



さつま町行財政改革推進計画書  
(行政部門)

～簡素で効率的な行政システムをめざして～

さつま町

# 1 簡素で効率的な行政システムの確立

## (1) 組織・機構の見直し

### 効率的・効果的な組織・機構の再編

「新町における組織機構の整備方針」の基本理念に基づき、常に最小の経費で最大の効果をあげることを目的とし、効率的で効果的な組織の再編を図る。

- ◇ 組織機構の規模の適正化～定員管理計画と連動
- ◇ 職員定数の適正化～定員管理計画の策定。人口規模、面積、産業構造など他の類似団体を参考に定数の適正化を図る。合併後 10 年間は退職者数に対する新規採用者の調整により適正化に努める。

### ア 新しい時代に適切かつ弾力的に対応する組織・機構の整備

合併により規模の大きい組織・機構となったことにより、本庁及び総合支所間及び各課間の総合調整機能の充実を図り、必要に応じて弾力的・機能的な活用が図れる組織・機構としていく。

- ◇ 社会経済情勢の変化に機敏かつ的確に対応できる組織機構
- ◇ 危機管理、環境問題、地域情報化（情報通信基盤の高度化）、少子高齢化、男女共同参画、住民参画など新しい時代の課題、ニーズに適切に対応できる組織機構

### イ 町民本位の組織・機構の整備

現在の行政サービス水準を確保するとともに、時代のニーズに応じた良質な行政サービスへの転換を図っていく。

- ◇ 新町発足直後の住民サービスの混乱回避のため段階的な組織改編
- ◇ 地域の一体性の醸成、住民意見への配慮、地域情報システムの活用、職員の資質向上等により現在の行政サービスの水準を確保しつつ、時代のニーズに応じた良質な行政サービスへの転換

### ウ 合併のメリットを発揮できる組織・機構の整備

職員の資質向上に努めるとともに、職員の人材育成にかかる各種の研修に対応できる組織体制に整備し、行政の高度化並びに次代を担う人材の育成に努める。

- ◇ 職員の専門的能力の向上、自治体経営の視点の確保、政策形成能力の育成（民間企業への派遣研修、専門機関の研修）

### エ 行財政改革を推進し地方分権社会に対応する組織・機構の整備

行政需要の変化に対してコスト意識に根ざした組織機構の整備としては、短期的又は臨時的な行政需要等の必要性に応じて、集中的に職員配置を行うなど、弾力的な運用ができる組織とする。

- ◇ 常に費用対効果を念頭に行財政改革を強力に推進するための組織作り

## オ 電算システムの効率的・効果的な運用

住民サービスの低下を招かないよう機能の充実やスムーズなデータ処理を図るため、既存の電算システムの効率的な運用と併せて、外部委託を含めた総合的な電算組織のあり方及びシステムの検討を行う。

## カ 出先機関等の見直し

組織の一元化を図るために本庁式への移行を検討するとともに、幼稚園及び保育園、出張所などの管理運営について、廃止等も含め、民間移管・委託の研究、検討を行う。

### ◇ 職員等を配置している見直し対象の出先機関等

鶴田幼稚園，さつま幼稚園，永野保育所，山崎出張所，佐志出張所  
環境センター，クリーンセンター，給食センター  
薩摩診療所（現在職員の配置なし）

## キ 議会及び行政委員会等の組織の見直し

人口の推移や将来の行政規模を見据え、組織の機能をより効率的・効果的に発揮できるよう議会及び行政委員会等について組織の見直しを進める。

◇ 個別法に基づき定数が定められてものなどを除き、条例に委ねられたものについては、その組織の機能をより効率的・効果的に発揮できるように、定数の削減を含めた（廃止も含む。）見直しを行うものとする。

## (2) 定員管理及び職員給与の適正化

### 定員管理の適正化

同一又は類似の事務・事業の統合などにより、事務事業の抜本的な見直しを計画的に行うとともに、適正な組織体制・人事配置となるように積極的・計画的な組織の合理化を図り、早期退職の勧奨及び再任用制度等の活用を図りながら定員管理の適正化に努める。

