

国立市行財政改革プラン 2029

令和8(2026)年3月

国立市

目次

第1章 行財政改革プランについて	- 3 -
1. 策定背景	- 3 -
2. 行財政改革の必要性	- 3 -
3. これまでの取組	- 4 -
4. 計画期間	- 5 -
第2章 国立市の現状	- 6 -
1. 財政状況	- 6 -
2. 職員及び組織運営の状況	- 11 -
第3章 行財政改革の取組方針	- 17 -
第4章 行財政改革の具体的な取組	- 18 -

第1章 行財政改革プランについて

1. 策定背景

市の財政運営の基本原則として、国立市健全な財政運営に関する条例（以下単に「条例」とします。）の第4条では、「将来にわたり必要な住民サービスを継続し、及び世代間の負担の公平を図るため、収支の均衡を保持すること」や「新たな行政需要に対応できるよう、財政の弾力性を確保すること」などを定めています。この原則は、将来世代に負担を先送りせず、時代の変化に柔軟に対応できる持続可能な行政運営を求めています。

近年、私たちを取り巻く環境は急速に変化しています。コロナ禍によって働き方、暮らし方、コミュニティの在り方が大きく変容したことや、物価高騰の長期化による市民生活及び行政運営への影響など、従来とは異なる課題も生じています。こうした状況下において、行財政需要にも変化が見られ、持続可能な行政運営がより重要視されており、限りある資源を最大限活用し、将来にわたって住民福祉を向上させるためには、市全体で行財政改革を推進していく必要があります。

そのため、国立市第5期基本構想第3次基本計画の策定に併せ、令和2（2020）年に策定した「国立市行財政改革プラン2027」の見直しを実施し、「**市民が安心して暮らせるとともに、魅力的なまちづくりを推進し、将来にわたって質の高い市民サービスを安定的に提供すること**」を目標として、市全体で各種取組を推進していきます。

2. 行財政改革の必要性

市の財政状況は現在構造的な課題を抱えており、非常に厳しい局面にあります。義務的経費が増加し続けていることに加え、物価高騰により物件費（委託料等）や普通建設事業費等も増加している一方、市税を始めとする収入の増加が追いつかない状況であることから、経常収支比率が非常に高い水準（99.0%）で推移し、財政の硬直化が深刻な状況です。さらに、市の「貯金」である財政調整基金も急減しており、前年と同じ規模の事業を維持することさえ困難な状況に陥っています。

条例は、義務的経費、補助金等、使用料等の定期的な見直しを規定していますが、それを実行するだけでは不十分で、あらゆる観点からの行財政改革が求められています。業務の合理化、受益者負担の適正化、未利用財産の活用、歳出抑制に向けた不断の努力とスクラップ&ビルドの推進など、多方面から取組を推進する必要があります。

今後、長期的な視点では高齢者人口の増加など社会保障費を中心に行政需要が増加するものと推測されます。一方、市税収入は、当面、給与収入の増加などの要因により増加していくと見込んでいますが、将来的な生産年齢人口の減少に伴い、減少することが予想されます。収入は減り、支出は増えるという予測を踏まえ、持続可

能な財政運営のために、今、手を打たなければなりません。

他方、行政ニーズに応える原動力となる市職員の確保も厳しい状況にあります。生産年齢人口の減少に伴う採用競争が激化していることに加え、転職市場の活性化により地方公務員も若手を中心に転職による普通退職者が増加しており、職員を確保し、定着させるためには、誰もが働きやすく、やりがいのある魅力的な職場を作る必要があります。

同時に、時代の流れに即して業務を見直し、デジタル化、民間活力の活用、広域連携などの手法を用い、職員一人一人が力を発揮できる環境を作り、限られた人員でも最大限の成果を出せる組織へと変革しなければ、行政運営を持続させていくことができません。

このような状況を踏まえ、行財政改革を一層推進する必要がありますが、この行財政改革は、市役所内部で完結するものではなく、市民、議会との対話と協働を通じて進めていくべき取組であり、その方向性と内容について本プランを通じて共有してまいります。

3. これまでの取組

平成28(2016)年度に「国立市健全な財政運営に関する条例」を制定し、引き続き健全で規律のある財政運営に取り組むとともに、平成30(2018)年2月には、「職員定数及び時間外勤務時間数の適正化計画」を策定し、職員定数、時間外勤務時間数の抑制に努めているところです。また、事務事業評価による事業のスラップ&ビルドや、システムの入替等による業務の効率化も引き続き進めています。

長年見直してこなかった使用料・手数料についても、見直しを進め、令和2(2020)年4月に改定を行い、以後定期的な見直しを行っております。

令和2(2020)年4月に策定した「国立市行財政改革プラン 2027」は、財政改革の視点だけでなく、委託化や ICT の活用などの行政改革の視点も取り入れた計画として、第5期基本構想第2次基本計画と同時に策定しました。

しかし、策定直後にコロナ禍が発生したことにより、思うように行財政改革が推進できなかったことを受け、令和6(2024)年9月には、「令和6年度行財政改革取組方針」を策定し、「国立市行財政改革プラン 2027」に掲載している取組について、直近の状況を踏まえつつ、より詳細な取組の方向性を示しました。また、「令和6年度行財政改革取組方針」を踏まえ、令和6(2024)年度に実施した一部取組については、令和7(2025)年度当初予算に反映し、行財政改革を推進しました。

今回、「国立市行財政改革プラン 2027」の策定から約4年が経過し、策定後に生じたコロナ禍や物価高騰による社会・経済状況の変化を加味した実効性のあるプランを作成することで、第5期基本構想第3次基本計画が目指すまちづくりを支えていきます。

4. 計画期間

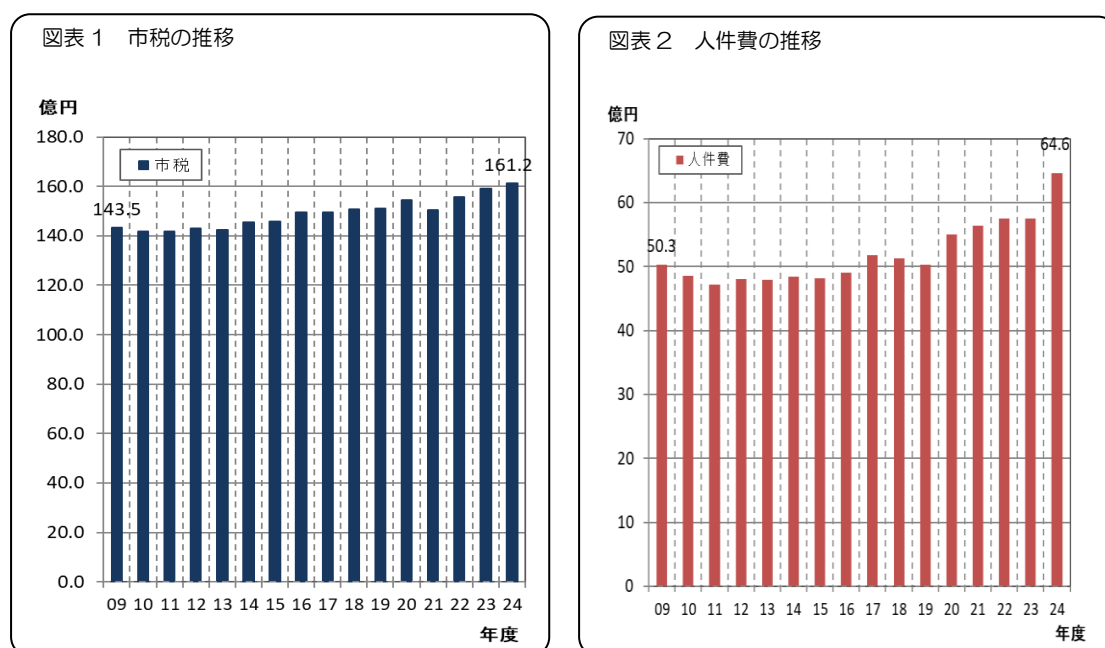
第5期基本構想第3次基本計画に連動した計画とするため、令和8(2026)年度から令和11(2029)年度までの4年間を計画期間とします。

第2章 国立市の現状

1. 財政状況

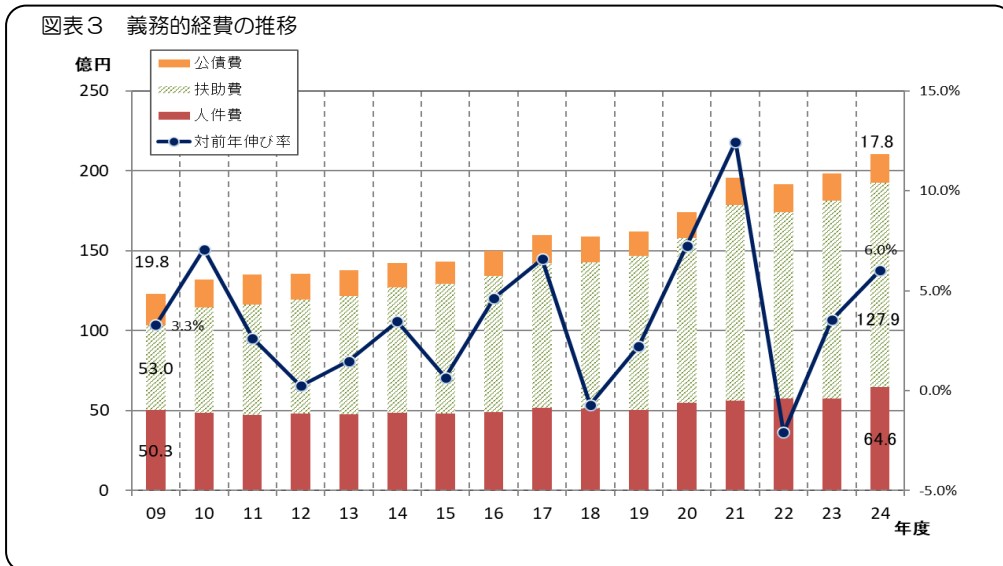
国立市の財政状況は、令和6（2024）年度決算の歳入から見ると市の歳入の根幹である市税が、個人市民税及び固定資産税等の増により、過去最高の約161億2,000万円となりました（図表1）。また、税連動交付金は、景気動向等に伴い株式等譲渡所得割交付金が前年度と比べ1億4,200万円の増となるなど、軒並み増となった影響により、経常一般財源等¹は前年度比で+4.6%となりました。一方、普通交付税は2年連続で不交付団体となりました。

歳出では、扶助費、人件費（図表2）等が増となりました。この結果、義務的経費²（図表3）は前年度比で約11億9,400万円の増となりました。依然として義務的経費が高い水準で推移しており、今後も厳しい財政運営が予想されます。中でも、人件費については、職員定数、時間外勤務時間数及び非正規職員比率が、そのすべてにおいて他市の水準よりも高い状況となっていることから、「職員定数及び時間外勤務時間数の適正化計画」を策定し、改善に取り組んでいます。

