

組織体制のあり方に関する提言書

～豊山町第4次総合計画を実行できる組織を目指して～

平成26年11月

豊山町行財政運営に関する有識者懇談会

目 次

1	はじめに	1
2	町の組織体制の経緯と課題	2
3	現行組織の事務事業の把握	7
4	見直しの方向	9
5	具体的な見直し内容	1 1
6	新たな組織体制の運営に当たって	1 3
7	おわりに	1 6

1 はじめに

豊山町では、これまで3次にわたる行政改革大綱や組織の見直しにより、現在、4部12課19系の組織体制で業務を行っている。

近年、町民の人口増加やMRJ（三菱リージョナルジェット）の生産・整備拠点事業の進展、東日本大震災を教訓とした大規模災害対策の必要性の高まりなど町を取り巻く環境は大きく変化している。

現在、町では第4次総合計画後期基本計画（平成27年度～31年度）を策定しており、その中では、環境変化に伴う行政ニーズに対応しつつ、まちの将来像である「にぎわいとやすらぎのアーバンビレッジ」の実現に向けて取り組んでいくこととしている。

こうした中で、町の職員の年齢構成は、50歳代の職員数が全職員の約25%を占めているのに対して、30歳代の職員数が15%程度であるなど、将来の町行政を支える組織体制を巡る課題が浮き彫りになっている。

今後、町がさらに発展していくためには、こうした課題を克服しながら、第4次総合計画後期基本計画を実行できるしっかりとした組織体制を構築していく必要があり、後期基本計画のスタートを控えたこの時期に組織体制の見直しを行うことは時宜にかなっていると言える。

組織体制の見直しに当たっては、「第4次豊山町行政改革大綱・集中改革プラン」（以下「集中改革プラン」）で掲げている「業務の効率化の推進」、「人材育成の推進」、「地域協働の推進」、「民間委託等の推進」にも密接に関連しているため、それらの取組や指針・方針等も生かしながら検討を行う必要がある。

当懇談会では、このような観点から、町の組織体制のあり方を提言としてとりまとめ、ここに報告する。

2 町の組織体制の経緯と課題

(1) 町の組織体制の経緯

期間	組織体制	備考
昭和61年3月まで	8課2局29係	部は設置せず
昭和61年4月～ 平成8年3月	3部2局23担当	課制の廃止 総務部、生活福祉部、経済建設部
平成8年4月～ 13年3月	3部2局10課1 室25係	行政管理室の設置
平成13年4月～ 15年3月	3部2局11課1 室28係	総合福祉センターしいの木を含む。 行政管理室の廃止、空港・政策準備 室の設置
平成15年4月～ 17年9月	3部2局13課28 係	保健センターを含む。 空港・政策準備室の廃止
平成17年10月～ 18年3月	3部2局14課29 係	課に航空館 boon、係に高齢者生きが いセンターを含む。
平成18年4月～ 19年3月	3部2局15課31 係	課に地域包括支援センター、係に東 部・富士・新栄学習等供用施設を含む。
平成19年4月～	4部12課19係	教育部の設置。議会事務局を課と同 列に位置付け。課と係の統廃合。係 に社会教育センターを含む。

(2) 町の組織体制の現状（4部12課19係）

部	課（人員）	係	出先機関	
総務部	総務課（18人）	総務・防災係		
		企画財政・情報係		
	税務課（10人）	課税係		
		収納係		
生活福祉部	住民課（11人）	住民・年金係		
		国民健康保険・医療係		
	福祉課（44人）	福祉・少子係		豊山保育園、青山保 育園、富士保育園、 地域包括支援セン ター、母子通園施設
		高齢者・介護係		
	保健センター（4人）	保健予防係		
総合福祉センター（3人）	総務係			
経済建設部	建設課（10人）	土木・農政係		
		環境・安全係		
	都市計画課（8人）	地域振興係		航空館 boon
		下水道係		
(会計管理者)	会計課（2人）	出納係		
(教育委員会) 教育部	学校教育課（7人）	学校教育係	給食センター	
	生涯学習課（6人）	生涯学習係	社会教育センター	
(議会)	議会事務局（2人）	庶務・議事係		

