

(仮称)

氷見市行政改革プラン

(案)

平成29年12月

氷 見 市

目 次

I 基本計画(案)

1 基本方針	1
(1) 策定の趣旨	1
(2) 計画期間	1
(3) プランの構成	1
(4) 推進体制	1
2 改革の概要	2
(1) 改革の4つの柱	2
(2) 重点改革項目	3
3 数値目標	10
(1) 収支改善額	10
(2) 市税の現年度収納率	11
(3) 財政指標等	12
(4) 職員数	17
(5) 時間外勤務時間数	19

II 実施計画(基本計画の確定後に作成)

I 基本計画(案)

1 基本方針

(1) 策定の趣旨

本市は、他市に比べ税収が少ないなど財政基盤が脆弱であることから、これまでも「行財政健全化緊急プログラム」を皮切りに、簡素で効率的な行政体を目指し、厳しい行政改革を進めてきました。

- 【行政改革の経緯】
- ・平成 15 年度～平成 18 年度（4 年間）『行財政健全化緊急プログラム』
 - ・平成 19 年度～平成 21 年度（3 年間）『集中改革プラン』
 - ・平成 22 年度～平成 26 年度（5 年間）『集中改革プランⅡ』
 - ・平成 27 年度～平成 29 年度（3 年間）『行政品質改革プラン』（現行プラン）

今後も人口減少に伴う税収、地方交付税などの歳入の減や老朽化した公共施設の更新等への歳出の増が避けられないなど、厳しい財政環境が見込まれます。

本プランでは、10年後の財政状況を見据えて、人口減少や少子化対策に効果の高い施策に積極的かつ重点的に資源配分を行うとともに、人口減少に合わせた行政のスリム化や、公共施設再編計画（仮称）に基づく公共施設の再編統合など行政改革の取組みをとりまとめ、実行することで、持続可能な自治体経営の確立を目指します。そのことにより、第8次総合計画後期基本計画、地方創生総合戦略を行財政面から下支えする計画とします。

(2) 計画期間

総合計画後期基本計画と合わせ平成 30 年度から平成 33 年度までの 4 年間

(3) プランの構成

プランは、基本方針、中長期財政見通し及び改革の概要を定める基本計画と改革の概要に基づく具体的な取組み項目を定める実施計画で構成します。

なお、毎年度、中長期財政見通しの見直しを行うとともに、取組み実績の検証を踏まえて、将来にわたり安定的な行財政運営が可能となるよう、具体的な取組み項目の追加や変更等を反映することとしています。

(4) 推進体制

毎年度終了後、基本計画で設定した数値目標、実施計画の取組みの状況及び計画の見直しなどについて、中長期財政見通しとともに、数値等が定まった段階で、氷見市行政改革推進市民懇話会に報告し、委員からの意見等を改革の取組みに反映します。また、広報ひみやホームページなどを通じて、市の財政状況やプランの情報を提供して改革の必要性等を共有するとともに、寄せられた意見等も参考にしながら、氷見市全体でこの改革に取り組んでいきます。

2 改革の概要

第8次総合計画後期基本計画の基本目標として掲げている『持続可能な自治体経営の確立～地方分権時代に対応した自立したまち～』の施策を4つの改革の柱として、小施策を12の重点改革項目とします。

(1) 改革の4つの柱（総合計画後期基本計画の施策と同じです。）

① 協働のまちづくり

多くの市民がまちづくりに参画できるよう、地域における協働の推進体制を構築するとともに市民と行政との信頼関係を深め、協働のまちづくりを進めます。

② 広報・広聴の充実

市の特性や個性を最大限に生かしたまちづくりを推進するために、市民が行政に関心を持ち市政に対して主体的な行動・提案が行えるよう、わかりやすく行政情報を提供するとともに、市民と行政とのコミュニケーションの充実を図ります。

③ 計画的で効率的な行財政運営

社会・経済環境の急激な変化に伴い、市民の行政サービスに対するニーズも多様化・高度化しています。このような状況のなか、市民のニーズに的確に対応し、地域の特色を生かした行政サービスを提供するため、効率的で健全な行財政運営を推進します。

④ 広域行政等の推進

市民の生活圏の拡大や行政サービスの多様化等に対応するため、周辺団体等との連携を強化するとともに、新たな広域連携についても検討し、さらなる効率的、効果的な行政サービスの提供を図ります。

また、国・県等関係機関との情報交換に努め、その動向を把握するとともに連携強化を図り、本市に関係する事業の円滑な実施を促進します。

(2) 重点改革項目（総合計画後期基本計画の小施策と同じです。）

この改革の目的が成し遂げられるように、改革の4つの柱ごとに、その方策として、重点改革項目を定めて改革に取り組みます。

また、その方向性をより一層明確にするために、実施計画を策定する過程において具現化する取組み項目のうち、重点改革項目を推進するうえで核となる取組みについて、主な実施項目として明示します。

① 協働のまちづくり

ア 協働による地域の持続性の確保

旧小学校校区単位の21地区すべてがいつまでも地域の人々の暮らしを守っていくことができるように、その核となる地域づくり協議会の設立を支援し、その活動に必要な拠点づくりや人材育成等を推進します。

