

(案)

第5次豊山町行政改革大綱
～変化に対応できる組織づくり～

平成28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	2
(1)	町を取り巻く社会経済環境の変化	2
(2)	町の組織体制の変化	3
(3)	財政状況の変化と公共施設の老朽化	4
(4)	地域協働の一層の推進	5
3	第5次豊山町行政改革大綱の目標【4つの改革】	5
(1)	時代の変化に対応できる人材の確保・育成（人材改革）	6
(2)	働きやすい職場環境の構築（職場改革）	6
(3)	健全で持続的な行財政運営（行財政改革）	7
(4)	町民主体のまちづくり（協働改革）	7
4	行政改革の進め方	7
(1)	改革の計画期間	7
(2)	改革項目	7
(3)	改革の推進体制	8
5	実施計画	9
6	実施計画スケジュール	13

1 策定の必要性

(1) これまでの改革の取組

町は、社会経済情勢の変化や地方分権の推進など、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、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、4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やケーブルテレビによる広報活動の充実など町政情報の積極的な提供、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、「豊山町協働のまちづくり指針」の策定や小学校区自主防災会の発足、物品購入等の一元管理、組織機構の見直し、「豊山町人材育成基本方針」の策定、「豊山町民間委託に関する指針」の策定及び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、組織機構の見直し、「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」（以下「有識者懇談会」という。）の提言に基づく補助金・扶助費・使用料等の見直しなど、職員が一丸となって、行政改革に取り組んできました。

こうした取組の結果、職員数は平成10年度の166人から平成27年度には131人となり、現在、新たに設置された防災安全課や地域振興課、子育て支援係をはじめとする3部11課21係で業務を行っています。

また、豊山スカイプールや青山保育園など5施設で指定管理者制度を導入するとともに、日常的経費の節減や補助金、扶助費、使用料等の見直しも継続して行っています。

財政的には、財政構造の弾力性の度合いを示す経常収支比率が、平成18年度の89.6パーセントから平成26年度には82.2パーセントになるなど、健全化の傾向にあります。

地域協働事業では、コンパクトで行政と住民の距離が近いという町の特長を生かして、町民討議会議の開催やまちづくりサポーターの募集など、住民との協働・連携を目指した取組を進めています。

(2) 行政改革の必要性

これまでの4次にわたる行財政改革では、職員数や日常的経費などの削減に取り組み、それぞれ一定の成果を挙げてきました。

その一方で、人口の増加や航空機産業の立地のほか、少子高齢化に伴う社会保障費など資金需要の増加など、社会経済環境は大きく変化しており、町民の価値観やライフスタイルも多様化しています。

こうした環境の変化に適切に対応し、町政運営の最上位計画である「豊山町第4次総合計画」を着実に推進するためには、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。

町の財政状況が依然として厳しい中で、中長期的に健全な行財政基盤を確立していくためには、限られた財源や資源を最大限に活用する取組が不可欠です。

また、職員数の減少や地方分権改革に伴う地方への権限移譲が進むにつれ、職員の業務量は年々増加しています。

限られた人材で多くの業務を継続的に実施するためには、変化に対応できる組織を構築することが重要です。とりわけ、業務の担い手である職員の確保に努め、個々のやる気を引き出すことで人材を育成することが不可欠です。

こうしたことから、第4次行政改革大綱の終了年度となる本年度、人材の確保・育成を中心とした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、名古屋市に隣接し、都市と自然が共存していることや子育て環境がよいことなどから、住民から住みやすい町と評価されています。また、空港機能転換後には空港周辺の宅地化が進んだこともあり、町の人口は平成25年5月に15,000人を超え、市町村の多くが人口減少にある中で、現在も増加傾向にあります。

この増加傾向は今後も続き、「豊山町第4次総合計画」の目標年次である平成31年には概ね15,600人になると見込んでいます。

現在、県営名古屋空港の隣接地においては、MRJ（三菱リージョナルジェット）の生産・整備拠点事業が進展しており、平成29年度には、愛知県によ

り、航空機をテーマとした展示施設の整備が予定されています。これに伴い、町への流入人口はさらに増加することが見込まれます。

一方、高齢者人口（65歳以上の人口）の割合は、平成26年に全体の約21パーセントを占めており、全国平均の約24パーセントに比べると低くなっています。しかし、介護保険制度が開始された平成12年の1,508人から平成26年の3,162人と約2倍に増加しており、本町においても確実に高齢化が進んでいます。

