

大紀町集中改革プラン

平成17年度～平成21年度

大 紀 町

1. 改革の目標と期間

1. 改革の目標

本町の財政状況は、合併をしたものの依然厳しい状況に変わりはなく、今後一層の合併によるスケールメリットを活かした効率的な行財政運営が求められています。しかしながら、旧町村で行われていたサービスの格差是正或いは新町としてのあるべき組織・機構への転換、類似団体と照らした職員の適正規模化、給与格差の是正等々多くの課題を抱えており、行政自らの変革と町民自らの負担と選択による地域にふさわしいサービスの提供に努めていかなくてはなりません。

そのためには、町民と協働し、強いリーダーシップの下、危機意識と改革意欲を全ての職員が共有し、改革すべき事項毎に具体的な成果指標を設定し、その実現に向け全力で取り組んでいきます。

2. 改革の期間

改革の期間は、平成17年度を初年度とし、平成21年度までの5ヵ年とします。但し、平成17年度については合併後間もないことを勘案し、計画策定期間とし、平成18年度以降を実施期間として位置づけます。

尚、本プランの実施計画は、今後策定予定の「大紀町行政改革大綱」にも反映を行います。

3. 改革の見直し

当集中改革プランの期間中において、今後における具体的な取組み・事業・方向性・財政削減目標等を精査・検討の上、見直しを加えることにより、更に精度の高いプランの実現を目指します。

2. 行政の責務

1. 計画的な行政改革の推進と説明責任の確保

行政運営全般について、変革の著しい国・県の動向に即応し、常に点検と見直しを行い、その結果について速やかにホームページ等を通じて町民にわかりやすく公表します。

3. 改革すべき事項

1. 事務事業の再編・整理、廃止・統合
2. 民間委託等の推進（指定管理者制度の活用を含む。）
3. 定員管理の適正化
4. 手当の総点検をはじめとする給与の適正化・人件費の削減

4. 成果指標

1. 事務事業の再編・整理、廃止・統合

事務事業については、P D C Aサイクルに基づき常に点検を行い、積極的に再編・整理、廃止・統合に取り組むと共にそれに合わせ組織・機構の見直し及び各種評価システムの導入を図ります。

P D C Aサイクル

Plan（計画）Do（実行）Check（評価、分析）Action（改善）を繰り返し行なうことにより、効果を高めていく手法。

（1）機動的で効率的な組織への変革

組織機構の再編	
取り組み内容	期待される効果
<ul style="list-style-type: none">・ 合併後の組織を点検の上、事務の効率化を図り、来るべき職員数の減少や町民ニーズと時代に相応した機構の構築に備えるため、組織の再編を行ないます。・ 学校や保育園・給食センターなどの施設の統合について検討し、町民の合意を得た上での施設再編を図っていきます。	<ul style="list-style-type: none">・ 現状の各支所における室等の体制を見直すと共に、柔軟で機動的な新たな組織機構を構築することにより、事務の効率化と経費の削減を図り、迅速・的確な行政サービスの提供が図れます。・ 施設の統合を図ることにより、教育効果の増進や調理業務の効率化と共に運営経費の削減が図れます。

行政情報の共有化	
取組み内容	期待される効果
・情報セキュリティーの確保に十分留意しながら、情報ネットワーク基盤の活用を図り、町民への行政情報や防災情報を積極的に提供していく適正な情報運用システムの導入を図ります。	・情報の共有化を行なうことで、事務事業の効率化と町民サービスの向上を図り、開かれた町政・町民参加を促進し、公正で公平な行政運営が図れます。

(2) 職員の意欲に応じた人事制度

能力型人事評価システムの導入	
取組み内容	期待される効果
・年功序列型人事から、具体的な指標に基づく業務の達成度や明確な能力基準による人事評価システムの導入を図ります。	・基準、評価を人事や給与に反映させることにより、職員意識の改革と意欲、能力の向上に資すると共に、組織全体の活性化が図れます。

人事異動制度の導入	
取組み内容	期待される効果
・定期的な人事異動制度の導入により、意識改革を含め、総合的な人材育成を図る共に、専門的業務への対応として専門職の育成による適材配置を図ります。	・職員のボトムアップの意識を高め、より良い施策の提案を促すと共に、働きやすい環境づくりによる組織の活性化や職員の意欲の向上が図れます。

人材育成の促進	
取組み内容	期待される効果
・人材育成の目的、方向性を明確に定めた研修受講指針を策定し、行政組織の職員としての能力、資質の向上と、戦略的・専門的な人材を育成します。	・多様化、専門化した町民ニーズに対応し、新しい時代に相応する行政事務、政策立案のプロとしての人材の育成を図ると共に、組織全体の能力、資質の向上が図れます。

(3) 公営企業経営健全化の推進

簡易水道使用料の適正化の推進	
取組み内容	期待される効果
・一般会計からの繰入金により、財源不足を補っている簡易水道会計において、段階的な水道料金の是正を図ります。	・適正な水道料金に是正することで、公営企業における財政の健全化が図れます。

2. 民間委託等の推進（指定管理者制度の活用を含む。）

事務事業については全般にわたり、民間委託等推進の観点から総点検を実施すると共に、既存の施設については、全ての施設を対象に管理・運営のあり方を検証し、指定管理者制度の積極的な推進を図ります。

(1) 民間委託の推進

地域内交通体系の見直し	
取組み内容	期待される効果
・町民の交通手段確保などのために行なっている各種のバス運行について、その現状を調査し、効率的な運行体系の確立に向けた検討を行ないます。	・利用料金制の導入などの検討により、サービスの公平化を図ると共に、民間委託を基本として運行していくことにより、経費の削減が図れます。

