

琴浦町行政改革プラン

1. はじめに
2. 行政改革の必要性
3. 行政改革の基本理念
4. 行政改革の視点
 - ① 住 民 — 住民との協働による町づくり
 - ② 業務運営 — 業務運営の見直し
 - ③ 人材・組織 — 人材の育成と組織機構の整備
 - ④ 財 政 — 持続可能な財政基盤の確立
5. 行政改革の推進体制
 - ① 全庁をあげた取り組み
 - ② 住民の意見反映
 - ③ 改革の進捗状況の公表
6. 行政改革プランの実施期間
7. 具体的な方策
 - ① 住民との協働による町づくり
 - ② 業務運営の見直し
 - ③ 人材の育成と組織機構の整備
 - ④ 持続可能な財政基盤の確立

1 はじめに

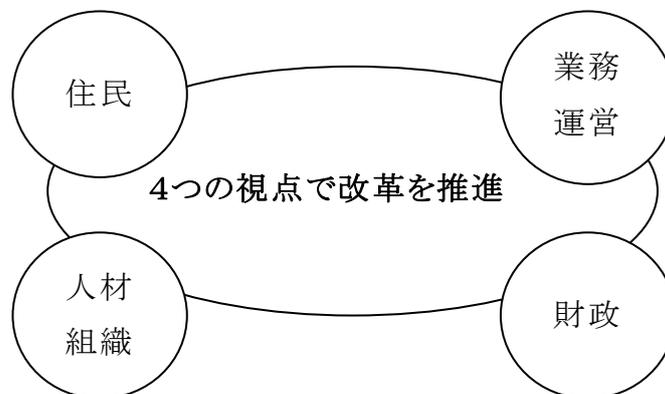
- 地方自治体を取り巻く環境は著しく変化しており、琴浦町においても少子高齢化や地球規模で進んでいる環境問題、社会情勢の変化や住民ニーズの高度化・多様化に一層適切に対応することが求められている。
- 道州制の検討など、政府においてもさらなる地方分権に向けた取り組みがなされており、地域の将来を地域みずからの意思と責任において、主体的に決定する自主・自立の町づくりをする必要がある。
- そのためにも「官」の機能を抜本的に見直し、事業の廃止、民営化など事業手法の見直しを徹底して行う必要がある。
- 琴浦町が中長期的に安定的な財政運営を行うには、今後ともなお一層の節約と工夫を重ねるとともに、柔軟な発想と大胆な実行により、さらなる行政改革を進める必要がある。
- 自治の確立を図り、行政として情報の共有、住民との協働の町づくりを推進することを目指し「琴浦町行政改革プラン」を策定する。

2 行政改革の必要性

- 琴浦町は、地方分権時代の諸課題に対応するため、平成16年9月1日に東伯町と赤碕町が合併し誕生した。
- 公債費(借金)の負担が、当面10億円台で推移し、下水道や介護保険会計等への支出が増加した。国の三位一体改革は地方自治体の財政自由度を高める改革にはほど遠く、今後も本町の歳入の4割強を占める地方交付税の縮減が続くことが見込まれている。
- 琴浦町の行財政運営については、合併協議の中で効率的で十分な行政サービスを展開するよう調整が行われたが、予想を上回る財政難と山積する行政課題に対応するには、更なる効率化が求められている。
- 合併後の組織、事務事業などを点検し、効率的で小さな役場を作ることが急務となっている。
- 今日、公を行政だけが独占するのではなく、公共の課題の解決や町づくりに住民と行政が協働で取り組むことが求められている。財政をはじめ行政の有する情報を積極的に公開して住民と情報を共有し、改革に取り組むことが肝要である。
- 合併後間もないこの時期にこそ、時代の潮流に即応した簡素で効率的な行財政運営のあり方を今一度徹底的に検討し、行政の改革を実行する。

3 行政改革の基本理念

- 行政は、地域・人材・財源・施設などの限られた経営資源の有効活用を図りながら、住民福祉の増進に努め、最小の経費で最大の行政サービスを提供していく必要がある。
- ますます多様化する町民ニーズに的確に応える町政を実現するには、行政主体の行政運営から、公共的な課題解決に対して町民と行政がそれぞれに役割と責任を自覚して、対等の立場で協力し合う「協働」による行政運営を目指していく必要がある。
- 協働を進めるには、町民との信頼関係を築くことは欠くことができず、行政の透明性をこれまで以上に高めていかなければならない。
- また、限られた経営資源を最大限に活用させていくために、経営感覚をもって効率的・効果的に行政運営を進めていくことも求められている。
- 行政改革は歳出カット、定員抑制、組織機構の統廃合などといった縮み志向だけでなく、改革を担う職員の資質向上による行政の質を高めることと、より安いコストでより良いサービスを提供するという観点が重要である。
- これからの行政運営のあり方について、本町の目指すべき方針として4つの視点①住民、②業務運営、③人材・組織、④財政、を掲げ、制度や仕組みに踏み込んだ構造的な改革を進めていくこととする。



4 行政改革の視点

① 住民 —— 住民との協働による町づくり

- 地方分権時代において、限られた財源で住民満足度を向上させるには、住民ニーズにあった政策を的確に展開することが必要である。
- これまで部落に対しては、運営補助、施設補助などを実施したり、直接部落の意見を聞いたりする区長会を実施したりして支援・連携を図ってきた。
- 町民が町づくりの主役であるというのが自治の原点である。
- 地域の課題に対して、部落やボランティア団体が果たす役割が増大しており、これらと連携し、支援することが重要である。
- より多くの町民や団体が、町政に積極的に参画できる仕組みづくりを進めるとともに、住民と行政が役割分担を明確にしなが、対等なパートナーとして連携・協力し、協働による町づくりを推進していく。
- わかりやすい行政情報を積極的かつ迅速に公開することにより、行政の公正、透明性の向上、説明責任の明確化を基本とした信頼性の確保に努める。

