

令和4年度 第1回 霧島市行政改革推進委員会

- ◇日 時：令和4年10月25日（火）
13時30分～
- ◇場 所：霧島市役所行政庁舎本館
庁議室（3階）

<会次第>

- 1 開会
- 2 部長あいさつ
- 3 委員の委嘱について（自己紹介）
- 4 委員長選出（委員長あいさつ）
- 5 議事
 - (1) 「霧島市定員管理計画」及び「霧島市組織機構の今後のあり方について」の策定報告について
 - (2) 「霧島市行政改革実施計画」の進捗状況について
 - (3) 「霧島市行政改革大綱」について
 - (4) その他
- 6 その他
- 7 閉会

【資料一覧】

- ・ 会次第
 - ・ 霧島市行政改革推進委員会設置規則
 - ・ 霧島市行政改革推進委員会委員一覧
- 資料1 霧島市定員管理計画
資料2 霧島市組織機構の今後のあり方について
資料3 「霧島市行政改革実施計画」重点実施項目
資料4 霧島市行政改革大綱

○霧島市行政改革推進委員会設置規則

平成17年11月7日

規則第23号

改正 平成17年12月28日規則第240号

平成19年1月4日規則第1号

平成19年3月31日規則第21号

平成24年4月1日規則第12号

平成29年3月31日規則第23号

(設置)

第1条 霧島市行政改革を着実に推進するため、住民の代表者からなる霧島市行政改革推進委員会(以下「委員会」という。)を置く。

(所掌事務)

第2条 委員会は、行政改革最高責任者の求めに応じ、行政改革の推進に関する、調査、研究及び提言を行う。

(組織)

第3条 委員会の委員は、10人以内とする。

2 委員は、市政について優れた見識を有する者及び公募に応じた者(以下「公募委員」という。)のうちから市長が委嘱する。

3 公募委員数が、委員総数の10分の2未満とならないように努める。

4 公募委員に関する事項については、これを別に定める。

(任期)

第4条 委員の任期は2年以内とする。

2 委員は、再委嘱されることができる。

3 委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長)

第5条 委員会に委員長を置く。

2 委員長は、委員の互選とする。

3 委員長は、委員会を総理し、会議の議長となる。

4 委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、あらかじめ委員長の指定する委員がその職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会の会議は、委員長がこれを招集する。

2 会議は、委員の過半数の出席がなければ開くことができない。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、企画部企画政策課において処理する。

(その他)

第8条 この規則に定めるもののほか、委員会に関し必要な事項は、市長が定める。

附 則

この規則は、平成17年11月7日から施行する。

附 則(平成17年12月28日規則第240号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則(平成19年1月4日規則第1号)

この規則は、平成19年1月4日から施行する。

附 則(平成19年3月31日規則第21号)

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則(平成24年4月1日規則第12号)

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則(平成29年3月31日規則第23号)

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

霧島市行政改革推進委員会委員一覧

令和4年1月28日

番号	氏名	所属等
①	いたくら 板倉 朗 あきら	学校法人都築教育学園 第一工科大学
2	まつだ 松田 のぶひこ 信彦	独立行政法人 国立高等専門学校機構 鹿児島工業高等専門学校
3	すずき 鈴木 ひろかず 広和	株式会社鹿児島銀行 国分支店
4	まだらめ 斑目 のぶゆき 信行	連合始良伊佐地域協議会
5	みやもと 宮本 じゅんこ 順子	霧島市教育委員会
6	いけだ 池田 まゆみ	霧島市地区自治公民館 上小川地区自治公民館
7	あかぎ 赤木 かずひで 一英	公募
8	おばな 尾花 そうし 創史	公募

○ 委員長

霧島市定員管理計画

令和 4 年 3 月

霧島市

《 目 次 》

I	計画策定の目的	1
II	職員数の現状及び財政状況	1
1	職員数の状況	1
2	部門別職員数の推移及び職員年齢別構成	3
3	類似団体別職員数及び定員回帰指標との比較	4
4	再任用短時間勤務職員数及び会計年度任用職員数の推移	6
5	財政状況	
III	定員管理の目標	7
1	計画期間	7
2	定員管理の目標値	7
3	目標実現のための方策	8
4	計画の達成状況の公表	8

I 計画策定の目的

本市では、平成23年3月に霧島市行政改革大綱（第2次）を、平成30年3月に同大綱（第3次）を策定し、積極的に行政改革を進めてきました。また、同大綱に基づき、平成23年3月に霧島市定員適正化計画（第2次）を、平成26年10月に同計画（改定版）を策定し、平成30年4月1日までに職員数を合併時点の職員数1,431人から22.4パーセント削減する目標を掲げ、職員数の適正管理に努めてきました。その結果、平成30年4月1日時点で、目標1,110人に対し実績1,100人となり、目標を上回るペースで削減が進み、更に令和3年4月1日時点では実績1,091人となっています。

このように、これまで目標に掲げた職員数を達成してきた一方で、少子高齢化に伴う人口減少社会の進行や社会情勢の変化に伴う市民ニーズの多様化、厳しさを増す財政状況、地方創生などへの対応など、行政を取り巻く環境はこれまで以上に早いスピードで変化を続けています。限られた行政資源の中にあっても、これらの変化に対応していくため引き続き効果的・効率的な行政経営が求められています。

このような状況の中、第204回通常国会において地方公務員法の一部を改正する法律が令和3年6月に成立し、令和5年度から定年年齢が段階的に65歳に引き上げられることになりました。今後は特にこの点に留意しながら、行政需要に的確に対応できる職員数を管理していく必要があることから、令和10年4月1日における職員数の目標を示し、計画策定を行うものです。

なお、合併時点からこれまでの期間は、定員の削減を主要課題として推進し目標を達成してきました。今後は、削減ありきではなく、必要に応じた職員数を確保したうえで、効率的で質の高い行政サービスを実現し、多様な人材を活用することなどにより、時代の要請に応じた職員体制を実現していくことを目的に、今回名称を「定員適正化」から「定員管理」に変更します。

II 職員数の現状及び財政状況

1 職員数の状況

霧島市定員適正化計画（第2次、第2次/改定版）の計画始期である平成23年4月1日から平成30年4月1日までの期間において、職員数は119人（合併時から331人）の減となり、目標を上回る削減数となっています。その後、令和3年4月1日までの期間において、職員数は9人（合併時から340人）の減となっています。

なお、同計画（第1次）の計画期間（平成18年4月1日から平成23年4月1日まで）においては、職員数は189人（合併時から212人）の減となっています。

■ 職員数の推移

【第1次計画：平成18年度～22年度】

(単位：人)

年 度		平成18	平成19	平成20	平成21	平成22	平成23	期間合計
4月1日の職員数	目標	-	1,401	1,369	1,329	1,302	1,268	-
	実績	1,408	1,373	1,324	1,268	1,243	1,219	-
	増減数	-	▲ 35	▲ 49	▲ 56	▲ 25	▲ 24	▲ 189
消防除く	目標	-	1,225	1,193	1,153	1,126	1,092	-
	実績	1,232	1,197	1,148	1,096	1,067	1,044	-
	増減数	-	▲ 35	▲ 49	▲ 52	▲ 29	▲ 23	▲ 188
消防	目標	-	176	176	176	176	176	-
	実績	176	176	176	172	176	175	-
	増減数	-	0	0	▲ 4	4	▲ 1	▲ 1

【第2次計画：平成23年度～25年度、第2次／改定版計画：平成26年度～29年度】

(単位：人)

年 度		平成23	平成24	平成25	平成26	平成27	平成28	平成29	平成30	期間合計
4月1日の職員数	目標	-	1,201	1,175	1,163	1,141	1,129	1,119	1,110	-
	実績	1,219	1,207	1,168	1,153	1,135	1,116	1,112	1,100	-
	増減数	-	▲ 12	▲ 39	▲ 15	▲ 18	▲ 19	▲ 4	▲ 12	▲ 119
消防除く	目標	-	1,020	994	982	960	948	938	929	-
	実績	1,044	1,027	987	972	954	936	931	920	-
	増減数	-	▲ 17	▲ 40	▲ 15	▲ 18	▲ 18	▲ 5	▲ 11	▲ 124
消防	目標	-	181	181	181	181	181	181	181	-
	実績	175	180	181	181	181	180	181	180	-
	増減数	-	5	1	0	0	▲ 1	1	▲ 1	5

※ 法改正により、平成27年度以降の職員数は教育長を含みません。

【平成30年度～令和3年度】

(単位：人)

年 度		平成30	平成31	令和2	令和3	期間合計	令和3 -平成18
4月1日の職員数	目標	-	1,110	1,110	1,110	-	-
	実績	1,100	1,096	1,100	1,091	-	-
	増減数	-	▲ 4	4	▲ 9	▲ 9	▲ 317
消防除く	目標	-	927	924	924	-	-
	実績	920	913	914	906	-	-
	増減数	-	▲ 7	1	▲ 8	▲ 14	▲ 326
消防	目標	-	183	186	186	-	-
	実績	180	183	186	185	-	-
	増減数	-	3	3	▲ 1	5	9

