

第 8 次 波佐見町行政改革大綱

《令和 7 年度～令和 1 1 年度》



令和 7 年 2 月
波 佐 見 町

目 次

第 1	行政改革の必要性と課題・・・・・・・・・・	P. 1
1	これまでの取り組み	P. 1
2	地方公共団体を取り巻く状況と行政改革の課題	P. 2
第 2	行政改革大綱策定の基本方針・・・・・・・・・・	P. 9
1	計画の基本的な考え方	P. 9
2	基本方針	P. 10
3	計画の体系	P. 11
第 3	目標達成のための施策・・・・・・・・・・	P. 12
1	町民との連携によるまちづくり	P. 12
2	時代の変革に適応した行政経営	P. 12
3	持続可能な財政運営の確立	P. 14
4	効率的な組織機構の構築と人材育成	P. 15
第 4	計画期間・推進体制等・・・・・・・・・・	P. 16
1	計画期間	P. 16
2	推進体制と検証	P. 16
3	成果の公表	P. 17
	波佐見町行政改革推進体系図・・・・・・・・・・	P. 17

第 1 行政改革の必要性和課題

1 これまでの取り組み

本町では、これまでその時々の町民ニーズや町の抱える課題に的確に対応していくため、数次にわたる行政改革大綱に基づき、改革を進めてまいりました。

これまでの行革の歩みは、昭和 60 年に策定した「行政改革大綱」を契機に、「第 2 次行政改革大綱」（計画期間：平成 8～11 年度）、「第 3 次行政改革大綱」（同：平成 12～16 年度）、「第 4 次行政改革大綱」（同：平成 17～21 年度）、「第 5 次行政改革大綱」（同：平成 22～26 年度）、「第 6 次行政改革大綱」（同：平成 27～令和元年度）、により行政改革に取り組み、前回の「第 7 次行政改革大綱」（同：令和 2～6 年度）では、「町民と行政の協働・地域活動の促進」、「時代の変革に適応した行政経営」、「持続可能な財政基盤の確立」、「効率的な組織機構の構築と人材育成」の 4 つの重点目標を掲げ、さらなる改革を進めました。

その実行計画である「第 7 次行政改革実施計画」に掲げた 45 項目の具体的な取組事項については、事務事業の簡素効率化など一部で進捗が不十分な取り組みがあったものの、全体としては概ね順調な進捗が図られ、一定の成果を上げることができました。

〈第 7 次行政改革大綱の主な取り組み〉

○広聴制度の拡充

各種計画に関するアンケート実施やパブリックコメントを実施し、各種計画に反映しました。

○事務事業評価や振興実施計画による施策、事務事業の選択

事務事業の評価による事業の達成度を精査し、その事業の継続性について検討するとともに、各課の今後 5 年間に実施を検討している事業について、その効果を見極め、次年度以降の実施事業の選択を行いました。

○ふるさと納税の有効活用

全国からお寄せいただいている「ふるさと納税」は、寄附者（納税者）の意向に基づき、積極的にまちづくりに活用することができました。

○町税収納率の維持

県内でも高い収納率の維持に向け、財産調査等による資産の把握を行い適切な徴収業務の執行を行うとともに納税相談を行い、安定的な町税確保を図りました。

また、徴収専門家を招き勉強会を開催するとともに徴収担当者連絡会議を実施し、横断的な徴収体制の構築に努めました。

2 地方公共団体を取り巻く状況と行政改革の課題

(1) 国の政策と地方行政改革

国においては昨今の景気回復による法人税等をはじめとする税収の伸びはあるものの、社会保障費等の増嵩により、依然として国債発行に頼る予算編成に変わりなく、国債発行残高が令和3年度には1000兆円を超える等、厳し財政構造が続いています。

一方で、地方公共団体を取り巻く環境は、特に地方においては、少子高齢化、人口減少社会が本格化し、税収が頭打ちになる中、各種施策の自治体間競争が激しくなる等、一段と厳しさを増しています。

これら社会構造の変化に対応するため、国においては、地方創生を旗印に「まち・ひと・しごと創生本部」が内閣総理大臣を本部長により設置され、各地方公共団体に「まち・ひと・しごと創生人口ビジョン」の策定を求め、本町においても、平成28年3月に第1期総合戦略、令和2年4月に第2期総合戦略（令和5年3月一部改定）を策定し、地方が自らの創意工夫により地域が成長発展する活力を創出し、人口減少を克服するという基本目標が立てられました。

また、令和2年12月に、国においては「デジタル社会の実現に向けた改革の基本方針」が決定され、目指すべきデジタル社会のビジョンとして、「デジタルの活用により、一人ひとりのニーズに合ったサービスを選ぶことができ、多様な幸せが実現できる社会～誰一人取り残さない、人に優しいデジタル化～」が示され、併せて閣議決定された「デジタル・ガバメント実行計画」において、「自治体デジタル・トランスフォーメーション（自治体DX^(※1)）推進計画」が策定されました。

その中では、従来の効率的な行政運営の推進に加え、人口減少社会を迎え、人手不足による行政組織の維持、更なる効率化地域社会との連携を深めるために、自治体DXの積極的かつ具体的な取り組みを実施し、行政改革に努めるよう通知がされています。

