

第7分野 健全な行財政運営を実行するまち

基本方針2

成果を重視する効率的かつ効果的な行財政運営を図ります

事業年度	令和6年度
責任部長	市長公室長
責任課長	企画課長
責任課	企画課
主管課・関係課	企画課、人事課、財政課、秘書広報課、政策推進課、税務課、情報課、契約管財課

■ 施策の概要

施策1: 職員の人材育成と働き方改革の推進

【主管課: 市長公室 人事課】

定員適正化計画に基づく採用抑制により職員数は減少してきましたが、これからも限られた職員数で質の高い行政サービスを維持・向上させるためには、計画的な職員数の確保とともに、社会状況の変化に伴い複雑化する地域課題や多様化する市民ニーズに対して、柔軟かつ的確に対応できる行動力に優れた人材を育成することが必要です。このため、職員研修計画に基づく研修等を実施し、職員一人ひとりの能力向上を図るとともに、その能力を十分に発揮できるよう働き方改革を推進します。また、職員個人だけでなく、組織力の向上を促すため、職員の適正配置とともに、多様な人材が活躍できる組織づくりを推進します。

施策2: 堅実な行財政運営

【主管課: 総務部 財政課】

地方分権改革等により、地方自治体の権限と責任が拡大し、今後も人口減少が避けられない中では、財源や人材などの行政資源を有効に活用していく必要があります。このため、行政点検(施策点検、事務事業点検)を効果的に運用し、事務事業の改善を図りながら成果を重視した行政運営を進めるとともに、PDCAサイクルの中で各政策に対する説明責任を果たします。また、厳しい財政状況に対応するため自主財源の確保及び歳出の削減に努め、将来を見通した健全な財政運営を進めます。

施策3: 公共施設等の適正な管理

【主管課: 市長公室 企画課】

進行する公共施設等の老朽化をはじめとする諸課題への対応として、施設総量の圧縮による公共施設の見直しを原則としながら、市民にとって必要なサービスを維持できる公共施設等の配置と、これらが良好に継続して活用される環境や仕組みを整えることが必要です。このため、公共施設等総合管理計画及び公共施設適正配置計画に掲げる各種の取り組みを着実に実行しながら、新たな課題やニーズにも対応ができるよう、日常的・定期的な点検を含めて公共施設等の適正な管理に取り組みます。

■ 関連指標の動向

指標名	単位	管理種別	望ましい方向	関連施策	現状値	各年度の目標値(上段)					評価年度の達成率
					(R1)	各年度の実績値(下段)					
						R3	R4	R5	R6	R7	
▶ 職員研修を受講した職員数(年間)	人	フロー	→	施策1	451	420 419	420 414	420 428	420 427	420	101.7%
▶ 年次有給休暇の平均取得日数(年間)	日	フロー	↗	施策1	8.1	8.5 8.7	9.1 9.3	10.0 10.8	10.0 10.8	10.0	108.0%
▶ 実質公債費比率(時点)	%	フロー	↘	施策2	12.4	12.5 11.8	12.6 11.4	12.4 11.1	12.7 11.1	12.8	87.4%
▶ 建築物系施設の延床面積削減率	%	ストック	↗	施策3	-	0.6 0.7	0.7 0.7	2.2 3.1	2.8 4.5	4.3	160.7%

■ 決算データ及び構成事務事業の実施状況

施策名	R5決算額(千円)	R6決算額(千円)	構成事務事業の実施状況(R6)						
			a	b	c	d	-	小計	
1 職員の人材育成と働き方改革の推進	2,271	1,592	0	1	0	0	0	0	1
2 堅実な行財政運営	226,809	177,569	0	6	0	0	0	0	6
3 公共施設等の適正な管理	226,094	366,500	0	4	0	0	0	0	4
小計	455,174	545,661	0	11	0	0	0	0	11

- a: 順調に実施されており、成果が表れている事務事業
- b: 概ね順調に実施されており、一定の成果が表れている事務事業
- c: 概ね順調に実施されているものの、目指す成果が表れていない事務事業
- d: 実施状況及び目指す成果ともに停滞している事務事業

■基本方針に係る総括評価(所見)

【責任部長:市長公室長】

成果を重視する効率的かつ効果的な行財政運営を図るため、ヒト・カネ・モノに関するマネジメントを施策として展開している。職員の人材育成・働き方に関しては、ハラスメント防止やメンタルヘルスに関する研修など、今の時代の働き方を考える上で必要な研修を取り入れ実施しており、年休の取得状況からは、ワークライフバランスに対する職員の意識が向上していることが伺える。財政運営においては、貴重な自主財源であるふるさと寄附金額は増加しており、重要な財政指標である実質公債費比率も順調に推移していることから、全体としてはバランスがとれ健全な状況にあると言える。公共施設の適正配置に関しては、エリア再編の実施により一体的な施設の再編と老朽化施設の廃止を進めることができたこと、また、普通財産化した一部施設の有効活用も進んでいることなどから、一定の進捗を見せている状況である。これらを総じて、基本方針に基づく各種施策の展開は、現時点では概ね良好に推移していると評価するが、職員の確保や適正な人員配置、自己財源や財政調整基金の確保、施設維持のための長期的な費用や解体費用の確保などの課題が山積しており、将来を見据えた行財政運営を進めていく必要がある。

