

三次市行財政改革大綱

未来に夢を引き継ぐ，幸せな地域をつくるために
限られた資源を本当に必要なことに有効に活用します



(平成17年8月策定)



目 次

第 1 章 行財政改革の基本方針

1	市民と行政の行財政改革基本理念	1
2	行財政改革の必要性	2
3	行財政改革の目的	2

第 2 章 行財政改革の進め方

1	計画期間	2
2	行財政改革推進計画・個別計画の策定	2
3	計画策定体制及び推進体制	2

第 3 章 行財政改革の重点項目

	重点項目体系図	3
1	透明な市政と市民協働の地域づくり	4
2	民間活力の活用と役割分担	5
3	スリムで自立した組織づくり	6
4	職員の人材活用と組織風土改革	8
5	公共施設の徹底活用（ファシリティマネジメント）	10
6	使いみちの厳選	11
7	自主・自立の財政基盤づくり	12

第1章 行財政改革の基本方針

1 市民と行政の行財政改革基本理念

- 透明** : 公明正大な行政のための徹底した情報公開
馴れ合い，情実を排する意思決定過程への信頼性
- 参加** : 現場主義の市民と行政の協働，組織風土改革
市民と行政の協働（多様な市民の社会参加）
 風通しが良く職員の力と創意を生かす土壌（風と土の組織改革）
- 選択** : 選択と集中のトータルバランス
地域の明日のための選択と集中
 トータルコスト意識（人件費，減価償却費，維持管理費等）

基本理念と重点項目			
(基本理念)	(重点項目)		
透 明 参 加 選 択	1 透明な市政と市民協働の地域づくり	市 民	地 域
	2 民間活力の活用と役割分担	民間活力	
	3 スリムで自立した組織づくり	組 織	市 役 所
	4 職員の人材活用と組織風土改革	職 員	
	5 公共施設の徹底活用 (ファシリティマネジメント)	施 設	
	6 使いみちの厳選	事 業	
	7 自主・自立の財政基盤づくり	財 源	

(別紙資料編)

- 別紙 1 「三次市 市民と行政の行財政改革基本理念」
- 別紙 2 「三次市 市民と行政の行財政改革基本理念（検討過程での意見交換要旨）」
- 別紙 3 「三次市行財政改革推進審議委員会委員名簿」及び審議委員会開催状況
- 別紙 4 「三次市行財政改革推進審議委員会設置要綱」

2 行財政改革の必要性

本市は、平成16年4月に1市4町3村の8市町村が合併し、「新三次市」として誕生しました。合併に際しては、管理部門の統合・効率化、特別職や職員の削減を強力に進め、経常的経費である人件費や旅費等の節減により約15億円にのぼる歳出削減成果をあげました。

しかし、地方分権や三位一体改革の進展の中で、地方自治体には、一層の行財政基盤の強化と合理的・効率的な行政運営の確立が求められており、自らの判断と責任で必要な行政サービスを提供できる体制づくりが急務となっています。

スリムでフットワークが良く、市民との協働によるまちづくりを実践する行政の実現のために、更なる行財政改革が求められています。

今まさに、「地域の生き残りをかけた闘い」が始まっているのです。

3 行財政改革の目的

「何のための行財政改革か？」

それは、50年、100年後の未来の三次市民に夢の持てる地域を引き継ぐために、今の私たちの責任を果たし、限られた資源を本当に必要なことに有効に使い、創意と工夫で市民が誇れるまちをつくるためです。

誰もが幸せに暮らせる社会をめざして、限られた資源を重点的に投入し、十分な効果を発揮させるため、既成概念にとらわれずあらゆる努力を行います。

第2章 行財政改革の進め方

1 計画期間

計画期間は、平成17年度から平成22年度までの6年間とします。

2 行財政改革推進計画・個別計画の策定

この大綱に基づき、具体的な取り組みや数値目標を明示した推進計画・個別計画を策定し、計画的で効果的な行財政改革を推進します。

前期推進計画 平成17年度～平成19年度の3年間

後期推進計画 平成20年度～平成22年度の3年間

3 計画策定体制及び推進体制

計画策定体制は別紙5(別紙資料編)のとおりとし、計画の推進にあたっては、三次市行財政改革推進本部を中心に全職員をあげて取り組みます。

(別紙資料編)

