



## 問 マニフェスト検証大会の必要性について問う

答 中間年による検証大会に向けて努力したい



## 問 マニフェストの自己評価や住民評価など検証大会が必要ではないか。

町長 ローカルマニフェストは、首長候補者が目指そうとする将来像や理念を、実現

するための具体的な政策について、何をいつまでにどれくらいやるかを示した首长公約と考えている。したがって、ローカルマニフェストを掲げて当選した私は4年間の任期中に実行に移さなければならぬと考えている。

議員ご指摘のとおり、マニフェストについては、「作成」「実行」「結果に対しての自己及び第三者評価」をすることが、行政の質の向上に繋がるものと考えている。

したがって、中間年には是非、第三者によるマニフェスト検証大会が開催されるよう努力したいと考えている。

当然住民の方からの年1回の検証の要望があれば対応したいと思っている。

なお、マニフェストの進行管理については、総合計画との整合性を図りながら、各課において点検し、広報紙や出前講座等で周知を図っているが、必ずしも十分ではないと思っている。

今後、ホームページ等も積極的に活用しながら情報公開に努めていきたいと考えている。

## 問 人件費の削減策について、5級4名、6級2名増になっているが人件費の増額ではないか。

町長 集中改革プランの中では職員総数116人を平成21年度までに109人とするとしていたが、既に現在106人体制で業務を行なっている。

なお、本年3月にプランの一部改定を行ない、105人体制に見直している。

職員の給与制度の見直しについては本町の場合、そのほとんどが人事院勧告を尊重し決定している。

平成18年4月1日に、国に

準拠した給与制度改正を実施し、その結果、職員給料を月額において平均4.8%引き下げを行った。

その内容は、若手の係員層では引下げを行わず、中高年層について7%の引下げを実施している。

該当した職員は当分の間、給料については激変緩和措置により、据え置きの状態である。

さらに、平成19年度からは地域手当を2%から0%に減額し、人件費の削減に努めた。

職員の昇任・昇格は、職員の勤労意欲の向上を促し、行政効率の増進を図ることを目的としているものであり、必要なものと考えている。

この実施については、大木町職員昇任昇格制度実施要綱に基づき、勤務状況及び勤務成績評定書等により適切に昇任・昇格を実施しているもので、ご理解をいただきたい。

等のリニューアルによる当初予算では2億円程度であったが大幅な増額となる懸念があるが、財源をどこに求められるのか。

町長 この事業は、町の総合計画の実施計画に基づく事業として位置づけしており、実施計画は、各年度における具体的な事業を、どのように実施していくかを明らかにするための計画である。

したがって、実施計画に掲げた事業については、財政計画における投資的経費に充当可能な一般財源及び特定財源の収入の見通しなどを十分把握し判断している。

この取り組みについては、将来の行財政を見通した上で「既存施設をリニューアルして実現を図る」ことを選択し計画を進めているところである。さまざまな制約はあるが、より多くの町民の皆さんと知恵を絞って、より良いものにしていきたいと思っているので、ご理解とご協力をお願いする。

## 問 改善センター・体育館第2アリーナ