

平成 2 1 年度

玉村町経営改革に関する意見書

～ 玉村町の「協働」を具現化するための仕組みづくり ～

平成 2 2 年 9 月

玉村町経営改革町民会議

目 次

1	意見書の提出にあたって	1
2	意見書『玉村町の「協働」を具現化するための仕組みづくり』	2
I 章	地域の組織の育成と連携を具体的に支援する必要性	2
1.	「玉村町自治基本条例」に関わる具体的な仕組みを構築する	2
2.	協働のまちづくりを推進する役割と責務は町長にある	3
3.	地域の人的資源としての行政区再生の新しい可能性	4
II 章	新しい住民自治の人的資源を育成支援する戦略の創出	5
意見 1.	自助・共助・公助の三原則の徹底化	5
意見 2.	行政区内の人的資源の新活用策の創出	7
意見 3.	各行政区組織に地域内分権の中核となる委員会を設ける	9
意見 4.	民間手法を徹底的に導入する	11
III 章	まとめ	12
3	玉村町経営改革町民会議 審議経過	14
(1)	開催日程と審議内容	14
(2)	検証項目と分野別項目数	14
(3)	財政効果	16
(4)	ローリング見直し	17
4	玉村町経営改革町民会議 委員名簿	18
5	玉村町経営改革町民会議 設置条例	19

意見書の提出にあたって

玉村町経営改革町民会議は、町民とともに自律した町を経営するという観点から、行政に民間の経営理念、手法等を可能な限り導入し町の行政経営改革を推進するために玉村町経営改革町民会議設置条例に基づき、平成20年11月に町長から第2期目の委員が委嘱されました。

平成21年度においては、玉村町経営改革大綱に基づく実施計画（平成21～23年度）の実施項目54項目のうち特に重要と思われる16項目については重点的にその進捗状況について検証を行いました。

委員からは、自らの経験やそれぞれの立場から幅広く多様な意見が出されるとともに、終始活発な議論が交わされ、ここに平成21年度における実施計画の進捗状況や改革の推進に関する意見を「平成21年度玉村町経営改革に関する意見書」としてまとめました。

今後、町においては、この意見書をもとに、行政経営改革の積極的な推進に取り組まれ、より一層自律のまちづくりに努められることを期待いたします。

平成22年 9月16日

玉村町経営改革町民会議

会長 安 保 博 史

意見書『玉村町の「協働」を具現化するための仕組みづくり』

I 章 地域の組織の育成と連携を具体的に支援する必要性

1. 「玉村町自治基本条例」に関わる具体的な仕組みを構築する

地方分権から地域主権に時代が大きく変化する今、各自治体は、政策形成能力の向上とともに、住民参加による協働型地域経営の具体策の構築を競い合っています。

この新しい地域主権の時代に向かって、「自律」と「協働」を町政の基本軸とした玉村町が、協働の原理を謳い、住民参加や協働などに関する理念、制度、原則などをいち早く整備し、「自治基本条例」を制定し得た点は画期的であり、高く評価されます。

自治基本条例は、地方分権時代にふさわしい自治の基本理念・住民参加・協働の原理などの仕組みを定めた自治の基本となる条例ですが、国が地方分権一括法を施行されて10年が経過した今日、あらためて以下のような検証を行う必要があります。

①説明責任は果たしているか？

町は、「玉村町自治基本条例」の理念や制度の内容を住民に分かりやすく説明し、その必要性や内容を広く周知する責任を果たしてきたか。

②自治基本条例に基づく具体的な仕組みづくりを進めているか？

町は、「自治基本条例」の制定・施行後、町全体の自治意識の向上や具体的な協働の仕組みを構築してきたか。

特に、「玉村町自治基本条例」が制定後に当然行うべき各条例文に記された基本理念を実現する具体的な仕組みづくり、すなわち、

①本町のまちづくりへの住民参加をどのように推進し支援するか？

②人的資源をどのように育成・連携させるか？

については、いまだに行動指針の策定さえも行われていない現状であり、その遅滞ぶりは憂慮されます。

例えば、全国初の自治基本条例として、2001年4月1日に施行された「ニセコ町まちづくり基本条例」は、条例をどのようにまちづくりに活かせばよいかを示唆してくれます。ニセコ町は条例において、まちづくりにおける「情報」が町民の共有財産であり、住民はまちづくりに参加する権利を有する一方、まちづくりにおける言動には責任を持つことを求めることを宣言しました。そして、この条例の基本理念を軸に、町のすべての施策について住民と行政が「情報」を共有し、町の施

