

## 高畠町行政マネジメント改革基本方針（概要版）

# 人と組織の改革で役場を変革し、 持続可能な未来を拓く



## なぜ改革が必要か？（町を取り巻く現状と6つの課題）

40年間で人口が約 **24%減少**（2026 年現在 20,921 人）。税収減や地域の人手不足が深刻化する中、職員の業務量増加、DX の遅れなどが複合的に存在。従来の延長線上のままでは**行政サービスの維持が困難**になり、町の存続基盤が揺らぐ危機感があります。

### 1.財政・行政需要の変化

人口減少と高齢化により需要は複雑化。一方で税収減・社会保障費増が見込まれ、財政運営は一層厳しくなる。

### 2.業務増と非効率の固定化

新規事業が積み重なる一方。既存事業の見直しが進まず業務過多が常態化。効率化より現状維持が優先されがち。

### 3.負担感と働きがいの低下

業務の属人化や偏りにより負担感が増大。多忙で若手の育成に時間が割けず、離職リスクの増加が懸念される。

### 4.人材育成の仕組み不足

経験やノウハウが個人に依存。若手の早期育成や中堅層の成長を支援する組織的な仕組みが不足している。

### 5.心理的安全性の低下

情報共有や意見交換が不足。若手が意見を出しにくく、役割の曖昧さからメンタル不調のリスクが高まる。

### 6.ハラスメント対応負担

内部ハラスメントの潜在化や、カスタマーハラスメント(カスハラ)への対応が職員の心理的負担を高めている。



## 改革の目的とビジョン（何を目指すのか）

### ✂長期ビジョン(めざす姿)

「人と組織の成長で役場を変革し、持続可能な未来を拓く」

働きやすく、成長し続ける役場に変革し、職員の能力を最大限引き出して、持続可能な高畠町を実現します。

### ▶短期ビジョン(改革の目標)

「職員が安心して挑戦できる、風通しの良い役場」

失敗を恐れず新しい価値創造に挑める組織文化の醸成と不断の改善を続け、働きがいのある職場環境づくりを進めます。

#### 目的1

職員が意見を交わし成長できる、  
活力ある組織風土の実現

- ✓意見を交わせるフラットな職場風土づくり
- ✓若手育成・中堅層の成長支援
- ✓心理的安全性の向上

#### 目的2

業務効率化と財源確保を通じた、  
持続可能で質の高い行政運営の実現

- ✓業務効率化と生産性の向上
- ✓働きがいの向上
- ✓財源確保とサービスの向上



## 改革を進めるための6つの基本的な視点

1

### 心理的安全性を中心に置く

安心して意見を述べ、挑戦できる組織風土を基盤とする。否定や萎縮を生まない対話環境を重視。

2

