

# 津別町行政改革推進計画

令和2年8月

津 別 町

## 目次

- 1 はじめに
- 2 これまでの行政改革推進計画の主な取組事項
- 3 本計画の位置づけ
- 4 取り巻く現状
  - (1) 人口
  - (2) 財政推移と将来の見通し
  - (3) 公共施設等の維持管理費の推移
  - (4) 工事請負費・修繕費の推移
  - (5) 負担金補助及交付金の推移
  - (6) 役場組織の状況
- 5 他自治体の状況
- 6 基本方針及び取組内容
  - 基本方針1 人口減少に適応した施策・事業の再構築と最適配分
    - 1-1 積極的・重点的な施策・事務事業の再構築
    - 1-2 施設の複合化、統廃合、売却による公共施設の最適配置
    - 1-3 協働のまちづくりの推進
  - 基本方針2 職員能力と組織力の向上
    - 2-1 職員の資質、満足度、士気の向上
    - 2-2 業務改善と効率化
    - 2-3 内部統制機能の充実
- 7 計画の推進について

## 1 はじめに

津別町では、昭和61年度に「津別町行政改革大綱」を策定して以降、平成8年度に新たな行政改革大綱、平成12年度に行政改革推進実施計画、平成18年度に津別町行政改革大綱推進計画を策定し、その後平成22年度には、津別町行政改革大綱推進計画（改訂版）を策定し、9つの戦略方針を掲げこの間、行政改革に取り組んできました。

今計画では、「津別町行政改革推進計画」として今後推進する行政改革の基本項目を定めます。

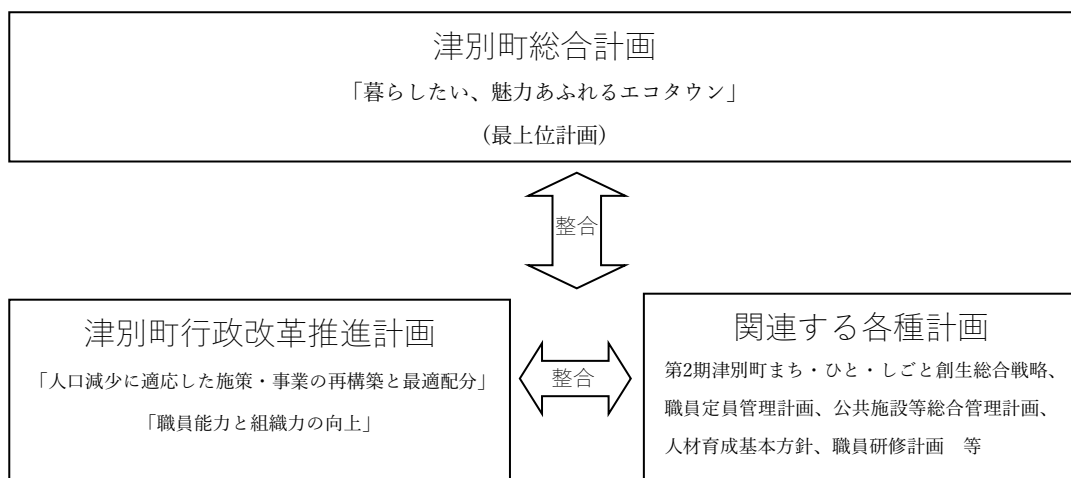
## 2 これまでの行政改革推進計画の主な取組事項

計画の名称	策定年度	主な取組事項
津別町行政改革大綱	昭和61	1 事務事業の見直し 2 組織・機構の簡素合理化 3 給与の適正化 4 定員管理の適正化 5 民間委託、OA化等事務改革の推進 6 会館等公共施設の設置及び管理運営の合理化 7 地方議会の合理化
津別町行政改革大綱（第2期）	平成8	1 事務事業の見直し 2 組織・機構の見直し 3 定員管理、給与の適正化 4 効率的な行政運営と職員の能力開発 5 情報化の推進 6 公共施設の設置と運営の効率化
行政改革推進実施計画	平成12	1 事務事業の見直し 2 組織・機構 3 外郭団体 4 定員及び給与 5 人材育成と確保 6 行政の情報化など行政サービスの向上 7 公平の確保と透明性の向上 8 経費の節減合理化など財政の健全化 9 公共工事 10 広域行政

津別町行政改革大綱	平成18	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 行政の担うべき役割の重点化</li> <li>2 行政ニーズの迅速かつ的確な対応を可能とする組織づくり</li> <li>3 定員管理の適正化</li> <li>4 人材育成の推進</li> <li>5 公平の確保と透明性の向上</li> <li>6 電子自治体の推進</li> <li>7 自主性・自立性の高い財政運営</li> <li>8 広域連携の推進</li> </ol>
津別町行政改革大綱推進計画（改訂版）	平成22	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 地域主権時代にふさわしいリーダーシップの確立</li> <li>2 住民満足度向上に向けた取組</li> <li>3 戦略的な事業展開に向けた仕組みの確立</li> <li>4 新しい政策に対応する新組織の整備</li> <li>5 人材育成制度の改善と適正配置の実施</li> <li>6 コスト削減と歳入確保に向けた工夫</li> <li>7 民営化・委託化の一層の推進と協働領域の拡大促進</li> <li>8 情報の共有とセキュリティの追求</li> <li>9 活動結果の分析から次のステップへ</li> </ol>

