中土佐町行政改革大綱

平成１８年１２月

中土佐町

目　次

Ⅰ　町政を取り巻く状況 ・・・・・1
Ⅱ　基本方針 ・・・・・1
1　基本的考え方 ・・・・・1
2　改革の進め方 ・・・・・2
3　改革の基本方針 ・・・・・4
(1)　変革の時代に対応する効果的で持続可能な行政経営基盤の確立 ・・・・・4
(2)　地域力を発揮･醸成するまちづくりの推進 ・・・・・4
Ⅲ　基本的方策 ・・・・・6
1　変革の時代に対応する効果的で持続可能な行政経営基盤の確立 ・・・・・6
(1)　行政施策の重点化と効率化 ・・・・・6
①　行政評価の導入 ・・・・・6
②　事務事業の再編・整理、統合・廃止 ・・・・・6
③　組織体制の見直し ・・・・・6
④　民間委託等の推進 ・・・・・6
⑤　特別会計の経営健全化 ・・・・・7
⑥　第三セクターの健全経営 ・・・・・7
⑦　行政の情報化の推進 ・・・・・7
(2)　定員管理及び給与等の見直し ・・・・・7
①　定員の見直し ・・・・・7
②　給与等の見直し ・・・・・7
(3)　人材育成の推進 ・・・・・8
①　職員の能力向上 ・・・・・8
②　地域力の向上 ・・・・・8
(4)　自主性自立性の高い財政運営の確保 ・・・・・8
①　行財政改革計画策定と公表 ・・・・・8
②　歳出の抑制 ・・・・・9
③　歳入の確保 ・・・・・9
2　地域力を発揮･醸成するまちづくりの推進 ・・・・・10
(1)　町民の参加・参画機会の拡充 ・・・・・10
(2)　情報提供の推進 ・・・・・10
(3)　町民等との協働の推進 ・・・・・10

資料　全体構成 ・・・・・11
用語説明 ・・・・・12
参考-1　行政改革計画策定・進行管理の体制等 ・・・・・16
参考-2　策定経過 ・・・・・17
参考-3　推進委員会意見書 ・・・・・18

Ⅰ　町政を取り巻く状況

今日の社会情勢は人口減少化に加え国際化や情報化が加速し、政治・経済や財政などの各分野に多くの課題を内蔵しながら、構造改革が進められています。国及び地方を通じて進めようとしている構造改革は、地方分権一括法の施行以降、三位一体改革、構造改革特区などに見られるように、自己決定、自己責任、自己統治の原則で、住民との協働による自立したまちづくりをすすめることを目指しています。自治体には、住民の選択と負担に基づいた、各々の地域にふさわしい公共サービスを創出する分権型社会システムへの転換が求められています。

Ⅱ　基本方針

1　基本的考え方

中土佐町では新町建設計画において、「自然を『体感』できるまち・住みやすさを『実感』できるまち・まちづくりを『共感』できるまち」を新町の将来像とし、その基本理念を「自立・協働」としました。「自立・協働」は地域の発展のための重要課題とも位置づけられます。

本町では「自立・協働」を基本理念として新しい行政改革大綱を策定します。より効率的で効果的かつスピード感を伴った行政運営への転換が行政改革の原点であり、国がすすめる「小さな政府」が目指すところでもあると言えます。効率的な行政を実現するには、行政内部のスリム化と同時に個人・団体・企業等が行政とともに「公共」の経営に関わっていくことが求められています。言い換えれば、町民・住民組織・企業等、そして行政がそれぞれの分野・特徴を生かした役割分担と相互のパートナーシップにより経営する地域経営への転換が必要となっていると言えます。

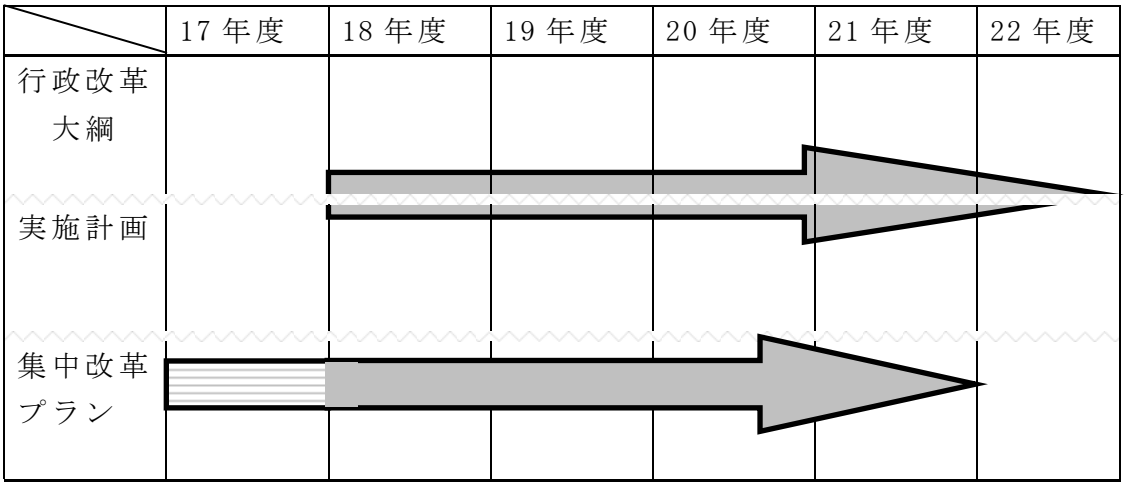
国によるさらなる行政区域の広域化が検討段階にあることも事実であり、広域化の是非のいかんに関わらず、地域の公共サービスニーズを実現し、地域を発展させていくためには、地域そのものを経営する視点が必要です。本町の行政改革は小さな政府の実現を推進すると同時に、行政運営改革だけに止まらず、従来の財源主義及び支出主義、縦割り主義等の「管理型行政」形態から、効率性・効果性・経済性そして地域の主体性を重視した「地域経営型行政」形態への転換を行政改革のテーマ(上位目標)とします。

このテーマの実現に向けて、変革の時代に対応する効果的で持続できる行政経営基盤の確立を目標とします。同時に、地域力を発揮・醸成するまちづくりを推進し、住民満足度の向上と地域の持続・発展を実現していきます。

