

今別町行政改革大綱

(平成22年度～平成26年度)

平成23年2月

青森県今別町

目 次

1	行政改革の必要性.....	3
2	推進期間.....	3
3	進行管理.....	3
4	行政改革の指針.....	4
	(1) 効率的な行財政基盤の確立.....	4
	(2) 組織・機構の見直し.....	4
	(3) 定員管理と給与等の適正化.....	4
	(4) 職員の能力開発などの推進.....	4
	(5) 事務事業の見直し.....	5
	(6) 公共施設の設置及び管理運営.....	5
	(7) 行政の情報化の推進等による行政サービスの向上.....	5
	(8) 町民との協働によるまちづくりの推進.....	5
5	大綱に基づく具体的な取り組み.....	5
	(1) 行財政基盤の確立.....	5
	(2) 組織・機構の見直し.....	6
	(3) 定員管理と給与の適正化.....	6
	(ア) 職員定数.....	6
	(イ) 給与費等の抑制.....	7
	(4) 職員の能力開発.....	8
	(5) 事務事業の見直し.....	8
	(6) 公共施設の管理運営.....	8
	(7) 行政の情報化とサービスの向上.....	10
	(8) 協働によるまちづくり.....	10
	(9) 経費の節減合理化.....	10
	(10) その他.....	10
6	地方公営企業.....	11
	(1) 水道事業.....	11

1 行政改革の必要性

本町では、平成7年12月、平成11年3月、さらに平成18年3月に「今別町行政改革大綱」を策定し、事務事業の見直しや組織・機構の改革などの施策に取り組み一定の成果を収めてきました。

しかし、近年の地方自治体を取り巻く環境は、少子高齢化の進行や長引く地域経済の低迷などにより依然として厳しい状況にあります。

こうした状況の中、新たな大綱においては、これまでの実績を踏まえ平成22年度から26年度までの計画を策定し、今まで以上に限られた財源の中でいかに効率的、効果的な行政運営ができるかという命題に答えるとともに、「健康で明るい豊かな住みよいまち」の実現のための具体的な行動を示す実施計画を策定するものであります。

2 推進期間

行政改革への取り組みは、永続的に進めていく必要がありますが、本計画は「集中改革プラン」の目標年次である5年間（平成22年度から平成26年度）とし、改革項目の実施にあたっては、「実施計画」により実施します。

実施計画の見直しについては、計画（PLAN）→実行（DO）→評価（CHECK）→改善（ACTION）のサイクルに基づき不断の点検を行い、本大綱に掲げられていない項目であっても、行政改革大綱の視点に沿って取り組むべき項目については追加項目として取り上げるなど、項目の内容変更は毎年度定期的に評価・見直しを行うこととします。

3 進行管理

新たな大綱に基づく行政改革は、議会及び町民の理解と協力を得ながら推進するとともに、職員一人ひとりが日常業務の中で行政改革を自らの課題として不断の努力により取り組むことが何よりも肝要であります。

このため、行政改革推進体制の強化を図り、行政改革を着実かつ強力で推進し、その進捗状況を広く住民に公表するとともに、議会に報告し、意見・提言を得ながらより効率的な推進に努めるものとします。

4 行政改革の指針

(1) 効率的な行財政基盤の確立

景気低迷の影響を受け、税収の伸びが期待できない厳しい財政環境の一方で、進展する少子高齢化等に伴う行政需要の増大など新たな業務に対応するため、町民の行政に対する信頼性や満足度を高めていくため、効率的な事務事業の選択と経費の節減を的確に進めていくことが急務の課題となっています。

そのためには、行政サービスのあり方に留意しつつ、評価制度により徹底した事務事業の洗い直しと事業効果を十分に配慮したうえでの施策の優先順位の厳しい選択を行い、必要性や住民ニーズ、緊急度などの観点から、効果的な行政運営を推進していくためPDCAサイクル（マネジメントシステム）による管理を行っていきます。

また、既にその役割が果たされたものや今日の社会環境に合わない制度等については、官民の役割分担を明確にしたうえで、従来の固定観念にとらわれず、廃止等の検討を進めるなど抜本的な改革を行います。

(2) 組織・機構の見直し

新たな行政課題や住民の多様なニーズに対応するため、施策の連携や業務の閑散に柔軟に対応するため、組織・機構の見直しを実施してきましたところですが、少子高齢化、国際化、情報化等社会経済情勢の変化に対応し、総合的・機能的な施策の推進を図るには、組織・機構の簡素合理化により、迅速で効率的な対応のできる組織の整備をなお一層進めていく必要があります。

(3) 定員管理と給与等の適正化

平成17年度から5年間の定員適正化計画を策定して定員適正化の取り組みを積極的に進めてきました。しかし、社会経済環境の変化に伴い、住民ニーズは高度化し行政需要についても増加しています。

