

# 佐久市行政改革行動計画 (平成29年度～令和3年度)

## 計画の位置付け

この計画は、佐久市行政改革大綱の「10万人の願いをかなえるために」という目標の実現に向けて、大綱に基づき、行政改革の具体的な実施項目や改革目標を策定し、実際の取組に努め、改革を推進していくためのものです。

## 計画の期間

この計画の期間は、平成29年度から令和3年度までの5年間とします。

## 計画の進め方

この計画は、毎年度、佐久市行政改革推進委員会において進行状況のチェックを受けるとともに、市民に公表し、いただいた意見や提案を反映しながら、現状と課題の的確な把握のもと、効果的に見直し・改善を行います。

### ※1 分類

「新規」・・・平成29年度からの行動計画から新たに取り組む項目

「継続」・・・前回の行動計画で達成されていなかったもの、若しくは引き続き常に見直しを行っていかねばならないもので、記載内容に多少の修正はあっても、内容に大きな変更のないもの

「一部変更」・・・前回の行動計画から、新たな大綱に合わせて行動内容を一部変更(統合など)したもの

「外部評価」・・・事務事業外部評価の結果を受けて、打ち出した対応方針の実現に向けて取り組んでいくもの

### ※2 区分

「計画」・・・達成に向け実施中の項目 「達成・終了」・・・達成や終了となった項目 「統合」・・・他の項目へ統合となったもの

### ※3 実施予定

◎・・・実施・稼働 ○・・・一部実施・稼働 ●・・・調査・検討・準備 →・・・継続 ×・・・終了 -・・・統合

『第三次佐久市行政改革大綱』『佐久市行政改革行動計画(平成29年度～令和3年度)』基本体系

基本視点	主要事項	取組事項
基本視点1 ～市民と協働する行政～	1 市民の行政参画を推進	(1) 行政情報の積極的な提供
		(2) 広聴機能の充実
		(3) 市民参画のさらなる推進
		(4) 協働体制の強化
		(5) 市民や各種団体等の自発的な行動のサポート
	2 わかりやすい行政の推進	(1) 監視機能の強化
		(2) チェック機能の改善
		(3) 公共調達に係る入札・契約制度等の見直し
基本視点2 ～自らの役割を追求する行政～	1 自立した健全な財政基盤の確立	(1) 経費の縮減とコスト意識の改革
		(2) 経営的視点による財政分析と適正な資産管理の実施
		(3) 市税、保険料及び使用料等の収納率の向上
		(4) 新たな自主財源の確保
		(5) 受益と負担の適正化
	2 行政の役割の重点化	(1) 事務事業の選択と集中
		(2) 補助金の現状把握と見直し
		(3) 外郭団体の自主的・自立的経営の推進
	3 民間活力の積極的な活用	(1) 民間委託の推進
		(2) 民営化の検討
		(3) 公民連携のさらなる普及と新たな手法の研究
	基本視点3 ～常に改革を追求する行政～	1 職員の意欲と資質向上を目指す環境の整備
(2) 人材育成の推進		
(3) 人事評価制度の活用と給与制度の見直し		
2 柔軟で機動的な組織体制の確立		(1) 社会変化に対応可能な組織の実現
		(2) 意思決定過程の簡素化
		(3) 審議会の見直し
3 職員数と職員配置の適正化		(1) 職員数の見直し
		(2) 専門性と事務量の増減に応じた職員配置
基本視点4 ～より良い成果を追求する行政～		1 費用対効果と長期的な展望による改革
	(2) 地方公営企業の経営の健全化と強化	
	2 時代に適した公共サービスの追求	(1) 公共施設等の適正化
		(2) 窓口サービスの改善と充実
		(3) 広域行政の推進
	3 自治体のIT化・業務改革の推進	(1) 情報通信技術の有効活用
		(2) 情報のセキュリティ管理の徹底











○ 佐久市行政改革行動計画(平成29年度～令和3年度)

