

◆第三次行政改革の検証

本市では、平成18年度より行政改革に着手し、計画期間を概ね5か年毎とする行政改革大綱を策定し、継続的な改革に取り組んできました。

この度、第三次行政改革大綱の計画期間の終了にあたり、第四次行政改革大綱の策定に向け、第三次行政改革大綱実施計画の主要項目について検証しました。

重点項目：【1】財政の健全化の推進

項目（1） 財政の健全化

①財政の健全化

一般財源の標準規模を示す指標である標準財政規模は令和2年度は増加している。

財政力の強さを表す指数である財政力指数は、横ばい状況である。実質公債費比率、経常収支比率はいずれも類似団体の平均を下回っており、健全な数値となっている。

基金は平成31年度決算時に積立てにより増加し、令和2年度は横ばいである。地方債は、平成28年度以降の繰上償還により減少していたが、平成31年度以降は繰上償還を実施しておらず、横ばいである。今後も財政健全化に向けて取り組む。

②統一的な基準による地方公会計の整備と活用

当市では平成22年度から財務書類4表（貸借対照表、行政コスト計算書、資金収支計算書、純資産変動計算書）について公表済みであるが、平成29年度からは、国による「統一基準による地方公会計の整備」に即した財務書類4表を作成し、公開している。

③公営企業会計の適用の促進

平成31年度から下水道事業会計が、地方公営企業法に基づく、公営企業会計として、運用を開始している。

項目（2） 経費節減・収入確保等

①受益者負担の適正化

貸館業務を中心とした施設について令和2年4月1日から料金改定を実施している。

しかしながら、コロナウイルスの影響による開館時間の制限等により、利用件数の大幅な減少もあるため、受益者負担については、現段階での分析は難しいが、今後も適正な負担割合について検討を進める。

②未収債権の徴収体制

市税、国民健康保険税の徴収率は横ばいで推移し、いずれもほぼ目標値となっている。

市では税や使用料に関係する課の職員で構成する横断的な組織として「市税等収納対策プロジェクトチーム」の設置のほか、「瑞穂市債権の管理に関する条例」（平成27年度）を制定し、令和2年度には組織体制を検討し、令和3年度から「債権管理室」を設置し、徴収体制の強化を順次進めている。

③保有地の処分・有効活用

普通財産については、行政目的の利用がなく、未利用財産となっている資産があるため、毎年、売却等により処分を進めている。

④新たな収入の確保

新たな収入の確保として「庁舎内のフロアマットへの広告掲載」（令和2年度）の取り組みを開始した。現在、公共施設のネーミングライツやクラウドファンディングについても検討を進めている。

ふるさと納税も寄付額が増加している。記念品の企画を進めることで、市の魅力を発信しながら、財源拡大をより進めていく。

企業誘致数に関しても計画目標を達成している。税収増にも寄与するため、引き続き推進していく。

項目（3） 第三セクターの健全な経営

①（一財）瑞穂市ふれあい公共公社の健全な経営

平成24年10月に設立した「瑞穂市ふれあい公共公社」は、市のアウトソーシングや指定管理業務を担っている。売上げ・経費ともに横ばいで推移しているが、業務が固定化している面もあり、今後、積極的な企画の提案や、事務の効率化と質の向上を目指す必要がある。

②瑞穂市土地開発公社の存廃

過去より、「土地保有状況」が0㎡で推移している「瑞穂市土地開発公社」については、存続・廃止の方向性が課題となっている。土地開発公社の存廃については、市が進める用地を伴う事業計画にも関わるため、短期的には決定が困難でも、引き続き検討していく。

重点項目：【2】行政資源の最適化と効率的な行政の推進

項目（1） 職員定員管理及び人材育成

①適正な職員数確保及び配置

令和2年4月1日の総職員数は、計画数365名（ただし、消防職員数を除いた計画数）より24名下回る341名であった。計画数を下回っているが、職種別にみると、一般事

務職員数はほぼ横ばいで推移するとともに、計画数を上回っている。技能労務職員数も横ばい（計画数比－1人）であり、主な要因は保育士・教諭職員が103人（計画数比－25人）と計画より大幅に下回っている。

保育士については、平成30年度以降、職員数が減少しており、現状を分析し、処遇改善等を検討していく必要がある。

②女性職員の活躍推進

「女性一般行政職員（保育士、幼稚園教諭、消防職を除く）の割合」、「一般行政職（保育士、幼稚園教諭、消防職を除く）の管理職に占める女性の割合」とともに、計画目標を達成できていない。女性が働きやすい環境整備を進め、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革を促進していく必要がある。

③人材(職員)の育成

職員の資質向上のため、職員研修実施参加延べ人数の計画目標を毎年度2,000名としていたが、計画期間中のいずれの年度も目標者数を下回った。業務時間内の開催となるため一度の受講者数が限られることが要因と考えられるほか、特に令和2年度は新型コロナウイルスの影響による職場内の集合研修を控えたことも影響している。現在は配信による研修も増え始めているため、職員の資質向上のため、充実を図る。

