

第4次甲斐市行政改革大綱

(令和3年度～令和6年度)



令和3年3月

甲斐市

目次

第1	これまでの行政改革の取組	1
1	これまでの行政改革の取組	1
2	取組指標と評価指標	1
第2	本市の現状	3
1	人口	3
2	財政	4
(1)	歳入	4
(2)	歳出	5
(3)	主要な財政指標（普通会計決算）	6
3	職員定数	8
第3	さらなる行政改革の必要性	9
1	人口減少と少子高齢化	9
2	財政運営の見通し	10
3	定員の適正管理と働き方改革	10
4	公共施設等の維持管理	12
第4	改革の基本的事項	13
1	位置付け	13
2	計画期間	13
3	改革の基本方針	14
第5	改革の重点項目	15
1	健全な財政運営	15
(1)	自主財源の確保	15
(2)	計画的・効率的な財政運営	15
(3)	公営企業の経営健全化	16
2	職員の人材育成と適切な定員管理	17
(1)	人的資源の強化と適切な定員管理	17
(2)	組織力の強化と働きやすい職場環境の整備	17

3	効率的・効果的な事業の推進.....	18
(1)	質の高い行政サービスの提供.....	18
(2)	協働によるまちづくりの推進.....	18
(3)	業務改善の推進.....	19
4	公共施設の適正管理.....	20
(1)	公共施設マネジメントの推進.....	20
(2)	公共施設の評価・公表.....	20
第6	改革の推進.....	21
1	実施計画.....	21
2	推進体制.....	22
資料編		
	附属資料.....	23
	第4次甲斐市行政改革大綱（案）について（諮問）.....	24
	第4次甲斐市行政改革大綱（案）について（答申）.....	25
	甲斐市行政改革推進委員会条例.....	27
	甲斐市行政改革推進委員名簿.....	28
	甲斐市行政改革推進本部設置要綱.....	29
	用語集.....	30

第1 これまでの行政改革の取組

1 これまでの行政改革の取組

本市における行政改革の取組については、平成16年9月の三町合併後に平成17年度から平成21年度の5年間を計画期間とした「第1次行政改革大綱」を策定し、地方分権の進展や三位一体改革などにより、地方自治体を取り巻く環境が変化する中で、多様化・高度化する市民ニーズや様々な行政課題に的確に対応するため、効率的・効果的な行政改革に取り組みました。

平成22年度から平成27年度の6年間を計画期間とした「第2次行政改革大綱」では、経済危機や地方分権のさらなる進展など、社会経済情勢の変化が続く中で、庁舎の増築や公共施設の耐震工事など、大型事業による投資的経費の増加や少子高齢化の進行による社会保障関連経費の増加などにより、財源不足を課題としながら、更なる効率的・効果的な行政改革に取り組みました。

平成28年度から令和2年度の5年間を計画期間とした「第3次行政改革大綱」では、これまでに取り組んできた行政改革の基本部分を継承しつつ、第2次甲斐市総合計画を下支えする大綱として、急激な変化を遂げる社会情勢に影響を受けない、健全かつ強固な自治体経営を実現するため、「最小の経費で最大の効果を挙げる」行政改革に取り組みました。

2 取組指標と評価指標

(1) 取組指標

第1次行政改革大綱では、事務事業の見直しや行政ニーズに対応した、組織・機構の構築などを目的とした6項目の重点項目を定め、その実現に向けた具体的な取組指標として、100項目の改革に取り組みました。第2次行政改革大綱では、第1次行政改革大綱の重点項目を大幅に見直し、自治体運営から新しい自治体経営の推進や行政サービスの見直しなどを目的とした6項目の重点項目を定め、具体的な取組指標として72項目の改革に取り組みました。第3次行政改革大綱では、本市の最上位計画である第2次甲斐市総合計画の基本目標を達成するために必要となる、健全な財政運営や効率的・効果的な事業の推進などを目的とした4項目の重点項目を定め、具体的な取組指標として78項目の改革に取り組みました。

(2) 評価指標

第1次行政改革大綱及び第2次行政改革大綱では、効果額を評価指標として公表してきました。しかし、第3次行政改革大綱からは、取組項目に行政サービスの向上や市民の行政への参画など、経費の削減を目的としない取組項目が加わり、全項目を効果額で評価することが難しくなったため、評価指標を目標達成率に変更し、公表してきました。

なお、これまでの各大綱における取組については、次表のとおりです。

各大綱の取組

名 称	計画期間	重点項目	取組効果
第1次 甲斐市行政改革大綱	平成17年度 ～ 平成21年度	<ol style="list-style-type: none"> 1 事務事業の見直し 2 行政ニーズに対応した組織・機構の構築 3 定員管理・給与適正化への取組 4 民間委託等の推進 5 財政の健全化 6 公営企業の経営健全化 	1,418,840千円
第2次 甲斐市行政改革大綱	平成22年度 ～ 平成27年度	<ol style="list-style-type: none"> 1 自治体運営から新しい自治体経営の推進 2 行政サービスの見直し 3 健全な財政運営の確保 4 組織の強化と職員の意識改革 5 市民と行政との協働によるまちづくり 6 公営企業の経営健全化 	699,115千円
第3次 甲斐市行政改革大綱	平成28年度 ～ 令和2年度	<ol style="list-style-type: none"> 1 健全な財政運営 2 職員の人材育成と適切な定員管理 3 効率的・効果的な事業の推進 4 公共施設の適正管理 	目標達成率 平成28年度 63.8% 平成29年度 66.7% 平成30年度 71.6% 令和元年度 67.1%



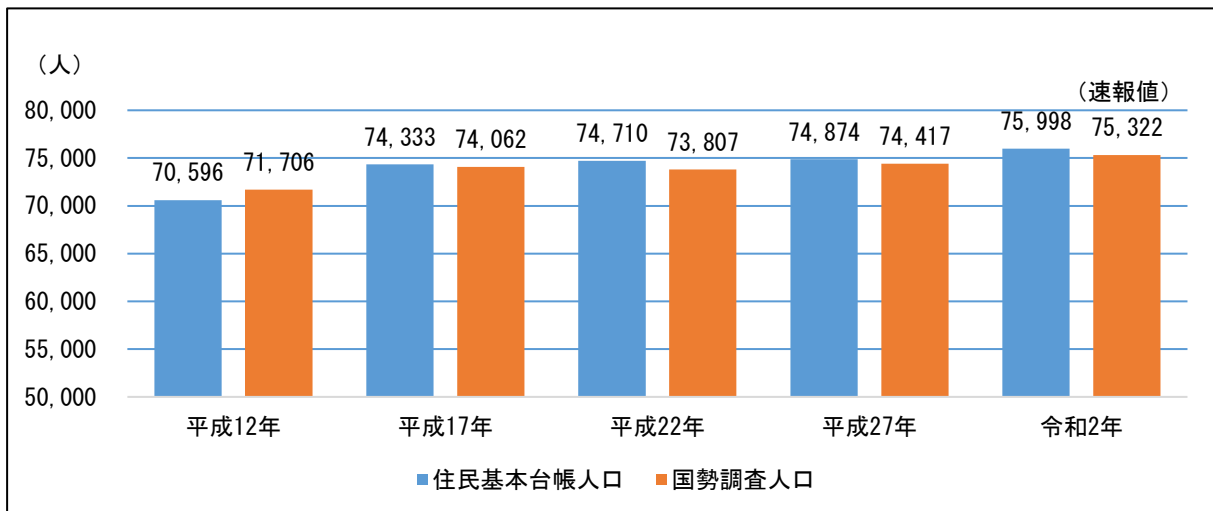
第2 本市の現状

1 人口

本市の人口は、県内の市町村の多くが減少傾向にある中、微増傾向を続けており、市制施行以降の住民基本台帳人口の推移では、平成17年から令和2年までにおいて、1,665人の増加となっています。増加の主な要因としては、農地の転用が進み、宅地化されたことで転入者が増加した社会増と考えられます。

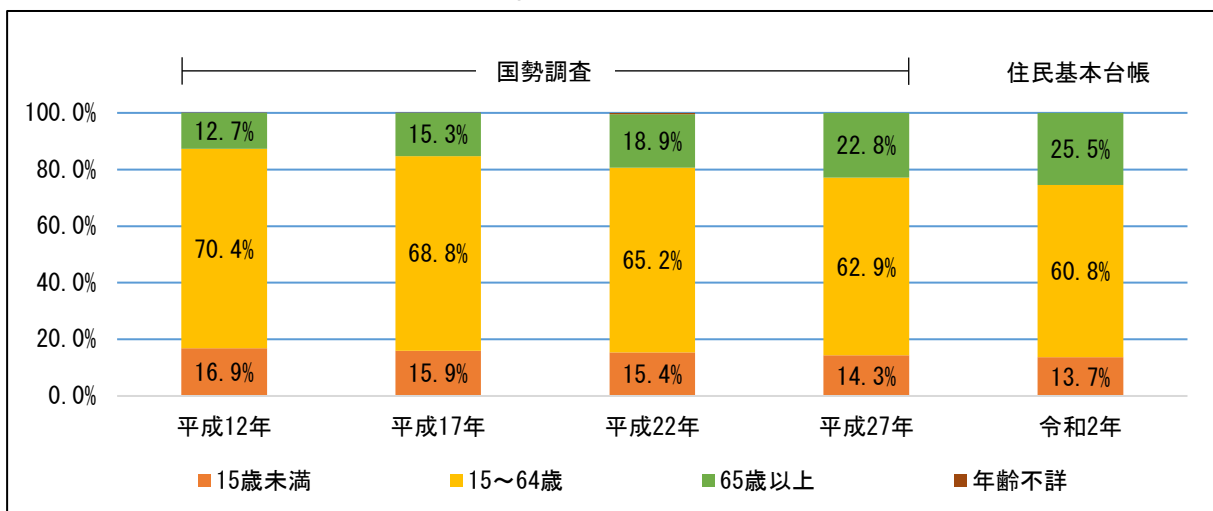
しかしながら、県内に限らず全国的に人口減少の傾向があり、令和元年度改定版の「甲斐市まち・ひと・しごと創生人口ビジョン」では、本市においても、まもなく人口減少に傾く推計となっており、「年齢3区分別人口の構成割合の推移」から、徐々に少子高齢化も進んでいることがわかります。