・自治体DX^(※1)… 自治体デジタル・トランスフォーメーション：行政手続の改革を基盤にデジタル技術を活用し、行政サービスの向上、効率化を行う取り組み

(2) 本町の現状と課題

①人口減少と多様化する住民ニーズへの対応

【現状】

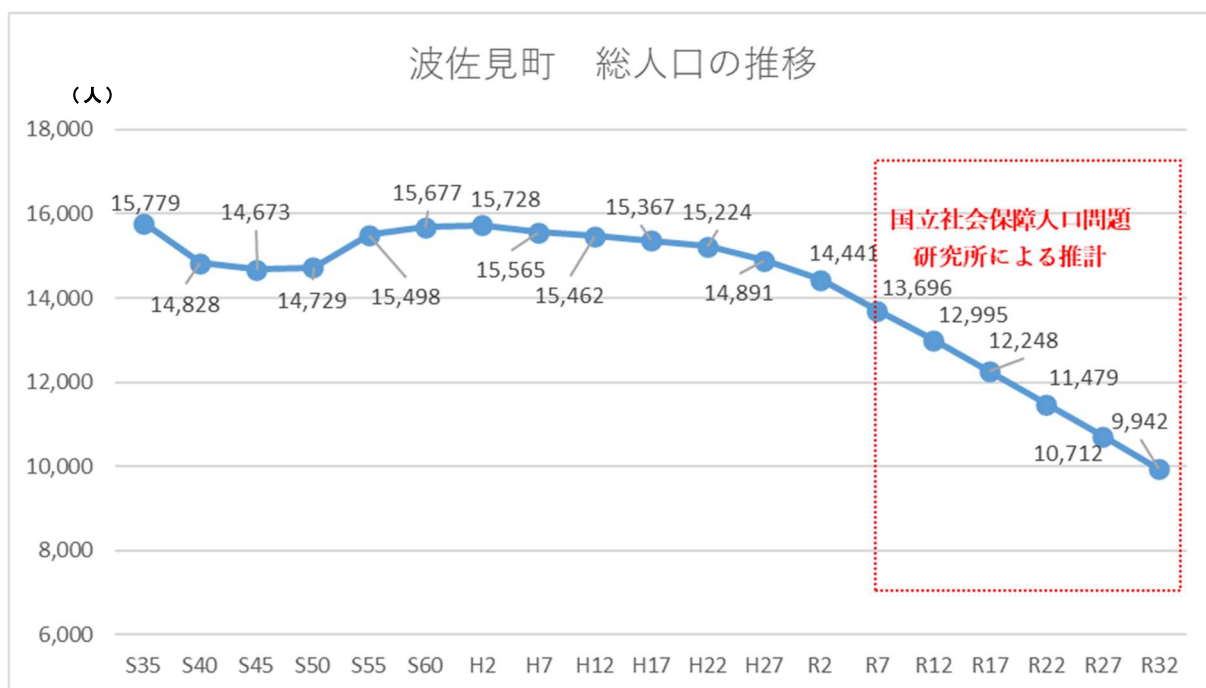
本町の人口は、昭和60年の15,677人をピークに減少傾向に転じています。少子高齢化の進行により、死亡数が出生数を上回り自然動態がマイナスとなり、更に転出超過による社会動態もマイナス傾向が続いており、今後高齢者の割合

が増加するとともに、人口減少が一定数進むと予想されます。

【課題】

今後の社会動態の減少を軽減し、若い世代や子育て世代が本町で暮らしたいと思う生活環境の実現、雇用の拡大や住宅支援等、本町での暮らしの魅力を高め「選ばれる町」になり、町民が誇りを持って生活できるよう、持続可能な施策の取り組みが不可欠です。

今後、更に効率的かつ波佐見町に住みたいと思っていただける魅力的な行財政運営が求められる中、町民の多種・多様化するニーズを的確に把握し、町民目線に立った本当に必要な行政サービスを施策に反映させるためにも、全職員の意識改革を含めた行政改革の一層の取り組みが必要です。



(図1 将来人口推計)

(3) 財政状況の推移

① 歳入の推移

【現状】

本町の普通会計の歳入額は、令和5年度決算では約11億5千万円で、直近5年間の平均歳入額は10億3千万円でした。

近年の推移をみると「町税」については、コロナ禍の影響で減収期間があったものの比較的堅調に推移しています。

地方交付税については、行政需要の拡大に伴い増加傾向があります。

また、国県支出金についても、各種補助事業の実施に伴い高い水準で推移しています。

加えて、「ふるさと納税」の収入については、一旦、基金に積み立てのうえ、

翌年度に寄附者の意向に該当する事業に充当することで基金から繰り入れるため「その他の財源」が大きく伸びており、その結果、予算規模が大きくなってきています。

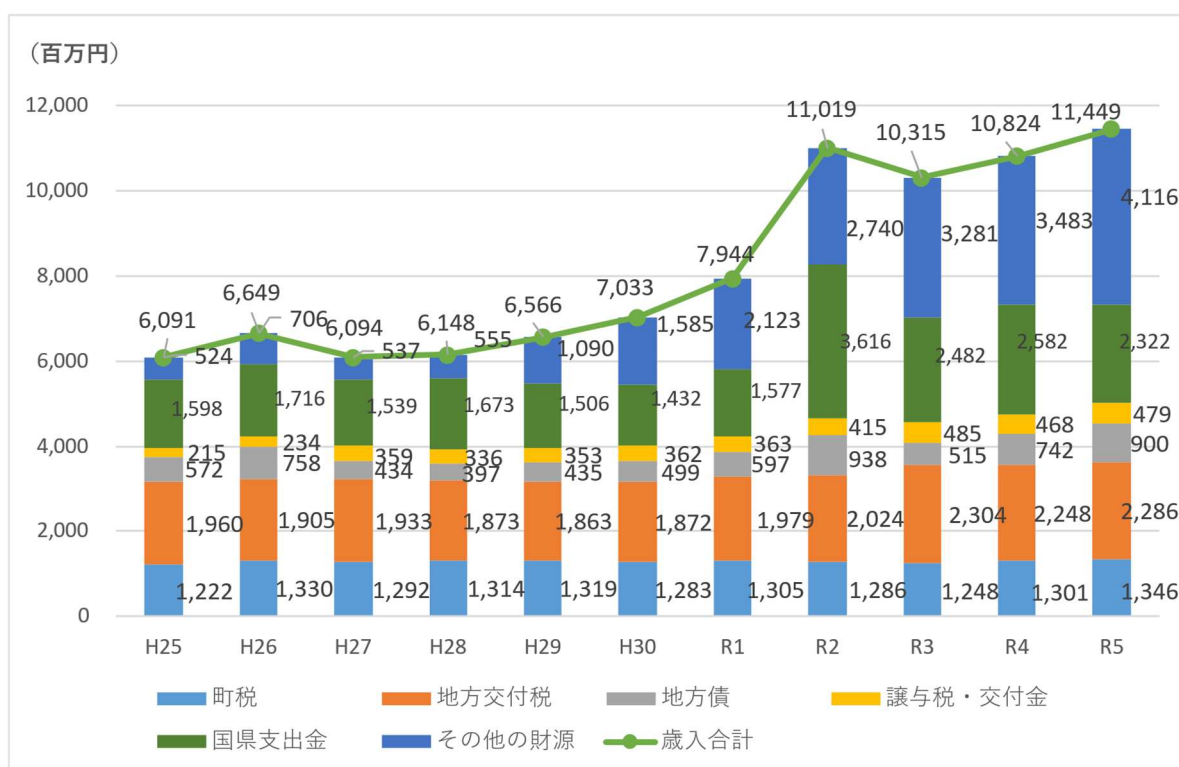
なお、歳入には使途が定められた特定財源と、町の裁量で自由に使うことができる一般財源があり、一般財源は令和5年度決算では約41億9千万円で、直近5年間の平均は39億1千万円となっています。

