

坂東市新行政改革プラン

2018-2021

<骨子>

(平成30年度 第1回坂東市行政改革懇談会資料)

平成30年7月



目次

| | |
|-----------------------------|-----------|
| 第1 新たな改革に向けて | 1 |
| 1 新行政改革プラン策定の意義（趣旨） | 1 |
| 2 行政改革の経過 | 1 |
| 3 当市をとりまく現状と課題 | 2 |
| (1) 人口減少・超高齢社会の進行 | |
| (2) 厳しさを増す財政状況 | |
| (3) 公共施設・社会インフラの老朽化 | |
| (4) 地方創生や様々な施策への対応 | |
| (5) 行政運営手法の転換 | |
| 4 新たな改革の必要性 | 3 |
| 第2 改革の基本方針（大綱） | 4 |
| 1 基本方針 | 4 |
| (1) 改革の目標 | |
| (2) 改革の4つの柱 | |
| 2 改革の推進方法 | 8 |
| (1) 推進期間 | |
| (2) 推進体制 | |
| (3) アクションプラン（実行計画）の策定 | |
| (4) 進行管理 | |
| (5) 進捗状況の公表 | |
| 第3 改革のアクションプラン（実行計画） | 9 |
| ○ 用語解説 | 10 |

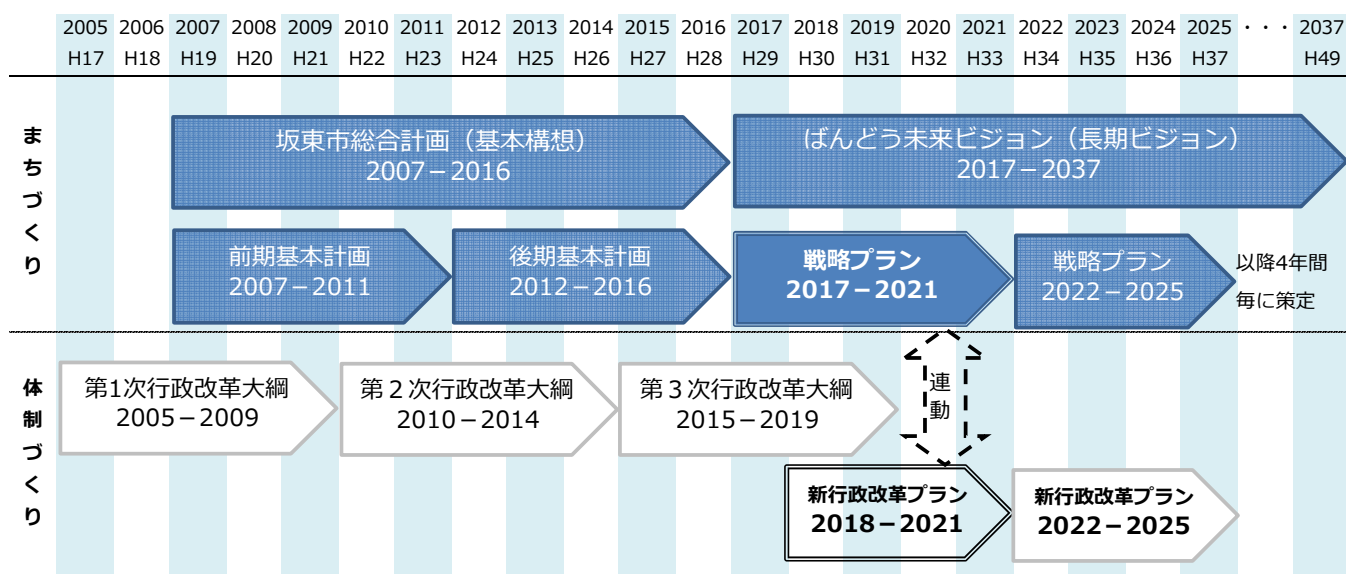
第1 新たな改革に向けて

1 新行政改革プラン策定の意義（趣旨）

- 急激な少子化による「人口減少」と「超高齢社会^{※1}」の到来
- 地方公共団体それぞれが、将来に向けて希望が持てるような「まちづくり（何をやるか）」と、これを推進するための「体制づくり（いかにやるか）」について、これまで以上に、戦略的なビジョンのもと進める必要があります。
- 昨年度、まちづくりの展望を示した「**ばんどう未来ビジョン**」を策定。これに基づき、各種施策を展開（長期ビジョン：2017-2037 戦略プラン：2017-2021）
- このビジョンによるまちづくりを着実に実施し、効果をあげるため、第3次行政改革大綱の期間（2015-2019）を2年短縮し、**新行政改革プラン（2018-2021）**を策定

