

第1次 新城市総合計画
第Ⅱ編

基本計画

(中期)



目次

| | |
|-------------------|--------|
| 第1章 基本計画の役割、構成、期間 | P. 1 |
| 第2章 基本指標（将来推計） | P. 1 |
| 第3章 行政経営ビジョン | P. 6 |
| 第4章 基本計画（まちづくり編） | P. 41 |
| 第5章 基本計画（行政経営編） | P. 166 |

第 1 章 中期基本計画の役割、構成、期間

1 役割

基本計画は、基本構想に掲げた市の将来像「市民がつなぐ 山の湊 創造都市」を実現するための「4つの基本戦略」や「行政経営の基本方針」を具体的に進めるための目標と進め方を示します。とりわけ、今回定める中期基本計画は、前期基本計画（平成 20 年度から 22 年度）の取り組みの成果や市民満足度調査（平成 22 年 6 月実施）の結果、総合計画市民委員会による進捗状況の答申を踏まえ、さらに市長マニフェスト（平成 21 年 11 月市長選挙）に示された政策を推進するための戦略を示す計画として位置付けます。

2 構成

基本計画を定める上での前提条件となる基本指標（人口や世帯、産業構造）を示すとともに、財政・組織・人材・情報についての行政経営のビジョンを明らかにします。

また、基本構想を具体的に進めるために中期基本計画の期間中に取り組む施策を体系別に示し、それぞれの施策の基本方針や成果目標、課題、さらに施策を達成するための主な事業と成果指標（または活動指標）、市民との協働の度合いを示す協働指数などを明らかにします。

3 期間

この基本計画（中期基本計画）の計画期間は、目標年度を平成 26 年度とする 4 年間（平成 23 年度から平成 26 年度）とします。目標年度を平成 30 年度とする 11 年間の計画である基本構想を達成するために、この 4 年間に実施する施策及び事業についての計画を掲載します。

第 2 章 基本指標（将来推計）

計画の前提となる基本指標として、過去の推移や社会経済情勢の変化等を踏まえ、人口の推移と推計及び産業構造の変化を示します。

1 総人口

平成 22 年国勢調査によると、本市の人口は 49,864 人です。市町村合併前を含めると、昭和 60 年の 54,965 人をピークに減少の傾向となっています。また、最近では、出生数に対して死亡数が増加していることに加え、これまで転入者数と転出者数が均衡であった社会動態も転出者数が増加する傾向が見られます。

なお、愛知県全体では、平成 27 年に 739 万人でピークを迎え、その後、減少期に移るものと予想されます。

現在の年齢構成、男女別構成などから推計すると、平成 27 年は 47,447 人、平成

32 年は 44,835 人であり、計画の目標年度である平成 30 年は 46,000 人程度と予測されますが、まちづくり目標として平成 30 年の目標人口を 50,000 人とするものです。

【図表 1】人口の推移と推計

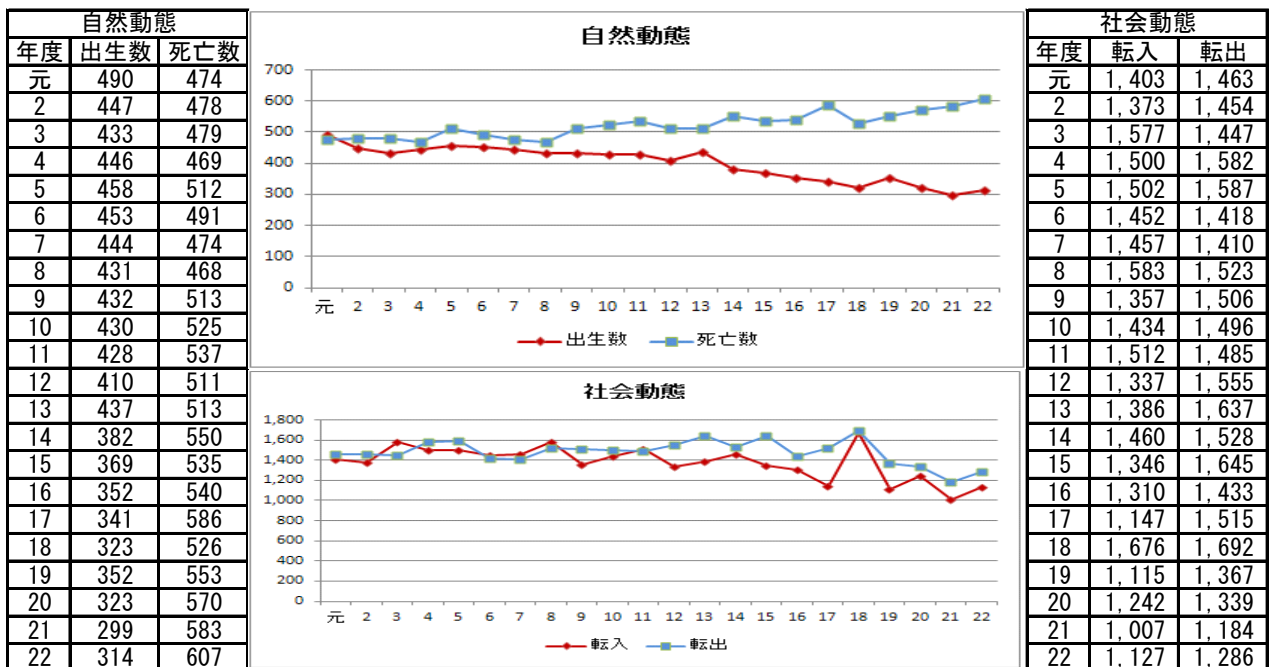
(単位：人)

| 実数値 | | | | | 推計値 | | | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 昭和60年 | 平成2年 | 平成7年 | 平成12年 | 平成17年 | 平成22年 | 平成27年 | 平成32年 | 平成37年 |
| 54,965 | 54,583 | 54,602 | 53,603 | 52,178 | 49,864 | 47,447 | 44,835 | 42,134 |

※国勢調査(H22)結果による。

【図表 2】自然動態と社会動態の推移

(単位：人)



※住民基本台帳人口

2 年齢構成

本市の年齢構成は、年少人口比率が平成 17 年に 13.6%と全国平均程度であるのに対し、老年人口比率が全国平均より高くなっています。

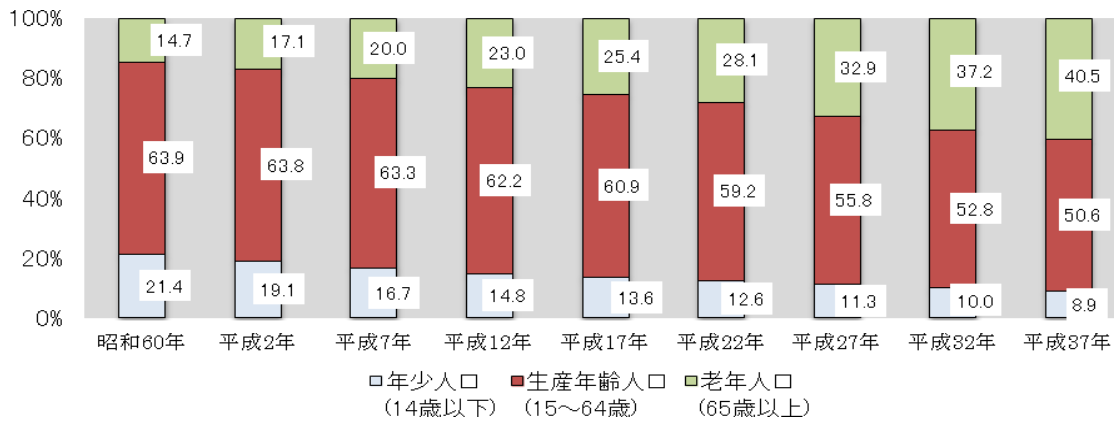
将来推計では、老年人口比率は、平成 22 年の 28.1%から平成 32 年には 37%程度となり、老年人口が加速的に増加します。

一方、生産年齢人口比率は、平成 22 年の 59.2%から平成 32 年には 53%程度に減少するものとみられます。

【図表3】年齢3区分の人口推移と推計

(単位：人)

| 区分 | 実数値 | | | | | 推計値 | | | |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 昭和60年 | 平成2年 | 平成7年 | 平成12年 | 平成17年 | 平成22年 | 平成27年 | 平成32年 | 平成37年 |
| 年少人口 (14歳以下) | 11,785 | 10,415 | 9,129 | 7,946 | 7,091 | 6,300 | 5,372 | 4,487 | 3,733 |
| 生産年齢人口 (15～64歳) | 35,119 | 34,835 | 34,546 | 33,320 | 31,769 | 29,531 | 26,466 | 23,664 | 21,319 |
| 老年人口 (65歳以上) | 8,061 | 9,328 | 10,927 | 12,337 | 13,266 | 14,033 | 15,609 | 16,684 | 17,082 |
| 計 | 54,965 | 54,578 | 54,602 | 53,603 | 52,126 | 49,864 | 47,447 | 44,835 | 42,134 |

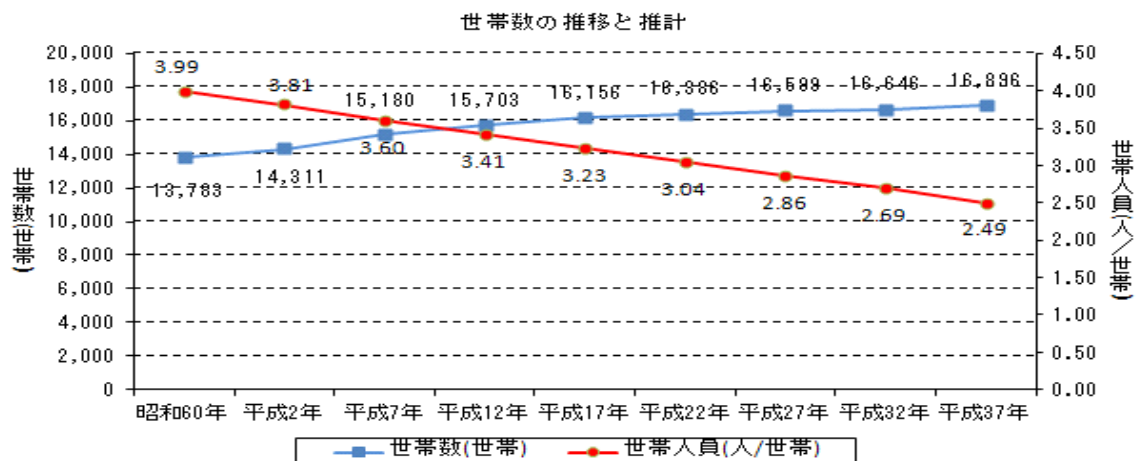


3 世帯数

平成22年国勢調査によると、本市の世帯数は16,386世帯で、1世帯あたりの人員は、3.23人です。平成32年には世帯数はおよそ16,650世帯で、1世帯あたりの人員は、2.7人程度と予測されます。

【図表4】世帯数の推移と推計

| 区分 | 実数値 | | | | | 推計値 | | | |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 昭和60年 | 平成2年 | 平成7年 | 平成12年 | 平成17年 | 平成22年 | 平成27年 | 平成32年 | 平成37年 |
| 世帯数(世帯) | 13,783 | 14,311 | 15,180 | 15,703 | 16,156 | 16,386 | 16,599 | 16,646 | 16,896 |
| 総人口(人) | 54,965 | 54,583 | 54,602 | 53,603 | 52,178 | 49,864 | 47,447 | 44,835 | 42,134 |
| 世帯人員(人/世帯) | 3.99 | 3.81 | 3.60 | 3.41 | 3.23 | 3.04 | 2.86 | 2.69 | 2.49 |



4 地域別人口

平成17年国勢調査によると小学校区別の人口は表のとおりとなります。国勢調査の結果を基に、小学校区単位での人口を推計しますと、東郷西小学校区以外の全ての小学校区で人口の減少が予測されます。このことは、将来的に地区内での社会的な共同生活の維持が困難となる集落が発生することを予測させるものです。

そのため、目標人口である50,000人を達成するためには、いかに本市全体で、現在の人口を維持するかという視点が重要です。

【図表5】小学校区別の人口推計

| 小学校区 | 新城小学校区 | 千郷小学校区 | 東郷西小学校区 | 東郷東小学校区 | 舟着小学校区 | 八名小学校区 | 庭野小学校区 |
|------------|--------|--------|---------|---------|--------|--------|--------|
| 平成17年 | 7,314 | 11,314 | 5,185 | 4,653 | 1,655 | 4,650 | 959 |
| 平成30年推計(1) | 6,730 | 11,220 | 5,690 | 3,800 | 1,390 | 4,280 | 770 |
| 平成30年推計(2) | 7,200 | 11,700 | 6,060 | 4,000 | 1,450 | 4,500 | 900 |

| 小学校区 | 鳳来中部小学校区 | 鳳来寺小学校区 | 鳳来西小学校区 | 海老小学校区 | 連谷小学校区 | 山吉田小学校区 | 黄柳野小学校区 |
|------------|----------|---------|---------|--------|--------|---------|---------|
| 平成17年 | 3,454 | 1,152 | 1,025 | 869 | 344 | 1,549 | 279 |
| 平成30年推計(1) | 2,940 | 900 | 840 | 570 | 220 | 1,520 | 270 |
| 平成30年推計(2) | 3,130 | 950 | 880 | 600 | 250 | 1,650 | 300 |

| 小学校区 | 東陽小学校区 | 鳳来東小学校区 | 菅守小学校区 | 開成小学校区 | 巴小学校区 | 協和小学校区 | 新城全体 |
|------------|--------|---------|--------|--------|-------|--------|--------|
| 平成17年 | 3,571 | 890 | 457 | 887 | 1,153 | 530 | 51,890 |
| 平成30年推計(1) | 2,930 | 800 | 410 | 720 | 1,040 | 380 | 47,420 |
| 平成30年推計(2) | 3,040 | 870 | 440 | 760 | 1,190 | 410 | 50,280 |

◆推計人口について◆

- 1 平成17年は、国勢調査人口から高等学校寮生の数を除いた数値。
- 2 平成30年推計(1)は、国立社会保障・人口問題研究所の小地域簡易将来人口推計システムによる予測値。
- 3 平成30年推計(2)は、推計(1)を基準に、人口50,000人を想定した場合の各地域を予測したもの。
- 4 小学校区別の国勢調査結果がでた時点で改めて推計を行うこととし、それまでは引き続き平成17年度国勢調査を基にした推計値を使用することとします。

