

横浜町行政改革大綱

(平成18年2月28日見直し)

青森県横浜町

目 次

1. 行政改革の基本方針	1
2. 行政改革を推進するための基本的事項	1
3. 基本方針を実現するための具体的方策	
1. 町民参加と協働による町政の推進	
(1) 行政の透明性と分かりやすい行政情報の提供	2
(2) 町民意見の収集・反映	2
(3) 協働によるまちづくりの推進	2
(4) NPOや各種団体等の支援・育成	2
2. 自立・持続可能な行財政基盤の確立	
(1) 集中改革プランの推進	3
(2) 財政の健全化	3
(3) 事務事業の見直し	3
(4) 組織・機構の見直し	5
3. 定員管理及び給与の適正化	
(1) 定員管理の適正化	6
(2) 給与の適正化	6
4. 職員の資質の向上	
(1) 自己研磨意識及び目的意識の推進	7
(2) 管理者の能力開発	7
(3) 次代の人材育成	7

1. 行政改革の基本方針

「地方分権時代の協働のまちづくり」実現のための改革

横浜町では、平成 8 年 1 月に横浜町行政改革大綱を策定、平成 12 年 1 月に見直し更に平成 15 年 3 月に見直しを図り平成 15 年度から 17 年度までを取組期間とした第三次の行政改革大綱において、より一層簡素で効率的かつ効果的な行財政改革に取り組んでまいりました。

全国的に景気の低迷が続き、少子高齢化に拍車がかかり、社会経済情勢の変化に対応して住民の行政に対するニーズも多様化している中で、市町村合併・地方分権が進められている。このような状況の下で、活力に満ちた魅力あふれる地域社会を築き町民の幸せと町政の発展を切り拓き、次代を担う子供たちへ責任をもって引き継いでいくためには、自主自立のまちづくりを着実に進めていかなければならない。

しかしながら、これを支えるべき当町財政は、自主財源が乏しく国・県への依存度が高く、年々人件費や公債費等の義務的経費が増加するとともに、国の「三位一体改革」による地方交付税等の急激かつ大幅な削減により、平成 16 年度以降、更に大幅な財源不足が生じ、当町の財政運営体制は根底から大きく揺らいでいる状況にあり、町行政の全般にわたる抜本的な見直しを行い、効率的及び効果的な行財政運営の確立を図る必要がある。

このため、当町においては、平成 14 年 3 月に策定された第 4 次横浜町総合振興計画の推進及び平成 17 年 2 月に策定された横浜町行財政改革計画書並びに平成 18 年 2 月策定の横浜町集中改革プランを着実に実施するとともに、住民の意見を行政に反映しながら、創造性と活力あふれ共に支え合い、安心を持って次世代へ誇れる施策の積極的な推進を図り、真に町民の幸せと町勢の発展につながる未来を切り拓き、「地方分権時代の協働のまちづくり」実現を目指すものである。

2. 行政改革を推進するための基本的事項

- (1) 行政改革大綱の策定及びその推進状況を把握するため、町長を本部長とする行財政推進本部及び住民の代表者からなる行政懇談会を設置する。
- (2) 推進にあたっては、各種委員会等を含めた全庁的な取り組みとする。
- (3) 行政改革大綱の推進期間は、平成 18 年度から平成 21 年度までの 4 箇年とする。
- (4) 行政改革を推進するため、毎年度実施計画を策定し改革推進に取り組む。

3. 基本方針を実現するための具体的方策

市町村合併や地方分権の進展など行政を取り巻く環境が大きく変化しました、IT（情報技術）の普及等による通信手段の発達などにより、社会生活環境が大きく変化してきています。

このような環境の変化を踏まえつつ、厳しい財政状況の中にあって、町民ニーズを生かしながら、常に町民サービス向上を目指す視点に立ち、より簡素で効率的かつ効果的な行政執行体制の構築を図る。

