

**第 7 期**

**行財政改革大綱**

**2026年度～2029年度**

**西之表市**

## 目次

I	行財政改革大綱について	
1	策定の趣旨	1
2	行財政改革大綱の位置づけと性質	2
II	これまでの行財政改革の取組	3
1	行財政改革の取組の沿革	3
2	第6期西之表市行財政改革大綱の取組状況	3
3	市民・職員アンケート結果の概要	5
	①市民アンケート調査	5
	②職員アンケート調査	6
III	第7期西之表市行財政改革大綱の基本的な考え方	8
1	計画期間	8
2	第7期西之表市行財政改革大綱の基本方針	8
IV	改善に向けて	9
1	「ヒト」(組織・職員)に関する事	9
2	「モノ」(財産)に関する事	13
3	「カネ」(財政)に関する事	15
4	「情報」(計画・情報・広報)に関する事	17
V	信頼される職員であるために	20
VI	推進体制と進行管理	21
	【参考資料】第7期西之表市行財政改革大綱体系表	22

# I 行財政改革大綱について

---

## 1 策定の趣旨

本市では、平成 14 年度に行財政改革の指針となる「西之表市行政改革大綱」を策定して以降、時代の変化に応じた行政課題に対応するための取組を進めてきました。具体的には財政健全化<sup>1</sup>の推進、職員数の適正化を図る定員適正化<sup>2</sup>の推進、アウトソーシング<sup>3</sup>の推進などの減量的な行政運営を目指した改革に努め、一定の財政効果を生み出してきました。

しかし近年では、気候変動による大規模な自然災害、新型コロナウイルス感染症の拡大、不安定な国際情勢に起因する物価高騰など、社会経済はこれまでにない大きな変化に直面しています。加えて、少子高齢化や人口減少の進展により、市民ニーズはますます多様化・複雑化しており、今後も人口減少を要因とした経営資源<sup>4</sup>の減少が進むことで、行政運営は一層厳しさを増すと考えられます。

これまでの行財政改革では、業務の見直しや経費削減が中心となっていましたが、今後はそれに加えて、市民の利便性の向上や業務の効率化を図るため、デジタル技術の活用など新たな取組が求められています。

このような社会変化に対応し、限られた経営資源のもとでこれまで以上の成果を生み出すためには、「業務の質と成果の向上」を重点的な視点として位置付ける必要があります。

現在は「第 6 期西之表市行財政改革大綱」に基づき取組を進めていますが、持続可能な行財政基盤を確立し限られた経営資源を効果的に活用する必要があります。これまでの基本姿勢を維持しながら、さらなる業務の効率化に取り組み、社会情勢の変化や複雑化・高度化する行政課題に対応するために、令和 8（2026）年度から始まる新たな指針として「第 7 期西之表市行財政改革大綱」を策定するものです。

---

1 財政健全化…財政赤字の削減や収支の均衡を図ることで、持続可能な財政運営を目指すこと。

2 定員適正化…職員数を業務量や予算に応じて適切な数に調整すること。

3 アウトソーシング…業務の一部を外部の民間企業などに委託することで、効率化やコスト削減を図る手法。

4 経営資源…行政運営に必要な「ヒト（組織・職員）」、「モノ（財産）」、「カネ（財政）」、「情報（計画・情報・広報）」の総称。

## 2 行財政改革大綱の位置づけと性質

新たに、令和8年度から第7次長期振興計画<sup>5</sup> 前期基本計画が始動することに伴い、第7期行財政改革大綱については、長期振興計画と整合性を図り、長期振興計画を推進するためのエンジンとして機能させます。

### (1) 経営資源の明確化

市役所が有する経営資源を「ヒト（組織・職員）」、「モノ（財産）」、「カネ（財政）」、「情報（計画・情報・広報）」と捉え、これらを効果的、効率的に活用していくことに主眼を置きます。

### (2) 長期振興計画（事業）と行財政改革（規律や活動）

本市の長期振興計画は、政策・施策・基本事業・事務事業の体系で構成されています。政策は「まちづくりの目標」、施策は「まちづくりの課題」、基本事業・事務事業は「まちづくりの課題解決のための手段」と捉えることができます。「事業」を行うためには目的が必要であり、推進する人（職員等）が必要であり、予算を伴います。つまり、長期振興計画の推進に当たっては、ある目的を持って予算や人を投入して行う事業を実施していると捉えることができます。

一方、行財政改革では、事業を実施するに当たって投入（活用）する資源の最適化を図る必要があります。事業実施の礎とも言える経営資源が、適切に機能するための規律や活動を整理し、事業実施を担保していく必要があります。

まちづくり		経営資源			
		ヒト (組織・職員)	モノ (財産)	カネ (財政)	情報 (計画・情報・広報)
長期 振興 計画	政策	↓	↓	↓	↓
	施策				
	基本事業				
	事務事業				

<sup>5</sup> 長期振興計画…本市の進むべき方向と目標を示す基本的な指針。

## Ⅱ これまでの行財政改革の取組

### 1 行財政改革の取組の沿革

取組期間	重点的な視点	主な取組
第1期 (H14年度～H16年度)	財政健全化	人件費の抑制、内部経費削減、市税等収入の確保、事務事業の見直し、受益者負担の適正化
第2期 (H17年度～H21年度)	財政健全化・行政評価 <sup>6</sup>	効率的で透明性のある財政運営、行政評価の導入による計画や予算との連動
第3期 (H22年度～H25年度)	「量」から「質」への改革へ	人材育成や能力開発、市民との協働の推進
第4期 (H26年度～H29年度)	「質」を高めるための効率化・人材育成	アウトソーシングの推進、人事評価 <sup>7</sup> 制度の導入、職員等の研修強化や意識改革の推進
第5期 (H30年度～R3年度)	経営資源の最適化と有効活用	人事評価制度及び会計年度任用職員 <sup>8</sup> 制度の導入、公共施設等総合管理計画 <sup>9</sup> の策定、新たな庁内会議体の設置による庁内連携体制の強化

### 2 第6期西之表市行財政改革大綱の取組状況

令和7（2025）年度までを計画期間とする第6期西之表市行財政改革大綱では、「生産性の向上」を重点的な視点として掲げ、「ヒト（組織・職員）」「モノ（財産）」、「カネ（財政）」、「情報（計画・情報・広報）」の4つを経営資源と位置づけ、取組の方向性を16項目、具体的な取組を45項目設定し、改革の推進に取り組んできました。

業務が年々増加する中、職員の定員管理及び職員配置の適正化に努め、限られた人員の中でも一人ひとりが能力を発揮できるよう、階層別研修会を中心とした職員研修を実施しました。しかし、メンタルヘルスを含めた健康管理問題や人員確保の問題、働きやすい組織体制の整備など、課題解決に向けた取組は依然として途上にあります。

公共施設の維持・更新等については、多額の更新費用が見込まれることから、将来の更新需要に備え、公共施設等総合管理計画の改訂や公共施設維持管理基金の創設に取り組みました。