②防災対策

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組んでいく必要があります。

③地方分権改革

5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、国や愛知県から平成26年度時点で46の事務が町に権限移譲されました。また、平成30年度から国民健康保険の運営主体が市町村から都道府県に移行するほか、市町村による広域連携の動きが見受けられるなど、今後も地方分権改革は様々な形で進んでいくことが予想されます。

こうした中で、基礎自治体である町の果たすべき役割と責任はますます大きくなり、これまで以上に、自律的・自発的な判断や効率的・効果的な事務処理が求められます。

(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18年度時点では46.8歳でしたが、平成27年度時点では39.6歳となり、職員の年齢構成は大きく変化しています。また、今後3年以内に現在の管理職員のうち半数が定年退職期を迎え、管理職員の若年齢化が急速に進むことになり、管理職候補の確保・育成が急務となります。

今後は、管理職候補となる職員の養成に重点を置き、即戦力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も、早期に行政マンとしての基礎知識を習得させるため、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（On the Job Training）の強化が必要です。

②ワーク・ライフ・バランスの重要性

優秀な人材を確保・育成し、町の組織体制を充実・強化していくためには、職員一人ひとりが心身ともに健康で、高い意欲や満足度を持って仕事に取り組める環境づくりが不可欠です。

こうした中で、仕事と生活が調和したワーク・ライフ・バランスの実現の重要性が高まっています。特に、町の年次有給休暇の取得日数は、県内市町村の平均取得日数である9.1日を下回っていることから、改善に向けた取組が必要となります。

また、労働安全衛生法の改正に伴い、50人以上の事業所においてメンタルヘルスチェックの実施が義務付けられました。これに伴い、平成28年度から非常勤職員を含む、全ての職員のストレス状況について検査を行い、その結果を通知して自らの不調に対する気付きを促すとともに、個別に相談できる体制を構築することで、職員のメンタルヘルス不調のリスクを低減させ、職場全体の環境改善に取り組む必要があります。

③女性職員の活躍推進

平成27年度における町の女性職員の割合は約4割を占めており、女性職員が果たす役割や期待は大きくなっています。平成28年4月からは、女性が希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備すること目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が施行されます。

今後は、町においても法律の趣旨に基づく行動計画を策定し、女性職員の活躍できる環境づくりを目指す必要があります。

（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、平成26年度に約37億円となり、空港機能転換前の平成17年度の約34億円を上回る水準にまで回復しました。しかし、高齢化による社会保障関係費や施設の老朽化による改修費など資金需要の増大により、地方公共団体の財政力を示す財政力指数は、平成25年度に1.00を割り込むなど、依然として厳しい状況にあります。

今後は、公共施設の改修や道路整備などによる投資的経費の増加が見込まれています。緊急性や優先順位の高い事業を見極め、基金の取り崩しや町債を活用するとともに、新たな財源の検討や民間等の活用など、あらゆる手法により

財源を確保する必要があります。

②公共施設の老朽化

近年、公共施設の老朽化対策が課題となっており、町においても老朽化した施設の改修等について検討・実施を進めています。

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あることから、小中一貫校も視野に入れた校舎の建替計画を策定するとともに、近年の人口増加による各学校施設の改修や増築工事も併せて進める必要があります。

給食センターについては、新たな施設整備に向けた基本計画を策定するため、プロポーザルによる策定業者の選定を行いました。今後は、基本計画に基づき、着実に事業を進めてまいります。

その他の公共施設についても、空調機器等の設備の老朽化により、大規模な修繕を余儀なくされます。

厳しい財政状況のもと、公共施設の老朽化に対応するためには、施設の更新・長寿命化などを計画的に行い、財政負担を軽減・平準化するとともに、公共施設の最適な配置を実現することが必要です。また、指定管理者制度をはじめ、民間等を活用した効果的で効率的な施設運営を検証・検討する必要があります。

