

第3次日向市行財政改革大綱 (案)

「行」「財」「働」の一体改革による持続可能な行政運営の確立

令和7(2025)年度～令和10(2028)年度

日向市

目次

第1章 行財政改革大綱について	1
1 策定の趣旨	1
2 行財政改革大綱の位置付け	1
第2章 本市を取り巻く現状と課題	2
1 これまでの行財政改革の取組	2
(1) 行財政改革の取組の沿革	
(2) 第2次日向市行財政改革大綱の取組状況	
2 現状と課題	8
(1) 社会情勢	
(2) 人口	
(3) 財政状況	
(4) 職員体制	
(5) 公共施設	
第3章 第3次日向市行財政改革大綱の基本的な考え方	21
1 計画期間	21
2 基本理念・基本方針	21
3 重点取組項目	22
4 具体的取組	25
5 第3次日向市行財政改革大綱の体系図	34
第4章 推進体制・進捗管理	35
1 推進体制	35
2 進捗管理	36
資料編	
1 策定経過	39
2 日向市行政改革推進委員会	40
3 行財政改革に関する職員アンケート調査	41
4 用語解説	51

はじめに

本市では、昭和 60(1985)年 12 月に「日向市行政改革大綱」(第1次)を策定して以来、不断の行政改革に取り組んできました。

平成 18(2006)年2月には、東郷町と合併し、現在の日向市となったことで、行政需要が大きく拡大し、より一層の行政改革が求められるようになりました。この合併を契機に、平成 19(2007)年3月には「新しい日向市行政改革大綱」(第4次)を策定するとともに、財政健全化に向けた取組の指針となる「日向市財政改革プラン」を策定し、行政改革と財政改革を進めてきました。その後も平成 24(2012)年3月に「第5次日向市行政改革大綱」、「第2次日向市財政改革プラン」、平成 29

(2017)年2月には、行政改革と財政改革の取組を一本化した「日向市行財政改革大綱」を策定し、組織改編や事務事業の見直し、財政指標の改善など、行財政基盤の強化を図ってきたところです。

現在は、令和3(2021)年2月に策定した「第2次日向市行財政改革大綱」に基づき「第2次日向市総合計画後期基本計画」を推進するための具体的な取組を進めているところであり、着実にその成果は表れているものと考えています。

しかしながら、少子高齢化や人口減少の進展、公共施設の老朽化など、様々な課題が山積していることに加え、多様化・複雑化する市民ニーズへの対応や自治体デジタル・トランスフォーメーション(DX)推進の取組など、新たな行政課題への対応が不可欠となっています。時代の潮流に取り残されないためには、常に変革の意識を持ちながら、一つ一つの課題について、迅速かつ的確に対処していく必要があります。

本大綱は、直面する課題を先送りすることなく、次世代も安心して暮らすことができる持続可能な行政経営を確立していくために策定したものです。今後、本大綱に掲げる改革項目を市全体で一丸となって取り組み、満足度の高い行政サービスの提供を目指します。

結びに、本大綱の策定に際し、御協力をいただいた推進委員会委員の皆様をはじめ、貴重な御意見をいただいた市民の皆様に対しまして厚くお礼申し上げます。

令和7(2025)年 1 月

日向市長 西村 賢



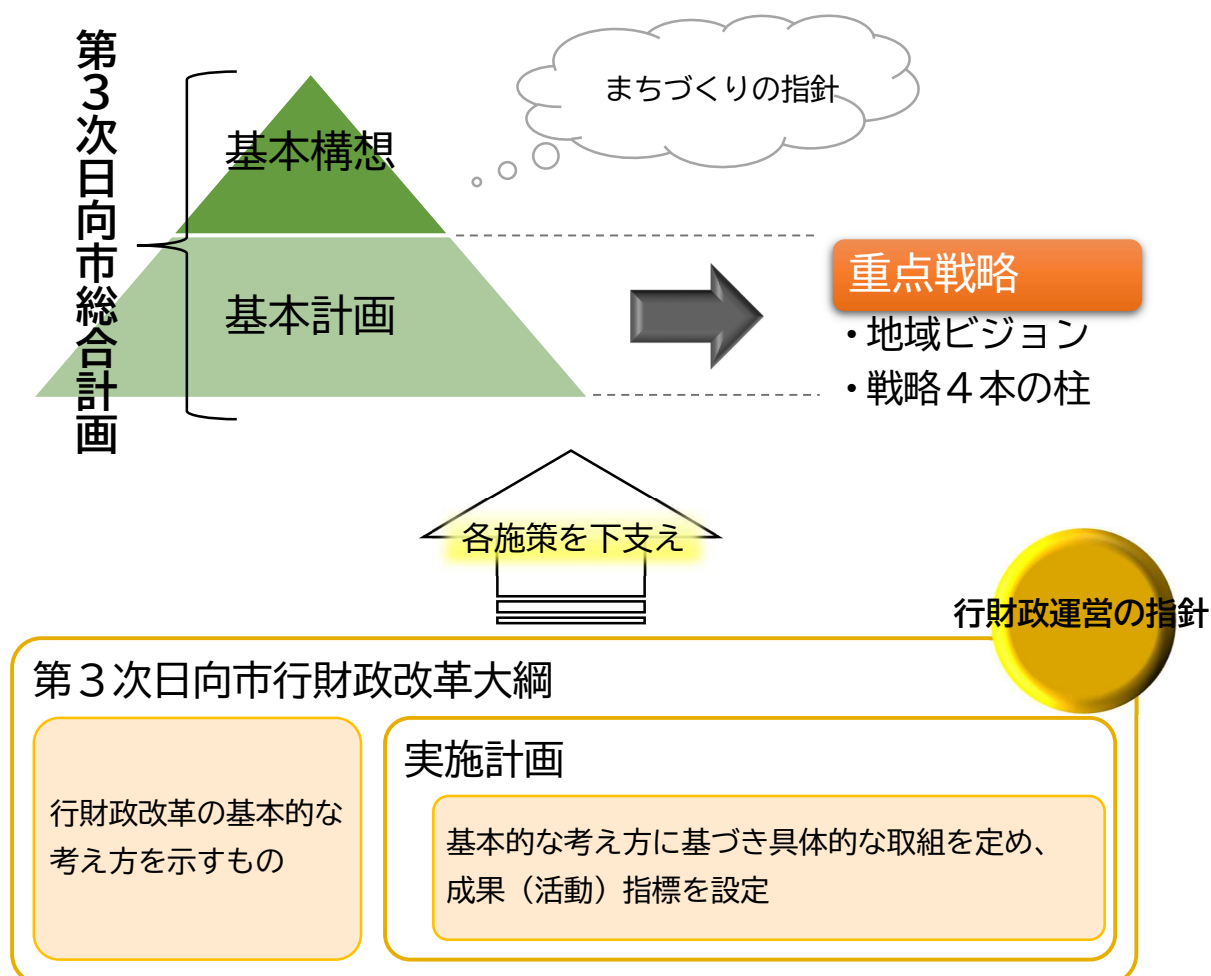
第1章 行財政改革大綱について

1 策定の趣旨

本市では、昭和 60（1985）年度に行政改革の指針となる「日向市行政改革大綱」を策定して以降、時代の変化に応じた行政課題に対応するための改訂を重ねてきました。

そのような中、少子高齢化や人口減少が進展し、行政ニーズはますます多様化・複雑化してきており、社会変化に対応した効果的・効率的な行政運営がより一層求められています。現在は行政改革と財政改革を一体的に推進するための指針として策定した「第2次日向市行財政改革大綱」（以下「第2次大綱」という。）に基づき取組を進めていますが、その推進期間が令和3（2021）年度から令和6（2024）年度までとなっていることから、令和7（2025）年度から始まる新たな指針として「第3次日向市行財政改革大綱」（以下「第3次大綱」という。）を策定するものです。

2 行財政改革大綱の位置付け



第2章 本市を取り巻く現状と課題

1 これまでの行財政改革の取組

(1) 行財政改革の取組の沿革

名称	取組期間
● 行政改革の取組	
日向市行政改革大綱（第1次）	昭和 60（1985）年度から平成 2（1990）年度
日向市行政改革大綱（第2次）	平成 8（1996）年度から平成 12（2000）年度
日向市第3次行政改革大綱	平成 14（2002）年度から平成 18（2006）年度
新しい日向市行政改革大綱（第4次）	平成 19（2007）年度から平成 23（2011）年度
第5次日向市行政改革大綱	平成 24（2012）年度から平成 28（2016）年度
● 財政改革の取組	
日向市財政改革プラン（第1次）	平成 19（2007）年度から平成 21（2009）年度
第2次日向市財政改革プラン	平成 24（2012）年度から平成 26（2014）年度
● 行財政改革の一体的取組	
日向市行財政改革大綱	平成 29（2017）年度から令和 2（2020）年度
第2次日向市行財政改革大綱	令和 3（2021）年度から令和 6（2024）年度

(2) 第2次日向市行財政改革大綱の取組状況

令和 6（2024）年度までを推進期間とする第2次大綱では、「市民との協働の推進と地域活動の活性化」「市民に信頼される行政サービスの提供」「効果的・効率的な行政経営の推進」「未来につなげる財政運営」の4つを基本方針として掲げ、これらを達成するための取組項目を13項目、具体的な取組の実施項目を34項目設定し、推進してきました。

推進期間内における各実施項目の達成状況は、実績の評価が「○（達成できた）」となった項目が令和 3（2021）年度 19 項目、令和 4（2022）年度 23 項目、令和 5（2023）年度 23 項目となっています。「△（一部達成できた）」となった項目は令和 3（2021）年度 15 項目、令和 4（2022）年度 11 項目、令和 5（2023）年度 10 項目となっています。「×（達成できなかった）」となった項目はありませんが、全実施項目に対して、評価が「○（達成できた）」となった項目の割合は、令和 3（2021）年度が 56%、令和 4（2022）年度が 68%、令和 5（2023）年度が 70%となっており、達成率は上昇しているものの、一部の取組では課題が残る結果となりました。

令和 3（2021）年度と令和 4（2022）年度はコロナ禍が大きく影響し、取り組むべき内容が十分に実施できない状況であったと分析しています。

第3次大綱においては、第2次大綱で設定した項目や目標値が適切であったか検証し、見直しを行った上で引き続き取組を進めていきます。

● 推進期間における各年度の評価結果

年度	○ (達成できた)	△ (一部達成できた)	× (達成できなかった)
令和3（2021）年度	19	15	0
令和4（2022）年度	23	11	0
令和5（2023）年度	23	10	0

● 推進期間における各基本方針の主な取組実績

基本方針	取組実績
市民との協働の推進 と地域活動の活性化	○ デジタル技術を活用した自治会（区）加入フォームを導入し、自治会（区）加入の促進に取り組みました。 ○ 「日向市公式 LINE」をリニューアルし、新たな取組による情報発信力の強化を図りました。
市民に信頼される 行政サービスの提供	○ 昼休み窓口の統一化やおくやみ関連手続の部内ワンストップ化、申請書等の統一化、「日向市公式 LINE」を活用したチャットボットの運用開始など、利便性の向上を図りました。 ○ 電子申請システムの活用や「引っ越しワンストップサービス」の運用開始、子育て、介護、罹災証明書発行等の申請のオンライン化などに取り組みました。 ○ マイナンバーカードの交付率は、出張申請サポート等による普及向上の取組により、全国平均を上回る結果となりました。
効果的・効率的な 行政経営の推進	○ 行政手続のオンライン化や公衆 Wi-Fi の拡充、ペーパーレスの推進を図りました。 ○ 令和6（2024）年度の完了を目指し取り組んでいた「学校給食費の公会計化」については、円滑に取組を進めたことで、当初計画を前倒して令和4（2022）年度に完了しました。
未来につなげる財政 運営	○ 市債の新規発行額を抑制したことにより、市債残高の圧縮を図りました。 ○ 債権管理研修の実施等により債権管理の知識や手順の定着を図ったことで、未収債権総額を大きく圧縮することができました。

① 第3次日向市総合計画策定のための日向市民アンケート調査

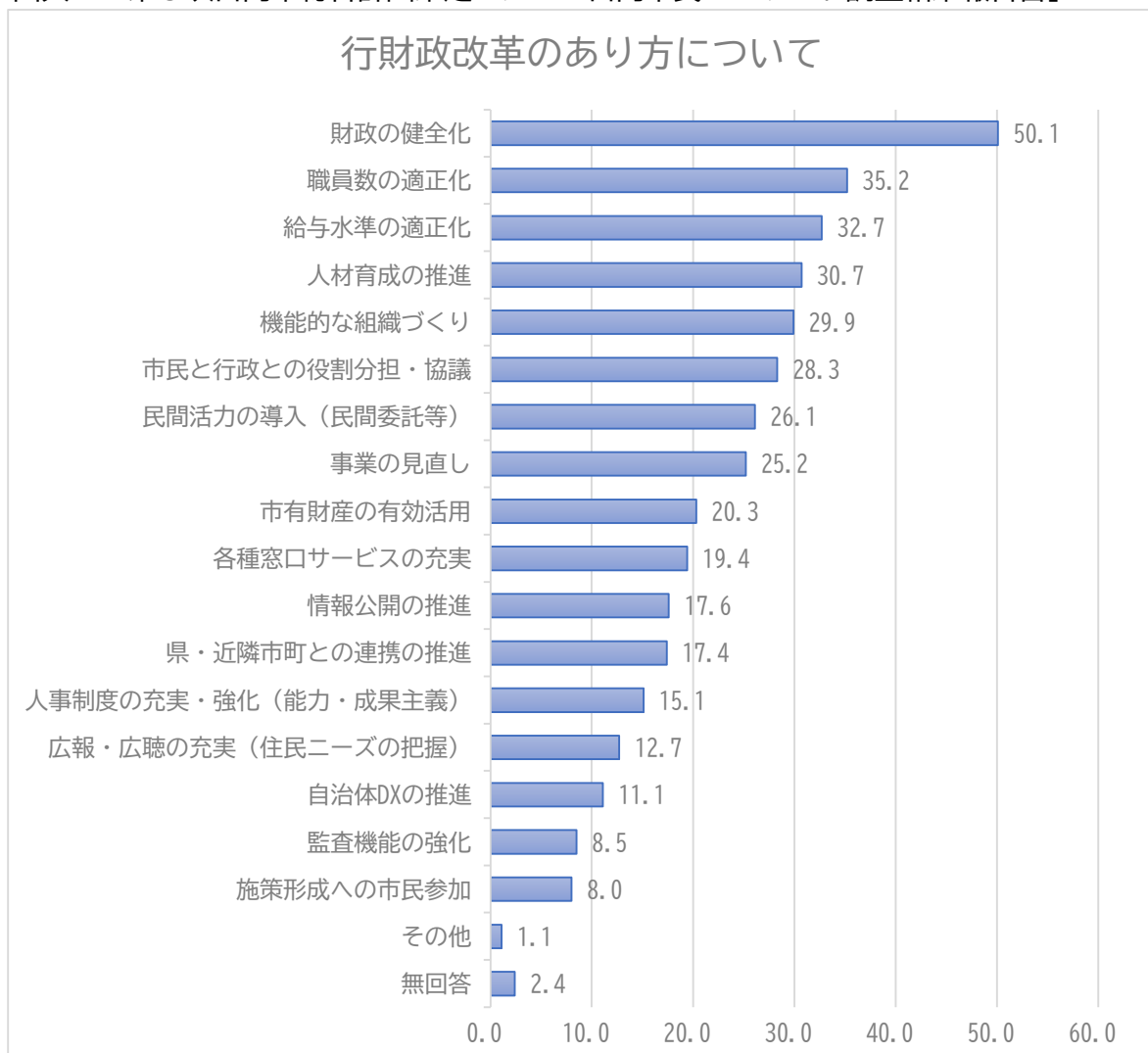
令和5（2023）年度に実施した「第3次日向市総合計画策定のための日向市民アンケート調査」において、本市が時代の変化に柔軟に対応していくため、行財政改革としてどのようなことを積極的に行っていくべきかの項目を設けました。アンケートは住民基本台帳に登録された市内在住の18歳以上の方を対象として、無作為に2,000人を抽出し、551人から回答を得ました。

アンケートの結果では「財政の健全化」と答えた方の割合が50.1%と最も高く、次いで「職員数の適正化」が35.2%、「給与水準の適正化」が32.7%となっています。

性別や年代別など、属性ごとの結果を見ても、同様の特徴が表れていることから、市民全体として財政の健全化が重要であると考えていることが分かります。

今後も引き続き、行財政改革の取組を行いながら、より一層市民の視点に立った行財政運営を行っていくことが求められます。

出典：「第3次日向市総合計画策定のための日向市民アンケート調査結果報告書」



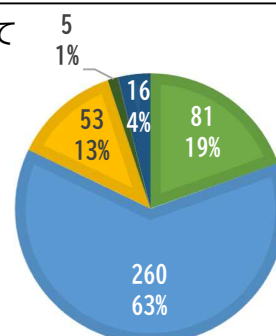
② 行財政改革に関する職員アンケート調査

令和6（2024）年4月から5月にかけて、行財政改革に関する職員アンケートを実施しました。このアンケートでは、本市の行財政改革の取組に対する職員の意識を調査し、職員一人一人がこれまでの取組をどのように評価しているのか把握することを目的としています。アンケートは全職員（再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員を含む。）を対象に実施し、415人から回答を得ました。

