

# 第5次斜里町行政改革大綱

～斜里町自治基本条例が描く理想のまちづくりのための行政改革～

(平成26年度～平成30年度)

平成26年 1月

斜 里 町

## 目次

1	はじめに	1
2	行政改革を必要とする背景	1
3	第4次行政改革の総括的評価	2
4	行政改革の目標と基本方針	3
	(1) 行政改革の目標	3
	(2) 行政改革の基本方針	4
	① 町民の参加と協働による「地域力」の向上	
	② 機能的な行政システムへの転換による「組織力」の向上	
	③ 健全で持続可能な財政運営による「財政力」の向上	
5	行政改革の進め方	4
	(1) 大綱の期間	4
	(2) 大綱の推進	4
	(3) 改革の進行管理と評価	5
6	行政改革の具体的方策	5
	(1) 町民の参加と協働	5
	(2) 機能的な行政システム	6
	(3) 職員の人材育成・給与等	6
	(4) 健全で持続可能な財政運営	7

## 1 はじめに

斜里町では、昭和60年度の第1次行政改革をはじめ、平成8年度からの第2次行政改革、平成13年度からの第3次行政改革、そして平成16年度からは、新たな行政環境に即した行財政の構造的改革を第3次行政改革に加え、簡素で効率的な行財政運営を推進してきました。

この間の行政改革では、行政経費の削減を重点として、直営事業の民間委託や民間移行をはじめ、退職者不補充を基本とした職員採用の抑制、さらに一般廃棄物収集処理の有料化などの使用料・手数料の見直しを実施し、大幅な地方交付税削減という非常事態への対応も図ってまいりました。

また、平成21年度からの第4次行政改革においては、これまでの行政経費の削減を重点とした行政改革に加え、住民サービスの向上に繋がる組織や機構の構築、住民との協働の構築、柔軟で健全な行財政の確立など、従来の考え方を一歩すすめると共に不断の改革努力を求めてきました。

平成22年6月に閣議決定された「地方主権戦略大綱」では、基礎自治体を地域における行政の中心的役割を担うものとして重視し、条例制定権の拡大、権限移譲等一連の地域主権改革が推進されてきております。今後も、地方公共団体の自由度の拡大、自主性・自立性の向上とともに自らの「判断」に伴う「責任」の在り方について変革が求められるとともに、基礎自治体として町が担う役割は極めて重要なものとなりつつあります。

また、平成25年4月には、第4次行政改革実施計画の最初の項目に定義されていた「斜里町自治基本条例」が多くの町民の手による策定過程を経て、いよいよ施行に至りました。今後も予想される厳しい地方行財政環境下、急速に進む少子高齢化、住民ニーズの複雑化や多様化する行政需要に耐えうる態勢づくりをする中で、斜里町自治基本条例が描く理想のまちづくりを町民とともに進める必要があります。

## 2 第5次行政改革を必要とする背景

- (1) 行政のみで現行の行政水準を維持することは困難な情勢にあり、住民と行政それぞれが有する能力や特色を生かした、協働によるまちづくりをめざす環境づくりが求められている。
- (2) 最小の財源・人材で最大の効果をあげられる組織・機構の確立が必要となっているが、その一方で、第6次総合計画に則った計画的な施策の実行のみならず、マニフェストの実現など行政課題の解決に速やかに対応できる、柔軟な執行体制の整備が必要となっている。
- (3) 行政の担う業務範囲を、「民」でできることは「民」での考え方を下に、公共性が高い分野、市場原理が働かない分野、法律の制約が強い分野に整理することが求められている。
- (4) 地方自治体は、財源縮小の環境に置かれながらも、年々顕著となってきた少子高

齢化に対応し、町民の健康づくりや地域医療の確保等福祉・保健・医療面での財源確保が求められている。

- (5) 経済財政諮問会議の「骨太の方針」では、行革を含め頑張る地方自治体に交付税を重点配分する方針が示され、地方交付税の配分総額自体の減少が強く懸念されるなか、安定的な歳入の確保に努めるとともに、中長期的な展望を見据えての財政の健全化を一層進める必要がある。

### 3 第4次行政改革の総括的評価

- (1) **協働によるまちづくりの推進**では、平成25年4月1日「斜里町自治基本条例」が施行され、町政への町民参加と情報共有、町民との協働を三つの基本原則とする町政運営がされていくこととなりました。

