

# 行政改革への提言書

令和3年3月9日

大子町行政改革懇談会

## 目 次

第 1	はじめに	1
第 2	これまでの行政改革の取り組み	2
第 3	次期行政改革の基本的な考え方	8
1	行政改革の基本理念	8
2	行政改革の基本方針	8
第 4	行政改革の取り組み事項	9
1	持続可能な自治体経営の確立	9
2	次代を担う人材確保と育成の強化	10
3	効果的・効率的な組織運営	10
4	行政サービスの質的向上	11
5	町民参画と協働による行政運営	11
第 5	おわりに	12
	行政改革懇談会協議経過	13
	大子町行政改革懇談会委員	14
	大子町行政改革懇談会設置要綱	15

## 第1 はじめに

大子町では、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。

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高齢化が進む中で、ものの考え方や生活の仕方にも大きな変化が生じていることに伴い新たな課題も顕在化しています。また、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う影響は町民の生活に大きく波及しており、感染症が収束しても以前のような生活へは戻らないという見方が強く、これからは自粛は委縮ではなく、正しく恐れながらも積極的に生きることが求められる時代になると想定されます。

このような状況において重要となってくるのが、「自助」・「共助」・「公助」の力を増すことであり、それらが町にとって適切にフィットすることであると考えます。大子町においてもウィズコロナ、アフターコロナの時代に予測される変化を踏まえ「新しい社会様式」を確立することが求められており、行政の役割や責任をしっかりと検討していただきたいと思えます。

大子町行政改革懇談会では、これまで町が推進してきた行政改革の成果を検証し、今後の行政改革に求められる方向性について協議を重ね、この度、行政改革大綱の策定に関する提言をまとめました。

町では本提言を踏まえ、新たに策定する大子町行政改革大綱が町の新たな活力となり、町民が幸せと感じるまちづくりが進められることで、「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」ことを期待します。

令和3年3月9日

大子町行政改革懇談会

会 長 菊 池 龍三郎

## 第2 これまでの行政改革の取組み

現在、大子町の行政改革は、第5次大子町行政改革大綱（推進期間：平成28年度～令和2年度）の実施計画により進められている。

同計画は、「財源の確保と健全な財政運営」、「人材育成と人材確保」、「簡素で効率的な組織運営」、「効率的で町民が真に必要とする行政サービス」及び「町民との協働による行政運営」の5つの改革プログラムに基づくもので、課題はあるもののこれまで一定の成果を上げている分野がある。

### 1 財源の確保と健全な財政運営

#### 【成果】

○平成27年4月1日現在の職員数261人を、令和2年4月1日には248人とし、5年間で13人（5.0%）削減する目標を掲げ、削減に努めた結果、現在は244人となり目標を達成した。

○人事評価制度による評価結果の活用

人事評価制度が平成29年度に導入され、平成30年度の賞与から評価結果が反映されているが、昇給に関しては現在導入を検討している状況となっている。

○公債費の抑制

平成28年度以降、地方債残高は減少しつつあるものの、将来に向けて負担を先送りしないよう更なる財政健全化を推し進めていく必要がある。

令和2年度には新庁舎建設や衛生センターの建替えが開始され、今後も公共施設の大規模改修事業が予定されることから、計画的に財源確保を図らなければならない。

○町税等の収納対策において、浄化槽清掃手数料を除く6項目については、平成27年度と比較して収納率が改善されてきている。

○滞納額の縮減や効率的かつ効果的な滞納整理を行うべく平成30年度から税務課 収納対策室に徴収体制の一元化を行った。

○ふるさと大子応援寄附金は、平成28年度は約4,000万円、平成29年度から5,000万円程度で推移しており、令和元年度は震災の影響もあり7,084万円と過去最高となった。

#### 【課題】

●令和元年東日本台風により被災した町民への対応に加え、今年度はコロナ対策により職員の負担が大きくなっている。今後は、心のケアを含め誰にとっても働きやすい職場環境づくりを進めるとともに、柔軟性を持ったしなやかな組織体制の構築がより一層求められる。

