

資料1－2

(案)

行政改革プラン

《 第8次行政改革大綱・アクションプラン 》

令和8年度（2026年度）－ 令和13年度（2031年度）

令和 年 月
袖ヶ浦市

《 目 次 》

第1章 背景.....	1
1. これまでの行政改革について.....	1
2. 袖ヶ浦市を取り巻く社会情勢の現状・課題.....	3
(1) 人口減少・少子高齢化.....	3
(2) 人材・組織.....	6
(3) 財政状況.....	8
(4) デジタルによる行政改革.....	10
第2章 行政改革プランの基本的な考え方.....	11
1. 行政改革プランの位置づけ.....	11
2. 行政改革の方向性・改革の柱.....	11
(1) 効率的な行政運営.....	12
(2) 柔軟な組織運営・人材育成.....	12
(3) 持続可能な財政運営.....	12
3. デジタルによる行政改革としての位置付け.....	13
(1) 袖ヶ浦市デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進方針....	13
4. 計画期間.....	14
5. 成果指標.....	14
6. 推進体制.....	15
(1) 推進体制図.....	15
(2) 組織体制.....	16
(3) 進行管理.....	16
(4) 進捗状況の公表.....	16
第3章 アクションプラン.....	17
1. アクションプランの基本的な考え方.....	17
2. 行政改革プラン推進体系.....	17
3. 進行管理.....	18
4. 評価方法.....	19

第1章 背景

1. これまでの行政改革について

本市では、昭和60年に「袖ヶ浦町行政改革大綱」の策定に伴い取組を開始し、平成6年に、国において「地方公共団体における行政改革推進のための指針」が策定されたことを機に、これまでの「行政改革大綱」を改め、新たに「第1次行政改革大綱」を策定して、現在まで行政改革に取り組んできました。

近年において、国の「集中改革プラン」等の動きに合わせる形で、平成16年度から実施していた「袖ヶ浦市第4次行政改革大綱」の計画期間や改革項目を改定し、改めて平成17年度から21年度までの5カ年計画を策定しています。

その後、平成22年度からは総合計画（計画期間：平成22～31年度（令和元年度））との連携を考慮した「袖ヶ浦市行政経営計画〔第5次行政改革大綱〕」（計画期間：平成22～26年度）を策定し、その取組は現在の「袖ヶ浦市第7次行政改革大綱」（計画期間：令和2年度～令和7年度）まで引き継がれ、市に存在する行政経営資源を効果的・効率的に活用し、最大の効果を生み出して市民満足度を向上させることを基本理念として、不断の取組を行ってきました。

本市の取組み		国の取組み
名 称	主 な 推 進 項 目	
行政改革大綱 (昭和60年度～)	事務事業の見直し 組織機構の簡素合理化 給与の適正化・定員管理の適正化 事務改善の推進	
第1次行政改革大綱 (平成7～9年度)	事務事業の見直し・組織、機構の見直し 定員管理の適正化の推進 職員の人材育成の推進 行政の情報化の推進 会館等公共施設の設置及び管理運営 (※財政効果額 29,346千円)	平成6年 「地方公共団体における行政改革推進のための指針」が策定
第2次行政改革大綱 (平成10～12年度)	事務事業の見直し・組織機構の見直し 定員及び給与の見直し 人材の育成の推進・各種業務の情報化 行政の透明性の向上 公共工事のコスト縮減と入札の見直し (財政効果額 676,824千円)	
第3次行政改革大綱 (平成13～15年度)	市民との協働によるまちづくりの推進 開かれた行政の推進 市民の自主的活動の推進 効率的な財政運営の確立 事務事業の見直し・組織機構の見直し 人材育成の推進 (財政効果額 289,118千円)	
第4次行政改革大綱 (平成16～21年度) ＊平成17年度に改定	市民との協働によるまちづくりの推進 効率的な財政運営の確立 (財政効果額 1,373,872千円)	平成17～21年度 集中改革プランの実施
行政経営計画 <第5次行政改革大綱> (平成22～26年度)	市民の視点に立った行政運営 機能的な執行体制づくり 安定した行財政の確立 地方公営企業等 (財政効果額 2,578,202千円)	平成22年度～ 自主的・主体的な行革の推進
行政経営計画 <第6次行政改革大綱> (平成27～31年度)	市民の視点に立った行政運営 機能的な執行体制づくり 安定した行財政の確立 地方公営企業等 (財政効果額 1,109,606千円)	平成27年度～ 地方行政サービス改革の推進
第7次行政改革大綱 (令和2～7年度)	経常経費の抑制 公共施設マネジメントの推進 市民、職員、双方における満足度の向上	令和5年度～ 自治体フロントヤード改革

2. 袖ヶ浦市を取り巻く社会情勢の現状・課題

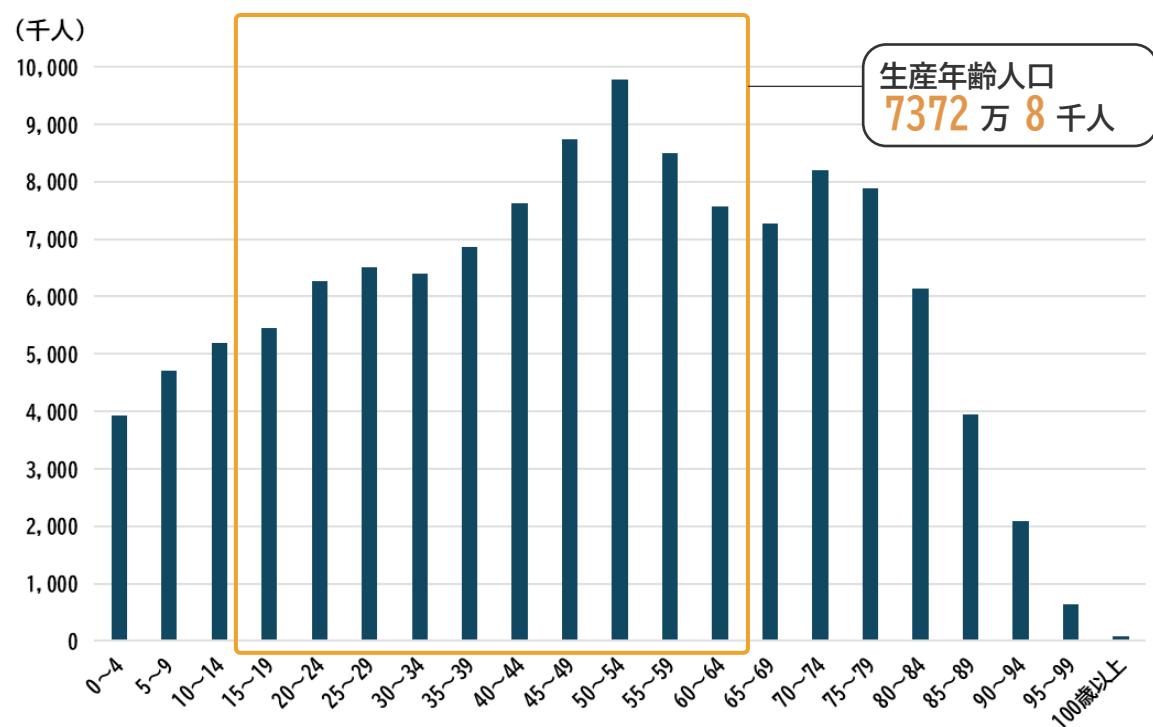
(1) 人口減少・少子高齢化

国の人口は2008年をピークに減少が続いている、出生率の低下に伴い、「少子化」と「高齢化」が同時に進行しています。総務省統計局が発表している人口推計によると国内の生産年齢人口（15～64歳）は2024年10月時点では7,372万8千人だったのに対し、2040年には6,213万3千人まで下がることが見込まれており^{※1}、深刻な労働力不足になることが懸念されています。

