

平成18年10月 2日

庄内町長 原田 眞樹 殿

庄内町行政改革推進委員会

委員長 太田 重義

庄内町集中改革プラン及び  
庄内町職員定員適正化計画策定に係る意見書の提出

今後の本町の行政改革における具体的な取り組み等を掲載した庄内町集中改革プラン及び庄内町職員定員適正化計画策定に関し、本委員会において慎重に審議した結果について、別紙のとおり提出いたします。

## 庄内町集中改革プラン策定に係る意見書

### 1. 庄内町集中改革プラン（案）全体について

- 歳出の削減など様々な事項が掲載されているが、行革とは「民」と「官」の発想の相違を正すというのが目的なのではないか。「民」の考え方へ発想自体を転換するのが根本であり、それがニュー・パブリック・マネジメントである。
- 行政しかできないことは行政で責任を持って実施してもらいたい。ただし、民間のように効率的に実施すべきである。
- 各プログラムにおける「調査検討」期間が長すぎる事項が見受けられるため、適正な期間に修正すべきである。

### 2. 庄内町集中改革プラン（案）各項目について

#### <1-1 行政評価システムの高度化>

- 事前評価の導入及び町民が意見を出せる機会を提供するなど町民全体を巻き込んだシステムづくりを進めていくべきである。
- 大事業の事前評価に当たっては、委員会による評価よりも、町民を巻き込んだパネルディスカッションを開催して意見を聴取した方が効率的である。
- 外部評価については、当行政改革推進委員会において実施するということであるが、新たな視点を取り入れるためにも広く町民の評価意見を聞く機会を設けるべきである。
- 外部評価とは別に、組織機構の検討について新たな委員会を設置して調査検討していくべきである。

#### <1-2 事務・事業の運営形態の見直し>

- 公民館などの施設については公聴会やアンケート聴取を実施するなどして、広く町民の意見を取り入れながら、町民参加の施設運営をすべきである。
- ガス・水道・カート事業については調査検討期間が2～3年となっている。民間経営の観点からは到底理解できないものであるため、なぜ1年では実施できないのかを明確にすべきである。
- 役場内部における人員配置、役割分担のシステムが明確でないとともに、職員自身の問題意識の希薄による方向性の不透明さも運営の見直しが進まない原因なのではないか。

#### <1-3 民間活力の積極的導入>

- 民間活力の積極的な導入を目指すのであれば、現在直営で実施している窓口・公民館等についても個々に見直しを図り指定管理者制度導入を目指していくべきである。
- 個々の施設や事業について指定管理者制度導入の検討を要するという判断は行政ではなく、町民がすべきではないか。
- 指定管理者制度導入が全てというわけではなく、施設や事業を廃止することについて検討することも必要である。ただし、町民要望実現の重要性及び公共サービスの持つ意義を踏まえ、

行政として必要な業務を明確にし、採算面・収益性のみにとらわれた廃止は避けるべきである。

#### < 1-4 補助金・負担金の整理合理化 >

- 早急に補助金を性質別に色分けし、再度内容、効果等について検討すべきである。

#### < 1-5 第三セクターの抜本的な見直し >

- 第三セクターの経営については、より多くの情報を開示し、経営内容及び存在意義について、町民と議論していくべきである。
- 北月山周辺施設については、町の立谷沢流域の開発構想によって存在意義はあるものと思われる。

#### < 2-1 効率的な組織機構への改革 >

- 組織機構等を検討するためのプロジェクトチームがあるようだが、メンバーについては中堅以下の若手職員も加えたメンバー構成とし、活発な意見を出し合える場にすべきである。

#### < 4-1 人事管理の適正化 >

- 人事評価システムの確立について、国の動向を待つというのは消極的である。
- 人事評価システムについては、国のシステムへの依存ではなく、職員の能力を活かすことに重点を置くなどの庄内町独自のカラーを出したシステムの構築を図るべきである。
- 職員の意欲をかき立てるシステムの構築を図らなければ良い組織にはならない。
- 概要・効果についての表記が職員側からのものとなっているが、管理者の立場からの表現に改めるべきである。

#### < 4-2 職員能力の開発・向上 >

- プログラムに「若手職員の民間への派遣研修」を掲載しても良いと思う。民間の考え・発想を学ばせることにより、県に派遣するよりも効果があると思われる。
- 民間派遣の人数を数値目標にしても良いのではないか。民間の会計手法等の技術的なことも研修として実施すべきである。
- 施設運営についても、今後民間に委ねられる施設があった場合、そこに職員を送り込んで、料金の対価に満足いくサービスを提供しなければならないといった民間の責任感を経験させるべきである。

#### < 8-1 環境基本条例・環境基本計画の策定 >

- 行革大綱の目標に「日本一住みやすく、住みつづけた町」を目指すとの記載があるので、掲載することは良いと思うが、条例や計画の策定はそれらを達成するための手段であり、目的ではない。そのため、集中改革プランの内容・主旨にはそぐわないと思われる。
- 条例の内容が明確となってから具体的な取り組みについての検討を実施し、その後にプログラムとして追加掲載していけばよいと思われる。

## 庄内町職員定員適正化計画策定に係る意見書

### 1. 庄内町職員定員適正化計画（案）全体について

- 自然退職者はもとより、勸奨退職者数を数値目標に設定するなどして職員数削減を推進していくべきである。また、毎年の退職者に対して新規採用1人という計画は、今後の職員年齢構成がいびつになることが予想されるため、健全な組織の形態を保つことに配慮する必要がある。
- 組織機構の再編（課・係・施設の整理・統廃合、事務事業の見直し等）をより一層推進していくべきである。
- 庄内町の個性を出すためにも、町の重点事業に対しては、集中した人員配置を実施すべきである。

### 2. その他の参考意見

- 組織というものは人が少なければ少ないほど盛栄するものである。制度上不可能かもしれないが、民間へ出向させることもしていくべきである。
- 他の自治体にも言えることだが、パート・臨時職員を雇用しておきながら、正職員はその時間・効果を有効に活用していないように見受けられる。そういう点が住民には目に付く。もっと少ない人数で事務執行が可能なのではないか。
- 臨時等職員については、多様な勤務形態、事業の内容及び必要性を見極めながら、効率的な活用を図っていくべきである。
- 本当に働く意欲のある人を雇用すべきであり、削減するにしてもただ削減するだけではなく、質の高い人材を雇用していき、それとともに質の高い組織への転換を目指すべきである。
- 給与については、個々の給与はアップしても良いと思われる。ただし、全体では削減すべきであり、町民からその給与に見合う分の働きをしているとの評価をしてもらうことが大前提である。
- 税務町民課を例に挙げても係が細分化されすぎていると思われる。その弊害としてたらいまわしが発生しているのである。職員一人ひとりが何役もこなすようにならない。
- 電算システムが導入されてきている現状、使用する職員のスキルアップを図りながら職員数を減らしていくべきである。
- 教育部門については、幼保一元化などの課題についての方向性が明確になれば適正な人員数は計れないと思われる。ただし、一般行政部門については早急に業務内容を見直し、必要な人員数を精査すべきである。
- ITを駆使した行政サービスを展開していけば、支所等は必要なくなり、職員の削減にもつながるものと思われる。
- 現在は車移動が主であるため、町内に何箇所も同様の機能を持つ事務所を設置する時代ではない。