

第5次行財政改革大綱(案)

目次

1 第4次行財政改革の検証	1
第4次行財政改革 後期基本方針	1
評価指標の達成状況	2
アクションプランの取組状況	3
総括	4
2 第5次行財政改革の方向性【案1】～【案3】	5
基本方針Ⅰ	
みらいにつなぐ持続可能な行財政運営	11
基本方針Ⅱ【案1】～【案3】	
職員のエンゲージメントの向上で組織を強化	13
基本方針Ⅲ	
効果的・効率的で安定したサービス提供の仕組みづくり	19
第5次行財政改革大綱の推進方法	21

1 第4次行財政改革の検証

今後の行財政改革の基本的な方向性を考えるためには、これまでの行財政改革の取組状況について総括を行い、残された課題を明らかにする必要があります。

そのため、第4次行財政改革 後期基本方針について、評価指標の達成状況とアクションプランの取組状況の2つの観点から検証した上で、その成果と課題について整理します。

第4次行財政改革 後期基本方針

西東京市では、平成25年度に「西東京市第4次行財政改革大綱～地域経営戦略プラン～」を策定しました。また、第4次行財政改革大綱の実施期間の中間年を迎えるに当たって、平成30年度に「西東京市第4次行財政改革大綱 後期基本方針」を策定し、取り組んできました。

後期基本方針では、行財政改革の視点として、「硬直化傾向を踏まえた財政の健全化」、「行政需要の量的・質的拡大への対応」、「地域性を重視した戦略的な自治体経営」の3点を踏まえ、以下の4つの基本方針のもと、推進項目を設定し、毎年度アクションプランを策定しながら実施項目の取組が行われてきました。

基本方針Ⅰ 経営の発想に基づいた将来への備え

- 推進項目1 ファシリティマネジメントの推進
- 推進項目2 受益者負担の適正化
- 推進項目3 特別会計の持続性の確保

基本方針Ⅱ 選択と集中による適正な行政資源の配分

- 推進項目1 戦略的な行政資源の活用
- 推進項目2 固定的な経費の削減
- 推進項目3 補助金・負担金の適正化

基本方針Ⅲ 効果的なサービス提供の仕組みづくり

- 推進項目1 地域の多様な活動主体との連携と協働
- 推進項目2 民間活力の活用促進
- 推進項目3 戦略的な組織体制の構築と人材育成の充実

基本方針Ⅳ 安定的な自主財源の確保

- 推進項目1 徴収率の向上
- 推進項目2 市有財産の有効活用による歳入の確保
- 推進項目3 新たな歳入項目の創出

評価指標の達成状況

第4次行財政改革大綱 後期基本方針では、財政構造の弾力性や財政運営の健全性などについて総合的・継続的に判断するために、5つの財政指標を設定しました。

評価指標の達成状況

指標名	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	目標
経常収支比率	95.1	94.0	89.5	調整中	90%を超えない範囲
一臨時財政対策債等を加えない場合	100.5	99.0	92.1		100%を超えない範囲
実質経常収支比率	99.1	97.7	93.0		96%を超えない範囲
一臨時財政対策債等を加えない場合	104.7	102.5	95.7		106%を超えない範囲
市債現在高倍率	141.5	138.8	126.3		125%以下
財政調整基金現在高比率	7.8	8.5	9.3		10%を下回らない範囲
債務償還可能年数	8.0	6.3	4.2		9年以内

財政構造の弾力性

「経常収支比率」、「実質経常収支比率」について、令和元年以降改善の傾向が見られるものの、**令和4年度時点では、【調整中】**。

なお、令和3年度については目標を達成していますが、これは普通交付税の大幅な増といった単年度の特種要因によるものです。

財政運営の健全性

「市債現在高倍率」、「財政調整基金現在高比率」について、令和元年以降改善の傾向が見られるものの、**令和4年度時点では、【調整中】**。「債務償還可能年数」については、目標を達成しており、これは市債の借入と償還のバランスを考慮し、公債費を徹底して管理してきた結果をとらえています。

今後も、先行きが不透明な社会経済情勢によっては、回復傾向にある市税収入や税連動交付金などが減少する可能性も想定しておかなければならず、財政構造の弾力性や財政運営の健全性を保つためには、引き続き、経常収支比率・実質経常収支比率を一定の範囲におさめ、市債や基金の適正な管理を行い、目標水準を継続的に維持できるよう努めることが必要です。

アクションプランの取組状況

第4次行財政改革大綱 後期基本方針のアクションプランとして、43の実施項目を定めて、平成30年度から取り組むとともに、進捗状況や新たな課題への対応のため、実施項目の見直し、追加や削除を毎年度行うことにより、機動的な実施が図られてきました。

一部、新型コロナウイルス感染症の影響により取組スケジュール等の見直しをせざるを得ない実施項目があったものの、概ね順調に推進できている、または一定の取組が進んでおり、財政効果を生み出しています。

主な成果は以下のとおりです。

①ファシリティマネジメントの推進

公共施設の再編については、施設分野ごとの適正配置の考え方、「学校を核としたまちづくり」に向けた学校の有効活用、施設別行政コスト計算書などを活用した個別施設の分析などを踏まえて、公共施設等総合管理計画の改定に向けて検討を進めています。

各施設分野における具体的な取組については、「公共施設等マネジメント実行計画」を毎年度策定し、進捗管理を行うことにより、公共施設の適正配置・有効活用に向けた取組が着実に実施されています。

②受益者負担の適正化

消費税率改定などの社会経済情勢の変化への対応や市民負担の公平性の観点から、受益者負担の更なる適正化を図るために、令和元年5月に「使用料・手数料等の適正化に関する基本方針」を改定しました。

