

飛騨市第二次行政改革 実行計画(アクションプラン)

整理番号	49				担当 部課	総務部 総務課						
改革の対象 (名称)	職員定数の適正化(定員適正化計画の見直し)											
経理・区分等	予算・決算	H20予算額(千円)		事業 区分	市単独	改革 区分	財政 運営	組織 人事	事務 事業	市民 協働		
		H20決算額(千円)			県補助							
		うち一般財源(千円)			国補助							
		執行率(%)										
		H21予算額(千円)										
		うち一般財源(千円)										
事業概要・目的 これまでの 成果等	飛騨市の総職員数は、合併前(平成16年1月31日)に609名であった。全国的に行政職員の削減が進められる中、飛騨市においても平成17年策定の定員適正化計画に基づき、これまで施設の民営化や新規採用の見送りなどにより職員の削減を進め、平成21年4月1日には当初計画目標とした平成26年4月1日の職員数(20% 122名削減)を5年間前倒しして達成した。											
現状と課題 (改革の根拠)	政策総点検により今後の飛騨市の財政状況は非常に厳しくなることが予測されることに加え、世界的経済不況と社会環境の急激な変化等により、市民の職員人件費に対する改革意識は強く、行政改革懇談会からの答申でも、その改革の必要性が指摘された。また、平成18年8月の国指針「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」では、改革の第1の柱として「総人件費改革」が掲げられ、職員数の一層の純減を図ることとされたことから、全国の自治体では職員定数の見直し等により人件費の抑制に努めており、その必要性は飛騨市においても同様である。											
改革の内容 (具体的手法)	平成21年度内において、既定の定員適正化計画の下半期部分(H21～H25)を補完・修正する計画として「飛騨市定員適正化推進5ヵ年計画」を策定し、さらなる職員定数の適正化(削減)を図る。ただし、これまで既に相当数の職員削減を行っていることから、これまでの一定率による削減という量的削減を目標とせず、組織のスリム化による管理職ポストの削減を主な手法として適正化に努める。											
どのよう にして 改革を 行うのか												
改革の成果 (具体的目標)	平成21年4月1日現在の職員数486人を、平成22年度より実施する機構改革等により平成26年4月1日までに20人削減し466人とする。また、同じく人件費総額についても、職員適正化により平成26年度までに143,907千円削減(平成20年度決算ベース)する。企業会計を除く											
改革により 対象をど のように したいのか												
年次計画	平成21年度		平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度			
	・計画策定(飛騨市定員適正化推進5ヵ年計画)		・機構改革による管理職ポストの削減及び新規採用職員の抑制等による職員の適正化		・同左		・同左		同左			
改革の目標 とする指標	指標		平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度	
	既定	影響(削減)額 (H20決算-各年度予算)	26,655 (単位:千円)	79,965 (単位:千円)	111,951 (単位:千円)	101,289 (単位:千円)	143,907 (単位:千円)					
		職員総数 (各年度4.1現在)	486 (単位:人)	479 (単位:人)	473 (単位:人)	474 (単位:人)	466 (単位:人)					
		削減数 (H21.4.1比較)	4 (単位:人)	7 (単位:人)	13 (単位:人)	12 (単位:人)	20 (単位:人)					
説明	職員総数及び削減数は、病院等企業会計を含む全職員数を記載(一般行政職、福祉職は減員、医療職は増員)医療職増員に関する人件費増額は、病院改革プランの中で触れられているため、影響額からは除外した。											
改革により 予測される影響	職員の削減は、職員一人当たりの業務負担の増加につながり、住民サービスの低下にもつながることが懸念される。											
市民サービス 維持のための 代替手法等	職員削減の手法を主に機構改革等組織のスリム化による管理職ポストの削減とすることで、現場職員(いわゆる実働職員)の減少を最小限にとどめるとともに、行政評価の導入など徹底した事務事業の見直しにより、真に市が行うべき事業か否かの仕分け作業を実施し業務の適正化を図る。											
特記事項	これまで相当数の職員削減を実施してきたが、飛騨市の職員数を他自治体と比較すると、未だに多い状況にある。これは、飛騨市の地理的状況(面積が広い)などから、本庁舎のほかに3つの振興事務所を設置していること、また、3つの消防署・分署を設置している点が大きな要因と考えられる。											
事務局記載欄 記載不要	行政 改革 大綱 の中 の 分類	改革 の柱		摘 要								
		改革 区分										
		実践 項目	1	協議の 経過	・副市長協議:1月20日 ・市長協議:1月28日 ・本部会議:2月17日 ・最終協議:3月16日							
		取組 番号	(1)									

