
五泉市行財政改革大綱

～「持続可能な行政の推進」に向けて～

2007年度～2011年度

(平成19年度)～(平成23年度)

平成19年3月

五泉市



(目次)

1 大綱の趣旨.....	1
2 取組方針	1
3 大綱策定の目的.....	2
4 行財政改革に向けての基本的な視点.....	2
(1) 経営的視点での行政活動の推進	2
(2) 自立性(自己決定・自己責任)が発揮できる行政体制の確立.....	2
(3) 市民との協働によるまちづくりの推進	2
5 推 進 期 間.....	3
6 大 綱 の 改 定.....	3
7 改革に向けての重点項目	4
(1) 事務事業の再編・整理等の推進(民間委託等の推進を含む).....	4
(2) 定員管理の適正化.....	5
(3) 給与の適正化	5
(4) 地方公営企業・特別会計等の見直し	6
(5) 歳入増加策	6
8 行財政改革の推進体制.....	7

1 大綱の趣旨

少子高齢化による人口減少時代を目前に控え、国・地方を通じた厳しい財政状況の中で、今後の我が国は、地方公共団体が中心となって住民の負担と選択に基づき各々の地域にふさわしい公共サービスを提供する分権型社会システムに転換していく必要があるとされている。（「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」H17.3.29 総務省）平成18年1月に、五泉市、村松町が合併して誕生した五泉市は、広範な市域面積に四季折々の豊かな自然環境を誇る反面、山間の集落は、過疎化と地域住民の高齢化が進み、地域の基幹産業の低迷など、多くの行政課題を抱えている。また、市の財政も非常に厳しいものとなっている。

そのような中であって、五泉市の自治を確立していくためには何が必要であるのか、市民の皆さんが何を望み、五泉市をどのような市にしていきたいのか。また、市民がなにを望み市民の信託に基づき、行政を運営している市役所は、どうあるべきかを「五泉市行財政改革大綱：持続可能な行政の推進に向けて」としてとりまとめたものである。そして、この行財政改革大綱で示された事項を実践する「五泉市集中改革プラン」は、平成23年度までの行動計画として策定するものである。

2 取組方針

本市は、厳しい行財政環境の中、地方分権の進展に伴う行政需要の増加や権限の拡大とともに、自然と都市機能が調和した地域としての役割と責任が一層増大するものと考えられる。

また、少子高齢化の進展、多様化する市民ニーズの中で、行政が中心となって市民の負担と選択に基づき、地域にふさわしい公共サービスを提供する分権型社会システムへ転換していく必要がある。

本市が、新しい五泉市として活力と魅力ある発展を続け、誰もが住んでみたい、行ってみたいと思えるまちづくりを推進していくため、新たに策定した行財政改革大綱に基づき、職員の意識改革と能力向上に努め、行政と市民が協働して、効率的、効果的な行財政運営を推進して行くものである。

3 大綱策定の目的

本大綱は、新五泉市が誕生後初めての行財政改革に関する計画となる。この大綱とこれを実施していく実施計画（五泉市集中改革プラン）で構成する。また、本大綱は、平成19年度に策定する第1次五泉市総合計画との整合性を踏まえながら、財政の健全化と充実した公共サービスの実現を目指し、持続可能な行政の推進を図ることを目的とする。

4 行財政改革に向けての基本的な視点

市民本意・成果志向、迅速性とコスト意識を基に、限られた行政資源を最大限活用しながら、より良い市民サービスを効率的、効果的に提供するという「行政経営」の考え方を全職員に定着させ、職員一人ひとりがコスト意識やサービス精神に立脚し、地方行財政の改革を進めていかなければならない。また、市民の期待と信頼に応え、なお一層の市民サービスの向上が図られるよう、体制の充実をも考慮しながら、最小の経費で最大の効果を上げる行政運営システムを確立するものである。

