

## (仮称) はだの行政サービス改革方針及び実施計画の策定等について

令和 2 年 7 月 7 日 政策部行政経営課作成

## 1 計画策定の趣旨

人口減少・少子高齢化が一層進む中、持続可能な行財政運営の推進のため、これまでの行財政改革の取組みを踏まえ、今後、想定される本市の状況を見据えたうえで、行財政の最適化を目指して、新しい視点で、「(仮称) はだの行政サービス改革方針」及びこれに基づく実施計画を策定するものです。

## 2 これまでの取組みの成果と課題

本市は、昭和 60 年 12 月の「秦野市行財政改善基本方針」の策定以降、事務事業や組織・機構の合理化、給与制度や定員管理の適正化、民間委託化の推進等、行財政改革を継続的に進めてきました。特に、持続可能な行財政運営を目指し、平成 17 年 4 月に策定した「はだの行革推進プラン」以降「第 3 次はだの行革推進プラン」まで、財政効果額の達成を大きな目標として取組みを進めました。主な概要、成果及び課題については、次のとおりです。

## (1) はだの行革推進プラン（平成 16 年度～平成 20 年度）

主な概要	行政内部の「無駄を省くこと」や「量を削減すること」に主軸を置いて、改革を実行
成果	<b>107の改革項目うち100項目を実施、約31億円の効果額を達成</b> <b>【達成額が高い主な取組み】</b> 職員数の見直し(約18億円)、幼稚園・保育園の一体化(約5.4億円)、ごみ処理手数料(事業系一般廃棄物)の見直し(約2.1億円)、高齢層職員の昇給停止年齢の引下げ(55歳昇給抑制、給料表の引下げ・細分化)(約1億円)
	<b>【主な取組み内容】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・指定管理者制度を導入 6スポーツ施設(総合体育館など)</li> <li>・民間委託化 12業務(害虫駆除業務など)</li> <li>・使用料の有料化 7施設(公民館など)</li> <li>・幼保一体化 3園(ひろはた幼稚園と広畑保育園の一体化など)</li> <li>・職員数の見直し 117人職員数削減</li> <li>・人事給与制度の見直し 特殊勤務手当の見直し、管理職特別勤務手当の廃止など</li> <li>・職員づくり基本方針の策定</li> <li>・受益者負担の適正化 10業務(ごみ処理手数料など)</li> <li>・未収金対策強化 目標未達(効果額マイナス3億4千万円)</li> <li>・補助金の見直し 91件の見直し</li> <li>・事務事業改善 広告物掲載(2事業)、市主催から地域主催へ変更(4業務)など</li> </ul>
課題	<b>【次期プランに向けた課題等】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・市長の重点施策としての位置付け</li> <li>・計画年次の短縮化による機動力の強化</li> <li>・効果額の使途の明確化</li> <li>・職員の意識改革と改革への取組姿勢の強化</li> <li>・改革が大幅に遅れる事業の構造的問題の解明、進行管理方法の改善</li> <li>・市民への情報提供方法等の改善</li> <li>・効果額算出方法の妥当性の検討</li> <li>・指定管理者制度などへのチェック機能の強化</li> <li>・未収金対策に係る効果的な手段の活用</li> <li>・職員数及び給与制度の見直し</li> <li>・幼稚園・保育園改革の推進</li> <li>・私有財産の活用と見直し</li> </ul>