※ 平成26年度の人員は教育長を除き129人

(3) 町の組織体制の課題

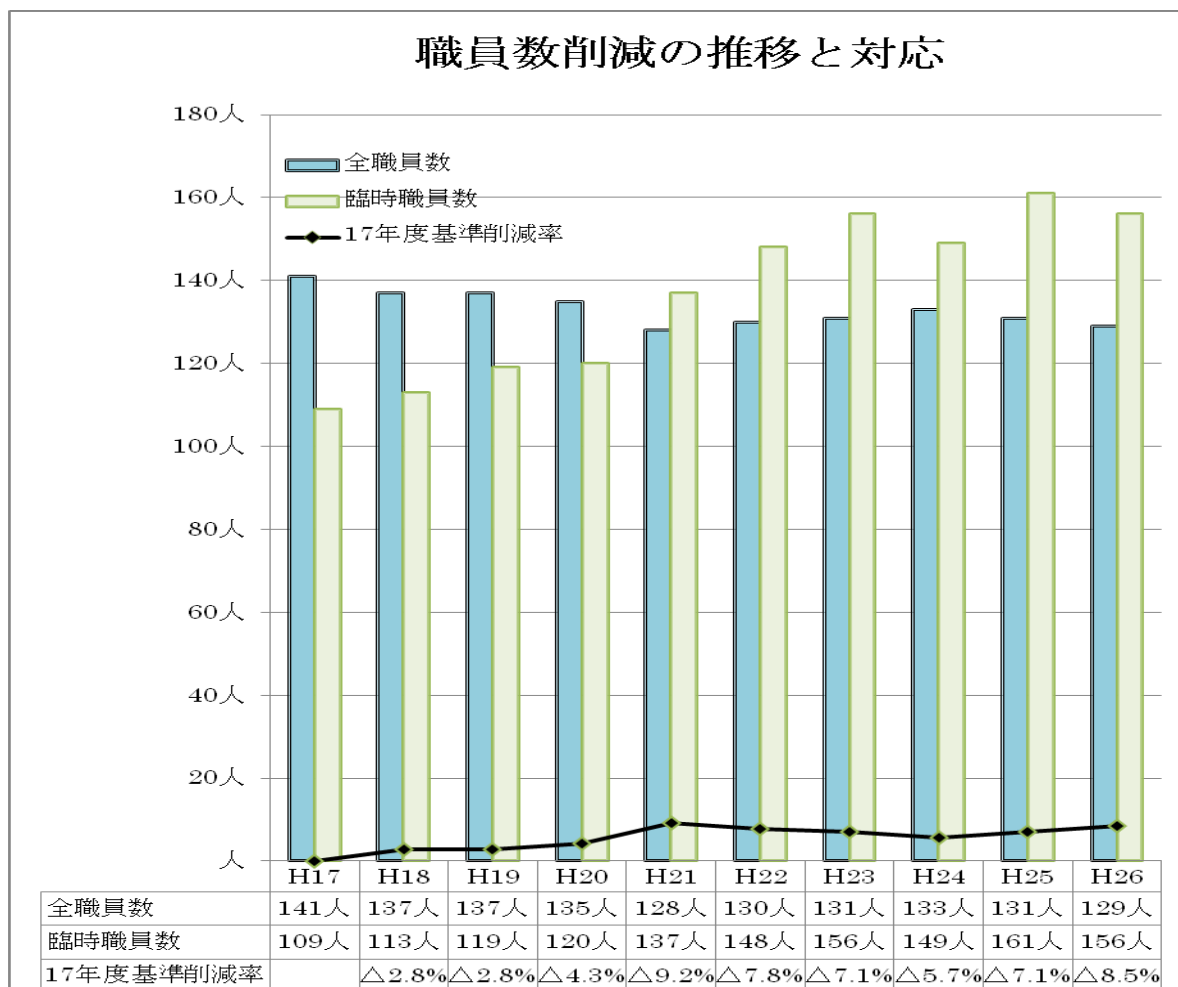
ア 事務量の増大と組織体制とのギャップ

町では、「新行政改革大綱・集中改革プラン」（平成18年3月策定）により、継続的に職員の定数削減や組織のスリム化を進めてきた。平成26年度の正規職員数は129人と、平成17年度に比べて1割近く減少しており、これを臨時職員の雇用、民間委託や指定管理者制度の導入で対応してきている。

一方、平成18年の「地方分権改革推進法」の成立と地方分権改革の推進により、町には、新たに46の事務が国や県から権限移譲されるとともに、従来 of 事務においても、これまで以上に自律的・自発的な判断が求められることとなった。

