

# 身延町行政改革大綱

(第三次)

一人ひとりが改革実行の担い手



平成25年2月  
山梨県身延町

# 身延町行政改革大綱（第三次）

## 目 次



	ページ
<b>行政改革の基本姿勢</b>	
1 行政改革の必要性	1
(1) 人口減少社会の到来	2
(2) 行財政運営の課題	3
2 行政改革大綱の取組期間	3
3 実行プランの策定及び進行管理	3
<b>基本理念</b>	
知恵と工夫による地域の発展	4
<b>達成目標</b>	
小さくて効率的な役場経営	5
<b>基本的な取組方針</b>	
一人ひとりが改革実行の担い手	5
<b>推進項目</b>	
<b>1 職員の行動改革と町民との連携と協働の推進</b>	
(1) 共通認識の徹底	
行政改革の原点回帰	6
「運営」から「経営」への意識チェンジ	6
町民視点で発想できる職員	6
(2) 連携と協働の推進	
「きっかけ」の提供	7
町民とのパートナーシップ	7
情報公開と説明責任	7
<b>2 組織力の強化と財政基盤の確立</b>	
(1) 地方分権に対応できる行政システムを構築	
行政体制の見直し・整備	8
適正な定員管理	8
人材（財）育成	8
(2) 財政基盤の強化	
公有財産の管理運営	8
補助金等の整理合理化	8
自主財源の確保	8
地方交付税合併算定替えによる組織的な取り組み	8
1 身延町行政改革大綱（第三次）の概念について（付属資料1）	9
2 身延町行政改革推進体制について（付属資料2-1・2-2）	10・11



## 行政改革の基本姿勢

### 1 行政改革の必要性

地方と国の関係は、新たな局面を迎え、地方自治体は、「自らの責任と判断で自らのまちづくりを行っていく」ことが求められ、地域の発展のためには、町の将来のビジョンを行政と町民が共有し、それぞれの役割と責任を担いながら連携し協働のまちづくりに取り組むことが必要になります。

身延町では、景気の低迷や少子化、高齢化の進展など、厳しい社会情勢の中、行財政改革を最重要施策と捉え、平成17年12月に「身延町行政改革大綱」(平成17年度～平成21年度)を策定し、5年間の取り組みを経て、平成22年3月に「身延町行政改革大綱(第二次)」(平成22年度～平成24年度)を策定し、「1.職員の行動改革を推進」「2.健全な行財政運営を推進」を推進項目に掲げ、各年度の進捗状況を確認する中で、職員の改善意識の高揚、町民参加と協働のまちづくり、財政基盤の強化、地方分権に対応する行政システムの構築に取り組んできました。

しかしながら、益々厳しさを増す社会・経済情勢の中、町が抱える様々な課題に迅速かつ的確に対応し、将来に渡り安定した町民サービスを提供するためには、地域社会の動向を敏感に察知しつつ、組織として、より一層の推進体制の構築が重要であり、町民と協働する自立した自治体運営が必要です。

本町では、身延町民憲章を基調とする第一次身延町総合計画の基本理念である「やすらぎと活力にあふれた、ひらかれたまちづくり」を目指してきました。着実な町づくりを進めるためには、行政改革への不断の努力が必要であり、更なる改革に向けて、今までの行政改革への取り組みの成果と反省を踏まえ、本町の新たな行政改革の骨子を示した「身延町行政改革大綱(第三次)」(平成25年度～平成27年度)を策定し、引き続き行財政改革に取り組めます。

