

第3次柳川市行財政改革大綱 (詳細版)

平成27年12月

柳川市

目 次

I 大綱策定の背景	・ ・ ・ ・ ・	P 1
1 これまでの行財政改革大綱の取り組み	・ ・ ・ ・ ・	P 1
2 本市を取り巻く状況	・ ・ ・ ・ ・	P 1
(ア)人口		
(イ)財政状況		
3 地方創生とこれからの行政運営	・ ・ ・ ・ ・	P 3
4 新たな行財政改革に取り組む必要性	・ ・ ・ ・ ・	P 3
II 改革の方向性	・ ・ ・ ・ ・	P 4
1 計画期間	・ ・ ・ ・ ・	P 4
2 柳川市の5年後のあり方と大綱の基本的な方針	・ ・ ・ ・ ・	P 4
III 取組方策	・ ・ ・ ・ ・	P 6
住民と共に進めるまちづくり	・ ・ ・ ・ ・	P 6
住民参画	・ ・ ・ ・ ・	P 6
開かれた行政づくり		
住民参画の機会拡充		
市民協働	・ ・ ・ ・ ・	P 6
協働を進めるための意識の改革		
次世代に繋ぐ行財政運営の確立	・ ・ ・ ・ ・	P 7
財政改革	・ ・ ・ ・ ・	P 7
持続可能な（安定的な）財政基盤の確立		
メリハリのある財政運営		
公共施設の有効活用		
分かりやすい財政状況の公表		
組織改革	・ ・ ・ ・ ・	P 10
業務改善		
施策を検討・決定する体制の確立		
能力を発揮しやすい人事配置		
職員の意識改革		
IV 改革の進捗管理	・ ・ ・ ・ ・	P 13
<参考資料>	・ ・ ・ ・ ・	P 14
1 これまでの協議経過	・ ・ ・ ・ ・	P 14
2 柳川市行財政改革推進委員会名簿	・ ・ ・ ・ ・	P 16

I 大綱策定の背景

1 これまでの行財政改革大綱の取組み

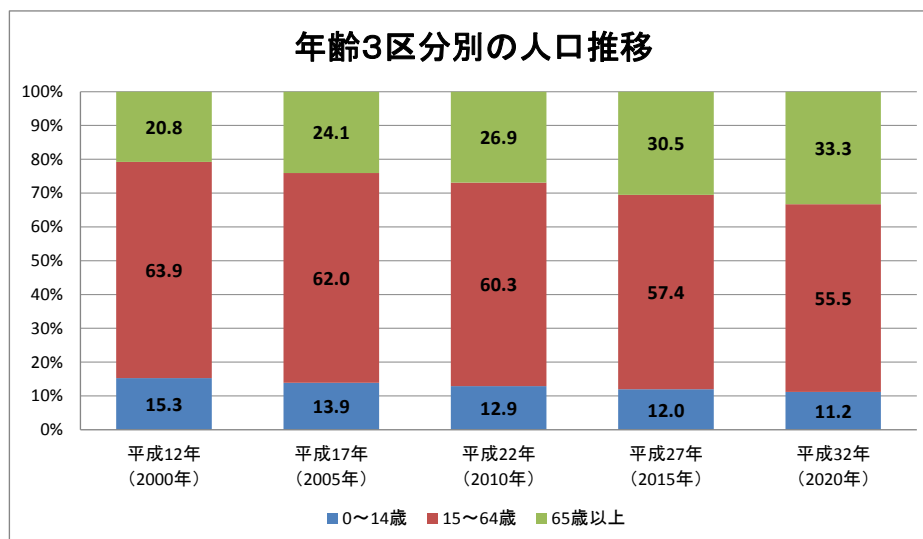
本市では、合併からこれまで行財政改革に関する大綱・計画を2回策定し、取り組んできました。第1次大綱では、人件費削減や補助金削減など、経常的な経費の削減を重点事項として取り組み、第2次大綱では、限られた財源を有効活用し、最少の経費で最大の効果を上げるため、「質の高い行政サービスの実現」「危機感を共有する組織運営の確立」「健全な財政基盤の確立」の3つを基本目標として取り組んできました。その結果、平成17年度から平成26年度までの10年間の累計で、職員105人の削減や財政効果などで約56億円の実績を上げてきました。

2 本市を取り巻く状況

(ア)人口

少子高齢社会の進展、現役世代を始めとする人口減少などの社会経済情勢が刻々と変化しています。特に、人口減少問題については、日々の生活では危機感を感じづらく、楽観的に取られている市民も多いのではないのでしょうか。

