

第4次南アルプス市行政改革実施計画 令和6年度取組結果報告書

令和7年12月
南アルプス市

目 次

I 行政改革実施計画の取組みについて	1
II 実施計画の体系	1
III 令和6年度取組み結果	2
【柱1】適切な経費削減	2
【柱2】安定的な歳入の確保	6
【柱3】行政経営体制の見直し	7
【柱4】職員の資質向上	9
【柱5】市民のエンパワーメント	10
IV 取組達成度	12
V 財政的効果	14
(別 冊)	
第4次南アルプス市行政改革実施計画取組み結果（令和6年度）	

I 行政改革実施計画の取組みについて

本市は、最小の経費で最大の効果が得られるよう簡素で効率的な行政運営を進めるため、平成 17 年度から平成 21 年度を計画期間とする「第 1 次南アルプス市行政改革大綱・同実施計画（集中改革プラン）」、平成 22 年度から平成 26 年度（平成 27 年度も継続実施）を計画期間とする「第 2 次南アルプス市行政改革大綱・同実施計画」、平成 28 年度から平成 32 年度（令和 2 年度）を計画期間とする「第 3 次南アルプス市行政改革大綱・同実施計画」に基づき、行政改革に取り組んできました。

また、さらなる行財政の改革を進めるため、令和 3 年度から令和 7 年度を計画期間とする「第 4 次南アルプス市行政改革大綱・同実施計画」を令和 2 年度に策定しました。

実施計画の進捗管理については、「安定的な行財政運営の維持」、「協働の推進と環境整備」の二つの基本方針を掲げ、各取組み主管課が中心となり、各項目ごとの目標達成に向けた取組みを進め、取組みの評価を進めていきます。

II 実施計画の体系

基本方針 1 安定的な行財政運営の維持		
柱	項目	取組数
1 適切な経費削減	①コスト意識の徹底と経費削減	3
	②最新技術の導入と利活用	3
	③公共施設等の適正な管理・配置	2
	④民間活力の導入	3
	⑤効率的・計画的な財政運営	3
2 安定的な歳入の確保	①歳入確保の取組み	4
3 行政経営体制の見直し	①業務の最適化	4
	②組織の効率的・効果的運営	3
	③職員の適正配置	2
4 職員の資質向上	①職員の意識改革と能力の向上	3
	②人事評価制度の適正な運用	1
基本方針 2 協働の推進と環境整備		
5 市民のエンパワーメント	①地域における人材の育成	3
	②市民等との連携・協働	4

Ⅲ 令和6年度取組み結果

【柱1】 適切な経費削減

(1) コスト意識の徹底と経費削減

○事務事業評価制度の適正な運用

令和6年度事務事業評価では、915事業のうち99事業について所管課へのヒアリングを実施しました。特に負担金支出事業については、評価不要または統合可能な事業を把握することができました。これを踏まえて行政評価マニュアルを改定し、成果向上や事業費削減が困難な負担金等を評価対象外としました。

また、新任リーダー向け研修を実施し、787事業について担当課が評価を行いました。課題として、研修対象者が毎年同一となっている点が挙げられます。来年度は対象範囲の見直しを行う予定です。

今後は、より多くの職員が適切に評価できるよう研修対象の拡大を検討し、評価シートの有効活用を促進していきます。

○職員へのコスト意識の徹底

新任管理職やリーダー職、新採用職員、採用3年目職員を対象に、市の財政状況や適正な予算執行について研修を実施し、コスト意識の向上を図りました。

今後も中期財政収支見通しと予算編成方針の説明会を部局ごとに実施予定です。職員が市の財政状況を共有し、適切な予算執行や特定財源の確保を図ることで、健全な財政運営に繋げていきます。

○補助金・交付金の見直し

ヒアリングを通じて補助金交付団体の運営状況を把握し、負担金支出事業における事務事業評価の必要性を整理することができました。しかし、年度目標としていた予算への反映には至りませんでした。

次年度は事務事業マネジメントシートを継続して活用し、補助金や交付金の実施状況を丁寧に確認しつつ課題を共有し、予算への反映に努めていきます。

(2) 最新技術の導入と利活用

○RPA¹やAI-OCR²等ICT³の導入

AI分野は日々進化していることから、本市に適したシステムの調査を行い、職員へのヒアリングやアンケートなどでエビデンスを収集し、有効活用の可能性を探りながら順次導入を検討してきました。