また、特定の範囲の市民を対象とするサービスについては、その受益の程度やサービスの特性に応じた負担の在り方を検討し、各種サービスの利用者負担の適正化に向けた取組が進められました。

③特別会計の持続性の確保

国民健康保険特別会計や下水道事業特別会計について、中長期的な改善計画やそれに基づく取組を実施し、健全化が一定程度図られてきました。

しかしながら、国民健康保険特別会計については、一般会計からの法定外繰入金が依然として多額となっており、引き続き改善に向けた取組が求められます。

④戦略的な行政資源の活用

行政評価等により施策や事業の必要性や費用対効果をよりの確に見極め、限られた行政資源を、重点化すべき施策や事業へ配分する「選択」と「集中」が推進されてきました。

また、財政の健全化に向けた予算計上基準に基づく予算編成が実施されました。

⑤固定的な経費の削減

令和元年度に策定した庁用車の適正化に関する基本方針に基づく庁用車の台数削減や給与支給事務等の効率化など、経常的なコストの削減が進められています。

人件費の抑制として、時間外勤務の縮減にも取り組みましたが、新型コロナウイルス感染症への対応などが要因となり、結果として縮減には至っていない状況です。

⑥補助金・負担金の適正化

財政支援団体の事務の効率化や人員の適正化などの経営改善を求めたこと等により、各種団体等への補助金等の適正化を図ってきました。

今後も引き続き、補助金の事業目的や対象、補助率や実施効果等を定期的に検証する必要があります。

⑦地域の多様な活動主体との連携と協働

多様化・複雑化する行政課題の解決のため、市民やボランティアなど、地域活動を担う組織や団体との連携と協働により、業務の効率化を図ってきました。

⑧民間活力の活用促進

市民サービスの向上や効果的な実施に向けて、各種事業の実施や施設維持管理などにおける民間委託や指定管理者制度の活用を進めてきました。

⑨戦略的な組織体制の構築と人材育成の充実

新型コロナウイルス感染症やDXの推進に対応するための体制を構築するなど、社会情勢の変化に伴う新たな行政課題に対応してきました。

また、令和元年度に見直した人材育成基本方針に基づき、求められる職員の育成に向けて、取組を推進してきました。

⑩徴収率の向上

市が有する債権について、徴収率の向上を目指して徴収部門の連携強化に努め案敵的な歳入の確保に向けた取組を進めてきました。特に市税の徴収率は毎年度上昇傾向にあり、令和2年度は11年ぶりに減少となりましたが、令和3年度は過去最高を更新しました。

⑪市有財産の有効活用による歳入の確保

公共施設の適正配置などの取組により創出した施設や用地、事業用代替地や残地などを有効活用し、歳入の確保に努めてきました。

⑫新たな歳入項目の創出

ネーミングライツの導入など、有料広告の活用やふるさと納税をはじめとする寄付金制度の有効活用を進め、歳入確保に向けた取組が進められました。

総括

第4次行財政改革の取組については、一部、新型コロナウイルス感染症の影響により取組スケジュール等の見直しをせざるを得なかったものの、概ね順調に推進できている、または一定の取り組みが進んでおり、財政効果を生み出しています。

その結果、評価指標として設定した財政指標は、目標達成には至っていないものの、平成29年以降改善の傾向がみられ、財政構造の弾力化や財政運営の健全化が着実に進んでいると捉えています。

しかしながら、高齢化の更なる進展に伴う社会関係保障費の増加、公共施設やインフラの老朽化への対応など、今後も行政需要の増加は避けられない状況であり、楽観視できる状況ではありません。

このため、既存の取組について、改善を図りながら継続して取り組むことはもとより、新たな視点を取り入れた取組についても積極的に進める必要があります。

また、生産年齢人口の減少に伴い、労働力の確保が困難なる時代の到来が予想される中、行政サービスの維持・向上の観点からは、組織・職員に着目した取組も重要となってきます。

さらに、デジタル社会の進展や行政需要の多様化・複雑化などを踏まえ、サービス提供の仕組みについても、より効果的・効率的な手法を検討していく必要があります。

2 第5次行財政改革の方向性 【案1】

第4次行財政改革の検証や将来にわたる課題を踏まえた上で、第5次行財政改革の方向性を次のとおり整理します。

目指すべき将来像への道筋

将来見通しを踏まえた 持続可能で自立的な自治体経営の確立

基本方針Ⅰ

みらいにつなぐ
持続可能な行財政運営

財政面の改革

中長期的な視点から、将来にわたって持続可能な行財政運営を確立する必要がある。

基本方針Ⅱ

職員のエンゲージメント※
の向上で組織を強化

組織・職員の改革

職員一人ひとりの能力を高め、強固に連携し、組織力や職員の能力を向上させていく必要がある。

基本方針Ⅲ

効果的・効率的で
安定したサービス提供の
仕組みづくり

サービスの改革

新しい仕組みを積極的に取り入れ、ニーズに沿った行政サービスを提供していく必要がある。

将来にわたる課題

公共施設やインフラの老朽化への対応

生産年齢人口の減少
(労働力の不足)

多様化する
社会経済情勢

社会保障関係経費の更なる増加

少子高齢化の更なる進展

デジタル社会の進展

目指すべき将来像への道筋

西東京市が誕生して以来、不断のものとして進めてきた行財政改革の取組に求められる役割は、「行財政運営の自立性・持続可能性を確立し、必要とされるサービスを確実に提供できる体勢を整える」ことであり、これからもその役割は大きく変わるものではありません。

