

山都町行政改革大綱

平成 1 8 年 3 月

目 次

1	行政改革の必要性	P 1
(1)	町村合併と行政改革	P 1
(2)	行政改革の先にあるもの	P 1
2	市町村を取り巻く環境変化	P 2
(1)	行政施策の「制度疲労」	P 2
①	行政の役割について	
②	業務の不断の見直し	
(2)	国・地方を通じる財政悪化	P 3
①	国、地方の抱える長期債務残高	
②	財政健全化と地方交付税	
③	合併市町村と地方交付税	
(3)	地方分権の推進	P 4
①	中央集権体制からの脱却	
②	横並びの時代から地域毎の個性ある発展の時代へ	
③	町職員・町組織の意識の転換の必要性	
(4)	「新しい公共空間」の構築～21世紀型地域社会のあり方～	P 5
①	公共空間の拡大	
②	公共空間の担い手としての市町村が置かれた状況	
③	多様な公共サービスの担い手について	
④	真の地方自治の実践	
⑤	新しい公共空間における市町村の役割	
3	行政改革の基本方針	P 7
4	改革の方向性	P 8
(1)	行政の担うべき役割の重点化	P 8
①	地域協働や民間委託等の推進	
ア	事務事業見直しの実施	
イ	指定管理者制度の導入	
ウ	地域協働等のための環境整備	
(2)	行政課題に迅速かつ的確に対応できる組織編成の推進	P 9

(3) 計画的な定員管理及び給与水準の見直し	-----	P 1 0
①「定員管理計画」の策定について		
ア. 国の要請と本町の目標数		
イ. 削減の手法		
ウ. 合併メリットの発揮		
②給与水準の見直しについて		
ア. 行政改革と給与水準の見直しの関係		
イ. 給与水準の見直しに係る当面の取り組みについて		
ウ. 給与構造の抜本的な改革への対応		
 (4) 職員育成に向けた推進体制	-----	P 1 3
①人材育成方針の策定、学習する組織風土の醸成		
②今後の人事管理のあり方		
ア. 自己評価制度、所属長評価制度の導入		
イ. ジョブローテーションシステム（人事異動サイクル）の検討		
 (5) 自主性・自律性の高い財政運営への取組	-----	P 1 4
①経費の節減合理化の推進		
②総人件費の抑制		
③投資規模の見直し		
④補助金の整理・合理化		
⑤町税収入の確保		
⑥町有未利用用地の売却推進		
⑦使用料、手数料の見直し		
⑧地方公営企業の経営健全化		
⑨第三セクターの経営健全化とそのあり方の見直し		
 5 実施計画	-----	P 2 0

1 行政改革の必要性

(1) 町村合併と行政改革

旧矢部町、旧清和村及び旧蘇陽町の3町村は、平成15年1月に任意協議会を設置し、合併協議をスタートさせました。平成16年1月の法定協議会への移行、平成16年8月の廃置分合議決に至るまで、合併に伴う様々な課題を協議会委員や町村議会議員、町村職員を中心に協議し、時には住民も巻き込んだところでの地域を思えばこそその激しい論議もありましたが、一つ一つその方向性を整理していき、最終的には地域経営者としての立場にある町村長や町村議会議員のリーダーシップによって、平成17年2月11日に山都町が誕生しました。

今回の合併論議は本町だけで起こったものではなく、全国の市町村においても検討がなされ、多くの合併市町村が誕生したわけですが、この背景には、市町村を取り巻く大きな環境の変化があります。近年、地方分権の進展、少子高齢化の進展、日常生活圏の拡大、国・地方を通じる財政状況の悪化等により、住民に最も身近な基礎自治体としての市町村は「自立した効率的な行政体制の整備」が喫緊の課題となりました。

本町はこの命題に対し、地域の将来を見据えた場合、各市町村単位による「行政改革」での取り組みでは「不十分」との認識に立ち、役場の仕事の効率化と行財政基盤の強化を同時に実施するためにも、隣接町村との合併を選択したわけであります。

町村合併は、「最大の行政改革」と一般的に言われていますが、合併が成就した時点では将来に向けた地域の課題に対応する必要条件を整えただけであり、「合併すれば課題解決ができる」という十分条件ではないので、今後の山都町の行財政運営（行政経営）は、常に合併に取り組んだ趣旨・原点を思い返しながらか、課題への積極的な対応を行っていく必要があります。

(2) 行政改革の先にあるもの

本町は、合併したとしてもなお中山間地域・過疎地域・高齢社会といった地理的・社会的条件において厳しい環境に置かれていることに変わりはありません。

そのような中で、平成17年9月に本町は「山都町総合計画」を策定し、町の将来像である「潤い、文楽、そよ風でつづる山都町」の実現に向けた住民・行政・関係機関が一体となって取り組む具体的施策を総合計画審議会、町議会の議論を経て住民の方々にお示したわけですが、この行政改革大綱においては、山都町総合計画第1章「住民自治・住民参画社会のまちづくり」を深く掘り下げ、「地方分権型社会における行政と住民のありよう」や市町村合併が目的とするところの「自立した行政体制の整備」に係る道筋を記述していくものであります。

ところで、行政改革には、「財政状況の悪化に伴い職員給与や行政サービスを削減する」といった消極的・後ろ向き・閉そく的な印象で捉えられる傾向がありますが、本来の趣旨としては、「行政（市町村）自身が行政本来の目的を達成するため、取り巻く環境変化を把握し、かつ的確に対応していくために、現状の業務の中身、仕方、組織体制を見直す」という積極的・前向きな対応であることをまず理解しておく必要があります。

行政改革は、各市町村が課せられた課題に対し、どう取り組んでいくのかという対応方針とも言えます。例えば、財政状況の悪化という事態についても、市町村の行政側が

「国、県の政策が悪いから」というような批判に終わるのではなく、もう国からの補助金や地方交付税等の増額が期待できる状況にないことを受け止め、行政サービスのコストを下げつつもサービスの「質」を上げていく仕組みを真剣に考えていく必要があります。また、一部の市町村における特殊勤務手当や福利厚生水準が「厚遇」とのマスコミ報道により、国民の大半は、全国の都道府県、市町村全てが「同じようなことをやっている」と厳しい視線を注いでいます。住民との信頼関係のもとに成り立つ行政としての市町村は、その住民との信頼関係を取り戻すことも大きな課題となっています。市町村は、職員の給与、手当、福利厚生、定員管理、勤務条件等の情報を分かりやすく公開し、社会情勢に反していないこと、不適正な取扱いをしていないことを「立証」していく必要があります。

本町が今後の行財政運営を展開するにあたって、厳しい環境に置かれていることは動かし難い事実です。しかし、いかなる環境の下でも、常に明るい将来像を描き、町職員と住民と議会と強い連携のもとに、知恵を出し合い、創意工夫を重ねることにより、住民にとって生まれて良かった、住み続けたい、この地を訪れた人がまた訪れたい、と思える「元気なまちづくり」を達成するような「行政体制」や「地域の社会システム」の構築を図っていかなくてはならないと考えます。

2 市町村を取り巻く環境変化

以下に述べる状況は、先の合併協議に当たっても「合併の必要性」として掲げられたものも含まれていますが、市町村を取り巻く環境は近年ますます厳しさを増しており、合併後も本町としてはこれらの状況を踏まえ、的確な対応に基づく行財政運営を行っていく必要があります。