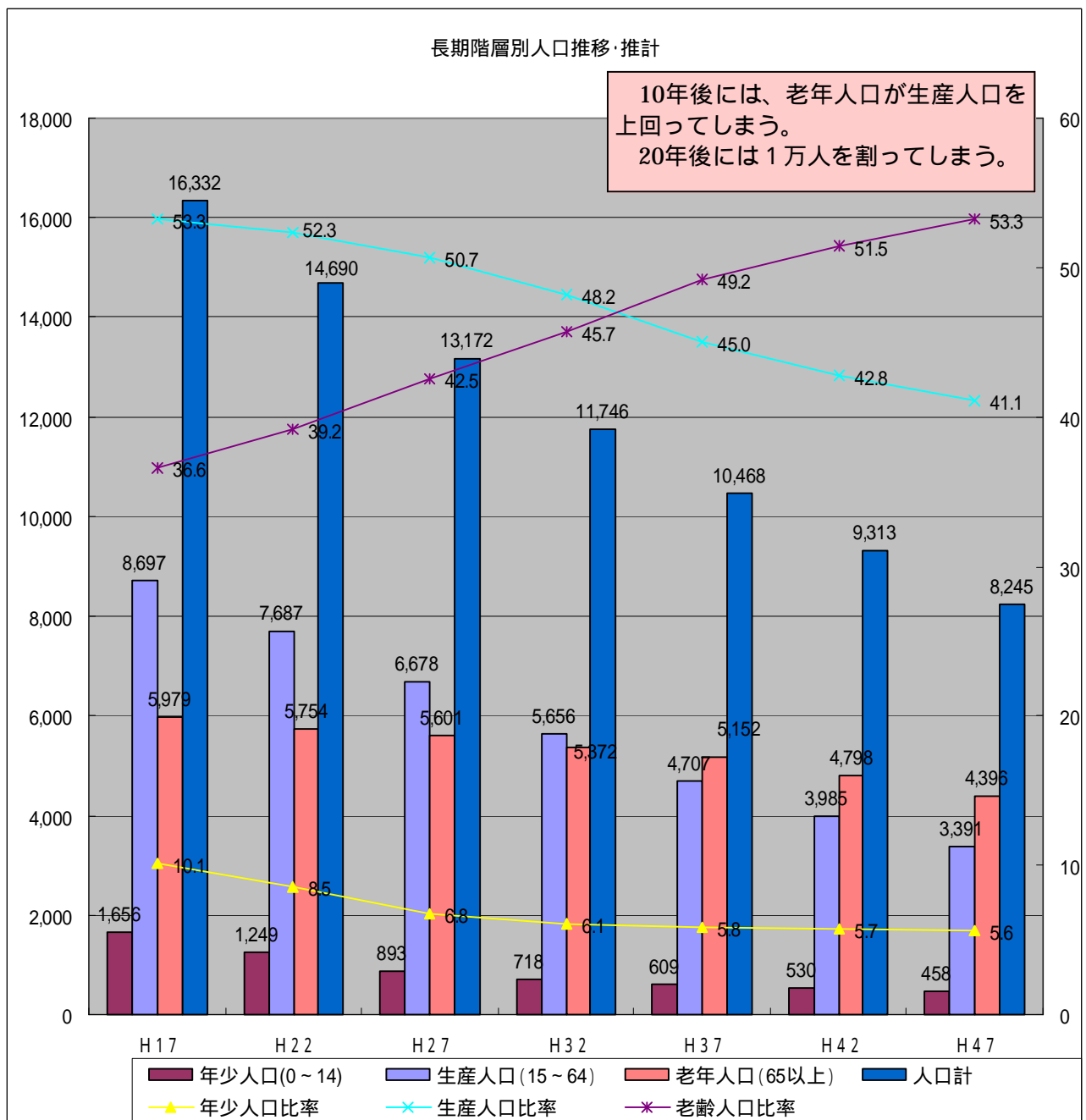
#### 【策定経過】

区 分	期 間
身延町行政改革大綱(第一次)	平成17年度から平成21年度
身延町行政改革大綱(第二次)	平成22年度から平成24年度



## (1) 人口減少社会の到来

少子・高齢化の急速な進展により、社会構造が大きく転換するなか、本町の人口は、合併以降減少傾向にあり、今後も減少傾向が続くものと推計されています。特に生産人口(15~64歳)の減少は、町の活性化の減退をもたらすことが懸念されます。全町的な少子・高齢化対策に併せて、地域の活性化対策に取り組んでいきます。





