

(案)

第7次豊山町行政改革大綱

令和8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	3
(2)	町の組織体制の変化	6
(3)	財政状況の変化と公共施設の老朽化	7
3	第7次豊山町行政改革大綱の目標【3つの改革】	9
(1)	組織・人事マネジメント	9
(2)	業務等の見直しと効率化	9
(3)	財政健全化	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	進捗管理指標	19

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、6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
令和3年3月	第6次豊山町行政改革大綱	令和3年度～令和7年度

令和3年3月に策定した「第6次豊山町行政改革大綱」では、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」まちづくりを目指し、「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つを柱とし、特に「人材育成と組織の強化」に重点を置いて改革に取り組んできました。

「人材育成と組織の強化」においては、人材育成基本方針を改訂し、職員採用、人事管理、能力開発、働きやすい職場づくりの各分野において、目指すべき職員像である「自律型人材」の育成に繋がる取組を推進してきました。

また、若手職員の孤立を防止するため、「メンター制度¹」を導入し、年代や部署を問わず組織全体でサポートする体制を構築してきました。

さらに、「第6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、令和4年度に新たな部として企画調整部を設置しました。併せて、防災拠点推進室や子ども応援課を新設するとともに係制からグループ制へ変更し、令和2年度の3部12課22係から、現在は4部18課24グループで業務を行っています。

¹ 相談を受ける側のメンター（mentor）が相談する側のメンティ（mentee）に定期的に面談等を実施し、対話を通じて信頼関係を築きながら、精神的なサポートを行う制度。

職員数については、令和2年度の140人から令和7年度には163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。

「業務等の効率化」においては、職員提案制度やプロジェクトチーム方式を活用して主要課題を検討するとともに、DXの推進に取り組んできました。

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、令和4年3月に「豊山町公共施設等総合管理計画」の見直しを行うとともに、限られた財源の中で、公共施設の長寿命化等について全庁的な連絡調整を図るため、公共施設マネジメント連絡調整会議を開催しました。

「地域協働の推進」においては、町民討議会議の運営をNPO法人へ委託するとともに、地区との関係強化を目的として「地区サポーター制度」を導入しました。

（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在り方まで、行財政運営全般について断続的な見直しを行っていく取組です。これまでの6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。

その中で、社会全体では技術革新が進み、社会構造の変化や地球規模の環境問題等、多岐にわたる課題に直面しており、本町を取り巻く環境にも様々な変化が生じています。

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、業務効率化による行政サービスの質の向上や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6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。

令和6年度に実施した町民意識調査では、豊山町の住みやすさについて、比較的若い世代を筆頭に約83%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6次行政改革大綱スタート時の15,835人（令和3年4月1日現在）から、令和7年4月1日現在には15,971人に増加しています。中でも、外国人人口は512人から631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6年10月から令和7年9月までの人口動向は、愛知県の人口増減数が11,447人減（自然増減数37,252人減、社会増減数25,805人増）の中、本町の人口増減数は16人増（自然増減数56人減、社会増減数72人増）となっており、転入者数が転出者数を上回る状況が続いています。

年齢3区分別人口割合においては、0～14歳の年少人口割合が県内で10番目に高い13.4%（県平均11.9%）、65歳以上の高齢人口割合が22.7%（県平均25.9%）となっており、高齢人口も県内でも比較的若い年齢人口で構成されています。他の自治体と比べても少子高齢化の影響は比較的緩やかです。

②物価水準の高騰

「令和7年度年次経済財政報告」によると、日本経済は緩やかな回復基調を続けており、名目GDPや賃金上昇率も高水準となる等、明るい動きが見られているとされています。その一方で、食料品等の身近な品目を筆頭に、各種製品の原材料や工事部材等も高い物価上昇が続いている状況にあります。

このような状況は、特に中小企業の経営に大きな影響を及ぼします。特に「コストの増加」が与える影響は大きく、人件費を含む調達コストが上昇する一方で、大企業ほど価格転嫁が容易でない中小企業は利益率が圧迫され、経営体力が徐々に削られていく可能性があります。中小企業の経営者は高齢化しており、60歳以上が半数以上を占めます。後継者不在率は低下傾向にあるものの、高齢化に伴う休廃業・解散が増加しており、黒字企業でも廃業を選ぶケースが過半数を占める状況です。企業の将来が不透明であることは、従業員の不安を高め、生産性や職務満足度の低下、ひいては人材流出を加速させる可能性があります。従業員もより給与水準の高い企業へ流出する可能性が高まることから、人材不足の課題も発生してきます。地域密着型の中小企業が廃業すると、雇用の喪失、サプライチェーンの寸断、地域経済の規模縮小、住民の生活利便性の低下など、地域社会に多方面へ影響が及びます。