また、市町村合併に伴い、一部事務組合や広域連合などを構成する市町村数も減少しており、構成市町村に課せられる人的・財政的負担は大きくなっている。

今後、市町村に対する事務負担はさらに増大することが見込まれ、事務量と既存の組織体制とのギャップが懸念される。



イ 年齢構成のアンバランス

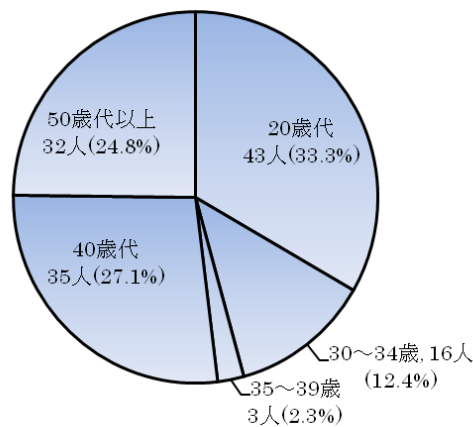
町では、近年、昭和40年代後半から50年代前半に入庁した職員が定年退職期を迎えており、平成26年度の職員の平均年齢は40.5歳と、定年退職者が増加する以前の19年度（約46.8歳）に比べて6歳以上低下している。

平成26年度から31年度までの今後6年間で、職員数の約22%に当たる28人の退職者が見込まれており、近年のうちに平均年齢が40歳を下回るものと推測される。

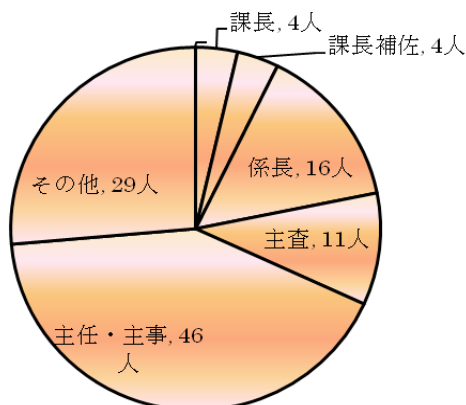
また、職員の年齢構成を見ると、現在30歳代の職員数は約15%と他の年齢層に比べて少なく、とりわけ35歳から39歳までの割合は約2%と、職員年齢構成の大きな狭間となっている。

現在管理職にある職員18人のうち、約78%に当たる14人は平成31年度までの6年以内に退職となる。一方、55歳以下の職員で現在係長級以上の役職経験者は、約22%に当たる24人に過ぎず、知識や経験、技術に裏づけされた管理職及び将来の管理職候補の不足が懸念される。