6 行政評価…行政の活動を政策・施策・基本事業・事務事業に分類し、それぞれの段階に応じて設定した目標に対し、成果がどれだけ達成できたか評価する仕組み。

7 人事評価…職員が職務を遂行する上で発揮した能力及び成果（業績）を評価し、意欲の向上、人材の育成、人事配置等に活用する中で組織全体の活性化や効率的な行政運営につなげようとするもの。

8 会計年度任用職員…地方公務員法の改正に伴い、令和2年度から新たに設けられた非常勤職員の制度。

9 公共施設等総合管理計画…本市のまちづくりに沿って、今後の公共施設等の基本的な取組の方向性について定めた計画。

財政面では、未利用財産の貸付などによる有効活用を推進しました。予算規模については、再編交付金事業による歳出規模の拡大に加え、人件費や物価高騰の影響により一般財源の歳出も増加傾向にあります。今後は、事業の統廃合を進めるとともに、債権管理体制の強化やふるさと納税の推進など、歳入確保にも積極的に取り組む必要があります。

また、デジタル社会への対応として「西之表市DX<sup>10</sup>推進計画」を策定し、ペーパーレス化・キャッシュレス化、業務の自動化などの取組を推進することで、経費削減と市民サービスの向上に努めてきました。電子化・システム化の過程では、各種申請・届出における押印義務の一部廃止や公印取扱いの見直しを行い、文書のデータ化や電子決裁を含む文書管理のルールの整備を進めました。さらに、情報公開や個人情報保護の適切な運用に努めました。

### ●第6期西之表市行財政改革大綱における主な取組実績

経営資源	取組実績
ヒト (組織・職員)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場健診と併せてストレスチェックを実施し、高ストレス者への個別面談や相談室受診勧奨による健康管理支援</li> <li>・こころの相談室（専門家によるカウンセリング）の定期開催と対象職員の拡充（新規採用者・管理職登用者等）</li> <li>・人事評価制度の見直しと試行的運用、システム構築</li> <li>・国・広域連合等への人事交流の継続</li> <li>・行革プロジェクトチームによる課題検討</li> </ul>
モノ (財産)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公共施設維持管理基金の創設と積立財源の確保</li> <li>・公共施設等総合管理計画における削減目標の進行管理</li> <li>・公共施設等総合管理計画の改訂</li> <li>・公共施設等総合管理計画取組実績の公表</li> <li>・劣化状況調査の開始と点検結果に基づく予防的保全に着手</li> </ul>
カネ (財政)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・未利用財産の処分と有効活用の推進</li> <li>・ふるさと納税・企業版ふるさと納税の推進による自主財源の確保</li> <li>・行政評価を活用した事務事業の見直し</li> <li>・「補助金制度に関する考え方」の基本方針を見直し</li> </ul>
情報 (計画・情報・広報)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・電子申請の推進による行政手続きのオンライン化</li> <li>・押印見直しによる様式の簡素化と業務効率化</li> <li>・西之表市DX推進計画の策定と進捗管理</li> <li>・DXフェローによる研修、生成AI<sup>11</sup>のトライアルを実施</li> <li>・住民評価会議開催による外部検証の実施</li> <li>・文書のデータ化や電子決裁等も考慮した文書管理のルール化に着手</li> <li>・市民への情報発信の強化</li> </ul>

<sup>10</sup> DX…国全体と地方自治体のデジタル変革を通して、人々が距離、時間、場所といった物理的制約を超えて、様々なサービスを享受できるようになること。

<sup>11</sup> 生成AI…文章や画像などのコンテンツを自動生成する人工知能技術。

### 3 市民・職員アンケート結果の概要

#### ①市民アンケート調査

本市では、市民視点を基本とした施策を推進し、将来像実現のための基礎資料とするため、市内に居住する18歳以上の男女の10%を対象に、市政に関するアンケート調査を実施しています。令和7年度は無作為に1,180人を抽出し、795人から回答を得ました。

アンケート結果によると、「ぎょうせい分野」における重要度は全体的に高く評価されています。「健全な財政運営の推進」を「重要」または「やや重要」と回答した方の割合は84.5%と最も高く、次いで「組織力と職員力の向上」が81.0%、「財産の有効活用」80.7%となっています。

一方で、満足度は昨年度より改善傾向にあるものの、依然と低い状況にあることから、今後も引き続き行財政改革の取組を推進し、より一層市民の視点に立った行政運営を行っていくことが求められます。

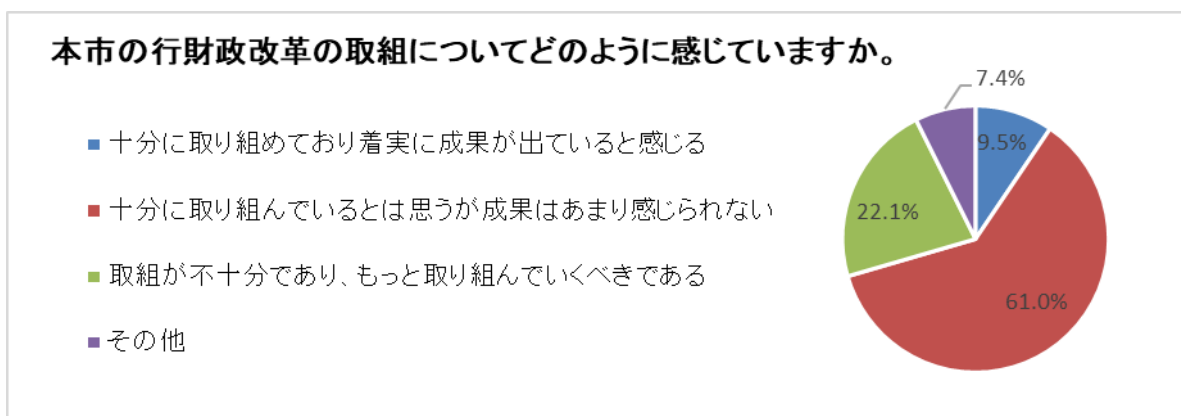
区分	施策名	件数(人)	「1.重要」+「2.やや重要」(a)	「3.どちらともいえない」	「4.あまり重要でない」+「5.重要でない」(b)
重要度	問14-22 健全な財政運営の推進	650	84.5%	13.8%	1.7%
	問14-23 財産の有効活用	642	80.7%	17%	2.3%
	問14-24 組織力と職員力の向上	643	81%	16.5%	2.5%
	問14-25 計画的で効率的な行政運営の推進	632	80.2%	17.9%	1.9%
	「ぎょうせい分野」について全体的にどう感じるか	567	76.5%	20.5%	3%
区分	施策名	件数(人)	「1.満足」+「2.やや満足」(a)	「3.どちらともいえない」	「4.やや不満足」+「5.不満足」(b)
満足度	問14-22 健全な財政運営の推進	548	17.3%	48.5%	34.1%
	問14-23 財産の有効活用	527	13.5%	51.6%	34.9%
	問14-24 組織力と職員力の向上	541	16.3%	49.2%	34.6%
	問14-25 計画的で効率的な行政運営の推進	519	16.2%	51.6%	32.2%
	「ぎょうせい分野」について全体的にどう感じるか	495	15.2%	50.5%	34.3%
区分	施策名	件数(人)	「1.満足」+「2.やや満足」(a)	「3.どちらともいえない」	「4.やや不満足」+「5.不満足」(b)
昨年度満足度	問14-22 健全な財政運営の推進	578	15.7%	46.7%	37.5%
	問14-23 財産の有効活用	552	11.6%	49.6%	38.8%
	問14-24 組織力と職員力の向上	556	14.2%	48.9%	36.9%
	問14-25 計画的で効率的な行政運営の推進	545	13.6%	50.8%	35.6%
	「ぎょうせい分野」について全体的にどう感じるか	525	14.9%	51.6%	33.5%