(2) 公共施設管理運営の効率化

指定管理者制度の推進	
取組み内容	期待される効果
・現在、地域振興協議会で検討されている、施設管理のあり方についての答申を受け、検討を行なった上で施設管理指針の策定を行い、積極的な指定管理者制度への移行を検討します。	・町民からの答申をベースにすることにより、大胆な施設管理運営方針の検討が可能であり、可能な限り指定管理者へ移行することにより、管理経費の削減が図れます。

施設管理主体の移管	
取組み内容	期待される効果
・受益が特定される各地域の集会施設等について、各区・町内会等の自治会組織への譲渡を進めると共に、その支援制度を創設します。	・施設の有効活用と適切な運営管理が図られると共に、経費の削減が期待できます。

(3) 地域との協働

住民が提案する協働事業の推進	
取組み内容	期待される効果
・事務事業改善方針に基づき、町民がすべき事業については、町民の提案により事業を行なっていくなど、協働ネットワークの整備を検討します。	・補完性の原理に基づき事業を実施することで、地域との連携強化を図ると共に、町民が望む最大の効果と事業経費の節減が期待できます。

3. 定員管理の適正化

定員適正化については、事務の集約化などによる事務事業の抜本的な見直しを行うと共に適正な組織体制、人員配置を積極的に進め、合理化に努めます。

また、合併後間もないこともあり、類似団体を参考に目標を定め計画的な定員管理に努めます。

(1) 定員適正化計画

定員適正化計画の策定	
取組み内容	期待される効果
・事務事業の再編・整理、廃止・統合等事務事業の抜本的な見直しを行うと共に、適正な組織体制、人員配置を行い、人員削減に向け積極的な定員削減計画を策定します。また、現在の職員数を平成22年4月1日までに9.6%削減し、207人とします。	・事務事業の効率化と組織、人員の適正化により、効率的な行政運営を行うと共に、合併により類似団体より多くなっている職員数の適正化を図ることにより、人件費の削減が図れます。

(2) 勧奨退職制度の導入

勧奨退職制度の創設	
取組み内容	期待される効果
・合併後の職員超過となっている現状において勧奨退職制度を導入し、定員適正化の早期達成に向けて積極的に取り組めます。	・経常経費削減は必須の事項であり、中でも最も高い構成比率となっている人件費において、大幅な削減が期待できます。

4. 手当の総点検をはじめとする給与の適正化・人件費の削減

人件費の削減につながるよう手当の総点検を行うと共に合併後の給与格差の是正と適正化を図ります。

(1) 給与等の適正化

特別職給与・手当の見直し	
取組み内容	期待される効果
・一般職の給与改定に準じた改定を検討し、適正化に努めます。	・職員、町民に範を示すことで町政に対する理解と連帯感を保持していくと共に、人件費の適正化が図れます。

(2) 人件費の削減

通勤手当の見直し	
取組み内容	期待される効果
・通勤距離に応じた手当支給額を、国の基準より更に縮減するよう、通勤手当の見直しを図ります。	・健全財政の維持を目的とした、人件費の削減が図れます。

管理職手当の見直し	
取組み内容	期待される効果
・現在の管理職手当を、議会に出席する管理職の8%を4%に、その他の管理職の5%を2%に見直しを行います。	・財政改革から職員の時間外手当の削減を図る必要もあり、手当として一律に支給されている管理職手当の削減を図ることにより、職員の意識改革と共に、人件費の削減が図れます。

勤勉手当の支給率の調整	
取組み内容	期待される効果
・人事評価システムの導入に併せ、定率で支給されている勤勉手当を成績率に応じ、段階的な調整後の支給を検討します。	・人事評価を勤勉手当に反映させることにより、成果主義に対する意識の向上が図れます。

時間外勤務手当の削減	
取組み内容	期待される効果
・民間委託の推進や職員の適正配置を図り、給与に対する時間外勤務手当を縮減し、以後事務事業の改善に応じ調整を図っていきます。	・健全財政の維持を目的とした、人件費の削減が図れます。

5. 実施計画

1. 事務事業の再編・整理、廃止・統合

取 組 み 事 項	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	備 考
組織機構の再編	計画	実施				
行政情報の共有化		検討	試行	実施		
能力型人事評価システムの導入		検討	試行	実施		
人事異動制度の導入		検討	試行	実施		
人材育成の促進		検討	実施			
公営企業経営健全化の推進	実施					

2. 民間委託等の推進（指定管理者制度の活用を含む。）

取 組 み 事 項	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	備 考
地域内交通体系の見直し	計画	検討	実施			
指定管理者制度の推進		一部実施 検討	実施			
施設管理主体の移管		検討	実施			
住民が提案する協働事業の推進		検討	試行	実施		

3. 定員の適正化

取 組 み 事 項	17 年度	18 年度	19 年度	20 年度	21 年度	備 考
定員適正化計画の策定	計画	実施				
勸奨退職制度の創設		実施				

4. 手当の総点検をはじめとする給与の適正化・人件費の削減

取 組 み 事 項	17 年度	18 年度	19 年度	20 年度	21 年度	備 考
特別職給与・手当の見直し	計画	実施				
通勤手当の見直し		実施				
管理職手当の見直し		実施				
勤勉手当の支給率の調整		検討	試行	実施		
時間外勤務手当の削減		実施				