

第 7 次大泉町行政改革大綱

令和 4 年 3 月

大 泉 町

目 次

1. これまでの行政改革	1
2. 本町を取り巻く環境の変化	2
3. 新たな行政改革の必要性	3
4. 大綱の基本方針	3
5. 計画期間	3
6. 大綱の体系	4
7. 推進項目	5
8. 推進体制及び進捗状況の公表	6

1. これまでの行政改革

本町においては、昭和 60 年度に行政改革大綱を策定して以降、37 年にわたり途切れることなく改革を進め、町民の利便性向上や行財政運営の効率化を図ってきました。

特に前大綱である「第 6 次大泉町行政改革大綱（平成 29 年度～令和 3 年度）」においては、これまで以上に「価値あるものを生み出す行政」となるよう、「サービス」「職員」「財産」を改革の 3 本柱と定め、それぞれの分野で取り組んでまいりました。

具体的には、複雑化・多様化する地域課題や町民ニーズに対応するため、より効果的・効率的な「サービス」の手法について検討し、ICT を活用した行政サービスの改革や、運営主体の見直しとして民間委託を推進しました。また、限られた財源の中で必要なサービスに対する確に投資する手段として事業のスクラップを検討し、廃止や統合の見直しを行いました。

これらのサービスを提供する主体となる「職員」については、研修の実施により一人ひとりの「職員力」を高めるとともに、全職員で行う改革運動の実施や職場環境の整備を進めることで、「組織力」の向上を図りました。加えて、職員と組織が果たすべき責任として、リスクに対する意識改革を推進するとともに、リスク発生時にも対応できる体制を構築しました。

さらに町の「財産」については、公共施設に係る必要経費の負担軽減や平準化を図るとともに、利用見込みのない町有地について積極的な売却処分を実施することで、歳入の確保と維持コストの削減に努めました。また、まちづくりを進めるための大きな財産である地域人材について、その活用を積極的に推進するとともに、職員・町民双方の協働意識の向上を図る取組を行いました。

このように、取組事項のすべてで一定の効果を上げ、約半数の項目で目標を達成しています。

2. 本町を取り巻く環境の変化

全国的に人口減少・少子高齢化が進む中、医療や介護の需要がこれまで以上に高まっていくことによる社会保障費の増加が予想されています。本町においても例外ではなく、平成 17 年に 41,466 人であった総人口は、「大泉町人口ビジョン（令和 2 年 3 月改訂）」において、令和 42 年には 30,187 人まで減少することを見込んでいます。さらに年少人口（0 歳～14 歳）、及び生産年齢人口（15 歳～64 歳）の構成割合は、今後約 40 年間（令和 2 年～令和 42 年）で 76.7%から 64.1%に低下し、老年人口（65 歳以上）にあつては 23.3%から 35.9%に上昇すると推計されており、人口の減少や構成の変化が行財政運営や住民生活に与える影響は非常に大きいと考えられます。

そのような中、本町における公共施設の半数以上が建設から 30 年以上経過しており、今後多くの施設が更新の時期を迎えることが見込まれています。加えて、頻発化する自然災害への対応や多様化する町民ニーズへの対応など、行政の役割はより広範囲に変化しています。

また、近年は新型コロナウイルス感染症の影響による行動変容が求められており、様々な分野における非対面化やデジタル化といったニューノーマルへの対応ニーズが高まっています。

さらに世界的には、SDGs の理念に基づいた、誰一人取り残さない、持続可能な社会活動が求められています。

3. 新たな行政改革の必要性

前述した環境の変化が著しい状況下においては、従来の事業見直しや意識改革を中心とした改革の手法を見直す必要があり、行政改革も大きな転換期を迎えています。

改革の実行にあたっては、それを担う人材や財源などの経営資源を成果につなげていかなければなりません。

そのため、「第7次大泉町行政改革大綱」を策定し、職員が一丸となり、歩みを止めることなく未来志向の改革に取り組みます。

4. 大綱の基本方針

限られた経営資源でより効果的な行財政運営の推進を図り、SDG s の理念を踏まえた持続可能なまちづくりを進めるため、大綱の基本的な考え方を次の3つの方針にまとめ、それぞれの方針に沿って具体的な取組を推進します。