### 管理職マネジメントの転換

管理職の役割を「監督」から「マネージャー」へ転換。部下の力を引き出すマネジメント力の向上を最優先課題とする。

3

### 若手の声を組織運営に活かす

若手職員のアイデアを積極的に取り入れ、主体的に参画できる仕組みで世代間の価値観を繋ぐ。

4

### 現場の負担を増やさない

既存事業の見直しとセットで進める。「やることを増やす」のではなく「負担を減らし質を高める」。

5

### 小さな成功を積む

各課の状況に応じ「できるところから」着手。スモールスタートで成功体験を共有し、改革の実効性を徐々に高める。

6

### 業務棚卸と削減の一体化

現状を可視化し、削減・効率化と一体で進める。業務改善と財政健全化を両輪で最適化する。



## 改革の重点項目と主な取組（2つの柱）

### 【柱1】 人と組織の改革

組織運営改革/安心して挑戦し成長できる風土

#### ①心理的安全性の向上と対話

- ・ 若手・中堅・管理職の対話を深める仕組みづくり
- ・ 管理職による現場ラウンドの実施
- ・ ハラスメント防止対策の強化

#### ②若手・中堅の育成とキャリア支援

- ・ (仮称)かえるプロジェクト会議の設置
- ・ 中堅職員向けのスキルアップ研修
- ・ メンター制度の導入検討

#### ③管理職マネジメント改革

- ・ 管理職による課題解決タスクフォース会議の設置
- ・ 管理職評価項目の「育成」「対話」「改善」の追加
- ・ 管理職研修の充実

#### ④働きがい・働きやすさの向上

- ・ 会議の効率化
- ・ 柔軟な働き方の検討
- ・ 改善提案・挑戦を支える仕組みづくり

### 【柱2】 仕事と行政運営の改革

行財政改革/持続可能な行財政基盤

#### ①業務の見える化と改善の推進

- ・ 業務棚卸の実施と業務フローの可視化
- ・ デジタル化の優先順位付け
- ・ 「1改善ルール」の導入(毎月1つ以上の改善実施)

#### ②事業の見直しと選択と集中

目的・効果・負担を整理し持続可能な事業体系を構築

- ・ 新規事業の事前評価制度の検討
- ・ 既存事業の総点検と事業の優先順位付け

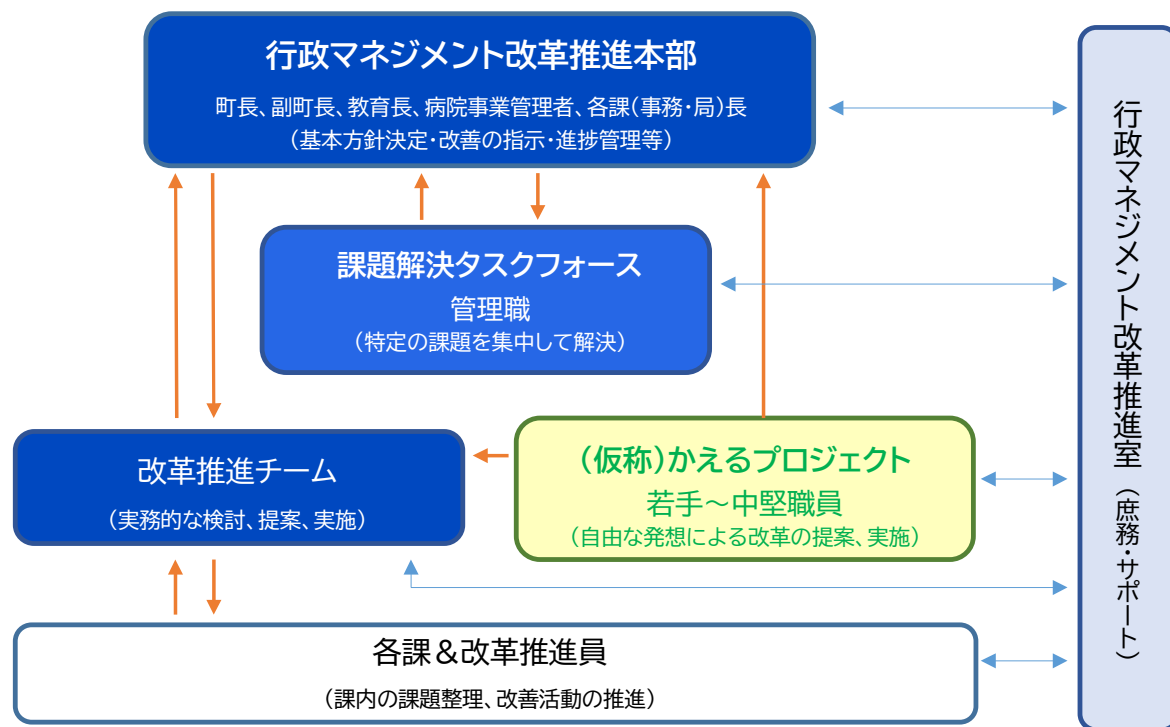
#### ③財源確保と持続可能な行財政基盤の構築

前例にとらわれず持続可能な行財政基盤を構築

- ・ 財務リテラシー研修実施
- ・ ふるさと納税の強化
- ・ 国・県補助金の積極活用
- ・ 新たな財源確保と有効活用



## 全庁で取り組む推進体制（組織横断的な仕組み）



## 第1ステージ（3年間）の改革ロードマップ

各課の繁忙状況に配慮し「できるところから」着手。小さな改善を積み重ね、徐々に組織全体へ広がります。

