

第 4 次 行 政 改 革 大 綱



平成 2 3 年 3 月
熊 本 県 津 奈 木 町

目 次

	ページ
第 1 行政改革の基本的事項	1
1 本町を取り巻く環境	
2 これまでの行財政改革の取組	
第 2 行政改革の基本理念	4
1 行政改革の必要性	
2 行政改革大綱策定の視点	
3 行政改革大綱の期間	
第 3 行政改革の重点項目	6
1 効率的な行政サービスの推進	
(1) 事務事業の見直し	
(2) 民間委託の推進	
2 健全な財政運営の推進	6
(1) 経常的な経費の節減	
(2) 自主財源の確保	
(3) 定員管理・給与の適正化	
(4) 受益者負担の適正化	
3 共生・協働のまちづくりの推進	7
4 職員の人材育成と人事管理	7
(1) 人材育成・意識改革	
(2) 人事管理	
第 4 定員管理適正化計画	8
第 5 集中改革プラン	12

第1 行政改革の基本的事項

1 本町を取り巻く環境

本町では、昭和61年以後3次にわたり「行政改革大綱」を策定して全庁的な事務改善に取り組み、平成12年度には、全国的に合併への取り組みが活発化する中、近隣3町との合併の協議や、隣接市との合併に向けた法定協議会の設置に向けた住民投票を実施し、合併に関する議論を尽くした結果、合併せず自立した町づくりを決断するに至りました。

また、平成17年には「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」並びに「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」が総務省より示され、行政改革の集中的な実施と、目標の数値化や指標を用いて住民にわかりやすく明示した計画の公表と積極的な推進が要請されたことにより、平成18年3月に、「新行政改革大綱 集中改革プラン」を策定し、事務事業・組織機構の見直し人事管理の適正化等の諸課題に対処すべく改革を進めてきました。

しかし、長引く経済の停滞に加え、2008年のリーマンショックを発端とする世界的不況による景気の低迷は未だ出口が見えず、日本を取り巻く社会経済状況は、今もなお大変厳しい状況です。また、企業の業績悪化に伴う大幅な税収減、国の財政状況の悪化による地方財政への影響、更に進む少子高齢化など様々な課題を抱え行財政運営は今後、益々厳しくなることが予想されます。さらには、平成21年9月に政権が交代し、地域のことは地域に住む住民が決める「地域主権」の改革が進められる中で、新たな計画による行財政運営が必要となっています。

このような状況を踏まえ、厳しい財政状況と限られた人員の中、より効率的で質の高いサービスを町民に提供していくためには、更なる簡素で効率的な行政システムの再構築が必要であり、人材育成を中心として職員の意識改革と組織の活性化を行っていく必要があります。

2 これまでの行政改革の取組

平成17年度からの第3次行政改革大綱においては、平成17年3月29日に総務省より示された「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（新地方行政方針）」等を踏まえ、具体的な取組を集中的に実施するための「集中改革プラン」を策定し、行政改革に取り組んでまいりました。主な取組としては、職員の定員削減、グループ制（班制）導入による組織改革、指定管理者制度の導入、赤崎小学校の統廃合、障害者等福祉年金等の見直し、施設の業務委託などであり、平成17年度から平成21年度までの効果は、次のとおりでした。

（1）実施項目 効果内容

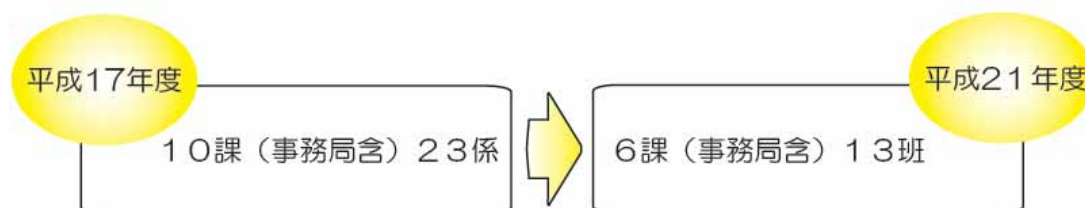
職員の定員適正化

「地方公共団体における行政改革推進の為の新たな指針」による、平成17年度を基点としておおむね平成22年度までに地方公共団体の総定員の4.6%の純減を目指すことと

されていましたが、津奈木町においては、後期高齢者医療事業、恒久対策事業、宅地造成事業などの特別会計が増となっているにもかかわらず、5年間で5名（6.8%）の削減を行い、指針を上回る職員の削減となっています。

事務・事業の再編・整理、廃止・統合

集中改革プランの定員管理による職員の大幅な削減に伴う、グループ制（班制）の実施による大幅な組織の統廃合及び事務の見直し、建設事業等に係る職員の共有化、及び赤崎小学校の統廃合などを実施しました。



※ 平成18年4月から「グループ制（班制）」を施行により、6課（事務局含）12班とし、平成20年4月より再度の組織の見直しにより6課（事務局含）13班としました。

職員の人材育成

平成17年3月に「人材育成基本方針」を策定し、「職員の個性を尊重し、能力を伸ばし、個性のある人材をつくる」をコンセプトに掲げ推進を図り、県の研修協議会研修への受講の推進、県外研修機関の研修受講体制を図りました。

