

第2次安平町行政改革プラン（概要版）

計画期間：平成24年度～平成28年度



安 平 町

総務課 総務・防災グループ（H24.9月策定）

■行政改革プラン策定の趣旨

1. 策定の趣旨

この度安平町が策定した「第2次安平町行政改革プラン」については、平成22年度をもって計画期間が終了した「安平町行政改革大綱」及び「安平町集中改革プラン」の成果を継承しつつ、これまで国の指針に沿った形で実施してきた計画内容を、安平町まちづくり基本条例に策定根拠を置き、行政と町民との「協働のまちづくり」を進めるにあたり必要となる様々な仕組みづくりなど、これまで、財政削減策中心に実施してきた行政改革を、安平町として必要とされる「機構改革」や「組織改革」など「真の行政改革」を推進していくため、そして、安平町総合計画に基づく行政改革の推進を支えるものとして、平成24年度より向こう5年間の目標を定め、不断の行政改革を推進していくため策定したものです。

2. 改革の目標

「安平町まちづくり基本条例を基本とした行政運営システムの構築」

本町の行政改革については、地方行政や社会経済状況が大きく変化する中で、時代の変化に迅速かつ柔軟に対応するため、まちづくり基本条例の基本理念に基づく新しい公共と町民の役割を今一度見直し、行政自らが担う役割を重点化した行政運営システムを構築することで、町民から信頼されるまちづくりを目指します。

3. 改革の基本姿勢

(1) 協働によるまちづくりの推進

住民ニーズの多様化が進み、公共が担うべき役割が広がり、もはや行政だけでは十分な対応ができない状況にあり、行政主体から、地域住民や各種団体、NPO、民間企業、そして行政が連携していく仕組みが必要となっております。

このため、町の役割や事業の進め方などを見直すとともに、役場職員が地域に入り込みサポートする形で地域の担い手となり、「自助」「共助」「公助」の考え方を改革の基本姿勢として取組を進めます。

(2) 町民の立場に立った不断の行政改革の推進

町民の公共福祉の充実化を図るため、町民を顧客として捉え、町民の立場に立った行政サービスを行うものとし、職員が行政改革を特別のものではなく「不断（絶え間ない）の行政改革の意識」を持ち続ける精神と「現場主義」の徹底により、職員全員が一丸となった行政改革を推進します。

4. 改革の柱

まちづくり基本条例の基本理念及び改革の基本的な考え方を踏まえ、次に掲げる8つを改革の柱とし、受け身の改革ではなく、主体的・積極的な改革により、地方自治の真のあるべき姿を目指します。

- (1) 町民との協働のまちづくりの推進
- (2) 新たなまちづくりの展開
- (3) 情報共有と情報公開の推進
- (4) 機能的な行政組織の確立
- (5) 定員管理と給与のあり方
- (6) 職員の意識改革と人材育成
- (7) 行政評価システムの導入及び推進
- (8) 財政運営の健全化

5. 改革の対象期間

本計画に基づく行政改革の推進は、安平町総合計画後期計画と同じ、平成24年度から開始するものとし、平成28年度までの5年間とします。また、この第2次安平町行政改革プランの実行性を確保し、計画的に推進するための具体的な取組や目標などを設定した実施計画書を策定し、随時実現可能なものから取り組むこととします。

■ 行政改革プランの具体的な取組

1. 町民との協働のまちづくりの推進

(1) 町民との協働の仕組みづくり

- ◆ 地域サポート制度の推進（※役場職員が地域とのパイプ役を担う新制度）
- ◆ 自治会及び町内会などを主体とした協働事業の推進（公園・道路アダプト他）
- ◆ 自治会及び町内会等による自主防災組織の立ち上げ支援

(2) ボランティアネットワークの充実

- ◆ 安平町地域見守りネットワーク、青色回転灯パトロール活動の推進
- ◆ 災害時等要援護者登録制度の普及推進
- ◆ 除雪ボランティア活動の支援
- ◆ 携帯電話等を活用した防犯・見守りネットワークの構築

(3) 町民参画機会の充実

- ◆ 町民の積極的な公共施策への参画推進

- ◆町の大型事業の実施にあたり事前説明会やワークショップ等を開催
- ◆町政の基本的な事項を定める計画等の策定にあたり事前説明会やワークショップ等を開催

2. 新たなまちづくりの展開

(1) 地域コミュニティの強化

- ◆地域コミュニティの基本となる「人と人のつながり」を大切にした取組の推進
- ◆地域のモデル事業となる自治会・町内会活動の推進

(2) 地域資源の活用強化

- ◆「どろんこ祭り」や「わいわい祭り」などの地域イベントの実施による活力の創造
- ◆近隣市との連携による「ノーザンホースパークマラソン大会」の運営協力
- ◆地域資源（例：花・ナタネ油）を活かした取組（観光・燃料）の推進
- ◆安平町環境行動計画（仮称）に基づく環境改善運動などの推進

