

更なる行政改革

(平成25年度～平成27年度)

平成25年3月

室蘭市

はじめに	1
基本的な進め方	2
1 実施期間	2
2 最重要課題	2
実施項目	3
1 公共施設等の見直しや民間活力の活用	3
(1) 公共施設等の見直し	3
(2) 民間活力の活用	3
2 効果的な組織づくりと人材の育成	4
(1) 効果的な組織	4
(2) 人材育成の推進	4
3 安定かつ継続可能な財政基盤の確立	5
(1) 歳入確保と歳出抑制	5
(2) 公営企業等の経営健全化	5
重点取組項目一覧	6

はじめに

本市は、昭和40年代後半からの産業構造の変化による、基幹産業の相次ぐ合理化やそれに伴う急激な人口減少などにより、大変厳しい行財政運営を強いられたため、昭和56年に策定した第1次行財政健全化方策以来、長きにわたって行政改革に取り組み、成果を積み重ねてきました。

しかし、昨今の経済雇用情勢の悪化により企業の縮小など、先行きも見通せない状況下において、人口減少による税収入の減少や不良債務の早期解消、公共施設の耐震化への対応、さらには地方分権や少子・高齢化社会の将来負担に備えて財政基盤を確立し、多様化する市民サービスに限られた職員数で対応していかなければなりません。

本市の財政状況は、依然として多額の債務を抱えており決して予断を許さない厳しい状況であることから、これまで取り組んできた行政改革を今後とも着実に継続し財政基盤の確立を図る必要があります。

これらのことから、次期の取り組みとしては、多年にわたる行政改革の実績も踏まえ、現在の「新たな行政改革」の基本的な考えを継続する中で、課題を絞り込み着実に実施することにより、将来にわたり安心して暮らし続けることができるまちづくりを進めていきます。

基本的な進め方

1 実施期間

目まぐるしく変化する社会情勢に対応するため、実施期間を短期間に設定し平成25年度から27年度までの3年間とします。

2 最重要課題

昭和40年代は右肩上がりの経済成長を背景として将来人口を20万人以上と想定し、職員を大量に採用しましたが、その後のオイルショックや円高の影響などで企業の合理化が相次ぎ、急激な人口減少や財政悪化のため、昭和52年から新規採用を4年間凍結するなど、その後の採用は少ないものとなり、バランスを大きく失った職員年齢構成となりました。

ピークを過ぎたとはいえ、大量採用期の職員の退職は今後数年間続き、退職者数に合わせて極端に職員の採用数を増加させることは、将来的に現在と同様な事態を招くため、安定した数の職員採用を継続し、将来の円滑な行政運営を図る必要があります。

さらには、不良債務の早期解消、公共施設の耐震化への対応などに備えて財政基盤を確立し、多様化する市民サービスに限られた職員数で対応していかなければなりません。

このため、財政基盤を確立するとともに、人材育成や効率的な体制づくりを図り、質の高い行政運営を目指していくことを最大の課題とします。

実施項目

1 公共施設等の見直しや民間活力の活用

前計画の「新たな行政改革」と同様に、「最少の経費で最大の効果を挙げる」という行政運営の原点に立ち返るため、公共施設等の見直しや民間企業などが持つ専門知識・経験を活用した業務委託などを推進し、市が主体となって実施すべき役割・分野について検討し、財源と人材を効果的に集中させ、新たな時代の行政サービスのあり方を構築します。

(1) 公共施設等の見直し

当初目的を達成したことにより統廃合が可能な業務についての検討や、公共施設の耐震化への対応に伴い施設機能の見直しを行います。

< 重点取組項目 >

証明交付コーナーの見直し

女性センターの見直し

市会館の見直し

(2) 民間活力の活用

市が直接行っている業務や施設のうち、民間の技術や能力を生かすことにより、効果的に市民サービスが提供できるものについて、民間活力の活用を積極的に進めます。

室蘭市障害者活動支援施設「あけぼの」の民間への移管

室蘭市デイサービスセンター「かがやき」の見直し

市立保育所の民設民営等の推進(継続)

2 効果的な組織づくりと人材の育成

人材育成や、効率的な体制づくりを図り、質の高い行政運営を目指すために、限られた職員数でも、行政ニーズへ適切に対応可能な人材育成が必要であり、効果的・効率的な組織・機構づくりと研修等による職員個人のスキルアップや意識改革などに取り組みます。

