

小山町定例記者懇談会

3月

平成31年3月27日(水)

小山町 企画総務部

シティプロモーション推進課



金太郎生誕の地 おやま

人の動き(平成31年3月1日現在)

人 口 18,754 人 (前月比△26人)

世帯数 7,707 世帯 (前月比△9世帯)

★会見事項

- 1 小山高校生が作りました ～金太郎LINEスタンプ～
- 2 第55回富士山金太郎春まつりの開催に向けて
- 3 小山町消防団の団長任命式、退団式・辞令交付式の開催
- 4 道の駅「すばしり」は4月で8周年
- 5 高齢者の運転免許証返納を支援
- 6 富士山を眺めながら ～小山町×スルガ銀行サイクリングイベント～
- 7 がんばらないウォーキングで健康に！ ～クアオルト健康ウォーキング～
- 8 第2回小山町町長杯・議長杯争奪パークゴルフ大会の開催
- 9 飼い主のいない猫の不妊・去勢手術費用を補助します
- 10 小山町行財政改革審議会の答申
- 11 職員の業務改善に関する表彰
- 12 平成30年度小山町中期財政計画
- 13 「起業の町 おやま」ふるさと納税資金活用でベンチャーファンド設立へ
- 14 5月1日、役場本庁舎を開庁します

◇次回の定例記者懇談会は

4月25日(木) 午後3時30分～ 役場本庁3階 301会議室で行う予定です



小山町定例記者懇談会

平成 31 年 3 月 27 日

資料 1

小山高校生が作りました ～金太郎LINEスタンプ～

(小山町シティプロモーション推進課)

1 概要

昨年の高校生議会において高校生議員から提案された SNS のラインで使える金太郎スタンプを作成して小山町をPRする提案がありました。このスタンプのデザインを小山高校美術部に依頼し、このほど 37 種類の「金太郎スタンプ」のデザインが完成しました。

2 内容

デザイン依頼先 : 小山高校美術部
デザイン作成期間 : 平成 30 年 12 月～平成 31 年 2 月
作成スタンプ種類 : 36 種類 (スタンプ見本別紙)



※「金太郎スタンプ」メイン画像

【問い合わせ】

シティプロモーション推進課

広報広聴班

電話 0550-76-6135





第 55 回富士山金太郎春まつりの開催に向けて

(小山町商工観光課)

1 概要

子どもたちの健やかな成長を祈願し、町民の交流の場として地域の活性化を図るとともに、県内外に「金太郎生誕の地」である小山町を広く P R するため、富士山金太郎春まつりを開催します。恒例の子ども相撲大会を昨年度新設した常設土俵で行うほか、こども綱引き大会、大嶽部屋記念イベントなどの開催を予定しており、各イベントの参加者を募集します。

2 内容

●第 55 回富士山金太郎春まつり

日時 5 月 3 日 (金・祝) 8:00～15:30

場所 金時公園 (中島) (雨天時: 相撲大会・綱引き大会等は総合体育館)

内容 子ども相撲大会、子ども綱引き大会、新入学児健康祈願、妊産婦健康祈願、大嶽部屋記念イベント (泣き相撲他)、餅まきなど

※募集内容については別紙

●鮎沢川・金時公園への鯉のぼりの掲出

春まつり開催に合わせ、4 月 10 日 (水) から 5 月 7 日 (火) まで、「役場横の鮎沢川と金時公園に鯉のぼりを掲出します。

日時・場所 4 月 10 日 (水) 9:30～ 金時公園 (中島)

内容 鯉のぼり約 30 匹と保育園児作成の鯉のぼり約 30 匹を金時公園に掲出します。(すがぬま保育園の年中・年長児が参加)

役場から鮎沢川対岸へ (約 100 匹) も同日に掲出

【問い合わせ先】

商工観光課

電話 0550-76-6114

春まつりへの参加者募集

5月3日（金・祝）

イベント（開催時間）	参加対象	内容・申し込み方法
子ども綱引き大会 （9:30～11:30）	小学校低学年 男女混合の部・ 小学校高学年 女子の部	・子ども会単位での団体戦 ・各地区の子ども会で募集します。
子ども相撲大会 （13:00～15:00）	小学校高学年男子	
新入学児健康祈願 （9:30～10:00）	平成 31 年度小学校 新入学児	・名前入り手形作成、神社での祈祷 ・4月初めに各小学校をとおして募集します。
妊産婦健康祈願 （10:30～11:00）	妊婦、またはおよそ 1年以内に出産した人	・乳児の名前入り手形作成、神社での祈祷、金時健康まぐらのプレゼント ・<u>4月24日（水）までに商工観光課へ申込みください。</u>
健康祈願泣き相撲 （11:30～（予定））	平成 29 年 5 月 1 日 から平成 30 年に 生まれた首の座っ ている赤ちゃん （5 か月～2 才）	・大相撲大嶽部屋記念イベントのなかで、泣き声の大きさを競う「泣き相撲」を行う。 （※10 人を予定、応募多数の場合は抽選） ・参加料 2,000 円（金太郎腹掛け、記念写真つき） ・<u>4月22日（月）までに商工観光課へお申し込みください。</u>



小山町消防団の団長任命式、退団式・辞令交付式の開催

(小山消防署)

1 概要

小山町消防団の団長任命式と退団式と辞令交付式を行います。

新団長は現在副団長の米山恒久さんが第 18 代団長に任命され、町長より任命書の伝達が行われます。

退団式・辞令交付式では、消防庁長官表彰『勤続功労章』を加藤健副団長が受け、日本消防協会表彰『功績章』を高村弘元副団長、同『精績章』と『勤続章』を杉山博則本部長が受けます。退団者は 14 人、新入団員 2 人が入団し、宣誓書で町民の身体・生命・財産の安全を守ることを誓い任命を受けます。

2 内容

【団長任命式】

- (1) 日 時 4 月 1 日 (月) 17 : 30 ~
- (2) 場 所 小山町役場 301 会議室
- (3) 内 容 米山恒久さんを第 18 代団長に任命

【退団式並びに辞令交付式】

- (1) 日 時 4 月 1 日 (月) 19 : 00 ~
- (2) 場 所 小山町総合文化会館 菜の花ホール
- (3) 内 容
 - ・ 消防庁長官表彰伝達『勤続功労章』副団長 加藤 健
 - ・ 日本消防協会表彰伝達 『功績章』副団長 高村弘元
 - 同 『精績章』『勤続章』本部長 杉山博則
 - ・ 退団式 団長 他 13 人
 - ・ 辞令交付式 新入団員 (2 人) 任命他班長以上の役員の任命と、訓練指導員の改選で該当の分団指導員の任命が行われます。

【問い合わせ先】

小山消防署

電話 0550-76-0119



道の駅「すばしり」は 4 月で 8 周年

(小山町商工観光課)

1 概要

道の駅「すばしり」が開駅 8 周年を迎えるに当たり、来場者へのおもてなしと観光 P R を兼ねたイベントを行います。春の行楽シーズンに合わせ、陸上自衛隊富士学校による演奏や装備品展示、小山町商工会優良推奨品の P R、野菜の特別価格販売や福引きなどを行います。

2 内容

日 時 4 月 13 日(土)、14 日(日) 9 : 00 ~ 15 : 00 ※雨天実施

会 場 道の駅「すばしり」(小山町須走 338-44)

内 容

- ・ 自衛隊音楽隊演奏
13 日(土)のみ、11:00 ~ 11:30、13:00 ~ 13:30 の 2 回
- ・ 自衛隊装備品展示会
13 日(土)のみ、9:00 ~ 15:00
- ・ 日本野鳥の会・バードウォッチング体験
富士山東麓、須走地区の豊かな自然を楽しみながらのツアー
14 日(日) 9:30 集合、10:00 出発

★13 日(土)、14 日(日)とも開催

- ・ 小山町商工会優良推奨品 P R コーナー : 10:30 ~ 13:30
- ・ 福引きコーナー(売店で 2,000 円以上お買い上げの人)
※景品がなくなり次第終了
- ・ 売り切れ御免! 野菜特価コーナー
- ・ ふじやま食堂記念日限定特別メニュー ※数量限定
- ・ 軽食コーナー記念日限定特別メニュー ※数量限定
※各イベントの時間が変更する場合があります

【問い合わせ先】

道の駅「すばしり」

電話 0550-75-6363



高齢者の運転免許証返納を支援

(小山町くらし安全課)

1 概要

高齢運転者が起因となる交通事故が増加傾向にあります。運転経歴証明書の交付手数料の全額を助成することで、免許返納制度の推進を図るとともに、高齢者の交通事故発生の抑制を目指します。

2 内容

(1) 助成対象者

小山町民で自主返納時に満年齢 65 歳以上の高齢者

(2) 要件

平成 31 年 4 月 1 日以降に御殿場警察署で運転免許証返納手続きをした人

(3) 助成額

運転経歴証明書に係る手数料全額
(手数料 1,100 円分の県収入証紙発行)

(4) 開始時期

平成 31 年 4 月 1 日

【問い合わせ先】

くらし安全課 くらし安全班

電話 0550-76-6130



富士山を眺めながら ～小山町×スルガ銀行サイクリングイベント～

(小山町商工観光課)

1 概要

平成 29 年 8 月に小山町とスルガ銀行が締結した「自転車を活用した地方創生に関するパートナーシップ協定」に基づき、ガイド付きのサイクリングを開催します。

2 内容

開催日 ① 4 月 17 日 (水) ② 5 月 23 日 (木) ③ 9 月 19 日 (木)
④ 10 月 2 日 (水) ⑤ 10 月 17 日 (木)

コース ① 富士山麓ライド (約 50 k m)
富士山を眺めながら富士山麓の地形を体感するコース
② ツール・ド・スルガ富士山ステージ (約 115 k m)
東京オリンピックロードレースコースを体験するコース

