



鹿屋市 組織機構見直し方針

鹿屋市行政経営改革大綱に基づく実施方針

平成18年7月
鹿 屋 市

はじめに

平成18年3月策定の『鹿屋市行政経営改革大綱』は、「地方分権時代にふさわしい自立した自治体の創造」をテーマとして、本市が進めるべき行財政改革の方向性を示しています。

今後の財政見通しについては厳しい状況が見込まれることから、特に、予算と人員の減少に対する対応、市民本位の視点からの行政サービスの向上への対応について、これらに資する組織機構の見直しに取り組む必要があります。あわせて、市民からみて分かりやすい組織づくりにも取り組まなくてはなりません。

この『組織機構見直し方針』の策定にあたっては、市民代表からなる「行財政改革推進委員会」や職員との協議を重ね、本市組織が抱える課題について、抽出と整理を行ってきました。今後は、把握した課題に対する解決策を一つずつでも確実に決定・実行し、大綱が定める「堅固で健全な財政基盤と市民ニーズに対応した新しい行政システムの構築」を実現する組織づくりを目指すこととします。

この『組織機構見直し方針』は、今後の組織機構等の見直しの議論に当たって、職員や市民に対して方向性を示すものとして整理しています。なお、対象とする期間は平成22年4月1日までとし、必要により見直しを行うものとしします。

目次

1．組織機構見直しの必要性	2
2．組織機構見直しの進め方	2
3．組織機構見直しの対象	3
4．見直しの主体	4
5．目指すべき組織の考え方	4
(1) 簡素で費用のかからない組織	4
(2) 行政サービスの向上に資する組織	4
(3) マネジメント機能を発揮できる組織	5
(4) 政策課題に対応した組織	5
(5) 情報発信力を高める組織	6

— 1 . 組織機構見直しの必要性

以下の理由により、組織機構の見直しに取り組みます。

『鹿屋市行政経営改革大綱』は、「地方分権時代にふさわしい自立した自治体の創造」をテーマに、堅固な財政基盤を持ち、市民本位の行政サービスを展開できる自治体づくりを目指していることから、これを具体化する組織機構の見直しが必要です。

あわせて、企業的な経営の理念や手法の導入を進め、経費の節減、経営権限や責任所在の明確化、意思決定と行動の迅速化に対応できる組織づくりを目指しています。成果を重視し、これを達成するための必要な試みが自律的に行われる組織づくりを進める必要があります。

副市長制度の導入や収入役の廃止、監視機能の充実など、地方公共団体の自主性・自立性の拡大等のための改正地方自治法が平成19年4月から施行されます。

『鹿屋市職員定員適正化計画』は、今後5年間で職員を7%以上、臨時職員を21%以上削減することを目指しています。職員数の減少に応じて組織自体も見直しを行い、あわせて行政の守備範囲の見直しを行う必要があります。

新市は1,067人の職員と461人の臨時職員に対して、10部47課（総合支所を含めると66課）128系の組織を持ちます（平成18年1月1日現在）。類似団体と比較しても部・課・係数が多く、縮小が必要です。

国県からの権限移譲、法改正などによる新たな行政課題の発生が見込まれるとともに、非効率な事務決裁や合併による未調整事務など、既存の事務体制について見直し課題を抱えています。

— 2 . 組織機構見直しの進め方

組織機構の見直しは、次の考え方にに基づき推進します。

平成18年1月1日合併の際の現在の組織機構を土台として、これを修正するかたちで必要な見直しを行います。

組織機構に関する課題を有する各部・各課は、この『組織機構見直し方針』に基づいて見直し案を検討し、行政経営改革課が調整します。

組織機構の見直しに関する重要な課題については、見直し年度や方向性を検討し、今後作成する行政経営改革実施計画の中に整理します。行政経営改革課は各部・各課と連携し、進行管理を担います。

実際の手続きは、毎年4月から9月末まで課題抽出と調整・整理を行い、10月以降に必要な条例等の改正や予算編成、人員配置などの手続きを行って次年度4月1日付けで変更します。ただし、分掌事務や決裁権限の見直しなど、簡易なものは随時変更します。

