

# 第二次那珂市行政改革大綱 (案)

平成 年 月  
那 珂 市

## 目 次

1	行政改革の必要性	-----	1
2	これまでの行政改革	-----	1
3	計画期間	-----	1
4	行政改革の基本目標	-----	2
5	行政改革の基本方針	-----	2
	(1) 市民とともに進める行政改革の推進		
	(2) 市民ニーズに対応した行政経営体制の確立		
	(3) 健全で効率的な行財政経営の推進		
6	行政改革の重点事項	-----	3
7	行政改革大綱体系図	-----	4
8	行政改革重点事項の項目別の対応方針	-----	5
	(1) 行政の担うべき役割の明確化		
	(2) 公正の確保と透明性の向上		
	(3) 経営体制の向上		
	(4) ICT（情報通信技術）の効果的な活用		
	(5) 行政評価システムの確立		
	(6) 定員管理及び給与の適正化		
	(7) 自主性・自律性の高い財政運営の確保		
9	行政改革の推進体制	-----	10
	(1) 推進体制		
	(2) 大綱及び実施計画の進捗状況の公表		

## 1 行政改革の必要性

平成 12 年 4 月 1 日に地方分権一括法が施行されたことにより、国と地方公共団体との関係は大きな変革の時期を迎えました。

また、少子高齢化や男女共同参画の一層の進展、市民の価値観の多様化、環境に対する関心の高まり等社会情勢は大きく変化してきています。

そのような状況の中で、地方自治体は、自らの責任において、社会経済情勢の変化に柔軟かつ弾力的に対応できるように体質を強化し、市民福祉の向上と個性的で活力ある地域社会の構築を図ることが求められています。

しかしながら、社会情勢の変化に伴う市税等の伸び悩みや国の「三位一体の改革」における国庫補助金・地方交付税の削減や税源の移譲の提示などにより、地方公共団体を取り巻く環境は一段と厳しさを増しており、本市においても投資的事業に充てられる財源の確保は難しく、基金の取り崩しによって補っているなど極めて厳しい状況にあります。このようなことから、従来にも増して効果的な行政運営を進めるとともに簡素・効率化を図らなければなりません。

また、多様化・高度化した市民ニーズに応えるためには、行政と市民・民間との役割分担を明確にし、市民や各種団体、企業など地域社会を構成する様々な主体が協働してまちづくりを進める必要があります。

このようなことから、第 1 次那珂市総合計画を着実に実行していくためにも、第二次行政改革大綱を策定し、これまで取り組んできた行政改革をより推進するものとしします。

## 2 これまでの行政改革

那珂町と瓜連町との合併の翌年度、「那珂市行政改革大綱」を策定し、市政全般にわたり行政需要に対応した事務事業の見直しや組織機構の見直しなど行政事務の簡素・効率化を図ってきました。

特に、市職員数については、定員適正化計画に基づき職員を削減し、計画期間中の目標数字であった 502 人（平成 17 年度 527 人から 25 人を削減）に対し、平成 21 年 4 月 1 日現在、市職員は 495 人となっています。

那珂市行政改革大綱 平成 17 年 11 月策定 期間：平成 17 年度～平成 21 年度

## 3 計画期間

この第二次行政改革大綱は、平成 22 年度から平成 25 年までの期間としします。

## 4 行政改革の基本目標

本市は、合併後、行財政基盤の確立を目指すために、「生活基盤の充実や市民福祉の向上に努め、最少の経費で最大の効果をあげる」という地方自治の基本に立ち、行政運営に努めてきました。

しかしながら、地方分権の進展や三位一体の改革、先の見えない経済情勢により地方自治体を取り巻く環境は大変厳しいものがあります。

この大変厳しい財政状況に対応するために、本市では、引き続き行政改革を進め、「地域のことは地域で決める」という地方分権に即した行政経営を展開し、限られた財源を有効に使い、市総合計画の着実な実施と簡素で効率的な行政システムを確立する必要があります。

このようなことから、行政主導で進められてきた行政運営を見直し、市民主体・市民参加による「活力あるまちづくり」を推進するとともに、コスト意識など民間の発想を生かした行政経営への転換を進め、『行財政基盤の確立』を柱に、これまでの行政改革の成果を踏まえ、次の目標を掲げ行政改革に取り組みます。