資料：市民アンケート調査（令和7年度実施）

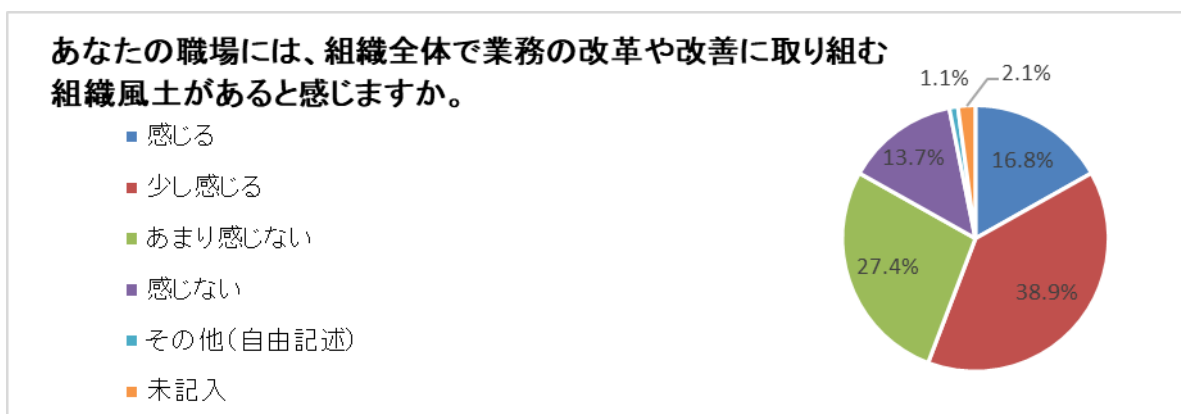
## ②行財政改革に関する職員アンケート調査

令和7（2025）年6月から7月にかけて、行財政改革に関する職員アンケートを実施しました。このアンケートは、本市の行財政改革の取組に対する職員の意識を把握し、職員一人ひとりがこれまでの取組をどのように評価しているのかを確認することを目的としています。

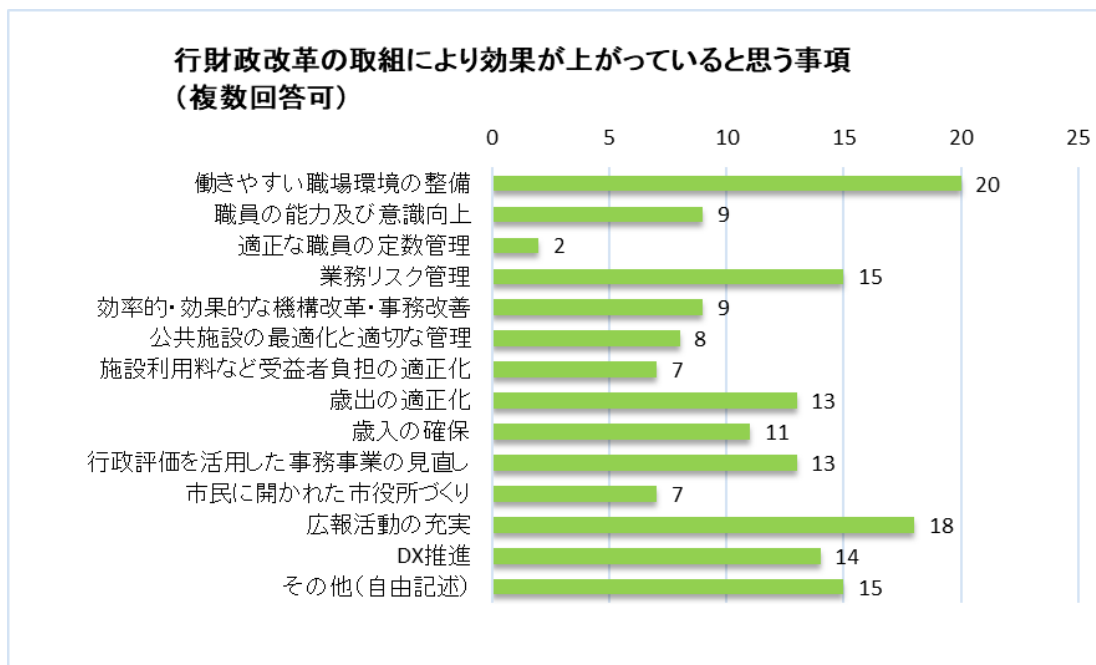
アンケートの結果によると、「あなたは本市の行財政改革の取組についてどのように感じていますか。」の設問に対し、「十分に取り組めており着実に成果が出ていると感じる」と回答した人は9.5%となっており「十分に取り組んでいるとは思いますが成果はあまり感じられない」と回答した人を含めると70.5%が十分に取り組んでいると評価しているようです。一方で、成果に対する評価に着目すると、「十分に取り組んでいるとは思いますが成果はあまり感じられない」と回答した人と「取組が不十分であり、もっと取り組んでいくべきである」と回答した人の合計は83.1%となっており、多くの人が取組の成果が出ていないと感じている結果となっていることから、より実効性の高い行財政改革に取り組んでいく必要があると言えます。



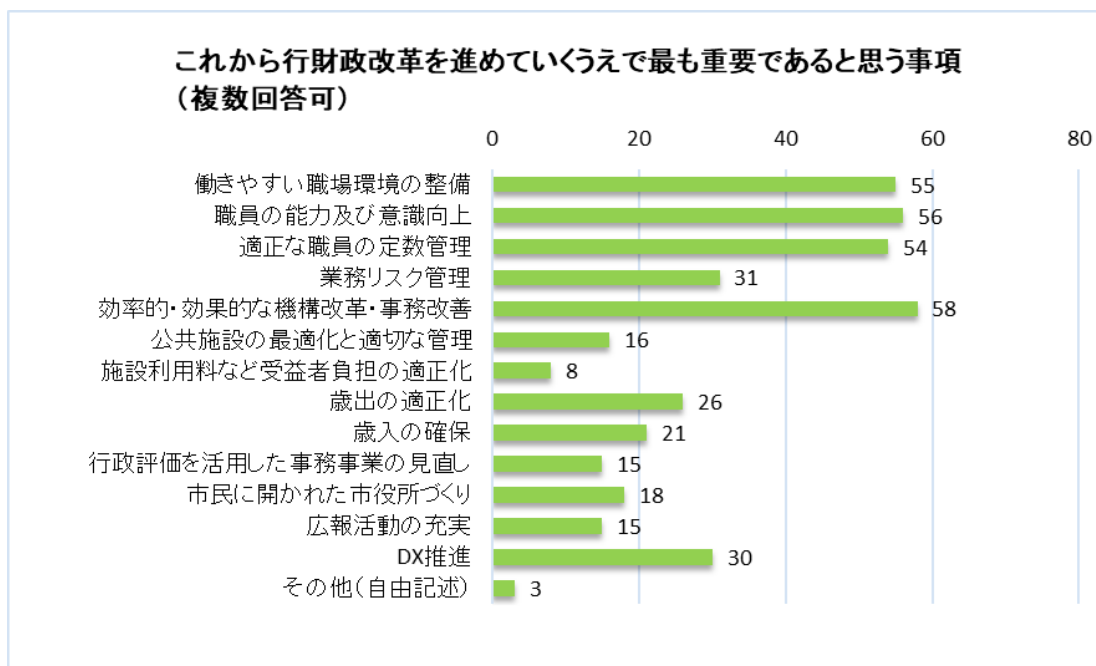
「あなたの職場には、組織全体で業務の改革や改善に取り組む組織風土があると感じますか。」の設問に対し、「感じる」と回答した人は16.8%で「少し感じる」と回答した人も38.9%となっていますが、組織全体で業務の改革や改善に取り組むために、組織風土の醸成がより一層必要であるという結果となりました。