策の企画・立案から実施・評価といったあらゆる段階で住民参加が行える具体的仕組みづくりを徹底した結果、ニセコ町は、協働型まちづくりによる地域活性化に成功したのです。このニセコ町の成功モデルに象徴されるように、協働型まちづくりを実践するには、「条例」を基本軸として、官民を問わない情報の共有と、主体的にまちづくりに関わる人的資源を育成支援する具体的仕組みの構築が是非とも必要なのです。

2. 協働のまちづくりを推進する役割と責務は町長にある

玉村町の自治基本条例への取り組みは、平成16年の町議会で、住民参加・協働を図るため「住民参加・協働のまちづくり」を推進することが提案されたことに端を発し、平成18年9月に「玉村町自治基本条例」として結実しました。とりわけ、本町が目指すまちづくりの基本方針が住民主体と協働のまちづくりであることを条例の中に明記したことは、町政の基本軸の「自律」と照応するところから、町の内外において注目を集めたのは記憶に新しいところです。

条例に基づいて、玉村町の「住民参加と協働のまちづくり」の概要を簡潔に整理すれば、下記のとおりです。

①【まちづくりの基本理念】

- ・住民が主体となったまちづくりを進める。
- ・住民・議会・町が責任と役割を分担し、協働することを基本とする。

②【まちづくりの基本目標】

- ・安心して安全に暮らせるまちづくり
- ・皆が、健康で生きがいを持ち、いきいきと暮らせるまちづくり
- ・すべての子どもが、健康で生きがいを持ち、いきいきと暮らせるまちづくり
- ・豊かな自然環境と歴史及び文化を大切にすまちづくり

上掲のように、玉村町自治基本条例に基づいて、基本理念・基本目標を確認しましたが、このまちづくりを責任を持って遂行する責任者が町長であることを忘れてはなりません。その町長の役割と責務について、条例第13条に従ってまとめれば次のとおりです。

【町長の役割と責務】

- ①町長は、まちづくりの基本理念を実現するため、公正かつ誠実に町政の執行に努める。
- ②まちづくりに関する活動や内容、意思決定の過程を分かりやすく住民に説明する。
- ③まちづくりを推進するための人材育成に努める。

④住民と協働に必要な企画能力や調整能力を備えた町職員の養成に努める。

玉村町自治基本条例は、本町のまちづくりの憲法ともいえるべき存在です。町長は、この条例に明記された「町長の役割と責務」を果たすためにも、強いリーダーシップをもって、〈協働〉を具現化するための仕組みづくりを構築すべきです。

3. 地域の人的資源としての行政区再生の新しい可能性

旧来、自治体行政と住民の間を取り結ぶ相互扶助的組織として機能していたのは、自治会でした。法的な存在像の問題はさておき、自治体と住民の間に、包括機能的集団として住民に承認された自治会制度が存在し、

①親睦機能→祭礼・運動会・慶弔・交流会など

②防衛機能→防火・防犯・防災・交通安全など

③環境整備機能→下水・街灯・道路・水路・公園・花壇・施設などの維持管理など

④連絡伝達機能→行政連絡文書の配布・回覧板の管理など

⑤陳情機能→行政への陳情・要望提示など

⑥町内の統合・調整機能など

といった多種多様な役割を果たし、住民自らが自分たちの手で地域の身近な諸課題を解決してきた事実は、日本の地方自治の大きな特徴として注目すべきでしょう。しかし、自治会制度は、もともと地縁・血縁による人的ネットワークに基づく確固たるコミュニティの存在を前提にはじめて、その相互扶助的機能が発揮できる制度でしたから、高度経済成長期以降の急速な核家族化、少子高齢化の進展などによってコミュニティが衰退し、住民間の連帯意識や相互扶助意識が薄れていくうちに、各地域で自治会そのものが形骸化されていったのは当然の成り行きでした。

コミュニティが衰退・崩壊する中、多くの地域に生まれたのが、行政の補完機能・末端機能を担う行政区制度でした。この制度は、たとえ地域にコミュニティが存在しなくとも、地域の基本的経営を効率的に行える利点があり、行政側には都合の良い制度でしたが、住民の主体的自発的なまちづくり意識を育む器たり得ることは稀でした。

