

鷹栖町行財政改革プラン

計画期間 令和3年度～令和6年度〔4年間〕

鷹 栖 町

はじめに

本町では、「行財政改革大綱」（平成16年3月策定）の実施計画となる「集中改革プラン」の策定以降、継続して計画的な行財政改革の推進について全庁的に取り組んできました。

しかし、本町の行財政を取り巻く環境は、本格的な少子高齢化・人口減少社会の到来による税収の減少や社会保障関係費の増大などから、一層厳しさを増すものと予想されます。

また、道路、橋梁等のインフラ施設を含め、今後、多くの公共施設で更新や大規模改修等の時期を迎えることから、老朽化が進む公共施設に対して適切に対応しなければなりません。

このような見通しの中、新型コロナウイルス感染症に係る社会変革や人口構成の変化や町民ニーズの多様化に対応するために必要な手法を効果的に選択し、未来への町づくりの礎を築く必要があります。

将来を見据えて、課題にしっかりと向き合い、先を読み、第8次鷹栖町総合振興計画とも整合を取りながら、更に一層の改革を進めるべく、このたび『行財政改革プラン』を策定することとしました。

本プランでは、「未来のための経営革新」をテーマに、“行財政改革”は未来を創るポジティブな取組と位置付け、町政運営の処方箋として、

「目的の達成のために能力を発揮できる組織変革と人の育成」

「未来に投資できる安定した財政基盤の構築」

「前例にとらわれない行政サービスの最適化のための業務変革」にチャレンジします。

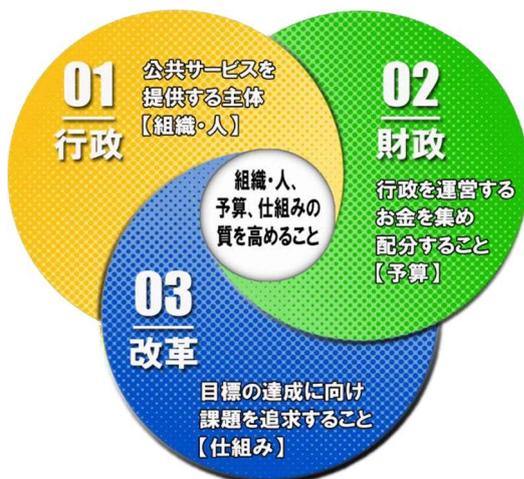
改革の成果を着実なものとするためには、町民の皆様や企業、団体等の多様な団体との連携を図りながら、全職員が挑戦する姿勢で行財政改革に取り組むことが重要です。私自身が職員の先頭に立ち、持続可能な行財政基盤の確立に向け、行財政改革を進めて参りますので、町民の皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

令和3年（2021年）3月

鷹栖町長 谷 寿 男

目次

1	プランの位置づけ	P. 1
2	鷹栖町の行財政改革を取り巻く状況と課題	P. 2
3	改革のテーマ	P. 10
4	期間	P. 11
5	推進方策	P. 12
6	推進体制	P. 19
7	進行管理	P. 20
8	評価・検証	P. 22
資料		P. 24



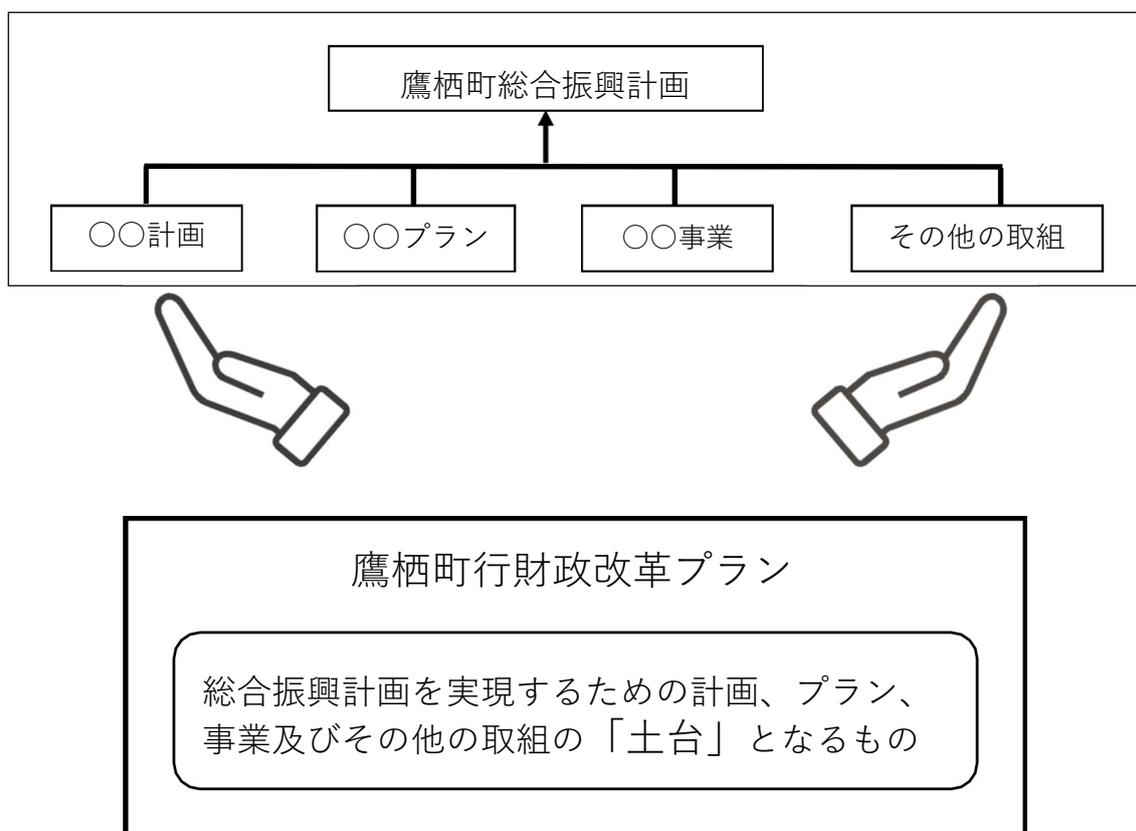
本プランにおける行財政改革とは

“行政”は公共サービスを提供する主体となる「組織・人」のこと、“財政”は、行政運営を行う上で必要となるお金を集め・分配する「予算」のこと、“改革”は、目標の達成に向け課題を追求する「仕組み」のことを意味し、それぞれが連携を図ることで、それぞれの質を高め、ゴール（目標）に向かって一歩ずつ前進します。

