

平成17年1月12日

大淀町長 森 勝彦 様

大淀町行政改革推進委員会

会長 林 義雄

リフォームプランおおよどの策定について（答申）

平成16年12月14日付けをもって諮問のあった「リフォームプランおおよど」について、審議の結果、別紙のとおり答申します。

## 1. 総論

現在国の三位一体の改革が進むなか、大淀町においては、過去に経験したことの無い厳しい財政状況が予測されることは、記載のとおりである。「リフォームプランおおよど(以下「本プラン」という。)」においては、これまで培ってきた大淀町行政を的確にとらえ、社会経済情勢の先行きが不透明な現在において、この改革案が現実に行われれば、大淀町の将来に希望の光を感じるものである。

本プランの作成にあたっては、全庁的な取り組みのなかで、幹部職員のみならず多くの職員が参加していることなど、評価できる点が多い。しかし、これまで過去2回の行政改革大綱を作成しながら、いずれも十分に改革がなされたとは言いがたい状況であることから、本プランの内容について、職員に周知徹底を図るとともに、行政が一丸となって改革を断行されることを期待する。

## 2. 各論

### ア 意識改革

本プランの作成に先がけ平成16年4月下旬から5月上旬にかけて実施された職員アンケートにおいては、自身の職場である町の過去の取り組みや財政状況について把握できていない職員が多いことに驚きを感じる。行財政改革の基本方針となる本プランを全庁的な取り組みのもとで作成したことにより、多少の変化はあったものと推測できるが、行政のプロとしての意識が欠如していると言えるし、これまでの職員教育体制にも問題がなかったのか、改めて検証し改善する必要があると思われる。

意識が低い状態では、今後の改革実行のさまたげになりかねないと危惧するところであるため、早急な意識改革が必要と考える。

人事評価制度については、人が人を評価するのは非常に難しいことであるため、導入にあたっては、明確な基準の作成を行うとともに、評価する者の教育を十分に行い、公正かつ公平な評価制度を実施されたい。

また、外部からの評価制度の導入や、評価の結果が給与や手当に反映するような厳しい体制づくりも検討され、良い意味での緊張感や競争心が生まれ、職員全体の資質が向上することを期待する。

昇任試験制度の実施による管理職の能力向上に伴い、職責の明確化を図るととも

に、権限の下部移譲を行い事務の迅速化に努められたい。

育成プログラムの作成にあたっては、人事異動の範囲が狭いことを十分考慮する必要があると思われる。また、専門職の採用、育成においても同様の配慮が必要である。

職員提案制度の充実については、審査する組織の充実が必要不可欠であると思われる。

## イ 事務改善

各主管課から提出されている事務事業改善計画は、記載のとおり年次計画に基づいて実施していくことを願うところである。しかしながら、組織改革では人員の削減も述べられているなかで職員の数が減る反面、膨大な量となっている改善計画の確実な実施が可能か、疑問が残るところである。本来の業務が低下しないよう十分注意を図ること。

各課における事務については、事務事業改善計画に記載の有無を問わず、常にサービスの向上を基本に改善に対する意欲を持つとともに、事務処理マニュアルの作成を徹底させ、担当者によるサービス、対応の違いを防ぐこと。

補助金及び負担金の見直しについては、記載のとおり適正な額を見極めることが必要である。しかしながら、住民参加のまちづくりを行ううえで重要な役割を担っている団体も数多くあることから、その見極めについては、慎重に行っていただきたい。

公共施設のあり方については、意識改革と関わってその施設に勤務する職員の目的意識の欠如によりサービスが低下している事が多いように思われる。

民間委託の推進については、記載のとおり費用対効果を検証しながら進められたい。

## ウ 事業評価

行政評価システムにおける評価（CHECK）において、内部の評価体制づくりを充実させるとともに、外部評価についても記載のとおり早期に導入の検討が必要と考える。

評価を公表する際には、記載のとおり、内部、外部からの評価を行うとともにその目標及び達成度を数値化することをのぞむ。

## エ 組織改革

現在の国の基準と比較した場合、大淀町の職員は少ないようであるが、暇をもちあましている職員が多いように見受けられる。また、管理職手当を受けている職員も多く、全体として効率の良い人員配置とは思えない。このため、定員管理計画の策定にあたっては、業務と人員のバランスを考え、少ない人数でも高いサービスが提供できるよう配慮されたい。

退職者の5年間不補充や、職員定数の削減については、直接的に住民サービスの低下につながらないように配慮されるとともに、将来的に職員の年齢格差が生じないように注意すること。

早期退職の推奨については、記載のとおり対象年齢を拡大するとともに、評価制度に基づき評価された結果、一定水準に満たない職員へは、積極的に働きかけを行うべきと考える。

能力等級制、評価制度の導入については、国の制度にとらわれることなく積極的に導入し、給与、手当等への反映も早期に検討されたい。

総合窓口の設置については、事務改善において検討するという記載があるところであるが、組織（機構）改革の基本方針に盛り込み、積極的に取り入れていただきたい。

## オ 住民参加

住民からの意見集約については、記載のとおり、住民が意見を言いやすい環境づくりをめざすため、現在設置されている本庁舎以外の出先機関等にも「意見箱」の

設置などを行い、広く住民の意見集約に努められたい。

## カ 健全財政

人件費が義務的経費の一定割合を占め、町財政に重くのしかかっていることを改めて認識され、人件費の削減を検討されたい。ただし、その際には職員全員に一律的な給与カットなどということではなく、現在の手当の必要性、妥当性を見直すことを先決とするとともに、職員が向上心をもてるような給与体系とすべきである。

経常的経費の財源不足を補てんする財源として、平成21年には2つの基金がなくなり赤字になると予測されるなか、新たな公共施設の建設等については、これまで以上に資金計画を厳しく見立て、凍結も含め慎重に検討すること。

歳入面においては、日頃から収税率の向上に努められているところであるが、さらなる率の向上に努めるとともに、公共施設等の使用における受益者の費用負担の公平化に努められたい。

企業誘致について、健全財政を図るうえで必要であることは理解できるが、企業にとって立地条件の良いとは言えない大淀町において、その成果が期待できるのか疑問が残るところである。組織体制の充実や具体的な取り組み方法の検討を行うなど、着実な実施を期待する。

以 上