

新見市行財政改革集中改革プラン

平成18年2月

新 見 市

目 次

取り組み方針	1
1. 事務事業・公共施設の再編・整理、廃止・統合	2
〔1〕事務事業の再編・整理等の目標	2
〔2〕公共施設の再編・整理等の目標	2
〔3〕事務事業・公共施設の再編・整理等を行う際のスキーム	2
2. 民間委託等の推進（指定管理者制度の活用を含む）	3
〔1〕公の施設についての取組目標	4
〔2〕その他の事務（業務）についての取組目標	4
3. 定員管理の適正化	5
〔1〕平成17年4月1日から平成22年4月1日までの 定員管理の数値目標	5
〔2〕定員管理適正化計画の見直し状況	5
4. 手当の総点検をはじめとする給与の適正化（給料表の 運用、退職手当、特殊勤務手当等諸手当の見直し等）	5
〔1〕給与の適正化	5
〔2〕定員・給与等の状況の公表	8
5. 第三セクターの見直し	8
〔1〕既存法人の見直し	8
〔2〕監査・点検評価・情報公開の体制等	9
〔3〕第三セクターの役職員と給与の見直し	9
6. 財政の健全化（経費節減等の財政効果）	9
〔1〕経費節減等財政効果に関する項目	10
7. 地方公営企業関係	13
〔1〕地方公営企業の経営健全化	13
8. その他	20
〔1〕意欲あふれる職場の醸成	20
〔2〕地域協働の推進	21
〔3〕公正の確保と透明性の向上	21
〔4〕電子自治体の推進	21
用語解説	23

新見市行財政改革集中改革プラン

(取り組み方針)

本市の厳しい財政状況において、少子・高齢化の進行、地方分権の進展等新たな時代に対応し、明るい将来を展望できる市政を実現するためには、「選択と集中」の観点で、従来の行政システムを抜本的に見直すとともに、市民や地域との協働を推進するなど、効率的な行政経営を推進しなければならない。

このため、市職員はもとより市民のマンパワーの活性化による少数精鋭の行政経営への転換を図るため、取り組み事項ごとに具体的な成果指標を設定し、その実現に努める。

(1) 実施期間

新見市行財政改革集中改革プラン(以下「集中改革プラン」という。)の実施にあたっては、平成17年度から平成21年度までの5か年の具体的な取り組み目標を策定し、着実に推進する。

また、新見市行財政改革大綱の基本方針及び主要項目事項においても、集中改革プランとの整合を図りつつ、継続して取り組むこととし、新たにに取り組む事項は、随時、新見市行財政改革大綱における追加事業として取り扱う。

また、より機動力のある推進体制をめざして、必要に応じ組織の枠を越えた検討体制で取り組むものである。

(2) 推進体制

集中改革プランの総合的かつ組織的な進展を図るため、全庁あげて改革を実行していくとともに、市長を本部長とする「新見市行財政改革推進本部」において、進行管理を行う。

(3) 進捗状況の公表と意見の聴取

集中改革プランに基づく行財政改革の進捗状況は、市議会及び「新見市まちづくり審議会」に報告するとともに、「市報にいみ」や新見市ホームページ等を通じて公表する。

また、市民をはじめ外部からの幅広い意見を聞き入れることに努める。

1. 事務事業・公共施設の再編・整理、廃止・統合

〔1〕事務事業の再編・整理等の目標

(1) 17年度から21年度までの5年間における再編・整理等の目標

新たな時代の変化に伴い複雑・多様化する市民ニーズに柔軟に対応し、より効率的で質の高い行政サービスを提供するため、「行政関与の妥当性」、「必要性」、「効率性」、「成果」、「市民満足度」等総合的な観点から内容を精査・検討し、所期の目的を達成した事業あるいは事業効果の小さい事業等の廃止・縮小、目的が類似する事業の統合、地域間格差のある事業の整理など、全ての事務事業について、市民ニーズや社会経済情勢の変化等を踏まえた見直しを定期的に行い整理合理化を進める。

- ・ 法令で定められた事業や義務的に実施する事業を除く約500事業のうち、目標として5年間で10%（50事業）を整理・統合する。

〔2〕公共施設の再編・整理等の目標

(1) 17年度から21年度までの5年間における再編・整理等の目標

既存の公共施設については、限られた財源の中で、多様化する市民ニーズに応えるため、利用状況、人件費、維持管理費、減価償却費を考慮した施設ごとのトータルな経費を把握したうえで、需要の多い利用目的への転用、施設の改修等できる限り有効活用を図る。

公共施設の管理運営については、公共施設間の連携、管理委託、市民との協働、ボランティア等との協力関係の構築等を進めながら、利便性の向上と運営の効率化などを積極的に推進する。

- ・ 全施設の洗い出しを行い、市民ニーズの低い施設、社会情勢の変化により存在意義が薄れている施設については、統合・廃止なども含めた見直しを行う。

〔3〕事務事業・公共施設の再編・整理等を行う際のスキーム（1）

(1) 当該スキームの内容、基本的考え方

市の政策・施策、事務事業や施設について、毎年度、各部ごとに数値目標、期限、財源、工程表を記した経営目標を作成し、その経営目標に基づき計画を立てて実行し、成果を共通の指標に基づき評価して、次の計画に反映させるPDCAマネジメント・サイクルに基づく「事務事業評価（行政評価）システム」を導入する。また、市政運営における行政資源の効果的な配分を図るとともに、評価結果を公表することにより、行政の透明性の向上を図り、市民参画の市政を推進する。

