

基本方針	No.	取組項目	担当課	めざす方向	実施内容	指標			令和4年度の取組状況		令和5年度に向けての取組			
						現状値 (2021年度)	目標値 (2026年度)	R4年度 指標実績値	取組実績	令和4年度末 課題事項	令和5年度 取組事項	令和5年度 目標値		
1 価値共創によるパートナーシップの推進	1	民間が強みを発揮する分野の委託・アウトソーシングの推進	資産活用課	「公民連携(PPP)により、民間事業者の知識や技術・資源等を活用した地域経済の活性化や行政の効率化	PFI、指定管理者制度、公設民営(DBO)方式、包括的民間委託など一定の性能を求めるが、具体的な業務運営は民間側に任せる性能発注方式により、民間の知識や技術、資源を活用し、公共サービスの質の向上を図る	【指標1】公民連携による取組事業数	144件	→	150件	149件	未利用公有財産の活用について ・民間提案制度専門部会:4回 ・北都信金と連携した事業者向け説明会:1回 施設管理に係る包括的民間委託 ・包括民間委託専門部会:2回 ・導入に向けたサウンディング調査:1回	・廃校活用をはじめ、各施設の状況に応じた公民連携事業に取り組んでいるが、令和4年度の民間提案制度専門部会でのヒアリングから、施設所管課において未利用公有財産の活用メリットが見えにくいことを把握したため、部会への参加や取組に係る意欲向上を図る。 ・本取組が本来めざす姿に向けて、全庁的な動きを起こすための課題として、公民連携(PPP)に取り組みにあたり、新たな知識の習得が必要になるとの思込み等があると思われる。	・令和5年度の専門部会では、60~90分程度の短時間の専門部会を複数回開催することで施設所管課の担当者が参加しやすくなる。 ・全職員が閲覧する掲示版での掲示や勤務管理システムのアンケート等を活用し、取組にかかる意欲の維持・向上に取り組む。	151件
			経営戦略課	提案型公共サービス民営化制度による市事業の効果・効率性向上と、公共の担い手を育成し市民協働によるまちづくり推進	ソフト事業を対象に、市実施事業で課題を抱えている事業や民間から提案を受け改善をしたい事業について、NPO等の市民団体や地域協議会などから幅広く提案を募り、新たな担い手の育成及び事業改善を行っていく	【指標2】提案型公共サービス民営化制度による委託事業数	-	→	8件(累計)	3件	・市ホームページで市民団体等からの提案募集を実施 ・外部有識者等による審査会を実施の上、提案5件の中から3件を委託事業として採択	・主に市が取り組む事業を対象として、「民間の強み」を活かした事業効果を高める取組であることから、当該制度に対する各課の理解を広く、市民団体等と連携した取組につなげる必要がある。	・制度概要に関する職員説明会の開催や、制度の取組状況について共有を図ることで、各課や職員から市民団体等への制度周知に繋げる。	2件
	2	大学やNGO・NPO、企業等との連携協定の促進	経営戦略課	地域課題の解決や市民サービスの向上、地域活性化などに向け、専門的知見を有する大学等の機関と連携・協働し、その知見やノウハウを市の政策決定や事業運営に生かす	個別協定、包括協定を問わず、目的や具体的な取組事項を定めた連携協定を締結し、着実に取組を進める。なお、協定締結後も、協定に基づく取組事項について締結担当課で取組状況をとりまとめ成果検証を行う。	【指標1】連携協定の締結数	15件	→	20件	19件	・連携協定の取組状況について、各担当課へ取組状況について調査を実施	・各協定の取組の進捗に合わせて、まちづくり構想などの関連計画との整合性を確認する仕組みが必要 ・各協定に基づく取組で得られた知見、ノウハウを市の政策決定や事業運営に生かすことが重要	各協定の主管課に、成果検証を実施させるとともに、各協定の取組内容を認識してもらうための働きかけとして、経営会議で進捗で報告を行う。	19件