方針1 町民の利便性向上や内部事務の効率化に向け、デジタル化を含めた実施手法の見直しを積極的に進める

方針2 持続可能な行財政運営を確立するために、幅広く歳入を確保し、歳出を抑える

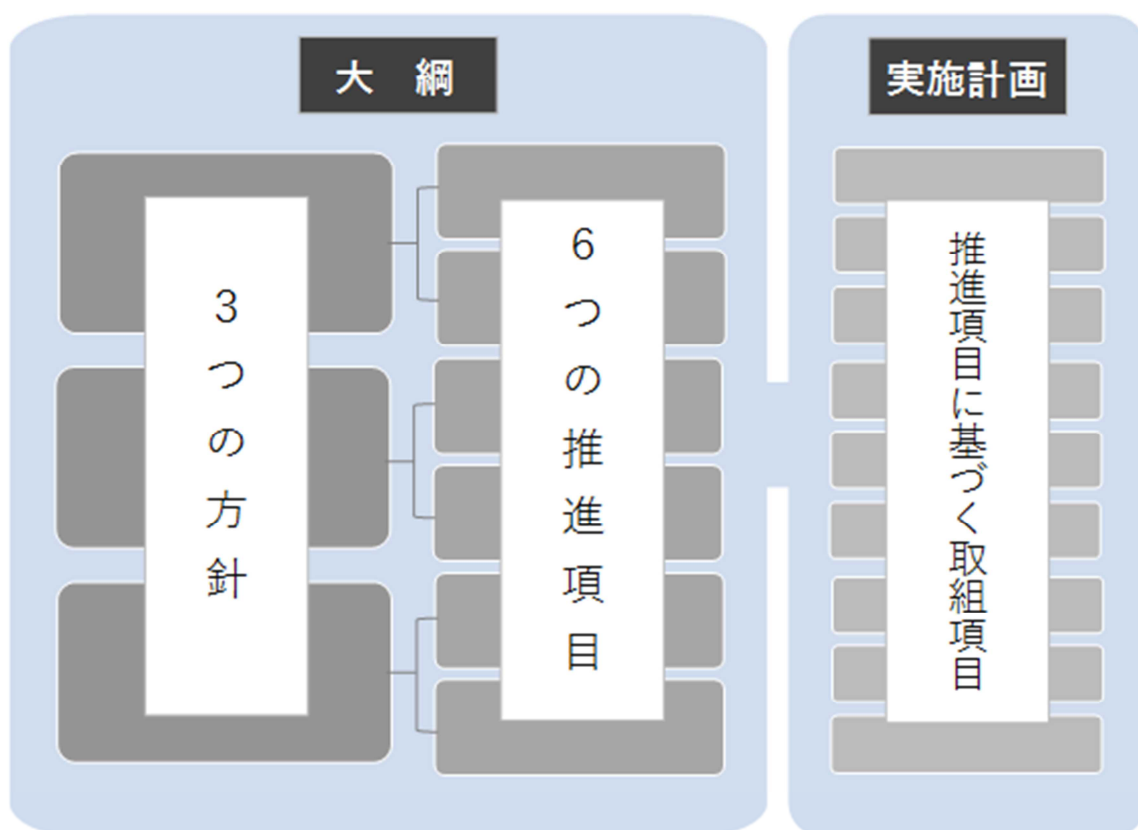
方針3 将来の課題に対応しうる職員の育成に努め、その能力を最大限に活かせる職場づくりを進める

5. 計画期間

令和4（2022）年度から令和8（2026）年度までの5年間
なお、最終年次は次の大綱策定に向けた検証期間とします。

6. 大綱の体系

本大綱は、「第7次大泉町行政改革大綱」と、別に定める「第7次大泉町行政改革大綱 実施計画」からなり、「第7次大泉町行政改革大綱」には3つの方針と6つの推進項目を定め、「第7次大泉町行政改革大綱 実施計画」には6つの推進項目に基づく取組項目を掲げています。



7. 推進項目

「4. 大綱の基本方針」に基づき、以下の取組を実施します。なお、行政改革は日々変化する社会情勢や町民ニーズ、課題を的確に捉えて対応する必要があることから、各項目のスケジュールは5年を超えない範囲で柔軟に設定できるものとし、計画期間内においても必要に応じて項目を見直します。

方針1 町民の利便性向上や内部事務の効率化に向け、デジタル化を含めた実施手法の見直しを積極的に進める

(1) 町民の利便性向上

ニューノーマルへの対応をはじめとした、複雑化・多様化する町民ニーズに対応するために、町民目線かつ将来的な視点で適切な方法を選択し、町民の利便性向上を図る取組を実施します。

(2) 内部事務の効率化

より効率的で、迅速に業務を進めるために、デジタル化をはじめとした外部資源の活用などあらゆる可能性を追求し、現行業務の仕組み・手法見直しなどの業務改善を進めます。

方針2 持続可能な行財政運営を確立するために、幅広く歳入を確保し、歳出を抑える

(1) 歳入の確保

本町の持つ魅力を活かした「ふるさと納税事業」をさらに充実させるとともに、広告掲載事業などの歳入確保に向けた取組を積極的に検討し、自主・自立的な財政運営を推進します。

(2) 歳出の抑制

歳入確保策を進めつつ、大幅な増加が見込めない状況に対応するために、ゼロベースの視点から事業を見直し、より重要な施策への統廃合などを視野に入れながら、「選択と集中」による効果的・効率的な歳出に転換し、将来にわたる健全財政の堅持に努めます。

方針 3 将来の課題に対応しうる職員の育成に努め、その能力を最大限に活かせる職場づくりを進める

(1) 将来を見据えた人材育成

時代の変化に応じ、より質の高い行政サービスを提供していくために、大泉町人材育成方針に基づく研修を実施するとともに、職員自らが積極的に自己啓発に取り組めるよう支援を行い、職員の意識改革と資質向上を推進します。

(2) 職員が活躍できる職場づくり

柔軟で多様な働き方を促進することで、職員一人ひとりが最大限に能力を発揮し、いきいきと働くことのできる職場づくりを進めます。

8. 推進体制及び進捗状況の公表

町長を本部長とした庁内組織である「大泉町行政改革推進本部」を設置し、全庁的に取組を進めます。

また、本大綱に基づく具体的な取組については毎年度実施計画を作成し、進捗管理を行います。毎年度の進捗状況や成果についてはホームページ等で公表し、町民の皆様にわかりやすくお知らせします。