飛騨市第二次行政改革 実行計画(アクションプラン)

整理番号	50											
改革の対象 (名称)	臨時職員数の適正化(一般事務臨時職員配置の見直し)						担当 部課	総務部 総務課				
経理・区分等	予算 ・ 決算	H20予算額(千円)	138,904			事業 区 分	市単独	改革 区 分	財政 運営	組織 人事	事務 事業	市民 協働
		H20決算額(千円)	125,481									
		うち一般財源(千円)	125,481				県補助					
		執行率(%)	90.3									
		H21予算額(千円)	140,789				国補助					
		うち一般財源(千円)	140,789									
事業概要・目的 これまでの 成果等	一般事務員として臨時職員を57名雇用し、課または係に配属する形となっている。											
現状と課題 (改革の根拠)	臨時職員数は全職員数の半数以上に及び、年々増加する傾向となっている。この背景には、職員定員適正化計画に基づき職員数を計画的に削減したことや、拡大する行政サービスを補うために、臨時職員を増員したところにある。また厳しい財政状況の中、職員数が削減されても、臨時職員の増員により物件費(賃金)が増加しているため、効果的な財源抑制となっていないのが現状となっている。質の高い行政サービスを限られた財源の中で行うため、効率的な臨時職員の人員配置を行い、物件費(賃金)の抑制を目的として見直しを行う必要がある。											
改革の内容 (具体的手法)	<p>専門技術を要する職種及び特定の施設で業務を行い職員の代替となっている臨時職員についての見直し(減員)は、行政サービスを維持するためにも実情にそぐわないため、職員の補助的業務を行っている一般事務員の臨時職員を対象とし、見直し(減員)を行う。具体的な考え方は次のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> 課または係に所属する形となっている臨時職員を部単位若しくは振興事務所単位の所属とし、業務の繁閑に対応した柔軟で効率的な配置を行う。 一定の期間に業務が集中する場合は、期間限定で経験豊富な職員OBを雇用する等、3種臨時職員(短期雇用)を雇用し、常勤の臨時職員の減員を図る。 少ない人材で効率的な業務を行うため、新たに臨時職員を採用する場合は、適正かつ公平に採用試験(面接)を行い、優秀な人材を確保する。 											
改革の成果 (具体的目標)	臨時職員の最長雇用期間である5年を遵守し、5年を経過した臨時職員または退職申出者から減員を図り、平成22年度から平成24年度にかけて一般事務臨時職員57名を17名減員し、40名とする。											
改革により 対象をどのように したいのか												
年次計画	平成21年度		平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度			
	・臨時職員定員調査 ・臨時職員定員適正化計 画作成		適正化計画に基づく、定員 の適正化		適正化計画に基づく、定員 の適正化		適正化計画に基づく、定員 の適正化		適正化計画に基づく、定員 の適正化			
改革の目標 とする指標	指標		平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度	
	既定	影響(削減)額 (H20決算 - 各年度予算)	20,000 (単位:千円)		34,000 (単位:千円)		34,000 (単位:千円)		34,000 (単位:千円)		34,000 (単位:千円)	
		削減臨時職員数 (H21.4.1比較)	10 (単位:人)		17 (単位:人)		17 (単位:人)		17 (単位:人)		17 (単位:人)	
			(単位:)		(単位:)		(単位:)		(単位:)		(単位:)	
改革により 予測される影響	臨時職員を削減することにより、正職員への業務負担の増加につながる。											
市民サービス 維持のための 代替手法等	・市民サービス維持に直接的に関係するものではない。											
特記事項	正職員についても、定員適正化計画により削減されていくため、住民サービスの低下とならないよう、正職員数とのバランスを考慮した人員配置が必要である。											
事務局記載欄 記載不要	行政 改革 大綱 の中 の 分類	改革 の 柱			摘 要							
		改革 区 分										
		実践 項 目	1		協議の 経過	<ul style="list-style-type: none"> 副市長協議:1月20日 市長協議:1月28日 本部会議:2月17日 最終協議:3月16日 						
		取組 番 号	(2)									

飛騨市第二次行政改革 実行計画(アクションプラン)