### 3 本計画の位置づけ

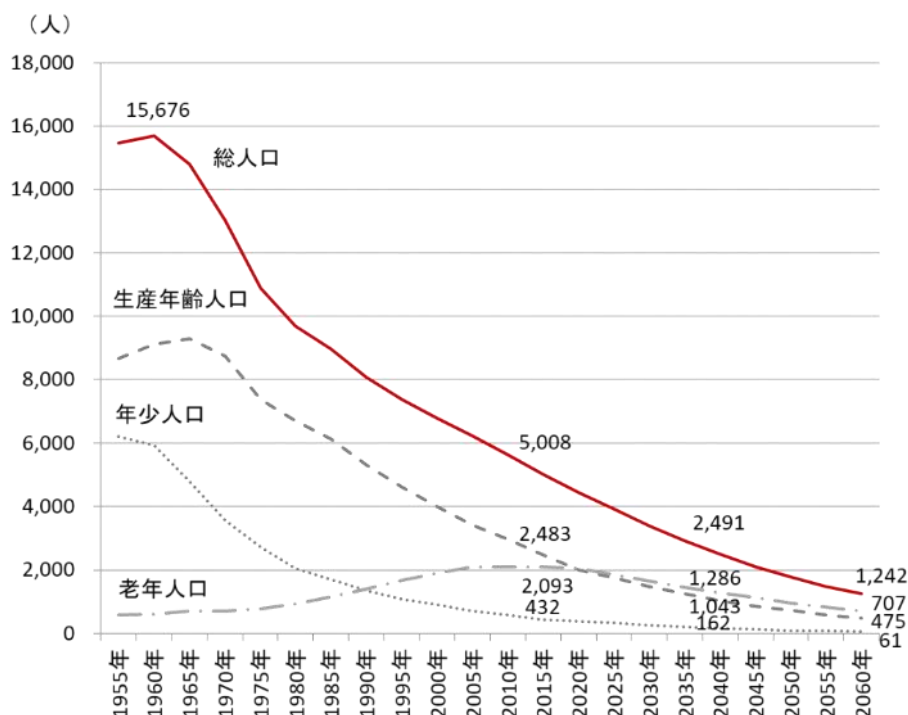
本計画は、町の最上位の計画である津別町総合計画に対し、行政運営の取組の基本となる計画として位置づけ、関連する各種計画とも整合性を保ちながら情勢の変化に柔軟に対応した行政改革の推進に向けた手法を定めた計画です。



## 4 取り巻く現状

### (1) 人口

別図1「社会保障・人口問題研究所の推計」



(出典) 2015年までは国勢調査(合併も考慮)、2020年以降は「日本の地域別将来推計人口(平成30(2018)年3月推計)」(国立社会保障・人口問題研究所)に基づき作成

津別町の総人口は、1960(昭和35)年の15,676人をピークに減少し、2015(平成27)年の総人口は5,008人となっており、ピーク時に比べ68.1%の減少となっています。高度経済成長期における都会への人口流出、国鉄の廃止、営林署の統合といった国の政策による地域の経済、雇用の変化によるものが人口減少の大きな要因と考えられます。

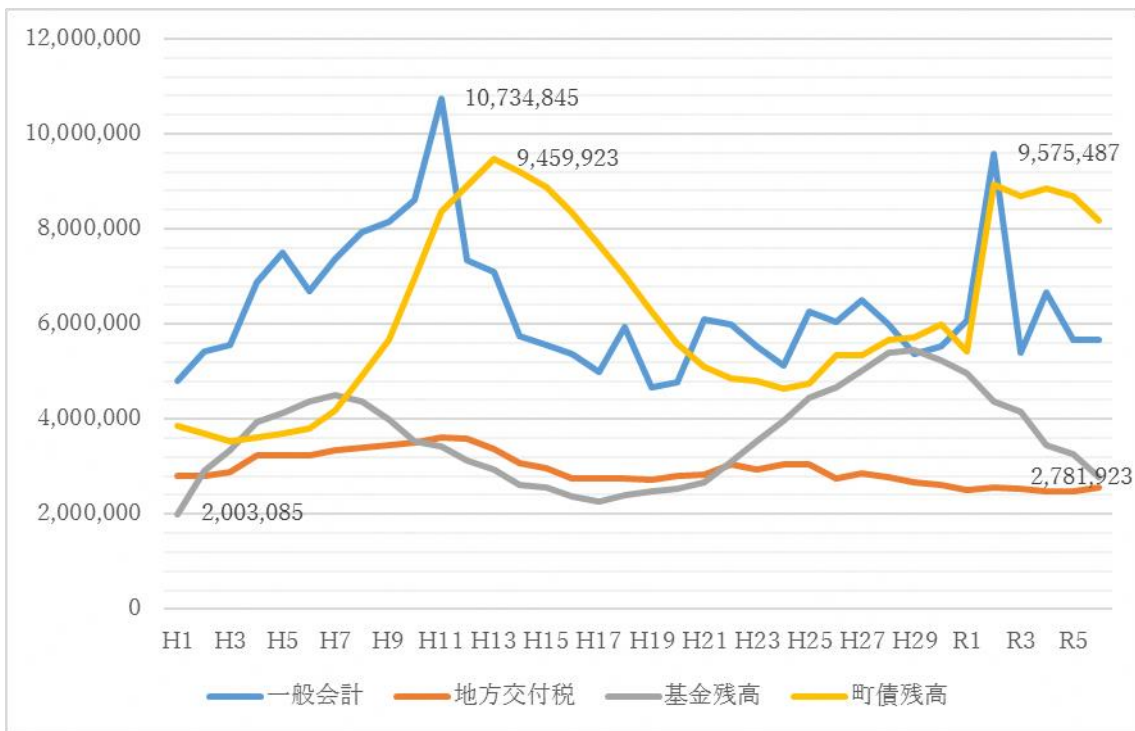
「第2期津別町まち・ひと・しごと創生総合戦略」においては、この人口減少の現状について「津別町における結婚・出生に関する傾向をみると、津別町の20歳～39歳の有配偶率は男女ともに減少傾向で推移しており、また、2010年の出生数における30歳以上の母が生んだ子どもの数は5割を超え、晩産化が進んでいる。一方、人口移動の傾向をみると、「15歳～19歳」「20歳～24歳」の進学・就職による転出が多く、特に「15歳～19歳」は恒常的に転出超過となっている。また、中高年世代においては、子どもの

小・中学校への進学、高齢者の介護等を機に転出するケースもみられる。こうした状況が今後も改善されなければ、2040（令和22）年における津別町の総人口は2,491人まで減少すると予想される。」と分析しています。（別図1「社会保障・人口問題研究所の推計」参照）。

また、平成27年国勢調査による日本の全人口は、平成22年に比べ94万7千人の減の1億2711万人となり、2019年の年間国内出生数は、86万4千人となり、1899年の統計開始から初めて90万人を下回り、日本全体での人口減少、少子化の影響が数字としても現れ始めており、人口減少問題は津別町が先行しつつ、日本全体の課題となっていると考えられます。

