

# 行財政改革アクションプラン



令和7年10月  
塩尻市

# 構成

---

- 経過、前基本方針の主要な成果
- 現状、行財政課題
- 方向性と取組み(今回成果目標、取組の柱)
- アクションの概要、担当部署、スケジュール
- 推進体制及び進捗確認・見直し

これまで、塩尻市は、総合計画を基軸として行政組織を運営し市政を進める中で、経営体としての諸課題をアクションプランや基本方針としてまとめ、行政改革を遂行してきました。

現在は、令和6年度を始期とする第六次塩尻市総合計画(しおじり未来投資戦略)において、都市像「多彩な暮らし、叶えるまち。一田園都市しおじり」を掲げて事業等を進めてきている中、顕在化してきた行政課題に取り組むため、今後の指針を策定します。

## 行政改革の経過

- 昭和60年 第一次行政改革大綱策定、行政改革推進委員会設置
- 第二次(平成7年)、第三次(平成11年) 第三次大綱策定
- 平成15年 政策展開プログラム策定、(～平成24年 行政改革アクションプログラム策定)
- 平成17年 塩尻市集中改革プラン策定
- 平成20年 第四次総合計画第6章に基づく行政改革
- 平成23・24年 塩尻市経営研究会設置(行政改革推進委員会休止)
- 平成24年 行政改革推進本部(庁議メンバー)及び推進会議(政調プロメンバー)設置
- 平成25年 行政改革基本方針策定
- 平成26年 第五次塩尻市総合計画長期戦略(第3部 都市像の実現に向けた行政経営の考え方)策定
- 平成30年 行政改革基本方針策定
- 令和6年 第六次塩尻市総合計画長期戦略(行政マネジメントの基本方針)策定

# 前・行政改革基本方針【H30～R5】の主要な成果

コロナ禍を経て本市を取り巻く社会情勢は引き続き厳しいものの、基本方針に基づく取組みによって、経営体としてヒト＝人事制度を中心とした改革や、財務規則などの業務フローの見直し、ICT活用に留まらず価値創出まで目指すDX(デジタルトランスフォーメーション)への展開などが進み、また今後改修・更新が本格化していく公共施設の再整備に向け検討を始めました。

## 重点改革項目・取組み（方針記載）とその主な成果（⇒）

### ① 全庁業務の棚卸し・プロセスの見直し

- ・ 財務関連業務等の全庁に共通する業務プロセスの効率化（財務規則、財務会計の手引し等の見直し）
- ・ ICT(RPA、AI等)を活用した業務効率化の検討・推進（保育業務改革の実証を踏まえての横展開）

⇒**成果:**財務規則等の見直しによる部課系の権限の拡充、DX戦略の策定とこれにより行政DXと地域DXを推進

### ② ファシリティマネジメントの推進

- ・ ファシリティマネジメント体制の構築による公共施設等総合管理計画、個別施設計画の戦略的な推進
- ・ 民間活力活用の知見、ノウハウの蓄積体制の構築

⇒**成果:**遊休公有資産の譲渡など総合管理計画の実行と見直し、公共施設マネジメント推進チームによる検討

### ③ 新たな財源確保の検討・推進

- ・ 多様な資金調達の仕組みの構築（ガバメントクラウドファンディング等）

⇒**成果:**ふるさと寄附金の増加、ガバメントクラウドファンディングや企業版ふるさと寄附の取組み開始

#### ④ 行政経営システムの見直し

- ・ 包括予算制度の見直し(人的資源管理計画と連動させた制度設計など)
- ・ イベント見直し制度の構築、補助金見直し制度の再構築(本質的なスクラップ&ビルド機能の強化)

⇒課題:行政評価と、補助金等見直しや人事配置との連動など模索するも、明確な成果創出までに至らず

#### ⑤ ワーク・ライフ・コミュニティ・バランスの推進

- ・ テレワーク、フレックス勤務等の多様な働き方の推進
- ・ 地域社会の担い手として参画するための副業制度等の検討・推進

⇒成果:働き方改革実践プランの策定と、テレワーク、フレックス勤務や副業制度の開始

#### ⑥ 採用・配置戦略の見直し

- ・ 優秀な人材を戦略的に確保できる採用制度の検討・導入(試験方法、実施時期等の検討・導入)
- ・ 人的資源管理計画の策定(職員数の適正管理)

⇒成果:採用試験の早期化や多様な試験方法・ツールの導入、また定年延長含む職員適正管理計画を見直し

#### ⑦ 人材育成制度の見直し

- ・ 人材育成制度の拡充(組織として求められる職員像の明確化、研修成果の可視化、民間事業者との連携など)
- ・ 人事評価制度の見直し(評価結果のフィードバック、多面観察制度の導入検討など)
- ・ キャリアデザインを描ける複線型の昇任・給与制度の検討

⇒成果:人材育成・活用基本方針の見直しなどによる人材評価制度、複線型人事制度などの導入など

#### ⑧ 組織体制の強化

- ・ 係単位の見直し(人材配置と連動させた最適規模の係の設置)

⇒成果:係・課規模の段階的拡充見直し(大部屋方式)によるマネジメント領域の拡充

# 現状、行財政課題

人口減少の本格化、高齢化の進展、少子化の加速といった人口動態に起因して、税収や人材などの行政資源を確保することが厳しくなることや、改修・更新期を本格的に迎える公共施設等の資産経営、そして不透明な物価高騰や、賃金を上昇基調としようとする経済動向などに対応していくことなど、**行“財”政にフォーカスした改革が必要**となってきました。

## 【課題】

- (1) **経常収支比率の悪化、義務的経費の増加**
- (2) **人件費の増加(正規/会計年度任用別、金額・人数推移)**
- (3) **公共施設への改修・更新費用に対する財源不足**

(関連)**物価高騰、賃金の上昇へのトレンド変化**(ただし市の課題ではなく、前提とせざるを得ないもの)

これらの課題を乗り越え、第六次塩尻市総合計画(しおじり未来投資戦略)が掲げる都市像「多彩な暮らし、叶えるまち。一田園都市しおじりー」を実現するため、次の目標を達成する改革を進めます。

**【行政の使命】** 現在と未来の「市民」のウェルビーイングに貢献する (第六次総合計画長期戦略)

## 【改革目標】

R8まで 一般財源2億円分を削減

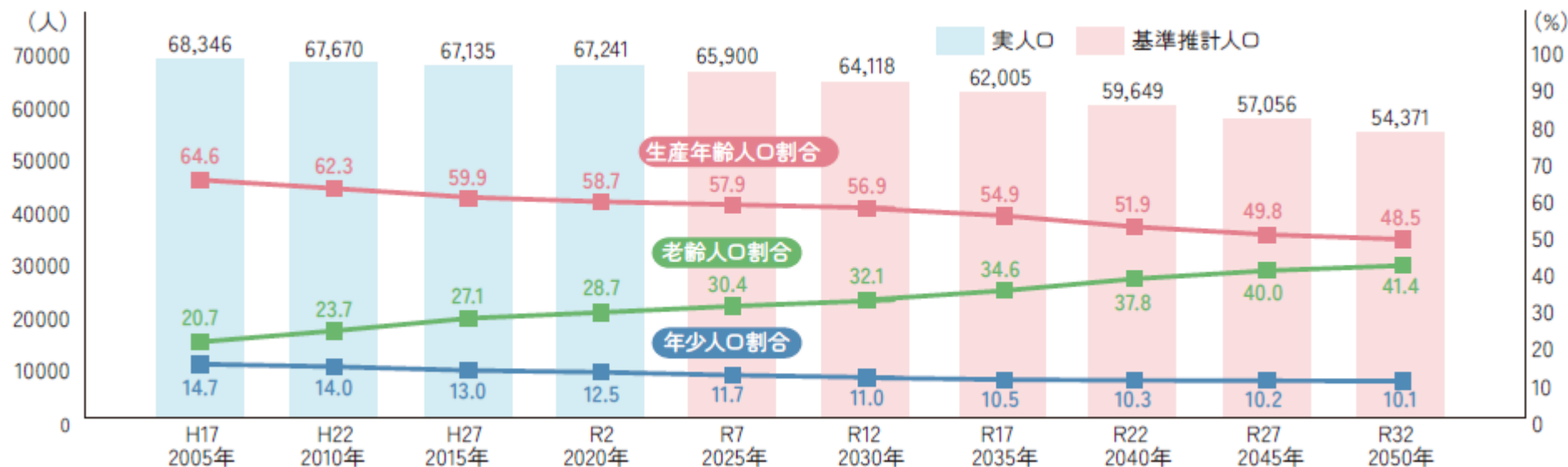
R9-11 改善状態を維持(新規施策と縮小廃止を同程度で運用)

