

都城市第 4 次行財政改革大綱

(令和 3 年度～令和 7 年度)

令和 3 年 4 月策定

令和 6 年 3 月一部改訂

宮崎県都城市

目次

1	これまでの取組の成果と検証	0
2	策定の背景	2
2.1	人口	2
2.2	財政状況	4
2.3	公共施設等	6
2.4	職員数	7
2.5	国・県の動向	8
3	背景を踏まえた課題認識	9
3.1	資源の有効活用	9
3.2	協働の推進	9
3.3	デジタル化の推進	9
3.4	職員の意識・行動改革とフィロソフィの推進	10
3.5	組織・定員の適正化	10
3.6	健全な財政運営	10
3.7	公共施設等の管理の適正化	10
4	第4次行財政改革大綱の基本方針	11
4.1	位置付け	11
4.2	計画期間	11
4.3	基本理念	11
4.4	基本方針と体系	12
5	行財政改革の施策	13
5.1	創造的改革の推進	13
5.2	人財育成の強化	15
5.3	財政運営基盤の堅持	16
6	第4次行財政改革大綱の主要成果目標	18
6.1	主要成果目標	18
7	推進体制等	20
7.1	実施計画の策定	20
7.2	推進体制	20
7.3	進行管理と成果の公表	20

はじめに

本市では、平成18年1月1日に1市4町が合併してから、これまで3次にわたり、行財政改革大綱を策定し、行財政改革の推進を図っております。

第1次及び第2次では、合併によるスケールメリットを最大限に活かした職員数の大幅な削減や事務事業の効率化によるコスト削減、繰上償還による市債残高の縮減等、財政の健全化に主眼を置いた行財政改革を進めてきました。

第3次では、少子高齢化や人口減少がますます進展していく中で、コスト削減等による財政運営の健全性の確保を基本としつつ、従来の発想にとらわれない創造的な改革に取り組むことで、戦略的かつ効果的な施策の展開と行政サービスの高質化につながる取組を進めております。

今後も、社会環境や経済情勢の変化、大規模災害への備え、公共施設等の維持管理、デジタル化への対応など、新たな行政需要や多様化する市民ニーズに的確に対応しながら、将来にわたって、行政サービスを安定的に提供していくために、より効率的かつ効果的な行財政改革を進めていく必要があります。

このことから、今後の時代の変化に対応しながら、市の発展と市民生活の充実を実現するべく、今般、令和3年度から5か年間を計画期間とする第4次行財政改革大綱を策定しました。今後とも、市民の皆様の御理解と御協力を得ながら、この大綱に基づき、引き続き、行財政改革の推進に取り組んでまいります。



令和3年4月

都城市長

池田 宜永

1 これまでの取組の成果と検証

本市では、平成 18 年 1 月 1 日に都城市と北諸県郡 4 町が合併して以来、これまで 3 次にわたり行財政改革大綱を策定し、職員の意識改革や財政基盤の強化、定員管理の適正化、行政サービスの向上等の様々な行財政改革に取り組み、一定の成果を残してきました。

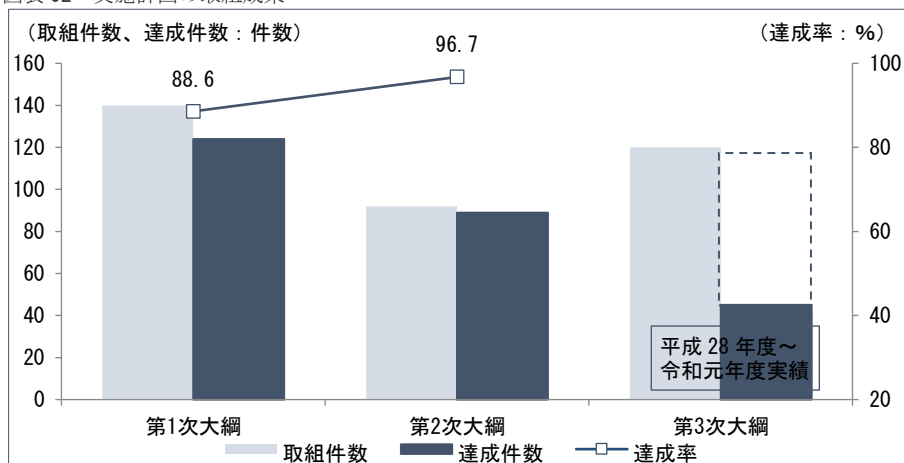
図表 01 これまでの行財政改革の取組

大綱次数		基本方針等	
第 1 次 (平成 18 年度～平成 22 年度)	基本理念	最少の経費で、効率的、効果的な「活力あるまちづくりの推進」と「市民満足度の高い行政サービスの提供」を目指します。	
	施策の柱	①まずはみんなの、意識改革！	③すすめよう、市民と行政の協働！
	成果目標	②つよくて柔軟性のある、行財政基盤！	④くふうで良くしよう、行政サービス！
	主な取組	①職員数の削減 5 年間で 140 人の削減 ⇒ <u>5 年間で 184 人の削減【達成】</u> ②地方債残高の削減 「5 カ年の地方債発行額」 < 「5 カ年の地方債元金償還額」 ⇒ <u>地方債残高 130 億円の縮減【達成】</u>	
第 2 次 (平成 23 年度～平成 27 年度)	基本理念	市民との協働及び職員の意識改革を進め、効率的な行財政運営により市民満足度の向上を図る。	
	施策の柱	①まずはみんなの、意識改革！	③進めよう、市民と行政の協働！
	成果目標	②強くても柔軟性のある、行財政基盤！	④工夫で良くしよう、行政サービス！
	主な取組	①職員数の削減 5 年間で 140 人の削減 ⇒ <u>5 年間で 140 人の削減【達成】</u> <small>※削減合計 137 人＋東日本大震災派遣 4 人－欠員 1 人 (H27. 4. 1 時点) = 140 人</small> ②将来負担比率の抑制 175%を超えない ⇒ <u>平成 27 年度 ー%【達成】</u> <small>※将来の実質的な負担が生じないため算出数値なし。</small>	
		・市の財政状況を開示するための財務書類 4 表の作成 ・公表用途地域等の図面等の電子化によるホームページへの公開 ・職員の分限処分運用指針の策定 ・保育所の民営化等、民間委託等の実施 ・直営で管理運営を行っている公の施設への指定管理者制度の導入 ・納税お知らせセンターの設置等の市税の徴収対策 ・透明性の確保や競争性の向上を図るための電子入札の導入及び適用拡大 ・組織として適正かつ効率的に運営できる新文書管理システムの構築	

