

令和7年度 第2回幕別町行政改革推進委員会

日時：令和8年1月22日（木）午後6時30分～

場所：幕別町役場3階会議室A・B

1 開 会

2 議 案

幕別町行政改革大綱（第5次）大綱及び前期推進計画（素案）の策定について

3 その他

4 閉 会

【配布資料】

資料1 幕別町行政改革推進委員会委員からの意見への対応一覧

資料1に関する参考資料 幕別町の給与・定員管理等について
令和6年度幕別町の人口動態の概要

資料2 幕別町行政改革大綱（第5次）素案（案）

資料3 幕別町行政改革大綱（第5次）前期推進計画 素案（案）概要

資料4 幕別町行政改革大綱（第5次）前期推進計画 素案（案）

幕別町行政改革推進委員会委員からの意見への対応一覧

※ご意見を踏まえ、大綱及び推進計画を修正した項目については、塗りつぶしの上、朱書きしております。

No	■委員名／区分（大綱・計画）／該当箇所	
	意見内容【摘要】	町の考え方・対応方針（案）
1	<p>■杉澤委員／計画／1-①-1, 1-①-4</p> <p>○町内会長が集まる会議での情報提供 （加入率の高い町内会の取組、加入促進マニュアルなど） ○転居時に町内会への加入案内を配布 （町内会の役割や取組内容、役員名等を記載）</p> <p>幕別町が考えるまちづくりには、町民との協働が欠かせないと思います。しかし、その基盤となる町内会は加入率の低下や高齢化といった課題を抱えています。本来、町内会は地域住民が自主的に組織する団体ですので、幕別町に意見する内容ではないのですが、町が計画している「町民との協働によるまちづくり」や「災害に強いまちづくり」には、きっと町内会が大きな役割を果たすことになると思います。そこで、町内会への加入率を高める手立てをとってはいかがでしょうか。また、町内会が、ある程度充実してくると災害時にも機能してきますので、「災害に強いまちづくり」も項目に入れさせていただきました。</p>	<p>町内会については、多様な住民ニーズや近所付き合いの希薄化、さらには、地域活動の担い手不足など、住民意識の変化や、それぞれの地域における様々な課題が複合的に絡み合い、結果として町内会活動が停滞または衰退し、それらを反映して加入率が年々低下している状況にあると分析しています。</p> <p>町では、転入者に対して町内会への加入に関する案内をお渡しし、町内会の活動内容や加入に関する相談窓口を周知することで、加入の促進を図っているところです。</p> <p>また、困りごとを抱える町内会に対しては、地域特性や抱える問題がそれぞれの町内会で異なることから、個別対応が基本となりますが、職員が地域に入り、現在の状況や課題を丁寧に聞き取り、課題の解決や改善に資する助言、活動の支援などを行っております。</p> <p>町としては、今後も取組を継続するとともに、他自治体の先進的な取組の研究や実施の可能性について、地域の皆さまと模索してまいりたいと考えています。</p>
2	<p>■杉澤委員／計画／1-①-5</p> <p>○小中学校への出前授業の推進</p> <p>先日、幕別小学校で防災環境課の方を講師に出前授業をしていただき、子どもたちは、地球温暖化を自分事として考えることができました。ただ、残念なことにあまり活用する学校がないという話を聞きましたので、学校が活用しやすくなるように少し工夫してみたいと思います。</p> <p>幕別小学校では、出前授業後、北王農林さんに持続可能な農業の話やニッタさんの林業による地球温暖化防止の取組の話聞き、実物にふれたことで考えを深めることができましたので、そんな情報や体験等も出前授業のメニューの一つに取り入れていただければ、学校としても活用しやすくなるのかなと思いました。</p>	<p>これからの将来を担う子どもたちには、脱炭素社会の担い手として、地球温暖化や温室効果ガスについて学び、日常生活でできる具体的な行動の実践や人材育成等に関する教育が重要と考えております。</p> <p>町としては、出前講座のメニューに町内事業者の活動を含めることは難しいですが、講座の中で町内事業者の取組事例を紹介するなど講座内容を工夫し、実施して参ります。</p> <p>また、教育委員会と連携を図りながら、各学校に「まちづくり出前講座」の活用をPRして参りたいと考えております。</p>

No	■委員名／区分（大綱・計画）／該当箇所	
	意見内容【摘要】	町の考え方・対応方針（案）
3	■岡本委員／計画／1-①-2	
	<p>多様性を行政運営や地域づくりに位置づけようとする方向性として評価できるが、細項目が主として男女間の意識差に焦点化しているため、今後の地域社会の変化を踏まえ、性別に限定しない社会包摂の観点（国籍、文化的背景、言語、在留資格等を含む多様性）を反映した表現・構成とすることを提案する。例として「外国人住民等を含む多様な人々」等の視点を実施内容に補完的に盛り込むことが望ましい。</p>	<p>ご指摘を踏まえ、次のとおり実施内容を修正します。 「多様性に富んだ活力ある地域づくりを進めるには、年齢や性別、国籍、障がいの有無等に関わらず社会に生きるすべての人の意見が反映されることが重要になることから、様々な機会を通じて町民や事業者の方々に対して意識啓発を図る。」</p>
4	■岡本委員／計画／1-①-4	
	<p>細項目の「防災・災害情報の迅速かつ確実な提供」については、町民の生命・身体の安全を守るうえで極めて重要な施策であり、行政が主体となって責任をもつべきリスク管理に当たるとものとする。よって、当該項目は、推進項目②「効率的・効果的な組織体制の整備」内の「自然災害等に対する危機管理体制の強化」に含め、体制整備・情報伝達・指揮命令系統等と一体で、災害への備えを総合的に計画することを提案する。</p>	<p>ご指摘を踏まえ、細項目「防災・災害情報の迅速かつ確実な提供」を次の項目に移行します。 基本目標1 時代に即した効率的で効果的な行政運営 推進項目② 効率的・効果的な組織体制の整備 取組項目 自然災害等に対する危機管理体制の強化 防災・災害情報の迅速かつ確実な提供</p>
5	■岡本委員／計画／1-②-2	
	<p>「情報セキュリティ研修の実施」は妥当である一方、今後RPAの活用等により行政事務が複雑化していくことを踏まえ、職員に求められる能力はセキュリティ知識にとどまらず、情報を適切に処理・活用するための総合的な情報リテラシーへ拡張する必要がある。したがって、本取組項目の人材育成については、情報セキュリティを含め、ソフト・アプリケーションの基本操作、情報通信の仕組み、データ取扱いの留意点等を体系的に扱うリテラシー教育（研修）の必要性を計画上検討することを提案する。</p>	<p>行政のデジタル化推進には、職員の基礎リテラシーの向上やDX推進リーダーなどの人材育成は不可欠であると認識しています。 職員の情報リテラシー向上に関して、町では、職員研修に位置付け、座学と実践を組み合わせた研修やeラーニングなどを活用しながら取組を推進しております。 そのため、町としましては、推進項目④人材育成の推進の1職員の意識改革・能力向上の細項目「職員研修の充実」に位置付けているところです。</p>

No	■委員名／区分（大綱・計画）／該当箇所	
	意見内容【摘要】	町の考え方・対応方針（案）
6	■岡本委員／計画／1-③-1	
	<p>民間委託と指定管理者制度は制度目的や運用特性が異なるため、それぞれに適した制度設計が求められる。特に指定管理者制度については、コスト削減のみを目的とする運用に偏ると、応募者不在等により安定運営が損なわれるおそれがある。</p> <p>したがって、本取組項目においては、アウトソーシングを「活用」するだけでなく、国のガイドライン等を踏まえ、サービスの質・持続性・安定運営の確保を業務内容の設計段階から明確に位置づけた「適切な活用」として推進する旨、計画文言に明示することを提案する。</p>	<p>ご指摘を踏まえ、次のとおり細項目を修正します。</p> <p>「民間委託や指定管理者制度の適切な活用」</p>
7	■岡本委員／大綱・計画／全般	
	<p>第5次行政改革大綱は、第4次行政改革後期推進計画における75項目のうち69項目を引き継ぎつつ、社会情勢や行政環境の変化を踏まえ、時代に即した行政運営へと発展させようとする姿勢が明確に示されており、その方向性は高く評価できる。特に、住民参加と協働を重視し、町民一人ひとりが主体的に関わることを通じて、町の活性化とよりよいまちづくりを目指すとの考え方を制度設計の基軸に据えている点は、行政運営を考えるうえで非常に有効な視点であると言える。</p> <p>一方で、複数の施策や取組が統合・再編された項目については、計画の実施段階において、細目間あるいは細目内の内容を横断的かつ柔軟に捉え、運用していかなければならない場面が想定される。</p> <p>今後、行政サービスはますます複雑化していくことが見込まれるが、そうした中であっても、町民にとって利用しやすく、分かりやすい行政サービスが提供されることが重要である。そのためにも、計画の実施成果が町民の生活に迅速かつ具体的に反映されるよう、実効性のある取組が着実に進められることに期待する。</p>	<p>ご指摘のとおり、第5次の大綱及び前期推進計画では、これまでの取組を継承しつつ、複数の施策を統合・再編した項目も含まれております。これらの項目については、町としても横断的な連携や柔軟な運用を重視して取り組んでまいります。</p> <p>また、時代の変化に伴い、行政需要が多様化、複雑化する中にあっても、町民の皆さまにとって、分かりやすく利用しやすい行政であることが最も重要でありますことから、計画に掲げた取組が、単に内部改善にとどまらず、町民の生活に具体的な形で還元されることを重視しながら、取組を進めてまいりたいと考えております。</p>
8	■下山委員／計画／1-⑥	
	<p>○働き手が減少していくことを前提に、限られた人的資源を効果的に活用する必要性を明記している点は、最も重要だと思います。（「すべてを維持する行政」から「やる業務・やらない業務を選ぶ行政」への転換を打ち出している。）</p> <p>○定常業務を中心に、既存のルールや慣行にとらわれない業務改善を進める旨の記載があり、これは単なる効率化ではなく、行政の転換と言えるのではないのでしょうか。</p>	<p>人口減少が進む中で、限られた人的資源を有効に活用し、業務の優先度を踏まえた行政運営に転換していくことは、今後の持続可能な体制づくりに極めて重要であると考えております。また、日常的な業務についても、従来の慣行にとらわれず見直しを進めることで、より柔軟で効果的な行政運営を目指してまいりたいと考えております。</p>

No	■委員名／区分（大綱・計画）／該当箇所	
	意見内容【摘要】	町の考え方・対応方針（案）
9	<p>■下山委員／計画／2-②</p> <p>維持管理コストの抑制、更新・長寿命化に加え、施設の複合化・集約化・売却・除却等を含めた最適化を明記されており、正面から示している点が新しいと感じ“持ち続ける前提”からの脱却が感じられます。</p>	<p>公共施設の老朽化や維持管理費の増大が見込まれる中で、施設の長寿命化や維持管理コストの抑制に加え、集約化や利活用の見直しを含めた最適化を進めることは、持続可能な行政運営の確保に向けて重要な取組であると認識しております。</p> <p>町としましては、将来の行政需要や財政状況を踏まえた施設配置の検討を進め、安定的な行政サービスの提供につながるよう、取り組んでまいりたいと考えております。</p>
10	<p>■下山委員／計画／2-③</p> <p>○事務事業評価制度を活用し、単なるチェックではなく、既存事業の廃止・縮小・統合を含めた見直しで、事業整理につなげる手段として明示された。</p> <p>○「必要な質と量を維持しながら行政コストの最適化」という考え方を打ち出しています。</p>	<p>事務事業評価制度は、事業の成果や必要性を検証するだけでなく、事業の再構築や整理につなげるための重要な仕組みとして位置付けています。限られた財源の中で行政サービスの質と量を維持していくためには、事業全体を客観的に見直し、廃止・縮小・統合を含めた最適化を進めることが不可欠であると認識しております。</p>
11	<p>■下山委員／計画／①-6</p> <p>○電子申請の導入に留まらず、既存ルールや慣行を見直すことや、「紙をデジタルに置き換える」のではなく、業務そのものを作り直す発想が新しいと感じました。</p>	<p>業務改善・効率化の推進に当たっては、業務の流れや仕組みそのものを見直し、より効率的で分かりやすい行政サービスの提供につなげていくことが重要であると認識しております。</p> <p>町としましては、既存のルールや慣行にとらわれず、業務プロセスの再構築を含めた取組を進め、住民の利便性と行政運営の向上を図ってまいりたいと考えております。</p>
12	<p>■下山委員／計画／①-3</p> <p>○民間委託・外部化・広域連携を「可能なものは検討する」から「積極的に洗い出す」姿勢に転換された点から、意識転換が読み取れると感じられました。</p>	<p>民間活力の活用や広域連携などについては、対象となり得る業務を幅広く把握し、適切な手法を積極的に検討することで、持続可能な行政体制の構築を進めてまいりたいと考えております。</p>