アンケートの結果、「あなたは日向市の行財政改革の取組についてどのように感じていますか。」の設問では「十分に取り組みしており着実に成果が出ていると感じる」と回答した人は19%となっており「十分に取り組んでいるとは思いますが成果はあまり感じられない」と回答した人を含めると82%の人は十分に取り組んでいると評価しているようです。ただし、成果の部分に着目すると「十分に取り組んでいるとは思いますが成果はあまり感じられない」と回答した人と「取組が不十分であり、もっと取り組んでいくべきである」と回答した人の合計は76%となっており、多くの人が取組の成果が出ていないと感じている結果となっていることから、より実効性の高い行財政改革に取り組んでいく必要があると言えます。

あなたは日向市の行財政改革の取組についてどのように感じていますか。

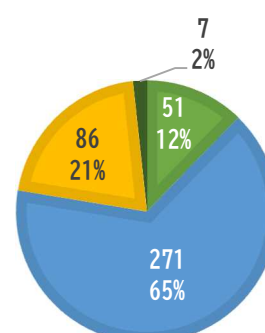
- 十分に取り組みしており着実に成果が出ていると感じる
- 十分に取り組んでいるとは思いますが成果はあまり感じられない
- 取組が不十分であり、もっと取り組んでいくべきである
- 行財政改革は必要ない
- その他



「あなたの職場には、組織全体で業務の改革や改善に取り組む組織風土があると感じますか。」の設問では「非常に感じる」と回答した人は12%で「どちらかというと感じる」と回答した人も65%となっていますが、組織全体で業務の改革や改善に取り組むために、組織風土の醸成がより一層必要であるという結果となりました。

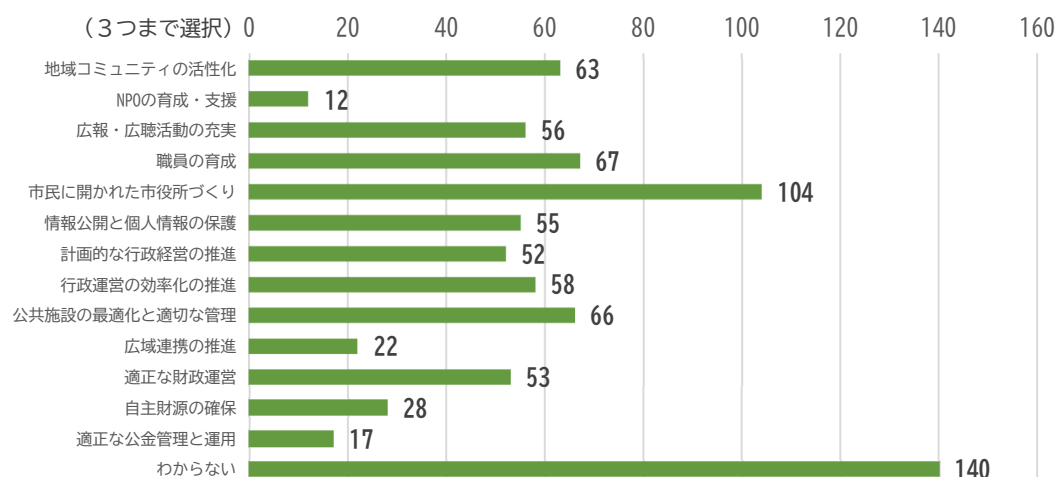
あなたの職場には、組織全体で業務の改革や改善に取り組む組織風土があると感じますか。

- 非常に感じる
- どちらかというと感じる
- どちらかというと感じない
- 全く感じない



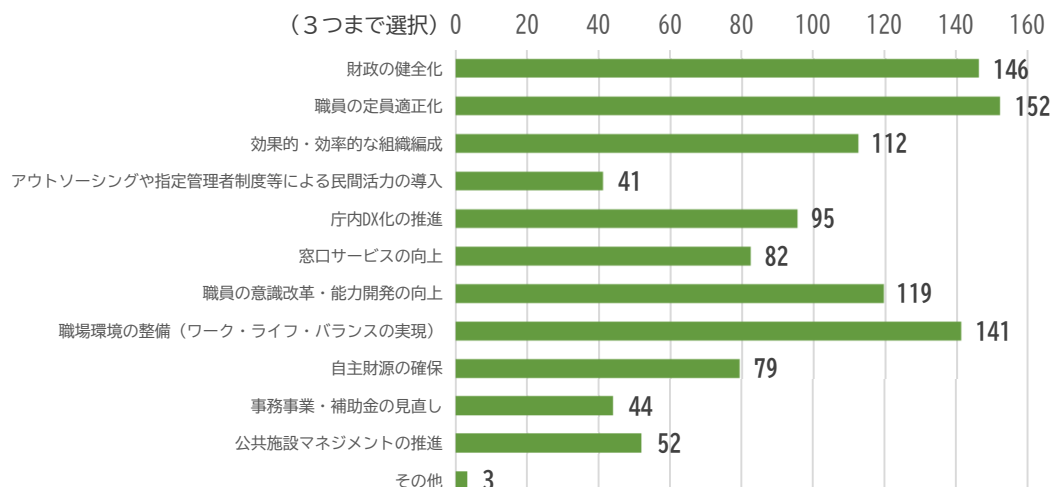
「第2次日向市行財政改革大綱で主に取り組んでいる取組項目のうち、あなたが最も効果が出ていると思うものを教えてください。」の設問では「わからない」と回答した人を除くと「市民に開かれた市役所づくり」と回答した人が最も多くなっています。ただし、全体としては「わからない」と回答した人が最も多い結果となっていることから、行財政改革の取組成果が実感できていない人が多いと考えられます。

第2次日向市行財政改革大綱で主に取り組んでいる取組項目のうち、あなたが最も効果が出ていると思うものを教えてください。



「市がこれから行財政改革を進めていく上で最も重要であると思う事項を教えてください。」の設問では「職員の定員適正化」と回答した人が最も多く、次いで「財政の健全化」「職場環境の整備（ワーク・ライフ・バランスの実現）」と回答した人が多くなっていることから、内部的な行財政改革の推進が求められていると考えられます。

市がこれから行財政改革を進めていく上で最も重要であると思う事項を教えてください。



【参考】第2次日向市行財政改革大綱実施計画 体系図



第2章

本市を取り巻く現状と課題

2 現状と課題

(1) 社会情勢

人口減少と少子高齢化の進展に伴い社会保障費が増大するなど、国や地方公共団体の財政状況は非常に厳しくなっています。特に地方公共団体においては、東京への人口集中が進む中、生産年齢人口が減少し、今後もより一層厳しい財政状況になることが予想されます。

そのような中、令和元（2019）年に発生した新型コロナウイルス感染症は、多くの国で行動制限などの感染対策が実施され、我が国においても緊急事態宣言やまん延防止等重点措置が発令されました。これにより、社会経済活動が停滞し、経済的に深刻な影響が及びました。さらに、新型コロナウイルス感染症のまん延を契機に、生活様式や働き方などが大きく変容したことで、多様な働き方の浸透や急速なデジタル技術の進展など、自治体における行政需要についても大きな影響を与えています。

また、近年の気候変動により自然災害のリスクは大きく高まっており、豪雨や地震などが激甚化・頻発化しています。本市は台風常襲地帯に位置していることに加え、今後、30年以内に70～80%で発生することが想定されている「南海トラフ地震」について「南海トラフ地震防災対策推進地域」の指定を受けていることから、十分な防災・減災対策が求められています。

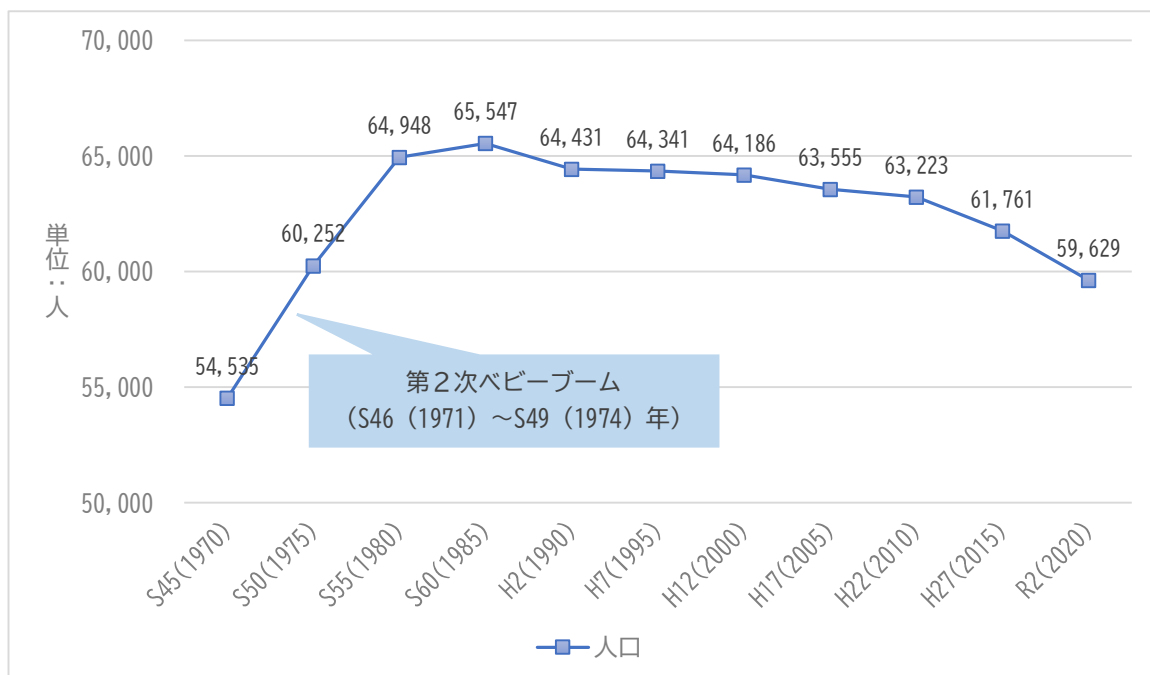
このように、人口減少や少子高齢化の進展、急速に進展するデジタル化、自然災害のリスク増大など、多様化・複雑化する行政需要の対応に加え、不安定な国際情勢の影響による物価高など、社会的要因による行政課題は山積しています。今後も持続可能な行政運営を行っていくためには、限られた経営資源（ヒト・モノ・カネ・情報）を効果的・効率的に活用し、健全な財政運営の維持に努めていくことが求められます。

(2) 人口

本市の総人口は昭和50年代前半までは、転入数が転出数を上回る社会増と、出生数が死亡数を上回る自然増が相まって急増していましたが、その後は、転出数が転入数を上回る社会減に転じ、それを自然増が補う形で緩やかな減少傾向が続いてきました。

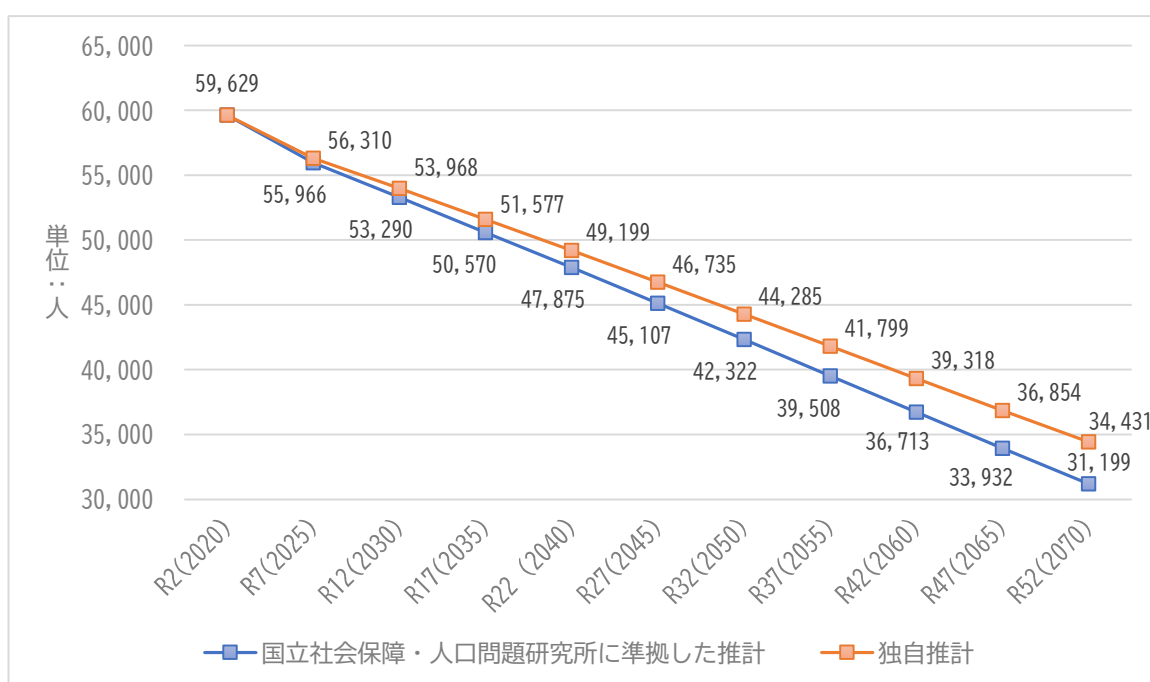
しかし、平成17（2005）年以降、出生数と死亡数がほぼ同数となり、平成22（2010）年からは死亡数が出生数を上回る自然減に転じていることから、近年は急激に人口減少が進展しており、平成27（2015）年から令和2（2020）年にかけては約2,000人減少しています。

- 人口の推移（出典：「日向市人口ビジョン」）



国立社会保障・人口問題研究所の将来人口推計では、令和32(2050)年の本市の人口は、42,322人にまで減少すると予測されています。一方で、令和6(2024)年8月に改訂した「日向市人口ビジョン」における市独自の将来人口推計では、令和32(2050)年までに合計特殊出生率が1.85まで上昇し、39歳以下の人口移動率を毎年10%改善すると仮定した令和32(2050)年の本市の人口は、44,285人になると予測しています。

- 人口推計シミュレーション（出典：「日向市人口ビジョン」）



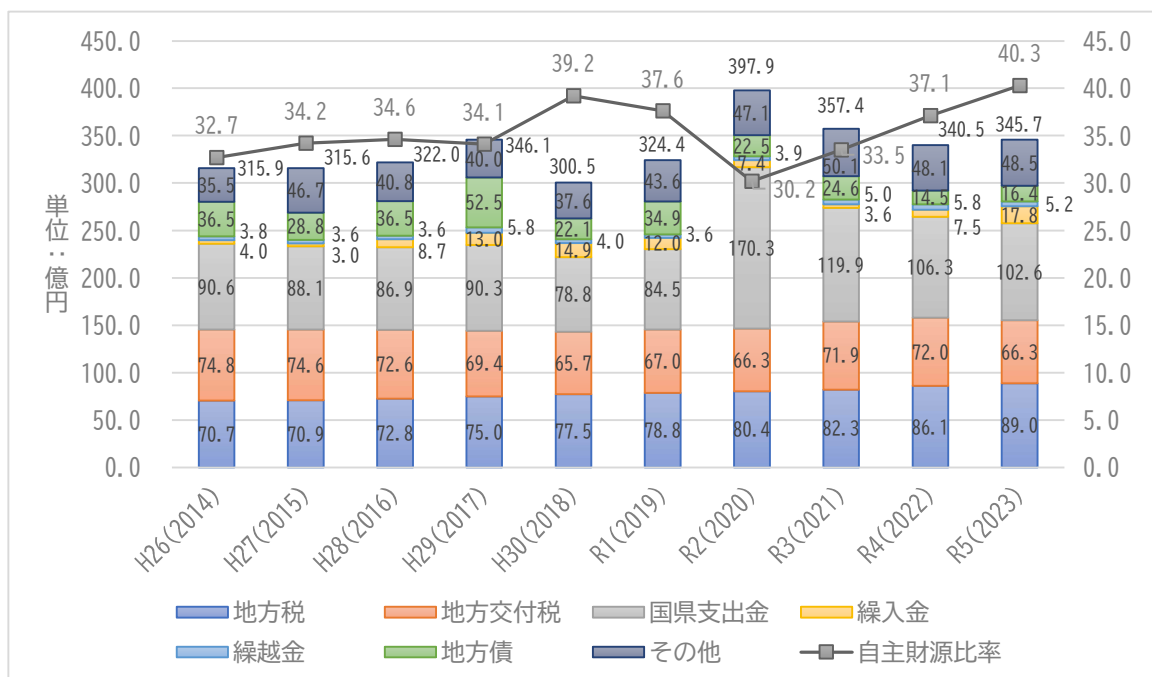
(3) 財政状況

① 歳入決算額（普通会計）の推移

歳入決算額は、新型コロナウイルス感染症対策や物価高騰等に関連した経済対策などに伴う国県支出金の増減に大きく影響を受けていますが、新型コロナウイルス感染症対策で大きく国県支出金が増加した令和2（2020）年度を除き、おおむね 300 億円から 350 億円の水準で推移しています。地方税については、緩やかな景気回復に伴い増加傾向にありますが、地方交付税については減少傾向にあり、地方税と地方交付税を合わせた額は、おおむね 150 億円前後で推移しています。

