



平成28年5月26日

佐賀市長 秀島 敏行 様

佐賀市行政改革推進会議
会 長 稲 田 繁 生

佐賀市の行政改革に関する意見書

本会議は、これまでの佐賀市の行政改革の取組状況を踏まえ、平成28年度からの佐賀市の行政改革の方向性について、5回にわたって議論を重ねてまいりました。

今後の第3次行政改革大綱の策定及びその推進にあたっては、本意見書の趣旨を十分に反映され、市民の視点に立った行政改革を進められるよう要望いたします。

1 総括意見

佐賀市は、平成17年の市町村合併から10年が経過しました。この間、第1次及び第2次の行政改革大綱を策定し、定員適正化や市税収納率の向上をはじめとした各種取組を推進された結果、110億円を超える財政上の効果を創出されております。

しかしながら、今後の佐賀市の財政推計を見ると、高齢化の進行等による扶助費や医療費の増加に加え、普通交付税の合併特例措置の縮小、廃止により、23億円超の影響が見込まれているなど、行政改革の推進は継続的な課題であります。

とは言え、削減一辺倒に陥ってしまうと、必ずどこかに歪みが生じることになり、ひいては市民の安全・安心を脅かすことにもなりかねず、財政的な事情のみをもってすべてを論じることは出来ません。

現在、地方創生の名の下に、人口減少社会にどう向き合っていくのかということが、全国の自治体における最重要課題とされており、佐賀市においても「佐賀市まち・ひと・しごと創生総合戦略」をまとめられ、具体的な対策を始められたことと思います。

市民の大切な税金を効果的に使うといった意味において、『効率を上げる改革』は継続していかなければなりません。市の魅力を高め、“暮らしやすい”、“住みやすい”まちづくりを推進することにより、観光客等の誘致や市内への移住者を呼び込むといった、いわば『増やす改革』もまた必要であると考えます。

このような取組を進めていくためには、市職員一人ひとりが佐賀市の“経営者”であるという認識のもと、コスト意識や費用対効果を意識した経営的視点を持つことが重要です。しかしながら、行政における“経営”とは、ただ単に利潤を追求するためのものではなく、いかに顧客＝市民を満足させるかということを念頭に置いたものでなければなりません。

この“行政経営”の理念を全職員が共有し、常に市民の視点に立った行政運営を続けていくことが、市民の幸福度の向上、満足度の向上に大きく寄与するものと考えます。

佐賀市から示された次期行政改革大綱の方向性(次頁の体系図)については、本会議で議論を重ねた結果、おおむね妥当であると考えますが、具体的な取り組みにあたっては、各委員から様々な意見やアイデアが出されております。ぜひこの意見等を踏まえ、スピード感をもって、強い意志と信念のもと、市民目線の行政改革を推進いただくよう要望します。

次期行政改革大綱の方向性

改革の柱	推進項目
組織力の強化	<ul style="list-style-type: none"> ① 能力や意識の高い人材の育成 ② 働き方の見直し ③ 定員管理と効率的な配置 ④ 組織、機構の再編、整備
サービスの質の向上	<ul style="list-style-type: none"> ⑤ 市民ニーズを踏まえた行政サービスの提供 ⑥ 民間活力の有効活用 ⑦ ICT利活用の促進
健全財政の堅持	<ul style="list-style-type: none"> ⑧ 業務の効率化等の推進 ⑨ 持続可能な財政運営のための仕組みと運用 ⑩ 歳入の確保 ⑪ 施設の有効活用
地域力の向上	<ul style="list-style-type: none"> ⑫ 市民との協働と市民参画 ⑬ 積極的な情報発信と市民ニーズの把握

2 個別意見

(1) 組織力の強化

◆能力や意識の高い人材の育成について

ボトムアップ型の組織づくりなど、全職員が能力を発揮できる環境づくりに努めること。

合併後 10 年を経て、職員間の相互理解や意志の共有化は図られてきているが、今後は、それぞれの業務を担当する職員が改善策等を提案しやすいボトムアップ型の組織づくりと、性別や年齢などの違いにかかわらず、全職員が能力を最大限発揮できる環境の構築に努めること。