このような物価高が継続する中において、町としては、物価高の影響を受けた生活者や事業者に対し、地域の実情に合わせて必要な支援を実施していく必要があります。また、公共施設等における光熱費の高騰や委託料の増加、建設事業費の上昇を踏まえた対応や民間における賃上げ等を踏まえた職員の給与

改定等への対応も必要となっています。

③DX（デジタル・トランスフォーメーション）²の推進

近年、様々な領域においてデジタル化が一層進展しています。行政分野においても、新型コロナウイルス感染症対策を契機に、地域・組織間で横断的にデータが十分に活用できないなど、様々な課題が明らかとなりました。これを受け、政府は行政機関同士の不十分なシステム連携に伴う行政の非効率等を根本的に解決するため、これまで毎年度重点計画を改定し、デジタルファーストの原則を徹底することにより、行政手続及び社会全体の生産性の向上を目指して取組を進めてきました。

そのような中で、住民に身近な行政を担う自治体、とりわけ市区町村の役割は極めて重要であり、自治体のDXを推進する意義は大きいと言えます。本町においても、今後も持続可能な形で行政サービスを提供していくために、各種行政サービスについて、デジタル技術やデータを活用して町民の利便性を向上させるとともに、デジタル技術やAI等の活用により業務効率化を図り、人的資源を行政サービスの更なる向上に繋げていくことが求められます。

中でも、生成AIはプログラミング技術を持ったプログラマーでなくても、誰でも気軽に幅広い用途で利用できることから、私たちの生活の中にも浸透しつつあります。その一方で、未知のリスクが顕在している可能性も高く、社会的懸念として雇用への甚大な影響が予測されています。これまで人間の方が得意とされていた非定型業務でも生成AIへ代替されることから、労働者に影響を及ぼす可能性があります。また、偽の情報による情報操作や世論操作の脅威も懸念されています。さらに、生成AIへの依存による学習意欲や思考力の低下、人に与えられた目標達成のため、生成AIが自ら中間目標を設定し、暴走してしまうという懸念があります。

これらのリスクも踏まえた上で、DXの推進にあたっては、町民とその意義を共有しながら進めていくことも重要となっていきます。

④地方自治の担い手不足

公務員を取り巻く状況は、少子高齢化やデジタル化の進展による行政課題の複雑化・多様化と業務の増大・専門化、若年層の減少による人材不足という大きな課題に直面しています。労働需要の超過が慢性化する見込みであり、労働者は希少な存在となっていきます。さらに、労働者は賃金や勤務環境などを比較して自分にとってより良い条件で働ける職業を選択するようになると考えられるため、公務員の担い手を確保し続けるためには、その職業を選択した

² Digital Transformation の略（「trans」には「cross」の意味があり、「cross」は「X」と表現されることから、DXと略記される。）。ICT（情報通信技術）の浸透が人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させること。

いと思える条件を提示する必要があります。国の「経済財政運営と改革の基本方針2025」（骨太方針2025）においても、「国家公務員について、優秀な人材の獲得及び定着のため、民間の人材獲得に向けた取組を踏まえ、働く時間や場所の柔軟化、人材マネジメントの強化、採用プロセスの弾力化、処遇の改善を進める」とされています。

住民は、自身が居住している自治体からしか行政サービスを受けられません。地方自治体においても同様の取り組みを進めていき、優秀な人材の確保及び定着により将来にわたって持続可能な形で行政サービスを提供していかなければなりません。

⑤地方財政の現状

近年、人口減少による税収減と高齢化に伴う社会保障関連費などの義務的経費の増加、老朽化した公共施設の維持管理・更新費の増大により、地方自治体の歳出は硬直化し、自由に使える財源が圧迫されています。

財政運営を行っていく上での財源となる税収の規模を国と地方で比較すると、その比率は約6対4となっています。一方、国と地方自治体が実際に担う役割のための歳出額は約4対6と逆転現象が起きており、多くの自治体で財源不足が慢性化しています。

また、企業の本社機能や活発な経済活動が大都市圏に集中しているため、法人事業税や個人住民税などの主要な税収が大都市圏に多く集まります。そのため、自治体間の財政力には少なからずばらつきが生じ、結果として大都市圏と地方における財政基盤の大きな差に繋がっています。現状、国の制度改正等により減収や地方負担を伴う場合には、全額国費による財政措置ではなく、地方交付税³で措置される場合が多いことから、本町のような不交付団体⁴は財政運営に大きな影響を受けています。

