第３次日向市行財政改革大綱　概要版

第１章　行財政改革大綱について

１　策定の趣旨

昭和 60（1985）年度に「日向市行政改革大綱」を策定

⇩　時代の変化に応じて改訂を実施

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、令和３（2021）年度に第２次日向市行財政改革大綱を策定

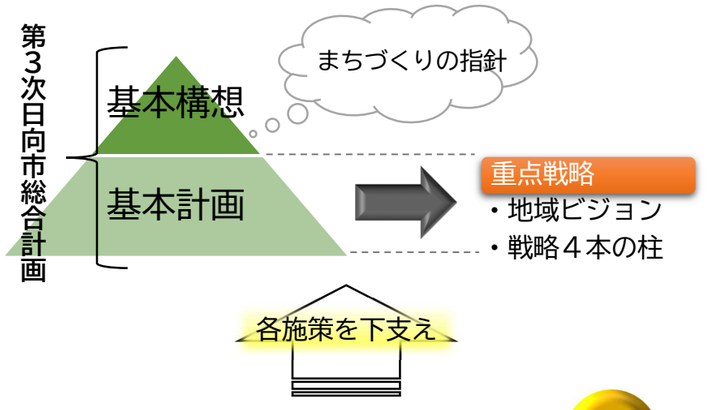
⇩

・少子高齢化、人口減少の進展
・行政ニーズの多様化・複雑化

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。

⇨　新たな指針となる第３次日向市行財政改革大綱を策定

２　行財政改革大綱の位置付け



行財政運営の指針

第３次日向市行財政改革大綱

行財政改革の基本的な考え方を示すもの

実施計画

基本的な考え方に基づき具体的な取組を定め、成果（活動）指標を設定

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

● 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

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

- 対象者　　市内在住の 18 歳以上から無作為に 2,000 人を抽出
- 回答数　　551 人

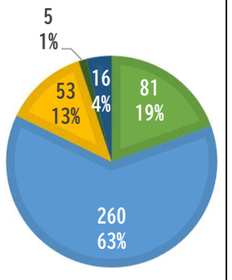
令和５（2023）年度に実施した「第３次日向市総合計画策定のための日向市民アンケート調査」における行財政改革のあり方についての項目では、「財政の健全化」と答えた方が 50.1%と最も高く、次いで「職員数の適正化」が 35.2%、「給与水準の適正化」が 32.7%となっており、市民全体として財政の健全化が重要であると考えていることが分かります。

②行財政改革に関する職員アンケート

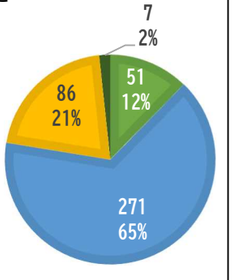
- 対象者　　全職員
- 回答数　　415 人

令和６（2024）年度に実施した行財政改革に関する職員アンケートでは、本市の行財政改革の取組ついて 82%の人が十分に取り組んでいると評価している結果となりましたが、成果が不十分であると感じている人が 76%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。また、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ている人は 77%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。