ライド拠点 スルガ銀行 御殿場サイクルステーション

募集人数 各回 7 人 (18 歳以上)

参加費 無 料

ガイド アテネオリンピックロードレース経験者 田代 恭崇氏

連絡先 リンケージサイクリング(株) ☎0466-51-8497

【問い合わせ先】

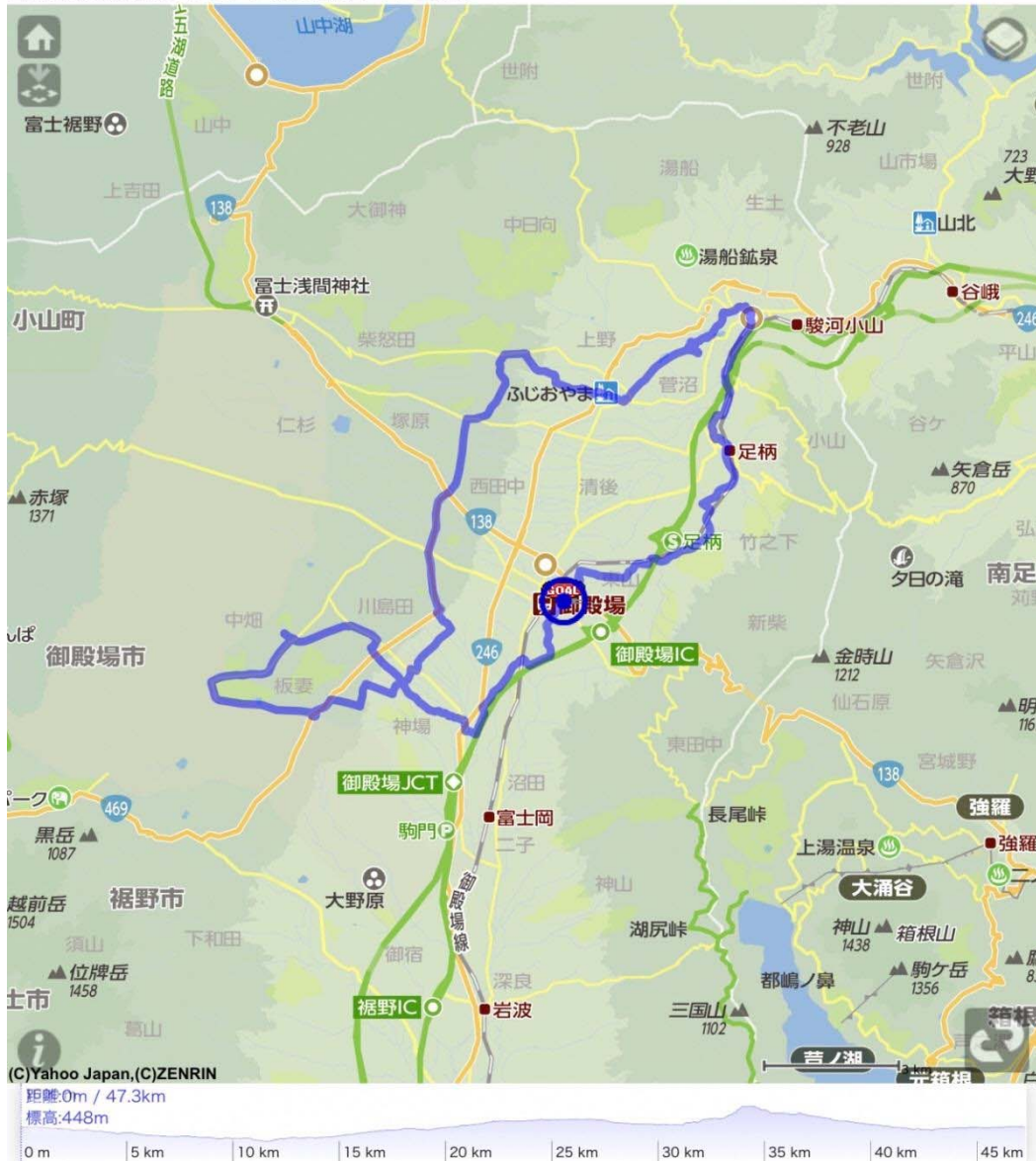
商工観光課

電話 0550-76-6114

コース① 富士山麓ライド50km

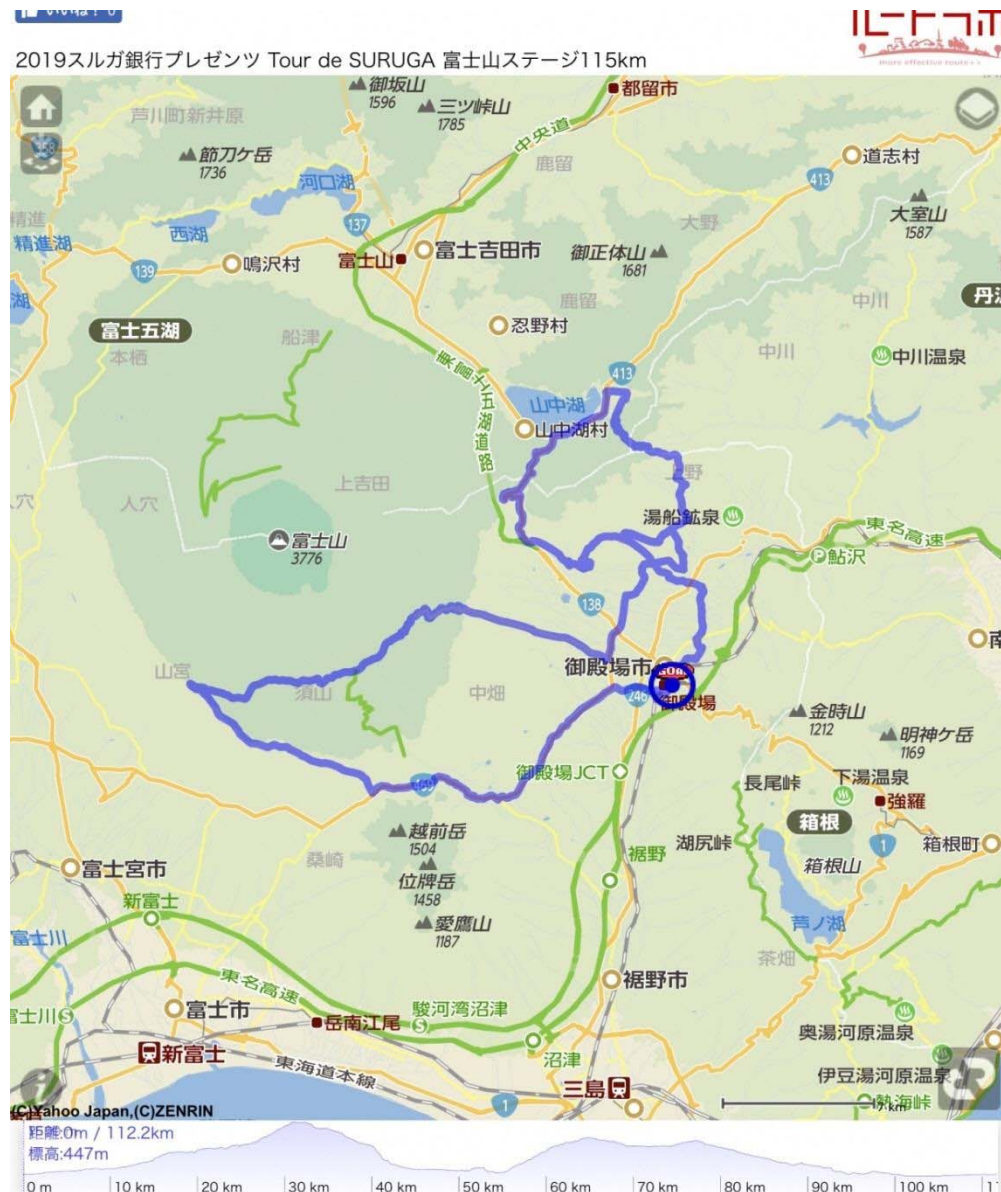
いいね! 0

2019スルガ銀行プレゼンツ 富士山麓ライド50km



富士山を眺めながら、富士山麓のアップダウンのある地形を体感するサイクリング。走行距離50km、獲得標高669m。

コース② ツール・ド・スルガ富士山ステージ



富士山を上り、激坂三国峠を上り、富士スピードウェイへ駆け抜ける、距離115km、獲得標高2,278mのハードコース。2020年、世界のトップロードレーサーが走る難関コースを体感する。

Tour de SURUGA 富士山ステージ

2019年 5月23日(木)/9月19日(木)/10月17日(木)

115km ▲ 2,278mup

SURUGA bank
CYCLING PROJECT

LINKAGE
CYCLING
2017-2018-2019



がんばらないウォーキングで健康に！ ～クアオルト健康ウォーキング～

(小山町健康増進課)

1 概要

クアオルト健康ウォーキングは、運動の強さを計測した傾斜のある野山のコースを、体表面を冷たくさらさらに保ち、自分の体力に合ったスピードでウォーキングすることによって、運動のリスクを軽減しながら持久力を強化し、通常の運動より楽に、より大きな効果が得られるウォーキングです。

昨年の 11 月からスタートし、4 月以降も、5 日毎に「須走・富士山眺望コース」と「足柄古道・銚子ヶ淵コース」の 2 コースで定例ウォーキングを行います。専門ガイドが付いて、誰でも無理なく安全に楽しめる、がんばらないウォーキングである「クアオルト健康ウォーキング」に、ぜひご参加ください。

2 内容

(1)「足柄古道・銚子ヶ淵コース」は、毎月 0 のつく日（10 日・20 日・30 日）

(2)「須走・富士山眺望コース」は、毎月 5 のつく日（5 日、15 日、25 日）

参加料 300 円。申込みは不要です。

個人の体力に合わせて歩く速さを調整しますので、歩く習慣がない人はもちろん、運動制限のない疾病をお持ちの人でも安心して参加できます。

また、各種団体やサークルなど、ご要望に合わせた予約型ウォーキングも開催しますので、お気軽にお問い合わせください。

【問い合わせ先】

健康増進課 健康づくり班

電話 0550-76-6668



県内初!! 新しいウォーキング

クアオルト 健康 ウォーキング

専門ガイドが付きます!