(1) 行政施策の「制度疲労」

①行政の役割について

行政の役割は、住民が安心・安全に生活が送れるよう①個人や地域では解決できない「困り事」(＝「課題」)に対し、的確な対応を行うこと(＝施策(サービス)の実施)、②行政サービスの実施にあたっては、一般的には住民の代表者である議会から予算や条例等の議決を得たうえで、公平・公正に執行していくことにあります。同時に、行政が活動を行う際の費用の源になっているのは、住民が納める貴重な税金であることから、行政目的だからと言ってお金をどんどん使ってもよいというわけではなく、行政は「最小の費用で最大の効果を出す」よう地方自治法上において要請されています。

②業務の不断の見直し

このような前提条件のもと我が国の行政は、国・都道府県・市町村とそれぞれの役割を持ち、互いに補完しあう体制をとっており、中でも市町村は、住民との距離が近い行政主体とあって、住民が生活するうえで欠かせない戸籍や住民票の管理、福祉、保健、災害対応、道路改良、産業振興、環境衛生(水道、下水)等の分野を担っています。これらの住民サービスを展開する中で、社会情勢や人々の意識が変化すること

によって、そのサービス自体が、または従来のやり方では住民ニーズにそぐわない場合が生じてしまいます。いわゆる「制度疲労」と呼ばれるものです。

昭和40年代の高度経済成長期のような税の増収を望めない昨今の厳しい財政状況の下では、従来の手法や受益者の負担水準では現行のサービス水準を維持できなくなっています。このような市町村を取り巻く「環境の変化」による「制度疲労」に直面した際、サービスのあり方、サービスを提供する行政組織そのもののあり方を見直す作業が必要となります。このことも行政改革の取り組みであります。環境変化への対応として、市町村は絶えず「自らのカガミに映る姿」について「不断の見直し」を行わないと、行財政運営を危うくし、住民が町に寄せる期待とはずれてしまい、住民の満足感や納得感は高まりません。

ここで、「不断の見直し」の考え方として、ISO14001（国際環境基準）のPDCAサイクルが参考になります。このPDCAの頭文字が表すそれぞれ①業務の計画・目標（plan）、②業務の実施（do）、③業務の振り返り（check）、④計画（目標）と実績のギャップの処置（action）という一連のサイクルは、十分行政の活動においても適用できるものであり、町職員は、業務を進めるうえで、このサイクルを理解し、活用していくことが求められています。

（2）国・地方を通じる財政悪化

①国、地方の抱える長期債務残高

長引く経済不況に伴い、国及び地方が一体となって相次ぐ景気対策（公共事業の増発、減税の実施）を行った結果、国及び地方の長期債務残高の平成17年度末見込みは、国602兆円、地方205兆円、国と地方の重複分を控除して合計774兆円に上っています。この774兆円という規模については、収入面の方からみても平成17年度の国税等は約48兆円、地方税等は約35兆円、両者合わせても約83兆円しかないことからその大きさが分かります。

②財政健全化と地方交付税

平成14年4月に発足した小泉政権は、持続可能な財政運営を行うことを基本方針に、前政権までの公共事業の増発や減税等を中心にした財政出動による景気回復路線を改め、財政健全化に取り組んでいます。その中で国の一般会計の歳出のうち3割を占める「地方交付税」の見直しも地方の自立に向けた国と地方の税配分のあり方を論じる「三位一体の改革」の一つの項目として抑制に向けた議論がなされています。そもそも地方交付税とは、市町村の税源が偏在する中で、住民が全国のどこの市町村に住んでいても、標準的な行政サービスが受けられるようにするため、地方税等の財源が不足する場合にその差額を埋める財源であり、本町の場合、全収入の50%（平成17年度予算）を占めています。したがって今後の地方交付税の動向次第で大きく行政サービスや行政のあり方が左右されることとなります。

③合併市町村と地方交付税

本町は町村合併をしたことに伴い、地方交付税の額は、旧町村毎に算定される特例措置（このことを「合併算定替」といいます。）が合併後10年間（11年目からの5年間の激変緩和措置あり）の期間を認められており、合併しなかった市町村と比較すると緩やかな削減傾向になると考えられますが、この特例措置終了後には、町の行政体制が職員削減等の人件費を中心により効率化されるということを前提に約8億円（平成17年度算定ベース）削減されることとなります。

したがって、合併算定替の期間は行政体制の効率化に向けた「猶予期間」と位置付けられるものであり、合併市町村の行政体制としての効率化が早く進めば進められるほど、そのことは地方交付税の算定上、「経営努力」として認められ、他の行政サービスに係る費用としての配分が可能となります。そのことは反対に言えば、合併したものの、何ら行政体制の見直しをせず、従来通りのやり方を続けるならば、数年は基金の取り崩しや国の合併に伴う補助金等でしのげるかもしれませんが、近い将来に財政がパンクしてしまうことは明らかです。

行政活動の貴重な財源であるこれら「地方交付税」や「地方税」等の動向を見越したうえで、早期に行政体制や事務事業の見直し、さらには事業の選択と集中を進める戦略を練ることが必要です。

（3）地方分権の推進

①中央集権体制からの脱却

現在の行政は、ほとんどの分野において、国（省庁）が法律や政令・省令で政策の基本目標や施策を定め、その実行を担保する手段として補助金や地方交付税による財源保障制度を確立し、「国が決め、地方が従う」との中央集権体制でその時々々の行政課題に対応していきました。この中央集権体制は、明治維新以降、「欧米先進国の生活水準へ追いつき追い越せ」といった国家目標があった時代状況にあっては、国民に一定の生活水準を確保する仕組みとしては上手く機能したと評価すべきと考えます。

しかし、一方では画一的な施策となってしまうため地域の特性が失われるなど弊害もあります。

②横並びの時代から地域毎の個性ある発展の時代へ

近年、子育て支援、教育、まちづくり、環境保全など、住民の身近な生活を支える分野において、自己決定・自己責任のもと先進的な取り組みを行う都道府県や市町村が増加しているのは、全国画一の施策が個々の地域における課題解決には合致せず、むしろ無駄や効率性の悪さによるところもあります。したがって、中央省庁は大きな目標を掲げても、具体的な政策づくりと実行は、現場の地方に必要な税源と自由を保障して責任を持たせることが最も効率的と考えられるようになりました。地方分権の必要性はこのような背景から生じています。平成12年の地方分権一括法の施行により、市町村長を国の機関とし、コントロールする「機関委任事務」の廃止、「三位一体の改革」による国庫補助金の廃止縮減に伴う税源移譲の決定等徐々にはありますが、着実に地方分権が進んできていると言えます。

③町職員・町組織の意識の転換の必要性

今後、地方分権型社会を迎えるにあたり、地域の実情を把握でき、住民生活に最も身近な公共サービスを実施する市町村の役割は大きくなっていきます。市町村に国や県から移譲される「権限」は町自身で決定できる力が付与されることであり、「三位一体の改革」の実現により「税財源」も本格的に移譲されれば、市町村は地域経営の観点から、真に必要な施策の組み立てから適正な税配分を考えて行く必要が生じます。

このような状況に対応するため、町職員は、これまで以上に地域の課題を吸い上げる情報力、解決に向けた発想力、法務や政策立案能力が要請されます。そこでは地域住民との対話（コミュニケーション）能力も大事な要素となってくるものと思われます。言わば、そのような職員の集合体としての町組織、「地域の戦略本部」へ変貌することが迫られています。

