

第4次豊山町行政改革大綱・
集中改革プラン

平成23年3月
豊山町

目 次

I 第4次豊山町行政改革大綱	1
1 策定の背景	1
(1) これまでの改革の取り組み	1
(2) 改革の必要性	2
① 地域主権改革の推進	2
② 行政組織の活性化	2
③ 次期集中改革プランへ引き継ぐ課題	3
2 行政改革大綱の目標	3
(1) 改革の目標	3
(2) 改革の計画期間	4
3 行政改革の進め方	4
(1) 改革項目	4
(2) 改革の推進体制	4
II 集中改革プラン	6
1 集中改革プランの取組事項	6
2 実施計画	10

I 第4次豊山町行政改革大綱

1 策定の背景

(1) これまでの改革の取り組み

本町は、昭和60年に第1次の行政改革に当たる「豊山町行財政改革大綱」を策定して以来、数次にわたる行政改革のもとで、社会情勢の変化や地方分権の推進など時代の変化に対応した、簡素で効率的な行政運営を目指し行政改革に取り組んできました。

豊山町の行政改革の策定状況

策定期間	行革大綱の名称	計画期間
昭和60年9月	豊山町行財政改革大綱	—
平成10年3月	豊山町行政改革大綱	平成10年度～平成14年度
平成18年3月	豊山町新行政改革大綱・集中改革プラン	平成18年度～平成22年度

本町では平成10年3月に策定した豊山町行政改革大綱により保育園の統廃合、職員数の削減、職員給与の見直し及び補助金等の整理見直しを行ってきました。

また、平成18年3月に策定した豊山町新行政改革大綱・集中改革プランにより、組織機構の見直し、職員定数の削減、給与の適正化、指定管理者制度の導入、地域協働の推進などを、職員が一丸となって行ってきました。

この結果、町長部局の組織は12課27係から9課16係に整理統合し、任期付職員や非常勤職員など多様な任用形態を活用しながら、全体の職員数は平成10年度と比較すると166人から131人へと35人の削減を行い、削減率は21.1%となりました。また、4施設に指定管理者制度を導入し、組織のスリム化を進めてきました。

平成18年度以降の集中改革プランの時期だけでも、累計で5億2千万円を上回る削減を行い、この財源を基に住民の福祉の維持・向上に取り組んできました。

また、豊山町協働のまちづくり指針を策定し、計画策定時にワークショップを活用するなど地域との協働を進めてきました。

この結果は、都市計画マスタープランへの住民の声の反映、小学校区自主防災組織設立による自主防災訓練の実施などにつながりました。

(2) 改革の必要性

① 地域主権改革の推進

県営名古屋空港からのジェイエアの定期便撤退により、財政運営にどのような影響を受けるか不透明な状況にあります。高齢化率の上昇により、医療費などの扶助費や介護給付費等の増加が予想されます。

また、平成12年4月の地方分権一括法の施行から10年が経過した中で、「地域のことは地域で決める」という地域主権の確立に向けて、国は平成22年6月に地域主権戦略大綱を策定しました。国と地方のあり方を問い直す改革が進められ、市町村の果たすべき役割が見直されようとしています。今後、国から基礎自治体への事務・権限委譲が進めば、仕事の質や量も大きく変わり、地方自治体の果たすべき役割と責任は、より一層大きくなります。基礎自治体である市町村は、住民生活を支え、地域の活性化を推進して行くため、各種の政策・施策を将来にわたり持続的・安定的に推進していかなければなりません。

地方が自らの責任と判断で地域経営をしていくことが必要となってきます。

② 行政組織の活性化

これまでの行政改革は、歳入の確保や歳出の削減など、直面する財源不足をいかにして解消するかという視点を中心に進めてきました。しかし、行政を取り巻く環境の変化に対応し、多様化する住民ニーズに適合した行政運営を進めていくためには、従来の削減だけの行政改革だけでは限界があります。

本町においても、団塊の世代の退職や勸奨制度の導入により、短期間に職員世代交代が進み、知識や経験の継承が課題となっています。

集中改革プランにより継続的に定数削減に取り組み、組織のスリム化を進めてきましたが、市町村合併の進展により旧西春日井郡7町が2市1町に団体数が減少したことによる一部事務組合等への職員派遣の割合の増加や地方分権改革の推進による国、県からの事務移譲の増加により、更なる職員定数の削減は困難となってきています。

今後も本町を取り巻く環境の変化と共に地域主権に対応した最低限の人員で、一層高度化・複雑化する課題に対応していくために、効率的・効果的な組織を構築し、組織の能力を最大限に発揮していく必要があります。

