資料１

第四次瑞穂市行政改革大綱

令和４年６月

瑞　　穂　　市

第五次瑞穂市行政改革大綱

令和９年度～令和１３年度

令和９年３月

瑞　　穂　　市

目　次

１．第四次瑞穂市行政改革大綱の目的・・・・・・・・・・・・・・・・１

２．第四次瑞穂市行政改革大綱の位置付けと目標・・・・・・・・・・・１

３．第四次瑞穂市行政改革大綱の体系・・・・・・・・・・・・・・・・２

４．第四次瑞穂市行政改革大綱実施計画・・・・・・・・・・・・・・・３

　重点項目【１】財政の健全化の推進・・・・・・・・・・・・・・・３

　重点項目【２】人材育成と組織強化・・・・・・・・・・・・・・・５

　重点項目【３】事務事業の見直しと効果的な行政サービス・・・・・８

　重点項目【４】公有資産マネジメント・・・・・・・・・・・・・１０

５．推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１１

目　次

１．第五次瑞穂市行政改革大綱の目的・・・・・・・・・・・・・・・・１

２．第五次瑞穂市行政改革大綱の位置付けと目標・・・・・・・・・・・１

３．第五次瑞穂市行政改革大綱の体系・・・・・・・・・・・・・・・・３

４．第五次瑞穂市行政改革大綱実施計画・・・・・・・・・・・・・・・４

　【重点項目１】財政の健全化の推進・・・・・・・・・・・・・・・４

　【重点項目２】人材育成と組織強化・・・・・・・・・・・・・・・６

　【重点項目３】事務事業の見直しと効果的な行政サービス・・・８

　【重点項目４】公有資産マネジメント・・・・・・・・・・・・１０

５．推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１１

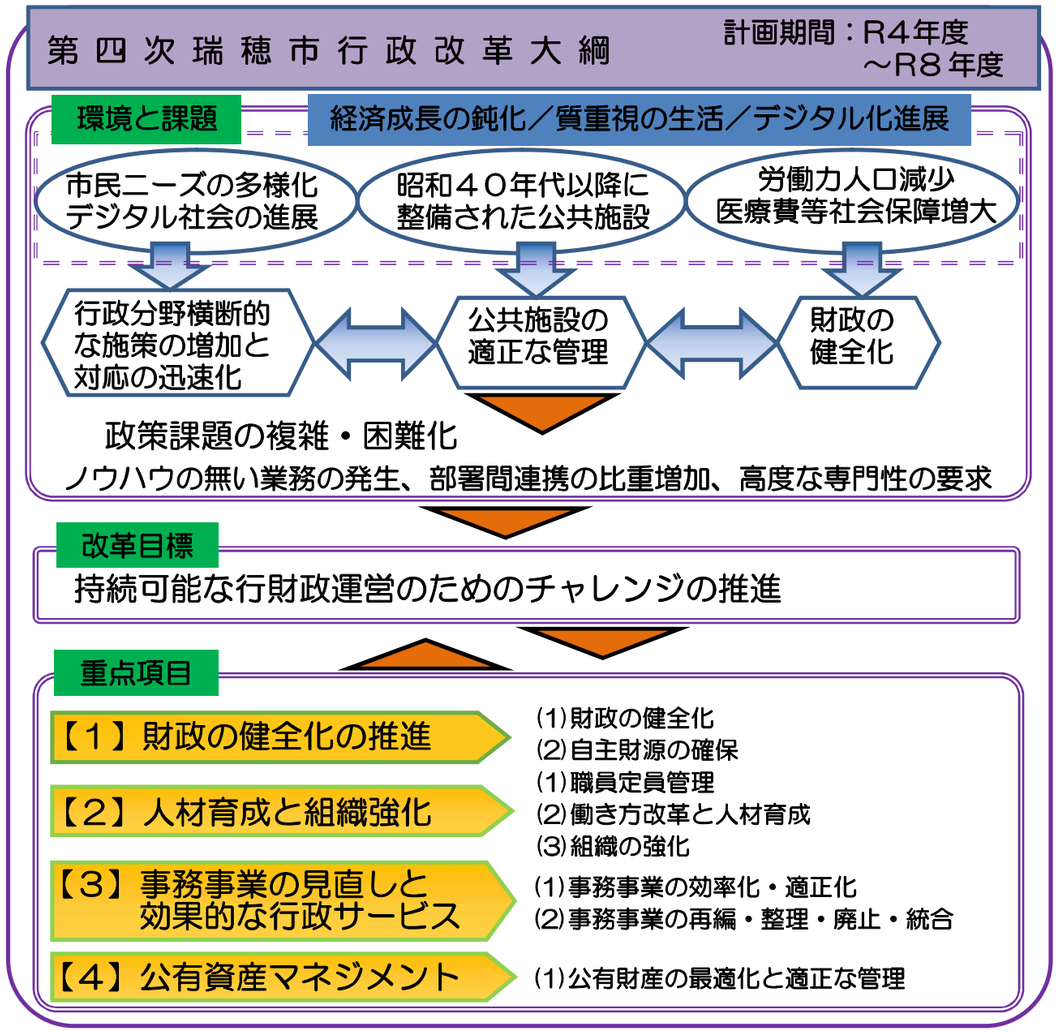
1　第四次瑞穂市行政改革大綱の目的

瑞穂市の行政改革は、平成 18 年に「瑞穂市行政改革大綱」及び「瑞穂市集中改革プラン」の策定からスタートし、以降、平成 22 年には「第二次」、平成 29 年に「第三次」の「瑞穂市行政改革大綱」を策定し推進してきました。

