

おぢやの 行政改革

小千谷市行政改革大綱(案)



始めよう！
みんなの一步で、未来づくり大作戦

目次

1 はじめに	1
2 本市を取り巻く行財政運営の課題	2
3 基本方針(行政改革推進のための4つの視点)	4
基本方針1 費用対効果を意識した効率的な行財政運営の推進	4
基本方針2 公共施設の効率的な運営の推進	4
基本方針3 時代の変化に残り残されない柔軟で横断的な組織づくりと人材の育成	5
基本方針4 デジタル技術の活用による業務の効率化、職員負担の軽減	5
4 推進方法	6
5 推進体制	8
(1) 庁内の推進体制	8
(2) 各部会の役割	9
(3) 進捗状況の公表	9
(4) PDCA サイクルの定着	9
(5) SDGsとの関係性	10

1 はじめに

— 小千谷市行政改革大綱について —

本市は、平成 15 年に「小千谷市行政改革大綱」を策定し、以降6回の改訂を重ね、事務事業の見直しや行政手続きのデジタル化の推進、民間活力の導入検討、行政課題に適応した組織・機構の改革を行うなど、効率的な行財政運営と市民サービスの向上に取り組んできました。

その一方で、少子高齢化等により人口減少が進行するなか、大規模自然災害の多発による安全・安心への意識の高まりや、デジタル技術の発展によるライフスタイルや価値観の多様化など、社会情勢が急速に変化していることから、限られた財源・人員のなかでこれまで以上に業務の効率化を図り、新たな課題やニーズに対応していく必要性が生じています。

このような現状のなか、複雑で多様化する市民ニーズに応え、より質の高い行政サービスを提供しながら、将来にわたって持続可能なまちとして発展し続けるためには、前例踏襲の事務事業や、全ての分野に満遍なく力を入れていくような行財政運営を行うのではなく、「選択と集中」の視点で事務事業や運営方法を抜本的に見直し、より大きな効果を得ることが重要となります。

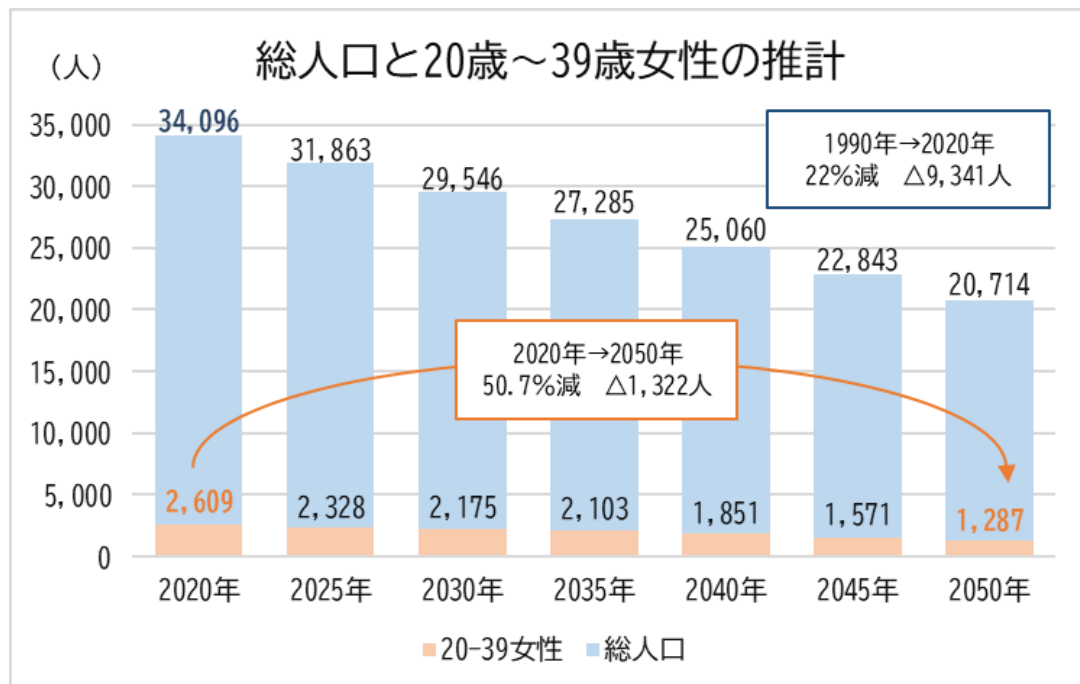
また、市職員一人ひとりがコスト意識や経営感覚、急速に変化する社会情勢に対応するスピード感を持ち、限りある行政資源の有効活用と最適な配分に努め、より効率的・効果的な自治体経営に向けた行政改革を推進していく必要があります。

