

第2次燕市行政改革推進プラン実績評価報告書

〔計画期間：平成28年度～令和4年度〕



令和5年7月版

目次

1	はじめに	4
2	実績評価の方法	4
	(1) 目標指標の評価方法	4
	(2) 実施項目の評価方法	5
3	プランの実績評価	5
	(1) 財政力の向上	6
	(2) 行政力の向上	8
	(3) 職員力の向上	10
	資料編：実績評価実施項目別明細表	12

1 はじめに

- ①平成28年3月に策定した「燕市行政改革推進プラン」（以下、第2次プランという。）は、本市の最上位計画である「第2次燕市総合計画」の着実な推進を下支えするための、行財政改革の指針である。第2次プランの目標達成に向けて、累計64項目の実施計画を策定し、年度単位で更新・見直しを行いながら、その推進を図ってきた。
- ②令和4年度末で、7年間におよぶ計画期間が終了したことから、計画期間全体の実施状況やプランの目標指標の達成状況を総括するため、第2次プランの「実績評価」を実施した。
- ③本実績評価は、第2次プラン全体の取り組みを評価するため、プランが掲げる3つの基本的方向ごとに設定した目標指標の達成状況に加え、令和4年度末までの7年間で進めてきた全64の実施項目の取組結果や指標の達成状況などについて振り返り、取りまとめを行っている。

2 実績評価の方法

(1) 目標指標の評価方法

第2次プランでは、新たな行政課題や多様化・複雑化する市民ニーズに的確に対応するための3つの基本的方向として、「財政力の向上」、「行政力の向上」、「職員力の向上」を掲げ、3つの基本的方向ごとに目標指標および最終目標値を設定している。

各目標指標について、計画期間中の実績推移を考慮しつつ、最終目標値の達成状況を、次の基準により4段階で評価を行う。

【評価基準】

◎ (達成)	最終目標値を達成した。
○ (概ね達成)	最終目標値を概ね達成した。
△ (やや不十分)	最終目標値を達成できなかったものの、基準値からある程度改善した。
▼ (不十分)	最終目標値を達成できず、かつ基準値を下回っている。

(2) 実施項目の評価方法

第2次プランを推進するための具体的な方策である各実施項目については、進捗状況や実施内容、実施項目ごとに設定した目標値の達成状況等を考慮し、次の基準により計画期間全体で4段階評価を行う。

なお、各実施項目の個別の詳細については、「資料編：実績評価実施項目別明細表」に記載する。

【評価基準】

◎ (達成)	目的・目標を達成した。または、十分な成果・効果があった。
○ (概ね達成)	目的・目標は概ね達成した。または、一定の成果・効果があった。
△ (やや不十分)	目標は達成できなかったものの、ある程度の成果・効果があった。
▼ (不十分)	目標を達成できておらず、成果・効果も不十分だった。

3 プランの実績評価

次ページより、「財政力の向上」、「行政力の向上」、「職員力の向上」の各基本的方向について、プラン目標指標の達成状況と各実施項目に対する実績評価を記載する。

さらに、本実績評価を踏まえ、各基本的方向における課題を整理するとともに、今後も続く急速な人口減少の中において、社会環境の変化に即応しながら持続可能な行財政運営を推進していくために取り組むべき重点事項を併せて記載する。