2 部門別職員数の推移及び職員年齢別構成

本市の令和3年度当初における部門別職員数は、一般行政部門679人、教育部門165人、消防部門185人、公営企業等会計部門（病院事業、水道事業、下水道事業、国民健康保険事業、介護保険事業、後期高齢者医療事業及び温泉供給事業）62人となっています。

平成18年度から令和3年度までの部門別職員数の推移を見ると、市民の安心・安全に直結する消防部門については、176人から185人へと増員し、消防力の充実強化を図る一方で、その他の部門の職員数削減により、市全体としては317人の職員の削減を実現しています。

また、職員年齢別構成については、これまで、第1次、第2次及び第2次／改定版の霧島市定員適正化計画に基づき、職員数削減に向けて新規採用者数の抑制に努めてきた結果、職員数削減という大きな目標は達成できた反面、全職員に占める若年層職員の比率の低下が見られます。40歳以下の消防を除く職員の比率は、平成18年度の45.6パーセントから14.5ポイント低下し、令和3年度では31.1パーセントとなっています。

■ 部門別職員数の推移

(単位：人)

部門	年度	職員数（4月1日現在）																
		平成18	平成19	平成20	平成21	平成22	平成23	平成24	平成25	平成26	平成27	平成28	平成29	平成30	平成31	令和2	令和3	令和3-平成18
普通会計	議会	11	10	10	10	9	9	9	9	8	8	8	8	8	8	8	8	▲3
	総務	281	253	243	234	215	207	201	195	194	197	202	226	228	234	238	223	▲58
	税務	72	77	72	67	66	63	63	63	63	62	61	60	60	60	58	59	▲13
	民生	172	166	160	154	153	149	145	138	138	132	125	122	119	115	116	119	▲53
	衛生	86	92	93	89	87	86	84	75	72	71	71	66	65	67	66	70	▲16
	農林水産	97	98	91	92	94	96	92	88	92	88	86	83	83	82	82	83	▲14
	商工	27	34	32	33	31	33	32	35	31	32	26	28	29	28	28	29	2
	土木	135	130	125	112	109	108	111	101	98	92	92	94	93	90	90	88	▲47
	一般行政計	881	860	826	791	764	751	737	704	696	682	671	687	685	684	686	679	▲202
	教育	266	256	242	229	227	217	215	210	203	200	193	174	172	168	166	165	▲101
消防	176	176	176	172	176	175	180	181	181	181	180	181	180	183	186	185	9	
普通会計計	1,323	1,292	1,244	1,192	1,167	1,143	1,132	1,095	1,080	1,063	1,044	1,042	1,037	1,035	1,038	1,029	▲294	
部門別会計	病院	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	0
	水道	39	39	38	36	36	35	34	34	33	33	32	24	24	24	26	▲13	
	下水道	15	14	14	14	14	14	15	14	14	14	13	12	12	11	11	10	▲5
	その他	28	25	26	24	24	24	24	24	24	24	24	24	25	24	24	23	▲5
	公営企業等会計部門計	85	81	80	76	76	76	75	73	73	72	72	70	63	61	62	62	▲23
総合計（消防除く）	1,232	1,197	1,148	1,096	1,067	1,044	1,027	987	972	954	936	931	920	913	914	906	▲326	
総合計	1,408	1,373	1,324	1,268	1,243	1,219	1,207	1,168	1,153	1,135	1,116	1,112	1,100	1,096	1,100	1,091	▲117	

※ 公営企業等会計部門の「その他」は、国民健康保険事業、介護保険事業、後期高齢者医療事業及び温泉供給事業の職員数です。

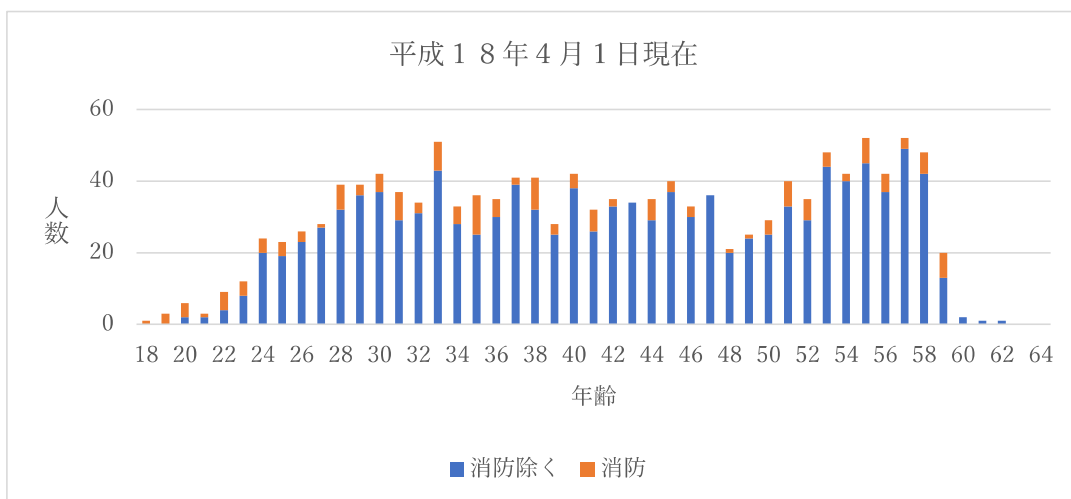
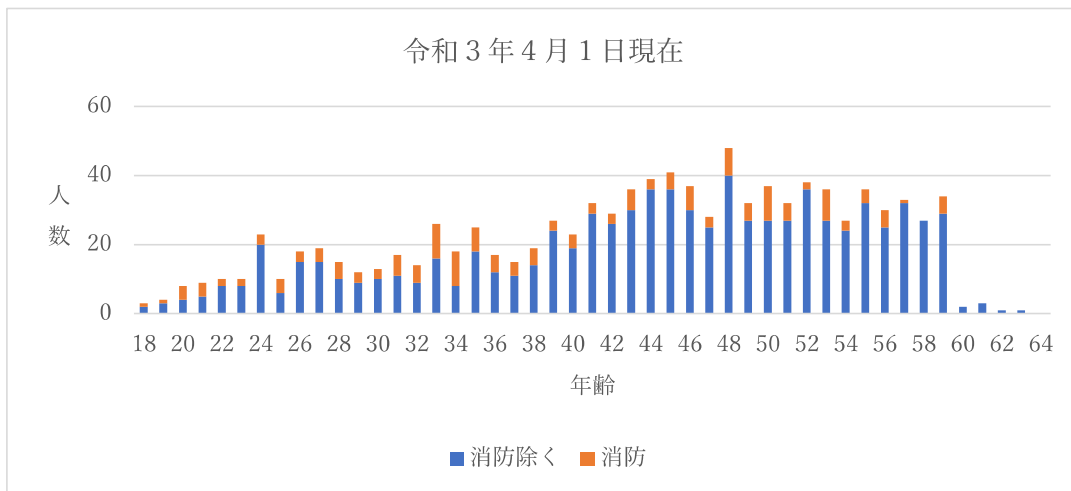
※ 法改正により、平成27年度以降の職員数は教育長を含みません。

■ 職員年齢別構成

区分	令和3年4月1日現在					平成18年4月1日現在						
	消防除く		消防		合計	消防除く		消防		合計		
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率		
56歳～64歳	120	14.5	11	5.9	131	12.9	145	12.5	21	11.9	166	12.4
51歳～55歳	146	17.6	23	12.4	169	16.7	191	16.5	26	14.8	217	16.2
46歳～50歳	149	18.0	33	17.8	182	17.9	135	11.6	9	5.1	144	10.8
41歳～45歳	157	18.9	20	10.8	177	17.5	159	13.7	17	9.7	176	13.2
36歳～40歳	80	9.7	21	11.4	101	10.0	164	14.1	23	13.1	187	14.0
31歳～35歳	62	7.5	38	20.5	100	9.9	156	13.4	35	19.9	191	14.3
26歳～30歳	59	7.1	18	9.7	77	7.6	155	13.4	19	10.8	174	13.0
18歳～25歳	56	6.8	21	11.4	77	7.6	55	4.7	26	14.8	81	6.1
合計	829	100.0	185	100.0	1,014	100.0	1,160	100.0	176	100.0	1,336	100.0

※ 県警からの出向、中央高校教員等を除く。

※ 県警からの出向、中央高校教員等を除く。



3 類似団体別職員数及び定員回帰指標との比較

(1) 類似団体別職員数との比較

類似団体別職員数（修正値）と本市の令和2年度当初の職員数を比較すると、普通会計部門で本市が142人の超過（超過率13.7パーセント）、教育・消防部門を除く一般行政部門では本市が115人の超過（超過率16.8パーセント）となっています。

ただし、類似団体別職員数の算定には面積要件が加味されていないことから、比較に際しては、本市が、類似団体の面積の平均（131.23平方キロメートル）の約4.6倍となる603.16平方キロメートルの面積を有するという特性を考慮する必要があります。

