

# 第9次須崎市行政改革大綱

平成27年11月

須 崎 市

# 目 次

第1章 基本的な考え方	2
第2章 行政改革の推進に向けて	
I 基本方針	3
II 推進体制	3
III 計画期間	3
第3章 重点項目の取組方針	
1 健全な行財政運営	4
(1) 自主財源の確保	4
(2) 補助金、負担金等の見直し	4
(3) 地方債発行の抑制	4
(4) 省エネルギー等の推進	4
2 事務事業の効率化	4
3 機構、組織の見直し及び職員総数	4
(1) 機構、組織の見直し	4
(2) 職員総数	5
4 職員の資質向上	5
(1) 意識向上	5
(2) 人事評価制度の充実	6
(3) 能力開発	6
(4) 職員派遣	6

## 第1章 基本的な考え方

須崎市では、昭和61年12月の「行政改革大綱」（以下「大綱」）策定以来、今日まで8次にわたり大綱を策定し、各目標指数等の達成に向けて、事務事業の効率化、機構・組織の見直しを図るなど行財政全般にわたり改革に取り組んできました。

また、平成25年を初年度とする第8次大綱においては、健全な行財政運営への取組みとともに、団塊の世代が大量退職を迎えることから、再任用制度の活用による専門知識・技能の承継とともに職員の資質向上による組織体制の強化に向けた取組みも進めてきました。

そして、こうした弛まぬ取組みの結果、財政収支の見通しに一定の展望が開けてきたと言える状況ではありますが、依然として各財政指標は厳しい数値を示しています。

さらに、この間の国の経済政策が進展する中で、本市においては未だ長期の景気低迷からの脱却に向けた実感がないことに加え、地震・津波に対する防災対策や産業振興、自治組織の育成、まちづくり機能の強化、少子高齢化社会の一層の進行による子ども子育て支援をはじめとする福祉政策への対応など、重要かつ緊急を要する政策課題に対する歳出需要が高まる一方、生産年齢人口の減少による税収の伸び悩み等による歳入の下振れ要素の拡大や国の今後の地方財政対策の動向等により、財源確保が今以上に困難になることも予想されます。

こうしたことから、今後とも引き続き、財政健全化に向け不断の取組みを推進していく必要があります。

また「まち・ひと・しごと創生法」に基づき、本市における地方創生の実現に向けて「須崎市まち・ひと・しごと創生総合戦略」を推進していくためには、これまで以上に国や高知県との連携の強化が求められており、さらに「民間活力の導入」の視点も必要であることから、企業団体等との連携や情報収集にも積極的に取り組まなければなりません。

加えて、国や高知県からの権限移譲により増加する事務事業への円滑な対応や須崎市自治基本条例の理念である住民自治の確立と協働によるまちづくりを実践していくためには、市民と行政の距離をさらに縮めることを基本とする組織体制の強化が求められています。

こうした現状認識を踏まえ、時勢に即応し安定的な市政運営の構築を図るため、間断なく大綱を策定し、引き続き取り組んでいくことが必要です。

今回の大綱では、策定にあたっての基本理念を「将来に向けて持続可能なまちづくりを目指した行財政運営」とし、行政改革を推進することで「未来へつなぐ元気創造のまち」を目指します。

## 第2章 行政改革の推進に向けて

### I. 基本方針

本市の財政状況は、これまでの行政改革の取り組みにより、財政収支の見通しに一定の展望が見え始めたところですが、抜本的な財政構造の改善や財政基盤の脆弱さの解消がなされたわけではなく、依然として各財政指標は厳しい数値を示しており、さらに財政健全化に向けた取組みを推進していく必要があります。

一方、防災対策や産業振興などの山積する諸課題に対応するためには、引き続き事務事業の効率化や市民と行政の協働による自治の推進を図るための取組みが求められています。

これらの政策課題を実現するためには、さらなる一般財源確保の取組みとともに、情報収集と政策立案機能の強化を図りつつ国の新たな交付金や有利な補助制度を積極的に活用し、また、民間活力の導入による経済・雇用対策などを積極的に推進していく必要があります。

このことから、各課等が所管する事務事業の再点検・見直しによる機構・組織の再編を行うとともに、その着実な実行に向け、市民の理解と協力のもと職員一人ひとりが自らのこととして再確認し、能力を最大限発揮し取り組んでいくことが重要です。

以上の基本方針を踏まえ、重点項目を次のとおり定め、新たな行政改革を推進していきます。

1. 健全な行財政運営
  - (1) 自主財源の確保
  - (2) 補助金、負担金等の見直し
  - (3) 地方債発行の抑制
  - (4) 省エネルギー等の推進
2. 事務事業の効率化
3. 機構、組織の見直し及び職員総数
  - (1) 機構、組織の見直し
  - (2) 職員総数
4. 職員の資質向上
  - (1) 意識向上
  - (2) 人事評価制度の充実
  - (3) 能力開発
  - (4) 職員派遣