今後は、人口減少に伴う地方税や地方交付税の減少、公共施設の老朽化に伴う更新・改修のための地方債の増加などが見込まれます。

● H26（2014）～R5（2023）年度における歳入決算額の推移



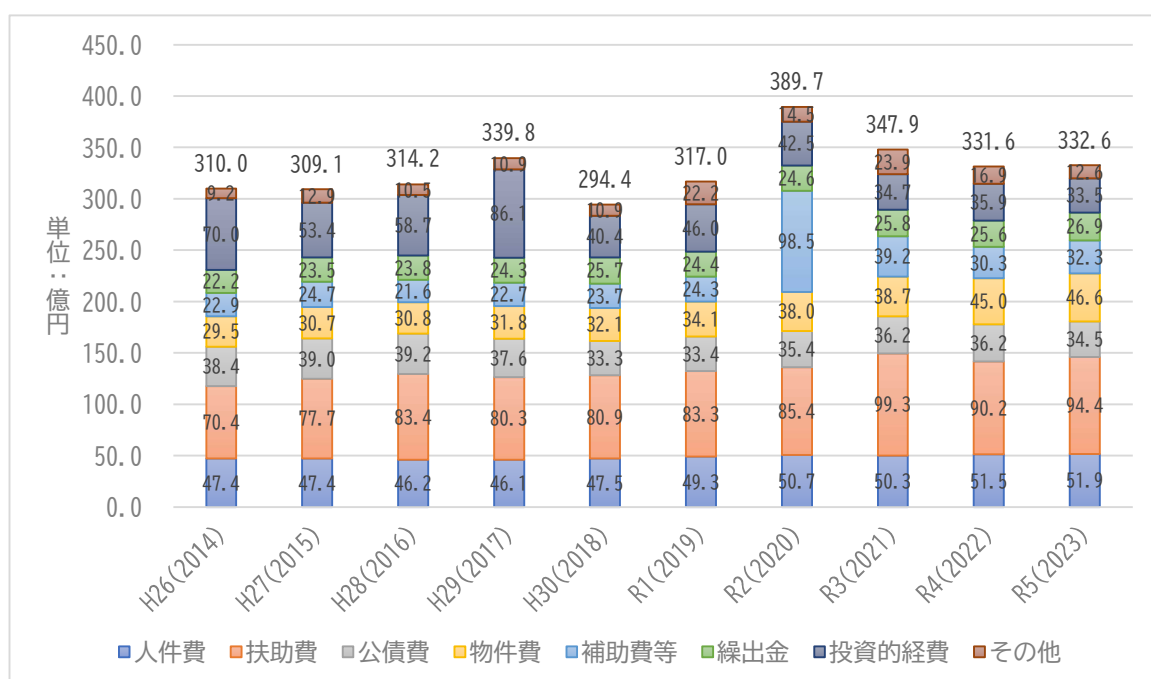
財政状況の各グラフは、各項目の小数点第2位以下を四捨五入しているため、合計が一致しない場合があります。

② 歳出決算額（普通会計）の推移

歳出決算額は、少子高齢化の進展などに伴い、社会保障関連経費である扶助費の占める割合が年々大きくなっています。また、物価高騰などの影響により物件費についても増加傾向にあり、扶助費や物件費は今後も増加が見込まれることに加え、公共施設の老朽化に伴う更新・改修に対応するための経費も増加していくものと予想されます。

なお、投資的経費や補助費等については、平成 29（2017）年度の新庁舎建設事業や令和 2（2020）年度の新型コロナウイルス感染症対策に伴う特別定額給付金（10 万円一律給付）などにより、年度間で大きく変動しています。

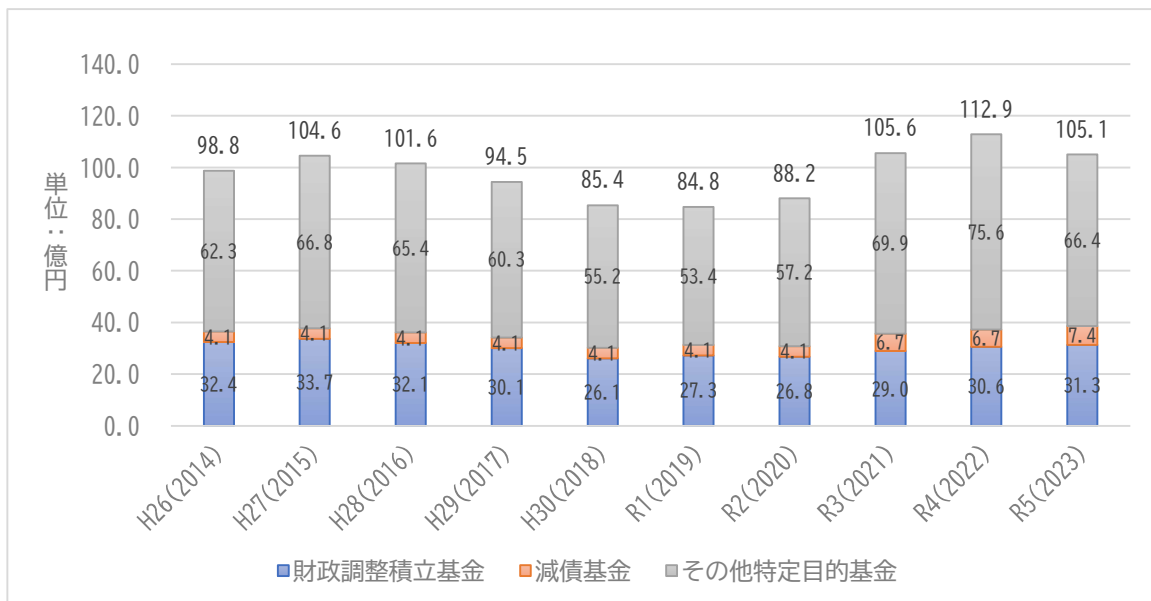
- H26（2014）～R5（2023）年度における歳出決算額の推移



③ 基金残高の推移

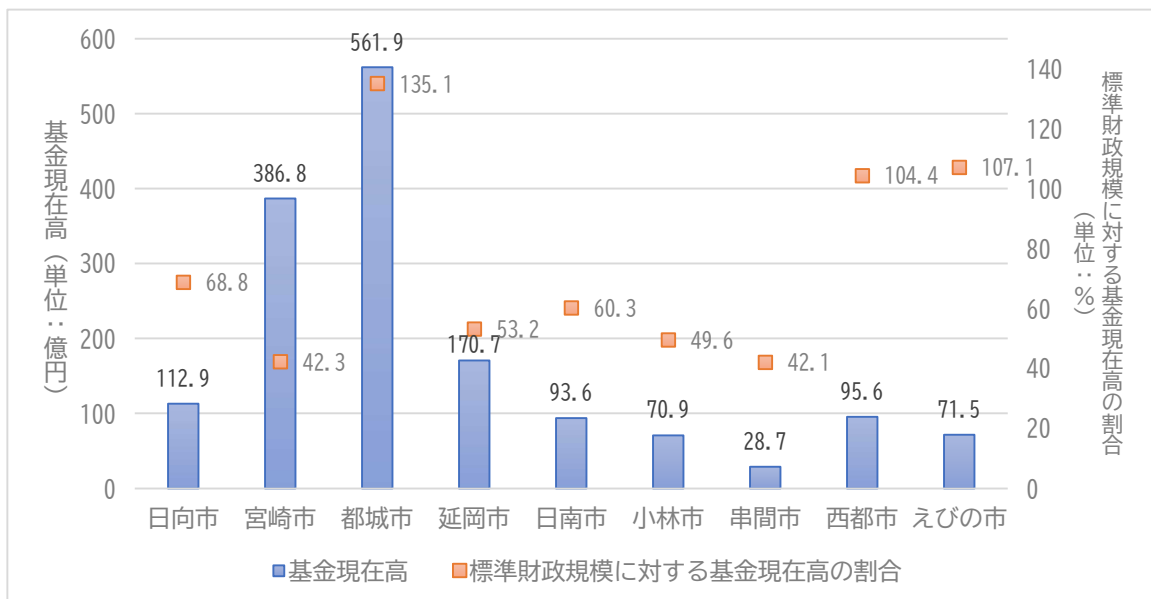
基金残高は、平成 27（2015）年度以降、合併特例期間の終了に伴う普通交付税の段階的減額や新庁舎建設事業の影響などにより減少傾向にありましたが、令和元（2019）年度以降は、普通交付税の追加交付のほか、将来の公共施設の更新・改修のための積立などにより増加しました。令和 5（2023）年度は、お倉ヶ浜総合公園の野球場整備に伴う基金の取崩しなどにより減少しています。

● H26（2014）～R5（2023）年度における基金残高の推移



なお、県内他市と標準財政規模に対する基金現在高を比較すると、本市は上位 4 番目となっています。

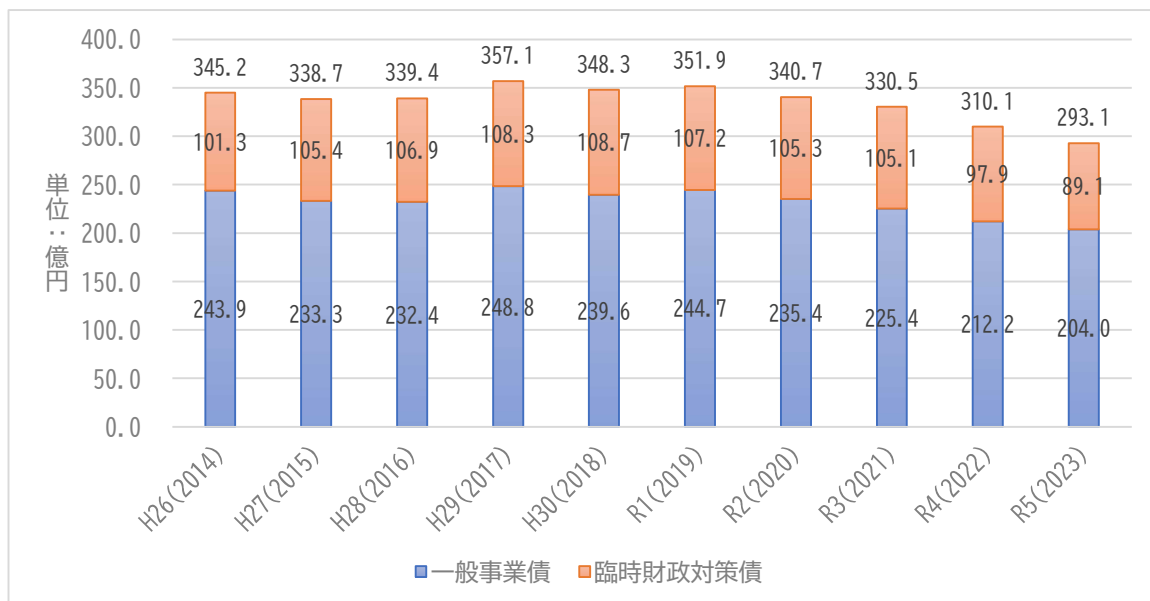
● 県内 9 市における基金現在高の状況（R4（2022）年度決算）



④ 地方債残高の推移

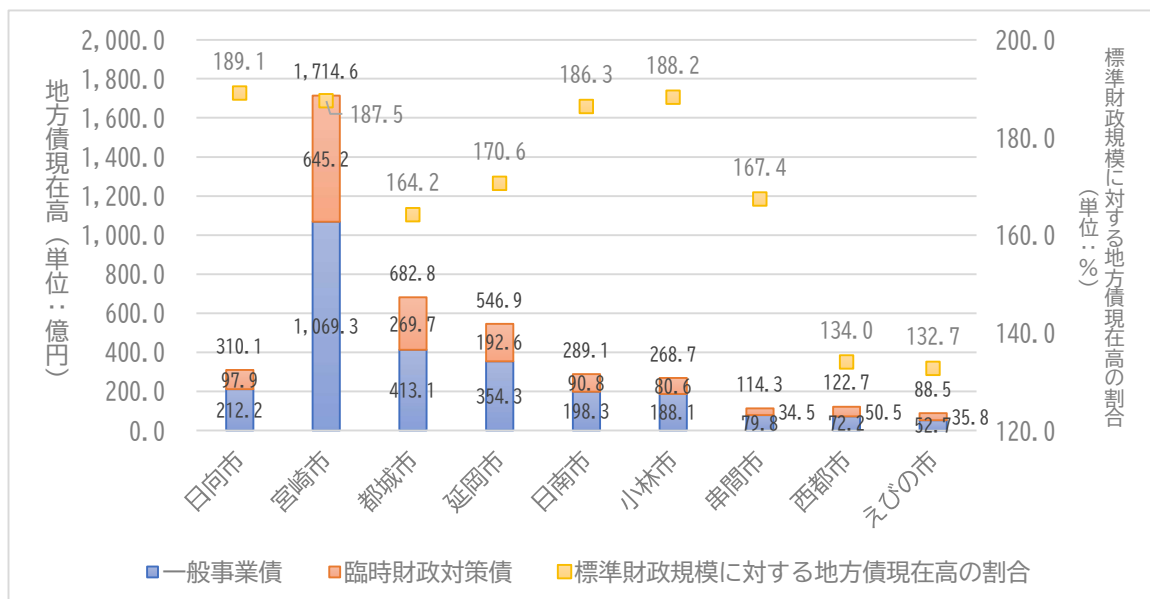
地方債残高は、平成 29（2017）年度の新庁舎建設事業などの影響により一時的に増加したものの、投資的経費の抑制により、新たな借入以上に償還が進んだことなどで近年は着実に減少しています。一方で、今後見込まれる公共施設の更新・改修などに対応するための地方債の発行により減少のペースは鈍化し、将来的には増加に転じることも予想されます。

● H26（2014）～R5（2023）年度における地方債残高の推移



なお、県内他市と標準財政規模に対する地方債現在高を比較すると、本市は最も高くなっています。

● 県内9市における地方債現在高の状況（R4（2022）年度決算）

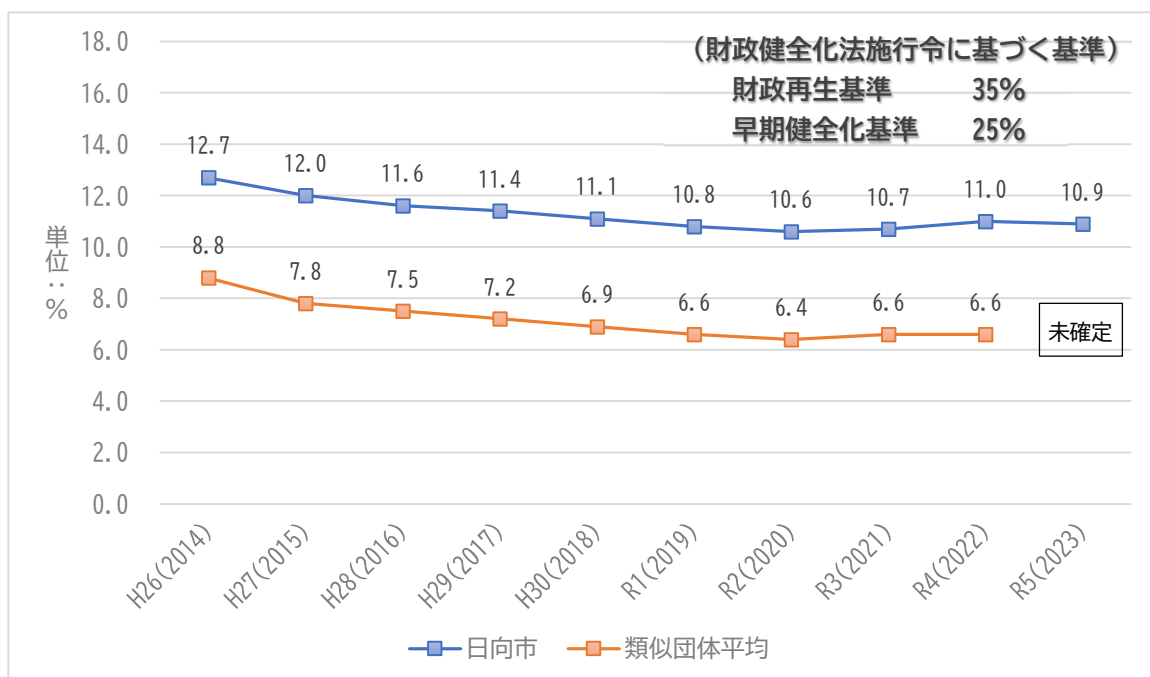


⑤ 実質公債費比率の推移と類似団体平均との比較

実質公債費比率は、標準財政規模に対する実質的な公債費の割合がどの程度あるかを示す指標で、比率が高いほど返済の資金繰りが厳しい状態を表しています。

本市では、地方債残高と連動し低下傾向にありましたが、新庁舎建設事業に係る元金償還の開始などの影響により、令和3（2021）年度から僅かに上昇に転じ、その後横ばいで推移しています。令和5（2023）年度時点で、早期健全化基準は下回っているものの、類似団体平均との比較では高い水準で推移しています。

