

第5次矢吹町行財政改革大綱

(平成23年度～平成27年度)

～みんなで支え創造する私のふるさと～
「さわやかな田園のまち・やぶき」
を実現する行財政経営基盤の確立

平成23年1月

矢 吹 町

目 次

I	第5次行財政改革大綱策定の趣旨	1
1	これまでの取り組み	1
(1)	財政再建3ヵ年計画(平成19~21年度)の取り組み	2
(2)	実質公債費比率の改善	2
(3)	町債残高の推移	3
(4)	指定管理者制度の導入	3
(5)	行政評価システムの導入	4
(6)	総合窓口の開設	4
(7)	窓口開庁時間の拡大	4
(8)	定員適正化計画の着実な推進	4
2	行財政改革の背景及び継続の必要性	5
(1)	本町を取り巻く環境について	5
①	少子高齢化に伴う人口減少、高齢化社会の到来	5
②	厳しさが続く財政環境	6
③	分権型社会の推進	6
④	第5次矢吹町まちづくり総合計画の推進	7
⑤	職員構成の不均衡と人材育成	7
(2)	改革継続の必要性	8
II	行財政改革の目的と基本方針	9
1	行財政改革の目的	9
2	基本方針	9
(1)	改革の視点	9
①	町民参加と協働による自治の確立 《新しい公共空間の形成》	9
②	経営の視点に基づく行財政運営への転換 《より質の高い行政サービスの提供》	9
③	スリムで効率的な行財政システムの構築 《活力ある組織づくりと人材育成》	10
(2)	計画期間における財政構造改革の目標値	10
①	財政健全化判断比率の健全性の確保	10
②	プライマリーバランス(基礎的財政収支)の維持	10
III	推進項目	11
1	町民との役割分担の再構築の推進	11
2	町民参加型のまちづくりの推進	11
3	行政情報の提供・公開の推進	11
4	成果重視と競争原理を導入した行財政運営の推進	11
5	町民志向による町政の推進	12
6	民間活力の活用の推進	12
7	受益の負担と公平性の確保	12
8	健全な財政運営の推進	13
9	柔軟で迅速な対応ができる組織体制の整備促進	13
10	定員管理と職員数の適正化	13
11	職員の能力開発と人材確保	14
IV	推進期間	14
V	推進体制	14

I 第5次行財政改革大綱策定の趣旨

1 これまでの取組み

本町では、昭和60年以降、4次にわたり行財政改革大綱を策定し、事務事業の見直し、組織機構の簡素効率化、職員定数の適正管理、民間委託の推進など、行財政の健全化に努めてきました。

平成18年度に策定した「第4次矢吹町行財政改革大綱」では、「第5次矢吹町まちづくり総合計画」のスタートという節目の年にあって、従来からの行財政改革の手法である事務事業の削減などの観点だけでなく、行政評価システムの導入や地域の様々な主体が行政と協働して公共を担う新しい公共空間の創造を目指し、成果志向・住民満足重視・競争原理の導入などニュー・パブリック・マネジメントの基本原理を取り入れ、民間の発想を生かした行財政経営への転換を進めてきました。これらの取り組みにより、地方分権一括法による自治事務の増加や県からの権限移譲による事務事業が増加したにもかかわらず、行政組織と職員体制はむしろ簡素・効率化の方向に進めることができました。

しかし、バブル崩壊後の景気低迷の影響等により町税収入が減少し、追い打ちをかけるように国の三位一体の改革の影響によって地方交付税が大幅に削減されたことから財政状況が悪化しました。また、新たに導入された財政指標である実質公債費比率では、県内ワースト3位という極めて厳しい結果となりました。

このことから、平成19年度からの3年間に公債費(起債による借入金の返済額)のピークを迎え、とりわけ財政状況が厳しいこの3年間を乗り切り、持続可能な財政基盤の確立に道筋をつけるため「矢吹町財政再建3ヵ年計画」(改訂集中改革プラン)を策定しました。

この計画に掲げた4つの目的である、財政再建団体への転落防止、借金依存体質からの脱却、住民サービス水準の安定的な確保、中学校改築事業の早期実現についても達成するとともに、財源不足見込み額の7億5千万円の削減を目標として、町民・行政が一丸となった財政再建の取り組みの結果、目標額を超える8億円余りの削減効果額を現すことができました。

また、これらの改革の成果を、幼稚園・保育園の第三子以降の保育料無料化や子ども医療費助成、若者定住促進事業などの様々な町民サービスの充実に積極的に活用し、町民満足の向上に努めました。

