

# 諫早市行政改革集中改革プラン

平成18年3月

諫 早 市

## 目 次

はじめに	1
基本方針	
1 基本的考え方	2
2 実施期間	2
実施方針	
1 事務事業の再編・整理、廃止、統合	3
(1) 事務事業等の見直し	
(2) 住民負担の適正化	
(3) 補助金等の整理合理化	
(4) 公共施設の統廃合	
2 行政として担うべき役割の重点化	5
(1) 民間委託の推進	
(2) 指定管理者制度の導入等	
3 定員管理の適正化	7
(1) 時代の変化に対応した人事管理	
(2) 人材育成及び人材の活用	
(3) 定員管理の適正化	
4 給与の適正化	9
(1) 給与の適正化	
(2) 定員・給与等の状況の公表	
5 第三セクター等の見直し	10
(1) 第三セクターの見直し	
(2) 地方公社の経営健全化	
6 財政運営の効率化	11
(1) 本市の財政状況	
(2) 歳入の確保	
(3) 歳出の効率化	
(4) 予算制度改革	

## はじめに

現在、我が国の社会構造は急速に進む少子高齢化などにより、構造的な変革を求められており、雇用環境も大きな転換点を迎えている。また、国、地方自治体における行財政を取り巻く環境は依然として厳しく、行財政改革の進捗状況について、国民の厳しい視点が向けられている。多様化する市民ニーズに的確に対応するためには、市民と行政がそれぞれの役割を自覚し対等の立場で協力し合うことが不可欠であり、これからの地方公共団体は、行政運営はもとより調整役となることを通じて、行政自らが担う役割を重点化していく必要に迫られている。

このような状況のなか、平成17年3月1日に長崎県央地区の1市5町が合併し、新「諫早市」が誕生した。

合併前の諫早市、多良見町、森山町、飯盛町、高来町及び小長井町では、時代に即した行政改革大綱を策定し、簡素にして効率的な行政基盤の再構築を目指して行政改革に取り組み、一定の成果を収めたが、各自治体単独での取り組みには厳しいものがあり、さらなる行財政改革を果たすためには市町村合併が最大の行政改革としてその実現がなされたものである。

この「諫早市行政改革集中改革プラン」では、合併による行財政改革の効果を最大限に活かすとともに、合併後に委ねられた各種事務事業の調整など、さらなる行財政改革を果たすため策定したものである。

そして、行財政基盤の強化を図り、多様化する住民サービスへの的確な対応、広域的な視点に立ったまちづくり並びに新たな行政需要への対応を行い、地方分権の時代に対応する住民本位の行政体制の構築と地域資源の活用によるまちづくりを目指す。

### 【合併による効果例】

特別職の削減 首長、助役、収入役、教育長

(定数 24人 4人に削減) 報酬額 約2.1億円/年の削減

市議会正副議長(定数12人 2人に削減) 議員(定数114人 34人に削減)

旧市町報酬額 約2.9億円/年の削減

監査委員や農業委員会委員、各種附属機関委員など各市町で必置となっていた委員の削減

# 基本方針

## 1 基本的考え方

平成17年3月1日に長崎県央地区の1市5町が対等合併を行い、新「諫早市」が誕生した。そして、市の条例の制定、まちづくりの基本である基本構想などの「諫早市総合計画」を策定してきた。

これらの市としての基盤を定め、新しい市としての形を整えたのち、新たな行政改革の指針である「諫早市行政改革大綱」の策定に平成18年度から着手するよう準備を進めていたが、平成17年3月29日付けで、総務省から全国の地方自治体に対して「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」が示された。

この指針では、計画的な行政改革の推進と説明責任の確保を図るため、従来の行政改革大綱の見直しと具体的な取組みを集中的に実施することとし、平成17年度を起点として、おおむね平成21年度までの具体的な取組みを市民にわかりやすく明示した計画「集中改革プラン」を平成17年度中に策定・公表するよう求めている。