01
須走
富士山眺望
コース
Subashiri
Fuji-san Choubou



世界文化遺産「富士浅間神社」

クアオルト健康ウォーキングとは?

ドイツのクアオルト(療養地)で治療に利用されている気候性地形療法の手法を用い、日本の気候に適合させた健康づくりです。血圧や脈拍を確認しながら、個人の体力に合わせた無理しない、がんばらないウォーキングで心身の健康づくりや健康寿命の延伸に活用しています。コースの途中に、「ビューポイント」や「ヤッホポイント」、心拍数測定など、「クアの道(健康の道)」ならではの設定があります。

歩くときのポイントは?

冷たくさらさら ⇒ 汗を蒸発して「冷たくさらさら」な状態の肌を保ちます。

頑張らない ⇒ 上りの心拍数は、全力の55~60%にあたる「160-年齢」を目安に、運動の強さを調整して歩きます。

02
足柄古道
銚子ヶ淵
コース
Ashigara Kodou
Choushigatuchi



静岡県水辺百選 銚子ヶ淵



金太郎と源頼光対面の滝

お問い合わせ

小山町健康増進課

TEL 0550-76-6668

FAX:0550-76-6671 メール:kenkou@fuji-oyama.jp

主催:小山町 協力:小山町健康づくり推進協議会



日程表

2019.4~
2019.9

4月

5月

6月

7月

8月

9月

01 須走 富士山眺望コース 5日(金) 5日(日) 5日(水) 5日(金) 5日(月) 5日(木)

02 足柄古道 銚子ヶ淵コース 10日(水) 10日(金) 10日(月) 10日(水) 10日(土) 10日(火)

01 須走 富士山眺望コース 15日(月) 15日(水) 15日(土) 15日(月) 15日(木) 15日(日)

02 足柄古道 銚子ヶ淵コース 20日(土) 20日(月) 20日(木) 20日(土) 20日(火) 20日(金)

01 須走 富士山眺望コース 25日(木) 25日(土) 25日(火) 25日(木) 25日(日) 25日(水)

02 足柄古道 銚子ヶ淵コース 30日(火) 30日(木) 30日(日) 30日(火) 30日(金) 30日(月)

時間 9:30 ~ 12:00 (9:00 ~ 受付開始、健康チェック)

01 須走・富士山眺望コース

Subashiri Fujisan Choubou

集合場所 須走コミュニティセンター (小山町須走267-6)

駐車場 集合場所と同じ

コース概要 全長 3.5km 累積高度差 77m

富士山を眺めながら、「富士浅間神社」や「道の駅すばしり」を経由して標高 800m 付近を歩きます。

ゆるやかな傾斜地で体力に自信がない方でも楽しみながら運動効果を期待できます。

02 足柄 古道・銚子ヶ淵コース

Ashigara Kodou Choushigafuchi

集合場所 JR足柄駅 (小山町竹之下4011)

駐車場 JA御殿場足柄支店隣の芝地

コース概要 全長 2.94km 累積高度差 141m

駅前を離れ里山に入り、高い木々におおわれたゆるやかな山道を、溪流のせせらぎを聞きながら歩きます。

金太郎生誕の地では、随所で歴史が感じられ、心身共にリフレッシュできます。

参加料

300円 (コースマップ、保険料を含む) 中学生以下無料

お申込み

▶ 不要 集合場所に直接おいで下さい

服装

▶ 動きやすく脱ぎ着しやすい服装、帽子、運動靴

持ち物

▶ 飲み物、タオル、ティッシュ、雨具 (上下分かれているものがおすすめ)

内容

▶ ①受付後順次健康チェック (血圧測定等)

②クアオルト健康ウォーキングの説明

③ストレッチ (準備体操)

④ウォーキング

⑤ストレッチ (整理体操)

※途中に、「ビューポイント」や「ヤッホポイント」、心拍数測定など、クアオルトならではのポイントが設定されています。



★ カラダ チェック

毎月 1 日 ~ 7 日まで (※ 5 月のみ 5 日(日) ~ 11 日(土)まで)

時間 9:30 ~
21:00

※健康福祉会館リラクゼーションスタジオ (利用料 200 円) では、毎月「インボディ」による体成分測定を行っています。ウォーキング効果のチェックに御活用下さい。



第 2 回小山町町長杯・議長杯争奪パークゴルフ大会の開催

(小山町生涯学習課)

1 概要

パークゴルフを通じ、町民同士の交流と親睦を深めるとともに、パークゴルフ人口の増加と町民の健康増進・社会参加の推進を図ることを目的とします。

2 内容

- ① 開催日 5 月 20 日 (月) 9:00～
予備日 5 月 21 日 (火)
- ② 会場 小山町パークゴルフ場 (吉久保 221)
- ③ 部門 町長杯：男性部門
議長杯：女性部門
- ④ 対象 町内在住・在勤の人
- ⑤ 募集人数 100 人 先着順 (定員になり次第締切)
- ⑤ 参加費 500 円
- ⑥ その他
 - ・ 18 ホールストロークプレイとし、ハンディなし。3～4 人 1 組でのラウンドとなるが、個人スコアでの競技とし、同点の場合は年齢が上の人を上位とする。
 - ・ コース周回後はニアピン大会を行う。
 - ・ 表彰は各部門の 1 位から 3 位、飛び賞、ホールインワン賞、ニアピン賞を用意。

【問い合わせ先】

生涯学習課

電話 0550-76-5722



飼い主のいない猫の不妊・去勢手術費用を補助します

(小山町くらし安全課)

1 概要

町内で飼い主のいない猫のフンや子猫の産み落としの苦情が増加しています。今まで実施してきた、猫の正しい飼い方の指導及び飼い猫の不妊・去勢手術費用の補助を続けるとともに、新たに、飼い主のいない猫の不妊・去勢手術を行った場合、その費用を町が負担する事業を4月から開始し、猫の繁殖の抑制に繋がります。

2 内容

- ・町民からの申請により、町が所有している捕獲器を貸し出しする。
- ・猫の捕獲後、町へ手術の申請書を提出する。
- ・町は契約している動物病院に手術の受入れ要請をする。
- ・手術を行った猫は地域で世話をする。(地域猫活動)
- ・動物病院からの実績報告と請求により町が手術代を支払う。

【問い合わせ先】

くらし安全課 くらし安全班

電話 0550-76-6130



小山町行財政改革審議会の答申

(小山町町長戦略課)

1 概要

平成 30 年 11 月に町長が諮問した「働き方改革について」に対し、行財政改革審議会の湯山直文会長と小寺悦子副会長からの答申を受けました。

審議会では、「働き方改革全体の推進のために」の必要な考え方を「位置付け」「基本的考え方」「取組の方向性」「改革を進めるに当たって」の 4 つの構成でまとめ、さらに”時短”に焦点を当て「早急に取り組むべきこと」を提案し、「長時間勤務」が大きな課題に挙げられる小山町の現状に即した改革を提言しました。

2 内容

1 日 時 3 月 18 日 (月) 11:30～

2 場 所 小山町役場 3 階 301 会議室

3 出席者 小山町長 込山正秀
小山町行財政改革審議会 会長 湯山直文
副会長 小寺悦子

4 答 申 小山町「働き方改革全体の推進のために」提言書
※別紙

【問い合わせ先】

町長戦略課 企画班

電話 0550-76-6133

小山町「働き方改革全体の推進のために」提言書
(答申)

目 次

はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P. 1
1. 「働き方改革」の位置付け・・・・・・・・	P. 2
背景、現状	
改革の必要性	
2. 小山町「働き方改革」の基本的考え方・・・・・・・・	P. 4
目的	
3. 取組の方向性・・・・・・・・・・・・・・・・	P. 5
課題整理	
小山町「働き方改革」取組の理念	
小山町「働き方改革」取組の心がけ	
施策アプローチと事例	
4. 改革を進めるに当たって・・・・・・・・	P. 8
運用のポイント	
5. 早急に取り組むべきこと・・・・・・・・	P. 9
早急に取り組むべき事項	
おわりに・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P. 11

はじめに

小山町行財政改革審議会（以下、「審議会」という。）は、平成３０年１１月７日付け小町企第９１号により「働き方改革」について、町長より諮問を受けました。

審議会では、「第９次小山町行政改革大綱」の基本目標に位置付けられている効率的・効果的な行政運営の推進および組織改革と人材育成について、少子高齢化による人口減少が進展する中で、小山町の持続的発展の実現に向けて町組織をどのように構築・運営したら良いか、改革に向けた具体的なステップを踏み出すべき段階に来ているとの共通認識のもと、議論を深めてまいりました。

今般、これまでの審議を踏まえ、**町が「働き方改革」を推進するにあたり必要な考え方を提言書の形で取りまとめました。**

町長におかれましては、この提言書の意見を今後の取組に活かし、スピード感を持って改革を推進していただきたいと考えています。

『富士をのぞむ 活気あふれる 交流のまち おやま』の実現に向けて、最少の経費で最大の効果を挙げることのできる組織づくりを行い、町政運営の基盤を構築する「働き方改革」を着実に進展させ、「町民の信頼確保」「町民の満足度向上」「全職員の意識改革」「業務の効率化」を図る行財政改革の推進を期待しています。

