

第3次丹波市行政改革プラン【概要版】

行政改革の必要性

- 丹波市では、平成17年に丹波市行政改革大綱（第1次）を、次いで平成22年に第2次丹波市行政改革大綱を策定し、行財政改革の取り組みを進めてきました。
- 第1次の取り組みでは、合併後早急に旧町間の一体的で公平な行政基盤を構築していくことが緊急の課題であったため、現状の事務事業、行政機能を見直す等徹底した行政改革に取り組んできました。結果として、5年間で延べ585の行政改革の取り組みにより、累積で約83億円の改革効果額となりました。
- 第2次の取り組みでは、合併による支援措置がある特例期間の中、将来にわたって安定し成熟した丹波市づくりに向けての「基盤、枠組みづくり」に取り組んできました。結果として、120の行政改革項目の取り組みにより、累積で約71億円の改革効果額となりました。
- これら第1次、第2次行政改革の取り組みにより、本市の財政の現状は、比較的安定した状態を維持しており、平成26年に発生した「8.16豪雨災害」により大きな被害を受けましたが、財政的には窮地に陥ることなく、乗り切ることができました。しかしながら、丹波市においては、今なお主に次のような課題が残されています。

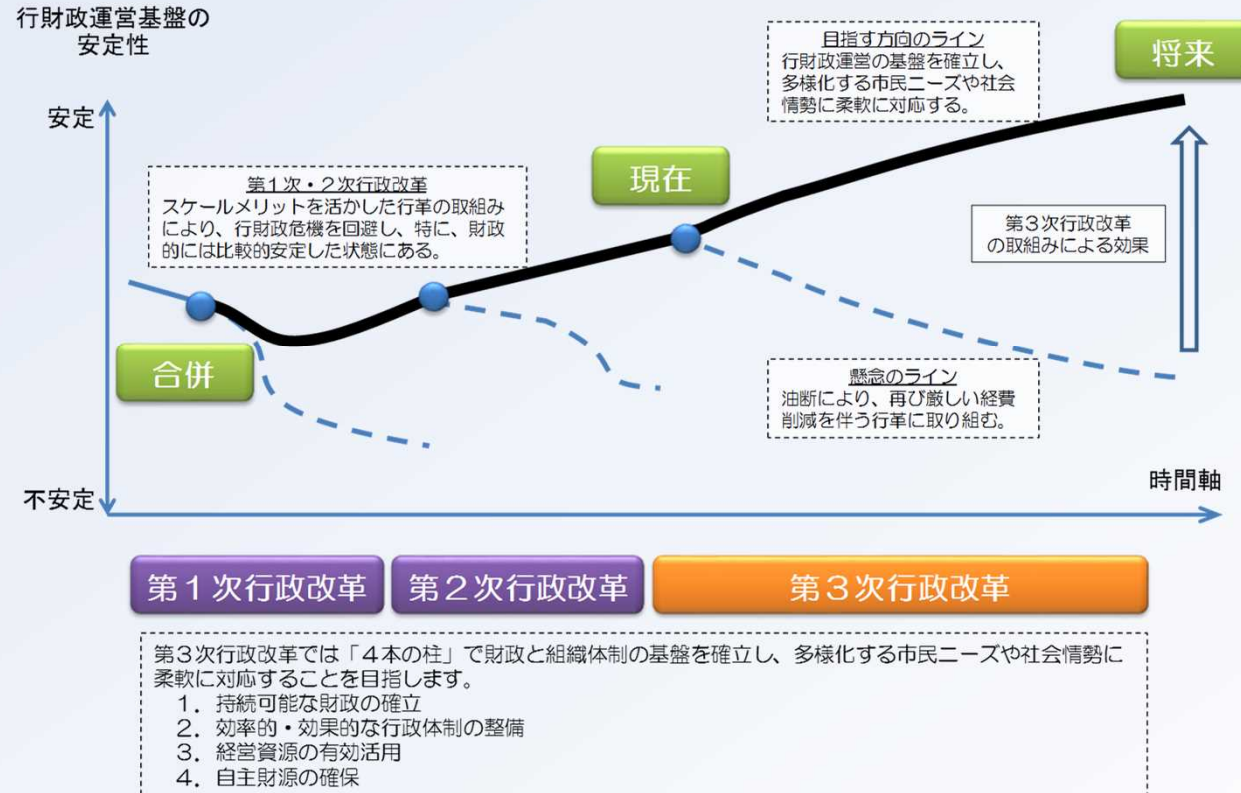
● 少子高齢化・人口減少のさらなる進展への対応

今後丹波市においては、本格的な少子高齢化・人口減少社会を迎えます。加えて、経済成長の鈍化、市民参加型社会への移行など本市を取り巻く社会経済情勢が変化していくことが考えられます。このような時代を乗り切る対策を講じるとともに、多様化・複雑化する地域課題に適切に対応することが求められています。

● 第1次、第2次行政改革で改革の余地が残った課題への対応

これまでの改革がきめ細かな取り組みにより成果を上げてきた一方で、職員数と事業量のバランスが悪くなるなど、組織的に解決しなければならない課題も出てきました。また、広範な行政分野に切り込む改革にも取り組みましたが、改革の余地が残る補助金や事務事業もあり、これらへの課題に対して早急に取り組む必要があります。

第3次行革プランの取り組みイメージ



● ニーズに対応した多様な働き方の推進

