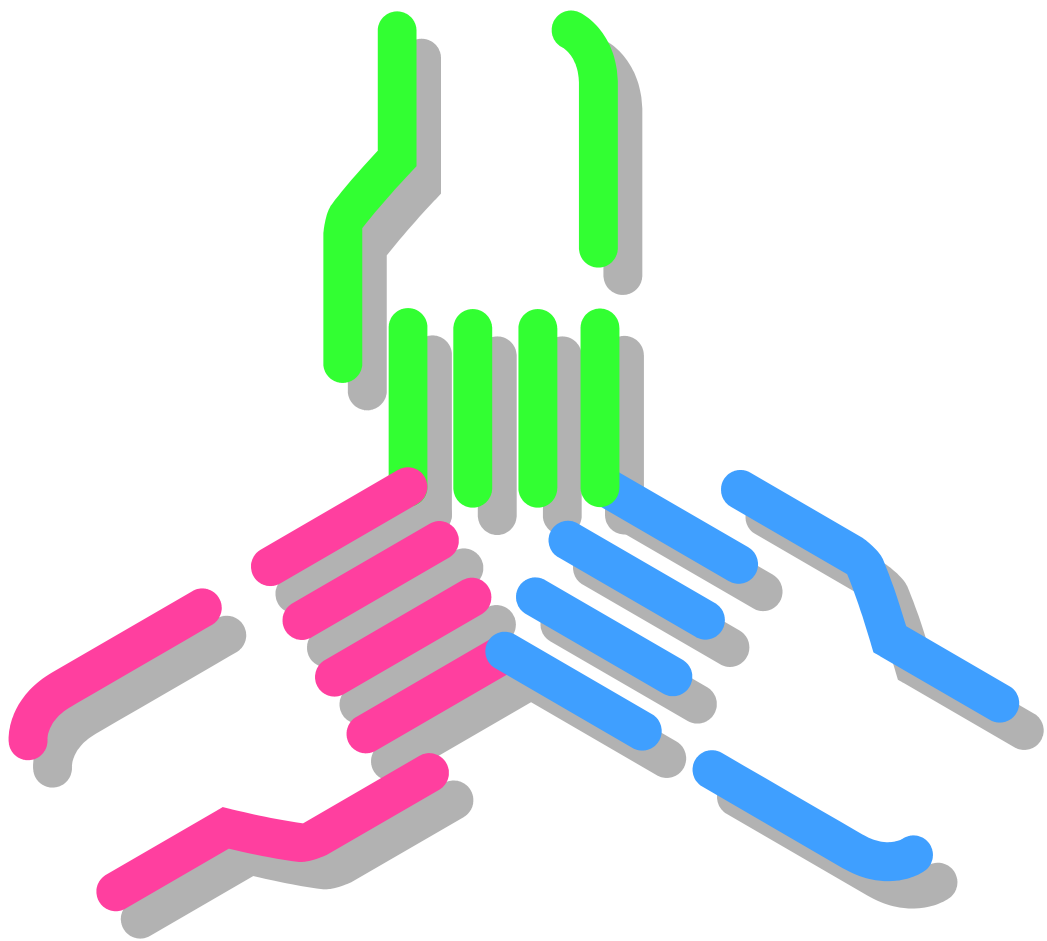


石狩市集中改革プラン（案）

～ 地域経営の確立に向けて～



石 狩 市

はじめに

この「石狩市集中改革プラン」（以下「プラン」といいます。）は、総務省が策定した「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」に基づき、平成17年度から平成21年度までの行政改革を推進するための具体的な取り組みを市民の皆さんにわかりやすくお伝えしようとするものです。

現在の市の厳しい財政状況において、少子高齢化の進展及び市民ニーズの多様化に今後対処していくためには、新たな視点での行政改革が必要です。

石狩市が新たな時代に対応し、明るい将来を展望できる市政を実現するためには、従来の「行政を管理する」という意識を投げ捨て、「行政を経営する」という意識へと変革し、膠着した組織を大手術していかなければ、もはや今後の行政経営は成り立たないということをまず市職員自らが明確に自覚する必要があります。そのうえで、市の株主でもある市民の皆さんにも、自分は「株主のみならず共同経営者でもある」という意識への変革を求めていきたいと考えています。