また、第3次総合計画の実行性を確保するという、第5次行財政改革大綱の重要な役割を踏まえると、こうした自立性・持続可能性は、将来にわたって担保されるものでなくてはならず、現在ある課題に対処する「対処療法的」な改革のみならず、将来において予見される課題にも適切に対処する「予防保全的」な改革である必要もあります。

このような認識の下、第5次行財政改革大綱では、第4次行財政改革大綱において、市の目指すべき将来像への道筋として掲げた「将来見通しを踏まえた持続可能で自立的な自治体経営の確立」を踏襲するものとします。

基本方針

今後の西東京市においては、公共施設やインフラの老朽化への対応や社会保障関係経費などの行政需要の増加、生産年齢人口の減少(労働力の不足)、少子高齢化の更なる進展、社会経済情勢の変化、デジタル社会の進展等の課題に対応していかなければなりません。こういった将来にわたって予見される課題を踏まえた上で、引き続き持続可能で自立的な自治体経営を確立していくためには、まずは自治体経営における基本的な資源である財政基盤と職員・組織のよりいっそうの強化を図る必要があります。さらに、これらの限られた行政資源を基にして、効果的・効率的で安定したサービス提供を行う必要があります。

このような認識の下、今後10年間の行財政改革の基本方針として、歳出抑制や歳入確保といった財政面での改革を基本方針Ⅰ、組織体制や職員についての改革を基本方針Ⅱ、サービス提供の仕組みにおける改革を基本方針Ⅲとして設定します。

2 第5次行財政改革の方向性 【案2】

第4次行財政改革の検証や将来にわたる課題を踏まえた上で、第5次行財政改革の方向性を次のとおり整理します。

目指すべき将来像への道筋

将来見通しを踏まえた 持続可能で自立的な自治体経営の確立

基本方針Ⅰ

みらいにつなぐ持続可能な行財政運営

基本方針Ⅱ

職員のエンゲージメント※の向上で組織を強化

基本方針Ⅲ

効果的・効率的で安定した提供の仕組みづくり

将来にわたって予見される課題に適切に対処するために
必要とされるサービスを確実に提供できる体勢を整える

将来にわたる課題

公共施設やインフラ
の老朽化への対応

生産年齢人口の減少
(労働力の不足)

多様化する
社会経済情勢

社会保障関係経費
の更なる増加

少子高齢化の更なる進展

デジタル社会の進展

目指すべき将来像への道筋

西東京市が誕生して以来、不断のものとして進めてきた行財政改革の取組に求められる役割は、「行財政運営の自立性・持続可能性を確立し、必要とされるサービスを確実に提供できる体勢を整える」ことであり、これからもその役割は大きく変わるものではありません。

また、第3次総合計画の実行性を確保するという、第5次行財政改革大綱の重要な役割を踏まえると、こうした自立性・持続可能性は、将来にわたって担保されるものでなくてはならず、現在ある課題に対処する「対処療法的」な改革のみならず、将来において予見される課題にも適切に対処する「予防保全的」な改革である必要もあります。

このような認識の下、第5次行財政改革大綱では、第4次行財政改革大綱において、市の目指すべき将来像への道筋として掲げた「将来見通しを踏まえた持続可能で自立的な自治体経営の確立」を踏襲するものとします。

基本方針

今後の西東京市においては、公共施設やインフラの老朽化への対応や社会保障関係経費などの行政需要の増加、生産年齢人口の減少(労働力の不足)、少子高齢化の更なる進展、社会経済情勢の変化、デジタル社会の進展等の課題に対応していかなければなりません。こういった将来にわたって予見される課題を踏まえた上で、引き続き持続可能で自立的な自治体経営を確立していくためには、まずは自治体経営における基本的な資源である財政基盤と職員・組織のよりいっそうの強化を図る必要があります。さらに、これらの限られた行政資源を基にして、効果的・効率的で安定したサービス提供を行う必要があります。

このような認識の下、今後10年間の行財政改革の基本方針として、歳出抑制や歳入確保といった財政面での改革を基本方針Ⅰ、組織体制や職員についての改革を基本方針Ⅱ、サービス提供の仕組みにおける改革を基本方針Ⅲとして設定します。

基本方針Ⅰ みらいにつなぐ持続可能な行財政運営

行政需要の増加や将来的な歳入減少の可能性も踏まえ、歳出抑制・歳入確保の両側面から財政基盤の強化を行います。

基本方針Ⅱ 職員のエンゲージメントの向上で組織を強化

限られた人員で行政サービスを維持・向上するため、職員一人ひとりの能力を高めるとともに、その能力を発揮できる環境を整え、組織を強化します。

基本方針Ⅲ 効果的・効率的で安定したサービス提供の仕組みづくり

多様化・複雑化する行政需要を踏まえ、限られた行政資源で最大限の効果を生み出せるよう、効果的・効率的なサービス提供の仕組みづくりを進めます。

2 第5次行財政改革の方向性 【案3】

第4次行財政改革の検証や将来にわたる課題を踏まえた上で、第5次行財政改革の方向性を次のとおり整理します。

目指すべき将来像への道筋

将来見通しを踏まえた 持続可能で自立的な自治体経営の確立

基本方針Ⅲ

効果的・効率的で安定した サービス提供の仕組みづくり

多様化・複雑化する行政需要を踏まえ、限られた行政資源で最大限の効果を生み出せるよう、効果的・効果的なサービス提供の仕組みづくりが必要となる。

基本方針Ⅰ

みらいにつなぐ 持続可能な行財政運営

行政需要の増加や将来的な歳入減少の可能性も踏まえ、歳出抑制・歳入確保の両側面から財政基盤の強化を行う必要がある。

基本方針Ⅱ

職員のエンゲージメント※ の向上で組織を強化

限られた人員で行政サービスを維持・向上するため、職員一人ひとりの能力を高めるとともに、その能力を発揮できる環境を整え、組織を強化していく必要がある。

将来にわたる課題

公共施設やインフラの老朽化への対応

生産年齢人口の減少
(労働力の不足)