別紙5 計画策定体制

別紙6 三次市行財政改革推進本部設置要綱

第3章 行財政改革の重点項目

重点項目体系図

未来に夢を引き継ぐ幸せな地域をつくるための資源の有効活用

1 透明な市政と市民協働の地域づくり

情報公開と情報提供，市民協働の地域づくり，監査機能強化

2 民間活力の活用と役割分担

事務事業民間委託，民間経営手法導入，市民の力の活用，市民と行政の役割分担

3 スリムで自立した組織づくり

組織・機構再構築，適正な定員管理，事務処理改善，事務・権限移譲，行政と地域の情報化，広域行政，公社等見直し

4 職員の人材活用と組織風土改革

職員意識改革，組織風土改革，人材育成，人材活用，給与適正化，福利厚生と職員健康管理

5 公共施設の徹底活用（ファシリティマネジメント）

公共施設活用改革，トータルコストでの見直し，使用料見直し，既成概念打破

6 使いみちの厳選

行政評価による事務事業見直し，投資的経費の選択と集中，枠配分予算編成への転換

7 自主・自立の財政基盤づくり

市単独補助金適正化，市税・使用料等確保，経常的経費節減，長期債務適正化，財政状況公表，市立病院事業経営健全化，上下水道事業経営健全化

～ 現場主義による市民と行政の協働を拡大します～

1
透明な市政と市民協働の地域づくり

(1) 徹底した情報公開と市民への積極的な情報提供

市民と行政の協働の基本は、透明性の確保と情報共有です。
個人情報取り扱いに十分留意したうえで、市民に徹底した情報公開と積極的な情報提供を行い、市民との対話の場の拡充や、各種審議会などへの市民参画を拡大するなど、市民と行政の双方向の情報交流・情報交換を進めることで、より分かりやすく信頼される市役所をつくります。

(2) 市民と行政の協働による地域づくり

地域づくりは、市民と行政が力を合わせて実現していくものです。
誰もが「いきいき」と「安心」して幸せに暮らすためには、行政として、住民自治を基本としながら、住民自治組織、NPO¹、ボランティア組織の支援や育成及びこれらの組織づくりの支援に努めるとともに、地域リーダーの育成等を通じて、市民の力を引き出すコーディネーター²としての役割を積極的に担います。

(3) 監査機能の強化

外部監査人が行財政をチェックする外部監査制度の活用により、更に監査機能の透明性・信頼性・実効性を高めます。

¹ NPOとは、英語のNon-Profit Organizationの略で、ボランティア団体や市民活動団体などの「民間非営利組織」で、株式会社などの営利企業とは違って利益追求のためではなく、社会的な使命の実現をめざして活動する組織や団体のことです。

² コーディネーターとは、いろいろな要素を統合したり調整したりして、一つにまとめ上げる役割を担う人をいいます。

～ 徹底した民間委託を推進します～

2
民間
活力の
活用と
役割分
担

(1) 事務事業の民間委託等の推進

事務事業については、既成概念にとらわれず、直営の必然性を再点検し、民間等への委託により効率化が図られるものは、民間委託等を積極的に進めます。

(2) 民間経営手法の導入等の推進

より質の高い行政サービスを、迅速かつ効率的に提供できる自治体経営を行うために、民間の徹底した品質管理やコスト削減の手法を積極的に取り入れます。

また、民間の資金、経営ノウハウ等を活用した事業手法の導入を検討します。

(3) 市民の多様な力の活用

市民や住民自治組織、NPO、ボランティア組織、企業など社会の多様な構成員が、行政と手を携えて活動する「協働」を更に推進し、地域の力を生かす取り組みを積極的に進めます。

(4) 市民と行政の役割分担

民間活力の活用と、市民や住民自治組織等との役割分担を進め、行政は、社会の不条理をなくし、誰もが幸せに暮らせるまちとするために、行政でなければできないことに、重点的に取り組みます。

～市民ニーズに迅速・的確に対応できる組織にします～

3
スリムで自立した組織づくり

(1) 組織・機構の再構築

職員の意識改革を引き続き推進し、職務権限の移譲等により、自立した自治体づくりを進めるとともに、迅速な意思決定ができるスリムでフットワークの良い元気な行政をめざします。

支所については、情報ネットワークを活用し、基礎的な住民サービスの提供と、特色ある地域づくりの拠点としての機能を強化します。

(2) 適正な定員管理の推進

ファシリティマネジメント³の取り組み、事務事業の見直し、民間委託、組織機構の簡素合理化などの積極的な推進による職員の計画的な削減と、権限移譲や新たな行政課題に的確な対応を行っていくため、「定員管理適正化計画」を策定し、定員管理の適正化を推進します。