(4) 地域協働の一層の推進

①自治会の加入率低下

人口増加や高齢化、町民の価値観やライフスタイルの多様化など様々な変化に対応するためには、行政と町民との協働によるまちづくりを一層進めていくことが重要です。

行政と町民の距離が近いという町の特性を活かし、協働によるまちづくりを進めていくためには、自治会を中心とした協力が不可欠です。

しかし、自治会の加入率は年々低下しており、平成16年度は約74パーセントだったのに対し、平成26年度には約58パーセントにまで低下しています。

子育てや高齢者介護は、地域全体で取り組まなければならない問題です。また、災害発生時の助け合い、そして環境保全や資源循環型社会の構築についてもきめ細やかな地域活動が求められます。

そのため、自治会への加入促進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5次豊山町行政改革大綱の目標【4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5次豊山町

行政改革大綱」を策定します。

時代の変化に対応した組織を構築し、職員が一丸となって行政改革に取り組むことが、まちづくりの基本理念である「小さくてキラリと輝くまちづくり」の実現につながります。

「第5次豊山町行政改革大綱」では、以下の4つを改革の柱とします。特に、人材の確保・育成に重点を置き、これを起点として職場・行財政・協働といった他の改革を関連付けて取り組みます。

(1) 時代の変化に対応できる人材の確保・育成（人材改革）

管理職候補となる職員の養成に重点を置き、「豊山町人材育成方針」に基づき、経験やキャリアに応じた人材育成に取り組むことで、職員一人ひとりの能力を向上させ、その能力を結集することで組織力の向上につなげます。

職員数が少ない本町にとって、新規採用職員が即戦力として活躍できるよう基礎知識を早期に習得させることは、効率的で質の高い行政運営を行ううえで非常に重要です。

このため、早期に職場環境に適応し、その能力を発揮できるよう所属長が選任したトレーナーにより、集中的に指導・育成を行います。

また、面談等により定期的に意見を聴くほか、世代間を超えたコミュニケーションの場を設けるための職場外研修を積極的に行うなど、職場全体で新規採用職員を育成する体制を整えます。

現在、派遣研修については、愛知県など他の行政機関に対して、職員を定期的に派遣しています。今後は、行政機関のほか、民間企業への派遣研修も検討し、専門的な知識や民間のノウハウの習得を目指します。また、大学からのインターンシップの積極的な受入れや職員採用試験制度の見直し、再任用制度など多様な任用形態を活用した人材の確保に努めます。

男女共同参画社会の実現に向けた職場環境を確立し、女性職員のモチベーションを高めるため、管理職やプロジェクトチームへ積極的に登用し、女性職員が活躍できる機会を増やします。

(2) 働きやすい職場環境の構築（職場改革）

それぞれの職員がワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、労使が一体となってノー残業デーの徹底や年次有給休暇の取得向上に取り組めます。

また、職員が自らの業務を見つめ直し、意見を述べ、業務を改善する機会を与えるため、職員提案制度を導入します。自分の提案が採用されれば、モチベーションも向上し、意欲的に働くことができます。

総合的なメンタルヘルス対策としては、職員のストレス状況について検査を行い、その結果を踏まえて対応できる相談体制を構築し、職場全体の環境改善に取り組めます。

(3) 健全で持続的な行財政運営（行財政改革）

限られた財源で効率的かつ計画的な財政運営を行うため、財政指標や地方公会計制度に基づく財務諸表を参考に、より一層の削減に努めるとともに、引き続き財源の有効活用や新たな財源の確保に取り組みます。

今後、公共施設の老朽化に対応するため、平成28年度に策定する公共施設等総合管理計画に基づき、施設の改修に向けて検討を行います。なお、施設整備に要する経費は非常に多額となるため、施設整備を目的に積み立てる特定目的基金を創設するとともに、町債や国、県からの補助金など、限られた財源を計画的かつ有効に活用します。

施設運営に当たっては、「豊山町民間委託に関する指針」を基本としつつ、指定管理者制度やPFIによる施設建設など、民間を活用した手法を検証し、各施設に適した運営を目指します。

その他、引き続き事務・事業の見直しを行うとともに、「豊山町職員環境保全行動指針」に基づき、日常的経費の節減に取り組みます。

(4) 町民主体のまちづくり（協働改革）

企業や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、町民討議会議など大学との連携事業を引き続き進めるとともに、地元企業等との情報共有のためのネットワークを形成します。

