
新・久山町行政改革大綱

平成 18 年 3 月

久 山 町

～ 目 次 ～

1 . なぜ今、行政改革が必要なのか	1
1) 行政改革の背景と必要性	1
2) 行政改革の方向性	2
2 . 行政改革大綱の性格と位置づけ	3
1) 大綱の対象期間	3
2) 大綱の構成	4
3 . 行政改革の基本理念と視点	5
1) 基本理念	5
2) 三つの視点	7
4 . 項目別実施方針	8
1) 公平・公正で、町民のためにある、人にやさしい、明るい 役場をめざして	8
町民の満足度を高めます	8
職員の定員管理と給与の適正化等に努めます	8
行政を支える人づくりに力を入れます	10
電子自治体を推進します	10
2) 町民との協働によるまちづくりをめざして	11
町民との協働によるまちづくりを実践します	11
公正さを確保し、透明性を高めます	11
行政ニーズに迅速かつ的確に対応する組織をつくります	12
3) 効率的、堅実な行財政運営の確立をめざして	12
行政自らが担う役割を重点化します	12
自主性・自律性の高い財政運営に取り組みます	13
5 . 行政改革の実践に向けて	15
1) 実践に向けての推進体制	15
2) 確かな実践に向けての進行管理	15
3) 進捗状況の公表	16

1 . なぜ今、行政改革が必要なのか

1) 行政改革の背景と必要性

本町では、久山町行政改革推進委員会による「行政改革に関する意見書（答申）」を受け、平成 11 年 4 月に久山町行政改革大綱を策定しました。これまでの間、その大綱に基づき、事務・事業の見直しや、組織・機構の見直し等を実践し、一定の成果を収めてきました。

しかしながら、今日の行財政を取り巻く環境は、さらに厳しい状況が続いており、行政改革の進捗状況に対する住民の視線も厳しいものとなっています。久山町の行政に携わる者は、町民の重い負担により給与を受けていることを改めて肝に銘じる必要があり、さらなる努力が求められているところです。

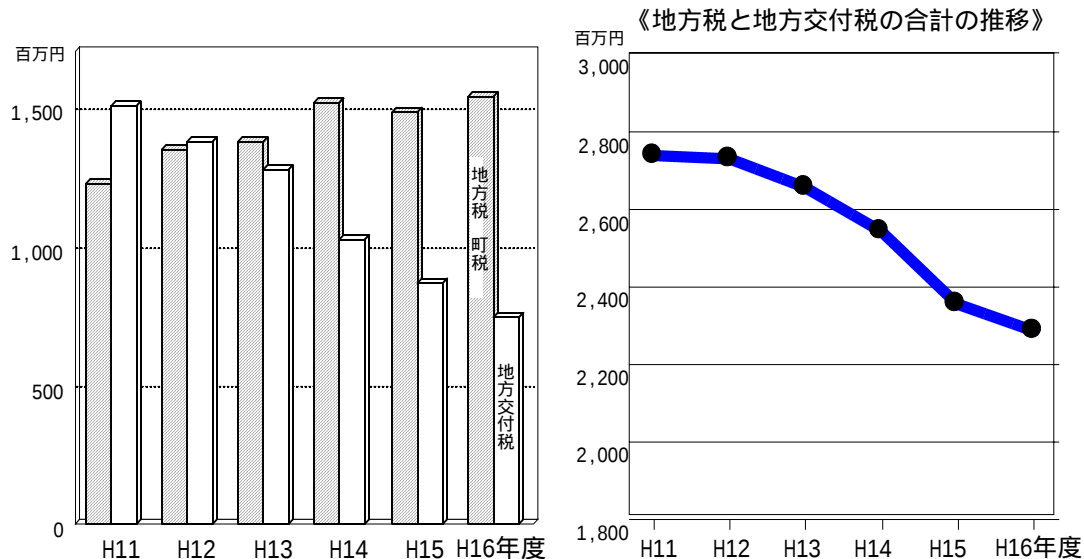
市町村行政を支える主要財源には、地方税と地方交付税の 2 税があります。この総額は、全国どこでも一定の水準以上の行政サービスが受けられるように、国が保障した一般財源です。

