

第6次

山県市行政改革大綱

(案)



(令和6年度～令和9年度)

【令和6年3月】

山県市

目次

1	行政改革の趣旨.....	1
(1)	これまでの行政改革.....	1
(2)	第5次行政改革大綱の効果.....	1
(3)	これからの行政改革.....	4
2	第6次行政改革の基本的な考え方.....	5
(1)	趣旨.....	5
(2)	計画期間.....	5
(3)	基本目標.....	5
(4)	改革の視点.....	6
(5)	実施計画.....	8
(6)	推進体制.....	8
3	主な取組項目.....	9
①	行政運営の改革　　～効果的で効率的な行政運営～	
(1)	事業の適性化.....	10
1	公共施設マネジメントの推進	
2	事務の効率化（デジタル化）	
3	観光施設の適正化	
4	がん検診の受診間隔見直し	
5	水道管路の耐震化	
(2)	行政サービスの向上.....	10
1	行政手続きのオンライン化	
2	施設予約の改善	
(3)	業務改善の推進.....	10
1	内部事務の改善	
2	職員の意見提案制度	
②	財政運営の改革　　～健全で安定した財政運営～	
(1)	歳入確保の促進.....	11
1	市税の収納対策等	
2	公営企業の経営健全化	
3	企業立地の推進	
4	新たな歳入の確保	
5	基金残高の維持	
(2)	歳出の効果効率的な実行.....	11
1	経常収支比率の抑制	
2	省エネルギー化の推進	
③	組織・人材の改革　　～職員の育成と組織力強化～	
(1)	組織体制の適正化.....	11
1	組織体制の適正化	
2	業務支援体制の充実	
(2)	働きやすい職場環境づくり.....	11

1	働き方改革の推進	
2	職務環境の改善	
(3)	職員のスキルアップと意欲向上.....	12
1	職員の人財育成	
2	適正な人事評価の実施	
	用語解説.....	13

1 行政改革の趣旨

(1) これまでの行政改革

平成 16 年度 本市は、「最小の経費で最大の効果を上げる」という地方自治の基本原則の下、山県市行政改革大綱及び同実施計画（計画期間：平成 16 年度～平成 18 年度）を策定し、全庁的な行政改革の取組を開始しました。

平成 17 年度 平成 17 年 12 月に、総務省が事務・事業の再編・整理、廃止・統合等をはじめとする 9 項目について、市民にわかりやすく明示する計画の策定という「行政改革推進における新たな指針」が示されたため、既存の計画を踏襲しながら見直し、「第 2 次山県市行政改革大綱及び同実施計画」（計画期間：平成 17 年度～平成 21 年度）を策定しました。

平成 22 年度 当該計画期間満了に合わせ、「第 3 次山県市行政改革大綱及び同実施計画」（計画期間：平成 22 年度～平成 26 年度）を策定し、これを集中改革プランとして位置づけ、定員管理の適正化など具体的な数値目標等を掲げて行政改革を推進し、着実に効果をあげてきました。県内で唯一起債許可団体となっていたが、平成 26 年度決算からこれを脱することができました。

平成 27 年度 第 4 次行政改革大綱の計画期間中（平成 27 年度～令和元年度）では、人口減少・少子高齢化等により扶助費の増加傾向は高まり、平成 26 年度から普通交付税の合併算定替による加算額が減り、更に令和元年度には皆無になるなど、依然厳しい財政状況でしたが、職員の意識改革と資質向上を図り、新たな行政課題や多様化する市民ニーズに的確かつ迅速に対応するよう努めてきました。

(2) 第 5 次行政改革大綱の効果

第 5 次行政改革大綱では、改革する項目を 19 の基本項目に分類し、それぞれに実施計画を定め、その進捗状況について毎年検証し、公表してきました。

改革の視点ごとの主な成果と今後の課題は、次のとおりです。

組織・人材の改革	
成果	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職員研修の実施により、職員の資質向上、能力向上及び意識改革を促すことができました。 ○ 適正な人員配置により、年度事業を適切に実施することができました。
課題	<ul style="list-style-type: none"> ○ 誰もが休みやすい職場環境になるよう、事務の標準化、特定の者への事務量の過多がなくなる制度を検討していく必要があります。 ○ 多様化・高度化する業務に対応できる職員の育成が必要です。