財政再建3ヵ年計画及び第4次行財政改革における改革の視点ごとの主な成果については、次のとおりです。

(1) 財政再建3カ年計画（平成19～21年度）の取り組み

平成19年度～平成21年度の3年間に不足する財源約7億5千万円の削減を目標に取り組みを推進し、実績では8億円を超え達成率も106.2%となりました。

＜表1＞財政再建3カ年計画期間中の経費削減効果額

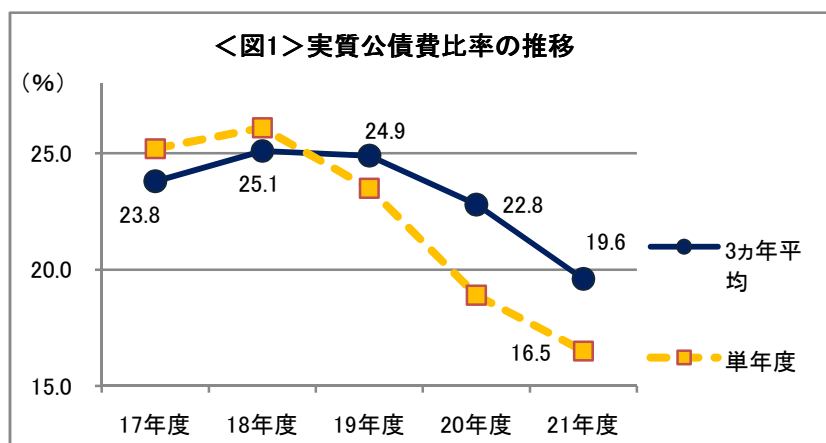
(単位:千円)

区分	年度	19年度	20年度	21年度	合計
		財政運営の再建	目標額	163,242	204,722
	実績額	131,616	158,320	258,292	548,228
役場組織の再建	目標額	24,837	53,501	78,505	156,843
	実績額	25,694	104,235	94,511	224,440
町づくりの再建	目標額	3,065	665	1,065	4,795
	実績額	3,995	12,618	12,376	28,989
合計	目標額	191,144	258,888	304,462	754,494
	実績額	161,305	275,173	365,179	801,657

(2) 実質公債費比率の改善

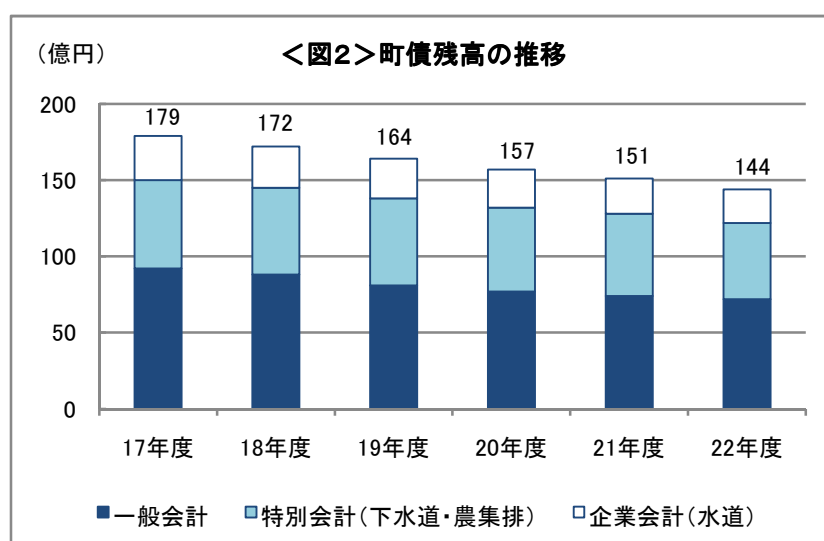
実質公債費比率とは、財政規模に対する公債費等の借入金返済額の割合であり、過去3カ年の数値を平均して算出します。「地方公共団体の財政の健全化に関する法律」により、平成20年度決算以降は25%を超えると財政健全化計画の策定が義務付けられています。

本町では、平成18年度決算による実質公債費比率が25%を超えて25.1%でありましたが、減債基金等の財源を活用し起債の繰上償還や低利の資金への借り換えを行い、平成21年度決算では5.5ポイント減少し19.6%となりました。また、平成21年度単年度の数値では16.5%となり財政が健全であると言われている18%未満に向けて順調に推移しています。



(3) 町債残高の推移

公共施設の建設や道路・下水道等の都市基盤を整備する場合、その財源として町債を発行することになります。過去の大規模な公共事業の実施により町債発行額が多額となり、町債残高が増高し実質公債費比率の悪化の原因となりました。平成17年度に町債残高が179億円となりましたが、実質公債費比率の改善に向けた新たな町債の発行を抑制し、繰上償還や低利の資金への借り換えの取り組みによって町債残高も減少し、平成21年度の町債現在高は、28億円減少し151億円となりました。平成22年度以降の町債現在高の見込み額についても順調に減少する見込みとなっています。