			大学政策課	公立大学とは情報技術、社会科学の分野において、「福知山モデル(※)」による大学連携を深化・展開させ、本市行政サービスの質的向上に向け連携を深める	公立大学とは、協定による連携のほか、ICT教育の推進、生涯学習講座、情報人材育成など引き続き、市実施事業との連携を強化する	【指標2】福知山公立大学と本市の連携事業数	18件	→	30件	23件	・公立大学情報学部の知見を活かしたデジタルに係る講座を小中学生～シニア世代の幅広い年代を対象に実施 ・市が主催する高校生・大学生を対象としたまちづくり事業の講師、コーディネーターとして、公立大学の教員及び学生が参画することにより専門的かつ活気のある事業を実施することができた。	令和4年度から大学内の付属機関である北近畿地域連携機構に、相談窓口としてリエゾンオフィスを設置し、主に窓口相談があった課題について大学の知見で対応を行われたが、大学以外の地域の企業や団体などのノウハウを活かすなど、地域のあらゆる組織が連携できる仕組みづくりを進める必要がある。	オンラインも活用しながら産学公のつながりを拡大し、相互の情報発信、情報交換などを通じて新たな連携の創出につなげる。 また、個別の事業についても、より効果的な在り方について検討する。	25件
						【指標3】福知山公立大学との地域連携による研究成果を社会実装につなげた件数	0件	→	5件	2件	・公立大学が中心となり、北近畿地域の産学公の関係者が日常的に情報発信、情報共有を行える場として産学公連携組織「北近畿コラボスペース」を立ち上げた。			3件
	3	市民との対話機会や意見聴取方法の拡充	職員課	【市民との対話機会】 地域課題の解決や早期発見に向け、ICT活用なども図りながら市民との対話機会を意識的に増やす 【意見聴取方法の拡充】 既存方法に加え、ICT活用手法の検討など、多くの市民からの意見聴取方法の仕組みづくりをめざす	【市民との対話機会】 ・DX推進とICT活用で、事務作業を軽減し、市民と直接対話する時間を確保する ・実現に向けた当面の指標として対話の回数を設定する ・地区担当、業務に伴う地域訪問も活用し、担当業務や地域課題など市民と対話を行う 【意見聴取方法の拡充】 ・先進事例を研究し、ICT活用なども含め「直接・素早く」市民意見が行政に届く仕組みづくりについて検討する(令和6年度末まで)	【指標1】市民との対話を重ねた所属の割合	-	→	60%	69.40%	市民との対話を重ねた所属との割合について調査する前段として、市民との対話の機会を職員がどのように捉えているかについて調査を行った。	対話機会を通じてまちづくりの課題を市民と共有し、業務に活かすという認識を職員に浸透・徹底させることが必要	市民との対話機会を意識して増やし、地域課題の早期発見や解決、事業推進について職員へ意識付けを行う。	DX等による削減で生まれた時間を使って、市民との対話機会をつくることのできた所属の割合30%
			経営戦略課			【指標2】意見聴取方法の仕組の構築	-	→	2024年度仕組構築	-	意見聴取方法の検討(Dicidim導入済団体及び導入業者等との協議)	多くの市民から意見を聴取することについて、現状の課題を整理した上で、その解決方法として聴取方法を検討する必要がある。	庁内で意見聴取している所属の実態把握を行うため、調査を行い、その結果を分析した上で、聴取方法を検討する。	仕組構築に向けた調査
	4	オープンガバメント、オープンデータの推進	デジタル政策推進課	・市保有データをオープンデータとして公開し公共データの活用を促進 ⇒新たな価値やサービスの創出を促し「住民参加・官民協働の推進を通じた地域課題の解決」、「地域経済の活性化」、「行政の高度化と透明性・信頼性の向上」に繋げる ・オープンデータ推進により、市民参加型行政による新しい公共の取組であるオープンガバメントを推進する	・市保有の公共データ作成は、オープンデータとしての公開を前提に、共通語彙基盤に基づきデータ作成・データレイアウトを標準化に努める ・オープンデータとして提供可能なデータリストを作成し公開する。 ・利用者から具体的な提案には、必要性などを検討したうえで、可能なものから順次オープンデータ化する	【指標】京都府オープンデータポータルサイトへの公開数	245セット	→	255セット	255セット	・データを持つ所管課に声掛けを行い、公開可能なものから公開 ・R4年度は市バスのバス停リストや位置情報を公開	データの公開・更新に手間がかかるが、データ公開の必要性和手順を今一度周知する必要がある(毎年データ更新依頼はしている)	府のオープンデータワークショップに参加するなど他市の状況を参考にしたり、データ所有課に声掛けをしたりしてデータの種類と数を増やしていく	256セット
