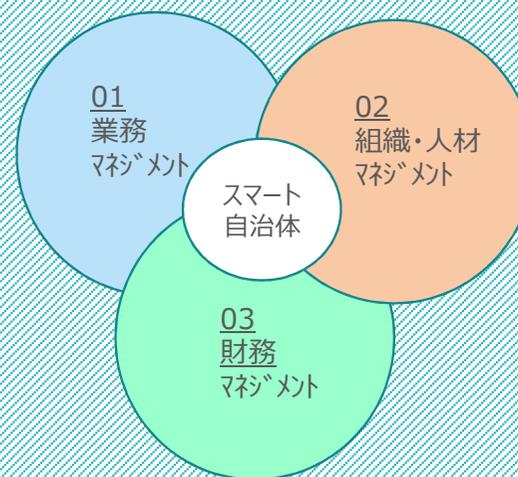


行政改革推進計画 (基本方針[素案])

佐世保市行政改革推進局

1	これまでの行財政改革	01
2	現状における課題	02
3	これからの行財政改革	
	①アプローチ	07
	②目指す姿	08
	③位置づけと計画期間	09
	④計画の方向性	10
	⑤体系・基本方針	11
	⑥推進体制	15
	⑦成果指標（KPI）	16
	参考資料 第6次行財政改革推進計画（継続取組）	17



第7次行財政改革推進計画とは…

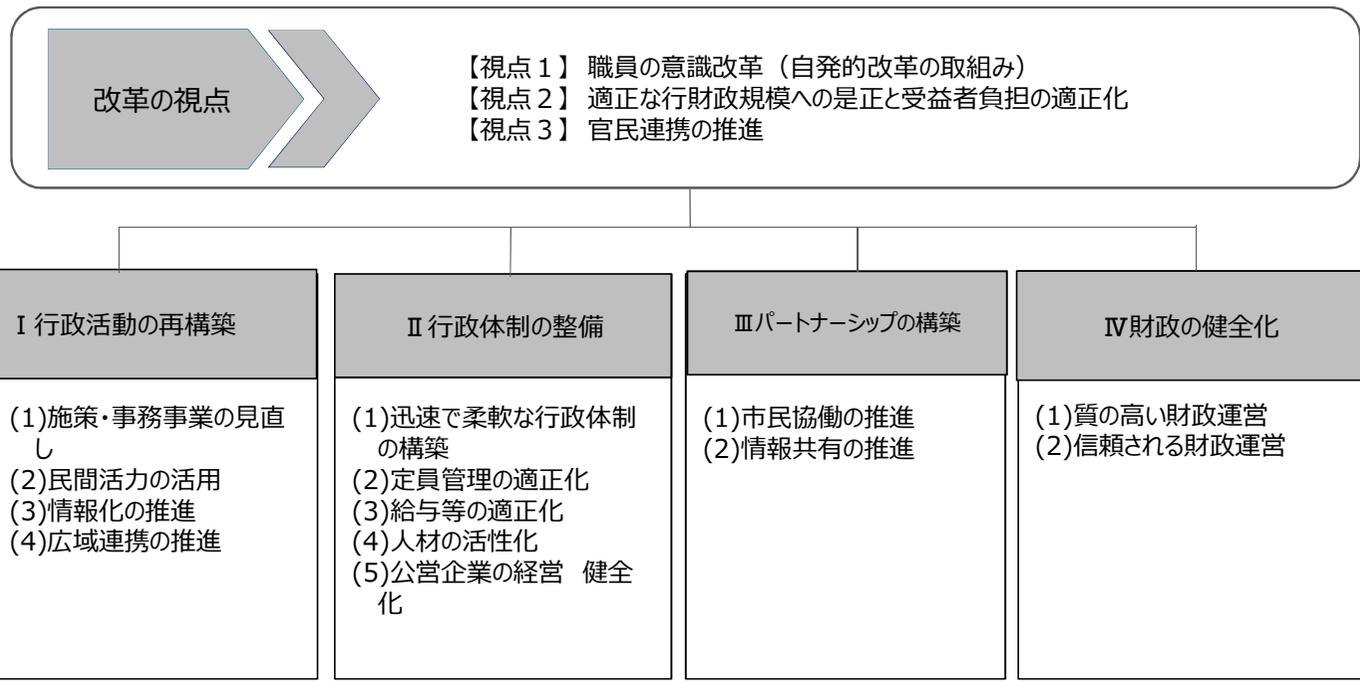
人口減少下や時代の変革期においても行政サービスを持続できる「スマート自治体への転換」を目指す姿に設定し、これまでの行財政改革の単なる延長線上の取組ではなく、「成果重視」、「選択と集中」の観点で抜本的に見直し、市民が実感できる具体的な成果を積み重ねていくことができる「新たな行財政運営」に向けた計画

1 これまでの行財政改革

第7次総合計画においては、将来像「海風薫り 世界へはばたく キラッ都 S A S E B O」の実現に向け 4つの分野における都市像を定め、都市像の実現に向け14の政策に取り組みまちづくりを進めています。

このまちづくりを進めていくにあたり、行政活動による効用を最大化することを目的に行政経営に取り組んでおり、第6次行財政改革推進計画（後期プラン）【計画期間：H29-R3】は、この行政経営の取り組みを行財政改革の面でサポートし、3つの改革の視点と4つの基本方針を定め、目標値を定め取組を進めています。

《第6次行財政改革推進計画（後期プラン）改革の視点と基本方針》



《目標値と中間実績》

- ① 収支不足の解消
 - ▶ 収支不足額 [H29～R2] 63.9億円
 - ➔ 改革改善額72.4億円【達成】
- ② R3.4.1現在の普通会計職員数（暫定配置除く）1,930人以下
 - ▶ H29.4.1 2,102人
 - ➔ R3.4.1 1,827人（△275人）【達成】
- ③ 財政の健全化
 - ▶ 財源調整2基金の残高（標準財政規模の10%以上）
 - H29 13.6% ➔ R2 13.6%【達成】
 - ▶ 実質公債費比率12%以下
 - H29 5.2% ➔ R2 4.3%【達成】
 - ▶ 経常収支比率90%以下
 - H29 91.5% ➔ R2 92.4%【未達成】
 - ※R2は未確定

1 これまでの行財政改革

《3つの改革の視点別の主な取組実績【H29-R2】》

視点1 職員の意識改革（自発的改革の取組）

- SWITCHプロジェクトによる業務改善意識の醸成
【改善取組：R1 486件→R2 711件】
- RPA・AIを活用した事務効率化
【R2:RPA 2,389時間(9課20業務)、文字起こしAI 1,129時間】
- 事務事業の整理合理化
 - ▶財源配分型予算編成によるスクラップ・アンド・ビルドの徹底及び3年毎のサンセット方式の実施等によるリーディングプロジェクトへの財源の重点配分

