

第6章

すすめる

『施策実現のための行政運営』

6-1 広報・広聴機能とシティプロモーションを充実します

6-2 行政改革を進めます

6-3 健全な財政運営に向けて取り組みます

6-4 優秀な人材を確保し育成します



基本
施策 6-1

広報・広聴機能とシティプロモーションを充実します

11 住み続けられる
まちづくりを

現状と課題

平成30年度上山市市民意識調査において、「行政から必要とする情報を得られている」と感じているかどうかという問いに対し、「ややそう思う・そう思う」との回答率の合計が21.3%となっています。

市報やわかりやすい予算書の発行、上山市公式ホームページによる情報発信等、行政情報の公表・提供を行っていますが、21.3%の数値を改善していくためには、新しいコミュニケーション手法の普及等に対応し、多様化した情報伝達手段を取り入れながら、必要な情報をよりわかりやすく的確に発信する等、広報・広聴機能を充実させる必要があります。

また、人口減少や少子高齢化の進行により地域活力の低下が懸念される中、本市が他地域よりも優先的に選ばれるまちであるためには、「ふるさと納税」を活用した本市特産品等のPRや「かみのやまファンクラブ^{※1}」会員へのターゲットを明確にした情報発信等、本市と多様な関わりを持つ関係人口の拡大につながる効率的かつ効果的なシティプロモーションが求められています。

方 針

- 1 市報を効率的に発信するとともに、多世代へ向けて SNS 等の情報発信手段を有効活用した適時適正な広報活動に努めます。
- 2 ふるさと納税のさらなる拡充と地域ブランドの確立により、本市のシティプロモーション機能を強化します。

※1 かみのやまファンクラブとは、上山市ふるさと納税へ複数回寄附した方や上山市を応援する活動を行っている方によって構成され、本市の発展につなげることを目的とした組織のこと。

施策6-1-1

市民が行政情報を知りやすく行政に参加しやすい環境の充実

目 標

1 行政情報の積極的な公表

市では現在どのような事業を行っているのか、これからどのような事業を行うのか等の行政情報を市報やホームページ等で積極的に公表し、市の動きや、まちが今後どのように変わっていくのか発信します。

2 市民の参加機会の拡大

SNSの活用により、市民が日常的にまちづくりに関わることができる機会を創出するほか、投書箱「市民の声」やホームページ等から市民が問合せ・提言しやすい環境を充実させ、行政運営の質的向上につなげます。

目 標 値

指標	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
市民意識調査で行政から必要とする情報を得られていると思う割合	21.3% <small>(平成31年3月時点)</small>	22.0%	23.0%	24.0%	25.0%
SNSの登録者数	308人 <small>(平成31年4月時点)</small>	500人	650人	800人	1,000人

目標値の説明

指標	説明
市民意識調査で行政から必要とする情報を得られていると思う割合	わかりやすく取得しやすい効率的な広報活動を展開することで、必要とする行政情報等が得られていると思う市民を増やすことにより、市民が安心して住み続けられると思える環境の維持につながります。
SNSの登録者数	時代に即した情報発信ツールの活用により、市民と行政の双方向によるコミュニケーション機会を増やします。市民と行政との情報共有が図られることで両者の信頼関係が構築され、市政への関心や参画意識の醸成につながります。

施策6-1-2 シティプロモーションの推進

目 標

1 本市の魅力を市内外へ発信

本市の魅力や優位性を有効に発信するためのPR方策等をまとめた活動指針を作成し、それに基づいたシティプロモーションを内外へ展開することで、まちのイメージや認知度を高めふるさとへの愛着心を醸成するとともに、「かみのやまファンクラブ」会員等の持続的に本市と関わりを持つ人を増やします。

2 ふるさと納税の拡充

寄附者に対し本市の優れた特産品や市内体験型の返礼品を設けることで、交流人口の拡大や特産品のPRにつなげます。

目 標 値

指標	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
ファンクラブ会員数	442人 <small>(令和元年10月時点)</small>	1,000人	1,500人	2,000人	2,000人
ふるさと納税寄附件数	81,702件 <small>(平成31年3月時点)</small>	80,000件	80,000件	80,000件	80,000件

目標値の説明

指標	説明
ファンクラブ会員数	持続的に本市とのつながりを持つ関係人口を全国に増やします。関係人口の増加に伴い、本市への来訪や移住の機会も創出されることにより、地域活力の維持・向上につながります。
ふるさと納税寄附件数	多様な返礼品を通じて本市が持つ固有の魅力を全国に発信し、多くの関心を集めることにより、市の知名度向上や地域資源を生かした地場産業の活性化につながります。