(2) 行政評価の導入

事務事業評価（行政評価）システムの導入については、19年度の本格稼働を目指し、17年度から一部の事務事業において試行している。

(3) 外部意見の聴取

新見市まちづくり審議会等を開催し、意見を聴取する。

(4) スキームの公表

広報紙やホームページなどを通じてその状況を公表する。

2 . 民間委託等の推進（指定管理者制度（ 2 ）の活用を含む）

本市においては、これまで一般ごみの収集業務や給食センターの配送業務等民間委託など民間活力の導入を積極的に進めてきたが、広がった市域を勘案し、一層のサービス水準の向上と業務の効率化を図るために、民営化・民間委託・PFI手法（ 3 ）・指定管理者制度などを活用する。

事務事業全般にわたり、民間委託等の推進の観点からの総点検を実施し、委託化が可能なものの選択を進めるとともに、民間委託等の実施状況については、事務・事業や施設区分ごとに、委託先、委託理由等を付して順次公表する。

（指定管理者制度の活用等）

平成15年6月の地方自治法の改正により、「公の施設」に指定管理者制度が創設され、従来の管理委託制度について平成18年9月を移行期限として、管理のあり方を見直すことが義務づけられた。これに伴い、本市の「公の施設」についても今後の管理運営体制を検討し、新制度に円滑に移行していくことが求められている。指定管理者制度のスムーズな導入を図り、「公の施設」におけるさらなる市民サービスの向上と効率的な運営を目指すため、次により検討を行っていく。

管理委託を行っている施設については、原則として平成18年4月から指定管理者制度に移行する。

直営施設についても、今後、管理運営のあり方について再検討し、指定管理者制度導入が効果的であると判断される場合には、平成19年度以降順次導入する。

〔 1 〕 公の施設についての取組目標

(1) 1 6 年度末時点における状況

指定管理者制度導入施設数	8 7 施設
管理委託制度導入施設数	1 9 9 施設
業務委託実施施設数	6 8 施設
全部直営施設数	6 2 施設

(2) 1 7 年度から 2 1 年度までの 5 年間の取組目標

- ・ 管理委託制度導入施設のうち 1 8 5 施設については、1 8 年 4 月から指定管理者制度に移行する。
- ・ 今後、その他の施設についても指定管理者制度を導入を含め、施設管理のあり方について検討する。

〔 2 〕 その他の事務（業務）についての取組目標

(1) 1 6 年度末時点の委託状況

全部委託

本庁・支局庁舎の清掃、し尿処理

一部委託

本庁・支局庁舎夜間警備、一般ごみ収集・処理、学校給食（運搬）、水道メータ検針、道路維持補修・清掃等、ホームヘルパー派遣、在宅配食サービス、情報処理・庁内情報システム維持、広報紙等の配布、市営バスの運行

全部直営

案内・受付、公用車運転、学校給食（調理）、学校用務員事務、ホームページの作成・運営、調査・集計、総務関係事務（給与、旅費、福利厚生等）

(2) 1 7 年度から 2 1 年度までの 5 年間の取組目標

- ・ 市営バスの路線、料金、委託先等を検討し見直しを行う。
- ・ スクールバスの委託について委託先等の見直しを行う。
- ・ 学校給食（運搬）について全部委託を検討し、早い時期に実施する。
- ・ 学校給食（調理）について委託を検討し、早い時期に実施する。
- ・ 現在、一部委託している業務のうち、全部委託が可能か検討し、可能なものは、早い時期に全部委託する。
- ・ 現在、全部直営で実施しているその他業務についても、今後早い時期

に、そのあり方を検討する。

3 . 定員管理の適正化

〔 1 〕平成 17 年 4 月 1 日から平成 22 年 4 月 1 日までの定員管理の数値目標

(1) 数値目標の基本的考え方

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に対応していくことも視野に入れ、「定員管理適正化計画」を策定し、定員管理の適正化を推進する。

(2) 数値目標の設定の仕方

* 17 年度から 21 年度までの取り組み目標

今後、いわゆる団塊の世代の退職、5 年間は原則 5 減 1 増とする新規職員採用の抑制、早期退職を勧奨する新たな退職勧奨制度の創設等により計画的な職員削減を図り、新たな定員管理適正化計画においては、平成 22 年度までに、合併協議で掲げた消防職員・短期大学職員を除き、対 16 年度比 20.0% の削減を目指し、平成 22 年 4 月 1 日における全体の職員数 565 人を目標とする。

(3) 採用者・退職者の見込み

- ・ 平成 17 年度から 5 年間で約 95 人の職員の定年退職が予定される。
- ・ 新たな退職勧奨制度を創設し、早期退職を勧奨する。
- ・ 短期大学、消防本部については、当面、現状を維持する。
- ・ その他の職員については、原則 5 減 1 増とする。

