

令和元年度 基本施策評価シート

作成日 令和元年6月19日

基本施策	H3 市民に信頼される市役所にします		
施策の目的 (対象と意図)	対 象	意 図	
	市役所が	自律的な行財政運営を行っている。	
基本施策主管課名	行政体制整備室	所属長名	濱口 一成
関係課名	東京事務所、都市経営室、長崎創生推進室、財政課、総務課、人事課、職員研修所、情報システム課、財産活用課、資産経営室、契約検査課、収納課、特別滞納整理室、資産税課、市民税課、自治振興課、用地課、南総合事務所地域福祉課、北総合事務所地域福祉課、中央地域センター、香焼地域センター、伊王島地域センター、高島地域センター、野母崎地域センター、外海地域センター、三和地域センター、琴海地域センター、消費者センター、産業雇用政策課、商工振興課、監査事務局		

基本施策の評価

Bc 目標をほぼ達成しているものの、目的達成に向けた課題の克服などがやや遅れている

判断理由 (※基本施策、個別施策どちらの成果指標の実績値も確定できていないため、見込として掲載。)

- ・基本施策の成果指標が95%以上の目標達成率となったことから、「B」とする。
- ・個別施策の成果指標2つすべてが100%未満の目標達成率で、かつ目標達成率が95%未満の低いものもあるため評価基準では「d」である。しかしながら、職員1人当たりの業務改善の実績件数割合は減少したものの、業務改善報告は全所属(164所属)からなされていること、また、行財政改革プランの重点目標の達成状況について、定員管理、人件費の削減、財政の健全化の視点で評価しているが、特に財政の健全化については、7項目のうち6項目で目標を達成しており、目標達成への課題が明確であることから、「c」とする。

【評価判断に至った成果・効果及び問題点・その要因】

- (1) 様々な分野での研修や講座を開催し、職員のスキルアップ、意識向上など一定職員力の向上が図られた。
しかし、未だに不適正な事務処理がなくなり、管理監督者がマネジメントの必要性は認識しているものの、十分に実践できているとは言えない状況もある。
- (2) 全庁的な債権管理の取組効果により、市税等徴収一元化債権の収納率は向上している。
未収金は減少しているが、依然として回収できていないものもある。
- (3) 施策評価の結果をもとに、次年度の事業見直しを行い、予算編成に反映させるPDCAサイクルは定着してきているものの施策推進の基本的な考え方である「施策の目的を実現するための手段として事業がある」ことの意識について、組織として更に浸透を図る余地がある。

成果指標

※「↑」は目標値を上回ることが望ましい指標、「↓」は目標値を下回ることが望ましい指標

指標名	基準値 (時期)	区分	H28	H29	H30	R元	R2
基本施策の成果指標 目標達成率(%)	—	↑ 目標値	95.0	95.0	100.0	100.0	100.0
		↑ 実績値	95.9	96.2	95.5		
		↑ 達成率	100.9%	101.3%	95.5%		

※平成30年度長崎市総合計画審議会における政策評価に関する意見の中で、「成果指標の目標値が95%となっているが、本来100%とすべきではないか。」「各基本施策でAと評価されているのは約3割しかないにもかかわらず、市政全般の評価結果を成果指標とするH3の評価結果がAとなるのはおかしい。」との意見があり、施策評価検討課長会議での協議にて、目標値を100%に見直した。

今後の取組方針

- (1) 職員の意欲を高め、能力開発を支援するため、採用から10年間で公務員としての基礎知識を習得させる期間として毎年研修を行うとともに、主事・技師、主任、係長、課長補佐、課長と、それぞれの職位に応じて必要な知識、能力等を身につけさせる研修を計画的に実施し、研修成果の共有を図る。
- (2) チームで成果を上げるため、市役所カエルゼミなど部局長等への研修を実施し、管理監督職員のマネジメント力向上を図る。
- (3) 個々の職員が能力を十分に発揮できるよう、メンタルヘルス対策として、充実した相談体制を維持する。また、研修会などの様々な機会において、長崎市特定事業主後期行動計画及び女性活躍推進法に基づく長崎市特定事業主前期行動計画を職員に周知するとともに、ノー残業デーの実施や年次休暇の取得促進、休暇を取得しやすい職場環境整備を進め、ワーク・ライフ・バランスの推進に引き続き取り組む。
- (4) 施策の実現に効果的な事業の取捨選択を進め、効果的で効率的な施策推進のため、適切な施策評価が実施できるよう、これまでの文書による周知から、施策主管課長を対象とした研修会を開催する。
- (5) 基本的な債権管理の徹底を図り、債権の状況に応じた改善策を検討するとともに、自主財源の確保のために、引き続き収入増対策に取り組む。
- (6) これから目指すべき行財政運営の姿を明らかにした次の行財政改革プランを策定し、市民サービスの向上や業務の効率化、経費の削減につながるものについては、業務の民間委託や公の施設の指定管理者導入に積極的に取り組むとともに、効率化により得られた人員や財源については、新たな市民サービスの提供や既存サービスの水準向上、重点的に取り組む分野等に配分する。

二次評価(施策評価会議による評価)

●基本施策の評価「Bd」について、「d」は、個別施策の評価につながる成果指標について、結果が確定している1つの指標の結果であるため、様々な取組みが適切に評価されていない。補助代替指標の追加を検討するなど適切な評価をすべきである。

【振返り】

●「自律的な行財政運営を行っている」ことが「市民に信頼される市役所にする」という基本施策について、次期計画では見直してもいいのではないか。また、「信頼される」とはどういうことか検証した方がいいのではないか。「まちづくり方針H」は全般的に見直すべきである。

令和元年度 個別施策評価シート

個別施策	H3-1 自ら考え、自ら発信し、自ら行動する職員(職場)を育成します		
施策の目的 (対象と意図)	対 象	意 図	
	職員(職場)が	目的を明確にし、共有しながら仕事に取り組み成果をあげている。	
個別施策主管課名	都市経営室	所属長名	岩永 浩

平成30年度 of 取組概要

- ①職員の資質向上
- ・平成30年度から職員研修所を新設し、実務に関する研修にも力を入れ、業務遂行にかかる基礎知識の向上を図った。具体的には、採用から10年間の公務員としての基礎知識を習得させる期間として毎年研修を行うとともに、主事・技師、主任、係長、課長補佐、課長と、それぞれの職位に応じて必要な知識、能力等を身につけさせる研修を計画的に実施した。
 - また、職員の意欲や能力を高めるため、派遣研修や職場研修の支援を行ったほか、成果発表会の開催等により幅広い知識習得と情報の共有を図った。
 - ・技術部門においては、業務に直結した現場での測量実習や設計業務の照査方法等の研修、また長崎大学との包括連携協定に基づき橋梁の維持管理の研修などを実施した。
 - ・職員が長崎のまちのことを知り、長崎で頑張っている人や他の自治体等で頑張っている人とその活動内容等を知り、仕事に対する意識・意欲の向上等につなげる目的で「まるかじり講座」(5回、延252人)を開催した。
 - ・常に考える意識を持ち、解決に向けて行動する職員を育成する目的で、1人1改善を目標に業務改善に取り組んだ。
- ②職場力の向上
- ・市役所の組織ビジョンを共有し、成果を出せる市役所に向け、部局長等が自らの役割について考える「市役所カエルゼミ」を実施した。
 - ・所属長が組織マネジメントの必要性を認識し、実践を通して体系的に理解する「組織マネジメント研修」を実施した。
 - ・職員提案制度(市役所はってん機構)において、各所属における業務改善の報告や自由提案の応募(11件)があった。業務改善の報告のうち優秀事例(10件)については、市民や職員が参加する発表会を行うとともに、全ての改善事例を全職員で共有するために庁内イントラネットホームページで公開した。
- ③職員・職場の活力を引き出す環境の整備
- ・職員が服務を見つめ直し、公務員として市民の信頼に応えることを強く認識するよう、年度当初に職員一人ひとりが上級職員の面前で服務の宣誓を行った。
 - ・更なる職員意識の向上と公務への信用確保のため、全所属あて服務等に関する指導徹底についての通知を行い、加えて、勤務時間中の職務専念義務を遵守するよう通知を行った。
 - ・朝礼や課内ミーティングによる職場内でのコミュニケーションの活性化による風通しのよい職場環境づくりを行った。
 - ・メンタルヘルス不調の未然防止対策のため、専門医等による相談を月5回行うとともに、職員健康相談室に保健師による日常的な相談窓口を設け、あわせて月1回の夜間相談を行った。
 - ・新任課長・係長、採用7年次、3年次、新規採用職員を対象にメンタルヘルス研修を実施した。
 - ・次世代育成支援対策推進法に基づく長崎市第2次特定事業主前期行動計画や女性活躍推進法に基づく長崎市特定事業主前期行動計画の、父親の特別休暇(出産補助休暇や男性の育児参加休暇など)について、庶務担当者への研修などを通じて周知を行った。あわせて、職員の健康管理及び時間外勤務縮減促進のため、ノー残業デーを実施し、また、年次休暇等取得計画表の作成により、年次休暇等の計画的取得促進と、休暇を取得しやすい環境整備を進めた。