# 大きな流れ 塩尻市の人口の減少、高齢化、少子化

- 本市の人口は、平成17年をピークに減少に転じ、既に減少傾向にある。
- 人口減少はこれまで緩やかだったが、今後は20年後の令和27年(2045年)には約57,000人と、約8,800人(約13%)減少する推計となっています。
- 人口構成が大きく変わり、特に社会をささえる中心となる「**生産年齢人口割合**」が大きく減少する。また**公共サービスへのニーズも大きく変わる可能性**があります。

※生産年齢人口割合…15歳以上65歳未満の人口の割合

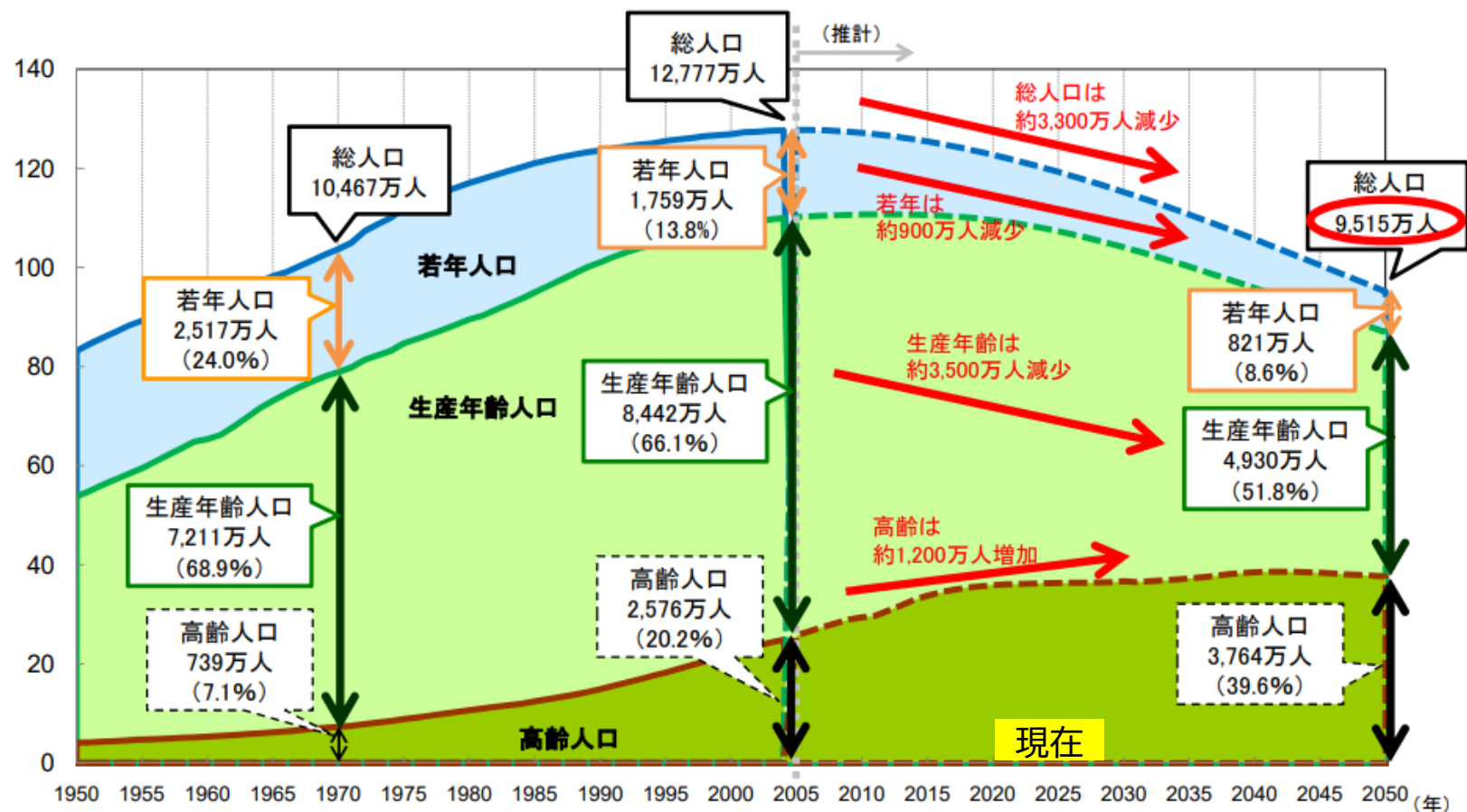
基準となる推計人口と3年齢区分構成比(第六次総合計画から)



現在

# 大きな流れ 日本全体の人口、自治体が直面する課題

- 日本の人口は、平成17年(2005年)をピークに減少に転じ、今後も減少が継続します。
- 人口減少や高齢化、少子化、また限られた職員や財源で必要な行政サービスや生活の質を維持していくことを目指します。

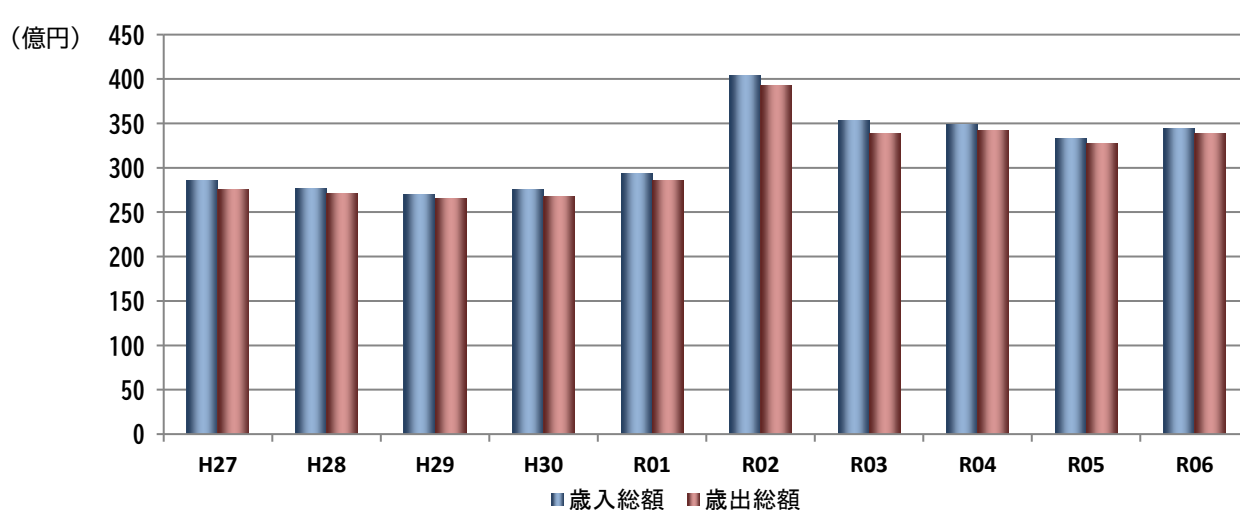


出典 「国土の長期展望」中間とりまとめ



# 課題（１）-１ 令和６年度 歳入歳出決算

- 令和６年度普通会計の決算は、歳入344億2千万円、歳出338億7千万円となり、歳入歳出決算の差額から翌年度へ繰り越す一般財源を差し引いた実質収支は、4億7千万円の黒字でした。一方、実質収支から、前年度からの繰越金や財政調整基金の積立・取崩額を除いた**実質単年度収支は、2千万円の赤字**となりました。
- 塩尻市の歳出決算額は、コロナ禍前まで270億円前後で推移してきましたが、令和２年度以降は新型コロナウイルス感染症や原油価格・物価高騰に対応する財政出動などの影響により規模が拡大しています。
- 令和６年度は、市民交流センターの大規模改修や小坂田公園の再整備、定額減税の実施に伴う調整給付金の給付などに加え、人件費や公債費などの義務的経費が増加したため、過去３番目の歳出決算規模となりました。