今後も最新情報の収集を継続するとともに、必要に応じてベンダーへ要望を伝え、適切な導入に向けて取り組んでいきます。

¹ ロボティック プロセス オートメーションの略で、パソコン上の定型業務を、人間が実行するのと同じ流れで自動化するツールのこと

² 画像データ内の文字を抽出して、テキストデータに変換するOCR技術に人工知能(AI)技術を組み合わせた最先端の技術のこと

³ インフォメーション アンド コミュニケーション テクノロジー(情報通信技術)の略で、インターネットやパソコンなどの情報通信機器を用いて行うコミュニケーションを実現する技術のこと

○ペーパーレス化の推進

南アルプス市情報系システム更改計画に基づきグループウェアを更新し、庶務事務機能や電子決裁機能を搭載したことで、さらなるペーパーレス化が期待されます。また、調査研究により各種通知をSMS⁴に置き換えるツールの有効性を確認し、新規事業として提案しました。

次年度は更新したグループウェアの機能を実務へ適用するための調整やカスタマイズを進めるとともに、SMS サービスの構築と運用を図っていきます。

○各種行政手続きの電子化

次期やまなしくらしねっとの共同利用について意見を伝え続けた結果、今回の更新を最後に事務組合業務の見直しが確約されました。汎用電子申請作成ツールの利用が進み、申請件数も増加しています。

さらに電子決済機能やマイナンバーカードによる本人確認機能を導入し、利用範囲の拡大と金融機関手数料への対応を図りました。加えてPDF 帳票出力機能も予算化され、今後も活用場面を広げ効果向上に努めていきます。

(3) 公共施設等の適正な管理・配置

○公共施設等の適正配置・規模の調査研究

施設の具体的な方向性について調査・研究を進め、特定の施設ではあり方の検討を実施して行革本部会議で方向性を整理しました。民営化を検討していた施設についても調査研究を行い、一定の方向性を確定できましたが、引き続き民営化に向けた課題整理や方法・条件の検討が必要です。

今後は、民営化等を検討する施設について所管課と連携し調査研究を継続し、アクションプラン期間の終了に向けて所管課へのヒアリングを実施し、適切な配置や方針を定めたくえで次期アクションプランを策定していきます。

○各種計画に基づく適正な運用

公共施設簡易点検マニュアルに基づき、直営施設については所管課へ点検の実施を指示し、指定管理施設についてもマニュアルを活用して管理するよう周知しています。現在は適切に管理が行われており、目標は達成していますが、今後はマニュアルに沿った点検が継続的に実施されているかをモニタリングしていく必要があります。

引き続き所管課の管理状況を確認し、指定管理施設については4月の担当者会議でマニュアルやモニタリングの内容を共有し、適正な維持管理体制の確保に努めていきます。

⁴ ショート メッセージ サービスの略で、携帯電話番号を宛先として、短い文字情報を送受信する通信サービスのこと。

(4) 民間活力の導入

○指定管理者制度の導入と適正な運用

令和6年度は、温泉施設・山小屋など11施設10協定について指定管理者の選定を行いました。物価高騰により指定管理経費が増加する中、専門家の意見も踏まえて指定管理料を積算し、有識者と市幹部による選定審査会を経て、指定管理者を決定しました。

一方、総合交流ターミナルは公募に応募がなく、施設管理維持のため現管理者の指定期間を1年延長しました。所管課と連携してモニタリングも適切に実施しましたが、公募への応募が少ない点や、指定管理者制度の意義が発揮しにくくなっている点が課題です。

今後は周知方法や応募方法の改善、応募促進に努めるとともに、制度導入の是非や管理期間の工夫について検討していきます。

○PPP⁵・PFI⁶等の先進事例の調査研究

国土交通省が実施する全国4ブロックのPPP・PFI官民対話（サウンディング）を、施設所管の担当者とともに傍聴し、官民連携の最新動向を学びました。

また、近隣自治体の官民連携の取り組みについて情報収集を行い、観光施設課ではサウンディングに参加して民間との対話を行い、PPP・PFI導入の可能性を検討しました。これらの取組により、各所管課でもPPP・PFIへの理解が徐々に浸透してきていますが、政策推進課と所管課が一体となって取り組む体制づくりが課題です。

