

瑞穂町行政評価委員会 第4回行政改革推進分科会 次第

日時 平成22年11月15日(月)

午前10時から

場所 町民会館第2会議室

1 開会

2 議題

(1) 第4次行政改革大綱(案)について

(2) その他

資料(事前配付資料)

資料1 : 瑞穂町第4次行政改革大綱(案)

# 瑞穂町第4次行政改革大綱（案）

～ 基本テーマ ～

平成 年 月  
瑞 穂 町

## **1. 第4次行政改革大綱策定の背景について**

### **(1) 行政改革の必要性**

平成17年3月に「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」が総務省から示され、各地方公共団体では一層積極的な行政改革を推進した。当町でも第3次行政改革大綱・実施細目の策定により、民間委託の推進、定員・給与の適正化、補助金等の整理合理化等に取り組んできた。

平成18年には6月に「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律（以下「行革推進法」）」が施行されるとともに、7月に「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律（以下「公共サービス改革法」）」が施行される等、行政改革のさらなる推進のための新たな手法が制度化された。

行革推進法と公共サービス改革法を踏まえて、平成18年8月に「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」が総務省から示され、地方公務員職員数の一層の純減等を含む総人件費改革、公共サービス実施主体の見直し等を含む公共サービス改革、公会計4表の整備推進や資産の有効活用等を含む地方公会計改革（地方の資産・債務管理改革）等による地方行革のさらなる推進が求められた。

平成19年4月には「地方分権改革推進法（3年間の時限法）」が施行され、国及び地方公共団体の分担すべき役割を明確にし、地方公共団体の自主性及び自立性を高めることにより、地方公共団体が自らの判断と責任において行政運営を促進することが示された。

これらの国の動向は、各地方公共団体が行政改革の一層の推進を求められていることを意味している。

このような状況をふまえ、瑞穂町が今後行政改革を推進するにあたっては、より一層住民と協働しながら、行財政改革による新たな行政運営のあり方をふまえつつ、新たな課題に積極的に取り組んでいくことが必要である。

### **社会的背景**

国内総生産（GDP）が落ち込み、国際競争力も低下している。また、少子化による人口減少と高齢社会の到来によって、社会保障の給付は増え、これまでに経験したことのないさまざまな問題・課題に直面している。

平成20年9月の米国リーマン・ショック以降、世界同時不況・金

融危機の影響による景気低迷が続くなか、活力ある地域社会経済の維持、男女共同参画社会における子育て環境の充実、健康で元気な国民づくりとともに、誰もが安心して働き続けられる雇用環境を創出するため、さらなる行財政改革の推進が求められている。

一方、地方自治体を取り巻く環境も、平成12年の「地方分権一括法」、平成19年の「地方分権改革推進法」施行以降、平成22年には国と地方の関係を「対等」とし、新たなパートナーシップの関係に転換する「地域主権戦略大綱」が閣議決定され、地方への権限とあわせ、補助金の削減、税源移譲、交付税の見直しが実施された。

今後、地方は権限移譲に対応した組織機構の確立を図るとともに、財源を最大限に効率的・効果的に活かすことができる政策実行能力を、自己の責任と判断で総合的に向上させることが必要である。

## 町の状況

瑞穂町の人口は、平成15年までは増加傾向にあったが、その後は減少傾向が続き、平成19年に一度増加に転じたものの、今後も自然減少が続くと予想される。

平成16年から平成20年までの年齢階層別人口の推移をみると、65歳以上の老年人口比率は毎年高くなる傾向であったが、0歳～14歳の年少人口比率は毎年低くなる傾向にあった。また、15歳～64歳の生産年齢人口比率も毎年低くなる傾向にあった。

平成20年1月1日現在の多摩地域の市町村における年齢階層別の人口比率を比較すると、瑞穂町の年少人口比率は多摩地域の市町村の中で4位と高くなっているが、生産年齢人口比率は平均を下回っている。また、老年人口比率も平均を下回っている。

今後、子育て支援策や企業誘致の積極的な推進と、土地区画整理事業の進展等によって、人口の増加が見込まれるが、団塊世代の高齢化等により老年人口比率は急増すると考えられる。

