

第 1 次

有田川町行政改革大綱

有田川町行政改革大綱実施計画

平成 1 9 年 3 月

和歌山県有田川町

～ 目 次 ～

第1章 行政改革大綱編

有田川町行政改革大綱の策定にあたって.....	4
1. 緊急に必要な行政改革.....	5
2. 行政改革の目的と考え方.....	6
3. 行政改革の実施期間と推進方法.....	6
4. 行政改革の推進施策	
4-1. 健全な財政運営の推進.....	7
① 歳入の増額に関する施策.....	7
② 歳出に関する考え方の転換.....	7
③ 特別会計への繰出金削減.....	8
④ 人件費の抑制と定員・給与の適正化.....	8
⑤ 公共事業の考え方の転換.....	8
4-2. シンプルで効率的・発展的な行政運営の推進.....	9
① 組織・機構の見直し.....	9
② 補助金制度や委託事業の抜本的見直し.....	9
③ 行政サービスの見直しと向上.....	10
4-3. オープンで信頼される行政運営の推進.....	10
① 情報公開の積極的な推進.....	10
② 入札制度の見直しと民間活力の積極的な導入.....	10
③ 議会活動の活性化と公開.....	11
4-4. 職員の意識改革の推進.....	11
① 職員の能力開発と組織力の向上.....	11
② 適正な人事評価制度の検討・導入.....	11
③ 組織の情報共有化と自由な発想を生む職場づくり.....	12
④ 協働のまちづくりと行政評価制度の導入.....	12

第2章 行政改革実施計画（集中改革プラン）編

1. 計画の位置付け.....	1 3
2. 計画の進行管理.....	1 3
3. 計画体系.....	1 4
4. 実施計画	
4-1 健全な財政運営の推進	1 5
4-2 シンプルで効率的・発展的な行政運営の推進	2 0
4-3 オープンで信頼される行政運営の推進	2 6
4-4 職員の意識改革の推進	2 9

有田川町行政改革大綱の策定にあたって

平成18年1月1日、新しい社会の動きや地域全体の課題に的確かつ効果的に対応し、安心して暮らせる活力ある地域社会を実現するため、吉備町、金屋町及び清水町が合併し、私たちのまち有田川町が誕生しました。しかしながら、この合併が即行財政基盤の強化を意味するものではありません。今後の行財政体制の整備・改革がなければ行財政面で十分な合併効果を得ることはできません。

地方分権の推進により国・県との対等なパートナーシップが確立され、各種事務事業が権限移譲される一方で、地方交付税や各種補助事業の削減、構造的な不況下による税収減など、地方公共団体を取り巻く財政環境は一層厳しさを増しています。このような状況を踏まえつつ、これからも豊かで活力のあるまちづくりを継続・発展させていくためには、直ちに、限られた行財政資源を最大限活用し、簡素で効率的な行政運営を行い、かつ町職員の意識改革を促し、「最少の経費で最大の効果」を生み出す行政運営に取りかからねばなりません。ここに策定しました第1次「有田川町行政改革大綱」は、今後の有田川町を左右する、まちづくりの根幹をなすものです。住民のみなさまには、真に実りある合併とするため、一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

平成19年3月

有田川町長 中山 正隆

1. 緊急に必要な行政改革

本町の財政状況をみますと、平成16年度決算では税収が25億円(旧吉備町/15億円、旧金屋町/6億8千万円、旧清水町/3億2千万円)、17年度決算では25億7千万円ありましたが、18年度決算見込みでは24億9千万円と減額が見込まれています。さらに、国からの地方交付税も平成16年度決算では68億6千万円(旧吉備町/18億3千万円、旧金屋町/26億7千万円、旧清水町/23億6千万円)、17年度決算では68億3千万円ありましたが、平成18年度では合併による特殊事情分を除くと約62億円程度で平成20年度では60億円あたりまで減少する見込みです。また、その後少なくとも平成22年度まではこの傾向は続くものと思われまます。

