

第8次厚木市行政改革大綱 (原案)

令和8年〇月
厚木市

目 次

はじめに

第1章	行政改革大綱について	1
1	目的と位置付け	1
2	計画期間	1
3	推進体制	2
第2章	これまでの行政改革の経緯	3
第3章	第7次行政改革の成果と課題	4
第4章	近年の特筆すべき大きな環境変化	7
第5章	第8次行政改革の方向性	7
第6章	重点目標	8
第7章	取組項目	9
1	職員能力・組織力の向上	9
(1)	職員の能力向上	9
(2)	組織力の向上	9
2	市民サービスの質の向上	10
(1)	市民の利便性の向上	10
(2)	業務効率・生産性の向上	10
3	健全で安定した財政基盤の確立	11
(1)	規律ある財政運営	11
(2)	歳入の確保	11
(3)	歳出の最適化	12
(4)	公共施設・インフラの総合的な管理	12
4	多様な主体との協働・共創	13
(1)	市民協働の推進	13
(2)	企業や大学等との協働・共創	13
(3)	広域連携の推進	13
第8章	取組一覧	14
第9章	成果指標の設定	15
第10章	成果検証及び取組の公表	16

巻末資料

はじめに

本市では、最少の経費で最大の効果を上げるという行政運営の基本理念に基づき、委託化、民間の活力を取り入れることなどに取り組み、行政サービスの向上と事務の効率化を進めてきました。一方で、人口減少や少子高齢化、人手不足、気候変動による災害の激甚化、急速なデジタル化や働き方など、社会環境が大きく変化してきており、これまでの「常識」や「当たり前」が通用しない事例も見られるようになりまして。

こうした中、多様化・高度化する市民ニーズに対し、限られた人員で高い成果を上げていくためには、行政運営に当たっても、変化への柔軟な対応を念頭におきながら、あらゆる分野において創意工夫や柔軟な発想のもと、見直しや改善、抜本的な改革に取り組んでいく必要があります。

本市は、令和7年2月に市制70周年を迎え、令和8年2月に「つながる未来都市-A-T-S-U-G-I-」を将来都市像に、新たなまちづくりの指針となる「第11次厚木市総合計画」を策定しました。刻々と変化する現代において、本市が全国から憧れを抱かれる魅力あるまちづくりを進めていくには、新たな課題や市民ニーズを的確に捉えるとともに、将来世代への負担を十分に考慮するなど、中長期的な視点を持った行政運営が不可欠です。

そのため、民間の活力やデジタル技術を活用した効率化をはじめ、新たな財源の確保などを進めながら、あらゆる分野で改革を進めていきます。

また、暮らしを彩るイベントや地域コミュニティの活性化など、市民の皆様が「潤い・温もり・豊かさ」を実感できる取組も重要と考えます。

これからの時代を担う子どもや若者たちへ未来をつなぎ、本市の魅力をさらに高めていくために、一つ一つの施策に責任を持った行政改革に取り組む決意です。

長い歴史と豊かな自然を誇る本市。これからの時代にふさわしい行政サービスの提供とより効果的・効率的な行政運営の実現に向けて、全庁を挙げて不断の改善を推進するため、今後9年間の行政運営の指針となる、「第8次厚木市行政改革大綱」を策定するものです。

令和8年〇月

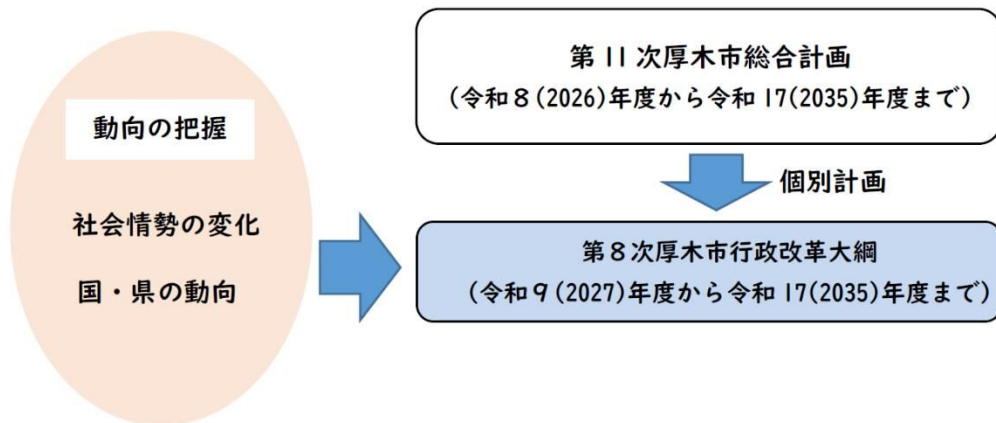
厚木市長 山口 貴裕

第1章 行政改革大綱について

1 目的と位置付け

本大綱は、「第11次厚木市総合計画」(令和8(2026)年度から令和17(2035)年度)で示された「行財政運営の5つの基本姿勢」に基づく取組を着実に実行することを目的としています。

また、本大綱は、行政改革を推進するための方向性と取組項目を示した個別計画としての位置付けとなります。

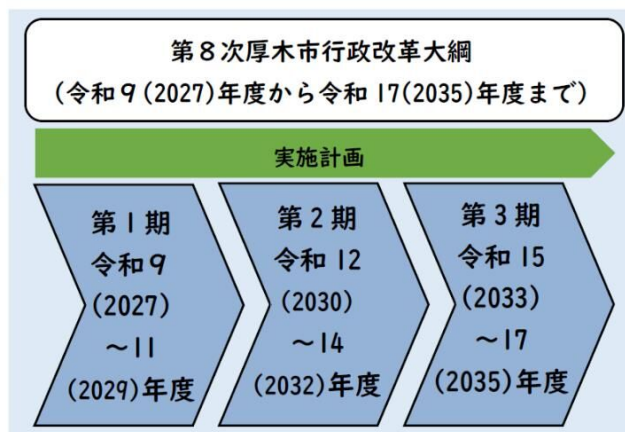


2 計画期間

大綱の計画期間は、令和9(2027)年度から令和17(2035)年度までの9年間とします。

現在の社会は変化のスピードが速く、市民ニーズも多様化・高度化しており、数年先の行政サービスのあり方を予測することがますます難しくなっています。

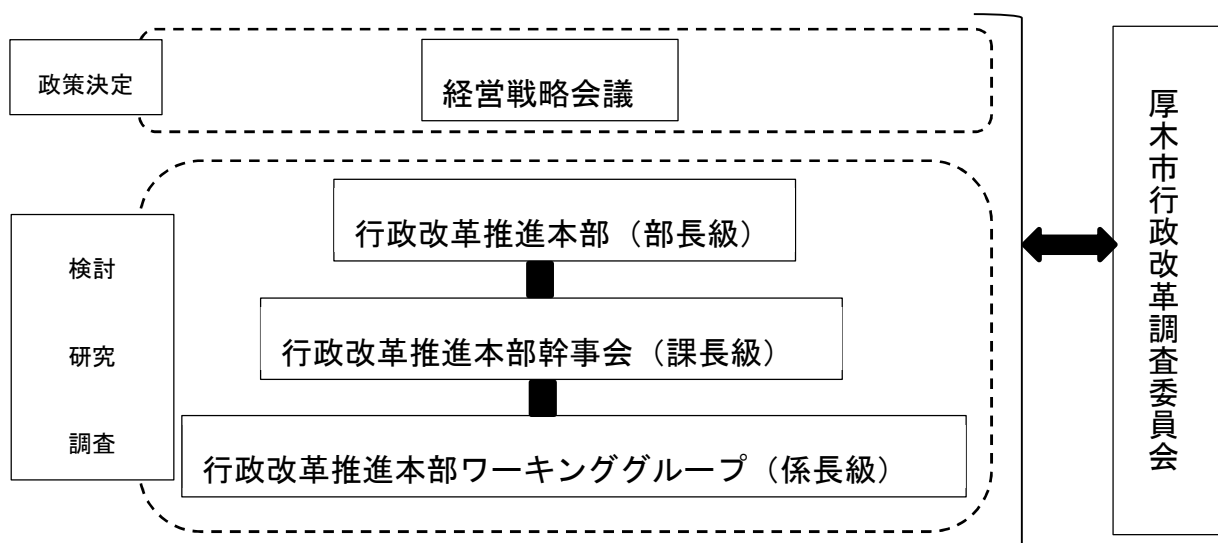
そこで、大綱に紐づいた具体的な取組については、第11次厚木市総合計画の最終年度と整合させるため、3年ごとに区切った「実施計画」(第1期～第3期)を別に定め、状況の変化や市民のニーズをしっかりと捉えながら進めるとともに、必要に応じて見直しを行い、柔軟に対応していきます。