次の表およびグラフは、久山町の地方税（町税）と地方交付税の推移を表しています。地方税（町税）は、人口や法人の増加に伴い少しずつではありますが伸びています。一方、地方交付税は、年々大きく減少しています。

《地方税と地方交付税の推移》

決算額（単位：百万円）

	H11 年度	H12 年度	H13 年度	H14 年度	H15 年度	H16 年度
地 方 税(町税)	1,228	1,350	1,378	1,517	1,487	1,541
地 方 交 付 税	1,509	1,381	1,278	1,024	871	748
合 計	2,737	2,731	2,656	2,541	2,358	2,289



平成 11 年度の地方税（町税）と地方交付税との総額は 27 億 3700 万円ですが、5 年後の平成 16 年度には 22 億 8900 万円となり、金額にして 4 億 4800 万円、比率にして 16.4% 減少しています。

そして、この地方交付税の減少傾向は、今後とも続くと予想されています。このように財政規模が縮小していく中で、従来通りの事務・事業を行っていけば赤字財政へ転落してしまうことになります。だから今、町民と町の行政との新しい関係に基づく行財政改革が必要となっています。



2) 行政改革の方向性

財政規模が縮小していく中で、これまで行政が主として提供してきた公共サービスについても、今後は行政だけに頼らず、「自分たちの地域は自分たちで創る」を基本に、住民団体、NPO、企業などの地域における多様な主体が、それぞれの立場で、新しい公共を担っていく動きが活発化してくることでしょう。そのような動きを停滞させることなく、地域にふさわしい多様な公共サービスが、適切な受益と負担のもとに提供される環境、いわゆる新しい公共空間づくりに取り組まなくてはなりません。

このような状況を十分踏まえ、今後職員一人ひとりが危機意識と改革意識を持ち、新しい視点に立って不断に行政改革に取り組む必要があります。また、補助金の削減、人件費・公共事業の抑制など、職員や住民にも痛みを伴う改革を覚悟しなければなりません。

国、地方を取り巻く厳しい行財政の中、なお一層の行政改革を実現するため、策定から6年以上経過している久山町行政改革大綱を「新・久山町行政改革大綱」として、ここに新たに策定することとしました。

2 . 大綱の性格と位置づけ

この大綱は、本町の目指すべき将来像を明らかにした、本町の中で最も上位に位置づけられる「第二次久山町総合計画（平成 14 ～ 23 年度）」と整合性を取る必要があります。また本大綱は、総合計画を着実に実現するため、行政職員としての仕事の進め方や考え方を明らかにするとともに、行政のあり方や方向性を示す役割を担い、その指針となるものです。今後はこの大綱の方針に沿って、各分野で具体化に向けた取り組みを計画的に推進します。

〔上位計画〕

【第二次久山町総合計画（基本構想）】

「心身ともに健康で豊かな田園文化都市」の創造

〔個別計画〕

整合性

新・久山町行政改革大綱

1) 大綱の対象期間

この大綱の対象期間は、第二次久山町総合計画の目標年度に合わせて、平成 17 年度から平成 23 年度までの 7 年間とします。また、大綱に基づき具体的な取り組みを集中的に実施するために策定した「集中改革プラン」の対象期間については、平成 17 年度から平成 21 年度までの 5 年間とします。さらに、大綱に基づく実施計画については、毎年度見直しを行うことで、社会経済の環境変化に弾力的に対応していきます。

計 画 名	【目標年度】			
	H17 年度		H21 年度	H23 年度
第二次久山町総合計画	・ ・	→	→	→
新・久山町行政改革大綱	→	→	→	→
(集中改革プラン)	→	→	→	→
(大綱に基づく実施計画)	→	→	→	→