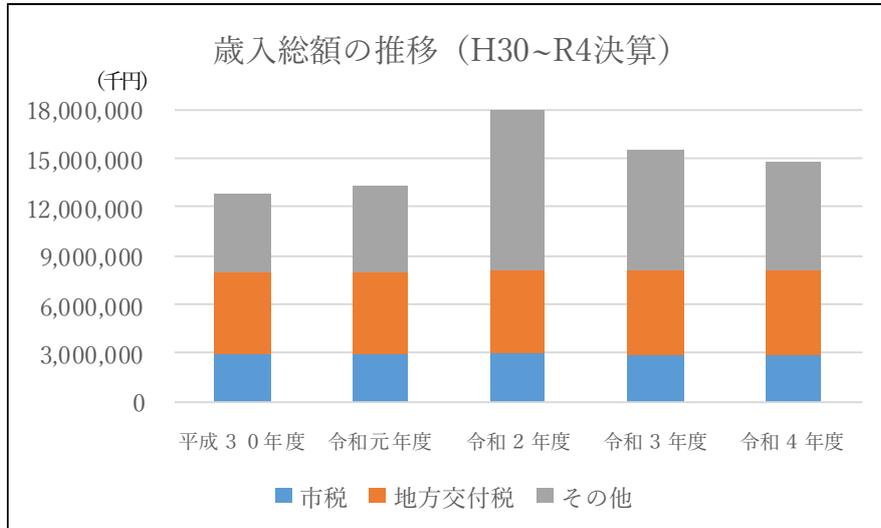
財政運営の改革	
成果	<ul style="list-style-type: none"> ○ ふるさと納税の推進により、歳入確保（歳入額 519,045 千円、歳出額 241,899 千円）が図れました。 ○ 伊自良支所、伊自良中央公民館を廃止し、伊自良コミュニティセンターに機能集約したことにより、財政負担の軽減が図れました。
課題	<ul style="list-style-type: none"> ○ 公共施設の再配置・統合は、市民への説明を丁寧に行い、その目的や手段等に理解を得ながら、進めていく必要があります。 ○ 常に行政サービスの向上や業務の効率化を図る必要があります。

行政運営の改革	
成果	<ul style="list-style-type: none"> ○ 防災行政無線をデジタルに移行することにより、災害時等における情報伝達手段の強化を図ることができました。 ○ 有線テレビ放送施設の指定管理者制度による管理運営を終了し、事業譲渡したことにより、サービスの安定化が図れました。
課題	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事務事業の課題や問題点を検証し、常に改善を図る必要があります。 ○ 自治体DXを進めていく必要があります。

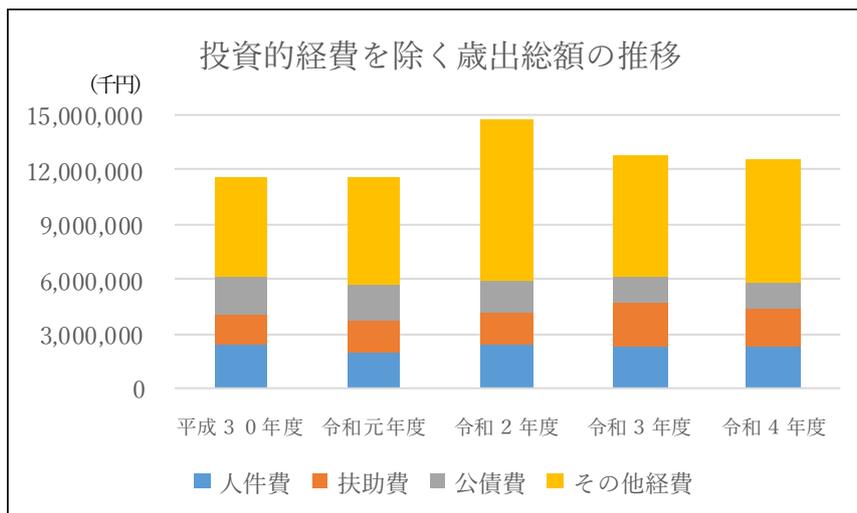
市民協働による改革	
成果	<ul style="list-style-type: none"> ○ 市民に必要な公共データをオープンにすることにより、2次利用の促進、情報の透明性を図ることができました。 ○ ボランティアの募集、市民アンケートの実施などにより、協働する機会を作ることができました。
課題	<ul style="list-style-type: none"> ○ 安心・安全な生活が送れるよう、市民やNPO等の多様な事業主体により、地域を支える仕組みづくりが必要です。 ○ 市民と行政をつなぐ中間支援機能を強化する必要があります。

