第８次厚木市行政改革大綱
（案）

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）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）持続可能な財政運営　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

（１）将来人口推計　（２）出生数・死亡数の推移　（３）転入・転出者数の推移
（４）児童・生徒、学級数の推移　（５）時間外勤務時間数の推移　（６）自己都合退職者の推移
（７）年次休暇の取得状況　（８）歳入内訳　（９）市税収入の推移
（10）個人市民税の年代別推移　（11）自主財源と依存財源の推移　（12）歳出内訳と推移
（13）市債残高推移　（14）ふるさと納税の推移　（15）オンライン化の推進状況
（16）用語説明

※本文中の「＊」については、27 ページ以降の（16）用語説明を参照してください。

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、委託化や民間の活力導入などに継続的に取り組む事で、行政サービスの向上と事務の効率化を進めてきました。しかし、現代社会は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た。

このような状況下において、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、行政運営においても変化への柔軟な対応を念頭に置き、あらゆる分野で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月には「つながる未来都市-A-T-S-U-G-I-（あつぎ）」を将来都市像に掲げた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、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始め、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推進します。

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であると考えます。

これからの時代を担うこどもや若者たちへ未来をつなぎ、本市の魅力を更に高めていくため、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が、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・効率的な行政運営を実現するため、全庁を挙げて不断の改善を推進するための、今後９年間の行政運営の指針として、「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　月

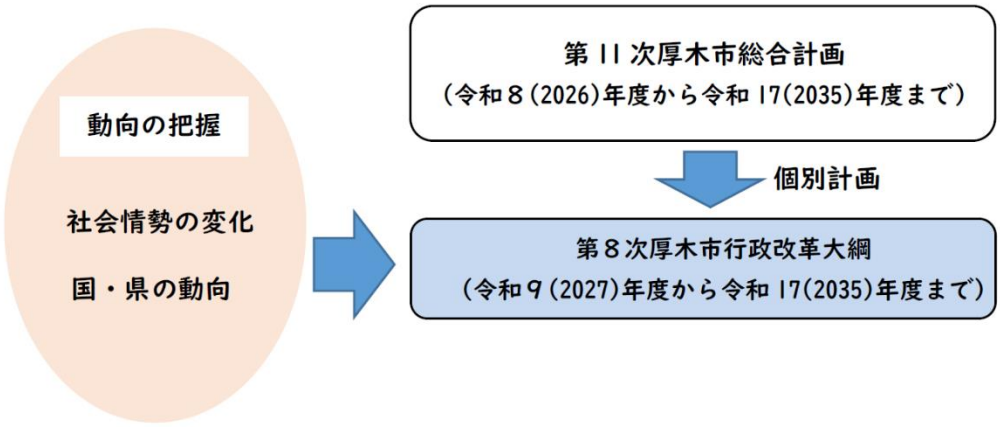
厚木市長　山口　貴裕

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。

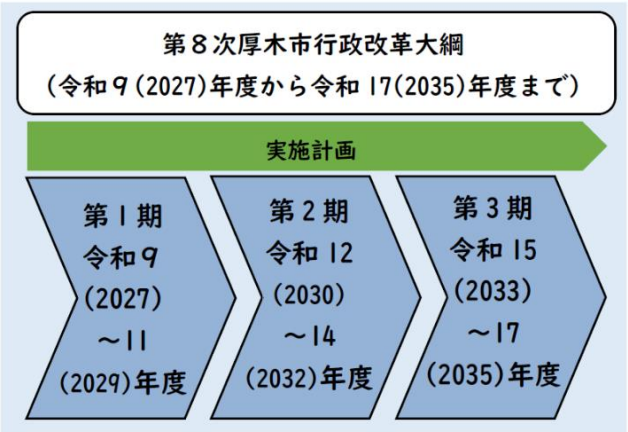


２　計画期間

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。

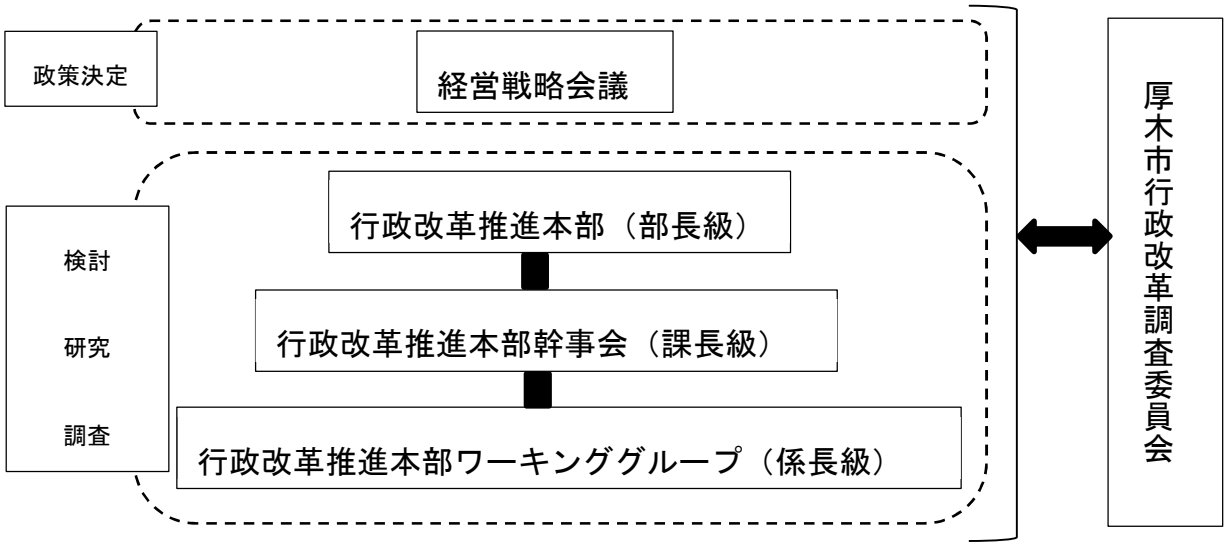
そこで、大綱に紐づいた具体的な取組については、第 11 次厚木市総合計画の最終年度と整合させるため、3 年ごとに区切った「実施計画」（第 1 期～第 3 期）を別に定め、状況の変化や市民のニーズをしっかり捉えながら進めるとともに、必要に応じて見直しを行い、柔軟に対応していきます。