本市では、71,375人だった2010年(平成22年)の人口が、厚生労働省の国立社会保障・人口問題研究所が発表した推計値では、2020年(平成32年)には約64,700人になると予想され、年齢階層別構成を比較した場合、生産年齢人口(15～64歳)は、2010年(平成22年)の60.3%から2020年(平成32年)に55.5%に低下することになっています。人口減少が続けば、経済の停滞や税収の減少で財政は厳しくなると予測されます。一方、高齢者人口(65歳以上)は、2010年(平成22年)の26.9%から2020年(平成32年)に33.3%に上昇すると推計されており、年金、医療、介護にかかる費用など社会保障給付に要する財政負担が増加することが予測されます。

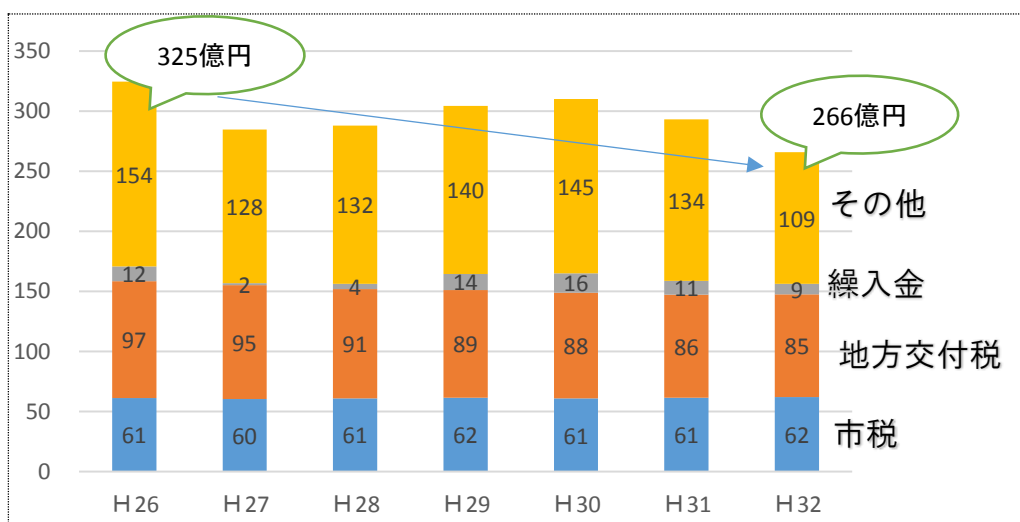


(イ)財政状況

歳入においては、ここ数年、ふるさと納税の取り組み等もあり歳入の増加に繋がっているものの、国の厳しい財政状況から地方交付税の減額、さらには、平成 27 年度より合併による加算措置が減額されるなど、先行きが不透明な状況にあります。

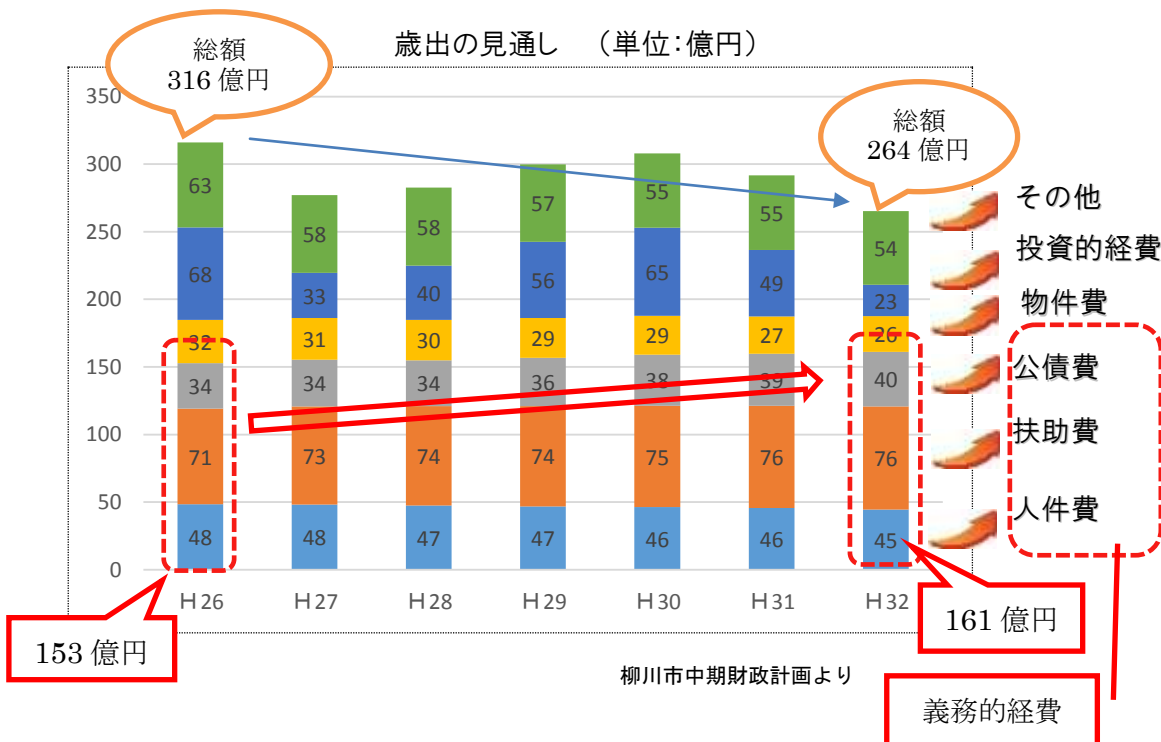
一方、歳出では、高齢化の進行に伴う扶助費の増加をはじめ、合併特例債を活用した普通建設事業による公債費の増加、公共施設の老朽化による管理費等の増加など、今後も非常に厳しい財政状況が続くことが予測されます。平成 27 年度予算を基準とすると、毎年度の削減額を 1 億円ずつ増やしていく必要があり、そのため、これまで以上に選択と集中による健全財政の維持が求められています。

