

第2回周防大島町行政改革推進委員会会議録

開 会 平成17年7月4日(月曜日)午後1時25分
閉 会 平成17年7月4日(月曜日)午後3時10分
開催場所 周防大島町役場 大島庁舎2階庁議室

周防大島町役場総合政策課

第2回周防大島町行政改革推進委員会会議録索引

事件番号	会議事件名	頁数
次第1	会長挨拶	2
" 2	委員の紹介	2
" 3 協議第1号	行政改革大綱素案について	2
" 4 協議第2号	行政改革実施計画素案について	3
" 5 協議第3号	その他 今後のスケジュールについて	3

第2回周防大島町行政改革推進委員会会議録

招集年月日	平成17年7月4日(月曜日) 午後1時30分							
招集の場所	周防大島町役場大島庁舎2階庁議室							
開閉会の日時 及び宣告	開会	平成17年7月4日(月) 午後1時25分			総合政策課長	坂本 薫		
	閉会	平成17年7月4日(月) 午後3時10分			議長	嶋元 貢		
出席者数	委員定数10名の内 出席者6名出席							
出席委員等	職名	氏名	出欠	職名	氏名	出欠		
	会長	嶋元 貢	出	委員	平佐 雅道	出		
	副会長	中原 貞義	出	委員	三原 伊文	欠		
	委員	大浪 和郎	出	委員	藤本 敦生	欠		
	委員	珠山 キミ子	欠	委員	峰 博	出		
	委員	村川 照敏	出	委員	近藤 豊之	欠		
町・事務局	総合政策課長		坂本 薫		総合政策課班長		岡野 正徳	
	総合政策課主幹		近藤 晃		総合政策課主幹		藤山 忠	

事務局(総合政策課長 坂本 薫)

ただ今から、第2回周防大島町行政改革推進委員会を開催いたします。なお、本日の会議に珠山キミ子委員、三原伊文委員、藤本敦生委員、近藤豊之委員より、出張等で欠席の連絡を受けておりますのでご報告いたします。

早速ですが、会議次第により進めさせていただきます。最初に、嶋元会長さんごあいさつをお願いします。

会長(嶋元 貢)

私、前回都合により欠席させていただきました。しかも欠席の上、会長に互選で推挙いただいて本当に光栄です。どうぞよろしくをお願いします。

事務局(総合政策課長 坂本 薫)

それでは第1回の会議でご説明しましたように、周防大島町自治会連合会より推薦の方を、委員としてお願いするということを申し上げておりますが、去る6月29日に周防大島町自治会連合会の会議が開催され、行政改革推進委員会の委員として、自治会連合会の初代会長の平佐雅道さんをご推薦いただきましたのでご紹介いたします。

委員(平佐 雅道)

私は久賀の37~38世帯程の小さな自治会で会長をしております。4月に久賀地区の会長になり、また先月29日に大島郡自治会連合会の会長になりました。今までこのような会議に出たこともなくのんびりしておりましたので、行政改革推進委員会という席に出て、どのようになるのか大変心配しております。

先日、第1回の会議録を読ませていただきました。私の考えですが、会の進め方が悪かったのか、それとも行政の大綱素案の書き方が悪かったのか、色々よく協議されておりますが、このような会議であれば出て意味がないのではないかという気がして、もう少し意義のある協議・会議をしていただきたいと思っております。よろしくをお願いします。

事務局(総合政策課長 坂本 薫)

平佐さんには後ほど委嘱状をお渡ししますので、任期までよろしくをお願いします。引き続き、協議事項に入ります。協議事項からは会長さんの方で進行をお願いします。

会長(嶋元 貢)

それでは協議に入ります。「行政改革大綱素案について」事務局の方で説明をお願いします。

事務局(総合政策課班長 岡野 正徳)

それでは、「周防大島町行政改革大綱(素案)」と「周防大島町の課題」という資料をお配りしているかと思っております。前回の委員会の中で三原委員より、新町になって周防大島の課題は何かという質問がありました。その後、周防大島の課題を取りまとめてお配りしております。その課題について簡単に説明をいたします。

まず、「過疎化、高齢化による人口の減少、人口構造の変化による経済沈滞に伴う税収の落ち込み」。過疎化・高齢化はどこでもあると思っておりますが、人口が減少して町の財政収入が減少してきていることは大きな問題があります。ここでは基準財政収入額という例を挙げて説明しておりますが、3ページの4。平成16年度と平成9年度を比べて、4町合計して約1億8,300万の税収が落ちております。

次に、三位一体改革による地方交付税削減ということがあります。周防大島町は税収が少ない地域ですので、多くを地方交付税に頼っている現実があります。5ページの6にありますように、平成12年(西暦2000年)までは地方交付税が増えておりましたが、平成12年には、大島郡4町で87億の交付税があったが、13年84億、14年79億、15年74億、昨年(平成16年)が約72億8,100万円ということで、ピークから比べて率で16.5%、額で12億4,000万位の、大きな財源がなくなっているという問題があります。

次に、合併による職員数の過多という問題があります。これは、4町がそれぞれ一般管理部門、議会をもって独立した自治体であったので、当然職員数も多かった。それが合併して、今の人口や面積を類似団体、つまり同じような人口規模や産業構成規模の自治体と比べて、合併時点で152人多いという実際の数字が出てきます。職員が余っているというか、今の規模で同じような構造の外の類似団体と比べて約150人多い現実があります。

最後に、地方分権というのが地方分権一括法の施行によりまして、地方自治体の「自主・自立」が言われております。自分のところで責任を持って、自立してやっていくという行政運営が求められておるといふ実態があります。

このような課題があり、その課題に対して周防大島町が問題点を解決する一つとして、行政改革大綱を作る必要がある、これは国の指導もあります。行政改革大綱を作ることになっております。

「行政改革大綱(素案)」を見ていただきたいと思っております。作り方としては、大綱で概略的・概念的なことを押さえて、それに基づく実施計画を別に作るというのが、行政改革大綱の一般的な作り方にな

っております。

1ページあけていただいて、目次。最初に「行政改革の必要性」。今説明しました情勢が述べられております。これに対する基本方針を3つに区分しまして、どのように対応していくかという方針を立てまして、3番目に実際の進め方として推進体制、計画期間、実施及び進行管理をどのようにするかというのがありまして、4番目以降に具体的方策、各3つの方針ごとに細かくどのようなことを行うか述べられております。