新規採用職員（病院医療職を除く）は、退職者の1/3以下とします。

(3) 事務処理の改善

事務処理の簡素化、迅速化、効率化や文書管理の徹底を推進するため、電子決裁システム、情報共有システムを導入します。

より質の高い行政サービスを迅速かつ効率的に提供していくシステムづくりを進めるため、品質マネジメントシステムISO9001⁴の認証取得に取り組みます。

※3 ファシリティマネジメントとは、効率的な活動を行えるように、建築物等及びその設備・人員・組織などを総合的に見直し、管理することです。

※4 品質マネジメントシステムISO9001とは、顧客(市民)の要求する製品(サービス)を提供するシステムをつくりあげることで、品質管理及び品質保証として、ISO(国際標準化機構)によって1987年に制定された国際標準モデルです。

3
スリムで自立した組織づくり

(4) 事務・権限移譲の推進

他の自治体に先駆けて県からの事務・権限移譲を計画的に推進し、5年間で142項目の移譲に取り組み、自己決定できる自治体の確立をめざしワンストップサービス⁵を更に向上します。

(5) 行政と地域の情報化の推進

CATV⁶の整備の推進と地域イントラネット⁷などの情報通信基盤を活用し、市民に迅速で分かりやすい情報を提供するとともに、簡単で便利な行政サービスを利用できるシステムを構築します。

(6) 広域行政の取り組み

市町村合併後の行政規模と行政能力の拡大に応じた効率的な行政運営の推進を図るため、広域行政とりわけ一部事務組合のあり方について再点検します。

(7) 公社等の見直し

公社、第三セクター、公益法人等は、設立目的、業務内容、運営状況等を再点検し、統廃合や自立的運営の確保に取り組みます。

※5 ワンストップサービスとは、行政手続きを1箇所(一度)で完了できるように行うことを目的とするサービスのことです。

※6 CATVとは、英語のCommunity Antenna Televisionの略で、地域の情報をテレビの有線放送により行うものです。山間部などの地上波テレビ放送の電波が届きにくい地域でも、テレビの視聴を可能にするという目的で開発され、近年では多チャンネルや電話、高速なインターネット接続などのサービスが行われています。

※7 地域イントラネットとは、地域の教育、行政、福祉、医療及び防災等のサービスの高度化を図るため、学校、図書館、公民館、市役所、支所などの公共施設を高速で接続するネットワークのことです。

～キラリと光る職員に変わります～

4 職員の人材活用と組織風土改革

(1) 職員の意識改革

市民との対話力や、広い視野と問題解決能力を持つ実践能力の高い職員となるよう、職員の意識改革を進め、柔軟で機動的な組織をつくります。現場からの改革提案や意見を尊重し、トップと職員が目的意識を共有することにより、自ら考え行動する職員を育てます。

職員は、高いプロ意識を持って市民の期待に応えます。

(2) 組織風土改革

市役所の中の縦割りの壁と階層の壁、行政と市民との壁を破り、風通しの良い組織風土づくりを進めます。

また、既成概念を打破し、職員の力と創意工夫を生かす環境づくりを進め、意欲と行動力を高めます。

(3) 人材育成の充実強化

社会の理想を追求する職員、市民と協働する職員、率先して行動する職員をめざして「人材育成基本計画」を策定し、積極的に取り組みます。

また、政策立案能力、各行政分野の専門的能力の高い職員の育成を図るため、現場での人材育成システムの確立や、専門研修の充実等を計画的に進めます。

(4) 人材活用の充実強化

市民ニーズの多様化や事務・権限移譲の推進等による、職務内容の高度化・専門化等に対応するため、人的資源の最大限の活用を図ります。

また、県や関係機関等との人事交流の推進、任期付職員の採用や上級職採用の導入に取り組むなど必要な人材確保を進めます。

4
職員の人材活用と組織風土改革

(5) 給与の適正化の推進

職務や実績が給与に反映される人事評価制度を導入し、職員の働く意欲と自立性を高めるとともに、市民の理解が得られる給与制度として、引き続き適正化を進めます。

(6) 福利厚生事業と職員の健康管理

職員の心と体の健康管理に十分配慮するとともに、職員がいきいきと仕事ができる環境づくりを行います。

福利厚生事業については、市民の理解が得られる事業内容とし、職員の元気回復を図ります。

～全ての公共施設をトータルコストで管理します～

5 公共施設の徹底活用（ファシリティマネジメント）

(1) 公共施設の活用改革

全ての公共施設を対象とした公共施設の徹底活用（ファシリティマネジメント）を実施します。

利用者のニーズや利用状況、減価償却費を考慮した施設ごとのトータルコスト⁸を把握したうえで、「統合」や「転用」など総合的な見直しを行い、各施設の今後のあり方を方向づけます。

