

富岡市行政改革大綱

《 豊かで元気な富岡市をめざして！ 》

平成18年度～平成21年度



平成19年3月

富 岡 市

目 次

第1 改革の概要	1
富岡市行政改革大綱及び集中改革プランのイメージ	
第2 策定の背景	2
1 自治体を取り巻く環境の変化	2
(1) 富岡市と妙義町との合併	
(2) 国による行政改革の要請	
(3) 社会環境の変化	
2 厳しい財政状況	3
第3 行政改革の推進	4
1 改革の目標と視点	4
(1) 豊かで元気な富岡市をめざして	
(2) 2つの視点と4つの柱	
第4 実施方策	5
1 市民の力を活かした行政経営	5
(1) 市民参画制度の確立	
(2) 市民との協働の確立と各種団体の支援	
2 質の高い市民サービスの提供	5
(1) 市民サービスの向上	
(2) 積極的な情報公開と電子自治体の推進	
(3) 人材育成・職員研修制度の充実	
3 持続可能な行政経営	6
(1) 中長期財政計画の策定	
(2) 自主財源の確保	
(3) 行政評価制度の導入	
(4) 報酬・補助金等の適正化と経費節減努力	
(5) 民間委託等の推進	
4 定員管理の適正化と組織再編	7
(1) 定員管理の適正化と給与・手当の見直し	
(2) 組織機構等の見直し	

