

第 5 次
益子町行政改革大綱

平成 2 8 年 3 月
益 子 町

1 行政改革大綱の趣旨

人口減少・高齢化が進行し、地方財政も依然として厳しい状況にある中で、地方公共団体は、衆議院及び参議院両院における平成5年6月の「地方分権の推進に関する決議」以来、20年にわたる第1次・第2次地方分権改革による成果を活用し、社会保障、子育て支援、教育、社会資本整備など多様化し増大する住民ニーズに的確に対応することが求められています。

これまでも、地方公共団体においては、「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日付け総務事務次官通知）などに基づき積極的に行政改革などに取り組み、事務事業の民間委託、指定管理者制度の活用など、その取り組みは着実に進展してきました。

当町においても、本指針に基づき平成17年度に「益子町集中改革プラン」を策定し、平成23年度からは町の最上位計画である「第5次総合振興計画後期基本計画」や「地域主権の確立による自立したまちをつくる」を目標として策定した「ましこ未来計画」に基づき「第4次行政改革大綱」及び「第4次行政改革大綱改訂版」を策定し、行政改革を推進してきたところです。

本大綱は、前大綱の考え方を継承しながら、平成28年度からスタートする「新ましこ未来計画」の実施による町民総生産の増額とそれに伴う安定した税収を含めた自主財源の確保など、健全な経営体としての「益子町」を持続するために、町が取り組む行政改革の基本的考え方を定めたものです。

2 大綱の期間

本大綱の対象期間は、平成28年度から平成32年度の5ヶ年間とします。ただし、行政への要請や新ましこ未来計画の進捗状況に応じて適宜見直しを行います。

3 行政改革推進のための重点項目

これからの行政改革については、次の4つを重点項目とし、共通認識のもとに全庁を挙げて取り組みます。

- 長期的視点に立った安定した財政運営
- 行政経営の効率化
- 人材育成の強化
- 定員管理及び給与などの適正化

4 重点項目の推進

(1) 長期的視点に立った安定した財政運営

当町の財政状況は、町税などの自主財源の比率は低く、経常的な収入に対して経常的な経費の割合は高いという状態が続いており、財政の硬直化が進

みつつあります。現在の行政サービスを維持するため、引続き公共事業のコスト縮減や経費の節減、自主財源の確保に努めることはもとより、町民と役割を分担しながら協働のまちづくりを進めることが必要です。

財務諸表により財政状況を把握し事業の取捨選択を行いながら、学校改築や公共施設の維持改修、役場周辺地区活性化事業など、今後想定される事業を見据えて長期的に安定した財政運営を推進します。

- ①町税など自主財源の確保(新ましこ未来計画を実施し町内総生産を増額)
- ②ふるさと納税制度の積極的な活用
- ③遊休町有財産(法定外公共物など)の賃貸や売却の実施
- ④町税などの滞納対策(県などとも連携)の実施
- ⑤公金徴収の一元化体制の検討の実施
- ⑥基金の適正な運用と管理
- ⑦公共事業の継続的なコスト縮減
- ⑧公共施設の総合的管理計画の策定
- ⑨公共施設の管理コスト更新費用を踏まえた利用料の設定
- ⑩企業誘致の推進と既存企業育成
- ⑪経常経費の継続的な節減
- ⑫特別会計への繰出金の適正管理
- ⑬町債の適正管理