1 プランの位置付け

鷹栖町の最上位計画「総合振興計画」が掲げる、まちの将来像の実現に向けて、各部局は各種計画を策定し、様々な事業、取組を行います。本プランは【図1】に示すとおり、それらの土台となるものです。様々な施策や人口減少、少子化・高齢化の進展など内外の情勢に弾力的かつ柔軟に対応しながら、効率的で効果的な行政体制の構築と健全な財政基盤の確立を図ることで、各種計画や事業の下支えをするものです。

【図1】 鷹栖町行財政改革プランと他の計画等との関係



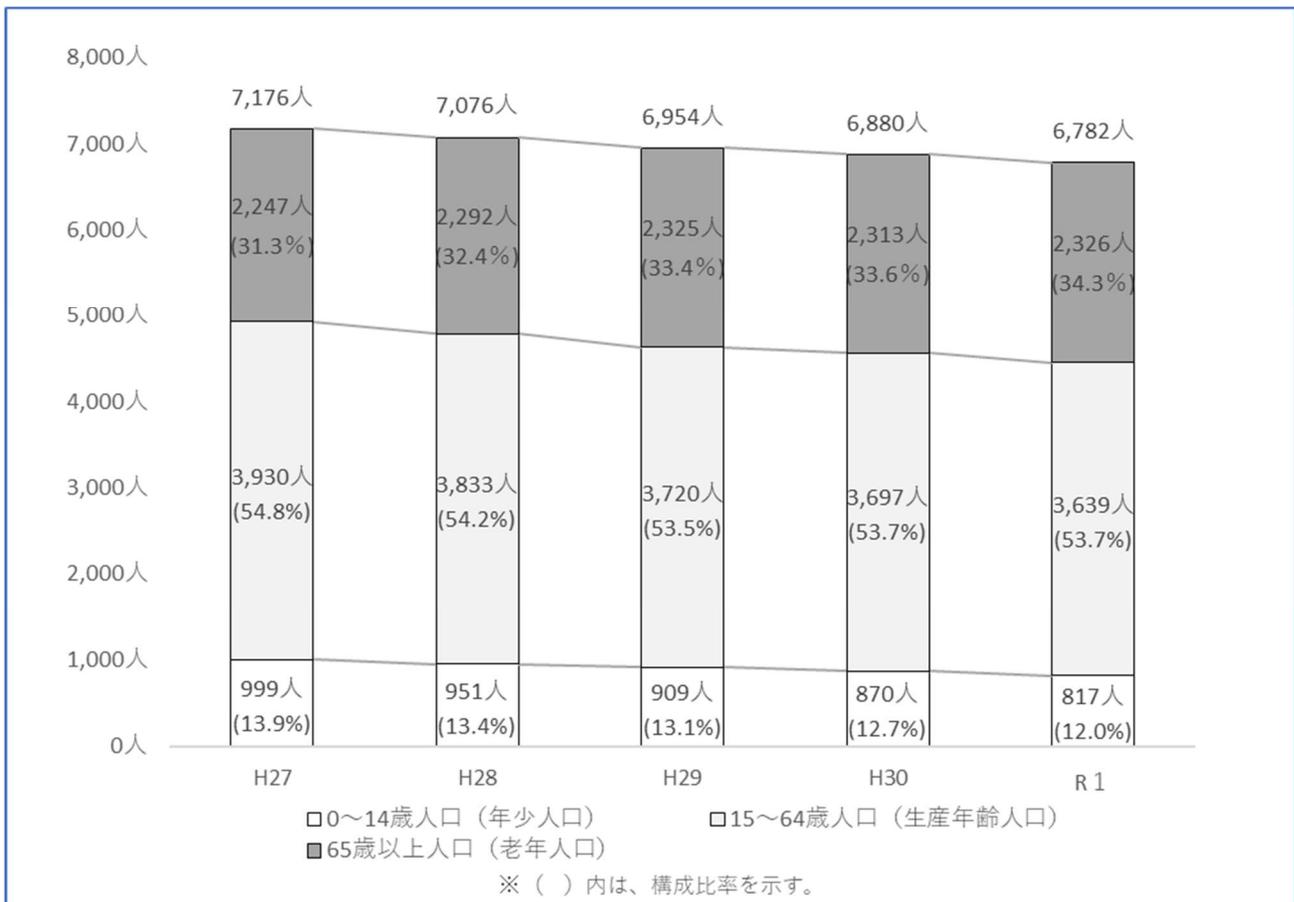
2 鷹栖町の行財政改革を取り巻く状況と課題

(1) 人口推移

本町の人口は、令和元年度末（3月31日現在）に6,782人となり、人口減少傾向が続いています。年齢3区分別人口構成の推移をみると生産年齢人口と年少人口が減少している一方で、老年人口は、増加が続いています。

また、年齢人口比率の推移をみても、平成27年度と令和元年度との比較で、年少人口比率が、13.9%から12.0%に、生産年齢人口比率では、54.8%から53.7%にそれぞれ減少しています。その一方で、老年人口比率は、31.3%から34.3%に増加しています。

このような状況を踏まえると、本町における少子高齢化が一層進行していることがうかがえます。



【人口と年齢3区分別人口構成の推移（各年3月31日現在）】

(2) 行政（組織・人）からの視点

ア 職員数の適正化

本町の職員数は、定員適正化計画のもと、外部委託を推進するなど減員を図っています。一方で、健康増進や子育て施策等を充実したことから、近年は増加傾向に転じていますが、それでもなお、人口1万人当たりの職員数を見ると類似団体平均を下回っており、少ない職員数で効率的に行政サービスを提供できているといえます。

今後、定年延長等の制度改正に対応しつつ、組織のスリム化と町民サービスを安定的に提供できるよう、業務量に応じた適正な職員の確保・配置に努めます。



【職員数の推移と平均年齢の推移】

	人口1万人当たり職員数 (令和元年度普通会計)
類似団体平均	157.94人
鷹栖町	132.85人

イ 組織力の強化

社会情勢の変化に伴い、行政に対する町民の要請が多様化していることから、第8次鷹栖町総合振興計画では、「町民の決意」「行政の決意」「連携の決意」を示し、町民主体の協働のまちづくりを目指しています。町民の皆さんや各種団体等との会議、研修会等も増加し、町職員には今までにも増して、準備を含めた対応や中長期的な視点を持ち、計画を推進する高度なスキルが求められています。

