

吉田町行政改革大綱(第4次)



平成23年2月

吉 田 町

目 次

| | |
|---------------------------------|----|
| 本町の行政改革と取り巻く状況 | 1 |
| 吉田町行政改革大綱(第4次)の基本方針 | 5 |
| 推進期間 | 5 |
| 推進項目の取組 | 6 |
| 1 事務事業の合理化 | 6 |
| 2 高度情報化への対応 | 6 |
| 3 町民参画型のまちづくり | 7 |
| 4 多様な主体・形態の活用による戦略的な業務の推進 | 8 |
| 5 定員管理の適正化・給与の適正化 | 8 |
| 6 人材育成基本方針の推進 | 9 |
| 7 健全財政への取組 | 11 |
| 8 時代の要請に即した新たな行政経営手法の検討 | 12 |
| 9 地方公営企業の経営健全化 | 12 |
| 行政改革の推進 | 12 |

本町の行政改革と取り巻く状況

本町は、昭和50年代後半から積極的に行政改革に取り組み、昭和60年4月には、大課大係制を導入して組織、機構の簡素合理化を図り、同年9月には「吉田町行政改革大綱(第1次)」を策定し、効率的な執務体制の整備や事務事業の見直し等を継続的に推し進めてきました。

当時の日本経済は、のちにバブル景気と呼ばれる好景気を迎えましたが、バブルが崩壊すると、株価や地価の急速な下落、銀行の不良債権が激増しました。本町でも、町税収入が一時的に減収となるなど、厳しい財政状況に直面することになりました。平成7年11月に策定された「吉田町行政改革大綱(第2次)」は、こうした社会情勢を背景に、新たな行政課題や多種多様な町民ニーズに対応することを目指したものです。

その後、平成12年4月には「地方分権一括法」が施行され、地方自治体の「自己決定」「自己責任」の範囲が大幅に拡大されるとともに、平成14年6月には「骨太の方針2002」が閣議決定され、聖域なき歳出の構造改革を進めるため、「国庫補助負担金、交付税、税源移譲を含む税源配分のあり方を三位一体で検討」とする旨の方針、いわゆる「三位一体改革」が示され、「改革なくして成長なし」「民間でできることは民間に」「地方でできることは地方に」という基本理念の下、国を挙げての行財政構造改革が進められるようになりました。

本町では、より自主的な判断に基づいた施策の立案や財政運営の自立を図るため、平成16年4月、企画課内に「行財政構造改革推進室」を設置し、また、行財政運営システムを構築するための推進母体として「吉田町行財政構造改革推進本部」を組織しました。この年には、全ての事務事業についてゼロベース検証を実施し、早急に、かつ、全庁的に対応しなければならないと思われる改善内容をまとめた改革案「行財政構造改革推進方針(第1次)」を決定しました。

さらに、人口減少時代の到来、町民ニーズの高度化・多様化など社会経済情勢の変化に一層適切に対応することが求められていたことから、国が平成17年3月に策定した「新地方行革指針」を参考に、この指針に沿った「吉田町行政改革大綱(第3次)」と「吉田町集中改革プラン」を策定し、事務事業の合理化や町民参加のまちづくりの推進、定員管理・給与の適正化、財政の健全化などに一定の成果を上げ、現在に至っています。

なお、本町がこうした取組をする中、全国の地方自治体においては、少子高齢化等の社会情勢の変化や地方分権の担い手となる基礎自治体にふさわしい財政基盤確立を目的として、平成11年から平成17年までは、旧合併特

例法に基づき、合併特例債や普通交付税額の算定の特例、いわゆる合併算定替の大幅な延長といった、国の手厚い財政支援措置により、また、平成17年以降は新合併特例法に基づく国・都道府県の積極的な関与により、全国的に市町村合併が推進されたことは記憶に新しいところです。

この後の世界経済に目を向ければ、平成18年には、原油・食糧価格が新興国の需要増加や投機的な要因等により高騰し、平成19年に顕在化した米国のサブプライム・ローン問題は、欧州に飛び火し、世界経済をゆるがす状況となりました。

また、平成20年9月の米国における大手証券会社の経営破たんを契機として、金融資本市場の動揺が欧州など世界各地に広がり、各国の株価が大幅に下落するなど、「100年に1度」とも言われる深刻な世界金融危機と、戦後最大の世界同時不況の中で、わが国経済もまた、輸出入市場の急激な収縮に直面するとともに、金融環境も厳しいものとなり、輸出急減とグローバル企業の在庫調整が重なることで、国内生産水準が「つるべ落とし」のように落下し、雇用情勢や、国民全体の消費マインドにも深刻な影響がありました。