(4) 指定管理者制度の導入

公共施設の管理については、多様化する住民ニーズに効果的・効率的に対応するため、民間の能力を活用し住民サービスの向上を図るとともに、経費の節減等を図るため指定管理者制度の導入を積極的に進めてきました。

<表2> 指定管理者制度を導入した施設

導入年度	施設名
平成18年度	健康センター、ふれあい農園、地区集会所(32施設)
平成20年度	図書館、文化センター、ふるさとの森芸術村、矢吹球場等社会体育施設(6施設)、公園(9施設)、農村公園(3施設)、地区集会所(1施設)
平成21年度	保健福祉センター、コミュニティプラザ、駅前各駐車場及び駐輪場

(5) 行政評価システムの導入

町民志向、成果重視の行政経営を推進するため、各課における事業の戦略的な展開として、各課の経営方針となる「課の運営方針と目標」を策定するとともに、「第5次まちづくり総合計画」に基づく実施計画書と事前評価調書を連動した行政評価システムを導入しました。

(6) 総合窓口の開設

町民の転入・転出等の手続きに関連する業務や各課に分散している各種証明書交付業務を総合窓口を集約し、町民の用件が可能な限り1カ所の窓口で済む（ワンストップサービス）よう平成19年7月、町民生活課に総合窓口を開設しました。

(7) 窓口開庁時間の拡大

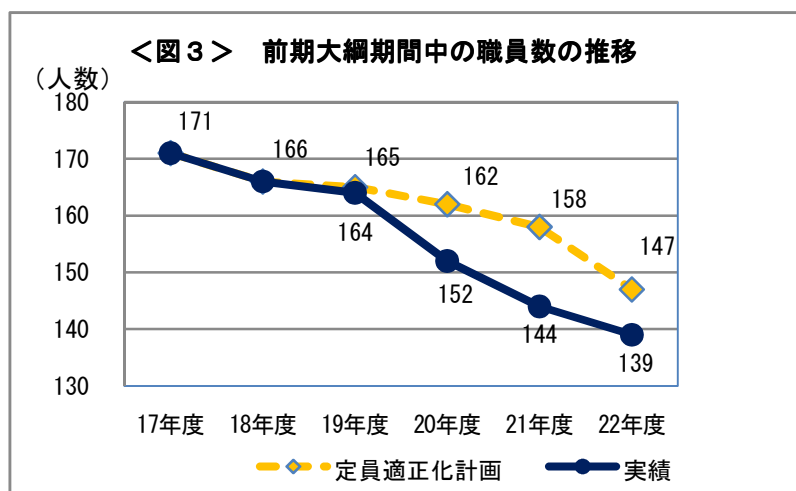
平成17年4月から、毎月第2、第4日曜日の午前中の窓口開庁を開始し、さらに平成18年4月からの試行を経て、平成19年4月から毎週月・水・金曜日の窓口開庁時間を午後7時まで延長しました。