次のページは、行政改革の必要性を書いております。大きなところでは、地方交付税の削減問題、行財政運営体制が大きく揺らいでいると、お金がないから揺らいでいるということを書いております。

1ページあけて、基本方針です。3つの基本方針の1つが「自主自立の周防大島まちづくりを支える行財政基盤の確立」。まず、行政と財政の基盤を確立しましょう、段々減ってくる財源を有効に活用するため、財源を固めましょうと言うことです。真に持続できる足腰の強い行財政基盤の確立ということが書いてあります。今は、持続というのが一つのキーワードとなっております。永久にというか、長い期間にわたって運営できる体制、借金に頼ることの無い持続的な体制、行財政基盤の確立が1つに挙げられております。

2番目に「住民との協働による新たな行政サービス提供体制の確立」、これは今大きな問題であります。住民の意見を良く聴いて、住民参加型の行政を推進しましょう。以前はともすれば、役場のほうから一方的に押し付けるような行政をしておりましたが、今は情報を住民と共有して同じように情報を持って、共に考えて住民参加が増える行政をしていこうという視点が1つあります。

3番目に「成果型重視の行政経営の推進」です。限られた行政資源（税収）を効果的・効率的に使いましょう。その中で出てきた成果を重視したものを行政に生かしていこう。何もかもやるのではなくて、メリハリをつけてやっていこうという考え方です。

この3つの基本方針に従いまして、その進め方が3ページに書いております。推進体制につきましては、役場の中に「周防大島町行政改革推進本部」（本部長＝助役）が17名の本部委員がおります。そこへ全職員が参加して、全庁的に行財政改革に取り組みましょう。これは本来の普通会計だけでなく、合併した病院関係（公営企業局）も入って全員でやりましょうという意味です。

また、民間有識者等により構成される「行政改革推進委員会」にその取組状況を報告し、委員会からの意見を取り入れながら着実に行財政改革を推進します。進め方については色々議論があると思いますが、推進本部で原案を作りまして、それをこの推進委員会にお諮りして、委員さんからご意見をいただき、そのご意見の中で取り入れた方が良いと判断したものについては、それを踏まえて大綱を作り、実施計画を作り取り組んで行こうという考え方です。

次に計画期間ですが、来年18年度から22年度までの5年間ということになっております。また、実施及び進行管理に就いては、大綱に基づき「行政改革実施計画」を作り、その進捗状況に就きましては、この推進委員会に定期的に報告し、意見を求めるとともに、広報誌やホームページに公表する。この行政改革推進委員の任期は2年となっておりますが、18年度以降の進行管理については、年に2回程度その進行状況を報告して、また、ご意見をいただきながら進めていくという考え方です。

次の具体的方策については、後ほど細かく出てまいりますので項目のみ申し上げます。

まず、「自主自立の周防大島まちづくりを支える行財政基盤の確立」については、財政面では財政健全化計画の策定、受益者負担の適正化、定員適正化の推進、公共工事コストの縮減。公共工事については分かりにくいかと思いますが、設計する中で安いように作っていかうと考えておるところです。また、公共事業の再評価委員会等によりまして、無駄な公共工事はやめていこうという視点に立った考え方です。

5ページ目の「住民との協働による新たな行政サービス提供体制の確立」については、情報公開の推進と透明性の向上。情報の共有化を図るために情報化が必要ということで掲げております。次に、住民の目線に立った協働体制の確立ということで、パブリックコメント制度、住民の提言募集をして意見を吸い上げていこうという考えです。

次に6ページ目は「成果型重視の行政経営の推進」です。行政評価システムの導入であります。今回の大綱の中で最も目玉となるべき部分であろうと思います。計画・実施・確認・対策、英語ではプラン・ドゥ・チェック・アクション、PDCAマネジメントサイクルと言われますけど、行政運営を効率化するために行政の評価をしていこうという考え方です。次に職員の意識改革と人事評価制度の確立。人事評価というのは今までの役場の中には、具体的には実効のあるものはなされておりましたが、今度は人事評価の仕組みを作っていこうということです。職員提案制度の導入職員の提案を、全庁的に募集しようということです。

住民サービス向上と効率性が共存する組織づくり。これは合併して分庁方式と4総合支所方式という方

式で運営しておりますが、将来的には先ほど出ました職員定数を減らしていくと同時に、本庁方式に移行していく必要があるのではないかとということで掲げております。

その次に、公共施設適正配置指針の策定。4町合併しましたが、同じような公共施設がかなりありますので、それらについて統合等について検討していこうであります。

次に7ページ、指定管理者制度の導入。民間に出来ることは民間にということで、国の構造改革の一環ですが、平成18年4月以降は指定管理者制度を導入して効率的な管理運営を行っていこうというものです。

最後に、電子自治体の構築であります。電子申請、電子調達、電子決済等の電子自治体への移行を進めていこうというものであります。以上です。

会長（嶋元 貢）

大綱の素案についての説明がありました。今までのところで何か質問ございませんか。

委員（平佐 雅道）

今までこの会に出ることについて苦慮しておりましたが、このような行政改革大綱は今日初めて出ますか。前回の会議に出して、それに基づいてあのような意見が出たのではないんですか。それとも、前は大まかなもので出したんですか。

事務局（総合政策課班長 岡野 正徳）

そうですね。

事務局（総合政策課長 坂本 薫）

前回の会議では、具体的なものはお示ししておりません。

委員（平佐 雅道）

これは非常によく分かります。進め方も色々あると思いますが、これをもう少し具体的にしたものを推進委員の方に示して貰えるのではないですか。

事務局（総合政策課班長 岡野 正徳）

その辺は実施計画の方で、具体的になります。

会長（嶋元 貢）

私からの質問ですが、三原委員からの今日欠席するにあたっての質問は、周防大島町の課題とは何かということだけですか。具体的に大綱に関する質問はないんですか。

事務局（総合政策課班長 岡野 正徳）

大綱についての三原委員からのご意見で、具体的な異をとらえるものはありません。

会長（嶋元 貢）

ほかに質問はございませんか。住民の目線に立った考え方で、非常に良いことですが、パブリックコメントというのが大綱の中に色々あるわけですが、大きな筋は、やはりこの委員会が住民に問う一つの委員会ですから。それからパブリックコメントというのは、しっかりもっと具体的にその期間はどうか、それでいいか、方法はこれでいいのかという具体的なことを問うときにはパブリックコメントを使う訳です。大綱については、この委員会が各種団体の長ですから、そういう民意をここで問うという事です。そういう考え方でいいといけない。

