

「大牟田市集中改革プラン（２００６～２０１０）」

平成１８年３月

大牟田市

【 目 次 】

策定にあたって	・・・・・・・・ P . 1
本市の財政状況と今後の見通し	P . 1
これまでの行財政改革の取り組み	P . 2
今後の行財政改革についての市の基本的な考え方	・・・・・・・・ P . 3
具体的な取り組みについて	・・・・・・・・ P . 3
1 . 市民と行政との協働の推進	P . 3
(1) 情報共有の推進	
(2) 地域のコミュニティの形成	
(3) 市民活動の促進	
(4) 人材の育成と活用	
(5) 協働のまちづくりのルールづくり	
2 . 行財政運営の効率化	・・・・・・・・ P . 7
(1) 行政評価システムの活用	
(2) 事務・事業の総点検に基づく再編・整理・効率化	
(3) 民間活力等の導入推進	
(4) 公共施設の見直し	
(5) 外郭団体の見直し	
(6) 高度情報化への取り組み	
(7) 公共工事のコスト縮減と品質確保	
3 . 職員・組織改革	・・・・・・・・ P . 12
(1) 職員の資質向上と人材育成	
(2) 組織・機構の見直し	
(3) 職員数の適正化	
(4) 給与等の適正化	
4 . 健全な財政基盤の確立	・・・・・・・・ P . 14
(1) 財源の確保	
(2) 計画的な財政運営	
5 . 地方公営企業の健全化	・・・・・・・・ P . 15
重点取組項目一覧表	・・・・・・・・ P . 16
財政効果目標額総括表	・・・・・・・・ P . 38
【参考資料】	
資料 1 : 民間活力等導入に関する方針	・・・・・・・・ P . 39
資料 2 : 指定管理者制度導入に関する基本方針	・・・・・・・・ P . 42
資料 3 : 職員配置適正化方針	・・・・・・・・ P . 45

策定にあたって

本市の財政状況と今後の見通し

本市の財政は、昭和30年代以降、基幹産業であった石炭産業及び関連産業の合理化・縮小等に伴い、長期にわたって慢性的な赤字構造にあります。

本市では、昭和38年度から43年度において財政再建準用団体の指定を受け市財政の健全化に努めた経験があるにもかかわらず、本市の財政構造は抜本的な改善が果たせず、再建準用団体を解消した後も赤字基調の決算推移となっています。

本市の財政状況を知るために、昭和30年度から平成16年度までの50年間にわたって一般会計の決算状況を見てみると、黒字決算ができたのは昭和43年度～46年度の4年間、昭和62年度～平成8年度の10年間と、平成11・12年度の2年間の、計16年間だけです。

黒字決算ができた年についてもう少し詳しく見てみると、昭和43年度から46年度までは、国の管理下で厳しい歳出規制を受けたことなどにより黒字となった43年度とその影響が及んだわずか3年間です。昭和62年度からの10年間は、いわゆる「バブル経済」により地方交付税が大幅に増加したことなどによるものです。また、平成11・12年度の2年間は、炭鉱閉山後の国等からの手厚い支援を得られたためであるなど、いずれも外的な要因によるものでした。

その状況がいかに特殊なものであるかは、平成16年度決算における全国約3,100の自治体のうち、赤字決算であった自治体はわずか26団体であったことから明らかです。

本市は、類似団体（人口や産業構造などが類似している団体）と比べると市税等の自主財源の割合が著しく小さく、国庫補助負担金や交付税などの依存財源に大きく頼らざるを得ない収入状況にある一方で、歳出においては地域の経済状況や高い高齢化率等を反映し、類似団体と比較して扶助費が多額に上り、また、人件費や公債費負担も大きく、歳出の構成比率において義務的経費（扶助費・人件費・公債費）が大きな割合を占める財政構造にあることから、硬直化した財政運営を余儀なくされてきました。

平成9年3月の炭鉱閉山に伴い、石炭関連産業をはじめとした地域産業全体の低迷が長期にわたり、厳しい経済情勢を反映しての市税収の減少、閉山対策事業等に対応するための支出の増加、さらには、これまで市の財政を大きく支えてきた国・県などによる産炭地域への支援も平成13年度に法律が失効したことに伴い終息したことにより、一般会計においては、平成13年度以降赤字決算が続き、平成16年度においても4年連続しての赤字決算となりました。

さらに今後は、生産年齢人口の流出に伴う高齢化率の上昇に伴い、老人福祉等にかかる経費や老人保健、介護保険、国民健康保険の各会計に対する繰出金などの増加が予想されるほか、閉山対策事業等への市債の活用や国の政策による減税等に伴う地方の減収補てん等に市債発行を余儀なくされていることなどにより、15年度末での一般会計の市債残高は571億円となっており、公債費の増加が財政運営に支障を来すことが危惧されるとともに、国の三位一体の改革に伴う交付税の大幅な減少が見込まれる中で、交付税等の依存財源に大きく依存している本市にとって、財政運営はますます厳しくなっていくことが予想されます。

これまでの行財政改革の取り組み

本市では効率的な行政運営と財政健全化のために、平成8年度には平成12年度までを計画期間とする行財政対策大綱を、平成13年度には平成17年度までの5年間を計画期間とする新しい行財政対策大綱を策定し、行財政改革に取り組んできました。

また、平成15年度には、更なる税収の減少や扶助費の増加などによる一層の財政悪化により財政再建準用団体への転落が危惧される状況に至ったことから、これを何としても回避するとともに、財政構造を抜本的に改善することを目的として、「財政再建緊急3か年計画」を策定したところです。

しかしその後、国の三位一体改革に伴う地方交付税の急激で大幅な削減など歳入環境が著しく悪化したことから、財政健全化に向けたさらなる追加策として、「財政再建緊急3か年計画2004」を策定し、退職勧奨による職員数の削減や職員給与の3%削減、管理職手当の20%削減などによる人件費の抑制をはじめ、緊急的な取り組みも進めてきました。

これらの取り組みは、一定の効果を挙げることができました。平成8年度に策定した行財政対策大綱による計画期間中の財政効果額は、人件費の抑制や補助金の見直しなどにより約46億円に上っています。

平成13年度からの新しい行財政対策大綱による取り組みでは、人件費の抑制や遊休地の売却などの収入の確保策、さらには管理的経費の見直しや事業の見直し等を積極的に実施した結果、16年度までの4年間で約41億8千万円の財政効果額を挙げることができました。また、平成17年度予算には、約13億1千万円の財政効果額を盛り込むことができました。

総人件費に影響する総職員数の推移を見てみると、平成13年4月1日現在の1,862名を平成17年4月1日までの5年間で171名(約9.2%)削減し1,691名とするなど、行政組織のスリム化が進み、長期的に影響を及ぼす構造的な改革も進めることができました。

これらの取り組みの影響を総人件費の推移で見ると、平成13年度から17年度までの5年間で約20億円減少しています。

しかしながら、これらの財政効果額も、増加を続ける扶助費や、老人保健会計・介護保険会計などへの多額の繰り出し金、また炭鉱閉山後の対策に多額の投資を要したことや、市税収入の減少(5年間で約10億円の減)、さらには国の三位一体改革の影響による地方交付税の大幅な減少(5年間で約17億円の減)などが財政に及ぼす影響に吸収される形となり、現在においても財政構造を健全化するには至っていません。

また、全国的に人口減社会に突入したことを鑑みますと、少子高齢化が進んでいる本市にとっては今後も市税等の収入は減少すると考えざるを得ませんし、さらに、国の三位一体の改革による地方交付税などの依存財源の見通しは依然として不透明であり、今後も行財政運営にとっては厳しい状況が続くと考えられます。

また一方では地方分権が推進され、地方自治体には自主的で自立した行財政運営が求められます。

財源や職員数などの行政資源が減少していく中で、効率性や成果を重視した簡素で効率的な地方自治体への転換が求められているのです。

したがって、今後も行財政改革の手を緩めることなくこれまで以上の取り組みを、しかもできる限り速やかに進めていく必要があります。

こうした考えに立ち、この「大牟田市集中改革プラン(2006~2010)」を策定し、全力で行財政改革に取り組んでまいります。

今後の行財政改革についての市の基本的な考え方

行政の目的は、住民の福祉を向上させることです。そしてそのために、市民からお預かりした税金を最大限効率的かつ効果的に用いることが、地方公共団体に課された使命です。

行財政改革の目的は、この原則のもとに、国内の状況や地域の経営資源（人・もの・金）など限られた条件の中で、その時々時代の背景や住民ニーズなどを適切に捉え、でき得る限りの住民福祉を達成する土台を作ることにあります。

これからの行財政改革は、「行政内部の変革」と「市民と行政の関係の変革」が大きな柱になると考えています。

「行政内部の変革」には、職員の意識がより望ましい姿に変わることが大きな要素になります。

職員が、市民とともに明日のおおむたを描き、前向きに挑戦していく『“自律創造型”プロ職員』という姿勢を常に強く持ち、知恵を集めて積極的に行政課題の解決に当たるとともに、あらゆる行政活動における効率化と市民サービスの向上に努め市民の期待に応えていく、という視点に立った意識改革を進めることが、たいへん重要です。

コストや人員、組織規模など量的な面の見直しはもちろんのことですが、住民満足度や成果指向を意識した職員・組織・事業内容へと、その質も大きく変えていくことにより、成果重視の経営型の行政運営に努めなければなりません。

また、そうしたたゆまざる努力の結果が市民との信頼関係となり、市民と行政がともに考えながら、お互いの特長を活かし、ともに市を支えていけるような「市民と行政の関係の変革」につながると考えています。

行政が常に市民の方を向き、市民の視点で考えなければならないのは言うまでもありませんが、今後は市民が行政運営に積極的に参画できるシステムを構築するなど、市民が主役となるまちづくりを共に進めていくための取り組みが必要です。

これらの視点に立ち、地方分権の急速な進展など激変する時代の潮流に絶えず対応しながら「最小の経費で最大の効果」を上げる地方政府の構築を目指し、行財政改革に鋭意取り組んでまいります。

具体的な取り組みについて

1. 市民と行政との協働の推進

本市では、平成15年3月に「大牟田市における市民と行政との協働に関する基本方針」を策定し、より良い地域社会を実現するために、まちづくりの主体である市民と行政とが、それぞれに自己の責任と役割を認識し、相互に補完し、協力し合う、協働によるまちづくりを進めています。

また、同基本方針が目指す協働によるまちづくりを実現するための環境整備の一つとして、平成17年には、市の基本姿勢と施策の方向性を「大牟田市市民活動促進指針」として取りまとめたところです。

地方分権が進展した社会においては、地域自らが決定し、その責任も自らで負うというシステムを作ることが必要です。

言い換えれば、市政の主役である市民と行政がともに考え行動していくことを通して、地域の特性を活かした住みよい地域づくりを進めていくことであると言えます。

本市における「協働によるまちづくり」とは、市民の自主的な発意と行動のもとに、市民と行政が良きパートナーとして対等の立場で地方自治に関わり、それぞれが自らの知恵と責任においてまちづくりに取り組む姿勢と、そのための仕組みのことを指しています。

市民と行政が良きパートナーであるということは、行政から市民に対して一方的にサービスが提供されるという関係を超えて、市民と行政が互いをよく理解・尊重し、積極的に対話を重ねることを通じて、新しい時代をともに切り拓く創造性に溢れた関係を持つということです。

社会が大きく変化するとともに価値観が多様化している現在において、地域の課題やニーズに迅速かつ的確に対応していくためには、市民と行政が情報や課題意識を共有しながら、地域づくりのパートナーとして互いを信頼し、それぞれが得意とする分野において役割を分担し実行する協働型社会を構築することが必要です。

特に市民生活に身近な問題については、ニーズを持つ市民により近いところでサービスが提供されることが望ましいと考えられます。

今後は、行政のみならず市民・市民活動団体・企業などが自らの立場でまちづくりに主体的に参画するための取り組みが必要です。また、市民ニーズを反映したまちづくりを実現するためにも、市民の参加を推進することが重要です。

全ての市民が、自らのまちづくりに何らかの形で参加するという意識が醸成されれば、地域の活力は大きく再生します。

こうした取り組みを、行政と市民の信頼関係を重視しつつ進めていくためには、市職員の地域活動への参加を促進し、地域に対する理解と関心を高め協働のまちづくりに活かしていくとともに、行政情報の公開や双方向での意思の疎通を積極的に図ることや、政策の策定段階から市民がスムーズに参画できるような仕組みづくり、さらには市民によるまちづくり活動のための環境整備に取り組まなければなりません。