5 産業構造

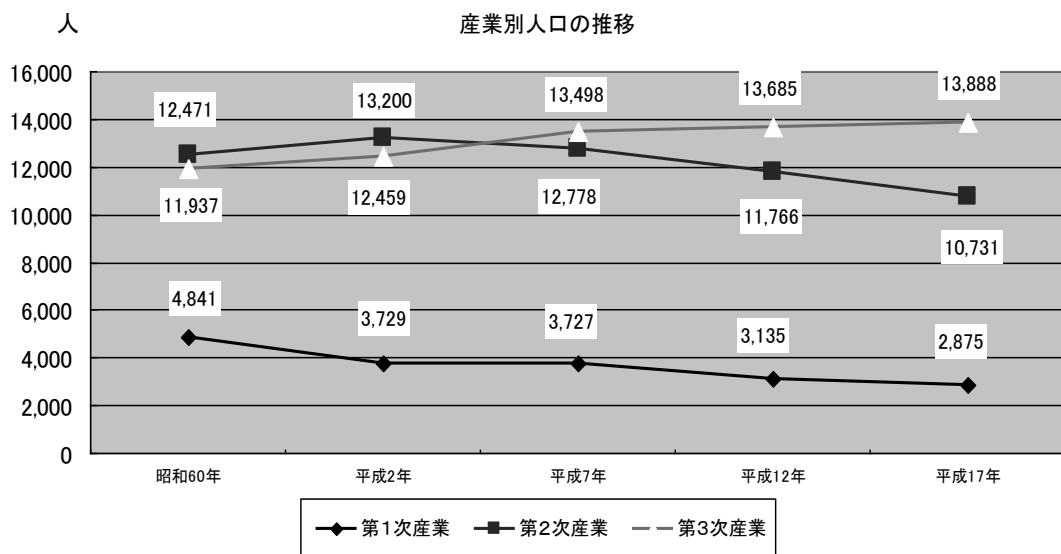
本市の従業者の産業別構成をみると、第2次産業と第3次産業の従業者数は、産業のソフト化・サービス化に伴い、第3次産業の従業者数が伸びる傾向にあります。また、平成2年から第2次産業の従業者数は減少の傾向にあり、平成7年では第2次産業従業者数よりも第3次産業の従業者数が多くなっています。

第1次産業については、従業者数、構成比とも減少する傾向にあります。

【図表6】産業別人口の推移

| | | 昭和60年 | 平成2年 | 平成7年 | 平成12年 | 平成17年 |
|-------|---|--------|--------|--------|--------|--------|
| 第1次産業 | 人 | 4,841 | 3,729 | 3,727 | 3,135 | 2,875 |
| | % | 16.5 | 12.7 | 12.4 | 10.9 | 10.4 |
| 第2次産業 | 人 | 12,417 | 13,200 | 12,778 | 11,766 | 10,731 |
| | % | 42.6 | 44.9 | 42.6 | 41.1 | 38.9 |
| 第3次産業 | 人 | 11,937 | 12,459 | 13,498 | 13,685 | 13,888 |
| | % | 40.8 | 42.4 | 45.0 | 47.8 | 50.4 |
| 総計 | | 29,281 | 29,415 | 30,021 | 28,646 | 27,572 |

※総計には分類不能の産業を含む

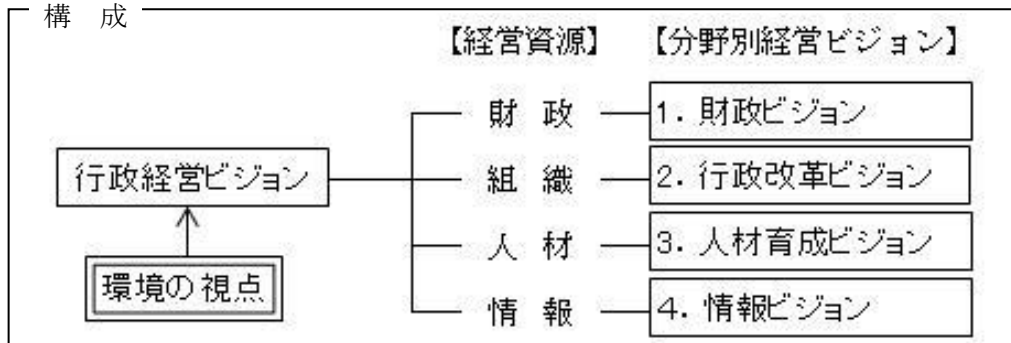


※平成22年に実施した国勢調査結果がでた時点で修正を行うこととし、それまでは引き続き平成17年度国勢調査を基にした値を使用することとします。

第3章

行政経営のビジョン

基本構想に掲げた行政経営における「経営資源の分野別方針」を受けて、分野別経営ビジョンを以下の構成のとおり定めます。また、限られた資源を最大限に活用し、持続可能な行政経営システムを構築するため、環境の視点を新たに位置付けます。



環境の視点

環境の視点「新都市環境基本条例（第3条：基本的な考え方）」より抜粋

- 環境の保全と創出は、自然生態系を維持し充実しながら、環境への負荷の少ない持続可能な循環型社会を築くことをめざして行わなければなりません。
- 環境の保全と創出は、地球規模で考え、地域に根ざした活動を確実に進めることにより、わたしたちをとりまく環境が良好な状態で将来の世代に引き継いでいくよう行われなければなりません。
- 環境の保全と創出は、すべての事業活動と日常活動において、またすべての主体の公正な役割分担のもとに、自主的に、しかも積極的に取り組むことによって行わなければなりません。

(1) 行政経営における環境の視点

(ア) 背景

地球の環境を考え、地域の環境を守り、地域の環境を改善することは、この地域の将来にとってたいへん重要なことです。近年の環境技術の発展は目覚しく、また様々な環境配慮政策の導入もあり、電気自動車、省エネ家電、太陽光発電などが各家庭生活に急速に浸透しつつあります。

一方、化石燃料の枯渇や気候変動問題などが表面化してくる中で、エネルギーの安定確保も重要な問題となっており、「エネルギーの地産地消」という考え方が着目されてきています。

環境にやさしいといわれる「再生可能エネルギー」の普及は、持続可能な社会の構築には、必要不可欠でありながら、地域の意向が反映されない場面も生じています。そのため、本市では、平成21年11月開催の「環境首都をめざす自治体 全国フォーラム(安

城市で開催)」において、「地域の主体を大切にしたい、再生可能エネルギーの飛躍的拡大を」と題した社会提案を21自治体、14NGOなどで行いました。加えて、市内における再生可能エネルギー事業の実現可能性を探るため、市役所内に「再生可能エネルギー導入検討委員会」を平成22年6月に設置し、検討を進めています。

こうした社会提案は、平成22年10月開催の「環境首都をめざす自治体 全国フォーラム（水俣市で開催）」でも提示（注：3つの提案）され、「環境首都創造」を総合計画の柱のひとつとして掲げる本市としてもその提案に賛同し、環境改善に向けた具体的な取組みを行っていくこととしています。

（イ）必要性

本市では、本計画の「4つの基本戦略」の1つとして、「環境首都創造」を掲げ、環境に軸足を置いた市民活動、行政活動を地域の連携を踏まえながら広域的に展開することを目標として、環境育成型市民自治社会を進める「エコガバナンス」や保全と共生のための市民活動を進める「エコアクション」、環境負荷の低減と循環型社会の構築に向けた「エコオフィス」等の取組みを推進してきました。

地球環境問題や地域の課題に対し、総合的な視点で取り組むためには、行政が立案する全ての施策や事務事業を「持続可能な地域社会の構築」の視点から再点検し、地球生態系の持続に向けた地域活動への提言と市民が主体的に地域自治に関わる仕組みづくりを支援していくことが必要です。

市の責務「新城市環境基本条例（第4条：市の責任と義務）」

○市は持続可能な地域社会を目指し、あらゆる政策を総合的、計画的に進める責務があり、また、市民・事業者の取組みを促すためにも、自然生態系を維持し充実しながら環境への負荷の少ない事業計画の立案、実施を積極的に率先して進める。

（2）具体的な取組み

（ア）実施体制の仕組みづくり

- ・総合計画実施計画における各事務事業に対し、どのように具体的に環境の視点を盛り込んでいるかをチェックするための機能を盛り込みます。
- ・行政分野において、先進的な取組みを実施していくためには、環境分野のみならず専門的な人材の確保と育成が不可欠です。人材育成ビジョンと呼応した専門的な人材の確保と育成を進めます。
- ・今までの行政手法であった縦割りを極力解消し、横断的な事業を推進していくための仕組みづくりを進めます。
- ・環境行政を推進していくためには、まず自らが実行していくといった姿勢が必要です。

市役所内部から環境行動を率先していくための仕組みづくりを進め、市民や NPO（市民活動団体）、企業との協働事業へとつなげていきます。

（イ）地球温暖化対策の推進

- ・市役所内での地球温暖化防止実行計画（事務事業編）を確実に実行していきます。そのための手法として、EMS（環境マネジメントシステム）の手法を参考とします。
- ・地球温暖化防止実行計画（区域施策編）の策定し、市民や NPO、企業と協働で実行していきます。

（ウ）環境基本計画の推進

- ・環境基本計画を推進するための実行計画「しんしろアジェンダ 21」を市民や NPO、企業との協働で策定し、実行していきます。

（エ）生物多様性地域戦略の策定に向けた取組み

- ・生物多様性地域戦略の策定に向けた市役所の機構、体制づくりを進め、調査研究を推進していきます。

「環境首都をめざす自治体 全国フォーラム（水俣市で開催）」での 3 つの提案

- ・リデュース、リユースに基づくゼロ・ウェイストのまちづくりを
- ・地域からのグリーン・ニューディール、環境と経済の戦略化を
- ・「水の域産域消」推進と容器入り飲料の使用削減に向けた自治体宣言

< 語句の解説 >

◇リデュース

ごみを出さないこと。生産工程で出るごみを減らしたり、使用済み製品の発生量を減らすことを指す。消費者が製品を長く使うこともリデュースのひとつである。

◇リユース

一度使用して不要になったものをそのままの形でもう一度使うこと。不要になったがまだ使えるものを他者に譲ったり売ったりして再び使う場合や、生産者や販売者が使用済み製品、部品、容器などを回収して、再び製品や部品、容器などとして使う場合がある。

◇ゼロ・ウェイスト

工場や地域社会での廃棄物の発生や資源の浪費をゼロに近づける運動。

◇グリーン・ニューディール

アメリカのオバマ大統領が、経済政策の柱となる政策として打ち出した。環境に特化して景気浮揚を牽引する考え方。

1 財政ビジョン

(1) 財政ビジョンの役割

本市の総合計画がスタートした平成 20 年度は、日本経済の転機となりました。

いわゆるリーマン・ショックが引き金となり、世界的に不安定さが懸念されていた金融情勢が一気に危機的状況に陥り、国際的な金融収縮、債務超過国の信用不安など次々と経済圧迫要因が表面化し、世界経済は極端な収縮方向に向かいました。各国の懸命な経済対策により長期化している経済不況も最悪期を脱しつつありますが、経済環境は依然として不安定感が拭いきれず、一進一退を続けています。

輸出依存型企業の多いわが国経済は、低迷する国際経済状況を反映して厳しい状況にありましたが、政府の経済対策、企業努力により徐々に改善方向に転換してきています。しかし、動きは重く停滞感が強まってきているのも事実です。

このような経済状況を反映して、政府、地方自治体ともに経済・雇用対策に取り組みつつ、歳出の抑制に努める難しい財政運営を続けています。本市では、総合計画の財政ビジョンに基づき、総合計画の着実な実行を実現するための財源確保対策として財政健全化の取り組みを平成 20 年度から着手し、一定の効果を上げてきました。

わが国の経済情勢は今後も低成長が続くことが見込まれることから、引き続き、低成長にも耐えられる財政運営に取り組む必要があります。

中期基本計画期間には、市の将来を左右する重要な事業が多く予定されており、市民生活の安定を図りつつ着実な事業実施を推進するためには、持てる経営資源を有効に活用するとともに、着実な財政ビジョンのもと、事業の選択を行い集中的な資源投下を行っていく必要があります。

基本構想に掲げた「経営資源の分野別方針」の「財政」分野に係る経営ビジョンとして定める「中期財政ビジョン」においては、近年の財政状況と課題を示したうえで、「取り組みの方向」、「財政指標の設定」及び「財政推計」を明らかにし、絶え間なく改善に向けた取り組みを進めていきます。

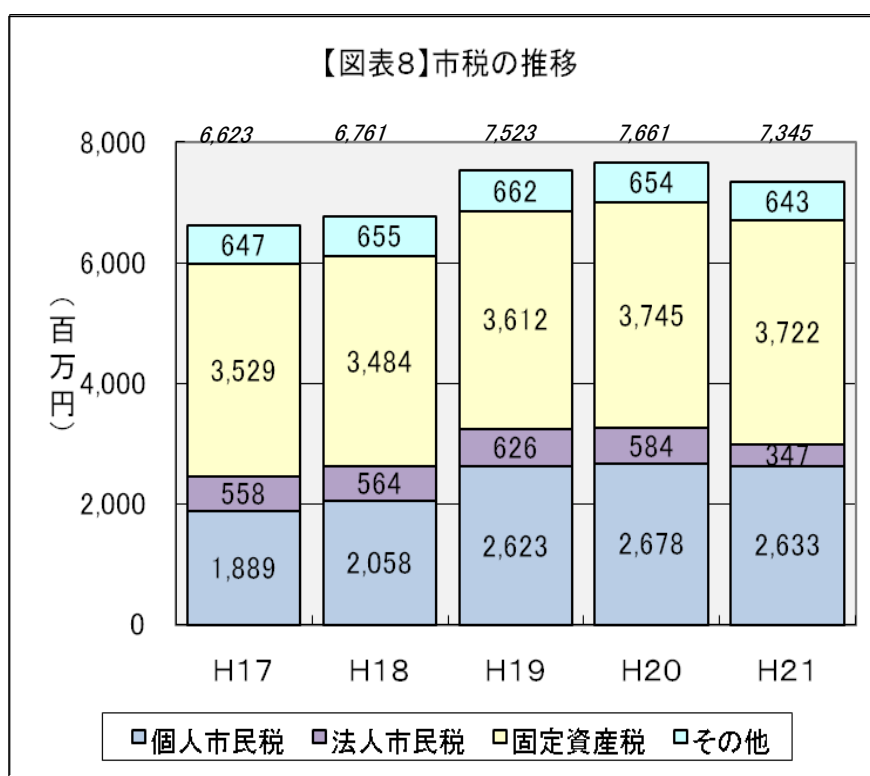
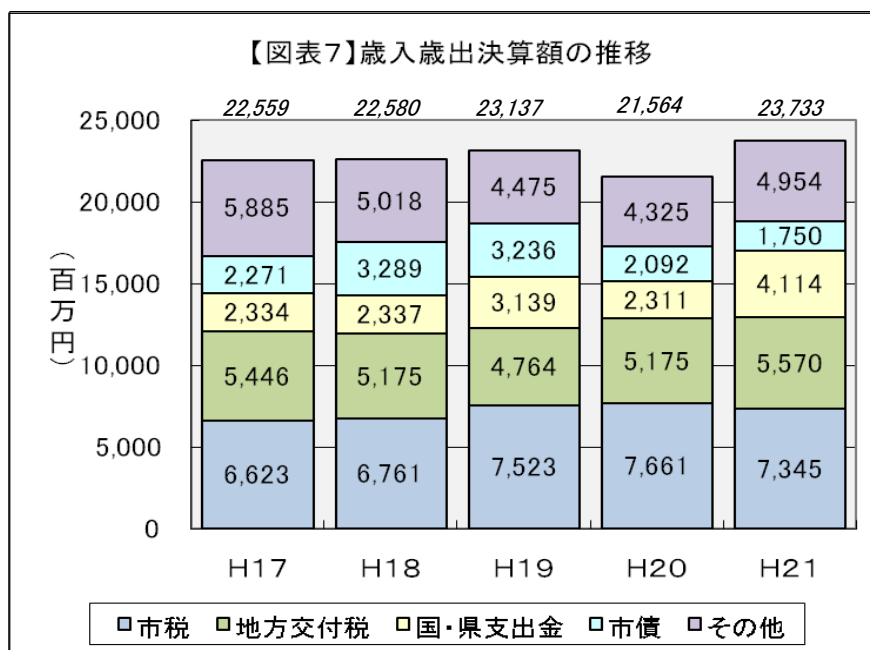
(2) 財政の状況（普通会計）