|           |                                                                                                             |      |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 「実質収支」    | $= (\text{歳入総額}) - (\text{歳出総額}) - (\text{翌年度へ繰り越す一般財源})$ $= 34,415,924 - 33,871,631 - 76,039 = 468,254$    | (千円) |
| 「単年度収支」   | $= (\text{実質収支}) - (\text{前年度からの繰越金} (= \text{前年度の実質収支}))$ $= 468,254 - 443,315 = 24,939$                   |      |
| 「実質単年度収支」 | $= (\text{単年度収支}) + (\text{財政調整基金積立額}) - (\text{財政調整基金取崩額})$ $= 24,939 + 254,329 - 300,000 = \Delta 20,732$ |      |

(千円)

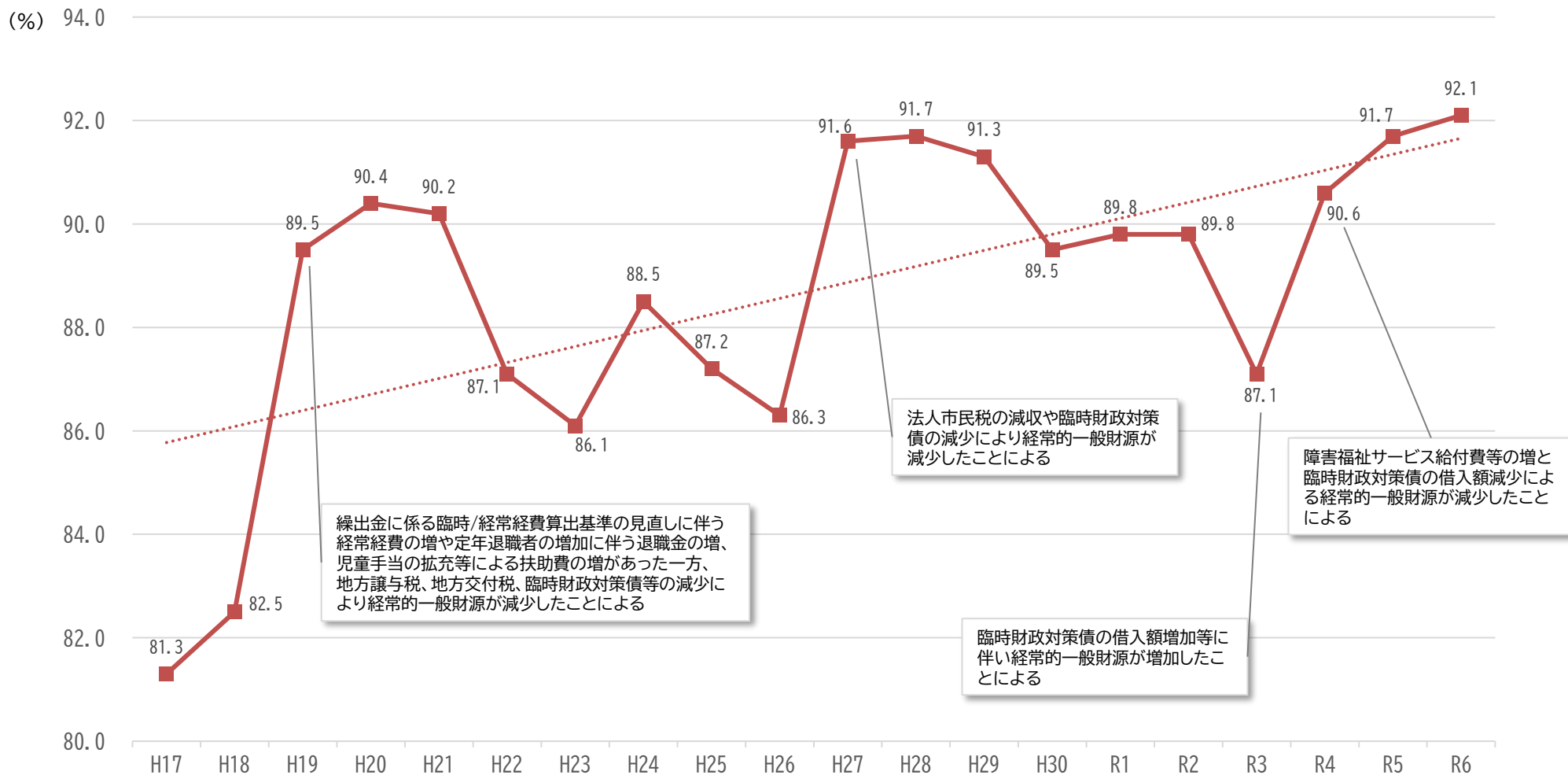
|                | R05             | R06                               |
|----------------|-----------------|-----------------------------------|
| 歳入総額           | 33,280,447      | 34,415,924                        |
| 歳出総額           | 32,709,082      | 33,871,631                        |
| 歳入歳出差引         | 571,365         | 544,293                           |
| 翌年度へ繰り越す一般財源   | 128,050         | 76,039                            |
| <b>実質収支</b>    | 443,315         | <b>468,254</b>                    |
| 前年度からの繰越金      | 540,905         | 443,315                           |
| 単年度収支          | $\Delta 97,590$ | 24,939                            |
| 財政調整基金積立額      | 299,393         | 254,329                           |
| 財政調整基金取崩額      | 0               | 300,000                           |
| <b>実質単年度収支</b> | 201,803         | <b><math>\Delta 20,732</math></b> |