2) 大綱の構成

行政改革の基本理念と視点

- ・ 基本理念
- ・ 三つの視点

項目別実施方針

1) 公平・公正で、町民のためにある、人にやさしい、明るい役場をめざして

町民の満足度を高めます

- ・ 公平・公正な対応
- ・ 訪ねやすい、明るい役場づくり
- ・ 町民の声を聴き、各種施策に反映

職員の定員管理と給与の適正化等に努めます

- ・ 職員の適正な定員管理
- ・ 職員の意欲と能力を引き出す給与体系
- ・ 町民に理解が得られる職員の福利厚生事業

行政を支える人づくりに力を入れます

- ・ 人材の育成とその活用
- ・ 職員提案制度の導入

電子自治体を推進します

- ・ 情報通信技術（ＩＣＴ）を活用した行政事務の効率化
- ・ 情報通信技術（ＩＣＴ）を活用した行政サービスの向上

2) 町民との協働によるまちづくりをめざして

町民との協働によるまちづくりを実践します

公正さを確保し、透明性を高めます

- ・ 町民等に対する説明責任
- ・ 透明性を高める情報公開の充実
- ・ 広報機能の充実

行政ニーズに迅速かつ的確に対応する組織をつくります

- ・ 時代の変化に即応した組織・機構の構築
- ・ 政策評価会議の導入

3) 効率的、堅実な行財政運営の確立をめざして

行政自らが担う役割を重点化します

- ・ 民間委託等の推進
- ・ 指定管理者制度の活用
- ・ 地方公営企業の経営健全化
- ・ 第三セクター等の見直し
- ・ 地方公社の経営健全化

自主性・自律性の高い財政運営に取り組みます

- ・ 歳出の見直し
- ・ 歳入の確保
- ・ 財源の重点的、効率的執行
- ・ 補助金等の整理合理化
- ・ 公共工事コストの縮減

行政改革の実践に向けて

- 1) 実践に向けての推進体制
- 2) 確かな実践に向けての進行管理
- 3) 進捗状況の公表

3 . 行政改革の基本理念と視点



1) 基本理念

行政改革のねらいは、これまでの右肩上がりの日本経済の終焉に伴い、三位一体改革で示されるように、今まで地方公共団体を支えてきた財政基盤の根底からの変革にあります。人口1万人に満たない小規模な久山町が、今後も生き残っていくためには、これまで以上に厳しい行財政運営を実行するなど、周辺市町以上の努力が欠かせません。

行政改革の担い手の中心は、紛れもなく町長を含めた町職員です。今後、行政改革という大きな壁を乗り越えていくためには、まずは住民サービスの窓口であり、町の顔でもある役場そのもののさらなる改革が求められます。

町役場は誰のためにあるのでしょうか。それは“町民のため”です。公平・公正を旨とし、町民が訪ねやすい、人にやさしく明るい役場づくりをめざす必要があります。

最近が高齢化社会の到来に伴い、生き甲斐を求めて、あるいは住んでいる地域をさらに良くしたいという強い思いから、地域づくりやNPO活動等に取り組む人が増えています。行政改革に向け、一生懸命努力する町役場の姿を見れば、町民も理解し協力を惜しまないでしょう。

行政自らが担う役割の重点化が強く求められている今日にあって、「お金がない時代には、行政だけに頼ってはならない」「自分たちの地域は自分たちで創る」という認識のもと、町民ができる身近なことは、町民自ら汗を流すことも必要不可欠です。

地域や暮らしを豊かにする町民や企業等の身近な諸活動は、コーディネート次第では大小のまちづくり活動に発展します。いわゆるお互いの信頼関係に基づく、町民等と行政との協働によるまちづくりのスタートです。幸い本町では、町民のまちづくりへの参加について、平成16年度にまちづくり条例を制定しています。この条例をさらに活かすためにも、まちづくりの受け皿となる組織の育成に力を入れることが大切です。

