

施策マネジメントシート

施策名	行政評価	効果的・効率的な行政運営の推進	施策統括課	特命担当	氏名	北村敦
政策名	施策体系	推進体制	施策関係課	特命担当、政策経営課、総務課、情報管理課、情報政策担当、職員課		

1 施策の目的と目標

対象(誰、何を対象にしているのか) *人や自然資源等

- 市の施策及び事務事業
- 市の組織及び職員

意図(対象をどう変えるのか)

- 効果的・効率的に実施される
- 市民からの信頼を得る

対象指標(対象の大きさを表す指標)数字は記入しない

名称	単位
ア 施策数	施策
イ 事務事業数	事務事業
ウ 部課数	部課
エ 職員数	人

成果指標(意図の達成度の指標)数字は記入しない

名称	単位
ア 「(仮称)次世代のための国立市行財政健全化プラン2015」の達成率	%
イ 職員1人当たりの人口数	人
ウ 市の組織運営や職員の仕事ぶりに信頼感を持っている市民の割合	%
エ 市の組織運営や職員の仕事ぶりに不満を持っている市民の割合	%
オ 財政改革中間答申(24年8月答申)で示された健全化項目のうち、達成した効果額	千円

2 第2次基本計画期間(平成23~27年度)内における取組内容

体系	具体的な取組内容
職員の行政能力の向上と意識改革	人材育成基本方針に基づき、多様化・高度化した行政ニーズに応えられる職員を育成し、市民との協働を推進するため、職員のコーディネート能力向上に努めます。人事評価制度の充実を図るとともに、職位に応じた給料体系の整備に努めます。
行財政改革の推進	赤字地方債に頼らない「収支均衡」の財政運営と財政の弾力性を確保する「経常収支比率」の改善を目標とし、健全化の方策を着実に推進します。施策・事務事業の評価(行政評価)を継続し、また、第三者評価の仕組みづくりを行います。

3 総事業費・指標等の実績推移と目標値

		単位	数値区分	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	
対象指標	ア 施策	見込み値		35	35	35	35	32	32	32			
		実績値											
	イ 事務事業	見込み値		827	831	797	783	758	750	630			
		実績値											
成果指標	ウ 部課	見込み値		45	44	44	44	44	44				
		実績値											
	エ 人	見込み値		455	459	442	442	432	433	434			
		実績値											
成果指標	ア %	成り行き値											
		目標値					20.0	40.0	60.0	80.0	100.0		
		実績値											
			基本計画における施策の目標設定の根拠 「次世代のための国立市行財政健全化プラン2015(案)」の全ての項目を達成することを目標としました。										
	イ 人	成り行き値					168	168	168	168	168	168	168
		目標値					171	173	173	173	173	173	173
		実績値		162	161	168	172	173	172	171			
			基本計画における施策の目標設定の根拠 定員管理計画目標を達成することを目標としました。										
	ウ %	成り行き値					46.2	46.2	46.2	46.2	46.2	46.2	46.2
		目標値					50.1	54.0	57.9	61.8	65.7	70.0	
		実績値				46.2	44.9	46.1	46.5	47.9			
			基本計画における施策の目標設定の根拠 第2回国立市市民意識調査で、市の組織運営や職員の仕事ぶりに信頼感を持っている市民の割合を5年でおおむね1.5倍にすることを目標としました。										
エ %	成り行き値					15.3	15.3	15.3	15.3	15.3	15.3	15.3	
	目標値					14.0	12.7	11.4	10.1	8.8	7.0		
	実績値				15.3	15.5	15.8	14.3	11.0				
		基本計画における施策の目標設定の根拠 第2回国立市市民意識調査で、市の組織運営や職員の仕事ぶりに不満を持っている市民の割合(15.3%)を5年間で半分以下にすることを目標としました。											
オ 千円	成り行き値												
	目標値												
	実績値												
		基本計画における施策の目標設定の根拠											
施策コスト	事業費	事務事業数	本数	67	67	66	66	63	56	32			
		財源内訳	国庫支出金	千円									
			都道府県支出金	千円									
			地方債	千円									
			その他	千円				5,726	4,303	4,523	4,156		
	一般財源	千円	674,985	711,323	686,148	928,856	950,515	752,062	201,232				
	事業費計(A)	千円	674,985	711,323	686,148	934,582	954,818	756,585	205,388	0	0		
	人件費	延べ業務時間	時間	42,523	45,233	45,859	44,925	45,857	46,112	50,702			
		人件費計(B)	千円	212,215	215,018	218,655	213,750	216,925	219,075	237,319			
		トータルコスト(A)+(B)	千円	887,200	926,341	904,803	1,148,332	1,171,743	975,660	442,707	0	0	

