

《第7次》
豊頃町行政改革大綱

【令和3年度～令和7年度】

令和3年3月策定

豊 頃 町

■第1章 はじめに

豊頃町では、昭和61年に「行政改革大綱」を策定し、以後、行財政状況の変化に対応しながら第6次まで計画改定を重ね、現在は平成27年3月に策定した第6次行政改革大綱、実施計画に基づき事務事業の見直しや行政サービスの向上などの改革を進めてきました。

さらに財政面においては、平成26年度に策定した「豊頃町財政計画」に基づき、行政コストの節減合理化や財源確保といった財政健全化に努めてきたところです。

しかしながら、今日の社会情勢は、人口減少や少子高齢化、一極集中による地方の過疎化、環境問題、高度情報化の進展などに加え、新型コロナウイルス感染症の拡大により、経済や社会情勢が大きく変化しており、ポストコロナ時代を見据えた「新たな日常」の実現についても求められております。

このような中、持続可能な行財政運営を実現するため、行政サービスの見直しや業務の効率化を図りながら、新たな魅力や価値が創出され、町民の豊かな生活を実現することを目標に「第7次行政改革大綱」を策定します。

■第2章 基本的な考え方

1 行政改革の目標と視点

(1) 行政改革の目標

豊頃町の歳入の約半分を占める普通交付税は、国の三位一体改革の推進により、平成12年度の30億5,400万円から4か年で約30%減少し、平成16年度には21億円台に急減、この危機的財政状況に対応するため、第4次行政改革大綱を策定し、徹底した経費の削減と自主財源の確保に努めてきました。

その後、国の政策転換により普通交付税が21億～22億円台で安定的に推移していること、また、第6次行政改革大綱に沿った行財政運営の成果により、近年は基金の繰り入れに頼らない健全な財政運営となっていました。

しかし、この5年間は普通交付税が1割以上減少しており、また新型コロナウイルス感染症による経済状況の悪化などの影響も懸念されています。今後も交付税や国、北海道の交付金等の推移を注視しながら、引き続き歳入に見合った町財政の運営が求め

られます。

本大綱では、これまでの本町の行政改革で取り組んできた「量の改革」「質の改革」「意識改革」「行動改革」を継続し、さらなる事務事業の改善、職員の意識改革などに積極的に取り組み、町民満足度の高い行政サービスの提供を目指すほか、町民や行政区、地域づくり協議会、更にはNPO法人等の多様な担い手と協働しながら質の高い行政システムの構築推進に努めていきます。

(2) 行政改革の視点

平成26年5月に日本創成会議が発表した「消滅可能性都市」リストに本町は該当するとされ、2040年の人口推計は1,748人となっています。このため、平成27年に「豊頃町まち・ひと・しごと総合戦略」を策定し、人口減少対策として雇用創出や移住・定住促進、子どもを産み育てる環境の充実などの各種事業に取り組んできました。その結果、推計値を上回る3,088人となりました。更に、令和3年改定の同計画の人口ビジョンでは、2060年に2,000人確保することを目標としております。

このような状況の中、必要な公共サービスを維持し、地域の活力を失わずにまちづくりを推進するためには、町民参加によるまちづくりである「協働のまちづくり」をさらに推進していかなければなりません。

本行革大綱では、本町ならではの『報徳のおしえ』を基本とした自治体運営を推進することとし、引き続き次の四綱領を基本とした町民参加型の行財政運営に取り組んでいきます。

- ・至 誠 ～職員の人材育成（職員の意識改革・資質向上）
- ・勤 労 ～きめ細かな行政サービスの提供（効率的な事務事業の推進、時代に即した組織・機構の確立、町民サービスの向上）
- ・分 度 ～身の丈にあった財政運営（健全な財政運営の推進）
- ・推 譲 ～町民協働による連携（協働のまちづくりの推進）

2 行政改革の位置づけ

本行革大綱は、町政の最上位計画である「第5次豊頃町まちづくり総合計画」を最も効率的かつ効果的に実現するために、必要に応じて既制度、組織・機構、事務事業等の改革を行うものであり、第3章に掲げる6項目の取組方策によって実施します。

実施計画は、総合計画の前期計画とあわせて令和3年度から令和7年度までの5年間とし、予測を超える社会情勢の変化によっては、推進項目の見直しを随時行います。

また、これらの取組みに関する状況につきましては、町広報紙やホームページ等を通じて町民の皆様公表いたします。

■ 第3章 改革の取組方策

1 協働のまちづくりの推進

(1) 町民との協働によるまちづくり

地域主権型社会では、個人の主体的な活動や、町民や地域、行政区、各種団体等と行政の協働が大切になってきます。多様化する町民ニーズに对应していくためにも、行政からの情報提供を積極的に行い、それぞれの役割・責任を明確にしながら「自助・共助・公助」の社会システム構築に向けて、協働のまちづくりを推進します。