■ 類似団体別職員数との部門別比較（令和2年4月1日現在）

（単位：人，％）

部門	本市の職員数	類似団体別職員数（修正値）との比較		
		試算値	超過数	超過率
議会	8	8	0	0.0
総務・企画	238	167	71	29.8
税務	58	47	11	19.0
民生	116	166	▲ 50	▲ 43.1
衛生	66	56	10	15.2
労働		0	0	—
農林水産	82	23	59	72.0
商工	28	16	12	42.9
土木	90	88	2	2.2
一般行政計	686	571	115	16.8
教育	166	179	▲ 13	▲ 7.8
消防	186	146	40	21.5
普通会計計	1,038	896	142	13.7

※1 「類似団体別職員数」とは、人口規模と産業構造を基準に団体を分類した後、団体の人口及び職員数を用いて、各分類ごとの人口1万人当たりの職員数を加重平均により算出し、指数化したものです。なお、修正値とは、中・小部門に職員を配置している団体のみを対象とし、小部門ごとに人口1万人あたりの職員数の平均値を算出したものです。

本市は、人口10万人以上15万人未満、Ⅱ次・Ⅲ次産業の就業人口比率が90パーセント以上かつⅢ次産業の就業人口比率が65パーセント以上というグループに区分され、令和2年度においては全国では51市が同グループに属しています。

※2 類似団体別職員数は、指数により算出するため、各部門の人数と計は一致しません。

(2) 定員回帰指標との比較

定員回帰指標と本市の令和2年度当初の職員数を比較すると、一般行政部門では±0人、普通会計部門で54人上回っている状況です。

■ 定員回帰指標による試算値との比較（令和2年4月1日現在）

区分	人口（人） X 1	面積（km ² ） X 2	一般行政部門（人）			普通会計部門（人）		
			職員数	試算値	超過数	職員数	試算値	超過数
霧島市	124,623	603.16	691	691	0	1,043	989	54

※ 人口と面積は令和2年4月1日現在の数値です。

※ 定員回帰指標は、地方公共団体の人口と面積の2つの説明変数を用いて、その団体の標準的な職員数を試算できる参考指標です。類似団体別職員数のような細かい部門での比較はできませんが、総括的に職員数を比較することによって、職員数の適正値の分析の参考とすることができます。

※ 本指標による試算値には、一部事務組合の当該団体相当職員数が含まれるため、上記職員数は、本市職員数（一般行政686人、普通会計1,038人）に、一部事務組合の本市相当職員5人を加えた数値となっています。

※ 試算値 = a X 1 + b X 2 + c

a : 人口千人当たりの係数・・・一般行政「4.0」、普通会計「5.7」

b : 面積1km²当たりの係数・・・一般行政「0.22」、普通会計「0.33」

c : 一定値・・・一般行政「60」、普通会計「80」

4 再任用短時間勤務職員数及び会計年度任用職員数の推移

(1) 再任用短時間勤務職員数の推移

■ 再任用短時間勤務職員数の推移（各年4月1日現在）

年度	平成26	平成27	平成28	平成29	平成30	平成31	令和2	令和3
人数	14	20	21	28	35	37	36	53

(2) 会計年度任用職員数の推移

■ 会計年度任用職員数の推移（各年4月1日現在）

年度	令和2	令和3
人数	738	724

5 財政状況

本市の財政状況は、令和2年度決算で自主財源比率が31.7パーセントと、全国の類似団体の50.1パーセント（令和元年度決算）と比較しても低く、依然として地方交付税等の依存財源に頼っているのが現状であり、自主財源の確保に努めることが今後の財政運営における重要な課題となっています。

また、財政構造の弾力性を示す経常収支比率は、令和2年度決算では、90.5パーセント（類似団体の令和元年度決算では、94.3パーセント）と高い水準となっています。

近年は、新型コロナウイルス感染症による影響を受け、本市の自主財源である市税収入は大幅な増収は見込めない状況にあり、加えて市税と並び本市の歳入の大きな柱である普通交付税については、令和3年度以降、合併特例措置がない中で財政運営をしなければならない厳しい状況にあります。

このようなことから、今後より一層の経常的経費の節減、業務の効率化、合理化を図るとともに、経常的一般財源の確保に努めることが「持続可能な健全財政」を構築する上で必須条件となるため、一般財源の占める割合が大きい人件費においても、職員数の適切な管理を引き続き実施するなど、長期的視野に立脚した計画的かつ安定的な財政運営に取り組む必要があります。

III 定員管理の目標

1 計画期間

本定員管理計画の計画期間は、令和4年4月1日から令和10年4月1日までとします。

2 定員管理の目標値

普通会計部門における本市の職員数と総務省の類似団体別職員数及び定員回帰指標の職員数を比較すると、本市の職員数はいずれの指標においても超過している状況です。一方で新市まちづくり計画における合併10年間で20パーセント削減する方針及び数次の霧島市定員適正化計画に基づき、これまで削減目標を達成してきました。今後、定年年齢は令和5年度以降、2年に1歳ずつ65歳まで段階的に引き上げられ、令和5年度からの10年間は定年退職者が2年に1度しか生じないこととなります。定年延長制度の影響を受けて職員数が大幅な増加に転じることがないように引き続き管理していくこととし、令和10年4月1日現在の職員数の目標値を1,104人とします。また、定数外の職員となる再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員についても適切に管理していきます。なお、消防部門に関しては、消防力の整備水準の充実を定数職員数の範囲内で検討します。

■ 今後の職員数の見込み（令和3年4月1日現在）

(単位：人)

区分 \ 年度	2021 令和3	2022 令和4	2023 令和5	2024 令和6	2025 令和7	2026 令和8	2027 令和9	2028 令和10
定数職員数①	1,091	1,079	1,072	1,089	1,074	1,094	1,084	1,104
退職見込み数	36	27	0	33	0	30	0	36
次年度採用予定数	24	20	20	20	20	20	20	20
対前年度比較（定数職員）	—	▲ 12	▲ 7	17	▲ 15	20	▲ 10	20
再任用短時間勤務職員数②	53	65	92	82	94	94	90	63
計(①+②)	1,144	1,144	1,164	1,171	1,168	1,188	1,174	1,167

※ 計画の進行に当たっては、定年退職以外の事由により退職者数が増加した場合、次年度採用予定数が増加する場合があります。

※ 定年延長制度の対象者は、全員が定年延長を希望するものとして計上してあります。

※ 再任用制度の対象者は、全員が再任用短時間勤務を希望するものとして計上してあります。

※ 定数職員数に含まれている再任用フルタイム職員の減員数は計上していません。

3 目標実現のための方策

職員の定員管理を進めるに当たっては、定年延長への対応、職員の年齢構成の平準化、技師等の専門職の確保及び障がい者雇用等の視点に留意するとともに、令和4年2月に策定した霧島市経営健全化計画（第4次）などの他計画との整合性を図りながら、新規職員の採用を毎年20名程度とすることで目標を実現していきます。

なお、本計画期間中に社会情勢の変化等があった場合や他の計画等との整合性に乖離が生じた場合には、柔軟に対応できるよう計画の見直しを行うこととします。

4 計画の達成状況の公表

この計画における目標の達成状況については、地方公務員法第58条の2の規定により毎年行われる「給与等の公表」において、その内容を広報誌や市ホームページ等に公表します。

霧島市組織機構の今後のあり方について

令和 4 年 3 月

霧島市

《 目 次 》

I	はじめに	1
II	組織等の方向性	2
III	基本方針等	3
1	市民サービスを視点とした組織	3
2	簡素で効率的な組織	3
3	政策目標を実現するための組織	4
4	他の計画等との整合性	5
IV	組織機構最適化の進め方	5
V	資料	5

I はじめに

本市は、平成17年11月7日に1市6町が合併してから16年が経過しました。合併に至る前段階において、新市まちづくり計画（平成16年3月 始良中央地区合併協議会策定）で行政のスリム化が合併効果として謳われました。

合併当初（H17.11.7）の体制は、職員数1,431名、組織数12部、6総合支所、117課、341係等でスタートしました。

合併後は、数次の総合計画、行政改革大綱、定員適正化計画及び組織機構再編計画等を策定し、また平成21年には、外部有識者委員で構成される行政改革推進委員会から「組織のあり方に対する意見書」として提言をいただきました。

それら計画等を踏まえ、目標として掲げた20パーセントを超える人員を削減するとともに、限られた行政資源の中でも、横川、牧園及び福山地区に新たな総合支所を改築、国分本庁舎には別館を増築し、市民の視点に立った行政サービスの提供ができるよう組織機構の再編をこれまで行ってきました。

その結果、令和3年4月1日の職員数は1,091名（対合併時比△340名、△23.8%）、組織数11部、5総合支所、73課、192グループ等となっており、合併前後に描いた人員削減と組織のスリム化については、一定の目標を達成したところです。

このような中、新たな感染症対策をはじめとする行政課題は増加傾向にあり、更に複雑化かつ高度化しています。これら行政課題への対応など、市民サービスを滞りなく行っていくことは勿論のこと、市民生活をより豊かで便利に、また事務の効率化を図るために加速度的に進むデジタル変革に適応していく必要があります。そのため、平成30年3月に策定した「霧島市行政改革大綱（第3次）」の基本方針を軸とし、併せて令和4年3月に策定した「霧島市定員管理計画」の定員管理目標と連動しながら、今後も引き続き柔軟に組織を見直していく必要があることから、今回その方針を示すものです。

