

瑞穂市行政改革大綱

平成18年10月

I 行政改革を必要とする背景

1. これまでの経緯
2. 現状と課題
3. 大綱の策定

II 瑞穂市行政改革大綱の目指す方向

1. 大綱の基本理念
2. 大綱の基本方針及び取り組み事項
3. 大綱における基本目標

III 瑞穂市行政改革の具体的施策

1. 定員管理及び給与の適正化・人材育成
2. 経費削減・収入確保等の財政効果
3. 民間委託等の推進
4. 事務事業の再編・整理、廃止・統合
5. 行政経営システムの見直し
6. 地方公営企業関係
7. 第三セクターの見直し

IV 行政改革の推進期間及び推進体制等

1. 基本方針に基づく実施計画（瑞穂市集中改革プラン）の策定
2. 推進期間
3. 推進体制
4. 推進状況の公表

I 行政改革を必要とする背景

1. これまでの経緯

行政改革の歴史は、合併前の旧穂積町、旧巢南町において、昭和 60 年 1 月「地方公共団体における行政改革の方針(地方行政改革大綱)について」(自治省)及び平成 9 年 11 月「地方自治・新時代に対応した地方公共団体の行政改革推進のための指針」(自治省)に基づき、それぞれ行政改革大綱を策定し、効率的な行政運営を目指してきました。

また瑞穂市としては、平成 15 年 5 月の合併を契機に、行政組織の見直しを行い、縦割り型の組織にとらわれないサービス体制を整備し、市民からも一定の評価を得ています。

さらに、平成 17 年 3 月に「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」(総務省)が策定され、社会変化に適合できる地方公共団体として、新しい視点に立ち、不断に行政改革に取り組み、その体制を刷新していくことが求められています。

2. 現状と課題

本市は、平成 15 年 5 月に合併し、平成 18 年 3 月「瑞穂市第 1 次総合計画 市民参加・協働のまちづくり～市民と行政が一体となったまちづくりをめざします～」を策定しました。

過去の行政改革や、合併時の事務事業の調整等の際に、組織改革や、事務事業の整理・合理化等に積極的に取り組み、職員の中には、改革意識の定着が見られ、改革過渡期の状況を感じることができます。

これからの課題としては、社会情勢と照らし合わせながら、行政改革として進むべき方向を正確に定め、新しい手法を交えながら、はっきりとした目標に向かい、着実に前進する更なる力を生み出すことです。

3. 大綱の策定

このため、改革の方向を示す「瑞穂市行政改革大綱」を策定します。また、これに基づき、具体的な目標を定めた新たな実施計画「瑞穂市集中改革プラン」を策定し、更なる行政改革を推進します。

Ⅱ 瑞穂市行政改革大綱の目指す方向

1. 大綱の基本理念

過去の行政改革により積み上げてきた経験を活かし、瑞穂市独自の視点を持ちながら、「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」の考え方を取り入れ、今、本市に本当に必要な行政改革とは何かを常に念頭に置き、瑞穂市第1次総合計画との整合性を図りながら、行政改革を推進するための指針として策定します。

2. 大綱の基本方針及び取り組み事項

本市において、行政改革を推進するにあたり、最も重要であるとする次の3点を「大綱の基本方針」とします。

(1) より質の高い行政サービスの提供

めまぐるしい社会変化に伴い、市民のニーズも多様化、複雑化する現在の社会情勢においては、個々の職員が、その変化を敏感にとらえることができる研ぎ澄まされた感性と、そのニーズに機敏に対応できる決断力、行動力とを兼ね備える必要があります。職員の資質向上なくして、より質の高い行政サービスを提供することは考えられません。

また、今後行政が担うべきものが、より重点化、専門化されていくという流れの中において、行政の果たすべき役割として重きを置く部分は、政策立案能力及び企画調整機能の向上と考えられるため、特に集中的な強化を意識します。

(2) より新しい行政システムの構築

財政のひっ迫が問われる中、今後、公共サービスとして求められるものは、市民の負担と選択に基づいた各々の地域にふさわしいサービスです。行政の立場は「地域の様々な力を結集し、新しい公共空間を形成するための戦力本部」と認識する必要があります。つまり、より新しい行政システムとは、行政が担う役割を見直し、重点化した上で、市民が自らも、公共的サービスを担うという認識のもとで成り立つものです。

また、行政事務のICT化等による効率化や、政策課題に柔軟に対応できる組織体制の実現等も合わせて検討します。

(3) より力強い協働のまちづくりの推進

まちづくりの主役は市民です。分かりやすい情報提供を行うことで、市民が行政を身近に意識でき、積極的にまちづくりへ参画できる機会の拡大に努めます。また、職員一人ひとりが市民とのより良いパートナーシップを持つことを意識し、今まで以上に市民との結束を固め、ともに住みよいまちづくりを目指すことが必要です。市民が主役としてまちづくりに参画することで、より個性的な地域づくり、更にはまちの活性化にもつなげます。

