**第４次自立推進行政改革プラン**







**平成２８年４月**

**串　間　市**

目　　次

１．これまでの行政改革の取り組み　・・・・・・・・・・・　2

（１）職員の意識改革と資質の向上　・・・・・・・・・・・・・・・　2

（２）市民との協働による市政の確立　・・・・・・・・・・・・・・　2

（３）時代に即応した行政組織機構の整備　・・・・・・・・・・・・　2

（４）自立性の高い財政運営の確保　・・・・・・・・・・・・・・・　3

（５）事務事業の整理合理化及び業務執行方式の見直し　・・・・・・　4

（６）定員管理の適正化及び給与等の見直し　・・・・・・・・・・・　4

（７）情報化の推進　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　5

２．串間市を取り巻く状況と今後の見通し　・・・・・・・・　5

　（１）財政状況　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　5

　（２）将来人口推計　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　5

３．行政改革の基本的な考え方　・・・・・・・・・・・・・　10

４．具体的な推進事項　・・・・・・・・・・・・・・・・・　11

　（１）基本目標１　自立性の高い財政基盤の確立　・・・・・・・・・　11

　（２）基本目標２　効率的・効果的な行政運営の推進　・・・・・・・　11

　（３）基本目標３　組織機構と人事管理に関する改革　・・・・・・・　12

５．各行政計画の連携　・・・・・・・・・・・・・・・・・　13

６．計画期間　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　13

７．進行管理　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　13

８．実施計画　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　13

第４次自立推進行政改革プラン体系図　・・・・・・・・・・　14

１．これまでの行政改革の取り組み

地方自治体の役割は、住民に最も身近な総合行政の主体として、地域住民の福祉の向上のために、地域の特色を活かして幅広い行政を担っていくことが求められております。

本市は、長引く景気低迷と人口減少・高齢化が進行する中にあって、地方分権時代にふさわしい簡素で効率的な行財政の仕組みの確立と、多様化する市民ニーズに対応するため、昭和６２年の「行政改革大綱」、平成８年の「新串間市行政改革大綱」、平成１３年の「新串間市行政改革大綱（改訂版）」、平成１９年の「串間市自立推進行政改革プラン」の策定と、適宜見直しを行いながら行政改革を推進してきました。

【参考】自立推進行政改革プラン取組み状況（７つの基本項目と２０の推進項目）

（１）職員の意識改革と資質の向上

|  |
| --- |
| ○21年度から人事評価制度を導入し、昇進・昇格と人事配置に活用した。○人材育成基本方針に基づき、職場内研修・職場外研修・派遣研修等の職員研修を実施した。　・19年度～26年度まで延べ2,676人が受講、県派遣7人○「人件費こそ最大の事業費」という考えのもと、職員ひとりひとりが汗をかき、知恵を出してゼロ予算事業を推進した。・広報用画像等の無償提供、ＡＥＤ貸出、環境美化、各種職員研修、省エネ運動、職員による行政連絡文書の配達など22項目 |

（２）市民との協働による市政の確立

|  |
| --- |
| ○市民の意見等を市政へ反映させるため、19年度からパブリックコメント制度を導入した。○24年度に市民活動交流センターをオープンし、地域づくり団体等の相談事業・講演会及びＮＰＯ設立支援等を推進した。○25年度に協働推進プランを策定し、市民と行政との協働事業を推進した。○新たな地域づくり活動を推進するため、19年度から市民活動団体を支援する「市民発！にぎわい創出事業」を実施した。・19年度～26年度まで延べ66事業を対象、補助総額30,372千円 |