視点2 適正な行財政規模への是正と受益者負担の適正化

- 補助金等ガイドラインの策定【H29】、補助金等の見直し【R1～】
- 定員管理の適正化
【普通会計職員数（暫定配置除く）
H29.4 2,102人→R3.4 1,827人(△275人)】
- 公共施設適正配置・保全実施計画の実行による延床面積・維持管理経費の削減
【R2:対象面積808,136㎡→779,694㎡（△28,442㎡、△3.52%）】

視点3 官民連携の推進

- 民間活力の活用
 - ▶住民異動・戸籍窓口において転出入や出生等の手続きにあわせ、新たに子育てや介護など16種類の申請受付を開始（一部手続きのワンストップ化）、各種証明書発行業務の委託【H29】
 - ▶名切地区再整備の中央公園リニューアルにおいてPFIを導入【R1】
 - ▶自治体新電力会社「株式会社西九州させぼパワーズ」設立【R1.8】
 - ▶民間開発事業者との協働による官民連携の道路整備【R2】
- 地域コミュニティの再構築・活性化
 - ▶地域づくりを推進する新たな地域コミュニティ組織 地区自治協議会設立【H29：市内全域27地区】
 - ▶地区公民館のコミュニティセンター化【R3.4.1】

《改革改善効果額実績【H29-R2】》

（単位：億円）

改革改善内容	H29	H30	R1	R2	計
事務事業の整理合理化	1.96	1.89	2.32	△0.99	5.18
補助金の削減			0.60	0.20	0.80
人件費の削減		0.58	△1.10	0.55	0.03
適正な財政規模是正、受益者負担見直し	0.07	0.07	0.14	0.20	0.48
予算特別枠見直し		0.50	21.58	17.44	39.52
税収増加額	1.23	2.16	△1.38	△1.70	0.31
競輪事業特別会計繰入金等	0.07	0.13	0.12	0.95	1.27
未収債権縮減額	0.26	0.34	0.36	0.32	1.28
遊休財産の管理運用・処分額	0.91	0.95	1.39	1.05	4.30
基金活用額		4.05	8.36	2.98	15.39
公共施設適正配置等維持管理経費削減	0.70	0.83	1.08	1.21	3.82
合計（実績）	5.20	11.50	33.47	22.21	72.38
合計（計画）	6.15	7.25	32.88	22.83	69.11

2 現状における課題

本市の人口は減少傾向が続いており、2040年には2015年に比べ総人口で約4.4万人、生産年齢人口で約3.5万人が減少する一方で、75歳以上の後期高齢者人口は約0.6万人増加するなど、今後経済規模の縮小や市税収入の減少が懸念されるほか、医療・介護をはじめとした社会保障関係経費の増加や老朽化した公共施設・インフラの更新需要の集中に要する財源の確保、コロナ禍後におけるニューノーマル（新常态）への転換など、本市を取り巻く環境は一層厳しくなることが予測されます。

また新型コロナウイルス感染症への対応にとどまらず、近年の大規模自然災害の教訓を踏まえ、危機事態に対する職員の危機管理意識の向上を図る必要があります。

一方、昨今のICTの急速な進歩は、社会全体のあり方を根本的に変えつつあり、そのような先進技術を行政サービスへ応用することが期待されています。

このように今後も厳しい財政運営が見込まれる中、受益と負担の関係性を意識しながら財政の健全性を保ちつつ、新たな技術を積極的に活用し、市民の安全・安心を守り、「第7次総合計画（令和2年度～令和9年度）」に掲げる政策を着実に実現していくためには、前例踏襲で事務事業を継続したり、これまでの行財政改革の単なる延長線上の取組ではなく、「成果重視」、「選択と集中」の観点で抜本的に見直し、市民が実感できる具体的な成果を積み重ねていくことができる「新たな行財政運営」が求められます。

01 デジタル化への対応

社会環境の急速な変化や多様化・複雑化する市民ニーズへ対応し、市民サービスの向上に資する時間を確保するため、行政のデジタル化により効率的かつ効果的に業務を進めることが求められています。

また、新型コロナウイルス感染症への対応において、横断的なデータ活用が十分にできないなど、様々な課題が明らかとなる中、今後国・地方を通じたデジタル・ガバメントの動向を見据え、デジタル化の遅れに迅速に対処するとともに、ニューノーマル（新常态）の原動力として、制度や組織のあり方等をデジタル化にあわせて変革していくDX（デジタル・トランスフォーメーション）への対応が急務となっています。

02 事業の選択と集中

第6次行財政改革推進計画において数値目標としている収支不足額は解消していますが、KPI寄与度を基にした各部局における事務事業の再構築[見直し・廃止]や仕事の見直しが進まずに、予算編成における査定や財源調整により行われているものが見られます。さらに新規事業の上乗せによる業務過多により、見直しが進まなくなるという構造的な課題もあります。

そのため効果的・効率的な行政経営（行政評価、予算配分、人員配分）の仕組みの再構築を検討する必要があります。

※PPP/PFIとは

<PPP> Public Private Partnership 行政と民間が連携して「公共サービスの提供等」を効率的かつ効果的に行うこと。

<PFI> Private Finance Initiative 公共施設等の設計、建設、維持管理及び運営に民間の資金やノウハウを活用し、行政が直接実施するよりも効率的・効果的に公共サービスを提供する戦略的（Initiative）手法。PFIはPPPを実現するための代表的な手法。

03 行政サービス水準の維持向上

民間活力の活用（委託、指定管理、PPP/PFI※、第三セクター、連携・協働など）により、民間の持つ資金やの多種多様なノウハウを利用しコスト縮減や財政負担の平準化、工期の短縮等を図りつつ行政サービス水準を維持向上させていくかといったことについて、名切地区再整備（PFI）等の官民連携の手法を更に発展させ、取組むことが必要となります。

また、県と市間の地方内分権を進めるとともに、中核市としての役割を果たしていく必要があります。

2 現状における課題

04 職員数の適正化

定員管理の適正化については、他の中核市との比較やトップランナー方式の導入を見据えて削減数を設定した普通会計職員数の削減目標（R3.4.1現在で1,930人以下[暫定配置等を除く]）を達成しましたが、人口減少化にあつて、今後新たな行政需要への対応する際にも、適正な職員数や給与等の状態（適正な総人件費）を維持する必要があります。