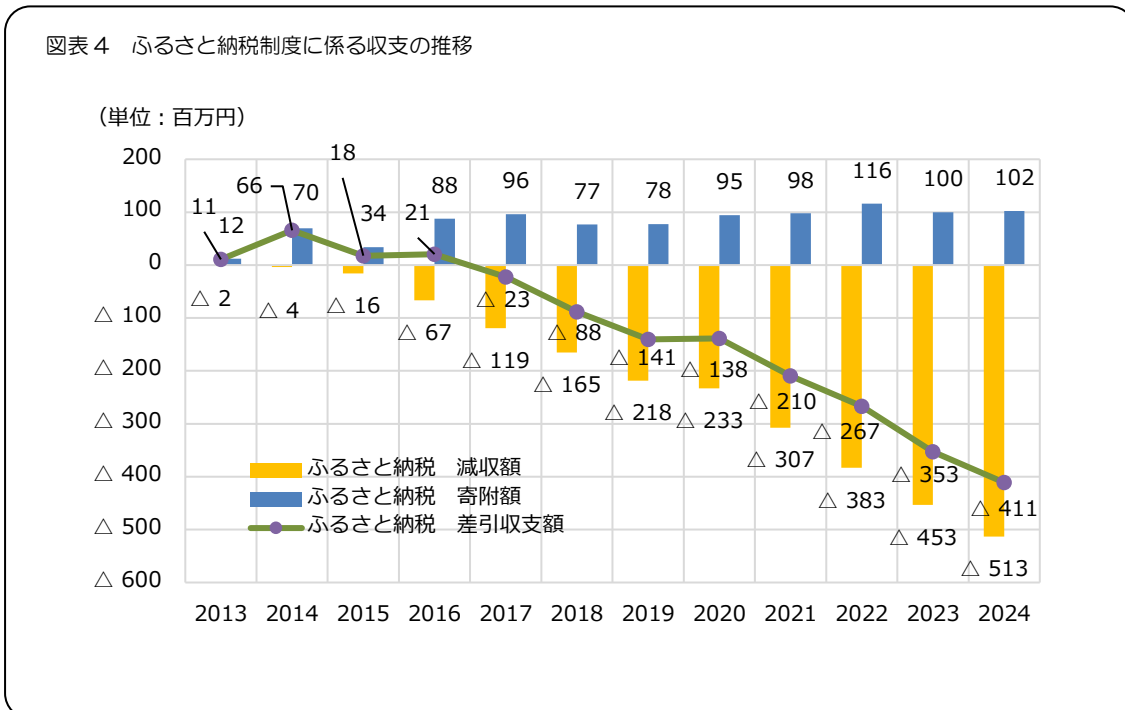


¹ 市税などの「一般財源」のうち、その年度のみ、期間限定など臨時的に収入されるお金ではなく、毎年、経常的に（事業の有無にかかわらず）収入されるお金のこと

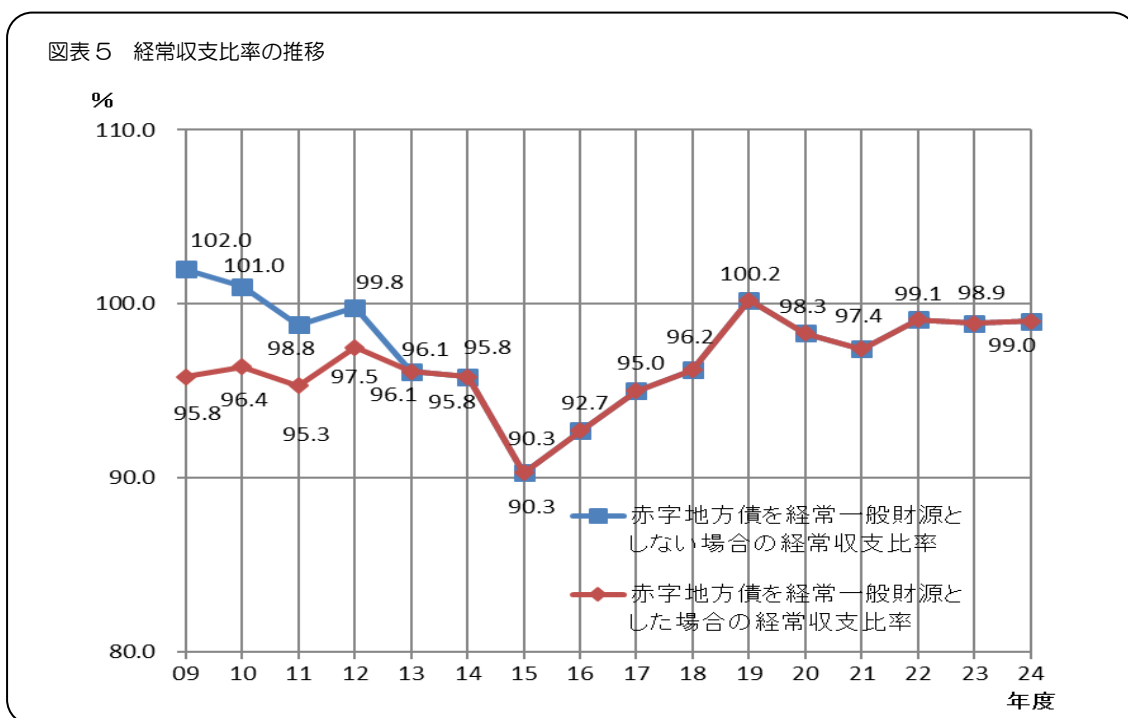
² 法令又は契約上、毎年度義務的に支出が見込まれ、行政の裁量の及びにくい人件費、扶助費、公債費の合計



市財政に大きな影響をもたらすふるさと納税制度による市税収入の流出については、図表4に示すとおりです。全国の自治体の返礼品やポータルサイトの充実に伴って、年々その市場規模は拡大する一方、過熱する返礼品競争を適正化するため、国による度重なる制度改定が行われています。結果として、市への寄附はほぼ横ばいで推移していますが、市民が他自治体へ寄附することによる税額控除額は拡大を続けており、差引収支額は令和6(2024)年度には約4億1,100万円の「赤字」となっています。



財政の弾力性を表す経常収支比率³(図表5)は、人件費や扶助費の増等により前年度比0.1ポイント悪化し、99.0%となりました。近年は100%近くで高止まりの傾向が続いており、財政が著しく硬直化している状態となっています。



基金(図表6)は、令和6(2024)年度の基金全体では、積立てが10億7,914万円、取崩しが13億230万円で、差し引き2億2,316万円減となりました。財政調整基金は積立てが3億3,596万円、取崩しが6億円でした。また、特定目的基金は積立てが7億4,318万円、取崩しが7億230万円でした。その結果、令和6(2024)年度末残高は、財政調整基金が19億7,410万円、特定目的基金が50億2,409万円となりました。

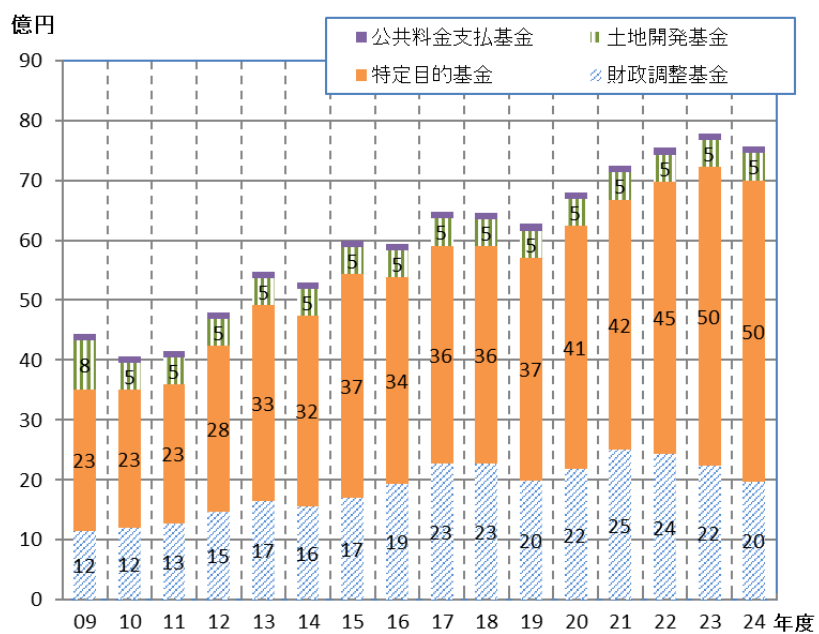
市債(図表7)は①一般会計事業債、②一般会計赤字地方債、③下水道事業債のうち①が増となった一方、②と③は残高が減少しています。一般会計(①②)と下水道事業特別会計(③)を合わせると、市全体の市債残高は175億970万円で、令和5(2023)年度末の175億819万円に比べ151万円増えています。

令和7(2025)年2月作成の中期財政収支見通し(図表8)では、令和8(2026)年度以降いずれの年度においても約11億円以上の財源不足が見込まれています。そのような状況の中、超高齢社会を迎え、今後ますます扶助費や繰出金が増えていくことが予想されるほか、公共施設の老朽化対策やふるさと納税による市税流出等

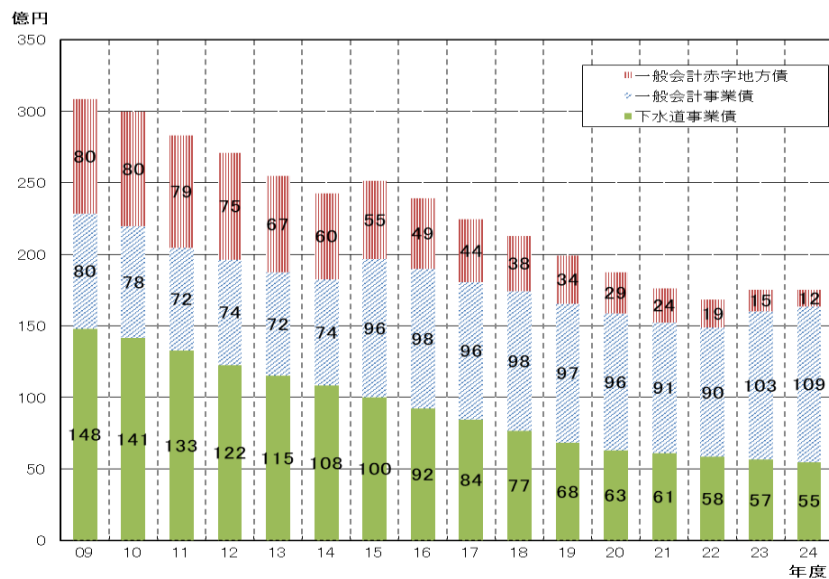
³ その年度における経常的な収入(市税、地方譲与税及び税連動交付金等)に対する経常的な支出(毎年必要になる経費)の割合で、この数字が低いほど自由に使える財源が多く、財政の弾力性があるなどと表現される。

の課題も山積しているため、財源確保及び経費削減について一層努めていく必要があります。

図表6 基金残高の推移



図表7 市債残高の推移



図表 8 中期財政収支見通し (2025-2032 年度)

<財源調整表>

(単位:百万円)

	2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度	2029 年度	2030 年度	2031 年度	2032 年度
経常枠歳入 A	33,462	33,690	34,274	34,780	35,214	35,571	35,958	36,441
経常枠歳出 B	29,383	30,309	30,898	31,378	31,714	32,065	32,427	32,860
差引(特別会計と計画事業に使える 一般財源の額) A-B=C	4,079	3,381	3,376	3,402	3,500	3,506	3,531	3,581

特別会計繰出金等に必要な一般財源 D	3,381	3,468	3,557	3,598	3,625	3,692	3,736	3,802
国民健康保険特別会計繰出金	846	846	846	846	846	846	846	846
介護保険特別会計繰出金	1,162	1,160	1,175	1,209	1,228	1,266	1,278	1,299
後期高齢者医療特別会計繰出金	875	903	925	957	981	1,015	1,040	1,074
下水道事業会計負担金・補助金	498	559	611	586	570	565	572	583
計画(政策)事業に充当できる一般財源 C-D=E	698	△ 87	△ 181	△ 196	△ 125	△ 186	△ 205	△ 221
計画(政策)事業に必要な一般財源 (普通建設事業以外) F	1,249	1,452	1,387	1,441	1,452	1,402	1,402	1,402
計画(政策)事業に必要な一般財源 (普通建設事業) G	231	287	183	92	129	119	89	89
計 F+G=H	1,480	1,739	1,570	1,533	1,581	1,521	1,491	1,491

実施計画時差引財源不足額 E-H=I	△ 782	△ 1,826	△ 1,751	△ 1,729	△ 1,706	△ 1,707	△ 1,696	△ 1,712
財政調整基金取崩し	782	722	652	582	512	442	372	302
行財政健全化等目標額		1,104	1,099	1,147	1,194	1,265	1,324	1,410