3. 大綱における基本目標

現在の本市の行政改革は、例えるなら、過去の改革時に蒔いた種が、既にある程度の成長を遂げて、瑞穂市行政という土壌に広く根を広げ、青い実を結びつつある状態のイメージです。

そこで、この大綱においては、これからの段階を行政改革の熟成期と捉え、既にある程度結果として目に見えてきている部分を、更に強化し、めまぐるしい社会変化にも適合するよう進行方向の微調整を行い、より効果的な改革となるよう、次のように基本目標を設定します。

「市民協働による 新・ハイクオリティサービスの創造」

瑞穂市行政の更なる成長のための栄養素として、3つの基本方針に基づき改革をバランスよく推進することで、実を結んだばかりの青い小さな果実が、完熟したものとなるよう努力し、市民に「住みやすい瑞穂市」として還元できることを目指します。

Ⅲ 瑞穂市行政改革の具体的施策

1. 定員管理及び給与の適正化・人材育成

(1) 定員管理の適正化

- ① 対応すべき行政需要の範囲、施策の内容及び手法を改めて見直し、目的に合わせた適切な人員配置及び組織・機構づくりを目指します。
- ② 抜本的な事務・事業の整理、組織の合理化、積極的な民間委託の推進、任期付職員制度の活用、ICT 化の推進、地域協働の取り組み等、極力職員数の抑制に取り組み、スリムな組織を目指します。
- ③ 重点的な人材投入や、横断的なプロジェクトチームの組織化により企画調整機能の強化に配慮しながら、職員の適正配置に努めます。
- ④ 電子自治体、民間委託の推進等を踏まえ、定員適正化計画に数値目標を掲げ、計画的な職員数の抑制に取り組みます。

(2) 給与の適正化

- ① 給与制度の運用・水準の適正化に努めます。昇給昇格運用や特殊勤務手当等の諸手当の支給のあり方等について、見直しを図ります。また、技能労務職の給与についても、給与制度・運用の適正化を合わせて検討します。
- ② 給与改定にあたっては、職員給与と民間給与の比較方法等にも配慮し、地域における公民較差をより一層正確に算定できるよう、取り組みます。

(3) 定員・給与等の状況の公表

公表にあたっては、職種ごとの状況を明らかにするとともに、他団体との比較や全国的な指標を示し、市民等が理解しやすいよう工夫します。

(4) 人材育成

「研修に関する基本的な方針」として、人材育成に関する基本方針を策定し、これに基づいた人事管理、職場風土や仕事の推進プロセスの改善等を行い、総合的な人材育成に努めます。

また、能力・実績を重視した新しい人事評価システムの導入を検討し、公正かつ客観的なシステムの構築及び職員の活性化に努めます。

多様化する市民の要望に対応していくためには、更なる職員の資質向上、特に専門知識を深める必要があるため、専門的研修の充実や人事交流などを積極的に取り入れます。

全ての職員が、勤務意欲を向上させ、能力を 120% 発揮できる職場環

境づくりに努めます。

2. 経費削減・収入確保等の財政効果

(1) 自主性・自立性の高い財政運営

- ① 行政事務の合理化や民間・地域との役割分担による歳出全般の効率化と財源の重点的・効率的な配分に努めます。
- ② 企業誘致等の税源かん養に資する施策を積極的に進めると同時に、安定した税収入の確保を目指し、納付環境の整備や徴収体制の充実等に努め、受益者負担の適正化（使用料の見直し等）や保有用地の処分、有効利用等も含めて、自主財源の確保に努めます。

3. 民間委託等の推進

(1) アウトソーシング（民間委託等）の推進

- ① 民間委託等の推進観点から、事務・事業全般にわたり、総点検（企画と実施の切り分け、複数の組織にまたがる共通の事務の集約化、他団体との事務の共同実施等）を実施します。効率的な行財政運営につながるような委託の可能性について検証します。
- ② 民間委託の実施時期等を示した具体的かつ総合的な指針・計画を策定し、実施にあたっては、対象事業、選定基準、契約条項等の透明性の確保に留意します。

(2) PFI手法・地方独立行政法人制度の適切な活用

PFI手法・地方独立行政法人制度については、必要に応じ活用について検討します。

4. 事務事業の再編・整理、廃止・統合

- ① 各々の事務事業の内容を、計画策定（Plan）→実施（Do）→検証（Check）→見直し（Action）のサイクル（PDCAサイクル）に基づき再検討し、各施策が複合的に効果をあげることができるような総合的な改革をします。また、民間・地域との役割分担、企画と実施の切り分けによるアウトソーシングの推進等、民との連携の基盤構築を視野に入れて推進します。

