

第9次下川町行政改革大綱

令和5年11月
北海道下川町

I 策定の背景

第1 本町における行政改革の取組状況

本町では、昭和62年2月に「第1次行政改革大綱」を策定して以降、簡素で効率的な行政運営と行政サービスの向上を目指し、8次にわたる行政改革大綱のもとで、継続的に行政改革の取組を推進し、着実に成果を上げてきました。

第8次行政改革大綱（平成29年7月策定）では、「組織改革と職員能力の向上」「持続可能な行財政の運営」「町民参加の推進」を重点項目に掲げて取組を進めてきました。

【本町の行政改革大綱の策定状況】

大綱次数	計画期間	重点項目など
第1次	昭和61年度 ～ 昭和63年度	<ul style="list-style-type: none"> ■事務事業の見直し ■組織・機構簡素合理化 ■給与の適正化 ■民間委託の推進 ■会館等公共施設の設置管理運営の合理化
第2次	H元年度 ～ 平成3年度	<ul style="list-style-type: none"> ■事務事業の見直し ■組織・機構簡素合理化 ■給与の適正化 ■民間委託の推進 ■会館等公共施設の設置管理運営の合理化
第3次	平成4年度 ～ 平成6年度	<ul style="list-style-type: none"> ■事務事業の見直し ■組織・機構簡素合理化 ■給与の適正化 ■民間委託の推進 ■会館等公共施設の設置管理運営の合理化
第4次	平成8年度 ～ 平成12年度	<ul style="list-style-type: none"> ■事務事業の見直し ■組織・機構の見直し ■定員管理の適正化 ■効果的な行政運営と職員の能力開発の推進 ■行政の情報化・行政サービスの向上 ■公共施設の効率的、効果的な管理運営
第5次	平成14年度 ～ 平成18年度	<ul style="list-style-type: none"> ■事務事業の見直し ■組織・機構の見直し ■定員管理 ■人材の育成・確保 ■行政の情報化・行政サービスの向上 ■公正の確保と透明性の向上 ■経費の節減、合理化等財政の健全化 ■会館等公共施設 ■住民参加のまちづくりの推進
第6次	平成19年度 ～ 平成22年度	<ul style="list-style-type: none"> ■効率的で効果的な行政運営の推進 ■持続可能な財政運営 ■協働の推進

第7次	平成23年度 ～ 平成26年度	<ul style="list-style-type: none"> ■社会情勢等に適応する、地域経営の核となる組織づくり ■職員ひとり一人が主体性を持ち、力を伸ばし、地域づくりをリードする人づくり ■地域資源を最大限に活用した、効果的な政策推進と健全財政の両立
第8次	平成29年度 ～ 令和4年度	<ul style="list-style-type: none"> ■組織改革と職員能力の向上 ■持続可能な行財政の運営 ■町民参加の推進

【その他行政改革の取組】

計画名	計画期間	内容
地域自律プラン	平成16年度 ～ 令和2年度	<p>市町村合併問題において、当分の間、単独の町政運営を選択したことに伴い、今後のまちづくりのあるべき姿を明確にし、町民の皆様へ安心と納得いただくため、その指針として「地域自律プラン」を策定</p> <p>実施計画：平成16年度～平成22年度 展望計画：平成23年度～令和2年度</p>
集中改革プラン	平成17年度 ～ 平成21年度	<p>「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針（平成17年3月29日付け総務事務次官通知）」に基づき、国が示す項目について、取り組むための計画を策定</p>
行財政集中「革新」プラン	平成30年度 ～ 令和2年度	<p>2030年の下川町のあるべき姿（SDGs 未来都市）の議論や将来のまちづくりの指針となる第6期下川町総合計画の策定に向けた議論をする中、「持続可能な行財政のあり方」が求められることから、第8次行政改革大綱の着実な推進を図るための計画を策定</p>