II 組織等の方向性

まず、市として組織等の方向性を示すにあたり、市民にとって行政とかわる窓口は、あらゆる行政サービスを公平に享受でき、かつ、物理的・心理的にも身近な利便性が高いものであること、また、庁舎は市民が憩える場、文化交流の場、或いは様々な支援を行える場等、多様な活用をなし得る建物として機能を保有することが求められていることを念頭に置く必要があります。

加えて、近年のコロナ禍に伴う社会全体の衛生観念の変化により、行政サービスにおいても、非対面・非接触といった新しい生活様式の視点を取り入れていく必要があります。

次に、本市の人口は、2000年の127,912人をピークに減少傾向が続いており、国立社会保障・人口問題研究所の調査によると、2040年には、約107,000人と推計され、40年間で約20,000人の減少が予測されています。また、生産年齢人口（15～64歳）は減少し、老年人口（65歳以上）は増加することが予測されていることから、税収の伸び悩みや社会保障費の負担が増加し、今後も厳しい行財政運営を強いられることが予想されます。

今後は、自治体DXを推進し、本庁、総合支所及びその他出先機関を問わず、デジタル技術を積極的に活用し、デジタルに任せることが出来る業務はデジタルに任せて業務の自動化・省力化を図り、職員は職員でなければできない業務に注力することで生産性の向上に繋げ、より効果的で効率的な行政運営を行っていく必要があります。

このようなことから、次の目次に掲げる基本方針等に基づき、時代の変化やニーズに応じて組織機構の最適化を不断に行っていくことにより行政サービスを持続的かつ安定的に提供していくこととします。

III 基本方針等

組織機構の最適化のため、次の基本方針等に基づき実施します。

1 市民サービスを視点とした組織

組織の最適化に当たっては、市民サービスの維持・向上に十分配慮しながら組織の最適化を進め、利便性の高い窓口体制を整備します。

(1) 窓口業務のサービス向上

本庁舎と総合支所を結ぶテレビ会議システムやWeb会議システム等を活用することにより、総合支所に対応することが難しかった相談や申請について、本庁まで出向くことなくスムーズに対応できるようになります。また、電話と異なり職員の顔が見えることで安心して手続を行う効果も期待できることから整備を検討していきます。

また、職員が本庁で行われる各種会議や研修等にも活用することで、本庁へ移動する時間が削減でき、総合支所業務の効率化に繋がります。

(2) 各種手続のオンライン化の推進

各種行政手続のオンライン申請ができる環境を整備することによって、市民がスマートフォン等の端末を利用し、夜間、休日を問わず24時間いつでも、自宅やオフィスどこからでも、申請することが可能となり、庁舎窓口に来庁し申請する場合の移動時間や待ち時間を節約することに繋がります。また、来庁者の混雑を避けることができることで、感染症への感染リスクを低減させる効果も期待できることから、オンライン化を推進していきます。

2 簡素で効率的な組織

限られた人材で効率的な行政改革を推進するため、迅速な意思決定、事務処理が可能な、合理的な組織の構築に努めます。

(1) 部課等の設置・統廃合

本庁及び総合支所や出先機関等を問わず、新たな部署が必要となる際には原則として設置する部署の数だけ廃止するなどスクラップ・アンド・ビルドに努めます。

す。また、存続期限を定めるサンセット方式を導入するなど、行政組織を肥大化させないように、部、課、グループなどの機構のあり方について不断に見直しを行います。

(2) 事務処理方法の改善

限られた人材・財源を有効に活用して最大の効果を生み出すためには、仕事の進め方についても見直す必要があります。AI、RPAなどのデジタル技術の活用を図るなど、これまでの既成概念を見直し、無駄・無理・ムラがないか徹底的に調査して改善することにより事務の効率化を進めます。

(3) 民間委託等の推進

市が行っている事務事業で民間の専門性や効率性が発揮され、市民サービスの向上、経費の縮減、行政運営の効率化が図られるものについては、積極的に民間委託等を推進します。

(4) プロジェクト・チーム及びタスク・フォースの活用

特定のプロジェクトを達成するために各部門からそれぞれ専門的知識を有する者を集めて組織し、与えられたプロジェクトに取り組み、それが完成すればチームを解散してそれぞれ本来所属していた職場に戻るといった臨時的組織を活用します。

3 政策目標を実現するための組織

地方分権が進む中、住民に身近な基礎自治体として、主体的かつ政策的に事業を展開していくため、部門ごとの専門性の充実と政策形成能力の向上に努め、総合的な政策目標を実現するための組織を形成します。

(1) 政策目標実現に向けた担当部署の充実

総合計画の政策・施策を着実に推進していくために、政策・施策をマネジメントする各担当部署の機能充実に努め、総合計画の進行管理、行政評価、予算編成が連動した行政経営を進めます。

(2) 職員の能力向上

今後も限られた人材で質の高い住民サービスを維持していくために、各種の研修等、「霧島市人材育成計画（第3次）」に基づいた取組を行い、職員個々の能力向上を図るとともに、職員の資質の向上に努め、限られた人材でより質の高い行

政サービスを提供できるような体制の構築に努めます。

4 他の計画等との整合性

本方針は、「霧島市行政改革大綱（第3次）」、「霧島市行政改革実施計画」をはじめ、「霧島市定員管理計画」、「霧島市人材育成計画（第3次）」、「霧島市経営健全化計画（第4次）」等との整合性を保つこととします。

なお、社会情勢の変化等があった場合や他の計画等との整合性に乖離が生じた場合には、本方針の見直しを行います。

IV 組織機構最適化の進め方

組織機構を最適化するに当たっては、霧島市行政経営会議に諮り進めていくものとします。

V 資料

1 組織数（平成17年11月7日と令和3年4月1日時点の比較）

表1 組織数

	平成17年11月7日				令和3年4月1日			
	部	課	室・分室 支所	係	部	課	室・分室 支所	グループ等
本 庁	12	62	9	152	11	63	14	152
総合支所	6	55	6	174	5	10	0	26
合 計	18	117	15	326	16	73	14	178

表2 本庁の組織数

			平成17年11月7日				令和3年4月1日			
			部	課	室・分 室 支所	係	部	課	室・分 室 支所	グループ 等
本庁	市長部局	総務部	1	8	1	17	1	9		18
		企画部	1	3		9	1	3		7
		市民環境部	1	3		10	1	7	1	15
		保健福祉部	1	11	1	22	1	9	3	20
		農林水産部	1	3		7	1	3	1	9
		商工観光部	1	3		6	1	4	1	7
		建設部	1	6	1	18	1	7		19
		工事監査部	1	2		2				
	小計		8	39	3	91	7	42	6	95
		消防局	1	6		26	1	6		28
		会計		1	6	9		1		2
		上下水道部	1	2		4	1	3		6
		議会事務局	1	1		3	1	1		2
		教育部	1	9		13	1	6	8	16
	選管		1		2		1		1	
	監査		1		2		1		1	
	農業委員会		1		2		1		1	
	公平委員会		1				1			
小計		4	23	6	61	4	21	8	57	
本庁計			12	62	9	152	11	63	14	152