2　改革の進め方

（１）期間（いつまでに）

この大綱の計画期間は、平成 18 年度から平成 22 年度までの 5 年間とし、具体的に実施するための実施計画（集中改革プランを含む）を策定します。



（２）組織（だれが）

町長を本部長とする「中土佐町行政改革推進本部」は、町民、行政改革推進委員会、町議会等の提言・助言を聴き、大綱及び実施計画を策定し、全庁をあげて実現に取り組みます。

町民の代表者からなる「行政改革推進委員会」は、本部の諮問に応じて計画策定や改革の進捗状況等について、審議・評価し、本部に対して答申を行います。

町民から負託を受けた機関としての町議会は、計画の策定や改革の推進状況の報告を求め、審議･評価のうえ助言･提言を行い、共に行政改革を推進します。

（３）改革推進のコンセプト（どのように）

①　職員の意識改革

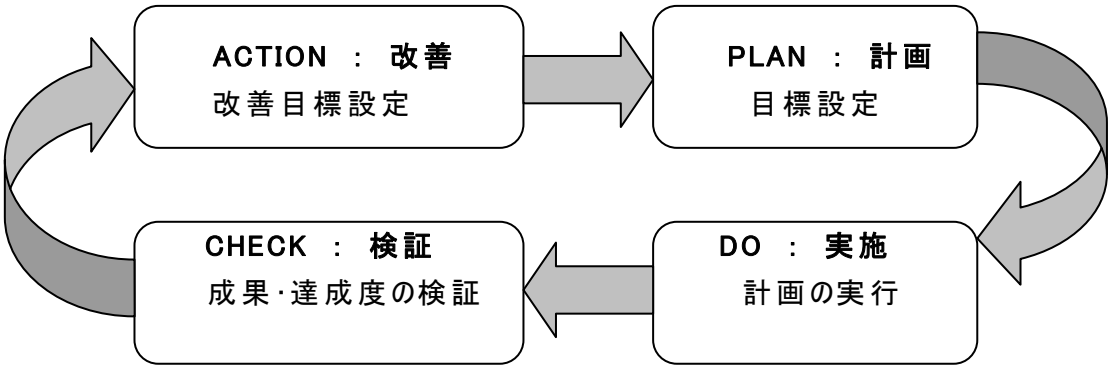
より効率的で効果的かつスピード感を伴った行政運営への転換を目的とする行政改革を進めていくためには、まずは、職員の意識と仕事の進め方を変えていかなければなりません。前例踏襲の事務事業ありきの考え方ではなく、住民ニーズを的確に捉え、自らがサービスの受け手の立場に立ったサービスの提供ができる職員への思考変革が不可欠です。

職員一人ひとり自らが課題・問題を認識し、より効果的･効率的な行政運営の実現に向け、日々の業務や研修を通じて意識と思考の変革を促す組織風土づくりを行います。

②　管理システムの構築と定着

より質の高い行政サービスを提供するために管理システムを定着させていきます。事務事業はもちろん人材・組織・施設・情報というストックを見直す行政評価の手法を取り入れ、行財政運営において計画（PLAN）→実施（DO）→評価（CHECK）→見直し（ACTION）の連携化を図るＰＤＣＡサイクルを構築します。

【行財政運営の PDCA サイクル】



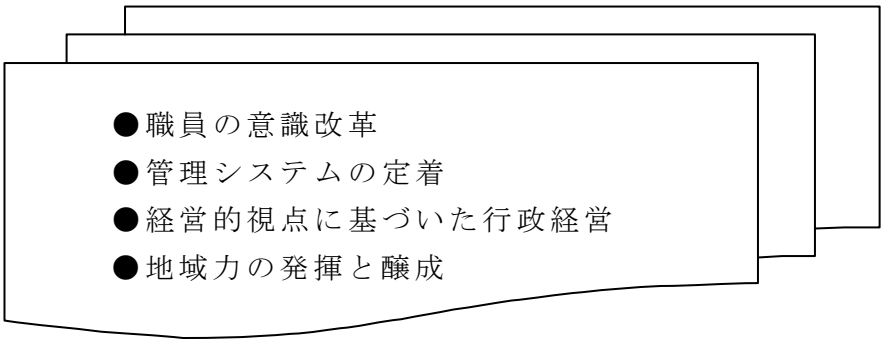
③　経営的視点に基づいた行政経営

組織のスリム化、目標管理型手法・成果重視による運営・業績による人事評価等、民間経営手法の積極的な活用を行っていきます。

④　地域力の発揮と醸成

各事業立案・実施においては、地域経営をともに担う町民等とのパートナーシップ・地域力の発揮と醸成を目指す観点・手法を取り入れていきます。

【改革のコンセプト】



3　改革の基本方針

（１）変革の時代に対応する効果的で持続可能な行政経営基盤の確立

今日の行財政環境は刻々と変化し、特に財政を取り巻く状況は危機的状況と言われて久しくなります。景気は緩やかながらも回復傾向が続いていると言われていますが、地方ではそれを実感するまでにはいたっていません。

本町においても 17 年度普通会計決算の歳入比率を見ると、町税は 6.8%しかなく、自主財源は 21.1%であり、依存財源のなかの地方交付税は、歳入全体の 41.9%を占めています。産業振興を図り自主財源を増やす取り組みの必要性はもちろんですが、財源の大部分を占める地方交付税のあり方は流動的であると言わざるを得ません。政府の『骨太の方針 2006』では、財政再建を柱とし、国と地方を合わせた基礎的財政収支の黒字化を 2011 年に実現するために、歳出を徹底的に削減する方向を示しました。そして、社会保障費や人件費、公共事業費など 11 兆 4 千億～14 兆 3 千億円の大幅な歳出削減の内容を明らかにしています。その中で、新型交付税などの制度改革を含めた地方財政をめぐる議論はまだ先行きが見えていませんが、政府が従来と同様の形で小規模市町村への財源配分を続けることは不可能視されています。