<主な取組み>

1 地域の核となる組織づくり

- ・地域づくり協議会の設立に向けて人的・財政的支援の充実
- ・地域づくり協議会の役割等の啓発
- ・先進地域の取組みを学べる機会の拡充

2 地域の拠点づくり

- ・地域の拠点の整備の推進
- ・地域の拠点の整備に対する支援

3 持続可能な地域運営の推進

- ・地域づくり協議会の運営に対する支援
- ・自由度の高い一括交付金の試行的実施
- ・地域運営事務に対する支援
- ・地域が自主的に取り組む社会資本整備に対する支援
- ・コミュニティビジネスや地域活性化につながる取組みへの支援
- ・地域の課題解決に向けた専門アドバイザーの派遣
- ・地域の課題解決に向けた大学等との連携の推進

4 地域を担う人づくり

- ・地域活性化等の研修会・講演会の開催
- ・地域の担い手の先進的な地区への派遣研修の実施

イ 市民のまちづくりへの参画促進

市民の協働のまちづくりへの参画意識の醸成を図るため、市民と行政の協働の展開や市政への参画機会の拡大、市民等による意見交換の機会を充実します。

<主な取組み>

1 まちづくり参画の意識の醸成

- ・まちづくりの意義や全国の先進事例を学ぶ講演会の開催
- ・市民参画を促す地域活動の支援
- ・地域の活動報告会の開催と参加者相互の意見交換

2 参画の意識の動機づけ

- ・まちづくりポイント制度導入の検討

② 広報・広聴の充実

ア 広報・広聴活動の推進

市民が必要としている情報やまちづくりの状況などを多様な広報媒体を通じて、わかりやすく親しみやすいさらに心動かす内容で発信します。

また、市民の意見・要望を幅広く、的確に把握できるよう広聴活動の充実を図ります。

<主な取組み>

1 様々な媒体を活用した広報活動の推進

- ・広報、ケーブルテレビ等を活用した広報の推進
- ・ホームページやSNSを活用した行政情報の提供
- ・まちまわり市民号、出前講座等の実施
- ・市民と連携した地域情報の発信

2 幅広い広聴活動の展開

- ・市長のまちづくりふれあいトーク等の開催
- ・市政モニター制度の実施
- ・「市民の声」等の意見投稿システムの利用促進及び対応状況の見える化

イ 行政情報の公開の推進

市民と行政が市政に関する情報の共有化を図るため、行政資料等を積極的に公開します。

また、市が保有する情報を二次利用が可能な形で公開し、民間での活用を促すオープンデータを推進します。

<主な取組み>

1 行政情報提供の充実

- ・ホームページ等で公開する行政情報の充実

2 行政情報の二次利用の推進

- ・オープンデータの推進

③ 計画的で効率的な行財政運営

ア 新たな課題等に的確に対応できる行政システムの確立

長期的な展望に基づき、望ましい行政体のあり方を踏まえて、激動する社会変化にも対応可能な政策やサービス等の質の改革に取り組みます。

<主な取組み>

1 組織・機構の見直し

- ・行政課題に適切に対応できる人員の確保と組織づくり
- ・限られた職員で効率的に機能する組織づくり

2 複雑化・高度化する行政需要への適切な対応

- ・的確に市民ニーズを捉え、目標を定め、施策に反映し、実施、検証できる仕組みの導入
- ・民間活力の増進につながる業務委託等の推進による行政サービス等の適切な実施主体への移行

イ 健全な行財政運営の推進

市民にとって必要不可欠な事業を優先的に実施するとともに、常に財政収支の均衡が図られるよう中長期的な視点に立って、公共施設再編計画（仮称）との連動を図りながら、歳入の確保や歳出の見直し等に取り組みます。

<主な取組み>

1 収支の均衡

- ・市税等収入の確保
- ・歳入拡大の取組の推進
- ・歳出の抑制
- ・計画的な市債の活用

2 適正な定員管理

- ・行政課題に適切に対応できる職員数の確保
- ・会計年度任用職員制度の活用

3 自己改革する行政体の構築

- ・市民団体、NPO、企業など様々な主体と連携する行政の確立
- ・自らが考え、行動する自己改革型の行政運営
- ・行政を定期的に総点検する検証と仕組みの導入

4 重点的・効果的な事業の配分と計画的な財政運営

- ・中長期的な財政見通しに基づく事業の優先度、緊急度及び投資効果による選択と集中の徹底
- ・公共施設再編計画（仮称）との連動

ウ 職員力・組織力の向上

キャリア開発を通じての「自律的学習風土の醸成」と「組織が支援する仕組みづくり」に取り組みます。

具体的には、個人の強さに加え、チームで機能する組織づくりや、「次世代リーダー早期育成」と「多様な人材活用」の人的資源管理（HRM）を推進します。

また、「氷見市コンプライアンス・ガイドライン」に基づき、「組織」と「仕組み」の両輪を整備していくことで、職員一人ひとりがコンプライアンスについての認識を共有し、適正な判断に基づいて行動できるようコンプライアンスを推進していきます。

＜主な取組み＞

1 優秀な人材の確保

- ・採用活動の多様化
- ・採用試験の見直し及び全庁的な取組み化

2 人を育てる人事管理

- ・若年層のローテーション
- ・中間層の得意分野の開発
- ・将来のリーダー候補の発掘と育成を考慮した配置
- ・女性リーダーの育成を考慮した配置

3 評価制度の改善

- ・職員の理解度と納得度の向上
- ・継続的な制度の改善

4 組織文化・働き方の見直し

- ・効率的な業務運営や業績を重視する職場環境の実現
- ・より効率的かつ柔軟な働き方の推進
- ・健康で勤務できる職場環境・体制の整備
- ・チームで働く仕組みづくり
- ・コンプライアンスの推進