表3 総合支所の組織数

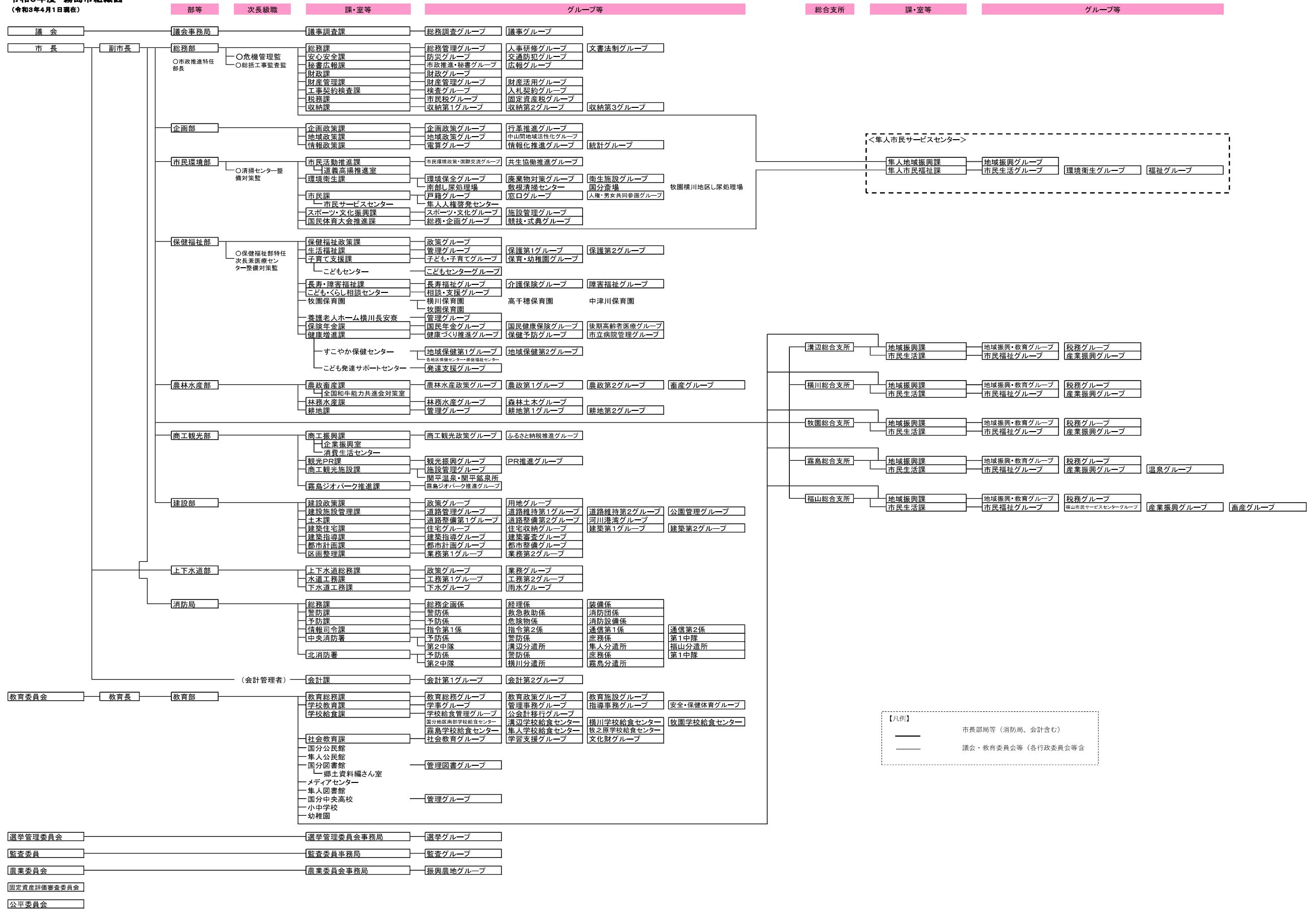
		平成17年11月7日				令和3年4月1日			
		部	課	室・分 室 支所	係	部	課	室・分 室 支所	グループ 等
溝辺	市長部局	1	6		22	1	2		4
	水道			1	2				
	教育委員会		2		6		(1)		1(1)
溝辺総合支所計		1	8	1	30	1	2(1)		5(1)

横川	市長部局	1	7		20	1	2		4
	水道			1	2				
	教育委員会		2		5		(1)		(1)
横川総合支所 計		1	9	1	27	1	2(1)		4(1)
牧園	市長部局	1	6		21	1	2		4
	水道			1	2				
	教育委員会		2		7		(1)		(1)
牧園総合支所 計		1	8	1	30	1	2(1)		4(1)
霧島	市長部局	1	6		19	1	2		5
	水道			1	2				
	教育委員会		2		6		(1)		1(1)
霧島総合支所 計		1	8	1	27	1	2(1)		6(1)
隼人	市長部局	1	9		25				
	水道								
	教育委員会		3	1	5				
隼人総合支所 計		1	12	1	30				
福山	市長部局	1	7		20	1	2		6
	水道			1	2				
	教育委員会		3		8		(1)		1(1)
福山総合支所 計		1	10	1	30	1	2(1)		7(1)
合 計		6	55	6	174	5	10(5)		26(5)

※括弧書きは再掲です。各総合支所の地域振興課長及び地域振興課地域振興・教育グループ職員が教育委員会の併任辞令を受けていることを表しています。

※令和3年4月1日の溝辺、霧島及び福山総合支所の教育委員会のグループ等の数には、幼稚園を含んでいます。

令和3年度 霧島市組織図
(令和3年4月1日現在)



基本理念 行政サービスの最適化

基本方針

行政サービスの『質』の改革、行政サービスの『量』の改革、持続可能な健全財政

実施計画期間（大綱推進期間） 2018年度～2022年度までの5年間

資料3

各年度取組の評価(記号)について
(単年度評価)

- ◎ ～100% 概ね年度取組を終了
- ～75% 年度取組は順調
- △ ～50% 年度取組は不十分
- × ～25% 翌年度取組に変更を有する

I 重点実施項目・・・重点的かつ効果的な取組を推進するため、年度ごとの計画を定め、進捗管理する項目

No.	方針 方策	重点実施項目名	重点実施項目の概要 (数値目標、実施年度、実施内容、計画期間等)	2021年度取組		2022年度取組		総括	
				内容	評価	内容	評価	取組内容	最終評価
1	(1)-②	ICTを活用した事務効率化 ※ ICT : Information and Communication Technology 情報通信技術 ※RPA:Robotic Process Automation 人工知能等の認知技術を活用した、パソコン等の業務の効率化・自動化の取組	期間集中する事務処理や判断が容易な定型事務等にRPAなどのICTを活用することによって、日常業務の効率化や時間外勤務の削減を図るとともに、職員が付加価値の高い業務に従事できる体制を構築する。 質 向上:事務の効率化。 量 供給減:人的供給量の削減。 財政 歳出減:時間外勤務に係る人件費の削減。	RPA等の導入	◎	RPA等の推進			RPAの導入例 ・保育料の償還払い ・情報連携を使った扶養調査 ・口座振替依頼書 ICTの導入例 ・会議録作成支援システム
2	(1)-③	マイナンバーカード交付の推進 ※ 国が2022年度中の全国民への交付を目指していることを踏まえ、目標数値を18,700件から全市民に変更。	電子自治体体制の基礎インフラとなるマイナンバー制度の広報を行ってきたが、マイナンバーカードの発行件数が伸び悩んでいる。申請手続支援の充実や更なる周知広報を行うとともに、マイナンバーカードの円滑な交付を推進する。 質 :市民の利便性の向上	実施	◎	実施			マイナンバーカード交付率 令和4年9月末現在 霧島市 47.2% 鹿児島県48.2% 全国 49.0%

No.	方針 方策	重点実施項目名	重点実施項目の概要 (数値目標、実施年度、実施内容、計画期間等)	2021年度取組		2022年度取組		総括	
				内容	評価	内容	評価	取組内容	最終評価
3	(2)-①	市立保育園の民営化	市立保育園の民営化を2018年度から計画的に実施する。 質:民間ノウハウの活用 量:市職員対応の減 財政:経費削減効果	実施	◎	終了		市立:12園 市保健福祉施設民営化実施計画に掲げた民営化対象の8園すべて民営化済 【民営化済】隼人、国分西、東国分、下井、清水、敷根、重久、高千穂 【その他】佐々木(廃園済)、牧園、中津川、横川	
4	(2)-①	市立養護老人ホームの民営化	市立養護老人ホームの民営化を2018年度から実施する。 質:民間ノウハウの活用 量:市職員対応の減 財政:経費削減効果	実施	◎	終了		市立:3園 ・国分舞鶴園 ・日当山春光園 ・横川長安寮	
5	(2)-①	障害者福祉作業所の管理運営の在り方についての調査・研究	指定管理委託している障害者福祉作業所について、建物等の建替え又は大規模修繕を実施した上で、各団体に管理運営を含め土地・建物を譲渡できないか検討する他、運営内容についても見直す。 量 供給減:市による施設提供の減 財政 負担減:民営化による歳出減	実施 それぞれの施設の実情により、譲渡・貸与を実施	△	実施 それぞれの施設の実情により、譲渡・貸与を実施		土地・建物の譲渡について3事業所に説明を行い、概ね理解をいただいている。詳細については、国県補助を利用していることから、普通財産にするための準備を進めているが、時間を要しているところである。	

No.	方針 方策	重点実施項目名	重点実施項目の概要 (数値目標、実施年度、実施内容、計画期間等)	2021年度取組		2022年度取組		総括	
				内容	評価	内容	評価	取組内容	最終評価
6	(2)-①	公営住宅への指定管理者制度の導入	<p>公営住宅の管理業務に指定管理者を導入することで、民間事業者が有する経験と実績を活用し、市民サービスの向上と業務量等の削減を図る。</p> <p>質:民間ノウハウの活用 量:市職員対応の減 財政:経費削減効果</p>	実施	◎	実施		<p>市営住宅について令和2年度から指定管理者制度を導入し管理を行っている。 (令和4年度:142団地、4,493戸)</p>	
7	(2)-①	市立幼稚園の民営化	<p>「霧島市公立幼稚園民営化等推進委員会」の提言を受け、市立幼稚園の民営化を推進するために、保健福祉部との連携のうえ、民間認定こども園として設置及び運営を担う事業主体の選定を行う。</p> <p>量 供給減:市対応の減 財政 歳出減:維持管理費等の減</p>	事業者の意向を確認した上で課題等を整理し、民営化の可能性について再検討する。	◎	事業者選定 検討		<p>市立:4園(富隈・陵南・大田・牧之原) ※牧之原幼稚園は休園中</p> <p>複数の事業者に対して幼稚園民営化に関する意向を確認し、課題等を整理した。これを踏まえ、市立幼稚園の民営化の可能性について検討している。</p>	
8	(3)-①	経営健全化計画に基づいた適正な財政運営	<p>経営健全化計画に基づき、自主財源の確保に積極的に取り組む。 (市税・保育料・住宅使用料等)</p>	実施	◎	実施		<p>令和3年度の収入率(対調定)は 市税:97.7% 保育所負担金(現年):98.05% 住宅使用料(現年):99.77%</p>	

