

# **第4次川島町行政改革大綱**

**平成28年3月**

## ○目次

- 1 本町における行政改革の経緯
- 2 第3次大綱の取組の達成状況
- 3 第4次大綱において取り組むべき課題と改革の基本方針
- 4 第4次大綱の基本方針
- 5 計画期間
- 6 評価・検証の方法
- 7 推進体制
- 8 策定経過

**参考資料** 近年の他自治体の取組状況

# 1 本町における行政改革の経緯

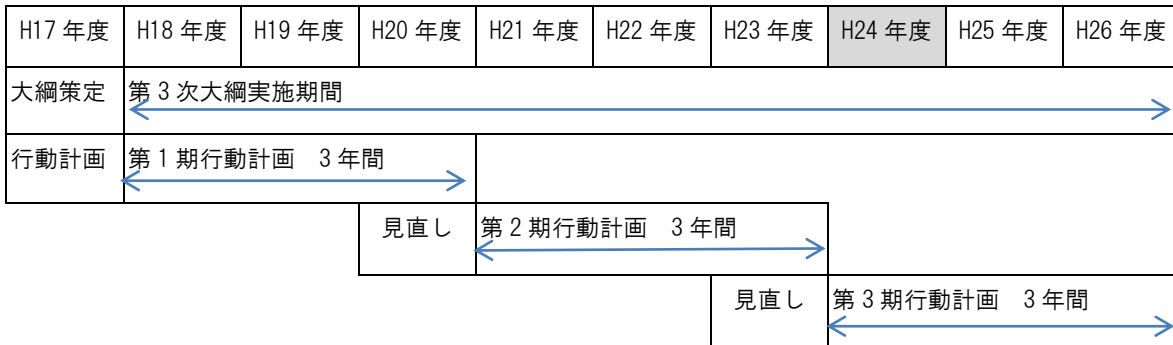
川島町では、昭和59年の国の地方制度調査会の答申に基づく地方行政改革大綱の閣議決定を受け、簡素で効率的な行政運営を進めるため、昭和61年1月に「川島町行政改革大綱」を策定しました。その後、平成7年に「新川島町行政改革大綱」を策定し、行政改革を推進してまいりました。

そして、社会情勢に適応した健全な行政運営を進めるため、平成17年3月に「第3次川島町行政改革大綱」を策定し、「簡素で効率的な行政運営」、「町民サービスの向上」、「町民と協働による改革」を3つの基本方針として、平成18年度より行動計画に沿って住みよいまちづくりを目指してまいりました。

年 度	主な取組
昭和60年度 ～	「川島町行政改革大綱」策定
平成7年度 ～	「新川島町行政改革大綱」策定 事務事業の見直し、組織機構の見直し、定員管理及び給与の適正化、 情報化によるサービスの向上、公共施設の管理運営等
平成17年度 ～	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">「第3次川島町行政改革大綱」策定</div> ～改革と協働そして未来へ～ 《3つの基本方針》 ① 簡素で効率的な行政運営 ② 町民サービスの向上 ③ 町民と協働による改革
平成18年度 ～ 平成20年度	◎第1期行動計画（全47項目） ex. 職員数の削減 福利厚生費・諸手当の見直し 指定管理者制度の導入 議会組織の見直し 職員提案制度の活用
平成21年1月	【川島町行政改革推進委員会による答申】
平成21年度 ～ 平成23年度	◎第2期行動計画（全25項目） ex. 諸手当の廃止 期末・勤勉手当の引き下げ 公用車の軽自動車化 幼保一元化の検討 組織の簡素化 直通電話（ダイヤルイン）の導入 勤労文化協会の解散 職員人材育成基本方針の策定
平成24年度 ～ 平成26年度	◎第3期行動計画（全17項目） ex. 事業評価（目標値）の導入 環境負荷の低減 幼稚園・保育園運営の見直し 給食センター業務の民間委託の推進 など

## 2 第3次大綱の取組の達成状況

第3次大綱期間（平成18年度～26年度）は、下記の図のとおり、3年ずつの行動計画に分け、第1期行動計画（平成18年度～20年度）は47項目、第2期行動計画（平成21年度～23年度）は25項目、第3期行動計画（平成24年度～26年度）では、全17項目の行動目標を設定しました。



第3次川島町行政改革大綱で掲げた3つの基本方針における効果は、次のとおりです。

### ① 簡素で効率的な行政運営

項目	平成16年度	平成25年度	削減
職員給与の適正化	1,234,259千円	826,773千円	△407,486千円
時間外勤務の抑制	25,057千円	26,867千円	1,810千円
ごみの減量化 (可燃収集)	3,883 t	3,737 t	△146 t
行政組織の見直し	15課1局1室	11課1局1室	△4課
定員管理の適正化	職員数207人	184人	△23人
臨時職員の雇用	125,437千円	108,026千円	△17,411千円