このような社会経済情勢の中、平成21年8月に行われた国政選挙により、政権政党が交代し、「日本国憲法の理念の下に、住民に身近な行政は、地方公共団体が自主的かつ総合的に広く担うようにするとともに、地域住民が自らの判断と責任において地域の諸課題に取り組むことができるようにするための改革」、「地域主権改革」が叫ばれるようになり、地方自治体には、全国一律ではなく、独自の自治体経営を行う自覚と責任がこれまで以上に求められています。

行政改革は、常に努力・検証していかなければならないものであることから、本町においても、地域の実情に応じた効率的・効果的な行政サービスの提供を行うため、今後も継続して取り組んでいく必要があります。

国の動き・本町の動き

| 年月日 | 国の動き | 本町の動き |
|-------------------|---|----------------------|
| 昭和 60 年 9 月 | | 吉田町行政改革大綱(第 1 次)策定 |
| 平成 5 年 6 月 | 衆議院、参議院の両院において「地方分権の推進に関する決議」 | |
| 平成 7 年 7 月 | 地方分権改革推進法(平成 7 年法律第 96 号)施行 | |
| 平成 7 年 11 月 | | 吉田町行政改革大綱(第 2 次)策定 |
| 平成 12 年 4 月 1 日 | 地方分権の推進を図るための関係法律の整備等に関する法律(平成 11 年法律第 87 号)(通称:地方分権一括法)施行 機関委任事務の廃止 ほか | |
| 平成 13 年 6 月 20 日 | 地方分権推進委員会最終報告 - 分権型社会の創造:その道筋 - | |
| 平成 14 年 6 月 25 日 | 経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2002(「骨太の方針 2002」閣議決定) 「国庫補助負担金、交付税、税源移譲を含む税源配分のあり方を三位一体で検討」 | |
| 平成 14 年 10 月 30 日 | 地方分権改革推進会議「事務・事業の在り方に関する意見」 | |
| 平成 15 年 11 月 13 日 | 第 27 次地方制度調査会「今後の地方自治制度のあり方に関する答申」 | |
| 平成 16 年 4 月 1 日 | | 企画課内に行財構造改革推進室を設置 |
| 平成 16 年 4 月 22 日 | | 吉田町行財政構造改革推進本部を設置 |
| 平成 16 年 11 月 22 日 | | 行財政構造改革推進方針(第 1 次)策定 |
| 平成 17 年 3 月 29 日 | 「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の策定について」(「新地方行革指針」) | |

| | | |
|-------------------|---|--------------------|
| 平成 17 年 3 月 31 日 | 市町村の合併の特例に関する法律 (昭和 40 年法律第 6 号 9)(旧合併特 例法)失効 | |
| 平成 17 年 4 月 1 日 | 市町村の合併の特例等に関する法 律(平成 16 年法律第 59 号)(新合併 特例法)施行 5 年間の時限立法 | |
| 平成 17 年 11 月 28 日 | | 吉田町行政改革大綱(第 3 次)策定 |
| 平成 18 年 3 月 31 日 | | 吉田町集中改革プラン策定 |
| 平成 18 年 6 月 2 日 | 「簡素で効率的な政府を実現する ための行政改革の推進に関する法 律」(平成 18 年法律第 47 号)(通称: 行政改革推進法)施行 | |
| 平成 18 年 8 月 31 日 | 「地方公共団体における行政改革 の更なる推進のための新たな指針 の策定について」(「平成 18 年指 針」) | |
| 平成 19 年 4 月 1 日 | 地方分権改革推進法(平成 18 年法 律第 111 号)施行 | |
| 平成 21 年 11 月 17 日 | 地域主権戦略会議の設置 | |
| 平成 22 年 3 月 31 日 | 市町村の合併の特例等に関する法 律(新合併特例法)失効 | |
| 平成 22 年 6 月 22 日 | 地域主権戦略大綱(閣議決定) | |

吉田町行政改革大綱(第4次)の基本方針

現下の厳しい財政状況において、地方分権型社会あるいは地域主権型社会の確立のための町民の理解と信頼を得るためには、今後も、地域の実情に応じた新たな行政改革の計画を策定し、一層徹底していく必要があります。

吉田町行政改革大綱(第4次)は、吉田町行政改革大綱(第3次)において掲げた7つの重点項目が、一過性の課題ではなく、不断に検証していかなければならない課題であることから、この考え方を継承するとともに、新たな行政課題を加味した9つの推進項目を掲げました。