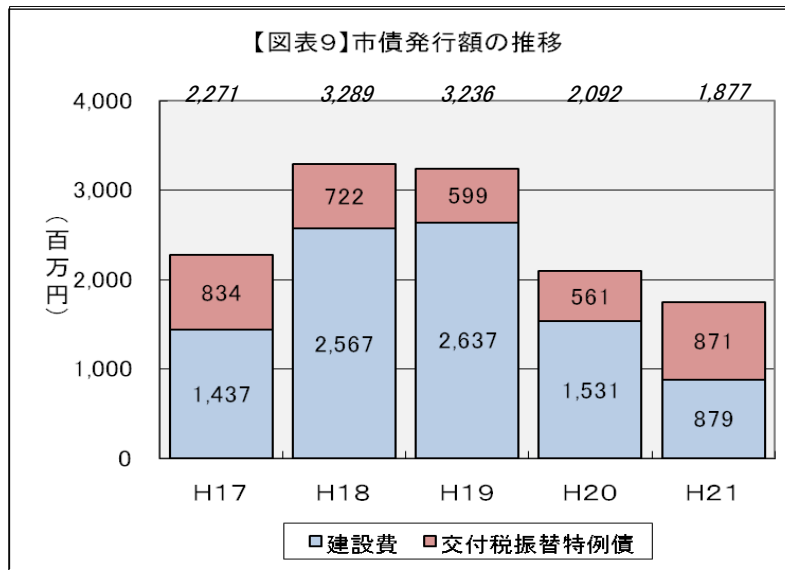
ア 歳入決算額の推移

歳入総額は、総合計画に登載された合併特例事業等の実施により各年度の事業量の増減に伴って推移してきましたが、平成 21 年度においては、国の緊急経済対策による事業が増加したことに伴う国県支出金の増加により総額に伸びを示しました。

歳入の根幹をなす市税は、経済情勢を反映して合併以来堅調に増加してきましたが、平成 20 年度下半期からの急速な経済活動の低下により平成 21 年度には法人市民税で大幅な減収となりました。また、本市にとって重要な歳入である地方交付税は、いわゆる「三位一体の改革」による地方交付税総額の削減が行われたため、平成 19 年度まで減少してきましたが、この措置が地方財政に与えた打撃は大きく、地方の疲弊を招く原因となったことから、国は地方財政の充実強化に方向転換し、本市収入額も増加してき

ました。しかし、国の財政状況は厳しく、地方交付税の原資となる国税収入に大きな伸びが見込めない状況にあっては、地方独自の財源である地方交付税もこれ以上の増額は見込めません。本市の歳入構造は、国の財政状況に影響されやすいものとなっており、今後も本市の基盤整備を進め地域経済活動の活性化による市税の増収等自主財源の強化に取り組む必要があることを示しています。





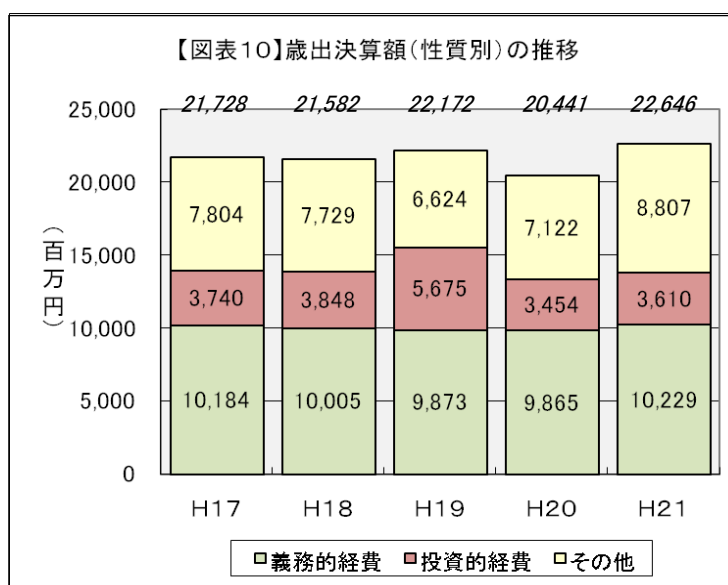
イ 歳出決算額の推移

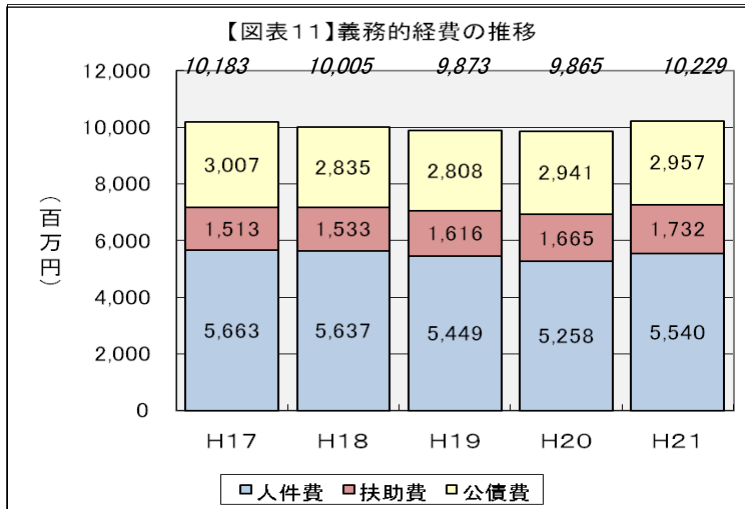
歳出総額も、総合計画に登載された合併特例事業等の実施により各年度の事業量の増減に伴って推移してきました。

義務的経費は横ばいの状態にあります。このうち人件費は退職職員数の増減により年度によって退職手当の変動がありますが、定員適正化計画の着実な実施による職員数の減に伴い給与費は減少してきています。公債費は横ばい状態ですが、扶助費は医療費助成制度や福祉制度の充実、給付対象者の増等により増加してきています。

投資的経費は、本市総合計画の計画事業や国の経済政策により変動しています。

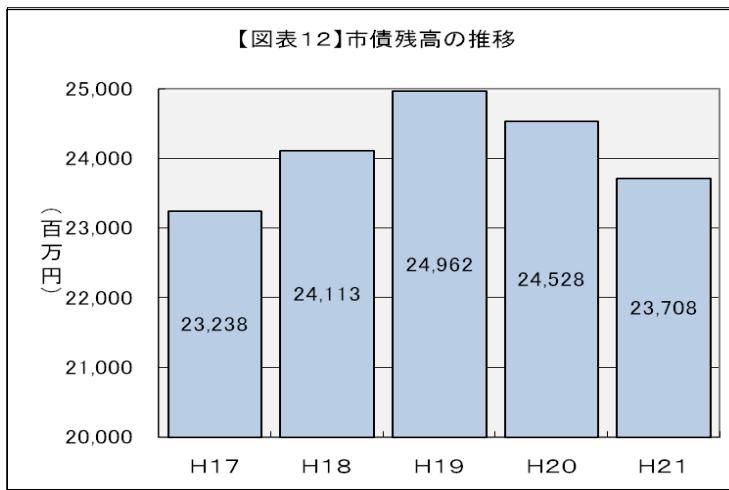
その他経費には、特別会計への繰出しが含まれています。投資的事業のための繰出しは減少傾向にありますが、国保等医療費関係の特別会計と市民病院会計への繰出しは増加してきています。





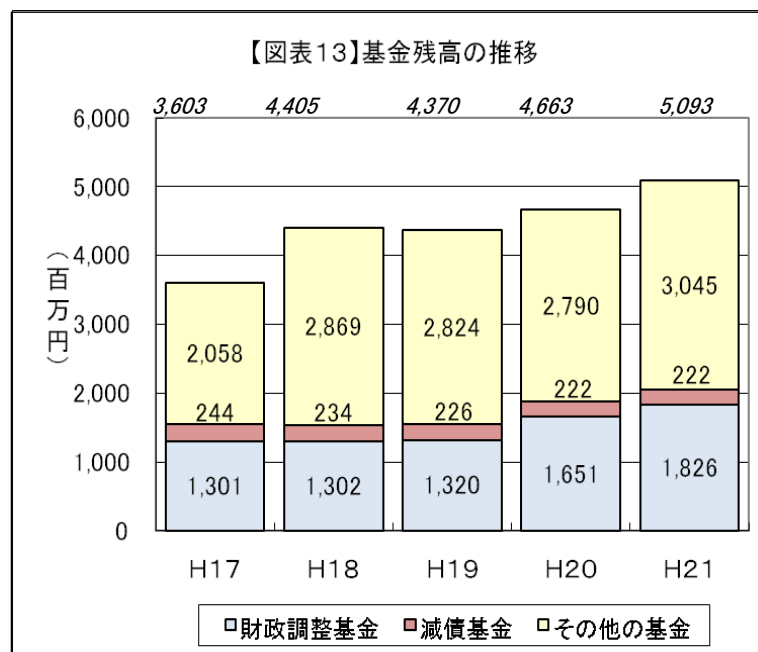
ウ 市債残高の推移

市債残高は、合併特例事業として取り組んだ地域情報基盤整備、消防防災センター建設事業のあった平成19年度をピークとして減少に転じてきています。これは、新市まちづくり計画、総合計画に予定されている事業など事業量の増減に伴ったものです。



エ 基金残高の推移

平成18年度は、地域住民の連帯強化及び地域振興を推進するためのまちづくり基金を設置したために増加しています。平成20年度からは、総合計画の着実な実行をめざして、自己資金の確保に取り組んでいます。



(3) 健全で持続可能な財政運営と総合計画事業の着実な実行に向けた取り組み

地方税をはじめとする自主財源基盤が強固とはいえない本市において施策・事業などを着実に実施するためには、中・長期的視点に立脚した計画的な財政運営が必要不可欠です。さらに、「地方公共団体の財政の健全化に関する法律」に基づく財政健全化判断比率やその他の財政指標に留意し、健全な財政運営を堅持しつつ、総合計画で予定した事業を着実に実現できるよう機動的に対応していきます。

● 財政基盤の充実・強化

ア 地方財政の強化

- ・分権型社会(地域主権)にふさわしい市町村への税源移譲を、国・県に対し働きかけていきます。その際、地方交付税については、「国が配る」から「地方で分ける」仕組みに転換するとともに、過疎地域など特別な財政需要のある地域については格差が是正できる制度設計を引き続き求めていきます。

イ 市税収入の確保

- ・企業誘致をはじめとする産業振興施策を進め、市税収入の確保に努めます。
- ・課税客体の適切な把握により公正な賦課・徴収に努めます。
- ・口座振替制度の推進、収納方法の拡充による納税者の利便性の向上、徴収体制の

強化等により、収納率の向上を図ります。

- ・滞納に対する納付相談を積極的に行うとともに、個々の状況に応じて適切に対応します。また、県・東三河各市と共同で東三河地方税滞納整理機構を設立し、収納率の更なる向上をめざします。

ウ 受益者負担の見直し・適正化

- ・使用料や手数料、減免措置については、適正な公費負担及び受益者負担の観点から検証し、適正化に努めるとともに、定期的な見直しを実施していきます。

エ 資産の有効活用

- ・市や土地開発公社が保有する住宅用地、企業用地などについては、積極的な広報活動による早期販売・活用を行います。
- ・現在、未利用となっている施設や土地については活用を検討していきますが、早期の活用が見込めない場合は積極的に売却処分していきます。
- ・基金は、設置目的を達成するために活用し、状況の変化によっては統廃合の検討も行います。
- ・公共施設については、設置目的や利用状況等に応じて施設の活用・整理を進めます。

オ 新たな財源確保

- ・市民利用施設や無料の行政サービスで受益者が限定されているものなどについては、類似する民間サービス内容や使用料等とのバランスを考慮し、受益者に適正負担を求めることによる財源確保を推進します。
- ・広報媒体等を活用した広告収入の拡大を進めます。
- ・インターネットオークション導入に向けた検討を進めます。

カ 多様な資金調達

- ・まちづくりへの市民参加意識を高める住民参加型ミニ市場公募債の導入や、特定の目的を実現するための寄附制度の研究を続けていきます。
- ・金融情勢を踏まえた起債方法を研究し、公債費の抑制を図ります。

● 歳出構造の改善と財政運営の健全化・効率化

キ 事務事業の選択と財源の最適配分

- ・現場におけるPDCAのマネジメントサイクルによる行政運営システムの確立を通じ、目標管理や施策・事務事業評価に基づく事務事業の選択と優先度の明確化、事業のスクラップ・アンド・ビルドの徹底化を踏まえた財源配分を行います。

ク 予算編成手法の改善

- ・基本計画に登載された事業を着実に当該年度の予算編成に反映させるなど、総合計画に沿った予算編成を行います。
- ・部局ごとのマネジメント機能を高め、予算編成、予算執行に市民のニーズを的確に反映できるよう現在採用している一般財源枠配当方式の改善に取り組みます。

- ・各部局の予算要求状況などの情報の公開を進め、予算編成過程における透明性の向上に努めます。
- ・施策の成果目標や施策を達成するため事業ごとの成果指標等を公開することで、予算化される主な事務事業についての進捗管理を市民と共に行います。

ケ 行政コストの削減

- ・全ての市職員がコスト意識を持って行政運営にあたります。
- ・一般競争入札や電子入札制度の拡充により、公共事業のコスト削減に努めます。
- ・共通する事務の集約化、公共施設における指定管理者制度の拡充、委託が可能な分野については積極的に外部委託しコスト削減に努めます。

コ 人件費の削減

- ・組織の簡素化、新たな定員適正化計画（平成23年度～平成27年度）に基づく職員の定数管理と適正配置、諸手当の見直し等により、総人件費を抑制します。

サ 市債の抑制による後年度負担の軽減

- ・総合計画事業の着実な実行をめざして起債対象事業の厳選を行うとともに実質公債費比率や将来負担比率に留意した公債費の管理を行い、長期的にはプライマリーバランスの黒字を維持するよう努めます。