〔 2 〕定員管理適正化計画の見直し状況

(1) 見直しの経緯、内容等

17 年度に定員管理適正化計画を新たに策定する。

4 . 手当の総点検をはじめとする給与の適正化（給料表の運用、退職手当、特殊勤務手当等諸手当の見直し等）

〔 1 〕給与の適正化

(1) 給与制度

本市における給与制度については、合併協議に基づき、退職時の特別昇給の廃止、特殊勤務手当の見直し等、給与の適正化に努めるとともに、総人件費の抑制を図ってきたところである。

市民の理解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ところから、国における給与制度改革を見据え、新たな給与制度を構築していく必要がある。

高齢層職員の昇給制度の見直し

* 17年度から21年度までの取組目標

- ・ 高年齢層職員（55歳以上）の昇給制度について、今後検討を行う給与制度との関連を考慮し、見直しを図る。

不適正な昇給運用の是正

* 17年度から21年度までの取組目標

- ・ 退職時の特別昇給については、17年度から廃止した。

退職手当の支給率等の見直し

* 17年度から21年度までの取組目標

- ・ 退職手当の支給率については、国に準じた措置としている。

職務や能力、実績を反映できる給与制度及び民間や国等の同種の職種に従事する者との均衡に留意した給与制度の検討

業務の性格や内容を踏まえつつ、市民の理解が得られるよう、給与制度、運用、水準などを検討する。

* 17年度から21年度までの取組目標

- ・ 職務や能力、実績を反映できる給与制度を構築する。

(2) 諸手当の総点検の実施

特殊勤務手当の見直し

急速な技術の進歩等による業務内容の変化、職務の困難性の軽減化等により本来の支給要件に照らしその支給が妥当かどうかの再検討が必要となったことから、合併協議の中で見直しを行ったところである。

見直しの内容としては、特殊性の有無、業務実態及び支給の実績、国、県、他市の状況を基準に検討を行い、手当の廃止をはじめ、支給対象業務の見直し、支給金額等を改めたものであり、今後も、国、県等の動向を注意深く見守っていく。

* 17年度から21年度までの取組目標

- ・ 合併協議の中で見直し済みであるが、今後も、国、県等の動向を注意深く見守り、制度の趣旨に合致した手当とする。

その他の手当の適正化

ア．時間外勤務手当の削減

時間外勤務の縮減により、総人件費の圧縮のほか、時間外勤務の常態化に起因する公務能率の低下や職員の過重労働による健康障害の発生の防止を図るため、時間外勤務手当の縮減を図る。

* 17年度から21年度までの取組目標

- ・ 週2日のノー残業デーを設定するとともに、管理職による時間外勤務の厳格な管理を行い縮減に努める。

(3) その他

人材育成の推進

市民の行政ニーズを的確に反映し、コスト意識とスピード感を持って、質の高い行政サービスを提供していくため、使命感を持って職務に邁進し行政運営を担う人材の確保及び育成を図ることを目的とした「人材育成基本方針」を策定する。この方針は、人材育成・活用の重要性を認識し、本市組織経営の新たな理念と人事諸制度の改革の方向を示すものとして、また多様な人材の確保を図り、さらには個々の職員の能力開発の指針としても活用する。

また、職員の専門性を高める研修制度、管理職への登用基準などの任用制度のあり方、人事評価の仕組みなど、研修をはじめ、人事、給与などの各制度を総合的に検討して方針に盛りこみ、地方分権時代に活躍できる人材を育成する。

ア．人材育成基本方針の策定

* 17年度から21年度までの取組目標

- ・ 人事制度と研修制度が連携のもと、人材育成基本方針を策定し、地域固有の政策課題に対応でき、自ら考え行動する職員の育成を図る。

イ．新たな人事評価システムの構築

* 17年度から21年度までの取組目標

- ・ 公正かつ客観的な新たな人事評価システムの構築を目指し、職員の意欲・能力を最大限に引き出す公平・公正な人事評価システムを早い時期に構築する。

〔 2 〕 定員・給与等の状況の公表

定員・給与等については、その状況を毎年度広報紙に掲載し市民に公表しているが、地方公務員法の改正を受け「新見市人事行政の運営等の状況の公表に関する条例」を制定した。

* 17年度から21年度までの取組目標

- ・ 給与等の状況の公表については、条例に基づき、市民にわかりやすい方法で、広報紙のほかホームページを利用し公表を行っていく。

その際、定員・給与等の状況の公表について、地方公務員法の改正を踏まえ、誰でもわかるように工夫を講じ、公表する。

5 . 第三セクターの見直し

第三セクターは、その時々時代の要請を受けて設立されたものであり、市の行政施策と密接に連携しながら公共のサービスの提供主体の一つとして重要な役割を担ってきたが、社会経済環境の変化によって、それらを取り巻く状況は大変厳しくなっている。

さらに、地方自治法の改正により、指定管理者制度が導入され、公の施設の管理を委託している第三セクターにとっては、その事業基盤に大きく影響を及ぼすものであり、そのあり方が問われている。