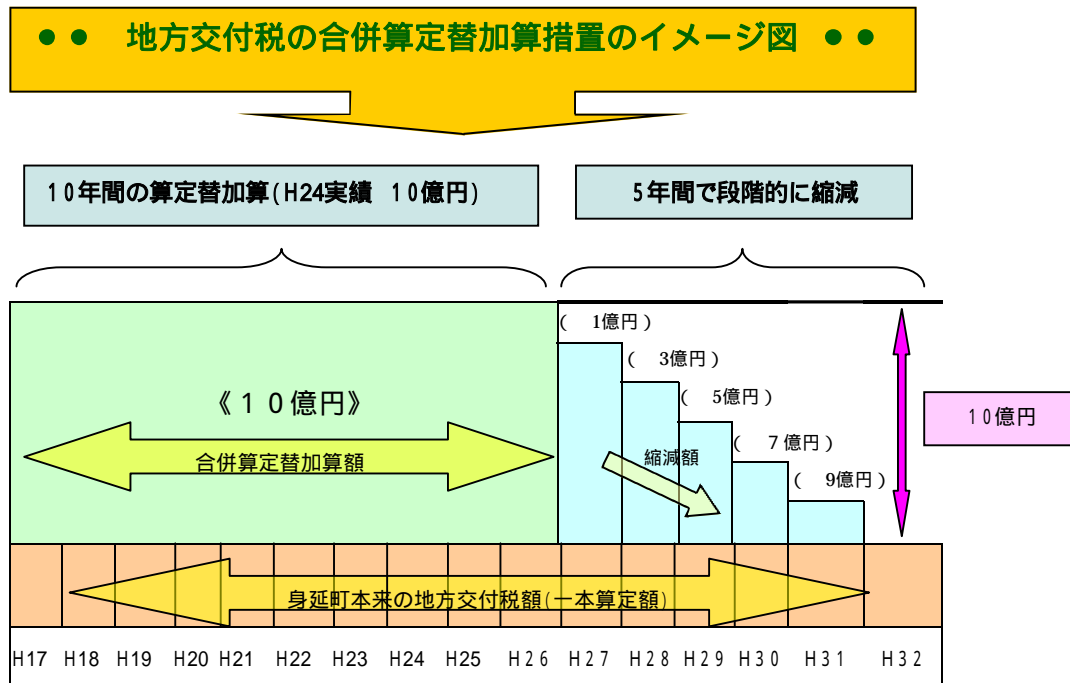
## (2) 行財政運営の課題

本町は、厳しさを増す財政状況のなか、国から交付される地方交付税の合併算定替加算措置(\*1)や合併特例債(地方債)などの合併による財政支援策を活用しています。これらの特例期間は、平成17年度から平成26年度までの10年間となっています。

地方交付税の合併算定替加算額は平成24年度実績で、約10億円となり、地方交付税額の約22%を占めています。平成27年度からは、5年間かけて段階的に地方交付税が削減されて、平成32年度からは、身延町本来の地方交付税額(一本算定額)となることから、行財政運営の課題に取り組んでいきます。

(\*1)「合併算定替加算措置」とは「合併後10年間は、旧町の町が存在するものとみなして、計算した交付税の合算額を下回らないようにし、11年目以降は、その額を縮減させていき、16年目からは、合併後本来の交付税額とする国のしくみです。」

### ●● 地方交付税の合併算定替加算措置のイメージ図 ●●



## 2 行政改革大綱の取組期間

早いスピードで変化する社会の状況へ適切に対応をするためには、従来よりも短いスパンで取り組み、期限を定めての見直しが必要だと判断しました。

このことから、平成25年度から平成27年度までの3年間で本行政改革大綱に基づく取組期間とし、具体的な実行プランを定め、年度ごとに成果と課題を検証し、目標の見直しを行うローリング方式(修正、補正をしながら)で取り組みを進めます。

