

「リフォームプランおおよど」アクションプラン評価結果報告書 (平成 17～19 年度総括)

大淀町において3カ年に渡って取り組まれたリフォームプランおおよどのアクションプランについて、本委員会において評価を実施し、このたび評価結果報告書をまとめましたので報告します。

大淀町長 森 下 征 夫 様

平成 20 年 4 月 28 日

大淀町行政改革推進委員会
会長 林 義 雄

～評価にあたり～

この評価報告書は、町長から行政改革推進委員会（以下「本委員会」という。）に対して委任されたリフォームプランおおよどの3カ年の取組について進捗管理及び評価を実施し、その結果をまとめたものである。

リフォームプランおおよどは、平成17年度から平成19年度までを計画の期間とする大淀町の行財政改革の指針であり、その成果に今後の行政運営が大きく左右されるものである。今回の本委員会における評価は、PDCAマネジメントサイクルにおける“C”すなわちCHECK（評価）にあたり、行政内部で実施された評価とともに活用され、“A”ACTION（見直し・改善）をすることにより、行財政改革の内容の充実と発展的な次期計画策定に努めていただきたい。

1 全体の評価

近隣の市町村と比較しても本町において策定した「リフォームプランおおよど」は非常に先進的で優れている。策定当初はその達成を危惧していたにもかかわらず、3年間の全体の進捗については80.8%とこれまでの取り組みを評価できる数字である。常に評価基準を高いところに設定し、自分たちの手で自分たちの大淀町を創っていくという熱意のもとに達成された取り組みについては、全職員の努力によるものと敬意を表す。改革の環（改革意欲）を広め、継続した取り組みを推進されたい。

しかし、財政が厳しくなっているなか、事務事業を見直したうえで効率的な組織をめざして人員を減少させてきたが、更なる削減を求めることは行革に対する職員の意識にひずみが生じるのではと懸念する。改革の目的を見失わなければ、職員は自ずと理解し協力していくものである。「リフォームプランおおよど」の取り組みは平成19年度で終了したと安堵するのではなく、「安泰から危機へ」という策定当初の熱意を持ち続けてもらうことを切に希望する。

今後は、これまでに実施してきた行財政改革の成果が問われることになると思われるが、行財政環境が厳しさを増している状況であっても、強い行政基盤を確立する事に努められたい。「住民にとって安心して暮らせるまち」、「誰もが住みたくなるまち」となることを基本理念として、未達成である取り組みについては大淀町の現状に沿った形へと変革させ、柔軟な姿勢で行財政改革に取り組んでいただきたい。

2 各柱の評価

(1) 意識改革

策定当初から最も重要な問題として取り上げてきていたが、3年間で経過し、進捗率90%というのはかなり進んでいると理解する。しかし、職員の具体的な意識の変化を数字としてあらわすのは困難である。人事評価制度の実施設計を早急に行い、職の設置基準の見直しとともに大淀町が求める職員像に近づく取り組みを期待する。

ア 行革への職員全員参加 (1-1)

チャンス a n d チャレンジや部局次長主催職員研修等、意識向上への取り組みについては評価するが、職員に浸透できなかった取り組みについては、抜本的にその手法を見直すべきであり、職員が共通するテーマを投げかけることにより全員参加への道が自ずと開かれるのではと思料する。

イ 定期的な異動の実現 (1-4)

人事異動は本人の将来性、職場への意欲に密接に関係する。平成19年度において、ジョブ・ローテーションの方針を策定し、一定の異動基準を示されたが、人事評価制度を導入したうえで適正な人員配置を行うこと。また人事異動については常に人材育成を念頭に置き、業務マニュアル等を活用した職員の短期間でのスキルアップを図り、住民サービスを損なわない人員配置を希望する。

(2) 事務改善

事務改善の取り組みは、健康づくりセンターの指定管理者制度の導入や事務事業改善の進捗管理、補助金の見直しのように一定の成果や効果が出たものと、民間委託の推進、公共施設のあり方の検討、電算システムの有効活用のように積極的に取り組むことができなかつたものがある。未達成の取り組みについては、再度、原点（ゼロ）から徹底的に検証を行い、コストと効果のバランスがとれた事務事業の実施を実現するよう希望する。

ア 事務事業改善計画の策定 (2-1)

平成17年度当初433項目あった実施事項のほとんどが達成されたことは評価できる。事務改善にかかわる職員がPDCAマネジメントサイクルにより、改善の必要性の認識やコスト感覚を養えたことがこの結果となっていると推察される。未達成の事務改善については、各課の懸案課題として継続してその達成に向け尽力されたい。

イ 民間委託の推進 (2-2)

民間委託は必ずしも是とはいえず、費用対効果に拘泥（※）すると住民

※ 拘泥（こうでい）

=こだわること。必要以上に気にすること。

サービスの低下を招く結果となることを懸念する。住民サービスを維持しながらも大淀町に適合した民間委託の取り組みを研究されることを期待する。

ウ 公共施設のあり方の検討 (2-3)

平成 18 年度に公共施設状況調査を実施しながらも「公共施設統廃合計画」が平成 21 年度というのには取り組みの遅れを感じる。コストの縮減とサービスの向上は相反する部分が多く、行政に対する住民ニーズも移り変わっていることから、単なる廃止だけではなく内容について十分に精査したうえで、計画的な検討をされたい。

エ 補助金（負担金等含む）の見直し(2-4)

