

大江町行財政改革大綱

～ 元気なまちづくり推進プロジェクト ～

平成 18 年 1 月策定
(平成 21 年 3 月変更)

大 江 町

目次

はじめに	1
新しい行財政改革の視点	2
改革の期間と推進方策	3
第1 改革の基本方向	
1. 行政管理システムの改善	4
(1) 行政組織の効率化	4
(2) 小学校の統廃合	4
(3) 保育環境の整備	4
(4) 行政事務の電子化	5
(5) 民間委託等の推進	5
(6) 行政事務の簡素化	6
(7) 定員管理の適正化	6
(8) 給与の適正化	6
(9) 定員及び給与等の公表	7
(10) 町議会の改革	7
2. 持続可能な財政運営の確立	8
(1) 行政のスリム化の推進	8
(2) 財政支出の削減と重点化	8
(3) 町債発行の抑制	9
(4) 町税収入の確保	9
(5) 地方公営企業等の経営	9
3. 協働による住民参加の推進	10
(1) 住民と行政の信頼関係の構築	10
(2) 住民と行政の協働関係の構築	10
4. 職員の資質向上と人材育成	11
(1) 職員の意識改革	11
(2) 人材育成・能力開発	11

第2 集中改革プラン

1. 行政管理システムの改善	12
(1) 行政組織の効率化	12
(2) 小学校の統廃合	12
(3) 保育環境の整備	13
(4) 行政事務の電子化	14
(5) 民間委託等の推進	14
(6) 行政事務の簡素化	15
(7) 定員管理の適正化	17
(8) 給与の適正化	17
(9) 定員及び給与等の公表	18
(10) 町議会の改革	19
2. 持続可能な財政運営の確立	20
(1) 行政のスリム化の推進	20
(2) 財政支出の削減と重点化	20
(3) 町債発行の抑制	21
(4) 町税収入の確保	22
(5) 地方公営企業等の経営	23
3. 協働による住民参加の推進	24
(1) 住民と行政の信頼関係の構築	24
(2) 住民と行政の協働関係の構築	24
4. 職員の資質向上と人材育成	25
(1) 職員の意識改革	25
(2) 人材育成・能力開発	25

はじめに

大江町が誕生した昭和34年当時は、高度経済成長期に入ろうとするときでした。若者を中心とした都会への流出に歯止めをかけることができず、急激な人口減少にいかに対応するかが最大の課題でした。

そしていま、地方の経済に不透明な部分が多い中で、少子高齢化や情報化等が急速に進展したため、町民のニーズが多様化し行政だけでは対応しきれない課題が山積し、新たな社会システムへの変革期に直面しています。

地方分権の名の下に、いわゆる三位一体の改革というキャッチフレーズで国庫補助金や負担金の廃止縮減、地方交付税の見直しという名の削減が進められ、地方自治体の財政は極めて厳しい状況に追い込まれつつあります。

一方において市町村合併が議論される中であって、大江町は町民の英知と積極的なまちづくりへの参加、町民と行政の協働により、こうした問題に立ち向う決意を固め、合併に頼らない自立の道を選択しました。

自立の道を歩むことは、町民にとっても、行政にとっても決して容易なことではありません。まず、役場が変わる必要があります。町職員一人ひとりの意識を改め、いわゆるお役所仕事から脱却しなければなりません。大江町は、これまでも行政改革大綱を策定し、数々の成果をあげてきましたが、さらなる行財政改革に取り組み、町民の信頼を得る努力を徹底することが大切です。

こうした考えに立って若手の町職員41人による委員会が組織され、その検討結果が、平成16年3月「元気なまちづくり推進プロジェクト」として町長に報告されました。このたびの「大江町行財政改革大綱」はこの報告をベースに、町民の声を反映させるため、大江町振興審議会の審議を経て策定されたものです。

希望とゆるぎない信念を持って、情報を共有し、このプロジェクトを着実に実践して、元気なまちづくりを推進していきたい。

新しい行財政改革の視点

町民と行政との協働のまちづくりは、町の活性化と発展を図るうえで最も重要な部分です。自立のまちは、行政のみで実現できるものではなく、多くの町民の方々や各種団体、民間企業、NPOなどまちづくりのパートナーとして対等な立場での参加が求められています。