### II. 推進体制

行政改革の進捗状況については、市民委員で構成する「須崎市行政改革推進委員会」に定期的に報告し、同委員会からの意見や助言を行政改革の推進に活かしていくものとします。

具体的には、行政改革大綱実施計画の進行管理を各課等の責務において行うものとし、副市長を本部長とする「須崎市行政改革推進本部」において進捗状況の検証等を行いながら推進の徹底を図ります。

### III. 計画期間

本大綱の計画期間については、平成28年度から平成30年度までの3ヵ年とします。

### 第3章 重点項目の取り組み方針

#### 1. 健全な行財政運営

健全な財政運営を行うため、重点項目を次のとおり定め、取り組みます。

##### (1) 自主財源の確保

課税客体把握の取り組みをなお一層推進するとともに、市税等の収納率の向上をめざし、次の取り組みを行います。

- ①数値目標の設定による収納率の向上
- ②租税債権管理機構への職員派遣の継続及び機構における滞納整理の推進。
- ③住民の税負担の公平性を確保するための強制執行等の法的措置の実施や、滞納者への行政サービスの制限。

また、市有地などの遊休資産の売却や広告収入、市が行う事業等へのスポンサーの募集、ふるさと納税の寄付件数の増加など、引き続き、創意工夫による新たな財源確保に取り組みます。

##### (2) 補助金、負担金等の見直し

補助金等については、行政と民間の経費負担のあり方や補助団体の自主性を高める視点で、引き続き見直しに努めます。

##### (3) 地方債発行の抑制

公債費支出額と発行額の差額を設定することで、引き続き地方債の発行抑制による財政健全化に努めます。

##### (4) 省エネルギー等の推進

継続して資源やエネルギーの消費抑制など、環境への負荷軽減に努めます。また、再生可能エネルギーの利用促進に向けて、公共施設への太陽光発電の導入を図ります。

#### 2. 事務事業の効率化

クリーンセンターや学校給食、保育所、巡航船など、専門性の高い業務や施設等の維持管理について、必要に応じて民間委託を推進し、あるいは運営体制や運用形態を見直すことで、事務事業の更なる効率化を図ります。

#### 3. 機構、組織の見直し及び職員総数

機構、組織の見直しを行い、職員総数の適正管理に努めます。

##### (1) 機構、組織の見直し

企業団体等との連携や市民との距離をさらに縮めることで、身近に感じられ協働が推進される機能的な機構・組織づくりを目指します。

(課等の再編等)

①プロジェクト推進課(仮称)の設置

企画政策課から秘書係を分離し、市長等秘書に関する業務と産業振興の強化に向けた企業団体等との連携や企業誘致を包括的に所管する課を新設します。

②子ども子育て支援課(仮称)の設置

福祉事務所から児童福祉係を分離し、平成28年度に教育委員会へ新たな課として移管します。

さらに平成29年度以降、子育て支援に関する業務を順次移管し、子ども子育て支援業務の一元化と窓口のワンストップを図ります。

(住民自治の推進)

地域自主組織の導入による住民自治の推進に向けた組織体制の強化を図るために、生涯学習課へ新たに担当参事を配置します。

(職員配置の見直し)

全庁的な事務の平準化を目指し、各課等において事務事業量に見合った適正な職員配置を行います。

(保育所の統合)

保育所統合計画に基づき、保育所の統合を推進します。

(小中学校の適正配置)

小中学校の適正配置について、関係者と協議を行っていきます。

(2) 職員総数

行政需要に即して効果的な職員配置が可能となるようにバランスのとれた職員構成に配慮しつつ、職員総数の適正管理に努めます。

#### 4. 職員の資質向上

行政を取り巻く環境や時勢の変化に迅速かつ的確に対応するため、個々の能力を最大限発揮して更に高いレベルで行政需要に対応できるよう、職員の資質向上に取り組めます。

(1) 意識向上

サービス・コスト意識の向上、待遇改善、環境への配慮、前例主義の払拭、事務改善など職員の意識向上への取り組みを引き続き行います。

①県内市町村で構成する「こうち人づくり広域連合」が開催する各種研修に職員を積極的に参加させるとともに、職場内での研修(経験年数別研修、担当業務研修、法令執務研修など)の強化に取り組めます。

②民間企業のノウハウも生かした研修を取り入れることで、職員の意識の変革をめざします。

## (2) 人事評価制度の実施

職員の勤務実績をよりの確に評価し、人材育成と組織の活性化を図るため、より公平性、透明性の高い人事制度の確立をめざし、人事評価制度の本格運用を実施します。

- ①評価者の研修、トレーニングを十分行い、公平な評価のできる体制をめざします。
- ②被評価者の納得性を高めるとともに、人材育成の効果が上がる仕組みとします。
- ③評価方法について、公正を期すための数値化導入等を実施します。

## (3) 能力開発

政策づくりの強化に向けて、若年層職員の柔軟な発想と行動力に基づく提案・提言を事業化する企画・立案制度の導入に取り組みます。

## (4) 職員派遣

人材育成等を目的として国や他の地方公共団体、教育機関などへの職員の出向又は派遣を行っています。