そのため、次のような課題に対応することが必要です。

(1) 情報共有の推進

市民と行政がともにまちづくりを進める上では、行政内部の情報が市民に対してわかりやすい形で提供され、市の現状について共通の認識を持つことが欠かせません。

また、パブリックコメント（市民意見募集）の一層の活用や、市民との直接対話の機会を積極的に設けるなど広聴活動の充実に努め、市民意見を政策に反映するための取り組みを進めることが重要です。

そのため、まずまちづくりに関する情報や市の財政状況の情報など、最新の情報をできるだけ早くわかりやすい形で公表することで透明な行政運営を図り、市民の皆さんが市政に参画しやすい状況を作る必要があります。

【重点取組項目】

取 組 内 容	詳細掲載頁
協働のまちづくりに関する総合窓口の強化	P . 1 7
まちづくりや協働に関する情報収集・発信	P . 1 7
まちづくり市民懇談会の推進	P . 1 7
利用者の視点に立ったホームページ機能の充実	P . 1 8
出前講座の推進	P . 1 8
広報活動の充実	P . 1 8
財政状況の公表	P . 1 9
人事行政の運営等の状況の公表	P . 1 9
「大牟田市の情報の公表と提供に関する要綱（仮称）」制定	P . 1 9

(2) 地域のコミュニティの形成

人や組織が日常的・恒常的に円滑なコミュニケーションをとり信頼関係を確立することは、協働によるまちづくりの前提となるものです。

しかしながら現代社会においては、地域での住民同士のつながりが希薄になりがちであるため、地域におけるコミュニティへの参加意欲も低下しているのが現状です。そのため、高齢者の社会的な孤立の問題をはじめとした、新たな地域社会の問題が深刻になっています。

こうした問題・課題をより自らに近いところで解決する社会を構築するためには、コミュニケーションの不足を解消し、地域住民自らが日頃から地域づくりに高い関心を持ち、地域におけるコミュニティの活動が活発に行われるような環境をつくることが重要です。

そのためには、地域の様々な活動団体・人材のネットワーク化や活性化を進めるとともに、市民と行政が双方向での対話を重ねながら、地域のまちづくり推進の母体となる組織の形成に向けた取り組みを進めることが重要です。

【重点取組項目】

取 組 内 容	詳細掲載頁
地域自治組織の形成に向けた取り組み	P . 2 0

(3) 市民活動の促進

市民によるまちづくりを推進するためには、協働の相手方となる市民によるまちづくり活動が活発に行われている必要がありますので、ボランティア団体やNPOなど市民活動団体の活動を促進するための取り組みが重要です。

また、市民活動団体間の交流を進め相互に連携することでネットワークを構築し、市民活動に関する情報の共有や異なる活動分野の団体が連携することは、新たな市民活動の領域が広がることにつながります。

そのため、「市民活動促進指針」に基づく環境整備に取り組む必要があります。

【重点取組項目】

取 組 内 容	詳細掲載頁
市民活動を支える資源確保の支援	P . 2 0

(4) 人材の育成と活用

協働型社会を構築しまちづくりを進めていくためには、その原動力となる人材の掘り起こしと育成が必要です。また、これまで市民活動等を通じて蓄積された地域のまちづくりに関する経験や知識あるいは人的ネットワークは、本市が持つ大きな財産であると言えます。

これらを地域の財産として大事にし、育成・支援しながら次の世代へ継承していくための取り組みが重要です。特に、まちづくりのリーダーやファシリテーター(まとめ役)となる人材や、市などの行政機関や民間企業を退職し地域での生活に戻られる方々の知見をまちづくりに活かすことは、地域づくりにとっての大きな活力になります。

また、本市は高齢化が進んだまちであり、高齢者の方々が持つ経験を地域に活かすための取り組みを進めることで、本市ならではの特徴的なまちづくりが展開されることが期待されます。

【重点取組項目】

取 組 内 容	詳細掲載頁
まちづくり人材育成・養成講座	P . 2 0

(5) 協働のまちづくりのルールづくり

これらの取り組みを進めるためには、協働のまちづくりの基本理念を全市民で共有し、共通の目標に向かって進むことができるよう、本市にふさわしい協働のまちづくりのルールづくりを、市民のみなさんとともに進めていく必要があります。

【重点取組項目】

取 組 内 容	詳細掲載頁
協働に関する共通ルールの構築と普及啓発	P . 2 1

2 . 行財政運営の効率化

効率的な行財政運営を実現するためには、あらゆる事務・事業において無駄や非効率があれば知恵を集めて積極的に問題の解決と効率化に努めるとともに、市民ニーズに合ったサービスを提供するための見直しを行い、最小限のコストで市民にとってより大きな効果を産み出すことが可能となるような取り組みを常に行うことが重要です。

また、地方分権社会が進展し、地方公共団体には自立性の高い行財政運営が求められていることから、合併の推進や他の地方公共団体との広域的な連携を強化し、スケールメリットを活かした効率的な行財政運営についても視野に入れ、より効率的な行財政運営を目指す必要があります。

(1) 行政評価システムの活用

行政評価とは、行政活動の内容や成果目標を、市民の視点に立った指標としてあらかじめ設定し、その結果を「有効性」「効率性」「経済性」などの客観的視点から評価し、改善を図ることです。

行政評価では、行政活動を、Plan：計画 Do：実施 Check：検証 Action：見直し（再びPlanへ）の各段階から成るサイクルとして捉え、これをPDCA マネジメントサイクルと呼んでいます。

PDCA マネジメントサイクルは、これまでの行政活動がPlan：計画 Do：実施で完結しがちであったのに対し、成果の検証や問題点の抽出・改善を重視した「成果重視」の行政運営を目指すものです。そのため、行政活動は常に見直され進化することが期待されます。

本市では、このPDCA マネジメントサイクルに基づく「行政評価システム」を、平成17年度より導入しています。

行政評価の効果として、行政活動の結果を市民の視点に立った指標を用い客観的に検証・評価することにより市民満足度の把握・向上が図れる点や、問題改善意識の醸成による行政活動の成果向上、さらには行政活動を客観的な分析とともに公表することで説明責任を果たし、市民と行政が情報を共有化することで市政方針について議論しやすい環境を整えることなどが挙げられます。

今後は指標設定や評価の精度を上げ、市民満足度の向上を念頭に行政活動を改善し続けるとともに、メリハリのある予算配分や人員配置の適正化による効率的な行財政運営、さらには業務プロセスの見直しなどを可能にする総合的なシステムとして活用を図る必要があります。

【重点取組項目】

取 組 内 容	詳細掲載頁
行政評価システムの推進	P . 2 2

(2) 事務・事業の総点検に基づく再編・整理・効率化

現在、市の事業は膨大な数と複雑な体系になっており、行政内部が見えにくい大きな要因のひとつになっています。

市民参画を進める上では、市政の中身を市民に分かりやすくする取り組みは不可欠ですし、効率化・成果向上に向けた取組みを進めるためにも、全ての業務について事業目的や内容・成果や業務プロセスなどを分析する、いわゆる『業務の棚卸し』を行い、その結果を積極的に公表し市民にも見える形で見直しを進めることが必要であると考えています。

そうすることで、これまで見えにくかった市政の中身について行政と市民が共通の認識を持つことができるようになり、市民が行政に参画しやすくなると考えられますし、分析結果を活かして事業を体系的に再整理することで、事業目的と責任の所在がより明確な行政運営を実現することが可能になると考えています。

また、業務の棚卸しによって、市民への成果が低かったり時代の変化で必要性が薄れている事業がないかなどを、市民にも明らかな形で見直すことができますし、同じような目的を持つ複数の事業を市民への成果向上や優先度の観点から再編・整理を行うことで投資の重点化を図ったり、文章作成などの事務の省力化や複数の組織にまたがる共通事務の集約などの効率化も期待できますので、行政評価システムの精度向上と連動させながら事務・事業を再編・整理する必要があります。

【重点取組項目】

取 組 内 容	詳細掲載頁
業務棚卸しによる事務・事業の分析と再構築	P . 2 2
審議会・委員会等の見直し	P . 2 2
補助金の見直し	P . 2 3
扶助費の適正化	P . 2 3

(3) 民間活力等の導入推進

本市では、平成15年度に「民間活力等導入に関する方針」を策定し、「行政職員が自らの手で行うべきもの以外は民間に委ねる」ことを基本として、事務事業の見直しに努めています。

民間活力等の導入は、行政と民間それぞれの持つ特性や機能に応じた役割分担を考え直し、広い意味での公共を担う可能性を持った各セクター（行政、民間企業、市民、市民団体、NPOなど）が有効に連携することで、公共サービスの提供をより効率的・効果的に行うことが目的です。

また、これまで行政が担ってきたサービス分野へ民間の参入機会を設けることによる新しい市場の形成や、より住民に近い発想でサービスが構築されることなども期待されています。

したがって今後は、従来の民間委託や、PFI（Private Finance Initiative = 民間の資本やノウハウを活用した公共施設等の整備手法）などの新たな公共事業手法を検討するだけでなく、市民との協働の観点からNPOや各種団体との連携によりサービスを提供する方法も含め、より市民の視点に立って成果や満足度の向上を目指す事業手法を選択する必要があります。

本市はこれまでも様々な事務事業の見直しに取り組んできたところではありますが、今後はよりいっそう民間活力等の導入を進めることで、行政サービスの低下を最大限回避しつつ、行政の守備範囲を見直し簡素で効率的ないわゆる「小さな政府」への転換を図る必要があります。

したがって、現業業務をはじめ民間等において担うことができると考えられる業務については民間活力等の導入を積極的に行い、行政責任を確保できる最低限の職員数を目標に大幅に見直してまいります。

また、民間活力等の導入状況を公表することにより透明性を確保し、市民の皆さんや地場企業などからのご意見を随時賜りながら、より望ましい官民の役割分担のあり方を目指してまいります。

【重点取組項目】

取 組 内 容	詳細掲載頁
「民間活力等導入に関する方針」の計画的な推進	P . 2 3

(4) 公共施設の見直し

平成16年度に策定した「公共施設見直し方針」に基づき各施設の見直しを進める一方、より効率的な運営の視点や市民との協働の視点、さらには広域的な連携の視点に立ち、市民のニーズを捉え公共施設の役割を最大限に発揮するための見直しに引き続き努めます。

なお、地方自治法の改正により公の施設の管理運営が第3セクターや財団法人などの公的団体等だけでなく、民間企業や各種団体等に委託できるようになった（指定管理者制度）ことから、行政と民間それぞれの特長を活かした管理運営のあり方についても比較検討し、コスト縮減や効率化、住民の利用満足度、さらには施設の持つ機能を向上させる観点などから指定管理者制度を導入することが望ましいと思われる施設については、積極的に導入を図る必要があります。

【重点取組項目】

取 組 内 容	詳細掲載頁
指定管理者制度の導入	P . 2 5
施設活用の活性化（青年の家）	P . 2 5
遊休施設の有効利用（生涯学習支援センター（仮称））	P . 2 5
学校再編に伴う廃校跡地の有効活用	P . 2 6
三池カルタ記念館と歴史資料館の統合	P . 2 6
養護老人ホーム吉野園の民間委譲	P . 2 6

(5) 外郭団体の見直し

第3セクターや財団法人等のいわゆる外郭団体は、設立時点では行政ニーズに応じる形で創設され、また行政が直接行うよりも効果的・効率的な方法で公益を担う団体として事業を展開してきました。

しかし現在、地方自治法の改正による指定管理者制度の創設など、かつては行政及び公的団体等でなければ担えなかった分野への規制緩和が進むとともに、民間企業や市民活動団体などが行政分野へ活発な参画意欲を持つなど社会環境が大きく変化しています。

したがって、自立した団体として運営の効率化を図るとともに、業務内容や経営状況、公的支援のあり方などについて検証し、市民に情報を公開しながら、それぞれの外郭団体のありかたについて統廃合等を含めて引き続き検討する必要があります。

【重点取組項目】

取 組 内 容	詳細掲載頁
(財)雇用開発センター	P . 2 7
(財)大牟田市地域活性化センター	P . 2 7
(財)大牟田文化会館	P . 2 7
(株)花ぷらす	P . 2 8

(6) 高度情報化への取り組み

本市ではこれまで平成14年度に策定した「大牟田市総合情報化計画」に基づきIT（情報通信技術）基盤の整備や活用に取り組んできました。国の電子政府や電子自治体の構想が具体化しつつあり、市民が高度情報化による行政サービスのありかたを実感できる社会が間近に迫った現在、より一層ITの活用を検討し、さまざまな分野で住民サービスの質を向上させたり、行政事務の高度化・効率化を図ることが重要です。