【推進項目】

「地方分権時代の協働のまちづくり」実現のための改革に当たって

1. 町民参加と協働による町政の推進
2. 自立・持続可能な行財政基盤の確立
3. 定員管理及び給与の適正化
4. 職員資質の向上

の4つの推進項目を定め、抜本的な見直しに取り組んでいくものとする。

1. 町民参加と協働による町政の推進

(1) 行政の透明性と分かりやすい行政情報の提供

町政に関する情報は、広報誌・ホームページ等を活用し業務の透明性の向上を図り、分かりやすい行政情報の提供に努めます。

(2) 町民意見の収集・反映

豊かで住み良いまちづくりの実現に向け、ホームページ等で幅広く意見を収集し、町政への反映を含めた政策への町民参加の促進に努めます。

(3) 協働によるまちづくりの推進

地方分権が進む中で、町民と行政が良きパートナーとして連携し、それぞれの知恵と責任において協働して、個性豊かな魅力あふれるまちづくりを推進していきます。

協働

行政と民間団体(組織)などが、それぞれの得意分野や特徴を生かし、対等な立場で責任を共有しながら、目標に向け連携するものであり、組織の主体性がより発揮できるものです。

(4) NPOや各種団体等の支援・育成

まちづくりの担い手として期待されるNPOや各種団体について、その活動の支援と団体の育成に努めます。

NPO

ボランティア団体や町民活動団体などの「民間非営利組織」を広く指します。

2. 自立・持続可能な行財政基盤の確立

(1) 集中改革プランの推進

「地方分権時代の協働のまちづくり」の実現を目指した自主自立のまちづくりを着実に進めていくため、安定した行財政運営体制の構築を図らなければならない。

このため、町行政の全般にわたる抜本的な見直しを行い、効率的かつ効果的な行政体制の整備を図るため同プランを積極的に推進する。

(2) 財政の健全化

自主財源の確保

町税については、課税客体を的確に把握し、使用料・手数料についても、受益者負担の原則に立ち、常に料金の適正な見直しを行うとともに、住民の納税に対する意識の高揚を図る。

また、徴収については、納税者に対し各税の仕組み、役割等を十分理解できるよう指導し、管理職をはじめ町職員一体となって町税及び税外収入の確保に努める。

経費全般の見直し

人件費を含む経費全般について徹底的な見直しを行い、経費の節減と限られた財源の効果的配分に努める。また、新規施策については、必要性、緊急性、事業効果等を十分検討し維持管理コストに配慮した適切な整備計画を立てるとともに効率的な管理運営計画を策定する。

補助金等の整理合理化

補助金適正化の観点から、従来の制度、慣行等にとらわれることなく一層の整理合理化を推進することとする。特に、一定期間補助を継続しても目的が十分達成されないもの、補助効果が乏しいもの、社会的経済情勢の変化により実情に合わなくなったもの等は廃止するとともに、同一ないし類似目的の補助金等は整理・統合を図る。

また、存続させる補助金等については、既定の計画規模等の見直しや事業の進捗率、執行状況、補助対象団体の収支等を適切に把握し、高率又は特例的な補助率の見直しを行うものとする。

公共工事及び町有資産の総合的な利活用

公共工事については、立案・設計から施工の完了までの各プロセスについて、コスト削減の一層の推進に努める。

また、施設の維持管理の総合的なコスト削減を図るとともに、町有資産の総合的な利活用を推進する。

(3) 事務事業の見直し

行政の簡素・効率化

厳しい行財政環境が続く中で、新たな行政課題や複雑・多様化する町民のニーズに的確に対応していくため、これまでの前例・慣例にとられない必要性・妥当性・有効性・公平性・緊急性等の視点から検討し、成果重視の視点に立って、最小の経費で最大の効果が上がるよう、常にコスト意識や経営感覚をもって徹底した見直しを行う。

民間委託の推進

行政運営の効率化、町民サービスの向上等を図るため、事務事業全般にわたり点検し行政責任の確保に留意しつつ、民間委託を積極的かつ計画的に推進する。

指定管理者制度の導入

行政の役割分担を抜本的に見直し、町民に真に必要な行政サービスを自主的、効果的、効率的に提供していくため、地域において社会公共的なサービスを支える民間事業者、各種団体等の経営のノウハウを活用するために、次の26施設について指定管理者制度を検討し、民間にできることは民間に委ね、民間との協働により行政サービス提供体制の新たな構築を図る。