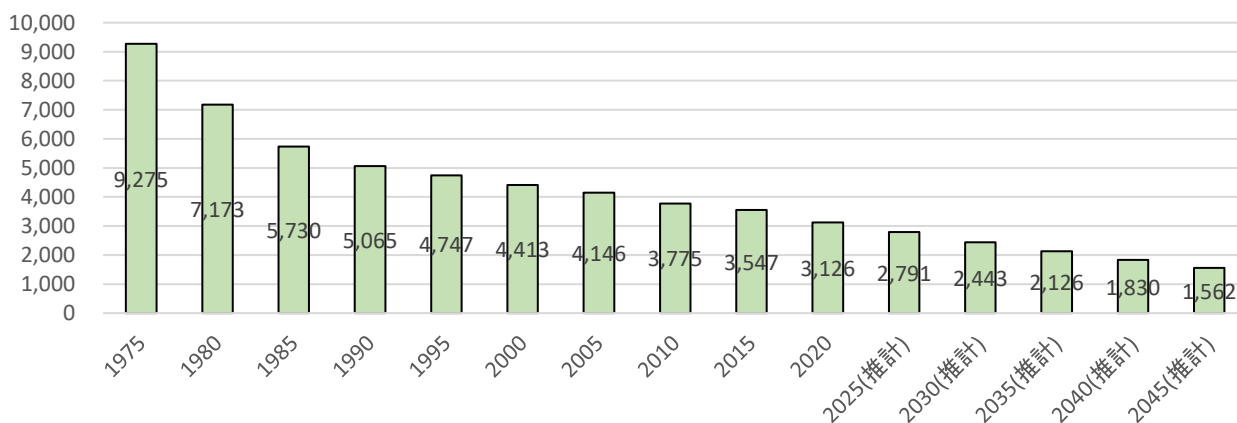
第2 本町を取り巻く主な社会経済情勢

1 人口減少と少子高齢化

本町の人口は、1960（昭和35）年の15,555人をピークに減少が続いており、2020（令和2）年の人口は3,126人となっています。

国立社会保障・人口問題研究所の推計（2018（平成30）年推計）では、人口の減少は今後も進み、2045（令和27）年には1,562人にまで減少すると推計されています。

人口の推移



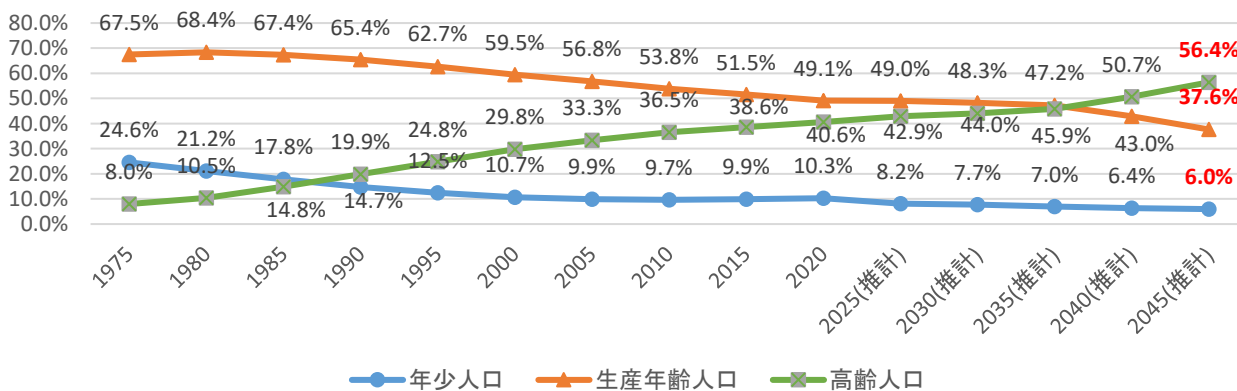
（資料：国勢調査、国立社会保障・人口問題研究所推計）

また、働き手である15歳～64歳の生産年齢人口比率は1980（昭和55）年以降減少し続け、2020（令和2）年には50%を下回り、2045（令和27）年には37.6%にまで減少すると推計されています。

さらに、少子化の進展により、14歳以下の年少人口比率も減少し続け、2045（令和27）年には、6.0%（一年齢あたり6.2人）まで減少すると推計されています。

一方、高齢化の進展により、65歳以上の高齢人口比率は今後も上昇し、2040（令和22）年には50%を上回り、2045（令和27）年には56.4%に達すると推計されています。