そのため、複数の部署に関わる課題に対し横の連携を密に行い、多様化・複雑化する行政課題に迅速な対応ができるよう組織体制の見直しを適宜行い、専門性の高い組織の構築に努めます。

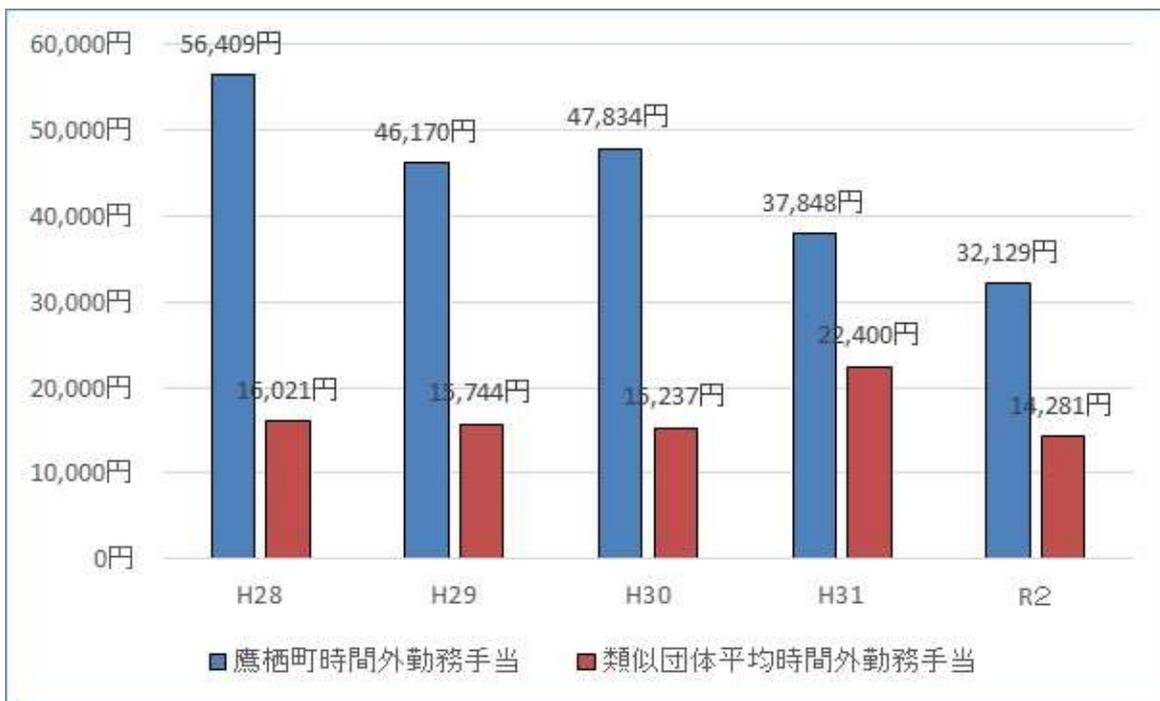
また、組織ごとの目的や目標を着実に達成できるよう組織マネジメントの強化を図ります。

ウ 働き方改革への対応

本町の職員数は他の団体と比べて少ない水準にあるものの、職員の1人当たり時間外勤務手当月額が類似団体平均の水準を超えており、心理的負担が増加している可能性があります。

近年、個々の業務の複雑化、高度化に加え、国・北海道への報告書類なども増えており、業務の量や処理に要する時間が以前より増加しているため、担当する業務本数が同じであっても、職員一人ひとりにかかる負担は確実に増大しており、恒常的な時間外勤務が発生する要因となっています。

今後、職員の時間外勤務の縮減に向け、労務管理体制の強化や民間事業者への委託等による業務量の削減を行うとともに、ICT（情報通信技術）の積極的な活用や働きやすい環境づくりなど働き方改革を推進していくとともに、職員の成長や能力開発を支援し、生産性の向上に努める必要があります。