平成 28 年 3 月に策定した、市の最上位計画である総合計画は、令和３年度より後期計画に入り、内容が刷新され、引き続き、共通目標である「持続可能な都市経営のまちづくり」を掲げ、施策・事業を推進しています。

社会情勢は、経済成長は鈍化する一方で、市民ニーズの多様化により行政需要は複雑化しています。これらの要因は将来的に財政のひっ迫、公共施設の老朽化や専門性を要求される職員の労働環境の悪化として懸念されます。将来的にも持続可能な「行政運営」及び「財政運営」を維持していくため、「第四次瑞穂市行政改革大綱」を策定します。

2　第四次瑞穂市行政改革大綱の位置付けと目標



第四次大綱を継続することを記載

1　第五次瑞穂市行政改革大綱の目的

瑞穂市の行政改革は、平成 18 年に「瑞穂市行政改革大綱」及び「瑞穂市集中改革プラン」を策定して以来、効率的な行財政運営の実現に向けて着実に取り組んできました。令和４年に策定した第四次大綱では、財政健全化や人材育成、公共施設の適正管理に加え、電子自治体の推進や事業仕分けなど、新たな施策にも挑戦しました。

しかし、第四次大綱で掲げた重点項目の中には、今なお十分に達成されていない課題が存在するため、本大綱でも継続して取り組みを推進します。これにより、財政の健全化、人材育成・組織力の強化、質の高い行政サービスの安定提供、公有資産の適正管理など、持続可能な行財政運営の基盤をさらに強化します。

また、少子高齢化や人口減少に伴う社会保障費の増加が見込まれる中で、市民ニーズは多様かつ高度化しています。こうした変化に対応するためには、人材育成やデジタル技術を活用した業務効率化が不可欠であり、老朽化が進む公共施設の長寿命化・集約化による適正な管理も同様に重要です。

これらの社会情勢の変化に的確に対応し、持続可能な地域社会と行財政運営の発展を目指すため、本大綱は第３次瑞穂市総合計画の共通目標「市民とつくる持続可能な都市（まち）」の実現に向け、将来にわたり持続可能な行財政運営の維持・推進を目的として策定するものです。

2　第五次瑞穂市行政改革大綱の位置付けと目標

位置づけをシンプルに

第３次瑞穂市総合計画（基本構想）

〈市の将来像〉こどもが輝き 誰もが笑顔あふれる 安心で住みよい都市（まち）
～ウェルビーイングに満ちあふれたコミュニティの創造～

〈計画期間〉　令和８年度から令和１７年度まで

※ウェルビーイング（Well-being）とは？
- 身体的・精神的・社会的に良い状態にあることをいい、短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義等の将来にわたる持続的な幸福を含む概念。
- 多様な個人がそれぞれ幸せや生きがいを感じるとともに、個人を取り巻く場や地域、社会が幸せや豊かさを感じられる良い状態にあることも含む包括的な概念。

第３次瑞穂市総合計画（前期基本計画）

〈共通目標〉　市民とつくる持続可能な都市（まち）
- ・中長期的な視点から計画的な行政運営
- ・行政評価による効率的な行財政運営
- ・健全な財政状況のもと、バランスの取れた財政運営

〈計画期間〉　令和８年度から令和１２年度まで

第五次瑞穂市行政改革大綱

総合計画の共通目標に合わせた改革目標に変更

〈改革目標〉　**持続可能な都市（まち）をつくる行財政改革の推進**

〈計画期間〉　令和９年度から令和１３年度まで

〈重要課題〉
- ・少子高齢化等に伴う社会保障費の増
- ・市民ニーズの高度化・多様化
- ・公共施設の老朽化

第四次の内容を継続して推進したいため、４つの重要項目に変更はなし

〈重点項目〉
- 【１】財政の健全化の推進
  - （１）財政の健全化
  - （２）自主財源の確保
- 【２】人材育成・組織強化
  - （１）組織体制の適正化
  - （２）働き方改革と人材育成
- 【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
  - （２）事務事業の再編・整理・廃止・統合
- 【４】公有資産マネジメント
  - （１）公有財産の最適化と適正な管理

3　第四次瑞穂市行政改革大綱の体系

行政改革体系図

改革目標：持続可能な行財政運営のためのチャレンジの推進

【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
②公営企業の健全経営
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