人口比率の推移



（資料：国勢調査、国立社会保障・人口問題研究所推計）

2 行政需要と職員体制

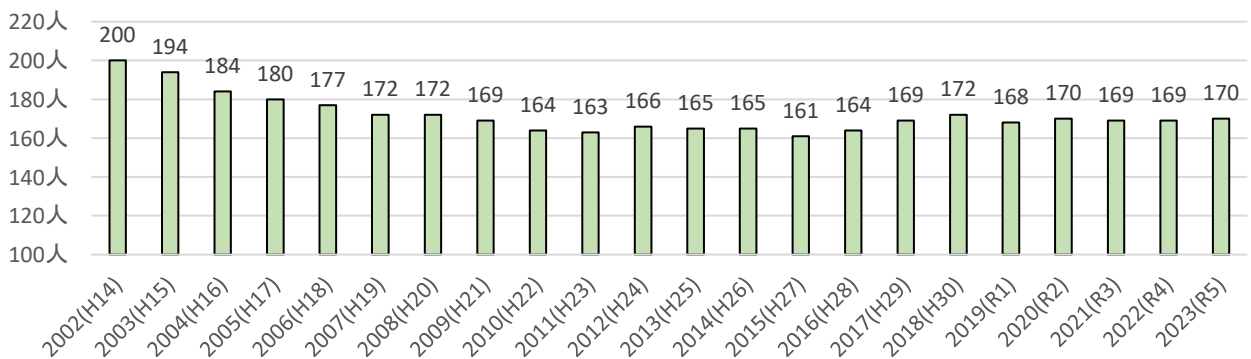
本町では、病院や特別養護老人ホーム、障害者支援施設、認定こども園などを整備し、町直営による行政サービスを行っています。そのため、他町村と比較して職員数が多く、またそれに起因して、歳出全体に占める人件費も高い水準にあり、本町財政の健全化にとって職員数の削減は大きな課題となっていました。

このような状況から、2003（平成 15）年に第 1 次定員適正化計画（平成 15～18 年度）、2007（平成 19）年に第 2 次定員適正化計画（平成 19～22 年度）を策定し、組織・機構の見直しや新規採用職員の抑制などを行ってきた結果、2002（平成 14）年に 200 人であった正規職員数と比較し、2011（平成 23）年には 163 人にまで減少しています。

一方で、人口減少や少子高齢化の進展に伴う地方創生に向けた取組、持続可能な開発目標（SDGs）や脱炭素社会、デジタル社会などの社会情勢の変化に伴う新たな課題への対応など、行政に求められる業務は多様化・複雑化してきており、教育・福祉・医療・介護に係る専門職の確保などに伴い、2023（令和 5）年には 170 人に増加しています。

このような状況の中、住民福祉の増進に向けて行政サービスを安定的に提供していくためには、自治体DXの推進等により今以上に業務の効率化を図っていく必要があります。

正規職員数の推移



部門別職員数の推移

区分		2002 (H14)	2007 (H19)	2011 (H23)	2023 (R5)	H23→R5
一般行政	一般管理	60 人	51 人	49 人	50 人	+1
	福祉関係	53 人	50 人	46 人	48 人	+2
	計	113 人	101 人	95 人	98 人	+3
教育		17 人	12 人	10 人	10 人	±0
普通会計 計		130 人	113 人	105 人	108 人	+3
公営企業等会計		70 人	59 人	58 人	62 人	+4
合計		200 人	172 人	163 人	170 人	+7

（資料：地方公共団体定員管理調査・各年 4 月 1 日現在）

3 公共施設の老朽化

本町の公共施設は、築30年以上経過した施設が全体の約6割を占めるなど、施設の老朽化対策が喫緊の課題となっています。今後も人口減少が進むことが見込まれる中、全ての施設を現在の規模を維持しながら大規模修繕や更新していくことは困難な状況にあります。

限られた予算を有効に活用し、町民にとって安全・安心な施設を適切に維持していくためには、施設の総量を減らし、中長期的な視点から施設の廃止、更新、統合、長寿命化など、公共施設の最適化を進めていく必要があります。

公共施設老朽化の状況（建築経過年数の状況(令和元年度末現在)）

(単位: m²)