本市においては、国の指針である第三セクター改革の流れを踏まえて、第三セクターの役割等を再検討し、市の取り組む課題と第三セクター自らが取り組む課題について明らかにし、抜本的な見直しを図る。

特に次の事項に留意し、更なる経営改革に積極的に取り組む。

外部による監査体制を強化するとともに、行政評価の視点を踏まえ点検評価の充実・強化を図る。

市からの財政的関与の見直しを行う。

給与、役職員数の見直し、組織機構のスリム化等を行う。

経営状況等について、議会への経営状況説明のほか、市民に対しホームページなどの活用によるわかりやすい情報公開に努める。

〔 1 〕 既存法人の見直し

(1) 第三セクターの統廃合・整理等見直しに関する総合的な指針・計画の策定

17年度から21年度までの5年間の取組目標

19年度までに、全ての第三セクターを対象とする総合的な指針・計画

を策定する。

(2) 第三セクターの統廃合・整理等見直しの実施予定

17年度から21年度までの5年間の見直し実施予定

第三セクターが行っている事業内容が、今後の地域・産業振興または市民生活向上にとって真に必要なものであるか検討し、存続、完全民営化、見直しを図っていく。

〔2〕 監査・点検評価・情報公開の体制等

(1) 監査及び点検評価の実施状況と今後の整備目標

17年度から21年度までの5年間の取組目標

外部の専門家を当該法人の監査役として就任させる方向で検討する。

(2) 情報公開実施状況及び取組目標

17年度から21年度までの5年間の取組目標

19年度までに、全ての関与法人について、毎年財務諸表の概要、財政支援の状況及び点検評価の結果を広報紙等により公開する。

〔3〕 第三セクターの役職員と給与の見直し

(1) 役職員数の削減計画

17年度から21年度までの5年間の取組目標

19年度までに策定される総合的な指針・計画の中で定めていく。

(2) 今後の給与の見直し計画

17年度から21年度までの5年間の取組目標

19年度までに策定される総合的な指針・計画の中で定めていく。

6. 財政の健全化（経費節減等の財政効果）

（経費の節減合理化等財政の健全化）

財源配分の重点化を図るため、総合振興計画実現に向けた実施計画においては、限られた財源を有効に活用できるように実施計画期間中の基本方針を明確にし、「選択と集中」をより進めていく。中長期的な財政見通しのもと、毎年度計画のローリング等により、事業の進捗調整や優先順位付けを行い、起債制限比率に十分注意しながら、財政の健全化を確保する。

補助金の見直し、市税税率の見直し、滞納整理体制の確立等による収納率の

向上、受益者負担の見直し及び市有財産の処分、貸付等有効活用を図る。また、地域産業の振興、企業誘致等による税源の確保にも努める。

中長期的な視点に立った財政計画を策定するとともに、将来への負担も配慮し、的確な財政分析と情報公開等によって、分かりやすい透明性の高い財政運営を推進する。

また、本市のバランスシートを作成・公表するとともに、各種の財政指標の分析、財政状況についても公表する。

今後の財政見通し

今後5年間の財政状況は、歳出の公債費や扶助費が増加する反面、歳入の地方税や地方交付税の増加が見込まれないため、平成21年度には財政調整基金が3億円を割り込む非常に厳しい財政状況となり、平成22年度以降も財政状況が好転する要因は少なく、更なる行財政改革を推進する必要がある。

〔1〕経費節減等財政効果に関する項目

(1) 17年度から21年度までの5年間の取組目標及び施策の内容

<歳入関係>

税の徴収対策

市税徴収対策としては、継続して滞納(者)実態の把握・分析、滞納者対策の強化、徴収体制の整備、納付しやすい環境の整備を推進し、税務に関する広報・啓発の充実強化を図り、歳入の確保に努める。

- ・平成21年度まで市税収入率現年課税分の収入率98%以上を確保する。
- ・国保税の収入率については、市税同様厳正な滞納整理を実施することにより、現年度課税分収入率においては96%台を確保する。

使用料・手数料の見直し

市民負担の公平確保や受益者負担の原則に則り、3年以上経過した使用料手数料等については、受益の度合いに応じた適正な水準への見直しに努める。

- ・平成18年度、し尿収集手数料の見直し
- ・平成18年度、市営バス運賃の見直し
- ・平成20年度までに、家庭ゴミ収集手数料の見直し
- ・市道等に準拠する農林道の占用料を検討

未利用財産の売り払い等

市が所有する財産については、現地確認等により実態を十分把握すると

ともに、適正に管理することが必要である。遊休地について積極的な活用を図るとともに、不用地の売却や、利用見込みのなくなった建物等の処分を進める。また、行政財産から普通財産への移行手続きを行うなど、売り払い可能な土地・建物については、平成17年度以降も適切な処分を行い、歳入の確保に努めることとする。

- ・ 平成17年度、合併により不用となった公用車の売却
- ・ 平成17年度、旧神郷町庁舎及び倉庫の取り壊し
- ・ 平成21年度までに、唐松工業団地残地や旧塩城小学校体育館跡地等について処分を予定
- ・ 平成21年度までに、その他遊休施設について適切な処分の検討を行う。