住民基本台帳人口と国勢調査人口との比較（10月1日現在）



出典：市民窓口課・企画財政課

年齢3区分別人口の構成割合の推移（10月1日現在）



出典：市民窓口課・企画財政課

2 財政

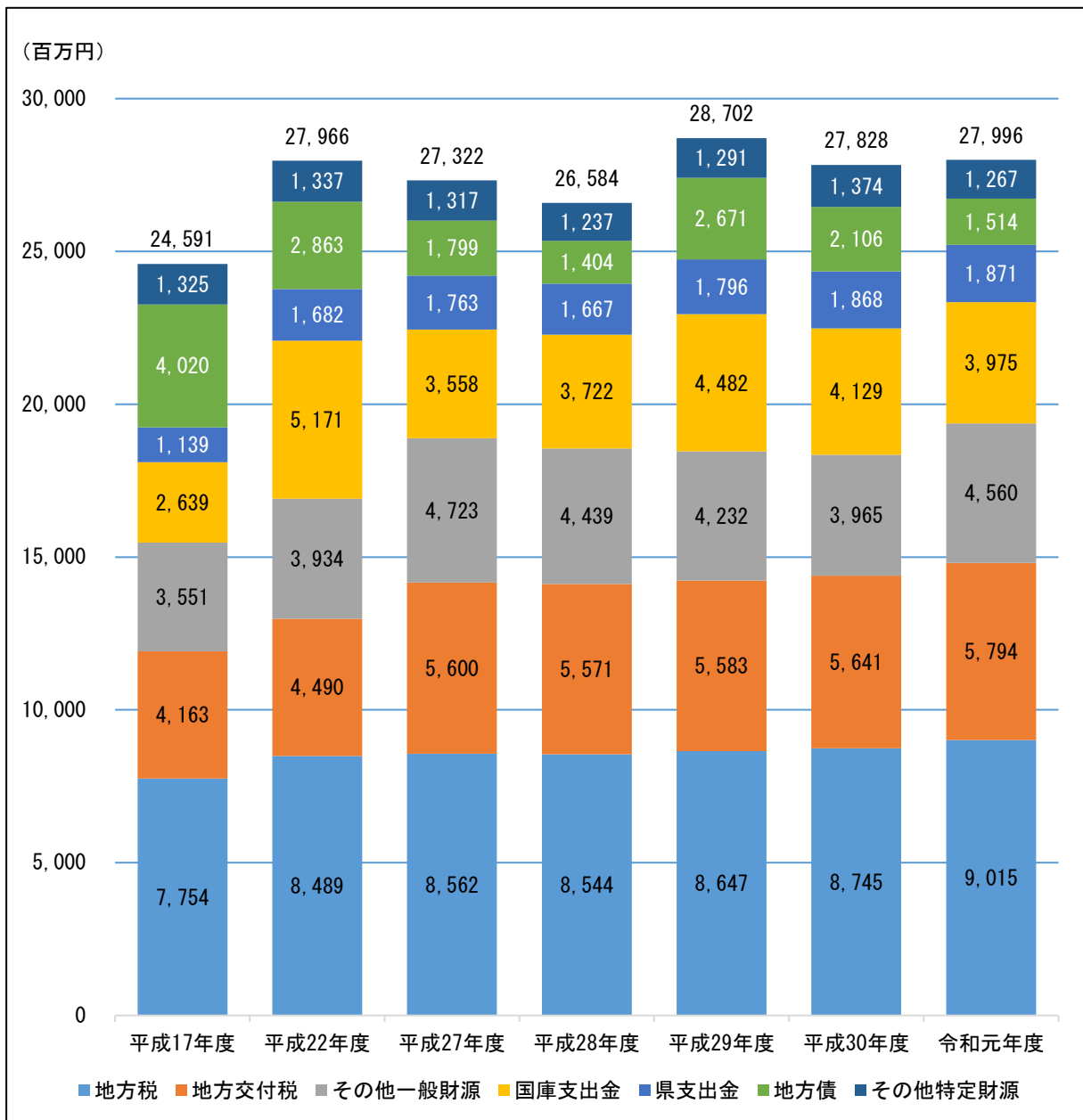
(1) 歳入

普通会計の決算における歳入総額は、平成29年度の約287億円が合併以降の最高額であり、合併直後の平成17年度と比較すると、約41億円の増加でありました。

近年の歳入総額の推移をみると、自主財源である地方税（市税）は、ゆるやかな増加傾向にあります。一方、依存財源である地方交付税は横ばいで推移しています。

また、その他一般財源に含まれている“ふるさと応援寄附金”が、平成27年度から大幅に増加しており、令和元年度の決算額では約842百万円ありました。

普通会計の歳入決算の推移



出典：企画財政課

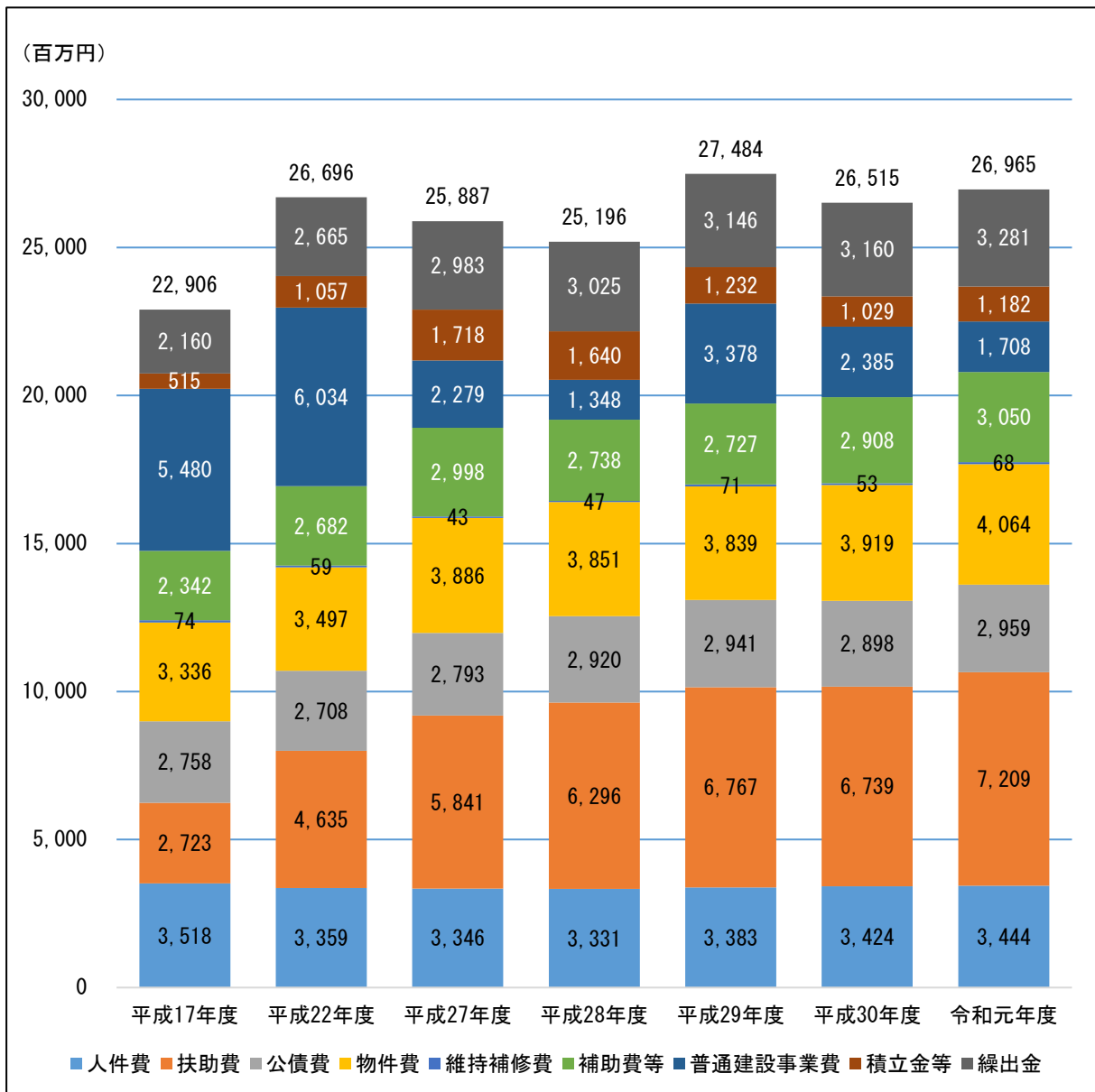
(2) 歳出

普通会計の決算における歳出総額は、平成29年度の約275億円が合併以降の最高額であり、合併直後の平成17年度と比較すると、約46億円の増加でありました。

近年の歳出総額の推移をみると、子ども・子育てや高齢者、障がい者などを支援するために必要となる扶助費が著しい増加傾向にあるとともに、人件費や物件費などについても緩やかな増加傾向がみられます。

