

# 第6次大子町行政改革大綱

令和3年3月12日

大 子 町

## はじめに

新しい元号として令和が始まってから2年が経過し、現在、私たちはコロナ時代の新しい日常を築くため日々まい進しています。

また、本格的な人口減少時代に突入し、日本全体の活力低下が叫ばれている中、地方が活力を取り戻し魅力あふれる地域になっていくためには、多様化する住民ニーズに合った柔軟な行政運営を推進することが求められています。

地方における行政改革の取り組みについては、国が示した「地方公共団体における行政改革推進のための新たな指針」（平成17年3月）及び「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」（平成18年8月）を踏まえ、各地方公共団体で取組が行われてきました。

本町においても国の指針に基づき「太子町行政改革大綱」を策定し、行政改革に総力を挙げて取り組み、職員の定員管理の適正化による人件費の削減、町税等の収納率の改善、行政組織のスリム化、施設等の民間委託及び職員の資質向上等において一定の成果を上げることができました。

しかし、本町を取り巻く社会経済情勢は様々な面で大きく変化し、高度情報化の進展や経済構造の変化は私たちの暮らしに大きな影響を及ぼすことが予想されています。

このような状況において、今後の行政改革の役割を、昨年12月に策定した第6次太子町総合計画での各施策実現のための推進力を向上させるものと位置づけ、「削る」ことを軸に進めてきたこれまでの行政改革から、限りある資源（人、財源）を活用し持続可能なまちづくりを推進していきたいと考えております。

今回策定した「第6次太子町行政改革大綱」は、「太子町行政改革懇談会」からの提言を踏まえたものであり、今後の行政改革の基本指針となるものです。

今後は、本大綱の積極的かつ着実な実施を図り、職員一人ひとりが改革の共通認識を持って各項目の推進を図ってまいります。

結びに、本大綱を策定するに当たり、貴重なご意見をいただきました「太子町行政改革懇談会」の委員の皆様をはじめ、関係各位に厚くお礼申し上げます。

令和3年3月12日

太子町長 高梨哲彦

第1章	行政改革の背景と必要性	1
1	これまでの行政改革の取組	1
2	大子町の現状	1
3	行政改革の必要性	2
第2章	改革の基本理念と基本方針	2
1	基本理念	2
2	基本方針	2
第3章	改革の推進期間と進行管理	3
1	推進期間	3
2	進行管理	3
第4章	具体的な推進項目の内容	3
1	持続可能な自治体経営の確立	3
2	次代を担う人材確保と育成の強化	4
3	効果的・効率的な組織運営	5
4	行政サービスの質的向上	6
5	町民参画と協働による行政運営	6
第5章	行政改革推進体制	7
参考	大子町行政改革懇談会委員名簿	8

# 第 1 行政改革の背景と必要性

## 1 これまでの行政改革の取組

本町では、平成 8 年度に「大子町行政改革大綱」を策定して以来、簡素で効率的な行政運営を確立するため、その推進に努めてきました。

平成 22 年度に策定した第 4 次行政改革大綱では、「歳出改革」、「歳入改革」、「組織機構改革」、「行政サービス改革」及び「人材育成改革」のプログラムに取り組み、約 17 億円の累積効果額を生み出しました。

また、平成 28 年度に策定した第 5 次行政改革大綱では、これまでの「削る」ことを軸とした改革から限りある人材と財源を有効に活用し、質の高い行政サービスを提供する方向へ転換し、各種取組を推進しました。

こうした取組を進めることにより一定の効果は見られたものの、社会経済情勢の変化や町民の価値観、ライフスタイルの多様化等に伴い新たな課題も顕在化しています。

## 2 大子町の現状

本町の総人口は平成 27 年の 19,060 人から減少が続き、令和 2 年は、16,679 人となっています。年少人口及び生産年齢人口の減少が続いているのに対して、老年人口は平成 27 年からほぼ横ばいで推移しています。

高齢化率については年々上昇し、平成 29 年には 40% を超えており、令和 2 年には 44.6% と県内で一番高い数値となっています。

また、人口動態の推移を見ると、出生及び転入は依然として低い数値で推移しており、死亡及び転出は平成 29 年以降増加が続いています。国立社会保障・人口問題研究所の人口推計によると、本町の人口は 5 年毎に 1,500 人程度減少する見込みとなっており、20 年後の 2040 年には 1 万人を割る推計となっています。こうした状況から、本町では本格的な人口減少時代を迎えていると言えます。