この状況を解消するため、各地方自治体は巨額の地方債や臨時財政対策債といった借入残高を抱えることとなっており、これらの財源不足を解消し、人口減少や少子高齢化といった社会構造の変化に対応できる安定した財政基盤をどう構築するかが喫緊の課題となっています。

同時に、限られた財源の中で住民サービスの向上を図りつつ、公共施設の維持管理・更新や行政コストをいかに効率化するかが求められています。

³ 地方公共団体が標準的な水準の行政を行うために必要な財源を保障する制度で、標準的な財政需用（基準財政需要額）及び標準的な税収（基準財政収入額）に基づき客観的に算定される。

⁴ 地方交付税の算定において、標準的な税収（基準財政収入額）が標準的な財政需用（基準財政需要額）を上回っており、国から地方交付税の交付を受けずに財政運営を行っている地方公共団体のこと。

⑥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。

一方で、令和6年度に実施した町民意識調査においては、町民が主体となって積極的に町政へ関わることの大切さを認識しながらも、町政への関心・まちづくり活動への参加意向は低下している傾向がみて取れます。そのため、今後は持続的に町民の主体性を引き出していくことが求められます。

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。

(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、令和2年度時点の36.3歳から令和7年度時点には39.0歳へと上昇したものの、依然として若年齢層が中心の組織体制となっています。

組織の活性化を目的とし、やる気のある若年齢層の職員に管理監督職を担ってもらうため、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。

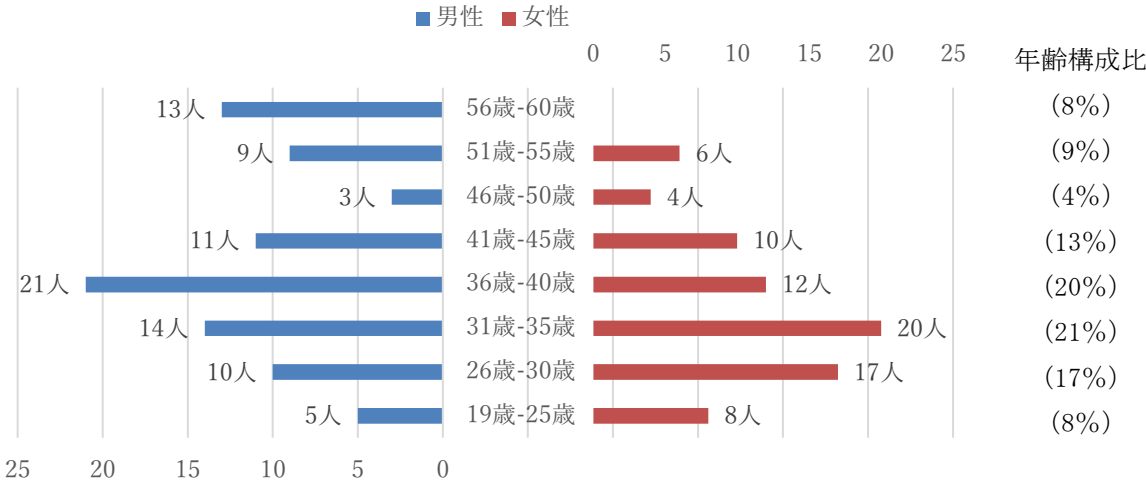
また、新規採用職員の育成については、早期に公務員としての基礎知識を習得できるように、職員研修だけでなく、仕事を通じて必要な知識や技術を習得するためのOJT⁵や周囲の職員によるサポート体制の強化に取り組んでいく必要があります。

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。

⁵ On the Job Training の略。職場で実務をさせることで行う職員の職業教育のこと。

(令和7年4月1日現在)

男女別、年齢別職員の構成



②「働き方改革」の加速

我が国は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」や「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面しています。これらの課題に対応するためには、投資やイノベーションにより生産性を向上させるとともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが必要となってきます。

「働き方改革」は、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

本町においても、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ることから、職員のワーク・ライフ・バランスとともに働き方改革を実現していく必要があります。

本町はこれまでも、時間外勤務の上限設定、ノー残業デー及び部署別ノー残業デーによる定時退庁の励行、時差勤務制度の導入や年次有給休暇の取得促進といった取組を進めてきました。しかしながら、時間外勤務については依然として増加傾向にあり、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14.1日を下回る等、更なる改善に向けての取組が求められます。