瑞穂町の平成21年度決算における財政健全状況を示す指標は、財政の弾力性を示す経常収支比率が86.9%となり、自治体経営が年々厳しくなっている状況を示している。公債費比率は1.7%で、起債発行を抑制している効果が現われ、多摩地域の市町村で最も低い数値を実現している。財政力指数は1.156を示し、地方交付税交付基準の1.0を超えているため、引き続き普通交付税不交付団体となった。これらの財政に関する指標は適正値を保っている。

しかし、企業収益の減少や消費の鈍化に伴い、法人と個人の町民税減収が依然見込まれる一方、将来の歳入確保に欠かせない土地区画整理事業を推進するとともに、町を取り巻く経済状況の変化に対しては、緊急経済対策等機敏に対応できる体制を維持しなければならない。

このような状況から、瑞穂町ではさらなる効率的な行政運営が求められており、改革意識と新たな視点を持って行政改革に取り組む必要がある。

## (2) 瑞穂町行政改革のこれまでの成果

瑞穂町における行政改革の推進については、昭和 61 年 1 月に第 1 次大綱を、平成 9 年 4 月に第 2 次大綱を策定、平成 17 年 10 月には第 3 次大綱を策定し、数々の行政課題の解決に向けての取り組みを行ってきた。

第 1 次大綱は、行財政活動の健全性の維持と効率化を求めたものであり、その推進過程でバブル経済の膨張と崩壊の極端な時期を経験した。現在に至るまで健全な行財政を保ち続けていることは、この第 1 次大綱の大きな成果を示しているといえる。

続く第 2 次大綱は、地方分権の時期にあたり行政と住民の協働を意識した施策が多く含まれるものとなった。この第 2 次大綱を具体的に推進するにあたっては、平成 9 年 10 月に実施細目 を、平成 10 年 12 月に実施細目 を策定し、計画的な推進を図ってきた。

さらに平成 14 年 6 月には、社会経済情勢の変化に機敏に対応する体制を維持しながら、住民生活の基盤である安定した地域社会を計画的に整えるため、実施細目 を策定した。

平成 17 年 10 月には、住民と行政との協働により、最も身近な行政府を構築し、自立都市を形成することを基本的なテーマとし、第 3 次大綱を策定した。平成 18 年 3 月には実施細目を、平成 20 年 10 月には実施細目 をそれぞれ策定した。

具体的な成果については、次のとおりである。

### 第 1 次大綱

第 1 次大綱は、行財政活動の健全性の維持と効率化を図る行財政の総合的改善に取り組んだものであり、主に減量リストラ・減量経営を目標として取り組んだものである。

給与の適正化、定員管理の合理化、O A 機器の導入促進等、その後

の行財政の健全性の維持に大きな成果をあげたものの、各種補助金の見直しや国保税徴収事務の見直し等については具体的な目標を設定していなかったこともあり、十分な効果をあげているとは言い難いものがあった。

## 第2次大綱

地方分権の動きを捉えた住民との協働を大きなテーマに、第2次大綱を策定したが、具体的な推進にあたり実施細目 から を策定し、計画的な推進に取り組んだ。

審議会や協議会委員の公募をはじめ、各種計画づくりや選挙事務への住民参加、情報公開制度の導入等、住民との協働によるまちづくりの推進を図った。さらに、受益者負担の適正化や各種補助金の見直し、国・都補助金等特定財源の確保を推進するとともに、町税等の徴収体制を整備し自主財源の確保を図る等、財政基盤の強化に取り組んだ。

また、図書館の夜間開館実施や役場一部窓口の開庁時間延長の試行、ITを活用した広報活動や選挙事務等、より良い住民サービスの提供を図るとともに、専門研修の実施やフロアマネージャー業務研修の試行等、職員の能力向上策も講じた。

新たな制度の導入としては、行政評価システムの導入による事務事業の見直し、指定管理者制度の導入による民間活力の活用等、時代の変化に対応した行財政運営を行った。

なお、各年度の行政改革推進状況や取り組み予定等については、住民で構成する行政改革推進委員会に報告したほか、広報みずほで広く住民にも周知した。引き続き説明責任を果たすとともに、行政改革の継続性を確保していくこととした。