本市では、このプランを策定するにあたり、石狩市行政改革懇話会（会長：須田晟雄北海学園大学大学院教授）にて昨年5月から計8回にわたってご議論いただき、本年1月には貴重な提言を受けました。また、市民の皆さんからはパブリックコメントによる貴重なご意見もいただいています。今度は、市役所の出番です。このプランを実効性のあるものとするため、市役所の総力を結集して頑張りますので、市民の皆さんのご協力をお願いします。

平成18年3月 石狩市長 田岡克介

目次

第1章 基本的な考え方 P 1 ~ 3

- 1 プラン策定の趣旨 P 1
- 2 目指す方向 P 1
- 3 基本方針 P 1

第2章 改革の期間と目標 P 4

- 1 改革の期間 P 4
- 2 改革の目標 P 4

第3章 取り組み事項 P 5 ~ 17

- 1 事務事業の見直し P 5
- 2 民間委託等の推進 P 7
- 3 定員管理・人事管理の適正化 P 8
- 4 給与の適正化 P 11
- 5 第三セクターの見直し P 14
- 6 経費節減等の財政効果 P 15
- 7 地域協働の推進 P 17

第1章 基本的な考え方

1 プラン策定の趣旨

石狩市は、平成14年度から平成16年度まで財政構造改革に取り組むなど財政健全化に全力を挙げてきましたが、平成16年度一般会計決算においては、旧3市村（石狩市、厚田村、浜益村）合計で約5億円もの実質的な赤字を記録しています。

また、平成18年度予算は、市の貯金である基金の取り崩しなどの臨時的な財源対策によりようやく編成できたものの、市税とともに市の主な収入である地方交付税もその先細りが懸念される中、平成19年度以降の予算編成は非常に困難な状況になっていることから、新たなプランを策定し、短期間で集中的に行政改革を推進していくことが求められています。

2 目指す方向 ～小さな市役所の実現～

このような厳しい財政状況において、今後新たな市民ニーズに応えていくためには、これまで以上に行政改革の取り組みを強化し、最小の経費で最大の効果をあげることが必要です。しかし、これだけでは従来の行政改革と何ら変わりはありません。これまでは、「大きな市役所」としてあれもこれもとサービスの提供を拡大してきましたが、「大きな市役所」においては、肥大化した行政が本来の市民による住民自治を妨げていたとも考えられます。これまで提供してきたサービスのすべてが、市民にとってどうしても必要なものだったのでしょうか。市民が本当に必要としているサービスは何なのか、今一度ここで見つめ直す時期にきているのではないのでしょうか。

このため、現在の事務事業をすべて見直し、民間経営の視点も取り入れながらあれかこれかといったサービスの選択と集中に相応しい「小さな市役所」への転換を目指します。

3 基本方針

四つの基本方針

- (1) 少数精鋭の行政経営を目指します。
- (2) 市役所と市民との役割分担を見直します。
- (3) 市役所と地域との協働による地域経営を目指します。
- (4) 市民にわかりやすく公表します。

(1) 少数精鋭の行政経営

「小さな市役所」を実現するためには、市役所の職員数そのものを削減する必要があります。できる限り少ない職員数で今後新たな市民ニーズに 대응していくには市の最も重要な経営資源である職員の意識改革を図り、その「やる気」と「能力」を最大限引き出すとともに、現在の事務事業を見直し、積極的に民間委託や地域協働を推進するなど、少数精鋭の行政経営への転換を図ります。

(2) 市役所と市民との役割分担の見直し

住民の選択と負担に基づき各々の地域に相応しい公共サービスを提供する分権型社会の到来により、現在、市が提供しているすべてのサービスについて、既存の枠組みにとらわれず、「そもそも必要なものなのか」、「必要だとしても行政がやるべきものなのか」など具体的に見直す時期にきているものと考えます。

このため、市がこれまで主として提供してきた各種サービスについても、継続的に将来にわたって提供すべきサービスなのか、地域における市民団体をはじめ、NPOや企業等でも提供可能なサービスではないかなど、これまで実施してきた事務事業をゼロから再構築していきます。

(3) 市役所と地域との協働による地域経営

本格的な地方分権時代の到来を前にし、地方自治体は質的に大きな転換を迫られています。これまではどうしても市役所主導の行政でしたが、これからは市民をはじめとする地域が、自己決定・自己責任により真の住民自治を取り戻すことが求められています。そういう意味では、地方分権時代とは、市役所の力量はもちろんのこと、地域の力量も試される時代とも言えます。地域にとって必要なサービスは何か、そのサービスを提供するのは誰なのか、市役所が地域と一体となって議論し、まちづくりを進めていくことが必要です。そのためにも、まちの憲法とも言える自治基本条例を制定し、本来あるべき市民と市役所の姿を定め、具体的なまちづくりへの参加の仕組みを整えることで、将来的には地域住民がサービスの担い手として自主的に活動するような地域社会を築き上げていきます。