パブリックコメントの使い方を大体決めて、それを実施する前に、パブリックコメントを出して民意を問う。実際に行う時には、行政でもどっちにしたらよいか微妙なこともある訳です。それは、延ばそうと思ったら延ばしても可能な範囲もある訳ですから、そういうところをパブリックコメントで構えて、それを又この委員会に諮るということです。ほかに何かございませんか。また気づきがありましたら、後からお願いします。

それでは、続いて行政改革実施計画素案について説明をお願いします。

事務局（総合政策課主幹 藤山 忠）

事務局の藤山忠です。すみませんが、座ってご説明させていただきます。

実施計画の1ページあけて目次をご覧ください。先ほどご説明しました3つの基本方針及び具体的方策に基づいて、30項目の実施項目を設けております。

次ページ、実施項目の1番目は「財政健全化計画の策定」です。先日お配りした資料にありますように、本町の財政は非常に厳しい状況にあります。借入金であります起債残高は、予算書を集計した数値では、平成16年度で352億、平成17年度は355億と3億円の増加となっております。この傾向がこのまま続けば、非常に厳しい状況になることは確実です。現在の状況を分析して将来あるべき姿を想像し、持続的な足腰の強い行財政基盤を確立するため、歳入に見合った歳出を基本に、目指すべき財政指標の目標値を設定して、適正な自主財源の確保、事務事業や補助金等の見直しや整理統合による経常経費の削減、公共工事の重点化、プライマリーバランスの黒字維持のための町債発行の抑制など、その達成に向けた財政健全化計画を策定するとしております。

なおこの計画は、現在同時進行しております周防大島町総合計画の中で策定する、中長期財政計画と整合性の取れた計画になります。今回は数値が入っておりませんが、平成16年度の決算終了後に数値を入れる予定としております。このスケジュールについては、平成17年度で策定、18年度以降は計画の推進としております。

2番目は「給与の適正化」です。旧4町は若干給与体系に違いがありました。この給与体系の調整を行いながら、国公準拠の原則を踏まえて給与水準の適正化を行うとしております。特殊勤務手当も見直しをすとしてしております。特殊勤務手当については、合併時に保健指導手当、保育士特殊業務手当等4つの手当を既に廃止しております。現在特殊勤務手当は3つ残っておりますが、再度見直しを行うということで挙げております。

スケジュールについては、平成20年10月までに給与体系の統一を終え、実施は18年度からとしております。参考数値ですが、平成16年4月1日現在の国家公務員の給与を100とした場合の周防大島町の数値は96.8前後で、県内の53市町村中30位前後の数値となっております。

3番目は「補助金等の見直し」です。自治体が補助金を出すのは、その公益上必要がある場合となっております。16年10月以降の決算数値ですが、89項目の補助金があり、総額は約2億2000万円です。これらの全てを対象に、時代の変化に応じてその役割や有効性等の観点から見直し・廃止・削減、そして重点配分といった、制度の整理・合理化を通じて経営資源の有効活用を図るとしております。実施スケジュールは平成17年度で調査・検討、18年度以降段階的に実施する予定です。

次のページ、実施項目4番目は「適正な自主財源の確保」です。自主自立のまちづくりを進めるためには、できる限り自主財源の確保に努める必要があります。納税秩序の維持と公平性及び自主財源の確保に向け、課税客体の適正な把握、町税等の収入の確保を図ります。また、公共下水道等の加入率向上を図り、財源確保努めるとしてしております。先日の資料にありますように、平成15年度の旧町の自主財源比率は、県内市町村平均の28%に比べ旧橋町の22.6%が最高で平均を大きく下回っております。このため、町税等に関しては、催告・督促の強化及び休日・夜間徴収の実施、口座振替の推進、分割納付などにより徴収率の向上を図ることとしております。目標値についてはご覧のとおりです。

次の「公共下水道等の加入率向上」については、個別調査等により未接続の理由を把握しながら加入を推進するとしております。なお、平成18年度末で、現在過年度滞納分の徴収を委託しております東部整理組合が、解散することとなっております。16年数値で約1億2,000万の過年度滞納分がありまして、東部整理組合に徴収していただいた額は約1,300万です。毎年残ってくるわけですが、組合がなくなった分、職員の負担は増える傾向にあると思われます。

次のページをお開きください。5番目「イベントの見直し」です。イベントはそれ自体が目的ではないという観点に立ち、目標・プロセス・必要性や効果を評価し、その見直し結果を次のイベントに反映し効果を高めます。イベントの中止・統合・NPO等との協働など色々な方法を検討しながら見直しを行い、目的や成果の達成を目指すとともに、参加者・生活者の視点でイベントのやり方を根本的に改革するとしております。実施スケジュールについては、平成17年度から調査・見直しを行うこととしております。現在の経過ですが、平成16年12月及び平成17年1月にイベント調整会議を総合政策課で持っております。現在21ありましたイベントのうち6つは既に廃止しております。ただしこのうち4つ、つまり各町で行っていた祭りは、一旦廃止後、新町の祭りに統合の予定です。

6番目は「企業会計手法による財務分析の導入」です。現行の予算制度では、これまでに蓄積した資産の構成や、将来負担しなければならない負債などのストック情報は分かりにくいものになっています。そこで企業会計的手法を活用し、財政状況をストック面から明らかにするため、国から示された基準に準拠し、バランスシートと行政コスト計算書を作成します。これにより、財産・借金などのストック情報を一覧にし、1年間の行政サービスに要した費用を明らかにすることなどで新たな角度から財政状況を把握するとともに、その状況を公表し、公正で透明性の向上を目指すとしております。

なお、6月20日付けで総務省より団体間で比較可能な財政情報の開示のガイドラインが示されております。財政状況を比較するため、財政力指数で財政力、経常収支比率で財政構造の弾力性、起債制限比率で公債費負担の健全度、人口1,000人当たりの地方債残高で将来負担の健全度、ラスパイレス指数で給与水準の適正度、人口1,000人当たりの職員数で定員管理の適正度を分析・比較できる財政比較分析票を作成し、これを今年度中に開示することを求められております。