			経営戦略課			【参考指標】オープンデータ利用件数	2件	→	7件	2件	利用されやすいデータを公開するように意識する	民間が求めるデータの種類の不明であるが、他自治体で民間利用されたデータ等を参考に、有用なデータを探して公開する必要がある。	民間が求めるオープンデータとはどのようなものか、利活用事例を参考にデータ公開する意識を庁内に持ってもらう	4件 (バス経路検索、公共駐車場)

基本方針	No.	取組項目	担当課	めざす方向	実施内容	指標			令和4年度の取組状況		令和5年度に向けての取組		
						現状値 (2021年度)	目標値 (2026年度)	R4年度 指標実績値	取組実績	令和4年度末 課題事項	令和5年度 取組事項	令和5年度 目標値	
2 DXの推進とICTを徹底活用した業務運営の早期実用化	5	全庁的かつ横断的なDX推進体制の整備	デジタル政策推進課 経営戦略課	<ul style="list-style-type: none"> 各取組項目を着実に進めるため、DX推進本部を設置する DX推進本部のもとDX推進員を育成し具体的な取組を進め、全庁的なDX推進に向け職員の意識改革を行う 急速な技術の進展や普及による環境変化が見込まれることから、DX推進本部において取組項目及び推進体制を柔軟に見直し具体的な計画を提示する 	<ul style="list-style-type: none"> DX推進体制を整備し、年間10名程度のDX推進員を育成(DX推進員の任期は3年) DX推進員は業務フローの見直し・標準化、行政手続きのオンライン化、RPAの導入等に取り組む。必要に応じて業務を設定しチームで業務の見直しに取り組む DX推進本部は進行状況を確認し評価する。取組事例で、横断的に実施可能なものは、推進本部より関係部署に導入指示。 遅延などの課題が認められる場合は対策を講じ、取組事項や組織体制の変更を検討する 	—	→	50人 (累計)	<ul style="list-style-type: none"> DX推進部会を設置 DX推進員の任命 10人 	<ul style="list-style-type: none"> IT推進本部の専門部会として、DX推進部会を設置要綱により立上げ 部長推薦により各部からDX推進員10名を推薦、任命の上、ITコーディネータによる研修に参加 	<ul style="list-style-type: none"> DX推進員は、任期3年で各部から任命されるが、任期中における対象職員の異動により、各部から選出される推進員の人数に偏りが生じる 	<ul style="list-style-type: none"> 前年度に任命された推進員が別の部・課へ異動した際、当該推進員が取り組んだ改善対象業務を、前所属の職員が引き継げるよう事務局から各所属長へ働きかけを行う。 	20人 (累計)
	6	業務フローの見直し及び標準化	デジタル政策推進課 経営戦略課	<ul style="list-style-type: none"> DX推進やICT活用に向け「業務可視化」、「業務フロー見直し」に取組み、仕事の質及び効率を高める 業務フロー見直しは、業務の目的や成果を再認識し、業務自体(前例踏襲)を見直す機会を上げ、AIやRPAを活用した業務プロセスの構築及びDX推進へ繋げる 	<ul style="list-style-type: none"> 各職員がサービス向上や効率化の観点から業務及び業務フローを見直し所属長に提案⇒所属長は取組項目8に繋がるもの、業務マニュアルが存在しないもの、長らく見直しを行っていないものから選定し所属全体で業務フローを見直す 見直しは前例踏襲や思い込みを排除し、新たな視点を加えゼロベースでの見直しを行うため、DX推進員を交えて取組む 	—	→	240件	<ul style="list-style-type: none"> 見直し提案: 20件 見直し実装: 3件 	<ul style="list-style-type: none"> DX推進員の研修を実施した R4年度は研修9回と成果発表会を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 所属長を中心に所属全体での取組となっていない DX推進員が業務過多でBPRに向き合う余裕があまりない 事務局の研修のゴールに対する周知不足 研修では業務フロー図と見直し案を提案するが、延長上で業務改善の実現までDX推進員に任せるのは負担が大きいため、「BPRの実現」は所属の業務として取り組むべき 	<ul style="list-style-type: none"> 所属を中心としてBPRを進めていく意識付けを年度当初から行う DX推進員の取組への理解とサポートについて、所属長への依頼を行う 提案されたBPR案の実現は所属の責任で進めることについて、部長級及び課長級への周知依頼 	40件
	7	行政手続の徹底的なオンライン化	デジタル政策推進課	<ul style="list-style-type: none"> 行政手続のオンライン化を進め、いつでも申請できる環境を整える 申請データを各業務システムへ自動で取り込む環境を整備し、職員の業務軽減を図り、オンライン申請等による便利な窓口と対面による寄り添った窓口を両立したハイブリット窓口をめざす 	<ul style="list-style-type: none"> 「子育て世代」に関わる手続から優先してオンライン化を進め、全世代へと広げる 「国民の利便性向上に資する手続」を優先的に進める。本人確認を要する手続は「びったりサービス(国)」を、本人確認が不要の手続は「共同化システム(府)」を利用し、他のサービスの利用も検討する オンライン申請は、令和4年度中に所属利用実績100%(令和3年度:28所属)と「特に国民の利便性向上に資する手続」(子育て15手続、介護11手続)として選定している手続をオンライン化する 2026年度までに「申請・手続きナビ」(市HP)に掲載している手続のオンライン化を進める 	【指標1】国民の利便性向上に資する手続のオンライン化率 5.3%	→	70%	20.23%	R4年度は「びったりサービス」の手続きを有効化し、マイナンバーカードによる本人確認ができる手続きを増やした(びったりサービス又はLoGoフォーム、府共同システム R4末:40と13) ※市独自の手続きは262の分母に含まれていない	オンラインで可能な手続きが申請者から分りにくいため、webページ等からの入口を分かりやすく整備する必要がある。	オンライン申請をまとめて探せるポータルを設置などを検討	30%
						【指標2】申請・手続きナビ掲載手続きのオンライン化率 5.4%	→	70%	17.39%	転入転出ワンストップサービスに対応したため、利用できる手続きが増加	オンライン申請が可能となった場合にリンクを手動で貼る必要がある 部署によって取組状況に差が見受けられるため、さらに周知が必要	「手続きナビ」のメンテナンス体制を整える 関係課への声掛けや、庁内への定期的な照会などを行う	25%
	8	AIやRPAを活用した業務プロセスの構築	デジタル政策推進課	<ul style="list-style-type: none"> マウスやキーボードを操作して行う単純・定型かつ大量のデータ入力作業等を自動化⇒正確性の向上と処理時間の短縮化を図り、住民対話や企画立案などの業務へ注力できる業務環境を整備する 	<ul style="list-style-type: none"> 取組項目5,6と連携し業務フロー見直し中で、AI-OCRやRPA等による業務効率化を図る 定期的に勉強会を重ね担当者やDX推進員のスキルを高める 「導入≠目的化」に向け、事前の効率化(業務削減時間やミスの発生割合など)予測と、導入後の検証を実施する その事務の目的及び必要性を理解し、事務の見直しも含めて検討する 	【指標】業務プロセスでAIやRPAなどICT技術の活用を図った業務及び削減時間数 24業務 1,500時間	→	50業務 3,000時間	25業務 1,439時間48分	RPA、AI-OCR利用による削減対象業務数:21 RPA、AI-OCR利用による削減時間:788時間58分 その他事務改善(VBA等)による削減対象業務数:4 その他事務改善(VBA等)による削減時間:650時間50分	<ul style="list-style-type: none"> RPA、AI-OCRを業務利用した結果、所属での業務への取り組み方がどのように変容したか確認する必要がある。