「行財政改革の取組により効果が上がっていると思う事項」の設問に対し、「働きやすい職場環境の整備」と回答した人が最も多くなっています。次いで「広報活動の充実」、「業務リスク管理」となっています。ただし、自由記述で「わからない」と回答した人が多いことから、行財政改革の取組成果が十分に実感できていない人が多いと考えられます。



「これから行財政改革を進めていくうえで最も重要であると思う事項」の設問では「効率的・効果的な機構改革・事務改善」と回答した人が最も多く、次いで「職員の能力及び意識向上」、「働きやすい職場環境の整備」と回答した人が多くなっていることから、内部的な行財政改革の推進が求められていると考えられます。



## Ⅲ 第7期西之表市行財政改革大綱の基本的な考え方

### 1 計画期間

第7期大綱は、第7次西之表市長期振興計画前期計画との整合性を確保し、長期振興計画で掲げた各施策を着実に推進する観点から、計画期間を合わせ、令和8（2026）年度から令和11（2029）年度の4年間を計画期間とします。

### 2 第7期西之表市行財政改革大綱の基本方針

#### （1）人材育成と組織の見直し

市の使命は市民の福祉の向上にあります。その使命を果たすために重要な経営資源は「人」であり、職員を適正に配置し、効果的かつ効率的に運用することができる組織体制の構築が不可欠です。人口減少社会の進行により、今後ますます職員の確保が難しくなることが想定されており、現在提供している市民サービスを従来どおり維持することは難しくなっていくと考えられます。こうした状況を踏まえ、市民の福祉向上を持続的に実現できる組織とするために、適正な職員数の確保、職員が担うべき業務の仕分け・見直し、職員の質の向上、そして時代に即した柔軟な組織体制の整備に取り組みます。

#### （2）公共施設等の適正化と持続可能な行財政運営

市が実施する市民サービスは、常に「最少の費用で最大の効果を挙げること」が求められています。人口減少による税収の減少が見込まれる中、これまで以上に時代に即した財産（モノ）活用と財政（カネ）の適正な配分に取り組み、持続可能な財政基盤の構築を図ることが不可欠です。また、人口構成の変化や少子高齢化の進行を踏まえ、今後ますます増加が予想される公共施設等の維持・更新費用に対応するため、施設の統廃合や利活用の見直しなど、公共施設の適正化にも積極的に取り組みます。

#### （3）効果的かつ効率的な市民サービスの提供

新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会の常識や生活様式に大きな変化をもたらし、市民ニーズの多様化・複雑化を一層加速させました。加えて、人口減少社会の進行により、税収や職員数などの経営資源の減少が想定される状況となっており、今後の行政運営はますます厳しさを増すことが予想されます。こうした中でも、引き続き適切な市民サービスを提供していくためには、これまでの制度や組織、運営形態を見直すとともに、デジタル技術を活用した業務改善や新しい市民サービス提供の仕組みの構築に取り組む必要があります。

## IV 改善に向けて

3つの基本方針に基づいた行財政改革の取組を着実に推進するため、経営資源（「ヒト（組織・職員）」、「モノ（財産）」、「カネ（財政）」、「情報（計画・情報・広報）」）ごと取組の方向性を定め、体系的に取組を実施します。

### 1 「ヒト」（組織・職員）に関すること

#### 基本方針① 人材育成と組織の見直し

取組項目	1 ワーク・ライフ・バランスの推進について
現状と課題	<p>ワーク・ライフ・バランスの重要性は、近年、社会全体で高まっており、持続的かつ効率的な行政サービスを提供するためにも、職員の働き方改革は避けては通れません。</p> <p>少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、働く人たちのニーズの多様化などの課題に対応するため、働き方改革を推進するための関係法律の制定により、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現などの取組が求められています。</p> <p>本市においても、限られた職員数の中で、多様化・複雑化する行政課題への対応等により日々の業務量は増える一方です。メンタル不調による病気休暇を取得する職員もみられ、今後は子育てや親の介護など多様な事情を抱える職員も増加することが予想されます。</p> <p>このような中、業務の質を落とさず、持続的かつ効率的な行政サービスを提供していくためには、組織を構成する「ヒト（組織・職員）」の力を最大限に引き出す必要があり、そのためにも、長時間労働の是正など働きやすい職場環境を整備するとともに、職員のワーク・ライフ・バランスを実現し、職員一人一人が意欲的に働くことができる職場環境の構築が求められています。</p>
取組の方向性	<p>職員が意欲的に働き、能力を最大限に発揮するためには、生き生きと働ける職場環境が必要であることから、働きやすい職場環境づくりを進めるため、時間外勤務の縮減や休暇取得の促進、ストレスチェック制度による集団分析を行うことなどにより、職場環境の改善に取り組みます。</p>
具体的取組	<ul style="list-style-type: none"><li>・年次有給休暇、子育てや介護に関する休暇等の取得推進</li><li>・ストレスチェックの実施及び結果の検証</li><li>・こころの相談室の開催</li><li>・メンタルヘルス研修会や講習会の開催</li><li>・労働安全衛生委員会による職場巡視</li></ul>

