

施策マネジメントシート

施策名	行政評価 施策体系	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	薄井敏男
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 施策の目的と指標

<p>対象(誰、何を対象にしているのか) *人や自然資源等</p> <ul style="list-style-type: none"> 市の施策及び事務事業 市の組織及び職員 <p>意図(対象をどう変えるのか)</p> <ul style="list-style-type: none"> 効果的・効率的に実施される 市民からの信頼を得る 	<p>対象指標(対象の大きさを表す指標)数字は記入しない</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><th colspan="2">名称</th><th>単位</th></tr> <tr><td>ア</td><td>施策数</td><td>施策</td></tr> <tr><td>イ</td><td>事務事業数</td><td>事務事業</td></tr> <tr><td>ウ</td><td>部課数</td><td>部課</td></tr> <tr><td>エ</td><td>職員数</td><td>人</td></tr> </table> <p>成果指標(意図の達成度の指標)数字は記入しない</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><th colspan="2">名称</th><th>単位</th></tr> <tr><td>ア</td><td>「(仮称)次世代のための国立市行政健全化プラン2015」の達成率</td><td>%</td></tr> <tr><td>イ</td><td>職員1人当たりの人口数</td><td>人</td></tr> <tr><td>ウ</td><td>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</td><td>%</td></tr> <tr><td>エ</td><td>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</td><td>%</td></tr> <tr><td>オ</td><td>財政改革審議会審議(H24/8中間答申～)を受けて各年度の実施計画に計上した健全化必要額に対して、達成した効果額</td><td>百万円</td></tr> </table>	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	名称		単位	ア	「(仮称)次世代のための国立市行政健全化プラン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	財政改革審議会審議(H24/8中間答申～)を受けて各年度の実施計画に計上した健全化必要額に対して、達成した効果額	百万円
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																																
名称		単位																																
ア	「(仮称)次世代のための国立市行政健全化プラン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	財政改革審議会審議(H24/8中間答申～)を受けて各年度の実施計画に計上した健全化必要額に対して、達成した効果額	百万円																																

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									
			実績値	35	35	35	35	32	32	32	32	32
	イ	事務事業	見込み値									
			実績値	827	831	797	783	758	750	630	604	614
	ウ	部課	見込み値									
実績値			45	44	44	44	44	44	44	44	44	
エ	人	見込み値										
		実績値	455	459	442	433	432	433	434	442	454	
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。プラン2015は(案)のまま未決の結果となった為、この指標による評価はしない。代わりに、成果指標として「オ」を設定した。								
	イ	人	成り行き値				168	168	168	168	168	168
			目標値				171	173	173	173	173	173
			実績値	162	161	168	172	173	172	171	168	165
	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
			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	48.8
	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	
		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	12.4	10.2
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	百万円	成り行き値						10	10	10	10	
		目標値						(審議中)	500	200	100	
		実績値						281	784	307	151	
基本計画における 施策の目標設定の根拠			財政改革審議会審議(H24/8中間答申～)を受けて各年度の実施計画に計上した健全化必要額が、目標として適切と判断しました。									
事務事業数		本数		67	67	66	66	63	56	32	29	29
事業費	財源内訳	国庫支出金	千円								20,181	38,100
		都道府県支出金	千円								0	
		地方債	千円									
		その他	千円				5,726	4,303	4,523	4,156	4,108	5,216
		一般財源	千円	674,985	711,323	686,148	928,856	950,515	752,062	201,232	384,042	296,577
	事業費計(A)	千円	674,985	711,323	686,148	934,582	954,818	756,585	205,388	408,331	339,893	
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	55,969	58,863
	人件費計(B)	千円		212,215	215,018	218,655	213,750	216,925	219,075	237,319	266,999	277,842
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	675,330	617,735

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

・4月、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。また、「財政健全化の取り組み方針・実施細目」を策定した(平成26年2月)

26年度の国立市の状況

・事務事業第三者評価の実施
・公会計改革の推進...市長を長とする本部会議で、今後の改革の方針を決定した。
・その他「財政健全化の取り組み方針・実施細目」に基づき、家庭ごみ有料化の手法についての審議会への諮問など、平成26年度は次の改革への準備をした年であったが、財政改革審議会からは、「実現した項目もあるが、現時点で未着手の項目もある。」として、特に 議会費の見直、国民健康保険特別会計への赤字補てんの圧縮、家庭ごみ有料化、施設民営化(保育園)については早期に実現してほしいとのご意見をいただいている。
・定員管理においては、業務増・新規事業の開始による人員増の傾向が出ている。