ただし着手時期が早い事例は、RPA、AI-OCRの利用期間が長かった分、所属の中でその利用が「あって当然」の認識になるため、所属側がRPA、AI-OCRの利用によりどう変化したかを認識しづらい傾向にある。 RPAを活用できる人材を組織内で増やす必要がある RPAライセンス数が1のため2ユーザ同時に利用できない 	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年度から新規にRPA、AI-OCRを業務利用した事例について、令和5年度から所属での業務への取り組み方(どのような変化が生じたか)ヒアリングを実施して行動変容の内容を確認する DX推進員の2年目の活動内容にRPAの活用を取り入れる RPAシステムの利用ライセンス数を追加する 	35業務 2,100時間 新規取組事例に対するヒアリングの実施率:100%

基本方針	No.	取組項目	担当課	めざす方向	実施内容	指標			令和4年度の取組状況		令和5年度に向けての取組	
						現状値 (2021年度)	目標値 (2026年度)	R4年度 指標実績値	取組実績	令和4年度末 課題事項	令和5年度 取組事項	令和5年度 目標値
3 福知山市職員としての資質の向上	9	チャレンジ目標の設定や人事評価の見直し	職員課	・職員の自主性・挑戦心を育成することを目的に、自身が担当する業務又は市全体に係る業務の中で、現在より1段階上をめざし取り組むためのチャレンジ目標を設定する ・管理監督職は職員の「やる気」を引き出し、何事にも積極的に挑戦できる職場環境を整備する ・チャレンジ目標の設定と併せ人事評価制度を見直し、「やる気」のある職員が活躍できる場や評価体制を構築する	・一般職員の人事考課制度による評価内容に「チャレンジ目標」を導入し、令和6年度より本格運用を開始する (令和4年度～5年度は制度構築と試行運用期間)	【指標】チャレンジ目標達成率 — → 60%	86.2%	令和4年度一般職の人事考課調書にチャレンジ目標の項目を設けて、試行運用として考課を行った。	職員の「やる気」を引き出し、何事にも積極的に挑戦できる職場環境を整備し、指標以上の成果を出しているが、個々の目標設定や評価基準の検証が必要	・人材育成基本方針改定に合わせてチャレンジ目標の設定基準と評価ポイントの整備 ・人事考課制度の見直し	【指標】 チャレンジ 目標達成率 60%以上を維持	
	10	OJTIに重心を置いた職員育成と管理監督職の資質向上	職員課	【OJTIに重心を置いた職員育成】 人材育成基本方針、業務管理研修体系を見直し、多様化・複雑化する市民ニーズを把握し必要な対応を臨機に出来る人材育成に向けて研修体系を整備する 【管理監督職の資質向上】 全ての職員育成が適切にできるよう職場の環境整備を行い、管理監督職のマネジメント力の向上を図る ★職員が働きやすい職場環境を作り、メンタル不調で休職する職員ゼロをめざす。	【OJTIに重心を置いた職員育成】 令和4年度に福知山市人材育成基本方針及び業務管理研修体系を見直し、令和5年度から運用を開始。ついで、制度の再構築(令和4年度試行) 【管理監督職の資質向上】 一般職員アンケートで、求められる管理監督職像を明確にする ・職場内の風通しを良くし、組織の活性化を図る (職員アンケートは令和5年度末まで試行期間と、この間の実績で2026年度の目標値を定める)	【指標1】ストレスチェックでの高ストレスの割合 7.40% → 5%以内	8.8%	本人の希望があれば、産業医、公認心理士の面談を受けることができる環境を整えた。	職員の一体感がなく、業務過多で時間的余裕がないと感じている職員が多い。	職員の心身の健康管理やワーク・ライフ・バランスの取組みなど職員がその能力を最大限に発揮できる職場環境づくりをめざす。	ストレスチェック高 ストレス者割合 7.0%	
