

「緑と活力あふれる生活快適都市」の実現に向けて

第3次甲斐市行政改革大綱

（平成28年度～平成32年度）



平成28年3月

甲 斐 市

企画政策部 企画財政課

目 次

第1	これまでの行政改革の取り組み.....	1
1	第1次行政改革.....	1
2	第2次行政改革.....	1
第2	本市の現状.....	2
1	人口.....	2
2	財政状況.....	3
	(1) 歳入.....	3
	(2) 歳出.....	4
	(3) 主要な財政指標の推移（普通会計ベース）.....	5
3	職員定数と給与水準の状況.....	8
	(1) 職員定数の状況.....	8
	(2) 給与水準の状況.....	9
第3	さらなる行政改革の必要性.....	10
1	人口減少と少子高齢化.....	10
2	普通交付税の減少.....	12
3	定員の適正管理等.....	13
4	公共施設の維持管理.....	14
第4	改革の基本的事項.....	15
1	位置付け.....	15
2	計画期間.....	16
3	改革の基本方針.....	17
第5	改革の重点項目.....	18
1	健全な財政運営.....	18
	(1) 自主財源の確保.....	18
	(2) 計画的・効率的な財政運営.....	18
	(3) 公営企業の経営健全化.....	19
2	人的資源の強化と活用.....	20
	(1) 人材育成と適切な定員管理.....	20
	(2) 組織力の強化と連携.....	20
3	効率的・効果的な事業の推進.....	21
	(1) 質の高い行政サービスの提供.....	21
	(2) 協働によるまちづくりの推進.....	21
	(3) 成果重視の行政.....	22
4	公共施設の適正管理.....	23
	(1) 公共施設等マネジメントの推進.....	23
	(2) 公共施設の評価・公表.....	23

第 6 改革の推進.....	24
1 実施計画.....	24
2 推進体制.....	25
資料編.....	26
第 3 次甲斐市行政改革大綱（案）について（諮問）	26
第 3 次甲斐市行政改革大綱（案）について（答申）	27
甲斐市行政改革推進委員会条例.....	29
甲斐市行政改革推進委員名簿.....	30
甲斐市行政改革推進本部設置要綱.....	31
甲斐市行政改革推進本部委員名簿.....	32

第1 これまでの行政改革の取り組み

1 第1次行政改革

平成16年9月の三町合併後、景気の低迷や少子高齢化の進展などに加え、地方分権による三位一体改革など地方自治体を取り巻く環境が目覚ましく変化する中で、本市では、多様化・高度化する市民ニーズや様々な行政課題に的確に対応するため、平成17年度から平成21年度の5年間を計画期間とした「第1次行政改革大綱・実施計画」を策定しました。

また、第1次行政改革大綱で定めた6つの重点項目の実現に向けて100項目の改革に取り組んだ結果、約14億1,800万円の効果額を生み出しました。

2 第2次行政改革

第1次行政改革大綱・実施計画において、より効率的・効果的な行政のあり方を求めて行政改革に取り組んだことにより、一定の成果を上げることができましたが、サブプライムローン問題に端を発した未曾有の経済危機や地方分権のさらなる進展など、社会経済情勢の変化が続くなかで、さらに本市を取り巻く環境はめまぐるしく変革していました。

特に、財政状況については、三位一体改革により所得税から住民税への財源移譲がなされて市税収入は増加したものの、一方で地方交付税が減少し、さらに地方譲与税が減額となり、加えて、庁舎増築工事や公共施設の耐震工事などの大型事業による投資的経費の増加や少子高齢化の進展による社会保障費の増加などにより、財源不足が課題でありました。

このような状況の中、平成22年度から27年度までの6年間を計画期間とした「第2次行政改革大綱」を策定し、6つの重点項目の実現に向けて72項目の改革に取り組んだ結果、平成22年度から平成26年度までの5年間の効果額は、約6億9,900万円となりました。

	第1次	第2次
重点項目	①事務事業の見直し ②行政ニーズに対応した組織・機構の構築 ③定員管理・給与適正化への取り組み ④民間委託等の推進 ⑤財政の健全化 ⑥公営企業の経営健全化	①自治体運営から新しい自治体経営の推進 ②行政サービスの見直し ③健全な財政運営の確保 ④組織の強化と職員の意識改革 ⑤市民と行政との協働によるまちづくり ⑥公営企業の経営健全化
効果額	1,418,840 千円	699,115 千円

第2 本市の現状

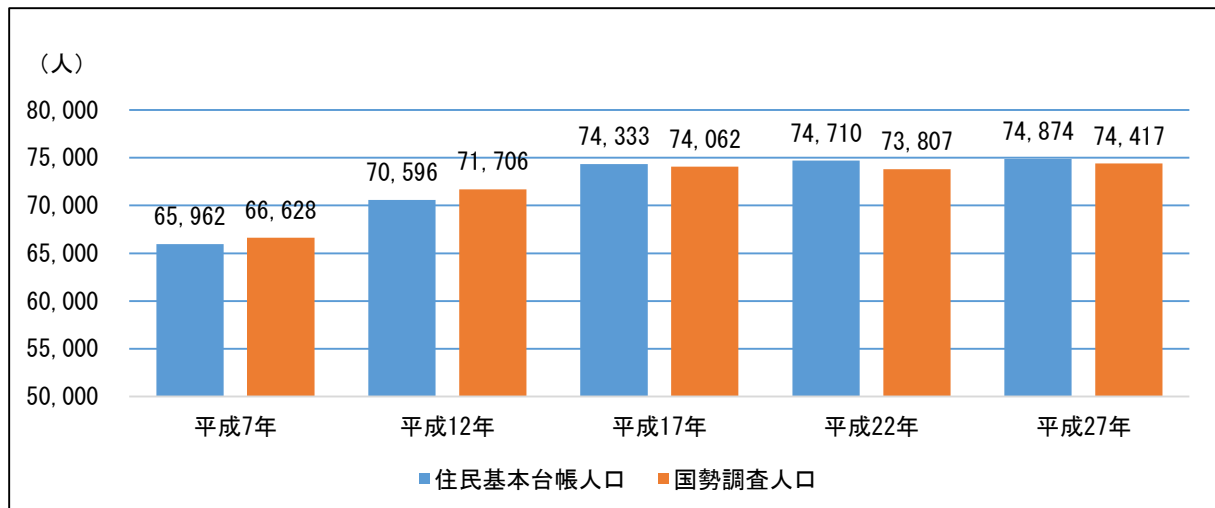
1 人口

本市の国勢調査における人口は、これまで右肩上がりで増加するとともに、住民基本台帳人口を上回っていましたが、平成17年では住民基本台帳人口を下回り、さらに平成22年には初めて減少に転じました。

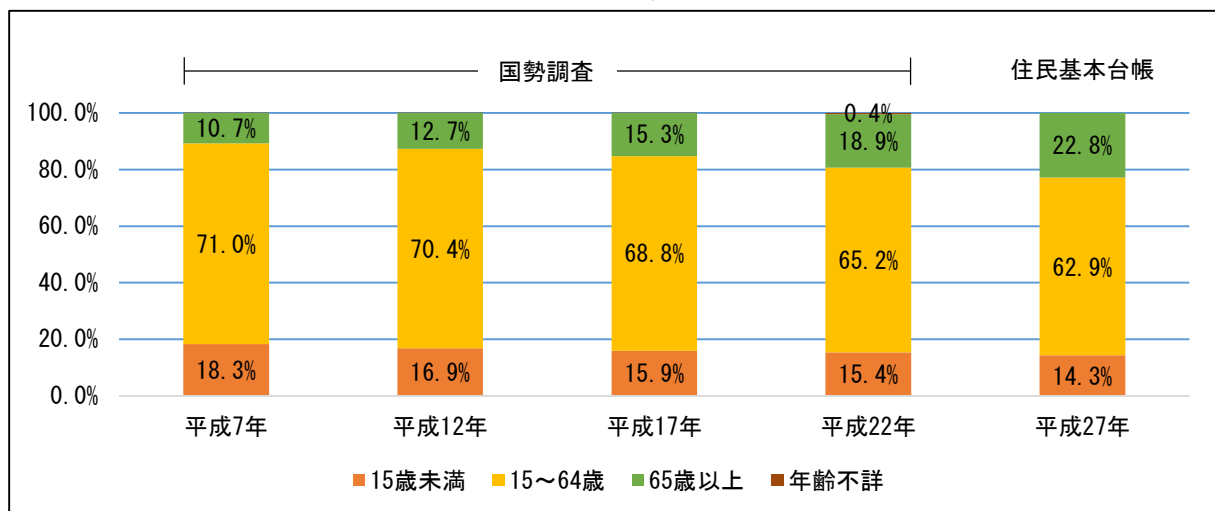
一方、住民基本台帳人口は、平成7年から17年までの10年間で8千人強の増加が見られましたが、平成17年以降は微増傾向となっており、平成27年9月現在で74,874人に達しています。

年齢3区分の人口割合の推移をみると、年少人口（15歳未満）と生産年齢人口（15歳～64歳）は減少し、老年人口（65歳以上）が増加しており、少子高齢化が進んでいます。

