

テーマ・No.	.内部体制の合理化 定員適正化計画					1
実施項目 担当課	職員定数の削減					総務課
目的	民間委託及び多様な任用形態等により住民サービスを低下させることなく、平成16年度職員人件費12億8千万円を可能な限り削減し、経常収支比率の向上を図る。					
目標	平成21～24年度の団塊世代の大量退職を控え、円滑な業務の引継体制をとることで業務に与える影響を最小限にとどめ、かつ本町の団塊世代の大量退職後の平成27年4月1日に職員の増員が必要な幼稚園、下水道を除いた部門において、「行政改革推進のための新たな指針」(平成17年3月29日総務省通知)に基づく職員定数の削減目標(4.6%以上)を達成する。(目標職員数164人)					
実施期間(年度)	H17	H18	H19	H20	H21	最終年度
当初計画	職員数 167人	職員数 169人	職員数 171人	職員数 172人	職員数 172人	平成27年3月 164人
進捗状況						
現状と課題	<p>歳出に占める本町の人件費比率は19.1%と他団体に比べ決して高い比率ではない。</p> <p>職員数167人は、行政診断時の類似団体の平均的な職員数から算出された数値とほぼ一致しており適正な規模ではある。</p> <p>地方交付税が三位一体改革により大幅に削減されており、この削減額を経常経費で捻出するためには、人件費、物件費及び補助費等について一定の削減が必要である。</p> <p>総務省が作成した「行政改革推進のための新たな指針」において、過去5年間の地方公共団体の総定員純減(H11～16年度までに4.6%減)を上回る純減が求められている。</p> <p>本町における団塊世代の大量退職期は平成21～24年度で、一般的な団塊世代の分布より2年程度遅れている。</p>					
課題への対応策	<p>課長の人事権を強化し、職員配置の弾力性を高める。</p> <p>多様な任用形態の活用を図る。</p> <p>将来的な人員削減を図るための新規採用職員数の計画的な抑制(団塊の世代の退職者数を下回る採用)</p> <p>住民との協働や参画によって行政職務領域の縮小を図る。</p> <p>IT化の推進により事務量を削減する。</p>					
期待される効果	平成17年度から平成26年度までの累積で、一般行政部門96名、学校以外の教育部門21名、下水道以外の公営企業部門24名の合計141名のうち5.6%に相当する8名の人員削減が可能である。この削減により町財政の健全化に寄与できる。					
備考						

テーマ・No.	.内部体制の合理化 定員適正化計画					2
実施項目 担当課	小中学校給食の民間委託					学校教育課 総務課
目的	学校給食について、給食の質を維持しながら効率化を進めるため民間委託を行う。					
目標	学校給食事業の民間委託を順次行い、職員(給食調理員)については、職種変更を図る。					
実施期間(年度)	H17	H18	H19	H20	H21	最終年度
当初計画	策定・協議	策定・協議	随時実施	→		
進捗状況						
現状と課題	<p>学校給食は町立小学校4校及び新宮中学校相島分校において実施されている。その方式は自校方式であり、各学校に調理室が設けられている。</p> <p>・O-157の流行により施設の設置基準が厳しくなったため、給食室の建設費及び機械設備費が町の財政に与える影響は大きくなってきている。</p> <p>学校給食の経費は平成16年度決算で77,569千円である。うち人件費は46,838千円で、決算額に占める人件費の割合は60.4%となっている。民間の給食調理員がパートタイマーの雇用が主体であることと比較すると決算に占める人件費割合が大きい。</p>					
課題への対応策	<p>現行の学校給食事業でのサービス内容を維持し、かつ事業経費を抑制をした内容での民間委託を順次実施。</p> <p>職員(給食調理員)の意向を踏まえ、業務の配置転換を図る。</p>					
期待される効果	<p>民間委託することで、サービス内容を維持した上で運営経費を抑制することが可能となり、経常経費の圧縮を図ることができる。</p>					
備考						

