

第7次行政改革推進計画の令和5年度の取組について

第7次行政改革推進計画の初年度として、第7次総合計画に基づくまちづくりの着実な推進と基礎的な行政サービスの確実な提供を目指し、3つの基本方針に基づく12の取組の柱の目標達成に向け取組を推進した。

【取組の体系】

基本方針	取組区分	取組の柱
① 人づくり	(1) 人材育成の強化	柱① 人材確保
		柱② 職員の能力向上
		柱③ 人事評価の見直し
		柱④ 人事異動の見直し
② 組織づくり	(1) 組織体制の強化	柱⑤ 組織機構・運用の強化
	(2) 働き方の見直し	柱⑥ 勤務形態の多様化
		柱⑦ 業務執行方法の改善
	(3) 行政サービスの立案・改善の強化	柱⑧ 施策・事業の立案・改善の強化
		柱⑨ 市民サービスの立案・改善の強化
③ 健全財政の維持	(1) 歳入の確保	柱⑩ 歳入の確保
	(2) 歳出の適正化	柱⑪ 事務事業の適正化
		柱⑫ 公共施設の適正管理と第三セクター等の経営健全化の推進

1 基本方針ごとの取組結果の概要

① 人づくり

- 人物重視の採用試験の実施等により、必要な人材の確保に努めたほか、職員研修や資格取得支援制度の拡充等に取り組み、職員に求められる資質・能力の向上を図った。
- 人事異動を通して、広い視野を持つ職員の育成につなげた。

② 組織づくり

- 在宅勤務の一部拡充等により多様な働き方を推進し、働きやすい職場環境づくりを進めた。
- デジタル技術の活用により、庁内のペーパーレス化を推進するなど、業務の改善に取り組んだほか、行政手続のオンライン化やキャッシュレス化等により市民の利便性の向上を図った。

③ 健全財政の維持

- ふるさと納税や未利用財産の売却・貸付による歳入の確保を図ったほか、PDCAサイクルに基づく事務事業の適正化に取り組み、歳出の適正化を進めた。
- 公の施設の適正配置計画に基づき、施設の廃止を進めたほか、日帰り・宿泊温浴施設については、施設の民間活用に向けた検討を実施するなど、市の将来的な財政負担の軽減に向けて取り組んだ。

2 取組の柱ごとの取組結果

1 人づくり (1) 人材育成の強化

柱① 人材確保

概要

- 計画的な定員管理の下、行政課題に的確に対応し、良質な行政サービスを提供するために必要な能力や適性、専門性を有する人材の確保に向けた取組を強化するもの

目標

- 良質な行政サービスを安定的かつ持続的に提供するため、必要な人材を確保している状態

■ 令和5年度の実施内容

- ・ 定員管理計画に基づき、必要な職員数を確保するための令和6年度採用計画を作成し、職員採用を行った。
- ・ 一般行政の試験職種で専門試験を廃止してグループディスカッションを実施し、より人物重視の採用試験とするなど、必要な人材の確保に努めた。
- ・ 採用試験の受験手続の電子化・簡素化を行ったほか、当市の職場の魅力等を伝える取組を進めた。

■ 成果・課題

- ・ 即戦力となることが期待される民間企業等職務経験者や高度な専門的知識、経験を有する任期付職員を確保した。
- ・ 令和6年4月1日採用について、一般行政においては予定する職員数を確保したが、土木技師、建築技師の採用は予定数に達しなかったことから、採用試験の前倒しや回数を増やして実施するなど、必要な人材の確保に努める必要がある。
- ・ 官民間問わず、若年層の退職、転職が全国で増加傾向にある状況を踏まえ、人材の定着に向けて取り組む必要がある。

1 人づくり (1) 人材育成の強化

柱② 職員の能力向上

概要

- 社会経済情勢の変化や複雑化・多様化する市民ニーズに柔軟に対応した良質な行政サービスの提供を担う職員を育成するため、職員研修の拡充や自己研さんの推進を行うもの

目標

- 職員研修等により、各職位に必要な資質・能力が向上している状態

■ 令和5年度の実施内容

- ・ 基礎・階層別研修を再構築し、管理職研修やキャリアデザイン研修等、新たに14の研修を実施したほか、既存の研修の拡充・見直しを行った。
- ・ 職員自らのキャリアデザインへの支援として、能力開発研修の受講について希望制を導入したほか、資格取得支援制度の対象資格の拡充等を行った。

