

提 言 書

岩美町行政改革推進委員会

1 - 5 公共工事の縮減方策の推進

この事業見直しは、入札方法を除いた創意工夫で公共工事費の縮減を図ろうとするもので平成 18 年度から取り組まれており、計画では、工事の費用対効果を判定する『工事評価基準』、工事費算出の基礎となる『仕様書・積算基準』の見直しや新工法の検討を行い、平成 21 年度『コスト縮減指針』をまとめ、年度後半には、この指針により、コスト縮減を図るとされている。

平成 20 年度の実績報告によれば、作業は、概ね計画どおり進み、本年度は、これまでの検討結果を『コスト縮減指針』としてまとめ、それを運用する年である。**今までの努力が、結実することを期待する。**

公共工事には、『環境負荷の低減』、『地場産材の活用』などといった、町政の重要施策の一翼を担うことが求められる。コスト縮減に反し、高い材料・工法などを採用することなども余儀なくされる。公共工事の発注に際しては、**多面的な視点からの考察が必要と思われる。**

また、小規模な工事については、現在、町が材料を支給し地元が施工するという方法が行われている。この方法は、工事費の縮減だけでなく、地域の自立を育む有効な手段でもある。一層の推進をお願いする。

1 - 6 町税・使用料等の収納率の向上

この事業見直しは、税及び使用料等の滞納者は、相互に重複しているところに着目し、これまで、関係課バラバラで行っていた滞納整理を一本化することで、収納率を向上させようとするもので、平成 17 年度から取り組まれており、計画では、関係課からなる調整会議を通じて重複滞納者のリストアップと窓口の一本化を行い、目標収納率を定め、収納を行なうものとされている。

平成 20 年度の実績報告によれば、事務作業は、順調に進み、目標収納率も定め、収納に努力されているところであるが、収納率は、目標の 20%未満と低い状況に留まっているようだ。

今年度の計画は、目標収納率の確実な達成となっている。同じ町内同士で、顔見知りの滞納者からの収納という嫌な場合もあると思われるが、**税等の徴税事務は、行政事務の根幹であり、行政職員としての誇りと町民負担の公平性の確保のため一層の努力をお願いする。**

収納率を上げるための方策は、特別なものは無く、日々の地道な努力の積み上げに尽きると思う。滞納額が少額の内、その都度、その都度、相手が厭になるほど

の収納催促すること、また親族への働きかけも一手であろう。一線を超えた滞納者に対しては、躊躇することなく、差し押さえ・裁判での訴訟・賠償請求などの強制力を持った対処も必要である。

このため、滞納者への対応能力向上のための研修（例：弁護士を講師にした法的な研修、成功事例や失敗事例の共有化など）や刻々と変わる収納状況を的確に把握し評価を行い、収納に役立てることも必要と思われる。

1 - 10 公共使用料の見直し

この見直しは、現在、町民が公共施設を利用する際、大部分の施設で使用料が無料となっている。これを、受益者負担の原則から有料とし、少しでも維持管理経費の低減を図りたいとして平成 17 年度から平成 21 年度を完了年度として取り組まれており、計画によれば、有料化の対象施設は、地域の交流拠点となっている社会教育施設と町民体育館に代表されるスポーツ施設である。これらの施設の利用ニーズは高く、今後益々高まることが予想される。

国が押し進めた平成の大合併を拒否し、単独自立の道を選択し、町民一丸となって、いきいきとして、活気溢れる町づくりに取り組んでいる現在、人と人との交流や町民の身体能力の維持・向上と健康面を支えるこれらの施設は、町民にとって必要不可欠な施設である。

これらの施設を有料化することは、町民負担の公平性や維持管理費の低減には少なからず貢献すると思われるが一方、町民の施設利用を減退させ、町づくりに支障を及ぼすことも懸念される。

これらのことを総合的に判断し、本委員会は、第 5 回行政改革委員会において、『町民の方々の利用については、原則無料とする現行制度を維持されたい』旨の意見を行ったところである。

平成 21 年度の計画によれば、有料化〔主に町外利用者の料金設定〕について他町村の状況を調査し、関係課で検討を重ね、必要に応じて議会とも協議を行うとされている。本委員会としては、今後の推移を見守りたい。