多様化する
社会経済情勢

社会保障関係経費
の更なる増加

少子高齢化の更なる進展

デジタル社会の進展

目指すべき将来像への道筋

西東京市が誕生して以来、不断のものとして進めてきた行財政改革の取組に求められる役割は、「行財政運営の自立性・持続可能性を確立し、必要とされるサービスを確実に提供できる体勢を整える」ことであり、これからもその役割は大きく変わるものではありません。

また、第3次総合計画の実行性を確保するという、第5次行財政改革大綱の重要な役割を踏まえると、こうした自立性・持続可能性は、将来にわたって担保されるものでなくてはならず、現在ある課題に対処する「対処療法的」な改革のみならず、将来において予見される課題にも適切に対処する「予防保全的」な改革である必要もあります。

このような認識の下、第5次行財政改革大綱では、第4次行財政改革大綱において、市の目指すべき将来像への道筋として掲げた「将来見通しを踏まえた持続可能で自立的な自治体経営の確立」を踏襲するものとします。

基本方針

今後の西東京市においては、公共施設やインフラの老朽化への対応や社会保障関係経費などの行政需要の増加、生産年齢人口の減少(労働力の不足)、少子高齢化の更なる進展、社会経済情勢の変化、デジタル社会の進展等の課題に対応していかなければなりません。こういった将来にわたって予見される課題を踏まえた上で、引き続き持続可能で自立的な自治体経営を確立していくためには、まずは自治体経営における基本的な資源である財政基盤と職員・組織のよりいっそうの強化を図る必要があります。さらに、これらの限られた行政資源を基にして、効果的・効率的で安定したサービス提供を行う必要があります。

このような認識の下、今後10年間の行財政改革の基本方針として、歳出抑制や歳入確保といった財政面での改革を基本方針Ⅰ、組織体制や職員についての改革を基本方針Ⅱ、サービス提供の仕組みにおける改革を基本方針Ⅲとして設定します。

基本方針が目指す姿

- 01 次世代に過度な将来負担を生じさせない行財政運営
- 02 社会の変化のスピードに適応し得る強固な財政基盤
- 03 経営的視点に立ち、自立した歳入の確保ができる自治体

現状と課題

■多くの公共施設やインフラが老朽化による更新の時期を迎えつつあります。

■福祉、医療などの社会保障関係経費は、高齢化等の進展などにより更なる増加が見込まれています。

■先行きが不透明な社会経済情勢によっては、市税収入や税連動交付金などが減少する可能性も想定する必要があります。

■生産年齢人口の減少は、税収等の直接的な歳入の減少につながる可能性があります。

topics 公共施設の老朽化

市の公共施設は、高度経済成長期の急激な人口増加により、昭和40年代から昭和50年代にかけて整備が進められ、この頃に整備された公共施設の多くが更新の時期を迎えます。

高度経済成長期以降に集中的に整備された公共施設の老朽化の進行は著しく、長期的な視点での更新、統廃合や長寿命化等を適切に実施していく必要があります。

topics 生産年齢人口の減少

生産活動に就いている、中核の労働力となるような年齢の人口で、15歳から64歳までと定義しています。

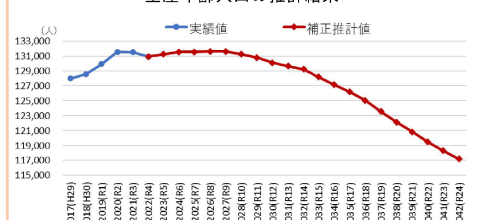
令和4年に実施した人口推計調査において、西東京市の生産年齢人口は、令和4年には130,907人で総人口の63.6%を占めていますが、令和24年には、117,227人で58.3%まで減少すると推計されています。

築年別施設整備量（総延べ床面積）



※出典：「西東京市公共施設等総合管理計画」（令和5年●月）

生産年齢人口の推計結果



※出典：「西東京市人口推計調査報告書」（令和4年11月）掲載に当たりデータの一部を抽出しています。

推進項目

1 ファシリティマネジメントの推進

多くの公共施設が老朽化により更新等の時期を迎えつつあります。更新には多額の費用が必要となることから、現世代と次世代の負担の均衡を図りつつ、次世代の市民に過度な負担が生じることがないよう社会状況の変化を踏まえた計画的かつ効率的な取組を推進する必要があります。また、公共施設で提供されているサービス機能に着目し、類似機能の集約化、異なる機能を組み合わせる複合化なども進めます。

2 経常的な経費の抑制

限られた財源を真に必要な事業へ配分し、社会の変化のスピードに対応するためには、固定的経費の削減などの歳出の抑制に取り組み、最少の経費で最大の効果を挙げていくことが必要です。なお、ゼロカーボンシティの実現に向けては、行財政改革の視点からも紙資料の削減や、省エネルギーの推進などに取り組みます。