(2) 新はだの行革推進プラン（平成23年度～平成27年度）

主な概要	「無駄を省くこと」で効果額の達成を目指すとともに、「質の向上」の視点を加えて改革を実行
成果	<p><b>86の改革項目うち74項目を実施、約55億円の効果額を達成</b></p> <p><b>[達成額が高い主な取組み]</b> 徴収率の向上(市税)(約11億円)、市有地活用方針の策定(約6.1億円)、一般職給与の見直し(4.4億円)、職員手当の見直し(約2.9億円)、職員数の適正化(約2.8億円)、給食調理業務の民間委託等の推進(約2.5億円)、重度障害者医療費助成事業の見直し(約1.5億円)</p> <p><b>[主な取組み内容]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公共施設再配置計画の推進 保健福祉センターへの郵便局の誘致及び窓口サービスの拡大、施設廃止(2施設)</li> <li>行政経営システムの見直し 29人職員数削減、組織の一元化(公共施設マネジメント課、債権回収課など)</li> <li>指定管理者制度 指定管理者制度の新たな方針を策定</li> <li>業務委託の推進 行2職員の退職に合わせた民間委託を実施(学校業務員業務、給食調理業務など)</li> <li>民営化の推進 地域活動支援センターひまわりを社会福祉法人へ移譲、公立幼稚園見直しの方針を策定</li> <li>未収金対策の強化 市税等のコンビ収納を導入、特別滞納整理の実施、財産差押え処分の実施</li> <li>財産の有効活用 公共施設内自動販売機の競争入札実施、放置自転車の売却、観光地のチップ等設置</li> <li>受益者負担の適正化 放課後児童ホーム利用料の新設、上下水道料金の減免の見直し、幼稚園保育料の改定</li> <li>職員給与等の削減 特別職給与の減額、住宅手当の一部廃止、退職手当基本額調整率の段階的引き下げ</li> <li>特別会計の改革 下水道使用料の改定、国民健康保険事業特別会計繰出金の削減</li> <li>福祉サービス等の見直し 重度障害者医療費助成事業の対象者及び補助額等の見直し</li> <li>外郭団体等の見直し スポーツ協会の設立(協会の一元化)</li> <li>歳出の削減 職員厚生団体の事務を正規職員から臨時職員に移行</li> <li>市民サービスの向上 地方税の電子申告の導入、日曜開庁を開始、施設予約システムの導入(公民館)</li> <li>市民等との協働・連携の推進 ゼロ予算事業の促進(延べ303件、効果額7億8千万円)</li> </ul>
課題	<p><b>[次期プランに向けた課題等]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>これまでの歳出削減を中心とした行財政改革だけでは、多様化・複雑化する行政需要や新たな課題への解決が困難 → 持続可能な行財政運営のために、人口減少を前提とした行財政改革が必要</li> <li>新プランから第3次プランに継承した改革項目 → 市民に大きな負担を伴う改革や市民の合意が必要な改革など、改革実施に時間と調整を要する項目が多い</li> <li>市民とともに「減分の配分」に向き合い、これまでの配分構造を見直す → 限られた経営資源(ヒト・モノ・カネ・サービス)の有効活用</li> <li>「選択と集中」による行政サービスの最適化 → 縮減する施策と充実させる施策を明確にする</li> <li>市民と課題を共有し、共に地域を創る体制の構築</li> <li>改革主管課だけでなく、関係部署や関係団体との連携をさらに強化し、一層の相乗効果を生み出すことが必要</li> </ul>

(3) 第3次はだの行革推進プラン（平成28年度～令和2年度）

主な概要	人口減少や少子高齢化に伴う縮減社会を見据えて、改革を実行
成果	<p><b>62の改革項目うち61項目を実施、約10億円の効果額を達成</b></p> <p><b>[達成額が高い主な取組み]</b> 徴収率の向上(市税)(約4億円)、低・未利用地の有効活用(約2.7億円)、国民健康保険事業特別会計繰出金の抑制(約1.7億円)</p> <p><b>[主な取組み内容]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>公共施設再配置計画の推進 児童館(2)・老人いこいの家(1)の地域への移譲、自治会館の開放型への移行(3施設)</li> <li>行政経営システムの見直し 公共料金の一括口座振替の実施、電気料金の一括前払契約による割引制度の活用</li> <li>業務委託等の推進 ごみ収集、学校業務員、給食調理、要介護認定、駅前広場管理の民間委託等</li> <li>多様な任用形態の活用 再任用職員の活用(常勤一般職員に代えて再任用職員を配置)</li> <li>未収金対策の強化 滞納整理の実施、税外債権の債権回収課への債権移管</li> <li>財産の有効活用 公共施設等のネーミングライツ導入推進(3施設)、観光施設等のチップ等の設置(24か所)</li> <li>受益者負担の適正化 施設使用料の見直し、駐車場の面貸し(1か所)</li> <li>歳出の削減 一般職給与の見直し、国民健康保険事業特別会計繰出金の抑制</li> <li>事務事業の見直し 道路照明灯・公園灯等のLED化</li> <li>より質の高い人財の育成 次世代育成アカデミーの推進</li> <li>施策の最適化 電子申請サービスの拡充(30手続)、インターネット予約可能スポーツ施設の拡充(19施設)</li> </ul>
課題	<p><b>[次期プランに向けた課題等]</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>進行管理の強化(後半追い込み型の傾向や取組みの遅れの見直し)</li> <li>改革の視点や目標設定に繋がる評価方法の改善</li> <li>施策の成果や効果が評価可能な指標の設定と実現化策の明確化(効果額に限定した改革から新たな成果指標の検討)</li> <li>重点改革型による行財政改革の転換</li> <li>行財政改革へ向けてのモチベーションと能力を伸ばす仕組みづくり</li> <li>従来の業務や組織を抜本的に変える行政運営の推進</li> <li>負担と給付の適正化に関する見直しとそのための対話と協議の強化</li> <li>市民参加から市民協働による地域経営の時代に向けて、行政サービスの再整理を行う</li> </ul>