② 業務運営 —— 業務運営の見直し

- 町民にとって満足度の高いサービスを提供するためには、限られた財源の中で効率性、経済性を追求した事業を展開する必要がある。
- これまでも予算時に業務運営の見直しを行ってきたが、一部においてであり、また目的が予算編成のための見直しに限られていた。
- 全庁的に事務事業の見直しを行い、町民、企業、行政が果たす役割分担を見直すことが必要である。その上で、民間の活力やノウハウを積極的に導入し、必要なものは民間委託、PFIなどを進める。
- 補助金・負担金・委託料等については、行政の責任分野、経費負担のあり方、費用対効果等を精査し、廃止・縮小・統合等の見直しを既得権にとらわれることなく抜本的に行う。
- 公共施設については、経営感覚を持って運営することが必要ある。個々の施設について管理運営体制を点検し、統廃合を含めた運営の合理化等を検討する。また、指定管理者制度の導入を推進する。
- 行政の効率化、町民の利便性の向上、町民に開かれた町政の実現を図るため、情報化をさらに推進する。

③ 人材・組織 —— 人材の育成と組織機構の整備

- 政策を着実に実行し、質の高い行政サービスを提供するためには、従来の枠組みや慣行にとらわれることなく、組織・機構を絶えず見直すことが必要である。
- 合併後の組織を検証し、簡素で効率的な、また、町民にわかりやすいものに改編するとと

もに、様々な課題に迅速かつ的確に対応できるよう、プロジェクトチームなど横断的な組織を活用する。

- 行財政改革を真に実効性のあるものとするためには、改革を担う職員が重要であり、それを担う人事制度の改革が不可欠である。
- コスト意識やスピード感などの経営感覚を持つとともに、常に現状に対する危機意識を持ち、行財政改革を自らの問題として認識するよう、職員の意識改革を促すシステムづくりを進める。
- これまでの人事制度を見直し、実績や能力を重視した人事、給与制度の構築を図るとともに、多様化する住民ニーズの変化に柔軟かつ的確に対応できる職員を育成するため、職員研修を充実し、地方分権時代にふさわしい人材育成に努める。
- 組織として最大限の能力を発揮するためには、組織改革等と併せて、職場環境や行動様式を見直す必要がある。常に職員の間で改革の方向性や取り組むべき仕事を共有し、組織が一丸となって改革に取り組める組織風土を作る。

④ 財 政 —— 持続可能な財政基盤の確立

- 厳しい財政状況の中、限られた財源を様々なニーズに迅速かつ的確に対応し、町民の暮らしを将来にわたって支え続ける持続可能な財政力が求められている。
- これまでの経済成長を前提とした行政の取り組みでは、住民ニーズとの格差が顕著であり、財政状況が厳しい今、これまでのように財政力をもってこの格差を埋めていくには限界が生じている。
- 人件費、扶助費、公債費などの義務的経費を抑え、必要な住民サービスや新たな行政課題に対応できるよう、中期的な財政計画を策定し、計画的な財政運営を行う。
- 「最小の経費で最大の効果をあげる」という原点に立ち返り、人件費を含めた総コストの点検、事務事業の仕分けを行い、施策の選択と重点化を進める。
- 自主財源の確保、町民負担の公平性の観点から、納税義務者や課税客体の適正な把握に努めるとともに、収納率の向上、滞納対策を強化する。
- 財政運営の透明性を高め、町民の町財政への理解を深めるため、町の財政状況や財政計画、財務諸表などを積極的に公表する。

5 行政改革の推進体制

① 全庁をあげた取り組み

- 行政改革というと、ともすれば行政内部の特定な部門において検討されるだけであったが、今後は、プランの趣旨、内容を十分理解し、改革を所管する部局が主体となり、全職員が一丸となって取り組む必要がある。
- そのために、職員提案制度などの活用により、職員一人ひとりが行政改革に参加するとい

う意識改革も進めるものとする。

② 住民の意見反映

- この計画に掲げる項目の推進については、住民からの意見や助言を参考にしながら行う。
- 変更の必要性が生じたときは、適宜修正を加える。

③ 改革の進捗状況の公表

- 定期的に行財政改革審議会を開催し、プランの進捗状況を確認する。
- その進捗状況を広報紙やホームページ等を通じて町民のみなさんに報告し、改革を推進するものとする。

6 行政改革プランの実施期間

- 行政改革プランは平成22年度までの5年間を計画期間とする。
- プランをローリングさせながら毎年見直しを行い、継続的・効果的に行政改革を推進するものとする。

7 具体的な方策

① 住民の参画と協働

地方分権により地方の時代が到来し、自己決定、自己責任のもと、地域の特性を生かした町づくりの推進が必要です。

地域の特性を生かした町づくりを推進するためには、住民や部落、NPO、ボランティアなどの団体との連携が必要です。各種団体の町政への積極的な提言を尊重しながら体制強化を支援します。重要施策の意思決定については、施策(案)の段階から意見徴収できる体制を整えます。