平成３１年３月１８日

小山町行財政改革審議会 会長 湯山 直文

1. 「働き方改革」の位置付け

【背景】

累次にわたる地方分権改革や地方創生の動きが相まって、地方自治体は、個性豊かで活力に満ちた地域社会の実現を目指し、自主性・自立性を高め様々な取組を進めているが、人口減少・少子高齢社会を迎え、社会経済状況が急激に変化する中、行政ニーズのさらなる多様化・高度化が予想される。

そのため、職員には、これまで以上に政策立案における創意工夫や各種調整の能力等が求められるとともに、町においては、職員の総合的な能力を最大限に引き出し高めるための環境整備が求められる。

「働き方改革」は、多様な働き方を実現する働く人の視点に立った取組として国を挙げて推進されており、現在、社会問題となっている①少子高齢化や人口減少による「労働力人口の減少」への対策、②労働者の心身の健康が阻害される「長時間労働」の削減、③介護や育児等のために従来の働き方ができない人が十分に活躍できるよう「ダイバーシティ（多様性）」の実現等が求められていることが背景にある。平成31年4月より「働き方改革関連法」が施行され、残業時間の上限規制、勤務時間インターバル制度、年次有給休暇の取得義務化、労働時間の客観的な把握等が企業に対し行われることになった。

限られた職員数で継続的に公共サービスの質を維持・向上させていくために、職員一人ひとりがその能力を発揮するとともに、組織全体として公務能率を向上させることが不可欠であり、すべての職員がいきいきとやりがいをもって働けるよう魅力ある職場にしていけることが、「働き方改革」である。

【現状】

町では、全職員が自分のライフステージに合わせて仕事と生活の調和のとれた職場環境づくりを目的とする「小山町特定事業主行動計画」（H28～H32）や目指すべき職員の姿、職員に求められる能力等を明確にし、意識改革と自分の能力を開発していくことを目指す「小山町職員の人材育成基本方針」（H13 策定、H27 改定）に基づき、「働き方改革」の根幹ともなる「ワークライフバランスの実現」、「生産性の向上」や「人材の育成」推進を図っており、次のような現行制度や取組がある。

（1）柔軟な勤務体制のため

各種休暇制度（年次有給休暇、介護休暇、特別休暇）、育児休業、フレックスタイム制、時間休、短時間勤務等。

（2）生産性の向上のため

事務分掌の見直し、業務改善制度（提案／報告）、ノー残業デー、管理職マネジメント研修、ハラスメント研修、ストレスチェック（産業医面談、臨床心理士相談）等。

(3) 人材育成のため

○ J T、女性職員キャリアアップ研修、経験者／再任用職員採用、組織目標と個人目標の設定、人事評価制度、自己申告制度、自主研修制度、地域活動等への参加、計画的な職員各種研修等。

しかしながら、年次有給休暇の取得にバラつきがあることや男性の育児休業未取得、長時間勤務(持ち帰りを含む時間外勤務や休日出勤の常態化)、フレックスタイム制の未活用、週休日出勤に伴う勤務時間振替の未振替が労務管理上で問題視される。また、各種休暇制度の取得促進(職場の雰囲気)、子育てしやすい勤務環境づくり、時間外勤務の縮減等を目的とする「特定事業主行動計画」が所属長等管理職に周知されていないことも指摘される。また、仕事が属人的になり、部署や特定の担当者に業務の偏りが顕著にみられ、長時間勤務による生産性の低下から、すべての職員が活躍できているとは言い難い。さらに、保育園や幼稚園、こども園では、人員不足感や固定化されやすい組織環境により、職員全員の負担を軽減させるような抜本的な業務改革の取組が困難に思われる。

【改革の必要性】

現在、多くの企業や地方自治体が進める「働き方改革」は、ノー残業デーや年次有給休暇の計画取得等、個々の職員に退社時間や休暇取得を意識付ける取組が主である。しかし、「働き方改革」を推進し、行政の生産性を向上させるためには、こうした取組だけでは、十分とはいえない。

長時間勤務を当たり前とするのではなく、時間制約のある職員がいることを前提として組織内で協力・連携し、持ち帰りや残業ありきの仕事の進め方を見直すこと、効率的に仕事を進めるための柔軟な働き方を可能とし、互いの不在を前提としたカバー体制を構築すること、業務量の平準化等が肝要である。生産性向上のためには、柔軟な働き方へのシフトを目指すとともに、削減・簡略化できる仕事を洗い出す必要がある。職場の業務の削減・簡略化は、一律にルールを決めてできることではなく、現場の職員がその必要性を理解し、例えば、内部向けの報告や会議の効率化等ささやかなことから地道に取り組むことが大切であろう。

改革において、一方的に押し付けられた施策では、どんなに正しいと考えられたものでもうまくいかないことが往々にしてあるため、職員からの声に対応する形で、自発的な取組を促すような施策を生み出すことが大事である。

職場や働き方、業務に関しての職員からの声には、「担当者でしか分からない仕事が多い(属人的)」「職場内のコミュニケーション不足」「引継不十分による業務停滞」「ベテラン職員や技能の高い職員への業務負担偏り」「技術・知識の継承不足」「業務の効率化のためのノウハウ蓄積不足」「窓口対応のため、休憩時にもデスクを離れられない」「休暇を十分に取得できない」「持ち帰りの仕事が多い」「キャリアプランが描きにくい、他課・他分野

業務の紹介など参考になる機会が少ない」、「育休からの復職などライフステージの変化に、働き方を対応させにくそう」「所属により時間外勤務に差がある」といった内容があり、次のような必要性が考えられる。

- (1) 特定の職員への負担を軽減させる必要がある。
- (2) 休暇取得や勤務時間振替の利用を仕組み化、促進する必要がある。
- (3) チーム力を高める管理職マネジメントが必要。
- (4) チームとなる職員個々のスキルアップが必要。
- (5) ベテラン職員の技術、知恵を継承する必要がある。
- (6) キャリア形成の意識を持つ必要がある。

特に問題視されるのが、振替無しで休日出勤し対応するなど、一部の職員に業務が集中し、時間外勤務が多い職員の割合についても全体的に高く、いわゆる過労死ラインの月80時間超の職員も一定数おり、恒常的な長時間勤務が伺える。また、園においては、日々の書類作成に加え、行事やイベント対応等が重なり、持ち帰りの仕事が発生しがちで、長時間勤務の要因となっている。今後、育児や親の介護等ライフステージや社会経済環境の変化により、ストレス負荷が高まり、パフォーマンスの低下はもとより、メンタル疾患を含む公務災害等リスクへの対応が早急に必要とされる。事業拡大や幼児教育・保育の重要性が高まる中、忙しいからこそ「組織としての働き方」について、職員の生の声を聞き、現行制度の積極的活用や取組の充実、思い切った見直しといった「働き方改革」が必要である。

2. 小山町「働き方改革」の基本的考え方

【目的】

働き方改革の本来的な目的は、多様な働き方ができるよう職員に自由を与えることであって、一律な働き方をするよう規制を強化するものではないと考える。企業活動において、C S (Customer Satisfaction ; 消費者満足) にはE S (Employee Satisfaction ; 従業員満足) が不可欠と言われるよう、行政においても、職員が主役の「働き方改革」でなければ、職員が担う行政サービスの向上や町民の信頼向上も望めない。

行政サービスを向上させる手段として、「働き方改革」には、職員自身がどうしたいかという視点が重要となる。職員が自分の事情に合わせて多様な働き方を自由に選択できる「働きやすい」職場であることや職員がそれぞれの「働きがい」を大事にできる職場であることを目指し、組織としての力を最大限に発揮できる魅力ある職場で、働く職員の喜びを行政サービスに還元することが目的となる。「働き方改革」のゴールは、現時点で残業時間が少なくなることや、休暇が取得できるようになることなく、今後、組織体制や地域住民のニーズが変化した場合でも多様な職員それぞれが協力し合って働き方を効率化・高度化できる組織づくりをすることである。

3. 取組の方向性

【課題整理】

行政組織においては、所属ごとに分掌された業務を基本として各職員に業務が分担されている。効率的・効果的な組織運営を実現するためには、それぞれの組織を統率・管理する管理職等による組織マネジメントを有効に機能させること、組織を構成する個々の職員が意欲的に業務にあたり、必要とされる能力を主体的に高めていくことが不可欠となる。また、職員が自己の意欲や能力を十分に発揮し、長い職業生活を充実したものとしていけるよう、多様な働き方の選択を可能とする制度環境の整備が求められている。さらに、職員全体のモチベーションの維持・向上と意欲と能力のある人材を最大限活用する観点から、能力・実績に基づく人事管理の徹底が求められている。加えて、ここまでに述べた町の状況を踏まえ、まず、以下のとおり課題整理を行う。

課題

(1) 時間外勤務

月80時間の過労死ラインを超える職員が一定数いるなど、公務災害リスクが高い。業務量増に対応できるような遂行能力や人員配置などの組織工夫が追い付いておらず、また、異動時期の業務引継負担も大きい。会議資料・議題の事前提示ルールや会議時間の上限設定はなく、過剰品質の仕事も是としてしまう風土（時間＝コストの認識不足）や、町民サービスに直結しないような内部の手続きや処理において、必要のない手間がある。

(2) 属人化

能力、実績のある職員に業務負担の偏り、長大な時間外勤務がみられると共に、成果・スピードとも高く求められる案件が集まる傾向にある。副担当制の場合でも、主担当のみで対応していることが多く見受けられ、ノウハウの未蓄積も懸念される。ただし、企画・開発業務などでは属人化されるのが一般的で、強みや特性を発揮でき、業務のやり方が最適化された状態とも言えるので、不在時のマニュアル作成や対策があれば良い面が出てくる。

(3) キャリア形成

人材育成基本方針、特定事業主行動計画など人事マネジメントの方針が周知されておらず、組織の方向性が共有できていない。男性の育休活用が少ないことや女性管理職が少ないことなどキャリアイメージが固定されがちである。自己申告書で異動希望等の申出は可能だが、人事配置は人事ローテーション（定期人事）型よりは、戦力重視での適材適所型である。在籍期間の長いスペシャリスト育成と短期のゼネラリスト育成が並行しており、全職員がその分野のプロになってからの異動ではない。