※第3次川島町行政改革では、平成16年度の実績数値を基準としています

事務・事業の整理、職員の適正配置に努め、職員数の抑制にも取り組むとともに、職員給与の適正化、諸手当の見直し、時間外勤務の抑制を図りました。課局室数についても、組織の合理化を図ったグループ制を導入（平成18年度）し、簡素で効率的な組織運営を実施しました。

町税の収納率については、徴収活動の強化等を図り、97.42%から99.00%（平成26年6月30日現在 ※現年分）まで向上しました。

また、補助金・負担金の見直しについては、平成22年度に抜本的な見直しを行い、平成23年度予算に反映しました（平成22年度当初予算と比較して総額7,705千円の削減）。見直し以降も成果を検証し、進捗状況に応じてフォローアップを行っています。他には、電子申請共同システムを導入し、電子入札共同システムを平成26年度に導入しました。

## ② 町民サービスの向上

行政情報の積極的な公開を図るため、広報紙等での情報提供以外にも積極的な行政情報の公開を実施しました。

（平成25年度…HP年間アクセス数106,557件、ツイッターツイート数401件、かわべえメール登録者数1,090件）

また、平成19年度に町民コメント（パブリックコメント）制度を制定し、町の施策等の策定過程における公正性の確保に努め、町民への説明責任を果たすとともに、町民の町政への参加を推進してまいりました。（平成25年度…実施率100%）

## ③ 町民と協働による改革

広報誌・町HP等の充実、まちづくり懇談会など、町民の意見を町政に反映するべく実施しています。（平成25年度：広聴箱7件、メール64件、来庁1件、まちづくり懇談会6地区で189名参加）

## 第3次大綱での取組の経過

第1期行動計画では、47項目の行動目標それぞれに評価指標を設定して行政改革に取り組みましたが、項目数が多いことからかえって取り組みを難しくしてしまっている状況でした。また、行動計画の中には、行政評価システムの導入やPFI制度の導入の検討、コンピュータによる公共施設予約システムの導入など、川島町の人口規模では、費用対効果が見込まれないものも多く存在していました。さらに、行動計画の目標値が具体的な数値として示されておらず、評価の方法が難しい項目も多く存在しました。結果として、「評価できない」または「評価に値しない」という事例も生じていました。

このことを受け、指標・目標値の定め方・実績値の算出方法の統一化を図り、効果のあった項目を整理した上で、第2期行動計画では25項目の行動目標に評価指標を設定し、行政改革に取り組みました。しかし、第2期においても、目標値が具

体的でなく評価できないものがあり、評価の方法も項目により異なる状況であったため、妥当性に欠く部分が見受けられました。また、社会情勢の変化に合わせて評価項目を統合・整理するなど計画の変更の必要性も見られました。

**第1期行動計画**

**第2期行動計画**

基本方針	行動目標	番号	行動計画
<b>(1) 簡素で効率的な行政運営</b>			
①事務事業の見直し		1	行政評価システムの導入
		2	職員給与の適正化
		3	職員福利厚生費の見直し
		4	諸手当の見直し
		5	時間外勤務の抑制
		6	事務経費の削減
		7	公共工事の選択的導入
		8	新規事業の選択的導入
		9	施設管理委託の見直し
		10	住民と協働による公共施設の維持管理
		11	公用車利用の見直し
		12	ごみの減量化と収集の整備
		13	緑化推進と消費エネルギーの低減化
②組織・機構の簡素合理化		14	行政の組織・機構の見直し
		15	議会の組織・機構の見直し
		16	審議会・付属機関の見直し
		17	職員定数の適正管理
		18	業務の民間委託及び臨時職員の雇用
		19	第三セクター運営の検討
		20	指定管理者制度の導入
		21	PFI制度の導入検討
		22	構造改革特区の検討
		③職員の意識改革と人材育成	
24	人事評価システムの構築		
25	政策研究グループの組織化		
26	職員提案制度の活用		
④財政基盤の強化		27	財政健全化計画の策定
		28	税の収納率向上
		29	補助金・負担金等の見直し
		30	使用料・手数料の見直し
		31	幼稚園・保育園の保育料金の見直し
		32	健康診断等自己負担金の見直し
⑤民間活力の活用		33	ボランティア活動・NPO団体への支援
		34	地域団体による活動の促進
		35	民間企業との連携・協力
⑥電子自治体の構築		36	電子申請システムの導入
		37	公共施設予約システムの導入
		38	電子入札システムの導入
		39	コンピューターシステムの見直し
<b>(2) 町民サービスの向上</b>			
①窓口機能の向上		40	窓口マニュアルの作成
		41	ワンストップサービスの確立
②透明で公正な行政		42	行政情報の積極的な公開
		43	会議の公開の推進
		44	パブリックコメントの導入
<b>(3) 町民と協働による改革</b>			
①町民参画の推進		45	広聴事業の充実
		46	住民意識調査の実施
②町民と行政の役割分担		47	町民と行政の役割分担



