

三朝町行政改革推進プラン

(令和7年度～令和11年度)

令和7年3月 三朝町

目 次

I. はじめに	
II. 理 念	
III. 計画の目標等	
1. 期 間	
2. 推進方法	
3. 重点項目	
IV. 改革の具体的な取組	
1. DXの推進による町民サービスの向上	
(1) 町民サービスのDX	2
(2) 地域・社会のDX	2
(3) 庁内業務のDX	3
2. 持続可能な行財政運営	
(1) 公共施設等の見直し	3
(2) 健全財政の堅持	4
(3) 公営企業	5
(4) 定住促進	5
(5) 公共交通	5
(6) 事務の共同化	6
3. 組織体制の充実と人材育成	
(1) 組織体制の充実	6
(2) 人材育成	6
(3) ワークライフバランス	7

I. はじめに

本町では、令和2年度から5年間を計画期間とする「第3次三朝町自立に向けた行動計画」を令和2年3月に策定し、厳しい財政状況や常に変化する社会経済環境等に的確に対応しつつ、町民サービスの向上を目的として、町民と行政の協働による行財政改革に取り組んできました。

この5年間を振り返ると、急速に進む人口減少に伴う少子高齢化、新型コロナウイルス感染症の感染拡大、社会全体が進むデジタル化、頻発化・激甚化する自然災害、脱炭素化社会への対応、エネルギー問題や物価高騰等は町民生活に大きな影響を与え、本町が置かれている社会情勢や経済情勢は、第1次行動計画がスタートした平成17年とは大きく変化してきており、町民と行政の関係性においても、時代の変化に合った関わり方の検討が必要になってきています。

このようにめまぐるしく変化する時代の中にあっても、本町が、将来にわたって持続可能な町づくりを進め、今後も“笑顔と元気があふれ輝く町”として発展していくことができるよう、第4次計画を「三朝町行政改革推進プラン」と名称変更し、今後の行政運営の仕組みや手法の見直し等を行う上での基本的な考え方を定め、今後5年間の実施に向けて参ります。

II. 理 念

人口減少に伴う少子高齢化をはじめとする様々な社会構造の変化に適応しながら、質の高い町民サービスの提供のため、DX（※）を推進し、マイナンバー制度等の活用を図りながら町民サービスの利便性向上と業務の効率化を図ります。併せて、DXを活用した町民のセキュリティ対策やデジタル技術への不安の解消に努めます。

また、多様な行政課題に柔軟に対応できる職員の人材育成と組織強化を図りながら、第11次三朝町総合計画を着実に推進して参ります。

※DX（デジタル・トランスフォーメーション）

デジタル技術の活用が、人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させること。

III. 計画の目標等

1. 期 間

令和7年度から令和11年度までの5年間を計画の期間とします。

2. 推進方法

本計画期間中に、項目に沿った内容を全庁体制で取り組みます。

3. 重点項目

- (1) DXの推進による町民サービスの向上
- (2) 持続可能な行財政運営
- (3) 組織体制の充実と人材育成

IV. 改革の具体的な取組

1. DXの推進による町民サービスの向上

近年のデジタル技術の目覚ましい発展により、私たちの日常生活は大きく変化しています。通信インフラの拡大や、スマートフォンの普及に伴い、誰もが簡単に情報収集、情報発信ができ、時間や場所にとらわれることなく様々なサービスを受けることができるようになりました。

また、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、人との接触を回避するため、オンライン会議やテレワーク、キャッシュレス決済などのデジタル技術の活用が進み、生活や働き方が大きく変化していますが、町の行政サービスはその変化に対応しきれていないのが現状です。

町では、令和6年4月にDX推進担当部署を設置し、デジタル変革のための体制強化を図りました。様々な角度からデジタル技術を効果的に活用することにより、制度や政策、組織の在り方等を見直し、町民サービスの向上に寄与することを目指します。

(1) 町民サービスのDX

住民票、戸籍、税に関する証明書の発行をはじめ、各種申請・届出、公共施設や町営バスの予約、介護、健康、子育て支援などの相談業務について、スマートフォンアプリも活用しながら、順次オンライン化・スマート化を進めていきます。

また、マイナンバーカードを活用することで、迅速かつ一元的な行政サービスを提供します。これにより、保険証利用による手続きの簡略化、スムーズな転入・転出手続き、役場での「書かない窓口」を実現し、窓口業務の効率化と町民の負担軽減を図ります。

さらに、キャッシュレス決済の導入拡大により、税金や公共料金の支払いをより便利にします。また、多様なデジタル媒体を活用して、町民が必要とする情報を適切に発信し、日常生活で便利さを実感できるサービスの提供を推進します。