そのためには、職員それぞれが、自分自身の置かれている状況を理解し、改善・改革に意識的に取り組み、未来に向けて自ら行動することが重要です。今後も職員一丸となって計画推進を図るため、行政経営の資源である人材を最大限活用するため、職員研修などを通じ、職員の意識改革を更に進めていく必要があります。

③ 次期集中改革プランへ引き継ぐ課題

前回の集中改革プランは、概ね目標を達しました。今後は、総合計画の基本構想に基づき本町の将来像を考えながら、時代の変化に対応した組織体制の見直しや、地域のことは地域で決めるという地域主権の確立、住民や住民が参加する団体、企業や大学など多様な主体との地域協働の推進など、分権時代の行政運営のあり方を正しく理解し、行政改革に取り組んでいく必要があります。

2 行政改革大綱の目標

(1) 改革の目標

社会経済環境の変化は激しく、本町を取り巻く環境は大きく変化しています。しかし、これまで本町の行財政改革の取組において継続してきた基本的な考え方は、現時点においても十分有効であると考えられます。したがって、これまで行政改革を進めてきた中での課題や、社会経済環境の変化を踏まえたうえで、前回の行政改革大綱で掲げられた行政改革の3本柱の地域協働の推進、組織の再構築と職員の意識改革の促進、経営的感覚を持った行政運営の実現について、基本的な考え方を引き継ぎつつ、本町の行政改革を推進することとします。

また、地域主権が進む中で、人材は行政運営を行う上で最も重要なものです。限りある人材の中、職員の能力を最大限に引き出し、住民の信頼を得る職員を育成することは、最優先に取り組まなければなりません。職員研修を充実させ、職員一人ひとりの能力を高めることにより、組織力の強化を図ります。

行政改革大綱がめざすものは、効率的な行政運営を行うことはもちろん、住民との信頼関係を築きつつ住民と行政の協働によるまちづくりを行うため新たな行政システムを構築するところにあります。「最小の経費で最大の効果をあげる」という原点に立ち返り、計画(Plan) 実施(Do) 検証(Check) 見直し(Action) のサイクルにより、行政運営の改革・改善を図ります。

改革のための3本柱

○ 地域協働のさらなる推進

行政改革を進める上では、行政だけではなく住民と一体となって取り組む必要があります。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観点から、住民や住民が参加する団体、企業や大学などと地域協働を推進するため、一定の支援をしていきます。

○ 適正な組織の構築と職員の意識改革の促進

従来の国・県の行政機関との均衡に配慮した縦割り型組織にとらわれず、政策目標に基づき、効果的かつ効率的に事務・事業を処理し得る組織にしま

す。

そのため、簡素で効率的な組織・機構を維持するとともに、新しい政策課題や行政を取り巻く環境変化に柔軟に対応できる組織づくりをします。

また、住民の立場に立って行動でき、常に問題意識を持って業務に取り組む職員を育てるため、人材育成システムを確立します。

○ 経営的感覚を持った行政運営の実現

人口の減少時代の到来、住民ニーズの高度化、多様化、地域主権への対応など、時代が急速に動いているという認識のもと、行政の継続や安定性のみを重視することなく、仕事のスピード感やコスト意識を持った行政運営に努めます。

(2) 改革の計画期間

計画期間は、平成23年度から平成27年度までの5年間とします。

3 行政改革の進め方

(1) 改革項目

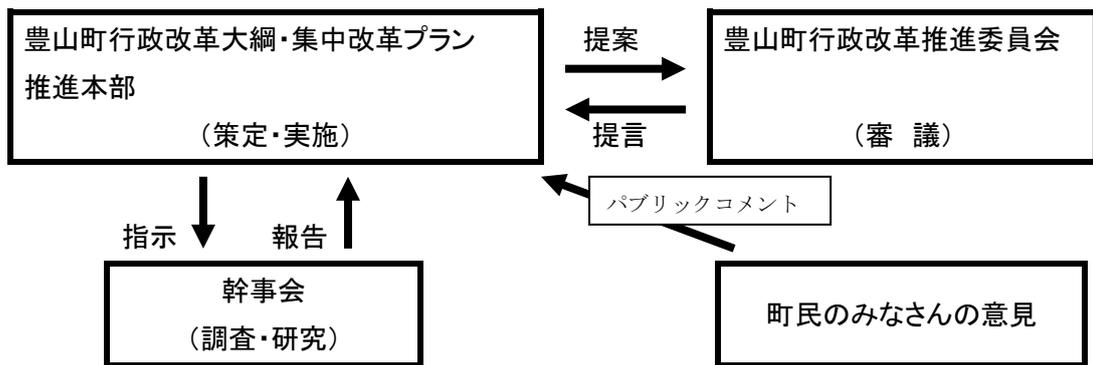
第4次豊山町行政改革大綱に基づき具体的な取組を実施するため、豊山町新行政改革大綱・集中改革プランの基本的な考え方を継承し、①から⑧までに掲げる事項を中心に平成23年度を初年度とし、平成27年度までの具体的な取組を住民にわかりやすく明示した計画としての「集中改革プラン」を作成します。