小千谷市行政改革大綱は、これまでの取組を土台としながら、本市の最上位計画である「小千谷市総合計画」に掲げる施策や事業の効率的・効果的な推進をバックアップし、将来にわたって健全な行財政運営を堅持するため、市民の代表などで組織する小千谷市行政改革推進委員会において策定したものです。

2 本市を取り巻く行財政運営の課題

本市の人口は、国勢調査によると 1990 年は 43,437 人でしたが、人口減少が続
き、2020 年には 34,096 人となり、30 年間で 9,341 人、約 22%減少していま
す。国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、今後もさらに人口減少が加速し、
2050 年には 20,714 人まで減少することが予測されています。その結果、民間の有
識者による人口戦略会議において、本市は「消滅可能性自治体」に分類されることにな
りました。

また、これまでの実際の人口推移を考慮すると、さらに推計を上回るスピードで減少
する可能性もあり、様々な対策によってもなお減少数を抑えられない場合は、2050
年に 20,000 人を下回る恐れがあります。



出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(令和 5 年推計)」より

小千谷市の人口減少対策の取組

「みんなの一步で、未来づくり大作戦」を展開しています。

これは、10 年後、20 年後、さらに未来を見据えて、
市民が主役となって進めるまちづくりプロジェクトです。



その一方で、社会課題や市民ニーズは多様化・複雑化しており、消滅可能性自治体からの脱却を目指した施策を推進しつつ、社会の変化に対応した効率的・効果的な行財政運営を行うためには、運営上の課題解決に向けた取組を進めていく必要があります。

これらの現状を踏まえて、本市の行財政運営上の課題を4つの視点から捉え、以下のとおり整理しました。

(1)財政状況

人口減少や物価高による企業の経営コスト上昇に伴い市税収入が減少する一方、高齢化の進行に伴う社会保障費の増加などが見込まれます。

持続可能な自治体経営を実現するため、より一層効率的な行財政運営を行う必要があります。

(2)公共施設

今後、公共施設の経年劣化に伴う更新時期の集中が見込まれます。人口動態や市民ニーズに合わせた公共施設の最適化などを検討する必要があります。

(3)職員体制

多様化・複雑化する社会課題や市民ニーズへの対応など、職員の業務量の増大・複雑化が予想されます。

職員の働き方改革を推進し、ワーク・ライフ・バランスの充実を図るとともに、職員の資質向上や能力開発を行っていく必要があります。

(4)DX 推進

事務事業の見直しやICT・AI等の先端技術を活用した業務効率化を図り、限られた人員による効率的・効果的な組織運営を行う必要があります。

3 基本方針(行政改革推進のための4つの視点)

<基本方針1>

費用対効果を意識した効率的な行財政運営の推進

～ 選択と集中を意識した、より効率的な行財政運営 ～

将来にわたって健全な行財政運営を堅持するため、本市が実施している事務事業の効果や成果の検証を行います。必要に応じ、事業内容の見直しや廃止・縮小による効率化を図るとともに、民間活力の導入による職員数の適正化など、歳出の縮減を進めていきます。

また、国・県の補助金制度など財源の有効活用や適正な受益者負担の設定、ふるさと納税の寄附金拡大に向けた取組などにより最大限の歳入を確保することで、防災、社会保障、福祉、子育て施策、U・I ターン施策の充実など、市民生活に安心感を与え、まちの発展につながる戦略的な施策に財源を重点的に配分し、「10 年後、20 年後も持続可能な行財政運営」の実現を図っていきます。



