
- ・広域連携の推進

⑦ 定員管理と給与の適正化

本市では、今後5年間に49名の定年退職が予定されています。引き続き、職員の年齢構成に配慮しながら、計画的な職員採用を実施し、定員適正化計画に基づき、適正な定員管理に努めます。

給与水準は、県下都市と同程度の位置にありますが、給与削減を継続しなければラスパイレス指数が100を超える状態が続きます。給与カットのない正常な状態に戻す対策を講じるとともに、給与制度・運用・水準について、類似団体との比較考量を行い、適正化に努めます。

【主な改革項目】

- ・定員適正化の推進
- ・職員給与の適正化
- ・特別職等報酬の適正化

(2) 行政サービスの質の向上

① 市民との対話の推進

行政サービスを提供し、その質を向上させるには、幅広い市民が市政に参加し、その声を届けていただくことが大切です。そのためには、市民と行政の対話を促進し、相互理解を図ることが第一歩となります。「地域と市長の語る会」の継続をはじめ、住民満足度の調査やパブリックコメントを実施し、施策に反映することで、より良いサービスの提供に努めることとします。

【主な改革項目】

- ・住民評価会議の実施
- ・出前講座の実施
- ・住民満足度調査の実施

② 情報公開の推進

公正で透明性の高い市政を推進することを目的として、より一層の行政情報の公開を進めます。特に、文書管理については、早急に対策を講じることとします。

また、「協働のまちづくり」を推進する視点からも、市の状況や課題について、わかりやすく整理するとともに、正確かつタイムリーに伝えるため、庁内にあっては、全職員を対象にグループウェアを活用した情報提供に努め、市民に対しては、広報紙やホームページを活用して情報提供することとします。

【主な改革項目】

- ・文書管理の推進
- ・ホームページの充実

③ 協働のまちづくりの推進

市民のまちづくりへの参加意欲を高め、地域住民が中心となって地域振興に取り組んでいく協働のまちづくりを推進することとします。このため、行政連絡員や地域活性化推進員をはじめとして、地域振興の中核となって活動する地域のリーダー的人材の発掘、育成に取り組みます。

また、市の審議会、委員会などにおいては、女性委員の積極的な参画を促し、多様な立場からの幅広い意見を聴取する体制を整備することとします。

さらに、市役所の窓口サービスについて、全庁挙げて改善に取り組むこととします。

【主な改革項目】

- ・西之表市協働の地域づくり推進事業の活用促進
- ・男女共同参画社会の推進
- ・窓口サービスの提供の見直しと迅速化

(3) 人材育成の推進

① 職員等の研修強化

「西之表市人材育成基本方針」や「人事評価制度」に基づき、具体的な実施計画を策定する中で、キャリアデザインに着目した研修について導入を検討します。

研修では、人材育成で最も大事とされるOJT（職場内研修）の充実を中心に、スキルの確保、専門能力の向上、ノウハウの継承などを図り、自ら考え、自発的に行動する職員を養成します。

また、組織課題や目標を共有し、その使命に気づき、能力開発や意識改革に積極的に関わり、市民と協働して行政課題を解決しようとする人材となることを支援します。

加えて、管理監督者の職員研修をさらに充実し、役割に応じた能力を発揮させることで、円滑な行政運営を実現します。

【主な改革項目】

- ・キャリアデザインに基づく職員研修制度の導入

- ・研修実施計画に基づく研修の実施

② 職員の意識改革

今期の行財政改革の基本的な考え方は、「めざす市役所の姿」と「行政経営理念」に要約しています。日頃の業務を進めていく上でそのような対応やプロセスができているか、問い直すことが大切です。

市民への接遇のあり方や対応の遅さ、手続き重視、前例踏襲、縦割り、コスト意識の欠如、やらされ感を払拭し、スピード感のあるサービス、費用対効果、チャレンジ志向、境界のない組織、コスト意識の明確化、率先実行など、職員がその意識を転換し、自主的な改善改革に取り組む姿勢が求められています。

市民からの指摘を真摯に受け止めながら、職員一人ひとりが意識改革に取り組み行動することで、組織全体の変革に繋げていくこととします。

【主な改革項目】

- ・職員提案制度の活用
- ・女性職員の積極的登用
- ・人事評価制度の定着

(4) 財政運営の健全化

① 財政健全化の推進

新地方公会計制度の導入に伴い、財務4表の公表が義務付けられました。これまでの予算の執行や現金収支のみならず、行政コストや資産形成の情報を把握することで財政運営のマネジメント力を高め、財政の効率化・適正化を図ることが求められています。

