

# 第 10 次須崎市行政改革大綱

平成 30 年 10 月

須 崎 市

## 目 次

第1章 基本的な考え方	1
第2章 行政改革の推進に向けて	
Ⅰ 基本方針	2
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	3
(1) 自主財源の確保	3
(2) 補助金、負担金等の見直し	3
(3) 地方債発行の抑制	3
(4) 省エネルギー等の推進	3
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の適正な管理	4
(1) 機構、組織の見直し	4
(2) 職員総数の適正な管理	5
4. 職員の資質向上	5
(1) 意識向上	5
(2) 人事評価	5
(3) 能力開発	5
(4) 職員派遣	5

## 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9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。

平成28年度を初年度とする第9次大綱においては、須崎市まち・ひと・しごと創生総合戦略に掲げた基本目標の達成に向け、官民連携強化を図るためのプロジェクト推進室の新設や子育て支援の充実に向けた子ども・子育て支援課への組織の見直し、加えて住民自治の推進に向けた組織づくりを進めるための担当参事の配置などにより人口減少に対応する組織体制の強化を図るとともに、事務事業の外部委託や縮小などの見直しも図ってきました。

第9次大綱期間においても、行政課題への取組を継続的に実施し各指標は着実に改善してはいるものの、本市の財政状況が大変厳しい状況にあることに変わりはありません。

この間、国における経済対策も行われるなか、本市においては、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、地域自主組織の推進、子ども子育て支援の充実など、重要な政策課題に対する歳出需要が高まる一方、人口減少による税収の伸び悩み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を推進していく必要があります。

また、地方創生の実現のためには、これまで以上に国や県との連携の強化とともに、企業団体等との連携も積極的に取り組まなければなりません。

こうした現状を踏まえつつ、須崎市総合計画に掲げた本市の未来像「未来へつなぐ元気創造のまち」を実現するため、引き続き行政改革の取組を推進していきます。

## 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組により、各財政指標は着実に改善してはいるものの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、依然として各指標は厳しい数値を示しており、今後とも財政健全化に向けた取組を推進していく必要があります。

一方、防災対策やスポーツ振興、また観光振興などの山積する諸課題に対応するためには、組織体制の強化を図るとともに、さらなる事務事業の効率化、職員の資質向上が求められます。

これらの課題解決に向け、引き続き一般財源確保の取組に努めるとともに、新たな交付金や有利な補助制度の積極的な活用、また、民間活力の導入などを積極的に推進していくこととします。

また、複雑多様化する行政課題に適切に対応していくためには、市民と行政の協働による自治の推進を図るための取組に加え、より一層の関係課間の連携が求められることから庁議や各種会議等のほか、組織を横断するプロジェクトチームなどの設置により、柔軟かつ的確に対応できる体制も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見直し及び機構・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の適正な管理

- (1) 機構、組織の見直し
- (2) 職員総数の適正な管理

#### 4. 職員の資質向上

- (1) 意識向上
- (2) 人事評価
- (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。

また、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31年度から平成33年度までの3カ年とします。

## 第3章 重点項目の取組方針

### 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、取り組めます。

#### (1) 自主財源の確保

課税客体把握の取組をなお一層推進するとともに、市税等の収納率の向上を目指し、次の取組を行います。

- 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事業の推進、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に向けた取組や介護保険事業者の指定事務に係る手数料の徴収など、引き続き財源確保に取り組めます。

#### (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

事務事業の見直しやエネルギー使用機器の適正利用など省エネルギーを推進します。

## 2. 事務事業の効率化

会計年度任用職員も含め、臨時的任用職員に係る賃金等の事務処理や収納業務の一元化、森林経営管理制度に係る事務や漁業集落排水事業の効率化など事務事業のさら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の適正な管理

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

さまざまな課題への対応や市民との協働、官民連携を推進するための機構・組織づくりを目指します。また、地域と連携を図るなかで地域の声をさまざまな取組につなげていきます。

#### (住民自治の推進)

地域自主組織を公民館単位で導入し住民自治の推進を図るため、新たに担当職員を配置します。

#### (子育て支援の充実)

子育て支援の充実を図るため、子ども・子育て支援係を保育園関係業務を主とする係と各種手当や虐待に関する業務等を行う係に再編するとともに新たな担当職員の配置により子育て支援の体制を強化します。

#### (保育所の統廃合)

保育所統合計画に基づき、引き続き保育所の統合を推進します。

#### (学校給食の実施)

財政状況を勘案しつつセンター方式による給食の実施に向け取組を進めます。

#### (小中学校の統廃合)

小中学校の統廃合計画を策定し、関係者等への説明会等を実施するため、新たに担当職員を配置します。

#### (防災対策等危機管理体制の強化)

災害発生時等における初動の混乱期における各関係機関との連絡調整等、防災対応能力を備えた人材の育成及び組織体制の強化を図るため、危機管理監（仮称）を新たに配置します。

#### (地籍調査の推進)

地震・津波等災害時における市街地の早期復旧を図るため、地籍調査部署の体制強化を図ります。また、森林経営管理制度に係る事務処理を併せて行います。

#### (スポーツ振興の推進)

生涯学習課にプロジェクト推進室の業務の一部を移管するとともにオリンピック推進係（仮称）を設置し、東京オリンピック・パラリンピック競技大会に向けた取組を推進します。

(観光振興の推進)

観光振興を図るため、須崎市観光協会へ職員を派遣し推進体制を強化します。

(職員派遣の見直し)

社会福祉協議会へ委託している須崎市地域包括支援センターの事業推進体制が整ったことから職員派遣を終了します。

(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。

(2) 職員総数の適正な管理

行政需要に即して効果的な職員配置が可能となるよう配慮しつつ、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、さら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みます。

(1) 意識向上

サービス・コスト意識の向上、待遇改善、前例主義の払拭、事務改善など職員の意識向上への取組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積極的に参加するとともに、職場内での研修の強化に取り組みます。
- 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

職員の勤務実績をより適正に評価し、職員の能力開発・人材育成と組織の活性化を図るため、人事評価制度の充実に努めます。

(3) 能力開発

政策づくりの強化に向けて、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きます。