徳之島町行政改革大綱

(平成１６年度～平成２０年度)

平成 16 年 3 月

徳　之　島　町

目　　次

はじめに　1

1 基本的方策　2

1．事務事業の見直し　2
2．組織機構の見直し　2
3．定員管理及び給与の適正化　2
4．人材の育成、確保　2
5．歳入の確保　2
6．歳出の削減　3

2 具体的方策　4

1．事務事業の見直し　4
①行政評価システムの導入について
②各種補助金の交付について
③民間委託について
④広域行政の推進について
2．組織機構の見直し　5
①課、係の統廃合について
②課の新設について
③課長補佐の１課１人制について
3．定員管理及び給与の適正化　5
①定員管理について
②給与の適正化について
4．人材の育成、確保　6
5．歳入の確保　7
6．歳出の削減　7

3 実施計画の策定　8

はじめに

現在、わが国においては長引く景気の低迷と雇用情勢の悪化、さらに少子・高齢化社会の進展、国民の価値観の多様化など社会経済情勢は大きく変化しておりそれに対応する改革や新しいシステムつくりが進められています。

また、地方分権が進む中で地方自治体は、それに対応できる体制づくりが重要な課題となってきております。

本町においても、人口の減少、少子高齢化の進展や市町村合併問題に加え、財政の悪化など私たちを取り巻く環境は大変厳しいものがあります。このような情勢の中で、平成14年3月には、今後10年間の本町の行政運営の指針とも言える「徳之島町総合計画」が策定されました。本計画が目指している「南の島のすこやかなまちづくり」の実現に向け、行政の果たすべき役割はますます大きくなっています。限られた財源と人員で町民の負託に応えていくためには、改めて町の行政全般にわたり総点検を行い、より効率的な行政運営を行う必要があります。平成8年10月には「徳之島町行政改革大綱」を策定し、行財政改革に取り組んでまいりましたが、昨今の社会経済情勢の急激な変化に対応していくためにはさらに厳しい行政改革が求められています。

また、平成15年1月には、徳之島町行政改革推進委員会から大変貴重なご提言をいただきましたことに心からお礼を申し上げます。

ここに、「徳之島町行政改革大綱」を策定し、新たな時代に的確に対応していくために、「最少の経費で最大の効果をあげるためのシステムの再構築と職員の意識の改革」を基本に、今後5年をめどに行財政改革を推進しようとするものであります。計画の実施にあたっては、町民の皆様に説明責任を果たしながらご理解とご協力をいただき、行財政改革に取り組んでいく所存であります。

平成１６年　３月

徳之島町長　勝　重藏

1 基本的方策

1. 事務事業の見直し

厳しい財政状況を踏まえ、行政の効率及び効果等の観点から各課、各係において総点検を行うとともに前例踏襲主義を改め、スクラップ・アンド・ビルド方式を基本とし、既存事務事業の継続的な見直しを通して施策の重点化や、優先順位の明確化、さらには事務事業の廃止統合に取り組む必要がある。

2. 組織機構の見直し

社会経済情勢の変化及び地方分権の進行や省庁再編等、地方自治体を取り巻く環境の変化に対応するとともに、新たな行政課題や多様化する住民ニーズにより効率的で柔軟に対応できる簡素で機能的な組織の構築が必要である。このため、各課、各係のレベルで総点検を実施し、「最少の経費で最大の効果」という観点から見直しを行い組織の活性化に努める。

3. 定員管理及び給与の適正化

定員管理の適正化については、事務事業の見直し、組織機構の見直し、民間委託、ＯＡ化等を積極的に進め、その適正化に努める。また、定員適正化計画を策定し、その数値目標を設定する。

人事の適正化については、実務主義を重視するとともに客観的な評価により職員の職務意欲を引き出すような人事管理に努める。

給与の適正化については、職務と責任に応じた給与体系とし、その内容及び水準については町民の理解が得られるよう努力するものとする。特に、特別運用については、その見直しに取り組み、国の公務員制度改革の動向を踏まえながら適正な給与制度に努める。

4. 人材の育成、確保

限られた財源と人員で、住民サービスに応え、その責務を遂行するためには、職員一人ひとりの創意工夫及び政策立案能力の向上が不可欠であります。また、高度かつ専門的知識の習得が要求されてくるので多様な研修機会の提供や研修レベルの向上と研修内容の充実を図り、人材育成と確保に努める。

