

第6次豊山町行政改革大綱

～ 「一人ひとりが大切にされる」町づくりを目指して ～

令和3年3月
豊山町

目 次

1	策定の必要性	1
(1)	これまでの改革の取組	1
(2)	行政改革の必要性	2
2	策定の背景	3
(1)	町を取り巻く社会経済環境の変化	3
(2)	町の組織体制の変化	5
(3)	財政状況の変化と公共施設の老朽化	7
(4)	地域協働の一層の推進	8
3	第6次豊山町行政改革大綱の目標【3つの改革】	8
(1)	人材育成と組織の強化	8
(2)	業務等の効率化	9
(3)	地域協働の推進	10
4	行政改革の進め方	11
(1)	改革の計画期間	11
(2)	改革項目	11
(3)	改革の推進体制	12
5	実施計画	13
6	実施計画スケジュール	21

1 策定の必要性

(1) これまでの改革の取組

本町は、社会経済情勢の変化や地方分権の推進等、時代の変化に対応した簡素で効率的な行政運営を目指し、下記のとおり昭和60年9月に第1次の「豊山町行財政改革大綱」を策定して以来、5次にわたり行政改革に取り組んできました。

【豊山町における行政改革大綱の策定状況】

策定期間	行政改革大綱の名称	計画期間
昭和60年9月	豊山町行財政改革大綱	—
平成10年3月	豊山町行政改革大綱	平成10年度～平成14年度
平成18年3月	豊山町新行政改革大綱・集中改革プラン	平成18年度～平成22年度
平成23年3月	第4次豊山町行政改革大綱・集中改革プラン	平成23年度～平成27年度
平成28年3月	第5次豊山町行政改革大綱	平成28年度～令和2年度

平成10年3月に策定した「豊山町行政改革大綱」では、情報公開コーナーの設置、ケーブルテレビによる広報活動の充実、保育園の統廃合、職員数の削減や再任用制度の導入を行いました。

平成18年3月に策定した「豊山町新行政改革大綱・集中改革プラン」では、「豊山町人材育成基本方針」と「豊山町協働のまちづくり指針」の策定、小学校区自主防災会の発足、物品購入等の一元管理、組織の見直し、「豊山町民間委託に関する指針」の策定や指針に基づく指定管理者制度の導入を行いました。

平成23年3月に策定した「第4次豊山町行政改革大綱・集中改革プラン」では、こうした流れを引き継ぎ、地域協働事業や指定管理者制度の一層の推進、組織の見直し、「豊山町職員環境保全行動指針」に基づく日常的経費の節減、豊山町行財政に関する有識者懇談会の提言に基づく補助金・扶助費・使用料の見直し等に取り組みました。

平成28年3月に策定した「第5次豊山町行政改革大綱」では、変化に対応できる組織づくりを目指し、人材の育成や確保を中心に取り組んできました。

人材・職場改革においては、職員提案制度やサポーター制度(※)の導入、職務経験者枠を設けた採用試験の実施、非常勤職員から会計年度任用職員へ移行等を通じて、人材確保や職場環境の改善に努めてきました。

また、「第5次豊山町行政改革大綱」の計画期間中に組織見直しを行い、平成

29年度の3部11課19係から、現在は新たに設置した生涯学習課、財政・管財係、産業・観光係や都市政策係をはじめとする、3部12課21係で業務を行っています。職員数においては、平成29年度の135人から令和2年度には140人となり、退職者数や行政需要の増加等を勘案しながら、適正な人員配置に努めてきました。

行財政改革では、新たな自主財源の確保を図るため、平成29年10月からふるさと寄附に対する返礼品の贈呈を開始しました。平成30年度からは、役場1階ロビーに設置しているデジタルサイネージで広告を募集し、民間会社から広告収入を得ることによって、更なる財源確保に努めました。

また、公共施設等の建替えや長寿命化を計画的に行うとともに、財政負担の軽減や平準化を図るため、平成29年3月に「豊山町公共施設等総合管理計画」を策定しました。「第5次豊山町行政改革大綱」の計画期間中には、総合管理計画の下位計画である個別施設計画を、社会教育センターや福祉施設等の施設類型ごとに策定しました。

協働改革においては、町民討議会議の毎年度開催、NPO法人への支援、健康づくりや生涯学習講座等での大学との連携等を推進してきました。

「第5次豊山町行政改革大綱」においては、上記のとおり「人材・職場・行財政・協働」の4つを改革の柱とし、社会経済情勢の変化やそれに伴う新たな課題に対して、職員が一丸となって、行政改革に取り組んできました。

(※) サポーター制度

新規採用職員に指導的役割を果たす職員を配置することで、円滑な職場環境の適応を図る制度のこと。

(2) 行政改革の必要性

行政改革は、仕事の進め方から組織のあり方まで、行財政運営全般について、不断の見直しを行っていく取組です。これまでの5次にわたる行政改革では、組織体制の見直し、人材の育成・確保、職員数や日常的経費の削減等に取り組み、それぞれ一定の成果を挙げてきました。

その一方で、平成から令和に変わり、情報通信技術（ICT）の発展、職員の定年延長、感染症対策への対応等、社会経済情勢が大きく変化する中で、本町を取り巻く環境においても、大きな変革の時期を迎えています。

時代の流れに的確に対応しながら、町政運営の最上位計画である「豊山町第5次総合計画」を着実に推進するためには、様々な変化に対応できる人材の育成と組織の構築、持続可能な行財政基盤の確立が求められます。

こうしたことから、「第5次豊山町行政改革大綱」の終了年度となる本年度、5年後の将来を見据えた取り組むべき目標とその効果を明確にするための指針として、新たな行政改革大綱の策定に着手することとします。

2 策定の背景

(1) 町を取り巻く社会経済環境の変化

①人口の動向

本町は県内で最も小さな行政面積の中に、「都市の利便さ」と「穏やかな自然」が共存しており、住宅地や生活関連施設等がコンパクトにまとまった豊かな生活空間が広がっています。

平成30年度に実施した町民意向調査では、豊山町の住みやすさについて、「商業施設の充実」や「公共交通の便の充実」等を理由に、約84%の回答者が「住みやすい・まあまあ住みやすい」と回答しており、多くの方に住みやすい町と評価されています。

