

十和田市行政改革大綱

平成 18 年 3 月

十 和 田 市

目次

第1 行政改革の基本方針

1	行政改革の必要性	1
2	行政改革の視点	1
3	行政改革の推進期間	1
4	実施計画及び集中改革プラン	1
5	行政改革の推進に当たって	1

第2 行政改革の取組方策

1	行政の担うべき役割の重点化	
	民間委託等の推進	2
	指定管理者制度の活用	2
	地方公営企業の経営健全化	2
	第三セクターの見直し	2
	地域協働の推進	2
2	行政ニーズへの迅速かつ的確な対応を可能とする組織	2
3	定員管理と給与等の適正化	
	定員管理の適正化	3
	給与の適正化	3
	定員・給与等の状況の公表	3
	福利厚生事業の適正化	3
4	人材育成の推進	3
5	公正の確保と透明性の向上	4
6	電子自治体の推進	4
7	自主性・自律性の高い財政運営の確保	
	経費の削減合理化等財政の健全化	4
	補助金等の整理合理化	4
	公的施設	4
8	その他	4

第1 行政改革の基本方針

1 行政改革の必要性

本市は、平成 17 年 1 月 1 日に旧十和田市及び旧十和田湖町が新設合併し、誕生した新しい市であります。

この合併は、地方分権や三位一体改革をはじめとする行政を取り巻く環境が激変する中において、財政基盤の強化や質の高い行政サービスの提供を目的としたものであり、行政改革の一つと言えるものであります。

しかしながら、わが国全体の問題である少子化による人口減少や地方においては、景気が依然として低迷している社会経済情勢の中で今後の財政運営を展望すると、市行政が担う役割の拡大に伴う歳出の増加、一方で地方交付税の見直しに伴う歳入の減少が予想されるなど、今後より一層厳しい局面を迎えることから、本市においては、更に積極的に行政改革に取り組む必要があります。

2 行政改革の視点

行政改革は、これまでも旧市及び旧町において真摯に取り組んできたところですが、厳しい財政状況の中であって今後も拡大が予想される多様な行政課題に対応していくためには、組織や事務事業のあり方など従前の仕組みを見直し、時代の変化に対応できる新たな仕組みに転換していかなければなりません。

このためには、行政のみならず、市民の意識改革も必要であるとの観点から、市民とともに行政改革に取り組み、市民満足度の高い行政サービスの提供を目指し、次の視点で行政改革に取り組みます。

市民や民間などの活力を生かした中で行政の役割を重点化すること。
職員が高い意識を持ち、効率的で効果的な行政運営を図ること。

3 行政改革の推進期間

平成 17 年度から平成 21 年度までの 5 か年とします。

4 実施計画及び集中改革プラン

本大綱に基づく実施計画を策定し、これに基づき具体的に取組を進めます。なお、実施計画は、必要に応じ見直しを行うこととします。

また、実施計画を基に、主たる項目の具体的な取組を市民に分かりやすく明示した集中改革プランを策定し、公表します。

5 行政改革の推進に当たって

本市の行政改革は、市のホームページや広報紙において公表するほか、市民で構成する十和田市行政改革推進懇談会の意見を伺うなど、市民や各種団体をはじめとする多様な主体との協働により推進していくこととします。

第2 行政改革の取組方策

1 行政の担うべき役割の重点化

民間委託等の推進

市が直接行っている業務の中で民間のノウハウや活力を生かすことによって、サービスの向上や経費の節減につながるものについて、積極的に民間委託を進めていきます。

また、集会施設等については、随時、町内会等へ譲渡することによって施設の利活用を促進し、地域コミュニティの向上を図ります。

指定管理者制度の活用

公の施設の管理運営については、施設の性格等を勘案しながら、指定管理者制度を活用することによって、多様化するニーズに柔軟に対応し、かつ、経費の節減に努めます。

地方公営企業の経営健全化

地方公営企業の経営健全化は、本市の財政運営の健全化を図る観点からも重要な課題であり、水道事業及び下水道事業については、事業の必要性や手法を検討するとともに、料金、使用料等の見直しも含め、経営の健全化に取り組んでいきます。