給与の適正化

住民の納得と支持が得られるような給与制度・運用・水準の適正化を図るため、「不適正な昇給運用の是正」、「級別職務分類表に適合しない級への格付け等の見直し」、「退職時の特別昇給」、「枠外昇給」などすべて国と同様の制度とし運用を実施しました。

計画期間終了時の地方公務員の給与水準の一つの指標であるラスパイレス指数については、全国平均6.2ポイント下回り、県内の市町村平均でも4.9ポイント、町村平均で1.7ポイント低い水準となっています。

津奈木町のラスパイレス指数10カ年の推移及び県内の状況

年度(平均)	12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
ラスパイレス指数	96.1	94.6	94.9	93.5	91.9	93.3	92.3	92.6	92.4	92.3
平成21年度	県内市平均		県内町村平均		県内市町村平均					
	98.4		94.0		97.2					

ラスパイレス指数：国家公務員一般行政職の給与を100とした場合の各団体水準

民間委託等の推進と第三セクターの見直し

つなぎ温泉センター、つなぎ物産センターの指定管理者制度の導入、B & G体育館の業務委託を実施しました。なお、津奈木文化センターについては、平成18年度に指定管理者制度導入しましたが、平成19年度に財団解散により直営へ変更となっています。

経費削減等の財政効果(中期財政計画)

過去5カ年の財政状況

(単位：百万円。%)

区分	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
	数値	数値	数値	数値	数値
標準財政規模	1,746	1,642	1,714	1,852	1,928
財政力指数	0.261	0.271	0.273	0.225	0.213
実質収支比率	4.3	6.8	4.9	5.0	5.5
経常収支比率	90.3	93.0	92.6	91.3	87.0
積立基金残高	2,307	2,143	2,209	2,281	2,355
財政調整基金	466	446	467	470	471
減債基金	421	389	394	427	484
特定目的基金	1,420	1,308	1,348	1,384	1,400
財政調整基金残高 / 標準財政規模	26.7	27.2	27.2	25.4	24.4
地方債残高	3,056	3,026	2,928	2,797	2,723
地方債残高 / 標準財政規模	175.0	184.3	170.8	151.0	141.2
公債費比率	8.9	8.2	8.0	5.4	4.6
公債費負担比率	15.5	15.0	17.0	15.4	13.1
起債制限比率	8.1	8.3	7.5	6.5	5.4

子育て環境の整備

次世代育成支援対策推進法第19条の規定に基づいて、「安心して子どもを産み、育てられる職場」づくりを推進するため、策定された「津奈木町特定事業主行動計画」により、以下の取組みを推進しました。

I 総論

- 1 目的
次世代育成支援対策の計画的かつ着実な推進
- 2 計画期間
平成17年度から平成21年度の5年間
- 3 計画の推進体制

※ 平成22年度に平成22年から平成26年までの後期計画を策定しています。

II 具体的な内容

- 1 職員の勤務環境に関するもの
 - (1) 妊娠中及び出産後における配慮
 - (2) 子どもの出生時における父親の休暇の取得の促進
 - (3) 育児休業等を取得しやすい環境の整備等
 - (4) 超過勤務の縮減
 - (5) 休暇の取得の促進
 - (6) 職場優先の環境や固定的な性別役割分担意識等の是正のための取組
- 2 その他の次世代育成支援対策に関する事項
 - (1) 子ども・子育てに関する地域貢献活動
 - (2) 子どもとふれあう機会の充実
 - (3) 学習機会の提供等による家庭の教育力の向上

第2 行政改革の基本理念

1 行政改革の必要性

社会環境変化への適切な対応

過疎化、少子高齢化による人口減少社会への移行、地球温暖化による深刻化する環境問題への対応、情報技術の急速な進展など、社会構造の変革によって、福祉、環境、教育など町民の価値観やニーズが高度化、多様化してきており、地方自治体は、こうした社会環境の変化に適切に対応していくことが、より強く求められています。

分権時代における自治体のあり方

地方分権一括法の施行に伴い、地方分権への動きが急速に進み、国と地方公共団体のあり方についても根本的な見直しがなされ、今後は地域主権改革の推進など、町は町民に最も身近な基礎自治体として、これまで以上に自己決定・自己責任に基づいた自治体の果たすべき役割が改めて問われています。

その役割を果たすうえで、右肩上がりの成長期から、成熟期に入っていることを前提とした持続可能な行政システムへの転換を図ることが求められています。

また、経済状況の悪化による民間企業のリストラ等雇用不安の中で、公務員厚遇、不祥事に対する行政機関への不信・不満が募り、一刻も早く信頼・信用回復に努めなければなりません。

新たな地域経営システムの構築

これからの地方自治は、地方自治体だけでなく多様な主体による地域経営であり、地域自らが考える時代を迎えています。町民の自主活動等の活発化など公共的サービスの提供は住民自らが負うという認識も徐々に広がりつつあります。

これまで行政が主として提供してきた公共サービスについても、今後は、住民団体をはじめNPOや企業等の多様な主体が公共活動を共有し、それぞれの役割を果たす協働社会にふさわしい自治を構築する仕組みを整えていく必要があります。

まさに、地域のさまざまな力を結集し、「新しい公共空間」を形成するための公共経営システムへの転換を図る必要があるとともに、行政自らが担う役割を重点化していくことが求められています。