行政においても、生産年齢人口の減少に伴う職員の減少、社会保障費の増大など、様々な分野で影響を及ぼしていくことが懸念されており、これらを踏まえた施策が求められています。

本市の人口は袖ヶ浦駅海側地区の土地区画整理などもあり、近年増加傾向で推移していましたが、令和6年度末時点では直近10年間で初めて自然減（出生数と死亡数の差）が社会増（転入数と転出数の差）を上回るなど、将来的には減少することが予測されています。

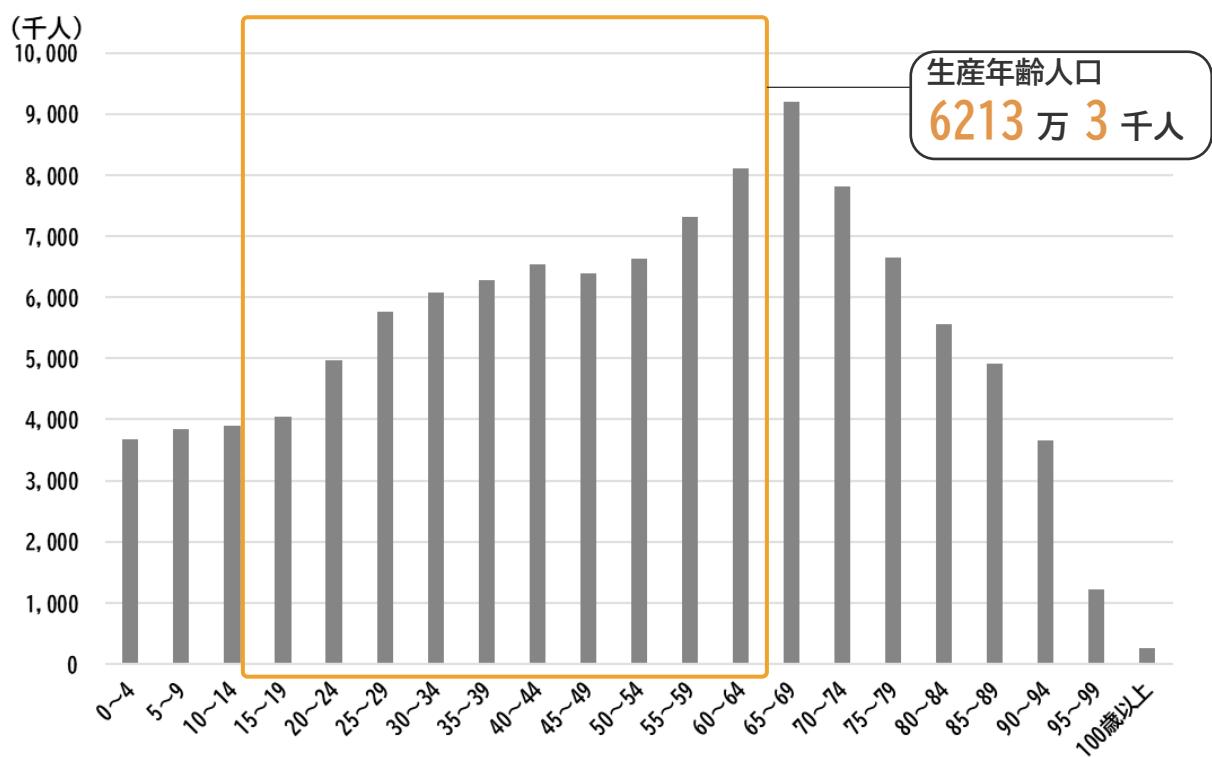
《図1》国内年齢別（5歳階級）人口（2024年10月時点）



【出典】総務省統計局 参考表1 年齢（5歳階級）別人口—総人口、日本人人口

※1 国立社会保障・人口問題研究所 日本の将来推計人口（令和5年推計）

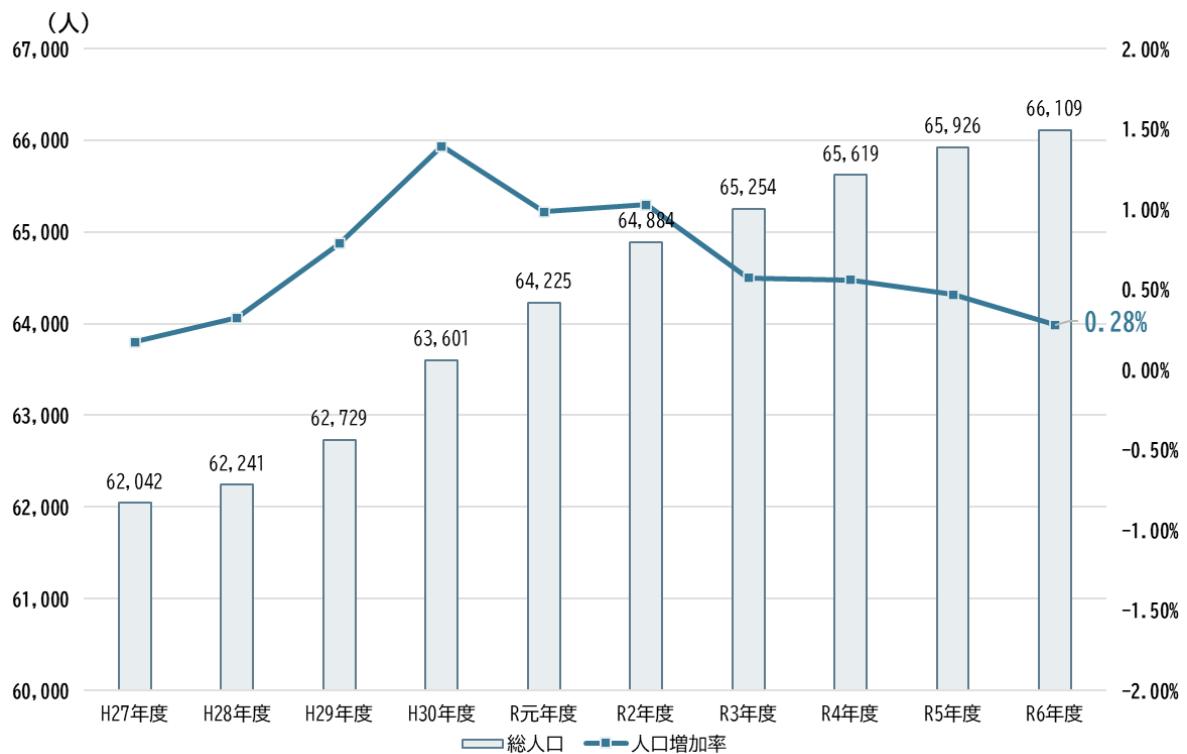
《図2》国内年齢別（5歳階級）人口（2040年推計）



【出典】国立社会保障・人口研究所 日本の将来推計人口（令和5年推計）

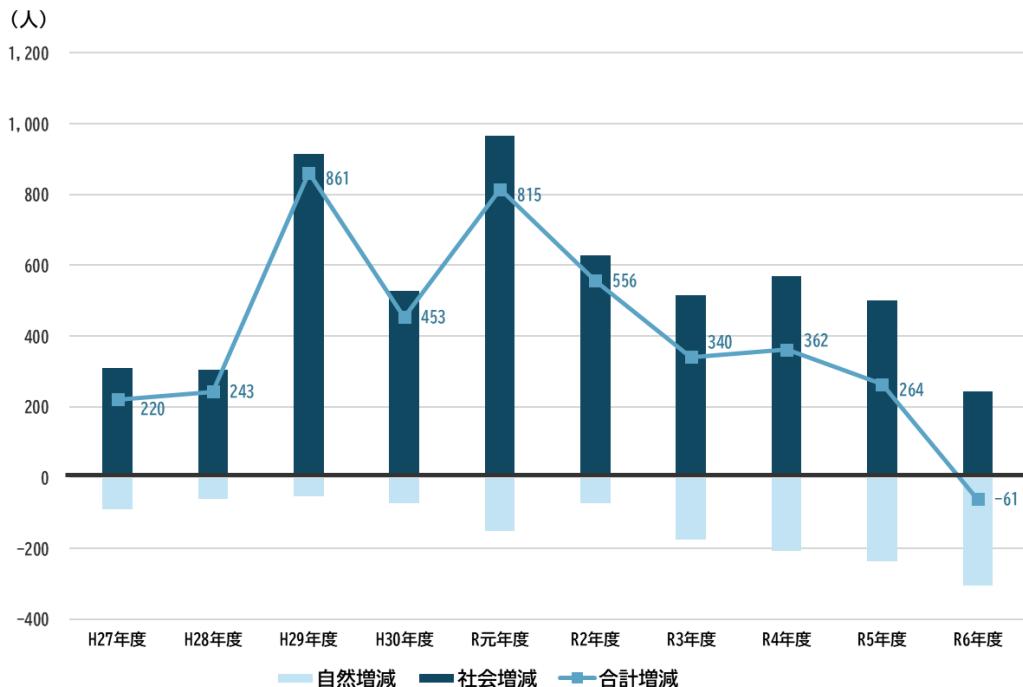
男女年齢5歳階級別人口(総人口)：出生中位(死亡中位)推計（5年毎のデータ）

《図3》袖ヶ浦市人口推移（平成27年度～令和6年度）



【出典】袖ヶ浦市人口統計（各年度9月30日時点）

《図4》袖ヶ浦市人口増減（平成27年度～令和6年度）



