

令和2年度 基本施策評価シート

作成日 令和2年7月1日

基本施策	H3 市民に信頼される市役所にします		
施策の目的 (対象と意図)	対象	意 図	
	市役所が	自律的な行財政運営を行っている。	
基本施策主管課名	行政体制整備室	所属長名	富永 奈央
関係課名	東京事務所、都市経営室、長崎創生推進室、財政課、総務課、人事課、職員研修所、情報システム課、財産活用課、資産経営室、契約検査課、検査指導室、収納課、特別滞納整理室、資産税課、市民税課、自治振興課、用地課、南総合事務所地域福祉課、北総合事務所地域福祉課、中央地域センター、香焼地域センター、伊王島地域センター、高島地域センター、野母崎地域センター、外海地域センター、三和地域センター、琴海地域センター、消費者センター、産業雇用政策課、商工振興課、監査事務局		

基本施策の評価

Dd 目標を達成しておらず、目的達成に向けた課題の克服などが遅れている
判断理由 基本施策の成果指標の目標達成率が95%未満であるため「D」とする。 個別施策の成果指標(実績値が未確定を除く)の目標達成率が95%未満であるため「d」とする。
【評価判断に至った成果・効果及び問題点・その要因】
(1) 定期的に基礎研修に加え、実務に関する研修を実施しているものの、不適正な事務処理がなかなか無くならない。 (2) 管理監督職員がマネジメントの必要性を認識している一方で、すべての管理監督職員が必要とするマネジメントを十分に実践できているとは言えない。 (3) メンタルヘルス不調による病気休暇・退職者の全体数は増加傾向にある。 (4) 全庁的な債権管理の取組効果により、市税等徴収一元化債権の収納率は年々向上し、未収金は減少しているが、依然として回収できていないものもある。 (5) 施策評価と予算編成の連動が図られてきてはいるものの、施策推進の基本的な考え方である「施策の目的を実現するための手段として事業がある」ことの意識について、組織として更に浸透を図る余地がある。

成果指標

※「↑」は目標値を上回ることが望ましい指標、「↓」は目標値を下回ることが望ましい指標

指標名	基準値 (時期)	区分	H28	H29	H30	R元	R2
基本施策の成果指標 目標達成率(%)	—	↑ 目標値	95.0	95.0	100.0	100.0	100.0
		↑ 実績値	95.9	96.2	95.5	94.2	
		↑ 達成率	100.9%	101.3%	95.5%	94.2%	

今後の取組方針

- (1) 職員の意欲を高め、能力開発を支援するため、採用から10年間を公務員としての基礎知識を習得させる期間として毎年研修を行う。とともに、主任、係長、課長補佐、課長と、それぞれの年次・職位に応じて必要な知識、能力等を身につけさせる研修を計画的に実施し、研修成果の共有を図る。また、研修内容としては、時代の急速な変化や住民の多様なニーズなどの課題解決に対応できるよう組織活性化・政策立案を新設し、スキルアップを図る。
- (2) チームで成果を上げるため、市役所カエルゼミなど部局長等への研修を実施し、管理監督職員のマネジメント力向上を図る。
- (3) 個々の職員が能力を十分に発揮できるよう、メンタルヘルス対策として、充実した相談体制を維持するとともに、引き続き情報提供や研修などの拡充に取り組む。
- (4) 「働き方改革」の一環として導入した時間外勤務の上限設定と、年5日の年次休暇の確実な取得に係る取組みにより、これらについて若干の改善が見受けられたところである。引き続きノー残業デーの実施や年次休暇の取得促進を行う。
- (5) 新型コロナウイルスに係る緊急事態宣言時に在宅勤務を一時的に導入したため、それにより抽出できた課題を踏まえて試行をし制度化を進める。また、在宅勤務以外の手法によるテレワークの検討や時差勤務の見直し等により、多様な働き方ができるようにすることで、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む。
- (6) 職員の能力を引き出すには、職員の職務遂行能力や挙げた業績を把握し、これらを評価したうえで、給与や昇任等に反映させる制度の構築が必要である。地方公務員法の改正により法整備されているため、本市も早急に制度を設計し導入を進める。
- (7) 施策の実現に効果的な事業の取捨選択を進め、効果的で効率的な施策推進のため、適切な施策評価が実施できるよう、実施マニュアルに併せて、時宜に応じて施策主管課長を対象とした研修会を開催する。
- (8) 引き続き、法的措置の指導・支援を行い基本的な債権管理の徹底を図るとともに、債権の状況を踏まえ、それに応じた改善策を検討する。
- (9) 令和元年度に策定した行政経営プランで各部局が掲げている実施計画に基づき計画を進め、ICT利活用、民間委託、指定管理者制度導入及び広域連携などによる事務の効率化等により生み出された人員や財源を、新たな市民サービスの提供や既存の市民サービスの向上、職場環境の改善に活用し、より効果的で効率的な行財政運営を推進する。
- (10) ICT利活用におけるRPAについては、先行導入した業務における成功事例を活用し、同様の課題を持っている他業務にも拡大(横展開)していく。また、AIについては、AI会議録作成システムを令和2年7月から導入し、作業負担の軽減や会議録公開までの時間短縮を行う。なお、その他業務効率化に有効となる技術についても、情報収集を行い、導入について検討を進める。

二次評価(施策評価会議による評価)

- 基本施策の評価「Dd」については、所管評価のとおり。
- 今後の取組方針に「働き方改革」について、テレワークの検討とあるが、新型コロナウイルスの影響で在宅勤務等対応したと思うが、テレワークの検討が進んでいれば、記載を充実できないか。
- H3-1「今後の取組方針」に記載の「時間外の上限設定」については、令和元年度に取り組んだ実績等について記載してはどうか。
- 今年度は、会議の仕方についてもテレビ会議を行うなど積極的に取り組んでいる。ICTの利活用につながるので今後の取組方針に記載するとよいのでは。また、文書管理システムの検討についても記載するとよいのではないか。