No	■委員名／区分（大綱・計画）／該当箇所	
	意見内容【摘要】	町の考え方・対応方針（案）
13	<p>■下山委員／計画／全般</p> <p>○方向性そのものは妥当であり、否定すべき内容ではありません。そのため、意見はすべて「評価できる点」を書かせていただきました。 ○全体的な所感として、「重点化」「町独自性」「町民にとっての分かりやすさ」をもう一段強めることで、実効性と納得感が高まると感じました。</p>	<p>町としましても、限られた資源の中で効果的な行政運営を進めていくためには、取組の重点化を図ることが重要であると認識しております。また、町の特性や地域課題を踏まえた独自性のある施策の展開や町民の皆さまにとって分かりやすい形での情報提供を行うことは、計画の実効性を高め、理解と協力を得る上で欠かせない視点であると考えております。</p> <p>今後も、ご指摘いただきました点を踏まえながら、行政改革の取組が着実に成果につながるよう取り組んでまいります。</p>
14	<p>■勝井委員／計画／1-②-4, 1-②-5</p> <p>民間においても、若手退職の増加が課題であることから、会計年度任用職員からの正職員登用、また、中途採用門戸の拡大（年齢等）が必要と考える。</p>	<p>人口減少が進む中で、人材の安定的な確保は自治体運営における大きな課題となっております。</p> <p>こうした状況を踏まえ、町では、令和6年度の採用募集から社会人経験者の募集要件年齢を50歳まで引き上げており、民間や他自治体で経験を積んだ即戦力となる人材確保に向けた取組を進めているところあります。</p> <p>一方で、地方自治体の正規職員につきましては、人事の公正の確保等の観点から、競争試験による採用が原則とされており、会計年度任用職員を正規職員に転換する制度は設けられていないのが現状であります。</p>
15	<p>■勝井委員／計画／1-③-3</p> <p>地域、町民が有する潜在的な要望や課題を解決できる態勢を充実させていく必要があると考える（空き家、移住など）。連携協定が意味のない（薄い）ものに終わるか否かはその成果次第であり、「求める連携」と「求められる連携」の両軸完備ではないものも俎上に載せてみてはどうか。無制限とは言わないが、幅広に考えることができないか。道外企業や学校との連携は検討できないか？</p>	<p>民間企業等との連携は、行政だけでは対応が難しい課題に対し、専門性やネットワークを補完し、より効果的な取組を進める上で重要な手法であると認識しています。また、連携先の発信力を活かし、町の魅力発信や関係人口の拡大につながるなど様々な効果が期待できるものと考えております。</p> <p>町としましては、ご指摘のとおり、道内外に関わらず、町が抱える課題の解決に資する具体的な効果が期待できる企業や大学等との連携を模索してまいりたいと考えております。</p>

No	■委員名／区分（大綱・計画）／該当箇所	
	意見内容【摘要】	町の考え方・対応方針（案）
16	<p>■勝井委員／計画／2-①-7</p> <p>ガバメントクラウドファンディングの取組内容と進行想定が知りたい。特定の業界、地域に向けた支援で不公平感が高まったりしないのか。半面、内容に魅力がないと募集目標に届かないケースが頻発するが、竜頭蛇尾にならないように進める必要があると考える。</p>	<p>町では、来年秋に開館予定の「アイヌ文化拠点施設」に係る支援をいただくことを目的として、クラウドファンディングの実施を予定しております。現在、寄附者への返礼品の検討を進めており、新年度には、寄附を募る予定で検討を進めております。</p> <p>ご指摘のとおり、寄附の募集に当たっては、公共的な事業で町として取り組んでいるものに対して募集することを想定しており、また、プロジェクトの魅力や共感を得られる内容とすることが成果に直結することから、他自治体の事例を参考にしながら、進めてまいりたいと考えております。</p>
17	<p>■角谷委員／計画／全般</p> <p>本町の将来を展望する際、これまでの「量的拡大」から「質的再編」へのパラダイムシフトが不可欠です。そのため、一律の行政サービスから、各地区の特性に応じた「地域別計画・配置基準」の設定へと踏み込むことが、次世代に責任ある行政改革であると考えます。具体的な改革案は次のとおりです。</p> <p>①幕別本町地区：行政機能の「垂直統合」と多機能拠点化 分散している施設（役場本庁舎、図書館、中央公民館等）を一つの多機能複合型拠点（タウンハブ）に垂直統合し、ワンストップ窓口化を進めることで、施設面積を約40%削減し、年間約1.7億円の維持費削減を目指す検討が必要です。余剰地は売却や貸付等の民間活用に回すことで、地区の活性化と歳入確保を図ります。</p> <p>②忠類・農村地区：機能の「ダウンサイジング」と利便性の維持 巨大な総合支所等の物理的な「ハコモノ」を縮小し、既存の集客施設（道の駅・忠類等）への機能移転を検討します。農村部では、キャッシュレス決済対応の「移動役場（車両）」の定期巡回や、JA・郵便局への事務委託への切り替えなどにより、利便性を損なわずにコストを抑制する手法を議論の材料とします。</p> <p>③産業基盤の強化：農業産出額目標達成のための「経営的」支援 補助金配布型の支援から、JAや民間専門人材を活用した「農業ビジネス室」の設置など、投資対効果（ROI）を重視した経営的な支援体制への転換を議論すべきです。外国人労働力の循環システム構築や、民間資金を活用した「ソーラーシェアリング特区」の検討など、生産性を高めるための戦略的投資を今後の柱に据えるべきと考えます。</p>	<p>地域の将来像や行政サービスの在り方に関するご提案については、重要な視点を含むものとして受けて止めております。一方で、施設配置や産業支援など個別施策に踏み込んだ具体的な方向性については、行政のみならず、関係団体や地域住民の皆さまのご意見を丁寧に向いながら、地域の実情を踏まえた慎重な検討が不可欠であると考えております。</p> <p>そのため、本委員会においては、個別の施策案を確定的に議論する性質のものではなく、町全体としての基本的な方向性や理念に関するご意見を中心に向うことを目的としております。</p> <p>いただいたご提案は、今後の具体的施策の検討において参考とさせていただきます。関係者と協議を経ながら、持続可能な行政運営の実現に向けて取り組んでまいります。</p>

No	■委員名／区分（大綱・計画）／該当箇所	
	意見内容【摘要】	町の考え方・対応方針（案）
18	<p>■角谷委員／計画／全般</p> <p>次世代インフラの整備にあたっては、単なる数値上の投資効果を追うのではなく、地域ごとの実情や提供すべき行政サービス、人口・年齢構成を詳細に踏まえ、徹底したコスト意識を持って具体的に検討する必要があります。具体的な改革案は次のとおりです。</p> <p>①窓口配置とICT化の優先順位 人口は多いが比較的若年層が多い札内地域と、高齢人口が多く過疎化が進む農村地域において、「どちらに物理的な窓口を設け、どちらをICT化によって補完すべきか」というリソース配分の最適化を検討すべきです。</p> <p>②業務の割り振りと効率化 札内地区のようにセルフ窓口が馴染みやすい地域では徹底したデジタル化を進める一方、農村・忠類地区のように対面相談のニーズが高い地域では「移動役場」や「専門相談拠点」として職員の業務を特化させるなど、地域ニーズに合わせた人員の再配置を議論のベースに置く必要があります。</p>	<p>ご指摘いただいた内容につきましては、札内地区には高齢者の方も多くお住まいで、農村地域にも若い世代が暮らしているなど、各地域に様々な世代の方が暮らしていることから、一概に地域特性を二分して判断することには慎重であるべきと考えています。そのため、住民ニーズや利用実態を丁寧に把握しながら、段階的に検討を進めていくことが適切であると認識しています。</p> <p>いただいたご意見は、今後の具体的施策の検討において参考とさせていただきます、地域ごとの人口構成や生活実態等を踏まえた行政サービスの提供に努めてまいります。</p>
19	<p>■角谷委員／計画／全般</p> <p>次の事項に関する正確な基礎データを共有いただいた上で、本委員会において「幕別町の持続可能な形」を再設計するための前向きな議論を進めていきたいと考えております。</p> <p>①各施設・事業別のフルコストデータ 施設別の3カ年決算に基づき、正職員・会計年度任用職員別の「人件費」や、光熱水費・修繕費を含む「物件費」の内訳が可視化されたもの。</p> <p>②窓口処理実態とデジタル基盤の状況 地区別の窓口処理件数や、コンビニ交付・電子申請等の最新の利用実績。</p> <p>③施設更新費用の詳細な見通し 「公共施設等総合管理計画」の前提となる施設別の次回大規模改修時期や概算事業費の推移。</p> <p>④次世代インフラ整備に係る人口・年齢動態データ 地域ごとの年齢構成や利用実態を踏まえた、行政サービス提供モデルの検討に資する基礎情報。</p>	<p>ご指摘を踏まえ、次のとおりご回答します。</p> <p>なお、時間の都合上、集計等に時間を要する内容や、公開されていないデータ等については、回答は差し控えさせていただきますので、ご理解願います。</p> <p>①別添「職員の給与の状況」をご参照ください。</p> <p>なお、上記は正職員のもののみです。</p> <p>④別添、「令和6年度幕別町の人口動態について」をご参照ください。</p>

No	■委員名／区分（大綱・計画）／該当箇所	
	意見内容【摘要】	町の考え方・対応方針（案）
20	■角谷委員／計画／全般	
	<p>○幕別町の将来を展望する際、これまでの「量的拡大」から「質的再編」へのパラダイムシフトが不可欠です。その背景には、以下のような極めて厳しい財政的制約があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設維持・更新費用の高負担:「公共施設等総合管理計画」に基づく40年間の更新費用試算では、年平均約94.9億円が必要とされています。これは、直近の更新費用実績（年平均17.5億円）の約5.4倍に相当し、現状の投資水準を継続することは物理的に不可能です。 ・依存財源の減少リスク:本町は地方交付税への依存度が全国平均の1.7倍と高く、国からの純受益は一人当たり6.0万円に達しています。しかし、人口減少に伴う需要額の縮小や国の財政悪化により、交付税が年率▲2%縮小する現実的なシナリオを想定すると、町全体の純財源余力は赤字に転落する恐れがあります。 ・社会保障費・福祉費用の増大:高齢化率が令和5年の34.3%から令和12年には42.3%へ上昇し、社会保障関連歳出は令和12年までに現在より約7億円（歳出比+4%pt）増大すると試算されています。さらに、国民健康保険基金も令和8年度末には枯渇する見込みとなっており、現行のサービス水準を維持するだけでも極めて困難な状況にあります。 <p>こうした現状を踏まえ、一律の行政サービスから、各地区の特性に応じた「地域別計画・配置基準」の設定へと踏み込むことが、次世代に責任ある行政改革であると考えます。</p>	<p>ご指摘いただいた事項につきましては、町としましても施策を進める上で、大切な視点であると考えております。</p> <p>一方で、「地域別計画・配置基準」の設定に関しては、本町の各種施策を進める上で最も重要な「幕別町総合計画」において全町的な視点を、また、忠類地域では「忠類住民会議」において忠類地区の各種施策の在り方などの提言をいただき、各施策に反映するよう取組を進めております。</p> <p>さらに、公共施設の配置や在り方につきましては、「公共施設管理計画」に準じて施策を進めることで、行政改革に結びつくと考えております。</p> <p>本委員会においては、個別の施策案を確定的に議論する性質のものではなく、町全体としての基本的な方向性や理念に関するご意見を中心に何うことを目的としております。</p> <p>いただいたご提案は、今後の具体的施策の検討において参考とさせていただきます、関係者と協議を経ながら、持続可能な行政運営の実現に向けて取り組んでまいります。</p>

幕別町の給与・定員管理等について

1 総括

(1) 人件費の状況（普通会計決算）

区分	住民基本台帳人口 (令和5年1月1日)	歳出額 A	実質収支	人件費 B	人件費率 B/A	(参考) 令和4年度の人件費率
令和5年度	人 25,897	千円 18,834,992	千円 411,339	千円 2,564,830	% 13.6	% 14.0