【職員の1人当たり時間外勤務手当月額の推移】

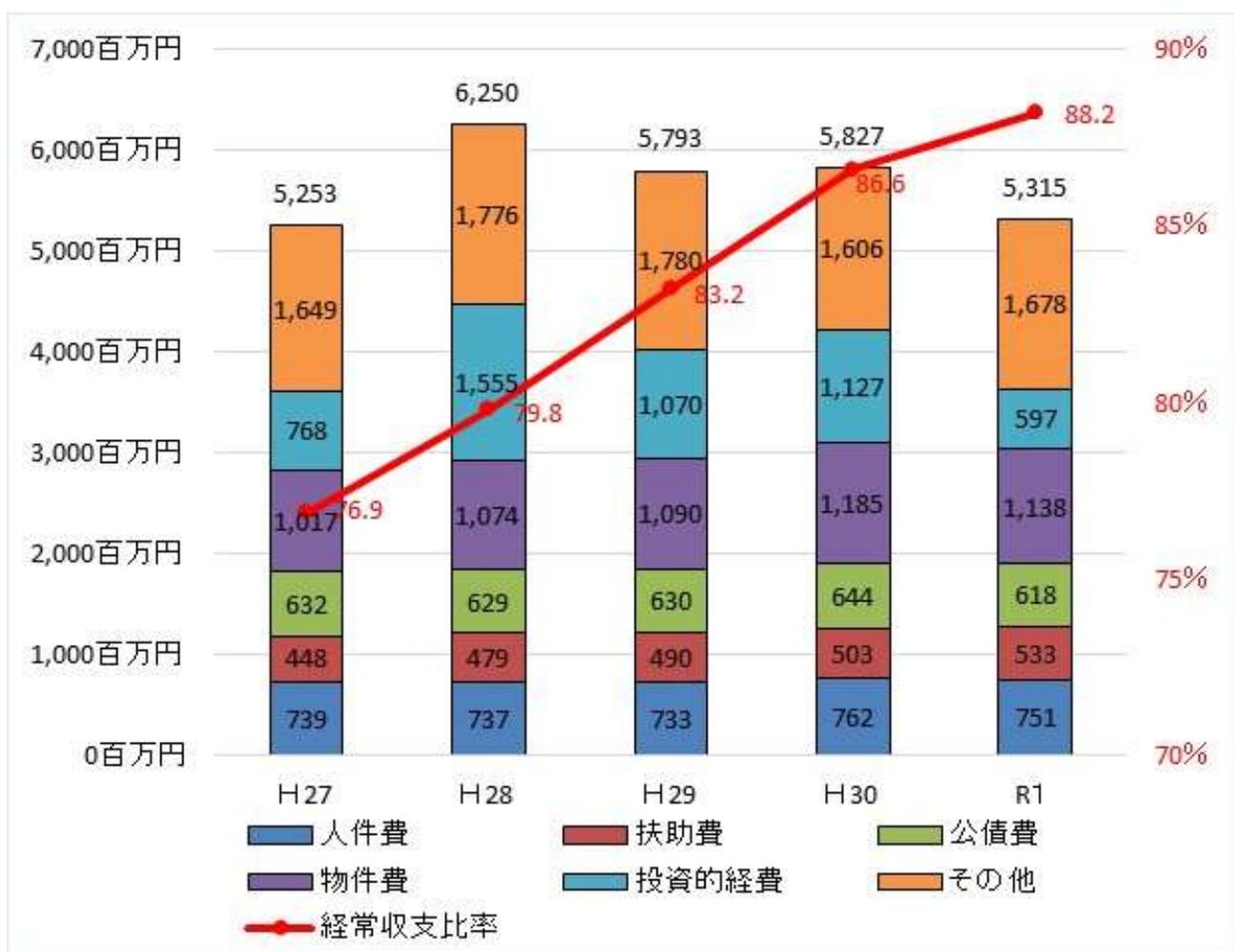
(3) 財政（予算）からの視点

ア 安定した財政基盤の堅持

近年の財政状況は、社会保障関係経費をはじめとした義務的経費が増加傾向にあり、財政の硬直化が進行していることから、政策的な事業に投下できる財源が減少しつつあります。

また、本町の財政構造の弾力性を示す「経常収支比率」は、増加傾向に転じています。

現段階においては財政の健全性は維持できていますが、今後も持続可能な財政基盤を堅持していくため、さらなる行財政改革に取り組んでいく必要があります。



【性質別決算及び経常収支比率の推移】

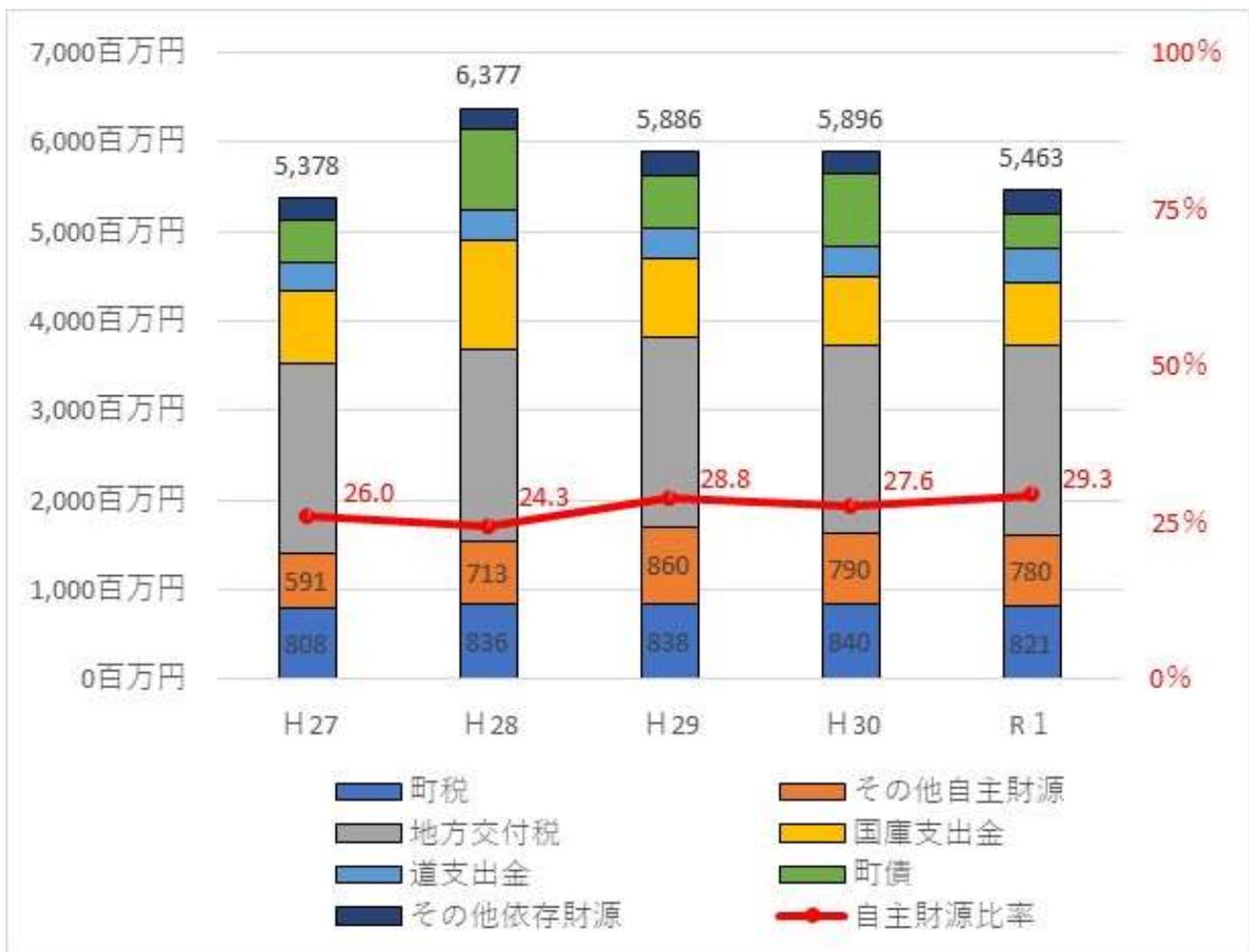
イ 財源の確保

歳入の状況は、町税収入は近年ほぼ横ばいで推移し、自主財源比率は低い傾向にあります。

今後、複雑化・多様化する行政ニーズにきめ細かく応えていくためには、財源の安定的な確保が重要ですが、町税収入の大幅な伸びが期待できない中、さらなる事務事業の見直しに取り組む必要があります。

また、町の貯金である「基金」の町民一人当たりの残高は、近年の財源不足を補うために取り崩しているため、減少傾向にあります。

安定した財政運営を図るためには、財政調整基金残高を確保することが必要です。



【一般会計歳入の推移及び自主財源比率の推移】



【基金の推移及び町民一人当たりの基金の推移】

(4) 改革（仕組み）からの視点

ア 事業の選択と集中

毎年、予算編成時期に職員による事業の内部点検を実施し、事業の廃止・縮小などの最適化に取り組んでいます。業務は肥大化しています。

今後さらに、PDSAサイクルによるチェック機能を強化し、成果の向上と組織目標の達成を図るとともに、事業の選択と集中、スクラップの徹底に取り組む必要があります。

イ 積極的なICTの活用

情報端末の拡充や庁内LANの整備、情報システムの最適化など、町民サービスの向上や業務の効率化の取組を進めています。

今後5G等の新たな技術革新や国のデジタルガバメント（電子行政）の方針等を踏まえながら、AIやRPA、ビッグデータ等の利活用による生産性の向上や、さらなる業務の効率化に努める必要があります。