基本方針	行動目標	番号	行動計画
<b>(1) 簡素で効率的な行政運営</b>			
① 事務事業の見直し		1	給与の適正化
		2	時間外勤務の抑制
		3	事務経費の削減
		4	施設管理委託の見直し
		5	住民と協働による公共施設の維持管理
		6	公用車利用の見直し
		7	ごみの減量化と収集体制の整備
		8	緑化推進と消費エネルギーの低減化
② 組織・機構の簡素合理化		9	行政の組織・機構の見直し
		10	定員管理の適正化
		11	審議会・附属機関の見直し
		12	業務の民間委託及び臨時職員の雇用
		13	第三セクター運営の検討
		14	指定管理者制度の活用
		15	幼稚園・保育園の一元化の検討
③ 職員の意識改革と人材育成		16	人材育成の推進
		17	職員提案制度の活用
④ 財政基盤の強化		18	税の収納率向上
		19	補助金・負担金等の見直し
		20	町有地の有効活用
⑤ 民間活力の活用		21	地域団体による活動の推進
		22	民間企業との連携・協力
⑥ 電子自治体の構築		23	電算システムの充実
		24	コンピューターネットワークの見直し
<b>(2) 町民と協働による改革</b>			
① 町民参画の推進		25	町民提案制度の充実

その後、第2期までに効果のあったものや課題を整理し、第3期行動計画では17項目の行動目標に評価指標を設定しました。第3期では、「できること」「できないこと」を明らかにし、計画・評価において明確な基準に基づくことを基本的な考え方として、進行管理を行いました。また、これまでのように経費削減を重視した改革の考え方から、費用対効果を踏まえた町民サービスの向上に主眼を置き、住民にとって分かりやすい評価結果の提示という視点を重視して進行管理を行いました。第3期の行動計画ごとの達成状況をまとめると、次のようになります。

基本方針	行動目標	番号	行動計画	平成24年度	平成25年度	平成26年度
<b>(1) 簡素で効率的な行政運営</b>						
① 事務事業の見直し	1	事業評価の実施（目標値の導入）		A	B	C
		環境負荷の低減		A	B	B
② 組織・機構の簡素合理化	3	行政の組織・機構の見直しと定員管理の適正化		C	A	B
	4	審議会・附属機関の見直し		B	A	B
	5	幼稚園・保育園運営の見直し		A	A	A
③ 職員の意識改革と人材育成	6	人事管理制度の充実		D	B	A
	7	職員の能力向上・意識改革		A	B	B
	8	職員提案制度の活用		C	A	C
④ 財政基盤の強化	9	町税等の収納率向上		A	B	B
	10	補助金・負担金等の見直し		A	A	A
⑤ 民間活力の活用	11	公共施設の外部委託（給食センター）		A	A	A
	12	町民・企業と連携した公共サービスの充実（図書館）		B	A	A
⑥ 電子自治体の構築	13	電子自治体の推進		C	B	B
<b>(2) 町民サービスの向上</b>						
⑦ 窓口機能の向上	14	窓口サービスの向上		B	C	C
⑧ 透明で公正な行政	15	情報公開の推進		A	B	C
<b>(3) 町民と協働による改革</b>						
⑨ 町民参画の推進	16	住民と協働によるまちづくり		A	B	B
⑩ 町民と行政の役割	17	地域団体による活動の促進		A	A	B

注) 評価方法の詳細は P. 14 参照

17項目の行動計画のうち、達成された、または社会情勢の変化により各課の通常業務において実施するものと、未達成または効果はあったが今後も行政改革として継続して取り組むべき項目を以下のように分類します。

●行政改革として継続して取り組む項目

番号	行動計画	理由
1	事業評価の実施（目標値の導入）	人事考課制度の組織目標における重点事業で評価を実施したが、総合振興計画や行政改革大綱との整合性を更に図っていく。
3	行政の組織・機構の見直しと定員管理の適正化	平成27年度完成の新庁舎における執務室の配置とともに、社会情勢の変化に対応した組織・機構の適正化について逐次調査・研究していく。
6	人事管理制度の充実	平成25年度策定の職員人事考課実施要綱及び職員の人事異動における自己申告規程の習熟度を高め、より職員の意欲を高める制度とする。
7	職員の能力向上・意識改革	社会情勢の変化に対応し、地域経営感覚を持った職員の育成について継続して取り組む。
9	町税等の収納率向上	実績は高い数値であり、効果が見られた。今後は、社会経済状況の変化に対応した、持続可能で健全な財政運営の推進について研究する。
11	公共施設の外部委託	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-right: 5px;">統合</div> <div>           費用対効果や、利用者満足度を考慮した適切な外部委託について継続して調査・研究する。            ※関連があるため、⑫と統合して継続         </div> </div>
12	町民・企業と連携した公共サービスの充実	
14	窓口サービスの向上	窓口を利用される方のニーズに迅速に対応するため、サービス体制について継続的に改善を図る。
15	情報公開の推進	町民参加や官民協働を推進するため、より広範で利用者にとって有益な情報の公開について研究する。
16	町民と協働によるまちづくり	町民のアイデアや意見を町政に反映する方策について継続して研究し、町民との協働によるまちづくりを推進していく。



