



第5次
由布市行財政改革
推進計画

[令和8年度～令和12年度]

意識改革 -TeamYUFU-
～ 成長 と 未来を創造する力 ～

令和7年10月

目次

| | | |
|-----|--------------------------------|----|
| 第1章 | 策定の趣旨 | 1 |
| 第2章 | これまでの取り組み | 2 |
| 第3章 | 第5次行財政改革推進計画の基本理念と位置づけ | 3 |
| 第4章 | 基本方針 | 5 |
| 第5章 | 取組の柱 | 6 |
| 1 | 人財プロジェクト | 8 |
| (1) | 人材育成強化 | 8 |
| ① | 職員の能力向上（プラン1） | 8 |
| ② | 職員配置の見直し（プラン2） | 11 |
| 2 | 組織プロジェクト | 13 |
| (1) | 組織体制の強化 | 13 |
| ① | 組織機構・運用の強化（プラン3） | 13 |
| 3 | 業務プロジェクト | 15 |
| (1) | 業務プロセスの改善 | 15 |
| ① | 業務執行方法の改善（プラン4） | 15 |
| (2) | 行政サービスの立案・改善の強化 | 16 |
| ① | 施策・事業の立案・改善の強化及び事務事業の適正化（プラン5） | 16 |
| 第6章 | 取り組みの継承 | 17 |
| 第7章 | 計画の推進に当たって | 19 |

第1章 策定の趣旨

市民の福祉の増進を担う行政の様々な活動の目的は、基礎的な行政サービスを確実に提供しつつ、総合計画に基づくまちづくりを着実に推進し、市民生活の満足度を高めることにあります。そして、行財政改革は、その目的の達成とまちづくりのための政策・施策・個別事業を着実に推進するための取組です。

これまで、当市では、市の最上位計画である総合計画に掲げる将来像の実現に向け、持続可能な行財政基盤を確立することでこれを下支えするため、行財政改革推進計画を策定し、取組を進めてきました。

第5次由布市行財政推進計画では、人口減少の進行や新たな時代を見据えた、持続可能なまちづくりに向けて、社会経済情勢の変化に柔軟な対応をするため、職員が持てる能力を存分に発揮できる人材育成と組織体制の構築を推進します。

本計画は、「持続可能な行財政基盤の構築」を実現し基礎的な行政サービスを将来にわたり確実に提供していくことを目指し、市政経営の基盤としてより一層機能するよう、職員が一丸となって行財政改革に取り組むための指針となるものです。

第2章 これまでの取り組み

当市の行財政改革は、第1次から第3次にわたる「由布市行財政改革大綱（平成18年度～令和2年度）」並びに「由布市行財政改革実施計画（年次計画）」及び第4次の「由布市行財政改革推進計画」の取組により、着実に成果を挙げてきました。

第1次（平成18年度～平成22年度）では、発足間もない由布市の未来を形づくるため、「市財政の健全化」「組織の見直しと職員管理の適正化」「事務事業の再編・整理・廃止・統合」「民間活力の導入」「住民参加の推進」を柱に取り組みました。

第2次（平成23年度～平成27年度）では、第1次の基本理念である「将来にわたり行政サービスを安定的に提供し住民ニーズに応えうる市政を目指す」を継承し、「財政基盤の確立」「行政運営の効率化」「人材育成等の推進」「民間活力の導入」「市民との連携協力」の5つの視点による実効性のある改革に取り組みました。

第3次（平成28年度～令和2年度）では、自律型自治体への変革に向け、第1次からの基本理念を継承したうえで、「財政運営の改革」「行政経営の改革」「新たな公共の改革」を基本方針として、改革に取り組みました。

第4次（令和3年度～令和7年度）では、第1次からの基本理念を継承し、その実現のため、日本のSDGsモデル「SDGsアクションプラン2020」を踏まえた「持続可能な行政」を基本とし、「健全な財政運営の推進」「効率的な行政運営の推進」「市民とともに進めるまちづくり」に取り組んでいます。

