

---

---

藍住町行政財政改革基本計画  
〈後期〉

---

---

平成27年3月

---

---

藍住町行政財政改革基本計画策定委員会

---

---



# 目 次

第1章 計画(後期)策定の趣旨 .....	1
1 はじめに .....	1
2 基本方針 .....	1
3 計画の体系(後期) .....	2
4 目標年度及び計画期間 .....	3
第2章 基本計画 .....	4
1 人事・給与の見直し .....	4
(1) 人事・給与の見直し .....	4
(2) 時間外勤務削減の取組 .....	4
(3) 職員数の長期的な目標 .....	5
2 業務の合理化・効率化 .....	7
(1) 事務・事業改善委員会(仮称)の設置 .....	7
(2) 派遣職員の活用 .....	7
(3) 臨時職員等雇用管理体制の見直し .....	8
(4) 機構改革の実施 .....	8
(5) 物件費の見直し .....	9
(6) 使用料・手数料の見直し .....	9
(7) 事務等のIT利用の推進 .....	9
(8) 公共施設の保有総量の見直し .....	10
3 民間委託の推進 .....	11
(1) 幼稚園・小学校給食業務の民間委託 .....	11
(2) 任用替え試験の実施 .....	11
4 行政運営手法の確立 .....	12
(1) 行政評価の活用 .....	12
(2) 外部監査制度の導入 .....	12
5 新たな財源確保の取組 .....	13
(1) ネーミングライツ事業の実施 .....	13
(2) 有料広告事業の拡大 .....	13

6	住民の利便性の向上	14
(1)	住民意識調査の実施	14
(2)	証明書等交付サービスの充実	14
7	行政サービスの高度化	15
(1)	職員研修の充実	15
(2)	職員の専門的知識の向上	15
(3)	職員採用試験の見直し	16
8	推進体制の整備	17
(1)	推進体制	17
(2)	計画の進行管理	17

# 第1章 計画（後期）策定の趣旨

## 1 はじめに

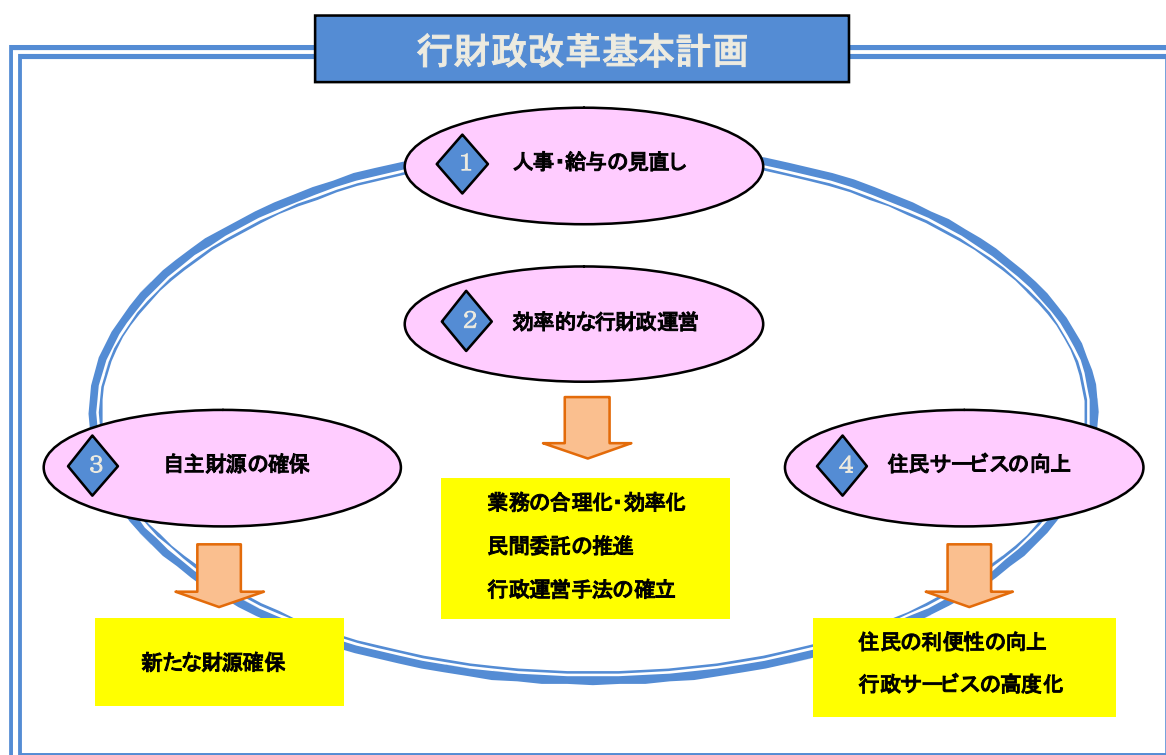
本町では、平成17年度策定の「集中改革プラン」に引き続き、平成22年度から平成26年度までを計画期間とする「藍住町行財政改革基本計画（前期）」（以下「前期計画」）を策定し、これらに基づき具体的な取り組みを進めてきた。