整理番号	51				担当部課	総務部 総務課					
改革の対象(名称)	特殊勤務手当の適正化										
経理・区分等	予算・決算	H20予算額(千円)	11,706	事業区分	市単独	改革区分	財政運営	組織人事	事務事業	市民協働	
		H20決算額(千円)	11,705		県補助						
		うち一般財源(千円)	11,705								
		執行率(%)	99.9		国補助						
		H21予算額(千円)	10,945								
		うち一般財源(千円)	10,945								
事業概要・目的 これまでの成果等	特殊勤務手当(消防手当・救命士手当)については、下記のとおり定率又は定額支給されている。 消防手当 隔日勤務者 1月につき給与月額6% 日勤者 1月につき給与月額3% 救命士手当 1月につき3,500円										
現状と課題 (改革の根拠)	国、県から特殊勤務手当のあり方について、本来の支給要件である「危険、不快、不健康、困難」といった要素を総合的に点検し、制度の趣旨に合致しないものや、定額支給などその支出方法が不適切なものについては、早急に見直しを図るよう指摘されている。また、厳しい財政状況や経済状況の変化などにより、市民の理解を得るためにも、適正な基準で支給するよう見直す必要がある。										
改革の内容 (具体的手法)	国における制度に準拠することを基本として、県内自治体、類似団体の状況等を勘案しながら、見直しを行い、月額および定率で支給されている特殊勤務手当について、本来、業務に従事した場合に支給されるべきものであることから、その支給方法および支給額の妥当性等について見直しを行う。										
どのようにして改革を行うのか											
改革の成果 (具体的目標)	平成22年度から下記のとおり実績に基づく支給とする。 消防手当 出動手当 消火、救急、救助1回につき300円 ただし、救急救命士が救急出動した場合は1回につき600円 救命士手当 廃止										
改革により対象をどのようにしたいのか											
年次計画	平成21年度		平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度		
	・改正案作成 ・関係部署との協議 ・職員組合との協議 ・関係例規改正		・改正に基づき支給		・同左		・同左		・同左		
改革の目標とする指標	指標		平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度				
	既定	影響(削減)額 (H20決算 - 各年度予算)	9,000 (単位:千円)	9,000 (単位:千円)	9,000 (単位:千円)	9,000 (単位:千円)	9,000 (単位:千円)				
			(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)				
			(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)				
説明											
改革により予測される影響											
市民サービス維持のための代替手法等	・市民サービス維持に直接的に関係するものではない。										
特記事項	市民への理解、市の財政状況、合併前までは同じ組織だった高山市との均衡を考慮のうえ、職員(消防士)の理解を得る。										
事務局記載欄 記載不要	行政改革大綱の中の分類	改革の柱	摘要								
		改革区分									
		実践項目	2	協議の経過	副市長協議:1月20日 市長協議:1月28日 本部会議:2月17日 最終協議:3月16日						
		取組番号	(1)								

飛騨市第二次行政改革 実行計画(アクションプラン)