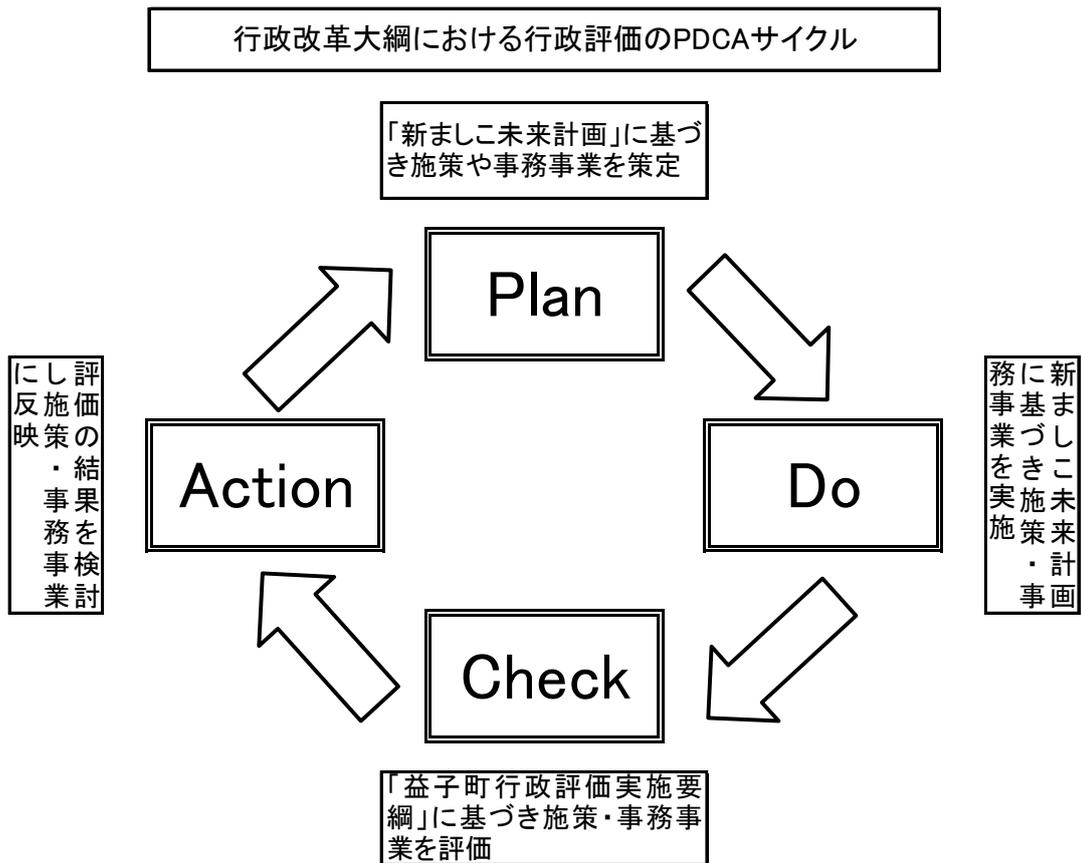
(2) 行政経営の効率化

限られた財源の中、最小の経費で最大の効果を上げることは行政における使命です。多様化する町民ニーズや新たな行政課題に効率的に対応できるよう、施策評価や事務事業評価など行政評価を実施し、すべての事務事業について必要性や費用対効果を念頭に置きながら、事務事業の取捨選択や整理、組織の見直しを行います。

①行政評価システムの活用

これまでの行政評価は事務事業評価を主として行い、施策評価については毎年度の評価は実施せず、総合振興計画の前期・後期それぞれの最終年度での検証のみとしていました。新しい行政改革大綱では、「新ましこ未来計画」に基づき、現状における成果と課題を的確に把握し、限られた財源と人員の中で各施策と事務事業による最大の効果を発揮するため、これまでの役場内部での評価に加え、施策評価には有識者による外部評価を実施し、業務の取捨選択の推進と協働のパートナーである町民の町政への関心を高めます。

また、評価の結果は、町のホームページにおいて公表し、現在も実施している「まちづくり意見箱」や、町の重要な政策形成時における「パブリックコメント制度」と合わせて、町民の積極的な町政参加を進めます。



②公共施設の管理の効率化

多様化する町民のニーズに適切に対応できるよう、公共施設の管理に民間事業者の能力などを取り入れ、サービスの向上と経費の削減を図るため、現在3施設に導入している「指定管理者制度」について、他の公共施設への拡充を推進します。