安心・安全のまちづくりでは、暴力団排除の推進に関する条例が制定され、また携帯メール配信など各種の防災関係事業の実施と自主防災組織の結成などにより、町民の防犯・防災意識の高揚が着実に図られました。

また、まちづくりの支援としては「地域担当制度」を見直しの上継続実施したほか、「まちづくり1%支援事業」により、住民団体による地域活動が展開されたところであり、これについては3年間の実施を経て一定見直しがされているところでもあります。

広報広聴活動では、広報誌やホームページの充実が図られ、パブリックコメント（町民意見公募）制度が導入されたほか、まちづくり懇談会や出前講座の開催など、住民の意見や要望の把握に大きな役割を果たすなど町民との情報共有に努めました。

- (2) **行政組織・職員定数の適正化**については、効率的な組織・機構の確立をめざして、機構改革を実施し、職務権限の委譲など事務執行規則の見直しを行いました。

職員定数の適正化では、計画当初の職員数を基本に定員管理に努め、定数外職員の抑制も行いました。

- (3) **人材育成・職員給与等**については、多数の定年退職者等によって職員の若返りが顕著となりましたが、専門職の採用による人材の確保、人材育成方針に基づき各種の職員研修の実施に努めました。

給与の適正化では、国公準拠及び道や他自治体との均衡など全般的な情勢を見据えながら適正に実行されました。

- (4) **行政運営の改革**では、市町村再編については、平成の大合併を推進した特例法の終了とともに項目から削除したところではありますが、今後は広域行政の検討をもって推進をしていくこととしております。

小学校、へき地保育所の再編では、地元関係者の意向をふまえつつ、適正規模での再編統合に努めてきたところであり、民間委託の推進では、エコクリーンセンターの稼働にあわせて、一般廃棄物処理および収集業務での実施をしました。また、B&G 海洋センタープールの改修に合わせて温水プールを統合したところです。

国保病院の経営改革では、指定管理者制度の検討を断念し、直営による運営を継続することとしました。しかし、医師不足から経営改革が足踏みする中であって、平成23年度に策定した中期経営計画の実現のためには、医療スタッフの確保含めての課題解決が必要です。

- (5) **財政運営の改革**では、中期財政収支試算を毎年作成し、広報やホームページでの財政指標や公会計の公表、予算の解説書である「ことしの仕事」を全戸配布するなど町民との情報共有に努めてきました。

町税等の確保では特に収納率の向上を掲げ、着実な成果により負担の公平性と財源確保を図ってきたところです。しかし、水道料などの定期的な見直しでは、具体的進捗には至っていないところでもあります。

一方、団体運営補助金の適正化については、行革推進会議での検討結果として、町民による外部審査会は設けず、推進会議での交付基準等の検討による行政内部での審査対応を図って行くこととなりました。

- (6) 以上から、一部に改革に至らなかった事項はあるものの、総括的には所期の目的は概ね達成されたものと評価しますが、未達成の継続すべき課題については、次期の行政改革に引き継ぎ、第6次斜里町総合計画に沿ってこれを補完するものとして、実施計画の見直し等を行いながら、今後実施に努める必要があります。

(※項目別における成果と課題については、別添資料のとおりです。)

## 4 行政改革の目標と基本方針

### (1) 行政改革の目標

行政改革は、行政が最小の経費で最大の効果をあげ、住民が求めるサービスを最良の形で提供するために、既存のシステムを不断に見直し、改善していくことであり、そのための必要な制度の確立や、組織・機構等の執行体制の改革を行うものです。

従って、第5次行政改革は、時代の変化や多様化・複雑化する行政課題に的確に対応し、柔軟かつ迅速な意思決定や新たな発想にたった施策の展開が可能となる改革をめざします。

## (2) 行政改革の基本方針

行政改革の目標に向けて、次の3つの基本方針を定め推進します。

### ① 町民の参加と協働による「地域力」の向上

行政を取り巻く環境は大きく変化しており、サービス水準を行政だけで維持することは、年々困難な状況になってきております。また、町民意識の変化を敏感に察知し、行政として取り上げるべき戦略的課題を明らかにするアプローチが必要です。

町民への積極的な情報提供と情報の共有を図り、説明責任を果たすとともに、住民が主体的にまちづくりに参加できる環境整備を行い、町民、行政がそれぞれの役割や特性に応じて協働する、地方分権時代にふさわしいまちづくりを推進することで、「地域力」の向上をめざします。

