

# 大玉村行財政改革推進計画

## 計画策定の趣旨

本村は、昭和 61 年 3 月に大玉村行政改革大綱を策定、その後平成 8 年 6 月及び平成 13 年 8 月に大綱の見直しを行い、公共の福祉向上を目的として、多様な行政需要に対応した、活力ある地域社会を構築すべく各種施策を推進してきたところである。

前回の行政改革大綱見直しから 5 年を経過しようとする現在、全国的には少子高齢化による人口減少時代を目前に控え、国地方を通じた厳しい財政状況が続いている。本村においても少子高齢化の傾向は否めず、これからの大玉村は、住民の負担と選択に基づき、大玉風の公共サービスを提供していく必要がある。

一方、平成 12 年 4 月の地方分権推進法施行と併せて市町村合併が推進され、住民に最も身近な行政主体として、地方公共団体の役割が益々重要視されてきている。また、権限の移譲が進む中で、地方公共団体の権限や能力も拡大しつつあり、一部事務組合や広域連合等を活用した、質の高いサービスの提供が求められている。

このような情勢の中において、本村は自立した自治体として、他の市町村と合併しないことを決し、自立計画に基づく取り組みを始めたところである。また、第 3 次総合振興計画により、農・商工業の振興や、国道 4 号沿線の都市基盤の整備、住環境基盤の整備、高齢者保健福祉計画の策定等取り組むべき課題が確認されたなかで、後期計画を策定し、これから実行に移す段階となっている。

また、現行の行政組織については、適切な行政対応を図るべくその都度機構改革等を実施してきたところではあるが、今後、よりスリム化した行政を目指していくための職員数削減に見合った、より柔軟で機敏な対応のできる組織づくりが必要な状況になっている。これらの状況を踏まえ、村長部局を筆頭に、教育委員会や公営企業をも含めて、村として一体的な行財政運営を進めていくための計画とするものである。

現在までの行政改革推進の経緯を踏まえつつ、地方分権の進展や新たな行政需要、権限委譲に 대응する組織づくり、自立した村づくりのため更なる行財政改革に取り組むものである。

## この計画が目指す姿

自立計画の趣旨に則り、持続可能な行財政運営を行うために自らを律する計画であり、この計画について職員が理解するとともに、広く住民に公表し、理解を求める必要がある。また、必要に応じて住民と一体となって見直しを行う姿勢が求められる。

村づくりの基本は、総合振興計画にあるものであり、計画の実現のための組織体制や職員配置、民間活用、事務事業の見直し等を明らかにし、総合振興計画の実現に資するものである。

### 策定の経過

「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」に対応するとともに、大玉村行政改革大綱が 17 年度で最終年度を迎えたため、平成 17 年 9 月から行政改革推進本部による検討を始めた。下部組織としての幹事会を組織し、職員から意見を求めることにより具体的に作成し、さらに一般村民で構成される行政改革推進委員会からの貴重な意見を求め、これらを土壌として策定したものである。

### 推進期間及び方法

平成 17 年度から 21 年度までの 5 ヶ年間とし、平成 22 年 4 月 1 日現在での目標数値を掲げるものとする。

ただし、自立計画の計画期間である 25 年度までを視野に入れ、計画するものであり、必要に応じてローリング方式により見直しを行っていく。特に組織機構については、職員減に応じた見直しを行っていくため、その都度本部及び幹事会において現状確認を行っていくものとする。

### 改革方針

改革にあたっての大きな柱として、次の 7 点を掲げるものとし、それぞれに細かな視点を設け、具体的な改革目標数値を設定するものとする。

事務事業の整理統合

組織機構の見直し

定員管理と給与の適正化

人材の育成

公正の確保と透明性の向上

電子自治体の推進

自主性、自律性の高い財政運営の確保

以下、順を追って詳細に記載する。

## 事務事業の整理統合（＝行政運営の効率化）

限られた財源と人員の中で、社会情勢や住民のニーズに的確に対応するため、常に事務事業の見直しを行う必要がある。事業を緊急度、必要性から選択し、効率的な執行を行うとともに、住民サービスの向上を念頭に事務手続きの簡素化、効率化に努める。