成果指標

※「↑」は目標値を上回ることが望ましい指標、「↓」は目標値を下回ることが望ましい指標

指 標 名	基準値 (時期)	区 分	H28	H29	H30	R元	R2	
職員1人当たりの業務改善の実績件数割合	39.2% (26年度)	↑	目標値	60.2	70.7	81.2	91.7	100.0
		↑	実績値	57.5	77.4	66.2		
		↑	達成率	95.5%	109.5%	81.5%		

評価(成果と効果)

取組みによる成果	5年後にめざす姿に対する効果
<p>①職員の資質向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本研修に加え、実務に関する研修を実施したことで、職員の知識が向上し、法令に則って事務処理を行う意識の向上が図られた。 ・まるかじり講座に参加した職員が延252人いた。(平成25～30年度実参加者数:1,214人※全職員の40.3%) 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員が事務処理に関する根拠等を理解し、適正な業務遂行が図られている。 ・講座に参加した職員は、市民起点の仕事のやり方や仕事に対する向き合い方などを考えるきっかけとなった。
<p>②職場力の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「市役所カエルゼミ」を実施し、「成果を上げる市役所にする」という共通認識を強く持ち、行動に移すきっかけとした。 ・「組織マネジメント研修」を受講した所属長は、それぞれの職場のマネジメント上の問題を抽出し、解決に向けた行動計画を実践することで組織マネジメントを体系的に理解できた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・部局長等が市のビジョンを共有し、自らの役割・行動について考えるとともに、参加者相互の理解を深め、連携・協力できる関係が強化できた。 ・「組織マネジメント研修」を受講した所属長が、組織マネジメントの必要性を認識し、各所属で職員とともにマネジメントを実践することで、職員もマネジメントの必要性を認識するきっかけとなった。
<p>③職員・職場の活力を引き出す環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・階層別のメンタルヘルス研修の実施により、職員の職制ごとに必要な知識の習得、意識の向上が図られた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・担当者や管理監督職員それぞれの立場からメンタルヘルスについて理解し、また、継続して研修に取り組むことが、メンタル不調を未然に防止し職員がその能力を発揮することに繋がっている。

評価(問題点とその要因)

5年後にめざす姿に対する問題点	問題点の要因
<p>①職員の資質向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期的に実務に関する研修を実施しているものの、不適正な事務処理がなかなか無くならない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・一人ひとりの意識面や、組織の指導体制等にも起因するため。
<p>②職場力の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理監督職員がマネジメントの必要性は認識しているものの、すべての管理監督職員がマネジメントを十分に実践できてるとは言えない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・組織マネジメント研修に限られた管理監督職員対象に実施されていること、また管理監督職員がプレーヤー化している所属もあることが考えられる。
<p>③職員・職場の活力を引き出す環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不祥事が未だに発生しており、市民からの信頼確保に支障が生じている。 ・メンタルヘルス不調による病気休暇・退職者の全体の数の状況は依然として横ばいで推移している。 ・父親の特別休暇の1人当たりの平均使用日数は、前年度比0.7日減少している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員意識の形成が不十分であり、事務処理ミスをはじめとしたリスクがどこに潜んでいるかの理解が不十分であると考えられる。 ・メンタルヘルス不調は、職場や職務上のストレスだけでなく、私生活上の問題などさまざまな要因が絡み合っていると考えられる。 ・業務の繁忙時期との重複等の理由により取得しづらい状況があったことが考えられる。

今後の取組方針

①職員の資質向上

- ・職員の意欲を高め、能力開発を支援するため、採用から10年間で公務員としての基礎知識を習得させる期間として毎年研修を行うとともに、主事・技師、主任、係長、課長補佐、課長と、それぞれの職位に応じて必要な知識、能力等を身につけさせる研修を計画的に実施し、研修成果の共有を図る。
- ・研修で習得したスキルを、研修時だけでなく、受講後に職場で活用できているかどうかの把握を行うため、令和元年度からは成果指標を見直し、「受講直後」ではなく、「受講後約1年間」における職場での活用度で研修効果を検証する。

②職場力の向上

- ・チームで成果を上げるため、市役所カエルゼミなど部局長等への研修を実施し、管理監督職員のマネジメント力向上を図る。
- ・職員1人1改善以上の改善報告を達成するため全庁的にさらなる機運を醸成する取組みを行う。

③職員・職場の活力を引き出す環境の整備

- ・サービスの宣誓や綱紀肅正にかかる通知等による職員意識を向上させるための取組みを引き続き行う。
- ・個々の職員が能力を十分に発揮できるよう、メンタルヘルス対策として、充実した相談体制を維持するとともに、引き続き情報提供や研修などの拡充に取り組む。
- ・「働き方改革」の一環として、時間外勤務の上限設定と年5日の年次休暇の時季を指定した取得が平成31年4月から導入される。人事担当部署が各部局に赴いて制度を説明するなど、法令の趣旨を浸透させ、また、引き続きノー残業デーの実施や年次休暇の取得促進を行うことで、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む。
- ・職員の能力を引き出すには、職員の職務遂行能力や挙げた業績を把握し、これらを評価したうえで、給与や昇任等に反映させるといった制度の構築が必要である。地方公務員法の改正により法整備も済んでいる状況であるので、長崎市も早急に制度を設計し導入していく。

No.	事業名・担当課・事業目的・概要	区分	平成29年度	平成30年度
1	<p>(事業名) 行政マネジメント推進費</p> <p>【都市経営室、行政体制整備室】</p> <p>(事業目的) 職員が常に市民起点で仕事に取り組み、成果をあげられる市役所になることをめざし、自立型へ転換し、協働型、創造型をプラスして仕事に取り組む職員の意識を醸成する。 併せて、職員の改善に対する意欲を向上させ、改善が当たり前となる活力ある職場風土をつくる。</p> <p>(事業概要) 職場内での対話による職場風土改革や、所属長が組織をマネジメントする仕組みの整備等を行う。 市役所はってん機構(職員提案制度)による改善報告の優秀事例について、市民の前で発表、表彰を行う。</p>	実施年度	継続	
		成果指標	職員1人当たりの業務改善の実績件数割合	
		目標値	70.7 %	81.2 %
		実績値	77.4 %	66.2 %
		達成率	109.5 %	81.5 %
		決算(見込)額	2,610,453 円	2,460,910 円
		成果指標及び目標値の説明	職員数に対する「市役所はってん機構(職員提案制度)」で報告される改善実績件数の割合を成果指標とした。 職員1人当たり1改善を行うことを目標とした。	
取組実績、成果・課題等	<p>(取組実績)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織マネジメント研修(所属長対象) ・業務改善報告 159所属 2,330件(前年度比33.4%増) ・改善報告優秀事例発表会 開催1回 入場者数 約180人 ・全国都市改善改革実践事例発表会参加(山形県酒田市) <p>(成果・課題等)</p> <p>目標を達成することができ、業務改善の取り組みを契機として、職員の中に考える意識と行動が広がってきている。 また、管理監督職員の組織マネジメントについては、今後も更に理解を深め、実践能力を向上させる必要がある。</p>	<p>(取組実績)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織マネジメント研修(所属長対象) ・業務改善報告 164所属 2,019件(前年度比13.3%減) ・改善報告優秀事例発表会 開催1回 入場者数 約210名 ・全国都市改善改革実践事例発表会参加(愛知県豊橋市) <p>(成果・課題等)</p> <p>目標数を達成することができなかつたが、今後も改善が当たり前となる活力ある職場風土を目指す。 また、管理監督職員の組織マネジメントについては、今後も更に理解を深め、実践能力を向上させる必要がある。</p>		