このような背景等から、全国的に人口減少社会を迎える中、本町の総人口は増加傾向にあり、第5次行政改革大綱スタート時の15,394人（平成28年4月1日現在）から、令和2年4月1日現在には15,766人に増加しています。今後もこの傾向は続き、第5次総合計画策定時に試算した人口推計では、令和11年の総人口を16,371人と見込んでいます。

また、愛知県人口動向調査結果によると、令和元年10月から令和2年9月までの人口動向は、愛知県の人口増減数が11,750人減（自然増減数11,958人減、社会増減数208人増）の中、本町の人口増減数は84人増（自然増減数21人増、社会増減数63人増）となっており、出生数から死亡数を差し引いた自然増減数の増加が特徴的です。

これに伴い、年齢3区分別人口割合においても、0～14歳の年少人口割合が県内で5番目に高い15.8%（県平均13.2%）、65歳以上の高齢人口割合が22.8%（県平均25.2%）となっており、県内でも比較的若い年齢人口で構成されています。

②防災対策と拠点整備

平成23年3月の東日本大震災を教訓とした大規模災害への対策が重要視される中で、町においても、南海トラフを震源域とした震度6弱の強い地震が発生すると予想されています。

また、近年の気候変動により集中豪雨の発生回数が増加しており、今後、浸水害の頻度が増加し、甚大になることも懸念されます。

これらの災害による被害を最小限に抑えるためにも、行政だけに頼るのではなく、協働による防災体制のあり方について、自主防災組織を中心に組み込んでいく必要があります。

また、愛知県は、県営名古屋空港北西部の青山地区に後方支援を担う新たな防災拠点を整備する方針を示しており、大規模災害発生時には、全国から応援人員や物資を受け入れる機能等を備え、平常時には、防災に関する教育・訓練施設、公園やグラウンド等として活用できるように検討を進めています。

この拠点の整備に併せて、町内外から多くの集客が図れるよう、新たな町の賑わいの創出に取り組んでいく必要があります。

③情報通信技術（ICT）の発展

21世紀に入り、ICTは急速に発展しており、福祉・医療・教育等の様々な分野において大きな変化と多様化をもたらしています。

行政においても、国が示した「第5期科学技術基本計画」において、我が国が目指すべき未来社会の姿として、「サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）の高度な融合により、経済発展と社会的課題の解決の両立を目指すこと（Society5.0）」が提唱されており、スマート自治体への転換が求められています。

Society5.0の実現に向け、本町でも様々な行政サービスにおいて、AI（※）やRPA（※）等、先端技術の導入を図りながら、高度情報化に対応した町づくりに取り組んでいく必要があります。

また、令和元年5月に成立したデジタル手続法に基づき、行政手続の利便性の向上や行政運営の簡素化・効率化を図るため、ICTを活用した行政手続のオンライン化を積極的に推進していく必要があります。

（※）AI（Artificial Intelligence）

言語の理解や推論、問題解決等の知的行動を人間に代わって行うコンピュータープログラムを作る科学と技術のこと。

（※）RPA（Robotic Process Automation）

パソコンを使用して行う入力や集計といった定型業務を自動処理するソフトウェア型のロボットのこと。

④感染症対策への対応

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）は、瞬く間に全世界に拡大し、令和2年1月30日、世界保健機関（WHO）は世界的な緊急事態であることを宣言しました。

我が国においても、新型コロナウイルス感染症は感染拡大の一途をたどり、同年4月には、政府が全国に緊急事態宣言を発令する事態となりました。

全国的に感染が広がる中、政府の専門家会議からは「新しい生活様式」が提唱される等、新型コロナウイルス感染症は従来の国民のライフスタイルや価値観に大きな変化を与えています。

今後は、町民や事業者への各種支援、オンラインサービスの提供や行政手続の簡素化・柔軟化等を図りながら、感染症対策を推進していく必要があります。

⑤地方分権改革の推進

10次にわたる「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図

るための関係法律の整備に関する法律」(地方分権一括法)により、国や愛知県から令和2年度時点で49の事務が豊山町に権限移譲されました。

平成26年度以降は、これまでの国主導の改革から、より住民に近い地方公共団体の発意に基づき改革を推進する「提案募集方式」が導入される等、近年は、それぞれの地方公共団体が地域の課題を自ら解決していくことが重要となっています。

また、同じ平成26年度からは、東京圏への人口の過度の集中を是正し、少子高齢化に伴う人口減少に歯止めをかけることを目的として、地方創生が始まりました。地方分権改革は、地方の自主性・自立性を向上させることにより、地方が創意工夫を活かし、地域の特性に即した課題の解決を図ることができる枠組みづくりを行うものとして、地方創生の中核をなす重要な改革の一つとされています。

それぞれの地域で住みよい環境を確保し、将来にわたって活力ある日本社会を維持していくため、町としても、自立的・自発的な判断力、行動力、結果を出せる体制の確立が求められています。

⑥SDGsの推進

SDGs(※)は、平成27年9月の国連サミットで採択された、持続可能な世界を実現するための国際目標です。令和12年を目標年限とし、「地球上の誰一人として取り残さない」ことをスローガンに、経済・社会・環境をめぐる様々な課題解決に取り組むことを目標としています。

SDGsには、持続可能な世界の実現に向けた17のゴールと169のターゲットが目標設定されており、発展途上国のみならず、先進国の政府、民間企業、NGO、自治体、個人等、あらゆる主体において普遍的な取組が求められます。

SDGsの達成に向けての取組は、地方自治体にとっても密接な関係があることから、今後は、職員がSDGsについての理解を深め、SDGsと施策・事業との関連性について共通認識を持ちながら、行政運営に取り組んでいく必要があります。

(※)SDGs(Sustainable Development Goals)

平成27年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された平成28年から令和12年までの国際目標のこと。持続可能な世界を実現するための17のゴールと169のターゲットから構成され、地球上の誰一人として取り残さないことを誓っている。

(2)町の組織体制の変化

①職員の年齢構成の変化

一般行政職における職員の平均年齢は、平成28年度時点の38.1歳から令和2年度時点には35.8歳まで低下しており、職員の年齢構成は大き

く変化しています。

近い将来、若年齢層が管理監督職に就くことが予想されるため、男女に関係なく、早い段階での管理監督職候補の育成・確保が必要です。今後は、管理監督職候補となる職員の養成に重点を置き、早い段階で管理監督職として活躍できる人材づくりに取り組む必要があります。