### ア 指定管理者制度の活用

指定管理者制度については、平成 17 年 8 月より行政改革本部において、研究・検討が行われ、**積極的な導入の方針が確認された**ところである。現在ある、19 施設・2 事業のうち、2 施設（総合福祉センターさくら、老人デイサービスセンター）について、平成 18 年度からの移行を決定したところであるが、「移行すべき施設」とした 7 施設（堆肥センター・村民プール・テニスコート・両幼稚園・保育所・アットホームおおたま）について、引き続き検討を行い、早急な移行を目指す。

また、当面直営の方式により管理を行うこととした 4 施設（ふれあい広場・クロスカントリースキーステーション・村民の森・ふるさとホール）、2 事業（水道事業・農業集落排水事業）及び直営が最もふさわしいと判断した施設（ふれあいセンター・公民館・体育館・運動場）についても、引き続き検討を行っていく。

### イ 民間委託の推進

運転手や学校用務員、調理員、保育士、幼稚園教諭等、本来職員でなければ行うことのできない業務以外については、後記の定員管理計画と併せて、退職者不補充とするとともに、民間への委託を推進する。

平成 16 年度末の各種事務事業についての民間委託の状況は、次のとおりであり、今後必要に応じて委託の検討を実施していく。

事務事業名	委託の有無	今後の外部委託予定
庁舎清掃	全部委託	
庁舎夜間警備	全部委託	
案内・受付	委託未実施	新たに経費を掛けることなく現状とおり職員が兼務する
電話交換	委託未実施	ダイヤルイン方式の導入により電話交換業務を減らしていくこと、及び I P 化による経費節減を検討する
公用車運転	委託未実施	マイクロバス更新時期に合わせ、廃止を検討する
し尿収集	全部委託	
ゴミ収集	全部委託	
学校給食	全部委託	
学校用務員	委託未実施	退職者不補充とし、時期を合わせて委託していく
水道メーター検針	全部委託	

道路維持補修等	一部委託	安全確保のためにも、簡易な維持補修については、現状とおり職員が行う
ホームヘルプ-派遣	全部委託	
情報処理・システム維持	一部委託	迅速な対応が求められるため、外部委託とのバランスを図りながら事務を進める
HP作成・運営	一部委託	同上
各種調査・集計	一部委託	同上
給与等総務事務	一部委託	同上

また、平成17年度中に各課等における事務を洗い出し、それぞれの事務について、民間への委託が可能かどうかの検討を行った。現在各課等において、総数で約200の事務事業を委託している。この中には、電算処理業務や機械設備の点検等で一般企業に委託しているもの、各種団体等に事業を委託しているものもあるが、その他業務の多くは個人への業務委託となっている。雇用拡大の意味からも、今後もこの方式による個人への業務委託を推進することとし、条件の整った事業から民間委託を推進していく。

#### ウ 事務の見直し

現在、正職員が行っている事務であっても、正職員以外の者でも行うことのできる事務については、外部委託や臨時職員等により対応することとし、退職者不補充を原則とする。前出の民間委託の推進と関連するが、具体的には、健康福祉課で行っている各種医療費助成等の審査・集計作業や生涯学習課関係施設の予約管理事務等について、個人への委託を検討する。

また、必要性の低くなってきた事業、利用者が少ない事業等については、廃止も含めた検討を行う。例えば、大山公民館窓口コーナーのように、機器等をリースし実施している事業もあり、このような事業は、リース期間の満了に併せて継続すべきか否かの検討を行っていく。