### 基本目標

## 行政運営から行政経営への転換

## 5 行政改革の基本方針

基本目標を達成するため、次の事項を基本方針として行政改革に取り組みます。

### (1) 市民とともに進める行政改革の推進

地方分権の推進により、市民のニーズに即した行政経営と地域主体のまちづくりが可能となり、NPOやボランティア等、市民のまちづくりへの参加意識が拡大してきています。このことから、市民と行政の役割分担を明らかにし、市民や事業者との連携と協働のもとに行政経営を進めることが重要となります。

本市では、市民とともに行政改革を推進するため、事務事業の公平性や透明性の確保と積極的な情報の提供により市民の理解と協力を深めていきます。また、民間委託などによって提供することが適切と判断されるサービスは、民間活力を有効に活用することを進めていきます。

## (2) 市民ニーズに対応した行政経営体制の確立

地方分権一括法の施行により、行政運営は中央集権型システムから地方分権型システムへと転換し、自治体には「個性豊かで活力に満ちた地域社会の実現を図ること」が求められています。

本市では、新たな行政需要や多様化する市民ニーズに的確に対応するため、職員の資質の向上と能力開発を図り、政策形成能力や創造性を備えた経営感覚の豊かな職員の育成に努めます。また、簡素で効率的な行政経営をより一層推進するために、時代の変化に対応できる弾力的な執行体制の整備を図るとともにICT（情報通信技術）の活用を推進します。

## (3) 健全で効率的な行政経営の推進

これまでも行政改革に取り組むことにより、行財政運営の改善に努めてきたところですが、景気の低迷による市税の伸び悩みや少子高齢化などに伴う扶助費の増加が見込まれるなど、依然として厳しい財政状況にあります。

限られた財源の中で効果的で効率的に行政経営を行うため、定員管理の適正化に努めるとともに、行政評価システムを確立することにより、取り組むべき施策や事業の改革改善を行っていきます。また、市税収入などの自主財源の確保に努め、健全な財政運営を推進します。

