

**第3次柳川市行財政改革大綱
取組工程表**

平成28年9月

柳川市

目次

1	第3次行財政改革大綱取組工程表について	・ ・ ・ ・ ・	P 1
	第3次行財政改革大綱体系図	・ ・ ・ ・ ・	P 2
2	取組方策	・ ・ ・ ・ ・	P 3
	住民と共に進めるまちづくり	・ ・ ・ ・ ・	P 3
	住民参画	・ ・ ・ ・ ・	P 3
	開かれた行政づくり		
	住民参画の機会拡充		
	市民協働	・ ・ ・ ・ ・	P 4
	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 4
	財政改革	・ ・ ・ ・ ・	P 4
	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 9
	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		

1 行財政改革大綱取組工程表について

昨年12月に策定しました「第3次柳川市行財政改革大綱」を推進するにあたり、小項目ごとに、概要に沿って具体的、主体的に取り組めるように、具体的取組事項57項目と、取組事項を主導する課を定めました。

また、計画的かつ着実に実施するため、着手年度を設定し、毎年度、外部委員会である柳川市行財政改革推進委員会に進捗状況を報告、評価、改善を行なうことにしています。

◆ 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収税の減少を見据えて、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します。
		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します。	
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。		

2 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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
1	①市民特派員制度を創設する。	企画		着手	⇒	⇒	⇒
2	②広報紙やHPなど既存の情報媒体の充実を図るとともに、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。	企画		着手	⇒	⇒	⇒

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
3	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。	総務		着手	⇒	⇒	⇒
4	②市が抱える懸案事項等に関し、市民目線による行政への提言ができる住民参加型会議、又は研修会を開催する。	総務		着手	⇒	⇒	⇒

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
5	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。	総務		着手	⇒	⇒	⇒
6	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が一緒に調査や活動ができる制度を創設する。	総務		着手	⇒	⇒	⇒

※着手の欄に色がついている項目は、着手済みであることを表しています。

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
7	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。	財政	着手	⇒	⇒	⇒	⇒
8	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。	財政				着手	⇒

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
9	①宅地分譲に適した市有地は、分譲売却する。	財政		着手	⇒	⇒	⇒
10	②普通財産の貸付料や減免制度を見直す。	財政		着手	⇒	⇒	⇒
11	③借受側で維持管理しない限り、長期貸付は原則しない。	財政		着手	⇒	⇒	⇒
12	④未利用の普通財産の貸付を進め、貸付料収入を得る。	財政		着手	⇒	⇒	⇒
13	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。	財政		着手	⇒	⇒	⇒

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
14	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。	財政		着手	⇒	/	/
15	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。	財政	着手	⇒	⇒	⇒	⇒
16	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。	税務	着手	⇒	⇒	⇒	⇒

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
17	①施設の設置目的、管理費等を考慮し、料金を見直 す。	財政		着手	⇒	⇒	⇒
18	②全額免除を見直し、減免の上限を設定する。	財政		着手	⇒	⇒	⇒
19	③減免回数、減免時間の限度を設定する。	財政		着手	⇒	⇒	⇒
20	④証明手数料等の見直しを行う。	財政			着手	⇒	⇒

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
21	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。	財政	着手	⇒	⇒	⇒	⇒
22	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。	財政	着手	⇒	⇒	⇒	⇒

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
23	①税収の逡減を予測し、これと連動した予算規模での編成を毎年度行う。	財政	着手	⇒	⇒	⇒	⇒
24	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。	財政		着手	⇒	⇒	⇒
25	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。	財政	着手	⇒	⇒	⇒	⇒

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
26	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。	財政	着手	⇒	⇒	⇒	⇒
27	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。	財政		着手	⇒	⇒	⇒

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
28	①平成32年度までに、3庁舎を統合する。	財政		着手	⇒	⇒	⇒
29	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。	財政		着手	⇒	⇒	⇒

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
30	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。	財政	着手	⇒	⇒	⇒	⇒
31	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。	財政			着手	⇒	⇒
32	③統合され、不要となった施設は、民間等に活用する。	財政			着手	⇒	⇒

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
33	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。	財政	着手	⇒	⇒	⇒	⇒
34	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。	財政		着手	⇒	⇒	⇒

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
35	①業務などの効率化を図るため、事務事業を見直し改善する仕組みをつくる。	人事		着手	⇒	⇒	⇒
36	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。	人事		着手	⇒	⇒	⇒
37	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。	人事		着手	⇒	⇒	⇒

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
38	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。	財政			着手	⇒	⇒
39	②事業費補助金の補助期間を原則3年間とする。	財政			着手	⇒	⇒
40	③繰越金が補助金より多い団体への補助を見直す。	財政		着手	⇒	⇒	⇒

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
41	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。	人事	着手	⇒	⇒	⇒	⇒

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
42	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。	人事		着手	⇒	⇒	⇒
43	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。	人事		着手	⇒	⇒	⇒

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

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
44	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。	人事		着手	⇒	⇒	⇒

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
45	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づき、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。	人事	着手	⇒	⇒	⇒	⇒

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
46	①人材育成基本方針の見直しと説明会や研修会を実施する。	人事		着手	⇒	⇒	⇒
47	②全ての職員に目標管理制度と能力評価制度を導入する。	人事		着手	⇒	⇒	⇒
48	③評価結果を反映する給与の仕組みを検討する。	人事				着手	⇒

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
49	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。	人事		着手	⇒	⇒	⇒
50	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。	人事				着手	⇒

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
51	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。	人事	着手	⇒	⇒	⇒	⇒
52	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。	人事		着手	⇒	⇒	⇒

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
53	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。	人事		着手	⇒	⇒	⇒
54	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。	人事		着手	⇒	⇒	⇒

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
55	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。	人事		着手	⇒	⇒	⇒

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。

通番	取組事項	主導課	H27	H28	H29	H30	H31
56	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。	人事		着手	⇒	⇒	⇒
57	②チームワークを重視したOJTを推進する。	人事		着手	⇒	⇒	⇒

