

第Ⅰ章 はじめに

1 これまでの行政改革の取組

- 平成 18 年 3 月：行政改革大綱（H17～）、集中改革プラン（H17～H21）策定
- 平成 23 年 3 月：集中改革プラン（H22～H27）策定

平成 23 年に策定した集中改革プランでは、行政改革大綱に定める「市民の視点」と「行政経営の視点」の 2 つの視点に立った行政運営を基本姿勢とし、人事面・財政面・行政経営面の 3 つの観点を改革の柱に据え、具体的な取組を推進

2 集中改革プランにおける主な取組（H22～H26）

(1) 人事面

①定員の適正化

- ・ 5 年間で 72 人削減する目標を 2 年前倒しで達成し、152 人を削減
- ・ 組織、機構の見直しを行い、段階的な組織の統廃合を実施し、本庁は 2 部 13 課減

②給料・手当の適正化

- ・ 管理職手当の削減、高齢職員給与の削減、退職手当支給率の段階的引き下げなど

(2) 財政面

①合併特例期間における投資的経費の圧縮

- ・ 年 140 億円以内に抑制する目標に対し、H22～H25 の 4 年間は目標達成

②経常経費の削減

- ・ 各年度（H23～H26）見通し額から 5%削減の目標に対し、最大削減率は H23 の 4.6%

③市債借入の抑制と基金の確保

- ・ 市債償還金を上回らない市債借入（臨時財政対策債を除く）という目標に対し、H22～H24 は目標達成
- ・ 実質公債費比率を 18%未満に抑制、財政調整基金残高約 100 億円を確保する目標は、5 年間を通して達成

④財源の確保

- ・ 地方税徴収率の向上、使用料・手数料の見直しなど

(3) 行政経営面

①事務事業の再編・整理・統合・廃止

- ・ 職員力の強化、組織の効率化を目標に職員ひとり 1 改革運動を実施
- ・ 多数保有する公の施設の見直しとして、「公の施設等評価及びあり方方針」を策定し、取組に着手

②民間委託等の推進

- ・ 水道業務、地域包括支援センター業務などの民間委託の実施
- ・ 公の施設 106 施設の管理に指定管理者制度を導入

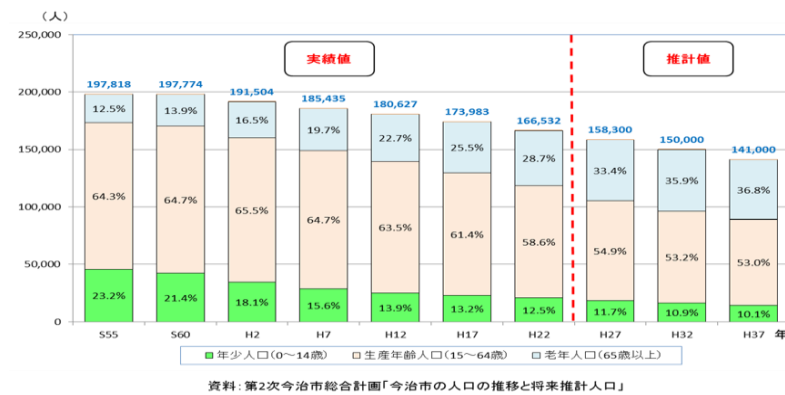
③第三セクターの見直し

- ・ 職業訓練法人東予情報処理技術振興財団を解散
- ・ 公益法人制度改革に基づき、公益 7 法人を一般財団法人などに移行

第Ⅱ章 本市の現状

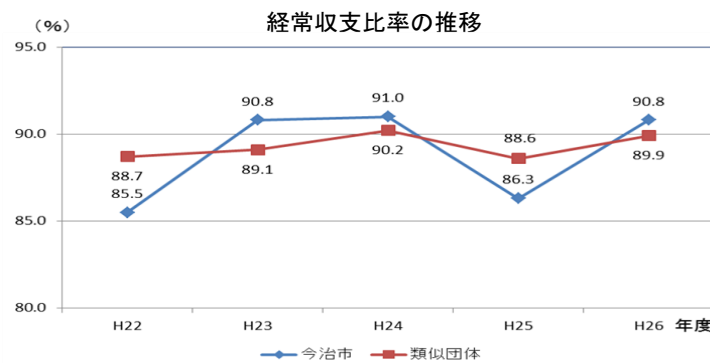
1 人口

- 人口は昭和 55 年をピークに減少し続け、平成 22 年の国勢調査実績は 166,532 人、平成 37 年の将来推計人口は 141,000 人
- 年齢 3 区分別人口構成では、年少人口と生産年齢人口の割合が減少し、老年人口の割合は増加する見込み