令和2年度 個別施策評価シート

個別施策	H3-1 自ら考え、自ら発信し、自ら行動する職員(職場)を育成します					
施策の目的 (対象と意図)	対 象	意 図				
	職員(職場)が	目的を明確にし、共有しながら仕事に取り組み成果をあげている。				
個別施策主管課名	都市経営室	所属長名	岩永 浩			

令和元年度の取組概要

- ①職員の資質向上
- ・長崎市職員として、コミュニケーションスキルを中心とした基礎力を身につける基本研修に加え、公用文の書き方、契約・会計事務、民法等、内容を細分化して実務に関する研修にも力を入れ、業務遂行に係る基礎知識の向上を図った。具体的には、採用から10年間の公務員としての基礎知識を習得させる期間として毎年研修を行うとともに、主事・技師、主任、係長、課長補佐・課長と、それぞれの職位に応じて必要な知識、能力等を身につけさせる研修を計画的に実施した。
 - また、職員の意欲や能力を高めるため、派遣研修や職場研修の支援を行ったほか、成果発表会の開催等により幅広い知識習得と情報の共有を図った。
 - ・技術部門においては、業務に直結した道路設計、積算やCAD図面の研修及び長崎大学との包括連携協定に基づき河川計画や構造物(擁壁)の設計、長崎県建設技術研究センターによる専門技術の研修などを実施した。
 - ・常に考える意識を持ち、解決に向けて行動する職員を育成する目的で、1人1改善を目標に業務改善に取り組んだ。
- ②職場力の向上
- ・課長級職員に求められる要件及び組織マネジメントの必要性を認識し、実践を通して体系的に理解する「組織マネジメント研修」を実施した。令和元年度は自治体で起こる様々な課題に対して政策立案するシミュレーションを行った。
 - ・職員提案制度(市役所はってん機構)において、各所属における業務改善の報告や自由提案の応募(10件)があった。業務改善の報告のうち優秀事例(8件)については、市民や職員が参加する発表会を行った。
- ③職員・職場の活力を引き出す環境の整備
- ・職員がサービスを見つめ直し、公務員として市民の信頼に応えることを強く認識するよう、年度当初に職員一人ひとりが上級職員の面前でサービスの宣誓を行った。
 - ・更なる職員意識の向上と公務への信用確保のため、全所属あてサービス等に関する指導徹底についての通知を行い、加えて、勤務時間中の職務専念義務を遵守するよう通知を行った。
 - ・朝礼や課内ミーティングによる職場内でのコミュニケーションの活性化による風通しのよい職場環境づくりを行った。
 - ・メンタルヘルス不調の未然防止対策のため、専門医等による相談を月5回行うとともに、職員健康相談室に保健師による日常的な相談窓口を設け、あわせて月1回の夜間相談を行った。
 - ・新任課長・係長、現任係長、採用7年次、3年次、新規採用職員を対象にメンタルヘルス研修を実施した。
 - ・次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく長崎市特定事業主行動計画として、新たに「長崎市職員ワークライフバランス推進計画」を策定するとともに、市長のイクボス宣言を実施し、職員への周知を行った。また、「男の産休(出産補助休暇や男性の育児参加休暇など)」について、庶務担当者への研修などを通じて周知を行った。あわせて、職員の健康管理及び時間外勤務縮減促進のため、時間外勤務の上限設定の施行やノー残業デーの実施、年5日の年次休暇の指定取得制度の施行や年次休暇等取得計画表の作成により、働きやすい環境整備を進めた。

成果指標

※「↑」は目標値を上回ることが望ましい指標、「↓」は目標値を下回ることが望ましい指標

指 標 名	基準値 (時期)	区 分	H28	H29	H30	R元	R2	
職員1人当たりの業務改善の実績件数割合	39.2% (26年度)	↑	目標値	60.2	70.7	81.2	91.7	100.0
			実績値	57.5	77.4	66.2	55.4	
			達成率	95.5%	109.5%	81.5%	60.4%	

評価(成果と効果)

取組みによる成果	5年後にめざす姿に対する効果
①職員の資質向上 ・基本研修に加え、実務に関する研修を実施したことで、職員の知識が向上し、法令に則って事務処理を行う意識の向上が図られた。	・職員が事務処理に関する根拠等を理解し、適正な業務遂行が図られている。
②職場力の向上 ・「組織マネジメント研修」を受講した所属長は、それぞれの職場のマネジメント上の問題に対する問題解決策を学ぶことで、組織マネジメントの必要性について考え、組織マネジメントを理解する契機となった。	・「組織マネジメント研修」を受講した所属長が、組織マネジメントの必要性を認識し、各所属で職員とともにマネジメントを実践することで、職員もマネジメントの必要性を認識するきっかけとなる。
③職員・職場の活力を引き出す環境の整備 ・階層別のメンタルヘルス研修の実施により、職員の職制ごとに必要な知識の習得、意識の向上が図られた。 ・「男の産休」の1人当たりの平均使用日数が、前年度比0.7日増加した。	・担当者や管理監督職員それぞれの立場からメンタルヘルスについて理解し、また、継続して研修に取り組むことが、メンタル不調を未然に防止し職員がその能力を発揮することにつながっている。 ・「男の産休」が取得しやすくなるような仕組みづくり、積極的に支援する職場の雰囲気づくりに係る取組みの成果が見られた。

評価(問題点とその要因)