（４）「新しい公共空間」の構築～２１世紀型地域社会のあり方～

①公共空間の拡大

行政活動は、人々の日常生活や節目で深く関わっています。住民生活を「公の領域」と「民の領域」に分けた場合、以前は「民の領域」として「家族」や「地域」で支えてきたもの、例えば、保育、子育て、介護といった福祉分野が、現在は「公の領域」として、行政が担うようになりました。さらに家庭内暴力、青少年非行、働かない若者（ニート）問題、消費者トラブル問題等「現代社会のひずみ」への対応も「公の領域」として、行政の対応が迫られています。これには、地域コミュニティの崩壊といった問題が背景の一つとして考えられます。このようなことを考えると時代とともに行政が対応すべき「公の領域」、言い換えると「公共空間」が徐々に広がっていることが分かります。

②公共空間の担い手としての市町村が置かれた状況

このように拡大する「公共空間」における解決すべき課題については、これまでは、高度経済成長による増収や人口増加といった社会状況の中で、行政が組織の拡大化（職員数の増員と専門組織の設置）を行うことにより、対応することができました。

しかし、厳しい財政事情から税金等の「財源」が減少傾向にあること、また民間の徹底したリストラを踏まえ、行政の「職員数」も徹底した削減の取組みを要請されていることなどを考慮すると、町の「経営資源」が減少しつつある状況下では、今後、業務が増えたとしても「職員数を増やす、予算をつける」といった選択は、困難なものとなります。

増加する行政課題に対し、減少する財源や職員人員という条件下において、いかに適切に対応できる組織の体制を整備できるかということが各市町村の差し迫った喫緊の課題と言えます。

③公共サービスの担い手について

ここで、これまで行政サービスの「受け手」としてのみ捉えていた住民や地域組織、民間等の動きを見ますと、平成7年の阪神・淡路大震災における復旧支援活動には全国各地のボランティアが「自分たちのできることを提供しよう」と数多くの方が当地を訪れました。このことは「行政の限界」が露見したとも言えるでしょう。このような現象を契機に、行政以外で「公」を担おうとする様々な主体の活動が活発化し、特定非営利活動促進法（NPO法）の施行につながったことは、これからの公共空間における「公共サービス」の担い手について考えるヒントになると思います。村尾信尚関西学院大学教授は、「これからの公益を担うのはスリム化を余儀なくされる官に代わって、社会的使命を自覚した企業と、社会に対して何ができるかを考える市民である。」と述べています。

④真の地方自治の実践

地方自治の精神は、地方公共団体の自主性と自律性を強化することにあります。では、地方公共団体とは、その区域内（山都町）の住民が構成員であります。町役場職員は住民全体の奉仕者ではありますが、各種団体や住民と有機的に連携し、互いに支え合いながら豊かな地域社会を築いていくことが、真の地方自治と言えるのではないのでしょうか。

住民が自発的・主体的に地域の課題に取り組む事例については、本町においても菅地域住民の「大しめ縄」をシンボルとした地域振興活動や最近で蘇陽地域における障害者活動支援のためのNPO法人の発足、さらには廃校後の校舎管理について「地域のシンボルを廃れさせるわけにはいかない」と地元老人会による清掃活動の実施等多数あります。

このような住民の動きは、自分たち地域の課題について、行政がそれほどきめ細かな対応ができないこと、いわば「行政の限界」を認知し、そのまま見過ごすわけにはいかない、自らの地域をよくしたいと思う気持ちから、「自分たちでできることは自分たちで行っていこう」という意識の高まりが行動に移ったものとも言えます。

人々の価値感が戦後の高度経済成長を経て、「物質的な豊かさ」から「精神的な豊かさ」や「安全、安心な地域社会の実現」へ移りつつあり、身近な地域活動への参画意識が高まっています。このことは、まさに自らの地域のことを真摯に一人ひとりが考え、自分たちで出来ることは自分たちで行う、「地方自治の実践」と言えます。

⑤新しい公共空間における市町村の役割

これからの公共空間における公共サービスを担うのは行政だけではないこと、つまり、これからの地域社会は必ずしも行政だけが支えるものではないという考えが一般的になっていきます。

今後の地域社会の中で行政の果たすべき役割は、地域の中から公共サービスを担う多様な担い手が登場し、そのような担い手が快適に活動できる環境を整備すること、また、重要なパートナーとしての住民組織（コミュニティ）、NPOその他民間セクターとも協働し、相互に連携し地域福祉の向上に結びつけることと思われれます。

真の自治の実現に向けて、行政として、地域を構成する様々な人々が地域の様々な問題を一緒に考え、支えていく仕組みをいかに作るかということが大きな課題になっています。宮口侗迪^{としみち}早稲田大学教授は、「自分たちの地域社会、住んで価値のある地域社会にするのは自分たちである。これが自治というもの。」と述べています。

3 行政改革の基本方針

上記2で述べた社会環境の中における市町村が置かれている状況を踏まえ、次の共通認識のもと、行政改革を進め、町職員の意識改革や地方分権型社会に相応しい行政と住民の関係を築き、当面の行政課題に的確に対応できる自立した行政体制を構築していきます。

- (1) 行政改革は、社会情勢の変化に伴い疲労した制度や手法を見直し、適正化していくことである。その見直しの根底にあるのは、「最小の費用で最大の効果」の発揮であり、住民の福祉の向上に結びつけるという行政の本来の目的を達成することにある。
- (2) 行政改革は、行政自体の自己統治能力の発揮でもある。町職員は、役場は単なる職員の雇用の場ではなく、「責任の場」であることを認識し、「行政職員として何よりも心掛けなければならない住民との信頼関係」を旨とし、不断の行政経営の適正化や事務改善に取り組み、簡素・簡明な組織を築いていくことである。
- (3) 行政は、住民から納められる税、負担金等を原資とする施策の有用性を常に点検すること及び説明責任・情報公開に努めることにより、地域住民の満足感や納得感を高める。
住民は現下の環境変化を踏まえ、自治振興区（仮称）の設立に向けた動きを契機に、自らできることは自ら行うことで地域力の回復を目指し、行政と住民が一体となった地域づくりを行っていく。
- (4) 行政は、現状の事務事業をゼロベースで見直していき、本来の目的、受益と負担の適正化（当該行政のサービスが税金で賄うべきか、利用者からの使用料や負担金で賄うべきか、税金と使用料等の比率をどう設定するか）、さらには、行政の関与の必要性を見直していく。見直し改善の検討にあっては、社会情勢を踏まえ、従来手法にとらわれることなく、大胆な発想の下に実施していく。なお、見直しが今後の行政サービスのあり方や費用負担の問題等について住民の理解が得られるよう説明責任を果たしていく。

4 改革の方向性

(1) 行政の担うべき役割の重点化

①地域協働や民間委託等の推進

ア. 事務事業見直しの実施

今後、市町村は、国、県さらには地域から日々流入される情報を基礎とする先端行政として、地域社会を共に担う様々な主体（地域組織や企業）と連携を行っていくこととなります。町は、「地域の戦略本部」として、当面の課題の優先順位の設定や町の将来像を達成するために必要な施策を打ち出すこととなります。