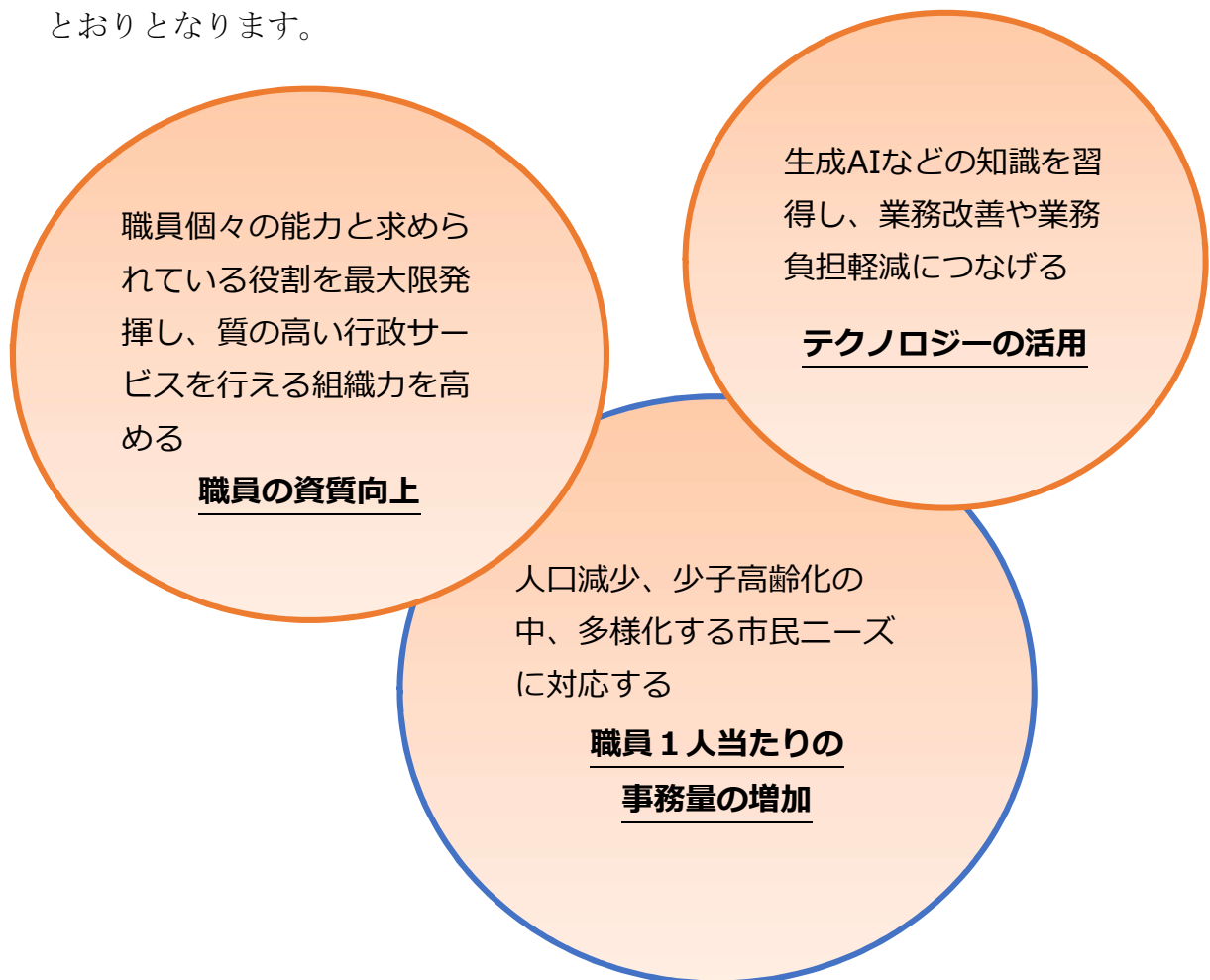
第3章 第5次行財政改革推進計画の基本理念と位置づけ

第5次行財政改革推進計画の基本理念は、当市が行財政改革を行ううえでの原点と言える、第1次から継承する

将来にわたり行政サービスを安定的に提供し
住民ニーズに応える市政をめざす

とします。

この実現のため、令和8年度からの5年間は、各課が策定している他の計画との調和を図りながら、総花的ではなく「選択と集中」の観点で、取り組むべき項目の絞り込みを行います。今後の行政経営を取り巻く環境は以下のとおりとなります。



これからの行政経営は、生産年齢人口減少社会では限られた職員数で、さらに複雑化・多様化・高度化する業務へ専門性を高めつつ、これまでの価値観や経験則にとらわれない柔軟な発想で遂行する『**新しい行政の在り方**』が