一方、町の財政状況については、全体予算に占める人件費、扶助費、公債費からなる義務的経費が依然として高い割合で推移しており、いわゆる財政の硬直化が進んでいます。また、地方公共団体の財政基盤の強さを示す財政力指数は、県内ワーストとなっており、町税などの自主財源が乏しい状況は解消できていません。

このような中、令和元年東日本台風の浸水被害からの復旧・復興事業、新庁

舎建設事業など、今後も大型の公共事業の実施が見込まれていることから、中期的な財政収支の見通しを明確にし、毎年度必要な財源を確保していく必要があります。

### 3 行政改革の必要性

本町では、今後も人口減少や経済状況の影響から自主財源の確保が期待しにくく、社会保障費の増加から厳しい財政状況が続くと思われまます。

限りある資源を効果的・効率的に活用し、持続可能なまちづくりを推進することで、第6次大子町総合計画の将来像として定めた「魅力あるストーリーで新しいまちの景色を創り未来へつなぐDAIGO」を目指し、引き続き行政改革を進める必要があります。

## 第2 改革の基本理念と基本方針

### 1 基本理念

第6次大子町総合計画の重点項目として掲げられた「交流と協働による、魅力あふれ、健全で持続可能なまちづくり」を実現するため、本大綱では、多様化する行政ニーズに的確に対応した効率的な行政運営を進め、将来に渡って持続可能な地域社会を構築することを目指します。

### 2 基本方針

基本理念の実現に向けて、複雑化・細分化する課題や多様化する行政需要に対応するため、次の5つの項目を柱として総合的に取り組みます。

- ① 持続可能な自治体経営の確立
- ② 次代を担う人材確保と育成の強化
- ③ 効果的・効率的な組織運営
- ④ 行政サービスの質的向上
- ⑤ 町民参画と協働による行政運営

## 第3 改革の推進期間と進行管理

### 1 推進期間

本大綱の推進期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

### 2 進行管理

本大綱に基づき、具体的な取組を実施するため、「行政改革大綱実施計画」を策定します。

この策定に当たっては、町民が理解しやすい数値目標や指標の設定に努め、PDCAサイクルを用いた進行管理により、具体的な実施計画の見直しを行います。また、その進捗状況等については、行政改革懇談会からの提言又は助言により、必要に応じ見直しを行うこととします。

## 第4 具体的な推進項目の内容

### 1 持続可能な自治体経営の確立

#### (1) 必要性

本町では、今後も人口減少や少子高齢化が進み、就業人口が減少していく中で財政状況は一段と厳しさを増していくものと考えられます。

こうした社会情勢において将来にわたり持続可能なまちづくりを行うためには、更なる事務の効率化を進めるとともに、引き続きコスト削減に努める必要があります。

#### (2) 推進項目

##### ア 定員管理の適正化

これまで相当数の職員を削減しており、類似団体との比較において消防業務や環境衛生関連業務が直営であることを考慮すると、少ない人数で運営を行っています。町民のニーズに即した行政運営を維持するため、職員数については中長期的な展望による採用と全体の制度設計を踏まえた定年の段階的な引上げ等により、定員の適正化を図ります。

#### イ 給与の適正化

初任給基準額の是正，技能労務職のラスパイレス指数の抑制，高齢職員の昇給停止等に取り組むとともに，人事評価制度に基づいた昇給等の運用を行います。

#### ウ 公債費の抑制

公共施設等総合管理計画を適宜見直し，計画的な更新（建設）により，借入額の平準化に努めます。

#### エ 公営企業会計の健全化

「大子町水道事業経営戦略」等に基づき，水道事業会計の経営基盤の強化に取り組みます。また，浄化槽事業会計の公営企業会計への移行に伴い，水道事業会計と統合することで経営の効率化を図ります。

#### オ 歳入の確保

##### (ア) 町税及び使用料・手数料等の収納対策の推進

町税の徴収率について，県内市町村と比較すると依然として低い順位となっています。滞納者に対しては，引き続き計画的な各種収納対策の取組を行うとともに，新規・少額滞納案件に対する早期着手を徹底します。また，滞納処分の方法や困難事案に関する解決方法等の研修会を実施し，徴収体制の強化を図ります。