住民基本台帳人口と国勢調査人口との比較



年齢3区分別人口の構成割合の推移



出典：住民基本台帳、国勢調査（平成27年国勢調査の数値は県速報値）

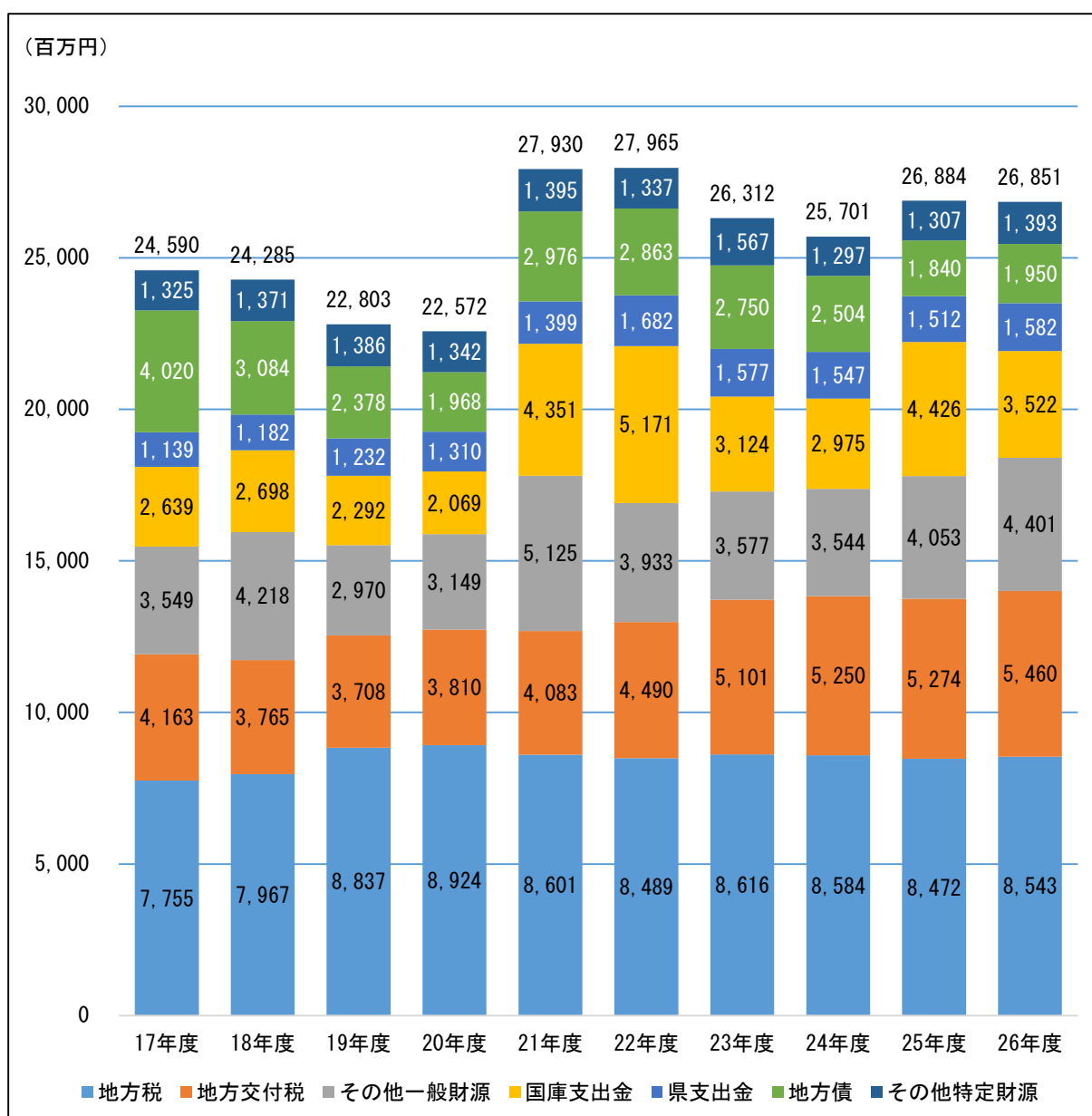
2 財政状況

(1) 歳入

本市の歳入（普通会計）の状況をみると、平成26年度の歳入総額は約268億円であり、そのうち市の歳入の根幹を占める地方税（市税）収入は約85億で、歳入総額の約32%を占めています。

歳入総額の推移をみると、平成22年度の約279億円をピークに平成23年度以降はおおむね260億円前後で推移しています。

歳入の推移

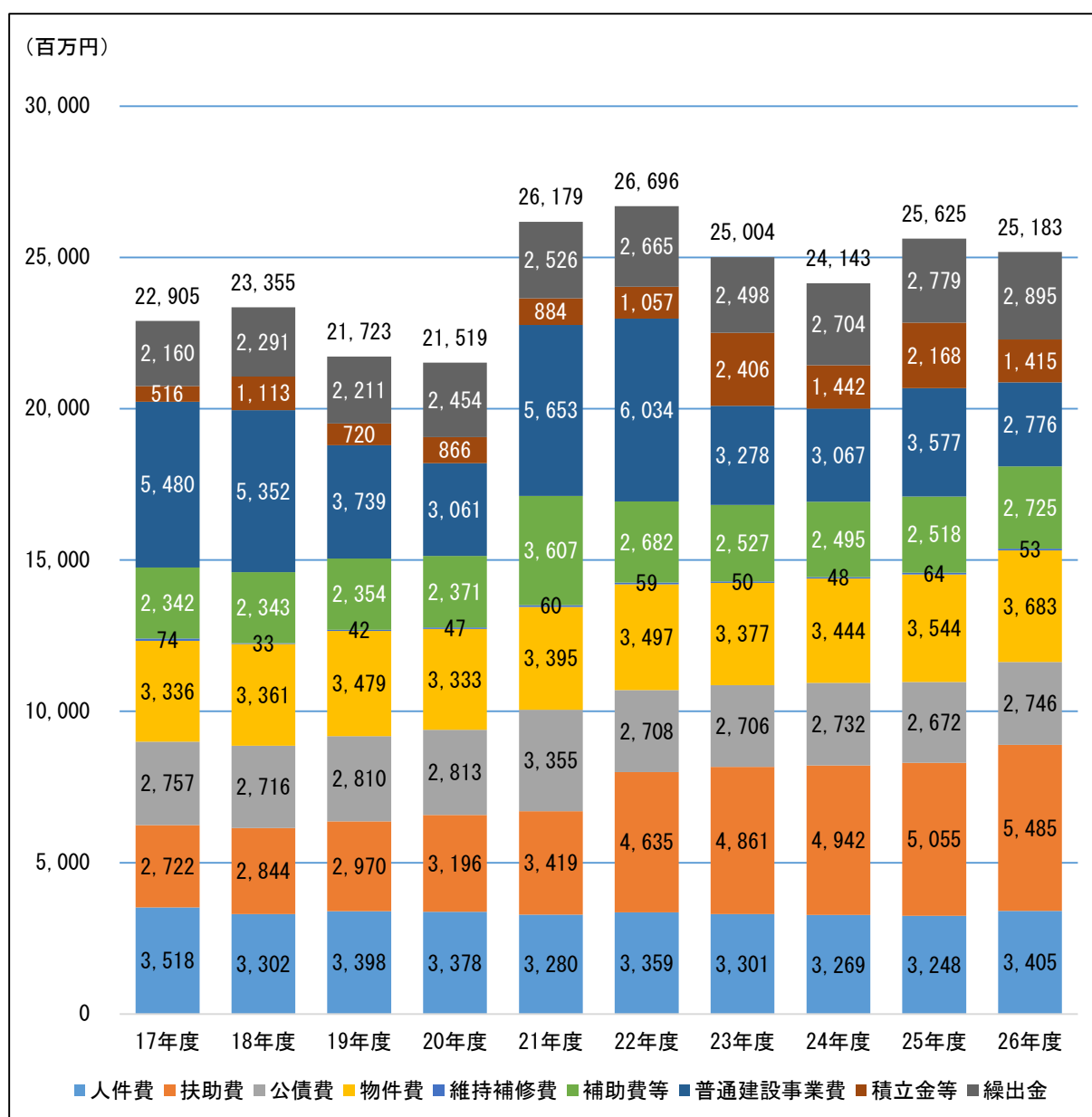


(2) 歳出

本市の歳出（普通会計）の状況をみると、平成26年度の歳出総額は約252億円であり、そのうち、義務的経費は約117億円で、歳出総額の約46%を占めています。

義務的経費の内訳の状況をみると、人件費及び公債費は減少傾向にあるのに対して扶助費は増加傾向を示しており、平成26年度の扶助費は平成17年度の2倍以上の約55億円となっています。

歳出の推移

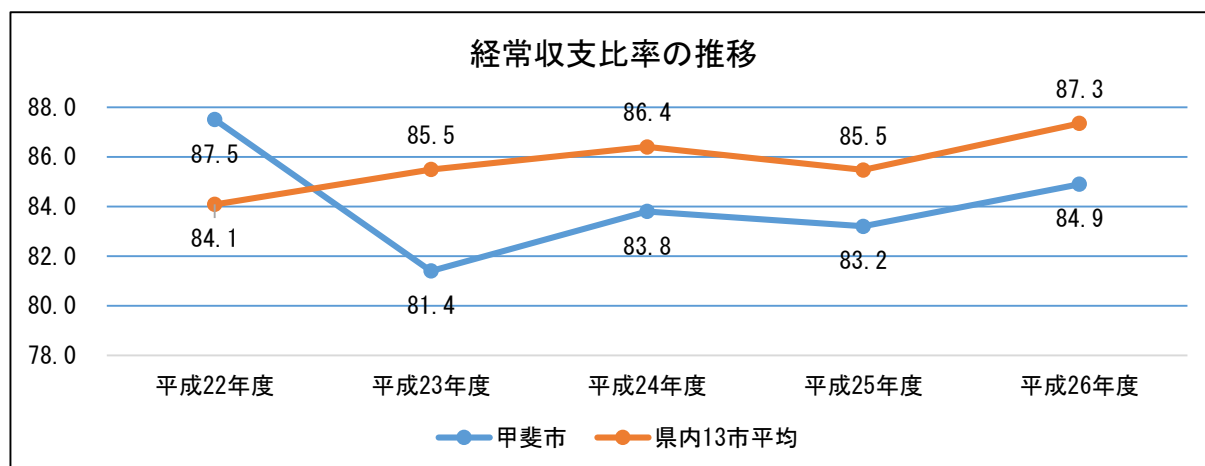


(3) 主要な財政指標の推移（普通会計ベース）

主要な財政指数の過去5年間の推移をみると、財政の健全化が保たれているとともに、県内13市平均と比較しても良い数値となっています。

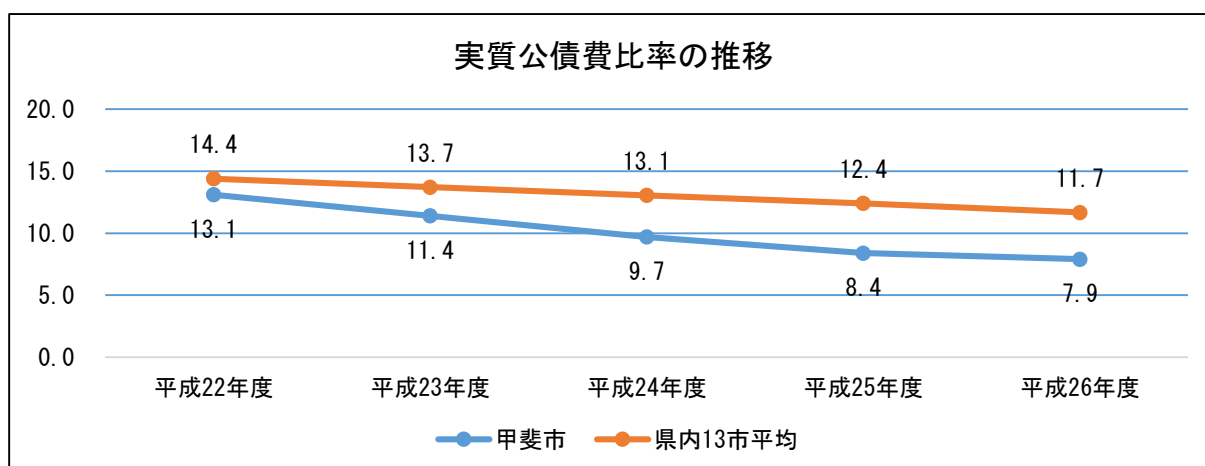
しかしながら、経常収支比率は一貫して80%を上回っており、財政構造はやや硬直している状態といえます。

また、将来負担比率や財政指数、財政調整基金は、平成25年までは年々、改善に向かっていましたが、平成26年度はやや悪化しており、今後も扶助費の増加等により厳しい財政状況が見込まれ、注視する必要があります。