(1) 財政力の向上

■ 目標指標の達成状況

① 経常収支比率（目標値：80%台を維持）

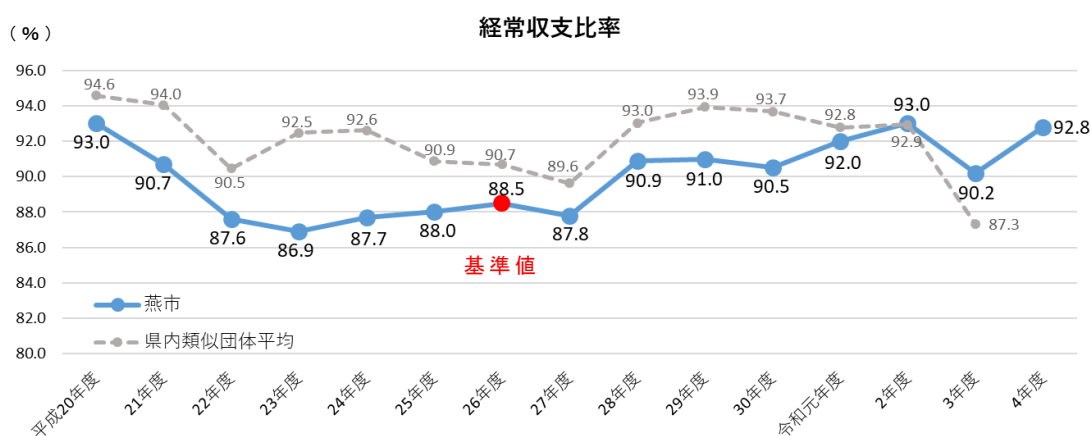
令和元年度以降、公債費の増(※)や会計年度任用職員制度移行に伴う人件費の増により上昇したが、令和3年度は普通交付税等の一般財源の増により目標値近くまで改善した。令和4年度は公債費の増(※)に加え、エネルギー価格の高騰に伴う光熱水費の増などにより再び上昇しており、引き続き、市税等の経常一般財源の確保と経常経費の縮減に努める必要がある。

【達成状況】 令和4年度分は速報値です。

【評価】

基準値：88.5%（H26） → 令和4年度：92.8%

△：やや不十分



② 実質公債費比率（目標値：R4年度で12.0%）

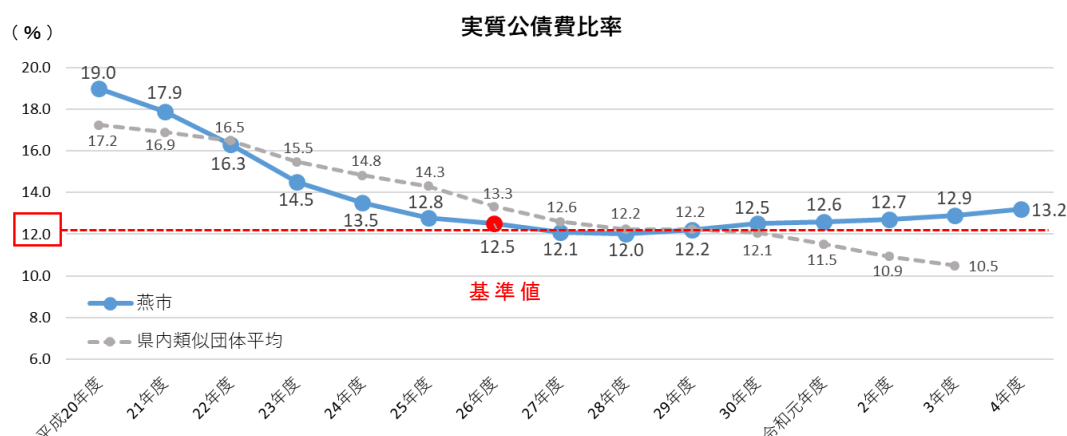
平成28年度の目標値達成以降、老朽化等に伴うスポーツ施設等の大規模改修や夏場の気温上昇に対応した小学校等のエアコン整備の財源として借り入れた市債の償還(※)等により令和4年度まで上昇が続いてきたが、公債費は令和4年度がピークであり、今後は比率の通減が見込まれる。

【達成状況】 令和4年度分は速報値です。

【評価】

基準値：12.5%（H26） → 令和4年度：13.2%

△：やや不十分



なお、経常収支比率及び実質公債費比率がともに「やや不十分」となった要因の一つは公債費の増(※)であるが、これは、スポーツ施設改修やエアコン整備の財源として借り入れた市債の償還費の増などによるものであり、後年度の償還費は一定額が交付税措置されるとともに、整備にあたりふるさと納税を募り基金に積み立てているため、償還財源は確保されている。

■ 実施項目の評価状況と主な成果

「公的資産のマネジメント」「施策の重点化」「適正なコスト管理」「歳入の維持・確保」の4区分を柱に各実施項目を推進した。

【評価状況】

※構成比は、小数点以下第2位を四捨五入

評価区分				計
◎ (達成)	○ (概ね達成)	△ (やや不十分)	▼ (不十分)	
18 (56.3%)	13 (40.6%)	1 (3.1%)	0 (0.0%)	32