## 課題（１）-２ 経常収支比率の悪化

- 地方公共団体の財政の硬直度(自由度)を示す経常収支比率は令和6年度は**過去最高値の92.1%**となりました。

経常収支比率…地方税や地方交付税などの経常的収入に対する、人件費や扶助費、公債費などの経常的経費の割合

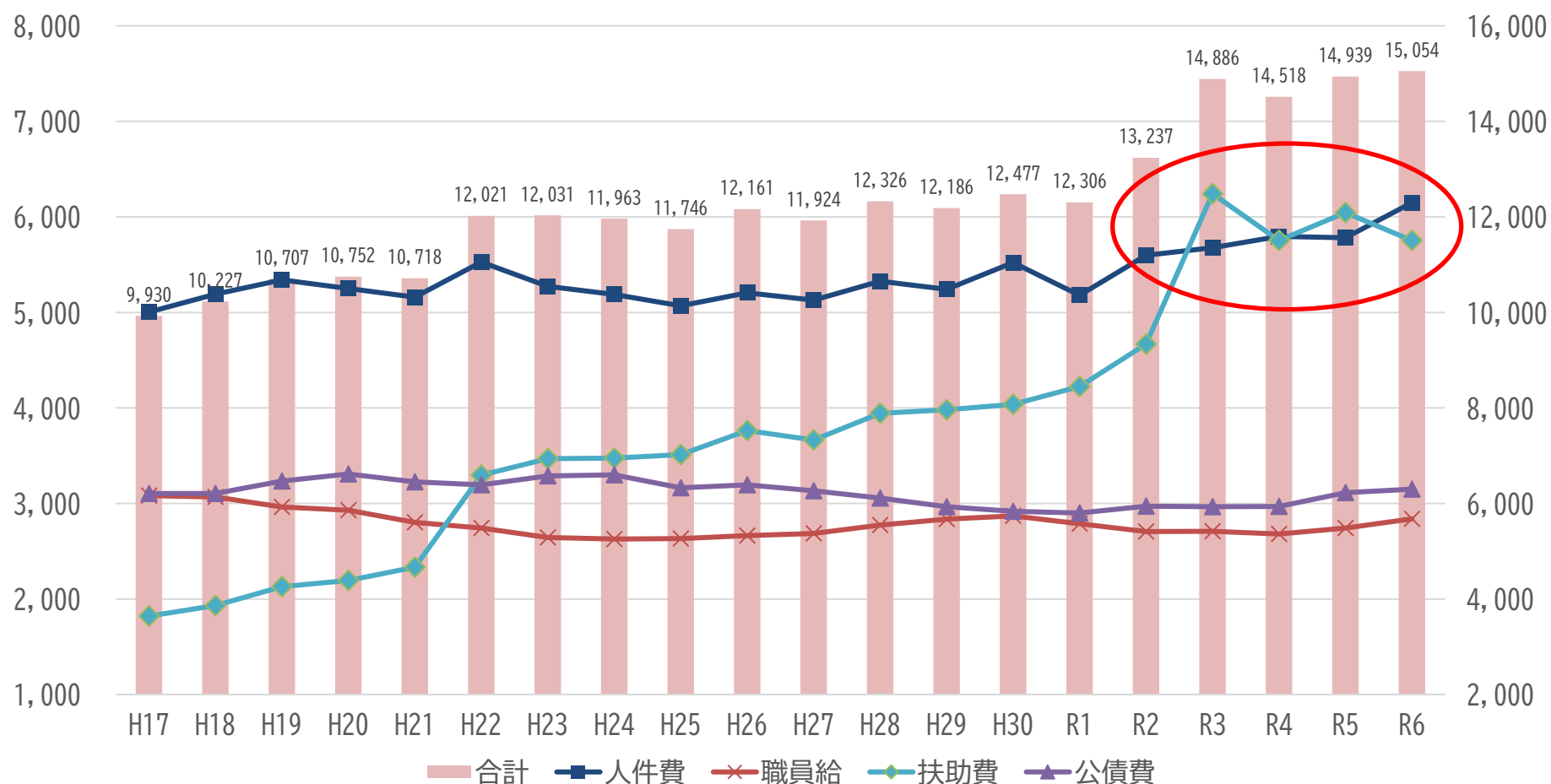
- 近年は、経常的一般財源の増減により変動があるものの、継続的な人件費や扶助費の増、災害復旧やハード事業に伴う公債費の増により**右肩上がりの傾向**が続いています。



# 課題（１）-３ 義務的経費の増加

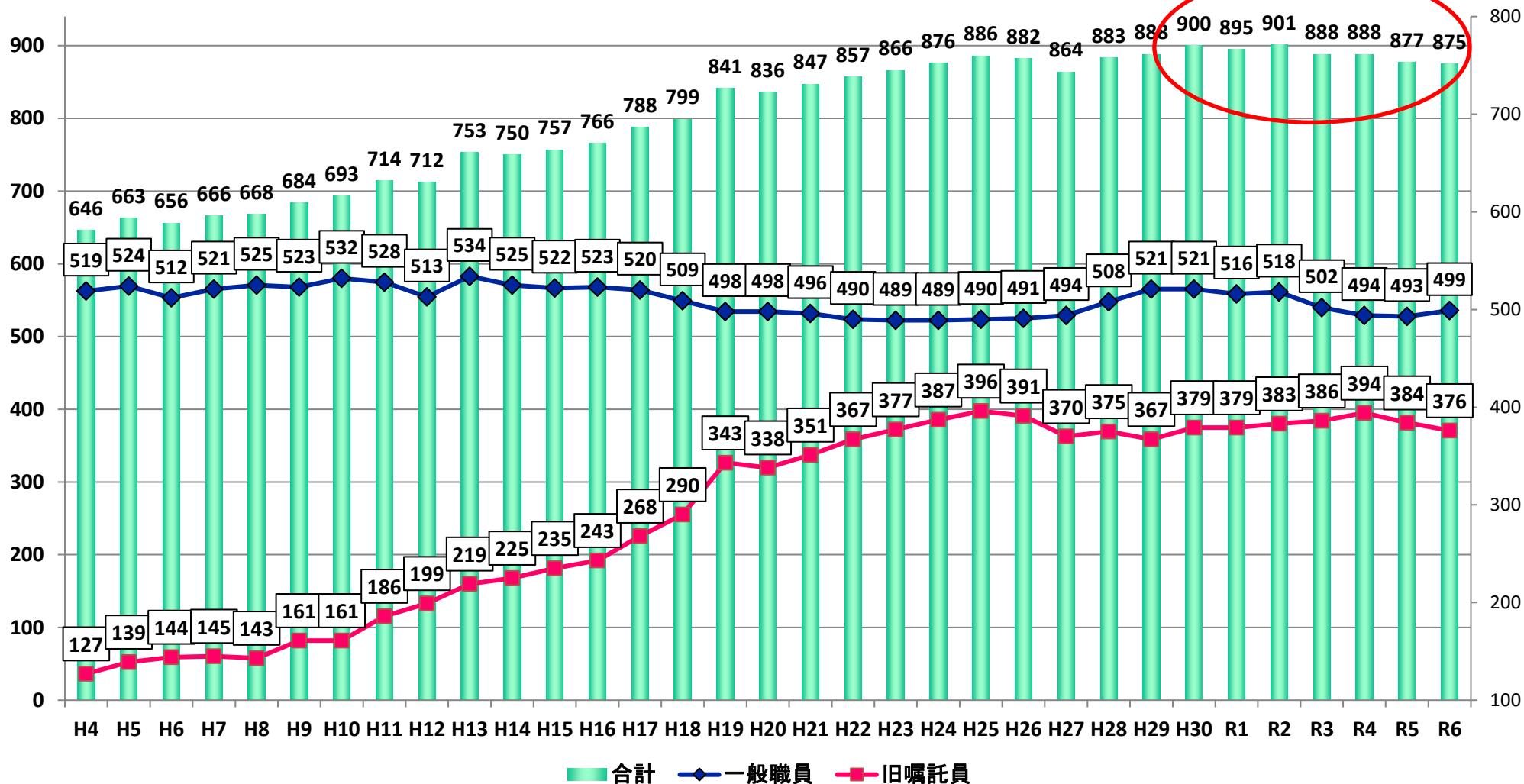
- 本市の義務的経費は、上昇傾向で推移し、R6年度は**過去最高値の150億円余**となっています。
- 特に、近年は人件費と扶助費増の影響が大きくなっています。

└ 人件費：退職職員の増加に伴う退職金、人事院勧告や国方針を踏まえた一般職及び会計年度任用職員の給与・手当の増など  
 扶助費：子育て世帯や住民税非課税世帯を対象とした給付金実施や障害福祉サービスに対する給付金の増など