実施スケジュールは、今年度に一般会計について調査・検討し、平成18年度に策定・公表及び実施を行う予定です。特別会計は、1年ずらして18年度から同様のスケジュールで行う計画です。

7番目「消耗品管理の一元化」です。各課で発注・管理している消耗品を、一課で発注管理に変更することで、適正な在庫量と事務の効率化を図るとしております。実施スケジュールについては、17年度に調査・検討し、18年度より実施の予定としております。参考資料ですが、平成17年度の消耗品の予算額

で約1億2,000万円です。

次のページ、8番目は「受益者負担の適正化」です。保育料・下水道使用料等の使用料・手数料等の受益者負担について、営業費用と資本費用を合計した総括原価とそれに見合う料金のあり方について見直し、住民の理解を得ながら適正な料金改定を行おうとしております。実施スケジュールは17年度に調査・検討を行い、18年度以降段階的に実施の予定としております。

9番目は「定員適正化の推進」です。先ほど大綱の説明にもありましたが、類似団体と比較して約150人多い状況です。合併の効果をできるだけ早く出すため、平成22年4月1日時点で40人を当面の削減目標として、その早期実現に向けて定員適正化計画を策定します。

また、目標達成後においても社会経済情勢や住民ニーズの変化に応じ、常に事務量を把握するとともに、外部委託の推進など効率性や経済性の観点から事務事業を見直し、より一層の定員の削減に取り組むとしております。

国の示した削減率は、前回（11年度から16年度）の4.6%を上回るという表現になっています。現在のこの計画では、約10.6%削減となります。スケジュールは、17年度に調査・検討を行い、18年度以降、段階的実施の予定としております。

次に10番目「公共工事コストの縮減」です。公共工事の設計・施工に至るまでのプロセスや維持管理コストを含めた総合的なコスト縮減の観点から、地域の実情に応じた基準の導入や市場価格の設計単価への適切な反映など、公共工事コスト縮減を図ります。また、公共工事再評価委員会を定期的で開催し、公共工事の効率性・有効性を高めます。公共工事の入札・契約についても、競争性や透明性の向上を図るとともに、ITの活用による入札・契約事務の効率化を進めようとするものです。実施スケジュールについては、今年度に公共事業再評価委員会を立ち上げ、調査研究を行い、18年度から実施予定としております。

基本方針1点目の実施項目は以上です。

次のページをお開きください。基本方針2項目の「住民との協働による新たな行政サービス提供体制の確立」では4項目の実施項目を盛り込んでおります。

実施項目の11番目は「ホームページの充実」です。公平・公正で透明性の高い行政を確立し、住民と行政の信頼関係を構築するため、情報公開制度の充実や広報誌やホームページなどの活用による町政情報の積極的な提供を行い、住民と行政との情報の共有を図り、説明責任を果たします。

インターネットを利用できない環境にある方にも配慮し、広報誌についても読みやすさや内容の充実に一層努力するとしています。なお、現在は総合計画及び行政改革の議事録を公表中です。先ほど出ましたバランスシート・行政コスト計算書及び今から出てくる事務事業の評価等の評価シートも公表の予定です。実施スケジュールは今年度からとしております。

12番目は「住民協働によるまちづくり」です。複雑多様化する住民ニーズへの対応や、様々な地域課題の解決を図るため、住民・NPO・住民活動団体等と町が対等の立場で、お互いに果たすべき責任と役割を自覚し、ともに考え、ともに汗を流す協働体制の確立が重要となっています。

活動支援・情報交流や施設の提供などを推進し、協働のまちづくりへの参加を通じて、人々の交流と連携が強化され、住民が「役に立った」と自己実現を感じ、それが高齢化に伴い、衰退しつつある地域社会の活性化にもつながるような体制づくりに取り組むとしております。スケジュールについては、今年度で調査・検討を行い、18年度より実施予定です。

次のページ、13番目は「男女共同参画の推進」です。性別による役割分担意識やそれに基づく社会慣行は依然として根強く、男女が差別を受けることなく、対等なパートナーとして様々な分野に参画し、利益も責任も分かち合っていけるような社会を目指すため、男女共同参画に関する広報・啓発を行い、学習機会の提供を推進します。

また、政策における意思決定や方針決定の場への女性の参画推進など、あらゆる分野で男女共同参画を推進するとしております。現在、総合計画策定審議会の公募委員に1名の参画をいただいております。2004年の数値では女性が社会進出（所得・専門職・技術職）に占める割合は、世界78カ国中38位です。それに比べて人間開発指数（健康度・教養の水準・生活水準）は171カ国中9位です。これを見ても女性の参画、活躍の場が少ないと思われまので改善が必要です。スケジュールについては、今年度で調査・検討、18年度よりの実施を予定してしております。

14番目「パブリックコメント制度の活用」です。住民の多様な価値観を反映する機会を確保し、政策形成過程の一層の透明化を図る観点から、町の重要な政策等を決定する場合、あらかじめ「案」の段階から公表して住民の意見をいただき、いただいた意見を十分に考慮したうえで最終的な意思決定をするとともに、いただいた意見とその意見に対する町の考え方を公表するパブリックコメント制度を活用し、公正性を確保するとともに説明責任の徹底を図るとしてしております。スケジュールは今年度より実施とし

ております。

基本方針2点目の実施項目は以上です。

次のページをお開きください。

実施項目15番目は「評価システムの導入」です。限られた財源・人材を有効活用し、総合計画に掲げる事務事業等の優先順位や進行管理、公共事業、イベント等全てのものについてそのあり方を見直し、効率的な行政運営の実現、職員の意識改革、住民への説明責任や行政の透明性の向上に資する、計画・実施・確認・対策のマネジメントサイクルによる行政評価システムを導入するとしております。

これまでのやり方は計画・実施の繰り返しでしたが、このあとに確認・対策をつけて、それを数値化して表して効率的な行政運営を目指すものです。スケジュールについては、平成17年から18年度で調査・検討を行いながら、18年度には一部試行を行い19年度より段階的实施を予定しています。

16番目は「人材育成基本方針の策定」です。常に問題意識を持ち、積極的に課題に取り組む姿勢と主体的に行動することのできる職員育成のため、職員の意識の向上を図り、その能力や可能性を引きだし、組織としての総合力を高めることを目的として、人材育成基本方針を策定し、職場内研修や民間研修制度の導入を積極的に進めるものであります。スケジュールは平成17・18年度に検討・策定をし、19年度より実施予定です。