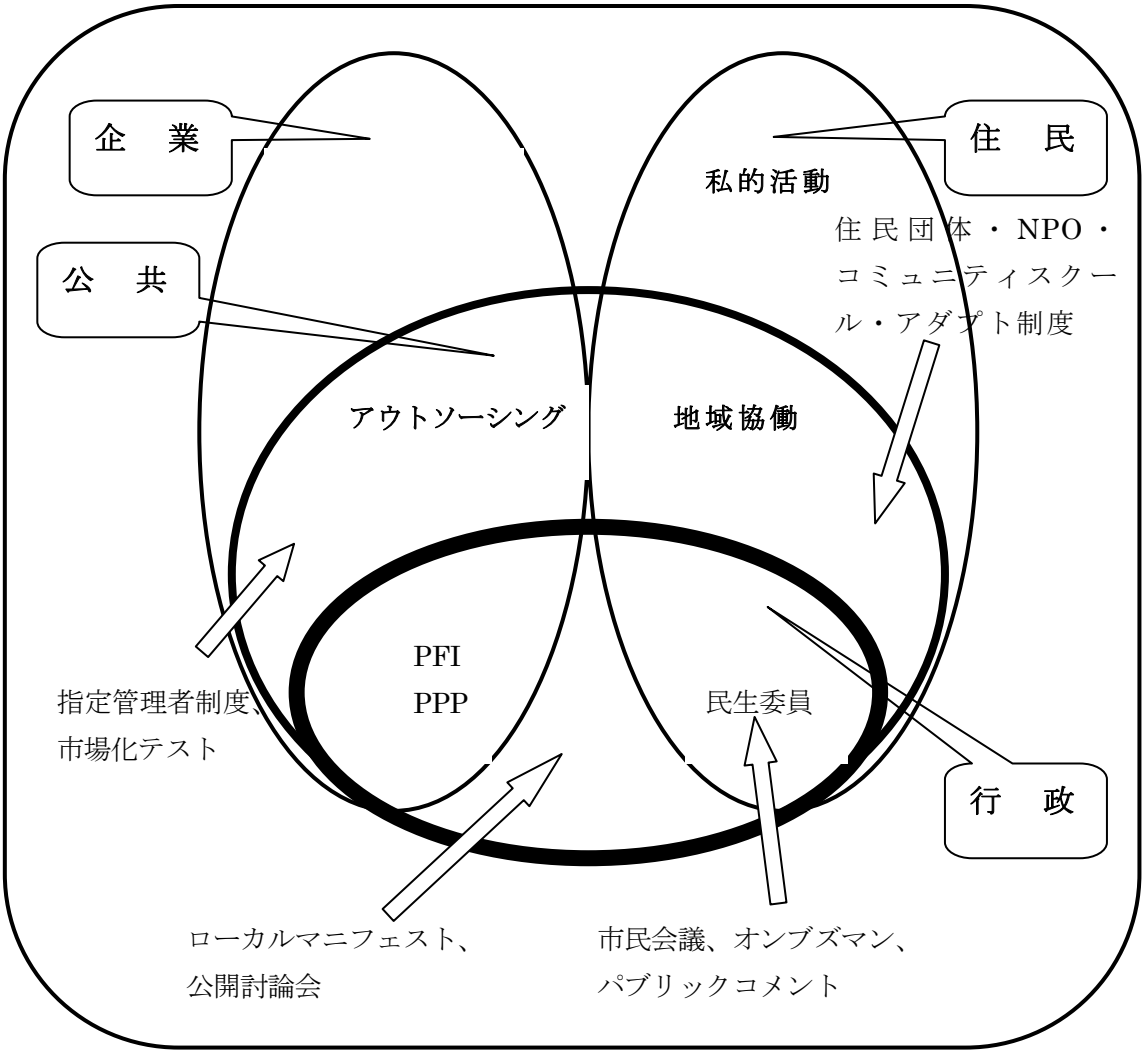
そうした状況のもとで、合併したとはいえ小規模な市町村が限られた財源の中で住民サービスを維持していくには、行財政環境はこれまでの延長線上には存在しないという認識のうえに立たなければなりません。情勢は常に変化すると捉え、職員自らが多様な変化を先見できる経営者になることを目指し、足腰の強い自治体を創り出します。

（２）地域力を発揮・醸成するまちづくりの推進

これまで、自治や公共のほとんどは行政が担うことが当たり前と考えられてきました。その間に、サービスを受ける側とその費用を負担する側の見えない関係が、ともに価値をつくり合い分かち合うという公共の意識を希薄にしてきました。

厳しい財政状況、少子高齢化、人口減、行政の広域化といった状況のもとで、これまで家族で行われてきた介護や子育てなど、地域で提供されてきた安心や安全の確保といったものへの新たな意識・期待が高まっています。行政だけでは立ち行かなくなりつつあるきめ細かな公共を補完するものとして、住民団体や NPO・企業が公共サービスの提供者として加わる新しい公共の形成、そしてそれらの結集としての地域力の発揮が求められています。

【「公共」の考え方】



（参考資料；前川桂恵三氏作成の『新たな公共空間の形成』）

本町では、従来からの町民自らによる自治組織が残っており、その役割の重要性の再認識と維持、拡充が期待されています。

昨今の住民自治組織が発想された起点は、国や自治体の破綻寸前の財政状況にあり、それが従来の中央省庁主導かつ縦割りの画一行政システムから町民主体の個性的で総合的な行政システムへ転換する理由になっています。それはそれで必要なことですが、住民自治や地域力の必要性は決して財政逼迫からの単なる行政の縮小化や行政の下請け的役割ではありません。「自治」本来の意味を思い起こした、自立の時代にふさわしい住民起点の自治であるべきだと考えます。

町民のみなさんを公共サービスの受け手としてのみ捉えるのではなく、地域を経営する主体として考えることを基点とします。そうした町民自身による自治組織と従来から公共を担ってきた行政とが連携・協働し、公共空間を再構築しなおし、地域力を最大限に発揮・醸成することによって、より愛着の持てる地域づくりとその発展を目指していきます。

Ⅲ　基本的方策

１　変革の時代に対応する効果的で持続可能な行政経営基盤の確立

（１）行政施策の重点化と効率化

①　行政評価制度の導入

町民本位、持続可能な地域の発展への成果重視の視点に立った町政運営を推進するため、業務全般についての点検･見直しの実施ルールとして事務事業評価制度を導入し、仕事の進め方における PDCA サイクルの定着化を図ります。新規事業については、緊急性、重要性、目標の妥当性、効率性、プロセスの有効性により採択していく基準の設置等により、効率的効果的施策への集中を行います。そして順次、施策評価・政策評価と拡大していきます。

②　事務事業の再編・整理、統合・廃止

行政が行う必要がある事業なのかどうかという評価を起点とし、有効性（目標達成度）、事業の効率性（費用対効果）などを事務事業評価によって、具体的・客観的に評価し、事業の見直しを行っていきます。これにより、事業の 1)廃止　2)休止　3)縮小　4)改善　5)拡充　6)新規で区分し、方向性を明確にしていきます。事業の効率性においては事業費のみではなく、掛かる人件費も含めたトータルコストの視点で検討していきます。