取組項目	2 職員の能力及び意識の向上について
現状と課題	<p>経営資源として最も重要な「ヒト（組織・職員）」の活用は、最大のテーマです。職員個々の自学を含めた能力向上はもとより、社会情勢に応じた組織全体としての体質改善に努めることも重要です。国では、平成 26 年の改正地方公務員法により人事評価の評価結果を人事管理の基礎として活用することや、併せて平成 29 年改正地方公務員法により令和 2 年度から会計年度任用職員制度が導入されるなど、地方公務員を取り巻く環境が大きく変化しています。加えて、令和 3 年 6 月 11 日の地方公務員法の改正により、地方公務員の定年が令和 5 年度から 2 年に 1 歳ずつ 65 歳まで延長されています。複雑化・多様化する行政課題に的確に対応していくためには、職員自らが高い意識を持って業務に取り組み、柔軟で横のつながりを持った組織運営が求められています。</p>
取組の方向性	<p>第 6 期行財政改革大綱を踏まえて行ってきた人事評価制度の見直し、試行的運用をさらに発展させ、仕組みの見直し・再構築を行いながら、処遇面や人材育成へ反映させ、納得性ある制度運用を行います。</p> <p>また、人材育成基本方針や職員研修実施計画に基づき、それぞれの階層別に必要な能力強化のための研修や職務内容に応じた研修の充実、国、県、姉妹都市との人事交流に取り組みます。</p> <p>業務上必要な資格取得や講習等について、費用を公費負担し、業務の安定運営に努めます。さらに、職員自ら資質向上や専門性向上を目的として資格等を取得することに対し、費用の助成制度導入を検討します。</p>
具体的取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 処遇面や人材育成への反映に向けた人事評価制度の取組</li> <li>・ 人材育成基本方針や職員研修実施計画に基づいた各種研修の開催</li> <li>・ 人事交流の実施</li> <li>・ 業務上必要な資格取得、講習等の費用の公費負担</li> <li>・ 職員の自己啓発意欲・資質の向上のため、資格取得等に対する助成制度の導入検討</li> </ul>

取組項目	3 定員適正化計画について
現状と課題	<p>職員数については、令和 4 年 6 月に策定した第 10 次定員適正化計画において、新たな行政課題の発生や職員の業務量増加による慢性的な時間外勤務の発生なども考慮し、職員数（実稼働人員数）208 名を基本としつつ、一定維持することとしました。</p> <p>しかしながら、複雑化・多様化する市民ニーズや権限移譲による事務量の</p>

	<p>増大に加え、毎年一定数発生する病気休業や育児休業等により一時的に実稼働人員が減少する場合に、業務の継続性を確保するための代替職員の確保などの課題を抱えており、職員数の維持は限界となっています。</p> <p>併せて、専門職員の採用や育成等も大きな課題と言えます。</p> <p>一方、会計年度任用職員制度の導入による人件費の増加もあり、定年延長による影響も含め、常勤の職員だけでなく、会計年度任用職員も含めた職員定数の管理が課題となっています。</p>
<b>取組の方向性</b>	<p>第 11 次定員適正化計画は、類似団体等による職員別推移の比較・分析を行うとともに、財政状況を含め今後の定員適正化に向けての考え方を示します。</p> <p>また、会計年度任用職員や定年延長の影響等も考慮するとともに、複雑化・多様化する行政課題に的確に対応していくため、必要な職員数の確保・維持に努めます。</p>
<b>具体的取組</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 必要な職員数の的確な把握</li> <li>・ 積極的なリクルート活動や庁内育成による専門職員の確保</li> <li>・ 会計年度任用職員の適正配置</li> <li>・ 定員適正化計画の進捗管理</li> </ul>

<b>取組項目</b>	<b>4 業務リスク管理について</b>
<b>現状と課題</b>	<p>業務を遂行するに当たって、チェック体制の不備や思い込み・慣れによる事務処理などにより、事務ミスが発生します。これらの事務ミスの要因を分析すると、職員の知識不足や経験不足、連携ミスや不注意といった人的要因、意思決定の遅さや責任の曖昧さ、縦割り行政による情報共有不足といった組織構造要因、人員不足や業務過多、設備の老朽化や不具合といった資源設備要因など、様々です。</p> <p>私たちの業務は、公共の利益に直結し、ミスや不正、情報漏洩など市民生活や社会の信頼を損なうリスクと常に隣り合わせです。市民への影響が大きい事務ミスが発生した場合、それに対応するためには多大な労力とエネルギーが必要となります。「ミスは起こりうる。ミスが起こった際にどのように対処するか。」という前提に立ち、組織内部には常にリスクがあることを認識し、ミスが起こる前に対応する仕組みを構築する必要があります。</p> <p>また、一方で市民が制度等を誤解し、理不尽な要求など押し付けてくるケース、いわゆるカスタマーハラスメント<sup>12</sup>やクレームも増加傾向にあります。</p>

<sup>12</sup> カスタマーハラスメント…行政サービスの利用者から職員に対して行われる理不尽な要求や暴言・威圧行為

	<p>カスタマーハラスメント対策の効果的な取組を全国的な例も参考に対応強化を促進していく必要があります。</p>
<p><b>取組の方向性</b></p>	<p>地方自治法に規定されている内部統制制度を参考に、リスクマネジメントの考え方の整理に取り組みます。</p> <p>日々の業務の「見える化」により改善点を明らかにし、事故や事務処理ミス等の防止に努めます。</p>
<p><b>具体的取組</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務のマニュアル化</li> <li>・課等内で情報共有できる場・環境づくり</li> <li>・業務リスクに係る研修の実施</li> <li>・カスタマーハラスメント対応やクレーム対応に係るマニュアルの整備や研修の実施</li> </ul>

<p><b>取組項目</b></p>	<p><b>5 機構改革及び事務改善について</b></p>
<p><b>現状と課題</b></p>	<p>令和8年度から第7次長期振興計画が始まり、新たなまちづくりに対応する柔軟な組織体制が求められています。一方で、人員確保が困難な状況が続いており、限られた人員で業務を遂行する必要があります。こうした中、機構改革と事務改善は重要な課題となっています。</p>
<p><b>取組の方向性</b></p>	<p>組織体制や業務分担の見直しに向けて、各課から提案を収集し、必要に応じて関係課で協議を行います。また、課別点検会を通じて業務の偏りや課題を把握し、現場の実態に即した業務改善を進めます。</p> <p>定型的・単純な業務や施設維持管理等については、引き続きまちづくり公社等の外部資源を活用し、業務の質と効率の向上を図ります。</p>
<p><b>具体的取組</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織再編・業務改善に係る提案の収集</li> <li>・行革プロジェクトチームの定期的な開催</li> <li>・課別点検会における業務課題の把握</li> </ul>

## 2 「モノ」(財産)に関すること

### 基本方針② 公共施設等の適正化と持続可能な行財政運営

取組項目	1 公共施設等の「量」に関すること
現状と課題	<p>市における、市民一人当たりの保有延床面積は、県内自治体（18市）の平均や全国平均を上回っています。</p> <p>市内の小中学校の多くが複式学級を有する小規模校となっています。また、中学校は、市内1校に統合され、旧中学校の一部は高齢者福祉サービス事業者や農業関連団体等が活用しています。</p> <p>既存施設の中には、未利用の空きスペースが存在するものもあり、機能の複合化等による徹底した利活用が求められています。</p> <p>人口減少、人口構成の変化等に伴う市民ニーズの変化に対応するため、施設に対して「あれも、これもあったほうがよい」から「あれか、これかがないと困る」へと発想を転換し、施設を選択する必要があります。</p>
取組の方向性	<p>原則として、新規整備を抑制し、従前と同様の単純更新となる施設は建設しません。また、更新の際には、複数の機能を配置するなど、多機能化を検討します。</p> <p>施設の見直しの際には、住民ニーズや公共性を考慮して、縮小、統合、廃止、用途転換、譲渡等を検討します。</p> <p>インフラ系施設<sup>13</sup>は、建築系施設のように統廃合や複合化して総量を削減することが困難なため、安全性・経済性の追求やメンテナンスサイクル<sup>14</sup>の検討など、適切な維持管理と新たな技術、民間活力の活用を推進します。</p>
具体的取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設保有量の最適化による再配置と保有総量の削減</li> <li>・インフラ系施設の計画的な整備</li> </ul>