(2) 地域・社会のDX

スマートフォンやパソコンの活用が生活の前提となりつつある一方で、デジタル技術に不慣れな方々でも安心して利用できるよう、スマホ教室などの講習会を開催していきます。

また、地域課題の解決のため、DXを活用することで集落ごとの要望を偏りなく的確に把握、迅速に対応できる仕組みを構築します。併せて、地域運営に多様な視点を取り入れるため、SNSなどのツールを有効に活用し、若者や女性の積極的な参画を推進します。従来の枠組みを変え、地域と行政の新しい繋がり方を生み出すことで、より柔軟で持続可能な関係を構築していきます。

(3) 庁内業務のDX

これまでの常識や慣習にとらわれることなく、さまざまな業務のデジタル化を検討し、新しい発想を取り入れた業務改革を進めることにより、業務の効率化と職員の負担軽減を図ります。また、生成AIを活用することで、定型的な書類の自動作成や企画提案の初期案作成、膨大なデータ分析など、時間を要する業務を大幅に短縮します。

このような最新のデジタル技術を最大限に活用するためには、庁内でDX推進をリードする専門知識を持つ人材の確保が必要です。同時に、全職員が研修などを通じてデジタル技術を活用するための基礎的な能力を身につけ、意識改革を進めることが最も重要です。これらの取り組みを通じて、迅速かつ柔軟な行政運営を実現し、住民サービスの向上につなげます。

2. 持続可能な行財政運営

(1) 公共施設等の見直し

①公共施設の管理、改修

令和6年度に「三朝町公共施設等総合管理計画」を改訂し、今後予想される公共施設の改修時期やトータルコスト等を見える化しました。今後も、長期的な視点を持って、公共施設の更新・統廃合・長寿命化などを計画的に実施します。

個別の公共施設等については、管理計画（長寿命化計画）を策定し、計画的に改修を実施し、財政負担の平準化に努めます。

②民間活力等の導入

公共施設の運営について、運営の効率化と行政が果たすべき役割を踏まえつつ、サービスの向上に留意し、民間で行うことが適切なものについては「民間委託等」を推進し、経費の削減を図ります。

既に民間委託している施設については、町民サービスの向上と行政責任の確保に留意しながら管理方法等の「検証」を行い、適切な管理運営に努めます。指定管理者の運営する施設については、令和6年度分から評価基準を統一し、令和7年度から評価結果を公表します。

新たな施設の整備に当たっては、PPP（※1）やPFI（※2）等の官民連携の手法の導入を検討します。

※1 PPP（官民連携 Public Private Partnership の略）

公共施設等の建設、維持管理、運営等を行政と民間が協力して行うことで、効率化や公共サービスの質の向上を目指すもの。

※2 PFI（Private Finance Initiative の略）

民間の資金や経営能力、技術力を活用して、民間主導のもとで公共施設の設計、建設・改修、維持管理、運営といった公共事業行う手法。

③財産の有効活用

行政財産としての利用が終了した財産については、適正な管理を行い、公共工事等に伴う仮設事務所や仮残土置き場等の貸付を行っているほか、物品等についてはインターネットオークションを活用し売却を行うなど有効活用しています。

町有財産に係る維持管理経費は、年々増加傾向にあることから、不要な財産については、売却、貸付等の活用により、可能な限り有効活用します。

旧東小学校及び旧南小学校校舎は民間事業者へ公募を行い、売却先を選定することとしています。

旧三朝小学校及び旧竹田保育園の利活用については、関係者を含めて検討します。

(2) 健全財政の堅持

①財政状況

近年の町の財政状況は、実質公債費比率が8~9%程度で推移し、県内町村平均や全国平均を下回っており良好な水準であると言えます。

ここ数年、通信基盤整備事業や新小学校整備事業等といった大型事業を実施しており、町債の残高は、今後増加していくことが予想されることから、過疎債等有利な地方債を中心に発行することにより、公債費負担の軽減に努めてきました。

今後も、日帰り入浴等施設整備など大規模な事業が見込まれることから、引き続き過疎債等有利な地方債を中心に発行して、公債費負担の軽減に努めます。

限られた財源の中で、最大限の住民サービスを提供するため安定した財政運営を行っていきます。

②補助金等

各種補助制度については、定期的に効果検証と見直しを行い、社会情勢やニーズの変化等に対応できるよう随時補助内容等の改廃を行っています。

地域や団体の自発性や創意工夫を引き出し、限られた財源で効果的な支援となるよう、地域協議会や各種団体等、町民の取り組みを支援する「地域活動チャレンジ交付金」や「"みささ"する実践交付金」等、町民ニーズに即した交付金等により必要な支援を行います。