平成27年度から実施しているまちづくりサポーター会議では、幅広い年代のまちづくりの担い手を発掘、育成します。今後も、引き続き会議を開催し、今後のまちづくり活動への参加意欲を醸成するとともに、会議への支援体制を強化します。

4 行政改革の進め方

(1) 改革の計画期間

計画期間は、平成28年度から平成32年度までの5年間とします。

(2) 改革項目

「3 第5次豊山町行政改革大綱の目標」で掲げた人材改革・職場改革・行財政改革・協働改革の4つの柱に関して、次の①から⑧に掲げる改革項目を設けます。また、町民の皆さんにわかりやすくするため、それぞれの具体的な取組事項について、平成28年度から平成32年度までの年次別の実施計画を作成します。

①人材育成の推進（管理職候補の養成、トレーナー制度の導入）

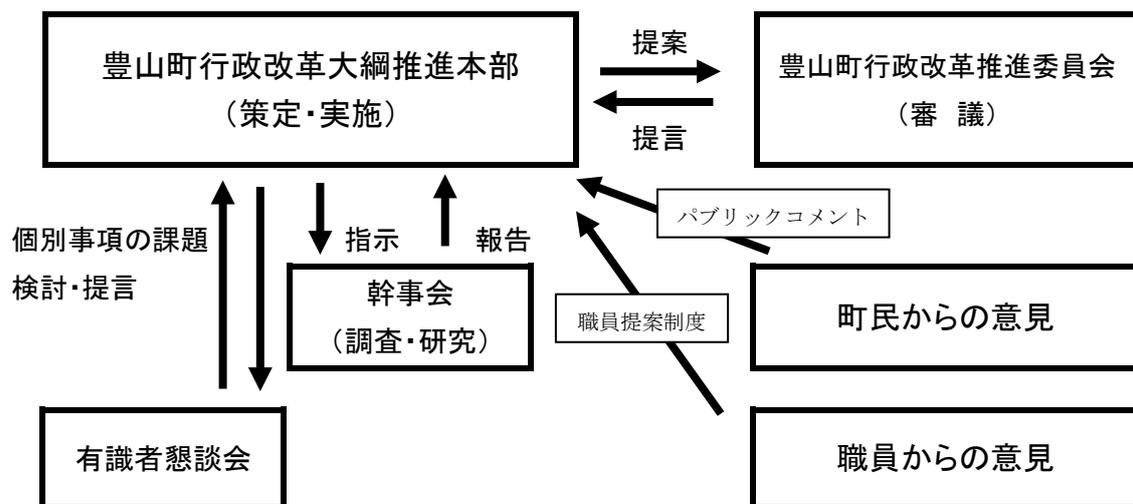
②給与等の適正管理（給与制度の適正管理、人事評価制度の活用）

- ③定員の適正管理（職員定数の適正管理、職員採用試験制度の見直し、多様な任用形態の活用）
- ④ワーク・ライフ・バランスの実現（ノー残業デーの徹底、年次有給休暇の取得向上）
- ⑤業務の効率化の推進（職員提案制度の導入、事務・事業の見直し）
- 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（公共施設等総合管理計画の策定及び推進、財源の確保）
- ⑧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会議への支援）

（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】



見直しを行う際は、PDCAサイクルに基づき、継続的に点検を行います。また、改革項目として掲げられていない項目であっても、社会経済環境の変化や、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ほか、個別事項の課題について検討する場合は、有識者懇談会に諮ったうえで、その提言に基づき実施します。

なお、行政改革の取組状況については、定期的に町広報、ホームページなどを通じて、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8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、廃止するものなど、随時見直しを行います。

(1) 時代の変化に対応できる人材の確保・育成（人材改革）

【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
<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成基本方針に基づき、求められる職員を育成するため、経験やキャリアに応じたプログラムを作成し、職員研修の充実に取り組みます。特に、管理職候補となる職員の養成に重点を置きます。 ・トレーナー制度を導入するとともに、新規採用職員の集中的な指導・育成を行うための体制を整えます。 ・引き続き愛知県など他の行政機関への派遣研修を行います。また、民間への派遣研修も検討します。 ・女性職員の活躍推進に向け、管理職やプロジェクトチームへの積極的登用を行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の意欲、能力の向上とともに、分権型社会の担い手にふさわしい役職に応じた人材を確保・育成することができます。 ・新規採用職員が即戦力として活躍できるよう基礎知識を早期に習得させることができます。 ・町では習得することができないノウハウや専門的な知識を習得することができます。 ・女性職員のモチベーションを高め、活躍できる機会を増やします。