行政運営の見直し

本町はこれまで、職員数の削減等に取り組み、施設の指定管理制度の導入等効率的な行政運営を推進してきました、これらにより財政状況の悪化は見られませんが、今後の社会経済情勢や地方自治体を取り巻く財政状況を踏まえ、事務事業の見直しによる経費削減を推進し、地域経営を支える財政基盤をさらに強化し、住民ニーズに対応できる行政システムを目指すことが求められています。

2 行政改革大綱策定の視点

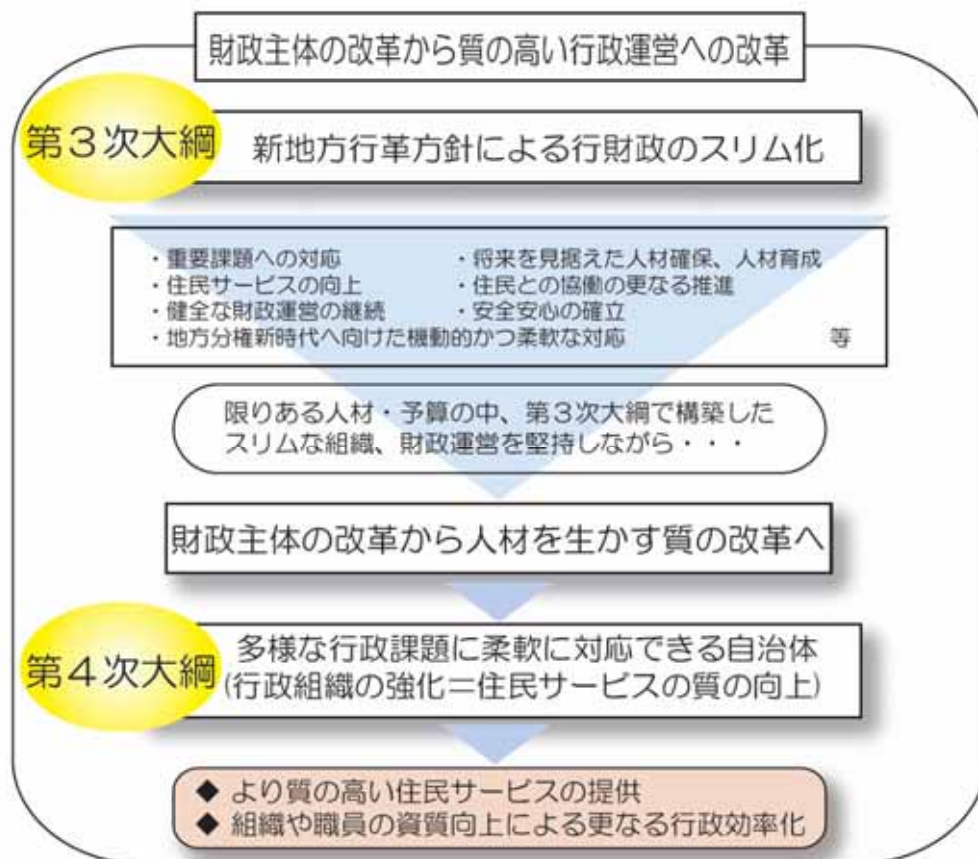
近年の社会経済情勢や地方自治体を取り巻く財政状況を踏まえると、行政改革は手を緩めることなく進めていかなければなりません。

しかしながら、町の重要課題への対応や、高齢化社会に対応するための社会福祉の充実などの必要性などから、徹底した歳出削減を中心とする改革は自ずと限界があるところです。

したがって、今後の行政改革は、第3次行政改革大綱である「新行政改革大綱 集中改革プラン」によりスリム化された行財政の現状をキープしながら、行政効率を高め、住民サービスの向上を追求していくこと、すなわち『健全な財政規律を維持しながら、限りある人と予算の効率性を高めて、いかに質の高い住民サービスの提供を追求していくか』ということが重要になります。

これは、従来からの歳出削減を中心とする「財政主体の改革」から、「人材を生かす質の改革」へ転換することであり、自治体運営の基本に立ち戻ることであります。

今後、津奈木町の目指すべき行政改革の姿は、自らが常に住民サービスの向上や行政効率の観点から課題を発見・追求し、その解決に向け、自らが柔軟に取り組みめる組織体制の確立と職員の資質向上を図り、町民が主役として行政に参画できる協働のまちづくりであると考えます。



3 行政改革大綱の期間

本大綱は、平成22年度を基点に平成26年度までを計画期間とした新たな指針とします。

第3 行政改革の重点項目

行政改革を推進するに当たっては、限られた行政資源を有効に活用し、多くの住民に対して満足度の高い行政サービスを提供するため、次の4項目を重点項目として取り組んでいきます。

1 効率的な行政サービスの推進

(1) 事務事業の見直し

グループ制の検証を行い組織・機構の統廃合、事務事業の移管、縮小等の見直し、電子自治体の推進や、住民満足度の高い行政サービスを効率的に提供します。

事務事業の必要性、妥当性、効率性、有効性の客観的な評価を行い、費用対効果を判断し、成果指標や評価結果を住民に分かりやすく公表するため、行政評価システム導入の検討を行います。

(2) 民間委託の推進

行政運営の効率化を図るため、民間委託等の実施が適当な事務事業については、行政責任の領域を明確にしつつ、信頼性、サービスの維持・向上、費用対効果を十分に検討し、委託可能な事務事業から随時民間へ委託を推進していきます。