No.	方針 方策	重点実施項目名	重点実施項目の概要 (数値目標、実施年度、実施内容、計画期間等)	2021年度取組		2022年度取組		総括	
				内容	評価	内容	評価	取組内容	最終評価
9	(3)-②	経営健全化計画に基づいた適正な財政運営	経営健全化計画に基づき、財政調整基金繰入額の抑制、市債残高の削減、適正な基金残高の確保に取り組む。(適正な基金残高の確保については、年度間の財源調整に活用可能な財政調整基金、減債基金、特定建設事業基金の3つの基金残高とする) ★財政調整基金繰入額の抑制:2022年度 1,792百万円 ★市債残高の縮減:2022年度 51,148百万円 ★基金の涵養:2022年度 6,641百万円	実施	○	実施			令和3年度末積立基金総額は、令和2年度末に比べて28億1,947万7千円増加し、240億5,976万8千円となっている。
10	(3)-②	学校給食センターの統廃合	「霧島市学校給食運営審議会」の答申を受け、老朽化の著しい溝辺・横川・牧園・霧島学校給食センターについて、食の安全性確保の観点から、給食施設の改修と統合を検討する。 質 向上:安心安全な給食サービスの提供 量 供給減:市対応の減 財政 歳出減:維持管理費等の減	検討	○	検討			統合対象の4給食センター(溝辺・横川・牧園・霧島) 各センターごとの厨房機器等備品更新計画(3ヶ年)を踏まえ、更新に合わせた統合を検討する。
11	(3)-③	霧島市立医師会医療センターの適正な経営	経営指標に関する数値目標を設定した「霧島市立医師会医療センター改革プラン」を推進し、経営の健全化を図る。 質:民間ノウハウの活用 財政:経費削減効果	実施	◎	実施			指定管理者制度により、民間のノウハウを活用しながら経営の健全化に努め、経常収支比率100%以上を達成した。(R03実績 101.25%)

霧島市行政改革大綱

2018（平成 30）年 3 月

《目 次》

【 大綱の体系図 】

1 策定にあたって	1
2 行財政環境の変化	2
(1) 少子高齢化に伴う人口減少社会の進行	2
(2) 市民ニーズの多様化	3
(3) 厳しい財政状況	3
(4) 地方創生などへの対応	3
3 基本的な考え方	4
(1) 基本理念	4
(2) 基本方針	5
① 行政サービスの『質』の改革	5
② 行政サービスの『量』の改革	5
③ 持続可能な健全財政	5
(3) 推進体制・推進期間	6
① 推進体制	6
② 推進期間	6
4 具体的な推進方策	7
(1) 行政サービスの『質』の改革	7
① 協働によるまちづくりの推進	7
② ICTの活用による情報化の推進	7
③ 意識改革と人材育成	8
(2) 行政サービスの『量』の改革	8
① 民間活力の導入	8
② 事務事業の最適化（業務改革）	9
③ 市民ニーズに即応した組織づくり	9
(3) 持続可能な健全財政	10
① 積極的な歳入確保の取組	10
② 「選択」と「集中」による歳出削減	10
③ 財政マネジメントの強化	11

【大綱の体系図】

《行財政環境の変化》

- ・ 少子高齢化に伴う人口減少社会の進行
- ・ 市民ニーズの多様化
- ・ 厳しい財政状況
- ・ 地方創生などへの対応

- 行政サービスの充実化を図る必要
- 行政サービスの多様化を図る必要
- 行政サービスの持続可能性を高める必要
- 将来を見据えた新たな取組が必要



行財政環境の変化に対応するため、次の基本理念に基づき行政改革を推進します。

《基本理念》

行政サービスの最適化

「行政サービスの最適化」を推進するため、行政サービスの『質』の改革、『量』の改革、『持続可能な健全財政』の3つの基本方針に基づき取り組んでいきます。

《基本方針と推進方策》

(1) 行政サービスの『質』の改革

① 協働によるまちづくりの推進

② ICTの活用による情報化の推進

③ 意識改革と人材育成

(2) 行政サービスの『量』の改革

① 民間活力の導入

② 事務事業の最適化（業務改革）

③ 市民ニーズに即応した組織づくり

(3) 持続可能な健全財政

① 積極的な歳入確保の取組

② 「選択」と「集中」による歳出削減

③ 財政マネジメントの強化

1 策定にあたって

平成 17 年 11 月に 1 市 6 町の合併により誕生した霧島市では、平成 18 年 11 月に「霧島市行政改革大綱」を、平成 23 年 3 月に「霧島市行政改革大綱（第 2 次）」を、平成 26 年 10 月に「霧島市行政改革大綱（第 2 次/改定版）」を策定し、人材育成の強化、公正の確保と透明性の向上及び財政の健全化を図るとともに、市町村合併によるスケールメリット等を生かした事務事業の見直し、効果的・効率的な組織機構の構築や職員数の削減など様々な行政改革に取り組んでまいりました。

しかしながら、少子高齢化に伴う人口減少社会の進行や社会情勢の変化に伴う市民ニーズの多様化、厳しさを増す財政状況、地方創生などへの対応など、行政を取り巻く環境は年々変化しております。

このような中、増大する行政需要に的確に対応していくためには、住民に身近な基礎自治体の体制の充実・強化が必要とされており、こうした取組の実現のためには、行政事務の遂行に伴う組織内部の様々なリスクを事前に統制し、事務の適正性と市民の信頼の確保を図るとともに、限られた行政資源の中で、市民ニーズに即応した効果的・効率的な行政経営を行い、将来にわたり持続可能な行政サービスを提供するため、これまでの『量』の改革に加え、『質』の改革にも重点を置き、漫然と従来路線を踏襲する行政組織の体質・構造から脱却する変革が必要となります。

また、住民の福祉の増進を図る責任を担う基礎自治体として、市民活動や民間企業等の創意工夫を生かしながら、積極果敢かつ横断的に行政改革を推進する一元的な体制づくり・人づくりに、これまで以上に力を注いでまいります。

このようなことを踏まえ、新たに「霧島市行政改革大綱（第 3 次）」を策定したところであり、最上位計画である「第二次霧島市総合計画」に掲げたまちの将来像「人にやさしく 人をはぐくむ 一人ひとりが輝きにぎわう 多機能都市」の実現に向け、今後においても、当該大綱に基づき、より一層の行政改革を推進していくこととします。

2 行財政環境の変化

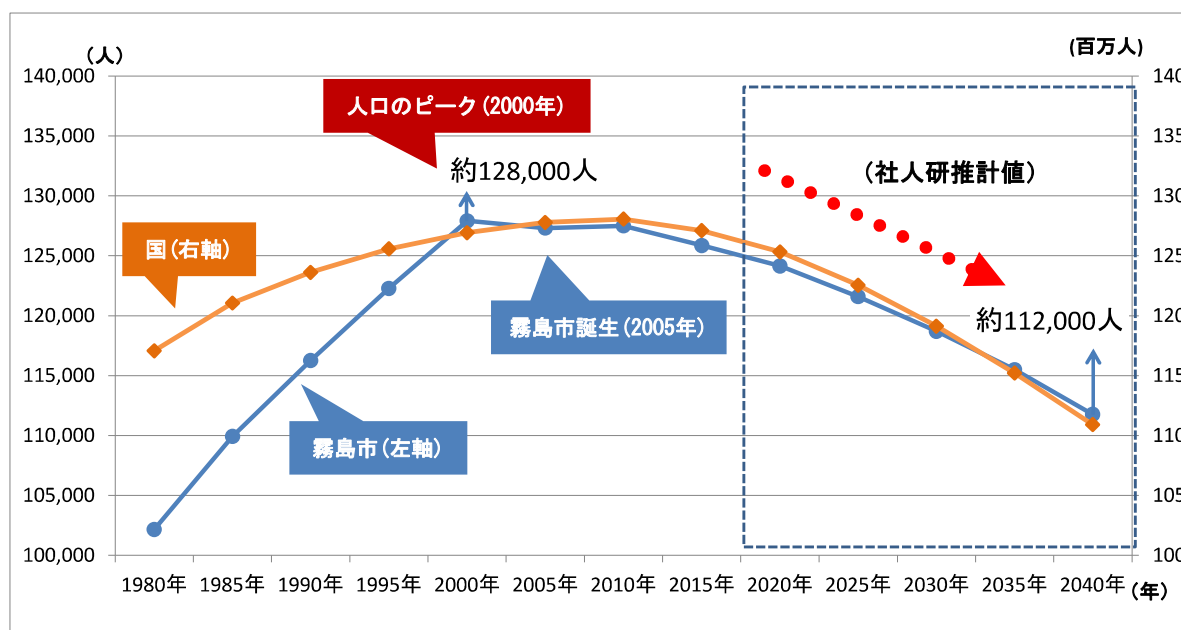
本市を取り巻く行財政環境は、少子高齢化に伴う人口減少社会の進行、市民ニーズの多様化、厳しい財政状況などの従来の課題に加え、新たに「地方創生」を推進するなど、大きく変化してきています。