1 仕組みづくり

住民の参画と協働のためには、それを行うための第一歩として仕組みづくりが大切です。次の仕組みづくりに取り組みます。

担当課	企画情報課	実 施 年 度（平成）				
協働を進めるまちづくりの推進		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
町民と町が連携し、協働して作る町づくりの実現に向けて、琴浦町まちづくり委員会が町の主要施策等について意見交換、調査、研究及び提言を行う。		実施	→	→	→	→
担当課	企画情報課	実 施 年 度（平成）				
男女共同参画の推進		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
職場や学校、地域、家庭など幅広い分野で、共同参画への取り組みを進めるため、男女共同参画推進計画を策定する。			策定	→	→	→

2 部落等との連携

協働のためには連携が必要です。部落、ボランティア団体等との連携強化を図ります。

担当課	総務課	実 施 年 度（平成）				
部落等との連携強化		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
部落、ボランティア、NPO等の活動を支援し、行政と部落等との連携強化を図る。職員も積極的にボランティア活動に参加する。		実施	→	→	→	→

3 情報の提供

連携のためには、情報の共有が必要です。ホームページ等を充実し、コミュニケーションを図ります。

担当課	企画情報課	実 施 年 度（平成）				
ITの充実		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
ITを積極的に活用し、町民とのコミュニケーションの充実を図る。		検討	→	→	→	→
担当課	各課共通	実 施 年 度（平成）				
行政情報の充実		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
広報、ホームページを見やすいように工夫する。また、リアルタイム化と内容の充実を図る。		検討	→	→	→	→

4 電子決済の導入

住民生活の利便性、ペーパーレス化などに電子申請・決済等のシステム導入は有効な手段となっています。現在、町単独で導入するには、多額の費用が必要となっていますが、意

思決定の迅速化の観点などから、導入を検討します。

担当課	各課共通	実 施 年 度（平成）				
		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
電子申請・決済の導入						
意思決定の迅速化、ペーパーレス化、住民生活の利便性を図るため、電子申請・決済の導入を検討する。		検討	→	→	→	→

② 業務運営の見直し

行政を取り巻く環境が変わり、厳しい財政状況の中で、いかに住民の付託に応えることができるかが重要な課題です。従来型の行政サービスを維持していくことが困難になっており、行政サービスの質・量、いずれの側面からも大胆な事務事業の再編整理を行う必要があります。

行政が担わなければならない領域を放棄することがないように注意しながら、廃止・縮減すべきところは廃止・縮減するといった姿勢で、説明責任を徹底し事業の再編整理を進めます。また、事務事業・補助金・施設の管理等の業務運営を見直します。

1 事務事業等の見直し

事務事業については、これまでから予算編成時に経常的な経費を削減することに努めてきました。これらは、今後も継続して実施していくこととしていますが、さらに次の手法で見直しを行いました。

(1) 各課において、平成18年6月、課長が中心となり、平成18年度予算計上済の事務事業について、自己点検・見直しを実施した。

(ポイント)

ア 目的を達成していて廃止することはできないか。

イ 国や県が示す基準やガイドラインが町の実情にあっていなかったり、必要性がないにもかかわらずガイドラインどおり実施したりしていないか。

ウ 本来は事業実施者の責任において行うべきことに対し、指導・関与していないか。

エ 本来は民間が行うべきものについて、漫然と実施していないか。

オ 社会・経済状況が変化したにもかかわらず、漫然と実施していないか。 など

(2) 続いて、各課の結果に基づき、行財政改革審議会において、外部の視点による検討を行った。

(3) これらの結果をもとに、次年度以降の予算に反映させる予定である。

担当課	各課共通	実 施 年 度（平成）				
		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
経常的な経費の削減						
燃料、光熱水費、消耗品費、印刷製本費、通信運搬費、旅費等の経常的経費の削減に努める。		実施	実施	実施	実施	実施

担当課	該当課	実施年度（平成）〔単位千円〕				
		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
個別事業の見直し						
	町職員駐車場の有料化	実施	2,700			
	地籍調査事業の一部外部委託化	検討	実施	△14,500		
	前納報償金の廃止	検討				
	広報こどうらのページ数の削減	実施	△35			
	広報セミナーの廃止	検討	実施	△99		
	町 PR 用企画記事の新聞掲載の削減	実施	△105			
	電算管理費のリース代繰上償還	実施	△52,017			
	音声告知機の雷対策による修繕料の削減	実施	△13,886			
	保育園の印刷機リース契約の廃止及びグループ化	検討				
	放課後健全育成事業の利用料引上げ	実施	180			
	一般廃棄物等の収集許可料金の徴収	検討	実施	51		
	修業資金の支給額削減		検討	実施	△540	
	農林水産振興審議会委員の定数見直し	実施	△10			
	土地改良事業償還金の低金利への借換え	実施	△1,200			
	漁村生活体験事業の縮小	検討				
	街路灯の維持管理を自治会へ	実施	実施	実施	△3,000	
	町営住宅駐車場料金の徴収	検討	実施	3,100		
	東伯ハイツ入居促進	実施	5,000			
	農業委員会委員定数の削減			実施	△915	
	幼・保一元化による施設管理費の削減	実施	△647			
	各種社会教育事業の縮小とスリム化	実施	△1,348			

2 補助金の見直し

補助金についても、事務事業と同様、これまでから予算編成時に削減することに努めてきましたが、今回、次の手法によりすべての補助金について見直しを行いました。

(1) 各課において、平成18年6月、課長が中心となり、平成18年度予算計上済の補助金について、自己点検・見直しを実施しました。

(ポイント)