【出典】袖ヶ浦市人口統計（各年度（4月～3月末）異動増減数集計結果）

(2) 人材・組織

複雑化、多様化する行政課題や高度化する市民ニーズに柔軟かつ迅速に対応するためには、より機能的な組織体制の整備を進めるとともに、知識やスキルを有し、変化に柔軟に対応できる人材の確保と、将来を見据えた計画的な育成が不可欠です。

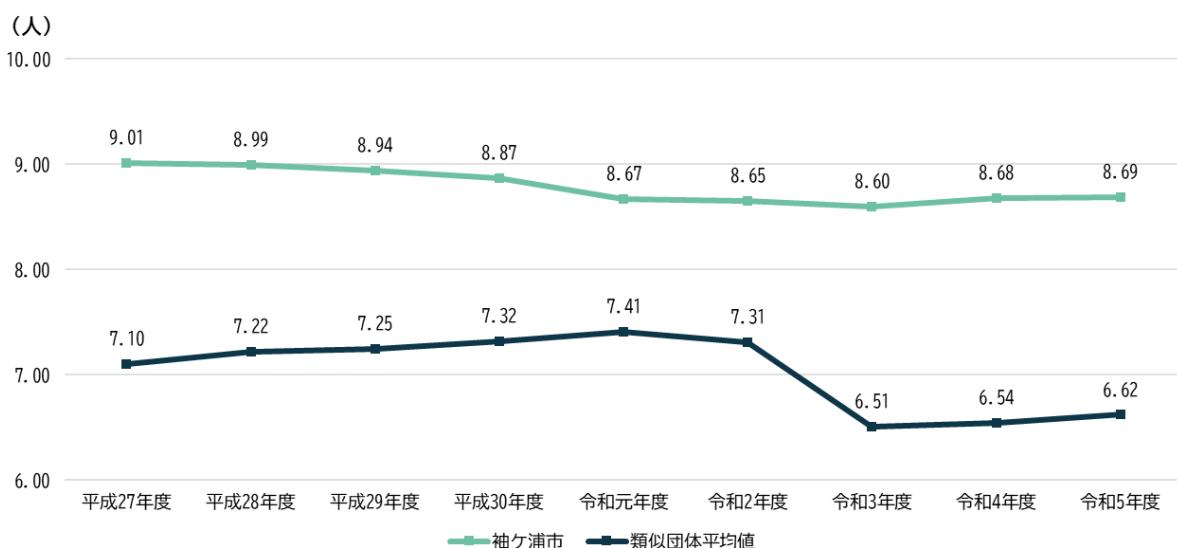
本市の人口1,000人あたりの職員数については、市臨海部の京葉工業地域が石油コンビナート等災害防止法に基づく特別防災区域に指定されており、消防部門の職員を多く配置していることから、類似団体の平均値と比較して多い傾向にあります。

正規職員数についても10年前と比較し約10人増加していますが、生産年齢人口が減少傾向にあることから、今後、人材の確保が難しくなることが想定されます。

また、職員の年齢構成に不均衡が生じていることから、計画的な職員採用を行うとともに、研修制度の充実等を通じて、職員一人ひとりの職務能力の向上と、組織全体の知識・技術の継承を効果的に実施していく必要があります。

今後、行政サービスの水準を維持し、更なる向上を図るためにには、デジタル技術を積極的に活用したサービスの提供、業務の効率化に取り組むとともに、業務を担う職員が意欲的に職務に取り組むことができる環境の整備も重要となります。