5年後にめざす姿に対する問題点	問題点の要因
①職員の資質向上 ・定期的に実務に関する研修を実施しているものの、不適正な事務処理がなかなか無くならない。	・一人ひとりの意識面や、組織の指導体制等にも起因するため。 ・前例踏襲での事務処理により、法令等の根拠の確認ができていない。
②職場力の向上 ・管理監督職員がマネジメントの必要性を認識している一方で、すべての管理監督職員がマネジメントを十分に実践できているとは言えない。	・マネジメントの方法については、所属の状況によって柔軟に対応するものであり、課題が多岐にわたっている。
③職員・職場の活力を引き出す環境の整備 ・不祥事が未だに発生しており、市民からの信頼確保に支障が生じている。 ・メンタルヘルス不調による病気休暇・退職者の全体数は増加傾向にある。	・職員意識の形成が不十分であり、事務処理ミスをはじめとしたリスクがどこに潜んでいるかの理解が不十分であると考えられる。 ・メンタルヘルス不調は、職場や職務上のストレスだけでなく、私生活上の問題などさまざまな要因が絡み合っていると考えられる。

今後の取組方針

①職員の資質向上

・職員の意欲を高め、能力開発を支援するため、採用から10年間で公務員としての基礎知識を習得させる期間として毎年研修を行うとともに、主任、係長、課長補佐、課長と、それぞれの年次・職位に応じて必要な知識、能力等を身につけさせる研修を計画的に実施し、研修成果の共有を図る。また、研修内容としては、時代の急速な変化や住民の多様なニーズなどの課題解決に対応できるよう組織活性化・政策立案を新設し、スキルアップを図る。

②職場力の向上

・チームで成果を上げるため、市役所カエルゼミなど部局長等への研修を実施し、管理監督職員のマネジメント力向上を図る。

・職員1人1改善の改善報告を達成するため、全庁的に機運を醸成する取組みを行う。

③職員・職場の活力を引き出す環境の整備

・サービスの宣誓や綱紀肅正にかかる通知等による職員意識を向上させるための取組みを引き続き行う。

・令和元年度のメンタルヘルス不調による休職者は66人と前年度に比べ3割増となった。個々の職員が能力を十分に発揮できるよう、メンタルヘルス対策として、原因分析のための心理相談を充実させるとともに、引き続き情報提供や研修などの拡充に早急に取り組む。

・「働き方改革」の一環として導入した時間外勤務の上限設定と、年5日の年次休暇の確実な取得に係る取組みにより、これらについて若干ながら改善が見受けられたところである。引き続きノー残業デーの実施や年次休暇の取得促進を行う。

・在宅勤務について、新型コロナウイルスに係る緊急事態宣言時において一時的に導入したところであり、それにより抽出できた課題を踏まえて試行をし制度化を進める。また、在宅勤務以外の手法によるテレワークの検討や時差勤務の見直し等により、多様な働き方ができるようにすることで、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む。

・職員の能力を引き出すには、職員の職務遂行能力や挙げた業績を把握し、これらを評価したうえで、給与や昇任等に反映させる制度の構築が必要である。地方公務員法の改正により法整備されているため、本市も早急に制度を設計し導入を進める。

No.	事業名・担当課・事業目的・概要	区分	平成30年度	令和元年度
1	<p>(事業名) 行政マネジメント推進費</p> <p>【都市経営室、行政体制整備室】</p> <p>(事業目的) 職員が常に市民起点で仕事に取り組み、成果をあげられる市役所になることをめざし、自立型へ転換し、協働型、創造型をプラスして仕事に取り組む職員の意識を醸成する。 併せて、職員の改善に対する意欲を向上させ、改善が当たり前となる活力ある職場風土をつくる。</p> <p>(事業概要) 職場内での対話による職場風土改革や、所属長が組織をマネジメントする仕組みの整備等を行う。 市役所はってん機構(職員提案制度)による改善報告の優秀事例について、市民の前で発表、表彰を行う。</p>	実施年度	継続	
		成果指標	職員1人当たりの業務改善の実績件数割合	
		目標値	81.2 %	91.7 %
		実績値	66.2 %	56.5 %
		達成率	81.5 %	61.6 %
		決算(見込)額	2,460,910 円	530,401 円
		成果指標及び目標値の説明	職員数に対する「市役所はってん機構(職員提案制度)」で報告される改善実績件数の割合を成果指標とした。 職員1人当たり1改善を行うことを目標とした。	
取組実績、成果・課題等	<p>(取組実績)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織マネジメント研修(所属長対象) ・業務改善報告 164所属 2,019件(前年度比13.3%減) ・改善報告優秀事例発表会 開催1回 入場者数 約210人 ・全国都市改善改革実践事例発表会参加(愛知県豊橋市) <p>(成果・課題等)</p> <p>目標数を達成することができなかったが、今後も改善が当たり前となる活力ある職場風土を目指す。また、管理監督職員の組織マネジメントについては、今後も更に理解を深め、実践能力を向上させる必要がある。</p>	<p>(取組実績)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織マネジメント研修(所属長対象) ・業務改善報告 162所属 1,741件(前年度比15.5%減) ・改善報告優秀事例発表会 開催1回 入場者数 187人 ・全国都市改善改革実践事例発表会参加(兵庫県丹波篠山市) <p>(成果・課題等)</p> <p>目標数を達成することができなかったが、今後も改善が当たり前となる活力ある職場風土を目指す。また、管理監督職員の組織マネジメントについては、今後も更に理解を深め、実践能力を向上させる必要がある。</p>		