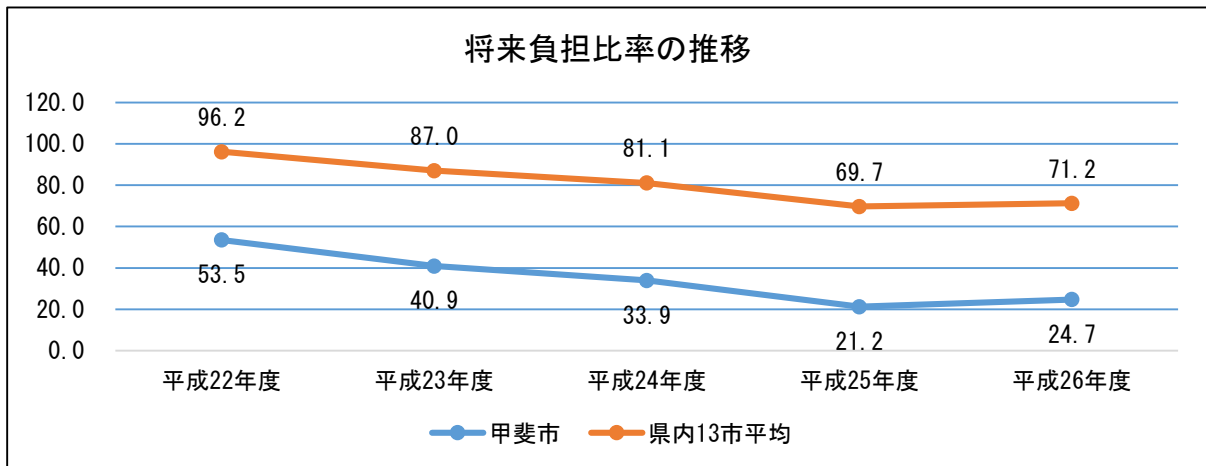
【経常収支比率】

地方公共団体の財政構造の弾力性を判断するために用いる指標。人件費・物件費・扶助費・公債費など毎年経常的に支出される経費（経常経費）に対して、充当される地方税や地方交付税といった毎年経常的に収入される一般財源の割合。80%を超えると財政的に余裕がなくなりつつあるとされている。



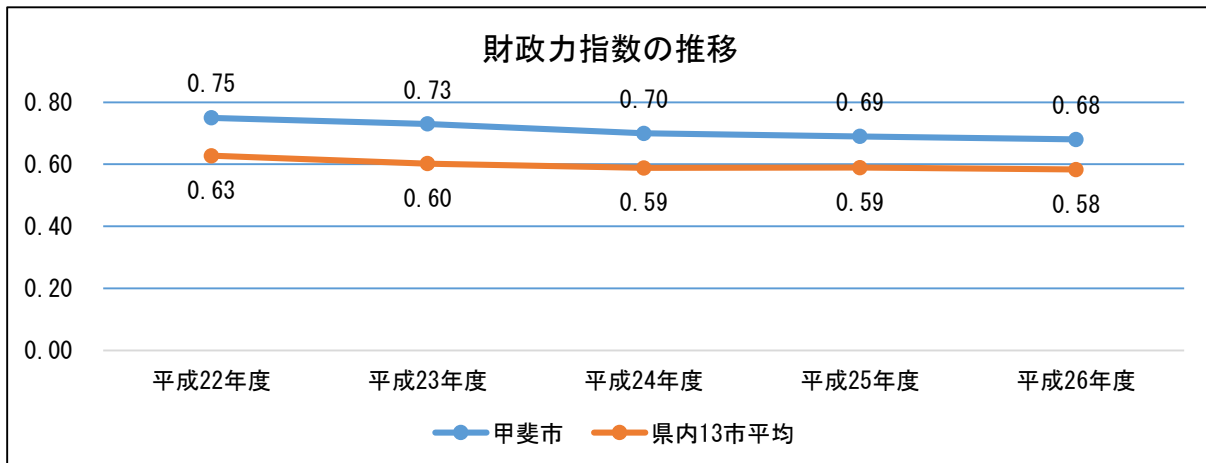
【実質公債費比率】

一般会計等が負担する元利償還金等の標準財政規模に対する比率。地方公共団体の財政の健全化に関する法律（平成19年法律第94号）に基づき、地方公共団体が公表することとされた健全化判断比率のうちのひとつ。（早期健全化基準：25.0%、財政再生基準：35.0%）



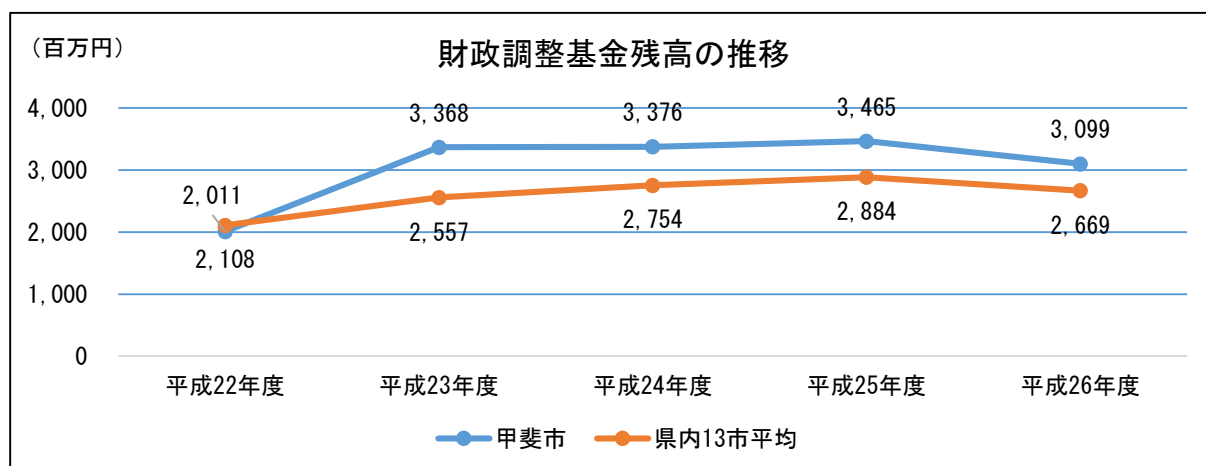
【将来負担比率】

公営企業、出資法人等を含めた一般会計等の実質的負債の標準財政規模に対する比率。地方公共団体の財政の健全化に関する法律に基づき、地方公共団体が公表することとされた健全化比率のうちのひとつ。（早期健全化基準：350.0%、財政再生基準：なし）



【財政力指数】

地方公共団体の財政力の強弱を示す指数として用いられるもので、普通交付税の算定に用いる基準財政収入額を基準財政需要額で除して得た数値の3年間の平均値。この指数が高いほど財源に余裕があるといえる。



【財政調整基金】

年度によって生じる財源の不均衡を調整するために、財源に余裕がある年度に積み立てておくもので、地方公共団体の貯金のこと。

3 職員定数と給与水準の状況

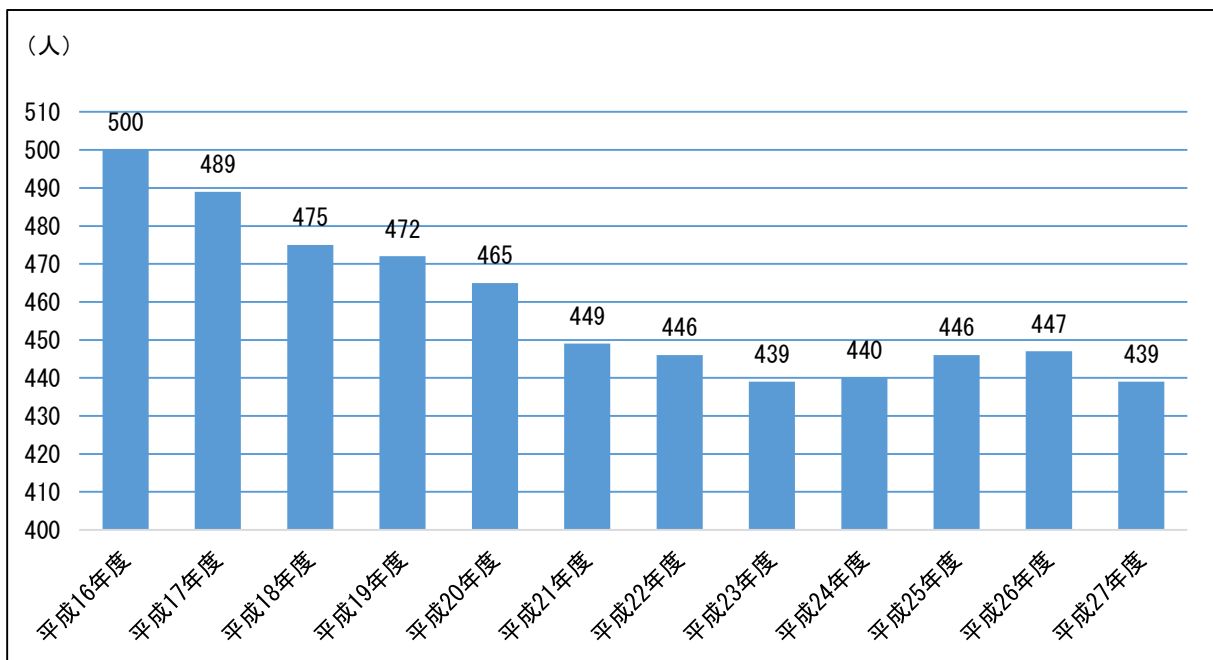
(1) 職員定数の状況

平成16年9月1日の三町合併時の職員数は500人でありましたが、第1次定員適正化計画及び第2次定員適正化計画に基づき、職員定数の削減・管理を行ったところ、平成27年4月1日には、計画目標の450人を下回る439人となりました。

また、人口1,000人あたりの職員数については、全国198の類似団体（人口5万人以上10万人未満で、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%以上の団体）と比較すると、普通会計と一般行政とも低い職員数となっています。