町民が主体的に関わった自立のまちづくりを進めるためには、自らの柔軟な発想と実行力、そして行政による連携のとれた支援が必要です。

町民の皆さんに町がめざす方向と役割や責任について問いかけ、町民の創造性あふれる考えや企画を、自らが実現できるような仕組みを構築し、それらを支えていくための新しい行財政システムを確立していく必要があります。

また、地方分権の流れの中で、住民自治の新たな展開が模索されており、以前にも増して自治体の判断と責任が大きな比重を占めていくこととなります。

この自らの判断と責任こそが、大江町が元気で自立したまちづくりを進めていくための原点であることを強く認識し、次の四項目を視点として、積極的な改革を進めます。

1. 行政管理システムの改善
2. 持続可能な財政運営の確立
3. 協働による住民参加の推進
4. 職員の資質向上と人材育成

改革の期間と推進方策

この大江町行財政改革大綱は、平成17年度から21年度までの5カ年間で推進期間とします。なお、期間終了後においても中長期的な課題については、この大綱の「第1 改革の基本方向」を踏まえて、継続的に取り組みを進めます。

また、町長を本部長とする「大江町元気なまちづくり推進本部」が中心となって、全庁体制でこの改革を着実に推進し、その結果については毎年度点検評価を行います。

この改革の進捗状況については、広報紙やお知らせ版、町のホームページ等で公表し、町民の理解と協力を得ながら改革を推進します。

第1 改革の基本方向

1. 行政管理システムの改善

町民の目線に立った行政運営を行うため、業務の見直しを行うとともに、簡素で効率的な組織機構の再編に努めます。

町民との協働による仕組みづくりや民間委託なども柔軟に取り入れるとともに、時代のニーズに呼応した行政システムのコンピューター化を推進し、少数精鋭主義を念頭に適正な人事配置を行います。職員の給与や定員管理の適正化に努め、その実態について町民の理解を得られるよう公表し透明度を高めます。

(1) 行政組織の効率化

社会経済情勢の変化と行政課題に適切・迅速に対応できる行政組織の構築をめざし、平成16年度の課等の統廃合に引き続き、係の事務分掌の見直しを進め、住民にわかりやすい行政組織とするため、効率的な行政運営に向けた組織体制づくりを図ります。

(2) 小学校の統廃合

町内の小学校は現在5校となっていますが、少子化により児童数は年々減少しており今後も更に減少することが予測されています。地域住民の意見を聞き、将来を担う子供達のより良い教育環境づくりの視点から、児童数の適正規模を考慮しながら学区再編を進めます。

(3) 保育環境の整備

共働き世帯の増加や就労形態の変化により多様な保育サービスが望まれている反面、少子化による保育所利用者が年々減少しており、保育所運営の効率化と保育サービスの充実を図っていかなければなりません。当面、民間施設と役割分担を図りながら、延長保育や低年齢児

保育など需要の高いサービスを実施するとともに、今後は、減少する園児数にあわせて施設の統合や、町立保育所の民間委託を検討します。

(4) 行政事務の電子化

多様化する行政事務に迅速・効率的に対処するため、L GWANや公的個人認証サービスを導入することにより電子自治体を推進します。平成18年度より基幹行政コンピュータシステムの導入を行い電子自治体として機能するシステムの構築を進めます。また、文書の共有化や情報発信手段として有効的に活用するため、事務文書のデータベース化を進めます。

(5) 民間委託等の推進

① 指定管理者制度の活用

公の施設の管理について、施設設置目的の達成、住民サービスの向上、施設管理運営の効率化、管理経費の節減、民間ノウハウの導入、地域経済の活性化等を図るため、指定管理者制度への移行を積極的に進めます。

また、住民に身近な地域の施設は、住民団体組織による運営管理として指定管理者制度に移行を進め、新たに設置する施設については指定管理者による管理を優先して検討を行います。

② 外部委託の推進

事務事業の外部委託を図ったほうが効率的・効果的なものについては、行政サービスの維持・向上、コスト縮減、効率性の観点に立って、外部委託を検討します。また、専門的な知識や技術が必要な業務、定型業務、臨時的な業務については民間への業務委託を更に推進します。