また、公表にあたっては、可能な限り目標の数値化を具体的かつ住民にわかりやすい指標を用いることとします。

- ① 地域協働の推進
- ② 業務の効率化の推進
- ③ 民間委託等の推進
- ④ 簡素で効率的な組織の構築
- ⑤ 人材育成の推進
- ⑥ 定員の適正管理
- ⑦ 給与等の適正管理
- ⑧ 健全な財政運営

(2) 改革の推進体制

①行政改革の成果をより確実なものとしていくため、「豊山町行政改革推進委員」の提言を定期的に受けながら、町長を推進本部長とする豊山町行政改革大綱・集中改革プラン推進本部のもとに推進します。



②見直しにおいては、P D C Aサイクルに基づき不断の点検を行い、集中改革プランに掲げられていない項目であっても、社会経済状況の変化や、行政改革大綱の視点に沿って取り組むべきと考えられる項目については随時、追加項目として取り上げていきます。

③行政改革の取組状況については、定期的に町広報、ホームページなどを通じて広く町民に公表していきます。

II 集中改革プラン

1 集中改革プランの取組事項

行政改革の進め方で掲げた8つの項目で改革を行う「集中改革プラン」は、以下の通りです。また、取組期間中における社会経済状況の変化等により、新たに取り入れるもの、方針を変更し継続するもの、廃止するもの等、取組項目について見直しを行い実施していくものとします。

●地域協働の推進	
取組内容	期待される効果
<p>地域の特性に応じた個性あるまちづくりの推進には、住民の参画と住民との協働は不可欠です。</p> <p>今後も引き続き、住民の自主性と主体性のある活動を促進し住民との協働・連携を推進します。</p> <p>また、企業や大学の有する専門的な知識を地域づくりに活用していくため、連携を積極的に推進します。</p>	<p>地域の課題やニーズに対応できるとともに、簡素で効率的な行政運営が期待できます。</p>

●業務の効率化の推進	
取組内容	期待される効果
<p>所期の目的を達成した事業の縮小や廃止、類似する事業の統合、目標とした効果が得られないものの事業手法の見直しなどを行いながら、総合計画における政策目的の実現や推進を図ります。</p> <p>また、地方分権改革推進計画（注1）や地域主権戦略大綱（注2）に基づく義務付け・枠付けの見直しによる自由度の拡大に伴い、事務事業のあり方を検討し、地域の実情にあった取組を進めます。</p>	<p>事務処理が効率的になるとともに経費の削減を図ることができます。</p> <p>基礎自治体としてのあり方を認識することができます。</p>

（注1） 地方分権改革推進計画…地方分権改革の推進に関して講ずべき必要な法制上又は財政上の措置などを定める政府の計画（平成21年12月15日閣

議決定)

(注2) 地域主権戦略大綱…地域主権改革を総合的かつ計画的に推進するため、当面講ずべき必要な法制上の措置その他の措置を定めるほか、今後おおむね2～3年を見据えた改革の取組方針を明らかにした大綱(平成22年6月22日閣議決定)

●民間委託等の推進	
取組内容	期待される効果
これまで行政が直接担ってきた公共サービスや内部管理事務に関して、住民サービスの向上と経費の削減に向けて、公共サービス基本法の基本理念を踏まえ、平成20年3月に策定した豊山町民間委託に関する指針により推進します。	経費の削減や利用者に対するサービスの向上が期待できます。

●簡素で効率的な組織の構築	
取組内容	期待される効果
豊山町新行政改革大綱・集中改革プランで見直しを実施した現行組織体制を基本とし、新しい政策課題や行政を取り巻く環境変化に柔軟に対応するため組織体制の見直しを検討していきます。	行政需要の変化に臨機応変に対応することができます。

●人材育成の推進	
取組内容	期待される効果
人材育成基本方針に基づき、求められる職員を育成するため、職員研修の充実に取り組みます。また、職員の意欲を高め、その能力を最大限に発揮させるとともに、組織の力を最大限に引き出すため、人事評価制度の導入を図ります。 新たな人事評価システムについては、公正かつ客観的なシステム構築	職員の意欲、能力の向上とともに、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できます。