今日ではIT化が進み、家にいながらも世界中のあらゆる情報が容易に入手できる時代になってきました。しかし比較的自由時間が多く、まちづくり活動への参加が期待される高齢者については、IT技術に不慣れで、まちづくり

に関する情報は不足しているのが現状です。行政には国や県などから様々なまちづくり情報が入ります。それらを必要な町民にすばやく提供することで、町民のまちづくり活動はさらに展開しやすくなります。

町民との協働によるまちづくりが動き出せば、町民との信頼関係はさらに深まり、町民の理解が得られる効率的、堅実な行財政の運営が可能となります。これからの公共サービスの担い手は、行政職員だけとは限りません。すでに一部の市や町では、現在、行政職員が行っている公共サービスについて、まちづくり団体やNPO組織等の力を借りて実施するところが出てきました。

これはまちづくり団体やNPO組織の専門的知識を活かせることと、行政職員自ら行うよりも、民間でも低廉なコストで確実に実施可能であれば、民間に任せの方が経費削減になるという考えからきたものです。国による指定管理者制度も、そうした動きを踏まえたものです。

以上のことから、本町の行政改革の基本理念を次のように位置づけます。

《基本理念》

『公平・公正で、町民のためにある、
人にやさしい、明るい役場づくり』を通じて、
町民と行政との信頼関係を深め、
町民との協働によるまちづくりと健全な行財政運営に取り組み、
痛みを伴う行政改革を乗り越えていきます。

心身ともに健康で豊かな田園文化都市を支えるのは、
まさに健全な行財政の運営です。

2) 三つの視点

本大綱では、前述した基本理念に沿って、大きく次の三つの視点で行政改革を進めます。

視点 公平・公正で、町民のためにある、人にやさしい、明るい役場をめざして

視点 町民との協働によるまちづくりをめざして

視点 効率的、堅実な行財政運営の確立をめざして

4 . 項目別実施方針

ここでは基本理念に基づく三つの視点別に、取り組むべき項目についてその実施方針を述べます。



1) 公平・公正で、町民のためにある、人にやさしい、明るい役場をめざして

町民の満足度を高めます

ア) 公平・公正な対応

少子高齢化の進展と厳しい財政状況の中にあるときこそ、公務員はその基本理念「すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない（憲法第15条第2項）」を再認識する必要があります。町の収入は町民一人ひとりの貴重な税金で成り立っていることを再確認し、負担とサービスの公平を旨とする公正な取り扱いを確保することが、広く町民の信頼を得る道です。そのことを基本に、行政運営に取り組む必要があります。

イ) 訪ねやすい、明るい役場づくり

本町のワンフロアの役場建物は、入口から職場全体をほぼ眺めることができます。このことは窓口職員の姿だけでなく、1階にいる職員全員が来訪者の目に映ることを意味しています。「役場は町の顔」です。職員一人ひとりの接客のあり方が、町の印象を決定づけることになります。「町民は顧客であり、（町）役所は町民に役に立つ所である」との認識に立ち、あいさつはもちろんのこと、町民からの要望や申請には、親切、丁寧、正確、迅速、公平を基本に、町民が満足する行政サービスの提供に努めます。めざすは、人にやさしく訪ねやすい、明るい役場づくりです。

ウ) 町民の声を聴き、各種施策に反映

町民の声が政策形成段階で活かされるように、説明会の開催、アンケートやヒアリングの実施、町民との協働作業（ワークショップ）の開催等に取り組みます。また施策検討や事業実施の段階においても、町民の積極的な参画が可能となるように努めます。