本町民会議としては、自治体行政は、行政区が新しいコミュニティ形成の一翼を担う組織として再生できるよう、行政と住民とのこれまでとは違った関係の構築を進めるべきであり、そのためには、現在の行政区は、地方分権の新時代にふさわしい組織に脱皮しなければならず、これまでの行政末端の補完機能や、役員層の因習的な決まり方から解放されることが不可欠であると考えます。町が、さまざまな行政末端の手足として行政区制度を利用することを繰り返しては、いつまで経っ

ても、地域の貴重な人的資源を、今日求められている地域社会の主体的まちづくりに活用することはできないでしょう。

今後、玉村町の地域経営においては、「自治会制度」の利点に注目した、新しい仕組みづくりが課題となります。すなわち、住民が地域の課題解決を共通の目的として連帯しあうことによって新たに形成されたコミュニティを基盤とする仕組みを構築することが期待されるのです。玉村町が、真の「自律」の町になるべく、行政区制度の改革を通して、地域社会の様々な課題を共に解決していく〈協働〉の人的資源を掘り起こし、育てていってほしいものです。

Ⅱ章 新しい住民自治の人的資源を育成支援する戦略の創出

意見 1. 自助・共助・公助の三原則の徹底化

1-1 課題

1-1-1 官民一体の意識改革

新しく目指す住民自治の組織は、地域に住んでよかったと思えるような地域社会の実現に向けて、様々な課題を協力して解決していく場であるべきです。と同時に、住民相互のコミュニケーションの場であり、人間関係をとおして助け合い、支え合う場でもありたいものです。

近年、急激な核家族化、少子高齢化のもと、玉村町の地域環境は大きく変化し、子育て、福祉、防災や防犯など、地域が抱える課題も多岐に及んでいます。また、住民の地域組織への係わり合いが次第に希薄になり、無関心、非協力的な状況が増加し、地区委員の担い手の減少、地域の行事に参加することを面倒に思って忌避する傾向が現れています。にもかかわらず、住民が、「財政が豊かで、町は安定している」「現状のままでも安泰だ」などと、地域の課題解決のあり方について熟慮せず、ひたすら行政サービスを受け取るだけでは、地域は疲弊するばかりで、本町の未来はあり得ません。したがって町の現実を直視し、町の課題克服の労を分かち合い、町の10年後、20年後の未来に、町長、議員、職員、住民の一人一人が責任を取るという意志を持つことが、今、必要なのです。

我が町は、「自律」を選択しました。これからの将来、発生していくあらゆる分野において、玉村町の特性を伸ばし、それを活かす仕組み、仕掛けを官民一体となって作り上げる必要があります。町行政は、住民とともに意識を改革して、自助・共助・公助の三原則のもと、「地域の自律経営」を徹底して進めていくことが期待されます。

1-1-2 自助・共助・公助の三原則の徹底化

玉村町は、地域コミュニティの構築と地域課題の解決を図ることを目的に、行政区を、地域に密着した住民自治の組織として、まちづくりの中核に位置づけ、自治組織と行政が協働の役割分担を通して、共に協力してまちづくりを進める仕組みを構築していく必要があります。その大前提は、自助・共助・公助の三つの原則を官民を問わず周知徹底させることです。

例えば、安全・安心な地域を具体的にどのように実現するか、高齢者が生き甲斐をもって幸せに暮らしていくにはどのような工夫があり得るか、また、地震や洪水などの災害時にどのように互いの命を守るのかなどの諸問題は、行政のみの力（公助）では解決できず、「自助」「共助」との連携が求められるのです。すなわち、下の図のように、個人・家庭でできることは「自助」、地域・行政区で助け合えることは「共助」、町全体に関わることは「公助」というような3原則を徹底させ、それぞれが力を合わせることを求められるのです。

個人・家庭（自助）の実践	地域・行政区（共助）の実践	行政（公助）の実践
①町の自然環境を守り、省エネ生活を心掛ける	①消防・防災・防犯・交通安全・保健の推進	①地域社会のビジョンや基本計画を策定する
②ゴミを出さないよう努める	②ゴミの分別リサイクル活動の推進	②共通のルールや制度をつくる
③心身の健康づくりに努める	③生涯学習の推進（公民館活動）	③自助・共助で解決できない課題に対処する
④自分の知識や技能などを地域に還元する	④道路、水路清掃管理	④コミュニティ活動を支援する
⑤町のよさを発見し、誇りを持つ	⑤高齢者、障害者の介護や安否確認	
	⑥施設、公園の管理、花壇の管理	
	⑦文書の配布、回覧板の管理	
	⑧伝統文化（祭り）の継承・子育て支援	