また、新規採用職員の育成については、早期に行政マンとしての基礎知識を習得できるように、職員研修だけでなく、仕事を通じて必要な知識や技術を習得するためのOJT(※)や周囲の職員によるサポート体制の強化に取り組んでいく必要があります。

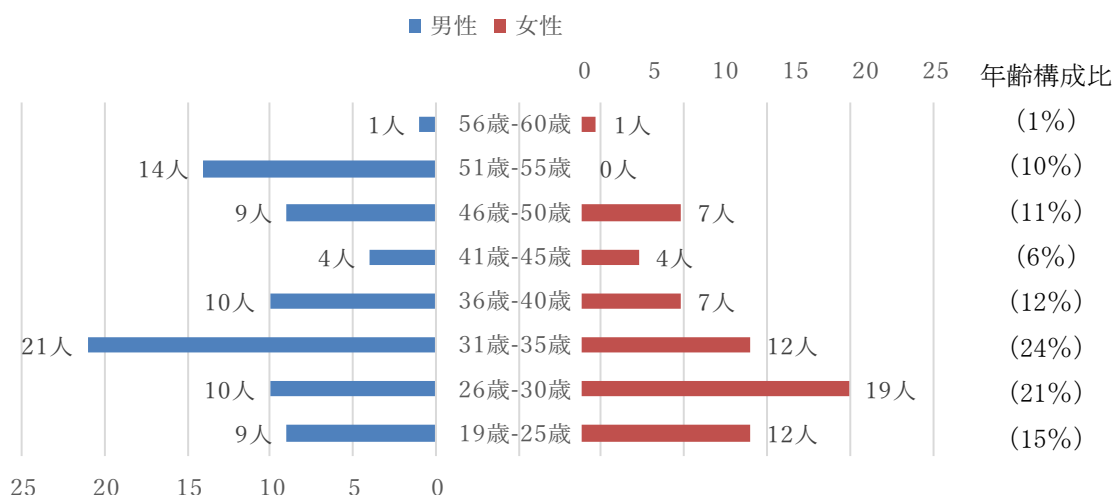
これら若年齢層の積極的な育成を推進するとともに、再任用制度・定年延長制度を活用した知識・経験・技術の継承を図ることで、複雑化・高度化する行政課題に柔軟に対応していく必要があります。

(※) OJT (On the Job Training)

職場で実務をさせることで行う職員の職業教育のこと。

男女別、年齢別職員の構成

(令和2年4月1日現在)



②ワーク・ライフ・バランスを重視した働き方

質の高い行政サービスを持続的に提供していくためには、職員のワーク・ライフ・バランスを実現し、職員一人ひとりが高い意欲や満足度を持って、仕事に取り組む必要があります。また、職員が能力を十分に発揮できる職場環境を実現するため、長時間労働の是正、業務改善の推進や働きやすい職場環境の整備等、働き方改革への着手が求められます。

このような中、本町では、労働基準法の改正を踏まえた時間外勤務の上限設定、ノー残業デーの定時退庁の励行や職場巡視等の取組みを進めています。

しかしながら、時間外勤務については、年々増加傾向にあり、また、年次有給休暇の取得日数についても、県内市町村の平均取得日数である10.5を下回る等、更なる改善に向けての取組みが求められます。

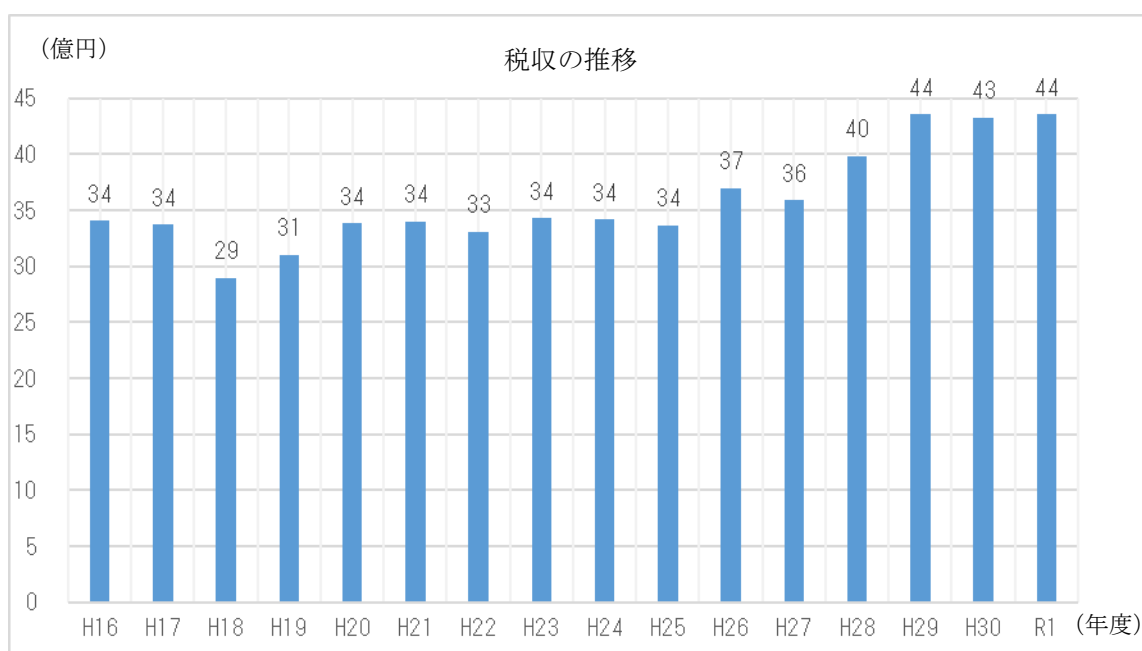
(3) 財政状況の変化と公共施設の老朽化

① 財政状況の変化

町の税収は、空港機能転換後の平成18年度には30億円弱まで落ち込む中、それ以降は順調に空港機能転換前までの水準に推移し、平成28年度以降は、40億円を超えるまでとなりました。

その一方で、今後は人件費、扶助費、公債費による義務的経費や公共施設等の老朽化に伴う投資的経費の増加が見込まれます。また、新型コロナウイルス感染症の影響により景気が後退し、豊山町内に生産拠点のある「三菱スペースジェット（国産ジェット旅客機）」の開発事業が凍結される等、本町においても税収減が見込まれることから、より一層、厳しい財政状況が続く見通しとなっています。