組織機構の見直し作業は、行政経営改革大綱の期間である平成21年度まで継続し、総合計画の策定と併せて全体的な見直しを行います。なお、行政経営改革課を解体した後は、総務課がこれを引き継ぎます。

上半期	4月～6月	課題抽出	各部各課からの相談や、行政経営改革課による聞き取りによって、課題抽出を行います。
	7月～8月	調整	『組織機構見直し方針』に基づき課題の整理、調整を行います。
	9月	調整方針決定	次年度4月1日付の組織機構の見直しに関する調整方針を決定します。
下半期	10月以降	実施	次年度の予算や人員配置について調整し、条例等の改正手続きを行います。

— 3 . 組織機構見直しの対象

この『組織機構見直し方針』で見直しの対象とするものは、市長部局および各行政委員会における次の4点です。

組織……部・課・係、総合支所、出先機関、班制など。

職……助役（副市長）・収入役・部長・課長・係長・班長などの職。

事務……分掌事務。予算や会計に関する事務、権限移譲や法改正などによる新たな事務、合併等による未調整事務を含みます。また、関係団体の事務局や各種手続きなど、慣習として行っている事務も含みます。

権限……決裁や合議などに関する権限。

4 . 見直しの主体

組織機構の改革を行うべき主体、その役割分担は次のとおりです。

各部・各課	それぞれが抱える課題について、この『組織機構の見直し方針』に基づいて見直し案を作成します。
行政経営改革課	各部・各課の作成した見直し案を調整し、組織機構見直しに関する総合的な判断や改正手続きを担います。

5 . 目指すべき組織の考え方

「鹿屋市行財政改革推進委員会」における協議では、「行政サービスの成果が見えない」という指摘と、「鹿屋市の財政は大丈夫なのか」という意見が寄せられました。本市として提供する行政サービスが本当に市民に支持されているのか、非効率で無駄な経費はかけていないのか、職員一人ひとりが真摯に問い直すことが求められています。

一方、各部・各課における行財政改革に関する内部協議を通じて、意思決定に関する手続きに一層の迅速性を要すること、合併時に導入した業務支援システムの整備が不十分で非効率なこと、各種連絡資料等の作成に追われて政策形成や行政サービス提供に関与できないことなど、組織運営の非効率性に関する課題認識が強いことが明らかになりました。

合併による一時的な混乱はあるにせよ、市民と職員の課題認識は遠からず一致していることから、今後の組織機構の見直しにあたっては、「市民ニーズに対応した行政サービス」を迅速に提供し、「堅固な財政基盤」を有する組織機構の構築を目指して改革を図る必要があります。

このため、次の5点を組織機構の見直しにあたっての方針として定め、これに資する対策を検討しながら、必要な見直しに取り組みます。

(1) 簡素で費用のかからない組織（小さな組織）

組織機構の縮小を目指して、事務事業や組織のスクラップ・アンド・ビルドを進めます。

また、期間中に部課係数を1割程度、管理職数を2割程度削減することを目指します。

法改正や権限移譲による新たな事務の発生によって組織機構を見直す場合は、既存の課・係等の統廃合を前提として調整します。

意思決定や行動の迅速性を促し、維持経費の軽減が図られる組織機構への転換を目指しま

す。このため、組織機構のスリム化やフラット化を進め、決裁手続きや連絡調整の簡素化などに取り組みます。

全ての出先機関や施設について、民間で対応できる事務については、指定管理者制度の導入を含む民間委託などを促進します。また、第三セクターや関与法人については、市民本位の運営が行えるように主体の見直しを進めるなど、行政の守備範囲の見直しを進めます。公共施設の管理や運営方法についての見直しを進めます。『指定管理者移行計画』に基づき指定管理者移行を進めるとともに、廃止、業務委託、貸与、払い下げや売却、一括管理などについて検討し、行政組織の適正化と効率化を進めます。

合併時の未調整事務は、全ての事務を原則として平成18年度中に整理するものとし、整理ができない案件は早急に課題整理に取り組み、平成18年度中に調整し、平成20年度末までに整理します。