ウ 公民連携、広域連携の推進

民間活力の有効活用に向け、民間企業との包括連携協定の締結や指定管理者制度の拡充など、様々な取組を推進しています。

また、安全・安心で魅力的な地域コミュニティを目指すために、各種団体との連携によるまちづくりの推進のほか、上川中部定住自立圏による広域連携も行っています。

今後も、各種団体との幅広い連携を推進し効率的な行財政経営に取り組む必要があります。



※出典：総務省「スマート自治体への転換はこうして実現」



※調印式の様子

3 改革のテーマ

改革のテーマ : 「未来のための経営革新」

未来のあるべき姿から振り返って現在すべきことを考える行財政改革に取り組むため、テーマを「未来のための経営革新」とし、変化の激しい時代において、未来を切り拓いていくポジティブな意識をもって行財政改革を進めます。

- ▶ 限られた資源の中で、効果的にサービスを提供することを主とした質の改革に取り組めます。
- ▶ アウトカム（事業の効果、成果）に着目した取組を推進します。
- ▶ バックキャストイング（目標を実現するために何が出来るか？）による目標達成型の行財政改革に取り組めます。

4 期間

改革の期間 : 令和3年度 ~ 令和6年度 [4年間]

- ▶ 不断の行財政改革に取り組むこととし、その時々々の社会情勢の変化に対応し確実に効果を得るため、4年間の中期的な改革の方向性と目標（GOAL）を掲げ、行財政改革に取り組めます。
- ▶ 今回の計画の終期は中継点であり、その先にある長期的な目的は、人口減少局面においても町民に必要な公共サービスを維持し質を高めていくことです。そのために、令和3年度からの4年間を、持続可能な行財政基盤の確立に向けた改革に着手する期間と考えます。

5 推進方策（3つの基本方針と8つの戦略）

「組織・人」「予算」「仕組み」に関する3つの基本方針のもと、8つの戦略を掲げ行財政改革の取組を推進します。

また、各戦略に基づく具体的な行動計画として、別途アクションプランを策定し、年度ごとの取組や目標値を設定のうえ、適切な進捗管理を行います。

基本方針1 「組織・人」

強い組織づくりと働き方改革

- ▶ 組織目標の達成に向け、一丸となれる組織文化づくりに取り組みます。
また、能率的な行政運営に向けて職員の育成・支援に努めるとともに、新たな時代に即した働き方改革を推進します。

戦略1

組織マネジメントの強化

- ▶ 職員一人ひとりが組織の方針や目標を共有し、チーム一丸となって目標の達成に向け前進していく組織づくりを推進します。

行動計画1

組織体制の最適化

- ▶ 業務量が増加し、時間外勤務の総時間数が高い状態で推移しています。長時間勤務の縮減に取り組むとともに、人口減少社会も見据えた「定員適正化計画」のもと、計画的な職員採用等により行政ニーズの増に対応しつつ、再任用職員や会計年度任用職員の能力や経験を生かし、最適な組織体制の構築と人員配置に取り組みます。

行動計画2

組織力の向上

- ▶ 毎年、組織の方針や主要施策、緊急課題等の整理を行い、組織目標を設定します。しかし、組織目標と個人目標が整合していなければ、組織の力を最大限に発揮することはできません。チーム全員が組織目標を正しく理解するとともに、関係部局との連携を強化し、組織目標の達成に向け組織力の向上に取り組みます。

戦略2**職員の成長に向けたサポート**

- ▶ 個々の能力やステージに応じた自己のパフォーマンスを最大限に発揮し、ポジティブ思考で働く職員の育成・支援を行います。

行動計画3**職員の能力開発・拡充とチャレンジ支援**

- ▶ 職員一人ひとりの能力と職務意欲を高め、組織全体の課題対応力の向上に向けて階層別研修を実施するとともに研修プログラムの内容強化・充実を図り職員の能力開発と育成に努めています。ますます複雑多様化する行政需要に対応するため、引き続き、職員の能力アップと自己の成長に向けたチャレンジを支援します。

行動計画4**人事評価制度の適正運用**

- ▶ 本町の人事評価は、現在の自分の能力を客観的に把握し、評価結果を今後の能力開発に活用することを最大の目的としています。また、評価者と被評価者とのコミュニケーションを通じ、組織内の意識の共有化や業務改善などにも役立てています。今後も適正な評価と処遇によってモチベーションの維持・向上を図り、職員の能力開発に取り組みます。

戦略3**働き方改革の推進**

- ▶ 時間外勤務の抑制や健康サポート体制の充実のほか、多様なワークスタイルの推進、快適なオフィス環境づくり等により、すべての職員が心身ともに健康に働くことができるよう職場環境の改善を図ります。

行動計画5**ワーク・ライフ・バランスの充実**

- ▶ 時間外勤務の縮減に向け、業務が属人的とならないよう業務分担の見直しなどを行います。
- ▶ ライフスタイルに合わせた働き方を選択できるよう、時差勤務やテレワーク（在宅勤務、モバイルワーク）の導入等により、職員が能力を発揮しやすい勤務体制を整備します。また、職業生活と家庭生活の両立に向け、年次休暇や育児休業等の取得促進も行います。今後も、仕事と生活の調和を図り、労働の質と生産性を向上させるため、ワーク・ライフ・バランスの充実に取り組みます。

行動計画 6 **オフィス改革の推進**

- ▶ 全庁的に保存文書等で手狭なオフィス空間となっています。そこで、省スペース化やコミュニケーションの促進等に向け、庁舎の一部でレイアウトの見直しを行いました。今後、ワークスタイルに合ったオフィスデザインを全庁に展開し、働きやすい職場づくりに取り組めます。

行動計画 7 **多様な人材の活用**

- ▶ 高度化・複雑化する行政需要に対しこれまで以上に多様なキャリア・スキルが求められており、計画的な職員採用や民間人材の活用のほか、女性課長職の登用等にも取り組めます。引き続き、各行政分野において多様な人材のベストミックスにより、効率的な組織運営を行います。