歳入の見通し (単位:億円)



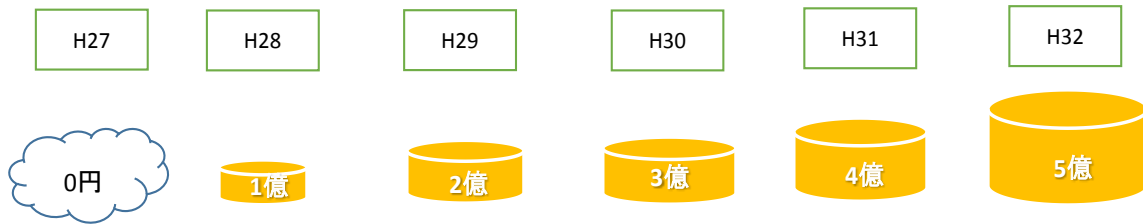
柳川市中期財政計画より

歳出の見通し (単位:億円)



柳川市中期財政計画より

普通交付税の合併算定替え段階的削除に伴う削減額の推移



柳川市中期財政計画より

3 地方創生とこれからの行政運営

日本社会全体が本格的な人口減少、少子高齢化時代を迎えるなか、地方から大都市への人口流出により、地方がますます疲弊していくことが懸念されています。特に、若者の人口減少は、労働力人口の減少や消費市場を縮小させ、地方経済にも影響を及ぼします。そのような中、地方自治体も従来どおりのやり方ではなく、主体性と独自性を持って、それぞれの特色にあった政策で地方創生を行う取り組みが、今、全国で進められています。このため、本市では、柳川版総合戦略を平成27年10月に策定し、若い世代への子育て応援や地元へ愛着を持つふるさとづくり、それに水郷柳川の風情や快適さを活かした移住定住促進や柳川での仕事づくりなど4つの基本目標を掲げて、地方への人の流れと人口減少の歯止めをかけることを目指しています。

また、地方分権の推進により、これまで各自治体に一律に権限を移譲していた事務が、自治体に移譲を希望する事務から優先的に移譲されるようになるなど、各自治体の主体性、自立性がより強く求められています。

4 新たな行財政改革に取り組む必要性

これまでの取り組みにおいても、一定の成果はあったものの、少子高齢社会の到来や不透明な社会経済情勢、加速する人口減少など、社会構造は大きく変化しています。多様化する課題すべてに、行政単独で応えることには限界があり、これからは、市民協働推進や市民の意見を聞きながら事業の取捨選択をしていかなければなりません。

同時に、安定した持続可能な財政運営を継続していくために、基金等の積み立てや自主財源の確保、戦略的投資に回す財源の確保も考慮していかななくてはなりません。

さらに、合併して10年が経過し、庁舎をはじめ、旧市町にあった公共施設がほぼそのまま残っている状況で、今後の管理運営をどうしていくかという問題もあります。

こういった課題に立ち向かっていくためには、行政もこれまでのやり方や考え方から脱却し、新たな行政運営のあり方を模索していく必要があり、考える職員集団となるような人材の育成と組織体制の整備も行い、あわせて、市民や企業、市民団体などの様々な活動団体と積極的に意見や知恵を出しあい、まちの総合力を高めて取り組んでいく必要があります。