3 推進体制

行政改革の取組については、全庁で取り組む必要があるため、「厚木市行政改革推進本部」（構成員：副市長、教育長、部等長）等において、検討及び調査・研究を進め、経営戦略会議において政策決定をします。

また、進捗状況等については、附属機関である「厚木市行政改革調査委員会」に諮問・答申を行い、いただいた意見を計画に反映していきます。



第2章 これまでの行政改革の経緯

本市では、社会経済情勢の変化や多様化する市民ニーズに対応するため、第1次行政改革（昭和60（1985）年度～平成元（1989）年度）以降、現行の第7次行政改革（令和3（2021）年度～令和8（2026）年度）に至るまで積極的に行政改革を推進してきました。

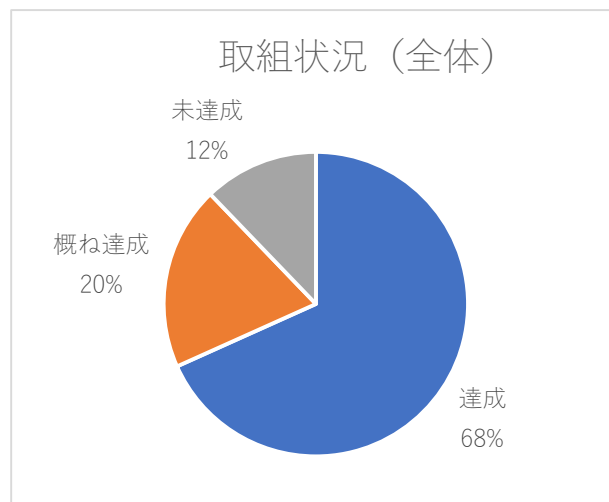
大綱	改革項目（基本方針）
第1次行政改革（昭和60（1985）年度～平成元（1989）年度）	<ol style="list-style-type: none"> 1 事務事業の見直し 2 組織機構及び執行体制の整備 3 職員定数の合理化 4 オフィオートメーション（OA化）の推進 5 外部委託による民間活力の利用 6 公共施設管理運営の合理化 ほか
第2次行政改革（平成8（1996）年度～平成12（2000）年度）	<ol style="list-style-type: none"> 1 行政機構の在り方 2 財政運営の効率化 3 審議会等の在り方 4 都市の活性化 5 事務事業の見直し
第3次行政改革（平成15（2003）年度～平成21（2009）年度）	<ol style="list-style-type: none"> 1 時代の変化に対応できる行政運営 2 市民と行政との協働による事業の推進
第4次行政改革（平成21（2009）年度～平成23（2011）年度）	<ol style="list-style-type: none"> 1 市民の目線による行政サービスの提供 2 市民との協働と連携の推進 3 効率的で効果的な体制の実現 4 経営基盤の強化
第5次行政改革（平成24（2012）年度～平成26（2014）年度）	<ol style="list-style-type: none"> 1 スリム化した組織の実現 2 市民との協働の推進 3 強固で持続可能な経営基盤の確立
第6次行政改革（平成27（2015）年度～令和2（2020）年度）	<ol style="list-style-type: none"> 1 強い組織をつくる 2 強い財政をつくる 3 市民とともに公共サービスを向上させる
第7次行政改革（令和3（2021）年度～令和8（2026）年度）	<ol style="list-style-type: none"> 1 強くしなやかな組織をつくる 2 強い財政基盤を確立する 3 市民協働により公共サービスを向上させる

第3章 第7次行政改革の成果と課題

第7次厚木市行政改革大綱では、「強くしなやかな組織をつくる」、「強い財政基盤を確立する」、「市民協働により公共サービスを向上させる」を重点目標に掲げ、効率的・効果的な行政運営に取り組みました。令和6年度から令和8年度までの第2期実施計画では、22の取組を位置付け、設定した41の成果指標のうち、28項目が達成、8項目が概ね達成となり、全体的には約88%が目標を達成し順調な進捗状況となっています。

令和6年度取組状況（全体）

重点項目	成果指標 設定項目	目標達成	概ね達成	未達成	目標達成、 概ね達成の 割合
		100%以上	80%以上 100%未満	80%未満	
①強くしなやかな組織をつくる	21項目	15項目	4項目	2項目	90.5%
②強い財政基盤を確立する	12項目	8項目	2項目	2項目	83.3%
③市民協働により公共サービスを向上させる	8項目	5項目	2項目	1項目	87.5%
合計	41項目	28項目	8項目	5項目	87.8%



令和6年度取組状況（重点目標ごと）

重点目標1 強くしなやかな組織をつくる

	指標名	実績（目標）
達成・ 概ね達成指標 （19項目） ※抜粋	マネジメント研修等の実施状況	実施（実施）
	職員一人当たりの時間外勤務時間数	177時間（180時間）
	男性育休取得率	72.1%（65%）
	電子契約の導入率	約20%（10%）
	電子申請システムを活用する手続数	126件（85件）
未達成指標 （2項目）	専門職を必要とする職場への人事配置率	77%（100%）
	職員採用試験申込者数	729人（1,000人）

重点目標2 強い財政基盤を確立する

	指標名	実績（目標）
達成・ 概ね達成指標 （10項目） ※抜粋	事務事業評価により事業の縮小・廃止を検討した事業数	6事業（2件）
	広告料収入（現物納付を除く）	17,203千円 （15,000千円）
	各債権の収納率	98%（100%）
	企業立地件数（累計） （他市からの立地と市内企業の再投資）	15件（13件）
未達成指標 （2項目）	ネーミングライツ導入数（累計）	2件（3件）
	設備投資額	167,400千円 （280,000千円）

重点目標3 市民協働により公共サービスを向上させる

	指標名	実績（目標）
達成・ 概ね達成指標 （7項目） ※抜粋	市民協働提案事業の実施件数	5件（6件）
	協定に基づく企業との連携数（累計）	6件（2件）
	使用料見直し検討の進捗状況	見直し案作成及び使用料改正に向けた手続（見直し案作成）※
未達成指標 （1項目）	PPP/PFI手法の優先的検討の実施件数	0件（1件）

※見直しの結果、13施設の使用料等の改定となりました。

【主な成果】

- ・ 男性職員の育児休暇取得率は、目標値 65%に対して 72.1%と目標を上回り、「働きやすさ」を醸成する一助となりました。
- ・ 電子申請システムを通じた手続数は、目標値 85 件に対して 126 件となり、市民の利便性向上と業務効率化を推進しました。
- ・ 民間提案を活用したネーミングライツの導入などにより、広告料収入は、目標値 15,000 千円に対して 17,203 千円と目標を上回る成果を達成しました。
- ・ 公共施設の使用料等を 9 年ぶりに改定し、受益者負担の適正化に取り組みました。
- ・ 土地区画整理事業等を実施し企業を誘致し、地域経済の活性化に寄与しました。
- ・ 市民協働については、様々な分野で地域団体等の積極的な参画が見られ、活動団体の特性をいかながら事業を展開しました。

