

第3次みやま市行政改革大綱(案)に対する意見と対応

番号	意見の該当箇所	意見の概要	回答
1	<p>P13 第5章 大綱の推進 1 推進体制</p>	<p>みやま市行政改革推進本部の組織を、大綱の添付図として、または大綱実施計画の中で明示すべきではないでしょうか。</p> <p>また、第1次、第2次、第3次行政改革大綱の推進体制そのもの(あり方)は、実績をどのように評価され、また改善されてきたのでしょうか。</p> <p>第2次行政改革の「みやま市行政改革推進本部組織図」によると、庁内の「行政改革推進本部」が中核となっています。この推進本部は、本部長(市長)、副本部長(副市長)、本部員20名(部長、課長)で構成され、全員が日常の多忙な業務と兼務されています。推進本部を取り仕切る”専任者”を本部直下に設置すべきではないかと考えています。この専任者に作業部会の状況までを掴むことができるような権限を与えれば、部署を越えた取組みの調整や庁内各部署の改革の進行状態を重みつけて総合的に判断することが可能で、実効ある改革をより確実に進めることができると考えます。職員数削減の中ですが、これはその次元を超えた最も最優先度の高いことです。</p> <p>理由: 推進体制の見直し、組織に全体を総括する実務者が不在</p>	<p>行政改革推進本部の組織を計画の中で明示すべきではないかというご意見につきましては、計画書の資料として追加をいたします。</p> <p>推進体制につきましては、企画財政課が事務局として中心的役割を担い、本部会議の開催や本部からの指示の伝達、実施計画の進捗管理を行い行政改革の推進を行っています。ご指摘の”専任者”の設置につきましては、第3次行政改革の推進において機構改革を予定しており、企画財政課を企画部門と財政部門に分割し、行政改革を企画部門に選任させることでその役割を担い、行政改革の確実な推進を図っていきます。</p>
2	<p>P5 第1章 行政改革の必要性 3 行政改革の必要性 (2)公共施設等の老朽化対策と都市基盤整備</p>	<p>スクラップ化することとビルド化することの整合性がはっきりしません。これからの経常的経費縮減を明確にして進める必要があると思います。財源が縮減傾向にある昨今の状況ではなおさらです。</p> <p>理由: 経常収支比率の悪化を抑える。負の遺産を子どもたちに残さない。</p>	<p>第1章行政改革の必要性の3(2)公共施設等の老朽化対策と都市基盤の整備では、今後の公共施設等の更新等の課題や新たな需要に対応するための都市基盤の整備について記載しています。ご指摘の経常的経費の縮減につきましては、人件費や物件費などの経常的経費について、第1次行政改革からの取組みにより、一定の成果が上がっております。公共施設等の管理につきましても、管理の一括委託や入札等により経費の縮減に努めております。</p> <p>また、スクラップ化することとビルド化することの整合性につきましては、財政状況が厳しくなることが予想される中であっても、市民の需要に対応するため新たな施設の建設等も検討していかなければなりません。新たな施設等の建設や、施設の老朽化への対応等については、本大綱の第3章大綱の基本方針Ⅱ市民ニーズに対応した行政サービスの提供(P8)の、「公共施設等総合管理計画」に基づき、施設の統廃合や長寿命化などを行い、中・長期的な視点で経費の縮減に努めます。</p>