1	コミュニティセンター	11	転作センター	21	保健福祉センター
2	砂浜海岸海水浴場センターハウス	12	どんどりの里	22	老人福祉センター
3	砂浜海岸コテージ	13	特産物加工センター	23	児童センター
4	トレーニングセンター	14	町営牧場	24	こなみ保育所
5	町民体育センター	15	菜の花プラザ	25	はまなす保育所
6	南地区交流センター	16	はまなす運動広場	26	まきば保育所
7	北地区公民館	17	三保野公園		
8	ふれあいセンター	18	農業集落排水終末処分場		
9	自然体験ランド	19	一般廃棄物最終処分場		
10	洗心閣	20	烏帽子平自然の家		

指定管理者制度

公の施設(体育施設、文化施設等)の管理に民間の能力を活用しつつ、住民サービスの向上を図るとともに、経費の節減等を図ることを目的として、議会の承認を受けて、町に変わってNPO、団体、企業に管理等の代行を行わせるものです。

PFIの導入

効率的かつ効果的な公共施設等の整備・運営を図るため、民間が整備・運営することが財政の効率化、公共サービスの水準の向上等に資すると考えられる公共施設等については、PFI手法の適正かつ円滑な活用を図ります。

また、民間資金の導入による案内施設、案内図等の整備やベンチなどの名入れ寄附の受け入れなど、民間資金の活用について検討します。

PFI (Private Finance Initiative)

民間の資金、経営能力及び技術的能力を活用して効率的かつ効果的に社会資本整備を行う手法です。

行政評価導入の検討

行政が行う施策や事務事業等に関して、これらが町民に十分な価値を提供しているか、費用対効果が妥当か、などについて判断し、各施策や事務事業等の間に優先順位を設定し限られた行政資源を適正に配分する観点から、行政評価制度の導入を検討します。

行政評価

行政機関の活動を何らかの統一的な視点と手段によって客観的に評価し、その評価結果を行政運営に反映させる制度です。つまり、行政が行っている活動(事業など)を町民にわかりやすい形で客観的に評価し、その結果を公表するとともに、今後の行政活動を改善・改革するために行うものです。

電子自治体の推進

行政の簡素・効率化、透明化及び町民の利便性の飛躍的向上をもたらす電子自治体の実現、並びにITを活用した活力ある地域社会の実現を目指す。

権限移譲への対応

町民サービスの向上、事務の効率化等の観点から、町で処理することが有効かつ可能な事務については積極的に対応する。

少子高齢化社会への対応

少子化の進展は、若年労働力の減少はもとより、子どもたちの自主性や社会性の未発達など大きな社会問題を生じており、行政・家庭・学校・企業など地域が一体となって子どもたちを支え、少子化をもたらす要因を排除していく社会づくりを実現しなければなりません。そのため、横浜町次世代育成支援地域行動計画を積極的に推進し、当町の次代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ子育て環境を確立します。

また、少子化と同様極めて急速に進んでいる高齢化については、これまでの高齢者保健福祉施策における目標の達成状況等を評価するとともに、高齢者の状況・ニーズなどの現状を踏まえ、住み慣れた地域において高齢者が自分らしく健康で生き生きした生活ができる社会環境づくりのため、第3次横浜町老人保健福祉計画及び第2次横浜町介護保険事業計画を基に、今後ますます加速する高齢化対策に取り組んでいきます。

(4) 組織・機構の見直し

簡素で合理的な組織の構築

行政サービスの向上や年々増加する行政需要に伴い、業務量が増加している中、限られた職員数で業務を行う必要があり、組織に活力と弾力性を保つために、常にスクラップ・アンド・ビルドを基本に、かつ住民から見て容易にイメージでき、わかりやすい組織・機構の改革を図る。