シ 特別会計・企業会計の見直し

- ・適正な料金、使用料水準の確保や経費の節減を通じ健全な事業運営を進め、定められた繰出基準を上回る一般会計からの繰出金を抑制します。
- ・経営状況を明確化するため、地方公営企業法の非適用事業について、法適用の検討を進めます。
- ・病院事業会計については、医師確保に取り組み診療体制を充実させるとともに経営の一層の効率化に努め、独立採算をめざします。

ス 第三セクター等の健全化

- ・出資又は出えんを行っている第三セクターについては、法令及び条例に基づき経営状況の把握と公表を推進するとともに、経営の効率化等健全性の確保を働きかけます。
- ・第三セクター等の事業による地域貢献、事業効果を検証し、存続の必要性、採算性等継続性を検証し、資本参加継続の要否を判断していきます。

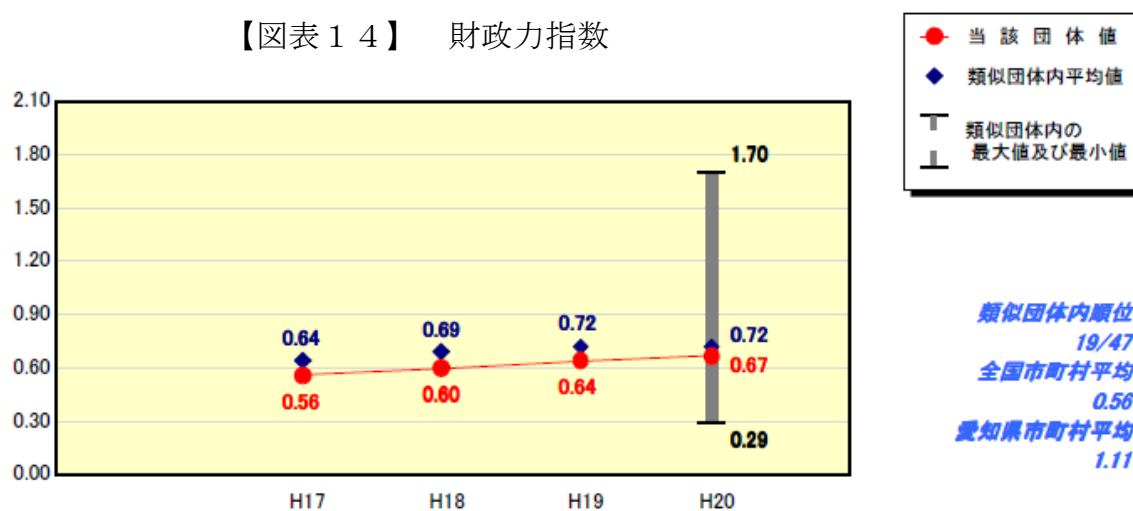
(4) 財政指標の設定

他の市町村と比較可能な財政指標を示すことによって財政運営上の課題を明確にするとともに、中期基本計画期間の目標値を定め、適切な財政運営に努めていきます。

なお、下記の表は平成21年度の状態を示したものであり、「類似団体」とは、人口及び産業構造により全国の市町村を35のグループに分類した結果、新城市と同じグループに属する市町村をいいます。

ア 財政力指数（平成20年度0.67⇒平成26年度目標値0.70）

【図表1-4】 財政力指数

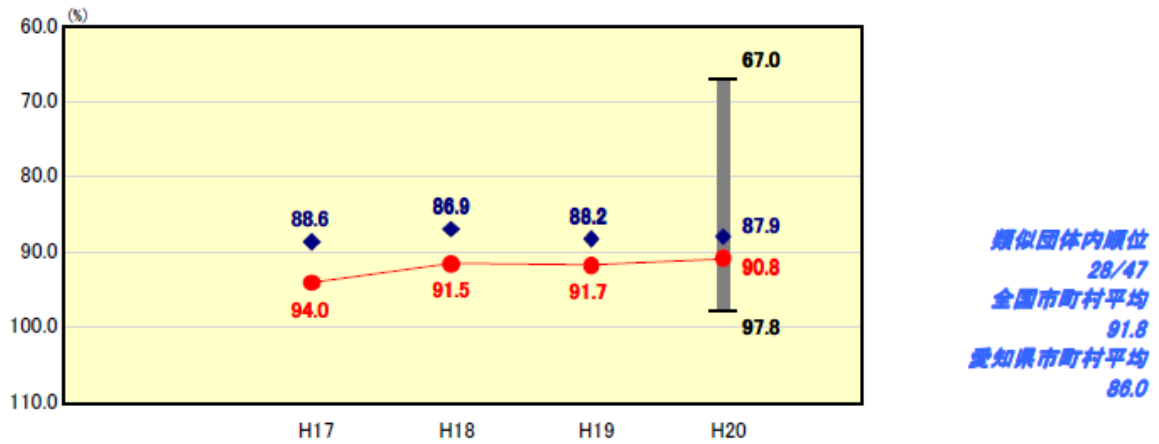


○財政力指数は、地方公共団体の財政基盤の強弱を示す指数で、標準的な行政活動に必要な財源をどれくらい自力で調達できるかを表しており、普通交付税算定基礎となる基準財政収入額を基準財政需要額で除して得た数値の3か年平均値をいいます。

○新城市は類似団体平均を下回っていますが、今後、企業団地への早期企業誘致を推進するなど税収の増加を図り、財政基盤の強化に努めます。

イ 経常収支比率（平成 20 年度 90.8% ⇒ 平成 26 年度目標値 90.0%未満）

【図表 1 5】 経常収支比率

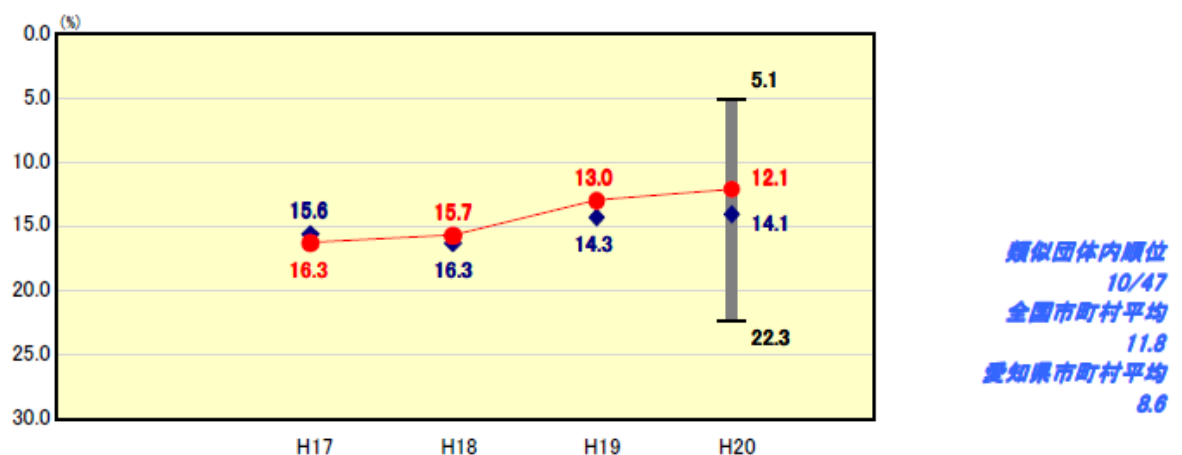


○経常収支比率とは、税などの一般財源を、人件費や扶助費、公債費など経常的に支出する経費にどのくらい充当しているかをみることで、財政の弾力性を判断します。この比率が高くなる程、公共施設の整備など投資的な経費に充当する財源の余裕が少なくなり、財政運営上の選択肢が狭められます。

○合併前に旧 3 市町村で整備してきた公共施設は、多種多様なものが機能を重複する形で運営されています。今後とも、公共施設の統合・廃止による維持管理コストや定員適正化計画に基づく人件費の削減による経常経費の節減に努めます。

ウ 実質公債費比率（平成 20 年度 12.1% ⇒ 平成 26 年度目標値 11.0%未満）

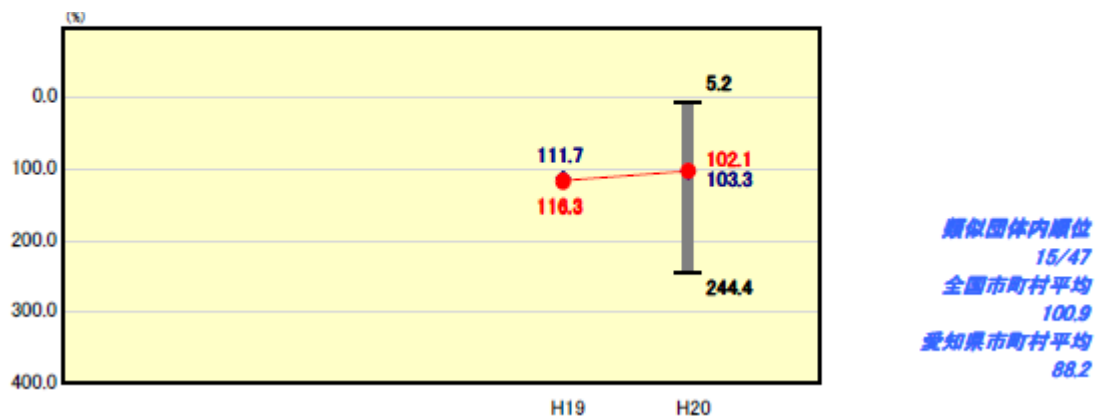
【図表 1 6】 実質公債費比率



- 平成 18 年 4 月に地方債制度が「許可制度」から「協議制度」に移行したことに伴い導入された財政指標で、公債費による財政負担の程度を示す指標です。普通会計における公債費に加え、公営企業や特別会計の公債費への一般会計からの繰出金や一部事務組合への公債費負担、債務負担行為に基づく支出のうち公債費に準ずるもの等の公債費類似経費を算入して 3 か年の平均値で表します。
- この比率が 18%を超えると地方債の発行に国の許可が必要となり、25%を超えると一般事業等の起債が制限されます。
- 今後も、総合計画事業の着実な実行をめざして、常に必要性・規模等を見直し、将来負担の抑制に努めます。

エ 将来負担比率（平成 20 年度 102.1% ⇒ 平成 26 年度目標値 100.0%未満）

【図表 1 7】 将来負担比率



- 平成 19 年度決算から導入された自治体全体の財政状況をチェックする指標のひとつで、公社や第 3 セクターなどを加えた連結ベースで、自治体が将来的に負担する可能性がある借金の総額が、自治体全体の 1 年間の収入と比べどれだけ多いかを示すものです。
- 高利率地方債の借換や地方債の新規発行を抑えることにより改善されてきましたが、今後も毎年度プライマリーバランスの黒字維持をめざし、市債発行額を償還額以下になるよう努めます。

(5) 財政推計

(3) で掲げた「健全で持続可能な財政運営と総合計画事業の着実な実行に向けた取り組み」を着実に実施し、(4) で示した「財政指標」の目標を達成するため、中期基本計画期間（平成 23 年度から平成 26 年度）及び後期基本計画の期間（平成 27 年度から平成 30 年度）の収支見通しを示し、計画的な財政運営のための指標とします。

なお、この推計は中期計画の見直しが行われる場合、同時に見直しを行います。

●計画期間

平成 23 年度から平成 30 年度までとします。

(平成 20・21 年度は決算額、平成 22 年度は決算見込み額です。)

●対象会計

普通会計とします。

【図表18】 財政推計

(単位: 百万円)

| 年度 | H20 (実績) | H21 (実績) | H22 (見込) | H23 | H24 | H25 | H26 | H27 | H28 | H29 | H30 |
|-------------|-------------|-------------|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 歳入 計 | 21,564 | 23,733 | 22,026 | 20,720 | 22,688 | 21,921 | 23,386 | 23,416 | 21,573 | 21,338 | 21,244 |
| ア. 市税 | 7,661 | 7,345 | 7,104 | 7,138 | 7,090 | 7,142 | 7,196 | 7,175 | 7,192 | 7,208 | 7,159 |
| イ. 地方譲与税等 | 1,448 | 1,368 | 1,309 | 1,278 | 1,295 | 1,313 | 1,330 | 1,349 | 1,367 | 1,386 | 1,405 |
| ウ. 地方交付税 | 5,175 | 5,570 | 5,653 | 5,200 | 5,191 | 5,242 | 5,434 | 5,539 | 5,409 | 5,284 | 5,152 |
| エ. 使用料等 | 913 | 947 | 898 | 934 | 939 | 943 | 963 | 967 | 971 | 991 | 996 |
| オ. 国・県支出金 | 2,311 | 4,114 | 3,003 | 3,004 | 3,124 | 3,250 | 3,448 | 3,240 | 3,151 | 3,189 | 3,240 |
| カ. 繰入金 | 65 | 227 | 131 | 255 | 415 | 506 | 781 | 890 | 110 | 95 | 95 |
| キ. 市債 | 2,092 | 1,750 | 2,029 | 1,796 | 3,401 | 2,282 | 2,981 | 2,994 | 2,100 | 1,902 | 1,904 |
| ク. その他歳入 | 1,899 | 2,412 | 1,899 | 1,115 | 1,233 | 1,243 | 1,253 | 1,262 | 1,273 | 1,283 | 1,293 |
| 歳出 計 | 20,441 | 22,646 | 22,026 | 20,720 | 22,688 | 21,921 | 23,386 | 23,416 | 21,573 | 21,338 | 21,244 |
| ケ. 人件費 | 5,258 | 5,540 | 5,259 | 4,989 | 5,130 | 5,244 | 5,001 | 5,161 | 5,181 | 5,014 | 4,978 |
| コ. 扶助費 | 1,666 | 1,732 | 2,475 | 2,671 | 2,759 | 2,879 | 2,936 | 2,992 | 3,053 | 3,117 | 3,185 |
| サ. 公債費 | 2,941 | 2,957 | 2,969 | 2,916 | 2,857 | 2,861 | 2,865 | 2,640 | 2,642 | 2,484 | 2,318 |
| シ. 物件費 | 2,567 | 2,793 | 3,108 | 3,169 | 2,851 | 2,766 | 2,683 | 2,602 | 2,654 | 2,708 | 2,761 |
| ス. 補助費等 | 1,644 | 2,736 | 1,716 | 1,698 | 1,613 | 1,581 | 1,597 | 1,613 | 1,629 | 1,645 | 1,661 |
| セ. 繰出金 | 1,947 | 1,889 | 2,148 | 2,274 | 2,347 | 2,340 | 2,450 | 2,541 | 2,649 | 2,763 | 2,895 |
| ソ. 投資的経費 | 3,454 | 3,610 | 3,038 | 2,340 | 3,402 | 3,604 | 5,209 | 5,212 | 3,099 | 2,945 | 2,800 |
| タ. その他の歳出 | 964 | 1,389 | 1,313 | 663 | 1,729 | 646 | 645 | 655 | 666 | 662 | 646 |