2 行政改革の経過

- 平成17年3月22日の合併以降、第1次～第3次の行政改革大綱及び実行計画を策定
- 市民サービスの向上、業務の効率化などについて、一定の成果。ただし、具体的な取組や効果が不十分なものもみられます。
- 第3次行政改革大綱及び実行計画では、36項目の推進項目及び追加6項目について、53.1%が何らかの効果ありと認められたが、全庁的な取組体制や進行管理に課題を残しました。



3 当市をとりまく現状と課題

(1) 人口減少・超高齢社会の進行

- 当市の総人口のピーク 1995（平成7）年 59,738 人、高齢化率^{※2}15.5%
- 2015（平成27）年 総人口 54,087 人、高齢化率 26.7%
- 団塊の世代が後期高齢者となる 2025 年問題。国立社会保障・人口問題研究所の推計では、2037（平成49）年に 43,642 人、高齢化率 32.2%
- ⇒ ・生産年齢人口^{※3}の減少による税収減
 - ・社会、地域の担い手不足
 - ・社会保障（医療・介護）を支える負担増（費用、人材、家庭）

(2) 厳しさを増す財政状況

- 近年の大規模事業（庁舎、その他公共施設）への投資、広汎な事業展開
 - 社会保障関係費の増加
 - 合併算定替期間終了による地方交付税^{※4}の減少
 - ⇒ ・地方債現在高の急増（H26 232.4 億円 → H28 309.9 億円）
 - ・財政の硬直化（経常収支比率^{※5}H26 89.4%→H28 92.3%）
 - ・社会保障関係費（H26 64.8 億円 → H28 68.4 億円）
 - ・地方交付税の減少（H26 46.8 億円 → H32 見込 37.7 億円）
- ※震災復興関連交付金を除く金額にて算定

(3) 公共施設・社会インフラの老朽化

- 公共施設、道路、上下水道等の老朽化
- 人口減少による需要の減少
- ⇒ ・莫大な更新（改修）費用（40 年間で約 2,624.3 億円 65.6 億円/年）
 - ・保有、維持管理コストの確保が困難
 - ・未利用施設の増加

(4) 地方創生や様々な施策への対応

- 地方創生による自立的なまちづくり、都市間競争
- 人口が減る中で、地域課題や行政ニーズは個別化・細分化
- ICT（情報通信技術）、AI（人工知能）など新技術への対応
- ⇒ ・効果が実感できる、選択と集中による施策展開
 - ・量から、専門性や質にこだわった施策や業務の実施

(5) 行政運営手法の転換

- トップダウン（上位下達型）の意思決定
- 行政主導によるまちづくりや事業展開
- ⇒ ・現場（市民・企業・行政）感覚やコンセンサスが不十分
- ・コンプライアンス（法令遵守）等の課題
- ・費用対効果や透明性の確保への課題

4 新たな改革の必要性

- ①将来負担に備えた、身の丈に合うスリムな行政経営（安定性・持続性）
 - ・人口減少や将来的な収支不足に備え、真にやるべきことをやる行政
- ②質の向上を重視した行政サービス・行政活動（高品質・高付加価値）
 - ・サービスや信頼感が高く、量より成果を目指した業務
- ③様々な現場の当事者とともにつくるまちづくり（協働・共創）
 - ・課題やニーズへの効果的な対応。市民、企業、行政の協働・連携