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、実施計画の進捗状況及び効果については、附属機関である「厚木市行政改革調査委員会」において、定期的に点検・評価等を行います。その結果を踏まえ、社会情勢の変化や進捗状況に応じて大綱や実施計画を積極的に見直し、より効果的な計画となるよう取り組みます。



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、昭和 60（1985）年度の第１次行政改革以降、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。

歴代の行政改革大綱とその主な基本方針は以下のとおりです。

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）	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　ｵﾌｨｽｵｰﾄﾒｰｼｮﾝ（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）	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）	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）	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）	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）	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）	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

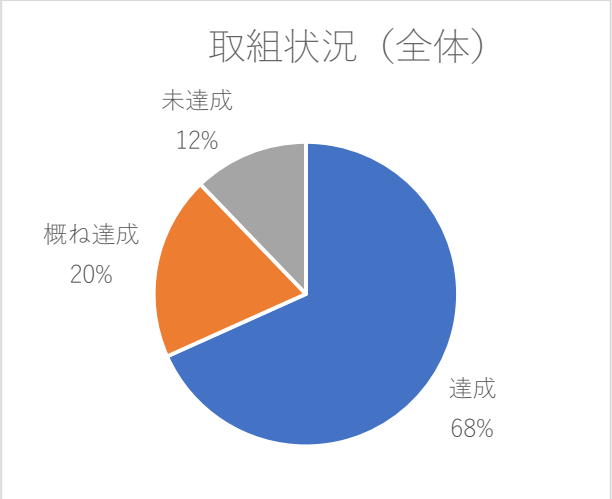
第３章　第７次行政改革の成果と課題

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、効果的・効率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、全体では約 88%が目標を達成し順調な進捗状況となっています。

令和７年度取組状況（全体）

重点項目	成果指標設定項目	目標達成 100%以上	概ね達成 80%以上 100%未満	未達成 80%未満	目標達成、概ね達成の割合
①強くしなやかな組織をつくる	21 項目	15 項目	5 項目	1 項目	95.2％
②強い財政基盤を確立する	12 項目	6 項目	2 項目	4 項目	66.7%
③市民協働により公共サービスを向上させる	8 項目	7 項目	1 項目	0 項目	100.0%
合　計	41 項目	28 項目	8 項目	5 項目	87.8%



令和７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（20 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	167 時間（175 時間）
	男性育休取得率	92.0%（85.0%）
	電子契約の導入率	約 30%（30%）
	オンライン申請可能な行政手続数	156 件（90 件）
未達成指標（１項目）	職員採用試験申込者数	778 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（８項目）※抜粋	広告料収入（現物納付を除く）	17,772 千円（15,000 千円）
	各債権の収納率	98.1%（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）	16 件（15 件）
未達成指標（４項目）	事務事業評価により事業の縮小・廃止を検討した事業数	１事業（２事業）
	ネーミングライツ導入数（累計）	２件（４件）
	設備投資額	161,099 千円（290,000 千円）
	現本庁舎敷地跡地等の取組に対する市民への意見聴取の機会	０回（６回）

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（８項目）※抜粋	市民協働提案事業の実施件数	７件（６件）
	協定に基づく企業との連携数（累計）	６件（３件）
	使用料見直し検討の進捗状況	使用料改正に向けた手続き及び使用料改正（使用料改定に向けた手続）※

※見直しの結果、13 施設の使用料等が改定となりました。

【主な成果】

・男性職員の育児休暇取得率は、目標値 85%に対して 92.0%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。
・オンライン申請可能な行政手続数は、目標値 90 件に対して 156 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 17,772 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し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】

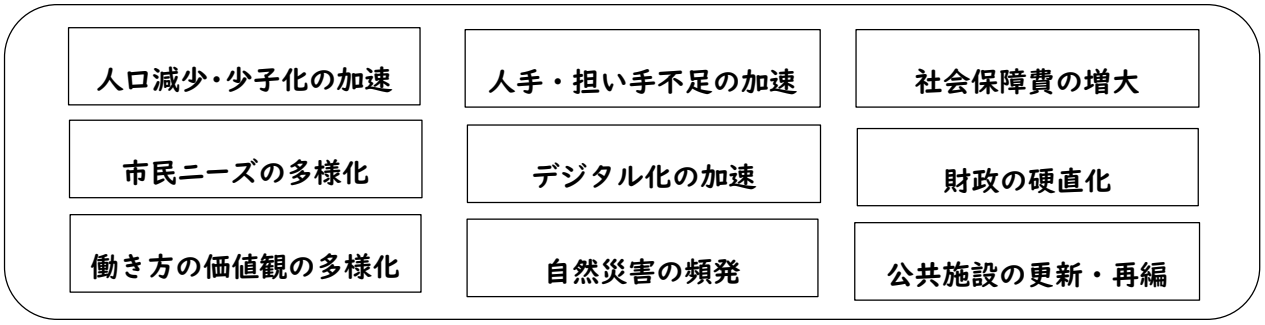
・職員採用試験申込者数は、目標値 1,000 人に対して 778 人となっており、人材確保は重要な課題となっています。
・業務が多岐に渡り長時間勤務につながりやすいことから、ワーク・ライフ・バランス*の向上に向けた取組や、柔軟な働き方ができる制度の導入などが求められます。
・行政に対する市民ニーズが高まる一方、社会保障費等の扶助費が増加しており、今後、更に義務的経費の増大が見込まれ、財政の硬直化が危惧されます。
・職員や財源などの限りある経営資源で、刻々と変化する環境に対応するため、事業の選択と集中やスクラップ・アンド・ビルド*、総合的な視点から政策の優先度を明らかにするなど、いかに効果的かつ効率的な行財政運営をしていくか、今後は更に求められます。
・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、市民や地域団体を始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始め、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は次のとおりです。

特筆すべき大きな環境変化



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五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運営