#### エ 地域協働の推進

地域の課題やニーズに対応するとともに、簡素で効率的な行政を実現することを目的に、地域協働を実現していくため、個々の職員の意識改革や勤務体制の整備等に取り組んでいく。また、受益者負担の原則と自らの地域を自ら改める意識の定着を図る。特に、地域協働の推進にあたっては、継続的に実施していくための仕組みづくりに取り組んでいく。

特に小学生を対象とした事件事故が相次いでいる状況において、学校、PTA、商店や建設業等の事業所、更に老人クラブや婦人会等の協力により、児童の安全確保が図られるような仕組み作りに取り組んでいく。

また、地域の道路や水路について、物資的補助を行いつつ、住民が自らの手で補修等を行う仕組みをつくり、自らの郷土を自らの手で守っていく意識の醸成を図っていく。このような協働の村づくりのためには、職員が積極的に関わる必要があると考え、職員の意識醸成を図る。

### オ 公営企業の健全経営

水道事業については、公営企業として独立採算制を迫及するために、人員の削減や手当の見直し等の人件費抑制、事務費等の節減に取り組んできた。今後も引き続き健全経営に努めるとともに、料金値上げの時期や具体的金額、収支状況や経営計画等について、情報公開を行い、住民の理解を求めていく。

水道事業については、平成 12 年 9 月に変更許可を受け、給水人口 10,000 人規模の施設により現在給水を行っているが、この拡張事業に係る減価償却費と企業債利息が資本費高額の要因となっている。給水人口は、やや停滞傾向にあるものの、今後、村の定住化促進対策等により計画給水人口に達するものと予想され、安定した給水収益の確保と適正な業務執行により、徐々に解消されるものと見込まれる。企業会計の原則に基づき、今後の施設維持を考慮しながら、料金改定について検討を行い、健全経営に努めていく。

また、現在、「メーター検針」や施設維持管理について、民間への委託を行っているが、引き続き業務の見直し、民間委託の推進、民間的経営手法の検討に取り組んでいく。

(単位：千円)

	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度
料金収入	97,500	97,900	98,400	98,900	99,400
減価償却費	74,902	74,641	74,440	72,916	72,513
企業債利息	39,589	38,361	37,183	35,680	34,078
起債残高	1,715,104	1,650,088	1,569,429	1,485,008	1,400,586
繰入金	61,800	61,500	61,200	59,400	57,800

### カ 第三セクターの見直し

現在、村においては、次表のとおり、7 の財団法人及び 6 の社団法人へ総額で 3,183,000 円の出資を行っている。これらの団体においては、設立趣旨に則った事業が展開されており、それぞれ成果が認められるところである。現段階においては、各課等において、引き続き出資していくべきと判断したところである。

それぞれの団体等においては、行財政改革の計画等は策定されていないところであるが、各団体においても、自らの事業を見直し、改革に取り組んでいくこと、及び積極的情報公開に努めるように求めていくこととする。

(平成 16 年度決算書より 単位：千円)

財団法人	出資額	社団法人	出資額
福島県社会福祉施設整備基金	513	福島県畜産振興協会	500
福島県総合社会福祉基金	352	福島県国土調査測量協会	100
福島県労働者信用基金協会	199	福島県私学振興基金協会	90
福島県文化振興基金	148	福島県林業協会	16
福島県工業技術振興財団	535	福島県総合緑化センター	34
福島県きのこ振興センター	450	福島県予防接種事業振興基金	46
郡山コンベンションビューロー	200	合計	3,183

## 組織機構の見直し

従前、組織機構の見直しについては、硬直的に行われており、一度改めた組織は、一定の期間見直されない傾向があった。しかし、自立計画に則った定員管理を行っていくとすると、現在の課係等の数を維持するのは困難であり、今後退職者や新規採用とのバランスと併せて、課や係の離合集散を継続的に行っていくこととする。課等の数を減らしていく流れのなかで、自らの担当業務に精通する意識と併せて、組織としての目標達成のために協力し合う意識づくりを目指す。

