

第3次 佐川町行政改革大綱

平成18年3月

佐 川 町

目 次

	頁
策定の基本的な考え方	1
行政改革の基本方針	
1 改革の理念	2
2 改革の目標	2
3 計画期間	4
4 改革の推進体制	4
目標の達成に向けての具体的方策	
住民と行政との協働による新しい自治体の構築をめざします	
1 . 町民と行政の協働	5
2 . 情報公開・提供機能の充実	5
3 . 地域への積極的な業務委託	5
役場の能力の向上に努めます	
1 . 職員の能力の向上	6
2 . 組織の能力の向上	6
3 . 人事評価制度の確立	6
事務事業の見直しを行い持続可能な自治体をめざします	
1 . 健全な財政運営の確保	7
2 . 行政評価制度の活用	7

策定の基本的な考え方

佐川町では、平成8年から大綱に基づき体系的に行政改革に着手して以来、平成14年3月に策定した「新しい佐川町行政改革大綱」のもとでは、『町民に分かりやすい行政運営』、『身の丈にあった財政運営』をスローガンに改革を進めてまいりました。この行政改革大綱は、地方分権一括法の施行を受けてのもので、あくまで地方分権対応に趣をおいたものでありながら、合併を見通したもので合併後に最終効果を期待するものであります。そのため十分に成果が上がったものとはいえません。

また、高度経済成長崩壊後における経済復興のための赤字国債の発行、少子・高齢化や人口減少による社会経済情勢の変化などから、国や地方の行財政を取り巻く環境は、依然として厳しい状態が続いています。歳入の大部分を依存財源に頼っている本町においても例外ではなく、三位一体改革¹による補助金、交付金の削減や臨時財政対策債の減額等を踏まえると、今後も自治体経営は非常に厳しい状況にあるといえます。

こうした様々な状況から、今、地方自治体は大きな転換期を迎えているといえます。

そこで、こうした状況に対応するためには、従来の行政主導の行政運営ではなく、町民と行政が協働しながら行政運営を行っていく必要があります。また、これまでのサービス水準の確保や新たなニーズに対応するためには、役場自身の体質改善を行わなければなりません。

本町では、今後町の指針となる総合計画を推進していくために行政改革は必要不可欠なものであるという考えのもと、また「地方公共団体における行政改革推進のための新たな指針」に基づき、平成17年6月より佐川町総合開発審議会と佐川町行政改革推進委員会の合同会を立ち上げ、一体性のある総合計画及び行政改革大綱の策定に向けての検討を重ねてまいりました。

今回策定した大綱は、町の将来像にも『「ほどよいまち」へ』と謳っているように、これまでの実行できない事項を羅列した、いわゆる総花的なものではなく、この計画期間中に確実に実行に移せる事項を十分議論のうえ、掲載しています。また、これまでの分権対応に協働対応をプラスした新しい大綱であるとともに、進行管理を遂行していくため、毎年度検証のできる工夫を凝らした実施計画としました。

行政改革の基本方針

1 改革の理念

これまで役場は、住民サービスの向上や多様化する住民ニーズに応えるため、肥大化・複雑化する傾向にありました。

しかしながら、これには限界があり、限られた資源（ひと、モノ、金）の中で、公とは何か、公共サービスの本質とは何かといった本来の役場が担うべき役割をもう一度見直すことが必要となってきました。

本町においては、これまで行政改革大綱と総合計画は、一体性がなくそれぞれが独立したものとして受けとめられ、そのため実施計画の進行管理においても一体性がありませんでした。

そこで、第4次佐川町総合計画に掲げた将来像『住みよい・住みたい ひととまち ～新しい文教 「ほどよいまち」へ～』を実現していくため、『まちの底力・ひとの底力』を計画との共通理念とし、役場の体質と職員一人ひとりの意識を一変させるとともに、住民と行政との協働による新しい自治体の構築を目指します。