職員の定員管理と給与の適正化等に努めます

町民が求める行政需要に、的確に応えられる効率的な体制を確保するためには、組織機構の整備と、職員の適正な人事管理が重要です。このため、人事管

理の主な課題のひとつである定数、給与等について、以下の視点から見直し、総人件費を抑制します。

ア) 職員の適正な定員管理

財政状況が厳しい中であっても、行政サービスの水準低下を最小限にとどめることが今の行政には求められています。公務能率の向上、事務・事業の整理・統合、情報通信技術（ＩＣＴ）化の推進等に取り組むことによって職員数を定数以下に保ち、総人件費を抑制しなければなりません。定員モデルや類似団体を参考に、将来の職員の年齢構成も考慮しながら、次のような対策を講じます。

- 中長期的な視点に立った定員適正化計画を新たに策定し、この計画に基づき職員数の適正化を着実に実施します。定員の適正化の状況については、町民に公表します。
- 新しい行政課題や主要事務・事業を抱える部門へ計画的、重点的に職員を配置します。その一方、行政需要の減少や民間委託等によって事務量が減少した部門については削減や統合を断行するなど、行政需要の変化に見合った柔軟な定員管理を行います。
- 高度の専門知識や経験を備えた民間人材の活用など、期限が限定される専門的な行政課題に対応するため、任期付職員採用制度の導入を検討します。
- 臨時職員や非常勤職員の有効活用は人事管理上必要なことですが、漫然と配置されないよう、業務の実態等を十分考慮しながら進めます。
- 公の施設の管理・運営については、積極的に「指定管理者制度」を活用するなど、直営による行政職員の人件費の削減に努めます。指定管理者制度とは、「公の施設の管理の委託先について、公的主体に限定していた管理委託制度を、ＮＰＯや企業等の民間主体においても十分なサービス提供能力が認められるものが増加していること」や、「住民ニーズにより効果的、効率的に対応するために、民間事業者等が持つノウハウを広く活用することが有効である」という考えに基づき導入されたものです。

イ) 職員の意欲と能力を引き出す給与体系

今後の公務員制度改革の動向を注視しながら、職員の意欲と能力を引き出し、職務能率を向上させていくため、従来の年功序列型給与体系から、能力や実績を重視する給与体系へと見直しを進めます。また国、県、他町、民間との均衡に配慮し、町民の納得と支持が得られるよう、給与制度・運用・水準の適正化に取り組みます。給与の適正化の状況については、町民に公表します。

ウ) 町民に理解が得られる職員の福利厚生事業

町民に理解が得られる福利厚生という観点から、現在の職員の福利厚生事業を再点検し、必要に応じ見直しを行います。

行政を支える人づくりに力を入れます

ア) 人材の育成とその活用

これまでの年功序列型人事制度からの脱却をめざし、能力・実績を重視した公正かつ客観的な新しい人事評価システムを構築し、その評価結果を組織づくりに反映させるなど、職員一人ひとりが、誇りとやりがいを持って仕事に取り組むことができるようにします。

また分権型社会の担い手にふさわしい人材を育成するために、人材育成に関する基本方針を策定します。この方針に沿って、職員研修の充実、職場風土の改善、仕事の推進プロセスの改善などに取り組みます。また組織をさらに活性化するため、女性職員の職務分野を広げ、能力発揮の機会を増大させます。

イ) 職員提案制度の導入

行政における改革すべき点やサービスの向上に役立つアイデアなど、職員が提案できる制度を導入します。優秀な提案については積極的に業務に反映させるなど、事務改善意欲の高揚と行政事務の効率化を進めます。

電子自治体を推進します

ア) 情報通信技術(ＩＣＴ)を活用した行政事務の効率化

電子自治体業務・システム全体を最適化するために、情報通信技術(ＩＣＴ)を活用した業務改革に継続的に取り組みます。電子自治体業務の日常処理等の運用については、民間委託等を推進し、低廉なコストで高い水準の運用を実現します。また、職員の能力開発や民間の専門的な能力、ノウハウ等を活用することで、情報システムの品質、コスト等に関する職員の評価能力を高め、情報システムの調達時における適正化に努めます。