また、公共施設の建設や公共用地の取得などを対象とした普通建設事業費については、年度ごとに大きな変動が確認できます。

普通会計の歳出決算の推移

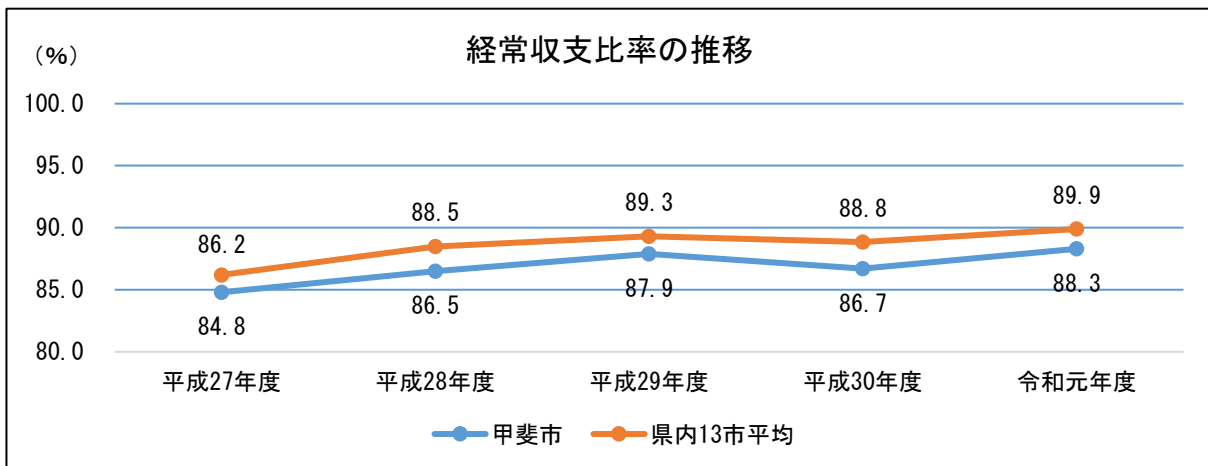


出典：企画財政課

(3) 主要な財政指標（普通会計決算）

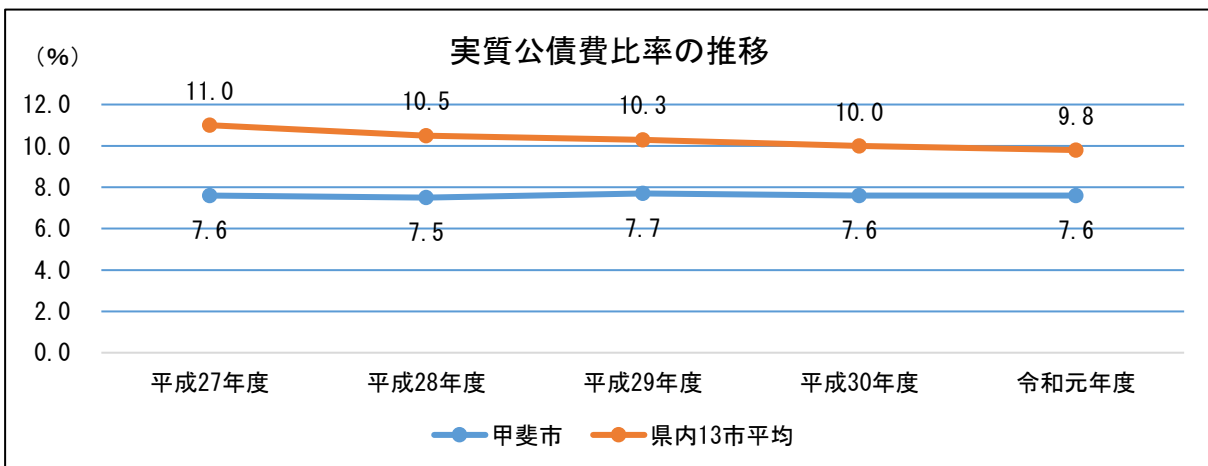
実質公債費比率や将来負担比率などを指標とした財政健全化判断比率から、本市の財政状況をみると、国が定める基準値をクリアしていることから、財政の健全化が保たれていると考えられます。

しかしながら、経常収支比率は一貫して80%を上回っており、財政力指数も若干ではありますが、年々下降傾向にあるため、指標の推移に注視しながら、引き続き健全かつ安定的な財政運営に努める必要があります。



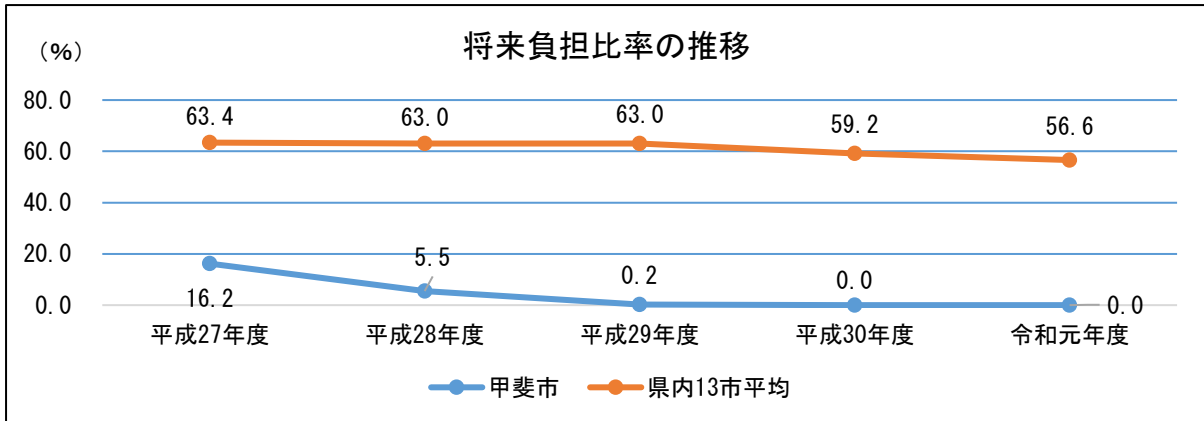
【経常収支比率】

公地方公共団体の財政構造の弾力性を判断するための指標。人件費・物件費・扶助費・公債費などの毎年経常的に支出される経費（経常経費）に対して、充当する一般財源（地方税や地方交付税等）の割合。80%を超えると財政的に余裕がなくなりつつあるとされている。



【実質公債費比率】

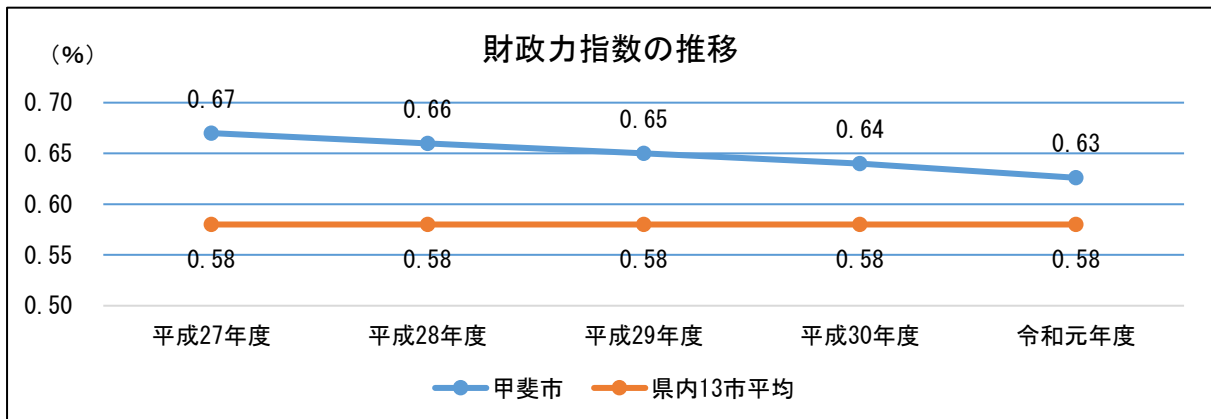
一般会計等が負担する元利償還金等の標準財政規模に対する比率。地方公共団体の財政の健全化に関する法律（平成19年法律第94号）に基づき、地方公共団体が公表することとされた健全化判断比率のうちの一つ。（早期健全化基準：25.0%、財政再生基準：35.0%）



【将来負担比率】

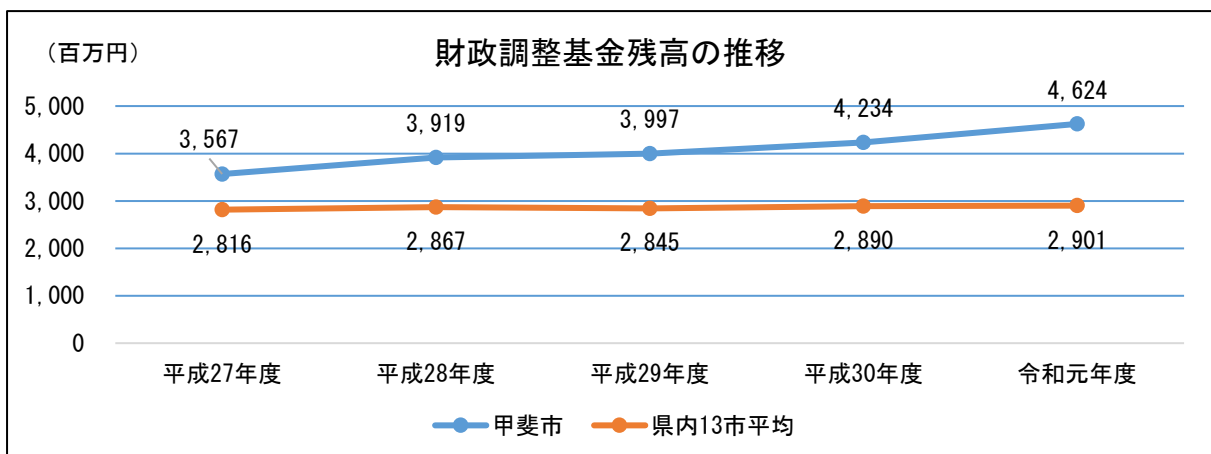
公営企業、出資法人等を含めた一般会計等の実質的負債の標準財政規模に対する比率。地方公共団体の財政の健全化に関する法律に基づき、地方公共団体が公表することとされた健全化判断比率のうちのひとつ。(早期健全化基準：350.0%、財政再生基準：なし)

なお、将来負担比率は、算定の基礎となる将来負担額がないため「0」となります。



【財政力指数】

地方公共団体の財政力を示す指数。普通交付税の算定に用いる基準財政収入額を基準財政需要額で除して得た数値の3年間の平均値。この指数が高いほど財政に余裕があるといえる。