（３）時代に即応した行政組織機構の整備

|  |
| --- |
| ○男女共同参画社会の観点から各種審議会における女性委員の登用を推進しており、着実に増加傾向にはあるものの目標達成までには至らなかった。　・26年度末までに女性登用率の目標35％に対し、実績28.8％○社会情勢の変化や多様化する市民のニーズに即応するとともに、効率的・効果的な組織機構に再編した。　・19年度　選挙管理委員会事務局長　→　総務課長兼務福祉保健課障害・児童福祉係　→　子育て支援係保護係　→　自立支援係（障がい者対策を統合）　　国保係　→　保険係・21年度　税務課地籍調査係を農林水産課へ移管・22年度　農林水産課　→　農政企画課、農林水産課　　　　 商工観光スポーツランド推進課の新設　　　　 都市建設課下水道係を水道課に移管し、上下水道課を設置・23年度　教育委員会事務局　→　学校政策課、生涯学習課　　　　 　生涯いきいき係　→　生涯学習係、スポーツ振興係　　　　 都市建設課都市計画管理係　→　管理係、都市計画係・24年度　福祉保健課、医療介護課　→　福祉事務所、医療介護課　　　　　　 農政企画課、農林水産課　→　農業振興課、農地水産林政課　　　　　　 福祉事務所内にこども政策係を設置　・25年度　税務課市税賦課係　→　市民税係、資産税係　・26年度　都市計画課内の東九州自動車道・中心市街地対策準備室から東九州道・中心市街地対策課へ昇格総務課危機管理係から危機管理課へ昇格　　　　 福祉事務所内にこども対策室を設置 |

（４）自立性の高い財政運営の確保

|  |
| --- |
| ○行政評価による市の事業をさまざま視点から総合的に評価し、経営資源の適正配分に努めるとともに、25年度から外部評価も取り入れた。　・19年度～26年度における対象事業延べ　1,987事業○将来の財源不足を予測した財政健全化への取り組みによる基金への積立。　・22年度積立額27億9百万円　→　26年度積立額　33億7千万円○義務的経費にかかる割合を抑制するとともに、新たな事業の財源を捻出するため、経常経費の見直しによる歳出を削減した。　・19年度～26年度における実績　▲105,533千円○全ての補助金を対象に、補助目的・効果等を分析・再検討しながら徹底した整理合理化を行うことにより歳出を削減した。　・19年度～26年度における実績　▲115,483千円○利活用計画のない市有財産の処分を行い、財源の確保と財産の有効活用につなげた。　・19年度～26年度における実績　141,439千円（65件）○納税貯蓄組合補助金・報償金の見直しを行った。　・19年度～20年度における実績　▲2,111千円 |

（５）事務事業の整理合理化及び業務執行方式の見直し

|  |
| --- |
| ○選挙における投開票事務の作業の効率化を行い、経費削減に努めるとともに、開票事務の迅速化を推進した。　・21年度～26年度における実績　▲1,611千円○公の施設について、民間との役割分担の必要性を踏まえ、市民サービスの向上や経費削減を図るため、指定管理者制度の導入や民営化を推進した。・19年度から水道課窓口業務を民間委託・大束中央、隣保館、北方保育所を民営化し、塩屋原保育所を休園・上千野観光体験果樹園、北方地区農村研修センター、徳間農村公園を譲渡・養護老人ホーム恵福寮を民営化。▲28,908千円・26年度から地域包括支援センター業務を民間委託・指定管理者制度導入施設26年度末　→　９施設○20年度農業集落排水事業補助金を廃止（加入率75％達成による）した。○串間市民病院改革プランにより健全経営に取り組み、25年度まで３か年連続の黒字決算を達成、26年度新公立病院改革プランの策定に着手した。○学校再編基本計画及び実施計画に基づき、平成29年４月を開校とする中学校再編（６校→１校）を決定した。 |