一方の歳出では、歳出総額の約40%を占める義務的経費のうち人件費は計画的な採用計画により平成16年度33億6千万円、平成18年度29億5千万円、20年度では28億7千万円と緩やかに減少していくものの公債費は平成16年度33億円、平成18年度34億1千万円、平成20年度では33億7千万円とほぼ横ばい状態で、今後急速に減少する歳入に対し歳出の減少は緩やかであり、その不足を埋めるために基金を充てることとなります。

家計での貯金にあたる財政調整基金など各種基金の総額は、平成16年度末では59億6千万円ありましたが、三位一体の改革の影響で平成17年度末ではすでに50億9千万円にまで減少しており、このままでは毎年減少し続け、平成20年度には底をつくと予想されます。つまり歳出が歳入に見合う規模に減少する時期まで基金がもたない予想です。

さらに、基金が底をつくると赤字額が発生し平成21年度には企業の倒産にあたる財政再建団体に陥る可能性があります。

三位一体の改革により国からの税源移譲が進められるとはいえ、実際は都市部とは異なり、人口の少ない有田川町では税収の伸びはほとんど期待できません。また、国が進めている財政改革の動向や新型交付税の導入により、予想以上に地方交付税が削減される可能性も高まっているため、現実的にはこれよりも早い段階で赤字額が発生する場合があります。もし財政再建団体になれば、国の管理のもとでの運営を余儀なくされますので町の運営に大きな影響を与えることとなります。

この危機的状況を避けるためには、当町を取り巻く経済環境の変化と迫り来る財政上の危機を認識し、環境の変化に対応できる柔軟で持続性のある行財政システムを早急に構築し直さなければなりません。

行政の側はもちろんのこと、行政と住民が一体となって直ちに行政改革に取り組む必要があります。万が一、先延ばしするようなことがあれば、町財政はまもなく破綻し、住民生活に大きな影響を及ぼすこととなります。

2. 行政改革の目的と考え方

このような厳しい行財政状況のなか、有田川町では合併時のまちづくり計画の中で、その将来像（有田川がつなぐ、人と自然、山とまち、交流が未来をつむぐ）を示しています。また、この将来像を実現するために、6つの基本方針（「健やかで安らぎのある、心豊かなまち（保健・福祉・医療の充実）」「地域の特性を活かし、多様な産業・交流機会のあるまち（産業振興・農山村整備）」「自然と共生し、快適に暮らせるまち（生活環境整備・自然環境保全）」「地域一体となり、新しい時代を創造するまち（都市・情報基盤整備）」「ふれあい、学びあい、生き生きとした暮らし育むまち（教育・文化の充実、女性の社会参画）」「住民参加と様々な交流により開かれたまち（連携・交流の促進、行政サービスの向上）」を定めています。

行政改革は、単に行政のスリム化と効率化をめざすだけのものではありません。旧来の住民と行政との関係を見直し、お互いが手を取り合ってまちづくりに取り組んでいく、協働による新しい行政の創造が今求められています。そのためには、肥大化した行政の体質を抜本的に見直し、時代の変化や住民のニーズに柔軟かつ弾力的に対応できるよう、直ちに職員の意識改革を図り、住民に信頼される真に開かれた行政を運営していく必要があります。このことは、行動の原理や目的が異なるとはいえ、行政に企業的な発想を採り入れていくことも、この改革に大きく寄与するものと考えます。

こういった状況を踏まえ、今回策定するこの大綱では、以下の4点を推進目標に設定し、住民の視点に立った行政改革を推進します。

- ①健全な財政運営の推進
- ②シンプルで効率的・発展的な行政運営の推進
- ③オープンで信頼される行政運営の推進
- ④職員の意識改革の推進

3. 行政改革の実施期間と推進方法

この大綱に基づく行政改革の実施期間は、平成18年度から平成22年度までの5年間とします。また、実施期間中の情勢変化にも柔軟に対応できるよう、平成18年度に設置した行政改革推進本部は今後も継続的に活動を続け、本大綱や実施計画の進捗状況を検証するほか、必要であれば軌道修正を行うものとします。