## 【本市の行財政改革の主な経過】

時 期	内 容
昭和 60 年 9 月	第 1 次行財政調査会（行財政制度及び行財政運営の改善に関する審議会）を設置し審議
昭和 60 年 12 月	「 <b>秦野市行財政改善基本方針</b> 」（60 年度～63 年 9 月）を策定し改革を推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事務事業の見直し</li> <li>・ 組織・機構の簡素合理化</li> <li>・ 給与制度等の適正な見直し</li> <li>・ 定員管理の適正化</li> <li>・ 外部委託、OA 化等事務改善の推進</li> <li>・ 公共施設の設置及び管理運営の合理化</li> <li>・ 市有財産の有効活用</li> </ul>
平成 7 年 5 月	第 2 次行財政調査会を設置し審議
平成 8 年 3 月	「 <b>第 2 次秦野市行財政改善基本方針</b> 」（7～10 年度）を策定し改革を推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事務運営の改善</li> <li>・ 財政運営の改善</li> <li>・ 組織、執行体制の整備</li> <li>・ 給与制度の適正な見直し</li> <li>・ 職員の資質の向上と職場の活性化</li> <li>・ 公共施設の設置及び管理運営の合理化</li> <li>・ 行政の情報化の推進</li> </ul>
平成 12 年 4 月	「 <b>秦野市行政改革大綱及び同実施計画</b> 」を策定し改革を推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事務運営の改善</li> <li>・ 財政運営の改善</li> <li>・ 行政組織・執行体制の整備</li> <li>・ 給与制度の適正な見直し</li> <li>・ 職員の資質の向上と職場の活性化</li> <li>・ 公共施設の設置及び管理運営の合理化</li> <li>・ 行政の情報化の推進</li> </ul>
平成 13 年 4 月	「秦野市行政改革大綱及び同実施計画」を改定
平成 14 年 8 月	第 3 次行財政調査会を設置し審議
平成 17 年 3 月	総務事務次官通知「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針の策定について」（「集中改革プラン」（平成 17～21 年度）の策定要請）
平成 17 年 4 月	「 <b>はだの行革推進プラン</b> 」（16～20 年度）を策定し改革を推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 民間委託推進による業務改革</li> <li>・ 施設使用制度改革</li> <li>・ 幼稚園・保育園改革</li> <li>・ 職員改革</li> <li>・ 一般施策改革</li> </ul>
平成 18 年 1 月	平成 17 年 3 月の国の要請を受け、はだの行革推進プランを一部調整し、集中改革プラン対応版を策定し改革を推進
平成 22 年 6 月	行財政調査会を設置し審議
平成 23 年 3 月	「 <b>新はだの行革推進プラン</b> 」（平成 23～27 年度）を策定し改革を推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員数の適正化</li> <li>・ 業務委託の推進、民営化の推進</li> <li>・ 未収金対策の強化</li> <li>・ 財産の有効活用</li> <li>・ 特別会計の改革</li> <li>・ 歳出の削減</li> </ul>
平成 27 年 6 月	行財政調査会を設置し審議
平成 28 年 3 月	「 <b>第 3 次はだの行革推進プラン</b> 」（平成 28～令和 2 年度）を策定し改革を推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公共施設再配置計画の推進</li> <li>・ 行政経営システムの見直し</li> <li>・ 民間委託等の推進</li> <li>・ 多様な任用形態の活用</li> <li>・ 未収金対策の強化</li> <li>・ 財産の有効活用</li> <li>・ 受益者負担の適正化</li> <li>・ 歳出の削減</li> <li>・ 事務事業の見直し</li> <li>・ より質の高い人財の育成</li> <li>・ 市民サービスの向上</li> </ul>