17番目は「目標管理制度の導入」です。職員が自分の仕事を目標（実力＋ ）を使って自己統制する目標管理制度を導入し、職員の能力開発、職場の活性化を図るとしております。総合計画等により設定された数値目標を達成するため、各部で部目標を定め、その部の目標を達成するために、課目標を定め、それと同じ方向性で班目標を定め、その下に更に個人目標を定める。最終的に総合計画の数値を実現するような形であろうと思います。スケジュールについては、17・18年度で調査・検討を行い、19・20年度で試行・導入を行い、21年度より実施予定としております。

18番目は「人事評価システムの導入」です。先ほど出ました目標管理制度を活用し、住民志向・成果志向の新たな行政経営システムの導入を視野に入れながら、公正で透明性と満足度の高い人事評価により職員のやる気を喚起し、最大限にその能力や個性の発揮・活用が図られるような人事評価システムの導入等について検討するとしております。これに就きましても、17・18年度で調査・検討を行い、19・20年度で試行・導入、21年度より実施予定としております。

19番目は「職員提案制度の導入」です。町政に関するアイデアや、事務改善、業務の効率化等を職員から募り、創造性や研究心を高めるため、住民サービスの向上、事務効率化に資するもの、経費削減に資するもの、公益上有効なもの等について提案を募り、経営革新を通じた住民サービスの向上を図るとしてしております。これに就きましても、17・18年度で調査・検討を行い、19・20年度で試行・導入、21年度より実施予定としております。

なお、この16番から19番の実施項目に就いては、それぞれ独立したのではなく、それぞれが有機的に作用することが重要であると考えております。また、15番の行政評価システムを導入してもこの16から19の体制がしっかり整わないと、その効果は半減する恐れもあり職員の意識改革・能力の向上は重要であると考えます。

20番目は「庁舎機能の見直し」です。現在の分庁と4総合支所による周防大島町方式から、効率的でスリムな組織とするため、住民サービスの維持向上が図られる組織づくりについて、分庁と総合支所機能について見直しを行うとしております。17年度で調査・検討、18年度以降段階的に実施としております。これは、本庁舎の位置が決まらない等の問題がありますので、それに併せて進めていく予定です。

21番目は「外郭団体の見直し」です。外郭団体の積極的な活用と活性化を図るとともに、その運営の健全化に努め、経営状況の厳しい外郭団体の経営改善を促進するとともに、類似団体の統廃合を含めた見直しを推進するとしております。スケジュールは、17年度で調査・検討を行い、18年度以降実施の予定です。

22番目は「職員流動体制の導入」です。業務の繁閑に応じ、部課相互において臨時的に職員の流動体制を確立するとしております。特に各種イベント、申告相談時期、徴収業務など、事務が集中するものについて、職員負担の軽減、超過勤務手当削減等の効果を狙って導入したらと考えております。スケジュールについては17年度調査・検討を行い、18年度以降実施予定です。

23番目は「公共料金納付窓口の拡大」です。税金などの公共料金の納付について、現在国が進めております「ペイジー」と言われる電子納付サービスやコンビニエンスストアでの納付を検討するとしておりますが、現在、コンビニエンスストア等での納付は手数料が発生します。現時点では指定金融機関窓口での納付手数料は町は負担しなくて良いことになっております。これらの金融機関との調整を含めて検討する必要があると考えます。ペイジーについても周防大島では、山口銀行と郵便局は対応しておりますが、浸透度において調査が必要と思われる。このため17・18年度を調査・検討に、それ以降を段階

的に実施としております。

24番目は「窓口サービスの向上」です。各種申請・届出について、書式・手続きの簡素化を検討し、窓口時間の延長等を検討しながら窓口サービスの向上に努めます。また、目標窓口にスムーズにたどり着き、迅速に来庁目的を完了することができる体制整備も不可欠との考えから、窓口レイアウトの見直しを検討するとしております。スケジュールは、17年度調査・検討、18年度以降実施の予定としております。

25番目は「事務のマニュアル化の推進」です。職員によって、誤った対応や対応が異なるということを防ぐため、総合窓口及びその他の業務について業務マニュアルを作成し、職員の幅広い業務の習熟・統一的な対応を図るとしております。スケジュールとしては、17年度に調査・検討を行い、18年度以降実施の予定としております。

26番目は「環境負荷低減活動の推進」です。行政サービスの提供に際して消費される電気・紙・燃料等や、公共工事による建設廃棄物など環境負荷の低減に向けて、グリーン購入を進め、事務事業に用いる紙やOA機器・調度品などの購入に際して積極的に環境物品を調達することにより、環境配慮に熱心に取り組んでいる企業を支援します。庁舎等においても、昼休みの消灯の徹底、適正な空調管理、全員参加による退庁時の電力消費機器の電源オフ運動など徹底した省エネ活動を推進します。公用車についても適正配置を行い、燃料消費量低減に向け、出張用にはハイブリッドカーのリースなどを検討し、また、町内用は軽自動車とし、燃料を節約するとしております。スケジュールについて、17年度に調査・検討、18年度以降実施の予定です。

27番目は「ゴミの減量化・再資源化の推進」です。貴重な経営資源である自然環境の保全と環境衛生の推進の見地から、森林整備の推進、林道・森林公園、河川などの維持管理、遊休農地対策の推進、環境美化運動の推進を行います。また、ゴミの分別収集の徹底、リサイクルの推進、生ゴミの堆肥化、循環型農業の推進等により資源の循環を推進します。自然と調和した景観形成を目的として、公園整備、協働による花壇整備、景観づくり活動への支援、緑化の推進を行い、まちの価値を高めるとしております。スケジュールは17年度で調査・検討、18年度以降実施予定としております。

28番目は「公共施設適正配置指針の策定及び公共施設等の経営健全化」です。少子高齢化の進展や公共施設を利用する住民の利便性に配慮するとともに、有識者や住民の意見を反映し、公共施設の有効活用・統合・廃止・転用・新設等に関する公共施設適正配置指針を策定します。

また、新たな公共施設の整備に際しては、維持管理経費等を含めた費用対効果、民間の有する資金や事業経営における経験的に培われた知識や情報を活用し、優れた公共施設の整備やより効率的で質の高いサービスの提供を目指す新しい事業方式であるPFIの導入等を検討し、複合化・併設化、施設間連携、広域的な観点から幅広く検討を行うとしております。スケジュールは、17年度調査・検討を行い、18年度以降実施予定です。