番号	分類名称	築10年未満	築10年以上20年未満	築20年以上30年未満	築30年以上40年未満	築40年以上	計
1	庁舎等行政関連施設	0.00	1,924.55	0.00	0.00	3,760.01	5,684.56
2	子育て支援施設	0.00	1,036.33	0.00	0.00	0.00	1,036.33
3	福祉・医療関連施設	702.68	1,715.42	0.00	4,283.25	1,462.06	8,163.41
4	公営住宅等	5,436.35	4,923.21	6,147.46	6,859.83	6,743.47	30,110.32
5	産業関連施設	3,558.61	4,912.88	348.46	7,125.64	1,568.40	17,513.99
6	社会教育・コミュニティ施設	267.00	0.00	455.48	4,398.99	2,655.10	7,776.57
7	スポーツ施設	0.00	89.10	1,203.92	2,804.46	198.00	4,295.48
8	学校教育施設	0.00	0.00	0.00	0.00	10,427.24	10,427.24
9	その他	381.20	410.31	2,343.07	105.32	7,075.66	10,315.56
合計		10,345.84	15,011.80	10,498.39	25,577.49	33,889.94	95,323.46
割合		10.9%	15.7%	11.0%	26.8%	35.6%	100.0%

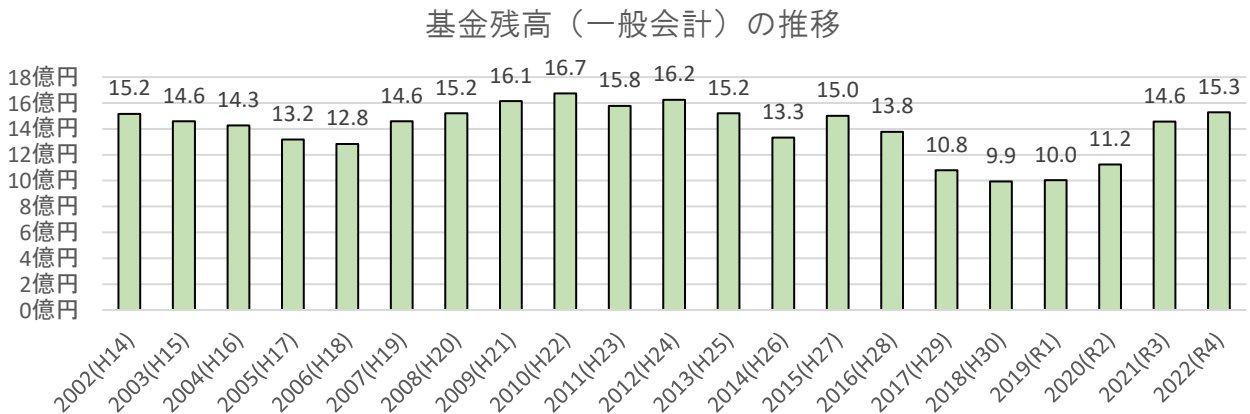
(資料: 下川町公共施設等総合管理計画(令和4年3月改訂))

4 財政の状況

(1) 基金残高

基金には、大規模災害などの不測の事態への対応と、財源不足が生じたときに財源の調整を図る「財政調整基金」のほか、地方債の償還に充てるための「減債基金」や特定の目的のために積み立てる「特定目的基金」があり、いわゆる家計における預貯金に相当するものです。

本町では、2018（平成30）年度末には基金残高が9億円台まで減少しましたが、2019（令和元）年度に財政運営基準（標準財政規模の50%以上）を設定し、その後の行財政改革をはじめとした財政健全化に向けた取組により、2022（令和4）年度末には15.3億円となり、徐々に回復傾向にあります。