テーマ・No.	.内部体制の合理化 組織機構改革					1
実施項目 担当課	各課のマネジメント機能の強化					総務課 総合政策課
目的	住民ニーズを迅速に処理するため、係間あるいは課間の連携を図る。					
目標	原則として課長が課内の主幹(6級)以上の中から、係長を指名するとともに、係の編成や職員の配置を決定する。さらに、行政組織規則の見直し等を行うことで業務の円滑な実施を図る。なお、グループ制の導入は、今後の調査検討課題とする。					
実施期間(年度)	H17	H18	H19	H20	H21	最終年度
当初計画	実施					17年度
進捗状況						
現状と課題	<p>他の課との合議、決裁処理に要する時間が長くなり、迅速な対応ができない。 係、課を越えた領域での業務が増えてきている。 総務省が作成した「行政改革推進のための新たな指針」において、住民ニーズへの迅速かつ的確な対応を可能とする組織編成を行う旨規定されている。 今後、定員を削減していくことは避けられない。 課長補佐の役割を明確にする必要がある。</p>					
課題への対応策	<p>様々な行政課題に対し迅速な対応を行えるよう、事務決裁規程の見直しを行い、各課長の決裁権限を増やす。 課の統合を行い、マネジメント機能を強化し、課長に係編成権と、原則として各係長を課内の主幹(6級)以上の中から指名する権限を与えることで、課内における人的配置の弾力化を図る。 意思形成過程が簡素化されたフラットな組織編成(グループ制)の導入については、今後の検討課題とする。 機動的に問題に対応できるプロジェクト方式を積極的に活用し、迅速な対応を図る。 今後、職階制について見直しを行う</p>					
期待される効果	<p>迅速な事務処理を可能とすることで、新たな行政課題への対応が可能となるとともに、住民満足度を向上させることができる。 課題解決や政策の実施を自らの判断で柔軟に、かつ迅速に実施できる体制づくりができる。</p>					
備考						

テーマ・No.	.内部体制の合理化 組織機構改革					2 (1)
実施項目 担当課	地方分権対応型の組織編成					総務課 総合政策課
目的	地方自治を取り巻く環境が大きく変化する中で、独自の施策や効率的な行政運営が展開できる組織改革を進める。					
目標	総合計画をはじめ、主要な行政計画の進捗管理や検証を行い、計画行政を推進していくため、組織機構の見直しを行い、総合政策課を設置する。 課内及び各課の連携がとりやすい横断的な組織編成にする。					
実施期間 (年度)	H17	H18	H19	H20	H21	最終年度
当初計画	実施					17年度
進捗状況						
現状と課題	<p>町の主要事業についての意志決定に際して必要となる、財政への影響及び代替案等に関する基礎資料や情報を提供し、政策決定プロセスを調整する担当課がないため、政策決定までに時間がかかったり、各課間の連携が取れていない部分がある。</p> <p>今後の地方自治を取り巻く大きな環境の変化に対し、政策決定プロセスを透明なものにしすばやく対応ができるような組織体制にする必要がある。</p> <p>総務省が作成した『行政改革推進のための新たな指針』において、住民ニーズへの迅速かつ的確な対応を可能とする組織編成を行う旨規定されている。</p>					
課題への対応策	<p>庁議を通じて、透明性のある政策決定が行われるようにルール化するとともに、限られた行政資源 (人、物、金) の中での最善の選択ができるようこれをサポートするために「総合政策課」を設置する。</p> <p>庁内各課の連携を保つため、各課の課長補佐を企画担当として位置付ける。</p>					
期待される効果	施策の迅速な実施、限られた行政資源の有効活用等効率的な行政運営が可能となる。					
備考						

テーマ・No.	.内部体制の合理化 組織機構改革					2 (2)
実施項目 担当課	地方分権対応型の組織編成					総務課 総合政策課 生活振興課 各課
目的	地方自治を取り巻く環境が大きく変化する中で、独自の施策や効率的な行政運営が展開できる組織改革を進める。					
目標	住民との協働を実践し、新たな行政課題に対応できる組織体制を導入するため、「生活振興課」を設置する等、事務分担の見直しを行う					
実施期間 (年度)	H17	H18	H19	H20	H21	最終年度
当初計画	実施					17年度
進捗状況						
現状と課題	<p>・多様化する地域の課題や住民ニーズに迅速に対応するために、すべてを行政で実施するのではなく住民や住民が参加する団体等様々な主体を活用し、簡素で効率的な行政を実現できる組織体制が必要となる。</p> <p>・総務省が作成した『行政改革推進のための新たな指針』において、地域協働の推進を積極的に推進する旨規定されている。</p>					
課題への対応策	<p>・NPO、ボランティア等の住民活動を支援する組織、および住民参画に関する企画立案等を実施する組織を設置する。</p>					
期待される効果	総合計画に基づく住民主体のまちづくりを実践していくことが可能となる。					
備考						