求められていることから、第5次行財政改革推進計画は、行財政改革の「行政」の分野に軸を置き、「**職員の意識改革・組織改革・働き方改革（業務改革）**」を重点にした計画であり、その取り組みの集中期間として位置づけます。

また、財政改革については第4次行財政推進計画を継承し財政基盤の強化に取り組み、行政スマート化についても第4次行財政推進計画を継承しDXの推進に取り組みます。

そのためには、この計画が職員一人ひとりに浸透するよう働きかけるとともに、職員はこの計画が自身に直接的に関係する計画であることを常に意識することが大切です。

第4章 基本方針

意識改革 -TeamYUFU- ～ 成長 と 未来を創造する力 ～

この基本方針は、「変わる・変える・変えられる」をモットーに、

○自ら変化を起こし、新たな境地を切り拓く

○果敢に未知の可能性に挑戦する

○新しい時代と価値を生み出し変革を進めていく

という、職員の「確かな意志」を表しています。

この基本方針を実現させるために、「職員の意識と行動力をさらに高め」、「創造力を持ち、効率がよく質の高い仕事ができる職員と組織の確立」に向けて、ときには前例にとらわれない「行政改革」を行います。

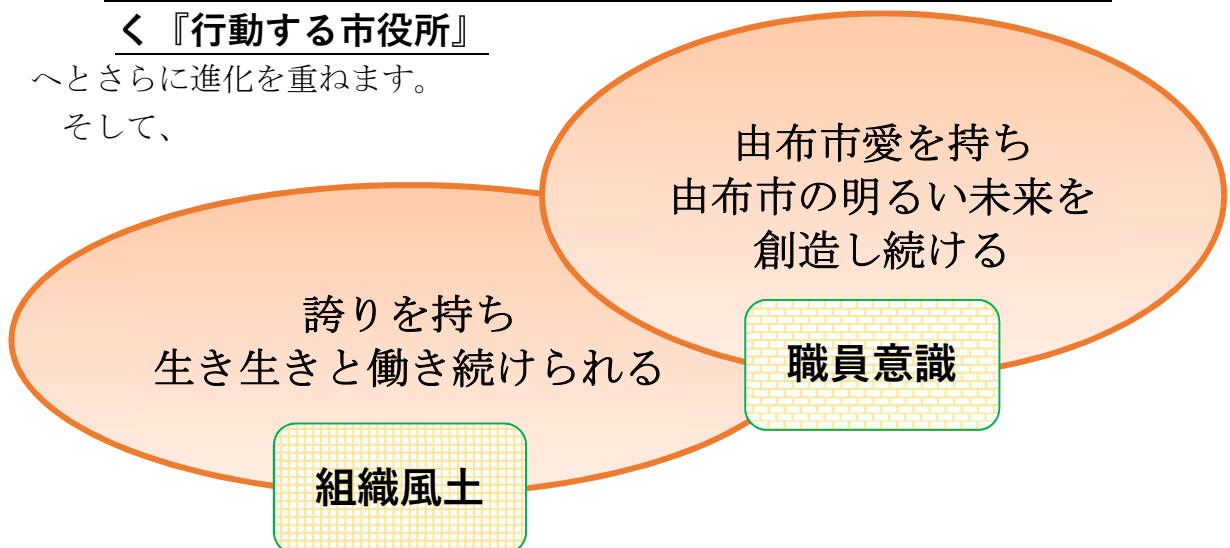
「行政改革」を着実に実行することで、職員一人ひとりの力を最大限に引き出し、基本理念に掲げる市政に向けて、

○自ら考え行動し、そのために『自らの成長を目指す職員』

○地域に働きかけ、様々な主体を巻き込み、共に考え、汗をかく『行動する市役所』

へとさらに進化を重ねます。

そして、



は、真に私たちが描くその先にある将来像です。

第5章 取組の柱

第5次行財政改革推進計画は、迫られる『新しい行政の在り方』に対応するべく、以下のプロジェクトを3本柱とし、その効果を最大限発揮させるため、市全体としての影響についても広く考え、整合性や効率性を追求します。

