

令和 7 年12月25日

清水町長 関 義弘 様

清水町行政改革推進委員会

委員長 中山 勝

副委員長 土屋 正雄

委員 杉山 和幸

委員 高野 敏光

委員 土屋 陽子

委員 深澤 朱美

行政改革の推進に関する取組について（提言）

我が国では、2014年の地方創生開始以来、政府関係機関の地方移転や地方創生の交付金などにより、各地で様々な地方創生に向けた取組を行っているが、人口減少や、東京圏への一極集中の流れを変えるまでには至っていない。静岡県においても、人口減少は続き、令和6年の減少数は全都道府県で3番目に多い状況であり、本町に目を向けても将来的な人口減少は避けられない状況である。当面は、人口・生産年齢人口が減少するという事態を受け止めた上で、人口規模が縮小しても社会を機能させる対応策を講じていく必要がある。

このような状況の中で、町では第5次総合計画の基本目標として「未来への責任あるまちへ」を掲げ、持続可能な行財政運営を目指している。この目標を実現するためには、これまで以上に、選択と集中による質の高い行政サービスを効率的かつ効果的に提供していくことが必要である。

このため、本委員会は、清水町行政改革推進委員会設置要綱第2条の規定に基づき、町を取り巻く社会情勢と目指す目標を踏まえ、特に必要と考える取り組むべき事項について提言を行うものである。行政改革を推進し、限られた人材と財源を有効活用することで、「くらしやすさで未来をともに作り、積極的に選ばれるまち・清水町」となることを期待する。

1 人材の育成・組織機構の最適化に関する提言

(1) 職員の健康保持と健康的な職場環境の構築について

企業における従業員の健康管理と同様に、自治体においても職員の心身の健康は重要な課題である。

町では、現在、労働安全衛生法に基づいた健康診断やメンタルサポート体制等の充実を図っているが、より良い職場環境とするため、上司と部下、同僚同士の間関係が良好で積極的にコミュニケーションを取れる職場環境であるか、職員が尊重してもらえると感じて誰もが自分の意見を言いやすい職場環境であるかなど評価できる制度を導入してはどうか。

また、より質の高い行政サービスの提供を行うためには、上司が「心の健康」と「身体健康」の両側面から職場の特性を踏まえたマネジメントをする能力が必要であると考え、併せて管理職の健康のマネジメント力の育成を行うことを提言する。

(2) 組織の自浄化促進について

ハラスメントには様々な種類があるが、職場内で主に問題となるのは、セクシャルハラスメントとパワーハラスメントである。ハラスメントはグレーゾーンが多い上、世代によって認識の差があることも問題である。ハラスメントは受け流すことだけでは状況は改善されず、時にはハラスメントを受けている者から周囲に意思を伝えることが必要となるが、上司によるハラスメントは直接的に伝えることは難しく、人事担当者への申し出もためらわれることも少なくないため、職員へのアンケート調査やヒアリングによる問題の把握を怠らないことに加えて、外部委託のみならず、職員のOBなど、町の状況をよく理解する第三者的な立場の方に協力をいただけるような相談体制整備を目指していくよう提言する。

(3) カスタマーハラスメントから職員を守る体制整備について

カスタマーハラスメントの被害は、民間企業だけではなく、官公庁や自治体で働く公務員にも及んでいる。自治体は、公共の利益のために存在し、全ての住民をサービスの対象としている組織であるため、対策が進め難い状況であるが、多くの人を訪れる自治体の窓口は、ハラスメントの温床にもなり得る環境であることを認識し、不当な要求に屈しない体制整備を検討するとともに、来客数の多い窓口に防犯カメラを設置するなど、職員を守るための対策を進めることが急務である。併せて、職員同士で被害を共有・支援できる体制整備と、アンケートの実施などにより、ハラスメント等の早期発見につなげる取組など、職員が精神的なダメージにより職務に専念できない状況に陥ることがないように、相談体制を含めて、カスタマーハラスメントから職員を守る体制整備を進めていくよう提言する。