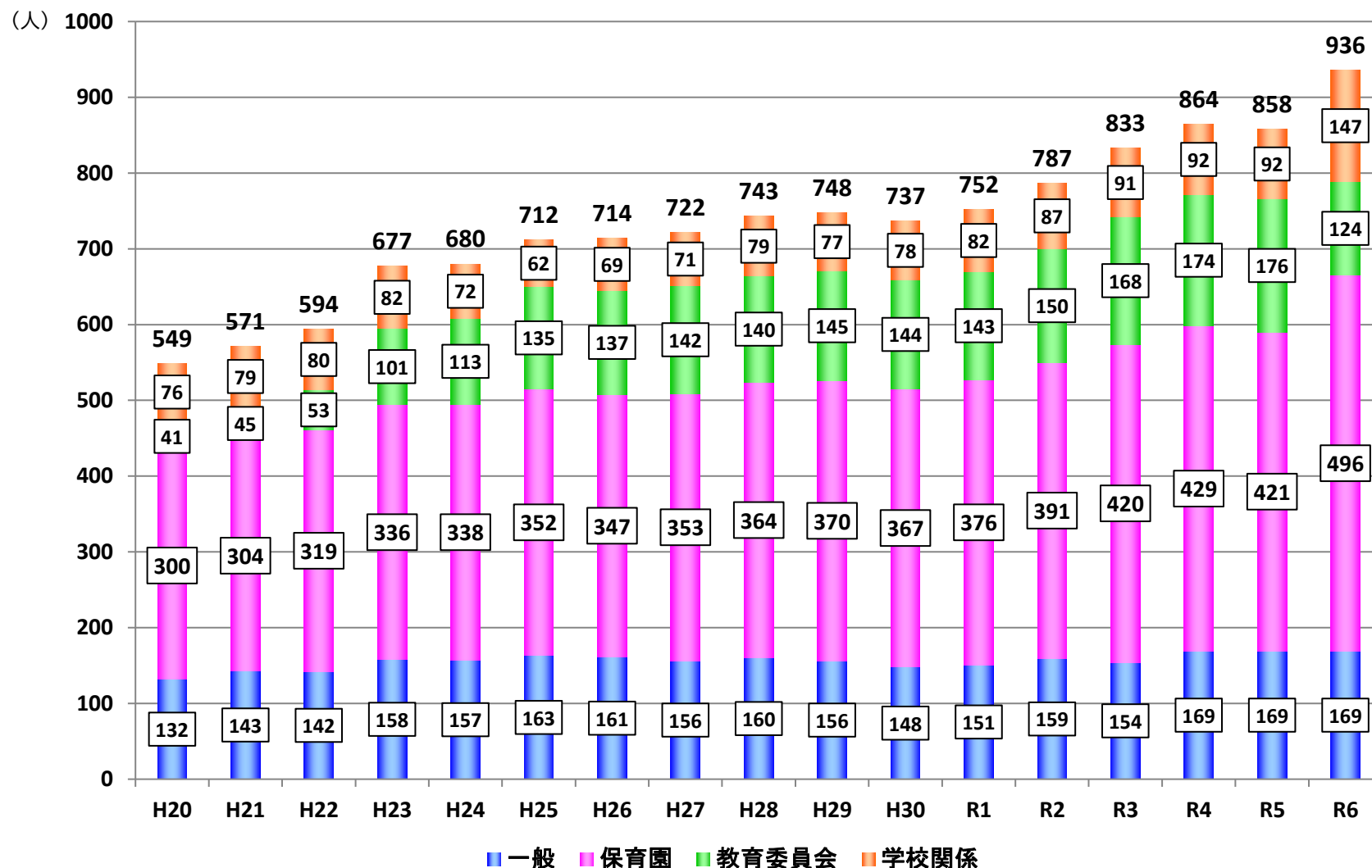
## 課題（２）-１ 職員数の増加

- 本市の職員数は、上昇傾向で推移し、R2年度には全体で900人を超える規模まで増加しています。R元年度以降、再任用職員等の最適化により一般職員数の削減を図ったが、R5年度からの定年延長制度の導入により、今後、一般職員の増加が見込まれています。



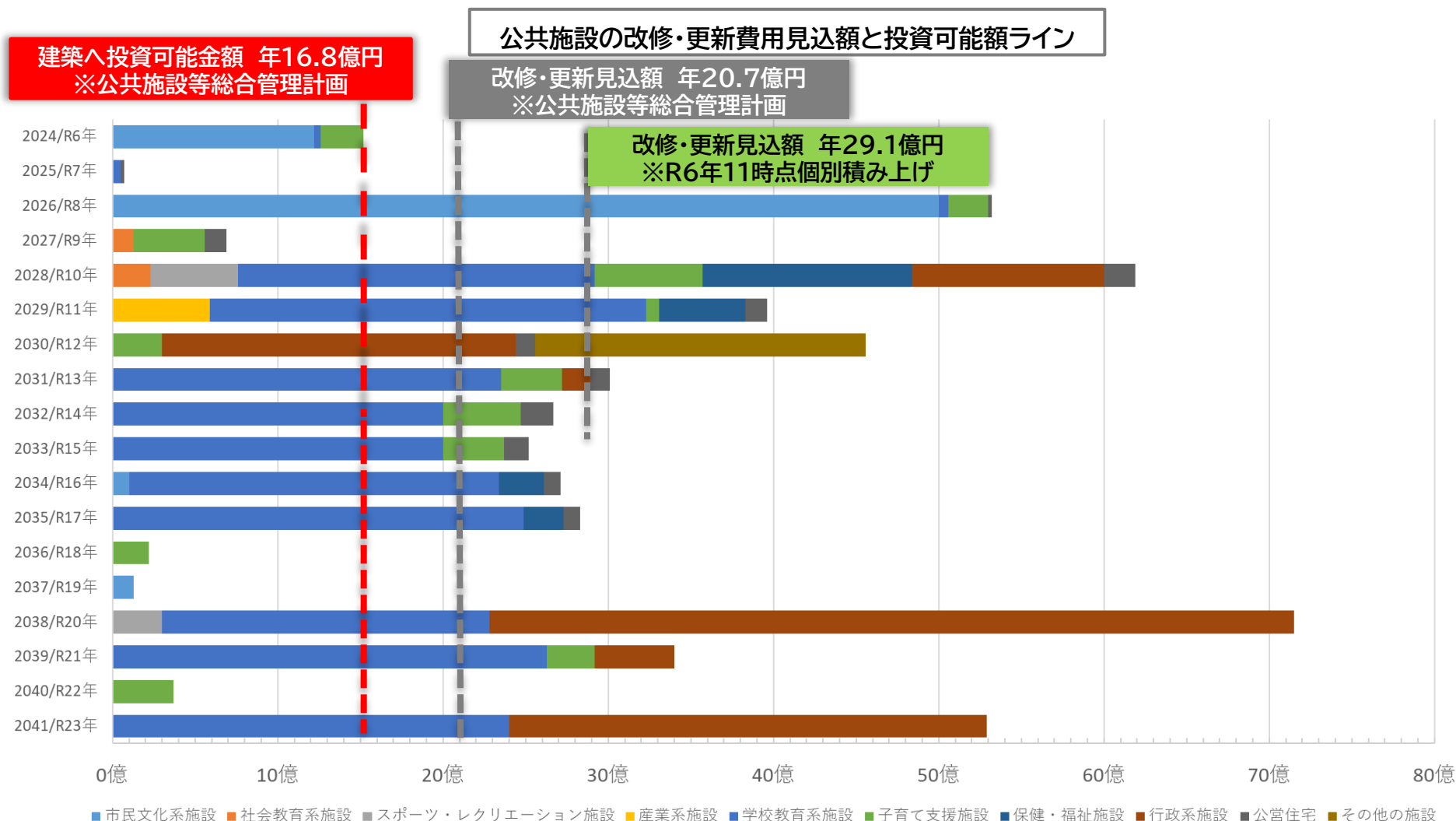
## 課題（２）-２ 会計年度任用職員全体の増加

- 本市の会計年度任用職員は、**保育園や学校関係を中心に増加で推移**しており、R6年度には936名まで増加しています。（R6からは休暇代替等も含む総数把握とした結果も含まれる）
- 近年は**報酬単価等や手当の引上げにより、人件費を大きく増加させる要因**となりました。