過疎化とともに高齢化が進む地域については、集落機能の維持に向け、行政区の統合など地域の再編によって、地域コミュニティの再生を図ります。

また、協働のまちづくりの観点から、地域の福祉事業や環境美化活動、防災事業など、地域が独自に提案する事業や活動に対して支援するとともに、町民意識の向上を図りながら、町民、行政区、地域づくり協議会、更にはNPO法人等の多様な担い手と協働しながら効率的な行政運営を展開していきます。

(2) 町民参加の推進

地方自治の原点である、「町民一人ひとりが主体となるまちづくり」を実践していくため、広く町民の意見や要望を受ける機会を設けます。

また、男女共同参画社会の形成をすすめるため、審議会等で女性委員を積極的に登用する等、男女対等な意見を町政に反映させることを目指します。

2 効率的な事務事業の推進

(1) 公共施設の適正管理

平成29年3月に「豊頃町公共施設等総合管理計画」を策定し、計画の基本方針に基づき各所管課において施設のあり方の検討を進めているところです。

本町の公共施設については、高度経済成長期に集中投資され更新時期が迫っているものがあり、今後多額の更新費用の発生が予想されます。

各施設の公共施設個別計画を策定し、中長期的な視点での公共施設マネジメントを行い、更新の優先度や施設の集約等を検討します。

(2) 民間委託・民営化の推進

本町はこれまで水道事業、下水道事業、コミュニティバス運行などの民間委託や指定管理者制度による町有牧野の管理委託を行ってきました。

民間委託・民営化の推進については、各種事務事業において業務内容を再検討し、民間のノウハウの活用等により良質な公共サービスの実現が見込まれる分野について官民連携を検討します。

また、これまでに民間委託を行った事務事業についても、より効率的で効果的なものになるよう見直しを行います。

3. 時代に即した組織・機構の整備

(1) 行政機構の整備及び適正な人事管理

行政需要が多様化し、業務量が年々増加している中、行政課題に柔軟に対応しながら効率的かつ効果的な行政を展開するため、行政課題の変化に対応できる適正な行政組織、多様な人材確保、適材適所の職員配置等に取り組んでいきます。

(2) 広域的な行政体制の推進

地方自治体の自立した行政運営が求められる中、過疎・少子高齢化の進展など山積する課題に対応するため、近隣の市町村が連携・協力して行う広域行政が必要とされています。

十勝管内では、ごみ・し尿処理や消防等に関する共同事業を実施していますが、今後も福祉や防災、観光、物産交流など、様々な分野での連携が期待されています。

現在行われている広域連携を推進するとともに、新たに広域連携できる分野の実現に向けて調査・研究を行います。

4. 健全な財政運営の推進

(1) 財政健全化に関する法に基づく指針

第5次豊頃町まちづくり総合計画（令和3年度～令和12年度）に沿った事業展開をしつつ、財政指標に基づく健全化を推進し、新たな財政需要に柔軟に対応できるように将来にわたって安定的な財政運営に取り組みます。

【指標①】 財政健全化基準

財政状況の早期健全化や再生の必要性を判断する指標で定められた基準以内とし健全性を保つ。

区 分		H27	H28	H29	H30	R 元	指標	早期 健全化 基準	財政 再生 基準
健全化判断比率	実質赤字比率	赤字 なし	赤字 なし	赤字 なし	赤字 なし	赤字 なし	赤字 なし	15.0%	20.0%
	連結実質赤字比率	赤字 なし	赤字 なし	赤字 なし	赤字 なし	赤字 なし	赤字 なし	20.0%	30.0%
	実質公債費比率	9.0%	8.9%	8.4%	7.5%	7.0%	10.0% 以下	25.0%	35.0%
	将来負担比率	負担 なし	負担 なし	負担 なし	負担 なし	負担 なし	負担 なし	350.0%	

【指標②】 経常収支比率

経常的に支出される経費の経常一般財源に対する割合を示す指標であり財政の弾力性を判断する。

年 度	H27	H28	H29	H30	R 元	指標
経常収支比率	77.4%	79.9%	82.7%	84.4%	84.1%	80.0%以下

(2) 財源の確保

町の主な自主財源である町税をはじめ、各種公共料金について、各債権を管理している担当課間の情報共有を図るなど、未納額の徴収対策を講じることで収納率向上に取り組みます。