様々な財政指標を踏まえたうえで、引き続き、持続可能な財政運営を行うため、事業計画との調整を行い、行政需要を抑制することとします。

現状では、常に需要過多となることから、その必要性を十分に吟味し、後年度負担も勘案しながら事業選択を行うことが肝要です。また、行政評価をしっかりと行ったうえで事務事業の徹底した見直しを行うとともに、行政サービスに見合った応分の負担を求めることで、受益者負担の適正化を図るなど、収支バランスの取れた財政運営を行うこととします。

【主な改革項目】

- ・新地方公会計制度の構築及び公表

② 補助・負担金の見直し

補助金については、行政の責任分野、交付団体の設立目的、活動内容、費用対効果、経費負担のあり方などについて検証し、整理合理化を図る必要があります。市の補助金交付に関する基準に基づき、毎年ヒアリングを実施し、適正な執行になっているか確認作業を行います。

また、負担金については、熊毛地区財政協議会で毎年見直しを行うこととします。

【主な改革項目】

- ・補助金の見直し
- ・負担金の見直し

③ 自主財源の確保

財政健全化のためには自主財源の確保が不可欠となります。一つには、的確な課税客体の把握と収納率向上により、いっそうの市税確保に努めるとともに、二つには、農業振興による所得の向上や企業誘致活動、交流人口の増加に継続して取り組み、雇用の増大や定住促進を図って市税の増収確保に努めることとします。

また、市税や公共料金の滞納の解消は、負担の公平性の観点からも重要な課題であり、滞納整理を着実に実施し、収納率の向上に取り組みます。

さらに、未利用地や雑木等の売却、広告収入の増収及び奨学金の滞納の解消に努め財源確保を図ります。

【主な改革項目】

- ・市税の収納率向上
- ・財産の処分
- ・広告収入の確保
- ・市営住宅使用料の収納率向上
- ・奨学資金の滞納の解消

④ 特別会計等の健全化

特別会計の事業は、受益者が特定されていることから、従来通り、独立採算性の確保に努めることとします。

簡易水道事業については、経営統合を進め、経営の効率化を図ることとします。高齢化の進行から各医療会計の支出が伸びており、特に、国民健康保険については、この2年間は多額の赤字体質となっていることから、経営全般について見直しを行います。

農業振興公社、種子島産婦人科医院についても、同様に、経営の効率化を促し、負担金（病院建設に係る費用は除く）を抑制することとします。

さらに、人件費などの補助金の交付を受けている外郭団体（土地改良区、社会福祉協議会、シルバー人材センター）については、団体の意義や役割、事業状況、経営状況を再検証し、自助努力を促すこととします。

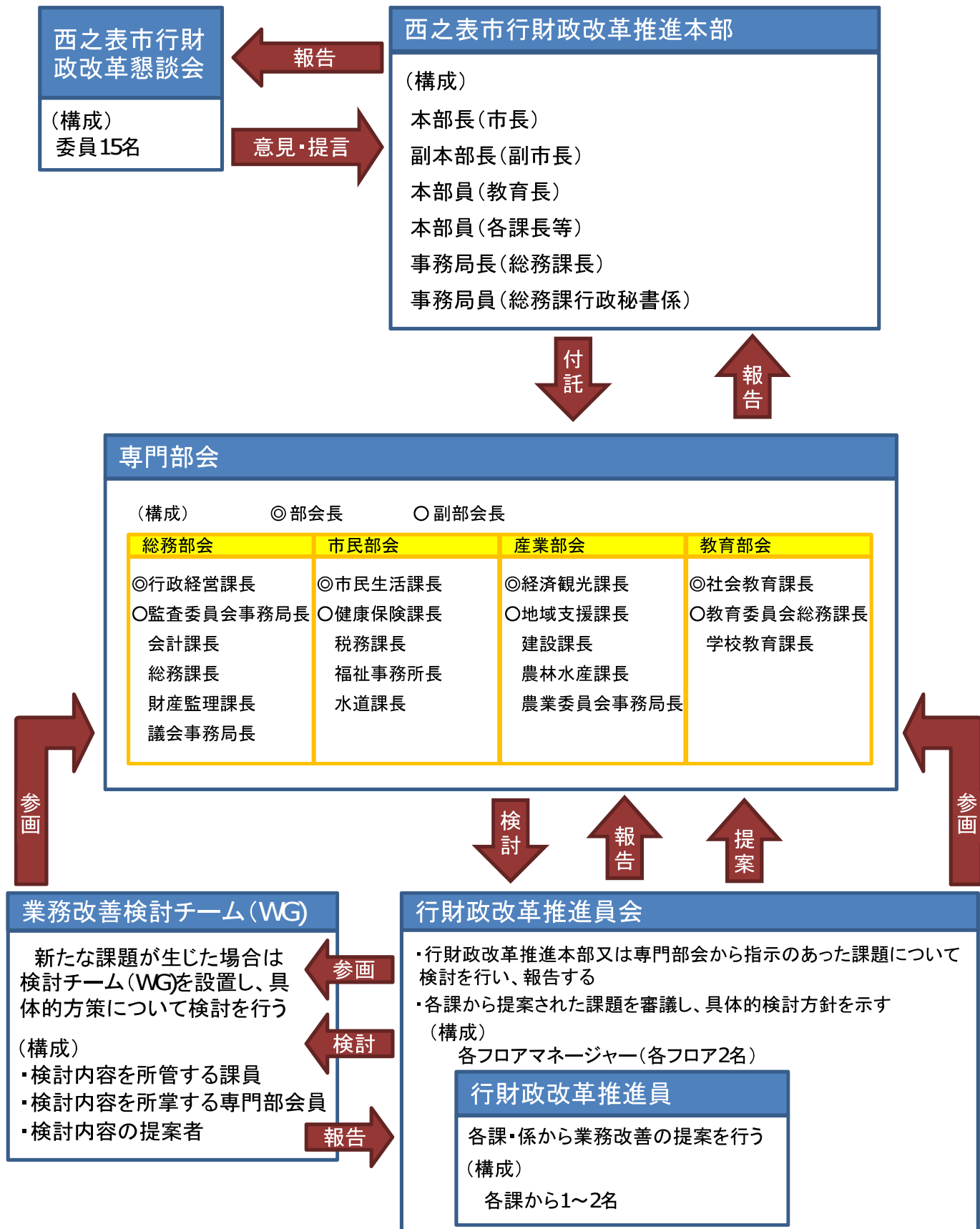
社会経済情勢の変化や厳しい経営環境を踏まえて総点検を行い、安易に一般会計からの繰入金に頼らないよう、自立した経営を促すこととし