No.	事業名・担当課・事業目的・概要	区分	平成30年度	令和元年度
2	<p>(事業名) 職員研修費</p> <p>【職員研修所】</p> <p>(事業目的) それぞれの階層に求められる基本的な資質や職務遂行能力を向上させるとともに、時代の変化に対応できる専門的知識・技術等の習得を図る。</p> <p>(事業概要) 採用から10年間で公務員としての基礎知識を習得させる期間として毎年研修を行うとともに、その後においても、それぞれの階層で求められる能力に応じ、職務の遂行に必要な知識、能力等を身につけさせる研修を実施する。 ①階層別基本研修 ①-1 一般職員研修 ①-2 管理監督者研修 ②専門実務研修 ③特別研修</p>	実施年度	継続	
		成果指標	研修受講後の職場での活用可能性率	習得した知識・スキルの職場での活用率
		目標値	100.0 %	100.0 %
		実績値	98.1 %	67.7 %
		達成率	98.1 %	67.7 %
		決算(見込)額	5,800,940 円	5,474,435 円
		成果指標及び目標値の説明	階層別基本研修における、受講後の受講者アンケートにおいて、「能力向上や知識・技術等の習得ができ、今後職場で活用したい又はできる」と回答した人数が同研修受講者延べ人数に占める割合を成果指標とした。 全ての受講者が「活用したい又はできる」と回答することを目標とした。	階層別基本研修の研修効果について、前年度受講した研修で習得した知識・スキルを実際に業務等で活用しているかどうかアンケートを行い、活用している者が全体に占める割合を成果指標とした。 全ての受講者が受講の翌年度の調査において「活用している」と回答することを目標とした。
		取組実績、成果・課題等	<p>(取組実績)</p> <p>階層別基本研修受講者数 1 一般職員研修 2,047人 2 管理監督者研修 370人</p> <p>(成果・課題等)</p> <p>・成果指標 1 一般職員研修 97.9% 2 管理監督者研修 99.2%</p> <p>・キャリアや職位ごとに求められる知識や技術等の習得と意識の向上が図られた。</p> <p>・平成30年度に職員研修所を新設し、基本研修に加え、決裁文書の書き方、契約・会計事務、民法等、内容を細分化して実務に沿った行政実務研修をこれまで以上に力を入れて実施し、実務遂行にかかる基礎知識の向上を図ることができた。</p> <p>・研修の進め方についても見直しを行い、講師が単に説明するだけでなく、過去に発生した不適正な事務処理等の事例をもとに、その原因の分析と再発防止策をグループで議論するなど、研修生が自ら考え理解を深めていくような研修としたことで、自身の業務での活用について具体的なイメージを持たせることができたと考え。</p>	<p>(取組実績)</p> <p>階層別基本研修受講者数 1 一般職員研修 1,946人 2 管理監督者研修 335人</p> <p>(成果・課題等)</p> <p>・成果指標 (基本研修) 1 一般職員研修 69.0% 2 管理監督者研修 81.8% (行政実務研修) 1 一般職員研修 64.5%</p> <p>・キャリアや職位ごとに求められる知識や技術等の習得と意識の向上が図られた。</p> <p>・長崎市職員として、コミュニケーションスキルを中心とした基礎力を身につける基本研修に加え、公用文の書き方、契約・会計事務、民法等、内容を細分化して実務に沿った行政実務研修をこれまで以上に力を入れて実施し、実務遂行にかかる基礎知識の向上を図ることができた。</p> <p>・講師が単に説明するだけでなく、過去に発生した不適正な事務処理等の事例をもとに、その原因の分析と再発防止策をグループで議論するなど、研修生が自ら考え理解を深めていくような研修としたことで、自身の業務での活用について具体的なイメージを持たせることができたと考え。</p> <p>・達成率が約3割下がったが、今後は習得した知識・スキルを職場で更に活用できるよう目指す。</p>

令和2年度 個別施策評価シート

個別施策	H3-2 効果的で効率的な行政運営を行います		
施策の目的 (対象と意図)	対 象	意 図	
	市役所が	健全な財政基盤を確立している。	
個別施策主管課名	行政体制整備室	所属長名	富永 奈央

令和元年度の取組概要

①政策評価の実施

- ・政策評価(43施策)及び事務事業評価(事前評価100事業)を実施した。
- ・評価の客観性と信頼性を確保するため、外部評価である長崎市総合計画審議会(委員数43人)を4部会制により実施した。

②次期総合計画の策定

- ・令和3年度を開始時期とする次期総合計画(令和2年6月議会において開始時期を令和4年度に変更)を市民の参画を得て策定するため、キックオフとして総合計画シンポジウムを開催し、約350人の市民の参加を得た。また、20を超える関係団体からヒアリングを行うとともに、若者からの意見聴取のための若者100人超交流会を実施し約70人の若者の参加を得た。

- ・例年の施策評価に加え、後期基本計画の3年間の振返りを実施した。また、庁内の策定体制である策定委員会を2回、審議会全体会を1回、リーダー会議を2回開催し行政だけでなく、市民や専門家からの意見を踏まえ次期総合計画の策定に取り組んだ。

③長崎広域連携中枢都市圏連携協約に基づく連携事業の推進

- ・連携事業を着実に実施し、安心で暮らしやすい都市圏の形成につながった。

④全庁的な債権管理の取組強化

- ・市税等徴収一元化債権について、滞納処分の強化に取り組んだ。
- ・市税等徴収一元化以外の債権については、「長崎市債権管理マニュアル」に基づく法的措置の指導・支援を行い基本的な債権管理の徹底を図った。

⑤入札・契約制度適正化の推進

- ・入札不調を防止し再度入札の手間を省略するために、最低制限価格率の算定方法の見直しを行ったほか、工事の早期発注を行い、発注時期の平準化に取り組んだ。

⑥公共施設マネジメントの推進

- ・公共施設マネジメントの必要性についての市民理解を深めるとともに、将来に向けた公共施設のあり方について、住民と行政がともに考える場を設けた。

⑦行財政改革の取組み

- ・人口減少や少子化・高齢化がこれからさらに進展する見通しの中、健全な財政運営に努め、効果的で効率的な行政運営を行うための基本的な方針と取組みとして、令和元年度から令和5年度までの5年間を実施期間とする行政経営プランを策定した。