《図5》人口1,000人あたりの職員数（平成27年度～令和5年度）

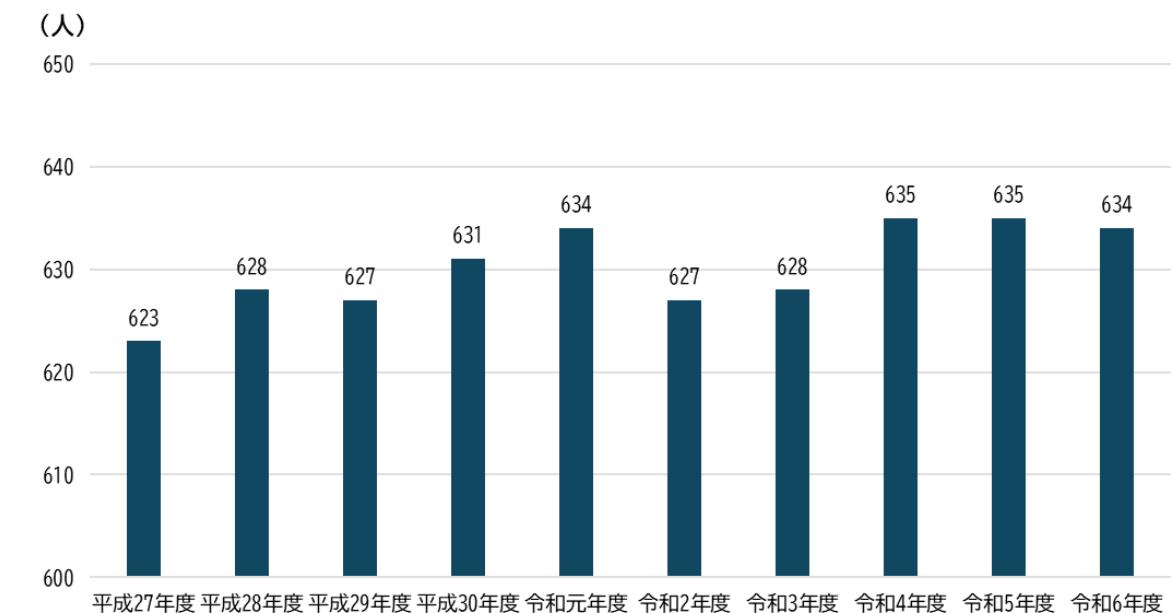


【出典】財政状況資料集（平成27年度～令和5年度）

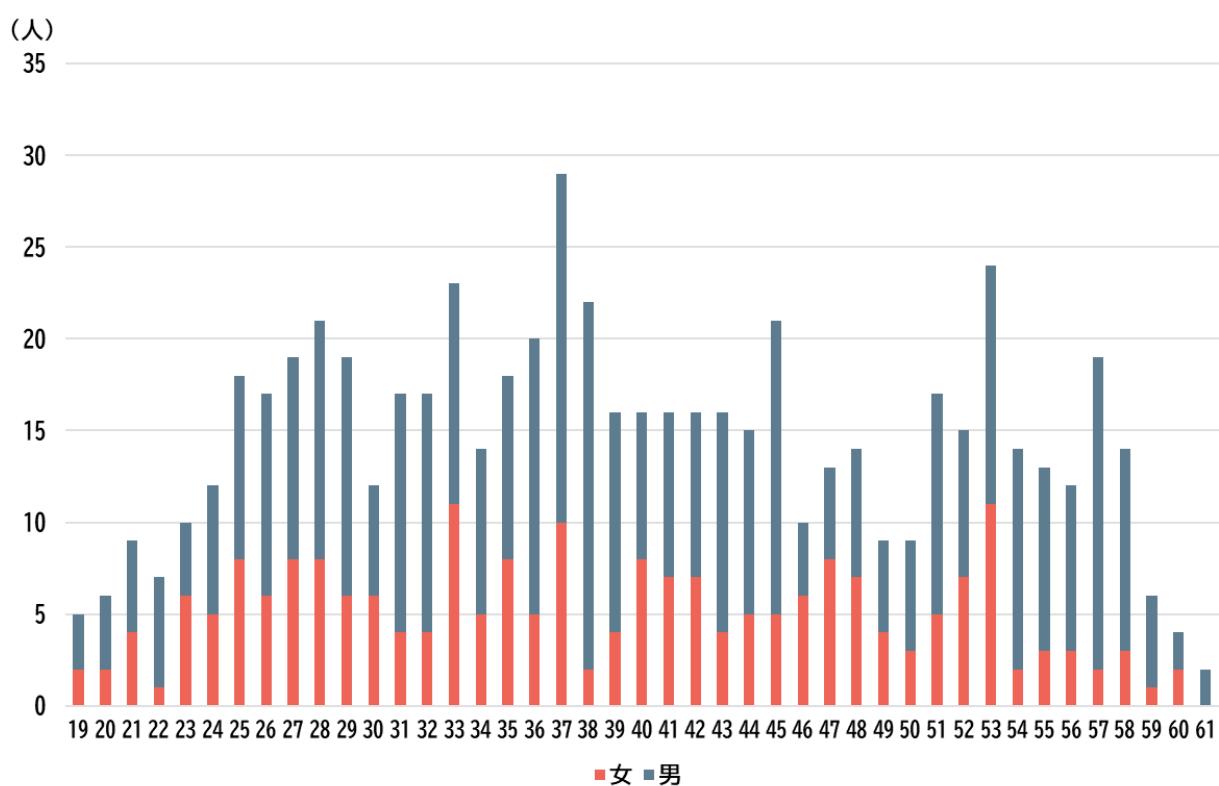
※類似団体平均値＝人口や産業構造などが類似する団体（類似団体）の平均値

袖ヶ浦市が属する類型：令和2年度までII-2・令和3年度からII-3

《図6》袖ヶ浦市正規職員数の推移（平成27年度～令和6年度）



《図7》正規職員 年齢別男女構成人数（令和7年4月1日時点）



※定年延長職員を含む。再任用職員を除く。

(3) 財政状況

過去10年間の財政状況を分析すると、歳入・歳出ともに増加傾向にあります。ピークとなっている令和2年度は、新型コロナウィルス感染症への対応などにより大幅に増加となり、令和3年度以降も令和元年度以前と比較すると増加しています。

歳入について、市税は平成26年度の133億7,500万円から令和5年度には156億5,200万円と堅調に推移しており、袖ヶ浦駅海側地区の土地区画整理に伴う人口増加や椎の森工業団地2期地区の操業開始などにより増加傾向が続いている。市債については、令和3年度、4年度に増加したものの令和5年度には減少しており、繰入金も令和元年度に19億1,800万円を計上したものの全体としては減少傾向にあります。

