

新座市行財政改革推進実施計画の進捗状況 (令和6年度)

1 目標値の進捗状況

第5次総合計画前期基本計画では、施策の達成状況を可視化するため、客観的な指標及び目標を設定しています。それらを、本実施計画においても目標値としており、計画に定めた「取組事項一覧」に示す取組を通じて下記の目標を達成することを目指しています。

項目	現状値 (策定時点)	実績値					目標値
		令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	
男性職員の育児休業取得率	13.68%	69.23%	75.00%				30%
財政調整基金の残高 (年度の最低残高)	39.4 億円	42.8 億円	35.5 億円				35億円 以上
市税収納率	97.8%	98.5%	98.8%				98.7%
経常収支比率	96.1	98.5%	98.7%				95%未満

2 各取組の評価

「取組事項一覧」に示す取組ごとの内部評価を集計しました。各取組の詳細は、別紙「新座市行財政改革推進実施計画 評価シート（令和6年度）」を参照してください。

※評価・取組事業数は担当課別に集計しています。

		評価			取組 事業数
		A	B	C	
1 行政の効率化・ 高度化の推進	(1)行政経営の推進		1		1
	(2)職員の能力向上と組織の活性化		6		6
	(3)民間活力の活用		5		5
	(4)DXの推進による業務効率化とサービスの向上	2	1 2		1 4
	(5)広域連携の推進		1		1
	(6)公共施設等の適正な管理		3		3
2 健全な財政の確立	(1)規律ある財政運営の推進		7	1	8
	(2)財源の確保	2	3		5

3 令和6年度重点取組事項の評価

重点取組事項とは、新座市行財政改革推進実施計画を効果的かつ着実に推進するため、本計画に盛り込んだ取組のうち、特に力点を置いて取り組む事項を毎年度選定したものです。令和6年度は、次の2項目を重点取組事項としました。

重点取組事項Ⅰ 職員の能力向上と意識改革の推進・組織の活性化

人材育成基本方針に基づく研修の実施・自己啓発の支援等／人事評価制度の推進
人材確保の強化／多様な働き方への支援（勤務体系・休暇制度）

施策1 行政の効率化・高度化の推進 (2)職員の能力向上と組織の活性化

現状・課題	地方自治体を取り巻く環境の変化により、行政が担うべき役割が複雑・多様化する中であっても、行政サービスの向上を図っていくためには、地域住民とともに市政を進める担い手として、意欲と能力を兼ね備えた職員の育成が欠かせません。そのためには、変化に即した必要な知識・技能・資質を職員が獲得できる環境や、職員が現に持つ知識・技能・資質を向上させることができる環境の整備が必要です。 また、近い将来、若年労働力の絶対量が不足し、官民ともに人材確保が更に困難になると見込まれる中で、優秀な人材を継続して確保するためには、若年層を中心に、やりがいと成長を実感できる職場環境づくりを進めることが重要です。職員が常に学べる環境の整備、職員が自身の成長を実感できるような魅力ある職場づくりを進めるなど、職員の育成・確保にこれまで以上に危機感を持って取り組むことが求められています。					
取組内容	改定した人材育成基本方針に基づき、DX推進など、市の将来を見据えた研修や専門業務の知識獲得のための研修等を積極的に推進するなど、職員研修のプログラムの充実を図るとともに、オンライン型・オンデマンド型研修など多様な手段を活用し、全ての職員の研修機会を拡充することで、効率的・効果的に職員の能力開発を進めます。 また、キャリア形成の手段となる昇任資格取得試験（係長級）の再開や、人事評価制度の積極的な活用など、職員の努力や成果を評価する仕組みを充実させることで、職員のモチベーションや仕事のやりがいを高め、人材の定着につなげます。 さらに、育児や介護などの事情を抱える職員が安心して意欲的に働けるよう、時差出勤の導入やテレワークの定着化、多様な働き方を支える組織体制の確保など、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境の整備を進めます。					
年度別計画	令和5年度 （実績）	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	
	・各種研修の実施 ・人事評価制度の推進 ・人材育成基本方針の改定	・各種研修の実施・拡充 ・人事評価制度の推進・活用 ・昇任資格取得試験の実施・検証 ・特定事業主行動計画の改定 ・時差出勤・テレワークの定着化	・各種研修の実施・拡充 ・人事評価制度の推進・活用 ・昇任資格取得試験の実施・検証 ・時差出勤・テレワークの定着化	・各種研修の実施・拡充 ・人事評価制度の推進・活用 ・昇任資格取得試験の実施・検証 ・時差出勤・テレワークの定着化	・各種研修の実施・拡充 ・人事評価制度の推進・活用 ・昇任資格取得試験の実施・検証 ・時差出勤・テレワークの定着化	