						【指標2】職員アンケートによる職場満足度(5段階評価の3以上) — → (仮)60%	仕事へのやりがいを感じている職員の割合70%	人事考課により、挑戦や努力を評価している。	職員の業務に対する二極化(前向き・後ろ向き)の傾向がある。	人材育成基本方針改定の中で、より求められる職員像を明確にし、一体感のある働きやすい職場環境づくりを目指す。	職場満足度5段階評価のうち3以上の割合50%	
						【指標3】時間外勤務の縮減 14.0時間 /1人・月 → 12.0時間 /1人・月	14.8時間	管理監督職に前年度実績の状況を共有して時間外勤務の縮減を図った。	管理監督職の時間外勤務命令への意識を高める取組が必要	時間外勤務の多い部署について、3か月ごとに状況を管理監督職へ共有し、再度、縮減に向けた取組みを促す	12.0%	
11	部課横断的な事業推進・自主研究チームの形成および活用	経営戦略課	【部課横断的な事業推進】 時代の変化を機敏に捉え、多様化・複雑化する市民ニーズを的確に把握し、事業の実施や課題の解決を図るため、柔軟に部課横断的な事業推進チームを立ち上げ取組を進める	取組項目14「会議体見直し」と併せ、部課横断的に結成される推進組織の取組状況、成果及び課題等を整理し、事業推進チームが効果的に機能する仕組みを構築する(令和5年度末まで)	【指標1】事業推進チームの仕組の構築 — → 2023年度 仕組構築	既存会議体の見直し	取組項目14「会議体見直し」の取組で、対象となる42の会議主管課に対して、実施状況等に関する調査を実施	42の会議体及び、その他のプロジェクトチームなど、現行の会議やプロジェクトの現状・課題を整理した上で、事業推進チームの立上げに係る仕組を構築する必要がある	取組項目14「会議体見直し」対象の会議以外に、その他プロジェクトチーム等についても、各プロジェクト主管課と今後のプロジェクトのあり方について協議を行い、整理を行う。 あわせて、事業推進チームが効果的に機能する仕組みを構築する。	仕組構築		
		職員課	【自主研究チームの形成】 職員自身の様々な問題意識や向上意欲により、自己研鑽に励む自主研究グループの活性化を図る	【事業推進チームの形成】 基本方針3及び取組15により、職員自身の課題意識に基づく自発的な事業推進チームの形成を組織として支援し、部課横断的な課題の早期発見及び解決、施策並びに事業の確実な推進に取組む 【自主研究チームの形成】 自主研究チーム(補助金支出対象チーム)の成果を庁内へ周知し、「やる気」のある職員の活動・活躍を応援する	【指標2】自主研究チームの成果公表件数 — → 5件	0件	令和5年2月の派遣職員成果発表会内で、活動案内を実施	自主研究グループの成果を業務に活かすための取組が必要	派遣職員成果発表会内での自主研究グループの効果的な成果発表の実施	成果発表件数 3件		
12	地域の諸課題を自分事として受け止め改善に取り組む人材の育成	職員課	・職員に対して、地域の実情を知る機会を増やし、地域課題の解決する能力を向上させる ・パラレルキャリアの活動を推進する	・取組項目10によりOJTIに重心を置いた職員育成と併せ、地域と関わりを深める職員の研修体系を確立する。 ・職場外での経験や人脈など、日常生活を含めたあらゆる事柄を積極的に業務に活かす意識や姿勢を育成する上で、パラレルキャリアの活動を推進するため、庁内向けに事例紹介を行う。	【指標】職員が行うパラレルキャリア活動件数 — → 400件	地域貢献活動を行う職員(過去の取組を含む) 269人	パラレルキャリアについて職員への周知が十分でなかった。	毎年、自己申告書記入時に地域活動・社会貢献活動について確認しているが、職員の取組の意識付けとしてタイミングが遅い	早い段階で職員にパラレルキャリアの案内を行い、活動の推進を図る	地域貢献活動を行う職員数 300人		

基本方針	No.	取組項目	担当課	めざす方向	実施内容	指標			令和4年度の取組状況		令和5年度に向けての取組			