これまでの取組の成果と検証

大綱次数	基本方針等
第3次 (平成28年度～ 令和2年度)	基本理念 活力ある都城を次世代に確実に繋ぐための創造的な行財政運営の推進
	基本方針 I 創造的改革の推進 III 財政運営改革の推進 II 行政運営改革の推進
	成果目標 ①職員数の削減 5年間で20人の削減 ⇒ <u>5年間で20人の削減【達成】</u> ②健全な財政運営 実質収支12億円以上黒字確保 ⇒ <u>4年間を通して実質収支12以上黒字確保【達成見込】</u> ③健全な財政運営 全会計を通じた地方債残高の縮減 ⇒ <u>令和元年度の地方債残高1,162.3億円以下【達成見込】</u> ④連携協定数 5年間で10団体と締結 ⇒ <u>令和元年度までの4年間で18団体と締結【達成】</u> ⑤待遇向上 令和2年度モニタリング評価達成率85%以上 ⇒ <u>令和元年度の達成率81.9%【達成に向け推進中】</u>
	主な取組 <ul style="list-style-type: none"> ・企業等との包括連携の強化 ・まちづくり協議会による地域内分権の推進 ・市民と行政による協働の推進を図る市民公益活動推進計画の策定 ・効果的な人材育成のためのOJTマニュアルの策定 ・人事評価結果を勤勉手当に活用 ・入札事務の透明性と利便性向上を図る電子入札システムの推進 ・コンビニ交付サービスの導入 ・多種多様な行政需要に応える職員採用に向けた新採用試験制度（SP13）の導入 ・短期集中的な政策課題への任期付職員の登用 ・温泉等施設を管理する第3セクターの統合 ・水道事業における受付、検針、収納業務等の包括的民間委託の導入 ・簡易水道事業及び下水道事業への企業会計の導入 ・公共施設マネジメントを推進する公共施設等総合管理計画の策定