【課題】

歳入の確保に当たっては、各種事業に国や県の補助金等を積極的に活用することはもちろんですが、これら補助金や地方交付税・交付金は国の財政状況等に左右されるため、持続可能な財政運営を確立するためには、自ら調達する自主財源の確保に努めることが重要です。

その根幹をなす町税については、人口減少に伴い今後減少に転じることが予測されることから、住民所得を向上させるための産業の振興、雇用の創出、定住促進等の施策を推進するとともに、税負担の公平性の観点から、適正な課税、適切な滞納処分を実施し、その他使用料・手数料、分担金・負担金、財産収入といった自主財源を確保していく必要もあります。

一方で、全国から寄せられている「ふるさと納税」については、直近5年間の平均は、17億9千万円で、本町財政運営に大きく寄与していますが、安定した財源ではありませんので、寄附者の意向を尊重し、本町のまちづくりに有効に活用するとともに将来を見据え長期的な運用を視野に入れる必要があります。



(図2 歳入の推移)

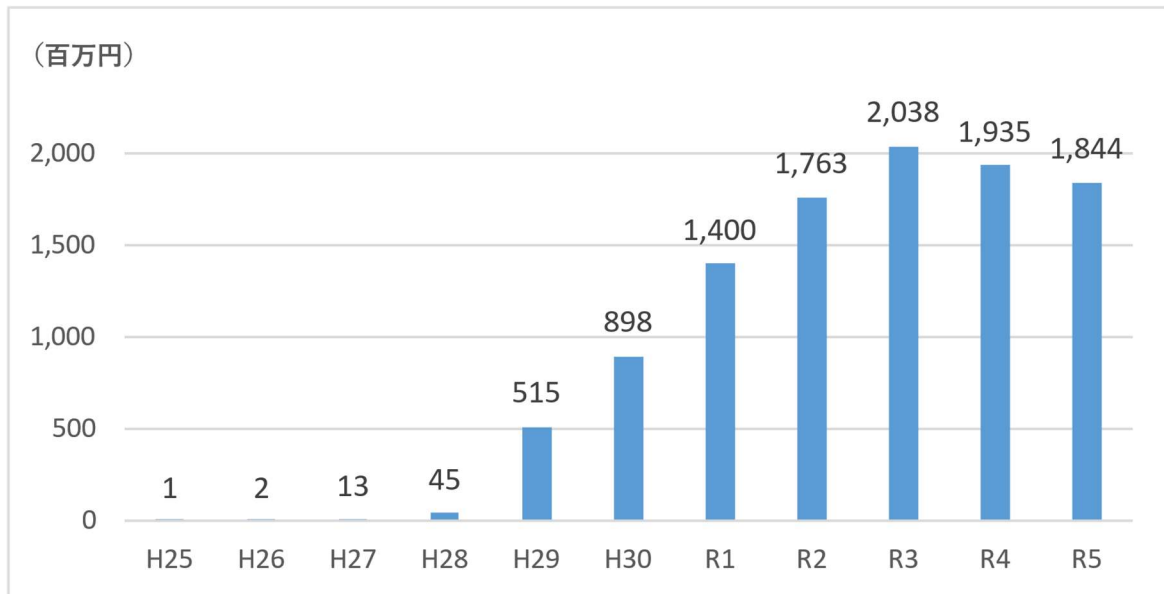


図3 ふるさと納税の推移

②歳出の状況

【現状】

歳出のうち、人件費・扶助費・公債費を合わせて義務的経費といい、平成25年度決算と比較すると、公債費は2億円減少しましたが、人件費は1億9千万円、扶助費は6億円増加し、全体では8億7千万円増加しました。

人件費は、会計年度任用職員制度が始まり、令和2年度から物件費から人件費に区分された影響で増加となっています。

扶助費は、認定こども園等への施設給付費や障害者総合支援事業などの増加により大きく伸びており、今後も増加が見込まれます。

また、ふるさと納税の収入については、基金に積み立てを行っていることから、積立金を含む「その他」の項目が伸びています。

今後、前述した扶助費の増加とともに、老朽化した施設の更新に伴い、維持補修費の増加が見込まれるとともに自治会等からの要望に基づき投資的経費についても増加することが予想されます。

【課題】

新規の施策や事業については、必要性・コスト・効果等を見極めて、限られた財源を有効に活用するよう努めなければなりません。

また、既存事業については、社会情勢や町民ニーズの変化に即して類似事業を統廃合するとともに、必要性や効果が低下したものについては、内容の見直しや縮小、廃止を検討する必要があります。