このような中で、今後も定員管理に当たっては、抜本的な事務事業の整理、組織の合理化、職員の適正配置に努めるとともに、民間委託等の推進による計画的な職員数の抑制や、定員モデルや類似団体別職員数などをもとに、事務事業の見直しとの調整を図り、長期的に徹底した定員管理を行っていく必要があります。

また、給与制度については、町民の納得と支持が得られるよう、国・県・他町村の動向に留意しながら、社会全般の諸情勢や財政状況などを踏まえ、給与制度、運用、水準の適正化を推進します。

(4) 職員の能力開発などの推進

住民ニーズを的確に把握し、社会経済情勢の変革に速やかに対応するためには、町政の担い手である職員が、自らの業務に高度で幅広い知識と責任を持ち、意欲的に仕事に取り組むことが必要です。

そのために、職員一人ひとりの資質の向上を図るとともに、より一層職員の研修を充実し、専門的な知識能力を有する職員の育成に努めます。

(5) 事務事業の見直し

本町の財政状況は、極めて厳しい状況にあり、公債費の高止まりによる財政の硬直化が進んでいます。限られた財源を有効に活用し、事業の成果を重視した行財政運営に転換するため、行政評価システムの導入を検討します

また、多様化する町民ニーズに迅速かつ的確に対応するため、一層の行政改革の推進が不可欠であることから、既存の各種施策や事務事業について、その内容や必要性、課題、手段、コストなどについて評価することにより事務事業のあり方を評価し、その見直しを行っていきます。

(6) 公共施設の設置及び管理運営

公共性、公益性を確保し、町民の福祉を増進するという公の施設の本来の設置目的を、効果的かつ安定的に果たすことを基本に、指定管理者制度や民間委託の導入を検討します。

公共施設の管理運営を効果的に行うための指定管理者制度の導入に際しては、選定経過や理由を公表するなど透明性のある運用に努めます。

(7) 行政の情報化の推進等による行政サービスの向上

行政の効率化や住民に対する行政サービスの向上を図るため、住民基本台帳ネットワークシステムや公的個人認証サービスなどの基盤を活用した申請事務のオンライン化など、行政の情報化を計画的に推進するとともに、各種事務手続きの迅速化、効率化に努めます。

(8) 町民との協働によるまちづくりの推進

町民と行政が一体となって、安全・安心でより地域の特性を活かした魅力ある町づくりを推進します。

町民が町づくりの主体であることを認識し、町民と行政が共通の目的を共有し協力し合った自主自立の町づくりのため、広報公聴活動の充実を図るとともに、情報公開制度の適正な運用と内容の向上に努め、住民の参加と協力を求めています。

5 大綱に基づく具体的な取り組み

(1) 行財政基盤の確立

地方分権の進展や、少子高齢化の進行、広域的な行政需要の増大等を背景に、基礎的自治体である市町村の行財政基盤の強化が求められています。

このため、歳入に見合った歳出を基本に、中期・長期的にめざすべき財政指標の目標値を設定し、自主財源の確保、事務事業や補助金の見直し、整理統合による経常経費の削減、公共事業の重点化、健全財政を維持するため町債発行の抑制など、その達成に向けた財政健全化計画を策定します。

- ◇ 町税収入の確保と徴収率の向上（徴収強化の取組み）
- ◇ 受益者負担の適正化（使用料・手数料・受益者負担の見直し）
- ◇ 施設関係経費、投資的経費の見直し、削減（事業評価の導入）
- ◇ 補助金、負担金等の見直し
- ◇ 内部管理経費及び一般事務経費の削減
- ◇ 特別会計等の経営基盤強化

- ◇ 各種委託業務の見直し
- ◇ 未利用町有財産の有効活用（売り払い）

（２）組織・機構の見直し

組織機構については新しい行政課題への対応、重要施策の推進、事務事業の不均衡の是正等を図りながら町民にわかりやすく、かつ住民サービスの向上が図られよう簡素にして効率的な行政執行体制を確立するため、部署の事務分掌の見直し、さらに職務の多様化に対応できるよう定員管理の見直しを行います。

- ◇ 横断的な課題に柔軟に対応できるプロジェクトチームの導入
- ◇ 行革推進体制の確立
- ◇ 各種危機管理等への対応
- ◇ 類似業務の組織的検討（各種委員会等の統廃合）
- ◇ 組織機構の見直し
- ◇ 職制の見直し