■ 成果・課題

- ・ 基礎・階層別研修の再構築により、多くの職員が研修を受講し必要な資質や能力の向上を図った。
- ・ 能力開発研修を希望して受講した職員のアンケート結果から肯定的な意見が聞かれるなど、職員自身のキャリアデザインへの意識が高まった。
- ・ 研修受講後の時間経過に伴い、研修での気付きや取組への意識が薄れることが多いとの意見があることから、内容の定着や効果を高める取組を行う必要がある。

1 人づくり (1) 人材育成の強化

柱③ 人事評価の見直し

概要

- 人材育成のツールとして、職員の意欲と公務能率の更なる向上を図るため、人事評価制度の見直し・運用を行いながら、制度の熟度を高めるもの

目標

- 人事評価により、職員の意欲や能率が向上し、行動につながっている状態

■ 令和5年度の実施内容

- ・ 人事評価の信頼性や効果を高めるため、評価項目等を見直すとともに、評価者研修を実施した。
- ・ 課等の長、総合事務所長等を対象に、部下職員が評価を行う多面的評価を開始した。

■ 成果・課題

- ・ 評価者が公平・公正な評価を行うための技術の向上を図り、評価の信頼性と納得性を確保した。
- ・ 多面的評価を通じ、被評価者の実態をより捉えた評価とすることができたほか、被評価者の指導に活用できた。
- ・ 人事評価や所属長との面談について、さらに仕事に対する意欲の向上につながるよう取組を進める必要がある。

1 人づくり (1) 人材育成の強化

柱④ 人事異動の見直し

概要

- 広い視野と専門性を持つ職員を育成するとともに、職員の意欲向上と能力の発揮を促進し、あわせて、地域を知り、市民と共に考え行動する職員の育成に向け、キャリアデザイン、職員の希望や適性等を総合的に勘案した適材適所の人事異動を行うもの

目標

- 職員の専門性の向上が図られている状態
- 職員の意欲が向上し、能力が発揮されている状態
- 地域を知り、市民と共に考え行動する職員が育成されている状態

■ 令和5年度の実施内容

- ・ 事業系、窓口対応系、管理・調整系のジョブローテーションを行うとともに、職員の希望や適性、キャリアデザイン等を総合的に勘案し、人事異動を行った。
- ・ 地域に精通する職員(旧町村採用職員等)を総合事務所に配置した。

■ 成果・課題

- ・ ジョブローテーションの実施により、職員の適性を見極める機会を創出するとともに、広い視野を持つ職員の育成に取り組んだ。
- ・ 地域に精通した職員を配置したことにより、地域との情報共有・コミュニケーションの円滑化に寄与した。
- ・ 職員自身の成長や能力の向上につながるような人事異動を行う必要がある。

2 組織づくり (1) 組織体制の強化

柱⑤ 組織機構・運用の強化

概要

- 総合計画に基づく政策・施策・個別事業を効率的かつ着実に推進できる組織体制を整備するとともに、意思決定の迅速化や組織横断的な連携を推進するなど組織運営の強化を図るもの

目標

- 総合計画を着実に推進するための組織体制により行政課題に的確に対応している状態
- 迅速かつ的確な意思決定・実行、部局横断的な行政課題に対する部課等の意識の共有と連携が行われている状態

■ 令和5年度の実施内容

- ・ 第7次総合計画の着実な推進に向け、喫緊の課題に専門性をもって取り組む組織体制を整備した。
- ・ 分野横断的な課題に対し、共通の意識を持ち、政策プロジェクトの取組を実施した。

■ 成果・課題

- ・ 分野横断的な課題に対し、政策プロジェクトを通じて関係課が連携して施策・事業を立案及び予算化し、公約に基づく取組を進めた。
- ・ 行政需要等の変化を捉え、必要に応じて庁内の組織体制の見直しを検討するなど、第7次総合計画を着実に推進する組織体制を整備していく必要がある。

2 組織づくり (2) 働き方の見直し

柱⑥ 勤務形態の多様化

概要

- 職員が持てる能力を存分に発揮できるよう多様な働き方を推進するなど、働きやすい職場づくりを行うことで、職員が業務に集中し、自分らしく活躍できる職場環境づくりを進めるもの