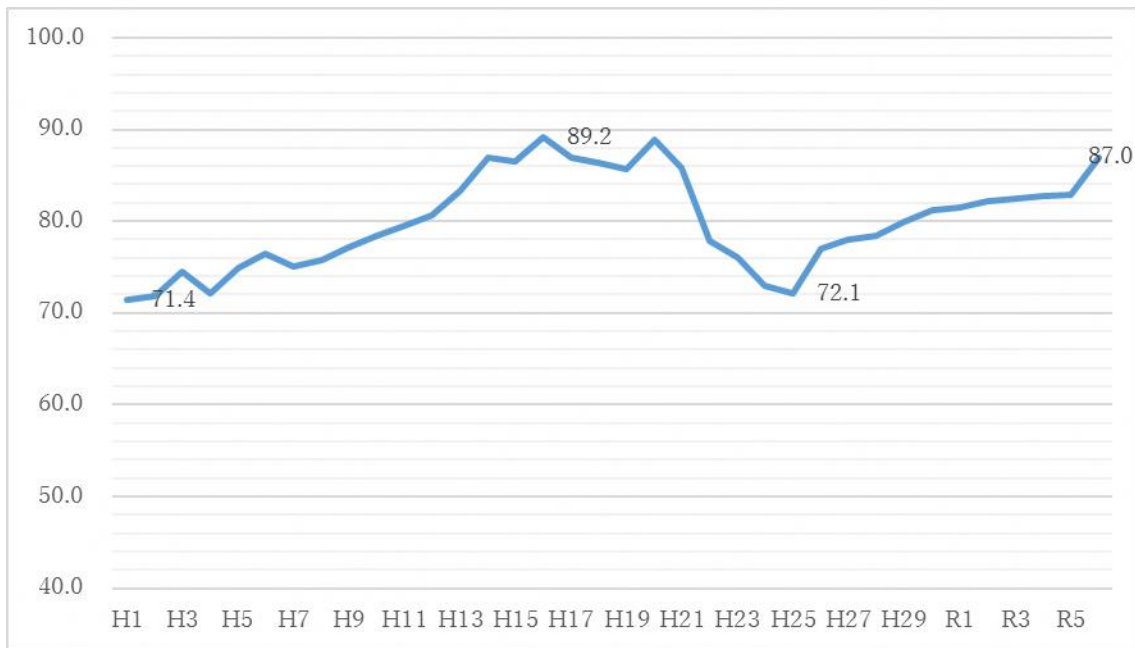
## （2）財政推移と将来の見通し

別図2「町財政の長期推移」



（出典）津別町史平成版、中期財政計画に基づき作成 単位：千円

別図3 「町経常収支比率の長期推移」



(出典) 津別町史平成版、中期財政計画に基づき作成 単位：%

町の財政については、町税、国から交付される地方交付税、町債（借金）、基金（貯金）取崩しが、主な要素となっており、令和元年度の一般会計予算総額は、60億6400万そのうち、町税が5億6374万、地方交付税が25億、町債が8億3790万、基金取崩しが7億7907万となっており、全体の4割程度を地方交付税に依存している状況です。町予算の推移については、町の施設整備事業、国の政策により増減してきた経過があります(別図2「町財政の長期推移」)。平成元年からの推移では平成11年の107億3484万が最大、平成19年の43億9900万が最小となっており、平成19年以降現在において、徐々に増加している傾向にあります。これらの要因としては、平成8～13年に、21世紀につながるまちづくりの強化を目標として、学校建設、津別峠展望台、温水プール、パークゴルフ場といった大型施設整備を進めたこと、その起債の返還、平成14年に小泉内閣が打ち出した「三位一体改革」による地方交付税の削減により、歳出抑制を行ったことが背景にあります。また、近年では、認定こども園、消防庁舎、庁舎等の施設更新に関する支出が増えている傾向にあります。

また、将来の財政状況の見通しを示すため、住民企画課で第6次総合計画に基づく、計画期間を令和2年から令和6年までとした中期財政計画（前期）を策定しており、見通しとしては、地方交付税額は微減、庁舎等の建設により町債残高が令和2年に約95億ま

で増加し、それ以降減少。基金は令和5年度で約27億まで減少するとしています。財政運営の弾力性の指標である経常収支比率については、平成25年の72.1%以降、年々上昇し、令和5年度で87%まで上昇する見通しです。(別図3「町経常収支比率の長期推移」)

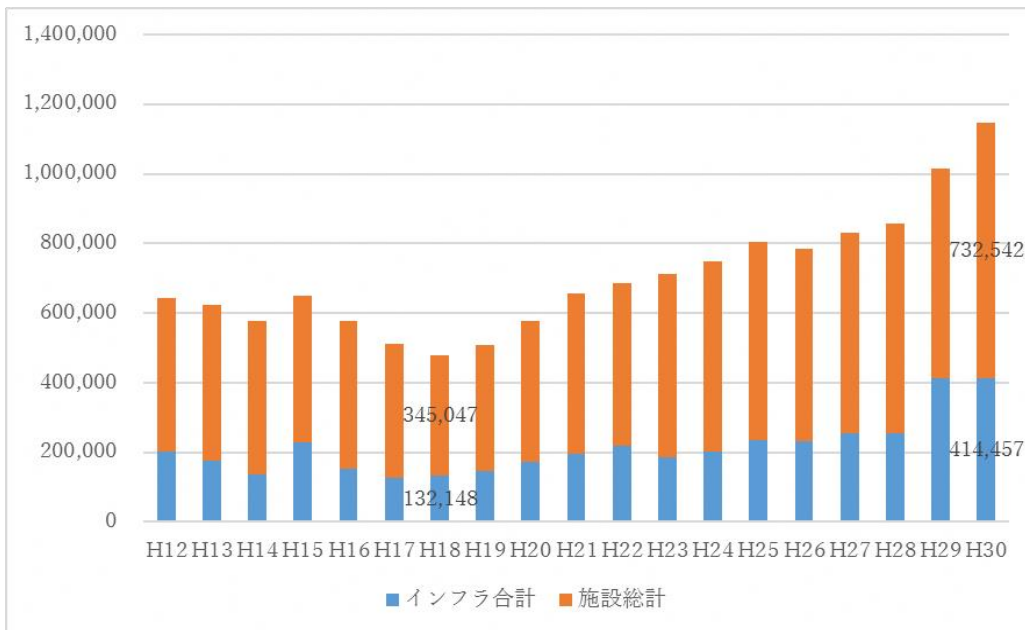
### (3) 公共施設等の維持管理費の推移

津別町の行政サービスの拠点となる公共施設については、昭和30年頃の高度経済成長期から平成2年頃のバブル期にかけて、行政需要や住民ニーズの高まりにより、多くの公共施設を整備してきました。その結果、多くの公共施設を保有し、町民の利便性が向上した一方、現在は施設の維持運営、老朽化への対応が求められています。そのことから、津別町では、全庁的な公共施設の現状や運営状況などを横断的に分析、課題の整理等を行い、公共施設のマネジメントを行うため、平成29年3月に「公共施設等総合管理計画」を策定しております。