「指定管理者制度」の導入にあたり、業務の効率性、サービスの水準、人件費を含めた費用などについて検討を進めるため、町民も含めた検討委員会を設置します。

③行政需要に対応した組織づくり

新ましこ未来計画に基づく新たな施策や町民ニーズの多様化、国・県からの権限移譲による新たな事務の発生、行政評価の結果による施策や事務事業の見直しなどに効率的かつ効果的に対応するため、限られた人員を有効に活用できる事務分掌の見直しや組織体制の構築及び職員の定数管理を行います。

また、中堅以下の職員で、これからの益子町について考える組織を立ち上げ、必要な政策や業務の改善について検討を進めるとともに、同世代の町民との意見交換なども行い、さまざまな分野での政策立案を行える職員の能力向上を図ります。

(3) 職員の育成

限られた人員で多様化・高度化が進む事務事業に対応していくためには、職員一人ひとりが個人の担当業務にとらわれず、広い視野と知識、及び効率的な行政運営を行うための能力を身に付けることが、求められています。

また、職員は全体の奉仕者であることを常に自覚し、経験や研修などを通じて得た知識を、業務に活かして行くのみではなく組織内で共有し、組織全体としての能力を高めていく必要があります。

人材育成を効果的に行うため、「益子町人材育成基本方針」を策定し職員研修(自己啓発研修・職場内研修・職場外研修)を実施してきましたが、「新ましこ未来計画」と合わせて、引続き業務の問題点などに気づき、改善案を提案できるような、職員を育成します。

①人事評価の活用

人事評価については既に実施しておりますが、人事評価の結果を被評価者本人へフィードバックしておらず、職員育成のためのコーチングも実施していませんでした。

職員のスキルアップを図るため、人事評価の結果を被評価者に開示し、合わせて改善すべき点のコーチングを実施します。また、評価者である管理職には専門の講師を招くなどして、職員育成に必要なコーチングの研修を実施します。

②任期付職員制度の職員育成への活用

多様化する業務の中には、建築・土木の分野や情報発信の分野など、専門的な知識や感性が重要な業務も増加しています。数年間で終了するような一時的な事務事業の増加には、職員の定員管理と合わせて専門的なスキルを持った人員を任期付職員として採用し、業務への活用とともにOJT研修を通して専門的な知識や感性を持った職員を育成します。

③職員研修の充実

職員の視野拡大と行政課題の解決につながる民間の手法を学ぶため、若手職員を民間企業での研修に参加させ、新たな視点からの業務改善と、職員の能力向上を図ります。

(4) 定員管理及び給与などの適正化

①定員及び給与などの適正化

厳しい財政状況が続く中、職員数を含め総人件費の抑制は引き続き各自治体にとって重要な課題となっています。

今後の定員管理については、本年度に策定した「新ましこ未来計画」の達成に必要な組織機構の見直しと、職員の配置を勘案しながら、町民

の理解が得られるよう前総合振興計画(第5次後期計画)の職員数154人を基本とし、「新ましこ未来計画」の進捗に合わせて適正な定数管理を行うとともに、その状況について公表していきます。

また、職員の給与については適正な給与水準を維持するため、国家公務員の改正(現行の国の人事院勧告)に準拠した取組を行い、その状況についても町民の理解が得られるよう公表していきます。

②職員の健康管理

事務事業は多様化していますが、事務量の増加に合わせて職員数を増加させることは困難であり、職員一人ひとりの担う業務の量は増加しています。そのため職員数を抑制しながら業務を執行していくためには、職員の稼働率を高く保つことが必要です。

そのような状況の中、すべての職員が健康を保持し効率的に業務を進められるよう、福利厚生事業について引き続き点検、見直しを行います。

また、社会問題ともなっている「心の病」についても、個人が心の異常に早期に気づき回復できるよう、メンタルのチェックを実施します。