本大綱は、行政改革推進委員会を設けるとともに、また全職員が一丸となって計画づくりを行うことを基本とする。

また、将来にわたる行財政基盤を確立し、持続的な発展を遂げていくため、次の3つの基本的な方針に基づき改革に取り組むものとする。

（1）経営的視点での行政活動の推進

三位一体改革に示されるように、今まで地方公共団体を支えてきた財政基盤が変革を迫られており、非常に厳しい行財政運営が求められている。

今後、高度化・多様化する行政需要に的確に対応し、市民の信頼に応えるためには合併に伴う国・県の財政的支援のメリットを最大限にいかしながらも、将来の財政見通しも踏まえながら、個々の事業ごとに厳しい選択も加え、常に健全で将来に過大な負担を残すことのない行財政基盤の確立を推進する。

（2）自立性(自己決定・自己責任)が発揮できる行政体制の確立

地域にふさわしい公共サービスを提供する分権型社会システムへの転換が求められている。地方自治体は、自己決定・自己責任のもと、人的資源である職員の能力開発と人材育成を進め、政策目標に適した組織・機構を構築するとともに、職員の定員削減・給与の適正化を図り、地方分権時代に相応し自立性が発揮できる行政体制を確立する。

（3）市民との協働によるまちづくりの推進

新しいまちづくりによって持続的に発展を続けるためには、行政とともに市民、事業者が相互に協働することで、より質の高い地域づくりを行っていく。また、協働を推進する

ため、公平で透明性の高い市政を実現し、三者が一体となって新市の建設や事業を進める。

5 推 進 期 間

この大綱は、平成19年度から平成23年度を推進期間とする。大綱に組み込まれなかった今後生じる課題についても、行動計画を策定する。

また、中長期的な視点で取り組みを進めるべきものは、期間後も継続するものである。

6 大 綱 の 改 定

本大綱については、合併後間もない時期の策定であるという特殊性に加え、社会経済状況等の変化や具体的な実施項目の進捗状況等に的確に対応するため、本大綱の推進期間中であっても、必要に応じ、改定を行うものとする。

7 改革に向けての重点項目

基本的な考えを基に5つの重点項目を推進していく。

(1) 事務事業の再編・整理等の推進（民間委託等の推進を含む）

事務事業や補助金については、厳しい行財政環境が続く中、新たな行政課題や複雑・多様化する市民の行政ニーズに的確に対応していくために、これまでの前例・慣例にとらわれない新たな発想や効果的な方法で事務事業の見直しを行い、新規事業については、スクラップ&ビルド方式を基本として検討する。また各事業の見直しにおいては、サービスの受け手である市民ニーズを考慮しながら行う。

事務事業の見直し

現在策定中の第1次五泉市総合計画では、政策・施策・単位施策のレベルにおいて「有効性」の観点で成果指標を設け、責任の所在を明らかにし、結果を公表することとしている。

今後は、新たな行政需要や多様化する市民ニーズに柔軟に対応していくため、計画・実行・点検・見直しというマネジメントサイクルを定着させ、事務事業全般にわたり、行政と民間の役割分担のあり方、受益と負担の公平確保、費用対効果など、幅広い角度から精査し、選択と重点化を図るとともに、事務事業の再編・整理や廃止・統合も含めた、整理合理化に努める。

民間委託等の推進

市民サービスを最も効率的、効果的に提供するために、行政と民間の役割分担を見直し、民間委託の実施が適当な事業については、本市の適正な管理のもとに、行政責任の確保、個人情報保護や守秘義務の確保、市民サービスの維持向上等が図られることに留意しつつ、積極的に民間委託を推進する。

また、公共施設などをより一層効率的、効果的に経営していくため、民間を含めた公共サービスの担い手となりうる主体に委ねることが可能なものについては、サービスの質・法的適合性・費用対効果を確保しながら、「アウトソーシング推進指針」の策定を行い、職員数と業務のバランスにも配慮しながら、委託後の効果を十分検討した上で実現していく。

(2) 定員管理の適正化

市町が合併してそのまま新市の職員として引き継がれてきたが、人件費は財政上大きなウェイトを占めている。職員の数が増えれば結果として住民の負担は増大し、財政への負担も同様に増大する。一方で、市政の運営のために人材は欠かせないものである。最小の経費で大きな効果を上げるため、職員数について計画的に定数管理し、長期的な管理計画を策定する必要がある。類似の団体等との比較を行い、業務内容との比較を定期的に行うとともに、市を取り巻く環境の変化にも柔軟に対応しながら、サービスの維持向上を図っていく。