- ・ふるさと納税寄附金拡大プロジェクト
- ・事業の評価や見直し検討 など

<基本方針2>

公共施設の効率的な運営の推進

～ 人口動態・市民ニーズに基づいた公共施設の更新・統廃合 ～

次世代に多額の更新費用を負担させない、先送りさせないため、平成 29 年 3 月に策定した『小千谷市公共施設等総合管理計画(令和 5 年 2 月改訂)』に掲げる「民間活力の導入検討」、「統合や廃止」、「長寿命化」、「広域化」、「脱炭素化」の方針に基づき、人口動態や市民ニーズの変化に合わせた公共施設の必要性や運営方法を見直し、更新費用や維持管理費などの抑制を図っていきます。

また、一定の役割を終えた市有財産の有効活用にも取り組んでいきます。



- ・民間活力の導入検討
- ・市有財産の有効活用の検討 など

<基本方針3>

時代の変化に取り残されない柔軟で横断的な組織づくりと人材の育成

～社会の変化に柔軟に対応し、常に進化し続ける組織の構築～

多様化・複雑化する社会課題や市民ニーズに対応するため、分野横断的な行政課題に対して迅速な意思決定や機動的に対応する組織体制を整え、複数課で連携して課題解決を図るとともに、職員の資質向上や意識改革、専門的スキルなどの能力開発に取り組み、「柔軟で横断的な組織づくりや組織の活性化、業務効率の向上」を実現していきます。

また、定住自立圏域内の自治体をはじめ、県内自治体との積極的な連携も図っていきます。



- ・デジタル人材の育成
- ・市の重要課題に対応するプロジェクトチームやタスクフォースの編成 など

<基本方針4>

デジタル技術の活用による業務の効率化、職員負担の軽減

～スマート自治体への転換を目指して～

今後、生産年齢人口の減少が予測されることから、国は「従来の半分の職員でも自治体として本来担うべき機能が発揮でき、量的にも質的にも困難さを増す課題を突破できる仕組みを構築する必要がある」として、「スマート自治体への転換」の必要性を示しています。

ICTや AI などのデジタル技術を活用し、庁内全体で横断的な連携を図りながら、市民が利用しやすいサービスを提供する仕組みづくりと職員の負担軽減を推進していきます。

スマート自治体とは

ICT・AI(人工知能)などを活用し、自治体の事務処理の自動化や業務の標準化を行い、行政サービスなどを効率的に提供する自治体のことを指します。



- ・行政手続の電子化や事務事業の省力化
- ・公共サービスの利便性の向上 など

4 推進方法

【推進方法】

行政改革の着実な推進を図るため、大綱に掲げる4つの基本方針に沿ったアクションプラン※を設定し、取組を行います。

アクションプランについては、全職員を対象に提案募集を行い、提案された内容を基に作業部会で原案を作成し、専門部会、幹事会での審議を経て、最終的には推進委員会において審議・決定します。

アクションプランの取組期間は、原則、単年度(4月1日～3月31日)とします。各担当課(局)は、上半期、下半期ごとに進捗状況について評価を行い、専門部会、幹事会、推進委員会での審議を経て、市民へ公表します。

なお、単年度で取組が完了しなかった場合は、推進委員会において次年度以降の継続の可否を判断します。

アクションプランとは

大綱の基本方針に沿って、具体的な取組内容を設定した個別計画です。取組内容の選定にあたっては、前年度に全職員を対象とした提案募集を行い、毎年度、アクションプランの設定を行います。