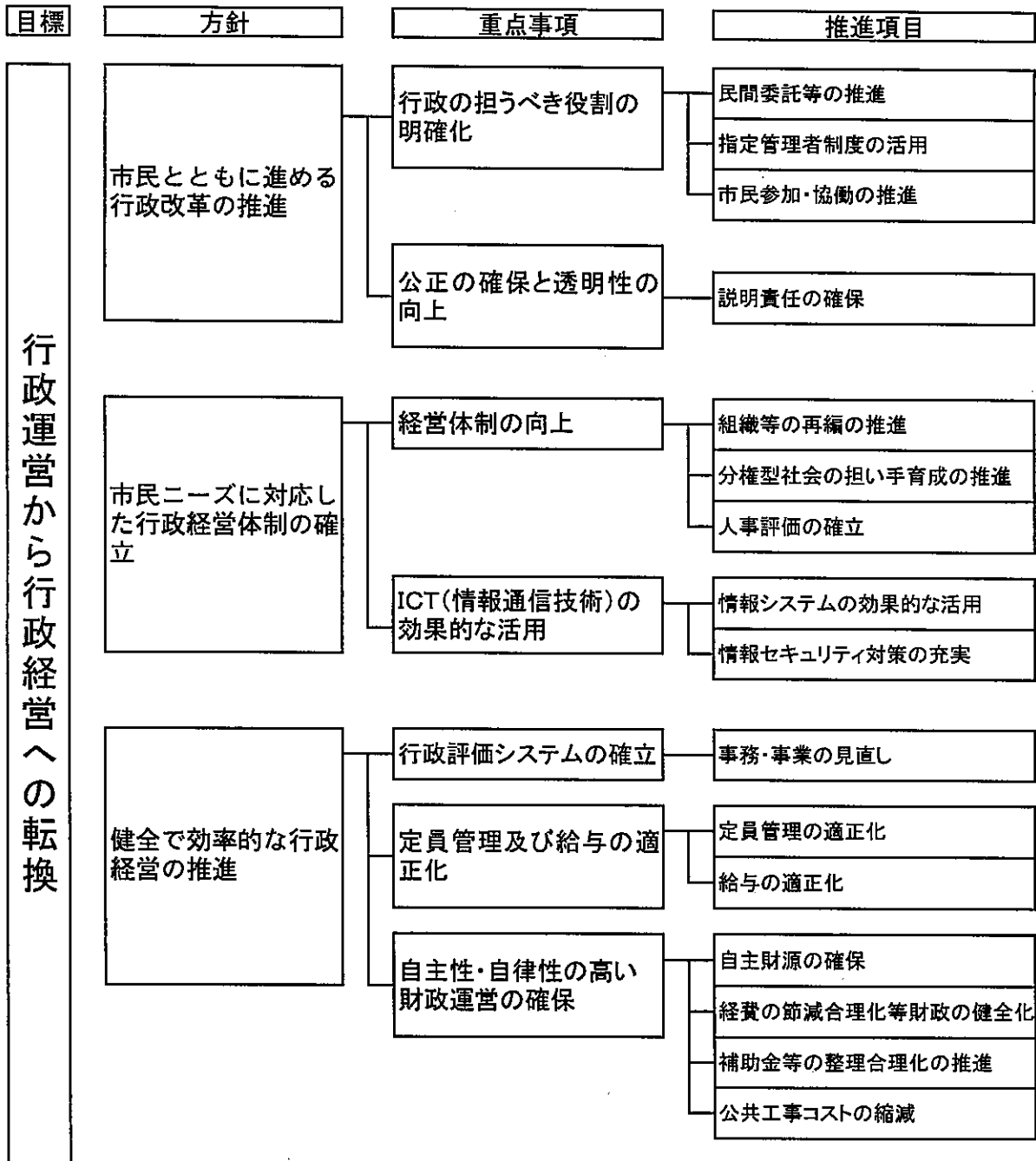
## 6 行政改革の重点事項

本大綱を着実に推進していくため、次の7項目の重点事項を柱として設定します。

- (1) 行政の担うべき役割の明確化
- (2) 公正の確保と透明性の向上
- (3) 経営体制の向上
- (4) ICT（情報通信技術）の効果的な活用
- (5) 行政評価システムの確立
- (6) 定員管理及び給与の適正化
- (7) 自主性・自律性の高い財政運営の確保

7 行政改革大綱体系図

行財政基盤の確立に向けて



## 8 行政改革重点事項の項目別の対応方針

### (1) 行政の担うべき役割の明確化

#### 【現状・課題】

地域包括支援センターの業務や那珂市総合保健福祉センターの管理など導入可能なものについては、民間委託や指定管理者に指定するなど経費の効率化を進めてきました。

また、平成 21 年度には、市と市民との協働のまちづくりの基本的な考え方を整理した「那珂市協働のまちづくり指針～那珂市にふさわしい協働のあり方～」を策定するとともに、市と市民が協働により安全で安心して生活できる魅力あるまちづくりを実現するための基本原則や必要な事項を整理した「那珂市協働のまちづくり推進基本条例」を制定していく必要があります。(しました。)

審議会等の委員については、委員構成に占める女性委員の割合を高めるなど男女共同参画社会の実現に努めてきました。

さらに、市民ボックスを設置するとともにパブリックコメント制度を導入するなど直接市民から声を聴く機会を設けてきました。

今後は、引き続き指定管理者制度の活用などにより民間委託を推進することはもとより、指針や条例に基づき、市の役割を果たしていくとともに、市の主導で実施してきた事務事業を、協働による実施へと転換を図っていく必要があります。

#### 【推進項目】

##### ○民間委託等の推進

総務事務や定型的業務を含めた事務・事業全般にわたり民間委託等の可能性について検証し、市民サービスの向上を目的とした委託化を推進します。

##### ○指定管理者制度の活用

公の施設の管理運営については、指定管理者制度を導入すべきかどうかを精査するとともに民間の受入れ状況を見極めながら、市民サービスの向上が図れ、経費の削減が図られるなど効果が上がるとされた施設について指定管理者制度の活用を推進します。

##### ○市民参加・協働の推進

市民の市政への参加を促進するために、幅広く意見を聴くとともに、各種審議会等への女性委員の登用や公募制を推進します。

また、「那珂市協働のまちづくり指針～那珂市にふさわしい協働のあり方～」及び「那珂市協働のまちづくり推進基本条例」に基づき、市と市民との協働のまちづくりを推進します。