図表 02 実施計画の取組成果



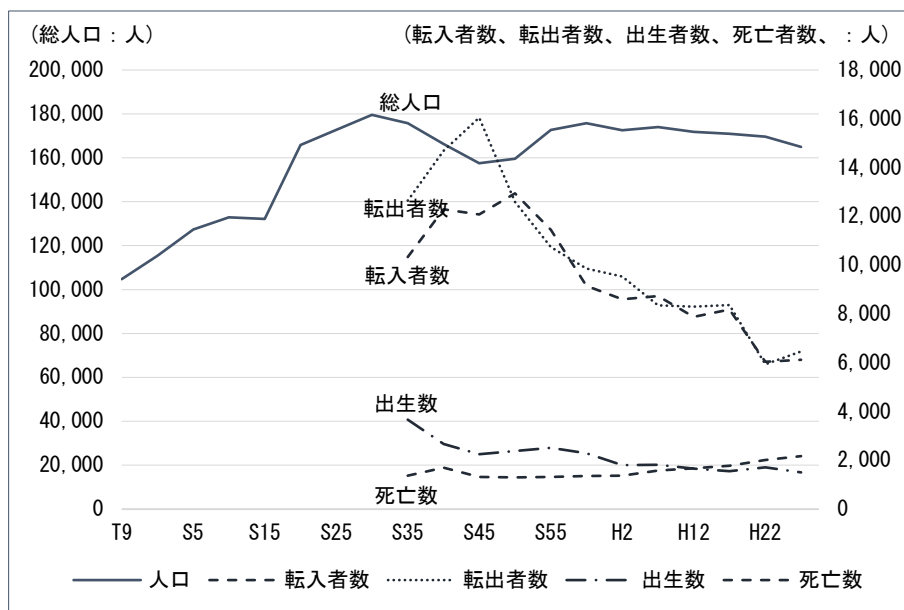
2 策定の背景

2.1 人口

2.1.1 人口の推移

本市の総人口は、昭和 55 年から平成 7 年までほぼ横ばいで推移していたものの、その後は減少に転じ、現在まで緩やかな人口減少が続いています。

図表 03 総人口、出生者数、死亡者数、転入者数、転出者数の推移

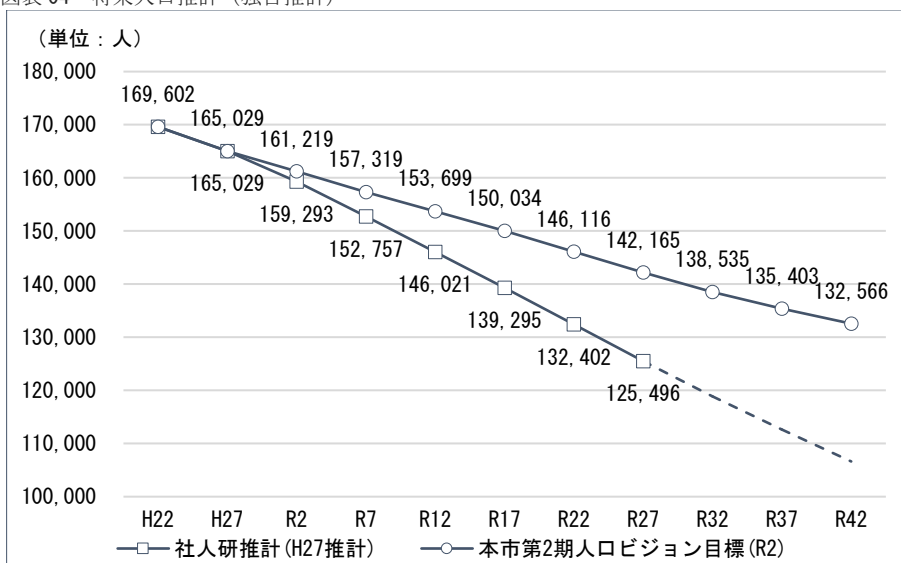


出典：国勢調査

2.1.2 将来の人口

都城市人口ビジョンでは、令和42年の本市の人口を概ね133,000人を確保することを目標としています。

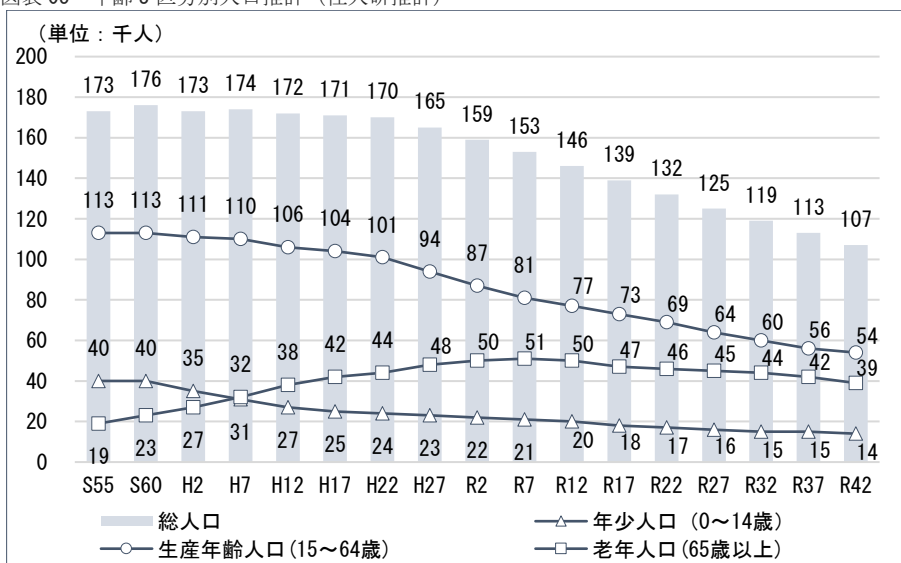
図表04 将来人口推計（独自推計）



出典：第2期都城市まち・ひと・しごと創生総合戦略

今後、年少人口及び生産年齢人口の割合は減少する一方、老年人口の割合は増加していきます。この傾向は令和7年頃まで続きますが、以後は老年人口も減少に転じます。

図表05 年齢3区分別人口推計（社人研推計）



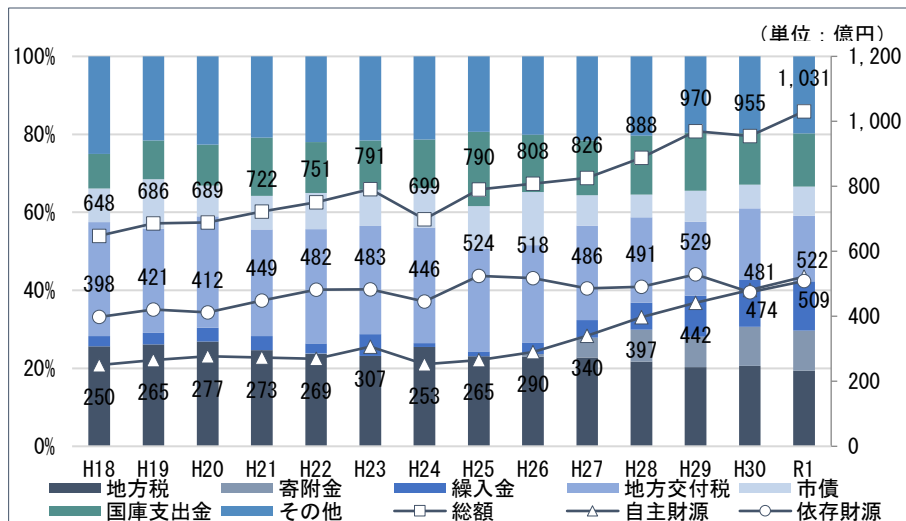
出典：第2期都城市まち・ひと・しごと創生総合戦略

2.2 財政状況

2.2.1 歳入決算の推移

合併特例措置の終了により、地方交付税は縮減されています。一方、ふるさと納税やふるさと応援基金からの繰入金の増により自主財源が増加しており、それに併せて歳入総額は増加傾向にあります。

図表 06 歳入決算の推移

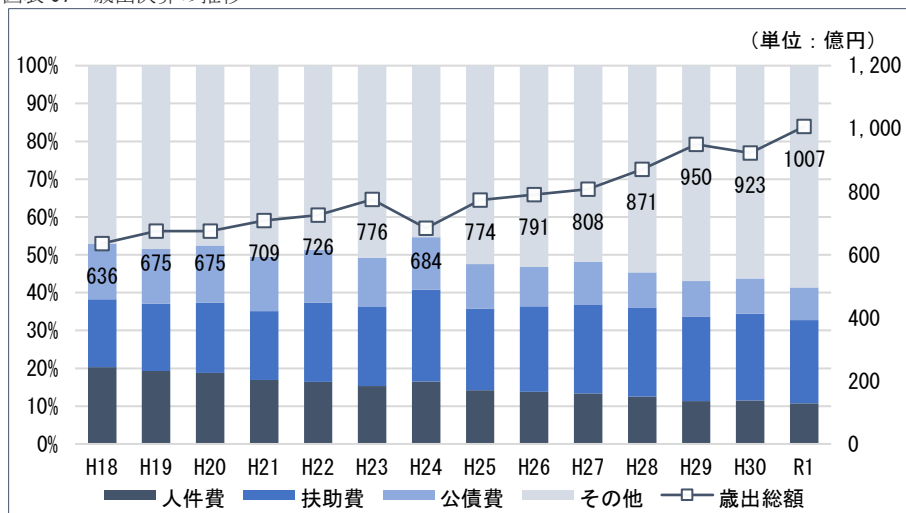


出典：財政状況

2.2.2 歳出決算の推移

第1次から第3次までの定員適正化及び地方債残高の縮減により人件費と公債費が減少している一方、扶助費は増加傾向にあります。

図表 07 歳出決算の推移



出典：財政状況

2.2.3 健全化判断比率

健全化判断比率は、4 指標全てにおいて極めて健全な数値を堅持しています。

図表 08 健全化判断比率

指標	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	【参考】R1 早期健全化 基準
実質赤字比率	—	—	—	—	—	—	—	11.43
連結実質赤字比率	—	—	—	—	—	—	—	16.43
実質公債費比率	6.6	6.4	5.5	5.1	5.1	5.2	5.2	25
将来負担比率	—	—	—	—	—	—	—	350