(4) 町税等の収納率の向上について

国民健康保険制度を取り巻く環境は、被保険者の高齢化や医療の高度化に伴い医療費が年々増える一方で、加入者の大幅な減少などから、国民健康保険税の収入が大きく落ち込み、厳しい財政運営を強いられている。そのような中、昨年の新聞において、本町の令和5年度の国民健康保険税の収納率が県内最下位であったことが報道された。町税等全般にわたり収納率向上は、町政運営の根幹に関わる問題であることは言うまでもないが、町民の不公平感が町に対する印象を悪化させる面からも、早急な対応が必要である。職員一人が対応する滞納者の人数は、県平均よりかなり多いとの情報もあることから、静岡県職員短期派遣制度の活用や担当職員の配置や業務体制の見直し等、収納率向上のための様々な対応を進め、組織として収納率改善に取り組むよう提言する。

2 質の高い行政サービスの提供に関する提言

(1) 事務事業の整理について

本町は、物価の上昇や人件費の増加、金利の上昇など、避けがたい歳出の増加に直面し、少子高齢化の進展による社会保障費の増大と併せて、難しい財政運営を迫られている。これらの状況は、今後更に深刻化・長期化していくことが見込まれるため、なお一層行政の効率化を図りながら地域の課題解決等に向けた取組の強化が必要である。

一例としては、行政手続のデジタル化、公共施設のダウンサイジング等を進めていくことなどが挙げられるが、同時にこれまで以上に、激甚化・頻発化する自然災害に備えた防災・減災対策の強化や、人口減少及び少子高齢化対策への注力が不可欠であり、町の取り組むべき業務は多種多様化し増加の一途をたどっていることから、優先順位を決め、今注力すべき施策に人材と資金を集中させることが必要となっている。今後の目指すべき町行政の姿とその財源を明確化し、期限を定めた進捗管理を行っていくことを提言する。

(2) 住宅確保要配慮者の円滑な入居促進について

超高齢化社会に突入した現在、賃貸物件への入居が難しい高齢者が年々多くなっている。その理由としては、引っ越し費用や敷金礼金など初期費用が捻出できないなどの入居者側の問題や、独居老人の孤独死などを懸念した受け入れ側の問題など様々となっているが、居住地は、単に物理的な「住宅・住居」ではなく、地域社会とのつながりを持ちながら生活していく「拠点」としての役割があり、その確保は基礎的なものでありながら、生きていくための重要な要素である。

国では、住宅セーフティネット法を改正し、住居確保要配慮者の民間賃貸住宅への円滑な入居の促進等を図るために、地方公共団体、不動産関係団体、居住支援法人等が連携し、入居の支援だけでなく、入居後の見守りや家財処分、福祉サービスにつなげる支援を行う居住サポート住宅の認定制度が創設された。住居確保要配慮者のための住宅

セーフティネットの充実は、今後とも必要性が増していくことが想定されるため、町として居住支援法人との役割分担や連携体制の構築に向けた居住支援対策の推進を提言する。

(3) 高齢者支援の拡充について

高齢者が孤立に向かってしまう原因は、身体的、精神的、社会的、経済的な要因が複雑に絡み合っており、これらの要因は、相互に影響を及ぼし合うため、単一の解決策では対処できないのが現状である。町では、様々な高齢者対策が実施されているが、外出困難者やコミュニケーションの苦手な傾向にある人などに対しては、これまで以上の支援の強化が必要であると捉えている。これらの方々に対し、戸別訪問や電話連絡などの支援をより充実させるとともに、笑街健幸事業の評価を踏まえた上で、地域コミュニティの活性化やソーシャルキャピタルの強化のため、地域住民やボランティア団体との連携促進を推進し、見守り活動の拡充につなげ、高齢者の孤立に対する早期発見・対応体制を整備していくことを提言する。