## 3 実行プランの策定及び進行管理

本行政改革大綱の推進項目を具体的かつ着実に推進していくため、実施計画となる「身延町行政改革実行プラン」を策定します。

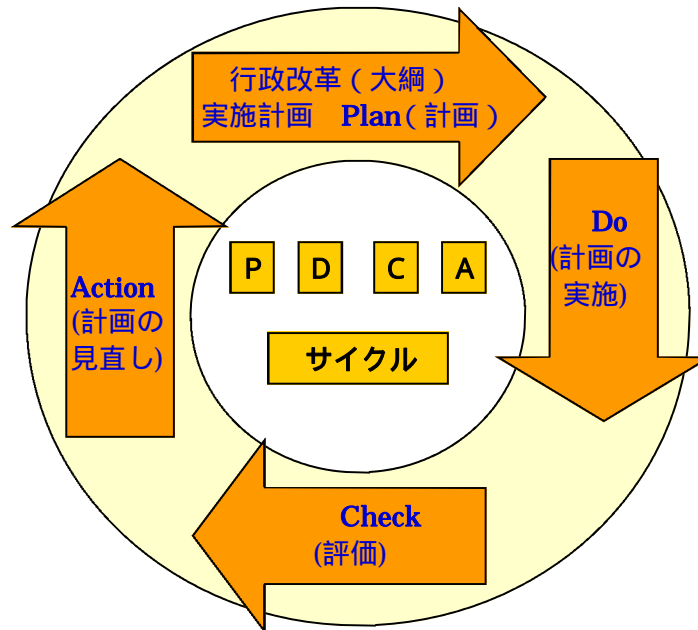


行政改革に対して、全職員が危機意識と心構えを持ちながら取り組みを進めるためには、定量的な目標を設定することが重要となります。このため、数値目標を設定できる項目については、「身延町行政改革実行プラン」において設定します。

実施計画の進行管理については、P D C Aサイクル(\*2)に基づいて点検を行い、計画の進捗状況の把握と実施内容の見直しを行います。

なお、計画の進捗状況等については、これまでどおり積極的に情報の公開に努めていきます。

## ＝ 進行管理のイメージ図 ＝



(\*2) P D C Aサイクル  
 計画(行政改革大綱・実施計画) 進捗の管理  
 (計画の実施) 成果  
 指標等の検証(施策・事務  
 事業の評価) 施策の  
 重点化・事業の新設統廃  
 合(見直し)の循環

## 基本理念

### - 知恵と工夫による地域の発展 -

地方分権型社会に適応した自治体として、町民にとって満足度の高い行政サービスを安定的に供給し、個性的で堅実なまちづくりを推進していくためには、財政の健全性を維持し、町民と行政がそれぞれの役割と責任を担いながら、協働して地域経営をしていく自覚と仕組みが必要になります。

そのためには、町民自治(\*3)の充実へ向けた取り組みに努め、積極的な情報共有と十分な説明を行い、相互の信頼を深めながら一歩ずつ改革を進めていきます。

すべての職員は、この町で暮らす町民の福祉向上と地域社会の発展が使命であることを常に自覚し、自己の能力を最大限発揮しながら率先して行財政改革へ取り組んでいきます。

このような観点から、「知恵と工夫による地域の発展」を行政改革推進の基本理念とします。

(\*3)「町民自治」とは「地域・コミュニティの事柄・問題は、まず、地域の人々がみんな  
 で考え、責任を持って決定し、解決を主導していくことです。」



## 達成目標

### 『小さくて効率的な役場経営』

限られた人員、予算などの中で、「行政の効率化」をいかにして図るのが行政改革の課題とも言えます。既存の施策・事務事業の“カイゼン”(\*4)を図り、効果の薄い施策は勇気を持って“廃止”しながら、財源と人的資源を重要施策へ重点的に配分する仕組みを再構築していくことが喫緊の課題です。

そのためには、様々な行政課題に柔軟な対応ができる職員の育成が重要です。また、夢のある町づくりへ積極的にチャレンジする組織風土づくりも欠かせません。

町民等との対話から町政に対する要望を的確に把握し、適切に解決することで行政と町民の信頼関係の強化に努め、総合計画に掲げたまちづくりの目標である「新たな公共空間の形成(\*5)」を目指して、未来志向と柔軟な発想を持ち、繊細でありながら大胆な行動力を発揮して「小さくて効率的な役場経営」の実現に取り組み続けます。