また、部署による業務量の偏りがみられることから、既存の職員配置数の検証を行う必要があります。

05 職員のパフォーマンス向上

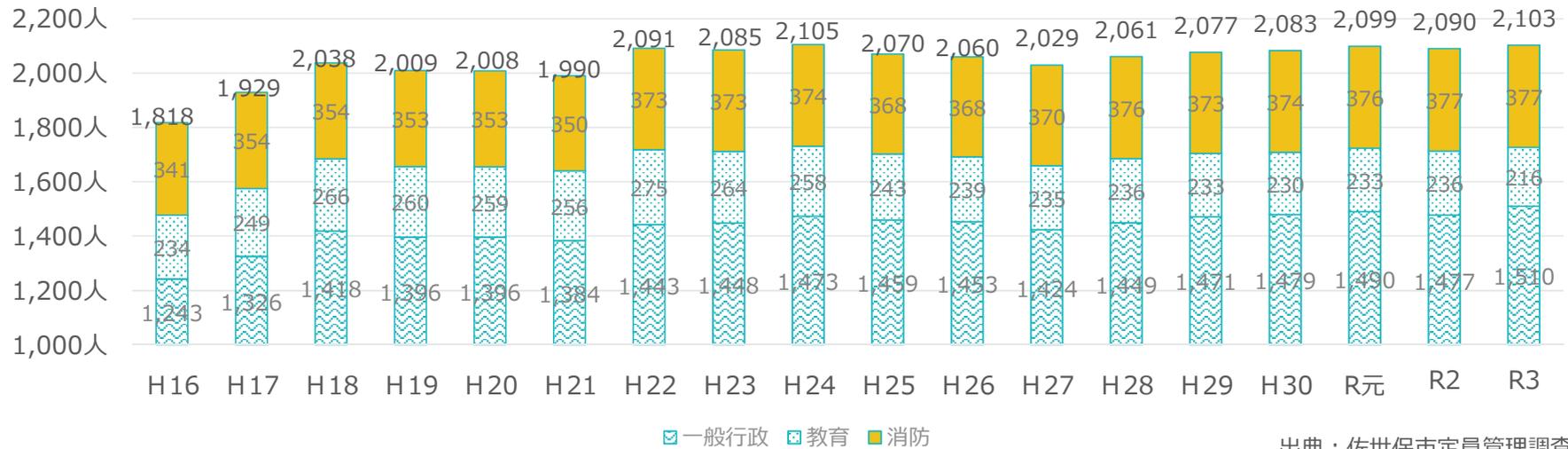
改革の視点として「職員の意識改革（自発的改革の取組）」を掲げ、人材育成型の人事評価やその評価と連動した職員研修の実施、SWITCHプロジェクトによる業務改善意識の醸成などを進めていますが、時代の変革期においては、さらなる職員のパフォーマンス向上が必要となります。定年延長も見込まれる中、職員の多様な潜在能力を最大限に引き出し、ワーク・エンゲージメント（働きがい）を高める新たな人事制度面の仕組みの導入や職場風土の醸成手法を検討する必要があります。

06 職員の確保

生産年齢人口が減少する中で、採用試験の受験者（事務職・大学）については、近年、減少傾向にあるほか、獣医師や薬剤師等の資格職については、試験を実施しても受験者が集まらず、慢性的な欠員状態となっています。

そのような中、佐世保市役所が魅力的で選ばれる職場となるような取組が必要となっています。

また、DXなどの先進技術に係る専門性の高い業務に対応するため、民間の人材を登用するなどの手法を検討する必要があります。

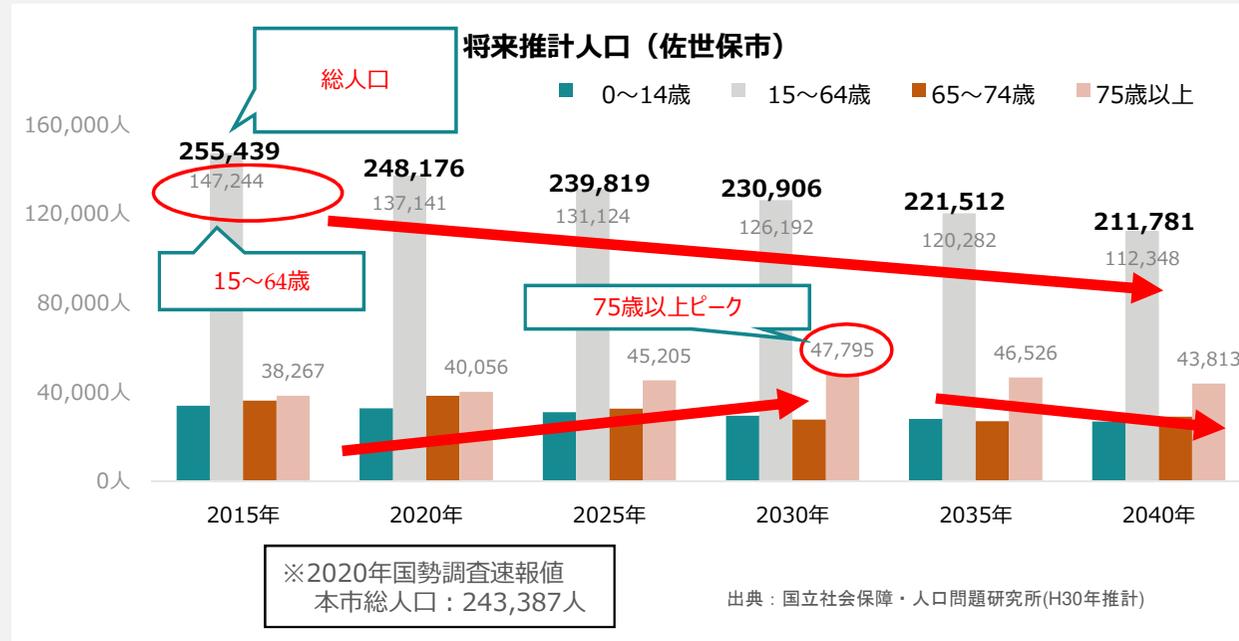


2 現状における課題

07 財源の確保

今後生産年齢人口の減少等により、地方交付税額が影響を受け、税収の増加も見込めない中、総合計画の着実な推進にあたっては、引き続き歳入と歳出の乖離が見込まれている状況を踏まえると、新たな自主財源をどのように確保していくか、従来とは違う発想で取組むことが必要となります。