- H26（2014）～R5（2023）年度における実質公債費比率の推移

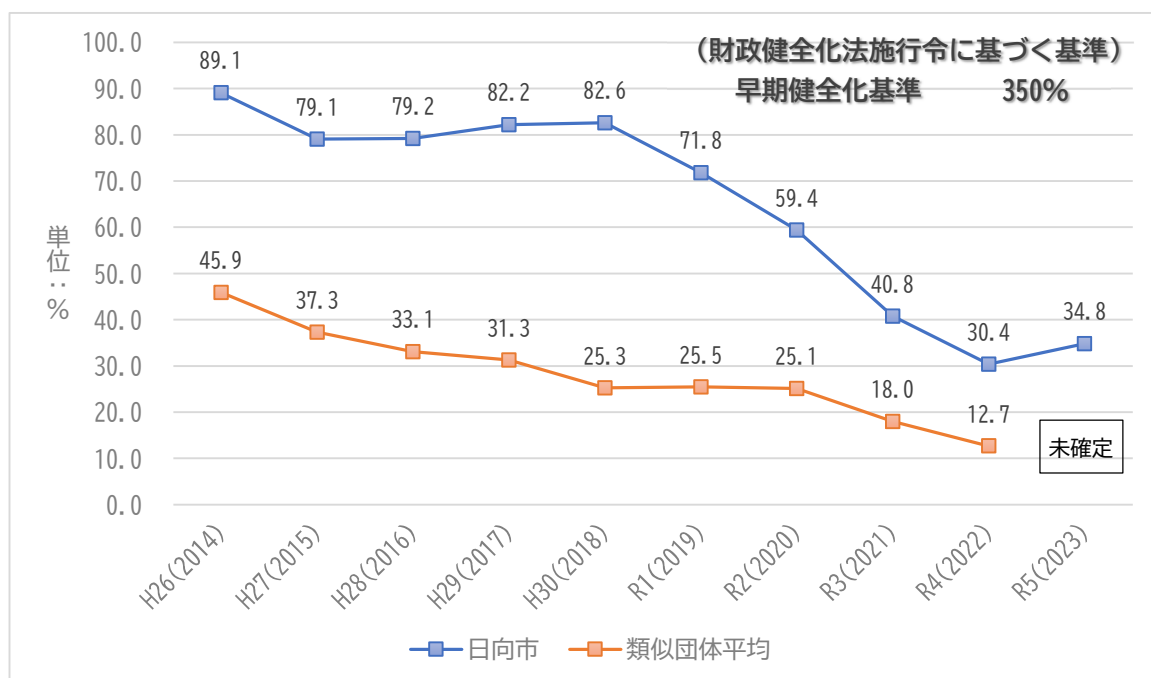


⑥ 将来負担比率の推移と類似団体平均との比較

将来負担比率は、標準財政規模に対する将来負担すべき実質的な負債の割合がどの程度あるかを示す指標で、比率が高いほど今後の財政運営を圧迫する可能性が高い状態を表しています。

本市では、投資的経費の抑制による地方債残高の減少や、将来の公共施設の更新・改修に備えるための基金積立てに伴う基金残高の増加により、令和元（2019）年度から低下してきましたが、令和5（2023）年度については、お倉ヶ浜総合公園の野球場整備に伴う基金の取崩しなどにより上昇に転じています。令和5（2023）年度時点で、早期健全化基準は下回っているものの、類似団体平均との比較では高い水準で推移しています。

- H26（2014）～R5（2023）年度における将来負担比率の推移



⑦ 中期財政見通し

人口減少に伴う地方税や地方交付税の減少などが予想される一方で、少子高齢化の進展などに伴う扶助費の増加や物価高騰に伴う物件費の増加に加え、公共施設の更新・改修や多様化・複雑化する市民ニーズへの対応など、更なる財政需要の増加が見込まれることから、市を取り巻く財政状況はより一層厳しいものになると予想されます。

今後も、地方債残高や基金残高をはじめ、実質公債費比率や将来負担比率などの推移に留意しながら、効率的かつ計画的な予算管理と将来を見据えた責任ある財政運営に努める必要があります。

● R6（2024）～R10（2028）における中期財政見通し

(単位：百万円)					
項目	R6 (2024)	R7 (2025)	R8 (2026)	R9 (2027)	R10 (2028)
地方税	8,806	8,839	8,872	8,761	8,780
前年度比	△1.03%	0.37%	0.37%	△1.25%	0.22%
地方譲与税、地方特例交付金	2,333	2,087	2,087	2,087	2,087
前年度比	10.99%	△10.54%	0.00%	0.00%	0.00%
地方交付税（臨時財政対策債を含む）	6,822	6,642	6,532	6,569	6,509
前年度比	1.32%	△2.64%	△1.66%	0.57%	△0.91%
国県支出金	8,259	8,482	9,241	8,031	8,202
前年度比	△19.50%	2.70%	8.95%	△13.09%	2.13%
繰入金	1,070	906	1,122	774	928
前年度比	△39.79%	△15.33%	23.84%	△31.02%	19.90%
地方債（臨時財政対策債を除く）	1,964	3,082	2,880	1,820	1,820
前年度比	28.62%	56.92%	△6.55%	△36.81%	0.00%
その他	3,895	3,425	3,416	3,408	3,400
前年度比	19.11%	△12.07%	△0.26%	△0.23%	△0.23%
歳入合計	33,149	33,463	34,150	31,450	31,726
前年度比	△4.10%	0.95%	2.06%	△7.91%	0.88%
義務的経費	17,054	16,707	16,821	16,576	16,881
前年度比	△5.64%	△2.03%	0.68%	△1.46%	1.84%
うち人件費	5,458	5,220	5,311	5,031	5,263
前年度比	5.18%	△4.36%	1.74%	△5.27%	4.61%
うち扶助費	8,285	8,361	8,438	8,516	8,597
前年度比	△12.23%	0.92%	0.92%	0.92%	0.95%
うち公債費	3,311	3,126	3,072	3,029	3,021
前年度比	△3.89%	△5.59%	△1.73%	△1.40%	△0.26%
投資的経費	4,787	5,449	5,999	3,370	3,370
前年度比	42.90%	13.83%	10.09%	△43.82%	0.00%
その他の経費	11,622	11,775	11,964	12,192	12,294
前年度比	△1.77%	1.32%	1.61%	1.91%	0.84%
うち物件費	4,765	4,872	4,983	5,097	5,215
前年度比	2.23%	2.25%	2.28%	2.29%	2.32%
うち補助費等	2,910	2,921	2,933	2,945	2,957
前年度比	△9.85%	0.38%	0.41%	0.41%	0.41%
うち繰出金	2,650	2,684	2,750	2,787	2,825
前年度比	△1.38%	1.28%	2.46%	1.35%	1.36%
歳出合計	33,463	33,931	34,784	32,138	32,545
前年度比	0.63%	1.40%	2.51%	△7.61%	1.27%
収支差	△314	△468	△634	△688	△819

中期財政見通し試算の前提条件

1 歳入

(1) 地方税

①個人・法人市民税

18歳から64歳までの人口推計（国立社会保障・人口問題研究所による推計）、名目経済成長率（「中長期の経済財政に関する試算」（令和6（2024）年7月29日内閣府））を考慮しています。

②固定資産税

令和6（2024）年度及び令和9（2027）年度は評価替えによる減額を考慮しています。

(2) 地方譲与税、地方特例交付金

令和7（2025）年度以降は据置きで見込んでいます。

(3) 地方交付税（臨時財政対策債を含む）

普通交付税は、過去の交付額や交付税措置のある公債費の推移と連動させ、臨時財政対策債を含めて試算しています。特別交付税は、過去の実績から試算しています。

(4) 国県支出金

扶助費や投資的経費などの各歳出項目に連動させています。

(5) 繰入金

基金繰入金は、過去の実績や今後の取崩しの見込みにより試算しています。（財政調整積立基金の取崩しは除く。）

(6) 地方債（臨時財政対策債を除く）

投資的経費と連動させています。

(7) その他

使用料・手数料や財産収入、寄附金などを見込んでいます。

2 歳出

(1) 人件費

職員数及び単価は据置き、退職手当は定年退職者数などを基に試算しています。

(2) 扶助費

過去の増減率の推移から試算しています。

(3) 公債費

これまでの地方債発行額に基づいた償還額に、今後、新たに発行する地方債の償還見込額を加算しています。

(4) 投資的経費

令和8（2026）年度までの総合体育館整備事業や消防デジタル無線更新事業に要する経費に加え、類似団体の市民1人当たりの平均額となる約5万4千円と今後の公共施設の老朽化対策に要する費用を考慮した額で試算しています。

(5) その他

費目ごとに過去の増減率の推移や現行制度に基づき試算しています。

(4) 職員体制

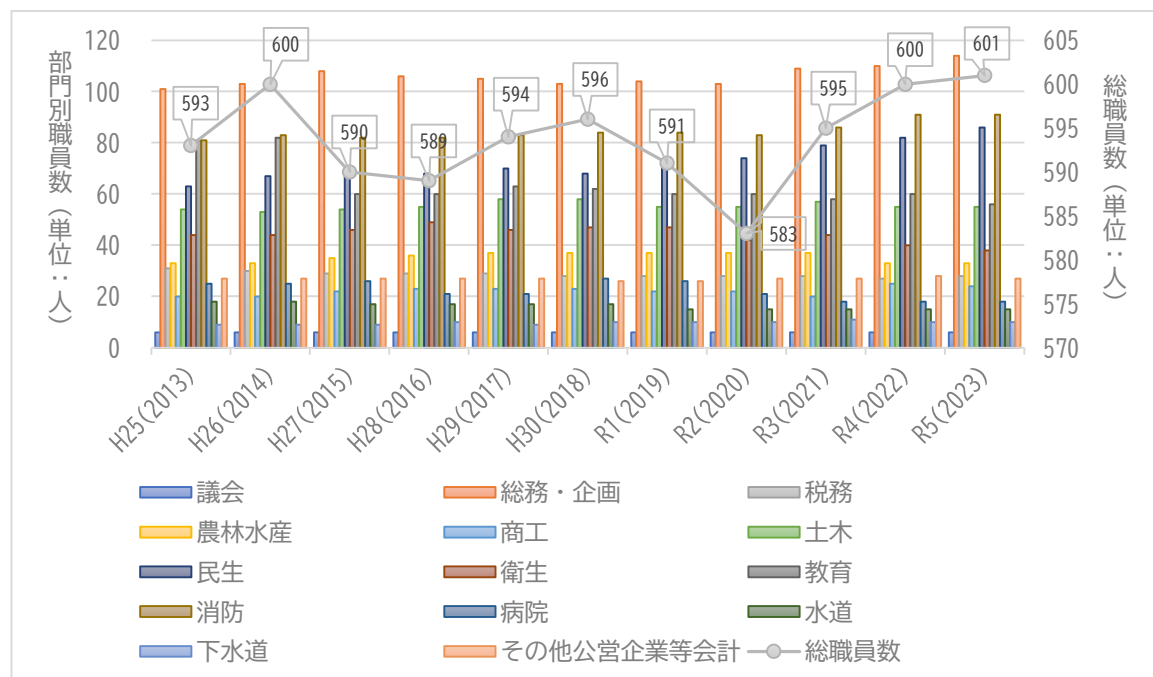
総務省が実施する地方公共団体定員管理調査における平成 25（2013）年度から令和 5（2024）年度までの職員数の推移を見ると、おおむね 600 人程度で推移していますが、総職員数が最も少なかった令和 2（2020）年度は、ごみ収集運搬業務の全面民間委託や日向市立東郷病院の入院診療の休止などの影響により、職員数が一時的に大きく減少し 583 人となっています。令和 3（2021）年度以降は、新型コロナウイルス感染症や新たな行政需要に対応するための職員増員や、不足している建築技術職等の専門職を採用したことなどにより職員数は増加し、令和 5（2023）年度は 601 人と最も多くなっています。

部門別職員数の推移では、学校給食共同調理場の民間委託により平成 27（2015）年度から教育部門の職員数が大きく減少しています。一方で、マイナンバーカード関連業務や ICT 推進関連業務などの行政需要に対応するため、総務・企画部門が増加傾向にあります。民生部門についても、少子高齢化に伴う社会保障費の増大や制度改正等の影響により業務量が増大していることから、組織体制を強化するため職員数が増加しています。消防部門については、定年退職者数の偏りに対応するための平準化採用による一時的な増加に加え、東郷分遣所への救急車配備に伴う職員の増員など、体制強化も増加の要因となっています。

これまで、行財政改革の取組として総職員数の抑制に努めてきましたが、DX 推進や社会情勢の変容に伴う新たな行政課題への対応など、行政需要はこれまでも増して高まっています。質の高い行政サービスを維持するためには、職員の健康維持も重要な要素であり、働き方改革の推進によるワーク・ライフ・バランスの実現が求められています。

今後も厳しい財政状況が予想される中、健全な財政運営を維持するためには、行政需要に対する適正な総職員数を見極め、多様な人材の活用やアウトソーシングの推進、ICT の活用により、組織体制と定員管理の適正化に取り組む必要があります。

● H25（2013）～R5（2023）年度における職員数の推移（4月1日時点）

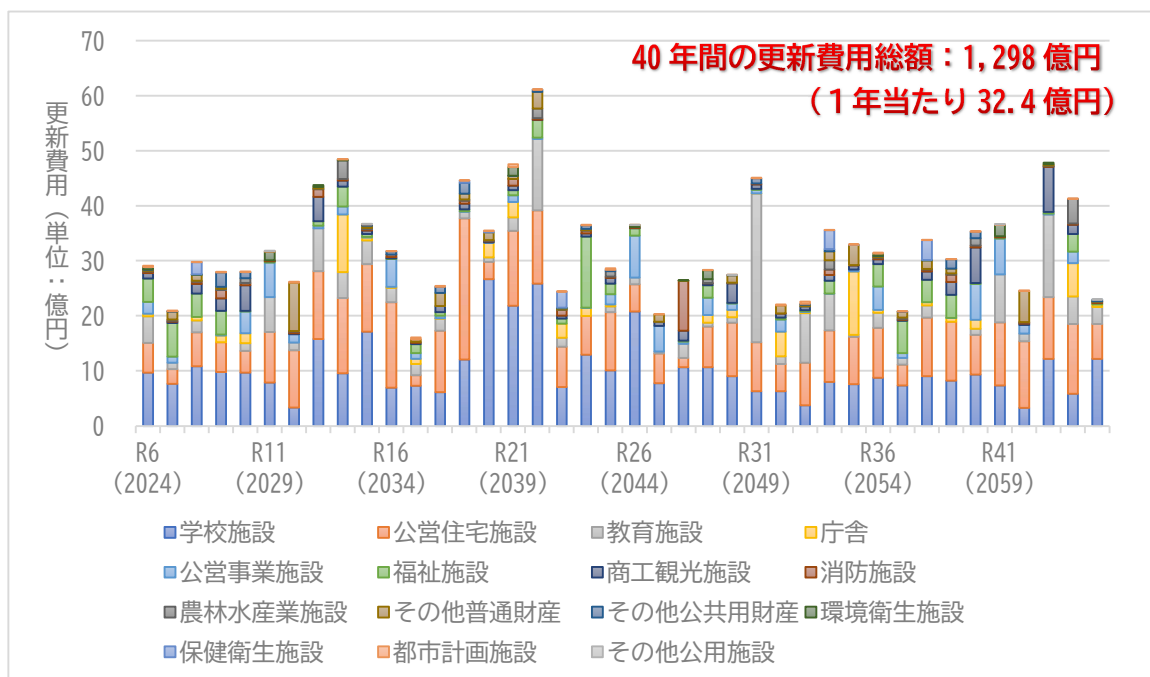


（５）公共施設

建物系公共施設を現在の規模のまま将来にわたって維持することを前提とした場合、今後40年間で1,298億円が改修や更新の費用として必要になると見込まれています。これを1年あたりに換算すると約32.4億円となりますが、さらに、道路や橋りょうなどのインフラ系施設の改修や更新の費用を加えると1年あたり約46.6億円に達すると推計しています。

今後も人口減少は進展し、厳しい財政状況が予想されることを踏まえると、保有する全ての公共施設を現在の規模で維持していくことは非常に困難な状況となっています。これまで、時代の変化に対応するため、施設の老朽化や利用状況に応じた統廃合を推進し、総量の最適化に努めてきた結果、建物系公共施設の総量は減少傾向にあります。しかしながら、人口減少に伴い市の人口1人当たりの建物系公共施設の面積（㎡）は増加しています。今後は、更なる総量の最適化を図るとともに、存続する方針となっている施設については、安全・安心の確保やライフサイクルコストの縮減のために、適切な維持管理や運営、計画的な改修や更新に取り組む必要があります。また、公共施設を資産と捉えたマネジメントの観点から、未利用施設の活用や民間活力の導入にも取り組む必要があります。

● 公共施設（建物系施設）の更新費用の推計



● R1 (2019) ~R5 (2023) 年度における公共施設の総量の推移（対 H26 (2014) 年度比較）

	H26 (2014) 基準値	R1 (2019)	R2 (2020)	R3 (2021)	R4 (2022)	R5 (2023)
総量 (万㎡)	29.1	29.2	29.1	29.1	28.9	28.8
人口1人当たり (㎡)	4.61	4.79	4.84	4.89	4.90	4.96
人口 (4/1時点:人)	63,017	60,900	60,192	59,598	59,028	58,264
総量削減率 (%)		0.34	0.00	0.00	▲0.69	▲1.03
人口1人当たり削減率 (%)		3.90	4.99	6.07	6.29	7.59

第3章 第3次日向市行財政改革大綱の基本的な考え方

1 計画期間

第3次大綱は、第3次日向市総合計画（以下「総合計画」という。）との整合性を確保し、総合計画で掲げた各施策を着実に推進する観点から、計画期間を合わせ、令和7（2025）年度から令和10（2028）年度の4年間を計画期間とします。

	R7（2025）	R8（2026）	R9（2027）	R10（2028）
第3次日向市総合計画前期基本計画	4年間			
第3次日向市行財政改革大綱	4年間			
実施計画	評価・検証	評価・検証	評価・検証	評価・検証