3 安定的な自主財源の確保

国や都からの財源の確保に向けて努力する一方、財政支援などに過度に依存することなく必要な財源を自ら確保し、機動的かつ柔軟な対応を図ることのできる体制を整えることが重要です。また、より長期的な視点に立つと、人口減少を抑制し市税収入を確保することが重要です。そのためにも、市のブランディングと積極的な情報発信に取り組み、人口減少対策や地域経済の活性化等を図ることが必要です。

4 特別会計の持続性の確保

特別会計では、原則として独立採算制を適用し、各会計内で収支の均衡を図ることとしていますが、国民健康保険特別会計や介護保険特別会計等において、一般会計からの繰入金が多額に上がっています。これまでも、中長期的な計画により健全化を進めてきましたが、引き続き、取組を進める必要があります。

評価指標

1 経常収支比率

()内は臨時財政対策債等を加えない場合

2 実質経常収支比率

()内は臨時財政対策債等を加えない場合

3 市債現在高倍率

4 財政調整基金現在高比率

5 債務償還可能年数

現状値 目標値



※評価指標についての詳細はP10を参照

職員のエンゲージメントの向上で 組織を強化 【案1】

エンゲージメント…組織に愛着を持ち、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を表す概念

基本方針が目指す姿

01 行政サービスの向上に意欲的に取り組む職員の育成

02 行政サービスの持続可能な提供のための職場環境づくり

03 効率的で効果的な働き方の構築

現状と課題

■限られた人員で将来にわたって行政サービスを維持・向上していくためには、職員一人ひとりが能力を高め、主体的に貢献する意欲を持ち、組織力を向上させていく必要があります。

■社会情勢の変化や突発した事象に柔軟に対応できるよう、職員、組織及び職場環境を変容させる必要があります。

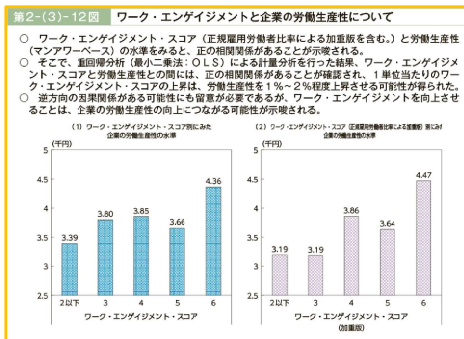
■質の高い行政サービスを提供していくためには、職員が心身ともに健康であることが重要です。

■総務省が主催した自治体戦略2040構想研究会は、「若年労働力の絶対量が不足することを前提に、既存の制度・業務を大胆に再構築する必要がある」と報告しています。

topics エンゲージメントと労働生産性

厚生労働省が公表した「令和元年度版 労働経済の分析」では、「ワーク・エンゲージメントを向上させることは、企業の労働生産性の向上につながる可能性が示唆される。」と分析されています。

※出典：厚生労働省「平成元年度版 労働経済の分析」(令和元年9月)



topics 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援

令和4年10月に地方公務員の育児休業等に関する法律が改正されました。本市でも子育て世代の職員にとって働きやすい職場環境の整備を図るとともに、妊娠・出産・育児や介護等と仕事の両立を積極的に支援しています。

本市の主な制度改正の内容

- ・育児休業の取得回数制限の緩和等
- ・育児休業を取得しやすい勤務環境の整備等
- ・育児参加のための休暇の対象期間拡大
- ・非常勤職員の育児休業等の取得要件の緩和
- ・期末手当・勤勉手当における退職期間等の算定変更

推進項目

1 挑戦と改革の視点を持った職員の育成

行財政改革の視点から、従来の考え方に捉われないこと、使命感と目標をもって自立的に行動し、自ら成長する職員の育成に取り組みます。また、組織の活性化を図るため、組織運営としての継続性と職員の人材育成といった視点との均衡をとりながら、適切な職員配置を行います。

2 職員一人ひとりが能力を発揮できる職場環境づくり

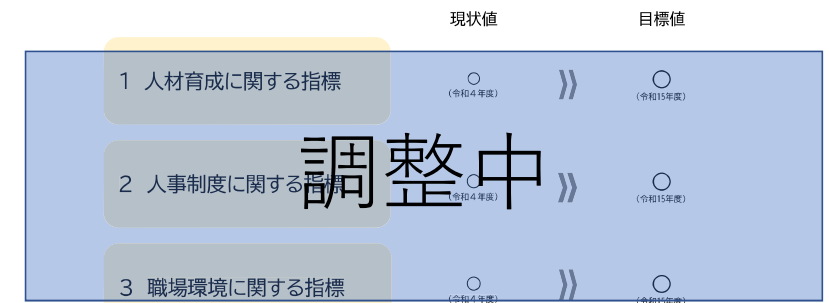
職員が持てる力を最大限に発揮し、行政サービスを持続的に提供できる組織には、職員が働きがいを感じながら心身ともに充実した状況で働くことができる環境が大変重要です。時間外勤務時間の縮減や、育児休暇、介護休暇等が取得しやすい環境づくりを進め、職員の多様な働き方に応じたワークライフバランスの推進に取り組むほか、職員定数の適切な管理を行い、それぞれの職員が活躍できる環境を整えます。

3 業務改革による生産性の向上

BPRを推進し業務の効率化を図ることで、生産性の向上を目指します。デジタル技術を積極的に活用し、内部業務のデジタル化の更なる推進に取り組み、職員は、職員でなければできない業務に注力する時間を生み出します。