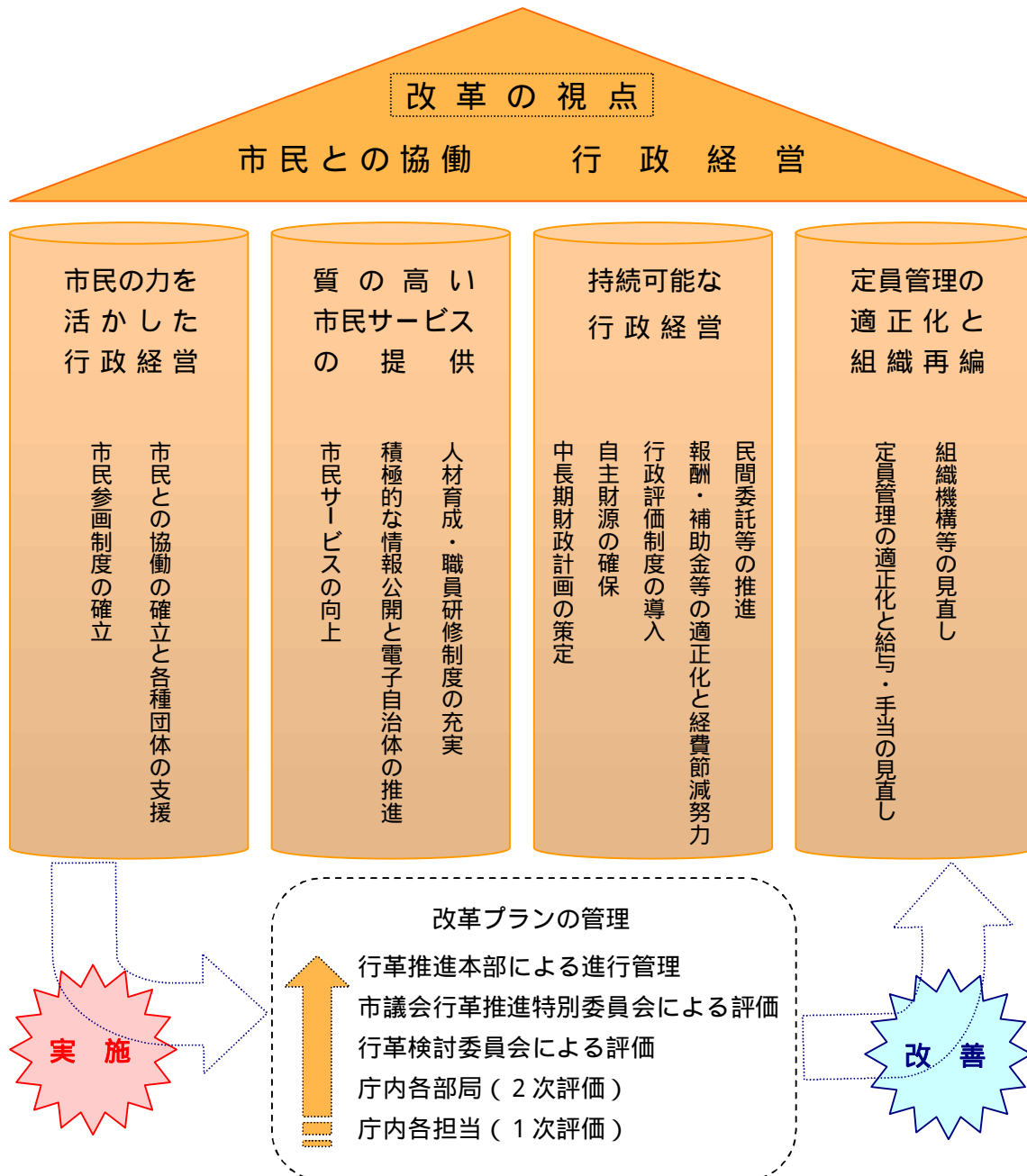
第1 改革の概要

富岡市行政改革大綱及び集中改革プランのイメージ



改革の目標

豊かで元気な富岡市をめざして！



第2 策定の背景

1 自治体を取り巻く環境の変化

(1) 富岡市と妙義町との合併

全国で平成の大合併が推進されている中、富岡市と妙義町は、富岡甘楽広域市町村圏での広域合併協議を契機として、富岡市、妙義町、甘楽町の1市2町での任意合併協議会設置や住民アンケートの実施を経て、平成16年8月1日に「富岡市・妙義町合併協議会」を設置しました。

以来、1年8ヶ月にわたる合併協議を進め、平成18年3月27日に「新富岡市」が誕生しました。

市町村合併は「究極の行政改革」と言われていますが、合併は目的ではなく、あくまでも手段であり、効率的な行政経営を行うためのスタートであります。

富岡製糸場と妙義山という地域のシンボルを活性化の柱として、「新富岡市」の均衡ある発展を実現するとともに、市民サービスを低下させることなく、簡素で効率的な行政経営の両立が求められています。

(2) 国による行政改革の要請

三位一体改革や地方分権の推進、回復の兆しの見えない経済状況を背景として、地方自治体の財政は、依然として厳しい状況が続いています。

このような中、国では平成17年3月「新たな行政改革大綱の策定又は従来の行政改革大綱の見直し」と「行政改革大綱に基づく集中改革プランの策定・公表」を示しました。

このため、本市においても、合併前の富岡市で進めていた組織体制を基本として、平成18年度中に行政改革大綱を策定し、公表することとします。

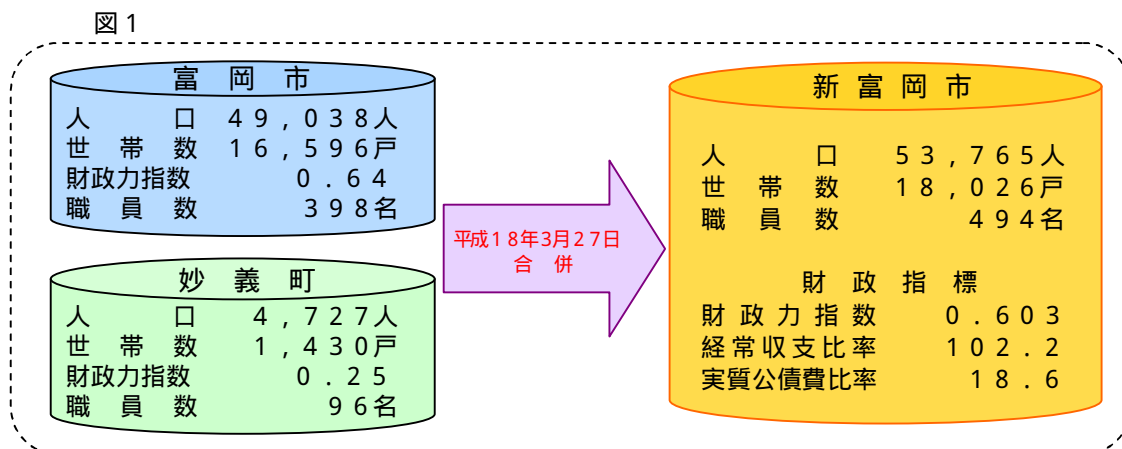


図1

人口及び世帯数は、平成17年度国勢調査の人口集計結果によります。

職員数は、地方公共団体定員管理調査による職員数です。(ただし、教育長は除く。)

新富岡市の各種財政指標は、平成17年度決算によるものです。

財政力指数は、全国の地方公共団体の財政力を同じ尺度で測り、財政基盤の強弱を示す指数で、標準的な行政活動に必要な財源(税金など)をどれくらい自力で調達できるかを表しています。