## (2) 公正の確保と透明性の向上

### 【現状・課題】

市民への行政情報については、広報紙やホームページ等により情報の提供を行っています。

また、公文書の開示等に関する条例（平成 5 年 12 月制定）や個人情報保護条例（平成 15 年 6 月制定）、行政手続条例（平成 9 年 3 月制定）、政治倫理条例（平成 16 年 12 月制定）の制定を行うなど公正の確保と透明性の向上に努めてきました。

今後は、市民への説明責任を果たし、より一層の公正の確保と透明性の向上に努め、開かれた行政を図る必要があります。

### 【推進項目】

#### ○説明責任の確保

市政への市民参画や市民と行政との連携・協働を図っていくために、ホームページを充実することにより、市民との情報の共有化を図るとともに、行政の信頼性、透明性を確保し、行政サービスの受益者である市民への行政活動の説明責任を果たします。

## (3) 経営体制の向上

### 【現状・課題】

平成 20 年度の組織編成見直しにあたっては、第 1 次那珂市総合計画の実現に対応できる組織、市民に分かりやすい組織、市民の要望に迅速に応えられる組織、市民が求めている安全を意識した組織としました。

今後も、地方分権が進み事務量が増えていく中で、さらに行政の効率化、事務事業の執行体制の向上を図り市民ニーズに的確に対応した柔軟な組織体制が求められています。

また、職員の資質の向上を図る上で職員研修は重要であり、このため、庁内で行われる各種研修のほかに、茨城県自治研修所や市町村職員中央研修所などを活用しながら実施してきました。また、民間団体等での研修に参加するなど専門性を高めることも実施してきました。

今後は、地方分権に対応した職員の資質をより一層向上させるとともに、職員一人ひとりの能力を発揮できる環境の充実を図る必要があります。

### 【推進項目】

#### ○組織等の再編の推進

市民ニーズへの迅速な対応や新たな課題に対応するための体制整備するとともに、機動的・弾力的な執行体制を整備する必要があります。

このようなことから、行政サービスの向上を図るため業務内容に即した人員の配置を行ううえから、今後も組織の再編成を進めていきます。

また、幼稚園や小中学校の再編等及び公共施設の有効活用を検討していきます。



### ○分権型社会の担い手育成の推進

時代の要請に対応した多様な行政需要に的確に対応できる人材が求められていることから、人材育成の目的や方策等を明確にした人材育成基本方針に基づき、研修制度などを通じて専門職を育成するとともに、全体の奉仕者としての職員の自覚など職員の意識改革と資質の向上に努めます。

### ○人事評価の確立

職員一人ひとりが能力を発揮し、やりがいを持って仕事に取り組める環境の実現のため、これまでの年功序列型の人事制度から個々の職員について明確に業務目標を設定し、その達成度を評価するとともに、業務遂行を通じて職務遂行能力の評価を客観的に行う能力・成果主義に基づく公平で公正な人事評価システムの導入に取り組みます。

## (4) ICT（情報通信技術）の効果的な活用

### 【現状・課題】

窓口業務や保健福祉、土木関係など各分野において事務の効率化を図る上から電算システムの導入をしてきました。

また、グループウェアにより職員一人ひとりをネットワークで結ぶことにより、情報の共有化を図ってきました。

さらに、平成 17 年度には、「那珂市情報セキュリティポリシー」を見直し、個人情報や人的脅威や災害、事故等から防御し、情報資産の機密性、完全性及び可用性を維持するための対策を行ってきました。

今後は、グループウェアなどのネットワークを効果的に活用していくことや、個人情報保護法の趣旨からも、一層のセキュリティ対策を図り、各種ネットワークを活用した市民サービスの向上に努める必要があります。

### 【推進項目】

#### ○情報システムの効果的な活用

電子文書など行政情報の相互間やり取り等の安全や利便性を図るとともに市民生活に必要な各種情報や申請などの手続の電子化など市民サービスの向上に努めます。

#### ○情報セキュリティ対策の充実

情報管理に対する市民の信頼に応えるため、情報セキュリティポリシー(※)を遵守することにより、情報化社会の進展に対応した情報セキュリティ対策の充実を図ります。

※ 情報セキュリティポリシー：個人情報や行政情報などの情報資産を守るための対策や規約をまとめたもの

## (5) 行政評価システムの確立

### 【現状・課題】

行財政運営の健全化を図るには、行政評価による事務・事業の見直しが有効であるという認識から「行政評価システム」を導入し、事務事業評価及び施策評価を進めてきました。平成 21 年度からは、内部評価に加え外部評価を導入してきました。