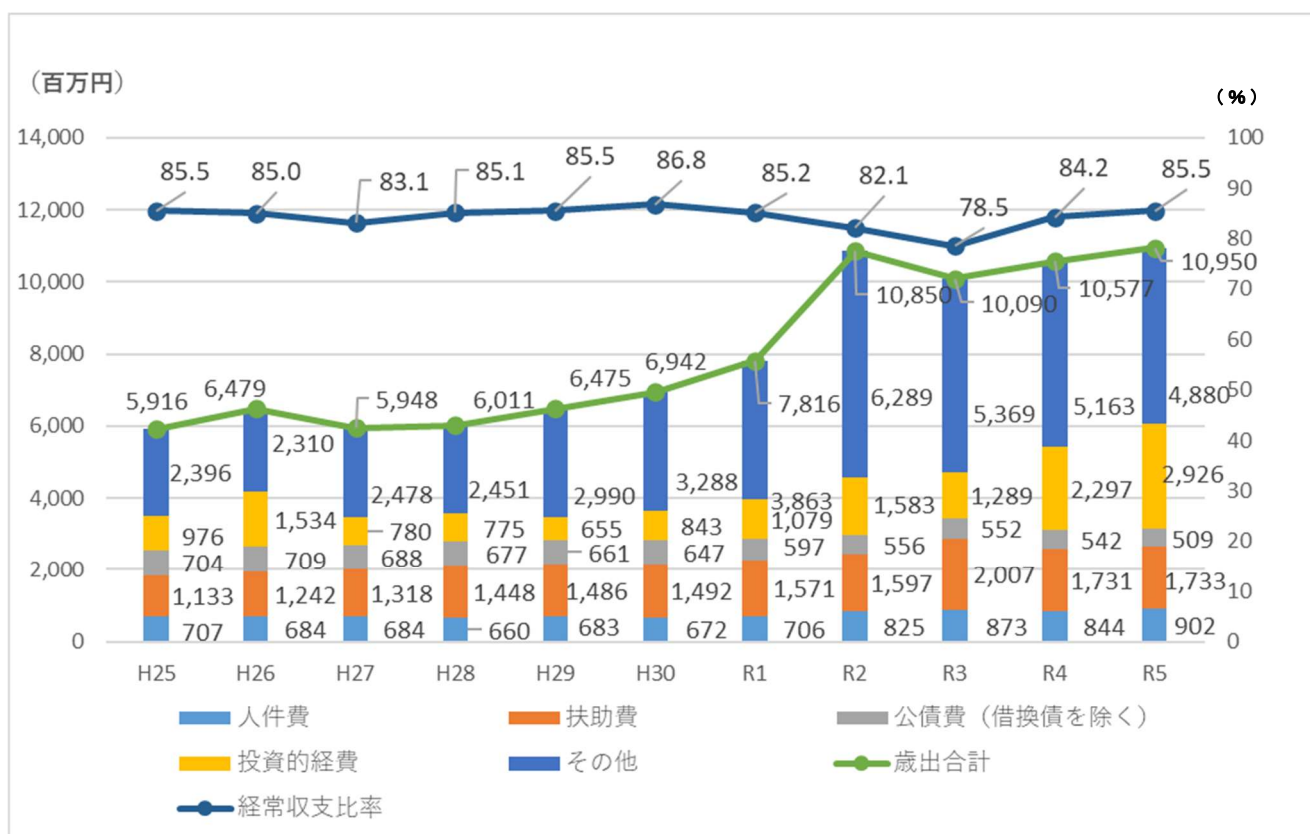


図4 歳出の推移)

③地方債残高と実質公債費比率の推移

【現状】

地方債は、主に普通建設事業の財源として借り入れているもので、一般会計の地方債残高は、平成10年度末の約82億円をピークに減少し、平成30年度は、約59億まで減少したものの、庁舎建設等の大型事業に伴う借入を実施したことから令和5年度決算では約70億円まで増加しています。

なお、交付税の財源振替である臨時財政対策債^(※2)を除く建設事業債は、約50億まで減少しています。

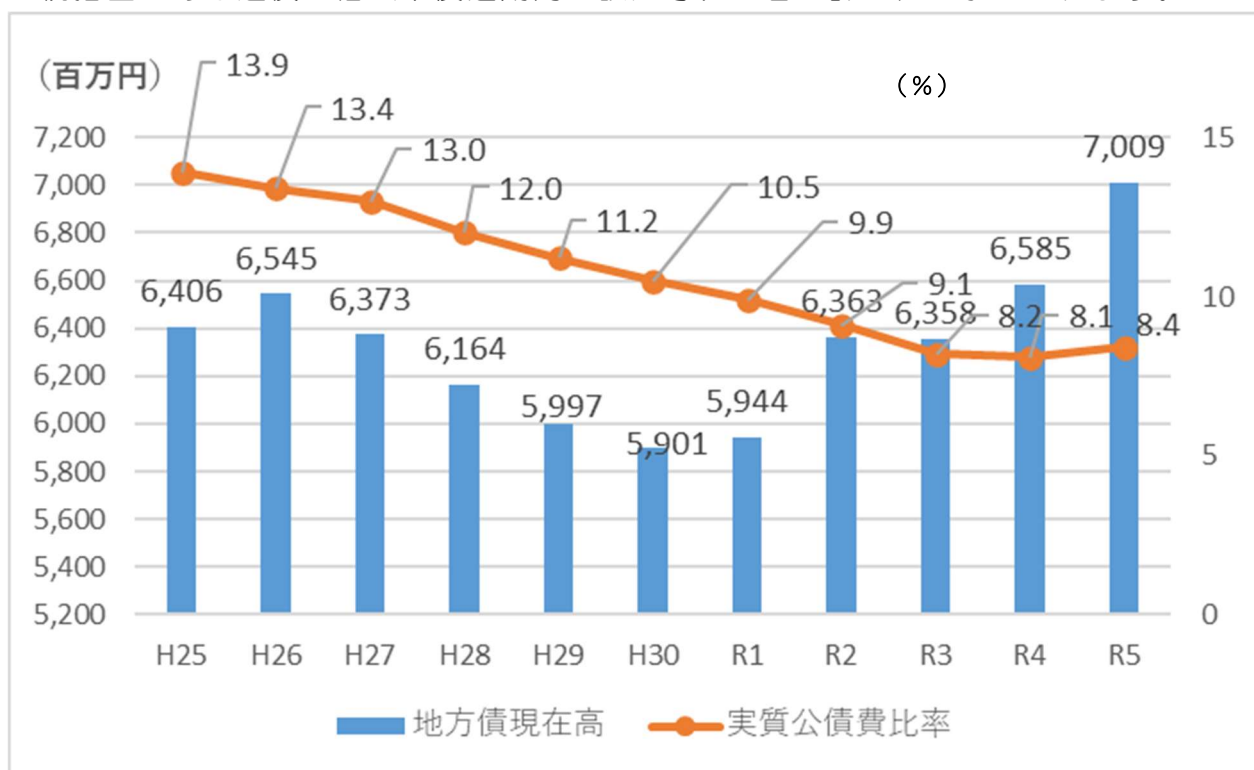
一方で、地方債の返済額である公債費については、平成9年度の約11億円をピークに令和5年度決算では約5億1千万円に減少していますが、近年の借入増加に伴い公債費も一定額増加することが見込まれます。