財政状況

第5次行政改革の取組前の平成30年度決算と取組後の令和4年度決算を比較すると、

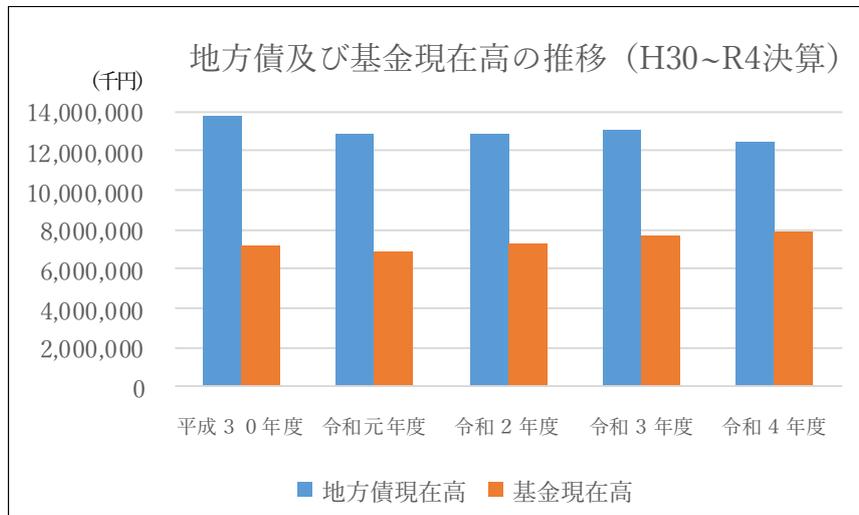


歳入面では、市税は37,825千円減少し、地方交付税は95,537千円増加しており、これらを含めた歳入額は2,000,587千円増加しています。また、歳入額が著しく増加している令和2年度は、国庫支出金が増加したことが理由として挙げられます。新型コロナウイルス感染症から市民の暮らしを守る取り組み及び緊急的な経済対策として実施した特別定額給付金事業実施に伴う国庫補助金、地域経済対策などに活用した新型コロナウイルス感染症対応地方創生臨時交付金の交付が主な要因です。



歳出面では、公債費は612,648千円減少、人件費は117,381千円減少しているものの、扶助費は400,956千円増加しており、投資的経費を除く歳出総額は972,781千円増加しています。令和2年度の歳出総額が著しく増加している要因として、総務費の増加が挙げられます。新型

コロナウイルス感染拡大防止に留意しつつ、簡素な仕組みで迅速かつ的確に家計への支援を行うため実施した特別定額給付金事業が主な要因です。



地方債残高は1,281,792千円減少しており、基金残高は711,073千円増加しています。

(3) これからの行政改革

従来行ってきた行政改革の取組も含め、これまでの行政改革手法を見直し、新たな視点で行政運営を見直す必要があります。

特に公共施設等の老朽化への対応は急務であり、全国的にも公共施設等の更新費用の捻出が課題となっています。本市においても、かつて高度成長期の経済発展や人口の増加、市民ニーズへの対応に合わせ、整備した結果、近い将来これらの公共施設等が一斉に更新時期を迎えることとなり、現状のまま更新すると多額の費用が必要となります。

