資料４

行革市民会議での主な議論

※前回会議で、「2年間の活動をまとめたい」と委員から提言があり、平成19年度からの主な議論をまとめました。
行革市民会議として取りまとめる場合、参考としてください。

1　行革推進計画以外の審議テーマ

項　　目	市民会議での主な議論	市の状況
入札制度見直し	談合をなくし、落札率を低くし費用の削減を図るために、市内本社要件のある条件付一般競争入札ではなく、市外業者も参加できる一般競争入札を原則としたらどうか。	地元業者への優先発注は、地域雇用の確保及び地域経済の活性化を図るものであり、建設工事ばかりでなく物品調達や業務委託など、すべての発注における基本方針である。 さらに、現下の厳しい経済状況の中で、地元業者への優先発注のニーズは、一層強まっており、市としてこの方針を今後も継続する。
議員定数	議員定数が多いのではないか。市民会議として定数削減を建議した。	・条例上の定数は30名だが、現在の議員数は、合併に伴う特例を採用し48名となっており、現議員の任期中は維持される。 ・現在、議会において、議員定数に関する市民の意見を聞く場を設けるなど協議している。
人事制度	管理職への任用は、昇任試験を実施するなど適正か。 人事制度改革抜きに行政改革は達成できない。	・管理職への任用は、昇任試験を実施していない。各課の課長が行う人事考課結果、年齢、経験、意欲、適正を総合的に判断している。 ・人事考課制度は、検討委員会を設け議論している。 ・20年度は、人材育成の視点から人事考課制度の見直しを進めることとした。管理職への期末・勤勉手当の反映を一時停止。
審議会・委員会	審議会・委員会は、真に必要性・有効性があり設置されているか。	21年度予算編成において、不要不急の審議会等を廃止するなど、見直しを進めるよう通知した。 ※通知内容は第3回会議資料参照。
表彰制度	・表彰状ではなく感謝状ではないか。 ・在職年数などの単純な一律的基準は撤廃するべきではないか。市民の模範と言える基準にするべきだ。 ・表彰審査会の見識を期待する。	・一定の基準以上の功労や善行等については、単に謝意を示すものではなく、より重みのある「表彰」をさせていただき、功績を称え市民の皆さんに広く明らかにしていく。 ・表彰者の選考は在職年数等の一律の基準ではなく、表彰審査会で適正に行う。
個別事業見直し	下記の事業の現状を知りたい。 環日本海圏交流事業、小川未明顕彰事業、坂口謹一郎顕彰事業、中国経済ミッションなど。	各事業の目的・目標・事業内容を報告したが、目標が不明確であり事業を実施することが目的の感があると指摘された。

2　行革推進計画

項　　目	市民会議での主な議論	市の状況
1 職員提案制度を継続するとともに、組織目標を踏まえたISO9001に基づく業務改善活動を全庁的に実施します	職員提案制度は職員のモチベーションアップの動機付けとし、提案しやすいよう匿名を認め、表彰での最優秀賞の件数は1件としない。	・19年度に市民会議の意見を取り入れながら制度を見直し、20年度から新制度を運用した。 ・現在までの通常分の提案は27件(第1四半期11件、第2四半期11件、第3四半期5件)。 ・集中月間（7月）では190件の提案があった。
6 すべての事務事業の執行について、目標の設定、管理様式の統一、定期的な進捗点検、成果測定などを行い、PDCAサイクルを定着させます	目的・目標は明確になっているか	・的確な目標を設定してPDCAサイクルを回さなければならないという認識は定着したと考えるが、現状の捉え方や明確な目標の設定は、目的=目標＝施策（実施内容）＝評価の関係が整合しないなど甘い状況がある。 ・20年度組織目標の設定は、課等の目標のすべてが明確な割合は26.8％（19年度19.8％）。