(6) 行政事務の簡素化

① 事務事業の見直し

多様化する事務事業を点検し、慣例的に実施され時代のニーズにそぐわなくなった業務、他の業務と連携した方が合理的に処理できる業務などについて徹底的な見直しを行うほか、事務事業のスリム化と効率的な処理システムの構築に努めます。

② 事務事業のマニュアル化

これまで職員の経験に基づき蓄積された知識や技術により行われていた事務事業について、社会情勢の変化に伴い複雑多岐にわたってきていることから、住民に分かりやすく迅速にそして公平に対応できるよう、事務の手引きとしてのマニュアル化に努めます。

(7) 定員管理の適正化

事務の簡素化、OA化などを引き続き推進し、スリムな定員管理を進めていきます。

一般行政職員については、削減に努めながらも、時代の新たな行政課題に的確に対応するための人員の確保を図ります。技能労務職員については、施設の統廃合や業務委託を進め、さらなる削減を図り、新たな職員の採用は行わないこととします。

各分野毎の職員数については、類似団体における人数を参考としながら、総務分野における電算システムの更新に伴う減、下水道事業等の進捗に伴う減、学校の統廃合に伴う業務員等の減を見込み、引き続き定員管理を計画的に推進します。

(8) 給与の適正化

職員の給与については、県の人事委員会勧告を基本としながら、地域における民間企業の給与の状況、民間企業へ与える影響、優秀な人材の確保の観点等を総合的に勘案するとともに、町の財政状況を考慮

し適正化に努めます。

また、国の給与構造改革及び公務員制度改革を踏まえ、職員の士気を低下させない能率的な人事管理を推進するため、年功的な給与上昇要因を抑制した給与システムを構築するとともに、能力及び成果システムの導入を行っていきます。

更に、技能労務職員の給与については、国・県の状況を踏まえながら地域における給与水準を考慮し適正化を図ります。

(9) 定員及び給与等の公表

地方公共団体に人事行政運営等の公表に関する責務が課された趣旨を踏まえ、条例の整備を図り実施します。

また、公表にあたっては、職種ごとに定員・給与等の状況を明らかにするとともに、他団体との比較や定員モデル及び類似団体指数等を用いるなど、住民が理解しやすい内容としていきます。

(10) 町議会の改革

行財政改革や地方分権の進展に伴い、町議会の果たすべき役割がますます増大しております。これらを踏まえて、町議会は自ら議員定数について検討を行っています。今後とも町民に親しまれ、時代にふさわしい議会運営を目指して、住民の多様な意見を把握し、集約、反映させるための取り組みを積極的に行うとともに、町議会が独自に議会運営のあり方について検討し見直しを進めます。

2. 持続可能な財政運営の確立

財政運営は、全ての行政活動の基盤となるものであり、将来にわたり町の様々な行政課題や町民の多様なニーズに的確に対応するためには財政の健全化が不可欠です。

このため、「健全で効果的・効率的な財政運営システムの確立」を基本理念に、町民の多様化、高度化したニーズに対応するため、真に必要な施策を選択し重点的かつ効果的に財源配分するとともに、これまで以上に行政をスリム化するなどの財政健全化対策が必要です。また、財政健全化を確実なものとするために、財源として歳入の確保や資産の有効活用を図っていく必要があります。

(1) 行政のスリム化の推進

歳出抑制の町民への影響を最小限にとどめ、町民の理解と協力を得るため内部努力を徹底し、人件費や内部管理経費の削減に努め、最小のコストで最大の行政効果が発揮できるよう、行政のスリム化を図ります。

(2) 財政支出の削減と重点化

歳入面で町税や地方交付税などが減少していくなか、限られた財源が効果的かつ効果的に配分されるよう、全ての事務事業について、町が担うべき範囲を明確にするなど廃止を含め大胆に見直し、施策の優先順位を明確にしたうえで、必要性の高い分野に財政支出を重点化していきます。

また、施策の実施にあっては、費用対効果の観点から、直接執行、民間委託、地域、個人への協力依頼、施設の運営にあっては公設民営など多様な手法の導入を検討します。

(3) 町債発行の抑制

町債については、将来における財政負担として後年度に及ぼす影響が大きいことから、発行に際してはより有利な資金の確保に努める必要があります。町債の対象事業を厳選の上、適債性や充当率を十分に検討するとともに、将来の町財政の健全化を図るため、町債発行限度額の目標数値を設定し町債発行を抑制していきます。