ます。

【主な改革項目】

- ・水道事業の統合
- ・水道使用料の収納率向上
- ・国民健康保険税の収納率向上
- ・介護保険料の収納率改善
- ・後期後継者保険料の収納率向上

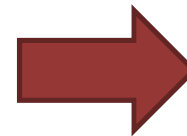
■ 第4期行財政改革推進体制



平成26年度行財政改革推進員の役割について

設置趣旨

- ・第4期行財政改革の策定にあたり、これを実現するための取り組みを推進する
- ・各課・係における行財政改革の自発的提案を促す
- ・庁内横断的取り組みの支援
- ・行財政改革に対する職場意見を集約する



- ・行財政改革の推進体制の確立
- ・行財政改革のスピードをあげる

行財政改革推進員の役割

業務改善検討チーム(WG)

- ・行財政改革推進委員会提案の議題について解決策を検討又は支援する

行財政改革推進委員会

- ・各課から提案された職場や業務改善案の審議を行う
- ・行財政改革の進捗管理、未だ定着化していない行政評価及び人事評価の支援を行う
- ・業務改善を通じて行政サービスの向上を推進する
- ・専門部会・業務改善検討チームへの参画など

行財政改革推進員

- ・行財政改革大綱の取組内容を実現するための進捗管理を行う
- ・職場や業務の改善案を広く募集し、行財政改革推進委員会に提案する
- ・行財政改革に対する意見交換やまとめ役を担う
- ・専門部会・行財政改革推進委員会及び業務改善検討チームへの参画など

西之表市行財政懇談会委員

氏名	所属等	備考
川野 格	西之表市民生委員児童委員協議会	会長
西村 俊夫	種子屋久農業協同組合	
福井 清信	西之表市商工会	
加川 隆志	種子島漁業協同組合	
河口 修	種子島観光協会	
中野 幸太郎	西之表市区長会	
鮫元 ミツ子	西之表市女性団体連絡協議会	
河野 博康	西之表市体育協会	
平川 久美子	西之表市女性消防団	
森田 俊	西之表市教育委員	
長吉 啓一	鹿児島県熊毛支庁	
小倉 達弘	会社経営	
窪田 良二	農業・古田校区	
上畑 敬子	住吉さくら保育園	
鮫嶋 安豊	赤尾木城文化伝承館月窓亭「ひとつ葉の会」	