さらに、行政手続のオンライン化やテレワーク等、業務のICT化が推進され、個人の価値観の多様化に伴う市民ニーズの高度化・複雑化にも、的確かつ柔軟に対応していかなければなりません。

また、地方分権の時代においては、地方自治体自らが必要な財源を確保し、政策を立案、実行することが求められており、改善・改良の余地がなく、費用対効果の見込めない事業については、施策の優先順位を明確化した上で、スクラップ・アンド・ビルドの考え方を基本とし、新たな手法での事業展開を図っていく必要があります。

2 第6次行政改革の基本的な考え方

(1) 趣旨

本市の行政を取り巻く環境を踏まえ、第6次行政改革の推進に当たっては、限られた資源を前提に住民生活を維持するのに不可欠なニーズは充足しなければならないため、これまでの慣例や取組に対して必要性、費用対効果等の面から検証を行い、今後も「たゆまぬ行政改革で持続可能な行政運営」の実現を目指していきます。

市民と行政が対話・共感し課題を解決していく「協働」の視点を持ちながら、多様性を認め合い、様々な人々がつながりを持って、地域住民の暮らしを支え合うための新たな公共私間の協力関係の構築も目指していきます。

(2) 計画期間

計画期間は、令和6年度から令和9年度までの4年間とします。

(3) 基本目標

事業の効率化とさらなる市民サービスの向上を目指し、限られた経営資源を有効に活用し、多様な主体との連携を図りながら、事業を実施していく上で組織内での連携を意識しつつ、既存業務の見直しや新たなサービスの必要性の精査に取り組み、あらゆるリスクに柔軟に対応できる人材を育成し、組織の強化が必要です。

限られた職員数の中でこうした新たな役割を果たしていく上では、それを可能にするための組織体制の環境整備を進めなければなりません。

そこで第6次行政改革大綱では、次を基本目標として定めます。

たゆまぬ改革で持続可能な行政運営

(4) 改革の視点

「たゆまぬ改革で持続可能な行政運営」を目指し、3つの改革の視点の下に、8つ取組方針を定め、各種取組項目の着実な推進を目指します。

① 行政運営の改革 ～ 効果的で効率的な行政運営 ～

市が行政活動を行うためには、行政資源（人、モノ、財源、情報、時間）が必要不可欠です。そして、限られた資源で行政需要を可能な限り充足させなければなりません。行政資源を有効に活用するためには、業務の効率化やプロセスの見直しが求められます。よって行政運営の改革として、「事業の適性化」、「行政サービスの向上」、「業務改善の推進」に取り組んでいきます。

(1) 事業の適性化

- ・ 市民ニーズを踏まえ、公共施設運営等の最適化と適正な管理を行います。
- ・ 施設規模の適正化や施設更新時期の平準化を図り、水道管路の耐震化や配水容量の確保に努めます。
- ・ デジタル化を推進することにより、行政事務の効率化、簡素化、透明性の向上を図ります。
- ・ 市民や職員の意見を積極的に取り入れ、既存事業・体制の見直しを推進します。

(2) 行政サービスの向上

- ・ 業務システムの標準化・共通化、行政手続きのオンライン化等を通じて自治体DXの取組を進め、行政サービスの向上及び業務の効率化を図ります。
- ・ 社会体育施設、文化施設などの施設予約の改善に取り組み、市民サービスの向上に努めます。

(3) 業務改善の推進

- ・ 内部事務における会議方法の見直しや業務マニュアルの整備など、効率化のための改善に取り組みます。
- ・ 職員による意見提案の機会を設け、組織や業務の改善に活かします。

② 財政運営の改革 ～ 健全で安定した財政運営 ～

市の財源は、市民の皆様からお預かりしている税金が大部分を占めています。しかし、本

市の総人口は減少傾向にあり、市税収入の減少が危ぶまれます。一方で、将来にわたり持続的な発展を遂げるためには、長期的に財源を確保していく必要があります。そのためには、歳出を抑えるとともに、歳入を確保していかなければなりません。よって財政運営の改革として、「歳入確保の促進」、「歳出の効果効率的な実行」に取り組んでいきます。