1-2 具体的取組

1-2-1 住民の自助・共助意識醸成のためのシステムの創出

町は、住民の自助・共助意識を醸成するために、動機づけから実行へと自発的・主体的に推移してもらう支援システムを創出すべきです。例えば、そのシステムの流れを示せば次のとおりです。

①現状理解の共有

住民に対して、玉村町の現状と将来予測の情報を正確に伝え、本町の現状理解を共有することによって、住民の危機意識を喚起する。

②協働の啓発

対策創出についてのワークショップを行い、自助・共助の重要性を啓発し、まちづくりのための協働の必要性を体感してもらう。

③やる気の喚起

住民に先進的な成功事例の情報やノウハウを提示し、まちづくり活動へのやる気の喚起を図る。

④着手応援

住民のまちづくり活動に対して運営補助金などを交付し、活動着手を支援する。運営補助制度については、広報などを通して認知してもらう。

⑤完成評価

活動が一区切りついた段階で、完成評価を図り、今後の新たな展開の指針を与える。成功事例は、広報で宣伝し、住民に周知させる。

1-2-2 住民との協働に必要な企画能力や調整能力を備えた町職員の養成

玉村町自治基本条例が定めるように、町長には、協働のまちづくりを強力に推進するリーダーシップが委ねられています。単に、課や係に任せるのではなく、町長自身が強い意志・決断力をもって陣頭指揮を行い、協働のまちづくりを実現させる役割と責任が課されているのです。したがって、町長は、職員が住民との協働に必要な企画能力や調整能力（コーディネイター能力やファシリテーター能力など）を備えるよう、積極的な研修支援や研究活動を進めなければなりません。

意見2. 行政区内の人的資源の新活用策の創出

2-1 課題

2-1-1 住民と行政の真の連携

玉村町経営改革実施計画を実行・実現させるためには、その多くの項目において住民自身、行政区自身が着手し、行動することが期待されます。それなくして、町の

経営改革はあり得ません。例えば、ゴミ処理問題、危機管理体制、地域施設管理、バリアフリーまちづくり、安心安全まちづくりなどは、その代表的なものです。したがって、独立心、ボランティア精神をもって、住民と行政が真に連携して、責任を分かち合う町経営が求められるのです。そのためには、住民も行政も、なれ合いの依存心や甘えから脱皮することが不可欠です。地域の課題に対して、自らが計画し実行し、その成果・結果を主体的に受け止め、自らが体感するとともに、責任を甘受しなければならないのです。

2-1-2 行政区組織と行政直轄組織との連携推進

現在、本町には25区の行政区があり、その役割は下記のとおり多岐にわたっています。

- ①安全安心を確保するための防犯、防災関係→自主防災組織ほか
- ②健康増進、疾病予防の保健衛生関係→保健推進委員
- ③生活保護や医療介護に関する民生関係→民生委員・児童委員
- ④生涯学習、伝統的行事の維持推進→生涯学習推進員ほか

これら①～④の活動は、町行政組織からの依頼で区長によって選任された直轄委員、行政区組織の役員などによって担われていますが、こうした委員や役員の多くは、任務内容やノウハウその他についての説明が十分に受けられないままに具体的活動に入りがちである上に、直轄委員と行政区組織の役員の任期の違いから、相互に意思疎通が図りにくく、緊密に協力しあうことがないまま任期が終了する傾向にあるのは、克服すべき課題として注目されます。

こうした現状に鑑みると、協働のまちづくりのためには、行政区における両者の連携を推進する仕組みづくりが期待されるのです。

2-2 具体的取組

2-2-1 行政区内組織の活動の見直しと活性化

行政区内の住民の多くが行政区組織は知っていても、行政直轄組織の方々の氏名や仕事については、知られていないようです。また、多くの組織が参加や連携を望みながらも、その具体策を欠いたまま、暗中模索しているのも事実です。

したがって、玉村町は、次の図のように縦横に並ぶ組織の連携をコーディネートし、緊密な意思疎通・相互扶助を促すことによって、行政区の活性化・再生が一層推進するよう支援すべきです。

<行政区の組織と仕事の事例>

行政区組織	行政直轄組織	地区内ボランティア参加
区 長	農業委員	ボランティア
区長代理	農地水環境保全組織	和太鼓会
衛生支部長	農政支部長	八木節会
衛生副支部長	民生委員・児童委員	育成会
企画体育部長	保健推進員	各種スポーツ団体
企画体育部長補佐	青少年育成推進員	だんべえ会
会 計	交通指導員	カラオケ教室
会計補佐	体育協会理事	童話の会
書 記	消防団分団長	公園管理ボランティア
書記補佐	女性防火クラブ代表	
※衛生支部長以下 地区委員兼務。	長寿会	
	町づくり研究会	
	J A女性部地区支部長	