## 第3次大綱

住民と行政の協働により、最も身近な行政府を構築し、自立した都市形成を基本的テーマとした第3次大綱を策定し、その具現化のため、実施細目を策定した。その後、社会情勢の変化等に伴う改定を行い、実施細目 として策定し、その内容を推進している。

住民とともにまちづくりを推進するため、「瑞穂町における社会貢献活動団体との協働に関する指針」を定めるとともに、各種計画への住民参加を目的とした「瑞穂町審議会等の設置および運営に関する指針」を定め、さらに、町政運営に住民の意見を適正に反映させること

を目的とした「審議会等委員の公募に関する基準」を定め、公募枠の設定・拡大を行った。住民との協働に必要とされる情報の共有化は、ホームページを活用し、わかりやすく・タイムリーに行っている。

民間活力やノウハウを活用し、住民サービスの向上を図る手法として、町立保育園や福祉施設等に指定管理者制度を積極的に導入し、一定の成果を得ている。

また、図書館の夜間開館、役場窓口業務の一部夜間延長を本格実施し、行政窓口の住民サービス向上を継続して目指している。

行政評価システムの運用により、成果・結果重視の行政活動への改善、マネジメントサイクルの確立、説明責任の確保、職員の政策形成能力向上及び意識改革に効果を上げている。

行政評価の客観性を維持し、長期総合計画の実効性の確保及び効率的な行政の推進に資すること等を目的とした、住民等で構成される「行政評価委員会」を立ち上げ、行政評価シートの改善をはじめシステムに関する基本的な事項について意見をいただいている。さらに同委員会に、行政改革の推進に必要な調査・検討等を行う「行政改革推進分科会」を設置し、町の行政改革進捗状況の報告について、住民の立場から意見・提言をいただいている。また、補助金等の適正化に必要な調査・検討を行う「補助金等審査分科会」を設置し、町が交付する補助金等の審査を実施している。

人事考課制度の運用により、職員の主体的な職務遂行と能力開発を促し、能力・成果重視の人事・給与制度の確立に効果を上げている。

「行政評価制度」と「人事考課制度」は、職員の身近な管理ツールとして認識され、目標管理に具体性と説得性をもたらしている。

職員給与や諸手当については、人事考課制度による給与体系を構築するとともに、国や都の動向を注視しながら継続的に見直し、社会情勢に即したものとしている。

行財政基盤の強化と時代変化に対応する行財政運営として、バランスシートや行政コスト計算書の公表、特定財源の確保、補助金の見直し、他町村との共同電算処理、IT環境の整備などに積極的に取り組んできた。

このような行政改革の取り組みは永久のテーマであり、その継続性の確保は第3次大綱の基本理念として掲げたため、その重要性は職員全体に浸透してきている。また、協働のための透明性確保のため、その成果を住民へわかりやすく公表し、共通理解を育んできた。

## **2. 行政改革の進め方**

### **(1) 基本的な考え方**

瑞穂町第4次行政改革大綱（以下「第4次大綱」）の基本的テーマは、『\*\*\*\*\*』と設定し、改革を進める。

### **(2) 期間**

第4次大綱の目標年次は、瑞穂町第4次長期総合計画の中間年度である、平成27年度末に設定する。

### **(3) 具体的な推進方法**

行政改革大綱に基づいた、わかりやすく、具体的な取り組みを明示した実施細目を策定・公表し、その内容を確実に推進する。

また、進捗状況を住民等から構成される「行政評価委員会行政改革推進分科会」に定期的に報告し、透明性の確保と協働に必要な情報の提供に努める。

## **3. 第4次大綱の基本理念について**

### **(1) 協働のまちづくり**

町では、第3次大綱に基づき、審議会・委員会等における公募委員の活用をはじめ、各種計画づくり等への住民参加、広報みずほの充実や各種会議録の公表など行政情報の提供等、住民との協働を意識したまちづくりを進めてきた。さらに、「石畑保育園」や「ふれあいセンター（旧福社会館）」等について、指定管理者制度を導入する等、民間活力を活用することによる官民の役割分担により、住民サービスの向上に努めてきた。