項目（２）　自主財源の確保

①未収債権の収納率向上
②新たな収入の確保

【２】人材育成と組織強化

項目（１）　職員定員管理

①適正な職員数の確保及び配置
②女性職員の活躍推進

項目（２）　働き方改革と人材育成

①働き方改革の推進
②人材（職員）の育成

項目（３）　組織の強化

①危機管理体制の強化

【３】事務事業の見直しと効果的な行政サービス

項目（１）　事務事業の効率化・適正化

①行政サービスの質の向上と民間委託等の推進
②電子自治体の推進

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

【４】公有資産マネジメント

項目（１）　公有資産の最適化と適正な管理

①公共施設等の最適化
②公共施設等の適正管理と受益者負担の適正化
③保有地の処分・有効活用

図式化して整理

【２】（１）に含める

3　第五次瑞穂市行政改革大綱の体系

〈改革目標〉 持続可能な都市（まち）をつくる行財政改革の推進　変更

- 【１】財政の健全化の推進
  - （１）財政の健全化
    - ①財政の健全化
    - ②公営企業の健全経営
    - 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
  - （２）自主財源の確保
    - ①未収債権の収納率向上
    - ②新たな収入の確保
- 【２】人材育成と組織強化
  - （１）組織体制の適正化　名称変更
    - ①効率的な組織体制の確立　新規
    - ②適正な職員数の確保及び配置
    - ③女性職員の活躍推進
  - （２）働き方改革と人材育成
    - ①働き方改革の推進
    - ②人材（職員）の育成
- 【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
    - ①行政サービスの質の向上と民間委託等の推進
    - ②デジタル技術の活用・推進　名称変更
  - （２）事務事業の再編・整理・廃止・統合
    - ①補助金等の見直し
    - ②事業仕分け　新規
- 【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
    - ①公共施設等の最適化
    - ②公共施設等の適正管理と受益者負担の適正化
    - ③保有地の処分・有効活用

４　第四次瑞穂市行政改革大綱実施計画

重点項目

【１】財政の健全化の推進

項目（１）　　財政の健全化

【　現状と課題　】

歳出面においては、市民ニーズ多様化、高度化や少子高齢化などを背景とした行政需要の増加は続いており、財政的制約が厳しい状況にあります。

「地方公共団体の財政の健全化に関する法律」に基づく４つの健全化判断比率（実質赤字比率・連結実質赤字比率・実質公債費比率・将来負担比率）と公営企業の資金不足比率を合わせた５指標などにより引き続き、健全な財政を維持していくことが不可欠です。

【　　取　組　　】

①財政の健全化

予算編成では、無駄な歳出の削減と優先順位を意識した編成を続けていますが、近年は一般財源の更なる抑制、新たな財源の確保にも重点を置いています。また、下水道事業などの大規模事業を見据え、「次の世代に負担を先送りすることなく、今を生きる世代全体で連帯して負担を分かち合う」という考え方に基づき、財政健全化に向けた取組を着実に進めます。

②公営企業の健全な経営

下水道事業は、令和元年度より公営企業会計の適用が始まりましたが、処理場の建設他、投資的経費の支出が今後増大し、経常経費中心の経営になるには時間を要します。その間は、下水道事業対策基金の活用の他、一般会計からの繰出金の増額も予想されるため、継続的に事業の効率化・経営の健全化に取り組む必要があります。

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

（一財）瑞穂市ふれあい公共公社については、コミュニティセンターの指定管理者の他、事務のアウトソーシング先として、市が直接実施するよりも、サービスの向上、コスト削減、雇用・就労の創出などでの効果が期待されますが、組織自体の健全な経営を確保するため、現在又は将来の経営状況や資産債務の状況を把握し、適切な関与を行います。

瑞穂市土地開発公社については、長期間、保有土地が無い状況ですが、将来に向かって大規模事業が立案されている瑞穂市において、財政制約の厳しい中の手段の選択肢の１つとして想定されますので、継続的に、経営状況や資産等の状況について把握し、適切な関与を行います。

・水道事業は、今後、経費の増加が見込まれるため、健全な経営ができるよう第五次から新たに記載
・下水道事業は、具体的な取組を記載

４　第五次瑞穂市行政改革大綱実施計画

【重点項目１】財政の健全化の推進

（１）財政の健全化

【　現状と課題　】

歳出面においては、市民ニーズの多様化、高度化や少子高齢化などを背景とした行政需要の増加は続いており、財政的制約が厳しい状況にあります。

「地方公共団体の財政の健全化に関する法律」に基づく４つの健全化判断比率（実質赤字比率・連結実質赤字比率・実質公債費比率・将来負担比率）と公営企業の資金不足比率を合わせた５指標などにより引き続き、健全な財政を維持していくことが不可欠です。

【　　取　組　　】

①財政の健全化

予算編成では、無駄な歳出の削減と優先順位を意識した編成に取り組む一方で、近年は一般財源の更なる抑制と新たな財源の確保にも重点を置いています。また、新庁舎建設事業などの大規模事業を見据え、「次の世代に負担を先送りせず、今を生きる世代全体で連帯して負担を分かち合う」という考え方に基づき、財政健全化に向けた取り組みを着実に推進します。

②公営企業の健全な経営

水道事業は、高度経済成長期以降整備された施設の老朽化対策や、令和６年能登半島地震を教訓とした施設の耐震化、防災対策の強化が、より一層求められています。建設資材の高騰や人件費の上昇により、経常経費・投資的経費が増嵩する中、将来に亘り「持続可能な水道事業経営」を行うため、水道ＤＸ技術の活用等による業務の効率化をより一層図るとともに、適切な水道料金の負担による健全経営に取り組みます。

下水道事業は、令和２年度から新たに公共下水道事業に着手したことから、下水道施設整備等の投資的経費が今後も見込まれ、経常経費中心の経営になるには時間を要します。その間、一般会計からの繰出金の増額も予想されるため、下水道対策基金の活用とともに、建設費や維持管理費に係るさまざまなコスト縮減に併せて、瑞穂処理区の供用開始後は、早期の水洗化率向上と適切な下水道使用料の確保による経営の健全化に取り組みます。

【１】財政の健全化の推進

項目（２）　自主財源の確保

【　現状と課題　】

将来的に、高齢者の増加による社会保障費の増加、公共施設などの老朽化による維持更新費用の増嵩など歳出の増加は避けられない状況にあります。一方、歳入面は生産年齢人口の減少により税収入は減少し、地方交付税などの国からの依存財源は動静を見込むことが難しく、楽観的に増加する見込みは立てられず、財政状況は厳しくなると予測せざるをえません。このような財政状況のもと、「スクラップ＆ビルドの徹底」による歳出の抑制を図るとともに、自主財源確保に向けた取組が必要です。