平成26年度職員 年齢構成



55歳以下の役職別職員構成



ウ 行政ニーズの増大や新たな課題への対応

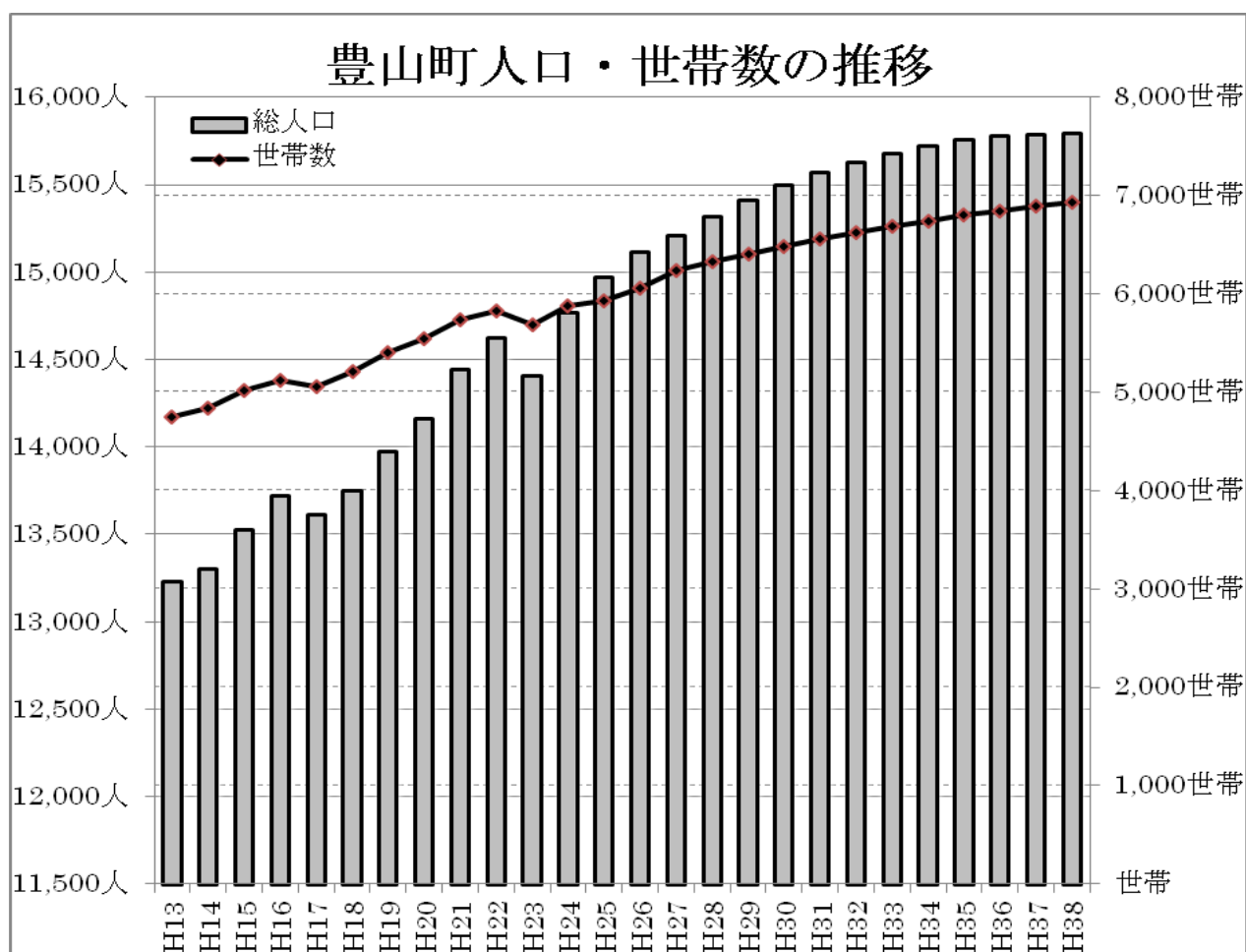
近年、町を取り巻く環境は大きく変化している。

町がさらに発展していくためには、環境変化に伴う行政ニーズの拡大や新たな課題に対応していくことが必要不可欠であり、それを可能とする組織体制が求められる。

① 人口増加

町の人口は、平成25年5月に15,000人を超えるなど、近年、増加傾向が続いている。平成16年4月から26年4月までの10年間では、人口で1,393人(約10.2%)、世帯数で937世帯(約18.3%)それぞれ増加している。

町では、この増加傾向は平成37年度まで続くと見込んでおり、37年度末には人口15,795人、世帯数6,929世帯に達すると推計している。



② 防災対策

平成23年3月の東日本大震災をきっかけに、大規模災害に対する備えが重要視される中で、この地域でも、南海トラフを震源域とするマグニチュード8以上の地震が今後30年以内に70%程度の確率で発生すると予測されている。国が発表した最大クラスの地震による町の被害想定は、最悪の場合、死者約5人、建物被害約200棟とされ、町民生活や経済活動に深刻な影響が生じることが懸念されている。

また、平成12年9月のいわゆる東海豪雨では、町でも、300近くの家屋と事業所で浸水するなど大きな被害を受けたが、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、水害の多頻度化、甚大化が懸念される。

③ MRJの生産・整備拠点事業の進展

平成26年5月に、県営名古屋空港の隣接地において、三菱重工業株式会社によるMRJ（三菱リージョナルジェット）の生産・整備拠点の進出が正式に決定した。MRJの試験機の初飛行は平成27年4月～6月に予定されており、その後は、月産10機ペースの生産が始まり、生産高は当初の数百億円から数年で1,000億円を超えると予想されている。

また、MRJの開発・販売を行う三菱航空機株式会社の町への本社移転や三菱重工業小牧南工場での防衛機の生産も予定されており、町への流入人口は、今後とも増加することが見込まれる。

④ 国や県からの権限移譲

地方分権改革の推進に伴い、町には、これまで46の事務が国や県から権限移譲されてきた。

地方分権改革は、住民に身近な行政はできる限り地方に任せることを基本に、国と地方の役割分担を徹底して見直す取組であり、住民に最も身近な基礎自治体である町に対する権限委譲は今後とも進むことが見込まれる。

3 現行組織の事務事業の把握

(1) 目的

組織体制を見直し、新たな組織を検討するに当たっては、まずは現状把握を行うことが重要である。町が所掌している事務事業の内容や量を把握し、総合計画との関わりや今後の行政ニーズなどを踏まえた評価・検証につなげることで、より実効性の高い組織体制の構築が可能となる。