イ) 情報通信技術(ＩＣＴ)を活用した行政サービスの向上

町が持つ様々な情報を町民に積極的に提供するために、既存のホームページをさらに充実させます。

様式を取得するためだけに公共施設へ出向くことをなくすために、可能な分野の申請・届け出等の様式を町のホームページに掲載するなど、家庭や職場からインターネットを通じて取り出せるようにします。



2) 町民との協働によるまちづくりをめざして

町民との協働によるまちづくりを実践します

今日、行政自らが担う役割を重点化していくことが求められています。この役割の重点化によって、民・公の役割分担を見直し、これまで行政の仕事と言われてきた分野の一部を、まちづくりに意欲を示す住民団体をはじめ、NPO組織や企業などの多様な主体が担えるようになります。これはすなわち地域の様々な力を結集し、新しい公共空間をつくり、民・公の協働によって公共サービスを実施していくことを意味しています。そのためには、協働によるまちづくりを進めるための仕組みづくりに取り組むとともに、様々なまちづくり団体等の交流の場づくりにも取り組みます。

また本町の行政職員も、普段から町民の一人であることを強く認識し、協働によるまちづくりに積極的に関わっていきます。

公正さを確保し、透明性を高めます

ア) 町民等に対する説明責任

行政は町民等の負託に応えるため、事前・事後において、その活動内容を町民等に対し、常に、積極的に説明するという責任を負っています。いわゆる説明責任（アカウンタビリティ）と言われるもので、町民等への説明責任を通じて、議会や町民等の監視のもとに公正の確保と透明性の向上を図っていきます。

イ) 透明性を高める情報公開の充実

本町の情報公開条例に基づき、行政情報を積極的に公開するなど、透明・公正で開かれた行政を推進します。その際、個人情報保護条例に基づき、プライバシーの保護には最善の注意を払います。

ウ) 広報機能の充実

広報紙や町のホームページは、行政情報を町民等にお知らせする重要な広報機能を持っています。町をよく知ることが協働のまちづくりや町民生活をより豊かにすることにつながることから、広報紙については、町民等の意見を聴きながら見直しを進め、ホームページについてはさらなる充実をめざします。また行政の動きや事業内容など、町民生活にかかわる多様な情報については、積極的かつタイムリーに、わかりやすく報道機関等に公表・発信します。

行政ニーズに迅速かつ的確に対応する組織をつくります

ア) 時代の変化に即応した組織・機構の構築

組織・機構については、新たな行政課題や多様化する町民の行政ニーズに的確に対応するため、組織のスリム化に留意しつつ見直しを行います。本町の人口規模にあった、時代に即応した柔軟な組織を構築するとともに、必要に応じてプロジェクト方式やスタッフ制など、事務処理及び意思決定の迅速化や責任の明確化、並びに職員の主体性が発揮できるように、組織のフラット化を進めます。また組織の再編にあたっては、町民の視点に立ち、町民の利便性に配慮した構成、組織名を検討します。

イ) 政策評価会議の導入

事務・事業の見直しや新規政策、施策の企画立案、予算や人材の効果的な配分、組織・機構の見直しなどに対応するため、職員による政策評価会議を導入します。これにより、財政規模が縮小する中において、事務の効率化や有効性などについて、複数の視点による客観的評価を確保していきます。



3) 効率的、堅実な行財政運営の確立をめざして

行政自らが担う役割を重点化します

ア) 民間委託等の推進

町民サービスを効果的、効率的に提供するために、行政と民間の役割分担を見直し、民間への委託が適当と思われる事務・事業については、積極的に民間委託を進めます。その際は、町の適正な管理監督のもとに、行政責任の確保、個人情報保護や守秘義務の確保、町民サービスの維持向上等に十分留意します。