前提条件

| | |
|---|---|
| ア 市税 | <ul style="list-style-type: none"> ・個人市民税は、政府経済見通しによる名目経済成長率を踏まえ平成 26 年度までは年 2%の伸率、平成 27 年度以降は前年同額とする。 ・法人市民税は、長期財政見通しにより年 2%の伸率とする。 ・固定資産税の土地は、負担調整による増は見込まず、家屋・償却資産は 3 年毎の評価替えによる経年減価をマイナスするなど、ゆるやかな減額とする。 |
| イ 地方譲与税等（地方譲与税、県税交付金、地方特例交付金、交通安全特別対策交付金） | <ul style="list-style-type: none"> ・平成 23 年度の見込みから、年 2%の伸率とする。 |
| ウ 地方交付税 | <ul style="list-style-type: none"> ・平成 22 年度における地方交付税法等関係法令に定める算定方法に基づき、国勢調査人口、普通交付税合併算定の終了と激変緩和措置を見込む。 ・中期実施計画で予定する過疎辺地債・合併特例債・臨時財政対策債等の地方債元利償還金の需要額算入を見込む。 |
| エ 使用料等（分担金・負担金、使用料・手数料） | <ul style="list-style-type: none"> ・公共施設使用料等の料金改定を見込む。 ・子ども園については制度設計中であるため、現行の保育園、幼稚園制度で見込む。 |
| オ 国・県支出金 | <ul style="list-style-type: none"> ・中期実施計画、歳出事業費を基に、負担割合・補助率等により見込む。 ・一括交付金は、制度設計中であるため、現行制度で見込む。 |
| カ 繰入金 | <ul style="list-style-type: none"> ・特定目的基金からの繰入は、その目的と基準に従う。 ・財源が不足する年度は、財政調整基金から繰り入れる。 |
| キ 市債 | <ul style="list-style-type: none"> ・中期実施計画を基に、適債事業について、平成 23 年度地方債運用基準、充当率見込みにより見込む。 |
| ク その他の歳入（財産収入、寄附金、繰越金、諸収入ほか） | <ul style="list-style-type: none"> ・財産収入は未利用資産の売却など年 2%の伸を見込む。 ・繰越金は 2 億円を見込む。 |
| ケ 人件費 | <ul style="list-style-type: none"> ・職員数は、定員適正化計画に準拠する。 ・退職手当は、定年退職者数を勘案して見込む。 |
| コ 扶助費 | <ul style="list-style-type: none"> ・直近の制度及び給付対象者見込み者数及び近年の増減率により見込む。 |
| サ 公債費 | <ul style="list-style-type: none"> ・既起債分の元利償還額に総合計画に予定する事業の地方債額にかかる元利償還見込み額(利率 2%想定)を加算する。 |
| シ 物件費 | <ul style="list-style-type: none"> ・総合計画の中期実施計画に伴う伸率を基に見込む。 |
| ス 補助費等 | <ul style="list-style-type: none"> ・総合計画の中期実施計画に伴う伸率を基に見込む。 |
| セ 繰出金 | <ul style="list-style-type: none"> ・特別会計への繰出は、各特別会計の予定事業費により見込む。 ・後期高齢者医療制度は平成 24 年度限りで廃止されることになっているが、制度内容が確定していないため、現行医療制度で負担を推計する。 |
| ソ 投資的経費（普通建設事業費、災害復旧費） | <ul style="list-style-type: none"> ・総合計画の中期実施計画を踏まえたものとする。 ・新庁舎建設経費を見込む。 |
| タ その他の歳出（維持補修費、積立金、投資・出資・貸付金ほか） | <ul style="list-style-type: none"> ・維持補修費は伸率を 1%、その他については 0%とする。 ・平成 24 年度に、合併特例債を活用し、みんなのまちづくり基金に 10 億円の積み立てを見込む。 |

国の税財政制度、地方公共団体に関する制度が大きく変革する可能性が高いが、現段階において法律等改正されていない制度にかかるものについては、現行制度で見込んでいる

2 行政改革ビジョン

(1) 行政改革ビジョンの役割

本市では、総務省の「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（平成17年3月29日）」に基づき「新都市行政改革推進計画（以下「集中改革プラン」という。）」を平成18年12月に策定し、これまでに、予算制度の改革として「ザイセイの話」の発行、市補助金等検討委員会を設置しての補助金の見直しや介護保険料・国民健康保険税の統一、保育料の統一などを行い、効率的な組織づくり、職員数の削減などに取り組んできました。

こうした中、総合計画基本構想で行政経営の原則とした「市民満足度を基調とした成果重視型の行政経営への転換」を進めるには、これまでの取り組みの成果に留まることなく、市民視点による更なる行政改革の推進を継続していくことが必要です。

そこで、平成17年度から平成21年度までの5年間の計画で取り組んだ『集中改革プラン』における行政改革の取り組みの方向や達成度、実施結果を踏まえ、基本構想に掲げている「経営資源の分野別方針」の「組織」分野にあたる計画として「中期行政改革ビジョン」を定めます。行政改革ビジョンでは、PDCAのマネジメントサイクルによる行政経営を定着させるため、「ア 市民参加と協働の推進」、「イ 事務事業の見直しと行政評価制度の導入」、「ウ 組織機構の見直しと定員管理の適正化」、「エ 民間委託等の推進と第三セクター、地方公営企業の健全経営」について、取り組みの方向を明らかにします。

(2) 取り組みの方向

ア 市民参加と協働の推進

(ア) 市民参加の位置づけ・公表

- ・PDCAマネジメントサイクルの各段階への市民参加や協働を、日常の行政経営に定着させるため、市の基本戦略に基づく施策の立案段階からの市民参加を心がけます。これまで、主な事務事業については、施策目標を達成するための事業の立案・予算化にあたり、マネジメントサイクルへの市民参加や協働を位置づけ、事業実施後における達成状況を公表してきました。引き続き、実施するとともに、さらに範囲を拡大し、すべての事務事業について、各段階への市民参加や協働を位置づけ、公表します。

(イ) 公正と透明性の確保

- ・行政経営への市民参加や協働の前提条件となる行政情報の公開と共有を推進するため、後述の情報ビジョンにおいて、行政情報の公開ルールを定めます。
- ・公正で透明性の高い行政経営を進めるため、行政情報の公開と併行して、行政手続きの明確化を図ります。そのため、情報公開条例や行政手続条例に基づく審査基準や処分基準、標準処理期間等の提示、パブリックコメント制度の積極的な活

用を進めます。また、監査機関による監査機能の強化と監査結果の市ホームページの公表に引き続き取り組みます。

(ウ) 市民自治の推進

- ・市民が主役の市民自治社会を実現させるため、自治基本条例（市民主権条例）の制定をめざします。
 - *まちづくりのルールを市民自らが策定するとともに、その市民自治を保障するための法的な根拠とします。
 - *国民主権に基礎を置く民主政治が定着し、さらなる成熟が求められるなか、地域社会の運営を市民主権の原理に則って行う新たな自治の体系を主体的に構想し、市民自治の堅固な拠りどころとします。
 - *多様な意見や立場を持つ市民が主体的に自治を行っていくために、意見や立場等の相違・対立を調整するためのルールとします。
 - *本格的な人口減少・高齢社会に突入し、市政の運営資源が縮小傾向にある中、公共財の配分に新たな基準が求められ、少数者や弱者にも配慮した決定をするためのルールとします。

- ・市民自治社会の実現に向け、身近な地域課題を地域自ら考え、地域の創意を結集して課題の解決に取り組むことや、行政の意思決定過程に地域住民の意思を反映させるため、地域の特性や主体性を尊重しながら、地域自治区の設置を進めます。地域自治区には、住民同士が話し合いによる地域の意見の取りまとめを行い、その意思を反映させる仕組みを作ります。また、地域自治区設置後は、地域自治区によるマネジメント機能を強化するため、現在、行政区に交付している各種交付金や補助金を整理統合し、一括交付金として地域へ交付します。

- ・「市民と協働のまちづくり」を積極的に推進するために、市民が自主的かつ自発的に行う公益的な活動に対し、市民活動サポートセンターなどの活動場所の提供や整備の支援を進めます。

- ・地域と行政のコーディネーター役として、行政情報の提供や地域課題の共有を図り、課題解決に向けた地域内議論をサポートするため、平成 21 年度に副課長以上の職員による「地域担当制度」を創設しました。今後はさらに、副課長職以上の職員のみでなく、全ての市職員が主体的に参加できる仕組みを検討していきます。

- ・地域の特性や課題に応じて、総合的かつ計画的な取り組みを行うための「地域計画」の策定を進めます。地域計画の策定にあたっては、地域の様々な階層の意見が反映されるよう努めるとともに、計画の推進が市民の自主性に基いて行われ

るよう心がけます。現在、一部地域において地域計画の策定作業が始まりましたが、全地域で地域計画が策定されるよう引き続き支援します。

- ・地域自治区設置後の各自治区の将来像や地域の抱える課題に対するプランを描く、まちづくりビジョンの策定について支援します。また、まちづくりビジョンに位置付けられ、地域で実施するまちづくり活動についても支援します。
- ・現在、市の規定で行政組織の一部として位置付けられている行政区については、地域自治区の設置にあわせ、市民が設置する地域自治組織としての位置づけを明確にし、区長の位置づけや行政との関係についての見直しと市民合意を進めます。
- ・行政区再編（自治会）については、平成 21 年度に市が再編案を提示していますが、上記の行政区の位置づけの明確化にあわせ、地域住民自らが判断することを基本に、行政主導の再編支援でない、地域の意向に沿った市民主体の再編支援を積極的に進めていきます。

(エ) 市町村権限移譲に対応した組織作り

- ・平成 22 年 6 月に閣議決定された「地域主権戦略大綱」に基づき、今後、基礎自治体への権限移譲が進められます。これは、可能な限り多くの行政事務を住民に最も身近な基礎自治体が広く行うものです。こうした権限の移譲に円滑に対応する必要があり、行政事務量の増加や専門的な知識、技術に対応できる組織作りをめざします。

イ 事務事業の見直しと行政評価制度の導入

(ア) 事務事業の見直し（内部評価）

- ・「新たな公共」における役割を分担し合うため、すべての事務事業について、行政の責任領域や関与の必要性、地域自治組織や市民活動団体等への事務分掌、権限移譲の観点から、事務事業の点検を行います。
- ・すべての事務事業について、必要性、有効性、効率性などの内部評価に基づく見直しと市民への公表を定期的に行い、事業効果や優先度の低い事務事業についての再編・整理、廃止・統合を行います。
- ・本市では、予算編成に一般財源枠配当方式を採用し、各部課において事業の実施や廃止・縮小を判断する取り組みを通じ、個々の職員が市全体の財政状況を把握し、事業コスト意識の向上につながるよう努めてきました。今後は、事務事業評価システムの一層の充実と合わせ、評価と予算編成の連動を念頭に置いた行政内部評価による事業選択を進めます。

- ・補助金・交付金等の見直しにあたっては、「新城市補助金等評価基準」に基づき、補助金等の支出が適正であるかを常に検証し、毎年度に「新城市補助金等一覧表」を作成し、市民への公表を行います。

(イ) 行政評価制度の導入（市民評価）

- ・市民満足度を基調とした成果重視型の行政経営への転換を進めるため、行政評価を行政経営に的確に反映する制度を構築します。そのため、評価過程への市民参加を保障し、評価の基準となる成果目標や成果指標、進捗状況の公表を行います。
- ・行政評価制度については、総合計画の基本計画に登載された施策と実施計画に登載された主な事業について、総合計画市民委員会による評価と進捗状況の公表を実施してきました。しかし、個別の事務事業評価のみでは、施策の達成状況を評価することが難しいため、事業の目的を明確にする施策評価への転換を検討します。
- ・新たに専門家や市民代表などで組織する評価委員会を設置し、外部の視点から、事業の必要性やその進め方などを見直す事業仕分けの仕組みの導入を検討します。
- ・行政は、常に成果目標や成果指標の設定と公表、及びその達成に全力を傾けるとともに、すべての事務事業についての体系化と評価を早期に行い、マネジメントサイクルに基づく総合計画と予算編成との連動を進めます。

(ウ) 組織目標の公表

- ・行政の部局ごとに、総合計画の理念や市長マニフェストをはじめ、実施計画や施政方針、予算編成等を踏まえた、組織目標（部局目標）を平成19年度より公表しています。今後も引き続き、公表を進めることで、市民及び行政内部における情報共有を進めます。

ウ 組織機構の見直しと定員管理の適正化

(ア) 組織機構の見直し

- ・市民ニーズや市の戦略、社会経済情勢の変化に迅速かつ的確に対応し、政策推進機能が効果的に発揮できる簡素で効率的な機構と人員配置を常に心がけます。
また、縦割りの弊害をなくし、部局を超えた横断的な連携を可能とするための調整・連絡機能の充実を進めるとともに、地域自治区の設置など地域内分権に対応した組織機構の見直しと組織内分権を推進します。
- ・本市の行政機構は、合併協議により本庁と2総合支所を基本に運営されています。
これは、合併に伴う住民サービスの低下を防止するための措置として導入された

もので、「合併後、概ね 10 年度以内に本庁方式を検討する」ことを合併協議で定めています。こうした中、総合支所については、地域自治区の設置にあわせ、本庁方式における自治振興事務所とする方向で調整を進め、市の出先機関としての身近なサービスの提供機能と、地域横断的なまちづくりを推進する拠点としての機能の充実を進めます。

- ・政策横断的に取り組む行政課題に対処するため、平成 22 年度には「総合政策部」を設置するなど大規模な組織機構の改革を行ったところですが、市民自治社会の創造に向けた制度設計や改正省エネ法による新たな報告事務など、部局を超えた対応が必要な課題・業務が広がっています。こうした課題等へ対応するために、引き続き、部局を超えたプロジェクトチームによる取り組みを推進します。
- ・本庁舎は昭和 31 年に建設され、既に 50 年以上が経過しています。この間、地方分権や行政ニーズの多様化に対応するため、東庁舎の建設や暫定的な措置としての仮庁舎の建設などが行われてきました。さらにその後、合併に伴う大幅な組織機構の見直しや人事異動、部署の配置の見直しにより、総合支所を含む既存施設への分散配置が進められました。その結果、市民にとって分かりにくい配置となり、サービスの低下や機能の分散、執務の不効率性などが大きな課題となっています。そこで、こうした課題に対処し、また、東海地震等に耐えうる総合的な防災拠点として新庁舎建設を推進します。