さらに、この行政改革の実行にあたっては、「有田川町行政改革懇談会」の答申を尊重し、実施計画についても随時必要な見直しを行います。

4. 行政改革の推進施策

4-1. 健全な財政運営の推進

国が推し進める「三位一体改革」により歳入の確保が難しくなるなか、社会経済情勢の変化に的確かつ弾力的に対応していくには、最少の経費で最大の効果をあげるよう、今こそ行財政構造の抜本的な見直しを図る時期にきています。

財政の健全化を図るには、2つの側面からアプローチする必要があります。1つは、歳入を確保すること。もう1つは、経費全般を根底から見直し、歳出を削減することです。

さらに、受益者負担の原則から、サービスと負担の関係の明確化や企業的発想への転換が、今後重要度を増してくると考えられます。

①歳入の増額に関する施策

当町では税収増を図る一つの対策として、企業誘致を積極的に推進してきました。また近年、環境対策の一環として推進している自然エネルギーに関連して、企業による風力発電施設の誘致にも力を入れています。

今後は、こういった直接的な税収源の確保を継続的に図っていく一方、企業的な発想のもと、長期的・間接的にみて税収増につながる施策を講じていく必要があります。例えば、共働きのご夫婦が安心して就労できるよう、保育所や学童保育のサービスをさらに拡大・充実させることで、町内の就業機会が増加し、ひいては町外からの若年層の流入、税収増にもつながります。

また、現在無料もしくはそれに近いものが数多くみられる各種講演会や講座などについては、受益者負担の原則から一定の入場料や参加費の徴収を検討する必要があります。これは、当町が所有・管理する公共施設についても同様で、現在無料になっている施設も含め施設使用料の見直しを行い、使用料収入の増額を図ります。このほか、町税の収納率向上への努力も、公平な税制を目指すうえで重要な問題です。

②歳出に関する考え方の転換

行政では、それぞれが必要な経費を積み上げて、まず「歳出ありき」で予算を編成し、歳入は二の次に考えられがちです。税収で不足する部分は地方交付税、補助金、起債で補うという現行制度に依存してしまっています。この考え方を改め、企業的な発想でまず収入から考えていくことが重要です。また、政策を考える際、その必要度だけで導入していくのではなく、導入費用や維持管理の観点からも政策の重要度を位置づけていく必要があります。

企業では、限られた経営資源のなかで、明確な目標と戦略に基づいて選択した事業に特化するところも少なくありません。自治体であっても、地域のあるべき姿を見据えたうえで必要な施策を選択していくことで歳出の集中を図ることができ、特色あるまちづくりにつなげていくことができます。

③特別会計への繰出金削減

今後、町財政にとって大きな負担になると考えられる一つの要因として、特別会計への繰出金があります。当町には、公共下水道事業、農業集落排水事業、国民健康保険事業、老人保健事業、介護保険事業など16の特別会計があります。

特別会計は、特定の住民が費用を負担し恩恵を受ける事業について、一般会計とは切り離して設ける会計であるため、負担とサービスとの関係が明確で、それぞれ独立して採算していくのが本来の姿といえます。しかし、現実的には、各特別会計の不足分は一般会計から繰出金として補てんしています。今後は、事業の効率化をさらに進め、会計を維持するために保険料率の引き上げや利用者負担の見直しなどを行います。

④人件費の抑制と定員・給与の適正化

歳入の確保が難しくなっている状況のなかで、今後も行政が提供するサービスを継続していくには、当然、人件費についても見直す必要があります。

適正な組織体系を考えると、退職職員の補充を全く行わないというのは考えにくく、定期的な新規採用職員の補充も図りながら、人員の削減を計画的に進めていかなければなりません。そのためには、合併時に策定したまちづくり計画を基本に、さらに今後の行政需要も勘案しながら定員適正化計画を策定し、現在の事務事業や組織・機構の簡素合理化、外部委託を積極的に進めていきます。