これにより、町民の多様なライフスタイルに合わせた転入・転出や証明書交付などの窓口手続きが可能となり住民サービスの向上が図られました。

(8) 定員適正化計画の着実な推進

平成17年度に改定した定員適正化計画では、平成17年度職員数171人から平成22年度には24人削減し、147人とする計画を策定しました。

実績では、組織の再編や民間委託などの推進により、平成22年度までに32人削減し139人となりました。



2 行財政改革の背景及び継続の必要性

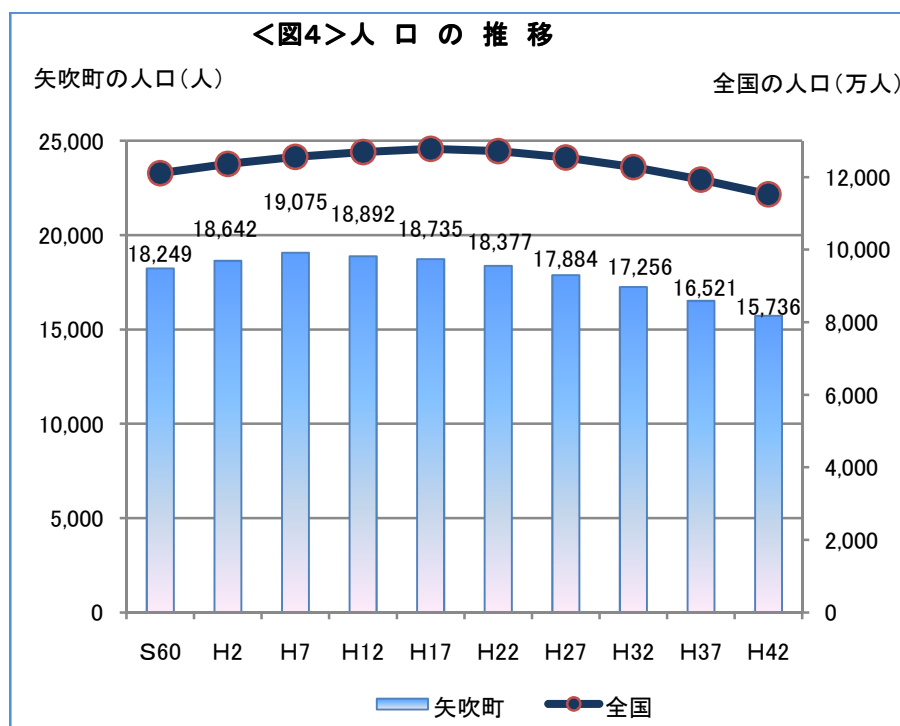
(1) 本町を取り巻く環境について

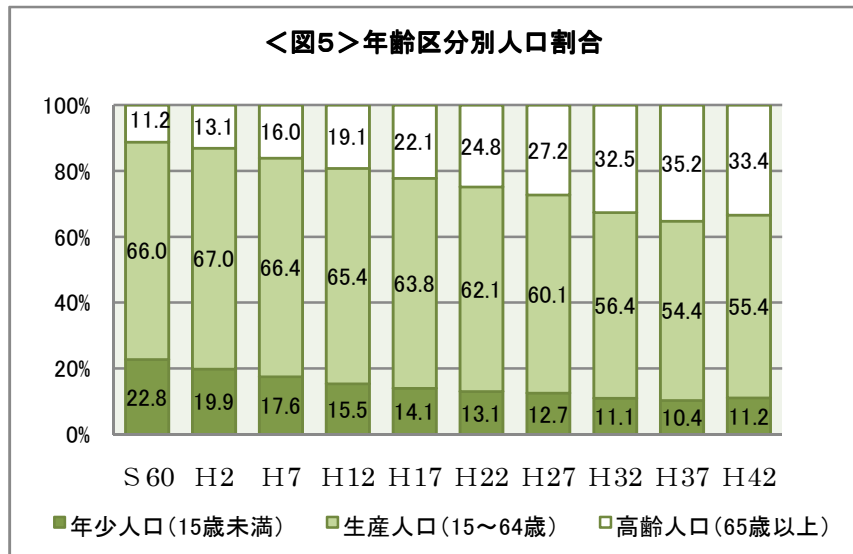
① 少子高齢化に伴う人口減少、高齢化社会の到来

我が国の人口は、平成17年度をピークに減少を続け、予想を上回るスピードで少子高齢化と人口の減少が進行しています。

平成20年12月の厚生労働省国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、本町の人口は、平成7年の19,075人をピークに減少を続け、平成42年には17.5%の3,339人が減少し15,736人とされています。

また、年齢構成では、高齢人口（65歳以上）の割合が年々増加する一方、年少人口（15歳未満）と生産年齢人口（15～64歳）が減少し、平成37年には高齢人口の全体に占める割合が3分の1を超え35.2%、年少人口はわずか10.4%と推計されています。このような人口の減少や年齢構成の変化に伴い、生産年齢人口の減少による労働力の低下や町税収入の減収、さらには社会保障費・医療費の増大が見込まれています。





② 厳しさが続く財政環境

世界同時不況に対し、国では累次にわたる緊急経済対策を実施するものの、失業率が高水準にあるなど依然として経済雇用情勢は厳しい局面が続いています。本町においても、町税収入の減少や、景気後退による社会保障関係経費の増加が見込まれています。

また、実質公債費比率は改善しているものの、公共施設の老朽化による管理運営費や維持補修費等の経費について増加が避けられない状況になっています。

国では国庫補助金制度について、地方の自由裁量の拡大を目的として、従来の「ひもつき補助金」を廃止し、基本的に地方が自由に使える「一括交付金」化への改革について議論が進められておりますが、対象とする範囲、総額、配分基準などの制度設計が未確定の状況にあり、国の一方的な財源捻出手段となり、地方財源の大幅削減などが懸念され、制度改革について注視されているところであります。