No.	基本事項	主要事項	取組事項	分類(※1)	課名	項目名	経過や課題	行動内容 (何のため、何を、どう、改革するか)	効果 (「事業面・何が、どのように、なるのか」 「コスト面・財政効果等」)	区分(※2)	実施予定(※3)					財政効果額(千円)	平成29年度実施項目 (具体的に実施した事項)	財政効果額(千円)	平成30年度実施項目 (具体的に実施した事項)	財政効果額(千円)	令和元年度実施項目 (具体的に実施した事項)	財政効果額(千円)	令和2年度実施項目 (具体的に実施した事項)	財政効果額(千円)	令和3年度実施項目 (具体的に実施した事項)	財政効果額(千円)	5年間の実績による成果	5年間の財政効果額(千円)	継続性評価	備考	次期計画の方向性	第四次大綱 当区分								
											H29	H30	R1	R2	R3																									
54	2	3	3	一部変更	経済建設環境係	佐久市飲料水供給施設のあり方の見直し	経営の合理化を推進するため、効率的な管理運営方法について検討の必要がある。	事業の効率化を図るため、佐久市飲料水供給施設の管理運営方法について検討する。	・事務事業の効率化 ・官民における公共サービスの適正化	計画	H24	→	→	→	→	→	指定管理者制度を導入していた望月の郷飲料水供給施設も平成29年度から直営による管理となった。それを踏まえ、今後の施設のあり方について検討を進めた。	-	適正かつ安全な飲料水を供給するための施設の維持管理について、施設整備を一部実施した。	-	ライフラインである飲料水供給施設であるため、適正かつ安全に供給できるよう管理及び整備を行った。	-	ライフラインであるため、必要な施設の調査を行い、管理運営を維持した。	-	ライフラインであるため、必要な施設の調査を行い、管理運営を維持した。	-	ライフライン維持のため、修繕等を適切に実施した。今後の維持管理のための配管水路図の修正を行った。	-	-	B		終了④								
55	3	1	1	継続	企画課	職員提案・職場提案制度活用の推進	職員提案の活性化のため、職員の意識高揚や、応募しやすい方法への改善などの工夫が必要である。	平成28年度の改定後の状況を検証しつつ、更なる改善を検討する。	・職場レベルから改革を推進する風土の形成	計画	H24	→	→	→	→	→	・平成28年度見直し後の運用方法について、課題等を検証した。 ・優秀な提案等に対するインセンティブについて、設定を検討した。 ・ふるさと納税の返礼品についての提案募集を職員提案制度を活用し行った。	-	・年度の通算で7件の提案、1件の改善実績報告があった。 ・提案制度の活性化を図るための方法として、匿名での提案について提案があったため、実施について検討した。	-	・年度通算で2件の提案があった。 ・提案制度の活性化を図るため、匿名での提案も可能とし、提案募集を行った。	-	・年間通算で11件の提案及び1件の改善実績報告があった。 ・職員提案の活性化を図るため、優秀な提案等に対するインセンティブの設定について検討するため、令和2年度に県内19市の調査を実施した。	-	・職員提案の活性化を図るため、県内19市の状況等を踏まえ、優秀な提案等に対するインセンティブの設定について、検討を進めた。	-	令和元年度から、匿名での提出を可能とする見直しを行った。 ・優秀な提案に対するインセンティブの設定について検討するため、令和2年度に県内19市の調査を実施した。	-	-	B		継続	4-1-(2)							