(4) 管理監督者のマネジメント

労務管理、部下の育成、ベテラン職員からのノウハウ継承や業務分配などの業務マネジメント力やセクショナリズム（縄張り意識）に陥らない横断的に動く機動力が求められる。町の組織において、今後、職員数の割合が増えていくところでもあり影響力は高い。部下に対しては、コミュニケーションを図ることにより意欲の向上を促すことが期待されるなど、管理職マネジメント研修を現場で活かす必要がある。

(5) 職員のスキル

職場内外研修等による自己研鑽機会を活かし、業務遂行能力や当事者意識の強化や柔軟な発想力が求められる。前例踏襲による仕事の優先順位付けの回避意識がみられる。

【取組の理念】

次に、これら解決すべき課題を受け、小山町「働き方改革」の理念を提示する。

小山町「働き方改革」取組の理念

その１．

“職員のモチベーション、満足度を上げる”

…働きやすさ、働きがい、認められること、適切な人事評価、成果報酬、技能・資格手当、心身健康、福利厚生の充実、達成感、貢献意欲、自信、コミュニケーション、自由闊達、家族、子育て、自己実現など

視点は、制度面・人的資源の部分で、「どう働きたいか」ということ。

その２．

“縦割り行政からハイブリッド型（縦横）組織に”

…風通し、情報共有、トップのビジョン浸透、メリハリ、スピード感、横の連携、成果主義、属人化活用、スキル向上、ボトムアップ、脱前例踏襲主義、外部参入など

視点は、人と組織を動かすマネジメント面・組織力の部分で、「どんな職場体系が良いか」ということ。

その３．

“使い勝手の良い執務環境に”

…執務スペースの整理・確保、ＩＣＴ（Information and Communication Technology；情報通信技術）の活用、ＡＩ（Artificial Intelligence；人工知能）やＲＰＡ（Robotic Process Automation；ソフトウェア・ロボットによるＰＣ上の定型業務自動化）導入など業務効率化、タブレット端末導入による電子資料の活用など

視点は、設備ハード面で、「どうすれば能率が上がるか」ということ。

【取組の心がけ】

これら3つの理念からの働きかけにより、経営志向で自律的に動く職員組織となることが期待される。

ここで、「働き方改革」が手段でなく目的となってしまう、目標に「長時間労働を縮減」、「管理職マネジメントを強化」や「女性の活躍推進や子育て環境整備」と掲げ、管理志向の規律やマニュアル、計画を作成するも、形骸化しがちであることに注意し、民間企業や他自治体の成功事例から次の要素を抽出する。

小山町「働き方改革」取組の心がけ

- (1) 既存の仕組み（制度、計画）を活用しよう。
- (2) 職員発の取組を進めよう。
- (3) 自由と裁量の拡充や成果の還元（お金、時間、機会）を進めよう。
- (4) 長期的視野で、小さく産んで大きく育てよう。
- (5) 職員を支援する組織にしよう。
- (6) 属人化の強みを残しつつ、チーム力を高め、経験値を組織に蓄積しよう。
- (7) 認め合おう、助け合おう。
- (8) 職員の声を聞こう、満足度向上を目指そう。
- (9) それぞれのゴールイメージ（チームや個人毎のイメージ）を明確にしよう。
- (10) 役場の外に出よう。
- (11) 実現可能性よりも、まずはやってみよう。
- (12) 「働かせ改革」にならないようにしよう。

【施策アプローチと事例】

心がけには、「負担を少なく、長い目で、限られた資源で、職員のメリットや主体性を大事に取り組もう」ということが重要といえる。

これらを踏まえ、「働き方改革」を魅力的なツールにするため、3つの理念（職員のモチベーション向上、縦割り行政を横断する職場体系、執務環境の能率向上）を軸に、時間外勤務や属人化、キャリア形成といった町が抱える課題への5つの施策アプローチと事例を示す。

施策アプローチと事例

①組織マネジメント（管理、推進面）のために

人材マネジメントの方針（人材育成基本方針）と計画（特定事業主行動計画）の周知、労務管理・在庁届の徹底、振替休暇の義務化、課毎の改革目標、管理職研修成果の評価、人事評価への反映、行革大綱による評価、働き方改革トライアルチーム、職員満足度（ES）調査、働き方アドバイザー養成講座、保育士・幼稚園教諭と一般事務職

の相互コミュニケーション（町政全般への理解度向上）、業務手順書マニュアル含む文書管理の徹底など

②時短のために

課内会議で業務棚卸／効率化策（慣例化してしまっている無駄な業務の見直し）、会議運営や資料作成の効率化、ICTの活用やAI・RPAの導入、定時退庁声掛け、帰りやすい雰囲気づくり、PCシステム上で時間外申請と残業アラーム設定、作業時間の分析と業務の平準化、PC事務作業の効率化研修、時間外の留守番電話対応、庶務事務の委託、朝メール・夜メールやスケジューラーによる進捗共有等

③ワーキングライフバランスの実現のために

フレックスタイムの活用（制度が有効な部署、担当を集中的に）、個人休暇計画表の作成、名称の使用（リフレッシュ連休休暇、記念日休暇）、時間休、各種制度活用ハンドブックの作成、副業・地域貢献活動の検討、産休・育休時支援体制や復職支援、保育士人材バンクなど

④キャリア自律のために

人材マネジメント方針の周知、メンター制度、バディ制度、庁内FA制度（所属3年経過かつ成績優秀者と異動希望先との希望面談）、社内留学制度（別課や園へ）、資格取得促進、OJT／Off-JTの充実、自己申告制度、自主研修制度の活用など

⑤モチベーションアップのために

首長表明（職員に安心感を与え、意識改革を進める大きな推進力）、イクボス宣言（部下コミュニケーションによる意欲及びモラル向上）、業務提案制度や各種表彰制度の充実、人事評価内での改革目標設定、目安箱の設置やアンケートの実施（業務提案の種や職員の声を拾いやすくする環境）、町民サービス向上会議、職員研修アンケートの実施、自己研鑽のための外部講習参加支援など

4. 改革を進めるに当たって

「働き方改革」を推進するに当たっては、改革を通じてどのようなことを実現したいかを明確にし、繰り返しになるが、手段が目的化しないように取り組むことが第一である。

「時間外勤務の削減」や「休暇取得促進」は、働き方改革の「手段」であり、「目的」ではない。これを念頭に、以下の事項に留意し、取組を進める必要がある。

運用のポイント

（１）トップから全員へ意思表示すること

「働き方改革」は、町長が強力なリーダーシップを発揮して、職員の意欲を高め、心をひとつにして改革をスタートできるようにすることが重要である。

(2) 庁内推進体制を築くこと

町長を筆頭に、推進部署が中心となり、各部署の「働き方改革」推進の責任を明確にすることが重要である。あわせて、各部署において取組を推進する中心メンバーを選定するとよい。

(3) 職員、課、班、園それぞれの層主体で進めること

①全庁で一斉に②一部の部署等で③モデル部署等での取組方法が考えられ、適したものを選択することが重要である。

(4) 最初の取組を明確にすること

現場から多くの課題が出てきても、一度にあれもこれも解決しようとししないで、優先順位を決め、まずは取り掛かりを明確にすることが重要である。ただし、働き方は個人の意識や生き方に依るもので、公務員といえども、画一的に扱うのは難しい。

(5) 全員でトライすること

トップの強い意志と、周りを巻き込む力のあるコアメンバー、そして様々な人の意見を聞いて取り組むことで、まずは「やってみよう」という気になることが重要である。

(6) オープンに共有すること

目標が町民サービスの向上に寄与するものであるという視点を見失わないことが重要。また、関連した制度・取組が連携して成果を発揮するものであり、改革全般について整合性のある設計を行い、総合的に推進することが重要である。

(7) 効果を検証すること

継続性を持ち、小さく産んで大きく育てていくために、定期的にモニタリングを行い、制度の運用・取組状況を検証し、その改善に取り組む必要がある。

5. 早急に取り組むべきこと

「働き方改革」は大きいテーマで、様々な側面や捉え方があり、多岐に渡る対策が講じられうる。あれもこれもと考えると、どれもやれずに終わってしまう。先の運用のポイントにならない、長時間勤務による職員の健康被害や負担軽減を第一の課題として、まずは“時短”に焦点を当て、従来と同じような時間・働き方で成果を上げようという方法を改善し、働く人のニーズを把握し、働きやすい環境づくりを行う改革を進められたい。

課題のひとつである時間外勤務に集中し、業務削減や進め方の効率化といった業務改革を行い、他の課題である属人化、キャリア形成、管理者マネジメントや職員のスキルに繋げていくことが狙いである。ただし、“時短”は、数値目標の達成自体が目的化すると、いわゆる持ち帰り残業やサービス残業、休日出勤の発生要因となるので、個々の業務をよく把握し職員主体で進める必要がある。旗振り役となり、また、全体の仕組みを