を指し、職員の意欲や能力を最大限に引き出せるものを検討します。	
---------------------------------	--

●定員の適正管理	
取組内容	期待される効果
<p>職員定数については、事務事業の廃止・縮小、民間委託、事務処理方法の改善などの合理化の取組や行政需要の動向に応じた定員管理に引き続き取り組みます。</p> <p>また、多様な任用形態を活用しながら、豊山町新行政改革大綱・集中改革プランの定員数127人を基準に北名古屋衛生組合からの現業職4人を加えた131人とします。（教育長を含め132人）</p> <p>なお、保育園においてクラス数（1クラスに正規職員1名配置）の増減により、保育士を増減する必要が生じた場合は、定員数を変更するものとします。</p>	<p>経常経費の抑制につながります。</p>

●給与等の適正管理	
取組内容	期待される効果
<p>給与制度については、国の給与制度に準じ、給与の適正化に努めてきましたが、今後はこれまで以上に住民の理解と支持が得られる給与制度の適正管理が求められることから、国の給与制度を注視しながら引き続き見直しを図ります。</p> <p>仕事と生活の調和を図るため、事務の簡素化、効率化等による時間外勤務の縮減を図り、時間外勤務手当を個々の職員の時間外勤務手当を給料額の7パーセント以内にします。</p>	<p>給与カーブの平準化により、人件費を抑制できます。</p> <p>職員の健康管理に資するとともに、人件費を抑制することができます。</p>

<p>各種の手当等については、制度の趣旨や社会情勢の変化などを踏まえ、引き続き、そのあり方の見直しを図ります。</p>	<p>人件費を削減することができます。</p>
---	-------------------------

<p>●健全な財政運営</p>	
<p>取組内容</p>	<p>期待される効果</p>
<p>経営的な視点に立ち、健全な行財政運営を進めるため、自主財源の確保に取り組むことを基本に、町税等の徴収率の向上はもとより、使用料・負担金・手数料など受益者負担の見直し等を図ります。また、給与、補助金等の適正化等により歳出の抑制を推進します。</p> <p>豊山町職員環境保全行動指針に基づき、日常的経費の節減に努めます。</p> <p>弁護士、会計士、学識者等の有識者懇談会を設け、補助金や扶助費等の整理縮減に努めます。</p>	<p>自主財源を確保することが出来ます。</p> <p>地球環境への負荷を低減できるとともに、経常経費の縮減に役立ちます。</p> <p>経常経費の削減が期待できます。</p>

2 実施計画

取組事項	具体的な目標	H23	H24	H25	H26	H27	担当課
(1)地域協働の推進							
地域協働事業の推進	町民討議会議の開催	毎年度実施				→	総務課
	住民参加団体の支援	育成支援				→	総務課
	産学官の連携の実施	毎年度実施				→	関係課
	審議会委員等の公募と女性委員の積極的登用	毎年度実施				→	関係課
	パブリックコメントの実施	毎年度実施				→	関係課
	職員の地域活動への参加の推進	毎年度実施				→	関係課
(2)業務の効率化の推進							
事務・事業の再編	事務事業の見直し（事務委譲を含む）	毎年度検討				→	関係課
	物品購入、会計処理などの集約的な事務処理	毎年度実施				→	関係課
(3)民間委託等の推進							
指定管理者制度の推進	施設ごとに制度適用の適否を検討	毎年度実施				→	関係課
民間委託の推進	民間委託できるものの検討	毎年度実施				→	関係課
(4)簡素で効率的な組織の構築							
組織機構の構築	行政需要の変化に対応できる組織	毎年度検討		→	見直しに着手	→	総務課
	プロジェクトチームの活用	必要に応じ				→	総務課

取組事項	具体的な目標	H23	H24	H25	H26	H27	担当課
(5)人材育成の推進							
人材育成の推進	研修プログラムの作成・実施	作成	実施	→	→	→	総務課
	人事評価制度の導入	試行	→	実施	→	→	総務課
	県等との人事交流の実施	毎年度実施	→	→	→	→	関係課
(6)定員の適正管理							
定員管理の適正管理	職員定数の適正な管理	毎年度実施	→	→	→	→	総務課
	多様な任用形態の活用	毎年度実施	→	→	→	→	総務課
(7)給与等の適正管理							
給与制度の適正化	民間給与との均衡を図ることを基本とする人事院勧告制度を尊重した給与制度の適正化	毎年度実施	→	→	→	→	総務課
時間外手当の抑制	給料額の7パーセント以内に抑制	毎年度実施	→	→	→	→	関係課
(8)健全な財政運営							
日常的経費の削減	省エネルギー型製品への切替計画の作成	検討	実施	→	→	→	関係課
	低燃費車への切替計画の作成	検討	実施	→	→	→	総務課
財源確保	使用料・手数料の受益者負担の適正化	毎年度実施	→	→	→	→	関係課
	有識者懇談会による事業評価	毎年度実施	→	→	→	→	総務課