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果的かつ効率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の活用による業務効率化を図るなど、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急速な進展や働き方の多様化を踏まえ、本大綱では、社会の変化に後れを取ることなく、従来の仕組みを見直し、時代の変化に即した行政の再構築を進めます。この再構築は、新たな価値を創出するために、限られた財源を有効活用することを主眼とし、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として推進します。

なお、本大綱の重点的な目標としては、次の四つの項目とします。

	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みます。
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章に掲げる四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*:Business Continuity Plan）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）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*：Business Process Re-engineering）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*を更に活用し、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みます。

3　健全で安定した財政基盤の確立

（1）持続可能な財政運営

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、将来を見据えた計画が不可欠であるため、中長期の財政シミュレーションを活用します。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みます。

（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、効率性など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始め、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

市有財産を活用したネーミングライツなどの推進を図るとともに、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いかしながら、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　民間活力を活用した事業の創出

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、規模の小さい施設に対象を絞った「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、観光面や防災力の強化での魅力の向上など、県央やまなみ地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。

	重点目標	実施項目	取組項目
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）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）持続可能な財政運営	ア　中長期の財政シミュレーション
		（２）歳入の確保	ア　持続可能な財政基盤の構築
			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　民間活力を活用した事業の創出
		（３）広域連携の推進	ア　更なる広域連携の推進

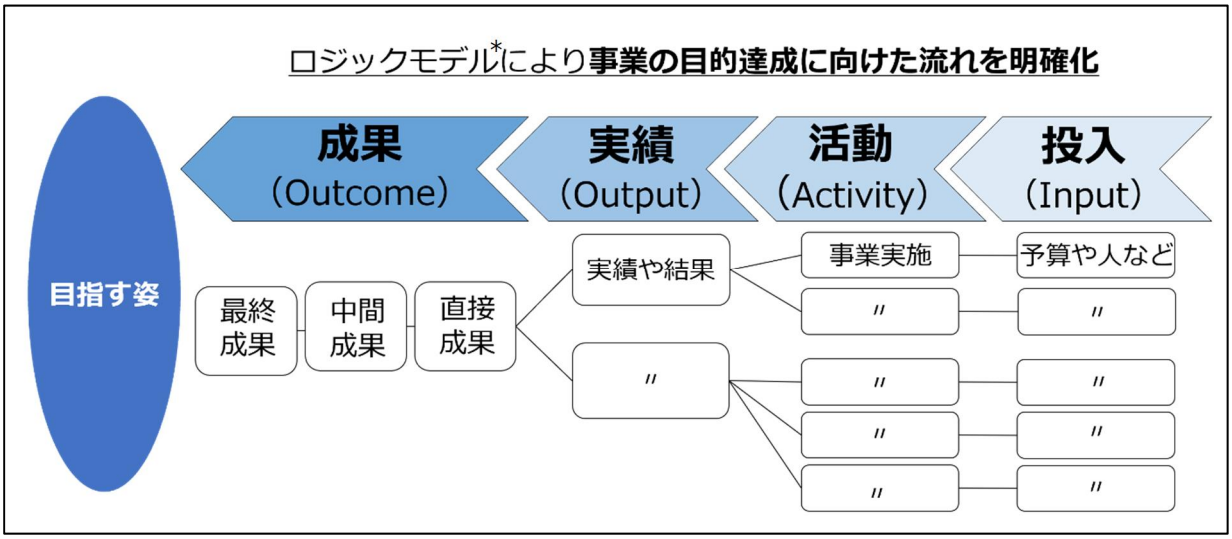
第９章　成果指標の設定

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、次の二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（Activity）、実績（Output）、成果（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。



<table>
<tr><th>改革全体 KPI*（例）</th><th>重点目標</th><th>個別 KPI*（例）</th></tr>
<tr><td rowspan="4">・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</td><td>1
職員能力・
組織力の向上</td><td>・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</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2
市民サービスの
質の向上</td><td>【市民の利便性の向上】
・手続のための来庁者数の減</td></tr>
<tr><td>【職員の業務効率化】
・時間外勤務時間の削減
・業務プロセスの見直し　など</td></tr>
<tr><td>3
健全で安定した
財政基盤の確立</td><td>・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</td></tr>
<tr><td>4
多様な主体との
協働・共創*</td><td>・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</td></tr>
</table>

第 10 章　成果検証及び取組の公表

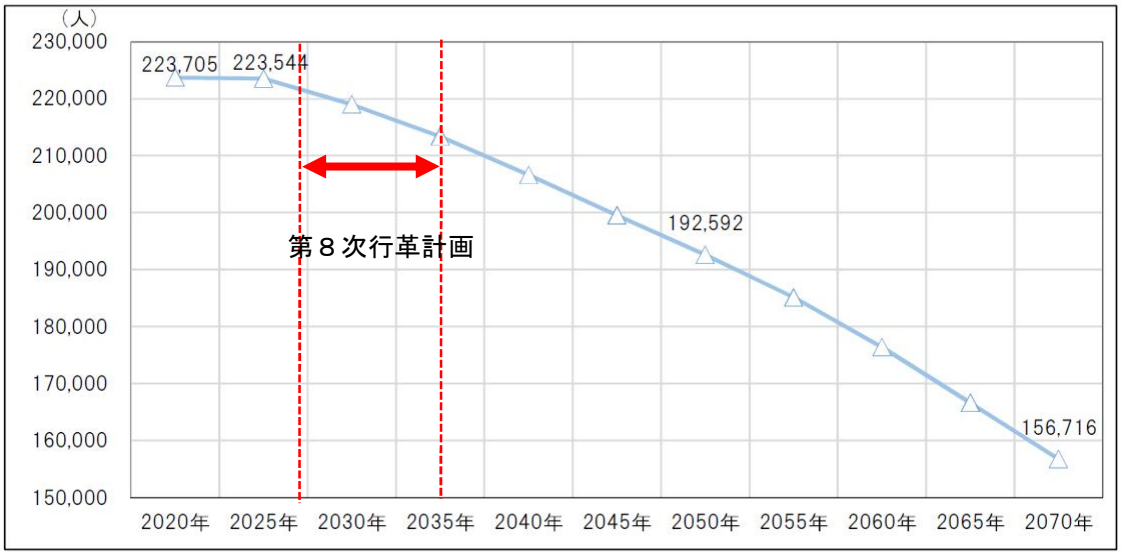
第 9 章に掲げる個別 KPI*と改革全体 KPI*については、別に定める実施計画において検討していくこととしますが、組み合わせて設定することで、改革の進捗状況や効果を定期的に確認し、達成状況を検証可能とする仕組みとします。