【　　取　組　　】

①未収債権の収納率向上

瑞穂市ではこれまで、担当課ごとに分かれている各種の債権について、収納率の向上と滞納額の縮減に向けた取組を推進するために設置した市税等収納対策プロジェクトチームにおいて債権徴収に係る一層の合理化や情報共有を図ってきましたが、令和３年度は「債権管理室」を設置し、市税・国民健康保険税を中心に債権回収の事務を集中化しました。

今後、強化された組織を活かし、更なる収納率の向上を図ります。

②新たな収入の確保

令和３年度の企業版ふるさと納税の開始のほか、市広報紙の広告欄、市公式ホームページのバナー広告での収入、庁舎などの市が保有する財産を積極的に活用した広告収入（広告付きマット）と様々な収入の確保に取り組んできました。

しかしながら、財政運営の厳しさは依然として続いており、更なるふるさと納税や新たな企業誘致の推進とともに、ネーミングライツやクラウドファンディングなどの新たな収入の確保を積極的に検討し、自主財源の確保を図ります。

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

（一財）瑞穂市ふれあい公共公社については、組織の健全な経営を確保するため、現在及び将来の経営状況や資産状況を把握した上で、適切な関与を行います。

瑞穂市土地開発公社については、現在、保有土地がない状況にありますが、今後、大規模事業を実施する場合、厳しい財政制約の下では、有効な手段の一つとして機能することが想定されるため、継続的に経営状況と資産状況を把握した上で、適切な関与を行います。

（２）自主財源の確保

【　現状と課題　】

将来的に、高齢者の増加に伴う社会保障費の増加や公共施設などの老朽化に伴う維持更新費用の増加により財政負担が増す一方で、歳入面は生産年齢人口の減少に伴う税収の減少、地方交付税などの国からの依存財源は今後の動向が不透明で、増加を見込むことは難しく、財政状況は一層厳しくなると予想されます。こうした財政状況の下では、「スクラップ＆ビルドの徹底」による歳出の抑制と自主財源確保に向けた取り組みが不可欠です。

【　　取　組　　】

①未収債権の収納率向上

瑞穂市はこれまで、市税等収納対策プロジェクトチームにおいて、担当課ごとに分かれている各種債権について、収納率の向上と滞納額の縮減に向けた取り組みを推進し、債権徴収の合理化と情報共有を図ってきました。令和３年度には「債権管理室」を設置し、市税・国民健康保険税を中心に債権回収事務の集中化を図りました。強化された体制を活かし、一層の収納率向上に取り組みます。

②新たな収入の確保

企業版ふるさと納税、ネーミングライツ、市広報紙の広告欄、市公式ホームページのバナー広告、市が保有する施設への広告掲載（広告付きマットなど）といった多様な財源確保に取り組んできました。

しかし、財政運営の厳しさは依然として続いているため、ふるさと納税の返礼品開発強化と企業誘致の推進に加え、市有財産（公用車、ＰＣ・タブレットなど）の売却やクラウドファンディングといった新たな財源の確保策を積極的に検討・実施し、自主財源の確保を推進します。

・取り組んできたことにネーミングライツを追加。
・これからの取り組みにふるさと納税の返礼品開発強化や公用車やPCなどの市有財産の売却を追加。

重点項目

【２】人材育成と組織強化

項目（１）　職員定員管理

【　現状と課題　】

人件費は固定的な経費であり経費に占める割合も大きいことから、定員縮減や簡素化・合理化を求められる傾向がありますが、当市の場合は、人口増加や昨今の権限移譲の推進も加わり、瑞穂市定員管理計画では行政サービス水準の維持を鑑みた増員を見込んでいます。

サービスの維持と財政のバランスを考え、適正な定員管理に取り組む必要があります。

【　　取　組　　】

①適正な職員数の確保及び配置

地方分権の推進や高度化･多様化する市民ニーズによる行政需要の増加に対応するとともに、人口増加に伴う潜在的な事務量の増加という当市独自の事情もあるため、とりわけ、一般行政職の人数を抑制できない見込みもあります。

このため、今後厳しくなると予想される財政事情を鑑み、各部門で数値目標を設定し、市全体の総合的な定員管理を実施しながら、社会情勢に合わせた組織・機構の見直しにより、適正な職員配置に努めます。

また、職員の年齢構成については、定員管理計画に基づき、長期的な視野の下、年齢構成の平準化のため、年齢別職員数のバランスに配慮した採用計画を実施します。

②女性職員の活躍推進

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく瑞穂市特定事業主行動計画の目標の達成に向けた取組を実施します。

また、ワーク・ライフ・バランスの考え方の下、仕事と生活の調和がとれ、充実感を持って、働きやすい職場環境づくりに努め、女性の管理職登用を進めます。

第四次の危機管理の内容に加えて、係制導入の追加を記載

【重点項目２】人材育成と組織強化

（１）組織体制の適正化

組織の内容を含めたため変更

【　現状と課題　】

人件費は経費全体に占める割合が大きいため、一般的には定員縮減や事業の簡素化・合理化が求められる傾向にあります。しかし当市では、人口増加に加え、権限移譲の推進に伴う業務量の増加もあることから、定員管理計画では行政サービス水準の維持を踏まえ、必要な増員を見込んでいます。行政サービスの質を維持しながら財政を健全化させるため、適正な定員管理に取り組むとともに、市民ニーズの変化に対応した組織の見直しを常に行う必要があります。