●安易な職員数の削減は行政サービスの低下に繋がることから、業務分析などを詳細に実施した上で必要な職員数を確保する必要がある。

●町有地・町有林の利活用について

遊休地の利活用については、企業その他に対する情報提供をもっと積極的に行う必要がある。一方、町有林については、売り払いだけでなく生産される木材を公共施設の建設材として利用してもらおうとか、あるいは、コロナ禍で特に都市住民の間で働き方やライフスタイルに変化の動きが見られることから、そうした動きの受け皿として、例えば、森林オーナー制度により希望者へ新たに利用提供するなど新しい利用の姿を提案することにより大子町の新たな魅力の創出を検討してはどうか。

●大子町は豊かな自然に恵まれていることから、開発に関する関係法令等に留意するとともに、土砂流出等への対策を講じ防災・安全面に十分配慮した上で、太陽光発電、風力発電及び小水力発電など自然エネルギーの活用を積極的に推進してはどうか。

●滞納繰越分については、税負担の公平性からも引き続き滞納処分等による徴収率の向上に努めるべきである。

●町民にとっての命綱である国民健康保険制度を持続可能な制度にしていくには、町民一人ひとりの健康管理による健康長寿の実現と、町民みんなによる助け合い「健康なまちだigo」を進める必要がある。

●ふるさと大子応援寄附金について、本町は、多くの観光資源や特産品に恵まれていることから、それらをいかした返礼品の充実やPRを図るなど、創意工夫を凝らした取組を検討する。

## 2 人材育成と人材確保

### 【成果】

○女性職員の管理職への登用について、目標には達していないものの平成27年度に1名だった課長職が令和2年度には3人となっており、課長補佐等を含めた割合では全体の2割となっている。

○職員研修における新たに取組として、新人職員を民間企業に派遣し経営感覚や多角的な視野の習得に努めた。また、大学から外部講師を招き、町の政策課題解決の検討を通じて資質向上を図る「政策課題研修」を実施した。

○保健師など専門職、応募率の低い職種において教養試験の免除や対象年齢を従来の40歳から55歳まで引き上げる等条件の緩和を図った。

### 【課題】

●前回の提言でも触れたが、人事評価制度は限りある人的資源の中で組織を活性化しながら業務の効率化を図るために導入するものであり、人材育成面に重きを置いた制度でなければならない。すでに人的資源に余裕がないほど職員数を減らしている中で運用を間違えると、全体の士気を下げてしまう恐れがあり、当該制度の運用に関しては、職員が納得のいく理由と観点を出来るだけ絞って、皆に公表

した上で進めるべきである。人材育成や職員のモチベーション向上といった目的を効果的に実現するためには、人事評価をしっかりと行い、その結果を昇給まで反映させていく必要がある。

●女性管理職の登用率は年々上がっているが、そもそも管理職世代の女性の採用が少ないことから、女性職員の計画的な採用及び育成を進める必要がある。

●コロナ禍により集団での研修が難しい状況となっているが、「eラーニング」や「オンライン研修」などを積極的に活用し、引き続き職員のスキルアップに努める。

### 3 簡素で効率的な組織運営

#### 【成果】

○行政評価については、客観性及び透明性をより向上させるため平成29年度から外部ヒアリングを実施した。

○環境センター及び衛生センターにおける可燃ごみ収集業務や一部のし尿処理収集業務について民間委託の検討を行ったが、これまでの嘱託職員による運営の方がコストを抑えられることから継続が妥当とした。

○平成29年度に基幹システムを県内の市町と共同調達し、コスト削減を図った。

○所属を超えた流動的な人員配置について、平成29年度には休日等のイベント業務に対する応援体制を制度化し、更に令和2年度には応援期間を3月に拡充し、組織の活性化及び行政運営の効率化を図った。

○令和元年度に放課後児童クラブの利用対象年齢を小学6年生まで拡充するとともに、長期休業等に開設する「みなみ児童クラブ」を設置し利用拡大を図った。

○小規模な消防本部においては、高度な消防サービスの提供に課題がある場合が多いことから、消防の体制の一層の整備・確立を図るために消防の広域化を推進することが必要ではないか。