< 歳出関係 >

人件費削減

組織・業務の見直しによる職員定数の削減、給与・報酬の適正化などにより、将来的な人件費の水準を抑制するものとする。

組織・機構の統廃合

ア．行政組織の不断の見直し

地方分権の推進や新しい行政需要、重点的な行政課題に的確かつ積極的に対処するため、効率的・効果的な機構の整備と、柔軟で適正な人員配置を行う。

主な改革内容

- ・ 17年度、国体終了に伴う国体担当職員の配置の見直し。
- ・ 18年度、新見支局業務の統合。本庁及び支局業務を再編する。
- ・ 以降においても、本庁及び支局の役割分担について、必要に応じて、検討・協議する。

イ．学校統合

- ・ 学校統合については、中長期的な展望に立って計画に従い統廃合を進める。
- ・ 幼稚園の統廃合についても検討会議を立ちあげ、計画を策定し、統廃合を進める。

民間委託による事務事業費削減

事務事業について、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が図られるものは、民間委託等を積極的に推進

する。

施設等維持費の見直し

公共施設については、毎年度トータルコストを明らかにし、見直しを継続する。

補助費等の整理合理化

本市の補助制度は、合併後も旧市町の補助制度が相当残っているため、前例にとらわれない見直しについて検討を行い、公平・公正な本市の補助制度として再構築を図る。

補助対象事業の内容を公益性・公平性の観点から見直し、客観的で明確な判断のできる交付基準を策定し、補助金の適正化を図る。その中で、団体等への補助金は、自立できるまでの一定期間に限って支援する方策など団体の自主性・自立性を促すため、その回数の上限や終期を設定することなど補助基準を明確にする。

投資的経費の見直し

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むこととする。新市建設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」を行う。

経常経費の節減

物件費等にシーリング(4)を設定して予算編成を行うなど、経費全般について徹底的な見直しを行う。

長期債務の適正化

合併直前の旧市町が実施した大型建設事業を含む旧市町の公債費の償還ピークは平成 1 9 年度であるが、平成 1 7 年度に実施予定の合併特例債事業(ラストワンマイル(5)事業・地域づくり振興基金積立事業)で多額の地方債を借り入れるため、新市の公債費の償還ピークは、平成 2 1 年度ないしは平成 2 2 年度であると推計される。

本市においては、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る。新市建設計画事業等について過疎対策事業債、辺地対策事業債、合併特例事業債など交付税算入のある有利な地方債の活用にも努める。

7. 地方公営企業関係

〔1〕地方公営企業の経営健全化

地方公営企業として事業を継続するにしても、指定管理者制度などの民間的経営手法の導入や中期経営計画の策定、事務事業の見直しなどは、当然求められるものである。それぞれの事業においては、社会経済情勢の変化を適切にとらえ、より一層の経営の健全化を推進していくものである。

【水道事業】

(1) 経営改革の推進

(事務事業の再編・整理、廃止・統合、民間委託の推進)

17年度から21年度までの5年間の経営改革の取組目標、目標の具体的な内容、取組時期

ア. 民間への事業譲渡

浄水施設の運転管理業務について、毎年内容等を見直し業務委託していく。

イ. 民間的経営手法の導入(指定管理者制度、PFI事業、民間委託等)

小規模な水道事業体であり、PFI事業等新たな手法による事業は当面実施予定がないが、民間の経営手法等の導入については、今後も検討する。

ウ. 収益増加への取組(料金収入の確保方策、資産の有効活用方策等)

料金滞納整理事務を充実させ、料金収入の確保を図る。また、収益率の向上のために公共下水道工事と連携し、配水管更新工事を行いコストの低減を図る。

エ. 組織、体制の見直し

新見市全体の組織の見直しの中で検討していく。

(2) 定員管理・給与の適正化

定員管理の適正化

平成17年4月1日から平成22年4月1日までの定員管理の適正化目標、目標の具体的な内容

ア. 適正化目標の基本的な考え方、適正化目標の設定の仕方

公共下水道に係る移設工事、高度処理施設建設工事等工事関連業務が急増しているため、当面定員の削減は困難な状況である。現行人員は最低限の維持管理要員であると思われる。新見市の全体計画の中で調整していく。

イ．今後5年間の純減数

新見市の全体計画の中で調整していく。

ウ．今後5年間の削減率

新見市の全体計画の中で調整していく。

給与の適正化

今後の給与の適正化目標、目標の具体的な内容

ア．高齢層職員の昇給停止

新見市の全体計画に準ずる。

イ．不適正な昇給運用の是正

新見市の全体計画に準ずる。

ウ．退職手当の支給率の見直し

新見市の全体計画に準ずる。

エ．諸手当の総点検の実施（特殊勤務手当の適正化、その他の手当の適正化）

新見市の全体計画に準ずる。

オ．給与水準の見直し

新見市の全体計画に準ずる。

カ．給料表の適正化

新見市の全体計画に準ずる。

定員管理、給与の適正化の公表

今後の公表の具体的な内容

新見市の全体計画に準ずる。

(3) 財政の健全化（経費節減等の財政効果）

（経営改革の推進、定員管理・給与の適正化）

17年度から21年度までの5年間の経費節減等の目標

<収入関係>

ア．未収金の徴収対策

未収金の状態を早めに把握し、督促状等送付し現年分の滞納発生を防止する。必要により滞納対策特別班と連携を取り、未収金の徴収を行う。

イ．料金の見直し

新見市の全体計画に準ずる。

ウ．未利用財産の売り払い等

市が所有する財産については、適正かつ明確にしておくことが必要である。現地確認等により実態を十分把握するとともに、遊休地の活用、不用地、利用見込みのなくなった建物等の売却を進める。