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。



2　現状と課題

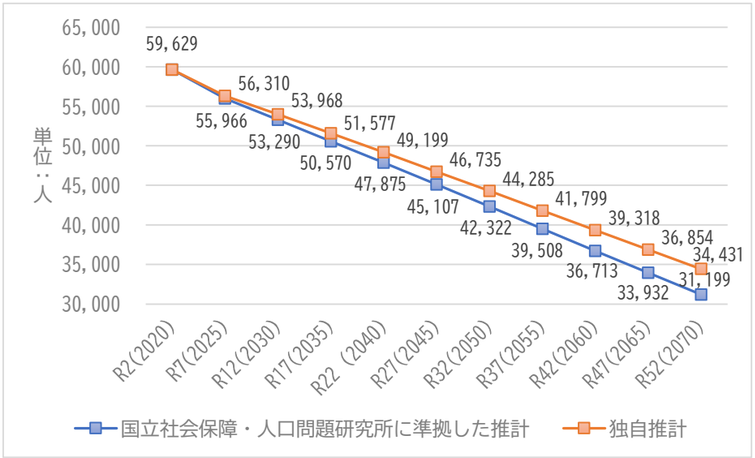
（1）社会情勢

限られた経営資源（ヒト・モノ・カネ・情報）の効果的・効率的な活用による健全な財政運営の維持が必要

（2）人口

本市の総人口は昭和 50 年代前半までは急増し、その後は緩やかな減少傾向が続いてきましたが、平成 22（2010）年以降、近年は急激に人口減少が進展しています。

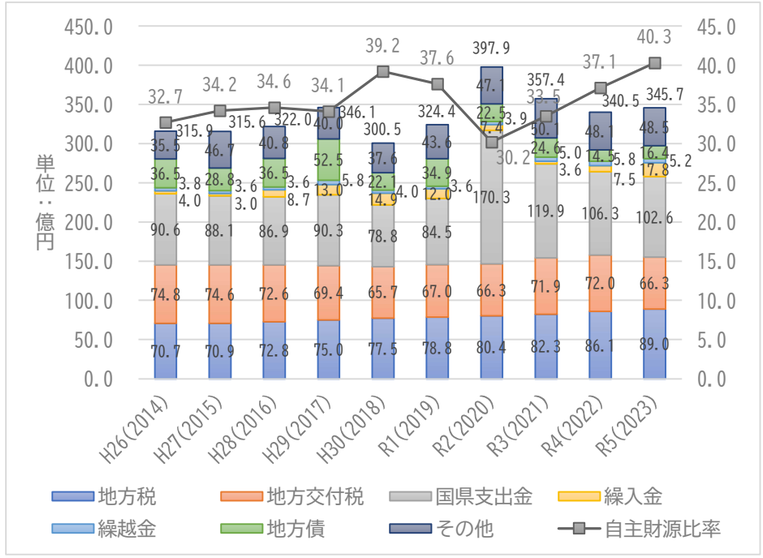
国立社会保障・人口問題研究所の将来人口推計では、令和 32（2050）年の本市の人口は、42,322 人まで減少すると予想されていますが、「日向市人口ビジョン」における市独自の将来人口推計では、令和 32（2050）年の本市の人口は、44,285 人になると予測しています。



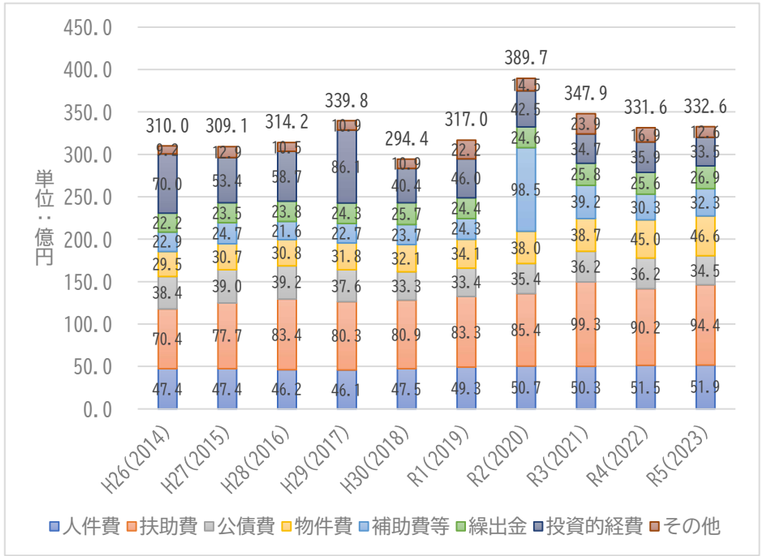
（3）財政状況

本市の歳入・歳出決算額は、おおむね 300 億円から 350 億円の水準で推移しています。歳入の地方税については、緩やかな景気回復に伴い、増加傾向にありますが、今後は、人口減少に伴う減少が見込まれます。また、歳出については、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。今後は、公共施設の老朽化に伴う改修・更新経費の増加が予想されます。