(4) 町税収入の確保

定住人口の増加や企業誘致等の施策展開に努め町税収入の増加を図ります。また、税負担の公平性と均衡を図りつつ財源を確保するため、町税の税率や都市計画税課税区域の見直しを行います。更に、町税の確実な収入を確保するための滞納整理対策を進め、徴収率の向上に努めます。

(5) 地方公営企業等の経営

大江町水道事業をはじめとする公営企業及び特別会計事業については、公共性の確保や意義を再確認し長中期の経営安定化を図るため、経営改善に係る課題を抽出し数値目標の設定と公表等を行い、より一層の計画性、透明性の高い経営を目指して行きます。

3. 協働による住民参加の推進

地域福祉、生涯学習、青少年健全育成、防災対策、環境問題など、行政だけでは解決できない課題が数多くあり、町民の参加と参画をなくしては、これからのスムーズな行政運営は考えられません。

分権型社会において、より良いまちづくりを推進するためには、まず町民と行政、町民相互の信頼関係を固く築き上げることが重要です。そうした基盤の上に、従来の町政参加型から町民が主役として相互に協力し合い、英知と行動を協働という形に結集することが求められています。

(1) 住民と行政の信頼関係の構築

個人情報保護に配慮したうえで、行政情報を広く提供し、共有することにより開かれたまちづくりを進めます。

また、住民と行政との積極的な意見交換、行政サービスへの住民意見の反映により、住民と行政との信頼関係の構築に取り組んでいきます。

(2) 住民と行政の協働関係の構築

厳しい財政状況の中では、従前にも増して、効率的・効果的な行政運営が求められているため、住民が積極的にまちづくりに参画し、住民と行政とが相互に補完しあうパートナーシップを構築することが重要です。

このため、まちづくりの主要な施策については可能な限り、積極的な住民の参画を推進していきます。

4. 職員の資質向上と人材育成

地域住民のニーズを的確に捉え、質の高い行政サービスを提供していくため、行政運営を担う職員の資質向上に努めていくことが重要です。まずは、職員一人ひとりが、わが町のウリを基盤にブランド価値を発想できるよう、意識を改革し自己啓発に努めていきます。

また、職員能力の向上と職場の活性化、効率的な行政運営を行うために、職員相互の協調を図りながら組織の総合力を高めていきます。

(1) 職員の意識改革

町民の視点に立った発想と、行動ができるよう管理職をはじめ職員一人ひとりの意識改革に努めます。

また、意思決定過程に積極的に参加し、課題解決に真剣に向き合う視点、時代の要請に的確に対応できる視点、目標を持ち成果を重視する視点、常にコスト意識を持つ視点の醸成に努めます。

(2) 人材育成・能力開発

限られた人員体制の中で、社会経済情勢の変化や、新たな行政課題に的確に対応できるよう職員研修をはじめとする人材育成・能力開発に積極的に取り組みます。また、町民の町政に対する理解を深めることや、住民との協働の推進を図る上から、職員のコミュニケーション能力の醸成に努めます。

第2 集中改革プラン

1. 行政管理システムの改善

(1) 行政組織の効率化

- ・平成16年度の課等再編により14課から現在8課体制となりましたが、今後とも事務分掌の見直しと係の統廃合を進め、課や係間及び職員同士の連携が取りやすい体制へ移行を図ります。
- ・地域に住む職員が積極的に地域づくりに参加するとともに、地域毎の職員による地域支援の窓口として地域担当制度を導入します。
- ・組織体制の見直し、指定管理者制度の活用や業務委託、施設の統廃合等を進め、本来行政が行うべき事務事業を整理しスリム化を進めます。
- ・課・係の名称を住民に分かりやすく親しみが持てる名称にします。
- ・住民が利用しやすいよう、窓口業務の連携等に必要な体制づくりのための検討を行います。