項　目	市民会議での主な議論	市の状況
11 本庁と総合事務所の機能を見直します	行政改革は、市長直属で部長クラスの権限がなければ断行できない。	市民会議の意見を参考に設置を検討し、4月スタートを目指している。
	2000人の組織であるが、人事担当職員が少ない。人事考課制度など課題が多いが、人事課の見直しが必要ではないか。	職員全体の人数が減少する中で、人員削減の先頭になっている人事課は増員できない状況にあり、今後の課題である。
	職員数を削減するには、組織のスリム化が必要	・本庁と総合事務所の役割分担や連携のあり方を整理している。 ・本庁に機能を集約するような改編であれば、総合事務所の機能をどこまで残すかという問題があり、実施は段階的に進めることも検討する。
14 長期にわたる繰越滞納や高額滞納者に対して、職員が納税交渉や法に基づく財産調査、差押さえ、公売などを集中的に実施することで滞納金の徴収額を増加します	滞納金の残高を目標とすることはできないか。	・計画の時点（3月）では滞納金を確定できず、次年度末の目標金額を設定できないため、行革推進計画では今までどおり徴収額を目標とする。 ・組織目標では滞納額が確定した段階で過年度滞納額に対する収納率を設定し、100％を目指して取り組んでいる。
19 売却が可能な資産を積極的に売却します	土地の売却は、不動産会社に任せきりではなく、看板を立て積極的に販売してはどうか	土地の売却は、広報とホームページ等で広く市民に周知しているが、十分といえないかも知れない。その上、経済は不景気であり難渋している。
22 市が支出するすべての補助金について終期を設定し、目的を達成した補助金を終了します	予算編成ではゼロベースで見直す必要がある。	・21年度予算編成方針においても、補助金・交付金のゼロベースでの見直しを指示した。 ・予算査定の中でも、補助金額の適正化や終期の設定等のヒアリングを行ない、見直しを徹底した。 ・新規の補助金については、特にその必要性、金額の妥当性、終期の設定等についてヒアリングを実施して明確にする。
24 市の業務執行全般に渡る経費の縮減を促進するため、不用不急の予算を執行しないで残した部署に対して、残額のうち半分の額を次年度の予算枠配分に上乗せする「インセンティブ予算」を実施します	財源不足により実施できなかったが、いつまで経ってもできないのではないか。	・20年度は財源不足によりインセンティブ予算を実施できなかった。 ・21年度以降も、当面、財源不足が見込まれ、インセンティブ予算の実施が困難であるため、実施内容や方法を再検討する。
26 第三セクターの一層の自立を促し、出資以外の市の支出を削減します	第三セクターの経営実態と今後の対応策はどうなっているか。	・議会報告対象の会社法法人(15法人）のうち19年度決算で単年度赤字は5法人。また、民法法人等（11法人）で正味財産が減少しているのは4法人。 ・20年度は、各第三セクターに経営改善計画を作成させ、主体的に取り組んでもらっている。 ・21年度は、総務省から示されたガイドラインを踏まえ、専門的な見地から現状分析と改善策等を見出すための検討体制を構築し、第三セクターの今後の方向性を見出す予定としている。
27 勧奨退職の継続及び退職者の補充を可能な限り抑制しながら、事務事業の統合・廃止・休止・効率化・委託、組織機構の簡素化などにより職員数を削減します	・職員数の削減には職員の不採用が有効 ・年齢構成の問題は、中途採用で対応できる。	・20年度新規採用者はゼロとした。 ・その結果、職員数削減目標は計画を前倒しで達成した。 ・21年度は、年齢構成に歪みが生じないよう、退職者の半数程度を採用という当初からの方針に基づき採用する。22年度以降についても基本的には同様の考え方であるが、現在、検討中である。
28 市職員の給与について、地域の経済情勢を反映し、地域の実態に即したレベルとします。	職員の賞与について、民間に準じてボーナスを業績に応じて削減してはどうか	・地方公務員の給与は人事院勧告等を踏まえ改定されている。 ・財政状況を踏まえて一律に減らす対応は検討していない。