# 課題（３） 公共施設の改修・更新費用（工事費）に対する財源不足

- 建築年などを元にした、R6年以降の公共施設の改修・更新費用見込額は、六次総期間（～R14）で年29.1億円ですが、六次総期間における公共施設への投資可能なのは年16.8億円であり、財源が不足（約半分）し、改修・更新困難で施設の統廃合が必須となります。



# アクションプランの方向性と取組み

人口減少、少子高齢化の進行による人口動態に起因して、税収や人材などの行政資源を確保することが厳しくなる一方、成長戦略を描き、市政の発展を展望していく必要があります。

第六次塩尻市総合計画(しおじり未来投資戦略)が掲げる都市像「多彩な暮らし、叶えるまち。一田園都市しおじり」の実現に向けて、本市が大切にしている「チャレンジとアクション」と「持続可能な行政経営」を両立させるため、行財政にフォーカスした「行財政改革アクションプラン」を策定し、中長期的に実行します。

しおじり  
未来投資戦略  
が大切にしている

## 3つのこと

その1

多様な人との共創  
が一番のチカラ！



市民のみなさん、そして私たちを取りまく全国そして世界のみなさんと「共に考えて、つくる」共創こそが、急速に変化する社会に対応し、塩尻市のより良い未来をつくるためのチカラです。

その2

将来のありたい姿は、  
幸福度の高いまち！



多様な人びとが、日々良好(ウェルビーイング)で、幸福度の高い暮らしができるまちづくりが目標です。そのため、計画づくりの段階で実施したアンケート結果を元に、「幸福度」を戦略の一番の目標にしています。

その3

成功のカギは、  
チャレンジとアクション！



作戦をたてて、それを実行するためには、とにかく多様な人のチャレンジとアクションが必要になります。だからこそ、チャレンジと失敗に寛容で、チャレンジしやすい環境としくみづくりが大切になります。これが、未来投資戦略成功の重要なカギとなります。

【対象期間】 R7年度～R11年度までの5年間

【改革目標】 R8まで 一般財源2億円分の削減

R9-11 改善状態を維持(新規施策と縮小廃止を同程度で運用)

# アクションプランの方向性と取組み

## ◆方針：収入・財源の探索・確保

アクション1：使用料手数料等の見直し

アクション2：特定財源の情報共有、複数・追加確保

アクション3：ガバメントクラウドファンディング・企業版ふるさと寄附等の増加

## ◆方針：支出の選択と集中

アクション4：指定管理施設及び委託内容等の見直し（文化会館、総合体育館など）

アクション5：サービス・人員配置の見直し（窓口時間、図書館・保育・給食サービスなど）

アクション6：行政評価による評価と改善、補助金負担金等の見直し

## ◆方針：持続可能な所有資産経営・サービスへの転換

アクション7：公共施設とサービスの再検討と民間連携による維持費低減

## ◆方針：人的資本経営の推進

アクション8：人材適正配置と育成投資による業務生産性向上

※これらはあくまでも全体マネジメントする事項であり、各部署・職員による個別業務における取組みも進めます。



# アクション1：使用料、手数料等の見直し

## 【課題】

- 近年の最低賃金の上昇や物価高騰を受けて、これまでコスト上昇分を施設使用料などに反映しておらず、行政サービスに対する「市民負担の公平性」が確保できていない懸念がある。

## 【指標】

| 指標名(単位)                      | R6<br>基準値 | R8<br>中間値 | R11<br>目標値 |
|------------------------------|-----------|-----------|------------|
| 使用料、手数料の見直し件数(件)【累計】         | —         | 45        | 100        |
| 施設・サービスの価値向上につながる取組件数(件)【累計】 | —         | 10        | 20         |

## 【取組み概要】

- ◆ 直営、指定管理を問わず、利用者に負担を求めるサービスの料金については、「使用料、手数料等の見直し方針」に基づき、提供コストに対する料金設定が適切であるか全庁的に検証を行う。必要に応じて、料金の見直しや減免規定の改定などを行う。利用者負担が過大にならないよう、適正な職員配置や事務事業の見直しなどにより、サービス提供に要する経費を縮減する取組みを併せて行う。
- ◆ 施設運営にあたっては利用者のニーズに応える魅力的な有償を含むソフト事業や施設利用を検討するとともに、キャッシュレス決済の導入などで利便性を高め、SNS等を活用した積極的な情報発信を行うことで、利用率及び収益の向上を目指す。

## 【スケジュール】

| 取組み名                    | 主な部署        | R7                           | R8                             | R9 | R10       | R11 |
|-------------------------|-------------|------------------------------|--------------------------------|----|-----------|-----|
| 使用料、手数料等の見直し(全庁実施は3年ごと) | 担当課、財政課、企画課 | 見直し作業(全庁)                    | ・見直し方針の改定・調整<br>・事務事業見直し、コスト縮減 |    | 見直し作業(全庁) |     |
| 施設・サービスの価値向上            | 担当課         | 魅力的なソフト事業の検討、利便性の向上、積極的な情報発信 |                                |    |           |     |

# アクション2：特定財源の情報共有、複数・追加確保

## 【課題】

- 新たな行政需要に応えたいものの、国県等の一時的補助等では、市の一般財源負担が増加する。

## 【指標】

| 指標名(単位)               | R6<br>基準値 | R8<br>中間値 | R11<br>目標値 |
|-----------------------|-----------|-----------|------------|
| 各部からの特定財源活用提案件数(件)    | —         | 9         | 9          |
| 組織横断による支援・確保件数(件)【累計】 | —         | 3         | 5          |

## 【取組み概要】

- ◆ 補助等の活用は、国・県のみではなく両方の確保や、特別交付税措置のある財政支援の選択、財団など公共的団体の助成金、ネーミングライツをはじめとした民間資金の導入などを既存・新規取組に関わらず探索・確保し、塩尻市の一般財源の負担を緩和する。
- ◆ 積極的に補助等の情報収集や関係部署への庁内共有、確保に向けた連携を行う。
- ◆ 金利環境の変化(ゼロ金利から金利のある世界への移行)を踏まえ、公金を確実かつ効率的に運用し、運用益の確保を図るとともに、資金調達コストを最小化するため、資金計画の精度を向上させる。
- ◆ 臨時的・時限的な位置付けである特定財源の活用においては、持続可能な体制構築など期間中における成果創出を前提として取組み、成果に至らない場合は事業の停止などを判断する。

## 【スケジュール】

| 取組み名                    | 主な部署      | R7                        | R8 | R9 | R10 | R11 |
|-------------------------|-----------|---------------------------|----|----|-----|-----|
| 特定財源の複数・追加確保            | 全部署       | 国県だけでなく財団など公共的団体の補助等情報の探索 |    |    |     |     |
| 特定財源情報の収集、庁内発信、確保支援(随時) | 企画課、財政課など | 補助等情報の積極的な庁内発信、確保支援       |    |    |     |     |

# アクション3：GCF・企業版ふるさと寄附等の増加

## 【課題】

- 寄附の多くが返礼品に依存しており、プロジェクトそのものに共感する支援者や企業からの寄附を募ることができていない。
- 寄附金は当該年度の事業費に充当することを基本としているため、貴重な財源として柔軟に活用することができていない。