よって、市ではこの「集中改革プラン」で問題点の調査等を行い、今後策定する「諫早市行政改革大綱」の先駆けの計画と位置付ける。

この計画は、地方分権の進展等社会経済情勢の変化が進む中、行政改革の課題のうち特に喫緊のものについて、とりまとめたものである。

行財政の効率化は、普遍的な課題であるのと同時に、市民と行政が一体となって取り組むべき課題と考える。

行財政改革の最も有効である市町村合併により、本市の地方公共団体としての規模は拡大されたが、これに伴い各種の事務事業のあり方について改めて見直しが求められるなど、行政の果たすべき役割が問われている。

## 2 実施期間

この計画に基づく改革の実施期間は、平成17年度から平成21年度までの5箇年とする。

# 実施方針

## 1 事務事業の再編・整理、廃止、統合

### (1) 事務事業等の見直し

複雑化し多様化する市民ニーズに柔軟に対応するため、事務事業については、最少の経費で最大の効果をあげることが地方自治体に求められており、限られた財源を有効に活用を図ることを常に念頭に置きながら、事務事業の効果や効率性の観点に立ち見直しを行う。

当面は、CATV事業、交通体系への支援事業、公立幼稚園、公立保育所、学校給食体制などについて事務事業のあり方の検証を行い、再編・整理、廃止、統合を進めるものとする。

また、所期の目的を達成した事業等の廃止・縮小や類似する事業を統合するなどの見直しを行い、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、事務事業の再編・整理、廃止、統合を進める。

### (2) 住民負担の適正化

使用料や手数料等は、良質なサービス水準を維持するため、住民負担の公平確保や受益者負担の原則に則り、負担の適正化に努める。

また、合併時に旧団体間の調整を見送った使用料等については、早急に調整を図るものとする。

### (3) 補助金等の整理合理化

各補助金について効果の検証を行い、終期の設定など更なる経費の縮減を図る。

また、補助金についても、合併時に調整を見送ったものが多く、早急に調整を行う。

#### (4) 公共施設の統廃合

公共施設については、指定管理者制度の活用を図るとともに、管理のあり方を検証し、合併に伴う類似施設については、統廃合も含めて検討し、経費の縮減を図る。

## 2 行政として担うべき役割の重点化

### (1) 民間委託の推進

これまで、施設（と畜場、福祉施設）の民間移譲、また、民間委託（廃棄物収集、浄水場管理）を積極的に進めてきたが、行政運営の効率化と住民サービスの向上を図るため、民間委託が適当とされる事務事業については、積極的に推進するものとし、事務事業全般の総点検を通じて、その可能性を検証する。

民間委託の実施に当たっては、対象となる事務事業、選定基準、契約条項等の透明性を確保し、個人情報の保護や守秘義務の確保に十分留意する。

また、行政としての責任を果たすため、委託した事務事業については、適切な評価管理を行う。

### (2) 指定管理者制度の導入

公の施設の管理・運営にあたっては、多様化する市民ニーズに、より効果的、かつ効率的に対応するため、民間事業者のノウハウを活用することが有効であると考えられることから、指定管理者制度を積極的に活用する。

また、現在直営で管理している施設を含め、公の施設については、施設の設置の趣旨等を見極め、指定管理者制度への適合性が高い施設については、計画的に制度の適用を図る。

なお、平成18年度からの制度導入に当たって、その候補者を非公募とした施設については、公募の実施に関し検討を行うものとする。

#### 平成16年度 指定管理者導入施設（2施設）

- 1 いこいの森たかき
- 2 新道福祉交流センター（18年度更新）

平成18年度 指定管理者導入施設(42施設)