【推進期間】

大綱に掲げる基本方針は、人口減少社会において行政が取り組み続けるべき普遍的なテーマであり、恒久的に行っていくものであることから、推進期間の設定は行いません。

なお、社会情勢の大きな変化により、基本方針等を見直す必要が生じた場合は、幹事会および推進委員会において検討し、より実効性の高い行政改革を推進していきます。

【小千谷市行政改革の進め方】

	担当課	事務局		
4月	アクションプランに沿った取組の実施(～3月)			
5月		専門部会	前年度の取組結果の評価	
6月		幹事会	前年度の取組結果の全庁的な評価の審議	
7月		推進委員会	前年度の取組結果の評価・報告/HP公表	
8月				
9月				
10月		上半期進捗状況報告	専門部会	上半期の進捗状況についてのヒアリング
		次年度取組内容の提案募集	幹事会	ヒアリング結果の情報共有
			事務局	職員提案の選定作業
11月		作業部会	アクションプラン(案)の作成 ※場合によっては担当課とのヒアリングを実施	
12月				
1月		専門部会	アクションプラン(案)についての審議	
2月		幹事会	アクションプラン(案)についての審議、庁内方針決定	
		推進委員会	アクションプラン(案)についての審議、決定 (当年度に取り組んでいるアクションプランの次年度以降の継続の可否についても判断・決定する)	
		事務局	次年度アクションプラン通知	
4月		アクションプランに沿った取組の実施(～3月)		
5月	下半期進捗状況及び前年度の取組結果の報告	専門部会	前年度の取組結果の評価	
⋮	⋮	⋮	⋮	

