

第1次行政経営方針の概要	・・・2
第1次行政経営方針の主な取組	・・・3～4
第1次行政経営方針の主な課題	・・・5～7
第2次行政経営方針 骨子案	・・・8～10
今後のスケジュール	・・・11

(1) 取組期間：**平成28年度から令和3年度まで（6年間）**

※新型コロナウイルス感染拡大の影響により、1年間延伸

(2) 理念：**「市民とともに誇りを持てる、住みよい守山の実現」**

(3) 方針：5つの分野で取組を推進

①**職員の能力を最大限発揮できる組織・人材運営**

（職員意識改革、人材育成、組織編制、コンプライアンス徹底など）

②**質の高い行政経営に向けた効率的な業務運営**

（業務スクラップ、ICT化、民間活力推進、公営企業等の基盤強化など）

③**長期的な視点に立った適切な公共施設等の運営**

（公共施設等総合管理計画や施設毎の個別計画策定）

④**将来の守山市を見据えた持続可能な財政運営**

（各種債権収納率の向上、第4次財政改革プログラムにおける行動計画）

⑤**市民が主役のまちづくりに向けた市民協働の推進**

（市民懇談会開催などの市民協働の推進）

## ①職員の能力を最大限発揮できる組織・人材運営

会議運営等の効率化

- ・補完会議や答弁協議におけるペーパーレス化、ビジネスチャットの導入

新たな人事評価制度の実施

- ・人事評価（能力・業績）を実施し、評価結果を給与等に反映

## ②質の高い行政経営に向けた効率的な業務運営

基幹系システム共同利用によるコスト削減（現在構成8市）

- ・成果：H26-R2決算比較 31.7%削減（約80,000千円）

公営企業等の経営基盤の強化

- ・市民病院の経営基盤強化 ⇒成果：H30～滋賀県済生会 指定管理

「予防接種の予診票」「給与所得者異動届」の一部入力業務にRPAの導入

事業スクラップ・事業見直し（毎年予算編成時に、個別支持・各課独自取組）

- ・成果（効果額）：R2 ▲165,220千円（うち一般財源 ▲107,040千円）  
R1 ▲182,645千円（うち一般財源 ▲139,422千円）

## ③長期的な視点に立った適切な公共施設等の運営

個別計画の策定（小・中学校、上下水道等の長寿命化計画）

## ④将来の守山市を見据えた持続可能な財政運営

各種債権収納率の向上

・目標：市税徴収率 94.5%以上 ⇒成果：R2決算 96.3%

第4次財政改革プログラムにおける行動計画

	目標	R2決算
人件費比率	17.6%以内	11.1%
経常収支比率	91.8%以内	92.6%
実質公債比率	7.1%以内	4.5%

## ⑤市民が主役のまちづくりに向けた市民協働の推進

市民懇談会の開催（毎年度、無作為抽出による市民懇談会を開催）

・H28：1回 H29：2回 H30：5回 R1：5回 （R2は中止）

## 1 超過勤務の削減目標の未達成

- ・ 職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数

目標：（H27年）21時間／月 ⇒ 20時間以内／月

**成果：現在集計中、新型コロナ対応等で、時間外勤務時間数は増えている。**

- ・ 行政ニーズの複雑化、多様化による業務量の増加
- ・ 所属や個人に業務量の偏りが存在  
→職員一人当たりの月平均時間外勤務時間数の比較では実態が掴めない。

## 2 年次有給休暇の取得目標の未達成

- ・ 年次有給休暇一人当たりの年間平均取得日数

目標：（H27年）7.7日 ⇒ 12.0日

**成果：（H30年）10.6日、（R1年）9.9日、（R2年）9.2日**

- ・ R1年は県内平均と同水準
- ・ お盆期間に夏季集中休暇を実施  
→それでも年間平均取得日数が伸びていないのは問題。
- ・ 所属や個人に取得日数に偏りが存在

## 3 新庁舎移行（R7年夏頃暫定供用開始）

- ・電子申請や窓口のICT化等による市民サービスの質の向上
- ・徹底したペーパーレス化の推進
- ・働きやすいオフィスへの業務のやり方改革

- ・ハード面やオフィス環境整備の取組みが先行しており、職員の意識改革が不十分
- ・ペーパーレス化に向けた全庁的な取組みがスタートし切れていない
- ・一部の職員による取組みが進んでいるが、全庁的な巻き込みが足りない