No.	事業名・担当課・事業目的・概要	区分	平成29年度	平成30年度	
2	<p>(事業名) 職員研修費</p> <p>【職員研修所】</p> <p>(事業目的) それぞれの階層に求められる基本的な資質や職務遂行能力を向上させるとともに、時代の変化に対応できる専門的知識・技術等の習得を図る。</p> <p>(事業概要) 採用から10年間の公務員としての基礎知識を習得させる期間として毎年研修を行うとともに、その後においても、それぞれの階層で求められる能力に応じ、職務の遂行に必要な知識、能力等を身につけさせる研修を実施する。</p> <p>① 階層別基本研修 ①-1 一般職員研修 ①-2 管理監督者研修</p> <p>職員として必要とされる基礎知識の習得及び時代のニーズや新たな行政課題に対応できる能力を養成する研修を実施する。</p> <p>② 専門実務研修 ③ 特別研修</p>	実施年度	継続		
		成果指標	研修受講後の職場での活用可能性率		
		目標値	100.0 %	100.0 %	
		実績値	98.9 %	98.1 %	
		達成率	98.9 %	98.1 %	
		決算(見込)額	6,360,349 円	5,800,940 円	
		成果指標及び目標値の説明	<p>階層別基本研修における、受講後の受講者アンケートにおいて、「能力向上や知識・技術等の習得ができ、今後職場で活用したい又はできる」と回答した人数が同研修受講者延べ人数に占める割合を成果指標とした。</p> <p>全ての受講者が「活用したい又はできる」と回答することを目標とした。</p>		
		取組実績、成果・課題等	<p>(取組実績)</p> <p>階層別基本研修受講者数</p> <p>1 一般職員研修 1,432人</p> <p>2 管理監督者研修 351人</p> <p>(成果・課題等)</p> <p>・成果指標</p> <p>1 一般職員研修 98.9%</p> <p>2 管理監督者研修 98.9%</p> <p>・キャリアや職位ごとに求められる知識や技術等の習得と意識の向上が図られた。また、採用10年次までは、基本研修に加え、決裁文書の書き方等、実務に沿った行政実務研修を実施し、法令に則って事務処理を行う意識の向上を図ることができた。</p> <p>・知識や手法等を実践的に学ぶことで、自身の業務での活用について具体的なイメージを持たせることができたと考えられる。</p> <p>・受講者の大半が今後の業務への活用可能性を感じているが、「業務内容等につながらない」などの理由で低い評価の者がいるため、受講者が研修目的を理解して研修に望むために研修方法を工夫するとともに、キャリア・職位に合った研修となるよう研修プログラムの見直しを行っていく。</p>	<p>(取組実績)</p> <p>階層別基本研修受講者数</p> <p>1 一般職員研修 2,047人</p> <p>2 管理監督者研修 370人</p> <p>(成果・課題等)</p> <p>・成果指標</p> <p>1 一般職員研修 97.9%</p> <p>2 管理監督者研修 99.2%</p> <p>・キャリアや職位ごとに求められる知識や技術等の習得と意識の向上が図られた。</p> <p>・平成30年度に職員研修所を新設し、基本研修に加え、決裁文書の書き方、契約・会計事務、民法等、内容を細分化して実務に沿った行政実務研修をこれまで以上に力を入れて実施し、実務遂行にかかる基礎知識の向上を図ることができた。</p> <p>・研修の進め方についても見直しを行い、講師が単に説明するだけでなく、過去に発生した不適正な事務処理等の事例をもとに、その原因の分析と再発防止策をグループで議論するなど、研修生が自ら考え理解を深めていくような研修としたことで、自身の業務での活用について具体的なイメージを持たせることができたと考ええる。</p>	

令和元年度 個別施策評価シート

個別施策	H3-2 効果的で効率的な行財政運営を行います		
施策の目的 (対象と意図)	対 象	意 図	
	市役所が	健全な財政基盤を確立している。	
個別施策主管課名	行政体制整備室	所属長名	濱口 一成

平成30年度の取組概要

- ①政策評価の実施
- ・政策評価(43施策)及び事務事業評価(事前評価69事業)を実施した。
 - ・評価の客観性と信頼性を確保するため、外部評価である長崎市総合計画審議会(委員数45人)を4部会制により実施した。
- ②次期総合計画の策定
- ・第四次総合計画の計画期間が令和2年度に終了することから、令和3年度を開始時期とする次期総合計画の策定に取り組み、市民意識調査や第五次総合計画策定に係る基本指標推計及び分析業務委託を実施した。
 - ・庁内の策定体制である策定委員会や基本施策主管課長からのヒアリングを実施するとともに、審議会全体会を1回、リーダー会議を2回開催し、次期総合計画の策定について行政のみならず、市民と協働して検討を開始した。
- ③長崎広域連携中枢都市圏連携協約に基づく連携事業の推進
- ・平成30年度から新たに連携する事業3件を推進した。
- ④全庁的な債権管理の取組強化
- ・市税等徴収一元化債権について、滞納処分の強化に取り組んだ。
 - ・市税等徴収一元化以外の債権については、「長崎市債権管理マニュアル」に基づく法的措置の指導・支援を行い基本的な債権管理の徹底を図った。
- ⑤入札・契約制度適正化の推進
- ・入札不調を防止するために、工事に係る発注基準の見直しを行ったほか、工事の早期発注を行い、発注時期の平準化に取り組んだ。
- ⑥公共施設マネジメントの推進
- ・公共施設マネジメントの必要性についての市民理解を深めるとともに、将来に向けた公共施設のあり方について、住民と行政がともに考える場を設けた。
- ⑦行政サテライト機能再編成
- ・市民アンケート等をもとに所期の効果が出ているかどうかを検証し、各所属において改善を図った。
- ⑧行財政改革の取組み
- ・各人事担当課で行っていた給与関係事務等及び各所属で行っていた社会保険に関する事務等を集約化・簡素化し、定型的な業務を民間へ委託した。
 - ・「市民活動センター」や公民館から移行した「ふれあいセンター」について、新たに指定管理者制度を導入した。
 - ・蚊焼、為石、川原保育所を統合し民間移譲を行った。
- ⑨収支改善の取組み
- ・平成31年度当初予算の編成にあたっては、これまでの取り組みによりマイナスシーリングによる手法は限界がきているため、業務量を含めゼロシーリングとし、各部局における予算枠を設定し、各部局にて事業の優先順位を付けた上で、枠内での予算要求を行った。
- また、政策効果が低い事業の見直しが必須であることから、事業のスクラップアンドビルドに取り組むため、各部局ごとに事業の1割を対象として見直しに取り組んだ。
- ・ふるさと納税を増やす取り組みを行った。
 - ・収入増対策として、遊休地の処分及び自動販売機の設置に係る一般競争入札による貸付制度を引き続き行うとともに、平成29年度に開始したエレベーター広告を4ヶ所から5ヶ所に増やした。