なお、この9つの推進項目は、町民一人ひとりが自らを助ける、自立できる「自助」の精神、家庭や地域社会でお互いに支え合い助け合う「互助」の精神、個人や家庭、地域社会などを支える、行政が本来なすべき役割「公助」の精神の三助の精神を意識して推進して行きます。

【推進項目】

- 1 事務事業の合理化
- 2 高度情報化への対応
- 3 町民参画型のまちづくり
- 4 多様な主体・形態の活用による戦略的な業務の推進
- 5 定員管理の適正化・給与の適正化
- 6 人材育成基本方針の推進
- 7 健全財政への取組
- 8 時代の要請に即した新たな行政経営手法の検討
- 9 地方公営企業の経営健全化

推進期間

吉田町行政改革大綱(第4次)の推進期間は、平成23年度から平成27年度までの5年間とします。

ただし、社会経済情勢の急激な変化や新たな行政課題への対応が必要な場合は、弾力的に見直すこととします。

推進項目の取組

1 事務事業の合理化

地方分権の進展に伴い、地方自治体が実施する諸施策の成果に対する自己チェック機能が重視されていることから、行政の果たすべき役割、受益と負担の公平の確保、行政効率等に配慮し、社会経済情勢の変化や多様化する町民ニーズ、新たな行政課題に的確に対応した、事務事業の整理合理化を進めます。

(1) 総合計画を意識した業務の推進

変化し続ける社会経済情勢の中で、多様化する町民ニーズに応えるため、施策の再構築を行い、基本構想に掲げたまちづくりの基本理念及び将来都市像を具現化するための長期的な行政運営の指針となる総合計画を意識した業務の推進を図ります。

(2) 町独自の行政評価システムの構築

P D C A サイクルに基づいた不断の正当性の検証を行うとともに、町民に対する行政の説明責任を果たすため、町独自の「行政評価システム」を構築し、事業の必要性や課題、費用対効果などを検証し、的確な運用をします。

(3) 危機管理を意識した業務の推進

民間企業では、会社法や金融商品取引法に基づいて、業務の有効性及び効率性、財務情報の信頼性、事業活動に関わる法令等の遵守並びに資産の保全の目的が達成されているとの合理的な保証を得るために、業務に組み込まれ、組織内のすべての者によって遂行されるプロセスを内部統制と呼んでいます。地方自治体において、内部統制は、業務の有効性及び効率性であれば、最少経費で最大効果を挙げる事務処理の原則(地方自治法第2条第14項)が当てはまり、法令等の遵守であれば、法令等遵守義務規定(地方公務員法第32条)、信用失墜行為の禁止(同法第33条)が当てはまりますが、具体的な取組方法については地方自治体に委ねられているところです。

そこで、すでに存在している、担当者同士の相互チェック、マニュアル、事務分掌など、プロセスを再度確認するとともに、リスクの洗い出しを行うなど、危機管理を意識した業務の推進を図ります。

2 高度情報化への対応

情報セキュリティの確立を図りながら、ICT (information & communications technology インフォメーション・アンド・コミュニケーションズ・テクノロジー/情報通信

技術)を活用した業務改革により、事務の効率化と町民の利便性向上が図れるよう、有効な利用方法を検討します。

(1) ICTを活用した業務改革

社会経済環境の変化に対応し、質の高い行政サービスの提供を迅速に行うためには、ICTの果たす役割は益々大きくなっていきます。

今後も、ICTを活用して、事務処理体制の強化や情報のネットワーク化を推進し、効率的な行政運営と行政サービスの質の向上を目指します。

また、新たなシステムの導入に際しては、低廉なコストで質の高いシステムの構築に努めます。

(2) 情報セキュリティの強化

ICTの活用は、多方面の情報が活用しやすくなり、また、職員間の情報の共有化が図られるなど、利便性の向上が図られる一方、情報の取扱いのほか、基盤となるシステムにおいても、情報漏洩対策や部外者から、それらの情報へのアクセスを制限する対策が不可欠であり、こうしたシステムそのものにおける情報セキュリティの強化のほか、システムにおいて活用される前の情報入手の段階や活用した後の情報共有の段階などにおいても情報セキュリティの確立を図ります。

3 町民参画型のまちづくり

これからの地域における公共的サービスの提供には、行政だけではなく、地域に存在する様々な主体が関わることによって、それぞれの主体が有する活力を結集していくことが重要であり、今まで以上に、地域全体としての力を向上していくことが必要です。

(1) 情報発信の工夫と推進

本町が提供する情報は、情報格差に配慮しつつ、「町ホームページ」や「広報よしだ」などを通じて積極的に発信していきます。

(2) 町民の声の反映

町民参画の機会を確保するとともに、町民参画型の行政の推進を図るため、パブリックコメント手続に関する基本的な事項を定め、広く町民等から意見及び情報を求め、寄せられた意見等を考慮して意思決定を行う制度を構築します。