(3) 財政状況の変化と公共施設の老朽化

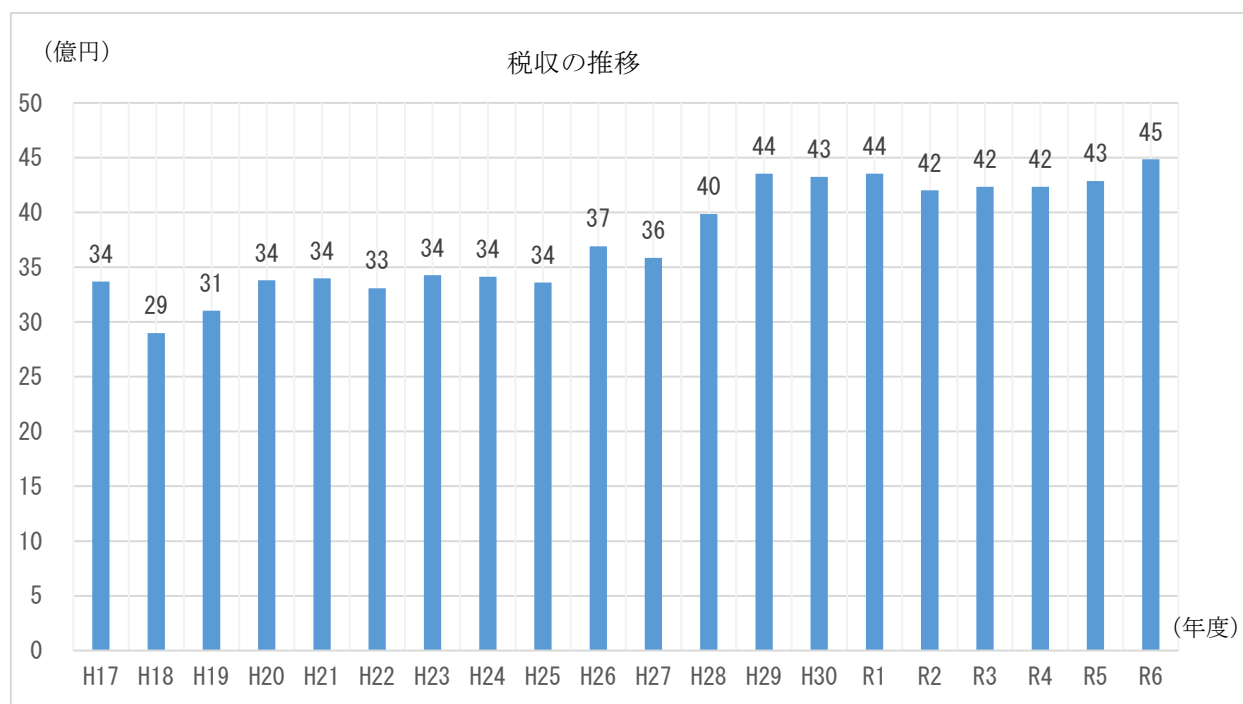
①財政状況の変化

町の税収は、名古屋空港が県営化された後の平成18年度には30億円弱まで落ち込む中、それ以降は順調に県営化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。

引き続き、緊急性や優先順位の高い事業を見極め、基金の取崩しや地方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、令和4年3月に改訂を行いました。

併せて、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、平成30年度には学校施設の個別施設計画、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、令和2年度には役場庁舎等の個別施設計画を策定し、現時点で全施設における個別施設計画の策定が完了しています。

なお、総合管理計画は令和8年度中に全面的な改訂を予定しています。改訂にあたっては、町の最上位計画である総合計画の具体化に加え、人口動態や財政状況等を勘案し、長期的な視点を持ったうえで更新・統廃合・長寿命化等の計画的な実施等を含めて公共施設の在り方を検討する必要があります。

また、その検討結果に応じて個別施設計画も一体的に見直しをしていく予定をしています。

3 第7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7次豊山町行政改革大綱」を策定します。

「第7次豊山町行政改革大綱」では、以下の3つを改革の柱とし、行財政改革を積極的に推進することで、限られた財源の中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。

(1) 組織・人事マネジメント

今後、人口減少の加速により、若年労働力が不足し、人材の獲得競争が激しさを増すことが想定されます。そのような中で、複雑・多様化する行政課題に対応し、町政を支える優秀な人材を確保するため、働く環境の整備を進めます。