●各課の通常業務で実施する項目

番号	行動計画	理由
2	環境負荷の低減	川島町環境基本計画が平成26年度に策定されたことにより、環境負荷の低減施策については計画に則って取り組む。
4	審議会等附属機関の見直し	男女共同参画の取組で女性委員の登用について推進し、平成25年度策定の審議会等附属機関のあり方の基本指針により、審議会等の運営の見直しについて取り組む。
5	幼稚園・保育園の見直し	幼稚園・保育園の見直しについては第3期行動計画により完了し、見直し後の施策等については、平成26年度策定の子ども・子育て支援事業計画により重点的に取り組む。
8	職員提案制度の活用	平成25年度に様式や手続き方法を見直した提案制度の職員への周知を進める。
10	補助金・負担金等の見直し	要綱に則って見直しを行い、計画時に設定した成果指標が達成された。今後は要綱により継続して管理・指導する。
13	電子自治体の推進	行政事務改善委員やICT推進員の取組と重複していたため、実施主体を整理し、上記の2委員会で行う。
17	地域団体による活動の推進	自主防災組織の設置については、計画時に設定した成果指標が達成された。今後は、地域団体と町の「協働」による施策を推進していく。

### 3 第4次大綱において取り組むべき課題と改革の基本方針

日本経済は、長期にわたる景気低迷やデフレにさらされています。政府は大胆な金融政策に取り組み、景気も緩やかな回復傾向を示し始めましたが、国内総生産の鈍化による消費増税の先送りなど、財政状況は依然として厳しい状況下におかれています。

町の財政状況は、川島インター産業団地の開発により、固定資産税を中心として町税収入は確保されているものの、今後大幅な増加を期待できる環境にない状況です。一方、歳出面では、高齢化に伴う福祉・医療関係経費など社会保障費の大幅な増加は避けられない状況です。さらには、高齢化の進展や人口減少時代の本格的な到来などにより、経営規模の縮小や労働力の低下も懸念されます。

厳しい財政状況においても、「誰もが安心して住み続けたいと思えるまち」を実現するためには、新たな発想や視点から町の行財政基盤を一層強化し、重要施策を推進していくことが必要です。

そこで、今後取り組むべき課題を本大綱の計画期間において計画的に解決するために、課題と改革の基本方針、行動計画を次のとおり掲げます。併せて、過去の取組のうち、現在または将来に改めて実施すべき取組があるか定期的に確認します。

#### ◆課題 行政サービスを向上させる行政運営

近年の社会情勢に対応しつつ、自らの責任と判断で地域・町民のニーズに主体的に対応した自治体経営をおこなっていく必要があります。このために、これまでの定員管理・給与適正化等のコストカットにより進めてきた「量」的な改革から、住民目線による行政サービスの向上を主眼とした「質」的な改革を進めることを目的とした地域経営型の行政運営を行う必要があります。

##### ⇒改革の基本方針 住民サービスの向上と効率的な行政運営の推進

厳しい財政状況と、限られた職員により新たな行政課題に取り組むため、「計画策定(plan)→実施(do)→検証(check)→改善(action)」のサイクル(PDCAサイクル)による進行管理を徹底し、効率的な行政運営を図ります。また、社会情勢が大きく変化している現代において、全ての行政サービスを町主導で行うには限界があります。このため、町民や民間企業と行政が協働し、地域課題の解決や魅力あるまちづくりに取り組んでいくことが重要となります。

- 行動計画
- ・町民・企業と連携した住民サービスの充実
- ・窓口サービスの向上
- ・情報公開の推進
- ・町民との協働によるまちづくり

#### ◆課題 行財政運営の健全性の維持

川島インターチェンジ産業団地の開発を契機として、本町のさらなる発展が求められている一方で、人口減少、少子高齢化、さらには地方分権時代の本格的な到来により、本町を取り巻く環境は大きく変化しつつあります。

このため、将来のまちの発展を見据えながら、ますます複雑かつ多様化する町民のニーズや、社会が要請する行政課題に的確に対応するため、積極的に行財政改革に取り組み、適切な経費で最大の効果をあげる必要があります。

また、現在全国の自治体で、高度経済成長期の人口急増に伴って設置された公共施設の老朽化が進んでいることによる、施設の更新需要が高まっています。本町も例外ではなく、今後これらの公共施設に対する巨額の更新投資負担が集中して発生することが予想され、更新・修繕費用の財源をどのように確保するかが懸