##### (イ) 町有財産の利活用

未利用財産の処分及び利活用について，遊休財産の貸付け・売却に重点を置いた中で積極的な運用を図ります。

##### (ウ) ふるさと大子応援寄附金の増収

広報の充実・強化を図るとともに，返礼品の充実に努めて寄附金収入の増加を図ります。

また，新設された企業版ふるさと納税制度を活用し，更なる充実に図ります。

## 2 次代を担う人材確保と育成の強化

### (1) 必要性

行政需要が多様化・複雑化する中，職員には業務を効率的に行う事務処理能力，問題解決を図るための分析力や洞察力，多様な相手と円滑に意思疎通し，合意形成に至るコーディネート力等の資質向上が求められています。

そのためには，優秀で積極性のある人材の確保が重要となることから，効果的な職員採用に努めるとともに，人事評価制度の適切な運用と職員研修の工夫を図っていきます。

## (2) 推進項目

### ア 人事評価制度の活用

職員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮し、使命感と働きがいを持って職務を遂行できるようにすることが重要であることから、これまでの人事評価制度の課題を検証し、昇任・昇格等への活用基準を設定します。

### イ 女性職員の管理職への積極的な登用

女性の視点を町政に適切に反映させるため、女性管理職の目標登用率を設定し、積極的な登用に努めます。

### ウ 職員研修の推進

職員の能力及び意識の向上を図るため、計画的な職員研修の実施に努めます。また、職員の視野を広げ経営的感覚やコスト意識、企画力や発想力などの習得を目指すための民間企業への派遣研修や、地域課題に適切に対応し得る専門能力の向上を図るため、国県等が実施する研修の受講を推進します。

### エ その他の人材確保

応募率が低い専門職種について、試験方法や募集案内を工夫し、応募しやすい条件づくりに努めます。また、大学や民間企業、国県との人材交流などを積極的に行います。

## 3 効果的・効率的な組織運営

### (1) 必要性

組織機構体制については、これまでも業務内容について検討を進め、必要に応じて執行体制の見直し等を行ってきました。

今後も、状況の変化に迅速かつ的確に対応するため既存組織の統廃合や業務の民間委託を図るなど、より簡素で効率的・効果的な体制を整備する必要があります。

### (2) 推進項目

#### ア 事務事業の見直し

行政評価による業務の見直し等により、事務事業の廃止や統合、民間委託の導入等について検討します。

#### イ 流動的な人員配置

適材適所の人員配置に取り組むとともに、一時的な業務量の増加による職員の負担軽減を図るため、他所属から応援を要請する職員応援制度を活用し流動的な人員配置を確立します。

#### ウ 働き方改革の実現

人口減少による労働力の確保が課題となっていますが、長時間労働を前提とした働き方には限界があり、職員がワーク・ライフ・バランスを実現できる環境づくりが重要であることから、組織的なマネジメントを検討します。

エ 組織再編

高度化する行政課題に対して迅速かつ的確に対応するため、継続的に組織機構の見直しを行います。

## 4 行政サービスの質的向上

(1) 必要性

高度化・複雑化する行政需要に対応するためには、これまでの取組を継続するだけでなく、町民の行政に対するニーズを的確に把握し、限られた資源でより効果的に町民にサービスを提供するための「質の改革」を実現していくことが必要です。

(2) 推進項目

ア 行政事務マニュアル化の推進

幅広い業務を扱う中で、町民からの問合せに対して、どの職員でも標準的な対応ができるよう、引き続き、業務事務手順書(マニュアル)の整備を推進します。

イ 少子化社会への対応

子育てへの不安や負担を軽減できるよう、町全体で子育て支援施策を充実させていくことが必要であり、子育て支援施策の一元化をはじめ、保育環境の充実を図ります。

ウ 地域包括ケアシステムの構築

高齢者のみならず障がい者などを含むすべての要援護者及びその家族等に対し、隙間のない支援体制を構築し、支援の充実と負担軽減を図ります。

エ 情報通信技術（ICT）の活用

技術革新による社会的なニーズや情報化の進展に伴い、個人情報の保護や情報資産の安全管理に十分配慮する必要があることから、情報通信技術を有効に活用し、キャッシュレス決済の導入やマイナンバーの普及等による行政の効率化を図ります。

## 5 町民参画と協働による行政運営

(1) 必要性

町の行政運営を取り巻く環境は厳しさを増しており、今後も継続して事務事業の見直しを行い、合理的で効率的な運営に努める必要があります。

地域における課題を把握し、その解決に向かっていく考えのもと、積極的な活動を行う団体等を支援し持続可能な地域社会を形成することが重要となっています。

(2) 推進項目

ア 啓発による住民意識の向上及び情報共有

協働の取組として既存の各種団体の活動が維持できるよう支援の充実を図ります。また、地域の自主性を尊重するとともに応分の町民負担を求めることについて理解の浸透に努めます。