一方で、人材や財源の確保、民間活力の活用などの未達成項目については、課題として、引き続き取り組んでいく必要があります。

【主な課題】

- ・ 専門職を必要とする職場への人事配置率は、目標値 100%に対して 77%、職員採用試験申込者数は、目標値 1,000 人に対して 729 人となっており、人材確保は重要な課題となっています。
- ・ 業務が多岐に渡り長時間勤務につながりやすいことから、ワークライフバランスの向上に向けた取組や、柔軟な働き方ができる制度の導入などが求められます。
- ・ 行政に対する市民ニーズが高まる一方、社会保障費等の扶助費が増加しており、今後、更に義務的経費の増大が見込まれ、財政の硬直化が危惧されます。
- ・ 職員や財源などの限りある経営資源で、刻々と変化する環境に対応するため、事業の選択と集中やスクラップ・アンド・ビルド、総合的な視点から政策の優先度を明らかにするなど、いかに効率的かつ効果的な行財政運営をしていくか、今後はさらに求められます。
- ・ 様々な場面で、単一の自治体や組織だけでは対応が難しい社会的課題が表面化しており、市民や地域団体をはじめ事業者や近隣市町村などと課題に向き合い、それぞれの強みを発揮しながら、いかに連携できるかが重要です。

第4章 近年の特筆すべき大きな環境変化

行政改革大綱の策定に当たっては、これまでの行政改革の経緯や成果と課題をはじめ、近年の社会情勢等の重要な変化を踏まえることが重要です。

特筆すべき大きな環境変化

人口減少・少子化の加速	人手・担い手不足の加速	社会保障費の増大
市民ニーズの多様化	デジタル化の加速	財政の硬直化
働き方の価値観の多様化	自然災害の頻発	公共施設の更新・再編

第5章 第8次行政改革の方向性

これまでの行政改革の経緯や成果と課題、近年の環境変化を踏まえると、第8次行政改革の方向性としては、第11次厚木市総合計画に掲げる行財政運営の5つの基本姿勢に基づき進めていきます。

【総合計画より抜粋】

(1) 社会経済情勢に対応した行財政経営

社会経済情勢の急速な変化に対して柔軟に対応できる行財政運営を確立し、質の高い行政サービスを効率的かつ効果的に提供していくことが求められています。

(2) 公共施設・インフラの総合的な管理の徹底

公共施設やインフラの老朽化が進む中、人口減少や少子高齢化によるニーズの変化を捉え、施設の総量抑制、施設の適正配置や長寿命化、民間活力の導入などを進め、本市の行政サービスを支える公共施設を持続可能なものにします。

(3) DXの推進

新たなデジタル技術やツールなどの活用による業務内容やプロセスの再構築といった、DXによる行政改革を推進します。

(4) 多様な主体との連携

民間企業や地域団体、市民など多様な主体と連携・協働し、それぞれの強みをいかした公民連携の取組を推進します。

(5) 広域連携の推進

市民の生活圏が自治体の枠を越えて広がる中で、県央やまなみ協議会や県央相模川サミットなどの枠組みを活用し、近隣自治体と連携した広域的な視点に立つ行政サービスの提供を目指します。

第6章 重点目標

最少の経費で最大の効果を上げるという行政運営の基本理念と、これまでの行政改革で取り組んできた、社会環境の変化に対応した行財政運営を継承し、効果的かつ効率的で持続可能な行政運営を推進します。

近年のデジタル技術の進展や働き方の多様化を踏まえ、本大綱では、従来の仕組みを見直し、時代の変化に即した行政の在り方を再構築することで、新たな価値を創出することに重点を置き、従来の枠組みや慣例に縛られることなく、「スクラップ」にも果敢に踏み込む改革を推進します。

なお、本大綱の重点的な目標としては、次の4つの項目とします。

	重点目標	内容
1	職員能力・組織力の向上	多様化・高度化する市民ニーズや行政課題に限られた人員で対応するため、職員の能力開発や人事制度の見直し、柔軟な組織体制の整備を進めます。 また、職員が意欲と能力を最大限に発揮できる環境を整え、変化に強い自立した行政組織を目指します。
2	市民サービスの質の向上	市民の視点でニーズを的確に把握し、行政サービスの最適化を図りながら、窓口業務のデジタル化や手続の簡素化などを推進し、市民の利便性や満足度の向上につなげます。
3	健全で安定した財政基盤の確立	本市の成長や発展に不可欠な施策や事業を着実に実行していくためには、健全で安定した財政基盤を確立する必要があります。 そこで、歳入・歳出の両面から財政収支の見直しを進めるとともに、事業のスクラップに特化した仕組みづくりなど、持続可能なまちづくりを推進することができる財政運営に取り組めます。
4	多様な主体との協働・共創	変化のスピードが速く将来の予測が困難な時代においては、多様な視点やアイデアを取り入れることが不可欠です。 近隣自治体や先進的な取組を行う企業や大学、地域団体などと連携・協働し、それぞれの強みを掛け合わせながら社会課題の解決や地域の活性化に向けた取組を推進し、新たな価値を共に創ります。

第7章 取組項目

第6章に掲げる4つの重点目標を達成するための具体的な取組は次のとおりです。

1 職員能力・組織力の向上

(1) 職員の能力向上

ア 人材の育成

計画的かつ効果的な職員研修を行うことで、研修成果を定着させ、職員の成長を促進するとともに、自ら考えて行動できる職員の育成を進めます。

また、人事評価制度の適切かつ効果的な運用と、ベテラン職員の幅広い知識、豊富な経験等の活用によって、職員の能力を最大限引き出し、新たな価値を創出できる人材を育成するとともに、組織全体の成長と成果の向上を図ります。

(2) 組織力の向上

ア 持続可能な組織体制・執行体制の構築

新たな行政需要・行政課題に迅速かつ柔軟に対応できる簡素で機能的な組織とするため、組織体制を柔軟に見直すほか、適材適所な人員配置に取り組みます。

また、応援体制の強化を図ることで、組織の柔軟性を高め、業務効率の向上を目指します。

イ 人材の確保

専門性や高いスキルを持つ民間経験者や、育児・介護等の理由で退職した元職員など、豊富な経験と知識を備えた即戦力となる人材を確保することで、組織の体制強化を図ります。

また、組織の枠にとらわれず、他自治体や企業等との相互交流を通じて、職員の成長と新たな価値を創出できる人材の確保に取り組みます。

ウ 働きやすい職場の更なる推進

柔軟な働き方を実現するフレックスタイム制（週休3日制）を導入することで、「あつぎスマート・ワーク宣言」の目標達成を目指し、職員のワーク・ライフ・バランスの推進と生産性の向上を図ります。

また、柔軟な働き方を促進し、職員一人一人が能力を最大限に発揮できる環境を整えることで、職員のエンゲージメントを向上させ、「働きやすい職場づくり」に取り組みます。

エ 災害時における円滑な業務執行

災害対策本部の適切な役割遂行と事業継続計画（BCP）の見直しを行うことで、災害対応力の強化を図ります。

災害対策本部では、情報収集、指揮命令、関係機関との連携を担い、迅速かつ効果的な対応の実現を目指すとともに、業務継続の優先順位や資源確保を計画することで、組織の機能を迅速に復旧させ、災害時の混乱を最小限に抑え、地域や組織の安定を確保します。

2 市民サービスの質の向上

（1）市民の利便性の向上

ア DXによるフロントヤード改革

デジタル技術を活用し、行政サービスの利便性の向上と効率化を推進します。オンライン申請やAI対応による迅速で的確な体制を強化するほか、対面による丁寧な窓口対応や市民サポートの更なる充実に取り組みます。

また、公共施設やコンビニエンスストアなど多様なタッチポイントを通じて、誰もが利用しやすい行政サービスを目指します。

（2）業務効率・生産性の向上

ア DXによるバックヤード改革

業務プロセスの再構築（BPR）を通じて非効率な部分を見直し、自動化や効率化を図りながら、ミスが発生しにくい作業工程にしていくとともに、生成AIをさらに活用し、資料作成等の事務を効率化し、職員が付加価値の高い業務に専念できる環境整備に取り組みます。