(2) 職員給与費の状況（普通会計決算）

区分	職員数 A	給与費				一人当たり 給与費 B/A	(参考)類似団 体平均一人当 たり給与費
		給料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B		
令和5年度	人 327	千円 1,020,115	千円 220,162	千円 366,909	千円 1,607,186	千円 4,914	千円 —

(注) 1 職員手当には退職手当を含みません。

2 職員数は、令和5年4月1日現在の人数です。

3 給与費については、任期付短時間勤務職員（再任用職員（短時間勤務））の給与費が含まれており、職員数には当該職員を含んでいません。

(3) ラスパイレス指数の状況（令和5年4月1日）

(注) 1 ラスパイレス指数とは、全地方公共団体の一般行政職の給料月額を同一の基準で比較するため、国の職員数（構成）を用いて、学歴や経験年数の差による影響を補正し、国の行政職俸給表（一）適用職員の俸給月額を100として計算した指数です。

2 類似団体平均とは、人口規模、産業構造が類似している団体のラスパイレス指数を単純平均したものです。

(4) 給与制度の総合的見直しの実施状況について

【概要】 国の給与制度の総合的見直しにおいては、俸給表の水準の平均2%の引き下げ及び地域手当の支給割合の見直し等に取り組むとされている。

①給料表の見直し

[実施]

実施内容

- ・給料表の改定実施時期

平成27年4月1日

- ・内容

一般行政職の給料表について、国の見直し内容を踏まえ、平均0.27%引き下げ。激変緩和のため、当分の間の経過措置（現給保障）を実施しています。

②その他の見直し内容

管理職員特別勤務手当及び単身赴任手当について、国と同様に見直しを実施。（平成27年4月1日実施）

(注) 各欄中「—」を表示している数値等については、国等から情報提供があり次第、随時更新します。

2 職員の平均給与月額、初任給等の状況

(1) 職員の平均年齢、平均給料月額及び平均給与月額の状況（令和6年4月1日現在）

① 一般行政職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額	平均給与月額 (国比較ベース)
幕別町	41.2歳	304,600円	354,659円	315,000円
北海道	一歳	一円	一円	一円
国	一歳	一円	一円	一円
類似団体	一歳	一円	一円	一円

② 技能労務職 ※該当なし

区分	公務員					民間			参考
	平均年齢	職員数	平均給料月額	平均給与月額 (A)	平均給与月額 (国比較ベース)	対応する民間 の類似職種	平均年齢	平均給与月額 (B)	A/B
幕別町	一歳	0人	一円	一円	一円	—	—	—	—
うち、自動車運手	一歳	0人	一円	一円	一円	自家用自動車 運転者	一歳	一円	—
北海道	一歳	一人	一円	一円	一円	—	—	—	—
国	一歳	一人	0円	—	0円	—	—	—	—
類似団体	一歳	一人	一円	一円	一円	—	—	—	—

区分	参考		
	年収ベース(試算値)の比較		
	公務員 (C)	民間 (D)	C/D
幕別町	—	—	—
うち、自動車運手	円	円	

※ 民間データは、賃金構造基本統計調査において公表されているデータを使用しています。（平成一～一年の3ヵ年平均）

※ 技能労務職の職種と民間の職種等の比較にあたり、年齢、業務内容、雇用形態等の点において完全に一致しているものではありません。

※ 年収ベースの「公務員(C)」及び「民間(D)」のデータは、それぞれ平均給与月額を12倍したものに、公務員においては前年度に支給された期末・勤勉手当、民間においては前年に支給された年間賞与の額を加えた試算値です。

③ 教育職

区分	平均年齢	平均給料月額	平均給与月額
幕別町	一歳	一円	一円
北海道	一歳	一円	一円
類似団体	一歳	一円	一円

(注) 1 「平均給料月額」とは、令和6年4月1日現在における各職種ごとの職員の基本給の平均です。

2 「平均給与月額」とは、給料月額と毎月支払われる扶養手当、地域手当、住居手当、時間外勤務手当などすべての諸手当の額を合計したものであり、地方公務員給与実態調査において明らかにされているものです。

また、「平均給与月額(国比較ベース)」は、比較のため国家公務員と同じベース（＝時間外勤務手当等を除いたもの）で算出したものです。

(2) 職員の初任給の状況（令和6年4月1日現在）

区分		幕別町	北海道	国
一般行政職	大学卒	196,200円	一円	一〇円
	高校卒	166,600円	一円	一〇円

(注) 各欄中「一」を表示している数値等については、国等から情報提供があり次第、随時更新します。

技能労務職	高校卒	166,600円	—	—
-------	-----	----------	---	---

(3) 職員の経験年数別・学歴別平均給料月額状況（令和6年4月1日現在）

区分		経験年数10年	経験年数20年	経験年数25年	経験年数30年
一般行政職	大学卒	260,700円	348,400円	386,150円	416,333円
	高校卒	223,350円	—円	350,550円	376,475円
技能労務職	高校卒	—円	—円	—円	—円

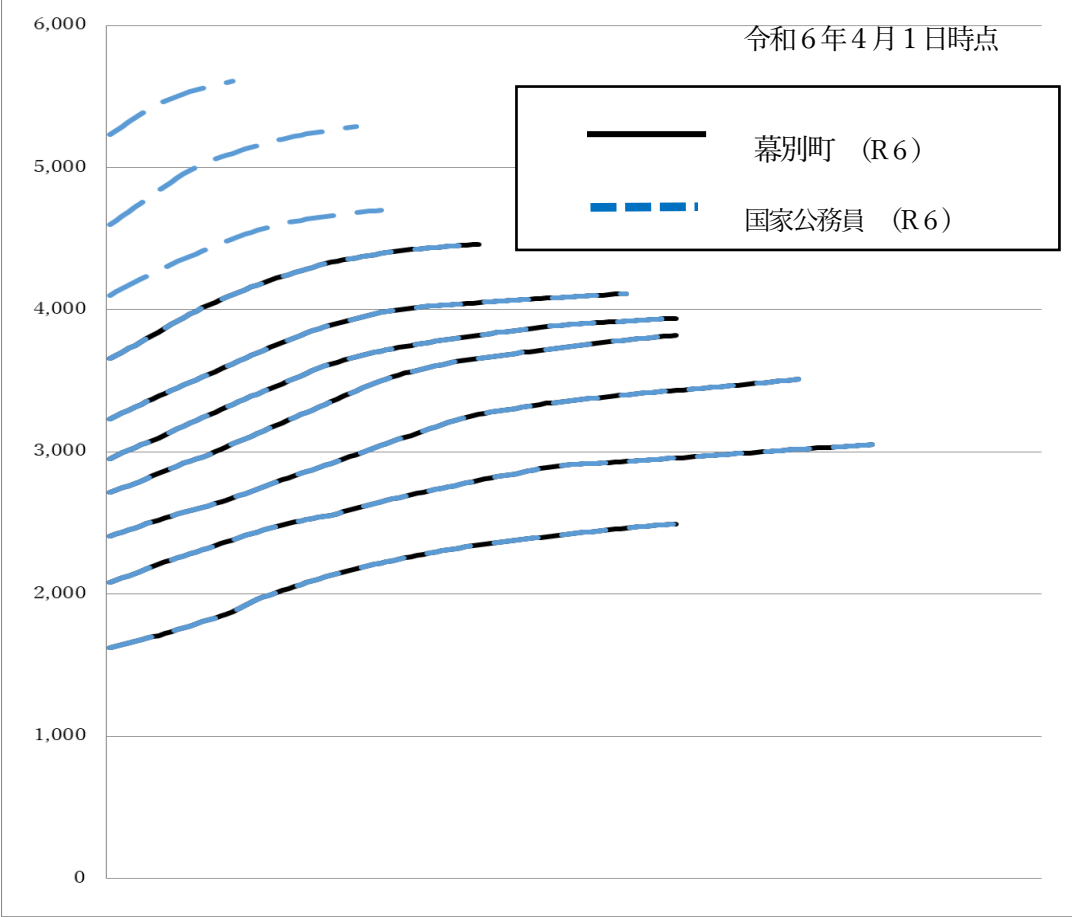
3 一般行政職の級別職員数等の状況

(1) 一般行政職の級別職員数及び給料表の状況（令和6年4月1日現在）

区分	標準的な職務内容	職員数	構成比	1号給の給料月額	最高号給の給料月額
1級	主事、技師、保育士、保健師又は栄養士の職務 主事補又は技師補の職務	人 39	% 15.0	円 162,100	円 249,400
2級	主任の職務	人 27	% 10.4	円 208,000	円 305,200
3級	主査の職務	人 73	% 28.1	円 240,900	円 351,000
4級	係長、副主幹、副園長、保育士長又は技師長の職務	人 72	% 27.7	円 271,600	円 382,000
5級	主幹、次長又は場長の職務	人 3	% 1.2	円 295,400	円 394,000
6級	課長、参事、園長、保育所長、所長、館長、農業委員会事務局長又は監査委員事務局長の職務	人 36	% 13.8	円 323,100	円 411,300
7級	部長、室長、会計管理者、支所長又は議会事務局長の職務	人 10	% 3.8	円 365,500	円 446,200

- (注) 1 幕別町の給与条例に基づく給料表の級区分による職員数です。
2 標準的な職務内容とは、それぞれの級に該当する代表的な職務です。

(2) 国との給料表カーブ比較表（行政職（一））（令和6年4月1日現在）



(3) 昇給への人事評価の活用状況（幕別町）

令和5年4月2日から令和6年4月1日 までにおける運用		管理職員		一般職員	
イ. 人事評価を活用している					
活用している昇給区分		昇給可能な 区分	昇給実績が ある区分	昇給可能な 区分	昇給実績が ある区分
上位、標準、下位の区分					
上位、標準の区分					
標準、下位の区分					
標準の区分のみ（一律）					
ロ. 人事評価を活用していない		○		○	
活用予定時期		未定		未定	

4 職員の手当の状況

(1) 期末手当・勤勉手当

幕別町	北海道	国
1人当たり平均支給金額（令和5年度） 1,122千円	1人当たり平均支給金額（令和5年度） —千円	—

（注）各欄中「—」を表示している数値等については、国等から情報提供があり次第、随時更新します。

(令和5年度支給割合) 期末手当 勤勉手当 2.45月分 2.05月分 (1.375)月分 (0.975)月分	(令和5年度支給割合) 期末手当 勤勉手当 2.45月分 2.05月分 (1.375)月分 (0.975)月分	(令和5年度支給割合) 期末手当 勤勉手当 2.45月分 2.05月分 (1.375)月分 (0.975)月分
(加算措置の状況) 職務の級による加算措置 役職加算 5%～15%	(加算措置の状況) 職制上の段階、職務の級等による加算措置 役職加算 5%～20% 管理職加算 10%～25%	(加算措置の状況) 職制上の段階、職務の級等による加算措置 役職加算 5%～20% 管理職加算 10%～25%

(注) ()内は、暫定再任用職員に係る支給割合です。

【参考】勤勉手当への人事評価の活用状況（幕別町）

令和5年度中における運用		管理職員		一般職員	
イ. 人事評価を活用している	活用している成績率	支給可能な成績率	支給実績がある成績率	支給可能な成績率	支給実績がある成績率
	上位、標準、下位の成績率				
	上位、標準の成績率				
	標準、下位の成績率				
	標準の成績率のみ（一律）				
ロ. 人事評価を活用していない		○		○	
活用予定時期		未定		未定	

(2) 退職手当（令和6年4月1日現在）

幕別町			国		
(支給率)	自己都合	勸奨・定年	(支給率)	自己都合	勸奨・定年
勤続20年	19.6695月分	24.586875月分	勤続20年	19.6695月分	24.586875月分
勤続25年	28.0395月分	33.27075月分	勤続25年	28.0395月分	33.27075月分
勤続35年	39.7575月分	47.709月分	勤続35年	39.7575月分	47.709月分
最高限度額	47.709月分	47.709月分	最高限度額	47.709月分	47.709月分
その他の加算措置	定年前早期退職特例措置2～20%加算		その他の加算措置	定年前早期退職特例措置2～45%加算	
1人当たり平均支給額	1,431千円	0千円			

(注) 退職手当の1人当たり平均支給額は、前年度に退職した職員に支給された平均額です。

(3) 時間外勤務手当（普通会計決算）

支給実績（令和5年度決算）	83,508千円
職員1人当たり平均支給年額（令和5年度決算）	357千円
支給実績（令和4年度決算）	91,058千円
職員1人当たり平均支給年額（令和4年度決算）	405千円