(3) 地域協働を担う団体の育成

町民本位のまちづくりの推進に当たっては、町民と行政の協働によるまちづくりが不可欠であると考えます。

その基本は、町民、地域、NPOなど様々な主体が、それぞれの活動目的や行動原理に基づいて活動を活発にする中で、行政との接点を見出し、自らの行動の延長線上において、公的な役割を行政とともに担っていくことにあります。

そこで、様々な活動主体が、どのようにすれば公共的活動に展開していくか調査研究を進めるとともに仕組みを構築します。また、地域協働のモデルとして、熱意を持ったキーパーソンとなる団体の育成・支援を行います。

4 多様な主体・形態の活用による戦略的な業務の推進

行政運営の効率化の観点から、町の管理する施設及び業務において、現行制度の運用の充実や民間企業の経営手法を取り入れることにより、効率的・効果的な町民サービスの充実に努めます。

(1) 指定管理者制度の運用の充実

本町の公の施設は、吉田町行政改革大綱(第3次)に基づき、引き続き町が直接管理していくべきか、あるいは指定管理者制度に移行するべきか検討を行い、現在の管理体制となっています。

指定管理者が管理する公の施設においては、今後も、個人情報保護の観点に留意しつつ、指定管理者制度の運用の充実を図り、町民サービスの維持向上に努めます。

(2) 直接管理する公の施設の運用の充実

本町が直接管理する公の施設であっても、町民サービスの維持向上及び個人情報保護の観点に留意しつつ、民間企業の経営手法を取り入れるなどにより、効率的・効果的なサービスの実施に努めるとともに、必要に応じて、管理体制の見直しを図ります。

(3) 業務委託等の取組

行政運営の効率化、町民サービスの向上等を図るため、民間機能を活用することが適当な事務事業については、行政責任の確保、町民サービスの維持向上及び個人情報保護の観点に留意しつつ、優れた民間機能を積極的かつ計画的に活用します。

なお、町が直接サービスを実施する場合であっても、民間企業の経営手法を取り入れるなどにより、効率的・効果的なサービスの実施に努めます。

5 定員管理の適正化・給与の適正化

簡素で効率のよい行政の実現、複雑化・高度化する行政需要への対応などを視野に入れ、計画的な職員の定員管理を図ります。また、社会経済情勢の悪化や行政及び公務員をめぐる環境の厳しさを踏まえ、給与制度を見直し、給与の適正化に努めます。

(1) 定員管理の適正化

定員管理の推進に当たっては、より一層、地域の実情を踏まえた主体的で計画的な取組が求められるとともに、定員管理の透明性を確保し、町民の理解を高めるために、情報の開示、提供がさらに重要になっていきます。

今後の定員管理は、これまでのような一律的な数値目標では変化し続ける行政需要に適切に対応していくことが困難であると予想されることから、参考指標などを活用しつつ適切な対応を図ります。

(2) 給与の適正化

社会経済情勢を要因とする財政事情の悪化、行政及び公務員をめぐる環境の厳しさ、また、公務員制度改革の動向等を踏まえ、給与の適正化、諸手当の在り方等の見直しを行うとともに、人材の確保及び育成につながる給与制度を検討します。

給与水準や諸手当については、国の人事院勧告を踏まえ、国、県、他の市町村等との均衡に配慮しながら、引き続き適正化に努めます。

6 人材育成基本方針の推進

分権型社会の担い手にふさわしい人材を育成することが重要な課題であることから、本町では、「吉田町行政改革大綱(第3次)」に基づき「吉田町人材育成基本方針」(平成20年10月)を策定しており、本方針に基づき、目指すべき職員像「地方分権の受け皿となり、自律して行動できる職員」の実現のため、総合的な人材育成に努めます。

(1) 人を育てる職場環境の形成

人は、その置かれた環境に大きく影響を受けます。人材育成を実効あるものとするためには、職場における様々な場所を人材育成のために活用していくことが必要であり、そのためにも職場は学習することのできる風土が形成されていなければなりません。

職員同士の信頼関係を築くためにも「職場は仕事をする場であると同時に学びの場でもある」という意識を職員が共有し、政策決定等の際には、活発な議論を行い、より良い結論が導き出せるように明るく活気に満ちた職場づくりを促進します。