イ サービス提供の全体最適化

サービス提供における重複や類似は、業務効率やサービスの分かりにくさの要因となることから、重複・類似する事業を統合・整理することで、効率化を図ります。

また、施設等の開館については、利用状況を踏まえ、需要に応じた運営時間にするなど、利用者ニーズや地域特性に応じた効率的で持続可能な運営に取り組めます。

3 健全で安定した財政基盤の確立

(1) 規律ある財政運営

ア 中長期の財政シミュレーション

財政の健全性向上に向けては、中長期の財政シミュレーションで将来を見据えた計画が不可欠です。また、施策や事業に期限を設けて定期的に見直すサンセット予算により、施策の効果を評価しつつ効率的な資源配分を行うことで、財政の健全性向上に取り組めます。

(2) 歳入の確保

ア 持続可能な財政基盤の構築

新たな産業用地創出を目的とした土地区画整理事業による都市基盤整備を進め、企業誘致や設備投資への支援などを通じて、持続可能な財政基盤の構築を目指します。また、受益者負担の適正化に向けて、見直しを定期的に行います。

イ 財源の確保

国や県の補助金確保に加え、ふるさと納税や広告掲載事業、クラウドファンディングの活用を推進し、自主財源の拡充を図ります。

ウ 債権の確実・効率的な収納

債権の確実な収納を実現するため、オンライン決済システム等により、収納業務の効率化と透明性向上を図り、未納リスクの低減を目指します。

また、デジタル技術により納税者の利便性も向上し、公金回収の確実性を強化することで行政の持続可能な運営を推進します。

(3) 歳出の最適化

ア 評価結果を踏まえた事業の見直し

事業の見直しに当たっては、施策評価や事務事業評価を通じて施策の達成度や有効性、効率性を詳細に分析します。施策評価では施策全体を俯瞰し、事務事業評価では個別の事業を精査することで、具体的な課題を明確にし、改善につなげます。

また、市民の皆様の意見やニーズを反映し、行政の透明性と信頼性を向上させます。

イ 歳出の見直し

上記の行政評価の結果を踏まえ、歳出の最適化に当たっては、データや実証に基づく優先順位付けのほか、効果の低い事業については縮小や廃止、類似事業については他事業と統合するなど予算の効率化を図ります。また、PFS（成果連動型支払い）の導入を検討するなど、民間との連携による成果重視型の事業運営を推進することで持続可能かつ効率的な歳出構造を目指します。

(4) 公共施設・インフラの総合的な管理

ア 公共施設の総合的な管理の推進

人口減少や少子高齢化に伴う利用者数と地域ニーズの変化への対応をはじめ、施設の老朽化による改修費や維持管理費の改善を図るため、持続可能な公共施設の在り方を検討します。

新たなまちづくりとのバランスを図りつつ、限られた財源を重点課題に振り向けながら、公共施設最適化基本計画に基づき、施設の機能やライフサイクルコストを踏まえた上で、施設の複合化・集約化・多機能化、施設の廃止などを進めるとともに、既存公共施設の維持管理を包括的に民間へ委託する「包括管理業務委託」など、最適な維持管理手法の検討を進めます。

イ 市有財産の有効活用

ネーミングライツや民間提案を活用した広告料収入の増加を図るとともに、市有財産の処分や有効活用など、新たな財源による歳入の確保について積極的に進めていきます。

4 多様な主体との協働・共創

(1) 市民協働の推進

ア 更なる市民協働の推進

公共サービスの更なる向上や地域が抱える様々な課題解決のため、市民活動団体と市が協働で事業を実施するなど、市民協働によるまちづくりを更に推進します。

イ 地域コミュニティの活動支援

自治会を始めとする様々なコミュニティ団体の活動を支援するため、団体と行政との関わり方を見直すとともに、各種補助金などの財政的支援や幅広い世代が活動に参加しやすい環境の整備などに取り組みます。

(2) 企業や大学等との協働・共創

ア 社会的課題の解決に向けた企業等との協働・共創

本市に根付いた市民協働を土台としつつ、企業や大学等の多様な主体と行政が地域課題を共有し、それぞれの強みや専門性を生かしながら、新たなまちの魅力や価値を共に創りあげる協働・共創によるまちづくりを推進します。

イ 市有財産の有効活用による事業の創出

市が保有する未利用資産を最大限に活用し、企業等との連携を強化することで、事業の創出と地域の活性化を目指します。また、規模の小さい施設や事業を対象を絞った「スモールコンセッション」などの導入に向けて検討を進め、地域活性化と公共サービスの向上を図ります。

(3) 広域連携の推進

ア 更なる広域連携の推進

市民ニーズへの対応やスケールメリットによる効果など、広域連携の有効性や効率性を的確に捉え、県央やまなみ協議会や県央相模川サミットなどの枠組みを通じて、防災力の強化や観光面での魅力の向上など、圏域全体の更なる成長や発展につながる取組を推進します。

第8章 取組一覧

体系ごとにと取組項目を設定しています。これらは、別に定める「実施計画」において、具体的な指標を設け、取組期間（第1期～第3期）において進行管理を行っていきます。

1 職員能力・組織力の向上	
(1) 職員の能力向上	
	ア 人材の育成
(2) 組織力の向上	
	ア 持続可能な組織体制・執行体制の構築
	イ 人材の確保
	ウ 働きやすい職場の更なる推進
	エ 災害時における円滑な業務執行
2 市民サービスの質の向上	
(1) 市民の利便性の向上	
	ア DXによるフロントヤード改革
(2) 業務効率・生産性の向上	
	ア DXによるバックヤード改革
	イ サービス提供の全体最適化
3 健全で安定した財政基盤の確立	
(1) 規律ある財政運営	
	ア 中長期の財政シミュレーション
(2) 歳入の確保	
	ア 持続的な財政基盤の構築
	イ 財源の確保
	ウ 債権の確実・効率的な収納
(3) 歳出の最適化	
	ア 評価結果を踏まえた事業の見直し
	イ 歳出の見直し

(4) 公共施設・インフラの総合的な管理	
ア	公共施設の総合的な管理の推進
イ	市有財産の有効活用
4 多様な主体との協働・共創	
(1) 市民協働の推進	
ア	更なる市民協働の推進
イ	地域コミュニティの活動支援
(2) 企業や大学等との協働・共創	
ア	社会的課題の解決に向けた企業等との協働・共創
イ	市有財産の有効活用による事業の創出
(3) 広域連携の推進	
ア	更なる広域連携の推進

第9章 成果指標の設定

第8次行政改革における成果指標の設定に当たっては、改革の効果や進捗状況を定期的に検証できる仕組みを整えることが重要です。

「改革による目指す姿」を具体的に実現していく進捗確認を行う指標として、次の2つの観点から相互に関係した KPI (Key Performance Indicator)を設定します。なお、具体的な目標値等については、別に定める「実施計画」において検討します。

また、ロジックモデルを活用して、投入資源 (Input)、活動 (Activities)、成果 (Output)、影響 (Outcome) の流れを明確化するとともに、事務事業評価の観点を取り入れ、各施策が目的に沿って適切に進んでいるかを多角的に検証します。

観点	内容
個別 KPI	具体的な取組ごとに設定する指標です。 「改革全体 KPI」との相関関係を持ち、それぞれの施策の進捗や成果を明確化する役割を果たします。
改革全体 KPI	第8次行政改革全体を通じた指標です。 「市民の利便性向上」「職員の業務効率化」など