成果指標

※「↑」は目標値を上回ることが望ましい指標、「↓」は目標値を下回ることが望ましい指標

指標名	基準値 (時期)	区分	H28	H29	H30	R元	R2
新たな行財政改革プランの 重点目標の達成率	85.8% (26年度)	↑ 目標値	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		実績値	86.9	87.5	決算確定時 確定見込み		
		達成率	86.9%	87.5%			

※新プランを策定できていないため、前プラン(H23～27)の重点目標に対する達成率を参考に記載

参考: 前期基本計画における成果指標(行財政改革プラン(H23～27)の重点目標の達成率)

指標名	基準値 (時期)	区分	H23	H24	H25	H26	H27
行財政改革プラン(H23～27) の重点目標の達成率 (平成24年度の2次評価から、 実績値の算出方法を100%を 上限としたものに変更した。)	— (%)	↑ 目標値	76.0	78.0	86.0	94.0	100.0
		実績値	56.5	72.1	79.3	85.8	91.4
		達成率	74.3%	92.4%	92.2%	91.3%	91.4%

参考: 行財政改革プランの重点目標達成状況のうち、財政の健全化に関する項目

項目 [基準年度]	基準値 [H21決算]	目標 [H27年度末]	H26		H27		H28		H29		H30	
			進捗率	進捗率	進捗率	進捗率	進捗率	進捗率				
経常収支 比率	96.1%	80%台後半	93.5%	42.6	93.3%	45.8	97.3%	▲19.6	96.4%	▲4.9	97.5%	▲22.9
実質公債費 比率	13.3%	10%以下	6.4%	100.0	6.2%	100.0	6.5%	100.0	7.1%	100.0	7/23確定予定	100.0
将来負担 比率	105.3%	100%以下	81.2%	100.0	81.0%	100.0	77.9%	100.0	77.0%	100.0	7/24確定予定	100.0
実質赤字比率 及び連結実質 赤字比率	黒字	黒字維持	黒字	100.0	黒字	100.0	黒字	100.0	黒字	100.0	7/25確定予定	100.0
市債発行額 (臨時財政対策債 等を除く)	146億円	過去5か年で 900億円以下	137億円	—	142億円	100.0	124億円	100.0	127億円	100.0	183億円	100.0
市税収納率 (滞納繰越分を含 む)	92.3%	93.0%以上	95.7%	100.0	96.6%	100.0	97.0%	100.0	97.3%	100.0	97.5%	100.0
財政調整基金 及び減債基金 の合計額	77億円	100億円 以上	152億円	100.0	178億円	100.0	206億円	100.0	219億円	100.0	218億円	100.0

評価(成果と効果)

取組みによる成果	5年後にめざす姿に対する効果
<p>②次期総合計画の策定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市民約5,000人を対象に実施した市民意識調査結果を分析した結果、10年前からの市民意識の変化や、現在求められている施策など市民ニーズや意識の把握ができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・市民意識調査の分析結果を、将来の都市像の検討など次の計画づくりの材料として活用が図られた。
<p>③長崎広域連携中枢都市圏連携協約に基づく連携事業の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・圏域との連携に対する職員の意識の変化により、平成30年度から新たに連携する事業3件が追加され、事業の推進につながった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・圏域との連携に対する職員の意識が向上することにより、新たに連携する事業が増えることで、住民の利便性が向上し、安心して暮らしやすい都市圏の形成が図られた。
<p>④全庁的な債権管理の取組強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・滞納処分の強化等に取り組むことにより、市税等徴収一元化債権の収納率は年々向上しており(平成26年度91.7%、平成27年度93.1%、平成28年度93.8%、平成29年度94.4%、平成30年度〇〇%)、未収金は減少している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・市税及び市税等徴収一元化債権の収納率が向上することで未収金が減少し、自主財源が確保され、財政の健全化が図られている。
<p>⑤入札・契約制度適正化の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・月ごとの発注件数の差について偏りが改善されてきており、全体的に発注の平準化が進んでいる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・受注者が計画的に応札することができ、入札不調の防止に寄与している。
<p>⑥公共施設マネジメントの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公共施設マネジメントの実施計画となる地区別計画の策定に向け、4地区5箇所地区住民との対話を実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・公共施設マネジメントの必要性についての市民理解を深めるとともに、将来に向けた公共施設のあり方について、住民と行政がともに考える場を設けることができた。
<p>⑧行財政改革の取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給与事務等の民間委託や、市民活動センター及びふれあいセンターへの指定管理者制度の導入、公立保育所の民間移譲等により、市民サービスの向上や事務の効率化が図られた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務の民間委託や施設の指定管理者制度導入、民間移譲等の実施により市民サービスの向上や事務の効率化、経費削減等の効果があった。
<p>⑨収支改善の取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・政策効果が低い事業の見直しが必要であることから、事業のスクラップアンドビルドに取り組むため、各部局ごとに事業の1割を対象として見直しに取り組んだ。その結果、1.2億円の事業見直しが図られた。 ・ふるさと納税を増やす取り組みにより、0.8億円の増収が図られた。 ・自動販売機の設置に係る一般競争入札による貸付制度により、貸付料総額が導入前(目的外使用許可による使用料)と比較して約23倍の収入増が図られた。また、エレベーター広告箇所数の増により更なる収入増が図られた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・将来にわたり、健全で持続可能な財政運営を行うため、事業の選択と集中による予算編成が可能となった。 ・収支改善のための取り組みとして、確実に収入増が図られている。

評価(問題点とその要因)

5年後にめざす姿に対する問題点	問題点の要因
<p>①政策評価の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・政策評価と予算編成の連動が図られてきてはいるものの、施策推進の基本的な考え方である「施策の目的を実現するための手段として事業がある」ことの意識について、組織として更に浸透を図る余地がある。 ・施策評価の実施にあたり、施策の実施による成果と効果の把握や、問題点とその要因の分析が不十分などところがある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・予算編成方針説明会において、すべての部長及び所属長へ周知を図っているが、全職員への周知については所属長からの周知が主であることから、評価事務を行わない職員の認識が低いこと。 ・これまでも総合計画審議会からの指摘があり、施策評価にあたり周知を行ってきたが改善されていない。職員の認識が不足していると考ええる。
<p>④全庁的な債権管理の取組強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市税等の収納率は向上しているが、依然として回収できていない未収金がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・経年等により債務者の特定が困難な場合や、自力執行権がない債権の場合に法的措置に先立つ財産調査が困難であることなどが要因と考えられる。

今後の取組方針

<p>①政策評価の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施策の実現に効果的な事業の取捨選択を進め、効果的で効率的な施策推進のため、適切な施策評価が実施できるよう、これまでの文書による周知から、施策主管課長を対象とした研修会を開催する。 ・「成果と効果」と「問題点とその要因」を意識した評価制度となるよう制度の見直しを行う。 <p>②次期総合計画の策定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第四次総合計画の振り返りを行うことにより問題点や課題を把握し、基本構想の策定に取り組むとともに、策定手法の検討や策定体制の見直しを図る。 ・総合計画シンポジウムの実施や関係団体及び若者等からのヒアリングにより意見聴取を行い、市民の意見を反映した総合計画策定に取り組む。 <p>③長崎広域連携中枢都市圏連携協約に基づく連携事業の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・連携事業の実施状況については、長崎連携中枢都市圏ビジョン会議において、毎年度検証を行っていく。 ・新たに連携できる事業について、連携町と協議を行いながら検討を行う。 <p>④全庁的な債権管理の取組強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、法的措置の指導・支援を行い基本的な債権管理の徹底を図るとともに、債権の状況を踏まえ、それに応じた改善策を検討する。 <p>⑤入札・契約制度適正化の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今後も、工事に係る発注基準の継続的見直しや工事の早期発注を実施するなど、発注の平準化を進めていく。 <p>⑥公共施設マネジメントの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公共施設の適切な見直しについて、市民対話における意見をふまえながら、実施計画となる地区別計画の策定を進め、マネジメントの着実な取組みを進める。 ・公共施設の老朽化、人口減少・少子高齢化など、公共施設を取り巻く環境の変化に対応するため、全市的な配置バランスや保有量の見直しが求められることについて、市民の理解を更に深める。 <p>⑧行財政改革の取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・これから目指すべき行財政運営の姿を明らかにした次の行財政改革プランを策定し、市民サービスの向上や業務の効率化、経費の削減につながるものについては、業務の民間委託や施設の指定管理者導入に積極的に取り組むとともに、効率化により得られた人員や財源については、新たな市民サービスの提供や既存サービスの水準向上、重点的に取り組む分野等に配分する。 <p>⑨収支改善の取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自主財源の確保のために、引き続き収入増対策に取り組む。
--