なお、県内13市の中では、本市は甲府市に次いで2番目に低い職員数となっています。

職員定数管理の状況（4月1日現在）



出典：人事課

人口1,000人あたりの職員数（平成26年4月1日現在）

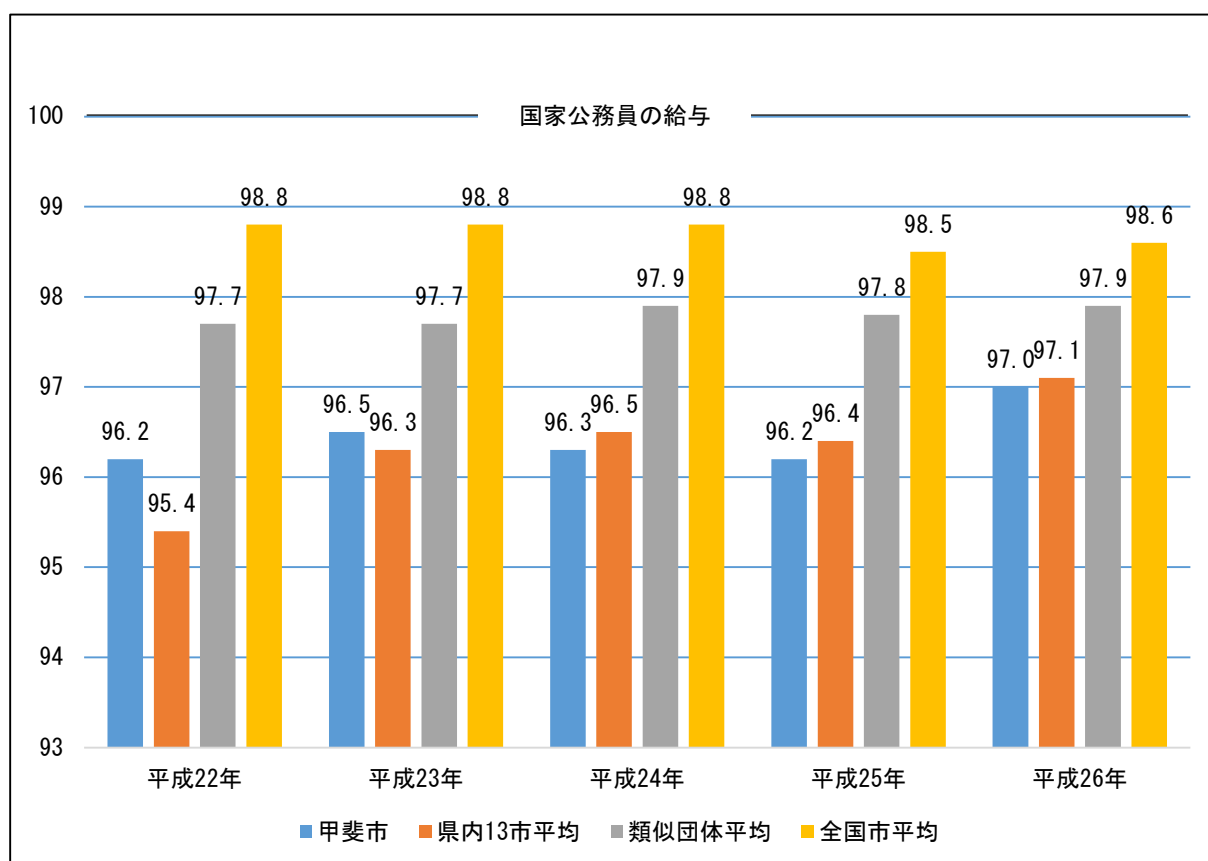
	甲斐市	198団体平均	順位（少ない順）
普通会計	5.42人	7.18人	30番目
一般行政	4.54人	5.35人	54番目

出典：総務省「類似団体別職員数の状況」

(2) 給与水準の状況

本市の一般行政職の職員の給与額を同等の職種、経歴に相当する国家公務員の給与額を 100 として比較される場合に算出されるラスパイレス指数は、平成 26 年 4 月 1 日現在 97.0 と過去 5 年間で最高値でしたが、国と比較すると 3.0 ポイント低い数値であり、県内 13 市平均や類似団体平均、全国市平均と比較でも下回る数値でありました。

ラスパイレス指数の推移



出典：人事課

※各年 4 月 1 日現在の数値。

※平成 24 年・25 年の数値は、国家公務員の時限的（2 年間）な給与改定・臨時特例法による給与減額措置が無いとした場合の参考値です。

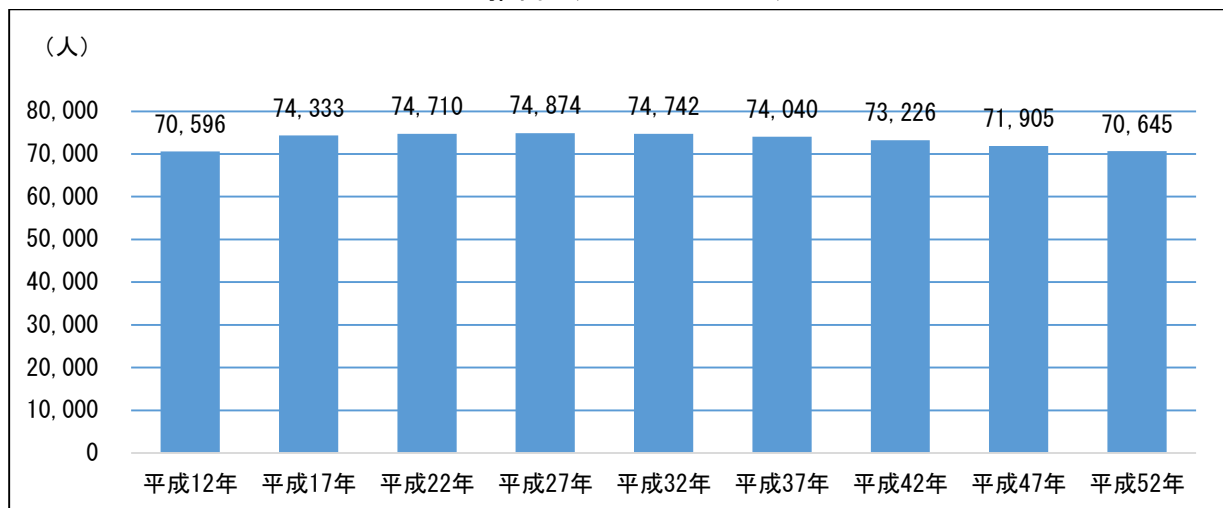
第3 さらなる行政改革の必要性

1 人口減少と少子高齢化

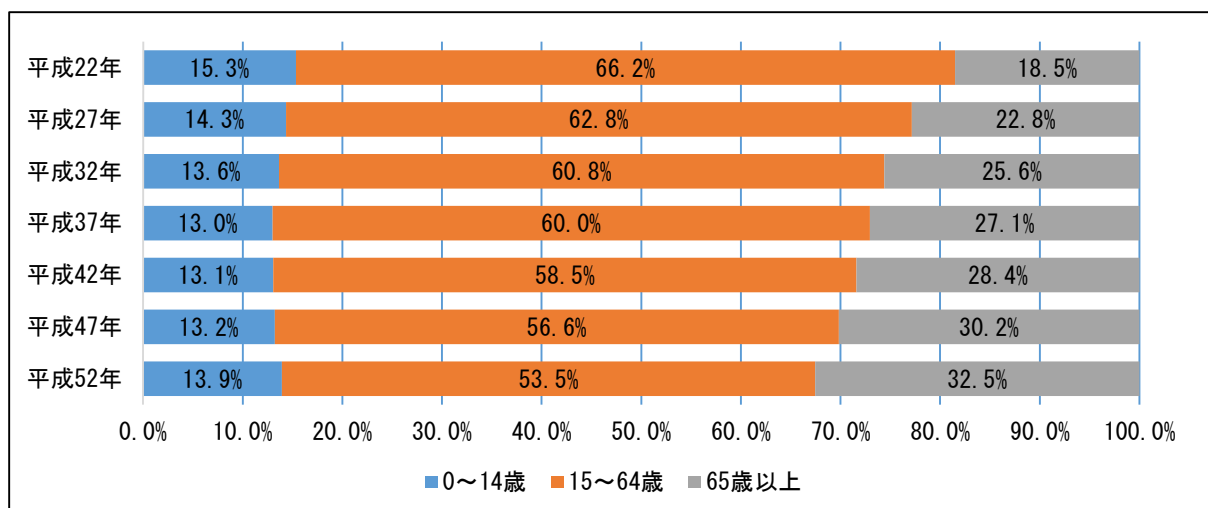
本市の総人口は、これまで右肩上がり増加していましたが、平成27年10月に策定した「甲斐市まち・ひと・しごと創生人口ビジョン（以下、「人口ビジョン」という。）」の推計によると、人口減少社会の到来や大都市一極集中などの様々な社会情勢の影響により、平成27年をピークに総人口は減少傾向に転じ、平成52年には、約7万1千人まで徐々に減少する見通しとなっています。

また、年齢3階層別人口の割合については、平成52年には生産年齢人口が53.5%に減少、老年人口が32.5%に増加し、比較的若年層が占める割合が高い本市においても高齢化が進み、平成37年には約4人に1人が、平成52年には約3人に1人が65歳以上の高齢者が占めると予測されます。

人口推計（人口ビジョン）



年齢3階層別人口の割合（人口ビジョン）

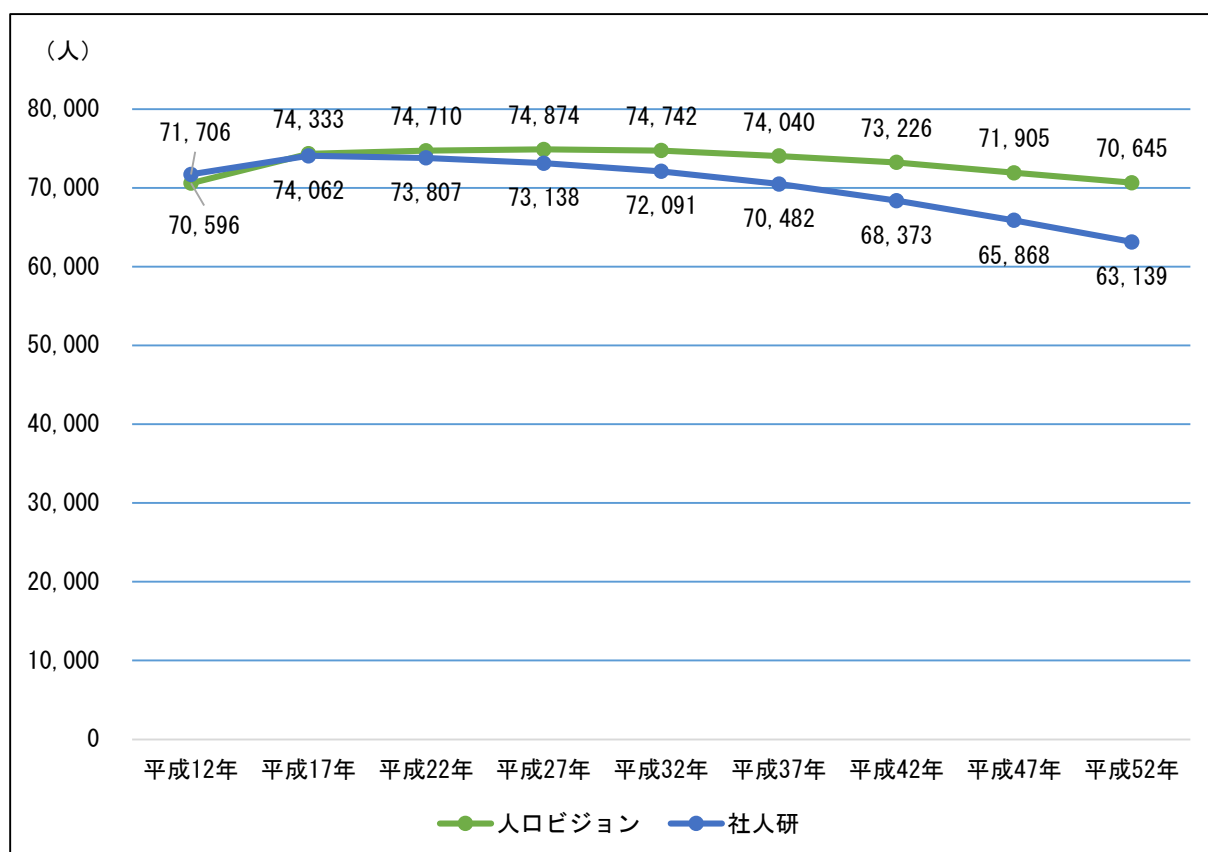


一方、「国立社会保障・人口問題研究所（以下、「社人研」という。）」が平成25年3月に公表した本市の将来人口推計は、平成52年では約6万3千人まで減少する見通しとなっています。