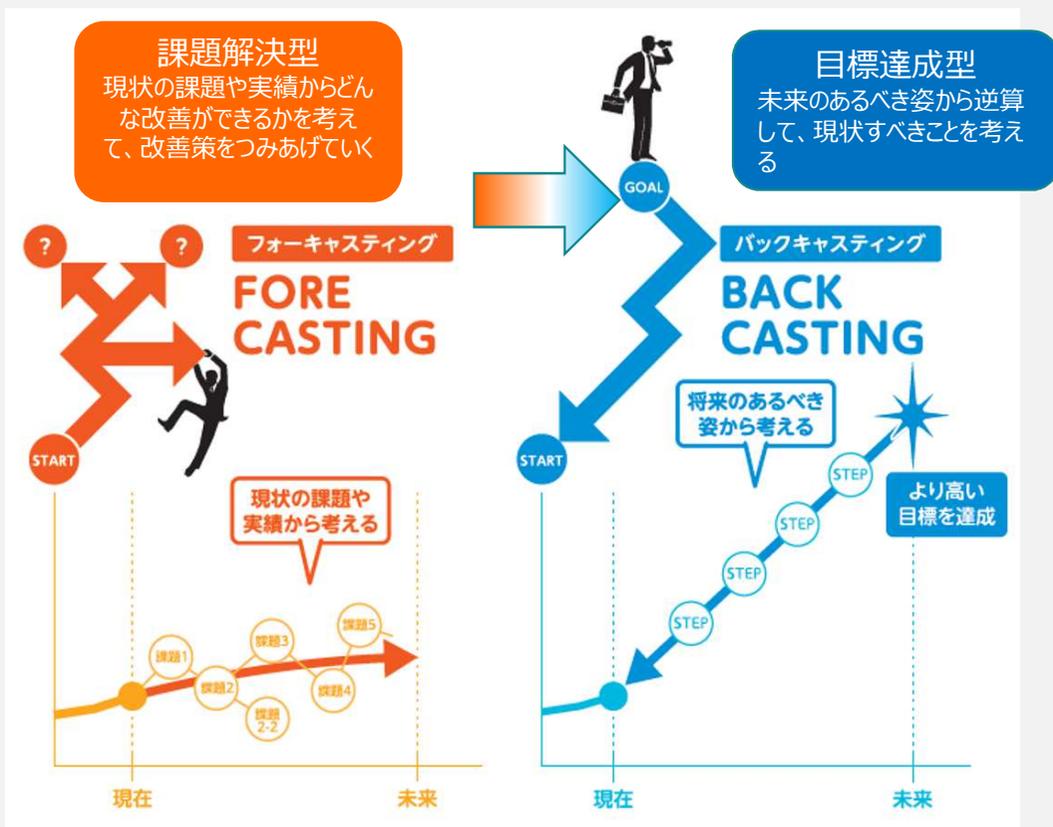
自主財源の根幹である都市税源の充実に向けては、地方が担う事務と責任に見合う税財源配分を基本とした税源移譲による地方の財政自主権を拡充するため、引き続き国に対して働きかけを行うことも必要です。



3-① これからの行財政改革～アプローチ～

自治体戦略2040構想研究会[総務省所管] 第二次報告(抜粋)

- 今後、自治体においては、労働力の厳しい供給制約を共通認識として、2040年頃の姿からバックキャスティングに自らのあり方を捉え直し、将来の住民と自治体職員のために、現時点から、業務のあり方を変革していかなければなりません。
- 従来の半分の職員でも自治体として本来担うべき機能が発揮でき、量的にも質的にも困難さを増す課題を突破できるような仕組みを構築する必要があります。



SDGsの目標

- 持続可能な開発目標（SDGs）とは、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された2016年から2030年までの国際目標です。
- SDGsに掲げる「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、本市においても第7次佐世保市総合計画に掲げられた各政策の推進と関連付けさせており、行財政改革に関するものとして、目標の「11住み続けられるまちづくりを」、「16平和と公正をすべての人に」の2つ位置付けています。
- この2つの目標だけでなく、行財政改革は行政運営を持続可能なものとするという趣旨からその他の目標も含め、SDGs全体の下支えをするものです。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



3-② これからの行財政改革～目指す姿～

【目指す姿】

スマート自治体※への転換

デジタル技術の活用やBPR（業務プロセスの見直し）を進めることで仕事のやり方を見直し、業務の効率化を図るとともに、職員の働きがいを高め、職員がいきいきと働きイノベーションを創出できる職場風土を醸成します。人口減少下や時代の変革期においても市民サービスの質を向上させ、行政サービスを持続的に提供できる自治体を目指します

全庁横断的な取組

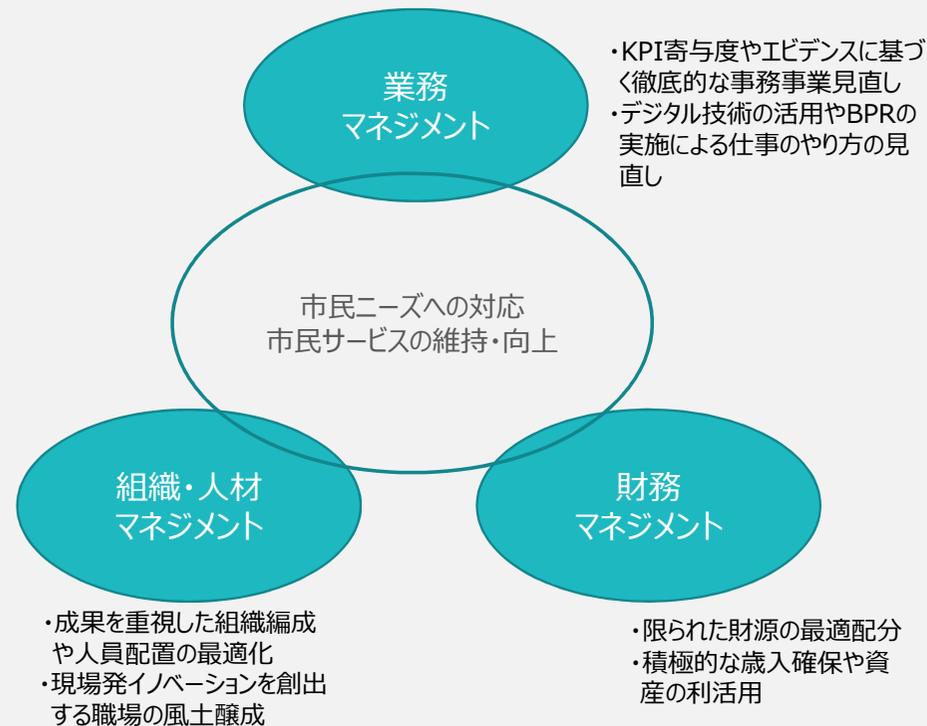
新たな行政サービスの提供手法や職員の働き方改革、部局マネジメント・部局間連携を強化する仕組みの構築、自主財源の確保、官民共創の推進などの重点取組を「第7次行財政改革推進計画」において定め、全庁共有し推進