(注) 職員1人当たり平均支給額を算出する際の職員数は、「支給実績（○年度決算）」と同じ年度の4月1日現在の総職員数（管理職員、教育職員等、制度上時間外勤務手当の支給対象とはならない職員を除く。）であり、短時間勤務職員を含む。

(4) その他の手当（令和5年4月1日現在）

手当名	内容及び支給単価	国の制度	国の制度と異	支給実績	支給職員1人当た
-----	----------	------	--------	------	----------

(注) 各欄中「－」を表示している数値等については、国等から情報提供があり次第、随時更新します。

		との異同	なる内容	(令和5年度決算)	り平均支給年額 (令和5年度決算)
扶養手当	①配偶者 6,500 円 ②子 10,000 円 ③その他扶養親族 6,500 円 ④15 歳に達する日後の最初の4月1日から22 歳に達する日以後の最初の3月31 日までにある子 加算 5,000 円	同じ		20,608千円	170,314円
住居手当	①持家の場合 9,000 円 ②家賃の額が16,000 円を超える借家の場合 28,000 円を限度として 家賃の額に応じた額	異なる	・持家に対する支給額 ・借家について、 下限が4千円低く、 上限が1千円低い	34,456千円	196,891円
通勤手当	①交通機関利用者 55,000 円 (限度) ②自動車等使用者 通勤距離に応じ 2,000 円～31,600 円 (40 km以上20%加算あり)	異なる	通勤距離が40 km 以上の場合、現行 の額に20%加算	24,156千円	116,135円
管理職手当	定額支給 ・部長職 62,000 円 ・課長職 49,600 円又は47,000 円 ・課長補佐職 39,200 円又は37,500 円	同じ		24,776千円	589,904円
管理職特別手当	管理職員が臨時又は緊急の必要等により週休日又は休日に勤務した場合に支給(1回につき) 1種 8,500 円 2種 7,000 円 3種 6,000 円 (1回の勤務が6時間を超える場合は5割増)	異なる	支給対象となる 職員の区分	一千円	一円
寒冷地手当	11 月から翌年3月まで、基準日における世帯区分等に応じ、月額10,340 円～26,380 円	同じ		21,284千円	92,139円

5 特別職の報酬等の状況（令和6年4月1日現在）

区分		給料月額等	
給料	町 長 副町長	830,000円 684,000円	(参考)類似団体における最高/最低額 (令和5年度)
			円/ 円 円/ 円

（注）各欄中「－」を表示している数値等については、国等から情報提供があり次第、随時更新します。

報酬	議 長	323,000円	円/	円
	副議長	258,000円	円/	円
	議 員	212,000円	円/	円
期末手当	町 長 副町長	(令和5年度支給割合) 4.5月分		
	議 長 副議長 議 員	(令和5年度支給割合) 4.5月分		
退職手当	町 長 副町長	(算定方式)	(1期の手当額)	(支給時期)
		給料月額×在職年数×5.126 給料月額×在職年数×3.234	17,018,320円 8,848,224円	任期毎 任期毎

(注) 退職手当の「1期の手当額」は、4月1日現在の給料月額及び支給率に基づき、1期（4年＝48月）勤めた場合における退職手当の見込額です。

6 職員数の状況

(1) 部門別職員数の状況と主な増減理由

(各年4月1日現在)

部門			区分	職員数		対前年 増減数	主な増減理由
			令和5年	令和6年			
普通会計部門	一般行政部門	議 会	4	4	0		
		総 務	64	63	-1		
		税 務	14	14	0		
		労 働	1	1	0		
		農林水産	26	25	-1		
		商 工	5	5	0		
土 木		20	20	0			
民 生		52	54	2			
衛 生		18	20	2			
	計	204	206	2	<参考> 人口1万人当たりの職員数 一人 (類似団体の人口1万人当たりの職員数 一人)		
	教育部門		30	28	-2		
	小 計		234	234	0	<参考> 人口1万人当たりの職員数 一人 (類似団体の人口1万人当たりの職員数 一人)	
会計部門	公営企業等	水 道	5	6	1		
		下水道	6	4	-2		
		その他	12	13	1		
		小 計	23	23	0		
合 計			257 [265]	257 [265]	0 [0]	<参考> 人口1万人当たりの職員数 一人	

- (注) 1 職員数は一般職に属する職員数です。
2 []内は、幕別町職員定数条例の職員数の合計です。

(2) 年齢別職員構成の状況（令和6年4月1日現在）

区分	20歳 未満	20歳 ～ 23歳	24歳 ～ 27歳	28歳 ～ 31歳	32歳 ～ 35歳	36歳 ～ 39歳	40歳 ～ 43歳	44歳 ～ 47歳	48歳 ～ 51歳	52歳 ～ 55歳	56歳 ～ 59歳	60歳 ～ 以上	計
職員数	人 4	人 15	人 22	人 28	人 34	人 22	人 14	人 21	人 33	人 27	人 23	人 14	人 257

(3) 職員数の推移

年度 部門別	令和元 年度	令和2年 度	令和3年 度	令和4年 度	令和5年 度	令和6年 度	過去5年間の 増減数（率）
一般行政職	194	194	195	197	204	206	12（5.8%）
教 育	26	29	29	30	30	28	2（7.1%）
普通会計計	220	223	224	227	234	234	14（6.0%）
公営企業等会計 計	22	24	24	24	23	23	1（4.3%）
総合計	242	247	248	251	257	257	15（5.8%）

(注) 1 各年における定員管理調査において報告した部門別職員数。

2 合併した団体にあつては、合併前の年については合併前の旧団体の合計職員数。

(4) フルタイム会計年度任用職員の職員数

令和6年4月1日から、地方公務員法第22条の2第1項第2号の規定によるフルタイム会計年度任用職員として、85人を任用しました。

（注）各欄中「－」を表示している数値等については、国等から情報提供があり次第、随時更新します。

7 公営企業職員の状況

(1) 水道事業

① 職員給与費の状況

ア 決算

区分	総費用 A	純損益又は 実質収支	職員給与費 B	総費用に占める 職員給与費比率 B/A	(参考) 令和4年度の総費用に占 める職員給与費比率
令和5年度	千円 507,173	千円 28,768	千円 24,260	% 4.8	% 4.2

(注) 資本勘定支弁職員に係る職員給与費7,930千円を含まない。

区分	職員数 A	給与費				一人当たり 給与費 B/A	(参考)市町村 平均一人当た り給与費
		給料	職員手当	期末・勤勉手当	計 B		
令和5年度	人 3	千円 11,838	千円 3,350	千円 5,252	千円 20,440	千円 6,813	千円 -

(注) 1 職員手当には退職給与金を含まない。

2 職員数は、令和5年4月1日現在の人数です。

イ 特記事項

特になし。

② 職員の基本給、平均月収額及び平均年齢の状況（令和6年4月1日現在）

区分	平均年齢	基本給	平均月収額
幕別町	39.2歳	287,489円	385,638円
団体平均	一歳	一円	一円

(注) 平均月収額には、期末・勤勉手当等を含む。

③ 職員の手当の状況

ア 期末手当・勤勉手当

幕別町		団体平均	
1人当たり平均支給額（令和5年度） 1,751千円		1人当たり平均支給額（令和4年度） 一千円	
(令和5年度支給割合) 期末手当 勤勉手当 2.45月分 2.05月分 (1.375)月分 (0.975)月分		(令和5年度支給割合) 期末手当 勤勉手当 2.45月分 2.05月分 (1.375)月分 (0.975)月分	
(加算措置の状況) 職務の級による加算 5～15%		(加算措置の状況)	

(注) () 内は、暫定再任用職員に係る支給割合です。

(注) 各欄中「-」を表示している数値等については、国等から情報提供があり次第、随時更新します。

イ 退職手当（令和6年4月1日現在）

幕別町			団体平均		
（支給率）	自己都合	勸奨・定年	（支給率）	自己都合	勸奨・定年
勤続20年	19.6695月分	24.586875月分	勤続20年	一月分	一月分
勤続25年	28.0395月分	33.27075月分	勤続25年	一月分	一月分
勤続35年	39.7575月分	47.709月分	勤続35年	一月分	一月分
最高限度額	47.709月分	47.709月分	最高限度額	一月分	一月分
その他の加算措置	定年前早期退職特例措置 2～20%加算		その他の加算措置	一月分	一月分
1人当たり平均支給額	（退職者なし）		定年前早期退職特例措置 ー 加算		

（注） 退職手当の1人当たり平均支給額は、前年度に退職した職員に支給された平均額です。

ウ 時間外勤務手当

支給実績（令和5年度決算）	1,610千円
職員1人当たり平均支給年額（令和5年度決算）	537千円
支給実績（令和4年度決算）	1,273千円
職員1人当たり平均支給年額（令和4年度決算）	424千円

（注） 時間外勤務手当には休日勤務手当を含む。

エ その他の手当（令和5年4月1日現在）

手当名	内容及び支給単価	一般行政職の制度との異同	一般行政職の制度と異なる内容	支給実績 （令和4年度決算）	支給職員1人当たり平均支給年額 （令和4年度決算）
扶養手当	①配偶者 6,500円 ②子 10,000円 ③その他扶養親族 6,500円 ④15歳に達する日後の最初の4月1日から22歳に達する日以後の最初の3月31日までにある子 加算 5,000円	同じ		277千円	92,333円
住居手当	①持家の場合 9,000円 ②家賃の額が16,000円を超える借家の場合 28,000円を限度として 家賃の額に応じた額	同じ		660千円	220,000円
通勤手当	①交通機関利用者 55,000円（限度） ②自動車等使用者 通勤距離に応じ 2,000円～31,600円（40km以上20%加算あり）	同じ		185千円	61,666円
管理職手当	定額支給 ・部長職 62,000円 ・課長職 49,600円又は47,000円 ・課長補佐職 39,200円又は37,500円	同じ		564千円	564,000円
管理職特別手当	管理職職員が臨時又は緊急の必要等により週休日又は休日に勤務した場合に支給（1回につき） 1種 8,500円 2種 7,000円 3種 6,000円 （1回の勤務が6時間を超える場合は5割増）	同じ		一千円	一円
寒冷地手当	11月から翌年3月まで、基準日における世帯区分等に応じ、月額10,340円～26,380円	同じ		337千円	112,333円

（注） 各欄中「ー」を表示している数値等については、国等から情報提供があり次第、随時更新します。

令和6年度幕別町の人口動態の概要

【参考資料】

1 直近10年間の年度末人口（住民基本台帳人口）

年度	地区別			総計		前年比	自然増減			社会増減			人口増減※ K (E+H)	高齢化率	合計特殊 出生率
	幕別 A	札内 B	忠類 C	D (A+B+C)	うち 外国人		E (F-G)	出生 F	死亡 G	H (I-J)	転入 I	転出 J			
H26	6,086	19,901	1,609	27,596	57	—	△ 129	170	299	56	1,054	998	△ 73	28.6%	—
H27	5,921	19,852	1,575	27,348	55	△ 248	△ 120	176	296	△ 132	986	1,118	△ 252	29.7%	1.31
H28	5,834	19,743	1,571	27,148	57	△ 200	△ 135	165	300	△ 68	988	1,056	△ 203	30.6%	1.31
H29	5,781	19,606	1,550	26,937	97	△ 211	△ 134	154	288	△ 89	990	1,079	△ 223	31.3%	1.25
H30	5,668	19,494	1,554	26,716	110	△ 221	△ 145	165	310	△ 70	928	998	△ 215	32.0%	1.41
R1	5,583	19,422	1,500	26,505	104	△ 211	△ 171	140	311	△ 39	932	971	△ 210	32.6%	1.20
R2	5,475	19,434	1,473	26,382	149	△ 123	△ 162	162	324	35	909	874	△ 127	33.1%	1.48
R3	5,414	19,277	1,422	26,113	160	△ 269	△ 234	138	372	△ 39	876	915	△ 273	33.6%	1.31
R4	5,310	19,063	1,405	25,778	201	△ 335	△ 279	130	409	△ 59	869	928	△ 338	34.2%	1.20
R5	5,173	18,883	1,362	25,418	235	△ 360	△ 245	119	364	△ 115	851	966	△ 360	34.7%	1.15
R6	5,049	18,722	1,308	25,079	243	△ 339	△ 277	113	390	△ 64	931	995	△ 339	35.1%	1.10
R5比較	△ 124	△ 161	△ 54	△ 339	8	—	△ 32	△ 6	26	51	80	29	21	0.4%	—
H26比較	△ 1,037	△ 1,179	△ 301	△ 2,517	186	—	△ 148	△ 57	91	△ 120	△ 123	△ 3	△ 266	6.5%	—