5 人材育成推進体制の整備

- ・職員の能力開発の推進体制
- ・広域的な人材育成の連携

エ 公共施設マネジメントの推進

現在の市民ニーズや社会環境の変化を的確に把握し、公共施設の質・量の最適化を図るとともに、効果的・効率的な施設運営を行うため、施設管理経費の適正化を図ります。

また、将来の財政見通しを踏まえ、公共施設の再編について計画的に実施します。

＜主な取組み＞

1 公共施設の多機能・複合化や統廃合による施設総量の最適化

- ・公共施設の多機能・複合化や統廃合の推進
- ・施設整備及び運営における公民連携の推進

2 施設管理経費の適正化

- ・公共施設等におけるメンテナンスサイクルの構築及び予防保全型の維持管理

3 公共施設再編の計画的な実施

- ・公共施設再編に係る計画の策定及び見直し

オ 電子自治体の推進

市民の利便性に配慮した質の高いマイナンバー制度等を活用した行政サービスの向上を図るとともに、情報セキュリティ対策を徹底します。

また、システム運用に係る経費削減のため、他の市町村とシステムの共同利用を検討します。

<主な取組み>

1 マイナンバー制度等を活用した行政サービスの向上

- ・ワンストップサービスの実施
- ・自治体やその他機関間における情報連携
- ・マイナポータル（情報提供等記録開示システム）による記録の開示

2 情報セキュリティ対策の強化・充実

- ・総合行政情報システム等の安定運用
- ・非常時のシステム運用等の対応を定めた業務継続計画の整備
- ・特定個人情報等の取扱いに関する安全管理措置の徹底

3 自治体クラウドの導入に向けた調査研究

- ・県内市町村との共同による自治体クラウドの調査・研究

カ 市民サービスの向上

社会状況によって変化するニーズを的確に把握し、より効果的な政策や市民サービス等を行うための組織づくりや仕組みづくりを行い、市民満足度の高い行政サービスを提供します。

また、マイナンバーカードの利便性を高め、普及を促進し、コンビニ交付サービスの利用率の向上を図ります。

<主な取組み>

1 市民サービスの充実

- ・おもてなし力の向上
- ・「市民の声」等投稿システムの利用促進及び対応状況の見える化
- ・行政課題に適切に対応できる組織づくり
- ・的確に市民ニーズを捉え、目標を定めて、施策に反映し、実施して検証できる仕組みの導入
- ・職員の能力開発の推進体制

2 マイナンバーカードの利便性の向上

- ・広報ひみやホームページ等でのマイナンバーカードの利便性を啓発
- ・出前講座の実施
- ・自治体ポイント制度などの導入の検討
- ・図書館カードとしての機能付帯の検討

④ 広域行政の推進

ア とやま呉西圏域連携中枢都市圏など都市間連携の充実・強化

広域化・多様化する行政課題に対して対応するため、都市間連携の充実・強化を図ります。

また、姉妹都市等とのネットワークを強固なものとし、その活用を推進します。

<主な取組み>

1 周辺団体等との連携・協力

- ・とやま呉西圏域連携中枢都市圏連携事業の推進
- ・高岡地区広域圏事務組合の取り組みの推進

2 広域ネットワークの形成

- ・災害時に備えた連携強化
- ・広域消防の体制の整備
- ・広域的な課題等の調査・研究
- ・姉妹都市や友好都市との交流の推進
- ・能登半島地域の振興の連携の推進

