



公共改革プログラム2005



平成17年12月1日
宮代町



はじめに

今日、多くの地方自治体は少子高齢化の進展や人口の減少、さらには税収の低迷や国の三位一体改革に伴う地方交付税の減少など、大きな危機に直面しています。

一方、厳しい財政状況にあっても、安心安全あるいは教育、福祉、環境といった住民の暮らしを支える公共サービスを供給するという事は、基礎的自治体である市町村に課せられた最も本来的な責務であり、これをなんとしても確保していく必要があります。

ご承知のように、宮代町は住民投票により合併の道を選択しない結果となり、当面、宮代町単独での行政運営を行っていくこととなっています。

したがって、今町政に求められているものは宮代町を自立した町として再生し、限られた財源の中で、無駄を省きながら選択と集中で事業の重点化をはかって、町民の皆様の暮らしと安全を守っていくことです。

そのためには、町としてあらゆる努力をしていくことが必要であり、町民の皆様とともに、公共改革に取り組むことといたしました。

公共改革とは、単なる行政改革に留まらず、市民との協働による持続可能なまちづくりを行うための抜本的な改革を行おうとするものです。行政自身の効率性をより一層高めていくとともに、行政だけでなく地域コミュニティやNPO、市民グループさらには民間企業など多様な主体と協働して公共を支えていくという視点からあらゆる改革を行う必要があります。

このような考えのもと、昨年10月には、私と幹部職員で構成する町の経営戦略会議において、21の改革項目を決定し、庁内に設置した職員プロジェクトチームに対して具体的な検討を指示しました。

また、この21項目のうち、市民生活に特に関連の深い7項目については、本年4月から8月までの間、公募による市民の皆様で構成する「公共改革市民検討委員会」によって大変熱心に議論をいただき、去る8月27日に町に対して提言をいただいたところです。

町では、この提言を十分に尊重しながら、職員プロジェクト、さらには経営戦略会議において、改革を進めるための実効性のあるプログラムについて検討を行い、この度、「公共改革プログラム」として取りまとめを行いました。

しかしながら、プログラムの策定は改革の出発点に立ったに過ぎません。

この改革を着実に実行し、将来にわたって持続可能な協働によるまちづくりを進めていくために、町として今後の行政運営に不断の努力を重ねてまいりますので、町民の皆様におかれましても、格別のご理解とご協力をいただきますようお願い申し上げます。

平成17年10月

宮代町長 榊原 一雄



目次

はじめに

改革を進める背景

01人口減少社会	1
02分権型社会への転換	2
03財政将来予測	3

改革の目標

01前例にとらわれない効率的な行政	4
02多様な主体による「公共」の運営	5
03財政基盤の強化と持続可能な行財政運営の確保	6
04公共改革を進めるにあたっての概念図	7
05目標達成のために	8

01職員意識の改革

01町長による講話等の実施	11
02小集団活動の導入と職員提案制度の創設	12
03研修制度と政策研究セミナーの見直し	13

02職員数の削減

01定員管理計画による計画的な職員数の削減	15
-----------------------	----

03現行組織の再編

01組織のフラット化と課長への権限委譲	17
---------------------	----

04人事・給与制度の見直し

01人事考課制度の見直し	19
02複合型の人事異動システムの構築	20
03昇給制度の見直し	21
04勤勉手当の支給方法の見直し	22
05特別職の給与削減・一般職の給与水準の見直し	23

05昇任昇格制度の見直し

01昇任・降任制度の見直し	25
---------------	----

06勤務時間・形態の見直し

01窓口サービスの多様化・弾力化	27
02時差勤務制度の導入	28

07各種団体への行政関与の見直し

01職員派遣を行っている団体（1. 社会福祉協議会）	30
----------------------------	----

01職員派遣を行っている団体（2. 高齢者事業団）	31
02事務局代行を行っている団体	32
03出資を行っている団体	33
04特定団体の刊行物の配布について	34
08課長会議・庁内プロジェクトのあり方の見直し	36
01庁内プロジェクトの見直し	37
02経営戦略会議の機能強化	38
09附属機関等のあり方の見直し	39
01附属機関等の管理の見直し	40
02附属機関等の報酬等の見直し	41
03附属機関等の再編	42
10予算編成及び管理システムの確立	43
01予算編成及び管理システムの確立	44
02わかりやすい予算書・決算書の作成	45
03予算・決算の公開と対話	46
11財政運営における選択と集中のあり方	47
01事務・事業の選択と集中	48
02複数年を見越した予算の調製	49
03予算メリットシステムの導入	50
12受益と負担の公平確保のあり方	51
01受益と負担に関する基本方針の策定	52
02公共施設利用料の見直し	53
03各種手数料の見直し	54
04減額・免除規定の見直し	55
13歳入確保の検討	56
01徴収対策の適正化による公平確保	57
02特定事業目的税導入の検討	58
03未利用公共用地の活用	59
04安定的収入の確保策の検討	60
05その他収入の確保	61
14入札制度のあり方	62
01公正な競争の推進	63
02入札関連情報の公開（さらなる透明性の確保）	64
03品質の確保	65
15公共施設の管理運営の見直し	66
01管理運営経費の削減	67
02指定管理者制度による公共施設運営	68
03公共施設の借地のあり方	70
16その他事務・事業の見直し	71

01特別会計の見直し	72
02一部事務組合負担金の見直し	73
03各種協議会等への加入の見直し	74
17市民の主体的活動である自助・共助活動への支援	75
01市民活動支援の拠点設置	76
02団体の公共的な活動を地域で支える資金的支援の検討	77
18各種イベント、講座の見直し	78
01イベント、講座の見直し	79
02後援基準の作成	80
19情報公開・共有のあり方	81
01情報公開、情報提供の仕組みの見直し	82
02情報発信までの過程に市民が参加する仕組みの構築	83
20自治会支援方策の見直し	84
01自治会活動の情報の共有化	85
02地域活性化資金のあり方を見直し	86
03地域自治の拠点となる集会所のあり方を見直し	87
21地域内分権が可能な自治組織のあり方	88

🔄 改革を進める背景

↳ 01 人口減少社会

1. 人口減少社会と少子高齢化の進展

- 平成18年度をピークに日本の総人口は減少に転じ、平成62年には2,000万人減少する推測されています(出典：国立社会保障・人口問題研究所)。宮代町の場合もこの例外ではありません。町人口は平成10年をピークに減少しています。
- 国全体では総人口に占める65歳以上の人口も1/3に達すると推測されています(出典：国立社会保障・人口問題研究所)。宮代町の場合も同様の傾向を示しており、人口比率では平成17年と10年前の平成7年を比べると0～14歳は26パーセントの減少となっています。逆に65歳以上の人口は平成17年と10年前の平成7年を比べると80パーセントの増となっており、今後高齢化はますます進みます。

2. 団塊の世代の「地域帰還」

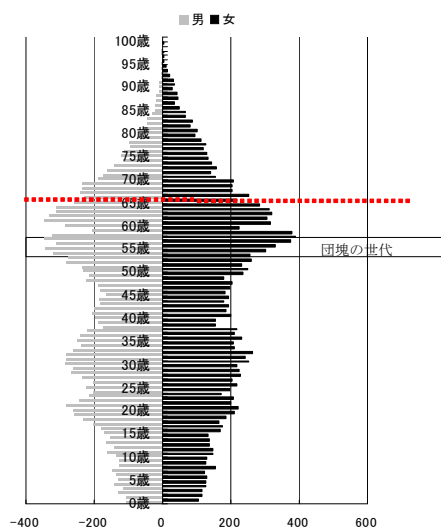
- 2007年度をピークに「団塊の世代」が退職のピークを迎えます。これら世代の皆さんは、町内において最も人口の多い世代であり、活動の軸足を、「会社から地域へ」移し、今後、活力のある地域づくりの主演となって行くことが予想されます。

※団塊の世代 1947年（昭和22年）から1949年（24年）に生まれた世代

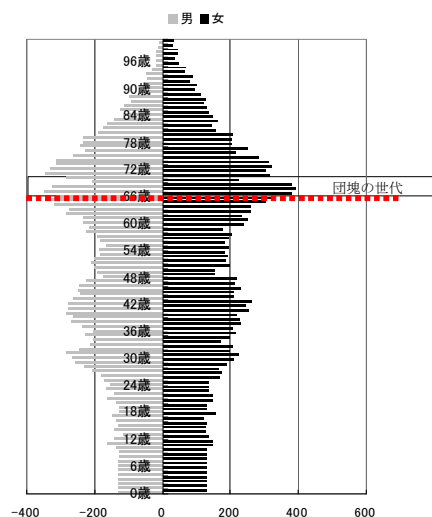
3. 活力ある地域社会の創造

昭和40年代以降、ベッドタウンとして発展してきた宮代町ですが、地域内雇用、起業、NPO、市民活動等の視点で団塊の世代や高齢者が地域社会の中で、持っているノウハウをさまざまな場面で役立てることにより、より活力と魅力ある町を作っていくという視点が必要になります。

平成17年3月の人口ピラミッド



平成27年3月の人口ピラミッド
※単純推計に基づくイメージ図



🕒 改革を進める背景

↳ 02分権型社会への転換

1. 中央集権から地方分権へ

我が国では、権限や財源が国に集中していた明治以来の中央集権体制の下で、長らく、国が地方自治体を様々な形で指揮監督をすることで、地域の行政運営が行われてきました。

しかしながら、今日、少子高齢化の進展や厳しい社会経済情勢に対して、従来の中央集権型の行政システムではもはや対応ができなくなり、地方分権型の行政システムへの転換が進められています。

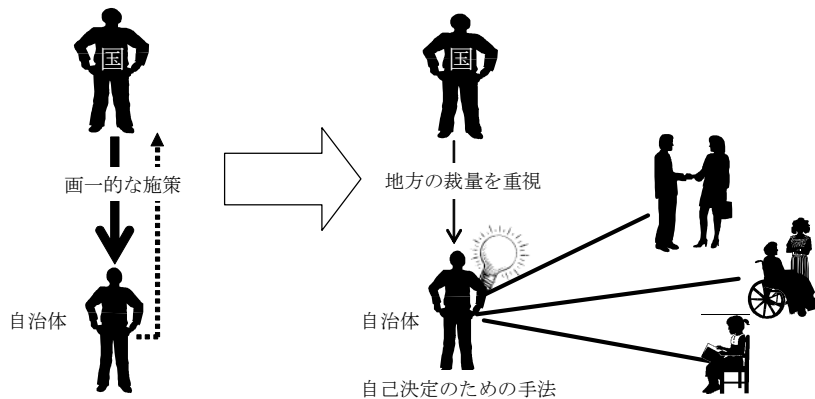
2. 地域の自己決定権の拡充

地方分権の時代においては、国や県に指示を仰ぎながら、画一的な行政運営を行うのではなく、住民に身近な行政は、住民に最も身近な基礎的自治体が、その地域の住民の選択と責任のもとに行うことが求められてきます。地域のことは地域で考え、自ら解決し、それに対して自らが責任を持つこと、いわゆる「地方主権」の考え方が重要です。

3. 市町村の責務と市民参加の推進

このように地域の自己決定・自己責任の原則に基づく自治を確立するには、市町村が、住民ニーズにしっかりと応えて、自律的かつ効率的な行政運営を行い得るような行政体制を整えるとともに、住民参加を保障し、行政運営に住民の意思を十分に反映していくことが重要です。当町では、平成16年度に市民参加条例を施行し、市民参加によるまちづくりを推進していますが、今後は、これをさらに拡大していく必要があります。

公共改革はこの市民参加をさらに進めて、行政と市民の協働による協治のまちづくりを実現しようとするものです。

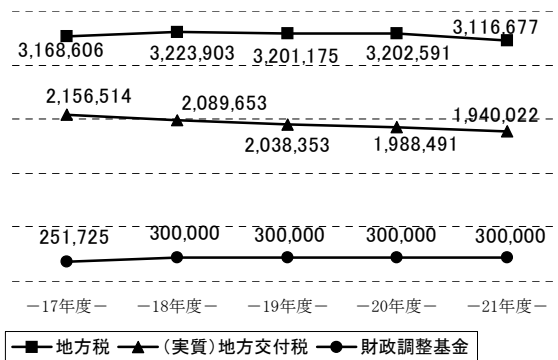


🔄 改革を進める背景

└ 03 財政将来予測

● 地方主権下の財政運営

国と地方をあわせた借金は700兆円を超えており、三位一体改革の中で国から地方に配分される地方交付税の見直しが進んでいます。以前のような「護送船団方式」により、「国が何とかしてくれる」という考えは当てはまらなくなっています。※当初、平成19年度までに行われるとされた、国の三位一体の改革による「地方への税源移譲」の全体像が明確に示されない状況下では、以前として不安定な要因を抱えたままの財政運営にならざるを得ません。このため「自律(自立)」した地域経営を目指すことが急務となります。



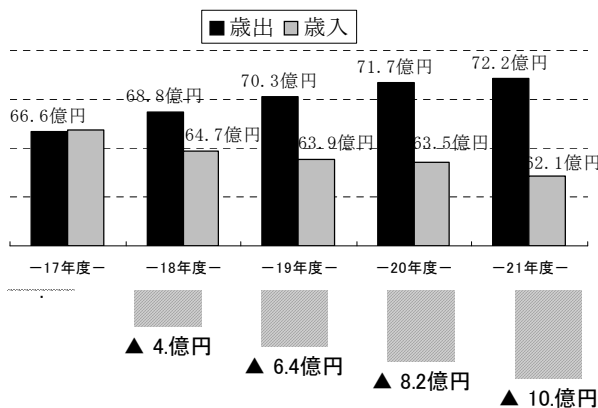
● 歳入

歳入の内、大きなウエイトを占める町税、交付税等の減少は免れません。平成17年度には67億程度だった歳入が平成21年度には62億程度にまで落ち込むことが予想できます。

(左図)は財政調整基金3億円繰入の想定

今後の歳入減要因

1. 国勢調査による地方交付税算定人口減少
2. 団塊の世代の退職による「税収」の減少
3. 地方への税源移譲の影響(平成19年度以降)

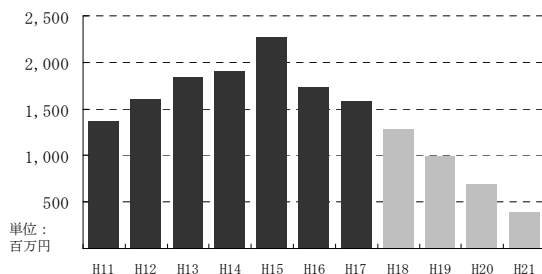


● 歳出

最低限必要な行政事務を行う「義務的経費」が増大するほど、いわゆる一般行政経費、政策的経費にあてる余裕がなくなります。義務的経費の内、扶助費、繰出金については少子高齢化により、増加することは避けられません。

(左図)財政調整基金を3億円ずつ取崩しても、なお不足が生じる

※財政調整基金今後の推移(3億円ずつ取崩した場合)



今後の歳出増要因：

1. 道仏地区区画整理区域内公共下水道事業面整備
2. 衛生組合における新炉建設の着工
3. 地方分権に伴う移譲事務

● 不足財源

「歳入-歳出=不足分」を財政調整基金により「補てん」しなければならなくなります。今現在、(16年度決算上では)17億円の基金がありますが、単純に上記で推計した不足分を財政調整基金から「補てん」し続けると20年度までの「蓄え」はない計算になります。これ以外にも以下の要因を考慮する必要があり、安易な財政調整基金取崩しは尚更出来ません。

📌 改革の目標

㊦01 前例にとられない効率的な行政

地方分権の時代において、地方自治体が自立した行政運営を行うためには、まず行政自らがその効率性を最大限に高めていく必要があります。

行政体制を可能な限り簡素で効率的なものに改め、行政の行っている事務を思い切って見直すとともに、行政運営の手法についても抜本的に見直しを行っていきます。

見直しにあたっては、「今まではこうだった」といった前例や慣習にとられず、仕事のための仕事を廃し、地域経営の視点に立ちながら、徹底した効率化を進めていく必要があります。

1. 簡素で効率的な行政体制の整備

行政の効率性を高めていくためには、まず、行政を執行する組織の効率性を高める必要があります。役場組織をより簡素で効率的なものにしていくとの視点から、組織のフラット化を進め、組織の機動性を高めるとともに、職員定数の計画的な見直しなどを進めていきます。

また、経営戦略会議のいっそうの機能強化と活用を図ることなどにより、町の経営戦略に関わる事項に対する意思決定のスピードアップを図ります。

2. 行政事務の総点検と見直し

行政体制を簡素で効率的なものにするとともに、これまで行政が行ってきた事務についても思い切って見直しをしていきます。いわゆる「書類のための書類」、「仕事のための仕事」といった事務はもちろんのこと、自助、共助、公助の視点から行政と市民の役割分担を根本から検証し、行政が直接行うべき事務やサービスの範囲について見直しを行います。

3. 行政運営手法の抜本的な見直し

「能力実績主義」の視点から、人事評価制度などを始めとした行政運営手法の見直しを行います。また、「成果主義」の視点から、実施された事業の効果や成果をわかりやすく公表するなど町民への情報提供や説明の機会を増やし、外部の意見や評価を積極的に町政に取り入れることで、絶えず事業を見直していきます。

さらに、「顧客主義」の視点から、常に町民の目線に立って行政運営を行うよう職員の意識改革を進めていきます。

顧客主義

宮代町では、顧客主義の視点から、「町民の皆様への五つのお約束」と題して、職員が職務に取り組む際の心構えを定めました。

- ・ ころこめ笑顔のサービスを提供します
- ・ 町民の皆様の視点で考え行動します
- ・ お預かりした税金は無駄なく大切に使います
- ・ おそれず、ひるまず意識改革に挑戦します
- ・ できないではなく、どのようにすればできるかを問いかね仕事をします

📌 改革の目標

↳ 02 多様な主体による「公共」の運営

行政こそが「公共」を運営する主体であり、プロであり、市民は「公共」の運営についてはアマチュアであるという発想を捨て、それぞれがそれぞれの領域で担い手であり、プロであるという発想に転換します。

1. 公共を担う多様な主体

・高度経済成長期以後「公共」の領域は膨らんできたが、その公共の多くを行政が担ってきた結果、行政組織は肥大化し、それと比例するように「公共は行政が担う」という意識が生まれてきたことは否定できません。「公共」は必ずしも行政の占有物ではなく、ガス、電気等の公共インフラ等民間企業が公共を担っている例は多くあります。今後は指定管理者制度等により、NPOや市民グループが公共を担う例は多くなってきます。

・今後人口減少社会が到来する一方で、安心・安全や教育、福祉などに関わる地域課題は終わることなく生まれてきます。将来にわたって行政が全てまかなうのか、地域コミュニティや市民グループ、民間企業の活力を活かし、時には協働して地域経営を行うという選択を行う必要があります。町はすべての事務・事業を「自助」（個人又は家族の助けあいで解決ができるもの）、「共助」（地域の助けあいで解決ができるもの）、「公助」（行政が行うべきこと）の視点で方針を作成し改革を進めていきます。

2. 行政の役割のシフト

「小さな政府を作る」とは手間を省き、行政の仕事を他に押し付けるということではなく、多様な主体が「公共」を担う役割を持ち、そのことで地域の課題を解決しよう、ということであり、多様性のある地域社会であることの強みは大きいと考えられます。行政はそのためのコーディネイトに役割を転換する必要があります。

3. 公平に開かれた制度

さまざまな分野でNPO、市民グループ、自治会など様々な主体がまちづくりの様々な分野に参入するためには、まちづくりの諸制度が「公平」「透明」に全ての市民に開かれている必要があります。こうした観点から見直しを図り、多様な主体による「公共の運営」を進めます。

🔄 改革の目標

↳ ③ 財政基盤の強化と持続可能な行財政運営の確保

当町では、町税、地方交付税等の歳入が引き続き減少していくなど大変厳しい財政状況にあります。一方、市町村は基礎的自治体として多様な住民ニーズに的確に対応していく必要があります。

そのため、事業の実施にあたっては、選択と集中を徹底するとともに、歳入確保に向けた取組みを進め、持続可能な財政構造を構築していく必要があります。

1. 選択と集中による事務事業の見直し

将来の一般財源の減少を見据えると、財政調整のための基金を確保しながら、身の丈にあった適正な財政規模へ移行していく必要があります。

限られた財源を有効に活用して行政サービスの維持・向上を図るために、選択と集中の視点から事業を取捨選択していくための取組みを進めるとともに、公共施設の管理運営費などを含む事務的な経費全般について削減に努めていきます。

2. 歳入確保への取組み

徹底した歳出改革を行うとともに、歳入確保への取組みを進めていきます。受益者負担の適正化や徴収対策の強化、町所有の財産の活用さらには中長期的な視点からの歳入確保策の推進など、歳入確保に向けたあらゆる取組みを進めていきます。

3. 持続可能な行財政運営の確立

財政基盤を強化し、持続可能な行財政運営を確立していくためには、よりいっそう行政内部の効率化を進めること、あるいは、選択と集中による事務事業の見直し、歳入確保への取組みなどのいわゆる歳入・歳出改革を進めることと合わせて、行政と地域コミュニティやNPO、市民グループ、民間企業など多様な主体の協働によって公共を運営していくことが重要となります。

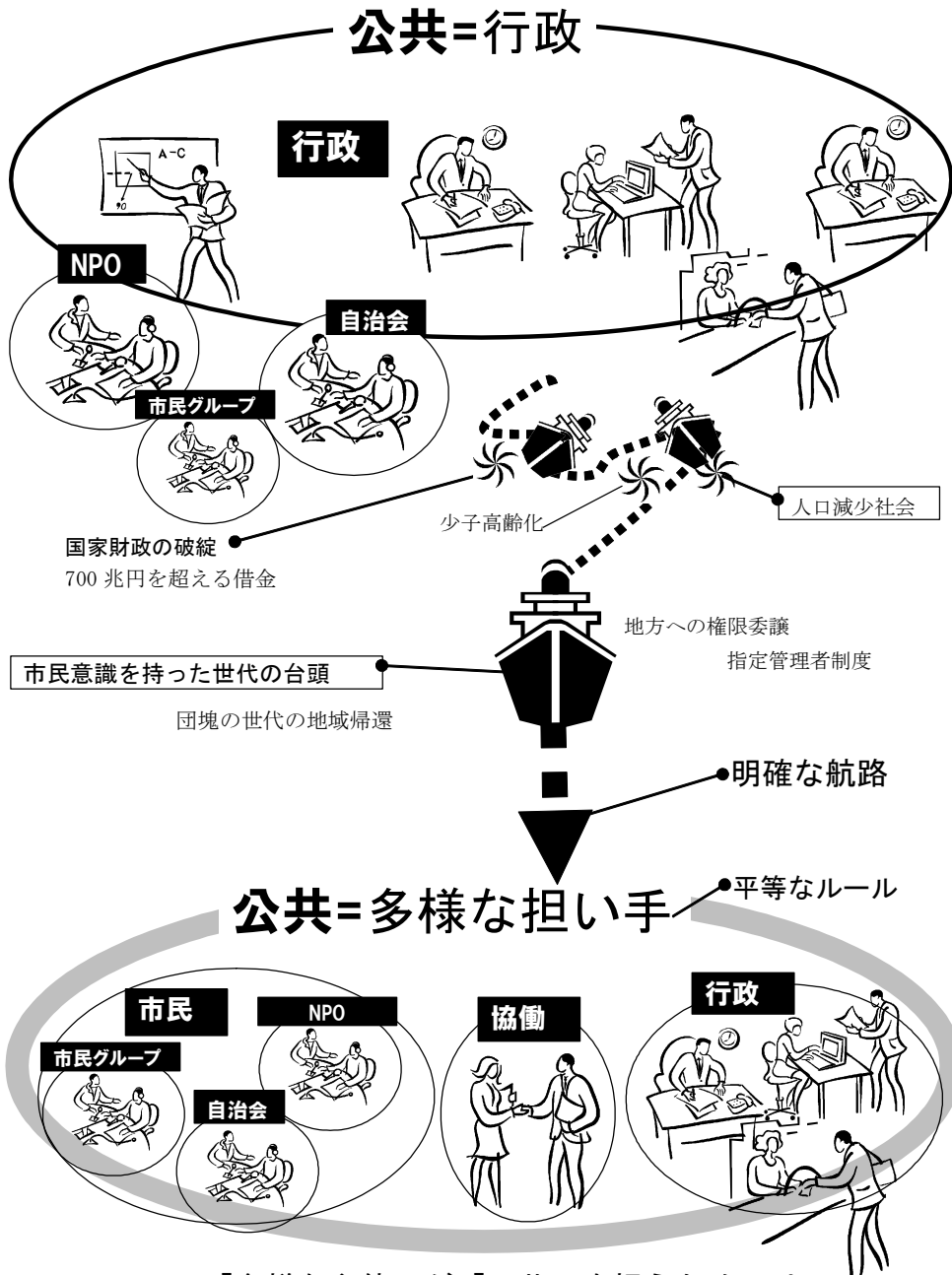
当町における公共改革の最終的な目標は、行政と市民の協働によって公共を支え合うことで「小さな政府」を実現し、将来にわたって持続可能な行財政運営を確立していくことです。