No.	事業名・担当課・事業目的・概要	区分	平成29年度	平成30年度
1	<p>(事業名) 広域連携推進費</p> <p>【都市経営室】</p> <p>(事業目的) 人口減少、少子化・高齢化が進行する中にも、住民が安心して快適な暮らしを営んでいけるよう、経済・生活圏を共有する近隣市町と連携中枢都市圏を形成し、その取組みを推進する。</p> <p>(事業概要) 本市と長与町及び時津町の間で「長崎広域連携中枢都市圏連携協約」を締結し、この協定に基づき「長崎広域連携中枢都市圏ビジョン」を策定したが、民間、地域等の関係者で構成する「長崎連携中枢都市圏ビジョン会議」において、広域連携の推進や実施状況、取組等の検証を行う。</p>	実施年度	継続	
		成果指標	広域連携の推進による連携事業数	
		目標値	20 件	23 件
		実績値	20 件	21 件
		達成率	100.0 %	91.3 %
		決算(見込)額	352,496 円	383,425 円
		成果指標及び目標値の説明	連携する事業数が増加することで連携強化が図られていると考えられることから、めざす連携事業20件を目標値とした。	連携する事業数が増加することで連携強化が図られていると考えられることから、めざす連携事業23件を目標値とした。
取組実績、成果・課題等	<p>(取組実績) 圏域の生活関連機能サービスの向上のための連携事業として、20件の事業を実施した。 また、長崎連携中枢都市圏ビジョン会議を2回開催し、連携事業の実施状況についての検証を行うとともに、施策ごとの成果指標を設定した。 新たに30年度から実施する3件の連携事業及び施策ごとの成果指標を長崎広域連携中枢都市圏ビジョンに追加した。</p> <p>(成果・課題等) 平成29年度から新たに連携する事業を着実に実施したことにより、安心して暮らしやすい都市圏の形成につながった。 今後も連携事業については、取組内容の充実を図り効果的に事業を推進する必要がある。</p>	<p>(取組実績) 圏域の生活関連機能サービスの向上のための連携事業として、21件の事業を実施した。 また、長崎連携中枢都市圏ビジョン会議を2回開催し、施策ごとの成果指標による連携事業の実施状況についての検証を行った。</p> <p>(成果・課題等) 平成30年度から新たに連携する事業を推進したことにより、安心して暮らしやすい都市圏の形成につながった。 また、施策ごとの成果指標を設定することで、連携事業の進捗状況が分かりやすくなった。 今後も連携事業については、取組内容の充実を図り、成果を意識した事業実施を推進する必要がある。</p>		

No.	事業名・担当課・事業目的・概要	区分	平成29年度	平成30年度	
2	<p>(事業名) 政策評価費</p> <p>【都市経営室】</p> <p>(事業目的) 政策評価を実施し、長崎市第四次総合計画の着実な推進を図り、効果的・効率的な行政運営を推進する。</p> <p>(事業概要) 施策評価、外部評価、事務事業評価(事前評価)を実施するとともに、分かりやすい評価結果の公表を行う。</p>	実施年度	継続		
		成果指標	目的達成に向けて「順調に進んでいる」又は「概ね順調に進んでいる」と評価した基本施策数		
		目標値	22 件	22 件	
		実績値	20 件	17 件	
		達成率	90.9 %	77.3 %	
		決算(見込)額	2,191,846 円	1,854,063 円	
		成果指標及び目標値の説明	<p>施策の進捗状況を明確にするため、目的達成に向けて「順調に進んでいる」又は「概ね順調に進んでいる」と評価した基本施策数を成果指標とした。</p> <p>全43の基本施策のうち、過半数が進んでいると評価されれば、全体として施策推進につながっていると考えられることから、22件を目標値とした。</p>		
		取組実績、成果・課題等	<p>(取組実績)</p> <p>43施策の施策評価、115事業の事務事業評価(事前評価)を行った。</p> <p>施策の進捗状況は43施策中、「順調に進んでいる」、「概ね順調に進んでいる」は20施策という評価であった。</p> <p>基本施策の成果指標の平均目標達成率は、95.9%であった。</p> <p>(成果・課題等)</p> <p>成果を意識した施策推進及び事業実施は一定図られたものの、評価の判断基準において、「順調に進んでいる」又は「概ね順調に進んでいる」と評価した基本施策数が目標値を下回ったため、これまで以上に施策の進捗を意識した事業展開を推進するとともに、総合計画、政策評価、予算編成等の更なる連動を図ることが必要である。</p>	<p>(取組実績)</p> <p>43施策の施策評価、69事業の事務事業評価(事前評価)を行った。</p> <p>施策の進捗状況は43施策中、「順調に進んでいる」、「概ね順調に進んでいる」は17施策という評価であった。</p> <p>基本施策の成果指標の平均目標達成率は、77.3%であった。</p> <p>(成果・課題等)</p> <p>成果を意識した施策推進及び事業実施は一定図られたものの、評価の判断基準において、「順調に進んでいる」又は「概ね順調に進んでいる」と評価した基本施策数が目標値を下回り、さらに、「遅れている」が1施策あったため、これまで以上に施策の進捗を意識した事業展開を推進するとともに、総合計画、政策評価、予算編成等の更なる連動を図ることが必要である。</p> <p>また、成果指標については、施策の推進や事業実施の評価にあたり、適切な成果指標となっているか常に確認するとともに、必要に応じて見直しを検討する。</p>	

No.	事業名・担当課・事業目的・概要	区分	平成29年度	平成30年度
3	<p>(事業名) 行政サテライト機能再編成整備費</p> <p>【行政体制整備室】</p> <p>(事業目的) 市役所と地域のコミュニティが連携しながら、住民が住み慣れた地域をこれからも暮らしやすい場所とできるよう、市役所の体制を整備するもの。 この事業は、再編成に伴い必要なシステム改修、引越し、看板作成、執務室の改修等を行う。</p> <p>(事業概要) (1) 執務室や電話設備の改修、屋上防水 (2) 電算システムの改修 (3) 誘導看板の設置や修繕 (4) 引越しに伴う物品運搬 (5) 市民への広報 (6) 新設する総合事務所の事務経費(交際費、電気・ガス・上下水道料金、コピー機リース、船券購入など)</p> <p>※事業としては平成29年度で終了したが、平成30年度は、事業の効果が出ているか検証するとともに順次、改善を行った。</p>	実施年度	継続	
		成果指標	事業進捗率	地域センターの認知度
		目標値	100.0 %	80.0 %
		実績値	100.0 %	61.0 %
		達成率	100.0 %	76.3 %
		決算(見込)額	64,887,776 円	0 円
		成果指標及び目標値の説明	総合事務所及び地域センターを設置するための事業費であることから進捗率を指標とした。	市民や地域の代表が身近な場所で相談や手続きを済ませることができることが再編成のポイントの1つであることから、市民への「地域センター」の認知度を指標とした。 【参考】H30.1実施の市民意識調査時:62.3%
		取組実績、成果・課題等	<p>(取組実績) 平成29年10月から、支所・行政センターを廃止し、市内に20か所の「地域センター」と4か所の「総合事務所」を設置したことで、これからは「身近で」「スピーディーに」「地域の特性に合った」行政サービスを行う体制が整った。</p> <p>(成果・課題等) ・機能再編成について、市民や地域の代表者にきめ細やかな周知を行う必要がある。 ・市民サービスに不具合が出ているか、再編成後の状況を正確に把握する必要がある。</p>	<p>(取組実績) 市民アンケート等をもとに所期の効果が出ているかどうかを検証し、各所属において改善を図った。</p> <p>(成果・課題等) 中央地域センターを新設し、手続・相談の窓口をワンフロア化したことに関する意見では、本館と別館をあちこち行かずに済むという声がある一方、窓口が多く、どこの窓口に行けばよいかわからないという意見等も寄せられている。建物の構造上、各窓口を見渡しづらいといった問題があるが、現庁舎においては、誘導サインを見直すなど、できる限りの対応を行っている。 なお、死亡後の諸手続きについては、内容によって複数の窓口に分かれていたため、平成31年1月から1つの窓口でまとめて受付できるよう改め、市民サービスの向上を図った。</p>