番号	意見の該当箇所	意見の概要	回答
3	P6 第2章 大綱の位置付けと計画期間 1 大綱の位置付け	第1次みやま市総合計画は、その期間が2009年から2018年までで、これに基づいて第1次、第2次みやま市行政改革大綱が策定されています。今回の第3次行政改革も同様に第1次総合計画に基づいています。しかし、総合計画の期限は残り1年です。続けて作成されるであろう時期長期計画(第2次総合計画)は、第1次総合計画とは相違する部分が多々あるでしょう。そうすると、この第3次行政改革と時期長期計画に齟齬する部分が生じると予想されます。どの時点でどのように整合性を保つ修正をするのでしょうか。このことをブロック図などで簡潔に説明したものを記載してください。	第3次行政改革大綱は、第1次総合計画の第7章に「限られた財源を最大限に生かす行政改革を推進し、行財政の体質強化を目指す。」と掲げ、これに基づき策定しています。ご指摘のとおり、第1次総合計画は平成31年度までの計画となっており、第2次総合計画の策定に向け今後作業を進めていくこととなります。第2次総合計画の策定にあたっては、第3次行政改革大綱と齟齬のないよう策定していきます。
4	P8 第3章 大綱の基本方針 III 組織力の向上	職員の再任用制度は、第1章の人件費の推移表を参考として早急に対応を検討すべきと思います。 理由: 正規職員人数の減少による人件費の削減効果を、再任用職員の人件費が帳消しにしているため。	再任用職員制度は、公的年金の支給開始年齢が段階的に65歳へと引き上げられることを背景に、退職年齢と年金受給年齢のギャップを補完する制度であります。併せまして、再任用職員のこれまで長きに亘って培ってきた経験とノウハウを最大限活用しながら後世に繋ぎ、行政サービスの向上を図るものであります。本市が任用している再任用職員は、常勤ではなく、週3日及び4日の短時間勤務をしている状況です。ご指摘のように、正規職員数を削減しても、再任用職員が増えることにより、人件費が増加することは、「職員数と人件費の推移」のグラフでお示しをしているところです。この課題につきましては、正規職員と再任用職員をトータル的に考慮した定員適正化計画を策定しながら、人件費の縮減に努めてまいります。また、再任用職員を最大限に活用できるための体制を構築してまいります。

番号	意見の該当箇所	意見の概要	回答
5	P8 第3章 大綱の基本方針 IV 安定的な財政基盤の確立	<p>各種団体への補助金はその公益性、目的、効果を見極めて交付すべきものと思います。全ての補助金について交付規定を設け、これに基づいて交付の判定がされるべきです。いろんな事例に対応できるように対象を拡げた甘い交付規定は見直しが必要です。</p> <p>第三セクターの設置は、民間でできるものは民間での精神で取り組み、行政は行政に集中すべきと考えます。</p>	<p>補助金につきましては、毎年度「補助交付金調書」を作成し、補助の目的や活動内容、成果等を検証し予算編成資料として活用しています。平成28年度には補助金等の客観性や透明性を高めるため外部評価を実施し、公益性や有効性など学識経験者の専門的な立場から、そのあり方について検証を行いました。今後も外部評価による検証を継続的に実施し、目的や効果を見極めながら適切な支出に努めてまいります。</p> <p>本市が50%以上出資している第三セクターは、(株)道の駅みやま、みやまスマートエネルギー(株)です。第三セクターは、地域開発、都市づくりなどのために民間企業との共同出資によって設立する事業体で、公共的な事業に民間の資金と能力を導入する民間活力活用の方式の一つとして取り組んでいます。民間で行った方が効率が良い事業と判断し第三セクターを設立していますが、今後も経営状況の把握に努め、出資者の立場から助言を行っていくこととしています。</p>

番号	意見の該当箇所	意見の概要	回答
6	<p>P10 第4章 具体的な取組み I (2)②行政情報の公開・提供の充実</p>	<p>広報誌の発行に加え、ホームページ、SNS、観光情報のデジタル化など、広報の業務が多岐に渡る今日、担当部門の業務は今後も増加していくものと予想されます。取組み内容として広報誌の充実が掲げられておりますが、何かを減らしていかないと広報部門の業務は増える一方で、担当者は過度の労働(人員増)になることが心配されます。次々と登場するデジタル広報のツール・ソフトウェアの習熟も大変であろうと察します。そこで、広報誌の15日お知らせ号を廃止し、1日号にその内容をまとめることを提案します。過去にもホームページに市民の意見として、月1回の発行にすべきとありました。実現できない理由に、緊急的な記事の掲載が遅れるとの市回答がありました。何年間に何件その事例があったかは示されていません。緊急的な記事であれば、15日号さえも間に合わない場合があるでしょう。間に合わない場合は単独のビラで配布されることになるわけですから、15日号を廃止してもこの方法で対応できるはず。その頻度も非常に小さいと予想されます。1日号のページは増えるでしょうが、月単位で考えれば使用する紙の量は増加しません。ページ数が問題になるのであれば、現在のA4冊子形式からタブロイド判(タ刊専門誌と同じ)に変更する方法があります。こちらは冊子形式の各ページの余白相当分の面積が活用できます。行政改革大綱実施計画書の取組み内容の欄に、次の文言の意味することを記載されることを希望します。 「広報お知らせ版を廃止して人的資源を広報誌1日版の充実と通信網を利用した広報活動に投入することに取り組む。」</p> <p>理由:行政改革の一環として、費用、業務量の削減を最も容易にできる事項の一つだと思います。この提案は、実施計画書項目番号33の行政区長の業務量低減に効果的です。</p>	<p>広報紙の記事の掲載につきましては、市役所内各課や各種団体等より、時期を捉えて依頼がございますが、依頼は1日号だけでなく15日号にも多く寄せられています。適正な時期に情報を広く市民の皆様にお知らせするためには、1日号だけでなく15日号の発行も必要と考えております。また、市民の皆さまが行政情報を得る手段として市ホームページ等もございますが、平成27年の「みやま市人口ビジョン」及び「みやま市まち・ひと・しごと創生総合戦略」策定のためのアンケート調査によると、市政情報を得る手段として「広報」と答えた方は91.1パーセントと高くなっており、本市におきましては、紙媒体での広報の充実もなお必要だと考えております。一方、事務の効率化や行政区長さんの広報紙配布業務を鑑みるに、まずは繁忙期における1日号・15日号の統合号発行の検討等をしてまいりたいと思います。なお、今回のご提案は、広報紙が行政区長さんを通じた配布となっていることによる区長業務量に対するご提案でもございますが、この点に関しましても、配布方法等について今後検討していく必要があると考えております。</p>