(4) 市民への公表

近頃、「説明責任」という言葉をよく耳にします。この背景には、地方分権の推進や市民参加の進展などがあります。地方分権とは、単に国の権限や財源を、地方に委譲することが最終目的ではなく、国と地方を対等・協力の関係にするとともに、地域における行政と市民との協働により、地域のことは地域で決めることを目指すものです。

地域との協働を実現するには、市役所から市民への十分な情報発信が不可欠で、株主で共同経営者でもある市民に対し、できる限り多くの判断材

料を示して、事務事業や財政状況など行政の経営内容を説明する責任が行政には求められてきます。

市では、これまで市民参加や情報公開に関する条例の制定、事務事業をより客観的に評価するための事業評価制度の導入、「いしかりの家計簿」や「石狩市の財政」等の財政状況の市民向け資料の作成などを実施しているものの、これだけでは真の協働を実現することはできません。

市が説明責任をきちんと果たしていくには、事後の情報公開ばかりでなく、検討段階から情報を積極的に提供し、市民の声を反映させていくなど、事前に市民との意思疎通を十分図ることが必要です。

以上のことから、プランにおける取り組み状況については、取り組み事項ごとにできる限り具体的な数値目標を設定するなど、市民に分かりやすい形で公表していきます。

第2章 改革の期間と目標

1 改革の期間

改革の期間は、平成17年度を初年度とし、平成21年度までの5か年とします。なお、本プランの実施計画は、平成18年度策定予定の「(仮称)第2次石狩市行政改革大綱」にも反映させていきます。

2 改革の目標

現在、本市の厳しい財政状況において、新たな時代に対応し、明るい将来を展望できる市政を実現するためには、従来の行政システムを抜本的に見直すとともに、補完性の原則に立脚した市民や地域との協働を推進するなど、効率的な行政経営を推進していくことが肝要です。

このため、次の目標を掲げ、その実現に努めることにより、安定した財政基盤を確立し、市職員はもとより市民のマンパワーの活性化による少数精鋭の行政経営への転換を図ります。

目 標：赤字体質からの脱却

平成18年度一般会計予算編成時においては、当初13億円もの財源が不足していました。これまでは市の貯金である基金を取り崩したり、市の借金である市債を発行したりするなどで補ってきましたが、今後の収支見通しが極めて不透明な状況の中、その基金もまもなく底をつく見込みです。

この13億円の収支不足が平成18年度から21年度までの4か年続いた場合、約50億円(13億円×4か年)もの収支不足となります。

このため、本プランでは、第3章に掲げる7つの取り組み事項を着実に実施することにより、50億円以上の財政効果をあげ、赤字体質から脱却することを目標にしたところです。

赤字体質とは？

簡単に説明すると、次の計算式の結果がマイナスになることを言います。

$$\text{収入} - \text{支出} + \text{貯金の積立額} - \text{貯金の取崩額}$$

例えば、収入30万円(給料26万円、貯金の取崩4万円)、支出が29万円(生活費28万円、貯金の積立1万円)の家計は、見かけ上1万円の黒字となります。しかしながら、貯金の出し入れを除いた場合、収入は給料の26万円、支出は生活費の28万円で、逆に2万円の赤字となり、本市はまさにこの状態に陥っているのです。

第3章 取り組み事項

1 事務事業の見直し

(1) 目標

ア 事務事業のゼロベースからの構築

平成18年度事業について、事務事業の分類を実施します。

イ 政策・施策評価システムの構築

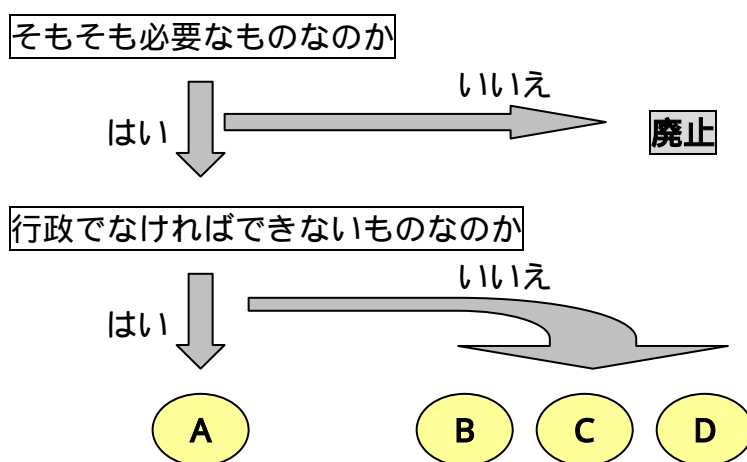
現在の事務事業レベルの評価からステップアップするため、政策・施策評価システムをつくります。