引き続き、緊急性や優先順位の高い事業を見極め、基金の取崩しや町債を有効に活用するとともに、新たな財源の確保や民間活力の活用等、あらゆる手法により財源を捻出する必要があります。



② 公共施設の老朽化

公共施設等の建替えや長寿命化等を計画的に行うとともに、財政負担の軽減や平準化を図るため、平成29年3月に「豊山町公共施設等総合管理計画」を策定しました。

現在は施設類型ごとに、総合管理計画の下位計画である個別施設計画の策定を進めています。平成30年度には、学校施設の個別施設計画を、令和元年度には、社会教育センターや福祉施設の個別施設計画を策定しました。

令和2年度には、役場庁舎等の個別施設計画の策定を予定しており、令和2年度で全施設における個別施設計画の策定が完了します。

施設の中でも、特に豊山小学校と豊山中学校については、建築後50年以上が経過しており、老朽化が著しく、早急な対策が必要です。今後は「豊山町学校施設改築・長寿命化計画（個別施設計画）」に基づき、各学校施設のあり方を検討していく必要があります。

（４）地域協働の一層の推進

①地域協働意識の低下

人口減少社会や高齢社会の到来、町民の価値観やライフスタイルの多様化等、社会を取り巻く環境の変化に対して、きめ細やかな行政サービスを提供するためには、行政と町民との協働によるまちづくりの推進が求められます。

また、本町が「行政と町民の距離が近い」という特性を活かしながら、協働によるまちづくりを推進していくためには、自治会を中心としたコミュニティ力の強化が必要です。

子育て支援、高齢者の見守り、防災・防犯対策等は、地域全体で取り組まなければならない課題です。このような課題に対して、円滑な課題解決を図るためにも、コミュニティ力の強化に向けた方策を町民とともに考え、町民と職員が一体となって地域協働の推進に取り組む必要があります。

3 第6次豊山町行政改革大綱の目標【3つの改革】

町を取り巻く社会経済環境の変化やそれに伴う新たな課題に対応して、引き続き行政改革に取り組んでいくため、その具体的な指針となる「第6次豊山町行政改革大綱」を策定します。

「第6次豊山町行政改革大綱」では、以下の3つを改革の柱とし、役場内改革を積極的に推進することで、町民に対する行政サービスの向上を図り、豊山町に携わる町民や職員の「一人ひとりが大切にされる」町づくりを目指します。

3つの柱のうち、特に「人材育成と組織の強化」に重点を置き、これを起点として「業務等の効率化」や「地域協働の推進」といった他の改革を関連付けて取り組みます。

（１）人材育成と組織の強化

時代に見合った人材育成を推進するため、平成19年度に策定した「豊山町人材育成方針」の見直しを行い、行政サービスの要となる職員の意欲・能力の向上を図ります。

また、基幹的広域防災拠点の整備や公共施設等の老朽化対策等、新たな重要施策に対応できる組織体制を構築するため、令和3年度に組織の見直しを行います。

組織の見直しに際しては、時宜を得た適正な職員定数の管理や職員配置に努め、組織と人員が一体となった職場の活性化を目指します。

本町の職員の年齢構成は、一般行政職の平均年齢が令和2年度時点で35.8歳となっており、年齢構成の若年化が進んでいます。今後、若年齢層が管理監督職に登用される機会が増加することから、積極的に管理監督職研修を実施し、早い段階での管理監督職候補の育成・確保を推進します。

また、意欲と能力の高い中堅職員に対する積極的な管理監督職への登用を図るとともに、職員の貢献度に応じた給与体制を確立するため、人事評価結果の給与への反映を行います。その他、若手・中堅職員の将来を見据えたキャリアプランの形成を図るため、現行のジョブローテーションを見直し、幅広い分野での知識・経験の習得、適材適所を推進します。

職員採用試験においては、適宜、募集要項の見直し等を図りながら、専門職種の計画的採用や年齢構成の偏りの是正等を図ります。また、職務内容、業務期間や緊急性に応じて、再任用職員や会計年度任用職員等、多様な任用形態を活用します。

全ての職員が適正に能力を発揮し、組織全体の生産性を向上させていくためには、職員が心身ともに健康を維持しながら職務に専念できる環境が必要です。

ノー残業デーの徹底、年次有給休暇や育児休暇の取得向上等を図りながら、労使が一体となって、職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現に取り組みます。また、メンタルヘルス対策やハラスメント防止を推進するため、相談窓口の充実や相談しやすい風土づくりに取り組み、職員が働きやすい環境を整備します。

このような取組を包括的に推進することで、職員一人ひとりが「やりがい」や「達成感」を感じ、働き続けたいと思える職場を目指します。

(2) 業務等の効率化

職員の行政運営に対する意欲の向上や意識改革を促し、業務の効率化を図るため、平成30年度から実施している職員提案制度を継続します。

また、様々な部署から選出された職員が、多面的な視点で政策課題を解決する「プロジェクトチーム方式」を活用し、効果的かつ効率的な行政運営を図ります。

事務・事業の見直し・効率化においては、書面からオンライン手続きへの移行、押印の廃止、ICTの活用等を検討し、行政サービスの向上や人的ミスの削減等に努めます。

民間活力を活用した業務等の効率化を図るため、効率的なサービス提供やサービス水準の向上等、民間のノウハウの活用による効果が期待される事業については、民間活力の導入を検討します。

また、指定管理者制度については、引き続き、導入可能施設を検討するとと

もに、これまでの管理運用実績や指定管理者からの意見等を踏まえ、より効果的な制度運用を図ります。

公共施設の老朽化対策については、平成29年3月に策定した「豊山町公共施設等総合管理計画」に基づき、公共施設等の建替えや長寿命化を計画的に行い、財政負担の軽減や平準化を図ります。

今後、公共施設等の老朽化に伴う投資的経費や高齢社会の到来による社会保障費が増加する中、歳入面においては新型コロナウイルス感染症の影響で税収減が見込まれており、より一層、厳しい財政運営が求められます。

そのため、引き続き、歳出削減、自主財源の確保や町税等の収納率向上等に取り組むとともに、中長期的な視点に立った規律ある財政運営を徹底し、将来にわたって、健全で持続可能な財政基盤を確立します。