基本方針 2 **〔予算〕**

持続可能な財政運営と予算の重点化

- ▶ 限りある財源を選択と集中に基づき予算配分することで、効率的・効果的な財政運営を推進し、健全財政を維持します。また、公共施設等の総合的かつ計画的な管理の推進と保有量の最適化に取り組むとともに、財政負担の軽減・平準化に努めます。

戦略 4

健全財政の維持

- ▶ 今後、厳しい財政状況が想定されることから、事業の選択と集中や特別会計・企業会計の健全経営の維持、町債の適正なマネジメント等の経営感覚を意識し将来世代に負担を先送りしない持続可能な財政運営に努めます。

行動計画 8 **選択と集中による予算編成**

- ▶ 毎年、事業の必要性や効果性等を自律的に点検し、見直しを行っています。また、職員一人ひとりのコスト意識を高め、町民サービスの向上と財政運営の健全化に向け、今後も限りある財源を有効かつ適正に活用し、真に必要な町民サービスを持続的に提供できるよう、事業の見直しを行います。

行動計画9 特別会計の健全経営の維持

- ▶ 国民健康保険事業、介護保険事業、後期高齢者医療事業、下水道事業は、制度改正等に対応しつつ保険料の確保に努めています。高齢化の進展に伴い、一般会計からの繰入金が増加が見込まれるため、今後一層、健全経営に向けた取組を強化します。

行動計画10 企業会計の健全経営の維持

- ▶ 水道事業は、老朽化した施設等の更新や長寿命化に取り組むとともに、料金の見直しなどを行いました。今後、人口減少等に伴うサービス需要の減少や施設の老朽化対策に多額の経費が見込まれるため、引き続き、経営基盤の強化に取り組めます。

戦略5 収納対策と財源の確保

- ▶ 町税等収入を確実に確保するため収納の強化や適正な債権整理に努めるとともに、広告事業やふるさと納税の拡充など、自主財源の増に向けた取組を推進します。

行動計画11 町税等の収納対策

- ▶ 町税については、クレジットカードでの収納を行っているほか、口座振替の促進、滞納処分の強化、納付相談・指導などの収納対策を行っています。私債権等については、裁判手続きによる財産の差押えなど、徴収強化に取り組めました。引き続き、財源確保と負担の公平性のため、収納対策の強化や債権の適正管理に取り組めます。

行動計画12 財源の開拓と確保

- ▶ 受益者負担の適正化に向け、使用料・手数料等の一斉見直しを実施するとともに、随時見直しを適宜行います。また、普通財産の売却・貸付や広告料収入、ふるさと納税等によって財源の確保にも取り組んでいます。町税収入の大幅な伸びが期待できない状況の中、引き続き、財源の確保と開拓に努めます。

戦略6

公共施設マネジメントの推進

- ▶ 「鷹栖町公共施設等総合管理計画」に基づき、施設の適正規模や最適配置、長寿命化、財政負担の平準化等に努めるとともに、維持管理経費の縮減に取り組めます。

行動計画13

公共施設等総合管理計画の推進

- ▶ 稼働率の低い施設の利用促進や統廃合・転用など、施設のあり方について検討を進めています。今後は稼働率の低い施設の見直しや人口減少を踏まえた廃止・複合化に取り組めます。

行動計画14

公共施設等の最適な管理運営

- ▶ 多様化する町民ニーズに効果的・効率的に対応するため指定管理者制度の導入と適正運用に取り組んでいます。一方、施設の法定点検を一元化し、点検漏れの未然防止と予防保全により、施設の長寿命化や財政負担の平準化を図っています。引き続き、施設等の長寿命化と安全性の確保に努めつつ、維持管理経費の縮減にも取り組めます。

基本方針3 [仕組み]

生産性の向上と連携・共創の推進

- ▶ 設定した目標（成果指標）と実績を振り返り、見直しと改善を繰り返して（P D C A）生産性の向上を図ります。また、民間活力の積極的な活用や広域連携等を推進し、事業の効率性・有効性を高めます。

戦略7

効果的なP D C Aと業務の効率化

- ▶ 実効性のあるP D C Aサイクルによる進行管理を行うことで、スクラップ・アンド・ビルド等による事業の最適化を推進します。また、I C T等の活用によって事務の効率化を図るとともに、マイナンバーカードの多目的利用やオンライン申請、キャッシュレス決済の拡充等により、窓口サービスの向上に取り組めます。

行動計画15 **新たなPDCAサイクルの実施**

- ▶ 「鷹栖町総合振興計画[R2～R11年度]」では、すべての取組が着実に実行され期待した成果が得られるよう、これまで以上に適正な進行管理に取り組みます。

行動計画16 **ICTの積極的な活用**

- ▶ 政策立案・業務改善を情報面から支援する庁内業務データ分析基盤の機能拡充など、ICTを活用した取組を展開します。AI等の先端技術を活用し、住民サービスの向上や事務の効率化に向けた多様な情報化施策を推進します。

行動計画17 **窓口サービスの向上**

- ▶ マイナンバーカードの多目的利用を推進し、オンラインシステム等によるスマート窓口の実現を推進します。また、電子申請(来庁しない、書かない窓口)や電子決済(キャッシュレス)等を推進し、窓口サービスの向上に努めます。

行動計画18 **業務カイゼンの推進**

- ▶ 町民サービスや事務・作業能率の向上、経費・時間の縮減等に向け、常に業務改善を自律的に行い積極的な提案制度を導入します。職員の研究心と職務意欲を高めていくとともに、質の高い事務改善となるよう、制度の活性化に努めます。

戦略8**連携と共創による事業の推進**

- ▶ 民間事業者等の活力を活用した様々な事業手法により、新たな行政サービスの提供や質の向上、業務の効率化を図ります。また、自治会やNPO、外郭団体等の多種多様な団体との連携を強化し、町と一体となって魅力あるまちづくりの実現を目指します。

行動計画19 公民連携の推進

- ▶ 民間事業者等との連携を推進します。また、大学や民間事業者と包括連携協定を結び、相互の人的・知的資源を活用し、地域社会の発展と人材育成にも取り組みます。公民連携を推進し、公共サービスの提供を共に進めます。