手法としては、指定管理者制度や、民営化・地元移管等のアウトソーシング⁹を積極的に取り入れます。

また、既存施設の活用では対応できず、施設を新設しなければならない場合には、市有施設の総面積の拡大を抑制し、維持管理経費の膨張を抑えるため、スクラップ・フォー・ビルド¹⁰の考え方を徹底します。

(2) トータルコストでの継続的な見直しと財源再活用

公共施設については、毎年度のトータルコストを明らかにし、見直しを継続します。

なお、節減効果財源は、より必要なサービスの展開や新しいサービスの開発などに振り向け、全体での行政サービスの充実を図ります。

(3) 使用料の見直し

施設の有効活用と利便性の向上を図り、維持コストの節減に一層努力するとともに、「負担の公平性確保」と「受益者負担の原則」に基づき、使用料や減免規定について見直しを行います。

(4) 既成概念の打破

法令による義務とか、直営が必然とか、不採算が当たり前などとされてきた部分にも踏み込み、施設の適正配置や統廃合などにより保有資産の合理化を進めます。

※8 トータルコストとは、人件費、維持管理費、減価償却費等全ての経費という意味です。

※9 アウトソーシングとは、施設管理、業務等を外部に委託したり、委任するという意味です。

※10 スクラップ・フォー・ビルドとは、新たなものを生み出すために既存のものを見直すという意味です。

～ 事業を厳選します～

6 使 い み ち の 厳 選

(1) 行政評価¹¹による事務事業の見直し

減価償却費を含んだトータルコストでの費用対効果，行政関与の必要性などの検証を行い，事務事業の拡大・縮小・廃止・統合などについて継続的にチェックを行います。

(2) 投資的経費の選択と集中

施設等の整備については，減価償却費を加味したトータルコストで費用対効果を検証したうえで事業の実施に取り組みます。

まちづくり計画事業の実施についても，費用対効果を考慮する中で，緊急度や必要性を判断しながら事業の選択と集中を行います。

(3) 枠配分予算編成（自己決定・自己責任型予算編成）への転換

市民ニーズの予算への反映，経営努力や創意工夫が生かされるよう枠配分予算編成（自己決定・自己責任型予算編成）へ移行します。

また，職員や各部局のやる気や提案を生かす予算の導入，市民による予算提案制度の導入などに取り組みます。

¹¹ 行政評価とは，市役所の仕事について，数値など客観的な指標を使って評価し，仕事の改善につなげる取り組みです。

～ 経費を見直しお金を有効に使います～

7
自主・自立の財政基盤づくり

(1) 市単独補助金の適正化

「三次市補助金等審査委員会」の答申を尊重し、補助金の役割、必要性について根本的な見直しを行うとともに、全ての補助金に終期を設定するなど補助基準を明確にします。

(2) 市税や使用料等の確保

債権確保の取り組みを強化し、住民負担の公平性を確保するとともに、滞納繰越額を前年度より削減します。

(3) 経常的経費の節減

経費全般について徹底的な見直しを行い、経常収支比率¹²を80%台にします。

(4) 長期債務の適正化

長期的な財政計画を策定し、将来を見据えた財政の健全性の確保に努め、繰上償還や借換えなどにより、長期債務の適正化を図ります。
まちづくり計画の実現に向けて過疎対策事業債、合併特例債などできる限り有利な財源を活用します。

(5) 財政状況の公表

他団体との比較可能な財政分析を行い、市民にわかりやすい形で公表します。

※12 経常収支比率とは、税などの一般財源を人件費や扶助費、公債費など経常的に支出する経費に充当している比率のことで、財政の健全性を判断します。この比率が高くなることは、公共施設の整備など投資的な経費に充当する財源の余裕が少なくなります。

7 自主・自立の財政基盤づくり

(6) 市立病院事業経営の健全化

「中期経営健全化計画」を確実に実行し、事務事業の見直しや民間委託の推進等による院内業務の簡素・効率化及び定員管理や人件費の適正化を一層推進し、経営基盤を強化します。

(7) 上下水道事業経営の健全化

企業経営であることを認識し、民間委託の推進など事務事業の簡素・効率化と、定員管理や人件費の適正化に取り組み、経営の健全化を進めます。
また、下水道事業及び簡易水道事業についても、コスト意識醸成の視点から企業会計への移行を進めます。