組織としてのパフォーマンスを向上させるため、初任給水準の引き上げや昇給・昇格基準の見直し等を検討し、時代に即した人事制度へ変更します。

また、職員の有している可能性・能力を最大限に引き出す環境づくりを推進するため、職員の育成や能力開発に重点を置いた研修を実施するとともに、令和4年8月に改訂した「豊山町人材育成基本方針」に基づき、将来を見据えた総合的な人材育成の推進に取り組みます。特に、やる気や能力のある若手職員を経験年数にとらわれず積極的に管理監督職に登用し、モチベーションを高く保つとともに、組織の活性化を目指します。

さらに、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。時間外勤務の縮減、年次有給休暇の計画的取得や仕事と育児・介護の両立を支援するなど、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、希望に応じた多様で柔軟な働き方を一層推進します。

また、引き続きメンタルヘルス対策やハラスメント防止対策を徹底し、より一層職員が働きやすい環境を整備し、「働き続けたい」と思える職場づくりを目指します。

(2) 業務の見直しと効率化

今後迎える2040年代の日本は、団塊ジュニア世代が65歳を迎え、総人口に占める高齢者の割合が過去最大の約35%に達すると試算されています。その時期には、高齢化による高齢者人口の増加と少子化による労働人口の急減が同時進行で起こり、日本経済や社会保障の維持が危機的状況に陥るとされる「2040年問題」が懸念されています。そのような状況を見据え、地方自治体としては人口減・労働力不足の状況においても本来担うべき機能が発揮できるよう、デジタル技術の活用により行政サービスを維持・向上できる組織体制の構築を目指していく必要があります。

そのためには、行政のあらゆる分野でのデジタル技術の活用を選択肢に含め、既成概念にとらわれることなく、町民主体の視点で業務を検証し、再構築することが必要です。各種行政手続の電子申請や施設利用の予約をスマートフォン等から行える環境の整備を始め、既に電子申請を運用している手続の拡充やキャッシュレス決済の導入など窓口業務のデジタル化を進めることにより、町民が行政に容易にアクセスでき、必要とする行政サービスを簡潔・迅速に受けられる環境を整えるなど、町民の利便性と満足度の更なる向上を念頭に置きながら、「人に優しいデジタル化」に関する取組を進めていきます。

また、民間が持つノウハウや資源を活用し、業務等の効率化を図るとともに、質の高い公共サービスを提供するなど、複雑・多様化する住民ニーズへ対応するため、多様な主体との連携を推進します。

さらに、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在り方についても検討していきます。

（３）財政健全化

国からの補助金や交付金の有効活用、民間資金の積極的な導入のほか、自主財源の確保のため、収納率の向上や滞納繰越額の縮減を図るほか、町有財産の売却・利活用や広告料収入の確保、ふるさと納税の促進などの取組を進めます。

また、全国的に人口減少が見込まれる中、将来に過度な負担を先送りすることのないよう、町民一人あたりの地方債残高や公債費負担の視点で起債管理に努めます。

公共施設の老朽化対策については、人口減少等により今後の公共施設等の利用需要が変化していく中で、公共施設等の全体を把握し、長期的な視点をもって、更新・統廃合・長寿命化などを計画的に行うことにより、財政負担を軽減・平準化するとともに、公共施設等の最適な配置を実現していきます。

併せて、地域活性化に繋がる町有財産の活用方法についても、売却も含めて検討していきます。

さらに、限られた財源の中で新たな行政課題や経済情勢への変化に対応するため、職員一人一人のコスト意識や経営感覚を養い、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。

4 行政改革の進め方

(1) 改革の計画期間

計画期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

(2) 改革項目

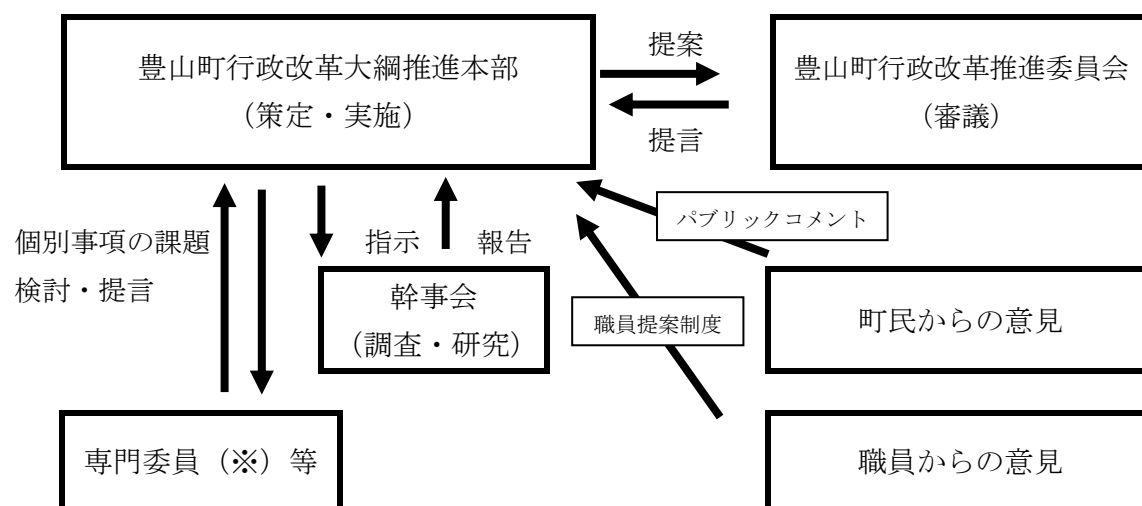
「3 第7次豊山町行政改革大綱の目標」で掲げた「組織・マネジメント」、「業務の見直しと効率化」、「財政健全化」の3つの柱に関して、次の①から⑩に掲げる改革項目を設けます。