支えるのは町長戦略課と総務課になるが、何よりも各部長等の強いリーダーシップのもとに、各所属長である課長等自らが実践していくことが肝要である。

「施策アプローチ ②時短 (p. 7)」の事例に加え、次のとおり具体案を提示する。

早急に取り組むべき事項

- (1) 時間外勤務を「見える化」し、所属内を1週間単位で管理すること。さらに、業務分配の妥当性や、適切な残業かどうかなどの実態把握を行うこと。
- (2) 業務提案制度を有効に活用し、「仕事が楽になる」「しなくていい仕事」といった業務効率化・削減に繋がるようなテーマを設定し、意見を求めること。また、町民サービスに直結したテーマの設定や、職員の生の声を聞くような工夫をすること。
- (3) 予算編成過程や組織・定員の見直しの機会等を通じ、事務事業のスクラップアンドビルドを意識し、全庁的に一本化できる事務の見直しなどで、業務の効率化・削減に取り組むこと。
- (4) 園においては、持ち帰り残業を無くすために、庶務事務等の委託や選任化をするなど幼児教育・保育に集中できる環境づくりに取り組むこと。また、負担軽減のために、幼児教育・保育向けＩＣＴ環境の整備や業務効率化コンサルティングを活用するなど。
- (5) ＲＰＡを導入（ＰＣ定型業務の自動化）するなどＩＣＴ環境の改善により、事務処理負担を軽減すること。
- (6) 勤務時間適正化に関する職員向け研修を実施し、会議運営や資料作成の効率化・簡略化など個人や組織全体で業務工夫を行い、働き方が良くなる成功体験を生み出すこと。また、各種制度の活用を促すハンドブックを作成すること。
- (7) 自席や棚、職場内の整理整頓や打合せスペースの確保を行い、働きやすいオフィスに見直すこと。
- (8) 全職員へ「特定事業主行動計画」と「人材育成基本方針」を周知徹底すること。
- (9) 行政改革大綱に「働き方改革」を位置付け、実施計画内に指標を盛り込むこと。

おわりに

町の「働き方改革」においては、時間外勤務削減に取り組む“時短”を切り口に進め、生産性の向上・組織マネジメントの強化・人材の育成・ワークライフバランスの実現を図り、「魅力ある職場で、働く職員の喜びを行政サービスに還元すること」の目的達成をしていくこととしました。多様な人が仕事とプライベートを両立できる職場環境整備は、優秀な職員確保における町政運営の戦略のひとつにも考えられます。

改革の過程では、職員の声や重要な問題提起に対し、なぜ生じたか、どうすれば良いかを考え、真摯に改善していくべきと考えます。具体的な目標項目を立て、改善するような意見を小さく積み重ね、着々と一歩ずつやることが肝要で、継続が力となります。また、負担少なく持続的に進められるよう、現行制度や取組の延長線上で施策を検討し、組織と個人の両方が仕事の進め方を工夫するような選択が必要で、時には、全てを役場職員がやりきろうとせずに、業務委託はもとより、幅広く地域や民間企業と連携していくことも、新たな発想のためには重要です。

職員発の「働き方改革」スローガンで、例えば、「時短で働き上手」を掲げるなど、これまでに示した考え方を参考に、職員みながのびのびと活躍できる職場づくりに「働き方改革」を役立てるよう提言します。



職員の業務改善に関する表彰

(小山町町長戦略課)

1 概要

平成 30 年度 業務改善推進制度において、職員から 12 件の「改善提案」と 6 件の「改善報告」が提出されました。これらについて、庁議で審査を行った結果、次のとおり最優秀賞、優秀賞、奨励賞を決定し、表彰を行いました。

2 内容

「改善提案」

区分	件 名	概 要	提案者
最優秀賞	公共交通利用促進のための会議開催通知への時刻表添付	路線バスやコミュニティバスを利用する際に、町発行の時刻表や NAVITIME 等での検索ができるが、使い慣れていないと調べるのに手間がかかる。 町民向け会議やイベントの開催時間に合わせた時刻表を作成し、会議開催通知裏面等に転載する。担当課ごとで時刻表をその都度作成するのは手間がかかるため、ある程度決まった場所、時刻のバージョンをいくつか作成し、文書管理等にストックし、コピー＆ペーストできるようにしておく。	オリンピック・パラリンピック推進局 長田 一平
優秀賞	おやまを P R ★女子力もアップ～女子職員の上着製作～	女性職員が現場に赴いたり作業等を行なったりする際、現在着用している防災服は、素材が重いこと、デザイン等により残念な感がある。 着やすい素材（温かく軽い）、小山町の PR を兼ねたデザインを考え、多くの女子職員が着用できるようにする。庁舎内ではもちろん、町内外でも着用することで、小山町をアピール・女子力もアップ（小山町の女子職員はいきいき・はつらつとしている）し、シティプロモーションの一環を兼ねることができる。	シティプロモーション推進課 伊藤 嘉代子
奨励賞	手数料等のキャッシュレス決済の導入及び町内事業者への端末機導入補助	①住民票等の交付手数料、各種使用料・税の収納にキャッシュレス決済を導入する。 ②町内の飲食料品小売業、宿泊業、飲食業の事業者に対して、決裁端末機の導入補助や導入勧奨を実施する。	総務課 米山 仁
	健康福祉会館カフェスペースにおける Wi-Fi 環境の整備について	カフェスペースに無料で利用できる Wi-Fi 設備を設置することで、施設利用者の利便性の向上に繋がる。また、災害時においても有益な情報の収集が可能となる。	上下水道課 勝又 直樹

「改善報告」

区分	件 名	概 要	報告者
最優秀賞	議会・全員協議 会提出資料の 冊子化及び電 子化	・議会事務局と協議し、議案書、全協等への提出資料について、冊子による提出とした。また提出資料はA4に統一することとした。 ・各課等からの提出資料は電子データとし、総務課で取りまとめ、電子化（PDF化）することとした。 ・印刷は総務課で実施し、提出課等による印刷・編綴作業を不要とした。 【得られた効果】 ・提出課による印刷作業が不要となり、編綴作業に要する人工が不要となった。 ・資料印刷までのチェックを一括してできるようになり、また電子データ回覧による複数人による事前チェックが可能となり差替え対応が減った。 ・電子データとしたことで、参事だけでなく全職員への配布が可能となった他、傍聴者用資料の作成、増刷等の対応が速やかにできるようになった。 ・議案書データをグループウェアに保存し、職員がいつでも参照することが可能となった	総務課 米山 仁
優 秀 賞	多目的広場の 外灯修繕（LED 化）と夜間点灯	（公）市町村振興協会の助成金（１００％）を活用し、外灯３３基を修繕、LED化実施。 修繕終了後の７月末から、夕方の日の沈む時間に合せ、２１時まで点灯を開始した。 点灯開始に合せ、多目的広場にウォーキングコース（１周７００m）の設定を行った。 【得られた効果】 夜間、多目的広場の外灯を点灯したことから、ウォーキングやランニング、犬の散歩をする人が増え、町民の健康増進の一助となっている。 また、暗闇状態であった生涯学習センター周辺が年間を通して外灯が点いていることから防犯面での効果もある。 夜間点灯にあっては、町民の多くの方から、感謝の声をいただきました。	生涯学習課 小見山 祥紀
奨 励 賞	古紙集積及び 回収、アルミ缶 回収に係る改 善	①段ボール、シュレッダー屑用にそれぞれコンテナ台車を設置し、分別集積できるようにした。 ②三菱アルミ（新菱アルミテクノ）の提案もあり、アルミ缶専用の分別かごを設置し、定期的に有価物として回収することとした。 【得られた効果】 ①地下車庫の古紙等集積場所の整理整頓がしやすくなったため、煩雑さがなくなった。また古紙回収業者への引き渡しの際、段ボール、シュレッダー屑はトラック近くまで移動し積載できるようになった。このため労力と時間を削減することができた ②一般廃棄物金属缶類の搬出が減り、アルミ缶搬出については少額ではあるが、歳入とすることができた。	総務課 米山 仁

【問い合わせ先】

町長戦略課

電話 0550-76-6134



平成 30 年度小山町中期財政計画

(小山町総務課)

1 概要

将来的に持続可能な財政基盤を確立するために中長期的な視点に立った財政計画を策定しました。

2 目的

実態を踏まえた投資的経費の計上等により、中期的な財政収支を推計することで、健全な財政運営を堅持し、限られた財源の有効的な運用を図るものとします。

(1) 総合計画の実施計画に掲げられる事業を実施するための財源的な裏付けとします。

(2) 計画的な財政運営を行うために、財政調整基金について適正に管理をします。

3 会計

財政計画策定の会計単位は、一般会計とします。

4 計画の見直し

最新の制度や社会情勢の変化等を踏まえて修正し、当該年度以降の 5 年間の計画を策定し、毎年度、見直しをします。

【問い合わせ先】

総務課 財政管財班

電話 0550-76-6130

平成30年度
小山町中期財政計画
(平成31年度～平成35年度)



平成31年3月

1 財政計画の意義

日本経済は、緩やかな回復が続くことが期待されているものの、貿易摩擦の拡大による景気への影響や海外経済の不確実性、金融資本市場の変動の影響に注意する必要があります。

こうした状況の中、政府は、少子高齢化という最大の壁に立ち向かい、持続的な経済成長を実現していくため、人づくり革命及び生産性革命を実現・拡大し、潜在成長率の引上げを進めるとともに、成長と分配の経済の好循環の拡大を目指しています。

本町の財政状況に目を向けると、歳入の根幹である町税が2年連続で増収見込みとなりますが、地方交付税などを含めた一般財源総額では減額を見込んでおります。また、社会保障関係経費などの増額が見込まれ、厳しい財政状況が続いています。

町政運営にあたり、総合計画の基本目標に沿った基本施策、町長政策提言の小山町を元気にする「金太郎大作戦」第二章の着実な実現に向けて、弾力的な財政状況を背景とした健全な財政運営が不可欠である。

これらのことから、将来的に持続可能な財政基盤を確立するために中長期的な視点に立った財政計画を策定する。

2 財政計画の目的

財政計画は、実態を踏まえた投資的経費の計上等により、中期的な財政収支を推計することで、健全な財政運営を堅持し、限られた財源の有効的な運用を図るものとする。

- (1) 総合計画の実施計画に掲げられる事業を実施するための財源的な裏付けとする。
- (2) 計画的な財政運営を行うために、財政調整基金について適正に管理をしていく。