(\*4) “カイゼン”

製造業では海外でも“Kaizen”で通用する言葉となり、上からの命令で実行するのではなく、現場の作業者が自分で知恵を出して変えていくことが大きな特徴で、持続性、継続性が重視される。ここでは、職員の一人ひとりが中心となり行政改革をボトムアップしていくことを強調するため、意図的に用いています。

(\*5) 「新たな公共空間の形成」

公共的サービスは行政が担うべきものという従来の考え方から、地域において担い手となる多様な主体(住民、コミュニティ組織、各種団体、NPO、企業等)の参画を得て、行政と協働して公共的サービスを提供していく仕組みに変革していくことです。

## 基本的な取組方針

### 一人ひとりが改革実行の担い手

私たちは地方行政のプロフェッショナルとしての自負を持ち、有益な情報の取得に努め、常に町民の目線で行政ニーズを把握し、前例に拘らない柔軟な姿勢で迅速に地域の課題へ対応出来る実行力の高い行政組織の構築を目指します。全職員が行政課題を共有し、知恵を出し合い、機動的に行動できる実行主体となるべく「一人ひとりが改革実行の担い手」を基本方針とし、“職員の行動改革と町民との連携と協働の推進”と“組織力の強化と財政基盤の確立”を重点課題に位置づけて取り組みます。

## 推進項目

### 1 職員の行動改革と町民との連携と協働の推進

人口の減少、高齢化の進行、地方税(交付税含む)の減少などの外部要因と行政サービスの拡大、施設の維持管理費の増加、高コスト体質などの内部要因による構造的な



懸念材料を持ち合わせていることを共通認識し、事務事業に対する「カイゼン意識」と行政経費に対する「コスト意識」を共有できる組織風土づくりに引き続き努めていきます。

また、自主的な町民の活動や公共的な活動を支え、町民と連携した体制の充実を図り、町民と行政の絆を深め一人ひとりが地方行政のプロフェッショナルとしての自負を持ち、自立と自律を基本として積極的な自己研鑽を積み、町民の視点に立って協働して行動できる行政マンを目指し、職員の行動改革と町民との連携と協働を推進します。

## 【求められる職員像は】

- 1 町民と協働し、責任ある行動をとり、町民から信頼される職員
- 2 目標達成志向とコスト意識を持ち、創意工夫による職務を遂行できる職員
- 3 前例をそのまま引き継ぐことや、慣例主義から脱却し問題解決に挑戦する職員

## (1) 共通認識の徹底

### 行政改革の原点回帰

職員が自ら行政改革の必要性と目的を自覚し、「上司からの指示待ち」や「前例に従う」といった意識を捨て、一人ひとりの職員が、役場の仕事に対する「カイゼン意識」を常に念頭に置き「自己改革」を行うことに取り組んでいきます。

行政が地域社会における最大のサービス業であることを自覚し、町民へ積極的に声をかけ、窓口対応や電話対応における接客態度の向上と、事務処理手続きの簡素化、迅速化に努めます。

### 「運営」から「経営」への意識チェンジ

行政運営を「管理」から「経営」に転換し、民間の経営手法を取り入れながら、町民の満足度がさらに向上するよう、事務・事業の短期的な成果目標を設定するとともに、単に事務・事業を続けること（運営すること）が目的にならないよう、経営視点からの評価に基づき、成果を重視した行政経営を行っていきます。