連携
補完

部局による取組（自主経営）

部局長が成果（KPI）向上に向けて強いリーダーシップを発揮し、自部局内をマネジメント

【部局長によるマネジメント（イメージ）】



今後の行財政運営において、新たな行政サービスを提供する手法や職員の働き方を改革する取組をはじめ、各部局のマネジメントを強化する仕組みの構築や自主財源の確保、官民共創の推進などの全庁横断的な重点取組を「第7次行財政改革推進計画」として定め、全庁で共有し進めていくこととします。取組にあたっては、本計画における全庁横断的な取組と併せて、部局長が成果（KPI）向上のため強いリーダーシップを発揮し、自部局内のマネジメント（自主経営）に取組むことで全体最適化を図っていきます。

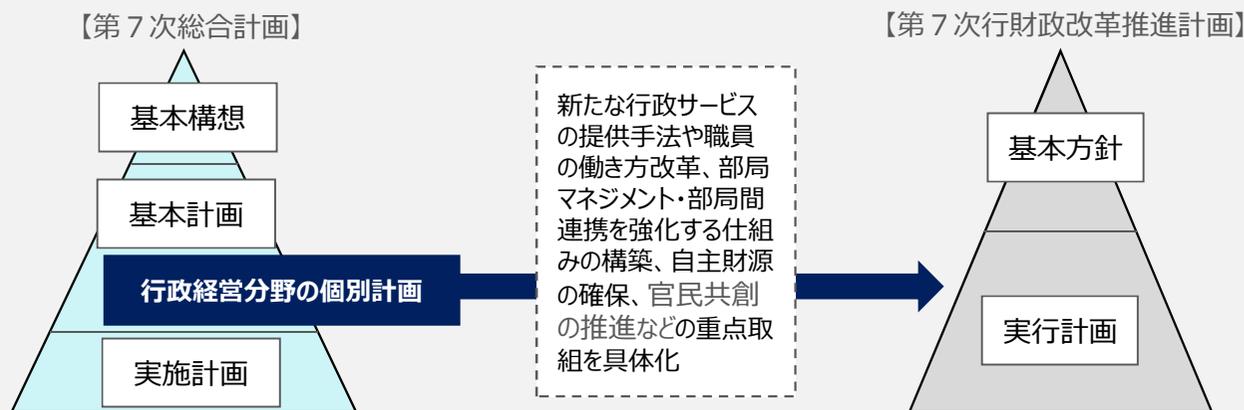
※スマート自治体とは

人口減少が深刻化しても自治体が持続可能な形で行政サービスを提供し続け、住民福祉の水準を維持し、職員を事務作業から解放して職員でなければならない、より価値のある業務に注力し、ベテラン職員の経験をAI等に蓄積・代替することで団体の規模・能力や職員の経験年数に関わらずミスなく事務処理を行える自治体のこと。〔令和元年5月「地方自治体における業務プロセス・システムの標準化及びAI・ロボティクスの活用に関する研究会」報告書から抜粋〕

3-③ これからの行財政改革～位置づけと計画期間～

①計画の構成

策定の趣旨、取組の方向性等を示した「基本方針」と、具体的な取組内容を示した「実行計画」の2層で構成します。「実行計画」は毎年度進捗管理を行います。



②計画の期間

令和4年度から令和9年度[第7次総合計画の終了年度]までの6年間とし、前期3年[令和4～6年度]、後期3年[令和7～9年度]の実行計画を策定します。

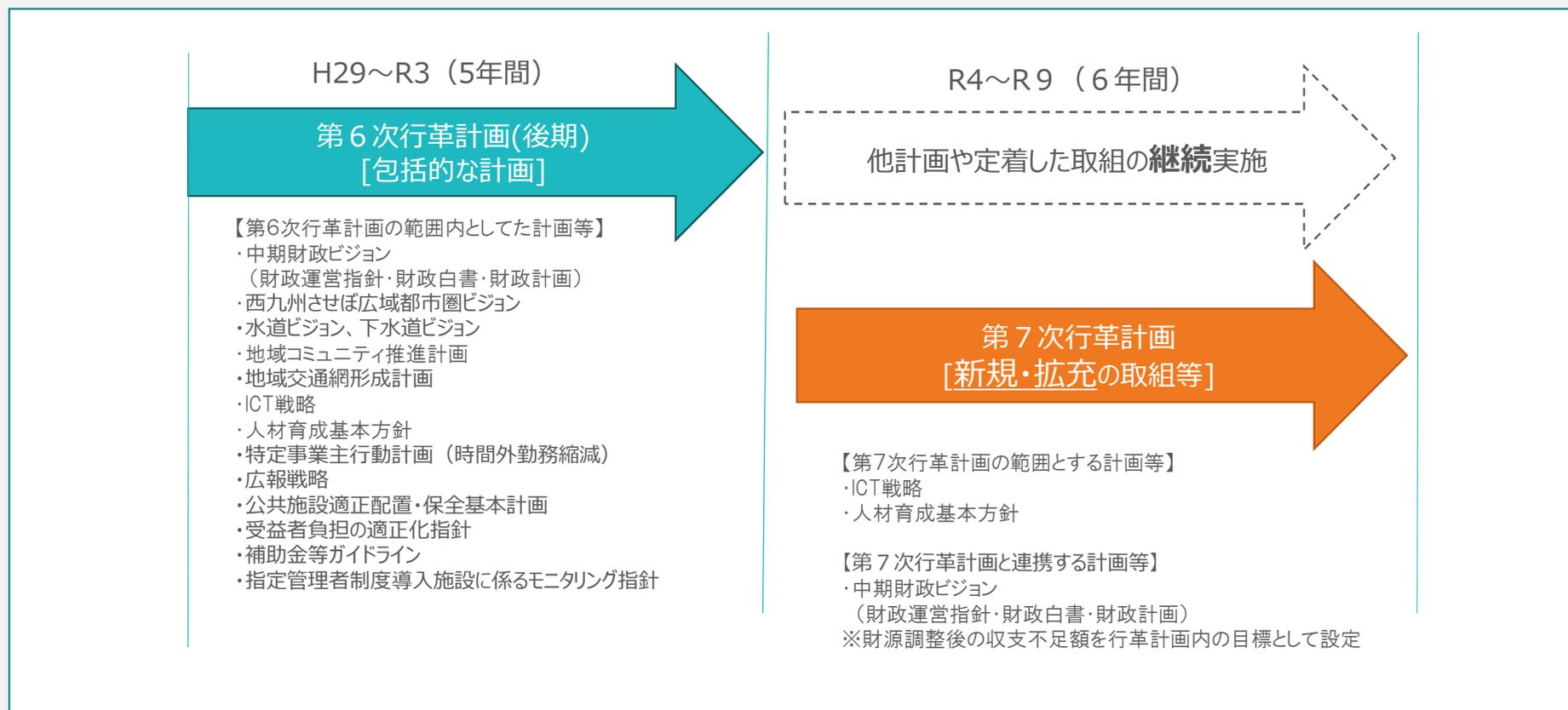
計画	区分	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9
第7次総合計画	基本構想	基本構想【8年】 《R2～R9年度》							
	基本計画	基本計画【4年】 《R2～R5年度》				基本計画【4年】 《R6～R9年度》			
第7次行財政改革推進計画 (仮称)	基本方針	策定		基本方針【6年】 《R4～R9年度》					
	実行計画	策定		前期実行計画【3年】 《R4～R6年度》			後期実行計画【3年】 《R7～R9年度》		