【基本理念】

まちの底力・ひとの底力

2 改革の目標

『まちの底力・ひとの底力』の理念のもと、特に次の3つの目標に重点を置き、行政改革を推進してまいります。

【3つの目標】

住民と行政との協働による新しい自治体の構築をめざします
役場の能力の向上に努めます
事務事業の見直しを行い持続可能な自治体をめざします

住民と行政との協働による新しい自治体の構築をめざします

地方分権の進展により、地域の特徴（限られた資源）を生かしたまちづくりを地域の意思と責任で進めることが、今後ますます求められています。

そのため、住民と行政が地域社会における良きパートナーとして、対等の関係でそれぞれの能力を活かしながら、協力・連携してまちづくりに取り組む必要があります。

地域の潜在的な力、NPO²等の民間のノウハウを活用しながらサービスの向上を図ります。また、行政のやるべき仕事を重点化し、地域や民間へのアウトソーシング³を推進しながら行政のスリム化を目指すとともに、町民と行政との協働関係の構築を手助けできる役場の組織体制づくりを行います。

さらに、情報公開のみならず積極的な情報の提供を行う手段の充実を図ることにより、協働のための条件整備を行います。

役場の能力の向上に努めます

これまでも本町では、行政改革大綱に「人材の育成・確保」や「時代の変化に対応できる組織体制等の整備」という目標を掲げ、役場の能力の向上に努めてまいりました。

役場の能力の向上は、組織の能力の向上と個人の能力の向上に大別できます。単に職員研修の実施、適正な人事配置・計画的な人事異動の実施、人事評価制度⁴の確立などの取り組みを個々に行うのではなく、それぞれが連携して初めて役場の能力の向上につながります。

町民との協働の良きパートナーとして、地域のコーディネーターとしての役割を果たせる職員を育成するため、個々の取り組みが一体となった包括的な人事システムの構築を図ります。

事務事業の見直しを行い持続可能な自治体をめざします

新たな時代の変化に伴い、高度化・多様化する町民ニーズに柔軟に対応し、持続可能な自治体を構築するためには、事務事業については、効果や効率性の観点から、所期の目的を達成した事業等の廃止・縮小や類似する事業を統合するなどの見直しを行い、行政の果たすべき役割、受益と負担の公平性の確保、行政効率等に配慮し、行政評価制度⁵の手法の活用等により事務事業の整理合理化を進める必要があります。

事務事業評価シート⁶を活用し、絶えず事業の再編、整理、統合、廃止を行い、目標値の数値化やわかりやすい指標を用いて公表するとともに、住民が参加する行政評価制度の構築を図ります。

3 計画期間

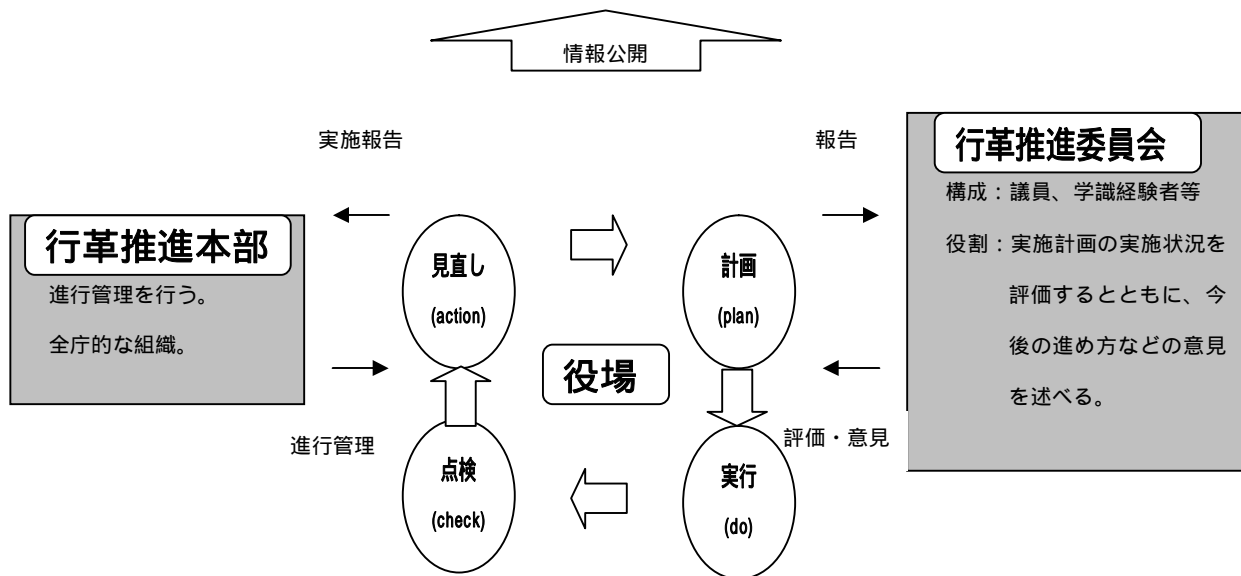
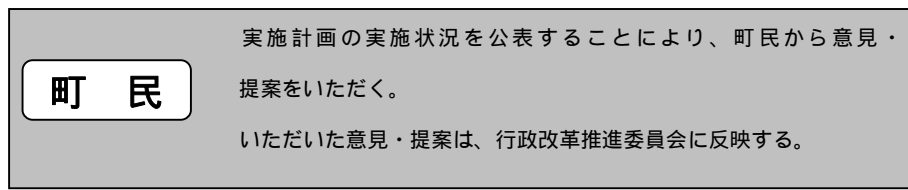
平成18年度から平成22年度までの5か年とします。