ア 目的を達成していて廃止することはできないか。

イ 効果や実績に関係なく、画一的に支出し続けていないか。

ウ 団体の予算に繰越金が多額にありながら支出していないか。

エ 補助金が人件費に充当されているものはないか。 など

(2) 続いて、各課の結果に基づき、行財政改革審議会において、外部の視点による検討を行いました。

(3) これらの結果をもとに、次年度以降の予算に反映させる予定です。

担当課	該当課	実施年度（平成）				
補助金の見直し		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
合併協議で補助金が調整されたが、すべての補助金について内容を精査し、必要な見直しを行うとともに、総抑制として総額を原則10%カットする。			見直し	見直し	見直し	見直し
担当課	該当課	実施年度（平成）〔単位千円〕				
個別補助金の見直し		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
部落自治振興費（活動費）補助金		見直し	見直し	見直し	廃止	△1,508
部落自治振興費（区長手当）補助金		見直し	見直し	△1,869		
町納税貯蓄組合連合会補助金		検討	実施			
町まちづくり委員会補助金		検討	実施	△100		
住宅用太陽光発電システム導入補助金		検討	実施	△500		
保育所運営費補助金		検討	検討	実施	△1,233	
社会福祉法人運営補助金		検討	検討	実施		
バス交通対策補助金		実施	△1,500			
地域活性化補助金		廃止	△250			
労務改善協議会補助金		実施	△100			
ゲームフィッシング補助金		廃止	△1,000			
商工会補助金		検討	検討			
白鳳祭運営補助金		検討	実施			
船上山さくら祭り実行委員会補助金		検討	実施			
町観光協会補助金		検討	検討			
八橋振興会補助金		検討	実施			
土地改良区運営補助金		検討	実施			
社会教育・体育組織補助金		検討	実施	△56		

3 負担金の見直し

補助金の見直しと同様、次の手法によりすべての負担金について見直しを行いました。

(1) 各課において、平成18年6月、課長が中心となり、平成18年度予算計上済の負担金について、自己点検・見直しを実施しました。

(ポイント)

ア 目的を達成していて廃止することはできないか。

イ 効果や実績に関係なく、画一的に支出し続けていないか。

ウ 団体の予算に繰越金が多額にありながら支出していないか。

エ 負担金が人件費に充当されているものはないか。 など

(2) 続いて、各課の結果に基づき、行財政改革審議会において、外部の視点による検討を行いました。

(3) これらの結果をもとに、次年度以降の予算に反映させる予定です。

担当課	該当課	実 施 年 度 (平成)				
負担金の見直し		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
<ul style="list-style-type: none"> ・ 県中部や東伯郡関係の負担金については、市町村合併で構成団体が減っており、廃止を検討する。(中部の市町村は10から5に減少) 		検討	→	→	→	→
<ul style="list-style-type: none"> ・ 全国〇〇負担金、県〇〇負担金、中部〇〇負担金など、同じ内容の負担をしているものについて、必要性を検討する。 		検討	→	→	→	→
担当課	該当課	実 施 年 度 (平成)				
個別負担金の見直し		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
法人・団体等について運営状況・定数管理等を精査し見直しをする。		検討	→	→	→	→

4 指定管理者の導入

公の施設については、従来町が直営で管理しているものを除き、公共的団体等に管理委託を行っていました。

平成15年9月に施行された地方自治法の改正(経過措置期間は3年間)により、指定管理者制度が導入され、企業、団体等を指定管理者に指定し、管理の代行をさせることができるようになりました。

これを受けて町では、管理委託を行っている公の施設について、指定管理者制度に移行するのか、町が直営で管理を行うのかの検討を平成18年2月に行いました。

(1) 次のポイントにより、指定管理者の導入について検討を実施しました。

(ポイント)

- ア 民間活力の導入により、住民サービスの向上が見込まれる。
- イ コスト意識を持った経営管理により経費削減が見込まれる。
- ウ 民間の運営手法を活用し、管理運営の効率化が見込まれる。
- エ 新たな発想による事業展開により、利用促進が見込まれる。

(2) 検討結果の概要はつぎのとおりです。

ア 指定管理者を導入するもの

- ・ 琴浦町国民健康保険直営赤碕診療所
- ・ 琴浦町八橋ふれあいセンター
- ・ 琴浦町立東伯高齢者憩いの家
- ・ 琴浦町老人ふれあい工房

- ・ 琴浦町陶芸創作館 ・ 琴浦町野菜共同出荷所 ・ 琴浦町一向平森林体験・交流センター ・ 琴浦町三本杉ふるさと分校 ・ 琴浦町南部ふるさと広場
- ・ 琴浦町一向平バーベキューハウス ・ 琴浦町船上山人材活用加工販売施設
- ・ カウベル調理加工等施設

イ 今後検討するもの

上記以外の施設については、当面直営管理としていますが、今後つぎの4分類で検討を行います。

- ・ 将来にわたり町が直営で管理を行う施設
 - ① 民間事業者の活用の余地が少なく、サービスの向上、経費削減が見込めない施設
 - ② 住民にとって特に重要な行政サービスを町が責任を持って直接提供すべき施設
 - ③ 利用者の信頼感が重要な施設で特に厳格な個人情報管理が必要な施設
 - ④ 個別法等により管理者が限定されている施設(学校、道路等)
- ・ 将来的に指定管理者制度、民営化等が可能な施設
 - ① 利用料金収入等により、管理運営費の一部を賄うことができる収益性の高い施設
 - ② 民間活力の利用により、住民サービスの向上が見込まれる施設
 - ③ 民間事業者等の新たな発想により、事業展開、利用促進が図られる施設
 - ④ 単純な管理業務で、将来にわたり政策的な変更がないと思われる施設
- ・ 将来的に譲渡等を検討していく施設
 - ① 民間等で類似するサービスを行っている施設
 - ② 地元住民など利用者が限られていて管理経費も僅少である施設
- ・ 将来的に廃止を検討する施設
 - ① 設置目的を達成した施設
 - ② ほとんど利用のない施設
 - ③ 施設の統廃合により廃止する施設