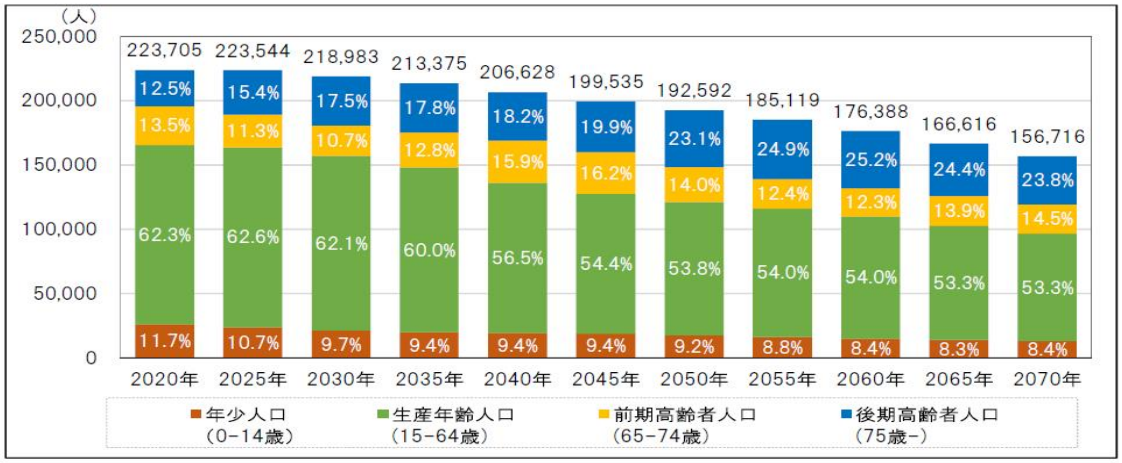
また、取組状況を定期的に確認するとともに、広報紙や市ホームページ等を通じて公表することで透明性を高め、改革を推進します。

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、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



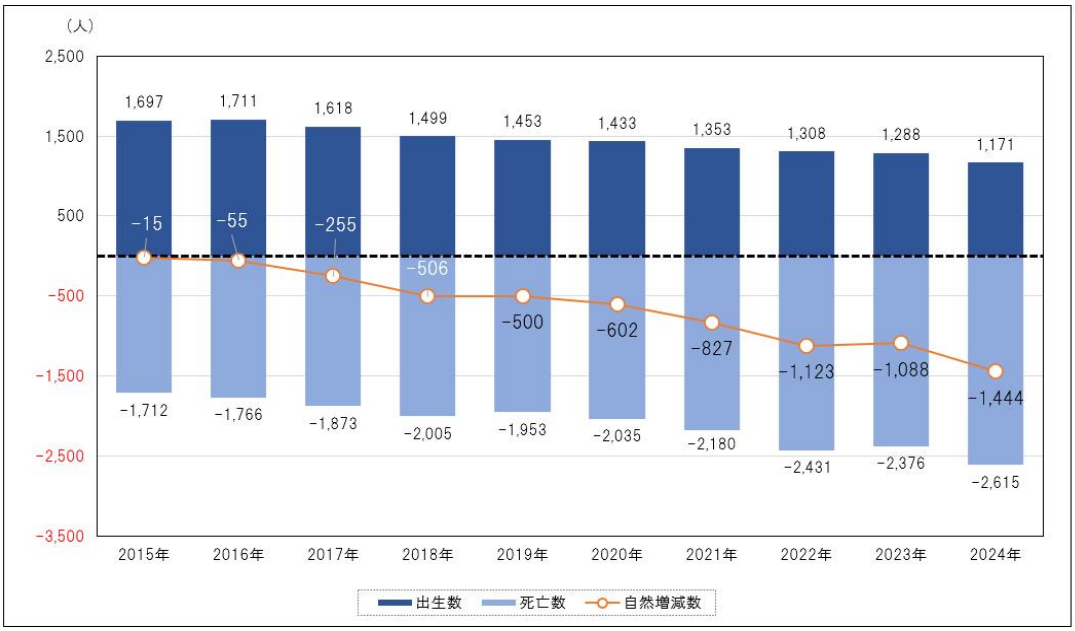


年次		厚木市推計	年少人口（0-14歳）	生産年齢人口（15-64歳）	老年人口（65歳-）	後期高齢者人口（75歳-）	年少人口割合	生産年齢人口割合	老年人口割合	後期高齢者人口割合
2020年	R02	223,705	26,176	139,429	58,100	27,905	11.7%	62.3%	26.0%	12.5%
2025年	R07	223,544	23,903	139,953	59,689	34,392	10.7%	62.6%	26.7%	15.4%
2030年	R12	218,983	21,268	135,943	61,772	38,340	9.7%	62.1%	28.2%	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。