### ア 本庁の課等の統廃合

将来的には、現在より20名程度少ない人員で、事務事業を行っていくこととなるため、グループ制的な弾力的運営の可能な組織としていく。ただし、急激な変化は住民にも分かりにくいいため、現在の課名、係名を維持した形での統廃合を継続的に行っていく。現在10課・1室・2事務局・アットホームと課長職が14名の体制であるが、平成24年を目標に3課・1委員会・1室・1事務局（課長職6名）に縮小していく。

平成25年までに順次統合を実施していくこととするが、平成18年度には、農業委員会と農政課の統合を行い、事務局長を課長が兼務する形とするものとする。併せて、試験的なグループ制として、住民係と国保年金係を統合し、職員数を増やすことにより、流動的な勤務のできる係とする。

課等の数の縮小の中で、後述の定員管理の部分と照らし合わせながら、事務事業の統廃合や多忙な業務を課員の中で自由に割り振ることのできるような柔軟な組織を目指す。（ 詳細は、後述のとおり。）

### イ P D C Aシステムの浸透

従来P L A N（計画）・D O（実行）・S E E（評価）と呼ばれるサイクルがあり、必要性が訴えられてきたところであるが、現実的には職員一人ひとりには浸透していなかったところである。今後は、更に一步進んだ「P L A N（計画策定）・D O（実行）・C H E C K（検証）・A C T I O N（見直し）」というサイクルを意識させ、評価を受けての再計画の流れを浸透させていく。

このシステムは、課等の事務事業はもとより、職員一人ひとりがこの流れを意識することにより、それぞれの事務事業においても改善を継続的に行っていくことができるものとなる。

平成 18 年度実施予定

課名等	係 名
総務課	総務係
	情報広聴係
企画財政課	企画商工観光係
	財政係
税務課	賦課係
	評価係
	収納係
農政課	農政畜産係
	振興係
建設課	管理係
	建設係
	農林土木係
上下水道課	業務係
	工務係
住民生活課	住民国保係
	生活安全係
健康福祉課	健康推進係
	社会福祉係
	高齢福祉係
	在介支援センター
	保育所
	包括支援センター
政策推進室	
出納室	
アットホーム	
教育総務課	総務係
	学校教育係
	幼稚園
	小中学校
生涯学習課	社会教育係
	文化振興係
	社会体育係
農業委員会	農地係
議会事務局	

平成 24 年 予定組織

課名等	係 名
総務担当課	総務係
	情報広聴係
	企画商工観光係
	政策推進
	アットホーム
	財政係
	賦課係
	評価係
	収納係
産業建設担当課 (農業委員会)	農政畜産係
	振興係
	農地係
	管理係
	建設係
	農林土木係
	業務係
住民福祉担当課	工務係
	生活安全係
	住民係
	国保年金係
	健康推進係
	社会福祉係
	高齢福祉係
	在介センター
包括支援センター	
出納室	出納係
教育委員会	総務係
	学校教育係
	幼稚園
	学校
	保育所
	社会教育係
議会事務局	文化振興係
	社会体育係

## 定員管理と給与の適正化

定員の管理にあたっては、定員管理計画を定め、管理してきたところであるが、今後は自立計画に定めた人員を超過することない計画を以下のとおり定め計画的な採用等を行っていく。

### ア 定員管理計画の策定（採用計画）

基本的には、後述の定員管理計画によることとするが、専門職については、学卒新採ではなく即戦力としての経験者採用を目指す。また、将来設置が義務付けられる「社会福祉士」について、継続的な募集により早期に採用を行う。

また、定員管理については、現在まで定員適正化計画に基づき、計画的な採用に努めてきたところであるが、平成 11 年度末から平成 16 年度までの実績は次表のとおりであった。

平成 13 年から平成 17 年までの計画においては、目標 3 名減のところ、早期退職者等があったため 6 名減の実績となった。

	11年	12年		13年		14年		15年		16年		純増減数
		増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	
一般行政	79	+4	-1		-1	+3			-2		-1	2
教育行政	22	+2	-1				-2	+1			-1	-1
公営企業	9						-1					-1
年度末	110	114		113		113		112		110		0