これらの実施には多大な費用と人的労力を必要とすることがあるため、国や県、あるいは総合行政ネットワーク（LG-WAN：地方自治体等が個別に運用するネットワークを相互接続した広域ネットワーク）の動向に注意しつつ、市の総合計画に基づき計画的に実施していくべきですが、特に業務削減効果や広域連携による効率性の向上、市民サービスの向上度などを検討し、費用対効果が高い分野から実施していく必要があります。

また、市民のプライバシーや財産を守るためにセキュリティ対策に意を払い、安心と信頼を得ることが重要です。さらには、これらの新しいシステムを十分活用して便利さを感じていただくためには、市民の情報リテラシー（活用能力）が向上するよう努力する必要があります。

【重点取組項目】

取 組 内 容	詳細掲載頁
電子市役所構築	P . 2 8
庁内システムの全体最適化	P . 2 8

(7) 公共工事のコスト縮減と品質確保

公共工事とは、市民の生活や経済活動の基盤となる社会資本を整備するために、市が発注して行う建設工事のことです。つまり、市民の皆さんからお預かりした財源を投資し、将来に渡る市民の財産を取得したり維持するために行うものです。

したがって、公共工事の実施にあたっては、大牟田市総合計画等に基づき市民の財産を計画的に取得・維持管理を行うという視点が不可欠ですし、「適正な価格で、より品質の高いものを」調達することが求められます。

そのためには、官民双方における公共工事のコスト縮減を図ると同時に、価格と品質で総合的に優れた入札・契約関連事務を促進することで、市民の財産として高い品質が確保されるよう努める必要があります。

また、地域ニーズに応じ、ボランティア活動や防災行政への協力、障害者の雇用等、地域社会への貢献度等を総合的に評価することについても、検討をしていきたいと考えています。

【重点取組項目】

取 組 内 容	詳細掲載頁
公共工事のコスト縮減	P . 2 9
入札・契約制度の改善	P . 2 9

3 . 職員・組織改革

職員と組織は行政運営の根幹であり、財政とともに経営基盤となる部分です。したがって、総職員数、人件費総額、組織規模など量的な見直しや効率化を常に図る必要があるのはもちろんのことですが、住民満足度や成果指向を意識した職員・組織へと変革し、その質を大きく向上させる取り組みがたいへん重要です。

また、市民との信頼関係を築くことが、市民と行政がパートナーシップを持って協働を進める上でたいへん重要であるため、接遇などのコミュニケーションスキルの強化はもちろんのこと、市民とともに考えながら研鑽を続ける職員像を目指し、研修等の充実による人的資源の活性化が重要であると考えています。

(1) 職員の資質向上と人材育成

本市では、平成17年4月に「人材育成基本方針」を改訂し、職員の資質を向上する取り組みを進めています。

基本方針では、目指す職員像として、「市民とともに市民の立場で考えられる職員」「明日の大牟田を描くことができる職員」「チャレンジ精神のある職員」を描いており、市民の視点に立ったプロ意識の高い職員を育成する必要があります。

そのため、政策形成への積極的参画をはじめとする職場風土の改善や、管理職のマネジメント能力向上などの職員研修の充実とともに、業績評価と能力評価からなる育成型人事評価制度の導入を柱とした人事制度の整備など、総合的な人材育成の仕組み（人事・人材育成トータルシステム）を構築してまいります。

また、市における女性職員の登用の促進など男女共同参画の取り組みにも積極的に努めてまいります。

【重点取組項目】

取 組 内 容	詳細掲載頁
職員研修制度の改善・強化	P . 3 0
人事・人材育成トータルシステムの構築	P . 3 0
市における積極的な男女共同の推進	P . 3 0

(2) 組織・機構の見直し

現在の組織機構は、組織運営のための機能を重視した構成になっているため、行政資源（人・もの・金）の投入と、その結果がもたらす成果（住民満足度）の関係が見えにくくなっています。

今後の地方行政は、わかりやすい形で説明責任を果たすとともに、市の政策を効率的かつ効果的な行財政運営により達成することが求められます。

また同時に、住民ニーズへの迅速な対応やスピーディーな意思決定、職員の流動的な対応が可能な組織を編成し、限られた人員で最大の効果を発揮するための組織を構築することも重要です。

そのため、従来肥大化・硬直化した組織を見直してスリム化・効率化しつつ、市政運営の基礎である「大牟田市総合計画」（マスタープラン）に掲げる政策目的毎の体系に則し、目的

と成果がわかりやすく、安全・安心のまちづくりや市民との協働など、新たな課題にも対応した組織機構へと再構築します。

また同時に、予算編成や人員配置における庁内分権を推進することで、組織運営の迅速性・弾力性などを向上し、限られた資源で最大の効果を発揮する「成果重視の行政運営」の実現を目指します。

【重点取組項目】

取 組 内 容	詳細掲載頁
事業部制の導入	P . 3 1

(3) 職員数の適正化

全国的に人口が減少に転じ、加えて成熟社会の到来により少子高齢化が進行しているため、稼働年齢層の減少等から税収の減少は避けられない状況です。

こうした中、地方分権により国と地方の関係も変化し、地方公共団体は早急に自立性の高い行財政構造を確立する必要に迫られています。

そのためには、民間活力等の導入や行政の守備範囲の見直し、あるいは事務事業の徹底した効率化などにより、長期的な視点に立った職員数の削減を図り、本市の都市規模や財政規模等に応じた職員数とすることが必要です。

こうしたことから、平成16年度に策定した「職員配置適正化方針」に基づき、平成16年4月1日現在の総職員数1,734人のうち消防本部及び市立総合病院を除く職員数1,289人を平成23年4月までに276人削減し(削減率21.4%)、1,013人にすることを目標とします(消防本部及び市立総合病院を加えた総職員数では1,470人)。

【重点取組項目】

取 組 内 容	詳細掲載頁
「職員配置適正化方針」に基づく職員数の削減	P . 3 1

(4) 給与等の適正化

本市は、これまでも他市に先がけて給料や各種手当の廃止など適正化に努めてきましたが、国において公務員給与の見直しが議論される中、それらの動きも適切に捉えながら、総職員数の削減による人件費総額の抑制と併せ給与水準の適正化を図るとともに、福利厚生事業についても常に点検、見直しを行い、適正な事業実施に努めていく必要があります。

【重点取組項目】

取 組 内 容	詳細掲載頁
民間給与水準の職員給与への適正な反映	P . 3 1
年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた給料構造への転換	P . 3 2
勤務実績の給与への反映	P . 3 2
福利厚生制度の見直し	P . 3 2

4 . 健全な財政基盤の確立

これまでも本市の財政構造を抜本的に改善する取り組みを行ってまいりましたが、今後も安定的な行財政運営を実現することで新しい総合計画に掲げるまちづくりが可能となり地域の再生が果たされるよう、財政基盤の確立に努めなければなりません。

そのためには、歳入増を図る一方で歳出を抑制し、現在の慢性的な赤字構造から、歳入と歳出のバランスがとれた財政構造へと転換するよう、計画的な行財政運営を行うことが必要です。

(1) 財源の確保

財政基盤を確立する上では、市税などの自主財源を確保する取り組みが欠かせません。そのため、市民負担の公平性を守る滞納徴収を確実に行うとともに、受益と負担に応じた適切な使用料等の設定に努める一方で、地域産業の育成や企業誘致による産業の振興や、雇用の促進による市民経済状況の好転に伴う市民所得の向上が個人市民税に反映するなど経済循環を意識した取り組みを強化し、税源を養う必要があります。

また、国・県等によるものをはじめ、あらゆる助成制度や財源措置を活用し、まちづくりの原資獲得に努めます。

【重点取組項目】

取 組 内 容	詳細掲載頁
課税客体の適正把握	P . 3 3
市税・使用料等の収納率向上	P . 3 3
” 滞納整理	P . 3 3
使用料・手数料等の適切な改定	P . 3 4
公共施設等の使用料減免等の見直し	P . 3 4
遊休資産の積極的な処分	P . 3 4
職員駐車場の有料化	P . 3 5
大牟田ハイツの運営形態変更による賃貸料収入	P . 3 5
企業誘致の推進	P . 3 5

(2) 計画的な財政運営

慢性的な赤字構造から健全な財政構造へと転換するためには、歳入と歳出のバランスが取れた予算編成を行うことが必要です。

また、市債(事業の財源を世代間で公平に負担するために、中長期的に返済される市の借金)の残高を増やさないよう新たな市債の発行を抑制するなど、将来にわたって発展可能なまちづくりを進めるための投資と財政再建のバランスを図りながら計画的な財政運営を行う必要があります。

【重点取組項目】

取 組 内 容	詳細掲載頁
歳入に応じた枠配分予算の編成	P . 3 6
市債発行の抑制	P . 3 6
臨時的な取り組み(職員給料の3%減額等)	P . 3 6

5 . 地方公営企業の健全化

地方公営企業とは、企業の経済性を発揮しながら公共の福祉を増進するために地方公共団体が経営するもので、本市には、上下水道事業を行う企業局と市立総合病院があります。

地方公営企業については、さらなる民間活力等の導入を含め経営健全化のための見直しを行い、安定した運営に努めるとともに、市立総合病院については公共性と経済性の両立が確保できる経営形態についても検討します。

【重点取組項目】

取 組 内 容	詳細掲載頁
市立総合病院の経営健全化	P . 3 7
企業局の経営健全化（上水道事業）	P . 3 7
企業局の経営健全化（公共下水道事業）	P . 3 7

【 重点取組項目一覽表 】

1. 市民と行政との協働の推進

(1) 情報共有の推進

取組事項名	協働の窓口に関する総合窓口の強化	
内容	まちづくりに関する市民との直接対話の機会を増やし、コミュニケーションの円滑化や相談機能の充実を図るため、総合窓口機能を強化します。	
主管部署	市民部 市民協働まちづくり推進室	
取り組みの工程表		目標・成果
H18年度	総合窓口機能の検討・設置	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションの円滑化 ・相談機能の充実 ・行政内部へのフィードバック
H19年度		
H20年度		
H21年度		
H22年度		

取組事項名	まちづくりや協働に関する情報収集・発信	
内容	NPOや市民活動団体、あるいは関連施設などが持つまちづくり機能を活用しながら、まちづくりや協働に関する情報の収集や情報発信機能の強化・充実に努めます。	
主管部署	市民部 市民協働まちづくり推進室	
取り組みの工程表		目標・成果
H18年度	情報収集発信支援事業の検討・実施	まちづくりに関する情報を提供し、市民の参加や市民活動団体の活動の用に供する。
H19年度	同 上	
H20年度	同 上	
H21年度	同 上	
H22年度	同 上	

取組事項名	まちづくり市民懇談会の推進	
内容	平成16年度から、市長を先頭に行政職員も地域へ出向き、市政情報の積極的な発信及び市民の生の声を聞き直接対話する機会として懇談会を開催している。 今後も、市政情報を共有することで市民の理解を得るとともに、市民の声を市政に活かしていくことで、市民と行政との協働によるまちづくりを進めるための意識を醸成していくため、市政における課題からテーマを選択し懇談会を実施する。	
主管部署	企画部 秘書広報課	
取り組みの工程表		目標・成果
H18年度	選定したテーマにより開催	<ul style="list-style-type: none"> ・市民との情報の共有化 ・市民の声を行政運営に活かすことで、市民と行政との協働の基盤をつくる
H19年度	選定したテーマにより開催	
H20年度	前年度までの実施内容や成果等を考慮し、市民と行政との協働全体の中で再構築する。	
H21年度		
H22年度		

取組事項名	利用者の視点に立ったホームページ機能の充実	
内容	自治体のホームページは、行政情報を単に提供するものから、インターネット上に構築する電子自治体そのものへと変化することが求められている。そのため、利用者の視点に立ったアクセスの容易さ、使いやすさ、ユニバーサルデザインを踏まえた画面設計などに留意し、ホームページの再構築を図る。 また、職員がホームページの果たす役割を認識し、機能を十分活用することで市民サービスが向上するよう、庁内の意識啓発にも力を入れる。	
主管部署	企画部 情報化推進室	
取り組みの工程表		目標・成果
H18年度	ホームページ機能の充実・システム再構築 職員の意識啓発	ホームページを通じ利用者が市の情報を容易に入手できるようにし、市政及び市の状況について理解を深めてもらう。
H19年度	職員の意識啓発、運用しつつ随時見直し	
H20年度	職員の意識啓発、運用しつつ随時見直し	
H21年度	職員の意識啓発、運用しつつ随時見直し	
H22年度	職員の意識啓発、運用しつつ随時見直し	