(2) 小学校の統廃合

- ・特に児童数の少ない七軒東小学校については、学区の再編を行い平成18年度より休校することとします。
- ・適正な児童数を考慮しながら、より良い教育環境の確保に向け、地区住民との対話を図り、町内2校への統廃合に向け検討します。
- ・小学校給食の今後のあり方については、児童数の減少が続いていくことから、中学校や保育所の給食、高齢者世帯への配食サービスとあわせて、早急に検討します。

小学校児童の推移見込み

単位：人

	H17	H18	H19	H20	H21
左沢小学校	(54) 359	(58) 346	(43) 325	(51) 304	(54) 311
三郷小学校	(7) 29	(3) 27	(4) 22	(3) 22	(2) 19
本郷東小学校	(8) 96	(16) 102	(17) 97	(11) 88	(11) 83
本郷西小学校	(10) 30	(8) 35	(7) 40	(5) 43	(3) 36
七軒東小学校	(3) 12				
計	(82) 526	(85) 510	(71) 484	(70) 457	(70) 449

* () は新入生の人数

(3) 保育環境の整備

- ・ 現在の2つの保育園について、統合することや指定管理者制度による民間委託等も視野に入れ、今後のあり方について検討していきます。
- ・ 保育サービスの向上のため、平成18年度より要望の多い土曜日の午後保育を新たに導入します。

町立保育園児の推移見込み

単位：人

	H17	H18	H19	H20	H21
さくら保育園	(100) 80	(100) 77	(100) 78	(100) 69	(100) 63
わかば保育園	(80) 63	(80) 51	(80) 50	(80) 48	(80) 45
計	(180) 143	(180) 128	(180) 128	(180) 117	(180) 108

() は施設の定数。 現在の入所率からの推計

(4) 行政事務の電子化

- ・ 行政のコンピュータ化による、住民サービスの向上と行政事務の近代化を図るため、これまでのオフコンシステムを廃止し、平成18年4月からパソコンシステムによる基幹行政コンピュータシステムの導入を進めます。
- ・ 事務機能性と汎用性のあるパッケージシステムを導入しシステム間の連携を強化することで、各種手続きのオンライン化を目指します。
- ・ 費用対効果を検討の上、行政情報のデータベース化、事務手続きの電子化を進め、事務手続きの効率化と住民サービスの向上に努めます。
- ・ 個人情報や行政情報の保護管理を行う対策を強化し、情報セキュリティの向上を図ります。
- ・ 町の情報発信及び住民との情報交換の場としてホームページを充実し活用を図ります。

(5) 民間委託等の推進

① 指定管理者制度の活用

- ・ 町が設置管理する公の施設全てについて指定管理者制度への移行を検討し、導入可能な施設については平成18年4月から指定管理者による管理を行います。

平成18年4月から指定管理者制度に移行する施設

大江町健康温泉館	大江町シニアセンター	大江町案内センター
大江町柳川温泉健康増進交流センター	大江町ふるさと交流館	
大江町農村集落多目的共同利用施設	大江町体験農園施設	
大江町大山自然公園	大江町小倉交流館	大江町こぶし館
大江町麻積水林館		

平成21年度まで指定管理者制度への移行を検討する施設

大江町交流ステーション 大江町体育センター 町立保育園
大江町ふれあい会館 町民小鳥山スキー場

- ・ 住民に身近な地域の施設は、住民団体組織による運営管理として指定管理者制度に移行します。
- ・ 新たに設置する施設については指定管理者による管理を最優先に検討します。

② 外部委託の推進

- ・ 事務事業の見直しとあわせ、費用対効果やコスト縮減、民間ノウハウの活用の視点にたって業務の外部委託を推進します。

(6) 行政事務の簡素化

① 事務事業の見直し

- ・ 平成18年度において事務事業の見直しに取り組み事務事業の効率化を図ります。

平成17～21年度までの取組み目標

事務事業名	取組内容
道路除雪業務	業務委託のあり方について検討・見直し
町道維持管理業務	業務員の連携と民間への業務委託
乳幼児予防接種	実施方法の改善(広域化)
スクールバス運行	スクールバスと路線バスの効率化の検討
窓口業務の充実	各種証明及び申請事務の効率化
各種団体の整理統合	目的と必要性を再検討し団体の整理統合
電算システムの再構築	オフコンからパソコンシステムに移行
負担金補助金の見直し	必要性、有効性を検証し見直しを検討