しかし、社会情勢の変化により住民ニーズが多種多様化している中で、高度化、複雑化していくまちづくりの課題解決をめざすには、その局面に応じた、柔軟で効率的な地域協働を一層推進する必要がある。

### **町政への住民参加の促進**

住民ニーズが多種多様化する中で、高度化、複雑化している地域の課題に積極的に取り組むためには、その課題をより身近に捉えている住民と町の協働を一層進める必要がある。



住民やNPO等とともにまちづくりをすすめていく「新しい公共」の確立に向け、町政への住民参加を促進し、地域協働への支援と活用を図る。

町の意味決定過程で広く案を公表し、各種計画策定段階からの住民参加を推進する。

審議会等の目的及び性格に応じて積極的に構成員の公募を行う。また、会議の公開や傍聴を基準に基づき実施する。

住民が組織的・主体的に企画し運営する学習機会やイベント等を支援し、さらなる協働事業の推進に努める。

### **行政情報の共有化**

住民の町政への参加を促進し、住民の的確な判断を可能にするため、住民との行政情報の共有化を推進する必要がある。

まちづくりに関する考え方や各種計画、財政状況等をはじめとした行政情報を積極的に住民に提供・公開する。

地域コミュニティを活用し、情報の共有化を推進する。

情報の提供・公開にあたっては、住民にわかりやすく整理するとともにタイムリーに行う。

公共工事等における入札過程において、一層の公平性・透明性の確保及び厳正かつ公正な執行を図るための取り組みを行う。

### **社会貢献活動団体との協働**

社会貢献活動団体は地域の自主的・自立的な組織であり、支援体制を整備するとともに、連携しながら協働施策を展開していく必要がある。

住民や企業、NPO等の社会貢献活動団体との協働にあたっては「瑞穂町における社会貢献活動団体との協働に関する指針」に基づき展開していく。

社会貢献活動団体の地域での活動を、積極的に広報紙やホームページ掲載等で広く住民に伝え、その社会的役割や必要性を伝える。町と社会貢献活動団体がお互いのニーズや協働事業に関する意見を交換し、情報を提供しあえる環境を整備する。

支援にあたっては、社会貢献活動団体の自立を妨げないよう配慮するとともに、公平性、公正性の確保に努め、一定の期間を定めて有限的に行う。

各事業の協働状況を継続的に把握し、役割分担の明確化や側面支援のあり方について検討を進める。

## 民間活力の活用

厳しい財政状況の中で、質の高い住民サービスを住民に提供し続けるとともに、新たな行政課題に対応していくため、指定管理者制度の導入や民間委託等、民間活力を活用して住民サービスの向上と経費の節減を図る必要がある。

民間の資金、経営能力・技術能力を積極的・効果的に導入し、民間の創意と工夫が事業に反映され、質の高い住民サービスが確保されるよう留意する。

民間委託した事業について行政としての責任を果たし得るよう、適切に評価・管理を行う。

公の施設における指定管理者制度を積極的に導入するとともに、制度導入の効果を検証・評価する。

税や施設等の使用料・利用料の納付、諸証明の交付についてコンビニエンス・ストア等と連携した環境整備を検討する。

民間委託の実施にあたっては、選定基準等の透明性を確保し、競争による経費の節減に努める。

民間委託を実施する際には、業務内容を見直すとともに、効率的な手法を検討し、経費の節減を図る。

## (2) 行政評価システムの効果的運用と機能的な組織・人事管理

行政評価システムを効果的に運用することにより、事務改善や事務事業の見直しを図るとともに、予算配分の適正化や社会情勢に機敏に対応できる組織づくりを進め、住民サービスの向上に努めてきた。

さらに、部制の導入や係の統廃合、プロジェクトチームの活用等、柔軟で効率的な組織づくりに取り組み、一定の成果を得た。

また、人材育成では研修制度を充実させ、職員の能力向上を図った。

今後も、行政評価システムを効果的・積極的に活用し、PDCAサイクルに基づき、人事考課制度と連動しながら、事務・事業や組織編成など行政組織運営全般の点検・見直しを図る必要がある。