BPR・・・Business Process Re-engineeringの略で、業務プロセスの全体を根本から見直し、再構築すること。

評価指標



※評価指標についての詳細はP10を参照

基本方針が目指す姿

01 行政サービスの向上に意欲的に取り組む職員の育成

02 行政サービスの持続可能な提供のための職場環境づくり

03 効率的で効果的な働き方の構築

現状と課題

■組織力の向上のためには、職員一人ひとりのエンゲージメント※を高め、職員が主体性と意欲をもって仕事に取り組める環境をつくることが重要です。

■社会情勢の変化や突発した事象に柔軟に対応できるよう、職員、組織及び職場環境を変容させる必要があります。

エンゲージメント…組織に愛着を持ち、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を表す概念

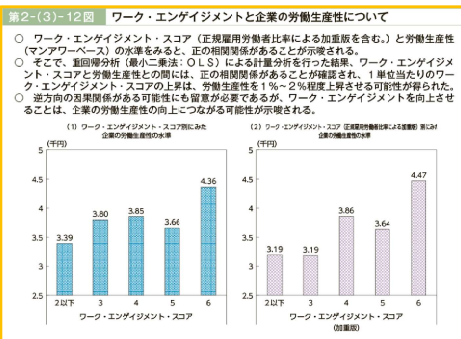
■質の高い行政サービスを提供していくためには、職員が心身ともに健康であることが重要です。

■総務省が主催した自治体戦略2040構想研究会は、「若年労働力の絶対量が不足することを前提に、既存の制度・業務を大胆に再構築する必要がある」と報告しています。

topics エンゲージメントと労働生産性

厚生労働省が公表した「令和元年度版 労働経済の分析」では、「ワーク・エンゲージメントを向上させることは、企業の労働生産性の向上につながる可能性が示唆される。」と分析されています。

※出典：厚生労働省「平成元年度版 労働経済の分析」（令和元年9月）



本市の主な制度改正の内容

- ・育児休業の取得回数制限の緩和等
- ・育児休業を取得しやすい勤務環境の整備等
- ・育児参加のための休暇の対象期間拡大
- ・非常勤職員の育児休業等の取得要件の緩和
- ・期末手当・勤勉手当における退職期間等の算定変更

推進項目

1 挑戦と改革の視点を持った職員の育成

行財政改革の視点から、従来の考え方に捉われないこと、使命感と目標をもって自立的に行動し、自ら成長する職員の育成に取り組みます。また、組織の活性化を図るため、組織運営としての継続性と職員の人材育成といった視点との均衡をとりながら、適切な職員配置を行います。

2 職員一人ひとりが能力を発揮できる職場環境づくり

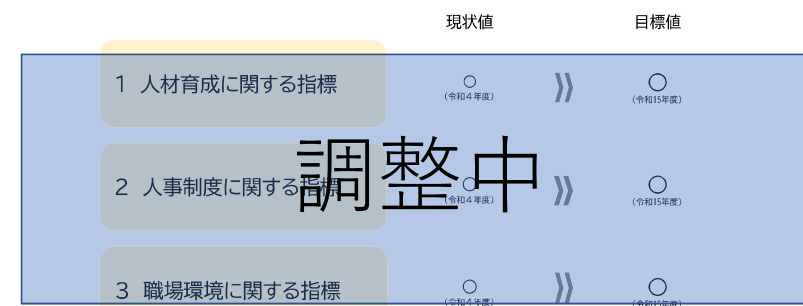
職員が持てる力を最大限に発揮し、行政サービスを持続的に提供できる組織には、職員が働きがいを感じながら心身ともに充実した状況で働くことができる環境が大変重要です。時間外勤務時間の縮減や、育児休暇、介護休暇等が取得しやすい環境づくりを進め、職員の多様な働き方に応じたワークライフバランスの推進に取り組むほか、職員定数の適切な管理を行い、それぞれの職員が活躍できる環境を整えます。

3 業務改革による生産性の向上

BPRを推進し業務の効率化を図ることで、生産性の向上を目指します。デジタル技術を積極的に活用し、内部業務のデジタル化の更なる推進に取り組み、職員は、職員でなければできない業務に注力する時間を生み出します。

BPR・・・Business Process Re-engineeringの略で、業務プロセスの全体を根本から見直し、再構築すること。

評価指標



※評価指標についての詳細はP10を参照

基本方針が目指す姿

01 行政サービスの向上に意欲的に取り組む職員の育成

02 行政サービスの持続可能な提供のための職場環境づくり

03 効率的で効果的な働き方の構築

現状と課題

■組織力の向上のためには、職員一人ひとりのエンゲージメント※を高め、職員が主体性と意欲をもって仕事に取り組める環境をつくることが重要です。

■社会情勢の変化や突発した事象に柔軟に対応できるよう、職員、組織及び職場環境を変容させる必要があります。

エンゲージメント…組織に愛着を持ち、組織や仕事に主体的に貢献する意欲や姿勢を表す概念

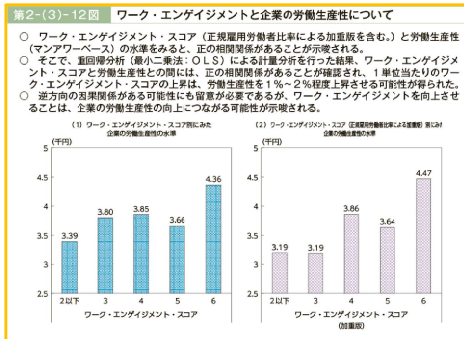
■質の高い行政サービスを提供していくためには、職員が心身ともに健康であることが重要です。

■総務省が主催した自治体戦略2040構想研究会は、「若年労働力の絶対量が不足することを前提に、既存の制度・業務を大胆に再構築する必要がある」と報告しています。

topics エンゲージメントと労働生産性

厚生労働省が公表した「令和元年度版 労働経済の分析」では、「ワーク・エンゲージメントを向上させることは、企業の労働生産性の向上につながる可能性が示唆される。」と分析されています。