- ・公民館から移行したふれあいセンター、原爆資料館、平和会館及び歴史民俗資料館について、新たに指定管理者制度を導入した。

- ・被爆継承事業等の業務、釜山事業所運營業務及びDMO業務について委託し、事務事業の効率化を行った。

- ・パソコン操作における定型的な反復入力作業であり、作業時間の削減効果が大きく見込める障害福祉課の自立支援医療費(精神通院)業務ほか3業務の入力作業に対して、RPAによる自動化を図り、令和2年4月から稼働できるよう準備を行った。

- ・文書量の削減及び業務の効率化を図るため、電子決裁を含めた文書管理システムを令和3年4月から導入することとし、その準備を進めた。

⑧収支改善の取組み

- ・令和2年度当初予算の編成にあたっては、業務量を含めゼロシーリングとし、各部局における予算枠を設定し、各部局にて事業の優先順位を付けた上で、枠内での予算要求を行った。

- また、政策効果が低い事業の見直しが必須であることから、限りある財源・人員で、業務体制を確保したうえ、事業を実施するために、予算と業務量の2つの視点から「選択と集中」を行い、事業のスクラップアンドビルドに取り組むため、各部局ごとに事業の1割を対象として見直しに取り組んだ。

- ・ふるさと納税を増やす取り組みを行った。

- ・収入増対策として、遊休地の処分及び自動販売機の設置に係る一般競争入札による貸付制度を引き続き行った。

成果指標

※「↑」は目標値を上回ることが望ましい指標、「↓」は目標値を下回ることが望ましい指標

指標名	基準値 (時期)	区分	H28	H29	H30	R元	R2
新たな行財政改革プランの 重点目標の達成率	85.8% (26年度)	↑ 目標値	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		実績値	86.9	87.5	83.6	決算確定時 確定見込み	
		達成率	86.9%	87.5%	83.6%	#VALUE!	

※旧行財政改革プラン(H23～27)の重点目標に対する達成率を参考に記載

参考: 前期基本計画における成果指標(行財政改革プラン(H23～27)の重点目標の達成率)

指標名	基準値 (時期)	区分	H23	H24	H25	H26	H27
行財政改革プラン(H23～27) の重点目標の達成率 (平成24年度の2次評価から、 実績値の算出方法を100%を 上限としたものに変更した。)	— (%)	↑ 目標値	76.0	78.0	86.0	94.0	100.0
		実績値	56.5	72.1	79.3	85.8	91.4
		達成率	74.3%	92.4%	92.2%	91.3%	91.4%

評価(成果と効果)

取組みによる成果	5年後にめざす姿に対する効果
①政策評価の実施 ・前年度実施事業の施策評価、新規・拡大事業の事務事業事前評価の実施により、効率的かつ効果的な事業実施に向け、必要とされる条件の検討や意見の収集を通して、次年度の予算編成に反映することができた。	・市民のニーズや社会経済情勢の変化などに対して、状況把握、分析を通して時宜に応じた取組みの検討が進んだ。
②次期総合計画の策定 ・総合計画シンポジウム、若者100人超交流会の開催及び関係団体ヒアリングの実施により、総合計画の周知を図るとともに広く市民から意見聴取を行うことができた。	・平成30年度に実施した市民意識調査の分析結果とともに、市民から聴取した様々な意見を、今後取り組む将来の都市像の検討など次期総合計画策定の材料とすることができた。
③長崎広域連携中枢都市圏連携協約に基づく連携事業の推進 ・連携する事業を推進したことにより、令和元年度から実施する事業が1件増加し、安心して暮らしやすい都市圏の形成につながった。	・実施する事業が増えることで、住民の利便性が向上し、安心して暮らしやすい都市圏の形成が図られた。
④全庁的な債権管理の取組強化 ・滞納処分の強化等に取り組むことにより、市税等徴収一元化債権の収納率は年々向上しており(平成28年度93.8%、平成29年度94.4%、平成30年度95.0%)、未収金は減少している。	・市税及び市税等徴収一元化債権の収納率が向上することで未収金が減少し、自主財源が確保され、財政の健全化が図られている。
⑤入札・契約制度適正化の推進 ・月ごとの発注件数の差について偏りが改善されてきており、全体的に発注の平準化が進んでいる。	・受注者が計画的に応札することができ、入札不調の防止に寄与している。
⑥公共施設マネジメントの推進 ・公共施設マネジメントの実施計画となる地区別計画の策定に向け、4か所の地区住民との対話を実施した。	・公共施設マネジメントの必要性についての市民理解を深めるとともに、将来に向けた公共施設のあり方について、住民と行政がともに考える場を設けることができた。

<p>⑦行財政改革の取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・効果的で効率的な行政運営を行うための基本的な方針と取組みとして、行政経営プランを策定した。 ・ふれあいセンター、原爆資料館、平和会館及び歴史民俗資料館への指定管理者制度の導入により正規職員2人、被爆継承事業等の業務、釜山事業所運營業務及びDMO業務の委託により正規職員3人の人員を削減することができ、市民サービスの向上や、事務事業の効率化につながった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・行政経営プランでは、実施期間の令和元年度から令和5年度の5年間にわたり、各部署で実施計画を掲げており、より効果的で効率的な行政運営を推進する方針と、具体的な取組みについて策定できた。 ・事務の効率化等により生み出された人員や財源が、新たな市民サービスの提供や既存の市民サービスの向上に活用することなどにつながった。
<p>⑧収支改善の取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・政策効果が低い事業の見直しが必要であることから、事業のスクラップアンドビルドに取り組むため、各部署ごとに事業の1割を対象として見直しに取り組んだ。その結果、1.2億円の事業見直しが図られた。 ・ふるさと納税を増やす取り組みにより、0.8億円の増収が図られた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・将来にわたり、健全で持続可能な財政運営を行うため、事業の選択と集中による予算編成が可能となった。 ・収支改善のための取組みとして、確実に収入増が図られている。