前期計画においては、厳しい財政状況の中、全庁をあげて取り組みをスタートし、住民の皆さんの協力を得ながら、急激に変化する社会情勢や多様化・複雑化する住民ニーズに的確に対応できる組織づくり、行政基盤の強化に取り組んできた。民間委託の推進や、定員適正化計画に基づく正規職員数の削減、計画的な職員研修の実施などの取り組みは、少しずつ効果がではじめており、後期計画においてさらに着実な推進を目指していく必要がある。

一方で、徳島県全体の人口減少の影響を受けることなく、人口の増加とともに発展してきた本町においても、少子高齢化社会は着実に進行しており、住民ニーズの高度化・多様化、権限移譲による事務の煩雑化など、自治体を取り巻く環境はさらに厳しさを増している。そこで、本年度が最終年度となっている前期計画の後継となる後期計画を策定し、さらなる健全な行財政運営を目指していく。

## 2 基本方針

後期計画においては、前期計画における取り組みや効果等を検証・精査し、「人事・給与の見直し」「効率的な行財政運営」「自主財源の確保」「住民サービスの向上」を柱に、更なる行財政改革に取り組む。



### 3 計画の体系（後期）

#### 1 人事・給与の見直し

人事・給与の見直し

給与制度の見直し  
時間外勤務削減の取組  
職員数の長期的な目標

#### 2 効率的な行財政運営

業務の合理化・効率化

事務・事業改善委員会（仮称）の設置  
派遣職員の活用  
臨時職員等雇用管理体制の見直し  
機構改革の実施  
物件費の見直し  
使用料・手数料の見直し  
事務等のIT利用の推進  
公共施設の保有総量の見直し

民間委託等の推進

幼稚園・小学校給食業務の民間委託  
任用替え試験の実施

行政運営手法の確立

行政評価の活用  
外部監査制度の導入

#### 3 自主財源の確保

新たな財源確保の取組

ネーミングライツ事業の実施  
有料広告事業の拡大

#### 4 住民サービスの向上

住民の利便性の向上

住民意識調査の実施  
証明書等交付サービスの充実

行政サービスの高度化

職員研修の充実  
職員の専門的知識の向上  
職員採用試験の見直し

#### 4 目標年度及び計画期間

本計画の目標年度は平成31年度とする。

計画期間は平成22年度から31年度までの10年間とし、前後期の各5年間で計画を実施する。また、計画の見直しは必要に応じて各年度末に行う。

前期計画：平成22年度～平成26年度

後期計画：平成27年度～平成31年度

	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	
前期計画	●	→				●					
後期計画						●	→				●
後期計画策定					●						
計画見直し	●	→									●

## 第2章 基本計画

### 1 人事・給与の見直し

#### (1) 給与制度の見直し

平成20年度から実施している人事評価制度の評価結果を昇給・昇格等に反映させることは、組織の活性化や職員の意欲の向上にもつながり、職員の能力が最大限に発揮できる環境整備となる。また、地方公務員について、人事評価制度の導入等により能力及び実績に基づく人事管理の徹底を図る内容が示された、地方公務員法の一部を改正する法律（平成26年法律第34号。以下「本法」という。）が平成26年5月14日に公布された。なお、本法の施行については、公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日とされており、平成28年4月からの制度施行（本格実施）が予定されている。