(3) 地産地消の推進

- ◆はちみつやなたね油など、新たな特産品開発につながる活動の支援
- ◆「はやこい市」など、農産物即売所の普及促進
- ◆ご当地グルメの推進や安平食材によるB級グルメの開発

(4) 地域の人材育成と活用

- ◆町民マスター制度に基づく「生涯学習マスター」の委嘱
- ◆町民マスター制度に基づく各種マスターの育成と活用
- ◆町内の各種ボランティア活動の積極的支援

3. 情報共有と情報公開の推進

(1) 行政情報の発信

- ◆広報あびら及び笑顔（スマイル）の内容の充実
- ◆新しい情報発信ツールの調査・研究（※携帯電話・デジタルテレビ等）

(2) 情報共有の推進

- ◆情報共有を推進するため「文書管理システム」の構築
- ◆文書管理システムと連動した電子決裁システムの導入検討
- ◆IP告知端末など双方向による情報伝達や防災情報を含めた伝達手段の導入検討

(3) 町政懇談会等の推進

- ◆まちづくり懇談会の開催方法の見直し（少数の声・年代別開催・女性限定など）
- ◆住民提案制度の改廃や新たな制度の構築とともに、提案事項の解決に向けたルール化の検討
- ◆住民要望に対する誠実かつ的確な応答

(4) 町民相談体制の充実

- ◆管理職及び窓口担当する職員を対象とした職員研修の充実
- ◆暮らしの相談員の配置による地域に密着した相談体制の充実
- ◆各関係機関と連携調整による相談体制（※合同行政懇談会）の充実

(5) パブリックコメントの推進

- ◆該当する事業内容等のわかりやすい公表
- ◆最終的な意思決定（策定）のわかりやすい公表

(6) 公募委員と女性委員の登用推進

- ◆安平町男女共同参画基本計画の推進
- ◆専門委員、行政委員会への女性の積極的な登用及び一部公募制の推進

4. 機能的な行政組織の確立

(1) 長期的な視点に立った組織・機構の見直し

- ◆職員定員適正化計画と整合性を図った組織・機構改革の推進
- ◆副町長の1人制、部長制、議会出席する参事制などの導入可否の検討

(2) 幼小中学校の学区見直し

- ◆追分幼稚園と追分保育園の幼保一元化による「認定子ども園」等の導入の検討（※ぬくもりセンターの有効活用検討）
- ◆学区の緩和措置の検討（※構造改革特区制度）
- ◆富岡小学校の統廃合による既存校舎の有効活用の検討（※福祉目的・企業誘致・コミュニティ利用など）

(3) 契約・財務経理検査体制の改革

- ◆経理審査担当の廃止に伴う「経理審査マスター」の設置
- ◆副町長の決裁権限移譲を含む決裁規程、専決事項の見直し
- ◆契約・入札制度改革の実施による不正防止策の強化

(4) 民間活力の有効活用

- ◆町長公用車・循環バス、スクールバス運行等の長期継続契約による民間委託の推進
- ◆給食センター調理業務、上下水道事業の民間委託の推進
- ◆はやきた子ども園の民営化の検討
- ◆各種公共施設の指定管理者制度の推進、及びみずほ館有効活用検討(生涯学習拠点)
- ◆町内公共交通システムの再編成(JR運行増便、あつまバス、町内循環バス、ハイヤー、デマンド交通システム、通勤者を対象とした通勤バス時間の新設検討(役場・消防・保育所・農協・学校 他))

5. 定員管理と給与のあり方

(1) 定員管理計画に基づく定員管理の適正化

- ◆安平町職員定員適正化計画の改定
- ◆安平町職員定員適正化計画の推進

(2) 将来の組織機構を見据えた職員採用と適正配置

- ◆新たな面接試験の実施方法の導入による優秀な人材確保
- ◆大学等PRの実施・民間採用情報サイトを活用した職員採用PRの実施
- ◆男女共同参画基本計画に基づく女性職員採用と管理職登用の促進

(3) 臨時職員・再任用職員の効果的な雇用

- ◆有資格の臨時職員の待遇改善(※言語聴覚士・理学療法士・保育士・教諭・司書等)
- ◆再任用職員の計画的な雇用と適正な配置
- ◆専門職員の休職や育児休暇などの欠員に対応するため、保健師や保育士などの経験者の登録制度を検討

(4) 職員給与のあり方の検討

- ◆地方公務員制度改革の動向を踏まえた給与制度及び労使関係制度の研究・検討(※人勤制度廃止を想定)
- ◆常勤特別職の給料の適正化の推進(※安平町特別職報酬等審議会の定期開催)

(5) 時間外勤務の適正化と事務の効率化

- ◆各課ごとの時間外手当予算配分と全体調整による個別配分の実施
- ◆休日勤務等に係る振替休日の徹底
- ◆ノー残業デーの設定によるメリハリのある勤務体制の推進
- ◆時差出勤の検証結果に基づく制度の見直し