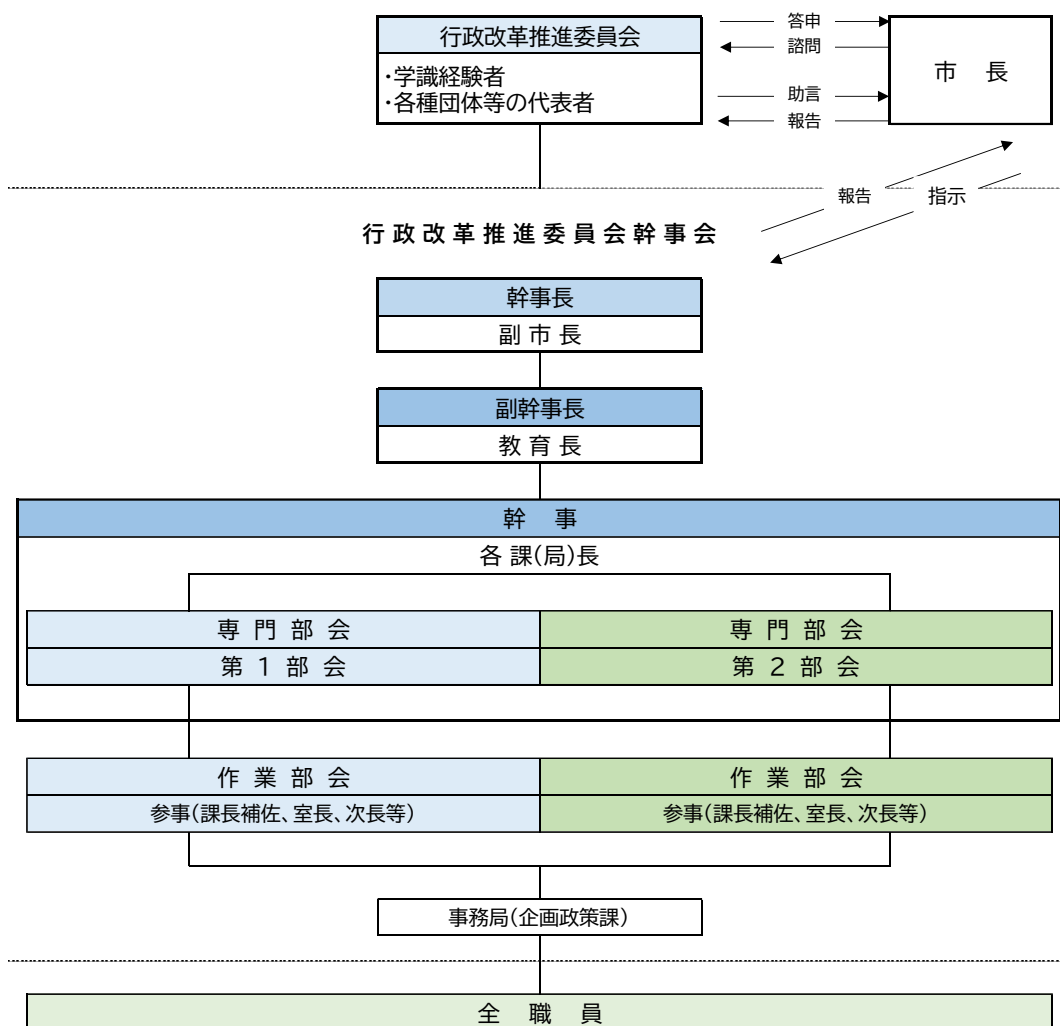


5 推進体制

(1) 庁内の推進体制

学識経験者や各種団体等の代表者で構成される小千谷市行政改革推進委員会を核とし、その補助機関として副市長、教育長、各課(局)長により構成される小千谷市行政改革推進委員会幹事会を設置します。また、基本方針に基づきそれぞれの分野を担当する専門部会、作業部会を設置します。

小千谷市行政改革推進委員会体制



(2) 各部会の役割

① 作業部会の役割

毎年、全職員を対象とした提案募集により提案された取組内容を審議し、アクションプランの原案を作成します。

② 専門部会の役割

作業部会から提案を受けたアクションプランの原案について、取組内容や目標設定などの妥当性の審議と、進捗状況について各担当課(局)へヒアリングを実施します。各作業部会・専門部会が担当する分野は以下のとおりです。

作業部会 専門部会	担当する分野
第1部会	<基本方針1> 費用対効果を意識した効率的な行財政運営の推進 <基本方針2> 公共施設の効率的な運営の推進
第2部会	<基本方針3> 時代の変化に残り残されない柔軟で横断的な 組織づくりと人材の育成 <基本方針4> デジタル技術の活用による業務の効率化、 職員負担の軽減

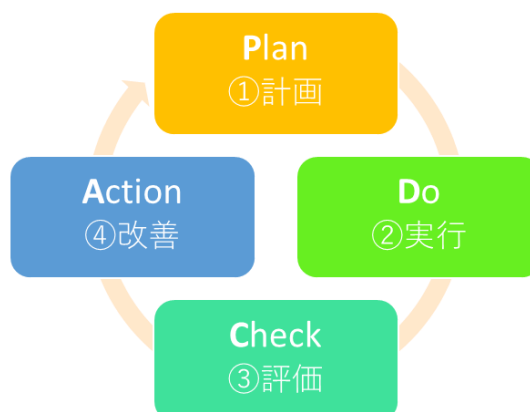
※職員提案の取組内容によっては、担当分野以外についても、審議・検討を行う場合があります。

(3) 進捗状況の公表

行政改革の進捗状況は、「広報おぢや」や「市ホームページ」等を通じて市民に公表します。また、職員へのフィードバックによる情報共有を図り、庁内全体で改革を進めていく機運を醸成します。

(4) PDCA サイクルの定着

行政改革のあらゆる取組の実効性を高めるため、職員一人ひとりが自発的な改善を継続して恒常的に行うとともに、組織として常に進捗状況をチェックする必要があります。そのため、PDCA サイクル(Plan:計画、Do:実行、Check:評価、Action:改善)に基づく業務プロセスを定着させます。



(5) SDGsとの関係性

行政改革の取組は、基本的に市の行政組織において行うものです。しかし、その結果と成果は、市民生活に還元されるべきものであり、未来の持続可能なまちづくりにつながっていきます。本市ではこの取組を国際連合が掲げる持続可能な開発目標である「SDGs」と関連付け、広い視点を持って進めていきます。



限られた資源や財源を最大限に活用し、誰もが住み続けられる持続可能なまちづくりを目指します。



市民の意見を伺いながら、より効果的かつ効率的な行政改革の実施を目指します。

小千谷市行政改革大綱

平成15年 1月策定
平成18年11月改訂
平成21年12月改訂
平成25年 1月改訂
平成28年 3月改訂
平成31年 3月改訂
令和 4年 2月改訂
令和 7年 3月改訂

編 集 小千谷市企画政策課