また、病院事業については、地域から信頼される病院を目指し、医療の質と安全を確保しつつ、新病院において健全な経営が維持できるよう経営の総点検を行います。

第三セクターの見直し

市関与法人（十和田市土地開発公社、十和田市体育協会、十和田湖ふるさと活性化公社）については、総合的な指導調整指針を定め、適切な点検評価を行うなど、経営に関する積極的な指導に努めます。

地域協働の推進

市民とともに地域づくりを行うことが重要であることから、地域に係る課題等については、地域が主体性を持って取り組める環境づくりに努め、その活動主体に対して支援を行うなど地域との連携・協力を図ります。

2 行政ニーズへの迅速かつ的確な対応を可能とする組織

多様化する市民ニーズや地方分権の進展に伴い、市が対応すべき行政ニーズの範囲が拡大傾向にあることから、その対応を迅速かつ的確に処理するために組織の合理化に取り組むとともに、縦割り行政の改善に向けた組織編成や事務分掌についても適宜見直しを行います。

3 定員管理と給与等の適正化

定員管理の適正化

職員数については、旧市・旧町を合わせて、平成6年度から平成10年度までの5年間に72人、平成11年度から平成15年度までの5年間に34人と過去10年間で1割以上の職員を削減している状況からも分かるように、定員管理の適正化については、鋭意努力を重ねているところであります。

合併後においては、今後さらに、合併による事務の効率化や組織の合理化を図るとともに、指定管理者制度の活用、民間委託等を推進し、積極的に新たな定員管理の適正化を進めます。

定員適正化（平成17年度から平成21年度までの5年間）

一般行政部門（及びを除く部門）

対象職員 392名

削減数 31名（純減率7.9%）

教育部門

対象職員 96名

削減数 21名（純減率21.9%）

公営企業等部門（公営企業（病院・上下水道）、国保、介護、老人、市場）

対象職員 460名

削減数 12名（純減率2.6%）

給与の適正化

給与の適正化については、平成18年度からの地方公務員制度改革を踏まえ、新たな給与制度の導入を図るとともに、特殊勤務手当等の諸手当について見直しを行います。

定員・給与等の状況の公表

定員・給与等の状況については、その状況を市民に分かりやすい形で工夫し、毎年度、市のホームページや広報紙で公表します。

福利厚生事業の適正化

福利厚生事業については、市職員互助会への助成のあり方を見直すとともに、事業の実施状況を市のホームページや広報紙で公表します。

4 人材育成の推進

地方分権等の社会情勢の変化の中で、今後の行政の担い手として、職務や業務に応じた能力を修得し、実践できる職員を育てることが重要であることから、そのための指針となる人材育成計画を策定するとともに、人事評価システムの導入に向けた検討を行うなど、意欲と責任を持って業務を遂行できる人材の育成に努めます。

5 公正の確保と透明性の向上

地方分権時代における自己決定と自己責任に基づき市民に対する説明責任を果たすために、行政評価システムを導入するとともに、情報公開に努め、公正の確保と透明性の向上を図ります。

6 電子自治体の推進

近年、目覚ましく進歩している情報技術を活用し、従来の業務の処理に係る情報システムの見直しや新たに業務のシステム化を図るなど、業務の効率化や市民の利便性の向上に努めます。

7 自主性・自律性の高い財政運営の確保

経費の削減合理化等財政の健全化

中期的な財政見通しを踏まえ、費用対効果の観点から事務事業の再編・整理、廃止・統合等の見直しを行い、歳出削減に取り組むとともに、歳入確保の観点から税収入の確保対策や使用料、手数料等の見直しを行います。

また、市の財政状況については、従来から公表しているバランスシート等も含め、今後とも市民に分かりやすい方法で公表します。

補助金等の整理合理化

市単独補助金等については、行政の担う役割を踏まえ、必要性や費用対効果を検証したうえ、補助金等の廃止や補助率等の見直しを行います。

また、各種団体等への負担金についても、必要に応じ見直しを行います。

公的施設

公的施設については、今後予想される施設の新・改築、大規模修繕等の見通しを踏まえ、計画的に整備を行うとともに、民間と競合するような施設にあっては、その必要性を勘案しながら、基本的に廃止等を検討します。

8 その他

合併協議の中において、当分の間は旧市町の制度によるものとしている事項については、この計画期間内において速やかに検討を行います。

また、市民に対する職員の接遇や的確な対応など経費節減効果が薄くとも市民サービスの向上につながる事項については、積極的に取組を進めます。