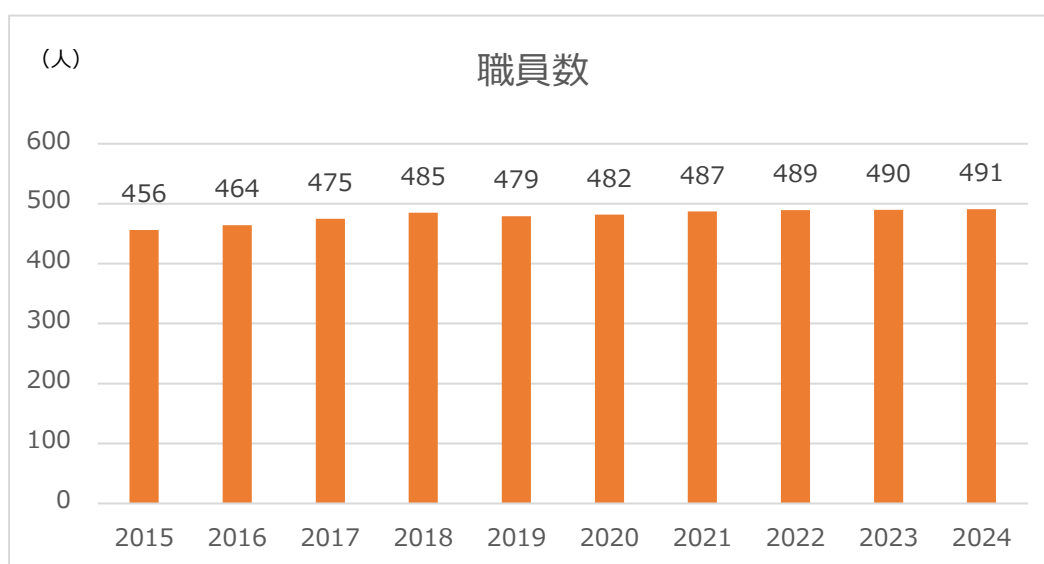
※実施計画時差引財源不足額(I)に対する財源調整は、財政調整基金等取崩し及び健全化の取組等により対応する。

2. 職員及び組織運営の状況

市の行政を担う職員の人数について見ると(図表9)、業務量の増加に対応するため増加傾向にあったため、市では平成30(2018)年2月に「職員定数及び時間外勤務時間数の適正化計画」を策定し、10年間で40人の職員を削減するという目標を立てました。翌令和元(2019)年に職員数は若干減少し、さらにその翌年からコロナ禍が発生したことにより職員数は減少から再び増加に転じ、現在に至っています。

職員の入職と退職のバランスについて見ると(図表10)、定員管理計画に沿って必要な職員数を確保するために採用活動を行っていますが、特にここ数年は他の自治体や民間企業との採用競争が厳しさを増しています。退職者については、定年延長により2年に一度しか定年退職者が発生しない一方、普通退職者が増加傾向にあり、特に令和6(2024)年度は25名と急増しました。

図表9 職員数の推移



しかし、実際に勤務している職員の人数については、他団体への派遣者や休業者の人数を考慮する必要があります。特に、育児休業取得者数(図表11)については、法律や制度の改正、ワークライフバランス要員⁴の配置等により仕事と育児を両立できる環境の整備が進み、取得率の伸びに応じて人数も増加しています。

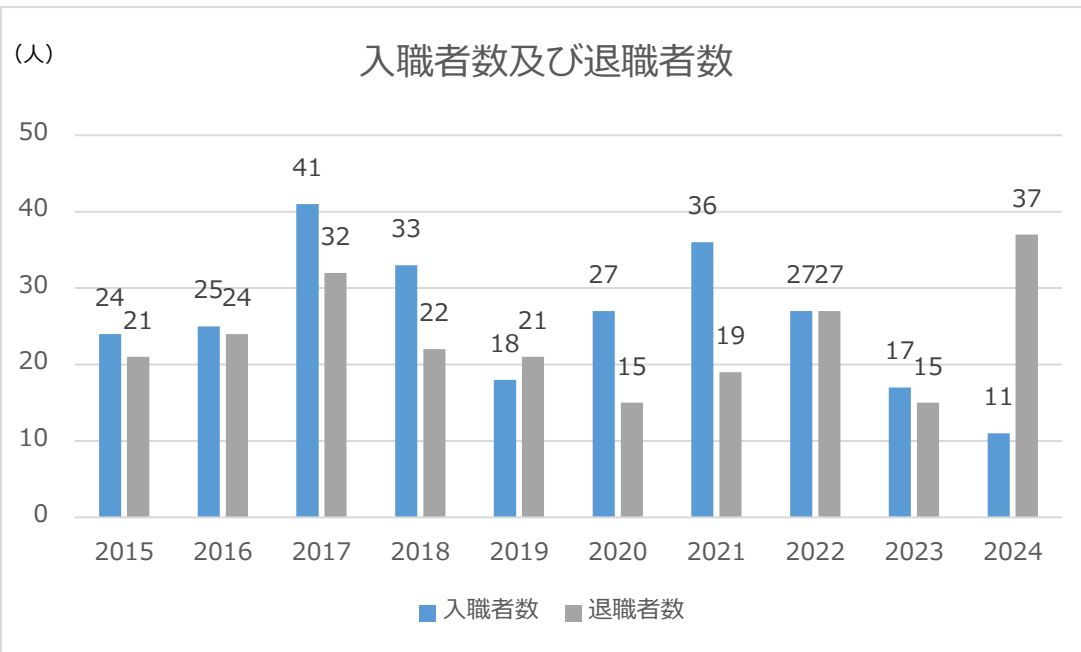
また、メンタル不調の増加等に伴い病気休職者数(図表12)については近年特に高い水準で推移しており、退職と採用のバランスによって一時的に欠員が発生し

⁴ 長期の育児休業取得者の代替として配置する正規職員のこと。従前は育休の代替人員には原則として臨時職員を充てていた。

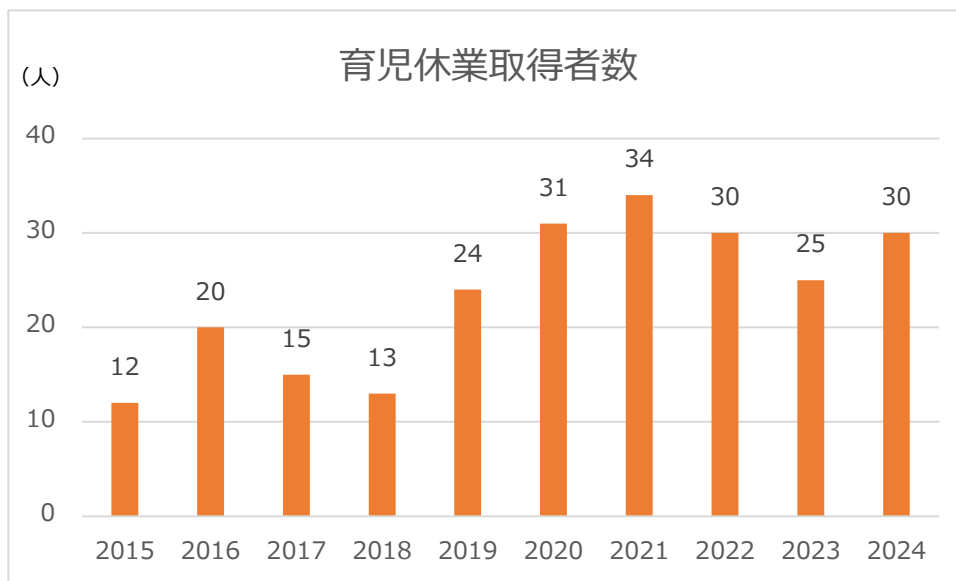
ていたりするなど、実際に勤務している職員の数（稼働職員数）は横ばいから減少傾向にあり、各職場においては、増え続ける業務量に対して職員が不足しているという状況にあります。

時間外勤務時間数（図表13）については、令和2（2020）年に新型コロナウイルス感染症の急激な感染拡大の影響で既存業務の一部を休止したこと等により一時的に減少し、その後通常の業務を再開する中で再び増加に転じ、令和3（2021）年の時間外勤務の上限設定導入以後も依然として増加傾向にあり、業務の効率化が急務となっています。

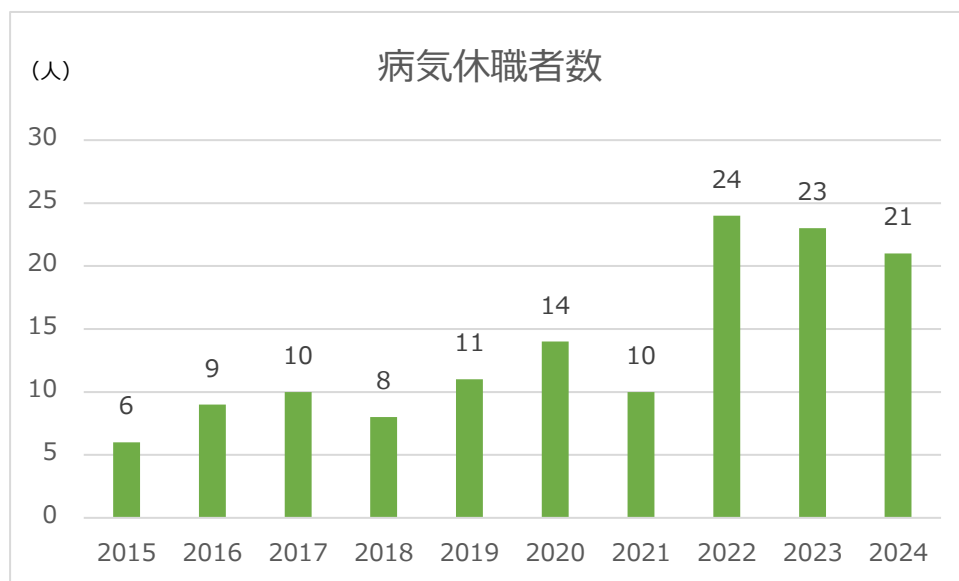
図表 10 入職者及び退職者数の推移



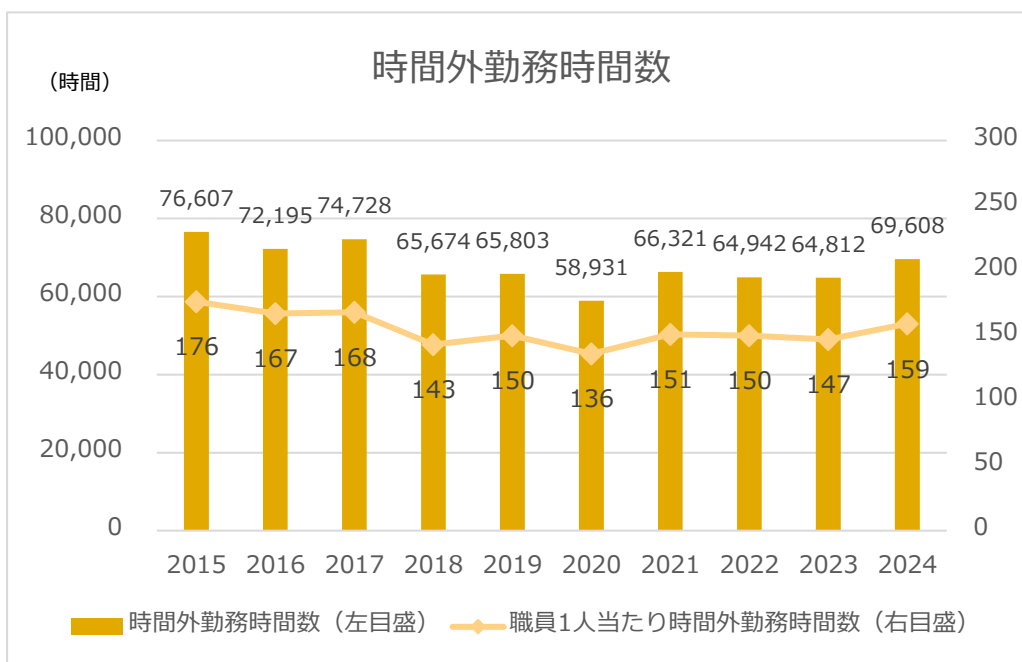
図表 11 育児休業取得者数の推移



図表 12 病気休職者数の推移

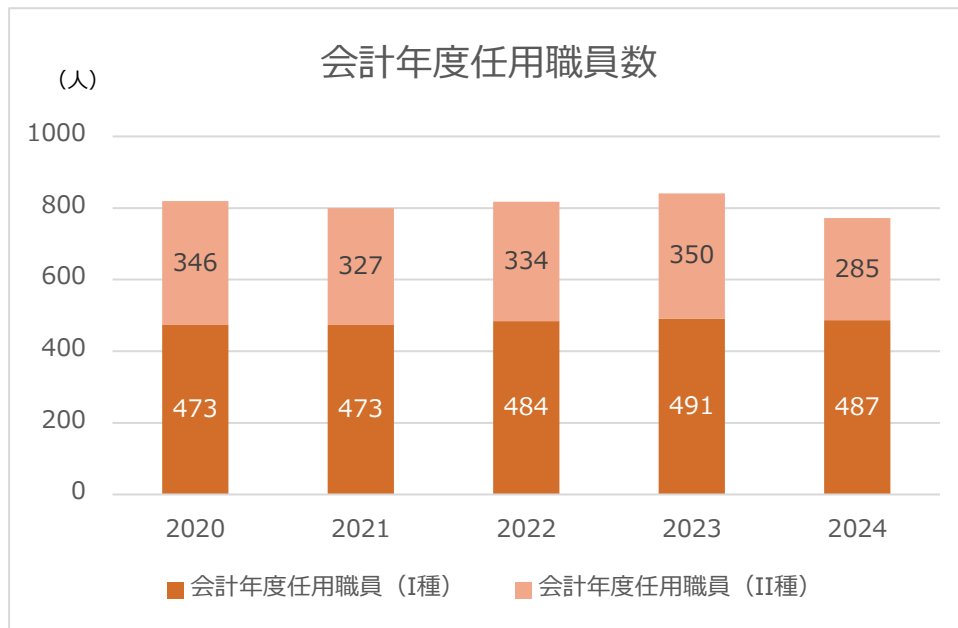


図表 13 時間外勤務時間数の推移



会計年度任用職員（図表14）については、地方公務員法の改正により令和2（2020）年に制度として導入され、その後期末手当及び勤勉手当の支給が開始されました。窓口業務や相談業務等に多く従事し、活躍している一方、人数が増えたことによる人件費の増加や、各課における採用や労務管理のコストの増加など、課題も生じています。

