

第8次幸田町行政改革大綱

(実施期間：平成18年度～平成20年度)

(幸田町集中改革プラン)

(実施期間：平成17年度～平成21年度)

[平成18年3月8日策定]

— 町民のための行政であるために —

1 【コスト意識と顧客志向の行政】

2 【迅速・利便性のある開かれた行政】

3 【町民と町が協働する行政】

4 【町民に信頼される行政】

【過去の大綱策定経過】

- ☆ 第1次 昭和60年10月 1日
- ☆ 第2次 昭和63年10月 1日
- ☆ 第3次 平成 4年 3月 1日
- ☆ 第4次 平成 7年 2月20日
- ☆ 第5次 平成 9年 6月 6日
- ☆ 第6次 平成12年 5月25日
- ☆ 第7次 平成15年 3月25日
(平成15年8月5日一部修正)

1 はじめに

平成15年度から平成17年度を推進期間とする第7次幸田町行政改革大綱では、「経営改革の嵐」「電子改革の嵐」「環境防災改革の嵐」「公務員サービス改革の嵐」の4つのテーマを柱にして、43の推進項目及び71の具体的実施施策を掲げ、鋭意改革に取り組んできました。その結果、推進期間には結果を出せない項目もありましたが、一定の成果をおさめることができました。

21世紀を迎えた今日、我が国は、本格的な少子・高齢社会の進行、それに伴い人口減少社会の到来、また、国、地方を通じた厳しい財政状況の中で、地方自治体は、各々の地域にふさわしい持続可能な行政サービスを提供できる分権社会システムに転換していく必要があります。

こうした状況のなか、幸田町においても、分権社会システムの構築に鋭意取り組み、「第7次幸田町行政改革大綱」で推進してきた項目の更なる推進と結果の出せない項目の徹底した改革を推進していく必要があります。また、第5次幸田町総合計画も将来人口5万人規模の都市を展望し、「人と自然を大切にする緑住文化都市」を将来像としてスタートします。魅力あるまちづくりをするには、職員一人ひとりが意識を改革し、従来の横並び型や前例踏襲型の考え方を切り替え、地方分権の趣旨に沿った「自主自立」の意識を町民とともに共有することを目標に、行政改革を進めていくことが必要であります。

ここに、今後の改革課題として取り組み、推進すべき基本方針として「第8次幸田町行政改革大綱」を策定しました。また、総務省から平成17年3月29日に「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」として平成17年度中に集中改革プランの策定及び公表をすることになっていることから、平成17年度策定から平成21年度までの5年間で「集中改革プランの期間」として位置づけ、推進を図ります。

2 行政改革の必要性

民間企業においては、生き残りをかけた様々な経営改革に取り組み、多くの従業員は依然と厳しい雇用状況のなかではありますが、徐々に景気回復の兆しが見えてきている状況であります。

一方、地方自治体においても、社会経済情勢の急激な変化による新たな行政課題及び行政需要は今後も増大することが予想されます。

地方分権型社会となった今、地域の「自立性、自主性」を發揮すべく、行政の進め方を顧客志向に切り替え、行政に携わる職員のこれまでの常識や慣習を断ち切る必要があります、更に根本的な構造改革を進める必要があると認識しています。

3 基本方針及び基本視点

幸田町が、夢のある、心のかよう、活力あるまちづくりを推進していくためには、限られた人材や財源などを有効に活用し、今まで以上に行財政の効率化、事務事業の見直しが必要です。また、今後は地方分権の受け皿として、より政策的機能を充実強化するなど、行政組織として量的な改革だけでなく、町民がどんなサービスを求めているかを的確に捉え、質的な改革も実行していくことが必要です。

このような背景を踏まえ、本町が取り組むまちづくりの円滑な推進、新たな行政ニーズへの迅速かつ的確な対応に心がけていくため、活力ある行政、対話のある行政そして変革に対応できる行政を基本理念として、行政改革を強力に推進します。