27年度の国立市の状況

・行財政改革では、懸案であった国保特別会計への赤字補てんの抑制のための国保税改訂の議案が平成28年3月に可決、また家庭ごみ有料化の方策の審議会への諮問、保育園民営化の手法についての審議会諮問など、積年の課題に取り組んだ。
・公会計制度...平成27年度は、新地方公会計制度導入において必須であり、基礎資料となる「固定資産台帳」を整備した。また年度途中に民間監査法人で経験のある有資格者を採用し、下水道事業の法適用化を含め取組を強化した。
・定員管理では、新規業務や業務の拡大に伴う職員数(嘱託員を含む)の増加が続いている。
・新たに厚生労働省等に職員の派遣を実施した。
・平成28年4月施行、改正地方公務員法では、人事評価に基づく処遇反映されることが確実となったため、条例を一部改正する規定の整備等を行った。

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

・27年12月の閣議決定で、国家公務員の給与について主なもの

(1) 同年、8月6日の人事院勧告どおり、平成27年度の給与改定を行うとともに、地域間・世代間の適正な給与配分等の実現を図る観点からの給与制度の総合的見直しの実施することが示された。

(2) 地方公務員の給与改定については、各地方公共団体において、地方公務員法の趣旨に沿って適切に対応するとともに、厳しい財政状況及び各地方公共団体の給与事情等を十分検討の上、既に国家公務員又は民間の給与水準を上回っている地方公共団体にあっては、その適正化を図るため必要な措置を講ずるよう要請するものとされた。さらに、地方公共団体の適正な定員管理及び人件費の抑制に支障を来すような国の施策を厳に抑制するとともに、地方公共団体に対し、行政の合理化、能率化を図り、適正な定員管理の推進に取り組むよう要請するものとされた。

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した。さらに27年1月に、総務省は、地方公共団体に対し、統一的な基準による財務書類等を原則として3年以内に作成し、予算編成に積極的に活用するよう要請するとともに、作成方法を示す「統一的な基準による地方公会計マニュアル」を公表した。

・28年3月に、J-LISが財務諸表作成のための「地方公会計標準ソフトウェア」の最終仕様を公表した。

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7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月からの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。
・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。
・財政改革審議会では、改革の提言を実行してほしいとのご意見をいただいている。