取組事項名	出前講座の推進	
内容	市政のことを学びたい市民の学習会等の場へ職員が出向き、説明や講演や実習などを行う。平成17年度は93講座を用意し申請に応じ実施しているが、毎年度メニューを見直し、時宜を得た講座を開催し市民の市政への理解を深めていく。	
主管部署	教育委員会 生涯学習課	
取り組みの工程表		目標・成果
H18年度	メニューの見直し・実施	市政に関する理解を深めてもらう。 実施目標件数：年間70件
H19年度	同 上	
H20年度	同 上	
H21年度	同 上	
H22年度	同 上	

取組事項名	広報活動の充実	
内容	広報活動は、市政全般に関する正しい情報を発信し、市民との協働によるまちづくりを進め、市政への理解と協力を得るうえで重要なものである。広報活動に対する職員の意識を改革するとともに、効果的・効率的な広報活動を再構築し、市政情報の積極的発信を目指す。	
主管部署	企画部 秘書広報課	
取り組みの工程表		目標・成果
H18年度	「大牟田市広報活動規定」の見直し、行政情報発信に関するマニュアルの作成、職員研修、次年度広報活動の計画策定	行政情報を適切に発信することで市民との信頼関係を深めながら、行政情報や課題を共有し市民が市政に参加しやすい状況を作る。
H19年度	市政要覧の作成 職員研修、次年度広報活動の計画策定	
H20年度	職員研修、次年度広報活動の計画策定	
H21年度	職員研修、次年度広報活動の計画策定	
H22年度	職員研修、次年度広報活動の計画策定	

取組事項名		財政状況の公表	
内 容	財政状況は市政の根幹を成す情報であるため、積極的に公表し市民の理解を得ることが重要であるが、一般にはわかりにくい内容であるため、ホームページ等様々な媒体を活用し、市の財政状況をなるべくわかりやすい形で公表する。		
	主管部署		
主管部署		企画部 財政課	
		取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	他都市の事例調査 ホームページレイアウト等の検討 財政状況について公表	財政状況について情報を共有し、市民が市政に参加しやすい状況を作る。また、透明で成果を重視した財政運営により市民満足度を向上させる。	
H19年度	財政状況について公表		
H20年度	同 上		
H21年度	同 上		
H22年度	同 上		

取組事項名		人事行政の運営等の状況の公表	
内 容	給与制度や定員管理適正化の進捗状況等の人事行政の運営状況について、市民にわかりやすい形で公表する。		
	主管部署		
主管部署		総務部 人事課	
		取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	人事行政の運営状況等について公表	人事行政等の運営等の状況について公表することにより、その公正性・透明性を高めながら、適正な行政運営の推進を図る。	
H19年度	同 上		
H20年度	同 上		
H21年度	同 上		
H22年度	同 上		

取組事項名		「大牟田市の情報の公表と提供に関する要綱（仮称）」の制定	
内 容	審議会等の資料や会議録、市政運営の重要方針に関する情報、事務事業の評価に関する情報など、市が保有する行政情報の公表と提供に関する一定の基準を作成する。		
	主管部署		
主管部署		総務部 総務課	
		取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	要綱案の検討・制定	透明で開かれた市政を実現することで、市民が市の現状について共通認識を持てるようにし、市政への参加を促進する。	
H19年度	施行		
H20年度			
H21年度			
H22年度			

(2) 地域のコミュニティの形成

取組事項名	地域自治組織の形成に向けた取り組み	
内容	地域コミュニティを構築する上での問題点や課題を整理・把握するための勉強会の開催などにより共通認識の形成や意識醸成を図るとともに、様々な活動主体のネットワーク化を進め、まちづくりの推進母体となる地域自治組織の形成に向けた取り組みを進める。	
主管部署	市民部 市民協働まちづくり推進室	
	取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	勉強会等の検討	地域コミュニティを構築するための問題点や課題を整理・把握し、まちづくりに関する共通認識の形成や、具体的な推進に向けた意識醸成を図る。
H19年度	事業実施	
H20年度	同 上	
H21年度	同 上	
H22年度	同 上	

(3) 市民活動の促進

取組事項名	市民活動を支える資源確保の支援	
内容	市民活動が活発化し継続して行われるためには、それを支える資源(機材・活動場所・資金)の確保が不可欠であることから、資源確保に向けた支援を行う。	
主管部署	市民部 市民協働まちづくり推進室	
	取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	事業内容の検討	市民活動を支える資源の確保
H19年度	事業実施	
H20年度	同 上	
H21年度	同 上	
H22年度	同 上	

(4) 人材の育成と活用

取組事項名	まちづくり人材育成・養成講座	
内容	各地域の個性的な資源を活かし地域住民との共感のもとにまちづくりをコーディネートするリーダーたる人材を発掘し育成するため、意欲を持った人材がまちづくりの考え方や手法を学ぶ場を提供する。 また、協働を行うためのファシリテーター(まとめ役)にとって必要なワークショップなどの技能を習得するための講座や、地域の身近な課題をビジネスモデルにより解決する組織や団体を育成するための講座の開催、さらには退職者や高齢者の参加によるまちづくりのための啓発などを実施し、まちづくりに不可欠な人材や組織を育成する。	
主管部署	市民部 市民協働まちづくり推進室	
	取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	講座内容の検討	まちづくりのリーダーとなる人材やファシリテーターの育成。SOHOなど新たな労働・雇用形態による協働の担い手(コミュニティビジネス)の養成による地域課題の解決。
H19年度	実施開催、内容の見直し	
H20年度	同 上	
H21年度	同 上	
H22年度	同 上	

(5) 協働のまちづくりのルールづくり

取組事項名	協働に関する共通ルールの構築と普及啓発	
内容	<p>協働のまちづくりを進める上で市民が主体的に必要と感じたルールやパートナーシップのあり方について協議を重ね、市民と行政のそれぞれの責務や役割・進むべき方向等を明確にし、「まちづくり基本条例」や「協働のまちづくり宣言」など円滑な協働を実現するためのルールを構築する。</p> <p>また、その内容や協働のあり方、市民活動の取組み方などについてわかりやすく説明するための冊子等を作成し、普及啓発に努める。</p>	
主管部署	市民部 市民協働まちづくり推進室	
	取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	調査研究、アンケート実施	協働のまちづくりの基本理念を全市民で共有し共通の目標に向かって進むためのルールを策定し、普及させる。
H19年度	ルールの検討	
H20年度	同上、市民の意見の収集	
H21年度	ルールの策定、普及啓発事業の実施	
H22年度	普及啓発事業の実施	

2. 行財政運営の効率化

(1) 行政評価システムの活用

取組事項名	行政評価システムの推進	
内容	<p>平成17年度に導入した「行政評価システム」の評価対象事業を拡大しつつ、指標設定や評価の精度を上げる。</p> <p>市民ニーズの把握や、市民と行政との情報共有、また分析に基づく問題改善によって市民満足度の向上を目指すとともに、予算編成や計画の進捗管理、組織管理など効率的な行財政運営のツールとして有効活用していく。</p>	
主管部署	企画部 行財政改革推進室	
	取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	事務事業評価の対象拡大、施策評価の一部実施、外部評価の実施・公表	<ul style="list-style-type: none"> 市民満足度の向上 問題改善能力の向上 効率的な行財政運営
H19年度	全事務事業・施策評価の実施、外部評価の実施・公表	
H20年度	同上	
H21年度	同上	
H22年度	同上	

(2) 事務・事業の総点検に基づく再編・整理・効率化

取組事項名	業務棚卸しによる事務・事業の分析と再構築	
内容	<p>行政評価で得られたデータを活用し、全ての事務・事業について目的・プロセス・業務量・経費・従事人員・成果等をさらに詳しく分析する「業務棚卸し」を実施する。</p> <p>分析結果に基づき、全庁的な観点から再編・整理・効率化や、事務の集中処理手法、他自治体との共同処理など合理化の可能性を検討し、事務・事業及び組織の再構築を図ることで、より効率的かつ効果的な行政活動のあり方を目指す。</p>	
主管部署	企画部 行財政改革推進室（統括）	
	取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	制度設計・WGの設置・試行	<ul style="list-style-type: none"> 成果重視の事業体系を再構築 事務事業の再編・整理・効率化
H19年度	全事務事業を対象に実施	
H20年度		
H21年度		
H22年度		

取組事項名	審議会・委員会等の見直し	
内容	<p>現在設置されている審議会・委員会等は各所管で個別に設置・運営しているため、委員の過度な重複や長期就任、女性登用率の低迷、あるいは市民公募委員採用の有無や一般公開の可否など取り扱いにばらつきが生じている上に、見直しが進んでいない状況である。</p> <p>これらの観点から基本的なルールを設定し、あり方を見直す。</p>	
主管部署	企画部 行財政改革推進室（統括）	
	取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	WGの設置・検討、一部実施	<ul style="list-style-type: none"> 会議の透明性向上 市民公募委員の登用推進 女性登用率の向上 等
H19年度	基本ルールの策定	
H20年度	見直しを順次施行	
H21年度	同上	
H22年度	同上	

取組事項名	補助金の見直し	
内容	<p>補助金事業は、公益性がある事業について市が直接実施するよりも事業主体への補助による方が効率性や効果性、経済性等に優れる場合に実施すべきものであるが、事業成果の検証が満足にされていなかったり、特定団体への交付が長期化しており見直しが進んでいないものが散見される。</p> <p>これらについて、市民との協働の観点も併せ考えながら総合的に見直し、補助事業の再構築を図る。</p>	
主管部署	企画部 行財政改革推進室（統括）	
	取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	実態調査、WGの設置・検討	・補助事業の効果向上 ・新たな補助事業への再構築 【財政効果目標額】 240百万円
H19年度	関係団体とのヒアリング	
H20年度	新体系での事業実施	
H21年度		
H22年度		

取組事項名	扶助費の適正化	
内容	<p>生活保護法の規定に沿って、能力・資産の活用等「補足性の原理」の推進を図り、適正な生活保護の実現を図る。</p> <p>なお、生活保護行政にあたっては自立支援の観点が重要であることから、国の「自立支援プログラム」等の動向に合わせ、生活保護受給者の能力の十分な発揮による就労への支援を強化する。</p>	
主管部署	保健福祉部 保護課	
	取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	支援対象者の決定、相談支援開始	就労により自立度が向上することで、生活保護費を縮減する。 目標：生活保護受給者が新たに就労した人数 18年度 46人 19年度以降 各70人
H19年度	支援対象者の見直し、相談支援開始	
H20年度	同 上	
H21年度	同 上	
H22年度	同 上	

(3) 民間活力等の導入推進

取組事項名	「民間活力等導入に関する方針」の計画的な推進	
内容	<p>平成15年に策定した「民間活力等導入に関する方針」に基づき、「行政職員が自らの手で行うべきもの以外は民間に委ねる」ことを基本に、公共サービス並びに行政サービス分野へ民間活力等を導入する。導入にあたっては、市民サービスの低下を避けつつコスト削減の効果が図られるよう、職員配置適正化方針に基づく職員数の削減状況と調整し計画的に進める（資料1参照）。</p>	
主管部署	企画部 行財政改革推進室（統括）	
	取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	計画的な導入の推進（次ページ参照）	行政の守備範囲とサービス提供手法を見直し、行政のスリム化を図る。
H19年度	同 上	
H20年度	同 上	
H21年度	同 上	
H22年度	同 上	

【民間活力等導入予定年次】

H 1 8 年度

車両整備業務への民間活力等導入
車両運行業務への嘱託員制度導入
保育所への嘱託員の計画的導入
吉野園の民間委譲
葬斎場への民間活力等導入
ごみ収集業務への民間活力等導入
環境施設運転管理業務への民間活力等導入
動物園への指定管理者制度導入
公民館中央地区担当への嘱託員制度導入
給食調理業務への嘱託員制度導入

H 1 9 年度

保育所への嘱託員の計画的導入
動物管理センター業務への嘱託員制度導入
ごみ収集業務への民間活力等導入
環境施設運転管理業務への民間活力等導入
体育施設への指定管理者制度導入
図書館への指定管理者制度導入
三池カルタ記念館・歴史資料館への指定管理者制度導入
リフレスおおむたへの指定管理者制度導入
給食調理業務への嘱託員の計画的導入

H 2 0 年度

石炭産業科学館への指定管理者制度導入
ごみ収集業務への民間活力等導入
環境施設運転管理業務への民間活力等導入
給食調理業務への嘱託員の計画的導入

H 2 1 年度

ごみ収集業務への民間活力等導入
環境施設運転管理業務への民間活力等導入
給食調理業務への嘱託員の計画的導入

H 2 2 年度

動物管理センター業務への嘱託員の計画的導入
ごみ収集業務への民間活力等導入
環境施設運転管理業務への民間活力等導入
給食調理業務への嘱託員の計画的導入

(4) 公共施設の見直し

取組事項名		指定管理者制度の導入	
内 容	平成17年度に策定した「指定管理者制度導入に関する基本方針」に基づき、順次指定管理者制度を導入していく。(資料2参照)		
	主 管 部 署		
企画部		行財政改革推進室(統括)	
取り組みの工程表		目標・成果	
H18年度	10種類の施設に導入		管理運営費の縮減とサービスの向上を図る。 【財政効果目標額】 383百万円
H19年度	7種類の施設に導入 その他施設への導入検討		
H20年度	その他施設への導入検討		
H21年度	同	上	
H22年度	同	上	

