

進めています 行財政改革

■行財政改革推進計画 策定に向けた取り組み

四十三の取り組みを行い、行財政改革推進計画を策定します。

町は、先月号でお知らせした四本の柱十七項目からなる行財政改革大綱に基づき次に示す四十三の取り組みを行い、九月までに目標や効果を分かりやすくするために極少数値化した行財政改革推進計画を策定します。取り組み項目は、大綱の人事及び組織機構に関すること、施設の統廃合及び民間委託等の推進に関すること、事務事業の見直し等に関すること、協働のまちづくりに関することの四本の柱に沿ったもので広範囲で多岐にわたります。

◆推進計画策定に向けた取り組み項目

人事及び組織機構に関すること

1 将来を見込んだ職員の定員

適正化

定員適正化計画の策定
臨時職員等を含めた職員数の適正化

2 給与の適正化

新給与制度の導入
職員手当の見直し
給与の公表

3 人事評価制度の導入

4 縦横断的で機動性に富んだ組織
組織機構の見直し

5 職員の人材育成

人材育成基本方針の策定
職員研修体制の充実
専門分野の人材確保

施設の統廃合及び民間委託等の推進に関すること

1 施設における管理状況の把握と合理的管理
指定管理者制度有効活用
の調査研究

公共施設の管理状況把握と管理基準表の作成
施設管理のあり方の検討

2 施設の統廃合

統廃合の基本方針の作成

3 民間委託等の推進

民間委託等の状況把握

民間委託等推進計画の作成

事務事業の見直し等に関すること

1 事務事業の見直し

事務事業の確認と区分
見直し基準表の作成とスクリーニング
事務事業の見直し計画の作成

2 事務事業の効率化

事務事業の簡素化
電子情報化の推進（庁内LAN・公式ホームページの活用）

3 行政評価制度の導入

事務事業のコスト削減
行政評価制度の調査・研究
行政評価制度導入計画の作成

行政評価制度運用の明確化

4 自主財源の確保
収納率向上対策の強化
使用料手数料の見直し
資源の有効活用

5 新たな財源配分の構築

振興計画と財政計画の連携
新たな財源配分の構築
補助金交付の見直し
補助金の確認と区分
補助金交付基準の作成

7 共同事務処理拡大に向けた検討

8 提案制度の有効活用

実行体制の確立
職員への啓発

9 その他

地方公営企業経営の点検
第三セクターの健全運営
維持

協働のまちづくりに関すること

1 地域住民との協働によるまちづくり
協働のまちづくりに関する先進事例などの調査研究
協働のまちづくりに関する方向性の模索
協働のまちづくり基本方針の作成

情報共有化の充実
住民参画機会の拡充
自治組織のあり方の検討

■お聞かせください。
皆さんのご意見

行財政改革については、広報や町ホームページの行政情報、本庁・支所・山村開発センター・小川公民館に行財政改革コーナーを設け、取り組み状況を随時お知らせいたします。また、行財政改革に皆さんのご意見が反映できるように行財政改革コーナーに意見箱を設置しているほか、電子メールでもご意見を受け付けております。皆さんのご意見を聞かせください。

担当課 那珂川町役場 企画財政課 企画調整係

☎ 0287-92-1114

URL <http://www.town.tochigi-nakagawa.lg.jp/>
メールアドレス kikaku@town.tochigi-nakagawa.lg.jp

※ご意見を提出いただく際に、氏名や住所等がないときは取り扱わない場合があります。

※計画等の取りまとめの都合で、一旦、皆さんからの意見募集を閉じることがありますのでご了承ください。

那珂川町定員適正化計画

平成十七年十月一日に馬頭町と小川町が合併した、那珂川町の職員については、全職員を引き継ぎ職員三百人でスタートしました。新町に引き継がれた職員数は同規模自治体などと比較すると多く、合併の効果という面からも定員の適正化が求められています。

また、多くの地方自治体の財政は、三位一体の改革による地方交付税の縮減や地方経済の悪化を反映し、財政の硬直化など一層の厳しさを増している状況にあり、当町も合併により財政規模は大きく変わったものの厳しさは変わりなく、行政のスリム化は避けられないところにきています。

このような中で推進している行政改革では、限られた財源を生かしながら、経費の削減を進めなければなりません。中でも人件費の圧縮は大きな課題となっています。このことから最少の職員数で最大の行政効果をあげることができるよう、職員数の数値目標を掲げた定員適正化計画を策定してこれを着実に実行し、定員規模の適正化を図るものです。



研修会

定員適正化の目標

- ・定員適正化計画の期間
計画期間は、平成十七年度から平成二十二年度までの六年間とします。
- ・定員適正化計画の目標値
当町の職員数は、モデル値や類似団体値に比較して合併により一時的に多くなっていることから、十年後の職員数を人口百人に対し一人とすることを目標に掲げ、本計画の目標値については、平成十七年十月一日現在の職員数三百人を基準として、六年間で四十七人（十五・七％）の職員

- を削減し、平成二十三年四月一日における職員数を二百五十三人以内とします。
- ・適正化計画等の公表
定員適正化計画及び計画の進捗状況などについては、毎年度、町の広報紙やホームページ等で公表します。
- ・定員適正化計画の見直し
定員適正化計画については、本計画の進行状況のほか、行政改革の進展に伴う機構改革、事務事業の見直し等により計画の見直しを要することにも想定されるため、必要に応じて見直しを行うものとします。

年次別目標

年 度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
職 員 数 (人)	300	292	289	285	274	266	253
退職予定者(勸奨含む)(人)	8	6	7	14	11	17	
次年度新規採用予定者数(人)	0	3	3	3	3	4	
削 減 者 数 (人)	8	3	4	11	8	13	
削 減 率 (%)	2.7	1.0	1.4	3.9	2.9	4.9	
累 計 削 減 員 数 (人)	8	11	15	26	34	47	
累 計 削 減 率 (%)	2.7	3.7	5.0	8.7	11.3	15.7	

- 注) 1. 「職員数」は、平成17年度は10月1日、他年度は4月1日現在である。
 2. 次年度新規採用予定者数は、退職予定者のうち25パーセントを補充することとした場合で、将来を見据えた長期的な視点から、人材を計画的に確保することとし、年度ごとの新規採用の平準化を図った数値である。
 3. 総務省が示した「地方公共団体における行政改革推進のための新たな指針」で基準とされている平成17年4月1日の職員数（旧馬頭町と旧小川町との計302名）と平成22年4月1日の比較では、36名の減（11.9％）となる。