行動計画20 広域連携の推進

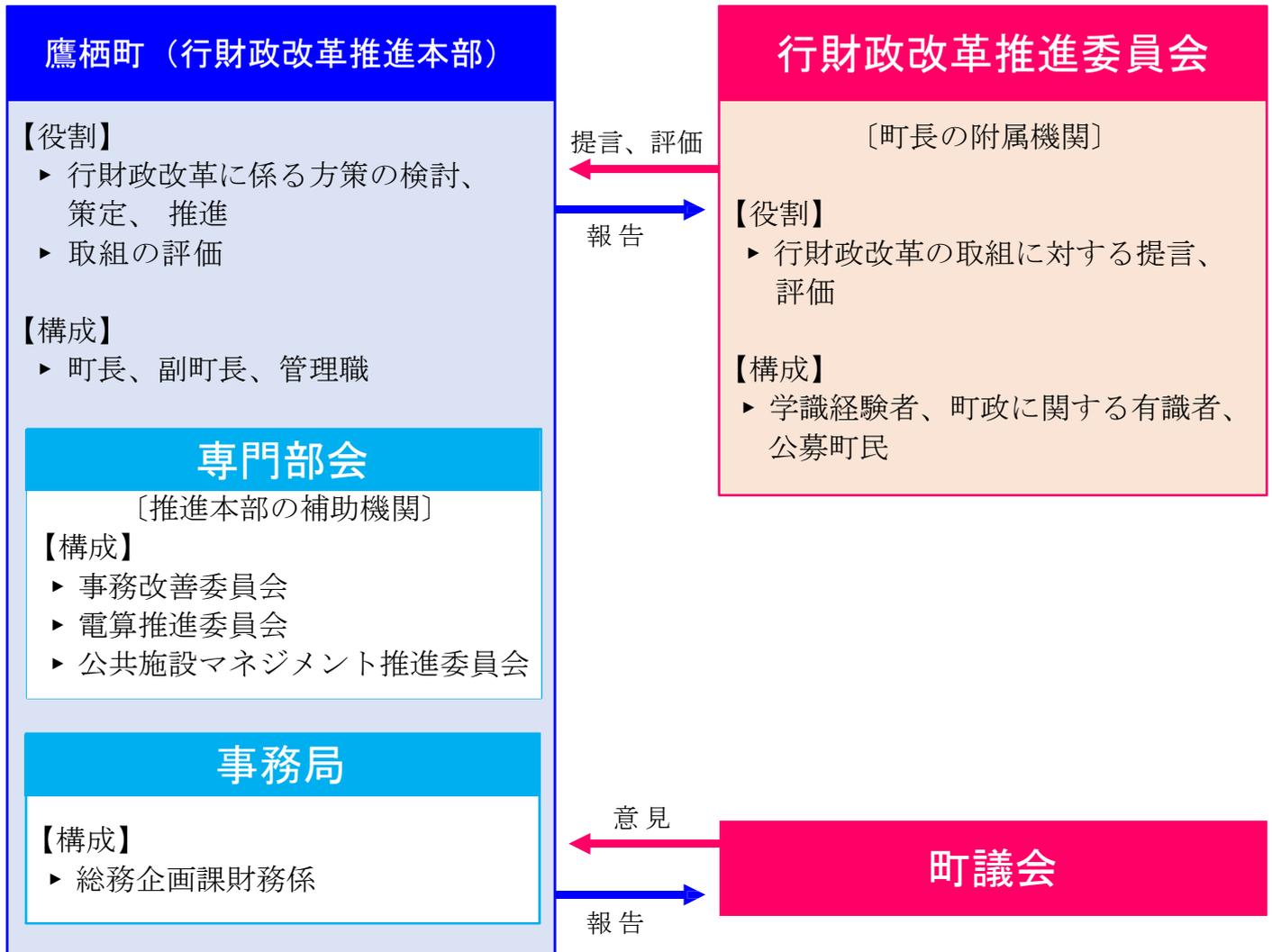
- ▶ 上川中部圏域の1市8町で上川中部定住自立圏を形成し、圏域への企業誘致や広域観光事業のほか、地場製品の販路拡大、広域医療体制の充実、移住・定住の促進等の広域行政に取り組んでいます。圏域全体の発展・活性化に向け、引き続き、近隣市町との連携を強化し、圏域単位で合理的な取組を進めます。

行動計画21 町民活動への支援

- ▶ 町内会やNPO、学校、企業等との多様な主体間の協働を推進するため、地域課題の共有やワークショップの支援等を行っています。また、町内会等の活動に必要な資機材の整備や地域イベントへの助成も行っています。今後も町民活動の活性化と協働の推進を図るため、人材育成や団体間の連携・交流などについての支援体制の充実を図ります。

6 推進体制

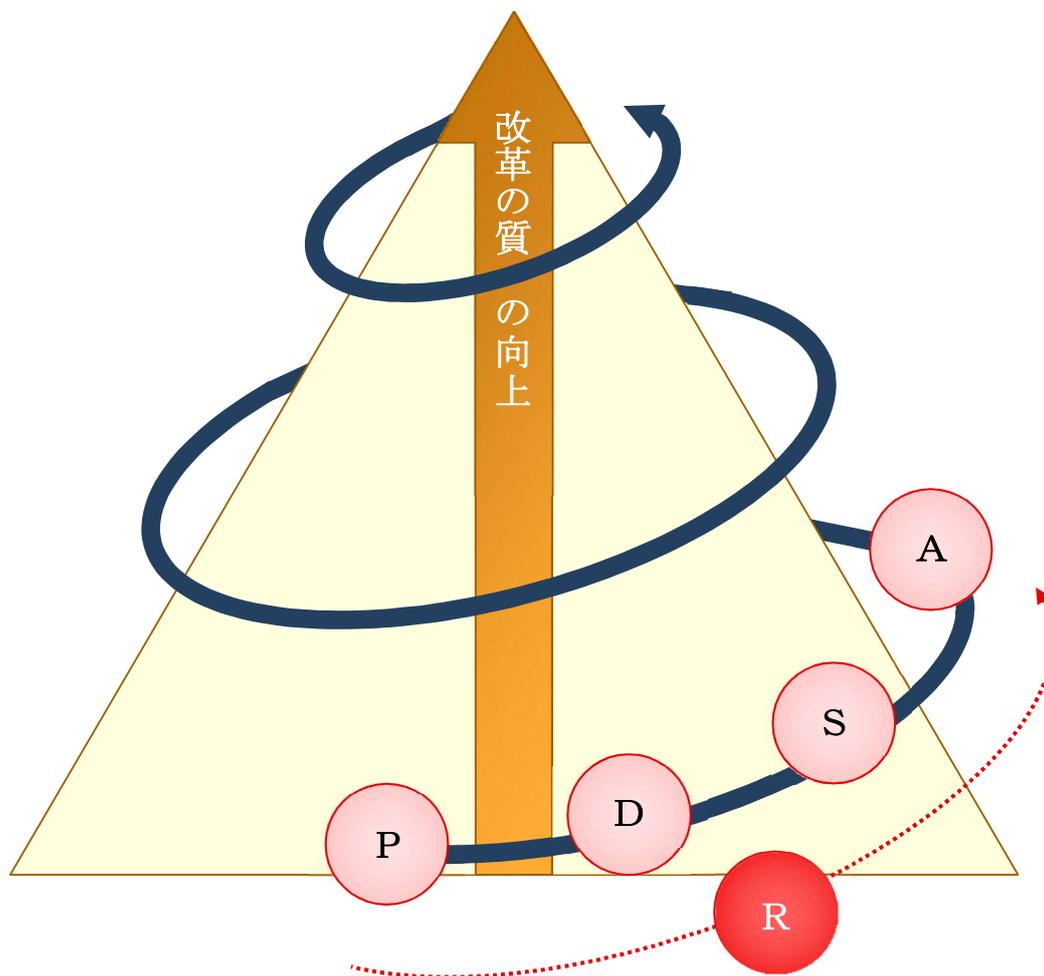
行財政改革の推進は町長の強力なリーダーシップのもと、全庁を挙げて取り組みます。
 また、町の取組に対し、行財政改革推進委員会（町長の附属機関）等において、有識者の専門的見地や町民目線からの提言・評価を行い、効率的かつ効果的な行政運営に取り組みます。