【主な成果】

- ・「燕市建物系公共施設保有量適正化計画」の策定
- ・「第2次幼稚園・保育園適正配置実施計画」に基づく市内3園の民営化
- ・「道の駅国上」関連4施設における収益化施設改修等による指定管理委託料ゼロとサービス向上
- ・弥彦村との水道事業の広域化 など

■ まとめ

各実施項目は、一部施設の個別計画策定に遅れが出ている「建物系公共施設保有量適正化計画の推進」を除き、達成又は概ね達成となった。一方で、目標指標は、「経常収支比率」はプラン開始以降目標達成に至っておらず、また「実質公債費比率」では令和5年度以降の通減が見込まれるものの、令和4年度時点で目標を達成しておらず、いずれもやや不十分な進捗となっている。

今後も、急速な人口減少と少子高齢化の進行による税収減少や社会保障関係費の増、公共施設の更新・維持費の増など、厳しい財政状況が続くことが見込まれるため、引き続き、協働型予算編成を通じた事業見直し等による歳出抑制や歳入確保などに努める必要がある。

(2) 行政力の向上

■ 目標指標の達成状況

① 行政サービス(市民の利便性等)の満足度(目標値: R4年度で50.0%)

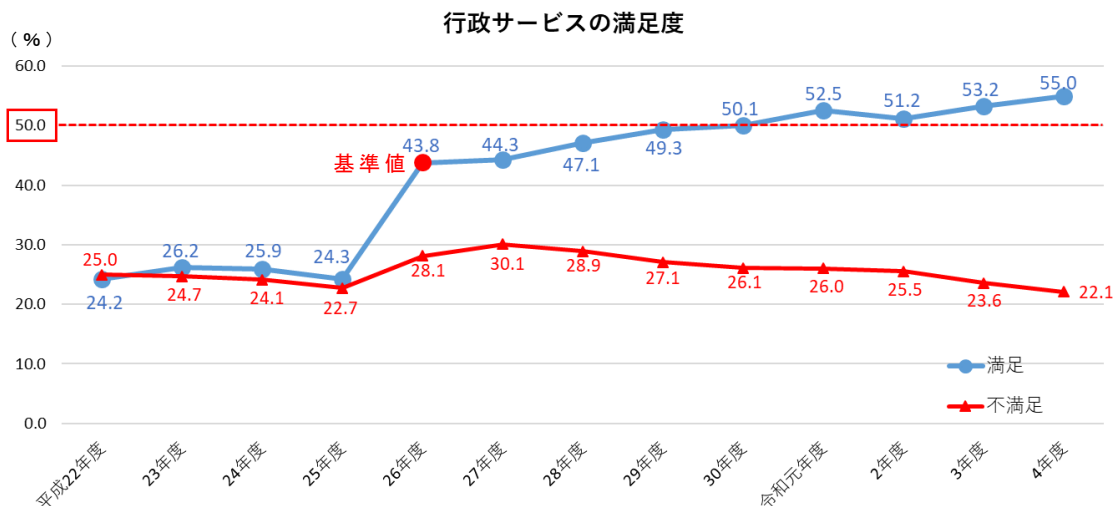
「行政サービスの満足度」は、第2次プラン開始以降上昇傾向が継続しており、平成30年度には最終目標値の50%を達成し、最終年度の令和4年度では過去最高の55.0%となった。

【達成状況】

基準値: 43.8% (H26) → 令和4年度: 55.0%

【評価】

◎: 達成



② 情報公開(透明性確保等)の満足度(目標値: R4年度で40.0%)