【　　取　組　　】

①効率的な組織体制の確立

市民ニーズの変化に対応した組織の見直しにより、令和４年度に「係制」を導入し、各所属の担当業務を明確化し、市民にとってわかりやすい窓口体制を整備しました。その上で、災害対応や情報セキュリティ対策など危機管理意識をより強化した組織にするために災害を想定した訓練や研修などに取り組みます。また、新たな行政課題を的確に把握し、柔軟かつ効率的に対応できる組織体制の整備に引き続き取り組みます。

②適正な職員数の確保及び配置

本市の今後数年間の総人口は微増が見込まれる一方で、職員の働き方改革推進に伴う長時間労働の是正や、育児休業などの長期休職者の増加に対応するため、適正な職員数の確保と管理が必要となります。加えて、定年引上げ期間中については、年齢構成の平準化に配慮しながら、新規採用者を一定数継続的に確保する必要があります。

こうした状況の下で、今後さらに厳しくなると予想される財政状況を踏まえ、各部門で数値目標を設定して市全体の総合的な定員管理を進めるとともに、社会情勢に対応した組織・機構の見直しを行い、適正な職員配置に努めます。

③女性職員の活躍推進

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく瑞穂市特定事業主行動計画の目標の達成に向けた取組を実施します。

女性職員の活躍をさらに推進するとともに、すべての職員のワーク・ライフ・バランスを実現するため、誰もが働きやすい職場づくりを進めながら、多様な分野・場面で職員が活躍する組織をめざします。

【2】人材育成と組織強化

項目（2）　働き方改革と人材育成

【　現状と課題　】

令和元年度より働き方改革についての関係法が施行されました。その趣旨は「働く人々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにする」ことにあります。働き方改革には、ワーク・ライフ・バランスの観点もあることから、職場環境の改善を通して、働き甲斐のある職場づくりを進める必要があります。当市でも長時間勤務の是正は、人件費の抑制を図るためにも、「ノー残業デー」を設定するなどの取り組みを行っています。

地方分権の一層の進展により地方自治体の役割が増大し、市民ニーズは高度化・多様化する中、個々の職員には困難な課題を解決する能力と高い業績を挙げることが従来以上に求められます。このため職員の専門性を高めるための人材育成が求められます。

このような労働環境への配慮と業務の困難化を両立させるためには、組織の仕組みづくりに取り組むことも手法として検討していきます。

【　取　組　】

①働き方改革の推進

長時間勤務の是正について職員の意識向上を図り、全庁的に時間外勤務の削減に努めます。年次有給休暇取得日数の向上など、職場環境の改善につながる取り組みを進めます。

②人材（職員）の育成

高度化、多様化する市民ニーズ、国・県からの権限移譲の流れとともに、デジタル・トランスフォーメーション（ＤＸ）による業務の電子化も見込まれ、引き続き、職員の知識・能力の専門性が求められます。ＯＪＴ（職場での日常業務を通じた職員教育）や目標管理制度よる職員の能力開発や意識改革に引き続き取り組むとともに、各種研修の充実を図ります。

・「人材育成基本方針」に基づき研修を充実させることを記載。
・現在、朝日大学と連携した人材育成研修を実施しているため、その内容について記載。

（2）働き方改革と人材育成

【　現状と課題　】

働き方改革は、働く人々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で選択できるようにすることにあります。

働き方改革はワーク・ライフ・バランスの実現を掲げており、職場環境の改善を通じて、働きがいのある職場づくりを進める必要があります。当市でも長時間勤務の是正に向けて、「ノー残業デー」の設定など、職員の健康と生活の質の向上を図る取り組みを行っています。

地方分権の一層の進展により地方自治体の役割が増大し、市民ニーズが高度化・多様化する中で、個々の職員には困難な課題を解決する能力と高い業績を挙げることが従来以上に求められます。

こうした状況下では、職員の専門性を高めるための人材育成が一層求められます。労働環境への配慮と業務の困難化を両立させるためには、組織の仕組みづくりに取り組むことが重要です。

【　取　組　】

①働き方改革の推進

時間外勤務の削減と休暇取得の促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境の整備を進めます。また、育児・介護との両立やライフステージに応じた多様な働き方の選択を可能にするため、各種休業制度の周知徹底と取得促進に積極的に取り組みます。

②人材（職員）の育成

高度化・多様化する市民ニーズや制度改正、国事業の実施など、変化する社会情勢に対応するためには、高度な知識と能力を持つ職員が必要です。このため、「人材育成基本方針」に基づき、職員の専門性と能力の向上、業務に必要なスキルと知識の習得を支援し、各種研修を充実させることで、限られた人材でも最大の成果を発揮できる体制を構築します。

これらの取り組みの一環として、大学と連携した人材育成研修を実施しています。今後も、研修制度の充実や大学等の教育機関との連携強化など、多様な人材育成の方法を活用しながら、職員の資質向上と組織の総合力向上を推進します。

【2】人材育成と組織強化

項目（3）　組織の強化

【　現状と課題　】

行政改革において、組織の見直しは、能率の向上や行政サービス向上のための重点項目となります。行政ニーズの変化に対応した組織の見直しは常に課題意識をもつべきですが、当市においては、令和３年度に「子ども支援課」の他、税務課内に「債権管理室」、市民協働安全課内に「危機管理室」を設置するなどの組織体制を実施したところです。このため、「組織の強化」として体制の質的な向上を図る取り組みを進めている現状にあります。