## 目標管理・成果重視型行政執行の確立

行政評価制度により、町が実施する事務事業の目的や必要性を検証し、事務改善や事務事業の見直しを図るとともに、予算査定にも連動させ予算配分の適正化を図る必要がある。

現在実施している施策については、住民の視点により常に見直しを図り、効率的かつ効果的な住民サービスの提供に努める。

新規事業の立ち上げにあたっては、行政評価システムに基づき十分な効果予測をする。

行政評価委員会による外部評価の実施により、住民との協働をさらに推進するとともに、住民への説明責任を果たす。

成果及び結果重視の行政活動への改善にあたっては、短絡的な測定結果により判断せず、長期的視点を持ち総合的に判断する。

長期総合計画との整合及び予算編成との連動を常に意識し、行政評価システムの精度を高めるよう努める。

## スリムで効率的な組織の整備

行政需要の変化や法令・制度改正等に柔軟、的確、迅速に対応する組織づくりが必要である。

新たな行政課題に対応できる組織体制や組織相互間の応援体制の整備、業務の集中処理の促進等、柔軟で効率的な組織づくりを実施する。

「瑞穂町組織検討委員会」において、新たな行政課題や多様な住民ニーズに即応できる組織づくりを検討する。

組織横断的な課題の検討・解決に対しては、関係する各課の職員からなるプロジェクトチームによる対応を検討する。

職員の定員管理については、関係法令の改正や社会経済情勢の変化等を踏まえ、「瑞穂町定員適正化計画」に基づき、さらなる適正化を図る。

計画的な職員採用を実施するとともに、行政評価システムを活用した効果の検証・確認を実施する。

## 職員の資質、能力の向上

地方分権の推進により、町は地域の課題を自らの判断と責任で解決していく必要がある。このような中、職員一人ひとりの資質の向上を図り、可能性や能力を最大限に引き出していくために人材育成制度の充実を図る必要がある。

「瑞穂町人材育成基本方針」に基づき、総合的な人材育成に努める。研修を通して、政策形成能力、創造的能力、コミュニケーション能力、公務員としての心構えの等の習得を図る。

日常業務を通して管理監督者が行う「職場研修（OJT）」を実施して職員の能力開発を進めるとともに、職員が自発的に取り組む自己啓発の支援を実施する。

## 能力・成果主義による人事考課

客観的な評価基準に基づき評価を行い、公平で民主的な人事管理を図るとともに、職員の能力を最大限に引き出し、戦力として十分に活用できる人材を育成することが必要である。

仕事の成果、取り組む姿勢、日常の勤務態度等、職務遂行上見られた能力等について、公正で納得性の高い統一基準による客観的な人事評価制度を推進する。

職員採用試験における年齢制限を緩和し、高度な知識、技術を持った民間人の登用や、育児休業等の代替を含む任期付き職員の採用等、職員の採用制度を実施する。

## （３）行財政基盤の強化と安定的・効果的な行財政運営

町では持続可能で安定的なサービスを提供していくために、主要な自主財源である税の公平・公正な課税と収納に努めるとともに、国や東京都の補助金を可能な限り利用できるように調整を行い、特定財源の確保に努めた。

さらに、長期総合計画実施計画に明確に位置づけた計画的な施設改修を行った。また、未利用地を売却することにより、財源の確保と維持管理費の節減に努めた。

電子自治体の構築に向けた取り組みでは、西多摩郡町村電算共同運営協議会において具体的に着手した。また、地域情報化計画の推進では、図書館蔵書予約システムの導入が完了し、年々利用者が増加している等、時代の変化に機敏に対応できる行財政運営を推進してきた。