なお、一般会計の公債費のみならず、特別会計や東彼地区保健福祉組合の元利償還金に対する一般会計からの繰出金や補助金を含めた公債費の財政負担の程度を示す実質公債費比率においては、平成22年度の17.2%をピークに、令和5年度決算では、8.4%まで減少しています。

・臨時財政対策債^(※2)… 町が実施する建設事業債とは別に国の交付税会計の不足分を地方公共団体が直接起債として借り入れるもの。ただし、後年度、償還額については全額地方交付税で措置され地方公共団体の負担は生じない。

【課題】

地方債の活用については、世代間負担の公平性の観点からも必要ですが、後年度へ過度の負担にならないよう、普通建設事業の実施にあたってはより交付税措置がある起債の借入や償還期間の設定等、一層の計画性が求められます。



(図5 公債費の推移)

④職員・組織の状況

【現状】

これまでの行政改革の取り組みにおいて、職員数の削減とともに人件費の削減を行いつつ、業務のシステム化により効率化を行い類似団体^(※3)中、人口当たり最も少ない階層の職員数で行政運営を行っています。

一方で、国や県からの権限移譲の進展、行政サービスの更なる高度化・複雑化などに加え多様化する町民等の要望を背景とし、近年各分野とも業務量は増加し続けていることから、これらに対処し継続かつ適切な行政運営を行うため、職員は増加傾向にあるものの、ここ数年依願退職者が続いたことから減少しています。

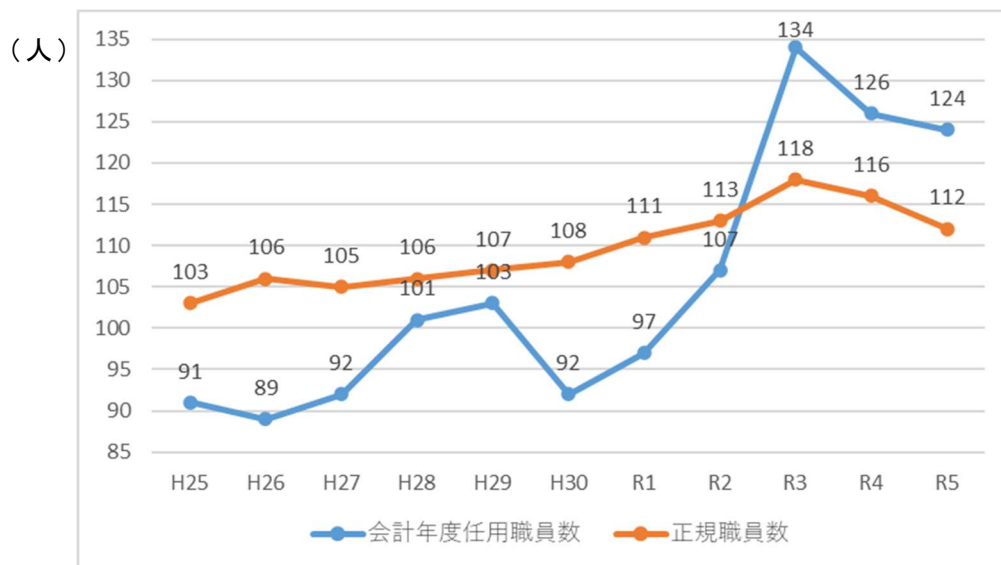
また、複雑な事案による各種相談の増加や近年増加している災害への対応など、残業時間を含めた職員一人当たりの総労働時間が減少できていないこと、非正規職員である会計年度任用職員数が増加しているなどの現況がみられます。

・類似団体(※3) … 人口、産業構造が類似している団体を国がグループ化しているもの。

【課題】

多様化・複雑化し、高度化する新たな住民ニーズや行政課題に迅速・的確に対応するため、これまでの行政改革の推進に加え自治体 DX による窓口改革等をはじめとする業務改革を進め、スリムで効率的な組織体制の構築や事務事業の見直しが必要です。

また、継続した行政運営に支障をきたすことがないように、必要な職員数を精査しながら、定年延長による職員の退職が出ない時期もありますが、年齢構成の平準化や技術職（土木職）、専門職の配置も考慮した計画的な新規採用を進めていくことが課題です。



(図6 職員数の推移) * 会計年度任用職員数のうち令和元年度までは臨時職員数を記載

⑥行政改革の取り組みにおいて達成が不十分である項目

第7次大綱の取り組みのうち、「地域活動の促進」、「効率的な業務手法の見直し」、「ICTの効果的な活用による住民サービスの向上」等について、達成が十分でない項目があります。

これらについては、それぞれの課題を検証し、手法等を見直し、継続して取り組む必要があります。

【不十分である項目とその内容】

- ・地域活動の促進

自治会等の活性化を図るための、地域リーダーの育成・確保が図られていない。また、持続可能な自治会組織の在り方等が研究ができていない。

- ・効率的な業務手法の見直し

AIの活用、RPAなどのロボティクス等ができておらず業務効率化が図られていない。

- ・ICTの効果的な活用による住民サービスの向上

ICTを活用した各種サービスの提供が必要に応じた時間短縮、勤務時間の縮減等について、具体的な検討・実施ができていない。

- ・窓口改革の推進

書かない役所、行かない役所など窓口改革の取り組みが進んでいない。

第2 行政改革大綱策定の基本方針

1 計画の基本的な考え方

本町は、これまで町民と行政が一体となり、各分野で広範な住民活動に支えられたまちづくりを行った結果、「元気なまち波佐見」として認知されるまでになりました。これは、町内の行政区 22 地区に自治会が組織され、他市町に類を見ない組織力を発揮し、地域づくりの推進や様々な地域課題の解決に向けて自主的かつ積極的に活動していることが大きな原動力となっています。