Ⅱ 改革の方向性

1 計画期間

第3次行財政改革大綱の計画期間は、平成28年度から、合併の優遇措置が終了する平成31年度までの4年間とします。

2 柳川市の5年後のあり方と大綱の基本的な方針

行政は、住民の福祉の増進に努めるとともに、最少の経費で最大の効果をあげることを前提として業務を行わなければなりません。しかしながら、地域社会のニーズを行政だけでは満たすことができなくなっており、公共サービスの担い手が行政だけではなく、住民も協働するという発想の転換が必要となります。行財政改革の目的は、「住民福祉の増進」を実現するために、限られた経営資源(ヒト、モノ、カネ、情報)を活用し、その時代に合った最もふさわしいものに転換させていくことです。そのために、実効性がある第3次行財政改革大綱となるように、5年後の柳川市がどういう状態にあるべきかを次のように設定して取り組んでいきます。

住民と共に進めるまちづくり

次世代に繋ぐ行財政運営の確立

『住民と共に進めるまちづくり』を実現するために、住民と行政がお互いにわかりあった上で、それぞれが担う役割を明確にし、行政だけではなく、これまで以上に住民の参画と市民協働でまちづくりを進めていきます。

『次世代に繋ぐ行財政運営の確立』を実現するために、社会情勢を的確に把握し、厳しい財政状況にあっても、新たな収入の確保や限りある財源を有効活用するなど、持続可能な財政運営を継続していきます。

また、行財政運営を行っていくうえで重要となる職員の資質を向上させ、経営意識と危機意識をもって業務を行い、組織の活性化につなげていきます。

この2つの目標を実現するために、さらに細かく項目を絞り、次のような体系図で重点的かつ具体的に取り組んでいきます。

◆第3次行財政改革大綱体系図

5年後の柳川市のあり方	大項目	中項目	小項目	概要
住民と共に進めるまちづくり	住民参画	開かれた行政づくり	市民との情報共有	行政からの一方的な情報提供ではなく、市民が手に入れたい情報を的確に把握していくために、広く行政の情報を市民と「共有」できる態勢をつくっていきます。
		住民参画の機会拡充	行政委員会等への多様な人材の登用	市民の多様な意見と知見を集約するため、公募等による多様な市民が参画できる機会を増やしていきます。
	市民協働	協働を進めるための意識の改革	市民と職員の一体感の醸成	行政と市民がそれぞれ考える協働の意識を把握するため、まずは、市民と職員が一緒になって課題を認識し、その解決のための活動を共に考えていける態勢づくりを行います。
次世代に繋ぐ行財政運営の確立	財政改革	持続可能な(安定的な)財政基盤の確立	基金の積み立て	普通建設事業等の実施による後年度の公債費負担、財政硬直化をいかに防いでいくかを考えるために、計画性を持って基金を積み立てていきます。
			市有財産の利活用	未利用の公有財産を貸付、売却などによりどう資産運用できるかを検討し、今後予測される歳入不足を補っていきます。
			自主財源づくり	普通交付税の段階的削減や税収の減少を見据えて、少しでも補えるように新たな自主財源を開拓していきます。
			適正な公共施設等の料金設定	受益者負担の原則に基づき、公共施設等の利用料金や減免制度の見直し、再設定を実施します。
		メリハリのある財政運営	業務の優先順位付け	事業の効率化を図った上で、経営会議で重点施策を決定し、その優先順位に従った予算配分を行う仕組みを構築し、運用します。
			枠配分方式による予算編成	今後の収入の縮小傾向を見据え、歳入対応型の枠配分方式予算編成を行います。
			戦略的予算編成方針の作成	財政計画や総合戦略などの中長期的な方針にしたがって、単年度の予算編成方針を決定していきます。
		公共施設の有効活用	庁舎統合	庁舎統合とその跡地をどう活用していくかを検討し、ランニングコストの削減を図っていきます。
			公共施設の有効活用	各公共施設の管理や運用について(PPPの導入等を含み)、総合的な方針を策定し、有効活用を図っていきます。
		分かりやすい財政状況の公表	市民との財政状況の共有	財政状況を市民と共有しながら、行政運営への理解を進めていきます。
	組織改革	業務改善	事務事業の整理統合	各部署の事務事業を振り返り、外部化も含めて効率化できるところは改善し、優先度の低い業務などを見直していきます。
			補助金改革の実施	補助金の交付、審査の基準をつくり、市民も交えた補助金外部評価を実施していきます。
		施策を検討・決定する体制の確立	施策の見える化	経営会議を設置し、施策の企画・立案・決定を幹部職員で共有、協議していきます。
			柔軟性と機動性の確保	縦割りではなく、横断的にスピード感を持って対応できるように、課題別チーム化や意思決定を簡素化できるような体制を進めていきます。
			施策評価の実施	予算配分や組織・人員再編と連動する施策評価を行う体制づくりとその評価で決定した重点施策を職員ひとりひとりに伝わるような仕組みをつくります。
		能力を発揮しやすい人事配置	業務量の平準化	事務分掌を見直すと共に、各課の業務量を適切に把握し、その上で業務量の平準化を行います。
			人事評価制度の見直し	職員のやる気の向上につながるような手法を考え、目標管理、能力評価、人材育成を連動させた人事評価制度を確立し運用します。
			昇進・昇格制度等の見える化	新規・中途採用を含む職層ごとに必要な能力基準を明確化し、能力に応じて採用・昇進・昇格する仕組みをつくります。
			人事異動のルール化	全庁的に視野を広く持った職員を育成するために、経験年数等による人事異動のルールづくりを行います。
		職員の意識改革	経営感覚を持った職員の育成	コスト意識や経営感覚を持った職員を研修等を通じて育成していきます。
			地域や市民に役立つ職員の育成	市民や地域へ絶えず関心をもち、積極的に関わる姿勢を持った職員を育成していきます。
			コミュニケーションとチームワークの活性化	個人ではなくチームとして仕事を行うために、職場内の職員の連携、コミュニケーションを図りながら、組織やチームワークの活性化を図ります。