3 会計について

財政計画策定の会計単位は、一般会計とする。

4 計画の見直し

最新の制度や社会情勢の変化等を踏まえて修正し、当該年度以降の5年間の計画を策定し、毎年度、見直しをする。

中期財政計画

(単位:百万円、%)

区分		平成31年度		平成32年度		平成33年度		平成34年度		平成35年度	
		計画額	伸率	計画額	伸率	計画額	伸率	計画額	伸率	計画額	伸率
自主財源	町税	3,880	0.8	3,930	1.3	3,899	▲ 0.8	3,940	1.1	3,982	1.1
	使用料・手数料	132	▲ 12.6	133	0.8	133	0.0	133	0.0	134	0.8
	その他収入	5,112	▲ 81.9	3,689	▲ 27.8	4,062	10.1	2,462	▲ 39.4	2,552	3.7
	小計	9,124	▲ 71.7	7,752	▲ 15.0	8,094	4.4	6,535	▲ 19.3	6,668	2.0
依存財源	地方交付税	360	▲ 15.1	260	▲ 27.8	259	▲ 0.4	259	0.0	259	0.0
	国庫支出金	2,828	53.8	1,575	▲ 44.3	1,234	▲ 21.7	1,234	0.0	1,234	0.0
	県支出金	804	47.5	1,673	108.1	1,440	▲ 13.9	1,440	0.0	1,440	0.0
	譲与税・交付金	755	▲ 1.6	878	16.3	869	▲ 1.0	860	▲ 1.0	851	▲ 1.0
	町債	1,359	32.3	904	▲ 33.5	743	▲ 17.8	700	▲ 5.8	700	0.0
	小計	6,106	32.7	5,290	▲ 13.4	4,545	▲ 14.1	4,493	▲ 1.1	4,484	▲ 0.2
歳入合計		15,230	▲ 58.7	13,042	▲ 14.4	12,639	▲ 3.1	11,028	▲ 12.7	11,152	1.1

経費区分		性質別区分	平成31年度		平成32年度		平成33年度		平成34年度		平成35年度	
			計画額	伸率	計画額	伸率	計画額	伸率	計画額	伸率	計画額	伸率
経常的経費	義務的経費	人件費	1,959	3.8	2,024	3.3	2,024	0.0	2,024	0.0	2,024	0.0
		扶助費	999	5.8	962	▲ 3.7	973	1.1	984	1.1	995	1.1
		公債費	883	0.9	912	3.3	965	5.8	966	0.1	965	▲ 0.1
	経費	物件費	2,694	▲ 83.5	2,690	▲ 0.1	2,773	3.1	2,855	3.0	2,938	2.9
		維持補修費	105	▲ 68.1	201	91.4	214	6.5	227	6.1	239	5.3
		補助費等	1,697	60.2	3,060	80.3	3,037	▲ 0.8	1,014	▲ 66.6	991	▲ 2.3
		小計	8,337	▲ 61.0	9,849	18.1	9,986	1.4	8,070	▲ 19.2	8,152	1.0
その他経費	繰出金	990	1.5	738	▲ 25.5	755	2.3	772	2.3	789	2.2	
	その他支出	108	▲ 98.9	104	▲ 3.7	100	▲ 3.8	200	100.0	300	50.0	
	小計	1,098	▲ 89.8	842	▲ 23.3	855	1.5	972	13.7	1,089	12.0	
投資的経費	普通建設事業費	5,759	29.4	2,292	▲ 60.2	1,721	▲ 24.9	1,721	0.0	1,721	0.0	
	災害復旧費	16	6.7	16	0.0	16	0.0	16	0.0	16	0.0	
	小計	5,775	29.3	2,308	▲ 60.0	1,737	▲ 24.7	1,737	0.0	1,737	0.0	
歳出合計			15,210	▲ 58.4	12,999	▲ 14.5	12,578	▲ 3.2	10,779	▲ 14.3	10,978	1.8

財源不足額(歳入—歳出)	20	43	61	249	174
--------------	----	----	----	-----	-----

	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度	平成35年度
財政調整基金積立額	0	0	0	100	200
財政調整基金取崩額	0	0	0	0	0
年度末財政調整基金残高	752	752	752	852	1,052

※平成30年度末における財政調整基金残高見込み

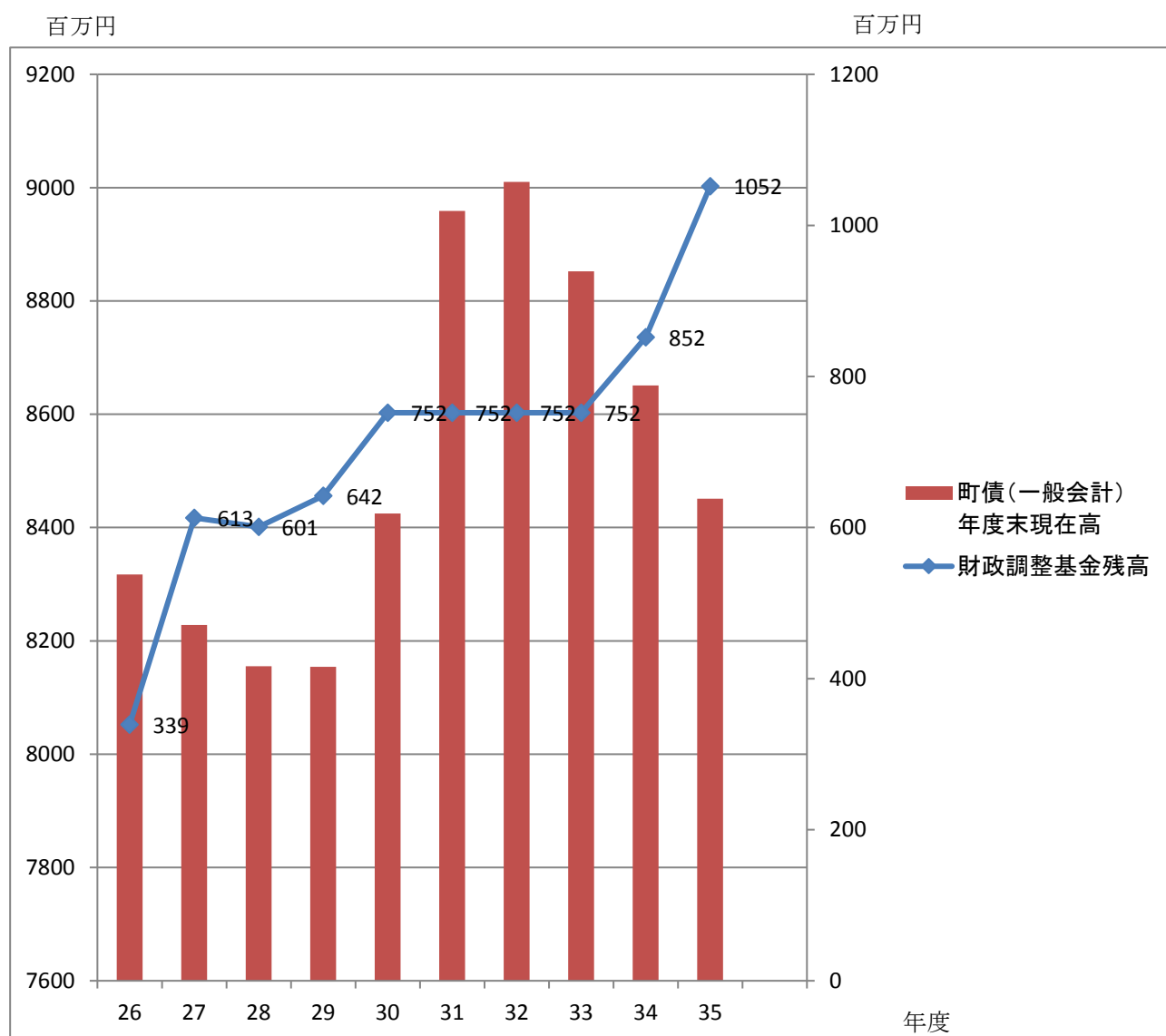
752 百万円

財政調整基金残高、町債残高の推移

(単位：百万円)

	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度
財政調整基金残高	339	613	601	642	752
町債（一般会計） 年度末現在高	8,317	8,228	8,155	8,154	8,425

	平成 31 年度	平成 32 年度	平成 33 年度	平成 34 年度	平成 35 年度
財政調整基金残高	752	752	752	852	1,052
町債（一般会計） 年度末現在高	8,959	9,010	8,852	8,651	8,451



健全化判断比率等

(単位：％)

	平成28年度 決算	平成29年度 決算	平成30年度 見込み	平成31年度 見込み	早期健全化基準 (平成29年度)
①実質赤字比率	—	—	—	—	14.78
②連結赤字比率	—	—	—	—	19.78
③実質公債費比率	9.1	9.0	8.6	8.4	25.00
④将来負担比率	77.3	68.2	—	—	350.00

※ ①・②とも黒字で、赤字比率は算定されないため、「—」表示になります。

④の平成30年、31年度見込みは算定されないため、「—」表示になります。

①実質赤字比率

標準財政規模に対する実質赤字額の割合です。

②連結実質赤字比率

標準財政規模に対する、全会計を対象とした実質赤字額合計の割合です。

③実質公債費比率

標準財政規模等に対する実質的な公債費（町の借金の返済金）相当額の割合。通常、前3年度の平均値を使用します。

④将来負担比率

標準財政規模等に対する一般会計等が将来負担すべき実質的な負債の割合。

一般会計等が背負っている借金が、一般会計等の標準的な年間収入の何年分かがわかります。

過去5年間の決算額の推移及び見込

(単位: 百万円、%)