③　組織体制の見直し

町民の立場に立ち、わかりやすい・利用しやすい、かつ、効率的な組織になるよう窓口業務の体制を充実させることと戦略的施策執行を重視し、組織の改編を行います。

中土佐・大野見庁舎の課配置についても、町民の利便性・地域振興の視点を置き、庁舎の改修時期も加味し検討します。

窓口業務については、フレックスタイム制の活用を視野に入れ、執務時間外のサービス提供の拡大について検討します。

④　民間委託等の推進

最も効率的・効果的な住民サービスの提供のために、すべての業務について聖域を設けず、行政でなければできない業務を特化した上で、民間委託について検討し、定員適正化計画とも連動させながら、可能な分野からアウトソーシングをすすめていきます。委託の際には、町の適正な管理監督のもとに、行政責任の確保、個人情報の保護や守秘義務の確保が図られることを基本とし、委託業務の質確保のために品質管理ガイドラインについて検討し導入していきます。

既存の公共施設や業務についても、利用者の意見や関係団体との調整をもとに指定管理者制度の活用を含めた民間委託等の導入について検討し、民間委託、公設民営化、民間への移譲、直営、施設の廃止の方針を示し、実施･検証･見直しを行っていきます。

民間資本やノウハウ等を活用して公共施設等の整備を図るＰＦＩ手法についても導入について検討します。

⑤　特別会計の経営健全化

国民健康保険、老人保健、介護保険などの事業会計、下水道、水道事業などの準公営企業会計は、受益者が負担すべき使用料等で賄うべき経費と、税で賄うべき経費を区分し、費用の明確化を図り受益者負担の適正化について検討します。そして、事務事業の見直し・関係経費の縮減等を進め繰出金を繰出基準内に抑制するよう努め経営健全化を図ります。

⑥　第三セクターの健全経営

第三セクターは、効率性と透明性の高い運営をいっそう確保するために、事業内容、経営状況、公的支援について積極的な情報公開を行うよう指導に努めます。

⑦　行政の情報化の推進

電子自治体については、住民サービスの拡充・高度化と利便性の向上を目的に、行政事務の向上・効率化及び高度化を図ることを目標として取り組んでいきます。電子自治体の将来イメージやそのための取り組みの全体像については、県とも歩調を合わせつつ取り組んでいきます。

情報資産は、町民の個人情報のみならず、行政運営上重要な情報など、今後その多くが紙媒体から電子媒体へと移行し、部外に漏洩等した場合には、極めて重大な結果を招く情報が多数含まれています。これらの情報資産をさまざまな脅威から防御し、町民の財産及びプライバシー等を適正に管理するために、職員の意識の向上を図り、情報資産の安全性を強化します。

（２）定員管理及び給与等の見直し

①　定員の見直し

定員適正化計画を作成し、今後の職員数や職員配置について具体的な計画を策定します。あわせて非常勤職員・臨時職員の配置についても、適正配置を行い、総人件費抑制を図ります。

②　給与等の見直し

給与は人事院勧告に基づいて実施されており、17年度の人事院勧告では、職務・職責に応じた俸給構造への転換、勤務実績をより的確に反映し得るよう昇給制度及び勤勉手当制度を整備することなどが勧告されています。18年4月に俸給表については改定が行われましたが、勧告に基づく昇給制度及び勤勉手当制度運用のためには、実績を評価する人事評価制度の確立が不可欠です。

公正性の高い人事評価制度を構築しながら、人事院勧告に基づく給与制度及び勤勉手当制度の執行を実施していきます。

（３）人材育成の推進

①　職員の能力向上

ⅰ　人材育成計画の策定

効率的で効果的な行政執行にあたっては、職員の能力向上が欠かせません。職員は全体の奉仕者としての責務遂行のみにとどまらず、地域の構成員の立場としても、地域づくり、男女共同参画などについても研鑽を重ねる必要があります。また、職員がその能力を十分に発揮できるよう、メンタルヘルス対策についても充実させていきます。そのために、人材育成計画を策定し、職員の意識変革と思考変革を促す、自主的で包括的な研修制度を整備し実施していきます。

ⅱ　人事評価制度の活用

職員の能力向上をはかり、組織目標実現と人材活用を積極的に実施するために、公正処遇の基礎となる人事評価制度について、十分な検討と試行を加えながら、確立していきます。

制度の活用により、意欲的で活力のある組織づくりを目指します。

②　地域力の向上

行政改革は、行政内部だけで完結するものではないことは言うまでもありません。持続可能な地域経営の視点に立った住民力・地域力を発揮し、高めていくために地域での学習の場づくりを行っていきます。

(4)自主性自立性の高い財政運営の確保

①　行財政改革計画策定と公表

財政状況や構造的課題を整理し、多面的な財政シミュレーションに基づく財政改革計画を作成し、目標値を設定・実施し、見直しを行っていきます。情報と認識の共有のために、達成状況等について、分かりやすく公表します。

② 歳出の抑制

ⅰ 職員の意識づくり

業務全般にわたり、日常業務の中でもあらゆる経費節減、節電・省資源・再利用・再資源化等を職員一人ひとりが徹底し、町民に信頼され、支持される組織づくりに取り組みます。

ⅱ 財源の重点的・効率的執行

合併協議における調整事項や新町建設計画を踏まえ、事業を再検討し、新たな行政課題を含めて優先度を定め、限られた財源の重点的・効率的な配分・執行を行います。

ⅲ 内部努力による経費の削減

通常業務における消耗品購入・施設維持管理費などの発注については、一括発注により経費と事務の軽減を図ります。

ⅳ 補助金の適正化

補助事業の事業内容、効果、適正な使途について事務事業評価と合わせて検証し、より高い公益性と住民ニーズに即した補助金への適正化を図ります。

ⅴ 公共工事の見直し

工事費抑制に向け、効率的で効果的な公共工事の工法の選択及び工事発注方法の適正な調整を図っていきます。

また、環境への負荷軽減の観点も含め省エネルギー機器の導入など、長期的な視点での維持管理経費抑制を考慮していきます。

ⅵ 報酬・給与の適正化

これまでも、人件費の抑制に努めてきましたが、職員の給与等については準則に則った適正な執行を実施していきます。同時に、町長をはじめとする特別職、各行政委員会、審議会等の付属機関の委員報酬についても特別職報酬等審議会に諮り適正なあり方を検討していきます。