テーマ・No.	.内部体制の合理化 組織機構改革					3 (1)
実施項目 担当課	政策部門の強化					総合政策課
目的	厳しい財政状況の中で、地域の課題や住民ニーズに的確に対応し、政策の立案 調整のできる専門部門を強化する。					
目標	町の重要な政策や施策、事業に関わる諸問題を解決するため、政策会議としての「庁議」を開催する。					
実施期間 (年度)	H17	H18	H19	H20	H21	最終年度
当初計画	実施					17年度
進捗状況						
現状と課題	<p>各課内における政策の理念や方針、価値観等に関するコミュニケーションが十分とは言えず、政策目的に関しても十分な議論がされていないケースがある。</p> <p>複数の部門にかかわる政策や、いずれの部門の事務分掌にも該当しない政策に関する調整プロセスが円滑ではない。</p> <p>総務省が作成した「行政改革推進のための新たな指針」において、住民ニーズへの迅速かつ的確な対応を可能とする組織編成を行う旨規定されている。</p>					
課題への対応策	<p>町の重要な政策や施策の審議・決定を行う機関として長、助役、教育長及び各課長で構成する「庁議」を設置する。</p> <p>・「庁議」の事前調整機関、資料収集、分析機関としての「政策調整会議」を設置する。</p>					
期待される効果	<p>透明性のある政策決定が行われるようにルール化することができる。</p> <p>「庁議」を通じて町の課題を解決していくことにより職員が一丸となり効率的な業務遂行ができるようになる。</p>					
備考						

テーマ・No.	.内部体制の合理化 組織機構改革					3 (2)
実施項目 担当課	政策部門の強化					総合政策課
目的	厳しい財政状況の中で、地域の課題や住民ニーズに的確に対応し、政策の立案 調整のできる専門部門を強化する。					
目標	町の政策を各課の施策・事業として展開するための総合調整機能を強化する。 国・県補助金等の財政情報や、正しい政策判断に必要な各種情報を収集し、各課に発信する。					
実施期間 (年度)	H17	H18	H19	H20	H21	最終年度
当初計画	実施					17年度
進捗状況						
現状と課題	<p>複数の部門にかかわる政策や、いずれの部門の事務分掌にも該当しない政策に関する調整プロセスが円滑ではない。</p> <p>現在、国・県補助金等の情報は各所管課で収集、管理されているため、関連事業を実施している所属に情報が行き渡っておらず、補助制度の有効活用が行えていないケースがある。</p> <p>現在、各課で所管事務に関する情報収集を実施しているが、それを集約する組織がないため、部門ごとに情報量に差が生じている。</p>					
課題への対応策	<p>町の政策を各課の施策・事業として展開するための調整を行う専門機関を設置する。</p> <p>専門機関のほかに各課内に企画担当者を配置する。</p> <p>国・県補助金等の財政情報や、正しい政策判断に必要な各種情報を収集し、各課に発信する部署を設置する。</p>					
期待される効果	<p>情報収集の一元化を実施することで、総合的な視点に立った企画立案や関連部門間の相互調整の実施、施策に要する財源の確保等、効率的な行政運営の実施が可能となる。</p>					
備考						