行財政改革関係会議開催日

日付	/	会議名	行財政改革本部会	行財政改革懇談会	行財政改革専門部会	行財政改革部会長会	その他
H25. 5. 21			第1回本部会				
H25. 5. 1			第2回本部会				
H25. 6. 27			第3回本部会				
H25. 9. 17	～	H25. 9. 30					各課ヒアリング
H25. 9. 30			第4回本部会				
H25. 9. 30						第1回部会長会	
H25. 10. 3	～	H25. 10. 4			第1回専門部会		
H25. 10. 9							一般職員向け説明会
H25. 10. 15						第2回部会長会	
H25. 10. 18				第1回懇談会			
H25. 10. 28			第5回本部会				
H25. 11. 14				第2回懇談会			
H25. 11. 25			第6回本部会				
H25. 12. 9	～	H25. 12. 13					各課ヒアリング
H25. 12. 17				第3回懇談会			
H25. 12. 26			第7回本部会				
H26. 1. 29	～	H26. 1. 30			第2回専門部会		
H26. 2. 3						第3回部会長会	
H26. 2. 12				第4回懇談会			
H26. 2. 13			第8回本部会				
H26. 2. 27			第9回本部会				
H26. 3. 20				第5回懇談会			
H26. 3. 25			第10回本部会				

用語解説

1 アウトソーシング

市役所の業務を外部に委託すること。業務の効率化を目的として、職員が携わる業務を絞り込み、特に専門的な知識を要するものや定型的な業務の全部または一部を外部に委託することです。

2 人事評価制度

職員が職務を遂行するうえで発揮した能力及び成果（業績）を評価し、意欲の向上、人材の育成、人事配置等に活用する中で、組織全体の活性化や効率的な行政運営につなげようとする取り組みです。

3 経常収支比率

毎年経常的に収入される財源（市税、普通交付税等）のうち、必ず支出しなければならない経費（人件費、扶助費、公債費等）が占める割合のこと。数字が高くなるほど財政に余裕がないことを表している。目安として70%から80%程度が適正とされています。

4 実質公債費比率

市が収入する一般財源に対する負債返済の割合のこと。3か年の平均値を使用し、18%以上では、新たな借金をするために県知事の許可が必要となり、25%以上では、借金を制限され（早期健全化団体）、35%以上だと、公共事業向けの借金が制限されます（財政再生団体）。

5 将来負担比率

将来負担しなければならない実質的な負債額が標準的な収入に対して占める割合のこと。350%以上の場合、借金が制限され、早期健全化団体に指定されます。

6 財政力指数

財政力を示す指標で、通常は過去3か年の平均値を使います。

7 インソーシング

アウトソーシング（外部委託）に移行する前段として、職員が携わる業務の全部または一部を臨時的職員に担当してもらい、職員の業務負荷を軽減するとともに、効率的な業務執行が可能となるか確認するものです。

8 新しい公共空間

これまで公共サービスは行政が独占的に提供してきましたが、公共の守備範囲が拡大する一方、職員数の削減や財政状況の悪化により、行政で対応する範囲を縮小せざるを得なくなっている。このため、民間企業や市民も公共サービスの担い手として活動してもらうための新しい仕組みのことです。

9 行政評価制度

行政の活動を政策・施策・事務事業に分類し、それぞれの段階に応じて設定した目標に対し、成果がどれだけ達成できたかを評価する仕組みのことです。本市では、予算や職員など経営資源の配分、事務事業実施の取捨選択、優先度を判断する上での重要なツールとして活用し、行政経営の中核的な仕組みと位置付けています。

10 パブリックコメント

行政が市民に関係する重要な計画や制度を制定しようとするときに、広く市民の意見を募集するための手続きのことを言います。

11 ダウンサイジング

組織の規模を小さくすることです。

12 公共施設白書

新地方公会計制度の導入に伴い、市が保有する全財産の把握が必要となり、その過程で、市が保有する公共施設について、その状態や利用状況などを調査・把握し、集約したものです。

13 マネジメントサイクル

業務管理手法の一つ。別名P(計画)、D(実行)、C(評価)、A(改善)サイクルともいう。毎日の仕事を遂行する上でいかに効率よく時間管理して行くかという基本的な手順のことです。

14 OJT（職場内研修）

オン・ザ・ジョブトレーニングの略称。教育訓練の手法の一つ。職場の上司が部下に対し具体的な仕事を通して、仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを伝えていくことにより、業務処理能力などを身につけていく活動のことで、人材育成の中心的な機能とされています。

15 新地方公会計制度

現金主義、単式簿記を特徴とする現在の地方自治体の公会計制度に対して、発生主義、複式簿記等の企業会計手法を導入する取り組みで、財務4表（バランスシート、行政コスト計算書、資金収支計算書、純資産変動計算書）を公表し、財政状況をこれまで以上に市民に分かりやすく説明しようとするものです。