③ 歳入の確保

ⅰ 内部努力による収入確保

町税、住宅使用料、上下水道、介護保険料等の収納率の向上は自主財源の確保と公平性の観点から重要な課題です。歳入全般の口座振替のいっそうの推進とともに、滞納者に対して納付指導が行える体制・人員の適正配置に努めます。

ⅱ　受益者負担の適正化

使用料・手数料は行政コストとの均衡を考慮し、コスト・料金等を公表しながら、３年ごとをめどに見直しを行い、その適正化を図ります。

ⅲ　新たな歳入確保の検討

将来にわたって安定した自主財源を確保していくため、定住促進や産業育成等の税源の涵養など積極的な財源確保にいっそう取り組んでいきます。

また、保有効果を発揮していない普通財産については、活用策を検討したうえで貸付や売却処分などの措置を検討し、公有財産を有効に活用していきます。

２　地域力を発揮・醸成するまちづくりの推進

（１）町民の参加・参画機会の拡充

行政実施の各種の事業においても、事業計画段階から、参加・参画の可能性の有無を検討し、町民との連携を推進していきます。事業展開時に可能な場合は、単発的なボランティア参加を促し、継続的な参加へそして計画段階から実施までの参画へと促していきます。

自治や地域経営、地域づくりについての学習の機会を積極的に設け、町民自身が地域の経営者であるという意識づくりを推進します。

（２）情報提供の推進

町民への説明責任と町民の町政への理解と信頼を深めていくために、情報の提供を積極的に進めていきます。具体的には、財政改革計画などの各種計画、各審議会等の会議の公開、町のホームページ・広報紙での情報の提供などを通じて、積極的に町の情報を提供します。

（３）町民等との協働の推進

町民、地域、公共団体、事業者及び町は、自助、共助、公助といった補完性の原則を基に、お互いの主体性および自主性を尊重し、対等な立場での協働による「まちづくり」を推進します。

それぞれの地域によって高齢化率・構成人数等、置かれた状況はさまざまであることから、それぞれの地域ニーズにあった協働のあり方・支援について検討し、組織づくり・地域づくりを進めていきます。

また、積極的な社会貢献活動の実施主体としてのNPO組織等の協働を推進していきます。

資料

【 全 体 構 成 】

【 行政改革の目的 】

より効率的で効果的かつ
スピード感を伴った行政への転換

【 上 位 目 標 】

効率性・効果性・経済性　そして
地域の主体性を重視した
「地域経営型行政」形態への転換

【 2つの大目標 】

1　変革の時代に対応する効果的で
持続可能な行政経営基盤の確立

2　地域力を発揮・醸成するまちづくりの推進

【 7つの中目標 】

1　行政施策の重点化と
効率化（重点取組①-⑦）

2　定員管理及び給与等
の見直し　（⑧⑨）

3　人材育成の推進　（⑩⑪）

4　自主性自立性の高い
財政運営の確保
（⑫⑬⑭）

5　町民の参加・参画機会
の拡充　（⑮）

6　情報提供の推進　（⑯）

7　町民等との協働の推進
（⑰）

17の重点取組
①行政評価の導入
②事務事業の再編・整理、統合・廃止等
③組織体制の見直し
④民間委託等の推進
⑤特別会計の経営健全化
⑥第三セクターの健全経営
⑦行政の情報化の推進
⑧定員の見直し
⑨給与等の見直し
⑩職員の能力向上
⑪地域力の向上
⑫財政改革計画策定と公表
⑬歳出の抑制
⑭歳入の確保
⑮町民の参加・参画の場づくり
⑯情報の積極的提供
⑰町民等との協働の推進

五十五の具体的な取組（実施計画）

【 改 革 推 進 の コ ン セ プ ト 】

- 職員の意識改革
- 管理システムの定着
- 経営的視点に基づいた行政経営
- 地域力の発揮と醸成

【基本理念】「自　立　と　協　働」

資料

【 用 語 説 明 】

【行政改革】P.1
行政の機構・人事・予算・管理手法などに関する諸改革の総称です。

【行政改革大綱】P.1
行政改革を行っていく上での指針です。本町としては第１次大綱として平成 18年度～22年度の５か年の計画を平成 18年12月に策定します。

【町民】P.1
本町に住所を有する方、本町に事務所又は事業所を有する方、本町に在する事務所又は事業所に勤務する方、本町に在する学校に在学する方、本町に対して納税義務を有する方を示します。「住民」とは、本町に利害関係がある個人及び法人だけに限らず、広い対象を想定しています。

【構造改革】P.1
新たな経済社会の環境に個人、地域、企業が柔軟に対応しその持てる力が最大限発揮できるように、制度や政策さらに政府のあり方そのものを変革する、不断の取り組みのことを言います。

【地方分権一括法】P.1
正式名称を「地方分権の推進を図るための関係法律の整備等に関する法律」といいます。この法律は、地方分権推進委員会の5次にわたる勧告を受け、地方公共団体の事務に関する記述のある法律のうち、勧告の趣旨から改正が必要なもの475本の法律の改正部分を、1本の法律として改正したものです。次の7点が特徴といえます。①国と地方自治体の役割分担の原則　②機関委任事務制度の廃止　③国の関与の見直し　④権限移譲の推進　⑤必置規制の見直し　⑥都道府県と市町村の関係の改革　⑦地方自治体の行政体制の整備・確立

【三位一体改革】 P.1
「国から地方への補助金削減」「税源移譲」「地方交付税の見直し」を同時に進め、国と地方の財政再建と地方分権の実現を目指す改革のことです。補助金の削減と地方交付税の見直しを行う代わりに、所得税などの基幹税を国から地方に移譲して、地方分権を促すと同時に財政再建を図ることを目的としています。

【構造改革特区】 P.1
構造改革特別区域法に基づいて、地方公共団体や民間事業者等の自発的な立案により、地域の特性に応じた規制の特例を導入する特定の区域を設け、その地域での構造改革を進めていこうとするものです。こうした特定の地域での成功事例が波及することで、全国的な構造改革につながることや、特定の地域において、新たな産業の集積や新規産業の創出が促されたり、消費者等の利益が増進することによって、地域の活性化につながることなどが期待されています。単に「特区」とも呼ばれています。