● H26（2014）～R5（2023）年度における歳入決算額の推移



● H26（2014）～R5（2023）年度における歳出決算額の推移

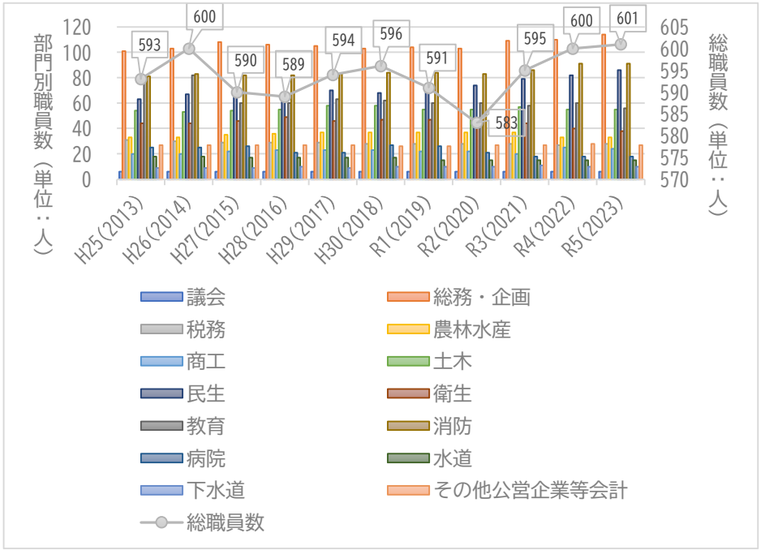


（4）職員体制

平成 25（2013）年度から令和５（2024）年度までの職員数は、おおむね 600 人程度で推移しています。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、行政需要はこれまでにも増して高まっており、質の高い行政サービスを維持するためには、働き方改革の推進による職員のワーク・ライフ・バランスの実現が求められています。

今後も、多様な人材の活用やアウトソーシングの推進、ICT の活用による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）

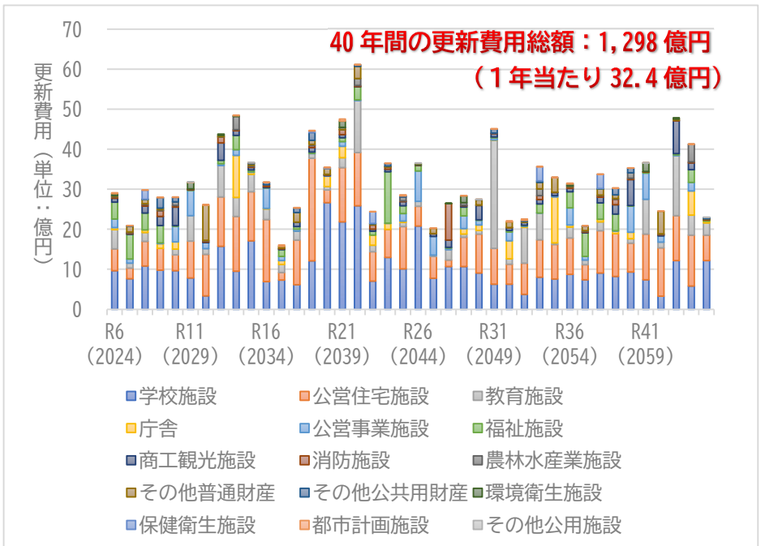


（5）公共施設

建物系公共施設の維持には、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。

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から、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、施設の老朽化や利用状況に応じた統廃合を進めてきましたが、今後は、更なる総量の最適化を図るとともに、適切な維持管理や運営、計画的な改修や更新に取り組み、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



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

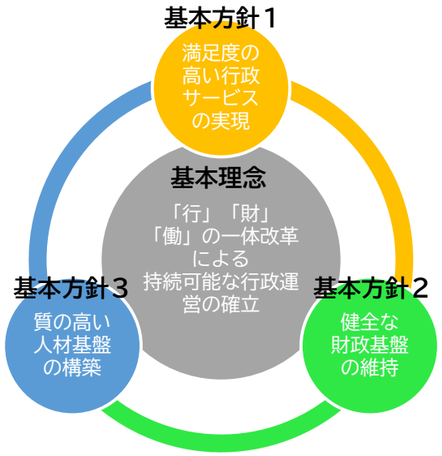
	R7（2025）	R8（2026）	R9（2027）	R10（2028）
第３次日向市総合計画前期基本計画	４年間			
第３次日向市行財政改革大綱	４年間			
実施計画	評価・検証	評価・検証	評価・検証	評価・検証

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

直面する行政課題の解決に向け、「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、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**
- 重点取組項目２ **デジタル技術活用の推進**

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**
- 重点取組項目２ **公共施設マネジメントの推進**

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**
- 重点取組項目２ **働き方改革の推進**

４　具体的取組

行政運営の効率化と適正化

１　フロントヤード改革の推進

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。

２　組織体制の最適化

業務量や業務内容を踏まえた組織の見直しや適正な定員管理に取り組むことで、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。

３　業務担い手の適正化

正規職員が担っている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。

４　アウトソーシングの推進

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。

５　内部統制の推進

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。

デジタル技術活用の推進

１　ペーパーレスの推進

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。

２　ICT活用による業務効率化

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るとともに、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。

歳入の確保と歳出の最適化

１　債権管理の適正化

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。

２　ふるさと納税の推進

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むとともに、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。