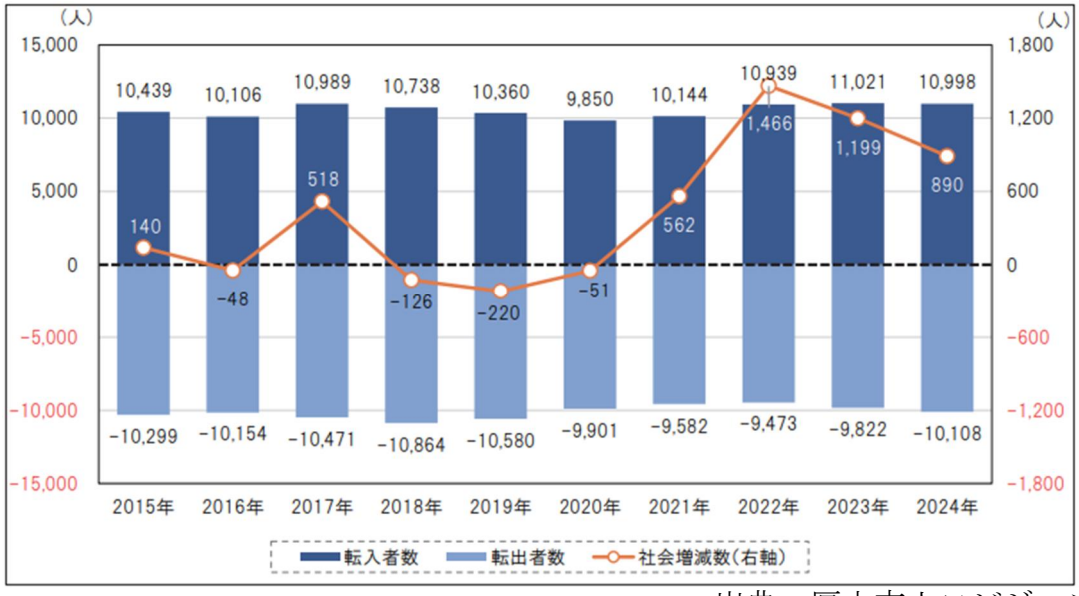
（２）出生数・死亡数の推移



出典：厚木市人口ビジョン

・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。

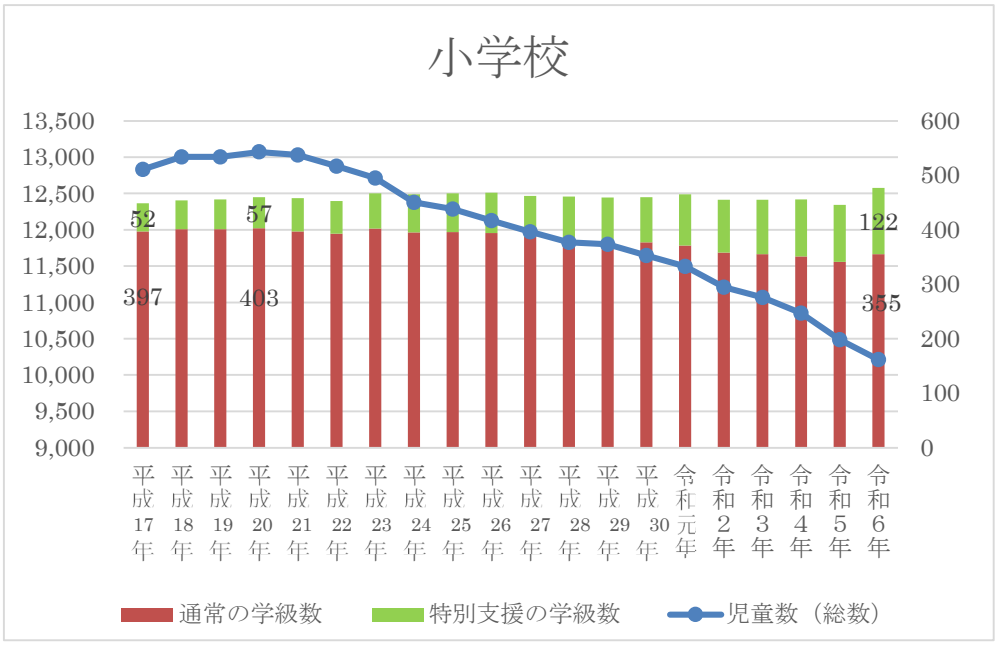
（３）転入・転出者数の推移

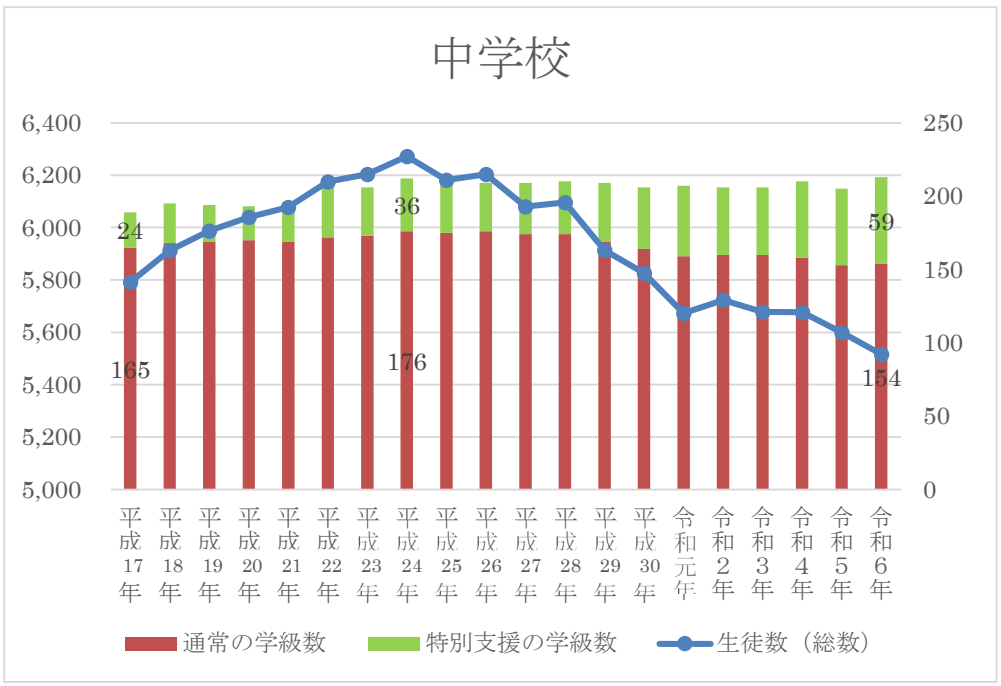


出典：厚木市人口ビジョン

・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





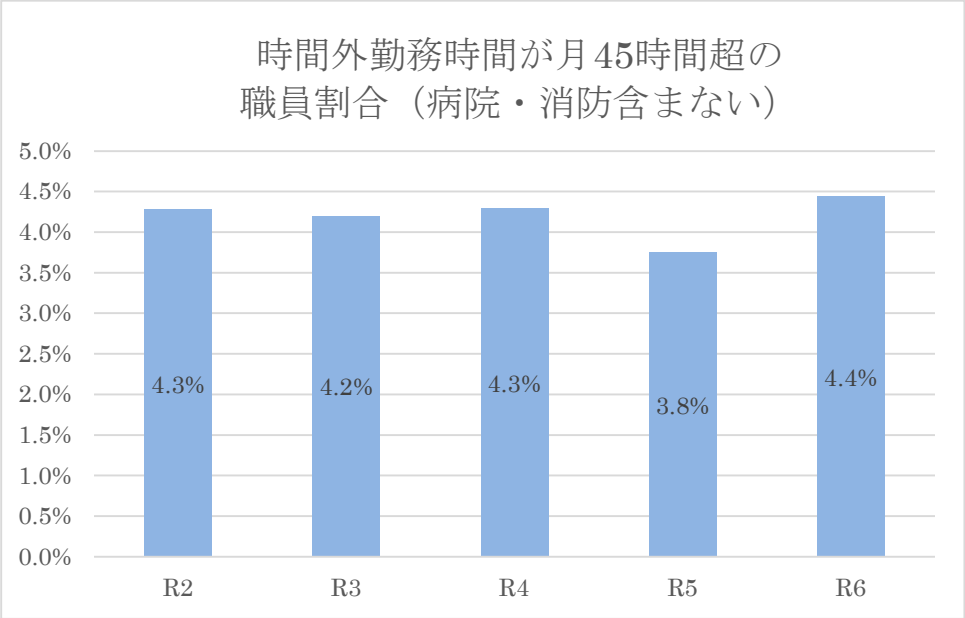
出典：厚木市作成

- 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。

（５）時間外勤務時間数の推移

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
161 時間	172 時間	192 時間	183 時間	181 時間

※職員 1 人当たりの年間平均値（管理職は除く）



出典：厚木市作成

- 職員１人当たりの年間平均時間外勤務時間数は、コロナ禍にあたる令和２年度から３年度にかけては、一時的な減少がみられますが、令和４年度以降は各年度 180 時間以上となっています。