- ・平成21年度まで町税や水道料金等の口座振替を推進し事務の簡素化を図ります。

口座振替の推進目標

項目	H17.4.1 現在	H22.4.1 目標
町 税	39 %	70 %
水道料金	88 %	95 %
下水道料金	91 %	95 %
保育所使用料	94 %	100 %

- ・町及び関係機関が実施しているイベント行事について、目的や有効性を再検討し見直しを進めます。
- ・町が抱える各種団体について、運営事務をできる限り自主運営に移行し、行政主導からの脱却による組織の活性化を図ります。

平成21年度までの見直し組織

農業者年金協会 最上川舟唄保存会 大江町職員年金者連盟

② 事務事業のマニュアル化の推進

- ・事務事業の点検を実施し、組織が一連の事務として行うものをマニュアル化して計画的に作成し、特に窓口業務については平成18年度の作成を目指します。

マニュアル作成の窓口業務

諸証明交付事務 住民登録異動事務 住基ネット事務 戸籍届出受理事務 外国人登録事務 国保証交付事務 国民年金事務 介護保険申請事務 支援費申請事務 児童福祉申請事務

- ・住民サービス向上のためマニュアル書に基づき事務事業が進められるよう、職員の能力向上と研修を実施します。

(7) 定員管理の適正化

町職員の定員管理にあたっては、社会経済情勢の変化等を踏まえ、対応すべき行政需要の範囲、施策の内容及び手法を改めて見直しながら適正化に取り組みます。

- ① 町職員は過去5年間で21人減少し、平成11年4月1日時点の職員数に対し、13.3%の削減率となっています。

これまでの削減状況（平成11年4月1日～平成16年4月1日）

年度	H11 ①	H12	H13	H14	H15	H16	増減数 ②	増減率 ②/①
職員数(人)	158	155	153	147	144	137	△21	% △13.3
前年比較		△3	△2	△6	△3	△7		

* 職員数は各年4月1日現在とする。

- ② 平成16年4月1日の職員数137人を基準に、平成22年4月1日までの今後6年間で16名を減員し、11.7%の削減を図ります。

定員管理の数値目標（平成16年4月1日～平成22年4月1日）

年度	H16 ①	H17	H18	H19	H20	H21	H22	増減数 ②	増減率 ②/①
職員数(人)	137	129	125	125	123	122	121	△16	% △11.7
前年比較		△8	△4	0	△2	△1	△1		

* 職員数は各年4月1日現在とする。

(8) 給与の適正化

- ① これまでの給与の削減実績

- ア 特別職の給与等の削減
- イ 高齢層職員昇給停止（55歳以上の昇給停止）
- ウ 退職時特別昇給の廃止（定年1号、勸奨2号）
- エ 退職手当の支給率の見直し（支給限度額）
- オ 特殊勤務手当の適正化（感染症防疫作業手当、行路死亡人取扱手当）

- カ 時間外勤務手当の縮減
- キ 通勤手当の適正化

② 今後の給与の適正化目標と具体的な内容

ア 給料表の見直し（平均4.8%引下げ）

- ・ 給与カーブのフラット化
- ・ 枠外昇給制度の廃止
- ・ 号級の4分割化と号級の増設
- ・ 職務職責に応じた級別格付けの見直し
- ・ 基本給の町独自削減（一般職2%、管理職2.5%）

イ 勤務実績の給与への反映

- ・ 年1回の昇給時期に変更
- ・ 特別昇給と普通昇給の統合
- ・ 勤務成績が反映される昇給制度の導入
- ・ 55歳昇給停止に替えて、昇給幅を通常の半分に抑制
- ・ 勤勉手当への実績反映の拡大

ウ 諸手当の適正化

- ・ 時間外手当の縮減
- ・ 通勤手当の適正化
- ・ 住居手当の見直し

エ 技能労務職員給与の見直し

- ・ 給与表の見直し（平均4.8%以上引下げ）

（9）定員及び給与等の公表

① これまでの公表の実績

国の通達に基づき、給与及び職員数の状況について年1回広報紙により公表を行っています。

② 今後の公表の具体的な内容

人事行政の公表に関する条例の整備を図り、下記の事項について公表を行います。

- ア 職員の給与の状況
- イ 勤務時間、勤務条件の状況
- ウ 分限及び懲戒処分の状況
- エ サービスの状況
- オ 研修及び勤務成績の評定の状況
- カ 福祉及び利益の保護の状況

