



第四次 身延町行政改革大綱

一人ひとりが改革実行の担い手



平成28年2月
身延町役場



I 行政改革の基本姿勢

①行政改革の必要性

本町を取り巻く社会・経済環境は益々厳しさを増しています。最も大きな変化のひとつとして、人口減少問題が上げられます。特に地方における少子高齢化問題は深刻で、本町においても、非常に高い高齢化率を示しています。

身延町では、これまで不断の努力により行政改革を積極的に推進し、大きな成果をおさめてきました。しかし、少子高齢化の進行をはじめとして、社会構造が大きく変化する中で、福祉分野を中心に、これまでになく歳出圧力が高まっています。

このように、財政環境が一段と厳しさを増す中、中長期にわたり健全財政を維持しつつ、町民の期待に応え、子どもから高齢者までだれもがいきいきと暮らしていけるような施策を展開していくためには、行政改革を継続的に推進し、簡素で効率的な町政運営を行う必要があります。

②行政改革大綱の取組期間

社会状況変化に対応するため、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28年度から平成30年度までの3年間を本行政改革大綱に基づく取組期間とし、具体的な実施計画を定め、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実施計画及び進行管理

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、平成28年度から導入される「人事評価制度」と連動させ、人事評価制度の組織目標を実施計画として取組めます。

行政改革に対して全職員が危機感と厳しい姿勢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「組織目標」においてより具体的に設定します。なお、計画の進捗状況等については、従来通り積極的に情報の公開に努めていきます。

【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
身延町行政改革大綱（第三次）	平成25年度から平成27年度



II 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(*)の充実へ向けた取組を深め、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。

*町民自治：「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考え、責任を持って決定し、解決を主導していくことです。」

III 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”(*)を図り、効果の薄い施策は勇気を持って“スクラップ”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の醸成も欠かせません。

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」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。

*“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。

IV 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、“職員の行動改革の推進”と“健全な行財政運営の推進”を重点課題に位置づけて取り組みます。



V 推進項目

1 組織目標の達成に向けた取組

(1) 課別目標の設定

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。課ごとの組織目標を明確にし、目標達成のために具体的に取組方法や期限を自ら設定することで、職員の自発性を促し、自己研鑽を積むことが「小さくて効率的な役場経営」という大綱の達成目標に繋がります。

全ての課で課題や目標を洗い出し、共通認識のもとでチームワークの醸成を目指すとともに、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組織形成がポイントになります。

2 行政組織と人材(財)育成

(1) 適性な定員管理

既存の施策・事務事業の“カイゼン”を図り、効果の薄い施策は勇気を持って“スクラップ”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。

最小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・再任用職員についても、職務内容を十分精査し、雇用期間及び賃金を検討する中で適正な定員管理に努めます。

(2) 人材(財)育成

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かが行政改革の課題とも言えます。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や適正配置を検討し、人事評価制度の活用を図りながら人材(財)育成に取り組みます。

各種の研修に職員を派遣し、個の能力開発に活用するとともに、庁内研修の充実を図り、身延町人材育成基本方針である「基礎能力・分析力・実行力をもち、住民から信頼される職員」を目指します。

【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



基本理念

知恵と工夫による地域の発展

基本目標

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

◎組織目標の達成に向けた取組

◎行政組織と人材(財)育成

(1)課別目標の設定

(2)具体的な取組内容

(3)振り返り評価

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見識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、副本部長を副町長・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。