図表 14 会計年度任用職員数の推移

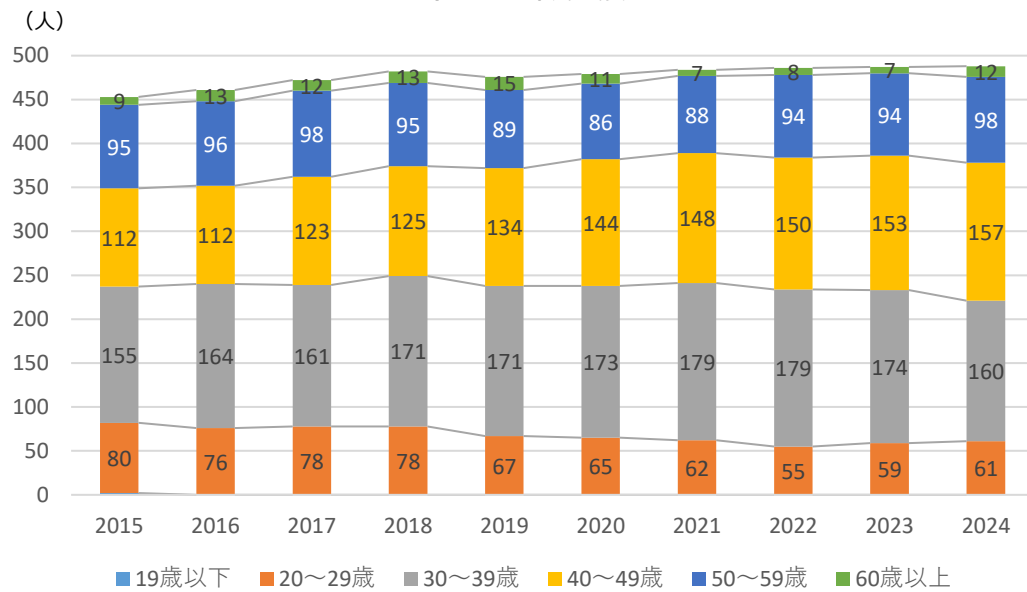


「職員定数及び時間外勤務時間数の適正化計画」においても指摘しているとおり、職員数、時間外勤務時間数及び会計年度任用職員数のいずれもが近隣他市に比べ高い水準となっており、結果として人件費が市の財政に占める割合が高くなっているという構造的な課題が発生しています。業務量の削減と人材育成、人事制度改革、自治体DXなどを組み合わせ、人件費を抑制する必要があります。

一方、生産年齢人口の減少に伴い、職員の年齢構成にも変化が見られます（図表15）。平成27（2015）年に比べて、20代の職員が減少し、40代の職員が増加しています。これは、わが国全体の人口動態の影響に加え、中途採用で入職する、ある程度の社会人経験を積んだ職員が増えていることも一因と考えられますが、これからは「新卒で入職し、定年まで勤めあげる」ことが当たり前とならないことを踏まえ、職員の入れ替わりがあっても持続可能な組織となるよう改革を推進することが必要です。

図表 15 年齢別職員数の推移

年齢別職員数



ここまでの数値の推移が示すように、国立市の職員を取り巻く状況は近年大きく変化してきています。また、社会全体の動きとしてもワークライフバランスを重視する労働の在り方への転換が求められ、奇しくもコロナ禍を契機としてリモートワークやWeb会議といった新しい働き方が浸透しました。

持続可能な組織運営を行い、今後も市民サービスを維持、向上させていくためには、時代や社会の急速な変化に適切に対応できる組織へと変革していく必要があります。

第3章 行財政改革の取組方針

取組方針1「業務の合理化」(p.18~p.21)

行政事務の効率化を図り、市民と職員の双方の負担を軽減するための取組を進めます。デジタル技術を活用して既存業務の合理化を行い、職員が職員にしかできない業務に集中できる環境を整え、市民サービスの向上を目指します。また、事務事業やイベントについては、評価を行った上で時代やニーズの変化に応じた見直しを行います。

取組方針2「組織運営基盤の強化」(p.22~p.27)

転職市場の活性化に伴い、職員の確保やモチベーション高く働くことができる魅力的な職場づくりを推進していきます。

また、職員の能力向上を図り、限りある人的リソースの中で効率的に業務を遂行することができる組織を構築します。

さらに、多様な働き方を前提に、欠員の発生による組織力と生産性の低下を防ぐため、産休・育休等に対応する柔軟な人員管理や臨機応変な業務分担ができる仕組みづくりを進めます。

取組方針3「公共サービスの最適化」(p.28~p.34)

多様化する市民ニーズのすべてに行政が直接対応していくことは困難な状況にあります。民間にできることは民間に委ね、市が重点的に取り組む事業への職員配置を行っていく必要があります。

また、指定管理者として公の施設の運営を行うなど、市と協力して事業を推進する外郭団体等への人的・財的支援の検証を行い、お互いに適正な運営体制を整えるため、双方が一体となって改善を進めていきます。

さらに、社会状況の変化を踏まえ、各公共施設の在り方やサービス水準を改めて検討し、見直しを実施することで、公共サービスの最適化を実現していきます。

取組方針4「財政の弾力性の確保」(p.35~p.41)

少子高齢化の進展による社会保障費の増加、公共施設マネジメント等、市を取り巻く中長期の財政は厳しい状況にあります。上記3つの取組方針に加え、引き続き安定した財源及び新たな財源確保に努めることで、将来世代に責任を持つ持続可能な財政運営を行っていきます。

第4章 行財政改革の具体的な取組

取組方針	1. 業務の合理化				
取組項目	自治体 DX の推進				
担当課	政策経営課、市民課、会計課、その他関係課				
現状・課題	限られた人員体制の中で持続可能な行政運営を行うため、デジタル技術を活用した行政手続のオンライン化、会計事務の電子化、AI・RPA 等を活用した事務の効率化を進める。また、市民の利便性向上のため、「書かない・行かない窓口」を積極的に推進し、市民サービスの向上を図る。				
効果・目標	国立市 DX (デジタル・トランスフォーメーション) 推進計画をより一層推進することで、業務過多な現状を改善し、今後においてより一層増加するであろう行政需要に柔軟に対応し、かつ質の高い行政サービスを提供できるよう、余裕をもった組織体制へと変革する。				
実施内容	<p>■「書かない・行かない窓口」の推進 ⇒マイナンバーカードの利活用を推進することで、各種手続きの簡素化・待ち時間削減を推進していく。また安全性と利便性を考慮しつつ、各種申請の電子化をより一層進め、「書かない・行かない窓口」を実現する。</p> <p>■AI・RPA 等を活用した業務効率化 ⇒庁内 DX 推進チームを中心に、生成 AI の活用方法を取り纏め、全庁で活用できるようにする。また、全庁説明会や庁内ガイドラインを作成することで、全職員が庁内業務で適切に活用できる環境を整える。</p> <p>■事務の電子化の推進 ⇒庁内外の問い合わせ対応や福祉現場での相談対応、内部管理事務などのうち、電子化が可能な事務から計画的・段階的に電子化を進め、全庁的な業務効率化と職員の事務負担軽減を図る。</p>				
実施工程表	実施内容	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)
	「書かない・行かない窓口」の積極的推進	<ul style="list-style-type: none"> ■マイナンバーカードの利活用推進 ■電子化可能な手続きの洗い出し ■期間限定でのコンビニ交付手数料10円化による窓口混雑緩和 	<ul style="list-style-type: none"> ■マイナンバーカードの利活用推進 ■電子化可能な手続きの予算化 	<ul style="list-style-type: none"> ■マイナンバーカードの利活用推進 ■手続きの電子化実施 	<ul style="list-style-type: none"> ■マイナンバーカードの利活用推進 ■手続きの電子化実施
	AI・RPA 等を活用した業務効率化	<ul style="list-style-type: none"> ■生成 AI の活用方針決定及び利用開始 ■RPA 対象業務の掘り起こし 	<ul style="list-style-type: none"> ■生成 AI の全庁的な利用促進 ■RPA 適用業務の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ■生成 AI の全庁的な利用促進 ■RPA 適用業務の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ■生成 AI の全庁的な利用促進 ■RPA 適用業務の拡大
	事務の電子化の推進	<ul style="list-style-type: none"> ■電子化可能な事務の検討・選定及びそのための調査・研究 	<ul style="list-style-type: none"> ■電子化が有効な事務を順次電子化 	<ul style="list-style-type: none"> ■電子化が有効な事務を順次電子化 	<ul style="list-style-type: none"> ■電子化が有効な事務を順次電子化

取組方針	1.業務の合理化				
取組項目	事業・イベントの見直し				
担当課	政策経営課、まちの振興課、ごみ減量課、その他関係課				
現状・課題	市では数多くの事務事業を実施しているが、限られた財の中で持続可能な行政運営を行うため、社会状況や必要性等を踏まえた見直しを適宜行っていく必要がある。また、イベント関係事業については、市が直接実施するものや、実行委員会形式で実施され、市としては間接的に関与するもの等があり、市の関わり方について一定の整理を行う必要がある。				
効果・目標	限られた財の中での持続可能な行政運営に向け、適宜事務事業を見直すことにより、効果的・効率的な事務事業の実施を実現する。 イベントの見直しについては、他のイベントとの比較や事業実施の効果から、財的・人的な負担が適切であったかを検証し、必要な見直しを行う。				
実施内容	<p>■行政評価システムの見直し ⇒行政評価システムについて、令和5(2023)年度に見直しの検討、令和6(2024)年度から見直しを行っており、令和6(2024)年度から令和8(2026)年度までを試行的取組期間としている。このことから、見直し後の行政評価システムの成果を踏まえ、より効果的・効率的な評価手法について検討する。</p> <p>■事務事業評価の実施 ⇒個別の事務事業に対する評価を実施する。また、評価の結果、見直しが必要と判断された事務事業・イベント等については、その評価結果を次年度当初予算案に反映させる。なお、評価の手法や評価対象については、行政評価システムの見直しにおいて検討を行う。</p> <p>■各種イベントの見直し ⇒各種イベントの実施に伴い、市の財政負担が増大し、市職員の事務負担も増大しているイベントもある。また、イベントの効果や実施後のフィードバックが十分に活かされていないケースも見受けられ、各種イベントとの関わり方等を最適化するため、見直しを実施する。</p>				
実施工程表	実施内容	R8(2026)	R9(2027)	R10(2028)	R11(2029)
	行政評価システムの見直し	■行政評価システムの見直しについて検討	■見直し後の行政評価システムに基づく評価を実施	■見直し後の行政評価システムに基づく評価を実施	■見直し後の行政評価システムに基づく評価を実施
	事務事業評価の実施	■事務事業の評価を実施するとともに、評価結果を次年度当初予算案に反映させる	■事務事業の評価を実施するとともに、評価結果を次年度当初予算案に反映させる	■事務事業の評価を実施するとともに、評価結果を次年度当初予算案に反映させる	■事務事業の評価を実施するとともに、評価結果を次年度当初予算案に反映させる
各種イベントの見直し	■市が関わるイベントのリスト化・それぞれのイベントに関する評価	■評価に基づく、必要に応じた見直しの実施	■評価に基づく、必要に応じた見直しの実施	■評価に基づく、必要に応じた見直しの実施	