56	3	1	2	継続	総務課	人材育成の推進	各職場における、職務に必要な能力の明確化と職員個々の能力の把握が必要である。 職員自らも意欲を持って専門性や能力を開発・向上させるための自己啓発意欲の醸成及びそのための体制整備が必要である。	人材育成基本方針に基づき、人材育成を推進する。	・市民ニーズに的確に対応する職員の育成	計画	H18	→	→	→	→	→	・人事異動 ・一般研修(階層別研修)、専門研修 ・職場研修(OJT) ・県等への派遣研修 ・自発的な研修に対する支援 ・次年度研修要望の取りまとめ ・人事評価を活用した育成施策の検討	-	・人事異動 ・一般研修(階層別研修)、専門研修 ・職場研修(OJT) ・県等への派遣研修 ・自発的な研修に対する支援 ・次年度研修要望の取りまとめ ・人事評価を活用した育成施策の検討	-	・人事異動 ・一般研修(階層別研修)、専門研修 ・職場研修(OJT) ・県等への派遣研修 ・自発的な研修に対する支援 ・次年度研修要望の取りまとめ ・人事評価を活用した育成施策の検討	-	・一般研修、専門研修 ・職場研修(OJT) ・県等への派遣研修 ・自発的な研修に対する支援 ・次年度研修要望の取りまとめ	-	・一般研修、専門研修 ・職場研修(OJT) ・県等への派遣研修 ・自発的な研修に対する支援 ・次年度研修要望の取りまとめ	-	上記を実施した。	-	上記を実施した。	-	上記を実施した。	-	人材育成基本方針に基づき、各種研修を実施した。また、自発的な研修に対して支援した。	-	-	B		継続	4-1-(1)	
57	3	1	3	継続	総務課	人事評価結果の処遇への反映	人事評価制度の有効活用のため、評価結果を人材育成や給与等処遇へ反映させるシステムが必要である。	職員の意欲や能力の向上のため、人事評価結果を人材育成や給与等処遇へ反映させるシステムを構築する。	・市民ニーズに的確に対応する職員の育成	計画	H18	→	→	→	→	→	上記を実施した。 ・評価者研修 ・被評価者研修 ・新任昇格者研修 ・新規採用者研修 ・評価結果を助働手当、昇給へ反映 ・制度の電子システム化を検討	-	上記を実施した。 ・評価者研修 ・被評価者研修 ・新任昇格者研修 ・新規採用者研修 ・評価結果を助働手当、昇給へ反映 ・制度の電子システム化を検討	-	上記を実施した。 ・評価者研修 ・新任昇格者研修 ・新規採用者研修 ・評価結果を助働手当、昇給へ反映	-	上記を実施した。 ・評価者研修 ・新任昇格者研修 ・新規採用者研修 ・評価結果を助働手当、昇給へ反映	-	上記を実施した。 ・評価者研修 ・新任昇格者研修 ・新規採用者研修 ・評価結果を助働手当、昇給へ反映	-	人事評価結果を助働手当、昇給に反映した。また、評価結果の活用により、公平・公正な評価結果を確保するため、職員研修を実施した。	-	-	C		継続	4-1-(1)							
58	3	1	3	継続	総務課	給与の適正化	適正化を常に継続していく必要がある。	給料や手当について、国や県、地域の状況を十分に考慮するとともに、地方公共団体給与情報公表システム等で市民への周知を徹底し、公正性を確保するなど、適正化を図る。	・給与、手当の適正化	計画	H18	→	→	→	→	→	上記を実施した。 ・人事院勧告等に関する研修会受講及び給与の改定等の検討 ・必要に応じた、関係条例等の改正案の作成、提案 ・人事行政の運営状況の資料作成及び公表 ・職員給与等の資料作成及び公表	-	上記を実施した。 ・人事院勧告等に関する研修会受講及び給与の改定等の検討 ・必要に応じた、関係条例等の改正案の作成、提案 ・人事行政の運営状況の資料作成及び公表 ・職員給与等の資料作成及び公表	-	上記を実施した。 ・人事院勧告に基づく給与と改定の改定 ・関係条例等の改正案の作成、提案 ・人事行政の運営状況の資料作成及び公表 ・職員給与等の資料作成及び公表	-	上記を実施した。 ・人事院勧告に基づく給与と改定の改定 ・関係条例等の改正案の作成、提案 ・人事行政の運営状況の資料作成及び公表 ・職員給与等の資料作成及び公表	-	上記を実施した。 ・人事院勧告に基づく給与と改定の改定 ・関係条例等の改正案の作成、提案 ・人事行政の運営状況の資料作成及び公表 ・職員給与等の資料作成及び公表	-	給料や手当について、国や県、地域の状況を十分に考慮するため、給与と手当等について、人事行政の運営状況等の資料を作成し、ホームページで公表した。	-	-	C		継続	終了②							