行政が担うべき役割の重点化を果たすために、担当課長は、山都町総合計画に基づく担当部門の方向性に係る中期的な方針（計画）を示すことで担当職員との認識をともにし、担当職員は、各年度の予算要求や実施にあたり、解決しようとした課題に対し有効な手段となっているか、その手法は効果的かつ効率的か、地域組織や民間企業と連携して取り組むべき部分はないか、そもそも行政が関与すべき問題か、サービスが一部に偏ったものになっていないかといった複数の視点を持ち、先述のPDCAシステムを活用して進めていく必要があります。前例を何ら問題なく遵守してしまう仕事の仕方とは組織的に決別していきます。

イ. 指定管理者制度の導入

地域協働や民間委託の具体的な取り組みとして、現在町が直接管理運営している公の施設のうち、町が管理主体でなくても公平性や信用性が保てる施設については、それぞれの設置目的に沿った効果が十分発揮できることを前提に、平成15年の地方自治法改正により導入された指定管理者制度を活用し、意欲と能力を備える地域住民組織や民間企業等による管理運営の導入を行います。なお、平成18年4月から観光・地域振興関係等の集客施設を中心に指定管理者による管理を始めることとしております。その中には、集落全体でキャンプ場の管理運営に関わっていくことにより、地域のにぎわいを取り戻したり、地域のアイデンティティや自立等といった住民の精神文化レベルの向上の契機にしていこうという趣旨で管理運営組織を立ち上げたところもあります。

また、今回の指定管理者制度の導入を機に、全ての公の施設の管理運営について根本的な見直しを行い、①指定管理者制度の導入を推進すべきもの、②指定管理者制度の導入を行わないが業務委託を推進すべきもの、③現状維持とするもの、といった仕分けを行い、施設の設置目的をもっとも効率的に効果を発揮する管理運営体制を検討していきます。

ウ. 地域協働等のための環境整備

地域協働や民間委託を推進するにあたり、町は、地域住民組織や民間企業の能力が十分発揮できる環境を整えることが必要です。

活動主体に対する人的・財政的援助や会議場所等の活動場所の提供、個々の活動の取り組みの周知啓発等を行い、活動主体との積極的な連携・協力を図っていきます。

町の高齢化の状況は、平成17年の高齢化率が36%に達しており、一方の出生数は、100名程度（1960年は約900名出生）と激減しています。高齢化率に関しては、日本全体の高齢化率のピークが予想される2050年の数値（36%）と同数値であり、本町が全国平均より45年早い「超高齢社会」を迎えていることを示しています。今後、本町においても少子化対策、人口維持・増加に向けた取り組みを行うことはもちろんですが、現実問題として、行政区単位での様々な地域活動が困難になっている地域も出ております。そのため町では、各行政区に地域活動の単位を旧小学校区単位に拡大した「自治振興区（仮称）」の単位で行うよう働きかけ、活動基盤の拡充による地域力の十分な発揮を目指します。その際の自治振興区（仮称）における地域の取り組みについては、既存の地域向けの補助金の整理をしたうえで、財政支援を行います。また、町職員も地域・家庭に戻れば、その地域の住民であるため、地域の行事・課題に目を向けることは当然のことです。町では、職員一人ひとりに業務を通じ培った能力（課題の設定、計画立案、情報処理等）を地域活動へ積極的に活かしてもらうため、町長は、町職員を自治振興区（仮称）毎に「地域班員」として位置付け、自発的に地区役員と連携を深め、地域ごとの課題の発見や対策、地域づくりの支援体制を整えるよう人的支援を行っていきます。

地域課題への取り組みの中で、活動の支障となるような法令上等の問題があれば、「構造改革特区」制度等を活用し、解消に向け尽力していきます。

さらに、本町には、小学校の統合により廃校となった校舎が10校を超えていますが、各校舎は地域の拠り所としての「資源」と位置付け、「地域再生計画」制度等を活用し、産業や福祉等地域振興に資する利活用方法を提案するよう住民組織や民間企業に働きかけを行っていきます。

（2）行政課題に迅速かつ的確に対応できる組織編成の推進

合併に伴う重複事務の解消による組織の合理化や事務事業の見直し、地域協働や民間委託を推進することで、町組織のスリム化を行うことにより、組織の横断的な調整機能や企画立案部門を充実することが可能になります。

また、国や県の行政機関との均衡に配慮した縦割り型組織にとらわれず、町の政策目標に基づき、効果的・効率的に事務事業を処理し得る組織体制にしていく必要があります。

そのため、政策、施策、事務事業のまとまりや地域などに対応した課や係に再編するとともに、住民ニーズの変化への迅速な意思決定を含めた対応の観点から、個々の職員の責任と権限を明確にし、意思形成過程が簡素化された組織を編成することで当面の行政課題への的確に対応していきます。

(3) 計画的な定員管理及び給与水準の見直し

①「定員管理計画」の策定について

ア. 国の要請と本町の目標数

政府の国及び地方の財政健全化に向けた取り組みとして、これまで「歳出の見直し」を優先しており、大きなシェアを占める公共事業の削減や社会保障の抑制を行ってきました。その最後の仕上げと言われているものが、「公務員の総人件費改革」であり、現在、首相が議長を務め、国の方向性を打ち出している経済財政諮問会議等で活発に議論がなされています。総人件費改革の中では、民間企業との給与較差論の課題から起因する公務員の給与水準の見直しとともに、職員定数削減も俎上となっています。国が平成17年3月に示した「新地方行革指針」において、地方公共団体へ要請している具体的な削減目標数値は、平成17年4月1日を起点として、平成23年4月1日における減少目標を過去の実績を根拠に全体で4.6%以上としています。

本町は、町村合併により現在の職員数は、類似の人口、面積、産業構造を有す市町村の職員数より多いことは事実であり、今後管理部門の統合等早期に合理化できる「合併効果」分も含め、更なる削減を進める必要があります。

具体的な削減数値としては、今後各年度平均して、10名前後が退職時期を迎えますが、その補充について必置規定のある病院の医療技術職を除いて3名を上回らないこととし、合併後10年間で100名減を目指すことが先の合併協議会において確認されております。ちなみに100名という規模は、平成17年4月1日現在の職員数(420名)の約4分の1であり、現在の両総合支所に配属されている職員数に匹敵する数となります。

なお、平成22年度までの年度当初(4月1日)の職員数推移(見込)は次ページのとおりです。

山都町定員管理計画

【総数】

		16. 4. 1	17. 4. 1	18. 4. 1	19. 4. 1	20. 4. 1	21. 4. 1	22. 4. 1
山都町（病院以外）	採用者（新規）		4	3	3	3	3	3
	蘇陽病院からの異動		1	2	2	2	2	
	蘇陽病院への異動			-1				
	退職者（定年）		-6	-11	-10	-7	-11	-10
	退職者（定年以外）		-6	-7				
	職員数（病院以外）計	350	343	329	324	322	316	309
蘇陽病院	採用者		12	3	3	1		
	事務職の本庁等からの配転			1				
	事務職の本庁等への配転		-1	-2	-2	-2	-2	
	退職者（定年）				-1	-2	-2	-1
	退職者（定年以外）		-10	-6	-1			
	職員数計	76	77	73	72	69	65	64
合計		426	420	402	396	391	381	373