③ 分権型社会の進展

平成 22 年 6 月 22 日「地域主権戦略大綱」が閣議決定され、今後 3 年を目途とする地方分権の基本方向が定められ、その中でも、住民により身近な基礎自治体である市町村を重視し、地域における中心的な役割を担うものと位置づけています。地域主権改革を真の意味で実現するためには、今まで以上に地域住民のニーズの把握に努め、町が自らの判断と責任において、地域の実情に合った最適な行政サービスを提供していくことが必要となっています。

④第5次矢吹町まちづくり総合計画の推進

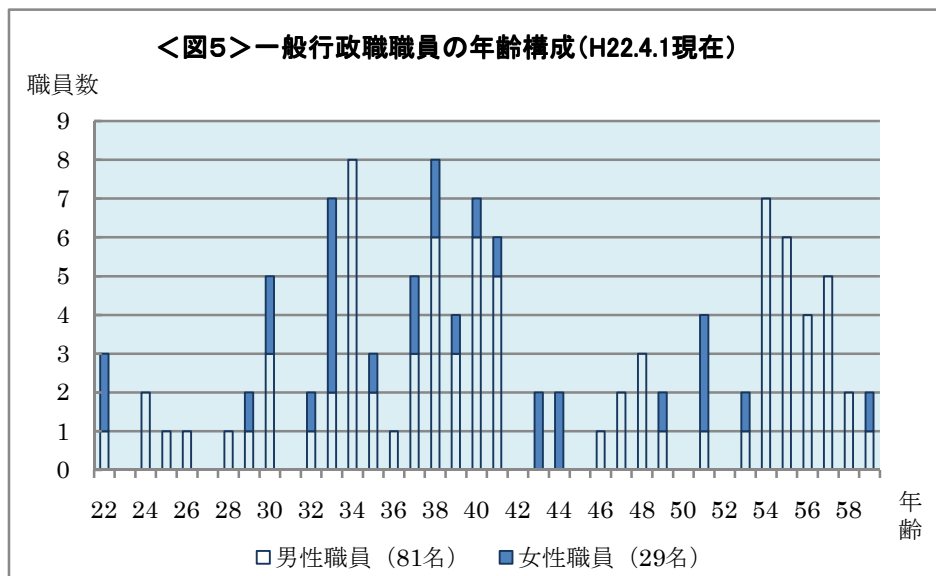
21世紀における町の進むべき方向性を明確に示し、自立した行政運営、まちづくり及び財政の健全化を目的として、「第5次矢吹町まちづくり総合計画（平成18年度～平成27年度）」は策定され、前期基本計画期間5カ年の最終年度を迎えたところであります。

平成23年度からの後期基本計画においても、町の将来像である「～みんな
で支え創造する私のふるさと～さわやかな田園のまち・やぶき」の実現を目指し、スマートかつコンパクトな行財政運営を目指して行財政改革に取り組むこととしています。

⑤ 職員構成の不均衡と人材育成

本町では、事務事業の民間委託や公共施設への指定管理者制度の導入などを進めたことにより平成22年4月1日現在の職員数は5年前と比較して32名減少し、139人となっています。このうち、一般行政職の職員数（幼稚園教諭や保育園保育士等を除く）が110人で、〈図5〉のとおり男女・年齢構成となっています。

また、一般行政職の職員の年齢階層にばらつきがあり、団塊の世代以降、ここ数年の間に多くの職員が定年を迎える一方、40代前半から50代前半の職員が極端に少ない状況にあります。今後の職員の退職に伴い、職員年齢構成の平準化を図るとともに、幹部職員養成のため研修制度の充実等による計画的な人材育成が急務となっています。



(2) 改革継続の必要性

本町では、これまでの行財政改革において一定の成果を収めてきましたが、少子高齢社会の到来や長引く景気雇用情勢の悪化などの社会経済情勢の変化に伴い、町民の価値観やライフスタイルの多様化に加え、国による医療・福祉等の社会保障制度等の制度改正や分権型社会の進展の影響により、行政に対する町民ニーズは今後もますます増加することが想定されます。

このような状況にあっても、町民ニーズに応じた、より質の高いサービスを迅速かつ継続的・効率的に提供していかなければなりません。

そのためには、町民と行政がまちづくりなどの将来像を共有し、ともに考え歩んでいく協働のまちづくりを推進し、まちづくりの担い手として町民の活躍の場を広げ、地域の実情を踏まえた活動を継続的に展開されることが重要となります。また、行政も地方分権が進展する中、地域の実情にあった政策を立案し、執行するためには、さらに経営型の行政運営を進め、人、ものなどの限られた経営資源をこれまで以上に最大限活用し、町民満足度の高い行政運営を行うことが必要です。