念されています。さらには、公共施設のあり方として、少子高齢化による人口構成の変化及びそれに伴って求められる施設機能の変化への対応や、災害時の避難場所の再検討といった課題も顕在化していきます。

また、限られた財源、人員の中で行政サービスの向上を図っていくために、職員がその能力を最大限発揮できるよう市内の環境を整えることも必要となります。

### ⇒改革の基本方針 健全な行財政運営の推進

健全な財政状況を維持するためには、税金などの歳入と事業費などの歳出が適正に収支されなければなりません。そのために、従来の収支のあり方や各種使用料、手数料や補助金を更に精査し、財源の確保と支出の徹底的な見直しを図り、持続可能な財政運営の推進を図ります。

また、社会環境の変化や、地域特性に応じた適切な公共サービスの提供と、安定した行財政運営を両立させるために、保有する公共施設を総合的に把握し、財政運営と連動させながら管理・活用する「公共施設等総合管理計画」(※)を導入します。加えて、組織・機構・審議会等の見直しについても逐次実施し、行政サービスの向上につながる組織運営を図ります。

※公共施設等総合管理計画…

地方公共団体が所有する全ての公共施設等を対象に、地域の実情に応じて、総合的かつ計画的に管理する計画」(総務省ホームページ)のこと。平成26年1月24日付けですべての自治体に対して総務省から公共施設等総合管理計画の策定要請がなされている。

- 行動計画
- ・ 公共施設等の総合的な管理(新規)
- ・ 使用料・手数料・補助金等の適正化(新規)
- ・ 目標値を定めた事業評価の実施
- ・ 組織・機構・審議会等の見直しと定員管理の適正化

### ◆課題 問題を自ら発見し解決する能力を持った職員の育成

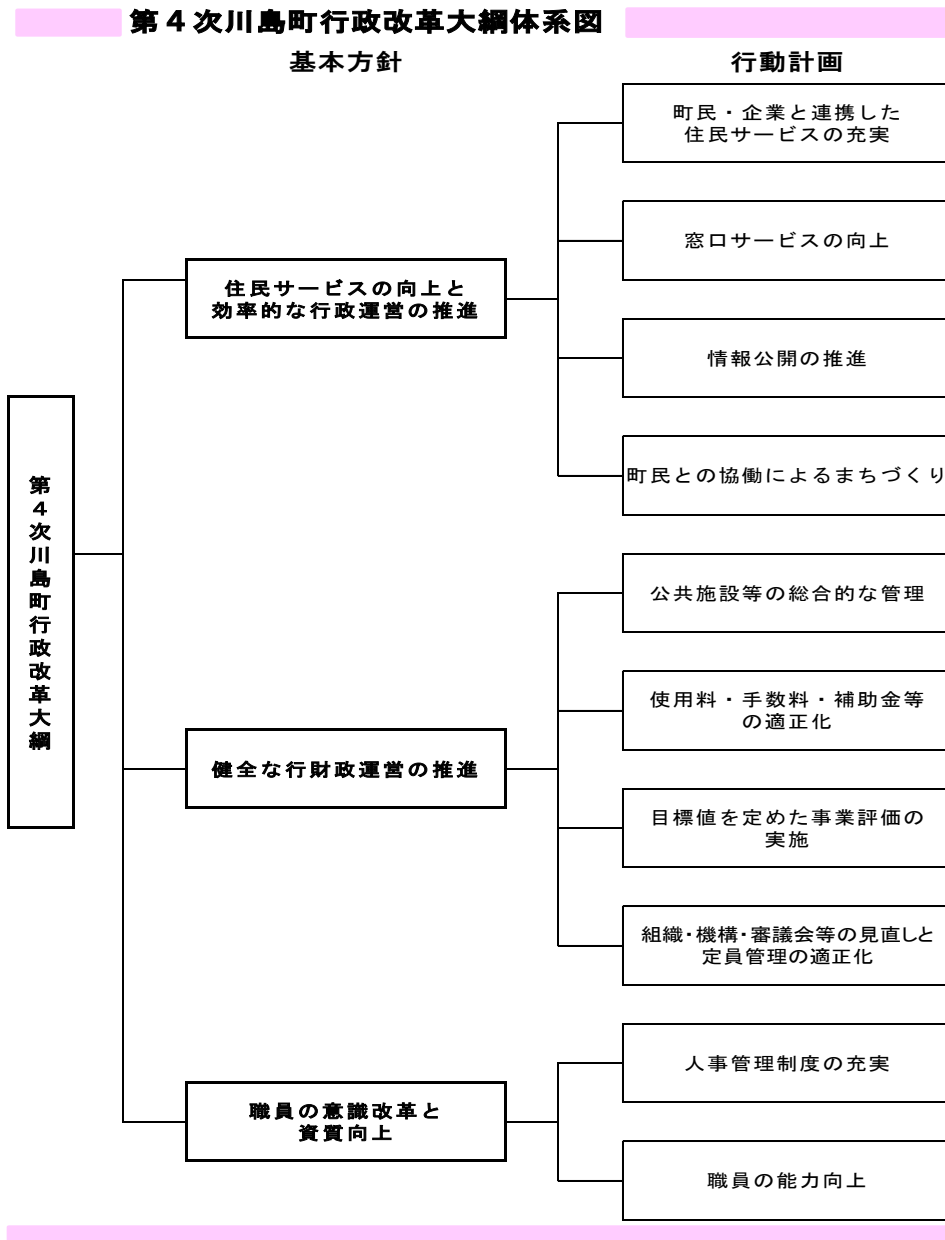
地方分権の推進により、職員には自ら町民のニーズの把握に努め、常にそのニーズに沿った新たな政策の形成能力や、適切な判断に基づいて行政実務を推進していくための法務能力がより一層求められています。また、町民の目線に立った行財政運営を行っていくには、職員の徹底した意識改革が必要です。

