

加茂市行政改革大綱
集中改革プラン

平成 19 年 1 月 10 日

加茂市

目次

	頁
背景・目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
1 行政の担うべき役割の重点化・・・・・・・・	1
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づくり・・・・・・・・	2
3 定員管理及び給与の適正化等・・・・・・・・	2
4 人材育成の推進・・・・・・・・	4
5 公正の確保と透明性の向上・・・・・・・・	5
6 電子自治体の推進・・・・・・・・	5
7 自立性・自主性の高い財政運営の確保・・・・・・・・	5
8 地方議会・・・・・・・・	6

加茂市行政改革大綱・集中改革プラン

背景・目的

我が国の行財政を取り巻く環境は依然として極めて厳しく、政府は、平成 16 年 12 月に「今後の行財政改革の方針」を閣議決定し、国・地方を通じる行財政改革の方針を決定した。

この方針を受けて総務省は、更なる改革を進める必要があるとして、平成 17 年 3 月に「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」を策定した。

この指針の内容は、平成 18 年度から 4 年間の具体的な取組を明示した「集中改革プランの策定」と「定員管理の適正化」及び「給与の適正化」を重点項目として、地方自治体にこれらの策定を求め、その「数値目標の設定」と「公表」が求められている。

本市は、この指針に沿って「行政改革大綱・集中改革プラン」を策定するものである。

1 行政の担うべき役割の重点化

(1) 民間委託

本市の民間委託の基本的な方針は、利益・利潤を求める民間企業等になじまない事務事業を住民の幸せのために、行政が担わなければならない場合とそうでない場合とを、慎重に峻別していかなければならないと考えている。

例えば、民間の公共交通機関が採算割れを理由に撤退しようとするバス路線に補助支援を行ったり、撤退した路線に市民バスを直営運行するなど、住民サービスを低下させない施策を懸命に行ってきたところである。このように、民間委託については慎重に行っていくものとする。

(2) 指定管理者制度

本市は、平成 18 年 9 月から 6 施設について指定管理者制度により運用している。

(3) 地方公営企業（水道事業）の経営健全化

(ア) 水道事業経営状況について

給水戸数はわずかに増加しているが、給水収益は伸び悩んでいる。

また、浄水場等の施設の老朽化など課題も抱えているが、経営努力により、低廉な水道料金を維持し適正な経営に努めていくものとする。

(イ) 経費節減等について

収入については、今後も現行の水道料金を維持していくものとする。

支出については、人件費を職員の削減などにより抑制し、施設の維持については、修繕費等を極力抑さえ経費節減に努め、また不急な投資を抑え、後年度負担となる企業債の発行を極力抑えていくものとする。

(ウ) 経営計画について

経費節減を図ることにより、当期純利益、翌年度繰越資金が前年以上となるよう努力し、低廉な水道料金を維持し、安全な水の安定供給に努めるものとする。

また、三条地域水道用水供給企業団から受水していることから、経営計画については、当該企業団と整合性を図るものとする。

(4) 地域協働の推進

本市は、住民が様々な活動をしやすい環境を提供するため、6つのコミュニティセンター、2つの老人福祉施設、市民福祉交流センター「加茂美人の湯」等を整備し、また、各種活動の支援を行ってきたところである。

今後も、市民や市民が参加する団体に対する活動場所の提供や支援を積極的に行っていくものとする。

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づくり

本市は、平成7年度から「市民と市長のよもやま話の日」を設け、市民の意見・要望を市長が直接聞き取り、即断・即決による市政を展開してきた。このことにより、市民の行政ニーズに対し迅速かつ的確な対応をしており、今後もこの制度を継続していくものとする。

また、「市政ポスト」を設置し、市民の声を広く聞く体制をとっている。

3 定員管理及び給与の適正化等

(1) 職員の定員適正化計画の策定

本市の職員定数条例（昭和63年12月26日条例第29号）における定数は、369人となっている。本市の平成18年度現在の実総職員数は316人であり、53人の定数減となっている。特に平成7年度職員数331人から平成18年度までに15人の削減を行ってきたところである。

このような中、国においては「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」を制定し、その第55条（地方公務員の職員数の純減）において、定数純減（▲4.6%）が要請されている。また、本年7月には「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」が定められ、地方公務員の人件費については今後5年間で行政機関の国家公務員の