また、職員給与についても適正化を図るほか、人事管理についても現行制度の見直しを行います。

⑤公共事業の考え方の転換

国や県からの交付税の増額や補助金があるため、市町村が行う公共事業の中には、必要以上に規模が過剰になっている場合も見受けられます。今後は、地域の実情やニーズをさらに的確に捉え、適正な事業規模で施策を講じていく必要があります。また、事業の見直しを行った結果、不必要と判断すれば事業を廃止したり手法を変えたりするなど、必要な対策をとっていきます。

近年では、新たな民間活力として、特定非営利活動法人（NPO）の役割が注目されています。今後は、住民や自治会、ボランティア組織、NPO、民間企業、そして行政の新しい関係が求められています。

4-2. シンプルで効率的・発展的な行政運営の推進

厳しい社会経済情勢のなか、その変化に素早く対応しつつ住民のニーズに応じていくためには、シンプルで効率的な組織・機構を構築し、住民にもわかりやすいものである必要があります。また、行政のスリム化と引き換えに住民サービスが低下することのないよう、企業的・市場的な新しい考え方で、住民に愛される役場づくりを目指します。

①組織・機構の見直し

今までの既成概念にとらわれることなく一から組織・機構を見直し、行財政運営機能と整合性のとれた政策形成機能や総合調整機能の充実強化を進めます。また、複数の課にまたがる事務事業についても簡素化・効率化を図り、同時に住民の側からもわかりやすく利用しやすい組織構造を目指します。さらに、これまでの係制が抱える課題を解消し、組織の動態化と職員の協働性の確保を図るため、和歌山県や他市町村で採用されているグループ制について検討・導入を図ります。

環境センターやクリーンセンター、有田聖苑などの広域行政については、本来、効率的な行政運営を図るためのものですが、その管理・運営体制など構成市町に準じ再検討する余地があります。その結果、改善が必要な場合は、有田周辺広域圏事務組合に積極的な見直しを求めます。

②補助金制度や委託事業の抜本的見直し

現行の補助金制度については、一度全くの白紙に戻し、補助金・負担金はその目的達成のために有効かどうかについて、改めて申請を受け、一から審査します。また、その後一定期間が経過した場合も、定期的に再申請・再審査を行います。

委託事業についても、より効果的な事業を行うため、そのあり方や手法そのものを見直す必要があります。地域の自立を促し、自治会やボランティア組織などが自らの手でまちづくりに取り組んでいける環境を整備し、行政コストを削減します。

さらに、現在は町が直接行っている事業についても再検討し、行政にはないアイデアやノウハウを有するNPOやボランティア組織に委託してコストの削減を図ります。

③行政サービスの見直しと向上

行政サービスのなかには、住民票の発行などに代表される役場特有のサービスと、各種補助事業や公共施設の運営などのサービスとがあります。前者については、住民の満足度を高める必要があります。各種証明書を発行する時間や場所を拡大するため、勤務態勢の見直しやITの活用など、コストと効果を見極めながら積極的にサービス向上を進めていきます。

後者については、補助事業なども含め現在のサービスがどのような効果をあげているのか、重複していないかなどを見直したうえで、サービスの拡大・向上を進めていきます。公共施設については、利便性の向上や有効利用を図るため、その需要を分析し運営方法を再検討していきます。いずれにしろ、行政はサービス業であることを踏まえ、まず役場内の意識改革を進める必要があります。

4-3. オープンで信頼される行政運営の推進

この行政改革を進めていくためには、住民に信頼される行政運営を進めていくことが重要です。行政改革の推進はもちろん、町が進めるまちづくりの内容や財政状況、職員給与など、オープンにすべき行政情報はたくさんあります。住民に対して行政が積極的にわかりやすく情報を提供しなければ、住民の協力は得られません。

①情報公開の積極的な推進

情報公開制度をさらに推進するなど行政の公正性や透明性を高めるのはもちろん、住民参加の機会を拡大し、行政の側からも自らがすすんで情報公開を図る必要があります。そのため、町広報紙やホームページを積極的に活用するほか、適正で効果的な情報提供を進めていきます。また、行政手続条例の適正な運用を推進し、行政に対する手続きや事務処理の明確化を図ります。