出典：決算カード

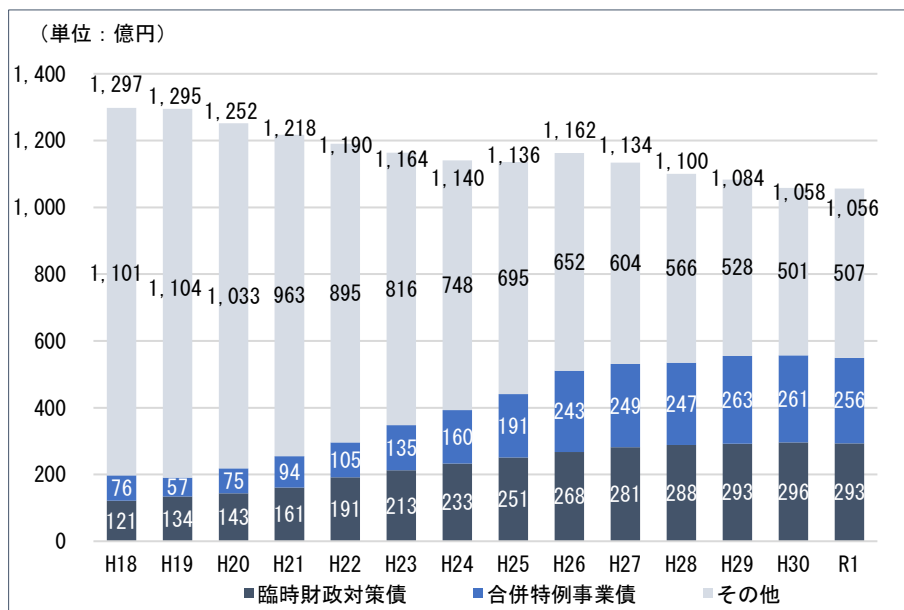
備考

- 1 「実質赤字比率」の「—」は、実質赤字額がないことを示す。
- 2 「連結実質赤字比率」の「—」は、連結実質赤字額がないことを示す。
- 3 「将来負担比率」の「—」は、将来負担比率がマイナスであることを示す。

2.2.4 地方債残高の推移

地方債残高は着実に減少しています。また、交付税措置のある財政的に非常に有利な合併特例債等を活用し、実質的な市の負担削減を図っています。

図表 09 地方債残高の推移（全会計）



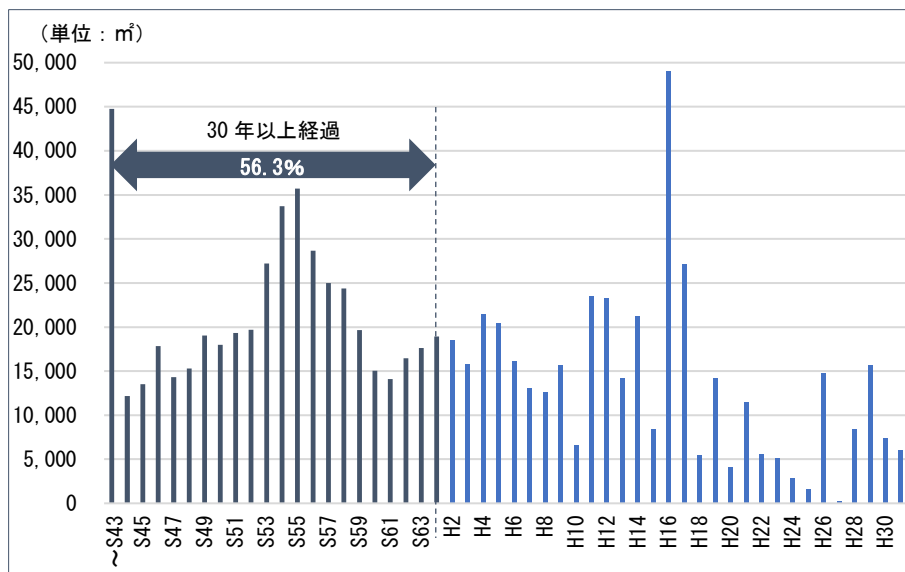
出典：財政課

2.3 公共施設等

2.3.1 建設年次別の保有状況

本市の公共施設等は、延床面積ベースで見ると、建設後30年以上を経過したものが全体の56.3%を占めており、老朽化が進んでいます。

図表10 公共施設等の建設年次別延床面積

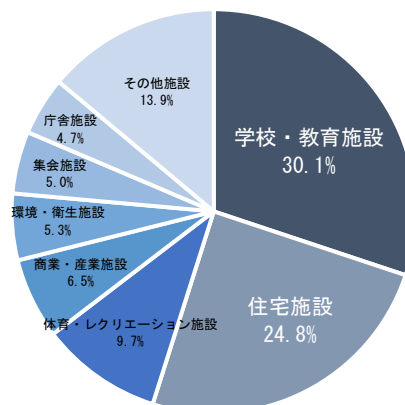


出典：管財課

2.3.2 施設類型別の保有状況

本市の公共施設等を施設類型別に見ると、学校・教育施設と住宅施設の合計で全体の54.9%を占めています。

図表11 施設類型別の延床面積割合



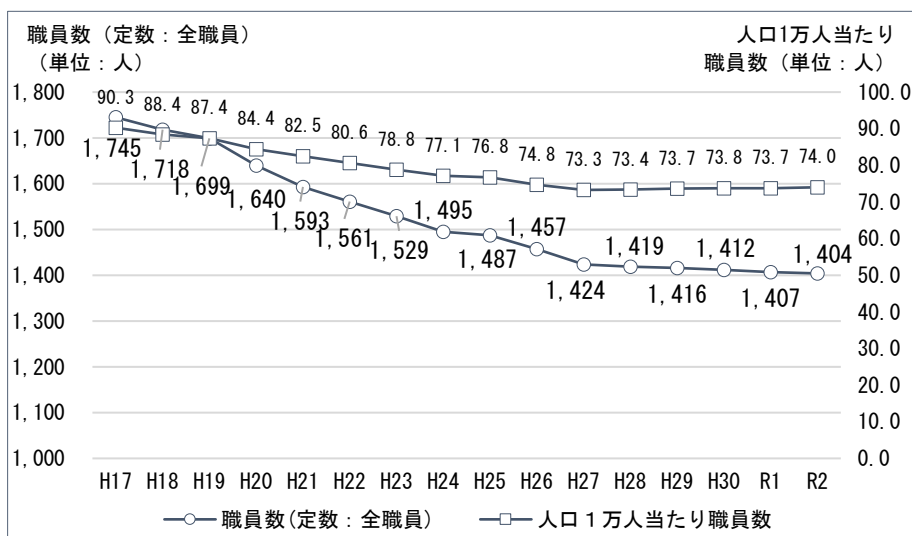
出典：管財課

2.4 職員数

2.4.1 職員数の推移

平成 18 年度から定員適正化計画を策定し、計画的に職員数の削減に取り組み、合併前の平成 17 年 4 月から令和 2 年 4 月までの 15 年間で 341 人の職員数を削減しました。