イ) 指定管理者制度の活用

公の施設の管理・運営にあたっては、多様化する町民ニーズに対し、より効果的、効率的にサービスを提供するために、指定管理者制度を積極的に活用します。現在、直営で管理している施設を含め、すべての公の施設について、管理のあり方、行政としての関与の必要性、廃止を含めて検証を行います。

ウ) 地方公営企業の経営健全化

この地方公営企業に本町で該当するのは「上水道事業」です。水道料金等企业収入については、節水意識の定着など社会経済情勢の変化によって、今後大きな増収を期待できない現状にあることから、経費の節減によるコストの低減

が重要な課題となります。今後、中長期経営計画を策定し、独立経営のための基礎づくりに努めます。

エ) 第三セクター等の見直し

外郭団体を含む第三セクター等については、より一層の指導強化を行うことで、経営の改善や組織の活性化を促進します。また、事業内容、経営状況、公的支援等について、議会への状況説明を行うとともに、町民に対してもわかりやすい情報公開に努めます。

オ) 地方公社の経営健全化

久山町土地開発公社の経営環境は、今なお厳しい状況にあります。公社が保有する土地の簿価総額のなお一層の縮減を計画的に行い、土地開発公社の経営の健全化に努めます。また町との連携を強化し、計画的な買い戻しを進めます。

自主性・自律性の高い財政運営に取り組みます

ア) 歳出の見直し

今後も厳しい財政状況が続くことが予想されています。管理職はもとよりすべての職員は、三位一体の改革の進展とともに国からの補助金、地方交付税の縮減が見込まれる厳しい財政状況を認識し、漫然と前例にとられることなく、経費の削減に全力で取り組むなど、コスト意識、経営感覚を取り入れた行政運営に努めます。

イ) 歳入の確保

a) 税の確保

自主財源の確保と公平性の観点から、町民税、固定資産税、国民健康保険税等の収納率の向上に全力をあげます。そのため、特別滞納整理チームの設置や、収納嘱託員制度の活用も視野に入れた徴収体制のあり方について見直しを進めます。また公平性を確保するために、滞納者には法的措置で対応します。

b) 使用料・手数料

使用料・手数料については、行政コストに対する標準的な負担割合を検討します。さらに現在徴収していない行政サービスについても、受益者負担の原則の観点から、新たな徴収を検討します。その他、減免規定についても見直しを進めます。

ｃ）財産処分

未利用地については、その処分による収入だけでなく、売却後の土地の住宅等の整備による地域の活性化、さらには税収への波及効果を生み出すことから、自主財源確保の手段として、その活用や処分等について検討します。

ウ）財源の重点的、効率的執行

事務・事業を再検討、評価し、事業等の優先度を定めるなど、限られた財源の重点的、効率的な配分を行います。また財政健全化のための計画を策定し、自主的かつ主体的に財政構造の改善に努めます。

エ）補助金等の整理合理化

様々な団体に対する補助金や負担金については、行政として対応すべき必要性、費用対効果、経費負担のあり方等について検証し、整理合理化を推進します。特に各種団体に対する運営補助的なものについては、交付先の運営状況を考慮しながら期間を設定するなど、団体運営の自立を促し、縮減や廃止を視野に入れた見直しを行います。

オ）公共工事コストの縮減

厳しい財政状況のもとで社会資本整備を着実に進めていくため、公共工事の効率性の向上をはじめ、建築コストだけでなく、維持管理や改修等も含めたコスト構造の改革に努めます。

また、公共工事の入札・契約に対する町民の信頼を確保するため、「公共工事の入札及び契約の適正化を図るための措置に関する指針（平成 13 年 3 月 9 日閣議決定）」を踏まえ、公共工事の入札・契約について、情報の公開を進めます。