今後は、退職者不補充を原則とし、以下の計画により、引き続き計画的な採用に努める。平成 25 年までの定年による退職者は、合計 22 名となりその間の採用予定は自立計画に基づき 3 名程度とする。

	16年	17年		18年		19年		20年		21年		数値目標
		増	減	増	減	増	減	増	減	増	減	
一般行政	81		-1			+1	-2		-2	+1	-2	76
教育行政	21											21
公営企業	8		-1									7
年度末	110	108		108		107		105		104		104



## イ 給与の適正化 = 国家公務員準拠

職員の給与（公営企業会計職員を含む。）については、平成 17 年度まで国家公務員の制度に準拠するとともに、人事院及び福島県人事委員会の勧告に基づく改定を実施してきた。今後も引き続き、国家公務員準拠を貫くとともに、情勢の変化に対応した見直しを行っていく。特に、平成 17 年度に示された給与構造改革に対応すべく、平成 18 年 3 月議会に関連条例等を提案した。現行の昇給・昇格の仕組みでは対応できないため、職員の意思疎通を図りながら、新たな制度に対応した仕組みに改めていく。

特殊勤務手当については、平成 17 年 4 月より アットホームおおたま勤務手当、防疫作業職員手当、行路死亡人取扱職員手当の 3 種に限るよう改めたところであり、当面現状を維持する。

また、一斉昇給や退職時特別昇給、級別職務分類表に適合しない職の格付けは実施していないところであったが、今後も適正な管理を行う。さらに、一般職給料表の改正に伴う技能労務職給料表の改正について、職員の理解を得ながら平成 18 年度から実施する。

## ウ 人事評価システム

新たな給与制度の導入により、昇給格差が縮小され、それぞれの職員の勤務成績を反映させた昇給を実施する必要性が生じている。目標管理システムの導入と併せて、職員一人ひとりの目標とその目標への到達を評価することによる人事評価の導入を検討する。目標管理は、組織として、また個人として、目標設定・実行・評価の段階に分かれ、評価の段階において数値的に達成度を評価する仕組みになっており、人事評価と直結した仕組みとすることとする。

## エ 定員や給与の公表

平成 17 年 12 月の広報紙において、平成 16 年度決算における人件費等の明細及び平成 17 年 4 月現在までの定員の推移について公表した。広報紙では、紙面が限られているため、今後、村のホームページへの掲載も検討し、情報公開に努め、住民の理解を求める。

## 人材の育成

自ら考え、行動することのできる職員育成のため、「人材育成基本方針」に則り、計画的に研修を進めていく。ただし、研修所での研修はきっかけであるという位置づけで、職員の「気づき」を促す仕組みにより継続的に啓発を行っていく。また、様々な研修を積んだ職員の情報や経験を共有する仕組みづくりに取り組んでいく。

### ア 人材育成基本方針に基づく研修体制の強化

平成 17 年 4 月には人材育成基本方針を改定したところであり、引き続き基本方針に基づく人材育成に取り組んでいく。また、平成 17 年 8 月からは、研修報告会等について「研修に関する基本方針」を定め、実施しているところである。今後も、東北自治研修所や福島県への実務研修等の中長期研修とふくしま自治研修センターでの短期研修を計画的に実施していく。

また、長期短期それぞれの研修受講者の村長等への報告会を引き続き実施する。これは、複数の研修受講者の報告を同時に行うことにより、他の研修内容を把握するとともに自らの研修成果を発表する場として実施する。

### イ 学ぶ風土づくり

研修所での研修だけが研修ではないため、職場での研修や自己研鑽の場を自ら求める風土づくりに取り組んでいく。グループ制的な仕事の割り振りや目標管理システムの導入に併せて、職員それぞれが自己管理のもとで仕事を行い、必要な知識を自ら集める意識づくりに取り組む。