### ② 機能的な行政システムへの転換による「組織力」の向上

組織・機構や人事管理制度を見直し、職場の活性化と職員の能力開発を図るとともに、職場の事務改善と事務処理の見える化を実施することで、町民から高い信頼を得られる役場づくりを進める必要があります。

今後においても、より一層の簡素で効率的かつ機動的な組織・機構の整備を図るとともに、職員一人ひとりが資質の向上と意識改革に努め、前例や固定観念にとらわれない柔軟な思考と行動力をもって、多様な住民ニーズに迅速で的確に対応できるよう機能的な体制を構築することで、「組織力」の向上をめざします。

### ③ 健全で持続可能な財政運営による「財政力」の向上

地方分権の進展により、自治体は「自己決定、自己責任」の原則により行財政を運営していくことや町民の視点に立った行政サービスの提供が求められています。

行財政の運営や事業の実施にあたっては、必要性や費用対効果を検討し評価が低いと判断される事業については、抜本的に見直すなど行政経営の考え方に立った仕組みづくりにより、「財政力」の向上をめざします。

## 5 行政改革の進め方

### (1) 大綱の期間

この行政改革の期間は、平成26年度から平成30年度までの5年間とします。

### (2) 大綱の推進

行政改革を着実、かつ計画的に実施していくために、具体的な実施項目を定めた行政改

革推進計画を策定し、毎年見直しを行い、可能な限り実施年度や数値目標を掲げての取り組みの推進を図ります。

### **(3) 改革の進行管理と評価**

#### **① 行政改革推進本部による進行管理**

行政改革の具体的な実施体制として、行政改革推進本部が中心的な役割を担い、進行管理を行います。

#### **② 町民による評価**

推進計画の進捗状況については、行政改革推進会議に定期的に報告し、意見を求めるとともに、広報紙やホームページ等により公表します。

#### **③ 改革事業評価の実施**

この行政改革の実施期間が終了した段階で、改革が当初見込んだ効果を上げたかどうかを検証し、予定した効果が上げられなかった場合は、原因の究明と対策を講じ、次期の計画につなげます。

## **6 行政改革の具体的方策**

### **(1) 町民の参加と協働**

#### **① 協働による地域活動**

町民参加を、まちづくりの基本原則の一つとする自治基本条例に則り、町民と協働して取り組める事業の拡大とともに、それぞれの行政分野については、高齢者や子供、女性など幅広い町民が参加できる機会を増やします。

また、地域のまちづくり活動を行う自治会、住民団体への活動支援や育成に努め、自主防災組織結成の支援等、町民が主体的に参加する協働による地域ぐるみの活動を支援します。

#### **② 協働の基盤としての情報共有**

町政に関する情報について、広報紙やホームページ等を活用して積極的に提供し、協働の基盤となる町民との情報の共有を進めます。

また、町民の意見や要望を町政に反映できる制度であるパブリックコメント（町民意見公募）制度等の周知を積極的に行うとともに、町民との意見交換ができる多様な機会づくりをします。

#### **③ 協働の推進のための人材育成**

町政への町民の参加と協働を進めるには、その環境づくりが必要です。その機会の提供とともに、職員のみならず町民においても、ファシリテーターの技術能力を磨くなど、協働の担い手になる人材育成に努めます。

#### **④ 町民意識調査等の実施**

定期的に町民意識調査等を実施することで、町民が町政全般にわたってどういう意識を持

っているかを把握し、経年的なデータを蓄積とともにこれを分析することで、町民ニーズにあった施策展開を図ります。

また、幸福度調査を継続実施することで、幸せを実感できる戦略的課題を明らかにするとともに、町民幸福度の指標化に取り組みます。あわせて、この運動を通じて、様々な機会に町民が自らの幸福について考え、語り合うことで、思いやりにあふれた温かい社会の実現をめざします。

## **(2) 機能的な行政システム**

### **① 公共サービスの最適化**

公共施設の維持管理の現状を踏まえ、限られた財源の中で、効果的で効率的な配置・運営ができるよう見直しを図ります。具体的には、「あるもの活用」を図るという基本的視点に立って、施設の配置等の基準作成や有効活用、長寿命化を図るための取り組みをすすめます。

小学校については、将来の児童数、学校規模等の状況を踏まえ、適正規模の再編統合を進めます。また、へき地保育所についても、将来の幼児数や小学校の再編統合の状況を踏まえ、再編統合を進めます。その他、統廃合等が可能な施設については、管理運営方法を見直し、適正化・効率化を図ります。