(イ) 定員管理の適正化

① 職員数の現状

- ・本市の職員数は、合併時に旧 3 市町村及び新城広域事務組合の一般職の職員の身分を引き継いだため、平成 18 年 4 月 1 日には 1,028 人となりました。その後、集中改革プランに基づく定員の削減に取り組んだ結果、平成 22 年 4 月 1 日には 898 人と定員適正化計画の目標を上回る職員数の削減を達成しました。このうち、公営企業等部門を除いた普通会計の職員数は 681 人から 620 人に減少しています。
- ・一方、本市の職員数を類似団体と比較した場合、平成 21 年 4 月 1 日現在の公営企業等部門を除いた普通会計では、依然 97 人の超過となっています。そのうち、民生部門が 49 人、消防部門が 36 人超過している状況です。類似団体に比べて職員数が多いのは、市内に民間保育所が少ないことや広範な市域に集落が分散する地形・地理的条件から、比較的小規模な公立保育所、小学校が多数設置されていること、鳳来・作手の 2 総合支所を設置していること、市域外の消防・救急業務を本市が担っていることなどの地域特有の要因が上げられ、当該職員数をもっ

て単純比較することはできません。

- ・普通会計部門以外の病院、上水道、下水道等の地方公営企業部門には、278人（平成22年4月1日現在）の職員が配置され、それぞれが独立した経営体として運営を図っています。

【図表 19】部門別職員の状況及び類似団体との比較

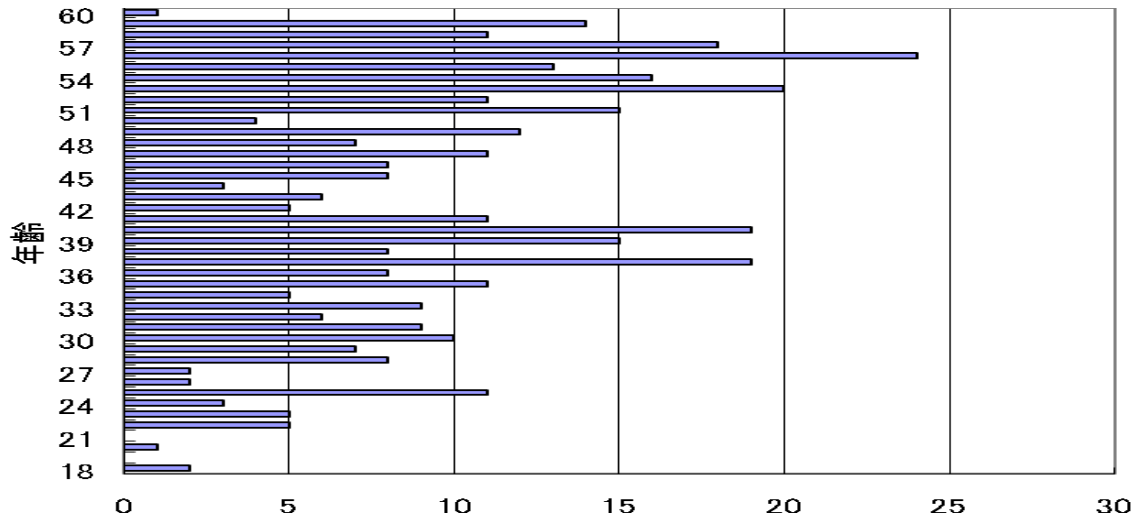
| 大 部 門 | 職員数の増減 | | | | | 単純値及び修正値により算出した職員数との比較 | | | | | |
|---------------|--------|--------|-----|--------|-------------------------------------|------------------------|---------|-------------------------------------|----------|---------|-------|
| | 20.4.1 | 21.4.1 | 増 減 | 22.4.1 | 増 減 | 単純値による比較 | | | 修正値による比較 | | |
| | 現 在 | 現 在 | | 現 在 | | 単純値 | 超 過 数 | 超 過 率 | 修正値 | 超 過 数 | 超 過 率 |
| | 職員数 | 職員数 | 職員数 | 職員数 | $\times \frac{\text{住基人口}}{10,000}$ | | | $\times \frac{\text{住基人口}}{10,000}$ | | | |
| A | B | B-A | C | C-B | D | E(B-D) | E/B×100 | F | G(B-F) | G/B×100 | |
| | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | % | 人 | 人 | % |
| 議 会 | 6 | 6 | | 5 | ▲1 | 4 | 2 | 33.3 | 4 | 2 | 33.3 |
| 総 務 | 108 | 108 | | 103 | ▲5 | 97 | 11 | 10.2 | 92 | 16 | 14.8 |
| 税 務 | 20 | 22 | ▲2 | 23 | ▲1 | 25 | ▲3 | ▲13.6 | 25 | ▲3 | ▲13.6 |
| 民 生 | 158 | 155 | ▲3 | 154 | ▲1 | 101 | 54 | 34.8 | 106 | 49 | 31.6 |
| 衛 生 | 53 | 54 | ▲1 | 52 | ▲2 | 36 | 18 | 33.3 | 55 | ▲1 | ▲1.9 |
| 労 働 | 2 | 2 | | 2 | | 1 | 1 | 50.0 | 2 | | 0.0 |
| 農 林 水 産 | 35 | 30 | ▲5 | 29 | ▲1 | 30 | | 0.0 | 30 | | 0.0 |
| 商 工 | 11 | 11 | | 12 | ▲1 | 12 | ▲1 | ▲9.1 | 12 | ▲1 | ▲9.1 |
| 土 木 | 45 | 43 | ▲2 | 43 | | 38 | 5 | 11.6 | 39 | 4 | 9.3 |
| 一 般 行 政 計 | 438 | 431 | ▲7 | 423 | ▲8 | 344 | 87 | 20.2 | 365 | 66 | 15.3 |
| 教 育 | 79 | 77 | ▲2 | 76 | ▲1 | 87 | ▲10 | ▲13.0 | 82 | ▲5 | ▲6.5 |
| 消 防 | 120 | 121 | ▲1 | 122 | ▲1 | 35 | 86 | 71.1 | 85 | 36 | 29.8 |
| 普 通 会 計 計 | 637 | 629 | ▲8 | 621 | ▲8 | 465 | 164 | 26.1 | 532 | 97 | 15.4 |
| 病 院 | 236 | 224 | ▲12 | 219 | ▲5 | | | | | | |
| 水 道 | 22 | 21 | ▲1 | 19 | ▲2 | | | | | | |
| 下 水 道 | 13 | 12 | ▲1 | 11 | ▲1 | | | | | | |
| 交 通 | | | | | | | | | | | |
| そ の 他 | 29 | 30 | ▲1 | 29 | ▲1 | | | | | | |
| 公 営 企 業 等 会 計 | 300 | 287 | ▲13 | 278 | ▲9 | | | | | | |
| 合 計 | 937 | 916 | ▲21 | 899 | ▲17 | | | | | | |

(注) F欄には、様式2のD欄の数値を大部門ごとに合計した数値を記入して「一般行政計」及び「普通会計計」を算出すること。

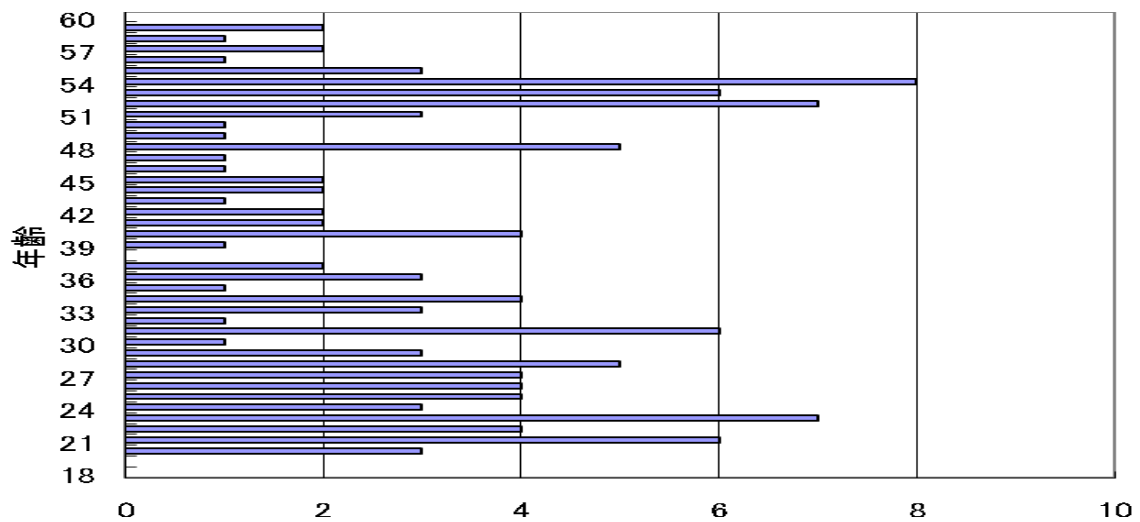
② 職員の年齢区分構成

- ・本市における職員の年齢区分構成は、30歳代半ばと50歳代半ばに大きなピークがあり、かなりアンバランスな年齢構成となっています。このうち、一般事務・技術職は30歳代後半と50歳代半ばの職員が、保育士・幼稚園教諭は20歳代と50歳代半ばの職員が、消防士は20歳代後半から30歳代半ばの職員がそれぞれ多く、職種によっても年齢区分構成に特徴が見られます。
- ・中期計画の計画期間である平成23年度から平成26年度末までに、103人の職員が退職する見込みであるため、人材確保の観点からも計画的な採用を行うことが不可欠といえます。

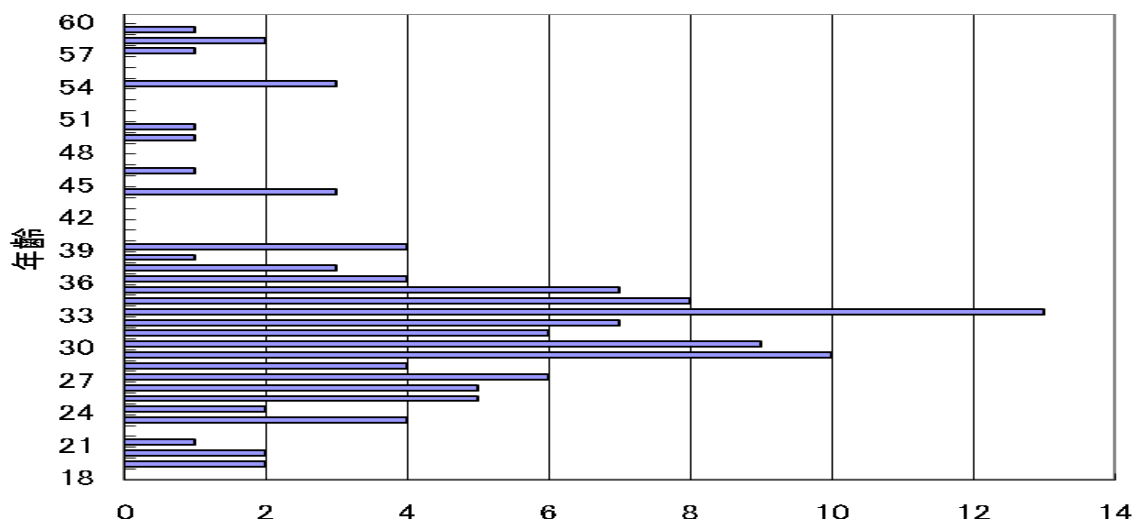
【図表20】新城市職員の年齢別構成（一般事務・技術（保育士・幼稚園教諭、消防士及び介護士を除く。）



【図表21】新城市職員の年齢別構成（保育士・幼稚園教諭（児童課指導保育士等を含む。）



【図表22】新城市職員の年齢別構成（消防士（消防本部へ出向中の事務職員を除く。）



③ 取り組みの方向

- ・本市の職員数は、集中改革プランにより約200人減少しましたが、地方分権の進展や市民ニーズの多様化・高度化による行政需要の高まりを考えると、今までのような定員純減を進めていくことは困難ですが、引き続き厳しい財政運営が想定されることから、安易に職員数を増やすことは避けなければなりません。
- ・現時点では行政改革の具体的な計画が策定されていないため、新たな定員適正化計画（第2次定員適正化計画）は、類似団体の職員数を基準とした暫定的なものとしてあります。
- ・この暫定的な計画では、全体として若干の定員増を見込んでいますが、普通会計においては引き続き定員の削減を図っていく予定です。ただし、今後、行政改革の具体的な計画が策定された段階、あるいは「自治人事制度検討委員会」から出される答申内容を踏まえた上で、改めて本市の行政需要に見合った適正な職員数を算定し、正式な定員適正化計画を策定します。

なお、国においては、現在、地域主権改革や公務員の定年延長（定年の年齢を段階的に65歳まで延長すること）に向けた検討などが行われているところですが、この計画はそれを考慮したものとはなっていないため、その結論次第では、定員適正化計画の抜本的な見直しが必要になります。
- ・今後しばらくの間は退職者の多い状態が続くことから、再任用制度の活用や嘱託職員、任期付職員等の採用を通じて行政活動の停滞や市民サービスの低下を招かないよう十分配慮します。また、職員の年齢区分構成を平準化することを見据えた職員採用計画を進めます。
- ・一般行政部門の職員数については、さらなる事業の見直しや事務の効率化・集約化を推進するとともに、職場協力体制の強化、市民協働の推進、指定管理者制度や民間委託の推進などを通じて、引き続き定員の純減を進めます。
- ・消防部門の職員数については、救急業務の高度化等に伴う体制の充実や新東名高速道路の開通に向けた消防・救急体制の強化を図る必要があるため、最低限必要となる人員を確保（増員）します。
- ・地方公営企業部門の職員数については、現在の職員数を維持するよう努めます。ただし、病院部門については、回復期リハビリ病棟の開設を予定していることや、医師不足が解消され、ある程度経営改善への目途が立つようになることを見込んで、医療職を増員していきます。