今後は、各所管課での検討状況に応じて、適切な情報提供や共有を行い、さらなる調査研究を進めていきます。

○導入基本方針等の作成

令和4年度にPPP・PFI導入基本方針（優先的検討規程）の素案を作成しましたが、直ちに方針やガイドラインが必要となる案件がなかったため、他市の状況について調査・研究を進めました。同規模自治体の導入方針の策定状況も確認しています。

なお、この基本方針は国が人口10万人以上の自治体に策定を求めているものであり、当市は現時点で該当しません。また、策定した場合は今後の施設整備に大きく影響するため、PPP・PFIの検討対象となる事業規模について慎重に設定する必要があります。

今後は対象事業規模や業務フローなどについて、施設所管課の意見を聞きながら内容を丁寧に検討していきます。

⁵ パブリック プライベート パートナーシップの略で、公共サービスの提供に民間が参画する手法を幅広くとらえた概念のこと

⁶ プライベート ファイナンス イニシアティブの略で、公共施設等の建設、維持管理、運営を民間の資金、経営能力、技術的能力を活用して行う手法のこと

(5) 効率的・計画的な財政運営

○行政評価と連動した効果的な予算編成

予算編成方針および予算編成要領に、優先施策評価や事務事業評価の結果を反映する方針を示し、実際の予算編成に活用しました。

また、施策評価を基に施策優先度評価会議を実施し、全事務事業査定方式による令和7年度当初予算の編成に取り組み、事務事業マネジメントシートも査定材料として活用しました。

次年度も同様の査定方式で予算編成を行う予定であり、行政評価との連動についても継続して検討していきます。

○適正な予算規模の保持と執行管理

第14期中期財政収支見通しを作成し、人件費や扶助費の増加、普通交付税の減少などを分析することで適正な予算規模の把握に努めました。さらに、階層別研修や部局別説明会を通じて財政状況や適正規模維持の必要性を職員に周知しました。

令和7年度当初予算は査定方式で精査し、経費縮減につながる見直しを実施したことで、コスト意識向上など一定の成果が見られました。

今後も、中期財政収支見通しの精度向上や説明資料の見直し、予算査定の精度向上に取り組みながら健全財政の維持のため、更なる取組強化を検討していきます。

○基金の適切な運用

令和6年度は、ふるさと応援基金へ20億円を積み立てるとともに、前年度のふるさと納税寄附金を原資とした約12.1億円を寄附者の意向に沿った事業へ充当し、有効に活用いたしました。

公共施設整備等事業基金については、十分な残高が確保されていることから、若草小学校改築事業などの公共施設整備に約2億円を繰り入れて活用しました。さらに、地域振興基金から約1.4億円、過疎地域持続的発展基金から約0.3億円を目的に沿った事業へ充当いたしました。

また、財政調整基金についても約43億円の残高を維持しており、年度間の財政調整に必要な水準を確保しています。

今後は国県支出金や有利な起債の活用を努めつつ、事業時期の調整を図り、基金を持続的に運用していきます。

【柱2】 安定的な歳入の確保

(1) 歳入確保の取組み

○新たな自主財源の調査研究

中間事業者の導入により、返礼品の見せ方やクレーム対応、広告方針などのノウハウ提供を受け、受入体制の強化を進めました。市場拡大に伴い寄付者の多様化しているニーズに対応するため、本市の特産品である果物の事業者拡充に加え、幅広い返礼品を提供できるよう市内事業者への積極的な働きかけを行い、参入しやすい環境づくりを進めていきます。

また、クラウドファンディングについては、多くの方に認知されることが必要であるため、各種情報発信媒体を活用し周知を図っていきます。

○市税の徴収率向上

現年納付の推進と、納税相談における納税者の収入支出の確認、適切な催告の実施等により、徴収率は98.41%で目標値より1.41ポイント上回りました。

目標数値は達成したものの、滞納繰越分の徴収率が依然として低迷しており改善の余地があります。徴収職員は研修参加などを通じてスキル向上を図っていますが、職員の減員や異動により滞納整理のノウハウをいかに継承・維持し、整理を推進するかが課題です。

これに対応するため、研修参加の継続、早期着手による単年度整理の徹底、高額・困難案件への組織的対応や県との連携、さらに財産調査の結果に応じた迅速な執行停止処分の実施などを進め、滞納整理の強化を図っていきます。