(3) 地域協働の推進

平成23年度以降、毎年度、テーマを変えて開催している町民討議会議を継続し、町民の町政への関心を高めるとともに、まちづくり活動への参画意欲を醸成します。

また、各地域における課題解決を円滑に進めるため、コミュニティ組織の強化を図ります。組織強化にあたっては、コミュニティに関する意識啓発や参加誘導を継続的に実施するとともに、コミュニティ組織のあり方についても検討していきます。

地域活動団体等との連携においては、NPO法人に対する活動支援や連携を図り、町のまちづくりに関する各種事業やPR等を、官民が一体となって取り組みます。

また、大学の有する専門的な知識を地域づくりに活用するため、官学連携協定に基づき、健康づくり講座や生涯学習講座等で大学との連携事業を継続します。その他、産学官の3者による連携を推進するため、大学や地元企業等との情報交換の場を創設し、新たなネットワークの形成を図ります。

4 行政改革の進め方

(1) 改革の計画期間

計画期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

(2) 改革項目

「3 第6次豊山町行政改革大綱の目標」で掲げた「人材育成と組織の強化」、「業務等の効率化」、「地域協働の推進」の3つの柱に関して、次の①から⑨に掲げる改革項目を設けます。

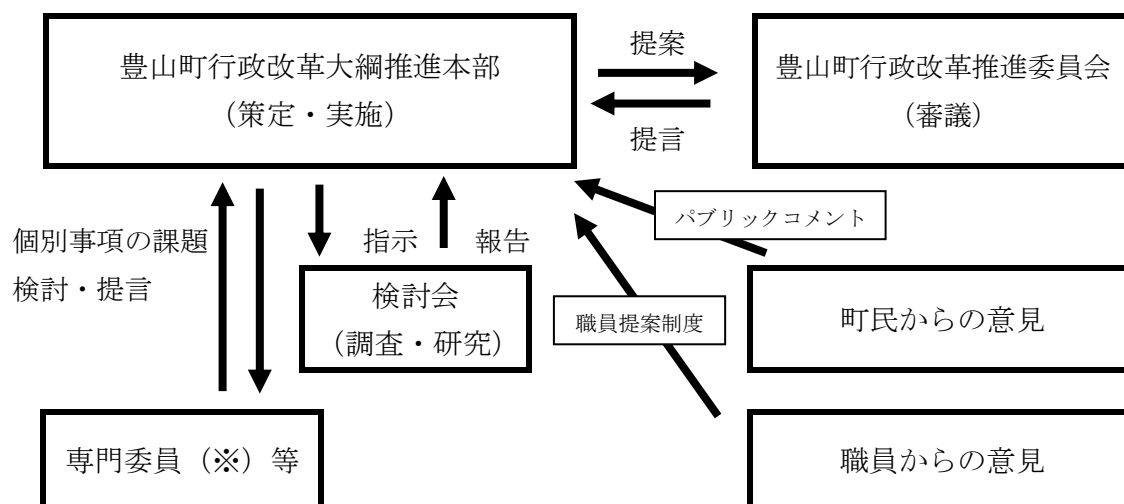
また、それぞれの具体的な取組事項について、令和3年度から令和7年度までの年度別の実施計画を作成します。

人材育成と組織の強化		
改革項目		主な視点
①	人材育成の推進	方針・計画の見直し、新規採用職員の育成、管理監督職の養成
②	組織の強化	組織の見直し、人材の確保
③	職員定数・給与の適正管理	職員定数の適正化、給与制度の適正化、人事評価制度の活用
④	働き方改革の推進	ワーク・ライフ・バランスの実現、いきいきと働くことのできる環境の整備
業務等の効率化		
改革項目		主な視点
⑤	業務の効率化の推進	職員の意識向上、事務・事業の見直し・効率化
⑥	民間活力の活用	指定管理者制度の評価・検討、民間委託の推進
⑦	健全な財政運営	公共施設の老朽化対策、歳出の削減、財源の確保、町有財産の適正管理
地域協働の推進		
改革項目		主な視点
⑧	町民主体の組織づくり	地域協働意識の育成
⑨	地域協働事業の活性化	地域活動団体等との連携

(3) 改革の推進体制

行政改革の成果をより確実なものとするため、豊山町行政改革推進委員の提言を定期的を受けながら、町長を推進本部長とする豊山町行政改革大綱推進本部のもとに推進します。

【行政改革の推進体制】



(※) 専門委員

行財政運営について有識者の専門的見地からの意見を求めるため、地方自治法第174条及び豊山町専門委員設置要綱に基づき、選任した委員のこと。

追加・見直しを行う際は、P D C Aサイクルに基づき、継続的に点検を行います。

改革項目として掲げられていない項目であっても、社会経済情勢の変化や行政改革大綱の視点に沿って取り組むべきと考えられる項目については、その都度、新たな改革項目として取り上げます。

また、必要に応じて町民や職員からの意見を取り入れる他、個別事項の課題について検討する場合は、専門委員等に諮った上で、その提言に基づき実施します。

行政改革の取組状況については、定期的に広報紙や公式ホームページ等を通じて、広く町民に公表します。

5 実施計画

「4 行政改革の進め方」で掲げた9つの改革項目の具体的な実施計画は、以下のとおりです。また、改革項目や具体的な内容については、期間中における社会経済環境の変化等により、新たに取り組むもの、方針を変更し継続するもの、廃止するもの等、随時見直しを行います。

(1) 人材育成と組織の強化

【改革項目①】人材育成の推進	
具体的な内容	期待される効果
<p>●<u>人材育成基本方針の更新</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 平成19年度に策定した豊山町人材育成基本方針を更新します。 	<ul style="list-style-type: none"> 現在の本町に必要な人材や育成方法を明文化し、社会情勢による変化や課題に対応できる人材育成の指針とすることができます。 役職や職務に合った研修を受ける職員が増加することで、個々の能力向上が期待できます。 新規採用職員に対する支援体制が充実することで、即戦力としての活躍が期待できます。 普段、職場で接することが少ない他部署の職員と交流を図ることで、働きやすい人間関係を築くことができます。 様々な業務や立場を経験することで、広い視野で行政課題にアプローチすることができます。また、自分に向いている業務や自分がやりたい業務を自覚することができます。
<p>●<u>研修計画の策定</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 役職や職務に応じた研修を効果的に実施するため、中・長期的な研修計画を策定します。 	
<p>●<u>サポーター制度の適切な運用</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 人材育成に関する研修の実施により、サポーター制度の効果的な運用を行います。また、サポートする側・される側からの意見を制度にフィードバックすることで、制度の醸成を図ります。 	
<p>●<u>組織全体で育成する体制の構築</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 世代間交流研修の開催等を通じて、年代や部署を問わず、組織全体で新規採用職員のサポート体制を構築します。 	
<p>●<u>キャリアプランの形成</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 人事異動先や昇任についての意向確認を適宜実施します。また、最初の異動までの平均年数の明確化等、現行のジョブローテーションを見直し、若手・中堅職員の将来を見据えたキャリアプランの形成 	