イ 国・県等との連携強化

国・県等との情報交換に努め、その動向を把握するとともに、連携強化を図り、本市に係る事業の円滑な実施を推進します。

<主な取組み>

1 国・県等との連携・協力の推進

- ・国、県等との情報交換の推進
- ・国、県等の施策・事業への協力

2 国・県等の施設の誘致

- ・国、県等の施設の誘致活動の推進

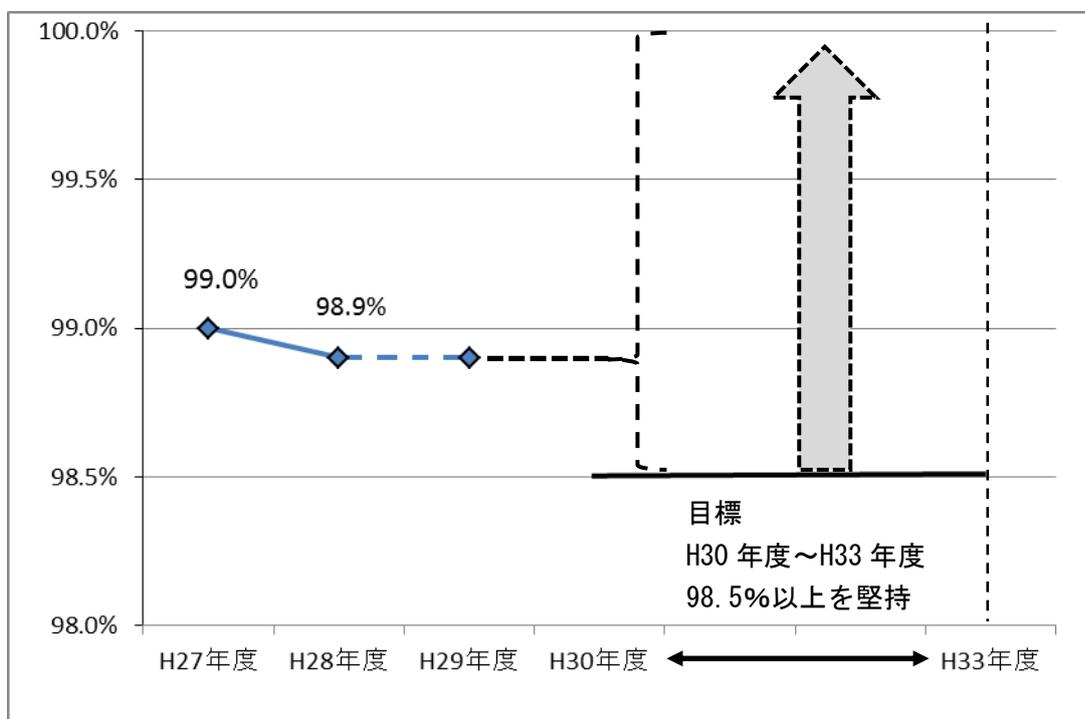
(2) 市税の現年度収納率

目標 平成33年度まで毎年度 98.5% 以上を堅持

平成28年度の現年度の市税の収納率は、98.9%となっています。

引き続き高い収納率を確保するため、**現年度の市税の収納率は、平成33年度まで現行プランで設定した目標収納率と同様に、98.5%以上を堅持**することを目指します。

市税の現年度収納率の推移



(3) 財政指標等

① 経常収支比率

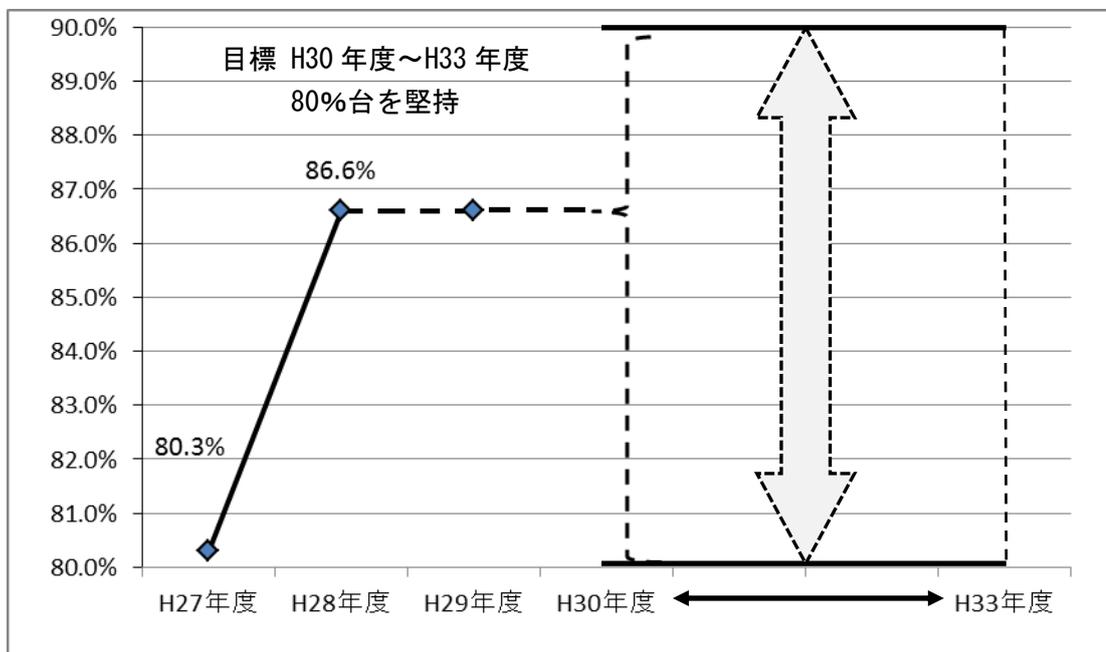
目標 平成33年度までの毎年度決算で80%台を堅持

経常収支比率は、財政構造の弾力性を判断するための指標であり、その数値が低いほど自由に使えるお金が多くなり、財政の柔軟性が高いと言えます。

本市の平成28年度決算では86.6%となっており、高齢化の進行による扶助費や、大規模投資事業の実施に伴う公債費の増が見込まれることから、数値の上昇が懸念されています。

そのため、市税収納率の向上をはじめ一般財源の確保に努めるとともに、業務効率に優れた組織改編や職員力の向上、事務事業の見直しなどにより経常経費を削減して、**経常収支比率は平成33年度決算まで80%台を堅持**することを目指します。