3-④ これからの行財政改革～計画の方向性

第6次行財政改革推進計画（後期プラン）【現計画】においては、他の個別計画等で推進している行革の取組も含めて掲載するなど、行革全般の取組を網羅した包括的な計画としていました。「第7次行財政改革推進計画（仮称）」では、他の個別計画等との重複を一定整理しながら、「スマート自治体」を実現するため、組織の活性化を図るとともに、全庁横断的に実施すべき新たな取組や拡充する取組を重点的に推進します。

財源調整後の財政計画における収支不足額を第7次行財政改革推進計画の取組効果による目標額※とし、「業務マネジメント改革」、「組織・人材マネジメント改革」、「財務マネジメント改革」の3つの「取組体系」により取組を進めます。

※ 計画策定時に計画期間中に生じる収支不足額を見込み本計画の目標として設定する（年度ごとの見直しは行わない）



第7次行財政改革推進計画の体系

I 業務マネジメント改革

- (1)行政経営サイクルの確立
 - KPI評価に基づく既存事業ヒアリング
 - 総合計画審議会による事業チェック
 - 既存事業見直しガイドラインの策定
 - 政策・施策体系に合わせた組織・機構の見直し
 - 部局横断プロジェクトチームの制度化
- (2) 行政のデジタル化等による業務変革
 - DX化の推進（DX戦略）
 - 事務標準化に係る研究
 - テレワーク（在宅勤務）導入に向けた労務環境の整備
 - 庁内共通事務の標準ルール策定
- (3) 官民共創の推進
 - PPP/PFI導入の推進
 - 新たな委託制度の調査・研究
 - 民間事業者からの提案制度
 - 包括連携協定の締結に向けた部局連携

II 組織・人材マネジメント改革

- (1)組織・人材の活性化
 - ジョブローテーションの導入
 - 人事異動に係る庁内公募制度の拡充
 - メンター制度の導入
 - 消防局ジョブローテーションの導入
 - SWITCHプロジェクトへ提案部門導入
 - 派遣研修受講者の有効活用
 - 採用試験の手法見直し
 - 獣医師等の資格職の確保
 - 副業人材の登用
 - 定年延長に伴う役職定年制の導入
 - 定年前再任用短時間勤務制度の導入
 - 障がい者雇用の促進
 - 女性活躍・採用増加のための作業部会の創設
- (2)内部統制の整備
 - 内部統制制度の見直し
- (3)ワーク・ライフ・バランスの推進
 - 勤務時間の適正な管理の推進
 - ノー残業デー見直し
 - 男性の育児休業の取得促進
 - 日勤救急隊の導入
- (4)組織・機構見直し、定員管理
 - 業務の繁閑に応じた体制構築
 - 債権管理体制の一元化
 - 業務執行調査
 - 部局マネジメント力の強化
 - 正規・非正規の役割整理
 - 公用車のノンプロ化

III 財務マネジメント改革

- (1)安定的な財政運営
 - ふるさと納税型クラウドファンディングの導入
 - 予算執行状況調査の実施
 - 法定外目的税の導入検討
 - 広告事業実施要綱の見直し
- (2)ファシリティマネジメントの推進
 - 包括的民間委託の導入
 - 公用車の集中管理による業務効率化と台数の適正化
 - カーシェアリング等導入可能性の検討

3-⑤ 基本方針 1 業務マネジメント改革

限られた行政資源を最大限活用し、効果的・効率的に施策を推進するためには、本市の行政資源を最適配分するとともに、今後労働力人口の減少が見込まれる中、現在より少ない職員体制でも本来担うべき機能が発揮できる自治体を実現することが必要となります。

DX（デジタル・トランスフォーメーション）を推進し、デジタル技術の徹底的な活用やBPR（業務プロセスの見直し）を進めることで仕事のやり方を見直し、市民サービスの向上と業務の効率化に取り組めます。[『DX戦略（仮称）』と連携]

官民共創の推進にあたっては、本市に関わる多様な主体がそれぞれの役割をしっかりと踏まえ、力を結集し、強みを活かすことで、施策の最適化を図ることが重要であることから、様々な主体との連携・協力を探りながら、これまで以上に民間の持つノウハウや知見を活用し、行政サービス水準の維持向上やコスト縮減等が可能である場合は、積極的な活用を図ります。

01

行政経営サイクルの確立

佐世保市総合計画に掲げる政策を着実に実行するため、PDCAのマネジメントによる行政経営サイクルにより、毎年、事業の必要性や効果等を点検し、見直しを行っていきます。

既存事業の成果による検証を行い必要に応じ、事業の再編等を実施します。

また、第7次総合計画（後期基本計画）の政策・施策体系に合わせ戦略的に展開できる組織・機構の構築を行うとともに、課題に対して複数部局で対応が必要な案件について、部局横断で取り組む体制の制度化を進めます。

- ✓KPI評価に基づく既存事業ヒアリング
- ✓総合計画審議会による事業チェック
- ✓既存事業見直しガイドラインの策定
- ✓政策・施策体系に合わせた組織・機構の見直し
- ✓部局横断プロジェクトチームの制度化