2 財政

- (1) 歳入・市税などの自主財源が 38.0%、地方交付税や市債などの依存財源が 62.0% となっており、自主財源比率は類似団体と比較して低い
- (2) 歳出・人件費や扶助費などの義務的経費が 47.5%、普通建設事業費などの投資的経費が 19.5%、物件費などのその他の経費が 33.0% となっており、類似団体と比較して、義務的経費比率は高く、投資的経費の額は多い



- 歳入と歳出を合わせた財政構造の弾力性を判断する指標である経常収支比率は、類似団体と比較して高い（自由度が小さい）

3 市民意識

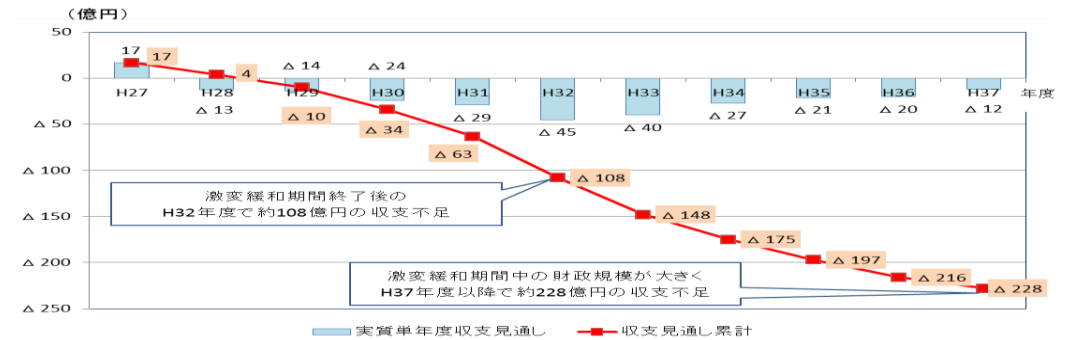
第 2 次総合計画の策定にあたり、市民アンケートを実施（調査対象：18 歳以上の市民 3,500 人、有効回答率 48.6%）

- 「市の財政の健全化」、「一層の行政・財政の効率化（職員の削減・適正配置、施設の統廃合など）」に対する期待が大きい

第Ⅲ章 改革の必要性

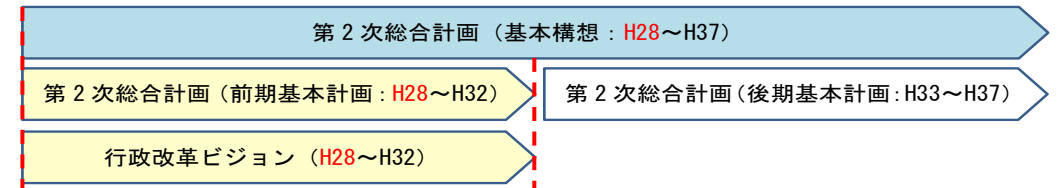
1 中長期財政収支見通し

- 市税の減収や地方交付税の減額などにより歳入が減少する反面、扶助費や公債費などの歳出が増加することで、毎年 12 億円から 45 億円の大幅な収支不足が見込まれる
- 平成 32 年度までの累計で約 108 億円、平成 37 年度までの累計で約 228 億円の収支不足見込み



2 第 2 次総合計画における行政改革の位置づけ

- 第 2 次総合計画では、目指すべき将来像として「ずっと住み続けたい“ここちいい（心地好い）”まち いまばり あの橋を渡って 世界へ 未来へ」を掲げるとともに、その実現に向けて、行政改革ビジョンを「新たな行政改革への取組」として位置づけている
- 第 2 次総合計画と行政改革ビジョンは、策定段階において内容や方向性を一致させ、両計画ともに平成 28 年度から開始



3 基本理念

- 行政改革の取組を絶え間なく着実に実行し、より健全で持続可能な行政基盤を確立する
- 行政改革は単なる経費削減のみを目指すものではなく、その先には本市の持続的な発展と次世代のより豊かな市民生活につながるものでなくてはならない

～ 豊かな地域社会を次世代につなげるために ～

第IV章 改革の方向性

1 今後の行政改革の目指す姿（基本方針）

- 「市民の視点に立った行政運営」と「行政経営の視点に立った行政運営」という基本姿勢のもと、引き続き人事面・財政面・行政経営面という3つの観点を柱に据え、更なる改革に向けて具体的な取組を実行する