担当課	該当課	実 施 年 度 (平成)				
		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
施設の管理方針の決定						
管理委託を行っている公の施設の管理方針につき、上記に基づき分類	実施					
上記施設のうち、必要な施設の管理に指定管理者制度の導入	実施					
その他の施設について、管理の方針を分類	検討	実施				

5 給食センターの統合

赤碕給食センターは老朽化しており、近い将来建て替えが必要となる見込みです。食数の規模、町の財政状況を考慮し、建て替えは行わず、東伯給食センターを改修(規模拡大)する計画であります。

また、施設の統合後には、調理を委託することも検討しています。

(概要)

ア 東伯給食センター 浦安小学校に隣接。東伯地区の4小学校、1中学校、1幼稚園の給食を調理。

能力 2,000食 (現在1,141食調理) 平成4年完成

イ 赤碕給食センター 赤碕中学校に隣接。赤碕地区の4小学校、1中学校の給食を調理。

能力 1,300食 (現在801食調理) 昭和59年完成

担当課	学校給食センター	実 施 年 度 (平成)				
		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
学校給食センターの統合						
東伯給食センターを改修し、赤碕給食センターと統合する。また、将来的には民間委託を検討する。		検討	→	→	→	→

6 保育所の統合

町内には次表のとおり保育所が公立9園、私立2園、公立の幼稚園が2園あります。次代を担う子どもたちを守り・育てることは、町の重要な使命です。

しかし、町の規模、少子化の傾向、財政的な観点から、現行の体制を将来的に維持するのは、困難な状況であるのは明らかであります。

今後は、今年度次世代育成対策計画の策定中であり、その結論を待って議論を進めます。方針としては、単なる数合わせの統廃合を行うのではなく、幼保一元化の検討と合わせ保育園・幼稚園について、町の規模、園児数を考慮して、住民へ十分な説明を行い、統廃合を進めることとします。

公立保育園・幼稚園、私立保育園の概要

(東伯地区)

区 分		浦安保育園	八橋保育園	逢東保育園	劬保育園
設 置		公 立	公 立	公 立	公 立
施設構造		RC 平屋建て	鉄骨平屋建て	木造平屋建て	木造平屋建て
建築面積(㎡)		922	692	595	557
敷地面積(㎡)		5,056	3,304	2,589	2,896
許可年月		昭和28年4月	昭和46年3月	昭和29年4月	昭和41年6月
建築年月		昭和57年3月	昭和55年3月	昭和50年3月	昭和47年12月
入所定員		100 人	90 人	80 人	80 人
入所者数		88 人	55 人	67 人	77 人
対象年齢		6ヶ月～5歳児	6ヶ月～5歳児	6ヶ月～5歳児	6ヶ月～5歳児
保育 時間	平 日	8:15 ～ 16:00	8:15 ～ 16:00	8:15 ～ 16:00	8:15 ～ 16:00
	平日延長	7:15 ～ 18:45	7:15 ～ 18:45	7:15 ～ 18:45	7:15 ～ 18:45
	土曜日	8:15 ～ 11:30	8:15 ～ 16:00	8:15 ～ 11:30	8:15 ～ 16:00
	土曜延長	7:15 ～ 18:45	7:15 ～ 18:45	7:15 ～ 18:45	7:15 ～ 18:45
所 長		1 人	1 人	1 人	1 人
保育士 (教諭)	正規	8 人	6 人	6 人	6 人
	臨時	13 人	9 人	9 人	11 人
調理師	正規	1 人	1 人	1 人	1 人
	臨時	2 人	1 人	2 人	3 人
そ の 他					
計		25 人	18 人	19 人	22 人

※ 人数は平成18年10月1日現在

(東伯地区)

区 分		古布庄保育園	八橋幼稚園	浦安幼稚園	みどり保育園
設 置		公 立	公 立	公 立	私 立
施設構造		木造平屋建て	木造平屋建て	木造平屋建て	鉄骨平屋建て一部2階
建築面積(m ²)		452	337	347	1,140
敷地面積(m ²)		1,772	2,222	2,484	4,007
許可年月		平成元年4月	昭和49年3月	昭和47年12月	昭和53年10月
建築年月		平成元年3月	昭和49年	昭和47年	昭和51年4月 平成14年3月
入所定員		45 人	70 人	70 人	90 人
入所者数		29 人	41 人	休 園	110 人
対象年齢		6ヶ月～5歳児	4歳～5歳児		2ヶ月～5歳児
保育 時間	平 日	8:15 ～ 16:00	8:15 ～ 16:00		8:15 ～ 17:00
	平日延長	7:15 ～ 18:45	7:15 ～ 18:15		7:00 ～ 19:00
保育 時間	土曜日	8:15 ～ 16:00	希望者のみ		8:15 ～ 17:00
	土曜延長	7:15 ～ 18:45	7:15 ～ 18:15		7:00 ～ 19:00
所 長		1 人	1 人		1 人
保育士 (教諭)	正規	3 人	5 人		22 人
	臨時	4 人	2 人		1 人
調理師	正規	1 人			3 人
	臨時	1 人			
そ の 他					看護師2人
計		10 人	8 人		29 人

※ 人数は平成18年10月1日現在

(赤碕地区)

