

山都町行政改革大綱（概要）

○先月の「広報やまと」において「集中改革プラン」を公表いたしました。同時に町の行政改革を推進する背景、町と住民の今後の関係、今後の取り組み内容についてとりまとめた「山都町行政改革大綱」も策定し、町のHPに掲載しているところです。その概要版を作成しましたのでご紹介いたします。（総務課）

I【行政改革とは何か】

①行政の存在意義

公共サービスの受益者たる住民の満足度向上
＝納税の納得感向上

行政課題（個人、地域では解決できない悩み）の抽出
→解決

②行政を取り巻く環境変化

日常生活圏の拡大 少子高齢化の進行 団塊世代の大量退職

行政ニーズの高度化多様化 単一の基準の豊かさの実現→多様な価値観、地域の個性に根ざした豊かさの実現

国・地方を通じた厳しい財政状況

三位一体の改革 地方分権 公務員給与のあり方

「①行政の存在意義」を果たすために②のような変化に対応する必要がある。

変化へ対応していくための行政の取り組み

行政改革

II【本町行政改革の基本方針】

①行政改革は、社会情勢の変化に伴い疲弊した制度や手法を見直し適正化していくことである。

その見直しの根拠にあるのは、「最小の費用で最大の効果」の追求であり、その結果「住民の福祉の向上」という行政の存在意義（上記【行政改革とは何か】①参照）に結びつけることである。

②行政改革は、行政自体の自己統治能力の発揮である。

町職員は、役場を単なる職員の雇用場ではなく、「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ていく必要がある。

住民は現下の環境変化を踏まえ、自治振興区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。

III【行政改革の方向性】

(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

- ・財政状況が厳しい折、現在実施の事務事業は行政が税金を用いてやるべきものなのか。
- ・事務事業の手法は効率的か、課題解決に結びついているか。
- ・誰が担い手となった方が、当面する行政課題を「質」高く、より安価で解決することができる（＝効率的）か。
- ・町が直接実施した方がよいのか。住民組織に担ってもらった方がよいのか。

★事務業務評価（PDCAサイクルの導入）

イ 公の施設指定管理者制度の導入

- ・公の施設（216施設）の管理運営について、原則として当該施設の設置目的を効率よく果たす意欲と能力を備えた住民組織や民間企業等へ委任する方向で進める。（H18.4：12施設に指定管理者を導入。）
- ・併せて、利用率の低い施設は存続の是非について検討する。

ウ 地域協働等のための環境整備

- ・町は地域住民組織等がその能力を十分発揮できる環境を整備する。活動主体に対する人的的援助、活動場所確保、周知啓発等
- ・旧小学校単位の自治振興区の設置及び活動の支援
- ・構造改革特区、地域再生計画の申請

(2) 行政課題に迅速かつ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、事務事業見直し等で行政の役割を見直し町組織を簡素なものとしていく。
- ・政策、施策、事務事業のまとめり、地域課題に対応し、効果的・効率的に事務事業を処理できる課・係に編成していく。

(3) 計画的な定員管理及び給与水準の見直し

これまで以上に町民に納得・支持される「役場」を目指す。

①定員管理計画の策定

- ・合併メリットとして職員数の無理ない「削減」を推進。
- ★職員数H17.4.1 420名→H23.4.1 373名
11.2%減（国要請＝4.6%以上減）
- ・定員管理情報の公開（町広報誌、町ホームページ）

②給与水準の見直し

- ・給料、諸手当の水準について国、県、他市町村、さらには民間企業と比較し、著しく高い部分に係る是正を推進
- ・給与情報の公開（町広報誌、町ホームページ）
- ★退職時特別見給の廃止、通勤手当の支給水準引下、特殊勤務手当（税務手当、老人ホーム業務手当）の見直し
給与構造改革の導入（給与カーブのフラット化、平均4.8%減）

(4) 職員育成に向けた推進体制の構築

①人材育成方針の策定、学習する組織風土の醸成

- ・今後の町職員は、「決まったことを的確に処理する」能力はもちろん、住民との対話能力、情報収集能力、政策形成能力、創造的能力、法務能力を身につけることを通じ、地域課題の発見力・解決提案力の向上が求められる。
- ・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る。
：自主研究グループ活動支援、研究発表会の開催

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
 - ・個々の職員の持つ能力を町の政策目標達成のために活かす。
 - ・「あるべき職員像」と自らを比較し、どの程度達成しているかを自己評価
 - ・所属長による適切な評価
- イ 人事異動サイクルの検討
 - ・職員の同一業務に就かせる適當年数を検討し、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、視野を広げ、知識・技術を得る機会とし、組織力向上につなげる。

(5) 自主性・自律性の高い財政運営への取組

・厳しい財政状況の下では、「あれもこれも」施策を実施することはできない。「あれかこれか」の精選選択の時代。自分たちの地域に必要な施策は何か、優先順位はどうなるのか的確に判断していく必要。

①経費の削減合理化の推進

- ・事務事業の進め方において前例踏襲主義から脱却する。
- ★予算要求と事務事業見直しを連動し、削減の仕組を構築する。
- ・事務事業の情報公開と説明責任→役場の取組の透明性を高めていく。
- ★町の財政状況を分かりやすく公表（町村平均、類似団体比較）する。

②総人件費の抑制

・定員管理計画に基づく職員数の着実な削減に併せて社会経済情勢の変化を踏まえ給与水準や各種手当を見直す。

③投資規模の見直し

- ・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たうえで重点的かつ効果的な事業の採択実施に取り組む。
- ・公共工事の積極的なコスト構造改革の実施に取り組む。

④補助金の整理合理化

- ・交付目的を明らかにし、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。
- ・目的達成にあたりは廃止、類似補助金は事務の合理化のため統合を進める。
- ・交付にあたり終期を設定した「サンセット方式」の導入を検討。

⑤町税収入の確保

・税源移譲により町自らが調達すべき税の割合が高まることを踏まえ、税負担の公平性の観点から、適正課税を一層推進する。課税漏れを防ぎ、滞納者へ厳正な対応を行う。

⑥町有未利用地の売却推進

・将来的にも公有地として利活用の見込みがない用地を対象。

⑦使用料・手数料の見直し

・合併時も見直しを行ったところであるが、受益者負担の適正化の観点から見直し周期（例えば3年毎）を設定し、不断の見直しを実施していく。

⑧地方公営企業の経営健全化

- ・病院事業、上水道事業、簡易水道事業は、利用者の料金収入で経営することが原則。
- ・累積欠損金は生じていないが、経常収支が赤字に転落するなど厳しい状況にある。
- ・「中期経営計画」を策定し、民間的経営手法を取り入れ経費削減しつつ、料金設定の水準も見直し、経営健全化の取組を行う。

⑨第三セクターの経営健全化とそのあり方の見直し

- ・これまで第三セクター設置に伴い雇用効果や地域経済への貢献等を果たしてきた。
- ・しかし、管理施設の老朽化、類似施設の設置による競争激化等により厳しい経営状況に陥っている。
- ・第三セクターは独立した事業主体であり、経営改善は自助努力が原則。
- ・町は出資者の責任として、監査体制を強化しつつ、「合併協定書」に基づき、類似機能を持つ三セクの再編統合等を検討していく。
- ・なお、検討にあたっては、平成18年度から指定管理者制度が導入され、第三セクターが指定管理者として指定されたところであるが、3～5年後には再度、公募により指定を受ける必要があるため、その際の「競合」に「勝ち残れる経営能力を有す体制」を念頭に進める。