<p>を図ります。</p> <p>●<u>管理監督職研修の実施</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 管理監督職の役割に応じた研修を実施します。 	<ul style="list-style-type: none"> 役割に応じた業務内容や職責を理解することができます。
---	--

【改革項目②】組織の強化

具体的な内容	期待される効果
<p>●<u>社会の変化に対応した組織体制の構築</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 基幹的広域防災拠点の整備、公共施設の老朽化対策等に対応するため、課・室・係の新設や統廃合を検討し、組織の見直しを行います。 <p>●<u>適切な職員配置</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 各課（局）からのヒアリング等を通じて、適切な人員数の洗い出しを行うとともに、職務経験、個性に応じた人事異動を実施します。また、現行の役職について、見直しを含めてそのあり方を検討します。 <p>●<u>職員採用試験の見直し</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 職員採用試験の募集要項や試験内容を必要に応じて見直します。 <p>●<u>専門職の活用</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 専門的な知識や技能を持つ職員を、必要に応じて採用・配置します。 <p>●<u>多様な任用形態の活用</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 再任用職員や会計年度任用職員等、多様な任用形態を活用します。 	<ul style="list-style-type: none"> 町を取り巻く情勢に応じた円滑な行政運営を行うことができます。 職員の負担軽減や個々の知識・能力の発揮によって、より良い行政サービスの実現や、様々な行政課題に対応できる組織を目指すことができます。また、配置や役職の見直しにより組織の活性化を図ることができます。 町職員として目標を持って意欲的に長く働く優秀な人材を確保することができます。また、より良い行政サービスの実現や組織の活性化を図ることができます。 町を取り巻く課題に対し、より専門的な業務遂行が可能になります。また、職員構成の若年化による知識・経験不足を補うことができます。 職員の若年化による知識・経験不足を補うことができます。また、正規職員での配置が難しい職場での即戦力を期待できます。

【改革項目③】職員定数・給与の適正管理

具体的な内容	期待される効果
<ul style="list-style-type: none"> ● <u>適正な定員管理</u> <ul style="list-style-type: none"> ・類似団体との比較等により、時宜を得た適正な定員管理を行います。 ● <u>人事院勧告制度を尊重した給与制度の適正な運用</u> <ul style="list-style-type: none"> ・人事院勧告制度を踏まえた給与の見直しを行います。 ● <u>人事評価制度の積極的な活用</u> <ul style="list-style-type: none"> ・人事評価制度の昇給、勤勉手当、昇任・昇格、分限への活用を行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員不足や年齢構成の偏りを是正することができます。 ・景気動向を踏まえた、民間給与との均衡を図った給与制度を適正に運用することができます。 ・職員のモチベーションの向上、仕事の取組が人事評価に反映されることで、仕事に対する責任感の向上が期待できます。

【改革項目④】働き方改革の推進

具体的な内容	期待される効果
<ul style="list-style-type: none"> ● <u>時間外勤務の縮減</u> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外勤務実施時における事前申請やシステムを活用したノー残業デーの実施を徹底します。 ● <u>年次有給休暇の取得向上</u> <ul style="list-style-type: none"> ・年休取得計画表の作成等、年次有給休暇の取得向上に向けた取組を労使が一体となって実施します。 ● <u>多様な働き方の推進</u> <ul style="list-style-type: none"> ・育児・介護休暇制度に関するパンフレットを作成し、職員に対して制度の啓発を行います。また、働き方改革の一環として、テレワークの導入を検討します。 ● <u>福利厚生充実</u> <ul style="list-style-type: none"> ・職員互助会制度におけるカフェテ 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務管理への意識向上による時間外勤務の縮減を図ることができます。また、長時間勤務による心身の不調を防ぐことができます。 ・年次有給休暇取得日数の増加が期待できます。また、私生活が充実することで、生活にメリハリが生まれます。 ・育児・介護休暇を取得しやすい職場環境を醸成し、育児・介護を理由とした離職者を減らすことができます。また、様々な状況に応じた働き方の選択や感染症対策の推進を図ることができます。 ・職員の健康維持・増進、仕事に対する

<p>リアプランの点検・見直しを行います。また、職員が日常的に使用する食堂や休養室等の環境改善を検討します。</p> <p>● <u>メンタルヘルス対策の実施</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 定期的なストレスチェックを実施します。また、相談窓口や相談体制について説明会を実施し、助け合える職場に向けた職員相互の意識改革を行います。 <p>● <u>ハラスメントの防止に対する体制づくり</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 職員向けの説明会を定期的を開催し、相談窓口や相談体制の周知を行います。また、管理職を対象に、ハラスメントに関する予防研修を実施します。 	<p>意欲の向上を図ることができます。</p> <ul style="list-style-type: none"> 相談しやすい職場環境を構築することができます。また、心身ともに健康な職員が増加することで、業務の効率化や質の向上が期待できます。 ハラスメントについての知識や理解を向上させることができます。また、気持ち良く働ける環境を整備することで、職員同士の良好な関係が期待できます。
--	--