（６）定員管理の適正化及び給与等の見直し

|  |
| --- |
| ○串間市は、これまで合併せずに単独市制を継続する中で、定員管理計画を策定し、組織機構の簡略化・合理化を図りながら定員管理の適正化につとめ、24年度までの22名の削減目標はすでに達成した。引き続き民間委託等による行政のスリム化を図る必要はあるものの、法改正や権限委譲による業務量の増加もあり現職員数（372名）を維持している。　・平成19年4月394名　→　平成25年4月372名　▲154,000千円／年○串間市の給与については、国と同水準にするため給与体系の見直しに取り組んだところであるが、未だ県内では上位の水準にあることから引き続き改善に向けた取り組みが必要である。・26年度のラスパイレス指数　100.5○各種手当の見直しによる削減・19年度～21年度における実績　▲8,644千円○市長、副市長、教育長等の給与の削減・19年度～21年度における実績　▲9,830千円○非常勤特別職の報酬5％削減　・19年度～21年度における実績　▲11,026千円○管理職手当20％削減・19年度～20年度における実績　▲5,467千円○議員定数の削減21人→17人　年額▲23,523千円 |

（７）情報化の推進

|  |
| --- |
| ○２１年度戸籍事務をＯＡ化した。○内部情報系システムの見直しと機器更新を行うとともに、通信系システムの一部（サーバー機器）と統合した。○情報セキュリティポリシーの啓発を実施するとともに、ＩＣＴ利活用研修会を実施した。○マイナンバー制度導入に伴う職員研修を実施しながら、制度に対する理解向上につとめた。 |

２．串間市を取り巻く状況と今後の見通し

（１）財政状況

串間市の財政状況は平成２６年度決算において、市債残高が９２億８千万円、基金残高が３３億７千万円、そのうち財政調整基金が１４億１千万円となっています。

これは１０年前の平成１６年度決算において、市債残高が１３２億３千万円、基金残高が２１億６千万円、そのうち財政調整基金が１億９千万円と比較すると大きく改善しています。また、公債費比率６．２％、公債費負担比率１３．７％、実質公債費比率６．７％、将来負担比率２３．２％と、いずれも毎年度改善しており、特に市債残高に起因する指数は改善されています。

主な要因としては、定員管理適正化による人件費の削減、市債発行額を償還元金以下に抑制することによる市債残高の減少、行政評価による事務事業の見直し、指定管理者制度や民間委託による経費の削減、光熱水費や事務費等の経費削減などによるものです。

しかしながら、平成２６年度決算で財政の硬直度を示す経常収支比率が９３．３％、市税等の自主財源比率が２５％、このうち市税が１３．５％、依存財源比率が７５％、このうち地方交付税が４２．８％となっており、国県に依存した財源構造で、財政力の強さを示す財政力指数は０．２４１と極めて脆弱な財政状況を示しています。

これまで、行財政改革・財政健全化に取り組んだ結果、市債残高の減少などの一定の成果が見られるものの、今後の財政収支を示す中期財政収支見通しでは、多額の収支不足が見込まれ、串間市は依然として厳しい財政状況にあります。



（２）将来人口推計

国立社会保障・人口問題研究所（以下「社人研」という。）と日本創成会議による本市の将来人口推計では、2040（平成52）年の総人口は、社人研推計準拠が12,099人、日本創成会議推計準拠が10,887人となっており、1,212人の差が生じています。

本市の社会動態は転出超過の傾向があるため、移動総数が社人研の推計値と比べ縮小せずに概ね同水準で推移すると仮定する、日本創成会議推計準拠では、人口減少が加速するという結果になっています。（2040年社人研推計対比10.0％減）

また、このまま人口が減少していくと、2060（平成72）年には2010（平成22）年対比60.0％減少と、６割の人口が減少することが予測されています。

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **総人口見通し**資料：国配布ワークシート | **平成22(2010)年** | **平成27(2015)年** | **平成32(2020)年** | **平成37(2025)年** | **平成42(2030)年** | **平成47(2035)年** | **平成52(2040)年** | **平成57(2045)年** | **平成62(2050)年** | **平成67(2055)年** | **平成72(2060)年** |
| 社人研推計準拠 | 20,453 | 18,858 | 17,372 | 15,903 | 14,541 | 13,289 | 12,099 | 10,936 | 9,880 | 8,972 | 8,185 |
| 日本創成会議推計準拠 | 20,453 | 18,858 | 17,169 | 15,460 | 13,850 | 12,339 | 10,887 | （9,988） | （8,988） | （8,088） | （7,278） |

