

野田市行政改革大綱 (素案)

今回のパブリック・コメント手続は、平成30年度第8回行政改革推進委員会において審議された内容について意見を募集します。

当素案に記載されていない項目につきましては、平成31年1月4日から2月6日までパブリック・コメント手続を実施している素案に記載しています。

平成31年 月改訂

野 田 市

今回のパブリック・コメント手続は、枠で囲まれた項目について実施いたします。枠で囲まれていない項目は、平成31年1月4日から2月6日までの期間でパブリック・コメント手続を実施していますので、今回は対象外とします。

目 次

第1章 策定の背景

1	行政改革の必要性	1
2	これまでの取組	2
3	社会経済環境の変化	4
4	将来人口	5
5	野田市の財政状況	6
6	財政の見通し	12
7	行政改革の基本的考え方	14

第2章 具体的な取組方針

1 事務事業の見直し

(1)	市民との協働	17
(2)	民間活力の有効活用	18
(3)	行政サービスの在り方の検討	20
(4)	外郭団体等の見直し	20
(5)	財政運営の健全化	24
(6)	情報化の推進	28

2 組織等の見直し

(1)	組織機構の見直し（教育委員会制度改革を含む）	30
(2)	定員の適正化	32
(3)	給与の適正化	34
(4)	職員の資質の向上	34

3 公共施設等の適正な維持管理

(1)	ファシリティマネジメント（施設の長寿命化計画）の基本方針の推進	35
(2)	民間施設の有効活用	37
(3)	公有財産の有効活用	38
(4)	行政サービスの広域化	39

第2章 具体的な取組方針

1 事務事業の見直し

(3) 行政サービスの在り方の検討

行政改革大綱では、事務事業の必要性や費用対効果等を検証するとともに社会情勢の変化に即して、窓口業務におけるサービスを拡大するため、これまでに公共施設の無休化、開館時間の延長、公共施設の有効活用に取り組んできた。

市民課関係業務窓口については、市民の利便性を考慮し、市民課の窓口の他に、関宿支所及び市内3か所の出張所においてもサービスを行っている。また、関宿地域の公民館や郵便局においても証明書の発行業務を行っているほか、マイナンバーカードを活用した住民票等の証明書のコンビニエンスストアでの交付の導入準備を進め、効率的な市民サービスを進めているところである。

窓口の開設時間の延長については、市民課及び収税課において窓口の時間延長・日曜開設に伴い、一定の市民サービスの向上が図られた。市民課においては安定した利用実績があるのに対し、収税課においては、本庁の平日夜間及び日曜の利用者が減少していること、関宿事務所の利用者も減少していることから、見直しが必要な時期を迎えている。

公立幼稚園については、私立幼稚園も含めた園児数の長期減少傾向が顕著となる中、関宿地区の幼稚園の供給過多に伴う今後の在り方を検討してきたが、子育て世帯を応援し、社会保障を全世代型へ抜本的に変えるため、国が幼児教育・保育無償化に向けて制度の設計を開始したところである。

窓口業務の在り方の検討

窓口業務については、取扱件数等に留意しながら必要に応じ窓口時間の延長等を見直していくとともに、取扱件数が著しく減少している業務については、窓口の統合も視野に入れ検討する。

更に、窓口業務については、市民サービスの向上や効率化の観点から、総合窓口の開設等も視野に入れ検討を行う。

収税課の窓口相談業務は、平日夜間及び日曜日の本庁開設時間の縮小及び関宿事務所の廃止を進め、効果的、効率的な滞納整理業務運営を行い、更なる徴収体制強化につなげていく。

幼児教育・保育無償化への対応

幼児教育・保育無償化に伴い、公私立保育所及び公私立幼稚園の運営方法が大きく変わることから、今後の国の動きを注視し、制度の具体的な内容が明確となった時点での的確に対応していく。

また、無償化による影響を精査しながら、公立保育所及び公立幼稚園の今後の在り方について中長期的な視点も踏まえながら検討を行う。

2 組織等の見直し

(3) 給与の適正化

行政改革推進法（簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律）では、地方公務員の給与について、国家公務員の給与に係る措置に準じた措置を通じ、民間給与の水準を的確に反映させるよう努め、給与に関する情報の積極的な公表を行い、手当の是正その他の給与の一層の適正化に努めるものとしている。

本市における給与の適正化に対する取組は、平成 27 年度の国の給与制度の総合的見直しに伴う給料表の改定や、持ち家に対する住居手当の廃止、退職手当の支給率の引下げ等、国家公務員に準拠する形で取り組んできた。

給与制度の見直し

- ・現給保障制度については廃止の方向で交渉していく。
- ・若い職員の中で、やる気のある職員、また、困難な業務に対しても挑戦していける職員等を積極的に責任のある職務（係長以上）に登用していくために、職務の級を見直し、その職務に見合った給与制度を構築する。

各種手当の適正化

経験豊富な 3 級職員については、給与制度の見直しに伴い 4 級へ切り替えることにより相応の役職加算とし、また、経験の浅い職員については、3 級に昇格するまでの期間が他市よりも短期間であることから、3 級昇格までの期間を延長するなど、早期に見直すよう職員組合と交渉していく。

時間外勤務の適正化

時間外勤務は、緊急的、季節的なものや、業務量の増加に伴うもの等やむを得ない要因によるもののほか、業務の進め方や、時間配分等、事務の改善が必要なものがあり、その要因を精査することで何が必要なのかを見極め、その要因に応じて職員配置や定数管理、または、事務の効率化等を図る。

本行政改革大綱に基づく効率的な人材活用の推進を踏まえた上で、新たに導入される会計年度任用職員の活用を積極的に進めながら、仕事のやり方を抜本的に見直し、業務量に応じて柔軟に職員を配置することで、時間外勤務の削減を図る必要がある。

(4) 職員の資質の向上

持続可能な行財政運営を進めていく鍵になるのは、一人一人の職員之力であり、その職員の資質をいかに上げていくのかが最大の課題である。資質の向上のためには、研修の充実と適正な人事評価制度による人材育成を進めていかなければならない。

人事評価制度の活用

人事評価の公平性を確保するため評価方法等の見直しを行い、評価結果である能力、実績を適正に昇給・昇格に反映させるとともに、計画的な能力開発や人材育成への活用を進める。

職員研修の充実

職員研修については、各職員が自分に必要な能力を自覚し、自発的に能力向上に取り組むことが重要であるため、研修内容は職員の要望等も参考にしながら検討していく。

研修は自らが学んだ知識等を業務に活かすことと、得られた知識等を他の職員に広げることが重要であるため、受講後に得られた知識の共有化を図る取組を構築する。

職場研修、職場外研修等の各種研修について、毎年度、効果を検証し、拡充を図る。

次の研修については、重点的に拡充を図る。

- ・女性管理者育成研修
- ・メンタルヘルス研修
- ・民間企業等への派遣研修
- ・接遇・マナー研修
- ・管理職研修