取組事項名		施設活用の活性化(青年の家)	
内 容	「公共施設の見直し方針」に基づき、社会教育機関としての青年の家を見直し、現在施設が持つ機能に加え青少年教育や次世代育成に事業範囲を拡大した新たな施設として活用を図る。		
	主 管 部 署		
教育委員会		総務課(統括)	
取り組みの工程表		目標・成果	
H18年度	新施設運営の周知、新事業計画策定・実施		事業範囲を拡大し、施設の有効活用を図る。
H19年度	事業実施		
H20年度	同	上	
H21年度	同	上	
H22年度	同	上	

取組事項名		遊休施設の有効利用(生涯学習支援センター(仮称))	
内 容	旧大牟田南高校跡地を活用し種々の施設の集約を行うとともに、生涯学習・生涯スポーツの振興や教育相談機能の強化を図る。 〔生涯学習センター的機能〕 ・学習情報提供、ボランティア支援、教育研究・研修、人権啓発、市民活動支援等の機能の付与 〔散在する施設の集約〕 ・生涯学習課、中央公民館(中央機能)、保健体育課、給食会館、教育研究所、少年センター、人権・同和教育(政策)課、給食会館、歴史資料館収蔵庫・文化財整理作業室、埋蔵文化財収蔵庫 等 〔不足施設の拡充〕 ・駐車場、体育施設、倉庫 等		
	主 管 部 署		
教育委員会		総務課(統括)	
取り組みの工程表		目標・成果	
H18年度	改修工事・不要施設解体、機能移転、開設		・施設の有効活用(集約化) ・生涯学習支援機能の充実 【財政効果目標額】 45百万円
H19年度	事業実施		
H20年度	事業実施		
H21年度	事業実施		
H22年度	事業実施		

取組事項名	学校再編に伴う廃校跡地の有効活用	
内容	学校再編により生じた廃校跡地については、総合行政の観点から活用策を検討し実施する。	
主管部署	教育委員会 総務課（統括）	
	取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	活用策の検討	廃校跡地の有効活用を図るとともに、管理運営費の縮減を図る。 【財政効果目標額】 79百万円
H19年度		
H20年度		
H21年度		
H22年度		

取組事項名	三池カルタ記念館と歴史資料館の統合	
内容	「公共施設見直し方針」に基づき歴史資料館を三池カルタ記念館へ移転統合する。管理運営費を縮減しながら、「歴史」と「カルタ」のフレキシブルな展示構成により博物館機能を高め、入場者数の増加を図る。	
主管部署	教育委員会 総務課（統括）	
	取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	移転・開設、旧歴史資料館施設の解体準備	施設を移転統合することにより、管理運営コストを縮減するとともに施設の充実による入場者数の増加を図る。 【財政効果目標額】 9百万円
H19年度		
H20年度		
H21年度		
H22年度		

取組事項名	養護老人ホーム吉野園の民間委譲	
内容	「公共施設見直し方針」に基づき、養護老人ホーム吉野園を、社会福祉法人に委譲する。	
主管部署	保健福祉部 長寿社会推進課	
	取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	社会福祉法人による運営開始 委譲後のモニタリング	委譲により管理運営費を縮減するとともに、サービスの向上を図る。 【財政効果目標額】 435百万円
H19年度	委譲後のモニタリング	
H20年度	同 上	
H21年度	同 上	
H22年度	同 上	

(5) 外郭団体の見直し

取組事項名		(財)雇用開発センター	
内 容	財団設立時の「無年金者の年金受給までの雇用の確保」という目的が一定達成され、また、現在まで大きな雇用の受け皿であった「改善特定地域開発就労事業」が平成18年度末で終息することが予想されることや指定管理者制度の導入により行政からの受託事業についても厳しい状況が予想されることから、財団の廃止も視野に入れた見直しを行う。		
	主管部署 保健福祉部 福祉課		
		取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	関係者との協議、見直し検討		<ul style="list-style-type: none"> ・市としての雇用施策見直し ・財団のあり方検討
H19年度	見直しの実施		
H20年度			
H21年度			
H22年度			

取組事項名		(財)大牟田市地域活性化センター	
内 容	平成18年度はエコサンクセンターの指定管理者として管理運営を行うことから、事業運営の効率化・経費削減に努めるとともに、産業支援の役割拡大に対応するため現在の事業内容を見直し、産業振興・支援機能の充実を図る。		
	主管部署 産業経済部 産業振興課		
		取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	産業振興・支援機能の充実検討 施設管理運営の効率化・サービス向上		<ul style="list-style-type: none"> ・市としての産業支援策見直し ・財団のあり方検討
H19年度			
H20年度			
H21年度			
H22年度			

取組事項名		(財)大牟田文化会館	
内 容	事業運営の効率化・経費削減に努め経営体質を強化するとともに、文化事業における役割に対応するため現在の事業内容を見直し充実を図る。また、平成18年度は大牟田文化会館の指定管理者として管理運営を行うが、19年度からは公募により指定管理者を選定することとなっているため、民間企業等との競争に備え、より一層の効率化とサービス向上に努めるとともに、財団のあり方を含め引き続き検討する。		
	主管部署 教育委員会 生涯学習課		
		取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	経営体質の強化、文化事業の充実検討、 施設管理運営の効率化・サービス向上		<ul style="list-style-type: none"> ・文化行政のあり方見直し ・財団のあり方検討
H19年度			
H20年度			
H21年度			
H22年度			

取組事項名	(株)花ぷらす	
内容	<p>農業分野をはじめとした地域振興に努める。また、平成18、19年度は、道の駅「花ぷらす館」の指定管理者として管理運営を行うが、20年度より公募により指定管理者を選定することとなっているため、民間企業等との競争に備え、より一層の効率化とサービス向上に努める。</p> <p>なお、指定管理者制度を受注できなかった場合は、会社の解散を含め事業内容や市の関与のあり方を再検討する。</p>	
主管部署	産業経済部 農林水産課	
	取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	コスト削減等、経営の効率化 施設管理運営の効率化・サービス向上	<ul style="list-style-type: none"> ・農業振興策のあり方見直し ・市の関与のあり方検討
H19年度	コスト削減等、経営の効率化 施設管理運営の効率化・サービス向上	
H20年度		
H21年度		
H22年度		

(6) 高度情報化への取り組み

取組事項名	電子市役所構築	
内容	<p>各種申請や市税・公共料金の支払い等を自宅のパソコンや携帯電話等から行えるようにする「ノンストップサービス」の導入など、情報技術を活かした市民サービスを構築することで市民の利便性を向上させる。また、庁内ネットワークを活用した電子決裁や庶務事務処理、人事・給与システム等の導入により、市役所の内部事務をより効率化し、事務処理にかかる時間を短縮するとともに事務的経費を縮減する。</p>	
主管部署	企画部 情報化推進室	
	取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	システム構築の検討と一部導入	<ul style="list-style-type: none"> ・市民の利便性向上 ・内部事務の効率化による経費縮減
H19年度	同 上	
H20年度	同 上	
H21年度	同 上	
H22年度	同 上	

取組事項名	庁内システムの全体最適化	
内容	<p>現在、庁内の情報処理は、ホストと呼ばれる汎用コンピュータで集中処理をする方式と、サーバーと呼ばれるコンピュータでシステムを管理しホストと連携して処理をする方式が混在している。</p> <p>その結果、データベースや運用管理が重複して必要になったり、納付書の様式が統一されていない事などから非効率になっており、これらの無駄を省き業務を効率化しつつコストを削減するため、システム全体が最適化するよう再構築する。</p>	
主管部署	企画部 情報化推進室	
	取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	業務アプリケーションの検討・仕様書作成	<p>庁内に散在する各システムの全体最適化により、業務の効率化やシステムの維持管理経費の縮減を図る。</p>
H19年度	メーカー選定・詳細設計	
H20年度	システム開発	
H21年度	データの新システムへの移行・稼働	
H22年度		

(7) 公共工事のコスト縮減と品質確保

取組事項名		公共工事のコスト縮減	
内 容	「大牟田市公共工事コスト縮減に関する新行動計画」(H 1 4 ~ H 2 0)に掲げる具体的施策を引き続き推進し、総合的なコスト縮減を図る。同計画の基本的な視点は、工事コストの低減 工事の時間的コストの低減 ライフサイクルコストの低減(施設の品質の向上) 工事における社会的コストの低減 工事の効率性向上による長期的コストの低減であり、同時に「機能・品質の確保」「不当なしわ寄せの防止」「不正行為の排除の徹底」に留意することで、適正な価格でより品質の高い公共財産が調達できるよう努める。		
	主 管 部 署 総務部 契約検査室		
		取り組みの工程表	目標・成果
H 1 8 年度	コスト意識の啓発、具体的施策の取組		平成 8 年度の標準的な公共工事コストと比較して、6 %の縮減
H 1 9 年度	コスト意識の啓発、具体的施策の取組		
H 2 0 年度	コスト意識の啓発、具体的施策の取組 行動計画の見直し検討		
H 2 1 年度			
H 2 2 年度			

取組事項名		入札・契約制度の改善	
内 容	適正な価格でより品質の高い社会資本を整備するためには、なお一層の公平・公正で透明性・競争性の高い制度へと見直す必要がある。 そのため、下記について検討し、順次実施する。 一般競争入札の拡大 工事成績評定の改善 総合評価方式の導入 電子入札の導入(電子市役所構築と併せて検討)		
	主 管 部 署 総務部 契約検査室		
		取り組みの工程表	目標・成果
H 1 8 年度	一般競争入札の拡大		(1)恣意性の排除と競争性の促進 (2)技術的能力の適正評価 (3)品質確保の促進 (4)事務の効率化と社会コストの軽減
H 1 9 年度	工事成績評定の改善		
H 2 0 年度	総合評価方式の導入		
H 2 1 年度	電子入札の導入		
H 2 2 年度			

3. 職員と組織

(1) 職員の資質向上と人材育成

取組事項名		職員研修制度の改善・強化	
内 容	<p>待遇などのコミュニケーションスキルの強化をはじめ、市民の視点に立った職務遂行を心がけるための研修を強化する。</p> <p>また、自らの業務をより効率的・効果的に見直すことで成果重視の行政運営が図られるよう、事務改善能力や政策形成能力の向上に努め、プロ意識の高い人材を育成する。</p>		
	<p>主 管 部 署 総務部 人材育成推進室</p>		
		取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	待遇研修・事務改善研修の強化		<ul style="list-style-type: none"> ・市民の視点に立った職員育成 ・プロ意識を持って常に改善を図る能力の養成
H19年度	同	上	
H20年度	同	上	
H21年度	同	上	
H22年度	同	上	

取組事項名		人事・人材育成トータルシステムの構築	
内 容	<p>「目標管理の手法を用いた業績評価」と「職員に求められる行動に着眼した能力評価」による人事評価制度を導入し、個々人の職務・職責に求められる資質と現状の差異などを明らかにすることで、自己成長の醸成や組織マネジメント力の向上により職場風土の改善を図る。</p> <p>また、多様な職務経験を得るためのジョブローテーションや、自己申告によるキャリア形成など、人材育成の観点に立った人事制度についても併せて検討し、職員の自律性の向上を図ることにより人材を育成・活用するトータルシステムを構築する。</p>		
	<p>主 管 部 署 総務部 人事課（統括）</p>		
		取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	評価制度の一部試行、トータルシステム設計		<ul style="list-style-type: none"> ・自律的な職員の資質向上 ・プロ意識と成果志向の養成 ・職務遂行と人材育成の連動
H19年度	〃	試行・実施、トータルシステム導入	
H20年度	〃	実施拡大、トータルシステムによる育成	
H21年度	〃	全面実施、トータルシステムによる育成	
H22年度	〃	全面実施、トータルシステムによる育成	

取組事項名		市における積極的な男女共同の推進	
内 容	<p>男女共同参画社会への取り組みを積極的に行うため、女性管理監督者の登用促進や女性職員の職域拡大など、あらゆる場面における女性の参画を推進するような人事運営に努めます。</p>		
	<p>主 管 部 署 総務部 人事課</p>		
		取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	「おおむた男女共同参画プラン」に基づく取り組み		<ul style="list-style-type: none"> ・女性管理監督者の登用促進 ・女性職員の職域拡大
H19年度	「おおむた男女共同参画プラン」に基づく取り組み		
H20年度	「おおむた男女共同参画プラン」に基づく取り組み		
H21年度	「おおむた男女共同参画プラン」に基づく取り組み		
H22年度	「おおむた男女共同参画プラン」に基づく取り組み		