取組方針	1.業務の合理化				
取組項目	本庁における窓口受付時間の見直し				
担当課	職員課、市民課、課税課、収納課、総務課、その他関係各課				
現状・課題	現状、8時30分から17時までを窓口受付時間としているため、市民課を代表とする窓口職場において、恒常的に時間外勤務が発生しており、市民サービス向上等を検討する時間を取ることが難しく、窓口受付時間の見直しを行う必要がある。				
効果・目標	窓口受付時間の見直しを実施することで、適切な労務管理、業務効率化・サービス品質向上のための検討時間の確保等が可能となる。また、オンライン申請やコンビニ交付など、市役所に行かなくても手続き可能なサービスの更なる拡充を目指し、市民に対する利便性向上につながる取組も推進していく。				
実施内容	<p>■窓口受付時間の見直し</p> <p>⇒各窓口の来庁者数、時間帯別の利用状況、準備行為、片づけに要する時間・労力、職員の時間外勤務時間数等の現状分析を行う。その上で、窓口受付時間の変更(案)を作成するとともに、対象窓口、対象施設、変更時期等の検討を行った上で、窓口受付時間の見直しを行う。</p>				
実施工程表	実施内容	R8(2026)	R9(2027)	R10(2028)	R11(2029)
	窓口受付時間の見直し	<p>■来庁者数、時間帯別の利用状況等の来庁者分析の実施</p> <p>■関係各課が連携し受付時間(案)の作成</p> <p>■窓口受付時間の変更の試行実施・本格実施</p> <p>■業務の合理化・効率化の検討</p> <p>■市報、HP等による周知</p>	<p>■窓口受付時間の変更の実施</p> <p>■窓口受付時間等が適切か検証</p>	<p>■窓口受付時間の変更の実施</p> <p>■窓口受付時間等が適切か検証</p>	<p>■窓口受付時間の変更の実施</p> <p>■窓口受付時間等が適切か検証</p>

取組方針	1. 業務の合理化				
取組項目	アナログ規制の見直し				
担当課	政策経営課、その他関係各課				
現状・課題	現状、行政手続には、紙による申請、押印、対面でのやり取り等、デジタル化を妨げる「アナログ規制」が数多く残っている。これらは、市民の利便性を損なうだけでなく、行政の効率化や柔軟なサービス提供の妨げにもなっている。こうした課題を解決し、誰もが使いやすく、迅速で透明性のある行政サービスを実現するため、アナログ規制の見直しに取り組む。				
効果・目標	条例等に基づく市独自のアナログ規制について、国で定める「構造改革のためのデジタル原則（以下、「デジタル原則」という。）」に則り適合性を点検し、規制の見直しに取り組むことで、市全体のデジタル化を推進することを目的とし、結果、行政コストを削減し、市の業務においても効率化や市民サービスの向上が期待される。				
実施内容	<p>■デジタル原則に則った見直し及び評価検証 ⇒情報化推進本部会議配下に「アナログ規制見直し検討部会」を立ち上げ、全庁的な方針の策定、規則の点検・見直しの徹底・指示を行う体制を整備する。また、見直しに向けたロードマップの作成、方針の策定を当該検討部会にて行う。定めたロードマップ、方針に従って、点検・見直しを規制所管部門に依頼して取りまとめを行う。</p> <p>■条例や規則等の改正 ⇒各課所管の規則について、アナログ規制見直し検討部会において見直しの方針を立てるとともに、条例等の改正について具体的に検討し、可能なものから条例等の改正手続を実施する。</p>				
実施工程表	実施内容	R8(2026)	R9(2027)	R10(2028)	R11(2029)
	デジタル原則に則った見直し及び評価検証	■見直し方針の作成	■見直し(案)の決定 ■見直し方針に基づく各種取組の実施	■見直し方針に基づく各種取組の実施及び評価検証	■見直し方針に基づく各種取組の実施及び評価検証
	条例や規則等の改正	■条例等の改正が必要なものの洗い出し	■条例等改正(案)の作成	■条例改正の実施	■条例改正の実施

取組方針	2. 組織運営基盤の強化				
取組項目	定員管理計画の推進				
担当課	政策経営課、職員課				
現状・課題	市では、適正な人員配置の実現、新たな行政課題等への対応に向け、定員管理計画を毎年度ローリングして作成し、定員の適正化に努めている。				
効果・目標	平成30(2018)年2月に策定し、令和5(2023)年2月に計画の見直しを行った「職員定数及び時間外勤務時間数の適正化計画」に基づき、令和9(2027)年度までに正職員数(稼働職員数)を5人削減することを目標としており、多摩地域の他市と同等の水準を目指している。また、職員数削減を目指す過程で、業務の効率化や事業の見直しを行い、より重点的に取り組むべき施策・事務事業への投資を実現する。				
実施内容	<p>■ 毎年度定員管理計画の策定 ⇒ 毎年度定員管理計画を策定し、適正な人員配置、新たな行政課題等への対応を実現する。</p> <p>■ 職員定数及び時間外勤務時間数の適正化計画の見直し ⇒ 働き方改革や転職市場の活性化等を踏まえた適切な職員定数を検討し、適正化計画の見直しを実施する。</p> <p>■ 産休・育休の代替として配置する正規職員(ワークライフバランス要員)の在り方整理 ⇒ 欠員等が生じた際は、ワークライフバランス要員をスムーズに配置できるよう、ワークライフバランス要員の在り方を再整理する。</p>				
実施工程表	実施内容	R8(2026)	R9(2027)	R10(2028)	R11(2029)
	定員管理計画の策定	■ 定員管理計画の策定とそれに基づく人員の配置	■ 定員管理計画の策定とそれに基づく人員の配置	■ 定員管理計画の策定とそれに基づく人員の配置	■ 定員管理計画の策定とそれに基づく人員の配置
	適正化計画の見直し	■ 適正化計画の見直し検討	■ 適正化計画の見直し検討、見直しの実施	■ 適正化計画の推進	■ 適正化計画の推進
ワークライフバランス要員の在り方整理	■ ワークライフバランス要員の在り方の整理	■ ワークライフバランス要員の新たな整理に基づいた運用	■ ワークライフバランス要員の新たな整理に基づいた運用	■ ワークライフバランス要員の新たな整理に基づいた運用	

取組方針	2. 組織運営基盤の強化				
取組項目	職員能力の向上				
担当課	職員課				
現状・課題	多様化・高度化する行政課題に的確に対応し、より満足度の高い市民サービスを提供していくために、職員能力向上に資する研修メニュー等をより一層充実させることが求められる。				
効果・目標	令和 2 (2020) 年度に作成した人材育成基本方針を改定することを前提に、研修メニューの再構築や、異動・昇任制度の見直し等を実施し、意欲ある職員が理想のキャリアを築けるような環境を整えることで、職員能力の向上を図る。				
実施内容	<p>■研修メニューの再構築</p> <p>⇒「OJT(職場研修)」については、配属された部署により指導方法にばらつきがあり、効果的に OJT を実施するために、全庁的に統一された水準を設定する。「Off-JT(職場外研修)」については、主に東京都市町村職員研修所での合同研修への派遣が中心となるが、研修の目的や必要性を組織で共有し、研修参加への重要度、優先度を向上させていく。</p> <p>「自己啓発」については、自主研修、自主研究グループ、通信教育等を効果的に活用できるよう、さらなる充実を図り、利用事例と共に職員へ周知を行っていく。市で実施している独自研修についても、研修受講者のアンケート結果をもとに、適宜研修内容や研修講師を再考し、内容の充実を図っていく。</p> <p>■デジタル人材の育成</p> <p>⇒全職員が基本的なデジタルスキルの習得とデータ活用ができるよう、デジタル人材の育成に努める。</p> <p>■異動・昇任制度の見直し</p> <p>⇒自己申告票・異動提案優先制度のブラッシュアップを図ると共に、職員のモチベーション向上と自己実現を図り、意欲ある職員が携わりたい業務に挑戦できる仕組みを構築する。また、人事評価結果を適切に反映した昇任制度の在り方についても検討する。今後、人事評価システムを導入することで人事評価、自己申告票の一括管理を行い、職員がより一層モチベーション高く職務を遂行できる環境を整備する。</p> <p>■副業・兼業の許可基準に関する検討</p> <p>⇒社会全体で働き方が多様化する中、地方自治体職員においても、副業・兼業を通じたスキル向上や地域貢献の機会を確保することが求められている。本市においても、地域課題の解決力向上、人材の成長促進、外部環境の変化に適応する組織づくりに向け、副業・兼業の許可基準を整理する。</p>				
実施工程表	実施内容	R8(2026)	R9(2027)	R10(2028)	R11(2029)
	研修メニューの再構築	<ul style="list-style-type: none"> ■庁内の OJT の状況を調査 ■独自研修の評価・検証・見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ■OJT のマニュアル作成 ■自己啓発の利用状況調査 	<ul style="list-style-type: none"> ■各課での OJT の推進 ■研修参加の周知 ■自己啓発の周知 	<ul style="list-style-type: none"> ■各課での OJT の推進 ■研修参加の周知 ■自己啓発の周知
	デジタル人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ■他市の研修実施状況の調査 	<ul style="list-style-type: none"> ■外部研修・独自研修等により人材育成を推進 	<ul style="list-style-type: none"> ■外部研修・独自研修等により人材育成を推進 	<ul style="list-style-type: none"> ■外部研修・独自研修等により人材育成を推進
	異動・昇任制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ■現状の仕組みの課題整理・人事評価システム導入の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ■人事評価システムの導入 ■システム導入による異動・昇任新制度の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ■人事評価制度の周知 ■評価・検証 	<ul style="list-style-type: none"> ■評価・検証 ■評価・検証に基づく内容修正、見直し
	副業・兼業制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ■国・東京都及び他自治体の事例検証 	<ul style="list-style-type: none"> ■副業・兼業の許可基準の整理 	<ul style="list-style-type: none"> ■副業・兼業の許可基準に基づく試験的運用開始 	<ul style="list-style-type: none"> ■効果検証

取組方針	2. 組織運営基盤の強化				
取組項目	誰もが働きやすい職場づくり				
担当課	職員課				
現状・課題	職員が時代に即した働き方ができ、フレキシブルに働くことができる環境構築を行う。また市では女性管理職の比率が他市に比べて低いこと等の課題もあるため、女性を始めとし、誰でも働きやすい職場環境を構築する。				
効果・目標	誰もが働きやすい職場づくりを推進することで、職員のワークライフバランスの実現の一助となり、魅力的な職場環境を構築することで、採用の一助にもなる。また、様々な事情を抱えた職員が気持ちよく働き、能力を最大限発揮することで、最終的には市民サービスの向上に寄与する。				
実施内容	<p>■時間外勤務の削減 ⇒超過勤務等の上限を設け、各部課、係単位での時間外勤務削減のため、管理職によるマネジメント強化を図り、全庁において徹底的に時間外勤務を削減していく。また、タイムマネジメント研修を通じて、個人・チームで時間外勤務を削減するための意識啓発や業務の削減と効率化について学ぶことを実施していく。</p> <p>■テレワーク・フレックスタイム制の導入 ⇒テレワークの本格実施に向け、実施目的等基本的な条件整理を行った上で、情報システム係と協議を行い、早期実現に向け引き続き調整を続けていく。また、フレックスタイム制については、部分休業や介護時間等、現行の休業制度等との在り方の検討を行っていく。</p> <p>■性別・年齢を問わず、管理職を目指す職場環境の整備 ⇒育児や介護などのライフイベントと仕事を両立させやすくするために、フレキシブルな勤務制度を充実させるとともに、ロールモデルとなる管理職を増やしていくことで、より強靱な組織体制を構築していく。</p> <p>■高い育休取得率を維持するための制度設計 ⇒引き続き高い育休取得率を維持していくため、上司・同僚の理解と支援体制の強化を行う。また、育休者に代わり業務を行う職員に対して手当を支給することや、人事評価の際に「組織貢献」として明確に評価する制度など、新たなフォロー策の検討を行う。</p>				
実施工程表	実施内容	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)
	時間外勤務削減に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ■各課の時間外勤務の要因の検証 ■業務のスクラップ&ビルドの検討 	<ul style="list-style-type: none"> ■各課の時間外勤務の要因の検証 ■業務のスクラップ&ビルドの検討 	<ul style="list-style-type: none"> ■各課の時間外勤務の要因の検証 ■業務のスクラップ&ビルドの検討 	<ul style="list-style-type: none"> ■各課の時間外勤務の要因の検証 ■業務のスクラップ&ビルドの検討
	テレワーク・フレックスタイム制の導入	<ul style="list-style-type: none"> ■他市の導入状況の調査・検討 ■テレワーク端末機器の導入費用等の精査 	<ul style="list-style-type: none"> ■テレワークの本格実施 ■フレックスタイム制の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ■導入後の制度検証（適宜運用の検証・見直し） 	<ul style="list-style-type: none"> ■導入後の制度検証（適宜運用の検証・見直し）
	性別・年齢を問わず、管理職を目指す職場環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ■柔軟な働き方の調査・検討 ■管理職（ロールモデル）の育成 	<ul style="list-style-type: none"> ■柔軟な働き方の試験的实施 ■管理職（ロールモデル）の育成・交流会の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ■柔軟な働き方の評価・検証 ■管理職（ロールモデル）の育成・交流会の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ■柔軟な働き方の本格実施 ■管理職（ロールモデル）の育成・交流会の実施
高い育休取得率を維持するための制度設計	<ul style="list-style-type: none"> ■取得者・同僚の支援体制整備 ■新たなフォロー策の検討（手当等） 	<ul style="list-style-type: none"> ■取得者・同僚の支援体制整備 ■新たなフォロー策の検討（手当等） 	<ul style="list-style-type: none"> ■取得者・同僚の支援体制の実施 ■新たなフォロー策の運用検討 	<ul style="list-style-type: none"> ■新たなフォロー策の運用実施 	