2 健全な財政運営の推進

(1) 経常的な経費の節減

継続した事務事業等の見直しにより、経常的な経費の節減を図り、更なる財政の健全化に努めます。

(2) 自主財源の確保

景気低迷等による税収の落ち込み及び徴収率の低下並びに地方交付税の減額等で歳入が落ち込む中、自主財源の確保が重要な課題となっています。税負担の公平性確保等の面からも、悪質滞納者や高額滞納者に対する町税の滞納処分、税外収入の強制執行を実施し、収納対策課を中心として、全庁挙げての徴収対策を推進します。

また、遊休地等について、積極的な情報提供を行うことにより町全体で利活用を図るとともに、利活用の予定がない土地については、公売等に取り組みます。

(3) 定員管理・給与の適正化

住民ニーズや新たな行政課題を把握しながら進められてきた定員適正化を、今後も継承し、削減した職員数による新しい定員適正化計画を策定し、これに基づいて、職員の資質向上を図り、限られた人員での定数の維持を図ります。

補助職員は、業務内容の緊急性や必要性等を勘案し、最小限の雇用とします。

職員の給与等については、国及び県の基準に準拠し、近隣町村との均衡を図りながら適正水準の給与等を支給します。

各種手当、費用弁償及び旅費の見直しを検討します。

(4) 受益者負担の適正化

各種使用料及び手数料等については、受益者負担の原則に則り、行政サービスの利益を受ける特定の方に対し、受益の範囲内でサービスの対価として、費用を負担していただくことを基本に、適正な算定基準を策定し、使用料等の見直しを実施します。

3 共生・協働のまちづくりの推進

(1) 積極的な住民の行政参画の推進

開かれた町政運営の実施に向け、住民への積極的な情報提供による情報の共有化を進め、住民の意見が反映される仕組み（パブリックコメント制度等）を作るとともに、住民の行政への参画と自治会組織など各種団体との連携による共生・協働のまちづくりに取り組みます。

4 職員の人材育成と人事管理

(1) 人材育成・意識改革

第2次「人材育成基本方針」により、職員一人ひとりの説明能力、政策形成能力、法制能力を育成し、地方分権の推進に対応できる資質向上と意識改革を図ります。

(2) 人事評価制度の導入

能力・実績主義を基本とした人事評価制度を導入し実施していきます。

人事評価については、研修等を実施し、平成23年度から平成24年度を試行期間とし、この間、作業部会等を組織し、能力評価シート、目標管理シートの検証を行い、導入後についても随時検証を行い、見直し作業を行っていきます。

また、人事評価については、評価される職員の信頼と納得が得られるよう評価項目・基準を公開すること、職員面談により評価内容を本人に開示し育成指導することを前提とした制度とし、職員のチャレンジ精神、積極性を引き出す制度をめざすなど人材育成を基本とした人事評価制度とし、制度の安定度と国の制度の動向を注視し、給与・処遇への反映を検討し、昇任制度の基準の明確化を図り、人事評価システムの充実による適正な人事管理を図ります。

(3) 職場環境の改善

職員の仕事に対する意欲を高めるために、職場環境の検証・見直しを行い、職員の負担軽減を図ります。

第4 定員管理適正化計画

1. 職員の定員適正化

これまでの取組み

平成16年12月24日に閣議決定された「今後の行政改革の方針」を踏まえ、総務省において「地方公共団体における行政改革推進の為の新たな指針（新地方行革方針）」が策定され、平成17年3月29日に通知されました。これにより、平成17年度を基点としておおむね平成22年度までに地方公共団体の総定員の4.6%の純減を目指すことし、明確な数値目標を設定し、公表することが義務づけられました。

その後、三位一体の改革など国や地方公共団体を取り巻く社会環境が大きく変容しましたが、本町においては、行財政運営の効率化や健全化を図る為に、計画的に定員及び人件費の抑制を行い、平成17年4月から平成22年4月までの5年間で、5名（6.8%）の削減を行い、指針における目標を上回る職員の削減となっています。

しかし、平成18年3月に策定した「新行政改革大綱 集中改革プラン」の計画期間（平成17～21年度）中での削減の目標値との比較では1名多くなっています。

「新行政改革大綱」における職員数の推移

区分	年度	「新行政改革大綱」 計画値（人）					「新行政改革大綱」 実績値（人）					
	基準	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H18	H19	H20	H21	H22
採用者数		-	1	1	2	2	2	1	1	1	2	4
職員数	年度初 (4/1現在)	73	74	74	74	71	67	74	73	72	70	68
退職者数		0	1	2	3	6	2	2	2	4	6	2

採用者数は当該年度における採用者数、退職者数は当該年度末までの退職者数です。

実績値のうち平成21年度の退職者計画値は、平成17年度計画策定時における見込者数です。

職員数の現状

(1) 部門別の職員数

当町の職員数は、平成17年4月1日には73人で、その後、「新行政改革大綱」集中改革プランによる5年の計画期間により定員の適正化を図りました。

部門別では、ごみ処理業務増のために衛生部門の職員及び小学校統廃合事務のため教育部門の職員を増員した以外は、ほとんどの部門の職員数が減少しています。

特に、公営企業等部門については、後期高齢者医療事業、恒久対策事業、宅地造成事業などの特別会計の事務が増となっているにもかかわらず、職員数については平成17年度と変わらない職員数となっており、実質的には減少となっています。