※日本創成会議の2045年以降の数値についてはトレンド法（相関関係や因果関係があると思われる2つの変数のうち、一方の変数から将来的な値を予測するための予測式（回帰式）を求め、それにより将来人口を求めるための手法）により独自に算出したものであり、指数の値を考慮しています。

３．行政改革の基本的な考え方

本市においては、これまでの行政改革の取り組みによって、財政的な改善は図られているものの、本格的な人口減少社会の到来と高齢化の進行に伴う生産年齢人口の減少によって市税収入等の伸びが期待できず、地方交付税など国からの収入等に依存する脆弱で厳しい財政状況であることに変わりはありません。

今後も扶助費をはじめとする社会保障費の増加、公共施設の改修経費の増加、防災対策経費、道の駅を核とする中心市街地の整備、都井岬再開発など基盤整備への歳出増が見込まれ、さらに厳しさを増すことが予想されます。

このように、社会情勢の変化に伴う新たな行政課題をはじめ多様化する市民ニーズへ的確に対応し、将来にわたり安定した行政サービスを提供していくためには、これまでの行政改革の成果を生かしながら、現状の課題を踏まえ、限られた経営資源（人、物、金、情報）を有機的に結びつけ、従来にも増して、迅速性、的確性、効率性、実効性を追求しながら、引き続き行政改革に取り組んでいく必要があります。

以上のことから、改革を推進するにあたっては、職員・組織・仕事の質を向上させ、行政組織の総合力を高める行政改革を行う観点から、次の３つを基本目標として取り組んでいきます。

行政サービスをより一層充実したものとし、ますます多様化・高度化するニーズにも的確に対応するため、行政と民間の役割を明確化するとともに、必要性・効率性・有効性等の観点から柔軟な発想により、時代の変化に見合った適切な事業となっているかについて、これまで以上に事務事業の洗い出しを行いながら、身の丈に合った簡素で効率的な行政運営を推進します。

**効率的・効果的な行政運営の推進**

**基本目標２**

人口減少や社会経済状況の変化により、市税や地方交付税の確保が厳しくなる中で、質の高い市民サービスを継続して提供できる持続可能な財政基盤を確立するため、歳入の安定的確保を図るとともに徹底したコスト意識による歳出の抑制に努めながら、収支バランスのとれた自立できる財政運営を推進します。

**自立性の高い財政基盤の確立**

**基本目標１**

地方分権の推進をはじめ、社会経済情勢が変化する中で、新たな行政課題や市民ニーズに的確かつ迅速に対応できるよう、常に機能的な組織体制を確立しながら職員の定員管理に努めます。また、人事評価制度の成熟を含めた給与制度の構築や、職員研修等を通じて職員の能力を最大限に引き出せるよう人材育成に努めるとともに、職場環境の充実を図ります。

**組織機構と人事管理に関する改革**

**基本目標３**

４．具体的な推進事項

**自立性の高い財政基盤の確立**

**基本目標１**

（１）自主財源の確保

市税等をはじめとする公共料金については、受益者負担の公平性を堅持するための収納率向上に向け、住民の利便性に配慮した取り組みを推進するとともに、市有財産の有効活用及び処分を行いながら、自主財源の確保を図ります。

（２）歳出の抑制・合理化

健全財政を堅持するためには、行政経費の見直しや合理化が必要であります。全ての事業に対し、費用対効果、経費負担の在り方について検証しながら積極的な経費節減を図ります。

（３）公営企業等の経営健全化

地方公営企業等の経営悪化は、その事業の継続を困難にするだけでなく、本市の財政を圧迫する恐れがあります。このため経営戦略の策定や業績評価等による経営基盤の強化を図るとともに、抜本的改革に向けて、民間的経営手法の導入や事業規模・経営形態の見直しを検討していきます。