また、様々な住民ニーズに対応するため、業務の総量や変動に伴った迅速な人員の増減を行い、効率的な人員の配置を推進する。

組織・機構改革の検討・実施

複雑多様化する市民ニーズに対応するため、既存の縦割り組織運用でなく課等を越えて連携を図り、弾力的かつ横断的な組織体制を整備、強化する。組織の簡素効率化を基本に、合併による効果を反映させるとともに、行政需要に即応した組織・機構への改善を行う。

地域の拠点としての支所の役割、機能などを検証し、より効果的な地域づくりができる支所体制への見直しを行う。

(3) 給与の適正化

これまでも合併前の両市町において、国家公務員の給与制度に準拠することを基本に、毎年行なわれる人事院勧告に基づき、給与表の改定、退職時特別昇給の廃止、退職手当支給率や特殊勤務手当の見直しなど給与の適正化に取り組み、定員管理の適正化と併せ、人件費の総額抑制に努めてきた。

今後は、長期的な展望にたった「定数管理計画」などと整合性を取りながら五泉市の事業運営規模に合った給与制度への見直しを図っていく。

人事考課制度の構築

国の公務員制度改革大綱に基づき、年功序列主義を改め、能力本位で適材適所の人員配置と効果的な人材育成を図る。そのためには、人事考課制度などについて検討を行い、職員の資質、やる気、適性などが人事制度に適切に反映できる仕組みを構築する。また、組織内における的確な人事評価を行うことが重要であり、人事担当部局を強化し、実効ある評価手法を開発するとともに効果的な人事管理を行う。

給与水準の見直し

現在の給与制度が確立した昭和32年以来、50年ぶりの抜本的な改革となる給与構造改革が人事院から勧告され、給与表の見直しや地域手当の新設、勤務実績の給与への反映等が示された。

人事院勧告や現行制度の枠内で実施可能な方策を検討し、「ラスパイレス指数」等、他市の状況も勘案しながら、職員手当も含めた適正な給与体系の確立を進める。

(4) 地方公営企業・特別会計等の見直し

地方公営企業の経営の公共性と効率性の両面の観点で踏まえ、地方公営企業の経営管理基盤の改革を進め、中長期的視点に立った経営手法を確立するとともに、料金体系、使用料の見直しなども含めた収入の確保に努める。

また、特別会計の趣旨により、民間の経営管理手法の導入についても検討し、一層の経営の効率化を計画的に推進し、堅実な運営に取り組む。

地方公営企業の健全化

企業経営の経済性・計画性を発揮するため、地方公営企業の事業計画を見直すとともに、経営基盤の強化等に取り組み、より一層、計画的、効率的な事業運営に努める。

特別会計の見直し

国民健康保険事業や介護保険事業特別会計については、各種制度改正等により、一般会計の負担の増加が予想されるため、これらの環境変化に対応できる体制整備に努める。

一部事務組合の改革

組合構成市町との協議を進め、組合運営の自立化・効率化による市の財政関与の縮減に取り組む。

(5) 歳入増加策

現行のサービス水準を安定的に確保するとともに、より質の高い事業を展開するため、健全な財政運営による弾力性のある財政基盤の確立を図る。

そのために、歳出の削減と同時に、歳入の確保も行っていく必要がある。その中では、公共施設などについての受益と負担の公平性を確保するための受益者負担の見直しや、未納市税等に対する徴収率の向上、遊休市有財産の利活用などを図っていく。