🕒 改革の目標

↳ 04 公共改革を進めるにあたっての概念図

「公共改革を進めるにあたっての概念図」 公共改革市民検討委員会提言より

改革で目指すべき「公共」の姿



「多様な主体」が「公共」を担うためには
全ての市民に「公平」「透明」な制度の確立が必要

📌 改革の目標

↳ 05目標達成のために

1. プログラムの位置づけ

平成17年度から平成20年度までをプログラムの実施期間とした集中改革プランとして位置づけます。

2. 進行管理

(1) 工程表 (PLAN)

プログラムに示された工程表に基づき、「いつ、誰が、何を、どのように」行うか、「そのことで何が変るのか」を明確にし、各課単位で作業を進めます。

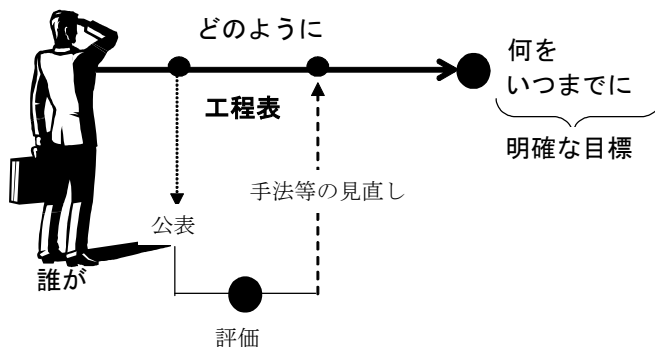
(2) 実施過程 (DO)

各課長は課内の進捗管理を行い、定期的に経営戦略会議に報告します
各課長は各改革事項を目標管理上の重要課題として位置づけます

(3) 見直し (CHECK)

「広報みやしろ」及び「電腦みやしろ」で工程表上の進捗、成果について公表します
年度ごとの成果については、毎年定期的にタウンミーティングを行います
進捗しなかった工程表上の事項についてはその内容、理由を示し、目標を達成するための工程へと改善を図り、改革を現実なものに仕上げて行きます。また、国等の制度の改変、社会環境の変化等に応じて改革項目を追加する場合には、町民に対してその内容、工程を明確に示します。

修正したプログラムの内容については町民に分かりやすく公表します。



(4) 改善 (ACTION)

工程過程の修正内容に基づき、プログラムを実行します。

01 組織職員改革等

01 職員意識の改革

基本方針

改革実現ために「目指すべき職員像」

組織にとって、職員の意識向上を図り組織を活性化させることは永遠の命題であるといえます。今回の、公共改革を推進するにあたっては、職員意識の向上はその原動力となるものであり、ここで取り組む人事制度改革はすべて、職員の意識の向上につながるものである必要があります。人事制度改革を検討するにあたっては、改革の目標の一つである「前例にとられない効率的な行政」を実現するために目指すべき職員像として次の3つの姿を設定したうえで、具体的な改革事項の検討を行いました。

1. 「顧客主義・現場主義」 住民の目線で物事を考え行動する職員

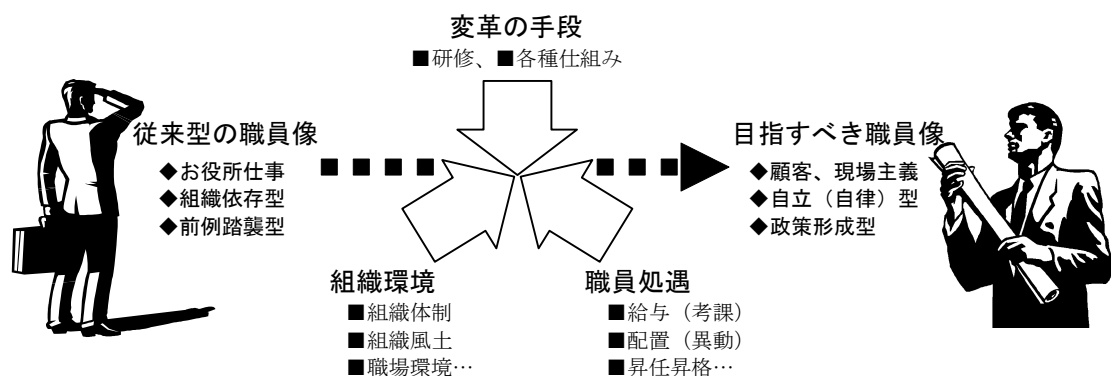
地方自治の現場で働く職員には、常に住民の目線で物事を考え行動することが求められます。現在でも、市民参加を推進する当町では担当業務を通じた住民との対話や協働も多く、また、町民まつりやクリーン宮代などに多くの職員がボランティアとして参加しています。今後は今まで以上に、日常業務におけるサービス意識の徹底はもちろん、地域活動への積極的な参加など、職員と住民の距離を縮めその信頼関係を高めていこうとする職員意識、組織風土を構築する必要があります。

2. 「自立（自律）型職員」 組織や人に依存せず、主体的に業務に取り組む

組織と職員の関係は、依存関係ではなく、ともに一定の緊張感を持った自立（自律）した関係である必要があります。これは、組織内で働く職員の間でも同じことが言えます。組織の目標を職員相互が共有し、それぞれの役割や責任を自覚し行動することによって、職員の職務における自己実現、組織目標の達成を目指す必要があります。

3. 「政策形成型職員」 前例踏襲ではなく、現状の課題を見極め改善できる

今後ますます複雑多様化する行政ニーズの中で効果的な行政運営を行っていくためには、組織の進むべき目標を見極め、日常業務に内在する課題を発見しそれを解決に導く能力（政策形成能力）を持った職員を育成していく必要があります。



職員意識の改革のための取り組み

組織として、職員意識の向上のために取り組むべきことは、その意欲を引き出す、伸ばす、評価する、そして報いることであり、それは「職員の満足度の向上」という目的に集約されます。

そして、それは単体の仕組みではなく、給与制度、人事考課制度、昇任昇格制度、人員配置（異動）等の職員処遇、組織の運営体制や職場環境など様々な要素が有機的に結びつくことで実現されるべきものです。

1. 町長による講話等の実施

組織の課題や将来展望を理解、共有することは、職員一人ひとりの役割や目的について自覚を促し、組織を活性化していくために最も重要な事項であるといえます。

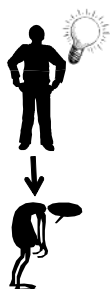
そのための、組織のリーダーである町長が、まちづくりの理念や目標を職員に直接に語りかけ、時には意見交換を行うなど、町長と一般職員のコミュニケーションの機会をこれまで以上に設定し、組織目標の共有化を進めていきます。

2. 小集団活動と職員提案制度の導入

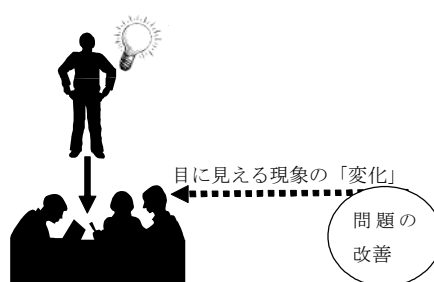
日常的な事務改善という「当たり前のこと」に自然体で取り組むことのできる風土を組織全体に浸透させるため、民間企業で組織活性化の手法として実績のある「小集団活動」を導入します。

また、所属分野に捉われず幅広い視点で政策提案を出し合い、それを反映するための仕組みとして職員提案制度を導入し、ボトムアップ型の事務改善、政策提案の組織風土を高めていきます。

問題解決が個人の裁量に任されている



小集団で問題解決するための制度が確立されている



3. 政策研究セミナーと研修制度の見直し

短期的な外部の研修では得ることが難しい、政策の立案から実施に至るまでの様々な課題を実践的に経験することができる研修機会として、これまでの政策研究セミナーを再構築します。

また、職員の能力向上の機会として重要な役割を担っている研修制度については、そのメニューの見直しのほか単位制の導入など、「与えられる研修から主体的に参加する研修への転換」として見直しを行い、複雑多様化する行政ニーズに対応できる職員を育成していきます。

プログラムの内容

01-03 職員提案制度の創設 ， 01-01 町長による講話等の実施 ， 01-02 政策研究セミナーの見直し ， 01-05 研修制度の見直し ， 01-04 小集団活動による事務改善の推進

⊕改革の視点

町長が、まちづくりの理念や目標を職員に直接に語り意見交換を行うなど、町長と一般職員のコミュニケーションの機会を設定することで、職員全体が組織の課題や将来展望を共有し、その中でそれぞれの職員、あるいは業務がどのような位置づけ、役割を担っているのかを認識し、組織全体が一丸となった改革を進めていく必要があります。

⊕改革内容

町長による講話等の実施

町長のまちづくりの理念や目標などを職員に直接語りかける「町長講話」や特定の課題について町長と一般職員が意見交換を行う機会を定期的に設定します。

📌その結果こう変わります 行政全体で改革の理念を共有し、そのために一丸となって行動することができるようになります。

⊕工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 町長による講話等の実施 ・ 仕組みの構築 総務政策課 秘書広報担当							
1. 町長による講話等の実施 ・ 制度の定期的な実施 総務政策課 秘書広報担当		→					
📌いつまでに：18年度前半		↑ 最終達成					

📌最終達成指標：

18年度前半から町長による講話等を実施することをもって最終達成指標とする。

改革の視点

自分の担当外の施策や事業や日常業務における事務改善について意見や提案を表明する場や反映する仕組みがなく、それらが個人の意識の中で埋没してしまえば、組織活力や改善意欲が結果に反映されないままに終わってしまいます。このため、職員が提案するための「仕組み」を用意することで、小さな改善、改革の繰り返しが、組織風土として定着させ、今以上に効率的で町民の視点に立った行政運営を行う必要があります。

改革内容

1. 小集団活動による事務改善の推進

日常的な事務改善という「当たり前のこと」に自然体で取り組むことのできる風土を構築するため、室長グループ単位を基本とした小集団活動を導入します。定期的にその改善事例を発表、評価検証を行うことで、その情報を組織全体で共有し、次の事務改善につなげていき、職員意識、組織風土の向上を図ります。

2. 職員提案制度の創設

所属分野の枠を超えた職員の提案を反映するための職員提案制度を創設します。また、制度創設にあたっては、職員の積極的な参加と制度の実効性を確保するため、以下の事項を含めて検討を行います。

- ・提案が採用された場合は、報奨金を支給
- ・採用された提案を提案者が担当するような人事異動と連動した仕組み
- ・対象となる提案は、アイデアレベルではなく具体性を持ったものに限定（個人のアイデアを他の職員との協力により具体的な提案にできる仕組みについても検討）

その結果こう変わります 所属分野に捉われず幅広い視点で建設的な提案を出し合い、それを反映する体制が整い、事務事業の柔軟性と職員の政策形成意識の向上が図られます。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 小集団活動の導入 総務政策課 改革推進担当	→						
2. 職員提案制度の創設 総務政策課 改革推進担当				→			
いつまでに：19年度前半				↑ 最終達成			

最終達成指標：

19年度前半から職員提案制度を実施することをもって最終達成指標とする。

改革の視点

研修制度は、職員の能力向上の機会として重要な役割を担っています。しかしながら、現在の研修制度については、経験年数や職位ごとに設定されている研修が実際に求められる能力と合致していない、選択型の研修メニューへの申し込みが少ないなど様々な問題点を抱えています。

これには、研修メニューそのものの問題はもちろん、職員の能力向上に対する意欲、研修への参加を支える職場環境など多面的な問題が介在していると考えられます。

また、こうした外部を中心とした短期的な研修では得ることが難しい、政策の立案から実施に至るまでの様々な課題を実践的に経験する研修機会として、これまでの政策研究セミナーを再構築し、職員の政策形成とその実現能力の向上を図っていく必要があります。

改革内容

1. 研修制度の見直し

与えられる研修から「主体的に参加する研修」への転換という考え方のもと、以下の観点から制度の見直しを行います。なお、研修制度を含めた人材育成のあり方については、人材育成計画において具体化します。

- ・ 経験年数、職位別の合同研修への参加を含めた研修メニューの見直し
- ・ 単位制（必修科目、選択科目）を導入し、単位の取得を昇任昇格の条件とする
- ・ 能力向上に対する管理職と一般職員の意識共有の徹底

2. 政策研究セミナーの再構築

職員の政策形成能力の向上を図るため、これまでの政策研究セミナーを再構築します。本セミナーについては、実践型の研修制度としてその時々の政策課題に応じた実現することを前提としたテーマを設定することとします。

その結果こう変わります 政策の立案から実施に至るまでの様々な課題を実践的に経験することができる研修制度の実施により、職員の政策形成能力が向上します。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 研修制度の見直し 総務政策課 庶務行政担当	■	▶					
2. 政策研究セミナーの再構築 ・ 制度の構築 総務政策課 庶務行政担当, 改革推進担当			■				
2. 政策研究セミナーの再構築 ・ 制度の実施 総務政策課 庶務行政担当, 改革推進担当				▶			
いつまでに：19年度前半				↑ 最終達成			

最終達成指標：

19年度前半から政策研究セミナーを実施することをもって最終達成指標とする。

①01組織職員改革等

①02 職員数の削減

①基本方針

当町では、これまでも、適宜、事務事業の見直しを行うとともに、IT化や外部委託の推進などにより、職員数の抑制に努めてきました。

その結果、平成16年度の町民一人当たりの人件費は県下の市町村で最も少ない数値となっています(県町村平均：71,236円 宮代町：49,746円※出典：市町村決算概要)。また、当面、町単独での行政運営を確保していくために、平成17年4月1日時点において、対前年度比マイナス13人という大幅な職員数の削減を実現しました。

しかしながら今後、税収の減少や国の三位一体改革による地方交付税の見直しなどにより、さらに厳しい財政状況が予想されます。

このような状況を受け、当町では、町政に当たっての基本的な考え方において、現在(平成16年度時点)の職員240人体制を10年後(平成26年度)までに200人体制に移行する具体的な目標値を設定しました。

この目標については、今後ますます厳しくなる財政状況に対応するために、より一層のコスト削減を図るとともに、事業の民間委託や臨時職員(オフィスサポーターなど)の活用、公共施設への指定管理者制度の導入などによってサービスを低下させずに効率化を進めていくこと、そして、持続可能なまちづくりを行うために、行政だけでなく、NPO、市民グループ、自治会なども「公共」の担い手になり得るという視点に立った「公共改革」の考え方に基づいて設定した数値です。

今後、市民との協働をより一層推進し、「小さな政府」を目指すことで、職員数の削減に努めていく必要があります。

②プログラムの内容

02-03 事務事業の総点検の実施 ， 02-01 定員管理計画の策定と勧奨退職の強化

改革の視点

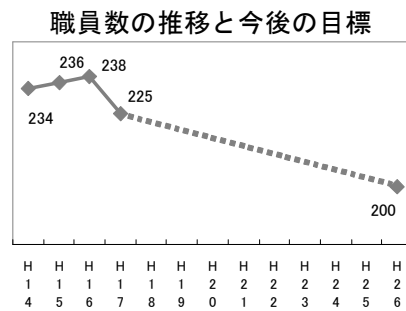
当町では、これまでも少数精鋭主義の考え方に基づき職員数の抑制に努めてきたところですが、今後予想される厳しい財政状況を踏まえ、より一層の効率的な行政運営を実現し、市民との協働を進めていくことで、さらなる職員数の削減に努めていく必要があります。

改革内容

定員管理計画による計画的な職員定数の削減

新規採用の凍結と早期勧奨退職の実施等によって、平成17年4月1日時点で、対前年度対比マイナス13人という大幅な職員定数の削減を実現しました。さらに、平成26年度までに職員200人体制への移行を図るための定員管理計画を策定し、以下の方策により計画的な職員数の削減を進めていきます。

- 事務事業の総点検の実施
- 民間委託や指定管理者制度の積極的な活用
- オフィスサポーターなど臨時職員の積極的な活用
- 勧奨退職制度の対象要件の拡充



その結果こう変わります 適正な定員管理のもと無駄のない効率的な行政運営が推進されます。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
定員管理計画の策定 総務政策課 庶務行政担当	完了						
計画的な職員数の削減 総務政策課 改革推進担当	完了	進行中					
事務事業の総点検の実施 総務政策課 庶務行政担当, 改革推進担当	完了						
・ 民間委託、指定管理者制度の活用 ・ オフィスサポーターの活用 ・ 勧奨退職の推進 総務政策課 庶務行政担当	完了	進行中					
いつまでに：17年度後半	↑ 最終達成						

最終達成指標：

定員管理計画を17年度後半までに策定することをもって最終達成指標とする。

01 組織職員改革等

03 現行組織の再編

基本方針

組織のフラット化による「柔軟かつ機動的な組織運営」の実現

組織のフラット化とグループ制は、担当事務と指揮命令系統が固定化された集権型（官僚型）の組織構成を、課長の裁量によって、課の仕事を最も効果的に行える単位を個々の業務の単位ごとに臨機応変にグループとして編成し「柔軟かつ機動的な組織運営の実現」を図ろうとするニュー・パブリック・マネジメントの考え方に基づく分権型の組織体制です。

当町では、平成12年度からグループ制を導入していますが、実際の業務運営において十分な活用を行うことができませんでした。これには、グループ制に対する職員の理解のほか、制度の導入とあわせて、職制（タテの構成）と組織（ヨコの構成）の見直しが行われなかったことが最も大きな要因として考えられます。

組織のフラット化と課長への権限委譲

柔軟かつ機動的な組織運営を実現するため、平成17年度当初の組織改正において、職制と組織機構のフラット化を行うとともに、課内の人員配置などの権限など課長の裁量の拡大を行い、分権型の組織体制に移行するための基盤を整えました。

また、今後は、組織のフラット化の効果を十分に引き出すため、課長による臨機応変な課内の人員配置やグループ制の積極的な活用を促進していきます。

プログラムの内容

03-02 グループ制の活用促進 ， 03-03 複合型の人事異動システムの構築 ， 03-01 組織のフラット化と課長への権限委譲

改革の視点

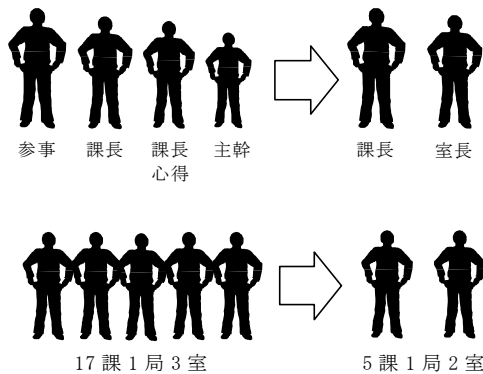
各課長が経営感覚を持って統括部門をマネジメントを行い、柔軟かつ機動的な組織運営を実現するためには、組織のタテとヨコの構成を大幅に見直す、と同時に課長への人員配置や予算編成に関する権限の委譲を進め、意思決定を迅速にするとともに、事務効率の向上を図ります。

改革内容

1. 組織のフラット化と課長への権限委譲

平成17年度当初の組織改正において、組織体制における階制（タテの構成）と組織（ヨコの構成）を以下のとおり見直しました。

職制のフラット化



また、課長の部門内における人員配置の裁量を拡大するとともに、課長の専任マネージャーとしての役割を明確化し、グループ制による臨機応変な人員の配置、活用を可能とする体制を整えました。なお、予算に関する権限については、財政構造改革において各課の予算の編成及び執行に関する裁量の拡大を位置づけています。

2. グループ制の活用促進

各課長によるグループ制活用の支援ツールとして、各室長グループの協力体制（年間計画）を示す「グループ間協力表」を作成します。また、室長グループの枠に捉われない事務事業（個人）単位でのグループ制の活用についてもその積極的な活用を促進します。

その結果こう変わります 各課長が経営感覚を持って統括部門をマネジメントを行うことによって、柔軟かつ機動的な組織運営が可能となります。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 組織のフラット化と課長への権限委譲 総務政策課 庶務行政担当, 改革推進担当							
上記の検証作業 総務政策課 庶務行政担当, 改革推進担当							
2. グループ制の活用促進 総務政策課 庶務行政担当							
いつまでに：17年度後半	↑ 最終達成						

最終達成指標：

組織のフラット化の効果の検証の実施と、グループ制の活用促進のための「グループ間協力表」を

17年度後半までに作成することをもって最終達成指標とする。

01組織職員改革等

04 人事・給与制度の見直し

基本方針

当町では、平成11年度から目標管理と連動した人事考課制度を導入し、その考課結果を平成13年度から段階的に勤勉手当の査定に導入、さらに平成15年度からは普通昇給の成績判定に活用し、能力と実績に基づく給与体系への移行を進めてきました。

しかしながら、現在でも、基本的には大きな過失もなく無難に職務を遂行していれば、本人の能力、実績の如何を問わず均等に昇給する年功序列的要素の強い給与体系となっており、また、現在の給与構造の問題点として、主任級の給与がその上位職である主査級と差がついておらず、職位と給与のバランスが図れていない状況が存在しています。

今後、職員の業務遂行に対するモチベーションを維持、向上させていくためには、年功的な給与制度から能力と実績を反映した給与制度とともに、意欲の職員が能力を発揮する機会を選択できる人事管理制度への転換を図る必要があります。

なお、給与制度の見直しにあたっては、あわせてその物差しとなる人事考課制度についても、公正、納得性を高めるための制度改革を行います。

1. 人事考課制度の見直し

今後、能力と実績に基づく給与制度への転換を進めていく前提として、その物差しとなる人事考課制度を公正で納得性を向上させるための制度改革を行います。また、制度改革にあたっては、人事考課制度を給与等の判定材料だけでなく、それを職員の自己改善、能力育成のツールとして積極的に活用できる仕組みとして再構築します。

2. 複合型の人事異動システムの構築

国県市町村を含めて、職員に対する「能力給」「能力主義」への移行が示されており、そのため、今後は意欲のある職員が能力を発揮する機会を選択できるような人事異動の仕組みを用意して行くことが必要となります。