目標

- ライフスタイル等に応じた多様な働き方の推進により業務に集中できる働きやすい職場環境づくりが進んでいる状態

■ 令和5年度の実施内容

- ・ 柔軟な勤務を可能とするため、在宅勤務を一部の職位において先行実施し、運用拡大に向けて検証した。
- ・ 職員のワークライフバランスの向上のため、育児休業等の取得促進や配偶者同行休業制度を導入した。
- ・ 働きやすい職場づくりの一環として、庁舎スペースの有効活用に向けた検討等を実施した。

■ 成果・課題

- ・ 在宅勤務の先行実施を通し、在宅勤務が職員の能率向上につながることを確認するとともに、課題に対する対応策を検討した。
- ・ 休暇・休業制度の周知が進み、職員の認知度が向上するとともに、休暇を取得しやすい職場環境となっている。
- ・ 時間外勤務の縮減や働きやすい職場環境の整備を引き続き推進する必要がある。

2 組織づくり (2) 働き方の見直し

柱⑦ 業務執行方法の改善

概要

- 非効率な業務執行等による職員の業務上の負担を軽減し、職員が持てる能力を存分に発揮できる環境を整えるとともに、業務の能率向上を図るため、デジタル技術の活用を含む業務執行方法の改善を推進するもの

目標

- デジタル技術の活用や業務執行方法の改善の取組により、ペーパーレスやオンラインによる会議、文書事務の電子化といった効率的な働き方や業務の改善等が浸透することで、業務執行に係る負担が軽減し、能率が向上した状態

■ 令和5年度の実施内容

- ・ デジタル技術を活用し、ペーパーレスやオンラインによる会議等の業務改善を進めたほか、文書管理・新財務会計システムを試行した。
- ・ 業務改善の仕組みとして、各課等におけるPDCAサイクルに基づく日常的な検証と改善を図る取組を開始した。

■ 成果・課題

- ・ 各課等で業務の検証を行い、業務執行等の改善につなげた。
- ・ 会議等のペーパーレス化の推進や文書事務の電子化を契機として、更なる業務執行等の見直しを図る必要がある。
- ・ 効率的な働き方や業務の改善を進めるため、デジタル技術の活用方法等の定着を図る必要がある。

2 組織づくり (3) 行政サービスの立案・改善の強化

柱⑧ 施策・事業の立案・改善の強化

概要

- 良質な行政サービスの提供を行うため、市民ニーズや社会経済情勢の変化をデータ等に基づき適切に捉え、成果や課題を整理し、PDCAサイクルに基づく施策や事業の立案・改善を一層推進するもの

目標

- 総合計画の進捗管理等を通じて、市民に必要とされる良質な行政サービスの立案・改善が適切に行われている状態

■ 令和5年度の実施内容

- ・ 政策協議の方法を見直し、施策単位での議論を踏まえて新規・拡充事業を立案した。
- ・ データの集約と活用を図るため、地図情報を一元化し、組織横断的に活用するための検討を行った。

■ 成果・課題

- ・ 政策協議の方法を見直したことで、施策の進捗や課題を踏まえた事業の予算化につながった。
- ・ 政策的な課題に対応するための施策の協議について、予算化との関連を考慮した実施時期の調整を検討する必要がある。
- ・ 地図情報の一元化に向けた具体的な手法について、引き続き検討する必要がある。

2 組織づくり (3) 行政サービスの立案・改善の強化

柱⑨ 市民サービスの立案・改善の強化

概要

- 市民ニーズや社会の変化に迅速に対応した利便性の高いサービスを提供するため、行政手続や窓口サービスといった市が市民と直接接点を持つサービスについて、デジタル化を始めとする利便性の向上を行うもの

目標

- 行政手続や窓口サービスなどについて、市民ニーズや社会経済情勢の変化に対応したものとすることで、市民の利便性向上や負担軽減を実現し、市民の満足度が向上した状態

■ 令和5年度の実施内容

- ・ 子育て・介護分野を始めとした各種手続や公共施設の予約、支払等についてオンラインによる運用を開始した。
- ・ 市民課及び税務課の窓口において、12月から手数料のキャッシュレス決済を導入した。
- ・ 窓口サービスの改善について、ワンストップ窓口の導入や添付書類の省略化等に取り組んだ。

■ 成果・課題

- ・ 各種手続や支払等のオンライン化やキャッシュレス化、窓口手続のワンストップ化等を進めたことで、市民の利便性の向上を図った。
- ・ 市公式LINEの機能拡充により、市民の利便性の向上と負担軽減に取り組んだ。
- ・ 窓口サービスの改善を進めるに当たり、市民ニーズの把握や担当課の負担軽減を考慮して検討を進める必要がある。