Ⅲ 取組方策

住民と共に進めるまちづくり

大項目 住民参画

中項目 開かれた行政づくり

市政に関する情報公開を積極的に行い、市民が行政への関心を高め、参画してもらうように努める必要があります。

小項目 市民との情報共有

行政からの一方的な情報提供ではなく、市民が手に入れたい情報を的確に把握していくために、広く行政の情報を市民と「共有」できる態勢をつくっていきます。

★取組事項

- ①市民特派員制度を創設する。
- ②広報紙や HP など既存の情報媒体の充実を図ると共に、SNS などの新たな広報手段を活用するなどして、分かりやすい行政情報をタイムリーに届ける。

中項目 住民参画の機会拡充

市民の考えや知恵を行政運営に反映できる機会をさらに広げる必要があります。

小項目 行政委員会等への多様な人材の登用

市民の多様な意見と知見を集約するため、公募等による多様な市民が参画できる機会を増やしていきます。

★取組事項

- ①あて職による委員委嘱から新たな視点や公募による住民参画の機会を拡大する。
- ②市が抱える懸案事項に関し、市民目線による行政への提言ができる住民参加型会議、審議会を設置する。

大項目 市民協働

中項目 協働を進めるための意識の改革

これからの行政運営には、市民協働は必須となってくるため、市民と行政の担う部分を考え、お互いに意識を高める必要があります。

小項目 市民と職員の一体感の醸成

行政と市民がそれぞれ考える協働の意識を把握するため、まずは、市民と職員が一緒になって課題を認識し、その解決のための活動を共に考えていける態勢づくりを行います。

★取組事項

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">①市民と職員の一体感の醸成と意識改革を図る取り組みを行う。②現在実施している「市民協働のまちづくり事業」を活用しつつ、職員と NPO 団体等の市民グループと一緒に調査や活動ができる制度を創設する。 |
|---|

次世代に繋ぐ行財政運営の確立

大項目 財政改革

中項目 持続可能な（安定的な）財政基盤の確立

厳しい財政状況の中で、将来への不安を解消するため、安定的な収入を確保していく必要があります。

小項目 基金の積み立て

普通建設事業等の実施による後年度の公債費負担、財政硬直化をいかに防いでいくかを考えるために、計画性を持って基金を積み立てていきます。

★取組事項

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">①合併特例債活用期限後の平成 32 年度の普通建設事業費を平成 26 年度決算ベースを基準に抑制する。②削減した財源で施設維持管理への活用を目的とした基金を創設する。 |
|--|

小項目 市有財産の利活用

未利用の公有財産を貸付、売却などによりどう資産運用できるかを検討し、今後予測される歳入不足を補っていきます。

★取組事項

- ①宅地分譲に適した市有地は、分譲売却する。
- ②普通財産の貸付料や減免制度を見直す。
- ③借受側で維持管理しない限り、長期貸付原則はしない。
- ④未利用の普通財産の貸付を進め、貸付料収入を得る。
- ⑤公共施設内広告事業を実施し、自動販売機設置場所貸付事業を拡大する。