No.	事業名・担当課・事業目的・概要	区分	平成29年度	平成30年度
4	<p>(事業名) 公共施設マネジメント推進費</p> <p>【資産経営室】</p> <p>(事業目的) 全市的・経営的な視点から、これからも暮らしやすいまちを維持するため、また、未来の子どもたちにできるだけ負担をかけずに引き継ぐことができる公共施設へと見直すため、「公共施設マネジメント」を推進する。</p> <p>(事業概要) 「長崎市公共施設マネジメント基本計画」に基づき、地区ごとの施設の再配置計画となる「地区別計画」の策定を進めるため、公共施設を考える市民対話を開催するとともに、対話の進捗状況とその内容を随時周知していく。 また、公共施設マネジメントの取組みに対する周知・啓発活動を進めるとともに、公共施設マネジメントの手法の1つである、公民連携も推進していく。</p>	実施年度	継続	
		成果指標	対話開催数	
		目標値	4 箇所	5 箇所
		実績値	4 箇所	5 箇所
		達成率	100.0 %	100.0 %
		決算(見込)額	3,503,688 円	3,155,564 円
		成果指標及び目標値の説明	平成23年度に策定した「長崎市公共施設マネジメント基本計画」に沿って取り組んでおり、市内を17地区に分け、それぞれ実施計画となる地区別計画の策定に向けた地区住民との対話の開催数を成果指標とし、当該年度においては4箇所で開催することを目標とした。	平成23年度に策定した「長崎市公共施設マネジメント基本計画」に沿って取り組んでおり、市内を17地区に分け、それぞれ実施計画となる地区別計画の策定に向けた地区住民との対話の開催数を成果指標とし、当該年度においては5箇所で開催することを目標とした。
		取組実績、成果・課題等	<p>(取組実績) 「公共施設マネジメント」の実施計画となる地区別計画の策定に向け、地区住民との対話を実施した。</p> <p>(成果・課題等) 地区住民との対話については、野母崎地区、外海地区(神浦・出津・黒崎エリア及び池島エリア)、緑が丘・淵地区の3地区、4箇所で開催し、公共施設マネジメントの必要性についての市民理解を深めるとともに、将来に向けた公共施設のあり方について、住民と行政がともに考える場を設けることができた。</p>	<p>(取組実績) 「公共施設マネジメント」の実施計画となる地区別計画の策定に向け、地区住民との対話を実施した。</p> <p>(成果・課題等) 地区住民との対話については、横尾・滑石・岩屋地区、西浦上・三川地区、高島・伊王島・香焼・深堀地区(高島エリア及び伊王島・香焼・深堀エリア)、日吉・茂木・南地区の4地区、5箇所で開催し、公共施設マネジメントの必要性についての市民理解を深めるとともに、将来に向けた公共施設のあり方について、住民と行政がともに考える場を設けることができた。</p>

No.	事業名・担当課・事業目的・概要	区分	平成29年度	平成30年度
5	<p>(事業名) 入札・契約制度適正化推進費</p> <p>【契約検査課】</p> <p>(事業目的) 入札制度の透明性・公正性をより一層高めるため、制限付一般競争を実施するなど、入札制度改革に取り組む。</p> <p>(事業概要) ・建設工事、建設工事に係る業務委託(建設コンサル)、及び物品調達等の入札を電子調達システムで実施。 ・よりよい入札制度の構築に向けての検討。</p>	実施年度	継続	
		成果指標	制限付一般競争入札で実施した建設工事、建設コンサル、及び物品調達等における入札成立件数の割合	
		目標値	建設工事 100% 建設コンサル100% 物品調達等 100%	建設工事 100.0 % 建設コンサル 100.0 % 物品調達等 100.0 %
		実績値	建設工事 94.0% 建設コンサル98.5% 物品調達等 96.0%	建設工事 93.1 % 建設コンサル 92.1 % 物品調達等 95.4 %
		達成率	建設工事 94.0% 建設コンサル98.5% 物品調達等 96.0%	建設工事 93.1 % 建設コンサル 92.1 % 物品調達等 95.4 %
		決算(見込)額	32,340,636 円	29,912,051 円
		成果指標及び目標値の説明	<p>(建設工事・建設コンサル) 早期発注に努めるとともに債務負担行為を活用するなど、発注の平準化を図ることで、その効果として入札不調件数が減少することから、入札成立件数の割合を成果指標とした。 (物品調達等) 発注内容に即した、より適正な仕様書等の作成及び余裕を持った日程での発注を行う。その効果として入札不調件数が減少することから、入札成立件数の割合を成果指標とした。</p>	<p>(建設工事) 早期発注に努めるとともに債務負担行為を活用するなど、発注の平準化を図ることで、その効果として入札不調件数が減少することから、入札成立件数の割合を成果指標とした。 (物品調達等) 発注内容に即した、より適正な仕様書等の作成及び余裕を持った日程での発注を行う。その効果として入札不調件数が減少することから、入札成立件数の割合を成果指標とした。</p>
		取組実績、成果・課題等	<p>(取組実績) 制限付一般競争入札の実施 ・建設工事(686件) 入札成立件数 645件 ・建設コンサル(135件) 入札成立件数 133件 ・物品調達等(911件) 入札成立件数 875件</p> <p>(成果・課題等) よりよい入札制度の構築に向けて、発注時期の平準化等、引き続き検討する。</p>	<p>(取組実績) 制限付一般競争入札の実施 ・建設工事(619件) 入札成立件数 576件 ・建設コンサル(165件) 入札成立件数 152件 ・物品調達等(805件) 入札成立件数 768件</p> <p>(成果・課題等) よりよい入札制度の構築に向けて、発注時期の平準化等、引き続き検討する。</p>

No.	事業名・担当課・事業目的・概要	区分	平成29年度	平成30年度
6	(事業名) 未収金対策費 【収納課】 (事業目的) 市税等の未収金縮減の取組みを強化する。 (事業概要) ・徴収一元化債権の納付勧奨や滞納処分の推進 ・徴収一元化以外の債権についての法的措置の推進 ・庁内統一の債権管理の徹底	実施年度	継続	
		成果指標	未収金額	
		目標値	51.9 億円	47.2 億円
		実績値	52.4 億円	10月確定予定 億円
		達成率	101.0 %	#VALUE! %
		決算(見込)額	16,101,661 円	16,111,080 円
		成果指標及び目標値の説明	全庁的な債権管理の取組強化による未収金縮減を行うことから、未収金額を成果指標とした。 平成28年度の未収金額57.7億円から1割減の51.9億円を目標値とした。	全庁的な債権管理の取組強化による未収金縮減を行うことから、未収金額を成果指標とした。 平成29年度の未収金額52.4億円から1割減の47.2億円を目標値とした。
		取組実績、成果・課題等	(取組実績) ・収入未済がある所属に対するヒアリングの実施 ・法的措置に向けた各所属における案件抽出及び指導・支援の実施 ・各課からの債権管理・債権回収に係る相談への対応。 (成果・課題等) 市税等徴収一元化債権については、滞納処分の強化により収納率は向上している。 徴収一元化以外の債権については、督促、催告等の基本的な債権管理は浸透しているが、法的措置の実施実績はまだ少ない状況にある。今後は、法的措置の実施拡大を図る。	(取組実績) ・徴収一元化以外の債権については、長崎市債権管理マニュアルを作成し、全所属に周知するとともに、外部講師を招聘し債権管理研修を実施。 ・収入未済がある所属に対するヒアリングの実施 ・法的措置に向けた各所属における案件抽出及び指導・支援の実施 ・各課からの債権管理・債権回収に係る相談への対応。 (成果・課題等) 市税等徴収一元化債権については、滞納処分の強化により収納率は向上している。 徴収一元化以外の債権については、督促、催告等の基本的な債権管理は浸透しているが、法的措置の実施実績はまだ少ない状況にある。今後は、引き続き、法的措置の実施拡大を図る。