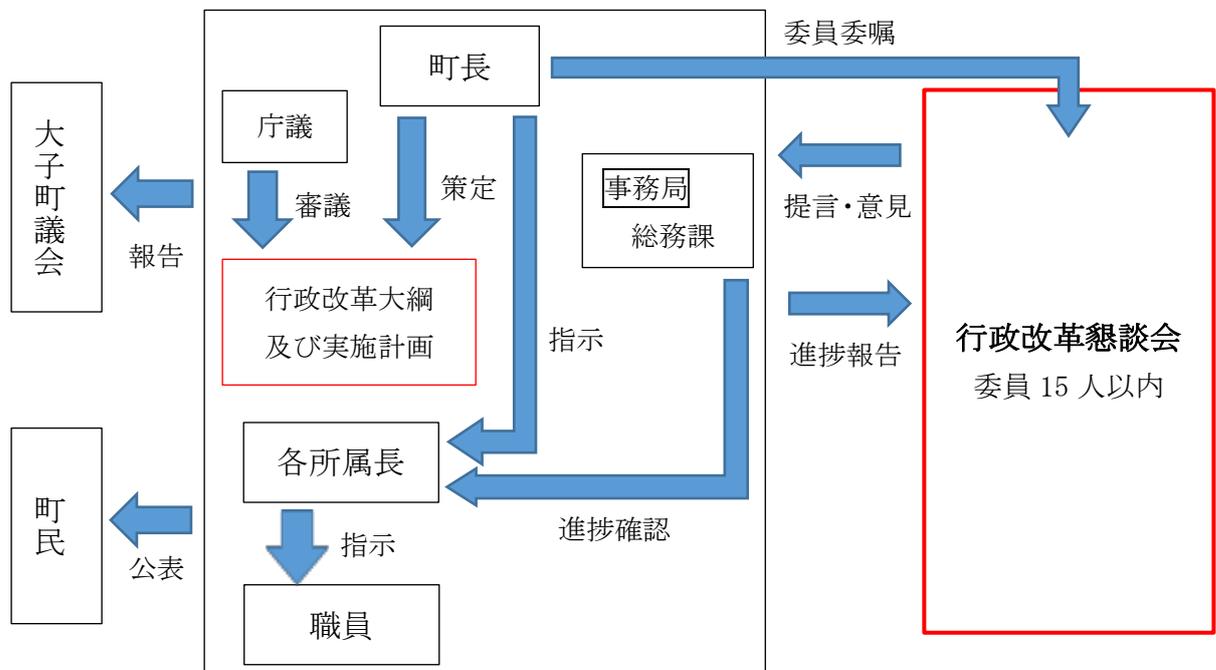
イ まちづくりに係る各種団体の育成

若者や女性がまちづくりに積極的に参加するための環境づくりに努めるとともに、町民の利便性や各分野における機能性及び活動拠点の活性化につながるための取組を推進します。

ウ 福祉のまちづくりの推進

地域住民による生活支援体制を構築することで、地域課題の解決や介護サービスの担い手不足を解消します。

## 第5 行政改革推進体制



【参考】

大子町行政改革懇談会委員名簿

No.	名 称	氏 名	役 職 等
1	会 長	菊 池 龍三郎	茨城大学 名誉教授
2	副会長	赤 津 康 明	大子町副町長
3	委 員	菊 池 明 正	学識経験者
4	委 員	菊 池 洋一郎	大子町農業委員会 会長
5	委 員	栗 田 栄 子	大子町商工会女性部 副部長
6	委 員	栗 山 洋 一	医療法人社団芳尚会吉成医院 事務長
7	委 員	小 泉 喜 嗣	三宝産業株式会社 代表取締役
8	委 員	齋 藤 弘 任	認定農業者
9	委 員	鈴 木 恵 子	大子町交通安全母の会連合会 会長
10	委 員	大 藤 猛	大子町区長会 会長
11	委 員	出 村 尚 英	大子町教育委員会 委員
12	委 員	松 浦 勤	袋田食品株式会社 専務取締役

(順不同，敬称略)

※任期：令和2年11月5日～令和4年11月4日（2年間）

○本大綱は，上記委員の提言を踏まえ策定しました。

第6次太子町行政改革大綱

作成日 令和3年3月

発行者 太子町総務課

茨城県久慈郡太子町大字太子 866 番地