また、優先順位を整理してできることから段階的に行い、意識改革と行動変容の成果が見えるように取り組みを進め定性に評価します。

人財プロジェクト

いかに良いシステムやデジタル手法を構築しても、運用するのは“人”です。つまり、行政の最大の経営資源は“人”であると言え、最後は“人”の成長に回帰します。

「人財プロジェクト」では、職員一人ひとりが、組織に必要な“人”として自ら成長する意志を見い出せるよう、その機会を創出し、支援します。

組織プロジェクト

「組織プロジェクト」では、「人財プロジェクト」と連動し、行政が担うべき事業の必要性、優先度等が高い業務に集中できる仕組みと組織横断的な連携を確保しつつ、企画・実行力と専門性を発揮して自発的かつ積極的に推進できる仕組みを強化することで、行政課題に迅速かつ的確に対応するための組織体制や組織での取組を適宜見直し、効率的で機能的な組織の構築に取り組みます。

業務プロジェクト

「業務プロジェクト」では、行政の役割を見直し、行政がすべき仕事を整理し、優先度の高い事業に人員・財源を確保するため事業を整理するとともにデジタル技術の積極的な活用を含めた業務プロセスの根本的な見直しに取り組みます。

このために、行政サービスの水準を確保したうえで、職員が無駄なく効率的に業務が遂行できる徹底した業務改善、全体最適化を図っていくことを目標に、前例にとらわれない「やめる・へらす・かえる」の視点に基づい

た事業の見直しを行います。

ー計画全体の考え方ー

将来にわたり行政サービスを安定的に提供し
住民ニーズに応えうる市政をめざす

職員が持てる能力を存分に発揮できる人材育成と組織体制の構築を推進し、人口減少の進行や新たな時代を見据えた、社会経済情勢の変化に柔軟な対応する持続可能なまちづくりを実現

意識改革 -TeamYUFU-
～ 成長 と 未来を創造する力 ～

「変わる・変える・変えられる」

- 自ら変化を起こし、新たな境地を切り拓く
- 果敢に未知の可能性に挑戦する
- 新しい時代と価値を生み出し変革を進めていく

「職員の意識と行動力をさらに向上」

「創造力を持ち、効率がよく質の高い仕事ができる職員と組織の確立」

人財プロジェクト

行政最大の経営資源の
“人”が組織に必要な
“人”に自ら成長する意
志を見い出す

組織プロジェクト

必要性と優先度等が高
い業務と行政課題に迅
速かつ的確に対応する
効率的で機能的な組織
の構築

業務プロジェクト

「やめる・へらす・か
える」の視点で全体最
適化を図るため、徹底
した業務改善と事業見
直し

職員の能力向上
(プラン1)
職員配置の見直し
(プラン2)

組織機構・運用の強
化(プラン3)

業務執行方法の改
善(プラン4)
施策・事業の立
案・改善の強化及
び事務事業の適正
化(プラン5)

1 人財プロジェクト

(1) 人材育成強化

① 職員の能力向上（プラン1）

ア 概要

- ・社会経済情勢の変化や複雑化・多様化する市民ニーズに柔軟に対応した良質な行政サービスの提供を担う職員を育成するため、職員研修の拡充や自己研鑽の推進を行うもの

イ 目標

- ・職員研修等により、各職位に必要な資質・能力が向上している状態

ウ 取組

| 取組項目 | 取組 | 取組概要 | R8 | R9 | R10 | R11 | R12 |
|-------------------|--------------------------------------|--|-----------|----|-----|-----|-----|
| | | 取組指標 | | | | | |
| 職員研修の強化 | 基礎・階層別研修の深化・充実 | ・各職位に必要な資質・能力の底上げと早期定着を図るため、基礎・階層別研修を再構築 | 再構築の調査・研究 | 検討 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | | 研修メニュー・受講者数 | | | | | |
| | キャリアデザインに応じた選択式研修の実施 | ・職員自らのキャリアデザインに応じた、体系的な選択式の研修メニューの構築 | — | — | — | 実施 | 実施 |
| | | 新しい研修メニュー・受講者数 | | | | | |
| 専門職ごとの研修カリキュラムの充実 | ・専門職の特性に応じた育成を図るため、専門職ごとの研修カリキュラムを充実 | 専門職カリキュラム調査・研究 | 検討 | 実施 | 実施 | 実施 | |
| | 研修カリキュラム数・受講者数 | | | | | | |
| DX研修の実施 | ・デジタル技術の活用を通じた利便性向上と業務効率化に向けたDX研修の実施 | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 | |