【改革項目②】給与等の適正管理	
具体的な内容	期待される効果
<ul style="list-style-type: none"> ・住民の理解と支持が得られる給与制度の適正管理が求められることから、国の給与制度を注視しながら必要に応じて見直します。 ・人事評価制度を活用し、能力や成果に応じて昇任・昇格、給与等に 	<ul style="list-style-type: none"> ・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の適正な管理を行うことができます。 ・職員のがんばり度に応じた給与体系を確立することができます。

反映させます。	
---------	--

【改革項目③】定員の適正管理

具体的な内容	期待される効果
<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員定数については、第4次豊山町行政改革大綱・集中改革プランの定員数131人を原則とし、行政需要の変化に応じて職員数を増減させるなど、時宜を得た適正な定員管理に努めます。 ・ 変化に対応できる人材の確保に向け、年齢要件を含めた職員採用試験制度の見直しを検討します。 ・ 再任用職員や任期付職員など多様な任用形態を活用しながら、定員管理に引き続き取り組みます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員数の不足や年齢構成の偏りを防ぐことができ、職員数を計画的に管理することができます。 ・ 町にとって即戦力となる職員を確保することができます。 ・ 人件費抑制のほか、職員数の不足や職員の若年齢化に伴う経験不足等を補完することができます。

(2) 働きやすい職場環境の構築（職場改革）

【改革項目④】ワーク・ライフ・バランスの実現

具体的な内容	期待される効果
<ul style="list-style-type: none"> ・ ノー残業デーの徹底に努めます。具体的には、所属長による呼びかけや安全衛生委員会による巡回指導等を行い、労使一体となって取り組みます。 ・ 年次有給休暇の取得日数が県内市町村の平均取得日数である9.1日より多くなるよう、労使一体となって取り組みます。 ・ 職員がストレス等による心の不調を相談できる体制を構築します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事と生活の調和がとれた働きやすい職場を実現することができます。 ・ 仕事と生活の調和がとれた働きやすい職場を実現することができます。 ・ 職員のメンタルヘルス不調のリスクを低減させ、職場全体の環境を改善することができます。

【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"> ・職員が自らの業務を見つめ直し、意見を述べ、業務を改善する機会を与えるため、職員提案制度を導入します。 ・所期の目的を達成した事業の縮小や廃止、類似する事業の統合、目標とした効果が得られないものの事業手法の見直しなどを行いながら、総合計画における政策目的の実現や推進を図ります。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員のモチベーションを高め、意欲的に働くことができます。 ・事務処理が効率的になり、総勤務時間の縮減や経費の削減を図ることができます。

(3) 健全で持続的な行財政運営（行財政改革）

【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"> ・公共サービスや内部管理事務に関して、「豊山町民間委託に関する指針」に基づき、指定管理者制度の評価・検討を行うとともに、民間委託を推進します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・経費の削減や利用者に対するサービスの向上が期待できます。

【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"> ・公共施設等総合管理計画を策定・推進し、老朽化した公共施設の改修等を順次行います。特に、老朽化が著しい豊山小学校と豊山中学校は、小中一貫校も視野に入れた校舎の建替計画を策定します。 ・経営的な視点に立ち、健全な財政運営を進めるため、財政指標や地方公会計制度に基づく財務諸表を参考に、より一層の歳出削減に取り組みます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・老朽化した施設の改修を計画的かつ効率的に行うことができます。 ・経常経費の削減が期待できます。

<ul style="list-style-type: none"> ・町税等の徴収率の向上のほか、使用料・負担金・手数料など受益者負担の見直しや、新たな自主財源の確保に向けて取り組みます。 ・豊山町職員環境保全行動指針に基づき、日常的経費の節減に努めます。 ・弁護士、会計士、学識者等による有識者懇談会を引き続き開催し、補助金や扶助費等の整理縮減に努めます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・自主財源の確保が期待できます。 ・地球環境への負荷を低減できるとともに、経常経費の縮減に役立ちます。 ・経常経費の削減が期待できます。
---	--