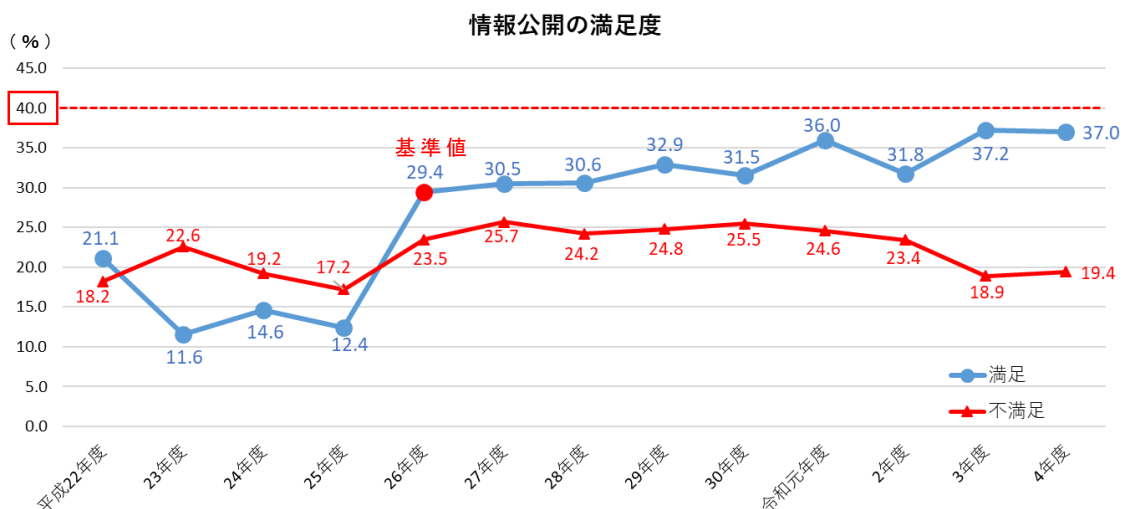
「情報公開の満足度」は、最終年度の令和4年度で満足度37.0%であり、最終目標値の40.0%に達しなかったものの、不満足と答えた人の割合は令和3年度以降大きく改善している。

【達成状況】

基準値: 29.4% (H26) → 令和4年度: 37.0%

【評価】

○: 概ね達成



■ 実施項目の評価状況と主な成果

「サービスの適正化と事務事業の効率化」「開かれた市政の推進」の2区分を柱に各実施項目を推進した。

【評価状況】

※構成比は、小数点以下第2位を四捨五入

評価区分				計
◎ (達成)	○ (概ね達成)	△ (やや不十分)	▼ (不十分)	
8 (40.0%)	11 (55.0%)	1 (5.0%)	0 (0.0%)	20

【主な成果】

- ・健康部門と福祉部門に分かれていた窓口を一本化した「妊娠からの子育て相談コーナー」の設置
- ・受益者負担の適正化に向けた社会教育施設の使用料見直し
- ・「デジタル市役所」の推進によるオンライン申請等の増加 など

■ まとめ

各実施項目は、回収率が向上しなかった「市民意識調査の実施」を除き、達成または概ね達成しており、目標指標についても順調に進捗した。

市民ニーズを捉えた従来の各種施策に加えて、新型コロナウイルス感染症禍において帰省を自粛する学生に応援物資を送り全国的にも注目された『ふるさと燕』大学生等応援事業をはじめとする本市独自の総合対策「フェニックス11+」に取り組むとともに、市公式ウェブサイトや各種SNSを活用し市政情報のデジタル発信を強化するなど、感染拡大をはじめとした社会環境の変化に対応し実施した様々な取り組みが、満足度向上に結びついたものと考えられる。

(3) 職員力の向上

■ 目標指標の達成状況

① 待遇の満足度（目標値：R4年度で85.0%）

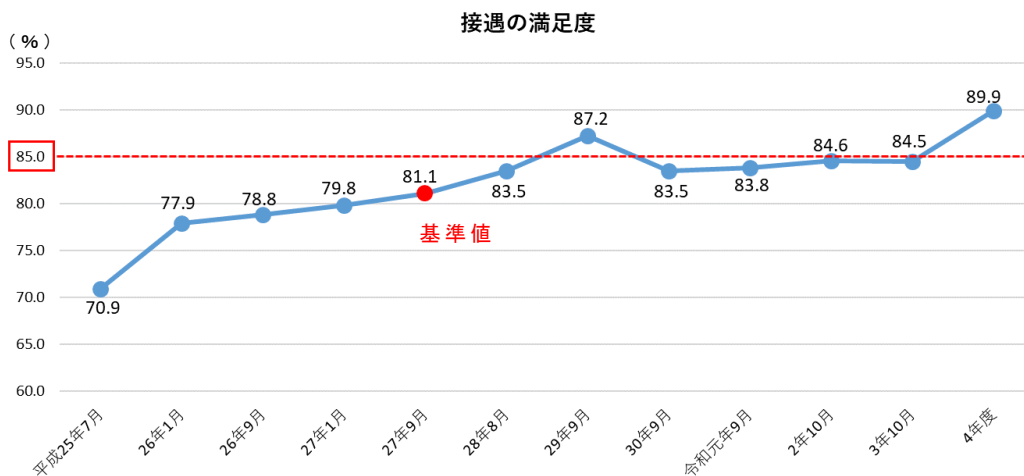
「待遇の満足度」は、研修等の実施と待遇意識の醸成に継続的に取り組んだことで、最終年度において過去最高の89.9%まで上昇し、最終目標値の85.0%を達成した。

