

第四次瑞穂市行政改革大綱（案）及び年度別実績（案）の修正事項

§ 1. 大綱（案）

【1】財政の健全化の推進

(1) 財政の健全化

P 3 ③（一財）瑞穂市ふれあい公共公社及び瑞穂市土地開発公社の健全な経営

● 土地開発公社の廃止については、文面を修正

⇒ 瑞穂市土地開発公社については、廃止を想定していないので、当該趣旨に合う内容に修正。

【2】人材育成と組織強化

(1) 職員定員管理

P 5 ② 女性職員の活躍推進

● 女性に偏った表現の部分は修正できないか。

⇒ 性別を問わず、職場環境の改善を進め、年度別実績（案）の指標に近い表現に修正

【3】事務事業の見直しと効果的な行政サービス

(1) 事務事業の効率化・適正化

P 8 ①行政サービスの質の向上と民間委託等の推進

● 指定管理者制度について表現を入れてはどうか。

⇒ 指定管理者について記述を追加。

【4】公有資産マネジメント

(1) 公有資産の最適化と適正な管理

P 10 ①公有施設等の最適化

● 行政改革としての公有施設等の最適化を考えると施設の集約や多機能化であって、長寿命化等は違うのではないか。

⇒ 全体的に内容修正。

§ 2. 年度別実績（案）

【1】財政の健全化の推進

(1) 財政の健全化

P 1 ① 財政の健全化

● 財政力指数（3年平均）

⇒ 総合計画に合わせて修正。 《新》0.77 ← 《旧》0.80

P 1 ② 公営企業の健全な経営

● 取組方法の記載内容（収益率、財務比率等）と項目（金額ベース）の整合性

⇒ 所管部署と協議し以下の項目へ修正。併せて取組方法も修正

《新》 経常収支比率	← 《旧》 収益的収支
経費回収率	資本的収支
汚水処理減価	企業債残高
水洗化率	一般会計からの繰出金

【2】人材育成と組織強化

（1）職員定員管理

P 4 ① 適正な職員数の確保及び配置

★ 職員年齢構成の平準化に関する取組に関する実施項目について結果の数値を示してはどうか。

⇒ 定員管理計画において、職員の年齢別構成表（第3表）がグラフ化されている。また、例年の給与・定員管理等についての公表では、（2）年齢別職員構成の状況が示されている。

⇒ 職員の年齢構成の平準化については、現在少ない年齢層に絞っての採用は困難であるため、削除とします。

（2）働き方改革と人材育成

P 5 ② 人材（職員）の育成

★ 意識改革への取り組みとして、職員の研修アンケートの結果数値等を採用できないか。

⇒ 人材育成計画の改定の際に、研修受講満足度や研修内容活用度の指標の導入について検討します。

【3】事務事業の見直しと効果的な行政サービス

（1）事務事業の効率化・適正化

P 7 ① 行政サービスの質の向上と民間委託等の推進

● 大綱（案）の修正に合わせて、指定管理者制度の指標を追加。

⇒ 指定管理者制度導入施設数及び実施事項（指定管理者）の追加

P 7 ② 電子自治体の推進

● コンビニ交付サービスの利用件数に率を導入できないか。

⇒ 利用率の欄を追加。

【4】公有資産マネジメント

（1）公有資産の最適化と適正な管理

P 8 ① 公共施設等の最適化

⇒ 公共施設（建物系）総延床面積の縮減の指標が5年間に縮減実績を出すことが難しいため、施設別コスト分析の導入状況に指標を変更。

P 9 ② 公共施設等の適正な管理と受益者負担の適正化

● 増減の表記の訂正 《新》R 8－R 4 ←《旧》H 3 3－H 2 9

● グラフの検討

⇒ 各年度別実績にてグラフ化を図ることは難しいため、最終年度の検証時等に検討します。