#### 【課題】

●平成25年度から行政評価制度が実施され、一定の基準を持って事業の継続等が審議されているが、評価検証で終わることなく次年度以降の予算に適切に反映する必要がある。

●斎場の民間委託あるいは指定管理者制度への移行に関して検討が進んでいないため、出来るだけ早い時期に方向性を示す必要がある。

●日直業務の民間委託については、宿直業務と異なり戸籍関係の届出や観光案内、その他各種問合せなどあらゆる業務に精通していることが求められている。安易に民間委託するとサービスの低下を招く恐れがあることから、適切な委託先が見つからない状況となっている。

●対象となる児童や遊びの場所の提供などサービスが重複する「放課後児童クラブ」と「放課後子ども教室」の統合について、利用施設等の確保ができないため

検討が進んでいない。

#### 4 効率的で町民が真に必要とする行政サービス

##### 【成果】

○障がい福祉関係窓口業務の一元化については、平成29年度から福祉課で一括して対応している。

○保育所において低年齢児（0歳から2歳）は自園調理とする必要があり、学校給食と一元化することへのメリットが少ないことから、引き続き、各保育所において給食を提供する。

○高齢化社会への対応について、平成29年度から日本郵便が提供する「郵便局見守りサービス」を活用し、約170件の高齢者独居世帯の状況把握に努めている。

○町民の利便性の向上を図り、地域に根ざした行政サービスの拠点をつくるため、令和2年度に日本郵便株式会社と包括連携に関する協定及び包括事務受託に関する協定を締結し、町内3箇所の郵便局において公的証明書の交付など一部の行政手続きの利用を開始した。

○町が整備した光ファイバ網を利用した超高速ブロードバンドサービスへの加入率は約50%となっており、年々増加している。

○町民及び観光客への利便性確保及び防災能力の向上を図るため、町内観光施設等12か所に「IBARAKI FREE Wi-Fi」を設置した。

○電話等で職員が対応していた斎場の予約について、令和元年度に葬祭業者自ら行えるシステムを構築した。

○行政手続のオンライン化について、平成28年度大子清流高校での給食申込にオンライン手続を採用した。

○住民票などの各種証明書が全国のコンビニエンスストアで取得できるサービスを平成28年度から開始した。

○AI※1等先進技術の導入について、平成30年度に庁内で研修会を実施し、対象となる業務の選定を行った。令和元年度には「タクシー利用助成事業」における利用券の自動読み取り業務をAI化し、令和2年度には「乗合タクシー」の実証実験を開始した。

##### 【課題】

●行政事務マニュアルについては、各課において整備を進めているが定期的に全体的見直しを行い現状に即した内容とする。

●放課後児童クラブについて事業の拡充は図られたが、利用者目線に立って更なる充実を図る必要がある。

●認定こども園の設備要件を備えた私立池田保育園が建設されたが、児童数が著しく減少していることから、保育所・幼稚園の統廃合も検討した上で認定こども

園への移行を行う必要がある。

●少子高齢化が今後も進む現状を考えると、効率的な行政運営を図る上で、小中学校及び保育所等の適正配置について、慎重に検討する必要がある。

●郵便局との連携によりきめ細かなサービス提供が可能であることから、令和2年度に始まった役場窓口機能サービスの拡充について検討すること。

●町の活性化や賑わいを創出するためには、人口減少の抑制と交流人口の増加(観光振興)を図る必要がある。そのためには「働く場所の確保」と「町の魅力発信」が不可欠である。

●県内で高齢化率が最も高いというマイナスのイメージを逆手にとって、「シルバービジネス」や「最先端の介護・高齢者向けサービス」等の取組を充実してはどうか。

●町が整備した光ファイバ網を今後どう活用していくのか、構想を明確にしていく必要がある。例えばブロードバンドサービスを有効に活用することで、過疎地においてもオンラインによる高度な医療を受けることが可能であり、やり方次第では、県内で高齢化率が高い大子町が医療面では先端的な地域に生まれ変わることができるのではないかと。