(2) 取り組み内容

ア 事務事業のゼロベースからの構築

これまでの予算編成手法では、過去の事例や様々な規制などが思考の幅を狭くし、限られた財源の中において目的への最適な方法への到達を難しくしていた面もあります。このため、平成18年度においては、既存の枠組みにとらわれず、目的に対して白紙の段階から考えようとする「ゼロベース思考」で「そもそも必要なものなのか」、「必要だとしても行政でなければできないものなのか」などすべての事務事業を分類し、その優先順位を決めることにより、平成19年度予算編成に向けた事務事業の再構築を図ります。

事務事業の見直しのイメージ



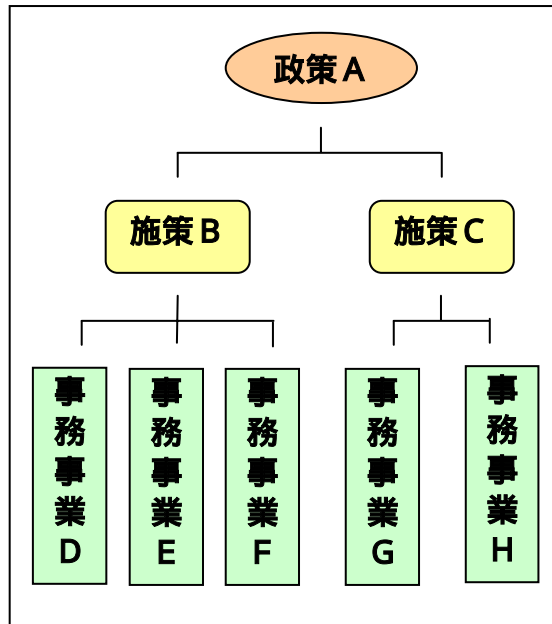
- A : 行政でなければできない事務事業
- B : 行政でなくてもよいが、民間での実施が当面難しい事務事業
- C : 民間でもできる事務事業
- D : 民間が提供すべき事務事業

イ 政策・施策評価システムの構築

政策・施策評価の実施にあたっては、明確な成果目標を設定することが必要です。このため、明確な成果目標を設定した総合計画を策定した上で、第三者機関による公開評価を取り入れた政策・施策評価システムを実施し、市民の視点に立った成果重視の行政への転換を目指します。

政策・施策評価システムのイメージ

- 1 評価を行う政策Aを決定
- 2 政策Aに連なる事務事業DからHまでを市職員が評価
- 3 政策A（明確な成果目標を設定できない政策については施策B及びC）を市長が評価
- 4 パブリックコメント実施
- 5 政策Aの市長評価を踏まえ、第三者機関による公開評価
- 6 最終評価決定・公表
- 7 最終評価結果に基づき、政策Aに連なる施策及び事務事業の見直し



項目	17	18	19	20	21	担当部局
事務事業のゼロベースからの構築	着手	分類	実施			企画財政部
政策・施策評価システムの構築		着手	作成	実施		企画財政部

2 民間委託等の推進

(1) 目標

ア 民間委託等に関する指針の策定

民間委託等をより一層推進するため、「(仮称)石狩市民間委託等に関する指針」を策定します。

イ 指定管理者制度等の推進

平成17年10月1日現在で381ある公の施設のうち70%以上を指定管理者制度に移行します。また、水道事業会計については、浄配水場の運転管理などの「第三者委託」を推進します。

(2) 取り組み内容

ア 民間委託等に関する指針の策定

市がこれまで以上に積極的に民間委託等を推進していくにあたり、市としての基本となる方針を定めた「(仮称)石狩市民間委託等に関する指針」を策定します。

イ 指定管理者制度等の推進

平成15年の地方自治法改正により、指定管理者制度といって地方公共団体が2分の1以上出資している法人、土地改良区などの公共団体及び農協・商工会議所・町内会などの公共的団体でなくても、地方公共団体の議会の議決により指定された管理者であれば、図書館やコミュニティセンターなどの公の施設の管理を代行できるようになりました。この経過措置が平成18年9月でなくなることから、今後公の施設への指定管理者制度導入を一層推進します。