別図7「維持管理決算額推移」は、「公共施設等総合管理計画」の大分類「公共施設(建物)」に分類されるいわゆるインフラ以外の施設にかかる維持管理費合計と道路、水道といったインフラに係る維持管理合計の平成12年から平成30年の推移となります。平成18年時において、約4億7千万まで抑えられておりましたが、それ以降年々上昇傾向にあり、平成30年度においては、約11億4千万まで上昇しております。これらの全体的な要因としては、施設の老朽化による設備等の更新、修繕の増加、人件費、物価の上昇による委託料、修繕費の増加が考えられます。また、一方で、施設の修繕、維持管理を町内企業に発注、委託していることで、地域の雇用に一定程度寄与しているとも考えられますが、地域全体の問題と同様、人手不足と高齢化による担い手不足が今後の課題となっています。

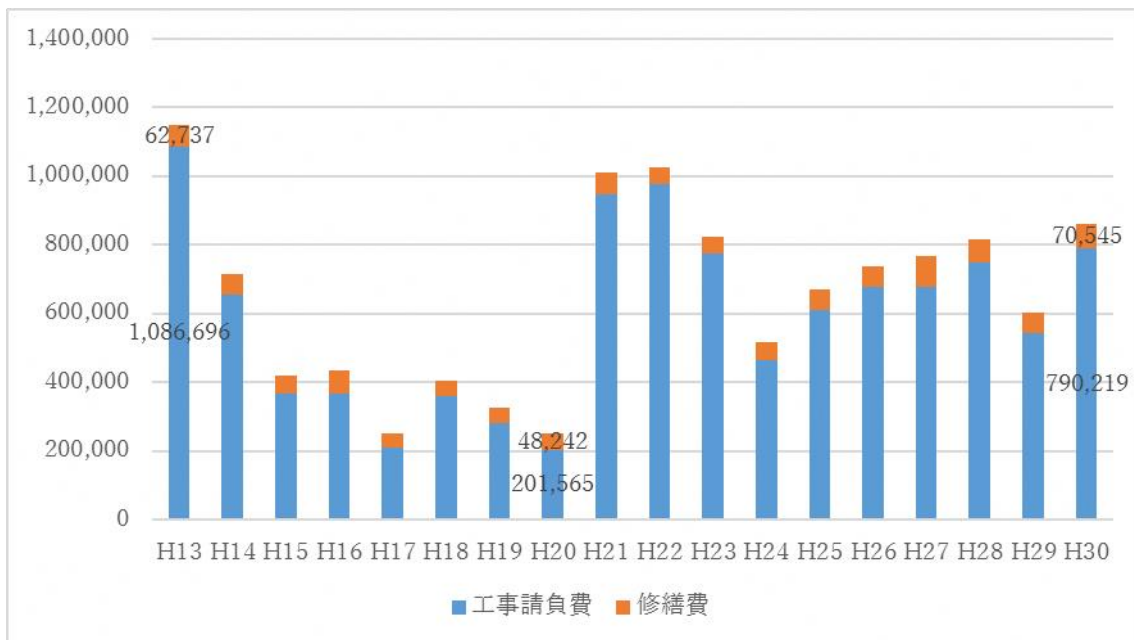


別図7「維持管理決算額推移」



(出典) 庁内基幹システムより抽出 単位：千円

#### (4) 工事請負費・修繕費の推移



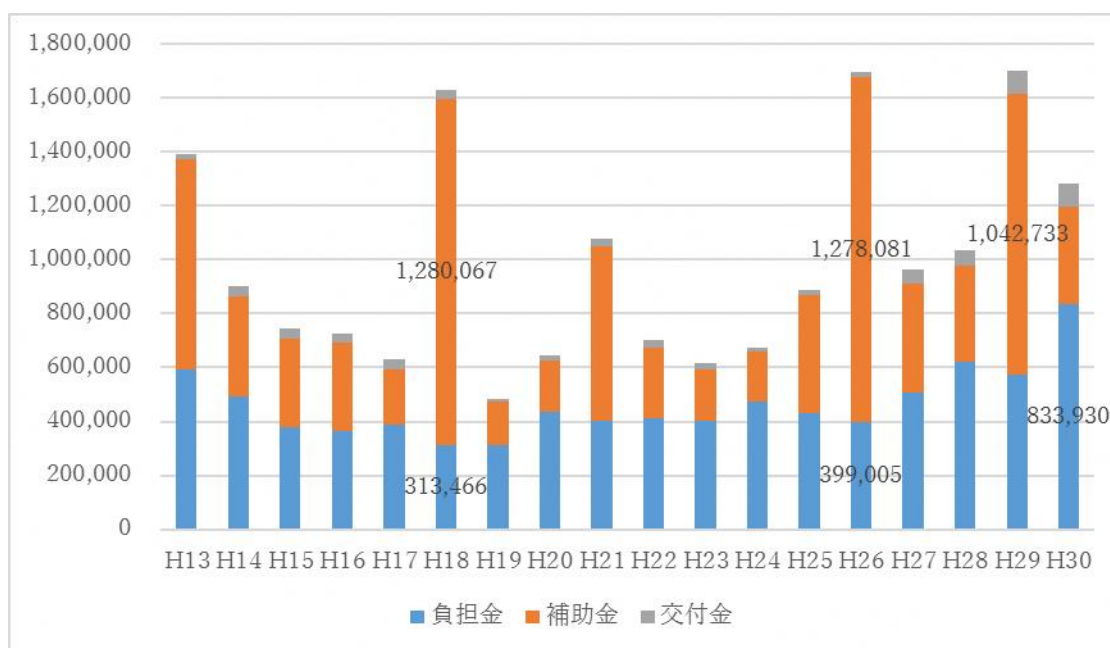
(出典) 庁内基幹システムより抽出 単位：千円

いわゆる施設、インフラの整備と修繕にかかる費用が主なものとなります。工事請負費については、平成13年の約10億が最大で、平成20年の約2億が最小となっております。財源としては、国、道の補助金等と起債が主なものです。今後、まちなか再生計画によ