●行政手続のオンライン化について、マイナンバーカードやスマートフォンを活用したサービス提供が国を中心に本格化されると思われる。こうしたサービスを多くの町民が享受できるようマイナンバーカードの取得を促す施策を検討する。ただし、この種の手続は高齢者にとって相当な困難を伴うことから、更にきめ細やかなサポート体制により不安なく手続ができるよう配慮する必要がある。

●A I 及びR P A※2 等の先進技術が浸透するにはまだ時間を要すると思われるが、業務負担の軽減につながる新たなチャンスと捉えて技術習得に取り組む必要がある。今後は、移動通信システムにおいて5 G※3 が整備されI o T※4 が急速に進むと思われるので、乗り遅れることのないよう今から準備を進めること。

※1 A I : (Artificial Intelligence) 言語の理解や推論, 問題解決などの知的行動を人間に代わってコンピュータに行わせる技術。

※2 R P A : (Robotic Process Automation) パソコンによる入力などの定型作業を, パソコンの中にあるソフトウェアにより代行・自動化すること, またはそのソフトウェア。

※3 5 G : (5th Generation) 「高速大容量」, 「高信頼・低遅延通信」, 「多数同時接続」の3つの特徴を持つ次世代移動通信システム。

※4 I o T : (Internet of Things) モノのインターネット。パソコンやスマートフォンといった通信機器以外の「モノ」がネットにつながるようになること。

## 5 町民との協働による行政運営

### 【成果】

○情報通信技術の有効活用について、大子町公式アプリケーションを通じて情報発信を行っているが、令和元年東日本台風以降、登録者数が大幅に増え約2,800人となった。このことは、防災における自助と共助の力を増すことにつながる結果となった。

○自主防災組織における能力向上を図るため、防災活動や災害時における初動対応等の知識及び能力向上を図るため、茨城県等が主催する研修会に地域の代表者を派遣した。

○地域の課題解決等に取り組む団体等を支援する「元気なまちづくりチャレンジ支援事業」を継続して実施した。

○女性の学習及び活動機会を支援するため、多方面で活躍する女性などを講師として招き男女共同参画セミナーを定期的を開催した。

#### 【課題】

●大子町公式アプリケーションの登録者数が増えているが、情報発信だけではなくチャット形式で簡単な問合せが可能となるようなことも検討してほしい。

●自主防災組織は町内全域において結成されているが、活動内容については温度差が生じており、活動内容自体を理解していない組織が存在している。この状況を変えて行くために合同で防災訓練や研修会を実施する等、地域における防災力の強化が必要である。

●防災訓練について各地区の区長が中心となり、災害時に一人では避難することが困難な方にも参加を呼びかけ、それぞれの役割分担、防災マップの作成等を行い地域全体の防災体制を強化する取り組みに努めてほしい。

●大幅な人口減少が進行しているため、経済活動の維持・活性化が一層困難になっており、地域コミュニティの活力低下につながっている。

●大子町の最大の課題は「少子高齢化」であり、過去のデータから将来の人口・高齢化率を予測し、それに見合った「コンパクト」なまちづくりを進めることが重要であるが、これについては公共交通の整備を求める町民の声や新しいコミュニティの形成に対する不安のほか、各世代が求める生きがいなどの声にしっかりと寄り添いながら、町民が期待を持てるような「コンパクトタウン大子」を実現する構想づくりに積極的に取り組んでほしい。

●各種審議会（町有財産処理活用審議会，教育支援委員会等）における女性登用率は2割以下となっており、依然として低い状況である。

## 6 取組みによる財政効果

第5次大子町行政改革大綱実施計画の取組みにおいて、職員人件費の削減、町有財産の利活用、ふるさと大子応援寄附金の増加が図られたことは、財政状況の改善に大きく寄与していると思われる。

一方、財政状況の推移を見ると、借入金の返済の度合いを示す実質公債費比率については、3～4%程度で推移しており早期健全化基準である25%を大きく下回っているものの、大型事業による借入増に伴い比率の上昇が見られる。また、財政構造の弾力性を示す経常収支比率については、健全化ラインとされる75%を超えた85～89%程度で推移しており財政の硬直化が改善されていない状況となっていることから、引き続き厳しい財政状況にあるといえる。