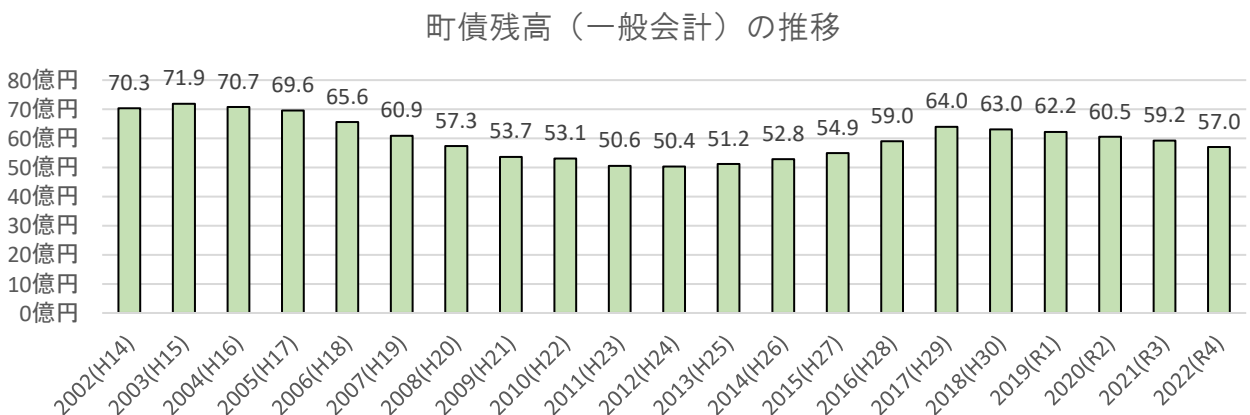


(資料: 地方財政状況調査)

(2) 町債残高

地方債は、主に長期間にわたって使われる道路や公園など公共施設の整備のための借り入れで、公共施設を利用するすべての世代に、その建設のための費用を負担してもらうという役割があります。

本町では、2002（平成15）年度末には町債残高が71億円台まで増加し、その後、新規借入の抑制などにより減少傾向が続いていましたが、2012（平成24）年度以降に大型事業が続き、2017（平成29）年度末には町債残高が64億円台まで増加しました。2019（令和元）年度に財政運営基準（標準財政規模の200%以下）を設定し、財政健全化に向けた取組により、2022（令和4）年度末には57.0億円となり、徐々に回復傾向にありますが、今後もインフラ施設の更新が必要なことから、現役世代と将来世代の負担のバランスを考え、一定水準以下に抑制していく必要があります。



(資料: 地方財政状況調査)

5 社会情勢の急速な変化

平成30年6月に働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）が制定され、時間外勤務の上限規制や年次有給休暇取得の義務化などの制度が施行されるなど、多様で柔軟な働き方が選択できる環境や仕組みを整え、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現することが求められています。

また、ICT技術の進展やコロナ禍を背景とした社会ニーズの変化に伴い、社会全体でデジタルトランスフォーメーション（DX）に向けた動きが活発化しています。とりわけ行政部門では、新型コロナウイルス感染症への対応の中で行政のデジタル化の遅れが明らかになったことを受けて、行政のデジタル化が各自治体において喫緊の課題となっています。

そこで国は、デジタル社会の構築に向けた取組を全自治体で着実に進めるため「自治体デジタルトランスフォーメーション（DX）推進計画」を令和2年12月に策定し、「デジタル技術やデータを活用して、住民の利便性を向上させること」や「デジタル技術やAI等の活用により業務効率化を図ること」等を各自治体に求めており、自治体全体として、足並みを揃えて行政のデジタル化に取り組むこととしています。

第3 行政改革継続の必要性

社会経済情勢が急速に変化し、今後も先を見通すことが難しい状況の中、あらゆる環境変化に耐えうる持続可能な行財政運営を確立し、行政サービスを効率的・効果的に提供していくためには、従来の体制・事業・制度に固執することなく、その時々々の社会経済情勢を踏まえた最善の手法を常に追求していかなければなりません。