なお、次の3項目を基本視点として位置づけます。

- ① 幸田町の厳しい財政状況を考慮した取組みであること。
- ② 町民の視点に立った効率的な行政システムであること。
- ③ 事業の見直し改善については、零の見地に立って厳しく臨むこと。

4 計画期間

第8次幸田町行政改革大綱の推進期間は、平成18年度から平成20年度までの3年間とします。

また、集中改革プランとしての推進期間としては、平成17年度策定から平成21年度までの5年間とし、最終年度の平成21年度には第9次幸田町行政改革大綱策定と併せて見直しを図ります。

5 計画の推進に向けて

まちづくりは、町民と行政が一体となって進めていくものです。町民の行政改革に対する強い期待に応えるべく、毎年定期的に行政改革の進行状況を町民へ公表するとともに、町議会及び幸田町行財政改善調査会に対し、行政改革の推進に関し、助言、提言等を求めていきます。そして、計画期間中において、社会動向の変化や関係者の助言、提言などにより、具体的実施計画の項目を追加変更など柔軟に対応していくものとします。また、補助金、使用料及び手数料の見直しなどについても、引き続き当該課等職員を中心として、整合性を図ります。

なお、改革にあたっては、組織及び業務の改変など大幅な見直しを伴うことがあり、この改革を推進するためには、全職員が改革の必要性・必然性を理解し、各々が積極的に改革に参加するよう意識改革を行います。

コスト意識と顧客志向の行政

景気は徐々に回復基調を呈しているものの、幸田町の財政は依然として厳しい状況にあります。反面、行政サービスに対する町民ニーズは高まりを見せており、限られた資源をより有効に活用していくことが、緊急課題となっています。「町民が何を求めているか。」「実施事業が町民にとって有益であったか」という町民の視点から町政を客観的に評価・検証し、より効果的・効率的な運営を心がけなければなりません。

そのためには、今行っている事務事業について零の見地に立って総点検を行い、不要不急な事務事業の有無を的確に捉え、前例踏襲することなく、大胆な事務事業の取捨選択をする必要があります。その改革の手法として、事務事業評価システムの活用により、事務事業のあり方について検討を加え、また、バランスシートや行政コスト計算書の活用により、健全で力強い町政の実現に努めます。職員一人ひとりにコスト意識を醸成し、最小の経費で最大の効果を挙げるよう不断の努力を続け、コスト意識と町民満足度の高いまちづくりをめざします。

§ 1 行政評価システムの運用（集）

・ 全事務事業評価の実施推進

必要性、効率性、有効性、達成度などの視点から事務事業のあり方について点検し、次年度以降の予算に反映させます。

・ 第三者評価の充実

客観性確保の観点から、第三者（外部）評価の充実を図ります。

・ 評価結果の公表と活用

町民への説明責任を果たすため、評価結果（個票を含む）をホームページ等で広くわかりやすく公表するとともに、スクラップ・アンド・ビルド方式により、効果の高い事業への重点配分や不要不急の事業の廃止等次年度以降の予算に反映させます。