３　地方債残高の圧縮

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、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。

４　公営企業会計等の経営健全化

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。

「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。

５　事務事業・補助金の見直し

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、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。

６　職員給与の適正化

人事院勧告や国・県の動向等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、適正な給与水準の確保に努めます。

公共施設マネジメントの推進

1　公共施設の適正管理

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みます。

2　遊休公共施設の有効活用

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。

3　施設使用料の適正化

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。

人材の育成・確保

1　人材育成の充実

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。

2　適切な人事管理

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や人事評価結果を人事管理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向上を図るとともに、キャリアパスの明示、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。

3　多様な人材の確保

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むとともに、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。

働き方改革の推進

1　ワーク・ライフ・バランスの実現

電子システムを使用した勤怠管理による勤務実態の的確な把握や、ノー残業デーの促進、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むとともに、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。

2　安心して働ける職場環境づくり

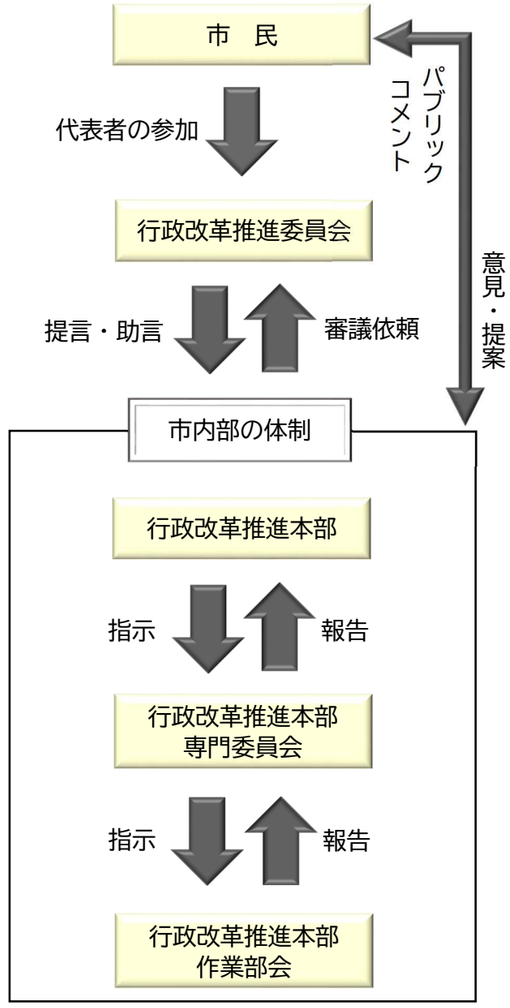
定期健康診断の実施や産業医による相談、ストレスチェック等の定期実施による適切な職員の健康管理やメンタルヘルス対策の実施、日向市職員ハラスメント指針に基づくハラスメントを生じさせない環境づくりを推進し、職員が働きやすい職場環境の整備に取り組みます。

5　第３次日向市行財政改革大綱の体系図

基本方針	重点取組項目	具体的取組
1　満足度の高い行政サービスの実現	1　行政運営の効率化と適正化	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
	2　デジタル技術活用の推進	1　ペーパーレスの推進
		2　ICT活用による業務効率化
2　健全な財政基盤の維持	1　歳入の確保と歳出の最適化	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
	2　公共施設マネジメントの推進	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
3　質の高い人材基盤の構築	1　人材の育成・確保	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
	2　働き方改革の推進	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

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

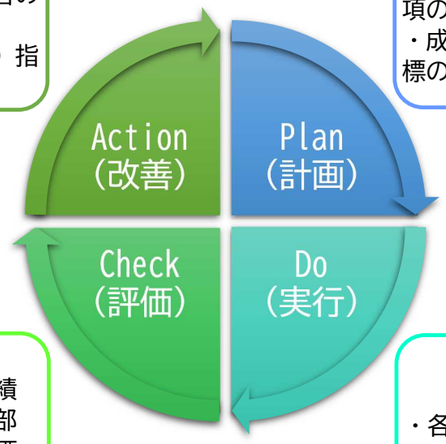
行政改革推進本部の指示に基づき、専門的な事項について調査・研究を行い、その結果を報告します。

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

・評価結果に基づき各取組の内容の見直し
・成果（活動）指標の見直し



・具体的な取組事項の設定
・成果（活動）指標の設定

・各取組の実績を内部及び外部の視点から評価

・各取組の実施