- 月 45 時間を超える職員の割合も、各年度で約４％前後となっており、一部の職員に業務が集中する状況が継続していると考えられます。

（６）自己都合退職者の推移　　単位：人

	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
一般行政職	23（8）	25（6）	26（6）	44（18）	32（13）
技能労務職	2（―）	1（―）	1（―）	1（―）	2（―）
消防職	6（2）	3（1）	6（1）	5（2）	7（4）
医療職	53（7）	59（5）	51（―）	57（6）	49（8）
計	84（17）	88（12）	84（7）	107（26）	90（25）

※（　）内は、内訳で管理職の人数です。

※ 定年、勧奨、その他死亡等の退職は含みません。

出典：厚木市作成

・自己都合退職者の合計は、90 人から 100 人前後で推移しており、特に「医療職」や「一般行政職」の割合が相対的に高く、担い手の確保や働きやすい職場環境づくりが必要と考えられます。

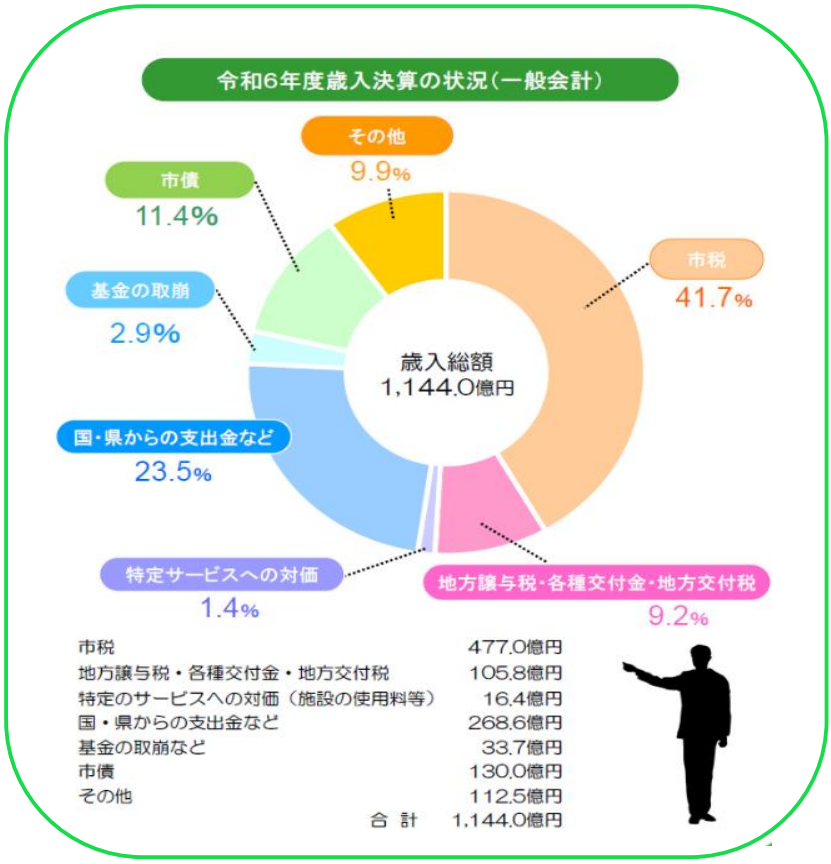
（７）年次休暇の取得状況

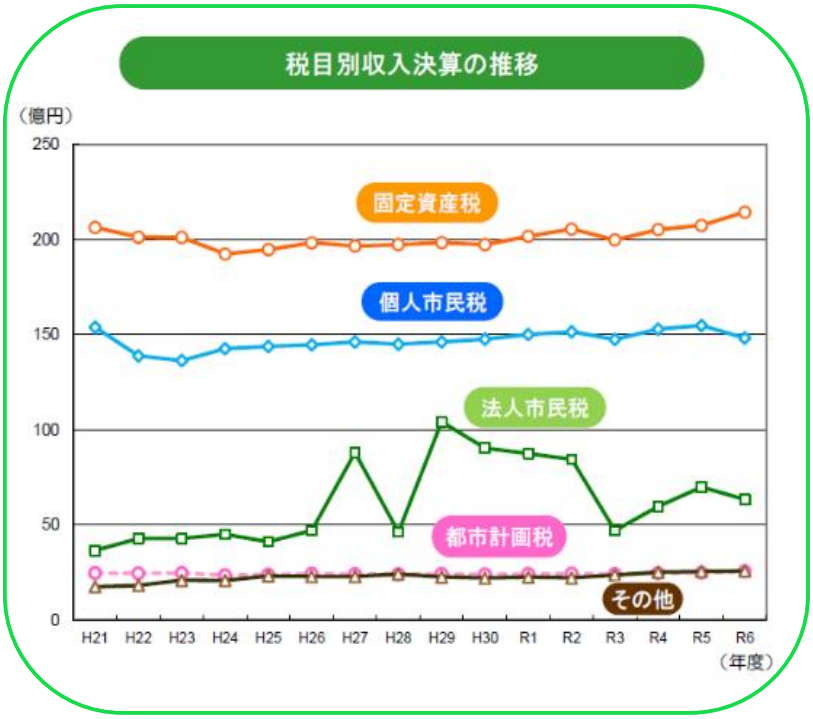
令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度
12.9 日	12.8 日	12.7 日	14.2 日	13.8 日