(1) 少子高齢化に伴う人口減少社会の進行

日本の総人口は、2008年をピークに、本市においても、2000年をピークに減少に転じております。国立社会保障・人口問題研究所によると、本市の2040年の総人口は約11万2千人と示され、2000年から40年間で約12%減少すると推計されており、本格的な人口減少社会に突入しております（図1参照）。

このような中、少子高齢化に伴う社会保障費の増大や医療・介護の体制整備、さらに、人生100年時代を見据えた経済・社会システムの構築などが課題であるとともに、社会情勢の変化を背景とした行政需要の増加が見込まれるところであり、限られた行政資源（財源、人員等）の中で、行政サービスの充実化を図る必要があります。

【図1 人口推移と将来推計】



※2015年までは「国勢調査」のデータに基づく数値、2020年以降は「国立社会保障・人口問題研究所（社人研）」のデータに基づく推計値。

(2) 市民ニーズの多様化

グローバル化をはじめとする社会情勢の変化に加え、市民意識やライフスタイルの多様化、情報化社会の進展などにより、市民が行政サービスに対して求める内容も変化してきています。

このような中、地域での市民活動を支えるとともに市民がまちづくりに参加できる機会を増やし、市民と行政が連携・協働するなど市民ニーズに的確に対応した行政サービスの提供が求められます。

(3) 厳しい財政状況

少子高齢化に伴う人口構造の変化等により、税収の安定的な確保が求められていることや、地方交付税の段階的削減が実施されている一方、社会保障費や一斉に更新時期を迎える公共施設の維持・更新に必要な費用負担は増加することが見込まれており、本市を取り巻く財政状況は、より厳しさを増しています。

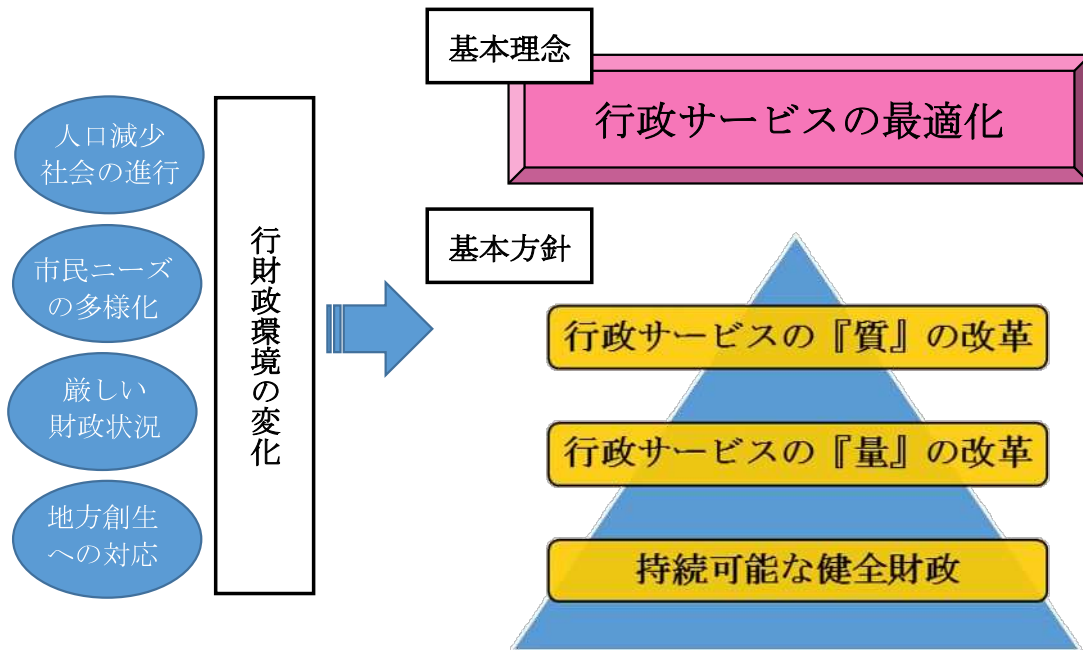
このような状況の中、将来にわたり健全かつ持続的な行財政経営を図るためには、これまで以上に、市民に提供する行政サービスの最適化を図るとともに、財政の健全性を高めていく必要があります。

(4) 地方創生などへの対応

権限移譲や規制緩和（義務付け・枠付けの見直し）など、地方分権の進展に伴い、より一層地域特性に即した課題解決を自らの判断と責任のもとで対応していく役割が求められています。

また、少子高齢化に伴う人口減少という構造的課題に対応するため、平成 27 年 10 月に「霧島市ふるさと創生総合戦略」を策定しました。これら地方創生などに対応するため、官民連携、広域連携、政策間連携等に取り組むほか既存事業の隘路を発見し、打開するための新たな試みを行ってまいります。

3 基本的な考え方



(1) 基本理念

行政資源（財源、人員等）の制約が強まる中であっても、社会情勢の変化等に
伴い多様化する行政需要に的確に対応していく必要があります。

そのため、持続可能な行財政基盤を堅持するとともに、民間活力の導入、業務
改革等によるコスト削減や市民ニーズに即応した組織体制を構築するなどの
『量』の改革と、多様な主体の協働によるまちづくり、情報化の推進、職員の能
力向上などの『質』の改革について、これまで以上に力を注ぐことによって、限
られた行政資源の有効活用による効果的・効率的な行政経営に取り組み、『行政
サービスの最適化』を推進します。

(2) 基本方針

① 行政サービスの『質』の改革

多様化する市民ニーズに的確に対応した行政サービスを提供し、市民の皆様や各種団体との連携・協働によるまちづくりを推進します。

また、ICTの活用など情報化を推進することにより、利便性の向上を図ります。さらに、行政サービスを担う主体である職員の意識を改革し、行政課題に柔軟に対応し、質の高いサービスを提供するための人材育成を推進します。

② 行政サービスの『量』の改革

行政サービスについて、サービス水準の維持向上やコスト削減を図るため民間活力の導入を推進します。

また、行政評価制度等を活用することにより事務事業の最適化を図り、併せて、業務改革により行政のスリム化を図ります。さらに、職員の定員管理を徹底する一方、限られた人員での対応を可能とするため、組織の柔軟性を確保するとともに、迅速かつ的確な意思決定が可能となる組織の構築を図ります。

③ 持続可能な健全財政

安定した行政サービスを将来にわたり提供するために、歳入確保に向けた取組を積極的に推進します。

また、歳出構造の転換を図り、「選択と集中」による歳出削減を実行します。さらに、行財政運営の適正化や公共施設の適正管理に向け、財政マネジメントの強化を図ります。

(3) 推進体制・推進期間

① 推進体制

行政改革最高責任者である市長のもとに、霧島市行政改革推進本部を置き、行政改革に係る様々な取組を推進します。

また、市民の意見を反映させるため、必要に応じて霧島市行政改革推進委員会等に意見を聴き、行政改革を着実に推進します。

《霧島市行政改革推進本部》

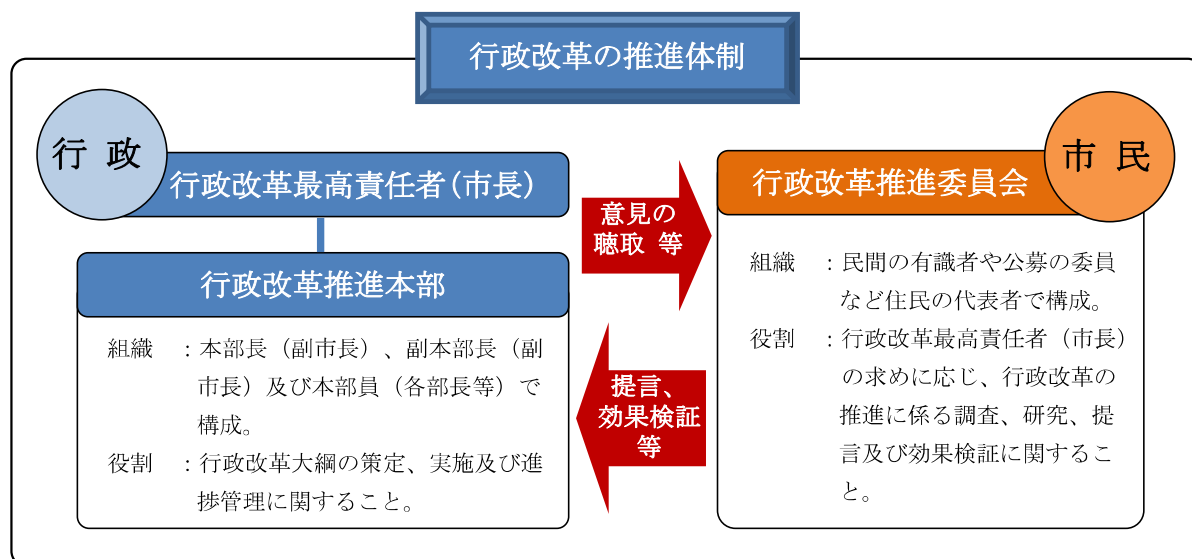
副市長を本部長とする庁内会議において、行政改革大綱の策定、実施及び進捗管理を行います。