整理番号	52										
改革の対象(名称)	総人件費の抑制と給与制度の適正化						担当部課	総務部 総務課			
経理・区分等	予算・決算	H20予算額(千円)		事業区分	市単独		改革区分	財政運営	組織人事	事務事業	市民協働
		H20決算額(千円)			県補助						
		うち一般財源(千円)			国補助						
		執行率(%)									
		H21予算額(千円)									
		うち一般財源(千円)									
事業概要・目的 これまでの成果等	<p>平成20年度決算によると、飛騨市の人件費は約26億円(普通会計ベース)である。また、今後の長期財政見通しによれば、これまでの財政運営をそのまま継続すると、平成29年度には財政調整基金及び減債基金は枯渇することが予測されている。岐阜県の現状のように、基金が枯渇し収支の均衡を図ることができない最悪の事態を避けるため、今のうちから歳出の大きな割合を占める人件費の抑制に取り組まなければならない。</p>										
現状と課題 (改革の根拠)	<p>総人件費は職員定数の急激な削減と平成18年度の給与構造改革による給与の抑制により、合併当初から減少している。しかし、今後の厳しい財政状況を踏まえると、さらに職員定数削減や給与制度の適正化を進め、総人件費を抑制しなければ財政健全化は図られない。</p>										
改革の内容 (具体的手法)	<p>民間給与の適切な反映、年功的な給与上昇の抑制、勤務実績の給与への反映等による給与の適正化を進める。 ・人事院勧告の準拠を基本とするが、財政状況等によっては、一時縮減も検討する。 ・人事評価制度を活用し、年功的な給与上昇の抑制や勤務実績の給与への反映を進める。</p>										
どのようにして改革を行うのか											
改革の成果 (具体的目標)	<p>・職員定員の削減と給与の適正化を進めることにより、平成26年予算の総人件費を対平成20年度比で10%削減する。(企業会計を除く) 単純に職員給与の10%カットを行うものではない。</p>										
改革により対象をどのようにしたいのか											
年次計画	平成21年度		平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度		
			中長期的財政見通しを考慮し一時的削減について検討・実施		同左		同左		同左		
改革の目標とする指標	指標		平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度		平成26年度
	既定	影響(削減)額 (H20決算 - 各年度予算)	0 (単位:千円)	0 (単位:千円)	0 (単位:千円)	0 (単位:千円)	0 (単位:千円)	0 (単位:千円)	0 (単位:千円)	146,598 (単位:千円)	
			(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)	
			(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)	
説明	<p>総人件費対平成20年度比10%削減(企業会計を除く) 平成20年度人件費(企業会計を除く):2,905,055千円 $2,905,055千円 \times 10\% - 143,907千円(人員削減による人件費削減) = 146,598千円$</p>										
改革により予測される影響	<p>市民サービスに直接的に関係するものではない。</p>										
市民サービス維持のための代替手法等											
特記事項											
事務局記載欄 記載不要	行政改革大綱の中の分類	改革の柱		摘要							
		改革区分									
		実践項目	2	協議の経過	<ul style="list-style-type: none"> 副市長協議:1月20日 市長協議:1月28日 本部会議:2月17日 最終協議:3月16日 						
		取組番号	(2)								

飛騨市第二次行政改革 実行計画(アクションプラン)

整理番号	53				担当部課	総務部 総務課				
改革の対象(名称)	役職の削減による組織のスリム化				改革区分					
経理・区分等	予算・決算	H20予算額(千円)	-	事業区分	市単独	改革区分	財政運営	組織人事	事務事業	市民協働
		H20決算額(千円)	-		県補助					
		うち一般財源(千円)	-		国補助					
		執行率(%)	-							
		H21予算額(千円)	-							
		うち一般財源(千円)	-							
事業概要・目的 これまでの成果等	飛騨市職員の約50%を占める一般行政職員は平成21年4月1日現在239名であるが、そのうち、19名が部長(所長含む)及び参事職、28名が課長職、69名が課長補佐または係長職(担当係長を含む)に就いている。									
現状と課題 (改革の根拠)	飛騨市がこれまで実施してきた定員適正化(職員削減)の手法が、主に新規採用職員の抑制によって進められたため、以前に比べて係長以上の職に就く職員以外の職員(いわゆる実働職員)の数が減少し、今後予測される行政事務の多様化・高度化に対応した円滑な事務の継続が困難となることが懸念される。また、今後の定員適正化(職員削減)が、これまで同様の手法により実施されれば、このような状態を助長させることにもつながる。 現在の飛騨市の組織は、総人件費の抑制が必要であることと、実働職員を今以上に減少させられないという相反する問題を抱えている。									
改革の内容 (具体的手法)	職員削減を主に機構改革など組織のスリム化による管理職ポストの削減という手法により行い、現場職員(いわゆる実働職員)の減少を最小限にとどめながら総人件費の一層の抑制に努める。									
どのようにして改革を行うのか										
改革の成果 (具体的目標)	機構改革により、部課の統廃合を行うことで管理職(部長・参事・課長)ポスト及び課長補佐・係長ポストを削減する。									
改革により対象をどのようにしたいのか										
年次計画	平成21年度		平成22年度		平成23年度		平成24年度		平成25年度	
	・計画策定(飛騨市定員適正化5ヵ年計画)		・計画に基づき機構改革		・同左		・同左		・同左	
改革の目標とする指標	指標		平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度			
	既定	影響(削減)額 (H20決算 - 各年度予算)	(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)			
		部長・所長ポストの数 (各年度4.1現在)	15 (単位:)	13 (単位:)	13 (単位:)	12 (単位:)	11 (単位:)			
		課長・次長ポストの数 (各年度4.1現在)	31 (単位:)	27 (単位:)	27 (単位:)	26 (単位:)	24 (単位:)			
	説明	組織のスリム化は、定員適正化の手法として実施するものであり、定員の削減による影響額に含まれる。								
改革により予測される影響	管理職の事務分掌範囲が広がり、管理職にかかる負担が増大する。									
市民サービス維持のための代替手法等	人事評価制度ならびに管理職昇任試験制度等の導入により、管理職にふさわしい資質を備えた職員を登用する。									
特記事項	課長補佐及び係長ポストの数(各年度4.1現在) H22:50 H23:44 H24:43 H25:43 H26:42 各役職区分における減数(H21.4.1 - H26.4.1比較) ・部長、所長ポスト 4(15 11) ・課長、次長ポスト 8(32 24) ・課長補佐、係長ポスト 13(55 42)									
事務局記載欄 記載不要	行政改革大綱の中の分類	改革の柱	摘要							
	改革区分									
	実践項目	3	協議の経過	副市長協議:1月20日 市長協議:1月28日 本部会議:2月17日 最終協議:3月16日						
	取組番号	(1)								