59	3	2	1	継続	総務課	簡素で機能的な体制整備	市の組織全体を見直す中で、市民サービスの提供を大前提として、本庁及び支所のあり方を含め、より簡素で機能的な体制にしていける必要がある。	市民ニーズに応じたビジョンや戦略に基づきながら、簡素で効率的な組織機構の構築を図る。	・機能的な体制の整備 ・事務事業の効率化	計画	H24	→	→	→	→	→	上記を実施した。 ・組織機構見直し要望調査 ・組織機構改革のヒアリング ・必要に応じた、組織機構改革、業務の見直し ・必要に応じた、関係条例等の改正案の作成、提案	-	簡素で効率的な組織機構を構築するため、所管課との調整や行政改革推進本部会議における審議を経て、組織機構の見直しを実施した。	-	-	C		継続	終了②															
60	3	2	2	継続	企画課	意思決定過程の簡素化	人員も少なくなる中、よりスムーズに効率的に事務を遂行できるようにするために、決裁区分等の見直し等を継続していく必要がある。	個々の職員の責任と権限を明確化するため、事務処理規則の改正も検討するとともに、規則で決裁区分が定められていない事項への対応を庁内会議で話し、その結果を共有することで、簡素な意思決定を実現を図る。	・市民ニーズへの迅速な対応 ・フラットな組織構成の実現	計画	H18	→	→	→	→	→	上記を実施した。 決裁区分の簡素化の取組として、事務処理規則に明確な記載がなく、これまで理事者の決裁と位置付けていたが、部長による決裁と区分を改めたような事例を収集するなどの庁内共有の方法について検討を行った。	-	上記を実施した。 簡素な決裁区分の実現に向け、他市等の状況について、情報収集するとともに、検討を進めた。	-	上記を実施した。 より簡素な決裁区分の実現に向け、他市等の状況について、情報収集するとともに、検討を進めた。	-	上記を実施した。 より簡素な決裁区分の実現に向け、他市等の状況について、情報収集するとともに、検討を進めた。	-	上記を実施した。 より簡素な決裁区分の実現に向け、他市等の状況について、情報収集するとともに、検討を進めた。	-	より簡素な決裁区分の実現に向け、他市等の状況について、情報収集するとともに、検討を進めた。	-	-	A		継続	終了①							
61	3	2	3	継続	企画課	各審議会の見直し	役割が重複している審議会等について、統合を図るなど、より効果的な審議会の設置と運用を図る必要がある。	各審議会の役割の重複等について見直しが必要となることから、統合等を検討するとともに、各審議会の状況を把握し、情報の共有を図るとともに、各審議会の事務局による自主的な改善が図られるよう取り組む。	・より効果的な審議会の設置と運用	計画	H24	→	→	→	→	→	審議会の設置目的や活動状況把握し、より効果的に運用できるよう、審議会のあり方を検討した。	-	審議会のあり方を検討する一環として、委員の就任状況による負担を軽減するため、検討を進めた。	-	委員就任状況を把握し、各審議会委員が重複することによる負担を軽減するため、検討を進めた。	-	委員就任状況を把握し、各審議会委員が重複することによる負担を軽減するため、検討を進めた。	-	委員就任状況を把握し、各審議会委員が重複することによる負担を軽減するため、検討を進めた。	-	委員就任状況を把握し、各審議会委員が重複することによる負担を軽減するため、検討を進めた。	-	-	D		継続	4-2-(1)							
62	3	3	1	継続	総務課	組織・機構改革等に際した定員管理	組織・機構改革、業務見直し、業務委託等の状況により、職員数の適正化を常に継続していく必要がある。	組織・機構改革、業務見直し、業務委託等の状況により、事務事業に応じた職員数の適正化を図る。	・事務事業の効率化	計画	H21	→	→	→	→	→	・次年度事業の調査 ・専門職配置要望調査 ・採用人員の決定 ・職員数の公表	-	・次年度事業の調査 ・専門職配置要望調査 ・採用人員の決定 ・職員数の公表	-	・専門職配置要望調査 ・採用人員の決定 ・職員数の公表	-	・技術職配置要望調査 ・採用人員の決定 ・職員数の公表	-	・技術職配置要望調査 ・採用人員の決定 ・職員数の公表	-	組織機構の見直しや、退職者数や技術職員数を検討する中で、採用人員を決定し、職員採用の実施した。また、人事行政の運営状況等の資料を作成し、ホームページで公表した。	-	-	C		継続	終了②							