経常収支比率の推移



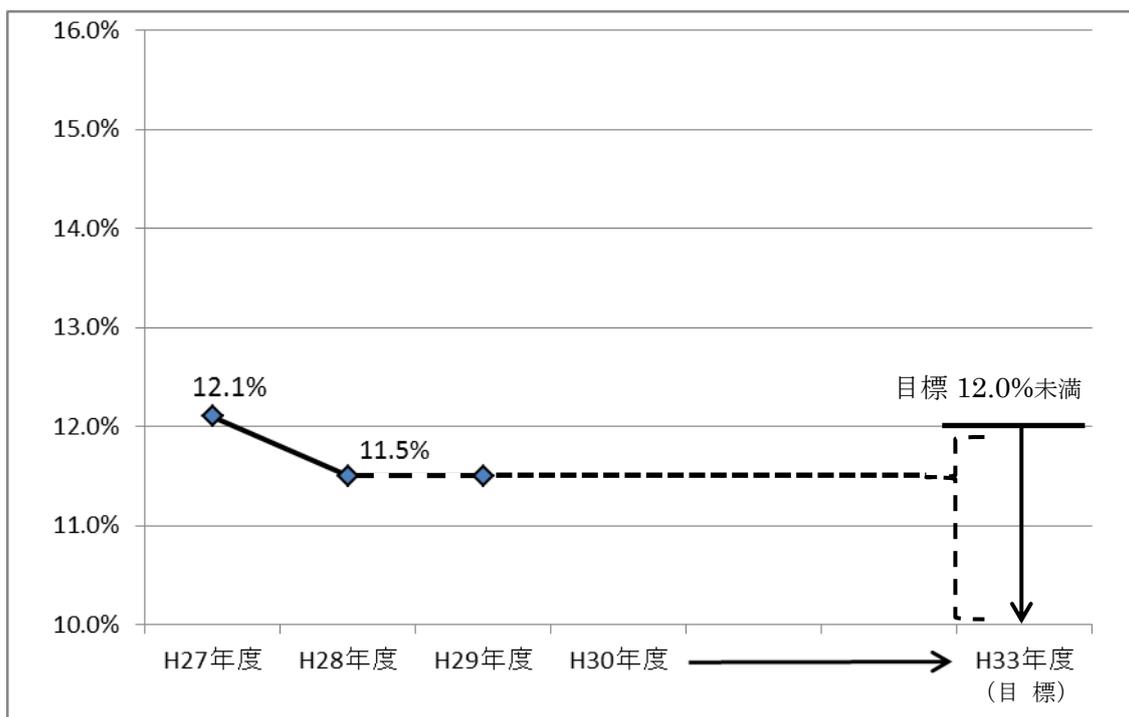
② 実質公債費比率

目標 平成33年度決算（3ヵ年平均） 12%未満

実質公債費比率は、市債の償還額に事業会計への繰出金や一部事務組合への負担金、債務負担行為等のうち公債費に相当する額を加えた額の標準財政規模（理論的な一般財源の総額）に対する割合を表す指標で、実質的な債務の返済の割合を表しています。本市の平成28年度決算における数値は11.5%であり、年々減少しております。

しかしながら、今後計画されている大規模投資事業において多額の市債発行が見込まれることから、後年度の財政への影響を考慮し、その他事業における市債の発行については抑制することにより、**平成33年度決算の実質公債費比率（3ヵ年平均）を12%未満**にすることを目指します。

実質公債費比率の推移



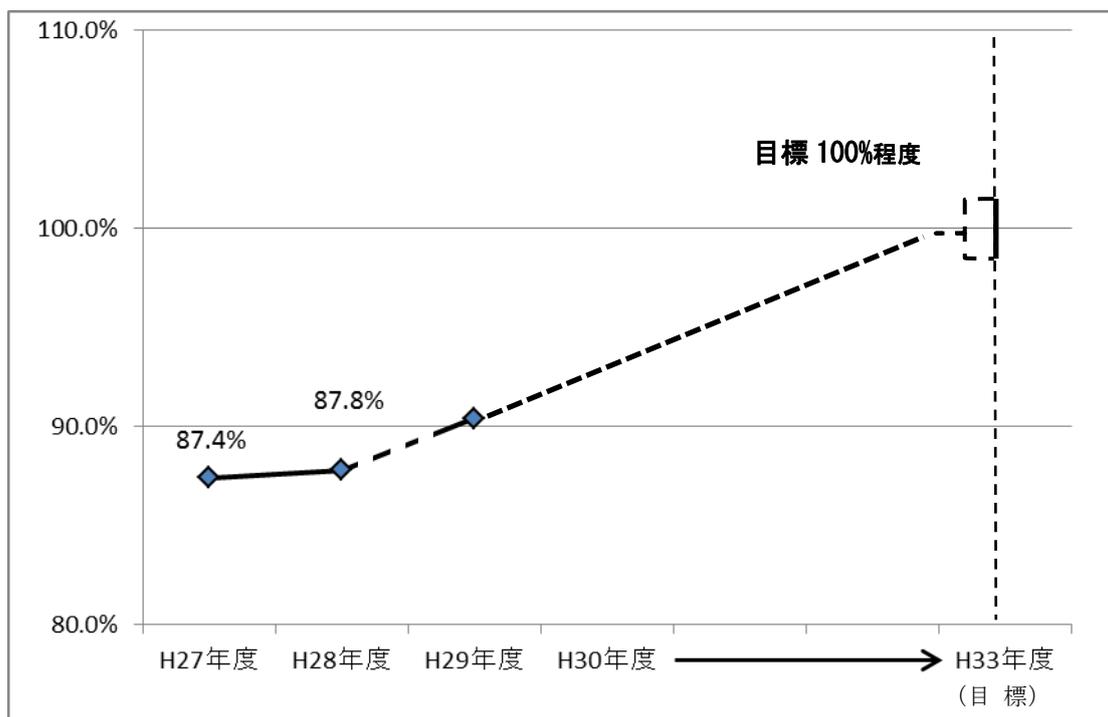
③ 将来負担比率

目標 平成33年度決算 100%程度

将来負担比率は、市の全会計のみならず、一部事務組合なども含めた将来負担すべき実質的な負債の標準財政規模（理論的な一般財源の総額）に対する割合を表す指標で、将来の実質的な負担の度合いを示しています。そのため、数値が低いほど将来に向けた財政運営が健全であることを表しています。