飛騨市第二次行政改革 実行計画(アクションプラン)

整理番号		54									
改革の対象(名称)		振興事務所の機能検討				担当部課	総務部 総務課				
経理・区分等	予算・決算	H20予算額(千円)	-	事業区分	市単独	改革区分	財政運営	組織人事	事務事業	市民協働	
		H20決算額(千円)	-		県補助						
		うち一般財源(千円)	-		国補助						
		執行率(%)	-								
		H21予算額(千円)	-								
		うち一般財源(千円)	-								
事業概要・目的 これまでの 成果等		現在飛騨市は、本庁のほか神岡・河合・宮川の各町に振興事務所を設置し、地域住民に身近な行政運営を目指している。平成21年4月1日現在の職員数は、神岡26名、河合12名、宮川11名となっており本庁に比べて少人数ではあるが、所掌業務は総務、市民、福祉、産業振興、基盤整備など多岐にわたっている。									
現状と課題 (改革の根拠)		振興事務所は旧町村の庁舎が使用されており、合併前同様に地域の核と位置付けられている。しかし、その一方で業務の効率化という観点から言えば、振興事務所を設けることで庁舎の光熱水費などの維持管理費をはじめ、職員配置により組織のスリム化が図れないなどという課題を抱えていることも事実である。 また、振興事務所組織は本庁と同じく縦割りであるため、振興事務所自らの意思による企画・立案が困難な状態であることは否めない。									
改革の内容 (具体的手法)		今後の財政状況を踏まえ、振興事務所についても効率化を進める必要があるが、統廃合ありきの議論ではなく地域密着型市政の重要拠点と位置付け、縦割り・本庁下請け型の組織から地域本庁化の考えの下、以下について検討を始める。 ・管理職(所長・次長)への権限移譲(世帯訪問・ニーズ調査の実施、市長・副市長との定例会議など) ・地域活性化に関する業務(農林・商工・観光など)やインフラ整備(基盤環境水道など)は本庁との一体化を図り効率的な業務の実施 ・机に座っての窓口業務から現場に出た情報収集へ など									
改革の成果 (具体的目標)		振興事務所の機能を市の出先機関ではなく、本庁と一体化した自立機関として機能させる。(例)神岡振興事務所 飛越交流の拠点、河合振興事務所 白川郷を含めた自然遺産をキーワードとした活性化の拠点など。 本庁から指示される業務を画一的に実施するのではなく、地域のニーズ把握から事業企画と立案等、自立した運用を目指す。(振興事務所単位での予算割り当ては「本庁との一体化」と矛盾することから、あくまで予算は本庁一括管理とする。)									
改革により 対象をどのように したいのか											
年次計画		平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度					
			・振興事務所のあり方に係る検討開始	・同左	・同左	・同左					
改革の目標 とする指標		指標	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度				
既定	影響(削減)額 (H20決算 - 各年度予算)	(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)				
		(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)				
		(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)	(単位:)				
説明	第二次行政改革期間中(H21～H25)は、振興事務所の方向性を定めることとし、その統廃合や数などについて明確な指標を定めない。										
改革により 予測される影響											
市民サービス 維持のための 代替手法等											
特記事項											
事務局記載欄		行政改革大綱の中の分類	改革の柱	改革区分	実践項目	取組番号	摘要				
記載不要					3	(2)	協議の経過	副市長協議:1月20日 市長協議:1月28日 本部会議:2月17日 最終協議:3月16日			