意見 3. 各行政区組織に地域内分権の中核となる委員会を設ける

3-1 課題

3-1-1 地域内分権の必要性の再認識

行政と住民が対等な主体として力を合わせ、共に地域の課題を担い、協働型のまちづくりを行うには、住民自治の確立を行い、各行政区の課題は、行政区の住民が主体性をもって、行政区の責任においてまちづくりを行うという地域内分権の導入が、近年、注目されています。

地域内分権に基づく協働型まちづくりを成功に導くには、住民が各行政区・各集落ごとに地域の課題解決のために主体的に知恵を絞り、創意工夫し合い、住民自ら具体的に実行・実践できる「権限」を保障されている「地域内分権」が必要なのですが、玉村町政において、この試みに関していまだに研究活動の兆しも情報の共有化の動きも見られないばかりか、地域内分権構想を育む視点さえ欠けているのは憂慮されます。今後、行政区改革を進める上では、地域内分権を支える人的資源の発掘と育成が必要となります。まずは、玉村町主導による地域内分権の基盤整備が求められます。

3-1-2 玉村町の行政区制度の問題点

玉村町の行政区制度に関しては、次のような問題点が指摘できます。

- ①区長を引き受ける人を見出し難い状況にある。区長の権限と責任が曖昧で、住民の多種多様なニーズと批判に耐えられない。
- ②区長を支える確固たる組織がなく、結果として区長の独断に陥りやすい面もある。
- ③行政区組織の役員に女性が少ない。
- ④住民の多くが行政区の活動に関心がなく、参加者も少ない。

以上のような問題点から浮かび上がるのは、行政依存意識が強く、相互扶助活動に無関心な住民層の存在です。今後も、玉村町がこうした住民の多種多様なニーズに応じて、きめ細やかに行政サービスを実施することを続けていくなれば、その対応だけで、大きな税負担と多くの行政職員を擁し続けなければならない体質が残っていくことになります。この体質は是非とも改めるべきです。

これからは、限られた財源の中、安定した自律の地域経営を行う上では、住民ニーズへの対応が、公助・共助・自助の3原則のいずれから行うべきかの仕分けが必要となるでしょう。

3-2 具体的取組

3-2-1 協働のまちづくりの推進体制の充実

- ①「協働のまちづくり会」（案）の設置

町長が主導した、住民代表、団体代表、行政区長代表、行政（関係部署）の協働によるまちづくり実現に向けて、一緒に検討するための会議を設置する。

- ②「協働のまちづくりの指針」の作成（ガイドブック）

協働のまちづくりの方向性を示すもので、広く理解を深め参考になるガイドブック的なものを作成する。

- ③まちづくりを推進する制度を充実させる

- ・協働推進体制の整備
- ・住民の協働ネットワークの構築

3-2-2 自治区まちづくり委員会の設置

- ①行政区に「まちづくり委員会」を設置する。

- ②「まちづくり委員会」の権限は当該地区内の町道・側溝などの維持管理を担当する専門部会、安全安心のための防犯・防災を担当する専門部会、保健衛生を担当する専門部会などを置き、区長を補佐し支援する。

- ③各行政区に一定の予算を預け、その使用権限を移譲する。

- ④各行政区の交流を年1回は開催し、行政区ごとの活動を評価し合う。

- ⑤これら全ての計画、運営を「協働推進センター」が主幹する。

3-2-3 協働の実験モデル地区を設ける

協働のまちづくりを実現するには、特定の行政区をモデル地区として設定し、自助・共助・公助によるまちづくりを推進する手法について研究することを期待します。

意見4. 民間手法を徹底的に導入する

4-1 課題

4-1-1 地方自治における経営責任

協働のまちづくりを効果的に実践するためには、行政に民間の経営理念や手法を積極的に取り入れることが求められます。

例えば、民間の優れた経営者は、鋭い先見力と俊敏な処理能力・修正能力をもって、常に現状・実態を細かく把握し、中長期の将来を展望し、それに基づく自社独自のビジョンと将来の経営計画を立て、予測する情勢に対して、スピーディーに計画修正を行います。この対応を間違い、あるいは対応に遅れが生じては、企業の命取りにもなるのです。