※住民票処理上の増減（職権消除等）により、自然増減と社会増減の単純計とは異なる。

2 高齢化率

地区	人口（人） A	65歳以上（人） B	高齢化率 C（B/A）	前年度高齢化率	対前年 （ポイント）
札内市街地	17,620	5,466	31.0%	30.6%	0.39
幕別市街地	3,451	1,633	47.3%	46.3%	1.05
忠類市街地	917	387	42.2%	40.9%	1.35
幕別札内農村地域	2,700	1,180	43.7%	43.7%	▲ 0.01
忠類農村地域	391	134	34.3%	34.5%	▲ 0.23
合計	25,079	8,800	35.1%	34.7%	0.41

3 自然動態

○ 地域別 出生者数・死亡者数

事由	幕別市街地	札内市街地	忠類市街地	幕別札内農村地域	忠類農村地域	合計
出生	7	90	4	12	0	113
死亡	68	210	16	91	5	390
合計	△ 61	△ 120	△ 12	△ 79	△ 5	△ 277

合計特殊出生率
1.10

4 社会動態

(1) 転入元・転出先の比較

転入元・転出先			転入数		転出数		増減数
			人	%	人	%	
道内	十勝管内	帯広市	286	31%	269	27.0%	17
		音更町	57	6%	57	5.7%	0
		芽室町	16	2%	12	1.2%	4
		他町村	174	19%	112	11.3%	62
	十勝管外	札幌市	81	9%	167	16.8%	△ 86
		他市町村	112	12%	124	12.5%	△ 12
道外		東京都	18	2%	34	3.4%	△ 16
		他府県	90	10%	146	14.7%	△ 56
国外			97	10%	74	7.4%	23
合計			931	-	995	-	△ 64

十勝管内 転入者数 533人
転出者数 450人

十勝管外(道外、国外含む)
転入者数 398人
転出者数 545人

(2) 年齢別転入・転出者数の比較

年 齢	～4	5～9	10～14	15～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69	70～74	75～	合計
転入者	56	27	17	44	133	177	94	67	54	69	30	42	32	16	15	58	931
転出者	38	27	20	113	206	158	82	76	51	55	49	25	16	13	12	54	995
転入-転出	18	0	△ 3	△ 69	△ 73	19	12	△ 9	3	14	△ 19	17	16	3	3	4	△ 64
15				40		25											

【参考】直近３年間の自然動態及び社会動態

■ 自然動態（地域別出生者数・死亡者数）

○ 令和５年度

事由	幕別市街地	札内市街地	忠類市街地	幕別札内農村地域	忠類農村地域	合計
出生	10	96	5	6	2	119
死亡	66	208	12	70	8	364
合計	△ 56	△ 112	△ 7	△ 64	△ 6	△ 245

○ 令和４年度

事由	幕別市街地	札内市街地	忠類市街地	幕別札内農村地域	忠類農村地域	合計
出生	12	105	3	8	2	130
死亡	80	218	20	83	8	409
合計	△ 68	△ 113	△ 17	△ 75	△ 6	△ 279

○ 令和３年度

事由	幕別市街地	札内市街地	忠類市街地	幕別札内農村地域	忠類農村地域	合計
出生	11	102	7	14	4	138
死亡	66	203	18	79	6	372
合計	△ 55	△ 101	△ 11	△ 65	△ 2	△ 234

■ 社会動態（年齢別転入・転出者数）

○ 令和５年度

年 齢	～4	5～9	10～14	15～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69	70～74	75～	合計
転入者	43	19	13	20	154	141	106	60	50	48	37	30	34	21	15	60	851
転出者	41	15	15	106	223	137	65	69	56	45	57	33	25	20	5	54	966
転入-転出	2	4	△ 2	△ 86	△ 69	4	41	△ 9	△ 6	3	△ 20	△ 3	9	1	10	6	△ 115
	4			34			30										

○ 令和４年度

年 齢	～4	5～9	10～14	15～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69	70～74	75～	合計
転入者	52	26	10	34	150	136	110	61	50	58	36	19	33	13	12	69	869
転出者	27	23	10	95	227	151	79	48	59	47	53	24	24	7	17	37	928
転入-転出	25	3	0	△ 61	△ 77	△ 15	31	13	△ 9	11	△ 17	△ 5	9	6	△ 5	32	△ 59
	28			48			20										

○ 令和３年度

年 齢	～4	5～9	10～14	15～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～69	70～74	75～	合計
転入者	46	22	12	56	155	141	90	49	53	60	57	34	22	20	24	35	876
転出者	29	25	12	143	209	111	78	42	55	55	40	24	23	11	9	49	915
転入-転出	17	△ 3	0	△ 87	△ 54	30	12	7	△ 2	5	17	10	△ 1	9	15	△ 14	△ 39
	14			61			47										

幕別町行政改革大綱 (第 5 次)

素案 (案)



令和 年 月
幕 別 町

目 次

1	策定の背景と趣旨	1
2	幕別町を取り巻く状況と課題	2
	（1）将来の人口推計	
	（2）財政状況	
3	行政改革を進めるうえでの基本的な考え方	3
4	大綱の構成	3
5	基本目標及び推進項目	4
	（1）時代に即した効率的で効果的な行政運営	
	① 町民参加機会の充実と協働の推進	
	② 効率的・効果的な組織体制の整備	
	③ 官民・広域連携の推進	
	④ 人材育成の推進	
	⑤ 働きやすい職場環境づくり	
	⑥ 業務の改善・効率化の推進	
	（2）健全で持続可能な財政基盤の確立	
	① 自主財源の積極的な確保	
	② 公共施設の適切な管理運営と最適化	
	③ 業務の合理化	
6	推進期間	6
7	策定体制及び進行管理	6

1 策定の背景と趣旨

幕別町では、昭和62年に「幕別町行政改革大綱」を策定して以降、4次にわたり「行政改革大綱」を策定し、町民との協働に基づく行政経営や効率的で効果的な事務事業の推進、健全な財政運営の保持など、社会経済情勢や町民ニーズの変化に的確に対応しながら、継続的に行政改革の取組を進めてきました。

一方、近年、人口減少・少子高齢化の進行や、大規模災害の発生に伴う安心・安全に対する意識の高まり、情報通信技術の急速な発展をはじめとした社会経済情勢は急激に変化しており、それらに対する行政需要は数多くある一方で、医療費扶助を中心とした社会保障関係経費の増嵩や公共施設の老朽化に伴う修繕費の増加など、地方財政はますます厳しい状況が続くと予測されます。

限りある財源を有効的・効率的に活用し、複雑かつ多様化する町民ニーズへの対応や町民満足度の高い安定した行政サービスを提供していくためには、職員一人ひとりが、これまでの行政改革の考え方や理念を引き継ぎながら、常に改善し続けることを意識する必要があります。

このため、これまでの行政改革の継承及び職員の意識改革を念頭にした更なる改善を図り、より効率的で効果的な行政運営を目指すため、新たに「第5次幕別町行政改革大綱」を策定します。

【本町の行政改革大綱の策定状況】

大綱次数	計画期間	基本目標
第1次	S62～H7	<ul style="list-style-type: none">・ 事務事業の見直し・ 組織・機構の簡素合理化・ 給与の適正化・ 定員管理の適正化・ 民間委託、OA化等事務改革の推進・ 集会施設等の公共施設の設置及び管理運営の合理化
第2次	H8～H17	<ul style="list-style-type: none">・ 事務事業の見直し・ 時代に即応した組織・機構の見直し・ 定員管理及び給与の適正化推進・ 効率的な行政運営と職員の能力開発等の推進・ 行政の情報化の推進等による行政サービスの向上・ 会館等公共施設の設置及び管理運営
第3次	H18～H27	<ul style="list-style-type: none">・ 効率的な行政運営システムの確立・ 自立型組織への転換と組織の再編・ 住民との協働による行政運営の実現・ 自立可能な財政構造の構築
第4次	H28～R7	<ul style="list-style-type: none">・ 町民との協働に基づく行政経営の推進・ 効率的で効果的な事務事業の推進・ 迅速で機動性の高い行政組織の確立・ 健全な財政運営の保持

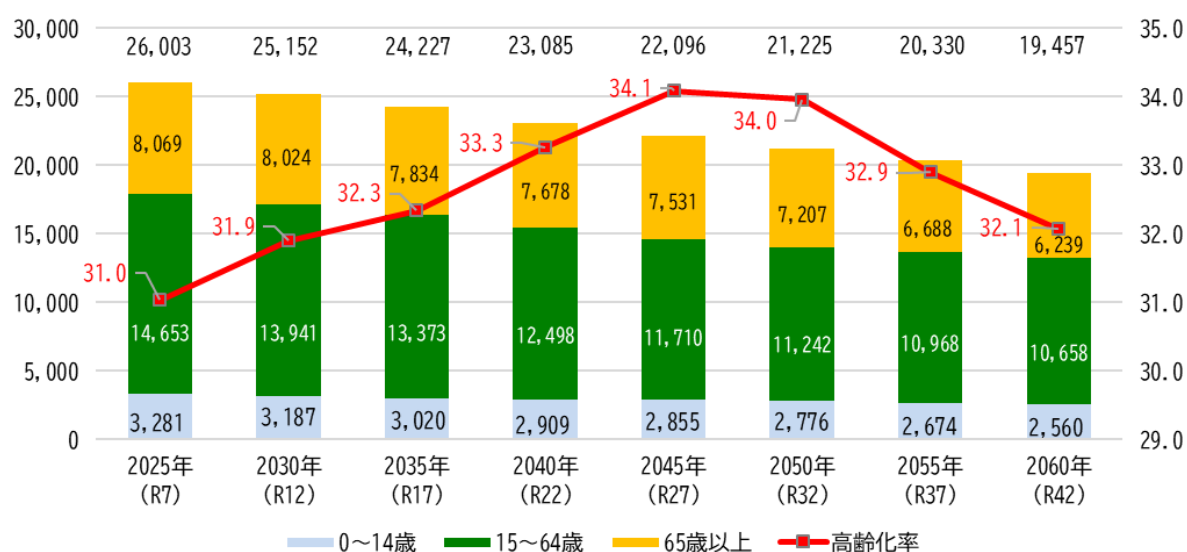
2 幕別町を取り巻く状況と課題

(1) 将来の人口推計

幕別町の人口は、2014年以降、減少傾向が続いており、年齢3区分別の人口推移は、0歳から14歳までの年少人口及び15歳から64歳までの生産年齢人口は減少傾向にある一方、65歳以上の老年人口は増加傾向にあります。

幕別町人口ビジョンにおける将来の人口推計結果によると、人口減少傾向は今後も続き、2060年には20,000人を割り込む見込みとなっています。

人口減少・高齢化による影響は、経済規模の縮小のみならず、社会保障費等のコスト増加や税等の収入減少にも繋がるとともに、行政サービスの低下や1人当たりの行政コストが大きくなることが懸念されています。



幕別町の年齢3区分別人口の長期的見通し

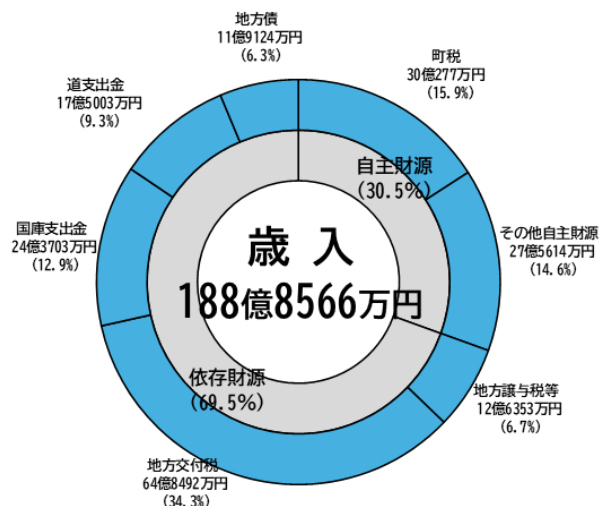
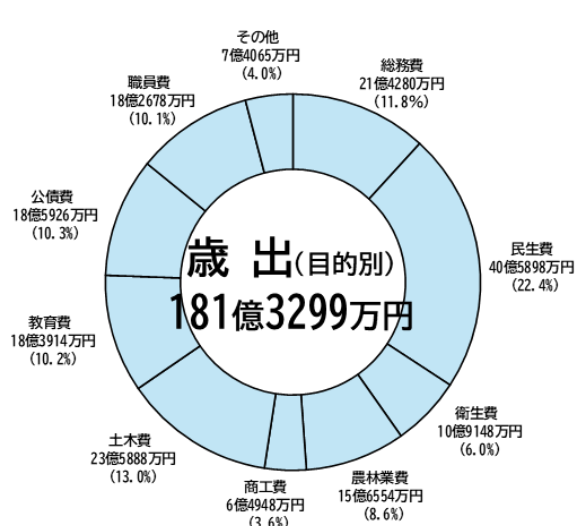
(出典：幕別町人口ビジョン)