県内において少子高齢化が最も進行している現状にあることを考えれば、財政力が低い現状を脱け出す方策がなかなか見出せない。更に、今後しばらくはコロナ禍による町税の落ち込みも想定されることから、引き続き歳出の抑制に努め、財政の健全化に努めなければならない。

持続可能なまちづくりに向け安定した財政基盤を構築するには、行財政改革を積極的に行う必要がある。

### 第3 次期行政改革の基本的な考え方

#### 1 行政改革の基本理念

**「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」実現のために**

今年度に策定した第6次大子町総合計画は、「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」を目指すべき将来像とし、令和2年度から令和11年度の10年間を計画期間としている。

また、少子高齢化の進展と社会経済情勢の変化において、まちづくりの目標を達成し、特に力を入れるべき課題に対し、重点的かつ優先的に取り組むべき施策として5つの重点戦略を掲げている。

次期行政改革大綱では、総合計画の重点戦略の一つである「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、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、将来にわたって持続可能な地域社会を構築すべく今後5年間の方向性を明らかにしていく必要がある。

#### 2 行政改革の基本方針

総合計画の実現に向けて、複雑化・細分化する課題解決や多様化する行政需要に対応するために、第5次行政改革の取組みと基本理念を踏まえ、以下の5つの項目を基本方針として設定すべきである。

- 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4 行政改革の取組み事項

## 1 持続可能な自治体経営の確立

自治体財政の健全化を示す健全化判断比率及び資金不足比率は、制度が始まって以来、健全な数値で推移しているが、急速な少子高齢化が要因となって、義務的経費である社会保障費や介護保険特別会計などへの繰出金が増加しており、また、新庁舎建設や衛生センターの建替えなど大規模事業が予定されていることから、財政がひっ迫することが想定される。財源不足を補填するため、これまで税収等の不足に備え積み立ててきた財政調整基金を安易に取り崩すと将来の財政を圧迫する要因となる。

持続可能な行政運営のため、引き続き、経常経費の抑制と歳入の確保に努めなければならない。

### (1) 経常経費の抑制

人件費については、これまでの行政改革によって10年間で61名の削減を行っており、職員一人ひとりに対する負担が大きくなっている。近年、休職者が増えているのは、事務量が増加していく中で人が足りない状況が起因している可能性もある。こうした状況から職員の削減についてはすでに限界に達しており、その歪みが来ているのではないかと危惧される。休職中の職員が安心して復帰しやすい環境を整え、メンタルヘルス保持に向けた取り組みに努めてほしい。

人を減らすことで行政サービスが低下し、また、組織運営に支障が発生するようでは本末転倒であることから、再任用制度の活用に加え、定年延長による人材の確保についても検討する必要がある。一方、職員が不足するからといって安易に会計年度任用職員を雇用すると経費の増加となることから、必要な業種及び業務を見極めた上で雇用する必要がある。

公債費の抑制においては、本年度主要施設において策定する公共施設等総合管理計画個別計画に沿った改修（建設）により、起債額の平準化を図ることが重要となる。

また、健全化のテーマのひとつである公営企業の経営健全化については、水道事業、浄化槽整備事業がそれぞれ策定した経営戦略を基本とし経営の在り方を逐次見直すことで、財政の健全化に努めてもらいたい。

### (2) 歳入の確保

町税の徴収率は、第5次行政改革計画期間内において改善傾向にあるが、令和元年度決算ではまだまだ努力を要する結果となっている。税負担の公平性からも引き続き茨城租税債権管理機構を活用しつつ、徴収事務に携わる職員の実践的な研修を強化し、税財源の確保と徴収率の向上に努めて欲しい。