【図表2-3】定員適正化計画

【部門別】

単位：人

| 区 分 | H24.4.1現在 | | 平成22年度 (H22.4.2～H23.4.1) | | 平成23年度 (H23.4.2～H24.4.1) | | 平成24年度 (H24.4.2～H25.4.1) | | 平成25年度 (H25.4.2～H26.4.1) | | 平成26年度 (H26.4.2～H27.4.1) | | H22.4.29～H27.4.1までの累計及び増減 | | 期首定員 計画数 目標人員 (1-0) | 期首定員 計画値 (1-0) | 期首定員 との差額 | | | | | | | | | | |
|-----------------|-----------|-----|-----------------------------|-----|-----------------------------|-----|-----------------------------|-----|-----------------------------|-----|-----------------------------|----|---------------------------|---|------------------------------|----------------------|--------------|------------|-------|------|-----|------|-----|------|-----|-----|------|
| | 退職 | 任用 | 退職 | 任用 | 退職 | 任用 | 退職 | 任用 | 退職 | 任用 | 退職 | 任用 | H27.4.1 人員 | H27.4.1 増減 (H27.4.1 -H22.4.29) | | | | 増減率 (%) | | | | | | | | | |
| 議 会 | 5 | △1 | 1 | 5 | 5 | △1 | 1 | 5 | 5 | △1 | 1 | 5 | 5 | △2 | 2 | 0 | 0.0 | 4 | 5 | 1 | | | | | | | |
| 総 務 | 103 | △6 | 1 | 98 | △6 | 5 | 1 | 95 | △7 | 5 | 1 | 94 | △4 | 2 | 92 | △11 | △10.7 | 92 | 92 | 0 | | | | | | | |
| 税 務 | 23 | △1 | 2 | 24 | △1 | 1 | 24 | △1 | 1 | 24 | △1 | 24 | △3 | 4 | 0 | 24 | 1 | 4.3 | 25 | 24 | △1 | | | | | | |
| 労 働 | 2 | | | 2 | | | 2 | | | 2 | | 2 | | 0 | 0 | 2 | 0 | 0.0 | 2 | 2 | 0 | | | | | | |
| 農林水産 | 29 | △1 | | 28 | | 1 | 29 | △2 | 2 | 29 | △1 | 29 | △1 | 1 | 29 | 0 | 0.0 | 30 | 29 | △1 | | | | | | | |
| 一 般 政 府 | 12 | △2 | 2 | 12 | △2 | 2 | 12 | △2 | 2 | 12 | △1 | 12 | △1 | 1 | 12 | 0 | 0.0 | 12 | 12 | 0 | | | | | | | |
| 土 木 | 43 | △2 | | 41 | | 1 | 41 | △2 | 2 | 40 | | 40 | | 4 | 0 | 40 | △3 | △7.0 | 39 | 40 | 1 | | | | | | |
| 福祉老健・ 一般行政 | 217 | △13 | 6 | 210 | △8 | 8 | 210 | △11 | 7 | 207 | △14 | 12 | 1 | 206 | △6 | 4 | 0 | 204 | △13 | △6.0 | 204 | 0 | | | | | |
| 民 生 | 154 | △13 | 5 | 147 | △2 | 5 | 148 | △7 | 5 | 148 | △4 | 3 | 147 | △4 | 3 | 146 | △8 | △5.2 | 106 | 146 | 40 | | | | | | |
| 衛 生 | 52 | △1 | 1 | 55 | △1 | 2 | 56 | △8 | 5 | 56 | △8 | 5 | 53 | △1 | 1 | 53 | 1 | 1.9 | 55 | 53 | △2 | | | | | | |
| 福祉関係の 一般行政 | 206 | △14 | 6 | 202 | △3 | 7 | 206 | △7 | 5 | 204 | △12 | 8 | 0 | 200 | △5 | 4 | 0 | 199 | △7 | △3.4 | 161 | 199 | 38 | | | | |
| 一 般 行 政 計 | 423 | △27 | 12 | 412 | △11 | 15 | 416 | △18 | 12 | 411 | △26 | 20 | 1 | 406 | △11 | 8 | 0 | 403 | △93 | △67 | 6 | 403 | △20 | △4.7 | 365 | 403 | 38 |
| 特 別 教 育 | 75 | △4 | 1 | 71 | △4 | 1 | 68 | △3 | 1 | 66 | △2 | 2 | 66 | △7 | 4 | 1 | 64 | △11 | △14.7 | 82 | 64 | △18 | | | | | |
| 行 政 消 防 | 122 | △2 | 7 | 127 | △2 | 10 | 134 | △1 | 7 | 139 | △1 | 5 | 142 | 1 | △1 | 142 | △6 | 30 | △4 | 142 | 20 | 16.4 | 85 | 142 | 57 | | |
| 特 別 行 政 計 | 197 | △6 | 8 | 198 | △6 | 10 | 202 | △4 | 8 | 205 | △3 | 7 | △1 | 208 | △7 | 5 | 0 | 206 | △26 | 38 | △3 | 206 | 9 | 4.6 | 167 | 206 | 39 |
| 普 通 会 計 計 | 620 | △33 | 20 | 610 | △17 | 25 | 618 | △22 | 20 | 616 | △29 | 27 | 0 | 614 | △18 | 13 | 0 | 609 | △119 | 105 | △3 | 609 | △11 | △1.8 | 532 | 609 | 77 |
| 備 除 | 219 | △12 | 12 | 216 | △3 | 6 | 221 | △2 | 26 | 245 | △8 | 10 | 247 | △3 | 3 | 247 | △26 | 57 | △3 | 247 | 28 | 12.8 | | | | | |
| 管 理 費 | 19 | | | 19 | | 1 | 19 | | 1 | 19 | | 1 | 19 | △1 | 1 | 19 | △2 | 2 | 0 | 19 | 0 | 0.0 | | | | | |
| 公 営 上 水 | 11 | △1 | 1 | 11 | △1 | 1 | 11 | △1 | 1 | 11 | | 11 | △2 | 2 | 0 | 11 | 0 | 0.0 | | | | | | | | | |
| 公 営 下 水 | 29 | △2 | 2 | 29 | △2 | 2 | 29 | △2 | 2 | 29 | | 29 | △2 | 2 | 0 | 29 | 0 | 0.0 | | | | | | | | | |
| 公 営 其 他 | 275 | △15 | 15 | △3 | 275 | △1 | 6 | 0 | 280 | △4 | 28 | 0 | 304 | △8 | 10 | 0 | 306 | △4 | 4 | 0 | 306 | △32 | 63 | △3 | 306 | 28 | 10.1 |
| 公 営 企 業 等 会 計 計 | 898 | △48 | 35 | 0 | 885 | △18 | 31 | 0 | 898 | △26 | 48 | 0 | 920 | △37 | 37 | 0 | 915 | △151 | 168 | 0 | 915 | 17 | 1.9 | | | | |
| 合 計 | 898 | △48 | 35 | 0 | 885 | △18 | 31 | 0 | 898 | △26 | 48 | 0 | 920 | △37 | 37 | 0 | 915 | △151 | 168 | 0 | 915 | 17 | 1.9 | | | | |

【職種別】

| 区 分 | H24.4.1現在 | | 平成23年度 | | 平成24年度 | | 平成25年度 | | 平成26年度 | | H22.4.1からH27.4.1までの累計及び増減 | | H27.4.1現在 | H27.4.1現在 | H27.4.1現在 | 増減率(%) | | | | | | | |
|-------------------|-----------|-----|--------|----|--------|-----|--------|-----|--------|-----|---------------------------|-----|-----------|-----------|-----------|--------|---------------|--|-----|-----|-------|----|-----|
| | 退職 | 任用 | 退職 | 任用 | 退職 | 任用 | 退職 | 任用 | 退職 | 任用 | 退職 | 任用 | | | | | H27.4.1 人員 | H27.4.1 増減 (H27.4.1 -H22.4.1) | | | | | |
| 一 般 事 務 ・ 一 般 技 術 | 383 | △22 | 9 | 1 | 371 | △9 | 16 | 378 | △16 | 12 | 374 | △12 | 10 | 1 | 373 | △82 | 68 | 4 | 373 | △10 | △2.6 | | |
| 保 管 士 ・ 幼 稚 園 教 諭 | 120 | △4 | 6 | | 122 | △1 | 1 | 122 | △1 | 1 | 122 | △3 | 3 | | 122 | △12 | 14 | 0 | 122 | 2 | 1.7 | | |
| 消 防 職 員 | 116 | △2 | 7 | △1 | 120 | △2 | 10 | 128 | △1 | 7 | 134 | | 5 | △2 | 137 | △5 | 30 | △4 | 137 | 21 | 18.1 | | |
| 介 護 士 | 8 | △1 | | | 7 | | | 7 | | | 7 | | | | 7 | △1 | 0 | 0 | 7 | △1 | △12.5 | | |
| 技 能 労 務 職 員 | 53 | △9 | | | 44 | △5 | | 39 | △7 | 2 | 33 | △4 | | | 29 | △30 | 6 | 0 | 29 | △24 | △45.3 | | |
| 医 師 ・ 歯 科 医 師 | 21 | △2 | 1 | | 20 | | 1 | 22 | | 1 | 23 | | | | 23 | △2 | 4 | 0 | 23 | 2 | 9.5 | | |
| 医 療 技 術 職 員 | 47 | △1 | 2 | | 48 | | 2 | 62 | | 13 | 62 | △2 | 2 | | 62 | △4 | 19 | 0 | 62 | 15 | 31.9 | | |
| 養 護 ・ 保 健 職 員 | 150 | △7 | 10 | | 153 | △1 | 1 | 161 | △6 | 7 | 162 | △1 | 1 | | 162 | △15 | 27 | 0 | 162 | 12 | 8.0 | | |
| 合 計 | 898 | △48 | 35 | 0 | 885 | △18 | 31 | 0 | 898 | △26 | 48 | 0 | 920 | △37 | 37 | 0 | 915 | △151 | 168 | 0 | 915 | 17 | 1.9 |

単位：人

エ 民間委託等の推進と第三セクター、地方公営企業の健全経営

(ア) 民間委託等の推進

- ・市民サービスの向上、行政運営の効率化のために、公権力の行使に関する業務を除く、委託が可能な市の業務の民間委託を進めます。
- ・民間への委託にあたっては、人件費を含めた直営で行った場合のコストとの比較検討をはじめ、経常的に必要とされない業務や必要性の薄れている業務の洗い出しを行い、業務の廃止や民営化を含めて検討を行います。
- ・業務の委託先の選定については、固定化や業務の独占が生じないように、選定過程の透明性や競争性が保たれるよう努めます。
- ・指定管理者制度の対象となる公の施設については、「新城市公の施設に係る指定管理者の指定手続等に関する条例」を始めとする規則や要綱、ガイドラインに則り、同制度による管理を進めます。その際、施設利用者の安全が損なわれることのないように、行政の管理監督責任を果たすよう留意します。また、現在、直営で管理を運営している施設のうち、公共施設のあり方検討において指定管理の方向性が示されている施設については指定管理への移行を検討します。
- ・指定管理期間が満了する際には、指定管理者による管理が適切に行われていたかどうかをきちんと検証・評価する機会を設け、より適切かつ安定的な運営をめざします。
- ・公の施設の更新については、PFI手法などの活用による財政負担の軽減に努めるとともに、年度間の平準化にも留意します。

(イ) 第三セクター、地方公営企業の健全経営

- ・新城市土地開発公社や株式会社山湊、財団法人農林業公社しんしろなどの第三セクター等の運営については、設立目的に沿った健全な運営を図ります。
- ・第三セクター等の経営状況については、法令等に基づく決算状況や経営資料の議会報告に留まることなく、積極的に市民に経営状況を公開します。
- ・上水道事業、工業用水事業、病院事業の3つの法適用企業と、公共下水道事業、地地下水道事業、農業集落排水事業、簡易水道事業、宅地造成事業、介護サービス事業の6つの法非適用事業の経営については、地方公営企業法に定められた独立採算制などの基本原則に立ち返り、常に企業としての経済性の発揮、公共の福

社の増進、受益者負担の適正化などの観点から経営状況の健全化を進めます。

- ・病院事業については、安定的かつ継続的に地域医療を提供するため医師招聘の取組を強化するとともに関係医療機関との連携を推進します。同時に「新城市民病院改革プラン（平成21年3月）」に基づき経営の健全化に努めます。

3 人材育成ビジョン

(1) 人材育成ビジョンの役割

地方分権改革が一層求められている中で、単に国・県の政策執行機関にとどまらない新しい行政経営を進める必要があります。これには、地域自治のルールを整備し、市民と行政が協働してまちづくりを進めていくことが基本となり、そのための行政の役割として、市職員の発想・分析能力や資質の向上を図り、引き続き経営体としての組織力を高めていくことが不可欠です。

本市では、個々の職員の「資質を見極め、能力を伸ばし、個性ある人材をつくる」ことを目標とする「新城市人材育成基本方針」を平成19年3月に策定しました。この基本方針では、求められる職員像の明示をはじめ、市職員のやる気が活かされ、成果が適切に評価される人事制度の構築、市職員が自発性を活かす研修制度への移行などの基本方針が示され、市職員の能力を新しい行政経営方針の構築と実践へつなげていくための人材育成をめざしています。

そこで、新城市人材育成基本方針に基づく職員の育成を推進していくための経営ビジョンとして、前期基本計画において定めた「人材育成ビジョン」を継承・発展させていきます。今回定める中期人材育成ビジョンでは、あらためて新城市人材育成基本方針に示された「求められる職員像」を示した上で、「ア 人材の確保と育成」、「イ 職員のやる気が活かされる人事制度の構築」、「ウ 人材育成のための環境整備」について、それぞれの取り組み方針を明らかにします。

なお、こうした職員の育成においては、市民が求める資質や能力とのミスマッチを避けることが大切であり、自治人事制度検討委員会で今後行われる答申において、新たな方向づけが示された場合には、適宜検討し、本ビジョンの見直しを行います。

(2) 求められる職員像

基本構想の「行政経営の基本方針」を踏まえ、新たな市民ニーズや自ら解決していくべき行政課題に向き合い、柔軟な発想でマネジメントできる分権時代の職員像を求め、育成していきます。

ア 求められる職員像

- (ア) 市民の立場に立って考え、親切な対応と笑顔で接する職員
 - (イ) 質の高い行政サービスを提供できる職員
 - (ウ) 専門的な知識を持ち、常に誠意ある態度で職務を遂行し、市民から信頼される職員
 - (エ) 最小の経費で最大の効果を得られるよう、コスト意識を持って業務の効率化を図る職員
 - (オ) 広い視野と創造力・行動力を持ち、市民と協働してまちづくりを進める職員
- (※新城市人材育成基本方針より)

参考：市では、新城市人材育成基本方針に掲げた「求められる職員像」を検証するため、総合計画の策定当初に市民アンケート（市民 5,000 人を対象）を行い、市民が望む職員像についての設問を行いました。結果は選択率の高いものから、「親切な対応と笑顔で接する職員」、「専門的な知識を持ち、市民からの問い合わせや相談に的確に答えられる職員」、「住民と協働してまちづくりを進めようとする職員」の順であり、現在においても、これらは職員の持つべき重要な資質として位置づけられています。

イ 求められる資質と能力

求められる職員像をめざし、これからの行政ニーズに応えることのできるよう、以下の資質・能力を引き出すために、職員一人ひとりの「個性」に応じた育成を進めます。また、職員育成の進捗度を分析するため、市民アンケート調査によって職員の資質や能力に対する現状認識を調査します。

