

協議事項 1 「行政改革プランの全体構成について」

協議事項 2 「行政改革の必要性について」

米子市や湯梨浜町では行政改革大綱をまとめている。われわれも同様なものをまとめようとしているのか。また、まちづくり計画と行政改革はどういう関係か。もう一点、議五行革委員会があるがそれとリンクしているのか。

町はまちづくり計画に基づき行政を執行する。行革はこれを行うための手法に関わるもので、双方が連携しながら町政を行う。本審議会は町長の諮問機関として行っている。議五行革委員会は、町長との両輪として選挙で選ばれた議会として行っている。いずれにせよ施策の実施に当たっては議会の議決が必要。

審議会条例に定められた役割に基づき、いわば健全な「肉体と精神」をつくるため「行革」として作っていく事務作業だと思う。

適正な定員と在籍人員を把握していかななくてはならない。今は職員が多すぎて適正な人員管理が抜けているのではと思う。人員削減は財政上一番効果があると思う。

毎年何人かは定年を迎えるので適正な人員になる。だが、補充していかないと年齢構成に偏りが出てくるので、一気にというわけにはいかない。

年代の断絶があってはならず、何年にも渡って採用しないわけにはいかないし、またサービスとの関わりもあり、一概に人を少なくとはいかないが、このことは考えていかないといけない。

人件費・定員管理についてはこの協議の中で取り入れていくことになる。

職員数も問題だが専門性も問題。資格があっても全く関係ないところ異動すれば一からの勉強になってしまう。

合併協議のときにもあったが、専門職の配置ができると思うし、そうしなければならない。

専門性については「視点 人材・組織」のところで計画に入れていけばいい。役所はローテーションが頻繁で慣れた頃に異動になる。そこら辺が問題。

単町の時にも「行革」は行っているはず。その時の試みを検証しなければならない。また、その事例も知りたい。収入がないなら出る方を抑える。一番のところは人件費。そこを考えなければ。

人件費の抑制については、大谷保育所の統廃合の問題もあったが、施設をまとめる。民間保育のニーズも高い。集約することで人件費を抑えることができる。また、免許センターの後地利用について、人を呼ぶ施策、例えば、農業の町なので鳥大農学部の研究施設をもって来たり、農業大学校との連携もいい。人が集まることで税収アップ。町有施設の有

効利用が必要。出ていくものも重要だが落ちるものも考えないと。休日になるとコナンの店周辺は路駐でいっぱい。中国人も来られる。この辺も考えな必要がある。

跡地利用についてだが、2年先の夏に移転の予定。住宅も一つのアイデアであり、町民の皆さんの意見をいただき活用策をまとめたい。学習館でコナン展示を行っているが、今年度アミューズメント性を高めるリニューアルを考えている。

先ほどの意見に同感。出る方もだが入る方も考える必要がある。

若い人が町に残ることは大きな課題。子育て支援が大きな課題。

### 協議事項3「行政改革プランの基本理念について」

### 協議事項4「行政改革の視点について」

4ページですが「参加」ではなく「参画」の方がより強いのではないかと。ボランティア同士の横のつながりが重要。行政の指導で横のつながりができたらいいと思う。滞納整理をしていかなければの記述だが、ここは大切なところ。

福光委員から提出された意見の紹介（4，5ページ参照）

福光委員に全く賛成である。自治会、ボランティアと対等これは当然だと思う。

当審議会と議会行政改革特別委員会との意見交換の場があればいいと思う。倉吉市では、滞納徴収について外部委託している、訴訟も考えているようである。具体的に滞納徴収を行って頂きたい。町づくり計画が実現できればいい町になる。これを行う課、係を設けて行ってほしい。

課や係をつくれれば人員が減らされる部署があり抵抗もあるだろうがやってもらいたい。

人事評価制度を勉強し早く作ってほしい。

視点、理念についてはどこの町も同じ。北栄町特有の問題を捉えて議論していかなければならない。

「視点 住民」のボランティアの参加についてはその通り。町職員の積極的な参加を望む。労働組合との関係で参加しにくいところもあるだろうが。町民の見方も変わってくる。町職員の姿勢が大切。

人事評価制度についてだが、能力主義、実績主義はなかなか難しい。民間には目標があり、目標を元に評価をしている。町長の公約にもあったがワンストップサービスをするため職員も能力を高める必要がある。どんな仕事もできるように勉強をしてもらうしかない。

