

芽室町集中改革プラン

- 平成 18 年 3 月 -

はじめに

少子高齢化による人口減少社会を迎え、国、地方は危機的財政事情に直面しています。こうした事態に対処するため、国は市町村合併の推進や、「三位一体改革」による国から地方への税源移譲、地方交付税の削減、国庫補助負担金の廃止・縮減等を進めています。

平成 17 年 3 月には、国が地方公共団体の行政改革について、「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」を示し、平成 17 年度から平成 21 年度までの 5 年間の期間とした「集中改革プラン」の策定により、社会経済情勢の変化に対応するための行政改革の積極的な推進を求めています。

芽室町は、これまでも昭和 61 年から継続した行政改革に取り組んできました。また、平成 16 年 2 月には当面合併をしない自主・自立を選択し、自主・自立に向けた行政運営改革と合わせ、平成 18 年度を起点とする新たな「行政改革大綱」を策定し、地方分権改革、規制緩和、三位一体改革など、「国と地方」、「公と民」の関係が大きく変化する中で、限られた行政資源（人材・財源）を、一層効率的に有効活用して、引き続き行政改革を積極的に推進することとします。

集中改革プランの位置付け

芽室町は、平成 17 年 3 月策定の「芽室町自主・自立推進プラン」（計画期間：平成 16 年度～平成 22 年度）と「第 8 次芽室町行政改革大綱」（計画期間：平成 18 年度～平成 22 年度）の 2 つの行政改革に係る計画を持ち取り組みを行っているが、この中から、国が求める平成 17 年度から平成 21 年度の期間における取り組みを抜粋したのものとして「集中改革プラン」を策定します。

集中改革プランの期間

本「集中改革プラン」は、平成 17 年度を起点とし、平成 21 年度までの 5 年間に於ける行財政改革事項について、具体的に示すものです。

集中改革プランの公表

本「集中改革プラン」は、ホームページ等でその内容を公表するものとします。

集中改革プランにおける行政改革主要事項

1 . 事務事業の見直し

これまでの行政は住民からの要望に応えるため、事業やサービスを新設し実施してきました。

しかし、社会経済環境が非常に厳しい現在においては、“要望すべてに応える” ような「あれもこれも」のサービス提供から、「あれかこれか」という“選択と集中” のサービス提供に変わっていく必要があります。

今後は、事業の妥当性・有効性・効率性・公平性などについて、住民視点に立って評価する事務事業評価制度を導入し、事業の“選択と集中” を行います。

2 . 民間委託等の推進

(1) 公の施設の運営健全化、効率化

公共施設について、設置目的、利用実態、施設規模・老朽化、利用者の利便性を総合的に検証し、同一地区にある類似の施設については統廃合を検討します。

また、公の施設の効率的な運営管理を図るため、地域による管理への移行と、指定管理者制度を積極的に導入するものとします。

(2) 民営化・民間委託

町が提供する公共サービスや行政事務について、「民間でできるものは民間に委ねる」を原則に、町民の利便性、公共性及び費用対効果を踏まえ、施設運営の民営化、業務の外部委託（アウトソーシング）など積極的に民間手法を活用して経費節減とサービ

スの向上に取り組めます。

また、地域に委ねるものの担い手として、地域組織の育成とNPO（民間非営利組織）の活用を図ります。

3 . 職員の定員管理

(1) 職員定数の適正化

職員定数の適正化については、平成16年12月に策定した「職員定数適正化計画」に掲げた目標職員数を基調に、職員の年齢構成を考慮して取り組みを進めていますが、民営化の推進、事務事業評価による事業の見直し、業務構造改革など、今後の行財政環境変化に対応した見直しを適宜行っていくものとします。

(2) 行政組織のスリム化、効率化

平成17年度から「グループ制」を一部導入します。グループ制の検証と適用範囲の拡大を検討し、全庁的視野に立った人員の効率的・弾力的な運用体制を確立します。

また、グループ制の検証において、中間管理職である課長補佐職の役割を見直し、職制階層のフラット化を図ります。

さらに、迅速な意思決定と実務職員を可能な限り確保するため、部長職を廃止します。

4 . 給与の適正化

(1) 給与・人事制度の見直し

職務・職責に応じた俸給構造への転換と、職務能力や業績の重視を勤務意欲の向上につなげる、人事・給与制度への抜本的な改革を進めます。

また、国及び他の地方公共団体との均衡を踏まえながら、諸手当の見直しを図ります。さらに特別養護老人ホームの民営化が職員定数適正化に及ぼす影響を考慮し、時限的な勸奨退職制度として退職金特例加算措置を検討します。

(2) 人事考課制度の本格導入

職員能力と成果を重視した人事・給与制度改革と連動して、現在管理職員に導入している「人事考課制度」を見直し、全職員に適用させるものとします。

また、人事考課の導入前提として業務の目標管理制度を全職員に導入し、組織全体の活性化と職員意識改革を図ります。

(3) 職務能力形成のための職員研修

職員定数の削減を進めていく中で、長期的な人材育成と確保のため、人事考課によって明らかとなる職員の職務能力向上を目的として、専門研修制度の充実を図り、高度な行政需要に対し、自立的に行動できる人材の育成を推進します。

5 . 財政構造の見直し

(1) 財政の健全化、効率化

厳しい財政環境が続く中、「芽室町財政基本計画」に基づき、効率的な事業執行により、歳出の抑制と歳入の確保を図り、健全な財政運営に努めます。

(2) 収納率の向上

収納率の低下は、納税の義務や受益者負担を誠実に果たす多くの町民の公平感を阻害し、自主財源である税等に対する町民の信頼性が損われます。

各種使用料や町税等の収納率向上のため、滞納者へのきめこまかな折衝を行うと共に、コンビニエンスストア納付など納付場所と時間の拡大を図る一方、町税等の滞納者に対して行政サービスの制限措置を講じ、納税の促進に努めます。

(3) 受益者負担の適正化

受益者負担の原則は、行政サービスを利用する人に対して、利用しない人との公平性の観点から、費用を負担していただくことにあります。

自立のまちづくりを進めていくために、事業の見直しや歳出の削減と共に町民の方々にサービスの提供に対し適切な負担を求め、公平性と財政基盤の安定性確保に努めます。

(4) 公有財産の有効活用

遊休公有財産について、行政目的達成のための活用促進等を検討し、有効的な活用を図ります。

なお、活用の見込みがないものについては、他に転用または貸

付・売却を進め、積極的に財源確保を図ります。

6 . その他

(1) 第三セクターの見直し

第三セクターについては、事業内容、経営状況、公的支援等について、適宜適切に議会への経営状況説明を行うと共に、町民に対し広報誌やホームページ等により積極的かつ分かりやすい情報公開に努め、経営の透明性に努めます。

また、給与、役職員数及び組織機構について、不断に見直しを行います。

(2) 地方公営企業

水道事業については、ライフラインとしての安全・安定かつ衛生的な供給を事業目的としていることを認識し、経営改革の推進、職員定数適正化、給与・人事制度の見直しに取り組みます。