## 【指標】

| 指標名(単位)                    | R6<br>基準値 | R8<br>中間値 | R11<br>目標値    |
|----------------------------|-----------|-----------|---------------|
| 目標金額を達成したGCFプロジェクト数(達成/全数) | 6/7       | 10/15     | 15/20         |
| インセンティブ制度に基づく事業提案数(件)      | —         | 2         | 10            |
| 企業版ふるさと寄附件数(件)             | 3         | 10        | 20<br>(制度継続時) |

## 【取組み概要】

- ◆ GCF等を活用した積極的な資金調達と、それに基づくチャレンジ・アクション(事業の新規・拡大提案)を進めるため、事業担当課のモチベーションを高める予算獲得に対するインセンティブ制度を構築する。また、支援者が「応援したい」と思えるような、共感を呼ぶプロジェクト組成と魅力的な記事作成、SNSなど活用したプロモーションを展開し、より多くの支援者を募る。
- ◆ 企業に対して、事業担当課やマッチング支援事業者によるPRなどを通じて本市の特徴的な取組みを訴求し、R7～R9の3年間期間延長となった企業版ふるさと寄附制度を活用した寄附を募る。
- ◆ 既存の枠組みにとらわれない、新たな資金等の調達手法を随時研究する。

## 【スケジュール】

| 取組み名               | 主な部署                   | R7             | R8                                   | R9 | R10 | R11 |
|--------------------|------------------------|----------------|--------------------------------------|----|-----|-----|
| GCF等を活用した資金調達と事業提案 | 担当課、観光プロモーション課、企画課、財政課 | インセンティブ制度構築・試行 |                                      |    |     |     |
|                    |                        |                | インセンティブ制度改良<br>積極的なPR・寄附募集・新規/拡充事業提案 |    |     |     |
| 企業版ふるさと寄附のPR拡大     | 担当課、企画課                |                | マッチング支援事業者の活用<br>共感を呼ぶ特徴的事業のPR       |    |     |     |

# アクション4：指定管理施設及び委託内容等の見直し

## 【課題】

- 指定管理制度による施設運営は、複数年に渡り人件費を含め多額の運営費用が必要となるが、施設毎の性質で収益性や民間候補者の競争性が異なり、事業改善などにインセンティブが働きにくい。
- 公の施設自体に老朽化等による見直しを要する施設もあり、指定管理者等との協議が必要である。

## 【指標】

| 指標名(単位)                | R6<br>基準値 | R8<br>中間値 | R11<br>目標値 |
|------------------------|-----------|-----------|------------|
| 指定管理検討・選定件数(件)<br>【累計】 | —         | 4         | 18         |
| 委託内容等検討会議開催数<br>(回)    | —         | 4         | 4          |

## 【取組み概要】

- ◆ 現行の指定管理の検証、各政策・施策への寄与、財政状況・物価上昇など勘案したサービス水準と指定管理料の検証・設定を行いながら、指定管理者選定を計画的に進める。市が出資を行う団体等による指定管理施設については、団体の経営体制を含めた管理方法の検証や再設定を行う。
- ◆ 老朽化などの各施設の個別事情を考慮しながら、在り方を含め、現行の指定管理終了後の方向性についての検討を計画的に行う。

## 【スケジュール】

| 取組み名                  | 主な部署        | R7    | R8       | R9         | R10         | R11    |
|-----------------------|-------------|-------|----------|------------|-------------|--------|
| 指定管理者選定における競争性の確保     | 担当課、企画課、財政課 | 総合体育館 | 小坂田公園    |            |             |        |
| 老朽化対応など施設の方向性含めた検討・選定 | 担当課、企画課     | 文化会館等 | 塩嶺体験学習の家 | トレーニングプラザ等 | 地場産業振興センター等 | 情報プラザ等 |

# アクション5：サービス・人員配置の見直し

## 【課題】

- 窓口対応時間が、開庁時刻と同一であることで、窓口業務が多い部署では超過勤務を前提とした勤務とならざるを得なくなっている。
- 行政サービス提供のための人材確保が、現状もしくは将来的に懸念される中、将来的な需要も見据えたサービスと人材配置を定期的に見直す必要がある。

## 【指標】

| 指標名(単位)                     | R6<br>基準値 | R8<br>中間値 | R11<br>目標値 |
|-----------------------------|-----------|-----------|------------|
| 時間外勤務時間の削減時間率(対基準年%)【累計】    | —         | △10%      | △20%       |
| 行政サービスの検証や見直しの検討会議開催(回)【累計】 | —         | 8         | 20         |

## 【取組み概要】

- ◆ デジタル技術などを活用しながら、窓口開庁時間の短縮や公共施設の開館時間の見直しなどを実施し、持続可能な人員体制を構築する。併せて、職員の多様な働き方の推進や育児介護との両立できる人材体制を整え、組織全体の生産性の向上を図る。
- ◆ 本市が人材の確保や増員により強化してきた給食、保育、教育、図書館等のサービスについて、作業の共通化や、重複事業の見直し、民間代替主体の確保、将来的需要や施設・設備のあり方など、多角的かつ抜本的にサービスのあり方を検証し、持続可能なサービス供給体制を確立する。
- ◆ 第三セクターを含めた外郭団体のサービス内容を検証した上で、資金支援や人的支援のあり方を見直すとともに、職員の派遣については、効果的な施策推進や人材育成に資するものに重点化する。

## 【スケジュール】

| 取組み名                    | 主な部署                      | R7 | R8           | R9        | R10 | R11 |
|-------------------------|---------------------------|----|--------------|-----------|-----|-----|
| 窓口業務短縮の検討               | 全部署、企画課、総務人事課             |    | 検討チーム組成      | 窓口開庁時間の短縮 |     |     |
| 給食、保育、教育、図書館等サービスと人員の検証 | 担当課、企画課、公共施設マネジメント課、総務人事課 |    | 給食、保育<br>図書館 | 教育等       |     |     |

# アクション6：行政評価による評価と改善、補助金等の見直し

## 【課題】

- 経過とともに効果が薄くなった事業・取組みのスクラップは、利害関係も含めた調整を伴い、単年で実施することが難しく、結果、歳出の抑制が難しく増加基調にある。
- 一方、財源制約だけが先行すると、大胆な見直しや提案自体が難しくなりがちとなる。

## 【指標】

| 指標名(単位)                  | R6<br>基準値 | R8<br>中間値 | R11<br>目標値 |
|--------------------------|-----------|-----------|------------|
| スクラップ&ミニビルドの提案事業数(件)【累計】 | —         | 5         | 10         |
| 補助金等の見直し件数(件)【累計】        | —         | 50        | 100        |

## 【取組み概要】

- ◆ 中長期的な見通しに基づいた評価や、改善提案に対しても財源については削減を基調とするなど行政評価の運用基準の見直しを行い、スクラップ&ミニビルドや、終期シナリオ設定などを実施する。
- ◆ 行政評価の制度を簡素化することや、特に重点化する事項についての特別枠の設置など随時検討を加える。
- ◆ 「補助金等の見直し方針」を定め、特に市単独で交付している補助金等について、全庁的に検証、見直しを行い、内容が重複するものは統合など、その妥当性や有効性を確保する。

## 【スケジュール】

| 取組み名                          | 主な部署        | R7            | R8                    | R9                             | R10 | R11       |
|-------------------------------|-------------|---------------|-----------------------|--------------------------------|-----|-----------|
| 行政評価における運用見直しとスクラップ&ミニビルド等の実行 | 全部署、企画課     | 基準見直し<br>終期設定 | 終期実行、確実なスクラップ&ビルドへの移行 |                                |     |           |
| 補助金等の見直し(3年ごと)                | 全部署、財政課、企画課 |               | 見直し<br>作業             | ・見直し方針の改定・調整<br>・事務事業見直し、コスト縮減 |     | 見直し<br>作業 |