改革全体 KPI（例）	重点目標	個別 KPI（例）
<ul style="list-style-type: none"> ・仕事のやりがい ・ワークライフバランスの向上 ・行政サービスに対する市民満足度 ・財政健全化指標 	1 職員能力・ 組織力の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・研修受講後の行動変容率 ・事務分担以外の業務に一定期間対応した職員数 など
	2 市民サービスの 質の向上	【市民の利便性の向上】 <ul style="list-style-type: none"> ・手続のための来庁者数の減
		【職員の業務効率化】 <ul style="list-style-type: none"> ・時間外勤務時間の削減 ・業務プロセスの見直し など
	3 健全で安定した 財政基盤の確立	<ul style="list-style-type: none"> ・ふるさと納税収支改善 ・見直し事業数 ・国や県からの補助件数・割合 など
4 多様な主体との 協働・共創	<ul style="list-style-type: none"> ・地域・企業との共同事業数 ・協定を結ぶ企業・団体数 ・地域コミュニティ活動の参加率 など 	

第 10 章 成果検証及び取組の公表

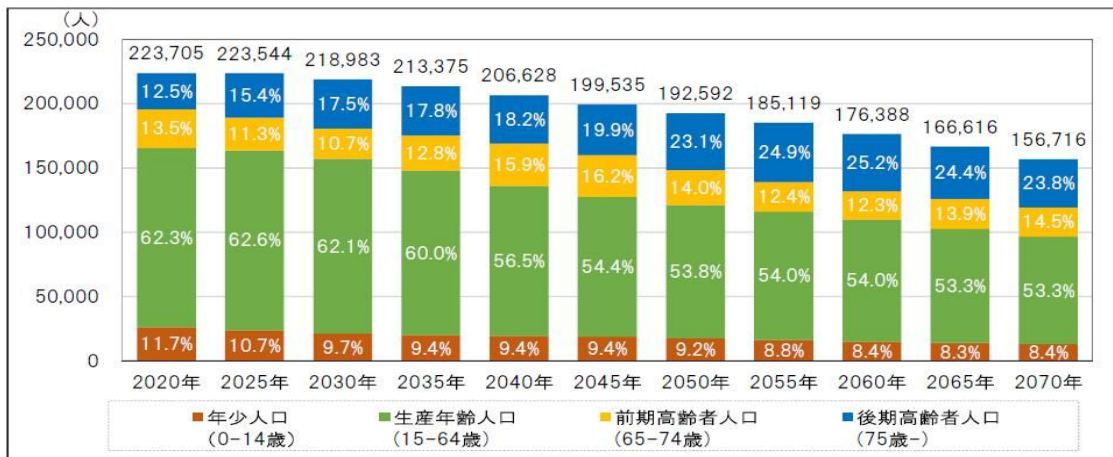
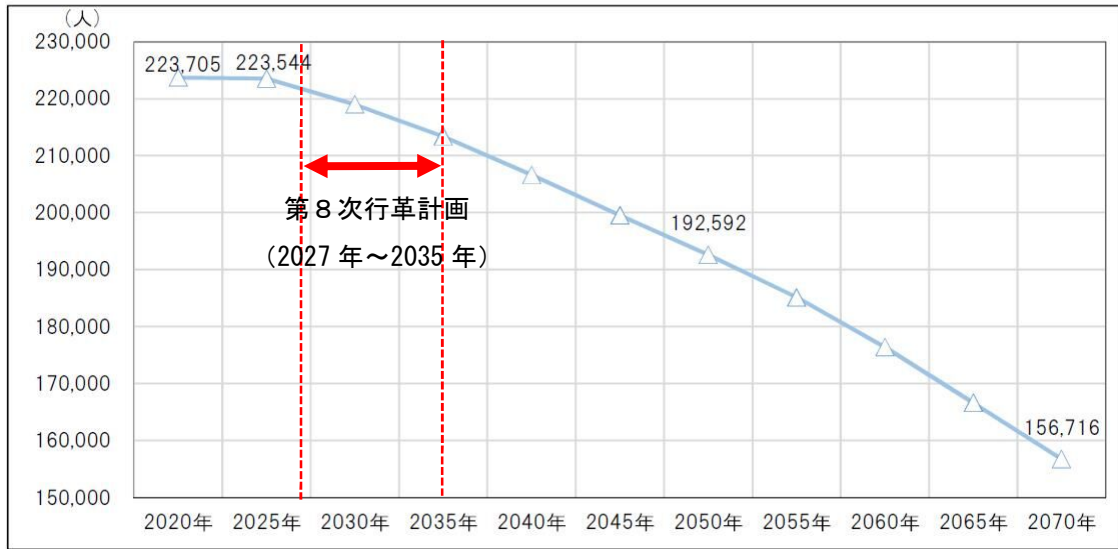
第 9 章に掲げる個別 KPI と改革全体 KPI については、別に定める実施計画において検討していくこととしますが、組み合わせで設定することで、改革の進捗状況や効果を定期的に確認し、達成状況を検証可能とする仕組みとします。

また、取組状況を定期的に確認するとともに、広報紙や市ホームページ等を通じて公表することで透明性を高め、改革を進めていきます。

なお、行政改革は、社会環境の変化等に合わせた取組を推進する必要があることから、必要に応じて、柔軟性と機動性を持って本大綱の見直しを行います。

巻末資料

(1) 将来人口推計

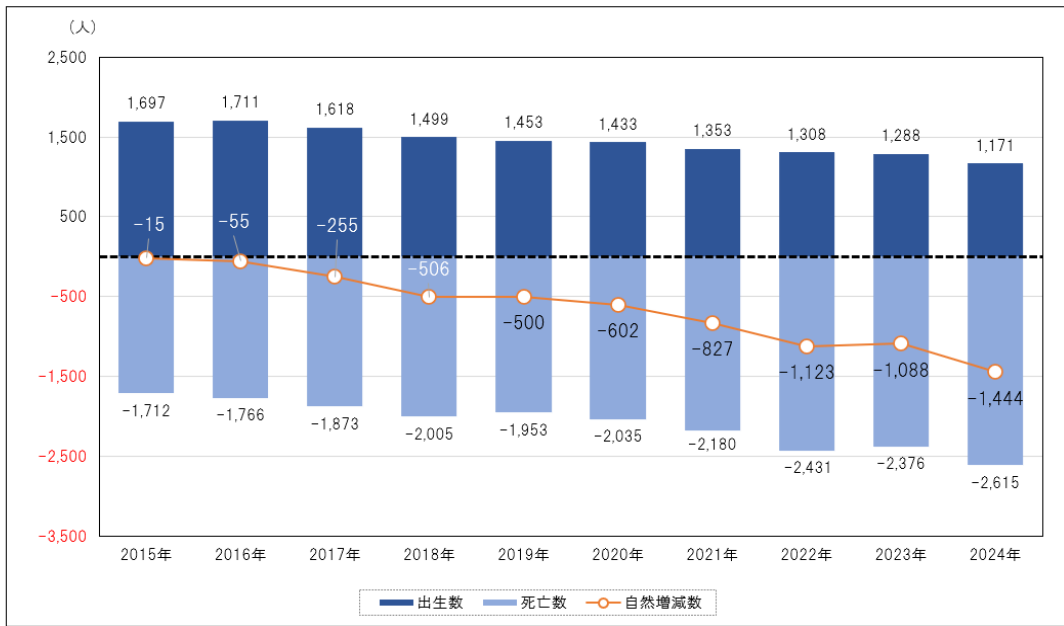


年次	厚木市推計	年少人口 (0-14歳)	生産年齢人口 (15-64歳)	老年人口 (65歳-)	後期高齢者人口 (75歳-)	年少人口割合	生産年齢人口割合	老年人口割合	後期高齢者人口割合	
2020年	R02	223,705	26,176	139,429	58,100	27,905	11.7%	62.3%	26.0%	12.5%
2025年	R07	223,544	23,903	139,953	59,689	34,392	10.7%	62.6%	26.7%	15.4%
2030年	R12	218,983	21,268	135,943	61,772	38,340	9.7%	62.1%	28.2%	17.5%
2035年	R17	213,375	19,956	128,112	65,307	37,935	9.4%	60.0%	30.6%	17.8%
2040年	R22	206,628	19,497	116,689	70,442	37,569	9.4%	56.5%	34.1%	18.2%
2045年	R27	199,535	18,836	108,603	72,096	39,728	9.4%	54.4%	36.1%	19.9%
2050年	R32	192,592	17,625	103,544	71,423	44,420	9.2%	53.8%	37.1%	23.1%
2055年	R37	185,119	16,219	99,919	68,982	46,028	8.8%	54.0%	37.3%	24.9%
2060年	R42	176,388	14,903	95,282	66,204	44,482	8.4%	54.0%	37.5%	25.2%
2065年	R47	166,616	13,880	88,871	63,865	40,642	8.3%	53.3%	38.3%	24.4%
2070年	R52	156,716	13,122	83,599	59,995	37,311	8.4%	53.3%	38.3%	23.8%