■施策ごとの評価

施策1:職員の人材育成と働き方改革の推進

【主管課:市長公室 人事課】

評価 : **B** **目指す姿に向けて概ね順調であるが、一部努力を要する。**

▶後期基本計画策定時の「現状と課題」	◎後期基本計画策定時の「目指す姿」
業務が高度化・複雑化しており、行政サービスを維持・向上させるためには、計画的な人材育成等により、職員の能力向上を図る必要があります。	職員の能力向上や意識改革等により、質の高い行政サービスが維持・向上されています。
仕事に対する価値観が多様化する中、やりがいや意欲をもって業務に取り組める、働きやすい職場環境の整備が求められています。	ワーク・ライフ・バランスが実現され、健康的かつ意欲的に業務に取り組めるようになり、職員が能力を最大限に発揮できる組織となっています。

I. 施策の取組効果や達成状況に関する分析(関連する事務事業の成果や積み残されている課題など)

【成果】

- 郡上市職員研修計画に基づき各種研修等を実施し、全体で957人(R5実績:1,173人、R4実績:1,376人)が受講した。(特別研修(全職員対象)の廃止により昨年度から減少)
- 「郡上市職員のハラスメント防止等に関する要綱及び関連する指針」に基づき、令和6年度は新任課長級、新任係長級、新規採用職員及び未受講者の職員63人を対象に、自身がハラスメントをしていないか、受けていないかの両方の立場になって考え、ハラスメントを起さないために必要な知識やスキルを身につける「ハラスメント防止研修」を実施した。研修後のアンケートでは受講者の94%が研修内容を肯定的に捉えており、ハラスメントに対する理解を深めることができた。
- 職員のメンタル不調を未然に防ぐことが重要課題であることから、職場における職員の心の健康づくりを推進する上で中心的な役割を担う管理職を対象として「メンタルヘルス研修」を開催し、所属職員の状況や個々の職場における具体的なストレス要因を把握、その改善を図るとともに、ストレスを一人で抱え込まないように、相談しやすい職場の雰囲気や、風通しのよい職場をつくるにはどうしたら良いのかを学ぶ研修を実施した(研修後アンケートでは、91%が内容を理解できたと回答)。
- 研修を通じて職員の意識改革や能力の向上質の高い行政サービスの維持・向上に資する取組みを行うことができたと考える。
- 職員の健康管理及びメンタル不調防止を目的として、休日出勤を含む時間外勤務が長時間(基準値としては100時間/月もしくは2~6ヶ月平均で80時間超、予防的措置として80時間/月も含む)となっている職員を対象として、相談員による所属長への聞き取りや本人との面談、健康管理医との面談を実施することを開始した。R6実績としては健康管理医による面談が6人、相談員による面談が20人であった。面談結果を所属長へフィードバックし、所属長は業務分担の見直し等の措置をすることで、職員のメンタル不調等の防止につなげている。

【課題】

- 限られた職員で行政サービスの維持・向上のためには、継続的な人材育成等により、職員一人ひとりの意識改革と能力向上が必要となる。
- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、年次有給休暇を計画的に取得(R6実績10.8日、消化率28.0%)できるよう、業務の改善や取得しやすい環境づくりをさらに進めるとともに、部署による取得日数等のバラつきがあることから対策の検討が必要となる。
- 柔軟な働き方が求められていることから、フレックスタイム制の導入について研究・検討を進める必要がある。
- 男性職員の育休取得率は上がりつつある(R6実績16人・取得率76.2%、R5実績9人・取得率53.3%)が、取得期間が1ヶ月程度であるため長期間の育休を取得できる職場づくりをするとともに、育休から復職する職員の不安解消のためにも、定期的な職場との情報共有についても進める必要がある。
- 職員のメンタルヘルス対策の重要性が増しており、ケースに応じた対応が必要となっている。

