

木津川市長 谷口 雄一 様

木津川市行財政改革推進委員会
会 長 新 川 達 郎



外部評価に対する令和 7 年度中間報告について

「第 4 次行財政改革行動計画（2023～2028 年度）の進捗状況」について、当委員会において令和 7 年度の評価対象として決定した 4 つの項目に対して、令和 7 年 10 月 21 日と令和 7 年 11 月 14 日の両日、当委員会を開催し外部評価を実施しました。

評価にあたっては、対象項目にかかる市の評価に対して、提出された資料に基づき、「目標設定」、「取組実績」、「取組効果」、「今後の方向性」の 4 項目に応じた妥当性や有効性、適切なプロセスと、最適化の視点に基づく効果の有無を確認し、幅広い観点から担当課ヒアリングを通じて総合的に判定したものです。

ここに、当委員会の評価結果について、下記のとおり報告しますので、今後の行動計画の進捗に最大限に反映させ、更なる改革に取り組んでください。

記

■ 外部評価結果

戦略番号	33	実現戦略名	ガイドラインの策定による適正かつ効果的な補助制度への転換
担当課	デジタル推進課		
内部評価	取組進捗度 (定性評価)	○	計画に定めた目標を達成した。
	達成度 (定量評価)	定量評価に係る指標設定等なし。	
	総合評価	B : 概ね進捗 (一定の成果)	
市の内部評価に対する 委員会評価		適当な評価	

戦略番号	36	実現戦略名	公共事業・大規模事業の平準化				
担当課	財政課						
内部評価	取組進捗度 (定性評価)	○ 計画に定めた目標を達成した。					
	達成度 (定量評価)	定量評価に係る指標設定等なし。					
	総合評価	B：概ね進捗（一定の成果）					
市の内部評価に対する 委員会評価		適当な評価					

戦略番号	10	実現戦略名	職員の成長と活躍を支える組織体制の構築と人員配置の最適化					
担当課	人事秘書課、学研企画課							
内部評価	取組進捗度 (定性評価)	○ 計画に定めた目標を達成した。						
	達成度 (定量評価)	仕事の量的負担にストレスを感じている職員（偏差値）						
		R4	54	R5	53	R6	53	B評価
		決算額に占める総人件費の割合（％）						
	R4	15	R5	15.6	R6	16.5	B評価	
	仕事に働きがいを感じている職員の割合（％）							
R4	80.2	R5	77.1	R6	78.5	B評価		
総合評価	B：概ね進捗（一定の成果）							
市の内部評価に対する 委員会評価		適当な評価						

戦略番号	11	実現戦略名	部局横断による課題解決力と対応力の強化				
担当課	危機管理課・学研企画課						
内部評価	取組進捗度 (定性評価)	○ 計画に定めた目標を達成した。					
	達成度 (定量評価)	災害対応研修・訓練実施数（回）					
		R4	4	R5	4	R6	24
総合評価	A：良好に進捗（大きな成果）						
市の内部評価に対する 委員会評価		適当な評価					

第4次木津川市行財政改革行動計画の進捗状況に対する市の評価に対して、提出された資料に基づき、所管部局から聴取し外部評価を実施した結果について、中間報告を行うにあたり次のとおり意見を付します。

□実現戦略33 ガイドラインの策定による適正かつ効果的な補助制度への転換 【担当課：デジタル推進課】

市の内部評価に対して、当委員会としては「適当な評価」としました。

補助金に対する市の考え方や手続き等を整理し、検証・見直しを継続的に実施していくための統一的な指針である「補助金等交付ガイドライン」を策定したこと、令和6年度よりガイドラインに基づく評価と結果公表を行い、補助制度の透明性向上に寄与したことは、評価します。

補助金の適正化は、単に既存補助金の削減を進めるものではなく、社会情勢等により変化する市民ニーズに即した補助制度を提供できる環境の構築を目的とすることから、ガイドライン基準に不適合と判断されたものについては、確実な見直しにつながるよう進捗管理を図ってください。

一方で、ガイドラインには、終期の設定による検証サイクルが定められているものの、終期到来時の継続や廃止、縮減、統合等の具体的な判断基準が示されていないこと、また、市の内部機関による審議・決定とされていることから、大きな改革が図られないことが危惧されます。更なる補助金の適正化に向け、見直しガイドラインの新規策定及び外部有識者や市民などの第三者に対する意見聴取を検討するなど、実効性のある対策に着手してください。なお、補助金の廃止・縮減等を決定した際には、交付団体等の自主運営の妨げとならないよう、自立に向けた丁寧な対応など、十分な配慮を行ってください。

加えて、今後、補助制度を見直していくにあたり、電子申請を取り入れるなど、市及び申請者双方の事務負担軽減に繋がるような工夫も期待します。

最後に、補助金の原資は市民の税金であることを再度認識し、所期の目的を達成したものは終期を待たず速やかに廃止するとともに、見直しによる効果が分かる指標の設定や補助金額の経年比較データ等の公表について強く望みます。

