

# 泊村集中改革プラン

泊 村

## 1 改革の期間と目標

### 1 改革の期間

改革の期間は、平成17年度を初年度とし、平成21年度までの5ケ年とします。なお、本プランの実施計画は、「泊村行政改革大綱」にも反映させていきます。

### 2 改革の目標

現在、本村の財政状況において、新たな時代に対応し、明るい将来を展望できる村政を実現するためには、従来の行政システムを見直すとともに、補完性の原則に伴い村民や地域との協働を推進するなど、効率的な行政経営を推進していくことが肝要です。

このため、村職員はもとより村民のマンパワーの活生化による少数精鋭の行政経営への転換を図るため、次に掲げる取り組み事項ごとに具体的な成果指標を設定し、その実現に努めます。

また、本プランにおける取り組み状況については、村民にできる限り分りやすい形で公表していきます。

## 2 取り組み事項

### 1 給与体系と組織構造

職員の「やる気」と「能力」を最大限引き出すため、「やる気」と「能力」を重視した人事・給与制度への転換を図り、職員の力を最大限に発揮できる給与体系と組織構造を構築します。

#### (1) 職員の意欲に応えられる人事・給与制度

人事評価システムについて

給料の見直しについて

各種手当の見直しについて

#### 人事評価システムの構築

##### 取り組み内容

年功序列型から脱却し、業務の達成度など具体的な成果に重点を置いた人事評価システムを構築します。

##### 期待される効果

評価を給与や昇給等に反映させることにより公平で公正な人事評価を行うことが可能となり、人事の活性化を図ることができます。

#### 明確な職務職階制度の確立

##### 取り組み内容

部課長職6級、5級、課長補佐、係長職4級、3級といった明確な職務職階制度を確立します。

##### 期待される効果

能力に応じた職務責任体制を確立するとともに、人件費を削減することができます。

#### 高齢層職員の昇給抑制

##### 取り組み内容

55歳以上についても勤務成績に応じた昇給をします。

##### 期待される効果

高齢層職員の昇給抑制により、人権費を削減することができます。

## 期末勤勉手当の支給率の見直し

### 取り組み内容

評価システムの構築に併せ、現在の期末勤勉手当の支給率を見直します。

### 期待される効果

人事評価を期末勤勉手当に反映させることにより、成果主義に対する意識を向上させることができます。

H 1 7 4, 4 7 5 千円

H 1 8 4, 9 6 5 千円

## 管理職手当の見直し

### 取り組み内容

現行の部長、課長、課長補佐、の率を見直す。

### 期待される効果

管理監督業務に応じた管理職手当の支給が可能になります。

人権費を削減することができます。 H 1 7 3, 4 9 1 千円

## 時間外勤務手当の削減

### 取り組み内容

民間委託の推進や職員の適正配置を図り、給料に対する時間外勤務手当の削減を図ります。

### 期待される効果

職員の健康管理に資するとともに、人権費を削減することができます。

## 特殊業務手当の見直し

特殊業務手当については、制度本来の趣旨を踏まえつつ、全般的な見直しを行います。

### 期待される効果

H 1 7 3, 5 4 5 千円

人件費を削減することができます。 H 1 8 2, 6 8 3 千円

## ( 2 ) 効率的な組織への変革

役場の組織のあり方について

## 定員適正化計画の策定

### 取り組み内容

事務事業の整理統合、民間委託などを総合的に考慮し定員適正化を図る。

### 期待される効果

適正な組織体制づくりが図られる。

## 退職による欠員不補充

(年度別職員数)

	H 1 7	H 1 8	H 1 9	H 2 0	H 2 1	H 2 2
職 員 数	8 7	8 5	8 4	8 3	8 1	8 0
前年増減	2	2	1	1	2	1