現状と課題



本市では、上山市行財政改革推進本部を設置し、全庁一丸となって行政改革に取り組んできました。また、平成28年度から令和元年度までを計画期間とする「第5次上山市定員適正化計画」に基づき、人員の適正配置に努めてきました。

しかし、少子高齢化・人口減少の急速な進行による社会保障関係経費や、公共施設の老朽化に伴う維持管理経費が増加する一方、自主財源が減少する等厳しい財政状況にあります。

地方分権の進展により、自治体自らの判断と責任による自主的・自立的なまちづくりが求められるなか、多様化している行政需要に対し、質の高い公共サービスを効率的・効果的に提供するには、さらなる行政改革の推進を図り、適切かつ迅速に対応すること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なか、限られた人員でも最大限の行政サービスを提供できるよう、効率的な行政運営、広域的な行政体制の検討、適正な人員管理に取り組んでいく必要があります。

方 針

- 1 第7次上山市振興計画に基づき、経営的視点に立った行政運営や広域連携を図るとともに、行政運営マネジメント^{※1}システムを構築します。
- 2 人員の適正管理を図ります。

※1 行政運営マネジメントとは、第7次上山市振興計画に基づき事業検証や予算編成等を行いPDCAサイクルを実施すること。

施策6-2-1 効率的な行政運営の推進

目 標

1 第7次上山市振興計画に基づく行政運営マネジメントの強化

第7次上山市振興計画に基づき各種施策を実行するとともに、限られた行財政資源で、最大限の効果を生み出すため、PDCAサイクルに基づく効率的なマネジメントを実施するとともに、事務事業全般にわたり、民間委託等の可能性を検証し、より効果的、効率的な行政運営を目指します。

また、新たなニーズ・課題に対応するため、組織横断的な事業推進体制の整備を図ります。

2 広域行政体制の積極的推進

山形連携中枢都市圏を構成する市町との連携・協力を図りながら、広域的視点に立った行政運営を進め、地域の一体的な発展を目指します。また、山形広域環境事務組合事業の推進を図るとともに、消防の広域化の検討等広域連携の推進を図ります。

目 標 値

指標	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
第7次上山市振興計画に基づく市職員マネジメント浸透度	60% <small>(平成31年3月時点)</small>	65%	75%	80%	85%
山形連携中枢都市圏構想における事務事業数 <small>(令和元年度は、定住自立圏構想における事務事業数)</small>	10事業 <small>(令和元年10月時点)</small>	10事業	10事業	10事業	10事業

目標値の説明

指標	説明
第7次上山市振興計画に基づく市職員マネジメント浸透度	職員それぞれが行政運営マネジメントを実施し、第7次上山市振興計画に基づくマネジメントの浸透度を高めてまいります。浸透度が高まることで、効率的な行政運営の推進につながります。
山形連携中枢都市圏構想における事務事業数	村山地域の市町が中核市の山形市と連携協約を結び、スケールメリットを活かした施策を展開することで、都市機能の強化、生活サービスの向上等を図ります。広域行政が推進されることにより、本市の効率的な行政運営につながります。

施策6-2-2

人員の適正管理

目 標

1 定員の適正化

「第5次定員適正化計画」(平成28年度～令和元年度)に基づき、定員の適正化を図ってきました。

これまでの定員適正化の取組を踏まえながら、今後の人口の推移を考慮しつつ、本市の規模に応じた職員数を適正に管理し、効率的・効果的な行政運営につなげるため、「第6次上山市定員適正化計画」(令和2年度～令和5年度)を策定し、引き続き、定員の適正化、職員年齢構成の平準化、多様な任用の推進等の取組を行います。

目 標 値

指標	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
人口1万人当たりの職員数(普通会計※1)	100人 (平成31年4月時点)	100人	100人	100人	100人

目標値の説明

指標	説明
人口1万人当たりの職員数(普通会計)	人口1万人当たりの職員数(普通会計)を全国平均値※2である100人程度に適正管理することにより、効率的・効果的な行政運営につながります。

※1 普通会計とは、本市においては一般会計のこと。

※2 本市が属する類似団体区分I-1(人口5万人未満、産業構造Ⅱ次・Ⅲ次90%未満かつⅢ次55%以上)の平均は100.63人(平成30年4月時点)