④組織体制の見直し

平成29年度は「穂積駅圏域拠点整備課」設置、平成30年度は「総務部及び企画部」の組織再編を実施、令和3年度は、市民協働安全課に「危機管理室」、総務課に「秘書室」、税務課に「債権管理室」を設置した。今後、新組織を設置した効果・検証を行い、組織体制については、社会情勢の変化に合わせて、随時検討していく必要がある。

⑤危機管理体制の強化

BCP（事業継続計画）については、各年度内容確認を実施、個人情報リスク管理である安全管理措置に関する研修も毎年度実施している。不当要求行為等の研修については、直近2年間実施できていない。不当要求行為等の研修は、クレーマーへの対応や内部通報などコンプライアンス（法令順守）上、重要であり、実施手法を検討する必要がある。

また、BCPについては、昨今の新型コロナウイルスへの対応としても見直しが必要であり、現在、検討が進められている。

項目（2） 事務事業の再編・整理・廃止・統合

①補助金等の見直し

補助金については、令和元年度まで増減する推移を示してきた。令和2年度は新型コロナ

ナウウイルス対策事業もあり増加している。負担金については、増加傾向が続いている。「もとす広域連合」、「西濃環境整備組合」、「後期高齢者医療広域連合」等、所属団体の状況によるため、市単独での削減が難しい面もある。例年実施している「補助金・負担金」の内容チェックを進め、適正化に取り組む。

②社会保障における医療費の適正化、予防事業の推進

特定保健指導や特定健康診査等の疾病の予防を進めることで、医療費の抑制につながることを期待されるが、特定保健指導率は目標を達成できているが、特定健康診査の受診率は計画目標に達していない。社会保障関係費の増大を抑制するために引き続き受診率向上に取り組んでいく。

③待機児童の解消、保育所・幼稚園・認定こども園の整備

令和元年度には公私連携保育所型認定こども園「ほづみの森こども園」が開園した。「子どもの預かり施設の拡充、体制整備事業」は令和元年度より計画目標を上回るようになり、「潜在保育士就業促進事業」でも計画目標を上回り、保育の面で改善が進んでいることが分かる。人口増が続いている当市では、保育ニーズも高い水準が続くと予想され、今後も公私連携型での子どもの預かり施設の体制の充実を進めていく。

④電子自治体の推進

コンビニ交付サービスについては、計画目標はないが、個人番号カード（マイナンバーカード）の普及とともに、着実に利用件数が増加している。個人番号カードの多目的利用では、目標の3事業を達成しているが、今後、国のデジタル・トランスフォーメーションの動向により、更なる活用の可能性について検討を進める。

⑤行政サービスの質の向上と民間委託等の推進

従来より、簡易業務のアウトソーシングや公共施設の管理運営での指定管理者制度の導入（コミュニティセンター・自転車駐車場等）を実施してきた。民間委託については、全ての業務を市職員が直接実施することと比べて、事業者の専門知識の活用によるサービスの質の向上や、市と事業者の業務分担による効率性の向上や業務負荷の軽減等の効果もあるため、経費面とのバランスを見ながら今後も活用していく。

重点項目：【3】市民参加と協働のまちづくりの推進

①市民参画・協働

「若い世代（40歳以下）の市政への参加・参画割合（審議会・ワークショップ等）」については、計画目標の15%を達成してきたが、令和2年度は大きく数値を下げた。新型コロナウイルスの影響により、会議開催の制約を受けているためと推測される。「まちづくり人材バンク登録者」については、当初より実績が0人のままである。市民協働に係る施策の方向性は、タウンミーティング等を通しての人材の発掘、発掘した人材の研修に重点をおいていたためである。

②産官学金労言との連携

当市の地方創生事業の計画である「瑞穂市まち・ひと・しごと創生総合戦略」に基づく事業の実績である。特に「瑞穂市総合計画等評価審議会」における事業評価において「目標達成に非常に効果的であった」と評価されたものの割合は72～89%で直近3年間で80%台であることから、地方創生の取り組みに成果が出ていることが分かる。

重点項目：【4】公共施設の適正な管理の推進

①公共施設の最適化と適正な管理

「公共施設（建物系）総延床面積の縮減」は計画目標－3.75%を達成できていない。しかしながら、直近3年間は減少傾向であり、縮減の方向性が見られる。公共施設の老朽化については、大きな課題であり、令和3年度に改定される「公共施設等総合管理計画」に即しながら、公共施設の最適化を進める。

②指定管理者制度の活用

コミュニティセンター、自転車駐車場、うすずみ研修センターに導入している指定管理者制度が継続しているが、今後、他の公共施設での活用も検討されている。特に自転車駐車場については平成31年度から民間事業者による指定管理業務を実施しており、効果・検証の内容を将来的な制度活用に生かしていく。