定数純減（▲5.7%）と同程度の定員純減を行うことを含め大幅な人件費の削減を実現するよう求められていることから、本市においてもこれらを踏まえ、厳しさを増す財政状況を乗り切るために、給与の適正化と併せて職員の定数の適正化計画を平成 18 年 10 月に策定した。

（２）適正化計画の基本方針

- （ア）現在までに達した住民サービスの水準は低下させない。
- （イ）行財政改革の究極は職員削減であることを常に念頭におく。
- （ウ）職員の資質向上を図り少数精鋭主義を執る。

（３）職員の適正化計画数と計画期間

平成 18 年度を基準年度として次の削減を目標数とする。

- （ア）平成 21 年度（3 年後）まで 26 人削減（▲8.2%）
- （イ）平成 23 年度（5 年後）まで 47 人削減（▲14.9%）
- （ウ）平成 26 年度（8 年後）まで 67 人削減（▲21.2%）

年度	年度当初 職員数 (人)	対前年度 増減 (人)	18年度に対する 増減 (人・%)		備考
18	316	-	-	-	
19	309	▲ 7	▲ 7	▲ 2.2%	
20	299	▲ 10	▲ 17	▲ 5.4%	
21	290	▲ 9	▲ 26	▲ 8.2%	
22	278	▲ 12	▲ 38	▲ 12.0%	
23	269	▲ 9	▲ 47	▲ 14.9%	
24	263	▲ 6	▲ 53	▲ 16.8%	
25	254	▲ 9	▲ 62	▲ 19.6%	
26	249	▲ 5	▲ 67	▲ 21.2%	
27	233	▲ 16	▲ 83	▲ 26.3%	

（４）計画達成の手法

- （ア）2007 年問題に的確に対処し、本市においても退職者が増加するが新規採用を極力抑

制する。

(イ) ただし、保育士については、保育の質の低下を招かないように、臨時職員や嘱託職員を配置する。

(ウ) 本市の財政状況及び国の動向を見ながら、本計画を弾力的に見直していく。

(5) 給与の適正化について

給与の適正化については、平成 16 年度においては退職時特別昇給を全廃した。

また、平成 17 年度においては、55 歳昇給停止を導入し、級別資格基準表の見直しを行い国に準じた昇給運用とした。更に特別昇給の全面凍結措置も継続して行っている。

今後は、級別職務分類表や特殊勤務手当について見直し・点検を行い適正化に努めるものとする。

(6) 定員・給与の状況の公表

現在、国の示す様式により定員・給与をホームページ及び広報誌に公表している。

4 人材育成の推進

今後職員の大幅な削減計画の中、住民サービスの水準を低下させないために、今まで以上に職員一人ひとりの資質の向上が必要となる。については下記の基本方針により職員の育成に努めるものとする。

(1) 職員研修

職員の各種職種別・階層別研修を継続して実施していく。

さらに、専門性を高める研修として、今後も職務・職責に応じた能力を向上させるため、自治大学校や、市町村アカデミー等に継続して職員を研修させるものとする。

(2) 自己啓発の推進

職員の能力開発は、本人の主体的な取り組みによる「自己啓発」が必要となるため、通信教育・個人学習等の参加を積極的に支援していくものとする。

(3) 職場研修の実践

職場における知識や情報の共有化を図り、職員一人ひとりの能力向上を目指し、質の高い行政サービスを実現するため、一層職場研修に積極的に取り組んでいくものとする。

5 公正の確保と透明性の向上

加茂市情報公開条例に基づき、今後も公正の確保と、市政の透明性を図っていく。

また、広報紙で市長自ら市政報告を行い、それにより得られる住民の意見を重視し、市政に反映していくものとする。

6 電子自治体の推進

(1) ネットワークの構築

本庁内は庁内 LAN で接続し、本庁舎外の市の施設（文化会館、在宅介護・看護支援センター、訪問看護ステーション、民俗資料館、勤労青少年ホーム、やすらぎルーム、勤労者体育センター、温水プール、理科教育センター、加茂地域消防本部、公民館、図書館、各コミュニティセンター、市民福祉交流センター、浄化センター、各小中学校）については、電子メールを交換できる体制になっている。