また、水道事業会計については、平成14年の水道法の改正により、浄配水場等の運転管理などの「第三者委託」が可能となったことから、浄配水場の運転管理や水質管理等、高い技術力を要する業務を他の水道事業者又は当該業務を実施できる経理的・技術的基礎を有する者に委託するなど、業務の「第三者委託」を推進します。

項目	17	18	19	20	21	担当部局
民間委託等に関する指針の策定	着手	策定	施行			企画財政部
指定管理者制度等の推進	実施 (38%)	(66%)	(68%)	(69%)	(70%)	企画財政部 水道部 (達成率)

3 定員管理・人事管理の適正化

(1) 目標

ア 定員・人事管理

平成18年度に「(仮称)石狩市定員適正化計画」を策定します。

(ア) 職員数の削減

平成17年4月1日現在の職員数591人を、平成22年4月1日現在で516人に削減(純減率13%)します。また、管理職員数を現在の3分の2以下に削減します。

このうち、地方公営企業法の適用を受ける水道事業会計においては、平成17年4月1日現在の職員数25人を、平成22年4月1日現在で21人に削減(純減率16%)します。

(イ) 人事評価制度の導入

新給与制度は、評価を基本として構築されていることに鑑み、早期に人事評価制度を導入します。

(ウ) 人材育成基本方針の策定

人事管理制度の中心的な役割を担う「(仮称)石狩市人材育成基本方針」を策定します。

イ 組織の見直し

「小さな市役所」の実現に向け、組織の簡素化、フレックス化、指揮命令系統の見直しなど組織を再構築し、部局や課の数を削減します。

また、水道事業会計については、事務事業の見直しや業務の民間委託等の推進により、組織を再編します。

(ア) 部局の削減

国や道の縦系列に対応した従来の部局の考え方を根本的に見直し、よりわかりやすく、かつ市民に密着した横断的な部局を構築することにより、部局の数を現在の9部から概ね7部以下に削減します。

(2) 取り組み内容

ア 定員・人事管理

(ア) 職員数の削減

市の業務の見直しや委託化などを検討した上で、職員数削減の具体的な手法を明記した新たな定員適正化計画を策定し、職員数の削減に努めます。なお、水道事業会計においては、第三者委託を積極的に推進します。

年度別退職者数及び新規採用者数 (単位：人)

年	前年度退職者数	新規採用者数	職員数	
			前年数値 -	+
平成17年			591	(25)
平成18年	13 (1)	2 (2)	580	(26)
平成19年	14 (4)	2	568	(22)
平成20年	19 (2)	2	551	(20)
平成21年	18	2 (1)	535	(21)
平成22年	21	2	516	(21)

- 1 新規採用者数は、平成18年度以降2人を想定。
- 2 職員数は、各年4月1日現在の数値。
- 3 水道事業会計の数値は、内書でカッコ内に記載。
- 4 水道事業会計における前年度退職者数及び新規採用者数は他会計への異動を含む。

(イ) 人事評価制度の導入

総合的な人事評価を実施するためには、業績と能力の両方を評価する必要があります。業績評価は、職員一人ひとりが一年間の目標を設定し、その達成度によって評価するものであり、能力評価は職員の能力や意欲を適正に判断して評価するものです。また、業績評価は、勤勉手当など一時的に給与に反映されるのに対し、能力評価は、昇給や昇格など長期にわたって給与に反映されることから、業績評価のほうが比較的導入しやすいとされています。

総合的な人事評価システムは、これからの大きな課題として人事評価システム検討プロジェクトチームにおいて十分検討するとともに、まず導入可能性の高い業績評価を実施するための評価手法として目標管理制度の導入や目標管理制度の運用上の手法として多面評価、勤勉手当に反映するための相対評価などのシステム化を図ります。

(ウ) 人材育成基本方針の策定

職員数の削減に伴い、職員一人ひとりの能力をさらに向上させる必要があることから、人材育成に係わるそれぞれの項目を検証し、相乗効果をもたらす人材育成基本方針を策定するとともに、有識者の助言をもとに内部の論理に偏らない市民の視点によるこれからの自治体に求められる職員の育成を図ります。