行政が担う分野は多岐にわたりますが、自治会組織を基盤とする農業団体や各種民間団体・組織などを含めた地域運営組織^(※4)が、まちづくりや地域づくりを担うという共通認識の下、今後も行政と両輪となってまちづくりを進める必要があります。

しかし、価値観の多様化に伴い、若い世代の自治会未加入者が増加し、加入率は年を追うごとに減少しています。さらに、人口減少社会や就業形態の変化により、自治会役員の担い手不足が顕著になっています。このため、今後の行政と自治会の連携の在り方について研究する必要があります。

一方で、ふるさと納税による収入があるものの、町内の経済状況は依然として厳しく税収等も増収が見込めない中、厳しい財政状況には変わりありません。

町民が将来にわたって安心して暮らせる魅力あるまちづくりや、多様化する住民からの要望に的確・適切に応え、各般の施策を着実に実施していくためには、行政が、真に行政でなければ果たし得ない分野で、確実にその役割を果たすことが大切です。そのため、各分野の行政施策の見直しを徹底し、効率的で効果的な行政経営を進めていきます。

これまで以上に地域運営組織と行政が役割と責任のもとで相互に補完しながら「まちづくり」を進め、効率的で効果的な行政経営を推進するためには、更なる組織の改革や職員の資質向上が必要となっています。

また、自治体 DX を進め、窓口改革をはじめとする住民サービスの向上を図りながら「最小の経費で最大の行政効果」を発揮するためには、過去の常識や成功体験にとらわれず、新たな課題にも積極的に取り組み、多面的に活躍できる経営感覚に富んだ職員を育成するとともに、柔軟で機動的かつ横断的な組織づくりに取り組みます。

このような考え方に、次のような視点を加え、改革を具体的に実行していきます。

・地域運営組織^(※4)…自治会、関係団体、NPO 法人等、地域内の様々な関係主体が参加し、協議に基づき地域課題の解決に向けて実践する組織

《視 点》

(1) 組織改革と職員力の向上

新たな課題対応のため、随時組織の見直しを行います。また、職員力の向上のため、引き続き各種研修と中央研修、国・県や民間との人事交流を行います。

(2) 選択と集中

町民の目線に立ち、町民のニーズを把握し、選択と集中の方針に基づき改革を進めます。

(3) 自治会との連携

自治会運営と行政との連携のため、持続可能な自治会組織の在り方等を町民とともに研究します。

(4) 自治体 DX の推進

自治体 DX を進め、窓口改革をはじめとする住民サービスを向上しながら業務効率化を図ります。

2 基本方針

本町がこれまで行ってきた行政改革の取り組みは、簡素で効率的な行政経営に一定の成果をあげてきました。

第7次行政改革実施計画に基づいた成果を踏まえるとともに、社会情勢の変化に対応しつつ、効果的な取り組みを行い、行政改革の更なる推進に向け継続して実施していきます。

また、社会情勢の変化に伴い住民からの要望は多様化している中、これからも持続可能な行政経営をめざすために、真に行政として担うべき政策・課題等に重点的に対応した簡素で効率的な行政の実現に取り組む必要があります。

さらに人口減少社会の到来とともに住民意識の変化から自治会組織とそれを取り巻く環境が変容している中、自治会とともに課題整理や研究等をする必要があります、これら地域運営組織との連携を深めることも不可欠です。

そこで、本大綱では行政改革の取り組みとして、これらを踏まえた4つの「重点目標」と「目標達成のための施策」を掲げ、その概要を示すものとします。

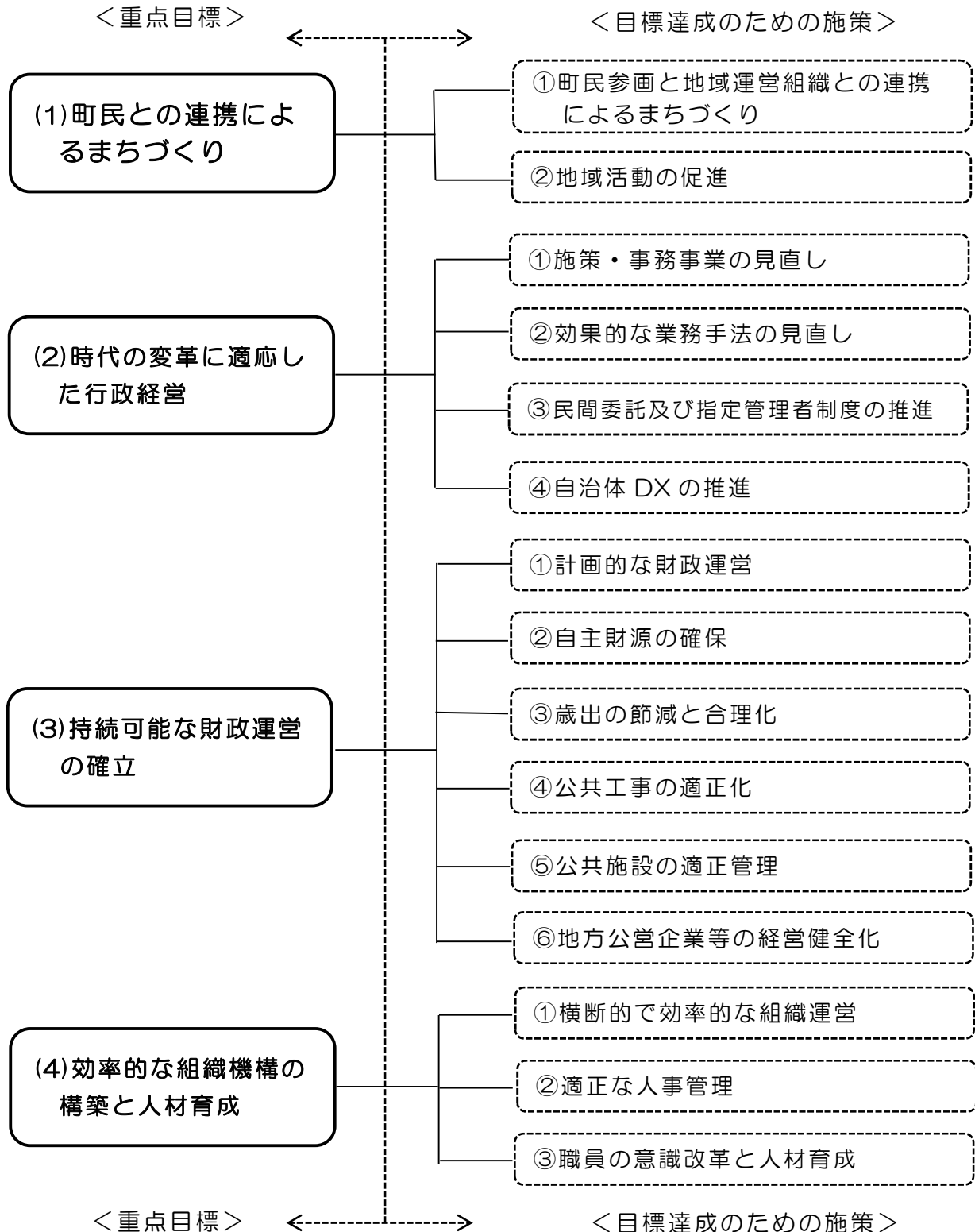
また、これらを具体化するために、本大綱に基づく「実施計画」を策定し、計画的に推進を図っていきます。