小項目 自主財源づくり

普通交付税の段階的削減や税収の減少を見据えて、少しでも補えるように新たな自主財源を開拓していきます。

★取組事項

- ①市有地を活用して企業誘致等を行い、法人税及び雇用者の市民税の増収を図る。
- ②ふるさと納税への返礼品を見直し、さらに寄付を募り目標額を3億円に設定する。
- ③市税等の課税客体の更なる把握に努め、税収の向上を図る。

小項目 適正な公共施設等の料金設定

受益者負担の原則に基づき、公共施設等の利用料金や減免制度の見直し、再設定を実施します。

★取組事項

- ①管理費の何割を負担するのが公共施設として妥当かとの視点から料金を再設定する。
- ②全額免除を見直し、減免の上限を設定とする。
- ③減免回数、減免時間の限度を設定する。
- ④証明手数料等の見直しを行う。

中項目 メリハリのある財政運営

将来的にさらに予算が限られてくるため、中長期的な方針を確立しつつ、効率的かつ効果的に予算を使っていく必要があります。

小項目 業務の優先順位付け

事業の効率化を図った上で、経営会議で重点施策を決定し、その優先順位に従った予算配分を行う仕組みを構築し、運用します。

★取組事項

- ①経営会議を設置し、翌年度重点事業をこの会議で決定のうえ、これに予算の重点配分を行う。
- ②重点施策以外の経常経費について、枠配分予算を導入する。

小項目 枠配分方式による予算編成

今後の収入の縮小傾向を見据え、歳入対応型の枠配分方式予算編成を行います。

★取組事項

- ① 税収の逓減を予測し、これと連動した予算規模での編成を毎年度行う。
- ② 部に裁量権を与えた枠配分予算を導入し、枠内予算の経常的経費を 5 年間で 1 割削減する。
- ③ 平成 32 年度の普通建設事業費を 26 年度決算ベースを基準に抑制する。

小項目 戦略的予算編成方針の作成

財政計画や総合戦略などの中長期的な方針にしたがって、単年度の予算編成方針を決定していきます。

★取組事項

- ① 中期財政計画及び総合戦略に基づく政策事業に、予算を重点措置する。
- ② 構想から未着手のまま、3 年間目途の立たない事業は見直す。

中項目 公共施設の有効活用

合併から 10 年が経ち、公共施設も老朽化してきた中で、各施設の管理や運用について改めて見直す必要があります。

小項目 庁舎統合

庁舎統合とその跡地をどう活用していくかを検討し、ランニングコストの削減を図っていきます。

★取組事項

- ① 平成 32 年度までに、3 庁舎を統合する。
- ② 統合後、建物が残った庁舎の活用を、市民を含めた審議会で議論し、民間等を含めて活用する。

小項目 公共施設の有効活用

各公共施設の管理や運用について（PPP の導入等を含み）、総合的な方針を策定し、有効活用を図っていきます。

★取組事項

- ①公共施設等総合管理計画を策定し、公共施設維持管理費を今後 5 年間で 10%削減する。
- ②市民との合意形成を図り、類似する公共施設を統合する。
- ③統合され、不要となった施設は、民間等に活用する。

小項目 市民との財政状況の共有

財政状況を市民と共有しながら、行政運営への理解を進めていきます。

★取組事項

- ①予算編成方針、予算要求状況、査定結果を HP 等で公表する。
- ②中期財政計画、財政シミュレーションを HP 等で公表する。

大項目 組織改革

中項目 業務改善

日常の業務を改めて見直すことにより、効率化できる業務や重点化できる業務を整理することができ、さらには組織運営に反映する必要があります。

小項目 事務事業の整理統合

各部署の事務事業を振り返り、外部化も含めて効率化できるところは改善し、優先度の低い業務などを見直していきます。

★取組事項

- ①前例踏襲的な事務事業を洗い出す仕組みを作る。
- ②要検討となった事務事業は、経営会議にはかり、外部化、統合、廃止を前提に検討し、方向性を出す。
- ③所管課は経営会議の方向性に従い、事務事業の整理統合を行う。

小項目 補助金改革の実施

補助金の交付、審査の基準をつくり、市民も交えた補助金外部評価を実施していきます。

★取組事項

- ①補助金審査委員会を立ち上げ、団体の運営経費的な補助金を見直す。同時に、団体運営費補助金から事業費補助金への移行を促す。
- ②事業費補助金の補助期間を原則 3 年間とする。
- ③繰越金が補助金より多い団体への補助を見直す。