| | | | | | | |
|--------------------|---|-------|----|----|----|----|
| | 研修メニュー数・受講者数 | | | | | |
| DX人材育成研修の実施 | ・デジタル技術の知見を広げ、活用できる業務に気づき、改善策とその実践ができる人材を育成する研修を実施する。 | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | デジタル人材育成数・デジタル実装業務数 | | | | | |
| 歴史文化研修の実施 | ・当市への誇りと愛着を持って積極的に話題提供ができるよう、市の歴史文化を学ぶ研修を実施 | 調査・研究 | 検討 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | 研修メニュー数・受講者数 | | | | | |
| 若手職員の政策形成能力向上研修の実施 | ・若手職員の政策立案の機会を確保し、政策形成能力の組織的な底上げを図るため、若手職員の政策形成能力向上研修を実施 | 調査・研究 | 検討 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | 研修メニュー数・受講者数 | | | | | |
| 役職定年前職員等研修の実施 | ・豊富な知識・経験を活かした一層の活躍が求められるため、自身の強みを再認識したうえで、求められる役割や若手との関わり方を学び、今後のキャリアをデザインし、自身と組織、そして住民のための“集大成の場”としての実現を目指せる研修を実施 | 調査・研究 | 検討 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | 研修メニュー数・受講者数 | | | | | |
| 能力開発研修の拡充 | ・施策・事業の企画力・実行力の向上を図るため、ファシリテーション、リーダーシップ等、職員の能力開発に資する研修の拡充 | 調査・研究 | 検討 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | 研修メニュー数・受講者数 | | | | | |
| 長期派遣研修の継続 | ・行政における専門知識・技能の更なる向上及び人的ネットワークの構築を進めるため長期派遣研修を行い、希望する派遣研修内容を登録する仕組みを整備及び派遣先と研修の開 | 継続 | 継続 | 継続 | 継続 | 継続 |

| | | | | | | |
|------------------|---|------------------------------|----|----|----|----|
| | 拓を併せて推進するものとする。 | | | | | |
| | 派遣先数・派遣者数 | | | | | |
| 職員グループの自己啓発活動の支援 | ・ 職員の自己啓発意欲の高揚と資質の向上を図るため、自主的に学習・研究等を行う職員グループの自己啓発活動を支援 | 継続 学習・ 研究テ ーマ設 定 | 継続 | 継続 | 継続 | 継続 |
| | グループ数と支援内容数 | | | | | |

② 職員配置の見直し（プラン2）

ア 概要

- ・広い視野と専門性を持つ職員を育成するとともに、職員の意欲向上と能力の発揮を促進し、あわせて、地域を知り、市民と共に考え行動する職員の育成に向け、キャリアデザイン、職員の希望や適性等を総合的に勘案した適材適所の職員配置を行うもの

イ 目標

- ・職員の専門性の向上が図られている状態
- ・職員の意欲が向上し、能力が発揮されている状態
- ・地域を知り、市民と共に考え行動する職員が育成されている状態

ウ 取組

| 取組項目 | 取組 | 取組概要 | R8 | R9 | R10 | R11 | R12 |
|----------------------|--|--|-----------|-------------|-----|-----|-----|
| | | 取組指標 | | | | | |
| キャリアデザインを考慮した職員配置の実施 | ジョブローテーションの実施 | <ul style="list-style-type: none"> ・広い視野を持つ職員の育成、職員自らのキャリアデザイン検討のため、採用から10年程度のジョブローテーションを実施 | 継続実施 | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | | 実施割合 | | | | | |
| | 専門性を育成する職員配置 | <ul style="list-style-type: none"> ・成長と施策の推進力及び能力開発の向上を図るため、職員の希望（＝キャリアデザイン）を踏まえ、専門性の育成に資する職員配置の検討を行う | 調査・検討 | キャリアデザインの作成 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | | キャリアデザイン作成数・実施課数・配置者数・配置割合 | | | | | |
| 役職定年前職員等の配置 | <ul style="list-style-type: none"> ・職員の希望（＝キャリアデザイン）を踏まえ、豊富な知識・経験と自身の強みを活かせる職員配置の検討 | 調査・検討 | キャリアデザインの | 実施 | 実施 | 実施 | |