テーマ・No.	.内部体制の合理化 組織機構改革					4
実施項目 担当課	窓口サービスの改革					総務課 各課
目的	住民の目から見ても 町役場職員の意識が変わってきた」とはつきりわかる、基本的で象徴的な窓口サービスの改革を推進する。					
目標	町民の窓口サービス等に対する苦情や要望等に対応することで、町民からの苦情等件数の削減を図る。					
実施期間 (年度)	H17	H18	H19	H20	H21	最終年度
当初計画	できるものから 順次実施					
進捗状況						
現状と課題	<p>住民票の交付など担当する住民課職員が総合案内的な役割を果たしているが、初めて訪れる来庁者にとってはどこに訪ねたらよいか戸惑うとの声も聞かれる。</p> <p>・窓口業務に限らず、職員としての基本的な「接客マニュアル」がない。</p> <p>・電話交換は各課で持ち回りで職員が対応しているが、なかなか電話に出ないとの苦情がある。また、窓口業務を担当している職員からは電話交換の対応がしづらいつと声もある。</p> <p>・各種の施設受付時間帯等について、来訪者の利便性を考慮してほしいとの声がある。</p> <p>・地震直後などにおいて住民を安心させる防災無線の放送などをしてほしいとの声がある。</p>					
課題への対応策	<p>町民への挨拶や声かけの徹底など町職員としての当たり前の接客マナー向上に努める。</p> <p>・信頼される町職員としての接客マニュアルの策定。</p> <p>・電話交換のアウトソーシング化及び総合案内コーナーの設置。</p> <p>・施設の受付などサービスの時間拡充の検討。</p> <p>・適時適切な防災放送の実施。</p> <p>・接客に関する研修を実施する。</p>					
期待される効果	分権型社会において、住民の付託に応え信頼される町職員を目指すことによって、「便利さ」わかりやすさ」心地よさ」を住民が実感できるようになる。					
備考						

テーマ・No.	.内部体制の合理化 人材育成基本方針					1
実施項目 担当課	新宮町職員研修制度」の構築					総務課
目的	地域分権社会が求める人材を育成していく。					
目標	人材育成基本計画を策定し、新宮町職員研修制度」を確立する。					
実施期間(年度)	H17	H18	H19	H20	H21	最終年度
当初計画		人材育成基本 計画の策定	実施			19年度
進捗状況						
現状と課題	<p>・厳しい財政状況のなか限られた人材の中で行政運営を行っていかなければならず、また住民ニーズが多様化しているため、各職員が様々な課題に対応していかなければならず、各職員の様々な知識の習得が必要となっている。</p> <p>・平成16年6月の地方公務員法の改正により「研修に関する基本的な方針」を定めることについて、法律上の責務とされた。</p> <p>・総務省が作成した「行政改革推進のための新たな指針」において、分権型社会の担い手にふさわしい人材の育成を推進する旨規定されている。</p>					
課題への対応策	<p>・昇格するために受講する必要がある研修を単位制とし、必須単位の取得を義務づける。</p> <p>・管理監督職員の政策研修を充実し、マネジメント能力を強化する。</p> <p>・OJTの強化・充実を図るために、主任主事・主査・主幹クラスを中心にOJTリーダーを養成するとともに、各課に3～5名のリーダーを配置する。</p> <p>・派遣研修、人事交流を推進する。</p> <p>・行政事務への職種変更を行う職員に対する研修の充実を図る。</p>					
期待される効果	<p>・様々な行政課題への確に対応できる職員を育成することで、施策の迅速な実施等効率的な行政運営が可能となるとともに、住民満足度が高まる。</p>					
備考						

テーマ・No.	.内部体制の合理化 人材育成基本方針					2
実施項目 担当課	職員「目標管理制度」の導入					総務課 学校教育課
目的	執行部と管理職が事務事業に関する共通認識を持つとともに、職員個人の業務目標との整合を調整し、町職員全体の意思の疎通を図る。					
目標	職員「目標管理制度」を導入する。					
実施期間(年度)	H17	H18	H19	H20	H21	最終年度
当初計画	調査・研究	導入	→			18年度
進捗状況						
現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> ・トップの方針 - 課の施策目標 - 係の事務事業目標 - 職員の行動目標に一貫性がない。 ・それぞれの目標の接点においては十分な協議がされていないため、各業務に対する職員の意識が各課、各係において統一されていないケースがある。 ・各課、係の所管する各事業のスケジュール管理が的確に行われていないケースがある。 					
課題への対応策	<ul style="list-style-type: none"> ・各所属において年度ごとの重点目標を設定し、執行部ヒアリングを行い、町の政策や施策との整合性を確認し、部門方針として課内の合意形成を図ると共に、部門方針にしたがった個人目標を設定する。 ・自己申告書を用いて、仕事の状況を確認したり、異動希望についての相談を行う等課長と職員のコミュニケーションをより密にする。 ・職員一人ひとりが自ら設定した業務目標を自己評価し、その達成度合いによって上司が職員の業績を評価する「目標管理的勤務評価手法」を導入する。 					
期待される効果	<ul style="list-style-type: none"> ・町の政策目標が明確になることで、組織全体として意思が統一された政策の実施が可能となる。 ・目標を設定することで、職員の業務に対する意識がさらに向上する。 					
備考						