職員の職務に対する意欲、自立と責任意識を高め、また、課長による各部門のマネジメントを強化するための手法として、職員公募制度、フリーエージェント型制度、ドラフト制度などについて研究を行い、現行の「自己申告制度」とあわせて、組織主導（一方通行型）の人事異動システムから複合型（双方向型）のシステムに転換を図ります。

3. 昇給制度の見直し

年功的な給与上昇を抑制した職務・職責に応じた給料表への見直しをはじめとした制度改革を行い、普通昇給への成績判定の導入を進めます。

4. 勤勉手当の支給方法の見直し

勤務実績に基づく勤勉手当の支給格差を段階的に拡大していきます。

プログラムの内容

04-03 人事考課制度の見直し ， 04-02 勤勉手当の支給格差拡大 ， 04-01 昇給制度（俸給表）の見直し

改革の視点

今後、能力と実績に基づく給与制度への転換を進めていくにあたっては、その物差しとなる人事考課制度の公正と納得性を向上させるための制度の見直しを行う必要があります。また、人事考課の結果については、成績査定の基準としてだけでなく、それを職員の自己改善、能力開発に結びつけるための機能、昇任昇格の判定基準など、すべての人事管理制度に対応する客観的な指標を示すシステムとして制度改善を行う必要があります。

改革内容

1. 人事考課制度の見直し

能力と実績に基づく給与制度への転換を進めていく前提として、人事考課制度の公正と納得性を向上させるため、主に以下の観点から制度の見直しを行います。

- ・プロセスと成果の双方を評価する制度設計
- ・人材育成や能力開発のための考課結果のフィードバック
- ・360度評価の導入
- ・コンピテンシー評価を基本とした制度の抜本的な見直し

2. 職能マニュアル（職務記述書）の作成

職種、職位ごとに求められる具体的な能力のあり方を「職能マニュアル（職務記述書）」として整理し、能力、態度考課の基準として活用します。本マニュアルについては、コンピテンシーの手法を活用するなど、合理的、客観的な基準により構成するものとします。

3. 360度評価の導入

人事考課における上司による評価を補完し精度の向上を図るとともに、職員の能力開発（改善）への動機付けを目的として、本人の能力や態度に関する自己評価をその上司、同僚、部下など多方面からの評価とクロスチェックする360度（マルチ）評価システムを段階的に導入します。

その結果こう変わります 公正で納得性の高い人事考課制度が確立します。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 人事考課制度の見直し 総務政策課 庶務行政担当							
2. 職能マニュアル（職務記述書）の作成 総務政策課 庶務行政担当							
3. 360度評価の導入 総務政策課 庶務行政担当							
いつまでに：17年度後半	↑ 最終達成						

最終達成指標：

人事考課制度の見直しを17年度後半までに実施し、平成18年度から見直し後の制度運用を行うこと

をもって最終達成指標とする。

改革の視点

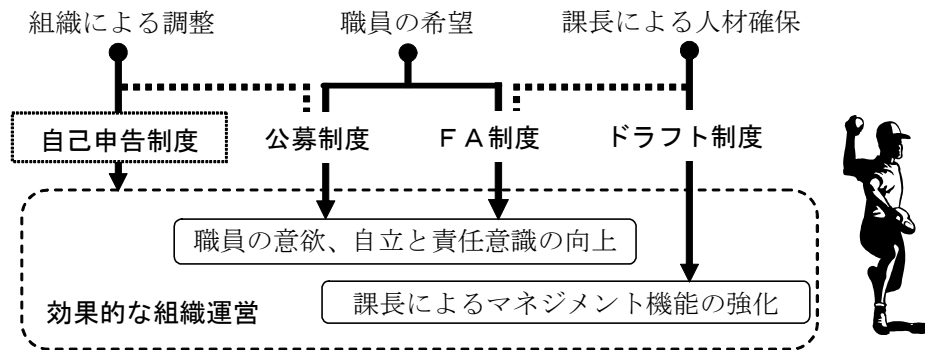
人事異動に関しては、組織全体での人員配置の観点から最終的には組織主導型の形式を採ることが基本となりますが、「能力給」「能力主義」への移行が進められる中で、意欲のある職員が能力を発揮する機会を選択できるような人事異動の仕組みを用意して行くことが必要となります。

改革内容

複合型の人事異動システムの構築

現在の組織主導型の人事異動システムに、職員の意欲と自立・責任意識の向上、課長による組織マネジメントの強化を目的に、職員の希望や課長の裁量を人事異動に反映させるための以下の制度について研究を行い、複合型の人事異動システムとして再構築します。

- 職員公募制度
あらかじめ指定されたポストについて意欲ある職員の公募を行う非常設型の制度
- フリーエージェント型制度
一定の条件を満たした職員が異動希望先の課長と交渉することができる制度
- ドラフト型制度
課長が人事異動に際して必要な人材を指名する制度



その結果こう変わります 職員一人ひとりの「自立と責任」意識が高まるとともに、課長の経営的な視点にたった各部門のマネジメントが強化されます。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
・ 制度の研究とシステムの構築 総務政策課 庶務行政担当							
・ システムに基づく人事異動の実施 総務政策課 庶務行政担当							
いつまでに：18年度後半			↑ 最終達成				

最終達成指標：

平成19年度当初の人員配置を18年度後半に運用する複合型のシステムによって実施することをもって最終達成指標とする。

改革の視点

今後、職員の業務遂行に対するモチベーションを維持、向上させていくためには、年功的な給与制度から能力と実績を反映した給与制度へのさらなる転換を図る必要がありますが、平成17年8月に発表された人事院勧告においても、同様の方向性が明記されているところです。

なお、勤務成績に基づく昇給制度の導入にあたっては、成績判定の基準となる人事考課制度をより公正で納得性の高い制度として再構築する必要があります。

改革内容

1. 給料表の見直し

現在の年功的な給与制度から能力と実績を反映した給与制度へ転換を図るため、年功的な給与と上昇を抑制し、職務・職責に応じた給料表の構造改革を行います。また、複線型人事制度の導入に伴う給料表の複線化についても研究を行います。

2. 勤務成績に基づく昇給制度の導入

これまでの成績不良者の昇給延伸の基準として活用していた普通昇給の成績判定を、人事考課制度によって5段階に分類される昇給制度として再構築します。なお、勤務成績に基づく昇給制度の導入にあたっては、成績判定の基準となる人事考課制度をより公正で納得性の高い制度として再構築します。

その結果こう変わります 年功的ではなく、能力に見合った給与体系が確立され、業務に対する意欲的な取り組みやその成果が給与に反映されることで、職員の業務に対する意識が変革（向上）します。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 給料表の見直し 総務政策課 庶務行政担当							
2. 勤務成績に基づく昇給制度の導入 総務政策課 庶務行政担当				→			
いつまでに：17年度後半	↑ 最終達成						

最終達成指標：

17年度後半までに給料表を見直すことをもって最終達成指標とする。

改革の視点

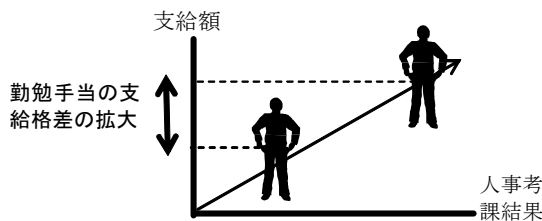
当町では、人事考課結果に基づく勤勉手当の支給格差の導入を平成13年度から段階的に導入し、現在ではすべての職員を対象に実施しています。

勤勉手当への勤務実績の反映については、平成17年8月の人事院勧告においてもその方向性が示されているところであり、制度の目的を達成するための適正かつ積極的な運用を行う必要がありますが、あわせて、判定の基準となる人事考課制度をより公正で納得性の高い制度として再構築する必要があります。

改革内容

勤勉手当の支給格差の拡大

勤勉手当の支給格差を段階的に拡大し、最終的には支給割合を標準の2倍の範囲で支給する制度運用を行います。なお、勤勉手当の支給格差拡大にあたっては、成績判定の基準となる人事考課制度をより公正で納得性の高い制度として再構築します。



その結果こう変わります 年功的ではなく、能力に見合った給与体系が確立され、業務に対する意欲的な取り組みやその成果が給与に反映されることで、職員の業務に対する意識が変革（向上）します。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
・ 人事考課制度の見直し 総務政策課 庶務行政担当							
・ 見直しに基づく人事考課の運用 総務政策課 庶務行政担当							
・ 支給格差を拡大した勤勉手当の支給 総務政策課 庶務行政担当							
いつまでに：19年度前半				↑ 最終達成			

最終達成指標：

支給格差を拡大した勤勉手当の支給を19年度前半に実施することをもって最終達成指標とする。

改革の視点

今後、ますます厳しくなることが予想される財政状況への対応として、平成17年1月から町長、助役など特別職の給与を、1割～2割削減するとともに、平成17年4月からは一般職員の管理職手当についても一律2%のカットを実施したところです。

また、平成17年8月に発表された人事院勧告においても、官民格差是正の観点から一般職員の給与水準の引き下げが明記されています。

改革内容

特別職の給与削減・一般職員の給与水準の見直し

特別職の給与削減の措置を今後さらに4年間継続するとともに、一般職の給与についても調整手当を見直すなど、県及び近隣市町の状況を鑑みながら、その水準の抑制に努めていきます。

その結果こう変わります 職員の給与水準の抑制が図られます。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
特別職の給与削減・一般職員の給与水準の見直し 総務政策課 庶務行政担当							
いつまでに：17年度後半	↑ 最終達成						

最終達成指標：

特別職及び一般職員の給与水準の見直しについて17年度後半までに、その具体的な方向性を示すことをもって最終達成指標とする。

01組織職員改革等

05 昇任昇格制度の見直し

基本方針

当町では、昭和63年に係長級（現在は主査級）への昇任試験を導入していますが、主事及び主任級への昇格は、在職年数によって自動的に昇格する年功序列型の仕組みになっています。

昇任昇格制度については、職員の職責に対する自覚と責任意識を高め、その持つ能力を効果的に活用し組織の健全運営を図っていくうえで重要かつ基本的な事項であるといえ、その観点から、給与制度と同様に年功序列型の制度をあらため、能力に基づく制度への転換を図る必要があります。

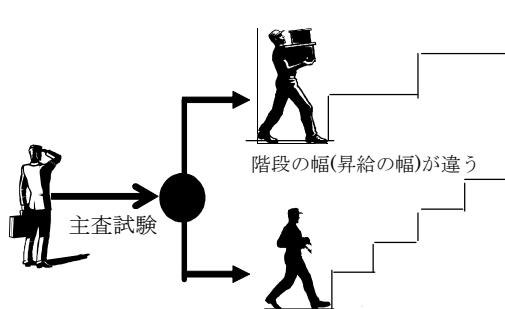
また、主査級への昇任試験については、その受験率の低下への対応として、年功的な給与上昇を抑制した給与制度の見直し、複線型の人事制度の導入などによって主査昇任へのインセンティブを高めていきます。

昇任・降任制度の見直し

現在、年功序列型の制度となっている主事及び主任級への昇任を能力判定に基づく制度に見直すとともに、その他の職位への昇任についても、それぞれの職位に求められる能力のあり方を定義する「職能マニュアル（職務記述書）」を作成し、能力判定の合理的、客観的な基準を整備します。

また、降任降格については、人事考課に基づく成績不良者の分限降格制度の運用を厳格化するとともに、管理職層については、職責の増大や本人の病気等による身体的、精神的な理由や家族の介護等の理由による希望降任制度を導入し、本人の能力、意欲に応じた任用により組織の活性化を図ります。

さらに、職員の将来設計やそのための能力開発に対する自立心、職務や職責に対する自覚と責任意識を高めるため、主査試験を受験し管理職を目指すコース、専門分野や一般事務職（スタッフ職）の道を歩むコースなど、職務における将来設計を自らの意思で決定する複線型人事制度を導入します。



プログラムの内容

05-01 昇格・降格基準の見直し

改革の視点

現在の年功的な要素の強い昇任昇格制度について、それぞれの職位に求められる能力のあり方を明確化し、能力判定に基づく昇任昇格（降任降格）制度に転換を図る必要があります。また、同時に、ポストを指定した立候補（職員公募制度）や希望降任制度の導入など本人の意欲を反映できる仕組みをあわせて整備し、本人の能力と意欲に基づく任用制度を構築する必要があります。

改革内容

1. 昇任昇格制度の見直し

主事・主任級への昇任を能力判定に基づく昇任に見直します。あわせて、主事級との区分が不明確な主事補級の廃止、主任級のあり方や同級への選考試験の導入を視野に入れた検討を行います。また、各職位に求められる能力のあり方を定義する「職能マニュアル（職務記述書）」を作成し、能力判定の合理的、客観的な基準を整備するとともに、ポストを指定した立候補による昇任制度を導入し、能力と意欲に基づく制度として再構築を行います。

2. 成績不良者の分限降任の運用の厳格化

人事考課結果に基づく成績不良者の分限降格の運用を厳格化します。

3. 希望降任制度の導入

管理職層を対象として、職責の増大や本人の病気等による身体的・精神的な理由、家族の介護等の理由によって本人の希望に基づいて降任することができる希望降任制度を導入します。

4. 複線型人事制度の導入

主査試験を受験し管理職を目指すコース、専門分野や一般事務職（スタッフ職）の道を歩むコースなど、職務における将来設計を自らの意思で決定する複線型人事制度を導入します。

その結果こう変わります 能力と職位の均衡が確保され、効果的な組織運営を行うことが可能となります。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 昇任昇格制度の見直し 総務政策課 庶務行政担当							
2. 成績不良者の分限降格の運用の厳格化 総務政策課 庶務行政担当			→				
3. 希望降格制度の導入 総務政策課 庶務行政担当							
4. 複線型人事制度の導入 総務政策課 庶務行政担当							
いつまでに：20年度前半						↑ 最終達成	

最終達成指標：

複線型人事制度を20年度前半までに実施することをもって最終達成指標とする。

01組織職員改革等

06 勤務時間・形態の見直し

基本方針

「顧客主義」の視点に基づき、町民のライフスタイルの多様化に対応したサービスを提供するため、職員の勤務時間の弾力化や臨時職員の活用、民間委託、指定管理者制度の導入など創意工夫を徹底することにより、現在役場庁舎で行われている各種申請や証明書の交付などの窓口サービス、各種公共施設で実施されているサービスの多様化・弾力化を図ります。

こういった行政サービスの拡大への対応方法として、また、近年増加傾向にある、附属機関等の会議に代表される市民参加機会や多様な分野での市民との協働事業などにおける通常の勤務時間外（夜間等）の勤務、徴税対策など通常の勤務時間に拠らない流動的な勤務体制が求められる様々な業務に職員の良好な健康管理を保持し、時間外勤務（手当）の抑制を図りながら対応するための仕組みを整備します。

1. 窓口サービスの多様化・弾力化

各種窓口サービスの見直しにあたっては、開設時間の延長や窓口機関の拡大を中心に、それに伴うコストと効果を十分に検証した上で実施することとしますが、これに限らず、大きなコストを伴わないで実施可能な取り組みを様々な観点から追求し、できることからすぐに実施していきます。

2. 時差勤務制度の導入

平成17年4月から、市民参加事業や町税等の徴収業務などを対象として所属長の権限で午前6時30分から午後9時45分までの間で6形態の勤務時間の割り振りの変更ができる時差勤務制度を導入しました。

プログラムの内容

06-02 窓口サービスの時間延長と窓口機関の拡大 ， 06-01 時差勤務制度の導入

改革の視点

「顧客主義」の視点に基づき、町民のライフスタイルの多様化に対応したサービスを提供するため、現在役場庁舎で行われている各種申請や証明書の交付などの窓口サービス、各種公共施設で実施されているサービスの多様化、弾力化を進める必要があります。

改革内容

窓口サービスの多様化・弾力化

現在役場庁舎で行われている各種申請や証明書の交付などを始めとした各種窓口サービスについて、住民の転出入の集中する3月～4月など住民ニーズの高い時期における開設時間の延長や窓口機関の拡大などのサービスの多様化・弾力化について検討を行い、順次実施していきます。

なお、対象となるサービスやその具体的な拡充内容の検討にあたっては、住民の利便性の向上はもちろん、それに伴うコストと効果を十分に検証するとともに、職員の勤務時間の弾力化や臨時職員の活用、民間委託、指定管理者制度の導入など創意工夫を徹底した検討を行います。

その結果こう変わります 住民の利便性が向上します。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
・上記と併行した全庁的な窓口サービスなどの多様化・弾力化の検討と実施 町民生活課，健康福祉課，教育推進課 税務担当，徴収対策担当，戸籍住民担当，保険年金担当，福祉支援担当，子育て支援担当，介護保険担当，高齢福祉担当，学校教育担当							
いつまでに：19年度前半				↑ 最終達成			

最終達成指標：

窓口サービスの多様化・弾力化の取り組みを19年度前半から本格導入することをもって最終達成指標とする。

改革の視点

町民のライフスタイルの多様化に対応するための行政サービスの拡大、近年増加傾向にある附属機関等の会議に代表される市民参加機会や多様な分野での市民との協働事業などにおける通常の勤務時間外（夜間等）の勤務、徴税対策など通常の勤務時間に抛らない流動的な勤務体制が求められる様々な業務に職員の良い健康管理を保持し、時間外勤務（手当）の抑制を図りながら対応するための仕組みを整備する必要があります。

改革内容

時差勤務制度の実施

通常の勤務時間外の勤務に効果的、効率的に対応するための仕組みとして、時間外への平成17年4月から以下の業務を対象に、所属長の権限で午前6時30分から午後9時45分までの間で、6形態の勤務時間の割り振りの変更ができる時差勤務制度を導入しました。

- 町税等の徴収業務
- 住民又は各種団体との調整又は交渉
- 公共工事等の実施又は事業説明会
- 市民参加事業
- 各種証明書の発行又は住民異動届出若しくは戸籍に関する届出の受付
- その他町長が特に必要と認める事務

その結果こう変わります 超過勤務の削減、職員の健康管理の推進につながります。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
時差勤務制度の実施 総務政策課 庶務行政担当	完了						
時差勤務制度の効果の検証と見直し 総務政策課 庶務行政担当							
いつまでに：17年度後半	↑ 最終達成						

最終達成指標：

時差勤務制度の検証を17年度後半までに実施し、必要に応じた制度改善を行うことをもって最終達成指標とする。

㊦01組織職員改革等

㊦07 各種団体への行政関与の見直し

当町の目指す公共改革とは、持続可能なまちづくりを行うための手法として、これまで行政が独占していた公共について、NPO、市民グループ、自治会など様々な主体を新たな担い手として捉え、これまでサービスの受け手であった多くの市民、団体がまちづくりの主役として活躍する地域社会を構築しようとするものです。

現在、町内には、社会福祉協議会や高齢者事業団といった公共的団体、自らの趣味的活動や社会的使命感等によって公益的な活動を展開するNPO法人や数多くの市民活動団体が存在しており、それらの団体の活動はまちづくを支える大きな原動力となっています。

しかし、これらの団体の一部にはその時々行政課題に応じて行政が主導的に設立した団体や、行政からの事業委託や公益性が高い活動を行っている理由により行政からの職員派遣や事務局代行が行われている団体があり、他の団体に対して公平性を欠くばかりか、結果的に団体と行政との依存関係を助長し、会員の自発的な意志に基づく活動の可能性を阻んでいる可能性があります。

一部の団体への行政関与（人的支援）の問題点

- 他の団体との不公平
- 団体と行政との依存関係
- 団体の自立、活動の発展を阻害

今回の見直しにあたっては、これらの一部団体への不公平な行政関与（人的支援）を見直し、団体の自立を図ることを前提に、団体と行政それぞれが担うべき役割をあらためて整理し、公共の担い手となり得る全ての団体に対して、等しく門戸を開き、公平に支援を行う体制を整えます。

㊦プログラムの内容

07-02 事務局代行を行っている団体 ， 07-03 出資を行っている団体 ， 07-01 職員派遣を行っている団体（1.社会福祉協議会） ， 07-04 特定団体の刊行物の配布について ， 07-01 職員派遣を行っている団体（2.高齢者事業団）

改革の視点

近年、福祉分野へのNPO法人や民間企業の参入などの社会情勢の変化によって、社会福祉協議会そのものの役割や行政との関係に変容が求められており、今後は、社会福祉協議会の持つ特性を確認しながら、社会福祉協議会の自立、NPO法人や民間企業の参入によるサービスの向上等の観点から行政との役割分担や行政支援のあり方について再確認を行う必要があります。

改革内容

1. 社会福祉協議会と行政の役割分担の見直し、自立プランの作成

行政による人的関与の廃止を前提として、社会福祉協議会と行政の役割分担の見直しを行います。見直しにあたっては、社会福祉協議会の自立のための具体的なプランを策定することとし、町から団体に交付している補助金のあり方についても見直しを行います。

2. 事業委託の見直し

現在、委託している2つの「社会福祉施設」の管理運営については、平成18年度から指定管理者制度を導入し、他者の受託機会を設定します。また、施設管理以外の委託事業についても、「他者の参入が可能なもの」については、公平な競争、受託機会を設定します。

3. 人的関与の廃止

町長の会長就任、町職員の理事就任、町職員の派遣を廃止します。

4. 自立のための間接支援の実施

町職員の派遣の廃止による社会福祉協議会の事務事業、及び行政との事業連携への影響を回避するため、社会福祉協議会の自立支援のための専任職員を平成19年度末を期限として行政内部に設置し、現在の派遣職員が担っている役割の引継ぎを行います。

その結果こう変わります 地域福祉の推進における行政と団体の役割分担が明確になり、行政と団体が対等な関係のもとに協働して地域福祉サービスの向上を図っていく土台が形成されます。また、事業委託の見直しにより、地域内の福祉活動への様々な主体の参入が活性化され、地域福祉の向上につながります。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 自立プランの作成(社会福祉協議会と行政の役割分担の明確化) 健康福祉課 福祉支援担当							
2. 委託の見直し 健康福祉課 福祉支援担当							
3. 人的関与の廃止 健康福祉課 福祉支援担当							
4. 自立のための間接支援の実施 健康福祉課 福祉支援担当							
いつまでに：19年度後半					↑ 最終達成		

最終達成指標：

19年度後半までに自立のための間接支援を実施し、平成20年度前半から自立することをもって最終

達成指標とする。

改革の視点

高齢者福祉の推進施策として行政によって設置された経緯がありますが、今後は団塊世代の定年退職時期を間近にひかえ、高齢者の短期的な就労機会、生きがいを確保し、多様なノウハウ、技術を活かすための受け皿として、期待される役割も変わろうとしています。そのためには、団体として行政から自律し、より創意工夫を生かした民間の手法により、事業の充実、展開を図っていくことが求められることから町長の理事長就任、町職員の理事就任、町職員の派遣（事務従事）を廃止します。

改革内容

1. 高齢者事業団の自立プランの作成

行政による人的関与の廃止を前提として、高齢者事業団の自立のための具体的なプランを策定します。また、あわせて町から団体に交付している補助金のあり方についても見直しを行います。なお将来的な自立を促進するための手段として、法人化（シルバー人材センター化）の可能性についても検討を行います。

2. 人的関与の廃止

町長の理事長就任、町職員の理事就任、町職員の派遣（事務従事）を廃止します。

3. 自立のための間接支援の実施

町職員の派遣の廃止による高齢者事業団の事務事業への影響を回避するため、高齢者事業団の自立支援のための専任職員を平成18年度末を期限として行政内部に設置し、現在の派遣職員が担っている役割の引継ぎを行います。