(10) 町議会の改革

- ・ 議員定数の削減や議員報酬、費用弁償等の見直し
- ・ 議員の行政調査と研修内容の検討
- ・ 町民に身近で親しまれる議会となるための議会運営の検討

2. 持続可能な財政運営の確立

(1) 行政のスリム化の推進

- ・ 事務の効率化の推進、組織の簡素化、退職者不補充等による職員数の削減や、これまでの特別職に加えて一般職についても平成17年度から独自の給与カットを実施しています。

平成15年度から実施している人件費の削減

町長10%、助役5%、教育長3%、管理職手当20%

町議会議長1万円、町議会副議長7千円、町議会議員5千円

平成17年度に実施した人件費削減

管理職給料2.5% 一般職員給料2.0%

- ・ 住民サービスの向上と時間外勤務の抑制のため、必要に応じてフレックスタイムの導入を図ります。
- ・ 職員による庁舎清掃、事務消耗品やコピー等の節約、クール・ウォームビズやこまめな消灯等の励行による光熱水費の削減に努め、内部管理経費に対する職員のコスト意識向上の取り組みを進めます。

(2) 財政支出の縮減と事業の重点化

- ・ 毎年度策定する実施計画においては、優先順位を明確にし事業の重点化に努め、補助金等については実施期間を設定します。
- ・ 公共事業の計画・実施にあっては、施設の整備目的、活用方法を十分検討し、工事コストと環境負荷の低減を図ります。
- ・ 町民、事業者、行政の役割分担を明確にし、報償費、補助金、負担金の必要性を一斉点検し財政支出の削減に努めます。

(3) 町債発行の抑制

- 将来の財政負担の軽減を図るため、実施計画により事業を厳選し、町債の発行や債務負担行為の抑制を図ります。具体的には、年平均約7億（H12～H16）だった町債発行額を平成17年度から平成21年度まで約4～5億円に圧縮することを目標にし、財政の健全化を進めます。

これまでの町債発行の実績（一般会計） 単位：百万円

年 度	H8	H9	H10	H11	H12
発行額	1,087	1,026	880	1,210	575

年 度	H13	H14	H15	H16	H17
発行額	795	1,037	661	425	440

- 町債の発行にあたっては、交付税算入率の高い優良な起債を充当し町単独負担額の抑制に努めます。

町債に対する普通交付税算入率 単位：百万円

①平成16年度末 町債現在高	②左のうち普通 交付税算入額	算入率②/①	①-②
7,879	5,633	71.5%	2,246

- 公債費については、発行額の抑制や高利なものを可能な限り繰上償還する等、後年度の公債費の負担額を軽減していきます。

町債償還額及び残高の推移 単位：百万円

年 度	H12	H13	H14	H15	H16
公 債 費	972	1,030	1,066	1,075	1,080
町債残高	8,351	8,364	8,562	8,352	7,879

町債償還額及び残高の見込み

単位：百万円

年 度	H17	H18	H19	H20	H21
公 債 費	1,097	1,120	1,110	1,003	865
町債残高	7,381	6,727	6,309	5,759	5,438

(4) 町税収入の確保

- ・ 分譲宅地造成（H18 60区画）や町営住宅の建設（H19～H20 20世帯）を進め、転入者の増加と若年層の定住化を促進し、町税の確保を図り、高齢化の進展による担税力低下対策を進めます。
- ・ 新規企業の誘致に努めるとともに既存企業の増設を促進するため、企業立地促進条例を制定し、誘致活動を積極的に展開し町税の確保に努めます。
- ・ 交流人口の拡大を進め観光産業の振興を図り、町内経済活動の活性化による町税確保に努めます。
- ・ 公共下水道事業の普及が都市計画区域の用途地域外にも及んでおり、受益者負担の均衡と適正化を図るため、用途区域と都市計画税率の見直しを進めます。
- ・ 税負担の公平性と着実な収入の確保の観点から、徴収体制及び滞納処分の強化を図ります。
- ・ 使用料・手数料、負担金・分担金については、サービスに見合った料金とするなど受益者負担の適正化を進めます。