③受益者負担の適正化

毎年、各課関連事業等の施設使用料や受診料等について、担当課を中心に、他団体の状況も参考にしながら受益者の負担が適正かどうか検証し、随時見直しを行います。

④各種税・料等の徴収

各種税・料の徴収については、法に基づいた適正な滞納整理事務を実施し、税等の

過年度滞納分については、中部ふるさと広域連合と連携しながら徴収率の向上に努めます。

上水道料金については、令和元年度から段階的な料金改定の検討に着手しており、今後も3年毎の料金改定を令和14年度まで行い、健全な企業会計の運営に努めます。

公債権、私債権の別はありますが、関係課で情報共有できる部分は連携を図ります。

⑤公共事業

工事の発注に当たっては、入札情報のホームページ上での公開等、年間を通じて透明性の確保に向けた取り組み（入札結果の公表含む）を実施しています。

受注者の円滑な施工体制の構築を図るため、発注の平準化、工期の設定（週休2日制を念頭に）等、働き方改革に対応した発注内容とし、常に社会情勢や町民ニーズを意識しながら、また、限られた財源を有効活用できるよう取り組みます。

（3）公営企業

水道施設の更新や維持管理など水道水の安定供給に必要な費用を賄うため、令和元年度から段階的な料金改定の検討に着手しました。今後も令和14年度まで3年毎の料金改定を行い、企業会計の健全な運営に努めます。

施設管理においては、水道及び下水道施設の長寿命化改修に加え適切な日常点検や早期の修繕により、費用を削減しつつ施設能力の維持を図るなど、費用対効果を考慮した施設管理に努めます。

また、令和6年度から上下水道事業の広域化・共同化の具体的な検討を始めており、ソフト面では全県や中部で統一可能な事務項目の洗い出しを進めるほか、ハード分野では施設維持費の削減に向け集落排水処理から公共下水道接続への転換についても検討を進めていきます。

（4）定住促進

人口減少の課題に対応し、町内への移住と定住者の促進と町外への転出者の抑制を図るため、魅力あるまちづくりを進めるとともに、時代とニーズに即した支援策の充実と周知徹底に努めます。

また、年々増加している町内の空き家の有効活用に向け、調査研究や実証事業を積極的に推進し移住定住に繋げるなど、多様な活用方法を探求していきます。

（5）公共交通

令和3年10月に町営バス「みさきサンサンバス」を運行開始し、小河内線・穴鴨線について町内完結型のデマンド便を主とした運行形態に再編するとともに、徳本線を新設しました。引き続き利用者からの意見や三朝町地域公共交通協議会での協議を基

に、運行内容を検討していきます。

路線バスについても事業者と連携しながら地域の足として継続に努めるとともに、今後のあり方について検討します。

併せて、「共助交通」の研究も進めます。

(6) 事務の共同化

鳥取中部ふるさと広域連合広域計画や定住自立圏形成計画等に基づき、中部圏城市町等との連携を図りながら事務事業の効率化に努めてきました。

今後も、これまでの取り組みを基本としながら、さらには県や県内自治体、或いは県境を越えた隣接市町等との連携を模索し、共通課題の解決や事務の共同化を行う等、事務事業の効率化を進めます。

3. 組織体制の充実と人材育成

(1) 組織体制の充実

①組織体制

時代の変化により多様化・複雑化する行政課題に対応するため、より効率的な行政運営が図れるよう、必要に応じて組織体制を見直します。

アウトソーシングの推進やデジタル技術の活用、事務事業の見直しなどを踏まえ、必要な職員数を確保するとともに職員の適正配置に努めます。

また、政策として横断的な対応が必要な課題に対しては、各課職員で構成するプロジェクトチームを作って対応するなど、全庁的な連携を図ります。

②定員管理

令和5年度から定年年齢が段階的に引き上がり65歳になるとともに、管理職として勤務する上限年齢を定める役職定年制度導入、定年前再任用短時間勤務制度が設けられるなど、60歳からの働き方が多様化しています。

また、会計年度任用職員の処遇改善が図られるなど、組織内に様々な働き方の職員が存在する状況にあります。組織内でそれぞれの職員が担う業務を整理しながら、必要な職員数の確保に努めるとともに、長期的な視野に立った定員管理を行います。

また、職員採用については必要な職員数が採用できていない状況であり、効果的な採用試験のPRに努め、人材の確保を図ります。

(2) 人材育成

①人材育成

限られた職員数で効率的な行政運営を進めるためには、職員一人一人の能力開

発・向上が必要です。人事評価制度の活用、研修の充実、関係機関での業務経験等を重ねながら職員の人材育成を図ります。

また、「地域を考え、地域を支える職員」となるためには、職員が積極的に地域に出向き、地域の課題や情報を収集するとともに、町民との対話により相互理解を深めることが必要です。このため、日々の業務や研修をつうじて積極的に地域と交流を図ることにより、地域の特性を活かした政策形成ができる職員の育成に努めます。

②人事異動

定期的な人事異動を行い、組織内の活性化を図ります。特に若手職員は、様々な業務を経験することで、将来的に、様々な分野の業務であっても柔軟に対応できるようにします。

また、専門性の高い業務については、職員配置がスムーズに交代できるよう将来を見据えて人材の育成を図ります。

(3) ワークライフバランス

能率的に業務が遂行できるよう働きやすい職場環境を整備することで、時間外勤務の削減や年次有給休暇の取得促進等ワークライフバランスの推進を図ります。