§ 2 民間経営手法の活用（集）

・ バランスシートの活用及び公表

資産や負債の状況を的確に把握することにより、客観的な会計情報を公表し、長期計画等へ反映させます。

・ 行政コスト計算書の活用及び公表

コストと行政活動の効果を比較することによって、行政活動の効率性を判断する材料として活用を図ります。

・ 指定管理者制度の活用

指定管理者に公の施設の管理を代行させることにより、民間のノウハウを大いに活用しながら、低コストで質の高い行政サービスを推進します。

§ 3 民間委託等の推進（集）

町民ニーズに行政事務の増大をもたらすことなく対応するため、積極的に民間委託等について検討します。

- ・ **保育園等公共施設の民間委託**

保育園運営の民間委託については、幼保一元化の検討も含め、民間委託に対する費用対効果に傾注し、導入を検討します。

また、公民館等公共施設についても、指定管理者を含め、民間委託を検討します。

- ・ **窓口業務等事務の民間委託**

窓口業務や定型的な業務を民間に委託することにより、勤務時間内の事務の効率化を図ります。

§ 4 行政経営能力の向上

- ・ **職員のコスト意識の醸成**

最小の経費で最大の効果をあげられるよう、前例に固執することなく、多面から見直しを図り、職員のコスト意識の醸成に努めます。

§ 5 公営企業経営の健全化

独立採算制を基本としながら、より効率的な事業経営を推進し、経営の健全化に努めます。

§ 6 自主財源の確保

- ・ **税財源の確保**

町税の適正公平な課税に努めるとともに、徴収率の向上を図り、税財源の安定的な確保を図ります。

§ 7 受益者負担の適正化

- ・ **使用料・手数料の見直し**

各種使用料、手数料については、近隣市町並びに民間施設等の料金水準との均衡を検討しながら、町民相互の受益と負担の公平性を期するため、常に見直しを図ります。

また、公共施設の利用者負担についても同様見直しを図ります。

§ 8 補助金等の整理合理化

- ・ **補助金等の見直し**

行政として対応すべき必要性、費用対効果、経費負担のあり方等常に精査し、既得権に拘ることなく、サンセット方式により、整理合理化を図ります。

§ 9 庁内組織・機構の見直し（集）

- ・ **全体的な行政組織機構の見直し**

柔軟かつ効率的な運営が行える行政組織の確立に努めるとともに、行政判断の早期決定を可能とすべく、組織機構の見直しを図ります。

§ 10 財政の健全化

- ・ 経常収支比率及び公債費比率の抑制
- ・ 後年度負担を考慮した適正な地方債計画

§ 11 給与適正化の推進（集）

給与については、職員の執務に対する意欲に関わる要素であり、国及び他の地方公共団体との均衡を保ちながら、適正な管理に努めます。

- ・ 職務給の明確化
- ・ 特殊勤務手当の見直し

§ 12 定員管理適正化の推進（集）

指定管理者制度や民間委託などアウトソーシング（外部委託）を視野に入れた定員配置を検討します。

§ 13 旅費支給基準の適正化（集）

隣接市町の出張旅費の廃止等、近隣市町の状況を勘案しながら、旅費を全面的に見直します。

- ・ 日当等旅費の見直し

§ 14 総人件費の抑制（集）

地方における公務員の総人件費の抑制に向けた取組みを踏まえて、本町においても総人件費の抑制に努めます。

- ・ 時間外勤務の抑制

適正な事務分担に努め、課員の協力体制確立により時間外勤務の抑制を図ります。

- ・ 週休日出勤に係る振替制度の徹底

本来、休むべき日の出勤であることから、振替休暇が取得できるように時間外勤務命令の徹底を図ります。

- ・ 嘱託員・非常勤職員の基準単価額の見直し

§ 15 保育園の統廃合等

園児の減少と町職員とのバランスを検討し、地域や保護者の合意が得られる保育園から統廃合を検討します。

迅速・利便性のある開かれた行政

高度情報化社会のなか、その情勢変化は日進月歩で勢いを増しています。こうした状況のなかで町民ニーズに迅速そして的確に対応するには、IT をフルに活用した行政運営が不可欠であります。本町も、IT 推進に一層の力をそそぐとともに、常に既存制度の見直しを図り、町民に開かれた行政をめざします。

§ 1 幸田町のホームページの充実等

- ・ 施政方針や行政改革等町長の取組姿勢を明示
- ・ 親しみやすく興味を持てるよう改善
- ・ 全ての携帯電話から見ることができるページの増設

現在は、「i モード」、「ボーダフォン」からホームページを見ることができるように改善されていますが、全ての携帯電話から見られるよう改善を図ります。

§ 2 行政サービスの電子化

「電子自治体」の実現を全庁的に推進する中で、各種届出や証明書発行、施設利用の検索・申し込みなどで行政サービスを情報ネットワークにより提供して、町民が身近な場所で利用しやすい時間に行政サービスを受けられるようにします。