その結果こう変わります 高齢者が今まで会社等で培ってきたノウハウを地域社会の中で活かす機会が得られます。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 高齢者事業団自立プランの作成 健康福祉課 高齢福祉担当							
2. 人的関与の廃止 健康福祉課 高齢福祉担当							
3. 自立のための間接支援の実施 健康福祉課 高齢福祉担当							
いつまでに：18年度後半			↑ 最終達成				

最終達成指標：

18年度後半までに自立のための間接支援を実施し、平成19年度から自立に基づいた運営をすることをもって最終達成指標とする。

改革の視点

行政による事務局代行が行われている団体については、行政主導により設立されたという経緯もあり、また、まちづくりで大きな役割を果たしている、ということも十分に理解できるところです。しかし、今後、改革の理念に従って多様な主体が担う公共を目指す上で、町内で活動する全ての団体に公平で平等に扉が開かれているということが必要です。そこで、行政と団体が共同で自立プランを作成し、目標を定めて当該団体自身が事務局を行うようにします。

対象となる団体

● 任意団体（市民活動団体）

[連合会的組織（業務委託あり）]宮代町体育協会、宮代町文化協会、宮代町レクリエーション協会

[連合会的組織（業務委託なし）]宮代町スポーツ少年団、宮代町老人クラブ連合会、宮代町子ども会育成連絡協議会、宮代町コミュニティ協議会

[実行委員会組織]宮代町民まつり実行委員会、社会を明るくする運動実施委員

[個別組織]花クラブ、くらしの会

● 法的な根拠のある団体

民生委員・児童委員協議会、青少年相談員協議会

改革内容

1. 団体の自立に向けたプロセスの検討

団体に対して今回の改革の趣旨を説明するとともに、事務局代行の廃止を前提とした、団体の自立化に向けたプロセスを団体とともに検討（確認）します。

事務局代行の廃止に当たっての基本的な考え方

今回の見直しにあたっては、その公平性の確保が最も重要な視点であることから、合理的な理由ある場合を除き、以下の考え方に即して見直しを行います。なお、特定のイベントの実施を目的に設置された実行委員会形式の団体については、当該イベントの目的、実施主体のあり方を整理した上で見直しを行います。

（１）団体事務に関して

- ・総会資料、会議通知等の事務は行わない
- ・会計事務を行わない
- ・その他、本来的に団体の事務と判断される事務の代行は廃止する

（２）事業、会議出席に関して

- ・町との共催事業について町は関与する
- ・団体単独主催事業については、各団体が主体的に行う
- ・団体の定例会の出席についても上記に準じる

2. 団体への事業委託のあり方の見直し

団体の自立と行政との協働の推進という考え方を前提に、現在、団体に行っている業務委託のあり方について見直しを行います。

【見直しにあたっての視点】

- ・委託の形態をとっているが、委託事業に係る会計事務は町職員が行っている「経費支弁の一つとしての便宜的な業務委託」が存在する。

- ・この委託形態の問題点を「団体の自立、行政との協働」という視点に立って整理し、今後の業務委託のあり方について検討を行う。

📌 **その結果こう変わります** 町の市民活動支援に関する公平性が確保されるとともに、一部の団体と行政の相互依存関係が解消され、その上で団体と行政との協働関係を再構築することが期待できます。

📌 工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 団体の自立に向けたプロセスの検討 総務政策課、町民生活課、健康福祉課、教育推進課 市民参加推進担当、環境推進担当、福祉支援担当、高齢福祉担当、社会教育担当、社会体育担当							
2. 事務局代行の廃止 総務政策課、町民生活課、健康福祉課、教育推進課 市民参加推進担当、環境推進担当、福祉支援担当、高齢福祉担当、社会教育担当、社会体育担当							
3. 団体への事業委託のあり方の見直し 総務政策課、町民生活課、健康福祉課、教育推進課 市民参加推進担当、環境推進担当、福祉支援担当、高齢福祉担当、社会教育担当、社会体育担当							
📌 いつまでに：18年度後半			↑ 最終達成				

📌 最終達成指標：

18年度後半までに事務局を移管作業を完了することをもって最終達成指標とする。

改革の視点

行政の出資により設立された第3セクターには、民間の組織形態や経営手法をいかして事業を展開することで、その効果（利益）を納税者である町民に還元していくことが期待されます。

そのために行政は、出資することで責任を完結するのではなく、出資者としての立場からその経営に対する適切なチェックを継続的に実施する必要があります。

(有) 新しい村については、町長が代表取締役役に就任しており、町職員による運営支援についても設立当初と比べると自立化の方向にあるとはいえませんが、未だに行政への依存体質から脱却できていない状況にあります。第3セクターという組織形態に期待される効果を十分に発揮するため、また平成18年度からの指定管理者制度の導入をひかえ、会社運営の自立が強く求められているところ

改革内容

(有) 新しい村への人的支援の廃止

(有) 新しい村の自立を促進するため、町長の代表取締役役への就任、町職員による運営支援を廃止します。

その結果こう変わります (有) 新しい村については、人的支援の廃止によって、会社組織の自立が図られ、第3セクターとしての組織形態をいかした事業の充実が可能となります。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
(有) 新しい村への人的支援の廃止 産業建設課 産業政策担当							
いつまでに：17年度後半	↑ 最終達成						

最終達成指標：

(有) 新しい村への町長の代表取締役役への就任、町職員による運営支援を17年度後半までに廃止することをもって最終達成指標とする。

改革の視点

現在、町の広報紙は職員が各区・自治会に持参して配布を依頼していますが、町広報紙のほかに一部の団体の広報紙が含まれているケースがあり、配布物の増加による各区・自治会への負担増だけでなく、他の類似団体との間に不公平という問題が生じています。

広報紙とあわせて配布が可能な刊行物については、対象となる団体や刊行物の種別などに関する基準が設定されておらず、現在の状況は恐らく団体設立の経緯、行政との協力関係などの理由によるものと思われます。

公共改革市民検討委員会においても、各種団体への不平等な関与（支援）の見直しが提言されており、これとあわせて見直しを行う必要があります。

改革内容

特定団体の刊行物の配布に関する基準の作成

広報紙とあわせて配布することができる刊行物について、対象となる団体、刊行物の種別などに関する基準を作成します。

なお、基準の作成にあたっては、類似団体との公平性、各区・自治会の負担軽減、総合的な市民活動支援などの観点のほか、現在の広報配布のあり方についても必要に応じて検討を行うこととします。

その結果こう変わります 各種団体に対する公平性が確保されます。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
特定団体の刊行物の配布に関する基準の作成 総務政策課 秘書広報担当, 市民参加推進担当							
基準に基づく以降の取り扱いの周知 総務政策課 秘書広報担当, 市民参加推進担当その他各担当							
いつまでに：18年度前半		↑ 最終達成					

最終達成指標：

特定団体の刊行物の配布に関する基準の作成を18年度前半までに作成し、関係団体に周知することをもって最終達成指標とする。

01組織職員改革等

08 課長会議・庁内プロジェクトのあり方の見直し

基本方針

行政内部には、さまざまな目的を持った会議が設置されていますが、それらの中には、関係者を集めて会議を開催することだけが目的化してしまい、活発な議論が行われることがなく、必要な結論を効果的に導き出せていない会議が見受けられます。

これには、会議そのものの必要性の問題、事務局、出席者など多くの要因が考えられますが、会議を「とりあえず会って意見交換する場」から「会って話すべき事柄のみを集中的に議論し、必ず次のアクションに結びつける結論を得る場」に転換する意識と資料の事前配布や庁内メールの活用の徹底を図る必要があります。

1. 庁内プロジェクトの見直し

プロジェクト方式の会議については、組織横断的な検討を必要とする重要課題に対して迅速かつ的確な対応を行う組織形態として、適宜、設置されているものですが、様々な理由からプロジェクトに求められる機能が十分に発揮されていない面があります。

プロジェクトの機能を向上させるため、プロジェクトの設置に関する基準を明確化するとともに、プロジェクトに参加する職員が積極的にメンバーとしての職務に取り組むことができるようにプロジェクトメンバーを組織としてサポートし、人事考課制度の中で適正に評価する基準を作成します。

2. 経営戦略会議の機能強化

庁内の最高意思決定機関である経営戦略会議については、平成17年度の組織改革による課長職の役割定義の見直しによって、課長の専任マネージャーとしての役割が明確化され、会議の機能強化のための取り組みが一步進められたところです。しかしながら、今後ますます複雑、高度化する政策課題に対して、先見性、専門性を持って議論、意思決定を行うことを可能にするため、テーマによっては学識経験者などを外部委員として導入する仕組みを整備しその機能強化を図ります。

プログラムの内容

08-01 庁内プロジェクトの見直し ， 08-02 経営戦略会議の機能強化

改革の視点

プロジェクト方式の会議は、組織横断的な検討を必要とする重要課題に対して迅速かつ的確な対応を行う組織形態として、適宜、設置されているものです。しかしながら、委員を公募しても応募者が極めて少ない、通常の担当業務が忙しくプロジェクトとしての活動に十分にに取り組むことができない、などの理由から、本来求められる機能が十分に発揮されていない面があります。

プロジェクトの機能を向上させるため、プロジェクトの設置に関する基準を明確化するとともに、プロジェクトに参加する職員が積極的にメンバーとしての職務に取り組むことができるようにプロジェクトメンバーを組織としてサポートし、人事考課制度の中で適正に評価する基準を作成します。

改革内容

庁内プロジェクトの設置及び運営基準の作成

プロジェクトの設置基準、プロジェクトに参加する職員をそのプロジェクトの重要度、負担度に応じて代替人員の配置や課内の業務配分の変更など、組織としてサポートする基準、また、プロジェクトにおける貢献を人事考課制度の中で適正に評価する基準を作成します。

その結果こう変わります 庁内プロジェクトの機能が強化し、重要かつ組織横断的な課題に迅速かつ的確な対応を行うことが可能となります。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
庁内プロジェクトの設置及び運営基準の作成 総務政策課 改革推進担当							
いつまでに：17年度後半	↑ 最終達成						

最終達成指標：

庁内プロジェクトの設置及び運営基準の作成を17年度後半までに作成することをもって最終達成指標とする。

改革の視点

庁内の最高意思決定機関である経営戦略会議については、平成17年度の組織改革による課長職の役割定義の見直しによって、課長の専任マネージャーとしての役割が明確化され、会議の機能強化のための取り組みが一步進められたところです。今後はさらに複雑、高度化する政策課題に対して、先見性、専門性を持って議論、意思決定を行うことを可能にするため、より一層の機能強化を図っていく必要があります。

改革内容

(仮) 経営戦略外部委員の導入

今後ますます複雑、高度化する政策課題に対して、先見性、専門性を持って議論、意思決定を行うことを可能にするため、テーマによって学識経験者などを外部委員として導入する仕組みを整備しその機能強化を図ります。

その結果こう変わります 外部委員の導入によって、先見性、専門性を持った議論、意思決定を行うことが可能になります。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
・ 仕組みの企画、委員の選定 総務政策課 改革推進担当							
・ 実施		→					
いつまでに：18年度前半		↑ 最終達成					

最終達成指標：

(仮) 経営戦略外部委員を18年度前半から導入ことをもって最終達成指標とする。

01組織職員改革等

09 附属機関等のあり方の見直し

附属機関等は、町行政に対する市民意見の反映、専門的な知識の導入を目的に設置される機関です。これまで町では、「附属機関等の管理に関する要綱」、「附属機関等の会議の公開に関する規則」、「市民参加条例及び同施行規則」を制定し、附属機関等の位置づけや管理運営に関する見直しを積極的に進めてきましたが、依然として形骸化した機関が存在しています。

今後、めまぐるしく変化する社会情勢や多様化する行政ニーズの中で、効率的に市民意見や専門的見地を集約し、行政が求める各種分野の政策立案に資するという、附属機関等に求められる役割を十分に発揮させるため、「形式的な機関」から「議論する機関」への転換を図るための見直しを行います。

1. 附属機関等の管理の見直し

附属機関等の管理運営に関する基本的な事項は、「附属機関等の管理に関する要綱」に整理されていますが、平成12年4月の施行から一度も見直しが行われていません。要綱制定後の社会情勢などの変化、平成16年の市民参加条例の施行、現状の附属機関等の課題などを鑑み、委員の在職期間、重複任命、委員定数などの事項について見直しを行います。

2. 附属機関等の報酬等の見直し

附属機関等の委員の報酬、謝金については、合理性、公平性の確保、経費削減の観点から、現在の年額払と日額払が混在した状況を見直し、会議等への出席時間を基準とした支払方法への見直しを行います。費用弁償については、現在の定額支給を交通費の実費支払を基本とした支給方法に見直します。

3. 附属機関等の再編

現在、設置されている附属機関等の中には、審議内容が類似し、委員構成が重複しているものが複数存在しています。行政の効率化、幅広い視野に立った議論の活性化を図るため、会議設置の考え方を「目的別」から「分野別」に転換しその再編を行います。また、すでに設立当初の役割を果たしている会議や審議内容が行政からの事業報告等が中心で具体的な審議（答申）等が行われていない「形骸化した会議」については、積極的に廃止、又は委員任命の停止などの措置を行います。

プログラムの内容

09-01 附属機関等の管理の見直し ， 09-02 附属機関等の報酬等の見直し ， 09-03 附属機関等の再編

⊕ 改革の視点

附属機関等の管理運営に関する基本的な事項は、「附属機関等の管理に関する要綱」（以下、要綱）に整理されていますが、平成12年4月の施行から一度も見直しが行われておらず、要綱制定後の社会情勢などの変化、平成16年の市民参加条例の施行、現状の附属機関等の課題などを鑑み、規定の検証とその見直しを行う必要があります。

⊕ 改革内容

附属機関等の管理の見直し

(1) 附属機関等の管理について、以下のとおり要綱の見直しを行い、適正な管理を徹底します。なお、在職期間、重複任命、委員数については、各附属機関等の委員改選時に随時その見直しを適用することとします。

- ・ 在職期間（要綱第6条）…現行「おおむね10年」を「6年」に変更する
- ・ 重複任命（要綱第7条）…現行「4機関まで」を「3機関まで」に変更する
- ・ 委員数（要綱第13条）…現行「おおむね20人以内」を「おおむね15人以内」に変更する
- ・ 定期的な見直し…要綱に各附属機関等の設置条例等の定期的な見直しを規定する
- ・ 学識経験者の定義…学識経験者（識見者）の定義を明確化する

(2) 附属機関等の所掌事項を再確認し、効果的な会議運営、市民参加の促進の観点から、各附属機関等の委員改選にあわせて、随時、委員構成・定数の見直しを行います。

(3) 各附属機関等の設置条例等に在職期間の上限を明記します。（施行は委員改選時）

▶ その結果こう変わります 附属機関等の管理に関する合理性が確保されます。形骸化した附属機関等がなくなり、その活性化が図られます。経費の削減につながります。

⊕ 工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
(1) 要綱の見直し 総務政策課 庶務行政担当ほか							
(2) 委員構成、定数の見直し 総務政策課ほか関係課 庶務行政担当ほか							
(3) 各附属機関等の設置条例等に在職期間の上限を明記 総務政策課ほか関係課 庶務行政担当ほか							
▶ いつまでに：17年度後半	↑ 最終達成						

▶ 最終達成指標：

附属機関等の管理の見直しを17年度後半に実施することをもって最終達成指標とする。

⊕ 改革の視点

附属機関等の委員に支払われている報酬、謝金、費用弁償については、以下のとおりその合理性、公平性などについて問題点があり、また経費削減の観点からも、その抜本的な見直しを行う必要があります。

- 報酬…日額払と年額払の混在（年額払についての合理的な根拠の欠如）
- 謝金…報酬と同様の問題点に加え、その有無や額に関する基準が欠如
- 費用弁償…目的、算出根拠が不明確

⊕ 改革内容

報酬・謝金・費用弁償の見直し

附属機関等の委員の報酬、謝金、費用弁償を、合理性、公平性の確保、経費削減の観点から以下のとおり見直します。

(1) 報酬…額、支払方法に統一的な基準を設ける

- ・支払方法については、現在の日額、年額払から出席時間を基準とした方法に変更する。
- ・報酬の額について、学識経験者とそれ以外の委員（公募、団体代表など）に差を設ける。

(2) 謝金…額、支払方法に統一的な基準を設ける

・基本的に附属機関等の委員は非常勤特別職と位置づけ報酬を支払うこととし、これまで附属機関に類似する協議会等として整理してきたものでこれに馴染まないものは、別の枠組みとして整理分類し、新たに作成する基準の範囲内で必要に応じて謝礼（謝金）を支払うこととする。

(3) 費用弁償…現在の定額支給を以下のとおり見直す

- ・町内在住者については、交通費の実費に近い最低額を定額支給として支払う。
- ・町外在住者については、交通費の実費額を支払う。

Ⓜ その結果こう変わります 附属機関等の管理に関する合理性が確保されます。経費の削減につながります。

⊕ 工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
報酬・謝金・費用弁償の見直し 総務政策課 庶務行政担当							
Ⓜ いつまでに：17年度後半	↑ 最終達成						

Ⓜ 最終達成指標：

報酬・謝金・費用弁償の見直しを17年度後半までに行い平成18年度予算に反映させることをもって最終達成指標とする。

改革の視点

現在、町には45の附属機関等が存在しますが、審議内容が類似している、委員構成が重複しているものが複数存在しており、以下の観点から、これまでの「目的別」に会議を設置する考え方から「分野別」に会議を設置する考え方に転換し、その再編を行う必要があります。

- 行政の簡素化、効率化…委員の重複を減らすことができる
- 附属機関等の会議の活性化…総合的な視野に立った審議、議論が見込める
- 市民参加の拡充の視点…組み合わせにより新たな専門性を発揮できる

また、すでに設立当初の役割を果たしている会議や審議内容が行政からの事業報告等が中心で具体的な審議（答申）等が行われていない会議については積極的に廃止などの措置を行う必要があります。

改革内容

1. 廃止、委員任命の停止の実施

すでに、歴史的使命を果たした機関の廃止を積極的に進めるとともに、例年、固定的に定例会議を開催しているものの、会議内容が行政からの事業報告等がほとんどで具体的な審議（答申）が行われていない会議について委員任命を一時停止などの措置を行います。

2. 分野別会議への再編

現在の「目的別」に設置された附属機関等を、個別の附属機関等として必要なもの（以下）を除き「分野別」に再編します。

- ・ 法律により設置が義務付けられているもの
- ・ 個人の権利や利害等にかかわる事案について専門性を持って審査等を行うもの
- ・ 時限的な定めのあるもの

その結果こう変わります 附属機関等の効率化、形骸化した附属機関等がなくなり、その活性化が図られます。経費の削減につながります。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 廃止、委員任命の停止の実施 総務政策課 改革推進担当							
2. 分野別会議への再編 ・ 案の作成、案に基づく協議（関係部署） ・ 再編内容の確定（委員構成等、統合手順） 総務政策課 庶務行政担当, 改革推進担当							
2. 分野別会議への再編 ・ 再編の実施（順次） 総務政策課 庶務行政担当, 改革推進担当							
いつまでに：19年度後半					↑ 最終達成		

最終達成指標：

附属機関等の再編を19年度後半までに完了することをもって最終達成指標とする。

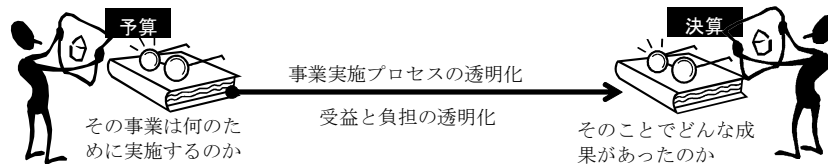
02 財政構造改革

10 予算編成及び管理システムの確立

基本方針

地方公共団体の財政状況は、不況や少子高齢化による税収減を始めとした財源不足により危機的な状況にあります。これを打開するためには、歳入、歳出とも根本からの見直しが求められています。一方、毎年度決算においては生じる不用額（執行残）は決して少なくありません。もちろん、これら不用額の中には、事業実施段階における経費削減の成果によるものも少なくありませんが、予算資源をより有効に活用するという点においては未だ検討の余地が残ります。

現在町の予算編成は、各担当課の創意工夫を引き出すことをねらいとして「枠配分方式」を採用していますが、この過程において事業そのものの是非について見直す機会や執行段階でのチェック機能が十分であったとは言えません。このため、予算編成過程の透明性確保を基本として、より計画的、効果的な予算編成への転換とこれを管理する仕組み、そして何よりもこうした機会における市民参加の機会を確保していきます。



1. 予算編成及び管理システムの確立

現在行われている「枠配分予算」の精度を高め、更なる創意と工夫を引き出すため、予算を構成する各経費の区分（枠）については、固定的とせず、毎年度、執行実績を踏まえて見直しを行うことで予算の実効性を確保していきます。また、予算の執行過程においても、より計画的、かつ適正に行われるよう「予算執行計画」の策定や予算の補正、流用に関する基準を設けます。

2. わかりやすい予算書、決算書の作成

予算書は、その年の町の事業予定を表すものです。そして、この予算書に基づき町が行った事業の成果を表すものが決算書です。いずれも、その内容は何よりも納税者である町民から見てわかりやすいことが最も大切ですが、現在の様式では、どのような事業にいくら使われたのかがわかりにくい面があるため、事業別の構成へと転換を図ります。併せて、町民の視点に立った予算、決算説明書を作成します。

3. 予算、決算の公開と対話

予算、決算に関する情報をまとめた説明書は、単に公開するだけでなく、ここに町と市民との対話の機会を設けることで、市民のための予算としての位置づけを高めていきます。

プログラムの内容

10-01 予算編成及び管理システムの確立 ， 10-02 わかりやすい予算書、決算書の作成 ， 10-03 予算、決算の公開と対話

改革の視点

要因は様々ですが、町税をはじめとした町の歳入は年々減少しています。その一方で、社会環境の劇的な変化は様々な市民ニーズをもたらしており、地方公共団体の運営方法も大きく転換することが求められているといえます。このため、この限りある資源（財源）を、より有効に、かつ効率的に配分・活用するための仕組みをつくります。

改革内容

1. 予算経費区分の整理と再構築

予算編成における経費区分については、毎年度その成果の検証に基づき見直しを行います。

2. 補正予算基準の確立

予算は、来る1年間を見越して編成されますが、年度途中には法改正など様々な要因から増減させる必要があります。こうした予算の補正は、法改正や災害復旧等の特殊要因に限られるべきものであり、ここに明確な基準を設け、事業の計画性と実効性を高めていきます。

3. 予算流用、予備費充当基準の確立

補正予算に抛らない軽易な変更や急施を要する場合には「予算流用」や「予備費充当」により対応されていますが、予算の計画性・実効性の確保のためには、これらがむやみに活用されないよう、そのための基準を明確にすることが必要です。

4. 予算執行計画の導入

公共工事などは、実施時期等を予め細かにしておくことで、庁内相互の連携により効率的執行を促すことが可能です。そのための「予算執行計画」を導入します。

その結果こう変わります 予算の編成から管理の過程に基準を設け、予算の効率執行を図ります。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 予算経費区分の整理と再構築 総務政策課 改革推進担当	→	→					
2. 補正予算基準の確立 総務政策課 改革推進担当	→						
3. 予算流用・予備費充当基準の確立 総務政策課 改革推進担当	→						
4. 予算執行計画の導入 総務政策課 改革推進担当	→	→					
いつまでに：18年度前半		↑ 最終達成					