組織・人事マネジメント		
改革項目		主な視点
①	組織のパフォーマンスの向上	組織力の強化
②	職員が力を発揮できる環境づくりの推進	人が育つ・人を育てる職場環境の醸成
③	ワーク・ライフ・バランスの推進	働きやすい職場づくり
業務の見直しと効率化		
改革項目		主な視点
④	D X・フロントヤード改革の推進	D Xの更なる推進、窓口業務の見直し
⑤	業務分担等の見直し	事務の合理化、民間・地域の活用
⑥	地域協働の推進	コミュニティ組織強化に向けた支援
財政健全化		
改革項目		主な視点
⑦	財政状況の硬直化改善	健全な財政運営、歳出削減
⑧	町有財産の有効活用	公共施設の在り方に係る再検討
⑨	新たな財源の創出	新たな財源の創出、ふるさと寄附の充実
⑩	コスト意識の徹底	適正な受益者負担、コスト意識の醸成

(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会の提言を定期的に受けながら、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下で推進します。

【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。

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。

行政改革の取組みにあたっては、改革項目ごとに個別に指標を定め、目標達成度の評価を実施します。

なお、改革項目や具体的な内容は、社会経済環境の変化等により必要に応じて見直しを行います。

5 実施計画

「4 行政改革の進め方」で掲げた10個の改革項目の具体的な実施計画は、以下のとおりです。

(1) 組織・人事マネジメント

【改革項目①】組織のパフォーマンスの向上

■人材確保

- ・今後、人口減少が加速することにより、若年労働力が不足し、人材の獲得競争が激しさを増すことが想定されます。そのような中で、複雑・多様化する行政課題に対応するうえで、町政を支える優秀な人材の確保が急務であることから、時代に即した職員採用試験を実施します。

■人事制度改革

- ・初任給水準の引き上げや昇給・昇格基準の見直し、職務職責に応じた給与体系等を検討し、時代に即した人事制度へ変更します。

■適材適所への人員配置

- ・各課からのヒアリング等を通じて適切な人員数を明確化するとともに、職務経験や個性に応じた人事異動の実施に努めます。また、能力や適性に応じた積極的な登用を進めます。

■組織見直し

- ・多様化する行政ニーズや行政課題に対応するため、組織体制の検証を行い、必要に応じて柔軟に組織の見直しを実施します。

■専門職の活用

- ・高度化する行政需要に対応するため、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。

【改革項目②】職員が力を発揮できる環境づくりの推進

■人事評価制度の適正な運用

- ・人事評価制度を適正に運用するとともに、職員が向上心や目標を持って仕事や能力開発に取り組むことができるよう必要に応じて運用の見直しを実施します。

■研修の充実

- ・職員の有している可能性・能力を最大限に引き出すことを目指し、職員の育成・能力開発に重点を置いた研修を役職や在職年数等に応じて実施

します。

■職員提案制度の活用

- ・職員が自らの業務を見つめ直し、業務を改善する機会を設けることで職員の行政運営に対する意欲の向上及び意識改革を促し、業務の効率化を推進します。

■将来を見据えた人材育成

- ・引き続き、令和4年8月に改訂した「豊山町人材育成基本方針」に基づいて総合的な人材育成の推進に取り組みます。
- ・職員が前向きに仕事へ向き合うことができるよう、個人の能力を作り上げるキャリア形成に係る意向調査やこれまでの配属先等に基づき、ジョブローテーションを意識した人事異動の実施に努めます。
- ・やる気や能力のある若手職員を経験年数にとらわれず積極的に管理監督職に登用し、モチベーションを高く保つとともに、組織の活性化を目指します。
- ・仕事を通じて必要な知識等を身に付けるOJT制度や新規採用職員を先輩職員が支援するサポーター制度等を活用し、研修では学ぶことができない現場に即した指導を実施します。