第2 改革の基本方針（大綱）

1 基本方針

（1）改革の目標

「新たな改革の必要性」を踏まえて、「改革の目標」と3つの「改革の視点」を掲げ、行政改革の目的を明確にします。

「みんなで取り組む スリムで質の高い行政経営」

改革の視点 -目標に向けて-

ムダやロスのない「量」の視点

- ・ 財政力を高めて、スリムでコンパクトな行政経営
- ・ 単なる削減だけでなく、「ひと（人材・労力）・もの（施設・道具）・かね（財源）」の最適な配分

満足度や成果を高める「質」の視点

- ・ 市民サービスの向上や結果の最大化
- ・ 業務の能力を高め、発揮するための改革

みんなが関わり効果や負担を分かち合う「当事者」の視点

- ・ 市民、企業、行政など、様々な「当事者」の課題に寄り添う改革
- ・ 「改革のための改革」ではなく、「当事者」が効果を実感し、共感できる。

(2) 改革の4つの柱

改革の目標に向けて、次の4つの改革を柱と位置付けます。

それぞれの改革の柱について、重点項目を設定し、3つの改革の視点により、取り組むこととします。

①「みんなでつくる」**市政改革**

○市民や企業、団体などあらゆる主体が参加し、役割を分担しながら、能力を発揮してまちづくりを進める協働型の市政への取組を進めます。

<重点項目>

- すべての市民が活躍し、ともに進める市政
 - ・青少年、女性、高齢者などあらゆる人が、市（まち）や地域の課題解決に参加し、活躍する協働のまちづくりを進めます。
- 市民に信頼され、開かれた市政
 - ・市民への情報提供や情報の共有化を推進するとともに、市民との対話の仕組みを充実させます。
- 民間の力を生かした市政
 - ・効果的・効率的に行政運営を進めるため、民間企業等の優れた知識やノウハウを活用します。
- 外からの力を取り込み、連携する市政
 - ・他自治体等との連携による課題解決やシティプロモーション^{※6}等により、外部（組織・人）の力をまちづくりに活用します。

②「後世に負担を残さない」**財務改革**

○人口減少時代に対応できる財政基盤を確立するため、歳入の確保や歳出抑制、将来負担の抑制に資する取組を行い、財政収支の健全性を高めるとともに、歳入に見合った歳出構造を構築します。

<重点項目>

- 公平性と創意工夫で取り組む歳入改革
 - ・市税及び税外料金等の徴収対策を強化するとともに、ふるさと納税制度や企業活動などと連携した財源確保などに取り組めます。
- コストを意識し、選択と集中による歳出改革
 - ・費用対効果の視点を重視したスクラップ・アンド・ビルドの取組により、真に必要な事業への財政投資を行うとともに、補助金など様々な公費負担（支出）のあり方について適正化を図ります。

● 経営的視点で取り組む財産改革

- ・施設の長寿命化や未利用、低利用の保有資産（土地・公共施設等）について、維持管理コストのあり方や保有量の適正化の視点を踏まえた、総合的なマネジメントを行います。

● 総合的な財政構造の改革

- ・長期的な視野のもと、持続性を担保した財政運営を行うとともに、市民に信頼されるよう財務に関する情報の共有を行います。

③ 「おもてなし」を体現する **サービスの改革**

- 顧客である市民の視点に立った行政サービスを、効率的、効果的に提供できるよう、創意工夫のもと、継続的な改善を図るとともに、一人ひとりに寄り添う、心のこもったサービスを提供します。

<重点項目>

● 便利で満足度の高い窓口サービス

- ・来庁者の様々なニーズに対応した、便利で満足度の高い窓口（相談）体制を確立します。

● ICT等を活用したサービスの向上

- ・個人番号制度やインターネット等の活用等により、各種手続等の利便性を高めます。

● 細やかで丁寧な市民サービスの提供

- ・多くの方がサービスや制度を利用できるよう、内容の改善を図るとともに、すべての人が、適切に行政サービスを受けられるよう、アウトリーチ（来庁が困難な市民を想定したサービス）体制等の充実や、すべての人が利用しやすい仕組みづくり・情報提供に努めます。

④ 「力強い市役所」をつくる **組織と人材の改革**

- 限られた行政資源を効率的・効果的に利用し、様々な行政（市民の）課題に対して、的確に対応する体制を確立するため、市役所の業務全般について見直しを行い、業務の最適化と人材・組織の活性化に資する取組を行います。

<重点項目>

● 効率的に質の高い仕事をするための業務改善

- ・真に必要なことを効率的に実行する業務方法（プロセス）への転換を目指して、イノベーション（技術革新）の活用など、様々な視点から全庁的な改善を行うとともに、現場の課題解決に資する取組を行います。