| | | | | | | | |
|---------|----------------------|--|-------|----|----|-------|----|
| | | キャリアデザイン作成数・実施課数・配置者数・配置割合 | | 作成 | | | |
| | 将来を担う幹部職員の育成 | <ul style="list-style-type: none"> ・施策の推進力の向上及び成長と能力開発を進め、質の高い経営マネジメント人材を計画的に育成し、組織力の向上を図るため、職員の育成については、配置によって本人にプラスアルファとなる業務の経験を実施 | 調査・研究 | 検討 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | | 実施数 | | | | | |
| 職員配置の運用 | 地域の活性化に意欲と熱意を持つ職員の配置 | <ul style="list-style-type: none"> ・地域づくり支援に寄与するため、地域のことを知り、市民と共に考え行動する職員の育成のため、地域活性化に意欲と熱意を持つ職員の配置を実施 | 調査 | 実施 | 実施 | 評価・実施 | 実施 |
| | | 配置希望者数、配置課数 | | | | | |

2 組織プロジェクト

(1) 組織体制の強化

① 組織機構・運用の強化（プラン3）

ア 概要

- 政策・施策・個別事業を効率的かつ着実に推進できる組織体制を整備するとともに、意思決定の迅速化や組織横断的な連携を推進するなど組織運営の強化を図るもの

イ 目標

- 政策・施策・個別事業を効率的かつ着実に推進するための組織体制により行政課題に的確に対応している状態
- 迅速かつ的確な意思決定・実行、横断的な行政課題に対する課等の意識の共有と連携が行われている状態

ウ 取組

| 取組項目 | 取組 | 取組概要 | R8 | R9 | R10 | R11 | R12 |
|---------|-------------------|---|-------------|----|-----|-----|---------------|
| | | 取組指標 | | | | | |
| 組織運営の強化 | 組織内分権による行政執行体制の検討 | <ul style="list-style-type: none"> 行政執行の意思決定から実行までを迅速化するため組織内分権を推進するため、組織として適切に情報共有を図り、重要施策の方針決定及び事業の執行判断を可能にする行政執行体制を検討 | 重要施策の選定 | 実施 | 実施 | 実施 | 評価・重要施策の選定・実施 |
| | | 執行体制の見直し・執行判断数 | | | | | |
| | 地域振興局の機能・権限の見直し | <ul style="list-style-type: none"> 市民が身近な地域の課題を主体的に捉え、考え、解決に向けた地域の意見を決定・実行する地域自治の仕組みを強化するため、地域振興局の機能や権限を見直し | 機能や権限の調査・検討 | 検討 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | | 機能強化業務数、権限移譲数 | | | | | |

| | | | | | | | |
|--------------------------|----------------------------|---|----------------|----------|----|----|----|
| | 分野横断的な連携の推進 | ・分野横断的な施策・制度に対して共通の意識を持ち、課等の枠を超えた連携の推進を図るとともに必要に応じ組織再編の検討を行う。 連携課題数・連携数 | 分野横断的な課題の抽出 | 連携手法の検討 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | 組織横断的なコミュニケーションの活性化 | ・研修や業務改善の検討等を通じて、説明・表現等のスキルの向上を図るとともに、所属内を超えた職員の意見交換や議論の機会を確保 会議数、開催数、参加人数 | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | グループ制の推進 | ・行政課題に迅速かつ的確に対応するため、課等の枠を超えた連携体制を適宜見直し、効率的で機能的な組織の構築・改善を推進 グループ数、グループ加入課数 | 分野横断的な課題の調査・検討 | 検討 | 実施 | 実施 | 実施 |
| 実務を通じた基本能力向上と知識・能力・技能の継承 | 人材育成型ジョブローテーション（課内異動・係内異動） | ・多様な経験を積むことで、職員及び組織として知識・能力・技術の蓄積と平準化され、職務能力と組織力の向上を推進 実施課数、実施係数 | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | スキルシェア制度の検討 | ・本人の希望登録により、相談役として他課業務への助言を行い、基本的能力の習得及び知識・能力の平準化できる仕組みと一人ひとりの職員に蓄積された知識や技術を発揮できる仕組みの検討 登録者数、採用業務数 | 調査・検討 | 調査・検討 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | 実務を通じた職場内研修の推進 | ・実務を通じた指導等により、新規採用職員の基本的能力の習得、上司から部下へ、前任から後任への知識・能力の継承、役職定年前職員等が有する知識・技能の次世代の職員への継承を推進 実施職員数、採用業務数 | マニュアルの作成 | マニュアルの作成 | 実施 | 実施 | 実施 |