具体的には、他の研修内容把握や意識共有のための研修報告会の開催、研修復命書の公開等を行っていく。また、所属以外の課等の事業について把握、共有し提言する能力を養うとともに、課長等のプレゼンテーション能力、アカウントビリティ能力向上のため、庁内研修を引き続き実施する。

### ウ 専門性の向上

建設技術センターでの実務研修等、派遣による専門性向上のための研修に継続的に取り組んでいく。また、職務上必要な知識等を得るための研修には、予算を確保し職員の受講を進めていく。

福島県への実務研修を引き続き行うとともに、東北自治研修所での中堅職員研修に計画的に職員を派遣していく。研修とは、将来に対する投資であると考え、**全職員**の理解を求める。

## 公正の確保と透明性の向上

行政に対する住民の理解を得るとともに、協働の村づくりを進めるためにも、施策決定段階での意見聴取や事後評価に住民を巻き込む仕組み、合意形成を図る仕組みを作っていく。そのためにも、現状での施策の進捗状況や歳入歳出等の情報を積極的に公開していくことにより、住民参加型の行政運営を目指すとともに、パブリックコメント制度や外部監査制度についての導入について検討を始める。併せて、従来とおりの地区別懇談会を継続的に行うとともに、ホームページを活用しての意見収集等も実施していきたい。

地域協働を進めるためにも必要なことは、情報の共有化であり、一方的に知らせるばかりでなく、双方向の情報の伝達に努める。

### ア 情報公開

個人情報保護法の全面施行を受けて、平成 17 年 12 月議会において「情報公開条例」及び「個人情報保護条例」の全面改正を行ったところである。条例の趣旨である「開かれた村政」実現のため、積極的な情報公開を推進していくとともに、個人情報の適正な管理に努める。

具体的には、広報紙の充実とともに情報機器の進展に併せて、ホームページでの情報提供の充実を図っていく。平成 18 年 4 月からは、ホームページがリニューアルされる場所であるが、随時情報の更新を行うとともに適正な管理に努める。

### イ 行政評価

前述のパブリックコメントとも関連するが、従来も多くの諮問機関等において、総合振興計画等の計画策定についての意見は求めてきたところである。しかしながら、実行～評価の部分については、内部での評価に止まっていた経緯がある。

今後は、「PLAN（計画策定）・DO（実行）・CHECK（検証）・ACTION（見直し）」サイクルのうち計画策定、評価、見直しの部分についても、住民の声を広く聴く仕組みを作っていく必要がある。施策、計画や方針が決定される以前に、十分な説明を行い、住民の声を聞くことは当然であるが、事後評価の結果、不必要と判断されれば中止や変更、見直しを行うことが可能な制度とする。

### ウ 説明責任

地方分権の進展は、国から地方への責任の移行であるとともに、行政への住民の参画・協働の仕組みを作るためのものであるとも言える。つまり、国、地方ともに行財政改革が求められており、行政のスリム化が進むことにより、「公」でまかないきれない「公的部分」が増大していくのである。このことに対応するためには、住民との協働を進めざるを得なくなり、協働を求めるためには政策決定段階からの情報公開や詳細を説明していく必要があるのである。

「説明責任」をどう果たすかという課題は、単体でなしうるものではなく、前述してきた様々な政策や改革の根底にあるものとして、職員一人ひとりが意識していく必要がある。そのために政策決定等のプロセスにおいて根拠、理由を明確にし、住民へ周知していくこととする。

## 電子自治体の推進

地域イントラネット及び庁内イントラネットの整備、各種基幹業務の電子化等については、計画的に進めてきたところである。今後は、電子申請の周知や利用促進とともに、新たに文書管理システムや電子決裁の導入について検討を行い、更なる効率化を図るものである。