なお、行政改革の推進にあたっては、波佐見町行政改革推進委員会の答申を十分尊重し、議会をはじめ町民の理解と協力のもと、一層積極的に行政経営の効率化に取り組んでいきます。

重 点 目 標

- 1：町民との連携によるまちづくり
- 2：時代の変革に適応した行政経営
- 3：持続可能な財政運営の確立
- 4：効率的な組織機構の構築と人材育成

3 計画の体系



第3 目標達成のための施策

1 町民との連携によるまちづくり

町政に対する意見収集・意見交換を図れる体制を強化し、従来の行政主体のまちづくりから地域課題解決に柔軟に対応できるよう、自治会、各種団体、NPO法人等をはじめとする地域運営組織への支援を強化し、更なる行政との連携体制を構築します。

(1) 町民参画と地域運営組織との連携によるまちづくり

波佐見町のまちづくりは、町民と行政が連携し一体となって行ってきた歴史があります。

行政ができることに加え、地域コミュニティを形成する自治会、各種団体、NPO法人等の地域運営組織が地域課題に取り組み、互いに連携することによって、相乗効果があるまちづくりを進めます。

また、町政に対する意見収集・意見交換をする機会を増やし、町民が行政に参画する体制を強化します。

一方で、人口減少や就業形態の変化より地域運営組織の中心である自治会組織を取り巻く環境が変容していることから、持続的な運営のため、課題や先進事例の調査、行政からの支援について、波佐見町にあった自治会の在り方について自治会とともに研究を進めます。

(2) 地域活動の促進

質の高い行政サービスを提供するために、住民にとって分かりやすい行政情報の充実に努め、広報紙、HP、SNS等への発信に努めます。

また、地域活動の活性化や防災のための組織づくり、活動、人材育成について積極的な支援を行います。

2 時代の変革に適応した行政経営

町の施策を時代の変革に応じて見直し、選択と集中の観点から、人的資源と予算を配分していくほか、公平性の観点から受益と負担の適正化について幅広く検討します。また、「最小の経費で最大の効果」を上げるため、自治体DXを進め、業務の民間委託等の様々な手段により、更なる業務の改革や町民の利便性の向上を図ります。

(1) 施策・事務事業の見直し

基本構想や基本計画に掲げる目標に対する政策評価を実施し、振興実施計

画により事務事業の選択や見直しを行います。

時代の変化と行政需要を的確に把握しながら行政の果たすべき役割の範囲を常に見極め、真に行政が担うべき分野においては迅速な対応を行っていくとともに、これまでの経緯にとらわれることなく、効果や必要性が低下している施策・事務事業については、見直しを徹底していきます。

(2) 効果的な業務手法の見直し

職員一人ひとりが、自ら日常的に取り組む業務がより効率的で効果的なものとなるよう、事務のマニュアル化や様式集を作成するとともに、事務事業の標準化を図ります。

また、増大する業務や複雑化する行政課題に対応した、行政事務の効率化や町民サービスの向上を図るため、AI-OCR^(※5)等の省力化技術の導入や申請様式の共通・簡素化を図り、事務事業の効率化・迅速化を図ります。

(3) 民間委託及び指定管理者制度の推進

行政処分に直接関与しない定型業務などについて、先進例などを参考に民間委託等の可能性について検証し、住民サービスの向上を目的とした民間委託を検討します。

また、公共施設の管理運営については、指定管理者制度の効果を精査し、民間の実績状況を見極めながら、住民サービスの向上や、経費の削減が図られるなど効果が上がるとされた施設について指定管理者制度を推進します。

(4) 自治体DXの推進

情報処理技術や通信技術、いわゆるICTは既に日常生活のあらゆる場面に浸透しており、社会資本の根幹を構成しています。

行政においても、内部業務の多くがICTを活用したシステム化がなされており、業務効率化に大きく寄与しています。

引き続き、国が進めるシステムの標準化に取り組むとともに、セキュリティやシステムの最適化等を進めていきます。

一方で、町民サービスに対しては、コンビニ交付、キャッシュレス決済や電子申請を始めているものの、旧態依然としたアナログ的な手続きが残っており、その手続きが煩雑であることが相まって、行政の効率化と町民サービスの向上を妨げています。

複雑・多様化する行政需要に的確に対応し町民サービスの向上を実現するには、窓口を中心とする業務改革を進め、「迷わない」、「書かない」、「行かなくていい」窓口の構築を図るなど、ICTを駆使した自治体DXを強力に進めます。

・ AI-OCR^(※5) … 画像データから文字を認識しデータに変換する従来の光学文字認識機能（Optical Character Reader）に、AI（人工知能）による深層学習によって認識率を向上させたもの。

3 持続可能な財政運営の確立

行政需要の拡大に伴い社会保障費をはじめとする義務的経費の増加が見込まれる中、将来につながる健全な行政経営を実現するためには、持続可能な財政運営の確立が必要です。このため、自主財源の積極的な確保に努め、事業の効率化や公共施設等適正管理の着実な実施を行います。