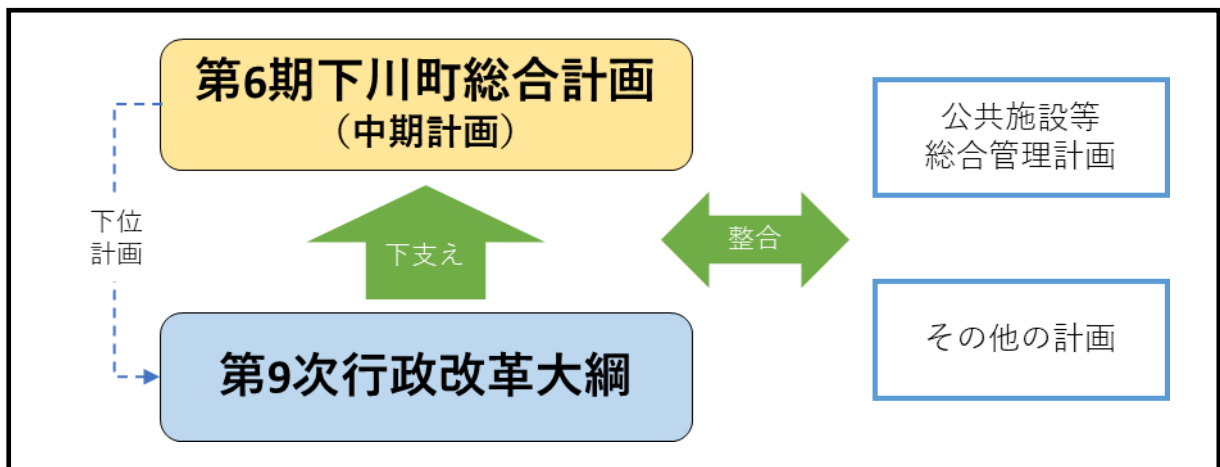
そのためには、職員が行政改革の意義を理解したうえで、一丸となって行政改革に取り組むことが必要であり、改革の指針となる行政改革大綱の策定は必要不可欠であると考えます。

II 行政改革大綱の位置付けと取組期間

第1 大綱の位置付け

本大綱は、下川町総合計画（最上位計画）を着実に推進するため、行財政運営の観点から下支えする下位計画と位置付けます。

また、本町が策定する各種個別計画とも整合性を保ちながら、行政改革の取組を推進していきます。



第2 取組期間

第6期下川町総合計画（中期計画）の計画期間に合わせ、令和5年度から令和8年度まで（4年間）とします。

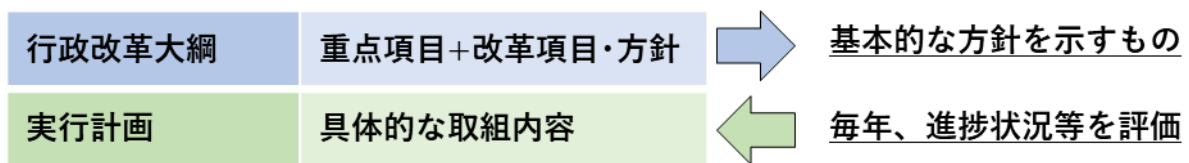
区分	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
総合計画	→	→ 中期計画				→ 後期計画			
行政改革大綱	→	→ 第9次行政改革大綱							

Ⅲ 行政改革大綱の推進方法

第1 計画の構成

大綱は、行政改革の取組の基本的な方針を示すものであり、大綱に基づく具体的な取組については、実行計画を策定し計画的に推進します。

実行計画は、社会情勢等に迅速に対応するため、毎年、進捗状況等を評価し見直しを行います。



第2 推進体制

行政改革大綱を効果的かつ実効性のあるものにするため、次の組織を中心として、取組を推進します。

組織名	構成
下川町行政改革推進本部	町長を本部長、副町長及び教育長を副本部長、課長職を本部員として組織し、①行政改革大綱の策定及び実施に関すること、②行政改革の推進に関すること、③事務の改善に関することなどを行う。
下川町行政改革推進検討委員会	行政改革推進本部の内部組織として、本部長が指名する職員で組織することができ、専門的事項について調査検討し、本部長に提言を行う。
下川町行政改革推進委員会	下川町総合計画審議会「快適環境・地域づくり部会」委員で組織し、①行政改革大綱を策定するため必要な事項の調査審議、②行政改革大綱の推進について必要な助言等を行う。

第3 取組状況の公表

町の説明責任を果たす観点から、行政改革大綱に基づく取組については、広く町民に公表するものとします。

IV 改革の取組内容

第1 改革の目標

第6期下川町総合計画では、「誰ひとり取り残されず、しなやかに強く、幸せに暮らせる持続可能なまち（2030年における下川町のありたい姿）」を将来像として位置付け、ありたい姿の実現に向けて、各種施策を推進しているところです。