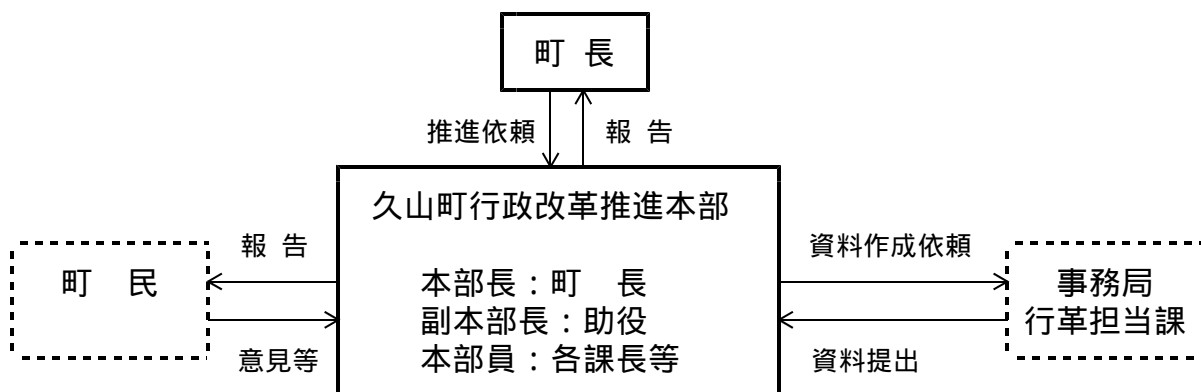
5 . 行政改革の実践に向けて



1) 実践に向けての推進体制

行政改革の推進にあたっては、職員一人ひとりがその趣旨を十分理解し、久山町行政改革推進本部を中心に、町民や町議会からの意見等を踏まえながら、全庁的に一体となって取り組みます。

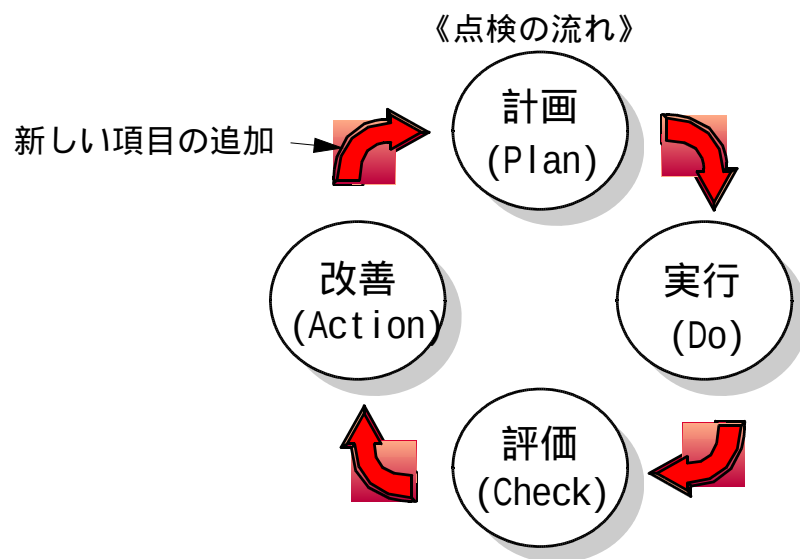
《推進体制図》



2) 確かな実践に向けての進捗管理

行政改革を着実に推進するためには、行政改革大綱の実施状況がわかる進捗管理が必要です。このため具体的な取り組みを集中的に実施するための「集中改革プラン」および詳細項目についての具体的な項目を示した「実施計画」を策定し、計画的に実施するとともに進捗管理を徹底します。集中改革プランについては、わかりやすいものとするために、可能な限り目標の数値化や指標を用いることにします。

なお進捗管理については、計画（Plan）→実行（Do）→評価（Check）→改善（Action）のサイクルに基づき不断の点検を行い、その結果、新たに取り組むべき項目が生じた場合、本大綱の基本理念に沿って当然取り組むべきと考えられる項目については随時、追加し、実行に移します。



3) 進捗状況の公表

毎年度の進捗状況及びその成果については、町の広報紙やホームページ等を通じて、広く町民に公表します。