また、公共施設の有効利用や統廃合、共通事務の集約化、他団体との事務の共同化（広域化）による事業の合理化を図ります。

- ② 客観的・総合的な判断による柔軟な見直しを図るため、政策評価・事業評価システムの導入について検討します。補助金や負担金については、その費用対効果、経費負担のあり方等について検証し、計

画的に廃止・縮減に向けて、整理合理化を推進します。

5. 行政経営システムの見直し

(1) 財政の健全化

- ① 中・長期的な財政健全化計画を策定し、財政構造の改善に努めます。
- ② 自主財源の確保に努め、財源の重点的・効率的な計画的配分により、財政の健全化に努めます。

(2) 電子市役所づくりの推進

岐阜情報スーパーハイウェイの活用、情報通信ネットワークの形成、総合行政ネットワークシステムの構築等を目指します。

- ① 電子自治体業務の標準化・共同化に取り組むとともに、ICT を活用した業務改革に取り組み、電子自治体業務の共同処理センターの運用を民間に委託すること等を含めて検討します。
- ② 旧式システムについては、業務・システムの最適化を図るなかで、改善・刷新に取り組む、職員の能力開発や民間の専門的な能力・ノウハウの活用等により、情報システムの品質、コスト等に関する評価能力の向上を図り、情報システムの調達の適正化に努めます。

(3) 市民との協働の推進

- ① 分かりやすい形での情報公開、積極的な情報提供を行いながら、広く市民からの意見を聴き、適切に反映させるためのシステムづくりに努めます。
- ② 行政と地域との役割分担を意識し、地域でできることは地域で自主的に行うことを奨励し、その活動に対して、活動場所の提供、中間支援団体の設置等、活動主体との積極的な連携・協力を図ります。
- ③ 個々の職員の意識改革に取り組む、市民の建設的な提案を活かし、まちづくりが市民との協働で推進でき、その結果、個性的な地域づくりに繋がるよう努めます。

(4) 窓口サービスの改善

合併を契機に行った行政組織の見直しにより、各分野の専門性向上とワンストップサービスの実施等に取り組んだ結果、一定の評価を市民から得ていますが、更に行政サービスの質の向上に努めます。

- ① ニーズへの迅速かつ的確な対応を可能とする組織を目指します。政策目標に基づき、効果的かつ効率的に事務・事業を処理でき、個々の職員の責任と権限が明確化され、意思形成過程が簡素化されたフラットな組織編成を目指します。市民から見ても、個々の職員の責任・権限の所在が、明確で分かりやすい構造であることを大切にし、

組織編成についても不断に見直しを行います。

6. 地方公営企業関係

地方公営企業については、経営の総点検を行い、健全化に積極的に取り組みます。

- ① 事務事業の民間委託等を推進し、経常的経費の節減に努めます。
- ② 中期経営計画の策定、実績評価の実施を推進します。また、市民に分かりやすいことに配慮した積極的な情報開示に取り組みます。

7. 第三セクターの見直し

第三セクターについては、経営改革に積極的に取り組みます。

- ① 適宜適切な議会への状況説明を行うとともに、市民に対する積極的かつ分かりやすい情報公開に努めます。
- ② 既存法人の見直しを積極的に進めるとともに、給与及び役職員数の見直し、組織機構のスリム化等に取り組みます。

IV 行政改革の推進期間及び推進体制等

行政改革は、瑞穂市第1次総合計画の進捗状況により適宜検討・見直しを行うことを基本に推進していきます。

1. 基本方針に基づく実施計画（瑞穂市集中改革プラン）の策定
大綱を着実に実現化するために、より分かりやすい指標として目標値をできる限り数値化した実施計画として「瑞穂市集中改革プラン」を策定します。
2. 推進期間
大綱及び集中改革プランによる推進期間は、平成18年度から平成22年度までとします。
3. 推進体制
行政改革の推進に関する重要事項を調査及び審議するために、有識者及び市民のうちから市長が委嘱した委員によって組織する「瑞穂市行政改革推進委員会」を設置します。
また、助役を本部長とする「瑞穂市行政改革推進本部会議」において、進行管理に取り組んでいきます。
更に、大綱及び集中改革プランにおいての推進事項に、積極的に取り組み、最大限の効果をあげるため、必要に応じて庁内を横断する検討組織を設置します。
4. 推進状況の公表
行政改革の推進状況は、瑞穂市行政改革推進委員会及び議会に報告するとともに、「広報みずほ」や「ホームページ」等を通じて公表していきます。