(2) 財政状況

幕別町の一般会計の決算額は、特別定額給付金などの大規模な新型コロナウイルス感染症対策を実施した令和2年度を除き、近年は概ね180億円で推移しています。

歳出では職員費や民生費、公債費を合わせた義務的経費の割合が約4割を占めています。また、歳入では、地方交付税をはじめ、国や道からの補助金などの依存財源の割合が70%を超える状況が続いており、外からの影響を受けやすい財政構造となっています。

今後、人口減少の影響による町税の減少や高齢化の進行に伴う社会保障関係経費の増加、更には公共施設の老朽化に伴う改修・更新費用の増加などにより、財政面での制約が強まることが懸念されています。



令和6年度の決算の状況

(出典：町政策推進課)

3 行政改革を進めるうえでの基本的な考え方

「行政改革の最終目標は行政サービスの向上にある」との認識の下、その目標を実現するための基本的な考え方は次のとおりとします。

○ 行政サービスの効率性の追求

時代の変化や町民ニーズに迅速かつ的確に対応できるよう、町民との協働体制や機動的な行政組織の整備を図るとともに、最小の経費で最大の効果を得るために必要とされる事務事業を見極め、行政サービスの効率性を高める。

○ 行政サービスのバランスの保持

適正な受益者負担を原則とした行政サービスの公平性の確保や将来にわたって持続可能な財政運営を維持することで、行政サービス全体から見たバランスを保持する。

4 大綱の構成

行政改革大綱は、行政改革における基本的な方針を示すものであり、行政改革を推進するにあたっての目標や取組の柱を示す「基本目標」とそれを具体的に実現するために設定する「推進項目」で構成しており、大綱に基づく具体的な事業や施策については、「推進計画」を策定します。

なお、推進計画は、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ます。

行政改革大綱	基本目標＋推進項目
推進計画	具体的な取組内容

基本的な方針を示すもの

毎年、進捗状況等を評価

5 基本目標及び推進項目

行政改革を進めるうえでの基本的な考え方を踏まえ、2つの基本目標を定めるとともに、各目標に推進項目を設定し、行政改革に向けた取組を進めます。

基本目標	推進項目
(1) 時代に即した効率的で効果的な行政運営	① 町民参加機会の充実と協働の推進 ② 効率的・効果的な組織体制の整備 ③ 官民・広域連携の推進 ④ 人材育成の推進 ⑤ 働きやすい職場環境づくり ⑥ 業務の改善・効率化の推進
(2) 健全で持続可能な財政基盤の確立	① 自主財源の積極的な確保 ② 公共施設の適切な管理運営と最適化 ③ 業務の合理化

(1) 時代に即した効率的で効果的な行政運営

人口減少・少子高齢化の進行など社会情勢が変化する中で、様々な価値観を尊重するとともに、複雑化・多様化する行政課題に対して時代に即した対応を行うためには、町民や関係団体等と地域における課題をいかに共有していくか、そして、限られた人員で、一つひとつの課題に的確に対応していくための環境づくりや組織体制の強化が重要となることから、以下の6つの推進項目に基づき取組を進めます。

① 町民参加機会の充実と協働の推進

複雑化・多様化する行政へのニーズや新たな地域課題に対応するため、幕別町まちづくり町民参加条例に掲げられた基本理念に基づき、町民や地域活動団体、企業等多様な主体が協働への理解を深め、積極的にまちづくりに携わることができる環境づくりに取り組みます。

② 効率的・効果的な組織体制の整備

多様な人材の採用と適正な定員管理により、安定的かつ持続的に行政サービスを提供する体制を確保していくとともに、時代や環境の変化に合わせて、様々な行政課題に対応できる柔軟な組織体制を整えます。

③ 官民・広域連携の推進

民間ノウハウの活用等により良質な行政サービスの実現が見込める分野において、積極的に官民連携を推進するとともに、地方分権に伴う国や道の仕組みの変化に留意しながら、広域的な見地により企画、調整等を行うことが適切な業務について、広域連携を進めます。

④ 人材育成の推進

時代や社会環境に応じて変化する行政課題に柔軟に対応するためには、職員一人ひとりが意欲的に業務に取り組んでいくことが求められることから、職員の能力を十分に発揮できるような仕組みや、積極的に自己啓発に努めることができる環境の整備を進めます。

⑤ 働きやすい職場環境づくり

職員の時間外勤務の縮減や休暇等が取得しやすい体制づくり、メンタルヘルスによる心身の健康保持に取り組むことなどにより、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を充実させるなど、職員が働きやすい職場環境の整備を進めます。

⑥ 業務の改善・効率化の推進

働き手が減少していくことを前提として、限りある人的資源を効果的に活用するため、定常的な行政業務を中心に既存のルールや慣例にとらわれない業務改善を進めるとともに、町民の利便性向上や内部事務の効率化に向け、デジタル化を含めた実施手法の見直しを積極的に進めます。

(2) 健全で持続可能な財政基盤の確立

あらゆる環境変化に耐えうる行財政運営を確立するためには、健全で持続可能な財政を維持していく必要があります。将来の財政運営を見据え、税收確保や多様な財源の確保と徹底したコスト意識による歳出の見直しを行い、安定した財政運営を行うことが重要となることから、以下の3つの推進項目に基づき取組を進めます。

① 自主財源の積極的な確保

自主財源の根幹をなす町税収入は、町の財政運営上最も重要な財源であることから、町税の収納率向上や町有資産の有効活用などに取り組むとともに、ふるさと納税制度の効果的な運用等による町税以外の様々な財源確保につながる取組を進めます。

② 公共施設の適切な管理運営と最適化

時代の変化に対応した施設の在り方や効率的・効果的な活用を図るため、幕別町公共施設等総合管理計画に基づき、公共施設マネジメントを推進し、維持管理コストの抑制や更新、長寿命化を図るほか、施設の複合化・集約化をはじめ、売却や除去など、施設の最適化に向けた取組を進めます。

③ 業務の合理化

事務事業評価制度等を活用しながら、町が果たすべき役割を検証し、既存の事務事業の廃止や縮小、統合などの見直しにより、必要な質と量を維持しながら行政コストの最適化を図ります。

6 推進期間

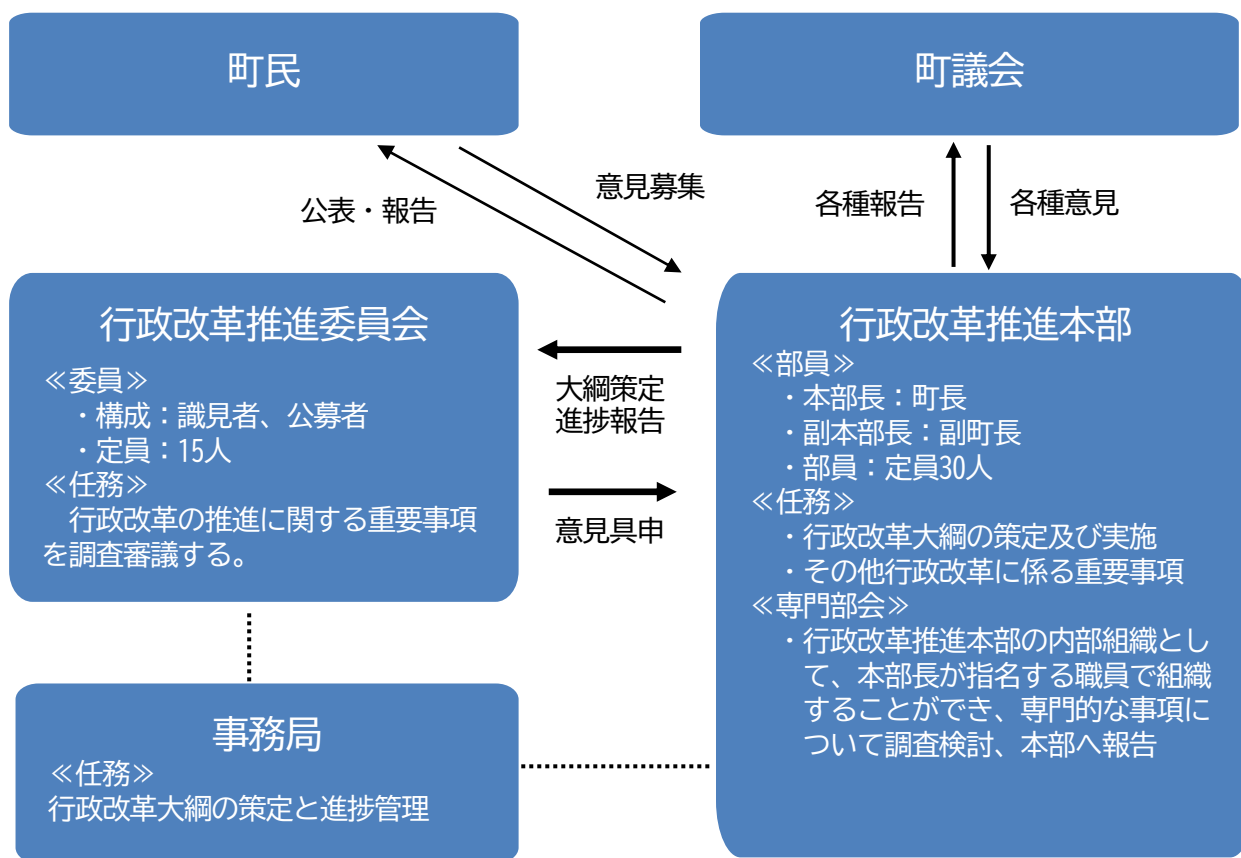
行政改革は、令和8年度から17年度までの10か年とします。また、推進計画は令和8年度から12年度まで5か年を前期計画とし、12年度に推進計画の見直しを行った上で、13年度から17年度までの5か年を後期計画とします。

7 策定体制及び進行管理

行政改革大綱の策定に当たっては、「第4次行政改革大綱」の推進計画に掲げた各事項の評価を行うとともに、議会や行政改革推進委員会からの意見、町民からの意見公募（パブリックコメント）の内容を反映しました。

また、行政改革を効率的・計画的に推進していくために、PDCAサイクル（「計画（Plan）」、「実行（Do）」、「評価（Check）」、「改善（Action）」）を取り入れたうえで、行政改革推進委員会において進捗状況の分析を行うとともに、行政改革の推進結果を広報紙やホームページ等により広く町民に公表し、町民の理解と協力を得ながら行政改革を推進します。

