

令和3年度行政改革の進捗状況

令和3年3月に策定しました「第6次豊山町行政改革大綱」の取組事項について、令和3年度の進捗状況をお知らせします。

第6次豊山町行政改革大綱では、「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つを改革の柱として位置付けています。

また、3つの改革の柱の中には、9つの改革項目を設け、豊山町に携わる町民や職員、「一人ひとり」が大切にされる「町づくり」を目指しています。

改革の柱1 人材育成と組織の強化

① 人材育成の推進

① 人材育成基本方針の更新
新たな豊山町人材育成基本方針の策定に向けて、プロジェクトチームを発足しました。

② 研修計画の策定

豊山町職員研修規程に基づき、年間の研修計画を作成しました。また、人材育成基本方針策定のプロジェクトチームで実施した「研修に関する職員アンケート」の結果を踏まえ、中・長期的な研修計画の内容を検討しました。

③ サポーター制度の適切な運用

サポーターの負担を軽減し、より質の高いサポートを実施できるよう、新規採用職員1人に対するサポーター人数を、1人から2人まで選定できるように変更しました。

④ 組織全体で育成する体制の構築

様々な世代・部署の職員が参加する世代間交流研修（SDGs研修等）を開催しました。

⑤ キャリアプランの形成

配属後3年以上となる職員を対象に、今後挑戦したい配属先について意向調査を実施しました。

⑥ 管理監督職研修の実施

年間の研修計画に基づき、研修センターの課長研修等について未受講者に通知し、受講を推進しました。

② 組織の強化

① 社会の変化に対応した組織体制の構築

社会の変化に対応した組織体制を構築するため、令和3年度と令和4年度に組織見直しを行いました。

② 適切な職員配置

当初予算の編成に向けて、懸案事項や既存事業の縮小・廃止等について早い段階で検討を行った

め、サマーレビューを実施しました。また、サマーレビューの中で、管理職を対象に組織・人員要求に関するヒアリングを実施しました。

③ 職員採用試験の見直し

受験者をより相対的に評価するため、事務職採用試験において集団面接を導入しました。

④ 専門職の活用

専門的な知識や技能を有する職員を配置するため、社会福祉士や土木技術職を採用しました。

⑤ 多様な雇用形態の活用

多様な雇用形態を活用するため、再任用職員や会計年度任用職員を雇用しました。

② 職員定数・給与の適正管理

令和2年度試験で採用できなかった土木技術職について、年度途中に募集を行い、採用しました。

② 人事院勧告制度を尊重した給与制度の適正な運用

令和2年人事院勧告を踏まえ、令和3年度6月期の期末手当の引下げを行いました。

③ 人事評価制度の積極的な活用

個々の職員の能力開発を促進するとともに、評価の過程における指導や助言等を通じて組織内の意識の共有や意欲を引き出し組織全体の活性化に努めました。

④ 働き方改革の推進

① 時間外勤務の縮減

ノーマル残業（毎週水曜、給与支給日等）の時間外勤務時間帯に、パソコンの自動ロック機能を導入し、時間外勤務の縮減を図りました。

② 年次有給休暇の取得向上

各課で毎月の年休取得計画表を作成することで、年次有給休暇の取得向上に努めました。

③ 多様な働き方の推進

新型コロナウイルス感染症の拡大を鑑み、テレワークを導入し、多様な働き方を推進しました。

④ 福利厚生充実

福利厚生制度のカフェテリアプランに、新型コロナウイルス感染症対策に関連するメニュー（ティークアウト助成、感染予防対策用品の購入助成）を追加し、制度の充実を図りました。

⑤ メンタルヘルス対策の実施

全職員を対象にストレスチェックを実施し、高ストレス者に産業医面談の案内を行いました。また、全職員に対し、外部の相談窓口について周知しました。

⑥ ハラスメントの防止に対する体制づくり
LGBT研修を開催し、職員のLGBTに関する理解を深めました。

改革の柱2 業務等の効率化

⑤ 業務の効率化の推進

① 職員提案制度の充実

より実現可能性の高い提案を募集するため、既に各所属で実施している業務改善内容を全庁的に募集しました。

② プロジェクトチーム方式の活用

豊山町人材育成基本方針の改訂に係るプロジェクトチームメンバーの募集において、立候補制を導入しました。

③ ペーパーレスの推進

ペーパーレスを推進するため、指名業者審査会等の内部会議における配付資料を、紙媒体から電子媒体に変更しました。

④ 行政手続き等の見直し

窓口等における行政手続の簡素化を図るため、行政手続等の押印を廃止しました。

⑤ 事務・事業の見直し（事務委譲を含む）

会計帳票の決裁区分に関する研究会（プロジェクトチーム）からの提案に基づき、町の決裁規程や契約規則等を見直し、事務の簡素化・効率化を図りました。

⑥ ICTの活用

ICTの活用を図るため、ホームページにAIを活用した検索システムを導入しました。

⑥ 民間活力の活用

① 制度の評価と適用可能施設の検討

民間活力の活用を図るため、総合福祉センターの木の、ひまわり指定管理者制度を導入しました。

② 民間委託できる業務の検討

成年後見センター事業、放課後子ども教室業務を民間に委託しました。

⑦ 健全な財政運営

① 公共施設等総合管理計画及び個別施設計画の推進

公共施設マネジメント連絡調整会議を開催し、各課で策定した個別施設計画の状況について、全庁的な情報共有と改修計画の優先順位の選別を行いました。また、公共施設等総合管理計画の見直しを行いました。

② 事務・事業の評価

情報セキュリティ強化対策プロジェクト会議に

において、専門委員にセキュリティ対策について助言を求めました。

③ 町税等の収納率向上

町税、介護保険料や保育料等の納付にスマートフォン決済アプリを導入し、納付の利便性の向上を図りました。

④ 新たな自主財源の確保

インターネット公売を開始しました。また、ふるさと納税の増加を図るため、返礼品を26種類から38種類に拡充させました。

⑤ 施設使用料等の見直し

施設使用料等に関するプロジェクトチームで、使用料等の見直しについて検討を行いました。

⑥ 国や県の補助金制度の活用

公共施設マネジメント連絡調整会議や予算編成説明会等の全庁的な内部会議において、各課に国や県の補助金の積極的な活用を周知しました。

⑦ 町有財産の有効活用

中学校施設整備基本構想会議において、今後の中学校のあり方を、生涯学習推進審議会において、豊山スカイプールの今後のあり方を検討しました。また、公共施設等総合管理計画の見直しに合わせて、旧給食センター跡地の有効活用について検討を行いました。

改革の柱3 地域協働の推進

⑧ 町民主体の組織づくり

① 町民協議会議の開催

「地域のつながり」をテーマに町民協議会議を開催しました。

② コミュニティ組織の強化

専門講師を招き、自治会の必要性や先進自治会の活動内容についての講演会を開催しました。

⑨ 地域協働事業の活性化

① NPO法人への支援

NPO法人まちづくりサポーターと連携して、プロギング、ジョギングをしながらのゴミ拾い、町民協議会議を開催しました。

② 産学官との連携推進

商工会と定期的に開催している意見交換会の中で、産学官の連携方法を検討しました。

▼ 問合せ 総務課総務・財政グループ

☎ 28・60003