この2つの推計値の相違は、人口ビジョンの人口は、今後のまちづくりを行っていく上での目標値としての位置付けに対し、社人研の人口推計は、市が人口の維持、増加のための対策をとらず、ただ人口減少社会の波にのまれた状態のものであるからです。

この2つの人口推移は異なっていますが、いずれも人口減少の傾向を示しています。人口減少と少子高齢化の進行は、税収の減少や扶助費等の増大、市民ニーズの変化など様々な影響を及ぼすことから、上限値である人口ビジョンの推計を目指す中で、下限値である社人研の推計も踏まえ、将来を見据えた的確な行政運営を行うことが求められています。

人口ビジョンと社人研の推計



出典：

人口ビジョン：実績値は住民基本台帳、推計値は甲斐市まち・ひと・しごと創生人口ビジョン

社人研：実績値は国勢調査、推計値は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来人口」

2 普通交付税の減少

普通交付税は、自治体間における税源の不均衡を調整し、すべての自治体が一定水準の行政サービスが提供できることを目的とした、国から交付される交付金であり、本市の普通交付税の額は、平成26年度一般会計歳入決算額約268億円のうち5分の1にあたる約54億円で、市税に次ぐ主要財源です。

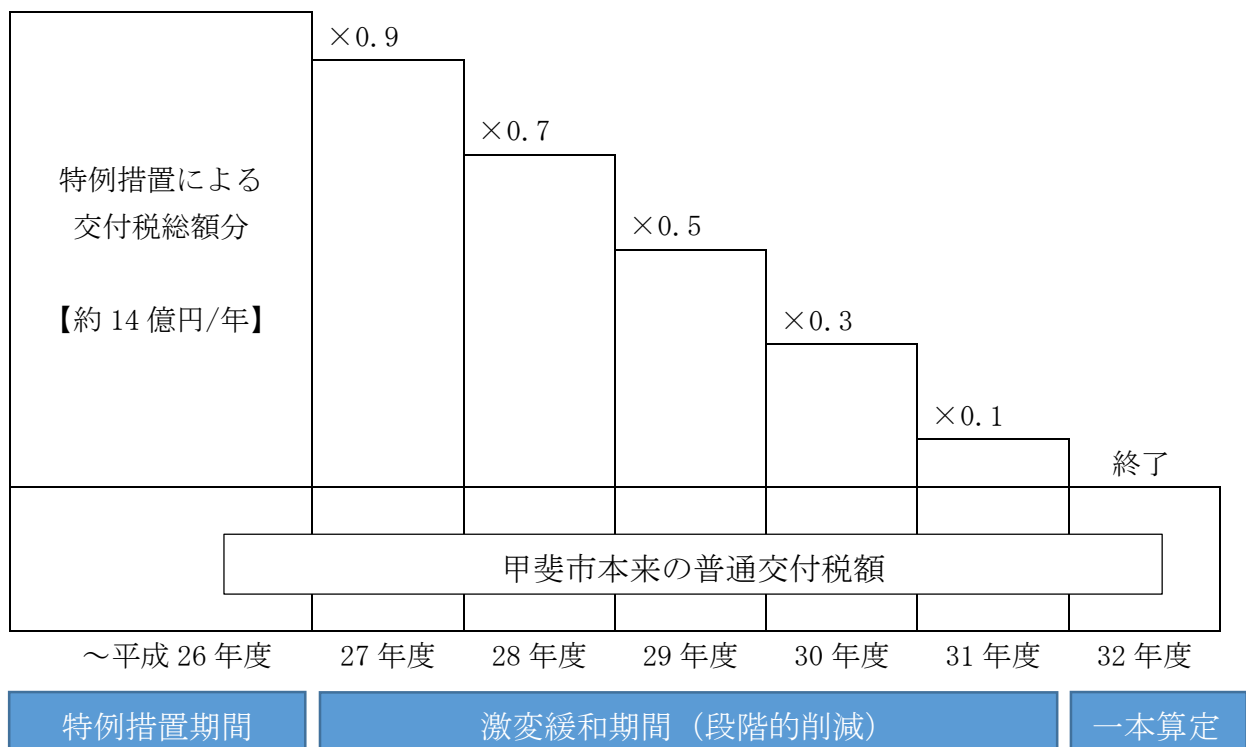
この普通交付税は、市町村合併の特例措置として、合併後10年間は合併前の旧町別の算定基準により算出した額の合計額によって交付されていますが、合併後10年が経過した平成27年度からは段階的に減額され、5年後の平成32年度には新市本来の普通交付税の算定となることから、大幅に減少することとなります。

こうした中、国においては、広域合併団体に対する財政需要の適切な反映を目的に、「支所に要する経費の算定」や「人口密度等による需要の割増し」、及び「標準団体の面積の拡大」の3つの視点から見直しが行われ、緩和措置が図られることとなりました。

このため、先に述べた普通交付税の合併特例が段階的に縮小し、交付額が減少することに伴う財源不足は一定程度の改善が見込まれるものの、その全てが解消される状況には至らない見通しです。

このため、行政サービスの選択と集中、効率的・効果的な事務執行などによる歳出の削減とあわせ、市税収納率向上や受益者負担の見直しなど、様々な手立てを講じて歳入確保を図っていくことが重要な課題となっています。

【普通交付税減少のイメージ】



3 定員の適正管理等

本市では、平成16年9月の三町合併以降、安定的な行政サービスの提供を前提とする中で、事務事業や組織の見直しをはじめ、指定管理者制度の導入、民間への業務委託の推進等とともに、第1次・第2次定員適正化計画において職員定員の管理を計画的に進めてきました。

この結果、平成27年4月1日現在の市の正規職員は439人となり、合併当時の500人から61人減少しました。

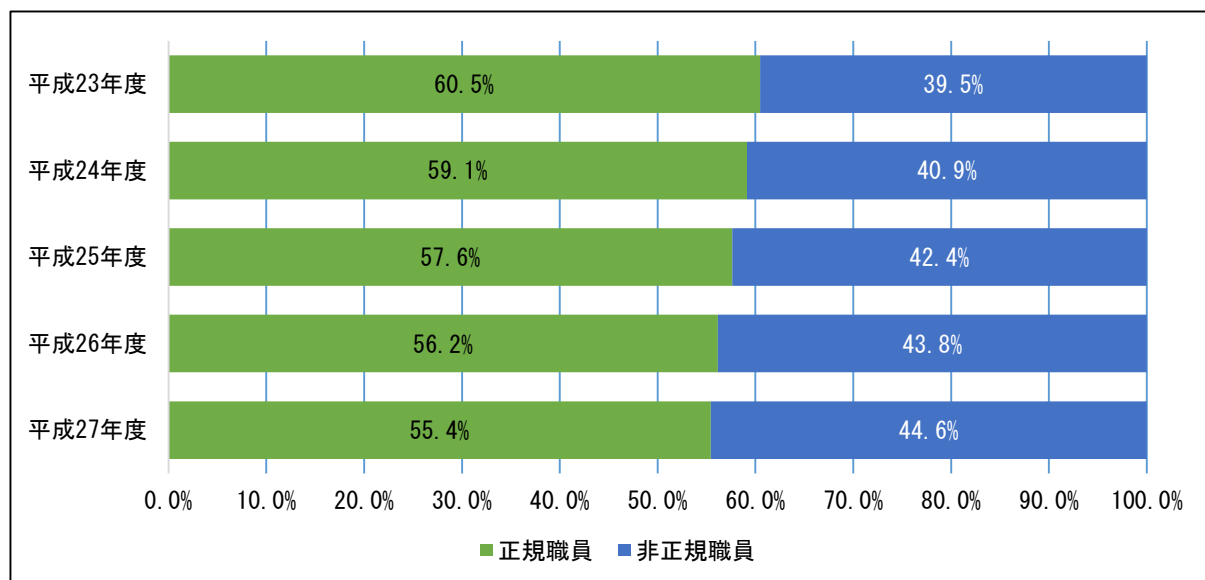
一方、地方分権による権限移譲や社会保障制度の拡充など、業務の質、量とも増え続けたため、正規職員の減少分を非正規職員で補わざるを得ない状況が生まれ、正規職員の減少と反比例して非正規職員が増加しており、今後は、必要な職員定員を見極めるとともに、適正化に向けた取組を進めていく必要があります。

また、組織管理の観点では、定年退職を迎える職員は、管理職を中心に毎年10人前後が見込まれ、組織構成の若年化が進む一方で、年金制度の改革に伴う定年退職者の再任用制度の運用と新規採用の両立という課題にも直面しています。

その他、今後さらに複雑・多様化する市民ニーズや新たな行政需要への的確に対応することができる専門職の採用や組織の基盤を築いていくことも大きな課題です。

このため、組織体制や行政サービスの提供手法の見直し、人材育成の強化など課題解決に向けた取組を通じて、真に必要な職員数の下で強固な組織力を確保し、最大の効果を得ていくことが求められています。

職員全体における正規職員と非正規職員の割合の推移



出典：人事課

4 公共施設の維持管理

国においては、平成25年11月「経済財政運営と改革の基本方針～脱デフレ・経済再生～」(平成25年6月14日閣議決定)において、インフラの老朽化が急速に進展する中、「新しく造ること」から「賢く使うこと」への重点化が課題であるとの認識のもと、「インフラ長寿命化基本計画」を策定し、平成26年4月に全国1,718ある地方公共団体に対し、「公共施設等総合管理計画」の策定要請を行いました。