区分		平成26年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成30年度	
		決算額	伸率	決算額	伸率	決算額	伸率	決算額	伸率	見込額	伸率
自主財源	町税	3,875	▲ 3.0	3,814	▲ 1.6	3,773	▲ 1.1	3,976	5.4	3,850	▲ 3.2
	使用料・手数料	197	3.7	200	1.5	158	▲ 21.0	152	▲ 3.8	151	▲ 0.7
	その他収入	1,668	11.9	2,459	47.4	3,525	43.4	5,276	49.7	28,265	435.7
	小計	5,740	1.1	6,473	12.8	7,456	15.2	9,404	26.1	32,266	243.1
依存財源	地方交付税	268	▲ 27.8	472	76.1	486	3.0	485	▲ 0.2	424	▲ 12.6
	国庫支出金	1,311	6.2	1,385	5.6	1,485	7.2	1,738	17.0	1,839	5.8
	県支出金	506	▲ 47.6	522	3.2	588	12.6	495	▲ 15.8	545	10.1
	譲与税・交付金	646	1.1	830	28.5	758	▲ 8.7	748	▲ 1.3	767	2.5
	町債	794	▲ 16.1	719	▲ 9.4	742	3.2	785	5.8	1,027	30.8
	小計	3,525	▲ 15.2	3,928	11.4	4,059	3.3	4,251	4.7	4,602	8.3
歳入合計		9,265	▲ 5.8	10,401	12.3	11,515	10.7	13,655	18.6	36,868	170.0

経費区分		性質別区分	平成26年度		平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成30年度	
			決算額	伸率	決算額	伸率	決算額	伸率	決算額	伸率	見込額	伸率
経常的経費	義務的経費	人件費	1,803	▲ 1.3	1,826	1.3	1,788	▲ 2.1	1,817	1.6	1,888	3.9
		扶助費	881	9.0	876	▲ 0.6	905	3.3	952	5.2	944	▲ 0.8
		公債費	916	3.7	897	▲ 2.1	890	▲ 0.8	890	0.0	875	▲ 1.7
	経費	物件費	1,348	7.2	1,826	35.5	2,398	31.3	2,820	17.6	16,292	477.7
		維持補修費	104	▲ 32.9	121	16.3	122	0.8	124	1.6	329	165.3
		補助費等	1,049	▲ 8.2	1,213	15.6	1,452	19.7	1,174	▲ 19.1	1,059	▲ 9.8
		小計	6,101	0.5	6,759	10.8	7,555	11.8	7,777	2.9	21,387	175.0
その他経費	繰出金	609	▲ 0.2	684	12.3	765	11.8	648	▲ 15.3	975	50.5	
	その他支出	353	▲ 51.4	934	164.6	795	▲ 14.9	1,546	94.5	9,769	531.9	
	小計	962	▲ 28.0	1,618	68.2	1,560	▲ 3.6	2,194	40.6	10,744	389.7	
投資的経費	普通建設事業費	1,733	▲ 9.6	1,549	▲ 10.6	1,742	12.5	2,746	57.6	4,452	62.1	
	災害復旧費	1	▲ 98.3	9	800.0	1	▲ 88.9	2	100.0	15	650.0	
	小計	1,734	▲ 12.2	1,558	▲ 10.1	1,743	11.9	2,748	57.7	4,467	62.6	
歳出合計			8,797	▲ 6.3	9,935	12.9	10,858	9.3	12,719	17.1	36,598	187.7

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
財政調整基金積立額	75	280	0	140	110
財政調整基金取崩額	0	6	12	99	0
年度末財政調整基金残高	339	613	601	642	752

推計方法

【歳入】

○町税

個人町民税については、平成２８年度決算額、平成２９年度決算額、平成３０年度決算見込額と平成３１年度予算額の伸び率、及び内閣府試算（H31.1）による名目経済成長率（ベースラインケース）を基に推計。

法人町民税については、平成３１年度当初予算額を基に、内閣府試算（H31.1）による名目経済成長率（ベースラインケース）を乗じて推計。

固定資産税については、平成２８年度決算額、平成２９年度決算額、平成３０年度決算見込額と平成３１年度予算額の伸び率及び平成３３年度に評価替えによる減収要因を勘案して推計。

軽自動車税、町たばこ税については、平成２８年度決算額、平成２９年度決算額、平成３０年度決算見込額と平成３１年度予算額の伸び率を勘案して推計。

入湯税については、平成３０年度決算見込額と平成３１年度予算額の伸び率を勘案して推計。

○使用料及び手数料

使用料については、平成３１年度予算額を基に、その後０．５％増を見込んでの推計。

手数料については、平成３１年度当初予算額と同額として推計。

○その他収入

平成３１年度当初予算額を基本として、特殊要因を減額し、繰入金について、事業費を勘案して推計。

○地方交付税

普通交付税については、平成３２年度以降、町税の増収分の平均値の０．６６％減を見込む。

特別交付税については、平成３１年度当初予算額と同額として推計。

○国庫支出金、県支出金、町債

平成３２、３３年度においては、総合計画実施計画における特定財源の積み上げによる。平成３４年度以降については、平成３３年度計画額を基本に、過去の実績等に基づき推計。

臨時財政対策債は、平成３１年度当初予算を基に、平成３２年度以降、町税の増収分の平均値の０．６６％減を見込む。

○譲与税、交付金

平成３１年度当初予算額を基に、消費税率の引き上げ等の税制改正を加味して推計。

【歳出】

○人件費

平成31年度当初予算の給与費明細書211人を基に、平成35年度には7人増の218人と見込み推計

○扶助費

平成22年度決算額から平成31年度当初予算額までの増減から、平成32年度以降について、最小二乗法により推計。

○公債費

平成30年度決算見込に基づく償還計画に、新規発行債については、15年償還、1年据置、借入利率1.0%、元金均等半年賦で計算し推計。

○物件費

平成28年度決算額から平成31年度当初予算額までの増減から、平成32年度以降について、最小二乗法により推計。

○維持補修費、補助費等、繰出金

平成20年度決算額から平成31年度当初予算額までの増減から、平成32年度以降について、最小二乗法により推計。

○その他支出

平成31年度当初予算額を基本に、財政調整基金積立金、東富士演習場関連特定事業等の基金積立金や勤労者住宅建設資金貸付預託金について、今後の見込みに基づき推計。

○普通建設事業費

平成32、33年度においては、総合計画実施計画における事業費の積み上げ値により推計。平成34年度以降については、平成33年度と同額と推計。

○災害復旧費

大きな災害がないものとして推計。



「起業の町 おやま」ふるさと納税資金活用でベンチャーファンド設立へ ～起業家支援施設・経営塾も合わせ用意し、総合的に起業を支援～

(小山町おやまで暮らそう課)

1 概 要

町では、地域産業の振興、雇用の拡大、若者の定住促進等を目的として、創業支援事業を行っています。新規ベンチャービジネスの起業を後押しするための機会づくりに加えて、このたび、ふるさと納税の資金を活用してベンチャービジネスの育成と創業をバックアップするためのファンドを設立します。あわせて「起業家支援施設の運営」「経営塾の実施」をパッケージとして提供し、総合的に展開することで、「起業の町 おやま」として産業育成・振興を図ります。

2 背景等

町では、平成 28 年度からビジネスプランコンテストを実施し、町内外の多くの方から、小山町での起業プランの提案をいただきました。これをきっかけとして町内で新規起業する人も生まれてきており、特に、3 年目の今年は、神奈川県立厚木高校の土橋拓馬さんが秀逸なプランで優勝し、高校生起業家として多くのメディアで注目されるに至りました。そこで、起業の機会づくりのみならず、具体的に起業したベンチャービジネスを持続可能な事業に育成し、地域の産業振興につなげるため、総合的な支援体制を作ることとしました。

3 方 針

町が、ふるさと納税を活用して「ベンチャーファンド」を設立し、優良起業家や再生・事業継承の可能性の高い地元企業等に投資します。合わせて「起業家支援施設の運営」「経営塾の実施」をパッケージとして提供することによって、新規起業者のほか町内商工業者も含め、総合的に支援します。

なお、ベンチャーファンドの運営、投資マネジメントをはじめ起業家育成のパッケージについては、本町のビジネスプランコンテストに 3 年間関わっていただいた伊藤^{まさひと}慎佐仁氏が代表を務める「ネクストシフト株式会社」の協力を得て進めます。同社は東証一部企業グループのベンチャーファンド運営を行うほか、地方における起業家支援施設及び経営塾の運営にも実績があります。

◎総合的な支援

- ①「ビジネスプランコンテスト」による「機会づくり」
- ②「起業家支援施設の運営」による「インフラ（場所）の整備」
- ③「起業塾の実施」による「最先端ノウハウ・情報の提供」
- ④「ファンドの設立」による「資金とシステムの提供」

⇒これらの事業を総合的にパッケージで実施することにより、「起業の町おやま」にふさわしい創業支援施策を展開していきます。

※ネクストシフト株式会社のホームページ <https://www.nextshift.jp/>

【問い合わせ先】

おやまで暮らそう課 定住促進班

電話 0550-76-6137



5 月 1 日役場本庁を開庁します

(小山町総務課)

1 概要

4 月 27 日～5 月 6 日の 10 連休中、5 月 1 日に役場本庁を開庁し、通常業務を行います。

これは連休後の窓口や各種事務処理の集中を緩和することと、改元に伴う戸籍届出や連休を利用した行政手続きへの対応などの住民サービスを実施するため、本庁のみ通常業務を実施します。

2 内容

役場本庁のみ 5 月 1 日（水）に開庁し、通常業務を実施。

開庁時間は 午前 8 時 30 分～午後 5 時 15 分

なお、各支所、生涯学習課、防災課、健康増進課では業務を行いません。

また、関係機関との対応や連携が必要な手続きなど、一部の業務については即日対応できない場合があります。

その他、ごみの収集、公共施設、医療機関など 10 連休中の情報については、広報おやま 4 月 15 日号（おしらせ号）でお知らせします。

【問い合わせ先】

総務課 総務班

電話 0550-76-6131