○未利用財産の売却・貸付の促進

土地や車両の公売では落札事例があった一方、不調案件も見られるため、売却可能性を高めるべく情報開示の方法をさらに検討していく必要があります。

また、地権者との調整が必要な案件など、段階的な対応を要するものについては、年度ごとに進捗目標を定め着実に進めていきます。

具体的には、旧大井保育所跡地や旧文化財調査事務所跡地などは公売再実施を含め売却手段を検討し、旧八田支所跡地北側土地は地権者との協議や水路付替え後の登記変更を進めます。

旧慈恵寮跡地では擁壁改修とフェンス設置工事を進行し、課題解決と資産処分の促進を図ります。

○施設等の使用料・手数料の見直しと基準の作成

一部施設では利用料の見直しを実施し、社会情勢に即した料金設定としたものの、使用料・手数料の基準作成には至りませんでした。

今後は本市施設の利用状況に加え、近隣市町村の料金体系について調査・研究を進め、統一的な基準を作成する必要があります。

【柱3】 行政経営体制の見直し

(1) 業務の最適化

○事務事業評価制度の適正な運用

令和6年度に実施した事務事業の評価数は、787事業あり、事務事業評価の結果、今後の方針案として現状維持が563事業、改善・廃止等が224事業となりました。

また、負担金支出事業のヒアリングにより、評価不要な事業や統合可能な事業を把握し、事務事業評価の対象を整理することができました。その結果、『行政評価マニュアル』を改定し、成果向上や経費削減が困難な負担金等の事業を評価対象外としました。一方で、事務事業評価研修の受講者が毎年同一である課題が明らかになったため、来年度は対象者の見直しを検討します。

今後は、より多くの職員が適切に評価を行えるよう研修対象者の拡大を図るとともに、事業所管課が評価シートを効果的に活用できるよう、ヒアリング等を通じて支援を継続していきます。

○PDCAサイクルに則った継続的な業務改善

施策評価については、総合計画に掲げる33の施策を評価し、優先施策を決定して次年度の当初予算編成に反映しました。優先施策としては、「自然との共生」、「保育・幼児教育の充実」、「企業誘致の推進」、「観光の振興」、「道路・交通基盤の整備」、「移住・定住人口の拡大」、「学校教育の充実」が決定されました。

また、事務事業評価においては、787事業を対象に改革改善に向けた方向性や課題の抽出を行いました。施策評価と事務事業評価を通じてPDCAサイクルを活用し、事業の改善や効率化・最適化に取り組んでいます。事務事業評価シートは改革・改善のための重要な手法であることから、次年度以降も適切な作成と活用に努めます。また、ヒアリングを行いながら所管課の取組状況を把握し、必要な助言を通じて業務改善を促していきます。

○外部評価制度の検討

行政評価の試行として、議会各委員会で事務事業マネジメントシートを用いた事務事業評価を実施し、評価手法の活用を進めました。一方、外部評価制度については研修を通じて理解を深めたものの、制度導入の方向性を定めるまでには至りませんでした。

今後は外部評価を実施している他市町村の取組状況を調査し、制度導入に向けた具体的な方向性を検討していきます。

○「一課（担当）一改善」の実施

事務事業の評価では、担当者が業務改善点や課題を把握し、課内会議で共有した上で改善策を検討・実施しました。

今後は新任リーダーへの評価研修を継続しつつ、課内会議を通じて課題共有と情報連携を適切に行い、継続的な改善体制の強化を図ります。

(2) 組織の効率的・効果的運営

○庁内における行政改革推進と情報伝達体制の整備

市長を本部長とする行政改革推進本部会議を全5回開催しました。行政改革推進本部会議では、行政評価実施方針、行政改革実施計画の進捗管理等について協議し、行政改革を推進するとともに、庁内における情報の共有・伝達を行っています。

○横断的な業務実施体制の整備

人事課では、休職による人員不足に即応するため年度途中の人事異動を実施しました。ワーキンググループは各部署で必要に応じて運用されていますが、プロジェクトチームは重要施策や緊急課題に限り編成されるため、総務課・政策推進課と連携し政策的な必要性を検討することが求められます。

組織改編は計画どおり実施されたものの、市長公約を優先したため一部の課新設要望は見送りとなりました。

各部署を招へいして進捗共有を行う体制は整っており、今後は緊急課題への対応に向けた体制構築や部局横断の調整、分掌事務の見直しを進め、引き続き連携体制を強化していきます。