### 3 本市の状況

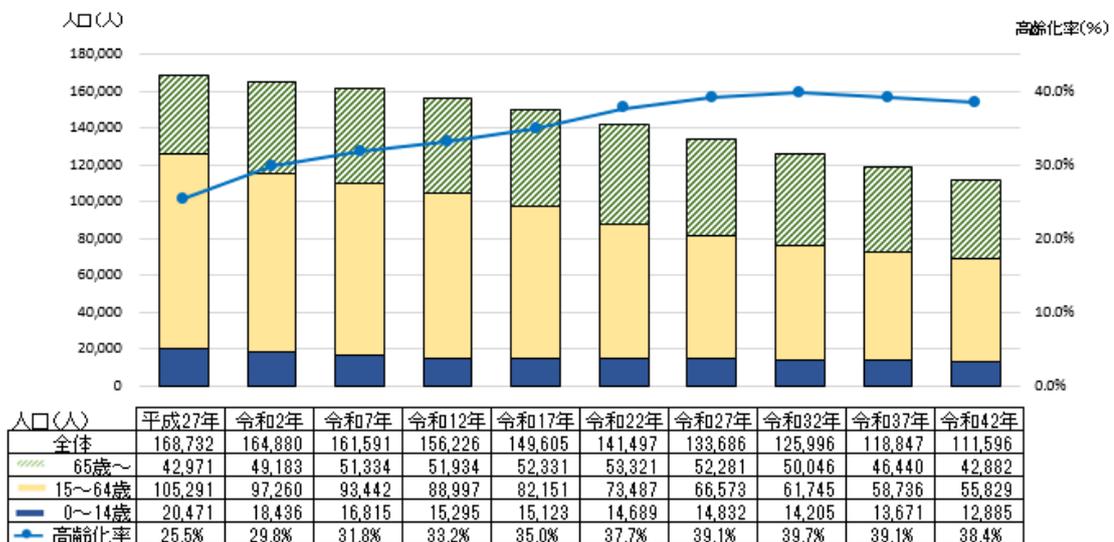
#### (1) 人口状況

本市の人口は、平成21年1月に人口17万人を超え、その後、平成22年9月をピークに減少傾向となり、今後も人口減少が続くとともに、少子高齢化が進行していくことが推計されます。