最終達成指標：

予算に関する基準を明確化にし18年度前半から予算執行計画を導入することをもって最終達成指標とする。

⊕改革の視点

地方公共団体の予算書は、法定の様式によって作成されていますが、区分や名称など、一般市民の目から見て馴染みのない言葉が並び、決してわかりやすく公表されているとは言えません。そもそも予算は、当該年度に「どのような目的で」「何を」行うのかを明らかにしたものであり、それが、納税者である市民にわかりやすく公開されることが最も大切なことです。同様に、毎年度実施した事業の結果を表す「決算書」「成果書」についても、税金を活用してどのような事業を実施し、またその成果がどのようなものであったかについて、わかりやすく公開していきます。

⊕改革内容

1. 予算書構成の見直し

現在の科目ごとの予算区分に加えて、「事業」ごとに趣旨・目的、当該年度の特徴などを追加することで、その年の実施内容を明らかにします。

2. 予算説明書の作成

予算に掲げられた事業のうち、特に市民に関わりの深いものについては、より詳細な説明を加えた予算説明書を作成します。さらに、この説明書では、町の財政状況や将来見通しなど、「町の台所事情」を明らかにする他、「効果」「実施期間」「場所」「費用」「財源」「住民一人あたりの負担」などを掲載します。

3. 決算書構成の見直し

法定科目で区分、構成された決算書に「事業別」の区分を追加することで、各々の事業に対して「何が」「いくら」使われたのかを明らかにします。

4. 決算説明資料の作成・公開

これまでは、大半が「使った額」と「実施結果」の記載のみであった「成果書」に、「効果」の視点を追加することで、各種事業の成果を提示し、事業の見直しへとつなげていきます。

📌その結果こう変わります 予算の内容をわかりやすく公開し、予算に市民の意見を反映します。

⊕工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 予算書構成の見直し 総務政策課，全庁 改革推進担当	▶	▶					
2. 予算説明書の作成 総務政策課，全庁 改革推進担当	▶	▶					
3. 決算書構成の見直し 総務政策課，会計室，全庁 改革推進担当，会計室				▶	▶		
4. 決算説明資料の作成 総務政策課，全庁 改革推進担当		▶	▶				
📌いつまでに：19年度前半				↑ 最終達成			

📌最終達成指標：

市民の視点に立った予算書、決算書を19年度前半までに作成することをもって最終達成指標とす

る。

改革の視点

予算を市民のためのものにするためには、単に結果を公開するだけでは情報の一方通行であり不十分です。予算をはじめとした行政情報は、市民と行政との対話をはじめめるためのきっかけに過ぎず、公開した後の対話にこそ自律と協働に向けた予算の組み立てがあります。このため、毎年度、予算に関する住民説明と対話の機会を設けるとともに、ここで提案いただいたご意見に対しては、きちんと見解を提示する仕組みをつくりまします。また、こうした仕組みを通して、市民の町政に対する関心や、新しい意見（アイデア）の掘り起こしなど、市民重視の予算へとつなげていきます。

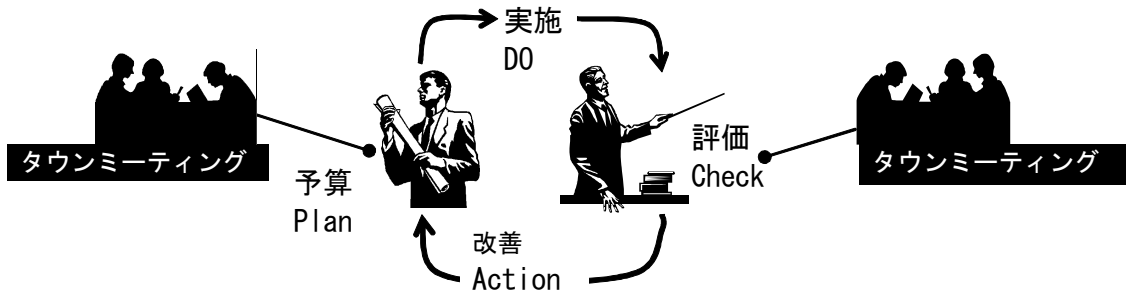
改革内容

1. 事業成果の公開と説明（タウンミーティング）

各種事業の見直しは、行政内部だけで実施するだけでは十分とはいえません。何よりも、その内容、そして成果を市民がどう感じているのか受け止めているのかが大切であり、これらの情報は公開と同時に説明、意見交換の機会を設けることで、市民の予算へとつなげていきます。

2. 意見に対する見解の公表

タウンミーティング等で提案いただいたご意見については、町は様々な角度から検証を行い、どのように対応していくのか、見解を提示します。



その結果こう変わります 事業の成果を市民にわかりやすく公開し、事業に対する意見を反映します

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 事業成果の公開と説明 総務政策課 改革推進担当		▶					
2. 意見に対する見解公表 総務政策課 改革推進担当		▶					
いつまでに：18年度後半			↑ 最終達成				

最終達成指標：

決算及びその成果についてわかりやすく作成し住民との説明と対話を18年度後半から実施することをもって最終達成指標とする。

02財政構造改革

11 財政運営における選択と集中のあり方

基本方針

多様化といわれる市民ニーズに応えるため、行政は様々な事業に着手してきました。しかしながら、これまでは、これらを始める際にその効果に対する検証が十分でなかったり、又は周期設定をしていなかったため、一定期間ごとに根本からの見直しを行うことが少なかったといえます。このことが、歳出金額ありきの、いわゆる「総花的」予算となってきたことは否定できません。この結果として、今の時代に真に必要なサービスに手が届いていないということも考えられます。今にちのように歳入が減少している状況では、各々の事業について、その必要性を改めて見直すと共に、事業の取捨と選択を行わない限り、こうした新たなニーズへ対応していくことはできません。

今、右肩上がりの経済の中進められてきた「あれも」「これも」という考え方を、「あれか」「これか」の選択と集中へと転換する必要があります。そのために、市民に対しても財政状況などの確かな情報を提供していきます。

1. 事務・事業の選択と集中

現在、町では中期的な財政見通しを作成し、これに基づき予算編成を行っています。近年においては、景気の低迷や少子高齢化による税収の伸び悩みや地方交付税の落ち込みなど財源不足が深刻・恒常化してきており、この「枠」も縮小せざるを得ない状況にあります。従って、限られた予算を有効に活用するためには、事業の選択と集中を行うための仕組みや、その判断の基礎となる指標を設ける必要があります。さらに、こうした過程は、市民と共に情報を共有することで、ニーズに合った事業展開へとつなげていくことが出来ます。

2. 複数年を見越した予算の調製

地方公共団体の予算は、1年間を期間として編成されます。しかしながら、今日ではその翌年度以降も歳入が年々減少しつづけることが見込まれているため、翌年度及び翌々年度を見越した予算編成を行わない限り、硬直化は免れません。このため、財政に関する中期的見通しに基づき、概ね3年を期間とする複数年予算の調製に取り組みます。

3. 予算メリットシステムの導入

歳入の減少に伴い、総予算枠は縮小を余儀なくされています。こうした中、全庁的に経費削減や歳入確保による行財政改革に取り組んでいますが、これら成果に対する評価の仕組みがないことが、よりいっそうその意識とスピードを高めるための障害となっているのが現状です。そこで、予算の編成と執行の過程に、各課独自の創意と工夫によって得られた原資を効果的な事業へと再配分していくという機能を確保し、選択と集中の意識を全庁的に高め、さらなる事業の創意工夫へとつなげていきます。



プログラムの内容

11-01 事務・事業の選択と集中, 11-03 予算メリットシステムの導入, 11-02 複数年を見越した予算の調製

改革の視点

予算編成の過程では、中期的な財政見通しを基に予算枠を設定し、各課に配分しています。近年においては、景気の低迷や高齢化による税収の伸び悩みや地方交付税の落ち込みなど財源不足が恒常化してきており、この「枠」も縮小せざるを得ない状況にあります。こうした中、限られた予算を有効に活用して市民サービスの維持・向上を図るためには、いわゆる総花的な予算編成ではなく、「あれか」「これか」の選択と集中により、事業を取捨、選択していくことが必要です。

改革内容

1. 事務・事業実施効果の測定と検証

毎年度決算に合わせて、実施された事業の成果と効果をわかりやすく公表する仕組みをつくります。

2. 公共事業の優先度整理

各事業効果の検証結果に基づき、公共事業の優先順位を整理します。このことにより、必要性の高い事業に対する選択と集中が可能となり、「いつ」「どのような」事業を行うのかを明確にすることができます。

3. 公開と対話（タウンミーティングと見解の公表）

町が実施した事業の成果は、すべて市民の皆さんへ公開します。さらに、この成果に対しては、市民の皆さんとともに対話する機会を確保します。こうした過程を踏まえて、次年度以降の事業実施に活かしていきます。

その結果こう変わります 成果に基づく、事業の選択と集中を実現します。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 事業効果の測定 総務政策課、全庁 改革推進担当	▶						
2. 公共事業の優先度整理 総務政策課、全庁 改革推進担当	▶						
3. 公開と対話 総務政策課、全庁 改革推進担当		▶					
いつまでに：18年度後半			↑ 最終達成				

最終達成指標：

市民との対話による評価と選択の仕組みを18年度後半までに構築することをもって最終達成指標とする。

改革の視点

予算は、翌1年間の歳入歳出の見込みと予定を表すものですが、この単年度予算の考え方が、各種事業の硬直化を招いてきた点は否定できません。予算の効果的執行と、事業の選択・集中を進める上では、翌々年度以降についてもその収支を的確に見込む必要があります。そこで、現在も策定している中期的な財政見通しと予算とをつなげ、「複数年」を見越した予算を組み立てることにより計画性を高め、各事業の見直しと効果的執行に努めます。

改革内容

1. 財政計画の策定と公開

町の将来の収入見込みと財政需要について、これらを的確に見込み「財政計画」として策定・公開していきます。

2. 複数年を見越した予算の作成

上記「財政計画」に基づき、概ね3ヵ年をスパンとする複数年構成の予算を作成します。また、この予算は、毎年度見直しを実施することで計画性、実効性を高めていきます。

その結果こう変わります 各種事業の内容、予定が明らかになります。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 財政計画の策定と公開 総務政策課 改革推進担当	▶						
2. 「複数年を見越した予算の作成」 総務政策課 改革推進担当		▶					
いつまでに：19年度前半				↑ 最終達成			

最終達成指標：

19年度前半までに複数年を見越した予算を作成することをもって最終達成指標とする。

改革の視点

現在の「枠配分方式」による予算編成は、各課の自主的な予算編成を促すことを趣旨としていますが、毎年度縮小を余儀なくされる昨今の財政状況下では一定の限界があります。また、枠自体のシーリングに抛らず、独自に改革と削減努力を行った場合でも、この成果が還元されないと、さらなる創意・工夫意欲を高めていくことはできません。従って、職員意識の高揚と、より一層の改革の推進を図るため、こうした削減努力に対する予算のインセンティブを設けることが必要です。

改革内容

1. 予算における改革効果指標の策定

各課の創意工夫の下実践された経費削減や新たな歳入確保などの成果に対する評価指標を設定し、この効果を次年度以降の予算枠へと反映していく仕組みをつくります。

2. 予算枠への反映

平成18年度の予算編成に際し、これまで独自に取り組みされた削減や歳入確保策については、基準に基づく評価に従い、当該課の予算として次年度予算に反映することで意識を高めていきます。

3. 予算メリットシステムの導入

削減努力の結果確保された財源の用途に関する仕組みを設け、年間を通してこれを留保・活用する制度として実施します。

4. システムの評価と検証

実施した成果の評価・検証を毎年重ね、より効率的システムへと転換していきます。

その結果こう変わります 選択と集中による、事業の見直しスピードを早めます。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 予算削減効果指標の策定 総務政策課 改革推進担当							
2. 予算枠への反映（改革推進枠の確保） 総務政策課 改革推進担当							
3. 予算メリットシステムの導入 総務政策課 改革推進担当							
4. システムの評価・検証 総務政策課 改革推進担当							
いつまでに：18年度前半							

最終達成指標：

予算の効率的、重点配分のため予算メリットシステムを18年度前半から導入することをもって最終達成指標とする。

02 財政構造改革

12 受益と負担の公平確保のあり方

基本方針

町では様々な行政サービスを実施しており、これらは基本的にすべての町民に対して門戸が開かれています。しかし、現実には、すべての町民がこれらを利用するということは少なく、ここに利用者と利用しない者が存在します。そして、これら行政サービスの原資は、その多くを税金に拠っているため、ここに利用者と利用しない者との公平性が求められます。

こうしたサービスの中には、社会全体で支えるべき性質のものも多く含まれており、すべてのサービスに「受益者負担」の考え方を適用するものではありません。「受益と負担の公平」は、そのサービスによる利益が特定され、かつ利用者が限定される場合に限られます。

1. 受益と負担の公平確保に関する基本方針の策定

町が行うサービスは、その内容、性質とも多岐に渡っています。また、各々のサービスを開始した背景や時期も異なるため、同様のサービスであっても、負担を求めているものとそうでないものが混在しているのが現状です。これら事業相互の受益と負担の考え方については、すべての町民に対して公平な制度となるよう基本的な考え方を整理します。

2. 公共施設利用料の見直し

公共施設は、各々その目的を持ち設置されています。こうした設置の趣旨・目的の他、整備された時期の相違のため、管理・運営に係るコストもまちまちです。同様に、利用料金についても施設の性質の他、設備の差異を整理する必要があります。その上で、各施設の運営に係る適正水準の料金を求めていきます。

3. 各種手数料の見直し

手数料は、サービス提供に伴う役務に対する対価として負担を求めるものです。代表的なものには住民票の発行などに係る手数料がありますが、業務間に差異の大きいのがこの手数料です。これらを整理し、町全体として統一した基準を設けます。

4. 減額・免除規定の見直し

利用料金等の減額、免除の規定には、当初に設定されて以来見直しされていないまま今日に至っているものがあります。また、その根拠や対象が明確となっていないものもあるため、各種行政サービスの見直しに併せ、これら減額・免除の規定を公平なものとしします。

- **対象者、年齢に対する減免**
各事業の性質により異なりますが、対象者の利用増進による副次的効果が必要な場合に限定します。
- **利用者の所得等に応じた減免**
社会保障・生活支援として行われるサービスなど、真に必要とする人の利用が妨げられないよう配慮します。
- **公共・公益に係る減免**
事業の公共性・公益性に対する減免措置は、市民活動を支援するという視点からも引き続き必要ですが、その定義については明確にしていきます。

プログラムの内容

12-02 公共施設利用料の見直し ， 12-03 各種手数料の見直し ， 12-04 減額・免除規定の見直し ， 12-01 受益と負担に関する基本方針の策定

改革の視点

行政が行う各種サービスは、その原資の大半をすべての町民が負担する税に拠っています。その一方で、こうしたサービスの中には、必ずしもすべての町民が利用していないものもあり、また、類似した行政サービスであっても、利用者に負担を求めるものと無料のものが混在しているのが現状です。このため、これら行政サービスの内容について、住民ニーズや社会的要請も踏まえ、根本からの見直しと共に、限られた人が利益を享受する場合の適正な負担についての基本方針を定めま

改革内容

1. 行政サービスにおける受益と負担の基本方針の策定

町が行う様々な行政サービスについて、その内容や性質の整理・分類を経て受益と負担の関係を整理し、町民相互の公平が確保されるよう基本方針を定めます。

2. 適正水準の確保

受益に対する負担を求める場合は、その反対側にある経費（コスト）が基本となります。しかしながら、行政がサービスを供給するということは、当然、行政としての責務の部分も存しますので、これら行政サービスに係るコストすべてを負担の対象とすることは適切ではありません。そこで、対象経費に関する基準を設けることで負担の適正化を図ります。また、対象経費が明確となることで、こうした経費の更なる削減を図ることが期待できます。

3. 行政サービスにおける受益と負担の見直し

上記、「受益と負担の基本方針」「対象経費基準」に基づき、全庁での行政サービスの見直しを実施します。

その結果こう変わります 各種行政サービスにおける町民相互、利用者相互の公平性が確保されます

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 受益と負担の基本方針策定 総務政策課 改革推進担当							
2. 負担の対象となる経費の基準策定 総務政策課 改革推進担当							
3. 行政サービスにおける受益と負担の見直し 全庁 *		→					
いつまでに：18年度前半		↑ 最終達成					

最終達成指標：

受益と負担の公平確保の基本方針を設け、18年度前半までに負担の適正化を図ることをもって最終達成指標とする。

改革の視点

公共施設は、各々趣旨・目的は異なるものの、いずれもその分野における「住民福祉の向上」のために設置されています。これらの利用はすべての住民に開かれています。実際には利用する人と利用しない人との差異があるのが現状です。言うまでもなく、これら施設の維持管理に係る経費は、すべての町民から納められた税金に拠っており、ここに利用者と利用しない人との格差を埋める公平性の観点が必要です。これら使用料については、単に財源を確保するという視点でなく、施設サービスの向上と経費の削減とあわせて検証を行う必要があります。

改革内容

1. 公共施設運営経費の整理

公共施設の維持管理に要する経費は、大別すると「その施設があることによる発生するもの（固定的経費）」と「利用により発生するもの（変動的経費）」に分けることができます。利用者負担を検討する上では、これら経費に対する町と利用者との役割分担の考え方を視点にコストの整理を行います。

2. 行政コスト計算書の作成

各公共施設の管理運営に係る経費は、町民にわかりやすく公表します。これにより、利用者としての意識の高まりを通じて経費に対するチェック機能を確保するものです。この計算書は毎年度更新していきます。

3. 利用料金の見直し

各施設の経費を明らかにした上で、これに対する適正料金を求めることによりサービスの向上と財政運営の健全化を図ります。さらに、この見直しは定期的に行います。

その結果こう変わります 施設運営費の適正化と利用者相互の負担の公平を図ります。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 公共施設管理運営経費の整理 総務政策課 改革推進担当	■						
2. 行政コスト計算書作成・公表 総務政策課, 全庁	■						
3. 利用料金の見直し 総務政策課, 全庁	■	▶					
いつまでに：18年度前半		↑ 最終達成					

最終達成指標：

各公共施設の維持管理経費を見直し、18年度前半までに利用者負担の適正化を図ることをもって最終達成指標とする。

改革の視点

公的機関としての町は、戸籍や住民票をはじめとして個人・法人に関わる様々なデータの保管・管理を行っています。元来、こうしたデータは法律又は行政執行上の必要から蓄積されているものですが、併せて、町はこれらに基づき証明書として交付する役割も持っています。また、業務によっては均質なサービス提供を目的に、特定個人の資格などを認定・登録する制度を設けています。

このように、特定個人に対する便益の提供に係る役務に着目して、その役務の提供に要する経費の全部又は一部を負担いただく収入が「手数料」です。この「手数料」については、現在も事務によって負担を求めているものとそうでないものが混在しており、統一した基準の整備が必要です。

改革内容

1. 手数料対象事業の選定

現在の行政サービスのうち、利用者に対して役務として提供されているものすべてを確認し、受益と負担の観点から検証を行います。

2. 手数料基準の策定

手数料対象事業の選定の結果に基づき、特定個人の利益のために役務を提供して行う業務に対する対価として、手数料に関する統一した基準を策定します。

3. 手数料の見直し

手数料基準に従い、町の業務の過程で役務の提供を行っている事業の手数料を見直します。この際、手数料単価についても、実際にかかる費用を勘案するとともに、近隣市町の動向も踏まえて定期的に見直しを行うこととします。

その結果こう変わります 受益と負担の公平確保と適正水準が図られます。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 手数料対象事業の選定 総務政策課 改革推進担当							
2. 手数料負担基準の策定 総務政策課 改革推進担当							
3. 手数料の見直し 全庁 *		▶					
いつまでに：17年度後半	↑ 最終達成						

最終達成指標：

役務提供を行う事業の検証を通して統一した基準を設け17年度後半までに手数料の見直しを行うことをもって最終達成指標とする。

改革の視点

各種行政サービスのうち、現在、利用者負担を求めているサービスの中には、特定の対象者や事業に対して減額、又は免除の規定を設けているものがあります。多くの場合、こうした制度は、減額・免除による副次的効果～対象者の利用促進などを目的として設定されていますが、中にはその理由と根拠が明確となっていないものも見受けられます。また、各々のサービスの性質や開始時期により違いがあり、町全体として統一された基準となっておりません。

各種行政サービスについて、利用者からの負担を求める場合であっても、必要に応じてこれを減額、又は免除することも必要であり、いずれの場合でも各々のサービスの趣旨・目的や性質により適宜定められるべきですが、その理由、基準を明確にすることが必要である。

改革内容

1. 減免・免除に関する統一基準策定

特定の世代や対象者に対する減額、免除については、各々の対象者の利用促進による副次的効果に期待するものであり、必要な措置といえますが、すべての町民に対して公平であることが求められますので、そのための統一した基準を設けます。

2. 減額・免除規定の見直し（条例改正）

町統一基準に従い、各事業毎に減額・免除の基準について再考し、見直しを行います。

その結果こう変わります 施設利用者相互の公平性が確保されます

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 減額・免除の統一基準策定 総務政策課 改革推進担当							
2. 減額・免除規定の見直し 全庁*							
いつまでに：18年度前半		↑ 最終達成					

最終達成指標：

利用者負担にかかる減額・免除規定の見直しを18年度前半までに実施することをもって最終達成指標とする。

02 財政構造改革

13 歳入確保の検討

基本方針

将来に亘り安定した行財政運営ということを考える時に必要となるのは、ひとつは、経費、つまり歳出の徹底した削減であり、いまひとつは、新たな歳入の確保です。元来、地方公共団体は営利を目的としてはいませんが、必要な歳入は自助努力により確保するという分権型社会の要請がここにあります。もちろん、闇雲に収入を得るということではなく、あくまで、将来何が必要で、そのためには何を削減し、どれくらいの財源が必要かということを出発点とします。

1. 徴収対策の適正化による公平確保

町税を始めとして、町が町民の方を対象に負担を求める歳入は、各々の目的に従い、公平に負担いただくことが第一義です。特に町税は、ここ数年徴収率が減少してきました。これは、歳入の減少という側面の他に町民相互の公平という点からも重視すべきであり、この点において、徴収率の向上が必要です。

2. 特定事業に対する目的税導入の検討

歳入の減少に対して、地方公共団体は歳出面での経費の見直しと削減に着手してきました。この結果、ある程度の成果を得ることが出来ましたが、削減には一定の限界があるのも事実です。もちろん、必要性については十分検証しなければなりません。町に魅力と活力を呼び戻すためには、一定の投資も必要です。こうした事業への原資の一部としての目的税についても検討します。

3. 未利用公共用地の活用

町が保有する財産の中には、所期の目的を達成したこと等の理由から、現在遊休となっているものもあります。こうした財産の維持にもある程度の経費は要していますので、これらを有効に活用することで、財源確保へとつなげていきます。

4. 安定的収入の確保策の検討

今日の歳入減少の一因は、人口の減少にあります。将来の宮代町をイメージする時、そこには様々な世代が、交流し、活動していくことも必要です。こうした面からも、新たな人口の受け皿となる道仏地区土地区画整理事業を推進していきます。

5. その他収入の確保策

地方公共団体の目的は営利の獲得ではありませんが、通常の業務の範囲で、歳入を確保することが出来れば、行政運営の一助となります。例えば広報みやしろへの広告収入など、現在の業務を見直しし、この中に歳入確保への可能性を探ります。