### 町民視点で発想できる職員

各職場で、それぞれの立場の職員が単に行政の仕事をするのではなく、まず、町民を中心に据えて、町民と同じ視点で協働し業務を遂行するように心がけます。

従来の行政手法にとらわれずに、町民ニーズをはじめとした地域の情報を的確に把握・分析し、地域の資源や魅力を発掘し活性化するまちづくりを推進していきます。





## 【目指す職員像実現のための能力】

### 1 政策能力

・政策課題の発見、政策の企画・立案、実施、評価、見直しが行うことができる能力

### 2 効率化能力

・コスト意識を持ち、無駄なく効果を上げる能力

### 3 町民と協働する能力

・町民と協働し共通の認識に立ち、住んでいたい、住んで良かったと思える地域社会を作る能力

## (2) 連携と協働の推進

### 「きっかけ」の提供

町民全体で地域づくりを推進するうえで、町民と町が協働して築く地域づくりが必要です。町の仕事を町民が代行する発想では、真に効果のあがる地域づくりにはなりません。

町では、積極的に町民が活動し、自主性を備えた創意工夫を発揮できるような「きっかけ」を提供することに取り組みます。

### 町民とのパートナーシップ

協働は、町政推進の重要ポイントとなります。町は、住民の自由で多様な発想や活動を支える黒子役に徹します。従来、行政が行ってきたことであっても、今後も全て行政が担っていくのは難しくなります。NPO、ボランティア等、町民が地域の課題に自ら取り組む芽を育て、パートナーシップの構築を推進し、地域の社会的資源の効率的・効果的活用を通じて、きめ細やかな地域公共サービスの充実に取り組みます。

### 情報公開と説明責任

政策情報や財政情報など分かりやすく積極的に公開するとともに、町の広報誌、町ホームページをはじめとした行政情報の提供手段など改善を図り、情報公開と説明責任の徹底に努めます。

## 2 組織力の強化と財政基盤の確立

人口の減少、地方交付税の削減、また、地方への権限移譲の進展により、新たな行財政需要に対応するための立案や意思決定など、迅速な政策形成ができる職員の育成、職員が結束した組織力が求められています。町民の利便性の向上を目指した質の高いサービスを提供できるよう組織の簡素・合理化を進め、組織力の強化に努めます。

また、将来的に町税の収入の減少や扶助費の増加等が懸念されることから、徹底した歳出の削減と財源の確保に取り組み、財政基盤を強化し本町の財政健全化に引き続き取り組んでいきます。



## (1) 地方分権に対応できる行政システムを構築

### 行政体制の見直し・整備

地方分権の進展により、様々な権限移譲事務をはじめとする新たな行政需要への的確な対応を図るとともに、住民の多様なニーズに対応するため、組織全般の点検を継続し、簡素でありながらも効率性の高い行政体制の構築を目指します。

### 適正な定員管理

最少の人員で最大の効果をあげるため、職員一人ひとりの業務量を的確に把握し、職員間の負担の公平化に配慮し適正な配置を図ります。また、臨時職員についても単に正規職員の補充をするのではなく、職務内容を充分精査し、雇用期間及び賃金を検討するなかで適正な定員管理に努めます。

### 人材(財)育成

職員には、町の施策に対する適切な理解力、幅広い知識や教養、さらには、政策形成力や実行力が求められています。常に町民との協働に心がけ、地域の先頭に立ち、町民との意見調整や地域間の連携づくりを推進する職員の育成を推進します。

また、人事による組織の活性化と公務能率の向上・やる気の発揚を図るため、職員の資質とやる気を重視した昇任制度を検討し、人事評価制度の活用を図りながら人材(財)育成に取り組めます。

## (2) 財政基盤の強化

### 公有財産の管理運営

公共施設などの公有財産については、人口構造の変化や厳しい財政環境により、今後、町が保有すべき施設等について、町民ニーズに対応した最大限の有効活用が要求されることから、全ての公の施設について、必要性、管理運営の評価・検討を行い町民の利便の向上に配慮した管理運営に努めるとともにコストの削減を図ります。

### 補助金等の整理合理化

各種団体の統合と自立の向上を促すとともに、補助金等の見直し指針により、行政の責任分野や経費負担のあり方、補助効果等の交付基準を明確にしながら、終期設定や廃止、統合等による整理合理化を進めます。

### 自主財源の確保

企業の誘致や起業の支援について常に情報収集と検討に努め、新たな雇用の創出を目指します。また、定住促進対策など、特に若者定住を拡大する施策を積極的に展開し、自主財源の確保に取り組めます。