本市の平成28年度決算は87.8%ですが、今後計画されている大規模投資事業において多額の市債発行が見込まれることから、後年度の財政への影響を考慮し、その他事業における市債の発行は抑制することにより、**平成33年度決算の将来負担比率を100%程度**にすることを目指します。

将来負担比率の推移



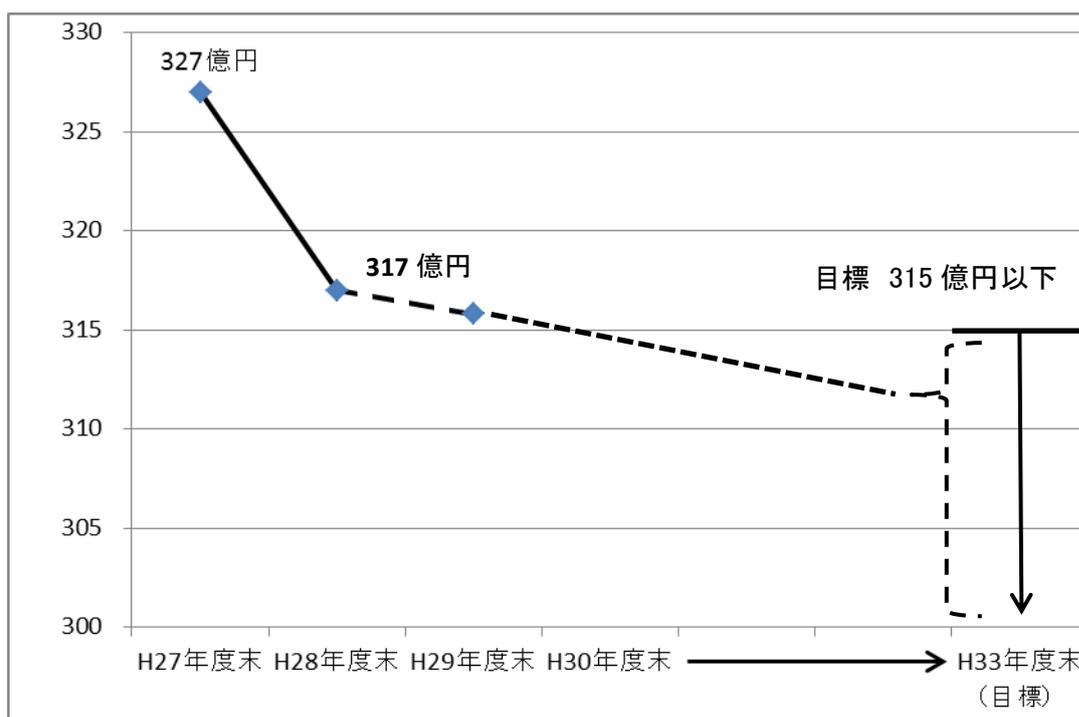
④ 債務総額(公営企業等を含む市債及び公債費に準ずる債務負担行為の残高)

目標 平成33年度末
債務総額(臨時財政対策債を除く。)315億円以下

債務総額は、市全体の市債及び債務負担行為額の総額となっており、国が本来地方交付税で措置すべき額を国の財源不足により地方債に振り替えている臨時財政対策債については、市が事業のために地方債を発行する通常債とは趣旨が異なることから、目標とする債務総額には臨時財政対策債を含めないものとします。

その債務総額については、計画期間中に実施される大規模投資事業により増額が見込まれるものの、**平成33年度末の債務総額(臨時財政対策債を除く。)**は**315億円以下**にすることを目指します。

債務総額(臨時財政対策債を除く。)の推移



⑤ 財政調整基金残高

目標 平成33年度末財政調整基金残高 24億円以上

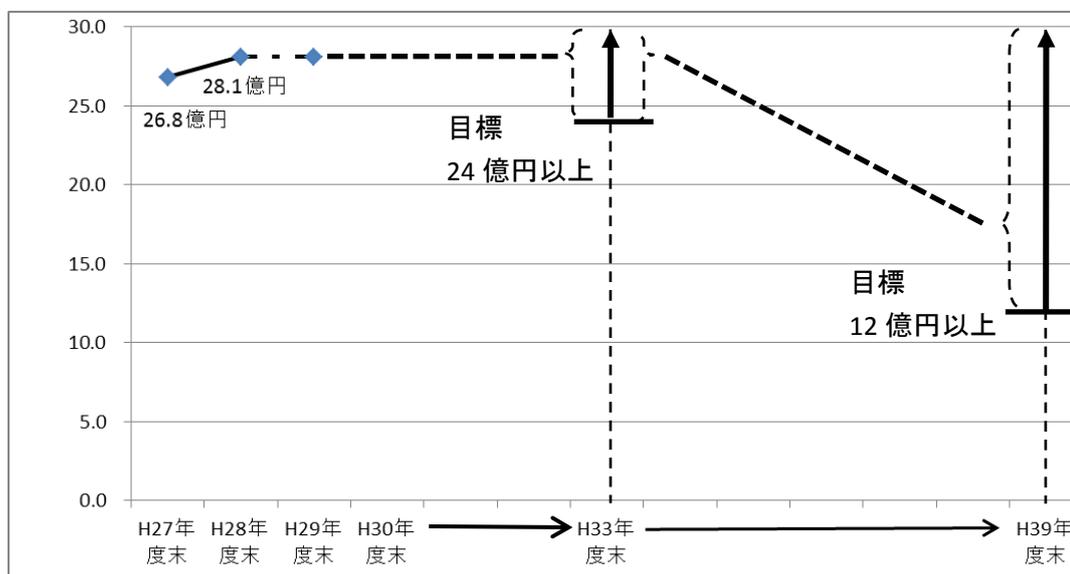
財政調整基金は、急激な歳入の落ち込みや災害の発生等により急に多額の経費が嵩むなどの不測の事態に備えて積み立てるものであり、平成28年度末では28億1千万円となっています。