6. 職員の意識改革と人材育成

(1) 職員研修制度の充実

- ◆職員研修計画に基づく計画的な人材育成の実施
- ◆行政課題解決を目的とした先進地視察研修派遣等の実施
- ◆挨拶や窓口対応をはじめとする基本的な接遇研修等の実施

(2) 人材育成の推進

- ◆安平町人材育成基本方針の改正
- ◆改正後の人材育成基本方針に基づく対策の実施

(3) 職員の意識改革の推進

- ◆安平町地域サポート制度の導入
- ◆町民マスター制度の再構築による生涯学習社会の実現

(4) 人事評価制度の導入

- ◆安平町人事評価制度導入指針に基づく人事評価制度の構築
- ◆人事管理（人材育成）の基礎となる評価項目の設定と人事評価の実施

7. 行政評価システムの導入及び推進

(1) 行政評価システムの導入

- ◆「行政改革推進委員会」による客観的な外部評価の導入検討
- ◆外部評価を実施する対象（政策・施策・事務事業）の整理・検討
- ◆行政評価結果（外部評価）を実施した場合には、その評価の公表

(2) 政権公約評価の検討

- ◆公約評価実施に向けた取組（調査表など統一した基準の作成）
- ◆公約の評価結果を予算や政策に反映させる仕組みづくりの検討

8. 財政運営の健全化

(1) 事務事業の点検と見直し

- ア) 町単独の各種補助金・交付金等の適正化
- イ) 費用対効果に基づいた事務事業の見直し
- ウ) 共通事務消耗品等の購入管理
- エ) 温室効果ガス削減対策の推進
- オ) 福祉施策の充実化の推進
- カ) 健康を支える環境づくりの推進

キ) 企業誘致の積極的な推進

(2) 自主財源の確保と新たな財源の創設

- ◆バナー広告のPR推進
- ◆ふるさと納税制度のPRと財源充当施策の検討
- ◆コンビニ収納システム導入の検討
- ◆各種使用料、手数料金の検証作業の実施
- ◆資産の有効活用（※安平町財産の交換、譲与、無償貸付け等に関する条例の見直し検討）
- ◆町税等徴収事務計画（仮称）の策定
- ◆滞納対策計画（仮称）の策定
- ◆受益者負担の適正化
- ◆ゴミの有料化の導入

(3) 予算編成システムの見直し

①総合計画実施計画、②事務事業評価、③予算編成作業を「一つの予算編成システム」として整理することによる、事務の効率化と予算査定作業の時間短縮を目指した抜本的な見直しを行います。

(4) 計画的な財政運営

安平町では、総合計画及び町政執行方針等に掲げてきた「計画的な財政運営」を堅持するため、これまで同様、「中期財政計画（5年間）」に基づいた健全な財政運営を継続するとともに、地方公共団体の財政の健全化に関する法律等に基づき、財政状況を客観的また財政の早期健全化や再生の必要性を判断するための4つ指標を毎年度作成し、様々な視点から財政運営の健全化を図ります。

- ①実質赤字比率：当該地方公共団体の一般会計等を対象とした実質赤字額の標準財政規模に対する比率
- ②連結実質赤字比率：当該地方公共団体の全会計を対象とした実質赤字額又は資金の不足額の標準財政規模に対する比率
- ③実質公債費比率：当該地方公共団体の一般会計等が負担する元利償還金及び準元利償還金の標準財政規模に対する比率
- ④将来負担比率：地方公社や損出補償を行っている出資法人等に係るものも含め、当該地方公共団体の一般会計等が将来負担すべき実質的な負債の標準財政規模（※）に対する比率

※標準財政規模から元利償還金等に係る基準財政需要額算入額を控除した額

(5) 財政状況の公表

安平町の財政状況を示す健全化判断比率と資料については、町監査委員の審査に付した上で議会に報告、町広報紙・町ホームページ等に公表することにより開かれた財政運営を図るとともに、一年の事業と予算を示す「わかりやすい予算書」を作成、全戸配布するなど、町民との情報共有化を推進していきます。

(6) 新地方公会計制度に基づく財務諸表の公表

新地方公会計制度に基づき、民間企業のように発生主義・複式簿記の考え方を取り入れ、特別会計や関係団体も含めた連結ベースの財務書類4表を毎年度作成、公表し、財政状況の情報公開を図っていきます。

■行政改革プランの進行管理

1. 計画の推進体制

本計画を推進するため、職員並びに町民の中に次の推進体制を組織し、意見・助言を得て行政改革を推進します。

2. 計画の進行管理

本計画の進行管理は、行政改革推進協議会が中心となって行うものとし、住民の有識者等で構成されている行政改革推進委員会へ報告を行うとともに、計画の進捗状況を町ホームページに掲載することにより公表します。

計画の閲覧等

◆第2次安平町行政改革プラン及び実施計画書については、町ホームページへ掲載するとともに、両庁舎において閲覧することができます。

※問合せ・・・役場総務課 総務・防災グループ
電話 22-2511