

吹く風を、追い風に ～ 第5次行政改革～

第4次行政改革大綱(平成23～27年度)の実績

取組事項	主な実績
地域協働の推進	町民討議会議の開催、まちづくりサポーターなど住民参加団体への支援、審議会等の女性委員の積極的登用
業務の効率化の推進	2市3町広域行政研究会による電力需給契約の見直しや協働フォーラムの開催、会計課による一般事務用品等の一元管理
民間委託等の推進	指定管理者制度の導入(学習等供用施設、スカイプール、青山保育園及び総合福祉センター北館さざんか)、マイクロバスの運行を民間会社に委託
簡素で効率的な組織の構築	組織機構の見直し(平成27年4月1日から)、町制40周年記念事業の実施・災害時業務継続計画の策定・マイナンバー制度の導入に関するプロジェクトチームの活用
人材育成の推進	豊山町人材育成方針・職員研修体系に基づく研修の実施、人事評価制度の実施(平成25年4月1日から)
定員の適正管理	集中改革プランに基づく定員数の達成、派遣職員の活用
給与等の適正管理	人事院勧告に基づく給与改定等の実施、時間外勤務手当の抑制
健全な財政運営	低燃費車への切替計画に基づく公用車の切替え、有識者懇談会の提言に基づく補助金等・扶助費・施設使用料の見直し

職員のモチベーションを高め、意

職場改革 働きやすい職場環境の構築

よう集中的な指導・育成を行います。

採用職員が即戦力として活躍できる

管理職候補となる職員の養成と、新規

ある人材の確保に努めます。特に、

じた育成に取り組み、組織の基本で

化しています。経験やキャリアに応

平成二十七年度は四十歳と大きく変

年齢は、平成十八年度の四十七歳から

向上に努めます。事務職員の平均年

その能力を結集することで組織力の

職員一人ひとりの能力を向上させ、

きる人材の確保・育成

人材改革 時代の変化に対応で

2 大綱の目標「四つの改革」

「職場」・「行財政」・「協働」

の四つを柱にして改革を進めます。

を起点に、「職場」・「行財政」・「協働」

やる気を引き出すための「人材育成」

担い手である職員の確保と、個々の

第五次行政改革大綱では、業務の

す。

1 策定の必要性

本町は、都市の利便性とおだやかな環境を兼ね備えたまち「にぎわいとやすらぎのアーバンビレッジ」をまちの将来像としています。この将来像を、より高い次元で実現し町民満足度を高めるためには、時代の変化に対応した持続可能な町政運営が欠かせません。

今月号の特集では、限られた財源や人材といった資源を最大限に活用するために策定した「第五次行政改革大綱」についてお知らせします。

町は、これまでも、四次にわたる行政改革大綱のもと、行政運営の改革・改善に取り組んでまいりました。

平成二十七年までの五年間においては、「第四次行政改革大綱」のもと、地域協働のさらなる推進、適正な組織の構築と職員の意識改革の促

進、経営的感覚を持った行政運営の実現の3つを柱として、簡素で効率的な行政運営を推進しました。その結果、職員数の削減をはじめ、日常的経費の節減など一定の成果を挙げることができました。

町を取り巻く情勢はなお一層、変化し続けることが予想されます。高齢者人口割合の増加に伴う社会保障費の増加、防災対策の必要性の増大、

地方分権改革による権限の拡大、公共施設の老朽化に伴う資金需要の増大、町職員の年齢構成の変化などがあげられます。

こういった状況の変化を捉え、町の発展につなげていくためには、健全で持続的な行財政基盤の確立と変化に対応できる組織の構築が必要です。