番号	意見の該当箇所	意見の概要	回答
7	P11 第4章 具体的な取組 Ⅲ(1)②職員の意欲の向上	<p>職員提案制度の活用は、組織の活性化に重要だと思います。現状の制度の内容は知りませんが、採用の有無に拘らず、提案に少額の報奨金を支払うことは制度をより活性化します。また、減点主義を排し得点主義に転換されている環境で、提案の採用に上司・管理職が躊躇せず胆力を持って向かう組織でこの制度は効果が大きいです。</p> <p>若手職員に他団体への派遣を大いに経験していただきたいと思います。公的団体だけでなく、全く異なる団体、例えば大手民間企業を体験して、視野を広げることも良いと思います。</p>	<p>職員提案制度は、職員の創意工夫を奨励することで勤労意欲の高揚を図り、各業務の改善による市民サービスの向上を目的に、新たに取り組むこととしております。ご指摘のように、得点主義の評価により組織が活性化するために、報奨金の支給について準備しています。今後、効果的な方法につきまして、十分検討してまいります。</p> <p>他団体への派遣等につきましては、現在、みやま市においては福岡県と大牟田市との人事交流を行っております。異なった組織風土や業務内容を体験することで、幅広い視野や柔軟な思考力を養成するなど、貴重な機会と考えています。今後も積極的に取り組んでいきたいと考えております。</p> <p>また、ご意見の民間企業への研修につきましては、企業等における合理性やコスト意識を醸成するとともに、社会情勢を行政の立場ではなく企業側から見つめ直し、これからの行政運営に必要な幅広い能力が体得できるものと認識しておりますので、十分検討してまいります。</p>

番号	意見の該当箇所	意見の概要	回答
8	P12 第4章 具体的な取組み Ⅲ(2)①定員管理の適正化	<p>P4の「職員数と人件費」のグラフにおいて、人件費は正規職員と再任用職員を合計したグラフになっていますが、職員数は両者を分けて表されており、正規職員の減少傾向を強調した表し方になっています。しかし双方の職員数の職員数の合計数はここ数年増加しています。正規職員と再任用職員の相違が分かりませんが、同じく身分を保証された職員であれば業務内容、給与は違って後者を職員数に含めないのは市民に対する欺瞞と思います。大綱実施計画項目31の取組み内容は、「再任用職員を考慮したみやま市定員適正化計画を策定し」と掲げられているので、大綱のグラフの職員数は、正規と再任用の合計職員数を示し、内数で再任用数を表す方が適切であると思います。</p>	<p>職員数は、正規職員と再任用職員を合算すべきではないかというご意見につきまして、再任用職員と職員定数との関係をご説明いたします。国の「行政機関の職員の定員に関する法律」では、常勤の再任用職員については職員定数の対象にしておりますが、本市が任用している週3日ないし4日勤務の短時間勤務の再任用職員は、職員定数には含まれておりません。</p> <p>このことから、本市の公文書や行政資料における職員数の表示につきましては、国に準拠して対応しております。</p> <p>しかしながら、ご指摘のように人件費には短時間勤務の再任用職員の人件費も含まれており、整合性を図るため、再任用職員の数も別途表示をしています。</p>