出典：厚木市人口ビジョン

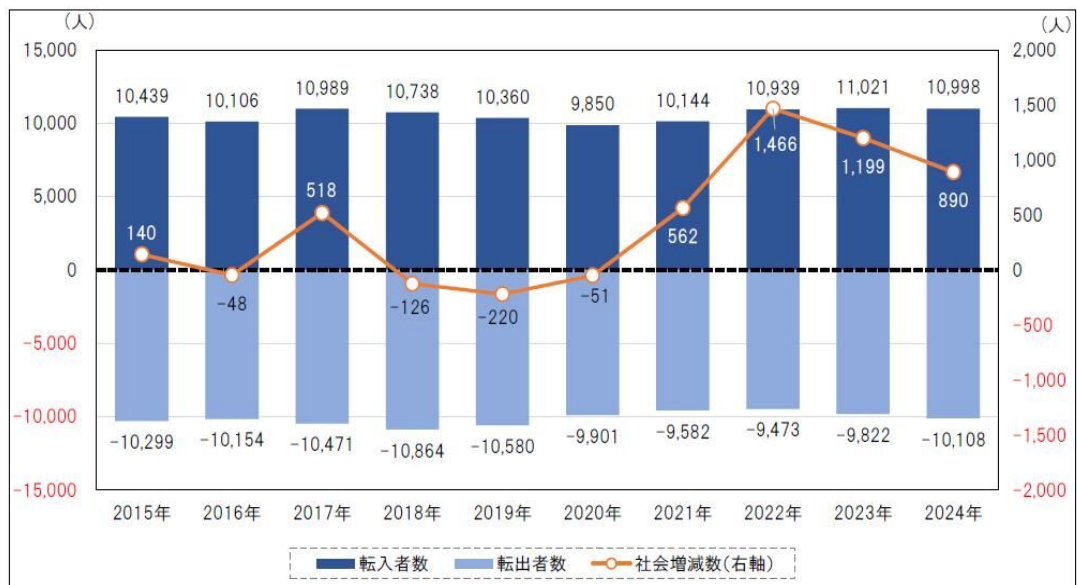
- ・昭和30(1955)年の市制施行以来、人口は着実に増加しましたが、減少局面に突入しています。
- ・生産年齢人口の構成割合は、令和7(2025)年の62.6%から令和32(2050)年には53.8%へと下降することが見込まれています。同期間で年少人口は、約26%の減少が見込まれます。

(2) 出生数・死亡数の推移



- ・年間出生数は直近10年で1,697人から1,171人に減少した一方で、年間死亡数は同期間で1,712人から2,615人に増加しており、平成27(2015)年以降は出生数が死亡数を下回る自然減が拡大しています。

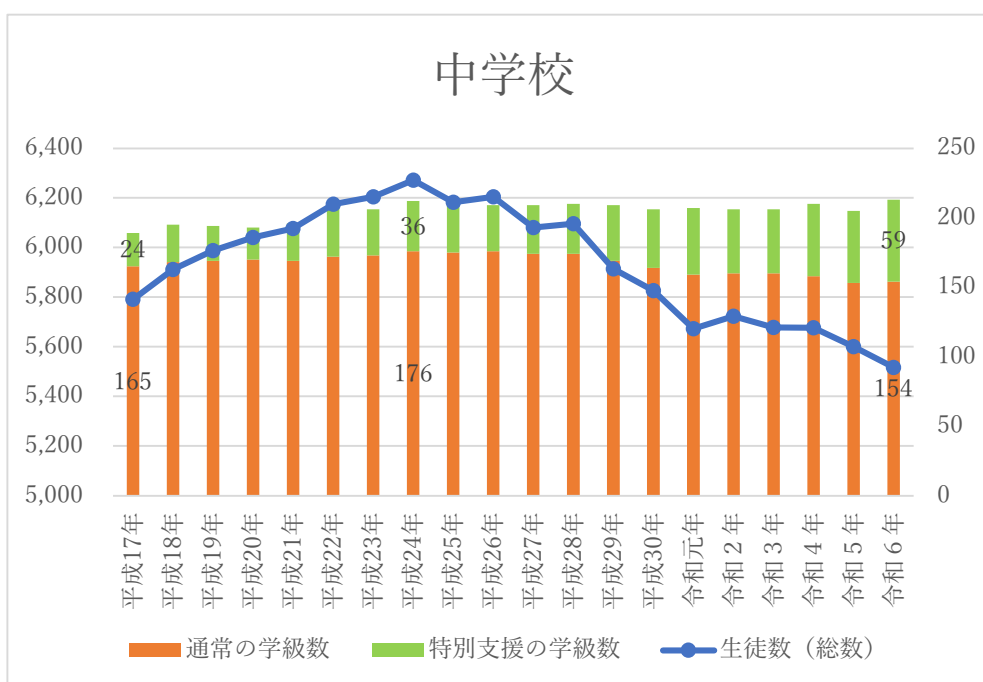
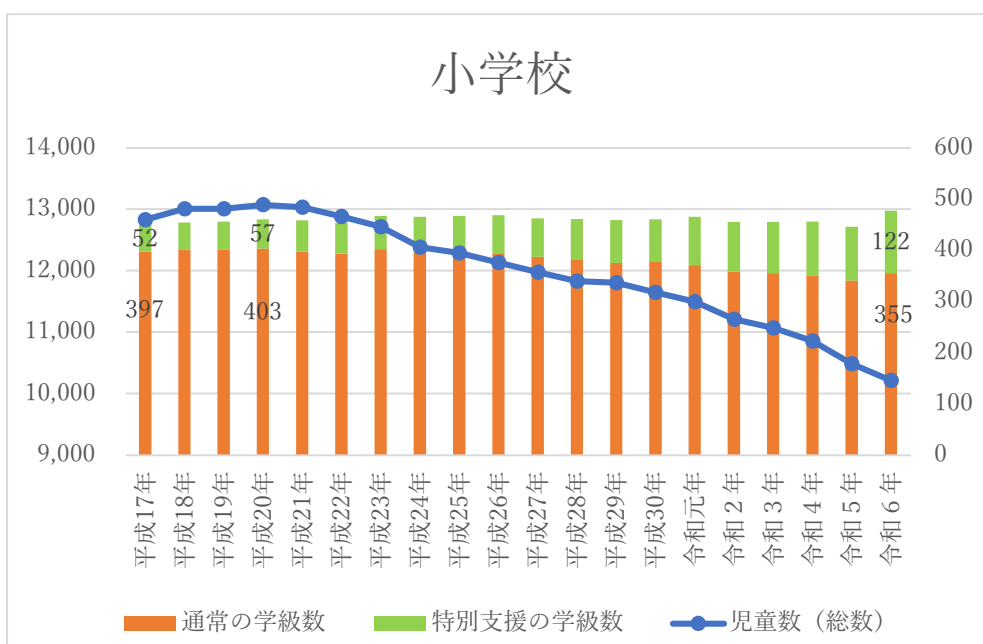
(3) 転入・転出者数の推移



出典：厚木市人口ビジョン

- ・直近10年で転入者数及び転出者数は、おおむね年間1万人程度で推移しています。令和3(2021)年以降は、転入者が転出者を大きく上回る状況が続き、転入超過(社会増)となっています。