また、自主防災、自主防犯活動に対する支援や危機管理マニュアルの整備等、危機管理体制を構築した。

将来にわたり、質の高い住民サービスを維持していくためには、限られた資源を最大限に有効活用する必要がある。

町では、バランスシートや行政コスト計算書の作成・公表に積極的に取り組み、特別会計を含む公会計4表の整備を一層推進することが必要である。

また、使用料・手数料等の受益者負担の適正化に重点を置き、住民サービスの公平性を確保する必要がある。

さらに、国や東京都の補助金等特定財源の確保を推進するとともに、今後は町が所有する公共施設へのストックマネジメント導入を検討する必要がある。

### **経営感覚を持った行財政運営**

地方分権社会の中で、町は住民に最も近い基礎自治体であり、地域経営を念頭に置き、財源を最大限に効率的かつ効果的に活かすことのできる主体的な行財政運営を実践していく必要がある。

質の高い住民サービスが提供できるよう、事務処理特例制度により東京都へ事務処理権限の移譲要求をするとともに、併せて財政措置を講じるように要請を行う。

国や都の動向を常に注視し、情報収集に努めるとともに、制度改革等に機敏に対応できる組織体制を構築する。

行政が行うものか民間に委ねるのか等の事業主体の検討や経費節減の可能性の追求を行う。

効率的な事務処理の推進と経費節減のために、他市町村との事務の共同処理を実施する。

将来的な財政状況の分析を行い、中・長期にわたるバランスを考慮した安定的な財政運営を推進する。

財政分析を正確に行い、現状を正確に把握することにより住民の多種多様な行財政需要に応える。

町が保有する土地や建物等の資産を最大限に有効活用する。

借地等については、その賃借料が適正であるかを常に検証し、厳格に抑制するとともに、公有地化の適否についても検討する。

職員給与や諸手当等については、国や都の動向を踏まえ、社会情勢に即したものとする。

## 安定した財源の確保

地方分権による町への移管事務量の増加や、景気の低迷による基幹税の税収確保が厳しい状況の中、質の高い住民サービスを提供し続けられるよう、自主財源の確保に努める必要がある。

コンビニエンス・ストアの活用等、町税の納付環境の整備について調査、検討するとともに、滞納処分を積極的に行い税収の確保に努める。

町が発行する広報紙や各種刊行物等への有料広告掲載、インターネットを活用した差し押さえ物品等の公売や不要となった備品・設備の売却等、自主財源の確保に向けた積極的な取り組みを行う。

国や東京都からの補助金・交付金等特定財源の積極的な確保及び活用を図る。

## 受益者負担の適正化

住民サービスの中には、住民の個別・限定的ニーズに基づき、利用者の主体的選択によって提供される特定のサービスがある。その場合、他の納税者との公平性等を考慮して受益者負担の適正化に努めなければならない。

手数料・使用料についての積算根拠及び町と住民との負担割合等を明確化するとともに、広く住民に周知し住民との共通認識化を図る。

使用料等の減免や減額は、一定のルールのもとで行う等公平性を確保する。

使用料、利用料などの設定や見直しを行う場合の方針（基準）を作成する。

## 補助金等の適正化

各種団体等に対する補助金等については、対象団体の自立化を促進し、補助金等の必要性と効果を見極め、廃止・縮減を進めるとともに、適正性について継続的に検証する必要がある。

新たな補助金の創設及び補助内容の変更を行う際は、適正性や公平性、公正性及び効果を十分に検証した上で、住民等で構成された瑞穂町行政評価委員会補助金等審査分科会の審査を経るとともに、住民に対する説明責任を果たす。

団体から自主財源計画や自己診断シート等を提出させ、自立化を促進するとともに、終期の設定や不断の見直しを行う等、計画的に廃止・縮減を図る。

### **ICT化の推進**

インターネットを活用した住民サービスの一層の拡充を図るとともに、ホームページの操作性向上、情報提供の充実に努め、引き続き電子自治体を推進していく必要がある。

ICTの高度な進歩への対応、コスト削減等を考慮し、電算システムの共同開発等広域的な視点を持ち、地方自治体間での連携を強化する。

地方自治体間で電算共同運営を実施することにより、コスト削減や電算事務の効率化を図る。

いつでも、どこでも、だれでも、必要な情報を送受信できる環境づくりを進めるとともに、住民の情報活用能力の向上に努める。

### **安全・安心**

住民や地域に被害が及ぶおそれがある様々な危機を未然に防止し、発生した場合は被害を最小限に抑え、また、事後において早急に現状復旧することにより、安全で安心して暮らせる地域社会を構築する必要がある。