2 基本理念・基本方針

基本理念

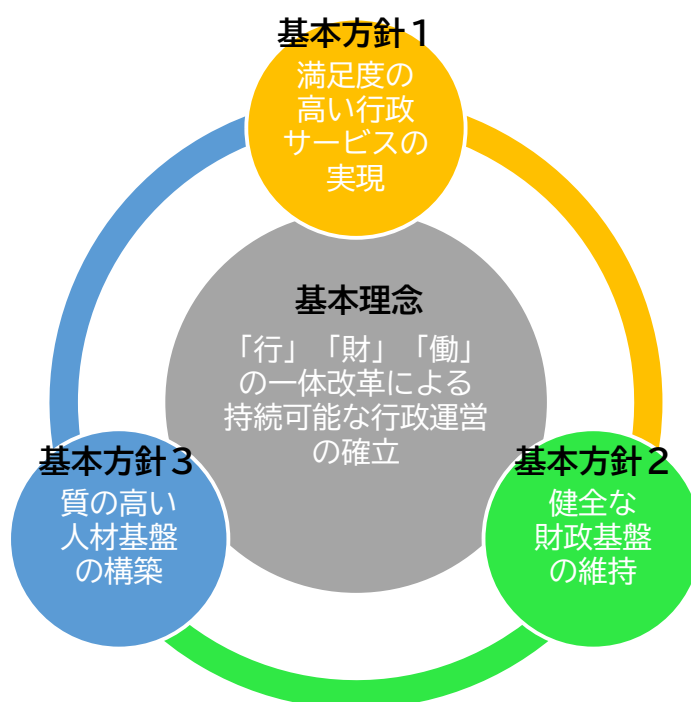
「行」「財」「働」の一体改革による持続可能な行政運営の確立

本市を取り巻く現状と課題に対応するためには、これまで以上に行財政改革を推進していく必要があります。

今後も少子高齢化の進展による社会保障費の増大や人口減少に伴う税収の減少、公共施設の老朽化に伴う施設維持・更新費用の増大など、財政面における課題は非常に深刻なものとなっています。

本市では、これまでも継続的に行財政改革に取り組んできましたが、第3次大綱で「「行」「財」「働」の一体改革による持続可能な行政運営の確立」を基本理念に掲げ、直面する行政

課題の解決に向け、より一層の取組を推進します。また、基本理念を実現するため「行政改革」「財政改革」「働き方改革」の3つの視点から基本方針を定め、一体的な改革を推進することで、限られた経営資源（ヒト・モノ・カネ・情報）をより効果的・効率的に活用し、将来にわたり持続可能な行政運営体制の確立を目指します。



基本方針1満足度の高い
行政サービスの
実現

窓口業務の改革による市民の利便性向上や、DXの推進により、市の内部事務の効率化、組織体制・職員数の適正化などを推進し、行政運営の効率化による、質の高い行政サービスの提供を図ります。

基本方針2健全な
財政基盤
の維持

市税等の収納率向上やふるさと納税の推進による歳入確保、地方債残高の圧縮、事務事業や補助金の見直しなどによる歳出抑制に取り組み、財政収支の適正化を図ることで、持続可能な財政運営を目指します。

基本方針3質の高い
人材基盤
の構築

多様化・複雑化する行政ニーズに対応するため、職員のスキル向上や人材マネジメントの強化に取り組むとともに、職員のワーク・ライフ・バランスを実現するための働きやすい職場環境づくりを推進します。

3 重点取組項目

基本方針で掲げた3つの視点に基づいた行財政改革の取組を着実に推進するため、各基本方針に重点取組項目を定め、体系的に取組を実施します。

基本方針1 満足度の高い行政サービスの実現

重点取組項目1 行政運営の効率化と適正化

考え方

厳しい財政状況の中で多様化・複雑化する市民ニーズに対応するためには、限られた人員で、より効率的に業務を遂行することが求められます。

窓口部門の業務改革による市民サービスの向上を図るとともに、部・課・係の組織構成単位の見直しによる組織体制の最適化や各業務におけるプロセスごとの担い手の見直しによる適正化、内部統制の推進等を図ることで、業務の効率化や組織力の向上に取り組めます。

具体的 取組

- 1 フロントヤード改革の推進
- 2 組織体制の最適化
- 3 業務担い手の適正化
- 4 アウトソーシングの推進
- 5 内部統制の推進

重点取組項目2 デジタル技術活用の推進

考え方

近年、デジタル技術は急速に進展しており、市民のデジタル化に対する意識も高まっていることから、更なる市民サービスと業務効率化を推進するため、令和4（2022）年2月に「日向市DX推進計画」を策定しました。

今後、ペーパーレスの推進、AI-OCRやRPA、AIチャットボットなどのICTツールの導入、生成AIの活用など、デジタル技術を活用した業務効率化を図りながら、DXリーダーの育成や職員のICTリテラシーの向上に取り組めます。

具体的 取組

- 1 ペーパーレスの推進
- 2 ICT活用による業務効率化

基本方針2 健全な財政基盤の維持

重点取組項目1 歳入の確保と歳出の最適化

考え方

今後も人口減少が進展していく中で、税収の増加は見込めない状況であり、少子高齢化に伴う社会保障費の増大など、経常的に必要となる経費は増加することが予想されます。将来の財政運営を見据え、持続可能な行政運営を行うためには、安定した財源の確保と継続的な歳出削減の取組が求められます。

歳入の確保と歳出の最適化の取組として、市税等の徴収強化による収納率の向上や未収債権の圧縮、ふるさと納税の取組の強化、地方債残高の圧縮、事業の優先順位付けによる事務事業の見直しなどに取り組めます。

具体的 取組

- 1 債権管理の適正化
- 2 ふるさと納税の推進
- 3 地方債残高の圧縮
- 4 公営企業会計等の経営健全化
- 5 事務事業・補助金の見直し
- 6 職員給与の適正化

重点取組項目2 公共施設マネジメントの推進

考え方

市が保有する建物系の公共施設は、今後多くの施設が耐用年数を迎え、急激に老朽化が進行し、多額の維持・更新費用が必要となる見込みであり、厳しい財政状況の中で、全ての公共施設の更新を行うことは困難な状況となっています。今後は、予防保全による公共施設の長寿命化を図るとともに、新規整備の抑制、統合（集約、複合化、転用）・廃止等による総量の適正化に取り組みます。

また、各公共施設における施設使用料については、現在の社会経済情勢等を考慮した見直しを行い、受益者負担の適正化を図ります。

具体的
取組

- 1 公共施設の適正管理
- 2 遊休公共施設の有効活用
- 3 施設使用料の適正化

基本方針3 質の高い人材基盤の構築

重点取組項目1 人材の育成・確保

考え方

多様化・複雑化する市民ニーズや急速に進展するデジタル化に対応するためには、職員一人一人が時代や環境の変革に対応する意識を持ち、能力の向上を図る必要があります。職員研修の充実による各種研修への参加機会の創出や自発的な自己研さんを促進するとともに、職員の能力や成果、意欲等を適正に評価する人事評価制度の適切な運用により、職員の質の向上に取り組みます。また、多様化・複雑化する市民ニーズに対応するため、幅広い分野から人材確保に取り組みます。

具体的
取組

- 1 人材育成の充実
- 2 適切な人事管理
- 3 多様な人材の確保

重点取組項目2 働き方改革の推進

考え方

法改正や制度改革、国・県からの権限移譲に加え、多様化・複雑化する市民ニーズへの対応やDX推進など、自治体の業務は増大し、従来よりも高度な内容が求められています。テレワークや時差出勤の活用や休暇を取得しやすい環境の整備など、家庭と仕事の両立を目指し、ワーク・ライフ・バランスの実現に取り組みます。

また、業務負担の増大に伴い、職員の時間外勤務も常態化している現状を踏まえ、勤怠管理の徹底を図るとともに、メンタルヘルス対策やハラスメント防止に取り組むことで、職員が安心して働ける職場環境を整えます。

具体的取組

- 1 ワーク・ライフ・バランスの実現
- 2 安心して働ける職場環境づくり

4 具体的取組

各重点取組項目を推進するために具体的取組を位置付け、課題解決に向けた取組を実施します。具体的取組は、実施計画において目標値を定め、進捗管理を行います。

基本方針1 満足度の高い行政サービスの実現

重点取組項目1 行政運営の効率化と適正化

具体的取組	1 フロントヤード改革の推進
現状と課題	厳しい財政状況の中、限られた経営資源で多様化・複雑化する市民ニーズに対応することが求められています。質の高い市民サービスの提供と効果的・効率的な行政運営の実現のために、デジタル技術を活用したフロントヤード（市民と行政との接点）改革を推進する必要があります。
取組内容	「書かない」「待たない」「迷わない」「行かない」窓口の実現に向けて、デジタル化を前提とした窓口BPR（業務改革）を行い、行政手続のオンライン化の拡充や「書かないワンストップ窓口」の導入に関係各課が連携して取り組むことで、窓口での手続時間の短縮等による利便性向上や窓口業務の効率化を図ります。

具体的取組	2 組織体制の最適化
現状と課題	行政サービスの効率的な提供を目指し、これまでも組織体制の見直しを随時行ってきましたが、本市を取り巻く環境は急速に変化しています。人口減少や少子高齢化の進展に伴い、生産年齢人口が減少する中、国の制度改正や新たな制度の創設、地方分権による国・県からの権限移譲、市民ニーズの多様化・複雑化などにより業務量は増加しています。持続可能な行政運営を実現するためには、効率的な組織体制の整備や適正な定員管理がより一層重要となっています。
取組内容	部・課・係の再編・統合を進めるとともに、業務量や業務内容を踏まえた組織の見直しにより、効率的な行政運営の推進と市民に分かりやすい組織体制の構築を図ります。 また、社会情勢や行政需要の変化を踏まえ、業務の量や質に応じた人員体制を構築することで、適正な定員管理に取り組みます。

具体的取組	3 業務担い手の適正化
現状と課題	国の制度改正や新たな制度の創設、地方分権による国・県からの権限移譲、市民ニーズの多様化・複雑化など業務量が増加する中、職員の時間外勤務が常態化している状況となっています。厳しい財政状況の中で新たな行政課題の対応等も求められており、今後も限られた人員で行政サービスを提供するためには、各業務プロセスにおける担い手の見直しを行い、正規職員の能力を最大限に発揮するための環境整備が必要となっています。
取組内容	現在、正規職員が担っている各業務について、業務の性質や難易度に応じて担い手の見直しを行い、会計年度任用職員や任期付職員など多様な任用形態の積極的な活用を図ります。

具体的取組	4 アウトソーシングの推進
現状と課題	人口減少や少子高齢化の進展により生産年齢人口が減少する中で、本市においても今後、人材確保が困難な状況になることが想定されます。限られた人員で安定した行政サービスを提供していくためには、各業務において職員が担うべき業務であるかを見極めながら担い手の見直しを行うとともに、民間活力の活用を推進する必要があります。
取組内容	各業務のプロセスにおいてアウトソーシングの活用可能性を検討し、積極的な活用を図ることで、コストの抑制や民間ノウハウを活用した質の高い行政サービスの提供を目指します。

具体的取組	5 内部統制の推進
現状と課題	適正な行政運営や財政の健全性を確保するため、地方自治法において内部統制制度の導入が努力義務となっており、これまで内部統制の体制整備に取り組んできました。内部統制に関する基本方針を定めた市町村は、地方自治法の規定に基づき、毎会計年度、総務省令で定めるところにより評価を行い、監査委員の審査を受けるとともに、その意見を付して議会へ提出することが求められています。
取組内容	毎会計年度、内部統制に関する評価を行い、監査委員の審査を受け、その結果を業務に反映することにより、組織運営を阻害する要因（リスク）を未然に防止し、業務の適正かつ効率的な執行を図ります。

基本方針1 満足度の高い行政サービスの実現

重点取組項目2 デジタル技術活用の推進

具体的取組	1 ペーパーレスの推進
現状と課題	窓口DXや行政手続のオンライン化による市民サービスの利便性向上や庁内業務の効率化が求められる一方で、現状では依然として紙媒体による申請手続や資料作成等が主となっています。 また、資料の検索や収納スペースの面からもデジタルデータに優位性があることから、ペーパーレス化による業務の効率化や省スペース化を図る必要があります。
取組内容	事務決裁フローの見直しによる電子決裁の推進や会議資料等のデジタルデータ配布によるペーパーレス会議の推進等により、資料の印刷・配付作業に要する業務量やコストの削減、書類保管場所の省スペース化を図ります。

具体的取組	2 ICT活用による業務効率化
現状と課題	デジタル技術が急速に進展する中、庁内の業務においては紙媒体の業務が中心となっており、デジタル化が進んでいない状況となっています。特に、会議資料や会議録の作成に多大な時間と労力を要しているため、業務効率化の観点からデジタル技術の活用を図る必要があります。
取組内容	内部情報系システムの統一化や生成 AI を活用した資料作成、企画立案のアイデア出し、データ分析などにより業務効率化を図ります。 さらに、急速に進展するデジタル化に対応するため、デジタル分野の研修の充実や IT パスポートの取得支援を行い、デジタル専門人材や DX 推進リーダーの育成に取り組みます。

基本方針2 健全な財政基盤の維持

重点取組項目1 歳入の確保と歳出の最適化

具体的取組	1 債権管理の適正化
現状と課題	滞納発生の初期段階での催告や相談による効果的・効率的な債権回収に努めてきたことにより、市税や保育料等の未収債権は圧縮されていますが、依然として多額の未収債権が残っている状況となっています。 公平・公正な負担の観点から適正な債権管理の推進が求められるため、債権の管理や収納の状況、効果的な収納対策などについて、庁内での情報の共有に努めるとともに、職員の徴収技術の向上を図る必要があります。
取組内容	庁内の定期的な情報共有の機会を設けるとともに、債権管理に関する職員研修の開催などを通じて、未収債権の圧縮と収納率の向上に取り組みます。

具体的取組	2 ふるさと納税の推進
現状と課題	地域事業者の所得向上や市の魅力発信、財源確保の視点などから、ふるさと応援寄附金の受入額を増加させることは、重要な施策となっていますが、令和5（2023）年度の寄附受入額は低調であったことから、情報発信の手法や返礼品などの早急な見直しとともに新たな取組の展開などが求められています。
取組内容	これまで取り扱ってきた返礼品の見直しを行い、本市が産出額全国1位を誇る若鶏（ブロイラー）などの返礼品の充実に取り組みます。取扱事業者との調整を行いながら、魅力ある返礼品の開発などによる質の向上と量の確保を図り、寄附受入額の増加につなげます。

具体的取組	3 地方債残高の圧縮
現状と課題	地方債残高は圧縮されているものの、住民1人当たりの残高を類似団体と比較すると未だに高い状況となっています。 公共施設の老朽化の進行に伴う更新・改修への対応が求められる一方で、地方債を償還するための公債費の増加は、財政運営の硬直化につながることから、後年度の負担を考慮した健全な財政基盤を維持する必要があります。
取組内容	元金償還額以内の地方債の新規発行や交付税算入率が有利なものを活用することを基本とし、今後見込まれる公共施設の整備や老朽化の進行に対応するとともに、実質公債費比率や将来負担比率の動向に留意しながら、中長期的な視点による計画的な地方債の発行に努めます。

具体的取組	4 公営企業会計等の経営健全化
現状と課題	公営企業である水道事業、簡易水道事業、下水道事業、農業集落排水事業では、人口減少に伴う収益の減少や施設の更新・耐震化など、対応すべき多くの課題を抱えています。 また、市が出資している「株式会社日向サンパーク」「株式会社東郷町ふるさと公社」及び「公益財団法人日向文化振興事業団」の第三セクターについても、収益性の向上などの課題があり、健全な経営基盤の構築による自立的・安定的な経営を実現するためには、市による適切な関与と支援を行う必要があります。
取組内容	公営企業会計については、「経営戦略」や「ビジョン」などの計画に基づく健全な経営を維持するため、上下水道料金の見直しなどに取り組むとともに、適正な債権管理による収益確保に努めます。 第三セクターについては、「日向市第三セクター経営検討委員会」において、経営状況の点検・評価を通じた市の財政的なリスクの把握と適切な関与に努めます。

具体的取組	5 事務事業・補助金の見直し
現状と課題	社会経済情勢の著しい変化や多様化・複雑化する市民ニーズへの対応が求められる中、ヒト・モノ・カネ・情報といった経営資源は限られていることから、形骸化している事務事業や補助金の必要性・公平性について検証し、見直しに取り組む必要があります。
取組内容	事務事業や補助金のうち、所期の目的が達成されているもの、効果が希薄化しているものなどについて、事務事業評価の取組や関係者との対話により積極的な縮小・廃止を進めることで、新たな事業などへ経営資源の再配分を図ります。

具体的取組	6 職員給与の適正化
現状と課題	人事院勧告に準拠し、職員の給与制度の見直しに取り組んでいますが、一部の事項については、国・県から技術的助言を受けている状況にあることから、改善に向けた取組を進める必要があります。
取組内容	人事院勧告や国・県の動向、社会情勢の変化を注視しながら見直しに取り組むことで、適正な給与制度の運用を図るとともに、職員給与については、国家公務員や他自治体の状況を考慮しながら見直しを進め、適正な給与水準の確保に努めます。

基本方針2 健全な財政基盤の維持

重点取組項目2 公共施設マネジメントの推進

具体的取組	1 公共施設の適正管理
現状と課題	施設の老朽化の進行により、今後の維持・更新の経費は増大していくことが見込まれます。厳しい財政状況の中、施設利用者の安全・安心を確保するとともに、維持管理コストの縮減や施設の維持管理体制の整備などを含めた総合的な公共施設マネジメントの推進が求められています。
取組内容	費用対効果の観点から利用者の少ない施設の統廃合を進めるとともに、計画的に施設の修繕・維持補修を実施することで、ライフサイクルコストの縮減に取り組めます。

具 体 的 取 組	2 遊休公共施設の有効活用
現 状 と 課 題	市が所有する普通財産の土地・建物のうち、現状として遊休不動産となっており、今後も活用の予定がないものについては、民間活力を活用した施設の活用や処分（譲渡や貸付など）による維持管理コストの縮減と自主財源の確保につなげる必要があります。
取 組 内 容	民間活力を活用できる体制整備を行いつつ、遊休不動産となっている普通財産の土地・建物の活用や処分（譲渡や貸付など）に取り組みます。

