

第5章

新しい「役場」への転換



第5章 新しい「役場」への転換

第1項 基本的な考え方

新たな総合計画のスタートは「役場」が“変わる”チャンス！

本計画では、将来ビジョンの実現を目指し、村民と行政の「共創・協創」により、「人づくり」を核としたさまざまな取組を進めます。そのためには、行政内部の変革が不可欠であり、事業効果の最大化・最適化を図るための取組を不断に推進することで、行政力の底上げを図るチャンスでもあります。

1 “変わる” 役場の今

(1) 職員数の状況

村においては、高度化・多様化する村民ニーズに対応した組織機構の整備や事務事業の見直し、職員の業務改善意識の醸成などに取り組み、定員の適正化に努めてきましたが、急速に変化する社会経済情勢の中において業務量は年々増加し、職員の時間外勤務や臨時職員等の雇用により対応している状況にあります。

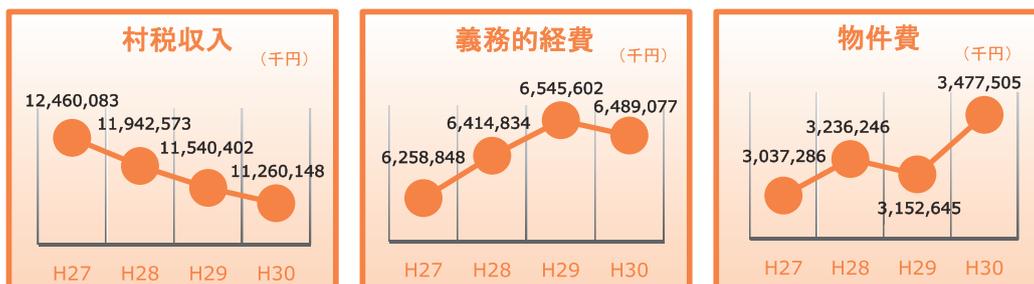


(2) 財政の状況

歳入面においては、村税収入が平成26年度（2014年度）をピークに減収が続いています。

歳出面においては、義務的経費（人件費・公債費・扶助費）について、起債償還の進捗により公債費は減少しているものの、人件費及び扶助費が増加しており、支出は全体として伸びを示しています。

さらに、物件費（賃金、役務費、委託料等の消費的性質の経費）についても、経常的な支出が増加しており、スリム化が急務となっています。



2 役場が“変わる”とは？

(1) 「しごとの仕方改革」から「働き方改革」へ

平成29年度(2017年度)から3年間の計画期間で進めてきた、東海村第5次行財政改革大綱においては、「しごとの仕方改革」を基本方針の一つに掲げ、村職員の生産性の向上によって働き方の見直しにつなげる取組を推進してきました。

昨今、国では一億総活躍社会の実現を掲げて「働き方改革」を推進し、多くの行政や企業においても、働き方改革の取組が具体的に進められています。ICT環境が日々進化する中で、村においても、業務の改善や事務の効率化はもとより、村職員が、未来志向で、さまざまな課題に積極的にチャレンジする、職場文化を形成していく必要があります。

そこで、これまでの「しごとの仕方改革」から「働き方改革」へとステップアップし、村職員が、より村民に向き合う時間を創出するとともに、意欲的に仕事に取り組める環境を整えていくことで、将来ビジョンを実現し、持続可能なまちづくりを推進します。

(2) 「働き方改革」が職員にもたらすもの

「働き方改革」により、村職員が村民に向き合う時間が生まれることは、村民のために必要な取組について、これまで以上に考え、地域に出て村民と関わる時間を確保し、共創・協創に向けた取組への実現につながります。

こうした村民との関わり合いの中では、法令に則り、必要な業務を遂行することはもとより、高度化・多様化する村民ニーズに柔軟に対応し、地域の課題をすくい上げ、村民とともにその解決策を考えることのできる、コミュニケーション能力やファシリテーション能力が求められます。