4 施策の現状

(1) 施策を取り巻く状況(対象者や根拠法令等)はどう変化しているか?

24年度の国立市の状況 - - - - -
・4月、職員給料表が都表に移行、被災地への職員派遣。6月、部長マニフェストの公表。8月、財政改革審議会から提出された中間答申の受領。11月、国立市人材育成基本方針改定。12月、組織改正条例成立、25年4月より組織改正実施。
・財政改革審議会中間答申などを受けて、自転車駐車場使用料料金改定、国保税税率改定、資本費平準化債の活用などの健全化方策を24年度中に実施。427百万円程度の効果額を25年度当初予算に反映させた。

25年度の国立市の状況 - - - - -
・退職手当の見直し、部長マニフェストの振り返り結果公表、特定任期付職員の採用、被災地への職員派遣継続。6月、多摩信用金庫国立支店への派遣研修実施、25年度分の部長マニフェスト公表。8月、財政改革審議会から提出された最終答申の受領、公会計改革推進本部の設置(以降、研究会を3回実施)。11月、窓口サービスアンケート、職員一言カード実施。2月、次期内部情報系システム(グループウェア・人事給与管理・庶務事務・財務会計)業者選考。3月、政策経営部内の職掌を26年4月より変更するために、秘書広報課を市長室に改組する関連条例、市が実施する事務事業評価について、評価の客観性及び透明性を確保する機関を設置する「国立市事務事業評価委員会設置条例」、職員が大学等課程の履修または国際貢献活動に参加するための休業ができるようにする「国立市職員の自己啓発等休業に関する条例」が成立。
・財政改革審議会中間答申・最終答申を受けて、25年度中に実施した健全化方策は、グリーンパスの見直し、長寿慶祝事業(長寿祝金)の見直し、公園運営管理事業への指定管理者制度の導入で、効果額は合計18百万円程度。

国・総務省の動向(研究会報告等) - - - - -
公務員の人事給与制度について
・25年11月の閣議決定で、国家公務員の給与について、(1)地場の賃金をより公務員給与に反映させるための見直し、(2)50歳台後半層の官民の給与差を念頭に置いた高齢層職員の給与構造の見直しなどの給与体系の抜本改革に取り組み、平成26年度中から実施に移すこととされた。
・この閣議決定で、地方公務員給与については、国の動向に鑑み、地方の意見を聞きつつ検討するものとされており、26年4月に、総務省は「地方公務員の給与制度の総合的見直しに関する検討会」を設置し、有識者による検討を始めた。
公会計改革について
・26年4月に、総務省「今後の新地方公会計の推進に関する研究会」が最終報告を発表した。「更なる地方公会計の整備促進を図るためには、すべての地方公共団体において適用できる標準的な基準を示すことが必要である」との認識のもと、地方公会計に関する、国としての統一基準を示すもの。27年1月頃に、総務省は、地方公共団体に対し、概ね3年以内に、「統一的な基準による財務書類等の作成」を要請するスケジュールを示している。
社会保障・税番号制度へのシステム対応について
・内閣官房社会保障改革担当室から示されている導入スケジュールによると、地方公共団体情報システム機構と地方公共団体との連携テストが27年4月から始まり、国や地方公共団体、地方公共団体情報システム機構との総合運用テストが、28年7頃から実施される予定である。個人番号自体は、27年10月に通知、28年1月に個人番号カードの交付後、順次利用開始される予定である。

(2) この施策に対して関係者(住民、議会、事業対象者、利害関係者等)からどんな意見や要望が寄せられているか?