本町においても、評価者研修を継続的に実施し、常に同じ目線で、正しく評価できる体制を確立し、本格運用に向けて取り組んでいく。

#### 《目標年次・具体的な進め方》

人事評価の結果等を人事管理の基礎とするためのガイドラインを策定するとともに、評価者研修計画を策定し、適切な評価ができる体制の確立を目指す。

H27	H28	H29	H30	H31
ガイドライン・ 研修計画の策定	実施	実施	実施	実施

#### (2) 時間外勤務削減の取組

時間外勤務を削減するには、効率的・合理的に仕事を進めるとともに、職員間の仕事量を調整し、できる限り繁閑をなくさなければならない。また、特定の職員が時間外勤務をしている場合は、職場の安全衛生面からもその原因を十分に調査し、早急に改善しなければならない。

#### 《目標年次・具体的な進め方》

平成27年度に総務課で時間外削減のためのガイドラインを策定し、平成28年度からの運用を目標とする。また、「事務事業改善委員会（仮称）」において時間外勤務・手当のあり方について検討していく。

H27	H28	H29	H30	H31
ガイドライン・ 研修計画の策定	実施	実施	実施	実施



### (3) 職員数の長期的な目標

平成22年3月に策定した、藍住町定員適正化計画（平成22年度から平成31年度）に基づき、事務事業の見直しや民間委託の推進等に取り組み、前期計画においては41人の人員削減を行った。しかし、人口の増加や権限移譲等による業務量の増加などもあり、職員数の削減は限界に近づいてきている。今後は、年齢構成の偏り是正を念頭に置いた適正な職員採用と、正規職員・臨時職員のバランスを考慮して各課の定数を設け、それらに基づいた雇用計画を策定していく。

#### 〈前期5年間の職員数〉

平成22年度当初職員数 264人  
 平成26年度末職員数（予定） 223人（▲41人）

#### 〈後期5年間の職員数〉

平成27年度当初職員数（予定） 230人  
 平成31年度末職員数（予定） 202人（▲28人）

#### ①職員全体

（単位：人）

		H27	H28	H29	H30	H31
一般事務	新規採用者数	4	4	4	4	4
	年度当初職員数小計	119	118	115	114	113
	年度末退職者数	5	7	5	5	3
教諭・保育士	新規採用者数	3	2	2	2	2
	年度当初職員数小計	58	58	55	56	53
	年度末退職者数	2	5	1	5	2
保健・看護職員	新規採用者数	0	0	1	0	1
	年度当初職員数小計	10	10	10	10	10
	年度末退職者数	0	1	0	1	0
栄養士	新規採用者数	0	0	0	0	0
	年度当初職員数小計	2	2	2	2	2
	年度末退職者数	0	0	0	0	0
現業職員	新規採用者数	0	1	1	1	1
	年度当初職員数小計	41	42	39	35	34
	年度末退職者数	0	4	5	2	5
新規採用者数		7	7	8	7	8
年度当初職員数合計		230	230	221	217	212
年度末退職者数合計		7	17	11	13	10
年度末職員数合計		223	213	210	204	202

※年度末退職者数：年度末に定年退職を迎える職員数

※年度当初職員数合計：前年度末職員数＋当年度新規採用者数

※年度末職員数合計：年度当初職員数合計－年度末退職者数

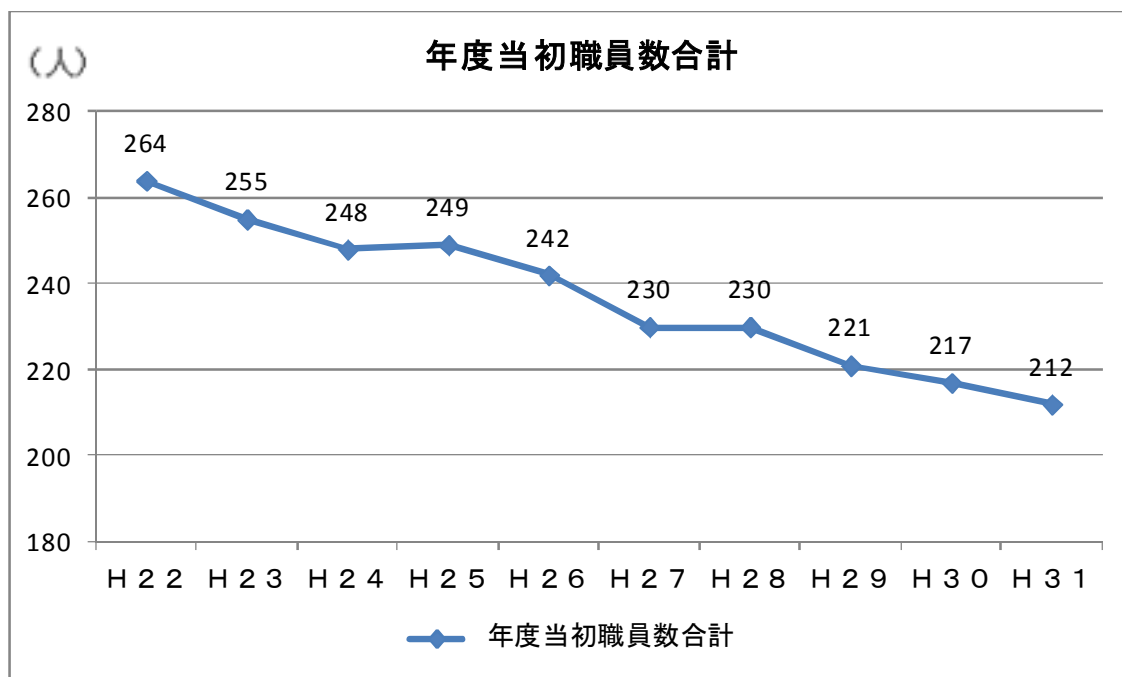
※現業職員の新規採用については、西クリーンステーション民営化の検討状況によっては採用しない。