プログラムの内容

13-01 徴収対策の適正化による公平確保 ， 13-02 特定事業目的税導入の検討 ， 13-03 未利用公共用地の活用 ， 13-04 安定的収入の確保策の検討 ， 13-05 その他収入の確保策

改革の視点

町税をはじめとして、町が賦課・徴収を行う歳入は、行政運営の原資として重要なものです。また、これら歳入は、各々の制度に基づき、すべての町民に対して平等に賦課されるものであり、何よりも公平性の確保が求められます。これら歳入の徴収率は、近年の景気低迷等により低下しつつあるのが現状であり、町では昨年10月に「徴収対策室」を設置し全庁的に取り組む他、コンビニエンスストアでの収納などを開始していますが、悪質な滞納があった場合については、他の納税者との公平性の確保から徴収を強化していきます。

改革内容

1. 徴収事務の見直し

引き続き滞納者に納税を促すとともに、「納付しやすさ」の向上に努めます。悪質な滞納者については、滞納処分も含めた積極的な徴収対策を講じます。また、事務処理方法を見直します。

2. 徴収率の向上（滞納対応基準）

町税をはじめとして、すべての町民が等しく負担すべきものについては、この公平性を図るために、徴収率を高めるよう見直します。特に、悪質な滞納事例があった場合は、例えば差押などの措置も必要であり、こうした滞納対応基準を設けて適切に対応していくことで他の納税者との公平性を確保します。

3. 行政サービスの利用制限

行政サービスは、すべての町民が等しく負担する税にその原資を求めています。従って、滞納があった場合、これを他の納税者が負担しているかたちとなってしまいます。こうした不公平を払拭するため、悪質な滞納があった場合は、一部の行政サービスの利用を制限することも視野に入れ、公平確保を図ります。

その結果こう変わります 歳入の確保と納税者間の公平性が図られます。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 徴収事務の見直し 町民生活課，健康福祉課，産業建設課，教育推進課 税務担当，徴収対策担当，保険年金担当，子育て支援担当， 建設土木担当，学校教育担当							
2. 徴収率の向上（滞納対応基準） 町民生活課 税務担当，徴収対策担当，保険年金担当							
3. 行政サービスの利用制限 町民生活課 税務担当，徴収対策担当，保険年金担当							
いつまでに：18年度後半			↑ 最終達成				

最終達成指標：

18年度後半までに滞納対応基準により徴収対策を強化することをもって最終達成指標とする。

改革の視点

生活の安心・安全や魅力ある街づくりを進めていく上では、これら公共事業の役割が果たす役割も決して小さくはありません。将来に亘り持続可能な行政運営を行うためには、例えば、新たな定住人口の確保など、町の活性化につながる事業についても推進する必要があります。公共事業の必要性を将来の宮代町のあり方に立って検証した上で、その財源をいかに確保していくのかという視野に立ち、都市計画道路をはじめとした都市基盤として整備が計画されている事業の再検証と必要な歳入確保のための検討を行います。

改革内容

1. 都市計画事業整備計画の策定（優先順位）

将来に亘り持続可能な行政運営を行うためには、「今何が必要か」を正しく見極める必要があります。とりわけ都市計画事業は、都市の健全な発展のために行われる基盤整備であり、単に利便性だけでなく、住民生活の安心・安全の確保にもつながるものです。こうした都市計画事業について、その必要性を検証すると共に、実施のための計画を策定します。

2. 将来財政需要の検討

これら都市計画事業の実施にあたっては、その財源を的確に見込むことが必要です。従って、整備計画には、こうした財源についても整理・計上し、町の財政見通しとも併せ需要額を見込みます。

3. 都市計画税の検討

都市計画税は、都市計画事業に充てられる目的税として位置付けられます。こうした観点から、活力ある、未来の宮代町創造に必要な事業を行うために必要な需要額を基軸に都市計画税の導入を検討します。

その結果こう変わります 歳入確保、基盤整備推進

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 都市計画事業整備計画の策定（優先順位） 産業建設課 都市計画担当							
2. 将来財政需要の検討 総務政策課，町民生活課，産業建設課 改革推進担当， 税務担当，都市計画担当							
3. 都市計画税の検討 総務政策課，町民生活課，産業建設課 改革推進担当， 税務担当，都市計画担当							
いつまでに：18年度後半			↑ 最終達成				

最終達成指標：

②特定事業目的税導入の検討18年度後半までに将来財政需要の検討を含め、都市計画事業整備計画を策定することをもって最終達成指標とする。

改革の視点

町は、さまざまな行政サービスを提供するための資源として土地を所有しています。この土地は、現在もこうし行政目的のために利活用されているもの（行政財産）と、これ以外のもの（普通財産）とに大別できますが、後者については、使用目的が定められていないものもあります。一方で、このような土地についても、管理するために相応の経費を要していますので、所有する目的を明確にするとともに処分を含めた有効的な活用方法を検討する必要があります。

改革内容

1. 未利用公共用地の抽出

町が所有している公共用地を整理し、既に役割を終えたものを抽出します。

2. 未利用公共用地の活用方針の策定

整理・抽出の結果、未利用にある土地については、処分も含めた有効活用の方法について検討します。また、これを計画的に実施するための「（仮）未利用公共用地活用計画」を策定します。

3. 跡地利用方針の策定

新庁舎建設により生じた旧庁舎跡地については、市街地の中心に位置するため、特にその活用方法には多面的な検討が求められるため、市街地整備計画とも合わせた有効活用の方策を探ります。

その結果こう変わります 町が所有するすべての財産についてその所有する目的が明確となるとともに、不要な財産については、処分されることになる。また、所有する目的が実現されるまでに相当の時間がある財産については、貸し出しなどの有効活用が図られ、歳入の確保にも繋がる。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 未利用公共用地の抽出 総務政策課 情報管理担当							
2. 未利用公共用地の活用方針の策定 総務政策課 情報管理担当							
3. 跡地利用方針の策定 総務政策課, 産業建設課 情報管理担当, 都市計画担当							
いつまでに：17年度後半	↑ 最終達成						

最終達成指標：

17年度後半までに未利用公共用地活用計画及び跡地利用方針を策定することをもって最終達成指標とする。

改革の視点

町税や地方交付税が減少する中で、将来に亘り持続可能な町政運営をしていくためには、新たな行政ニーズにも応えるための安定的な収入の確保が必要です。そのための方策として、大きく「定住人口確保」と「産業の活性化」が考えられます。現在進められている道仏地区土地区画整理事業の早期完成を図るとともに、新たな産業を誘致するための方策についても検討を行い、バランスのとれたまちづくりを目指します。

改革内容

1. 道仏地区土地区画整理事業の推進

道仏地区において実施している土地区画整理事業は、将来計画人口2,600人を見込んでいます。当町の進める市民参加・協働をさらに推進するためには、こうした新たな人口確保による他世代の交流機会の拡充も必要です。単に財政面だけでなく、こうした面からも当該事業の早期完成を促すよう推進していきます。

2. 産業の活性化と創出

今日、民間活力導入を視野に様々な分野において規制緩和が進んでいます。大規模な開発に対しては、その影響やメリットデメリットの検証は必要ですが、この上で、宮代町の地域特性に合った、産業を積極的に誘地するための方策を検討します。また、起業、創業、コミュニティビジネス等の新たな産業もあわせて創出していきます。

その結果こう変わります 定住人口が増加し、税収確保になります。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 道仏区画整理事業の推進 産業建設課 都市計画担当，区画整理担当							
2. 産業の活性化と創出 産業建設課 改革推進担当，税務担当，産業政策担当，都市計画担当，区画整理担当							
いつまでに：18年度後半			↑ 最終達成				

最終達成指標：

18年度後半までに検討を終えること及び平成24年度後半までに区画整理事業を終えることをもって最終達成指標とする。

改革の視点

右肩上がりの経済の中では町税も毎年増加し、「歳入は自然と入ってくるもの」という意識が固定化した感があります。しかし、歳入は減少傾向にあり、これからは、いかに歳出を削減し歳入を確保するかを考えなければなりません。このため、従来の考えに固執することなく、町の特性を十分に生かした施策を用意し、民間的な要素を含んだ収入確保策を展開をしていくことが必要です。

改革内容

1. フィルムコミッションの実施

他の自治体に誇れる笠原小学校、進修館、新しい村等の公共施設、風景があり、これを映画、CM、ドラマ等の撮影に有料で貸出し、地域資源として有効に活用します。宮代町としての長期的なイメージ戦略にも効果的です。

2. 広報、HPへの広告掲載

広告を掲載することにより、民間企業やNPO法人などのPRとなるとともに、広告掲載料を徴収することで歳入の確保にも繋がります。また、広告媒体としての活用で町の歳入に関する姿勢を町内外に示す効果もあります。

3. 公共施設への広告設置

広告を掲載することにより、民間企業やNPO法人などのPRとなるとともに、広告掲載料を徴収することで歳入の確保にも繋がります。また、広告媒体としての活用で町の歳入に関する姿勢を町内外に示す効果もあります。

4. 町循環バスへの広告設置

広告を掲載することにより、民間企業やNPO法人などのPRとなるとともに、広告掲載料を徴収することで歳入の確保にも繋がります。また、広告媒体としての活用で町の歳入に関する姿勢を町内外に示す効果もあります。

その結果こう変わります 町に関心・興味を持ってもらえるとともに歳入の増加に繋がります。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. フィルムコミッションの実施 総務政策課 改革推進担当, 産業政策担当	▶						
2. 広報、HPへの広告掲載 総務政策課 秘書広報担当, 改革推進担当	▶						
3. 公共施設への広告設置 総務政策課 改革推進担当, 情報管理担当	▶						
4. 町循環バスへの広告設置 総務政策課 改革推進担当, 市民参加推進担当	▶						
いつまでに：18年度前半		↑ 最終達成					

最終達成指標：

18年度前半までに上記歳入確保策を実施することをもって最終達成指標とする。

02財政構造改革

14 入札制度のあり方

基本方針

その財源の多くを市民からの税金に拠っている地方公共団体は、その業務の執行にあたっては「最小の経費で最大の効果をあげる」ことが命題です。「入札制度」は、工事や物品購入などの執行に際して、この趣旨に則り効果的・効率的に取得するための一手法として取り入れられるものです。また、この制度により、ここに参加する民間企業の公平・公正な競争機会を確保し、予算執行の透明性を確保しているとも言えます。このため、これら工事や物品等の購入の結果に対しては、当然のことながら単に価格だけでなく、その品質についても確保することが求められます。これら、量（価格）と質（品質）の両面から、入札制度を見直すことで、さらなる財源の有効活用へとつなげていくものです。

1. 公正な競争の確保

現在、町で行われている「入札」のほぼ100%が「指名競争入札」です。これは、入札結果に対して一定の品質を求めることを趣旨として入札参加業者を指名して執行する制度ですが、平均落札率だけを見る限り、入札による金額面での効果が得られているとは言い難いのが現状です。このため、制度自体の問題点・課題を多面的に検証し、質・量の両面から入札の効果を最大限発揮する制度への転換を図ります。

2. 入札関連情報の公開

入札制度のいまひとつの課題としては、「透明性の確保」が挙げられます。現在も、町では一定の条件を定めて入札情報及びこの結果について公開していますが、この機会、内容については更なる拡充を図る必要があると考えています。併せて入札に付する事業の位置や内容についてもお知らせすることで、市民の関心を高めていきます。

3. 品質の確保

入札制度の今ひとつの課題は、「質」の確保にあります。つまり、この制度改革の目的はあくまで「よりよい品質を確保しつつコストの軽減をはかり、新たな住民サービスを展開する」ことであり、そのためには、これまで以上に完成後の検査体制、落札業者の審査体制や不良施工における罰則を強化する必要があります。

プログラムの内容

14-01 公正な競争の推進 ， 14-02 入札関連情報の公開（さらなる透明性の確保） ， 14-03 品質の確保

改革の視点

町で行われている入札のほぼ100%が「指名競争入札」ですが、過去2年間の平均落札率は平成15年度が97.3%、平成16年度が97.4%と高い数値で推移しており、先進自治体の落札率（80%台前半）に比して、量（金額）の面での入札制度の効果が十分に得られているとは言えません。公共事業には産業、経済の活性化とこれによる税収確保という側面もあり落札率だけで測ることはできませんが、入札によって得られた成果（差金）は、新たな事業の財源として活用が可能です。こうした効果を相乗していくことで、新たな事業展開と町の活性化につなげていきます。

改革内容

1. 競争性向上のための入札方式の改善

公共工事等の発注に当たっては、「競争入札」を原則とし、より一層の競争性を高めるため一般競争入札の拡大を図ります。併せて、公正な競争を促進し、不正行為の防止につながる多様な入札方式を検討します。

2. 指名業者選定基準の策定

指名競争入札は、信頼できる業者の選定と競争性の確保を兼ね備えた入札制度ですが、その発注基準等を明確にし、また指名委員会での業者選定理由等を明らかにします。

3. 電子入札システムの導入

入札事務の効率化、透明性・競争性の確保等を目的として、埼玉県と共同で開発を進めている電子入札システムを導入します。

4. 民間ノウハウを活かした制度の研究

VE方式（コスト縮減が可能となる技術提案に基づき、落札者や契約額を減額変更する方式）や総合評価落札方式（価格以外の要素も含めて総合的に評価して落札者を決定する方式）など、民間の技術力を活かした新たな入札・契約制度を研究します。

その結果こう変わります 平均落札率の低減と生み出された財源による事業の拡充を通して町の活性化を図ります。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 競争性向上のための入札方式の改善 総務政策課 情報管理担当	▶						
2. 指名業者選定基準の策定 総務政策課 情報管理担当	▶						
3. 電子入札システムの導入 総務政策課 情報管理担当	▶						
4. 民間ノウハウを活かした制度の研究 総務政策課 情報管理担当	▶						
いつまでに：18年度後半			↑ 最終達成				

最終達成指標：

一般競争による入札制度の活用と18年度後半までに電子入札制度を導入することをもって最終達成

指標とする。

改革の視点

町が行う公共工事や物品の買入れ等は、限られた財源を効率的に活用することを目的として、軽易なものを除き、すべて入札等の競争原理により決定されています。「買い物」を行う市民が、何をいくらで買ったのかを、明快に分かり得る状況を作る必要があります。

改革内容

1. 入札関連情報の拡充

公共工事に関連する入札情報（予定及び結果）については、現在も町公式ホームページで公表していますが、これを業務委託・物品購入にも拡大し公表します。

2. 入札情報の公表時期の改善等

入札関連情報の中には、事前に公表することにより談合等の不正行為を助長しやすい項目もあるため、公表すべき内容と公表を行う時期の見直しを実施します。

3. 市民に身近な公共事業とする工夫

町内のどこで公共工事が実施され、その工事に予算はどの程度使われているかなどの情報をわかり易く伝えることは、市民参加のまちづくりにとって大切なことです。町公式ホームページへの「（仮称）工事現場マップ」掲載や工事看板への請負代金記載など、市民の関心をより高める工夫を行います。

その結果こう変わります 制度における透明性をさらに高めることで、公共事業に対する住民の理解、興味を高めることが出来ます。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 入札関連情報の拡充 総務政策課 情報管理担当	▶						
2. 入札情報の公表時期の改善等 総務政策課 改革推進担当, 情報管理担当	▶						
3. 市民に身近な公共事業とする工夫 総務政策課 情報管理担当	▶						
▶いつまでに：18年度前半		↑ 最終達成					

最終達成指標：

18年度前半から入札関連情報の拡充を図ることをもって最終達成指標とする。

改革の視点

入札制度改革の趣旨はあくまで「よりよい品質を確保しつつコストの低減をはかり、新たな住民サービスを展開する」ことです。そのためには、これまで以上に完成後の検査が重要となり、同様に仕様書の精度を高め、落札業者の審査体制や不良施工における罰則を強化する必要があります。

改革内容

1. 適正な施工の確保

一般競争入札は、不良・不適格業者の参入やダンピング受注による施工不良等の恐れがあるため、一般競争入札の拡大に当たっては条件付一般競争入札を基本とします。また、工事検査体制を一層強化し、その工事成績評定を活かした優良企業による競争を推進する仕組みづくりを行います。

2. 指名委員会審査体制等の強化

条件付一般競争入札や電子入札システムが導入された場合、工事の品質確保等の観点から不良・不適格業者を排除することが大切です。このため、入札参加資格の決定や落札業者の資格審査体制等を強化します。

3. 不正・不良の排除

談合等の不正行為は、入札・契約制度の根幹を揺るがす行為であり、また、工事等の施工不良は、市民の信頼を著しく失うものです。このため、不正行為の起きにくい環境を整備するとともに、次の方針で臨みます。

● 法令違反等への厳格な対応

談合等の法令違反や暴力団員による不当な介入行為等に対しては、関係法令の適切な運用はもとより、指名停止基準等に基づき厳格な対応を行います。

● 施工不良に対する対応

工事等の施工評価を適切に実施し、施工段階での手抜きや粗雑工事に対しては、公共の利益を確保する観点から厳正に対処します。

その結果こう変わります 品質を高めながら、コストの低減を図ることが出来ます。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 適正な施工の確保 総務政策課 情報管理担当	→	→					
2. 指名委員会審査体制等の強化 総務政策課 情報管理担当	→	→	→				
3. 不正・不良の排除 総務政策課 情報管理担当	→	→					
いつまでに：18年度前半		↑ 最終達成					

最終達成指標：

18年度前半までに検査室の体制と指名委員会の役割、罰則の基準を明確にすることをもって最終達成指標とする。

02 財政構造改革

15 公共施設の管理運営の見直し

基本方針

町には様々な公共施設が設置されていますが、こうした公共施設を維持・運営するためには、当然のことながらコストを要します。その代表的なものは人件費であり、光熱水費、様々な設備・機器の保守、点検費用などです。これらすべてを行政資源(ヒト、カネ、モノ等)だけで賄おうとすれば、行政は、そのための資源を常に保有していなければなりません。これら固定的コストの恒常化が今日の行政の硬直化の一因でもあり、その見直しは急務であると言えます。こうした背景の中、民間活力の導入を視野に地方自治法が改正され、いわゆる「指定管理者制度」が導入されました。この結果、これまで、職員が行うことが当然であった分野にも、民間活力や、あるいは市民の力を導入するという発想の転換が求められています。

この他、各公共施設の中には、設置当時の役割と異なった機能が求められていることもあります。こうした公共施設については、今日的な役割に則した施設へと見直しを図ることも視野に入れています。

1. 管理運営経費の削減

各公共施設を管理運営するに当たっては、人件費や委託料などさまざまな維持管理経費がかかっています。これについては、現状の維持管理経費を正確に把握し、多方面から見直しを行い、引き続き削減に努める必要があります。また、この維持管理経費を分かりやすく公表し、職員、住民ともにコストに関して意識を持つことにより、管理運営の透明性が確保されるとともに、経費の削減にも繋がることが考えられます。

公共施設には、それぞれ設置した目的があります。設置から年数を経過している施設も多いことから、その目的を再確認し、これに添った管理運営を行う必要がありますが、設置当時とは変わった役割を求められている施設もあることから、その目的についても見直しをする必要があります。

2. 指定管理者制度

平成15年9月に地方自治法が改正され、公共施設の管理については地方公共団体の出資法人等に限定して管理を委託する制度から、地方公共団体が指定する民間事業者を含む団体が管理運営できる制度に変わりました。

指定管理者制度は多様化する住民ニーズに、より効果的、効率的に対応するため公共施設の管理に民間の能力を活用しつつ、住民サービスの向上を図るとともに、経費の削減等を図ることを目的とするものです。

町では、各施設の設置目的や現状を踏まえながら指定管理者による管理運営がより適切である、と考えられる施設については、指定管理者制度の導入を図っていきます。

3. 公共施設用地の借地

公共施設の中には、関係地権者との協議の結果借地により設置・運営されているものがあります。この結果発生する借地料は、いわば将来に亘る債務であり、その公共施設のあり方とともに適正に対応することが求められます。そこで、こうした借地に係る公共施設のあり方の見直しと併せ、これら債務を計画的に処理することにより、財政負担の軽減を図っていきます。

改革の視点

改めて各施設の管理経費を調査、整理し、見直しを行うとともに、新たな視点からも経費の削減を図る必要があります。また、公共施設のうち、利用者の少ない施設や時代の変化や多様化する住民ニーズによりその目的が現状にそぐわなくなっている施設は、統廃合を含め検討をし、他の目的で利用することにより、施設の有効利用ができる場合には、施設の転用を図る必要があります。

改革内容

1. 各公共施設における経費の見直し

各施設で行っている委託業務に関し、他の施設でも同じような内容の業務を委託している場合に、一括して委託するなど委託の方法や回数を見直しを行います。また、委託以外の経費についても、利用状況や住民ニーズを適確に把握した上での開館日や開館時間の見直しや人件費の抑制など、根本から見直しを行います。

2. 施設コスト計算書の作成

各公共施設について、施設の設置目的や利用の状況、維持管理経費、収入の状況を公表することにより、職員、町民ともにコスト意識を持つとともに、効率的な管理運営を行います。

3. 施設転用等の検討

既存の施設を有効に活用するため、統廃合を含めた検討を行い、転用が必要と思われる施設について、地域や住民団体の活動の場とするなど住民ニーズに即した施設の利用方法について検討します。

その結果こう変わります 施設の運営コストを明らかにするとともに、施設によっては廃止、または転用の検討を行うことで、施設の有効利用と費用の縮減を図ります。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 各公共施設における経費の見直し 総務政策課、健康福祉課、産業建設課、教育推進課 市民参加推進担当、子育て支援担当、健康増進担当、高齢福祉担当、都市計画担当、学校教育担当、社会教育担当、社会体育担当、町立図書館							
2. 施設コスト計算書の作成 総務政策課、健康福祉課、産業建設課、教育推進課 市民参加推進担当、子育て支援担当、健康増進担当、高齢福祉担当、都市計画担当、学校教育担当、社会教育担当、社会体育担当、町立図書館							
3. 施設転用の検討 総務政策課、健康福祉課、産業建設課、教育推進課 市民参加推進担当、子育て支援担当、健康増進担当、高齢福祉担当、都市計画担当、学校教育担当、社会教育担当、社会体育担当、町立図書館							
いつまでに：17年度後半	↑ 最終達成						

最終達成指標：

17年度後半までに施設コスト計算書を作成することをもって最終達成指標とする。

改革の視点

町のすべての公共施設の内、その管理運営に民間の能力を活用することにより、多様化する住民ニーズに、より効率的、効果的に対応することができると考えられる施設については指定管理者制度を導入し、随時、民間事業者、NPO等による管理運営へ移行していきます。

各施設への導入の適否については、それぞれの施設の設置目的、性質等を再確認した上で、「民間の能力活用によりサービスの向上や経費の削減が期待できるか」「市民参加による協働の取り組みに資するものか」等の視点により判断していきます。導入の時期については各施設の人員配置等の現状を踏まえながらその時期を判断することとします。

改革内容

1. 町が管理委託を行っている施設

以下の施設については平成18年4月1日から指定管理者制度による運営に移行します。

新しい村、六花、ひまわり作業所（すだちの家）、陽だまりサロン、かえで児童クラブ

2. 町が直接管理運営している施設

町が直接管理運営を行っている施設については、以下の分類により、平成19年度以降、第1群・第2群・第3群の施設に優先的に順次指定管理者制度を導入して行きます。この内、具体的に、どの施設に、いつ導入するかは町の人員配置状況、財政状況、あるいは適切な受け皿になり得る団体等の状況などを勘案しながら、決定していきます。