(5) 地方公営企業等の経営

- ・ 中長期の経営安定を図るため、「地方公営企業経営の総点検について（総務省通知）」を踏まえて、中期経営計画を平成18年度に策定し、毎年度経営内容の総点検を実施します。
- ・ 町全体の水道経営の安定化と効率化を図るため、上水道事業と簡易水道事業の統合を検討します。また、企業への給水拡大について新たな料金制度の確立を含めて検討します。

- ・ 水道事業、簡易水道事業について、公営企業借換債の活用、給水停止措置による未収金の徴収強化、調定収納システム導入等の事務事業見直しによる経営改善に取り組めます。
- ・ 公共下水道事業特別会計及び農業集落排水事業特別会計の経営安定化を図るため、積極的に説明会を開催するなど、加入促進のための具体的な行動を進めます。また、建設事業を抑制し、一般会計からの繰出金について、計画的に改善を図ります。

3. 協働による住民参加の推進

(1) 住民と行政の信頼関係の構築

- ・ 行政情報の発信とパブリックコメントによる意見聴取など、インターネットを活用した行政情報の共有化を図ります。
- ・ 個人情報の収集、利用、提供に十分留意のうえ、適正な管理と運用に努め、町民の権利利益の保護に努めます。

(2) 住民と行政の協働関係の構築

- ・ 町の各種審議会等の委員をできるだけ公募によって選ぶなど、積極的な住民参加を促進します。
- ・ これまでの行政サービスを住民主体、行政主体、住民と行政が協力して行う分野に区分し、分野に応じた住民参加のあり方を検討するとともに、住民参加の意識高揚を図ります。
- ・ 住民の広範なボランティア参加を目指し、積極的な啓発等に取り組みます。
- ・ 高度化・多様化する行政ニーズに対応するため、NPO団体の設立支援、公共的サービス事業の委託を進めます。
- ・ 町道、農林道、公園等については、地区住民や受益者の協力による管理体制づくりに努めます。
- ・ 地区公園的な施設については、地区との話し合いにより維持管理の委託を検討します。

4. 職員の資質向上と人材育成

(1) 職員の意識改革

① 目標の設定と達成状況の把握による意識改革

業務の執行にあたり、目標の設定や達成状況の把握により、職員一人ひとりの意識改革を進めます。

② 住民参加の推進

住民の立場に立った取組みを進めるとともに、まちづくりにおける住民と行政の役割を再点検し、より効率的・効果的な行政サービスに取り組みます。

③ 業務の効率的な執行

事業の必要性、効果、優先順位等の再点検を行うとともに、事務事業の廃止・見直しに取り組み、効率的な業務の執行に努めることにより、コスト意識の醸成を図ります。

④ 管理職のリーダーシップの向上

管理職は、業務の達成状況を確認しながら、リーダーシップを発揮し、適切な業務執行を推進するとともに、チームワークのとれた職場づくりや部下職員の育成強化に努めます。

(2) 人材育成・能力開発

① 職員研修の充実・強化及び自己啓発の促進

職員に求められる役割や責任に応じた能力向上のため、次の事項を柱とした職員研修の充実を図ります。

ア 公務員としての自覚と責任に基づいた職務能力の開発

イ 新しい行政需要や行政課題に的確に対応できる創造力ある政策形成能力の開発

ウ 広い視野と見識を備えた管理監督能力の養成

エ 行政事務の高度化、専門化に対応できる知識、技能の習得

オ 地域研修の充実を図る研修指導者の養成

具体的な研修への派遣

市町村アカデミー、東北自治研修所への派遣
縣市町村職員研修所への派遣
村山地域市町村職員研修協議会が行う研修への派遣
町独自で行う研修
市町村振興協会主催の海外研修への派遣
県との人事交流の実施

② 能力・実績に基づく人事管理の推進

給与の構造改革を推進するため、職務・職責を重視し、勤務実績を的確に反映した給与制度への転換を図ります。能力本位の任用を行い、実績に応じた処遇を推進することによって、職員の士気の高揚と組織の活性化に努めます。