策定体制図



幕別町行政改革大綱(第5次)前期推進計画 素案(案)概要

【資料3】

基本目標	推進項目	取組項目	実施内容	細項目	担当課
1 時代に即した効率的で効果的な行政運営	① 町民参加機会の充実と協働の推進	町民との協働によるまちづくりの推進	地域住民と行政が一体となり、安心して住むことができる快適で豊かなまちづくりを行うため、町民と行政がともに進める協働のまちづくりを積極的に推進する。	協働のまちづくり支援事業の推進	住民課
				ボランティア活動への支援	住民課・福祉課
				まちづくり出前講座の充実	政策推進課
		多様性に富んだ活力ある地域づくりの推進	多様性に富んだ活力ある地域づくりを進めるには、 年齢や性別、国籍、障がいの有無等に関わらず 社会に生きるすべての人の意見が反映されることが重要になることから、様々な機会を通じて町民や事業者の方々に対して意識啓発を図る。	多様性を認め合う社会の実現に向けた意識啓発の推進	住民課
				固定的な性別役割分担意識の解消に向けた意識啓発の推進	住民課
		広報広聴活動の充実	町政に関する情報を様々な媒体を活用しながらわかりやすく提供するとともに、政策決定過程における意見や多様化する町民ニーズを把握するため、意見・要望が提案できる環境の充実を図り、町民の町政への関心を高める。	多様な広報媒体を活用した情報発信の充実	政策推進課
				町民の意見・要望を適切に把握するための環境整備の充実	政策推進課
				オープンデータ化の推進	政策推進課
		災害に強いまちづくりの推進	地域ごとの自主防災組織の設置及び育成に努めるとともに、町内会と関係機関が連携した防災訓練を実施するなど、自主防災組織の充実・強化を図る。	自主防災組織の充実強化	防災環境課
				地域での防災訓練の推進及び支援	防災環境課
				防災・災害情報の迅速かつ確実な提供	防災環境課
		地球温暖化対策の推進	2050年までに二酸化炭素排出量を実質ゼロとする「ゼロカーボンシティまくべつ」の実現に向けて、幕別町地球温暖化対策推進委員会をはじめ、様々な主体と協働・連携し、地球温暖化対策を推進する。	二酸化炭素排出量削減に向けた取組の推進	防災環境課
	② 効率的・効果的な組織体制の整備	自然災害等に対する危機管理体制の強化	「幕別町強靱化計画」や「幕別町地域防災計画」に基づき、災害など不測の事態への備えや行政・地域・関係機関が一体となった避難支援など、迅速かつ的確に対応できる危機管理体制の強化を図る。	業務継続計画の継続的な改善	総務課
				防災訓練や研修の実施	防災環境課
				防災・災害情報の迅速かつ確実な提供	防災環境課
		業務リスクへの管理対策の強化	法令等の順守違反、個人情報の漏洩などのリスクを未然に防止するため、法令順守やリスク管理意識を一層向上させるとともに、より効果的なリスク管理の取組や情報共有のあり方を検討し、リスク管理体制の強化を図る。	リスクマネジメント研修の実施	総務課
				情報セキュリティ研修の実施	総務課
		効率的・効果的な組織・機構の構築	多様化・複雑化する行政サービスや行政課題、町民の様々な要望に柔軟かつ迅速に対応するため、組織・機構の在り方を検証した上で随時見直しを行う。	時代に即応した組織・機構の見直し	総務課
		職員の定員管理の適正化	適正な職員配置とするため将来を見据えた定員管理計画を策定する。	将来を見据えた定員管理計画の策定	総務課
		再任用職員・会計年度任用職員等の活用	多様化する業務に対応するため、再任用職員、会計年度任用職員など様々な雇用形態の任用を推進する。	定年退職者の知識・技術の有効活用	総務課
				業務に応じた会計年度任用職員の適正な配置	総務課
				専門的な資格、知識等を有する人材確保に係る任期付職員制度の検討	総務課

幕別町行政改革大綱(第5次)前期推進計画 素案(案)概要

【資料3】

基本 目標	推進 項目	取組項目	実施内容	細項目	担当課
	③ 官民・ 広域連 携の推 進	行政サービスのアウト ソーシングの推進	行政サービスの維持・向上等に留意しつつ、民間委託等により効率的・効果的に実施できる事業については、アウトソーシングを推進し、町民サービスの向上と行政運営の効率化を推進する。	民間委託や指定管理者制度の適切な活用	総務課
		広域行政の推進	町単独では課題解決が難しい案件に対して、積極的に広域連携を活用し、近隣市町村との事業の共同実施や連携強化を推進する。	市町村間の広域連携の推進	政策推進課
		民間企業や大学等との連携	地域課題の解決や町民サービスの向上、地域活性化の推進に向け、専門的知見を有する民間企業をはじめ、様々な機関と連携し、その知見やノウハウを町の政策や事業運営に活用する。	民間企業や大学等との連携協定の促進	政策推進課
	④ 人材育 成の推 進	職員の意識改革・能力 向上	全体の奉仕者として町民の信頼に応える強い自覚と責任感を持って対応ができるよう職員一人ひとりの意識を高めるとともに、政策形成力やコミュニケーション・表現力など能力の向上を図る。	職員研修の充実	総務課
		人事評価制度の充実	職員が発揮した能力や業務の達成度に対する適正な評価を行い、個々の職員に応じた人材育成を図るとともに、適材適所の人員配置を行うことで、職員のモチベーション向上を図る。	人事評価制度の多面的な活用	総務課
	⑤ 働きや すい職 場環 境づく り	時間外勤務の縮減	勤務時間管理の厳正化を図り、ノー残業デーや振替休日等の活用により、緊急時以外の時間外勤務時間削減を徹底する。	ノー残業デーや振替休日等の徹底	総務課
		ワーク・ライフ・バラン スの充実	多様な働き方や日常生活の充実により仕事の効率や業務への意欲を向上するとともに、安心して出産や子育てができる職場環境を整え、職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの充実を図る。	時差勤務の検討	総務課
				年次有給休暇や育児休業の積極的な取得促進	総務課
		メンタルヘルス対策の 推進	多様化、複雑化する行政ニーズへの対応や職場環境の変化などによる職員の心理的負担の軽減を図るため、メンタルヘルス対策を推進する。	メンタルヘルス相談体制の充実	総務課
				ストレスチェック制度の活用	総務課
		ハラスメント対策の推 進	ハラスメント防止の考え方や相談体制について職員に周知・徹底を図るとともに、不当要求行為等に対する研修等を通じて、カスタマーハラスメントから職員を守るための適切な対策を推進する。	ハラスメント防止に関する研修会の実施	総務課
	⑥ 業務の 改善・ 効率化 の推 進	職員提案制度による 業務改善の推進	職員に町政全般に関する創意工夫の提案及び改善を奨励することにより、業務の効率化や行政サービスの向上を図るとともに、職員の意識改革及び組織の活性化を図る。	職員提案制度の活用促進	政策推進課
		スマート自治体の推進	これまでに導入したICTや各種業務支援ツールを業務の効率化を加速する手段として積極的に活用できるよう、職員のICT活用力の向上を図るとともに、組織全体の生産性を高めることで住民サービスの向上を図る。	各種申請書等の電子化・オンライン化の推進	総務課
				ICTツールを活用した業務の効率化	総務課
				ペーパーレス化の推進	総務課
		町民サービスと働き方 改革の両立	デジタルサービスの推進により、オンライン申請や証明書等のコンビニ交付等が普及してきたが、開庁時間と窓口の受付時間が同じため、開庁前・閉庁間際に来庁された方への対応など従来の時間外勤務を前提とした業務となっていることから、開庁時間および電話受付時間の見直しを行う。	開庁時間及び電話受付時間の見直しに向けた検討	総務課

幕別町行政改革大綱(第5次)前期推進計画 素案(案)概要

【資料3】

基本目標	推進項目	取組項目	実施内容	細項目	担当課
2 健全で持続可能な財政基盤の確立	① 自主財源の積極的な確保	公営企業の健全な経営の推進	人口減少などに伴う料金収入の減少、物価高騰や労務単価の上昇による維持管理費の増加、施設の老朽化に伴う更新需要の増大により、今後厳しい経営環境が見込まれることから、公営企業の経営健全化に向けた取組を推進する。	経営戦略に基づく公営企業の適切な管理運営	水道課
				公営企業の広域化の検討	水道課
		新たな財源の確保	新たな財源確保に向け、本町の実情に応じて、先進事例や民間からの提案等を積極的に取り入れ、積極的に自主財源を確保する。	新たな財源を得るための手法の検討	政策推進課
		使用料・手数料の見直し	変化する社会情勢に対応した受益者負担の適正化、さらには、自主財源の確保の観点から、定期的の使用料・手数料等の見直しを図る。	定期的な使用料・手数料の見直しの検討	政策推進課
		町税等の収納率向上対策の推進	町の行財政運営を支える町税収入の安定的確保及び国民健康保険事業など各事業の安定的な運営のため、納付しやすい環境の整備や取組を推進する。	効率的な徴収業務の推進	税務課
		適正な債権管理の推進	「幕別町債権管理条例」に基づき、公債権、私債権ともに町全体の未収金圧縮及び債権管理の適正化に努める。	債権管理条例に基づく債権の適正な管理	税務課
		ふるさと納税の活用	地域産品を取り扱う事業者と連携し、魅力ある返礼品の開拓やまちの魅力発信を行い、ふるさと納税額の増収を図る。	返礼品等の充実	商工観光課
		企業版ふるさと納税やガバメントクラウドファンディングの活用	実施事業を具体的に示して寄附を募る取組として、企業版ふるさと納税やガバメントクラウドファンディングを活用し、新たな収入源を開拓するなど財源の確保に努める。	企業版ふるさと納税の活用の推進	政策推進課
				ガバメントクラウドファンディング活用の推進	政策推進課
		Jクレジット制度の活用	森林保全管理等の取組により削減・吸収された二酸化炭素をクレジットとして認証・販売できるJクレジット制度を活用し、新たな収入の確保を図る。	Jクレジット制度導入に向けた検討	防災環境課
	② 公共施設の管の適切な最適化	職員・教員住宅戸数の見直し	今後の住宅需要予測に加え、地域事情を考慮した職員や教員住宅戸数の見直しを行う。	職員・教員住宅の必要戸数の検討	総務課・学校教育課
		普通財産の有効活用の推進	未利用地・低利用地など不要となった財産については、売却・貸付や官民連携による利活用を図るなど有効活用に努め、税外収入の確保及び維持管理費の削減を図る。	未利用財産の把握と情報公開	総務課
				未利用財産の売却・貸付等の促進	総務課
		公共施設の適正管理	「幕別町公共施設等総合管理計画」に基づき、公共施設の効率的・計画的な更新や長寿命化、統廃合等を行い、維持管理費や施設更新費の削減を図る。	公共施設等総合管理計画に基づく効率的な管理運営	総務課
				個別施設計画の策定・更新	関係課
	③ 業務の合理化	事務事業の見直し	事務事業評価制度を活用した事務事業の見直しを実施し、選択と集中による合理的な行政運営を推進する。	成果を重視した事務事業の推進	政策推進課
				事務事業の評価結果の公表	政策推進課
		入札・契約制度の見直し	入札・契約業務の効率化及び簡素化を促進し、事務負担の軽減や参加者の利便性向上を図る。	入札・契約業務の効率化及び簡素化の促進	総務課

幕別町行政改革大綱（第5次）前期推進計画 素案（案）

（令和8年度～令和12年度）

基本目標１ 時代に即した効率的で効果的な行政運営

推進項目① 町民参加機会の充実と協働の推進

複雑化・多様化する行政へのニーズや新たな地域課題に対応するため、幕別町まちづくり町民参加条例に掲げられた基本理念に基づき、町民や地域活動団体、企業等多様な主体が協働への理解を深め、積極的にまちづくりに携わることができる環境づくりに取り組みます。

番号	取組項目	実施内容	実施年度				
			R8	R9	R10	R11	R12
1	町民との協働によるまちづくりの推進	地域住民と行政が一体となり、安心して住むことができる快適で豊かなまちづくりを行うため、町民と行政がともに進める協働のまちづくりを積極的に推進する。					
		協働のまちづくり支援事業の推進					
		ボランティア活動への支援					
		まちづくり出前講座の充実					
2	多様性に富んだ活力ある地域づくりの推進	多様性に富んだ活力ある地域づくりを進めるには、 年齢や性別、国籍、障がいの有無等に関わらず 社会に生きるすべての人の意見が反映されることが重要になることから、様々な機会を通じて町民や事業者の方々に対して意識啓発を図る。					
		多様性を認め合う社会の実現に向けた意識啓発の推進					
		固定的な性別役割分担意識の解消に向けた意識啓発の推進					
3	広報広聴活動の充実	町政に関する情報を様々な媒体を活用しながらわかりやすく提供するとともに、政策決定過程における意見や多様化する町民ニーズを把握するため、意見・要望が提案できる環境の充実を図り、町民の町政への関心を高める。					
		多様な広報媒体を活用した情報発信の充実					
		町民の意見・要望を適切に把握するための環境整備の充実					
		オープンデータ化の推進					
4	災害に強いまちづくりの推進	地域ごとの自主防災組織の設置及び育成に努めるとともに、町内会と関係機関が連携した防災訓練を実施するなど、自主防災組織の充実・強化を図る。					
		自主防災組織の充実強化					
		地域での防災訓練の推進及び支援					
		防災・災害情報の迅速かつ確実な提供					
5	地球温暖化対策の推進	2050年までに二酸化炭素排出量を実質ゼロとする「ゼロカーボンシティまくべつ」の実現に向けて、幕別町地球温暖化対策推進委員会をはじめ、様々な主体と協働・連携し、地球温暖化対策を推進する。					
		二酸化炭素排出量削減に向けた取組の推進					

基本目標１ 時代に即した効率的で効果的な行政運営

推進項目② 効率的・効果的な組織体制の整備

多様な人材の採用と適正な定員管理により、安定的かつ持続的に行政サービスを提供する体制を確保していくとともに、時代や環境の変化に合わせて、様々な行政課題に対応できる柔軟な組織体制を整えます。