【協働】P.1
相互の立場の違う他者が相互の立場や特性を認め、共通する課題の解決や社会的目的の実現に向け、積極的にサービスを提供するといった協力関係を言います。

【分権型社会システム】P.1
国は「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」の中で、「少子高齢化による人口減少時代を目前に控え、国地方を通じた厳しい財政状況の中で今後の我が国は、地方公共団体が中心となり住民の負担と選択に基づき各々の地域にふさわしい公共サービスを提供する【分権型社会システム】に転換していく必要がある」としています。

【経営】 P.1
もともとは建築上の言葉。ある目標を立て、これを達成するために、規模を定め基礎を固めて、物事を修め営んでいくことを言います。事業体の使命の達成のために、経営資源（人的資源「ヒト」、物的資源「モノ」、財務的資源「カネ」）を効果的・効率的に活用することであり、そのためには、事業体において、トップマネジメント機能と経営基盤を確立することが必要です。

【パートナーシップ】 P.1
「協働」と同義で使われることが多い。様々な主体が、お互いの主体性や特性を尊重しながら協力・連携し、より良いものを創り上げていくという「考え方」にまで広げて捉えられます。

【行政改革大綱実施計画】 P.2
行政改革大綱に基づき行政改革を進めていくための具体的な計画です。

【集中改革プラン】 P.2
行政改革大綱に基づき、行政改革をよりいっそう推進させ、行政のスリム化、効率化を徹底し、小さくて効率的な役所を目指すための具体的なプランです。17 年 3 月の「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」において、地方行革の新たな指針を示すとともに、市町村に対して、その策定と公表を求めています。

【システム】P.3
相互に影響を及ぼしあう要素から構成されます。まとまりや仕組みの全体。系。一般性の高い概念であるため、文脈に応じて「系」、「体系」、「制度」、「方式」、「機構」、「組織」といった多種の言葉に該当します。

【目標管理型手法】 P.3
命令や罰則によって統制するのではなく、個人の主体的な行動を重視し、目標の設定、実行、成果の評価というサイクルを定期的に行うことにより組織目標の達成と人材育成を図る経営管理手法のことです。

【骨太の方針】 P.4
「経済財政運営と構造改革に関する基本方針」のこと。来年度予算で重点化すべき歳出項目やその規模、それに関連した政策目標などを掲げたもので、政府予算のあり方に極めて重要な意味を持っています。経済財政諮問会議で策定し、閣議決定されます。初めての骨太の方針は01年6月26日に閣議決定されました。当初、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針」は、大綱とすることが提案されましたが、紆余曲折をへて、今日の正式名称となり、「（経財諮問会議には）骨太な問題を集約、提起し予算編成をリードしていくことを、お願いしたい」という宮沢財務相（当時）の発言から「骨太の方針」という呼び名が定着しました。最新の骨太の方針は 06 年 7 月 8 日閣議決定されています。

【地域力】 P.4
住民が居住地で抱える生活問題に対して共同で解決していく力。「地域における信頼関係や互酬性の規範を持つ多様な住民や組織のネットワークが、地域の公共的、社会的

課題に気づき、各主体が自律的に、または協働しながら、地域課題を明らかにしたり、地域の価値を創り出す力」などと定義づけられています。

【NPO】(Not-for-Profit Organization :ノン・フォア・プロフィット・オーガニゼーション)P.5
非営利組織・団体を意味する。対義語は営利組織、即ち会社(会社法による)など。市民が主体となって、地域社会を活動の場として社会的な活動を行っている民間の非営利団体を指す。その特徴はミッション志向、市民参加などで、近年、「新しい公共」として注目されています。

【PFI】(Private Finance Initiative:プライベート・ファイナンス・イニシアティブ) P.5
公共施設等の建設、維持管理、運営等を民間の資金、経営能力及び技術的能力を活用して行う新しい手法です。

【PPP】(Public Private Partnerships:パブリック・プライベート・パートナーシップ) P.5
行政が提供している公共サービスを民間に開放することで、コストの低減や質の向上、サービス提供形態の革新を実現しようとする取り組みのことを言います。一般的な方法としては、アウトソーシングやPFIによる業務の民間委託、組織の独立行政法人化などが挙げられます。

【コミュニティスクール】 P.5
従来、教育委員会や学校長が主体となってきた学校運営に、地域や保護者が一定の責任と権限を持って参画できるという、新しいタイプの学校、いわゆるコミュニティ・スクールの設立が、平成 16 年 6 月より、法的にも可能になりました。

【アウトソーシング】 P.5
業務プロセスの一部を外部機関に任せる委託や外注のことを言います。当初は情報システム分野から始まりましたが、今では企画、人事、経理、総務など、多くの業務に拡大してきています。また、導入する目的も、最初は組織の合理化、効率化、そしてコストの削減などでしたが、その後、委託先の専門性を活用し、専門性やノウハウを取り込もうとする付加価値型へと変化してきています。

【指定管理者制度】 P.5
2003 年 9 月に施行された地方自治法の改正により新たに導入された制度であり、「公の施設」の管理・運営について、直営のほか、これまで政令で定めた出資法人等に限定していたものを、株式会社など民間事業者でも行うことができるようにされたものです。

【市場化テスト】 P.5
「官民競争入札」とも呼ばれます。これまで「官」が独占してきた「公共サービス」について、官と民が対等な立場で競争入札に参加し、価格・質の両面で最も優れた者が、そのサービスの提供を担う仕組みです。その目的は、競争環境をつくり出すことで、公共サービスの質の維持向上とコスト削減を目指し、公共サービスによる利益を享受する国民の立場に立った、公共サービスの不断の見直しを達成することです。政府は、このような制度を実施するために必要な手続き等を規定した「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律(公共サービス改革法)」を 18 年 7 月制定しました。

【ローカルマニュフェスト】 P.5
地方行政のリーダーである首長候補者が地域社会の活性化と自立した地域社会の創造に向けて、目指す地方自治政策を政策目的、政策概要、予算、予想される効果、実施時期などを明確に数値目標も含めて示した首長公約のことです。

【オンブズマン】 P.5
町民の権利と利益を守る代理人として町政に対する苦情を調査し、町政の改善と監視する任務を持つ人のことです。具体的には、次の任務を行います。(1)町民からの町政に

関する苦情申し立てを受理し必要な調査をします。(2)自己の発意に基づき、事案を取り上げ調査します。(3)必要があれば町の機関に是正などの勧告をしたり提言したりします。

【パブリックコメント】 P.5

国民・住民・市民など公衆の意見。特に「パブリックコメント手続」における意見公募に対し寄せられた意見を指します。日本では、意見公募の手続そのものを指す言葉としても用いられます。