【財政調整基金】

年度によって生じる財源の不均衡を調整するために、財源に余裕がある年度に積み立てておくもので、地方公共団体の貯金のこと。

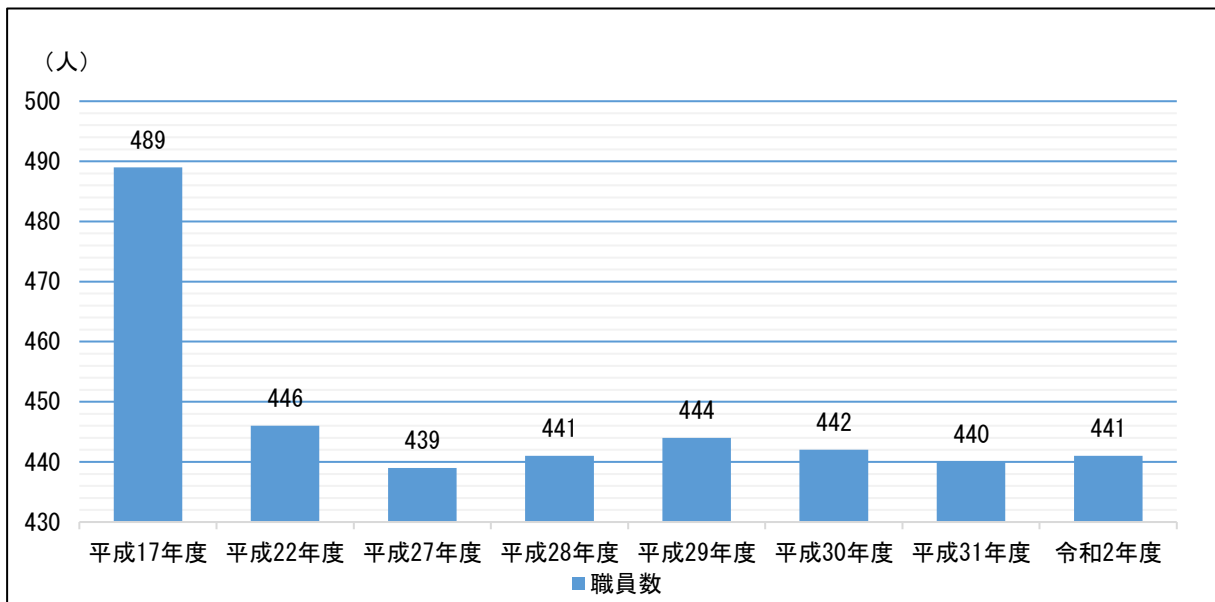
3 職員定数

本市の職員定数については、甲斐市定員適正化計画により職員数の平準化や保健師、土木技師などの専門職の必要人数を考慮した中で、計画的に職員定数を定めています。

職員数については、平成17年4月に489人であった職員数を段階的に削減する目標を策定したことから、年々減少を続け平成27年4月時点においては、最も少ない439人となりました。

近年は、地方への権限移譲や多様化・高度化する市民ニーズなどにより、職員一人あたりの事務量が増加しているため、平成28年度を計画初年度とする第3次甲斐市定員適正化計画では、令和3年4月の定員目標を460人と定め、組織体制の整備を進めています。

職員定数管理の状況（4月1日現在）



出典：人事課

近年の職種別職員数の推移（4月1日現在）

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和2年度
一般行政職	403人	406人	410人	412人	411人	414人
看護保健職	21人	21人	22人	21人	22人	20人
技能労務職	15人	14人	12人	9人	7人	7人
合計	439人	441人	444人	442人	440人	441人

出典：人事課

第3 さらなる行政改革の必要性

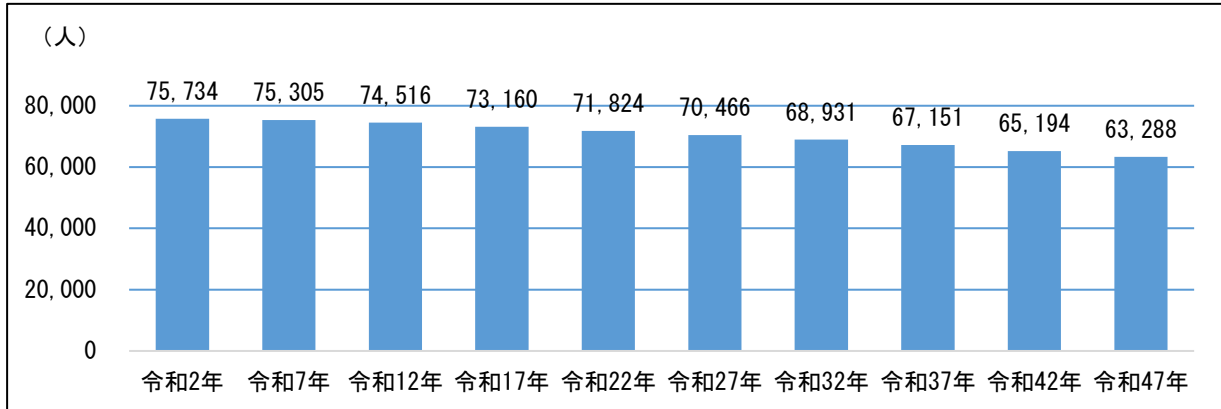
1 人口減少と少子高齢化

本市の総人口は、合併以降、一時的に微減した時期がありましたが、近年は微増傾向が続いています。しかし、令和元年度改定版の「甲斐市まち・ひと・しごと創生人口ビジョン」の推計によると、出生率の低下による自然減や転出が転入を超過する社会減により、今後、総人口は減少傾向に転じ、令和42年には約6万5千人となる推計であり、令和2年と比較すると1万人以上が減少する見込みとなっています。

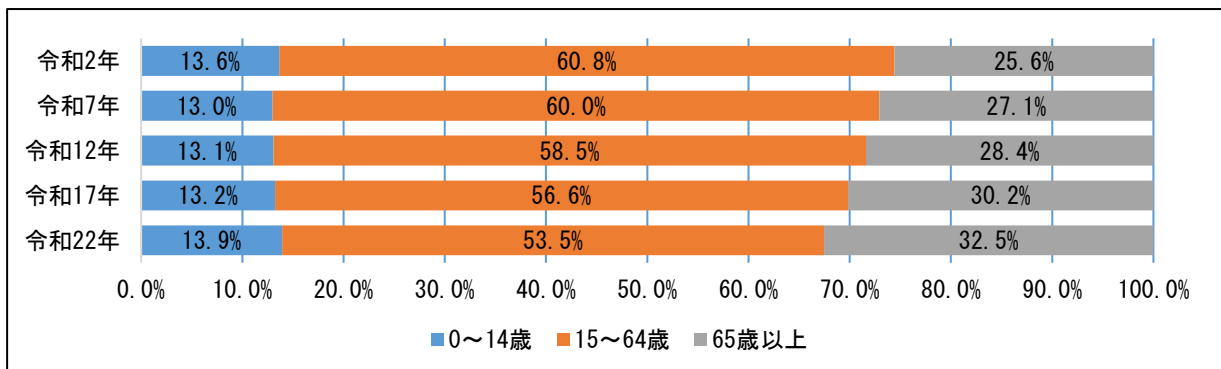
既に全国的に一部の都県を除き人口減少が続いている状況であるため、本市においても人口減少は避けられない社会現象であると考えられ、効果的な対策を施さなければ、推計値以上の過度な人口減少に陥ることが懸念されます。

このため、人口減少対策に特化した重点的プロジェクトである「まち・ひと・しごと創生総合戦略」が見直され、本市の実情に即した目標や施策の方向性がより、具体的に示されたことから、この目標達成に向けた実行策として、行政サービスの質の向上や、市民との情報共有、事業の進め方の改善など、更なる行政改革を行っていく必要があります。

人口推計（人口ビジョン）



年齢3階層別人口の割合（人口ビジョン）



資料：甲斐市まち・ひと・しごと創生人口ビジョン

2 財政運営の見通し

本市の今後の中長期的な財政運営については、普通交付税の合併算定替の終了による減収や、合併特例債終了後の投資的経費の財源確保、社会保障関連経費の増加、施設の老朽化による維持管理補修費の抑制など、多くの課題があります。

これらの課題への対策として、歳入については、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少から減収が見込まれるため、市税などの徴収対策を強化するとともに、納付者の利便性を高めることで納付を促すなど、公平かつ安定的な自主財源の確保につながる改革が必要です。また、公有財産の有効活用や、使用料、手数料などの適正化、ふるさと応援寄附金の拡充、広告収入の創意工夫など、多角的な視点から増収に向けた、更なる行政改革が必要です。

一方、歳出については、社会環境の変化や市民ニーズを的確に捉え、事業の緊急性や必要性、実施時期、手法などを精査する中で、優先する事業の選択や統廃合、事業費の縮減などを進め、歳出の抑制に努める行政改革が必要です。

また、国民健康保険や後期高齢者医療、介護保険の特別会計については、高齢化社会が進行するに連れて、医療給付費や介護給付費の負担などの増加が見込まれるため、相互扶助の観点から公平な納付を促す、更なる行政改革が必要です。

上水道事業等や下水道事業については、人口減少などによる料金収入の減収や施設及び設備の老朽化に伴う、更新費用が経営環境を圧迫する中で、公営企業としての経営基盤の強化と財政マネジメントの向上に向けた、更なる行政改革が必要です。