(ア) 常に問題意識をもち解決に取り組もうとする職員

- ・与えられた職務の遂行に留まらず、問題を自ら考え、解決すべく果敢に挑戦する意欲を備えた職員

(イ) 得意とする分野をもつ吸収力のある職員

- ・多様化する市民ニーズや高度化する行政業務に対応可能な、専門的知識を備えた職員

(ウ) 目的を明確にとらえしっかりとした行動指針をもつ職員

- ・いわゆる市民感覚・市民視線を意識し、市民福祉に対してしっかりとした考えを持ち、市民と共に協働していこうとする意識を備えた職員

(エ) 政策をつくり実行できる提案力のある職員

- ・社会経済情勢の変化や市民ニーズに対応する豊かな発想力を持ち、成果を生み出す行動力と折衝力を備えた職員

(3) 取り組みの方向

ア 人材の確保と育成

(ア) 人材の確保

- ・職員採用にあたり、「本市が求める職員像」及び「求める資質・能力」を採用希望者に明示するとともに、職員構成や市の政策・戦略に基づく業務執行体制を踏まえた、計画的な採用を行います。
- ・引き続き、職員採用を人材確保のもっとも有効な手段と位置づけ、専門的知識を有した柔軟で新しい発想を持つ優秀な人材を幅広い階層から確保できるよう、採用制限年齢の引き上げや人物評価など、試験制度・選考基準においても柔軟な

見直しに努めます。

(イ) 人材の育成

- ・多様な市民ニーズや新たな行政課題に的確に対応できる職員の資質・能力を引き出し、育成するため、研修制度の充実と自己啓発を推進します。
そのため、日程を含めた計画づくりにおいて、従来の問題点を再検討しながら、より受講しやすい形をめざします。
- ・職員研修の充実に向け、受講者が主体的に運営・学習する参加形式、体験型形式の研修スタイルをより一層取り入れ、立案・提案能力の向上を図ります。
- ・職員の能力開発の基本と位置づけてきた「自己啓発」についても、自己選択を尊重した「カフェテリア型研修制度(多くのメニューの中から自分に必要なものを必要なだけ選択できる研修スタイル)」の導入など、有効な手段を研究します。
また、自己選択の研修受講を勧めるため、年度当初に各種研修メニューを提示し、個人の意思で予め受講希望を受け付ける「研修エントリー制度」も引き続き取り組んでいきます。
- ・所属する部局や課内における「職場内研修」を推進するためのマニュアルの作成を行うなど、研修・セミナーの内容を所属職員が共有できる環境づくりを進めます。
- ・職務に必要な最新の情報や高度な専門知識・技能の修得を推進するため、自治大学校や市町村アカデミー、市町村振興協会研修センター、公共人材開発機構などの専門研修機関への積極的な派遣を進めます。また、広域で実施している市町村職員研修における研修内容の充実を図るため、近隣の広域研修協議会との共同企画・開催を検討します。
- ・地域の公共人材育成を推進するため、他自治体どうしの市職員相互派遣研修の実現を目指すとともに、専門的知識を有する職員の能力を活かすため、資格等を登録する制度の検討を行います。
- ・今後一層推し進められる国から地方公共団体への権限移譲に伴い、職員の更なる行政運営能力向上が求められています。そこで、変化に柔軟かつ適時に対応できる基礎的能力と、専門的知識等に支えられた実践的能力を、効果的に向上させていくことのできる研修計画の構築を進めます。

- ・重要な課題となっている地域自治体制度の整備を視野に入れ、市民協働（官民のコラボレーションやパートナーシップ）を進めるための説明能力やファシリテーション（合意形成）能力の向上を図るための研修実施や民間の公益組織への派遣研修を行うことに加え、まちづくりや市民活動など、研修以外の市民対話の機会を積極的に活用することも推奨します。

イ 職員のやる気が活かされる人事制度の構築

（ア） 適正な人事評価制度の再構築

- ・部局や課が設定する組織目標を達成するため、人事評価制度において、個々の市職員が組織目標を基にした個別目標を設定する制度を導入してきました。これは、市職員の能力開発や勤務意欲の向上をはじめ、組織目標の効果的・効率的達成、業務間の優先順位の明確化、業務品質の向上、組織内コミュニケーションの向上を目的に行うもので、個々の市職員が個別目標を達成することによって、組織目標の達成につながる目に見える仕組みとして採用したものです。

個別目標の設定は、上司面談（職場ミーティング）を通じて、組織目標を基とする目標の設定と目標ごとの難易度の設定を行い、課内・部局内調整によって決定します。決定された個別目標は、毎年度、実績・達成度を自己評価し、上司面談により報告するとともに、上司による人事評価を行います。個別目標は現在、一部の専門職を除いた職員すべてを対象に導入します。

なお、この制度の運用において改善すべき点も生じてきたため、今後問題点の確認を行い、その上で必要に応じ、職員のモチベーション向上につながる新たな制度の構築を視野に研究を進めます。

- ・人事異動については、職員が広い視野と見識を積むことができるよう、ジョブローテーションや職務割当に配慮します。また、職員の適性や希望に応じた能力開発と総合職、専任職、専門職等のキャリア選択が可能な複線型人事制度の導入等、職員の能力を伸ばす方策を研究していきます。さらに、自己申告制度の充実と、必要とする人材を募集する庁内公募制度の導入についても研究を進めます。
- ・職員の志気を高めるために、その研修履歴に配慮した人事配置・任用に努めることも必要であり、功績や実績を評価した表彰制度や倫理基準・懲戒処分基準の周知徹底など賞罰制度の透明性も維持したうえでの制度運用に努めます。

（イ） 能力に対する適正評価

- ・引き続き人材育成を主目的に、職員の人事評価が昇任や給与に適正に反映されるなど、能力と業績が活かされる昇任・給与制度をめざします。それには、現行の目標管理制度を検証し、必要に応じて新たな人事評価制度を構築することも検討

したうえで、試行期間も設けながら、例えば勤勉手当の成績率への反映や査定昇給制度の本格的な導入を図ります。なお、評価にあたっては、評価者研修による適性評価と評価基準や昇任・分限処分基準の公正性・透明性を確保するとともに、被評価者に対する結果の開示、疑問・不満への対応についても制度整備を行います。

- ・能力に対する評価の公正を進めるため、知識偏重でない総合的な能力と適性を評価できる昇任試験制度の導入について研究を進めます。
- ・採用・昇任・配置・評価など人事管理上のすべての場面で、性別を理由とした格差や先入観・偏見による適用が行われないよう、職員の能力の積極的で適正な活用を図ります。

ウ 人材育成のための環境の整備

- ・職員の能力ややる気が発揮できる職場環境の形成は、管理職の責務でもあります。職場における人材育成を管理職の職務として位置づけ、管理職の評価能力の向上に努めます。
- ・部局・課における組織目標や進捗状況を常に明確にし、他部局を含めた職員同士が共有できるようにしながら、情報交換を活発化させ、組織全体の人材育成につなげます。
- ・生活環境等の社会情勢の変化を踏まえた時差勤務制度の導入等勤務体制の弾力化について検討し、職員が働きやすい環境を整備することで、職員研修や自己研鑽を奨励する職場環境の形成につなげていくとともに、超過勤務の縮減、モラルハラスメントの防止を進めます。
- ・職員の健康管理に対する健康診断や健康指導体制については、現行制度を充分活用しながら、個々の健康維持への意識づけを強化します。
- ・現在、社会的な課題となっているメンタルヘルス疾患対策においては、相談体制の見直しを図る他、今後こうした分野の研修を充実させていく等、個人における予防対策のみでなく、職域・職場全体で対応できる環境づくりをめざします。
- ・職場と家庭との両立による職員負担の軽減を図るため、休暇制度の運用に関する指針を整備し直しながら、介護支援策や特定事業主行動計画をさらに推進します。

4 情報ビジョン

(1) 情報ビジョンの役割

潤いに満ちた快適で活力ある地域社会を創造していくためには、新たな公共社会を担う市民（市民自治組織を含む）、事業所、行政のそれぞれが、様々な情報媒体を活用し、保有する情報を共有し合い、地域の課題解決に一体となって取り組んでいくことが重要です。

また、近年の情報技術の急速な進歩に伴い、日常生活をはじめ行政サービス、市民活動、企業活動のあり方も大きく変化しており、情報通信基盤を利用したサービスの有無や質によって、大きな地域間格差（情報格差や経済的損失）が生まれています。市では、こうした事態に対処するため、平成18年12月に策定した「新城市地域情報化計画」に基づいて、全市域に整備した情報通信基盤（光ファイバネットワーク）を民間ケーブルテレビ事業者への貸し付けによって、ケーブルテレビや光インターネットサービスの提供が開始され、また本庁・支所、外部施設や幼稚園・小中学校などを結ぶ公共施設間ネットワーク（公共イントラネット）を利用した高速で安全なデータ通信が可能となりました。

そこで、「ア 市民との情報共有・情報交流の推進」及び「イ 情報技術を活用した行政サービスの推進」に向けた行政経営ビジョンとして「中期情報ビジョン」を定め、取り組みの方向性を明らかにします。

(2) 取り組みの方向

ア 市民との情報共有・情報交流の推進

(ア) 行政情報の公開

- ・行政経営への市民参加を促進し、真の市民自治社会を構築するには、市民の知りたい情報がわかりやすく公開されていることが前提となります。引き続き情報通信基盤を活用した情報の発信を積極的に行うために、庁内検討委員会により情報公開に関する要綱の制定を行い、更に行政情報の公開に努めます。

【行政情報の公開に関する基本方針】

行政情報の公開とは、行政活動のマネジメントサイクルの各段階において、方針決定に至るプロセスをはじめ、進捗状況、成果や課題、評価と改善の内容等を、迅速かつ最も効果的な方法で周知することです。個人情報保護の徹底を図る中で「情報の公開なくして情報の共有なし」の意識を行政経営の基本に据えるため、以下の事項を行政情報の公開の基本方針とします。

- ① 行政活動における会議等は、職員同士の内部会議を除き、常に原則公開とし、事前に関催目的や議題、日時等の公開・周知を行います。
- ② 上記の会議においては、方針決定に至るプロセスを明らかにするための議事録を作成し、会議資料と合わせて原則公開とします。
- ③ 施政方針、財政状況、補助金・交付金等の交付基準や交付実績など、共有すべ

き情報については、開示請求の有無によらず、行政の責任において積極的に公開するよう努めます。

(イ) 広報活動の充実

- ・情報通信基盤を活用したケーブルテレビ市政番組「いいじゃん新城」を通じ、市民へ迅速かつ的確な情報提供を行い、市民と行政との情報共有を進めます。市職員と一般公募による市政番組編成委員の協働により、より親しまれる番組づくりをめざすとともに、データ放送による情報提供とケーブルテレビ加入率の向上を図ります。
- ・広報「ほのか」の一部分の編集を市民編集委員に委ね、毎月号を協働で制作し、かつモニターからの意見を反映させることにより、市民の視点を取り入れた市民参画型広報紙づくりをめざします。
- ・市民が必要とする情報を容易に見つけやすいホームページをめざし、各課でホームページを作成できるシステムCMS（コンテンツマネージメントシステム）を活用し、ユーザビリティ（利用者の誰でも戸惑うことなく操作できること）・アクセシビリティ（高齢者や障害者等に利用しやすいこと）に配慮したホームページづくりを行うことで、統一されたデザインで、かつ市民、閲覧者の暮らしに直結する情報をやさしく迅速に提供します。

(ウ) 広聴活動の充実

- ・市民ニーズに沿った成果重視型の行政経営への転換を進めるため、定期的な市民満足度調査を実施し、地域別・年代別など、よりきめの細かな市民ニーズの把握に努めます。
- ・市政に対する意見や提言を継続的に聴くことを目的に市民 100 人を市政モニターとして登録し、市政に関するアンケート調査等を実施します。そのアンケート結果や提言等を行政運営に反映させることにより、よりよいまちづくりを進めます。
- ・「市政報告・懇談会」への市民参加の促進や職員の「地域担当制度」等を通じた意見交換の機会、及び「各種団体との対話活動」を積極的に設けることで、開かれた行政の確立と広聴活動の充実を図ります。
- ・市長や市政に対する市民意見を把握するために手紙・FAX・メールなどにより、「市長への提言」をいただき、市政に対する理解の促進と信頼関係の構築を進め

ます。

- ・市の基本的な計画等の策定にあたり、その趣旨、目的、内容を事前に公表し、市民から意見、情報、専門的知識の提出を求め、市の考え方を公表する「パブリックコメント制度」の活用を進めます。

イ 情報技術を活用した行政サービスの推進

(ア) 情報技術の活用にあたって

- ・市民の多様な生活スタイルや年齢・身体的な条件等による情報技術の利用機会及び活用能力の格差是正に取り組み、より多くの市民が情報技術を活用し、情報の交流と行政サービスを享受できる環境の整備を進めます。
- ・情報技術の活用による事務事業の迅速化、効率化、市民手続きの簡素化を進めるため、あいち電子自治体推進協議会等と連携して、行政手続きのオンライン化の推進や総合行政ネットワーク（L GWAN）、住民基本台帳カードの利活用の推進など、電子自治体の構築を進めます。
- ・自治体クラウド・コンピューティングなど情報技術の活用を進める施策の展開にあたっては、情報技術の進展動向を注視し、導入・運用経費と市民の活用度合い等を比較検討するなど、経費の節減や費用対効果に配慮することとします。
- ・情報技術の活用や電子自治体化にあたっては、職員の情報セキュリティ意識の徹底を図り、個人情報等の非公開情報の漏洩防止に努めることで、市民の財産を守り、市民から信頼される行政をめざします。

(イ) 情報技術を活用した行政サービスの推進

- ・住民の生命や財産、生活の安全を確保するため、地震・台風などの大規模災害や犯罪の発生時に、被害の拡大防止と迅速で適切な対応を支援する「防災情報システム（防災行政無線、携帯電話による情報配信など）」の運用とPRに努めます。
- ・インターネットを通じて各種申請手続きができる「電子申請システム」を活用し、多様化する市民ニーズに対応する窓口サービスの充実に努めることや、税金等の納付（コンビニ納付）などの導入に向けた検討を進めます。
- ・本市の未来を担う児童・生徒が、情報技術に親しみ、基礎的な情報技術を習得しながら成長できるよう、小中学校における情報教育環境の整備を進めるとともに、市内の小中学校における教材・情報の共同利用やテレビ会議システムによる研究

発表などを可能とする「学校教育支援システム」の充実を図ります。

- ・市民の市政への参加を促し、市民に開かれた市議会を身近な市議会とするためケーブルテレビによる「議会放映」や市民が時間的制約を受けずに議会の審議過程を知ることができる「インターネットを活用した議会放映」の視聴向上に努めます。
- ・インターネットを活用した公平で透明性や利便性の高い電子入札システムは、引き続き事業者へ積極的にPRを行い、利用促進に努めます。
- ・市民同士、市民と行政の情報交流を推進するため、電子会議室等の設置についての研究を進めます。
- ・携帯電話不通地域の解消に向け、携帯電話事業者に働きかけるとともに、情報通信基盤の未利用芯線の開放を進め、携帯電話サービスの提供地域の拡大を進めます。
- ・市民生活の利便性の向上において、特に、市民満足度調査でも関心の高い防災・防犯支援、介護支援、公共施設予約、健康づくり支援、子育て支援、図書館高度利用など、利便性の高いアプリケーション導入に向けた検討を進めます。