具 体 的 取 組	3 施設使用料の適正化
現 状 と 課 題	施設の老朽化の進行や社会経済情勢の変化により、施設の維持管理コストは増大しており、施設の維持・管理を行うために必要な費用の原価と受益者負担の考え方に基づく使用料の均衡がとれていない状況であることから、適正な使用料水準の算定と見直しが求められています。
取 組 内 容	施設の利用状況や維持管理コストを分析し、使用料算定基準などを作成することにより、利用者への説明責任を果たしながら、適正な使用料となるよう見直しに取り組みます。

基本方針3 質の高い人材基盤の構築

重点取組項目1 人材の育成・確保

具 体 的 取 組	1 人材育成の充実
現 状 と 課 題	市民ニーズが多様化・複雑化する中、自治体におけるDXの推進などの新たな行政課題への対応が必要となっています。そのような行政課題を解決し、市民サービスの向上を図るためには、職員が業務に順応するために必要となる新たな知識や技能の獲得（リスキリング）や、知識・技能を十分に向上（スキルアップ）できる環境を整え、市に必要な人材を計画的・体系的に育成する必要があります。
取 組 内 容	体系的な人材育成プログラムの構築や外部研修、派遣研修等の活用の充実に加え、eラーニングの導入や学位・資格等の取得を支援し、職員の自発的学習を促進することで、様々な行政課題に柔軟に対応できる人材育成に取り組みます。

具体的取組	2 適切な人事管理
現状と課題	新たな行政課題に的確に対応していくためには、職員が習得した知識や技能を業務に生かすとともに、人事配置に適切に反映させることで、組織力や職員のモチベーションを向上させていく必要があります。 また、組織目標と職員の業務目標との関係性を明確化し、業務の意義や重要性を理解させることで、職員の主体性や意欲を引き出し、職員個人の成長につなげることが重要となります。そのため、公平・公正な人事評価制度の運用に努め、評価結果を職員の人事管理に適切に反映させる必要があります。
取組内容	職員が習得した技能・知識を活用できる適材適所の職員配置を行うとともに、人事評価結果を昇任や処遇等の人事管理に適切に反映させることで、職場内におけるマネジメントを推進し、組織力や職員のモチベーション向上を図ります。 また、キャリアパスの明示や、メンター制度の活用などにより、職員の主体的なキャリア形成への支援に取り組みます。

具体的取組	3 多様な人材の確保
現状と課題	多様化・複雑化する行政課題に対応するために、人材確保は大変重要な課題となっていますが、人口減少や少子高齢化の進展により、専門職をはじめ、年々、人材確保が困難な状況となっています。優秀な人材を確保するためには、行政職の魅力発信や受験方法の見直しを行う必要があります。 また、専門的な知識・経験を有する人材を確保するために、外部人材の登用（特定任期付職員の採用や専門人材のアドバイザー契約等）など、多様な雇用形態についても検討する必要があります。
取組内容	市のホームページや広報紙、SNS等の活用、インターンシップの受入れにより、積極的な行政職の魅力発信に取り組みます。 また、より幅広い人材確保を行うため、採用試験の実施方法の見直し（受験可能年齢の引上げ、退職職員のカムバック枠、専門職の通年採用等）や、外部人材の活用など、多様な人材の確保に取り組みます。

基本方針3 質の高い人材基盤の構築

重点取組項目2 働き方改革の推進

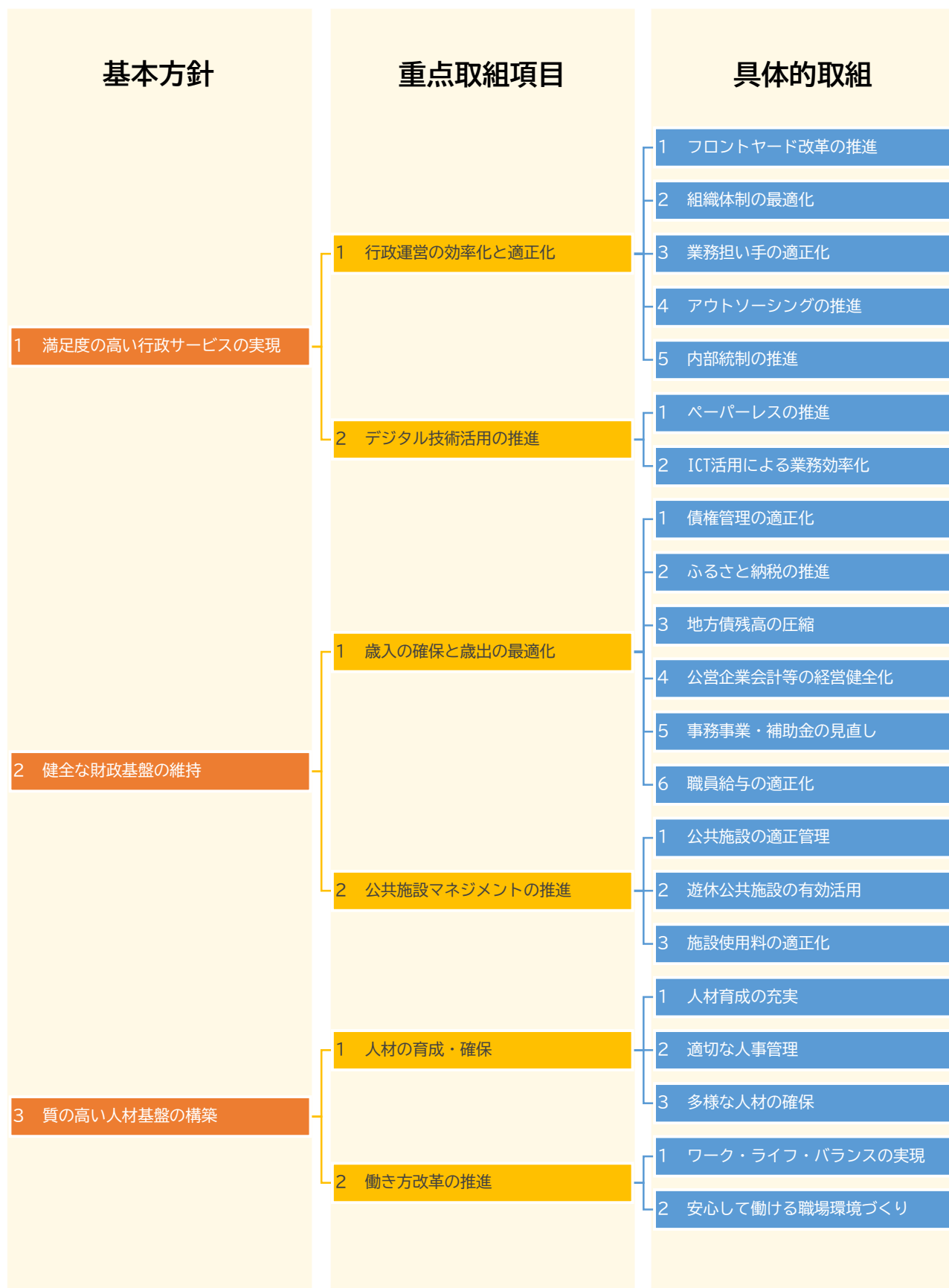
第3章

第3次日向市行政改革大綱の基本的な考え方

具体的取組	1 ワーク・ライフ・バランスの実現
現状と課題	個人の価値観が多様化し、ワーク・ライフ・バランスの視点を重視する職員が増加しているほか、性別や年代を問わず育児や介護など様々な事情を抱える職員が継続して勤務できる環境を整備することが求められています。そのため、職員がライフステージにかかわらず、能力を最大限に発揮し、限られた時間で効率良く高い成果を上げることができる職場環境を整備する必要があります。
取組内容	電子システムを使用した勤怠管理を行い、職員の勤務実態を的確に把握します。また、ノー残業デー促進や上限を超える時間外勤務の要因分析を行い、労働環境の改善に取り組みます。 また、年次有給休暇をはじめとする各種休暇の計画的な取得促進、時差勤務やテレワークなど、多様な働き方の活用に取り組みます。

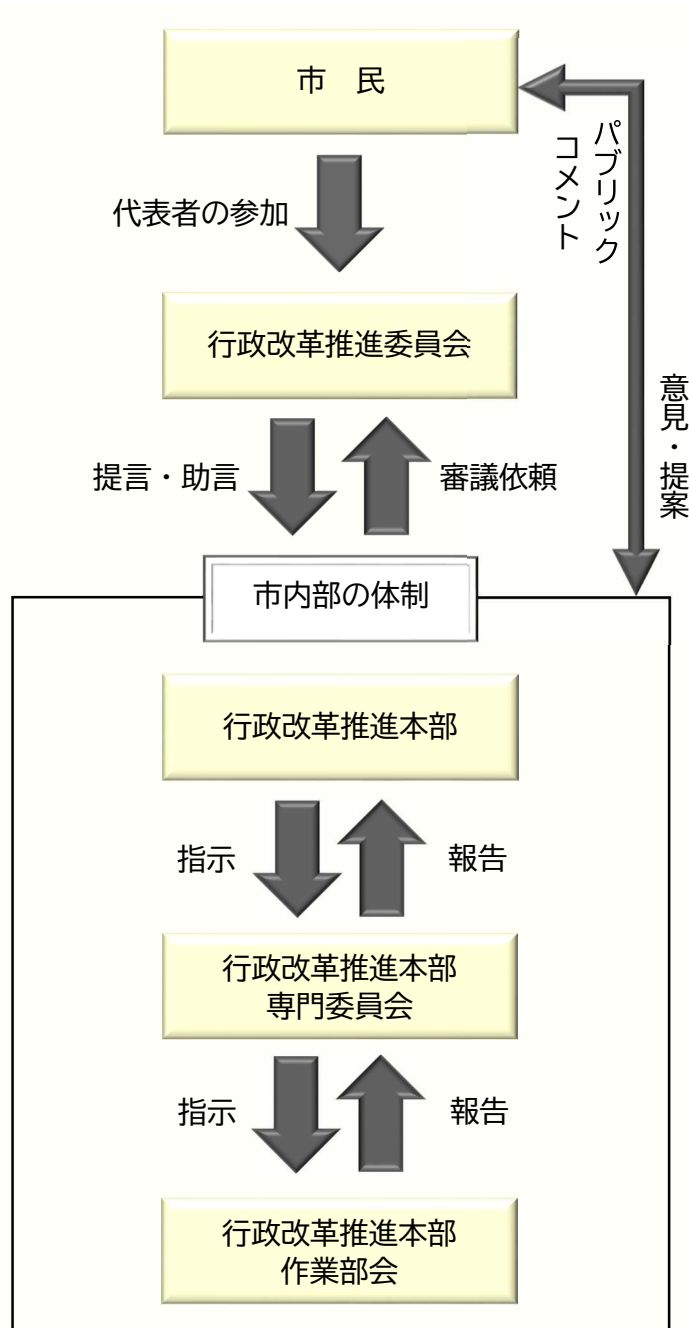
具体的取組	2 安心して働ける職場環境づくり
現状と課題	円滑な行政運営を行うためには、職員の健康維持が重要であり、適切な労働環境の整備に努める必要があります。特に、メンタルヘルス不調により病氣療養する職員が増加することは、市民サービスの低下を招くとともに、他の職員の負担の増加、モチベーションの低下につながることから、メンタルヘルス対策に取り組む必要があります。 また、ハラスメントは、職員の能力の発揮を阻害し、公務能率の低下を招くことから、職員が安心して職務に専念できる職場環境を整える必要があります。
取組内容	地方公務員法第42条に基づく定期健康診断の実施や産業医による相談、ストレスチェック等の定期実施により、適切な職員の健康管理に取り組みます。 また、業務的健康管理に基づくメンタルヘルス対策の実施や日向市職員ハラスメント指針に基づくハラスメントを生じさせない環境づくりを推進し、職員が働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

5 第3次日向市行財政改革大綱の体系図



第4章 推進体制・進捗管理

1 推進体制



行政改革推進委員会

学識経験者、市内各分野の団体から推薦のあった者、市民（公募）等で構成し、行政改革推進本部に対し、提言・助言を行います。

行政改革推進本部

全庁的な行財政改革を推進するために設置し、各種行財政改革に関する事項について審議・決定します。

行政改革推進本部 専門委員会

行政改革推進本部の指示に基づき、専門的な事項について調査・研究を行い、その結果を報告します。

行政改革推進本部 作業部会

専門委員会の指示に基づき、より詳細な調査・研究を行い、その結果を報告します。

2 進捗管理

具体的取組で掲げた各取組を着実に実施するため、Plan（計画）、Do（実行）、Check（評価）、Action（改善）のサイクルによる進捗管理を行い、計画を見直しながら行財政改革の推進を図ります。



資料編

1 策定経過

日時	会議名等	内容
令和6（2024）年 5月8日	第1回日向市行政改革 推進本部専門委員会	○ 第3次日向市行財政改革大綱の 策定スケジュール案
令和6（2024）年 5月20日	第1回日向市行政改革 推進本部会	○ 第3次日向市行財政改革大綱の 策定スケジュール案
令和6（2024）年 6月28日	第2回日向市行政改革 推進本部専門委員会	○ 第3次日向市行財政改革大綱の体系 ○ 第3次日向市行財政改革大綱骨子（案）
令和6（2024）年 7月10日	第2回日向市行政改革 推進本部会	○ 第3次日向市行財政改革大綱の体系 ○ 第3次日向市行財政改革大綱骨子（案）
令和6（2024）年 7月17日	第1回日向市行政改革 推進委員会	○ 行政改革推進体制 ○ 第3次日向市行財政改革大綱の 策定スケジュール ○ 第3次日向市行財政改革大綱の 体系及び骨子（案）
令和6（2024）年 7月30日	第3回日向市行政改革 推進本部専門委員会	○ 第3次日向市行財政改革大綱及び 実施計画の素案
令和6（2024）年 8月6日	第3回日向市行政改革 推進本部会	○ 第3次日向市行財政改革大綱及び 実施計画の素案
令和6（2024）年 8月19日	第2回日向市行政改革 推進委員会	○ 第3次日向市行財政改革大綱及び 実施計画の素案
令和6（2024）年 9月20日	第4回日向市行政改革 推進本部会専門委員会	○ 第3次日向市行財政改革大綱（案）及び 実施計画（案）
令和6（2024）年 10月1日	第4回日向市行政改革 推進本部会	○ 第3次日向市行財政改革大綱（案）及び 実施計画（案）
令和6（2024）年 10月8日	日向市議会全員協議会	○ 第3次日向市行財政改革大綱策定状況の 中間報告
令和6（2024）年 10月17日	第3回日向市行政改革 推進委員会	○ 第3次日向市行財政改革大綱（案）及び 実施計画（案）
令和6（2024）年 11月5日～ 11月26日	パブリックコメント	○ 第3次日向市行財政改革大綱（案）及び 実施計画（案）
令和6（2024）年 12月12日	第5回日向市行政改革 推進本部会（書面審 議）	○ 第3次日向市行財政改革大綱及び 実施計画の最終案

2 日向市行政改革推進委員会

	所属団体等	氏名
会長	宮崎大学地域資源創成学部 教授	桑野 斉
委員 (職務代理者)	日向商工会議所 事務局長	野口 洋
委員	宮崎銀行日向支店 支店長	横山 道德
委員	日向市区長公民館長連合会 会長	黒木 未人
委員	中村景子公認会計士事務所 公認会計士	中村 景子
委員	日向市男女共同参画社会づくり推進ルーム協議会 副会長	尾池 厚子
委員	社会福祉法人ひまわり会 理事長	森迫 建博
委員	デジタル分野有識者（ソフトバンク株式会社）	稲村 公俊
委員	公募委員	後藤 巖夫
委員	公募委員	山本 捨治

3 行財政改革に関する職員アンケート調査

実施目的

- ①第3次行財政改革大綱を策定する上での検討材料の収集
- ②職員の行財政改革に関する意識の把握
- ③第2次日向市行財政改革大綱の取組に対する職員意識の検証

実施期間

令和6（2024）年4月11日（木）～5月10日（金）

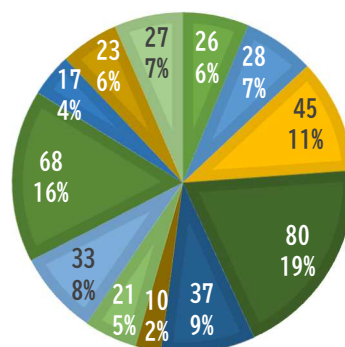
対 象 者

全職員（再任用職員、任期付職員、会計年度任用職員を含む。）

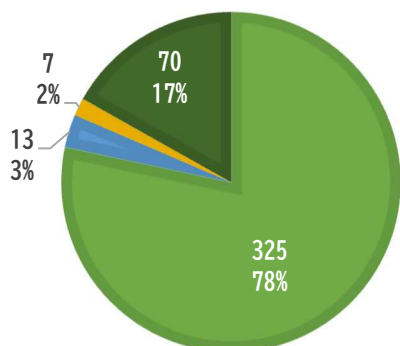
回答者数

415 人

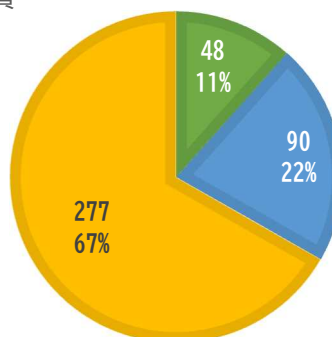
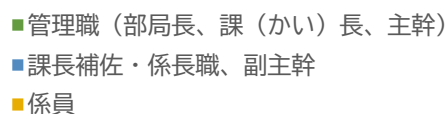
① 所属部局