(2) 業務等の効率化

【改革項目⑤】業務の効率化の推進	
具体的な内容	期待される効果
<ul style="list-style-type: none"> ● <u>職員提案制度の充実</u> <ul style="list-style-type: none"> ・職員が恒常的に提案できるように制度の簡略化を図る等、現行制度を見直します。 ● <u>プロジェクトチーム方式の活用</u> <ul style="list-style-type: none"> ・立候補制の導入等、メンバーの選出方法を検討します。また、全職員がプロジェクトの進捗状況を確認できる仕組づくりを検討します。 ● <u>ペーパーレスの推進</u> <ul style="list-style-type: none"> ・電子決裁の導入や会議資料の電子化を検討します。また、文書管理等において、電子データで保存できるものがないかを検討します。 ● <u>行政手続き等の見直し</u> <ul style="list-style-type: none"> ・各種行政手続きを検証し、書面からオンライン化への移行、押印の廃止を推進します。また、各種行政手続きの見直しに際しては、町民への分かりやすい情報提供を図ります。 ● <u>事務・事業の見直し（事務委譲を含む）</u> <ul style="list-style-type: none"> ・決裁規程、広報広聴活動、会議・審議会の形態・運用方法の見直し等、既存の事務・事業を見直し、継続・変更・廃止について検討します。 ● <u>ICTの活用</u> <ul style="list-style-type: none"> ・複雑・高度な処理業務やパターン処理業務等を洗い出し、AIやRPAを活用します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の行政運営に対する意欲の向上や意識改革を促し、業務の効率化を図ることができます。 ・多様なメンバーが多面的な視点で検討することで、斬新なアイデアの創出や組織で目的を達成する意識の芽生えを期待できます。 ・ペーパーレス化、省スペース化、文書の検索効率の向上を期待できます。また、電子化を導入することにより、資源・環境問題の観点からSDGsの推進を図ることができます。 ・町民サービスの効率的・効果的な提供を期待できます。また、対面サービスからオンラインサービスに移行することで、感染症対策を推進することができます。 ・定期的に事務・事業を見直し、現在行うべき事業を考え、スピード感を持って実行していくことで、その時々ニーズに沿った行政サービスを提供できます。 ・業務の効率化と人的ミスの削減を図ることができます。

【改革項目⑥】民間活力の活用

具体的な内容	期待される効果
<ul style="list-style-type: none"> ● <u>制度の評価と適用可能施設の検討</u> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指定管理者制度を導入している施設のより効果的な制度運用を図ります。また、総合福祉センターしいの木・ひまわりに指定管理者制度を導入します。 ● <u>民間委託できる業務の検討</u> <ul style="list-style-type: none"> ・ 窓口業務や電話交換等、民間委託が可能な業務を検討します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 町民の利便性の向上や質の高い公共サービスの提供を期待できます。 ・ 町民の利便性の向上、質の高い公共サービスの提供、民間雇用の創出を期待できます。また、行政の多様化・専門化する業務に対して、重点的に職員を配置することができます。

【改革項目⑦】健全な財政運営

具体的な内容	期待される効果
<ul style="list-style-type: none"> ● <u>公共施設等総合管理計画及び個別施設計画の推進</u> <ul style="list-style-type: none"> ・ 公共施設等総合管理計画及び個別施設計画に基づき、限りある財源の中で優先度の高い施設から改修を行います。また、既存施設の統廃合も視野に入れた施設管理の在り方について検討・検証を行い、老朽化対策を計画的に推進します。 ● <u>事務・事業の評価</u> <ul style="list-style-type: none"> ・ 行財政運営に関する事項を検討する際に、必要に応じて専門委員(弁護士、会計士、学識経験者等)等から意見等を求めます。 ● <u>町税等の収納率向上</u> <ul style="list-style-type: none"> ・ 納付の利便性を高めるため、指定金融機関やコンビニでの納付以外に、新たな納付方法の導入を検討します。また、現在、納付書によ 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 限られた財源の中で施設の老朽化対策に取り組むことができ、利用者が安全・快適に施設を利用することができます。また、新型コロナウイルス感染症の影響等により、税込減が見込まれる中、財政負担の軽減と平準化を図ることができます。 ・ 有識者の専門的見地から意見を求めることで、効率的・効果的な行財政運営に資することができます。 ・ 納付方法の選択肢を増やすことで納付機会が増え、収納率の向上が期待できます。また、収納率を向上させることで負担の公平性を確保できます。

<p>る納付のみで口座振替を利用できない科目に、口座振替制度の導入を検討します。</p> <p>●<u>新たな自主財源の確保</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・差押財産のインターネット公売を導入します。 <p>●<u>施設使用料等の見直し</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設使用料等の見直しを行います。 <p>●<u>国や県の補助金制度の活用</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・補助メニューに関する情報収集を積極的に行い、国や県の補助金を最大限に活用します。 <p>●<u>町有財産の有効活用</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・売却も含め、地域活性化につながる町有財産の活用方法を検討します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・新たな自主財源を確保することができます。 ・施設の維持管理に要する費用の受益者負担を考慮した適正な施設使用料等を徴収することができます。 ・各種事務・事業における財政負担を軽減できます。 ・町有財産の効率的・効果的な運用を図ることができます。
--	---

(3) 地域協働の推進

【改革項目⑧】町民主体の組織づくり	
具体的な内容	期待される効果
<p>●<u>町民討議会議の開催</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 自治会のあり方や公共施設等の老朽化等、町行政における課題事項について、参加者で議論します。 <p>●<u>コミュニティ組織の強化</u></p> <ul style="list-style-type: none"> コミュニティ組織の再編も含め、自治会のあり方を検討します。また、自治会の活性化に関する講演会の開催や自治会活動に関するPRを実施することで、地域協働意識の向上を図ります。 	<ul style="list-style-type: none"> 町民が、町における課題を自分の問題として検討することができます。また、直接多くの住民の声を聴くことができ、町政への関心を高めることができます。 コミュニティ組織の強化を図ることで、地域の絆づくりや自治会活動の充実が期待できます。

【改革項目⑨】地域協働事業の活性化	
具体的な内容	期待される効果
<p>●<u>NPO法人への支援</u></p> <ul style="list-style-type: none"> NPO法人の活動を支援し、町の各種事業やPR等を官民が連携して実施します。 <p>●<u>産学官との連携推進</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 地元企業等を含めた産学官で連携できる場を創出します。 	<ul style="list-style-type: none"> 行政にはない視点で様々な行事を行うことができます。 産学官の3者が連携し、地域振興や産業振興等を図ることができます。