上述のことは、地方自治体のまちづくりにおいても言えることです。すなわち、本町民会議としては、玉村町のまちづくりは、将来予測をより明確にし、それに基づく中長期の施策や計画が立てられるべきであると考えます。特に、玉村町は、「自律」を公に宣言した町であるところから、他の市町村とは異なる、経営上の独自の発想と仕組みを明確にすべきだと考えます。

4-1-2 コストダウンを生む現場優先主義

民間では、企業理念や信念を最も大切にします。企業の大小にかかわらず、トップから末端まで、それを尊重します。当該企業は、何を理念とするのか、何を最も大切にするのかを基に、何にもまして、その理念を信念として、経営に専心し、行動評価をします。多少の成果を上げたとしても、企業理念を逸脱したものであれば、評価は得られないのです。

理念は、先に述べたように、経営者が目的を達成するためには、最も不可欠なものであり、そこに従事するすべての構成員が共有し信念化させて行くべきものです。理念のゆるぎは、集団としての総合力を分散、疲弊させるのです。

民間では、独自の経営計画をたて、企業理念の構築を終えた経営者は、「現場のゴミ拾い」を行います。自分の経営計画や企業理念がどこまで浸透しているかを知るとともに、現場の構成員が何に困っているか、その労苦の掌握に努めます。そこからは、新たな改善の発見があったり、現場で放置されたものの発見ができるので

す。

現場優先の行動は、多くのコストダウンを生み、経営改革の実践に繋がっていくのです。その意味で、協働の現場を知ることこそ、協働推進の原点です。

4-2 具体的取組

町職員が、民間の経営の発想と手法を学ぶには、下記のとおり、民間企業に出向し、現場研修をとおして体感することが効果的です。

①体感、体験すること

民間の各種職場に出向き職場体験をする。1週間から2週間を単位とする。

②上意下達、下意上申の活発さを学ぶ

上申されることに対するの取り上げ方及びスピードを学ぶ。特に現場意見、上申に対するの取り上げ頻度、改善頻度を学ぶ。

③目標・結果評価について学ぶ

日々のノルマと評価の現実を学ぶ。

④責任の範囲

組織の縦横の溝がどのように埋められているか学ぶ。

Ⅲ章 まとめ

地方分権とは、国に集中している権限や財源を地方自治体（県市町村）に移譲し、住民に身近な地方自治体が自らの選択と責任で物事を決定し、地域の特色を生かした活力ある豊かなまちづくりを進めるものです。地方分権の最大のねらいは、住民自治と協働の仕組みの構築、自治体の財政安定化の確立にあると言われています。

そのために、「地域のことは地域自ら決める」ことを保障することが前提条件となっています。最近では、「地方の政府」ということばが使われ、地方を国家と考える見方があります。そこには、基本法となる、地方の憲法としての自治基本条例の制定が必要になります。自治が健全に機能するには、住民・議会・行政の役割を明確にし、連携、協力していく仕組みが求められているのです。その意味では、自治基本条例を有する本町は、住民参加と協働を図るため、地域住民の生活に密着した行政区と協力しながら、新しい地域コミュニティの構築、地域課題の解決に向けてどのように努力を積み重ねてきたのか、今その真価が問われていると言えます。

これからの自治は、自分でできることは自分で（自助）と地域などでできることは地域で（共助）の考え方のもとに、安心して住みやすい地域づくりを実現するために、行政（公助）が相互に協力して取り組んでいくべきなのです。

今回の意見書において、本町民会議としては、特に強調したいことは、行政区における主体的経営の推進とそれを支える行政区まちづくり委員会の設立です。協働の推進のためには、行政区内に、課題や施策毎のシステムを構築することが求められます。すなわち、行政区内の課題は、区内住民によって提起され、自主・自立による解決を第一義とし、マネージメントマインドを踏まえ、区長をトップとする課題毎の対応システムを構築するのです。一方、町行政は、町全体で統括すべき協働に関する問題提起や啓発事業、コーディネート事業などを実施し、各行政区にフィードバックしていくのです。

玉村町の協働のまちづくりの未来は、25の行政区制度の改革から本格的に始めるべきです。まちづくりの最高責任者である町長が、行政区の新しい仕組みづくりをためらってはならないのです。