図表 12 職員数（定数）の推移

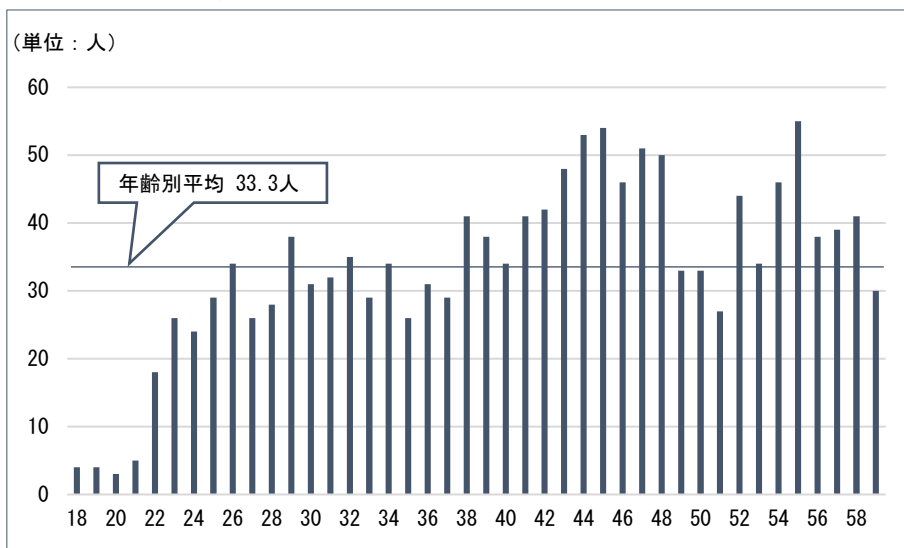


出典：総合政策課

2.4.2 年齢別職員構成

第 1 次、第 2 次定員適正化により新規採用を抑制したことで、30 代半ばまでの年代で全年齢における平均人数である 33.3 人を下回っています。

図表 13 年齢別職員構成 (R2. 4. 1)



出典：総合政策課

2.5 国・県の動向

2.5.1 国の動向

平成 30 年 7 月に総務大臣主催の自治体戦略 2040 構想研究会から出された報告書では、今後の労働力の供給制約の中、自治体が住民サービスを持続的かつ安定的に提供していくためには、AI¹やロボティクス、ブロックチェーン²などの破壊的技術を使いこなすスマート自治体³への転換や新しい公共私相互間の協力関係の構築、圏域を越えた広域分散型の自治体間連携による行政サービスの提供等が必要であるとした、新たな自治体行政の基本的な考え方が示されています。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大により、行政分野でのデジタル化の遅れが明らかになる中、令和 2 年 7 月に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針 2020」において、デジタル化への集中投資により、行政手続の抜本的なオンライン化や国・地方を通じたデジタル基盤の標準化の加速化、官民データを活用した EBPM⁴の推進といった次世代型行政サービスを強力に推進していくなど、「新たな日常」の実現に向けた取組の方針が示されました。

2.5.2 宮崎県の動向

令和元年 6 月に示されたみやざき行財政改革プラン（第三期）によると、宮崎県では、これまで、歳入・歳出両面から財政改革に取り組んできたものの、今後も、社会保障関係費に加え、防災・減災対策や公共施設の老朽化対策、国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会の開催に伴う経費等に多額の財政負担が見込まれることから、財政関係 2 基金の残高確保、県債残高の伸びの抑制等、健全な財政運営を行う必要があるとしています。

今後の行財政改革の取組では、限られた人員・財源の中で、多様化、高度化する県民ニーズに的確に対応できる「しなやかな県庁」を目指すとともに、徹底した事務事業の見直しや ICT⁵の活用等による公務能率の向上を図り、県民本位の行財政改革を進めていくこととしています。

¹ 人工知能 (Artificial Intelligence)

² 情報通信ネットワーク上にある端末同士を直接接続して、取引記録を暗号技術を用いて分散的に処理、記録するデータベースの一種

³ システムや AI 等の技術を駆使して、効果的、効率的に行政サービスを提供する自治体

⁴ 証拠に基づく政策立案 (Evidence-based Policy Making)

⁵ 情報処理や通信に関する技術 (Information and Communication Technology)

3 背景を踏まえた課題認識

3.1 資源の有効活用

私たちの住む地域は、美しい自然や歴史ある街並み、そこに住まう人々とその生活空間、そこから生み出される産業や物産など、豊かな地域資源に囲まれています。

それらの資源を活用することで新たな魅力や価値が生まれ、それが地域の活力を生み、課題解決につながる可能性がある一方で、活用されずに衰退し、地域の魅力が失われ、人口減少に拍車をかけてしまう恐れもあります。

市民に期待され、信頼される行政を展開するためには、地域の現状や課題を迅速かつ的確に把握し、限られた資源を活用して、有効な対応策を展開していくことも必要です。

そのためには、統計データ等に基づく合理的な思考により課題解決を図る必要があります。

3.2 協働⁶の推進

人口減少と少子高齢化の進展による自治体規模の縮小に伴い、職員や予算等の行政資源が制約される中で、価値観や生活様式の変化、多様化に伴い、行政サービスに関する市民ニーズも複雑化かつ多様化しています。

そのような市民ニーズに応えるためには、行政のみならず、市民、各種団体、企業、高等教育機関などの多様な主体が、それぞれが持つ強みを活かして、お互いの自立性を尊重しながら連携し、協力して取り組んでいく必要があります。

3.3 デジタル化の推進

新型コロナウイルス感染拡大への対応を契機として、デジタル化が社会に欠かせないものであるとの認識は広まっています。

官民を問わず、デジタル化への対応は喫緊の課題であるものの、多様化するデジタル技術を活用する人財の不足や、教育、医療及び行政分野におけるデジタル化の遅れが指摘されています。