## ア 平成17年4月1日から平成26年度末までの定員管理の数値目標

### (ア) 数値目標の基本的な考え方

事務事業の抜本的な見直しを図りながら、定年退職者に加え早期退職の勧奨を図り、組織のスリム化を図る。また、新規採用者を退職者の4分の1程度に押さえる。

また、定員管理計画の策定に当たっては、各部門ごとに数値目標を示し、より実効性のあるものを策定していく。

(イ) 数値目標の設定目標 最終目標300人（人件費約23億円以下に圧縮）

(ロ) 採用者・退職者の見込み

定年退職（勸奨移行含む）	117人	+	勸奨退職	45人	=	162人
新規採用（上記1/4）	27人	+	新規採用	10人	=	37人（差引△125人）

イ 平成11年4月1日から平成16年までの純減実績

(ア) 過去の純減実績の内容（旧町合算）

◇国の集中改革プランH11~H16実績:H11/460人⇄H16/439人(△21人4.56%)

### 職員給与の適正化

職員等全般にわたり，その業務の性格や内容を踏まえつつ，住民の理解と支持が得られるよう，給与制度・運用・水準の適正化に努める。

- ◇ 給与制度改革に伴う給与の見直し
- ◇ 昇給運用の見直し（旧町間の調整⇄5年程度）
- ◇ 特殊勤務手当及びその他の手当の適正化（消防職員出動手当等）
- ◇ 技能労務職給与の見直し（国，民間の同種の職種との比較及び給与表の適正化）
- ◇ 退職予定特昇等の廃止（県市町村退職手当組合による早期退職の特例制度の施行により）
- ◇ その他（期末勤勉に係る役職加算措置の見直し等）

### 定員・給与の公表

人事行政の公表に関する条例及び国の公表要領などに基づき，積極的な公表を行い適正化に努める。

- ◇ ホームページ，町広報紙による公表

### (3) 衛生処理・消防業務の広域行政への取り組み

衛生処理業務については，施設の有効利用に努める。

消防業務については，県の再編整備計画に基づく広域再編の検討を行う。

## 2 地方分権に対応できる職員の育成（人材育成の推進）

分権型社会の担い手にふさわしい人材を育成していくことは重要な課題であり，平成16年6月の地方公務員法の改正により「研修に関する基本的な方針」を定めることについて法律上の責務とされたことから，人材育成に関する基本方針を策定し，人材育成の視点に立った人事管理，仕事の推進プロセスの改善等を行うことにより，総合的な人材育成に努める。また，能力・実績を重視した新しい人事評価システムの導入を図り，公正かつ客観的な人事評価システムの構築に引き続き積極的に取り組む。

※「人材育成に関する基本方針」町総合振興計画との整合性を図り本年度中に策定予定

- ◇ 技術研修等や専門的な機関による研修等の実施
- ◇ 新しい人事評価システムの構築
- ◇ 民間的経営感覚に立った研修の実施
- ◇ 職員提案制度と提案者自ら実行できる制度の確立
- ◇ 専門職員の育成（課税，滞納処分，福祉職等）
- ◇ 国，県との人事交流により職員の資質の向上を図る。
- ◇ 民間企業等の異業種への派遣研修により職員の意識改革を進める

### 3 町民参画と協働のまちづくりの推進

#### (1) 開かれた行政システムの確立

地方公共団体の自己決定責任の拡大に伴い，町民への説明責任を果たし，議会や町民の監視のもとに公正の確保と透明性の向上を図る必要がある。

このため個人情報保護法及び条例を遵守しながら，情報公開条例，行政手続条例及びパブリックコメント手続制度などの活用を図るとともに，議会や監査委員などによる監視機能の強化に積極的に取り組む。

#### (2) 電子自治体の推進

電子自治体の推進当たっては，情報セキュリティの確保に十分留意しながら，行政手続のオンライン化の推進，共同アウトソーシングの推進，公的個人認証サービス，住民基本台帳ネットワークシステム，住民基本台帳カード，総合行政ネットワーク（L GWAN）などの利活用等を積極的に進め，住民サービスの向上を図るとともに，業務の改革に取り組む。

#### (3) 協働のまちづくり

地域分権型社会の実現と地域の特性に応じた，自主・自立の行政運営を行うには，住民と行政の役割分担と両者連携による協働のまちづくりを進める必要があるため，町民がまちづくりに積極的に参加できる仕組みを構築するとともに，意識の醸成を図る。

- ◇ 里親制度(アダプトプログラム)及びボランティアの活用推進
- ◇ 地域審議会及び地域窓口担当職員制度の活用
- ◇ 公聴機能の充実
- ◇ 男女共同参画社会の促進