中項目 施策を検討・決定する体制の確立

色々な施策を実施するにあたり、課毎に協議、決定するのではなく、横断的に協議、決定される体制が整い、きちんと全職員に伝わる仕組みの確立が必要です。

小項目 施策の見える化

経営会議を設置し、施策の企画・立案・決定を幹部職員で共有、協議していきます。

★取組事項

①重要施策の企画・立案及び事業の整理・統廃合などのプロセスへの幹部職員の関わりを深め、共有、協議する仕組みの一つとして経営会議を設置する。

小項目 柔軟性と機動性の確保

縦割りではなく、横断的にスピード感を持って対応できるように、課題別チーム化や意思決定を簡素化できるような体制を進めていきます。

★取組事項

①特定の特命事項への対応は、プロジェクトチームを設置し対応する。
②部内の横断的な組織体制については、部長に権限を委ねる。部をまたがるものについては、経営会議で協議し対応する。

小項目 施策評価の実施

予算配分や組織・人員再編と連動する施策評価を行う体制づくりとその評価で決定した重点施策を職員ひとりひとりに伝わるような仕組みをつくりまします。

★取組事項

①経営会議で決定した重点施策に予算配分や組織・人員再編を連動させ、全職員に公表する。

中項目 能力を発揮しやすい人事配置

正確に係ごとの業務量が把握され、職層ごとの能力を明確にすることで、職員のやる気を高める職場づくりが必要です。

小項目 業務量の平準化

事務分掌を見直すと共に、各課の業務量を適切に把握し、その上で業務量の平準化を行います。

★取組事項

①各課ヒアリングや時間外勤務、休暇の取得状況、メンタルヘルス職場診断結果などに基つき、業務量や仕事の負荷を把握し、業務量に応じた人員を配置する。

小項目 人事評価制度の見直し

職員のやる気の向上につながるような手法を考え、目標管理、能力評価、人材育成を連動させた人事評価制度を確立し運用します。

★取組事項

- ①人材育成基本方針の見直しと説明会や研修会を実施。
- ②全ての職員に目標管理制度と能力評価制度を導入。
- ③評価結果を反映する給与の仕組みを検討する。

小項目 昇進・昇格制度等の見える化

新規・中途採用を含む職層ごとに必要な能力基準を明確化し、能力に応じて採用・昇進・昇格する仕組みをつくります。

★取組事項

- ①職層ごとに求められる役割と能力は人材育成基本方針に示し、能力基準は能力評価票に定めているが、職員への浸透を図るため、人材育成基本方針の見直しにあわせて職員への周知を徹底する。
- ②昇進・昇格は、能力に応じて実施しているが、さらに年功的要素を取り除き人事異動に反映させる仕組みをつくる。

小項目 人事異動のルール化

全庁的に視野を広く持った職員を育成するために、経験年数等による人事異動のルールづくりを行います。

★取組事項

- ①育成型人事ローテーションを推進し、特に役付昇任までの期間については、異なる分野を経験できるように、経験年数を異動対象の基準として重視する。
- ②視野を広く持った職員を育成するため、県・国・民間への職員派遣を充実させる。

中項目 職員の意識改革

職員として必要な意識、能力を明確化し、職員の資質向上を図っていく必要があります。

小項目 経営感覚を持った職員の育成

コスト意識や経営感覚を持った職員を研修等を通じて育成していきます。

★取組事項

- ①コスト意識や経営感覚を養う職員研修を企画・実施する。
- ②決裁等の伺いには必ずコストや経営の視点からの合理的な説明を求めるなど、日頃からコスト意識や経営感覚を身につける仕組みを取り入れる。

小項目 地域や市民に役立つ職員の育成

市民や地域へ絶えず関心を持ち、積極的に関わる姿勢を持った職員を育成していきます。

★取組事項

- ①地域活動への参加状況を人事評価の一項目とし、参加実態に応じてプラスの評価を加えるなど動機付けの仕組みをつくる。

小項目 コミュニケーションとチームワークの活性化

個人ではなくチームとして仕事を行うために、職場内の職員の連携、コミュニケーションを図りながら、組織やチームワークの活性化を図ります。

★取組事項

- ①コミュニケーション研修を企画・実施するとともにコーチングやディベート研修への参加を推進する。
- ②チームワークを重視した OJT（オン・ザ・ジョブ・トレーニング）※₁を推進する。

※₁ 職場の上司や先輩が、部下や後輩に対し具体的な仕事を与えて、その仕事を通して、仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを意図的・計画的・継続的に指導し、修得させることによって全体的な業務処理能力や力量を育成する活動。