実 績	職員研修においては、通年実施している階層別や業務関連の研修等に加え、令和6年度から新たに動画視聴型のWEB研修システムを活用し、自治体や自治体職員が抱える課題・懸案に関するテーマの研修を幅広く実施したことにより、職員全体の資質向上につなげることができた。 また、動画視聴型の研修を多く活用したことなどにより、令和6年度では、令和5年度より受講者が443人増え、全体で延べ1,700人の職員の研修機会を確保することができ、効率的・効果的な能力開発を進めることができた。 人事評価制度については、人材育成や人材の定着を図るための有効な仕組みとして、運用マニュアルの整備や担当者向け研修に参加するなど、公平性・信頼性を高めるための取組を着実に実施した。このほか、令和6年度から係長級昇任資格取得試験を再開し、同試験の採点要素に人事評価結果を活用することで、日頃の勤務の努力や成果を昇任につなげる仕組みとして充実を図ることができた。 さらに、育児や介護などの事情を抱える職員が安心して仕事ができるよう、法改正や国家公務員の制度変更を踏まえた組織体制の整備を進める中で、令和6年度から新たに時差出勤勤務の仕組みを導入し、月平均で延べ425人（全体の約2%）が活用した。これにより、職員一人ひとりの事情に応じた多様な働き方として選択肢を拡充し、全ての職員のワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境の整備に努めた。 なお、令和6年度は「第4次新座市特定事業主行動計画」の推進期間の最終年度であったことから、次期計画の策定を行った。
課 題 を 踏 ま え た 今 後 の 取 組	職員研修においては、引き続き人材育成基本方針に基づき研修プログラムや研修手法等を充実させるとともに、職員が自己啓発に取り組むための情報提供を行い、行政課題に的確に対応する能力を備えた職員を計画的かつ総合的に育成していく。 また、職員がやりがいと成長を実感できる職場環境づくりを進め、人材の確保、定着に確実につなげるため、人材育成基本方針に基づき、人事評価制度や係長級昇任資格試験の更なる充実・活用を図るとともに、職員個別の事情に応じた多様な働き方が容易に選択できる組織体制を確保するため、時差出勤勤務やテレワーク等の利用率を向上させ、職員全体のワーク・ライフ・バランスの実現を目指していく。 特に、令和6年度に再開した昇任資格取得試験及び新たに制度導入した時差出勤勤務については、周知や内容の見直しのほか、受験しやすい・取得しやすい環境づくりを通して、受験者数・利用者数の増加を目指していく。
内 部 評 価	☐ A：順調に推移した ☒ B：おおむね順調に推移した ☐ C：進捗が遅れた
外 部 評 価 に お け る 意 見 等	○ ワーク・ライフ・バランス等について記載があるが、遅くに出勤して遅くまで働く方が都合がいい職員がいたとしても、若手職員は遅くに出勤しにくいのではないかなと思う。若手職員も活用しやすくなるよう、管理職が積極的にテレワークや時差出勤を取り入れるべきである。それにより、新座市に就職したいと思う人たちも増えるのではないかなと思う。 ○ テレワークについては、想定以上に活用されているという印象だが、今後も推進すべきである。