3 定員の適正管理と働き方改革

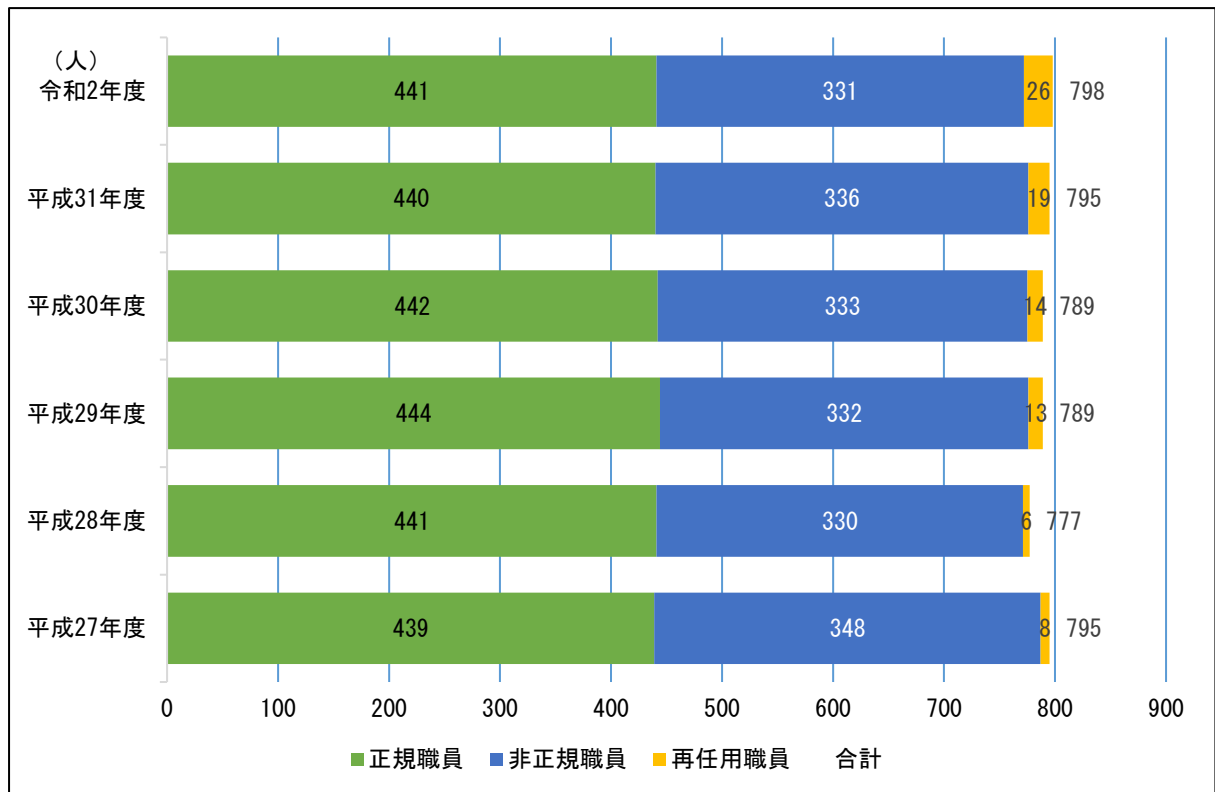
本市の正規職員の定数については、平成18年度に初めて策定した「第1次甲斐市定員適正化計画」により定められ、現在は平成28年度から5年間を計画期間とした、「第3次甲斐市定員適正化計画」により定められています。

地方分権による権限移譲や多様化・高度化する市民ニーズにより、業務の量、質ともに増大している現状において、適正な定員数を確保することは、安定した行政運営を継続させるために必要であり、また限られた職員数で市民の満足度を向上させるサービスを行っていくためには、職員一人ひとりの意識改革とスキルアップも必要です。

このため、社会環境の変化や市民ニーズの変化に応じた柔軟な組織体制を構築するとともに、職員数の平準化を考慮した採用や多様な雇用形態、職員の資質を向上させる取り組みなどを行い、最小限の職員数で最大の効果を得るための、更なる行政改革が必要です。

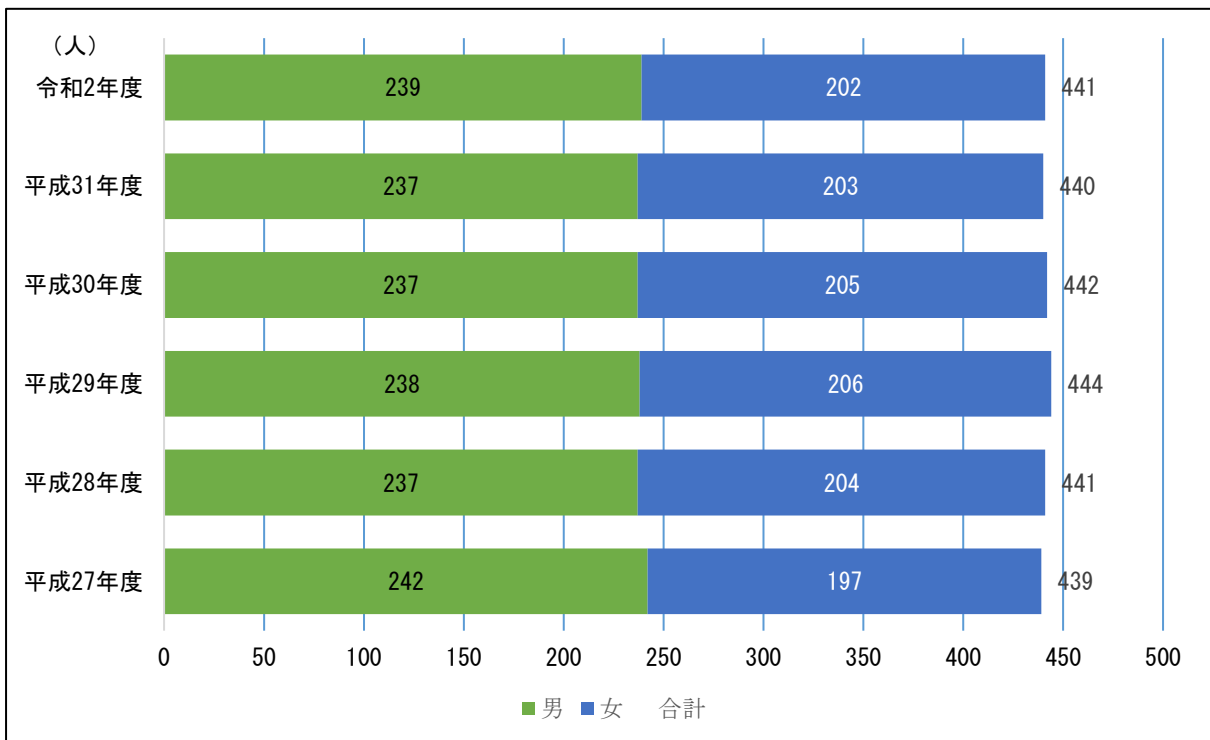
また、限りある人的資源を有効活用するために、働きやすい環境の整備やICT技術を活用した事務執行、柔軟な勤務形態の構築などにより働き方改革に努めるほか、女性管理職の積極的な登用やスキルに応じた職員配置などを行う、行政改革も必要です。

職員全体における雇用形態別職員の割合（4月1日現在）



出典：人事課

正規職員の男女別の割合（4月1日現在）



出典：人事課

4 公共施設等の維持管理

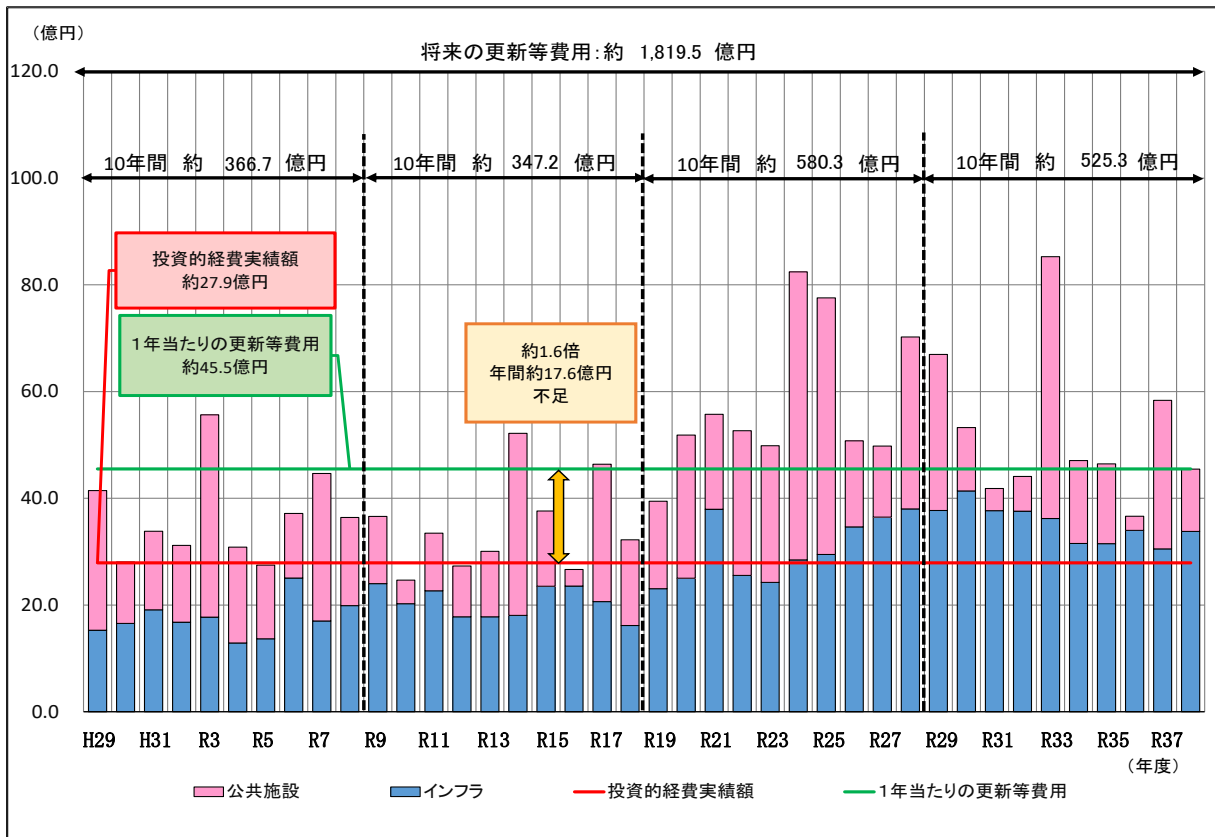
本市の公共施設等については、老朽化に伴う改修や設備の更新が必要な時期を迎えている施設が多数ある一方で、財政面においては、税収などの収入の減少や社会保障関連経費などの歳出が一層増加することが考えられるため、すべての公共施設等を将来にわたって維持することは困難であると考えられます。

このような状況は全国の自治体でも同様であることから、平成26年度に国から各自治体に対して、財政見通しとライフサイクルコストに配慮した公共施設等総合管理計画を策定するよう要請があり、本市においても平成28年度に「甲斐市公共施設等総合管理計画」を策定し、公共施設等の現状や将来にわたる課題などを整理しました。

この管理計画では、民間活力の導入や施設稼働率の向上、施設利用料の適正化などにより、公共施設の効率的・効果的な維持管理に努めながら、策定時の保有量（延床面積）から計画期間の終期となる令和28年度までに、20%以上削減することを目標としています。