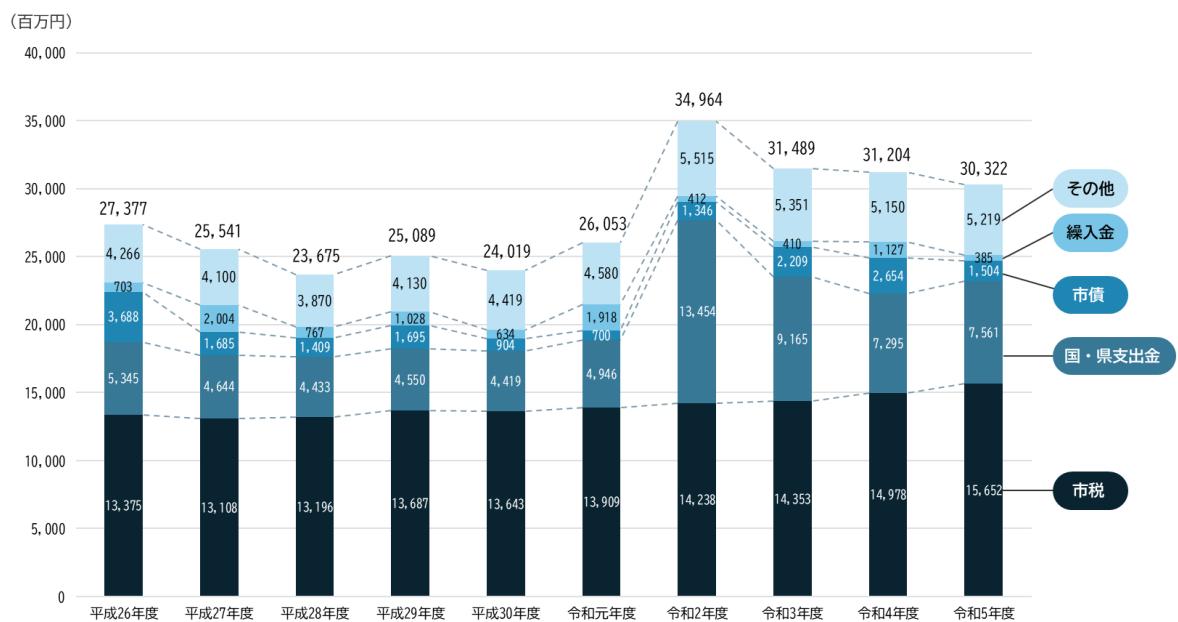
歳出については、平成26年度の266億200万円から令和5年度には291億9,700万円と増加傾向にあります。特に民生費は、平成26年度の72億1,000万円から令和5年度には115億3,200万円と継続的に増加しています。これは、少子高齢化の進展に伴う社会保障関連経費の増加が主な要因であり、今後もこの傾向は続くと考えられます。

経常収支比率に着目すると、本市は平成26年度から令和元年度まで上昇傾向にありましたが、令和2年度以降は80%台後半から90%程度で推移しています。

類似団体の平均値との比較でも令和元年度までは平均を上回る水準で推移していましたが、近年は平均を下回っており、改善傾向にあると考えられます。しかしながら、今後、少子高齢化の進展による社会保障関連経費の増加、物件費や人件費の高騰など、経常経費が増加していくことが予想されます。

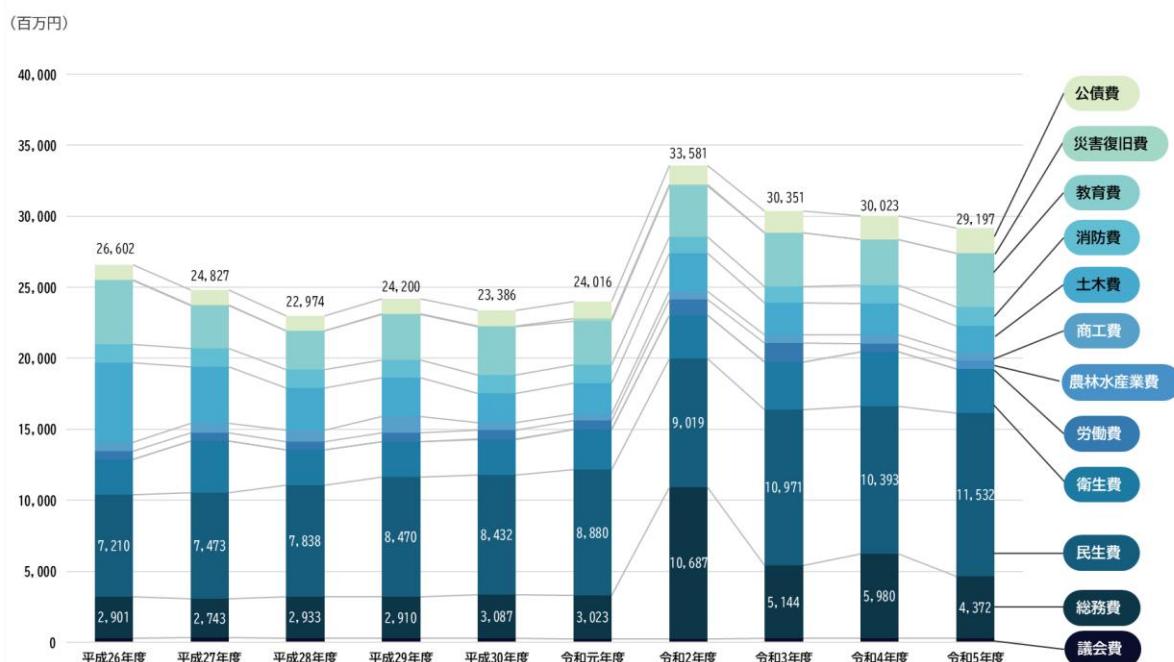
限られた財源を最大限に有効活用するため、歳入の安定確保に加え、歳出の最適化や効率化を図り、より持続可能な財政運営を目指していくことが重要となります。