また、平成28年度から実施している「ふるさと応援寄附金事業」は、年々寄附件数が増加しており、新たな自主財源として更なる活用を検討していきます。

(3) 補助金及び使用料・手数料の適正化

各種団体への補助金については、その団体に求められる役割や団体のあり方等の検証を行いながら、その目的や必要性を明確にするため補助基準を策定するなど効果的な補助の実施を行います。

また、各使用料・手数料についても、公平な受益者負担の観点から必要に応じて改定を行います。

(4) 公営企業事業の法適用移行

近年、公営企業をめぐる経営環境について、施設の老朽化、人口減少による料金の減少など、様々な課題を抱えています。

本町においても簡易水道事業、公共下水道事業の公営企業がありますが、いずれも地方公営企業法の適用外となっております。

今後については、経営成績や財政状況を的確に把握することが求められるため、法適用による公営企業会計に移行することが必要とされており、当該計画期間内の移行を目指し、町民ニーズへの迅速な対応やサービス向上へつなげていきます。

(5) 財産管理の適正化

町有財産の有効活用や町有林の立木売り払い、将来的に公共用地として見込みのない土地の処分を実施します。

また、町有財産の効果的な利活用について基本方針の検討等を行います。

(6) 維持管理費等の削減

公共施設等の維持管理について、引き続き経費の節減に努めるとともに、「協働のまちづくり地域提案支援事業」の活用等により、地域による自主的な管理運営を推進します。

また、公共施設の照明機器のLED化により電気料金の削減を図り、環境保全対策として、啓発活動や再生可能エネルギーの導入などにより環境にやさしいまちづくりを検討します。

5. 職員の意識改革・資質向上

(1) 職員の意識改革

改革を進めるにあたっては、職員一人ひとりが限られた財源の中で、より効率的な

行財政運営に参画する意識を高めることが強く求められます。

この点を踏まえ、職員間における意識差の解消に努めるとともに、職員は日頃から業務の「無駄」を徹底排除するなど、内部コストの削減に取り組みます。

また、質の高い行政改革を実現するためには、職員の働き方も検討する必要があります。非効率な業務プロセスの見直しを通じて生産性を向上しつつ長時間労働をなくし、職員のワーク・ライフ・バランスを実現することで職員一人ひとりが高いモチベーションを持って働くことができる職場環境を目指します。

(2) 職員の人材育成・確保

ここ数年、定年退職を迎える職員の増加とともに30歳以下の若手職員が年々増えてきており、あわせて30歳代前半で係長職に昇格する職員も増えてきています。

このことから、行政運営を進める上で職員の恒常的な能力開発（研修）は不可欠であり、自治体間人事交流を含め職員研修の拡充を図ります。

また、職員の士気を高めるとともにその能力を引き出すため、人事評価制度の適切な運用を図ります。

(3) 職員調査・研究活動の推進

多様化する行政課題に関する解決方策や災害被災時などの対応のため、庁内の横断的なワーキンググループの設置を行います。

また、職員が個人・小集団で行う自主研修の推進や、若手・中堅職員がまちづくりに関して幅広く論議し合い、提案・事業化するプロジェクトチーム等を検討します。

6. 町民サービスの向上

(1) 行政サービスの向上

窓口業務の集約化を図るなど町民の利便性向上に努めます。全ての職員一人ひとりが豊頃町の窓口であるという自覚をもって町民に接するために、職員は行政全般の業務内容の掌握を心がけ、わかりやすく、信頼される窓口環境の整備を図ります。

また、コロナ禍の影響により行政手続きの簡素化や押印を見直す動きが進んでいることから、時代に即した行政手続きの整備を進めます。

(2) 情報通信技術の活用

ICT（情報通信技術）を活用した電子自治体を推進することにより、手続きの簡素化や事務作業の効率化を進めることで、町民サービスの向上と職員の作業コスト削

減の両方を進めることを目指します。

また、大規模自然災害や新型コロナウイルス感染症拡大などのBCP（事業継続計画）対策としても有効であるテレワークやリモートワークなどの導入を検討します。

あわせて、個人情報の保護やセキュリティ対策を十分講じるとともに、インターネット弱者に配慮するなど情報格差が生じないように配慮します。

（３）情報提供、情報公開の充実

町政に対する町民の理解を得るため、まちづくり懇談会の開催やICTを活用した広報・広聴活動の推進など、行政情報を積極的に提供し、町政の透明化の向上に努めます。

また、町民が容易に情報を収集できるよう、広報紙・町ホームページをより充実させ、積極的な情報提供を行います。