例えば、10年後の令和12年になると、人口が約8,000人減少し、3人に1人が高齢者となる時代が訪れることとなり、人口構造が大きく変化することが予測されます。

このような人口構造の変化に合わせて、将来的な人口減少・少子高齢化を見据えた行財政運営が必要となります。

【人口の将来推計】 ※現人口ビジョンを元に推計

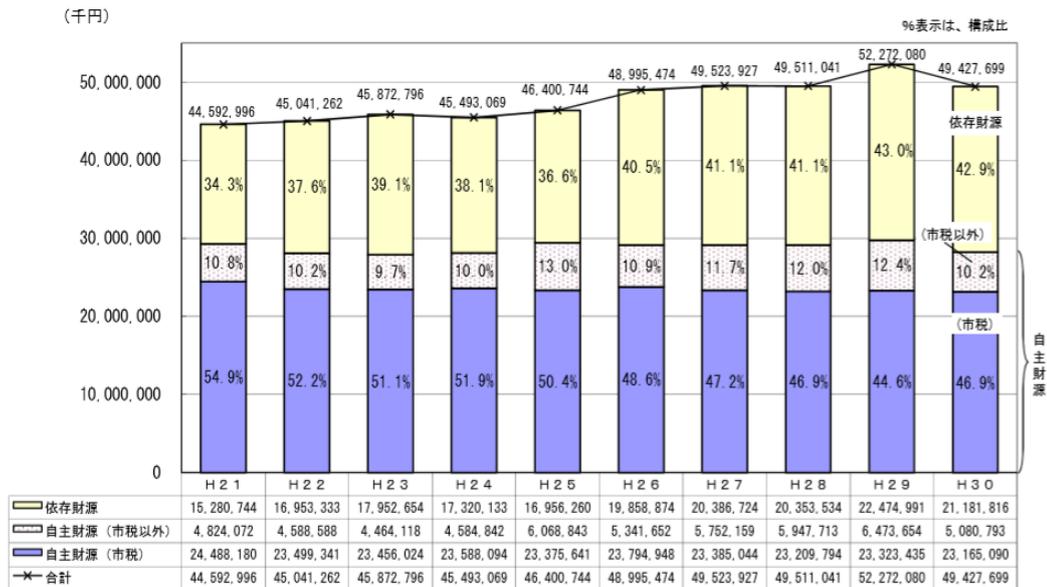


#### (2) 財政状況

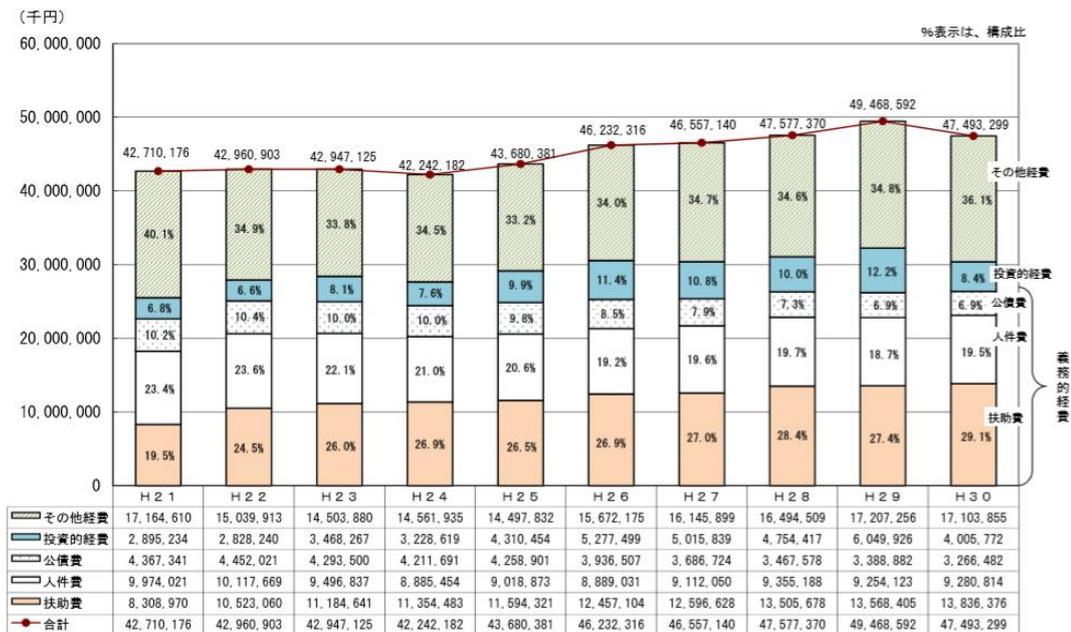
平成30年度の一般会計決算をみると、歳入では、景気の緩やかな回復基調の継続が見られますが、本格的な人口減少社会を迎え、生産年齢人口（15～64歳）の減少により、歳入の根幹となる市税の増収を見込むことは、非常に難しい状況です。また、歳出では、6年ぶりに減額となったものの、少子高齢化の進行に伴い、扶助費など社会保障費は伸び続け、歳出は増加することが予想されます。

さらに、令和2年には、世界的な新型コロナウイルス感染症の流行による経済の悪化に加え、生産年齢人口の減少により、今後の税収が落ち込むことが見込まれます。

【歳入決算額の推移（一般会計）】 ※平成30年度決算を参照



【歳出決算額の推移（一般会計）】 ※平成30年度決算を参照



4 行財政改革の必要性

このままでは、いずれ真に必要な行政サービスの提供も困難になることが懸念されます。

今後も質の高い行政サービスを維持・継続していくために、将来の人口や本市の歳入規模に応じた行財政運営への転換とともに、限られた財源や人材等を最大限に活用し、これまで以上に、柔軟かつ機動的に対応できる行財政運営を進めていくことが求められます。

こうした行財政の最適化を実現するために、時代の変化に対応し、新たな視点等を取り入れながら、継続して行財政改革に取り組む必要があります。

## 5 計画策定の基本的考え方（改革の方向性）

これまでの行財政改革においては、無駄を省くなど「量の改革」を進めて成果を上げてきました。

こうした歳出削減を中心とした「量の改革」には限界がある中、人口減少・少子高齢化を前提とした持続可能な行財政運営を行うため、人口減少を前提とした改革が必要です。

そこで、本計画では、「縮充社会」（人口や経済が縮小しながらも、地域の営みや市民の生活が充実したものになっていく社会）の実現を目指し、これから10年、20年後を見据えた長期的な視点で、改革の成果を「行政サービスの質の向上」につなげるため、新たに重点的に取り組む改革方針を定め、着実に改革を実行します。

## 6 改革基本方針について

大きく5つの改革の基本方針を定め、改革を推進します。

### (1) 仕事の改革

#### ア 背景（改革の必要性）

ICTによる破壊的イノベーションが、近い将来、社会や仕事の仕組みそのものを大きく変えると言われており、市民の利便性の向上や行政事務の効率化に向け、様々な業務でICTの活用を図るなど、仕事の進め方そのものを見直していく必要があります。

また、現在の新型コロナウイルス感染症の流行により、感染を予防するための「新しい生活様式」として、テレワークやオンライン会議等を利用した新しいスタイルの働き方に移行していくなどの転換が求められています。

さらに、労働人口の減少により人材確保が困難になる中、職員一人ひとりの個性や能力が十分に発揮できるよう、性別や障害の有無にかかわらず働きやすい職場、子育てや介護など家庭と仕事の両立ができる職場づくりを進めるため、多様で柔軟な働き方が選択できるような「働き方改革」も必要です。