※出典：厚生労働省「平成元年度版 労働経済の分析」（令和元年9月）



topics 妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援

令和4年10月に地方公務員の育児休業等に関する法律が改正されました。本市でも子育て世代の職員にとって働きやすい職場環境の整備を図るとともに、妊娠・出産・育児や介護等と仕事の両立を積極的に支援しています。

本市の主な制度改革の内容

- ・育児休業の取得回数制限の緩和等
- ・育児休業を取得しやすい勤務環境の整備等
- ・育児参加のための休暇の対象期間拡大
- ・非常勤職員の育児休業等の取得要件の緩和
- ・期末手当・勤勉手当における退職期間等の算定変更

推進項目

1 挑戦と改革の視点を持った職員の育成

行財政改革の視点から、従来の考え方に捉われないこと、使命感と目標をもって自立的に行動し、自ら成長する職員の育成に取り組みます。また、組織の活性化を図るため、組織運営としての継続性と職員の人材育成といった視点との均衡をとりながら、適切な職員配置を行います。

2 職員一人ひとりが能力を発揮できる職場環境づくり

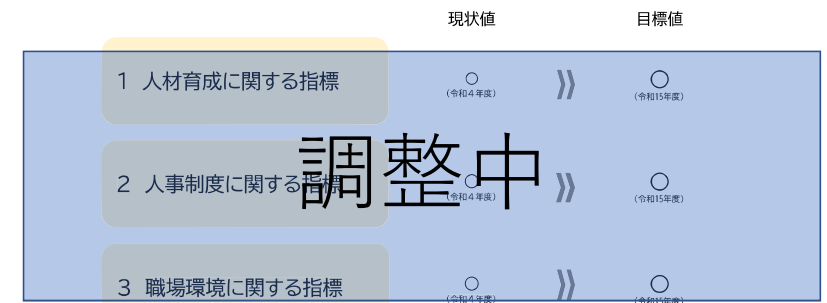
職員が持てる力を最大限に発揮し、行政サービスを持続的に提供できる組織には、職員が働きがいを感じながら心身ともに充実した状況で働くことができる環境が大変重要です。時間外勤務時間の縮減や、育児休暇、介護休暇等が取得しやすい環境づくりを進め、職員の多様な働き方に応じたワークライフバランスの推進に取り組むほか、職員定数の適切な管理を行い、それぞれの職員が活躍できる環境を整えます。

3 業務改革による生産性の向上

BPRを推進し業務の効率化を図ることで、生産性の向上を目指します。デジタル技術を積極的に活用し、内部業務のデジタル化の更なる推進に取り組み、職員は、職員でなければできない業務に注力する時間を生み出します。

BPR・・・Business Process Re-engineeringの略で、業務プロセスの全体を根本から見直し、再構築すること。

評価指標



※評価指標についての詳細はP10を参照

効果的・効率的で 安定したサービス提供の仕組みづくり

基本方針が目指す姿

- 01 デジタル技術の活用による行政サービスの利便性の向上
- 02 多様な主体の活力を生かし、ともに地域課題の解決に取り組む
- 03 時代の流れに即した、最適な行政サービスの提供

現状と課題

■個人の価値観やライフスタイルの多様化に伴い、求められる行政サービスも多様化・複雑化しています。

■デジタル技術の進歩に伴い、行政手続のオンライン化やワンストップサービスの推進など、利便性の向上が求められています。

■地域住民や民間事業者等の創意工夫やノウハウを生かし、連携・協働して地域課題の解決に取り組むことが重要です。

■市民から寄せられた意見やニーズを踏まえ、施策や事業を見直していくことで、最適な行政サービスを安定して提供し、市民からの信頼を醸成していくことが大切です。

topics 行政手続きのオンライン化

令和3年度に実施した西東京市市民意識調査にて、約8割の方がオンラインでの行政手続を利用したいと考えていることが分かりました。

■質問「市役所の手続きを自宅などで行えるようになることに対してどのように思っていますか」

①積極的に利用したい	38.1%
②利用したい	26.1%
③サポートがあれば利用したい	15.3%
④利用したくない	4.9%
⑤分からない	9.6%
⑥無回答	6.0%

topics 公共私連携について

内閣総理大臣からの諮問に応じて、地方制度調査会において、公共私連携について、次のとおり基本的な考え方が示されています。

地域社会においては、行政のほか、コミュニティ組織、NPO、企業等、多様な主体によって、住民が快適で安心な暮らしを営んでいくために必要なサービス提供や課題解決がなされているが、今後は、これまで、主として家庭や市場、行政が担ってきた様々な機能について、これらの主体が、組織の枠を超えて、サービス提供や課題解決の担い手としてより一層関わっていくことが必要である。

※出典：地方制度調査会「2040年頃から逆算し顕在化する諸課題に対応するために必要な地方行政体制のあり方等に関する答申」（令和2年6月26日）

推進項目

1 行政サービスのデジタル化の推進

行政手続においては、市役所に来庁せずいつでもどこでもオンラインで手続きを完了できる仕組みへ改革します。また、庁舎における手続のワンストップサービスの推進や先進的な技術の活用などに取り組み、利便性とサービスの向上を図ります。