取組項目	2 公共施設等の「質」に関すること
現状と課題	<p>旧耐震基準となる1981年以前に建てられた施設は、全体の37.7%の81,383㎡となっており、学校教育系施設を除く施設は耐震性能が保たれていないことが想定されます。老朽化への対応とともに、耐震改修について検討する必要があります。</p> <p>公共施設等については、インフラ系施設を含めてできる限り施設を長く使用するよう計画的・予防的な維持改修を行うことが必要です。</p>

<sup>13</sup> インフラ系施設…道路、橋梁、水道など、生活基盤を支える施設。

<sup>14</sup> メンテナンスサイクル…計画的な点検・修繕・更新の周期。

	<p>公共施設は、コミュニティの拠点として、地域における重要な役割を担っています。施設の再編を検討するにあたっては、地域活動のソフト面とハード面の双方で検討する必要があります。</p> <p>また、持続可能な社会構築のために公共施設が果たすべき役割を検討し、エネルギー効率<sup>15</sup>、バリアフリー<sup>16</sup>、ユニバーサルデザイン<sup>17</sup>等を重視した改修を行う必要があります。</p>
<b>取組の方向性</b>	<p>事後保全型<sup>18</sup>から予防保全型<sup>19</sup>の維持管理へ手法の転換を進め、公共施設の安心安全や耐震性の確保を図ります。</p> <p>個別に策定された長寿命化計画の更新時期を集約し、事業費が集中しないよう調整した上で、長寿命化改修を行います。</p> <p>付帯する機械設備やインフラ系施設についても、新たな技術や工法を採用した改修による長寿命化を図り、あわせて更新費用の削減に努めます。</p> <p>公共施設は、コミュニティの拠点として重要な役割を担うため、地域活動の活発化へ向けた活動支援や拠点づくりを効果的に推進します。</p> <p>持続可能な社会構築のために公共施設が果たすべき役割を検討し、エネルギー効率、バリアフリー、ユニバーサルデザインを重視した改修を行います。</p>
<b>具体的取組</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 予防保全型維持管理への転換</li> <li>・ 施設の長寿命化の推進</li> <li>・ 施設の安全性の確保</li> <li>・ 地域コミュニティの活発化</li> <li>・ ユニバーサルデザイン化、脱炭素化<sup>20</sup>の推進</li> </ul>

<b>取組項目</b>	<b>3 公共施設等の「コスト」に関すること</b>
<b>現状と課題</b>	<p>財政的な制約もあり、施設の維持・改修については、事後保全的な対応となっており、結果として施設の寿命を延ばせずライフサイクルコスト<sup>21</sup>の縮減まで至っていない現状にあります。</p> <p>施設の利用料については、維持管理コストの増減等、施設利用実態に対応した適正な受益者負担となっているか定期的な見直しが必要です。</p>

15 エネルギー効率…少ないエネルギーで高い効果を得ること。

16 バリアフリー…高齢者や障がいのある人も安心して使えるように使いやすく工夫された設計。

17 ユニバーサルデザイン…年齢・性別・障がいの有無に関係なく、誰もが使いやすいように設計されたデザイン。

18 事後保全型…故障や不具合が発生してから対応する維持管理手法。

19 予防保全型…故障が起こる前に点検・修繕を行う維持管理手法。

20 脱炭素化…二酸化炭素など温室効果ガスなどの排出を減らし、環境負荷を軽減する取り組み。

21 ライフサイクルコスト…建設から維持管理、更新・廃止まで、施設の一生にかかる総費用。

	<p>今後の財政見通しでは、人口減少等の構造的な変化による歳入の減少や財政需要の膨張などが見込まれています。限られた財源で必要な行政サービスを確保しつつ、維持管理を含めた経費を削減し、次世代の財政負担を軽減する必要があります。</p> <p>公共施設の管理運営に関して、市民との協働事業などの民間活力の導入<sup>22</sup>を進め、市民の知見を活かした施設づくりが求められています。</p>
<b>取組の方向性</b>	<p>公共施設等総合管理計画に基づく公共施設建設基金の活用・予防保全を取り入れた維持管理や長寿命化の推進を図ります。</p> <p>施設の運営や維持管理にかかるコスト、利用実態を把握して、施設使用料や減免規定の見直しを行うなど、受益者負担の適正化を図ります。</p> <p>公共施設建設基金及び公共施設維持管理基金の活用を図ります。</p> <p>公共サービスの提供に民間が参入するPPP<sup>23</sup>／PFI<sup>24</sup>等の導入を検討し、民間企業等が持っているノウハウを取り入れ、サービス水準を維持した効率的・効果的な管理運営を進めます。</p>
<b>具体的取組</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・長寿命化改修の適時実施によるライフサイクルコスト縮減</li> <li>・施設維持管理コスト等を反映させた施設利用料の見直し</li> <li>・費用の平準化<sup>25</sup>等に資する基金の活用</li> <li>・民間活力導入の検討</li> </ul>

### 3 「カネ」(財政) に関すること

#### 基本方針② 公共施設等の適正化と持続可能な行財政運営

<b>取組項目</b>	<b>1 評価と予算の連動に関すること</b>
<b>現状と課題</b>	<p>事業や施策の評価を行い、事務事業の見直しを行っています。事業の振り返りや改善、新規事業の構築など定着が見られますが、事業統合やスクラップアンドビルド<sup>26</sup>が出来ておらず、うまく予算と連動しているとは言えません。市の方針に沿った中での歳入に見合った予算編成をするためにも、事業の優先づけや統合・廃止など、予算との連動について仕組みを再構築していく必要があります。</p>

<sup>22</sup> 民間活力の導入…民間企業の資金・技術・ノウハウを行政運営に取り入れること。効率化やサービス向上を目的とする。

<sup>23</sup> PPP…公共サービスの提供において、行政と民間が連携・協力する手法の総称。

<sup>24</sup> PFI…民間資金を活用して公共施設の整備・運営を行う手法。

<sup>25</sup> 費用の平準化…支出が特定の年度に集中しないよう、複数年に分散させて財政負担を均等にする事。

<sup>26</sup> スクラップアンドビルド…不要な事業を廃止し、新たな事業を構築すること。

取組の方向性	政策実現のための財源確保と予算編成の仕組みづくりについて見直しを行います。
具体的取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 行政評価を活用した事務事業の見直し</li> <li>・ 予算との連動の再構築</li> </ul>