#### イ 方向性と成果（目指すべき姿）

持続可能な働き方を実現しながらも、これからも安定して質の高い行政サービスを提供できるように、あらゆる業務にICTを活用できる、

「スマート自治体※」への転換を目指し、計画的に技術導入を図るとともに、現状の行政サービスについても、より効率的なあり方に向けた検討を進めます。

例えば、「窓口で待たない」、「書類を書かない」、「市役所に行かない」という、市民にとって簡単でやさしい窓口サービス等を実現することで、市民満足度と利便性等の向上を目指すとともに、ICTを活用することで、職員の負担軽減を図り、職員が本来行うべき付加価値の高い業務に注力し、組織力を高め、さらなるサービスの向上を目指します。

※スマート自治体とは … 人口減少が深刻化しても自治体が持続可能な形で行政サービスを提供し続け、住民福祉の水準を維持し、職員を事務作業から解放して職員でなければできない、より価値のある業務に注力し、ベテラン職員の経験をA I（人工知能）等に蓄積・代替することで団体の規模・能力や職員の経験年数に関わらず、ミスなく事務処理を行える自治体のこと。システムやA I等の技術を駆使して、効果的・効率的に行政サービスを提供する自治体のこと。（「スマート自治体研究会報告書」第3章3. から引用。）

## (2) 職員（ひと）づくりの改革

### ア 背景（改革の必要性）

職員が行っていた業務をICTが代替する時代になっても、具体的に施策や戦略を構築し、自治体を運営していくのは、職員（人）の仕事です。市が、市民の身近な存在であり続けるためには、行財政を取り巻く極めて厳しい課題を解決していくことができる、職員力の向上が不可欠です。

そのために、職員一人ひとりが基礎・基本を身に着け、倫理観や責任感を持って仕事に臨むことはもとより、新しい仕事の進め方に対応できるICTリテラシーを身に着けていくなど能力の底上げが求められます。

さらに、全ての職員が目指すまちのビジョンを共有し、秦野を愛し、秦野をもっと良くしたいという思いを持つとともに、経営感覚を持つ行政のプロとして、仕事に使命感と誇りをもって、挑戦し続ける職場づくりが必要です。

### イ 方向性と成果（目指すべき姿）

今後、ますます高度化、専門化する行政課題を解決するため、職員一

人ひとりの知識や見識、個人の資質や感性を高めるとともに、行動の改革や政策立案能力等の一層の向上を図っていきます。

将来の秦野のために、人と組織を育てる職員、前例にとらわれず、勇気をもって挑戦する職場を作ることによって、将来にわたって、持続可能な行財政運営の推進につなげるとともに、組織を活性化し、さらなる行政サービスの向上につなげます。

### (3) 担い手の改革

#### ア 背景（改革の必要性）

本市は、県内他市と比べて、人口に対する職員数が決して多い状況ではありません。さらに、今後の人口減少や財政状況を踏まえると、職員数の増加は難しいことが見込まれます。

一方で、人口減少・少子高齢化の進展とともに、市民のライフスタイルや価値観の多様化から、市民ニーズや地域課題が多様化・複雑化・高度化しており、様々な行政需要に対応しなければなりません。

さらに、新型コロナウイルス感染症の流行といった不測の事態への対応も含め、市の業務量は、増加傾向にあります。

こうした中で、あらゆるサービスを行政が提供し続けるには限界があります。「縮充社会」を目指して、市と市民がともに課題を共有し、理解を深めながら、それぞれができる役割を担い、これまで以上に、市民や地域活動団体、民間企業等が担い手の主体となる、新しい公共の仕組みをつくる視点が必要です。

#### イ 方向性と成果（目指すべき姿）

公共施設への指定管理者制度の導入や市役所窓口業務の委託化など、民間に委ねられるものは委ね、自治体間の広域連携を進めるなど、多様な主体と連携・協働することで、限られた職員数の中でも、多様な市民ニーズに応えた柔軟で効果的な行政サービスの提供につなげます。

### (4) 施設の集約への改革

#### ア 背景（改革の必要性）

昭和40年代から50年代にかけて、経済成長や都市化の波に乗り、日本中で公共施設が一斉に建設されました。この時代は、経済的な成長

に比例して物質的な豊かさが求められた時代でもありました。

本市でも、この時期に学校や文化会館等、多くの公共施設を建設してきました。これらの公共施設の多くが、築30年を経過し、維持や補修に多くの費用が必要となるほか、2030年以降には、耐用年数を迎え、非常に厳しい財政状況の中では、全ての施設の存続は不可能です。