< 支出関係 >

ア．人件費削減（職員削減、給与費削減）

新見市の全体計画に準ずる。研修等計画的に実施し、職員の専門能力を高め、事務能率の効率を高めることで職員の削減に努める。

イ．組織の統廃合

新見市全体の組織の見直しの中で検討していく。

ウ．民間的経営手法の導入による事務事業費削減

山間部に位置するため、供給コストが割高になり、過疎化・少子高齢化により受水件数が少なくなることなど、経営基盤は脆弱なままであり、民間的手法の導入が難しい環境にある。

【簡易水道事業】

(1) 経営改革の推進

(事務事業の再編・整理、廃止・統合、民間委託の推進)

17年度から21年度までの5年間の経営改革の取組目標、目標の具体的な内容、取組時期

ア．民間への事業譲渡

平成18年度から新見支局管内の15簡易水道について日常維持管理に関する業務委託を実施する。他の4支局については比較的規模の小さい周辺部の簡易水道から日常維持管理に関する業務委託を実施する。

イ．民間的経営手法の導入（指定管理者制度、PFI事業、民間委託等）

小規模な水道事業体であり、PFI事業等新たな手法による事業は当面実施予定がないが、民間の経営手法等の導入については、今後も検討する。

ウ．収益増加への取組（料金収入の確保方策、資産の有効活用方策等）

国の未普及地域解消事業を利用し、受水世帯の増加を図るなど各地域の簡易水道経営基盤の整備に取り組んできた。また、有収率の向上のために計画的に配水管更新工事を行う。さらに、料金滞納整理事務を充実させ、料金収入の確保を図る。

エ．組織、体制の見直し

新見市全体の組織の見直しの中で検討していく。

(2) 定員管理・給与の適正化

定員管理の適正化

平成17年4月1日から平成22年4月1日までの定員管理の適正化目標、目標の具体的な内容

ア．適正化目標の基本的な考え方、適正化目標の設定の仕方

合併に伴い、周辺地域における水道工事量が増大しており、当面定員の削減は困難な状況である。現行人員は最低限の維持管理要員であると思われる。新見市の全体計画の中で調整していく。

イ．今後5年間の純減数

新見市の全体計画の中で調整していく。

ウ．今後5年間の削減率

新見市の全体計画の中で調整していく。

給与の適正化

今後の給与の適正化目標、目標の具体的な内容

ア．高齢層職員の昇給停止

新見市の全体計画に準ずる。

イ．不適正な昇給運用の是正

新見市の全体計画に準ずる。

ウ．退職手当の支給率の見直し

新見市の全体計画に準ずる。

エ．諸手当の総点検の実施（特殊勤務手当の適正化、その他の手当の適正化）

新見市の全体計画に準ずる。

オ．給与水準の見直し（国や民間の同種の職種との比較の実施）

新見市の全体計画に準ずる。

カ．給料表の適正化

新見市の全体計画に準ずる。

定員管理、給与の適正化の公表

今後の公表の具体的な内容

新見市の全体計画に準ずる。

(3) 財政の健全化（経費節減等の財政効果）

（経営改革の推進、定員管理・給与の適正化）

17年度から21年度までの5年間の経費節減等の目標

< 収入関係 >

ア．未収金の徴収対策

未収金の状態を早めに把握し、督促状等送付し現年分の滞納発生を防止する。必要により滞納対策特別班と連携を取り、未収金の徴収を行う。

イ．料金の見直し

新見市の全体計画に準ずる。

ウ．未利用財産の売り払い等

市が所有する財産については、適正かつ明確にしておくことが必要である。現地確認等により実態を十分把握するとともに、遊休地の活用、不用地、利用見込みのなくなった建物等の売却を進める。

< 支出関係 >

ア．人件費削減（職員削減、給与費削減）

各簡易水道の日常運転管理業務について外部委託を推進することで、業務の効率化を図る。あわせて、研修等計画的に実施し、職員の専門能力を高め、事務能率の効率を高めることで職員の削減に努める。

イ．組織の統廃合

新見市全体の組織の見直しの中で検討していく。

ウ．民間的経営手法の導入による事務事業費削減

山間部に位置するため、各施設が小規模であり、過疎化・少子高齢化により受水件数が少なくなることなど、経営基盤が弱い。また、当初の設備投資に補助金及び交付税等の財源を得る必要があるため、地方自治体が経営を行っている。民間的手法の導入が難しい環境にある。