【里親制度】(アダプト制度、アダプトプログラム) **P.5**

ボランティアとなる地元市民や団体が、道路や公園など一定の公共の場所を「養子」とみなして、定期的、持続的に清掃などの活動を行い、子ども育てるように愛情を込めて面倒を見ることをいいます。

【プロセス】 P.6

プロセスとは組織のレベルアップ、フォーメーション、問題解決、意思決定などを指し、それについてどのように考え、話し合ってきたかが重要とされます。

【フレックスタイム制】 P.6

始業と終業時刻を従業員の決定にゆだねることを言い、従業員の生活と業務の調和を図りながら効率的に働くことを目的とする制度のことを言います。

【行政評価】】 P.6

行政の政策体系である、政策−施策−事務事業の各レベルで、どれだけの成果が現れているかを測定し、公開すること。政策体系に応じて、政策評価、施策評価、事務事業評価の3つの行政評価システムがありえます。

【事務事業評価】】 P.6

町が行う事業の目的を明確にし、限られた財源を有効に活用し、町民にとってどのような成果が得られたのか、事業本来の目的をどれだけ達成できたかという視点から評価・検証を行うものです。これまで行政の仕事の評価は、何をどれだけ作ったか、またどんなサービスをどれだけ提供したかなど、事業にどれだけお金や人を投入したかという「量」を重視して行われがちでしたが、事務事業評価では、行政活動の結果、市民生活の向上に具体的にどのような効果を上げたのかという「成果」を重視します。そして、職員が常にコスト意識を持ち、事業の目的や成果をできるだけ客観的な評価基準に基づいて、点検、評価し、改善につなげていきます。

【電子自治体】P.7

自治体が IT(情報技術)を活用し、住民の利便性・満足度の向上、行政運営の効率化などを実現するための取り組みを言います。従来、電子自治体の主目的はネットワークを介して時間や場所に関係なく住民にサービスを提供することや、業務の効率化によって運営コストを低減することとされてきました。しかし最近では「観光情報の発信」「地域交流」「防災」「防犯」といったさまざまな分野で IT の利用が検討・実践されており、電子自治体の役割はより広範なものになってきています。

【人事院勧告】 P.7

国家公務員の給与、勤務時間、その他の勤務条件の改善などに関し、人事院が国会と内閣に対しておこなう勧告のことです。

【男女共同参画】 P.8

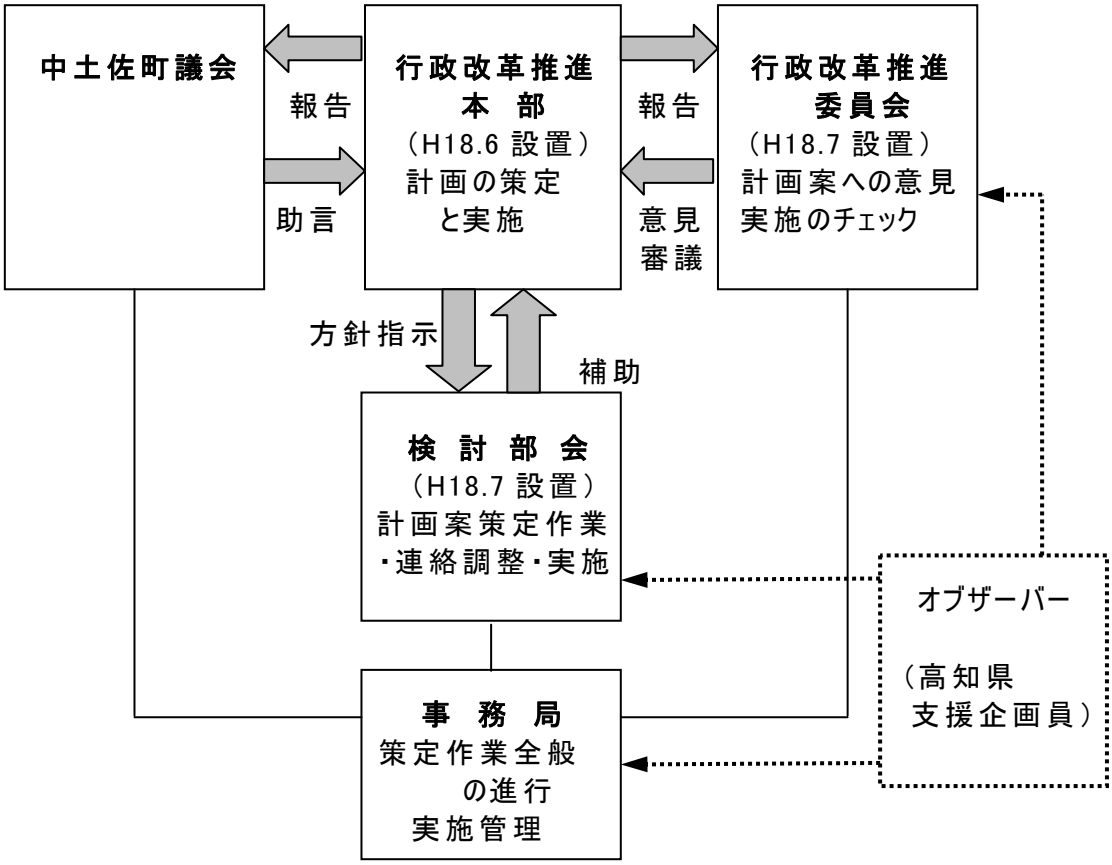
男女が互いの人権を尊重し社会に参加し、社会経済情勢の変化に対応し豊かで活力ある社会を築いていくことを言います。

【メンタルヘルス】 P.8

「メンタルヘルス」のメンタルとは“心の・精神の”、ヘルスは、“ 健康・保健”という意味で、一般的には「心の健康」と訳されています。 健康であるという ことは、身体はもとより心の問題を含めて健全であるということです。