		10. 4. 1	11. 4. 1	12. 4. 1	13. 4. 1	14. 4. 1	15. 4. 1	16. 4. 1
旧矢部町	採用者		3	4	5	6	6	8
	退職者（定年）		-8	-4	-2	-6	-4	-5
	退職者（定年以外）		-1	-1	-3	-2	-3	-2
	職員数計	193	187	186	186	184	183	184
旧清和村	採用者		4	3	2	3	3	2
	退職者（定年）		-2		-1	-3	-5	-2
	退職者（定年以外）		-4	-1		-3	-3	
	職員数計	78	76	78	79	76	71	71
旧蘇陽町	採用者		2	1	5	5		6
	退職者（定年）					-1	-1	-2
	退職者（定年以外）			-2	-7	-1	-5	-4
	職員数計	92	94	93	91	94	88	88
旧矢部町他二カ町 村衛生施設組合	採用者		1		1			1
	退職者（定年）							
	退職者（定年以外）			-1		-1		
	職員数計	6	7	6	7	6	7	7
旧蘇陽町清和村病 院組合	採用者		9	7	8	9	9	11
	退職者（定年）				-1	-1		
	退職者（定年以外）		-3	-5	-6	-8	-7	-7
	職員数計	61	67	69	70	70	72	76
合計		430	431	432	433	430	421	426

※H18. 4. 1数値までは実績。教育長は除めていない。

イ. 削減の手法

この削減目標数は、①社会経済情勢の変化等を踏まえ、対応すべき行政需要の範囲、施策の内容及び手法の見直しを通じ、地域協働や民間委託の推進や廃止といった事務事業の整理、②庶務事務関連の集約化や電算システムの充実等による職員支援業務の縮小や課・係の再編、さらには③住民の意見を踏まえつつ、本庁舎の新庁舎建設に伴い、総合支所機能のあり方を検討し、組織の合理化を行うことにより実現していくこととなります。

ウ. 合併メリットの発揮

本町の職員数削減期間においても、同規模の他町村と比較し多い職員数については、当面の喫緊となる課題（人口減少対策や歳入確保対策（課税客体の適正把握や

地方税や国民健康保険税等徴収率の向上)等)や国、県からの権限移譲により事務量が増加する事務に重点的に配置していきます。また、この間、定型的な事務の標準化(マニュアル化)やノウハウの蓄積を図っていくことで、職員数削減後の組織においても支障なく実行できるようにしていきます。このことは国の合併に対する財政措置としての地方交付税の合併算定替という激変緩和措置があればこそ可能にするものであり、町村合併のメリットと言えます。

②給与水準の見直しについて

ア. 行政改革と給与水準の見直しの関係

国・地方を問わず行政に携わる者は国民の税という重い負担により給与を得ていることを踏まえ、合併前の各町村においても給与制度や運用状況について適正化に向け、職員組合との相互理解のうえ努力をしてきたところであります。しかしながら、厳しい地方財政や地域経済、さらには昨今の一部市町村における「厚遇」的な給与問題を背景に地域住民の公務員給与に対し厳しい目が向けられていることから、引き続き給与制度や運用について国、県、他市町村さらには地場民間企業と比較した場合、水準が著しく高いと指摘される部分について見直しを行う必要があります。

町自らが給与の適正化という課題に「自己統治能力」を發揮せず、漫然と放置しては、地域住民の行政に対する共感と理解は到底得られません。理解が得られなければ、町が取り組もうとする事業の推進にも支障が生じることは避けられず、それでは、活力ある地域づくりができません。

イ. 給与水準の見直しに係る当面の取り組みについて

平成16年の地方公務員法の改正に伴い、平成17年4月からは、全ての地方公共団体に給与や定員を含めた人事行政運営等の状況について公表を行うことが法律上の責務とされました。また、国において、地方公共団体間の給与実態について比較分析を可能とする「給与情報公表システム」を構築し、平成18年3月から運用が開始されていることから、本町においてもこの趣旨を踏まえ、議会のみならず住民へ分かりやすい形で給与情報の公表を行います。

なお、給与等の公表は、給与や定員管理の状況について透明性を高め、地域住民に一層の町行政に対し納得と支持を得るための重要な意義を持つものと考えます。

- ・ 特殊勤務手当について総点検を行い、手当創設当時と現在の社会の変化に伴い特殊性が薄れていないか、支給対象職員は妥当か、額は妥当か等の視点で見直しを行います。

【H18年度の改正】

- ： 税務手当の見直し(支給対象職員を徴収事務に従事する場合に限定、月額定額制を庁外で滞納整理を行った場合の実績に応じることとする)
- ： 老人ホーム手当の見直し(額について近隣町の状況を踏まえたところで減額)

- ・その他各種手当についても社会経済情勢の変化、国、県や市町村との均衡を逸しないよう見直しを行っていきます。

【H18年度の改正】

- ：退職時の特別昇給の廃止
- ：通勤手当の水準の引き下げ
- ：技能労務職員の給与水準について、経済財政諮問会議等の場で「地方公務員については民間企業と比較すると高いのではないか」との指摘を受けているところであり、本町においても国家公務員や民間企業との比較を行う等検証を行い、水準の見直しを行います。

ウ. 給与構造の抜本的な改革への対応

国家公務員の給与体系が平成18年度より①地場民間企業の賃金を的確に反映させるための給与水準の見直し、②年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた給与構造への転換、③勤務実績を給与へより強く反映する等の抜本的な改革がなされました。地方公務員の給与は国家公務員の給与に準拠する要請があることから、改革の実行に伴う削減額は、国・地方公務員全体で年間、国負担分が1,500億円、地方負担分は6,000億円（国との重複700億円含む）にのぼると試算されています。

職員にとっても基本給が平均4.8%削減（30代後半以降は7%の削減）となる厳しい内容になっていますが、現下の国、地方の財政状況や地場民間企業等の水準との均衡という視点から人事院勧告を遵守し、今回の給与構造改革を導入します。

（４）職員育成に向けた推進体制

①人材育成方針の策定、学習する組織風土の醸成

地方分権型社会への対応としても、本町においても今後の行政運営を展開するにあたり必要とされる能力を有した意欲ある人材の育成や人材の確保を図ることも重要な課題となっています。

地方公務員としての公務を担うにあたっての基本的な心構えや地域住民の重い負担で給与を得ているという公務員倫理を身につけることは地域住民との連携を図り、信頼関係を構築するうえでも当然のことですが、今後必要性が高まる能力として、コミュニケーション能力、情報収集能力を基礎にして、政策形成能力、創造的能力、法務能力といったものが考えられます。

そこで、地域社会における地方公務員のあり方、役割等を体系的に整理した人材育成基本方針を策定し、職種、階層更には社会情勢等に応じた研修計画の下、職員の人材育成の観点に立った人事管理や学習する職場風土づくりを進めていくことにします。

この人材育成を実効性のあるものにするには、単に職員研修を充実するだけではなく、各職場に「学習」する雰囲気があるかどうかというのも大きな要素になっています。職員自身の主体的な取り組みと任命権者・所属長・上司による多様な学習機会の提供が両輪のように展開していくことが理想となります。本町においても自

発的な職員の自主研究グループ活動が見受けられますが、そのような取り組みを広げるため、例えば活動を支援する制度を導入したり、町長等幹部職員参加のもと研究発表の機会を設けたりして、職員の自己啓発に対する意欲を高めていくことを検討します。

また、町の業務の必要性、有効性、効率性等について職員が常に問題意識をもって点検することを促し、業務の改善と町行政の新たな仕組みづくりに資するという趣旨から、町の業務に関して職員が改善意見を提案する機会を設けることにより、所属を越えた職員の多彩な発想を引き出すとともに、その自主性や資質の向上を図ります。