他方、経済が成熟しているとされる現在では、物の豊かさではない、精神的な豊かさが求められる時代とされます。若者を中心に、出来る限り物を持たない暮らしが広がっており、量の豊かさから質やサービスの豊かさを求める時代へ、暮らしやすさも変化しています。

このような変化も見られる中、公共施設についても、将来の人口減少を見据えて、段階的に施設を廃止・集約し、再編する視点が必要であり、人口に応じて必要となる最小限の最適な規模の施設にすることで、必要な公共施設サービスを持続可能とすることができます。

#### イ 方向性と成果（目指すべき姿）

体系的・計画的に公共施設の集約化に取り組み、適正な施設配置と効率的な管理運営を実現することで、必要な施設機能を残しながら、施設の建替えを進め、安全で質の高い施設サービスの提供につなげます。

### (5) 歳入・歳出面の改革

#### ア 背景（改革の必要性）

今回の新型コロナウイルス感染症の影響や今後の人口減少・少子高齢化の進展によって、税収が減少し、社会保障費などの歳出が増加することで、財政状況が著しく悪化すれば、財政が破綻してしまうおそれもあります。

市の財政を健全化することは、家計を黒字にすることと同じです。そのために、「収入（歳入）を増やす」ことや「支出（歳出）を減らす」ための工夫をし、「翌年度へ繰り越すお金（実質収支）を確保する」とともに、「借金（市債）をし過ぎない」こと、あわせて、不測の事態に備えた「貯金（財政調整基金）を確保する」ことが必要となります。

また、何にお金を使い、何を我慢するか、これまで以上に優先順位を考えて、行政サービスを選択し、提供していく必要があります。

## イ 方向性と成果（目指すべき姿）

継続的に歳入増加や歳出削減につながる取組みを進め、未来への投資を含め、将来に向けて、責任ある安定的な財政運営につなげるための計画的な予算編成を行います。

## 7 実行計画について

改革の基本方針に沿って、実行計画を作成し、改革を推進します。作成に当たっては、「公共施設再配置計画」や「秦野市情報化推進計画」、「秦野市職員づくり基本方針実施計画」など個別計画により進行管理できるものは、これをアクションプランとして位置付け、一体的に取り組みます。

取組みの評価に当たっては、成果を評価できる指標を適切に設定し、評価を行い、取組みの推進を図るとともに、随時、各改革分野で必要となる新たな取組みにも着手します。

## 8 策定・推進体制

### (1) 行財政調査会（行革推進専門部会）（外部有識者等）

学識経験者及び市民等から選出された委員が計画案を協議し、妥当性や推進に向けての意見を添えて答申することで、改革に客観性を持たせることとします。また、計画策定後は、毎年度、自己評価及び内部評価結果を踏まえ、計画全体について外部評価を実施し、改革を支援します。

### (2) 行財政経営最適化委員会（市長、副市長、各部等の長）

策定方針・策定体制等、全庁的な方向性の決定を行います。

その後、幹事会及びワーキング部会での意見等を取りまとめて事務局で作成した計画原案について協議します。さらに、「行財政調査会（行革推進専門部会）」からの答申を受けて、計画案を協議します。

計画策定後は、行財政経営最適化委員会（最適化推進部会）で、毎年度、改革主管課が行う進行管理等に対する自己評価結果を踏まえ、改革を推進するために内部評価を実施します。