● 意欲高く活躍する職員力の向上

- ・人事評価制度の適正な運用、研修の充実による、意欲・能力の高い職員の育成や

専門性の高い職員の確保等を行うとともに、ワーク・ライフ・バランス^{※7}の推進や職場環境の改善充実等により、能力が発揮できる環境づくりを行います。

●変化に対応する組織力の強化

- ・新庁舎における業務執行体制の検証、行政課題への取組強化等の視点に基づき、組織機構の改革を行うとともに、テーマごとに沿った部局横断、ボトムアップ的な課題解決など、柔軟で効果的な組織の運用を行います。

●危機管理体制の強化

- ・大規模自然災害発生時や緊急時などに対応できる危機管理体制を構築するとともに、国民保護、情報セキュリティやコンプライアンス、新感染症など、新たな危機管理上の課題に対応できるような、体制の整備を行います。

2 改革の推進方法

(1) 推進期間

坂東市新行政改革プランは、ばんどう未来ビジョン戦略プランとの連動を図るため、2018（平成30年）～2021（平成33年）を推進期間とします。

(2) 推進体制

①坂東市行政改革推進本部

市長を本部長とする「坂東市行政改革推進本部」を中心に、取組・進捗状況の確認、取組成果等の進行管理を行い、全庁的に行政改革に取り組みます。

②各課・職員

各課においては、行政改革推進本部 本部長の指示のもと、所管する業務等について改革の取組を行うとともに、取組状況を推進本部に報告します。所属長は、改革の成果が得られるよう、所属の職員全員への周知や浸透を図るとともに、職員一人ひとりが改革への参加意識を高め職務に臨みます。

③坂東市行政改革懇談会

市民の代表者などで組織する「坂東市行政改革懇談会」で、行政改革大綱の推進状況について定期的に報告を受け、行政改革大綱の推進について必要な助言を行います。

(3) アクションプラン（実行計画）の策定

基本方針（大綱）の具体的な項目を推進するため、アクションプラン（実行計画）を策定します。アクションプランでは、年度別のスケジュールを設定するとともに、「改革の視点」に沿った目標や成果について、できる限り「見える化」に努めます。

(4) 進行管理

アクションプランは、継続的なP D C A^{※8}サイクルにより、必要な見直しや改善を行います。このサイクルは毎年度、改革の視点で示した3つの視点に基づき、目標の達成状況等について評価を行い、実施することとします

(5) 進捗状況の公表

市のホームページや市政情報コーナーなどにおいて、毎年、取組項目の進捗状況をわかりやすく公表するものとします。

第3 改革のアクションプラン（実行計画）

※今後、各課と調整し、取組項目を検討

■用語の解説

1 ページ

- 1 超高齢社会： 65 歳以上の人々が総人口に占める割合のことを高齢化率といい、高齢化率が 7%を超えると「高齢化社会」、14%を超えると「高齢社会」、21%を超えると「超高齢社会」という。

2 ページ

- 2 高齢化率： 65 歳以上の人々が総人口に占める割合のこと。
- 3 生産年齢人口： 15 歳以上 65 歳未満の年齢の人口で、生産活動に就き労働力の中核となる年齢層の人口
- 4 合併算定替： 普通（地方）交付税の算定において、合併後の市が交付税上不利益とならないよう、合併後 10 年間は合併前の旧市町が別々に存在するものとみなし、それぞれ計算した額を合計した交付すること。合併後 11 年目から段階的に縮減され、16 年目から通常計算となる。
- 5 経常収支比率： 地方税、普通交付税のように用途が特定されておらず、毎年度経常的に収入される一般財源のうち、人件費、扶助費、公債費のように毎年度経常的に支出される経費に充当されたものが占める割合のこと。財政の硬直性を表し、この指数が低いほど財政運営の弾力性が高い。

5 ページ

- 6 シティプロモーション： 自らの住む「まち」の魅力を高め、「まち」を商品として、市内外に様々な営業活動（売り込み）を行うことにより、人口、観光振興、企業進出、人材などを外部から呼び込み、「まち」を経営する財産を獲得するもの。

7 ページ

- 7 ワーク・ライフ・バランス： 仕事と生活の調和を指す。年齢、性別にかかわらず、誰もが働きながら私生活を充実させられるよう、職場や社会環境を整えること。

8 ページ

- 8 PDCA： 仕事（事業活動・行政活動）において、目標を設定し達成するための管理などを円滑に進める手法。Plan（計画）→DO（実行）→Check（評価）→Action（改善）の順番で、進捗管理を行う。