63	3	3	2	継続	総務課	専門性と事務量の増減に応じた職員配置	組織・機構改革、業務見直し、業務委託等の状況により、職員数の適正配置を常に継続していく必要がある。	業務の制約や内容を把握し、適材適所な職員配置を行う。 業務内容に合わせ、任期付職員や短時間勤務職員等を適切に配置するとともに、能力や経験等も総合的に考慮した配置の実現のため、配置希望の自己申告制を検討する。	・事務事業の効率化 ・任期付職員等の配置による将来的な人件費の抑制	計画	H18	→	→	→	→	→	上記を実施した。 ・人事異動、来年度事業の人事に関する要求調査 ・臨時職員の要望に関するヒアリング、要求の審査 ・人事異動案の作成 ・人事異動に伴う事務処理 ・専門職配置要望調査 ・一般職員の部長裁量による配置 ・任期付職員等の任用 ・退職職員再任用	-	所管課から技術職員の配置要望や事務量の増減の状況を取りまとめ、人事異動を行った。また、平成31年度から自己申告制度を導入し、人事異動に反映させた。	-	-	B		継続	4-2-(1)															
64	4	1	1	継続	企画課	行政評価システムの見直し	人事評価との連携や外部の視点を活用した評価により、行政評価システムをさらに活用するため、重点化、簡素化などを図る必要がある。	行政評価システムを活用をさらに図るため、行政評価システムの見直しとして、事務事業外部評価を含む行政評価システムの重点化、簡素化などを見直しを検討する。	・成果志向の行政運営の実現 ・市民への説明責任の確保	計画	H18	→	●	○	→	→	これまでの行政評価の検証を行うとともに、より簡素で、分かりやすい評価への見直しを検討した。	-	上記を実施した。 より簡素で、分かりやすい評価のため、事務事業、施策、補助金等の評価シートの見直しを行い、庁内合意を得るとともに、行政改革推進委員会へ報告した。	-	上記を実施した。 平成30年度に見直しを実施した各評価シートを用い、従前と比較し、簡素で分かりやすいことを重視した評価を行った。	-	上記を実施した。 各評価シートを用いて、評価を実施するとともに、人事評価との連携はもとより、より簡素で効果的な運用が図られるよう見直しを進めた。	-	上記を実施した。 各評価シートを用いて、評価を実施するとともに、より簡素で効果的な運用が図られるよう、先進事例の調査を進めた。	-	上記を実施した。 平成30年度に、より簡素で、分かりやすい評価のため、事務事業施策の評価シートの見直しを行い、庁内合意を得るとともに、行政改革推進委員会へ報告した。	-	-	B		継続	3-2-(1)							
65	4	1	2	新規	下水道課	水質改善の普及と健全な経営の実現	水質改善により快適な生活環境の実現を図るとともに、施設等の老朽化に伴う更新や、人口減少に伴う収入減少に対応した長期的な展望による健全な経営を維持する必要がある。	佐久市下水道経営戦略に基づき、引き続き健全な経営を維持するとともに、状況の変化にあわせて見直しを図る。	・効率的な施設整備と維持 ・水質改善による快適な生活環境の提供	計画	H24	→	→	→	●	○	・経営戦略の検証・評価(場合により改善、見直し)を行った。 ・水質改善に対する各種補助金助成の活用を検討した。	-	上記を実施した。 ・佐久市下水道経営戦略についてH29決算確定に伴い、改定が必要事項を精査した。 ・浅科・望月地区において、水質改善のための戸別訪問を実施した。	-	上記を実施した。 ・H30決算確定に伴い改訂が必要事項を精査した。 ・公共下水道区域以外についても、水質改善のための戸別訪問を行った。	-	上記を実施した。 ・R年度決算確定後、佐久市下水道経営戦略の改訂が必要事項を精査した。 ・令和元年度に見直し予定の令和3年度に見直し予定の令和元年度日本台風被害の影響を精査した。 ・水質改善のための個別訪問を実施した。	-	上記を実施した。 ・佐久市下水道経営戦略の改訂を行った。 ・水質改善のための戸別訪問を実施した。	-	上記を実施した。 戸別訪問の実施等により水質改善率が向上した。(H29:93.2%→R2:94.2%) ・佐久市下水道経営戦略の改訂について令和3年度に改定を行い、中長期的な経営状況の把握をすることができた。	-	-	B		継続	3-2-(3)							