29番目は「指定管理者制度の導入」です。公の施設管理については、「民間に出来ることは民間に」を基本に、サービス水準の維持・向上と費用対効果を十分検討し、平成18年4月を目途に指定管理者制度を導入し、効果的で効率的な管理運営を行うとしております。スケジュールは17年度に調査・検討を行い、18年度実施予定です。

30番目は「電子役場の構築」です。高度情報化に対応し、職員の知的生産性を高めるためグループウェアの機能強化、また、合併による庁舎間の距離的制約を解消し、ペーパーレスによる経費及び環境への配慮に資するため、財務会計・文書管理システムの電子決済を導入するとともに、電子申請・電子調達等、電子自治体の構築を目指すとしております。スケジュールは、17年度で調査・検討を行い、18年度以降国の動向を見ながら段階的実施としております。

実施計画についての説明は以上です。

会長（嶋元 貢）

何かご意見等ございませんか。実施計画の1ページから質問がありましたら言ってください。無ければ次のページ。三原委員よりの意見がありますが、後でやられますか。

事務局（総合政策課班長 岡野 正徳）

中を見ますと、否定的なご意見ではないようなので。

会長（嶋元 貢）

それでは皆さんこれを読んでいただいて、気づき等あれば後ほど協議したいと思います。

それでは2ページに移ります。

委員（平佐 雅道）

町税のことですが、先ほど出ました岩国の東部整理組合が廃止されるということになると、役場の職員が徴収するということになるんですね。

事務局（総合政策課主幹 藤山 忠）

町職員が徴収ということになります。

会長（嶋元 貢）

3ページに入ります。私のほうから質問です。5番のイベントの見直しのところですが、内容はこのとおりですが、「イベントは行政目的を達成するための手段であって、その観点から目標・プロセス・・・」でいけばいいんです。それ自体が目的ではないという、それは説明文であって、これを書くことで住民の誤解を招きやすい。それ自体が目的ではないと言うのはよく分かります。この文章をどこまで出すかどうかでその表現が必要かどうか。

事務局（総合政策課主幹 藤山 忠）

全て出します。

会長（嶋元 貢）

住民にもこれを見せるんですか。

事務局（総合政策課班長 岡野 正徳）

これはホームページで公開する予定です。

会長（嶋元 貢）

「それ自体が目的ではないという観点」というのは誤解されると困るんです。言いたいことは分かるが、誤解を招きやすい。

委員（平佐 雅道）

私は自治会連合会とか色々与会合を持っているんですが、町民は合併で町が大きくなって潤うのではないかと思っていたが、これを見ると相当緊迫した状況ですが、そういう観点を持ってイベントも縮小しますよね。合併してイベントがなくなったという意見がよく出ます。

会長（嶋元 貢）

合併の効果が出るのは、能率的・機能的になったときに効果が出るのであって、すぐには出るものではないから、住民に非常に分かりにくい。今は辛抱の時ですから。自治会長も住民に十分説明をし、同意してもらう必要があると思う。リーダーがしっかりしなくてはいけない。

ほかにございませんか。

4ページ。受益者負担という言葉が出ておりますが、この言葉は現在非常に重要な事で、住民が、この町に対して何ができるかという考えを持っていかなければならない。そのためには社会教育が大事で、それを徹底させるためにはリーダーがしっかり引っ張って行くという事。

リーダーが町から補助金をもらってくる等の考えではなく、我々が何ができるかということが大事である。社会福祉協議会で今一番言われているのは「事業型社協」と「見える社協（透明性の高い）」、利益を追求するのではないが、事業はきちっとやらないといけない「事業型社協」が大事なことです。

副会長（中原 貞義）

9番の定員適正化について質問です。類似団体と比較して150人多い。5年先の目標で40人削減ときちっと数値が入ったものがあるので聞きたいところなんですが、行政改革ですから誰が見てももう少し数値が減る、企業ですから人件費が一番当然負担になっていると思います。

公務員ですから書き方が難しい面もあるし、これが分庁方式の弊害になっているのかも知れませんが、色々要因はあろうと思いますが、数値としてももう少し何とかならないものかと一般的に思います。それで、もう少しこれが出来ない理由とかがあれば、ここで聞かせていただきたい。この40人という数値の具体的な組み立てについて教えていただきたい。

事務局（総合政策課長 坂本 薫）

公務員というのは首を切りにくい、自主退社等ありますが、実際40数名を10名辞めたら1人補充するような形で、今の体制をつくりながら、目標を定めていくと・・・。

副会長（中原 貞義）

この40名というのは定年退職ですか。

事務局（総合政策課長 坂本 薫）

定年退職が48名おります。10名辞めたら一人補充という格好で、空洞化が出来たらいけないということで体制を整えていく、将来の周防大島町のあり方として必要であろうと思います。辞めて補充しないというのではなく10人辞める、5人辞めていけばそれは補充していく。

ただ肩たたきをしてそれがなされるものかと言えば、地方公務員法で難しい問題ですから、自分から辞めると言うことになれば、それは止めるものではありません。そういう制度でありますし、4町が合併した中で、職員は全て新町に引き継ぐということで合併もしておりますので、そういった中で10年位経てば、先ほど嶋元会長も話しておられましたように、合併のメリットが出てくると言う事になると思い

ます。

今後は資源をどのように使うか、人件費のあり方を国も色々考えておりますので、その辺で抑えていくしか方法はないかなと考えます。これは最大限の目標で可能な目標として挙げております。これが40人になるか、50人になる可能性はありますので、ご理解をいただきたいと思ひます。

副会長（中原 貞義）

そうであるならば、もう少し仕事をするというか、余分な仕事をするというか。行政改革でこの数値が出ると、一般的には同じ様に思ふのではないのでしょうか。そのような理由で削減できないから、ほかの住民サービスを厚くして行くとか、そういうことが少しでもあればいいのだが。

事務局（総合政策課長 坂本 薫）

今日も、昨日の雨による各課の協力体制で職員は出払っています。住民からすると、どこの課の職員が分からないが、職員の応援体制で対応しているということでご理解をいただきたい。