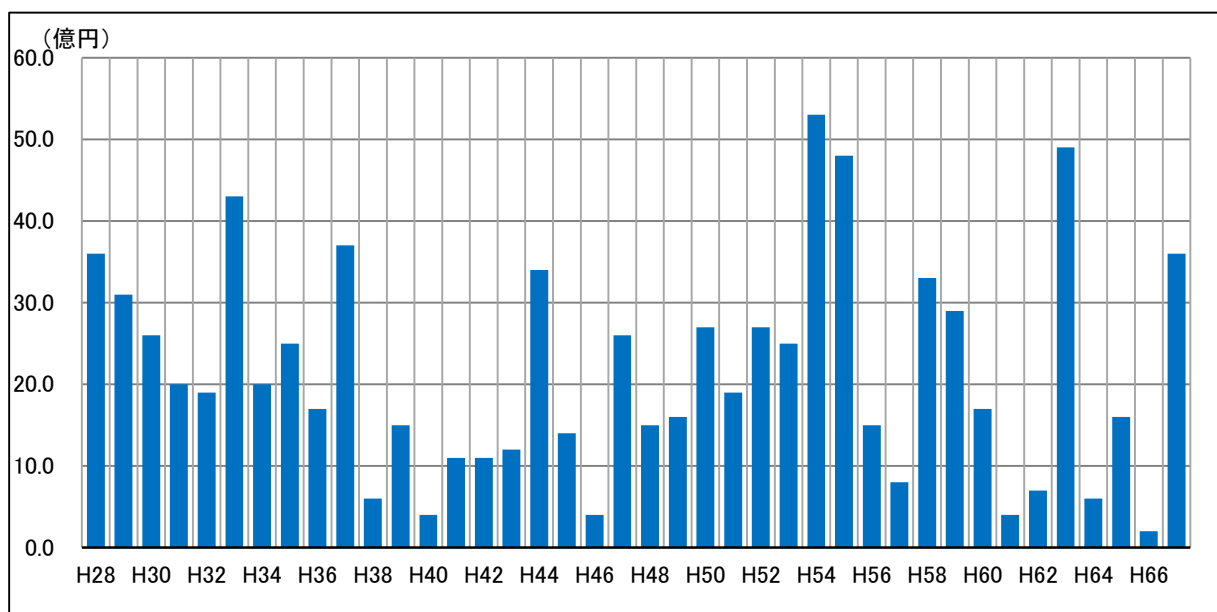
これにより、すべての地方公共団体は、庁舎・学校などの公共施設、道路・橋りょうなどのインフラ資産などすべての公共施設等を対象として、10年以上の視点を持ち、財政見通しとライフサイクルコストに配慮した公共施設等総合管理計画を平成28年度までに策定することを要請されています。

本市においても、高度成長期には人口の増加、市民ニーズの多様化に伴い多くの公共施設が整備されてきましたが、現在では、社会的背景や市民ニーズが当時とは大きく変化しており、それに伴い公共施設を取り巻く環境も変革を求められています。

今後、公共施設等の老朽化が進み、改修や建替えが必要な時期を迎えようとしている中で、財政面においては、人口減少に伴う税収の伸び悩みや普通交付税の減少、社会保障関連経費の増大による歳出の増加も想定されていることから、将来的にすべての公共施設等をこのまま維持していくことは困難な状況が予測されます。

このような背景の中、本市における公共施設等の全体を把握するとともに、公共施設等を取り巻く現状や将来にわたる課題等を客観的に整理し、長期的な視点を踏まえ、公共施設等の総合的かつ計画的な管理を推進する必要があります。

公共施設等の将来の更新費用負担のイメージ



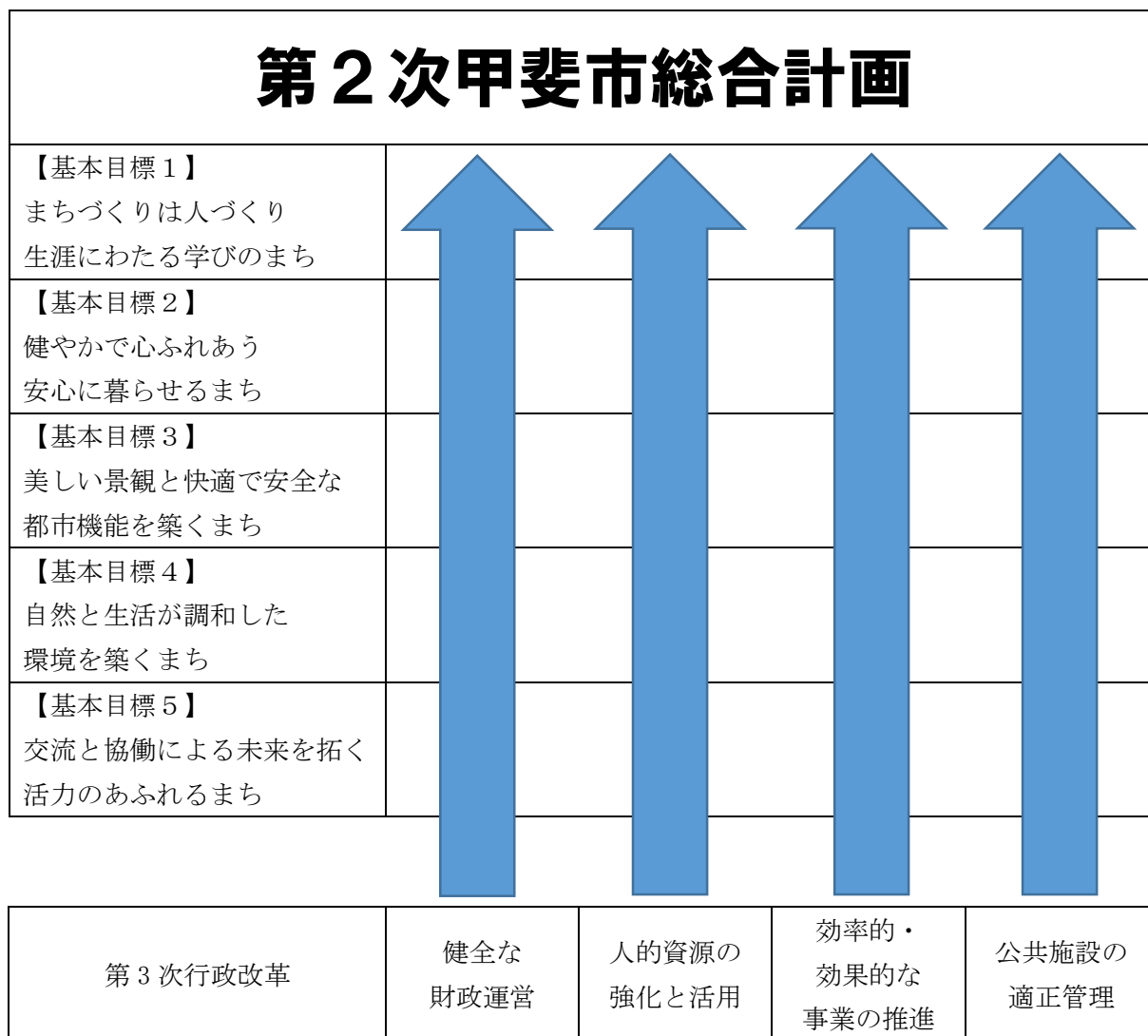
※上記イメージは、本市の公共施設等をすべて耐用年数で自動更新した場合として試算したものです。

第4 改革の基本的事項

1 位置付け

第2次甲斐市総合計画（平成28年度～平成37年度）は、長期的な視野に立って、総合的・体系的に本市が目指すべき方向性を示す最上位計画であり、その将来像である「緑と活力あふれる生活快適都市」の実現に向けて、5つのまちづくりを基本目標として掲げています。

市が展開する施策や事務事業は、基本的にこの基本目標に集約されます。第3次行政改革大綱は、この5つの基本目標を達成するために、新しい切り口で事務事業の考え方や進め方などをより効果的かつ効率的なものと変革する指針であり、総合計画を下支えするものです。



2 計画期間

第2次甲斐市総合計画との整合性をとるため、同計画の前期にあたる平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

なお、計画期間中、時代の変化に的確に対応するため、大幅な制度改正や社会経済情勢等の変化が生じた場合は、必要な見直しを行うこととします。

28 年度	29 年度	30 年度	31 年度	32 年度	33 年度	34 年度	35 年度	36 年度	37 年度
第 2 次甲斐市総合計画									
第 3 次甲斐市行政改革大綱					第 4 次甲斐市行政改革大綱				
交付税段階的減少				交付税一本算定					

3 改革の基本方針

自治体を取り巻く経済情勢は右肩上がりの時代から右肩下がりの時代へ移行し、限られた経営資源のヒト・モノ・カネ・情報・時間をできるだけ有効に活用する知恵が問われています。

まちづくりの発想は、補助金や交付金をあてにした横並びのまちづくりから、地域の特色を活かした住民起点での協働のまちづくりへと変化してきたため、これからは一層、透明性や将来につけを残さない行財政運営が不可欠となっています。

さらに、これまで以上に自治体経営そのものが健全かつ強固であり、急激な変化を遂げる社会経済情勢など、時代に即した足腰の強い自治が築かれていることが求められています。

これらのことを実現するためには、より効率的・効果的な行政運営や事業の推進を図る中で、真の行政システムの構築や様々な視点から行政改革を進める必要があります。

第3次行政改革大綱では、これまで行ってきた行政改革の基本部分は継承するとともに、地方自治法に定める「最小の経費で最大の効果を挙げる」精神のもと、次に掲げる4つの重点項目に取り組んでいきます。

【重点項目】

1 健全な財政運営

～ 歳入の確保と足腰の強い財政基盤の確立 ～

- (1) 自主財源の確保
- (2) 財政の健全化
- (3) 公営企業の経営健全化

2 人的資源の強化と活用

～ 職員の資質向上と能力が最大限発揮できる組織 ～

- (1) 人材育成と適切な定数管理
- (2) 組織力の強化と連携

3 効率的・効果的な事業の推進

～ 行政サービスの選択と集中 ～

- (1) 質の高い行政サービスの提供
- (2) 協働によるまちづくりの推進
- (3) 成果重視の行政

4 公共施設の適正管理

～ 経営視点での公共施設の管理・運営 ～

- (1) 公共施設マネジメントの推進
- (2) 公共施設の評価・公表

第5 改革の重点項目

1 健全な財政運営

中長期的な財政構造の変化に対応するため、特に、歳入においては、普通交付税の合併算定替の縮減・終了や合併特例債終了後の投資的経費の財源確保、歳出においては、増加する社会保障費や投資的経費、施設の老朽化による維持管理補修費の制御などが大きな課題であることから、歳入の確保と足腰の強い財政基盤を確立する中で、健全な財政運営に取り組みます。

(1) 自主財源の確保

公平・公正の観点から市税等の収納率の向上や収入未済額の削減に向けて、実効性ある方策と職員個々のスキルアップに努めます。

また、行政財産を有効に活用するとともに、受益者負担の原則から負担金や使用料等についても調査研究を行い、ふるさと応援寄付金制度の拡充、広告料収入などにおいても創意工夫し、新たな自主財源の創出を図ります。

【主な取組】

- 市税等の収納率向上に向けた取組の推進
- 受益者負担の適正化に向けた取組
- ふるさと応援寄付制度の推進
- 未利用公有財産の整理・処分
- 広告事業等の拡大