**効率的・効果的な行政運営の推進**

**基本目標２**

（１）事務事業の合理化

市民ニーズと事業目的の妥当性を判断し、前例にとらわれることなく効率化・最適化が図られるよう、事務事業の廃止又は整理統合など改善に取り組みます。

（２）公共施設等の適正化

全ての公共施設について、その現状と機能や市民の立場にあった新たな利用　　方法を調査研究し、計画的な施設の長寿命化と機能の多目的化や統廃合など適正配置に努めます。

（３）民間委託等の推進

市民との協働社会の実現と公共的なサービスを質・量とも確保しつつ簡素で効率的な行政運営を実現するため、各関係機関との連携や民間活力等の積極的かつ効果的な導入を図ります。

（４）市民参画・協働の推進

市民とともに創る串間市の実現に向け、地域が自立し、自主的なまちづくりを進めるために、公正で透明な市政及び市民参画の推進を図ります。

また、市民参画の機会を拡充する仕組みづくりに取り組むことにより、協働して創造的な活力に満ちたまちづくりを推進します。

（５）市民の視点に立った行政サービスの提供

市民のニーズを的確に把握しながら、窓口業務をはじめとする各行政手続きにおいて市民への利便性が図られるよう、その効果等を検証しながら業務改善に努めます。

（６）情報化（ＩＣＴ）の推進

情報通信網を利活用した多様な分野における業務の効率化・標準化を推進しながら市民の利便性を図るとともに、積極的な情報公開と市政情報を発信します。また、情報格差の解消とともに、新たなメディアの利活用についての調査研究や公共ネットワークの整備などを図りながら情報化を推進していきます。

**組織機構と人事管理に関する改革**

**基本目標３**

（１）機能的な組織体制の推進

スリムな組織体制を基本としつつ、業務の多様化や量に応じた人員体制を検証するとともに、新たな行政課題にスピーディーに取り組むための組織体制を構築します。また、縦割りの組織にとらわれず、必要に応じてプロジェクトチームによる横断的な連携を図ります。

（２）定員管理・給与等の適正化

事務事業や組織の合理化、民間委託等の推進、情報化の推進等の業務改善による効率化を図りながら定員管理の適正化を図ります。また、給与制度については、人事院勧告及び宮崎県人事委員会勧告を基本に、人事評価制度の活用により能力・職責等を反映した適正な給与体系を確立します。

（３）職員の意識改革と人材育成の推進

串間市人材育成基本方針に基づき、職員個々の能力向上を目的に、計画的な各種研修を実施するとともに国県等への派遣及び人事交流を推進します。また、男女共同参画社会形成推進のため、女性職員の積極的登用や職員ひとりひとりの能力が発揮される職員提案制度などに取り組みながら組織風土の醸成を図ります。

（４）多様な人材の確保

複雑化・専門化する行政課題に的確に対応するため、多様な経験を持つ人材や専門分野に精通した人材の確保に努めます。

５．各行政計画の連携

　「串間市長期総合計画」の各種施策をはじめ、串間市の地域性を活かして人口減少と地域経済縮小の克服を目的に策定した、「串間市まち・ひと・しごと創生総合戦略」の着実な推進を後押しするため、連携・補完しながら効果的な推進を図ります。

６．計画期間

第４次自立推進行政改革プランの計画期間は、本市の最上位計画である串間市第五次長期総合計画との整合性を図るため、平成２８年度から３２年度までの５年間とします。

７．進行管理

　行政改革を着実に実行してくため、市長を本部長とする「串間市行政改革推進本部」を中心として、適切な進行管理に努めるとともに、外部有識者で構成される「串間市行財政対策協議会」に意見を求めながら推進します。

　また、取り組み状況については、広報紙及び公式サイト等を通じて広く市民へ公表していきます。

８．実施計画

本プランを具体化するため、実施計画書を策定し、年度ごとに実施すべき事項を明確にするとともに、追加及び変更が生じた場合は、適宜見直しを行うものとします。