（３）定員管理と給与の適正化

定員管理計画策定に当たっては、職員総数の削減ばかりでなく総人件費の抑制に努めるとともに、さらに情報公開を積極的に行い、町民の理解が得られるよう努めます。

財政悪化の要因の一つである人件費については、既に議員報酬、特別職給料及び一般職員給料の時限的削減を行っていますが、人件費の過剰な抑制は住民サービスを低下させるばかりでなく将来のマンパワーの低下にもつながるので、職員の年齢構成予想を見越すなど、中期・長期の視野に立った定員管理が必要です。

今後、定年退職者が増大することにより、退職手当金の激増が見込まれることから適正な職員定数の見直しも含め、定年前早期勸奨退職制度利用など、スリムな行政機構の構築に努めます。

- ◇ 定員適正化計画の策定と推進
- ◇ 勸奨退職制度の積極的な活用
- ◇ 嘱託職員の見直し
- ◇ 給料・各種手当等給与制度の見直し

（ア）職員定数

本町の行政規模や施策内容等に応じた適正な職員数とするため、事務事業の評価を実施し、事務事業の必要性・効率性を徹底して見直すことから、長期的視点での定員抑制と専門職・技術職員等の充実に留意する必要があります。また、定年退職者等の補充に対応する新規採用については、計画的に採用していくとともに、豊富な経験と識見を活用するため、再任用制度の活用も図っていきます。

○部門別職員数計画

	計 画 前年度	計画期間の状況(人)						H 27. 4.1	期間内 計	
		H 21	H 22	H 23	H 24	H 25	H 26	H 27	人数	削減率
一般行政部門	退職者(見込)数		△6	△1	△4	△4	△5		△20	
	採用者(見込)数		0	2	2	2	2	2	10	
小 計	現員(4.1現在)	54	51	47	48	46	44	41	△10	19.6
	対前年増減数		△3	△4	1	△2	△2	△3		
特別 行政	教育	退職者(見込)数	△1	△1	0	0	△1		△3	
		採用者(見込)数	0	0	0	0	0	0	0	
小 計	現員(4.1現在)	13	12	11	10	10	10	9	△3	25.0
	対前年増減数		△1	△1	△1	0	0	△1		
公営 企業 等	病院	退職者(見込)数	0	0	0	0	△1		△1	
		採用者(見込)数	0	0	0	0	0	0	0	
	水道	退職者(見込)数	0	0	0	0	0		0	
		採用者(見込)数	0	0	0	0	0	0	0	
	介護	退職者(見込)数	0	0	0	0	0		0	
		採用者(見込)数	0	0	0	0	0	0	0	
小 計	現員(4.1現在)	15	13	13	13	13	13	12	△1	7.7
	対前年増減数		△2	0	0	0	0	△1		
総 計	退職者(見込)数		△7	△2	△4	△4	△7		△24	
	採用者(見込)数		0	2	2	2	2	2	10	
	現員(4.1現在)	82	76	71	71	69	67	62	△14	18.4
	対前年増減数		△6	△5	0	△2	△2	△5		

(イ) 給与費等の抑制

給与については、国・県等において、制度の見直しが行なわれていますがその動向を踏まえながら、見直しを図るものとします。職員給与費等については、職員の適正配置による給与費削減や毎年度の予算編成において特殊事情のある場合のみ時間外勤務手当等の計上を中心に抑制してきました。

時間外勤務手当については、職員定数が削減される中で、さらに職員間の連携強化を図るとともに、管理職による業務量管理(組織・個人)を適切に実施し、代休制度の活用により、引き続き時間外勤務手当の抑制に努めます。

定年前早期勸奨退職については、これまでも定年前早期勸奨退職者制度を活用し、職員定数の抑制に努めてきたところではありますが、今後も本制度を活用し、退職手当の平準化を目指します。

(4) 職員の能力開発

効果的な行政運営を行うことには、行政施策の執行過程においての一層の工夫と、時代の変化に対応する人材の育成が必要であります。職員の資質向上を図り、事務の効率化、的確な事務の執行により、円滑な行政運営を目指すため、各部署における専門研修及び計画的に推進するために、次の事項の検討を行います。

職場における実務研修、職員研修所等における研修、自己啓発等を適切に組み合わせるとともに、人材育成の観点に立った、地方分権の推進に伴い必要とされる政策形成能力や創造的能力、法務能力等の向上が図られるよう、多様な研修機会の提供に努めます。

- ◇ 効果的な研修とコスト意識、経営改善感覚の浸透
- ◇ 人材の育成と職員の自主性の確立
- ◇ 男女の機会均等の推進と能力・実績に基づく人材登用

(5) 事務事業の見直し

事務事業のうち、初期の目的を達成したものや必要性の薄れたもの、住民の要請に合わないものは、廃止・縮小など整理統合を行い、住民サービスの向上を図るため、行政サービスに要する総合的なコストとその成果の明確化等を通じ、より効率的で質の高い行政サービスを提供できる仕組みに努めます。