## ⇒改革の基本方針 職員の意識改革と資質向上

そのために、過去の慣例や前例にとらわれることなく、常に改善・改革する気持ちを持って仕事に取り組むことのできる職員の育成に努め、人材育成基本方針で掲げる「目指すべき職員像」と「職員に求められる能力」をともに備えた職員を育成し、主体的な行政運営のできる職員としての資質の向上を図ります。

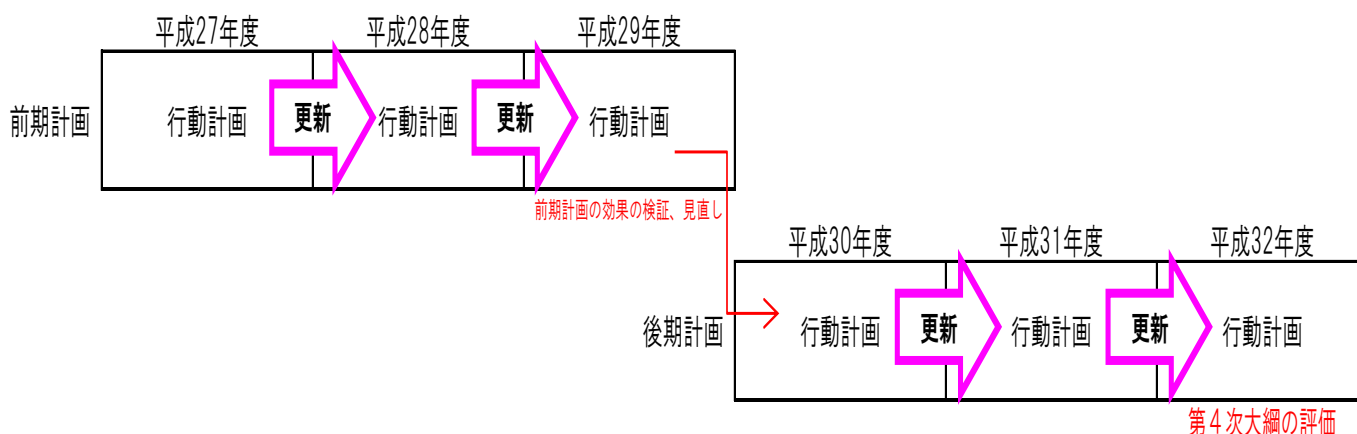
- 行動計画
- ・ 人事管理制度の充実
- ・ 職員の能力向上

これらの改革の基本方針と行動計画を一覧にすると、次のようになります。



## 5 計画期間

社会経済情勢のめまぐるしい変化や高度化・多様化する市民のニーズ、そして、新たな制度に的確に対応した簡素で効率的な行政サービスを提供するため、第4次大綱の計画期間は**前期3年、後期3年の計6年間**とします。項目ごとの具体的な行動計画については、毎年度ローリング方式で策定することで、社会や時代の背景に即応した行政改革の推進を図ります。



## 6 評価・検証の方法

評価・検証にあたっては、評価の対象となる事業が、どのような基本方針や行動計画の下に実施されるかを的確に捉え、評価・検証を行う必要があります。第4次大綱においては、このことに十分に考慮して進行管理を実施します。

また、計画を実行するための事業についても、事業所管課のみならず、全職員が行政改革の方向性を理解して職務にあたることを目的として、原則、1つの行動計画につき1つの事業を各課で設定して集中的に取り組みます。