テーマ・No.	.内部体制の合理化 人材育成基本方針					3
実施項目 担当課	新宮町勤務評定制度」の見直し					総務課
目的	職員の職務への貢献意欲を高めるには、その職員の能力や業績に対する適正な評価が必要であり、その評価に応じて処遇すること、また、それを上司が面接等を通じ、フィードバックし、指導・育成することが重要となる。また、昇級・昇格や勤勉手当の成績率に反映させていく検討を行う。					
目標	新たな人事評価システムを導入する。					
実施期間(年度)	H17	H18	H19	H20	H21	最終年度
当初計画	調査・研究	制度構築	試行	導入	→	20年度
進捗状況						
現状と課題	<p>・国レベルの公務員改革の議論においても、現在の民間企業の賃金制度同様、年功序列から能力給重視へ移行すべきではないかという意見が出ている。</p> <p>・人事院においても能力給の要素を盛り込んだ人事評価制度の導入が検討されている。</p> <p>・総務省が作成した『行政改革推進のための新たな指針』において、公正かつ客観的な人事評価システムの構築に引き続き積極的に取り組む旨規定されている。</p>					
課題への対応策	<p>・町の業務には業績を数字で表せないものが数多くあり、全職員に一律に適用するためには、業務ごとの評価基準の設定方法等を検討していく必要があり、まず導入に向けて民間や他の自治体等の活用事例の調査研究を行っていく。</p> <p>・その調査研究を踏まえ、透明性の高い人事評価システムを構築する。</p>					
期待される効果	<p>・貢献が処遇に反映されることで職員の仕事に対する意欲が向上し、町行政の活性化につながる。</p>					
備考						

テーマ・No.	.内部体制の合理化 人材育成基本方針					4
実施項目 担当課	新宮町人事管理制度」の構築					総務課
目的	職員個々の将来像と組織の人材育成方針とを合致させるために、職員が達成感ややりがいを感じることでできる職場づくりを推進する。					
目標	職員に求められる経験と能力が養われる人事制度を構築する。					
実施期間 (年度)	H17	H18	H19	H20	H21	最終年度
当初計画	調査・研究	制度構築	導入	→		19年度
進捗状況						
現状と課題	<p>現在、長期的な視点に立った職員育成のための制度がない。 ・常に現場で仕事がしたい等管理職への昇格を望まない職員の希望を実現する制度がない。 ・能力を持ちながら立場上その力を発揮できない職員がおり、有効活用できないことは組織としてマイナスである。 ・総務省が作成した『行政改革推進のための新たな指針』において、人材育成の観点に立った人事管理の実施等総合的な人材育成に努める旨規定されている。</p>					
課題への対応策	<ul style="list-style-type: none"> ・入庁後10年以内に住民窓口サービス・公共事業サービス・管理の3部門を経験させることで、その後の人材登用において職員の適性を重視した配置を図る。 ・主幹以上の職について希望降格制度を導入し、処遇について選択できる制度を作る。 ・6級(主幹)になる資格を附与するための昇任試験制度を導入し、意欲と能力を処遇に反映できる制度を作る。 ・各課に公募する仕事があるか調査し、あれば職員公募制を導入し、職員適性に応じた人事異動を行う。 					
期待される効果	職員の仕事に対する意欲が向上し、町行政の活性化につながる。					
備考						