# アクション7：公共施設とサービスの再検討と民間連携による維持費低減

## 【課題】

- 改修・更新時期を迎える公共施設が今後増える一方、利用のベースとなる人口の減少と、改修・更新や維持管理の費用を賄う財源の制約が強まっている。

## 【指標】

| 指標名(単位)      | R6<br>基準値 | R8<br>中間値 | R11<br>目標値 |
|--------------|-----------|-----------|------------|
| 検討会議開催回数(回)  | 3         | 6         | 6          |
| 再エネ設備導入件数(件) | —         | 0         | 6          |

## 【取組み概要】

- ◆ 公共施設の中長期整備に係る具体的な実行計画となる「公共施設整備計画」を策定する。施設の役割、利用状況や維持管理に係るコスト等に基づく優先順位付けを行うとともに、人口推計や市民アンケートによって今後の利用やニーズを見通して、施設の廃止やサービスを含むあり方や改善を検討し、推進する。全施設を資産として活用し、利用率及び収益の向上を図る。
- ◆ 特に公共施設の約4割以上を占める学校施設等については、将来の在り方を設定し、公共施設整備計画と整合した個別施設計画を整理し、具体的検討を進める。
- ◆ 電力の一括調達による調達コストの削減や、民間連携による太陽光パネル+蓄電池+空調をセットにした再生エネルギー設備の設置を検討し、環境の整備、電気料金の削減及びGXを進める。

## 【スケジュール】

| 取組み名                          | 主な部署              | R7                              | R8      | R9                                     | R10 | R11 |
|-------------------------------|-------------------|---------------------------------|---------|----------------------------------------|-----|-----|
| 公共施設整備計画の策定及び運用               | 全部署、公共施設マネジメント課   | 再編方針                            | 再編計画    | 廃止、複合化、サービスの最適化                        |     |     |
| 総合管理計画、整備計画と整合した学校施設、公営住宅等の整備 | 学校教育課、教育施設課、建築住宅課 | これからの学校のあり方検討<br>公営住宅等長寿命化計画見直し |         | 各施設の方向性に沿った在り方に向けて<br>長寿命化など整備等を具体的に検討 |     |     |
| 民間連携による再生エネルギーの導入             | ゼロカーボン・GX推進PJ     | 導入手法の検討                         | 民間企業の選定 | 再エネ設備の導入                               |     |     |

【課題】

- 定年延長制度の運用によりシニア職員を中心に正規職員の増加が見込まれる中で、会計年度任用職員を含めた職員数の調整が必要となる。
- その一方で、正規職員が担うべきマネジメント業務や専門職業業務が複雑化・多様化している中で、能力やスキルのある人材がモチベーション高く当該業務に取り組める環境構築が不可欠。

【指標】

| 指標名(単位)                                | R6<br>基準値 | R8<br>中間値 | R11<br>目標値 |
|----------------------------------------|-----------|-----------|------------|
| 職員数の適正管理<br>(正規職員＋会計年度任用職員(月額制)の人数)(人) | 895       | 890       | 880        |
| 職員エンゲージメント【現在の仕事に満足している・やや満足している職員の割合】 | 61.7%     | 66.8%     | 71.8%      |

【取組み概要】

- 行政ニーズが増えている分野に対してシニア職員や民間の副業人材等のマッチングを行いながら、組織全体として職員数の適正管理を行い、サービスの見直しやDX推進と合わせて、生産性の向上を図る。
- 資格手当の創設や管理職の処遇改善を推進するとともに、ジョブローテーション制度の確立や複線型人事制度の拡充など職員がキャリアデザインを描ける仕組みの拡充を進める。
- 会計年度任用職員の部内流動配置を整え、繁忙期等における柔軟な人材配置を推進するとともに、部単位でエンゲージメント指数を可視化し、各職場における多様な働き方等の創意工夫を進める。

【スケジュール】

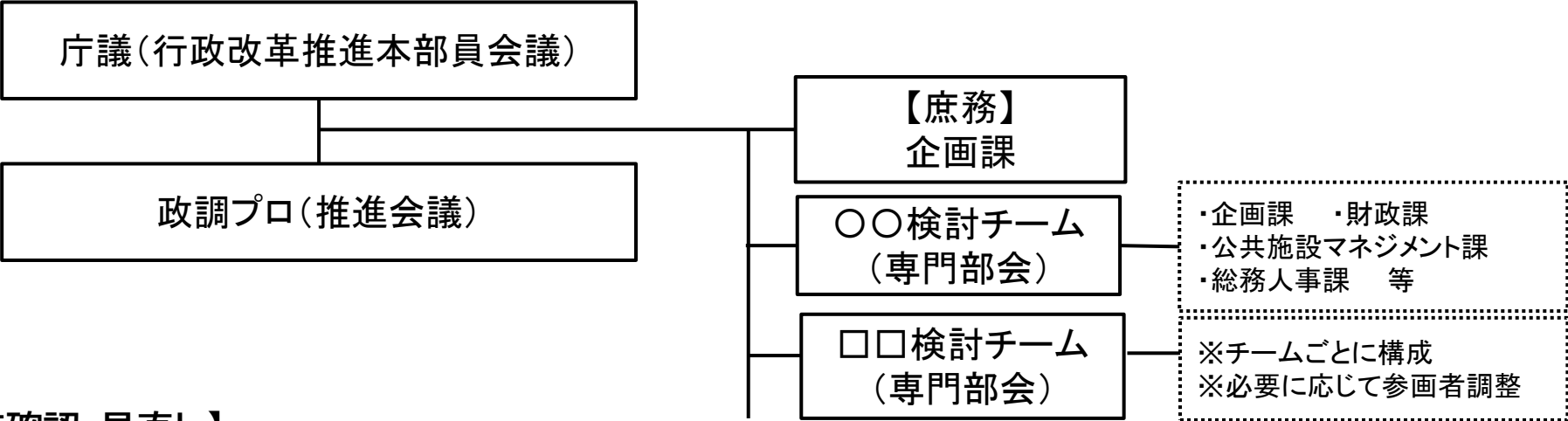
| 取組み名             | 主な部署      | R7                 | R8                  | R9      | R10 | R11 |
|------------------|-----------|--------------------|---------------------|---------|-----|-----|
| 職員数の見直し          | 全部署、総務人事課 | シニア職員・副業人材のマッチング推進 |                     |         |     |     |
| 処遇改善<br>複線型人事の拡充 | 総務人事課     | 制度設計               | 管理職の処遇改善<br>資格手当の創設 |         |     |     |
|                  |           | 土木・建築              | 保育士・栄養士             | 行政職への導入 |     |     |



# 推進体制及び進捗確認・見直し

## 【行政改革推進本部体制】

取組に対して検討チームを設置し、政調プロ・庁議へ随時諮るとともに、行政経営システム（行政評価・実施計画、予算編成）等を活用しながら、推進します。



## 【進捗確認・見直し】

毎年度進捗を確認するとともに、令和8年度実績を踏まえ中間見直しなどを必要に応じて行います。  
また、中期戦略に合わせて見直しを行う長期財政フレームの管理・見直しとも関係させます。

| 取組み名   | 主な部署                              | 行財政改革アクションプラン【R7～R11】 |          |          |          |          | R12 |
|--------|-----------------------------------|-----------------------|----------|----------|----------|----------|-----|
|        |                                   | R7                    | R8       | R9       | R10      | R11      |     |
|        |                                   | 第1期中期戦略               |          | 第2期中期戦略  |          |          |     |
| 進捗確認   | 企画課、財政課、<br>公共施設マネジメント課、<br>総務人事課 |                       | 進捗<br>確認 | 進捗<br>確認 | 進捗<br>確認 | 進捗<br>確認 | 検証  |
| 策定・見直し | 企画課                               | 策定                    |          | 見直し      |          |          |     |