財政調整基金の適正な水準は標準財政規模の10%とされておりますが、平成24年度に土地開発基金を廃止し、財政調整基金に8億6百万円を積み立てたことにより、現状はこれを大きく上回っています。

今後は、人口減少に伴う歳入の減や高齢化に伴う社会保障関係費の増、更には大規模投資事業の実施に伴う公債費の増などの影響により、歳入の不足額を基金からの繰入金で解消することが見込まれます。

将来にわたって健全財政を維持するためには、一定額の残高を確保する必要がありますことから、**平成33年度末残高は標準財政規模の20%にあたる24億円以上**とすることを目指します。また、**平成39年度末残高は標準財政規模の10%にあたる12億円以上**とすることを目指します。

財政調整基金残高の推移



(4) 職員数

目標 平成33年4月1日現在の職員数 527人程度

① 職員数の推移について

職員数については、いわゆる正規職員を対象に定員管理を行い、減員に努めてきました。その一方で、必要な行政サービスを提供するため、非正規職員（臨時職員・嘱託職員）を増員してきました。

職員数に占める非正規職員の割合が増える傾向にある中、**非正規職員も含めて職員数を公表し、より適正な定員管理を行うことが必要**です。

なお、本市と全国の類似の同規模団体の**正規職員数と比較すると、一般行政部門（各団体共通の基本的な行政部門であり比較に最も適している。）**ではその平均を47人下回っています。非正規職員数については、一般行政部門ではその平均を34人下回り、正規職員数と合わせると81人下回っています。

全国の類似の同規模団体との職員数比較

平成28年4月1日現在

	普通会計			公営企業 等会計	計
	一般行政	教育	消防		
氷見市	323人	76人	56人	65人	520人
うち正規職員数	257人	53人	55人	37人	402人
うち非正規職員数	66人	23人	1人	28人	118人
類似の同規模団体の平均	404人	122人	34人	226人	786人
うち正規職員数	304人	61人	34人	193人	592人
うち非正規職員数	100人	61人	0人	33人	194人
比較	△81人	△44人	22人	△161人	△266人
うち正規職員数	△47人	△8人	21人	△156人	△190人
うち非正規職員数	△34人	△38人	1人	△5人	△76人

全国の類似の同規模団体…氷見市と同様の産業構造で人口が45千人以上、55千人未満の28団体

正規職員数…平成29年3月に総務省が公表した「平成28年地方公共団体定員管理調査」によるもの

非正規職員数…本市の臨時職員及び嘱託職員が該当し、独自に各団体へ照会し、集計したもの

② 計画期間中の定員管理について

本市は、行政サービスの民間委託や民間との連携、他自治体との共同処理である広域行政の推進などにより、職員数を減員しながら、行政サービス水

準の維持・増進を図ってきた側面もあります。これまでどおり民間等の活力増進にもつながる取組や、更には業務の効率化、簡素化を進めることで職員数の減員が図られる取組を積極的に推進します。一方で、市民の安心・安全の確保をはじめ、少子高齢化や人口減少、過疎化といった課題への対応が求められる分野に適正に職員数を確保する必要があります。

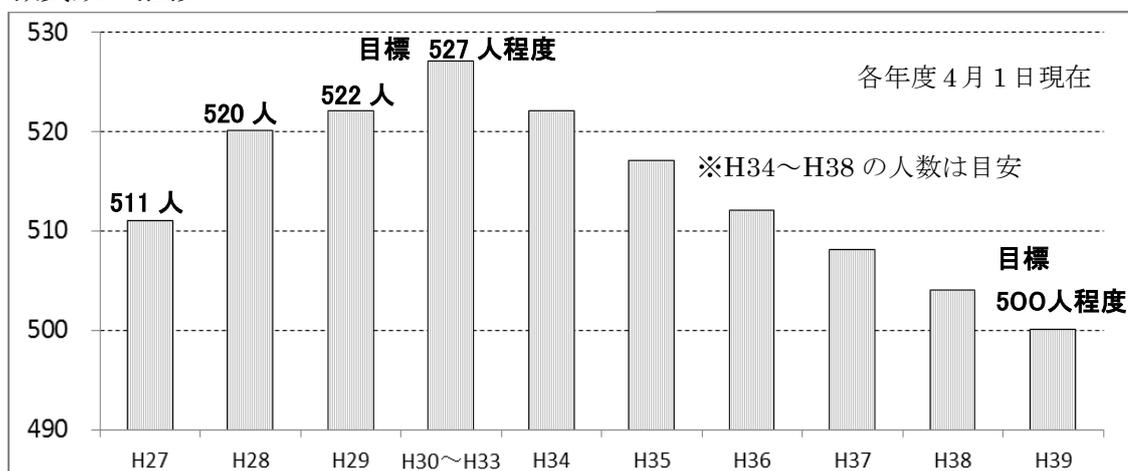
人口規模や行政需要に見合った行政のスリム化は避けて通れない課題ですが、この計画期間中については、現状を踏まえ以下のとおりとします。