多様化する市民ニーズや権限移譲に伴う事務量が増加する一方、行政の人的資源は限られています。そのため、硬直的な人材配置を排し、多様な人材を活用するとともに柔軟な働き方を推進していく必要があります。業務の特性に応じた多様な職員採用・専門性の高い人材の登用、さらに女性の管理・監督職(係長)への積極的な登用やテレワークなどの導入等も検討し、職員一人ひとりの能力を十分に発揮できる取り組みを進めます。

以上の課題に積極的に対応していくため、「第3次丹波市行政改革プラン」を策定し、そこに掲げる方針に基づく取り組みにより、行財政運営の基盤を確立し、多様化する市民ニーズや社会情勢に柔軟に対応することを目指します。



基本方針

● 持続可能な財政の確立

社会経済情勢の変化に対して機動的な対応が可能な「持続可能な財政」を確立し、限られた経営資源（人、モノ、お金など）を必要な分野に集中させていきます。

● 効率的・効果的な行政体制の整備

行政の遂行体制の基盤の強化、市の組織力強化と職員の高める仕組みを通して、多様化する市民ニーズ等へ対応できる体制を確保していきます。

● 経営資源の有効活用

- 「あれもこれも」から「あれかこれか」といった「選択と集中」を重視します。
- 行政と多様な主体の役割と責任を踏まえ、より一層の協働の取組みを進めます。
- 改革の余地が残った課題や新たな課題に積極的に切り込む「聖域なき改革」を進めます。

● 自主財源の確保

市税等未収金回収の強化や受益者負担の適正化、自主財源の発掘や各種収入増加策などに取り組んでいきます。

計画期間

プランに定める改革の計画期間は、平成28年度から平成36年度までの9年間とします。（平成36年度は、総合計画[基本構想]の計画期間最終年度）

推進体制

- 本市の行政全体を点検し、具体的な改革を推進していくための庁内推進組織として「丹波市行政改革推進本部」を設置します。
- 改革すべき事案の検討や調整を行うため、本部にプロジェクトチームを設け、アクションプランの策定と進行管理を行います。
- 全職員に本プランの目的と内容を理解させ、全庁的に取り組みます。

検証

- 具体的な改革に取り組んでいくためにアクションプランを策定し、PDCA（計画・実行・評価・改善）サイクルに基づく行政評価システムにより検証します。
- 検証にあたっては、外部評価を行うなど客観性の確保に努めます。

第3次行政改革プラン体系