評価(問題点とその要因)

5年後にめざす姿に対する問題点	問題点の要因
<p>①政策評価の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現状把握と分析に基づいた政策策定がより重要となっているが、施策の実施による成果と効果の把握や、問題点とその要因の分析が不十分なところがある。 ・政策評価と予算編成の連動が図られてきてはいるものの、施策推進の基本的な考え方である「施策の目的を実現するための手段として事業がある」こと意識について、組織として更に浸透を図る余地がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・社会経済情勢の変化が速い。また、施策評価にあたり、「成果と効果」「問題点とその要因」の分析方法について周知を行ってきたが、職員の認識がまだまだ不足している。 ・予算編成方針説明会において、すべての部長及び所属長へ周知を図っているが、全職員への周知については所属長からの周知が主であり、当事者意識の醸成が難しく意図が伝わりにくい。
<p>④全庁的な債権管理の取組強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市税等の収納率は向上しているが、依然として回収できていない未収金がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・経年等により債務者の特定が困難な場合や、自力執行権がない債権の場合に法的措置に先立つ財産調査が困難であることなどが要因と考えられる。

今後の取組方針

①政策評価の実施

・施策の実現に効果的な事業の取捨選択を進め、効果的で効率的な施策推進のため、適切な施策評価が実施できるよう、実施マニュアルに併せて、時宜に応じて施策主管課長を対象とした研修会を開催する。

②次期総合計画の策定

・第四次総合計画の振返りを行うことにより問題点や課題を把握するとともに、新型コロナウイルス感染症における社会情勢の変化等を勘案し、総合計画審議会や議会からの意見を反映しながら庁内全体で基本構想及び基本計画の策定に取り組む。

③長崎広域連携中枢都市圏連携協約に基づく連携事業の推進

・現行ビジョンの振返りを行うことにより問題点や課題を把握し、次期ビジョンの策定に取り組む。

・新たに連携できる事業について、連携町と協議を行いながら検討を行う。

④全庁的な債権管理の取組強化

・引き続き、法的措置の指導・支援を行い基本的な債権管理の徹底を図るとともに、債権の状況を踏まえ、それに応じた改善策を検討する。

⑤入札・契約制度適正化の推進

・今後も、工事に係る発注基準の継続的見直しや工事の早期発注を実施するなど、発注の平準化を進める。

⑥公共施設マネジメントの推進

・公共施設の適切な見直しについて、市民対話における意見をふまえながら、実施計画となる地区別計画の策定を進め、マネジメントの着実な取組みを進める。

・公共施設の老朽化、人口減少・少子高齢化など、公共施設を取り巻く環境の変化に対応するため、全市的な配置バランスや保有量の見直しが求められることについて、市民の理解を更に深める。

⑦行財政改革の取組み

・令和元年度に策定した行政経営プランで各部局が掲げている実施計画に基づき計画を進め、ICT利活用、民間委託、指定管理者制度導入及び広域連携などによる事務の効率化等により生み出された人員や財源を、新たな市民サービスの提供や既存の市民サービスの向上、職場環境の改善に活用し、より効果的で効率的な行財政運営を推進する。

・ICT利活用におけるRPAについては、先行導入した業務における成功事例を活用し、同様の課題を持っている他業務にも拡大(横展開)していく。また、AIについては、AI会議録作成システムを令和2年7月から導入し、作業負担の軽減や会議録公開までの時間短縮を行う。なお、その他業務効率化に有効となる技術についても、情報収集を行い、導入について検討を進める。

・文書管理システムの導入に伴うルール作りなど、適正運用に向けた取組みと同システムを活用し、文書量削減・業務効率化に資するよう取り組む。

⑧収支改善の取組み

・自主財源の確保のために、引き続き収入増対策に取り組む。

No.	事業名・担当課・事業目的・概要	区分	平成30年度	令和元年度
1	<p>(事業名) 広域連携推進費</p> <p>【都市経営室】</p> <p>(事業目的) 人口減少、少子化・高齢化が進行する中にもあっても、住民が安心して快適な暮らしを営んでいけるよう、経済・生活圏を共有する近隣市町と連携中枢都市圏を形成し、その取組みを推進する。</p> <p>(事業概要) 本市と長与町及び時津町の間で「長崎広域連携中枢都市圏連携協約」を締結し、この協定に基づき「長崎広域連携中枢都市圏ビジョン」を策定したが、民間、地域等の関係者で構成する「長崎連携中枢都市圏ビジョン会議」において、広域連携の推進や実施状況、取組等の検証を行う。</p>	実施年度	継続	
		成果指標	広域連携の推進による連携事業数	
		目標値	23 件	23 件
		実績値	21 件	22 件
		達成率	91.3 %	95.7 %
		決算(見込)額	383,425 円	344,583 円
		成果指標及び目標値の説明	連携する事業数が増加することで連携強化が図られていると考えられることから、めざす連携事業23件を目標値とした。	
取組実績、成果・課題等	<p>(取組実績)</p> <p>圏域の生活関連機能サービスの向上のための連携事業として、21件の事業を実施した。</p> <p>また、長崎連携中枢都市圏ビジョン会議を2回開催し、施策ごとの成果指標による連携事業の実施状況についての検証を行った。</p> <p>(成果・課題等)</p> <p>平成30年度から新たに連携する事業を推進したことにより、安心して暮らしやすい都市圏の形成につながった。</p> <p>また、施策ごとの成果指標を設定することで、連携事業の進捗状況が分かりやすくなった。</p> <p>今後も連携事業については、取組内容の充実を図り、成果を意識した事業実施を推進する必要がある。</p>	<p>(取組実績)</p> <p>圏域の生活関連機能サービスの向上のための連携事業として、22件の事業を実施した。</p> <p>また、長崎連携中枢都市圏ビジョン会議を2回開催し、施策ごとの成果指標による連携事業の実施状況についての検証を行った。</p> <p>(成果・課題等)</p> <p>令和元年度から実施する事業が1件増加したことにより、安心して暮らしやすい都市圏の形成につながった。</p> <p>今後も連携事業については、取組内容の充実を図り、成果を意識した事業実施を推進する必要がある。</p>		