さらに事務事業評価の水準を高め、行政評価システムの確立を図り、事務・事業の改革改善を実施していく必要があります。

### 【推進項目】

#### ○事務・事業の見直し

事務・事業を評価することにより、仕事の目的を明確にし、目的が妥当であるのか、また、市民に対して有効的で効率的であるかなど評価し、まちづくりがどれだけ達成されたかを検証します。

さらに、行政評価システムマネジメントサイクル（企画→実施→評価または現状→評価→改革改善→実施）を確立することにより、仕事の質を高め、市民サービスの向上を目指します。

## (6) 定員管理及び給与の適正化

### 【現状・課題】

職員数については、平成 21 年 4 月 1 日現在 495 人となっており、平成 21 年度は、新規採用を見送るなど適正な定員管理に努めてきました。

また、市職員の給与等については、公表するとともに、ラスパイレス指数(※)においても、国家公務員を下回る給与水準となっています。

今後は、行政需要の動向を踏まえ、事務事業や組織機構と整合させながら適正な人事管理をしなければなりません。

※ ラスパイレス指数：地方公務員と国家公務員の給与水準を、国家公務員の職員構成を基準として、職種ごとに学歴別、経験年数別に平均給与月額を比較し、国家公務員の給与を 100 とした場合の地方公務員の給与水準を指数で示したものです。

### 【推進項目】

#### ○定員管理の適正化

事務・事業の整理を図り、組織の合理化、職員の適正配置に努めるとともに、積極的な民間委託等の推進、任期付職員制度の活用、ICT（情報通信技術）化の推進、計画的な採用などを通じて、極力職員数の削減に取り組めます。

#### ○給与の適正化

国、県や他の市町村との整合性を図りながら、引き続き給与の適正化に努めます。

## (7) 自主性・自律性の高い財政運営の確保

### 【現状・課題】

社会構造変化に伴う税収入の伸び悩みや地方交付税などの減により厳しい財政運営を強いられており、財政調整基金等の取り崩しを行いながらやり繰りしてきました。

また、市債残高が平成20年度末には一般会計で約177億円を抱えており、今後その償還にかかる公債費や生活保護扶助事業や障害者自立支援サービス給付事業など扶助費等の義務的経費の増加傾向にあります。

今後は、将来に過大な負担を強いることにならないように努めるなど健全な財政運営を進めなければなりません。

### 【推進項目】

#### ○自主財源の確保

自主財源の安定的確保は健全な財政運営の原点であることから、市税等の徴収率の一層の向上に努めます。

#### ○経費の節減合理化等財政の健全化

行政評価に基づいた歳出全般の効率化と財源配分の重点化を図るとともに、財政健全化プランに基づき、基金繰入金を伴わない収支バランスの取れた健全な財政運営の確立に努めます。

#### ○補助金等の整理合理化の推進

補助金等の必要性、費用対効果、経費負担のあり方等について検証し、整理合理化を推進します。

また、市民等に対する説明責任を果たしながら、終期を設定するなど計画的に廃止・縮減を図ります。

#### ○公共工事コストの縮減

公共工事については、引き続き適切な設計単価、予定価格の設定を行うことによりコスト削減に積極的に取り組むとともに、入札制度の透明性と公平性の確保、適切な入札方式の採用等その一層の改善に努めます。

## 9 行政改革の推進体制

### (1) 推進体制

行政改革の推進にあたっては、市長を本部長とする行政改革推進本部が中心となりすべての職員が自らの問題と捉え、施策の方向や実施方法等を考え、全庁的に取り組みます。

また、進行状況を議会及び行政改革懇談会に定期的に報告し、助言や提言をいただきながら計画的に推進するとともに市民の意見や提案を進行管理に反映させます。

### (2) 大綱及び実施計画の進捗状況の公表

行政改革大綱及び実施計画の進捗状況については、広報紙やホームページにおいて公表します。