【　取　組　】

①危機管理体制の強化

近年、地震だけでなく風雨による被害が毎年、日本各地で発生しています。災害時の危機管理体制は組織横断的な連携も必要となり、非常時であることから対応力も求められることになります。

行政を取り巻く各領域における様々な危機に的確に対応するため、職員の危機管理意識の徹底や、体制づくり、マニュアルなどの見直しを行います。

また、平常時においても、情報ネットワークに対する危機管理は、電子自治体の推進により、これまで以上に重要になります。情報ネットワークへの不正侵入など、犯罪や個人情報の流出などの問題が懸念される中、大切な市民の情報を守るとともに、市民ニーズの多様化・高度化に対応した安全で快適な情報環境を整えます。

組織と職員配置は一体と考えるため
第五次では重点項目【２】の（１）にまとめる

重点項目

【3】事務事業の見直しと効果的な行政サービス

項目（1）　事務事業の効率化・適正化

【　現状と課題　】

厳しい財政制約が見込まれる一方で、人口増による事務量の増加や行政分野を横断する事務をはじめとした新しい施策による行政需要の増加という２つの面を自治体自ら直接的に対応していくには限界があります。費用対効果による事業や施策の「選択と集中」も必要ですが、事業やサービスの内容や特殊性を踏まえ、民間委託により専門知識を活用することで、より効果的かつ効率的な行政サービスを実現することも検討すべきです。

また、ＤＸによる電子自治体が提唱され、国ではデジタル庁が設置されました。ＤＸの動向は、国の動きと自治体の動きが同時進行であるため、令和３年度現在でその方向性は明瞭ではありませんが、今後、更に行政サービスのオンライン化が進む可能性があります

【　取　組　】

①行政サービスの質の向上と民間委託等の推進

行政サービスの質を向上させるためには、経費削減だけではなく、サービスの質とのバランスにも視点を置く必要があります。

定型的業務や庶務業務を含めた事務事業全般にわたり総点検を実施し、行政サービスとして、その事務事業を民間が担うことができるものや職務内容が民間と同種又は類似したものは、民間委託にした場合の経費とサービス内容のバランスに配慮した上で民間委託を推進します。

また、民間事業者の活力導入の１つの手法として、公共施設の管理運営方法について、行政サービスの質の向上、効率的・効果的な運営の観点から指定管理者制度を推進していきます。

②電子自治体の推進

財政状況は今後厳しくなると予想され、人員も限られる中、一層効率的な行政運営が必要とされています。国の進めるＤＸの動向を見定めながら、マイナンバーカードの周知や普及、さらには、マイナンバーカードの多目的利用サービスの推進に努め、行政における効率的な業務遂行や経費の削減につながる電子行政サービスの取組を進めます。

「電子自治体」は、一般的でないため使用しない

デジタル人材の育成や大きく成果が出たマイナンバーの多目的利用サービス（主にコンビニ交付サービス）に加え、電子申請やAI技術などのデジタル技術を活用することを記載。

【重点項目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

【　現状と課題　】

厳しい財政制約が見込まれる一方で、人口増加に伴う事務量の増加や行政分野を横断する新たな行政需要に対応していくには、自治体の直接的な対応だけでは限界があります。費用対効果の観点から事業や施策の「選択と集中」を進める必要がありますが、事業やサービスの特性を踏まえ、民間委託による専門知識の活用で、より効果的かつ効率的な行政サービスを実現することも検討していく必要があります。

一方、社会情勢の変化とデジタル技術の急速な進展に伴い、全国的にＤＸ（デジタルトランスフォーメーション）の取り組みが拡大しています。本市においても、行政サービスのデジタル化による市民の利便性向上と、デジタル技術の活用による業務効率化を進める必要があります。これにより、時代の変化に対応した市民ニーズを的確に把握し、ニーズに応じた最適なサービスを提供できる体制を整備する必要があります。

【　取　組　】

①行政サービスの質の向上と民間委託等の推進

行政サービスの質を向上させるためには、経費削減だけではなく、サービスの質とのバランスにも視点を置く必要があります。

事務事業全般にわたり総点検を実施し、民間が担当可能で職務内容が民間と同種または類似した業務については、経費とサービス内容のバランスを検討した上で、民間委託を推進します。

また、公共施設の管理運営について、民間事業者の活力を活用し、行政サービスの質の向上と効率的・効果的な運営を図るため、指定管理者制度を推進します。

②デジタル技術の活用・推進

将来の人口減少に伴う職員不足に対応するため、デジタル人材の育成に加え、デジタル技術を活用して、市民向け行政手続きと庁内業務の効率化・適正化を一層推進します。

マイナンバーカードの利活用促進や電子申請等のオンライン化を拡大するとともに、書かない窓口の拡充やチャットボット等のＡＩ技術を活用した問い合わせ対応により、市民サービスの向上を図ります。

庁内業務については、生成ＡＩ等を活用した文書作成・照合・集計の自動化、電子決裁の導入やペーパーレス化推進など、業務効率化に取り組みます。

【3】事務事業の見直しと効果的な行政サービス

項目（2）　事務事業の再編・整理・廃止・統合

【　現状と課題　】

財政的な制約の厳しさが増す現状では、既存の事務事業の廃止や簡素化・合理化・民間委託などを通した経費の縮減の努力は不可避となっています。しかしながら、行政サービスである以上、コスト追及の面からだけでは判断できない面もあります。