参考−1. 行財政改革計画策定・進行管理の体制等

■体制図



○構成

・推進委員会　　行政経営に関し優れた見識を有する者

・検討部会　　企画課長、総務課長以外の管理職・総務課課長補佐・企画課課長補佐

・本部会　　町長・助役・教育長・総務課長・企画課長

■推進委員会

■本部会

町長	池田　洋光
助役	小松　克州
教育長	谷脇　幹男
総務課長	小林　正章
企画課長	中城　重則

氏　名	所　属
秋本　みゆき	元合併協議会委員
岡村　宣昭	元合併協議会委員
片山　進一	元町監査委員
清水　美佳	NPO 四万十ナイスリバープロジェクト理事
西岡　忠臣	前商工会会長
原野　　誠	(株)菱高精機工場長
藤本　義仁	(株)ウエルネス常務取締役
山中　進二	社会教育委員
森下　佳把	元町議会議員
山下　世仁子	広報編集委員
吉本　和家	総務課課長補佐
田上美千子	出納室長
林　　勇作	水産商工課長
下元　四郎	議会事務局長
吉岡　浩一	教育次長

■アドバイザー

(高知県地域支援企画員)
谷本　和広
小松　由佳

■検討部会

氏名	所属	氏名	所属
正岡　淳	町民課長	下元　道夫	環境課長
結城　善晴	税務課長	三本　重幸	建設課長
岡村　忠宏	地域課長	中平　高安	施設管理課長
佐々木純子	健康福祉課長		
下元敬一朗	農林課長		
崎山　義澄	高幡東部清掃組合所長		
中城　重則	企画課長		
竹邑　安生	企画課課長補佐		

■事務局　　中土佐町企画課

参考-2. 策定経過

6 月 20 日	第1回　中土佐町行政改革本部会
7 月　3 日	第1回　中土佐町行政改革検討部会
7 月 13 日	第2回　中土佐町行政改革検討部会
7 月 18 日	第2回　中土佐町行政改革本部会
7 月 21 日	第1回　中土佐町行政改革推進委員会
7 月 24 日	第3回　中土佐町行政改革本部会
8 月 21 日	第3回　中土佐町行政改革検討部会
8 月 23 日	第4回　中土佐町行政改革本部会
8 月 29 日	第5回　中土佐町行政改革本部会
8 月 31 日	第2回　中土佐町行政改革推進委員会
9 月　4 日	第6回　中土佐町行政改革本部会
9 月　8 日	中土佐町行政改革推進委員会自主学習会
9 月 18 日	第7回　中土佐町行政改革本部会
9 月 25 日	第1回　中土佐町行政改革本部会・検討部会合同協議会
10 月 11 日	第3回　中土佐町行政改革推進委員会

11 月 7 日	第4回 中土佐町行政改革推進委員会
11 月 27 日	第5回 中土佐町行政改革推進委員会
11 月 28 日	第8回 中土佐町行政改革本部会
12 月 4 日	第2回 中土佐町行政改革本部会･検討部会合同協議会
12 月 14 日	中土佐町議会議員全員協議会にて報告
12 月 19 日	中土佐町議会議員全員協議会にて意見聴取
12 月 27 日	中土佐町行政改革大綱及び集中改革プラン策定

参考-3. 中土佐町推進委員会からの意見書

意　見　書

中土佐町行政改革推進委員会では、示された「中土佐町行政改革大綱案」及び「中土佐町集中改革プラン案」について 18 年 7 月から 5 回の検討会と学習会を重ねてきました。

国は大幅な歳出削減方針や自己決定、自己責任、自己統治の原則での住民との協働による自立したまちづくりの方向性を打ち出しています。政権は新政権へと交代しましたが、国全体の危機的な財政状況には変わりはなく、国がすすめる「小さな政府」への速度が加速はすることはあっても減速することはないと言えるでしょう。一方、本町では産業を取り巻く状況が厳しさを増す中、過疎化･少子高齢化が進行し、共助によって地域社会を維持したり地域環境の保全をするための地域の活力が失われつつあります。

このような状況の中での、本町の現状を的確に把握した、時代に即応した行政改革が必要です。「中土佐町行政改革大綱案」においては、今後 5 年間を見据え、効率性・効果性・経済性そして地域の主体性を重視した「地域経営型行政」形態への転換を進めるという目標を掲げ取り組むとしています。

大綱の細部については、これまでの推進委員会において検討し、各委員の意見は（案）の中に反映されてきたと考えます。今後この行政改革を実行していくにあたって町の重点課題として位置づけ、いっそう研鑽をし実効性を高めていただきたい点について推進委員会総意として申し上げます。

これからの自治体経営は減量経営だけでは成り立っていきません。

行政経営のなかで財政再建は当然断行していくべき事で、自治体は高度な政策決定・行政経営の中身で住民の充足度を高めていくことがこれからの自治体に課せられた大きな課題だと考えます。

これからの行政には、少ない財源で住民充足度を高めていくためには、既成の概念にとらわれない政策の立案などのセンスが求められています。役場が政策的に「経営」していく体質、システムへと変革していくことを強く求めます。将来的に２割近い人員を減らし、サービスを維持していくためには、システムを変えることが必要であり、システムを変えていくには、精度の高い情報収集力･発信力とスピードが必要です。

そのためには、自ら課題の解決に向け、あきらめずに考え行動し、政策を立案できる職員を育成していくことが基本だと考えます。そこに携わる人がやる気になる・チャレンジする職員育成が不可欠だと考えます。同時に、地域経営型行政を実現するためには、町民の人材育成にもいっそう力点をおくことが不可欠であると考えます。

そして、改革を進めていくためには行政を評価する仕組みが欠かせません。評価システムの構築・導入は、効果性の追求と同時に町の独自性を持つ意味でも重要となってくると考えます。事務事業評価から順次導入する計画が後退することのないたゆまない努力と、併せて町民にわかりやすく公表していくことを求めます。また、人材育成と評価の観点から、能力に応じた人事を行いその職責に応じた俸給を明確に位置づけることが必要です。

住民参加型の行政ということが言われて久しくなりますが、サービスが良くなってもあるいは低下しても自己負担が同じというような仕組みの中では、住民が要求型に走るのは至極当然のことではないかと思われます。自治体が本気で住民の参加を求めるのであれば、そのための仕組みを保証すべきだと考えます。早急な改革は難しいかとは考えますが、十分な検討を求めます。

最後に、行政改革の推進にあたっては、町民・地域を育てるという観点･価値軸をもつことと地域振興･環境保全についての責務は自治体にあるということを浸透させ、職員全員が一丸となって改革の方向を目指し、地球環境の荒廃にもゆるぎのない魅力あるまちづくりを行政が全うすることを求め、行政改革推進委員会の建議といたします。

平成１８年１１月２７日

中土佐町行政改革推進委員会

委員長　森下　佳把

中土佐町長　池田　洋光　様