② 職員区分

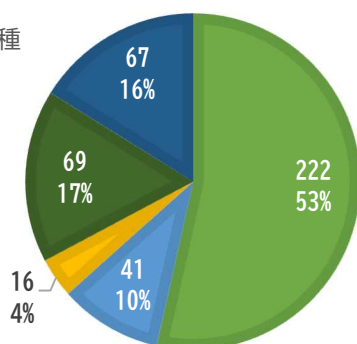


③ 役職



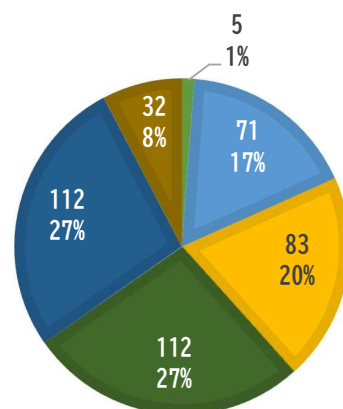
④ 職種

- 一般事務
- 土木技術職・建築技術職
- 現業職
- 消防職
- その他の職種



⑤ 年代

- 10代
- 20代
- 30代
- 40代
- 50代
- 60代



① 所属部局

所属部局の内訳では、福祉部が最も多く 19%となっており、次いで、消防本部の 16%、市民環境部の 11%となりました。

② 職員区分

職員区分では、職員総数の多い「正規職員」が最も回答が多くなりましたが、正規職員以外の職員も 22%から回答が得られました。

③ 役職

役職の区分では、「係員」が全体の 67%となっていますが、これは全体職員数の違いによる差となっています。

④ 職種

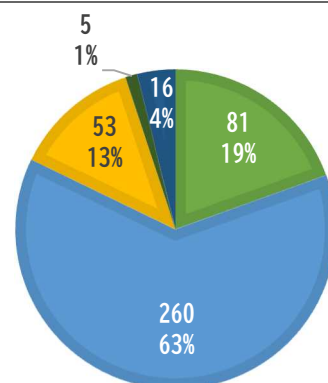
職種の区分では、一般事務が 53%となり全体の過半数となっており、次いで、消防職が 17%となっています。

⑤ 年代

年代の区分では、50代と40代が最も多く、共に 27%となっています。世代間での割合に偏りはなく、おおむね十分な回答が得られました。

⑥ あなたは日向市の行財政改革の取組についてどのように感じていますか。

- 十分に取組めており着実に成果が出ていると感じる
- 十分に取組んでいると思うが成果はあまり感じられない
- 取組が不十分であり、もっと取組んでいくべきである
- 行財政改革は必要ない
- その他



⑥ あなたは日向市の行財政改革の取組についてどのように感じていますか。

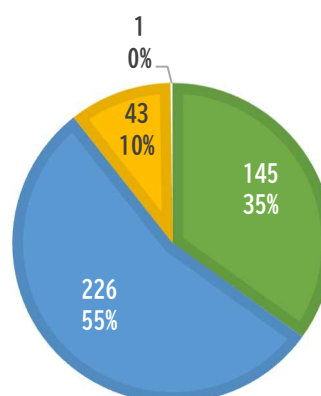
「十分に組み立てており着実に成果が出ていると感じる」と回答した人は19%にとどまっていますが、「十分に組み立てていると思うが成果はあまり感じられない」と回答した人を含めると82%の人は十分に組み立てていると評価しているようです。

一方で、「十分に組み立てていると思うが成果はあまり感じられない」と回答した人と「取組が不十分であり、もっと組み立てていくべきである」と回答した人を合わせると76%の人が取組自体の成果が出ていないと感じている結果となりました。

⑦ あなたは日々の業務において、どのように取り組んでいますか。

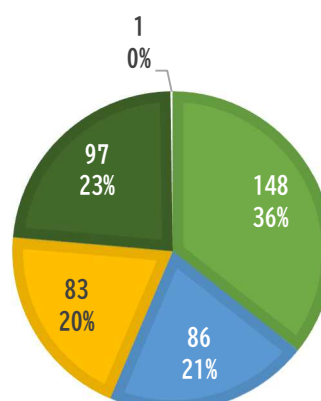
(1) 業務の優先順位

- 業務の優先順位を常に考えて取り組んでいる
- 業務の優先順位は考えてはいるが、思うように進まないことも多い
- 業務の優先順位の必要性は感じているが、業務に追われ考える余裕はほとんどない
- 業務の優先順位を考えて取り組む必要性は感じない



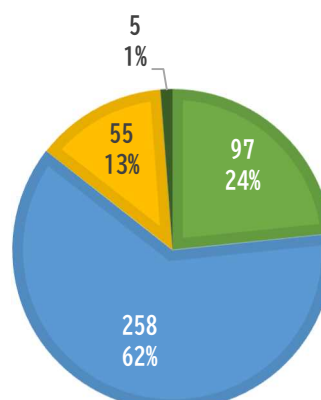
(2) 業務改善

- どのような種類の業務であっても業務改善を考えて取り組んでいる
- 業務改善の必要性は感じているが、担当業務は法令等で定められているものであり、改善に取り組むことは難しい
- 業務改善の必要性は感じているが、他部署等との調整が必要であることや他律的業務であることから改善は難しい
- 業務改善の必要性は感じているが、業務に追われ考える余裕はほとんどない
- 業務改善の必要性は感じない

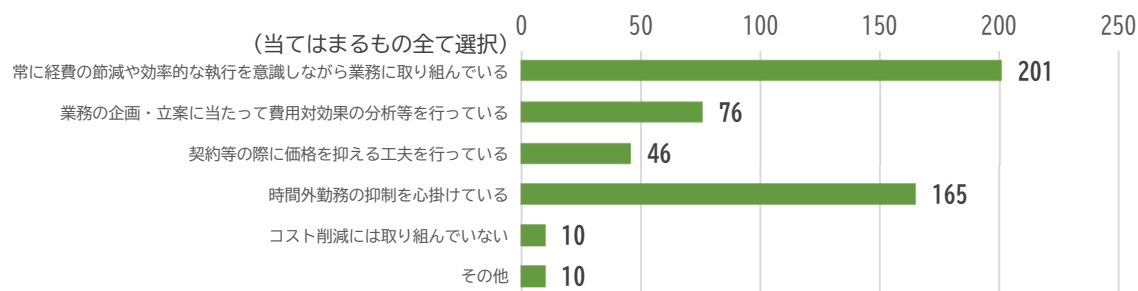


(3) - 1 コスト削減

- 常に意識している
- 意識することはよくある
- 意識することはあまりない
- 全く意識していない



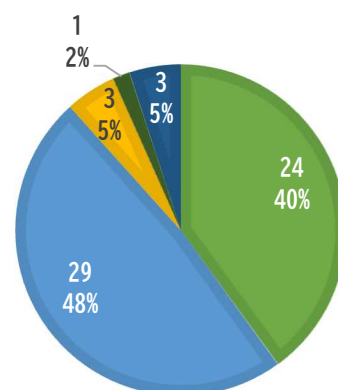
(3) - 2 どのようにコスト削減に取り組んでいますか。



(3) - 3 コスト削減を意識しない理由を教えてください。

※(3) - 1 コスト削減で「意識することはあまりない」
「全く意識していない」を選択した場合

- 業務に追われ考える余裕はないから
- 予算のことが分からないから
- 周りも意識していないから
- コスト削減は必要ないと思うから
- その他



⑦ あなたは日々の業務において、どのように取り組んでいますか。

(1) 業務の優先順位の項目では、「業務の優先順位を常に考えて取り組んでいる」と回答した人と「業務の優先順位は考えてはいるが、思うように進まないことも多い」と回答した人は371人となり、90%の人は業務の優先順位を考えて業務に取り組んでいる結果となりました。

(2) 業務改善の項目では、「どのような種類の業務であっても業務改善を考えて取り組んでいる」と回答した人は36%となりました。

全体として、ほぼ全ての人が業務改善の必要性は感じている結果となっていますが、業務の特性や時間的余裕の問題などの理由により、業務改善に取り組めていない人が64%となっています。

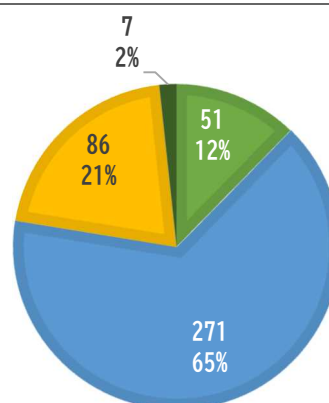
(3) - 1 コスト削減の項目では、「常に意識している」と回答した人と「意識することはよくある」と回答した人を合わせると86%の人がコスト削減を意識しながら業務に取り組んでいる結果となっています。

(3) - 2 どのようにコスト削減に取り組んでいるかの項目では、「常に経費の節減や効率的な執行を意識しながら業務に取り組んでいる」と回答した人が最も多く、次いで、「時間外勤務の抑制を心掛けている」と回答した人が多い結果となりました。

(3) - 3 コスト削減を意識しない理由の項目については、48%の人が「予算のことが分からないから」と回答しており、最も多くなっています。

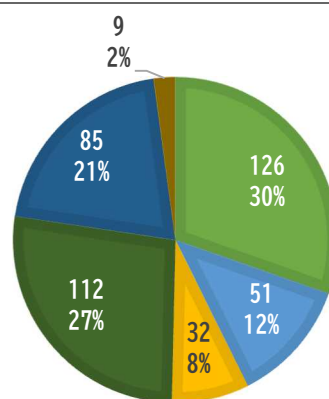
⑧ あなたの職場には、組織全体で業務の改革や改善に取り組む組織風土があると感じますか。

- 非常に感じる
- どちらかというと感じる
- どちらかというと感じない
- 全く感じない

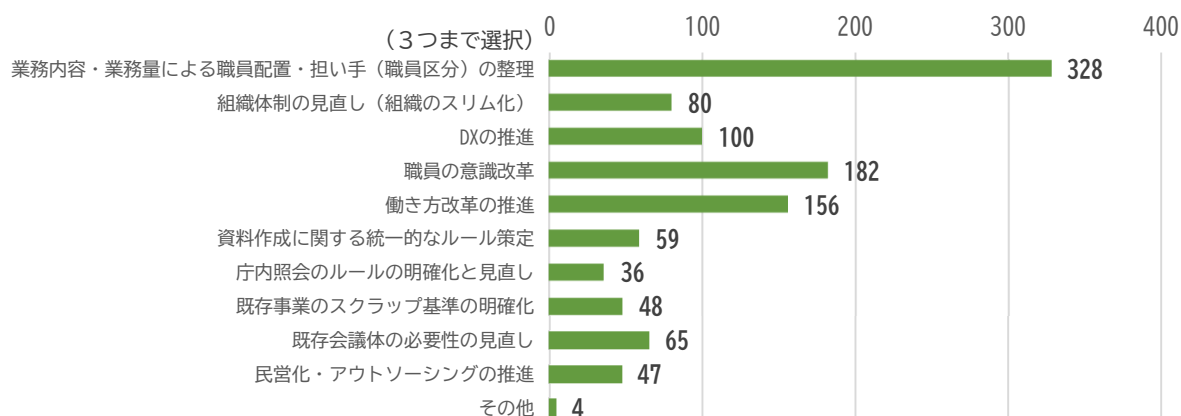


⑨ 組織全体で業務の改革や改善に取り組む風土の醸成を図るためには何が必要であると思いますか。

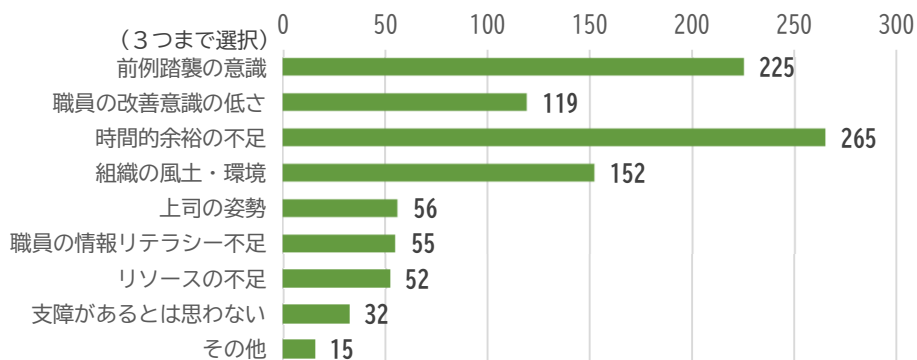
- 職員の意識高揚
- 改善提案等を肯定的に受け止める上司の姿勢
- 上司のリーダーシップ
- 時間的な余裕
- 風通しの良い職場環境
- その他



⑩ あなたは、個人又は組織全体で業務の改革や改善が必要な項目は何と思いますか。



⑪ あなたは、業務の改革や改善を行う上で何が支障となっていると思いますか。



⑧ あなたの職場には、組織全体で業務の改革や改善に取り組む組織風土があると感じますか。

「非常に感じる」と回答した人は12%にとどまっており、「どちらかというを感じる」と回答した人も65%となっていますが、組織全体で業務の改革や改善に取り組むために、組織風土の醸成に一層取り組んでいく必要がある結果となりました。

⑨ 組織全体で業務の改革や改善に取り組む風土の醸成を図るためには何が必要であると思いますか。

「職員の意識高揚」と回答した人が30%と最も多く、次いで、「時間的な余裕」と回答した人が27%、「風通しの良い職場環境」と回答した人が21%となっています。

⑩ あなたは、個人又は組織全体で業務の改革や改善が必要な項目は何と思いますか。

最も回答が多かった項目は「業務内容・業務量による職員配置・担い手（職員区分）の整理」となっており、多くの人が業務内容や業務量の負担を感じている結果となっています。

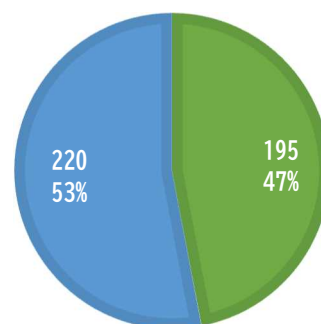
⑪ あなたは、業務の改革や改善を行う上で何が支障となっていると思いますか。

「時間的余裕の不足」と回答した人が最も多く、次いで、「前例踏襲の意識」と回答した人が多くなっています。業務の改革や改善を進めるために、時間的余裕の確保や職員の意識改革が求められている結果となりました。

⑫ あなたは、年次有給休暇を年に10日以上取得できていますか。

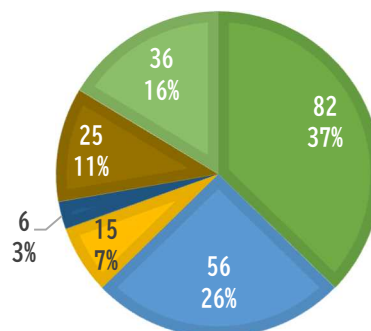
■ できている

■ できていない



取得できていない理由を教えてください。

- 業務多忙で休暇を取得する余裕がないため
- 休暇を取得すると業務がたまってしまうため
- 休暇を取得しづらい職場の雰囲気のため
- 上司が休暇を認めてくれないため
- 周りから暇と思われる気がするため
- 休暇を取得する余裕や職場環境は整っているが、休暇を取得する必要がないため
- その他



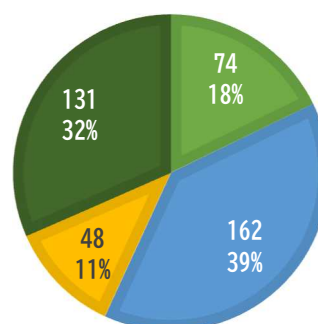
⑫ あなたは、年次有給休暇を年に10日以上取得できていますか。

「できている」と回答した人は47%にとどまり、「できていない」と回答した人が53%で過半数を占める結果となっています。

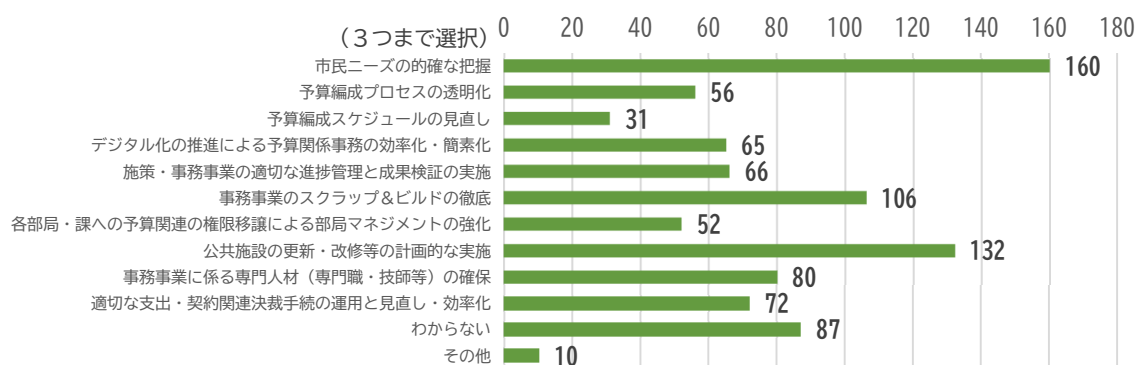
取得できていない理由で最も多かった回答が「業務多忙で休暇を取得する余裕がないため」となっており、次いで回答の多かった「休暇を取得すると業務がたまってしまうため」と合わせると63%の人が十分な休暇取得もままならない状況であると捉えることができます。

⑬ あなたは、現在の市の財政状況についてどのように感じていますか。

- とても危機感を感じる
- やや危機感を感じる
- 危機感を感じない
- わからない



⑭ あなたは、市の予算編成・予算執行における課題は何であると思いますか。



⑬ あなたは、現在の市の財政状況についてどのように感じていますか。

「やや危機感を感じる」と回答した人が39%と最も多く、「とても危機感を感じる」と回答した人は18%となっており、「とても危機感を感じる」と回答した人と「やや危機感を感じる」と回答した人を合わせると57%で過半数となる結果になっています。