第1群：主に町民の自主的な利用に委ねられている地域開放型施設

進修館、ふれ愛センターみやしろ、はらっパーク宮代、総合運動公園、勤労者体育センター、公民館、町営グラウンド、市民活動スペース

第2群：他の同種の施設で指定管理者制度の導入が予定されている施設

かしの木児童クラブ、いちょうの木児童クラブ、ふじ児童クラブ

第3群：すでに施設運営の大部分を民間に委託している施設

給食センター、上水道

第4群：その他の直営施設

保育園、保健センター、郷土資料館、図書館、公共下水道

📌 その結果こう変わります 公共施設の利用者へのサービス向上、公共施設管理運営経費の節減につながります

📌 工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 町が管理委託を行っている施設の指定管理者制度への移行準備 総務政策課 改革推進担当							
2. 上記施設の指定管理者制度への移行開始 総務政策課, 健康福祉課, 産業建設課 改革推進担当, 福祉支援担当, 子育て支援担当, 健康増進担当, 産業政策担当		▶					
3. 町直営施設の指定管理者制度への移行開始(優先度に従って順次) 総務政策課 改革推進担当				▶			
📌 いつまでに：19年度前半				↑ 最終達成			

📌 最終達成指標：

現在町が直接管理運営している施設について19年度前半から指定管理者制度に基づく運用を順次開始することをもって最終達成指標とする。

改革の視点

町内にある様々な公共施設の中には、その土地の一部又は全部を借地により確保しているものがあります。こうした借地に対する賃料は、土地を賃借している限り毎年支払われるものであるため、長期的な視野に立ち、施設の存廃も含めて検討し、存続する施設については将来、取得が必要になった場合の財政負担に備えて、財源確保を図る必要があります。

改革内容

1. 借地対象施設の必要性の検証

現在、借地により運営されている施設については、改めてその必要性を再考した上で今後のあり方を決定します。

2. 借地施設取得優先順位の決定

引き続き存続する施設については、将来に備えて、これらを計画的に取得するための計画を策定します。

3. 借地取得基準の策定

借地分の取得にあたっては、その基礎となる取得価額の算定方法を定めます。

4. 借地取得のための財源確保

土地の取得には多額の経費を要します。また、当該権利者からの申し出があった際にも的確に対応するために、財源を確保する仕組みを設けます。

その結果こう変わります 公共施設の必要性の再考により、将来財政負担の軽減を図ります

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 借地対象施設の必要性の検証 全庁 情報管理担当, 安心安全担当, 子育て支援担当, 介護保険担当, 建設土木担当, 都市計画担当, 区画整理担当, 学校教育担当, 社会教育担当, 社会体育担当, 町立図書館							
2. 借地施設取得優先順位の決定 全庁 情報管理担当, 安心安全担当, 子育て支援担当, 介護保険担当, 建設土木担当, 都市計画担当, 区画整理担当, 学校教育担当, 社会教育担当, 社会体育担当, 町立図書館							
3. 借地取得基準の策定 総務政策課 情報管理担当							
4. 借地取得のための財源確保 総務政策課 改革推進担当, 情報管理担当	→						
いつまでに : 17年度後半	↑ 最終達成						

最終達成指標 :

公共施設の借地の方向性を定め17年度後半までに取得の基準を設けることをもって最終達成指標とする。

02財政構造改革

16 その他事務・事業の見直し

基本方針

今回の公共改革プログラムの策定にあたっては、町が行っているあらゆる事務・事業について検証を行いました。この結果、従来から定型的に行われてきた内部管理的業務の中にも、歳入・歳出の両面から見直しを行う必要があるものが散見されています。例えば、「特別会計」は、国民健康保険や公共下水道など、いわゆる一般会計とは別に収支計算を行うものであり、また、「一部事務組合」や「各種協議会等」については、他の市町村との関係から、これまで見直しが行われていなかった部分があります。しかしこれからは、こうした見直しについても、宮代町が改革の先駆者として発信していくことが必要であるとの考えに立ち、構成市町村へも働きかけていきます。

1. 特別会計の見直し

現在町には「水道」「国民健康保険」「老人保健」「公共下水道」「農業集落排水事業」「介護保険」の6つの特別会計があります。これら特別会計は、いわゆる一般会計とは独立した会計処理を行い、保険税や使用料等の独自収入を有していますが、実際には一般会計からの繰入金も多額に投入されています。この繰入金については、関係法令等により基準が設けられていますが、中にはこの基準を超えた繰入が行われているものもあり、経営の健全化が急務となっています。このため、各特別会計については、その経営状況を的確に把握し、かつ将来の需要も見越した上で歳入・歳出の両面からの見直しを実施します。

2. 一部事務組合負担金

一部事務組合には、複数市町村が事務を共同処理するという「スケールメリット」が機能する反面、各々の自治体により財政状況も異なるなど、機動性に欠ける面は否定できません。これを解消するためには、まず、現状を的確に把握すること、そしてこれを踏まえ構成市町間での意見交換や課題を協議するための機会の充実を図る必要があります。

3. 各種協議会等への加入の見直し

複数市町村から成る各種協議会は、主として情報交換や研修の場として、又は共同事業のために構成されています。今日のように情報のスピーが早くなかった時代では、こうした協議会の必要性も高かったと思われませんが、IT化の推進によりこうした協議会の必要性も問われています。そこで、これら協議会への加入の是非についてはゼロベースに立ち返り検証するとともに、町全体としての基準を設けます。

プログラムの内容

16-01 特別会計の見直し ， 16-02 一部事務組合負担金の見直し ， 16-03 各種協議会等への加入の見直し ， 16-04 公共施設の借地のあり方

改革の視点

特別会計は、法律により定められた特定の事業について、その収支を明らかにすることで運営の健全化を図ることを趣旨として設けられるものであり、その収入は事業収入により賄われることが原則です。現在町では、一般会計とは別に6つの特別会計を設置し、事業運営を行っていますが、これら特別会計に対しては、毎年一般会計から繰出金が支出されています。こうした繰出金の中には、法律等に定められた、いわゆる「法定」のものもありますが、一方では収入不足に対する「補てん」としての繰出金もあります。こうした「補てん」措置は、特別会計本来の趣旨を曖昧にし、結果として一般会計を圧迫している点は否定できません。このため、これら特別会計に対する「補てん」的繰入金について、受益と負担の観点からも一定のルールを設けることにより、料金等の適正化と事業経費の削減による経営の健全化を図る必要があります。

改革内容

1. 繰出基準の整理

特別会計に対する繰出金のうち、法定の「基準」を超過しているものについては、町独自の基準を設け、経営の健全化を促がします。

2. 将来収支計画の策定

各特別会計の経営を押し量るためには、将来の需要も含め、これを的確に見込むことが先決です。更にこれを公開していくことで、その問題点を市民と共に考え出すきっかけづくりとしていきます。

3. 経営の健全化（歳出の見直しと料金等の適正水準確保）

「収支計画」に基づき、将来にわたる財源需用額を求めた結果、歳入に不足が見込まれる場合はこれに対応した施策を講じる必要があります。ひとつは、歳出の削減であり、いまひとつは料金の見直しですが、これらは一体として考える必要があります。また、こうした見直しを定期的に行うことが必要です。

その結果こう変わります 経費の見直しと適正料金の設定による経営の健全化が図られます。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 繰出基準の整理 町民生活課，健康福祉課，産業建設課 保険年金担当， 介護保険担当，建設土木担当，上水道室							
2. 収支計画の策定 町民生活課，健康福祉課，産業建設課 保険年金担当， 介護保険担当，建設土木担当，上水道室							
3. 経営の健全化（歳出の見直しと料金等の適正水準確保） 町民生活課，健康福祉課，産業建設課 保険年金担当， 介護保険担当，建設土木担当，上水道室							
いつまでに：18年度後半			↑ 最終達成				

最終達成指標：

各特別会計の収支を公開し、経費の削減対策を行い18年度後半料金水準の適正化を図ることをもって最終達成指標とする。

改革の視点

一部事務組合は、単独の市町村では処理できない、または共同で取り組んだ方が効果的である等の理由から、複数市町村で共同実施することを目的に設置されるもので、ごみ処理、消防、火葬などの事務のために設けられている事例が多くみられます。当町においてもごみ処理（久喜宮代衛生組合）、消防（久喜地区消防組合）、火葬（広域利根斎場組合）の3つの事務について、近隣市町と共同で処理を行っており、その趣旨は「経営の効率化」にあります。

実際、こうした事務を共同で行うことにより、共通する経費（人件費）等については、各々の市町ごとに負担するが必要ないため効率的であることは明らかですが、その収入の大半を構成市町からの「負担金」に拠っていること、関係市町村ごとに財政状況等が異なること等により、機動性の面では単独市町村のそれには遅れるのが現状です。今日のように、構成市町の財政構造が悪化し、かつ社会情勢も刻々と変化する中では、これらに対する機動性が求められるといえます。

改革内容

1. 経営情報公開の促進（収支計画等）

現在も、各組合では広報紙やホームページを通じて情報公開を進めています。これらの内容をさらに充実するとともに、特に経営に関する情報はわかりやすく公開していくことが必要です。

2. 予算編成における構成市町協議

組合構成市町では、各々独自の考えに立ち、行財政改革に取り組んでいます。こうした手法を組合運営に導入することでより効率的な運営を可能とし、ひいては、各々の市町の行財政改革へも還元を図ります。

3. 一部事務組合負担金の見直し

以上、「経営状況の把握」と「予算編成における構成市町の協議」を経て、組合運営の更なる健全化を図り、負担金の見直しにつなげていきます。

その結果こう変わります 組合運営の健全化が確保されます。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 経営情報公開の促進（収支計画等） 町民生活課 環境推進担当，安心安全担当	→						
2. 組合予算編成における構成市町協議 町民生活課 環境推進担当，安心安全担当			→				
3. 一部事務組合負担金の見直し 総務政策課，町民生活課 改革推進担当，環境推進担当， 安心安全担当			→				
いつまでに：19年度前半				↑ 最終達成			

最終達成指標：

一部事務組合の運営について構成市町との協議結果を19年度前半組合運営に反映させることをもって最終達成指標とする。

改革の視点

行政運営を行う上では、様々な情報を取得、交換する必要がありますが、こうした情報を得るための手段として「人」を介することが主だった時代は終わりました。IT化の推進により、様々な情報を多量に、かつ、瞬時に得ることが可能となった今、こうした情報取得・交換のための時間は大幅に削減することが可能です。これまで行政は、この手段を複数市町で構成する協議会等に拠っていましたが、これもその役割が小さくなってきています。もちろん、より詳細な内容については、個々に話す必要はありますが、こうした会議を常設する必要性は希薄となりつつあります。そこで、広域行政等、政策的に存続が必要な一部のものを除き、ゼロベースによる見直しを行います。

改革内容

1. 協議会等加入基準の策定

協議会等への加入については、改めて、費用対効果の面から必要性を検証することが必要です。そこで、新たに加入する場合も含めて、その必要性の指標となる基準を策定し、適正に運営していきます。

2. 協議会等必要性の検証

市町村で構成される各種協議会等については、その必要性をゼロベースから見直します。また、存続するものについても、事業内容を再考することで毎年度の負担金についても見直すよう構成市町に提起していきます。

3. 協議会の退会、解散手続き

加入基準に沿って、必要性の検証を行った結果、役割を終えたものについては順次、退会又は解散の手続きを行います。

その結果こう変わります 費用対効果の面から見直しし、経費の削減を図ります。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 協議会加入基準の策定 全庁 *							
2. 協議会必要性の検証 全庁 *							
3. 協議会の退会、解散手続き（存続の必要性のないもの） 全庁 *		→					
全庁 *							
いつまでに：18年度後半			↑ 最終達成				

最終達成指標：

各種協議会等の必要性を検証し18年度後半までに整理することをもって最終達成指標とする。

03市民参加・協働

17市民の主体的活動である自助・共助活動への支援

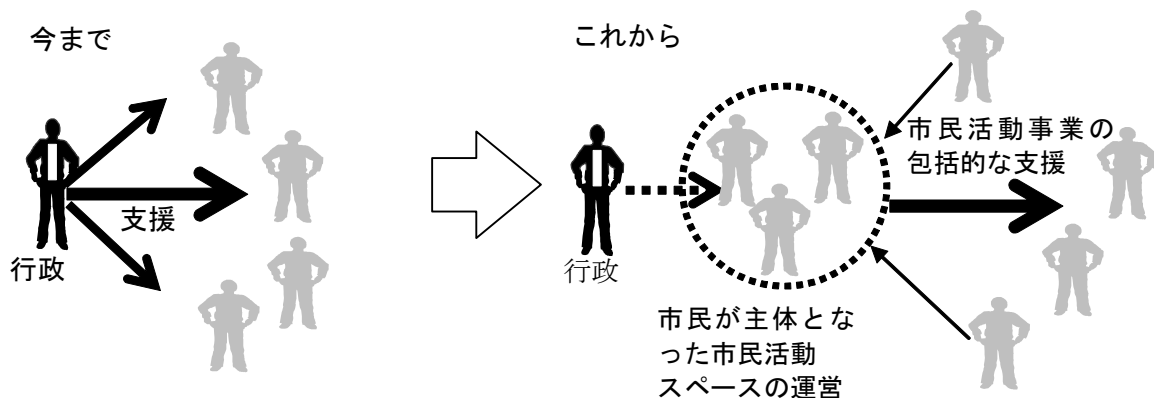
基本方針

「多様な担い手による公共の運営」という方向性に立てば、今後は市民と行政がそれぞれの役割を担い、時には「協働」により目的を達成することが必要です。しかし、行政が本来、注力すべきもの、市民が本領を發揮する領域がアイマイなままであればあるほど、新たな公共の担い手の参入を阻む、ことになりかねません。そこで、今まで明確でなかった相互の役割分担を明確に整理するために「自助」「共助」「公助」の視点から行政の抱えている事業を再点検し、整理します。

一方、「ヒト」「モノ」「カネ」「情報」の視点で市民活動支援にかかわる制度や仕組みとして、「やりたいゾウ」や「施設の貸出」、「公募補助金制度」等がありますが、それぞれの機能には連鎖がなく、「市民活動支援」に結びつける包括的な施策になっていません。その一因として考えられるのは「行政が管理、運用する」ということにあります。市民活動支援の拠点として「市民活動スペース」がありますが、現在のように行政が管理するのではなく、市民が管理し、市民自らが市民活動支援施策の運用にたずさわることで、「生きた」制度や仕組みにすることができます。

今まで、行政が行ってきた支援であっても、その運営を市民に委ね、行政は行政にしか出来ない領域においてバックアップするという「役割」の転換が必要になってきます。

このため、「市民活動スペース」を市民活動の拠点として再定義し、現在ある町の制度や仕組みの内、市民の運営に委ねられるものについては、市民グループやNPO、自治会などの多様な担い手に委ねていきます。このことにより、市民自らの手による新たな市民活動や支援策の創出につなげていきます。同時に、「市民ファンド」等の手法による市民活動スペースを拠点とした支援の仕組みの研究も行っていきます。また、市民活動スペースでの取り組みをモデルとして、将来的には他の公共施設においても市民活動の支援の考え方を波及させていきます。



プログラムの内容

17-01市民活動支援の拠点設置 , 17-02団体の公共的な活動を地域で支える資金的支援の検討

改革の視点

現在、「市民活動を行う場」としての施設はありますが、市民活動そのものを直接的に支援することを目的とした施設はありません。その機能を備える施設として市民活動スペースがありますが、行政の視点から設置されたものであるため、市民活動団体のまちづくりへの意欲を十分に引き出せていない状況にあります。そこで、団体同士の結びつきや情報提供など、市民の立場、視点にたった支援を行うことを可能とするため、この市民活動スペースを市民による運営に移行していきます。将来的には、この事例をモデルとして、他の公共施設においても市民活動の支援の考え方を波及させていきます。

改革内容

1. 市民活動スペースの運営方針の決定

市民活動スペースの運営がどのように行われるべきか、自助、共助の視点に立った今後の運営方針を決定します。

2. 市民活動スペースの運営形態、機能の案の作成

市民活動スペースの運営形態、人・物・情報を視点とした市民活動スペースの機能などについて、実際に市民活動を行っている(これから行いたい)団体、個人等を中心とした検討を行い、スペースの運営形態や機能などについての案を作成します。

3. 市民活動スペースの運営形態、機能の案についての意見交換会等の実施

スペースの運営形態・機能の案について、利用者の意見などを聞くため、意見交換会や意見募集を行い最終的な検討結果をまとめます。

4. 最終的な検討結果に基づく運営の開始

検討結果に基づき、市民による運営を開始します。

その結果こう変わります 市民の視点にたった総合的な支援により、団体活動の円滑化、団体間の情報交換や連携が図られます。その他、市民活動への理解が深まり、新たな担い手が団体活動へ参加するなど、市民活動が活性化します。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 市民活動スペースの運営方針の決定 総務政策課 市民参加推進担当							
2. 市民活動スペースの運営形態、機能の案の作成 総務政策課 市民参加推進担当							
3. 市民活動スペースの運営形態、機能の案についての意見交換会等の実施 総務政策課 市民参加推進担当							
4. 最終的な検討結果に基づく運営の開始 総務政策課 市民参加推進担当				→			
いつまでに：19年度前半				↑ 最終達成			

最終達成指標：

19年度前半から市民による市民活動スペースの運営を開始することをもって最終達成指標とする。

改革の視点

新たな「公共」の姿を実現するためには、その担い手となる市民の活動が今以上に活発化し、更に多くの新しい活動が生まれる地域社会の実現が不可欠です。そのためには、市民の活動を支える安定的かつ継続的な社会的資源（人材、資金、情報など）の確保が必要です。とりわけ、市民活動団体の財政基盤の脆弱性が危惧されている中、活動に対する資金的な支援は今後も必要不可欠です。そこで、市民活動の資金的な支援策である公募制補助金制度の定期的な見直しを引き続き行い、より市民の視点に立った制度の構築を目指します。

改革内容

1. 公募制補助金制度の適切な運用、課題の抽出

平成16年度に見直しを行った公募制補助金制度を引き続き適切に運用するとともに、次期見直しに向けて、主に以下の観点から課題を抽出し、より発展的な制度の構築を目指します。

- ・使いやすいという視点（入口【計画】重視から出口【執行】重視へのシフト）
- ・当該制度を活用した市民活動について、多くの市民の理解を促進するという視点
- ・多くの町民が団体への支援に関わることができるという視点

2. 市民参加手法を用いた公募制補助金の見直し

検討委員会、フォーラムなどの市民参加手法を用い、市民参加により見直しを行います。

3. 新たな制度による運用の開始

その結果こう変わります 公募制補助金制度がより多くの市民に理解されるとともに、団体の支援に多くの市民が関わることができる制度が構築されます。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 公募制補助金制度の適切な運用、課題の抽出 総務政策課 市民参加推進担当							
2. 市民参加手法を用いた公募制補助金制度見直し 総務政策課 市民参加推進担当							
3. 新たな制度による運用の開始 総務政策課 市民参加推進担当							
いつまでに：19年度後半							

最終達成指標：

19年度後半から新たな公募制補助金制度を運用することをもって最終達成指標とする。

改革の視点

自助、共助、公助を観点とする行政サービスの見直し指針

改革内容

1. 趣旨

高度経済成長、バブルの時代を経て、多くの住民が経済的な豊かさから精神的な豊かさに価値観を転換する中で市民活動、NPO活動の活発化など公共的サービスの提供を住民自らが担い、自らが暮らす地域のために活動することに生きがいを見出す人々が増加しています。

一例で言えば電気、ガス、公共交通やボランティア、NPO活動のように市民や企業等の行政以外の主体により担われる「公共サービス」も存在しており、今後その担い手は今以上に多様化していくことが考えられます。

一方では子育てや介護のように以前は自助として家庭内で完結していたサービスが、家族構成の変化等により家庭で完結することが難しくなり、それに代わって行政が公助として関与する形でサービスが提供されるようになったように、社会経済情勢の変化に伴い、自助であったものが「公共的サービス」などに変わることによって「公共」（＝「公共サービス」及び「公共的サービス」の両方を指すものとする※注1）の守備範囲が拡大してきています。

このような状況の中で、町は、意欲と能力を備えた多様な主体が、公共を担うことができる環境を整える必要があります。そのために、町と多様な主体との役割分担の考え方として以下に「町が市民に対して提供する行政サービスの実施基準」を示し、行政サービスの見直しの指針とします。

「公共サービス」（＝生活する上で必ず必要であるが、個人では解決・調達できないサービス）
「公共的サービス」（＝厳密な意味での「公共サービス」とまでは言い切れないが、個人での解決・調達に委ねることも困難であるサービス）

2. 町が市民に対して提供する行政サービスの実施基準

(1) 補完性の原則

身の回りの問題は、まずは個人や家庭が解決にあたり、個人や家庭で解決できない問題は地域で解決し、それもできない問題は行政が解決する、つまり「自助」で解決しないものは「共助」で、「共助」でできないものを「公助」で実施するという基本的な考え方に立ち行政サービスを提供します。

- 自助「個人や家族の助けあいで行うこと」
- 共助「地域の助けあいで行うこと（市民活動や自治会活動、NPO活動など）」
- 公助「行政が行うこと」

(2) 多様な担い手

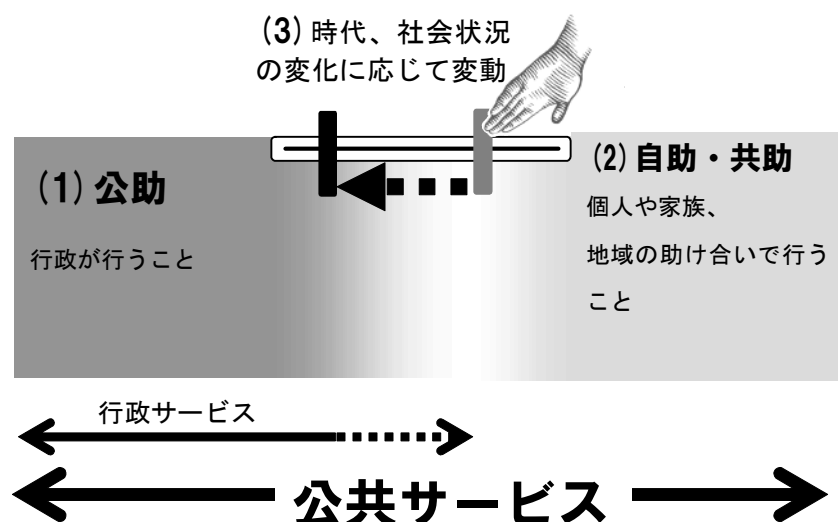
今日、NPOや民間団体により様々な公共的なサービスが営まれており、「民間に

において同等のサービスが提供され、行政が競合して実施する必要性が薄くなっている」というケースがあり、行政が実施し続けることにより、民間の参入や市民の意欲を阻害するという場合もあります。町は以下の考え方にに基づき今まで「行政サービス」といわれていたものを多様な主体(NPO、市民活動グループ、民間法人等)に委ね、行政は「行政でなければならない新たな需要」に注力します。

- 行政と同等に公共サービスを提供していると認められる「主体」が他にあれば、町は当該行政サービスをその活動に委ねます。
- 行政と同等に公共サービスを提供しているとは認められないが、町が何らかの支援をすることで、公共サービスの担い手となることが可能と考えられる「主体」に対しては「宮代町公募制補助金制度」等を活用するなどの方法により、自主的な市民活動等の醸成を促進します。
- 今現在はそうでなくとも行政サービスを委ねることでサービスの質的向上や市民意識の高揚、コミュニティーの活性化などが期待できるものについては、当該行政サービスをその活動に委ねていきます。
- NPO、市民活動等への支援は団体の自主性、自立性を妨げず、多くの団体に開かれた支援とします