《図8》袖ヶ浦市歳入の推移（平成26年度～令和5年度）



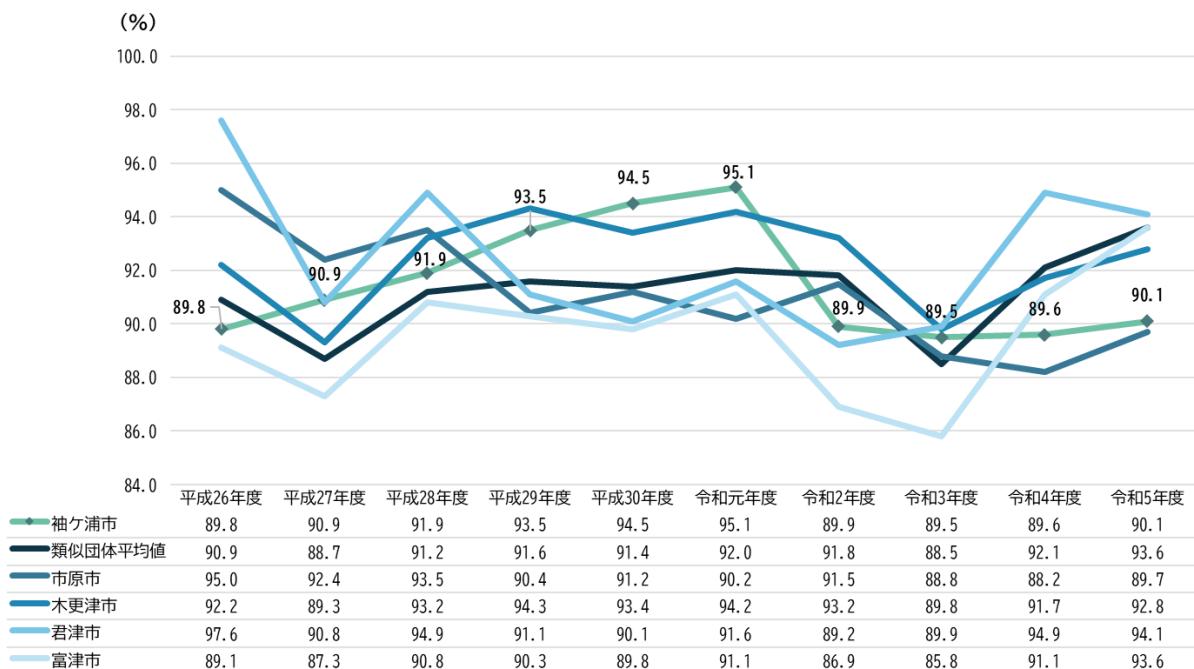
【出典】総務省 財政状況資料集（平成26年度～令和5年度）

《図9》袖ヶ浦市歳出の推移（平成26年度～令和5年度）



【出典】総務省 財政状況資料集（平成26年度～令和5年度）

《図10》袖ヶ浦市及び近隣市等経常収支比率（平成26年度～令和5年度）



【出典】財政状況資料集（平成26年度～令和5年度）より

(4) デジタルによる行政改革

国の「デジタル行政財政改革 取りまとめ2024」では、今後、少子高齢化の進展、生産年齢人口が減少する中でも行政サービスの水準を維持し、更なる向上を図るためにデジタル技術を最大限に活用する必要があるとされています。

自治体の行政改革においては、手続のオンライン化や各分野でのDX^{※2}（デジタル・トランスフォーメーション）を進め、業務プロセスを抜本的に見直し、デジタル化と業務効率化を同時に進めていくことが重要です。

また、デジタル技術活用の阻害要因となっているアナログ規制などの見直しの検討、デジタル技術を効果的に活用できる人材の育成、情報セキュリティ対策もあわせて実施していく必要があります。

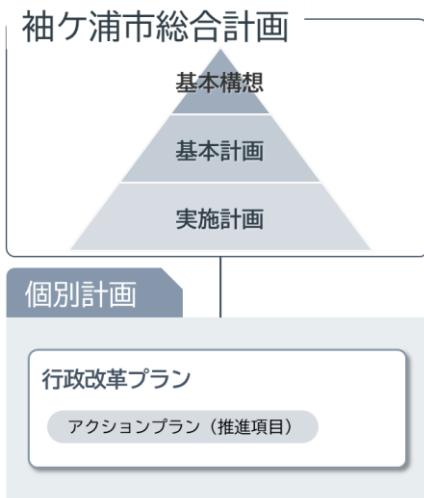
※2 デジタル技術を活用してビジネスモデルや業務プロセスを変革すること。

第2章 行政改革プランの基本的な考え方

1. 行政改革プランの位置づけ

行政改革プランは、市の最上位計画である袖ヶ浦市総合計画（後期基本計画）の行政運営・財政運営の章に掲げる「目指すまちの姿」の実現を支援するため、行政基盤（ヒト・モノ・カネ）の最適化を図る個別計画として位置づけます。

また、行政改革の全体像をわかりやすく示し、効率的に改革を推進するために、基本的な考え方や方向性を示す「大綱」と具体的な実施内容を示す「アクションプラン」を統合し、「行政改革プラン」として策定します。

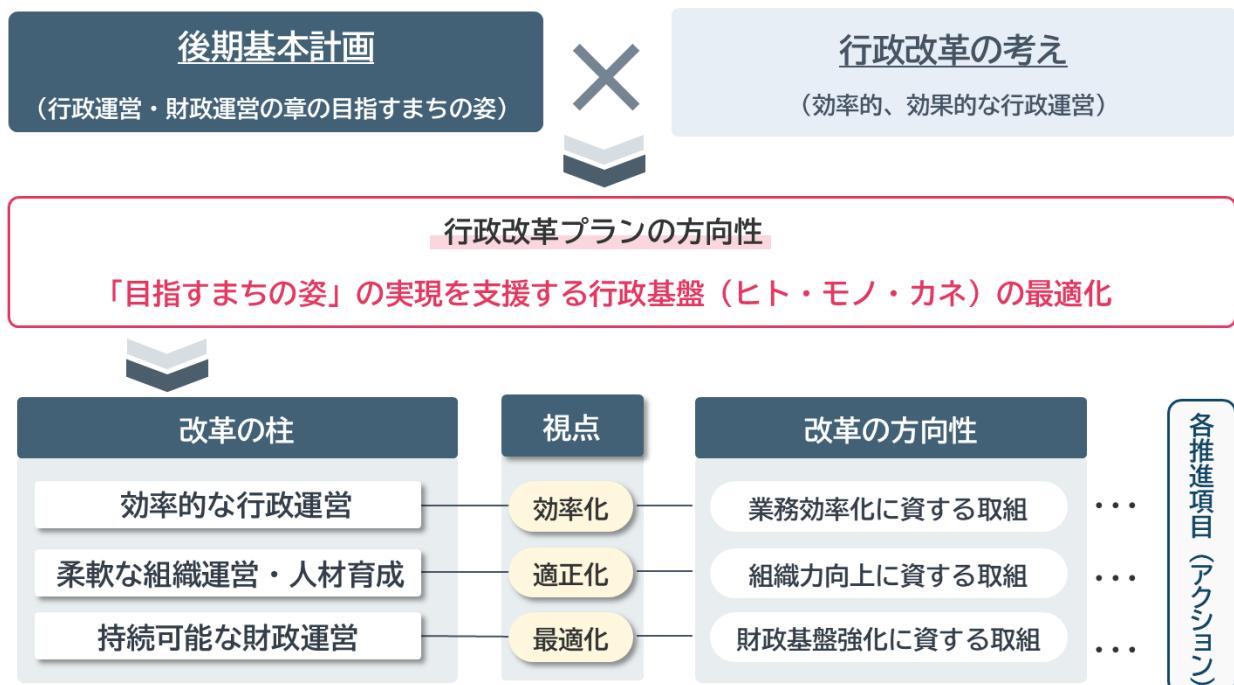


2. 行政改革の方向性・改革の柱

行政改革プランは3つの柱を軸に取組を進めていきます。

《行政改革プランの方向性》

「目指すまちの姿」の実現を支援する行政基盤（ヒト・モノ・カネ）の最適化



(1) 効率的な行政運営

行政サービスに対する市民ニーズは多様化・複雑化しており、市が担う業務量は増加傾向にあります。しかしながら、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少により、今後、人材の確保が難しくなることが想定されます。

このような状況下でも行政サービスを維持し、更なる向上を目指すために、業務プロセスの根本的な見直しや事務の統合等、デジタル技術を活用した業務効率化を図ります。

(2) 柔軟な組織運営・人材育成

大きく変化する社会情勢を的確に捉え、多様化、高度化する市民ニーズに迅速かつ的確に対応していくためには、職員の能力向上、意識改革が不可欠です。また、様々な課題に効率的、効果的に対応するためには柔軟な組織体制を構築することが必要です。