出典：厚木市作成

・職員 1 人当たりの年次休暇の平均取得日数は、令和２年度から４年度までは 12 日台でしたが、令和５年度以降は増加しています。この推移から、近年の働き方改革の推進や、職場全体で休暇を取得しやすい環境づくりが徐々に浸透しつつある状況が見受けられます。
・年間付与日数（最大 20 日）に対しては更なる休暇取得の余地があることから、ワーク・ライフ・バランス*の更なる向上に向けて、今後もより一層の取得促進を図っていく必要があると考えられます。

（８）歳入内訳

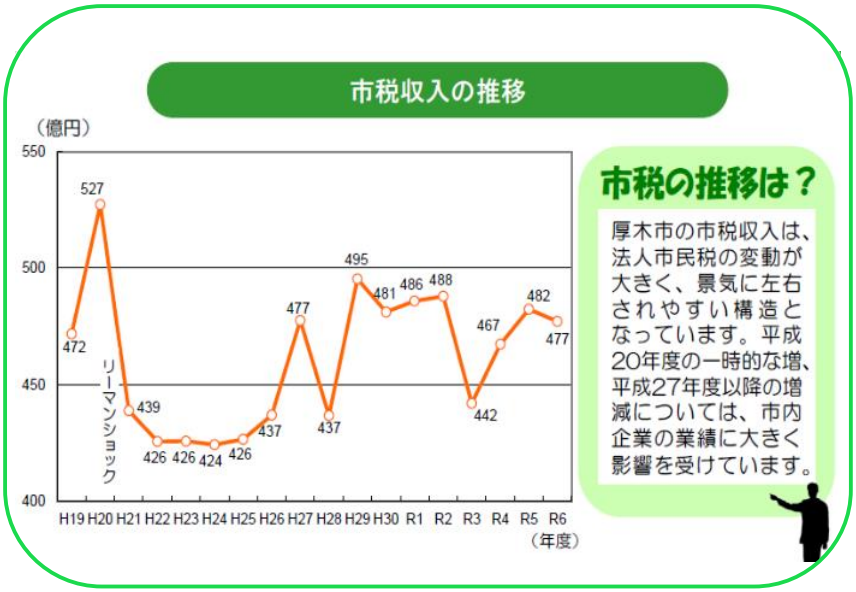




出典：あつぎの財政状況令和７年度版（令和６年度決算）

・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。

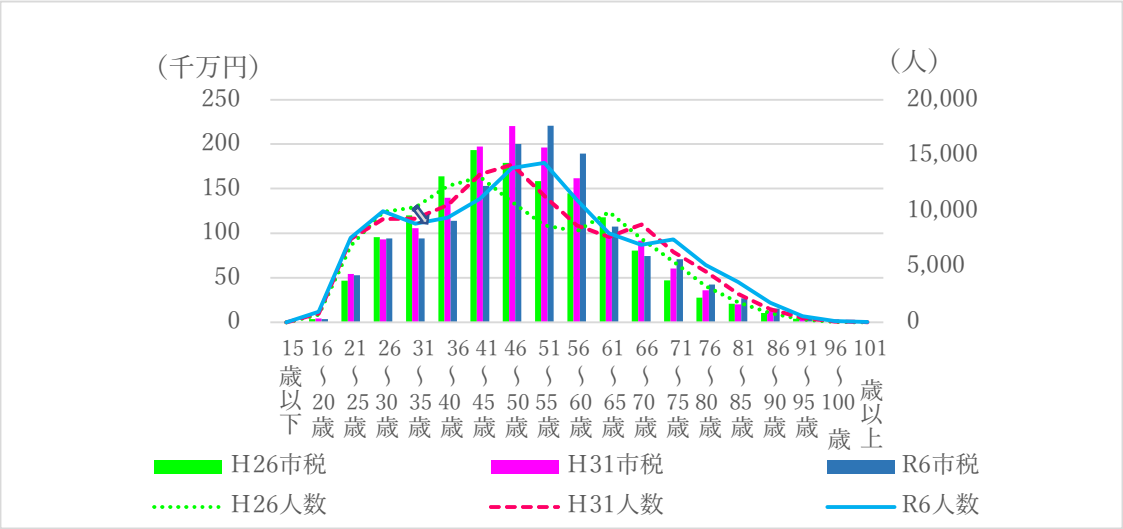
（９）市税収入の推移



出典：あつぎの財政状況令和７年度版（令和６年度決算）

・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



出典：厚木市作成

・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。

（11）自主財源と依存財源の推移



出典：あつぎの財政状況令和７年度版（令和６年度決算）

・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。

（12）歳出内訳と推移



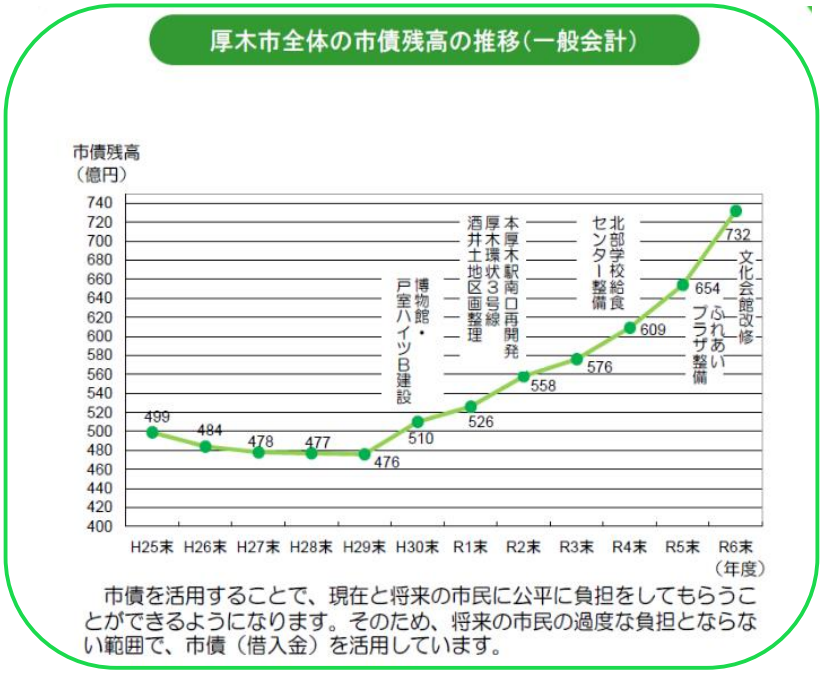
歳出目的別経費　（単位：億円）

歳出の種類	H20	H25	H30	R5	R6
総務費	128.0	84.8	130.4	131.6	170.5
民生費	203.0	269.6	331.4	399.7	441.7
土木費	124.0	106.8	129.1	114.8	124.2
教育費	88.5	70.8	85.0	95.4	98.5
公債費	73.2	63.9	57.7	51.7	54.7
その他	147.6	149.0	155.6	223.3	198.5
合　計	764.3	744.9	889.2	1,016.5	1,088.1

出典：あつぎの財政状況令和７年度版（令和６年度決算）

・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、更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



出典：あつぎの財政状況令和７年度版（令和６年度決算）

・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



（単位：億円）

区分	R1	R2	R3	R4	R5	R6
寄附額	11.4	10.2	9.9	14.4	10.7	12.2
経費	▲ 5.4	▲ 4.7	▲ 4.3	▲ 6.8	▲5.0	▲5.6
税控除額	▲ 3.3	▲ 4.4	▲ 5.8	▲ 6.9	▲7.8	▲8.8
差引	2.7	1.1	▲ 0.2	0.7	▲2.1	▲2.2

出典：あつぎの財政状況令和７年度版（令和６年度決算）

・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。

出典：厚木市作成

（16）用語説明

用語	解説
ワーク・ライフ・バランス	仕事と私生活のバランスが取れ、どちらも充実している状態