4 改革の推進体制

これまでの行政改革大綱は、策定することに意義がありました。しかしながら策定後の進行管理にこそ一層の意義があります。

そこで、町民と行政が協働して、計画(plan)、実行(do)、点検(check)、見直し(action)というサイクルに基づき、不断の点検を行うとともに、実施計画の見直しを毎年度行いながらより実効性のある改革の推進に努めます。

さらに進捗状況を町民の代表者などから構成する行政改革推進委員会へ報告し、助言や指導を得るとともに、広報紙やホームページなどを通じて広く町民に公表し、町民の意見や提案を計画に反映します。



・実施計画は毎年、「計画・実行・点検・見直し」のサイクルのもと事業の推進を図る。

目標の達成に向けての具体的方策

住民と行政との協働による新しい自治体の構築をめざします

1．町民と行政の協働

前例主義や縦割りの現在の行政運営では、この厳しく変化の激しい時代に対応することは困難です。

本町においては、地域づくりなど一部の分野において「行政任せ」ではなく「住民主体」という動きが見え始めています。しかしながら、こうした個人や団体の活動は財政的に脆弱であり、さらなる公益活動を展開するためには、行政の支援は必要です。

今後、今までの「行政任せのまちづくり」から脱却し、「町民主体のまちづくり」へと移行していくためには、町民と行政との協働のもと、お互い良きパートナーとしてまちづくりを行っていかねばなりません。

また、これまでのサービス水準の確保や新たなニーズに対応するためには、役場自身の体質改善を行わねばなりません。

ワークショップ⁷手法の積極的な活用や町民提案制度の導入など住民の力が発揮できる体制の構築や地域支援制度の導入を行うなど、住民のニーズを的確に把握し、より多くの住民が参加できる仕組みづくりを行うとともに、住民の主体的な活動の促進や支援に取り組みます。

2．情報公開・提供機能の充実

町民との協働関係を構築していくためには、町民に対し、行政が持っている情報を積極的に提供するとともに、行政の活動をわかりやすく説明することから始める必要があります。町民と行政が情報を共有することによって、行政に対する理解も高まり、町民の自治意識も自ずと醸成されるものと思われれます。

個人情報保護条例を制定し、情報公開制度を充実するとともに個人情報の保護にも留意しながら、町民が望む情報を的確、迅速かつ、わかりやすく提供できるシステムを構築するなど、行政の透明性の確保に取り組みます。

3．地域への積極的な業務委託

住民サービスの向上、多様化する住民ニーズに対応するため、役場は肥大化・複雑化する傾向にあります。そのため住民により良いサービスを効果的に提供するためには、役場の業務について総点検を行い、公の本質業務と新たな行政の役割を明確にしていく必要があります。

役場の業務について総点検を行い、地域や民間に業務委託した場合のサービスの向

上や費用について検証し、町の適正な管理監督のもとに地域への積極的な業務委託を行います。

また、公の施設の管理運営にあたっては、管理のあり方について総合的に検討し、指定管理者制度⁸の積極的な活用によりサービスの向上とコストの削減を図ります。

役場の能力の向上に努めます

1．職員の能力の向上

本町では、これまでも行政改革大綱のもと、職員の能力開発や意識改革に努め、平成15年度には「佐川町人材育成基本方針」を策定し、計画的な人材の育成に努めてまいりました。しかしながら、まだまだ十分な成果を挙げているとはいえません。

職員の能力を向上させるためには、従来のようにただ種々の研修を行っても十分な成果は期待できません。まず第一に職員一人ひとりが公務員としての自覚を、また役職者は役職者としての自覚を再認識し、今までの意識を一変する必要があります。