【達成状況】

基準値：81.1%（H27.9） → 令和4年度：89.9%

【評価】

◎：達成



② 政策形成能力の評価点（目標値：R4年度で平均3.30点）

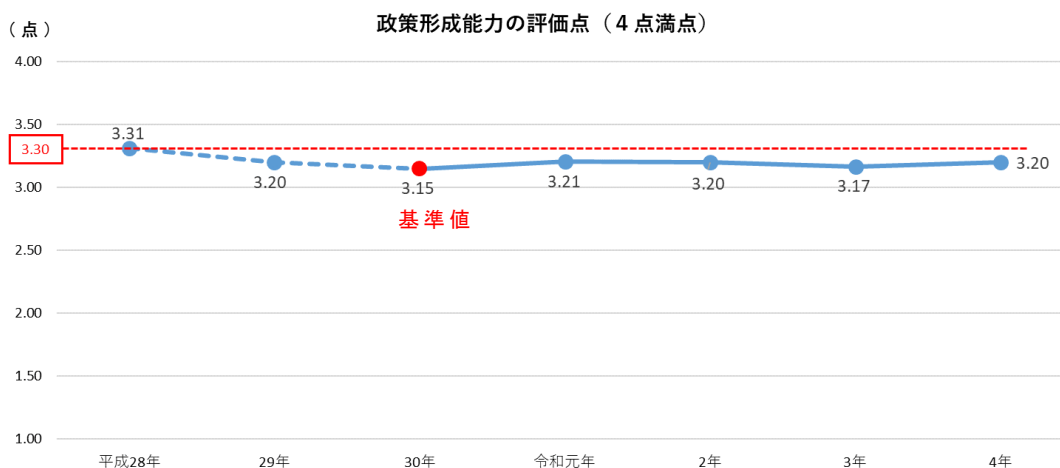
令和元年度に行った中間見直しの際に新たに追加した目標指標の「政策形成能力の評価点」は、新型コロナウイルス感染症対応をはじめ行政課題や市民ニーズが複雑化・多様化する中で、職員に求められる意識や能力が一層高まっている状況にあっても、基準値以上の水準を維持しました。

【達成状況】

基準値：3.15点（H30） → 令和4年度：3.20点

【評価】

○：概ね達成



■ 実施項目の評価状況と主な成果

職員力の向上のため、「意識改革と人材育成」「戦略的な人事管理」の2区分を柱に各項目を推進した。

【評価状況】

※構成比は、小数点以下第2位を四捨五入

評価区分				計
◎ (達成)	○ (概ね達成)	△ (やや不十分)	▼ (不十分)	
4 (33.3%)	8 (66.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	12

【主な成果】

- ・ 接遇の満足度に見られる接遇力の向上
- ・ 職員数の適正化を図る「燕市定員管理計画」の策定
- ・ 女性職員の計画的な管理職登用
- ・ 男性職員の育児休暇取得の増加 など

■ まとめ

全実施項目において順調に進捗した。目標指標である「接遇の満足度」は研修等の実施と接遇意識の醸成に継続的に取り組んだことが目標達成につながったものと考えられる。

また、「政策形成能力の評価点」では、新型コロナウイルスの感染拡大以降も基準値以上の水準を維持しており、加えて「行政サービスの満足度」が着実に増加してきたことを踏まえると、市民ニーズを捉えた政策形成に必要な能力の向上は図られているものと考えられる。