②今後の人事管理のあり方

ア. 自己評価制度、所属長評価制度の導入

人事管理の目的の一つとして、個々の職員が持つ能力を最大限、町の施策を展開する際に発揮させることを位置付けます。人事評価における自己評価・自己申告制度の導入、自己啓発によって取得した資格の人事考課への反映などを通じて、人材育成の観点にも十分配慮した人事管理に取り組んでいくことを検討していきます。

合併後の職員数が400名を超える組織となり、各職員の特性をつかもうとしても職員の職務遂行評価を行わない形での人事管理は困難になってきます。

そこで、職員本人に現在の職務に対する考え方や能力を発揮したい業務等を自己評価及び自己申告させたいうで、直属の所属長が当該職員の職務遂行評価を行い、最終評価者は、所属長による評価を基に本人の適性や人材育成を考慮した職員配置を行う人事評価システムを構築していきます。

イ. ジョブローテーションシステム（人事異動サイクル）の検討

専門職以外の一般事務職員については、同一職場に長期間在籍し、マンネリ化することがないように適正な異動サイクル（ジョブローテーション）や課内異動について検討し、各職員が公務員人生の中で様々な職場をバランスよく経験することで、職員の仕事への視野や知識・技術を幅広く得る機会につなげ、そのことをもって組織力の向上を図ります。

（5）自主性・自律性の高い財政運営への取組

国庫補助負担金の廃止・縮減、国税から地方税への税源移譲及び地方交付税の見直しを同時に進めるいわゆる「三位一体の改革」が国と地方の間で協議が進められています。

この「三位一体の改革」の目的は、地方歳出総額を抑制しつつも、これまで国税として徴収していた財源を地方へ移譲し、地方の財政的な自己決定権を増やすことで、財政健全化と地方の財政的自立を同時に達成しようというものです。

これまでは町が事業を行う際、その地域から徴収する地方税（一般財源）をなるべく使わずに、国の補助事業のリストにどうあてはめていけるか、補助金を少しでも多く持つてくることのできるかが重視されてきました。例えて言うならば、既製服（補

助制度)に身丈(地方の実情)を合わせてきた部分もありました。もともと税収の地域間格差が存在し、国土の均衡ある発展のためには補助事業制度は有効な手段でありましたが、その一方で、町の中で、事業から得られる「受益」とそれに必要な「負担」のバランスが取れていないことから、町のみならず地域住民においても負担感が認識されず、財政運営の規律が弱まるというマイナスの面もありました。

cf. ある町が文化ホールを建設にあたって規模的に500人収容が適当と判断したとします。その場合の総工費3億円。しかし、国が700人収容の規模を建設するのであれば、1/2の補助金を出すという補助メニューを用意したとします。総工費が4億円だとした場合、1/2の補助金がもらえるなら、町は自己負担を少なくするため、補助申請を行うでしょう。結果的に大きすぎる施設が出来てしまうこととなります。日本全体としてみれば1億円の「損失」になりますが、自分たちの町のことだけを考えると町の財源として1億円が残りますので「合理的な行動」になってしまうのです。これは、事業に伴う受益を受ける人(町に限定)と事業に必要な負担を納める人(財源は日本国民全体の税金)が一致していないからそうなるのです。

そこで、国の縛りがある補助金を廃止し、その廃止見合い分を国から地方へ税源移譲を進めることは、地方に事業の選択の裁量性が広がるとともに、事業に伴う「受益」と事業に必要な「負担」の範囲が同じになることから、町の財政運営の規律を高めることとなります。地域住民の方にとっても自分たちが納めた税金が国税に納められる金額よりも住民税として自分たちが住んでいる町へ納められる金額が高くなります。そこでこれまで以上に自分たちの町で自分たちが納めた税が使われることとなるため、町による「税の使い方」への関心も高まってきます。そうすると町職員の行動も変わらざる得ません。町職員は、これまでのようにあらかじめ国が「ひも付き」で用意した事業の「メニュー」から要件が合致するものを「選ぶ」という受け身の対応ではなく、自分たちの地域に必要な施策は何か、どのような手法で取り組むべきか、費用対効果はどうかといった多角的な判断をしていき、住民や議会と話し合いながら、事業を実施していくこととなります。厳しい財政状況の下では、「あれもこれも」という財政肥大を許す時代ではなく、「あれかこれか」の精選選択の時代です。町に事務権限面の裁量が拡大する「地方分権」や財源面での裁量が拡大する「三位一体の改革」が進むことで、これまで以上に自主性・自律性の高い財政運営が町に要請されていることを踏まえ、町として次の項目について積極的な取り組みを行います。

①経費の節減合理化の推進

厳しい財政状況の下、効率・効果的な施策を推進していくため、前例を受け継ぐことに疑問を持たない行政の体質を変え、職員自らの仕事を見直し、目標を定め、事業の進み具合をチェックする仕組みとして「行政評価」の導入を検討します。そのような「物差し」的な道具を用いることにより、町における重要課題を明確にしたうえで、予算等を重点的に配分し、その重要課題に迅速かつ的確に対応する仕組

みを構築していきます。

これからの行政には、「なぜ税金がこの事業に使われるのか」、「税金を使った結果としてどのような効果があったのか」などを住民に分かりやすく説明する責務が求められます。情報公開と説明責任を果たし、役場の取り組みを「透明」にしていきます。これらを通じて、事務事業の見直しによる歳出全般の効率化と主要施策への重点化を図ります。

- ・ 予算要求と事務事業の見直しを連動し、節減する仕組みの構築
 - ： 町の行政運営に経営感覚を徹底するために職員提案制度を実施し、無駄・合理化の提案を募る。
 - ： 町総合計画等の事業実施の基礎となる財政計画を策定（ローリング）し、将来の財政負担を見据えた行財政運営を展開する。
 - ： 住民等向けに財政状況について分かりやすく周知する。
 - ・ 町の財政状況を近隣町や類似団体との比較したうえで公表
 - ・ 財政状況について家計に例える等分かりやすさ、実感しやすさを追求
 - ・ 「三位一体の改革」等国と地方の協議の状況についても周知

②総人件費の抑制

定員適正化計画に基づく職員数の削減に併せて、社会経済情勢の変化を踏まえ各種手当について、改廃等を見直しを行い、総人件費の抑制を図ります。

さらに職員給与については、国における給与構造の抜本的な改革を踏まえ、年功的な給与水準の抑制と給料と勤勉手当についてより職務、職責を反映しうる制度となるよう職員の実績評価の導入と併せて検討してしていきます。

住民福祉の向上に向け、議会（住民）と町とが共に知恵を出し合いながら施策を進め、事務改善、電子自治体、地域との協働、民間委託を進めることで、合理化・効率化を進め、職員1人当たりの生産性（業務実績）を高めていきます。

③投資規模の見直し

昭和60年代以降の地域おこし関連事業や平成3年以降のバブル経済不況対策、さらに地方交付税等の国の財源保障機能にも支えられ、積極的な公共投資を展開していき、地域間の交流促進や生活環境の改善に資してきました。その一方で、税収が低迷する中、施設建設の財源となった町債残高や施設維持管理経費等が町の財政を圧迫しているという課題が生じています。