(2) 方法

一概に事務事業量を数量化するのは難しいが、事務局からの資料に基づき、目安として、当該事務事業に従事している人員数（人工）により、事務事業量の推計を行った。

具体的には、豊山町行政組織規則で定められている係別の事務分掌と各係で作成している事務分担に基づいて人工の推計を行うが、町の場合、1人の職員が2つ以上の事務事業に従事している場合が多いので、その場合は、当該事務事業に従事している年間の想定事務量について、概ねの割合を人工と捉えて、職員1人が担当する事務事業が合計で

1.00人になるよう調整して推計を行った。なお、再任用職員や臨時職員の人工については、従事時間に応じて、再任用は1人当たり0.8人、臨時職員は0.75人とした。

当懇談会では、この人工による事務事業量をもとにウエイト付けを行った。

なお、このウエイト付けは、現時点のデータにより、当懇談会が参考として行ったものであり、町の施策方針や総合計画の位置付け、今後の行政ニーズによって変わってくることに留意する必要がある。

(3) 結果

当懇談会が行った現行組織における事務事業の把握の結果のポイントは次のとおりである。

《総務部関連》

- ・ 総務課では、総務、人事、消防、防災、企画、広報、国際交流、財政、情報化といった内部管理から外向けの事業まで多岐にわたる事務事業を所管しており、他の課と協議・調整することで事務の統合や効率化を図ることが求められる。

とりわけ、総務・防災係は、お互いの事務事業の関連が薄いため、総務と防災を分離し、町民の安全や生命を守る事務事業として、消防・防災と防犯・交通安全を統合するのが妥当と思われる。

- ・ また、町の主要課題の1つである県営名古屋空港の振興や公共交通網の充実に係る事務が総務課の所掌事務に明確に位置付けられていな

いため、これらの事務事業の扱いを検討する必要がある。

《生活福祉部関連》

- ・ 生活福祉部の事務事業は住民を対象とする窓口業務が多く、お互いの関連も強いため、住民のニーズや目線に立った、よりわかりやすい事務事業の移管・集約を目指すことが重要である。
- ・ 福祉・少子係の事務事業は、大きく障害者福祉と児童福祉に分かれており、直接の関わり合いは薄くなっている。近年、少子化対応や子育て支援への行政需要が高まっており、福祉と少子の事務事業を分離することが妥当である。

《経済建設部関連》

- ・ 経済建設部は、産業振興と基盤整備を主要な事務事業としているが、組織上は都市計画課と建設課の基盤整備が中心となっている。町では、MRJの生産・整備プロジェクトによる航空宇宙産業の拠点づくりを始めとする産業振興や、県営名古屋空港の活性化や公共交通網の充実などに取り組んでいく姿勢を強めており、それに合わせた組織体制に組み替えていく必要がある。

《教育部関連》

- ・ 現在は、教育長のもとに教育部を設置して、2課2係がそれぞれ事務事業を行っている。平成27年度からの地方教育行政改革により、教育長と首長の連携が一層強まることになるため、教育長が全体をマネジメントする体制を構築することが重要である。
- ・ また、現行では、学校教育課、生涯学習課の2課に同じ名称の係を設置して、それぞれが事務事業を行っている。学校教育と生涯教育は相互に関連する事務事業もあり、事務局のもとに一元化して、事務事業の効率化や相乗効果を図り、一体的な教育行政を目指す必要がある。

4 見直しの方向

(1) 基本的な考え方

現行組織の課題や事務事業の把握を踏まえつつ、人口増加、防災対策の必要性の高まり、MR Jの生産・整備拠点事業などの環境変化に伴う新たな行政ニーズに的確に対応することにより、第4次総合計画後期基本計画（平成27年度～31年度）を着実に推進する組織体制を目指す必要がある。

また、新たな組織体制の構築に当たっては、「集中改革プラン」に掲げている「簡素で効率的な組織」の理念を継承することが重要である。

(2) 見直しの方向

ア 新たな行政ニーズや課題への対応

人口増加に伴って、受付・相談などの窓口業務、働く女性のための就労や子育て支援サービスの提供、保育園や学校、給食センター等の施設改修などの行政ニーズの拡大への対応が必要不可欠となる。

一方、人口増加のマイナスの側面として、地域コミュニティの連帯感が一層希薄化することが懸念され、地域ぐるみでの犯罪防止対策や高齢者の見守り対策が重要となる。

防災対策では、東日本大震災をきっかけに、社会インフラによる防衛や公助の限界が明らかとなったことから、これまでのハード整備に加えて、ソフト対策を強化していく必要がある。また、水害については、治水対策だけでなく、流域の保水、遊水機能の向上を含めた総合的な対策が必要となってくる。