(4) 児童・生徒、学級数の推移



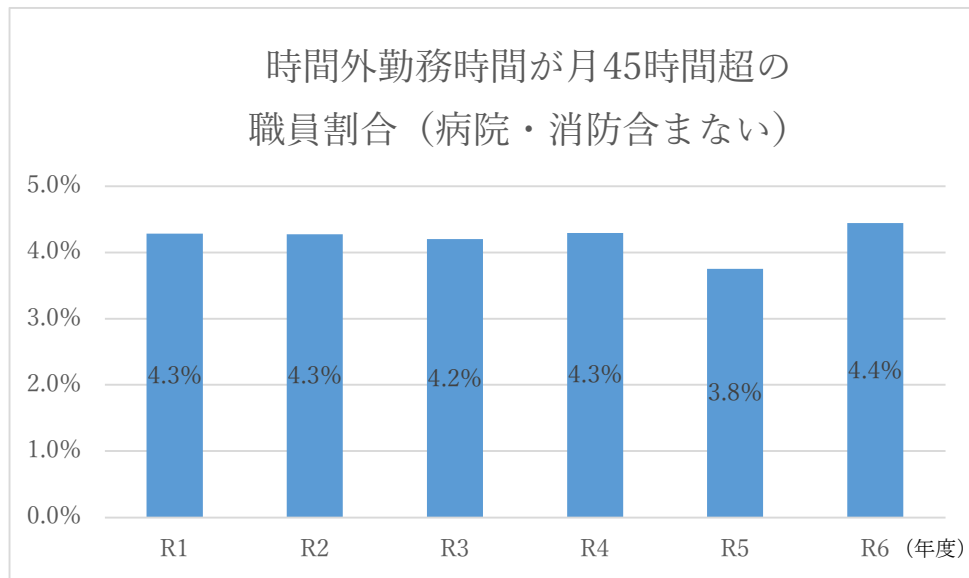
- ・ 小学校の児童数は昭和 57 年に 19,392 人、中学校の生徒数は昭和 62 年に 10,334 人をピークとして記録しました。
- ・ 直近 20 年間では、グラフのとおり、一時的に増加した期間はあるものの、おおむね減少が続いています。
- ・ 学級数の総数は、おおむね小学校が 500、中学校が 200 となっていますが、特別支援の学級数は、いずれも増加傾向にあります。

出典：学務課データを基に行政経営課作成

(5) 時間外勤務時間数の推移

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	令和6年度
183 時間	161 時間	172 時間	192 時間	183 時間	181 時間

※職員 1 人当たりの平均値（管理職は除く）



・元々少ない人数で公務サービスを提供してきましたが、若手・中堅職員が離職すると、公務サービスの担い手がさらに少なくなり、現場の負担は増えてしまいます。

(6) 自己都合退職者の推移

単位：人

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
一般行政職	25 (6)	26 (6)	44 (18)	32 (13)
技能労務職	1 (—)	1 (1)	1 (—)	2 (—)
消防職	3 (1)	6 (3)	5 (2)	7 (4)
医療職	59 (5)	51 (—)	57 (6)	49 (8)
計	88 (12)	84 (12)	107 (26)	90 (25)

※ () 内は、内訳で管理職の人数です。

※ 定年、勸奨、その他死亡等の退職は含みません。

出典：厚木市の人事行政の運営等の状況について

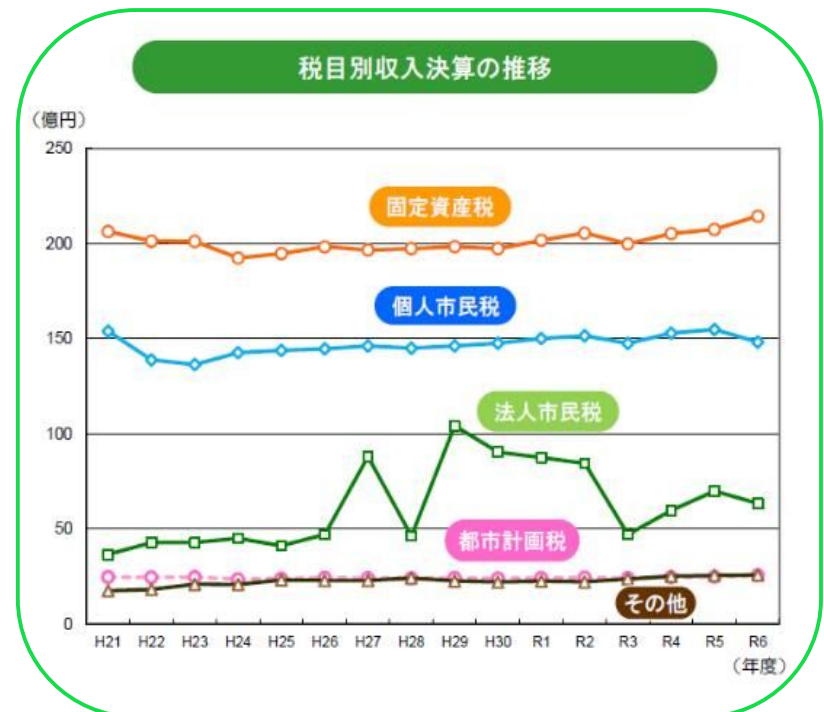
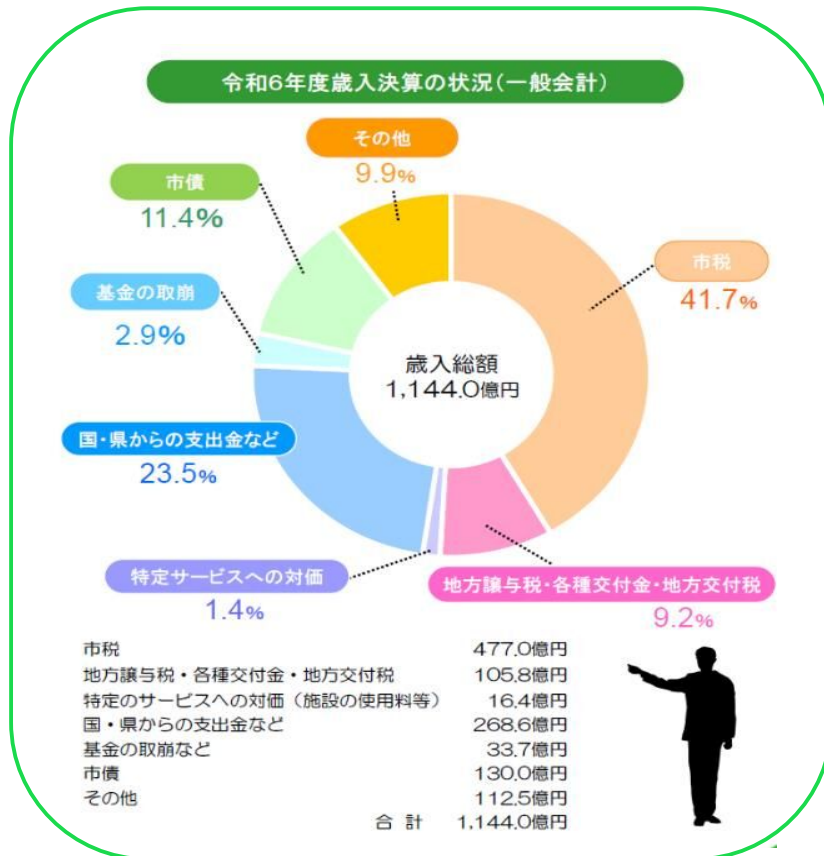
- ・近年の退職理由の特徴として、民間への転職のほか、育児や介護などの家庭の事情で退職せざるを得ない状況を理由とした自己都合退職が見られます。

(7) 年次休暇の取得状況

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
12.9日	12.8日	12.7日	14.2日	13.8日