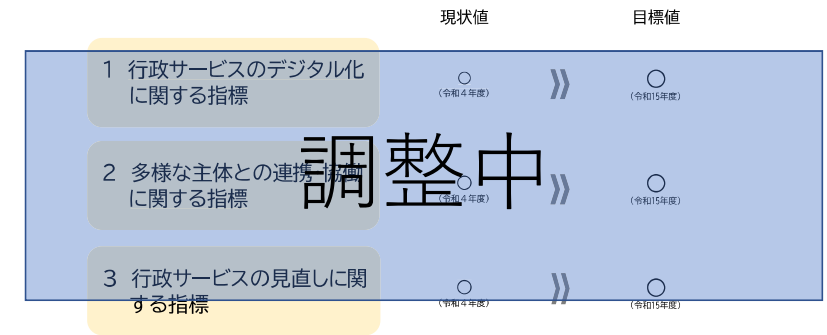
2 多様な主体との連携と協働

指定管理者制度の活用やPPP/PFIの推進など、民間活力を活用することで、その創意工夫やノウハウを活かし、事業の効率化とサービスの維持・向上を図ります。また、地域住民や市民活動団体、大学なども連携し、各々の長所を活かすことで、ともに多様化・複雑化する地域課題の解決に向けて取り組みます。

3 市民ニーズに応じた行政サービスの提供

定期的に施策や事業の見直しを行い、市民、特に次世代を担う子ども・若者の意見を聴取し、その声を行政サービスに反映することで、市民の理解と共感を得ながら、最適な行政サービスを安定して提供します。事業見直しの際には、財政状況の「見える化」など、分かりやすい形で取り組みます。

評価指標



※評価指標についての詳細はP10を参照

第5次行財政改革大綱の推進方法

進行管理

これまでに示した、市の目指す将来像や基本方針は、令和6年度から令和15年度までの10年を貫く長期的な目標方針とし、その上で、予測し得ない社会経済情勢の変化などに対応するため、中間年にあたる令和10年度に基本方針の見直しを実施します。

具体的な取組を定めるアクションプランについては、取組の進捗状況や新たな課題への対応、第3次総合計画の実施計画との整合などを踏まえ、毎年度実施項目の見直しや追加、削除を行うことで、柔軟で機動的な行財政改革を図るとともに、その実行性を高めます。

評価指標と目標値の設定

目指すべき中長期的な行財政運営の持続可能性や安定性、改革の進捗及び達成状況を総合的に判断するため、引き続き評価指標と目標値を設定し、目標に向けた取り組みの成果や、改革に遅れの生じている課題点を明らかにします。

また、第4次行財政改革大綱では、経常収支比率等の財政面における評価指標を設定していましたが、財政面以外の視点においても改革の進捗状況を確認するため、第5次行財政改革大綱では、基本方針ごとに評価指標と目標値を設定します。

これまでの財政面における評価指標は基本方針Ⅰにおける評価指標として受け継ぎ、基本方針Ⅱにおいては職員の能力向上や職場環境の充実について、基本方針Ⅲにおいてはサービス提供の仕組みづくりについての進捗を捉えることができる評価指標を設定します。

行財政改革の財政効果額

行財政改革を実施しない場合と比較して、抑制された歳出額及び新たに確保された歳入額の合計を行財政改革の財政効果額として算出します。アクションプランにおいて、実施項目ごとに効果額の捉え方を定め、可能な限り財政効果額の可視化を図ります。

業務の効率化等、直接的に財政効果額を算出できない取組についても、効率化にともなって抑制された業務時間を人件費換算するなどして、算出を試みるものとします。

評価指標一覧

	指標名	指標の考え方	現状 (令和5年度決算値)	目標 (令和10年度/ 令和15年度)
基本方針Ⅰ	経常収支比率※1 ()内は臨時財政対策債等を加えない場合	財政構造の弾力性を判断		
	実質経常収支比率※2 ()内は臨時財政対策債等を加えない場合	特別会計への財源補てん的な繰出金を含む財政構造の弾力性を判断		
	市債現在高倍率※3	将来負担の健全性を判断		
	財政調整基金現在高比率※4	不測の事態にも弾力的に対応できる財政運営の健全性を判断		
	債務償還可能年数※5	債務の返済能力の健全性を判断		
基本方針Ⅱ	人材育成に関する指標	職員の育成による組織力の向上を判断		
	人事制度に関する指標	ワークライフバランスの向上などを判断		
	職場環境に関する指標	職場環境の健全性を判断		
基本方針Ⅲ	行政サービスのデジタル化に関する指標	行政サービスのデジタル化の進捗を判断		
	多様な主体との連携・協働に関する指標	多様な主体との連携の進捗を判断		
	行政サービスの見直しに関する指標	事務事業の改善・見直しの進捗を判断		

調整中

※1経常収支比率 : 経常一般財源に占める経常経費充当一般財源の割合

【算式】経常経費充当一般財源 ÷ (経常一般財源 + 臨時財政対策債等) × 100

※2実質経常収支比率 : 経常収支比率の算定の際に、国民健康保険特別会計と下水道事業特別会計に対する財源補てん的な繰出金の影響を加えたもの

【算式】(経常経費充当一般財源 + 財源補てん的な繰出金) ÷ (経常一般財源 + 臨時財政対策債等) × 100

※3市債現在高倍率 : 標準財政規模に占める市債権現在高の割合

【算式】市債権現在高 ÷ 標準財政規模 × 100

※4財政調整基金現在高比率 : 標準財政規模に占める財政調整基金残高の割合

【算式】財政調整基金現在高 ÷ 標準財政規模 × 100

※5債務償還可能年数 : 市債権現在高を経常的に確保できる資金で返済した場合に完済までに要する年数

【算式】市債権現在高 ÷ 経常的収支額 (経常的収支額に含まれる市債と基金取り崩し額を除く)