(2) 行政手続のオンライン化の推進

施設予約システムを文化会館と上町コミュニティセンターで実施している。

その他一部の課・館・施設などでは、申請書などの様式をホームページからダウンロードができるようになっている。

今後も行政手続のオンライン化の推進に努めるものとする。

7 自立性・自主性の高い財政運営の確保

(1) 基本方針

大幅な経費削減を行う場合においても、次の基本方針を堅持する。

- ① 日本一の福祉、児童福祉、健康施策の水準を堅持する。
- ② 日本一の商工業支援の水準を堅持する。
- ③ 日本一の農業支援の水準を堅持する。
- ④ 日本一の自然環境保全の水準を堅持する。
- ⑤ 日本一のスクールバスの体制を堅持し、高い教育の水準を堅持する。

(2) 経費の節減合理化等財政の健全化

起債制限比率や、平成 18 年度に導入された実質公債費比率などを常に念頭におき、適正な財政運営を行っていくものとする。

退職者は増加するが新規採用を極力抑制し、職員数を削減し人件費を抑制する。

施設維持管理経費などの経常経費の削減を行い、また長期債元利償還金の減少により健

全財政の確保を図りながら、引き続き市政の水準を維持していくものとする。

(3) 補助金等の整理・合理化

厳しい財政状況の中でも、住民の幸せのため現行水準を維持していくものとする。

(4) 公共工事

本市は、公共工事の入札・契約について指名競争入札を行うに際しては、当該工事についての施工能力を有するものを適切に選定し、公正な競争を促進するよう努めた上で、中小・中堅建設業者の受注機会の拡大を図ることとしている。

また、規模の大きな技術的難度の高い工事については、当該工事の施工にかかる工事経歴・簡易な技術資料や監理技術者の配置等の提出を求めた上で、公募型指名競争入札方式を積極的に活用している。

併せて、共同企業体運用基準に基づいて、特定共同企業体や経常共同企業体を適切に活用しており、今後も引き続き公正な入札・契約を行っていくものとする。

8 地方議会

平成 18 年 6 月市議会において、議員提出により平成 19 年 4 月に予定される一般選挙から、議員定数は 22 人から 20 人にすることとなっている。

資 料

- 1 現在の職員数の状況
- 2 人件費の推移
- 3 ラスパイレス指数の推移
- 4 職種区分別・年度別職員数の推移
- 5 部門別職員数の推移

1 現在の職員数の状況(平成17年度定員管理調査)

部門	一般行政部門									特別行政部門		合計
	議会	総務	税務	民生	衛生	労働	農水	商工	土木	教育	消防	
加茂市	4	47	18	73	17	2	15	7	29	64	-	276
類似団体平均	5	73	20	76	18	2	21	9	31	65	-	320
超過数	▲1	▲26	▲2	▲3	▲1	0	▲6	▲2	▲2	▲1	-	▲44
超過率 (%)	▲25.0	▲55.3	▲11.1	▲4.1	▲5.9	0.0	▲40.0	▲28.6	▲6.9	▲1.6	-	▲15.9

※公営企業等会計部門は対象外

2 人件費の推移

	各年度 当初職員数 (人)	人件費見込 (退職手当除く) ① (千円)	対前年増減 (千円)	退職手当見込 ② (千円)	人件費合計 (①+②) (千円)	対前年増減 (千円)
17年度決算	319	2,260,565	—	108,614	2,369,179	—
18年度	316	2,212,000	▲48,565	251,000	2,463,000	93,821
19年度	309	2,163,000	▲49,000	303,000	2,466,000	3,000
20年度	299	2,093,000	▲70,000	267,000	2,360,000	▲106,000
21年度	290	2,030,000	▲63,000	307,000	2,337,000	▲23,000
22年度	278	1,946,000	▲84,000	277,000	2,223,000	▲114,000
23年度	269	1,883,000	▲63,000	199,000	2,082,000	▲141,000
24年度	263	1,841,000	▲42,000	270,000	2,111,000	29,000
25年度	254	1,778,000	▲63,000	173,000	1,951,000	▲160,000
26年度	249	1,743,000	▲35,000	390,000	2,133,000	182,000
27年度	233	1,631,000	▲112,000	226,000	1,857,000	▲276,000

3 ラスパイレス指数の推移

	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度
ラスパイレス指数	98.9	99.0	99.4	98.6	98.7
対前年増減	▲0.2	0.1	0.4	▲0.8	0.1