教員の方も能力主義を取り入れている。個人の目標設定を行うことが重要。

## 協議事項 5 「指定管理者制度について」

指定管理者制度に移行すると施設は町が保有し、管理は民間が行うのか。  
3年契約などで、一定の管理費で行ってもらおう。

削減できるのはそれでは人件費のみだけではないか。公募だというのが、応募するものがあるのか。

その辺はあちこちで問題になっているところで、黒字が見込めなければ手が挙がらない所もある。

町としてのメリットは人件費だけでは。

例えば、契約のときこれまで町が費用 60 で委託していたものを 50 ぐらいにして公募する。自助努力により収入増となれば会社の儲けになる。

旧北条町のスポーツ施設は指定管理者制度を導入しているが、効果はでているのか。海浜広場など効果はあると思うが。昨日ちょうど行って来た蜘蛛ヶ家山山菜の里はだれも人がいなかったここだけはちょっと難しいのではないか。

指定管理者制度は国がやれと言って自治体がバタバタしている。

給食センターなど指定管理者制度を導入したらいいのでは。

大栄の給食センターは昭和 46 年のもの。合併を機に統合しようという意見もある。検討中である。

県下で給食センターの民間委託を行っているところはあるのか。

日南町が行っているようだ。

自治会に委託している公園を指定管理者制度にしてメリットはあるのか。

現在も費用負担はなく、メリットはない。譲渡を視野に入れている。

指定管理者制度について総務省の見解は金のことだけでなく行政サービスもあがるということも言っている。

指定管理者制度については報告を受けるということだけで、この会で何かをするといことではないか。

必要があれば、施設を見たり、施設の職員を呼んで概要を聞いたりすることはできる。

## 確認事項

プランの「全体構成」「必要性」「基本理念」「視点」は基本的に案のとおり承認された。  
次回は 7 月 20 日に開催。

## 北栄町行政改革審議会に先立って

福光 正子

### 行政改革

現状打破への挑戦であり、改革をしたその時点から改革が生まれる。庁舎内規則、地方自治法、法律など施行された当時の時代背景は現状とマッチしない点もある。

「規則があるからできません」「こんな法律があります」で止まるのではなく、問題意識をもって対応していく姿勢が大切で、そこに改革が生まれるのではないかと考える。

そこで改革を実行する職員がキーポイントとなる。

### 1. 職員の意識改革

(1)新町まちづくり計画等を理解し、仕事（各担当の）に反映させる。

職員に手渡されているか？

(2)職員の現場主義姿勢が大切であり、庁舎外の現状把握をする。

まちに出る 町民とのふれあい、各会合に参加、イベント・ボランティアに参加  
時には地区などの役員になる。

(3)接客マナーは書き物でなく、体で覚える。（あいさつ、電話対応の基本）

(4)情報の共有化

(3)(4)は朝のミーティングで発声練習、お辞儀の仕方など研修

クレーム等の注意事項・周知事項をすばやく周知・徹底し、再発防止する。

(5)コスト意識を持つ

<一例>業務改善グループ（全職員）がQC（品質管理）手法などの研修を入れながら仕事の効率化を図る。

(6)職員のボトムアップでやる気集団の醸成を図る。

(7)まちづくりは人づくり

職員はまちづくりのプロである。現状把握ができていて、問題意識が高まれば改革案はたくさん出てくる。提案制度があってもよい。

(8)トップの対応

(7)の提案制度

職員を信頼し、仕事を任せる 職員に使命と責任感

人事評価制度 - 能力、実績に合った評価をする 職員どおしの励みになる。

### 2. 合併によるメリット

(1)建物の有効利活用を図る。

(2)旧両町にある同一機能の建物の一本化を図る

(3)議員定数と報酬の検討をする。

(4)庁舎内の合議の効率化を図る。

指定管理者制度も検討

### 3．予算について

- (1) 予算は事業計画に基づいたものであること... 予算計画と事業計画の時期は？
- (2) 実績に基づいた予算計画であること
  - 前年予算の何%減といった予算でないこと
  - 従来予算を翌年に引きづらないこと

### 4．行政改革を進めるにあたって

- (1) スピードをもって進める 最終答申を待たずにできることは実行
- (2) 行政改革の目標の期限を定め、住民に周知して理解を得る。
  - 住民と共に推進する（結果報告も同様）
- (3) 各種委員会の活性化を図る あて職は一人でする数の制限をし、広く多くの方にかかわっていただく。
- (4) 新町まちづくり計画の重点施策については、課・係を配置し推進する。
- (5) 議会の特別委員会、行政の行政改革推進本部（プラン決定）、当行政改革審議会の3者の役割と連携を諮る