イ 組織の見直し

(ア) 部局の削減

部局の再編など従来の縦割り型組織を見直すことにより、効率的で簡素な組織を実現するとともに、指揮命令権限のあり方として、専決区分

(最終決裁権者)や部長職の人事異動権限を拡大し、より機動的で柔軟な組織運営を可能とするシステムを構築します。なお、組織等の構築にあたっては、組織検討会議(庁内プロジェクト)を設置して検討します。

支所については、市役所のミニ版となる組織ではなく、地域特性を考慮しつつも、より効率的で機動性の高い組織形態を早期に構築します。

また、水道事業会計については、下水道事業特別会計の企業会計への移行や浄配水場の運転管理業務の第三者委託等による事務事業の見直しや組織の再編など、効率的経営を図ります。

今後の取り組み項目

- ・組織検討会議(仮称)の設置
- ・部長職の部内人事権の拡大
- ・民間委託等の推進による業務の見直し

人事異動制度の見直しについては、人事評価、研修、外部派遣、昇任、降任、給与など総合的な人事管理制度のひとつとして、人事評価システム検討プロジェクトチームの意見を聞きながら人事異動制度を検討した上で、人事異動基本指針を策定します。

なお、今後ますます行政事務が高度化、専門化していくことが予測されることから、税務職及び福祉職など専門性のある職員を一定割合育成していく必要がある部署については、複線型人事管理制度(ゼネラリストとスペシャリストの育成)を導入します。

今後の取り組み項目

- ・複線型人事管理制度の導入
- ・民間からの採用
- ・厚田・浜益支所との積極的な広域人事

項 目	17	18	19	20	21	担当部局
職員数の削減	着手	実施				総務部 水道部
人事評価制度の導入		着手	試行	試行	実施	総務部
人材育成基本方針の策定	着手	策定	施行			総務部
部局の削減		着手	実施			総務部

4 給与の適正化

(1) 目標

ア 給与の適正化

(ア) 職務・職責に応じた給与

国の新たな給与制度に準拠し、現在の8級制から6級制に移行することにより、職務と職責に応じた給与制度を確立します。

また、現在の標準職務表から職務分類表に移行のうえ、級別定数を設定し、制度として役職者の増加を抑止します。

(イ) 枠外昇給の廃止

年功的な給与制度を見直し、職務・職責の違いを明確にするため、これまで運用してきた枠外昇給を廃止します。

(ウ) 昇任・降任制度の見直し

これまで課長職の登用において実施していた昇任試験制度については、手法のみならずその存廃も含めて検討するとともに、主査職登用の昇任試験制度導入の有効性と制度を導入する場合の手法などを検討します。

また、新給与制度の適用に伴い、現在の希望降任制度を見直し、新たな降任制度を構築します。

イ 各種手当の適正化

(ア) 勤勉手当への成績率の導入

人事評価を勤勉手当の成績率に反映します。

(イ) 管理職手当の定額化

管理職手当の支給方法を改め、定額化します。

(ウ) 時間外勤務手当の縮減

時間外勤務時間を現行の2分の1に縮減します。

(エ) 特殊勤務手当の見直し

特殊勤務手当については、「著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務」の手当本来の趣旨に基づき、現行支給手当の種類を見直します。

(2) 取り組み内容

ア 給与の適正化

(ア) 職務・職責に応じた給与

現在の8級制の給料表においては、1級は主事補、2級及び3級は主事、4級は主任、5級及び6級は主査と主任、7級は課長、8級は部長となっていますが、1級は主事補、2級は主事、3級は主任、4級は主査、5級は課長、6級は部長など、給料等級を国が示す6級制を基本に構築し、職務分類の明確化を図ります。

なお、課及び部の統廃合を進めることにより生まれる課長職等の所掌範囲の拡大を補完するため、課長補佐職等新たな職位の検討も必要であり、その場合、給与の格付けをどのようにするかなど、運用面において詳細に検討します。

現在の給料表と新給料表（イメージ図）

現在の給料表（8級制）		新給料表（6級制）	
1級	主事補	1級	主事補
2級	主事		
3級	主事	2級	主事
4級	主任	3級	主任
5級	主査、主任		
6級	主査、主任	4級	主査
7級	課長	5級	課長
8級	部長	6級	部長

現在の等級をそのまま移行した場合のイメージ図であり、職位の位置付けにより変更の場合あり。

（イ）枠外昇給の廃止

新給与制度の運用にあたっては、枠外昇給を廃止し、職務・職責に応じた給与制度を確立します。

（ウ）昇任・降任制度の見直し

課長職・主査職の昇任制度については、職員のアンケート調査を実施するなど、課長職昇任資格試験の受験率の低い原因を究明するとともに、手法として、人事評価制度の活用や資格・技能・メンタルバランス等、総合的な昇任基準をつくるなど新たな昇任制度を構築します。