No.	事業名・担当課・事業目的・概要	区分	平成30年度	令和元年度
2	(事業名) 政策評価費 【都市経営室】 (事業目的) 政策評価を実施し、長崎市第四次総合計画の着実な推進を図り、効果的・効率的な行政運営を推進する。 (事業概要) 施策評価、外部評価、事務事業評価(事前評価)を実施するとともに、分かりやすい評価結果の公表を行う。	実施年度	継続	
		成果指標	目的達成に向けて「順調に進んでいる」又は「概ね順調に進んでいる」と評価した基本施策数	
		目標値	22 件	22 件
		実績値	17 件	18 件
		達成率	77.3 %	81.8 %
		決算(見込)額	1,854,063 円	2,369,504 円
		成果指標及び目標値の説明	施策の進捗状況を明確にするため、目的達成に向けて「順調に進んでいる」又は「概ね順調に進んでいる」と評価した基本施策数を成果指標とした。 全43の基本施策のうち、過半数が進んでいると評価されれば、全体として施策推進につながっていると考えられることから、22件を目標値とした。	
取組実績、成果・課題等	(取組実績) 43施策の施策評価、69事業の事務事業評価(事前評価)を行った。施策の進捗状況は43施策中、「順調に進んでいる」、「概ね順調に進んでいる」は17施策という評価であった。 基本施策の成果指標の平均目標達成率は、77.3%であった。 (成果・課題等) 成果を意識した施策推進及び事業実施は一定図られたものの、評価の判断基準において、「順調に進んでいる」又は「概ね順調に進んでいる」と評価した基本施策数が目標値を下回り、さらに、「遅れている」が1施策あったため、これまで以上に施策の進捗を意識した事業展開を推進するとともに、総合計画、政策評価、予算編成等の更なる連動を図ることが必要である。 また、成果指標については、適切な成果指標となるよう見直しを行うなど検討する必要がある。	(取組実績) 43施策の施策評価、100事業の事務事業評価(事前評価)を行った。施策の進捗状況は43施策中、「順調に進んでいる」、「概ね順調に進んでいる」は18施策という評価であった。 基本施策の成果指標の平均目標達成率は、81.8%であった。 (成果・課題等) 成果を意識した施策推進及び事業実施は一定図られたものの、評価の判断基準において、「順調に進んでいる」又は「概ね順調に進んでいる」と評価した基本施策数が目標値を下回ったため、施策の進捗を意識した事業展開を推進するとともに、総合計画、政策評価、予算編成等の更なる連動を図ることが必要である。 また、成果指標については、施策の推進や事業実施の評価にあたり、適切な成果指標となっているか常に確認するとともに、必要に応じて見直しを検討する。		

No.	事業名・担当課・事業目的・概要	区分	平成30年度	令和元年度	
3	<p>(事業名) 公共施設マネジメント推進費</p> <p>【資産経営室】</p> <p>(事業目的) 全市的・経営的な視点から、これからも暮らしやすいまちを維持するため、また、未来の子どもたちにできるだけ負担をかけずに引き継ぐことができる公共施設へと見直すため、「公共施設マネジメント」を推進する。</p> <p>(事業概要) 「長崎市公共施設マネジメント基本計画」に基づき、地区ごとの施設の再配置計画となる「地区別計画」の策定を進めるため、公共施設を考える市民対話を開催するとともに、対話の進捗状況とその内容を随時周知していく。 また、公共施設マネジメントの取組みに対する周知・啓発活動を進めるとともに、公共施設マネジメントの手法の1つである、公民連携も推進していく。</p>	実施年度	継続		
		成果指標	対話開催数		
		目標値	5 か所	5 か所	
		実績値	5 か所	4 か所	
		達成率	100.0 %	80.0 %	
		決算(見込)額	3,155,564 円	2,839,918 円	
		成果指標及び目標値の説明	平成23年度に策定した「長崎市公共施設マネジメント基本計画」に沿って取り組んでおり、市内を17地区に分け、それぞれ実施計画となる地区別計画の策定に向けた地区住民との対話の開催数を成果指標とし、当該年度においては5か所で開催することを目標とした。		
		取組実績、成果・課題等	<p>(取組実績) 「公共施設マネジメント」の実施計画となる地区別計画の策定に向け、地区住民との対話を実施した。</p> <p>(成果・課題等) 地区住民との対話については、横尾・滑石・岩屋地区、西浦上・三川地区、高島・伊王島・香焼・深堀地区(高島エリア及び伊王島・香焼・深堀エリア)、日吉・茂木・南地区の4地区、5か所で実施し、公共施設マネジメントの必要性についての市民理解を深めるとともに、将来に向けた公共施設のあり方について、住民と行政がともに考える場を設けることができた。</p>	<p>(取組実績) 「公共施設マネジメント」の実施計画となる地区別計画の策定に向け、地区住民との対話を実施した。</p> <p>(成果・課題等) 地区住民との対話については、戸町・小ヶ倉・土井首地区、片淵・長崎・桜馬場地区、琴海地区、三和地区の4か所で実施し、公共施設マネジメントの必要性についての市民理解を深めるとともに、将来に向けた公共施設のあり方について、住民と行政がともに考える場を設けることができた。</p>	