表 - 部門別職員数〔4月1日現在〕

部 門		区 分	H 17	H 18	H 19	H 20	H 21	H 22
普通会計部門	一般行政部門	議 会	1	1	1	1	1	1
		総 務	19	17	18	16	17	17
		税 務	5	5	5	5	5	4
		農林水産	10	10	8	9	8	8
		商 工	2	2	2	2	2	2
		土 木	5	4	5	5	4	4
		民 生	8	7	7	8	8	7
		衛 生	4	5	5	5	5	5
	計	54	51	51	51	50	48	
	特別行政部門	教 育	12	13	13	13	14	14
計		12	13	13	13	14	14	
小 計			66	64	64	64	64	62
公営企業等会計部門	水 道		2	2	2	2	1	1
	その他		5	8	7	6	5	5
	小 計		7	10	9	8	6	6
総 合 計			73	74	73	72	70	68

地方公共団体定員管理調査に基づき作成しています。

職員数には、教育長及び再任用職員は含まれていません。

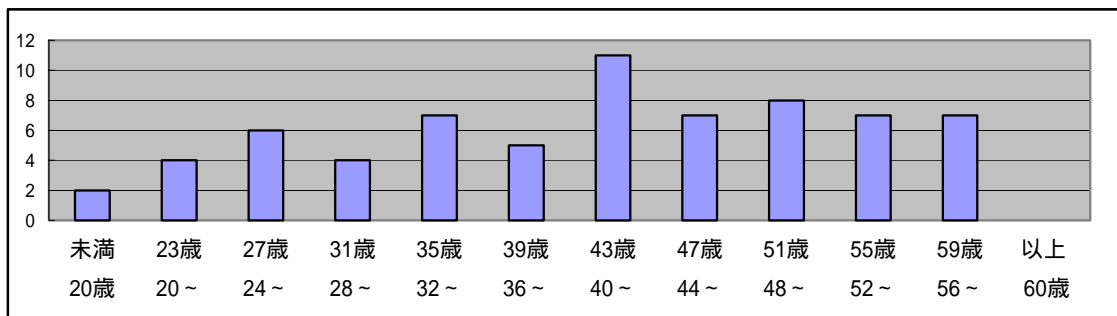
公営企業等会計部門の「その他」は、国保事業、介護保険事業、後期高齢者医療事業、恒久対策事業、宅地造成事業の職員数です。

(2) 職員の年齢構成取扱い

本計画の対象となる職員の年齢構成は、次の表のとおりとなっており、年齢層別にみると、事務職員では主に40歳台が多いという状況になっています。

表 - 職員の年齢構成(平成21年4月1日)(単位:人)

	20歳未満	20～23歳	24～27歳	28～31歳	32～35歳	36～39歳	40～43歳	44～47歳	48～51歳	52～55歳	56～59歳	60歳以上	計
職員数	2	4	6	4	7	5	11	7	8	7	7	0	68



他の指標との比較

(1) 類似団体との比較

類似団体職員数とは、人口規模や産業構造から平均的な職員数を分析したもので、平成22年の類似団体職員数（単純値）と比較すると、当町の職員数は一般行政部門では6人少なく、普通会計では15人少なくなっています。

分野別（修正値）で主な比較をすると、民生部門が大きく少なくなっています。また、特別行政部門の教育部門においては、小学校統廃合事務に伴い職員数が多くなっています。

表 - 類似団体との比較(平成22年4月1日)

(単位;人)

		津奈木町	類似団体職員数(類型:町村 - 0)	
			【単純値】	【修正値】
一般行政部門	議 会	1	2	2
	総 務	17	19	18
	税 務	4	5	5
	民 生	7	15	15
	衛 生	5	6	6
	農 林 水 産	8	9	11
	商 工	2	2	2
	土 木	4	6	4
	計	48	64	63
特別行政部門	教 育	15	14	14
	計	15	14	14
普通会計計		63	78	77
公営企業等会計部門	水 道	1	/	/
	そ の 他	5		
	計	6		

地方公共団体定員管理調査(総務省/平成22年4月1日)に基づき作成しています。

当町は、人口が5,000人以上10,000人未満、第2次・第3次産業の合計が80%未満の類型(町村 - 0)に属します。

特別行政部門の「教育」には教育長を含みます。

類似団体職員数は、一般会計部門や普通会計といった大まかな状況を把握するには単純値を、細かい部門の比較には修正値を用いることが適切とされています。

単純値は、類型別団体ごとの、中部門以上の部門別の人口1万人当たり職員数の平均値により算出するもので、普通会計、一般行政部門、総務、衛生といった大部門以上での定員管理の大まかな状況を把握する場合に適しているといわれています。

修正値は、中部門、小部門に職員を配置している団体のみを対象として、中、小部門ごと、類型別団体ごとに、人口1万人当たりの職員数の平均値で算出するもので、大部門よりも細かい中部門又は小部門の職員数の比較に適しているといわれています。

今後の計画

国の集中改革プランにおける指標に基づいた定員管理を推進してきた結果、目標値を1名上回ってはいますが、類似団体との比較、定員回帰指標との比較共に職員数は下回っており、計画に基づいた職員の定数削減が図られています。