(2) 計画的・効率的な財政運営

社会情勢の変化や市民ニーズを的確に捉え、事業の必要性や実施内容、実施時期、手法などを改めて精査し、優先度に基づく事業の年度間調整、事業の圧縮、統廃合、繰り延べなどの執行管理等により、徹底した歳出の削減と効率化に努めます。

また、統一的な基準による公会計制度により財政諸表の的確な分析を行う中で、中長期的な財政計画に基づく計画的・効率的な財政運営を行います。

【主な取組】

- 中長期的な財政管理
- 統一的な基準による財政諸表の作成・公表・分析
- 効率的・効果的な予算編成方法の選択
- 財政指標等の分析・活用

(3) 公営企業の経営健全化

公営企業については、安定的かつ効率的なサービスを提供するため、中長期を見据えた計画的な企業経営に努めます。

また、独立採算性の原則の中で、的確な収入・財源の確保を図るとともに、民間委託等のアウトソーシングを推進し、引き続き経営の健全化に取り組みます。

【主な取組】

- 健全経営に向けた取組の推進
- 使用料等の収納率の向上
- 使用料等の定期的な見直し
- 民間業務委託の推進

2 人的資源の強化と活用

多様化・高度化する市民ニーズや複雑化する行政課題に対して、職員自らが対応できるよう能力の向上を図るとともに、的確かつ迅速に対応できる組織体制への見直しや組織間での連携を行い、職員の資質向上と能力が最大限発揮できる組織を目指します。

(1) 人材育成と適切な定員管理

人事評価制度の確立、職員の意識改革及び事務処理能力などの向上を目的とした研修の充実を図り、計画的な人材育成に取り組みます。

特に、人事評価制度の運用を通して、求められる職員像、職務の目標及び職務遂行上求められる行動を明らかにし、職員が自律的に地方分権を担う人材への成長を促します。

また、国県からの権限移譲の拡大、市民ニーズの多様化、新たな行政課題の発生等が予想される中で、第3次定員適正化計画を策定し、引き続き適正な職員数の管理に努めます。

【主な取組】

- 定員適正化計画の推進
- 人事評価制度の充実
- 部局・課ごとの目標管理
- 計画的な人材育成
- 職員研修の充実
- 給与水準適正化の堅持

(2) 組織力の強化と連携

社会情勢等の変化などの時代に即した組織機構の構築に努めるとともに、横断的なプロジェクトチームを活用して、必要な情報の共有化と組織間での連携を行い、人材の持つ知識や経験等の有効活用により、組織力の強化に取り組みます。

【主な取組】

- 時代に即した組織機構の見直し
- 横断的なプロジェクトチーム・ワーキンググループの活用
- 職員提案制度の充実

3 効率的・効果的な事業の推進

多様化・複雑化・高度化する行政ニーズや社会情勢の変化等に対応するとともに、常にコストや費用対効果を意識して、質の高い行政サービスの提供に努めます。

また、歳入の減少により厳しい財政状況が見込まれる中で、限りある財源と人的資源を効率的・効果的に活用するため、事務事業の選択・見直しに当たっては、単なる一律削減ではなく、強化すべきところへ確実に予算と人を配分していく「選択と集中」の仕組みを構築し、最少の経費で最大の効果を挙げる取組を推進します。

(1) 質の高い行政サービスの提供

民間のノウハウや専門知識等により効率的・効果的な事務事業の実施が見込まれる場合は、民間の経営資源を活用した業務委託を推進するとともに、指定管理者制度の導入の検討や制度の適正な運用に取り組みます。

また、社会情勢やニーズの変化に対応した質の高い行政サービスを提供するため、ICT（情報通信技術）を更に活用することで、行政サービス全般にわたり事務処理の効率化やコストの軽減、市民の利便性の向上を図ります。

【主な取組】

- 指定管理者制度の活用
- 民間業務委託の推進
- 時代に即した行政サービスの提供
- マイナンバー制度活用の研究

(2) 協働によるまちづくりの推進

「甲斐市まちづくり基本条例」や「甲斐市・協働のまちづくり基本方針」等に基づき、市民と行政との役割分担を踏まえる中で、協働による取組を推進します。

さらに、市民に分かりやすく開かれた市政を推進するため、市政への市民の参画機会の充実や市民が市政に関する情報を主体的に入手できるよう工夫するなど、市民への情報の共有に努めます。

【主な取組】

- 協働まちづくり基本方針の推進
- 協働取組の検証・公表
- 多様な主体との連携
- 市民参画の推進
- 情報発信の充実

(3) 成果重視の行政

「何をどれだけ行ったか」の結果重視ではなく、「どのような成果が得られたか」、あるいは「どれだけ住民サービスが向上したか」という市民目線に立った成果重視の行政を目指すため、引き続き事務事業評価を実施・公表します。

また、必要な事務事業であっても無駄を省き、より効果の高い実施方法を検討するなど、徹底した事務事業の見直しを行います。

【主な取組】

- 事務事業評価の実施・公表
- 徹底した事務事業の見直し
- 補助金の見直し
- 評価と予算の連動

4 公共施設の適正管理

公共施設やインフラについて、現況や今後発生することが見込まれる維持管理費用の把握・分析に努め、費用の平準化を図るなど計画的な維持管理を行うとともに、総合的・長期的な視野による管理・活用を行います。

また、公共施設の利用状況や管理運営に係る経費などを明らかにして情報の共有化を図り、経営視点での公共施設の管理・運営に努めます。

(1) 公共施設等マネジメントの推進

公共施設の現状や課題等を整理し、総合的かつ計画的な管理に関する基本的な指針となる「公共施設等総合管理計画」を策定し、長期的な視野で公共施設の管理、長寿命化、廃止・統合等の方向性を定めます。

また、この方向性を踏まえて、各施設類型別の計画を策定します。

【主な取組】

- 公共施設等総合管理計画の策定
- 個別計画の策定

(2) 公共施設の評価・公表

公共施設等の情報を一元化するとともに、公共施設等の評価を行い、公表して情報の共有化を図ります。

また、この評価や利用ニーズを踏まえる中で、経営視点を持って今後の公共施設の適正管理に努めていきます。

【主な取組】

- 公共施設等の情報の一元化
- 公共施設カルテの作成・公表
- 公共施設の適正管理
- 施設稼働率の向上への取組

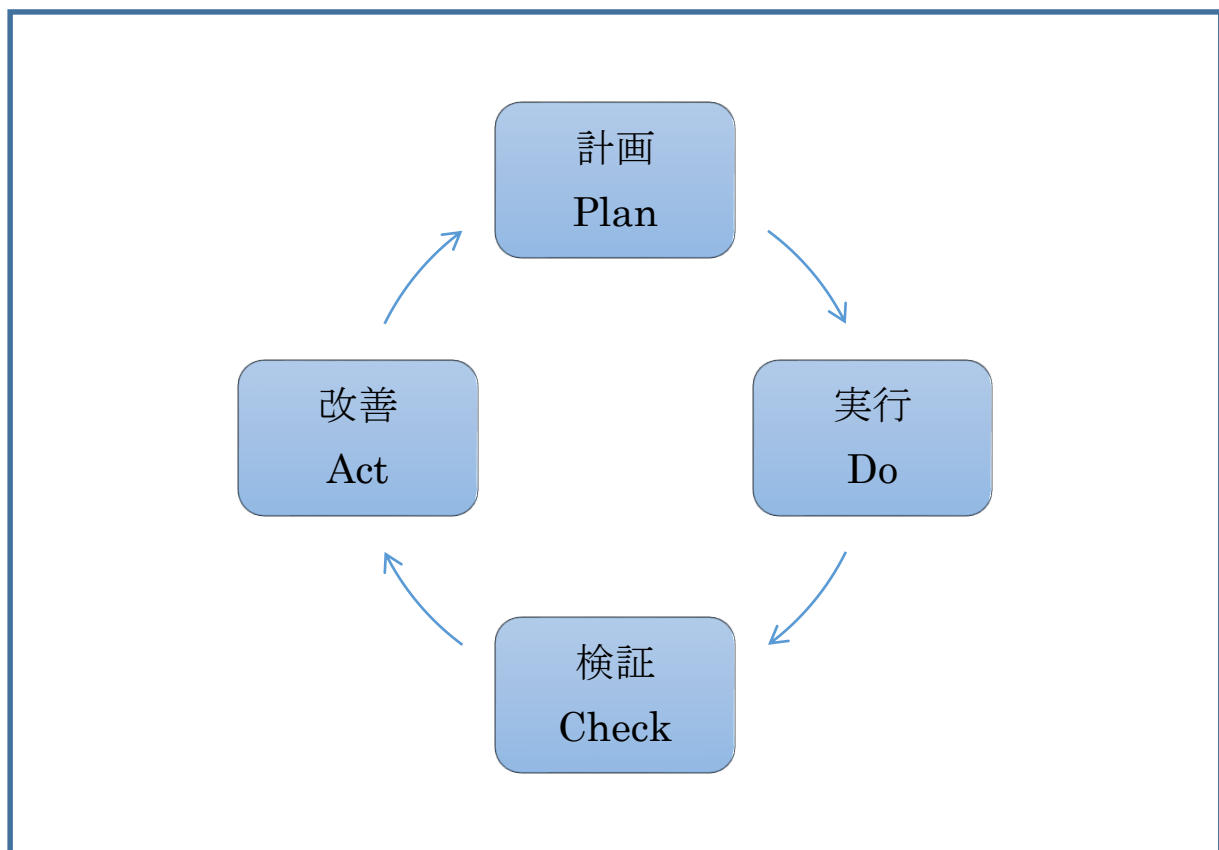
第6 改革の推進

1 実施計画

本大綱に基づく改革の着実な推進に向け、大綱の基本方針や基本方針を具体化する4つの改革の重要項目に基づき、具体的な取組とその目標を定める「行政改革実施計画」を年度毎に策定し、全庁を挙げて推進します。