5. 歳入の確保

健全財政を確立するためには、歳出の抑制はもちろんであるが、自主財源の掘り起こしと歳入の確保を図らなければならない。とりわけ歳入の確保については、町税徴収率アップと収入未済額の解消･時効成立による不納欠損の未然防止に努める必要がある

また、町税及び住宅使用料、水道使用料等歳入の確保については、全庁体制で臨むとともに、使用料及び手数料の設定にあたっては、受益負担の

公平性の観点から周期的に見直しを行いその適正化に努める。

6. 歳出の削減

厳しい財政状況を踏まえ、自らの内部努力による歳出削減を図ると共に、事務的経費を始め投資的経費についても所要の見直しを行う。

2 具体的方策

1　事務事業の見直し

①　行政評価システムの導入について

・各事務事業のコスト削減、職員の意識の改革、成果重視型行政サービスの実現を図るために行政評価システムの導入について検討をする。実施結果の適切な評価を行うような「成果重視型ＰＤＳサイクル」を定着させるための具体的な取り組みを推進する。

　Ｐｌａｎ＝計画（明確な目的･目標の設定、政策手段の適切な取捨選択）
　Ｄｏ　　＝実施（事務事業の効率的・効果的な実施）
　Ｓｅｅ　＝評価（町民や地域の視点からの実施結果の評価）

・文書管理システムを充実させ、公文書の管理をシステム化するとともに、情報公開へ向けてのシステム作りを推進する。

②　各種補助金の交付について

限られた財源の中で新たな行政需要や社会経済情勢の変化に的確に対応していくためには、惰性的な補助金の交付は断つべきである。補助金の交付にあたっては設立目的、活動の実態、運営状況等を再評価し、町民のニーズに適切に応えているのか、事業の達成度及びその効果等を検証して、絶えず見直しを行っていく必要がある。団体によっては自助努力が必要と思われるものもあるので、今後の財政状況に適応する補助金の交付は、サンセット方式とすること。

　サンセット方式＝補助金に期限を付けて、期限が来たらいったん補助金を切る。どうしても必要であれば、新規事業として予算要求をする。

③　民間委託について

コストや住民サービスの向上の観点から、民間に委託したほうがより効果が期待できるような事務事業については、積極的に民間委託を推進する。なお、民間委託を実施する場合は、適正な管理監督のもとに、行政責任の確保と住民サービスの向上が図られることが重要である。

ア　水道のメーター検針等
イ　運動公園の施設管理
ウ　徳寿園の運営
エ　文化会館の運営
オ　母間保育所
カ　給食センター

④　広域行政の推進について

現在、本町は、徳之島愛ランド広域連合、徳之島地区消防組合、徳之島

地区介護保険組合、徳之島三町と畜場組合に加入しているが、近隣町と重複するような事務事業がないか、広域行政で実施したほうがコスト面、住民サービス面でより効果が期待できる事務事業はないか再検証をし、広域行政の推進を図る。

ア　火葬場

2　組織機構の見直し

①　山へき地出張診療所は、近くの花徳地区に二つの医療施設が存在している上、交通事情も整っていることから（週 1 回は送迎のバスも出ている）、社会的影響は極めて軽微と想定される。今後は、利用者の理解を得ることに努力しつつ、廃止の方向で検討する必要がある。

②　課･係の統廃合について、

・産業振興課の観光係、商工係は企画課へ、水産係、林務係は建設課へ統合する。
・国保の賦課、徴収係を税務課へ統合する。
・住民生活課の老人クラブ、保育所事務は保健福祉課へ統合する。
・環境問題の重要性に鑑み、住民生活課は「生活環境課」へ課名変更する。

③　情報技術課の新設については、次の点に留意して新設する。

・国が示しているように情報技術に関する専門職員を 3 名程度配置する必要がある。
・電算システムの操作、セキュリティの問題、保守業務を始め、文書集中管理システムの構築、情報公開制度への対応など各課からの要請にも充分応えられるものとする。