スクラップ・アンド・ビルド

組織の肥大化を防ぐため、課・係等の新設(ビルド)に当たっては、同程度組織の廃止(スクラップ)を条件とし、なるべくその数を増やさない手法

災害時に対応できる弾力的な組織体制の充実

突発的な災害が発生した際には、行政の迅速な対応が要求されることから、日頃から、災害時における応援体制が組めるよう弾力的な組織体制の充実を図る。

自己点検機能の強化

より一層、行政運営の効率的や行政サービスの向上を図るために、今後とも事務事業や組織の効率性についての自己点検(再評価)を行います。

各審議会、協議会等の構成の見直しをする

当町には、諮問機関である審議会や事業推進のための委員会等が50余り設置されているが、時代の流れによりその目的や構成人員等現在にそぐわないもの、または目的が似通っているもの等があると思われるので、その組織内容や活動状況等を調査し、廃止や統合あるいは構成人員等の見直しを図る。

3. 定員管理及び給与の適正化

(1) 定員管理の適正化

数値目標の基本的考え方

地方分権の推進に伴う権限移譲、少子・高齢化の一層の進展、住民の価値観の多様化等社会経済情勢が大きく変化し、行政に対するニーズも多様化している中で最小の経費で最大の効果を挙げるため限られた人員で職員の資質の向上や適材適所を図り、効率的・効果的な行政体制を作る。

数値目標の設定の仕方

定員モデル試算値を参考にするとともに、施設の統廃合・民間委託を推進し、退職者に対し新規採用を抑制するかたわら、事務に支障をきたさないように計画的に年齢層のバランスを調整し、住民サービスの低下を招くことのないように定員の適正を図る。

定員適正化計画

部門	区分	17	18	19	20	21	計
一般行政 (福祉関係除く)	減員		3	4	4	3	14
	増員		1	1	2	2	6
	差引増減員数		2	3	2	1	8
	職員数	47	45	42	40	39	
一般行政 (福祉関係)	減員		1				1
	増員						
	差引増減員数		1				1
	職員数	28	27	27	27	27	
一般行政計		75	72	69	67	66	
特別行政 (教育)	減員		1	1	1		3
	増員						
	差引増減員数		1	1	1		3
	職員数	13	12	11	10	10	
公営企業 (水道)	減員						
	増員						
	差引増減員数						
	職員数	2	2	2	2	2	
公営企業 (国保) (下水) (その他)	減員						
	増員						
	差引増減員数						
	職員数	6	6	6	6	6	
公営企業計		8	8	8	8	8	
総合計		96	92	88	85	84	
特別行政 (消防)	減員		1	1	1	1	4
	増員		1	1	1		3
	差引増減員数		0	0	0	1	1
	職員数	20	20	20	20	19	

参考 第8次定員モデル試算値 一般行政部門 75人

(2) 給与の適正化

人事院勧告に伴い、これまで給与の適正化に取り組んできたが、平成11年度からは町の財政健全化と並行して、特殊勤務手当である保育士業務手当・清掃作業手当・ボイラー取扱業務手当を定額とし、特殊自動車運転作業手当(重機・除雪)を廃止し、さらに、平成17年度は特殊勤務手当を半額にし、18年度からは廃止することとしている。

今後も、国の制度と異なる手当等は是正をし、適正化の積極的な推進を行う。

同時に、新たな人事評価並びに能力・業績が反映される給与制度の導入を視野に入れた施策の検討が必要とされる。

4. 職員の資質の向上

【効果的な行政運営と職員の能力開発等の推進】

横浜町が、町民のニーズに応え、その使命を全うするためには、行政運営について、より一層の創意工夫が求められるとともに、新たな行政課題や社会変化に対応できる人材の育成が必要です。

このため、「横浜町人材育成に関する基本方針」に基づき、次の点に留意し職員の能力開発を推進します。

(1) 自己研磨意識及び目的意識の確立

地方分権の時代に対応していくため、職員一人ひとりがその責任と使命を自覚し、目標や課題に対し、自ら学ぶという自己研磨意識及び目標を達成するという目的意識の高揚を図ります。