(2) 組織・機構の見直し

取組事項名	事業部制の導入	
内容	組織をスリム化しつつ大牟田市総合計画（マスタープラン）に掲げる目的毎の体系に組織機構を再構築するとともに、責任・権限の庁内分権を進め組織目的及び責任・権限が明確な組織とすることで、組織運営の効率性・迅速性・弾力性などを向上し、限られた資源で最大の効果を発揮する「成果重視の行政運営」を実現する。	
主管部署	企画部 行財政改革推進室（統括）	
	取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	機構改革の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・市民に見えやすい行政活動 ・成果重視の行政運営の実現
H19年度	組織機構の年次見直し	
H20年度	組織機構の年次見直し	
H21年度	組織機構の年次見直し	
H22年度	組織機構の年次見直し	

(3) 職員数の適正化

取組事項名	「職員配置適正化方針」に基づく職員数の削減	
内容	本市の職員数は、人口減少や類似団体との比較等を考慮した場合、依然として多い状況にあることから、歳出に占める人件費の割合が高く、財政状況を硬直化する要因の一つとなっている。社会情勢等を鑑みると今後も人口減・歳入減は免れないことから、効率的な行政運営の実現により職員数の適正化を図り、安定した財政基盤を確立する（資料3参照）。	
主管部署	企画部 行財政改革推進室（統括）	
	取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	(H17.4.1現在の総職員数：1,691人) 4月1日現在の総職員数：1,673人	削減人員数： 162人 (H17.4.1 H22.4.1) (9.5%) 【財政効果目標額】 1,632百万円 (公営企業会計分を含まず)
H19年度	": 1,647人	
H20年度	": 1,614人	
H21年度	": 1,569人	
H22年度	": 1,529人	

(4) 給与等の適正化

取組事項名	民間給与水準の職員給与への適正な反映	
内容	厳しい地域経済を背景に、地域民間賃金の状況と乖離しているとの批判を踏まえ、地域の民間給与の状況をよりの確に反映するため、国においては、新たな俸給表への移行が予定されている。本市においても、国・他団体を参考としながら、新給料表の導入を図り、民間給与水準の職員給与への適正な反映に取り組む。	
主管部署	総務部 人事課	
	取り組みの工程表	目標・成果
H18年度		<ul style="list-style-type: none"> ・地域民間賃金との乖離是正 ・人件費総額の抑制 【財政効果目標額】 1,147百万円 (公営企業会計分を含まず)
H19年度	新給料表の導入	
H20年度		
H21年度		
H22年度		

取組事項名	年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた給料構造への転換	
内容	年功的な給与上昇を抑制するとともに、職務・職責に応じた給与処遇を図るため、新たな昇給・昇格制度を整備し、給料構造の転換を図る。	
主管部署	総務部 人事課	
	取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	制度設計	<ul style="list-style-type: none"> ・職務・職責に応じたやりがいを感じる給与体系への転換 ・人件費総額の抑制
H19年度	制度導入	
H20年度		
H21年度		
H22年度		

取組事項名	勤務実績の給与への反映	
内容	昇給や勤勉手当等について、勤務実績をより反映しやすくすることで、職員のやりがいを喚起し、意欲の向上に資する給与体系への転換を図る。	
主管部署	総務部 人事課	
	取り組みの工程表	目標・成果
H18年度		職員の意欲喚起による行政運営の向上。
H19年度	制度構築	
H20年度		
H21年度		
H22年度		

取組事項名	福利厚生制度の見直し	
内容	市職員の福利厚生制度のあり方について、地方公務員法第42条の趣旨に沿い、職員の保健、元気回復により公務能率の向上を図ることを基本とし、事業の内容と掛金、負担金について十分に検討協議を行い、適切な事業の見直しを行う。また、福利厚生制度の事業内容について、実施状況等の公表が求められている中、市民の理解を得られるよう努力する。	
主管部署	総務部 職員厚生課	
	取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	事業内容の見直し	市職員の福利厚生制度について、市民の理解を得る。
H19年度		
H20年度		
H21年度		
H22年度		

4 . 健全な財政基盤の確立

(1) 財源の確保

取組事項名	課税客体の適正把握	
内 容	土地一筆毎に、所有者・地番・地目を調べ、境界の位置を確定し正確な測量を行う「地籍調査」を実施し、地籍の明確化を図る。 そうすることにより、市民の財産管理や土地取引の上で利益をもたらすとともに、適正な課税の推進及び税収の確保が期待できる。	
	主管部署 総務部 管財課	
取り組みの工程表		目標・成果
H18年度		<ul style="list-style-type: none"> ・市民の財産権及び取引利益 ・課税の適正化、税収確保 ・公共事業・災害復旧の円滑さ 【財政効果目標額】 30百万円
H19年度	推進体制確立、1工区計画・準備	
H20年度	1工区調査・地籍簿作成、2工区計画・準備	
H21年度	2工区調査・地籍簿作成、3工区計画・準備	
H22年度	3工区調査・地籍簿作成、4工区計画・準備	

取組事項名	市税・使用料等の収納率向上	
内 容	滞納防止策及び有効かつ効率的な徴収方法の検討・実施、並びに口座振替の推進など利便性の向上により収納率を向上させる。	
	主管部署 市税・使用料等の所管各部署	
取り組みの工程表		目標・成果
H18年度	滞納防止策・有効な徴収方法の検討・実施	<ul style="list-style-type: none"> ・負担の公平性維持 ・自主財源の確保 【財政効果目標額】 250百万円
H19年度	同 上	
H20年度	同 上	
H21年度	同 上	
H22年度	同 上	

取組事項名	市税・使用料等の滞納整理	
内 容	滞納整理の集中的かつ計画的な実施を、徴収体制の一元化や民間活力の導入も含め全庁的な課題として検討し取組む。 【17年度予算における滞納繰越予算額が100万円以上のものは下記のとおり】 市税・国民健康保険税（市民部）、保育所費・介護保険料（保健福祉部）、市営住宅家賃・公営住宅団地下水処理施設使用料（都市整備部）、貸地料（総務部）、水道料金・下水道使用料（企業局）	
	主管部署 市税・使用料等の所管各部署	
取り組みの工程表		目標・成果
H18年度	滞納整理の強化策について検討	<ul style="list-style-type: none"> ・負担の公平性維持 ・自主財源の確保 【財政効果目標額】 36百万円
H19年度	強化策の実施	
H20年度	同 上	
H21年度	同 上	
H22年度	同 上	

取組事項名		使用料・手数料等の適切な改定	
内 容	<p>使用料・手数料等については、サービスの提供に係るコストが広く市民から納められた税で賄われているという点に留意し、受益者の負担が適正な水準となるよう定期的に見直しを行う必要がある。</p> <p>全庁的に統一した考え方で見直しが図られるよう、使用料・手数料に関する現状を調査し、その結果をもとに基本ルールを設定し適正な改定を行う。</p>		
	<p>主 管 部 署 企画部 行財政改革推進室（統括）</p>		
		取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	使用料・手数料に関する調査 改定に関する基本ルールの設定		<ul style="list-style-type: none"> ・負担の公平性維持 ・自主財源の確保 <p>【財政効果目標額】 117百万円</p>
H19年度	調査結果と基本ルールをもとに順次改定		
H20年度	同	上	
H21年度	同	上	
H22年度	同	上	

取組事項名		公共施設等の使用料減免等の見直し	
内 容	<p>公共施設等の使用料については、現在「市の共催等に関する基本要綱」などに基づき、公益性があると認められるものについて減免を認めているが、公共施設の管理運営費は広く市民が負担しているため、市民の理解を得られるよう受益者負担の観点から厳格な運用を図るとともに、市民との協働における公共施設の役割の観点を含め減免のあり方を見直す。</p>		
	<p>主 管 部 署 企画部 行財政改革推進室（統括）</p>		
		取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	実態調査		<ul style="list-style-type: none"> ・受益と負担の明確化 ・協働型社会における公共施設活用の活性化
H19年度	WG設置、見直し検討		
H20年度	指定管理者制度と調整を図りつつ実施		
H21年度			
H22年度			

取組事項名		遊休資産の積極的な処分	
内 容	<p>市の資産である遊休地のうち、今後の活用の予定が無いものについて、積極的な売却を行うことで、管理費の縮減と売却料収入による自主財源確保を図る。</p>		
	<p>主 管 部 署 総務部 管財課</p>		
		取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	遊休資産の調査、売却実施		<ul style="list-style-type: none"> ・管理費の縮減 ・売却料収入 <p>【財政効果目標額】 432百万円</p>
H19年度	同	上	
H20年度	同	上	
H21年度	同	上	
H22年度	同	上	

取組事項名		職員駐車場の有料化	
内 容	受益者負担の観点から職員駐車場を有料化する。		
主管部署		総務部 管財課	
		取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	課題の整理、貸付け実施		<ul style="list-style-type: none"> ・受益と負担の明確化 ・自主財源の確保 【財政効果目標額】 9百万円
H19年度			
H20年度			
H21年度			
H22年度			

取組事項名		大牟田ハイツの運営形態変更による賃貸料収入	
内 容	大牟田ハイツについては、これまで財団法人による管理運営を行っていたが、民間により事業運営することで、施設機能は保持しつつ賃貸料収入を見込む。		
主管部署		保健福祉部 福祉課	
		取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	民間による運営開始		<ul style="list-style-type: none"> ・管理運営の効率化 ・自主財源の確保 【財政効果目標額】 60百万円
H19年度			
H20年度			
H21年度			
H22年度			

取組事項名		企業誘致の推進	
内 容	企業立地アドバイザーや企業誘致関連協議会との情報交換等の連携を通じた的確な情報収集やリース制度の活用、優遇措置の改正などによるスピーディーな誘致活動によって、大牟田テクノパーク、市内の工業適地等への企業誘致を進め、地域経済の再生・活性化による税源の涵養を図る。		
主管部署		産業経済部 産業振興課	
		取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	企業誘致活動の推進		5年間で20社の企業を誘致
H19年度	企業誘致活動の推進		
H20年度	企業誘致活動の推進		
H21年度	企業誘致活動の推進		
H22年度	企業誘致活動の推進		

(2) 計画的な財政運営

取組事項名		歳入に応じた枠配分予算の編成	
内 容	新たなまちづくりなど将来への投資を含む予算を、健全な財政構造のもとで編成するため、各部局への枠配分予算額を歳入規模に応じた額とした予算編成を行う。		
	主 管 部 署		
主 管 部 署		企画部 財政課	
		取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	翌年度歳入の動向把握、枠配分額算定		歳入に応じた歳出予算の編成を行うことにより、健全な財政構造への転換を図る。
H19年度	同	上	
H20年度	同	上	
H21年度	同	上	
H22年度	同	上	

取組事項名		市債発行の抑制	
内 容	国が経済対策として地方単独事業を推奨するために導入した、交付税措置などが有利な起債である「臨時経済対策事業債」を、本市は閉山後の基盤整備などのために活用してきた。これらの償還額が15年度以降特に多額になっており、今後は公債費の抑制が重要な課題となることから、市債の借入限度額を当該年度の償還額以内に設定し、計画的に公債費を縮減する。		
	主 管 部 署		
主 管 部 署		企画部 財政課	
		取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	借入限度額の設定、予算編成での事業峻別		市債発行額を当該年度の償還額以内に抑制することで後年度の公債費負担を軽減し、健全な財政構造への転換を図る。
H19年度	同	上	
H20年度	同	上	
H21年度	同	上	
H22年度	同	上	

取組事項名		臨時的な取り組み（職員給料の3%減額等）	
内 容	危機的な財政状況からの脱却を目指すとともに、財政基盤の強化を図り、地方分権時代にふさわしいまちづくりを推進していくため、平成18年度における自主的・時限的な取り組みとして、職員給料の3%減額、管理職手当の20%減額及び嘱託員報酬等の2%減額を実施する。		
	主 管 部 署		
主 管 部 署		総務部 人事課	
		取り組みの工程表	目標・成果
H18年度	職員給料の3%減額等の実施		<ul style="list-style-type: none"> ・職員給料の3%減額 ・管理職手当の20%減額 ・嘱託員報酬等の2%減額 【財政効果目標額】 213百万円
H19年度			
H20年度			
H21年度			
H22年度			