また、税負担の公正確保と受益者負担の原則に立ち、法令等に定められた事務手続きを全庁一体となり着実に実施するとともに、申告、納税の更なる啓発に努め、収納率の向上に努めます。

### 地方交付税合併算定替えによる組織的な取り組み

地方交付税の段階的な縮減に向けて、将来の財政負担を見通した効率的で適正な財政運営を推進するため、数値目標等を定め、計画的な財政運営を組織全体で取り組んでいきます。

**基本理念**

知恵と工夫による地域の発展

**達成目標**

小さくて効率的な役場経営

**基本方針**

一人ひとりが改革実行の担い手

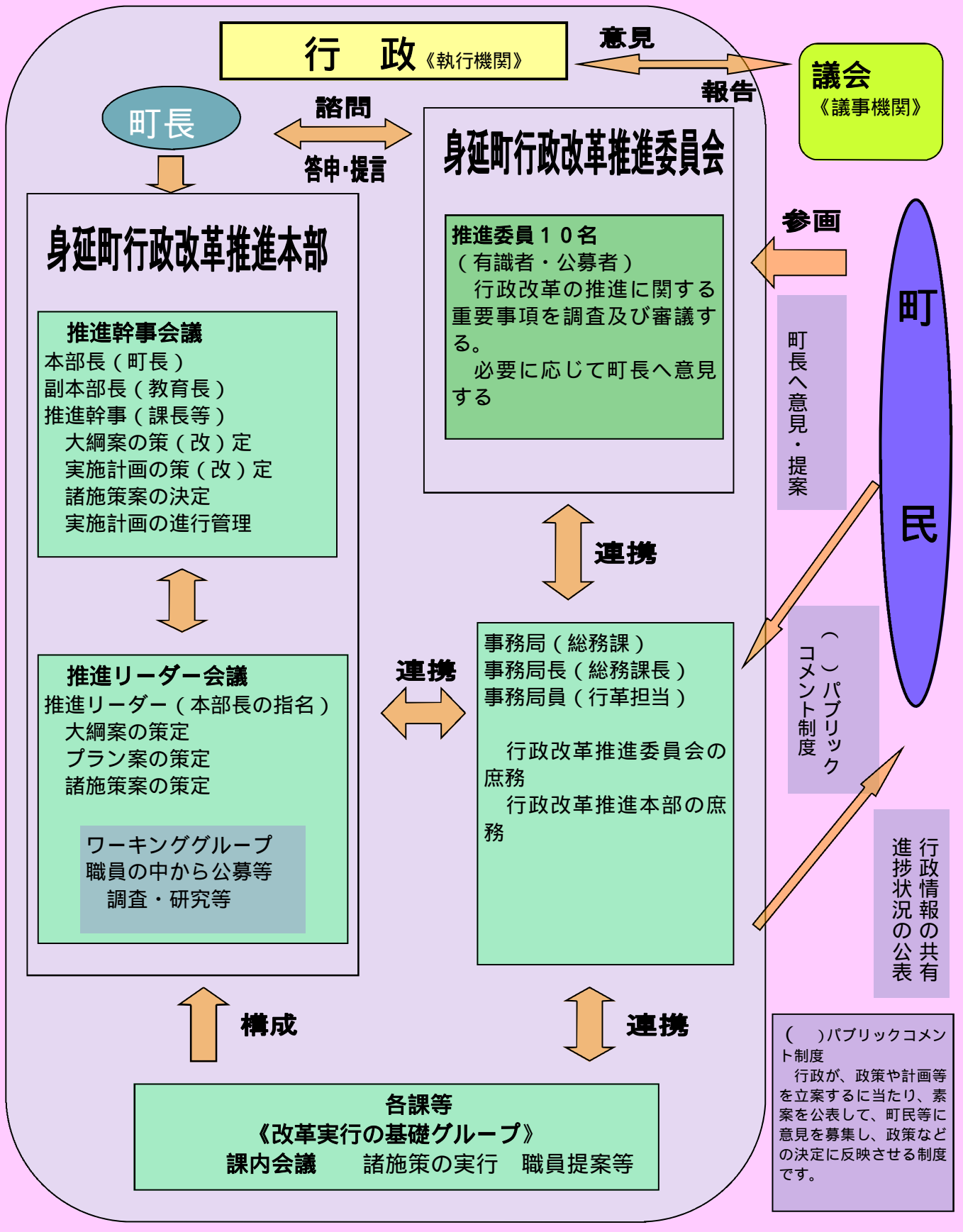
**推進項目**

**1 職員の行動改革と  
町民との連携と協働の推進**

- (1) 共通認識の徹底  
行政改革の原点回帰  
「運営」から「経営」への意識チェンジ  
町民視点で発想できる職員
- (2) 連携と協働の推進  
「きっかけ」の提供  
町民とのパートナーシップ  
情報公開と説明責任

**2 組織力の強化と  
財政基盤の確立**

- (1) 地方分権に対応できる  
行政システムを構築  
行政体制の見直し・整備  
適正な定員管理  
人材(財)育成
- (2) 財政基盤の強化  
公有財産の管理運営  
補助金等の整理合理化  
自主財源の確保  
地方交付税合併算定替えによる  
組織的な取り組み



## 推進体制

### 1 行政改革推進委員会

行政改革推進委員会は、町長の諮問に応じて、本町の行政改革の推進に関する重要事項を調査及び審議し、答申します。また、必要に応じて町長に意見を申し出ることができます。

委員の数は10名以内で、町政に関して優れた識見を有する者及び公募による者から町長が委嘱します。

### 2 行政改革推進本部

行政改革推進本部は、行政改革大綱及び実施計画(行政改革実行プラン)の策定・実施、その他行政改革に係る重要事項を審議します。

本部長を町長、副本部長を教育長とし、課長等及び本部長が指名する職員をもって組織します。