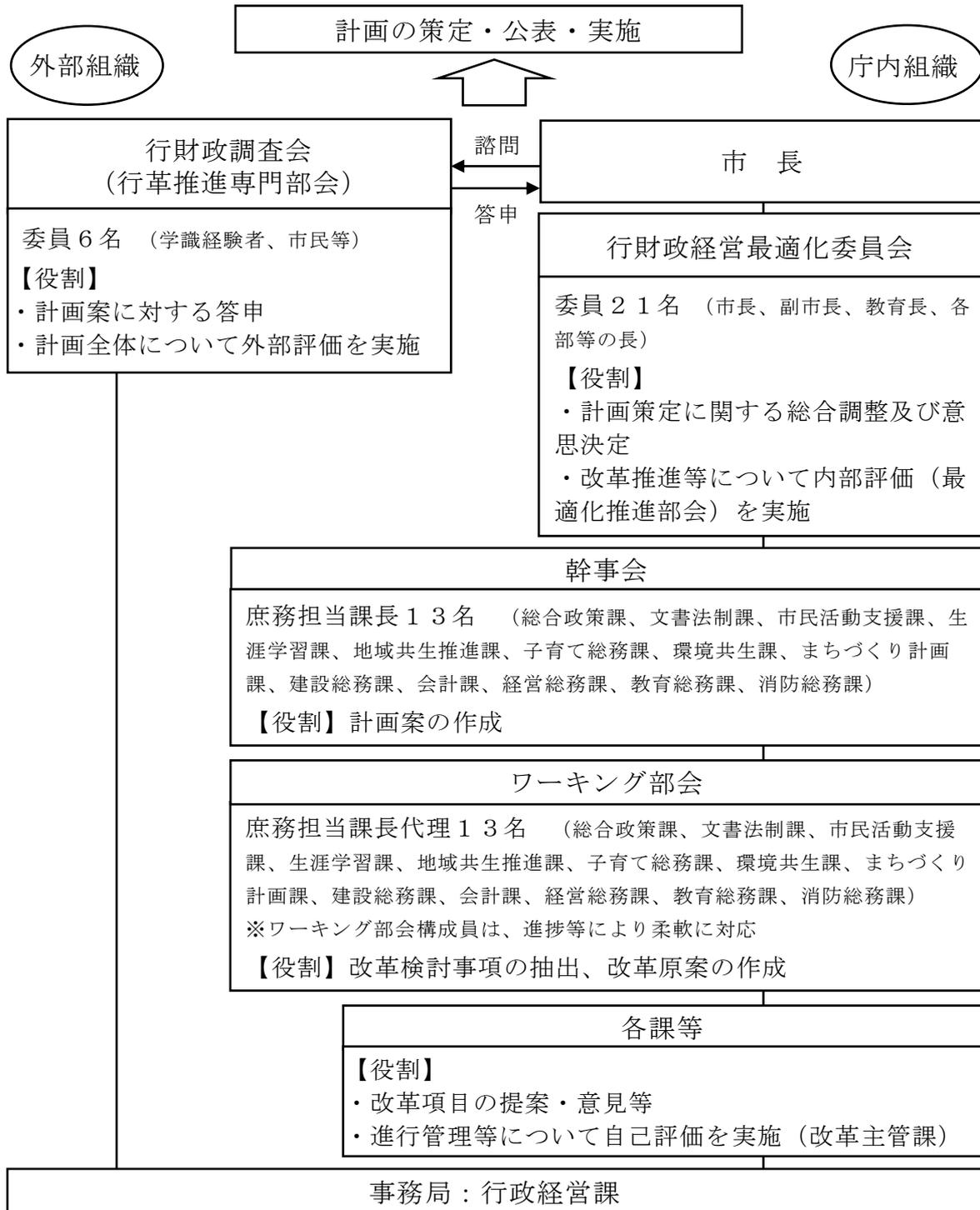
### (3) 幹事会（各部等の庶務担当課長）

各部等の代表（庶務担当課長）が、ワーキング部会が作成した改革内容原案に基づき、計画案を作成します。

(4) ワーキング部会（各部等の庶務担当課長代理級）

各部等の代表（庶務担当課長代理を想定）が改革内容の検討を行い、改革課題を調整し、とりまとめを行い、幹事会に提案する改革内容原案を作成します。改革事項の抽出等に当たっては、各課等からの提案を基本として、ワーキング部会で調整し、策定作業を進めることとします。

【策定・推進体制図】



## 9 策定期間・計画期間等

現行の第3次はだの行革推進プランが令和2年度末に終了すること、また、基本方針は、新総合計画（令和3年度～12年度）の基本構想を実現するために施策等の改革の方向性を定めることから、令和2年度中に基本方針を策定し、その後、令和3年度から令和7年度末までを計画期間とする実行計画を策定します。

## 10 策定等スケジュール

- (1) 令和2年7月 策定方針・策定体制等の決定
- (2) 同年7月中旬～9月 庁内における検討(改革基本方針原案)
- (3) 同年10月 改革基本方針(案)の策定
- (4) 同年10月～令和3年1月 庁内における検討(実行計画原案)
- (5) 同年11月以降 行財政調査会(行革推進専門部会)へ諮問
- (6) 同年12月 行財政調査会(行革推進専門部会)からの答申
- (7) 令和3年1月中旬 パブリックコメント手続の実施(改革基本方針案)
- (8) 同年2月 実行計画(案)の策定
- (9) 同年3月 改革基本方針の策定・公表
- (10) 同年3月以降 行財政調査会(行革推進専門部会)の意見聴取
- (11) 同年7月 実行計画の策定・公表