また、使用料・手数料についても、現年度徴収の原則に立ち、滞納の原因を究明し滞納をさせないような対策を講じる必要がある。

増加傾向にある「ふるさと大子応援寄附金」については、本制度に関する広報の充実を図るとともに、返礼品の充実等に努めて寄附金収入の増加を図って貰いたい。

## 2 次代を担う人材確保と育成の強化

行政需要が多様化・複雑化する中、自治体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る。

また、職員一人ひとりが持てる力を最大限発揮し、使命感と働きがいを持って職務に遂行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効果的な運用に努めることが必要である。更に、男女の別、年代の別にとらわれず、多様な意見を出し合うことのできる機会の創出を行い、その能力開発と活用を図る必要がある。

今後のまちづくりには、女性の視点が不可欠であることから、女性管理職の目標登用率を設定するなど、女性職員の管理職への積極的な登用に努められたい。

職員研修については、民間企業への派遣研修や国や県が実施している自治体職員研修へ積極的に参加するなど更なる工夫が必要であると考え。また、採用に当たっては、民間企業経験者からも幅広く採用する等、アイデア豊かで即戦力となる人材の確保も重要であると考え。

更に、豊富な経験と知識を有する職員の再任用や会計年度任用職員の活用などバランスのとれた職員採用によって組織力の維持向上に努めて欲しい。

## 3 効果的・効率的な組織運営

組織機構については、これまでも行政改革の中で町民サービスの在り方を検証しつつ、現状に即した見直しを行ってきた。

しかしながら、日々新たな行政需要が生まれており、既存の人員及び組織機構で対応することが困難な状況となっている。

検討に当たっての前提となる職員定数の在り方については、人口規模との関連から適正化に取り組む必要があることは当然であるが、行政面積が広い当町にあって一定の行政水準を保つためには、単なる人口比だけで職員数を算出することは、行政サービスの低下にもつながりかねない。

そのようなことから、行政評価の活用や各課での見直しによる事務事業の廃止や統合、定型業務の民間委託やA I等の導入に加え、町民との協働の推進により行政運営を効率的に進めなければならない。

また、年間を通して見たとき、どの課の業務も繁忙期とそうでない時期があるこ

とから、それらを勘案して、比較的余裕のある課から繁忙な課に職員を一定期間異動させる職員応援制度を積極的に活用されたい。

2019年4月1日に働き方改革関連法案の一部が施行され、「働き方改革」は重要な経営課題の一つとして世の中に認知されている。また、新型コロナウイルスの影響によりこれまでの働き方が大きく見直されている。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と心のケアが重要であると考え、本来手段であるはずのものが目的とならないよう行政サービスの向上につながるようなマネジメントを期待したい。

組織再編は、町民サービスの向上のために行うものであり、町民にわかりやすい簡素で柔軟な体制を構築していく必要がある。なお、新庁舎においては、来庁者が迷うことなく安心して手続きができるよう総合窓口の設置を検討してもらいたい。

#### 4 行政サービスの質的向上

過疎化及び少子高齢化に歯止めがかからない本町において必要なのは、窓口でのきめ細かな対応や地域団体との協働など町民と行政あるいは町民同士のつながりを維持するアナログ的手法と、他方ではICTを活用した役場窓口機能の拡充やキャッシュレス決済の導入、AI、RPA、IoT等先進技術をバランスよく取り入れることである。特に、デジタル化やオンライン化は少子高齢化が進む過疎地だからこそ重要で、例えば高齢者が自宅に居ながら十分な医療を受けることも可能となるはずで、町ではツールとなるスマートフォンやタブレットの普及率、マイナンバーカードの取得率を高める施策を講じる必要がある。

これまで国の施策においては、高齢者、障がい者など対象者ごとに支援の充実が図られてきたが、地域社会及び家族の在り方の変化に伴い、対象者ごとに支援しても十分な支援とならないケースが増えてきており、更なる支援の充実と負担軽減を図ることが重要となっている。こうしたマンパワー不足を解消するには、特定の課が担当するのではなく各課が連携して対応すべきである。また、職員だけでなく民生委員や地域コミュニティ等の協力活用も検討してほしい。

#### 5 町民参画と協働による行政運営

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る。

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社会を形成することが重要である。

本町においても、行政連絡員制度や自主防災組織などの活動において高齢化による担い手不足や価値観の多様化等により組織維持が手詰まり状態にあり、既存施策では状況の変化に対応できなくなっている。