重点取組事項 2 計画的な公共施設等の改修改築・統廃合・長寿命化等の推進 （公共施設等総合管理計画の推進）

施策 1 行政の効率化・高度化の推進 (6)公共施設等の適正な管理 1 公共施設の計画的・効率的なマネジメント

現状・課題	昭和40年代から昭和50年代までにかけての人口急増期を中心に整備を進めてきた公共建築物やインフラが、近い将来に一齐に更新時期を迎えます。厳しい財政状況の中で、多額の財源を要する公共施設の更新、統廃合、長寿命化は、前期基本計画期間内におけるもっとも大きな課題の一つとして位置付けられています。 また、人口減少社会を迎え、利用需要の変化が見込まれる中、公共施設等の在り方について、総合的に検討することが求められています。				
取組内容	公共施設等総合管理計画に基づき、計画的な改修・改築を進めるとともに、施設総量の適正化に向けた公共施設の再配置について検討を行います。				
年度別計画	令和5年度 (実績)	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
	再配置の検討	公共施設再配置計画の策定に向けた検討（業務委託）	公共施設再配置計画の策定（業務委託）	公共施設再配置計画の策定（業務委託）	推進

実績	令和6年度は計画策定に向けて施設の基礎情報（利用者数や稼働率、収支状況など）の整理、施設所管部署へのヒアリング調査、不特定多数の利用が想定される施設の利用者及び無作為抽出した市民（3,000人）に対するアンケート調査を実施した。また、各種調査の結果を踏まえて、計画の対象とする施設を設置目的の整合性、利用状況・コスト・建物の機能の妥当性、機能や運営の代替性という観点から課題を整理するとともに、評価した。
課題を踏まえた今後の取組	令和7年度は、まずは各種調査の結果や施設評価の内容について、令和6年度決算の内容を踏まえて再検討する。その後、施設の類型ごとの方針の検討、更に立地適正化計画の方向性を踏まえた地区別の施設の配置方針の検討を経て、市全体の公共施設の適正な再編・再配置方針及び施設機能の見直し等について具体的に検討する。 なお、施設数が多く、類型別・地区別の方向性の審議に当初の想定よりも時間を要すること、学校施設の在り方について教育委員会内で丁寧に検討をしていく必要があること、実態に即した計画とするために財政的な面からの検討をある程度時間をかけて行う必要があることなどの諸課題を踏まえて、計画策定期間を令和7年度末から令和8年度上半期に変更する。
内部評価	□A：順調に推移した ■B：おおむね順調に推移した □C：進捗が遅れた
外部評価における意見等	○ 改修改築・統廃合に当たり、財源や一定の効率化を図る必要があると思うが、現利用者の気持ちにも寄り添い、経過説明を丁寧に行うべきである。 ○ 特に施設の廃止については、定量的な根拠や資料からは現れない課題が発生する可能性がある。そのような課題や対応策についても検討すべきである。 ○ 指定管理者として施設の管理運営をしているが、当該施設の設備の老朽化対策が必要である。建物の建替えだけではなく、メンテナンスに関してももう少し中身を見て進めてほしい。

4 その他外部評価における意見等

外部評価において、令和6年度重点取組事項以外の取組について出された意見については、以下のとおりです。

取組事項	意見
No. 8～12 民間活力の活用	○ 指定管理、民間委託の導入はメリットが大きい手法ではあるが、事業が着実に実施されているかを確認する責務が行政にはあり、そのための市職員の業務も増加する。 また受託事業者の能力（キャパシティ）をきちんと判断しないと、十分なサービスが提供できず、市に対する住民の信用も失う。 計画ありきではなく、十分な検討を行い、施策を進めるべきである。
No. 13～26 DXの推進による業務効率化とサービス向上	○ 生成AIについては、回答の精度が年々高まっており、進んで活用していくべきである。 ○ デジタル技術を活用することで、定型業務を効率化し、職員がより創造性や判断力が求められる業務に注力できる環境を整備するという考え方は非常に的確である。情報システム課の取組を評価したい。
その他（全体）	○ 各取組の評価について、全体としてB評価が多い。A評価との距離感が分かると有用なものになるため、概ね順調だがA評価ではなくB評価とした理由を記載すべきである。