○地方自治体間連携の推進

連携中枢都市圏では合同研修を実施し、人材育成を進めてきましたが、災害時の自治体間連携については、今後さらに検討が必要な状況です。合併地域につきましては、本市の行政サービスを中心に提供する方針とし、中央市とは年1回程度の情報共有と課題の意見交換を継続していくことで合意しております。

また、防災分野では10市町が定期的に協議を行い、資機材整備や避難確保計画の推進など共通課題への対応が進んでおり、今後も協議や好事例の共有を続けていきます。

(3) 職員の適正配置

○職員数の適正化・適正配置

令和6年9月に人事ヒアリングの実施を部局連絡会議で付議し、周知とシート提出を経て、11月に所属長、1月に部局長ヒアリングを行いました。自己申告書は例年どおり10月末に提出を受け、約52名の異動希望者への面談を実施し、業務課題の把握と適材適所の配置に努めました。

また、令和7年度採用試験を9～10月に実施し、17名を採用して必要人員を確保しました。定年引上げに伴う人員配置にも対応しましたが、傷病休暇等により一部を会計年度任用職員等で補う必要が生じたため、改善の余地があると考えます。

そして、定年引き上げ職員の配置等について、その職員の経歴、能力を勘案して適材適所に配置できるように引き続き検討していきます。

○人口の推移と行政サービス需要の検証

適正な職員数を類似団体と比較検証した結果、職員数は少ないと分析しました。しかし、実際の業務量を検証していないため業務量の把握が課題となっています。業務量を正確に把握するためには、労働時間を客観的に確認する必要があり、勤怠管理システムの導入を含め、費用対効果を検証しながら改善策を検討していきます。

【柱4】 職員の資質向上

(1) 職員の意識改革と能力の向上

○行政改革に係る意識喚起のための研修実施

市町村職員研修所の階層研修を市の研修計画における階層別必修研修として位置付け、新採用職員には新任研修、新任「主任」職員には『行政経営と効率化-基礎コース』、新任「主査」職員には『行政経営と効率化-応用コース』をそれぞれ受講し、能力の向上を図りました。

一方で、現在の対象階層以外にも活用できる研修の導入や、行政改革や組織連携を意識した職員の意識改革につながる研修が課題であるため、今後は内部統制やリスクマネジメントを含む研修の活用可能性を調査・検討していきます。

○職階に応じた研修の実施

市町村職員研修所で実施する階層研修を、市の研修計画の階層別必修研修に位置付け、新任研修（8講座）、現任研修（4講座）、監督者研修（2講座）、管理職研修（1講座）を実施し、延べ254人が参加しました。

内部研修としては、採用年度に応じた研修を職員が講師となって行い、新任リーダー向けのリーダーシップ研修も実施することで、OJT強化をはかりました。

一方で、専門性向上の点においては改善の余地があるため、今後もリーダー研修を継続しつつ、事務処理能力や課題解決力の向上に資する研修内容を検討していきます。

○ワーク・ライフ・バランスの推進

南アルプス市職員子育て支援プランに基づき、休暇取得の推進や時間外勤務縮減の周知、出産・育児に関する制度の案内を行い、男性職員の育児休業取得促進のため所属長向け研修も実施しました。

令和6年度は有給休暇の平均取得日数が12.9日となり目標を上回りましたが、事業量の増加や退職者・育休取得者の業務支援の影響で時間外勤務が増加し、縮減には課題が残りました。このため、目標は概ね達成しつつも改善の余地があるため、今後も男性職員の育児休業取得推進や関連研修を継続していきます。

(2) 人事評価制度の適正な運用

○人事評価制度の適正な運用

人事評価の適正な運用と審査及び調整を行うため、5月に審査会議を開催し、適正な評価結果を勤勉手当に反映することができました。また、より良い制度の構築のためには、人事評価制度の職員の理解と継続的な研修の実施が必要不可欠であることから、新採用職員および採用2年目職員を対象に自己評価研修を、新任リーダーを対象に新任評価者研修を実施しました。

今後は、人事評価制度の課題等を検証し、さらに改善していけるよう人事評価審査会議の意見を聞きながら翌年度の評価反映に努めていきます。

【柱5】 市民のエンパワーメント

(1) 地域における人材の育成

○自治会への加入促進

専門委員会において自治会加入促進をテーマに調査・研究を行い、自治会の役割や魅力を分かりやすく紹介するPRチラシを新たに作成し、自治会長が未加入世帯へ配布するなど、基礎的な取組を進めました。