委員（峰 博）

評価システムの導入にも関連してくると思ひますが、聞いた話ですが、鳥取県では評価が2年に亘り最低が続きますと退職勧告がでるということも、法上は可能だと聞いております。肩たたきができないと言う法律では無い様ですので、勧告と言ひますが、評価と連動させてあまりにも低い評価の職員に罰則等で自己認識させていかないと、企業としてそれをやった場合有能な者から辞めていくという話も聞きます。レッドカードと言ひますが、評価が一層重要になってくると思ひます。それとの連動を希望します。

事務局（総合政策課長 坂本 薫）

人事評価での位置付けになるかと考えております。

会長（嶋元 貢）

行政機能を保持したまま、保持できる範囲で極力下げていくと言うことであって、「電子自治体の構築」というのが進めば、もう少し早く進むかも知れない。行政機能は保持しなければならない。

合併したら、1/4でも済むのではないかという事も言われますが、今の3人が2人になっただけでも機能が、寄り合い所帯というのは大分落ちますからね。今のご意見を汲んで・・・。

11番のホームページの充実について。個人情報保護の問題があるし、説明責任、透明性と個人情報の保護は両方が関わっているのだから、慎重に進めなくてはならない。

7ページ。事業の構築をするときに、PDCAの手法が使われているが非常に良い方法です。そこで職員の意識もPDCAをよく勉強して、プランしてドゥ、やったあとにチェック。個人の場合はチェックとアセスメント。やったことに対してアセスメント、計画の前にアセスメント、十分調査して計画する。個人が色々な角度から十分調査して、住民の意見を聴く。計画する前に、住民の意見を十分聴くことも大切である。

委員（峰 博）

16番の人材育成について。経営品質ということが言われて5、6年になりますが、中でもアセッサー（役員）の教育が行われている。制度として経営品質協議会・民間へ研修に行かせる等の具体的な話が、そろそろあってもいいのではないのでしょうか。

部・課内にリーダーがいないと、上司の命令も出来ませんで終わってしまう。給料変わらなければやらないほうがましだと言うことになって、足の引っ張り合いになるのではないか。牽引役を育てることが重要だと考える。

会長（嶋元 貢）

職員の能力・資質を向上するために、派遣・内地留学等をさせていたと思うが、どんどん進んでいくのだから研修させていかないといけない。同じ試行錯誤するのならなるべく近道に行く方が良い訳ですから、合併してトライアンドエラーしていかないといけない。回り道したという事も噛みしめていくことこそ、トライアンドエラーの大事さがある。

事務局（総合政策課長 坂本 薫）

峰委員さんの意見は三原委員も同じようなご指摘をされております。大きな成果を上げたグループ・人に対してそれなりの評価をしないと、高いランクでなく低いランクに、皆が倣ってしまう。人事評価も検討してくださいという意見が出ておりますので、その辺は充分検討します。

委員（峰 博）

能力給・給与面という意味もあるでしょうが、具体的なノウハウが分からないとやりかたも分からないと思ひますので、民間に研修に行くなどの方法をとっていかないと。研修にも時間がかかりますので。

事務局（総合政策課長 坂本 薫）

昨年、旧橋町では課長補佐以上の民間研修を行いました。かなり厳しい研修でした。そうした研修も、

検討が必要かと考えております。

委員（峰 博）

以前民間で行っていたTQC(総合品質管理：トータル・クオリティ・コントロール)の研修で、時間内にどれだけの仕事が出来るかという、時間対仕事量の考え方を取り入れていかないといけない。職員が減る分仕事が増えたという話で終わってしまったのでは意味がないので、どのようにしたらいいのかという具体例を民間に研修に行くほうが良いのではないのでしょうか。

副会長（中原 貞義）

先ほどの評価システムは、どの様なものか具体的にありますか。

事務局（総合政策課主幹 藤山 忠）

総務省自治行政局公務員課が「人事制度を考えるヒント21」という冊子をホームページに公表しています。H16・12・24の資料に基づいたものですが、それに基づいて(16)から(19)までは一体となって構成されるようなものかと思われます。やる気のある人に、色々なポストの公募制であるとか、班長昇任試験とか課長昇任試験を行う。やる気のある真面目な人材は受ける、そのために努力をする。努力の結果が、最終的に住民サービスの仕組みを作るということで人事評価が考えられると思います。人事評価を行い、給与面だけでなく職員のやる気を出してもらう。自分がやりたい仕事で責任あるポストで、伸びるような職場を醸成していけば、結果として住民サービスがついてくるものではないかと考えます。

会長（嶋元 貢）

お金だけじゃなしに、地位とかそういうものでね。

副会長（中原 貞義）

職員の資質を高めることが住民サービスにつながるとは思いますし、職員のやる気を出させるためのものではあるんですが、人ですからどこの職場にもどうにもならない人間もいる。そのような職員の「勸奨」等、多少そういった文言がないと、できる職員が辞めてしまうんじゃないか。結局、評価システムを導入しないほうがよかったという可能性があります。ただ、退職勸奨が目的ではないので。

委員（大浪 和郎）

商工会も研修をして報告をさせて、人事評価は行っています。職員でも色々な職員がいるが、評価にあたっては個人の感情を持ち込まないことが重要である。自分なりに勉強してもらわないと採用した意味が無い。また、職員の削減は消費の冷え込みといったマイナス面もあるので、留意しなければならない。私の会社ではスタッフの評価を行って給与面で格差をつけているが、それについて文句を言うスタッフはいない。

委員（峰 博）

評価と言うのは、今現在の事務処理量・仕事量の把握から始まると思います。各部・課によって千差万別ですので、マニュアル等にも影響すると思うが、各部・課の事務処理量の把握の積算方法だけでも決まったら教えていただきたい。

事務局（総合政策課班長 岡野 正徳）

評価の方法というのは、具体的なものは大綱の中にはありません。4町でも実効性のある評価というのは殆どないと言って良いと思います。合併して、この行政改革大綱に基づいて、職員の仕事量の把握というのは出てくるとは思いますが、それも含めて具体的な人事評価をどうするかというのは、今から総務課で検討するようになると思いますが、それはまだはっきりしていない状況です。

委員（峰 博）

各自治体の人事評価で、「評価しました」というのはホームページで見ますが、中身を見ることについては秘密の部分なので見ることは当然出来ないと思いますが、各個人の評価・点数は必要ないので、どのような方法で評価したのかというのを教えていただきたい。