る施設整備により、工事請負費が増加していくことが予想されます。修繕費については、平均5800万程度となっておりますが、年々増加している傾向にあり、今後、施設の老朽化によりさらに増加していくことが予想されます。

## (5) 負担金補助及交付金の推移

負担金補助及交付金経費推移 単位千円



(出典) 庁内基幹システムより抽出 単位：千円

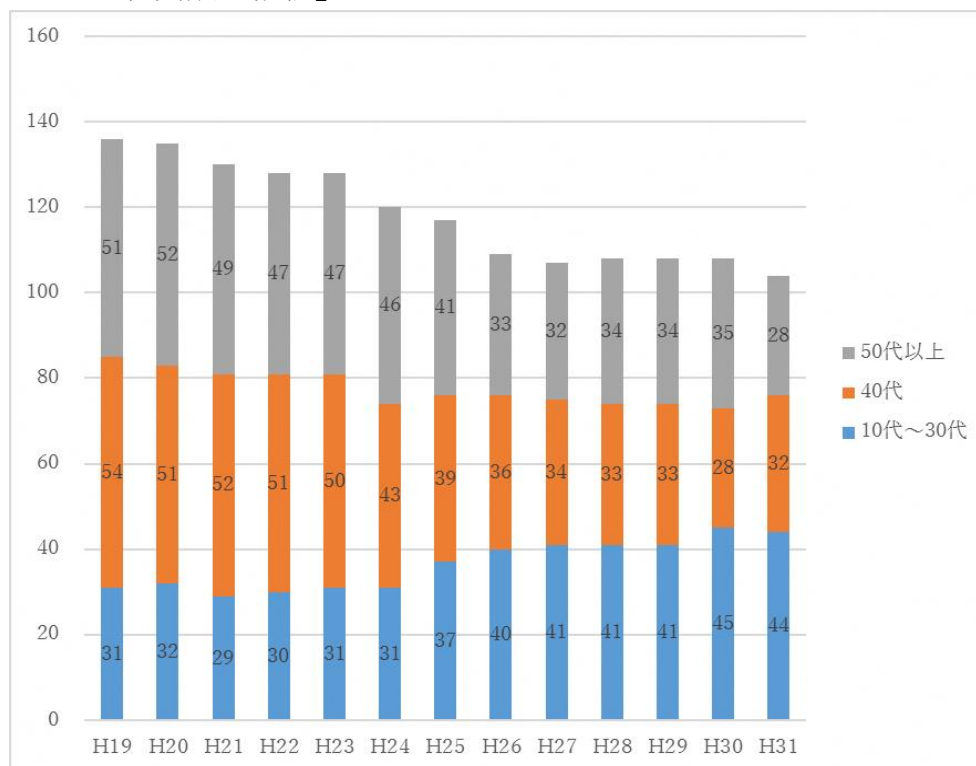
団体や事業への負担金、交付金等の費用となり、平均約9億8千万支出している状況です。負担金については、美幌・津別広域事務組合への負担金、後期高齢者療養給付費、認定こども園運営費、庁内基幹システムの運営協議会への負担金、大空町との広域ごみ処理といった経常的な支出が主なもので、補助金については、平成18年、平成26年、平成29年に10億を超える支出がありますが、それぞれ、平成18年は林業・木材産業構造改革事業、平成26年は認定こども園、平成29年は産地パワーアップ事業といった国・道の補助金を使った施設整備による増加が主な要因となっており、それ以外での平均は約3億程度支出しているものです。その内訳の主なものとして、津別病院への補助金、認定こども園、社会福祉協議会、商工会、観光協会の運営費、ふるさと定住、愛林のまち、森づくり推進事業、津別高校のバス通学費の補助といった経常的な支出が全体を占

めている状況です。交付金については、負担金、補助金と比べ平均3500万と支出が少ないものとなっており、津別高等学校振興対策協議会、自治会運営費、スポーツ合宿誘致、北海道の補助金による農政関係に支出する多面的機能支払交付金事業が主なものとなっております。

## (6) 役場組織の状況

### ①職員数

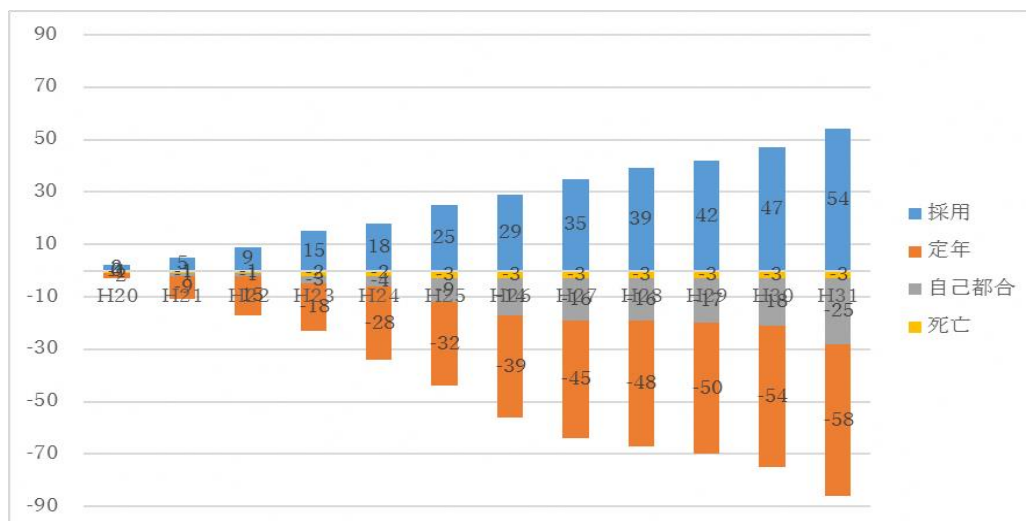
別図9「職員数の推移」



平成18年度に策定された「津別町職員定員管理計画」に基づき、計画的な採用等を進めてきており、職員数の推移としては、平成19年度に136人いた職員は、平成31年度において104人に減少しておりますが、職員の年齢バランスとしていわゆる中堅～管理職である40～50代の職員が年々減少し、10～30代の若手の職員が増えており、組織の若返りが見られます。(別図9「職員数の推移」参照) その背景にある職員の採用・退職者数の状況については、平成19年4月1日以降平成31年4月1日までの累計で採用人数が54