玉村町経営改革町民会議 審議経過

(1) 開催日程と審議内容

	開催日程	審議内容等
第5回	平成21年 8月28日	<ul style="list-style-type: none"> ・平成20年度玉村町経営改革に関する意見書（案）について ・進捗状況の検証について（4項目）
第6回	平成21年 10月27日	<ul style="list-style-type: none"> ・進捗状況の検証について（5項目）
第7回	平成21年 12月15日	<ul style="list-style-type: none"> ・委員提案事項について（「たまむら歌留多をとおしたまちづくりのあり方」、「事業仕分けについて」） ・進捗状況の検証について（2項目） ・実施計画のローリング見直しに係る意見について
第8回	平成22年 2月23日	<ul style="list-style-type: none"> ・進捗状況の検証について（3項目） ・経営改革実施計画 H22～24(案)について
第9回	平成22年 5月26日	<ul style="list-style-type: none"> ・進捗状況の検証について（2項目） ・平成21年度玉村町経営改革に関する意見書骨子（案）について
第10回	平成22年 8月25日	<ul style="list-style-type: none"> ・平成21年度玉村町経営改革に関する意見書（案）について

(2) 検証項目と分野別項目数

【平成21年度検証項目】

○ 第5回町民会議

（職員・組織・機構－4項目）

検証項目	担当
17 職員の創造力・能力の活用	総務課
18 NPM研修事業の導入 ★H19	総務課
19 能力・実力主義の確立 ★H19	総務課
21 第三セクター、地方公社等の見直し	総務課

○ 第6回町民会議

（受益者負担・環境・ゴミ－5項目）

検証項目	担当
28 受益者負担の見直し	総務課
45 エコ・アクション21の推進	生活環境安全課

46	ゴミの減量化・分別化・資源化の推進 ★H17 ★H19	生活環境安全課
47	事業系一般廃棄物収集方法の見直し ★H17	生活環境安全課
48	一般廃棄物処理の有料化 ★H17	生活環境安全課

○ 第7回町民会議

(危機管理・監査－2項目)

検 証 項 目	担 当
22 危機管理体制の確立	生活環境安全課
38 監査機能の強化の研究	議会事務局

○ 第8回町民会議

(予算・委託料・補助金－3項目)

検 証 項 目	担 当
33 予算の枠配分方式の導入	総務課
34 施設管理委託料の検証	総務課
35 補助金の見直し	総務課

○ 第9回町民会議

(コスト縮減・入札－2項目)

検 証 項 目	担 当
36 公共工事のコスト縮減	総務課
37 多様な入札制度の活用	総務課

(★H17: 玉村町経営改革町民委員会の提言項目、★H19: 玉村町経営改革町会議の提言項目)

【分野別項目数】

区 分		項目数	うち検証項目
経営方針	経営戦略		
町民参画・協働の推進と町民満足度を向上させる行政経営	公・民のパートナーシップの確立	8	0
	町民満足度を向上させる環境づくり	8	0
職員・組織が主体的かつ連携して変革し続ける行政経営	まちづくりを担う人づくり	4	3
	行政システムの改革	2	2
新しい時代にふさわしい効率的で小さな役場づくりをめざす行政経営	財政構造の改革	26	11
	サービスの改革	6	0

計	54	16
---	----	----

(3) 財政効果

(単位：千円)

年 度	効果額	うち人件費
平成17年度	2,440	2,412
平成18年度	54,755	33,468
平成19年度	91,435	71,165
平成20年度	128,653	49,865
平成21年度	147,330	69,563
計	424,613	226,473

内 訳

(単位：千円)

No	実施項目	17年度 効果額	18年度 効果額	19年度 効果額	20年度 効果額	21年度 効果額
1	◎ 収入役を廃止する条例の 制定（自治法168②）		11,453	11,453	11,453	11,453
2	受益者負担金の見直し			1,042	1,145	1,532
3	広告料の研究		150		247	255
4	超過課税の実施				22,485	17,085
5	◎ 高齢層職員昇給抑制（55 歳以上）		904	2,051	3,244	3,821
6	◎ 昇給運用の是正（退職時特 別昇給の廃止）		2,813	2,813	2,250	6,751
7	◎ 諸手当の総点検の実施	1,266	2,532	2,532	2,532	2,532
8	◎ 報酬の年額から日額への 見直し	1,146	1,146	1,146	1,146	1,146
9	福利厚生事業の公費負担の見 直し		1,178	1,178	1,178	1,178
10	高金利銀行等引受資金繰上償 還・低利借換	28	135	135	17,022	29,156
11	補助金の見直し		4,446	-796	18,000	9,850
12	クリーンセンター管理事務の 委託			1,565	1,565	1,565
13	指定管理者制度の導入推進 （東部スポーツ広場公園）		1,198	1,198	1,198	1,198
14	指定管理者制度の導入推進 （海洋センター）		14,180	14,180	14,180	14,180
15	指定管理者制度の導入推進 （北部公園）			1,768	1,768	1,768