取組項目	<b>2 財源確保について</b>
現状と課題	市の歳入のうち、市税、使用料及び手数料などの自主財源比率 <sup>27</sup> は、令和6年度決算ベースで28.8%、財政力指数 <sup>28</sup> も0.29と財政基盤は未だ弱い状況にあります。自衛隊施設整備工事により税収は伸びておりますが、歳入の中で一番大きな割合を占める地方交付税 <sup>29</sup> は減少傾向にあり、依存財源 <sup>30</sup> も不確定な状況にあります。税収の伸びも不透明であることから、引き続き、債権管理体制の強化により市税等の収納対策に努めるとともに、ふるさと納税の推進、使用料・手数料の見直しなど自主財源による歳入確保に努める必要があります。
取組の方向性	市税の適切な徴収やふるさと納税の推進等に努めます。 受益と負担の公平性の観点から、使用料・手数料の適時適切な見直しに努めます。
具体的取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 債権管理体制の強化</li> <li>・ ふるさと納税及び企業版ふるさと納税の推進</li> <li>・ 使用料・手数料の見直し検討</li> </ul>

取組項目	<b>3 単独補助金のあり方について</b>
現状と課題	行政の責任分野、交付団体の設立目的、活動内容、費用対効果などについて検証し、整理・合理化を図る必要があります。市の補助金交付に関する基準に基づき、適正な執行管理に取り組む必要があります。
取組の方向性	補助金のあり方について一定のルールを設け、透明性の高い運用を図ります。
具体的取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 費用対効果の検証</li> <li>・ 方針の設定及び職員への周知</li> </ul>

<sup>27</sup> 自主財源比率…地方公共団体が自主的に収入できる財源の割合。

<sup>28</sup> 財政力指数…自治体の財政運営の自主性の大きさを示す指数。

<sup>29</sup> 地方交付税…地方公共団体間の不均衡を調整し、一定の行政サービスが提供できるようにするための財源。

<sup>30</sup> 依存財源…国や県からの交付金・補助金など、市が自らの判断で使いにくい財源。

## 4 「情報」(計画・情報・広報)に関すること

### 基本方針③ 効果的かつ効率的な市民サービスの提供

取組項目	1 計画の着実な推進について
現状と課題	<p>令和8年度から第7次長期振興計画が始まり、限られた人員と財源の中で、施策や事務事業を着実に推進することが求められています。行政評価は庁内に定着しつつありますが、今後は、評価結果を予算編成や成果説明とより効果的に連携させることで、限られた行政資源の効率的な活用に結び付けることが重要です。</p> <p>経営会議や政策調整会議などの会議体は、情報共有や意思決定の場として機能していますが、より効果的な運営が求められています。加えて、横断的な課題が増加しており、庁内連携の強化と意思決定の迅速化が重要です。</p> <p>さらに、市民や地域団体、専門人材など多様な主体の声を施策に反映させることが、協働によるまちづくりの推進に不可欠であり、参画の機会や反映の仕組みの充実を図ることが求められています。</p>
取組の方向性	<p>行政評価を活用し、施策や事業の成果を把握するとともに、予算編成や成果説明との連携を強化します。評価結果をもとに事業の見直しや改善を進め、PDCAサイクル<sup>31</sup>の定着を図り、進行管理の質を高めるとともに、評価の平準化と実効性の向上に努めます。</p> <p>会議体については、目的や役割を明確にし、資料の簡素化や議事の効率化を進めることで、意思決定の迅速化と情報共有の充実を図ります。横断的な課題には、ワーキンググループやプロジェクトチームを柔軟に活用し、関係課の連携を促進します。</p> <p>また、市民や専門人材の意見を施策に反映させるため、参画機会の拡充や意見交換の場の整備を進め、協働によるまちづくりの基盤を強化します。</p>
具体的取組	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 課別点検会を通じた行政評価の質向上と平準化</li><li>・ 住民評価会議等による外部検証の実施</li><li>・ 課題解決に向けたワーキンググループやプロジェクトチームの活用</li></ul>

<sup>31</sup> PDCAサイクル…業務の計画(Plan)を立て、計画に基づいて業務を実行(Do)し、実行した業務を評価(Check)し、改善(Act)が必要な部分はないか検討し、次の計画策定に役立てること。

取組項目	<p>2 情報管理について</p> <p>3 情報発信について</p>
現状と課題	<p>① 情報管理について</p> <p>市が保有する様々な情報の提供にあたっては、市民に利用しやすい方法で、わかりやすい提供に努めなければなりません。</p> <p>また、情報公開や個人情報保護等の行政手続きなどの適正な運用に努めつつ、行財政運営の公平性、透明性、公開を図る必要があります。</p> <p>② 情報発信について</p> <p>今を取り巻く環境は、身近な日常生活において、ICT（情報通信技術）のサービスや技術の進化により様々な情報発信媒体が普及しています。限られた条件で政策を推進するためには、市民等への丁寧な情報提供は必須であり、情報提供の内容や手段、時期など、従来の広報紙やホームページだけでなく、あらゆる世代のニーズに則した情報発信が求められています。</p> <p>広報紙をはじめ、防災情報システムやホームページ、ソーシャルネットワークサービス<sup>32</sup>など、様々な手段を活用し、市民等が求める情報を分かり易く伝える広報活動が必要です。</p> <p>また、市の方針や重要施策、取り組むべき喫緊の課題など、課を越えた職員間の情報共有も大変重要です。各々の課・係を越えた横断的な課題や取組が増加する中、職員間、部署間が共通認識を持つことこそが、よりよい施策遂行や問題解決の方策と考えます。したがって、情報の管理のあり方も総体的に勘案しながら、職員間での情報共有や発信のあり方について整理をしていくことも必要です。</p>
取組の方向性	<p>市民等のニーズに則した情報発信を行うとともに、住民の市政への関心を高める情報公開（発信）がどうあるべきか検討します。</p> <p>職員に対しては、市の目標や理念、課題、日常業務等の情報共有を徹底します。さらに、職員全体が共通認識を持ちながら、市が進むべき方向へ向かえるよう、職員の意識改革を目指します。</p>
具体的取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報公開や個人情報保護制度等の周知</li> <li>・ 市役所の仕事の市民への情報周知</li> <li>・ 広報委員会の定期的な開催</li> <li>・ 市民意見の把握</li> </ul>

<sup>32</sup> ソーシャルネットワークサービス…インターネット上で人々が情報を共有・交流するサービス。例：Facebook、X（旧 Twitter）、Instagram など。

取組項目	4 デジタル社会への対応について
現状と課題	<p>国はデジタル庁主導のもと社会全体のデジタル化を強力に推進しており、新たな段階に入っています。本市もDX推進計画に基づき取組を進めていますが、現在は2025年度末を期限とする基幹業務システム<sup>33</sup>の標準化・共通化という大きな転換期にあります。</p> <p>こうした中、生成AI等のデジタル技術の活用が本格化し、抜本的な業務効率化と住民サービス向上への期待が高まっています。効率化で創出された人的資源は、デジタルでは代替できない個別相談への対応など、人にしかできない温かみのあるサービスへ再配置し、行政の質を一層高めていくことが重要です。</p> <p>市民のウェルビーイング（心ゆたかな暮らし）<sup>34</sup>向上を最終目標とし、データに基づいた政策決定を進めながら、誰一人取り残さないデジタル社会の実現が求められています。</p>
取組の方向性	DX推進計画に基づく取組を着実に実行するとともに、国の動向や技術革新、市民ニーズの変化を踏まえ、行政サービスの向上を目指します。
具体的取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自治体情報システムの標準化・共通化の完了と安定稼働</li> <li>・行政手続きオンライン化の推進</li> <li>・デジタル技術の更なる利活用</li> <li>・情報セキュリティ対策の徹底</li> <li>・ペーパーレス推進</li> <li>・電子決裁や文書管理システムによる事務量や経費の削減</li> </ul>