### **② 効果的・効率的な組織・機構の確立**

町民に分かりやすく、また、部内及び部局間が連携強化され、流動的な体制が可能となる組織の構築を図るため、大課大係制を基本とする組織の再編を図り、町民の期待に応える効果的・効率的な組織の確立に努めます。

### **③ 職員定数の適正化**

職員数の適正化については、事務事業の簡素・合理化、職員個々の業務領域の拡大を含め効率的な人員配置に取り組んできました。今後は、中長期的な視点に立った計画的な定員管理のもと人材確保を図るとともに、定数外職員については抑制などに努めます。

### **④ 信頼される役場の実現**

協働によるまちづくりを推進するためには、町民との信頼関係の構築が不可欠であり、町民から信頼される役場の実現のため、リスク管理を徹底する必要があります。

「事務処理改善委員会」の取り組みを通して、全職場・全職員参加のもと作成される毎年の業務管理表の作成を行い、業務プロセスや業務上のリスクの「見える化」を図り、コンプライアンス違反、不適正経理、事務処理ミス等のチェック体制の構築を図ります。

### **⑤ 情報化の推進**

事務処理の効率化と行政サービスの向上を図るため、業務やシステムの標準化と統合を進めるとともに、デジタル化を踏まえた文書管理など行政情報の適正管理と情報セキュリティの管理のための整備をします。

また、積極的に情報発信するべく、運用上の方針を整備します。



## ⑥ 全庁的な PDCA サイクルによる進行管理

町の総合計画や中期財政試算に基づく、政策・施策の選択や重点化を図るため、実施計画における個々の施策や事務事業の効果や効率性などを客観的に評価する仕組の更なる見直しが必要であり、このため現在の事務事業評価や政策評価の改善を図ります。

また、業務全般にわたっての PDCA サイクル実践を図り、日常業務の中でも減らせる業務がないか、簡素化できる業務がないかを追求します。

## ⑦ 環境に配慮したまちづくり

環境基本計画に基づく、環境に配慮したまちづくりを推進するため、目標達成のための方策と推進体制とされた事項については、着実に対応をはかるとともに、地域全体で取り組む態勢構築を図ります。

## (3) 職員の人材育成・給与等

### ① 人材育成の推進

職員採用においては、試験方法等の見直しや、専門職・社会人採用枠での採用実施等も含め人材の確保に努めるとともに、職員の意識改革と政策通の人材育成を主眼にした職員研修の充実強化を図り、また、チームプレーとしての目標管理、職員の意欲、能力、実績等を的確、かつ客観的に評価する新たな人事評価制度の導入に向けての検討などの取り組みをします。

### ② 給与の適正化

給与については、国家公務員の給与制度に準拠した給与水準を基本として、道や他の市町村との均衡、更には今後の経済動向を見据えながら適正化に努めます。

### ③ 福利厚生事業等の取組

職員の心身の健康管理、特に健康診断の受診徹底やメンタルヘルスについての定期的研修等の取り組みを進めます。また、労働災害を防止するため、職場環境の改善や職場における職員の安全と健康を確保するための労働安全衛生委員会を機能化し、健康管理の徹底に努めます。

## (4) 健全で持続可能な財政運営

### ① 計画的な財政運営

町の総合計画や中期財政試算に連動した予算編成と決算管理をすすめます。

健全財政を確保していくため、中期財政収支試算の手法を検証し、策定の継続を行うとともに、財政健全化法に定める健全化判断比率や公会計における財務4表についても分析などを行うなか計画的な財政運営に努め、町民への分かりやすい公表に努めます。

### ② 受益者負担、公共料金等の適正化

使用料・手数料については、適正なコスト計算等の基準に基づくものとするとともに、水道料などについては、経営計画に基づく定期的な料金改定を行い、公共料金の適正化に取り

組みます。

### ③ 団体運営補助金の適正化

団体助成のあり方を検討するため、補助金交付基準や審査基準を策定し、補助金の適正化を図ります。

### ④ 時限事業制度等のルール化

事業の長期化に伴い、公益性はあっても政策としての有効性が失われたり、関係団体の自立を妨げるものとならないよう、事業の立ち上げにあっては終期を定めた対応をすることなどの事業の改廃における基本ルール化をすすめる。

### ⑤ 広域行政の推進

広域的な処理が適切な事務事業についての共同化や市町村間での協力を推進します。

### ⑥ 国保病院の経営改革

中期経営計画に基づく経営改善を進めることで、医療環境の確保と繰入金削減に努めます。