区 分		琴浦保育園	成美保育園	安田保育園	以西保育園	赤碕保育園
設 置		公 立	公 立	公 立	公 立	私 立
施設構造		RC 平屋建て				
建築面積(m ²)		752	930	613	546	1,013
敷地面積(m ²)		4,048	3,591	2,869	2,513	4,166
許可年月		昭和29年4月	昭和28年6月	昭和29年6月	昭和30年11月	昭和23年8月
建築年月		平成3年3月	昭和53年3月	昭和56年12月	平成2年3月	平成7年3月
入所定員		60 人	90 人	45 人	45 人	90 人
入所者数		62 人	60 人	48 人	33 人	91 人
対象年齢		6ヶ月～5歳児	6ヶ月～5歳児	6ヶ月～5歳児	6ヶ月～5歳児	2ヶ月～5歳児
保育 時間	平 日	8:15～16:00	8:15～16:00	8:15～16:00	8:15～16:00	7:30～18:30
	平日延長	7:15～18:45	7:15～18:45	7:15～18:45	7:15～18:45	7:15～18:45
保育 時間	土曜日	8:15～16:00	8:15～16:00	8:15～16:00	8:15～16:00	7:30～18:30
	土曜延長	7:15～18:45	7:15～18:45	7:15～18:45	7:15～18:45	7:15～18:45
所 長		1 人	1 人	1 人	1 人	1 人
保育士 (教諭)	正規	5 人	7 人	4 人	4 人	10 人
	臨時	10 人	11 人	7 人	2 人	5 人
調理師	正規	1 人	1 人	1 人	1 人	2 人
	臨時	2 人	1 人	1 人	1 人	1 人
そ の 他						
計		19 人	21 人	14 人	9 人	19 人

※ 人数は平成18年10月1日現在

担当課	町民生活課及び教育総務課	実 施 年 度 (平成)				
保育園・幼稚園の統廃合		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
町内に町立保育園9・幼稚園2、私立保育園2があり、次世代育成対策計画に基づき統廃合を進める。		検討	→	→	→	→

7 その他の施設

スポーツ施設のあり方について、次のとおり検討しました。

担当課	該当課	実 施 年 度 (平成)				
類似施設の廃止検討		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
スポーツ施設など類似施設があるが、老朽化も進んでおり、修繕費もかさんでいるので、存続・廃止について検討する。		検討	→	→	→	→

8 事務事業への達成目標の設定

毎年予算化しながら、事務事業の実施は年度末に行われるなど、実施時期が不明確であったり、予算に応じて過剰な事務事業の推進、未達成のままの事業が終了したりしていたものが見られました。予算編成時から、実施時期・目標を設定し、予算の有効活用を図ることとしました。

担当課	各課共通	実 施 年 度 (平成)				
事務事業へ達成目標の設定		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
事務事業に達成目標を設定し、進捗等について管理を行う。		検討	実施	実施	実施	実施

9 外部団体の事務局の返還

外部団体の事務局を明確な理由のないまま受け持っている例があります。団体に対し補助金を出しながら、その団体の事務局を担当し、会議の開催通知や会議の進行などの一切を行っている例も見られました。これらでは、団体の自立の妨げになることから、見直しすることとしました。

担当課	該当課	実 施 年 度 (平成)				
		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
	外部団体の事務局の返還	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
	外部団体の事務局事務を職員が行っているものについて、その団体の自立のため返還し、職員の事務を軽減する。	検討	→	→	→	→
	市町村年金者連盟東伯分会 市町村年金者連盟赤碕分会 琴浦町自衛隊友の会 琴浦町女性団体連絡協議会 日本赤十字社鳥取県支部琴浦分区 白鳳祭実行委員会 船上山さくら祭り実行委員会 鳥取県緑化推進委員会琴浦町支部 琴浦町認定農業者協議会 東伯農業青年会議 赤碕農業青年会議 琴浦町東伯地区農業者年金友の会 琴浦町赤碕地区農業者年金友の会					

③ 人材育成と組織機構の整備

地方分権の進展で、自らの創意工夫による魅力的で個性ある町づくりが求められています。行政改革を町民の共感と理解を得ながら円滑に推進するためには、各職員が危機意識を共有し改革の必要性を認識したうえで、組織全体で総力をあげて取り組むことが必要です。

スリムで柔軟に対応できる行政運営組織に見直し、質素で機動力のある組織・機構を目指します。また、職員の資質向上が重要であり、人材育成基本方針を策定し、専門的かつ高度な行政ニーズに対応できるような能力の開発を効果的に推進します。

1 定員適正化計画の策定

定員は、事務・事業の整理等や民間委託などと密接な関係にあり、行政改革を推進していくうえで、これらと切り離して考えることができません。

合併により、本町の職員数は類似団体と比較し、多くなっています。定員適正化計画を策定し、必要な住民サービスの量と必要な職員数のバランスを考慮した定員管理を行います。

また、計画の実現、コスト削減のため、職員が行っている業務のうち、定型的な業務、単純な業務を切り離して臨時職員等に切り替えます。

担当課	総務課	実 施 年 度 (平成)				
定員適正化計画の策定		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
事務事業の整理合理化、職員の適正配置等の観点から、定員適正化計画を策定し、順次実施する。		策定				
担当課	総務課	実 施 年 度 (平成)				
臨時職員等による対応		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
事務事業を点検し、費用対効果・サービス水準の観点から、職員が行っている業務(例窓口業務、企業会計事務など)を臨時職員等に切り替える。		実施	実施	実施	実施	実施

【定員適正化計画の概要】

1 定員適正化計画策定の必要性

地方公共団体の行財政を取り巻く環境は、依然として極めて厳しい状況にあります。こうした中で、行政ニーズの変化に的確に対応するためには、事務事業の見直し、組織の簡素・効率化などに取り組みながら、行政ニーズと業務量に応じた適正な定員配置と再配分を行うことによって、簡素で効率的な行政運営に努める必要があります。