協働の推進には、啓発による住民意識の向上と組織の育成が必要であり、今後も活動を維持していくための支援を充実させるとともに、応分の町民負担を求めることについて理解を浸透させることが重要である。

## 第5 おわりに

行政改革は、一過性の改革にならぬよう継続的に行っていく必要がある。また、一度検討した課題でも月日が経つと、新たなる問題点が浮かび上がってくるものことから、目先のことだけにとらわれて判断しないよう、中・長期的に目を向けていかなければならない。

現在の日本を取り巻く環境は厳しさを増しており、人口減少や少子高齢化の進行、大規模災害の発生リスクの高まりに加え、新型コロナウイルス感染症の流行は予断を許さない状況にある。このような社会情勢下において、太子町においても将来に向けてどういった取組をすべきか難しい判断が求められている。特にこの数年で思い切った変革が実行できるかどうか町が将来の方向性を決定づけることとなる。

こうした状況の中、行政改革の推進に当たっては、全ての職員が町の現状を理解した上で改革に向けて取り組む必要がある。一人ひとりが具体的な目標を持ち、着実に実行するとともに、町民と将来像やまちづくりの考え方を共有することが町の発展につながっていく。

太子町においては、本提言書に盛り込まれた内容をもとに、速やかに行政改革大綱を策定し、具体的実施計画のもと、各施策について計画的に実行することを希望したい。

その結果、町民全員が第6次太子町総合計画に掲げたまちの将来像を実感でき、今後、若い世代を中心に元気で活気にあふれ高齢者が安心して暮らせる太子町になることを期待し、本懇談会もその一助となるよう協力していきたいと考えている。

## 行政改革懇談会協議経過

会議名	日時・開催場所	協議内容
第1回	令和2年11月24日(火) 午後1時30分～午後3時30分 役場 庁議室	委員委嘱, 会長及び副会長の選出 ○ 第5次行政改革大綱実施計画の進捗状況について ○ 第6次行政改革大綱策定の進め方について
第2回	令和3年3月5日(金) 午後1時30分～午後3時15分 役場 庁議室	○ 第6次大子町行政改革大綱への提言について ○ 第6次大子町行政改革大綱及び実施計画案について

## 大子町行政改革懇談会委員

(敬称略・委員は五十音順)

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) 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

## ○大子町行政改革懇談会設置要綱

平成 12 年 11 月 7 日

告示第 83 号

### (設置)

第 1 条 社会経済情勢の変化に対応した簡素で能率的かつ合理的な町政の実現を推進するため、大子町行政改革懇談会(以下「懇談会」という。)を置く。

### (所掌事務)

第 2 条 懇談会は、行政改革の推進及び行政改革大綱の実施について検討協議し、町に対し必要な提言又は助言を行うことができる。

2 懇談会は、町から行政改革及び行政改革大綱の進行状況について報告を受けるものとする。

### (組織)

第 3 条 懇談会は、委員 15 人以内をもって組織する。

2 委員は、町の行政について識見を有する者のうちから町長が委嘱する。

3 委員の任期は、2 年とする。ただし、委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 委員は、再任することができる。

### (会長及び副会長)

第 4 条 懇談会に会長及び副会長 1 人を置く。

2 会長及び副会長は、委員の互選により定める。

3 会長は、会務を総理し、懇談会を代表する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

### (会議)

第 5 条 懇談会の会議は、必要に応じて会長が招集し、会長が会議の議長となる。

- 2 懇談会の会議は、委員の過半数が出席しなければ開くことができない。
- 3 会長が必要と認めるときは、委員以外の者を会議に出席させることができる。

(庶務)

第 6 条 懇談会の庶務は、総務課において処理する。

(委任)

第 7 条 この要綱に定めるもののほか、懇談会の運営に関し必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、公布の日から施行する。

(委員の任期の特例)

2 この要綱の施行後最初に委嘱された委員の任期は、第 3 条第 3 項の規定にかかわらず平成 15 年 3 月 31 日までとする。