会長（嶋元 貢）

個人個人のものは公表できないにしても、どのような基準で評価したのかということは出来ますね。役場の中に評価委員会なんかでもできると思いますし。

窓口でも皆が対応できるように、班で仕事をしておられるから、皆が仕事を覚えられないといけないから難しいと思うが、皆さんが言うように知識・能力・活動実績等を全て評価すると言うような制度になるように皆さんの意見を汲んでいただきたい。

次は「公共料金納付窓口拡大」について。今はコンビニエンスストアでも一部では止めてしまうというところもある様なのでどのようになるのか。

窓口のレイアウトの見直しというがありますが、大島庁舎のカウンターは移動カウンターにしてあり、事務スペースが狭くてよい場合、職員が増えた場合などはカウンターを移動できるようにしており、効率的だと思う。今から考えないといけないのは、庁舎に入ってきた時の案内表示がないといけないと思

う。一番分かりやすい方法は、進む方向を床に表示するのが分かりやすいのではないか。病院の廊下やインターチェンジの入口等のようにする方法が、住民に親切であり、必要だと思う。

合併して一番必要なのは、町営バスの充実ではないでしょうか。「くるくるバス」のように、皆が車を運転する者ばかりではないんですからしっかり考えて欲しい。色々なところへの補助金を全部合わせたら、町営バスの運行ができるのではないかと、公共交通の充実は重要だと思う。公共交通というのは防長バスやJRバスばかりではない。病院バスやスクールバスを全部統一して、町営バスにすることも検討しなくてはならないと思う。

12ページに電子自治体の構築が出ていますが、既に介護保険では3年前からテレビ会議を行っているんですよ。データはパソコンで全てダウンロードして、それを1.5次判定をして、2次判定は5ヵ所あって、一番近いところへパソコンを持って行ってテレビ会議をしている。用紙は1枚もいらぬ訳です。3年前からペーパーレス化が進んでいるので非常に能率的で、一同に集まらなくて良い。そういうことが、電子自治体になったら起こる訳ですね。

幸いに、周防大島町は介護保険でテレビ会議をしているんですよ、山口県でここだけなんです。考え方として構築しているのだから介護認定だけに使う必要はないんです。もう一つ「ユビキタスネットワーク」という言葉がありますが、「いつでも」、「どこでも」、「誰でも」ですが、私はもう一つ加えて「同じように」というのを加えて欲しい。「あまねくある」と言うのがユビキタスですから、このように言うと必ず異論が出る。今は個々の時代だと言う人がいるが、「同じように」と言うのは条件が同じであれば同じでなければならぬが、条件が違えば色々変わってくるので個々に考える問題である。条件が同じであれば同じように機会与えられなければならないし、同じような恩恵を受けられる状態ではないといけない。同じようにと言うのは平準化が図られるということ。

委員（村川 照敏）

電子自治体の構築に係る予算について。多くの費用が必要ではないのでしょうか。県もシステムを入れているがなかなか機能していないと聞いております。ここで本当に機能できるのかどうか。

会長（嶋元 貢）

全員が使うことができないといけない。今は値段も高いがだんだん安くなるし、マネジメント料で高くかかると思う。一度には出来ないが方向性は間違っていないと思います。

当分箱物は作らない、建物はもう要らないです。ソフト面にお金が必要だろうと思うし、そうしないと新しいことにお金が使えなくなる。

委員（平佐 雅道）

住民サービスの向上・組織作りについて。各4地区に支所があり、そこでの日直の件で質問ですが、その地区に適した日直をと言いますか、例ですが、死亡の届出をする場合、他の町出身の職員が日直の場合、自宅の場所や続柄などが分からないという話を聞きます。総合支所に15人くらい職員がいると思いますが、その人たちだけで日直は出来ないのか。

事務局（総合政策課班長 岡野 正徳）

今現在の日直は、総合支所の15名だけでなく、分庁の本課の男性・女性職員が土日の日直をしております。

委員（平佐 雅道）

総合支所の職員は地元の職員だと思うので、総合支所の職員だけで日直は出来ないのか。

事務局（総合政策課班長 岡野 正徳）

問い合わせの際、地元の職員でないとよく分からないということですよ。

事務局（総合政策課主幹 近藤 晃）

基本的には、地元の職員でないと分からないという体制はとっていないつもりです。情動的なものはコンピュータで全て確認できる状態にしております。ただし、自宅の場所とかを言われると分からない部分はあるかと思えます。

会長（嶋元 貢）

テレビ会議も夜7時から行いますが、窓口は本課の職員が順番で全員回るようにしている。班長を含めて全員で行っているが、段々慣れてくると思えますのでもう少し待ってください。

委員（平佐 雅道）

もう一点、昔のシステムと変わってきたのは、職員の評価です、先ほどから色々ご意見が出ましたが、実際的には難しいのではないですか。

会長（嶋元 貢）

難しいと思います。難しいからそれが偏らないようにするために、コンサルタント等と相談しながら、一つの決まりを作って、パーフェクトにはなかなかいかないと思うが、何人かで委員会を作ってみんな

の意見で決めていかないと仕方ないと思います。

委員（平佐 雅道）

仕事の内容、量によって評価するのはちょっと難しいように思う。

事務局（総合政策課長 坂本 薫）

周防大島町の行政改革大綱として、このようなことを行っていきたいという方向性であって、これをすぐ来年とか19年に取り入れられるものではないですけど、その方向性で進めていくということです。

会長（嶋元 貢）

方向は間違っていない。

委員（村川 照敏）

評価があれば効果もある。

会長（嶋元 貢）

協議事項3、その他何かありますか。

事務局（総合政策課主幹 藤山 忠）

今後の行政改革大綱策定スケジュールについてですが、今後は今のところもう1回しか会議が開くことができません。それで、今日頂戴したご意見をもとに、行政改革推進本部で行政改革大綱及び実施計画の試案を8月下旬くらいまでに決定します、決定したものを行政改革推進委員の方に10月の早い時期に最終の試案をお送りして、11月に諮問・答申を行い、そこで出た意見をもとに再度大綱・計画を修正し、これで決定したものを12月議会に報告の予定としております。その間、変更等ありましたら、事務局の方で直接職場やご自宅にお伺いしてご意見をいただくようになるかとも思いますのでご配慮をお願いします。

会長（嶋元 貢）

大綱を決めても進めながら考えるということで、チェックする時期が来ますから、それは構わないと思います。それでは今日は終わります。