行政改革実施計画の内容は、各取組の進捗や社会経済環境の変化等を踏まえながら、新規取組の追加など適宜、見直しを行い、本大綱に基づく取組の充実・強化を図ります。

【行政改革実施計画】

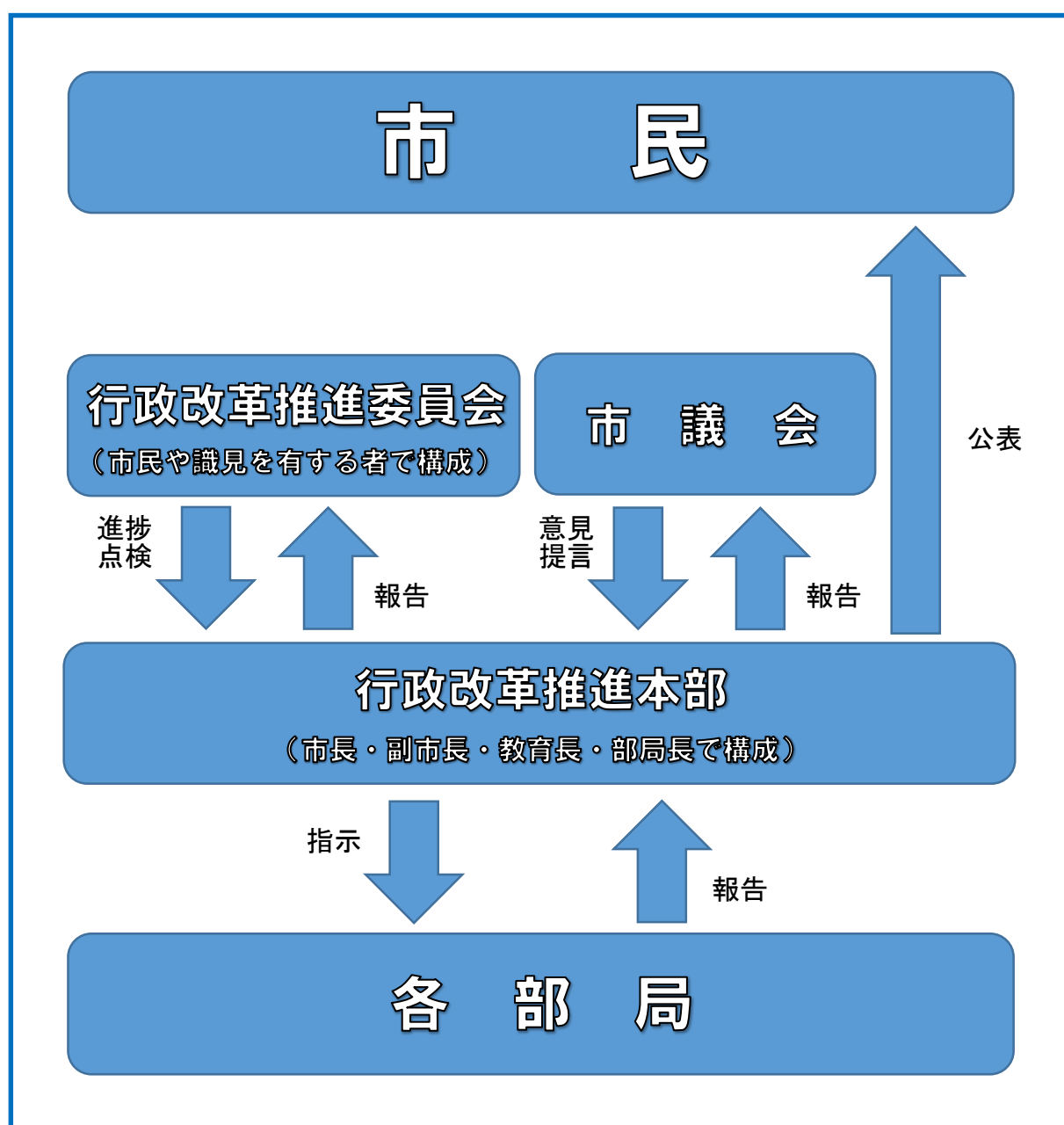


2 推進体制

推進体制については、市長を本部長とする「甲斐市行政改革推進本部」の下、全庁的に行政改革に取り組み、その成果や取組状況については、「甲斐市行政改革推進委員会」や「市議会」に報告し、進捗状況の点検、意見・提言をいただくとともに、広報誌やホームページを通じて市民に公表していきます。

また、職員一人ひとりが経営型行政運営を意識しながら業務に取り組むことができるよう、行政改革の取組に関する情報の共有等を行い、職員に対する意識改革を図ります。

【推進体制のイメージ】



資料編

甲斐企第1－57号
平成28年1月28日

甲斐市行政改革推進委員会
会 長 中 井 道 夫 様

甲斐市長 保 坂 武

第3次甲斐市行政改革大綱（案）について（諮問）

本市では、平成19年2月に第1次、平成22年3月に第2次甲斐市行政改革大綱を策定し、将来にわたり自立できる足腰の強い自治を継続するため、積極的に行政改革を推進して参りました。

今後の市政を取り巻く情勢は、人口減少・少子高齢化の進展、合併特例期間終了による地方交付税の段階的縮減、社会保障経費の増大、複雑多様化・高度化する市民ニーズへの対応、公共施設等の老朽化対策による財政負担の増加等、より一層厳しい状況になることが見込まれます。

このような状況の下、これまで以上に簡素で効率的な行政運営の実現と真に必要なサービスの充実を図る中で、持続可能な財政基盤の強化を進めるため、これまでの取組や成果を引き継ぐとともに、新たな視点をもって不断の行政改革に取り組む必要があります。

つきましては、今後、本市の更なる行政改革を推進するための指針として「第3次甲斐市行政改革大綱（案）」を作成しましたので、甲斐市行政改革推進委員会条例第2条に規定に基づき、貴委員会の意見を賜りたく諮問いたします。

平成28年3月4日

甲斐市長 保 坂 武 様

甲斐市行政改革推進委員会
会 長 中 井 道 夫

第3次甲斐市行政改革大綱（案）について（答申）

平成28年1月28日付け、甲斐企第1－57号で諮問がありました「第3次甲斐市行政改革大綱（案）」について、次のとおり答申します。

答 申

本委員会は、市長から諮問のあった「第3次甲斐市行政改革大綱（案）」について審議した結果、妥当であると認めます。

なお、審議の過程において各委員から提起された意見を取りまとめ、付帯意見として提出いたしますので、十分尊重し、行政改革の推進に一層努力されますようお願いいたします。

付帯意見

これまでの行政改革では、職員定員管理や事務事業の見直し、民間ノウハウの活用等により、一定の成果を上げてきたところですが、今後は、一本算定での地方交付税の減少、扶助費等の社会保障関連経費の増加、老朽化を迎える公共施設等への投資的経費の確保等、厳しい財政状況が予測される中で、人口減少や少子高齢化の進展に伴う市民ニーズの変化等、諸問題に的確かつ迅速に取り組んでいかなければなりません。

このため、これまで以上に自治体経営そのものが健全かつ強固であり、急激な変化を遂げる社会経済情勢への対応等、時代に即した足腰の強い自治が築かれていることが求められます。

本市を取り巻くこれらの課題等に対し、甲斐市全体として行政改革を進めるため、「第3次甲斐市行政改革大綱（案）」において掲げる4つの改革の重点項目について着実に取り組み、計画的かつ効率的な行政運営により、第2次甲斐市総合計画を下支えすることに期待するものであります。

今後、本大綱による行政改革の推進にあたっては、次の内容について留意し、確実に実行されるよう要望します。

- 1 行政改革実施計画は、年度毎において策定するとしているが、各取組における進捗状況が見える化するためにも、結果や目標値については、極力数値化すること。
- 2 目標値は、大綱最終年度も可能な限り掲げるとともに、目標達成手法についても検討すること。
- 3 税の公平・公正を確保するため、市税等の収納率向上や収入未済額の減額に十分努めること。
- 4 少子化対策等の課題に取り組むためにも、事業の選択と集中を進めること。
- 5 行政改革の実施は、市民に対しその内容を十分に説明し、理解を得ながら着実に取り組むこと。

甲斐市行政改革推進委員会条例

平成16年9月1日

条例第7号

(設置)

第1条 社会経済情勢の変化に対応した簡素にして効率的な市政の実現を推進するため、甲斐市行政改革推進委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(所掌事務)

第2条 委員会は、市長の諮問に応じて、甲斐市の行政改革の推進に関する事項を調査し、及び審議する。

(組織)

第3条 委員会は、委員15人以内で組織する。

2 委員は、市政について優れた識見を有する者のうちから市長が委嘱する。

(任期)

第4条 委員の任期は、2年とする。

2 委員が欠けた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第5条 委員会に会長及び副会長若干人を置く。

2 会長及び副会長は、委員の互選により選任する。

3 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、あらかじめ会長が定める順位に従い、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 委員会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 委員会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(委任)

第7条 この条例に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、市長が定める。

附 則

この条例は、平成16年9月1日から施行する。

甲斐市行政改革推進委員名簿

平成28年3月現在

No.	役 職	氏 名	備 考
1	会 長	中 井 道 夫	山梨学院大学法学部政治行政学科教授
2	副会長	中 島 孝 子	愛育会連合会会長
3	副会長	小 林 春 男	指定管理者選定評価委員・税理士
4	委 員	小田切 一 正	元山梨県職員
5	委 員	窪 田 文 明	山梨機械電子工業会専務理事
6	委 員	小 林 啓 子	社会教育委員
7	委 員	角 田 貴 子	元男女共同参画推進委員
8	委 員	三 井 兵 部	竜王地区自治会連合会会長
9	委 員	間 瀬 孝 一	双葉地区自治会連合会会長
10	委 員	津久井 悟	公募委員
11	委 員	雨 宮 正 典	公募委員
12	委 員	吉 田 茂 之	公募委員

甲斐市行政改革推進本部設置要綱

平成 16 年 9 月 1 日

訓令第 1 号

改正 平成 19 年 3 月 28 日訓令第 9 号

平成 21 年 3 月 27 日訓令第 3 号

平成 23 年 3 月 22 日訓令第 1 号

(設置)

第 1 条 行政改革の推進を図るため、甲斐市行政改革推進本部（以下「本部」という。）を置く。

(所掌事項)

第 2 条 本部の所掌事項は、次のとおりとする。

- (1) 行政改革大綱の策定及び実施に関すること。
- (2) その他行政改革に係る重要事項に関すること。

(組織)

第 3 条 本部は、本部長及び本部員をもって組織する。

2 本部長は、市長とし、本部員は、副市長、教育長、部長、会計管理者、議会議務局長、教育部長及び支所長（職務の級が 7 級にある者）とする。

(本部長)

第 4 条 本部長は、本部を総括する。

2 本部長に事故があるときは、本部長があらかじめ指名する本部員が、その職務を代理する。

(会議)

第 5 条 本部の会議は、本部長が必要に応じて招集し、本部長が議長となる。

(その他)

第 6 条 この訓令に定めるもののほか、本部の運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この訓令は、平成 16 年 9 月 1 日から施行する。

附 則（平成 19 年 3 月 28 日訓令第 9 号）抄

(施行期日)

- 1 この訓令は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 21 年 3 月 27 日訓令第 3 号）

この訓令は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 23 年 3 月 22 日訓令第 1 号）

この訓令は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

甲斐市行政改革推進本部委員名簿

平成28年3月現在

区 分	職 名	氏 名
本 部 長	市 長	保 坂 武
本 部 員	副 市 長	小田切 正 男
	教 育 長	勝 村 秀 彦
	企画政策部長	有 泉 善 人
	総務部長	坂 本 太久己
	市民部長	清 水 春 雄
	生活環境部長	長 田 治
	福祉健康部長	内 藤 光 二
	建設産業部長	飯 室 崇
	上下水道部長	飯 沼 寛
	会計管理者	保 延 克 教
	議会事務局長	武 川 訓
	教育部長	奥 野 経 雄