【下水道事業】

（１）経営改革の推進

（事務事業の再編・整理、廃止・統合、民間委託の推進）

17年度から21年度までの5年間の経営改革の取組目標、目標の具体的な内容、取組時期

ア．民間への事業譲渡

施設の運転管理業務について、毎年内容等を見直し業務委託していく。

イ．民間的経営手法の導入（指定管理者制度、PFI事業、民間委託等）

小規模な事業体であり、PFI事業等新たな手法による事業は当面実施予定がないが、民間の経営手法等の導入については、今後も検討

する。

ウ．収益増加への取組（料金収入の確保方策、資産の有効活用方策等）

料金滞納整理事務を充実させ、料金収入の確保を図る。また、接続率の向上が収益増加のための基本条件となることから、3年以内の接続を規定した下水道法の周知徹底を、文書送付、広報、電話連絡等で徹底していく。

エ．組織、体制の見直し

新見市全体の組織の見直しの中で検討していく。

（2）定員管理・給与の適正化

定員管理の適正化

平成17年4月1日から平成22年4月1日までの定員管理の適正化目標、目標の具体的な内容

ア．適正化目標の基本的な考え方、適正化目標の設定の仕方

現在、急ピッチで公共下水道事業を推進しており、当面定員の削減は困難な状況である。現行人員は最低限の維持管理要員であると思われる。新見市の全体計画の中で調整していくこととする。

イ．今後5年間の純減数

新見市の全体計画の中で調整していく。

ウ．今後5年間の削減率

新見市の全体計画の中で調整していく。

給与の適正化

今後の給与の適正化目標、目標の具体的な内容

ア．高齢層職員の昇給停止

新見市の全体計画に準ずる。

イ．不適正な昇給運用の是正

新見市の全体計画に準ずる。

ウ．退職手当の支給率の見直し

新見市の全体計画に準ずる。

エ．諸手当の総点検の実施（特殊勤務手当の適正化、その他の手当の適正化）

新見市の全体計画に準ずる。

オ．給与水準の見直し（国や民間の同種の職種との比較の実施）

新見市の全体計画に準ずる。

カ．給料表の適正化

新見市の全体計画に準ずる。

定員管理、給与の適正化の公表

今後の公表の具体的内容

新見市の全体計画に準ずる。

(3) 財政の健全化(経費節減等の財政効果)

(経営改革の推進、定員管理・給与の適正化)

17年度から21年度までの5年間の経費節減等の目標

<収入関係>

ア．未収金の徴収対策

未収金の状態を早めに把握し、督促状等送付し現年分の滞納発生を防止する。必要により滞納対策特別班と連携を取り、未収金の徴収を行う。

イ．料金の見直し

新見市の全体計画に準ずる。

ウ．未利用財産の売り払い等

市が所有する財産については、適正かつ明確にしておくことが必要である。現地確認等により実態を十分把握するとともに、遊休地の活用、不用地、利用見込みのなくなった建物等の売却を進める。

<支出関係>

ア．人件費削減(職員削減、給与費削減)

新見市の全体計画に準ずる。研修等計画的に実施し、職員の専門能力を高め、事務能率の効率を高めることで職員の削減に努める。

イ．組織の統廃合

新見市全体の組織の見直しの中で検討していく。

ウ．民間的経営手法の導入による事務事業費削減

山間部に位置するため、各施設が小規模であり、過疎化・少子高齢化により受水件数が少なくなることなど、経営基盤が弱い。また、当初の設備投資に補助金及び交付税等の財源を得る必要があるため、地方自治体が経営を行っている。民間的手法の導入が難しい環境にある。

【観光その他事業】

(1) 経営改革の推進

(事務事業の再編・整理、廃止・統合、民間委託の推進)

17年度から21年度までの5年間の経営改革の取組目標、目標の具体的な内容、取組時期

新見市の全体計画の中で調整していく。

(2) 定員管理・給与の適正化

定員管理の適正化

平成17年4月1日から平成22年4月1日までの定員管理の適正化目標、目標の具体的な内容

新見市の全体計画の中で調整していく。

給与の適正化

今後の給与の適正化目標、目標の具体的な内容

新見市の全体計画に準ずる。

定員管理、給与の適正化の公表

今後の公表の具体的な内容

新見市の全体計画に準ずる。

(3) 財政の健全化(経費節減等の財政効果)

(経営改革の推進、定員管理・給与の適正化)

17年度から21年度までの5年間の経費節減等の目標

<収入関係>

新見市の全体計画に準ずる。

<支出関係>

新見市の全体計画に準ずる。

8. その他

[1] 意欲あふれる職場の醸成

職員一人ひとりが資質の向上と意識改革に努め、時代の変化を認識し、新たな発想と政策課題に挑戦する意欲あふれる職場の醸成を図り、業務のしやすい職場を創出し、その努力が報われる環境を整備する。

- ・ 職員提案制度の充実
- ・ 人材育成基本方針の策定
- ・ 中・長期的な職員研修基本方針の策定

〔２〕地域協働の推進

市民と行政が共に進めるまちづくりに向けて、行政の様々な施策の立案段階等において市民参加を一層推進するため、分かりやすい情報提供、市民との対話等を積極的に進める。

自治会・ボランティア・NPO（６）・市民団体等の地域住民による自主的な活動に対する援助や活動場所の提供など、市としても活動主体との連携・協働を積極的に取り組んでいく。