今後の定数削減については、平成17年4月の73名の職員数を5年後の平成22年4月に67名(6名減 8.2%)とする前行政改革大綱の目標数値を継承し、将来的な65歳への定年延長も含め、今後の職員数をこの67名基準に計画的な職員採用を実施し、平成27年度の退職者を勘案し、平成27年4月には68名の目標数値とはなりますが、平均的に67名の職員数となるよう目標数値計画の達成を図り、平成22年度中に条例定数も87名から75名(公営企業を含む。)に改正します。

また、少子高齢化や地方分権の進展などにより専門性の高い業務への対応や、行政サービスが安定して提供できる体制の維持などが求められており、基礎的自治体として果たすべき役割は、ますます大きくなっています。このような中で、計画職員数での効率的行政組織を構築するためには、平成18年度に導入されたグループ制の検証を行い、班等の再編・整理を実施し、人事評価、人材育成と併せ、少数精鋭の職員による機能的な行政運営が可能となるよう、引き続き取り組んでいく必要があります。

定員管理計画表

年度		実績推移(人)				基準	計画(人)				
		H18	H19	H20	H21		H22	H23	H24	H25	H26
採用者数		1	1	1	2	4	2	2	2	1	1
職員数	年度初 (4/1現在)	74	73	72	70	68	67	66	66	67	68
退職者数		2	2	4	6	3	3	2	0	0	3

採用者数は当該年度における採用者数、退職者数は当該年度末までの退職者数です。

実績値のうち平成22年度の退職者数は、平成22年度末における見込者数です。

平成26年度以降は65才定年延長による退職予定者としています。

第5 集中改革プラン

1 集中改革プランの位置付け

集中改革プランは、行政改革大綱の実施計画と位置づけており、この集中改革プランも第4次行政改革大綱に基づき、具体的な実施計画を策定しています。

これまでの成果

平成17年度からの集中改革プランの実施項目別の成果は、次のとおりです。

(1) 事務事業の再編・整理、廃止・統合

団体名	平成17年度～平成21年度までの目標	平成17年度～平成21年度の実績
津奈木町	<p>建設事業や窓口の一元化による効率的な運営を目的とし、10課23係から6課12班へと組織改革を行う。</p> <p>運営費補助(団体育成)は原則H18年度までとし、以降事業費補助に切替。</p> <p>事業費補助について3分の1(補助率)を上限とし、周期を3年以内に設定し、事業評価を行い再編・廃止を決定</p>	<p>平成18年度 行政組織改革により、10課23係を、6課12班とし、各事務事業の統合を行った。</p> <p>平成20年度 組織の見直しを行い、6課12班から6課13班へ調整を行った。</p>

(2) 民間委託等の推進(指定管理者制度の活用を含む)

団体名	平成17年度から平成21年度までの目標	平成17年度～平成21年度の実績
津奈木町	<p>温泉センター、物産センターについて指定管理者制度を導入。 今後の施設管理のあり方を継続的に検証し、検証結果を公表する。</p>	<p>つなぎ温泉センター、つなぎ物産センター、つなぎ文化センターに指定管理者制度を導入。</p> <p>平成21年度に津奈木町第三セクター経営検討委員会による検証を行っている。</p>

公の施設の管理表

分類	名称	平成17年度の管理者名称	現在の管理状況
レクリエーション スポーツ施設	つなぎ温泉センター	財)津奈木町地域振興公社	指定管理者制度導入
	B & G 体育館	津奈木町直営	業務委託
産業振興施設	つなぎ物産センター	財)津奈木町地域振興公社	指定管理者制度導入
文化施設	津奈木文化センター	財)津奈木共同福祉施設	津奈木町直営
	つなぎ美術館	津奈木町直営	津奈木町直営

津奈木文化センターは、平成18年度に指定管理者制度導入後、平成19年度に財団解散により直営へ変更となった。

(3) 第三セクターの見直し

< 地方公共団体による第三セクターに対する取組事項 >

経営改善計画の策定状況について

対象法人及び法人数	「100%出資法人」1法人
策定時期	平成22年3月に策定、3月31日開催の検討委員会により承認

第三者によって構成された委員会組織による点検評価の実施について

対象法人及び法人数	「100%出資法人」1法人
実施時期	平成22年2月に実施
構成メンバー	議会議員2名、関係団体3名

地方公共団体による情報公開の充実について

公開対象法人及び法人数	条例に定める出資法人 1法人 (財団法人 津奈木町地域振興公社)
公開する情報の内容	資金収支計算書、財産目録、利益処分計算書、部門別退職対照表、部門別損益計算書、部門別事業費内訳等
実施時期	毎年6月に議会報告を実施。平成22年2月に津奈木町第三セクター経営検討委員会を組織し、2月、3月に情報公開の時期とその方法について検討を行い、現行の議会報告による情報公開を維持する確認を行った。
情報公開の方法	自治法第243条の3第2項に基づく議会報告。

< 地方公共団体による第三セクターの経営改革促進事項 >

(1) 給与の見直し

実施時期・取組の詳細	・平成20年度昇給なし(定期昇給含む) ・平成21年度賞与一部カット予定
------------	---

(2) 役職員数の見直し

実施時期・取組の詳細	・退職者の補充を臨時職員で対応
------------	-----------------

(3) 既存法人の見直し(統廃合、出資引揚・民営化等)の取組について

実施時期・取組の詳細	平成21年度から設置の津奈木町第三セクター経営検討委員会の答申を受けて、今後の検討を行っている。
------------	--

(4) 経費節減等の財政効果

(単位:百万円)