しかし、これらの取組によって加入者数の大幅な増加や加入率の向上といった明確な成果には至らず、目標未達成となりました。

今後は、自治会長や理事を対象としたアンケート調査により課題の把握を進めるとともに、関係機関とのヒアリングを通じて会議体の見直しなど、負担軽減に向けた取組を進めていく予定です。

○各種コミュニティの運営・活動支援

自治会連合会や地域コミュニティ団体に対し、活動交付金を交付することで、自発的かつ主体的な地域活動を継続的に支援することができました。目標は概ね達成しましたが、担い手不足や役員の負担軽減といった課題が依然として残っております。

今後も活動交付金による支援を継続しつつ、これらの課題解決に向けた取組を進め、市民による主体的な地域課題解決を一層支援していきます。

○新規コミュニティの形成・活動支援

協働フォーラムを年1回開催し、令和6年度に採択された協働支援テーマ型活動助成事業の報告会や講演会を実施しました。講演後には「協働」についてのパネルディスカッションも行い、市民活動を知ってもらう機会を提供し、啓発に努めました。

引き続き、市民や市職員を対象に研修等を実施し、協働の意義をわかりやすく伝えるとともに、市民団体への助言や支援を通じて人材育成と連携強化に努めていきます。

(2) 市民等との連携・協働

○市民ニーズの把握と方針の見直し

市民活動センターにおいて、市民活動に関する相談対応を通じて市民ニーズや地域課題を把握し、方針の見直しに活かしました。

また、第3次総合計画策定のワークショップでは、みんなでまちづくり推進会議の委員がファシリテーターを務め、市民意見を引き出して市へ届ける役割を担いました。さらに、市民協働の基本や事例を共有する職員研修を行い、まちづくりの重要性を伝えましたが、市民協働の理解浸透には課題が残っています。

今後も相談対応の充実やワークショップへの参画、研修対象の拡大などにより、市民ニーズの把握と職員の理解促進に努めていきます。

○情報共有と市民参加の仕組みづくり

毎月ディレクターズサロンを開催し、地域課題の議論や市民と行政の情報交換を行いました。

また、新たな市民活動のきっかけとなる要素を含む協働支援テーマ型活動助成事業は、市民と行政の情報交換の場であるディレクターズサロンを活用し、市民の声を取り入れながら申請内容に反映しています。

そして、市民参加型シティプロモーション事業を募集し、3団体の事業を採択しました。市民による市政参画として「市長への手紙」を113件受け付け、市民の意見を市政に反映させるため、パブリックコメントを5回、市民と市長が意見を交換する「市民座談会」を1団体と4中学校において開催しました。

今後はディレクターズサロンの周知強化や、市民参加型事業の競争性向上、補助額の見直し、市民座談会の開催時期や時間の改善を行い、若者を含む多様な市民の意見を市政に反映していきます。

○分かりやすい行政情報の提供と市民との情報共有

市公式 LINE や Instagram の認知度向上を図るため、観光・移住関連イベントに同行してフォロワー獲得に努め、媒体特性に応じた情報発信を行いました。職員の広報意識向上のため、アドバイザーによる研修や SNS・HP に関する研修も実施し、LINE のカテゴリー見直しによって効率的な発信体制を整えました。

一方で、情報発信が各担当で分散しているため、一元化を図ることが必要です。

今後は研修の継続、イベントでの周知強化、SNS を活用した魅力発信の充実、市外者・市内者それぞれに適した戦略的発信に取り組んでいきます。

○協働によるまちづくりの周知と参加機会の創出

人材育成研修を通じて、市民や市民活動団体が地域課題に取り組むための担い手づくりを進めました。ディレクターズサロンは年間12回開催し、市民がまちづくりについて意見交換できる場として活用しました。また、市民活動フェスタでは団体同士の交流や活動発表を行い、市民活動への理解促進に寄与しました。さらに、協働フォーラムでは協働のまちづくりに関する講演会を実施し、協働意識の啓発につなげました。

今後も市民が主体的にまちづくりへ参加できる環境整備と機会創出に取り組めます。

IV 取組達成度

【評価基準】 年度の取組内容（数値目標）として以下のとおり評価

<p>【取組達成度】 A：目標を達成 B：目標はほぼ達成しているが取組に課題または改善の余地あり C：目標は未達成で取組に課題または改善の余地あり D：目標は未達成で取組困難なもの</p>
--