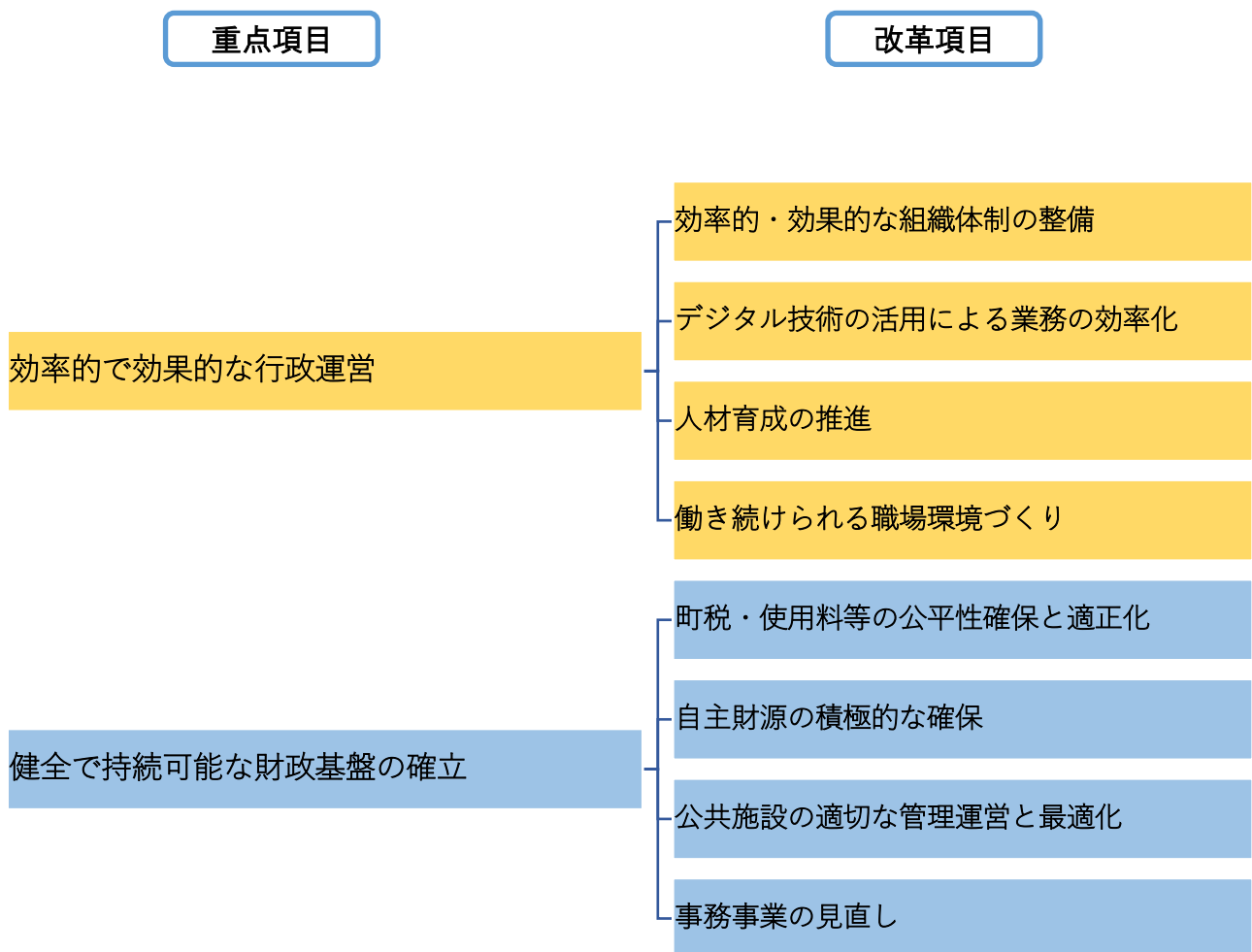
今後も必要な施策を展開していくためには、健全財政を堅持し、限られた職員であらゆる環境変化に耐えうるような持続可能で安定的な行財政運営を確立していく必要があります。