取組方針	2. 組織運営基盤の強化				
取組項目	職員採用の強化				
担当課	職員課				
現状・課題	近年、労働人口の減少等の影響により、採用試験の受験者数が減少している傾向にあり、特に建築・土木分野の専門性を有する人材の確保が急務となっている。今後もこのような傾向が継続することを念頭に、応募者を増やし優秀な人材を確保するため、魅力的な職場環境の周知や各種広報活動の強化を実施していく。				
効果・目標	市ならではの魅力的な働き方を構築し、その魅力を各種広報ツールを用いて積極的に発信することで、民間企業や他自治体との採用競争に打ち勝つことができる。また、発災時の初動対応に必要な市内居住職員を積極的に採用することで、防災力を強化する。				
実施内容	<p>■採用手法の拡大 ⇒カムバック採用、通年採用等を導入し、新たな採用方式（キャリア採用、会計年度任用職員の常勤職員化等）の検討、実施</p> <p>■市内居住職員の採用 ⇒募集要項に市内居住者（または、居住予定者）を要件にした採用の実施</p> <p>■専門職の適切な採用計画作成 ⇒建築・土木職・デジタル人材等の専門職の積極的採用</p> <p>■採用プロモーションの強化 ⇒転職サイトへの掲載、市 HP の掲載内容の充実、合同説明会への出展、採用動画の作成</p>				
実施工程表	実施内容	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)
	新たな採用方式の実施及び効果検証	■市の採用方式の検討・効果検証	■採用一部委託化 ■新たな採用方式の実施	■採用方式の効果・検証（適宜制度の見直し）	■採用方式の効果・検証（適宜制度の見直し）
	市内居住職員の採用	■採用方式の検討	■新採用方式の実施	■採用方式の効果・検証（適宜制度の見直し）	■採用方式の効果・検証（適宜制度の見直し）
	専門職の適切な採用計画作成	■短期的・中期的な専門職採用計画の作成	■短期的・中期的な専門職採用計画の作成	■短期的・中期的な専門職採用計画の実施	■短期的・中期的な専門職採用計画の実施
	採用プロモーションの強化	■採用情報の掲載手法の検討・導入 ■合同説明会への出展	■採用情報の掲載手法の効果・検証 ■合同説明会への出展	■効果検証に基づく各種見直しの実施 ■合同説明会への出展	■効果検証に基づく各種見直しの実施 ■合同説明会への出展

取組方針	2. 組織運営基盤の強化				
取組項目	会計年度任用職員制度の見直し				
担当課	職員課				
現状・課題	会計年度任用職員数は、他市と比較しても多い現状がある。今後、一般事務を担う会計年度任用職員については、常勤職員との役割分担、業務量に基づく適正人数配置、部署毎の業務特性等を踏まえて精査し、原則として全体人数を抑制していく方針としていくべき状況にある。				
効果・目標	会計年度任用職員の役割等を明確化することで、正規職員と会計年度任用職員がそれぞれの職責、機能に応じて職務を遂行でき、組織全体の生産性向上と安定的な行政サービスの提供につながる。また、会計年度任用職員の採用を職員課で一括して行うことで、各主管課における採用事務の負担軽減と業務効率化が期待できる。				
実施内容	<p>■会計年度任用職員の役割の明確化 ⇒災害対応や異動等を含め、会計年度任用職員の任用等について纏めた会計年度任用職員ガイドラインを作成する。</p> <p>■会計年度任用職員の効果的な労務管理 ⇒東京都や多摩 26 市の状況を踏まえつつ、情勢適応の観点から適切な報酬額を検討するとともに、職員課をはじめとする労務管理の負担を軽減する観点からも、月給制への移行や効果的な採用手法等についても検討する。</p> <p>■会計年度任用職員の人事評価の適正化 ⇒令和 6(2024)年度から勤勉手当の支給が開始され、処遇改善が進んでいることを踏まえ、職員の能力や業務成果をより適切に反映するため、人事評価制度の改善を図る。</p>				
実施工程表	実施内容	R8(2026)	R9(2027)	R10(2028)	R11(2029)
	役割の整理及び効果的な労務管理	<p>■異動制度の検討</p> <p>■災害時の役割等検討</p> <p>■効果的な採用手法や月給制移行の検討</p>	<p>■異動制度の開始</p> <p>■災害時の役割等付与</p> <p>■会計年度任用職員ガイドラインを作成</p> <p>■効果的な採用手法や月給制移行の検討 (効果検証次第実施)</p>	<p>■会計年度任用職員ガイドラインの周知</p> <p>■月給制移行の検討 (効果検証次第実施)</p>	<p>■月給制移行の検討 (効果検証次第実施)</p>
	人事評価制度の適正化	<p>■現行の制度を運用しつつ、新たな制度の仕組み検討</p>	<p>■人事評価制度の適正な運用開始</p>	<p>■効果検証</p>	<p>■効果検証</p>

取組方針	2. 組織運営基盤の強化				
取組項目	庁舎スペースの最適化				
担当課	総務課、資産活用担当、建築営繕課、政策経営課、その他関係各課				
現状・課題	市庁舎は昭和53(1978)年の供用開始から約45年以上が経過し、施設・設備の老朽化、建物の狭隘化・分散化、IT化・バリアフリー化対応への限界、維持管理経費の増大等の課題を複数抱えており、市民の利便性の確保と市民サービスの効率化を図るため、早期の改善が求められている。				
効果・目標	給食センター跡地の暫定的な利活用を前提としたうえで会議室棟を建設し、庁舎の狭隘化の解消や防災機能の強化を実施することで、限りあるスペースを最大限活用していく。また、今後の庁舎の建て替えを見据え、費用対効果に注意しながら適宜修繕を行っていくことで、財政負担を軽減させていく。				
実施内容	<p>■会議室棟の建設 ⇒会議室棟の整備に伴い、市庁舎3階の第1～4会議室を執務室へ転用することにより、庁舎全体の執務スペースの狭隘を解消する。また、上記執務スペースの移動に伴い、有事の災害対策本部室として市庁舎1階の西・東臨時事務室を確保し、一部市民ロビーの執務室転用を解消する。</p> <p>■国立市 DX 推進計画に基づく、職場のフリーアドレス化の検討 ⇒先行自治体を参考に、一部部署のフリーアドレス化を検討することで、庁舎スペースの最適化を図り、組織内連携の強化と業務効率化を推進する。</p>				
実施工程表	実施内容	R8(2026)	R9(2027)	R10(2028)	R11(2029)
	会議室棟の建設・防災機能の強化	<p>■会議室の執務室転用により庁舎全体の執務スペースの狭隘を解消</p> <p>■会議室棟の運用</p> <p>■災害対策本部室として市庁舎1階の西・東臨時事務室を確保</p>	<p>■会議室棟及び西・東臨時事務室の運用</p>	<p>■会議室棟及び西・東臨時事務室の運用</p>	<p>■会議室棟及び西・東臨時事務室の運用</p>
	職場のフリーアドレス化の検討	<p>■現状調査(席利用率、紙資料量等)</p>	<p>■フリーアドレス化を試行実施する部署の選定</p>	<p>■フリーアドレス化のレイアウト図の作成、各種備品の購入</p>	<p>■一部部署で試験導入</p>

取組方針	3. 公共サービスの最適化				
取組項目	業務委託化の拡大				
担当課	全ての課				
現状・課題	財政的な制約や職員の確保が厳しくなっている状況において、持続可能で効率的な行政運営を実現するためには、市が実施する業務の外部委託化について、積極的に検討していく必要がある。				
効果・目標	庁内の定型的・反復的な業務や民間活力を導入して運営していくべき業務等、あらゆる業務について、外部委託化が可能か検討するとともに、外部委託化を実現することで、効果的・効率的な事務事業の実施を実現する。				
実施内容	<p>■外部委託化の検討 ⇒各課が実施する事務事業について、外部委託を活用することが可能か、また活用することで効果的・効率的な事務事業の実施が可能か検討する。</p> <p>■外部委託化の実施 ⇒外部委託化の検討の結果について、予算調整を通じて、委託化が妥当と確認された場合には、委託関連経費を予算案に反映させる。なお、委託事業者の決定にあたっては、より効果的・効率的な事業者を選定するため、指名競争入札やプロポーザルによる事業者決定を実施する。</p>				
実施工程表	実施内容	R8(2026)	R9(2027)	R10(2028)	R11(2029)
	外部委託化の検討	■各課において所管事務事業の外部委託化について検討	■各課において所管事務事業の外部委託化について検討	■各課において所管事務事業の外部委託化について検討	■各課において所管事務事業の外部委託化について検討
	外部委託化の実施	■検討、また財政局の査定の結果、外部委託が妥当と判断されたものについては、外部委託開始	■同左。なお、外部委託化を実施したものについては、評価検証を実施	■同左。なお、外部委託化を実施したものについては、評価検証を実施	■同左。なお、外部委託化を実施したものについては、評価検証を実施