今後限られた人材で行政サービスを維持・向上させるために、職員の個人の能力向上を図るとともに、組織力の向上にも取り組みます。

(3) 持続可能な財政運営

本市が目指すまちの姿を実現するために欠かせない施策や事業を着実に実行していくためには、健全かつ安定した財政基盤を維持することが重要です。

そのためには、歳入の安定確保に加え、業務効率化による事務の最適化や人件費、物件費の抑制等により歳出の最適化に努め、健全な財政運営を行っていく必要があります。

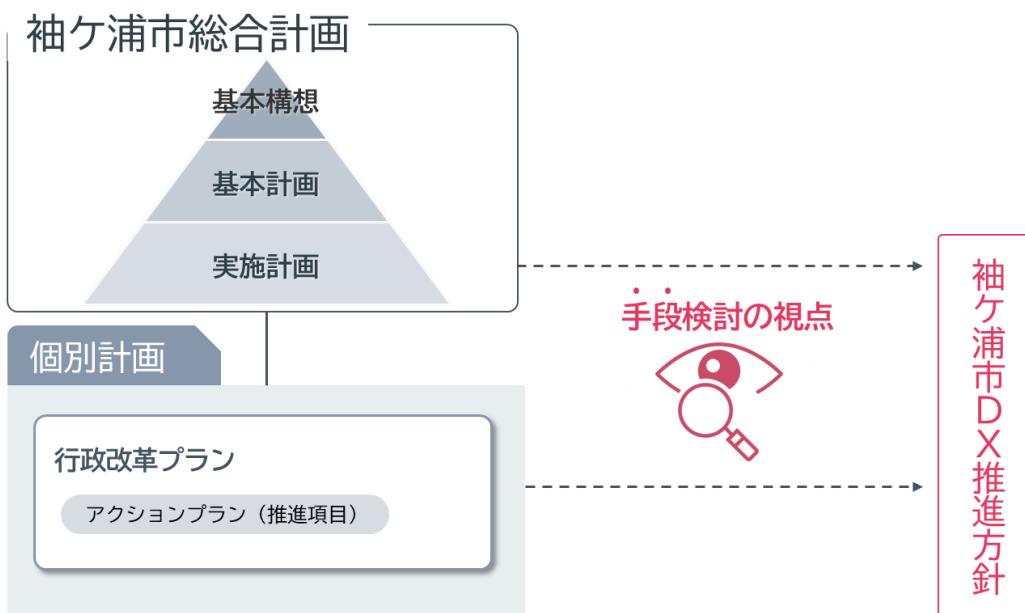
将来にわたって持続可能なまちづくりを推進するために、財政基盤の更なる強化に取り組みます。

3. デジタルによる行政改革としての位置付け

(1) 袖ヶ浦市デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進方針

今後、少子高齢化の進展、生産年齢人口が減少する中でも行政サービスの水準を維持し、更なる向上を図るためにデジタル技術を最大限に活用する必要があるとされています。

そのため、推進項目の実行にあたっては袖ヶ浦市デジタル・トランスフォーメーション（DX）推進方針に基づき、デジタル技術の活用を検討することとします。



4. 計画期間

総合計画との一体的な推進を図るため、計画期間は総合計画の後期基本計画の期間と合わせ、令和8年度（2026年度）から令和13年度（2031年度）までの6年間とします。



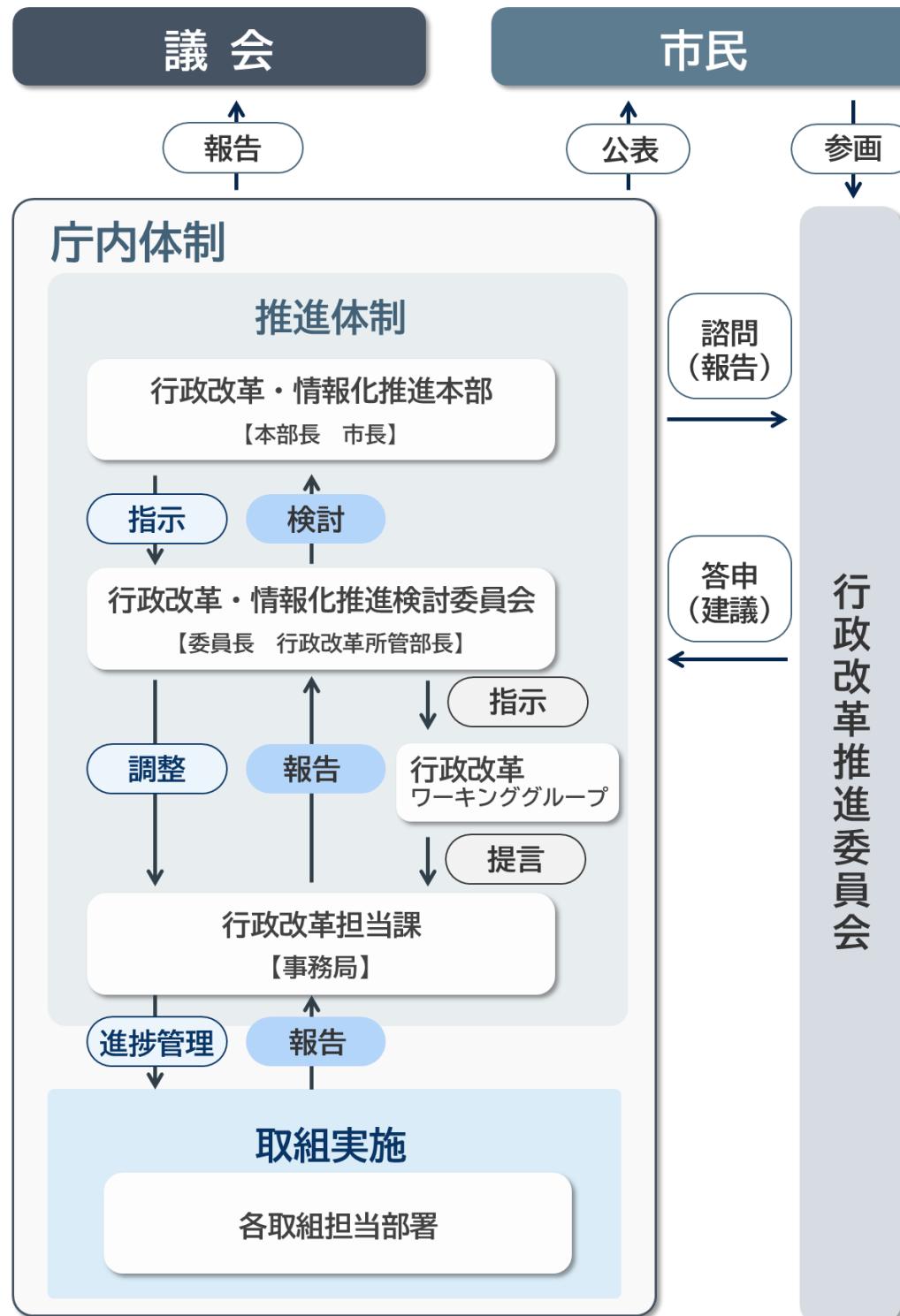
5. 成果指標

行政改革プランは、袖ヶ浦市総合計画（後期基本計画）の行政運営・財政運営の章に掲げる「目指すまちの姿」の実現を支援するための個別計画として位置付けていることから、袖ヶ浦市総合計画（後期基本計画）と整合性を図り、以下の指標で成果を確認します。