また、降任制度については、現在の希望降任制度をより多くの職員が活用できる環境の構築と降任したときのルールを明確にします。

イ 各種手当の適正化

（ア）勤勉手当への成績率の導入

人事評価制度の評価ポイントをどのように勤勉手当の支給率に反映させるかを検討し、目標管理制度の本格導入時期に併せて、評価結果を勤勉手当に反映させます。

（イ）管理職手当の定額化

これまで、管理職手当については、課長職、部長職などの職位によって支給率を定め、その職員の給料額に支給率を乗じて得た額を支給していましたが、管理業務に対する手当という本来の支給目的に照らし、定額化を図るとともに、支給区分の細分化についても検討します。

(ウ) 時間外勤務手当の縮減

時間外勤務手当の縮減については、職員の適正配置や組織の見直し(フラット化、大課制など)によって、業務量の平準化を図ります。

(エ) 特殊勤務手当の見直し

特殊勤務手当については、その種類や内容を総点検し、真に必要なものの以外は廃止します。

給与及び各種手当の適正化については、地方公営企業法の適用を受ける会計においても、同様に見直します。

項 目	17	18	19	20	21	担当部局
職務・職責に応じた給与		着手	実施			総務部
枠外昇給の廃止		着手	実施			総務部
昇任・降任制度の見直し		着手	実施			総務部
勤勉手当への成績率の導入		着手		試行	実施	総務部
管理職手当の定額化		着手	実施			総務部
時間外勤務手当の縮減		着手	実施			総務部
特殊勤務手当の見直し	着手	着手	実施			総務部 水道部

5 第三セクターの見直し

(1) 目標

ア 外郭団体に関する指針の策定

外郭団体の合理的な運営を図るため、「(仮称)石狩市外郭団体に関する指針」を策定します。

(2) 取り組み内容

市の出資割合が50%以上の団体及び市職員を派遣している団体を外郭団体と定義づけし、市が外郭団体を指導していくにあたり、次の事項のような市としての基本となる方針を定めた「(仮称)石狩市外郭団体に関する指針」を策定し、外郭団体がこれまで以上に合理的な団体運営に取り組むことができるよう努めます。

積極的な情報開示

団体の事業計画、事業報告、決算書などにより団体の経営状況を市ホームページ等で公表すること。

経営改善計画の策定

単年度赤字となった団体については、経営改善計画を策定し、早期に赤字解消を図ること。

責任体制の明確化

外郭団体の役員については、業績を反映した報酬体系にすることにより、経営責任の明確化を図るとともに、役員の任期が長期とならないように、再任にあたっては業績を適切に評価すること。

人事給与制度の見直し

外郭団体の経営状況や業績を反映した人事制度や報酬体系を導入すること。

組織機構のスリム化

役員及び職員数は、外郭団体の事業規模及び経営状況に応じたものにするなど、必要最低限にすること。

役員報酬の限度額設定

役員報酬については、限度額を設定すること。

役員任期の制限

市役所の退職者が常勤役員である場合は、任期を設定すること。

項 目	17	18	19	20	21	企画財政部
外郭団体に関する指針の策定	着手	策定	施行			企画財政部

6 経費節減等の財政効果

(1) 目標

ア 財政健全化計画等の策定

財政の健全化を図るため、「(仮称)石狩市財政健全化計画」及び「地域水道ビジョン(水道経営計画)」を策定します。

(2) 取り組み内容

ア 財政健全化計画等の策定

次のような事項に留意しながら、「(仮称)石狩市財政健全化計画」を策定し、財政の健全化に努めます。

市税収入の確保

口座振替制度の促進や、積極的な徴収率の向上に向けた取り組みを引き続き行うとともに、滞納整理体制の強化にも取り組み、市税収入の確保に努めること。また、平成21年度の市税の徴収率を92%、同じく国民健康保険税の徴収率を90%に引き上げること。

受益者負担の適正化

他市と比較して突出している使用料の減免規程を大幅に見直し、市民における負担の公平性を確保すること。

人件費の抑制

本プランに掲げる取り組みを行うなど、人件費総額の抑制に努めること。

管理的経費、一般事務経費の徹底した削減

管理的経費、一般事務経費については、事務事業の必要性、有効性を再検討し、前例にとらわれることなく、既定経費の思い切った削減に取り組むこと。また、公共施設については、老朽度合いや利用実態などを検証した上で、施設の統合・廃止も含めた見直しを行うこと。