番号	取組項目	実施内容	実施年度				
			R8	R9	R10	R11	R12
1	自然災害等に対する危機管理体制の強化	「幕別町強靱化計画」や「幕別町地域防災計画」に基づき、災害など不測の事態への備えや行政・地域・関係機関が一体となった避難支援など、迅速かつ的確に対応できる危機管理体制の強化を図る。					
	業務継続計画の継続的な改善	総務課					
	防災訓練や研修の実施	防災環境課					
	防災・災害情報の迅速かつ確実な提供	防災環境課					
2	業務リスクへの管理対策の強化	法令等の順守違反、個人情報の漏洩などのリスクを未然に防止するため、法令順守やリスク管理意識を一層向上させるとともに、より効果的なリスク管理の取組や情報共有のあり方を検討し、リスク管理体制の強化を図る。					
	リスクマネジメント研修の実施	総務課					
	情報セキュリティ研修の実施	総務課					
3	効率的・効果的な組織・機構の構築	多様化・複雑化する行政サービスや行政課題、町民の様々な要望に柔軟かつ迅速に対応するため、組織・機構の在り方を検証した上で随時見直しを行う。					
	時代に即応した組織・機構の見直し	総務課					
4	職員の定員管理の適正化	適正な職員配置とするため将来を見据えた定員管理計画を策定する。					
	将来を見据えた定員管理計画の策定	総務課					
5	再任用職員・会計年度任用職員等の活用	多様化する業務に対応するため、再任用職員、会計年度任用職員など様々な雇用形態の任用を推進する。					
	定年退職者の知識・技術の有効活用	総務課					
	業務に応じた会計年度任用職員の適正な配置	総務課					
	専門的な資格、知識等を有する人材確保に係る任期付職員制度の検討	総務課					

基本目標 1 時代に即した効率的で効果的な行政運営

推進項目③ 官民・広域連携の推進

民間ノウハウの活用等により良質な行政サービスの実現が見込める分野において、積極的に官民連携を推進するとともに、地方分権に伴う国や道の仕組みの変化に留意しながら、広域的な見地により企画、調整等を行うことが適切な業務について、広域連携を進めます。

番号	取組項目	実施内容	実施年度				
			R8	R9	R10	R11	R12
1	行政サービスのアウトソーシングの推進	行政サービスの維持・向上に留意しつつ、民間委託等により効率的・効果的に実施できる事業についてはアウトソーシングを推進し、町民サービスの向上と行政運営の効率化を図る。					
	民間委託や指定管理者制度の適切な活用	総務課					
2	広域行政の推進	町単独では課題解決が難しい案件に対して、積極的に広域連携を活用し、近隣市町村との事業の共同実施や連携強化を推進する。					
	市町村間の広域連携の推進	政策推進課					
3	民間企業や大学等との連携	地域課題の解決や町民サービスの向上、地域活性化の推進に向け、専門的知見を有する民間企業をはじめ、様々な機関と連携し、その知見やノウハウを町の政策や事業運営に活用する。					
	民間企業や大学等との連携協定の促進	政策推進課					

基本目標 1 時代に即した効率的で効果的な行政運営

推進項目④ 人材育成の推進

時代や社会環境に応じて変化する行政課題に柔軟に対応するためには、職員一人ひとりが意欲的に業務に取り組んでいくことが求められることから、職員の能力を十分に発揮できるような仕組みや、積極的に自己啓発に努めることができる環境の整備を進めます。

番号	取組項目	実施内容	実施年度				
			R8	R9	R10	R11	R12
1	職員の意識改革・能力向上	全体の奉仕者として町民の信頼に応える強い自覚と責任感を持って対応ができるよう職員一人ひとりの意識を高めるとともに、政策形成力やコミュニケーション・表現力など能力の向上を図る。					
	職員研修の充実	総務課					
2	人事評価制度の充実	職員が発揮した能力や業務の達成度に対する適正な評価を行い、個々の職員に応じた人材育成を図るとともに、適材適所の人員配置を行うことで、職員のモチベーション向上を図る。					
	人事評価制度の多面的な活用	総務課					

基本目標１ 時代に即した効率的で効果的な行政運営

推進項目⑤ 働きやすい職場環境づくり

職員の時間外勤務の縮減や休暇等が取得しやすい体制づくり、メンタルヘルスによる心身の健康保持に取り組むことなどにより、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を充実させるなど、職員が働きやすい職場環境の整備を進めます。

番号	取組項目	実施内容	実施年度				
			R8	R9	R10	R11	R12
1	時間外勤務の縮減	勤務時間管理の厳正化を図り、ノー残業デーや振替休日等の活用により、緊急時以外の時間外勤務時間削減を徹底する。					
	ノー残業デーや振替休日等の徹底	総務課					
2	ワーク・ライフ・バランスの充実	多様な働き方や日常生活の充実により仕事の効率や業務への意欲を向上するとともに、安心して出産や子育てができる職場環境を整え、職員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの充実を図る。					
	時差勤務の検討	総務課					
	年次有給休暇や育児休業の積極的な取得促進	総務課					
3	メンタルヘルス対策の推進	多様化・複雑化する行政ニーズへの対応や職場環境の変化などによる職員の心理的負担の軽減を図るため、メンタルヘルス対策を推進する。					
	メンタルヘルス相談体制の充実	総務課					
	ストレスチェック制度の活用	総務課					
4	ハラスメント対策の推進	ハラスメント防止の考え方や相談体制について職員に周知・徹底を図るとともに、不当要求行為に対する研修等を通じて、カスタマーハラスメントから職員を守るための適切な対策を推進する。					
	ハラスメント防止に関する研修会の実施	総務課					

基本目標１ 時代に即した効率的で効果的な行政運営

推進項目⑥ 業務の改善・効率化の推進

働き手が減少していくことを前提として、限りある人的資源を効果的に活用するため、定常的な行政業務を中心に既存のルールや慣例にとらわれない業務改善を進めるとともに、町民の利便性向上や内部事務の効率化に向け、デジタル化を含めた実施手法の見直しを積極的に進めます。

番号	取組項目	実施内容	実施年度				
			R8	R9	R10	R11	R12
1	職員提案制度による業務改善の推進	職員に町政全般に関する創意工夫の提案及び改善を奨励することにより、業務の効率化や行政サービスの向上を図るとともに、職員の意識改革及び組織の活性化を図る。					
	職員提案制度の活用促進	政策推進課					
2	スマート自治体の推進	これまでに導入したICTや各種業務支援ツールを業務の効率化を加速する手段として積極的に活用できるよう、職員のICT活用力の向上を図るとともに、組織全体の生産性を高めることで行政サービスの向上を図る。					
	各種申請書等の電子化・オンライン化の推進	総務課					
	ICTツールを活用した業務の効率化	総務課					
	ペーパーレス化の推進	総務課					
3	町民サービスと働き方改革の両立	デジタルサービスの推進により、オンライン申請や証明書等のコンビニ交付等が普及してきたが、開庁時間と窓口の受付時間が同じため、開庁前・閉庁間際に来庁された方への対応など従来の時間外勤務を前提とした業務となっていることから、開庁時間および電話受付時間の見直しを行う。					
	開庁時間及び電話受付時間の見直しに向けた検討	総務課					

基本目標２ 健全で持続可能な財政基盤の確立

推進項目① 自主財源の積極的な確保

自主財源の根幹をなす町税収入は、町の財政運営上最も重要な財源であることから、町税の収納率向上や町有資産の有効活用などに取り組むとともに、ふるさと納税制度の効果的な運用等による町税以外の様々な財源確保につながる取組を進めます。

番号	取組項目	実施内容	実施年度				
			R8	R9	R10	R11	R12
1	公営企業の健全な経営の推進	人口減少などに伴う料金収入の減少、物価高騰や労務単価の上昇による維持管理費の増加、施設の老朽化に伴う更新需要の増大により、今後厳しい経営環境が見込まれることから、公営企業の経営健全化に向けた取組を推進する。					
	経営戦略に基づく公営企業の適切な管理運営	水道課					
	公営企業の広域化の検討	水道課					
2	新たな財源の確保	新たな財源確保に向け、本町の実情に応じて、先進事例や民間からの提案等を積極的に取り入れ、積極的に自主財源を確保する。					
	新たな財源を得るための手法の検討	政策推進課					
3	使用料・手数料の見直し	変化する社会情勢に対応した受益者負担の適正化、さらには、自主財源の確保の観点から、定期的に使用料・手数料等の見直しを図る。					
	定期的な使用料・手数料の見直しの検討	政策推進課					
4	町税等の収納率向上対策の推進	町の行財政運営を支える町税収入の安定的確保及び国民健康保険事業など各事業の安定的な運営のため、納付しやすい環境の整備や取組を推進する。					
	効率的な徴収業務の推進	税務課					
5	適正な債権管理の推進	「幕別町債権管理条例」に基づき、公債権、私債権ともに町全体の未収金圧縮及び債権管理の適正化に努める。					
	債権管理条例に基づく債権の適正な管理	税務課					
6	ふるさと納税の活用	地域産品を取り扱う事業者と連携し、魅力ある返礼品の開拓やまちの魅力発信を行い、ふるさと納税額の増収を図る。					
	返礼品等の充実	商工観光課					

基本目標２ 健全で持続可能な財政基盤の確立

推進項目① 自主財源の積極的な確保

自主財源の根幹をなす町税収入は、町の財政運営上最も重要な財源であることから、町税の収納率向上や町有資産の有効活用などに取り組むとともに、ふるさと納税制度の効果的な運用等による町税以外の様々な財源確保につながる取組を進めます。

番号	取組項目	実施内容	実施年度				
			R8	R9	R10	R11	R12
7	企業版ふるさと納税やガバメントクラウドファンディングの活用	実施事業を具体的に示して寄附を募る取組として、企業版ふるさと納税やガバメントクラウドファンディングを活用し、新たな収入源を開拓するなど財源の確保に努める。					
	企業版ふるさと納税の活用の推進	政策推進課					
	ガバメントクラウドファンディング活用の推進	政策推進課					
8	Jクレジット制度の活用	森林保全管理等の取組により削減・吸収された二酸化炭素をクレジットとして認証・販売できるJクレジット制度を活用し、新たな収入の確保を図る。					
	Jクレジット制度導入に向けた検討	防災環境課					

基本目標２ 健全で持続可能な財政基盤の確立

推進項目② 公共施設の適切な管理運営と最適化

時代の変化に対応した施設の在り方や効率的・効果的な活用を図るため、幕別町公共施設等総合管理計画に基づき、公共施設マネジメントを推進し、維持管理コストの抑制や更新、長寿命化を図るほか、施設の複合化・集約化をはじめ、売却や除去など、施設の最適化に向けた取組を進めます。

番号	取組項目	実施内容	実施年度				
			R8	R9	R10	R11	R12
1	職員・教員住宅戸数の見直し	今後の住宅需要予測に加え、地域事情を考慮した職員や教員住宅戸数の見直しを行う。					
	職員・教員住宅の必要戸数の検討	総務課・学校教育課					
2	普通財産の有効活用の推進	未利用地・低利用地など不要となった財産については、売却・貸付や官民連携による利活用を図るなど有効活用に努め、税外収入の確保及び維持管理費の削減を図る。					
	未利用財産の把握と情報公開	総務課					
	未利用財産の売却・貸付等の促進	総務課					
3	公共施設の適正管理	「幕別町公共施設等総合管理計画」に基づき、公共施設の効率的・計画的な更新や長寿命化、統廃合等を行い、維持管理費や施設更新費の削減を図る。					
	公共施設等総合管理計画に基づく効率的な管理運営	総務課					
	個別施設計画の策定・更新	関係課					

基本目標２ 健全で持続可能な財政基盤の確立

推進項目③ 業務の合理化

事務事業評価制度等を活用しながら、町が果たすべき役割を検証し、既存の事務事業の廃止や縮小、統合などの見直しにより、必要な質と量を維持しながら行政コストの最適化を図ります。

番号	取組項目	実施内容	実施年度				
			R8	R9	R10	R11	R12
1	事務事業の見直し	事務事業評価制度を活用した事務事業の見直しを実施し、選択と集中による合理的な行政運営を推進する。					
	成果を重視した事務事業の推進	政策推進課					
	事務事業の評価結果の公表	政策推進課					
2	入札・契約制度の見直し	入札・契約業務の効率化及び簡素化を促進し、事務負担の軽減や参加者の利便性向上を図る。					
	入札・契約業務の効率化及び簡素化の促進	総務課					