(3) 社会環境の変化

少子高齢化の急速な進行により、我が国はこれまでに経験したことのない人口減少時代を迎えています。

人口の減少は、労働人口の減少や過疎化の進行、税収の減少などに影響を及ぼすこととなりますが、多くの自治体はこれから対策の検討が始まる所です。

また、団塊の世代の大量退職による2007年問題は、民間企業にとどまらず、自治体にとっても大きな課題となっています。

本市では、平成19年度末から定年退職者数が2ケタとなり、合併後の10年間で178人(表1)、3分の1を超える職員が定年退職を迎えます。

この大綱の実施期間である平成21年度末までの4年間に限っても、職員数の1割以上の53人が定年退職となります。まさに、民間の2007年問題と同様に、ベテラン職員の退職による知識や技術の継承が課題となり、事務事業の円滑な遂行や市民サービスの質の低下が心配されることから、人材育成や組織機構の見直しが求められています。

表1 年度別定年退職予定者数(平成18年度から10年間)

年度	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	計
人数	6	11	15	21	24	18	17	27	23	16	178

定年を一般職60歳、労務職63歳としています。予定者数は、平成18年4月1日現在です。

2 厳しい財政状況

景気回復基調は、戦後最長の「いざなぎ景気」を越えましたが、大企業と中小企業の格差が広がり、地方都市である本市においては、実感の乏しいものとなっています。

この格差社会は、地方自治体においても同じような現象が見られます。

国の三位一体改革による地方交付税制度の見直しや補助金の削減とそれに代わる税源移譲が進められていますが、税源の豊富な大都市と税源の乏しい地方都市との格差が広がることは、避けられません。

本市の財政諸指標は、人件費など経常的な支出に対し、市税などの経常的な収入をどれだけ充てているかを表す経常収支比率(75%が理想)が、平成17年度決算で102.2%と県内12市で唯一100%を上回っています。

また、一般会計の借金の返済額(公債費)と公共下水道事業などの特別会計や総合病院などの一部事務組合の借金返済の負担を合わせた割合を表す実質公債費比率は18.6%となっており、起債をする際に県知事の許可が必要(18%以上が該当)となるなど、かつてない厳しい状況となっています。

それを打開するためには、聖域なき歳出削減と知恵を絞った自主財源の確保を行い、効率的で持続可能な財政へと体質転換していかなければなりません。

第3 行政改革の推進

1 改革の目標と視点

(1) 豊かで元気な富岡市をめざして

少子高齢化による人口減少時代がもたらすものは、団塊の世代の大量退職に代表される働き手の減少、すなわち、税収の減少につながり、それと反比例する形で予測される医療・介護等の福祉関連経費の増加や多様化する社会ニーズの増加という極めて厳しい行政経営につながります。

しかし、その退職者の力を行政との協働や地域自治の推進に結びつけ、かつ活かせる仕組みが作られるならば、大きな効果が期待できます。

一方で、民間にできることは民間に任せて、民間委託等を積極的に進めるとともに、潜在的な市民の力を発揮できるよう、市民との協働や地域自治の推進を図る必要もあります。

また、行政と市民の役割を明確化し、取捨選択していく「選択と集中」ということが必要となるとともに、市民の理解と協力を得るための情報の積極的な提供や問題意識の共有化を図り、市民参画の体制づくりを推進することが重要となります。

そのために、数値目標を示すなどして、わかりやすく、開かれた行政経営を進め、簡素化や効率化を図るとともに、市民と行政が知恵を絞り、協働によって持続可能な行政経営を行うためのシステム作りを行い、「豊かで元気な富岡市」を創造してまいります。

(2) 2つの視点と4つの柱

行政改革大綱及び集中改革プランの実施期間は、平成18年度を起点として、平成21年度までの4年間とします。

行政改革は、削減や公共料金の値上げなど、厳しいだけのイメージですが、本来の行政改革は、行政制度の改革であり、職員や経費の削減という狭義なものではありません。

また、行政組織内での閉ざされた改革だけでは、市民の理解と協力を得ることはできません。

そこで、本大綱では、2つの視点に立って組み立て、4つの柱によって推進します。

視点の一つは「市民との協働」です。広報紙やホームページ等を使った積極的な情報提供・情報公開、市民公募委員による行政への参画、市民の力を活かした協働の推進、地域自治の推進を行います。

視点のもう一つは「行政経営」です。行政運営ではなく行政経営・都市経営という視点で、市民をお客様としたサービスの展開、税金をサービスの代価として考えた市民サービスの向上に取り組みます。それに伴い、職員の経営能力や法令順守、説明責任能力が必要になります。

推進の4つの柱については、以下のとおりとし、具体的な実施方を以下に示すこととします。

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1 市民の力を活かした行政経営 | 2 質の高い市民サービスの提供 |
| 3 持続可能な行政経営 | 4 定員管理の適正化と組織再編 |