## 人事異動制度の見直し

### 取り組み内容

職員の自己アピール制度など新たな人事異動制度を導入し、業務の充実を図る。

### 期待される効果

組織の活性化や職員の意欲の向上が図られるとともに、職員の資質向上に資すること、さらに将来の適材適所の人事配置に貢献できる。

### ( 3 ) 時代の変化に対応できる組織作り

職員の意識改革について

職員の能力向上について

## 人材育成基本方針の策定

### 取り組み内容

人材育成の目的・方策等を明確にし、人材を育成します。

### 期待される効果

研修内容の充実により、職員の資質や能力向上を図り、これからの時代に対応できる人材を育成することができます。

## 職員研修基本方針の策定

### 取り組み内容

研修体系及びカリキュラムの見直しを行う。

### 期待される効果

これからの行政経営について政策提言ができる職員を養成するなど職員の能力向上を図ることができます。

## 2 事務事業の見直し

事務事業全般について、最小の経費で最大の効果をあげるため、限られた財源を有効に使っているか不断の見直しを行い、経費の縮減を図ります。

また、当初の目的を達成したと思われるものはもちろんのこと、費用対効果が十分でないもの、民間において良質なサービスが低コストで提供できるものなどについては、再編・整理・廃止・統合を進めます。

### (1) 行政評価制度について

行政評価制度

#### 政策・施策評価システムの構築

##### 取り組み内容

次期総合計画スタート時期に合わせ、政策・施策評価システムを構築します。

##### 期待される効果

政策・施策評価システムの構築により、大胆な事業の選択が可能となります。

### (2) 事務事業の再編・整理・廃止・統合

事務の効率化について

##### 取り組み内容

組織の再編をおこなう。

##### 期待される効果

事務部門の組織再編を行うことにより、効率的な行政経営を図ることができます。

## 3 財政の計画

村では平成17年度の財政計画を作成し、健全財政堅持のもと、長期的な展望に立ち、更なる住みよい村づくりを進めていきます。

### (1) 財源確保と経費節減

健全財政堅持

##### 取り組み内容

村税の徴収率を15年度の99.6%から16年度99.5%と今後も同率を続けます。

##### 期待される効果

安定した自主財源を確保することができます。

## 旅費報酬等の見直し

### 取り組み内容

平成17年度旅費報酬等の見直し。

期待される効果	H17	3,502千円
経費の削減をすることができます	H18	1,482千円

## 第三セクターの見直し

現在、村が出資している第三セクターはありませんが、今後、村との関与等の必要性などから、検討課題とします。

## 公営企業関係

本村の公営企業は水道事業、下水道事業、集落排水事業、介護保険事業、国民宿舎事業などあり、現時点では給与・定員管理とも一般行政部門に準じており、今後も統一的な管理を図って行きます。

### 3 実施計画

#### 1 給与体系と組織構造

取り組み事項	具体的な目標	H 1 7	H 1 8	H 1 9	H 2 0	H 2 1
( 1 ) 職員の人事・給与制度						
人事評価システムの構築	システムの構築	検討	試行	試行	試行	試行
明確な職務職階制度の確立	部課長 6 級 5 級課長補佐係長 4 級	検討	実施	実施	検討	検討
高齢層職員の昇給停止	昇給停止年齢の引き下げ	検討	検討	検討	検討	検討
期末勤勉手当支給率見直し	支給率見直し	実施	実施	実施	実施	実施
管理職手当の適正化	管理職手当の引き下げ	実施	検討	検討	検討	検討
時間外勤務手当の削減	給料に対する予算額 2 パーセント以内引き下げ	実施	実施	実施	実施	実施
特殊勤務手当の見直し	全般的な見直し	実施	廃止	廃止	廃止	廃止
( 2 ) 効率的な組織への変革						
定員適正化計画の策定	計画の策定 職員の削減	検討	検討	検討	検討	検討
人事異動の見直し	人事異動制度の導入	検討	検討	検討	検討	検討
( 3 ) 時代に対応できる人材づくり						
人材育成計画の策定	計画の策定	検討	検討	試行	試行	試行
職員研修基本計画の策定	計画の策定	検討	検討	検討	検討	検討



## 2 事務事業の見直し

取り組み事項	具体的な目標	H 1 7	H 1 8	H 1 9	H 2 0	H 2 1
( 1 ) 行政評価制度の導入						
政策・施策評価システムの構築	システムの構築	検討	検討	検討	検討	検討
( 2 ) 事務事業の再編・整理・廃止・統合						
組織の再編を行う	事務部門組織再編	検討	試行	試行	試行	試行

## 3 健全財政の堅持

取り組み事項	具体的な目標	H 1 7	H 1 8	H 1 9	H 2 0	H 2 1
( 1 ) 健全財政の堅持						
健全財政の維持	財政計画の策定	実施	実施	検討	検討	検討
( 2 ) 健全財政の確保と経費節減						
村税の徴収率の向上	村税の徴収率維持	実施	実施	実施	実施	実施