地方分権の進展や町民ニーズの変化などに即応した政策形成能力や創造能力、法務能力、企画調整能力等を有する人材を育成するため、OJT（職場内研修）、職場外研修の連携強化、人事評価制度とも連携し実践を重視した研修を実施します。

また、民間からの多様な経験を有する人材や専門的な知識を有する即戦力の人材の確保、協働を統括する人材の育成や行政経験の豊富な管理職経験者等を再任用することで庁外の人材を活用する制度を確立します。

2．組織の能力の向上

高齢化、高度情報化等社会情勢の変化に対応し、新たな行政課題や町民の多様なニーズに即応した行政サービスを展開するためには、常に組織・機構の簡素化・合理化と並行して内部組織の分掌事務の総点検を行い、総合的な調整機能を果たせるような組織・機構の見直しを図る必要があります。

住民に最良の行政サービスを提供できる柔軟な組織・機構の確立は当然のこと、庁内の情報を職員が共有できるよう庁議・課長会議の活性化を図るとともに、役場全体が常日頃、向上の意識をもって業務を遂行していくためにも、課・係・職員レベルでの「目標による管理」の手法の導入を行います。

また、定員管理を適正に推進する観点から、平成16年度に策定した「佐川町定員適正化計画」を見直し、わかりやすく数値目標を掲げ、着実に実行します。

3．人事評価制度の確立

職員の能力の向上、組織の能力の向上を図るためには、従来の漫然とした慣習に頼

った人事制度では限界があり、包括的な人事システムのもとで職員の育成を図らなくてはなりません。このシステムを円滑に運用する手段として、人事評価制度を確立することが必要となります。

人事評価制度自体は、職員の意欲を高揚し、適正な人事管理の基礎となるものです。人事管理、人材育成と連携を密にした公平かつ客観的な人事評価制度の確立を図ります。

事務事業の見直しを行い持続可能な自治体をめざします

1．健全な財政運営の確保

厳しい財政状況の中、町民のニーズに十分応えることができなくなることが考えられます。特に佐川町では、地方交付税や国、県の支出金の歳入に占める割合が高く、その一方で、町税の占める割合は低く、国、県に依存する財政構造となっています。地方交付税や国、県の支出金の見直しが進む中、歳出の削減はもちろんのこと歳入の確保も大きな課題となります。

平成17年度に策定した「佐川町財政健全化計画」のもと、経常経費の削減や給与等の適正化など、歳出の見直しを進めるとともに、徴収率の向上や使用料・手数料の見直しを行うなど自主財源の確保に取り組み、健全な財政運営を確保します。

また、病院事業や水道事業の経営健全化をはじめ、佐川町土地開発公社の経営健全化にも努めます。

2．行政評価制度の活用

事務事業評価シートを活用し、絶えず事業の再編、整理、統合、廃止を行い、目標値の数値化やわかりやすい指標を用いて公表するとともに、町民の参加した行政評価制度の検討を行います。

用語解説

1 三位一体改革

地方分権を進めるに当たって、地方自治体の財政基盤や自立性の強化を実現するため、「国から地方への税源移譲」、「国庫補助負担金の削減」、「地方交付税の見直し」を一体的に行うものです。

2 NPO (Non - Profit Organization の略)

ボランティア団体や市民活動団体などの「民間非営利組織」を広く指します。つまり、株式会社などの営利企業と違って「利益追求のためではなく、社会的な使命の実現を目指して活動する組織や団体」のことです。

3 アウトソーシング

業務過程の一部を外部機関に任せる委託や外注をいいます。

4 人事評価制度

職員の能力や意識・行動、目標管理による実績を評価することにより人事配置や人材育成、給与への反映など評価結果の多様な活用を図り、組織の活性化を目指す制度です。

5 行政評価制度

事務の目的を明らかにしたうえで、目標を数値化するなどにより管理し、成果を検証することにより、政策、施策、事務事業等を客観的に評価し、その結果を予算や事業計画等に反映する手法です。

6 事務事業評価シート

事業の妥当性、有効性、効率性などにより、事務事業を客観的に評価するために用いるシートをいいます。

7 ワークショップ

参加者が共同作業を通じて学び、アイデアを出し、計画案等を策定する手法です。

8 指定管理者制度

地方自治法に新たに定められた制度で、町が設置している公の施設の管理を、NPO団体やボランティア団体などを含む民間事業者に幅広く管理を委任することができるという制度です。