■人材交流の強化

- ・職員の成長に寄与し、外部の組織風土や組織体制を取り入れるきっかけとするために、他団体（民間も含む）との派遣交流を実施します。

【改革項目③】ワーク・ライフ・バランスの推進

■年次有給休暇の計画的取得

- ・年度当初に年休取得計画表を作成し、取得目標を高く設定する等、連続休暇の取得を始めとする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。

■時間外勤務の縮減

- ・時間外勤務を命令する際の上限を遵守します。
- ・毎週水曜日及び給与支給日等だけでなく、原則全日を定時退庁日とすることを検討します。
- ・管理監督職員のマネジメント強化に取り組みます。
- ・時間外勤務の縮減に加え、職員間の情報共有や議論の時間を確保し、業務効率化や政策・立案機能の強化に繋げるため、役場の開庁時間の短縮を実施します。

■ 多様な働き方の推進

- ・職員一人ひとりが能力を発揮し、希望に応じた多様で柔軟な働き方を一層推進します。
- ・職員が健康を維持し、安定して能力を発揮できるよう勤務間インターバル制度の導入を検討します。

■ 仕事と育児・介護の両立支援

- ・すべての職員が最大限の能力を発揮できるような環境整備を進めるために、両立支援制度の意義や目的の周知等を積極的に行い、管理職職員や同僚職員の意識改革、ワーク・ライフ・バランスの一層の向上を図ります。

■ ハラスメント防止対策の徹底

- ・各種ハラスメントが発生しないゼロ・ハラスメント職場の実現に向け、管理職を始めとする全職員に対する研修や啓発を図ります。

■ メンタルヘルス対策

- ・職員の心の健康を維持するため、定期的にストレスチェックを実施します。また、職員が自ら予防対処を行うセルフケアと管理監督職員が部下の相談対応を行うラインケアの充実や強化に向けた取組を推進します。

(2) 業務の見直しと効率化

【改革項目④】DX・フロントヤード改革(窓口業務の改善等)の推進

■ スマート窓口の導入

- ・町民サービスを効率的・効果的に提供するとともに利便性を向上させるため、「行かない、書かない、待たない」窓口を導入します。

■ DXの推進

- ・業務効率化のためBPR⁶等により業務手順を見直し、全庁的なDXの展開を推進します。
- ・デジタル技術を活用し業務の効率化と高度化の両立を図ります。

■ ICT⁷の活用

⁶ Business Process Re-engineering の略。「業務改革」を意味し、組織の目標達成のために、業務フローや組織、情報システムを根本から見直し、再構築すること。

⁷ Information and Communication Technology の略。「情報通信技術」を意味し、コンピューターとネットワークを連携させて情報を収集・処理・共有・発信する技術全般のこ

- ・業務効率化と人的ミスの削減を図るため、複雑・高度な処理業務やパターン処理業務等を洗い出し、生成AI⁸を含むAI⁹やRPA¹⁰といったツールを積極的に活用します。

■ペーパーレスの推進

- ・保存文書の省スペース化、文書の検索効率の向上や資源・環境保護のため、会議資料のペーパーレス化を推進するとともに、電子決裁、電子契約及び電子交付の導入や、文書管理等における保存方法の電子化について検討します。

【改革項目⑤】業務分担等の見直し

■事務・事業の最適化

- ・ニーズに沿った行政サービスを適切に提供するため、費やす時間とコストを念頭に置き、各業務においてより効率的な業務システムやプロセスを構築します。

■民間ノウハウの活用

- ・地域課題の解決やより質の高い公共サービスを提供するため、窓口業務や保育園業務等を民間に委託する等、民間ノウハウを活用し、効率的かつ魅力的な行政サービスの提供を目指します。

【改革項目⑥】地域協働の推進

■コミュニティ組織の強化

- ・地域の絆づくりや自治会活動の充実のため、加入率の低下等自治会の抱える問題を含め、今後の自治会のあり方について調査・研究します。また、職員が自治会と連携し自治会の活動を積極的に支援する取組を継続し、地域協働意識の向上を図ります。