(2) 管理者の能力開発

管理者の地位にある職員の意識及び行動は、政策展開や業務の運営に直接関係し、組織の活力にも大きな影響を与えるものであることから、管理能力の向上と意識の高揚を図るため、管理者の研修体系のより一層の充実を図ります。

(3) 次代の人材育成

次代を担う若手職員については、町民ニーズに対する感覚と環境の変化に対応できる創造的能力を有する意欲ある職員に育てるため、専門的分野の研修だけでなく、あらゆる見識を養うための研修を計画的に推進します。

平成18年度 横浜町行政改革実施計画書

(平成18年2月策定)

青森県横浜町

平成18年度横浜町行政改革実施計画書

平成18年3月に見直しされた、横浜町行政改革大綱（平成18年度から平成21年度まで）を確実に推進するため、具体的な取り組みとして平成18年度の実施計画を策定するものである。

平成18年度措置事項

区 分	措 置 事 項	実施時期	備 考
1. 町民参加と協働による町政の推進	・ 行政情報の提供による業務の透明性	随時	
	・ 協働によるまちづくりの推進	随時	
	・ NPOや各種団体等の支援・育成	随時	
2. 自立・持続可能な行財政基盤の確立	・ 集中改革プランの推進	随時	
	・ 自主財源の確保	随時	
	・ 経費全般の見直し	随時	
	・ 補助金等の整理合理化	随時	
	・ 公共工事のコスト削減	随時	
	・ 町有財産の総合的利活用	随時	
	・ 民間委託の推進	随時	
	・ 指定管理者制度の導入	随時	
	・ PFIの導入	随時	
3. 定員管理及び給与の適正化	・ 定員管理及び給与の適正化の公表	3月	時間外手当の削減 855万円 特殊勤務手当の廃止 211万円 管理職手当の30%カット183万円 職員給与の3%カット 1,084万円 期末・勤勉手当役職加算の50%カット 605万円
	・ 職務手当基準額の見直し	4月	
4. 職員資質の向上	・ 自己研磨意識及び目的意識の確立	随時	
	・ 管理者の能力開発	随時	
	・ 次代の人材育成	随時	

横浜町人材育成に関する 基本方針

(平成18年2月策定)

青森県横浜町

横浜町人材育成推進のための基本方針

1. 人材育成の目的

人材育成については、これまでも生活環境・社会情勢の変化等による住民の多様なニーズに対応できるよう積極的に取り組んできたところであるが、市町村合併の推進等により地方自治が新しい時代に入っている今日、地方公共団体の責任において、情勢の変化に柔軟かつ的確に対応できるような体制の強化が求められていると同時に、職員数の減少に伴い質の高い行政サービスを少数精鋭の職員で提供していかなければならないため、職員の資質のより一層の向上や能力開発等を図ることがますます重要となっている。

このため、人材育成のための方針を定め、今後の人材育成の一層の推進に資するものとする。

2. 人材育成の方策等

(1) 職員研修の充実

自治研修所・市町村アカデミー・海外研修等をより多くの職員に機会を与え実施していく。

今後も専門性が高まると考えられる部門において、業務遂行能力のより一層の向上を図るため、各専門的研修へ積極的に参加させていく。

公務員としての基本的な心構えや公務員倫理について、講演会等に積極的に参加させていく。

自己啓発のため自主的に研修等に参加する場合、その内容に応じて公務の都合等を勘案の上、義務の免除等の便宜を図るなど参加しやすいような体制の整備を図る。また、幅広い見識を養うため、他市町村との交流を推進する。

(2) 生涯学習等の支援

現在ある任意のサークル、研究グループ活動を支援するとともに、町民の意見が町政に反映されるような開かれた行政を推進していく。

3. 成果重視意識の徹底

個別行政課題への対処にあたり、コスト意識とスピード感を持って、より質の高い成果を追求し、達成していくことの重要性を職員に徹底するため、各管理者の適切な指導監督と責任の下、職員と管理者が一体となって、成果重視意識の徹底とスピーディな業務展開を図るよう取り組んでいく。

4. 人材育成推進体制の支援

庁舎内に人材育成のための組織を設け、庁舎内外研修等、各課の連絡調整を図りながら実施していく。