歳入の確保

自主財源である市税、使用料や手数料等の確保に努めるとともに、受益者負担の適正化の観点から見直し等を行う。

さらに、市有財産の貸与等の有効活用を図る。

8 行財政改革の推進体制

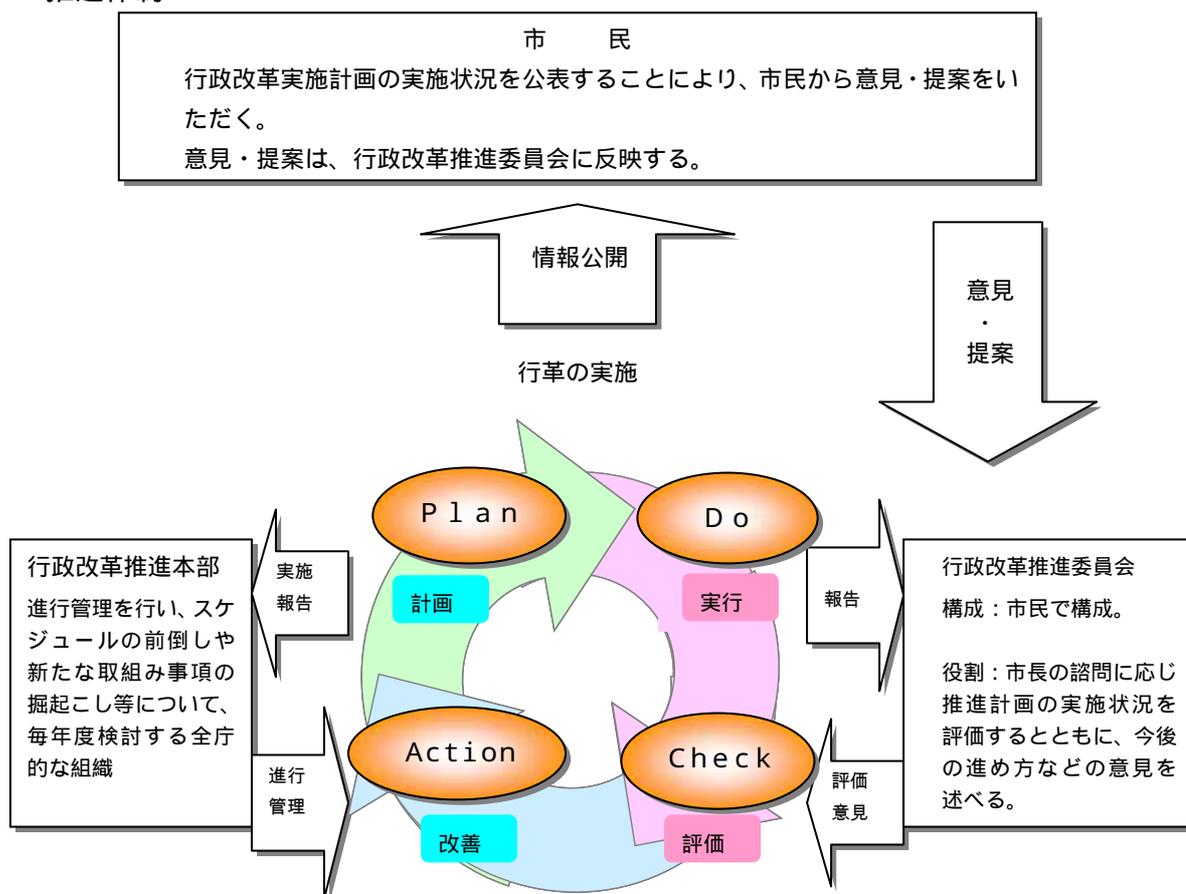
この大綱の実施にあたっては、行政改革推進本部が中心となり全庁をあげて行財政改革の推進を図り、可能な限り早期の実現を目指す。

また、適切な進行管理に努めるとともに、実効あるものとするため、進捗状況を、五泉市行政改革推進委員会に報告する。そして、その意見や助言を参考にしながら行政改革を着実に推進していくため、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）というサイクルのもと、市民及び行政が協働して計画を推進する。

住民参画の視点：広報や市のホームページ等により行政改革の状況を報告するとともに、広く意見を提案していただく機会を設ける。

庁内推進体制：事務局は企画政策課が所管するが、職員が主体性を持って推進するため、五泉市行政改革推進本部設置規則に基づき、必要に応じて部会を設置する。

推進体制



行政改革実施計画（五泉市集中改革プラン）は、平成19年度から23年度の5カ年間実施。毎年、「計画・実行・評価・改善」のサイクルのもと、事業の推進を図る。