5 . 地方公営企業の健全化

取組事項名		市立総合病院の経営健全化	
内 容	平成17年度の収支は改善する方向にあるが、今後の医療制度改革（診療報酬の改定などの医療費適正化政策）により厳しい収益環境も見込まれる。市立病院の使命である「公共性と経済性の両立」を確保するため、地域で必要な救急救命医療や小児・産科を含む母子医療の充実を図るとともに医療の専門性を向上させるべく、「経営改善新3ヶ年計画（仮称）」を策定し経営の健全化を図る一方、経営形態の見直しについても検討する。		
	主管部署		
		市立総合病院	
		取り組みの工程表	目標・成果
H18年度		「経営改善新3ヶ年計画（仮称）」の推進	
H19年度		同上	
H20年度		同上、次期計画の策定	
H21年度		次期計画の推進	
H22年度		同上	
		市立総合病院における公共性と経済性の両立を図る。	

取組事項名		企業局の経営健全化（上水道事業）	
内 容	「命の水・プラン21実施計画」に基づき、経営の健全化を進める。 また、当該計画が平成20年度までのものであることから計画の見直しを行い、新しい「命の水・プラン21実施計画（H21～H25）」に基づき、さらなる経営健全化に努める。		
	主管部署		
		企業局 経営企画課	
		取り組みの工程表	目標・成果
H18年度		計画に基づく経営健全化	
H19年度		同上	
H20年度		同上、計画の見直し	
H21年度		新しい計画に基づく経営健全化	
H22年度		同上	
		企業局（上水道事業）における公共性と経済性の両立を図る。	

取組事項名		企業局の経営健全化（公共下水道事業）	
内 容	平成16年度決算における累積赤字は10億円に達している。安定した市民サービスを提供するためには経営の健全化が急務であるため、平成17年度に策定した「経営戦略プラン」に基づき、経営の健全化を進める。		
	主管部署		
		企業局 経営企画課	
		取り組みの工程表	目標・成果
H18年度		「経営戦略プラン」に基づく経営健全化	
H19年度		同上	
H20年度		同上	
H21年度		同上	
H22年度		同上	
		企業局（下水道事業）における公共性と経済性の両立を図る。	

財政効果目標額 総括表

(単位:百万円)

章・節	重点取組項目名	財政効果目標額						小計	合計
		H18	H19	H20	H21	H22			
1	市民と行政との協働の推進								-
	項目名省略	-	-	-	-	-	-	-	
2	行財政運営の効率化								1,191
	(1) 行政評価システムの活用								-
	行政評価システムの推進	-	-	-	-	-	-	-	
	(2) 事務・事業の総点検に基づく再編・整理・効率化								240
	業務棚卸しによる事務・事業の分析と再構築	-	-	-	-	-	-	-	
	審議会・委員会等の見直し	-	-	-	-	-	-	-	
	補助金の見直し	-	60	60	60	60	60	240	
	扶助費の適正化	-	-	-	-	-	-	-	
	(3) 民間活力等の導入推進								-
	「民間活力等導入に関する方針」の計画的な推進	-	-	-	-	-	-	-	
	(4) 公共施設の見直し								951
	指定管理者制度の導入	63	80	80	80	80	383		
	施設活用の活性化(青年の家)	-	-	-	-	-	-	-	
	遊休施設の有効利用(生涯学習支援センター)	9	9	9	9	9	45		
	学校再編に伴う廃校跡地の有効活用	20	15	10	7	26	79		
	歴史資料館の移転統合	2	2	2	2	2	9		
	老人ホーム吉野園の民間委譲	87	87	87	87	87	435		
	(5) 外郭団体の見直し								-
	(財)雇用開発センター	-	-	-	-	-	-	-	
	(財)大牟田市地域活性化センター	-	-	-	-	-	-	-	
	(財)大牟田文化会館	-	-	-	-	-	-	-	
	(株)花ぶらす	-	-	-	-	-	-	-	
	(6) 高度情報化への取り組み								-
	電子市役所構築	-	-	-	-	-	-	-	
	庁内システムの全体最適化	-	-	-	-	-	-	-	
	(7) 公共工事のコスト縮減と品質確保								-
	項目名省略	-	-	-	-	-	-	-	
3	職員・組織改革								2,779
	(1) 職員の資質向上と人材育成								-
	項目名省略	-	-	-	-	-	-	-	
	(2) 組織・機構の見直し								-
	総合計画の目的と成果に則した組織機構の構築	-	-	-	-	-	-	-	
	(3) 職員数の適正化								1,632
	「職員配置適正化方針」に基づく職員数の削減	119	200	301	442	570	1,632		
	(4) 給与等の適正化								1,147
	民間給与水準の職員給与への適正な反映	-	131	248	343	425	1,147		
	年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた給料構造への転換	-	-	-	-	-	-	-	
	勤務実績の給与への反映	-	-	-	-	-	-	-	
	福利厚生制度の見直し	-	-	-	-	-	-	-	
4	健全な財政基盤の確立								1,147
	(1) 財源の確保								934
	課税客体の適正把握	-	-	-	-	30	30		
	市税・使用料等の収納率向上	50	50	50	50	50	250		
	滞納整理	7	7	7	7	7	36		
	使用料・手数料等の適切な改定			39	39	39	117		
	公共施設等の使用料減免等の見直し	-	-	-	-	-	-		
	遊休資産の積極的な処分	35	207	118	38	34	432		
	職員駐車場の有料化	1	2	2	2	2	9		
	大牟田ハイツの運営形態変更による賃貸料収入	12	12	12	12	12	60		
	(2) 計画的な財政運営								213
	歳入に応じた枠配分予算の編成	-	-	-	-	-	-	-	
	市債発行の抑制	-	-	-	-	-	-	-	
	臨時的な取り組み(職員給料の3%減額等)	213	-	-	-	-	213		
5	地方公営企業の健全化								-
	市立総合病院の経営健全化	-	-	-	-	-	-	-	
	企業局の経営健全化(上水道事業)	-	-	-	-	-	-	-	
	企業局の経営健全化(公共下水道事業)	-	-	-	-	-	-	-	
	年度毎の小計	618	863	1,025	1,178	1,433			
	財政効果目標額 総計								5,116

民間活力等導入に関する方針

平成15年7月

はじめに

民間活力等の導入については、「行財政対策大綱」において、行政サービスの向上や行財政運営の効率化等、行財政改革の観点から推進することとしており、また、今後の行政執行にあたっては市民満足度の向上を重視しながら取組む必要があることから、「大牟田市における市民と行政との協働に関する基本方針」において、行政サービス提供段階における民間参入機会の創出を具現化する手法として位置付けし推進を図ることとしている。そのため、公共サービス（行政及び民間の責任において提供する公共サービス）への行政関与のあり方の見直しを行い、行政サービス（行政の責任において提供する公共サービス）への民間（NPO等市民活動団体を含む）参入の促進を図るために本方針を策定するものである。

策定目的

今日の社会経済情勢は、長引く景気の低迷と様々な分野における構造的な変化に直面し、厳しく、混沌とした状況にある。さらに、地方分権時代の到来とともに、地方公共団体においては、高度化・多様化している住民ニーズや諸課題に的確に対応するため、自己決定、自己責任のもと行政運営の手法やあり方を情勢・状況の変化に応じて再構築していくことが求められている。

こうした状況の中で、本市は特に、「石炭のあるまち」から「普通のまち」に生まれ変わろうとしている途上にもあり、これまでも、事務事業の見直しや職員数の削減、賃金の抑制等行財政の確立のために不断の取り組みを行い、一定の成果を生み出してきているが、急速な地方分権システムの進展を展望した時、市民の負託に応え得る今後の行財政運営基盤の確立を図るためには、なお抜本的な行財政の構造改革の歩みをはじめなければならない。

これまでのような、国・県の支援がもはや望めない中で民間においても提供が可能な公共サービスにまで行政が関与しては、今後、「普通のまち」への変化のみならず、本来行政が担うべき行政サービスの維持すら困難であり、本市の行財政運営が立ち行かなくなることは明らかである。

さらに、本市では、今後も財政の一層の悪化が予想され、市民の負託に応える自治体経営を行うためには、行財政運営の構造改革を行い、行政機能を事業（実施）から政策（立案）へ重点を移し、経営能力の向上を図らなければならない。

そこで、「従来の意識や概念にとらわれず、人口規模や都市構造に応じた組織や施設のあり方など行政の構造そのものを抜本的に変えるとともに、従来の事務事業の進め方を変えていくことが必要不可欠である」との考え方に基づき、より一層簡素で効率的な執行体制の構築、行政サービスの向上、地域経済の活性化等を目指し、行政サービスへの民間活力等導入を図るものである。

導入の方向性

（１）民間との新たな関係の構築

経済情勢の変化により行政の財政基盤が悪化する中で、住民のニーズの多様性等に対応しつつ住民福祉の増進に寄与するため、職場に市場原理やコスト意識を取り入れ、全職員が「経営」という視点・概念を持ち、今まで以上に厳しく、真摯に、速度を上げて行財政改革に取り組まなければならない。

そこで、全ての事務事業について目的や効果の検証等に基づく見直しを行うとともに、本方針により、これまでの公的関与の妥当性を検証し、行政が行っている業務内容の見直しを行い、民間にできる公共サービス並びに民間においても担うことのできる行政サービスについては民間に委ね、民間との役割を分担し、行政と民間との協働、協力の関係を構築し行政運営に取り組む。

(2) 基本方針

行政と民間が、それぞれの持つ特性や機能を有効に活用することで行政サービスの提供を、一層効率的・効果的に行い、限られた行政資源を重点化することで、行政経営の健全化と強化並びに質の向上に努め、住民福祉の向上と地域経済の活性化等を図るため、「行政職員が自らの手で行うべきもの以外は民間に委ねる」ことを基本として民間活力等を導入する。

「行政職員が自らの手で行うべきもの」とは、原則として次に掲げるものとするが、規制緩和の動きなどもあることから、公的関与の妥当性については継続して検証を行うこととする。

市民に対する命令、許可、認可など権力（公権力）の行使に直接関わるもの

まちづくりに関する計画の策定（政策立案）など地域社会（公）の意思の形成に直接関わるもの

法令等に基づき民間による業務の遂行が図れないもの

(3) 導入検討留意項目

民間活力等の導入の検討に当たっては、次に掲げる各項目に十分留意するものとする。

行政責任の確保

事務事業（行政サービス提供）に民間活力等を導入した場合に、当該事務事業についての第一義的な責任は市にあることに留意し、行政サービスにおける安全性、継続性、公平性、安定性及び確実性などを十分に確保できるのか、また適正な管理監督の下に遂行することができるか確認する。

費用対効果の検証

行政職員が直接実施する場合と比較して、効率的、効果的に目標を達成でき、経済的効果あるいは質的效果が期待できるか。また、すでに民間委託等実施している事務事業については、経費は適正か、効率化が図られているか等不断に検証する。

行政サービスの維持・向上

行政職員が直接実施する場合と同程度のサービスが可能か、あるいはサービスの向上が見込まれるか検討する。

市場原理・競争原理の有無

市場原理（需要と供給）や競争原理が十分に働き、より経済性の発揮できるものとなっているか検討する。

行政情報・個人情報保護

行政情報及び個人情報へ直接的・間接的に携わることから、これら情報の保護を確実に確保する。

実施計画の策定

地方分権下における自己決定・自己責任に基づく地域経営（行政運営）を行う観点に立ち、全庁的、計画的な民間活力等の導入の推進を図るため、事務事業の見直しに基づく短・中・長期的視点に立った民間活力等導入実施計画を策定するものとする。

導入手法

民間活力等の導入に当たっては、民間委託など従来からある手法の他、NPO等市民活動団体との協働さらにはPFIなどの新たな手法を広範囲に検討・検証の上、達成される事業効果などを総合的に評価し、最適な手法を選択する。

また、導入後における社会経済情勢の変化や規制緩和の動向等により新たな手法の発生も有り得ることから、継続的に手法の見直しを行い、より効果的な手法を導入する。

1. 制度導入の背景と目的

「公の施設」の管理委託先は、これまで公共団体、公共的団体、政令で定める出資法人に限定されてきました（管理委託制度）。しかし、平成 15 年 9 月の地方自治法の一部改正・施行に伴い、民間団体を含む管理者に施設の使用許可権限等を付与することにより、「多様化する住民ニーズに効果的・効率的に対応し、公の施設の管理に民間の能力を活用しつつ、住民サービスの向上を図るとともに経費の軽減を図ること」が可能となりました（指定管理者制度）。

本市においても、本年 2 月に指定管理者制度導入に関するガイドラインを作成し関係部局において鋭意検討してきましたが、新たな制度の創設を機に、従来からの通念にとらわれることなく民間の能力の活用を図りつつ、「公の施設」の効果的、効率的な管理運営と住民サービスの質の向上を目指し、積極的に「指定管理者制度」の導入を図ります。