- |    |              |    |                |
|----|--------------|----|----------------|
| 1  | いいもり月の丘温泉    | 27 | 上山荘南館          |
| 2  | 多良見のぞみ会館     | 28 | 高来しゃくなげ荘       |
| 3  | のぞみ公園        | 29 | 小長井おがたま会館      |
| 4  | 諫早市体育館       | 30 | 干拓の里           |
| 5  | 諫早市小野体育館     | 31 | やまびこ館          |
| 6  | 諫早市武道館       | 32 | 富川溪谷バンガロー      |
| 7  | 諫早市営野球場      | 33 | 小長井田原グラウンド     |
| 8  | 諫早市営ソフトボール場  | 34 | 喜々津漁港          |
| 9  | 諫早市弓道場       | 35 | 伊木力漁港          |
| 10 | 諫早市ゲートボール場   | 36 | 江ノ浦漁港          |
| 11 | 高城会館         | 37 | 池下漁港           |
| 12 | つくば倶楽部       | 38 | 物産ホール          |
| 13 | もりやま農村レストラン  | 39 | 勤労者福祉会館        |
| 14 | 黒新田地区集会所     | 40 | 諫早中核工業団地工業振興会館 |
| 15 | 泉地区集会所       | 41 | 白木峰高原          |
| 16 | 諫早市郷土館       | 42 | 山茶花高原ピクニックパーク  |
| 17 | 西諫早ふれあい広場    |    |                |
| 18 | 長田いこいの広場     |    |                |
| 19 | 中央ふれあい広場     |    |                |
| 20 | 小野ふれあい広場     |    |                |
| 21 | 諫早市社会福祉会館    |    |                |
| 22 | 多良見老人福祉センター  |    |                |
| 23 | 森山老人福祉センター   |    |                |
| 24 | いいもりコミュニティ会館 |    |                |
| 25 | 高来ふれあい会館     |    |                |
| 26 | 小長井さざんか会館    |    |                |

### 3 定員管理の適正化

#### (1) 時代の変化に対応した人事管理

平成12年4月の地方分権一括法の施行により、国と地方の役割が大きく変化し、これまで国の権限により実施してきた行政サービスのうち、特に住民に身近なものについては、地方に委譲され、その責任において実施されることとなった。

これら一連の見直しを通じて、地域における政策目標を定め、効果的かつ効率的に事務事業を処理し得る組織・機構とする必要に迫られている。

このため、事務事業のまとめりや政策の緊急性に応じ、部、課、室等を編成するとともに、市民ニーズへの迅速な対応及び速やかな意思決定の観点から、職員の責任と権限が明確化された組織・機構を整備する。

なお、この際、市民から見ても、責任及び権限の所在がわかりやすい組織名・職名とすることに留意する。

また、市町村合併に伴い、本庁・支所の組織編成については、予算・人事管理等の総務管理業務や計画策定等の企画関連業務の統合、集約化を図っている。

今後とも、事務事業の抜本的な見直しを計画的に行うとともに、より適正な組織・人事体制となるよう積極的な組織の合理化を推進する。

また、職員一人ひとりが誇りとやりがいを持って仕事に取り組むことができる環境の実現のため、これまでの年功序列型の人事制度から、能力・実績を重視した公正かつ客観的な新しい人事評価システムの構築に取り組み、その評価結果を人材育成に活用する。

## (2) 人材育成及び人材の活用

分権型社会の担い手にふさわしい人材を育成するため、人材育成に関する基本方針を策定し、職員研修の充実、人材育成と連携した人事管理、職場や仕事の推進プロセスの改善等を行う。

## (3) 定員管理の適正化

本市職員の定員管理については、事務の効率化、外部委託、行政範囲の縮小を進め、集中改革プランの最終年度である平成22年4月1日の職員数の目標を1,069人とする。

このプランの初年度である平成17年と比較すると、5.7% 65人の職員を削減する。

集中改革プランにおける5年間の年次別削減目標については、以下のとおりとする。

	職員数（見込）	職員減数	削減率
平成17年4月1日	1,134人		
平成18年4月1日	1,123人	11人	0.9%
平成19年4月1日	1,115人	19人	1.7%
平成20年4月1日	1,098人	36人	3.2%
平成21年4月1日	1,081人	53人	4.7%
平成22年4月1日	1,069人	65人	5.7%

各年、職員減数及び削減率は、平成17年職員数に対する減数及び削減率。

今後、組織や職員の配置を見直し、事務事業の委託や人材の活用を図り、計画的な定員管理に取り組む。

## 4 給与の適正化

### (1) 給与の適正化

給与の適正化については、これまでも合併を機に、特殊勤務手当及び住居手当の見直しや、旧諫早市の制度にあわせた55歳昇給停止の実施及び退職手当支給率の引下げを行った。

合併後も退職時の特別昇給を廃止する等適正化に努め、総人件費の抑制を図ったところであり、給与水準の指標とされるラスパイレス指数についても、平成17年度は98.5となっている。