(4) 町民主体のまちづくり（協働改革）

【改革項目⑧】地域協働の推進	
具体的な内容	期待される効果
<ul style="list-style-type: none"> ・官学連携協定に基づき、引き続き町民討議会議を開催します。 ・まちづくりサポーター会議への支援を行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業や大学の有する専門的な知識を地域づくりに活用できます。 ・幅広い年代のまちづくりの担い手を発掘、育成します。

6 実施計画スケジュール

(1) 時代の変化に対応できる人材の確保・育成（人材改革）

取組事項	具体的な内容	H28	H29	H30	H31	H32	担当課
【改革項目①】人材育成の推進							
人材育成の推進	研修プログラムの作成及び実施	作成	実施	—	—	→	総務課
	管理職候補の養成	毎年度実施	—	—	—	→	総務課
	トレーナー制度の導入	制度設計	試行	実施	—	→	総務課
	新規採用職員を育成する体制の構築	毎年度検討・実施	—	—	—	→	総務課
	愛知県や企業等への派遣研修の実施	毎年度実施	—	—	—	→	総務課
女性職員の活躍推進	管理職やプロジェクトチームへの登用	毎年度検討・実施	—	—	—	→	関係課
【改革項目②】給与等の適正管理							
給与制度の適正化	人事院勧告制度を尊重した給与制度の適正管理	毎年度実施	—	—	—	→	総務課
	人事評価制度の活用	毎年度実施	—	—	—	→	関係課
【改革項目③】定員の適正管理							
定員の適正管理	職員定数の適正な管理	毎年度実施	—	—	—	→	総務課
人材の確保	職員採用試験制度の見直し	毎年度検討	—	—	—	→	総務課
	多様な任用形態の活用	毎年度実施	—	—	—	→	総務課

(2) 働きやすい職場環境の構築（職場改革）

取組事項	具体的な内容	H28	H29	H30	H31	H32	担当課
【改革項目④】ワーク・ライフ・バランスの実現							
生活と仕事の調和に向けた取組	ノー残業デーの徹底	毎年度実施				→	関係課
	年次有給休暇の取得向上	毎年度実施				→	関係課
メンタルヘルス対策の実施	相談体制の構築	毎年度検討				→	関係課
【改革項目⑤】業務の効率化の推進							
職員の意欲向上	職員提案制度の導入	制度設計	試行	実施		→	総務課
	プロジェクトチーム方式の活用	適宜実施				→	関係課
事務・事業の見直し及び効率化	物品購入等の一元管理	毎年度実施				→	関係課
	事務・事業の見直し（事務委譲を含む）	毎年度実施				→	関係課

(3) 健全で持続的な行財政運営（行財政改革）

【改革項目⑥】民間活力の活用							
指定管理者制度の評価・検討	制度の評価と適用可能施設の検討	毎年度検討				→	関係課
民間委託の推進	民間委託できる施設・事務の検討	毎年度検討				→	関係課
【改革項目⑦】健全な財政運営							
公共施設の老朽化対策	公共施設等総合管理計画の策定及び推進	計画策定	推進			→	関係課
歳出の削減	日常的経費の節減	毎年度実施				→	関係課

取組事項	具体的な内容	H28	H29	H30	H31	H32	担当課
歳出の削減	省エネルギー型製品や低燃費車両への切り替え	毎年度実施	—	—	—	→	総務課
	有識者懇談会による事業評価	毎年度実施	—	—	—	→	総務課
財源の確保	町税等の収納率向上	毎年度実施	—	—	—	→	総務課
	新たな自主財源の確保	毎年度検討	—	—	—	→	関係課

(4) 町民主体のまちづくり（協働改革）

取組事項	具体的な内容	H28	H29	H30	H31	H32	担当課
【改革項目⑧】地域協働の推進							
地域協働事業の推進	町民討議会議の開催	毎年度実施	—	—	—	→	総務課
	産学官との連携推進	毎年度実施	—	—	—	→	総務課
町民主体の組織づくり	まちづくりサポーター会議への支援	毎年度実施	—	—	—	→	総務課