IV 改革の進捗管理

取組の進捗管理については、点検、確認し、庁内の『柳川市行財政改革推進本部』や知識経験者や公募委員等で構成する『行財政改革推進委員会』に報告していきます。

< 参考資料 >

1 これまでの協議経過

■行財政改革推進委員会

回	日にち	協議事項
第 1 回	平成 2 7 年 4 月 1 3 日	○第 3 次行財政改革大綱への諮問 ○第 2 次行財政改革の取り組みについて ○柳川市の行財政運営について ○第 3 次行財政改革大綱策定の進め方について
第 2 回	平成 2 7 年 5 月 1 1 日	○前回までの課題抽出 ○第 2 次行財政改革の取り組み結果について①
第 3 回	平成 2 7 年 5 月 1 8 日	○第 2 次行財政改革の取り組み結果について②
第 4 回	平成 2 7 年 6 月 1 日	○第 2 次行財政改革の取り組み結果ヒアリング ・企業誘致、就業支援等の実施 ・市民活動の支援／まちづくりの担い手となる団体等の育成支援 ・補助金等の交付基準の策定 ・組織機構改革の実現／研修制度の充実／人事交流の促進
第 5 回	平成 2 7 年 7 月 1 3 日	○第 3 次行財政改革大綱の目標案と取組方針案について ・目標案と取組方針案を図式化（ワークショップ）
第 6 回	平成 2 7 年 7 月 2 7 日	○第 3 次行財政改革大綱の目標設定について
第 7 回	平成 2 7 年 8 月 1 2 日	○第 3 次行財政改革大綱の中項目・小項目について
第 8 回	平成 2 7 年 9 月 2 8 日	○第 3 次行財政改革大綱の小項目及び趣旨について
第 9 回	平成 2 7 年 1 0 月 1 3 日	○第 3 次行財政改革大綱の答申案について
第 10 回	平成 2 7 年 1 1 月 1 0 日	○答申

■行財政改革推進本部

回	日にち	協議事項
平成 26 年度 第 1 回	平成 2 6 年 9 月 1 日	○第 2 次行財政改革の主な取り組みについて ○職員意識調査（案）について ○行財政改革ワーキングチームの設置について
平成 2 6 年 1 2 月 職員意識調査の実施		
平成 27 年度 第 1 回	平成 2 7 年 5 月 1 日	○第 2 次行財政改革の取り組みについて ○職員意識調査結果について
第 2 回	平成 2 7 年 7 月 1 日	○第 3 次行財政改革大綱の目標について ○第 3 次行財政改革大綱の課題抽出
第 3 回	平成 2 7 年 1 1 月 1 8 日	○第 3 次行財政改革大綱答申について ○第 3 次行財政改革大綱の内容検討について ○第 3 次行財政改革大綱の今後の取り組みについて

■行財政改革推進ワーキングチーム

回	日にち	協議事項
平成 26 年度 第 1 回	平成 2 6 年 1 0 月 2 9 日	○職員意識調査（案）について
第 2 回	平成 2 6 年 1 1 月 1 2 日	○職員意識調査（案）について ○職員意識調査の手法について
第 3 回	平成 2 7 年 2 月 4 日	○職員意識調査の結果について（1）
第 4 回	平成 2 7 年 2 月 1 2 日	○職員意識調査の結果について（2） ○意見交換
第 5 回	平成 2 7 年 2 月 2 0 日	○職員意識調査の結果について（3）
第 6 回	平成 2 7 年 3 月 1 7 日	○職員意識調査の結果について（4） ○職員意識調査から出てきた課題について（1）
第 7 回	平成 2 7 年 3 月 2 4 日	○職員意識調査から出てきた課題について（2）
平成 27 年度 第 8 回	平成 2 7 年 4 月 2 8 日	○第 2 次行財政改革大綱の振り返り ○第 3 次行財政改革大綱の柱立てについて
第 9 回	平成 2 7 年 5 月 2 0 日	○第 3 次行財政改革大綱策定に向けた課題抽出と具体的方針について
第 1 0 回	平成 2 7 年 6 月 9 日	○第 3 次行財政改革大綱のスローガン（5 年後の市の状態）の協議

2 柳川市行財政改革推進委員会名簿

	関係機関・団体等	氏名	備考
1	九州大学大学院法学研究院教授	出水 薫	会長
2	株式会社御花 代表取締役社長	立花 千月香	副会長
3	福岡有明海漁業協同組合連合会 専務理事	宇野 晶	
4	柳川商工会議所 専務理事	古賀 政文	
5	柳川農業協同組合 代表理事専務	新谷 一廣	
6	株式会社ちくぎん地域経済研究所 企画部課長	園田 竜一	
7	ふくおかNPOセンター 代表理事	古賀 桃子	
8	コミュニティコミュニケーション・サポートセンター代表	椿原 恵	
9	(株)コトブキヤ専務取締役	戸田 昇	
10	元有明新報総局長	富安 龍介	
11	公募委員	宮地 歌織	