II. 今後の方向性と具体的な展開

- 職員一人ひとりの意識改革と能力向上のため、今後も人材育成等に向け、計画的に各種研修の開催、派遣により継続的な人材育成に取り組む。
- 出張を伴わないオンライン研修により、職員及び経費の負担が少ない研修が増えたことから、多くの職員の研修機会を確保しながら、社会状況の変化に伴い複雑化する地域課題や多様化するニーズに対して柔軟かつ確に対応できる行動力に優れた者の育成を進めていく。また、職員の意識改革や能力向上のための特別研修、スキルアップ研修等の庁内研修の充実も図っていく。さらに、成績不良等の問題のある職員については、本人もしくは所属長に研修を実施し、職員の能力向上を図る。
- 働きやすい職場環境の整備へ向け、引き続きハラスメント防止研修を行う。
- 引き続き、年次有給休暇の取得推進を行うとともに、定時退庁の推進や時間外勤務時間の縮減など職場環境、業務の改善に取り組み、ワーク・ライフ・バランスのとれた職場づくりを進めていく。また、役職や性別などに関わらず育児休業制度の理解を深めるため、研修等の機会を捉え、制度の周知を図っていく。
- 職員のメンタルヘルス相談窓口として、人事課に専門の職員を継続して配置し、相談の受入体制を整えるとともに、相談内容や状況等を踏まえ、必要に応じた支援を行っていく。

評価

B

目指す姿に向けて概ね順調であるが、一部努力を要する。

▶後期基本計画策定時の「現状と課題」	◎後期基本計画策定時の「目指す姿」
歳入の大半を占める普通交付税や自主財源である市税収入等が減少傾向にある厳しい財政状況の中、行政ニーズは多様化・複雑化しています。	歳出の削減や自主財源の確保と効果的な施策の推進により、必要な行政サービスは提供しながらも、将来の世代に負担を先送りすることのない、バランスのとれた行財政運営が持続しています。

I. 施策の取組効果や達成状況に関する分析(関連する事務事業の成果や積み残されている課題など)

【成果】

- ・財政中期試算に基づく計画的な市債発行額の抑制と、元利償還金の減少により、令和6年度の実質公債費比率(速報値)は11.1%と目標値を達成する結果となった。また、約21.7億円の地方債を発行したが、元利償還金は毎年約35億円の定期償還を行っているため、一般会計の年度末市債残高は約265億円(前年比約13億円の減)と年々減少しており、バランスの取れた健全な財政運営を進めることができた。
- ・ふるさと寄附制度において、ポータルサイトの効果的な運用等により、寄附金額が2億9,659万円と前年度より3,102万円の増額となるなど、自主財源の確保に資することができた。
- ・令和5年度に創設した「過疎地域活性化基金」に積み立てた1億5,620万円を活用し、政策的な事業に充当することで過疎地域の活性化と一般財源の削減に寄与することができた。

【課題】

- ・市税や地方交付税等は、大幅な減少はない状況が続いているが、人口減少等の要因により長期的には減少が見込まれる。また、財政調整基金は、令和6年度末残高は、23億3,753万円だが、年度途中には大雪対応により一時残高が約1.2億円になるなど、有事の際に機動的に活用できる財源としては十分な水準ではない。そのため、今後も自主財源確保のための取組を継続的に行っていく必要がある。
- ・自主財源確保の取組みの成果として、過去5年間で約2億円増加したふるさと寄附金が挙げられる。令和6年度は昨年と比べて件数は754件、金額は3,102万円の増となったが、近隣他市と比べると伸び率は低くなっている。今後は返礼品数の増、ポータルサイトの追加等、新たな手法を実行する必要がある。
- ・市債残高は減少傾向にあるが、公共施設やインフラの改修など市民サービスの維持・向上を目的とした市債の新規発行は今後も必要であるため、交付税算入率の高い過疎債(元利償還金の70%)や辺地債(同80%)を有効活用するとともに、その活用先事業についても計画段階でより事業効果のある方法を検討していかなければならない。

II. 今後の方向性と具体的な展開

- ・着実な行財政改革を推進していくため、第3次行政改革大綱に基づき、行政点検を通じた事務事業等の見直しを進め、効率的で効果的な行政運営を進めていく。とりわけ、合併以降継続している市が単独で実施する政策的事業の抜本的な見直しや、昨今の物価高騰に伴う経常経費の再構築などについては、より迅速で具体的な取組みを推進していく。
- ・指標である実質公債費比率を維持していくために、今後見込まれる大規模な普通建設事業等について、「公共施設等総合管理計画」・「公共施設適正配置計画」との整合性を保ちながら、有利な市債を計画的に発行していくとともに、施設廃止・統合後の維持管理費及び解体費についても、施設整備に係る包括的な財政面の問題として捉え、効率的に課題解決していくことで将来を見通した財政運営を進めていく。