(3) 財政健全化

【改革項目⑦】財政状況の硬直化改善

■国や県による財政支援の活用

- ・各種事務・事業における財政負担を軽減するため、補助メニューに関す

とを指す。

⁸ 学習済みのデータを活用して文章、画像、音声や動画など新たなデータを生み出せる人工知能のこと。

⁹ Artificial Intelligence の略。「人工知能」を意味し、人間の知能をコンピューターで再現する技術のことを指す。

¹⁰ Robotic Process Automation の略。ソフトウェアロボットがパソコン上の繰り返し作業を自動化する技術のことを指す。

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。

- ・大規模な投資事業の実施にあたっては、交付税措置のある有利な地方債を活用するなど、国や県による財政支援を積極的に活用します。

■町税等の収納率向上

- ・収納率を向上させ、税負担の公平性を確保するため、納付方法の選択肢を増やして多くの納付機会を設け、期限内納付を推進します。

■現金給付事業や補助金交付の見直し

- ・公平・公正な行政サービスを提供するため、町単独財源による現金給付事業や補助金交付事業に「サンセット方式¹¹」を導入する等の見直しを行います。

【改革項目⑧】町有財産の有効活用

■町有財産の有効活用

- ・町有財産の効果を最大限発揮するため、用途変更や売却も含め、政策推進だけでなく地域活性化につながる活用方法を検討します。

■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のあり方について検討・検証を行い、老朽化対策を計画的に推進します。

【改革項目⑨】新たな財源の創出

■新たな自主財源の確保

- ・自分で選んだ地方自治体に寄附を行うふるさと寄附、不特定多数の方から寄附金を募るクラウドファンディング及び公共施設等に愛称を付与する権利の対価を得るネーミングライツ等による自主財源の確保を推進します。

【改革項目⑩】コスト意識の徹底

■受益者負担の適正化

- ・受益者負担の原則に基づき、各種施設等の使用料を始め、各種手数料や分担金の見直しを実施します。

¹¹ あらかじめ事業や制度の終了時期（日没）を定めておくことで、行政の肥大化を防ぐ行財政改革の手法。

■ コスト意識や経営感覚の堅持

- ・限られた財源の中で新たな行政課題や経済情勢への変化に対応するため、研修等により職員のコスト意識や経営感覚を養うとともに、会議等で全庁的に情報の可視化や共有を行っていきます。

6 進捗管理指標

(1) 組織・人事マネジメント

指 標	現 状	目 標
【改革項目①】組織パフォーマンスの向上 職員採用試験（事務職）申込者数	33名 (R7年度)	50名以上 (毎年度)
【改革項目②】職員が力を発揮できる環境づくりの推進 町独自研修開催件数	9件 (R6年度)	12件 (毎年度)
【改革項目②】職員が力を発揮できる環境づくりの推進 入庁から10年目までの異動回数（3回）達成率	—	100% (毎年度)
【改革項目②】職員が力を発揮できる環境づくりの推進 民間企業との人材交流実施回数	—	5回 (R8～12年度累計)
【改革項目③】ワーク・ライフ・バランスの推進 年次有給休暇平均取得日数（1人あたり・年間）	13.9日 (R6年度)	15日 (毎年度)
【改革項目③】ワーク・ライフ・バランスの推進 時間外勤務平均時間数（1人あたり・年間）	145.8時間 (R6年度)	100時間 (毎年度)
【改革項目③】ワーク・ライフ・バランスの推進 育児休業取得者数（対象者に対する取得率）	87.5% (R6年度)	100% (毎年度)
【改革項目③】ワーク・ライフ・バランスの推進 ストレスチェック結果における高ストレス者数	36名 (R7年度)	0名 (毎年度)

(2) 業務の見直しと効率化

指 標	現 状	目 標
【改革項目④】DX・フロントヤード改革の推進 業務のDX化実施件数	—	1件 (毎年度)

【改革項目⑤】業務分担等の見直し		
業務の新たな民間委託件数	—	1 件 (毎年度)
【改革項目⑥】地域協働の推進		
自治会加入率	—	前年度より向上 (毎年度)

(3) 財政健全化

指 標	現 状	目 標
【改革項目⑦】財政状況の硬直化改善		
経常収支比率	87.5 % (R6 年度)	85 % (毎年度)
【改革項目⑦】財政状況の硬直化改善		
町税等の収納率向上	—	前年度より向上 (毎年度)
【改革項目⑧】町有財産の有効活用		
公共施設の在り方の見直し件数	—	1 件 (毎年度)
【改革項目⑨】新たな財源の創出		
ふるさと寄附の受入額	13,526,000 円 (R6 年度)	赤字解消 (毎年度)
【改革項目⑩】コスト意識の徹底		
受益者負担の見直し件数	—	1 件 (毎年度)

第 7 次豊山町行政改革大綱

令和 8 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