## 7 推進体制

本大綱の推進のため、次の3つの機関が連携し、行政改革に取り組みます。

### (1) 川島町行政改革推進本部

町長を本部長、課長職の職員を本部員として、大綱に基づく実施状況の確認、各行動計画の進捗状況を踏まえて、全庁的に行政改革に取り組みます。

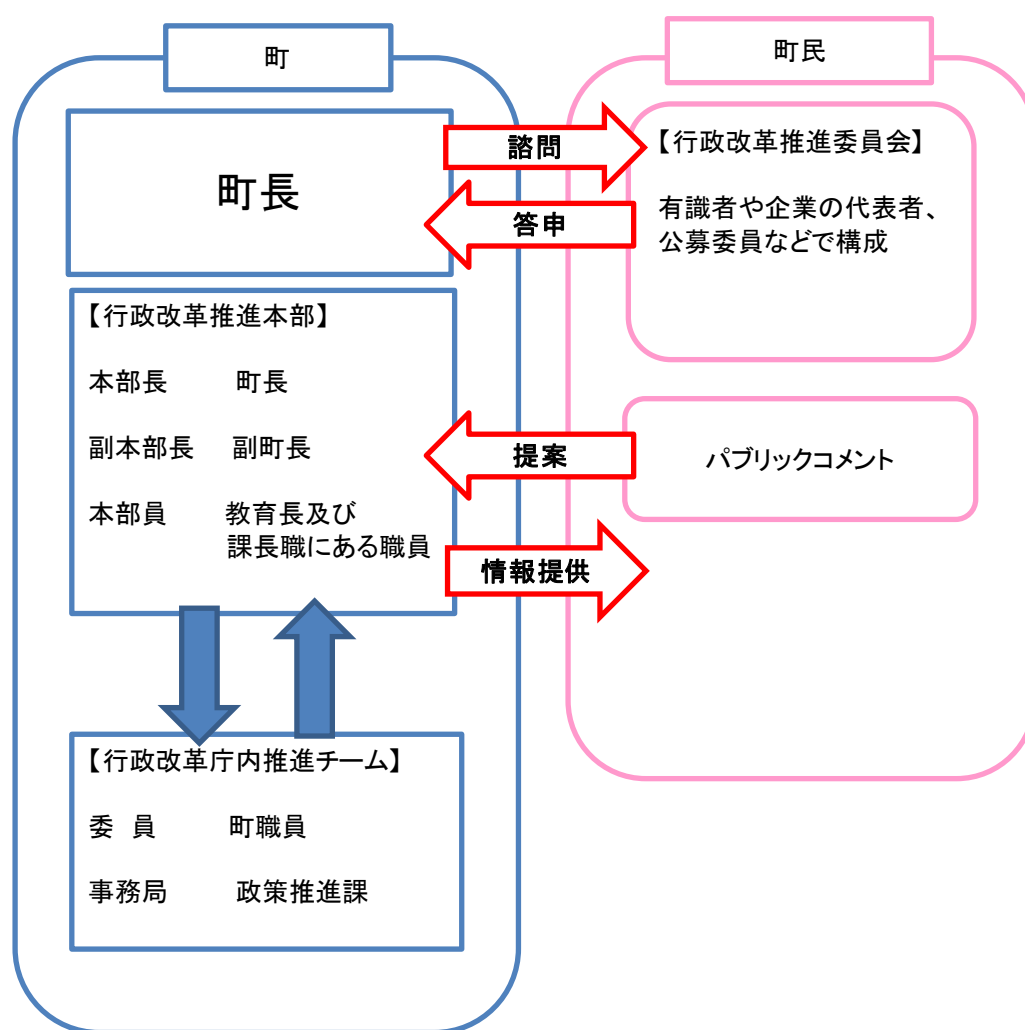
## (2) 川島町行政改革庁内推進チーム

行政改革の推進にあたり、庁内推進チームは、行動計画の実施状況について調査・研究し、行政改革推進本部に報告します。

## (3) 川島町行政改革推進委員会

行政改革の推進に当たっては、民間の有識者や企業の代表者、町民の公募委員等で組織される川島町行政改革推進委員会において進捗状況をチェックし、公表するとともに、委員会からの意見や提案を行政改革に反映し、日々変化する社会情勢を的確に把握し、効果的に見直し・改善をしながら着実に行政改革を進めます。

### ○推進体制図



## 8 策定経過

開催日	開催会議	協議内容
平成 26 年 11 月 25 日	行政改革推進委員会	第 4 次大綱策定に当たっての意見 聴取
12 月 24 日	行政改革庁内推進チーム会議	第 4 次大綱（素案）の作成
平成 27 年 2 月 20 日	行政改革推進委員会	第 4 次大綱（案）の内容に関する 協議
3 月 16 日	行政改革推進委員会	第 4 次大綱への答申
3 月 24 日	行政改革庁内推進チーム会議	第 4 次大綱の作成
11 月 10 日	行政改革庁内推進チーム会議	第 4 次大綱前期行動計画（案）の 作成
11 月 24 日	行政改革推進委員会	第 4 次大綱前期行動計画（案）の 内容に関する協議
平成 28 年 3 月 24 日	行政改革推進委員会	第 4 次大綱前期行動計画への答申
平成 28 年 3 月 28 日	行政改革推進本部会議	第 4 次大綱及び前期行動計画の決 定