今後も、厳しい財政状況や社会経済状況の変化の中で、市民の理解が得られる給与体系、制度運用、水準の適正化等が強く求められていることから、国における給与制度改革を見据えつつ、県、近隣各市の実態、経済情勢、及び本市の財政状況を勘案し、給与水準の是正や給与制度の適正化を図る。

特に、平成17年度人事院勧告で出された給与構造の改革については、その趣旨を踏まえた給与制度とする。

### (2) 定員・給与等の状況の公表

職員数や給与の状況については、これまでも市報やホームページに掲載し公表を行っているが、今後は、国の示す基準に基づき、より市民にわかりやすい内容で公表し、その透明性を高め、市民の理解を得られるようにする。

## 5 第三セクター等の見直し

### (1) 第三セクターの見直し

第三セクターは、その時々々の行政運営の要請を受けて設立されたものであり、市の施策と密接に連携しながら、行政サービスの提供主体の一つとしての役割を担ってきた。

本市の第三セクター

- 1 株式会社 もりやま
- 2 株式会社 県央企画
- 3 財団法人 諫早市小長井振興公社
- 4 財団法人 諫早市施設管理公社

地方自治法の一部改正による指定管理者制度の導入により、公の施設の管理に関して民間事業者の参入も可能となったことから、公の施設を管理している各々の第三セクターは、まさにそのあり方が問われている。

このため、第三セクターについては、指定管理者制度の運用状況を踏まえながら、その役割を見直していく。

なお、「株式会社 もりやま」については、平成18年度において法的整理に着手するものとする。

### (2) 地方公社の経営健全化

本市の土地開発公社においては、長期保有する土地が累増し、経営環境が厳しい状況となってきた。

長期保有する土地の縮減とともに、組織体制の見直しを行い、経営の健全化に取り組むものとする。

## 6 財政運営の効率化

### (1) 本市の財政状況

地方分権一括法の施行や三位一体の改革など地方分権の流れは加速してきている。市町村合併もこの流れに沿ったものであり、住民に最も身近な地方公共団体である市町村が、地域社会に関する多様な行政を自主的、自立的に展開していくため、合併により行財政能力の強化を図るものである。

諫早市においても、最大の行財政改革とも言える市町村合併を、平成17年3月1日に実施したところであるが、各種事務事業の調整など合併後に委ねられた課題も多い。

一方、平成16年度の経常収支比率は91.7%と、財政の硬直化が進んできており、地方分権や合併に伴う新たな行政需要に柔軟に対応するために、財政状況を改善する必要がある。

### (2) 歳入の確保

歳入では自主財源の確保が重要であり、そのためには地域経済の活性化を図って行くことが肝要である。また、市税の増収を図り、公平な税負担の意味からも課税客体の把握と収納促進を図る。

特に、市税及び国民健康保険料のコンピュータによる収納支援システムを、平成18年度からは全庁的な収納の取組みとして、対象を介護保険料、保育料、下水道使用料、市営住宅使用料等へ拡大し業務の効率化を図り、滞納状況等の正確な調査と分析に基づき収納率の向上を図る。

なお、近年の国県の諸制度改革の中でも、より有利な補助制度や交付税措置のある地方債を取り込むほか、必要に応じ使用料、手数料等の見直しも進めて行く。

また、普通財産のうち未利用地については、民間への売却や貸付を進め、歳入の確保に努める。

### (3) 歳出の効率化

各種事務事業の徹底した見直しを行い、最小の経費で最大の効果を上

げるべく、コスト意識を新たにし、歳出経費の縮減を図って行く。

特に投資的経費については、平成26年度まで合併特例債の充当が可能とは言え一般財源も必要であることから、借入時及び将来的に財政圧迫の要因とならないよう配慮する。

しかしながら、新諫早市としての必要な基盤整備を進める必要があり、地域経済の発展も視野に入れながら事業計画、手法を熟慮のうえ効率的な市民生活に密着した事業実施に努める。

#### (4) 予算制度の改革

予算要求にあたっては、これまでも経費ごとにシーリングを掛けるなど、経費の削減・合理化に努めてきたところである。

今後は、枠配分方式等を導入し、各部局が予算に対する自己決定・自己責任を持ち、限られた財源をより有効に活用していくよう予算配分の重点化を図る。