3 業務プロジェクト

(1) 業務プロセスの改善

① 業務執行方法の改善（プラン4）

ア 概要

- ・非効率な業務執行等による職員の業務上の負担を軽減し、職員が持てる能力を存分に発揮できる環境を整えると同時に、業務の能率向上を図るため、デジタル技術の活用を含む業務執行方法の改善を推進するもの

イ 目標

- ・デジタル技術の活用や業務執行方法の改善の取組により、効率的な働き方や業務の改善等が浸透することで、業務執行に係る負担が軽減し、能率が向上した状態

ウ 取組

| 取組項目 | 取組 | 取組概要 | R8 | R9 | R10 | R11 | R12 |
|------------------|------------|--|-------------|----|-------|-----|-----|
| | | 取組指標 | | | | | |
| 業務執行のノウハウの平準化の推進 | 事務マニュアルの整備 | ・業務の手順・ノウハウが十分に共有され所属内でカバーできる体制をつくとともに、業務の事務処理のミスや業務量の偏りの要因の解消を推進 | 手法・分野・順序の検討 | 実施 | 手法の検討 | 実施 | 実施 |
| | | 整備マニュアル割合数 | | | | | |
| 業務執行の改善の推進 | 業務改善の推進 | ・新たな価値を創造するため、業務の内容・手順の改善及び事務の電子化に向けた業務手順の見直しと民間活用その他業務の効率化に向けた業務改善を推進 | 手法・分野・順序の検討 | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | | 業務改善数 | | | | | |

(2) 行政サービスの立案・改善の強化

① 施策・事業の立案・改善の強化及び事務事業の適正化（プラン5）

1) ア 概要

- ・必要な行政サービスを良質で安定的かつ持続的に提供するため、市民ニーズや社会経済情勢の変化をデータ等に基づき適切に捉え、成果や課題を整理し、PDCAサイクル等に基づく施策や事務事業の立案・改善及び適正化に取り組むもの

イ 目標

- ・限られた経営資源を効率的・効果的に投入するとともに、手法の合理化、運用の工夫・改善により経費の縮減が図られ、基礎的な行政サービスの確保及び市民に必要とされる良質な行政サービスの立案・改善と政策推進が両立している状態

ウ 取組

| 取組項目 | 取組 | 取組概要 | R8 | R9 | R10 | R11 | R12 |
|-------------------------------------|---------------------|---|-----------------|----------------|-----|-----|-----|
| | | 取組指標 | | | | | |
| PDCAサイクルに基づく施策等の立案・改善の強化と事務事業の検証と改善 | 概算要求制度による事務事業の検証と改善 | <ul style="list-style-type: none"> ・事務事業の成果及び課題の検証を基に、高い費用対効果を発揮できる事務事業の編成と目標達成に向けた事業実施を継続していくかの効果検証と改善を図る | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | 事務事業評価の見直し | <ul style="list-style-type: none"> ・概算要求制度と連動して事務事業評価の成果や課題を整理し、積極的推進又は改善を図るとともに概算要求制度との統合を含めた実施方法の見直しを検討 | 継続 概算要求統合の検討 | 実施 概算要求との統合 | 実施 | 実施 | 実施 |
| | | 改善事業数 | | | | | |
| | | 事務事業評価の見直し状況 | | | | | |

第6章 取り組みの継承

第5次行財政改革推進計画では、3つの柱の基に重点的に推進しますが、「由布市第4次行財政推進計画」で定着した以下の取組も「由布市第5次行財政改革推進計画」の計画期間中継続し、その取組状況について年度ごとにその状況を把握します。