このため、目標の達成に向け需要変動への対応や、厳しい財政運営と維持管理費の両立、老朽化や重複する施設の存廃などを検討しながら、更なる行政改革を行っていく必要があります。

公共施設等の将来の更新費用負担のイメージ



資料：甲斐市公共施設等総合管理計画

第4 改革の基本的事項

1 位置付け

令和元年度に見直された第2次甲斐市総合計画後期基本計画では、行政改革大綱をこの計画の実現に向けた推進方策として位置付けており、今後の策定にあたっては、これまでの行政改革の基本部分を継承するとともに、下図の4項目の重点項目に取り組みながら、新たな行政課題にも対応した大綱を策定するよう定めています。

第2次甲斐市総合計画				
【基本目標1】 まちづくりは人づくり 生涯にわたる学びのまち	↑	↑	↑	↑
【基本目標2】 健やかで心ふれあう 安心して暮らせるまち				
【基本目標3】 美しい景観と快適で安全な 都市機能を築くまち				
【基本目標4】 自然と生活が調和した 環境を築くまち				
【基本目標5】 交流と協働による未来を 拓く活力のあふれるまち				
第4次行政改革大綱	健全な 財政運営	職員の人材育成と 適切な定員管理	効率的・効果的 な事業の推進	公共施設の 適正管理

2 計画期間

本計画は、第2次甲斐市総合計画の推進を支える施策であるため、同計画との整合性を図り、計画期間は令和3年度から令和6年度までの4年間とします。

なお、計画期間中、社会の変化に的確に対応するため、大幅な制度改正や経済情勢などの変化が生じた場合は、その都度、必要な見直しを行うこととします。

平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
第2次甲斐市総合計画								
前期基本計画				後期基本計画				
第3次甲斐市行政改革大綱					第4次甲斐市行政改革大綱			

3 改革の基本方針

行政改革に求められている役割は、社会情勢の変化への的確な対応や、健全かつ強固な自治体経営を構築することなどにより、SDGsの達成も含めた第2次甲斐市総合計画後期基本計画の実現に向け、総合的な取組を行うことです。

この取組を行うために、重点項目として、自主財源の確保と経費の削減などに努める「健全な財政運営」、人材育成と組織力の強化などに努める「職員の人材育成と適切な定員管理」、サービスの向上と事務の効率化などに努める「効率的・効果的な事業の推進」、公共施設のマネジメントと公共施設の現状評価の公表に努める「公共施設の適正管理」の4項目を定め、着実に実行することで、第2次甲斐市総合計画の将来像である「緑と活力あふれる生活快適都市」の実現に寄与することが第4次行政改革の基本方針です。

【重点項目】

- 1 健全な財政運営
 - (1) 自主財源の確保
 - (2) 計画的・効率的な財政運営
 - (3) 公営企業の経営健全化
- 2 職員の人材育成と適切な定員管理
 - (1) 人的資源の強化と適切な定員管理
 - (2) 組織力の強化と働きやすい職場環境の整備
- 3 効率的・効果的な事業の推進
 - (1) 質の高い行政サービスの提供
 - (2) 協働によるまちづくりの推進
 - (3) 業務改善の推進
- 4 公共施設の適正管理
 - (1) 公共施設マネジメントの推進
 - (2) 公共施設の評価・公表

第5 改革の重点項目

1 健全な財政運営

現在までの本市の財政運営については、「地方公共団体の財政の健全化に関する法律」における指標を上回っているため、健全な状態にあると考えられますが、中長期的な財政運営を見通すと、歳入では生産年齢人口の減少などに伴う税収の減少、歳出では少子高齢化の進行による社会保障関連経費などの増加が見込まれ、厳しい財政運営となることが考えられます。

このため、歳入の自主的な確保と歳出の節減を図ることで、これまで以上に財政の健全化に努め、将来においても健全な財政運営を維持するための取組を推進します。

(1) 自主財源の確保

安定的な財政基盤を維持するために、これまで以上に職員のコスト意識の高揚による歳出節減に努めるとともに、歳入については、市税等の債権管理や資産の利活用、市の事業に賛同する支援者からの資金提供などにより、自主財源の創出と確保に努めます。

【主な取組】

- 市税等の収納率向上に向けた取組の推進
- 受益者負担の適正化に向けた取組
- 多様な財源の確保
- 公有財産の利活用

(2) 計画的・効率的な財政運営

財政運営については、将来にわたり健全性が維持できる財政構造にしておく必要があるため、収支の均衡や財政の弾力性、安定性を兼ね備えた財政力を現状以上に確保するよう努めます。

また、財政状況の透明性を高めるため導入した、地方公会計制度に基づく財務諸表を活用することで財政運営の明確化を図ります。

【主な取組】

- 中長期的な財政管理
- 地方公会計制度に基づく財務諸表の作成・公表・分析
- 効率的・効果的な予算編成方法の選択
- 財務指標等の分析・活用

(3) 公営企業の経営健全化

本市の公営企業会計については、令和2年度から地方公営企業法の全部適用を行い、簡易水道事業会計と下水道事業会計を公営企業会計に移行したため、上水道事業会計と併せて3会計となりました。

公営企業は、使用料収入をもって経営を行う独立採算制を原則としているため、収納率の向上に努めることは元より、弾力的な経営や効率的、機動的な資産管理等を行い、経営の自由度を高めることにより、経営の健全化と経営基盤の強化に努めていきます。

【主な取組】

- 健全経営に向けた取組の推進
- 使用料等の収納率の向上
- 使用料等の定期的な見直し
- 民間業務委託の推進

2 職員の人材育成と適切な定員管理

社会環境の変化や、多様化・高度化する市民ニーズに対応していくためには、職員の取組意欲や知識、技術などの向上が求められるとともに、的確かつ迅速に対応できる組織体制と組織内連携も必要です。

このため、職員の意識改革や執務能力の改善を図る人材育成に努め、個々のスキルアップを行うことで組織の活性化にもつなげ、最小限の職員数で最大の効果が得られる組織体制の構築に努めます。

(1) 人的資源の強化と適切な定員管理

人事評価制度の充実や、部局・課目標を設定することで、職員の意識改革に取り組み、併せて専門研修や派遣研修、資格取得などを通じたスキルアップにより、行政需要の変化に即応できる職員の育成に努めます。

また、最小限の職員数で効率よく行政運営を行うため、正規職員の計画的な採用により、職員数の管理に努めます。

【主な取組】

- 定員適正化計画の推進
- 人事評価制度の充実
- 部局・課ごとの目標管理
- 人的資源の強化
- 時間外勤務の削減

(2) 組織力の強化と働きやすい職場環境の整備

組織機構の見直しについては、将来にわたる行政需要を的確に捉え、市民に分かりやすく、迅速に対応できる体制を整備するため、適宜の見直しに努めます。

また、女性職員の活躍や女性管理職の登用を促進するとともに、ワークライフバランスを推進することで、個々のライフスタイルに合わせた働き方が選択できる体制を構築し、働きやすい職場環境の整備を推進します。

【主な取組】

- 時代に即した組織機構の見直し
- 横断的なプロジェクトチーム・ワーキンググループの活用
- 職員提案制度の充実
- 働き方改革の推進
- 女性職員の活躍の推進

3 効率的・効果的な事業の推進

地方自治体に求められる行政サービスは、少子高齢化の進行による社会構造の変化への対応や情報通信技術の進歩による生活様式の変化への対応、地方分権による事務・権限移譲など、拡大するとともに即応力も求められる傾向にあります。

このため、市民ニーズの的確な把握に努め、事業の「選択と集中」を行うことで、質の高い行政サービスを提供するとともに、市民と行政が協働による行政運営に取り組むことで、効率的・効果的に事業を推進していきます。

(1) 質の高い行政サービスの提供

これまでも行政サービスの提供にあたっては、指定管理者制度や業務委託等により民間活力の導入を行ってきましたが、今後も、民間のノウハウや専門知識等の活用により、質の高い行政サービスにつながることを確実な事業については、官民共同事業を推進します。

また、ICTを活用したサービスを提供するため、スマート自治体を推進するとともに、情報管理の徹底と市民の行政に対する信頼を高めるため、リスクマネジメントにも取り組みます。

【主な取組】

- 指定管理者制度の活用
- アウトソーシングの推進
- 時代に即した行政サービスの提供
- マイナンバー制度活用の研究
- ICTを活用した行政サービスの提供
- リスク管理の徹底

(2) 協働によるまちづくりの推進

多様化・高度化する行政サービスの永続的な提供や大規模災害が発生した場合の対応などを、行政だけで行うことには限界があるため、地域コミュニティやボランティア、NPOなどと連携し、行政運営への参画を促すことで、協働によるまちづくりを推進します。

また、行政と市民が協働するためには、現状や課題等の情報を共有する必要があるため、分かりやすく開かれた市政を推進する目的も含め、情報公開や情報の共有化に努めます。

【主な取組】

- 協働まちづくり基本方針の推進と検証・公表
- 多様な主体との連携
- 市民参画の推進
- 情報発信と情報公開の充実

(3) 業務改善の推進

限られた財源を有効に活用し、最小の経費で最大の効果が得られたかを検証するため、毎年、必要性や有効性などについて、事務事業評価を行い、結果を公表していきます。

また、事務事業評価の結果の検証や市民ニーズを的確に把握することにより、効果のある行政サービスに集中するとともに、必要な業務の選択を行ったうえで、ICTも活用した効率的な業務改善に取り組みます。

【主な取組】

- 事務事業評価の実施・公表
- ICTの活用も含めた業務改善の推進
- 補助金の見直し

4 公共施設の適正管理

公共施設の維持管理については、財政負担の軽減や施設の長寿命化などを目的に長期的な取組を定めた「甲斐市公共施設等総合管理計画」を平成28年度に策定し、この計画を指針とする中で、施設ごとに具体的な対策を定めた「甲斐市公共施設個別施設計画」や「甲斐市立学校施設長寿命化計画」、「甲斐市立公園施設長寿命化計画」、「甲斐市営住宅長寿命化計画」、「甲斐市橋梁長寿命化修繕計画」を策定しました。このため、今後の公共施設の適正管理については、これらの計画に基づいた管理・運営に努めるとともに、施設ごとの利用状況や管理状況について、情報開示に努めます。

