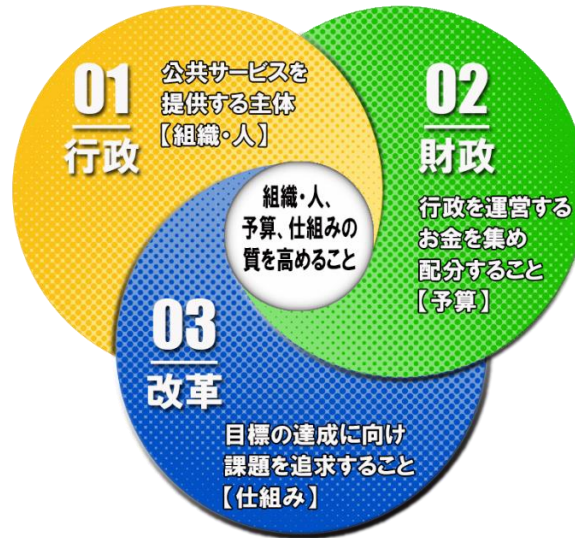


姫路市行財政改革プラン2024【概要版】

令和2年度～令和6年度(5年間)

1 本プランにおける行財政改革とは...

“行政”は公共サービスを提供する主体となる「組織・人」のこと、“財政”は、行政運営を行う上で必要となるお金を集め・分配する「予算」のこと、“改革”は、目標の達成に向け課題を追求していく「仕組み」のことを意味し、それぞれが連携を図ることで、それぞれの質を高め、ゴール（目標）に向かって一歩ずつ前進していきます。



2 行財政改革に取り組む背景

高齢社会の進行による医療や介護などの社会保障費の増加のほか、公共施設等の老朽化に伴う多額の改修・更新経費などにより、歳出の増加が見込まれます。その一方で、本格的な人口減少に伴い税収が減るとともに、地方交付税の合併特例措置が令和2年度に終了するなど歳入は大幅に減少し、今後、厳しい財政運営となることが見込まれるため、引き続き、行財政改革に取り組んでいく必要があります。

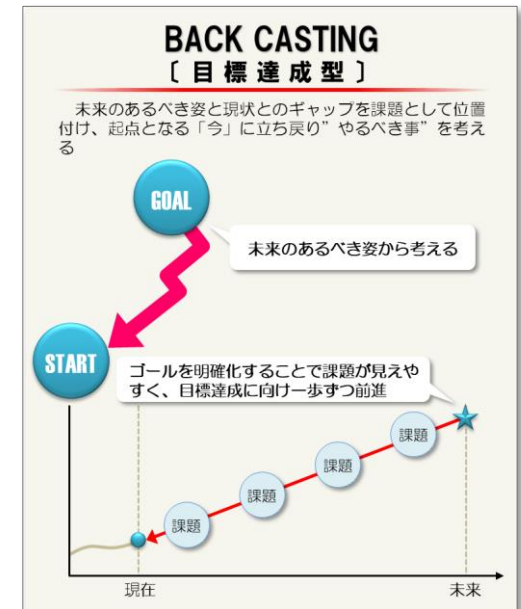
3 改革のテーマ

未来志向型の行財政改革

～時代の変化にチャレンジできる仕組みづくり～

未来のあるべき姿からのバックカスティングによる行財政改革に取り組むため、テーマを「未来志向型の行財政改革」、サブテーマを「時代の変化にチャレンジできる仕組みづくり」とし、変化の激しい時代において、未来を切り拓いていくポジティブな意識をもって行財政改革を進めていきます。

[バックカスティングのイメージ]



4 推進方策（3つの基本方針と8つの戦略）

「組織・人」「予算」「仕組み」に関する3つの基本方針のもと、8つの戦略を掲げ行財政改革を推進します。

基本方針1〔組織・人〕

強い組織づくりと働き方改革

組織目標の達成に向け、一丸となれる組織文化づくりに取り組みます。また、能率的な行政運営に向けて職員の育成・支援に努めるとともに、新たな時代に即した働き方改革を推進していきます。

戦略1：組織マネジメントの強化

戦略2：職員の成長に向けたサポート

戦略3：働き方改革の推進

基本方針2〔予算〕

持続可能な財政運営と予算の重点化

限りある財源を選択と集中に基づき予算配分することで、効率的・効果的な財政運営を推進し、健全財政を維持します。また、公共施設等の総合的かつ計画的な管理の推進と保有量の最適化に取り組み、財政負担の軽減・平準化に努めます。