(1) 歳入確保の促進

- ・市税等の収納対策を強化し収納率の向上を図るとともに、債権の適正管理を行いながら既存の歳入確保に努めます。
- ・市が経営する地方公営企業において、下水道接続率の向上や水洗化の推進を図ります。
- ・企業誘致、企業立地を推進し、市民の雇用の確保と自主財源の増加を目指します。
- ・既存歳入の大幅な増収が見込めない中、ふるさと納税など、自治体の創意工夫による新たな歳入の確保に努めます。
- ・有事の際に備えるため、基金残高を維持することを目指します。

(2) 歳出の効果効率的な実行

- ・職員一人一人が、中長期的な視点での正しい財政状況を認識し、組織全体で実質単年度収支の均衡など持続可能な健全財政を堅持していきます。
- ・市役所内での省エネルギー化に向けた取組を行い、市民の手本となるように努めます。
- ・下水道の処理費用を抑えるため、汚水管の老朽化や破損などによって引き起こされる不明水の対策を行います。

③ 組織・人財の改革 ～ 職員の育成と組織力強化 ～

近年、少子高齢化に伴う人口減少が全国的に課題となっています。生産年齢人口の大幅な減少により人手不足が進むことで、本市でも今後、職員を十分に確保することが困難になると予想されます。限られた職員数で質の高い行政サービスを提供し続けるためには、これまで以上に行政組織の基盤を強化させていく必要があります。よって組織・人財の改革として、「組織体制の適正化」、「働きやすい職場環境づくり」、「職員のスキルアップと意欲向上」に取り組んでいきます。

(1) 組織体制の適正化

- ・限られた行政資源の中で行政課題を効果的かつ効率的に解決できるよう、組織体制や人員

配置の最適化を図ります。

- ・コンプライアンスの徹底のため、不正が起こらないための体制づくり、意識改革の研修などへの取り組みを強化します。
- ・職員の採用を促進するため、市の職員として働くことの魅力発信などに取り組みます。

(2) 働きやすい職場環境づくり

- ・職員が働きやすい労働環境を整えるため、多様で柔軟な働き方を実現します。
- ・職員が心身ともに健康に働くことができるよう、職場環境の改善に取り組みます。

(3) 職員のスキルアップと意欲向上

- ・社会経済情勢の変化に適切に対応し、市民との対話を通じて、市民とともに市の未来を切りひらいていける職員を育成します。
- ・適正な人事評価とフィードバックを通じて、職員それぞれが意欲的に能力を発揮できる職場環境づくりに努めます。

(5) 実施計画

本行政改革大綱に基づいた施策をより着実に計画的に推進していくため、具体的に実施する施策を実施計画に位置づけ、実施状況の点検と見直しを行っていきます。

(6) 推進体制

本行政改革大綱に基づいた施策を横断的に推進するため市長を本部長とする「山縣市行政改革推進本部」が中心となり、職員一丸となって取り組んでいきます。また、有識者や市民代表委員等の様々な意見を取り入れるため、「山縣市行政改革推進委員会」の助言等を踏まえ推進します。