また、行政と民間の役割分担を明確にし、相互に補完し合う協働システムを構築する必要があり、事務事業の整理・合理化など全面的な見直しを行い改善します。

(6) 公共施設の管理運営

本町では、3地区の会館等において指定管理者制度の導入を行っておりますが、他の公の施設においても、良質なサービスを効率的・効果的かつ安定的に提供するため、民間移譲、指定管理者制度及び業務委託について、総合的に検討・判断し移行していきます。

- ◇ 既存施設の有効活用の積極的推進
- ◇ 指定管理者制度の導入をはじめとする効率的で魅力ある施設運営
- ◇ 施設管理経費の削減

☆ 直営（業務の一部を委託している施設を含む）施設

現在、町が直接管理運営している施設のうち、民間移譲、指定管理者制度を導入することでサービス向上や施設の効果的・効率的な管理運営が期待できる施設については、制度活用に向けた検討を進めます。

① 移行検討施設

将来の制度移行に向け、制度導入の可能と判断される施設については、導入に努めていくこととします。

施設名	目標年度	備考
今別町木材工芸品等加工販売施設	24年度	
今別町観光PRぶらざ	25年度	

② 当面の町営継続施設

当面は、町が直営していくことが妥当と考えられる施設については、サービス向上とあわせて、管理経費縮減に向け、委託範囲の拡大を検討していきます。

なお、これらの施設においても、将来的に指定管理者による管理運営が有効と判断される場合は、制度導入に向けた検討に努めることとします。

施設名	目標年度	備考
町立今別体育館	廃止を検討	
今別町山村広場		
今別町営スキー場	廃止を前提に検討中（現在休止）	
今別町立中央公民館		
今別町開発センター		
荒馬の里活性化センター	一体管理で効率性が見込まれる	
今別町多目的集会施設		
眺海の森林ウッドパーク		
海峡の家襲月		
今別町キャンプ場（高野・鋳釜）		
今別町国民健康保険今別診療所		
今別町立学校給食センター		
水道事業施設		
町営住宅		

(7) 行政の情報化とサービスの向上

給与、バランスシート等の財務指標、わかりやすい予算書及び各種計画等の行政情報は、町広報誌や町のホームページを通じ提供しています。住民の行政への参画を進めるには、計画策定時における行政情報の積極的な提供など、開かれた透明性の高い行政運営が求められます。そのためには、行政情報を住民に分かりやすく提供することが重要であり、住民との双方向のコミュニケーションが図れる機会をつくるなど情報の共有に努めます。

- ◇ 手続き等の受付業務の効率化検討
- ◇ 庁内LANを活用した行政事務の効率化
- ◇ 個人情報の保護と管理体制の確立
- ◇ IT活用による情報提供サービスの推進
- ◇ 各種懇談会や広報紙等による情報提供

(8) 協働によるまちづくり

地域の課題やニーズに対応するとともに、簡素で効率的な行政を実現するためには、地域における住民や民間団体等の多様な主体による公共的サービスの取り組みが重要なものになっています。

そのため、多様な主体による公共的サービスの取り組みについて、積極的な支援をしていきます。

また、このような地域協働を官民連携して推進していくため、職員の意識改革を図るとともに、ボランティアなどの地域活動に参画しやすい職場環境づくりを積極的に推進するものとします。

(9) 経費の節減合理化

住民ニーズにあった行政サービスの水準確保に向けて、住民負担（使用料・手数料など）のバランスを踏まえ、適正な受益者負担を確保する必要があります。そのため、住民負担（使用料・手数料など）について、公の施設や公共サービスの負担制度、特に、公共施設の維持管理経費についても、ほとんどが一般財源で賄っている現状を踏まえ、使用料・手数料の見直しをしていきます。

(10) その他

市町村合併の考え方については、行財政基盤を強化し、市町村の行政サービスの維持向上、行政の効率化を図るという観点から、町民との情報共有などに最大限努め、県との連携のもと十分な成果が得られるよう地域住民の合意形成に努めながら、地方分権社会に対応した体制構築として、市町村合併を検討していきます。

6 地方公営企業

(1) 水道事業

水道事業については、3箇所（今別、大泊、二股）で給水を行っていますが、浄水施設の老朽化や給水人口の減少による経済性・維持管理を考慮した統合を図るよう事業のあり方について検討を行い、その実施を目指します。

また、水道事業は3人の職員数で運営している小規模なもので、今後課の統合を図り人員を見直しするとともに、給与・定員管理とも一般行政部門に準じる扱いとし、全部門の枠の中で統一的な管理を図ります。

歳入の確保については、企業債残高が大きく厳しい経営状態であることから、未収金の徴収対策として滞納者への未納通知や個別夜間徴収など町税と同水準で進めます。