今後も、まちづくりの将来像の実現のため、町民と行政が共に歩んできた取り組みを生かし、町を取り巻く環境が厳しい現状にあっても、矢吹町の明るい将来へ向けた持続可能な安定した行財政構造への転換を図る契機と捉え、最も懸念されている財政指標である実質公債費比率についてもさらにワンステップ前進し18%未満への道筋をつけるため、「第4次矢吹町行財政改革大綱」の取り組みを継承し、さらなる行財政改革の方向性を示す「第5次矢吹町行財政改革大綱」を策定するものであります。

Ⅱ 行財政改革の目的と基本方針

1 行財政改革の目的

行財政改革の取り組みについては、地域の様々な主体が行政と協働して新しい公共空間を形成するとともに、成果志向・住民満足度重視・競争原理の導入などニュー・パブリック・マネジメントの基本原則を取り入れ、民間の発想を生かした行財政経営への転換を進め町民ニーズに応じた、より質の高いサービスを提供し、「第5次矢吹町まちづくり総合計画」による町の将来像の実現に向け、必要となる改革の取り組みを再構築し地域主権時代に対応する行財政基盤の確立を目指すことから、行財政改革の目的を

～みんなで支え創造する私のふるさと～「さわやかな田園のまち・やぶき」を実現する行財政経営基盤の確立とします。

2 基本方針

(1) 改革の視点

第4次矢吹町行財政改革大綱では、「新しい公共空間の形成」、「より質の高い行政サービスの提供」、「活力ある組織づくりと人材育成」の3つの方向性それぞれを改革の視点として展開してきました。引き続き、本大綱においてもこれらの3つの方向性を視点として、改革を積極的に推進します。

①町民参加と協働による自治の確立《新しい公共空間の形成》

町民や行政区、町民団体等による自主的な地域課題解決に向けた取り組みが広がっていることから、その活動がさらに活発になるよう支援を行い、その力を最大限活用して、町民と行政がそれぞれの果たすべき役割を明確にして、ともに力を合わせていく協働のまちづくりを推進します。

また、地方分権の進展により、基礎自治体である市町村の自己決定権が拡大し、まちづくりを進めていくためには、町民と行政・地域と行政の連携がさらに必要となります。このため、町は、効果的な手法による行政情報の提供により、町民と行政が相互に理解し信頼関係を構築して、共に考え歩む協働の環境を推進します。

②経営の視点に基づく行財政運営への転換《より質の高い行政サービスの提供》

行財政運営に民間企業の経営手法を可能な限り導入し、成果志向、町民志向、権限委譲・分権化、市場メカニズムの活用などにより、経費節減や効率的な財政運営を行い、行政評価等の成果を踏まえた住民満足度の向上を図るとともに、社会経済情勢等の環境の変化に柔軟に対応できる持続可能な行政経営を目指す

します。

平成18年度に各課における事業の戦略的な展開と、選択と集中による効率的な行財政を運営するめ、各課の経営方針となる「課の運営方針と目標」を策定するとともに、「第5次まちづくり総合計画」に基づく実施計画書と事前評価調書を連動した行政評価システムを導入しました。

今後は、行政評価結果を事業執行へ適切に反映するシステムを充実するとともに、予算編成についても、各課の創意工夫による経費節減努力の成果を次回予算に加算を認めるインセンティブ予算の導入を検討し、各課の現場感覚による予算編成の自主性の拡大を進め、多様化する町民ニーズへの的確な対応を目指します。

③スリムで効率的な行財政システムの構築 《活力ある組織づくりと人材育成》

より質の高いサービスをより効果的に町民に提供するため、限られた経営資源を最大限活用しながら、町民の目線と感覚、成果重視の観点に基づき、コスト意識、迅速性、効率性に根ざした行政を運営するという視点で、効率的な行財政システムを構築します。

スマートでコンパクトな行財政運営のための役場組織のあり方について、「自治体経営新矢吹方式プロジェクトチーム」の調査報告書に基づき、町民が利用しやすく町民目線にたった簡素で効率的な役場組織への再編を進めます。また、職員一人ひとりが高い公務員倫理と民間的発想を持ち、職務に積極的に取り組むとともに、能力と意欲の向上に自覚的に努めることが求められています。個々の職員の資質や能力に合わせて早い時期から様々な経験の機会を与え、資質の向上、能力の開発に努め、人材育成のスピード化を図り戦略的な人材育成を目指します。

(2) 計画期間における財政構造改革の目標値

将来世代へ過度の負担を先送りしないよう借金である町債の発行を抑制し、歳入規模に見合った歳出構造へ転換することにより、健全な財政運営を推進するため、次のとおり財政健全化判断比率等の目標管理を行います。

①財政健全化判断比率の健全性の確保

実質公債費比率…財政が健全と判定される18%未満への早期達成

将来負担比率…175%以内とすること。(早期健全化基準の1/2)