2 - 15 職員定数の適正化

この見直しは、人件費の削減と行政需要に合わせた職員数の確保を目的に他の類似団体との比較を行うことで、職員定数の適正化を図ろうとするもので平成 17 年度から取り組まれており、計画によれば、事務量や組織体制の点検を行い、他の類似

団体との比較を参考に、平成 18 年度末の職員定数を 137 人、平成 23 年度末で 127 人とする数値目標を定め、職員数の適正化を図るとするものである。

平成 20 年度の実績報告によれば、平成 18 年度末の職員数は計画 137 人に対して 135 人、平成 20 年度末は 125 人で、数値目標は 3 年前倒して達成されている。また、この職員数は、他の類似団体の約 85% で、岩美町職員の執務能力の高さを示しているといえる。

職員定数への取り組みは、継続的に行われるべきものである。検討項目からは外れますが今後引き続き、地方分権に伴う事務量の増大や均衡ある年齢構成などを考慮に入れながら適正化に取り組まれることを要望する。

4 - 20 人材育成の推進

この事業は、質の高い行政サービスを行うためには、職員一人ひとりの資質の向上と意識改革が必要不可欠であるとし、研修等を通じてより質の高い職員を育成しようとするもので、平成 17 年度から取り組まれており、計画によれば、人事制度の見直しや研修方針等の検討を行った上で、職場研修の手本となる OJT マニュアルを作成、日々職場で実践し、質の高い職員を育成しようとするものである。

平成 20 年度の実績報告によれば、平成 20 年度は、OJT マニュアルを作成することになっていたが未達成の状況で、今年度、再度作成が計画されている。難しい作業と思われるが、一層の努力をお願いする。

意識改革の第一歩は、職員一人一人が、日頃から『受動的姿勢』から『能動的姿勢』への意識を持つことや『自己ができる仕事をする』のではなく『職責でやらねばならない仕事をする』といった心構え、地域、町、県、国の行政事情を勉強をしたり、町政全体の概要を把握するなどの努力は、行政職員として最小限の努めであるということを再認識することから始まるものと思われる。

5 - 22 協働によるまちづくりの推進

この事業は、平成 21 年度を目標に、行政と町民が協働してまちづくりを行う上でのルールや行政と町民との権利・義務を定めた『まちづくり条例』を行政主導で設置しようとして平成 17 年度から取り組まれてきたが、住民提案による設置が望ましいとの考え方から平成 20 年度末で作業が中断。町民一人一人が『町に何をしてもらおうか』ではなく、『町のためになにができるか』を考え、地域の自立を促す、協働のまちづくりの推進は、今後益々、町行政のなかで重要な位置を占めてくるものと思われま

作業中止は残念ですが、条例の設置は、近いうちに必ず到来するものと思われる。今後、機会を捉えて、町民の協働のまちづくりに対する意識の醸成を図る働きかけをお願いしたい。

2 - 30 機構改革（組織体制の整備）

岩美町行政改革大綱によれば、少子高齢化や社会情勢から発生する新たな行政課題に効率的な行政サービスを行うため、縦割りの弊害を除去して横断的な連絡調整が円滑に行われるよう、組織機構の整備を図るとされている。

読売新聞 7/7 社説『質の行政改革』では、これまでの改革は、業務の効率化などを通じて職員や経費の削減を図る『量の改革』が中心であった。結果としてサービスが行き届かず利用者の不満を招く例も少なくなかった。**これからの改革は、利用者の満足度に重点をおいた『質の改革』を進めるべきで、例えば、窓口の待ち時間の短縮、受付時間の拡大、申請手続きの簡素化、審査期間の短縮などが考えられるとしています。**

先日頂いた岩美町機構図によれば、福祉保健課（介護保険、生活保護）と住民生活課（国民保険、後期高齢者医療、特別医療、母子福祉、子育て支援）や総務課（隣保館）と住民生活課（保育所、児童館）、総務課（住宅新築資金）と地域整備課（住宅対策）などは、住民には利用し難く、分かり難いものだと思います。

機構改革に当たっては、効率性に配慮しながら、現在法律体系毎に整備されている組織体制を町民が利用しやすい、わかりやすい、括りでの再編整備も一つの方法と考える。