投資的経費の抑制

市の財政状況を常に念頭におき、事業の緊急度、重要度、有効度等を十分に検証し、事業規模の縮小や着手時期の延伸などの検討を加え、計画的に実施し、経費の抑制を図ること。

また、水道事業会計においては、独立採算制の原則に基づき、効率的な企業活動を実施するため、次のような事項に留意しながら、「地域水道ビジョン（水道経営計画）」を策定し、経営の安定に努めます。

新たな社会情勢に対応した最適な事業形態の選択

水道事業の運営形態については、第三者委託制度の導入等が可能となったことから、本市の水道事業の抱える課題に対応するために最適な運営形態を、市民サービスという視点から検討を行うこと。

計画的な施設の整備・更新

施設の維持管理を効率的に実施するため、中長期の施設整備計画を策定すること。

適正な費用負担

水道事業では、コスト縮減をより一層進めるとともに、受益者負担の原則にたち、需用者の理解を得て適正な料金水準となるよう努めること。

項 目	17	18	19	20	21	担当部局
財政健全化計画等の策定		策定	施行			企画財政部 水道部

7 地域協働の推進

(1) 目標

ア 協働のための具体的な施策

(ア) 集会施設の譲渡

現在42ある町内会への集会施設のうち5%以上の譲渡を進めます。

(イ) 協働による排雪制度の創設

市民・事業者・市の協働による排雪制度を創設します。

イ 協働のための仕組みづくり

(ア) 自治基本条例の制定

本市におけるまちづくりの核となる「(仮称)石狩市自治基本条例」を制定します。

(イ) 市職員の地域協働指針の策定

市職員が地域協働の担い手として活動するための指針を策定します。

(2) 取り組み内容

ア 協働のための具体的な施策

(ア) 集会施設の譲渡

町内会活動の拠点となっている集会施設を町内会が整備(新築、増築、改築、大規模修繕など)する際の費用に対する補助制度を創設するなど、モデルとなる町内会の協力を得ながら集会施設の譲渡を進めます。

(イ) 協働による排雪制度の創設

冬期間における市民の生活環境の向上を目的とし、市民・事業者・市の協働による生活道路の排雪を実施するための制度を創設します。

イ 協働のための仕組みづくり

(ア) 自治基本条例の制定

自治基本条例とは、自治体の憲法ともいわれるもので、自治体運営に関する基本的な理念や仕組みを確立するものであり、今後、地域協働をより一層推進していくためにも、協働の概念を色濃く反映させた「(仮称)石狩市自治基本条例」を制定します。

(イ) 市職員の地域協働指針の策定

市職員が地域協働に対する理解を深め、その担い手として活動するための指針を策定します。

項目	17	18	19	20	21	担当部局
集会施設の譲渡	着手	着手	着手	実施 (2%)	(5%)	生活環境部 (達成率)
協働による排雪制度の創設	着手	着手	創設	施行		建設部
自治基本条例の制定		着手	制定	施行		企画財政部
市職員の地域協働指針の策定			着手	策定	施行	総務部 企画財政部

おわりに

このプランの実現にあたっては、「地域との協働」と「説明責任」の二つが重要なキーワードになるものと考えます。

この二つのキーワードは、密接な関係にあります。今後限りある財源で市民の皆さんが満足する良質で充実した行政サービスを提供するためには、市民やNPOなど「地域との協働」を目指すとともに、その実現には市役所が市民に対して「説明責任」を果たすことが不可欠だからです。

なお、ひとくちに「地域との協働」、「説明責任」といっても、その実現は簡単なことではありません。地域と市役所が協力して地域経営を目指しても、市役所がこれまで実施してきたことを、一方的に地域に対して押し付けては、地域と市役所との新たな関係を築くことは困難です。

このため、市役所の持つ情報を積極的に開示し、できるだけ多くの情報を地域と共有する必要があります。そのうえで、地域にとって「何が必要なのか」「どういったやり方がよいのか」を地域と一緒に考えていけるような、地域を巻き込んだシステムづくりが必要と考えますので、一人でも多くの市民の皆さんのご理解とご協力をいただけますようお願いいたします。

発行：平成18年3月

編集：石狩市企画財政部行政経営推進室

TEL：(0133)72-3633

FAX：(0133)75-2275

〒061-3292 石狩市花川北6条1丁目30番地2