6 実施計画スケジュール

(1) 人材育成と組織の強化

【改革項目①】人材育成の推進						
具体的な内容	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	担当課
人材育成基本方針の更新	検討 <small>骨子内容</small>	検討 <small>詳細内容</small>	実施	推進	推進	総務課
研修計画の策定	検討 <small>骨子内容</small>	検討 <small>詳細内容</small>	実施	推進	推進	総務課
サポーター制度の適切な運用	実施	実施	実施	実施	実施	総務課 関係課
組織全体で育成する体制の構築 【進捗管理指標】 世代間交流研修後のアンケートにおける受講者満足度：毎年度80%以上	実施	実施	実施	実施	実施	総務課 関係課
キャリアプランの形成 【進捗管理指標】 新規採用職員の入庁からの平均異動年数：3年	検討 <small>情報収集</small>	検討 <small>詳細内容</small>	実施	実施	実施	総務課
管理監督職研修の実施	実施	実施	実施	実施	実施	総務課
【改革項目②】組織の強化						
具体的な内容	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	担当課
社会の変化に対応した組織体制の構築	実施	検討 <small>見直しの必要性</small>	検討 <small>見直しの必要性</small>	検討 <small>見直しの必要性</small>	検討 <small>見直しの必要性</small>	総務課
適切な職員配置	実施	実施	実施	実施	実施	総務課
職員採用試験の見直し	実施	実施	実施	実施	実施	総務課
専門職の活用	実施	実施	実施	実施	実施	総務課
多様な任用形態の活用	実施	実施	実施	実施	実施	総務課 関係課

【改革項目③】職員定数・給与の適正管理						
具体的な内容	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	担当課
適正な定員管理	実施	実施	実施	実施	実施	総務課
人事院勧告制度を尊重した給与制度の適正な運用	実施	実施	実施	実施	実施	総務課
人事評価制度の積極的な活用	実施	実施	実施	実施	実施	総務課

【改革項目④】働き方改革の推進						
具体的な内容	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	担当課
時間外勤務の縮減 【進捗管理指標】 1人当たりの時間外勤務の年度間平均時間数：前年度実績と比較して減少	実施	実施	実施	実施	実施	総務課 関係課
年次有給休暇の取得向上 【進捗管理指標】 町全体の年次有給休暇の年度間平均取得日数：前年度実績と比較して増加	実施	実施	実施	実施	実施	総務課 関係課
多様な働き方の推進 【進捗管理指標】 育児休業の取得率：男性16.7%（令和元年度実績）以上、女性100%	検討 <small>情報収集</small>	実施	実施	実施	実施	総務課 関係課
福利厚生の実施 【進捗管理指標】 カフェテリアプランの利用率：毎年度80%以上	検討 <small>情報収集</small>	検討 <small>詳細内容</small>	実施	実施	実施	総務課
メンタルヘルス対策の実施 【進捗管理指標】 高ストレス者数：40人（令和元年度実績）以下	実施	実施	実施	実施	実施	総務課 関係課
ハラスメントの防止に対する体制づくり 【進捗管理指標】 啓発活動の実施：毎年度1回	実施	実施	実施	実施	実施	総務課 関係課

(2) 業務等の効率化

【改革項目⑤】業務の効率化の推進						
具体的な内容	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	担当課
職員提案制度の充実 【進捗管理指標】 提案実現数：毎年度1件	実施	実施	実施	実施	実施	総務課
プロジェクトチーム方式の活用	検討 <small>詳細内容</small>	実施	実施	実施	実施	総務課 関係課
ペーパーレスの推進 【進捗管理指標】 コピー代決算額：10%削減（令和元年度と令和6年度との実績を比較）	検討 <small>情報収集</small>	検討 <small>詳細内容</small>	試行	実施	実施	総務課 関係課
行政手続き等の見直し 【進捗管理指標】 オンライン事務手続メニュー：48件（令和2年度実績）から令和7年度までに90件	検討 <small>詳細内容</small>	実施	実施	実施	実施	関係課
事務・事業の見直し（事務委譲を含む）	検討 <small>情報収集</small>	検討 <small>詳細内容</small>	検討 <small>詳細内容</small>	実施	検討 <small>情報収集</small>	関係課
ICTの活用	検討 <small>導入業務</small>	試行	実施	実施	実施	関係課

【改革項目⑥】民間活力の活用						
具体的な内容	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	担当課
制度の評価と適用可能施設の検討 【進捗管理指標】 指定管理者制度導入施設数：5施設（令和2年度実績）から令和3年度までに7施設	実施	検討 <small>導入施設</small>	検討 <small>導入施設</small>	検討 <small>導入施設</small>	検討 <small>導入施設</small>	関係課
民間委託できる業務の検討	検討 <small>情報収集</small>	検討 <small>導入業務</small>	検討 <small>導入業務</small>	検討 <small>導入業務</small>	検討 <small>導入業務</small>	関係課

【改革項目⑦】健全な財政運営						
具体的な内容	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	担当課
公共施設等総合管理計画及び個別施設計画の推進 【進捗管理指標】 老朽化に起因する重大事故数：毎年度0件	検討 <small>優先順位 の選別</small>	推進	推進	推進	推進	関係課
事務・事業の評価 【進捗管理指標】 事業評価数：毎年度1件	実施	実施	実施	実施	実施	関係課
町税等の収納率向上 【進捗管理指標】 町税等の収納率：98.39%（令和元年度実績）から令和6年度までに99%に向上	検討 <small>情報収集</small>	検討 <small>詳細内容</small>	検討 <small>詳細内容</small>	実施	実施	税務課 関係課
新たな自主財源の確保	実施	実施	実施	実施	実施	税務課
施設使用料等の見直し	検討 <small>情報収集</small>	検討 <small>料金詳細</small>	実施	実施	実施	関係課
国や県の補助金制度の活用	実施	実施	実施	実施	実施	関係課
町有財産の有効活用	検討 <small>情報収集</small>	検討 <small>詳細内容</small>	検討 <small>詳細内容</small>	検討 <small>詳細内容</small>	検討 <small>詳細内容</small>	関係課

(3) 地域協働の推進

【改革項目⑧】町民主体の組織づくり						
具体的な内容	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	担当課
町民討議会議の開催 【進捗管理指標】 開催数：毎年度1回	実施	実施	実施	実施	実施	企画財政課
コミュニティ組織の強化	検討 自治会のあり方	検討 自治会のあり方	検討 自治会のあり方	検討 自治会のあり方	検討 自治会のあり方	総務課

【改革項目⑨】地域協働事業の活性化						
具体的な内容	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	担当課
NPO法人への支援 【進捗管理指標】 支援数：毎年度3件	実施	実施	実施	実施	実施	企画財政課
産学官との連携推進	検討 情報収集	検討 情報収集	検討 連携内容	検討 連携内容	実施	企画財政課、まちづくり推進課

第6次豊山町行政改革大綱

令和3年3月

発行：豊山町 総務部 総務課

〒480-0292

愛知県西春日井郡豊山町大字豊場字新栄 260 番地

TEL0568-28-6003 FAX0568-29-1177