②現業職員

(単位：人)

		H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0	H 3 1
介護職員	新規採用者数	0	0	0	0	0
	年度当初職員数小計	2	2	2	1	1
	年度末退職者数	0	0	1	0	0
調理員	新規採用者数	0	0	0	0	0
	年度当初職員数小計	16	16	13	11	10
	年度末退職者数	0	3	2	1	1
技能員	新規採用者数	0	1	1	1	1
	年度当初職員数小計	23	24	24	23	23
	年度末退職者数	0	1	2	1	4
新規採用者数		0	1	1	1	1
年度当初職員数合計		41	42	39	35	34
年度末退職者数合計		0	4	5	2	5
年度末職員数合計		41	38	34	33	29

※「藍住町定員適正化計画」より（状況により見直しを図っていく。）



## 2 業務の合理化・効率化

### (1) 事務・事業改善委員会（仮称）の設置

事務・事業の効率化・合理化を推進するため「事務・事業改善委員会（仮称）」を設置し、定期的に会議を開催する。（当初年15回程度、その後は随時開催。）

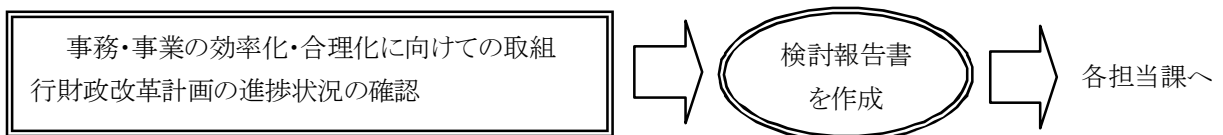
委員会において、改善の必要性が見込まれる項目について検討し、改善が必要であると判断された場合は、具体的な改善方法及び取組内容を協議し、検討報告書を作成する。検討報告書は担当課に提出し、改善・実施に向けた取組に向けて働きかけを行う。

このほか、行財政改革計画の各取組内容の進捗状況について随時確認し、取組が遅れているものについては、問題点及び改善点について協議し、担当課に働きかけを行う。

#### 《目標年次》

H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0	H 3 1
設置	設置	設置	設置	設置

問題点・改善点を協議



### (2) 派遣職員の活用

文書発送に伴う封入作業、各種書類の入力作業、特定の受付業務など、比較的専門的知識を必要としない業務は派遣職員を活用し、職員の時間外手当の削減等に努める。

また、専門性を必要とされる業務や、直接町が雇用しなければならない業務を除き、臨時職員を派遣職員に切り替えることで、雇用管理の軽減を図るとともに、法律を遵守した臨時職員の雇用に努める。

#### 《目標年次》

H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0	H 3 1
継続実施	継続実施	継続実施	継続実施	継続実施

### (3) 臨時職員等雇用管理体制の見直し

現在、臨時職員及び派遣職員等の雇用管理については、総務課及び各担当課が事務手続きを行っている。特に、臨時職員については、毎年、登録から雇用保険・健康保険等の管理まで事務が煩雑化している。また、保育士等の専門性の高い職種や、年度途中での職員の確保は難しい状況である。そこで、現在の臨時職員等の雇用管理体制について見直しを行う。