(1) 効果的な組織

職員数の推移を見極めながら、新たな再任用制度の導入を行い、新採用職員やキャリア採用職員とのバランスのとれた効果的な組織を目指します。

< 重点取組項目 >

再任用制度の確立

効果的な組織づくり(継続)

消防の広域化及び署所の移転・統合計画の推進

(2) 人材育成の推進

地方分権の推進や複雑化・多様化していく行政ニーズに少数精鋭で対応するためには、職員の士気や職務遂行能力の向上が必要なことから、人材育成基本方針に基づき、職員研修の充実や、人を育てる職場環境づくりなどのほか、キャリア採用の継続などにより専門的知識を有する優れた人材の確保に努めます。

< 重点取組項目 >

職員倫理意識の向上

優れた人材の確保(継続)

人材育成方針の見直し

法務意識の向上や地方分権に対応できる研修の充実

職場研修の充実

効果的な人事交流の推進

3 安定かつ継続可能な財政基盤の確立

将来にわたり安定した行政サービスを提供するため、これまでも内部の行政改革として様々な取り組みを積み重ねてきましたが、さらに業務を見直し、自主財源の確保や受益者負担の適正化により歳入の確保を図るとともに、歳出の抑制に努め、財政基盤の確立を目指します。

(1) 歳入確保と歳出抑制

自主財源の確保を模索します。また、歳出削減については、各所属においてコスト意識を持って削減し、さらに財政の見通しを踏まえた財政運営に努めます。

< 重点取組項目 >

- 事務事業の見直し
- 未利用財産の売却の推進(継続)
- 公共施設の省エネ化の推進

(2) 公営企業等の経営健全化

地方公営企業会計制度の見直し等、新たな課題がある中、地方公営企業としての企業性・経済性を発揮して経営健全化に努めます。

< 重点取組項目 >

- 不良債務等の計画的な解消(継続)

重点取組項目一覽

項目	内容
1 公共施設等の見直しや民間活力の活用	
(1) 公共施設等の見直し	
証明交付コーナーの見直し	本庁舎にある証明交付コーナーの廃止・縮小を検討する。
女性センターの見直し	女性センターの耐震強度が不足していることから、移設を検討する。
市会館の見直し	市会館の今後の在り方を検討する。
(2) 民間活力の活用	
室蘭市障害者活動支援施設「あけぼの」の民間への移管	民間への移管について検討する。
室蘭市デイサービスセンター「かがやき」の見直し	民間への移管又は廃止について検討する。
市立保育所の民設民営等の推進	平成22年度改定した「保育所の整備・運営等に関する計画(H22～H28)」を推進する。
2 効果的な組織づくりと人材の育成	
(1) 効果的な組織	
再任用制度の確立	再任用職員の増加に伴う効率的な業務の推進のために制度改正を行う。
効果的な組織づくり(継続)	市民が利用しやすく効果的な組織・機構を検討する。
消防の広域化及び署所の移転・統合計画の推進	「市町村の消防の広域化に関する基本指針」に基づく西胆振圏域の消防広域化の推進を図る。 本輪西支署及び白鳥台出張所の移転・統合計画の推進
(2) 人材育成の推進	
職員倫理意識の向上	全体の奉仕者として職員が常に自覚しなければならない公務員倫理意識の向上に努める。
優れた人材の確保(継続)	キャリア採用継続などによる優れた人材の確保に努める。
人材育成基本方針の見直し	現在の「人材育成基本方針」の見直しを図る。
法務意識の向上や地方分権に対応できる研修の充実	法務意識の向上など、行政需要に対応できる人材の育成を図る。
職場研修の充実	職員の情報の共有化を図り、効率的な職場研修の充実に努める。
効果的な人事交流の推進	他の自治体等と積極的に人事交流を行い、職員の資質向上を図る。
3 安定かつ継続可能な財政基盤の確立	
(1) 歳入確保と歳出抑制	
事務事業の見直し	ハチの巣・カラス駆除の見直し、車両センター等の事務事業の見直しを図る。
未利用財産の売却の推進(継続)	未利用財産の売却を積極的に推進する。
公共施設の省エネ化の推進	各施設の省エネ化を推進する。
(2) 公営企業等の経営健全化	
不良債務等の計画的な解消(継続)	下水道会計、振興公社等の不良債務等の計画的な解消を図る。