そこで、本大綱では、総合計画を行財政の観点から下支えするため、「持続可能で安定的な行財政運営の実現」を目標として掲げます。

第2 計画の体系

改革の目標である「持続可能で安定的な行財政運営の実現」に向けて、2つの重点項目を設定するとともに、重点項目にそれぞれ改革項目を設定し、体系的に取組を進めていきます。

また、改革項目ごとに改革の方針を定め、各職員は改革項目の達成に向けて、主体的に取り組むこととします。



第3 改革の方針

重点項目1 効率的で効果的な行政運営

改革項目	改革の方針
効率的・効果的な組織体制の整備	複雑・多様化する行政ニーズのもと、新たな行政課題にも的確に対応できるよう体制の強化を図るとともに、類似・関連事務の統合を主眼とした効率的・効果的な組織づくりを進めます。
デジタル技術の活用による業務の効率化	あらゆる観点から仕事の進め方や業務の抜本的な見直しに取り組むとともに、行政運営を変革するDXに向けて、デジタル技術を活用した業務の効率化や行政手続の利便性向上に取り組みます。
人材育成の推進	様々な行政課題に対し、職員が能力を十分に発揮し、町民満足度の高い行政サービスを提供するため、研修・評価・配置などによって、真に「町民の役に立つ職員」を育成します。
働き続けられる職場環境づくり	職員が健康でいきいきと働くことができる働き方改革を進め、職員がやりがいを持って働くことができる職場環境を実現します。

重点項目2 健全で持続可能な財政基盤の確立

改革項目	改革の方針
町税・使用料等の公平性確保と適正化	町税・使用料等の負担の公平性を確保するため、徴収対策の強化を図るとともに、行政サービスに対する受益者負担の適正化を図るため、使用料等の定期的な見直しに取り組みます。
自主財源の積極的な確保	ふるさと納税などの取組を推進し、自主財源を積極的な確保に取り組みます。
公共施設の適切な管理運営と最適化	公共施設の管理運営方法の見直しや中長期的な視点で施設の廃止・除却・譲渡・更新・統合・長寿命化等を進め、施設の総量を減らし、財政負担の軽減・平準化を図ります。 福祉・医療施設が果たすべき役割・機能を明確化・最適化し、経営改善に取り組むとともに、見直しを進めます。
事務事業の見直し	限られた財源の中で、社会情勢の変化に対応した行政サービスを提供していけるよう、既存の事務事業について不断の見直しを進めます。

第4 主な取組事項と目標値（詳細、実行計画に掲載）

効率的・効果的な組織体制の整備

- 組織機構の見直し
 - 指示命令システムの明確化（新たな係制へ移行）
 - 組織の機能強化（行政課題への対応・総合窓口機能の強化）
- 類似・関連業務の統合

業務の効率化

- 仕事の進め方や業務の抜本的な見直し
- ペーパーレス化の推進
- デジタル技術の活用（システムの刷新や導入）
- 行政手続のオンライン化
- 行政情報システムの標準化・共通化

効率的で効果的な行政運営
【目標値】 職員体制を現状以下へ

人材の育成

- 職員研修の充実（長期派遣研修等）
- 人事評価制度の見直し（業績評価・給与反映）
- 若手職員のキャリア形成（3年を目安に異動等）

働き続けられる職場環境づくり

- 多様な働き方の実現（勤務間インターバル、遅出早出等）
- 時間外勤務の適正化

公平性確保と適正化

- 町税・使用料等の収納率向上（徴収対策の強化）
- 使用料・手数料等の見直し

自主財源の積極的な確保

- ふるさと納税の推進・目標1億円/年（返礼品の充実・紹介者特典等）

健全で持続可能な財政基盤の確立
【目標値】 財政運営基準の達成

公共施設の最適化

- 管理運営方法の見直し（開館時間の短縮等）
- 中長期的な視点で廃止・除却・譲渡・更新・統合・長寿命化等（公共施設個別施設計画の推進）
- 福祉医療施設の役割・機能の明確化と最適化（経営強化プランの策定と着実な実行）

事務事業の見直し

- 既存事務事業の廃止・縮小・効率化など