(1) 計画的な財政運営

これからの高度化・多様化する行政需要に適切に対応し、必要とされるサービスを提供していくために、事業の選択と集中による経費の節減や財政負担の合理化・平準化を継続して進めるとともに、コスト意識を周知徹底し、町全体の財政基盤の強化を目指します。

(2) 自主財源の確保

将来にわたり町民が必要とするサービスを確実に提供するには、町税等の収入確保は不可欠です。町税の増収を図るには、本町の基幹産業の活性化と雇用創出・確保も必要です。

使用料・手数料については、受益者負担の適正化の観点から改めて検証し、必要に応じ見直しを行います。

さらに、ふるさと応援寄附金の有効活用を行い、寄附者へのアピールを通じて増収を図ります。

(3) 歳出の節減と合理化

本町の財政状況は、ふるさと応援寄附金の収入があるものの、人口が減少する中、大きな税収増も見込めず、依然として財政基盤は脆弱です。

加えて、本町に求められる行政需要は、複雑・多様化しており、その対応を図るためにも、これまで以上の選択と集中による縮減が求められています。

事務事業については、政策評価に基づき「必要性・優先度・事業効果・継続性」の観点に立ち、予算配分を行おうに努めます。

また、補助金については、行政としての公益性・公平性・必要性・費用対効果等について総合的な検証を行い、廃止・縮小・整理統合・終期設定などの抜本的な見直しを進めます。

なお、新たな制度的な支出や補助金については、町が実施すべき必要性や妥当性を十分考慮したうえで実施します。

(4) 公共工事の適正化

公共工事の実施にあたっては、適正な品質を保ちながら、緊急性や費用対効果等総合的な観点から厳選・重点化を図るとともに、町民の安全・安心へのニーズを踏まえ、総合的なコスト縮減の推進を図り、時代に即した良質な社会資本の整備・維持を図ります。

(5) 公共施設の適正管理

本町の公共施設については、年数の経過等から、将来的に大規模改修や更新等に多額の財政負担が生じます。

今後の公共施設の管理に関する基本的な方針等を示す公共施設等総合管理計画に基づき、各施設 所管課が施設の個別管理計画を行い、総合的な適正管理を行います。

また、施設の効率的な改修を行う観点から、改修を担う組織部署の設置について検討します。

(6) 地方公営企業等の経営健全化

水道・下水道は、日常生活を営むうえで欠くことのできない重要な行政サービスであり、将来にわたって安定的に適正な料金で提供し続けることが求められています。

このことから、経営状態を的確に把握し分析・改善に努め、サービスの維持・向上を図るため、施設の長寿命化等をはじめ経営の総点検を行います。

また、中長期の改修計画を策定し、計画的な改修を進めます。

4 効率的な組織機構の構築と人材育成

複雑・多様化する行政需要に迅速かつ柔軟に対応するため、横断的な組織の編成や権限機能を見直すなど、組織運営の更なる効率化を図ります。

職員の仕事に対する意欲を高めるため、人事評価制度の活用を図ります。

また、効率的で質の高い行政サービスを提供するため、知識・技術を確実に継承する体制の構築のほか、定年延長やワークライフバランスに配慮した職場環境の整備を図ります。各種研修等の実施と参加によりコンプライアンスの遵守、専門的な知識・技術の習得や政策立案能力の向上を図ります。

(1) 横断的で効率的な組織運営

多様化する市民要望や新たな行政需要に迅速・的確に対応するため、効率的で機能的な組織機構を構築し、それに見合った人員を配置します。

各課単位では対応が困難である組織横断的な課題に対しては、プロジェクトチームの編成等により、柔軟かつ機能的に対応するとともに、広域的な見地からの対応が必要な課題に対しては、ハード・ソフト両面における県や他市町村との連携・協力関係の充実を図ります。

(2) 適正な人事管理

人事管理については、制度改正された職員の定年延長も考慮し計画的な新規採用による職員数の年齢構成平準化と定員管理の適正化を図るとともに、

効率的な人員配置を行います。

人事評価について、適正に評価をしたうえで、「人材育成」、「組織目標の達成」の観点から適切に活用します。

また、会計年度任用職員については、財政上の負担になる可能性も懸念されるので、担当部署の事務事業総量並びに一般職の配置を考慮して、適正に管理を行います。

（３）職員の意識改革と人材育成

職員一人ひとりの持つ能力が十分に発揮され、意欲を持って職務に取り組み、ひいては職場の活性化が図られるよう、特定の課題に対する職員からの改善策の募集や職員提案制度の活用を推進します。

更に自ら高い目的意識を持ち、意欲的に問題を解決していく職員を育成するため、自主研修をはじめ自治大学校等の外部研修機関の活用や、国、県、民間との人事交流、専門的・階層別研修に積極的に派遣を行います。

また、コンプライアンス遵守のため、班内ミーティングを継続し、向上委員会、対策委員会で対策を随時見直します。

加えて、国から地方、県から町への権限移譲など職員の業務が増加している現在において、業務に対し継続して自主的、意欲的に取り組める環境を充実させるために、職員の負担軽減や時間外勤務の削減、各休暇や育児休業等の取得促進を進め、ワークライフバランスに配慮した取り組みに努めます。

第４ 計画期間・推進体制等

１ 計画期間

「第８次 波佐見町行政改革大綱」及び「第８次 波佐見町行政改革大綱実施計画」の計画期間は、令和７年度から令和１１年度までの５カ年間とします。

２ 推進体制と検証

町長を本部長とする庁内組織である波佐見町行政改革推進本部及び全職員は、実施計画について、計画策定（Plan）⇒実施（Do）⇒検証・評価（Check）⇒見直し（Action）のサイクルに基づき、不断の事務事業の点検、再編、整理等を絶えず行います。

また、本計画の策定にあたり意見をいただいた、「波佐見町行政改革推進委員会」に進捗状況等報告し、指導助言を受けながら改革を推進していきます。

3 成果の公表

大綱及び実施計画の進捗状況と成果は、計画期間において必要と認められる時期に、広報紙やホームページにより、わかりやすい形で公表していくものとします。

【波佐見町行政改革推進体系図】