5 27年度の評価結果

(1) 施策の取組状況

27年度行政経営方針	取組状況
<p>法やルールを守るとともに、堅実な財政運営を行う</p> <p>1. 財政健全化の取組方針・実施細目の実行 平成26(2014)年2月に策定した「財政健全化の取り組み方針・実施細目」に掲げられた具体的方策を着実に実行していくとともに、各種市民負担の見直しに係るルールづくりや条例化による財政規律の確保など財政健全化のための仕組みづくりを進めていく。</p> <p>2. 行政サービスの拡大(休日開庁等) 毎週水曜日に一部の窓口を夜8時まで延長開庁実施しているが、アンケート調査の市民意向も踏まえ、休日開庁の実施の検討を進めるとともに、ワンストップサービスの確立など市民サービスを向上させる取組を積極的に進め、市民の利便性や満足度の向上を図っていく。</p> <p>3. 公会計制度改革と行政評価システムの再構築 地方公会計制度については、今後固定資産台帳の整備について、国から要領が示され次第取組を進めていく。 また、行政評価については、事務事業評価委員会における事務事業の外部評価を継続的に実施するとともに、取組中の第5期総合基本計画の策定にあわせて行政評価システムを再構築していく。</p> <p>4. 公共施設等総合管理計画の策定 全国の自治体と同じように、国立市においても公共施設(ハコモノ)やインフラ施設の老朽化が進んでおり、対策が求められている。そのため、公共施設等の全体の状況を把握し、長期的な視点を持って、更新・統廃合・長寿命化などを計画的に行うことにより、財政負担を軽減・平準化するとともに、公共施設の最適な配置を実現していくため、公共施設等総合管理計画の策定に向けた取り組みを進めていく。</p> <p>5. 情報システムと法体系の整備 平成26(2014)年度より行っている市のITシステム全体の再構築を的確に実施していくとともに、社会保障・税番号制度についても、制度導入に伴う膨大な事務処理に対し、正確かつ迅速に対応していく。同時に、制度導入に関連して改正する必要がある条例等についても、適切に対応していく。これにより、社会保障・税番号制度の導入に際し、市民の個人情報が確実に保護され、安心して制度を利用できるようにすることはもちろん、さらに市民の利便性が向上するように、全庁を挙げての取組みを推進する。</p>	<p>法やルールを守るとともに、堅実な財政運営を行う</p> <p>1. 財政健全化の取組方針・実施細目の実行 「財政健全化の取り組み方針・実施細目」に掲げられた方策については、国保税の改定は平成28年第1回定例会にて可決され、保育園の民営化及び家庭ごみの有料化については審議会での具体的手法の検討に入った、財政健全化条例については平成28年第1回定例会にて可決されたなど、着実に進捗した。</p> <p>2. 行政サービスの拡大(休日開庁等) アンケート調査やそれまでの夜間延長開庁の評価を踏まえ、平成27年4月から土曜開庁の試行を開始した。今後予定している証明書コンビニ交付の導入や国立駅高架下市民サービス施設の開庁を踏まえ、サービスの在り方をさらに検討していくこととした。</p> <p>3. 公会計制度改革と行政評価システムの再構築 地方公会計制度については、平成27年度末までに固定資産台帳の整備を完了した。 また、行政評価については、事務事業評価委員会における事務事業の外部評価を継続的に実施したが、第5期総合基本計画の策定にあわせて行政評価システムを再構築は、未了であった。</p> <p>4. 公共施設等総合管理計画の策定 公共施設等の全体の状況を把握するための「施設白書(更新版)」を作成し、平成28年度の「公共施設等総合管理計画」の策定に向けた取り組みを進めた。</p> <p>5. 情報システムと法体系の整備 平成27年度は、継続して基幹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た。また、法整備では、平成27年第3回定例会で、さらに厳格な個人情報保護措置を講ずるための「国立市個人情報保護条例」の一部改正を提案し、可決された。</p>
<p>4つの政策を支える基盤</p> <p>4. 自治体・事業者・NPO・市民・大学との連携 企業、NPO、各種団体、市民、大学など様々な主体と積極的に連携を深め、その英知を活かし豊かな創造力を持って各事業に取り組んでいく。 東京女子体育大学、一橋大学、国立音楽大学の3大学とは協定締結を契機とした更なる交流や事業への参画を進め、また民間の研究機関や金融機関等との連携により、人材や知的財産などの社会資源を活かした事業を検討していく。さらに、市民やNPO等がこれまでに培ってきた知識や経験を市の事業や地域社会で活かせるよう連携を深めていく。</p> <p>6. 人材育成・有用な人材の登用・人事評価 限られた人材で多様化・高度化する市民のニーズに対応するためには、職員一人ひとりが効率的・効果的な行政運営を推進し、市民からより信頼されることが必要である。そのために、国立市人材育成基本方針に基づき、「自ら考え、市民とともに積極的に行動していく職員」を目指して、考え抜く力、連携する力、行動する力を備えた人材を育成するとともに、他自治体との交流や民間企業等への派遣研修により、高度な専門知識と広い視野を持った人材を育成する。さらには、高度な専門知識を備えた多様な人材を登用することにより施策を推進していく。 また、人事評価システムの精度の向上を図るとともに、評価結果を昇給や勤労手当に反映する仕組み(処遇反映)を構築し、職員の意欲向上を図っていく。</p>	<p>4つの政策を支える基盤</p> <p>4. 自治体・事業者・NPO・市民・大学との連携 協定を締結している3大学とさまざまな部署で連携事業を行った。また、市内の高校と主に教育関係で連携事業を行った。その他、NHK学園と協定締結に向けた協議を開始したほか、民間企業1社とも協議を行った。</p> <p>6. 人材育成・有用な人材の登用・人事評価 平成27年7月、女性が管理職を目指すと共に、働きやすい職場づくりと活力ある組織を実現するため、「国立市女性活躍推進アクションプラン」を策定した。 平成27年度には、新たに厚生労働省への研修派遣や、土木技術職の東京都建設局への派遣を実施した。また、外部との人事交流として、社会福祉協議会等との相互派遣を行った。 人事評価制度については、全職員を対象にしており、制度の定着化を図るための研修を実施した。また、評価制度を高めるための取り組みとして、全課長職を対象にヒヤリングを実施した。</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政健全化プラン2015の達成率】	
<input type="checkbox"/> 27年度目標値を達成 <input type="checkbox"/> 未達成 (<input type="checkbox"/> 26年度実績値と比較し成果向上・維持 <input type="checkbox"/> 26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 type="checkbox"/> 27年度目標値を達成 <input checked="" type="checkbox"/> 未達成 (<input type="checkbox"/> 26年度実績値と比較し成果向上・維持 <input checked="" type="checkbox"/> 26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"/> 27年度目標値を達成 <input checked="" type="checkbox"/> 未達成 (<input type="checkbox"/> 26年度実績値と比較し成果向上・維持 <input checked="" type="checkbox"/> 26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"/> 27年度目標値を達成 <input checked="" type="checkbox"/> 未達成 (<input checked="" type="checkbox"/> 26年度実績値と比較し成果向上・維持 <input type="checkbox"/> 26年度実績値と比較し成果低下)	
成果指標オ【財政改革審議会審議(H24/8中間答申~)を受けて各年度の実施計画に計上した健全化必要額に対して、達成した効果額】	
<input type="checkbox"/> 27年度目標値を達成 <input type="checkbox"/> 未達成 (<input type="checkbox"/> 26年度実績値と比較し成果向上・維持 <input type="checkbox"/> 26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)	
C:成果はほとんど変わらない(横ばい状態)	
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職員1人当たりの人口が減ったため、指標としては悪化した。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。	
財政改革審議会答申を受けた健全化の取組み及び個人市民税の増加や消費税率のアップによる地方消費税交付金の増加等により経常収支比率は改善傾向にある。なお、臨財債の借入は平成24・25年度に引き続き平成27年度も借入ゼロとなっている。	
他の自治体も行政の健全化を進めており、国立市と大きな差はない。	