・部長マニフェストはメディア、議会等で好意的に受け止められている。
・財政改革審議会最終答申に対しては市民、議会とも賛否含めて様々な意見がある。
・公会計改革を進めるよう求める議会での発言がある。また東京都会計管理局からも、公会計改革を進めるよう求める働きかけがある。
・地方自治体の人事給与制度への市民の視線は厳しく、タウンミーティングでも様々な意見が寄せられている。

5 25年度の評価結果

(1) 施策の取組状況

25年度行政経営方針	取組状況
<p>法やルールを守り、赤字市政からの脱却を図る</p> <p>1. 新たな行財政改革プランの策定 国立市財政改革審議会より提出される予定の中間答申を踏まえ、財政改革を着実に実行する。また、平成 25(2013)年 8月に提出される予定の最終答申を受け、行政サービスを含めた新たな行財政改革プランを策定する。</p> <p>2. 行政サービスの拡大 市民のニーズが多種多様化してきている状況において、行政サービスの利便性や住民満足度の向上に積極的に取り組む必要がある。具体的には、休日開庁やワンストップサービスの導入など市民の目線に立った取り組みを検討していく。</p> <p>4. 情報システムの再構築 平成 24(2012)年度実施の「IT システム見積妥当性評価事業」において、ホストコンピューターによる運用を含めた市のITシステム全体の問題が浮き彫りとなりつつある。今後クラウドへの移行の検討も含め、市の ITシステム全体を再構築する時期に来ており、マイナンバー制度の導入に向けても併せて組織的に取り組んでいく</p> <p>4つの政策を支える執行体制作り</p> <p>1. 自治体・事業者・NPO・市民との連携 地方分権の推進により、自治体の自主性が尊重される一方で、自治体が自らの判断と責任において政策を進めていかなければならない。市民のニーズが多種多様化し、また高度化している状況において、「365 日24 時間安心・安全なまちづくり」を目標に 4 本柱の政策を推進するためには、行政の力のみでは全ての課題を解決することはできない。よって、事業を展開するうえで重要な役割を担う他自治体、企業、大学、NPO、各種団体、市民など様々な主体と積極的に連携を深めるなかで、地域力と地域特性を活かし、創造力を持って取り組んでいく。</p> <p>2. 人材育成・有用な人材の登用 多様化・高度化する市民ニーズに応え、各主体と円滑な連携を進めていくため、それらに迅速かつ的確に対応できるコーディネート能力を備えた人材を育成するとともに、高度な専門知識を備えた多様な人材を登用し、施策を推進する。また、他自治体や民間企業との人事交流や派遣研修を行っていく。</p> <p>3. 部長マニフェストの推進 平成 24(2012)年度から作成・公表している「部長マニフェスト」に平成 25(2013)年度も引続き取り組むことで、市政の透明性を高めるとともに、各部が抱える重点的課題を各部の責任において解決していく。</p>	<p>法やルールを守り、赤字市政からの脱却を図る</p> <p>1. 新たな行財政改革プランの策定 財政改革審議会の最終答申を受けて、『財政健全化の取り組み方針・実施細目』を26年2月に公表した。26年度以降、健全化の方策に取り組むとともに、最終答申で「財政健全化のための仕組みづくり」としてまとめられた、行政内外の体制づくりに取り組んでいく。それぞれの部門で模索しながら、事業を進めている段階である。</p> <p>2. 行政サービスの拡大 福祉のワンストップサービスについては、25年度の準備期間を経て、26年4月1日より、福祉総合相談「ふくふく窓口」が開設された。休日開庁については、25年度の議論を踏まえ、26年6月より、毎週水曜日に午後8時まで延長開庁を試行し、その効果を見極めた上で検討することとしている。</p> <p>4. 情報システムの再構築 24年度の「ITシステム見積妥当性評価事業」を受託した、ITbook社に、25年度も継続してコンサルティングを委託し、基幹系システム調達支援、内部情報系システム調達支援も併せて委託した。内部情報系システムについては、25年度中に業者選定を行い、株式会社GCCのシステムとすることを決定した。26年度は、継続して基幹系システム調達支援を委託するとともに、マイナンバー制度対応システム構築に関する支援委託も行うことで、適切な導入を図れるように事業を進めている。</p> <p>4つの政策を支える執行体制作り</p> <p>1. 自治体・事業者・NPO・市民との連携 大学との連携については、25年11月に、東京女子体育大学・東京女子体育短期大学と「包括連携協定書」、一橋大学と「社会連携に関する協定書」を取り交わし、積極的に協力していくことを確認した。他の主体との関係については、横断的に取り組んでいかなければならない。</p> <p>2. 人材育成・有用な人材の登用 25年度は、4月より弁護士資格を有した者を特定任期付職員として任用した。また、職員他団体への派遣は、一部事務組合・広域連合に5人、岩手県大船渡市に1人、計6人であった。さらに、多摩信用金庫国立支店への派遣研修を行った。人事評価・目標管理への取り組みは、年間を通しての完全実施から3年目であるが、各部課長による取り組みの度合は均一であるとは言えない状況である。また、接遇面の強化として、窓口サービスアンケート、職員一言カードを実施した。</p> <p>3. 部長マニフェストの推進 25年度は、当該年度のマニフェストの公表に加え、前年度の振り返り結果もまとめ、公表している。26年度も継続しており、庁内においては、一定の浸透が図られている。ただ各部課長の作成度合については、均一であるとは言えない状況にある。</p>