柱	項目	No.	具体的な取組	令和6年度取組達成度
1 適切な経費削減	①コスト意識の徹底と経費削減	1	事務事業評価の適正な運用	B
		2	職員へのコスト意識の徹底	B
		3	補助金・交付金の見直し	C
	②歳入確保の取組推進	1	RPAやAI-OCR等ICTの導入	B
		2	ペーパーレス化の推進	B
		3	各種行政手続きの電子化	A
	③公共施設等の適正な管理・配置	1	公共施設等の適正配置・規模の調査研究	B
		2	各種計画に基づく適正な管理	A
	④民間活力の導入	1	指定管理者制度の導入と適正な運用	B
		2	PPP・PFI等の先進事例の調査研究	B
		3	導入基本方針等の作成	C
	⑤効率的・計画的な財政運営	1	行政評価と連動した効果的な予算編成	A
		2	適正な予算規模の保持と執行管理	B
		3	基金の適切な運用	A
	2 安定的な歳入の確保	①歳入確保の取り組み	1	新たな自主財源の調査研究
2			市税の徴収率向上	A
3			未利用財産の売却・貸付金の促進	B
4			使用料・手数料の見直しと基準の作成	C

柱	項目	No.	具体的な取組	令和6年度取組達成度
3 行政経営体制の見直し	①業務の最適化	1	事務事業評価の適正な運用	B
		2	P D C Aサイクルに則った継続的な業務改善	A
		3	外部評価制度の検討	C
		4	「一課（担当）一改善」の実施	B
	②組織の効率的・効果的運営	1	庁内における行政改革推進と情報伝達体制の整備	A
		2	横断的な業務実施体制の整備	B
		3	地方自治体間連携の推進	B
	③職員の適正配置	1	職員数の適正化・適正配置	B
		2	人口推移と行政サービス需要の検証	B
	4 職員の資質向上	①職員の意識改革と能力の向上	1	行政改革に係る意識喚起のための研修実施
2			職階に応じた研修の実施	B
3			ワーク・ライフ・バランスの推進	B
②人事評価制度の適正な運用		1	人事評価制度の適正な運用	B
5 市民のエンパワーメント	①地域における人材の育成	1	自治会への加入促進	C
		2	各種コミュニティの運営・活動支援	B
		3	新規コミュニティの形成・活動支援	B
	②市民等との連携・協働	1	市民ニーズの把握と方針の見直し	B
		2	情報共有と市民参画の仕組みづくり	B
		3	分かりやすい行政情報の提供と市民との情報共有	B
		4	協働によるまちづくりの周知と参加機会の創出	B
		Aの数	7	
	Bの数	26		
	Cの数	5		
	Dの数	0		

V 財政的効果

令和6年度に改革に取り組んだ項目のうち、財政的効果が積算可能な次の項目について、合計 57,126千円の効果があったと見込まれます。

No.	具体的な取組項目	R 6 年度実績	財政的効果 (千円)
1	補助金・交付金の見直し	R 6 市単独補助金決算額 757,075千円 R 5 市単独補助金決算額 638,198千円 638,198千円 - 757,075千円 = -118,877千円	▲ 118,877
2	市税等の徴収率の向上に向けた取り組みの推進	R 6 市税調定額 9,165,079,036円・・・① 収入額 9,019,546,296円 (徴収率98.41%)・・・② R 5 市税徴収率 98.47%・・・・・・・・③ ①×③=9,024,853,326円・・・・・・・・④ ②-④= -5,307,030円	▲ 5,307
3	未利用財産の売却・貸付の促進	・市有財産の売却 法定外公共物 13件 6,029,800円 (823.18㎡) 普通財産 5件 3,399,835円 (170.22㎡) 合計 9,429,635円 (993.4㎡) ・① ・使用料、貸付収入 112件 18,938,263円・・・・② R5使用料、貸付収入 65件 16,818,468円・・・・③ ②-③=2,119,795円・・・・④ ①+④=11,549,430円	11,550
4	指定管理者制度の導入と適正な運用	R 6 指定管理者導入施設 61施設 直営時運営費 704,855千円 - (R6委託金 486,085千円 - 納付金 7,186千円) = 225,956千円	225,956
5	定員適正化の推進	R6.4.1 職員数 640人 (対前年度比7人増) 7人×8,028千円 (R6年度平均人件費) =56,196千円 (※平均人件費には、共済負担金等を含む)	▲ 56,196
		合 計	57,126