MR Jの生産・整備拠点事業の進展により、町では、産業活動や観光など様々な分野にプラスの影響が期待できる一方で、交通渋滞やこれに伴う交通事故、県営名古屋空港の利用者への影響などのマイナス面も懸念される。今後は、マイナス面を極力抑えながら、プラス面を最大限生かす、産業、観光、交通、都市基盤整備が一体となった戦略的なまちづくりが必要となる。

イ 増大する事務事業への対応

地方分権改革に伴う国や県からの権限移譲に加えて、今後は、マイナンバー制度の導入や介護保険制度改革などが予定されており、市町村の事務事業のさらなる増加が予想される。また、平成27年度からは、地方教育行政制度の抜本的な改革が実施され、これまで以上に地方公共団体の長と教育委員会との連携が強化されることとなる。

町としては、限られた職員数の中で、増大する事務量に合った組織の再編成や職員配置を行うとともに、類似事務や共通事務の集約化を進める必要がある。

ウ 年齢構成のアンバランスに伴う弊害の解消

職員の平均年齢の低下や30歳代の職員数が他の年齢層に比べて少ないという弊害を解消するため、ベテラン職員の知識や経験・技術の継承、現行職員の年齢・経験・能力に見合った職務・職能の発揮、再任用職員や臨時職員の活用、新規採用や中途採用による安定的な人材確保といった、様々な観点からの組織体制の整備・充実が必要となる。

5 具体的な見直し内容

当懇談会では、前記の現行組織の課題や事務事業の把握、見直しの方向を踏まえ、具体的な見直し内容を次のとおり提言する。

《総務部関連》

(1) 防災安全課の設置

- ・ 総務課の消防・防災に関する業務及び建設課の交通安全・防犯に関する業務を移管・集約し、防災安全課を設置する。
- ・ 防災安全課の下に「防災安全係」を設置する。
また、消防・防災に関する業務の移管に伴い、総務課の総務・防災係を総務・人事係に名称変更する。

《生活福祉部関連》

(2) 保険課の設置

- ・ 住民課の国民健康保険・医療係、福祉課の高齢者・介護係、保健センター及び地域包括支援センターを移管し、保険課を設置する。
なお、保健センター及び地域包括支援センターは保険課の出先機関とする。

(3) 環境保全係の設置

- ・ 建設課の環境保全業務を住民課へ移管し、住民課に「環境保全係」を設置する。

(4) 子育て支援係の設置

- ・ 福祉課の福祉・少子係の事務のうち、児童や保育、少子化に関連する事務を移管し、「子育て支援係」を設置する。また、福祉・少子係の業務移管後の福祉・少子係を「福祉係」に名称変更する。
なお、福祉課の下に「総合福祉センター」、「豊山保育園」、「青山保育園」、「富士保育園」、「母子通園施設」、「児童センター」、「児童館」の出先機関を設置する。

《経済建設部関連》

(5) 産業建設部への名称変更

- ・ 産業振興に取り組む姿勢を内外に示すため、経済建設部を「産業建設部」に名称変更する。

(6) 地域振興課の設置と都市計画課の廃止

- ・ 都市計画課の都市計画、公園、企業立地、商工に関する業務及び総務課の空港、公共交通に関する業務を移管・集約し、「地域振興課」を設置する。
- ・ 地域振興課の下に「地域振興係」を設置し、「航空館 b o o n」を管理する。
- ・ 都市計画課を廃止し、下水道に関する業務を建設課に移管する。
- ・ 建設課の下に「下水道係」を設置し、「環境安全係」は廃止する。

《教育部関連》

(7) 教育部の廃止と教育委員会事務局の設置

- ・ 教育部を廃止し、教育委員会事務局を設置する。
- ・ 現行の教育長、教育部長のマネジメント体制を教育長に一元化し、教育長自らが教育委員会全体のマネジメントを行う。
- ・ 教育長の下に事務局長（課長級）を置き、事務局の下に「学校教育係」「生涯学習係」の2つの係、出先機関として「社会教育センター」「給食センター」を設置する。