						現状値 (2021年度)	目標値 (2026年度)	R4年度 指標実績値	取組実績	令和4年度末 課題事項	令和5年度 取組事項	令和5年度 目標値		
4 持続可能で質の高い行政経営の確立	13	「福知山市持続可能な財政運営の基本方針」の策定と財政4指標の健全性堅持	財政課	総合的な市政運営の指針である「まちづくり構想 福知山」に掲げる政策・施策を推進していくため、「福知山市持続可能な財政運営の基本方針」を定め、財政の健全性を堅持する	<ul style="list-style-type: none"> 「福知山市持続可能な財政運営の基本方針」で掲げる財政指標について基本的な考え方を示し、令和8年度の目標数値を設定し財政運営を行う 新型コロナウイルスや自然災害など緊急の財政出動が必要な場合もあることから、当該項目の最終評価は2026年度決算における財政指標により判断する 	【指標1】経常的な支出額	317.2億円	→	324億円以下	328.4億円	R4年度予算要求での経常経費シーリングの実施（行革期間前）、R5年度予算要求での経常経費シーリングの実施	<p>「経常的な支出額」については、行政の努力により圧縮できる余地が年々少なくなっている中、外的要因による増額圧力が高まっている。</p> <p>「公共施設等総合管理基金への積立額」については、公共施設マネジメントにより創出される土地も、公共施設マネジメントの取組の成熟に伴い、年々減少していく傾向にある。</p>	<p>「経常的な支出額」については、物価高騰等の動向を見据えつつ、市債の繰上償還や翌年度予算編成過程での精査などにより圧縮を図る。</p> <p>「公共施設等総合管理基金への積立額」については、公共施設マネジメントにより創出された土地の運用・売却額の進捗を踏まえ、予算補正による予算積立も実施していく。</p>	332億円
						【指標2】財源対策基金残高	44.0億円	→	40～45億円	46.7億円	残額を見据えた財政調整基金の活用（財政調整基金 積立額約5.1億円/取り崩し額4.2億円）			年度末残高 43億円
						【指標3】公共施設等総合管理基金への積立額	0.6億円	→	2.9億円以上/年	2.6億円	公共施設マネジメント創出土地の運用・売却収入の積立（約2.23億円） 予算積立の追加実施（0.35億円）			積立額 2.9億円/年
						【指標4】市民一人あたりの実質的な市債残高	166,462円/人	→	166,462円/人以下	147,681円/人	市債の繰上償還の実施（約6.1億円）			年度末残高 147,500円/人
	14	全庁的な庁内会議体の見直し	経営戦略課	<ul style="list-style-type: none"> 会議の性質（意思決定・課題解決・情報共有、報告など）により、開催方法や会議時間、開催頻度など、それぞれの会議体を有効に機能させ、効率的な運営を行う 内容、参加者が重複する会議体は集約し、会議体自体の見直しも合わせて行う 	<ul style="list-style-type: none"> 令和5年度末までに、要綱・規則等で規定のある庁内会議の開催の目的、頻度、参加者等を整理し、会議体の統合なども含め見直しを行う 会議開催に際しては、その目的や規模など会議の性質に合わせ、Web会議を積極的に導入し、全員対面による形態からリモートでの参加を前提としたハイブリッド方式で実施する 会議自体の効率化やペーパーレス化により、会議開催に要する準備時間や経費を削減し、効率的な会議運営を図る（指標の設定は、会議体見直しと併せて設定する） 	【指標1】庁内会議の見直し状況	-	→	2023年度 100%	会議体主管課との協議 13会議/42会議	庁内会議体の現状把握のため、調査を実施（開催状況、会議目的、開催方法、資料の共有方法、発言状況など）	アンケート結果だけでは捕捉できなかった内容について確認を行う必要がある。 見直し方法を整理するため、アンケート回答内容の背景や経過、代替手段の可能性等を確認する必要がある。	アンケート結果をもとに、全ての会議体所管部署に対してをめぐりヒアリングを実施する。（9月末） ・ヒアリング実施後、各会議体の見直し方法を整理する。	【指標1】100%