本計画に掲げる「人づくり」を核とする取組の実現には、村職員がこのような能力を身につけ、地域に寄り添い、将来ビジョンの実現に向け、挑戦し続ける人財となることが必要です。

同時に、本計画に示す「共創・協創」の実現のためには、村民との対話をはじめ、企業やNPO、研究機関、行政機関等が持つ知識やノウハウを最大限に活用し、新たな価値を創造するために、村職員が多様な主体と連携し、双方向の対話を推進することも不可欠です。

(3) 次代に責任ある財政経営

本計画では、「人づくり」の政策の一つに「次代への継承」を掲げています。継承の実現には、計画体系図(p.38)で示す施策の推進と同時に、次代に過度な負担を強いることなく、村民が安心して暮らし続けられるための責任ある財政経営が求められます。

人口減少社会を前提とした上で、現状や将来展望に基づき、思い切った財政構造の転換に取り組むとともに、公有財産の統括的な管理、活用を図るなど、戦略的な財政経営に向けた挑戦が求められます。



3 “変わる” 役場へのチャレンジ

将来にわたって持続可能で、真に村民が主体となったまちづくりの実現に向けた施策を推進していくためには、限られた一人ひとりの村職員が、さらに村民と向き合い、意欲的に仕事に取り組む環境を整えていくとともに、人口減少に伴う歳入減少や人口構造の変化に伴う社会保障費等の歳出増加を踏まえた、健全な財政経営に取り組んでいく必要があります。

そのため、新しい「役場」への転換を目指し、次の2つの基本姿勢により、取り組むこととします。

■ チャレンジの基本姿勢

変わる! I 新時代の職員育成へのチャレンジ

変わる! II 未来に立ち向かう財政経営へのチャレンジ

■ 取組の柱

変わる! I *challenge* 新時代の職員育成へのチャレンジ

取組1 変化をおそれず挑戦し続ける人財への変革

- (1) 未来志向で、積極果敢に挑戦することができる人財の育成・確保
- (2) スピード感を持って、連携して政策課題に取り組む機動的な体制づくり
- (3) 村民に向き合い、意欲的に働くための「働き方改革」の推進

取組2 多様な主体との連携

- (1) 村民・企業・NPO・研究機関・行政機関等との連携の推進
- (2) 行政情報の積極的な発信
- (3) 村民意見の行政への反映機会の充実

変わる! II *challenge* 未来に立ち向かう財政経営へのチャレンジ

取組1 人口減少社会に適応した財政構造への転換

取組2 公共ファシリティマネジメントの推進



第2項 具体的な取組

変わる! I 新時代の職員育成へのチャレンジ

取組1 変化をおそれず挑戦し続ける人財への変革

(1) 未来志向で、積極果敢に挑戦することができる人財の育成・確保

内 容	時代の変化に順応しながら、未来志向で、積極果敢に自ら行動するとともに、他者との合意形成を円滑に図ることができる人財を育成するため、村職員の能力開発に資する研修の充実や人事評価制度の効果的な運用、優秀な人財の採用等に取り組みます。
主な推進方策	○職員研修の充実（新たな行政課題に対応した研修等の実施） ○人事評価制度の効果的な運用 ○職員採用活動の充実・強化 ○ダイバーシティの推進（女性職員の活躍推進等） など

(2) スピード感を持って、連携して政策課題に取り組む機動的な体制づくり

内 容	多様な主体と共創・協創し、誰一人取り残さない政策をスピーディーに展開していくため、部署間にある「境界」を乗り越え、職員同士がよりコミュニケーションを図りながら、連携して政策課題を解決することができる体制づくりに取り組みます。
主な推進方策	○職員の意識改革やコミュニケーションの活発化 ○政策課題に分野横断的に取り組む体制づくり ○部署間連携の促進 など

