

2 基本的な考え方

(1) 改革の基本理念

本町では、町税の減少や三位一体の改革による地方交付税の大幅な減少などにより極めて厳しい財政状況に直面しています。また、本格的な少子高齢化社会のもとで、益々高度化・多様化する住民ニーズに適切に対応するためにも、更に徹底した行財政改革に取り組み、簡素で効率的な行政体制を確立することが求められています。すなわち、町政が税金など町民の負担によって賄われていることを念頭におきながら、行政にある経営資源（ヒト・モノ・金・情報）を最大限活用し最も価値のあるサービス提供に心掛けるとともに、サービスの顧客である町民の皆様の視点に立ち成果を重視した行財政運営を高めていく必要があります。そうしたことから、今期計画の理念についても次のとおりとします。

町民にとって「ベスト」な公共サービスの提供を目指して

なお、改革の基本理念、基本的な方向性と具体的方策の改革の体系はつぎのとおりです。

(2) 改革の体系

(基本理念)

町民にとって「ベスト」な公共サービスの提供を目指して

(基本的な方向性)

- (1) 民と公の役割分担の明確化
協働の仕組みの構築
- (2) 町民ニーズの多様化・複雑化
- (3) 安定した財政基盤の構築
- (4) 自己決定・自己責任範囲の拡大

(具体的方策)

- (1) 地域経営の推進
(町民との協働による新たな公共づくり)
- (2) 行政経営の推進
(町民の視点に立った質の高い行政運営)
- (3) 財政再建と健全財政の推進
- (4) 組織づくりと人事管理

2 基本的な考え方

(3) 改革の具体的方策

1 地域経営(町民との協働による新たな公共づくり)の促進

地域における課題解決の主役は町民であるという視点において、行政と町民、コミュニティ組織、ボランティア団体その他民間団体などが重要なパートナーとして相互に連携して公共サービスを提供していく協働体制の確立など、町民の力が活きる環境(ステージ)を整備していかなければなりません。

ア) 主な数値目標・・・協働事業の立ち上がり件数

- 町民と行政で連携しておこなう指針を基本に行政と町民がまちづくりを協働することにより、町民一人ひとりが満足するまちづくりが進められる。平成22年度目標値として2件を目指します。

地域・行政情報の共有化

- 行政情報の発信の充実
- 行政出前講座の充実
- 住民懇談会の推進

住民との協働の促進

- みんなで力をあわせてまちづくり事業の拡大
- 町民と行政の協働を進めるための協働指針の策定
- 地域による子どもたちの環境づくり

2 行政経営(町民の視点に立った質の高い行政運営)の推進

町政が税金や使用料、手数料など町民の負担によって賄われていることを再認識し、財源など限られた資源を基に、最も価値観が共有されるサービスの提供について、「できることから」をモットーに、町民の視点に立ったスピード感のある意思決定と確実な実行により、「結果」ではない「成果」を重視した行政経営を進めており、新たな行政サービスの向上など業務改善の取組みを行います。

ア) 主な数値目標・・・成果目標を意識している職員の割合

- 「町民志向」、「成果志向」の行政経営に基づき、それを意識し行政サービスを提供している職員の割合を100%にすることを目指します。

行政経営(町民志向・成果志向)

- 行政経営の推進
- 行政評価システムの構築

男女共同参画の推進

男女共同参画計画の策定

2 基本的な考え方

(3) 改革の具体的方策

3 財政再建と健全財政の確立(財政健全化計画)

国の構造改革の動向や社会経済情勢が急激に変化する中で、ますます多様化、複雑化する町民ニーズに対応していくためには健全な財政体質の確立と将来の世代に過度な負担を残さない持続可能な財政運営を実現する必要があります。

このため、町税等の収納率の向上に努めるとともに、財産の有効活用及び処分を推進し、財産管理の適正化とあらゆる角度から歳入の増加対策を追求し、町民に対する行政サービスの水準の確保に努め

ます。また、住民サービスについて受益と負担の考え方にに基づき適正かつ公平な負担の検討を継続します。

歳出については、職員人件費を含め聖域を設けず抜本的な改革を推進し、歳出の抑制はもとより、町民の皆様との協働体制の確立を推進しつつ、行政サービスとしての最大の効果が得られるよう、代替案の検討も含め、効率的かつ効果的な財政運営に努めます。

ア) 主な数値目標・・・経常収支比率、地方債現在高、財政調整基金残高及び町税徴収率

・ 経常収支比率98%未満への引き下げ

平成18年度決算では、98.7%まで達したものが、税源移譲等による一般財源の伸びにより平成19年度決算においては、98.2%まで回復しましたが、依然として高い水準にあることから、今後も、財政健全化計画を着実に実践することにより、98%未満に引下げます。

・ 地方債現在高を90億円未満に削減

後年度負担の軽減を図るため、平成19年度末で約100億円強ある地方債現在高を、平成22年度末で90億円未満に削減します。

・ 財政調整基金残高を2億円以上に

行政需要に対応し長期的に安定した財政運営を図るため、財政調整基金を、平成22年度末に2億円以上の残高とします。

・ 町税徴収率を92.0%以上に

歳入の根幹である町税収入の増加を図るため、町税徴収率を平成22年度には92.0%以上とします。

安定した財政運営の推進(歳入)

- 歳入増加対策の検討
- 町税等の収納率向上
- 使用料/手数料/利用料等の受益者負担の適正化
行政サービスの原則有料化
- 公共用地等の積極的な処分/活用

『経常収支比率』 毎年経常的に支出される経費に、経常的に収入される一般財源がどの程度充当されているかを見るもので、財政構造の弾力性を判断する指標とされている。

2 基本的な考え方

(3) 改革の具体的方策

- 新たな収入の確保
効率的な財政運営の推進（歳出）
- 人件費の見直し
- 物件費の抑制
- 扶助費の適正支出
- 補助金等の適正化
- 公債費の抑制
- 投資的経費の抑制
- 事務事業の抜本的見直し

4 組織づくりと人事管理

・ 町民にとって解りやすい組織を目指して、組織の改編は不断に行ってきたところではありますが、組織運営改革に最終形はないことから、町民ニーズや社会経済の変化に即応した行政サービスを効率的かつ効果的に提供できるよう、より簡素な、そして町民にとって利用しやすく、わかりやすい組織づくりに努めます。

また、職員定数については、一人ひとりの職員の能力を最大限活用することを基本にして、定員適正化計画の確実な進行管理により引き続き適正化を図っていきます。

一方、国においては、公正かつ客観的な評価制度の導入による能力・実績を重視した人事制度の確立などの公務員制度改革が叫ばれている中であって、本町にふさわしい人事管理のあり方、人材育成の充実・強化策について検討し、能力・適性に応じた職員配置と職員の能力開発を進めます。

また、給与制度につきまして、給料表の見直し、特殊勤務手当の見直しなどその適正化に取り組んでまいりましたが、今後とも職務、職責に応じた給与構造へ転換を図っていきます。

ア) 主な数値目標・・・職員の削減数

現行270人(平成20年3月31日現在)の職員数について、退職者不補充を基本とした定員適正化計画に基づき、平成20年度から22年度までの3年間で11人削減します。

組織体制の充実

- 組織体制の検討

職員定数の適正化

- 定員適正化計画の見直し
- 退職勧奨制度の推進

2 基本的な考え方

(3) 改革の具体的方策

給与制度の見直し

- 報酬・給料・手当等の見直し

人事評価制度の改善

- 勤務評定者・勤務評定項目の見直し

人材育成の促進

- OJT(職場研修)を中心とした能力開発の推進