第4 実施方策

1 市民の力を活かした行政経営

厳しい財政状況の中で、簡素で効率的な行政経営をめざすためには、行政と市民の役割を明確化するとともに、行政が行うべきこと、民間で行うべきこと、民間で行うことができることなどを選択していく必要があります。

また、民間の受け皿の一つとして、市民の力の活用も重要な課題です。

そのためには、職員が指導・育成能力や総合調整能力を身につけ、かつ高めていくことが必要です。

そこで、行政が行うべきことを正しく選択するため、市民の声を的確に反映させ、行政と協働していく制度を構築するとともに、各種団体が自立し、独自の運営が出来るよう支援し、併せて、市民の力を活かした行政経営を推進していくために、次の取り組みを行います。

(1) 市民参画制度の確立

審議会・委員会等への市民公募委員及び女性委員の積極的な登用
市民意見募集制度（パブリック・コメント制度）の導入
自治基本条例の検討

(2) 市民との協働の確立と各種団体の支援

市民との協働に関する基本方針の策定
ボランティア・NPO・各種団体の育成・自立支援
地域自治の推進

2 質の高い市民サービスの提供

市民の立場を重視したサービスの提供を行うためには、定期的な調査により、サービス水準の維持向上や市民要望の把握を行う必要があります。

また、電子自治体の推進は、事務の効率化のみならず、的確な事務処理や待ち時間の短縮など、市民サービスの向上に直結します。

市民サービスの向上の要素としては、職員の接客力の向上も非常に重要となることから、職員の民間派遣研修を実施するなど、経営感覚を取り入れて、職員の意識改革を図ることも大切です。

そこで、行政の政策・情報を共有するため、積極的な情報発信を行うとともに、質の高いサービスの提供を図るため、次の取り組みを行います。

(1) 市民サービスの向上

市民課窓口業務の充実
総合窓口・案内制度の実施
市民満足度調査の実施

(2) 積極的な情報公開と電子自治体の推進

情報提供の充実

戸籍の電子化
事務処理の電子化

- (3) 人材育成・職員研修制度の充実
 - 職員提案制度の充実
 - 民間派遣研修の実施

3 持続可能な行政経営

持続可能な行政経営を行うためには、財政の健全化が絶対の条件となります。それには、民間の経営感覚を取り入れて、聖域を設けず事務事業の見直しを行うなど、全職員が不断の努力と創意工夫を行うことが必要です。

また、自主財源の確保は、全国の自治体共通の課題となっています。

そこで、早期に中長期財政計画を策定・公表し、市民と政策や情報を共有するとともに、行政評価を導入して、PDCAサイクル(*)による業務改善を図り、選択と集中により事務事業を見直すことで、歳出全般の効率化と重点化を進めます。さらに、市税等の収納率向上や受益者負担の見直し、多様な自主財源の確保などの収入増対策を図るため、次の取り組みを行います。

- (1) 中長期財政計画の策定
 - 中長期財政計画の策定及び公表
- (2) 自主財源の確保
 - 市税等の収納率の向上
 - 有料広告の掲載による広告収入の確保
 - 多様な自主財源の確保
- (3) 行政評価制度の導入
 - 事務事業評価制度の導入
 - 政策・施策評価制度の導入
 - 外部評価制度の導入
- (4) 報酬・補助金等の適正化と経費節減努力
 - 報酬・報償等の見直し
 - 補助金等の見直し
 - 経費節減の徹底
 - 入札制度の見直し
- (5) 民間委託等の推進
 - 積極的な民間委託等の推進
 - 指定管理者制度の活用

(*)Plan(計画) Do(実行) Check(評価) Action(改善)のそれぞれの頭文字をとったもので、Planから始まり、最後のActionを次のPDCAサイクルにつなげ、螺旋を描くように一周ごとにサイクルを向上させて、継続的な業務改善を推進する手法です。

4 定員管理の適正化と組織再編

簡素で効率的な行政経営や健全な財政運営を行うためには、市民との協働や民間委託等の推進、事務事業の統廃合などと併せて、職員の定員管理の適正化に取り組む必要があります。

また、現在の組織編成を機能的で効率的な組織にできるだけ早く見直していかなければなりません。

そこで、団塊の世代の大量退職時においても職員採用を極力抑えて、職員の流動的な配置などにより、簡素で効率的な組織の再編を行うため、次の取り組みを行います。

(1) 定員管理の適正化と給与・手当の見直し

定員の適正化

嘱託・臨時職員の見直し

給与構造・諸手当の見直し

(2) 組織機構等の見直し

行政需要に対応した再編成

人事評価及び人員配置の見直し