実質赤字比率…赤字額を出さないこと。

連結赤字比率…赤字額を出さないこと。

②プライマリーバランス(基礎的財政収支)の維持

プライマリーバランスとは、歳入から借金である町債を除いた額と歳出額が

ら過去の借金の返済である公債費を除いた額を比較するもので、歳出額の方が多ければ赤字となり借金をしなければ経費を賄えないということであり、将来の世代へ負担を先送りしていることとなります。財政健全化を推進するため、町債の発行を抑制し、プライマリーバランスの維持に努めます。

Ⅲ 推進項目

1 町民との役割分担の再構築の推進

本町を取り巻く環境が厳しい状況にあって、スマートかつコンパクトな行財政運営を推進するため、町民と行政の役割分担を明確化し、町民ができることは町民が主体的に取り組み、行政と連携・協働しながらまちづくりを進める本来の住民自治の構築を進めます。

「自分たちの地域は自分たちの手でより良く治める」という地域経営理念のもと、地域を構成する多様な主体が主体的に活動し、生き生きと生活することにより、地域の特性を伸長し、活力を創出し、魅力ある地域づくりの実現を目指していきます。

2 町民参加型のまちづくりの推進

町民の意見や要望を的確に把握して、町政に反映していくために町民ニーズの把握やパブリックコメントの実施に努めるなど、施策・企画立案から実施、見直し及び改善に至るまで、公聴制度の充実を図りながら広く町民参加を推進していきます。

また、行政区やNPOなどの町民団体等の活動への支援体制を拡充し、町民の主体的なまちづくり活動を支援します。

3 行政情報の提供・公開の推進

社会経済情勢の変化や分権型社会の進展に対応する行財政運営を推進するためには、町民と行政・地域と行政が連携し信頼関係を高めることが必要です。そのためには、町民と行政が情報の共有化を図ることが重要であることから、取り組んでいる施策や実施項目をわかりやすく効果的に情報提供し、また、町民の声に耳を傾けて説明責任を果たすなど、より公平性、公正性、透明性の高い、分かりやすい行政の実現を目指し情報公開を積極的に推進します。

4 成果重視と競争原理を導入した行財政運営の推進

町民志向、成果重視の行政経営を推進するために導入した「行政評価システム」については、「第5次矢吹町まちづくり総合計画」に基づく実施計画書と事前評価調書により目標管理を行い、各課における事業の戦略的な展開として経営方針とな

る「課の運営方針と目標」が連動したマネジメントシステムとして構築しました。

この「行政評価システム」の効果的な運用により、「第5次矢吹町まちづくり総合計画」の進行管理や予算編成等と密接にリンクさせ、計画—実施—評価—改善のサイクルを行政活動に組み入れ、行政の意思活動から評価・改善に至る経過を明確にし、町民本位の効率的で質の高い、町民の視点に立った成果重視の行政サービスを進めます。

また、サービスの水準や行政コストなどについて、先進自治体等との客観的な比較に努め、競争原理を導入しながら改善を進めていきます。

5 町民志向による町政の推進

本町の各種行政サービスについて、町民のニーズや他自治体の内容等を踏まえ、改めて検証を行い、サービスが劣っている分野については、他自治体の成功事例などを参考にしながら見直しを行い、低コストで良質なサービスを提供するよう努めます。

また、町民が関連する各種手続きを基本的に1カ所の窓口で済むよう総合窓口を開設し、窓口開庁時間を拡大しましたが、窓口を利用する際のさらなる手続きの簡素化、迅速化を進めるなど、町民の立場に立った便利で利用しやすい、きめ細かいサービスを提供し、町民満足度の向上に努めます。

6 民間活力の活用の推進

公共サービスについて、行政から民間の流れが活発になり新たなビジネスチャンスや社会貢献活動の一環としてとらえ、積極的に取り組む企業や団体が増えています。また、町民ニーズの高度化・多様化している中、それら全てを行政が提供することは困難な状況になっています。

このようなことから本町では、限られた経営資源を最大限活用して、質の高いサービスの提供や効率的な行政運営を実現し、町民満足度の向上を図るため、「民間に委ねることができるものは民間に委ねる」ことを基本に、外部の知識や技術、効率性等のメリットを積極的に活用します。

「顧客」として町民サービスの向上を目指すとともに、経営的な視点からコストの縮減を図るため、これまで取り組んできた外部委託に加え、平成18年度以降公共施設65施設の管理運営について積極的に指定管理者制度を導入してきましたが、今後も、民営化、NPO等との協働などを含めたアウトソーシングを積極的に推進します。