02

行政のデジタル化等による業務改革

これまで、本市では、証明書等のコンビニ交付サービスの開始など、市民サービスの向上につながる取組に加え、AIやRPAの導入等、効率的な行政運営を目指した取組を進めてきました。

さらなる市民サービスの向上に向けて、今後は佐世保市DX戦略に基づき、ICTを原動力としたまちづくりを推進します。

- ✓DX化の推進（DX戦略）
- ✓事務標準化に係る研究
- ✓テレワーク（在宅勤務）導入に向けた労働環境の整備
- ✓庁内共通事務の標準ルール策定

03

官民共創の推進

民間委託、指定管理者制度など従来の手法の有効活用はもとより、今後、事業の実施にあたってはハード・ソフトのいずれにおいても、広くPPP/PFIの手法を採用できないかという視点を持って検討することを標準化します。

また、将来的に事業化の可能性のある分野については、民間事業者へ情報公開するなどして、アウトカム（求められる市民サービス）を共有し、民間における事業継続・経営の視点、行政における公共的視点というお互いの立ち位置を理解しつつ、共に創り上げる官民共創を推進します。

加えて、行政サービスを提供する上で、今後は担い手不足の深刻化が懸念されることから、提供体制のあり方について検討を行います。

- ✓PPP/PFI導入の推進
- ✓新たな委託制度の調査・研究
- ✓民間事業者からの提案制度
- ✓包括連携協定の締結に向けた部局連携

3-⑤ 基本方針2 組織・人材マネジメント改革

多様化・複雑化する課題や時代の変化にスピード感を持って的確・柔軟に対応し、市民から信頼される市役所であるためには、職員の能力・意欲の向上とそれらを最大限引き出す質の高い人事制度の構築に取り組むとともに、ワーク・エンゲイジメント（働きがい）を高め、職員の改革マインドの醸成を図ることで、自ら考え、自ら行動する職員による自立的なイノベーションを創出できる風通しの良い職場を実現し、組織・人材のパフォーマンスを最大化する必要があります。

そのため、人事制度・人材育成の充実や内部統制機能の強化のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や適正な定員管理などに取り組みます。[『佐世保市人材育成基本方針』と連携]

04

組織・人材の活性化

多様・複雑化する行政需要に対しこれまで以上に多様なキャリア・スキルが求められています。職員を安定的に確保するとともに職員の能力や仕事へのやりがいを高め、意欲的に業務に取り組むことができる環境を醸成する必要があります。

また、定年延長制度の導入に向けた準備を行い、制度を効率的に運用します。

- ✓ジョブローテーションの導入
- ✓人事異動に係る庁内公募制度の拡充
- ✓メンター制度の導入
- ✓消防局ジョブローテーションの導入
- ✓SWITCHプロジェクトへ提案部門導入
- ✓派遣研修受講者の有効活用
- ✓採用試験の手法見直し
- ✓獣医師等の資格職の確保
- ✓副業人材の登用
- ✓定年延長に伴う役職定年制の導入
- ✓定年前再任用短時間勤務制度の導入
- ✓障がい者雇用の促進
- ✓女性活躍・採用増加のための作業部会の創設

05

内部統制の整備

本市の内部統制は、市民に信頼される市役所を目指して、コンプライアンスの推進を第一義に、平成25年7月から独自の取り組みを進めています。

独自制度の導入から一定期間経過したものの依然として、リスク事案は発生していることから現行制度の見直しを行います。

- ✓内部統制制度の見直し

06

ワーク・ライフ・バランスの推進

男性の育児休業については、本市の取得率は令和元年度5.8%であり、近年上昇傾向にはあるものの、他団体と比較し低い状況であるため、対策が必要となっています。

職員1人あたりの平均で約9時間/月となっており、ここ数年はほぼ横ばいですが、80時間以上の時間外勤務を行っている職員もいる状況のため、さらなる取組を進めます。

- ✓勤務時間の適正な管理の推進
- ✓ノー残業デー見直し
- ✓男性の育児休業の取得促進
- ✓日勤救急隊の導入

07

組織・機構見直し、定員管理

取り巻く環境や時代の変化にスピード感をもった的確・柔軟に最適な組織体制の構築と人員配置に取り組みます。

事業の見直しや民間への委託、ICT化による業務効率化などを行い、行政規模に応じた定員の適正化を進めます。

定員の見直し計画に基づき、退職不補充等により段階的に職員数を削減するため、業務の委託等を進めます。

- ✓業務の繁閑に応じた体制構築
- ✓債権管理体制の一元化
- ✓業務執行調査
- ✓部局マネジメント力の強化
- ✓正規・非正規の役割整理
- ✓公用車のノンプロ化

生産年齢の減少等により税収増が見込めない中、受益と負担の関係性を意識しながら、将来世代に負担を先送りすることなく、適切な行政サービスを提供し続ける必要があります。そのため、更なる歳入の確保や歳出の見直し、ファシリティマネジメントの推進などを図り、持続可能で健全な財政運営の確立に取り組みます。

08

安定的な財政運営

ふるさと納税の4つの寄附目的に加え、ふるさと納税型クラウドファンディングを導入し、佐世保市が行う事業及びプロジェクトの賛同者を集め、本市における行政負担の軽減し効率的かつ効果的な行政運営を推進します。