4 職種区分別・年度別職員数の推移

職種区分	事務職	技術職	保育士	保健師	看護師	栄養士	理学療法士	運転手	用務員	調理員	合計	対前年度増減	18年度に対する増減		(参考) 17年度に対する増減	
18年度当初職員数	176	44	38	7	2	1	1	4	18	25	316	▲3	-	-	▲3	▲0.9%
18年度退職予定者数	3	3	4								10					
19年度採用予定者数	3										3					
19年度当初職員数	176	41	34	7	2	1	1	4	18	25	309	▲7	▲7	▲2.2%	▲10	▲3.1%
19年度退職予定者数	6	4	1						1		12					
20年度採用予定者数	2										2					
20年度当初職員数	172	37	33	7	2	1	1	4	17	25	299	▲10	▲17	▲5.4%	▲20	▲6.3%
20年度退職予定者数	7	1	1						1	1	11					
21年度採用予定者数	2										2					
21年度当初職員数	167	36	32	7	2	1	1	4	16	24	290	▲9	▲26	▲8.2%	▲29	▲9.1%
21年度退職予定者数	6	2	3						1	2	14					
22年度採用予定者数	2										2					
22年度当初職員数	163	34	29	7	2	1	1	4	15	22	278	▲12	▲38	▲12.0%	▲41	▲12.9%
22年度退職予定者数	7	3	1								11					
23年度採用予定者数	2										2					
23年度当初職員数	158	31	28	7	2	1	1	4	15	22	269	▲9	▲47	▲14.9%	▲50	▲15.7%
23年度退職予定者数	3	3	1			1					8					
24年度採用予定者数	2										2					
24年度当初職員数	157	28	27	7	2	0	1	4	15	22	263	▲6	▲53	▲16.8%	▲56	▲17.6%
24年度退職予定者数	6		4	1							11					
25年度採用予定者数	2										2					
25年度当初職員数	153	28	23	6	2	0	1	4	15	22	254	▲9	▲62	▲19.6%	▲65	▲20.4%
25年度退職予定者数	3	3	1								7					
26年度採用予定者数	2										2					
26年度当初職員数	152	25	22	6	2	0	1	4	15	22	249	▲5	▲67	▲21.2%	▲70	▲21.9%
26年度退職予定者数	4	4	4						1	5	18					
27年度採用予定者数	2										2					
27年度当初職員数	150	21	18	6	2	0	1	4	14	17	233	▲16	▲83	▲26.3%	▲86	▲27.0%
27年度退職予定者数	5	1	4							1	11					
28年度採用予定者数	2										2					
28年度当初職員数	147	20	14	6	2	0	1	4	14	16	224	▲9	▲92	▲29.1%	▲95	▲29.8%

5 部門別職員数の推移

	一般行政部門										特別行政部門		普通会計合計	公営企業等			合計	
	議 会	総 務 企 画	税 務	民 生	衛 生	労 働	農 林 水 産	商 工	土 木	小 計	教 育	小 計		水 道	下 水 道	そ の 他		小 計
18年度当初職員数	3	47	17	74	14	2	15	7	30	209	63	63	272	13	15	16	44	316
18年度退職予定者数		3		4			1		1	9	1	1	10				0	10
19年度採用予定者数		3								3		0	3				0	3
19年度当初職員数	3	47	17	70	14	2	14	7	29	203	62	62	265	13	15	16	44	309
19年度退職予定者数		5		3			1		2	11	1	1	12				0	12
20年度採用予定者数		2								2		0	2				0	2
20年度当初職員数	3	44	17	67	14	2	13	7	27	194	61	61	255	13	15	16	44	299
20年度退職予定者数		4	1	2					2	9	2	2	11				0	11
21年度採用予定者数		2								2		0	2				0	2
21年度当初職員数	3	42	16	65	14	2	13	7	25	187	59	59	246	13	15	16	44	290
21年度退職予定者数				4	2		1		1	8	4	4	12	2			2	14
22年度採用予定者数		2								2		0	2				0	2
22年度当初職員数	3	44	16	61	12	2	12	7	24	181	55	55	236	11	15	16	42	278
22年度退職予定者数	1	3		3					2	9	1	1	10	1			1	11
23年度採用予定者数		2								2		0	2				0	2
23年度当初職員数	2	43	16	58	12	2	12	7	22	174	54	54	228	10	15	16	41	269
23年度退職予定者数	1	3		2			1		1	8		0	8				0	8
24年度採用予定者数		2								2		0	2				0	2
24年度当初職員数	1	42	16	56	12	2	11	7	21	168	54	54	222	10	15	16	41	263
24年度退職予定者数		4	1	5						10	1	1	11				0	11
25年度採用予定者数		2								2		0	2				0	2
25年度当初職員数	1	40	15	51	12	2	11	7	21	160	53	53	213	10	15	16	41	254
25年度退職予定者数		1		1			1		1	4	2	2	6	1			1	7
26年度採用予定者数		2								2		0	2				0	2
26年度当初職員数	1	41	15	50	12	2	10	7	20	158	51	51	209	9	15	16	40	249
26年度退職予定者数			1	9					4	14	4	4	18				0	18
27年度採用予定者数		2								2		0	2				0	2
27年度当初職員数	1	43	14	41	12	2	10	7	16	146	47	47	193	9	15	16	40	233
27年度退職予定者数				4	3		1			8	2	2	10	1			1	11
28年度採用予定者数		2								2		0	2				0	2
28年度当初職員数	1	45	14	37	9	2	9	7	16	140	45	45	185	8	15	16	39	224