財務会計事務や庶務事務については、電算システムとの整合性を図りながら、より効率的で簡素なシステムを構築できるよう、一層の見直しを進めます。

現行の班制度は、職制や権限、電子決裁システム等との整合性が不十分なことから、見直し検討を進めます。

(2) 行政サービスの向上に資する組織（成果重視の組織）

地方分権時代に即応し、サービス面から市民ニーズに応えられる組織を構築するため、管理中心的組織から成果を重視した経営型の組織機構への転換を目指します。このため、目標達成に必要な施策などの形成や改善が促されるよう、自己決定と自己責任の観点に立った自立的な組織機構の確立に取り組みます。

特に行政サービスの基本はヒューマンパワーであることをあらためて認識し、職員一人ひとりが仕事の成果を喜びとして味わい、職員の意欲が反映される組織機構づくりを目指します。

保健や建築土木、文化財など、各分野における最低限必要な専門職員を確保するとともに、それぞれの分野で専門的な職員が育成される組織機構の構築に取り組みます。このため、政策評価システムやトータル人事システムの導入とあわせて必要な見直しに取り組みます。

国県からの権限移譲については、事務量と費用対効果、類似団体の動向等を勘案し、市民サービス向上の観点から受入れを進めるとともに、必要な組織機構の見直しを行います。

(3) マネジメント機能を発揮できる組織（統治能力の高い組織）

市民本位や法令遵守など、組織運営に関する本市としての理念を確立し、統治能力の高い組織機構づくりに取り組みます。

トップマネジメントに専念できる体制を確立するため、それをサポートする部・課長の政策形成能力やマネジメント機能の向上を促す組織への転換を目指します。

人材や財源の活用に部・課長が自主性を発揮できるよう権限を明確にします。あわせて各

課の政策形成能力を強化し、各部における調整機能を強化する組織機構づくりを目指します。

協働や安全安心、産業振興、区画整理や市民相談など、複数の部課にかかわる横断的な政策課題については、グループ制度の導入を検討するとともに、庁議などの会議による調整を行います。各種会議については、統合や簡素化、定例化などの見直しを行います。

総合支所は、住民の利便性の視点から申請や手続きなどの窓口業務を中心に配置することとし、決裁手続きが原則として総合支所内で完結するよう事務や権限の調整を行います。合併時の「歳入に見合った歳出」という予算編成の考え方は、本庁支所間の事務事業の統一性を確保するという観点から、早急に検討を行います。あわせて、自治区制度終了後の総合支所のあり方についても検討を始めます。

地方自治法改正によるトップマネジメントの強化にあわせて、必要な内外のチェック機能を強化します。

(4) 政策課題に対応した組織（変化に対応できる組織）

人口減少などの社会的課題の変化や、権限移譲などの地方分権の進行により、地方自治体の果たすべき役割は大きく変化しています。安心安全に対する取組みや少子化への対応、各種使用料などの債権回収、全庁的なＣＩ運動、新しい財源確保対策や資産運用、許認可や命令監督にかかる行政手続き体制の充実など、政策課題の変化に対応できる組織機構づくりを目指します。

小さな行政の推進と公共サービスの向上を図るためには、市民との協働は欠かせません。各課の協働に関わる政策を統括し、町内会、企業、ＮＰＯなどの市民の活動を支援する組織づくりに取り組みます。

選挙事務や統計調査など、非定期で専門的な業務についても、専任担当者をあらかじめ設定するチーム制度の導入を検討します。

新市の今後の政策課題やまちづくりの方向性を定める総合計画は、平成19年度中に作成される予定です。本市が重点的に取り組む政策などが整理されることとなりますが、これを実行するために必要な組織機構の見直しについてもあわせて取り組みます。

(5) 情報発信能力を高める組織（開かれた組織）

市民に対する説明責任を果たし、各部・各課における行財政改革の取り組みを後押しして市民との協働を促進するため、各部・各課の情報発信機能の強化に取り組みます。

各課が有する情報は公開を前提として管理し、情報発信量の増強に取り組みます。あわせてパブリックコメント制度など、広聴機能の整備を進めるため、必要な組織機構の見直しを進めます。

また、行政サービスの向上や事務の効率化を促すためＩＣＴの活用を進めるとともに、電子決裁やテレビ会議システムの整備を検討します。

個人情報流出防止など、電子情報の取り扱いを強化する体制づくりに取り組みます。