□実現戦略36 公共事業・大規模事業の平準化【担当課：財政課】

市の内部評価に対して、当委員会としては、「適当な評価」としました。

大規模事業計画の策定及び適宜修正、債務負担行為の積極的な活用による業務発注の早期化により、工期や人的負担の平準化を図り、建設業の働き方改革を推進していることは評価します。今後、本取組の更なる向上を目指し、次の点に努めてください。

まず、効果の可視化として、上半期の工事発注率の向上に係る指標を設定するなど、年間を通じて安定した業務提供を行えていることの具体的な根拠や数値的な裏付けを行い、検証が可能な評価となるよう工夫してください。

次に、学校施設等の特性上、長期休業期間中などの工期の固定化はやむを得ない部分もありますが、事業者保護の観点から猛暑における工期を避けるなど、柔軟な工期の設定をいただくとともに、発注者ではなく受注者が施工の時期、時間や方法を選択できるような配慮を行ってください。

い。また、大規模災害に備えた持続可能な自治体運営には、地元事業者との協力・連携が不可欠であることから、建設業における人手不足といった課題を踏まえ、事業者の人材育成といった視点も持ち、事業者の継続性に寄与する制度設計も検討してください。

最後に、本実現戦略は担当である財政課のみならず、事業関係課全てが当然に通常業務として取り組むべき内容であることを十分に理解するとともに、施設に係る大規模事業を検討する際には、公共施設等総合管理計画等との整合性を図り、将来世代に過度な負担が生じないよう十分に留意してください。

□実現戦略10 職員の成長と活躍を支える組織体制の構築と人員配置の最適化

【担当課：人事秘書課、学研企画課】

市の内部評価に対して、当委員会としては、「適当な評価」としました。

これまでは、人口増加に伴う様々な行政需要に対応しながらも、類似団体を大きく下回る職員数を維持し、人件費の抑制に向けた職員数の削減に取り組んできたところですが、昨今の働き方改革の推進や定年延長制度改革、また、一部年齢が極端に少ないといった職員年齢構成等の課題を見据え、長期的な視点から一定数の増員を目標とする第4次定員適正化計画を策定したことは適当であると考えます。また、市の抱える課題に対応し、「こども未来部」を設置するなど、より高い市民サービスの提供や効率の良い組織体制を構築したことは、評価します。

一方で、取組に対する効果が指標と適合しておらず、実際にどういった効果が上がっているのか不明瞭であること、また、明確なビジョンが示されておらず、目先の業務改善に焦点が当てられていることが課題として挙げられます。効果が測定できる指標への見直しを要望するとともに、人員配置にあっては、部門ごとの業務量や実需等のデータを正確に把握しつつ、将来の職員不足に対応するため、事務事業の見直しや自治体DXの推進、ノンコア業務の民間委託などにより、職員が行政のコア業務に専念できる環境づくりへの転換についても検討してください。

なお、定員適正化計画における対象は一般職の常勤職員のみであり、再任用短時間勤務職員及び会計年度任用職員については、定員管理の対象となっていないことから、今後、これらを含めた定数管理・人件費の抑制の計画へ見直し、総職員の中で適正な職員数の検証を図ってください。

最後に、職員の成長と活躍に資する取組として、若手職員のみならず管理・監督職等のベテラン職員に対するリカレント教育やメンバー・メンタリング手法等による職員育成、若手職員のプロジェクトチームへの任用による活躍の場の提供なども検討されることを望みます。

□実現戦略11 部局横断による課題解決力と対応力の強化

【担当課：危機管理課、学研企画課】

市の内部評価結果に対して、当委員会としては、「適当な評価」としました。

業務継続性の確保の面では、昨年度を大きく上回る防災・災害対応訓練を実施し、部局を超えた危機管理体制の強化を進めるとともに、関係団体との連携にも積極的に取り組まれるなど、市の防災力向上に努められていることは評価します。また、こども施策の総合的な推進やスマート自治体への転換に関する行政需要に柔軟に対応した組織改編についても効果的であると考えられます。

その一方で、部局横断による対応力の強化は、課題解決が困難な問題に柔軟かつ機動的に対処

することを目的とするものですが、ヒアリングにおいて、市がどういった課題を抱えているのかといった課題認識や、課題に向けどのような組織の見直しやプロジェクトチームの立ち上げを図るのかといった今後の展望が確認できませんでした。また、プロジェクトチームは一般的に中長期ではなく、喫緊の課題を短期的に解決するため、一定の期間を定めた上で目標達成に向けた取組を行う組織であるものの、委員会と市の認識に乖離があり、あり方や制度等について再考する必要があると考えられます。

今後、プロジェクトチームの立ち上げを行う際には、解決すべき課題の明確化や目標達成までの期間設定を行うなど、取組が的確かつ効率的に進み、確実な成果が上がるような工夫を検討してください。また、市の課題に臨機応変に対応するため、部局を超えたチームの迅速な編成や、市内部だけでなく関係団体や企業、市民等が参画したチーム編成についても期待します。

最後に、行財政改革行動計画の中間見直しにあたり、本実現戦略においては「部局横断による機動的な組織体制の構築」と「業務継続性の確保」を別項目とすることで、各取組の進捗状況や効果がよりわかりやすく把握できるような評価への変更を望みます。

以 上