基本施策の振返りシート

基本施策	H3 市民に信頼される市役所にします
------	--------------------

主管課：行政体制整備室

後期基本計画における5年後にめざす姿	
対 象	意 図
市役所が	自律的な行財政運営を行っている。

個別施策	後期基本計画策定時の課題		後期基本計画期間の取組み
H3-1	● 自律した組織づくりと職員の育成	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ○ 採用後10年目までの研修、職位に応じた研修の実施 ○ 派遣研修、職場研修の支援を実施 ○ 技術職員の外部研修の実施 ○ 職員の意識向上につなげる目的で「まるかじり講座」を開催 ○ 1人1改善を目標に業務改善の取組み ○ 若手職員育成のための「長崎市役所@経営ラボ」の開催
H3-1	● 将来の都市像を実現するための職員力、職場力の向上	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「市役所カエルゼミ」の実施 ○ 「組織マネジメント研修」の実施 ○ 職員提案制度(市役所はってん制度)による業務改善の共有 ○ 専門医等及び保健師によるメンタルヘルス相談の実施及びメンタルヘルス研修の実施
H3-2	● 市民ニーズに的確に対応できる組織づくり	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ○ 限られた人員で効率的にサービスを提供できる組織体制の見直し
H3-2	● 職員の適正配置と計画的な採用	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各職種の必要な職員数の確保 ○ 業務量の把握とそれに応じた職員数の配置
H3-2	● 市民からの理解を得られる人事給与制度づくり	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ○ 課長補佐や専門官の新設や主査の廃止など職務の困難度及び責任の度合いに応じた人事・給与制度の見直しを実施
H3-2	● 市民のニーズに対応した行政サービスの見直し	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ○ 施策評価及び事務事業評価の実施 ○ 次期総合計画の策定に向けた取組み
H3-2	● 地域主体のまちづくりの積極的な支援	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ○ 行政サテライト機能の再編成による地域センター・総合事務所の設置
H3-2	● 公共施設のあり方の抜本的な見直し	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ○ 施設の再配置計画「地区別計画」の策定 ○ 長期修繕計画「施設別長期保全計画」の策定 ○ 「長崎市公共施設等総合管理計画」の策定 ○ 公共施設マネジメントの周知・啓発
H3-2	● 近隣自治体との連携による広域的な行政サービスの向上	⇒	<ul style="list-style-type: none"> ○ 生活関連機能サービスの向上のため21件の連携事業を実施 ○ 長崎連携中枢都市圏ビジョン会議の開催

H3-2	●弾力性のある財政構造への転換	<ul style="list-style-type: none"> ○総合案内所業務等の民間委託を実施 ○公の施設への指定管理者制度の導入 ○個人番号カードを利用したコンビニ交付システムの稼働 ○保育所の民間移譲 ○一般財源ベースでの収支改善を実施
H3-2	●自主財源のより一層の確保	<ul style="list-style-type: none"> ○収入増対策として、ふるさと納税を増やす仕組み、自動販売機の設置に係る貸付制度、エレベーター広告の実施



成果と効果	
取組みによる成果	5年後にめざす姿に対する効果
採用後10年間や職位に応じた階層別研修を実施し、公務能率の向上が図られた。 さらに、平成30年度から職員研修所を新設し、実務に関する研修にも力を入れたことで、業務遂行にかかる基礎知識の向上が図られた。	職員それぞれが求められる役割を認識し、適正な業務を遂行する意識が高まった。
「まるかじり講座」のH28～30受講者集は延1,038人(内初受講者数は延346人)となった。	講座に参加した職員は、仕事のやり方等を考えるきっかけとなった。
「組織マネジメント研修」受講者は、組織マネジメントの必要性を認識した。	各所属でマネジメントを職員とともに実践することで、職員とのコミュニケーション増加や職員もマネジメントの必要性を認識するきっかけとなった。
階層別のメンタルヘルス研修の実施により、職員の職制ごとに必要な知識の習得、意識の向上が図られた。	担当者や管理監督職員それぞれの立場からメンタルヘルスについて理解し、また、継続して研修に取り組むことが、メンタル不調を未然に防止し職員がその能力を発揮することに繋がっている。
平成30年4月1日から職務・職責に応じた人事・給与制度の見直しを実施した。(主査等の廃止、課長補佐等の新設) 平成29年4月1日時点 主査級…910人 平成30年4月1日時点 課長補佐級…24人、主任級319人、上席専門官3人、専門官194人	<ul style="list-style-type: none"> ・以前よりも職務の分類が簡素になり、職場内の適切な業務分担や責任分担がやりやすくなった。 ・課長補佐の新設により課長の負担が軽減され、組織マネジメントや部下の育成に時間を割くことができるようになった。 ・専門官等の導入により、適性のある仕事に長く携わり能力を発揮できるしくみが整えられた。
次期総合計画の策定に向け、市民約5,000人を対象に実施した市民意識調査結果を分析した結果、10年前からの市民意識の変化や、現在求められている施策など市民ニーズや意識の把握ができた。	市民意識調査の分析結果を、将来の都市像の検討など次期総合計画づくりの材料として活用が図られた。
平成29年10月1日から支所と行政センターは全て「地域センター」に変更し、新設した中央も含めた20か所の「地域センター」で手続きやまちづくりの相談を行うための市民の身近な窓口となった。 また、市民生活に関わる土木や保健、生活保護などの業務を行う職員の拠点として市内の4か所に「総合事務所」を新設し、地域の特性に合った行政サービスを提供できるようになった。	人口減少、少子化・高齢化が進む中で、市民や地域の代表者が、手続きやまちづくりの相談を近くで済ませることができたり、職員が地域に出て、地域の課題に即した対応を迅速にできるようになることで、暮らしやすいまちづくりに繋がる。
公共施設マネジメントの実施計画となる「地区別計画」の策定に向け、地区住民との対話を実施した。	公共施設マネジメントの必要性についての市民理解を深めるとともに、将来に向けた公共施設のあり方について、住民と行政がともに考える場を設けることができた。

圏域の中長期的な将来像や具体的な取り組みについて定めた「連携中枢都市圏ビジョン」を策定し、連携事業を推進したことにより、安心して暮らしやすい都市圏の形成につながった。	連携事業を着実に推進することにより、安心して暮らしやすい都市圏の形成が図られた。
行財政改革プランの実施計画に基づき、民間委託や指定管理者制度を導入した。	市民サービスの向上や経費削減等の効果が得られた。
財政調整基金・減債基金が、27年度末の178億から29年度末219億の増となった。 財政健全化法における将来負担比率が、27年末の81%から77%の減となった。	財政構造の弾力性が高まった。

