

9つの推進項目に22の改革内容項目

平成27年度から平成30年度までの4年間で推進期間とする実施計画を定め、下記の体系表のとおり3つの基本方針を柱とし、4種類の改革体系と9つの推進項目、さらにこれを具体化するための22の改革内容の項目を設けました。

◆第5次行政改革大綱実施計画の体系表

| 基本方針 | 体系 | 推進項目 | No. | 改革内容 |
|-----------------------------|------------|----------------|-----|--------------------|
| Ⅰ 仕事の改革 (PDCAサイクル、スピード化) | (1)行政体制の整備 | (ア)事務・事業の迅速化 | 1 | 事務処理手順マニュアルの作成と見直し |
| | | | 2 | 事務決裁の見直し |
| | | | 3 | ペーパーレス化の推進 |
| | | | 4 | プロジェクトチーム等の設置 |
| | | | 5 | 職員提案制度の充実 |
| | | | 6 | 効率的な照会及び報告の実施 |
| | | | 7 | 時間外勤務の適正化 |
| | | (イ)PDCAサイクルの定着 | 8 | 期間事務計画表作成及び進行管理 |
| | | | 9 | 来庁者アンケートの実施 |
| | | | 10 | 各種事業アンケートの実施 |
| Ⅱ 職員の改革 (発想力、実行力) | (1)人材育成の推進 | (ア)基礎力の向上 | 11 | 職員研修の充実化 |
| | | | 12 | 情報セキュリティ意識の向上 |
| | | (イ)発想力の向上 | 13 | 役職別・年代別による職員会議の実施 |
| | | | 14 | 職員提案制度の充実(再掲) |
| | | (ウ)実行力の向上 | 15 | プロジェクトチーム等の設置(再掲) |
| | | | 16 | 自己研鑽する機会の確保・定着 |
| | | (エ)職員人事交流の活性化 | 17 | 交流職員の派遣 |
| Ⅲ 組織の改革 (組織づくり) | (1)勤務体制づくり | (ア)人財の管理 | 18 | 職員の健康づくり |
| | | | 19 | 余暇の積極的な利用 |
| | (2)組織の活性化 | (ア)組織体制の検証 | 20 | 組織体制の検証 |
| | | | 21 | 全所属体制での事業の推進 |
| | | (イ)男女共同参画の推進 | 22 | 男女共同参画の推進 |

第5次 行政改革

町では、行政改革を最重要施策の一つとして捉え、昭和62年の行政改革大綱策定以降、行政改革を実施してきました。平成27年度の取り組みについて、実績と進捗を報告します。

【問い合わせ】総務課 庶務係 ☎(83)1221

先の第4次行政改革大綱では、「町民ニーズに対応した行政サービスの提供」、「自立した行政運営の推進」、「安定した財政基盤の確立」と3つの柱を掲げ、事業経費の削減に加え、町民の要望により適切に対応することができる事業展開、また、町民が積極的に参加する協働の事業を

推進してまいりました。平成27年度より、町民が安全に暮らすことができ、良質なサービスを享受できる行政改革を推進するため、第5次行政改革大綱を策定しました。今回の行政改革大綱では、「仕事の改革」(PDCAサイクル他)「職員の改革」(発想力・実行力)

「組織の改革」(組織づくり)の3つの基本方針を掲げ、限られた人員・財源の中で新たな課題に対応していくため、事務の効率化や従来手法にとられない行政への変革を進め、行政サービスの向上を推進しています。

平成27年度の主な取り組み結果

平成26年度までは、各課の行政改革の推進状況について年度末に検証していましたが、平成27年度より3か月ごとに検証を行い、無理・無駄をなくす事に取り組みました。

◎仕事の改革 (PDCAサイクル、スピード化)

事務処理手順マニュアルの作成と見直しでは、平成27年度の1年間で8係が整備を完了し、9係は70%以上の整備が終了しています。

また、各種事業アンケートの実施では、各種事業(計15事業)におけるアンケート調査を実施しました。

今後も町民の方などの意見を積極的に取り入れ、事業の見直し、改善を進めます。

●アンケート調査を導入している事業

- ・各まつり事業
- ・健康教育事業、介護予防事業
- ・子どもの館、ドッグランなど
- 町施設 ほか

◎職員の改革 (発想力、実行力)

平成27年度には、9つのプロジェクトチーム(接遇、おもてなし、地方創生、まちづくりなど)が立ち上がり、所属を超えた議論を交わし、事業を推進しました。今後も、問題の解決時間の短縮や職員が積極的に発言・発想できる機会を増やすため、所属を超えた職員を選任した小グループ(プロジェクトチーム)を積極的に活用していきます。

◎組織の改革 (組織づくり)

月に1回衛生委員会を開催し、職員の健康づくり、健康状態の把握と管理を行っています。

また、職員の勤務状況及び時間外勤務の時間数などを把握、推移の分析を行い、事務量にあった適正配置に取り組みました。

今後も、把握・分析を継続し、施策をより迅速に実現できる組織体制の検証・実行をくり返し行っていきます。

風

くさぜ

女性が輝く松田町！未来への挑戦！

松田町長 本山博幸

2014年5月、民間研究機関「日本創成会議」が若年女性(20〜39歳)の人口減少などに着目し、2040年には松田町を含む全国市区町村の約半数896自治体が消滅する可能性を指摘した衝撃的なレポートが発表されました。同時にそんな状況だからこそ、町民の皆様が私に寄せていただいた期待」に対する「使命」と「決意」を新たにした記憶があります。

まず、若年女性人口を急減させず「大都市への人口流出をストップさせる」ために、地域に雇用(活躍)の場を確保し、安心して子供を産み育てられる環境(魅力)を備えねばなりません。その対応策として、昔から町に在る資源(個性)を発掘し、女性が活躍する新たな産業の創出など更なる魅力の向上が、移住・定住促進に効果的だと考えています。また、IT環境を整えれば、クリエイティブな仕事地元でできずし、同様な人材の移住が期待できます。

人口減少社会に対抗するためには、「歩いて楽しめる市街地」と「持続可能な周辺地域」の整備(コンパクト+ネットワーク)を推進し、不便さの解消と共にオシャレな街の形成(ブランド力の向上)が不可欠です。そうして整備された街に、住み替えによる人口流入を促すため、駅周辺整備再編事業や空き家・中古住宅のリノベーションなどへの支援に取り組み、人口減少を抑制して参ります。

今後、我々が「消滅」を防ぐためには、少子化(結婚行動・出産力の低下)の反転や、移住(住民誘致・定住促進)に向けた政策を総動員して効果的に連携させながら展開していく必要があります。松田町は、若者、子育て・介護世代に魅力的な「足柄拠点都市(24時間型医療・介護・子育て支援サービスや、多様な働き方が可能な雇用環境、優良な教育環境が整った都市)」となることを目指し、女性が輝き、未来を担う子供たちに夢を持たせるよう、町政経営の舵取りを担って参りますので、御理解・御協力をお願い致します。