②入札制度の見直しと民間活力の積極的な導入

現在当町が所有・管理する公共施設については、既にいくつかの施設において指定管理者制度が導入されていますが、今後とも積極的に民間委託を図っていきます。また、平成18年7月に施行された公共サービス改革法（市場化テスト法）についても、積極的に検討を図ります。

公共事業については、手続きの透明性・公正性・競争性を高め経費削減を図るべく、国の指針を参考にして取り組んでいきます。また、現行の入札制度の見直しを図り、公募型指名競争入札や工事希望型指名競争入札などの検討を進めます。このほか、公共事

業へのPFI（Private Financial Initiative）制度活用について、設計・建設から管理運営までに至る事業全体に企業的経営を取り入れることで経費削減・サービス向上を図れないか、積極的に導入を検討します。

③議会活動の公開と活性化

公正性や透明性を高め住民に信頼される関係を築くのは、何も行政に限ったことではありません。議会運営や各委員会活動など議員のさまざまな活動についても、行政と同じく、議会だよりやホームページをさらに活用するなど、積極的に公開していく必要があります。また、経費の削減や運営方法の見直しなど、その改革にも取り組んでいく必要があります。

4-4. 職員の意識改革の推進

住民のニーズに的確に応える効果的な行政運営を行っていくには、現在の組織体制やプロセスを改善するのはもちろん、刻々と変化する時代の要請に対応できる高度な専門性・機動力をもった人材を計画的に育成する必要があります。「行政」という既成概念を打破し、全く新しい感覚で現在の町行政を見直していくために、職員の能力開発や組織力の向上を積極的に図っていきます。そのため、人事・定員管理や給与、人材育成などに関し、それぞれが相乗効果を発揮できるよう管理部門の充実・強化を図ります。

①職員の能力開発と組織力の向上

現在のような短期的なものではなく、中長期的な視点に立った能力開発を効果的に行うため人材育成基本方針を早急に策定し、その方針を基盤として職員研修の拡充を図り、職場内や研修所で行う職員研修だけでなく、より効果的な実務研修を計画的に推進します。また、従来の行政手法の枠にとらわれない、多角的な視点からアプローチできる豊かな発想力をもった職員を養成します。

②適正な人事評価制度の検討・導入

職員の意識改革を促し意欲ある職員を育成するため、人材育成の観点に立ち、能力や成果に基づいた人事管理への転換を進めます。そのため、国の指針や民間の発想・手法を参考にしながら、公平かつ公正で透明性のある新しい人事評価制度の導入に向けて早急に検討を進めていきます。

③組織の情報共有化と自由な発想を生む職場づくり

いわゆる縦割り行政を改善するため、紙ベース・電子情報の共有化はもちろんのこと、一つの課題に対し各課の職員が横断的に対応できるよう、その情報を共有化しその課題を役場職員として共有化できるよう、組織と意識の改革を図ります。また、創意・工夫を凝らした新しい職員の意見が阻害されることのないよう、職員提案制度や政策研究機能などの検討・充実を図り、組織の活性化を目指します。

④協働のまちづくりと行政評価制度の導入

これからの行政運営を進めるうえで、住民と一体となった協働のまちづくりは必要不可欠なものになりつつあります。行政の側が住民やボランティア団体、NPOを「使う」という意識ではなく、協働による新しい行政の創造に取り組んでいきます。このことは責任と負担をそれぞれが負うことを意味し、そのためには行政だけでなく住民の意識も変わる必要があります。

また、町が政策等を決定する過程においてあらかじめ町民に公表し、町民と一っしょになって考えるパブリックコメント制度を整備し、町民にわかりやすく透明性の高い行政を推進します。加えて、全国の自治体でさまざまな形で導入が進んでいる行政評価制度についても、事業の計画段階から住民の声を行政にフィードバックできるよう、当町に合ったよりよい方法を模索し導入を検討していきます。