#### 《目標年次・具体的な進め方》

平成27年度から企画政策課において、現在の臨時職員等の雇用管理体制について検証・精査し、臨時職員等の雇用管理について、外部機関の設立も含めた検討を進める。

H27	H28	H29	H30	H31
検討	検討	(実施)		

### (4) 機構改革の実施

行財政改革の推進においては、組織のフラット化や組織力の強化が不可欠であり、そのためにも職員間の協働性が求められている。平成16年に導入した担当制は定着してきたが、さらに業務の共通理解や親和性を高めていくことが必要である。

そこで、各課において定期ミーティングを導入し、課内の事務事業の確認を行うとともに、管理職は事務量等に偏りがある場合などは、担当業務の再編もふまえて適宜見直しを行う。

#### 《目標年次・具体的な進め方》

平成27年度から定期ミーティングの目的について管理職及び職員に周知し試行した上で、平成28年度からの実施を目標とする。取組状況については、適宜「事務・事業改善委員会（仮称）」で報告・検討していく。

H27	H28	H29	H30	H31
周知・試行	実施	実施	実施	実施

### (5) 物件費の見直し

物件費について、継続して節減に取り組む。特に光熱水費について節減の徹底を図る。現在、ノー残業デーを設けて消費電力の削減等に取り組んでいるが、再度、現在の状況を検証し、更なる見直しを行うためにガイドラインを策定する。

#### 《目標年次・具体的な進め方》

平成27年度に総務課で物件費削減のためのガイドラインを策定し、平成28年度からの運用を目標とする。

また、町施設にLEDランプを導入することによる、省エネ・長寿命化について検討を進める。

H27	H28	H29	H30	H31
ガイドラインの策定	実施	実施	実施	実施

### (6) 使用料・手数料の見直し

前期「事務・事業改善委員会」において検討した結果及び今後の更なる消費増税等の影響も考慮しながら、手数料・使用料の見直しを検討していく。

また、使用料の免除や減免制度についても、再度、適用要件についての周知を図り、施設の利用促進につなげるとともに、負担の公平性を保った運用を行う。

#### 《目標年次・具体的な進め方》

定期的に後期「事務・事業改善委員会（仮称）」において検討を行い、必要に応じて見直しを実施する。

H27	H28	H29	H30	H31
検討 (実施)	検討 (実施)	検討 (実施)	検討 (実施)	検討 (実施)

### (7) 事務等のIT利用の推進

現在、社会全体のIT化が進行している。また、番号制の導入に伴い、更なるIT化の進行が見込まれる。本町においても、職員証のICカード化による出退勤管理、重要室入室管理（カードキー）、各種台帳のデジタル化、コンビニ交付・収納等について検討していく。

#### 《目標年次・具体的な進め方》

平成27年度から、後期「事務・事業改善委員会（仮称）」において検討を進め、各担当課とも協議を諮りながら、より効率的・合理的なシステムの導入を目指す。

H27	H28	H29	H30	H31
検討 (実施)	検討 (実施)	検討 (実施)	検討 (実施)	検討 (実施)

## (8) 公共施設の保有総量の見直し

昭和46年～58年にかけて整備された建物は老朽化が進行しており、耐震化の面から見ても建て替えは必須である。その際、一業務・一施設の考え方から脱却し、業務の合理化等を考慮した施設への再編を行う。

### 《目標年次・具体的な進め方》

現在老朽化が進み建て替えを検討している5つの施設(福祉センター、町民会館、勤労青少年ホーム、保健センター、グリーンスポーツ施設「緑の広場」)や、その他老朽化が進行している施設(武道館、勤労女性センター、中央クリーンステーション)について、今後のあり方を検討しながら再編に取り組んでいく。

H27	H28	H29	H30	H31
検討	検討	検討	検討	検討

### 3 民間委託の推進

#### (1) 幼稚園・小学校給食業務の民間委託

前期計画において保育所の給食業務を民間委託し、現在、西幼稚園及び町内4つの小学校の給食業務は、正規職員19名の体制で実施している。

平成8年度から退職者不補充を実施しており、このまま継続すると、平成32年度までに10名が定年を迎えることとなる。今後の運営体制について検討を進めるにあたり、第1段階として西幼稚園で単独実施している給食の小学校統合を検討する。

#### 《目標年次・具体的な進め方》

「給食業務再編検討委員会（仮称）」を設置して、西幼稚園給食業務の小学校統合について、時期等も含めて検討し、実施に向けて計画を策定する。

H27	H28	H29	H30	H31
検討	検討			

(単位：人)