事務事業の見直しに当たっては、①事務事業に行政が関わる必要性、②事務事業自体の効率性と効果、③適正な受益と負担のバランスといった視点から検討を行い、業務の必要性・効率性・有効性の面から事務事業の廃止、縮小・重点化などの改善措置を講じる必要がありますが、自主的な改善措置に時間を要することも多いため、事業仕分けの導入を進めます。

【　　取　組　　】

①補助金等の見直し

瑞穂市では「瑞穂市補助金等の交付に関する指針」（平成２４年度策定／平成２９年度改定）に基づき、補助金等の見直しに取り組んでいます。

この見直し作業を通し、交付事務の状況と補助金交付事務処理規定の齟齬を確認する機会にするとともに、団体や事業への運営費補助・事業費補助などの性質や補助額の妥当性を確認しています。

団体への運営費補助については、自立が望まれる団体に対しては、団体への運営費補助から事業費補助に段階的に切り替えるなど、自立することを目標とした取り組みを推進します。

負担金のうち任意負担金の支出については、補助金に準じて適正化に取り組むほか、支出に対する効果や必要性を検証します。

（2）事務事業の再編・整理・廃止・統合

【　現状と課題　】

財政制約が一層厳しくなる中で、既存事務事業の廃止、簡素化、合理化、民間委託などによる経費削減に取り組むことが不可欠となっています。しかし、行政サービスである以上、コスト削減のみで判断することはできません。

事務事業の見直しに当たっては、事務事業における行政関与の必要性、事務事業の効率性と有効性、受益と負担のバランスの適正性といった複数の視点から総合的に検討する必要があります。これらの視点に基づき、事務事業の廃止、縮小、重点化などの改善措置を講じることが重要です。しかし、自主的な改善措置には時間を要することが多いため、事業仕分けを導入し、組織的・体系的に事業の見直しを推進します。

【　　取　組　　】

①補助金等の見直し

瑞穂市では「瑞穂市補助金等の交付に関する指針」（平成２４年度策定／平成２９年度改定）に基づき、補助金等の見直しに取り組んでいます。

この見直しを通じて、交付事務の状況と補助金交付事務処理規定の不整合を確認し、同時に、団体や事業への補助金の性質（運営費補助・事業費補助など）と補助額の妥当性を確認しています。

運営費補助の対象となる団体のうち、自立が見込まれる団体については、運営費補助から事業費補助への段階的な切り替えを行い、団体の自立を促進します。

任意負担金の支出については、補助金に準じた適正化に取り組むとともに、支出に対する効果と必要性を検証します。

②事業仕分け

予算編成方針では「スクラップ＆ビルド」を掲げているものの、実態としては新規事業が増加する一方で、既存事業の廃止・縮小・統合が十分に進まず、事業数や業務量が積み上がる傾向が見られます。このため、事業仕分けを通じて、費用対効果が低い事業、対象者が限定され行政関与の必要性が相対的に低いもの等を中心に見直しを実施します。

また、既存事業を自主的かつ積極的に廃止・縮小・統合することの重要性について職員の意識向上に取り組み、限られた資源を重点事業に集中させる組織風土の醸成を進めます。

・事務事業の見直しを実効性のあるものにするため「事業仕分け」を独立した項目として追加。
・職員の意識向上について追加。

重点項目

【４】公有資産マネジメント

項目（１）　公有資産の最適化と適正な管理

【　現状と課題　】

当市でも昭和４０～６０年代に整備された公共施設等の老朽化による維持更新費用の増嵩と将来的に更新時期が重複する財政負担の課題は、従来より指摘され、学校施設では長寿命化計画を策定し、計画に基づく整備更新などが進められています。学校施設に限らず、施設を集約化していく必要性は高いものです。

当市では、令和３年度に「公共施設等総合管理計画」を改訂しました。統一的な基準による地方公会計における固定資産台帳も活用し、今後は、同計画に基づき、具体的な公共施設の適正な配置や管理を推進していくとともに、公共施設の維持管理の効率化を図る必要があります。

※地方公会計制度とは、「現金主義・単式簿記」によるこれまでの地方自治体の会計制度に「発生主義・複式簿記」といった企業会計的要素を取り込むことにより、資産・負債などのストック情報や、現金主義の会計制度では見えにくいコストを把握し、自治体の財政状況等をわかりやすく開示するとともに、資産・債務の適正管理や有効活用といった、中・長期的な視点に立った自治体経営の強化に資するものです。

【　　取　組　　】

①公共施設等の最適化

市では「公共施設等総合管理計画」、「個別施設計画」により統一的な基準に基づく地方公会計の固定資産台帳を考慮した施設の総合的な管理を推進しています。

限られた財源の中で全ての施設の維持・更新は困難な状況ですので、行政サービスを維持しながら、施設の集約、多機能化、複合化を推進し、長期的には公共施設総面積の抑制を図り、維持費の縮減、財政負担の軽減につなげます。

公共施設の老朽化が進む中、計画的な更新を行いながら財政負担を平準化するためには、公共施設の更新の優先度等の検討が必要であり、施設別の行政コストの分析を進めます。

②公共施設等の適正管理と受益者負担の適正化

行政サービスなどの受益者がそのサービスの提供を受けるための費用に見合った負担をしているかどうかに着眼して、受益者と受益者でない市民との間に著しい不公平が生じないよう努めます。

施設の維持管理経費については、地方公会計の減価償却費を活用した経常費用と施設の経常収益（受益者負担）との比較検討を行い、費用対効果の低い、コストの割高な施設を検証し、使用料・手数料などの改定を検討します。