このため、新たな定員管理計画を策定し、引き続き適正な定員管理を行います。

2 定員管理計画

(1) 計画期間

平成17年4月1日 ～ 平成22年4月1日までの5年間

(2) 対 象

全職員

(3) 数値目標

平成17年4月1日現在の総職員数265人を5年間で16.98%削減し、平成22年4月1日の目標を220人とします。

区 分	H17.4.1	H18年度	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	累 計
職 員 数	265	247	241	234	227	220	
退職(予定)者数	18	6	12	12	12	0	60
新規採用者数	0	0	5	5	5	0	15
対前年削減数	△ 18	△ 6	△ 7	△ 7	△ 7	0	△ 45

《参考》

- ① 「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006(骨太の方針)」では、平成22年度までに、国家公務員の定員削減(△5.7%)と同程度の定員削減を行うこと。 $191人 \times 5.7\% = 10.887人$

② 定員モデルの状況

H17.4.1 対象職員	定員モデル	超過人員	備 考
193	184	9	

※ 定員モデルは、人口、面積及び道路延長など地方公共団体の行政需要と関連が深いと考えられる指標と職員数との関係を統計的手段により分析し、参考となる職員数を算出できるように、作成された算式のことです。対象となる職員は、地方公共団体が自主的に定員管理に取り組むことのできる分野の多い一般行政部門であり、教育・消防・公営企業などの職員は対象外です。

類似団体との比較(平成17年3月31日現在)

総務省が人口規模や産業構造等が類似した団体を分類した「類似団体」で、本町はL-Ⅲに分類され、類似団体は下記の15団体。それぞれの平成17年3月31日現在の人口と職員数の状況は、下記のとおりです。

町 村 名	人口(H17.4.1)	人口 1,000 人当たりの職員数(普通会計)	人口 1,000 人当たりの職員数(一般行政)
茨城県大子町	22,945	13.60	10.15
兵庫県香美町	22,712	11.76	9.38
北海道静内町	22,530	9.50	7.55
宮城県国富町	22,361	5.68	4.74
愛知県南知多町	22,347	8.99	7.43
熊本県芦北町	21,698	11.89	10.55
高知県土佐山田町	21,508	9.62	8.28
青森県五戸町	21,316	10.37	8.40
広島県北広島町	21,278	16.92	13.11
福島県梁川町	20,909	7.41	5.12
岩手県山田町	20,850	8.87	7.15
静岡県金谷町	20,807	8.22	6.68
愛媛県内子町	20,646	14.09	10.32
鳥取県八頭町	20,322	13.04	11.02
鳥取県琴浦町	20,282	11.59	9.76

※ 「類似団体」とは全町村の中で、人口規模や産業構造が類似した団体のことを言います。町村については、38に分類されています。

3 計画の管理等

(1) 計画の管理

毎年度の個別の行政需要との整合性を図りながら、職員の年齢構成に配慮しつつ、計画的な採用と退職者の管理の下で、目標数値の達成に努めます。

(2) 定員管理の視点

計画目標の達成を図るため、以下の視点から適正な定員管理を行います。

- ・ 事務事業の整理合理化
- ・ 組織の簡素効率化と職員の適正な配置
- ・ 事務改善と職員の能力向上
- ・ 退職補充者の抑制

(3) 計画の見直し

計画の中間時点である平成20年度において、その後の状況の変化等を踏まえた計画の見直し、フォローアップを行います。

2 人材育成方針の策定

地方分権の推進により、国・県が市町村を指導する状況から対等な立場に代わりました。これに伴って、町にも自己決定・自己責任による行政運営が求められています。そのため、住民の付託に応えていくためには、職員一人ひとりが常に目的意識と高い意欲を持って、自らの能力開発や知識・技術の習得により、その能力を最大限に引き出すことが重要であり、優れた人材を育成するための長期的視点を踏まえた「人材育成基本方針」を策定します。

担当課	総務課	実 施 年 度 (平成)				
		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
人材育成方針の設定						
町が求める職員像を示すとともに、人事制度の改革の方向を示すため「琴浦町人材育成基本方針」を策定する。		検討	策定			

3 人事評価制度の導入

優秀な人材を確保し、育成することが重要になってきています。

これまで職員の採用は、鳥取県中部の出身者や居住者に限っていましたが、より有能な人材を確保するため、その見直しを進めます。また、職員の能力や可能性を伸ばすため、人事評価制度の導入について検討します。

担当課	総務課	実 施 年 度 (平成)				
		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
職員の公募制の導入						
特定の専門的職種などを対象に、より有能な人材を全国から確保するため、職員の公募制(任期制)の導入を検討する。			検討			
担当課	総務課	実 施 年 度 (平成)				
人事評価制度の導入		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
職員の能力を最大限に引き出し、活用し、組織力の最大化を測るため、人事評価制度を導入する。		検討	策定	導入	→	→

4 組織機構

事務事業を効果的・効率的に処理し、町民にわかりやすい組織の体制が求められています。課題に的確に対応できる体制に絶えず見直ししていくとともに、従来の縦割り組織にとらわれないプロジェクトチームの活用を行います。

担当課	総務課	実 施 年 度 (平成)				
組織機構の見直し		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
課題に的確に対応し、町民にわかりやすい体制を確立するため、課の統廃合・見直しを継続的に行う。		見直し	→	→	→	→
担当課	各課共通	実 施 年 度 (平成)				
プロジェクトチームの活用		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
課題に迅速かつ的確に対応する必要性が生じたときは、プロジェクトチームを活用する。		活用	→	→	→	→