問題点とその要因	
5年後にめざす姿に対する問題点	問題点の要因
管理監督職員がマネジメントの必要性は認識しているものの、マネジメントを十分に実践できていないと言えない。	組織マネジメント研修が限られた管理監督職員対象に実施されていること、また、管理監督職員がプレーヤー化している所属もあることが考えられる。
メンタルヘルス不調による病気休暇・休職者の全体の数の状況は依然として横ばいで推移している。	メンタルヘルス不調は、職場や職務上のストレスだけでなく、私生活上の問題などさまざまな要因が絡み合っていると考えられ、不調の原因の除去に苦慮している。
職員の時間外勤務が年々増加している。	全体像の把握や方針の無いままに作業に着手していることによる「手戻り」、ICTの活用や作業の簡素化を行わないことによる「無駄」が生じ、これらが制度改正や住民ニーズの多様化にあいまって増加し時間外勤務も増加している。
正規職員の人材確保が難しくなりつつある。	少子化や景気動向の影響により、いわば「売り手市場」となっており、長崎市の応募職員数が減少傾向にある。特に、土木系・建築系の技術職が顕著である。
政策評価と予算編成の連動が図られてきてはいるものの、施策推進の基本的な考え方である「施策の目的を実現するための手段として事業がある」ことの意識について、組織として更に浸透を図る余地がある。	予算編成方針説明会において、すべての部長及び所属長へ周知を図っているが、全職員への周知については所属長からの周知が主であることから、評価事務を行わない職員の認識が低いこと。
施策評価の実施にあたり、施策の実施による成果と効果の把握や、問題点とその要因の分析が不十分などところがある。	これまでも総合計画審議会からの指摘があり、施策評価にあたり周知を行ってきたが改善されていない。職員の認識が不足していると考えられる。
公共施設について、全市的な配置バランスや保有量の見直しが必要である。	公共施設の老朽化、人口減少など、公共施設を取り巻く環境が変化しているため。

市民の評価

満足度・期待度	評価	満足度	0.18	34位 / 43項目中
	再検討	期待度	1.06	34位 / 43項目中

成果指標

※「↑」は目標値を上回ることが望ましい指標、「↓」は目標値を下回ることが望ましい指標

【前期計画】

指標名	基準値 (時期)	区分	H23	H24	H25	H26	H27
基本施策の成果指標 目標達成率 (平成24年度の2次評価から、 実績値の算出方法を100%を 上限としたものに変更した。)	— (%)	↑ 目標値	92.6	93.2	93.8	94.4	95.0
		↑ 実績値	95.3	93.4	92.3	89.8	89.7
		↑ 達成率	102.9%	100.2%	98.4%	95.1%	94.4%

※個別施策の成果指標目標達成率平均を実績値としていたが、目標を大幅に超えると平均値が上昇することから、目標を達成した場合は100%で据え置きとした。

【後期計画】

指標名	基準値 (時期)	区分	H28	H29	H30	H31	H32
基本施策の成果指標 目標達成率(%)	—	↑ 目標値	95.0	95.0	100.0	100.0	100.0
		↑ 実績値	95.9	96.2	95.2		
		↑ 達成率	100.9%	101.3%	95.2%		

【後期計画の成果指標の検証】

成果指標	成果指標の検証
基本施策の成果指標 目標達成率(%)	<p>各基本施策を推進することが本施策の目標である「自律的な行財政運営の実施」の達成を図る一つの指標であり、また、市が施策を進めることで成果につながる指標ではあるが、本施策は総括的であることから、本成果指標1つで施策全体の成果を表しているとは言い難い。しかしながら、他に適した成果指標を見い出せていない。</p> <p>目標値の設定については、総合計画審議会からの指摘もあったように、市民感覚とかけ離れがあることから検討する必要がある。</p>

※成果指標の適否の判断基準を参考に成果指標の検証を記載

成果指標の適否の判断基準

- (1) 施策全体の成果を表したものであったか。
- (2) 市が施策を進めることで成果につながる指標であったか。
- (3) 時代の変化に伴い、さらに適した他の指標がなかったか。
- (4) 目標値の設定が適切であったか。

長崎市総合計画審議会からの意見等に係る対応状況表(平成30年度開催分)【各基本施策】

施策名	基本施策 主管課	指摘・意見・提案	回答課	処理状況					番号			
				完結	処理中	その他	対応済	対応不可		対応中	対応予定	検討中
基本施策H3 市民に信頼される市役所にします	行政体制整備 備室	<p>指摘・意見・提案</p> <p>○ 基本施策H3の成果指標の目標値が95%となっているが、本来100%とすべきではないか。実績値96.2%にも関わらず評価Abとなりつつあることにも納得できない。来年度以降、目標値の修正を検討してほしい。</p> <p>○ 市政全般の評価結果を成果指標とするものであり、各基本施策でAと評価されているのは約3割しかないにもかかわらず、H3の評価結果がAとなるのはおかしい。</p> <p>○ 来年度に向け指標を再検討してほしい。</p>	都市経営室 行政体制整備 室	●						1	令和元年度における対応(予定) ※R元当初予算対応含む 具体的内容 令和元年度施策評価から、成果指標の目標値を100%とした。	
				●							2	評価結果の妥当性について、「成果指標の数値からは「Ab」目標を達成しており、目的達成に向けて概ね順調に進んでいる」となるものの、成果指標の目標値は100%が適切であると、達成率は96.2%となり、目的達成に向けた課題が残っていることから「B」目標をほぼ達成しているものの、目的達成に向けた課題の克服などがやや遅れている」が適正である。」と、市長への報告が行われた。 令和元年度施策評価から、成果指標の目標値を100%とし、より適正な評価となるよう努める。
				●								3
			都市経営室 行政体制整備 室	●							4	
			広報聴課	●							5	コールセンターでの対応履歴やFAQのアクセス履歴は各所管で閲覧ができ、こういった問い合わせが多いかなどを確認し、業務に活かせることから、各所管に対して改めて履歴の確認の確保の仕方を周知した。
			情報システム 課							●	6	RPAIについては、昨年度実施した、RPAAの導入により効率化が期待できる作業の照会結果に基づき、今年度は各所属を訪ね、回答内容の詳しい確認及び現行の作業の進め方などについて調査を行う。また、その調査結果に基づき、RPAAを活用する作業の選定、導入効果の検証及び導入手法の検討を行い、早期導入に向けた取り組みを進める。 AIも実務での検証等を行い導入の検討を進めていく。 また、RPAA等技術を導入しなくても効率化が図れる作業もあるため、これらについては随時効率化を進めていく。

長崎市総合計画審議会からの意見等に係る対応状況表(平成30年度開催分)【各基本施策】

施策名	基本施策 主管課	指摘・意見・提案	回答課	処理状況					令和元年度における対応(予定) ※R元当初予算対応含む	番号
				完結	処理中			その他		
				対応不可	対応中	対応予定	検討中	具体的内容		
		<p>指摘・意見・提案</p> <p>○ そぐわない部署でそぐわない仕事を与えられた時に、人のメンタルは壊れやすくなる。研修等も大事だが、まずは今の仕事に適材適所となっているのか十分に検証し、必要であれば担当課や組織そのものも見直していくべきである。</p> <p>その他</p>	<p>回答課</p> <p>人事課</p>	●				<p>職員の配置については、職員のやる気を引き出し、職員が持つ能力、適性を最大限に発揮できるような適材適所の人事配置に努めているところである。具体的には、職員個人から事前に異動に関する意向を聴取し、あわせて活用してほしい能力、経験、健康状態や私生活上の事情等も十分把握するとともに、所属長ヒアリング等を通じて異動の必要性や職員個人の意向、事情等を慎重に比較検討し、異動先を決定している。</p> <p>また、メンタルヘルス不調については、仕事のみならず様々な要因によることが一般的であるが、長崎市では医師等の産業保健スタッフを配置し、職員からの相談を受け体制を整えるとともに、状況次第で人事に反映させる対応を図っている。</p> <p>今後とも、職員が持つ能力、適性を把握し、適材適所の人事配置に努めていきたいと考えている。</p>	7	