名、退職が86名（定年58名、自己都合25名、死亡3名）となっており、定年退職以外の自己都合退職も一定程度割合を占めている状況です。（別図10「職員の採用及び退職者数の累計」参照）なお、定員管理計画については本年、見直しを行っております。

別図10「職員の採用及び退職者数の累計」



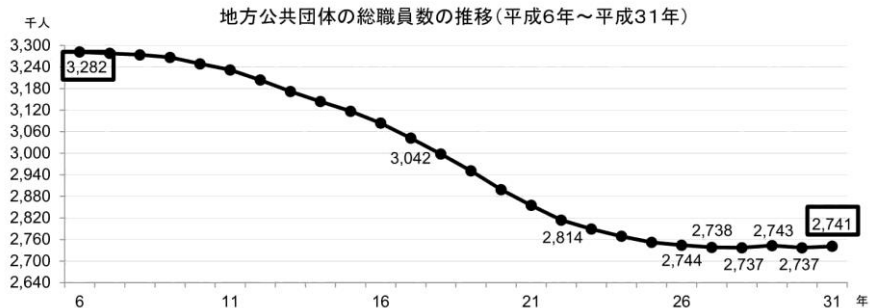
出典 津別町作成「津別町の人事行政の運営等の状況」中「年齢別職員構成の状況」及び「職員の採用及び退職の状況」数値より作成。数値は4月1日現在、単位人。

なお、総務省発表の「平成31年地方公共団体定員管理調査」の結果によると、地方公共団体の総職員数の推移としては、平成31年は対前年比で3,793人増加の274万653人となっており、平成28年以降ほぼ横ばいで推移しています。また、受験者数は平成22年度以降減少しており、平成30年度で469,823人となっており、競争率（倍率）も年々減少しており、平成30年度で5.8倍となっております。津別町においても、募集しても人がこない、競争率の低下による応募者の質の低下といったことが、今後課題になると予想されます。

また、人口減少、高齢化、施設の老朽化等に伴い行政課題が複雑化し、法律により自治体に計画を策定させ国が自治体を統制する「計画集権」と呼ばれる手法の拡大、国、道からの調査物の増加により、職員の事務負担が増加しているといった課題が津別町に限らず全国の自治体にあると考えられ、行政運営の見直し、職員能力の向上が必要と考えられます。

## 1 地方公共団体の総職員数の推移

- 総職員数は、対前年比で3,793人増加し、274万653人。平成6年をピークとして平成7年から減少していたが、平成28年以降はほぼ横ばいで推移。
- 総職員数は、対平成6年比で約54万人の減少（▲17%）。



### ○ 過去10年間の競争試験における受験者数、合格者数、競争率の推移



## 5 他自治体の状況

先に示した津別町の将来の人口予測では、2030年で3,398人（高齢化率48%）、2040年2,491人（高齢化率51%）になるとされていることから、現在の人口が3,000人程度、高齢化率50%前後であり、面積、人口減少率が津別町に比較的近い自治体を選定し、その自治体の財政状況等を以下のとおり示します。

傾向として、自主財源と呼ばれる地方税収入が、概ね3億円前後、町道民税納税義務

者数が、平均1,400人程度となっております。職員数については、平均76人となっており、市町村によってややばらつきがありますが、平均的には現在の津別町よりは職員数が少ない傾向にあります。また、投資的経費を除く一般会計の歳出額は、平均33億、地方交付税は平均21億となっており、基金残高、地方債残高、経常収支比率は、市町村によってばらつきがある状況です。

都道府県	市区町村	人口 (人)	職員数 (人)	地方税(千円)	平成30年度町道民税納 税義務者数(人)
北海道	津別町	4,846	104	613,864	2,275
北海道	壮瞥町	2,565	82	412,666	1,292
北海道	置戸町	2,976	75	315,968	1,339
北海道	愛別町	2,879	52	275,732	1,285
北海道	乙部町	3,833	95	279,776	1,620
北海道	沼田町	3,149	83	324,926	1,566
秋田県	藤里町	3,374	71	222,714	1,412
鳥取県	若桜町	3,345	70	243,738	1,551
熊本県	球磨村	3,839	69	251,462	1,534
高知県	檮原町	3,613	89	299,457	1,449

人口、地方税は「地方財政状況調査」より抽出、平成29年度の数値となる。

職員数は「人事行政の運営等の状況」より抽出。病院職員数は除く。

平成30年度町道民税納税義務者数は、課税状況調査より均等割納税義務者数を抽出。

都道府県	市区町村	一般会計歳出 (千円)	基金残高 (千円)	地方交付税 (千円)	地方債残高 (千円)	経常収支比率 (%)
北海道	津別町	4,957,165	5,461,273	2,665,425	5,709,654	81.5
北海道	壮瞥町	3,412,402	1,399,120	1,759,440	3,842,551	91.3
北海道	置戸町	3,798,664	3,252,343	2,462,194	5,340,904	79.3
北海道	愛別町	2,557,955	1,715,045	1,762,461	3,481,958	98.2
北海道	乙部町	3,429,621	4,391,727	2,147,983	3,507,808	69.2
北海道	沼田町	4,473,355	3,582,331	2,385,005	2,964,507	75.8
秋田県	藤里町	3,103,182	1,195,022	1,909,528	3,133,416	94.5
鳥取県	若桜町	3,023,226	1,931,040	1,896,957	3,346,290	84.9
熊本県	球磨村	2,844,375	1,648,249	1,893,994	3,475,111	80.6
高知県	檮原町	3,100,654	10,771,005	2,693,958	6,046,273	84.1

「平成29年度地方財政状況調査」より抽出。

※一般会計歳出は投資的経費を除く。

## 6 基本方針及び取組内容

前述した現状から、人口減少に伴う税収減、施設維持管理費の増加等が懸念される中、第6次総合計画に掲げる「暮らしたい、魅力あふれるエコタウン」の実現のためには、施策・事業の再構築、人、財源の最適化、職員能力、組織力の向上といった点が行政課題として考えられます。今後、これらの行政課題の解決のため絶え間ない行政改革を進めていくにあたって、改革の取組の方向性を明示し、すべての職員が常日頃よりこれらの方向性について認識することによって、あらゆる業務を改善、改革していくための方針とその具体的な取組内容として、基本方針及び取組内容を以下のとおり定めます。