### ア O A化の推進

全庁的O A化の適正な維持管理を行うと共に、情報化施策の推進、個人情報保護の推進、個人情報の適正な取扱を併せて実施していく。

また、今後、税務課において地方税電子申告システム（仮称）の導入についての検討、企画財政課において電子入札システムの研究を始める。更に、税務課の管理する土地情報を電子化し、所有者情報を始め、道路・水路等の情報を上乘せしていくことによる総合的なシステムについて、関係各課による検討を始める。

### イ 電子申請の推進

福島県と県内市町村との合同により、電子申請システムが整備され、各家庭からの様々な申請が可能な状態になっている。しかし、現在まで多くの利用がある状態とは言えず、住民に広く周知するとともに、利用可能な申請を増やすなど利用促進を図る。

### ウ L G W A Nの利活用

L G W A Nは、総合行政ネットワークのことで、地方公共団体を相互に接続する行政専用のネットワークであり、基本サービスとして、L G W A N電子文書交換及びL G W A N上布掲示板等、情報の収集、交換、提供が可能となっている。今後、庁内周知を図り、有効な活用方法について検討を行う。

### エ 文書管理システムの導入

文書管理システムとは、文書による事務処理（文書の受付、作成、文書による意思決定の記録、送付、保存、破棄）を電子化し、紙の文書と電子文書を一括して管理できるシステムであり、ペーパーレス化のためにも推進していく必要がある。既に、国や県からの文書は、メールでのやり取りとなっているが、それを紙に印刷して回覧等の手続を行うため二度手間となっている。今後は、システムの有効性について研究するとともに、導入の検討を行う。

### オ 電子決裁の導入

電子決裁とは、書類や回議文書や帳票などの決裁のプロセスを電子化し、パソコン上で行うことで、意思決定及び情報の伝達に要する時間の短縮やペーパーレス化を図ることができる。当面、財務帳票関係について、早い時期の導入に向けて検討を始めることとする。

## 自主性、自律性の高い財政運営の確保

最小の経費で最大の効果を生み出すための改善を行ってきたところであるが、引き続き適正な財政運営を行う。特に、職員一人ひとりが経営者の視点を持ち、常々経費の節減に意を払うよう心がけていく。

前出の事務事業の見直しとも関連するが、現在実施している事務事業の必要性について、再度検討を行い、終期を明確にする必要がある。

### ア 補助金の整理統合

補助金については、メニュー化の推進や削減、組織の統廃合による削減等に取り組んできたところである。今後も補助の必要性、終期の設定、同種団体の統合等により、公平な補助金のあり方を継続的に検討するとともに、更なる削減に取り組む。

### イ 経費の節減（経費節減の財政効果）

財政係による物品等の一括購入や各種保守点検等の一括契約、施設・公用車等の一括集中管理を行い、スケールメリットを活かし、更なる経費節減を図る。

また、経費節減と併せて自主財源確保のために各種諸証明手数料、保育料やプール等の利用料について定期的に見直すとともに、未利用地の売却等を実施していく。さらに、各施設の管理方法を見直すとともに、報償金の見直しを実施していく。

### ウ エコオフィスの推進

地球温暖化対策の一環として取り組んできたクールビズ、及び平成17年度より取り組みを開始したウォームビズへの取り組みを強化する。常時使用している、電気・光熱・水道・紙等の節減について、エコ・オフィス推進委員会による啓発とともに、具体策を示しながら推進を図る。

### 計画の進行管理

本計画の推進は各課等において行い、進行管理は総務課において行うものとする。本部会を年1～2回開催するとともに、幹事会は随時開催し、新たな要望や意見、改革案の集約を行いつつ、計画に反映させていくこととし、計画期間中継続していく。

平成18年 1月16日

大玉村行政改革推進本部長  
大玉村長 浅 和 定 次 様

行政改革推進本部幹事会  
幹事長 橋 本 和 幸

集中改革プラン（案）の提出について

先に本部会より指示のありました集中改革プラン（大玉村行財政改革推進計画）  
について、幹事会としての意見を別添のとおりまとめましたので、提出いたします。