進ちょく状況等については、具体的な数値を指標とした各担当課による自己評価に加え、山縣市行政改革推進委員会においても客観的な評価を実施していきます。

3 主な取組項目

第6次山県市行政改革 取組項目

目標	たゆまぬ改革で持続可能な行政運営
-----------	-------------------------

改革の視点①	行政運営の改革 ～効果的で効率的な行政運営～	取組 番号	取組項目	担当課
	(1) 事業の適性化	1	公共施設マネジメントの推進	総務課
		2	観光施設の適正化	まちづくり・企業支援課
		3	水道管路の耐震化	水道課
		4	事務の効率化(デジタル化)	総務課
	(2) 行政サービスの向上	5	行政手続きのオンライン化	総務課
		6	施設予約の改善	生涯学習課
	(3) 業務改善の推進	7	内部事務の改善	総務課
		8	職員の意見提案制度	総務課
改革の視点②	財政運営の改革 ～健全で安定した財政運営～			
	(1) 歳入確保の促進	9	市税の収納対策等	税務課
		10	公営企業の経営健全化	水道課
		11	企業立地の推進	まちづくり・企業支援課
		12	新たな歳入の確保	企画財政課
	13	基金残高の維持	企画財政課	
	(2) 歳出の効果効率的な実行	14	経常収支比率の抑制	企画財政課
15		省エネルギー化の推進	総務課・市民環境課	
16		下水道管渠の不明水対策	水道課	
改革の視点③	組織・人財の改革 ～職員の育成と組織力強化～			
	(1) 組織体制の適正化	17	組織体制の適正化	総務課
		18	業務支援体制の充実	総務課
	(2) 働きやすい職場環境づくり	19	働き方改革の推進	総務課
		20	職務環境の改善	総務課
	(3) 職員のスキルアップと意欲向上	21	職員の人財育成	総務課
		22	適正な人事評価の実施	総務課
23		コンプライアンス意識の育成	総務課	

① 行政運営の改革 ～ 効果的で効率的な行政運営 ～

(1) 事業の適性化

本市は、平成15年に3町村が合併し、それ以降は各町村がそれぞれ整備していた公共施設等をそのまま引き継いで使用しています。それらの施設管理には、日々の運営や修繕などのために多くの費用が発生します。保有する公共施設等を現状の規模のまま維持・更新していくと、将来的には市の財政にも大きく影響することが予想されます。そのため、公共施設等のあり方を見直し、中長期的な視点に立った公共施設マネジメントに取り組みます。

事務に関しては、デジタル化や事務執行体制の改善を中心とした、効率化の推進を掲げます。事務を効率化することによって、それまでの事務作業に必要なだった時間・人員等に余裕が生まれ、それ以外の業務に充てることができ、さらなる行政サービスの向上が期待できます。さらに、既存事業・体制の見直しを図ることで、無駄を省いた行政運営を目指し、行政資源の有効活用に努めます。

(2) 行政サービスの向上

行政サービスにおいては、手続きのオンライン化を進めることで、様々な申請が場所や時間帯を問わずに可能となります。市民の皆様にとっての利便性が高まるような環境を整備していきます。

施設予約については、電子申請での予約を可能にすることで市民の方々が利用しやすいような体制を整えます。

(3) 業務改善の推進

内部事務の改善として、電子決裁・文書管理システムの活用を推進し、決裁処理の迅速化や文書の管理適正化を図ります。また、業務マニュアルを作成することで、指導や引き継ぎを円滑にし、必要な時間を短縮することが可能になります。

さらに市政全般にわたる施策、事業、事務に関する新規・改善提案を奨励し、その実現を図ることにより、職員の問題発見能力、課題解決能力、政策提案能力を向上させるとともに、職員のやる気を喚起し、意欲的に職務に取り組む組織風土を醸成します。

② 財政運営の改革 ～ 健全で安定した財政運営 ～

(1) 歳入確保の促進

市税の収納業務効率化や市民の利便性向上を図り、収納方法の拡充を進めます。

また、市が経営する地方公営企業については、事業の効率的・効果的な経営による経済性と公共性の観点から、市民生活や地域発展に不可欠な公共サービスの質の向上を目指し、下水道接続率及び水洗化率の向上に努めます。

さらに、長期的な市税の確保のために地元産業の振興や企業誘致活動を推進します。

新たな歳入を確保するための取り組みとしては、ふるさと納税の推進に力を入れていきます。具体的には、返礼品の充実などが挙げられます。さらに、ネットを活用した納税システムを推進し、納付額の増加を図ります。

今後、老朽化するインフラへの対応、増え続ける社会保障費など多くの財政出動を見込まれる中で将来にわたり財政の健全化を維持するために一定量の基金残高を確保し続けることを目指します。