項 目		効果額												
		平成17年度		平成18年度		平成19年度		平成20年度		平成21年度		合 計		
		計画額	実績額	計画額	実績額	計画額	実績額	計画額	実績額	計画額	実績額	計画額	実績額	
歳入	税の徴収対策	3.00	2.00	3.00	2.40	3.00	0.90	3.00	2.60	3.00	0.70	15.00	8.60	
	使用料・手数料の見直し			1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.90	4.00	0.90	
	未利用財産の売り払い等									83.00	0.00	83.00	0.00	
	その他			28.50	11.00	56.00	58.00	36.50	63.00	24.00	52.00	145.00	184.00	
	計	3.00	2.00	32.50	13.40	60.00	58.90	40.50	65.60	111.00	53.60	247.00	193.50	
歳出	人件費削減	職員削減	17.50	24.50	14.00	14.00	3.50	3.50	7.00	1.50	21.00	16.00	35.00	28.50
		うち退職者の不補充	17.50	24.50	14.00	14.00	3.50	3.50	7.00	1.50	21.00	16.00	35.00	28.50
		給与等			0.75	0.00	0.75	0.00	0.75	0.72	0.75	0.00	3.00	0.72
		職員 時間外手当												
		計	0.00	0.00	0.75	0.00	0.75	0.00	0.75	0.72	0.75	0.00	3.00	0.72
	その他					1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	3.00	0.00	
	小 計	17.50	24.50	13.25	14.00	5.25	3.50	8.75	0.78	22.75	16.00	41.00	29.22	
	民間委託による事務事業費削減					1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	3.00	0.00	
	施設等維持費の見直し	1.00	0.60	1.00	0.40	2.00	0.50	2.00	0.30	2.00	0.10	8.00	0.30	
	補助金等の整理合理化					8.00	1.00	8.00	0.00	7.00	0.00	23.00	1.00	
	内部管理経費の見直し	1.00	0.00	3.50	0.00	3.50	0.60	3.50	0.60	3.50	0.60	15.00	1.80	
その他			2.00	0.00	2.00	0.00	2.00	0.00	12.00	2.60	18.00	2.60		
計	19.50	25.10	6.75	13.60	21.75	4.60	25.25	0.48	48.25	19.30	108.00	34.92		
合 計	22.50	27.10	25.75	0.20	81.75	63.50	65.75	65.12	159.25	72.90	355.00	228.42		
投資的経費の見直し			24.00	18.00	52.00	58.00	33.00	63.00	21.00	52.00	130.00	191.00		
再 計	22.50	27.10	49.75	17.80	133.75	121.50	98.75	128.12	180.25	124.90	485.00	419.42		

2 重点項目

第4次行政改革大綱における重点項目は、次のとおりです。

- | | |
|--------------------|----------------|
| (1) 効率的な行政サービスの推進 | (3項目・・・11実施項目) |
| (2) 健全な財政運営の推進 | (4項目・・・13実施項目) |
| (3) 共生・協働のまちづくりの推進 | (1項目・・・5実施項目) |
| (4) 職員の人材育成と人事管理 | (1項目・・・5実施項目) |

(1) 効率的な行政サービスの推進

ア 組織・機構の統廃合

実施項目	具体的内容	実施目標年度					財政効果	担当課
		22	23	24	25	26		
(ア)グループ制(班制)の検証・見直	現在のグループ制(班制)の検証を行い、実務に応じた体制を維持する。	実施					効率的な業務	全課・局
(イ)組織の事務分掌等の検証	職員による行財政検討委員会等の設置による検証		検討	実施			効率的な業務	全課・局
(ウ)小学校の統廃合の検討	児童数の減少に伴う、小学校の統廃合の検討を行う。	検討					効率的な業務	教育委員会
(エ)保育所、幼稚園の一元化の検討	少子化の進行、育児サービスの多様化に伴う、幼稚園と保育所の一元化を含み、幼稚園、保育園の運営について検討を行う。		検討				効率的な業務	担当課

イ 事務事業の見直し

実施項目	具体的内容	実施目標年度					財政効果	担当課
		22	23	24	25	26		
(ア)各種協議会等の見直し	統廃合 総会等の開催時期の調整 (同日に集中開催)		検討	実施			報酬等の削減	全課・局
(イ)恒常的事業の見直し	事業の効果等を再検討し、恒常的な事業の見直しを行う。	実施					効率的な業務	全課・局
(ウ)ダイヤラインの導入	各課へ導入し、外部公共機関等へ周知を行う。	実施	周知				住民サービス向上	全課・局
(エ)職員提案の更なる充実	職員提案事業の継続など、実施事業について、職員からの意見を広く求め、職員全体での町づくりを推進する。	実施					効率的な業務	全課・局
(オ)行政評価システムの導入検討	事務事業について、有効性・効果等を評価し、行政運営の改善につなげる行政評価システムの導入を検討する。		検討				効率的な業務	総務課
(カ)当直業務の見直し	当直業務における、外部からの放送受信など、緊急時の有線放送システムの見直し。	検討					緊急時の即時対応業務	総務課