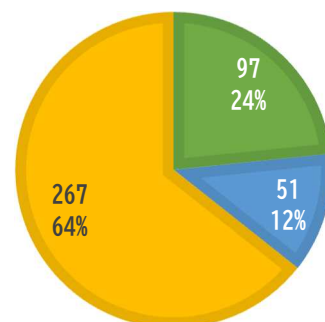
危機感を感じている理由としては、人口減少に伴う税収の減少や少子高齢化に伴う経常経費の増加、公共施設の老朽化に伴う施設維持管理費等の増加など、社会情勢を踏まえた厳しい財政状況に対する意見が多く挙がっています。

⑭ あなたは、市の予算編成・予算執行における課題は何であると思いますか。

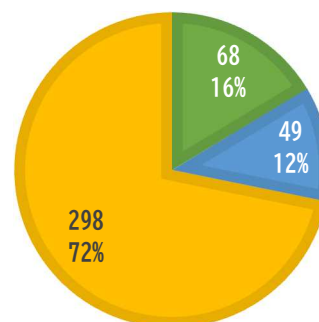
「市民ニーズの的確な把握」と回答した人が最も多く、次いで、「公共施設の更新・改修等の計画的な実施」「事務事業のスクラップ＆ビルドの徹底」と回答した人が多くなっています。

⑮ あなたが担当する事務事業のほか、市の事務事業の中で、新規に取り組むべきものや事業費の拡大を図るべきであると考えられるものはありますか。

- ある
- ない
- わからない

**⑯ あなたが担当する事務事業のほか、市の事務事業の中で、見直しによる統合・縮小・廃止が可能であると考えられるものはありますか。**

- ある
- ない
- わからない



⑮ あなたが担当する事務事業のほか、市の事務事業の中で、新規に取り組むべきものや事業費の拡充を図るべきであると考えられるものはありますか。

「わからない」と回答した人が 64%を占めており、「ある」と回答した人が 24%、「ない」と回答した人が 12%となっています。

「ある」と回答した人のうち、新規に取り組むべきものや事業費の拡充を図るべきであると考えられる内容として挙げられた意見は、公共施設の維持管理費や子ども・子育て関連施策、消防・防災関連、DX 関連などが多くなっていますが、そのほかにも多岐にわたり様々な意見が挙げられています。

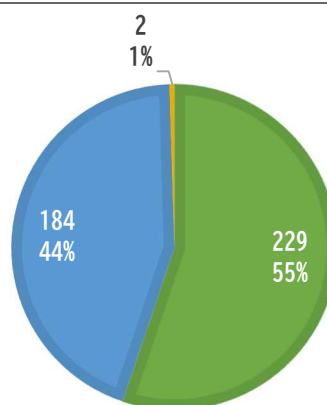
⑯ あなたが担当する事務事業のほか、市の事務事業の中で、見直しによる統合・縮小・廃止が可能であると考えられるものはありますか。

「わからない」と回答した人が 72%を占めており、「ある」と回答した人が 16%、「ない」と回答した人が 12%となっています。

「ある」と回答した人のうち、廃止・統合などが可能であると思う事務事業名や補助金名として挙げられた意見は、公共施設の維持管理業務の見直しやイベント関連業務について複数の意見が挙げられています。

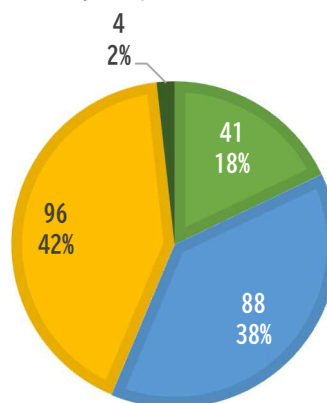
⑰ あなたは、第2次日向市行財政改革大綱が策定されていることを知っていますか。

- 知っている
- 知らない
- 未回答

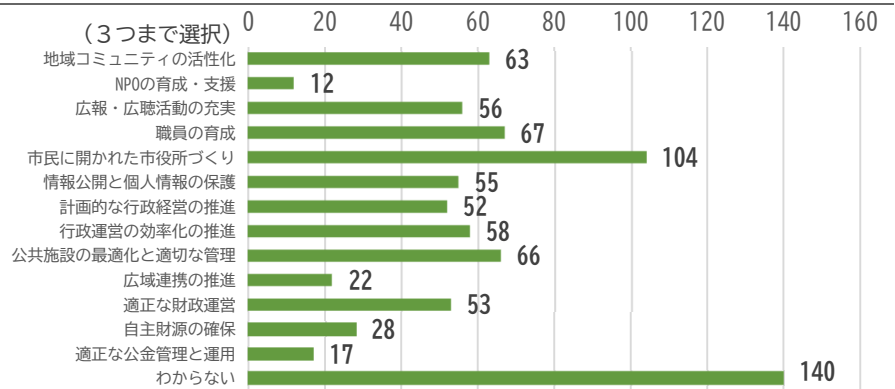


第2次日向市行財政改革大綱の内容をどの程度把握していますか。

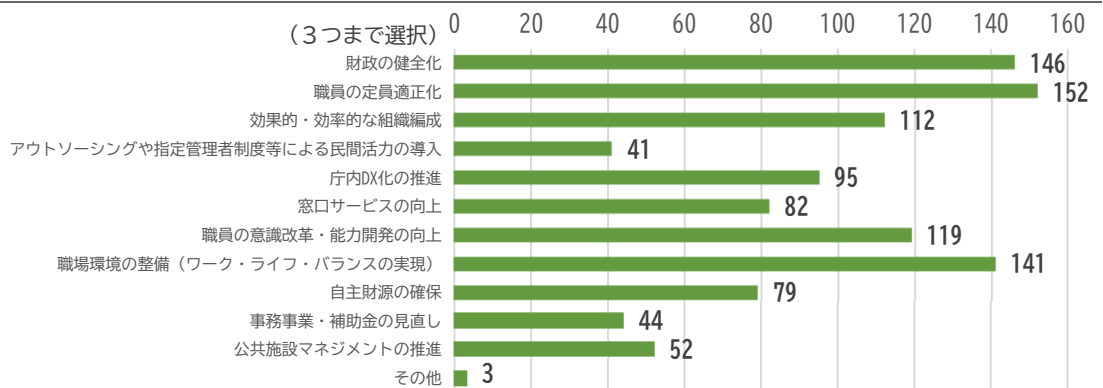
- 全体的な内容を把握している
- 自分の業務に関連する項目の内容のみ把握している
- 見たことはあるが内容は把握していない
- 未回答



- ⑱ 第2次日向市行財政改革大綱で主に取り組んでいる取組項目のうち、あなたが最も効果が出ていると思うものを教えてください。



- ⑲ 市がこれから行財政改革を進めていく上で最も重要であると思う事項を教えてください。



- ⑰ あなたは、第2次日向市行財政改革大綱が策定されていることを知っていますか。

「知っている」と回答した人は55%と過半数となっていますが、「知らない」と回答した人は44%となっています。また、「知っている」と回答した人のうち、48%の人が「見たことはあるが内容は把握していない」と回答していることから、行財政改革の取組に関して積極的な情報発信が必要であることが示されていると考えられます。

- ⑱ 第2次日向市行財政改革大綱で主に取り組んでいる取組項目のうち、あなたが最も効果が出ていると思うものを教えてください。

取組項目の中では、「市民に開かれた市役所づくり」と回答した人が最も多くなっていますが、全体としては「わからない」と回答した人が最も多くなっていることから、実感できる行財政改革の取組成果が出ていないと感じている人が多いと考えられます。

- ⑲ 市がこれから行財政改革を進めていく上で最も重要であると思う事項を教えてください。

「職員の定員適正化」と回答した人が最も多く、次いで、「財政の健全化」「職場環境の整備（ワーク・ライフ・バランスの実現）」と回答した人が多くなっており、内部的な行財政改革の推進が求められていると考えられる結果となりました。

4 用語解説

あ

RPA

Robotic Process Automation（ロボティックプロセスオートメーション）の略称で、ソフトウェアロボットを使用して、定型的で繰り返しの多い業務プロセスを自動化する技術のことです。手作業で行っていたタスクを自動化することで、作業時間の短縮や生産性、業務の正確性の向上が期待できます。

ICT

Information and Communication Technology（インフォメーションアンドコミュニケーションテクノロジー）の略称で、情報通信技術のことを指します。データの収集、処理、保存、伝送に関わる技術全般を指し、具体的には、コンピューター、インターネット、モバイルデバイス、ソフトウェア、ネットワークなどが含まれます。

ICT リテラシー

情報通信技術（ICT）を効果的に活用する能力のことを指し、基本的な操作スキル、情報検索能力、デジタルコミュニケーション、データ管理、セキュリティ意識などの知識のことをいいます。

IT パスポート

情報処理技術者試験の一つで、情報技術の基礎や情報セキュリティ、プロジェクトマネジメントなど、IT に関する基礎的な知識を持っていることを証明する国家資格です。

アウトソーシング

業務の一部を外部の企業等に委託することを指します。コスト削減や業務の効率化、職員が担う業務の最適化などが期待できます。

アドバイザリー契約

特定の分野において、専門的な知識や経験を持つアドバイザーが、クライアントに対して助言やサポートを提供するための契約のことを指します。

e ラーニング

インターネットを利用して行う学習のことを指します。従来の特定の会場での講義とは異なり、オンラインで受講することができるため、場所や時間に縛られずに学習することが可能です。

インターンシップ

学生が在学中に一定期間、就業体験を行い、実務経験を積むためのプログラムのことです。実際の業務を体験することで、スキルの向上や将来のキャリアに役立つ人脈を構築しながら、キャリアの方向性を見極める手助けとなります。

AI-OCR

AI（Artificial Intelligence／アーティフィシャルインテリジェンス／人工知能）技術を取り入れた OCR（Optical Character Recognition／光学文字認識）のことです。画像やスキャンした文書からテキストを認識し、デジタルデータに変換する技術で、従来の OCR 技術に比べ、より高精度で多様なフォントやレイアウトに対応することができます。

AI チャットボット

AI を利用して人間と自然な会話を行うプログラムのことです。主にユーザーとのテキストベースのコミュニケーションを通じて、より良い応答を学習しながら、正確な情報提供が可能となります。

か

書かないワンストップ窓口

住民が各種手続を行う際に、複数の手続を一つの窓口で職員のサポートを受けながら、必要な書類を自ら記入することなく、手続を進められるサービスのことです。複数の窓口を訪れる必要がなくなることから、手続の簡素化や利便性の向上を図ることができます。

キャリアパス

職員が目指す役職や役割などの目標を達成するために歩む道筋やステップのことを指します。組織側が職員のキャリア形成を支援するために、昇進や昇格におけるキャリア目標を達成するための明確な基準や条件を示すことをキャリアパス制度といいます。

業務プロセス

細かな業務の連なりや手順のことを指します。本市では、令和4年度から令和5年度にかけて実施した全庁的な業務量調査において、各業務プロセスの可視化を行っており、細分化した業務プロセスごとに「業務担い手の最適化」「アウトソーシングの推進」「ICT活用による業務効率化」などの業務改善を図っていくこととしています。

公共施設マネジメント

公共施設を自治体経営の視点から総合的に運営・管理する仕組みのことを指します。高度経済成長期の人口急増に伴って集中的に投資された公共施設の老朽化が進み、施設の更新需要が高まっていることから、効果的・効率的な公共施設の運営・管理を行っていくことが重要となっています。

さ

自治体デジタル・トランスフォーメーション (DX)

地方公共団体がデジタル技術を活用して、行政サービスや業務の効率化、住民サービス

の向上を目指す取組のことを指します。具体的には、書類の電子化や行政手続のオンライン化、公金収納のキャッシュレス化などが含まれます。

生成 AI

データを基に新たなコンテンツを生み出す人工知能のことです。テキスト、画像、音声、動画など、データから学習したパターンを理解することで、様々な形式のコンテンツを作成することが可能です。

た

第三セクター

国又は地方公共団体（第一セクター）が民間企業（第二セクター）との共同出資により、独立した事業主体として公共性・公益性が高い事業を行う組織体のことを指します。利益追求を目的とせず、主に地域における特定のニーズや課題に対応するために設立されます。

地方債

地方公共団体が財政上必要とする資金を外部から調達する場合の債務のことです。原則として、道路や上下水道などのインフラ整備、学校や病院などの建設のための事業費の財源を調達する場合に発行（借入れ）ができています。

テレワーク

Tele（離れて）と Work（仕事）を組み合わせた造語で、職員がオフィスに出勤することなく、自宅や外出先などからリモートで仕事を行う働き方のことです。働く場所を選べることや通勤時間の削減により時間的な余裕が生まれることで柔軟な働き方が可能となることから、働き方改革の一つの手段として期待されています。

な

内部情報系システム

組織内部で使用される情報システムのことを指します。業務の効率化や情報の管理、情報共有の円滑化などを目的としており、グループウェアや財務会計システム、文書管理システムなどが含まれます。

内部統制

組織の業務運営を効率的かつ効果的に行うための仕組みであり、平成 29（2017）年の地方自治法の改正により制度が導入されました。行政サービスの提供等の事務を執行する主体である長自らが、組織目的の達成を阻害する事務上の要因をリスクとして識別・評価し、対応策を講じることで、事務の適正な執行を確保することを目的としています。

は

ハラスメント

他者に対して不快感や苦痛を与える行為や言動のことを指します。具体的には、職場や公共の場などにおけるセクシュアルハラスメント（性的嫌がらせ）、パワーハラスメント（権力を利用した嫌がらせ）、モラルハラスメント（精神的な嫌がらせ）などがあります。これらの行為は、被害者の心理的、身体的な健康に悪影響を及ぼすことがあり、社会的にも問題視されています。

引っ越しワンストップサービス

市区町村への行政手続だけでなく、ライフライン（電気・ガス・水道）等の民間手続も含め、引越に伴う手続をオンラインにて一括で行うことを可能とする仕組みのことです。引っ越しに伴う手続を簡素化し、利用者が円滑に新しい生活を始められるようにすることを目的としています。

標準財政規模

地方公共団体で通常収入されることが見込まれる使途が特定されない市税や普通交付税などの一般財源の規模を示すもので、標準的な行政サービスを提供する上で必要な一般財源の目安となります。（本市の令和 5（2023）年度標準財政規模 165 億円）

フロントヤード改革

行政と住民のコミュニケーションやサービス提供の仕組みを根本的に変革し、行政サービスの質を向上させる取組のことです。行政の窓口業務を見直し、住民が利用しやすい環境を整えることで「書かせない」「待たせない」「迷わせない」「行かせない」行政サービスの実現を目的としています。

ペーパーレス

紙を使わずにデジタル形式で情報を管理・保存することを指します。紙の使用を減らすことで、森林資源の保護やコスト削減、効率的な情報管理、書類保管スペースの有効活用などが期待できます。

ま

窓口 BPR

BPR とは Business Process Re-engineering（ビジネスプロセスリエンジニアリング）の略称で、業務改革のことを指します。窓口業務における業務フローや業務内容をプロセスの視点で見直し、業務の効率化やサービスの質の向上を図ることを目的としています。

メンター制度

豊富な知識と職業経験を有した組織内の先輩職員（メンター）が、後輩職員（メンティ）に対して指導・支援を行う個別支援活動のことです。キャリア形成上の課題解決を支援して個人の成長を支えるとともに、職場内での悩みや問題解決をサポートする役割を果たすことを目的としています。

や

遊休公共施設

公共施設のうち、現在は使用されていない施設のことを指します。人口減少のほか、市町村合併や施設の老朽化などにより、公共施設の遊休化が進んでおり、特に過疎地域など人口の少ない地方公共団体では数多く存在しています。

ら

ライフステージ

人の一生をいくつかの期間に分けた場合のそれぞれの期間（段階）のことを指します。一般的には、「幼年期」「少年期」「青年期」「壮年期」「中年期」「高年期」などに区分されます。

ライフサイクルコスト

施設の計画、設計、建設、運用、維持管理、補修・改修から最終的な廃棄・処分に至るまでを含んだ総費用のことです。施設の建設を行う場合、一時的に大きな費用がかかる初期費用が目立ちますが、施設は長期間利用されることが多いため、基本的に初期費用よりも運用費用の方が高くなることから、維持管理費や修繕費などの費用を抑えることが重要です。

リスキリング

職業能力の再開発、再教育のことを指します。急速に変化する技術やニーズに対応するためには、既存のスキルを見直し、新たなスキルを習得することが重要であり、職員の能力を向上させることで、組織力を高めることが期待できます。

類似団体

国が全ての地方公共団体を「指定都市」「特別区」「中核市」「特例市」「都市」「町村」ごとに人口と産業構造の組合せによ

り類型化し、分類したもののことです。財政状況や職員数などを他の地方公共団体と比較する際の参考として多く用いられ、本市は「Ⅱ－２」に分類されています。

わ

ワーク・ライフ・バランス

仕事（ワーク）と私生活（ライフ）を調和させ、バランスを取ることを指します。仕事に費やす時間とプライベートな時間のバランスを取ることで、仕事の効率が向上し、家庭や趣味、自己成長などに時間を割くことができるため、全体的な生活の質が向上することにより、職員の離職率の低下や生産性の向上が期待できます。

第3次日向市行財政改革大綱

「行」「財」「働」の一体改革による持続可能な行政運営の確立

令和7（2025）年1月策定

日向市 総合政策部 行政改革・デジタル推進課 行革推進係

〒883-8555 宮崎県日向市本町10番5号

電 話：0982-52-2111（代表）

E-mail：gyoudigi@hyugacity.jp