評価 B 目指す姿に向けて概ね順調であるが、一部努力を要する。

<p>▶後期基本計画策定時の「現状と課題」</p> <p>合併に伴い公共施設の総量が多く、平成29年4月1日現在で全体の約41%を占めていた築30年以上の公共施設(建築物)は、年数の経過とともに全体の約半数まで増加しており、老朽化が進行しています。</p>	<p>◎後期基本計画策定時の「目指す姿」</p> <p>「公共施設等総合管理計画」・「公共施設適正配置計画」に掲げた取り組みを着実に進めながら、市民の財産である公共施設等が良好な状態で、効率的に維持・活用されています。</p>
--	---

I. 施策の取組効果や達成状況に関する分析(関連する事務事業の成果や積み残されている課題など)

【成果】

- ・指標としている「建築物系施設の延床面積削減率」については、「公共施設適正配置計画」に基づく再編行動計画「白鳥地域のエリア再編」協議により、白鳥地域の白鳥文化ホール、郡上市高齢者福祉センター、白鳥保健センターを廃止することができた。
- ・公共施設適正配置計画の実行計画となる「行動計画(公共施設マネジメント、施設分類別、エリア別)」55計画、41計画は令和5年度までに庁内の合意形成が整っており、令和6年度も行動計画の策定に向け協議を実施した。計41計画を市ホームページにて計画案として公表し、市の考えを具体的に示すことができた。
- ・策定した行動計画(案)の取り組みを着実に進めるため、行動計画ごとに管理表の作成を行い、市が委嘱する公共施設アドバイザーのヒアリングも含め、進捗確認や課題整理など、公共施設適正管理施策の両輪である「適正な配置」と「良好な維持管理」に向け、全庁的な意識醸成と取組みを進めることができた。

【課題】

- ・すべての行動計画(案)を速やかに策定し、ステークホルダー等への説明を行う中で、公共施設適正配置への理解促進を図り、計画内容を着実に進め、所期の目的(目指す姿)を達成していく必要がある。また、未作成の保全計画についても早急に策定する必要がある。
- ・公共施設の適正配置(統廃合、複合化)や保全にかかる費用も含めて、計画と実施の財政面でのギャップをどのように取り扱うか、実施する際の優先順位付けを含めた財政的な仕組みをどのようにするか、統一的な方向性を示す必要がある。
- ・今後も市が引き続き保有する施設にかかる長期的な費用(ライフサイクルコスト)を算定し、公共施設の更新、維持管理にかかる総体的な費用の見通しをつける必要がある。
- ・地区集会所など地元譲渡を推進する建物は、補助金や起債等による制限がなくなった段階で譲渡を進めるとしているが、譲渡に至っていない施設もあるため、所期目的の主眼である施設総量の削減を図るため自治会等の関係団体と協議を進め、速やかに譲渡等を行っていく必要がある。また、その他に従来施設としての役目を終えた施設(建物、土地)についても、民間活用も含めた利活用の検討、或いは老朽化等により継続が望ましくない施設は解体、撤去を進めていく必要がある。

II. 今後の方向性と具体的な展開

- ・未策定の「行動計画(案)」について、これまで、公共施設アドバイザーからいただいた助言、指導を確認しながら策定に向けた各種業務を進めていく。
- ・策定済の「行動計画(案)」については、ステークホルダー等への説明、関係諸団体との協議を行い、合意形成を図ったうえで成案化し着手していく。また、計画に基づいた公共施設の統廃合や複合化等を実行していくため、財政面も含め順序だての仕組みを作っていく。
- ・令和7年度中に「保全計画」の策定を完了させ、公共施設を継続するために必要な費用を算出するとともに、「行動計画(案)」で当面必要になると考えられる改修や移転費用等と併せ、総体的な費用の見込みを把握したうえで、財政計画との調整を行う。また、継続する施設情報等の一元化を図るため、保全マネジメントシステムの全庁活用を進める。
- ・統廃合や移転等により、従来の施設としての用途を廃止した施設(建物・土地)については、「公有財産の有効活用にあたってのガイドライン」に基づき庁内での利活用を検討するほか、民間事業者からの事業算入の意向や民間ノウハウを活用した事業展開など新たな活用方法を調査するため、「公有財産におけるサウンディング型市場調査活用指針」に従い積極的に調査を導入し、民間による利活用の検討も進めていく。
- ・「郡上偕楽園」や「郡上クリーンセンター」など、整備方針が一旦見直しとなった施設については、新たな方針に基づき着実に適正配置を進めていく。

■後期基本計画策定後新たに生じた課題等

<p>■関連する個別計画の有無</p>	
<p>有</p>	<p>郡上市定員適正化計画(第3次改訂版)、郡上市障がい者活躍推進計画、郡上市職員人材育成基本方針、第二次郡上市職員の子育て応援行動計画(後期計画)、第二次女性活躍推進法に基づく郡上市特定事業主行動計画、第3次郡上市行政改革大綱、郡上市公共施設等総合管理計画、郡上市公共施設適正配置計画</p>