(2) 施策の成果実績把握と評価

成果指標目標値達成度(目標値と実績値との比較)	
成果指標ア【「(仮称)次世代のための国立市行財政健全化プラン2015」の達成率】	
<input type="checkbox"/> 25年度目標値を達成 <input type="checkbox"/> 未達成 (<input type="checkbox"/> 24年度実績値と比較し成果向上・維持 <input type="checkbox"/> 24年度実績値と比較し成果低下)	
成果指標イ【職員1人当たりの人口数】	
<input checked="" type="checkbox"/> 25年度目標値を達成 <input type="checkbox"/> 未達成 (<input type="checkbox"/> 24年度実績値と比較し成果向上・維持 <input type="checkbox"/> 24年度実績値と比較し成果低下)	
成果指標ウ【市の組織運営や職員の仕事ぶりに信頼感を持っている市民の割合】	
<input type="checkbox"/> 25年度目標値を達成 <input checked="" type="checkbox"/> 未達成 (<input checked="" type="checkbox"/> 24年度実績値と比較し成果向上・維持 <input type="checkbox"/> 24年度実績値と比較し成果低下)	
成果指標エ【市の組織運営や職員の仕事ぶりに不満を持っている市民の割合】	
<input type="checkbox"/> 25年度目標値を達成 <input checked="" type="checkbox"/> 未達成 (<input checked="" type="checkbox"/> 24年度実績値と比較し成果向上・維持 <input type="checkbox"/> 24年度実績値と比較し成果低下)	
成果指標オ【財政改革中間答申(24年8月答申)で示された健全化項目のうち、達成した効果額】	
<input type="checkbox"/> 25年度目標値を達成 <input type="checkbox"/> 未達成 (<input type="checkbox"/> 24年度実績値と比較し成果向上・維持 <input type="checkbox"/> 24年度実績値と比較し成果低下)	
成果指標カ【】	
<input type="checkbox"/> 25年度目標値を達成 <input type="checkbox"/> 未達成 (<input type="checkbox"/> 24年度実績値と比較し成果向上・維持 <input type="checkbox"/> 24年度実績値と比較し成果低下)	