- 1 委託や広域連携等或いは、新たな仕組みやシステムの導入による大幅な業務改善がある場合を除き、**527人の職員数（非正規職員数及び現在欠員となっている職員の補充を含む。）を維持**することとします。
- 2 恒常的に長時間勤務が生じている実態を踏まえ、働き方改革を推進し職員力及び組織力の向上に取り組むとともに、組織編成の見直しや、ICT活用などをはじめとする業務改善、事務事業の見直しを積極的に行うことで、業務の生産性を高め、**よりスリムで効率的な行政体を目指**します。
- 3 新たな行政需要等への対応のため増員が必要となった場合には、**財政収支の状況を十分に勘案した上で、弾力的に職員の増員を行うことができるもの**とします。
- 4 **高岡市との消防広域化については、引き続き協議**を続けていきます。

③ 34年度以降の定員管理について

人口減少に見合った職員数とするため、平成33年度末までにスリムで効率的な行政体を実現し、行政サービス水準を維持した上で、**平成34年度から平成39年度にかけて段階的に職員数を5%程度減ら**します。

職員数の推移



(5) 時間外勤務時間数

目標	平成 30 年度	全職員が年間 300 時間以内
	平成 31 年度以降	年間 10%以上の削減 (H28 対比)

これまで、職員の時間外勤務の時間数については、本人の時間外勤務手当の申請をベースに把握してきたが、パソコンのログオン、ログオフにより出退勤時刻を記録するシステムの導入に合わせ、その実態を調査したところ、過少に申請されていた実態が明らかとなっています。

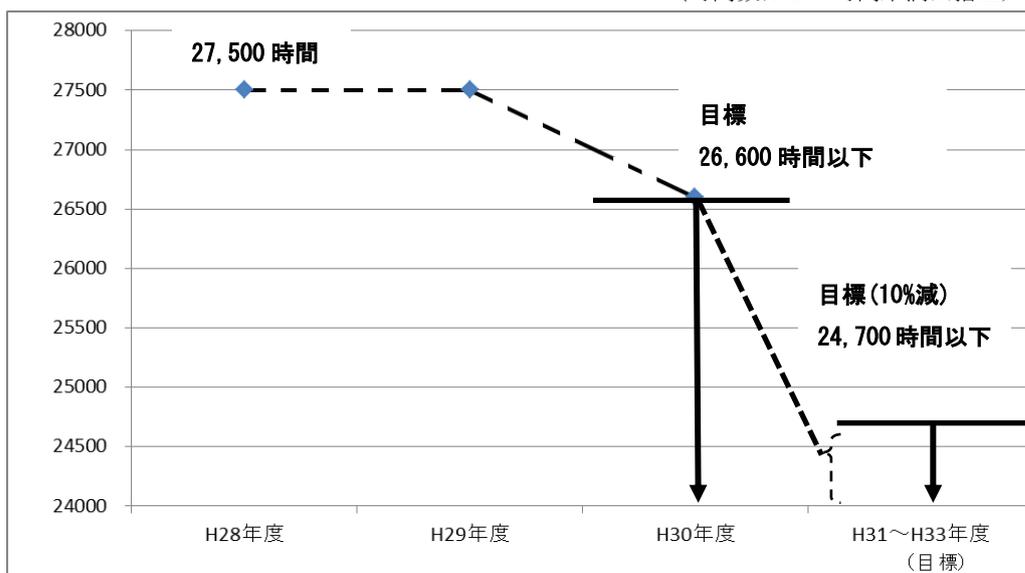
平成 28 年度の時間外勤務時間数（下表参照のこと。）は約 2 万 7 千 5 百時間で一人平均では約 171 時間であり、うち 10 人が年間 300 時間を超えて時間外勤務をしており、管理職についても出退勤管理システムにより長時間労働が恒常化していることが判明しています。

全ての職場においてより効率的で生産性の高い組織を目指すため、事務事業の見直しや、業務改善等により業務総量の圧縮を図り、組織力・職員力の向上、働き方改革により業務効率の向上に取り組みます。

これらの取組みにより、平成 30 年度は全職員の時間外勤務時間数を年間 300 時間以内とすること、平成 31 年度以降は平成 28 年度の時間外勤務時間数に対し、10%以上の削減を目指します。

時間外勤務時間数の推移

(時間数は 100 時間未満四捨五入)



時間外勤務時間数は時間外勤務手当の申請時間数であり、消防職、保育職、技能労務職員及び時間外勤務手当の対象外である管理職の時間外勤務は含まれていない。

なお、H28 年度の一人当たり平均の時間外勤務時間数は 171 時間で、10%減とした場合は 154 時間。