						【指標2】Web会議の実施割合（Webと対面のハイブリッド）	-	→	（仮） 75%	【指標2】41%	効率的な会議運営のため、Web会議への対応、ペーパーレス化、資料の事前配付等を進める必要がある。	会議の性質にもよるが、Teams等によるWeb会議の活用、資料データの事前配付など、効率的な運営方法を提案していく。	【指標2】49%	
	15	部長マネジメントの機能化と管理監督職のマネジメント力の向上	職員課 経営戦略課	<ul style="list-style-type: none"> 部長マネジメントを機能させ、部内の業務分担の適正化と業務量削減など業務改革、及び部局横断的な課題の解決に向けて、リーダーシップを発揮する 市重要施策の進捗状況に関し、行政の組織長としての結果責任・説明責任を果たす 管理監督職は、毎年度掲げる業績目標を意識し、常に一段上をめざす 	<ul style="list-style-type: none"> 【部長マネジメント】市重要施策の確実な推進と、課題の早期解決に向け、毎年度定める経営方針及び成果目標の達成状況を公表する（令和4年度：経営方針見直し、令和5年度：経営方針を市HPにて公表し、成果目標の達成状況は翌年度公表） 【管理監督職のマネジメント】人事考課（業績評価）において、管理監督職が掲げる業務目標に対し、110%以上の成果を達成する割合をめざし、職位に応じ係・課・部を運営する 	【指標1】経営方針の公表	-	→	2023年度 公表	公表済	経営方針の公表を経営会議で案内	各経営方針の記載内容について、調整・見直し等の方法や時期についてを検討が必要	次年度の作成依頼に向けて、記載事項や記載例をよりわかりやすいものに改善する。	【指標1】公表
						【指標2】業務目標に対する達成度110%以上の割合	2.79%	→	10%	6.25%	人事考課に関わる面談の機会に考課者において業績目標の進捗確認を実施した。	自己考課において110%以上の成果としない傾向がある	目標とする達成度を見据えて業務に取り組むよう、面談の機会を通して意識付けする。	【指標2】8.25%
	16	行政マネジメントシステムの機能向上とEBPMの推進	財政課 経営戦略課	<ul style="list-style-type: none"> 予算編成・予算執行・事業評価・事業見直しなど行政マネジメントサイクルの機能を発揮し、より効率的・効果的な市政運営をめざす 政策・事業目的を明確にした上で、合理的根拠に基づき立案するEBPMを推進する 	<ul style="list-style-type: none"> 令和4年度以降は事業評価によりデータシートを検証する データシート作成には、各課保有データに加え、位置情報システム、統計データなど客観的な数値データを積極的に活用し事業立案を行う 各所属が作成したデータシートの全庁共有を図り、データシートの精度向上に努める 	【指標】客観的なデータに基づく事業立案数	17件	→	50件	35件	データシートの精度向上のため、見本となるデータシートをガールーン資料集にて庁内に共有することを開始した。	本年の研修アンケートにおいて役職が高くなればなるほどデータを客観的な根拠資料として使ったことがないという回答が増えている。その中でもデータの見方がわからないという回答が多いのも管理監督職である。「データというものを受け付けられない」というデータへの嫌悪感を払拭する取組が必要ではないでしょうか。	データや数字という客観的なものへの嫌悪感を払拭する必要がある。管理監督職を対象としたデータの読み方を学ぶ研修を検討する。	50件
						【指標】客観的なデータに基づく事業立案数	17件	→	50件	35件	基幹統計データ、位置情報システムデータの取得方法や、それらを利用した効果的なグラフ作成方法について、職員研修を実施した。	数値データの効果的な見せ方（適切な種類のグラフを活用するなど）について、技術向上が必要である。	統計データ、位置情報システムデータの取得方法、効果的なグラフ作成方法について、職員研修を実施	