#### (1) 推進幹事会

行政改革推進幹事会は、本部長、副本部長及び課長等をもって組織し、行政改革大綱及び実施計画(行政改革実行プラン)の策定・実施、その他行政改革に係る重要事項を審議します。

#### (2) 推進リーダー会議

推進リーダー会議は、本部長の指名した職員で構成し、行政改革大綱及び実施計画(行政改革実行プラン)の素案の検討・調査を行います。また、喫緊の課題処理に対しては、全職員の中から有志を募り、随時ワーキンググループを設置して対応策の検討を行います。

### 3 各課等

各課等は、管理職のもと担当する事務事業の“カイゼン”を図るため持続的に研究・検討を行い、主体的に改革の実行に努めます。また、各課等から庁内への“カイゼン”提案も積極的に行います。

# クレドカード

CREDO

クレドカードは、身延町役場職員の基本的な信条を表すものです。職員全員がこれを理解し、自分のものとして受け止め、地方行政のプロフェッショナルとして職務に専念します。

知恵と工夫による地域の発展



クレドは、ラテン語で「信条」「志」を意味する言葉です。

## ☆☆☆ ACTION 10条 ☆☆☆

- 1 私は、丁寧でわかりやすい言葉で町民と接し、親身な姿勢を大切にします。
- 2 私は、コスト意識の高い職員であり続けます。
- 3 私は、町民の声を真摯に受け止め、住民ニーズに柔軟かつ果敢に挑戦します。
- 4 私は、仕事に効率性を追求し、創意工夫による業務カイゼンに取り組みます。
- 5 私は、前例なきことにも勇気をもって挑戦し、解決への新しい発想を大切にします。
- 6 私は、時代の変化を適確にとらえ、より良い自己改革について考えます。
- 7 私は、行政サービスの向上策を主体的に実行する仲間を尊敬します。
- 8 私は、職場内のチームワークを重視し、スピード感ある仕事を心掛けます。
- 9 私は、人とのネットワークを幅広く育み、つながりの力を大切にします。
- 10 私は、コミュニティを構成する一人として、積極的に地域活動へ参加します。