③保有地の処分・有効利用

未利用財産の売却や未・低利用財産の貸付けなどを積極的に実施します。

また、現在利用中の財産であってもその必要性や利用状況を踏まえて更なる有効活用を検討します。

【重点項目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

【　現状と課題　】

当市でも昭和４０～６０年代に整備された公共施設の老朽化に伴う維持更新費用の増加と、今後、複数施設の更新時期が重複することに伴う財政負担の増加は、従来から課題として指摘されています。全体の状況を把握した上で、長期的な視点に立ち、施設の更新、長寿命化、集約化などを計画的に進める必要があります。

当市では令和３年度に「公共施設等総合管理計画」を改訂しました。地方公会計の固定資産台帳を活用しながら、同計画に基づき、公共施設の適正配置と効率的な管理を推進していく必要があります。

【　　取　組　　】

①公共施設等の最適化

「公共施設等総合管理計画」と「個別施設計画」に基づき、地方公会計の固定資産台帳を活用した施設の総合的な管理を推進しています。

限られた財源の下では、全ての施設の維持・更新は困難であるため、行政サービスの水準を維持しながら、施設の集約化、多機能化、複合化を推進し、公共施設総面積の縮減と維持費の削減を図ることで、財政負担の軽減に繋げます。

公共施設の老朽化に対応し、計画的な更新を進める中で財政負担を平準化するため、施設の優先順位の検討と施設別の行政コスト分析を進めます。

②公共施設等の適正管理と受益者負担の適正化

公共施設やサービスの受益者が、その提供を受けるための費用に見合った適切な負担をしているかを検証し、受益者と非受益者の間の負担の公平性を確保するよう努めます。

施設の維持管理経費については、地方公会計における減価償却費を含めた経常費用と施設の経常収益（受益者負担）を比較検討し、費用対効果の低い施設を把握した上で、社会情勢を踏まえながら、前回改定から５年以内を目安として使用料・手数料の改定を検討します。

③保有地の処分・有効利用

未利用財産の売却や低利用財産の貸付けなど、保有地の処分・有効活用を積極的に推進します。一方、現在利用中の保有地についても、その必要性と利用状況を踏まえ、さらなる有効活用を検討します。

５　推進体制

（１）行政改革の推進体制づくり

当市を取り巻く行財政事情を踏まえ、様々な行政改革に取り組んできたところであります。しかしながら、行政を取り巻く環境はますます複雑化・高度化しており、従来からのルールや既存の仕事のやり方にこだわらず、根本から見直しを行い、限られた行政資源でより効率的・効果的な行政を推進する体制を構築する必要があります。

（２）推進期間

本行政改革大綱の推進期間は、**令和４年度から令和８年度**までの５年間とします。ただし、社会情勢の変化や市民ニーズの大幅な変化に対応させる必要性が生じた場合には、その都度見直しを行うこととします。

また、実施期間において早期実現が有益な場合は、可能な限り早期の実施に努めます。

（参考）

H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04
（前期）			第一次総合計画（後期）					第二次総合計画（前期）					第二次	
第一次		第二次行政改革					→（延長）		第三次行政改革					

R05	R06	R07	R08	R09	R10	R11	R12
総合計画（後期）			第三次総合計画（前期）（予定）				
第四次行政改革			第五次行政改革（予定）				

（３）推進組織

行政改革の着実な推進を図り、全ての職員が改革の意識を持って業務に取り組むように次のとおり組織の構築を図ります。また、必要に応じてプロジェクトチームを結成し、開かれた行政改革を目指し閉鎖的で画一的なものにならないよう、改革の実行性を高めるとともに市民に進捗状況を公表します。

○行政改革推進委員会……市民や民間の有識者からなる組織

○行政改革推進本部……副市長を本部長とする庁内の組織

○行政改革推進本部部会……課長職にあるものをもって組織

５　推進体制

（１）行政改革の推進体制づくり

当市を取り巻く厳しい行財政事情を踏まえ、様々な行政改革に取り組んできました。しかし、行政を取り巻く環境はますます複雑化・高度化する傾向にあり、従来のルールや業務のやり方にこだわらず、抜本的な見直しを進め、限られた行政資源の下で、より効率的・効果的な行政を推進する体制を構築する必要があります。

（２）推進期間

本大綱の推進期間は、**令和９年度から令和１３年度**までの５年間とします。ただし、社会情勢の大きな変化や市民ニーズの著しい変化など、対応の必要が生じた場合には、適宜見直しを行います。

（参考）

H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04	R05	R06	R07
第２次総合計画（前期）					第２次総合計画（前期）				
第二次	第三次行政改革				第四次行政改革				

R08	R09	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17
第３次総合計画（前期）					第３次総合計画（後期）（予定）				
第四次	**第五次行政改革**				第六次行政改革（予定）～R18				

（３）推進組織

行政改革の着実な推進に向けて、全職員が改革意識を持ち業務に取り組む組織文化を醸成するため、以下のとおり推進体制を構築します。

また、必要に応じてプロジェクトチームを結成し、閉鎖的で画一的にならない、開かれた行政改革を推進します。あわせて、改革の実行性を確保するとともに、市民への透明性を確保するため、進捗状況を定期的に公表します。

○行政改革推進委員会……市民や民間の有識者からなる組織

○行政改革推進本部……副市長を本部長とする庁内の組織

○行政改革推進本部部会……課長職にあるものをもって組織