平成 18 年度の決算資料として補助金明細書を充実されたことは評価する。今後も町の施策の方針とも併せた効果・公平性が保たれた補助金（負担金等）の交付の継続を求める。

(3) 事業評価

行政評価を導入する際には、職員が改善と評価を行うことの必要性を認識するとともに、その目的を明確化させることが重要である。単なる事務事業の評価にとどまることなく、住民サービスを前提とした事務の合理化や効率化をはじめ、政策や総合計画などの上位計画と連携した総合的な評価をされることを期待する。

ア 政策評価の実施に向けて(3-1)

行政評価については、平成 18 年度当時は膨大な事務作業が見込まれるため、システム導入が不可欠であるとしていたが、その後研究を重ね大淀町の財政規模と比較した場合に、その効果に対して多額の費用が必要と判断できたことは評価するが、その答えを見いだすまでに時間を要しすぎたのではないかと。今後施策評価へと転換していく過程において、導入目的を見失うことなく迅速かつ効果的な評価体制を構築されたい。

イ 事業評価制度と事務事業改善計画との相互検証(3-2)

今年度で事務事業改善計画が終了するが、これまでの取り組みを振り返り、事務事業の目的や達成度の明確化が改善へとつながるサイクルを継続し、予算編成への反映や廃止可能な事務事業の抽出等、目標とコストのバランスの均衡を図った行政運営となることを期待する。

(4) 組織改革

平成 18 年度の組織機構改革においては、重複事務の統廃合及び一元化を最重要視点とした改革を実施したこともあって、3カ年の進捗率については

80%であったが、平成 19 年度については組織機構改革の未実施もあるが、意識改革とも関連して人事評価制度設計の遅滞ももう一つの要因となって顕著に進捗率にあらわれている。平成 21 年 4 月に次期組織改革を実施するということであるが、定員適正化計画や各課の事務量等あらゆる角度から勘案した改革を行うべきである。

ア 定員管理計画の策定 (4-1)

一般行政職の定員適正化は見直されたが、長期的な計画として任期付採用や民間委託導入も視野に入れた適正職員数を算出し、より効率的な組織運営体制の実現を期待する。

イ 中長期的な視点による組織体制の検討(4-2)

平成 18 年度の組織機構改革においては、ワンストップサービスの実施により、住民が移動することなく各種の行政サービスや行政手続を一カ所で行うことで、住民の利便性を向上できたことは高く評価する。次期組織改革を平成 21 年度に実施するということだが、住民の利便性の向上をめざしたきめ細かい対応ができる組織づくりを期待する。

(5) 住民参加

第 3 次総合計画基本構想策定の過程においてパブリックコメントを実施したことは住民参加型まちづくりの実践という点において前進したと評価する。今後、退職し大淀町へ帰ってきた団塊世代や大淀町のために役に立ちたいという熱意を持った住民をプロジェクトプランナーとして有効活用し、コストを抑えながらも斬新な発想や多角的な視点によるまちづくりの推進と体制づくりを期待する。

ア 住民参加による町づくりの推進 (5-1)

タウンミーティングの実施について、平成 17 年度よりその必要性が謳われているにもかかわらず達成できていないのは、取り組みの根本から見直していくべきではないか。常に住民と行政とが行政サービスの再認識を行い、それぞれが果たす責任と役割を自覚し確認するためには必要不可欠な手法である。

(6) 健全財政

行財政改革の本来の目的は、大淀町を破綻させないためにはどうすればいいのかを考えることである。平成 18 年度に財政健全化計画を策定し、平成 18 年度決算を踏まえ見直しを実施しているにもかかわらず、社会情勢や税源移譲による収入効果があられず、緊縮財政が続いているのは否めない状況である。定住促進への取り組みやコンビニ収納、新しい財源の創出等、職員

が絶え間ない努力をしていることは評価しているが、なお一層、税金の値打ちを100%生かしたコスト意識をもって、強い行財政基盤を確立する事に努められたい。水・空気・特産品等PRできる所を最大限に生かし、大淀町を好きになって定住してもらえりような魅力的なまちづくりのための行政政策を展開されることを希望する。

ア 財政予測の作成による計画的な事務執行 (6-1)

定員管理計画の策定と人件費の抑制(6-2)

平成17年度より継続して予算編成時にルールを作成し、全庁的に統一した姿勢で予算編成を行っているのは評価できる。しかし、平成20年度より人件費対策として管理職手当のカットを実施したということだが、管理職の意識が低下しないか懸念される。財政逼迫の解消策として、職員の給与を減額することは安易過ぎる取り組みである。定員適正化計画の目標値を設定し人件費の抑制に努めているが、職員の資質向上の取り組みを行わないのであれば職員が減少した場合、町政が前へ進まないのではないかと考えられる。職員の意識を喚起させながらも人件費を抑える方法、例えば勤務評定を実施し給与に反映していくこと等の取り組みを行っていくべきである。

イ 定住促進施策の検討 (6-3)

定住促進について検討委員会や作業部会を設置し「定住促進計画」に向けた取り組みを進めていることは評価できる。税収を増加させる最も有効な手段は人口を増やすことである。現在全国の各市町村では、定住促進に向けてあらゆる工夫をこらした取り組みを実施しているため、その状況を十分に研究すること。また、人口の減少は、地域活力の低下に直接的な影響を及ぼすことから、定住促進施策を積極的に推進し、一定人口を維持、確保することを強く求めるとともに、大淀町を定住の地として選択できるような魅力ある施策の展開を期待する。