国が各年度の地方全体の収支見通しを示す地方財政計画においても投資的経費は、バブル経済前の平成2～3年頃の投資額水準に向け、ここ数年大幅に削減しており、かつ「はこ物施設」建設に係る国の財政支援が手薄になる中で、今後、町としても、地元経済や雇用に与える影響も十分配慮しながらも、必要な社会資本を計画的に整備していく必要があります。

中期財政計画の策定により、税収や義務的経費の推移から町の投資余力を把握し、重点的かつ効果的な事業の採択・実施を行っていきます。

なお、公共工事は、地域の実情等を考慮しつつ、積極的にコスト構造改革に取り

組んでいきます。

さらに、公共工事の入札・契約に対する住民の信頼を確保するため、公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律及び「公共工事の入札及び契約の適正化を図るための措置に関する指針」（平成13年3月9日閣議決定）により、公共工事の入札・契約について、情報の公開をはじめとする更なる適正化に資する取り組みを進めていきます。

④補助金の整理・合理化

町の施策に合致する各種団体や地域住民の活動を支援するため、町は、補助金や負担金や助成金等の名目で支出していますが、今後の補助金等のあり方を考える際に、補助金等の交付目的を再度明らかにしたうえで、行政として対応すべき必要性、費用対効果、経費負担のあり方を検証し、当初の目標が達成したものや社会経済情勢からそぐわないものは廃止し、事務の簡素化に向け、類似の補助金等については統合を図ります。

なお、補助金等を抑制していく必要もあることから、終期を設定することや年数を定めた「サンセット方式」の導入を検討していきます。

⑤町税収入の確保

地方への本格的な税源移譲がなされることは、これまで以上に町の財政に占める地方税等の割合が高まること、すなわち町自らが調達すべき税の割合が高まることを意味します。そこで改めて、税収の確保、税負担の公平性の観点から、適正な課税を行い、課税漏れを防ぐとともに、税滞納者へ厳正に全庁的な対応を行うなど収入の確保に取り組んでいきます。

国民健康保険税、住宅使用料、受益者負担金等の滞納についても同様に取り組んでいきます。

⑥町有未利用用地の売却推進

現在町には将来的にも公共用地としての利活用が見込めない用地を所有しており、そのような場合、有償貸付を行っておりますが、売却しても支障がない物件については、積極的に売却を進め、財源の確保に努めます。

⑦使用料、手数料の見直し

体育館や研修室等の町の公の施設を運営する際には、人件費や光熱費等の経費を要します。また、住民票の交付や各種証明書の発行などにも、人件費や用紙代等の経費を要します。これらの経費を全て税金で賄うとすれば、利用する人としらない人の間に不公平が生じることになるため、特定の人がサービスを利用し、利益を受ける場合には、応分の負担を使用料又は手数料として徴収し、利益を受けない人との公平性を確保しているところです。

現状の使用料・手数料の水準については、今回の合併の際、一斉に見直しを行い、調整したところですが、社会経済情勢の変化の速さを鑑み、受益に対する適正な負

担を確保し続ける観点から、見直し時期の最低年数（例えば3年毎）を定める等不
断の見直しを行います。

その際、施設使用料、手数料にかかるコスト算定を明確にすると同時に、算定さ
れたコストについて税で賄う部分と受益者で賄う部分の負担割合の明確化を図りま
す。

⑧地方公営企業の経営健全化

本町は病院事業、上水道事業（供給水人口100戸以上）及び簡易水道事業（供
給水人口100戸未満）の3つの地方公営企業を有しています。そもそも地方公営
企業とは、町（行政）が直接社会公共の利益を目的として経営する企業であり、地
域住民にサービスを提供し、その対価として料金を徴収し、その料金収入をもって
経営が行われるものです。そのような意味では、受益者負担の原則が強く要請され
るところです。

本町は過疎に伴う人口減、人口分散という社会的状況や中山間地域という地形的
な問題から上記3事業の経営は現在のところ累積欠損金は生じていないものの、経
常収支が赤字に転落するなど厳しい状況にあります。しかし、いずれも公共性とし
ての意義が高く、今後も事業を継続していく必要がありますので、今後は、財務内
容を分かりやすく公開するとともに、事務事業の見直しを行う中で、民間的経営手
法の導入等他の自治体の先駆的な取り組みや料金設定の見直しを検討するなど「中
期経営計画」を策定し、財政健全化に向けた取り組みを積極的に行います。

⑨第三セクターの経営健全化とそのあり方の見直し

地域資源を活かした「まちおこし」や「地域おこし」を展開する際の拠点施設と
して、本町は、物産館、文化施設、宿泊施設等を設置しています。これらの施設運
営を行うにあたり、行政による公平性の確保ばかりでなく、集客の面では民間企業
のノウハウを活用する必要があるため、町が一部又は全部を出資（又は出せん）す
る商法法人（又は民法法人）、いわゆる「第三セクター」を設置し、当該法人へ委
ねているところであります。

第三セクター設置に伴う雇用効果や地域経済への貢献等一定の成果は上がってい
るものの、施設の老朽化、他地域における類似施設の設置に伴う競争の激化、天候
不順や非収益部門を理由とする効率化の遅れ等の理由により、一部の第三セクター
に関しては、赤字の累積等により経営状況が厳しいものとなっており、出資者とし
ての町も第三セクターのあり方について真剣に検討する必要があります。

そもそも第三セクターは独立した事業主体であり、その経営努力は第三セクター
の自助努力によって行われることから、町による公的支援は、その性質上、第三セ
クターの経営に伴う収入をもって充てることが適当でない経費及び第三セクターの
事業の性質上、能率的な経営を行ってもなおその経営に伴う収入のみでは経営が困
難であると認められる場合に限られることを踏まえて行う必要があります。

町としても、第三セクター設立の出資者の責任として、監査体制を強化するとと
もに、「第三セクターに関する指針」（総務省通知）に基づく点検評価を実施し、事

業の必要性、公共性等の事業の意義、設立目的を再確認するとともに、設立目的に沿った事業が展開されているか、社会経済情勢の変化に対応して事業内容を見直す必要はないか、事業の体制等が効率的に実施されているか検証していきます。経営状況についても議会、住民へ分かりやすく公開するとともに、中小企業診断士による経営診断事業を実施し、組織や財務の現状分析を行い、改善すべき部分は改善していくことで、健全な経営を図ります。

また、町としても合併協定書に合併後に取り組むとされている「類似した事業内容を持つセクター等については、経営効率化の観点から、存続、統廃合及び再編を含めた検討」についても平成18年度に取り組み、一定の方向性を打ち出します。

なお、平成18年4月からは、現在第三セクターが管理運営する施設についても指定管理者制度の導入を行うこととしており、今回の指定にあたっては公募により管理運営を希望する者を広く呼びかけました。結果としては、平成20年度までの3年間は現在の第三セクターが指定管理者として指定されました。ただし、平成20年度中には、平成21年度以降の指定管理者を改めて選定する必要があるため、その際、他の応募者と競争する必要があるため、今後も公の施設の設置目的を十分に理解したうえで、今回の3年度間において経営能力を高めるような取組を行います。