- ・ 市民と行政の協働推進指針の策定
- ・ 委員の公募

〔３〕公正の確保と透明性の向上

地方公共団体を取り巻く厳しい状況下において、地方公共団体の自己決定権がますます拡大していくことに伴い、地域の様々な力を結集し、これに対応していかなければならない。そのためには、市民への説明責任を果たし、市民の監視のもとに公正の確保と透明性の向上を図る必要がある。

本市においては、これまでに情報公開条例の制定、行政手続条例の制定などして、これらに対応してきた。

今後これらの制度を有効的に活用するとともに、引き続き公正の確保と透明性の向上に努めていく。

（１）情報公開制度の導入

情報公開制度は、新市発足と同時に導入済みである。今後もこの制度を有効に活用するとともに、積極的に情報提供に努め、市政への市民参加と協働の推進を図り、公平で開かれた市政の推進を図る。

（２）行政手続制度の導入

行政手続制度は、新市発足と同時に導入済みである。今後もこの制度を有効に活用し、行政処分、行政指導及び届出に関する手続きに関し、公正の確保と透明性の向上を図り、もって市民の権利保護を図る。

（３）パブリックコメント制度（７）の導入

パブリックコメント制度を17年度に導入した。今後もこの制度を有効に活用し、公正の確保と透明性の向上を図る。

〔４〕電子自治体の推進

電子自治体の推進に当たっては、情報セキュリティ（８）の確保及び個人情報保護に十分留意しながら、行政手続きのオンライン化の推進、共同アウトソーシング（９）の推進、公的個人認証サービス（１０）、住民基本台帳ネットワ

ークシステム(11)、住民基本台帳カード(12)、マルチペイメントネットワーク(13)などの利活用及び導入検討等に積極的に取り組み、事務事業の効率化を図り、市民サービスの充実に努める。

情報化施策の推進、情報基盤の整備などについて、新見市情報化推進審議会等で幅広い意見を求め、「新見市 e - むらづくり計画」の策定や情報基盤活用法の検討、電子自治体の推進の基本方針を定めた「新見市地域情報化計画」を策定する。

用語解説

(1) スキーム

枠組みを伴った計画や計画を伴う枠組み。手段、方法、案、基本計画。

(2) 指定管理者制度

平成15年6月の地方自治法の改正により、公の施設の管理委託先について、公的主体に限定していた今までの管理委託制度にかわり新しく創設された制度。多様化する住民ニーズにより効果的、効率的に対応するために、民間活力を活用し、住民サービスの向上と経費の削減を図ることを目的とした制度となっており、NPOや株式会社等の民間主体が、議会の議決を得て指定管理者として指定されれば、公の施設の管理を行うことができるものとなっている。

(3) PFI手法

公共施設の建設、維持管理、運営等を民間の資金、経営能力及び技術的能力を活用して行う新しい手法。

(4) シーリング

予算編成にあたって概算要求の上限を前年度予算額の一定比率内とすること。

(5) ラストワンマイル

通信事業者の持つ基幹回線から利用者の建物まで引き込む接続回線のこと。距離が1マイル(1.6km)程度であることから、その部分の回線をラストワンマイルと呼ぶ。

(6) NPO

行政・企業とは別に社会的活動をする非営利の民間組織。

(7) パブリックコメント制度

市民と行政のパートナーシップを推進するための取組の一つで、市の基本的な政策等の策定にあたり、その趣旨、目的、内容を公表し、これに対する市民からの意見、情報、専門的知識の提供を受け、出された意見の概要と市の考え方を公表する一連の手段。

(8) 情報セキュリティ

情報資産を保護し、安全に利用できる環境を確保・維持すること。

(9) 共同アウトソーシング

複数の市町村が電子自治体の実現に向けて業務システムを共同調達し、共同利用することで相互にコスト削減のメリットを享受しようとする業務形態。

(10) 公的個人認証サービス

行政手続をインターネットを通じて電子申請により行う場合に必要となる電子証明書を、市区町村と都道府県が共同して住民の方々に提供するもの。この電子証明書は、行政手続きの電子化による新たな課題（なりすまし、改ざん、送信否認）に対応するための本人確認の手段として、電子署名と併せて使われる。

(11) 住民基本台帳ネットワークシステム

これまで市区町村が管理していた情報のうち4情報（氏名・住所・生年月日・性別）などを都道府県や国の機関などが法律で定められた事務に活用することにより、住民サービスの向上と行政の効率化を図るシステム。専用回線の利用や通信相手の相互認証機能などにより外部への漏えいを防止し、操作者のチェックや操作履歴の管理により内部の不正を防止している。

(12) 住民基本台帳カード

高度のセキュリティ機能を備えたICカードで、住民基本台帳ネットワークシステムでの本人確認の利用、写真付きは公的な身分証明書、公的個人認証サービスでの秘密鍵などの保存用カードとして様々な活用が可能となっている。

(13) マルチペイメントネットワーク

地方公共団体と金融機関との間をネットワークで結ぶことにより、利用者（市民）は、ATMや電話、パソコンといったものを利用し、公共料金の支払いを行うことができ、地方公共団体では、即時に消し込み情報の通知を受け取ることができるサービスである。