基本方針 1	人口減少に適応した施策・事業の再構築と最適配分
--------	-------------------------

1-1 積極的・重点的な施策・事務事業の再構築
-------------------------

○取組の方向性
---------

人口減少や住民ニーズの多様化、高度化が進み、これまで以上に多角的な行政需要が高まっています。その中で地域の社会的課題を全庁的に整理、共有し、限られた人員、予算の中で効果的に住民の福祉の向上に資する行政運営を進めるため、スクラップ&ビルドを意識した長期的視野、戦略的な施策立案、事務事業の再構築を進めるとともに、国の補助事業等有利な財源確保の機会に素早く対応できる体制を整えます。

□取組内容
-------

1-1-1 事業見直しの手法と体制確立と推進
------------------------

行っている業務が住民の福祉の向上、総合計画の達成につながっているかのいわゆる「そもそも論」から考え直し、複数年に分け全庁的に人口減少に適合した事務事業の再構築に向け事業の見直しを実施します。実施にあたっては、行政評価の手法、財務諸表等の行政データの活用、総合計画の検証スキーム、人事評価制度における目標設定との連携・整合



性を保つとともに、一定の期間において進捗状況等を行政改革推進委員会に報告を行う等進捗管理の手法についても検討します。

- ・実施に向けた情報収集、手法及び体制を確立し、効果的な事務事業の見直しを進めます。
- ・予算編成において、取捨選択を意識した新規1事業・廃止1事業のルール化を検討します。
- ・事務事業の再構築の実施にあたって、組織機構、人員配置、業務目標設定に反映できる仕組みを確立します。

### 1-1-2 Society5.0時代の地域社会に向けた調査研究

令和元年6月内閣府策定の「成長戦略実行計画」では、Society5.0の実現に向け2025年度までのロードマップを掲げ、総務省では、「Society5.0時代の持続可能な地域社会の構築」と題した令和2年度重点施策により財政措置を進めているところではありますが、現状としては、不透明な部分も多いことから、引き続き、国の施策等の情報収集を継続的に進めます。

- ・ Society5.0関連の施策等の情報収集を進め、全庁的な情報共有を進めます。

※Society5.0 サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会。狩猟社会（Society 1.0）、農耕社会（Society 2.0）、工業社会（Society 3.0）、情報社会（Society 4.0）に続く、新たな社会を指すもので、第5期科学技術基本計画において日本が目指すべき未来社会の姿として初めて提唱されました。

## 1-2 施設の複合化、統廃合、売却による公共施設の最適配置

### ○取組の方向性

今後さらに進んでいく公共施設等の老朽化に対して、今後の人口動向や財政見通しを踏まえ、長期的な視点をもって計画的に施設の維持管理を行うため、利用者の需要等の動向を見通して施設のあり方を検討し、地域の雇用、経済への影響も踏まえつつ、複合化、統廃合、売却を進め公共施設の総合的な最適配置を進めます。

## □取組内容

### 1-2-1 公共施設等総合管理計画の個別計画の策定と推進

平成29年3月に「津別町公共施設等総合管理計画」を策定し、施設分類ごとの基本方針を定めたところであり、具体的方針について各施設の個別計画を策定し、いわゆる「公共施設マネジメント」について、公共施設の適正な配置に関する取組を進めていきます。また、計画的な保守、維持管理を推進します。

- ・他市町村の事例、各省庁の手引き等を参考に、未策定の施設について個別計画の策定を行い、公共施設の適正な配置に関する取組を進めるとともに、公共施設の状況について全庁的な情報共有に努めます。
- ・施設の統廃合、改修、解体に向けた国事業、補助金等の情報収集と庁内全体での情報共有を図り、有利な財源の確保に努めます。

## 1-3 協働のまちづくりの推進

### ○取組の方向性

人口減少、高齢化が進み、既存の地域コミュニティ、行政活動の現状維持が困難な局面を迎える中で、時代に即したそれぞれの活動等のあり方を調査、研究するとともに、町民の自主的なまちづくり、担い手の育成を行政、町民共に進めていきます。

## □取組内容

### 1-3-1 行政活動、地域コミュニティ等の再構築

人口減少、高齢化が進み、既存の地域コミュニティ、行政活動の現状維持が難しくなる局面を迎える中で、時代に即したそれぞれの活動等のあり方を調査、研究するとともに、地域福祉体制の連携強化によりコミュニティの再構築を図ります。

- ・行政活動、自治会活動等の見直しに向けた研究、検討を進めます。
- ・社会福祉協議会の機能強化と地域福祉体制の強化、それに伴う担い手の確保を進めます。

### 1-3-2 まちづくりへの町民参画の推進

町民のまちづくりへの参画の場のひとつである各種委員会については、改選期に類似委員会の統合、委員数の見直し等を進めてきましたが、複数の委員を兼務している方も多く、担い手の育成、各種委員会の在り方を調査、研究し、より行政と町民の対話の場となるようにします。また、町民の自主的なまちづくりの支援、地域の情報・交流の拠点である多目的活動センター（さんさん館）のより効果的な運営を図ります。

- ・町の附属機関である各種委員会の内容等を事務事業の再構築と合わせて、横断的に整理、精査を行います。
- ・多目的活動センター（さんさん館）の運営について、事務事業の再構築と合わせて検証等を行い、より効果的な運営を図ります。

## 基本方針 2

### 職員能力と組織力の向上

#### 2-1 職員の資質、満足度、士気の向上

##### ○取組の方向性

職員が夢と希望を持ち、失敗を恐れずチャレンジ精神で改善、改革、行動できるように、各種制度、研修等を充実させ、職員がアンテナを広く張り、見聞や人的ネットワークを広めながら自分に誇りをもって仕事に向き合える組織を実現し、住民満足に繋がる職員満足度を高めていきます。さらに、人事評価制度の改善により、職員のモチベーション、能力の向上を図ります。

##### □取組内容

2-1-1 「津別町人材育成基本方針」を基礎とした計画的、効果的な職員研修の実施による人材育成の推進

「津別町人材育成基本方針」に掲げるめざす職員像「改革へのチャレンジ精神を持った職員」「町民から信頼される職員」「高度な専門知識を備え、業務に積極的に取り組むことのできる職員」「経営改革とコスト意識を持った職員」に全職員がなれるよう人材育成を進めます。