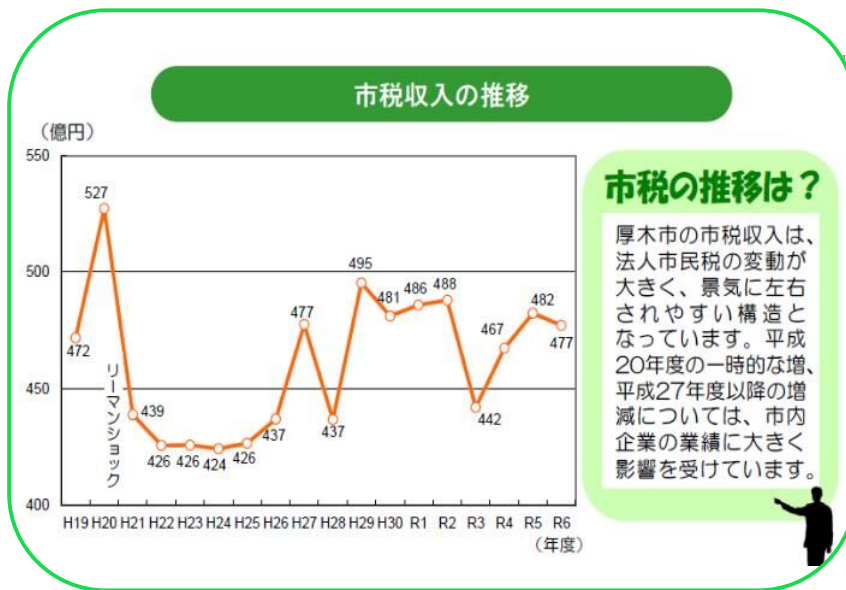
- ・年次休暇については、夏季休暇等の特別休暇とは別に、平均して月に1日程度取得しています。ただし、各部で取得日数には差がある状況となっています。

(8) 歳入内訳



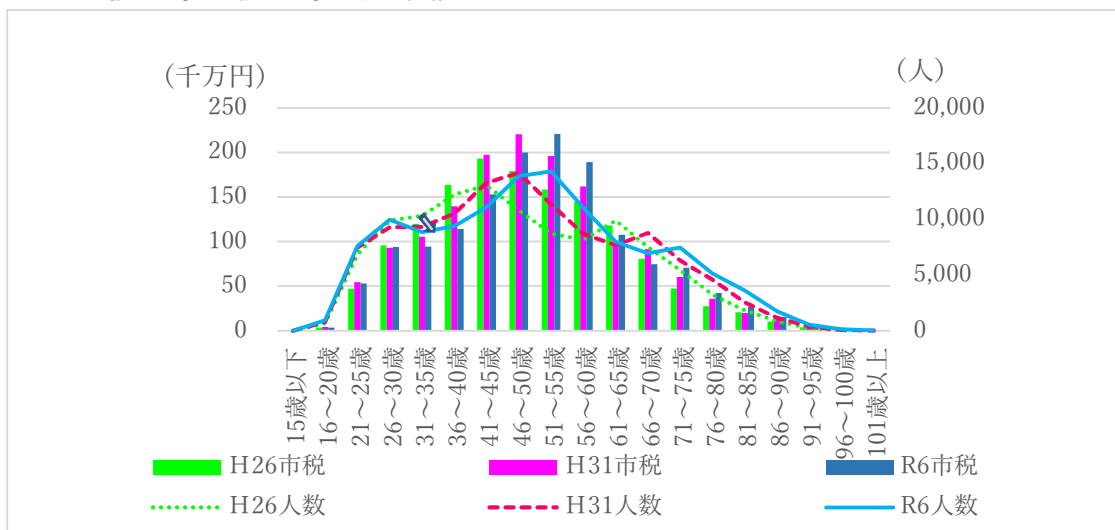
・歳入のうち約4割が市税で、内訳として最も多いのは固定資産税です。次いで個人市民税、法人市民税の順になっています。

(9) 市税収入の推移



- 法人市民税は年度によってばらつきがあり、厚木市の歳入は、景気の影響を受けやすい構造となっています。

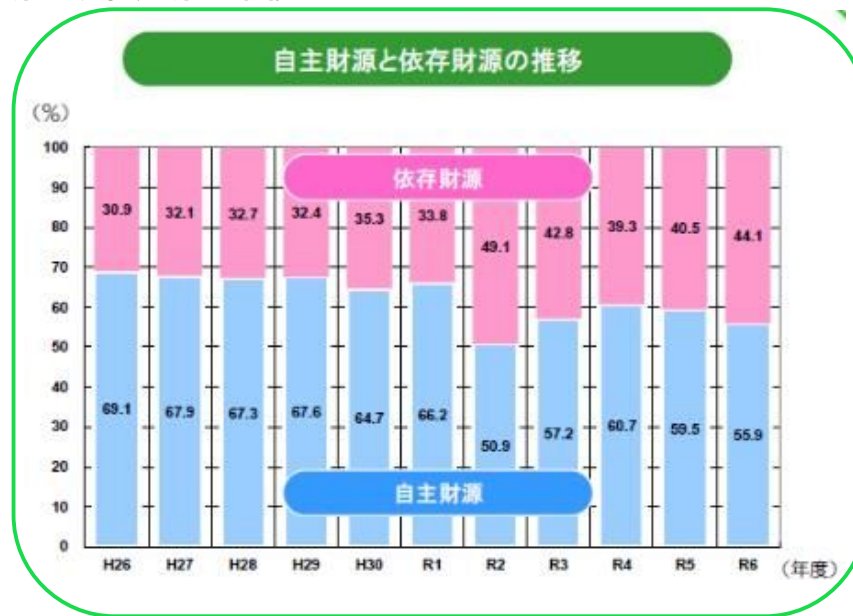
(10) 個人市民税の年代別推移



- 棒グラフ（税額）をみると、税額が最大となる年代は、H26が40代前半、H31が40代後半、R6が50代前半とシフトしています。
- 折れ線グラフ（人数）における最大値についても同様に推移し、また、60代前半と30代で、個人市民税が減少しています。
- 今後、団塊ジュニア世代が退職期を迎える頃（2036年頃※）には、個人市民税の減少が見込まれます。

出典：市民税課データを基に行政経営課作成

(11) 自主財源と依存財源の推移



- 財政運営の自主性と安定性を確保するためには、自主財源の比率の占める割合が高いことが望ましいです。
- 令和2年以前の依存財源は3割台ですが、徐々に依存財源の割合が高くなってきています。

出典：あつぎの財政状況令和7年度版
(令和6年度決算)

(12) 歳出内訳と推移



- ・歳出を目的別にみると、民生費が増加しています。民生費（福祉サービスにかかる経費）は高齢化の進展などにより、平成 20 年度と比較して 238.7 億円増加（約 2.1 倍）しています。
- ・一方で、土木費（道路、公園、河川整備などまちづくりにかかる経費）は、平成 20 年度とおおむね同額ですが、歳出全体に対する割合としては、平成 20 年度と比較して、4.8 ポイント減少しています。
- ・インフラについては、これまで様々な老朽化対策に取り組んできましたが、今後は、予防保全への本格転換など、さらなるインフラメンテナンスの推進が見込まれます。

(13) 市債残高推移



・市債残高については、元利償還金などの支払が将来の大きな財政負担とならないように借入額などを調整したことにより、平成 11 年度をピークに減少傾向でしたが、平成 30 年度から増加に転じました。

(14) ふるさと納税の推移



・令和 6 年度は、寄附額（12.2 億円）が、経費（5.6 億円）と税控除額（8.8 億円）を合わせた額より小さくなり、収支は 2.2 億円のマイナスとなりました。

(15) オンライン化の推進状況（オンライン件数）

(件数)

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
電子申請・届出	67 手続	93 手続	126 手続
	25,948	17,844	19,676
電子入札	586	622	542
入札参加資格審査申請等	5,422	605	5,498

※電子申請・届出は、行政文書公開請求を含みます。

※入札参加資格申請等は、2年に1回、業者登録（更新）があります。