ウ 民間委託等の推進

実施項目	具体的内容	実施目標年度					財政効果	担当課
		22	23	24	25	26		
(ア)指定管理者制度の導入継続	つなぎ温泉センター、つなぎ物産センターの導入継続 津奈木文化センター、つなぎ美術館への導入検討	実施					管理運営経費等の負担の軽減	担当課
			検討					

(2) 健全な財政運営の推進

エ 経常的な経費の節減

実施項目	具体的内容	実施目標年度					財政効果	担当課
		22	23	24	25	26		
(ア)町単独補助金の整理合理化	恒常的な団体運営補助金、奨励的補助金の見直しと交付金の見直し。	実施					効率的な業務	全課・局
(イ)郵便料金の削減	メール便等の導入検討	実施					郵便料金の削減	全課・局
(ウ)公有財産(建物)の定期的な点検	担当職員による補修箇所の計画的な点検を行い、現状を把握する。	実施					補修費の削減	関係課
(エ)公用車の経費節減	ハイブリッドカー等のエコカー導入		検討				維持費の削減	総務課

オ 自主財源の確保

実施項目	具体的内容	実施目標年度					財政効果	担当課
		22	23	24	25	26		
(ア)未収金（滞納額）の圧縮	町税等の滞納整理研修に参加による組織的な対応や効率的な手法など取得による重点的な滞納対策を図る。		検討	実施			町税等の徴収額	関係課
(イ)公有財産の有効活用と売却	遊休町有地の有効活用と、売却可能な財産を、継続的に売却を実施する。	実施					売却額	総務課
(ウ)さくら団地の販売促進	さくら団地の継続的な販売促進を実施する	実施					売却額	総務課

カ 定員管理・給与の適正化

実施項目	具体的内容	実施目標年度					財政効果	担当課
		22	23	24	25	26		
(ア)職員の定員管理適正化の推進	これまでの定員管理適正化による、スリム化した組織を維持する。	実施					人件費削減	総務課
(イ)職員の適正配置	能力に応じた適正配置を行う。経験年数や同一業務へ携わっている期間等を考慮する。	実施					事務の効率化	総務課
(ウ)補助職員の適正配置	業務内容に適した雇用を行う。	実施					物件費削減	全課・局
(エ)給与の適正化	管理職手当の定額化 国、県の方針に基づく給与体制の運用。 国における給与制度改革を踏まえた新たな給与制度の構築		検討	実施			管理職手当減	総務課
		実施						
			検討					

キ 受益者負担の適正化

実施項目	具体的内容	実施目標年度					財政効果	担当課
		22	23	24	25	26		
(ア)使用料の適正な料金設定	近隣団体及び民間の状況を勘案し、料金を設定する。		検討	実施			適正料金との差	関係課・局
(イ)手数料の適正な料金設定	必要経費の算定基準を策定する。		検討	実施			適正料金との差	関係課・局

(3) 共生・協働のまちづくりの推進

ク 積極的な住民の行政参画の推進

実施項目	具体的内容	実施目標年度					財政効果	担当課
		22	23	24	25	26		
(ア)自治会組織の育成支援	共生協働のまちづくりに必要な自治会組織の育成支援を実施する。	実施					住民サービス向上	総務課
(イ)自治区の再編検討	地域実情に沿った自治区域の検討。 さくら団地への居住者増加による自治区の再編		検討				住民サービス向上	総務課
(ウ)女性等の積極的登用と地位向上	各種委員会・審議会等において、女性・若年層をバランス良く登用する。	実施					住民サービス向上	関係課・局
	女性職員の管理職への登用	検討					女性職員の職域拡大と環境づくり	総務課
(エ)町民参加の促進	協働のまちづくりを推進するため、町民活動の自主的・自発的な活動を支援する。	実施					住民の意識向上	関係課・局
(オ)パブリックコメント制度の導入	町の政策形成過程における、公正の確保と透明性の確保を図り、町民との協働によるまちづくりを推進していくため、パブリックコメント制度を導入する。		検討	実施			住民の意識向上	関係課・局

(4) 職員の人材育成と人事管理

ケ 人材育成の推進と人事管理・職場環境の改善

実施項目	具体的内容	実施目標年度					財政効果	担当課
		22	23	24	25	26		
(ア)人材育成方針に沿った人材育成	人材育成計画を検証し、第2次人材育成計画を策定する。	実施	検証				政策形成能力向上	総務課
	県等との人事交流をはかり、専門的知識の修得に努める。	検討	実施				政策形成能力向上	総務課
	業務の専門化に対応するため、専門知識を有する職員を育成する。	検討	実施				能力向上	総務課
(イ)適正な人事管理	年功序列の人事から能力・成果に応じた公平性の高い人事管理への移行を図るため人事評価システムを導入する。	検討	実施				職員の意識向上	総務課
(ウ)人事評価の運用の導入・検証	平成23年度に試行予定の人事評価について、本格運用まで評価内容等の検証を実施する。		検討	実施			職員の意識向上	総務課
(エ)職員のメンタルヘルスケア体制の確立	心身の健康保全のため、職場環境を改善する。	実施					職員サポートの充実	総務課 住民課
(オ)産業医の設置	心身の健康対策のため、非常勤の産業医等の検討を行う。		検討				職員サポートの充実	総務課