2 計画期間

- 平成28年度から平成32年度までの5年間

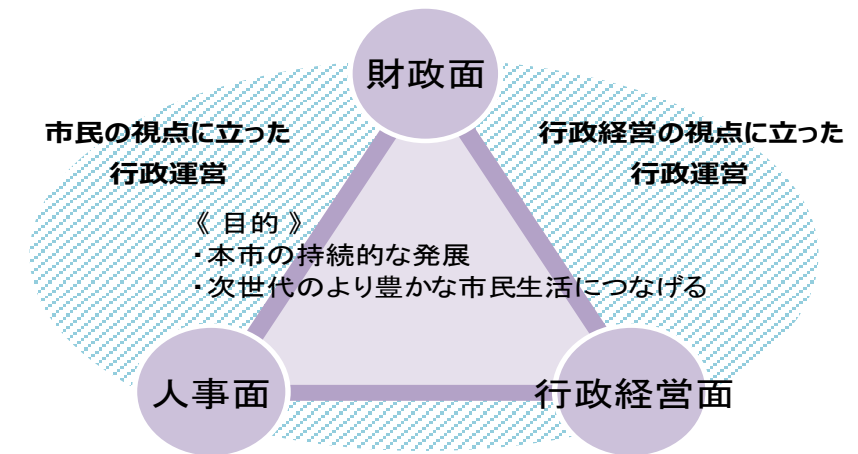
3 推進方法

- 市長を本部長とする「行政改革推進本部」のもと、全組織をあげて取組を推進する

4 進捗管理

- 計画に基づく進捗状況について、市長の諮問機関である「行政改革推進審議会」へ報告し、実効性及び方向性について意見を聴取するとともに、ホームページなどを通じて公表し、市民の理解と協力のもとに行政改革を着実に推進する

～ 豊かな地域社会を次世代につなげるために ～



第V章 改革の取組

1 組織・職員の改革（人事面）

（1）組織体制及び定員の適正化

定員適正化計画（第3次）に基づき、計画的な職員管理とバランスのとれた採用による「年齢構成の平準化」や、定年退職した職員を再度雇用する「再任用制度の活用」による豊富な行政経験に基づく知識や経験の継承により、組織力の向上と定員の適正化を図る

- スリムな行政組織の構築
- 職員採用の適正化
- 多様な人財の活用
- 超過勤務の縮減、健康管理及び職場環境の改善
- 新たな人事制度の導入検討

（2）給与の適正化

国・県・他市の状況などを考慮した上で、本市の財政状況を勘案し、より適正な給与制度の確立に向けた取組を推進する

- 給料・手当の適正化
- 能力及び実績に基づく人事管理の徹底

（3）職員の人財開発

人財開発支援方針に職員のあるべき姿を示し、方針に基づき、職員の意識・能力の更なる向上を図るなど、採用から育成、配置、評価、処遇など人事全般の仕組みを戦略的人財開発という観点からトータルで捉え運用する「人財マネジメント」を最適化することで、「信頼される組織・強い組織・働きがいのある組織」を構築する

- ジョブローテーションの推進
- ゼネラリストとエキスパートの育成
- 職員研修などの充実
- 人事考課制度とのリンク
- 女性職員の活躍推進

2 財政運営の改革（財政面）

（1）持続可能な財政基盤の確立

経常経費や投資的経費の削減などを図る中、市債借入の抑制や基金・財源の確保、事務事業や補助金などの見直しを更に推進する
また、公会計制度により財政の透明性を確保するとともに、公共施設等の計画的な更新と適正化を図るなど、持続可能な財政運営に向けた新たな取組を実施する

- 投資的経費の圧縮
- 経常経費の削減
- 市債借入の抑制と基金の確保
- 財源の確保
- 公共施設等の総合的かつ計画的な管理の推進
- 地方公会計の整備
- その他の取組

3 行政経営の改革（行政経営面）

（1）事務事業の効率化と質の向上

多様化する市民ニーズに的確に対応し、限られた財源の中で効率的な行政運営を行うため、事務事業の効率化と質の向上の両方を追及する取組を推進する

- 市民の利便性の向上
- 職員ひとり1改革運動の推進
- 公の施設等のあり方見直し
- 県・市町連携の推進

（2）民間活力の活用

市民と行政がそれぞれ果たすべき役割を明確にした上で、民間事業者との共働が可能な分野においては、民間のノウハウを活用するとともに、地域団体、NPO、企業など様々な団体を市民サービスの提供主体として捉え、連携した取組を進め、サービスの質の向上を図る

- 民間委託の推進
- 指定管理者制度の活用
- PFI手法の活用
- 新しいネットワークの構築
- 第三セクターの活用