また、使途（受益）と負担の関係を整理したうえで、宿泊税などの法定外目的税の恒久的な財源の導入を検討する必要があります。

加えて、公有財産を広告等で有効活用するなど、新たな財源確保に向けた取組みを推進します。

歳出の見直しに向けては、予算が効果的に執行されたかを確認し、その結果を次の予算に反映させる仕組みを導入します。

- ✓ふるさと納税型クラウドファンディングの導入
- ✓予算執行状況調査の実施
- ✓法定外目的税の導入検討
- ✓広告事業実施要綱の見直し

09

ファシリティマネジメントの推進

公共施設については、公共施設適正配置・保全基本計画に基づき、施設の集約化、複合化や長寿命化の取り組みを進めています。

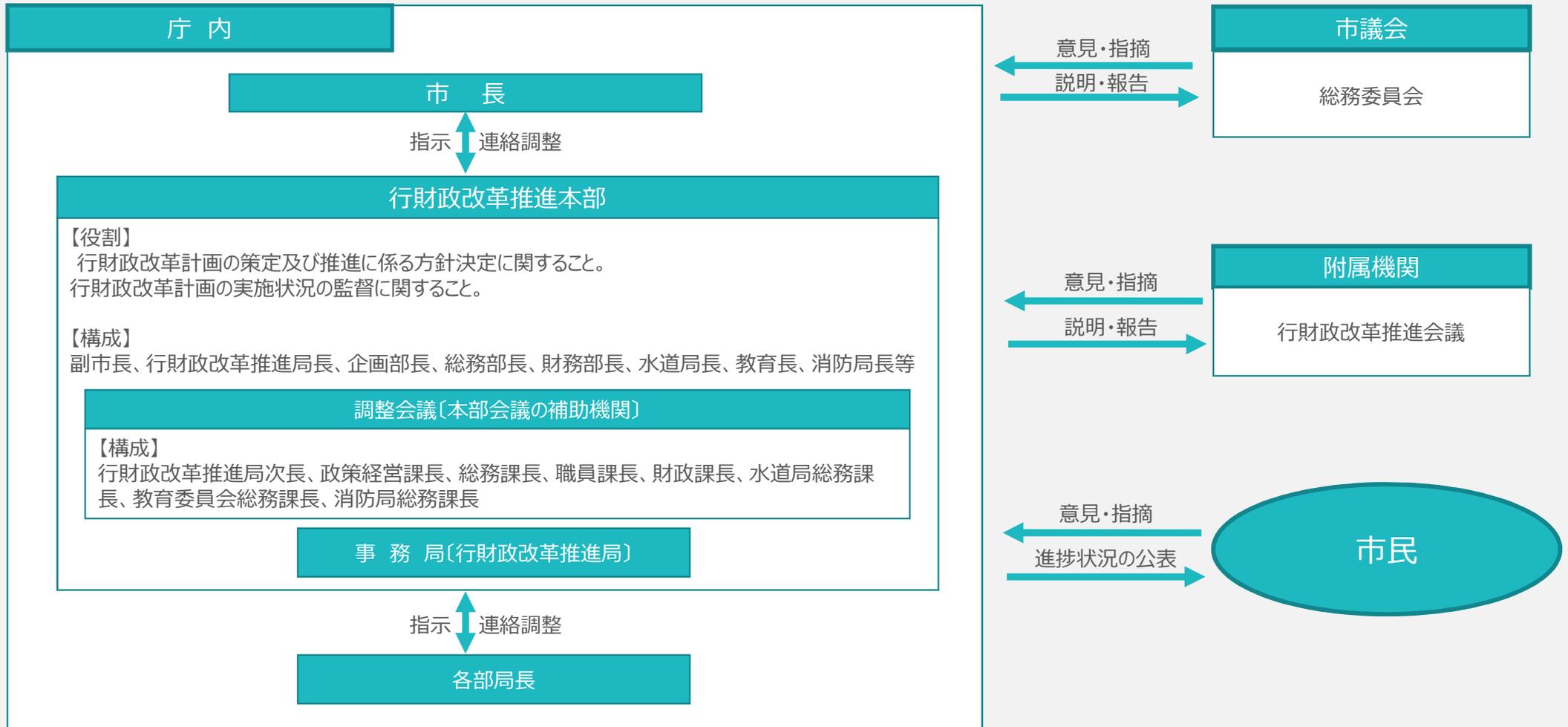
施設管理については、複数の公共施設の設備の保守点検や清掃、警備などの建物の維持管理業務を一括して委託する包括的民間委託制度を導入し、維持管理に係る業務の効率化するとともに、維持管理レベル水準の統一化を図ります。

また、庁内各部署で管理している公用車を集中管理し、稼働率を向上させ、台数を適正化するとともに、より有効活用するための方策について検討します。

- ✓包括的民間委託の導入
- ✓公用車の集中管理による業務効率化と台数の適正化
- ✓カーシェアリング等導入可能性の検討

3-⑥ 推進体制

第7次行財政改革推進計画を推進する庁内体制として「佐世保市行財政改革推進本部」を中心とした市長のリーダーシップのもと、各部局に対する必要な指示を行いながら、全庁的な取り組みの展開を図ります。また、佐世保市議会や佐世保市行財政改革推進会議を通じて、幅広く意見を聞きながら、計画の進捗管理を行うとともに、その進捗状況について市民に広く公表します。



3-⑦ 成果指標（KPI）

本計画に基づく取組みの成果を測る指標（KPI）として、3つの基本方針ごとに数値目標を設定します。

01 基本方針1：業務マネジメント改革

案【DX化に関する目標】

02 基本方針2：組織・人材マネジメント改革

案【定員管理に関する目標】

03 基本方針3：財務マネジメント改革

案【財源調整後の収支不足】

詳細検討中

詳細検討中

PPP/PFI等の導入の推進

- 本市においては、PFIなど官民共創に係る事業の創出と推進を目的とし、先進事例等の情報提供や、民間事業者と自治体が対等な立場で意見交換を行う場として「佐世保PPPプラットフォーム」を平成28年度に設立し、運営しています。これまで毎年3回程度開催し、セミナーによる参加自治体職員の理解促進、サウンディング※（官民対話）による案件形成等に繋げています。
- 今後さらなる推進に向けて、庁内における導入の可能性があり検討が必要な案件を把握するとともに、その検討状況や検討結果について可視化し、積極的な導入を後押しします。
- 国においては成果連動型民間委託契約方式（PFS）の推進等の動きもあり、このような新たな制度に対しても、その効果等を見定めたくえでの確に対応していく必要があります。

年次計画		令和4年度	令和5年度	令和6年度
PPP/PFI対象案件の可視化 （拡充） 全庁的に導入可能性がある案件の把握・進捗管理を行い、検討状況や検討結果をとりまとめるしくみを構築し、検討状況等の可視化します。	計画工程	○	◎	⇒
	目 標 サウンディング実施割合 （実施件数/予定件数）	▶制度の方針決定	▶制度の拡充	▶制度の運用
新たな委託制度の調査・研究 （新規） 成果連動型民間委託契約方式（PFS）など新たな制度について調査・研究を行い、その効果を見定め、効果が見込まれるものについては導入に向けた検討を行います。	計画工程	◎	⇒	⇒
	目 標 調査・研究報告書	▶新たな制度の調査・研究	▶新たな制度の調査・研究	▶新たな制度の調査・研究

※サウンディングとは
 事業発案段階や事業化段階において、事業内容や事業スキーム等に関して、直接の対話により民間事業者の意見や新たな提案の把握等を行うことで、対象事業の検討を進展させるための情報収集を目的とした手法である。また、対象事業の検討の段階で広く対外的に情報収集を行うこと。

[参考] 実行計画 個票のイメージ