

簡素で効率的な行政運営を目指して

仙北市行政改革集中改革プラン策定

昨年9月に、角館町、田沢湖町、西木村の3町村が合併して誕生した仙北市では、合併協議で確認したスリムで簡素な行政組織を構築して、地方分権に対応し市民への行政サービスの提供できる効率的な行政運営を行うため行政改革に取り組んでいます。

3月末には、平成17年度を基点とし、平成21年度までの5年間の指針となる「仙北市行政改革集中改革プラン」を策定しました。この中から主な推進項目等についてお知らせします。

<集中改革プランに掲げる事項>

1. 事務事業の再編・整理・廃止・統合

財政状況がますます厳しくなっていく中で、これからの行政経営は、現状を正しく見据え、真に必要とされる市民ニーズ、社会の課題を的確に把握するとともに、中長期の財政見通しのもと、限られた経営資源を最大限に活用し、何に重点的に資源配分すれば町村合併の理念が目指す将来像の実現に結びつく成果が得られるか、という視点に立ち、政策、施策、事務事業を再構築していくことが求められています。

そこで、行政の果たすべき役割、受益と負担の公平の確保、行政効率等に配慮しながら、行政評価システム等の活用により、全ての政策、施策、事務事業について検証を行い、選択と集中によるメリハリをつけた財源配分を図るとともに、民間委託の推進、補助金の整理合理化など歳出全般の効率化と事務事業等の統廃合を含めた抜本的な見直しを進めます。

2. 民間委託等の推進(指定管理制度の活用を含む)

公共サービスは、市場経済や社会の成熟化に伴い、市民、NPO、企業など、民間部門で供給できる範囲が拡大してきています。また、都市型社会が進展し、市民ニーズが質・量ともに拡大・多様化してきている中、それら全てを行政が提供することは困難な状況になってきています。

これらを受けて仙北市では、厳しい財政状況の中、限られた経営資源を最大限に活用して、質の高いサービスの提供や効率的な行政運営を実現し、市民満足度の向上を図るため、「民間に委ねることができるものは民間に委ねる」ことを基本に、外部の知識や技術、効率性等のメリットを積極的に活用していきます。そして、「顧客」としての市民サービスの向上を目指すとともに、経営的な視点からコストの縮減を図るため、これまで取り組んできた外部委託に加え、指定管理者制度の活用やNPO等との協働などを含めたアウトソーシングを積極的に推進します。

3. 定員管理の適正化

仙北市では今後10年の間にいわゆる「団塊の世代」等の職員の大量退職を迎えることから、職員の約3分の1(約320人)が退職します。

この状況を、抜本的な組織変革に向けた好機と捉え、職員が担うべき業務分野を明らかにした上で、事務事業の廃止統合、アウトソーシングの推進を図るとともに、国の公務員制度改革の動向を見ながら、職員定数の適正化に努めます。

また、平成22年度までの数値目標を掲げた定員適正化計画に基づき、採用基準等を明確化するとともに、定員管理の適正化を進めます。職員定員の算定に当たっては、事務職、技術職、技能職等の退職者数等を勘案し、職員が担うべき事務事業の整理をゼロベースで行い、職員の再任用制度などの活用のあり方、将来の組織を支える職員構造のあり方等を検討して、財政健全化と公共サービスの均衡を保ちつつ、仙北市の特性を踏まえた適正な定員を設定するものとします。

次ページの表のとおり、平成22年4月1日における全職員数の数値目標は873人で、合併時の948人と比較して、75人、7.9%の減となります。

(職員数の抑制・削減計画)

4月1日職員数	平成17年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	増減数	増減率
全職員数	※1 948人	930人	923人	914人	891人	873人	▲75人	▲7.9%
退職者数※2		23人	15人	19人	33人	28人	▲118人	—
採用者数		5人	8人	10人	10人	10人	43人	—
普通会計	※1 510人	500人	495人	483人	462人	449人	▲61人	▲12.0%
公営企業等	※1 438人	430人	428人	431人	429人	424人	▲14人	▲3.2%

※1 平成17年の職員数は、合併時(平成17年9月20日)の実数です。(参考:平成17年4月1日 954人)

※2 「退職者数」の欄は、前年度中の退職者数です。

◎ 平成18年度以降は目標値を掲載しています。

◎ 増減数及び増減率は、合併時(平成17年9月20日)と平成22年4月1日の職員数を比較したものです。

4. 給与構造の改革をはじめとする給与の適正化 (給与の構造改革、退職手当、管理職手当等諸手当の見直し等)

仙北市における職員給与については、国及び県における人事院または人事委員会の勧告に合わせた給料表の改定、期末・勤勉手当等における支給基準の見直し、退職時の特別昇給の廃止、特殊勤務手当の見直しなどにより、給与の適正化に努めてきました。

職員の給与については、市民の納得と支持が得られる給与制度・運用・水準の適正化が求められていることから、今後も国・県の制度に準拠した適正な給与制度の運用を図るとともに、国における給与構造の改革を見据え、新たな給与制度の構築に努めます。

5. 市の出資法人等の見直し

仙北市が出資している第三セクターは、合併前の旧町村から引き継いだ10法人があり、このうち7法人が関与法人※です。

これらの第三セクターには、主に公の施設の管理運営を行っている等業務内容が類似している法人が複数あります。そのため「(仮称)仙北市第三セクター経営改革指針」を平成18年度に策定し、他の出資者とともに第三セクターのあり方の検討を行い、平成21年度までに整理統合を含め経営健全化に積極的に取り組みます。

※ 出資比率が50%以上または財政的支援を行っている法人

6. 経費節減等の財政効果

合併前の3町村では、それぞれの行政改革大綱等に基づき、職員数の削減、給料・手当等の見直し、事務事業の整理合理化、使用料・手数料の見直しなどを進め、着実に経費節減等の財政効果を上げてきました。

しかし、右肩上がりの経済成長が終わり、市税収入等が伸び悩み、今後もその増加が期待できない中、公債費や扶助費などの経常的経費は、右肩上がりの肥大化を続け、政策的経費や投資的経費に充当可能な一般財源は減少の一途をたどっており、仙北市の財政状況がこれまで以上に厳しくなっていくことは明白です。今後も現在の社会経済環境が継続した場合は、新たな市民ニーズに対応していくことはもちろん、既存のサービスを維持していくことさえ困難な状況に陥ることが予想されています。

そこで、仙北市の財政の見通しを明らかにするとともに、健全化目標を定め、歳入の確保や歳出の見直しへの対策を具体化するなど今後の財政運営の指針となる財政健全化計画を平成18年度中に策定し、これに基づき財政構造の改善に全庁を挙げて取り組みます。

7. 地方公営企業の経営健全化

仙北市の公営企業(下水道事業、水道・温泉事業、病院事業、介護サービス事業)についても、事務事業の再編・整理等を進め、経営改革の推進に取り組みます。

■問い合わせ 総務部企画政策課 電話：43-1112

詳細については、市のホームページの新着情報をご覧ください。 <http://www.city.semboku.akita.jp/>