◆働き方の見直し

休暇を取得しやすい職場環境の整備と職員自身の意識改革を進めること。

仕事と家庭の両立の中で、地域活動等への参加を理由とした休暇取得が困難な背景があると考えられる。職員が休みやすい職場環境の整備と、“休むときは休む”、“働くときは効率的に働く”といったメリハリのある職員自身の行動と意識の改革が必要である。

◆定員管理と効率的な配置について

災害時にも迅速な対応ができる柔軟な体制を構築すること。

効率性という観点がないと厳しい財政状況下で住民サービスを維持していくことは難しいが、市民の安全や暮らしを守るという点で、特に災害時においては、迅速な対応ができるよう柔軟な職員配置と組織として対応できる能力の醸成が必要である。

◆組織、機構の再編、整備について

地域の実情に配慮した人員の配置を継続して行うこと。

地域の行事など、支所の職員のマンパワーが地域の活性化に大きく寄与しているという現状がある。再編後の支所においては、引き続き地域の実情に配慮した人員の配置をお願いしたい。

(2) サービスの質の向上

◆民間活力の有効活用について

市民全体に効果が波及するアウトソーシングを実施すること。

指定管理者制度の導入や民間委託といった民間活力の活用にあたっては、効率が悪いものをアウトソーシングすればいいというわけではない。

そこで働く人たちもまた佐賀市民であることを想定し、市民全体にその効果が波及するものでなければならない。

◆ ICT利活用の促進について

ICTを活用したサービスの利用拡大を図るとともに、丁寧な情報提供を行うこと。

高齢者や障がい者等のために、ICTを活用したサービスの拡大を検討いただきたい。また、新たに制度化されたマイナンバー制度等については、それに起因するメリットだけでなく、注意点等も含めた丁寧な情報提供が必要である。

(3) 健全財政の堅持

◆ 業務の効率化等の推進について

公共サービスの効率化については、十分な配慮を行うこと。

効率化はもちろん必要であるが、公務職場においては、目に見えない部分で手間がかかる仕事が多い。効率化することで、逆に様々な問題が生じるおそれがあることにも十分配慮をいただきたい。

◆ 歳入の確保について

施設使用料は、公益性を踏まえ適正な受益者負担の議論を行うこと。

市有施設の使用にあたっては、市民の利便性と受益者負担の原則を踏まえて、適切に対応いただきたい。ただし、その検討にあたっては、すべての施設を一律に取り扱うのではなく、その施設の公益性や必需性等を踏まえ、市民が納得する形での透明性のある議論が必要である。

◆ 施設の有効活用について

公共施設の活用については、経営的な視点と住民のニーズを捉え検討すること。

支所をはじめ、公共施設の空きスペースの活用に関しては、民間に貸与して家賃収入を得るといった経営的な視点が必要である。一方で、高齢者や障がい者が、気軽に活用できる場として提供するなど、地域や各種団体のニーズを踏まえた活用策もあわせて検討いただきたい。

(4) 地域力の向上

◆ 市民との協働と市民参画について

職員の積極的な地域活動への参加を促し、さらに地域コミュニティの推

進を図ること。

高齢化が進行する地域については、人材不足などを背景として、様々な面で自治会等への負担が増大している。こういった実情を踏まえ、地域コミュニティの推進にあたっては、これまで以上に、強力なリーダーシップの下、職員の積極的な地域活動への参加を促していただきたい。

◆積極的な情報発信と市民ニーズの把握について

効果的な情報発信と創意工夫による市民ニーズの把握を行うこと。

市民への情報発信にあたっては、市が持っている優良なコンテンツを活用するなど、効果的な工夫をお願いしたい。また、パブリックコメントを始めとする市民の意見やニーズの把握の際には、形式的なやり方にとらわれず、対象者を絞って情報を発信するなど、創意・工夫が必要である。