(3) より村民に向き合い、意欲的に働くための「働き方改革」の推進

内 容	持続可能なまちづくりを推進するに当たり、村職員が村民に向き合う時間を、さらに創出するとともに、意欲的に仕事に取り組める環境を整えていくため、村職員の意識改革やICT技術の活用をはじめとした「職員の働き方改革」の推進に取り組みます。
主な推進方策	○業務改善や業務改革に対する意識の高揚 ○業務の見える化・共有化や事務の簡素化・効率化の推進 ○AIやRPAをはじめとしたICT技術の導入促進 ○オフィス改革や柔軟な働き方の推進 など



取組2 多様な主体との連携

(1) 村民・企業・NPO・研究機関・行政機関等との連携推進

内 容	村民をはじめ、企業・NPO・研究機関・行政機関・教育機関等の多様な主体と課題を共有し、アイデアを出し合いながら、主体ごとの強みを生かし、効果的な取組につなげるため、連携を強化し、共創・協創につなげます。 あわせて、国や県、近隣自治体等との連携についてもさらなる推進を図り、限られた経営資源を最大限生かすことのできる体制づくりを進めます。
主な推進方策	○民間企業やNPO等との協働による事業の推進 ○包括連携協定等の締結先や研究機関、教育機関等との連携の推進 ○国・県との連携及び協力 ○適時適切な国・県への提案及び要望活動の実施 ○近隣自治体との連携の強化 など

(2) 行政情報の積極的な発信

内 容	村民と行政がパートナーとして相互に補完し、協力し合いながらまちづくりを進めるため、「伝える」から「伝わる」広報を目指し、村職員の広報能力の向上を図るとともに、あらゆる手段を活用し、行政情報を積極的かつ分かりやすく発信します。 あわせて、村民の知る権利を保障する情報公開を引き続き推進することで、行政の説明責任と行政運営の透明性を確保します。
主な推進方策	○各種媒体を活用し、ターゲットを意識した戦略的な情報発信の推進 ○戦略的な情報発信に向けた職員研修の充実 ○情報発信を通じた、魅力ある地域資源のブランド化の推進 ○公共データの活用促進 ○情報公開や会議の公開等の推進 など



(3) 村民意見の行政への反映機会の充実

内 容	村民の村政への関心を高め、村民と行政との共創・協創意識の向上を図るとともに、総合計画を推進するマネジメントサイクルであるPDCAのC(=チェック)機能をより深化し、総合計画の実効性を確保するため、さまざまな手段の活用により広聴機能の充実に努め、村民の声の見える化を推進します。
主な推進方策	<ul style="list-style-type: none"> ○さまざまな手段による村民との対話の機会の確保 ○若年世代との対話の機会の充実 ○パブリックコメントの実施等を通じた全庁的な広聴活動の推進 ○効果的な広聴機会や手段の研究 <p style="text-align: right;">など</p>

変わる! Ⅱ 未来に立ち向かう財政経営へのチャレンジ

取組1 人口減少社会に適応した財政構造への転換

内 容	人口減少や高齢化を前提とした上で、事実や将来展望に基づく戦略的な財政経営をしていくため、政策決定プロセスや予算編成方法を見直していくとともに、村の財政の特異性を分析し、財政構造の転換を図ります。
主な推進方策	<ul style="list-style-type: none"> ○EBPM（事実・証拠に基づく政策立案）の浸透 ○適正な事業評価による事業見直しサイクルの確立 ○資金調達が多様化と将来財政負担の平準化 ○村の状況に適した予算編成方法の研究・見直し ○村職員の財政・経営リテラシーの醸成 <p style="text-align: right;">など</p>

取組2 公共ファシリティマネジメントの推進

内 容	公共施設等を取り巻く厳しい環境を踏まえ、建物とその環境を総合的に企画、管理、活用する経営活動の視点から公有財産を管理することで、維持管理コストの縮減や新たな財源の確保に取り組みます。
主な推進方策	<ul style="list-style-type: none"> ○民間等との連携による公有財産の有効活用 ○公共施設の集約化、広域化及び廃止の検討 ○広域連携や官民連携の推進 ○公共施設等の適正な管理 ○受益者負担の適正化 <p style="text-align: right;">など</p>