取組方針	3. 公共サービスの最適化				
取組項目	民間活力を活用した公の施設の運営				
担当課	政策経営課、生涯学習課、まちの振興課、南部地域まちづくり課、児童青少年課、その他関係各課				
現状・課題	<p>国立市では、平成15(2007)年の制度導入以来、公の施設の設置の目的を効果的に達成するため、39施設で指定管理者を導入している。近年新設された施設にも導入が進められ、令和4(2022)年11月からにはたち未来共創拠点矢川プラス、令和7(2025)年2月からは国立駅南口子育て・子育て応援テラスの指定管理者として、社会福祉法人くにたち子どもの夢・未来事業団を指定した。</p> <p>今後は、公の施設の管理のさらなる効率化・専門性向上やサービスの維持・拡充、行政コストの削減などの観点から、引き続き業務委託化、指定管理者制度の導入等の民間活力の活用を進める必要がある。</p>				
効果・目標	業務の委託化や、指定管理者が施設運営を行うことにより、民間のノウハウを活用した施設管理の効率化や市民サービスの向上が期待されるとともに、職員を他の業務へ配属することが可能となる。				
実施内容	<p>■旧本田家住宅 ⇒管理・運営のコストを踏まえながら、文化財の取扱いに加えて、施設の利活用に十分な経験や専門性を持ち、他の市内文化施設との相乗効果を見込める事業者を指定管理者とできるよう検討を進める。</p> <p>■学童保育所・児童館 ⇒学童保育所や児童館といった市が設置する子育て支援施設について、効果的な運営の在り方を検討し、効果的であると判断された場合には、指定管理者制度の活用や業務委託等、民間活力を活用した運営を実施する。</p> <p>■旧国立駅舎・城山さとのいえ ⇒管理・運営のコストを踏まえながら、施設設置の目的を実現するために十分な経験や専門性を持った事業者を指定管理者とできるよう検討を進める。</p> <p>■その他施設 ⇒集会所、福祉館、地域防災センター等のコミュニティ施設について、現在、自治会や地域住民で構成される運営委員会が指定管理者となっている。役員の高齢化による担い手不足が課題となっているため、今後、指定管理者の選定や施設運営の在り方については施設や地域ごとの実情を踏まえて検討していく。</p>				
実施工程表	実施内容	R8(2026)	R9(2027)	R10(2028)	R11(2029)
	旧本田家住宅	■復原工事、設置条例の制定等、開館に向けた準備	■指定管理の導入方針の決定等	■指定管理の手続	■指定管理者により管理・運営の開始
	学童保育所・児童館	■効果的な運用の在り方について、部分的な委託等の検討も踏まえて整理	■指定管理等の導入方針の決定等	■指定管理等の手続	■指定管理者等の管理・運営の開始
	旧国立駅舎・城山さとのいえ	■現状の管理・運営の分析・評価、課題の整理	■現状の管理・運営の分析・評価、課題の整理	■現状の管理・運営の分析・評価、課題の整理	■現状の管理・運営の分析・評価、課題の整理
	その他施設	■各施設の指定管理等の手続	■各施設の指定管理等の手続	■各施設の指定管理等の手続	■各施設の指定管理等の手続

取組方針	3. 公共サービスの最適化				
取組項目	外郭団体等に対する人的・財的支援の検証				
担当課	福祉総務課、児童青少年課、保育幼児教育推進課、生涯学習課、職員課				
現状・課題	外郭団体は、行政の補完・代替機能を果たす団体として、専門性や経済性等を発揮し、公共的・公益的な事業・サービスを提供するという、重要な役割を担っているが、社会経済情勢の変化により、外郭団体等に求められる役割も変化している。今回、必要に応じてその役割を十分に果たせるよう、不断の点検や検証を実施する。				
効果・目標	外郭団体等の運営状況を点検及び検証し、その中でも各種補助金が適切に運用されているか、及び補助金額の算定方法が適正であるかを厳しく精査する。また、その必要性に応じて見直しを実施する。結果、外郭団体と市が自らの果たすべき役割やあるべき姿を改めて確認し、双方が一体となって改善を進めていく。				
実施内容	<p>■外郭団体の補助金等支出額の精査 ⇒適切な積算のもと補助金等が支出されているか、支出した金額が適切に活用されているか等、支出額の再精査を行う。</p> <p>■職員派遣等の各種運用の整理 ⇒市から外郭団体への職員派遣についての適正化を進める。</p>				
実施工程表	実施内容	R8(2026)	R9(2027)	R10(2028)	R11(2029)
	外郭団体の補助金等支出額の精査	■補助金額の妥当性の確認	■当初予算に点検結果を反映	■当初予算に点検結果を反映	■当初予算に点検結果を反映
	職員派遣等の各種運用の整理	■派遣職員の入替え方針を策定	■派遣職員の引き戻し等の実施	■派遣職員の引き戻し等の実施	■派遣職員の引き戻し等の実施

取組方針	3. 公共サービスの最適化				
取組項目	地域包括ケア推進に向けた相談支援体制の構築				
担当課	地域包括ケア担当、その他関係各課				
現状・課題	地域住民の多様化・高度化したニーズへの対応、認知症高齢者の家族を含めた家族介護者支援の充実など、地域の拠点である地域包括支援センターへの期待や業務は増大している。また、現状で地域包括ケアシステムを維持するために必要な専門職の人手不足が顕在化しており、今後における本システムの持続可能な在り方を包括的に検討する。				
効果・目標	居宅介護支援事業所など地域における既存の資源の効果的な活用・連携を図りながら、介護予防支援（介護予防ケアプランの作成等）や総合相談支援業務など、地域包括支援センターが地域住民への支援をより適切に行う体制の整備を図る。また、一部業務の委託化について具体的な検討を行うことで、持続可能なシステムの在り方を模索する。				
実施内容	<p>■地域包括ケアシステムの持続可能な体制の在り方を検討 ⇒地域包括ケアを推進し、複合的な課題をかかえる世帯等への対応を適切に行うことができるように、地域包括支援センター、地域窓口の体制について、地域包括支援センター運営協議会の機能を担う介護保険運営協議会意見を踏まえて検討する。</p> <p>■専門職の採用が困難な状況が継続することを前提に、介護予防プランを居宅介護支援事業所が受託しやすい体制について検討を実施 ⇒要支援者の介護予防プラン作成について、要支援から要介護となった際も同じ介護支援専門員が継続して担当をすることが可能となるように、介護予防支援インセンティブ交付金等により、居宅介護支援事業所が委託を受けやすい体制を整備する。</p> <p>■限りあるリソースで持続的な相談体制を維持するため、業務負担軽減を含めた事務事業全体の見直しを実施 ⇒地域包括支援センターが所管する包括的支援事業において、業務内容の全体を見直し、外部へ委託可能な業務等を整理する。</p>				
実施工程表	実施内容	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)
	地域包括ケアシステムの持続可能な体制の在り方を検討	■相談支援体制の整理	■相談支援体制の在り方に向けて具体策の検討	■相談支援体制の在り方に向けて具体策の検討	■相談支援体制の在り方全体の整備
	介護予防プランの委託を受けやすい体制構築（居宅介護支援事業所）	■居宅介護支援事業所が委託を受けやすい体制について制度改正を含め検討	■居宅介護支援事業所が委託を受けやすい体制を整備	■居宅介護支援事業所が委託を受けやすい体制を整備し継続する	■居宅介護支援事業所が委託を受けやすい体制を整備し継続する
	業務負担軽減を含めた事務事業全体の見直しを実施	■事務事業内容を整理し、業務の外部委託を検討	■外部委託を含めた整理の実施	■外部委託を含めた整理の実施	■外部委託を含めた整理の実施

取組方針	3. 公共サービスの最適化				
取組項目	公立保育園の民営化の推進				
担当課	保育幼児教育推進課				
現状・課題	平成25(2013)年8月の国立市財政改革審議会の最終答申において、「保育・子育て環境を充実させ、積極的に子育て世代を呼び込む施策に重点的に資源を配分していくためにも、市の財政負担が大きい公立保育園から負担が小さい私立保育園へと順次移行」する方向性が示され、現在2園目の民営化に向け、各種検討を進めている。				
効果・目標	保育審議会での議論及び答申を踏まえ、2園目以降の民営化の方針などを盛り込んだ(仮称)第二次保育整備計画を検討・策定し、進めていく。併せて、少子化により保育ニーズの減少が想定されることを踏まえ、適正な保育定員の在り方についても検討していくことで、持続可能な保育体制を構築する。				
実施内容	<p>■(仮称)第二次国立市保育整備計画の策定 ⇒保育審議会からの答申を受け、2園目の民営化についてそのスケジュールや付加すべき機能、また基幹園等の在り方等についての議論を行い、令和8(2026)年度に計画の策定に取り組む。</p> <p>■公立保育園の民営化 ⇒保育審議会の中では、1園目の民営化について、年間約5,000万円の財政効果があったと検証している。2園目の民営化についても、同様の効果が見込まれるところである。今後、令和8(2026)年度に(仮称)第二次国立市保育整備計画を策定し、民営化スケジュールについて決定していく。</p> <p>■適正な保育定員の在り方検討 ⇒公立保育園における適正な保育定員の在り方を検討し、公立保育園の今後の在り方について検討していく。</p>				
実施工程表	実施内容	R8(2026)	R9(2027)	R10(2028)	R11(2029)
	(仮称)第二次保育整備計画の策定	■庁内検討会にて検討・策定	■計画の推進	■計画の推進	■計画の推進
	公立保育園の民営化	■(仮称)第二次保育整備計画に基づき、民営化スケジュールを決定	■保護者説明 ■移管事業者調整	■合同保育等の実施	■2園目民営化(予定)

取組方針	3. 公共サービスの最適化				
取組項目	市民プラザの在り方検討				
担当課	まちの振興課、市民課				
現状・課題	行政手続のオンライン化の範囲が拡大したことを契機に、市で運営する 3 つの市民プラザについて、行政サービスの在り方を検討する必要がある。令和 7 (2025) 年現在、各市民プラザの窓口利用者数の調査が終了し、開館日時の見直しに向けた評価材料を収集した。				
効果・目標	各市民プラザで提供している行政サービスのニーズや費用対効果を調査し、窓口における証明書発行業務の見直しや新たなサービスの拡充などを総合的に検討し、市民プラザの在り方の最適化を図る。				
実施内容	<p>■くにたち駅前市民プラザ ⇒駅前市民プラザにおける行政サービスの在り方及び開館時間等について検討する。また関係機関との調整も実施する。</p> <p>■くにたち北市民プラザ ⇒一定期間、火曜日休館の運用を試行的に実施し、その結果についてはパブリックコメント等を通じて市民意見として集約する。これらの意見結果を踏まえ、開館時間の変更等必要な制度的見直しを検討するとともに、条例改正等に係る所要の手続きに着手する。</p> <p>■市民プラザの適切な所管課の設定 ⇒令和7(2025)年度現在、まちの振興課において各プラザの事務を所掌しているが、将来的に、市民課等他の部署が事務を実施することで、事務の効率化に寄与するかについて検討を行う。</p>				
実施工程表	実施内容	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)
	くにたち駅前市民プラザ くにたち北市民プラザ	<p>■計画(案)の作成</p> <p>■市民意見募集、集約</p> <p>■条例改正</p>	<p>■開館時間及び開館日の見直し開始</p>	<p>■効果・検証</p>	<p>■効果・検証</p>
	市民プラザの適切な所管課の設定	<p>■市民課等、他の部署で事務を実施する際のメリットデメリットの整理</p>	<p>■左記結果に応じて、各種庁内調整の実施</p>	<p>■各種庁内調整の実施</p>	<p>■各種庁内調整の実施</p>

取組方針	3. 公共サービスの最適化				
取組項目	図書館施設の在り方検討				
担当課	図書館				
現状・課題	市の図書館全体において、本や資料のデジタル化が進む中で、オンラインによる資料・情報の提供等により、本の貸出数は減少傾向にある。市では少子高齢化・人口減少が進む中においても、将来にわたり図書館サービスを継続していくために、最適な運営方法の検討を引き続き進めている。				
効果・目標	持続可能な図書館施設の在り方を早急に検討し、その中で各図書館施設の必要性を再検討することで、時代に即した図書館施設の在り方を検討・実現していく。結果、図書館がもつ公共的な役割を維持しつつ、かつ多様化する市民のニーズに応えていくために最適な運営体制を選択していく。				
実施内容	<p>■各図書館施設の在り方検討 ⇒令和 6(2024)年度に実施した利用調査において、開館時間については拡大を求める意見が多く、分室に関しては、高齢になり中央図書館までの来館が困難な方が利用している等の意見が複数あった。引き続き、利用者アンケート等を実施し、市民理解を得ながら、分室を含めた図書館全体の最適な在り方を検討していく。</p> <p>■各図書館施設の業務効率化 ⇒IC タグや自動貸出機等の導入について引き続き調査検討を行っていく。</p>				
実施工程表	実施内容	R8(2026)	R9(2027)	R10(2028)	R11(2029)
	各図書館施設の在り方検討	■各館・分室の時間ごとの来館人数等の利用動向分析調査	■図書館の在り方について市民アンケートを実施 ■見直し(案)の作成	■見直し(案)に基づき、開館時間変更等の試行実施 ■図書館協議会への諮問・答申 ■試行実施に基づくアンケートの実施	■見直しの実施
	各図書館施設の業務効率化	■IC タグ・自動貸出機導入等による業務効率化の検討	■IC タグ・自動貸出機導入等による費用対効果の検証	■IC タグ・自動貸出機導入、導入に伴う図書館システムの更新	■効果検証