《新たな組織体制》

部	課	係	出先機関	
総務部	総務課	総務・人事係		
		企画財政・情報係		
	防災安全課	防災安全係		
	税務課	課税係 収納係		
生活福祉部	住民課	住民・年金係		
		環境保全係		
	福祉課	福祉係		総合福祉センター、 豊山保育園、青山保 育園、富士保育園、 母子通園施設、児童 センター、児童館
		子育て支援係		
保険課	国民健康保険・医療係	地域包括支援セン ター、保健センタ ー		
	高齢者・介護係			
産業建設部	地域振興課	地域振興係	航空館 boon	
	建設課	下水道係		
			土木・農政係	
(会計管理者)	会計課	出納係		
(教育委員会)	教育委員会事務局	学校教育係	給食センター	
		生涯学習係	社会教育センター	
(議会)	議会事務局	庶務・議事係		

※ 下線部は現行組織からの変更点

《部課等の数の増減》

区分	見直し前	見直し後	増減数
部	4	3	△1
課	12	11	△1
係	19	21	2

6 新たな組織体制の運営に当たって

第4次総合計画後期基本計画の着実な実行に向けては、健全な財政運営のもとで、新たな組織体制を効果的・効率的に運営し、生産性を上げていくことが必要不可欠である。そのためには、「集中改革プラン」に掲げている「業務の効率化の推進」、「人材育成の推進」という組織そのものに係る取組と、「地域協働の推進」、「民間委託等の推進」という町以外の組織や民間の活用を並行して進めていくことが重要である。

(1) 業務の効率化の推進

組織のスリム化は重要だが、行政ニーズは増えていくので組織だけでは対応しきれず、事務事業の効率化や見直しを行わないと職員への負担が増すばかりで、生産性の低下や組織の疲弊化につながる恐れがある。

特に町では、積極的に職員定数の削減を進めてきたため、これ以上の組織のスリム化は限界に来ており、生産性を上げていくには事務事業の効率化や見直しを行っていくことが必要である。

当懇談会では、参考として町が所掌している事務事業の現状把握を試みたが、1人の職員がいくつもの事務事業を担当しており、限られた職員数では日々の通常業務に追われ、新しい事業や施策を企画立案するまでの余裕がないように見受けられた。

第4次総合計画後期基本計画を実行していくためには、現状の取組にとどまらず、新たな取組が必要となり、また、事務事業の見直しは、健全な財政運営にもつながるので、業務の効率化や見直しは喫緊の課題と思われる。

とりわけ、町のようなコンパクトな組織体制では、部局横断的な課題に対してはプロジェクトチームを設置するなど、部局間が連携した事務事業の進め方を工夫する方法も効果的であると思われる。

なお、事務事業の効率化や行政サービスの向上の基盤として、情報通信技術（IT）の活用は不可欠であるため、庁内情報共有ポータルサイトやウェブページの充実を図っていくことが重要である。

(2) 人材育成の推進

行政サービスの要となり、これからの町のまちづくりの中心的な役割を担っていくのは町の職員である。とりわけ、行政ニーズが高度化・多様化する中で効果的な施策を行うためには、各課が個別の施策を企画立案し、総務課が施策を調整して総合的・一体的に推進するような部局横断的な対応が求められる。その際、企画立案機能や施策の調整・推進機能を発揮するのは、それぞれの職員である。

まさに、町の職員は、行政経営の貴重な資源であり、その人材を最大

限に活用することが新しい組織体制の基本となる。

また、平成26年6月に閣議決定した「日本再興戦略改訂2014」で女性の活躍推進が盛り込まれたように、近年、女性の活用がクローズアップされている。町の女性職員の割合は、平成26年度で約4割を占めており、女性職員の活用や活躍推進は、町の組織運営にとっても必要不可欠である。

こうした中で、人材を最大限に活用するためには、職員一人ひとりの能力を育成するとともに、男女・世代を問わず、多様な人材が能力を十分発揮できるような環境づくりが重要である。

職員一人ひとりの能力の育成について、町では、「豊山町人材育成基本方針」（平成19年4月）により、求められる職員像を“5S・5F”※職員として、その育成に取り組んでいる。その中では、職員の勤務年数や職位等に応じた様々な研修を位置付けており、それらの研修の充実や周辺市町との共同化を進めるとともに、新規採用の職員に対して先輩職員が集中的に職場研修を行う「トレーナー制度」の導入などを検討することも有用である。

※5S・5F職員

5S：SKILL（能力）を向上させる職員、SPEEDY（迅速）に行動できる職員、SERVICE（サービス精神）の旺盛な職員、SOLVE（問題を解決）できる職員、SATISFACTION（住民の満足度）を常に意識する職員