地震災害、風水害、その他大規模事故等については「瑞穂町地域防災計画」に基づき迅速かつ的確に対応できるよう、住民とも連携した訓練等を実施する。

個人情報保護の推進、情報漏洩の防止等について組織的な対応ができる体制を整備する。

危機が生じた場合、局面に応じて危機管理マニュアルや個別マニュアルに基づき、迅速かつ的確に対応できるよう、住民との情報の共有化や訓練等を実施する。

地域における自主防犯パトロールや自主防災組織等の防犯・防災活動への取り組みに対する支援・協働を行う。

## **(4) 継続的な行政改革の推進**

第4次行政改革大綱の取り組み状況や、実施細目の進捗状況については、定期的に各課に確認し、行政評価委員会行政改革推進分科会に

報告するとともに、広報みずほや町ホームページへ掲載し、住民にわかりやすく公表していく必要がある。

町は住民にもっとも身近な基礎自治体として、質の高い安定した住民サービスの提供を維持するために、効果的かつ効率的な行政財政運営に対する職員意識のさらなる向上を図り、自主的・主体的に行政改革を推進していかなければならない。

### **職員一人ひとりの意識の徹底**

流動的な社会環境の中、国が地方公共団体に示した「集中改革プラン」が平成21年度で終期となり、今後は各自治体により一層自主的・主体的に行政改革を推進していかなければならない。また、長期にわたる景気の低迷により、町の財政は厳しい状況にあることから、行政改革を継続的に推進する必要がある。

継続的な行政改革の必要性について職員一人ひとりに意識の徹底を図るとともに、様々な情報伝達ツールを活用し、常に情報の周知を図るよう工夫する。

行政改革大綱や実施細目の実効性を確保するため、それぞれの取り組みについて、極力具体的な数値目標を掲げるとともに、その達成度をわかりやすく公表する。

行政改革の取り組みで進捗状況が遅れているものについては、内容を再度精査しその必要性を見極めるとともに、集中的・重点的な取り組みを実施する。

行政改革の今後の方向性を明確化し、職員のやる気を喚起する。

### **住民へのわかりやすい行政改革の報告**

今までも広報紙やホームページにおいて、町の行政改革の実施状況を報告しているが、今後も公表に当たっては、住民にわかりやすく説明する必要がある。

行政改革の実施状況報告では専門用語が使用される等、わかりにくい場合があるため、誰が見てもわかるように工夫する。

行政改革や行政評価の結果については、できた成果だけでなく、できなかったことについてもその理由も含めて公表し、住民との共通理解を育む。



## 目 次

1 . 第 4 次行政改革大綱策定の背景について	1
( 1 ) 行政改革の必要性	1
社会的背景	1
町の状況	2
( 2 ) 瑞穂町行政改革のこれまでの成果	3
第 1 次大綱	3
第 2 次大綱	4
第 3 次大綱	4
2 . 行政改革の進め方	6
( 1 ) 基本的な考え方	6
( 2 ) 期間	6
( 3 ) 具体的な推進方法	6
3 . 第 4 次大綱の基本理念について	6
( 1 ) 協働のまちづくり	6
町政への住民参加の促進	6
行政情報の共有化	7
社会貢献活動団体との協働	7
民間活力の活用	8
( 2 ) 行政評価システムの効果的運用と機能的な組織・人事管理	8
目標管理・成果重視型行政執行の確立	9
スリムで効率的な組織の整備	9
職員の資質、能力の向上	10
能力・成果主義による人事考課	10
( 3 ) 行財政基盤の強化と安定的・効果的な行財政運営	10
経営感覚を持った行財政運営	11
安定した財源の確保	12
受益者負担の適正化	12
補助金等の適正化	12
I C T 化の推進	13
安全・安心	13
( 4 ) 継続的な行政改革の推進	13
職員一人ひとりの意識の徹底	14
住民へのわかりやすい行政改革の報告	14