本市においても、「新たな日常」への対応や次世代型行政運営の実現に向け、行政サービスの向上や行政事務の効率化等の観点から、全ての分野においてデジタル化を検討する必要があります。

また、高齢化、教育機会の経済格差及び自然災害の増加といった様々な社会課題に向き合う社会において、「誰一人取り残さない、人に優しいデジタル化」を目指し、ユーザー視点に立った新しいサービスを提供していく必要があります。

⁶ 同じ目的のために、協力して働くこと

3.4 職員の意識・行動改革とフィロソフィ⁷の推進

本市が、自己決定、自己責任の下で、自主的、自立的な独自の行政施策を推進していくために、自覚と責任を持った自立した職員が求められています。

複雑化かつ多様化する行政課題に対応するためには、職員一人一人が、自治体を経営する視点をもって、主体的に課題解決に取り組むよう、意識改革を進める必要があります。

本市では、平成31年4月に、職員として求められる価値観や行動の指針となる「都城フィロソフィ」を策定しました。都城フィロソフィの本質を全職員が体現し、同じベクトルをもって地域課題に果敢に挑戦していく必要があります。

3.5 組織・定員の適正化

行政コストの縮減を図る一方、新たな行政課題に的確に対応するための体制を構築するとともに、定員の適正化と職員の適正配置を進めていく必要があります。

また、地方公務員の定年延長の議論や内部統制⁸制度の自治体への導入といった動きも進んでいることから、今後の国の動向にも注視する必要があります。

3.6 健全な財政運営

行政サービスを安定的かつ永続的に提供するために、高齢化等による医療や介護などの社会保障費の増加や合併特例措置の終了による財源不足、生産年齢人口の減少に伴う市税収入の減少が見込まれる今後においても、健全な財政を堅持する必要があります。

3.7 公共施設等の管理の適正化

老朽化した公共施設等の更新に要する費用の増大が想定される中、公共施設等の全体の状況を的確に把握し、長期的な視点を持って、更新、統廃合、長寿命化等を計画的に行い、財政負担の軽減と平準化を図るとともに、市民の理解を得ながら公共施設等の質的、量的な適正化を進めていく必要があります。

⁷ 京セラ株式会社の稲盛和夫名誉会長が提唱した「京セラフィロソフィ」という経営哲学をベースに全国の自治体で初めて策定した職員の行動指針で、人生や仕事の羅針盤となるもの。

⁸ 組織目的が達成されるよう、事務を執行する主体である長自らが、組織目的の達成を阻害する事務上の要因をリスクとして識別及び評価し、対応策を講じることで、事務の適正な執行を確保すること。

4 第4次行財政改革大綱の基本方針

4.1 位置付け

この大綱は、平成30年に策定した第2次都城市総合計画で定めた「行政経営の基本姿勢」に関して、市職員がどのような視点に立って行政を運営するかを定めた具体的な指針となるものです。

4.2 計画期間

令和3年度から令和7年度までの5年間とします。

4.3 基本理念

第3次行財政改革大綱では、高齢化の更なる進展と急速な人口減少が大きな社会問題となっている中、本市が地域間競争を勝ち残り、「選ばれる自治体」「支持される自治体」へ変貌するためには、単にコスト削減に主眼を置くのではなく、全職員が自ら考え、責任をもって取り組む「創造的」な行動が、市民の生活の豊かさを将来にわたって確保し、次世代へ確実に繋ぐことになり、ひいては地方創生につながるとしています。このことは、現在においてもますます重要性が増し、これまで以上に推進していくことが求められます。

このことを踏まえて、本大綱では、第3次大綱で示した理念を継承し、これまでの取組の進化に加え、新たな取組にも積極果敢にチャレンジするとともに、より戦略的な自治体経営の視点に立って行財政改革を進めていきます。

基本理念

活力ある都城を次世代に確実に繋ぐための創造的な自治体経営の推進

4.4 基本方針と体系

この基本理念の実現に向け、「**創造的改革の推進**」「**人財⁹育成の強化**」「**財政運営基盤の堅持**」の3つの基本方針を掲げ、体系的に推進します。

図表 14 行財政改革大綱の施策の体系

基本方針	施策の柱	施策
1 創造的改革の推進	(1) 政策推進力の強化	1 部門間・地域間の政策連携の強化
		2 多様な主体との協働の推進
		3 民間感覚を持った事業展開
		4 評価マネジメント ¹⁰ の推進
	(2) 行政サービスの質の向上	5 市民目線でのサービスの提供
		6 民間委託等の推進
	(3) デジタル化の推進	7 行政分野におけるデジタル化の推進
2 人財育成の強化	(1) 人財育成による組織活性化	8 フィロソフィの推進
		9 人事評価制度の適正な運用
	(2) 効率的な推進体制の確立	10 組織・定員の適正化
3 財政運営基盤の堅持	(1) 健全な財政運営の推進	11 財政健全化施策の推進
	(2) 公共施設等の管理の適正化	12 公共施設等の適切なマネジメントの推進
	(3) 公営企業等の経営健全化の推進	13 公営企業 ¹¹ の経営効率化
		14 第3セクター ¹² 等 ¹³ の経営効率化

⁹ 都城市人材育成基本方針の中で、「人材」とは、意欲を持ち周囲からも期待されて能力を発揮している人、「人財」とは、現に輝いていて良い仕事をし、組織だけでなく市民にとっても財産といえる人、と定義。職員一人一人が能力を高め、市民から都城市の職員は財産、宝だと思っていただく必要があることから、「人財」を用いる。

¹⁰ 施策や事務事業について、必要性や費用対効果、実施結果等の評価を行い、今後の施策や事業の戦略について見直しや再構築をすること。

¹¹ 地方財政法第6条に基づき、地方公共団体が特別会計を設けて運営される事業のこと。公営企業は法人格を持たず、地方公共団体に帰属する。

¹² 本大綱では、地方公共団体（第1セクター）が民間企業（第2セクター）と共同出資によって設立した法人を指す。

¹³ 地方公社及び法人設立に当たって市が大きく関与し、かつ公的支援を行っている公益法人、社会福祉法人を指す。

5 行財政改革の施策

5.1 創造的改革の推進

- ・部門間及び地域間連携並びに多様な主体との協働により、政策推進力を強化します。
- ・市民目線に立った質の高いサービスを提供し、市民満足度の向上を目指します。
- ・行政サービスの向上と業務の効率化を図るため、デジタル化を推進します。