(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、評価精度を向上させることは重要な要素である。管理職を対象にヒヤリングを実施し、評価の均一化を図った。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)については、まずは管理職を対象に平成27年度の評価結果をもって、平成28年度から昇給及び勤勉手当の処遇の反映を行っていく。なお、一般職については、平成29年度の評価結果をもって30年度に処遇反映していくことで職員組合と妥結した。
- ・職員採用試験では、民間経験者等の採用試験を実施した。民間で培った経験や能力を有した職員が、入職後速やかにその力を発揮できるよう昇任試験の受験資格等の制度を見直した。また、嘱託員が受験しやすい環境にするため、年齢要件については、配慮し実施した。
- ・「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、27年度においても、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、一時期と比較して改善した状態にあると言える。ただこの結果は、自助努力のほか、個人市民税や消費税率アップに伴う地方消費税交付金増加の影響による影響が大きい。今後この状況が継続することとなるのかは景気動向に大きく左右されるため不透明であり、また中・長期的には少子化・超高齢化の進展により生産年齢人口の減少は避けられず、また、今後の公共施設の老朽化・更新問題への対応も考えると、財政健全化の取り組みを引き続き強力に推進する必要がある。
- ・「『経常収支比率』の改善」については、これまでの健全化方策の効果や地方消費税交付金の増加により、平成26年度決算の95.8から27年度には90.3へと大幅に改善した。ただ少子高齢社会の進行による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、簡単に財政硬直化・赤字財政への転落につながる。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、27年度も行政評価を継続して取り組み、第三者評価も2年目となった。ただし、行政評価については導入当初と比較すると、簡素化を狙ったことにより事務事業をまとめすぎたなどの指摘(事務事業評価委員会委員)があり、新たな基本計画の体系による見直しや、複式簿記の考え方に基づく公会計制度導入と併せて、全体をもう一度点検する時期に来ている。
- ・基幹システム・内部情報システムの変更を進め、番号制度への的確な対応と、行政事務の効率化に向けた取り組みを推進した。
- ・平成27年7月に庶務事務システムを導入し、行政事務効率化に努めた。

(6)施策の課題・今後の方向性

・国立市の公共建築物は、床面積で80%以上が築30年以上と、老朽化が進んでいる。特に小中学校の校舎のうち3校が今後10年以内に耐用年数の終期を迎える。(公共施設保全計画)公共施設の老朽化・更新問題に対して、平成28年度策定予定の「公共施設等総合管理計画」から平成29年度から策定予定の「公共施設再編計画」へと取り組みを強化し、財政の制約の中で施設全体を縮小しながらも、国立市の将来のまちづくりを見据えた公共施設の適正配置を目指さなければならない。

・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「27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制度に沿って対応していくこととするが、人事評価の実施手法及び処遇への反映については制度の定着化が重要となる。

・評価のバラつきへの対応についても、引き続きヒヤリング等を実施し対応していく。

・人事評価については、27年度の評価結果を持って28年度からまずは管理職に限り給料・勤勉手当への処遇を反映させる。一般職については、29年度の評価結果を持って30年度から処遇の反映を行っていく。

・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課題を連携・関連付けて整理することが求められている。

・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、国の方針を注視するとともに、セキュリティ対策やシステム改修・入れ替え等の際に着実かつ適切な事務運用が求められている。

・定員管理については、事業のスクラップや民営化なしには、人員は増えるばかりである。人口減少社会が迫っている今、市民の税により成り立っている市として、本当にやらなければならないことは何かを根本的に整理し、重点化すべきである。