## 4 市民協働の推進

- ・市民意識調査（無作為抽出）「まちづくり活動に積極的に参加したいと思いますか」  
目標：（H26年）26.4% ⇒ 35.0% **成果：（R1年）23.0%**
- ・市民交流センターの指定管理者が撤退（R3年度から直営）

- ・若年層やまちづくりに関心が薄い層への効果的なアプローチ手法の検討が必要
- ・新庁舎を活用した市民協働の推進の検討

## 5 大規模建設事業による今後の財政運営への影響 (R1年9月時点財政見込み)

- ・環境センター、エコパーク、新庁舎、中学校給食施設等

	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11
実質公債費比率	4.2	5.2	6.1	6.6	6.6	6.9	7.4	8.2	8.3	7.8	7.3
将来負担比率	1.0	49.4	58.4	68.4	78.3	73.4	65.5	57.6	50.5	44.2	38.1

	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21
実質公債費比率	7.1	7.0	7.2	6.9	6.6	6.1	6.2	6.3	6.5	6.5
将来負担比率	34.4	30.7	26.9	23.3	19.5	15.4	4.7	1.8	-	-

- ・複数の大規模建設事業により、一時的に数値が悪化
  - 積み立ててきた基金や交付税措置等の有効活用により健全な財政運営は可能
  - 新型コロナウイルス感染症対策など、新たな行政需要や課題に対応できるように、業務の効率化や事業の抑制・精査などで、これまで以上に財源の確保に努める必要

## (1) 策定背景

現在の社会経済情勢の変化のスピードは凄まじく、特に新型コロナウイルス感染症の拡大は、私たちの生活を一変するほどの影響力を持ち、行政サービスにおいても、今までと違った新たな視点や発想で業務のやり方の見直しが問われています。

今後における、ICT化の急速な進展への対応、多様な働き方の実現によるオフィス改革、行政手続きのオンライン化による市民サービスの質の向上と徹底したペーパーレス化の推進、市民や民間企業・各種団体等の多様な主体との連携等に対しては、その時代に合わせて、その都度、柔軟かつ迅速に継続して行財政改革を実行していくことができるよう、職員の意識改革と人材育成に力を入れていく必要があります。

## (2) 取組期間：**令和4年度から令和7年度まで（4年間）**

※第5次総合計画後期基本計画と終期を合わせる



(3) 方針 : 4つの分野で取組を推進

## ①新庁舎を契機とした業務の効率化

- ・「新庁舎移行」を絶好の機会と捉えた、職員の業務改善意識改革
- ・徹底した「業務のやり方改革」による「働き方改革」
- ・例外なきペーパーレス化
- ・職員がいきいきと働いている職場づくりと魅力的な職場がもたらす人材確保
- ・職員研修等により新庁舎移行の取組みへの全職員巻き込み参加

## ②市民・企業等多様な主体との連携と推進

- ・新たな手法やアプローチによる市民協働の取組み
- ・新庁舎を活用した市民協働の推進の検討
- ・民間活力の積極的な活用
- ・多様な主体とのSDGsの取組みに関する連携

## ③持続可能な財政運営

- ・ 第5次財政改革プログラムの進捗管理
- ・ 歳入確保対策の積極的な推進
- ・ 徹底した歳出の見直し
- ・ 生産性の向上などコスト意識改革

## ④職員の意欲・能力を発揮できる組織・人材育成

- ・ 「市民への約束」の具現化と「仕事に対する姿勢」を評価する人事評価の見直し
- ・ 適正な定員管理と組織編制
- ・ 時代に合わせたマネジメント能力向上の取組み
- ・ 積極的な研修受講や資格取得の推奨による能力開発の拡大
- ・ 多様な働き方で多様な人材が活躍できる職場づくり

令和3年8月2日	第1回行政経営改革委員会 開催
9月定例会議	第2次行政経営方針素案の説明
10月～11月	行政経営改革委員会 開催
12月定例会議	第2次行政経営方針案 パブリックコメント実施報告
令和4年1月	パブリックコメント実施
2月	行政経営改革委員会 開催
3月定例会議	パブリックコメント結果報告 第2次行政経営方針案