施策の柱

- (1) 政策推進力の強化
- (2) 行政サービスの質の向上
- (3) デジタル化の推進

5.1.1 政策推進力の強化

5.1.1.1 部門間・地域間の政策連携の強化

- ・課題や目標に対して臨機応変かつ効率的に対応できるよう既存の部門の枠を超えて連携し、実効的な施策を展開します。
- ・自治体間の連携を強化することにより、圏域の地域資源を有効活用し、圏域住民の生活に必要な機能を確保するとともに、連携した施策を展開します。

5.1.1.2 多様な主体との協働の推進

- ・まちづくり協議会等への地域内分権を推進します。
- ・公共サービスを担う市民団体等との協働を推進します。
- ・多様化する行政課題に対応していくために、専門分野で高いノウハウを持つ企業や高等教育機関等との連携を積極的に図り、地方創生の実現を推進します。

5.1.1.3 民間感覚を持った事業展開

- ・社会経済情勢の変化や多様化する市民ニーズに適応した質の高い施策を展開するため、エビデンス¹⁴に基づく施策立案を推進します。
- ・地域の発展に資するために、自治体を経営する視点をもって施策目的を明確化し、スピード感のある施策展開を実現します。

¹⁴ 証拠・根拠 (evidence)

5.1.1.4 評価マネジメントの推進

- ・それぞれの施策に対して、客観的な成果指標を掲げます。
- ・施策の妥当性、客観性を担保するため、有識者で構成する第三者機関において評価し、効果を検証します。
- ・評価結果を踏まえ、市が関与する必要のない事務事業や役割を終えた事務事業、費用対効果の低い事務事業は、廃止や見直しを進めます。

5.1.2 行政サービスの質の向上

5.1.2.1 市民目線でのサービスの提供

- ・市民の目線に立って、市民の利便性向上を意識した行政サービスの改善に取り組みます。
- ・国・県からの権限移譲の積極的な受入れを検討する等、行政サービスの拡充に努めます。

5.1.2.2 民間委託等の推進

- ・行政サービスの向上と行政運営の効率化の観点から、費用対効果を検証しながら、民間事業者等へ委託すべき事務の検討を進めます。
- ・指定管理者制度については、適切な雇用関係の確保に注視しつつ、行政サービスの向上の観点から、積極的に導入します。
- ・複雑化かつ多様化する地域課題に対して、民間事業者等との連携を推進し、民間活力を活用した取組を進めます。

5.1.3 デジタル化の推進

5.1.3.1 行政分野におけるデジタル化の推進

- ・国の動向も踏まえながら、行政手続のオンライン化等のデジタル化に取り組み、行政サービスの向上と行政事務の効率化を図ります。
 - ・誰一人取り残さないため、デジタル弱者へ配慮したデジタル化を進めます。
 - ・情報インフラの高度化や再構築により、情報システムの最適化とセキュリティの強化を図ります。
 - ・デジタル化を推進していく基盤としてマイナンバーカードの普及促進に努め、より利便性の高いサービスを市民に提供するための仕組みを検討します。
 - ・各種業務へのデジタル化を積極的に推進することで、長時間勤務の是正や職員の働き方を改革し、業務の見直しや効率化につなげます。
-

5.2 人財育成の強化

- ・ 職員の意識改革及び組織風土の変革により、組織を活性化します。
- ・ 公務員としての自覚と責任感を持った、市民からの信頼を得られる大局観のある職員を育成します。
- ・ 国・県との人事交流及び職員派遣並びに民間企業等からの人財受入等により、外部からの視点を活かした新たな価値観や政策の形成、意識の醸成を図ります。
- ・ 課題や目標に対して臨機応変かつ柔軟に対応できるように、必要に応じて組織を見直し、効率的な推進体制を構築します。

施策の柱

- (1) 人財育成による組織活性化
- (2) 効率的な推進体制の確立

5.2.1 人財育成による組織活性化

5.2.1.1 フィロソフィの推進

- ・ 市民に「都城市が日本一の自治体である」と思ってもらえるよう、職員全員がベクトルを合わせて地域課題に取り組みます。
- ・ 固定観念に捕らわれず、市民のために何が最良であるかを判断し、何事にも積極的に挑戦し、実行していける組織風土の醸成を目指します。
- ・ 効果的な職員研修の充実により職員の個々の能力を高め、組織力の強化を図ります。

5.2.1.2 人事評価制度の適正な運用

- ・ 人事評価制度の充実と適正な運用に努め、職種や役職等を問わず、市民の立場に立ち、柔軟な発想や豊富な知識、技術等をもって困難な課題に果敢に取り組んでいく職員を育成します。

5.2.2 効率的な推進体制の確立

5.2.2.1 組織・定員の適正化

- ・ 新たな行政課題や地域の創意工夫が求められる取組に対応するため、時代のニーズに対応した組織を編制します。
- ・ 担当制のメリットを活かし、多様化する市民ニーズに柔軟かつ迅速に対応します。
- ・ 業務の執行状況やボリュームを適切に把握し、事業の見直しや民間委託等の推進、任期付職員等の多様な人財の活用を図り、組織の最適化及び定員の適正化を進めます。
- ・ 職種別の職員の年齢構成等に留意し、長期的視点に立った人財の確保に努めます。

5.3 財政運営基盤の堅持

- ・財源の確保及び行政事務に要する経費の節減に努めます。
- ・限られた行政の資産を有効活用し、施策の選択と集中に取り組みます。
- ・公営企業の経営効率化を図るとともに、第3セクター等の経営健全化を推進します。

施策の柱

- (1) 健全な財政運営の推進
- (2) 公共施設等の管理の適正化
- (3) 公営企業等の経営健全化の推進

5.3.1 健全な財政運営の推進

5.3.1.1 財政健全化施策の推進

- ・行政事務に要する経費の節減に努めます。特に補助金等については、その必要性や効果を検証し、実効性の向上に努めます。
- ・受益者負担の原則及び負担の公平性の観点から、使用料や手数料を見直し、受益と負担の適正化を図ります。
- ・市の債権等の徴収率を向上させる仕組を整理し、積極的な歳入増に取り組みます。