(1) 公共施設マネジメントの推進

公共施設を維持していくためには、人件費や管理費、修繕費などの多額な維持費が必要となるため、コストの縮減や更新費の抑制に取り組むことは必須ですが、一方で老朽化や建築当時の目的を達成した施設などについては、存廃を検討する時期にあります。

このため、施設ごとに策定してある計画を、定期的に見直すとともに、計画内容と財政計画との整合を図り、計画と予算をリンクさせることで、実効性のあるマネジメントを推進します。

【主な取組】

- 公共施設等総合管理計画の見直し
- 公共施設個別施設計画の見直し
- 各長寿命化計画の見直し

(2) 公共施設の評価・公表

公共施設のマネジメントを確実に推進するため、毎年、所管課ごとに管理する施設の最新情報を集約し把握することで、各計画の進捗状況を確認します。

また、この施設の利用状況や管理費、建築年度などを、毎年、公表することで、市民からの意見を聴取できる環境を整えるとともに、施設の統廃合や適正配置などの根幹を検討する際には、学識者、専門機関などの意見を取り入れる体制づくりに努めます。

【主な取組】

- 公共施設等の情報の一元化
- 公共施設カルテの作成・公表
- 公共施設の適正管理
- 施設稼働率の向上への取組

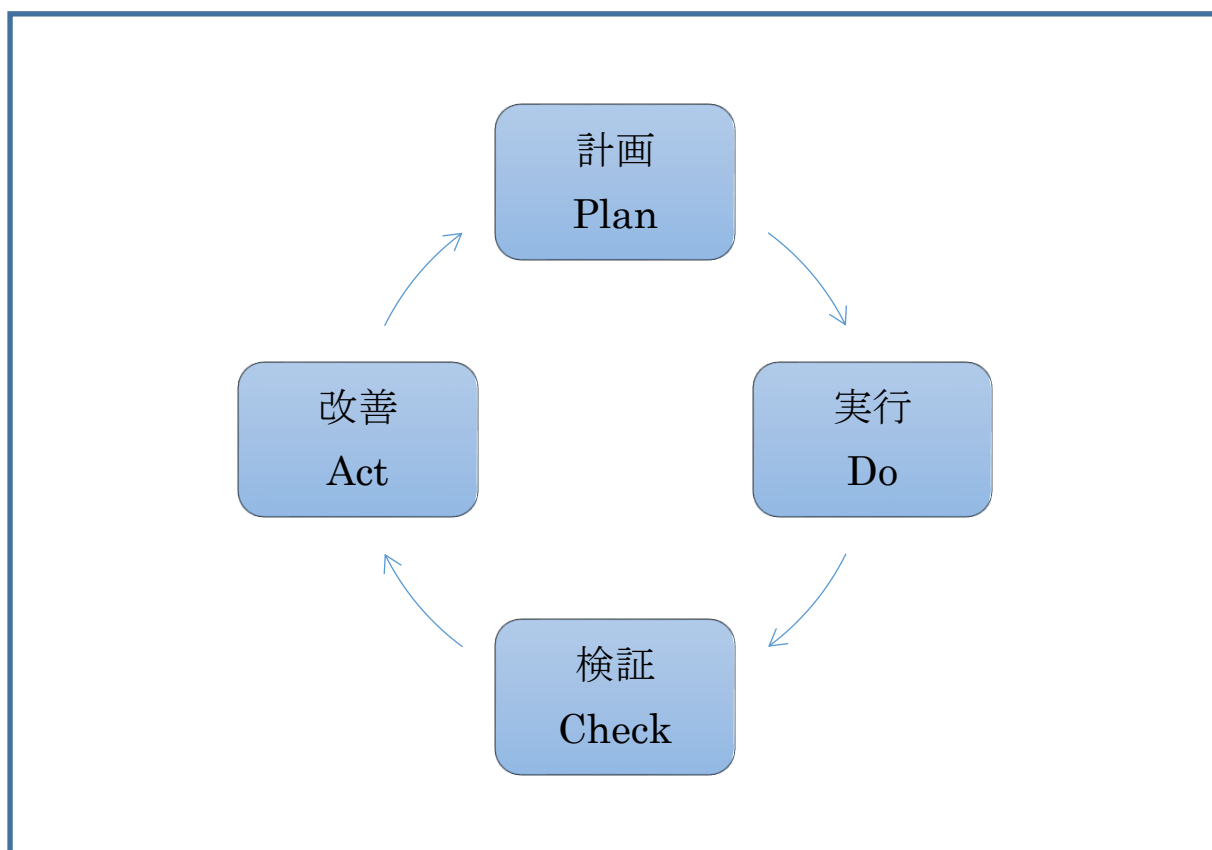
第6 改革の推進

1 実施計画

本大綱に基づく改革の着実な推進に向け、基本方針や4つの重点項目に対し具体的な取組とその目標を定める「行政改革実施計画」を、PDCAサイクルを基本に毎年策定し、全庁を挙げて推進します。

また、行政改革実施計画の内容は、各取組の進捗や社会情勢の変化などを踏まえながら、新規取組の追加や見直しを適時行い、本大綱に基づく取組の充実・強化を図ります。

【行政改革実施計画】

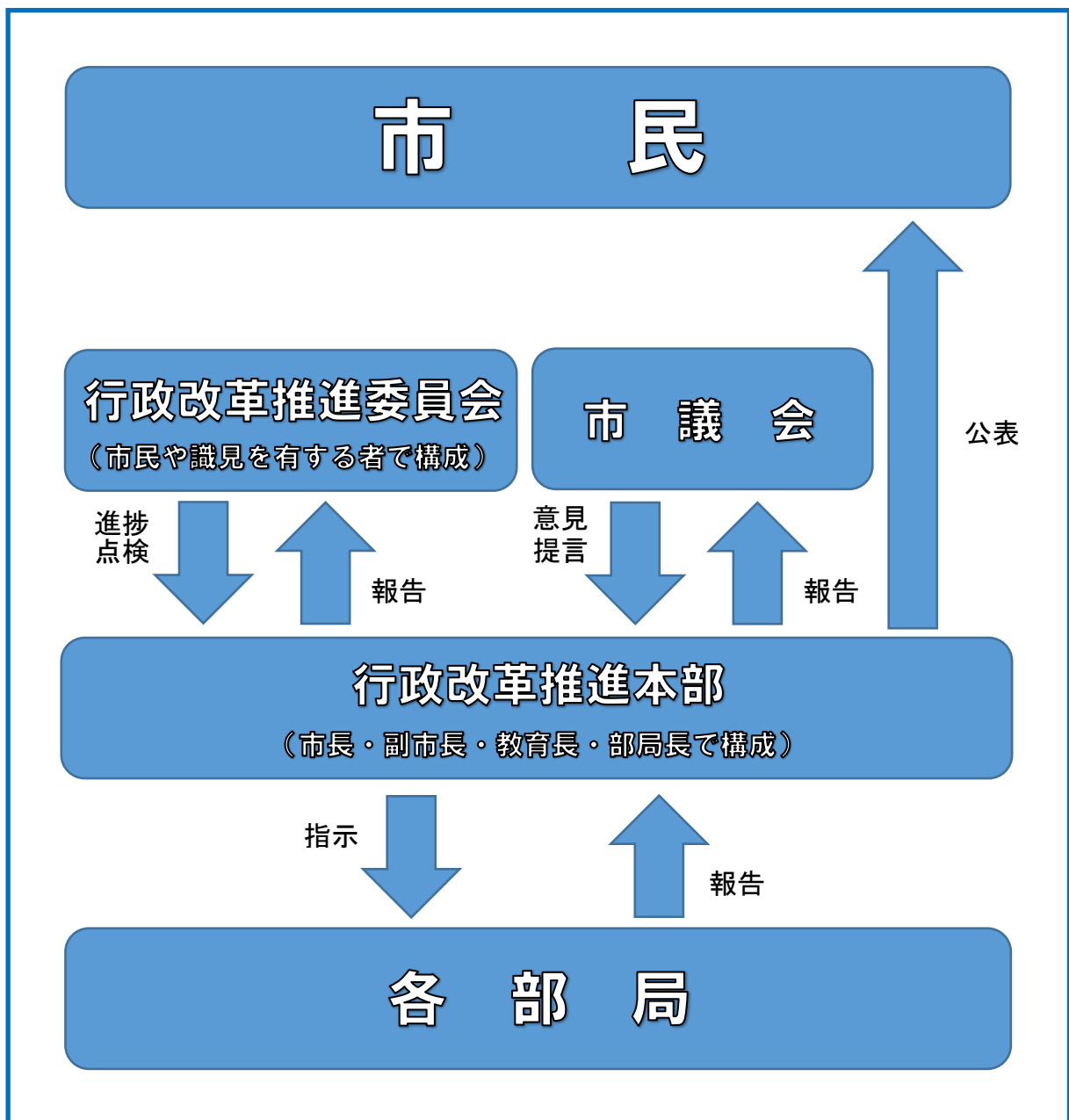


2 推進体制

推進体制については、市長を本部長とする「甲斐市行政改革推進本部」のもと、全庁的に行政改革に取り組み、その成果や取組状況については、「甲斐市行政改革推進委員会」や「市議会」に報告し、進捗状況の点検、意見・提言をいただくとともに、広報誌やホームページを通じて市民に公表していきます。

また、職員一人ひとりが行政改革を意識しながら業務に取り組むよう、行政改革の取り組みに関する情報の共有などを行い、職員に対する意識改革を図ります。

【推進体制のイメージ】



附属資料

第4次甲斐市行政改革大綱（案）について（諮問）

第4次甲斐市行政改革大綱（案）について（答申）

甲斐市行政改革推進委員会条例

甲斐市行政改革推進委員名簿

甲斐市行政改革推進本部設置要綱

用語集

甲斐企第12-4号
令和2年12月7日

甲斐市行政改革推進委員会
会長 中井道夫様

甲斐市長 保坂武

第4次甲斐市行政改革大綱（案）について（諮問）

地方自治体を取り巻く社会情勢は、人口減少や少子高齢化の進行、インターネットに代表される情報通信技術の進歩など、年々、急激な変化を遂げています。

こうした社会情勢の変化に的確に対応していくためには、自治体経営が健全かつ強固であり、時代に即した足腰の強い自治体であることが求められます。

本市では、これらの対策として、これまでに自主財源の確保や職員の人材育成、効率的・効果的な行政運営を目的とした行政改革に取り組み、時代の変化に即応できる自治体を構築してきました。しかしながら、近年になり終息する気配のない新型コロナウイルス感染症の蔓延や、急速に進むデジタル化への対応など、新たな課題も生まれており、これらへの迅速な対応を行う行政運営も必要であります。