(4) 地域の担い手の確保について

地域におけるつながりの希薄化により、町内会では未加入者の増加や役員の高齢化等に伴う担い手不足が深刻化しており、NPO等の市民活動団体でも同様の課題を抱えている団体が多い。担い手不足が進行すると、これまで実施していた活動内容を縮小せざるを得なくなるなど、継続的な活動が困難になる上、地域の防災・防犯機能の低下、地域文化の衰退等、様々な面で問題が生じると考えられる。

一方で、災害などの非常時の助け合いや子供・高齢者の見守りなど、地域を基盤としたコミュニティの大切さが改めて認識されている。将来にわたり持続可能な地域コミュニティを維持・強化していくためにも、地域の交流を支える担い手の確保に取り組んでいくことを提言する。

3 効率的な財政の運営に関する提言

(1) ふるさと納税の確保について

東京への一極集中が続く中、地方の財源の確保策として注目されている「ふるさと納税」であるが、本町のふるさと納税寄附金の受け入れ額と他市町へのふるさと納税による住民税の控除額を比べてみると、現状においては大きな流出超過となっている。受入額については、返礼品の提供事業所数を増やすなど努力を続け、増額傾向となっているが、今後は、他市町への流出額の防止について特に対応を行う必要があると考える。

町のホームページ等を活用し、税金が他市町へ流出している状況などを示すことで、町民に現状を伝えるとともに、改めて、町の魅力を再確認し、自分の町への愛着を深めてもらう取組を進めることが必要である。現在の課題について検証した上で、本町における「ふるさと納税」の今後のあり方を研究することを提言する。

4 その他

(1) 外部人材の有効活用と地域振興の新たなアプローチについて

人口減少の進行や経済が停滞する地方公共団体が、独自の資源や特色を活かし、持続可能な地域社会を築くためには、地域の力を最大限に活かしていく工夫が重要であり、地域力を活性化させるためには人材の確保と活用が不可欠である。全国的に導入が進む「地域おこし協力隊」では、専門的な知識をもった外部人材の登用を見込むことができ、その活動内容は、産業、観光、移住交流促進、地域づくり調査・研究など多種多様である。現在活動している地域の方々と協力した活動の展開も見込むことができ、相乗効果による人材育成が期待できる。

また、任期終了時点でその地にとどまる方も数多くいるため、人口減少対策や長期間の人材力の強化が期待できる。このようなことから、「地域おこし協力隊」の制度導入を提言する。

(2) 学校における児童生徒への学力向上に向けた指導の充実について

社会の在り方が劇的に変わる現在のような状況下において、子供たちに未来の担い手として必要な資質・能力を確実に身に付けるための質の高い教育の機会を与えることは、行政の責務である。

本町の中学生の学力は、令和6年度全国学力・学習状況調査結果によると、県内平均に満たない状況であった。令和7年度の同調査結果では、平均点としては改善がみられるものの、アウトプット型の問題の正解率が低い傾向にある。この結果を受け、様々な情報が氾濫する現代社会において、自分の力で考え答えを導き出す力が求められている中、本町の児童及び生徒の応用力の向上への取組は先送りできない問題であると捉えており、外部講師のアドバイスの機会を積極的に設けるなど、様々な観点からの質の高い授業に移行できる体制を整備することが必要であると考えている。大学の講師のみならず塾などの民間の講師等を含めた対応を検討し、時代を見据えた学力向上を目指していくことを提言する。

(3) 持続可能な防災対策の強化について

大規模な災害が発生した際に、被害の拡大を防ぐためには、行政による「公助」だけでは限界がある。自分の身を各自の努力により守る「自助」はもちろんのこと、普段から顔を合わせている地域や近所の人々が集まり、互いに協力し合いながら、組織的に防災活動を行う「共助」が非常に大切になる。町民が幅広く「自助」「共助」の大切さを理解するため、自主防災会の組織を強化するための取組を支援するほか、ボランティアを呼び込む体制づくり、消防団員や防災士などの高い防災知識を有する方々との連携による「地域防災力の強化」の推進を提言する。