④　課長補佐は 1 課 1 人制とする

⑤　総合窓口の設置

⑥　文書決裁規程を見直し、事務の効率化、迅速化を図る

⑦　地籍調査係を地籍調査室にする

3　定員管理及び給与の適正化

①定員管理について

定員管理については、組織機構や事務事業の見直し、ＯＡ化、民間委託等を積極的に進め、その適正化に努める。

また、年齢構成の平準化や退職予定者の長期的見通し等を踏まえた人事管理を行うとともに、定員適正化計画に基づいた定員管理を行う。

技能労務職員の定年制についても、６０歳定年とする。

②給与の適正化について

給与の適正化については、職務と責任に応じた給与体系とし、その内容及

び水準においては町民の理解が得られるよう努力する。

ア　職務分類表を的確に運用する。

イ　新昇格制度を完全実施する。

ウ　各種手当については、個々に見直しを行う。

・母間保育所の調整手当
・給食手当
・徳寿園事務職員の特勤手当
・徳寿園寮母手当、看護手当、生活指導員手当
・管理職手当
・超勤手当

エ　特別職の報酬改定

4　人材の育成、確保

地方分権推進一括法により、国と地方の関係がこれまでの「上下・主従」の関係から「対等・協力」の関係に改められた。

そのことにより、地方自治体の職員一人ひとりが従来の国や県の政策・施策に追随する職務から徳之島町総合計画の実現に向けて創意工夫及び政策立案能力の向上推進が図られるように、高度かつ専門的知識の修得が要求されてくるので、人材育成・専門職員の確保が必要である。

①　人材の育成

・新人職員研修及び中堅職員研修について、一定期間民間企業で研修を行わせる。
・職員一人ひとりの資質の向上を目指して、外部から講師を招き適時研修会等を実施する。
・研修目的に応じた、優良町村に出向させて研修を行わせる。
・町内、島内在住の諸分野の専門講師の「人材バンクリスト」を作成して、研修会開催に際して講師委託する。
・職員の「やる気の促進」について、評価制度の導入を検討する。

業務推進への改善・創意工夫等の提案制度及び地域の行事やイベント等への積極的参加について、職種・職階にこだわらず幅広く参加してもらう。

「総合的評価制度」の導入によって、競争意識の刺激とやる気の啓発になる。

②　人材の確保(福祉職員等の専門職)

・専門職交流について、県職員との交流を模索する。
・現職員を長期的研修させて育成する。

5　歳入の確保

健全財政を確立するためには、歳出の抑制はもちろんであるが、自主財源の掘り起こしと歳入の確保を図らなければならない。とりわけ、歳入の確保については、町税等の徴収率アップと収入未済額(繰越滞納分)の解消・時効成立による不納欠損の未然防止が喫緊の課題である。

町税等の徴収率アップと収入未済額の解消策として、また、財源確保のため次のことを実施する。

ア. 悪質滞納者については、差し押え、強制執行等の法的手段をとる。

イ. 住宅使用料滞納者については、条例若しくは契約に基づき保証人に対する払い込み請求・明け渡し請求等を的確に行う。

ウ. 町営住宅入居者への駐車料の新設

エ. 滞納者に対する行政サービス等を停止する。

オ. 総合運動公園や文化会館などの各種施設は、管理運営との権衡を保つための使用料の見直しが必要である。

6　歳出の削減

①　物件費の節減

ア. 旅費については、必要性人員等を十分検証する。

イ. 筆耕職員ついては、業務の繁閑を考慮し、最小限にとどめる。

ウ. 需用費については、創意工夫をもって節減に努める。

②　審議会等の経費削減

設置当初の目的を達成した審議会は廃止する。また、審議会の委員数や会議の開催数について見直しを行う。

③　施設の維持管理の節減

庁舎や町有施設の清掃委託等を見直し、維持管理経費の節減に努める。

④　他会計への繰り出し金の見直し

公営企業や特別会計については、独立採算制に立脚した自立的経営を確立し、事業の効率化や徹底した経費の削減に努め、一般会計からの繰り出し金の削減に努める。

⑤　扶助費の見直し

国の制度に基づく義務的な扶助費を除く、町単独扶助については、その必要性を検証し削減を図る。

⑥　各種イベント·大会の見直し

毎年開催されている各種イベント等の必要性や効果を再検討し、隔年開催や廃止により経費の節減を図る。

⑦　維持補修費の見直し

公共施設の老朽化に伴う補修については、緊急度、財源等を勘案し、必

要最小限の範囲で対応する。

⑧　町単独事業の見直し

事業の効果、優先度による重点化を進め、限られた財源の効率的な活用を図る。

⑨　公債費の削減

これまでの財源不足による社会資本整備のための町債活用や地方財政計画による交付税の地方債への振替措置などにより、地方債残高が急速に増加しているため、自主財源の確保に努めるとともに内部努力と投資的経費の縮減により公債費の削減を図る。

3　実施計画の策定

行政改革大綱に基づく実施計画については、平成15年度中に策定し、数値目標を設定できるものについては可能な限り数値目標を設定するという基本的な考え方のもとに行財政改革をすすめていきたい。