このため、これまでの行政改革の取組を継続しながら、新たな行政課題にも取り組むための指針として「第4次甲斐市行政改革大綱（案）」を作成しましたので、甲斐市行政改革推進委員会条例第2条の規定に基づき、貴委員会の意見を賜りたいたため諮問いたします。

第4次甲斐市行政改革大綱（案） 別添のとおり

令和3年2月25日

甲斐市長 保 坂 武 様

甲斐市行政改革推進委員会
会 長 中 井 道 夫

第4次甲斐市行政改革大綱（案）について（答申）

令和2年12月7日付け、甲斐企第12-4号で諮問がありました「第4次甲斐市行政改革大綱（案）」について、次のとおり答申します。

答 申

本委員会は、市長から諮問のあった「第4次甲斐市行政改革大綱（案）」について、慎重に審議した結果、下記のとおり、一部修正されるよう答申します。

なお、審議の過程において各委員から提起された意見を取りまとめ、付帯意見として提出いたしますので、十分尊重し、行政改革の推進に一層努力されますよう要望いたします。

記

- 1 行政改革の推進体制については、第2次甲斐市総合計画等の各計画と整合性を図るため、P D C F AサイクルからP D C Aサイクルによる推進に修正するよう検討いただきたい。

付帯意見

これまでの行政改革では、自主財源の確保や職員の人材育成、効率的・効果的な行政運営等に取り組み、一定の成果を上げてきたところです。最近では、想定外の社会環境の激変を起因とする本市を含めた世界規模の生活様式の変化や、将来の労働人口の減少予測を見越して、急速に進展するデジタル技術の柔軟な活用検討等、新たな課題も生まれています。

このような背景の中で、人口減少・少子高齢化対策に特化する行政サービスの質の向上や職員の人材育成、組織体制の構築、財政運営においては、中長期的な視野に基づき、合併特例債終了後の投資的経費の財源確保、社会保障関連経費の増加、公共施設の老朽化による維持管理経費の抑制等、様々な課題に的確かつ迅速に取り組んでいく必要があります。

そのため、従来以上に自治体経営が健全かつ強固であり、変化する社会情勢に対応可能な足腰の強い行政改革に取り組むことが求められます。

本市を取り巻くこれらの課題等に対し、甲斐市が足並みを揃えて行政改革を推進するため、「第4次甲斐市行政改革大綱（案）」で掲げる4つの改革の重点項目について着実に取り組み、引き続き、効率的・効果的な行政運営により、第2次甲斐市総合計画を下支えすることに期待します。

今後、本大綱による行政改革を推進するにあたっては、次の内容について留意し、確実に実行されるよう要望します。

- 1 中長期的な財政計画を維持し、各種の財政指標に注視しながら、自主財源の確保と歳出抑制を図り、現状以上の財政力の保持に努めること。
- 2 職員の更なる意識改革や執務能力向上等、人材育成に努めると共に、働きやすい職場環境の整備の成果を行政サービスの向上に還元すること。
- 3 デジタル技術の積極的な活用による業務改善の検討を進め、各種行政手続きの簡略化や行政サービス提供の迅速化に努めること。
- 4 自然災害や感染症対策等において、市民の行政に対する信頼を高めるため、リスク管理を徹底すること。
- 5 市民と行政が協働するために、市民参画機会の提供を推進し、積極的な情報発信や情報公開に努めること。
- 6 施設の統廃合や適正配置等、施設のあり方に係る検討を進めるに際しては、市民に対し、内容を十分に説明し、理解を得ながら着実に取り組むこと。

甲斐市行政改革推進委員会条例

平成16年9月1日

条例第7号

(設置)

第1条 社会経済情勢の変化に対応した簡素にして効率的な市政の実現を推進するため、甲斐市行政改革推進委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(所掌事務)

第2条 委員会は、市長の諮問に応じて、甲斐市の行政改革の推進に関する事項を調査し、及び審議する。

(組織)

第3条 委員会は、委員15人以内で組織する。

2 委員は、市政について優れた識見を有する者のうちから市長が委嘱する。

(任期)

第4条 委員の任期は、2年とする。

2 委員が欠けた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(会長及び副会長)

第5条 委員会に会長及び副会長若干人を置く。

2 会長及び副会長は、委員の互選により選任する。

3 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。

4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、あらかじめ会長が定める順位に従い、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会は、会長が招集し、会長が議長となる。

2 委員会は、委員の過半数が出席しなければ、会議を開くことができない。

3 委員会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(委任)

第7条 この条例に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、市長が定める。

附 則

この条例は、平成16年9月1日から施行する。

甲斐市行政改革推進委員名簿

令和3年3月現在

No.	役職	氏名	備考
1	会長	中井道夫	元山梨学院大学教授
2	副会長	柳本亮子	食生活改善推進員
3	副会長	小林春男	指定管理者選定評価委員・税理士
4	委員	窪田文明	元山梨機械電子工業会専務理事
5	委員	進藤善子	社会教育委員
6	委員	国久朝子	愛育連合会会長
7	委員	小田切一正	元山梨県職員
8	委員	塩沢正行	自治会連合会竜王支部支部長
9	委員	雨宮優	自治会連合会敷島支部支部長
10	委員	田辺泰明	自治会連合会双葉支部支部長
11	委員	二宮仁	公募委員
12	委員	新津明子	公募委員
13	委員	藤森一浩	公募委員

甲斐市行政改革推進本部設置要綱

平成16年9月1日

訓令第1号

改正 平成19年3月28日訓令第9号

平成21年3月27日訓令第3号

平成23年3月22日訓令第1号

平成28年3月11日訓令第1号

(設置)

第1条 行政改革の推進を図るため、甲斐市行政改革推進本部（以下「本部」という。）を置く。

(所掌事項)

第2条 本部の所掌事項は、次のとおりとする。

- (1) 行政改革大綱の策定及び実施に関すること。
- (2) その他行政改革に係る重要事項に関すること。

(組織)

第3条 本部は、本部長及び本部員をもって組織する。

2 本部長は、市長とし、本部員は、副市長、教育長、部長、局長及び教育部長とする。

(本部長)

第4条 本部長は、本部を総括する。

2 本部長に事故があるときは、本部長があらかじめ指名する本部員が、その職務を代理する。

(会議)

第5条 本部の会議は、本部長が必要に応じて招集し、本部長が議長となる。

(その他)

第6条 この訓令に定めるもののほか、本部の運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この訓令は、平成16年9月1日から施行する。

附 則（平成19年3月28日訓令第9号）抄

(施行期日)

- 1 この訓令は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成21年3月27日訓令第3号）

この訓令は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成23年3月22日訓令第1号）

この訓令は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成28年3月11日訓令第1号）

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

用語集

【ICT】

Information and Communication Technology の略。情報処理及び情報通信のこと。コンピューターやネットワークに関連する諸分野における技術・産業・設備・サービスなどの総称。

【アウトソーシング】

外部資産活用と訳され、行政や企業の業務のうち専門的なものについて、それをより得意とする外部の企業等に委託すること。

【SDGs】

Sustainable Development Goals の略称で、2015年9月の国連サミットで決められた2030年までの国際社会共通の開発指針。気候変動や経済的不平等、イノベーション、持続可能な消費、平和と正義等を優先課題として盛り込み、持続可能で多様性と包摂性のある社会を実現することを目標とする。

【三位一体改革】

地方分権の理念に基づき、財政面での地方の権限と責任を大幅に拡大することにより自由度を高め、住民に身近なところで政策や税金の使途を決定し、住民の意向に沿った行財政運営を可能とするための改革。

【指定管理者制度】

地方自治法の一部改正（平成15年9月施行）により、「公の施設」の管理運営について、民間事業者も含めた団体等に管理委託できることを可能にした制度。

【事務事業評価】

行政が実施する政策、施策及び事業について、設定した目標に対する達成度を客観的に評価、検証し、その結果を行政活動に反映させていく仕組み。

【人事評価制度】

任用、給与、分限などの人事管理の基礎とするために、職員がその職務を遂行するにあたり、発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行う勤務成績の評価。

【スキルアップ】

能力や技術などを高めること。

【スマート自治体】

情報通信技術を活用しながら効率的な行政サービスの提供や行政事務の自動化などを行う自治体。

【生産年齢人口】

年齢人口のうち労働力の中核をなす15歳以上65歳未満の人口層。

【地方分権】

国がもつ権限や財源の一部を地方自治体に移し、地方自治体が自らの選択と責任で事業を決定し、地域の特色を生かした地域づくりを進めること。

【投資的経費】

普通建設事業費や災害復旧事業費などの総称。

【農地の転用】

農地を農地以外の用途に変更すること。

【扶助費】

社会保障制度の一環として、児童、老人、生活困窮者等に対し、その生活維持を図る目的で支出される経費。

【物件費】

人件費、維持補修費、扶助費、補助費等以外の消費的性質の経費の総称。

【ライフサイクルコスト】

建物の建設費用だけでなく、企画・設計・施工・運用・維持管理・補修・改造・解体・廃棄に至るまでに必要なトータルコスト。

【リスクマネジメント】

将来における損失や危険などを想定し、発生時の対処方法を定めておくこと。

【ワーキンググループ】

特定の問題の調査や計画の推進のために設けられた作業部会や作業班。

【ワークライフバランス】

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域社会などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会を目指す概念や取組。

第4次甲斐市行政改革大綱

発行年月 令和3年3月

発行 甲斐市

編集 甲斐市 企画政策部 企画財政課

〒400-0192 甲斐市篠原 2610 番地

T E L : 055-278-1662 (直通)

F A X : 055-276-7216

E-mail : kikaku@city.kai.yamanashi.jp



甲斐市マスコットキャラクター

やほたいぬ 