- ・ 申請書や届出用紙のダウンロードサービスの充実

インターネット経由で対応可能な申請書や届出書の様式をホームページから入手できるようサービス内容の充実を図ります。

- ・ 電子申請・届出システムの普及充実
- ・ 幸田町グループウェアによる情報の共有化を推進

文書の電子化により庁内の情報を共有化、事務合理化を図ります。

- ・ 地理情報システムの有効利用の検討

地理情報の共有化により、防犯灯管理等各所管の有効利用について検討を加え、コスト削減を図ります。

§ 3 広域情報化の推進

CATVの一層の活用に努めるとともに、防災システムと連携することにより、すばやく情報発信ができるよう検討します。議会中継においても、議会と調整を図りながら、町民の関心が高まるよう調査研究を進めます。

また、新総合通信ネットワークシステムをフルに活用することにより、リアルタイムな緊急情報や災害情報の収集伝達機能の充実に努めます。

§ 4 工事入札システムの導入及び物品調達システムの導入検討

インターネットを利用した工事入札システムの導入を図り、コストの削減や時間・場所に縛られない取り引きを可能とします。また、物品調達システム導入については、事業効果や町内業者等への影響等十分に考慮し、システム導入の可否を検討します。

§ 5 O A 研修の強化

職員全体のO A化への意識改革を図り、能力向上、事務合理化を図ります。
また、各職場にO Aリーダーを育成し、職場内研修の推進を図ります。

町民と町が協働する行政

地域を活性化させるには、様々な分野（健康・環境・福祉・歴史・祭事）での町民活動がキーとなります。行政と町民がお互いを理解し、町民の積極的な参画を求めるネットワークの構築と充実化を進めます。また、幸田町役場も町内の一事業所として、国際規格 ISO14001 認証取得に取り組むとともに、行政と町民、企業が協働して、幸田町の環境に対する取り組みができるよう意識の高揚に努めます。

行政改革の推進は、町民、企業と行政が相互理解を深め、それぞれが協働することで目標は達成されると考えます。そのためには、町民の参加意識、連帯意識の高揚を図り、町民と行政、そして企業が一体となってまちづくりを推進する必要があります。

また、町民の安全、安心を確保するために、防犯、防災体制の充実強化を図るとともに、危機管理意識の高揚に努めます。

§ 1 ボランティア活動の支援

行政が町民と有効的な協働をするには、ボランティア団体等と連携や協力をしていくことが効果的です。そのために、ボランティア各種団体の活動に対し、積極的に支援・促進します。

§ 2 防災情報の提供と体制整備

地震、豪雨等から町民の安全確保を図るため、一刻も早く町民に情報伝達できるよう危機管理体制の充実を図ります。

また、女性の目から見た防災・防犯に対する意見を行政に反映できる体制づくりにも努めます。

- ・ 避難勧告が適切に行われるシステムの確立
- ・ 地域防災の強化
- ・ 地域女性を中心とした防災・防犯対策の推進

§ 3 広域行政の推進

広域的課題に対処するため、広域行政に必要な調査研究に努め、一層の連携強化を図り、広域的な視野で機能を分担し、財政負担の軽減と効率的な運用が可能となるものについて検討します。

