

『豊かな人と財政のまちづくり～おおよど元気プラン～』 への行政改革推進委員会からの意見

- ・「コンパクトな役場」＝「住民サービスの低下」とならないよう、「チャンス a n d チャレンジ」の取り組みのように、チャレンジ精神をもって行革に取り組み、「おおよど元気プラン」という副題のとおり、元気な大淀町となるよう取り組み、行政でしかできない行き渡ったサービスのできる役場づくり、それも含めた行革を行っていただきたい。
- ・計画における実施内容の具体性に欠けると感じるが、進めていくなかで中身の検討をしつつ、具体的な数字でもって達成目標を明確にして計画内容を着実に実行していただきたい。
- ・行政サービスのなかで大きなウェイトを占められるとされる、福祉や教育に関する事項について本計画に触れられていない。弱者、病人、生活困窮者等に対する「思いやり」の精神、行政サービスと「あまやかす」ということとの間には厳格な規律がなければならない。
- ・行財政改革を進めるにあたっては、本計画策定時のようにワーキンググループ制などの手法をもって、あらゆる部署から意見を集中的に出し合い、「豊かな人と財政のまちづくり」に取り組んでいただくことを期待する。

1. 行政評価の実施と活用

なし

2. 健全な行財政運営

- ・教育や医療といった住民に直接関わる部分にこそ基金を活かすことができるよう、計画にある「新たな歳入（有料広告など）の検証及び拡大」のみならず、不要財産の処分の検討や歳出を抑える方策を講じていていただきたい。
- ・「公共サービスの公的関与の妥当性」や「サービス水準に見合った受益者負担のあり方」について計画にあるが、ふれあいバスの受益者負担など根本から見直し、検討していただきたい。

3. 人づくりの改革

・民間委託について、大事なのは費用対効果のみを考えると公共サービスが損なわれ、職種によっては守秘義務もあり、地方公務員法に抵触しない範囲に限られるため、狭い範囲での委託になろうかと思うが、委託、指定管理者制度、どの方法をとるのか、町としてどこまで踏み込んで手を入れられるかということをも民間企業の特性を活かした精査をしていく必要がある。行革というのは無駄を削るということではあるが、どこを削るかが重要である。

・人事評価制度について、必要ではあるが行き過ぎて職員の萎縮とならぬよう十分留意していただきたい。ヒューマンリレーションといった上も下も喜びをもって仕事ができるような環境づくりとともに、適材適所により十分能力が発揮できるような評価制度構築を求める。

4. 協働の推進

・地域リーダーとなる人材について、若い人たちから選ばれた人、地区で役職（経験）のある人、それによって活躍の場や立ち入る範囲が変わってくる。行政が主導権をもって選定要件を絞り、うまく活躍できるように詳細なルール設定を考えるとともに、あらゆる人が参加しやすい地域活動ができるよう進めていただきたい。行政が立ち上げて、あとはリーダーに任せっきりというようなことにならぬよう留意いただきたい。

定住促進について

・前計画には「定住促進」という項目が入っていたが、今回のプランに入っていない。現在、小中学校に通う子ども達が 1000 人ぐらいいて、その全員が大淀町に定住してくれれば、将来的にはその家族も住んでもらえると考えると非常にありがたいことである。そのために観光や町おこしのような一時的なものだけでなく、行政が先頭に立って魅力あるまちづくりをしていかないといけない。学童保育の充実や保育料の無料化等、住んでもらうための投資は必要であるということを行政は認識していただきたい。今後財政を安定させるには人を減らさないことが全部につながっていく。大淀町で生まれた子は大淀町でいてほしいと考える。