取組方針	4. 財政の弾力性の確保				
取組項目	使用料・手数料等の適正化				
担当課	政策経営課、使用料・手数料所管課				
現状・課題	<p>国立市健全な財政運営に関する条例に基づき、原則4年ごとに使用料・手数料を定期的に見直すこととしている。次期は令和10(2028)年4月施行に向けた検討に着手する予定となっている。</p> <p>昨今の物価高騰の影響や減免基準の見直しなどを加味して、適正な料金設定について検討を進めていく。</p>				
効果・目標	<p>料金設定の妥当性について確認を進めることにより、受益者負担の適正化を図っていく。サービス水準と受益者負担について過度な差が生じないよう、「使用料・手数料の見直しに関する基本方針」に基づき、すべての使用料・手数料を対象として見直しを行う。</p>				
実施内容	<p>■原価計算 ⇒料金設定の基礎となる原価計算において、昨今の物価高騰の影響を加味した試算を行う。</p> <p>■料金設定の具体的な調整方法等 ⇒①民間事業者や近隣自治体の提供する類似サービスとの均衡、②施設の特性等、③料金差による誘導、④サービス水準の見直し、などを考慮して設定料金の調整を行う。</p> <p>■その他 ⇒使用料・手数料以外にも、広くサービス・役務提供に係る自己負担金等について、物価上昇を加味し適正な料金水準の検討を行う。</p>				
実施工程表	実施内容	R8(2026)	R9(2027)	R10(2028)	R11(2029)
	使用料・手数料等の改定	<p>■主管課において原価計算</p> <p>■関係課と協議</p>	<p>■関係課と協議</p> <p>■関係条例の議会提案(第4回定例会を予定)</p>	<p>■条例施行</p>	<p>■次期改定に向けた準備</p>

取組方針	4. 財政の弾力性の確保				
取組項目	ふるさと納税制度への対応				
担当課	政策経営課				
現状・課題	<p>地場産品基準の厳正化等により、返礼品の拡充にあたっては苦慮する状況となっている。</p> <p>また、市税流出額が年々拡大している（R3:3億726万→R4:3億8,318万→R5:4億5,314万→R6:5億1,261万）。そのため、寄附収入と流出額の差も年々広がる傾向にあり、財政悪化の一因となっている（R3:△2億951万→R4:△2億6,671万→R5:△3億5,308万→R6:△4億1,090万）</p>				
効果・目標	寄附収入は横ばい傾向だが、現行制度においてはさらなる収入増は難しい状況にある。引き続き寄附返礼品・使途メニューの拡充など、地道な取り組みを進めていくことで収入と流出額の差の拡大を最小限にとどめていく。				
実施内容	<p>■くにたち未来寄附の周知 ⇒使途メニューの追加などにより寄附者への訴求を図っていくことで、収入増の取り組みを推進する。</p> <p>■寄附返礼品の拡充 ⇒魅力ある寄附返礼品を増やすことにより、国立市の地場産品をPRし、収入増を図るきっかけとする。</p> <p>■市税流出への対応 ⇒流出増を抑える取り組みとしては、市報やHPに本来市の収入である市税が他自治体に流出している旨の情報発信を行っていく。都心部の自治体の多くが同様の状況にあることから、市長会を通じた国への意見表明などを継続して行っていく。</p>				
実施工程表	実施内容	R8(2026)	R9(2027)	R10(2028)	R11(2029)
	収入増の取り組み	<p>■返礼品・使途メニューの拡充</p>	<p>■返礼品・使途メニューの拡充</p> <p>■他市事例の研究</p>	<p>■返礼品・使途メニューの拡充</p> <p>■寄附包括委託事業者の選定を検討</p>	<p>■返礼品・使途メニューの拡充</p> <p>■寄附包括委託事業者の選定を実施(予定)</p>
	流出増の抑制	<p>■市報・HP等による情報発信</p>	<p>■市報・HP等による情報発信</p> <p>■他市事例の研究</p>	<p>■市報・HP等による情報発信</p> <p>■他市好事例の実施</p>	<p>■市報・HP等による情報発信</p> <p>■他市好事例の成果分析</p>

取組方針	4. 財政の弾力性の確保				
取組項目	基金の積立・運用手法の確立				
担当課	政策経営課、会計課				
現状・課題	現状、基金の積立及び取崩については明確なルールは設けていないところである。 また、基金の運用については、基本となる考え方は整理しているものの、昨今の日銀による金融政策の転換から金利の重要性が高まっている中、資金運用による利子収入の増加に向けて、さらに事例研究を行っていく必要がある。				
効果・目標	各基金の積立・取崩のルールを設けるとともに、より確実かつ効率的な運用手法を模索することにより、年度間の不均衡を平準化するメリットや財政弾力性の確保に資するメリットがある。ただし、ルールを設けること自体が目的ではなく、財政の健全化に向けた手段の一つとして考え、実効性があるものに絞って個別に検討していく。				
実施内容	<p>■基金積立及び取崩のルール化 ⇒個別の基金ごとにルール化の整理をする必要がある。検討手順としては、基金ごとに①ルールの必要性を検討⇒②どのようなルールが最適なのかを検討する。</p> <p>■基金の一括運用の検討 ⇒基金運用については、基金一括運用などの他市事例などを基に、本市においても導入可能かどうか引き続き検討を進めていく。</p>				
実施工程表	実施内容	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)	R11 (2029)
	積立及び取崩のルール	■個別の基金ごとにルールの必要性を検討。必要と認められる場合、望ましいルールの設定	■ルール設定による効果検証	■ルール最適化に向けた再構築の可能性検討	■新たなルールの見直しサイクルを設定
	運用手法	■より確実かつ効率的な運用手法の検討・実施	■より確実かつ効率的な運用手法の検討・実施	■より確実かつ効率的な運用手法の検討・実施、効果検証	■より確実かつ効率的な運用手法の検討・実施、効果検証

取組方針	4. 財政の弾力性の確保				
取組項目	都市計画税の戦略的活用				
担当課	政策経営課、都市計画事業所管課、課税課				
現状・課題	現在、令和6(2024)～令和8(2026)年度の都市計画税率は0.26%となっている。①後年度事業の財源確保としての必要性、②社会経済情勢、③他市との比較、を判断材料として税率を決定しているが、単年度ベースでは直近令和6(2024)年度決算において約7.2億円の余剰金が発生している。そのような中、都市計画税及びそれを原資とする都市計画事業基金のより効果的な活用方法等について検討を進めていく必要がある。				
効果・目標	次期、令和9(2027)～令和11(2029)年度の都市計画税率の決定にあたっては、上記現状・課題を踏まえた検討を加えて最適な税率を見定めていく。また、都市計画税は固定資産税と一体的に賦課徴収を行っていることから、固定資産税・都市計画税を一体的に捉えて、そのあり方についても検討を行っていく。				
実施内容	<p>■都市計画事業の把握 ⇒今後予定される可能性が高い都市計画事業を網羅的に把握する。</p> <p>■都市計画事業化の可能性について ⇒道路・公園・公共施設全般の整備を都市計画法に基づく「都市計画事業」として位置づけ、事業実施することが可能かについて検討を行う。</p> <p>■税率設定のシミュレーション ⇒固定資産税・都市計画税の一体的な税率設定のシミュレーションを行う。</p>				
実工程表	実施内容	R8(2026)	R9(2027)	R10(2028)	R11(2029)
	今後の都市計画事業等の状況把握	■各都市計画事業の総事業費等について調査実施→主管課ヒアリング	■各都市計画事業の総事業費等について調査実施→主管課ヒアリング	■次期改定に向けた準備	■各都市計画事業の総事業費等について調査実施→主管課ヒアリング
	税率改定	■関係条例の議会提案(第4回定例会を予定)	■条例施行	■次期改定に向けた準備	■関係条例の議会提案(第4回定例会を予定)

取組方針	4. 財政の弾力性の確保				
取組項目	市有財産の有効活用				
担当課	資産活用担当、総務課、子育て支援課、まちの振興課				
現状・課題	令和6(2024)年度に、民間事業者が給食センター跡地の一部を使用して時間貸駐車場を運営することを許可し、また FSX ホールと FSX アリーナにネーミングライツを導入した。加えて公共施設の LED 化や自動水栓化により、光熱量の削減など維持管理費の縮減も進め、引き続き取組みを進めている。				
効果・目標	歳入確保策を実行することで、安定的に歳入を確保することができる。今後も、市有財産のポテンシャルを最大限活かし、計画的かつ戦略的に活用を行っていく。				
実施内容	<p>■新たなネーミングライツの獲得 ⇒ 国立駅南口子育て・子育て応援テラス(以下、「応援テラス」という)への、ネーミングライツ導入を目指すとともに、その他既存施設においても導入検討を行う。</p> <p>■低未利用地の活用 ⇒ 富士見台 4 丁目自転車保管場所跡地の売却や西福祉館移転後の土地・建物の活用を図る。 ⇒ 貸付や売却などの視点から有効活用の検討を行う。</p> <p>■市有財産の有効活用による歳入確保 ⇒ 公有財産等の余剰スペース等の行政財産の目的外使用許可、貸付等の拡大等に向けて検討していく。</p> <p>■その他の歳入増加策の検討 ⇒ 跨線橋の有料広告収入の増加等、歳入確保策の調査研究を行う。</p>				
実施工程表	実施内容	R8(2026)	R9(2027)	R10(2028)	R11(2029)
	ネーミングライツの獲得	<p>■応援テラス(募集)</p> <p>■その他施設の導入検討</p>	<p>■応援テラス(契約・準備・運用開始)</p> <p>■その他施設の導入検討</p>	<p>■応援テラス(継続運用)</p> <p>■その他施設の導入検討</p>	<p>■応援テラス(継続運用)</p> <p>■その他施設の導入検討</p>
	低未利用地の活用	<p>■富士見台 4 丁目自転車保管場所跡地の売却</p>	<p>■西福祉館移転</p> <p>■西福祉館跡地活用事業実施</p>	<p>■効果検証</p>	<p>■今後の方針を策定</p>

取組方針	4. 財政の弾力性の確保				
取組項目	市債権の管理及び回収の強化				
担当課	収納課、その他関係課				
現状・課題	市税・国民健康保険税・後期高齢者医療保険料・介護保険料はいずれも高い収納率になっている。また、その他の市の有する債権についても、債権所管課が徴収計画を策定し、適切な債権管理を行っている。今後については、引き続き債権の管理を行うとともに、徴収の事務効率を人的・財的コストとのバランスを踏まえながら向上させる必要がある。				
効果・目標	歳入の確保のため、引き続き高い収納率を維持していくこと、また、それにより市民負担の公平性・公正性を確保していく。				
実施内容	<p>■適切な債権管理の維持 ⇒収納課と協力し、債権所管課において、債権管理条例に基づく債権の適切な管理を行う。</p> <p>■市税徴収事務の効率化 ⇒現在、手作業で行っている事務をAI-OCRやRPAを活用し、効率化するとともにより多量の処理を行うことを検討する。</p>				
実施工程表	実施内容	R8(2026)	R9(2027)	R10(2028)	R11(2029)
	適切な債権管理の維持	■債権管理条例に基づく債権の適切な管理	■債権管理条例に基づく債権の適切な管理	■債権管理条例に基づく債権の適切な管理	■債権管理条例に基づく債権の適切な管理
	市税徴収事務の効率化	■導入可能性検討	■開発・仕様の策定	■導入・運用	■運用・検証

取組方針	4. 財政の弾力性の確保				
取組項目	国民健康保険料(税)水準の統一に伴う法定外繰入金の削減				
担当課	保険年金課				
現状・課題	国民健康保険特別会計に対する法定外繰入金が一般会計を圧迫している。また、令和7(2025)年度現在、多摩26市との比較で低い方から2番目の保険税水準となっており、将来的な同一都道府県内での保険料水準統一に向けた対応を行っていく必要がある。				
効果・目標	計画的に税率改定を行い、国民健康保険特別会計の法定外繰入を段階的に解消する。				
実施内容	<p>■国民健康保険税率改定 ⇒令和7(2025)年11月に策定した「国民健康保険税率等改定計画」に基づき、令和8(2026)年度から2年に1度、税率を改定するスケジュールで事務を進めていく。</p> <p>■国・都への要望 ⇒税率改定によらない法定外繰入金の削減に繋げるため、公費負担の拡充、医療保険制度の見直しについて、国・都へ要望を行っていく。</p>				
実施工程表	実施内容	R8(2026)	R9(2027)	R10(2028)	R11(2029)
	国民健康保険税率改定	■税率改定	■条例改正案の検討、上程	■税率改定	■条例改正案の検討、上程