5.3.2 公共施設等の管理の適正化

5.3.2.1 公共施設等の適切なマネジメントの推進

- ・公共施設等を資産として捉え、今後の運営、維持管理、更新等に総合的かつ経営的な視点を持って取り組みます。
- ・都城市公共施設等総合管理計画に基づく個別施設計画に沿って、公共施設等の維持更新費用の平準化を図るとともに、社会構造や市民ニーズの変化を踏まえ、長期的な視点により公共施設等の質的、量的な適正化を図ります。

5.3.3 公営企業等の経営健全化の推進

5.3.3.1 公営企業の経営効率化

- ・公営企業である水道事業及び下水道事業は、料金収入による独立採算制が原則であるため、中長期的なビジョンに基づく事業展開により、経営の効率化を図り、将来にわたる安定経営に努めます。

5.3.3.2 第3セクター等の経営効率化

- ・第3セクター等に対し、自助努力を基本とした経営健全化等の取組を促します。
- ・法人経営の点検評価や労務管理状況の把握を行い、適切な指導監督に努めます。
- ・施策を推進するために、特に市との連携が必要な第3セクター等に対しては、長期的かつ戦略的な視点で運営等に関与します。

6 第4次行財政改革大綱の主要成果目標

6.1 主要成果目標

都城市第4次行財政改革大綱の基本方針に沿った取組を進めることにより、次の5つの主要成果目標の達成を目指します。

6.1.1 目標1 職員数の適正化

限られた財政状況の下、事業のスクラップ・アンド・ビルドを基調としながら、国民スポーツ大会・障害者スポーツ大会の開催等に伴う行政需要の高まりに対応するため、中期的な視点に立った定員管理に取り組むものとします。

このような行政需要の高まり等を勘案し、令和7年4月1日の職員数の上限を1,414人とした上で、適正な定員管理を図ります。

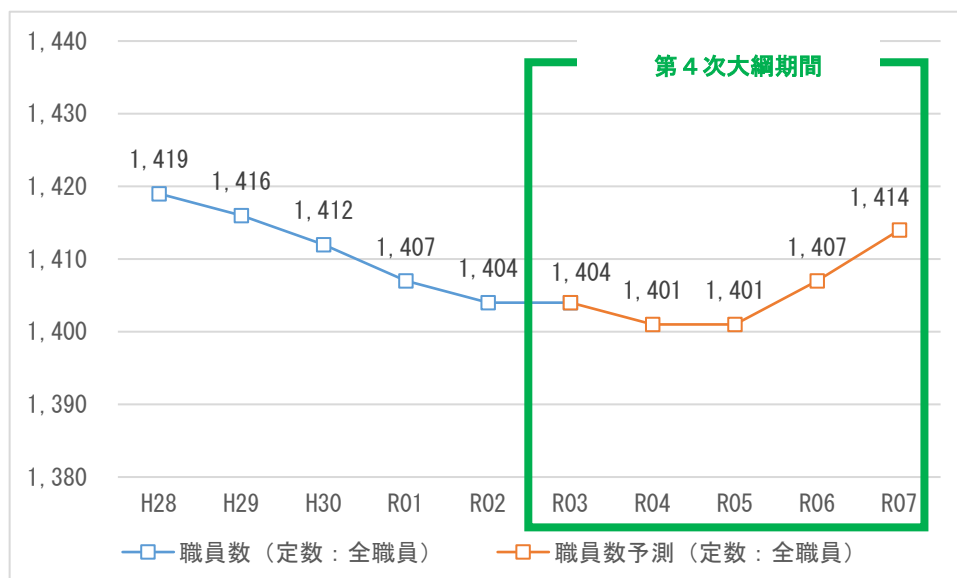
職員数

上限 1,414 人(令和7年4月1日時点)

第3次大綱では、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」の▲4.6%と、「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」の▲5.7%の平均である「▲5.15%」を目標に取り組んだ場合に算出される人数から、▲20人の削減目標を掲げました。

第4次大綱では、国民スポーツ大会・障害者スポーツ大会の開催等を勘案した推計により、令和7年4月1日時点での職員数1,414人を上限として目標を設定します。

図表15 職員数の推移と目標



6.1.2 目標2 健全な財政運営

人口減少による将来的な税収等の減少も踏まえた上で、地方債の発行と償還に計画的に取り組むものとし、一般会計において、令和元年度末の地方債残高である712.3億円以下とします。

地方債残高	一般会計の地方債残高 712.3 億円以下
--------------	------------------------------

6.1.3 目標3 連携事業の強化

地域が抱える様々な分野の課題を共有、解決していくため、包括連携協定を結ぶ多様な協定団体との連携を強化します。

連携事業数	包括連携協定団体との連携事業を5年間で20事業実施
--------------	----------------------------------

6.1.4 目標4 デジタル化の推進

デジタル技術を積極的に活用して、業務の効率化と行政サービスの質の向上を図ります。

事業化数	デジタル技術の導入事業を5年間で100事業実施
-------------	--------------------------------

6.1.5 目標5 フィロソフィの推進

人財育成による組織活性化のため、毎年度、フィロソフィ研修とともに浸透度合いを測る調査を実施します。

フィロソフィの浸透	毎年度、職場活性度調査による都城フィロソフィ浸透度 90%以上
------------------	--

7 推進体制等

7.1 実施計画の策定

大綱に基づく行財政改革を着実に推進するため、大綱の基本方針に沿った具体的な取組と達成時期を記載した実施計画を策定します。

7.2 推進体制

市長を本部長とする都城市行政改革推進本部により、実施計画の進行管理を行います。

また、実施計画の進捗状況は、市民や学識経験者等で構成される都城市行政改革推進会議へ毎年度報告し、取組への助言を頂きながら、着実に行財政改革を推進します。

7.3 進行管理と成果の公表

計画達成のため、Plan（計画）⇒ Do（実施）⇒ Check（点検）⇒ Action（改善）のマネジメントの流れを基本としたPDCAサイクルに基づき、進行管理を行います。

また、取組結果は、毎年度、公表するとともに、計画の進捗や社会情勢等の変化、市民ニーズ等を踏まえ、取組内容の改善等の見直しを図ることで、質が高く、実効性のある行財政改革を志向します。

都城市総合政策部総合政策課

〒885-8555

宮崎県都城市姫城町6街区21号

電話 0986-23-7161 FAX 0986-23-2675

gyokaku2@city.miyakonojo.miyazaki.jp

新域



幸せ上々、みやこのじょう

日本一の肉と焼酎、とっておきの自然と伝統