5 組織のフラット化

現在の組織では課内に特別な事業が発生した場合、係の存在がスムーズな事務処理を妨げる場合も少なくありません。意思決定、事業実施の迅速化、職員の効率的な配置等のため、組織のフラット化の導入を進めます。

担当課	総務課	実 施 年 度 (平成)				
組織のフラット化		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
事務事業実施の迅速化、職員の効率的な配置のため、組織のフラット化を進める。		検討	→	実施		

6 職員研修の充実

地方分権の推進や町民ニーズに的確に対応する職員が求められています。

自己啓発、職場内研修、職場外研修を充実し、幅広い見識を身につけた職員を育成します。

担当課	総務課	実 施 年 度 (平成)				
人材育成(研修)基本方針の策定		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
町が求める職員像を示すとともに、人事制度の改革の方向を示すため「琴浦町人材育成基本方針」を策定する。		実施	→	→	→	→

7 メンタルヘルス対策の充実

近年、メンタルヘルス対策の必要性が増大しています。職員の健康を阻害する職場のストレスを軽減し、支援体制を作るとともに、病気の予防や健康の維持増進を図ります。また、メンタル面で不安な職員については、早期に発見して必要な援助を行うとともに、病気休暇等取得者に対しては、そのスムーズな復職のために措置や復職後の援助を行います。

担当課	総務課	実施年度（平成）				
		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
メンタルヘルス対策の充実		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
メンタルヘルス対策を充実し、病気の発生を防ぐ。また、病気にかかってしまった人への復職や復職後の援助を行う。		実施	→	→	→	→

④ 健全な財政基盤の確立

国の三位一体改革が進む中、地方交付税や補助金の縮減が見込まれる厳しい財政状況にあり、自主財源を確保することが重要課題になっています。

税収入の確保及び税負担の公平性の確保のため、状況の変化に応じ滞納整理手法の見直しを行いながら、町税滞納整理を強化するとともに、口座振替等による徴収事務の効率化を推進します。また、受益者負担金の適正化、財産処分、企業誘致の推進など積極的に推進します。

1 財政計画等の作成

厳しい財政状況の中、持続可能な財政運営を行うことが求められています。財政計画を策定し、計画的な執行を行うとともに、財政指標・状況をわかりやすく情報提供します。

担当課	総務課	実施年度（平成）				
		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
財政計画の作成		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
持続的可能な財政運営等の視点から、中期財政計画を策定し、計画的な財政執行を行う。		実施	→	→	→	→
担当課	総務課	実施年度（平成）				
財政指標の作成と情報提供		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
バランスシートを作成し、資産と負債の全体像を明らかにするとともに、財政状況をわかりやすく情報提供する。			検討	実施	→	→

2 予算説明書の作成

町の予算については、町報等でお知らせしていますが、紙面に制限があり十分な説明、わかりやすい説明ができていないのが実態です。財政計画の状況に加え、毎年度の予算についてわかりやすい説明書を作成します。

担当課	総務課	実 施 年 度 (平成)				
予算説明書の作成		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
毎年の予算を説明するわかりやすい資料を作成し、町民に情報提供する。		実施	→	→	→	→

3 徴収・滞納対策の強化

厳しい財政状況の中では、コスト削減はもとより、収入の確保も重要な要素です。

これまでに引き続き、多様な徴収方法を検討したり、管理職の動員・強化月間を設定したりして徴収にあたり、自主財源の確保に努めます。

また、税・料金等の徴収を一括して管理する部署の設置、口座振替の推進、長期滞納者や悪質滞納者に対しては、行政サービス制限制度の導入について検討します。

担当課	各課共通	実 施 年 度 (平成)				
徴収対策・滞納対策の強化		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
管理職を動員し、徴収強化月間を設けて集中的に徴収する。		実施	→	→	→	→
担当課	各課共通	実 施 年 度 (平成)				
徴収窓口の一本化		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
徴収の窓口を一本化し、税・料金等が一括徴収できる体制にする。			検討			
担当課	該当課	実 施 年 度 (平成)				
口座振替の推進		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
徴収対策のため、税・料金等の口座振替を積極的に推進する。		実施	実施	実施	実施	実施
担当課	各課共通	実 施 年 度 (平成)				
滞納者へのサービス停止		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
悪質な滞納者に対しては、行政サービスの制限について先進地事例を調査し導入を検討する。			調査	検討		

4 使用料等の見直し

現在の使用料は合併調整で設定されていたものですが、当時の予想を上回る財政難から、見直ししなければならない状況になっています。

使用料・手数料・賃貸料などについて受益者負担の観点から、必要なものは直ちに見直します。

担当課	各課共通	実 施 年 度 (平成)				
使用料・手数料の見直し		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
受益者負担の観点から、適正な料金設定に見直す。各種減免規定についてもあわせて見直しを行う。			調査	検討		
担当課	各課共通	実 施 年 度 (平成)				
賃借料の見直し		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
施設・土地の賃借料について、立地条件・利用状況を考慮し、適正な額に見直す。			調査	検討		

5 財産処分の検討

町には活用していない財産を、迅速かつ計画的に売却します。

担当課	総務課	実 施 年 度 (平成)				
財産処分の検討		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
個々の未利用町有財産について、迅速かつ計画的な処分を行う。		実施	→	→	→	→

6 企業誘致の推進

企業の進出は、町の活性化につながりますので、引き続き企業誘致を推進します。

担当課	商工観光課	実 施 年 度 (平成)				
企業誘致の推進		18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
町の雇用対策、税収確保のため企業誘致を推進する。		実施	→	→	→	→