- ・法務、財務、政策立案、専門知識の各能力の向上に向けた計画的な研修体系を構築します。

### 2-1-2 官民間での人事交流の推進による人材育成と連携基盤の形成

北見市、津別町、美幌町、訓子府町、置戸町の1市4町が令和元年10月に締結した「北見地域定住自立圏形成協定」に基づき、圏域内での人材育成、職員交流等を進めます。また、行政と民間の連携・協働の仕組みづくりに向けて、官民間での人事交流や連携基盤の形成を進めます。

- ・他市町村の事例を調査研究し、官民連携事業を構築します。
- ・職員の営利企業等の従事許可制度を活用し、職員の人材育成を図ります。

### 2-1-3 人事評価制度の改善

平成28年3月に策定した「津別町人事評価制度導入に係る実施内容」により人事評価制度を運用していますが、人事評価の目的である「職員の能力、資質の向上」、「行政組織運営の効率化」、「人事管理の基礎に活用」により一層資する仕組みにするため、制度の改善と職員への意識付けを図ります。

- ・他市町村の優良事例等を調査研究し、現行の人事評価制度を見直します。

## 2-2 業務改善と効率化

### ○取組の方向性

時代の流れに合わせ、より効率的な働き方へと変化させ、職員の時間を生み出します。その時間は、コミュニケーションや必要な業務の時間に充てる等、より適正な事務処理に活用します。

### □取組内容

#### 2-2-1 スマート自治体の実現による窓口手続きの簡素化、定型業務の効率化

人口構造の変化による就労人口の減少に伴い、職員の人材確保が厳しい状況になることが予測される一方で、行政はサービスの提供を継続していく必要があります。そこで、ICT、AI及びRPAツールといった技術を採用することにより、業務効率化を実現し行政サービスの提供が持続可能な環境を形成していきます。これらの導入及び事務効率化に必要な、業務フロー、業務マニュアルの整備・見直しを進めていきます。

- ・民間の知見等を活用し、業務フローの見直し、業務マニュアルの整備を進めます。
- ・AI、RPAの導入調査研究を行い、事務事業への導入を進め、業務効率化を図ります。

※スマート自治体「システムやAI等の技術を駆使して、効果的・効率的に行政サービスを提供する自治体」（地方自治体における業務プロセス・システムの標準化及びAI・ロボティクスの活用に関する研究会令和元年5月報告書より）

※ICT Information and Communication Technologyの略、情報通信技術のことです。

※AI Artificial Intelligenceの略語、人工知能のことです。

※RPA Robotic Process Automationの略語であり、業務の自動化のことです。

#### 2-2-2 柔軟な組織運営の推進

複雑化する行政課題に対応するため、縦割り行政を廃し、より一層効率的かつ柔軟な行政体制を目指します。

- ・課横断的、柔軟な人員配置のためのプロジェクトチーム制度、職員業務応援制度の制定と活用を進めます。
- ・新庁舎内の打ち合わせコーナー、ラウンジ等を活用した、着席しない立ち会議の推進、固定

した自席を設置しないフリーアドレス制の一部係での導入の検討を進めます。

- ・定員管理計画に基づき組織機構の見直し、課・係の統廃合を検討、推進します。

### 2-2-3 会議等のペーパーレス化の推進

ノートパソコン、プロジェクター等を活用し、会議のペーパーレス化を進め、会議の効率化、資料印刷等の人件費の抑制を図ります。

- ・紙による会議開催との費用比較を行い、機器導入の検討を進めます。
- ・現状開催されている会議の必要性を精査するため、会議開催の必要性のフローチャートを整備します。

## 2-3 内部統制機能の充実

### ○取組の方向性

町政が町民の信頼によるものであることを認識し、内部統制機能の充実を図り、法令等を遵守し公平かつ公正に職務を遂行し、また文書管理をはじめとした5S(整理、整頓、清掃、清潔、躰)運動等の推進より執務環境の改善を行い、町民の信頼を確保します。

### □取組内容

#### 2-3-1 内部統制機能の導入検討

2020年自治法改正により内部統制制度の導入が市町村においては努力義務となっていますが、津別町の行政のリスクマネジメント強化の手法として導入を検討します。

- ・内部統制機能の導入に向けた調査・検討を進めます。

※内部統制 「①業務の効率的かつ効果的な遂行、②財務報告等の信頼性の確保、③業務に関わる法令等の遵守、④資産の保全の4つの目的が達成されないリスクを一定の水準以下に抑えることを確保するために業務に組み込まれ、組織内の全ての者によって遂行されるプロセスをいい、①統制環境、②リスクの評価と対応、③統制活動、④情報と伝達、⑤モニタリング(監視活動)及び⑥ICT(情報通信技術)への対応の6つの基本的要素から構成される。」とされています。

### 2-3-2 文書管理の定着

パソコン、インターネットの普及により、庁内の文書量が増えてきた中で文書サイクルが循環していない状態となり、業務時間において文書検索に時間がかかっている傾向にあります。また、書類が机の上に置きっぱなしという状況も散見されセキュリティの問題も懸念されています。ファイリングシステムと呼ばれる文書管理を導入し、職員への研修及び指導を行い、文書管理が徹底、定着する状態を目指します。

- ・新庁舎でのファイリングシステムの定着に向けた研修、指導を進めます。
- ・文書管理を定着させ、電子データの整理も進めます。

### 2-3-3 5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）運動の実践

庁舎内において、不要又は用途不明の物品が処分、整理できていない状況であり、逆に必要な物品の管理、整理が十分にできていない状況であり、庁舎内の職員スペースが雑然としています。また、業務管理においては、業務の進捗管理及び円滑な事務遂行が課題となっていることから、5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）運動を職員内で意識付けし、職場改善の環境を図ります。また運動の一環のなかで、グループウェア等の民間サービスを活用した業務管理の改善を図ります。

- ・5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）運動定着に向けた仕組み、体制づくりを進めます。

## 7 計画の推進について

計画期間を令和11年度までとし、行政改革推進本部において本計画の各取組の実施に向けた検討、推進及び進捗管理を行います。津別町行政改革推進委員会に取組の現状、成果、課題等を報告・共有し、今後の取組の方向性、内容について協議、分析、情報交換を行い、計画の推進を図ります。また、進捗状況に応じて、計画内容の見直し等を適宜行います。