<sup>33</sup> 基幹業務システム…自治体の税務、福祉、住民情報など、主要な行政業務を支える情報システム。

<sup>34</sup> ウェルビーイング（心ゆたかな暮らし）…身体的・精神的・社会的に良好な状態であること。幸福感や生活の質を重視する考え方。

## IV 信頼される職員であるために

---

市民からの信頼を得られるよう、仕事の進め方について、以下の点を常に意識します。

(1) 担当者が自らの仕事の目的、成果認識を持ちます。

- ・「真面目に一生懸命仕事をしている」ことは当たり前のこと。
- ・仕事をするのが成果ではない。
- ・目的認識の無い仕事は、「やること」が目的になってしまう。

(2) 担当者が自らの仕事を振り返ります。

- ・仕事を振り返らなければ改善につながらない。
- ・振り返りをしなければ、第三者に説明ができない。
- ・活字化されない情報は、庁内外で活用できない。

(3) 課題を発見し、課題解消の方策を明らかにします。

- ・振り返りの視点が明らかになれば、課題発見は容易になる。
- ・担当者が振り返ればこそ、解消すべき課題が発見できる。
- ・担当者の考える課題解消案が、最も現実的な策であることが多い。

(4) 担当者からの情報を庁内でボトムアップしながら、適切なトップダウンを導きます。

- ・最前線の情報が無くては、適切なトップダウンができない。
- ・市民への影響に対する手当は、担当者が一番理解している。

(5) 庁内、庁外と情報共有を図ります。

- ・情報が共有されなければ仕事の幅は広がらない。

(6) 市民への説明責任を果たします。

- ・今後の財政状況では、何かの仕事を増加・充実させようとするれば、何かを削減・縮小しなければならない。
- ・なぜそうなったのかを知ることができれば少なくとも納得感が生まれる。(説明しなければ不信感が生じる。)
- ・市民への説明の多くは、実務の現場で行われる。

(7) デジタルツールを活用し業務の質と効率を高めます。

- ・新しいツールや機能に対して前向きに学び、業務改善につなげる姿勢を持つ。

## V 推進体制と進行管理

---

大綱に掲げた取組の推進及び進行管理については経営会議及び政策調整会議の運用の中で、全庁的に点検・評価し、必要に応じて見直しを行っていきます。

また、外部のチェック機関として、西之表市行財政改革懇談会等において、多面的な観点から行財政改革の検証と評価、見直しなどの提言をいただくこととし、実施状況について市民に公表していくこととします。

【参考】第7期西之表市行財政改革大綱体系表

No.	経営資源	基本方針	取組項目	具体的取組	担当課			
1	ヒト	人材育成と組織の見直し	① ワーク・ライフ・バランスの推進について	年次有給休暇、子育てや介護に関する休暇等の取得推進	総務課人事係			
				ストレスチェックの実施及び結果の検証	総務課人事係			
				こころの相談室の開催	総務課人事係			
				メンタルヘルス研修会や講習会の開催	総務課人事係			
				労働安全衛生委員会による職場巡視	総務課人事係			
			② 職員の能力及び意識の向上について	処遇面や人材育成への反映に向けた人事評価制度の取組	総務課人事係			
				人材育成基本方針や職員研修実施計画に基づいた各種研修の開催	総務課人事係			
				人事交流の実施	総務課人事係			
				業務上必要な資格取得、講習等の費用の公費負担	総務課人事係			
			③ 定員適正化計画について	職員の自己啓発意欲・資質の向上のため、資格取得等に対する助成制度の導入検討	総務課人事係			
				必要な職員数の的確な把握	総務課人事係			
				積極的なリクルート活動や庁内育成による専門職員の確保	総務課人事係			
				会計年度任用職員の適正配置	総務課人事係			
			④ 業務リスク管理について	定員適正化計画の進捗管理	総務課人事係			
				業務のマニュアル化	総務課人事係			
課等内で情報共有できる場・環境づくり	総務課人事係							
業務リスクに係る研修の実施	総務課人事係							
⑤ 機構改革及び事務改善について	カスタマーハラスメント対応やクレーム対応に係るマニュアルの整備や研修の実施	総務課人事係						
	組織再編・業務改善に係る提案の収集	企画課企画調整係						
	行革プロジェクトチームの定期的な開催	企画課企画調整係						
2	モノ	公共施設等の適正化と持続可能な行財政運営	① 公共施設等の「量」に関すること	施設保有量の最適化による再配置と保有総量の削減	財産監理課管理・登記係			
				インフラ系施設の計画的な整備	財産監理課管理・登記係			
			② 公共施設等の「質」に関すること	予防保全型維持管理への転換	財産監理課管理・登記係			
				施設の長寿命化の推進	財産監理課管理・登記係			
				施設の安全性の確保	財産監理課管理・登記係			
				地域コミュニティの活発化	財産監理課管理・登記係			
			③ 公共施設の「コスト」に関すること	ユニバーサルデザイン化、脱炭素化の推進	財産監理課管理・登記係			
				長寿命化改修の適時実施によるライフサイクルコスト縮減	財産監理課管理・登記係			
				施設維持管理コスト等を反映させた施設利用料の見直し	財産監理課管理・登記係			
				費用の平準化等に資する基金の活用	財産監理課管理・登記係			
				民間活力導入の検討	財産監理課管理・登記係			
			3	カネ		① 評価と予算の連動に関すること	行政評価を活用した事務事業の見直し	財産監理課財政係
							予算との連動の再構築	財産監理課財政係
						② 財源確保について	債権管理体制の強化	財産監理課財政係
							ふるさと納税及び企業版ふるさと納税の推進	財産監理課財政係
③ 単独補助金のあり方について	使用料・手数料の見直し検討	財産監理課財政係						
	費用対効果の検証	財産監理課財政係						
4	情報	効果的かつ効率的な市民サービスの提供	① 計画の着実な推進について	方針の設定及び職員への周知	財産監理課財政係			
				課別点検会を通じた行政評価の質向上と平準化	企画課企画調整係			
				住民評価会議等による外部検証の実施	企画課企画調整係			
			② 情報管理について	課題解決に向けたワーキンググループやプロジェクトチームの活用	企画課企画調整係			
				情報公開や個人情報保護制度等の周知	総務課法制文書係			
				市役所の仕事の市民への情報周知	総務課秘書広報係			
			③ 情報発信について	広報委員会の定期的な開催	総務課秘書広報係			
				市民意見の把握	総務課法制文書係			
				自治体情報システムの標準化・共通化の完了と安定稼働	企画課情報政策係			
			④ デジタル社会への対応について	行政手続きオンライン化の推進	企画課情報政策係			
				デジタル技術の更なる利活用	企画課情報政策係			
				情報セキュリティ対策の徹底	企画課情報政策係			
				ペーパーレス推進	総務課法制文書係			
				電子決裁や文書管理システムによる事務量や経費の削減	総務課法制文書係			