《霧島市行政改革推進委員会》

民間の有識者や公募の委員など住民の代表者で構成される外部委員会において、行政改革の推進に関する調査、研究、提言及び効果検証を行います。

② 推進期間

2018(平成30)年度から2022年度までの5年間とします。



4 具体的な推進方策

(1) 行政サービスの『質』の改革

① 協働によるまちづくりの推進

多様化する地域課題に対応していくため、市民、地域団体、NPO、民間事業者、高等教育機関、行政などの多様な主体が、それぞれの強みを生かし、役割を果たしながら、さまざまな分野で連携・協力し、協働によるまちづくりを推進します。さらに、市民が自発的にまちづくりに取り組む環境づくりを推進します。

また、情報公開を積極的に行うとともに、SNS等の活用による情報提供に努め、透明性と情報伝達力の向上を図ります。

【主な方策】

- ・パブリックコメント手続の実施等による市民参画の積極的な推進
- ・広聴機能の充実
- ・大規模災害や環境問題などに対応した広域連携の推進 等

② ICTの活用による情報化の推進

ICT（情報通信技術）を効果的に活用し、行政効率を高めるとともに、市民サービスの一層の向上を図る取組を進めるため、コスト削減、業務負担の軽減、セキュリティ水準の向上及び人的資源の有効活用等の観点から自治体クラウドを推進します。

【主な方策】

- ・ホームページ等を活用した情報提供
- ・自治体クラウドの推進 等

③ 意識改革と人材育成

多様化する市民ニーズや社会情勢の変化に対して柔軟に対応できる人材力が求められていることから、職員の意識改革と資質の向上を図る取組が必要となります。

そのため、従来からのルールや手法にこだわらず、試行錯誤を許容し日常的に改革・改善を実践する組織風土の醸成や新しいことを受け入れる風土の醸成に取り組むなど、職員が自らの能力を発揮し、付加価値の高い業務に従事できるよう人材育成・働き方改革を推進します。

【主な方策】

- ・霧島市人材育成計画の推進
 - ・個人の能力・意識を高めるための研修の充実
- 等

(2) 行政サービスの『量』の改革

① 民間活力の導入

民間のノウハウ等を活用することでサービス水準の維持向上やコストの削減が図られるものは、行政と民間の役割と責任を明確にしたうえで、民間活力の導入を推進します。

そのため、公共施設等の建設、維持管理・運営に民間の資金やノウハウを活用するPPP/PFI事業を導入するほか、指定管理者制度については、新たな施設への導入を図るなど、さまざまな手法による業務改革を推進します。

【主な方策】

- ・民営化等の検討
 - ・PPP/PFIや包括委託などの導入
 - ・地方独立行政法人制度活用の検討
- 等

② 事務事業の最適化（業務改革）

新たな課題に対応していくため、事務事業のスクラップアンドビルドやサンセット方式等の徹底を図るとともに、行政評価制度等の活用による事業の成果目標（アウトカム）の「見える化」を通じ、政策効果や必要性が高い事業の重点化につなげることで、事務事業の最適化を図ります。

また、社会情勢が急速に変化する中、限られた行政資源を有効に活用し、市民ニーズに対応した行政サービスを展開するため、統計等の客観的根拠に基づく政策立案を推進します。

さらに、業務改革の推進にあたっては、行政のスリム化とともに、本質的な課題を踏まえ、その改善を通じて業務プロセスそのものの再構築を図る取組を行います。

【主な方策】

- ・ 行政評価制度等の活用による事務事業の見直し 等

③ 市民ニーズに即応した組織づくり

限られた人員で多様化する市民ニーズに迅速かつ的確に対応し、組織の柔軟性の確保を推進するため、グループ制のメリットを生かした課内体制づくり、部局間を超えた組織内における政策間連携の強化を図るとともに、部の役割を最大限に生かし、迅速かつ的確な意思決定のもと効果的・効率的な行政経営を推進します。

【主な方策】

- ・ 市民ニーズに即応した柔軟な組織づくり
- ・ 定員管理計画に基づいた職員の採用 等

(3) 持続可能な健全財政

① 積極的な歳入確保の取組

将来にわたって安定した行政サービスを提供するためには、自主財源を安定的に確保するとともに、負担の公平性の確保と受益者負担の適正化を図る必要があります。

そのため、市税、保育料、住宅使用料等の収納対策に積極的に取り組み、収納率の向上に努めます。

また、使用料・手数料等を定期的に見直すとともに、広告収入の確保や未利用財産の処分、有効活用等についても積極的に取り組むこととします。

【主な方策】

- ・ 自主財源の確保（市税・保育料・住宅使用料等の収納率の向上）
- ・ 使用料・手数料等の定期的な見直しによる受益者負担の適正化
- ・ 未利用財産の処分、有効活用 等

② 「選択」と「集中」による歳出削減

これからの財政運営に当たっては、歳入の大幅な増加が見込めない現状に適切に対応し、歳入に見合った歳出を行うよう歳出構造の転換を図る必要があります。

そのため、政策効果の乏しい事務事業は見直しや廃止を行い、真に必要で成果向上余地の高い歳出に重点化するなど、「選択と集中」により効果的・効率的な歳出に転換する仕組みを強化します。

また、予算編成過程において、データ等に基づく政策効果の分析・評価の活用を推進します。

【主な方策】

- ・ 経費全般にわたる節減・合理化と予算の適正な執行
- ・ 社会資本整備にあたってはストック効果の高い事業へ重点化
- ・ 市単独補助金等の見直し 等

③ 財政マネジメントの強化

今後、合併算定替終了に伴い普通交付税が大幅に減額となることから、健全財政の維持に努めるとともに、持続可能な財政基盤の確立を図るため、中長期的な財政運営の指針となる「霧島市経営健全化計画」に基づいた財政運営に努めます。

また、公共施設の管理運営の方向性や方針等を定めた「霧島市公共施設管理計画」に基づき、施設の複合化・多機能化等による保有量の適正化や長寿命化の推進などを図り、健全な財政運営の堅持と適切な公共サービスの両立を目指します。

さらに、水道事業や下水道事業^{※1}をはじめとする公営企業を将来にわたり安定的に継続するため、徹底した経営の効率化を図ります。

※1 2019（平成31）年4月1日から地方公営企業法適用

【主な方策】

- ・霧島市経営健全化計画の推進
 - ・霧島市公共施設管理計画の推進
- 等

－用語解説（五十音順）－

【ICT】

Information and Communication Technology の略で、情報・通信に関連する技術一般の総称。技術そのものだけでなく、情報通信技術を利用した製品・サービス、それらが普及している状態をいう場合もある。

【SNS】

Social Networking Service の略で、個人間のコミュニケーションを促進し、社会的なネットワークの構築を支援するインターネットを利用したサービスのこと。

【NPO】

Non-Profit Organization (非営利組織) の略で、営利を目的としない公益的な市民活動を行う組織、団体のこと。

【行政評価】

行政が行う施策や事務事業について、一定の基準や指標をもって、妥当性や達成度、効果を評価・検証する手法。

【権限移譲】

国が法令の規定に基づいてその職権を行いうる範囲やその能力を地方公共団体に移すこと。

【公営企業】

水道事業、病院事業等の地方公共団体が行う企業。

【サンセット方式】

義務的かつ経常的に実施する事業を除いたすべての事業に時限を設定し、原則として時限の到来をもって事業を廃止する制度。

【指定管理者制度】

市が設置している公の施設の使用許可を含む管理を民間事業者（民間企業、NPO 団体やボランティア団体などを含む）に行わせる制度。

【スクラップアンドビルド】

予算や組織の過度な膨張を防ぐため、これらの新設・拡充の際に、既存のものを廃止・縮小する手法。

【自治体クラウド】

地方公共団体が情報システムを庁舎内で保有・管理することに代えて、外部のデータセンターで保有・管理し、通信回線を経由して利用できるようにする取り組みで、複数の地方公共団体の情報システムの集約と共同利用を進めることにより、経費の削減及び住民サービスの向上等を図るもの。

【地方交付税】

国税のうち、所得税、法人税、酒税、消費税の一定割合及び地方法人税の全額で、地方公共団体が等しくその行うべき事務を遂行することができるように一定の基準により、国が交付する税。地方交付税には、普通交付税と特別交付税がある。

【地方独立行政法人制度】

地方公共団体が直接行っている事務のうち、一定のものについて、地方公共団体とは別の法人格を有する法人を設立し、当該事務を担わせることにより、効率的な行政サービスを行うもの。

【地方分権】

地方に対する国からの関与を廃止・縮小し、国に集中している事務権限や財源を地方公共団体に移し、地域の実情に応じた施策を主体的に実施できるようにすること。

【パブリックコメント】

重要な計画や条例などを制定する際に、原案の段階で市民に公表して意見を求め、提出された意見を考慮した上で意思決定を行う一連の手続き。

【包括委託】

施設の維持管理や運営業務を複数施設あるいは複数業務を一括して民間事業者に委託する方式。

【PFI】

Private Finance Initiativeの略で、公共施設等の建設、維持管理、運営等を民間の資金、経営能力及び技術能力を活用し、効率的かつ効果的に行う手法。

【PPP】

Public-Private Partnershipの略で、アウトソーシングなどを含めた公共と民間のパートナーシップによる公共サービスの提供手法の総称。