3 健全財政の維持 (1) 歳入の確保

柱⑩ 歳入の確保

概要

- 市民生活に必要な不可欠な基礎的な行政サービスの提供、直面する課題への対応及び総合計画に基づく政策推進に所要とする財源の確保に取り組むもの

目標

- 事務事業に所要とする財源を適正に確保し、過度な将来負担を抱えない状態

■ 令和5年度の実施内容

- ・ 歳入の確保に向け、ふるさと納税の返礼品の拡充についてPRを行ったほか、未利用財産の売却・貸付等を進めた。
- ・ 令和7年4月の施設使用料等の見直しに向け、施設の収支状況等の整理や近隣他市へのアンケート調査を実施する等の検討を行った。
- ・ 法改正に伴う手数料の見直し等を行った。

■ 成果・課題

- ・ ふるさと納税の寄附金額は約2.02億円を受け入れ、当初の目標額1.75億円を上回ったが、見直し後の目標額2.80億円には届かなかった。
- ・ 未利用財産の売却及び貸付の合計目標額1.47億円に対し、約1.62億円の歳入となり目標を達成した。
- ・ 未利用財産の処分に係る事前整理、役割分担を明確化し、処分フローの検討を進める必要がある。
- ・ 施設使用料や手数料の見直しは、コロナ禍による施設利用者数の減少や物価高騰が続いている状況等を踏まえた検討が必要である。

3 健全財政の維持 (2) 歳出の適正化

柱⑪ 事務事業の適正化

概要

- 必要な行政サービスを安定的かつ持続的に提供するため、PDCAサイクルに基づく事務事業の適正化に取り組むもの

目標

- 限られた経営資源を効率的・効果的に投入するとともに、手法の合理化、運用の工夫・改善により経費の縮減が図られ、基礎的な行政サービスの確保と政策推進が両立している状態

■ 令和5年度の実施内容

- ・ 業務改善の仕組みとして、各課等におけるPDCAサイクルに基づく日常的な検証と改善を図る取組を開始し、各課等における主体的な改善の取組を強化した。
- ・ 事業の検証と改善の推進に向け、優良事例や職場横断的に展開可能な業務改善事例を把握して周知・助言するなどの支援を行い、更なる改善を促している。

■ 成果・課題

- ・ 効率的な事務執行や、会議等のペーパーレス化・オンライン化など、所属内の事務改善に関する課題が多く挙げられ、速やかな改善や予算要求につながった。
- ・ 検証と改善の取組を不断に行っていくため、各課等の取組を把握し、引き続き、助言や伴走による改善支援等に取り組んでいく必要がある。

3 健全財政の維持 (2) 歳出の適正化

柱⑫ 公共施設の適正管理と第三セクター等の経営健全化の推進

概要

- 公共施設に係る将来的な財政負担の軽減を図るため、施設の適正配置と効果的かつ効率的な管理を推進するもの
- 第三セクター等に対する関与方針に基づき、経営の健全化を推進するもの

目標

- 公の施設の適正配置計画に基づく取組や施設管理の適正化を図ることで、市の将来的な財政負担が軽減された状態
- 第三セクター等の経営健全化を図ることで、市の将来負担が軽減されている状態

■ 令和5年度の実施内容

- ・ 公の施設の適正配置計画に基づき、施設の廃止や民間活用に向けた取組を推進した。
- ・ 第三セクター等に対する関与方針に不正防止の観点を追記する見直しを行い、法人の役員や事務担当者を対象としたコンプライアンス研修等を実施した。
- ・ 公共施設等総合管理計画の改訂や施設別維持管理(個票)の運用を開始した。

■ 成果・課題

- ・ 公の施設の適正配置計画の取組を進めるなどして10施設を廃止した一方、取組に遅れが生じている施設がある。
- ・ 第三セクターにおけるコンプライアンスの向上に資する取組を進めたほか、第三セクターの方向性の検討結果に基づく法人の整理や、専門家から経営改善の方策等の助言を受けるなど、経営健全化の取組を推進することができた。
- ・ 施設別維持管理(個票)に基づき予防保全の取組を推進し、適正に施設を維持管理することができた。
- ・ 指定管理者制度の運用を検証し、見直しを検討する必要がある。