5F：FIELD（現場）を大切にする職員、FRESH（常に新しいことに取り組む）な職員、FLEXIBLE（弾力的に富んだ）な職員、FOOTWORK（機動性）に富んだ職員、FRIENDLY（親切）な職員

なお、職員の平均年齢の低下や限りある職員定数の中では、組織管理能力を持った職員の育成も喫緊の課題である。このため、課長補佐を管理職と位置付けて、組織管理面での職務・職能の発揮と将来の部課長の育成を図ることを検討していく必要がある。

また、職員が十分に能力を発揮するためには、職員のモチベーションを維持・向上させることが極めて重要である。このため、「人材育成基本方針」で掲げている職務に対する適切な評価・処遇を行うとともに、職員の意欲向上や職場の活性化につながる「職員提案制度」など、職員が高いモチベーションをもって仕事に取り組むことができる環境づくりが重要である。

このほか、職員の権限や責任の範囲を広げることは、自律的に物事を判断でき、迅速に対応できる職員の育成や事務の合理化・効率化につながることから、職務権限の委譲を検討するのも効果的である。

（3）地域協働の推進

第4次総合計画後期基本計画が目指すまちづくりを実現するためには、

町と地域住民、ボランティア、企業、大学、地域団体、NPOなど幅広い主体が連携・協働することにより、地域全体で取り組むことが必要不可欠である。

町には、三菱重工業(株)や名古屋空港ビルディング(株)、ユニー(株)、名古屋市中央卸売市場北部市場、宇宙航空研究開発機構(JAXA)などの企業や団体、研究開発機関が立地しており、愛知学泉大学や名古屋大学大学院とは連携・協力協定を結んでいる。

これらの機関との連携・協力関係を強化し、町民参加型の会議やイベントの開催、施設の整備や活用、人材や情報の交流などを通じたまちづくりへの参画を促すことにより、それぞれが有する資源やノウハウ、活力を生かしていくことが重要である。

また、地域の各主体がまちづくりに関わっていくためには、町の行政情報が基盤となる。町が保有する行政情報をオープンデータとして企業・大学・地域団体、NPOなどが利用しやすい形で開放していくことも重要である。

(4) 民間委託等の推進

新しい組織体制においても職員数の大幅な増加が難しい中で、増大する事務事業を効果的・効率的に実施するためには、事務事業の性質に応じて民間の知識・ノウハウを適切に活用することも必要である。

その主な方法としては、定型的業務や現業的業務を中心とした民間委託、公の施設の管理運営を企業や団体等が行う指定管理者制度、公共施設等の設計・建設・運営を民間の資金や能力を活用して行うPFI(Private Finance Initiative: プライベート・ファイナンス・イニシアティブ)がある。

町では、「豊山町民間委託に関する指針」(平成20年3月)を策定し、これまでマイクロバスの運行を民間に委託するとともに、東部・富士・新栄の3か所の学習等供用施設や豊山スカイプールに指定管理者制度を導入してきている。さらに、平成27年度からは、青山保育園・豊山町総合福祉センター北館・放課後児童クラブ室新栄なかよし会に指定管理者制度を導入することとしている。

今後とも、町が実施すべき行政サービスで民間委託等の効果が期待できる業務については、積極的に民間委託等を推進していくことが重要である。

7 おわりに

当懇談会では、町を取り巻く環境の変化や組織自体が抱える課題を踏まえて、平成19年度以来8年ぶりの組織見直しについて検討を行い、行政ニーズの増大や高度化・多様化に対応しつつ、第4次総合計画後期基本計画を着実に推進する組織体制の構築という観点から提言を行った。

新たな組織体制が最大限の効果を発揮していくためには、安定的な財政運営のもとで、職員の能力を引き出す人材育成や活力ある職場づくりなどが必要不可欠であり、事務事業を行う職員一人ひとりの資質向上とモチベーションが重要となる。また、わが国や町を取り巻く環境変化により、行政需要は刻々と変わることが予想され、間断のない事務事業の精査とそれに応じた組織の適時適切な見直しも肝要である。

その意味で、今回の組織体制の見直しは、行政ニーズや事務事業の将来的な見直しを前提とした第一歩となる。

現在の第4次行政改革大綱・集中改革プランの計画期間は平成27年度までであり、今後は、上記の点も視野に入れて、次期行政改革大綱のあり方を検討していく必要がある。

このたびの組織体制の見直しを次期行政改革大綱に生かし、町が目指す「小さくてキラリと輝くまちづくり」の実現に向けて取り組んでいただきたい。