戦略4：健全財政の維持

戦略5：収納対策と財源の確保

戦略6：公共施設マネジメントの推進

基本方針3〔仕組み〕

生産性の向上と連携・共創の推進

設定した目標（成果指標）と実績を振り返り見直しと改善を繰り返し（PDCA）生産性の向上を図ります。また、民間活力の積極的な活用や広域連携等を推進し、事業の効率性・有効性を高めていきます。

戦略7：効果的なPDCAと業務の効率化

戦略8：連携と共創による事業の推進

5 推進項目

8つの戦略の具体的な取組みとして、24の推進項目を設定します。

01 組織体制の最適化

02 組織力の向上

03 市民の信頼確保

04 職員の能力開発・拡充とチャレンジ支援

05 人事評価制度の適正運用

06 健康経営の推進

07 ワーク・ライフ・バランスの充実

08 オフィス改革の推進

09 多様な人材の活用

10 選択と集中による予算編成

11 特別会計の健全経営の維持

12 企業会計の健全経営の維持

13 市税等の収納対策

14 財源の開拓と確保

15 公共施設等総合管理計画の推進

16 公共施設等の最適な管理運営

17 新たなPDCAサイクルの実施

18 ICTの積極的な活用

19 窓口サービスの向上

20 業務カイゼンの推進

21 公民連携の推進

22 広域連携の推進

23 市民活動への支援

24 外郭団体の活動支援と活性化

6 成果指標（KPI）

取組みの成果を測る指標（KPI*）として、基本方針ごとに数値目標を設定します。

*KPI…Key Performance Indicatorsの略。組織の目標を達成するための重要な業績評価の指標のこと。

01 基本方針1：組織・人に関する成果指標

「姫路市定員適正化計画[令和2～6年度]」に基づき行政ニーズに対応できる職種別構成の適正化の視点から、職種ごとに数値目標を設定します。

また新たに、職員定数として管理している再任用職員及び任期付職員のフルタイムで働く職員の目標値も設定します。

あわせて、長時間勤務の縮減に取り組み、職員が心身ともに健康に働くことで生産性が向上するよう、時間外勤務時間に関する数値目標を設定します。

なお、今回の計画では総数が増えますが、業務のアウトソーシングやAIの活用等による効率化を進め、人口減少社会を見据えた長期的な視点での職員数の適正化と長時間勤務の縮減に取り組んでいきます。

指標①	目標 [令和7年4月1日]	現状 [平成31年4月1日]	前プランの目標 [令和2年4月1日]
行政職	2,436人	2,320人	2,343人
技能労務職	506人	603人	574人
消防職	591人	560人	565人
教育職	285人	278人	285人
再任用フルタイム職員	296人	119人	—
任期付フルタイム職員	35人	18人	—
合計	4,149人	3,898人	3,767人

指標②	目標 [毎年度：令和2～6年度]	現状 [平成28～30年度]
年間の時間外勤務時間数(総時間数)	65.7万時間以下	平成28年度：73.3万時間 平成29年度：73.3万時間 平成30年度：75.2万時間

※管理職手当及び教職調整額の対象者を除く

6 成果指標 (KPI)

02 基本方針2: 予算に関する成果指標

今後の厳しい財政状況を見据え、財源の確保や歳出の見直しに努めるなど、持続可能な財政基盤の構築に向け、次の数値目標を設定します。

*実質赤字比率：市が自由に使える収入の標準額に対する普通会計の赤字額の合計の割合のこと。

*連結実質赤字比率：全会計の赤字額の割合のこと。

*実質公債費比率：年間の収入に対する借金返済額が占める割合(3年度間の平均値)のこと。

*将来負担比率：今後返済が必要な借金の総額が収入の何倍に相当するかを示す数値のこと。

指標 ①	目 標 [令和6年度決算]	現 状 [平成30年度決算]	前プランの目標 [令和元年度決算]
実質赤字比率*	黒字	黒字	黒字
連結実質赤字比率*	黒字	黒字	黒字
実質公債費比率*	6.5%以下	3.6%	9.9%以下
将来負担比率*	45.0%以下	—	70.0%以下

指標 ②	目 標 [5年間累積]
本プランに基づいた取組みによる効果額	63.6億円以上

※普通会計ベース

03 基本方針3: 仕組みに関する成果指標

新たな施策・事業評価によって着実に見直しを行い、事業の選択と集中を進めるとともに、生産性を向上させるため、次の数値目標を設定します。

指標 ①	目 標 [令和6年度]
施策・事業評価の結果を踏まえた見直し完了度	100%

指標 ②	目 標 [令和6年度]	現 状 [平成30年度]
「現職場の効率」に対する職員の意識割合 ※「とても良い、良い」の割合	60.0%以上	42.6%