(2) 歳出の効果効率的な実行

経常収支比率の抑制のため、歳入を増やすとともに、歳出（特に義務的経費）を減らすことが求められ、補助金の適正化、公債費、扶助費の抑制などに取り組みます。

空調や照明機器の使用方法の見直しや、公用車のEV化などを推進し、職員の意識向上にも取り組み、省エネルギー化に努めます。

また、下水の処理費用の無駄を省くため、下水道の老朽化などによる不明水対策にも取り組みます。

③ 組織・人財の改革 ～ 職員の育成と組織力強化 ～

(1) 組織体制の適正化

社会情勢の変化、複雑・高度化する行政課題や市民ニーズに見合った適正な定員管理に努め、安定的な組織運営を図るために、事務処理の効率化、新規職員の確保、職員の適材適所への配置、会計年度任用職員の活用のほか、年齢別構成等も視野に入れた新規職員の計画的な採用により各世代間の平準化に取り組みます。

また、組織横断的なプロジェクトチームの設置も含め業務支援体制を目指していきます。

さらに、コンプライアンスの徹底のため、不正が起こらない体制づくりや職員の意識改革を強化していきます。

(2) 働きやすい職場環境づくり

職場でのストレス等による傷病を未然に防ぐため、職場内コミュニケーションの活性化を図り、業務内容・業務課題・情報等を共有することで、心身ともに健康で働きやすい職場環境を醸成します。また、職員全体の「仕事と生活の調和」を重視した働き方を進めるため、新任課長等を対象とした「イクボス宣言」を定例で実施します。

「ノー残業デー」、「W・L・B（ワーク・ライフ・バランス）推進デー」、時差出勤、テレワークの推進等により時間外勤務の縮減、各種休暇の取得促進を図ります。

さらに、女性の登用など組織の活力と多様性を高める取り組みを積極的に進めます。

(3) 職員のスキルアップと意欲向上

社会情勢の変化、複雑・高度化する行政課題や市民ニーズに適切に対応できる職員の育成に努めつつ、幅広い視野の育成、戦略的思考、ネットワークの構築等を目的に人事交流や職員派遣を実施し、職員の資質・能力向上を図ります。

人事評価制度の運用を通じて、職員の能力、実績等を適正に評価し、個々の能力・適正が十分発揮される環境を目指します。

用語の解説

語句	説明
公債費	市が借り入れた地方債の元金・利子や一時借入金の利子を支払うための経費のことです。
地方交付税	国税のうち所得税、法人税、酒税及び消費税の一定割合を地方公共団体が等しく事務を遂行できるよう一定の基準で国が交付する税のことです。
地方債	公共施設の建設事業や災害復旧事業など、多額の経費が必要なものの財源に充てるための借金のことです。
義務的経費	歳出のうち、その支出が義務づけられ任意に削減できない経費（人件費・扶助費・公債費）のことです。
投資的経費	その支出の効果が、資本の形成のためのものであり、将来に残る施設等を整備するための経費（道路・橋梁・公園・学校など公共施設の建設等）のことです。
人件費	地方公務員の給与や退職金などに要する経費のことです。
スクラップ・アンド・ビルド	取り組むべき施策事業を定め、その事業に必要な財源について、既存事業の中で優先順位の低いものを見直しを進めながら手当てしていく、という姿勢を示したものです。
公共施設マネジメント	公共施設等の整備、維持及び更新に係る費用の平準化を図り、財政上の負担を軽減しつつ、需要に応じた公共サービスを提供するために公共施設等全体を総合的に管理・運営・活用する取り組みのことです。
経常収支比率	毎年度経常的に収入される一般財源（地方税、普通交付税など）のうち、経常的経費（人件費、扶助費、公債費など）に充当された割合のことです。その団体の財政構造の柔軟性を示す指標となり、この比率が高いほど、臨時の財政需要や、団体のニーズなどに対応した事業の実施が難しくなります。
テレワーク	情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことです。
ICT	Information and Communication Technology（情報通信技術）の略。IT とほぼ同意ですが、社会や生活への情報技術の活用といったニュアンスで区別される場合があるものです。
DX	Digital Transformation の略。ICT の浸透が人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させることです。
イクボス	部下のワーク・ライフ・バランスを考慮し、そのキャリアと人生を応援しながら、組織としても成果を上げ、自らも仕事と私生活を充実させている上司・管理職・経営者（男性・女性を問わず）のことです。