	西幼稚園	北小学校	南小学校	西小学校	東小学校	合計
正規職員	2	4	5	4	4	19

※平成26年4月1日現在の調理員の状況

#### (2) 任用替え試験の実施

前期計画において、建設直營業務、保育所、藍寿苑等の民間委託（移管）を実施した。

民間委託に伴い発生する、新たな職場の確保については、現業職員の退職者不補充等により対応してきた。しかし、今後さらに業務のあり方を検討していく上で、一般行政職への任用替え試験の実施も必要となってくる。

そこで、任用替え試験の実施において、職員間で不公平感が生じないようにガイドラインを作成するとともに、試験合格者が新たな職場で能力を発揮できるよう、研修体制についても充実させていく。

#### 《目標年次・具体的な進め方》

平成27年度に、総務課で任用替え試験についてのガイドラインを策定し、平成28年度から必要に応じて試験を実施する。

H27	H28	H29	H30	H31
ガイドラインの策定	実施	実施	実施	実施

## 4 行政運営手法の確立

### (1) 行政評価の活用

行政活動は統一的な視点と手段によって客観的に評価し、その結果を行政運営に反映させていかなければならない。

#### 《目標年次・具体的な進め方》

各課において実施する各種事業について、計画・実施した後には、必ず課の中で振り返り（評価）を実施し、メリット・デメリットを精査し、翌年度も引き続き行う事業については改善策を示して引継を行う。

また、改善が必要な事業については「事務・事業改善委員会（仮称）」において今後のあり方も含めて検討する。

H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0	H 3 1
検討	検討	検討	検討	検討

### (2) 外部監査制度の導入

地方自治法により、都道府県、政令指定都市、中核市においては包括外部監査の実施が義務づけられており、その他の市町村においても条例により導入することができる。外部監査制度を導入することにより、監査機能の専門性・独立性の強化を図るとともに、監査機能に対する住民の信頼を高めることにつながる。引き続き、外部監査制度の導入について「事務・事業改善委員会（仮称）」において検討を進めていく。

#### 《目標年次・具体的な進め方》

「事務事業改善委員会（仮称）」において、外部監査制度について検討を進める。

H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0	H 3 1
検討	検討			



## 5 新たな財源確保の取組

### (1) ネーミングライツ事業の実施

財政状況の厳しい中で、安定的な財源を確保し、持続可能な施設運営を行っていくことは大きな課題となっている。そこで、資金調達の方法として、ネーミングライツの導入について引き続き検討を進める。

#### 《目標年次・具体的な進め方》

「広告審査委員会」等において、ネーミングライツ導入について引き続き検討を進め、導入に際しての課題解決に向けて取り組む。

H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0	H 3 1
検討	検討 (実施)	検討 (実施)	検討 (実施)	検討 (実施)

### (2) 有料広告事業の拡大

現在、有料広告事業として広報誌やHP、封筒などに広告を掲載し年間当たり約140万円の収入を得ている。これらの収入は防災事業に活用している。

今後も、引き続き新たな広告媒体の導入について検討し、有料広告事業の拡大を図っていく。

#### 《目標年次・具体的な進め方》

「広告審査委員会」において、公用車やエレベーター、その他公共施設などの新たな広告媒体を活用した広告事業の展開について検討を進める。

H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0	H 3 1
検討 (実施)	検討 (実施)	検討 (実施)	検討 (実施)	検討 (実施)

## 6 住民の利便性の向上

### (1) 住民意識調査の実施

住民のニーズが多様化・高度化する中で、よりよい行政サービスを効率的かつ効果的に実施していくためには、住民の要望や評価を的確に把握する必要がある。

そこで、各種事業計画の策定等においては、事前に住民意識調査を実施し、調査結果を施策や事業計画に反映させ、満足度の高い行政サービスを目指す。

#### 《目標年次》

住民の意見をより一層町政に反映させるため、事業計画策定等においては、事前に住民意識調査を実施し、調査結果を分析・検証した上で事業計画の策定及び施策の実施を行う。

H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0	H 3 1
実施	実施	実施	実施	実施

### (2) 証明書等交付サービスの充実

現在、庁舎内に自動交付機を設置しており、住民票や印鑑証明書など、住民課で交付している証明書等を発行している。しかし、自動交付機の設置費・維持費等から考えても、庁舎外等への設置や自動交付機の拡充は難しい。今後、番号制の導入や電算システムのオープン化、自動交付機の更新に伴い、コンビニ交付や税等の証明書交付についても検討を進めていく。