基本 6-3 健全な財政運営に向けて取り組みます

現状と課題



今後の財政を見通した場合、歳入では、今後の人口減少による地方交付税の減少や生産年齢人口（15～64歳）の減少による個人市民税収の減少が予測される一方で、かみのやま温泉インター産業団地への企業誘致による新たな税収が見込まれています。また、ふるさと納税寄附金が堅調に推移しており、本市財政に大きく貢献している状況にありますが、臨時的な歳入であり安定財源ではないことに留意が必要です。歳出では、これまで実施した市庁舎等の公共施設の耐震化事業やカミン再生整備事業等、まちづくりを積極的に展開したことにより市債残高が大きく増加しました。そのため、元金償還が本格化する令和3年度から公債費が増加することや、公共施設の老朽化に伴う長寿命化・解体等への対応に迫られています。今後も、公共施設の整備が予定されていることから、財政調整基金※1の取りくずしによる財政運営が予測され、人口推移に応じた適正な予算規模を意識しながら中長期的視点に立った財政運営を行う必要があります。

方 針

- 1 人口推移に応じた予算規模に向けて、事務事業の見直しを推進するとともに、負債の減少を図るため、毎年の市債発行額を抑制します。また、引き続き市税等の財源の確保に努めます。

※1 財政調整基金とは、決算剰余金の一部等を積立て、財源不足を補てんするために活用する基金のこと。

施策6-3-1

持続可能な財政の構築

目 標

1 人口推移に応じた予算規模の適正化

人口減少の進展に合わせて、事務事業のスリム化と効率化を図ります。また、財政調整基金からの繰入金を抑制し予算規模の適正化を図ります。

2 市債発行額の抑制

毎年の市債発行額が元金償還額を超えないよう、投資的事業については優先度を十分考慮し計画的に実施します。市債発行額が元金償還額を超えた場合であっても、概ね5年間で平準化を図ります。

3 財源の確保

市税については、公平で適正な課税を行い税収の確保に努めます。税外収入では、使用料や手数料等について公平性の確保と受益者負担の原則に基づき、適切に見直しを行うとともに、ふるさと納税や広告収入等の確保に努めます。

目 標 値

指標	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
財政調整基金残高	10億円以上 (令和元年10月時点)	9億円以上	8億円以上	6億円以上	5億円以上
市債残高減少額	2億円以上 (令和元年10月時点)	3億円以上	3億円以上	2億円以上	4億円以上
市税収入	36億円 (令和元年10月時点)	36億円	35億円	35億円	35億円

個 別 計 画

指標	説明
財政調整基金残高	財政調整基金からの取りぐずしを抑制することで適正な予算規模の管理と基金残高の確保を図ります。財政調整基金の残高を確保することにより、健全な財政運営の維持につながります。
市債残高減少額	元金償還額よりも市債発行額を少なくすることで市債残高の減少を図ります。市債残高を減らすことにより、将来負担の抑制につながります。
市税収入	収納率の向上と将来指標で定めた人口目標を考慮した上で収入見込額を算定します。市税収入を確保することにより、市政運営の安定性と柔軟性が高まることにつながります。

基本 施策 6-4 優秀な人材を確保し育成します

現状と課題



地方分権の進展に加え、地方創生に向けて市町村の役割が一層大きくなる中で、高度化・多様化する住民ニーズにこれまで以上に的確に対応していくためには、職員一人ひとりが主体的に行動し、柔軟な発想と豊かな創造性を持ちながら、能力を十分に発揮していくことが必要です。

本市においては、団塊世代職員の大量退職に伴う職員の大量採用の影響で、職員の経験年数・平均年齢ともに大きく下がっていますが、行政サービスの質の低下を避け、市民の信頼を得ながら、能率的で活力ある組織を維持する必要があります。

また、人事評価については、平成28年度から全職員に対し能力評価及び業績評価を実施しており、人材育成のツールとして活用しています。今後は、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とするよう求められています。

方 針

- 1 優秀な人材確保のための取組を行い、研修や人事評価を活用し職員を育成します。

施策6-4-1

職員の採用、研修及び人事評価

目 標

1 優秀な人材の確保及び育成

より幅広い層の方に採用試験を受験してもらうための取組を進めるとともに、自己アピール枠及び社会経験者枠を活用した職員採用を行い優秀な人材の確保に努めます。

また、国や県外研修機関への職員派遣により、中長期的視点から職員の育成を図るとともに、職務に適した研修により職員の意欲や資質能力の向上、基礎的内容の研修、公務員倫理研修、内部講師の活用、研修報告会等の実施により職員の事務能力の底上げ、意識の高揚を図ります。

人事評価については、その評価結果を活用し、能力・実績に基づく人事管理の推進、組織の士気高揚、公務能率の向上を図るとともに、任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とします。

目 標 値

指標	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
仕事上で工夫や改善をしている職員の割合	78.6% (平成31年3月時点)	80.0%	81.0%	82.0%	83.0%

目標値の説明

指標	説明
仕事上で工夫や改善をしている職員の割合	研修を実施することで、職員意識調査における「仕事上で工夫や改善をしている」職員の増加につながります。当該指標は、人材育成が図られていることの指数の一つです。