| 基本方針 | 視点 | 個別テーマ | 目標・指標 | |
|----------------------|------------------------|----------------------|---------------|---|
| ≪健全な 財政運営 の推進≫ | ■計画的な財政 運営 | 中長期財政収支予測 | 中長期財政収支予測 | |
| | | 有効な予算編成方式の実施 | 有効な予算編成方式の実施 | |
| | | 補助金交付基準の策定・運用 | 補助金交付基準の策定・運用 | |
| | | 補助金の整理・合理化 | 補助金の整理・合理化 | |
| | | 特別会計等繰出金の抑制 | 特別会計等繰出金の抑制 | |
| | | 財政調整基金繰入の抑制 | 財政調整基金繰入の抑制 | |
| | ■安定的な歳入 の確保 | 自主財源及び新たな自主財源の 確保 | | ●市税収入の確保 |
| | | | | ●受益者負担の見直し |
| | | | | ●財産の利活用 |
| | | | | ●寄付金収入の確保 |
| | | | | ●その他歳入の確保 |
| | | 企業活動の活性化 | ●企業活動の活性化 | |
| | | 収納対策の強化 | | ●市税及び国保税の収納率向上 |
| | | | | ●税外債権の徴収強化 <ul style="list-style-type: none"> ・市営住宅使用料収納率向上 ・保育料収納率向上 ・水道料収納率向上 ・農業集落排水使用料収納率向上 |

| | | | |
|---------------|-------------------------|--------------------|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> ・介護保険料収納率向上 ・後期高齢者医療保険料収納率向上 ・庁内徴収対策会議の開催 |
| | ■経費の節減 化 | ごみの削減(一人一日当たり総排出量) | ごみの削減(一人一日当たり総排出量) |
| | ■地方公営企業 等の経営健全化 | 料金体系の見直し | ●水道事業会計 |
| | | 公営企業会計操出金の抑制 | ●農業集落排水事業会計 |
| 《効率的な行政運営の推進》 | ■行政ニーズへの的確な対応を可能とする組織機構 | 行政スマート化 | ●電子申請サービス利用の推進 |
| | | | ●ダウンロードできる様式の拡充 |
| | | | ●番号制度の活用 |
| | | | ●行政事務のペーパーレス化 |
| | | | ●オンライン会議の常設 |
| | | | ●A I - O C R、R P A利用の推進 |

第7章 計画の推進に当たって

1 基本的な考え方

市政運営の基盤強化に当たっては、P D C Aサイクルに基づき、本計画に基づく取組を着実に推進することが必要不可欠です。

本計画に定める取組の推進に当たっては、第5章の5つのプランを単位として、各取組の検証を基礎に、行財政改革推進室が計画の推進の観点から検証し、進捗管理を行います。

なお、本計画の取組としている個別事業の業務執行方法の改善、事業の検証と見直しに当たっては、各職員や各課等が、施策や事業の目的と成果を意識し、自発的・継続的にP D C Aサイクルに基づく検証と改善を行うことが重要です。このため、行財政改革推進室をはじめとする関係課が、必要に応じて各課等とともに改善に向けて検討することで、サービスの向上や業務効率化を実感できるようにし、改善の機運を一層高めていきます。また、こうした取組を通じて、各課等における議論やコミュニケーションの活性化を図るとともに、職員の政策形成や業務の改善に係る能力の向上につなげていきます。

そして、健全財政の維持の観点からは、引き続き厳しい財政状況を踏まえ、概算要求及び予算査定において、最少の経費で最大の効果を上げることを念頭に、予算措置の妥当性を確認することで取組を推進します。

2 計画の進捗管理の方法

本計画において、第5章は新しい行政の在り方への変革の実現に向けた着実な取組を実施し、第6章では健全財政の維持と行政スマート化のさらなる推進を図るため由布市第4次行財政改革推進計画から継承した取組を実施します。

取組の検証は、「何がどのくらいできたか」、「なぜできなかったか」、「もっとよくするためにどうしたらよいか」、「次に取り組むべきことは何か」といった視点で、課題を探し、積極的に工夫や改善を行う姿勢で取り組みます。

具体的には、担当課等が各取組について検証を行い、取組の柱を単位に、計画どおり取組が実施できたか、目標に対する効果はどうか、どのような課題が生じているかなどについて様々な観点から状況を把握し、進捗状況を整理します。

その上で当年度の取組を改善するとともに、翌年度における取組の改善、新たな取組の検討、重点的に取り組むべきこと等を検討します。

行財政改革推進室は、各取組の進捗状況、効果及び課題等について情報を

共有し、行財政改革推進会議から意見及び提言を受け、担当課等と連携し、今後重点的に取り組むべきことといった方向性等の検討を行います。

計画の実施状況については、市ホームページに掲載するなど、広く市民に公表します。

3 計画推進のフロー