・ 広域行政に関する調査研究

広域的な防災体制の充実、防災施設の整備及び効率的な運用を図るため近隣自治体と協調し、組織の広域化を検討します。

- ・ 消防防災体制の広域化の調査研究

§ 4 公共施設の有効活用

利用の低い施設の有効化を図り、生涯学習活動やコミュニティ活動等地域の活性化を促進します。

- ・ 公園・広場等の有効活用

§ 5 耐震改修の促進

大規模地震に備え、公共施設の耐震改修及び補助制度の促進に努め、町民の安全確保に努めます。

- ・ 小中学校を始めとする公共施設の改修
- ・ 民間木造住宅耐震診断事業及び耐震改修費補助制度の充実と普及促進

§ 6 地域型の防災訓練の誘導

自主防災組織の育成を図り、実践的防災訓練の充実を図ります。

§ 7 資源循環型社会形成への取り組みの推進

限りある資源を活用する循環型社会の形成に行政と町民、企業と協働して取り組みます。

町民に信頼される行政

住みよいまちの実現には、職員への信頼に基づいた町民満足度に大きく左右されます。職員に信頼が無ければ町民に協力を求めても無理であります。そのためには、お客様意識の徹底による顧客志向の向上に力を注ぐ必要があります。

顧客志向という時代の要請を自己啓発のチャンスと捉え、信頼される職員の人材育成に努め、「信頼される行政」を目指します。

§ 1 職員の顧客志向への意識改革

全職員が町民の満足度を高めるための意識改革をしなければなりません。常に顧客満足を意識した行政サービスの提供に努めます。また、町民の視点に立った改善を町民の意見や提案を取り入れながら推進し、町民の満足度の向上を図ります。

- ・ 顧客志向の接遇の推進

職員の接遇態度など、利用者へのアンケート調査や職場巡回による職員の執務態度の調査を実施し、常に町民に対する顧客志向意識の向上に努めます。

また、事務現場での体験型接遇研修を実施し、接遇に対する職員の意識改革を図ります。

§ 2 事務改善提案制度の推進

常に町民ニーズを的確に捉え、町民の視点に立って、どうしたら簡素で合理的に事務事業が執行できるか全庁的に改革改善運動を展開します。

- ・ **職場ごとの改革改善運動**

事務事業の実施方法の点検・検証を行ったうえで、職場ごとに改善運動を展開します。

§ 3 人材の育成（集）

行政改革の成否は、職員の意識改革に正比例します。前例踏襲で漫然と仕事していたのでは意識改革は出来ません。求められる職員像の明確化と人材育成に努め、総合職だけでなく、専門職や経営職を育成します。そして、職員が常日頃から原価意識を持って職務に臨める職場づくりにも努めます。

- ・ **職員の能力開発のための研修の実施**

政策形成能力・創造的能力・管理能力・法務能力・国際化対応能力等を向上させるための研修内容の充実を図ります。

- ・ **面接を重視した人物本位の職員採用**

職員採用時における応募資格の制限を見直し、複雑多様化する行政ニーズに対し、柔軟に対応できる人材の確保に努めます。

- ・ **若手職員の定期的な人事異動の確立**

若い職員が様々な職場をバランスよく経験させることにより、その職員に合った職務を見出し、専門職の育成を図ります。

- ・ **職種を越えた人事異動**

- ・ **希望降任制度の導入検討**

役職の重責からくる職員の精神面等から開放させるべく、希望降任制度の導入を検討します。

- ・ **役職定年制の導入検討**

団塊の世代の退職を迎えるにあたって、人事の停滞を防止するとともに組織の活性化を図るため、役職定年制の導入を検討します。

§ 4 給与制度の改革

- ・ **俸給表等の見直し**

国の俸給表等に準じ、町に相当する範囲で見直しを図ります。

- ・ **勤務評定制度の見直し**

勤務評定については、適正な勤務評定となるよう管理職の評価能力の均衡化に努めるとともに、勤務評定制度の見直しを図ります。また、評価者と被評価者との面談や評価結果の本人への説明など実施し、職員の資質向上を図ります。

§ 5 女性職員の幹部登用

個人の能力・適性を的確に判断して、職場配置、配置転換、研修等を行い、幅広い職務経験をつむことにより、女性職員の職域拡大・幹部職員への登用を図ります。

- ・ **女性職員の管理職登用**

- ・ **女性職員の専門研修の充実**