ＢＣＰ	Business Continuity Plan の略称。災害・事故で被害を受けても、重要業務をなるべく中断させず、中断してもできるだけ早急に（あるいは、許容される中断時間内に）復旧させる「業務継続」を戦略的に実現するための計画
ＡＩ	Artificial Intelligence の略称。人間の知的ふるまいの一部をソフトウェアで人工的に再現したもの
ＢＰＲ	Business Process Re-engineering の略称。目標を達成するために、既存の業務内容や組織構造、業務フローを再構築すること。
スクラップ・アンド・ビルド	既存の制度、施設、事業などを廃止・見直し、その上で新たに別のものを作り変えることで、より効率的・効果的な運営や、時代の変化に対応した最適化を図る考え方
ＤＸ	Digital Transformation の略称。「デジタルによる変革」を表す。デジタル技術によって、人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させること。
県央やまなみ協議会	県央やまなみ地域の５市町村（厚木市、秦野市、伊勢原市、愛川町及び清川村）に、神奈川県や民間企業、大学等がオブザーバーとして参加し、広域観光圏の確立や地域高規格道路の整備促進など、自治体の枠を超えて、多様な地域課題の解決を図る広域的な協議体

県央相模川サミット	相模川流域に位置する６市町村（厚木市、相模原市、海老名市、座間市、愛川町及び清川村）と、オブザーバーである神奈川県が連携し、河川の保全活用や災害対策など、共通の地域課題の解決を図る広域的な協議体
フレックスタイム制	職員が、日々の始業時間や終業時間を、あらかじめ決められた範囲内で自由に選択できる制度
エンゲージメント	組織と従業員が互いに信頼し、協力し合うことで、従業員が組織の目標達成に貢献しようと自発的に努力する意欲や、組織に対する貢献意識、愛着
ＰＦＳ	Payment for Success の略称。行政が民間事業者に業務を委託する際、単に事業を行うことに対して費用を支払うのではなく、事業の成果や達成度合いに応じて報酬を支払う仕組み。より効果的な事業実施を促すことを目的とするもの
共創	特定の目的や課題に対し、多様な主体がそれぞれの知識や経験、資源を持ち寄り、協力しながら新しい価値や解決策を生み出すこと。
スモールコンセッション	地方公共団体が所有する公共施設などの運営を民間事業者に委託するコンセッション方式、指定管理、賃貸借などのうち、比較的小規模な施設や事業に適用されるもの
フロントヤード	行政サービスにおいて、住民と直接接する窓口業務や、申請受付、相談対応など、住民が直接利用するサービス提供の最前線
バックヤード	行政サービスにおいて、住民と直接接することはないものの、フロントヤードを支えるための内部業務や、企画立案、人事、経理など、組織の運営や基盤を支える部門や業務
ＫＰＩ	Key Performance Indicator の略称。目標を達成するための取組の進捗状況を定量的に測定するための指標
ロジックモデル	事業や政策がどのような投入（資源）から始まり、どのような活動が行われ、それによってどのような短期的な成果（アウトプット）が生じ、最終的にどのような長期的な成果（アウトカム）や目標達成に繋がるかを、因果関係に基づいて体系的に示した図や枠組み

第８次厚木市行政改革大綱（案）
令和８年　月策定

厚木市　企画部　行政経営課
〒243-8511　厚木市中町３丁目１７番１７号
電　話　（０４６）２２５－１５１１（代表）
ＵＲＬ　http://www.city.atsugi.kanagawa.jp/