5 実施計画

4. 改革の方向性	取組事項	具体的な目標	実施時期
<p>(1) 行政の担うべき役割の重点化</p>	<p>事務事業の見直し</p>	<p>○総合計画に基づく各課の基本的な取組方針を策定</p>	<p>・組織目標の共有化を徹底し、担当職員の行動指針とするようH18年度から実施</p>
		<p>○職員の業務にPDCAサイクルを活用</p>	
		<p>○公の施設の管理運営に係る指定管理者制度を活用</p>	<p>・平成18年度から観光施設を中心に12施設において導入 ・各施設の対応方針を策定し、平成19年度以降のについても可能性を検討 ・利用率が低い施設の存廃について見直しを検討</p>
		<p>○地域協働の実施に向けた環境整備の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・旧小学校区を単位とする自治振興区（仮称）の設置に向けた働きかけ（町職員の「地域班員」体制） ・「構造改革特区」や「地域再生計画」制度を活用し、地域住民組織や民間企業の公的活動制限を除去。 	<p>・H18年度中に全地域において自治振興区を立ち上げを目標とする。</p> <p>・随時実施</p>
<p>(2) 行政ニーズに迅速かつ的確に対応できる組織編成の推進</p>	<p>組織のあり方の見直し</p>	<p>○本庁と総合支所の役割の見直し</p> <p>○課の再編統合を推進</p>	<p>・重複事務の解消や情報システムの活用等により管理部門の統合等合併効果の発揮を念頭に随時検討</p> <p>・H18年度の組織機構改革により、本庁においては、</p>

4. 改革の方向性	取組事項	具体的な目標	実施時期
			<p>総務課と管財監理課、健康増進課と福祉課を統合、総合支所においては、総務振興課と税務住民課を統合。</p> <ul style="list-style-type: none"> 同時に係についても統合を進める。福祉関係について現行の8係を関連性の強い係を再編し、4係制へ。
		○グループ制の導入を検討	<ul style="list-style-type: none"> H18年度に導入自治体の状況を調査し、メリットデメリットを整理する。
		○町立保育園のあり方を検討	<ul style="list-style-type: none"> H18年度中に検討委員会を設置し、方向性を協議予定。
(3) 計画的な定員管理及び給与水準の見直し	定員管理計画の策定	<p>○類似町村の職員数を基礎に合併後10年間で100名削減を目標。</p> <ul style="list-style-type: none"> H17年度当初と比較し、H23年度当初までに職員を49人(11.6%)削減する。 	<ul style="list-style-type: none"> 本行政改革大綱に定員管理計画を盛り込む。ただし、削減に当たっては、組織の効率化と重点化に留意することとする。
	給与水準の見直し	○国の給与公表システムに基づく公表の実施	<ul style="list-style-type: none"> H18.3に公表
		○人事院給与構造改革の実施	<ul style="list-style-type: none"> H18.4から実施
	○社会情勢等の変化を踏まえた各種手当の見直し	<ul style="list-style-type: none"> 退職時特別昇給をH18年度から廃止 税務手当の対象職員をこれまで一律月額3,000円を滞納整理従事職員に限 	

4. 改革の方向性	取組事項	具体的な目標	実施時期
			<p>定し、かつ当該従事実績に応じ1日400円を支給することに改正。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・老人ホーム手当については月額4,500円を3,500円に減額することに改正。 ・職員の時間外における災害待機の手当については連絡待機時はこれまで時間外手当を支給していたところを宿日直手当対応に変更し、実質支給額を減額。
<p>(4) 職員育成に向けた推進体制</p>	<p>職員の意識改革の推進</p>	<p>○人材育成指針を策定</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・H18.3に公表。
		<p>○PDCAを活用した業務遂行(再掲)</p>	
		<p>○各種研修等啓発機会の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「学習する組織」の醸成に向けた個人・グループによる学習活動の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・学習の成果を発表し、町幹部と議論する機会を設けることを検討。
<p>人事管理のあり方</p>	<p>○自己評価制度、所属長評価制度の導入</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・H17年度は県市町村総室、県農業振興課へ各1名ずつ派遣。 ・H18年度は、県福岡事務所(観光商工マーケットとしての福岡都市圏の開拓)、県上益城地域振興局土木部(九州縦貫中央道の用地買収)に派遣 	

4. 改革の方向性	取組事項	具体的な目標	実施時期
		○ジョブローテーションシステム（人事異動サイクル）の検討	・人材育成、公務員生活の充実、組織力強化の両立を目指し、H18年度に本町に状況に相応しいあり方を検討
（５）自主性・自律性の高い財政運営への取組	地方分権、三位一体の改革を踏まえた対応	○経費の節減合理化の推進	・行政評価制度や職員提案制度の導入を検討。両制度ともH17年度に試行。
		○中期財政計画の策定	・国策定の中長期財政計画や町総合計画を踏まえ、H18年度中に策定。
		○分かりやすい財政状況の公表	・随時実施
		○総人件費の抑制（再掲） ・給与構造改革の実施 ・諸手当の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・H18年度に実施 ・H18年度から税務手当の月額定額を廃止し、臨戸徴収の場合実績主義へ変更。 ・老人ホーム手当については月額4,500円を3,500円に減額 ・職員の時間外における災害待機の手当については連絡待機時はこれまで時間外手当を支給していたところを宿日直手当対応に変更し、実質支給額を減額。
○投資規模の見直し ・地元経済や雇用に与える影響を考慮しつつも財政計画	・予算編成時の財政余力の勘案は当然のこととして		

4. 改革の方向性	取組事項	具体的な目標	実施時期
		<p>における投資余力、後年度維持負担等を検討し、必要な社会資本を整備</p>	<p>総合計画、中期財政計画の整合性を踏まえたところで投資規模を決定。</p> <ul style="list-style-type: none"> 公共工事のコスト構造改革や公共工事の入札・契約に係る情報公開のあり方について検討。
		<p>○補助金等の整理・合理化</p> <ul style="list-style-type: none"> 補助金の現況調査を予算要求時に実施 再編統合、社会経済状況にそぐわないものは廃止を検討 終期設定の検討 	<ul style="list-style-type: none"> H18予算編成時に補助金等の実態調査を実施し、課題等を整理し予算へ反映。
		<p>○町税等収入の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> 未納税への厳正な対応 	<ul style="list-style-type: none"> 納税相談の実施（随時） 全庁的な取組体制として「税等徴収対策会議」の設置（H17年度から実施） H18年度から嘱託職員に国税局OB職員を雇用
		<p>○町有未利用地の売却推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> H18年度に対象物件リストを公表し、売却を推進
		<p>○使用料・手数料の見直し</p>	<ul style="list-style-type: none"> 施設使用料、手数料のコスト算定の手法を検討。その中で、税負担と受益者負担の関係を整理。
		<p>○地方公営企業の経営健全化</p> <ul style="list-style-type: none"> 財務内容の公表 民間的経営手法の導入 料金設定の見直し等 	<ul style="list-style-type: none"> 病院、上水道及び簡易水道の各事業の中期経営計画を公表。

4. 改革の方向性	取組事項	具体的な目標	実施時期
		○第三セクターの経営健全化	<ul style="list-style-type: none"> ・類似事業内容を持つ第三セクターや民間競合するものについては存続、統廃合及び再編を検討するための庁内委員会をH18年度に設置。 ・H17年度に(有)虹の通潤館、(財)清和文楽の里協会、(有)そよ風遊学協会について中小企業診断士による経営診断を受検し、管理運営する施設について、①公的部門と利益追求部門の整理し②、経営健全化への取組提言を基に経営改革を実施。 ・総務省通知に基づく第三セクター点検評価についてはH16年度分から作成済み。H18年度以降も継続して作成し、公表を行う。