7 進行管理

- ▶ 計画（PLAN）、実行（DO）、考察（STUDY）及び改善（ACTION）の各段階において現状把握・分析（RESEARCH）を重視する「R-PDSAサイクル」により、進行管理を行います。
- ▶ 現状把握・分析については、行財政改革推進委員会の意見や町民アンケートの活用などにより、広く意見を捉えます。さらに、本町を取り巻く社会経済情勢等进行分析し、取組の方向性を明確にします。
- ▶ 「R-PDSAサイクル」の過程で、「A(改善)」における取組及び手法の見直しを「P(計画)」に反映させることにより、改革の内容を充実し、スピード感を持って取り組む「改革の質」の向上を目指します。
- ▶ 具体的には、年度ごとに個々の取組の進捗状況や内容について評価・考察し、必要に応じた見直しを行います。

R-PDSAサイクル〔概念図〕
 - スパイラルアップ型の進行管理 -



R	RESEARCH 〔現状把握・分析〕	行財政改推進委員会の意見や町民アンケートの活用などにより、広く意見を捉えます。さらに、本町を取り巻く社会経済情勢等を分析し、取組の方向性を明確にします。
----------	-----------------------	--

P	PLAN 〔計画〕	行政ニーズを踏まえ、計画を策定します。
D	DO 〔実行〕	計画に沿って、着実に取組を進めます。
S	STUDY 〔考察〕	進捗状況を検証し、課題と対応を考察します。
A	ACTION 〔改善〕	考察の結果に基づき、取組及び手法の見直しを行います。

8 評価・検証（成果指標：KPI）

本プランに基づく取組の成果を測る指標（KPI）として、3つの基本方針ごとに数値目標を設定します。

（1）基本方針1：組織・人に関する成果指標

多様化する課題に的確に対応し、時代の動きにあった行政サービスを提供し続ける組織を構築するため、組織機構改革や附属機関等の見直しにより、組織のスリム化と意思決定の迅速化を図ります。

変化の速度が早い社会情勢に対応するため、ICTを活用し業務の効率化を図るとともに、新しい時代のニーズを捉え行動できる人材の育成に努め、定員管理の適正化を引き続き進めるなかで、効果的で効率的な人員配置を目指すとともに、テレワークの推進や時間外勤務の削減などの働き方改革を推進します。

更に他の行政機関との連携を進め、住民サービスの向上や行政運営の効率化を図ります。

指標 1	目標 [令和 7 年 4 月 1 日]	現状 [平成31年 4 月 1 日]
人口 1 万人当たりの職員数 (普通会計)	類似団体平均以下	類似団体平均以下 【類似団体内 31位/97位】

指標 2	目標 [令和 6 年度]	現状 [過去 3 年]
年間の時間外勤務時間数 (総時間数)	10,000時間以下	平成29年度：21,106時間 平成30年度：20,717時間 令和元年度：17,797時間

(2) 基本方針2：予算に関する成果指標

今後の厳しい財政状況を見据え、財源の確保や歳出の見直しに努めるなど、持続可能な財政基盤の構築に向け、次の数値目標を設定します。

指標 1	目標 [令和 6 年度決算]	現状 [令和元年度決算]
実質赤字比率	黒字	黒字
連結実質赤字比率	黒字	黒字
実質公債費比率	9.1%	5.0%
将来負担比率	41.2%	31.6%

指標 2	目標 [令和 6 年度決算]	現状 [令和元年度決算]
財政調整基金残高	標準財政規模の15%以上	5.2億円

(3) 基本方針3：仕組みに関する成果指標

新たな施策・事業評価によって着実に見直しを行い事業の選択と集中を進めるとともに、生産性を向上させるため、次の数値目標を設定します。

指標 1	目標 [令和 6 年度]
施策・事業評価の結果を踏まえた見直し完了度	100%

資

料

体系図



実行計画

- 1 組織体制の最適化
- 2 組織力の向上
- 3 職員の能力開発・拡充とチャレンジ支援
- 4 人事評価制度の適正運用
- 5 ワーク・ライフ・バランスの充実
- 6 オフィス改革の推進
- 7 多様な人材の活用
- 8 選択と集中による予算編成
- 9 特別会計の健全経営の維持
- 10 企業会計の健全経営の維持
- 11 町税等の収納対策
- 12 財源の開拓と確保
- 13 公共施設等総合管理計画の推進
- 14 公共施設等の最適な管理運営
- 15 新たなPDCAサイクルの実施
- 16 ICTの積極的な活用
- 17 窓口サービスの向上
- 18 業務カイゼンの推進
- 19 公民連携の推進
- 20 広域連携の推進
- 21 町民活動への支援

鷹栖町行財政改革プラン

令和 3 年（2021 年）3 月

《発行》

鷹栖町 総務企画課 財務係

〒071-1292 北海道上川郡鷹栖町南 1 条 3 丁目 5 番 1 号

TEL 0166 - 87 - 2111

FAX 0166 - 87 - 2196