7 受益の負担と公平性の確保

分権時代にふさわしい町づくりを推進していくためには、自己決定・自己責任の

原則の下に、町民と行政の役割・責任分担を明確化するとともに、町民の受益と負担について新たな仕組みづくりが求められています。

このため、町民の「負担公平」の観点から町民が受ける公共サービスのうち、特定の事務事業については、受益者に応分の負担を求めるとともに、町税等の収納対策の一層の強化に努め、町民の受益と負担の公平化に向けた行財政システムの構築を目指します。

8 健全な財政運営の推進

本町では、財政再建3ヵ年計画の取り組みにより、最も懸念された財政指標である実質公債費比率を改善し、財政再建団体への転落は防止しましたが、長引く景気の低迷によって企業収益や雇用情勢の悪化による町税収入が減収するなど、本町の財政環境は依然として厳しい状況にあります。

今後も、少子高齢社会の到来による社会保障関係経費の増大や公共施設の老朽化による維持修繕費用の増加が見込まれ、財政状況は引続き厳しい状況が続くものと予想されます。

そこで、本町の財政状況を正しく認識し、将来を見据えた中長期の財政収支の見通しを立てて、行政評価システム等の活用により、「第5次矢吹町まちづくり総合計画」に基づく全ての政策、施策、事務事業について検証を行い、選択と集中によるメリハリをつけた財源配分を図るとともに、民間委託の推進、補助金の整理合理化などの歳出全般の効率化と事務事業等の統廃合を含めた抜本的な見直しを進め、経営体力に見合った行政規模・体質への転換を図り、実質公債費比率についても早期に18%未満へ改善し、持続可能な安定した財政基盤の確立を目指します。

9 柔軟で迅速な対応ができる組織体制の整備推進

町の重点施策や行政経営における重要な方針などについて、総合的・戦略的に意思決定できる体制として、首脳部会議・庁議の担ってきた機能を発展・拡充し、強力なリーダーシップが発揮できるトップマネジメント機能の強化を図ります。

また、町民ニーズを的確に把握し、迅速な対応ができるよう、町民により身近な政策実施部門への権限移譲を進めるとともに、政策、施策、事務事業の実現に最も適し、かつ、町民にわかりやすく、利用しやすい組織機構の整備を進めます。

10 定員管理と職員数の適正化

従来から組織機構の見直しや指定管理者制度の導入等により、職員定数の削減に努めてきましたが、引き続き事務事業の民間委託等をさらに拡充し、職員が担うべき業務分野を明らかにした上で、嘱託職員・臨時職員などの活用や、国の動向を見据えながら職員の定年延長や再任用について制度化を検討し、定員適正化計画に基

づく定員管理の適正化を進めます。

職員定数については、今後の退職者数の推移を勘案した計画的な職員採用により職員年齢構成を平準化し、組織力の向上と活性化を図り、効率的で質の高い行政サービスを提供するため本町において最も適正な職員体制を検討します。

11 職員の能力開発と人材確保

人材育成・活用の重要性の認識に立ち、町民が求める「新しい職員像」を示すとともに、組織経営の新たな理念、人事諸制度の改革の方向性を示した「矢吹町新人材育成方針」に基づく人材育成を図ります。

職員の基本姿勢として、職務に積極的に取り組むとともに、能力と意欲の向上に自覚的に努める高い公務員倫理と民間的発想を持ち、経営感覚や協働感覚を持った職員の育成に努めます。

「人材こそが最も重要な経営資源である」ことを再認識し、人材育成を効果的に推進するため、人事制度の改革と研修制度の充実、職場環境づくりの推進を総合的に実施します。能力・成果主義による総合的な人事任用制度として、人事考課制度、昇任・昇格制度の効果的な運用を図り、民間のノウハウの導入などの多様な手法を活用し、職員の意識改革と能力開発を図り、計画的かつ戦略的に人材育成を進め、職員の意欲や能力が組織の中で存分に生かされる環境を整備します。

また、社会経済情勢の変化などに合わせ、機動的かつ柔軟な人員のシフトの実現と効率的・効果的な執行体制を構築し、少数精鋭による活力あるスマートかつコンパクトな行財政運営を推進します。

IV 推進期間

推進期間は、平成23年度から平成27年度までの5年間とします。ただし、計画期間中であっても必要に応じて大綱及び実施計画の具体的な取り組みを見直すなど改革の推進力を高めていきます。

V 推進体制

行財政改革の進捗状況について、民間有識者や公募委員で構成する「まちづくり総合審議会」に毎年報告するとともに、町の財政状況、職員給与等の状況も含め広報紙やホームページ等を通じて公表します。