16	◎ 定員管理適正化計画に沿った定員管理（削減）実施		14,620 (29,240)	51,170 (73,100)	29,240 (80,410)	43,860 (95,030)
----	---------------------------	--	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

※ ◎印は、人件費です。

※ No16 の上段は、アウトソーシングによる削減数を差し引いた効果額とし、（ ）内は実際の削減数に対する効果額としました。

(4) ローリング見直し

町が平成 21 年度において取り組んだ経営改革実施計画（H21～23）のローリング見直しについては、「住民ニーズを的確に把握するとともに、自律のまちづくり実現に沿った計画を策定すること。また、各項目において、具体的な目標値等を設定すること。」を指摘しました。

町はこの意見を踏まえ、実施計画 54 項目のうち、既に軌道に乗り通常業務で取り組むべきものとして 3 項目、完了したのものとして 5 項目の合わせて 8 項目を実施計画から削りました。中止した 2 項目、新たに取り組む 2 項目により、平成 22 年度から取り組む新たな経営改革実施計画（H22～24）の取組項目は 46 項目となりました。

ローリング見直し表

区 分	項目数	
	平成 21 年度 実施計画 (H21～23)	平成 22 年度 実施計画 (H22～24)
完了または軌道に乗ったもの	8	—
うち完了したもの	5	—
うち軌道に乗ったもの	3	—
継続するもの	4 4	4 4
うちそのまま継続するもの	4 2	4 2
うち統合して継続するもの	2	2
中止したもの	2	—
新たに取り組むもの	—	2
計	5 4	4 6

玉村町経営改革町民会議 名簿

任期（平成20年11月1日から平成22年10月31日まで）

氏 名	職 業 等	備 考
あ ぼう ひろ し 安 保 博 史	県立女子大学 教授	会 長
う え の せつ こ 上 野 節 子	女性	
お お く ぼ よ し た か 大 久 保 孝 高	ボランティア活動者	
く ろ さ き り ょ う い ち 黒 崎 亮 一	商工業	
こ い け や す お 小 池 康 雄	ボランティア活動者	
つ き だ ゆ き ひ と 月 田 幸 人	行政経験者	
な か さ わ つ ね よ し 中 沢 經 吉	区長経験者	副会長
な が つ か と お る 永 塚 と お る 徹	商工業	
は ら ま ち こ 原 ま ち 子	行政経験者	
ま つ も と と し こ 松 本 俊 子	行政経験者	
も ぎ けん い ち ろ う 茂 木 賢 一 郎	区長経験者	

（定員 12 名以内，五十音順，敬称略）

玉村町経営改革町民会議設置条例

(設置)

第1条 町民とともに自律した町を経営するという観点から、行政に民間の経営理念、手法等を可能な限り導入し町の行政経営改革を推進するため、玉村町経営改革町民会議(以下「町民会議」という。)を設置する。

(所掌事項)

第2条 町民会議は、次の事項について町長に意見又は提言するものとする。

- (1) 経営改革の基本的な考え方に関すること。
- (2) 経営改革の進捗状況に関すること。
- (3) その他経営改革の推進に係る重要事項に関すること。

(組織)

第3条 町民会議は、委員12人以内で組織し、次に掲げる者のうちから町長が委嘱する。

- (1) 識見を有する者
- (2) 公募の町民
- (3) その他町長が必要と認める者

(任期)

第4条 委員の任期は、2年間とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第5条 町民会議に会長及び副会長を置く。

- 2 会長及び副会長は、委員の互選によって定める。
- 3 会長は、町民会議を代表し、議事その他の会務を総理する。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるとき、又は欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 町民会議は、会長が招集し、会長はその議長となる。

- 2 町民会議は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。

(意見の聴取)

第7条 町民会議は、必要があると認めるときは、関係職員の出席を求め、説明又は意見を求めることができる。

(庶務)

第8条 町民会議の庶務は、総務課において行う。

(その他)

第9条 この条例に定めるもののほか、町民会議の運営に関し必要な事項は、会長が定める。

附 則

(施行期日)

この条例は、平成18年4月1日から施行する。