2. 制度導入についての基本的な考え方

指定管理者制度の導入にあたっては、現状よりさらに効果的・効率的な運営を目指すとともに、行政と民間の役割分担を見直すという視点を踏まえ、現在直営で管理しているものも含め公の施設全般について導入を図ります。

また、施設の効用を最大限に引き出すことを通じて、住民の共有財産である公の施設の価値を高め住民の福祉を向上させることを目指します。

なお、制度導入後は、新しい制度の定着と充実を図るため継続的に検証し、その結果に応じて見直していくこととします。

（1）指定管理者の選定

制度の趣旨を踏まえ、指定管理者の選定は公募を原則とします。ただし、施設の性格や規模、機能、行政と住民との協働の観点等から合理的な理由がある場合等は、公募によらないで指定することができるものとします。

また、指定にあたっては施設固有の問題点への対応、受け手となる事業者や N P O などの成熟度等も勘案する必要がありますが、法改正の趣旨に鑑み、施設管理のために設置された財団等については、その存廃も含め役割を見直す必要があります。

（2）指定期間

指定管理者の指定期間については、施設の性格や施設利用者の利便性あるいは安定的利用と費用対効果のバランスを考慮して、3年から5年の範囲で決定します。

ただし、制度移行の初年度である平成 18 年度においては、一部の施設における円滑な制度導入のための経過措置として当該年度限りの指定を認めるほか、施設によって合理的な理由がある場合は、別途定めることができるものとします。

(3) 利用料金制度について

指定管理者制度導入に際し、経営努力による成果を指定管理者の収益とする利用料金制度を併せて検討します。

利用料金制度を採ることにより指定管理者が自主的な経営努力を發揮し、効果的・効率的な管理及び市民サービスの向上が図られるとともに、市からの支出金を抑えることが期待できる施設については、利用料金制度を積極的に導入します。なお、利用料金制度を導入する場合、指定管理者は条例で定める利用料金の範囲内で、地方公共団体の承認を得て利用料金を定めることとなります。

(4) 個人情報保護について

利用者の個人情報の適正な取扱いを確保するため、指定管理者に対する個人情報の事故防止に関する保護措置を、次項で示す「基本協定」の中で規定します。

(5) 指定管理者との協定の締結について

指定議決後は、仕様書や事業計画書に基づいて、指定管理者への委託料の支払いや管理の細目等について協定を締結します。

なお、指定期間全体に及ぶ事項については基本協定、施設の維持補修等毎年度取り決めるべき事項については年度協定として締結するものとします。

(6) 指定管理者の継続的評価について

指定管理者による管理の実施状況については、当初の提案どおりに実施されたか、それにより適切なサービスが提供されているかなどを毎年度継続的に評価し、次年度以降の事業や管理運営に反映させていきます。指定期間終了時には、施策の達成手段の有効性を検証します。

(7) 指定管理者に対する指示、指定の取消しについて

指定管理者による施設の管理運営について市は適切な指示を行い、改善されない場合や、指定管理者の明白な瑕疵があって住民サービスの低下を招いた場合には、指定を取消すとともに市が支払った経費の全部または一部の返還およびこれにより生じた損害の賠償を命じることができることとし、適正な管理の運営に努めます。

3 . 指定管理者制度導入にあたっての留意事項

- (1) 利用者への平等性、公平性や施設の公益性を確保し、行政責任を果たせるか。
- (2) 直営と比較して、人件費や運営経費などのコスト削減が期待できるか。
- (3) 開館時間や接遇面など運営内容のサービス向上や、他の民間サービスとの相乗効果で施設の魅力がアップするなど、集客力や利用者満足度の向上が期待できるか。
- (4) 公募による業者選択には、競争原理が働いているか。
- (5) 行政情報、個人情報の保護は確実に担保されているか。
- (6) 行政と指定管理者のリスク分担は明確にされているか。
- (7) 雇用の創出やNPO等の育成、あるいは自治の振興や協働が充実・強化されるか。

4. 導入時期の目標

指定管理者制度の導入にあたっては、施設の効果的・効率的な管理運営や市民サービスの向上の観点から直営で管理する場合と比較検討した上で、議会の承認、公募の実施、協定の締結、管理主体の移行といった一連の所作が必要です。

また、二度の議決（指定管理者制度導入に伴う施設設置条例の改正と、指定管理者の指定）を受ける必要があることから相応の期間が必要ですが、可能な限り速やかに制度導入を図ることでそのメリットを最大限に享受することを目指し、下記のとおり導入時期の目標を設定します。

(1) 平成18年度から指定管理者制度の導入を目指す施設：10

(公募4、現行管理委託者を指定6)

〔現在管理委託している施設〕

エコサルクセンター

観光プラザ

花ぷらす館

大牟田文化会館

学童保育所

(A群：大牟田、手鎌、駛馬北 B群：三池、三川、高取、中友、白川、吉野、銀水、笹原)

サンアビリティーズおおむた

ただし、新しい制度への移行を円滑に行うための条件整備に一定期間を要するため、平成18年度の1年間（花ぷらす館及び学童保育所B群については19年度までの2年間）は現行の管理委託者を指定管理者とし、当該年度中に平成19年度（花ぷらす館及び学童保育所B群については20年度）から公募により選定した指定管理者により管理運営を行うための環境を整備する。

〔現在直営の施設〕

動物園

大牟田駅西口自転車等駐車場

大牟田駅東口自転車等駐車場

大牟田駅東口自動車駐車場

平成18年度から、公募により選定した指定管理者により管理運営を行う。

(2) 平成19年度から指定管理者制度の導入を目指す施設：7（公募7）

〔現在直営の施設〕

高齢者生きがい創造センター

老人福祉センター

図書館

三池カルタ記念館

歴史資料館

リフレスおおむた

市民体育館・延命球場・御大典記念グラウンドほか体育施設

(3) 条件整備を行い、平成20年度以降に指定管理者制度の導入を目指す施設：7（公募7）

〔現在直営の施設〕

労働福祉会館

葬斎場

墓園・墓地

石炭産業科学館

市営住宅

シティーコート

公園

(4) 当面は直営で管理するが、外部委託等に関する中長期的な検討の中で、条件や準備が整ったものから導入を進めていくもの。

母子生活支援施設

保育所

助産施設

西鉄銀水駅前自転車等駐車場

連絡橋

東口・西口駅前広場

市立総合病院

公民館

青年の家

1. 策定に当たって

地方分権社会の到来により、地方自治体は自己決定・自己責任の観点に立ち、地域の課題の解決やまちづくりに対して主体的に取り組めることとなった。しかし本市においては、歳出規模と歳入規模とが大きく乖離している状況にあることから、地方交付税をはじめとする依存財源に依存した財政運営を強いられており、まちづくりの裏打ちとなる健全な財政基盤の構築が早急に必要となっている。加えて、国においては、国庫補助負担金の改革、税源移譲を含む税源配分の見直し、地方交付税の改革を一体的に推進する「三位一体の改革」に取り組んでいる途上にあり、その動向等によってはさらに厳しい状況も予想されている。

このように、本市の行財政運営を取り巻く環境が予想を超える速度で、厳しさを増す方向に変化している状況の中、本市の職員数は、引き続き人口の減少もあって類似団体との比較や都市規模等を参考指標として比較した場合、依然として多い状況にあることから、歳出に占める人件費の割合は高い状況にあり、まちづくりのための財源確保に支障を来す要因のひとつとなっている。

また、少子・高齢化や分権型社会の進展、さらには環境問題への対応にともない新たな行政ニーズ等も具現化している状況にあることから、限られた行政資源の中でこれらに適切に対応するため、スクラップ・アンド・ビルドの観点に立った簡素で効率的な行政運営への変革が求められている。

こうしたことから、職員の適正配置は本市の喫緊の課題であり、長期的な視点に立った本市職員数のあり方を検討し、計画的な職員配置を図るため、平成 15 年に策定した職員配置計画を踏まえ、長期的な職員配置適正化方針を策定する。

2. 数値目標

(1) 短期目標 (平成 15 年度～平成 17 年度)

行財政対策大綱第 2 期実施計画に掲げる取組事項「職員配置計画の見直し (新規採用 3 年間凍結)」に基づき、医療技術職及び消防職を除き新規採用を 3 年間凍結することで、職員数を 75 名削減 (削減率 4.2%) し、平成 18 年 4 月の総職員数を 1,718 名とする。

	平成 15 年 4 月	平成 16 年 4 月	平成 17 年 4 月	平成 18 年 4 月	合 計
職員配置計画	1,793	1,772	1,744	1,718	
対前年増減数	-	21	28	26	75

(2) 長期目標 (平成 23 年 4 月)

平成 15 年地方公共団体定員管理調査に基づく類似団体との職員数比較 (消防部門及び病院部門を除く) を参考として、平成 23 年 4 月までに消防部門及び病院部門を除き職員数を 276 名削減 (削減率 21.4%) し、平成 23 年 4 月の総職員数を 1,470 名とする。

	平成 16 年 4 月	平成 23 年 4 月
総職員数	1,734 人	1,470 人 (削減率 15.2%)
削減対象職員数	1,289 人	1,013 人 (削減率 21.4%)

消防部門及び病院部門についても、それぞれ情勢・状況の変化に応じた事務事業の見直しに継続して取り組み、適正な職員数の実現を図る。

なお、長期目標については、退職者数に変動があること、人材確保の観点から職員採用において弾力的な対応が必要であること、さらには可能な限り前倒しによる目標の達成を目指すこと等から、年毎の職員数目標は掲上しない。

また、本市を取り巻く状況の変化や類似団体の職員数の動向等に適切な対応が図れるように、2年から3年毎に長期目標の見直しを行うものとする。

3. 職員配置適正化方針の推進手法

(1) 退職勧奨制度の活用及び新規採用の抑制

本市においては、今後いわゆる「団塊の世代」の大量退職をはじめ、多数の退職者が生じることとなるが、これに加え退職勧奨制度を活用し、退職者数のさらなる上積みを図る。

一方、退職者を補充する新規採用については、平成17年度までは凍結（医療技術職及び消防職を除く）するとともに、18年度以降22年度までについても可能な限り抑制を図る。

(2) 多様な任用形態の効果的活用

「団塊の世代」の大量退職に伴う高齢職員の知識やノウハウ等の喪失及び新規採用の凍結に伴う職員の年齢構成の是正等に対応するため、任期付任用、嘱託員、さらには臨時職員の活用等、多様な任用形態の効果的活用を図る。

なお、多様な任用形態の活用にあっても、人件費総額を抑制する観点から適切に対応する。

(3) 民間活力等導入の推進

行政サービスの提供を一層効率的・効果的に行うため、「行政職員が自らの手で行うべきもの以外は民間に委ねる」ことを基本方針とする「民間活力等導入に関する方針」を策定している。この方針に基づき、民間においても担うことのできる行政サービスについては民間に委ね、民間が持つ特性や機能を有効に活用する。

(4) 組織の再編と定員管理の推進

組織・機構を再編し、総合計画に掲げる施策や事務事業をより簡素で効率的・効果的に執行できる体制を構築する。また、併せて定員管理調査に基づき類似団体との比較を行うなど定員管理を推進する。

(5) 市民と行政との協働の推進

市民と行政がそれぞれ自主的に行動し、お互いにパートナーとして連携し、役割を分担しながらまちづくりを推進するため、「市民と行政との協働に関する基本方針」を策定している。この基本方針に基づき、計画の策定段階から市民と連携したり、市民と一緒に事業を実施するなど、市民のより広範囲な参加を推進する。

(6) 選択的行政サービスへの転換

持続的に発展することが可能なまちづくりを進めていくため、「あれもこれも」ではなく、

「あれかこれか」という本市の身の丈にあった選択的な行政サービスへの転換を図るとともに、より効率的、効果的な行政運営を推進し、定員の適正化に努める。

(7) 行政評価による成果に基づく行政サービスの実施

市民の視点に立った成果目標を設定の上、客観的な指標に基づき行政活動を評価する行政評価制度の導入を図り、行政資源である職員について適切な人員配置を行い、有効に活用する。

4. 現業職員について

今後の職員採用に当たり、現業業務については、「民間活力等導入に関する方針」に示す、市民に対する公権力の行使を伴う業務などではなく、民間等において担うことのできる行政サービスに該当すると判断される。

よって、現業業務への民活導入に当たっては、方針に掲げる検討留意項目に留意し、計画的に導入する。

また、現に現業業務に従事している職員については、職種変更及び研修の制度化を図り、これまでの業務等を通じて蓄積された知識やノウハウ等を踏まえた人材活用の観点から、民間活力等の導入に併せ、職員の意向等を踏まえ円滑な配置転換を行い、適切な行政執行に努める。