指標名	現状値 (令和13年度)	目標値 (令和13年度)
信頼できる市政運営を行っていると思う市民の割合	62.3% (令和6年度)	70.0%
I C T化により効率的な行政サービスが提供されていると思う市民の割合	58.0% (令和6年度)	64.0%
経常収支比率	91.3% (令和6年度)	90.0%

6. 推進体制

(1) 推進体制図



(2) 組織体制

ア. 行政改革推進委員会（以下「推進委員会」という。）

市民から幅広い意見等を伺うため、各種団体の代表者や公募からなる「袖ヶ浦市行政改革推進委員会」を設置し、行政改革プランの策定及び推進にあたつての意見、提言等をいただきます。

イ. 行政改革・情報化推進本部（以下「本部」という。）

市長を本部長とし、主に部長級の職員で構成します。

行政改革プランについて、全庁的な視点で協議、策定、推進を行います。

ウ. 行政改革・情報化推進検討委員会（以下「検討委員会」という。）

行政改革所管部長を委員長とし、主に次長級の職員で構成します。

行政改革プランの策定及び推進を行います。

(3) 進行管理

行政改革プランに位置付ける取組（推進項目）については、本部及び検討委員会において毎年度進行管理を行います。

また、推進委員会において、各年度の進捗状況を報告するとともに、行政改革の推進における重要事項の調査、報告及び審議を行います。

(4) 進捗状況の公表

進捗状況は、毎年度、市のホームページにて公表し、市民へ情報共有を行います。

第3章 アクションプラン

1. アクションプランの基本的な考え方

アクションプランは、袖ヶ浦市総合計画（後期基本計画）の行政運営、財政運営の章の「目指すまちの姿」の実現を支援する行政基盤（ヒト・モノ・カネ）の最適化を図るために実施すべき具体的な取組やスケジュールを策定するものです。

2. 行政改革プラン推進体系

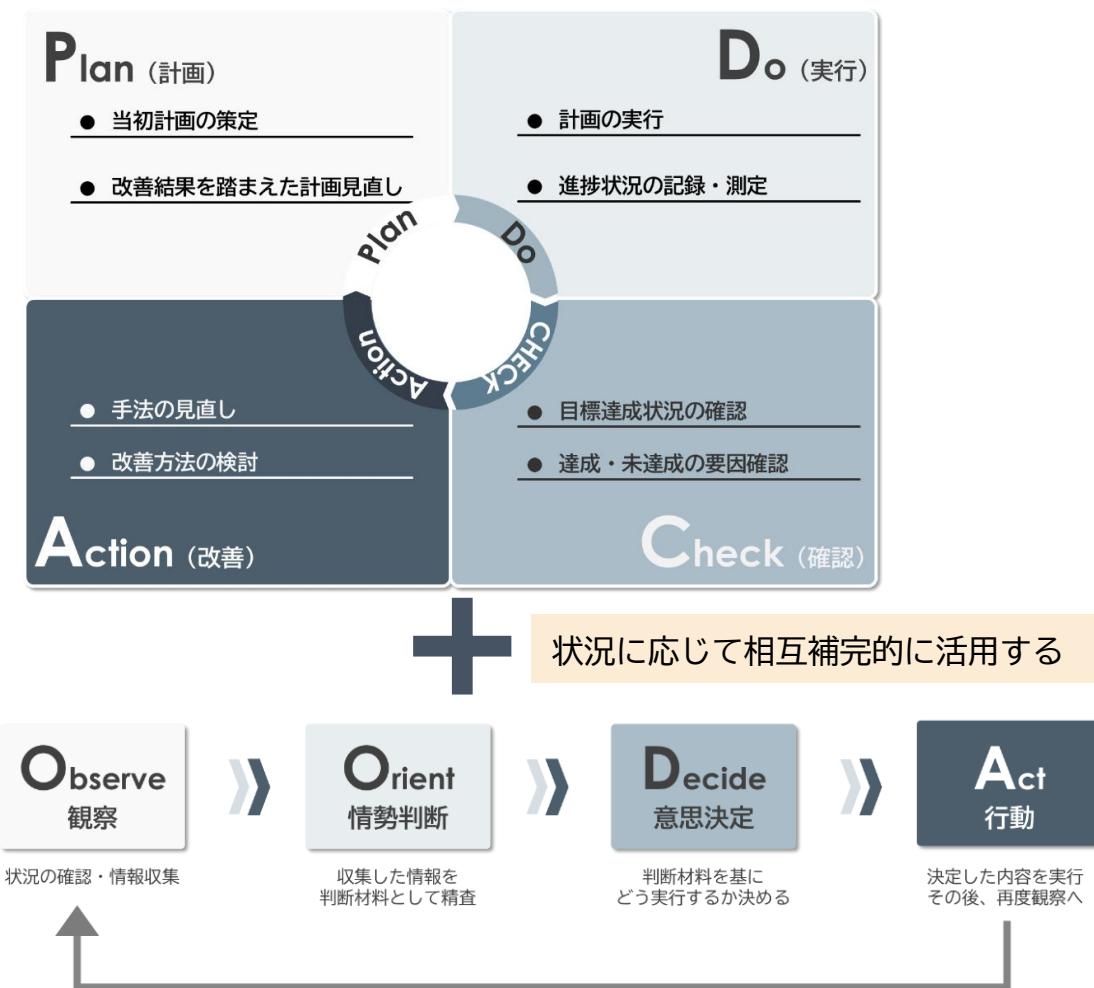
行政改革プランの3つの柱を軸に、「業務効率化」、「組織力向上」、「財政基盤強化」に資する取組を設定します。

具体的な取組については、【別添】行政改革プラン推進項目で設定します。



3. 進行管理

市民ニーズの変化やデジタル技術の進展など、行政を取り巻く社会情勢は常に変化しており、状況に合わせた迅速かつ柔軟な対応が求められます。このため、それぞれの成果目標の達成状況や課題等を検証するP D C A^{※3}サイクルを実施するとともに、社会情勢の変化や多様化する市民のニーズを常に把握し、迅速に対応するために状況変化を反映できるO O D A^{※4}ループを組み合わせた進行管理を行うことで、柔軟かつ効果的な推進を図ります。



※3 業務改善などのために、Plan（計画）、Do（実行）、Check（評価）、Action（改善）の4つのステップを繰り返すことで、継続的な改善を図る考え方。

※4 Observe（観察）、Orient（状況判断）、Decide（意思決定）、Act（実行）の頭文字を取った意思決定・行動のためのフレームワークで、変化がある状況において強みを発揮する手法。

4. 評価方法

行政改革の取組は、その目的や性質によって成果の現れ方が異なるため、K G I^{※5}やK P I^{※6}のほか、活動内容に基づく目標を設定するなど、推進項目ごとに成果や改善を確認できる方法で評価を行います。

※5 組織や事業の最終的な目標達成度を測定するための指標。重要目標達成指標。

※6 取組の進捗状況を定量的に測定するための指標。重要業績評価指標。