## 注) 第3次川島町行政改革大綱第3期行動計画及び進行管理表の評価について

### ■評価について

A：計画どおり進んでおり、効果があった	100%達成
B：概ね計画どおり進んでおり、効果が認められた	80%～
C：計画より若干遅れているが、成果が出てきている	60%～
D：計画より遅れている、または計画より効果が下回った	40%～
E：計画の達成が困難、実施を見合わせる、または効果が非常に少なかった	40%未満

### ■評価の方針

- 1) 原則として評価指標・計画で評価する。
- 2) 複数指標がある場合は、指標ごとに達成度で評価（％）し、その合計の平均で上記の評価の指標にあてはめて評価する。

(例) 職員提案制度の活用

#### 【実績】

①様式の素案は作成したが、実施までは至らなかった→D判定（40%）

②職員提案数 4件

新庁舎建設に伴う職員提案 394件

→目標達成

#### 【評価】

(①D判定 40%+②A判定 100%) / 2 = 70%

⇒事務局の評価の指標にあてはめ、C判定（60%以上）とする。

- 3) 評価の変更について

指標の評価以外で、特別に加算（減）する必要がある場合は、評価を変更する。

## 参考資料 近年の地方公共団体の取組状況

都道府県、市区町村を対象に平成25年10月1日時点で実施した総務省調査によると、環境変化に即応した行政改革の取組の動向として、次の4項目が主流であるとしています。



- ①業務の見直し
- ②歳出・歳入／資産・債務管理
- ③組織・人材マネジメントの見直し
- ④アウトソーシングの推進

それぞれの項目の具体的な取組事例は次の通りです。

## ①業務の見直し

地方公務員数の純減が続く中で、業務の効率化によって捻出した人的・財政的資源を業務の質の向上に充てることのできるような発想が求められています。

### 【取組事例】

- 1) ICTを活用したワンストップ窓口の導入（北九州市）  
⇒市民課・福祉担当課の複数の課で行っていた手続きが、ワンストップ化により約25分短縮。
- 2) 全事務事業を対象に見直しを実施（山形県）  
⇒67事業を廃止、171事業を見直し。削減効果額は約14.4億円、削減時間数は約1.3万時間。
- 3) 行政評価制度等を活用した事務事業の見直し（墨田区）  
⇒評価結果等を基にした再編整理により事務事業の最適化を図った。削減効果額は約3.4億円。

## ②歳出・歳入／資産・債務管理

国、地方を通じた厳しい財政状況のもと、地方公共団体においても歳出削減のみならず、歳入増加や利用ニーズの変化を見据えた資産・債務管理が求められています。これにより、公共施設マネジメントの取組が進められています。

### 【取組事例】

- 1) 電話による自主的納付の呼びかけ業務を民間に委託（長野県松本市）  
⇒滞納者の減少で、収納率が向上。また、職員が困難な職務に携わる時間が確保され、滞納処分実施件数が増加。
- 2) 全市有施設約2,000の施設評価を行い、データを一元化（静岡県浜松市）  
⇒利用者等のアンケートも実施し、施設評価の実施や公共施設再配置計画作成に活用。施設廃止を中心に平成26年度までに383施設の削減見込み。

### ③組織・人材マネジメントの見直し

住民への質の高い行政サービスの提供を維持するため、スリムな行政組織においても、職員の能力を最大限に引き出しうる人事管理や人材育成、組織編制等が求められています。

#### 【取組事例】

1) 管理職員から一般職員まで一貫した目標管理・評価システムの導入(広島県)  
⇒業務の執行計画に加え、全職員が目標を設定して業務を遂行することにより、目的を明確にし、組織パフォーマンスを向上させる。評価を勤勉手当や昇給に反映させる給与制度の導入により職員のやる気と成果の向上を図る。

2) 従来のOJT研修に加え、メンター制度(※1)を導入(岩手県宮古市)  
⇒他部署の職員をメンターとして専任し、指導や助言、定期的な面談を実施することで、組織全体での教育環境強化を推進する。

※1 先輩職員(メンター)が後輩職員(メンティ)に対して行う個別支援活動

### ④アウトソーシングの推進

行政が有する資源を民間のノウハウによって活用し、住民サービスの向上に充てていくことが求められています。

#### 【取組事例】

1) 学校用務員事務委託(福岡県宗像市)  
⇒シルバー人材センター等の活用により、学校用務員や事務員、司書等の外部委託、非常勤化を進めている。

2) 図書館等公共複合施設PFI事業(三重県桑名市)  
⇒図書館に精通した事業者が運営管理を行うことで、利用者に対するサービス水準の向上を図る

3) 住民関連業務委託(東京都足立区)  
⇒行政需要の高まる分野の業務量の増加、税込減に伴うコスト削減の必要性を見据え、戸籍業務を初めとした「専門定型業務」の外部化を進める。