※採用者については総務部門に計上してありますが、その年度の状況に応じて各部門に配置する予定です。

技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取り組み方針

平成21年3月 加茂市

1 現状

(1) 職種ごとの人数、平均年齢、平均給与等及び民間従業員データ

区 分	加 茂 市				民 間		
	職員数	平均年齢	平均給料月額 (百円)	平均給与月額 (百円)A	対応する民間の 類似業種	平均年齢	平均給与月額 (百円)B
全 体	45	45.2	2,970	3,134	-	-	-
用務員	16	42.1	2,836	3,043	用務員	53.9	2,259
運転手	4	37.8	2,768	3,249	自家用自動車運転者	53.0	2,417
学校調理員	19	47.3	3,055	3,150	調理士	40.9	2,505
保育園調理員	6	51.4	3,196	3,249	調理士	40.9	2,505

※「平均給料月額」とは、20年4月1日現在における各職種ごとの職員の基本給の平均です。

※「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、住居手当、時間外勤務手当などのすべての諸手当の額を合計したものです。

※ 民間データは、賃金構造基本統計調査において公表されているもので、「自家用自動車運転者」「調理士」は新潟県の平均値、「用務員」は全国の平均値を使用しています。(平成17年～19年の3ヶ年平均)

※ 技能労務職の職種と民間の職種等の比較に当たり、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致しているものではありません。

(2) 年齢別職員数

区 分	20歳 未満	20歳	24歳	28歳	32歳	36歳	40歳	44歳	48歳	52歳	56歳	60歳 以上	合計
		～ 23歳	～ 27歳	～ 31歳	～ 35歳	～ 39歳	～ 43歳	～ 47歳	～ 51歳	～ 55歳	～ 59歳		
全 体	-	-	-	4	5	7	9	6	4	6	6	-	45
用務員	-	-	-	2	4	3	1	1	2	1	2	-	16
運転手	-	-	-	-	2	-	1	1	-	-	-	-	4
学校調理員	-	-	-	-	-	2	5	5	2	3	2	-	19
保育園調理員	-	-	-	-	-	-	1	-	1	3	1	-	6

(3) その他給与に関する事項

○ 給料表

行政職給料表(二)適用

○ 技能労務職員にかかる特殊勤務手当

特殊自動車の運転 200円/日

給食作業 700円/月

○ 昇給基準

毎年1月1日に4号給(平成22年1月1日までは3号給)を標準として昇給、ただし、55歳を超える場合は2号給(平成22年1月1日までは1号給)を標準として昇給。

2 基本的な考え方

技能労務職員人件費削減施策として、「非常勤職員の活用等によって、経費節減に努める」という方針を決定しました。

なお、技能労務職員の給料表は決まっているものであり、加茂市独自で策定できるものではなく、また、技能労務職員の給与のみを大幅に下げることには、格差社会をますます助長するという大問題があります。このようなことは、一つの市だけで行えるものではなく、もし行うとすれば国が方策を統一的に定めて行うべきものであると考えます。

3 具体的な取り組み内容

平成17年度より、技能労務職員の退職者にかわる新規採用は行っておりません。

また、昇給について、平成20年1月1日より昇給号数を1号抑制することとしたほか、平成19年度に勤勉手当の引き上げを行っておりません。(国は0.05月引き上げ)