No.	事業名・担当課・事業目的・概要	区分	平成30年度	令和元年度
4	<p>(事業名) 入札・契約制度適正化推進費</p> <p>【契約検査課】</p> <p>(事業目的) 入札制度の透明性・公正性をより一層高めるため、制限付一般競争を実施するなど、入札制度改革に取り組む。</p> <p>(事業概要) ・建設工事、建設工事に係る業務委託(建設コンサル)、及び物品調達等の入札を電子調達システムで実施。 ・よりよい入札制度の構築に向けての検討。</p>	実施年度	継続	
		成果指標	制限付一般競争入札で実施した建設工事、建設コンサル、及び物品調達等における入札成立件数の割合	
		目標値	建設工事 100.0 % 建設コンサル 100.0 % 物品調達等 100.0 %	建設工事 100.0 % 建設コンサル 100.0 % 物品調達等 100.0 %
		実績値	建設工事 93.1 % 建設コンサル 92.1 % 物品調達等 95.4 %	建設工事 87.6 % 建設コンサル 93.7 % 物品調達等 93.7 %
		達成率	建設工事 93.1 % 建設コンサル 92.1 % 物品調達等 95.4 %	建設工事 87.6 % 建設コンサル 93.7 % 物品調達等 93.7 %
		決算(見込)額	29,912,051 円	31,536,482 円
		成果指標及び目標値の説明	<p>(建設工事) 早期発注に努めるとともに債務負担行為を活用するなど、発注の平準化を図ることで、その効果として入札不調件数が減少することから、入札成立件数の割合を成果指標とした。</p> <p>(物品調達等) 発注内容に即した、より適正な仕様書等の作成及び余裕を持った日程での発注を行う。その効果として入札不調件数が減少することから、入札成立件数の割合を成果指標とした。</p>	
		取組実績、成果・課題等	<p>(取組実績) 制限付一般競争入札の実施 ・建設工事(619件) 入札成立件数 576件 ・建設コンサル(165件) 入札成立件数 152件 ・物品調達等(805件) 入札成立件数 768件</p> <p>(成果・課題等) よりよい入札制度の構築に向けて、発注時期の平準化等、引き続き検討する。</p>	<p>(取組実績) 制限付一般競争入札の実施 ・建設工事(694件) 入札成立件数 608件 ・建設コンサル(175件) 入札成立件数 164件 ・物品調達等(830件) 入札成立件数 778件</p> <p>(成果・課題等) 建設工事については、第3四半期に発注が増加したことにより、入札不調件数が増加したため、早期発注や平準化の取組みを一層進めていく。 物品調達等においては、第1四半期及び第2四半期に入札不調件数が集中しているため、より適正な仕様書等の作成及び余裕を持った日程での発注に引き続き取り組んでいく。</p>

No.	事業名・担当課・事業目的・概要	区分	平成30年度	令和元年度
5	(事業名) 未収金対策費 【収納課】 (事業目的) 市税等の未収金縮減の取組みを強化する。 (事業概要) ・徴収一元化債権の納付勧奨や滞納処分の推進 ・徴収一元化以外の債権についての法的措置の推進 ・庁内統一の債権管理の徹底	実施年度	継続	
		成果指標	未収金額	
		目標値	47.2 億円	43.3 億円
		実績値	48.1 億円	10月確定予定 億円
		達成率	82.7 %	%
		決算(見込)額	16,111,080 円	11,350,192 円
		成果指標及び目標値の説明	全庁的な債権管理の取組強化による未収金縮減を行うことから、未収金額を成果指標とした。 平成29年度の未収金額52.4億円から1割減の47.2億円を目標値とした。	全庁的な債権管理の取組強化による未収金縮減を行うことから、未収金額を成果指標とした。 平成30年度の未収金額48.1億円から1割減の43.3億円を目標値とした。
		取組実績、成果・課題等	(取組実績) ・徴収一元化以外の債権については、長崎市債権管理マニュアルを作成し、全所属に周知するとともに、外部講師を招聘し債権管理研修を実施。 ・収入未済がある所属に対するヒアリングの実施 ・法的措置に向けた各所属における案件抽出及び指導・支援の実施 ・各課からの債権管理・債権回収に係る相談への対応。 (成果・課題等) 市税等徴収一元化債権については、滞納処分の強化により収納率は向上している。 徴収一元化以外の債権については、督促、催告等の基本的な債権管理は浸透しているが、法的措置の実施実績はまだ少ない状況にある。今後は、引き続き、法的措置の実施拡大を図る。	(取組実績) ・徴収一元化以外の債権については、長崎市債権管理マニュアルを作成し、全所属に周知するとともに、外部講師を招聘し債権管理研修を実施。 ・収入未済がある所属に対するヒアリングの実施 ・法的措置に向けた各所属における案件抽出及び指導・支援の実施 ・各課からの債権管理・債権回収に係る相談への対応。 (成果・課題等) 市税等徴収一元化債権については、滞納処分の強化により収納率は向上している。 徴収一元化以外の債権については、督促、催告等の基本的な債権管理は浸透しているが、法的措置の実施実績はまだ少ない状況にある。今後は、引き続き、法的措置の実施拡大を図る。