#### 《目標年次・具体的な進め方》

住民課を中心に、関係各課で連携を図り、よりよい証明書等交付サービスのあり方や今後のあり方について検討を進める。

H 2 7	H 2 8	H 2 9	H 3 0	H 3 1
検討	検討 (実施)	検討 (実施)		

## 7 行政サービスの高度化

### (1) 職員研修の充実

行政改革により職員定数の削減に取り組んできたが、今後は限られた人数で円滑に事業を実施し、今まで以上の効果を生み出していかなければならない。そのためには、職員一人ひとりの能力や資質の向上が必要不可欠である。そこで、職員一人ひとりの職務遂行能力の向上を図るため、職員研修を更に充実させるとともに、研修に参加しやすい環境づくりに取り組んでいく。

#### 《目標年次・具体的な進め方》

現在総務課で策定している「藍住町職員研修計画」については、毎年度見直しを行う。

また、新規採用職員向けOJT（職場内研修）として、メンター（新規採用職員の指導・相談）制度の導入を検討する。

H27	H28	H29	H30	H31
検討・実施	検討・実施	検討・実施	検討・実施	検討・実施

### (2) 職員の専門的知識の向上

地方分権の進展や多様化・複雑化する住民ニーズに的確に対応するためには、業務の専門性を高める必要がある。そのためには、多様な研修先の選択を可能にするとともに、研修等を受講できる体制の整備が不可欠である。

今後「藍住町人材育成基本方針」を見直し、職員の専門的知識の向上を図っていく。

#### 《目標年次・具体的な進め方》

自治研修センター以外で開催される研修への参加を促進する。

また、建築士等の専門的知識を有する資格の取得を推進するため、「事務・事業改善委員会（仮称）」において「資格取得支援事業」の創設について検討を進める。

H27	H28	H29	H30	H31
検討	検討・実施	実施	実施	実施

### (3) 職員採用試験の見直し

今後、自立した地域づくりを進めるためには、各分野において、本町独自の特色ある施策や行政サービスを立案し、展開しなければならない。これらを進める上では、各分野において核となる専門性を備えた職員を採用していくことが必要であると考えられる。

そこで、どの分野でどのような専門的知識を持った職員が必要であるかを分析し、上級試験の一つとして専門分野を特定した採用試験を実施することについても検討していく必要がある。

また、今後多くの職員の退職が予定されていることから、やる気のある若手職員の雇用促進を目指し、初級試験(高卒程度)と上級試験(大卒程度)を分けて実施することについても検討していく必要がある。

#### 《目標年次・具体的な進め方》

平成27年度から総務課で採用試験の見直しを進め、平成28年度中のガイドライン策定を目標とする。

H27	H28	H29	H30	H31
検討	検討・ガイドライン策定	実施	実施	実施

## 8 推進体制の整備

### (1) 推進体制

行財政改革における各取組項目については、次の事業推進課及び事務・事業改善委員会（仮称）を中心に、目標年度に向けて推進する。

取組項目	事業推進課
給与制度の見直し	総務課
時間外勤務削減の取組	総務課
職員数の長期的な目標	総務課
事務・事業改善委員会（仮称）の設置	企画政策課
派遣職員の活用	総務課
臨時職員等雇用管理体制の見直し	企画政策課
機構改革の実施	企画政策課
物件費の見直し	総務課
使用料・手数料の見直し	企画政策課
事務等のIT利用の促進	企画政策課
公共施設の保有総量の見直し	企画政策課
幼稚園・小学校給食業務の民間委託	教育委員会
任用替え試験の実施	総務課
行政評価の活用	企画政策課
外部監査制度の導入	企画政策課
ネーミングライツ事業の実施	企画政策課
有料広告事業の拡大	企画政策課
住民意識調査の実施	企画政策課
証明書等交付サービスの充実	住民課・税務課
職員研修の充実	総務課
職員の専門的知識の向上	総務課
職員採用試験の見直し	総務課

### (2) 計画の進行管理

計画の実効性を確保するため「事務・事業改善委員会（仮称）」で計画の進捗状況の確認や社会情勢の変化に合わせた計画の見直しを毎年度実施する。