

総務常任委員会(調査活動報告)

■調査日/平成23年10月11日(火)

11月14日(月)～16日(水)

平成24年1月24日(火)

■調査事項/ (1) 中・長期財政計画について

役場 財務課 収納課 福岡県直方市

(2) 職員の意識改革と組織のあり方について

役場 人事課 福岡県大野城市、福岡県粕屋町

男鬼彦子 義寿

初秀孝 喜博

谷藤原 美井

熊遠相 佐桜 高橋

委員長

委員

委員

副委員長

(1) 中・長期財政計画について

人件費の削減をはじめ、歳出の抑制には限界が生じていることから、依存財源のみに頼る事なく更に自主財源確保の取り組みに全力を上げるべきと考え。現在の村債残高は減少傾向にあるが、今後、交流拠点複合施設の建設等大きな事業が計画され、多額の村債が見込まれ厳しい財政運営になることが必至である。それにより現在進めている事業の見直しも予想されることから、住民にとっても不安に繋がると感じる。

福岡県直方市では、厳しい財政運営の中、財源確保に向け様々なアイデアを駆使した取り組みがされており、不用品市有地の売却・自動販売機の設置・公用車への広告掲載などで歳入の確保に努めている。

また、中・長期の財政は自主財源である村税の収納率向上なくして計画が立たない事から、収納率向上を施策の重要な柱として取り組む必要がある。税の公平性を期し、収納率向上を目指すには、口座振替の推進を図るなど税の納めやすい環境づくりが大切である。また、悪質な滞納者にはもつと厳しく対応するべきである。滞納処分等の執行停止については、生活困窮者も多くあることから、社会保障制度の拡充や見直しも考慮に入れるべきと考え。

今後、本村としても市制移行、交流拠点複合施設、小学校新設等大きな事業が計画されている事からも、財源確保に向けた様々な方策を研究、検討し庁内一丸となって取り組むことが最大の鍵になると考える。

産業建設常任委員会(調査活動報告)

■調査日/平成23年10月12日(水)

11月16日(水)～18日(金)

平成24年2月23日(木)

■調査事項/ (1) 滝沢村の産業振興について

役場 産業政策課、商工観光課、農林課

(2) 企業誘致について

福岡県北東北三県福岡合同事務所 熊本県玉名市、宇城市

(3) 滝沢村の都市計画の現状と今後について

役場 都市計画課

佳一 清繁 信

盛清

橋向村 原村 内

高日柳 川西 長

委員長

委員

副委員

(1) 滝沢村の産業振興について

ブランド化については、24年度の機構改革により各課の連携が強化され、観光・ブランド・特産などの積極的な取り組みが期待される。

滝沢地域産品振興会の商品認定については、ブランド化が進むことにより、アンテナショップでの積極的な販売に取り組むことが必要であり、PRと販路の拡大をいかに進めるかが課題となる。(たとえば銀河プラザでの滝沢産品は二社しか販売されていないのが現状である)。更なる検討が必要であり活動に期待したい。

今まで滝沢村は、数々の方策を行ってきたが、しかし、際立った成果は今のところ上がっていない。その要因の一つとして、担当部課や職員の配置換えの多さが考えられる。現在滝沢村にある資質をブランド化にするまでには、長い下積みと努力が必要であり、今の周期の配置換えでは、変わるたびに振り出しに戻るようになる。今後は、産業振興を専門に特化した職員を配置し、真剣に取り組む必要があると考える。

(2) 企業誘致について

企業誘致については、バブル崩壊後には各自治体とも誘致に対しては苦戦が免れない。

本村の場合は、西リサーチパークへ多くの空き地を抱えながらも、I P U イノベーションセンターを設置し、それも満杯にならないうちに、イノベーション

(2) 職員の意識改革と組織のあり方について

限られた人材の中でより一層住民サービスの向上を図るには、住民に求められる職員像を描き、徹底した意識改革・能力開発を実施し、職員一人ひとりの能力と可能性を生み出せる意識づくりが重要と考える。

大野城市の「人づくり基本構想」はトータル人事制度により人材の育成・能力開発に係る仕組みや職員の採用・退職に至るまでのきめ細やかな人事制度である。成果主義、職員の能力を見極めた適材適所、そして教育制度がトータルとして機能し、職員の人間関係やモチベーション向上に寄与している。本村の人材育成に関しても人事管理上学ぶ点も多く、今後の推進にあたっては参考とし、速やかに検討されるよう申し述べる。

粕屋町の、住み続けたい町を創るプロジェクト大方針は、職員全員参加によるポトムアップ方式を採用することで、職員自らが問題を見つけて解決できる体制が出来上がり、職員一人ひとりの気づきから改善が進んだところに意義を感じた。その結果必然的に生まれたのが窓口業務のワンストップサービス(インテリジェント型総合窓口)であり、住民にも大変喜ばれていた。改善は職員の意識の高揚により自らの気づきで内側から盛り上がるものであることが重要である。

現在、心の病が深刻な時代となっており、村職員にとっても例外ではない状況になっている。心の病の防止策は職場改善であり、会話のある人間関係の構築が必要である。なお、職場の環境づくりは上司の任務でもあり、部下の業務・職員管理を適切に把握し、心ある日常的な指導対応が重要である。挨拶は職場コミュニケーションの基本であるが、小さな挨拶(返事を期待しない挨拶)の励行も職員相互の心を和ませる大切なことであると考える。

・後ろを通ります ・前を失礼します ・お先に失礼します ・お疲れさまでした ・行ってきます ・ただ今戻りました ・お帰りなさい ・お気をつけて

以上を励行されるよう期待するものである。

(3) 滝沢村の都市計画の現状と今後について

滝沢村は、計画があるたびに小規模な見直しを行ってきたため一体的性がなく、村全体に整合性が取れているとはいえない。市制施行を機に、滝沢の将来像をはっきりと示し、それに合致した計画を設計し、現在の線引きにとらわれない、抜本的な見直しが必要であると考える。

人口に比例する新たな産業構造のバランスを、まず、都市計画画から土地利用の用途の観点から求めて、本村の産業界を再構築する必要がある。そのため、西リサーチや県大周辺だけではあまりにも消極的すぎると考える。今後の滝沢村都市計画マスタープランでは、これらの点を是正する新たな滝沢村土地利用計画を立てて欲しいものである。

現在誘致中のスマートインター設置の利点を生かした新たな土地利用施策や、特にも、市制実現後の役場前の核を必ず実現するための中心拠点(商業地)などの長期ビジョンをマスタープランで実現し、都市化を急ぐべきである。

その実施にあたっては、今までと違い、行政改革の主旨に則り、行政は事業主体にならないことである。法手続き等が主体で、実質民間主導、民間資金で行うべきであると考える。