(2) 人を育てる人事管理の実現

人事管理とは、職員の採用から退職までの雇用関係全般を指すものですが、本来、職員一人一人の意欲と能力を最大限に引き出し、それを組織として効果的に活かすことを目的としています。そのためには、職員一人一人の能力や実績を公正かつ適正に評価し、さらなる能力開発へとつなげていけるよう、人材育成の観点に十分配慮した人事管理が必要です。

今後、この視点に立って、吉田町職員が目指すべき職員像の実現に向け、職員自身が仕事を通じて成長が図られるよう、総合的な人事管理システムの構築について検討します。

(3) 人を育てる仕事の進め方の推進

職員の能力開発は、仕事を通じて図られる側面が大きなウエイトを占めています。その効果をより高めるためには、職場内研修に限らず、仕事を進める過程自体を人材育成の機会としてとらえ、積極的に工夫し、活用していくという取組を組織全体で行うことが重要です。

このため、次の視点に配慮して、人材育成に効果的な仕事の進め方を推進します。

職務の責任分担の明確化

各職員が主体的、意欲的に仕事を進めていくことができる仕組みづくり

職場会議、報告会等の活性化による情報の共有化と能力開発

町政全体の中での仕事の位置付けと目標の自覚による意欲の高揚

新しいことが学び取れるような事務分担の見直し

(4) 人を育てる職員研修への取組

当町の職員研修は、職員自身が自発的に取り組む自己啓発、職場において上司及び先輩等が仕事を通じて行う職場内研修(OJT)、町独自に企画して行う自主研修、日常の職場を離れた所で実施する職場外(OffJT)の4つを体系化しています。

これからは、それぞれの特性を踏まえ、時代に適した研修を用意することに加え、研修成果が効果的に活かされる仕組みを検討し、総合的に能力開発を推進します。そして、多様化する行政ニーズに対して柔軟に対応できるよう、職階別に求められる基礎的な能力の向上、高度な専門知識を有する職員の育成、管理職研修の充実と強化の3つを研修の重点目標に掲げ、取り組んでいきます。

7 健全財政への取組

地方公共団体の財政の健全化に資することを目的とした「地方公共団体の財政の健全化に関する法律」が施行される中で、今後も将来の財政需要を見据えつつ、自主的・自立的な財政運営に向けて取り組んでいきます。

(1) 財政規律の確保

本町の将来世代負担を軽減するという責任ある姿を実現させるため、当分の間は、新たな起債の借入が償還金の元金を超えないように努めるとともに、償還ピークを経過した後も、適債事業を見極め、財政負担を平準化させる計画的な財政運営に努めます。

また、最少の経費で最大の効果を挙げるため、P D C Aサイクルに基づいた歳出経費の見直しを行い、積極的に財政調整基金への積み増しを行います。

(2) 歳入の確保と負担の公平性の維持

安定した財政運営を行っていくためには、町税収入等の安定的確保が必要となります。そのため、町税収入等の収納率の向上及び新たな発想による自主財源の確保、負担の公平性の維持に努めます。

(3) 給付費の抑制

健康づくり事業や介護予防事業などを積極的に推進し、住民の福祉の増進を図るとともに、国民健康保険や介護保険事業の給付費の抑制に努めます。

(4) 財産管理の充実

事業に供される予定のない普通財産の洗い出しや処分、又は、有償貸付などの検討を行います。

(5) 補助金等の検証

様々な団体等に対する補助金等については、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について検証し、整理合理化を推進します。

また、終期の設定やP D C Aサイクルに則った不断の見直しなど、継続して行います。

(6) 財政情報の分かりやすい公表

町民等に対し、財政状況が総合的に把握できるような情報を可能な限り分かりやすい方法で提供することが必要であり、歳入歳出の状況や各種の財政指標などの一般的なデータのほか、バランスシートや行政コスト計算書等も含め、積極的な公表を行います。

(7) 出資金・出捐金の把握

本町が出資、出捐している団体における出資金、出捐金の確認をします。

8 時代の要請に即した新たな行政経営手法の検討

時代の要請に即した新たな行政経営手法の検討を行い、柔軟に対応できるように努めます。

9 地方公営企業の経営健全化

地方公営企業については、更なる経営健全化に積極的に取り組みます。

行政改革の推進

「吉田町行政改革大綱(第4次)」は、本町における行政改革の基本的な考え方及び方向性であり、また、町の行政改革に取り組む姿勢を町民に示すものでもあります。

本大綱を受けて「吉田町行政改革プラン」を策定し、全庁一丸となって行政改革を計画的に進め、行政改革の状況については、町民に公表していきます。

今後、本町では、本大綱に盛り込まれた諸課題のみにとどまらず、時代の動向等を踏まえた行財政運営全般について、絶えず新たな視点に立って見直しを進めます。