(3) 時代や社会状況の変化に応じた変動

「補完性の原則」や「多様な担い手」等の基準に照らすと、本来的には「自助」や「共助」で実施できるものであっても時代の流れや社会情勢の変化、法令等の改正などにより「公助」として実施するものの領域が変化する場合があるなど、政策的判断によって行政が提供すべきサービスも存在します。この場合、当該サービスを行政が提供しなければならない政策的な理由を明確にしておく必要があります。



例示

- 高齢者介護については、かつて「(2) 自助・共助」であったが、少子高齢化、核家族化の進展にともなう介護保険制度の開始により「(1) 公助」としての位置づけが増えています。
- 安心安全に関する事象については、かつて「(2) 自助・共助」であったが、「犯罪の凶悪化、広域化」により、「(1) 公助」としての側面が高まっています。
- 生涯学習事業は、かつて「(1) 公助」が主であったが、「カルチャーセンター」や市民グループの台頭により、「(2) 自助、共助」で実施が可能となっています。
- 「チャイルドシート購入の助成」については、かつて「(1) 公助」であったが、チャイルドシートの低廉化やリサイクルの普及により「(2) 自助、共助」で実施できる領域となっています。

▶ その結果こう変わります

⊕ 工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
▶ いつまでに：18年度前半		↑ 最終達成					

▶ 最終達成指標：

18年度前半ことをもって最終達成指標とする。

03市民参加・協働

18各種イベント、講座の見直し

基本方針

町では年間を通じて様々なイベントや講座を実施しております。これらのイベントは地域の活性化のためには重要なものでありますが、一方で事業の評価、検証や見直しが行われず、以下の視点で見直しが必要です。

- 開催すること自体が目的になってしまうなど形骸化していないか
- 民間の団体、市民グループやNPOで実施しているものがないか
- 主催や共催、後援など実施形態が様々

そこで以下の方針に従って、イベント、講座を見直すこととします。

- 各種イベントの成果を公表するとともに、評価、検証や見直しを行うシステムを構築し、その結果について公表する。
- 新規イベントや講座開催の是非についての判断の基準や過程の明確化。
- 市民と行政の協働と役割分担の明確化。（※市民参加の一層の拡大と主催や共催、後援などについての基準の明確化）

プログラムの内容

18-01イベント、講座の見直し ， 18-02後援基準の作成

改革の視点

行政目的を達成する「手段」として本来イベント、講座は実施されるべきです。こうしたことから以下の視点により、イベント、講座を総点検する必要があります。

- 実施すること自体が目的になっていないか
- 実施することによって、どのような行政目的が達成できるのか
- 関係団体との役割分担が明確になっているか
- 民間主導で同様なイベントを行っていないか

改革内容

実施の趣旨、主体、規模、時期等について適切であるかどうか総点検し、イベント、講座の評価、検証を行う仕組みと新規のイベント、講座の開催の是非についての判断の基準、既存のイベント、講座について見直しのための実施方針を作成します。そのうえで、既存のイベント、講座について、関係団体等との十分な協議、調整を行うなどして、廃止も含めた見直し検討を行います。

- | | |
|--------------------|----------------------------------|
| 1. イベント、講座の実施方針の決定 | 5. 関係団体との協議、調整と実施方針に照らしたイベントの見直し |
| 2. 実施方針に照らした講座の見直し | 6. イベントの見直し結果の公表 |
| 3. 講座の見直し結果の公表 | 7. 見直し後のイベントの実施 |
| 4. 見直し後の講座の実施 | |

その結果こう変わります まちづくりの目的に合致したイベント、講座が実施されます。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. イベント、講座の実施方針の決定 総務政策課 改革推進担当	■						
2. 実施方針に照らした講座の見直し 全庁	■						
3. 講座の見直し結果の公表 全庁		■					
4. 見直し後の講座の実施 全庁		■	■	■			
5. 関係団体との協議、調整と実施方針に照らした イベントの見直し 全庁	■	■	■				
6. イベントの見直し結果の公表 全庁				■			
7. 見直し後のイベントの実施 全庁				■	■	■	
いつまでに：19年度後半					↑ 最終達成		

最終達成指標：

19年度後半までに、見直し後のイベント、講座が実施されることをもって最終達成指標とする。

⊕ 改革の視点

町の「後援」に関する基準が広く市民に周知されていないことは、公平に扉が開かれているとは言えません。そこで、市民と行政の適切な協働の仕組みを確立するためにも、後援基準を公正かつ明確にし、広く公表する必要があります。

⊕ 改革内容

過去の事例に当てはめての「後援基準」で終わることなく、明確な基準を作成します。また透明性、公平性の確保に努め、この基準を適用した結果についても広報などにより市民に公表します。

1. 実態の調査、確認と後援のあり方の検討
2. 後援基準の作成と公表
3. 後援基準に基づいた後援、承認の実施

📌 その結果こう変わります 既存団体にとらわれず、新規団体にとっても活動の広がりが見られるようになり、市民主体の事業を幅広くバックアップすることができるようになります。

⊕ 工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 実態の調査、確認と後援のあり方の検討 総務政策課 秘書広報担当							
2. 後援基準の作成と公表 総務政策課 秘書広報担当							
3. 後援基準に基づいた後援、承認の実施 総務政策課 秘書広報担当		➡					
📌 いつまでに：18年度後半			↑ 最終達成				

📌 最終達成指標：

18年度後半までに、全ての関連イベントが基準により判断されることをもって最終達成指標とする。

03市民参加・協働

19情報公開共有のあり方

基本方針

町では、広報みやしろをはじめとして、公式HP、パソコンみやしろ、情報公開コーナーなど市民への情報提供の仕組みは整備されていますが、そのことで市民への情報が「的確」に伝わっているかについて特に以下の点から検証する必要があります。

- 情報を提供する行政側は「形式的に」「いつものように」情報を提供するが、説明責任に基づく「行政と市民の信頼関係」の構築という視点が欠けてはいないか
- 情報の受け手である市民側も情報の取得については「受動的」であり、町の制度や仕組みを知り、「能動的に」に情報を取得しようという意欲が薄いのではないか

「読む」「聞く」という断片的な情報の共有から、ひとつの情報の作成から発信までの過程での、行政と市民、市民と市民の間の「対話」を通じて、連続して「思考する」情報の共有、地域社会の諸課題解決のための一員であることへの転換を図ります。

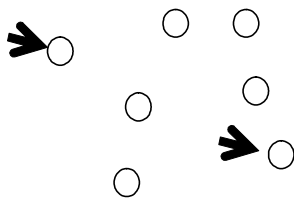
情報共有

- 情報公開は元より、情報を創る過程に市民が参加、協働する仕組みをつくる
- ITを使った「双方向的」な仕組みを構築するとともに、情報公開コーナーの充実を図る

情報公開

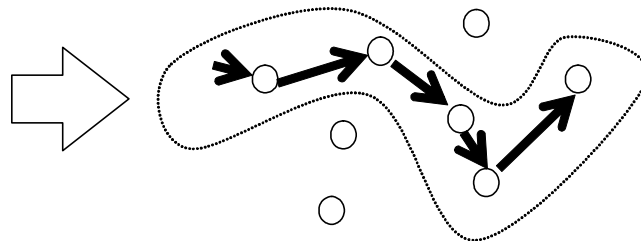
- 公開情報の分野、内容のさらなる拡充を図る。
- 情報公開の各種制度、仕組みの活用状況については定期的に把握・分析を行う

断片的な情報



一時的な情報

連続的な情報



そこから何かを生み出すための情報

プログラムの内容

19-01情報公開、情報提供の仕組みの見直し、19-02情報発信までの過程に市民が参加する仕組みの構築

改革の視点

町では、広報みやしろをはじめとして、ホームページ「電腦みやしろ」、情報公開コーナー、情報公開条例に基づく情報公開請求などの情報提供手段を整備しています。しかし、こうした情報提供の仕組みが、情報の共有という点で十分機能しているかどうかについての検証は十分なされていませんでした。まずはこの検証を行うことが必要です。また、いくら情報を提供しても市民の関心がなければ情報が十分伝わらないことから、情報を提供する側も受取る側も意識の向上と工夫が必要になります。

改革内容

1. 各種情報公開、情報提供の仕組みの検証

各種情報公開、情報提供の仕組みが十分機能しているかどうかの検証を行います。

- ・ 広報みやしろ
- ・ 電腦みやしろ（ホームページ）
- ・ 情報公開コーナー
- ・ 附属機関等の会議の公開
- ・ 議事録の公表・情報公開請求

2. 検証結果に基づく各仕組みの見直し

検証結果を踏まえ、その上で、情報の検索機能の強化や請求の手続きの簡便化、分かりやすい情報の構成、情報の分野の拡充などを視点とした見直しを行います。

3. 各仕組みを定期的に検証する制度の構築

広報の読者、電腦みやしろや情報公開コーナーの利用者などの声を、情報公開、情報提供の仕組みの運用状況の検証に生かし、その検証結果を定期的に公表する仕組みを構築します。

その結果こう変わります 効果的、効率的な情報の発信、情報の分野の拡充、積極的な情報発信が図られ、情報の共有に必要な基盤が整います。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 各種情報公開、情報提供の仕組みの検証 総務政策課 庶務行政担当，秘書広報担当							
2. 検証結果に基づく各仕組みの見直し 総務政策課 庶務行政担当，秘書広報担当							
3. 各仕組みを定期的に検証する制度の構築 総務政策課 庶務行政担当，秘書広報担当							
いつまでに：18年度前半		↑ 最終達成					

最終達成指標：

18年度前半までに情報公開、情報提供の既存の仕組みを見直し、その運用状況を定期的に検証する制度を構築することをもって最終達成指標とする。

改革の視点

これまで行政情報に対して受身的な立場であった市民が、情報に主体的に関わる機会を設けることによって、市民ニーズを反映した分かりやすい情報提供を図ります。その他、地域の情報を市民が主体的に発信できる仕組みを構築し、行政情報と地域情報の共有化を図ります。

改革内容

1. 広報サポーター制度の拡充

地域の身近な情報だけでなく、町新規事業のレポートや新制度についての感想などの行政情報に関する記事も広報サポーターが作成し、広報に掲載するなどの仕組みに拡充します。併せて、携帯電話やパソコンなどを活用して多くの方がこの制度に参加できる仕組みに拡充します。

2. 公共スペースや町ホームページなどを活用した地域情報の発信の仕組みの構築

公共的な活動を行っている市民グループや自治会などが、公共スペースや町ホームページを活用して、主体的に自身の情報を発信できる仕組みを構築します。※改革プログラム「市民活動支援の拠点設置」で検討します。

その結果こう変わります 市民の視点にたった情報提供が可能となり、これまで興味が薄かった行政情報へ関心が高まり、市民参加による行政運営が促進されます。また、行政情報と地域情報のそれぞれを、町と市民、市民と市民が共有する基盤が整います。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 広報サポーター制度の拡充 総務政策課 秘書広報担当							
いつまでに：18年度前半		↑ 最終達成					

最終達成指標：

18年度前半までに広報サポーター制度を拡充することをもって最終達成指標とする。

03市民参加・協働

20自治会支援方策の見直し

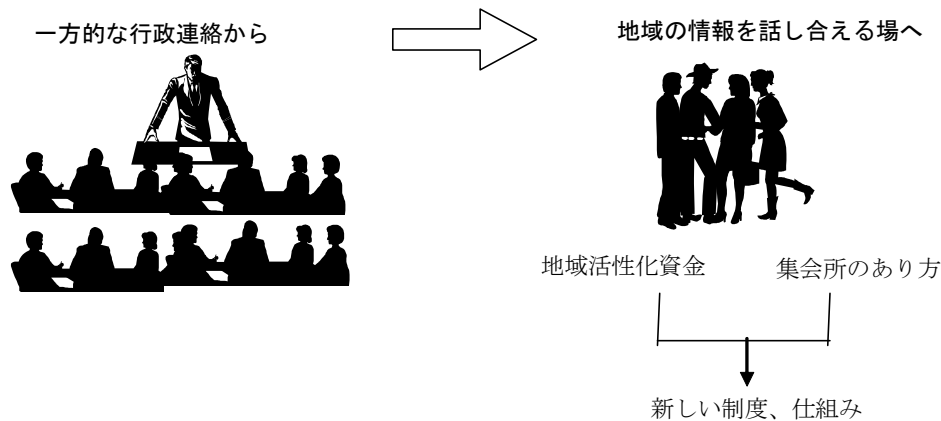
基本方針

自治会支援の方策としては、現在「地域活性化資金」と「集会所建設、修繕」等の制度がありますが、基本的には、自治会の地域性や文化を考え、そこに住む皆さんが、将来を見据えて、「自らの地域をどうしたいか」ということを尊重し、その上で行政としての支援方策を検討することが必要です。

しかし、「高齢化」「防災、防犯」「環境」等、地域の力によって解決すべき課題を見据えると、行政としても町全体の中での自治会の位置づけ、役割について将来的なビジョンを持つことも必要となります。このため、自治会支援の制度については以下の視点により改革を進めます。

- 自治会長、区長が地域の課題や情報を「話し合える場」を用意する
- 市民検討委員会を受けた町としての自治会支援方策の案(地域活性化資金、集会所)を提示し、区長、自治会長と制度改革のための話し合いを行う
- そのことで、将来の地域づくりにとって必要なビジョンを行政と地域が共通認識する

今後は特に変化の激しい社会状況の中、今回の制度改革に伴って実際の自治会の現場にもたらされた変化や、自治会が抱える問題を行政と地域が絶えず共通認識し、制度自体を地域づくりにとって最適なものに仕上げていく必要があります。



プログラムの内容

20-01自治会活動の情報の共有化 ， 20-02地域活性化資金のあり方の見直し ， 20-03地域自治の拠点となる集会所のあり方の見直し

改革の視点

町民に最も身近な自治組織である自治会や地区の活動は、それぞれの地域における様々な課題・問題解決のために大きな役割を果たしています。少子高齢化などの社会環境の変化や地域住民の多様なニーズに対応するためには、身近な自治会や地区の活動が、今後も非常に重要であり、より一層の活性化が期待されることです。

そこで、まずは、地域社会環境の向上やコミュニティの形成に役立つ先進的な活動を広げるため、各自治会、地区の行っている活動に関する情報を共有するとともに、意見交換するための場を確保する必要があります。

改革内容

1. 現在の区長会の見直し

行政からの一方的な連絡、伝達のための会議で終わっている現在の「区長会」のあり方を見直します。

2. 仮称：地区（自治会）連絡会の創設

地域の将来や現在抱えている課題を考え問題解決の契機とするため、区長、自治会長同士が意見、情報交換を行えるような機会、場を設けます。

3. 地域間連携の可能性の検討と情報の提供

地域間の連携、協働の可能性について、調査、研究を行うとともに、それらの情報を（仮称）地区（自治会）連絡会の場に提供します。

4. 自治会、区長についての役割の明確化

自治会と行政の自律（自立）と協働のパートナーシップの確立に向けて、自治会、区長についての役割を明確にします。

その結果こう変わります 自治会と行政が情報を共有し信頼関係を築き、互いに対等な立場で課題・問題解決していくことで、共に自律（自立）と協働の確立につながることを期待できます。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 現在の区長会の見直し 総務政策課 市民参加推進担当	■						
2. 仮称：地区（自治会）連絡会の創設 総務政策課 市民参加推進担当		■	▶				
3. 地域間連携の可能性の検討と情報の提供 総務政策課 市民参加推進担当			■	▶	▶		
4. 自治会、区長についての役割の明確化 総務政策課 市民参加推進担当			■	■			
いつまでに：19年度前半				↑ 最終達成			

最終達成指標：

19年度前半までに、自治会、区長についての役割を明確にすることをもって最終達成指標とする。

④改革の視点

自治会や地区の活動に対する資金面の支援策として「地域活性化資金」があり、これまで、コミュニティ形成や地域問題への適切な対応を行うための支援策として、一定の役割を果たしてきました。一方、地域社会における課題は、防災、防犯、環境、福祉など多くの分野に広がっており、行政だけでそれら全てのニーズに応えることが困難な状況にあります。

そこで、身近な問題、課題は自ら解決するという考えのもと、町民に最も身近な存在である自治会や地区の組織や活動の基盤を強化する＝「自治力」を高めるために、「地域活性化資金」を、自治会が主体的に行う地域課題の解決やコミュニティの形成のために、より有効に使える制度へと見直しを行います。

④改革内容

1. 地域活性化資金交付制度の見直し

自治会が主体的に行う地域づくりやコミュニティの形成に有効に使える制度とするため、これまでの「運営費補助」から「事業費補助」に切り替え、「一定額の補助」を基本とする制度へと見直しを行います。

2. 区長、自治会長との意見交換の実施

より良い地域づくりのために、効果的に役立つ制度とすることができるよう、仮称：地区（自治会）連絡会において、区長、自治会長との十分な意見交換を行います。

3. 新たな制度の運用開始（資金交付）

平成19年度から新たな制度の運用を開始します。

4. 資金活用結果の公表

公金活用の透明性、公平性の確保と資金活用の効果を高めるために、当該年度ごとの資金活用結果を仮称：地区（自治会）連絡会で公表することによって、次年度以降のより効果的な活用を図ります。

🕒 **その結果こう変わります** 自治会が主体的に行う事業に対しての支援である旨を明確にすることにより、地域の課題を解決する主体は自らであるという意識の醸成につながることを期待できます。

④工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 地域活性化資金交付制度の見直し 総務政策課 市民参加推進担当	■	■	■				
2. 区長、自治会長との意見交換の実施 総務政策課 市民参加推進担当		■	■				
3. 新たな制度の運用開始（資金交付） 総務政策課 市民参加推進担当				▶			
4. 資金活用結果の公表 総務政策課 市民参加推進担当						▶	
						↑	最終達成
🕒 いつまでに：20年度前半							

🕒 最終達成指標：

20年度前半から資金活用結果の公表をすることをもって最終達成指標とする。

改革の視点

今後、防災、防犯、生活環境等、自治会が抱える課題は広域化しています。このため、今後はある一定規模のエリアにより、地域の問題を解決することが必要となってくることから、集会所の役割も地域のコミュニティの場だけではなく、地域の自治を作る拠点として、その位置づけが変化してきます。集会所の設置は、社会背景や地域自治の重要性に鑑み、積極的に行われてきたところですが、所有権を始め、維持管理、修繕に関する費用負担などについて、行政と自治会や地区との役割分担などが不明確な状況が今日まで続いてきました。

町の財政状況や他の自治体の状況なども勘案すると、今後は集会所の統廃合や複数の地区での共同管理も視野に入れながら、行政と自治会の役割分担を整理していく必要もあるものと思われます。このことについて、今後あらゆる観点から検討し、行政と自治会で十分な意見交換を行った上で、あるべき方向性を得る必要があります。

改革内容

1. 基本方針の策定

自治会の意向を確認しながら全ての集会所について、現在の状況（配置、使用頻度、損耗・老朽等）を総点検するとともに、建て替え、修繕予測などを実施し、将来の財政負担を測定した上で町の考え方と方向性を示す基本方針を策定します。

2. 地区、自治会への説明と意見交換の実施

修繕等の費用負担を含めた課題解決のため、仮称：地区（自治会）連絡会などを通じて十分な協議、説明を行います。

3. 例規等の整備

法的な位置付け等により所有関係の整理を行い、維持管理についても、自治会との役割を明確にするとともに、修繕等についての費用負担を含めた規定、基準を整備します。

4. 新たな制度による運営の開始

平成20年度から新たな制度による集会所の運営を開始します。

その結果こう変わります 地域自治の拠点施設として、今後のまちづくりにおける位置付けを明確にすることができます。

工程表

いつまでに、誰が、何をするのか	17年度 後半	18年度 前半	18年度 後半	19年度 前半	19年度 後半	20年度 前半	20年度 後半
1. 基本方針の策定 総務政策課 市民参加推進担当							
2. 地区、自治会への説明と意見交換の実施 総務政策課 市民参加推進担当							
3. 例規等の整備 総務政策課 市民参加推進担当							
4. 新たな制度による運営の開始 総務政策課 市民参加推進担当							
いつまでに：20年度前半							↑ 最終達成

▶最終達成指標：

20年度前半から、新たな制度による運営の開始をすることをもって最終達成指標とする。

03市民参加・協働

21地域内分権が可能な自治組織のあり方

1. 現状

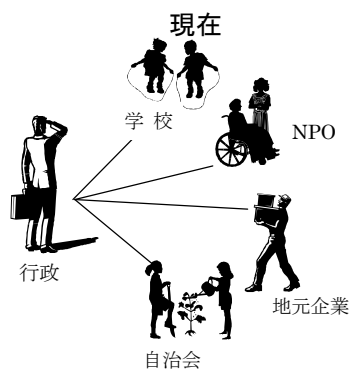
- これまで地域の課題解決の中心を担ってきたのは自治会ですが、社会情勢の変化とともに地域が抱える課題は「多様化」しただけでなく、環境や防災、防犯などに代表されるように「広域化」しており、一つの自治会だけの解決は難しくなっています。
- その一方で、市民自らが福祉や教育、環境等の課題を自らのこととして受け止め、その解決に向け自発的な活動を行うNPOや市民グループも徐々に増加しています。これ以外にも企業が社会貢献活動を行っていきこうという動きや、児童生徒だけでなく高校生、大学生が地域に出て活動する等の動きも見られています。

2. 今後の方向性

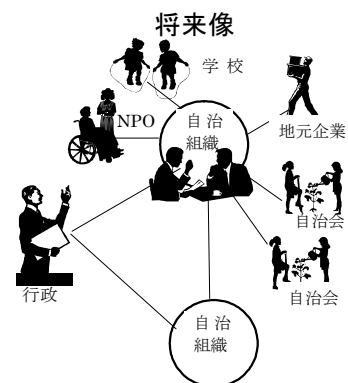
- 今後は従来から地域活動を支えてきた自治会と、新たな担い手として期待される団体が協力して、様々な経験や専門性を生かし知恵を出し合いながら、課題の解決に向けた団体間の連絡調整や情報交換ができる場が必要になります。こうした取り組みの結果、地域内分権が可能な自治組織の形成に発展していくものと思われます。
- 現段階の想定としての「自治組織」の規模は、魅力づくりや課題解決のアイデア、地域団体の活動範囲、町からの人材面や財政面での支援などを考慮すると、ある一定の規模が必要です。まずは中学校区を参考に検討することが考えられます。

3. 工程

構想を具現化するためにも、まずはこうした将来像を見据えながら、本プログラムにも位置付けた「自治会支援方策の見直し」、「市民の主体的活動である自助・共助活動への支援」のプログラムを工程にそって確実に進めます。その後、町民に明確な工程を示し着手することとします。



- 行政とのつながりは、個々にはあるが、それぞれの連携は少ない。
- 課題解決に取り組んでいる地域もあるが、個別課題の解決が中心。
- 新たな地域の担い手であるNPOや市民グループ、地元企業、大学の力を課題解決につなげる仕組みがない。



- 多様な人が集まり共通課題を共有し、解決のアイデアが生まれる。
- 多様な担い手が地域に参画し、専門性を生かす場ができる。
- 住民の主体的な取り組みを重視しながら、行政が支援や協力を行う体制ができる。