時系列比較(過去3ヶ年の比較) A(かなり向上)～E(かなり低下)
B:成果がどちらかと言えば向上した

他自治体との成果実績値の比較 A(かなり高い)～E(かなり低い)
C:他自治体と比べてほぼ同水準である

背景として考えられること

イ 定員管理については計画通り達成した。
ウ・エ 公務員に対する視線は依然として厳しいことや市民に対するPR不足により、劇的に数値が変化しているわけではないが、徐々に行政に対する市民の信頼感は向上している。
24年度の健全化の効果や、25年度の行政運営により、徐々に変わってきている。
他自治体と比べても大きな差はない。

(3) 施策の全体総括(成果実績やコスト、見直しを要する事務事業等)

職員の行政能力の向上と意識改革

- ・「人材育成基本方針に基づき、多様化・高度化した行政ニーズに応えられる職員の育成」については、この間の様々な取り組みにより、職場の空気が変化してきた。様々なプロジェクトチームでの検討、発表を若手職員に担わせることもまた、人材育成の一環と位置づけることができる。
- ・「人事評価制度の充実」については、管理職による制度の取り組み度合は均一であるとは言えない。管理職による評価の精度向上が求められている。また、職員の意欲をより向上させるため、評価結果を昇給や勤勉手当に反映する仕組み(処遇反映)を構築していく必要がある。
- ・「職位に応じた給料体系の整備」は、24年度に実施した給料表の都表移行により、行政的観点から捉えた、現段階において達成すべき水準は、達成したものと考えられる。

行財政改革の推進

- ・「赤字地方債に頼らない『収支均衡』の財政運営」については、25年度において、臨時財政対策債の借入額を「0」とすることができたことにより、ある程度の改善を見たと言える。ただこの結果は、国のリフレ政策の影響によるものか、株式等譲渡所得割交付金、配当割交付金、利子割交付金等の収入が当初見込みより大きく上振れた影響が大きい。今後この状況が継続することとなるのかは不透明である。
- ・「経常収支比率」の改善については、24年度に実施し、25年度予算に反映された健全化方策により、25年度決算の比率は、24年度決算の比率に比べ、3ポイント程度改善すると見込まれている。ただ少子高齢社会の進行による、現制度下の扶助費の増加傾向は変わっておらず、安易な新規経常事業の追加は、簡単に経常収支比率の悪化につながる。継続的に健全化方策を実施するとともに、事業の組み替えにより、時代に即した、効果的な事業の実施が求められている。
- ・「施策・事務事業の評価(行政評価)の継続、第三者評価の仕組みづくり」については、25年度も行政評価を継続して取り組んでいる。ただ、枠配当予算配分については、経常一般財源が伸びない中で実施することの弊害が生じてきたため、26年度予算編成より枠配当表の作成を止め、ゼロシーリングによる予算編成に変えた。第三者評価の仕組みづくりについては、財政改革審議会最終答申でも求められ、26年度に事務事業評価委員会を設置することとなった。11月頃に事務事業評価を実施する予定である。

6 施策の課題・今後の方向性

- ・これまでの事業経過から考えられる施策の課題としては、上記の「25年度の施策の全体総括」でまとめたとおりである。
- ・人事給与制度については、総務省研究会において、25年11月の閣議決定に即したような方向性が示される見込みであり、それへの対応が求められる。また人事評価の処遇への反映に関しては、評価のバラつきへの対応が必要である。
- ・行政管理全般については、行政評価システムの見直し、公会計改革、ストックマネジメント事業、使用料・手数料等の受益者負担基準のルール化、の4課題を一体として整理する仕組みづくりが求められている。
- ・また、28年4月からの第五期基本構想第1次基本計画を見据えることが必要である。
- ・社会保障・税番号制度対応については、複雑で多岐に渡る内容であるだけに、適切な事務運用が求められている。