

# 令和3年度 基本施策評価シート

作成日 令和3年5月31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。	
長崎市第四次総合計画[後期基本計画] 基本施策掲載ページ			243ページ ~ 247ページ
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、情報政策推進室、情報統計課、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%未満の低いものとなったため「D」とする。
- ・個別施策の成果指標すべてが95%未満の目標達成率であるため「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) 職場全員で成果を高める職場づくりが出来てきているものの、十分とは言えない。
- (3) メンタルヘルス不調による病気休暇・休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) 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、「めざす姿を実現するための手段として事業がある」ことについて、十分に意識されていない。

## 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	H29	H30	R元	R2	R3
基本施策の成果指標 目標達成率(%)	—	↑ 目標値	95.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		↓ 実績値	96.2	95.5	93.3	88.4	
		↓ 達成率	101.3%	95.5%	93.3%	88.4%	

## 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政策立案・マネジメントや変革の必要性を意識した研修プログラムの充実を図る。
- (2) チームで成果を上げるため、管理監督職員等に研修等を実施し、それぞれの職場で目的の共有ができるような環境づくりを行う。
- (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、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。
- (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加え、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。また、テレワークの導入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とともに、育児や介護に関する制度等の周知や研修等の機会を捉えた意識づけ等による職員の意識改革を進めることで、ワーク・ライフ・バランスを推進する。
- (5) 職員の能力を引き出すため、人事評価制度を本格導入し、評価結果を給与や昇任等に反映させる。
- (6) 適切な施策評価が実施できるよう、より分かりやすい実施マニュアルへの改善などに取り組み、職員への理解を深めることで、事業の進め方や事業の優先順位付けなどに対する意識を向上し、効果的で効率的な施策推進を図る。
- (5) 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。
- (6) 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。

## 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。
- (H3-1)テレワークの導入について、文書管理システムの施行と合わせて情報の共有化を進めたことなど令和2年度の取組みとして記載して良いのではないかと。
- 行政運営については、職員確保が難しい中で、民間を活用するなど新たな手法について考える必要があるのではないかと。
- 重要性を見極めた上で、業務を減らしていくという視点とともに、日常業務を、確実に効率的に行うことができるよう職員育成をしっかりと行うことが重要である。

## 令和3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	星原 真樹

### 令和2年度の取組概要

<p>①職員の資質向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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ついては、新型コロナウイルス感染症の影響により、外部講師を招へいしての研修を実施することができなかった。しかしながら、庁内講師で実施する公用文の書き方、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。また、コロナ禍における新たな研修方法として、知識の習得を目的とした座学研修の一部を動画視聴方式により実施した。受講者アンケートの結果から、視聴日時を受講者が柔軟に設定できることや繰り返しの視聴により、研修内容の理解促進や知識定着に一定の効果が見られた。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul> <p>②職場力の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各部局長が重点的取組みにかかるシートの作成を通じて、課題の分析と今後の取組みの方向性やそれに向けた人材育成をどのように行うか等を明確にし、部局内で共有することで、部局長主導のもと効果的・効率的な施策の進捗を図った。</li> <li>・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(31件)があった。</li> <li>・業務改善推進委員会において改善の意識を全庁的に浸透させるために活動し、「業務のデジタル化の推進」及び「コミュニケーションの活性化に向けた取組み」の提案を行った。</li> </ul> <p>③職員・職場の活力を引き出す環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員が服務を見つめ直し、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服務の宣誓を行った。</li> <li>・更なる職員意識の向上と公務への信用確保のため、全所属あて服務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。</li> <li>・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。</li> <li>・メンタルヘルス不調の未然防止対策のための専門医等による相談を月5回から月7回に増やし、相談体制を強化した。また、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。</li> <li>・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。</li> <li>・令和2年度から施行している「長崎市職員ワークライフバランス推進計画」に基づき、職員の健康管理及び時間外勤務縮減促進のため、適正な勤怠管理の徹底周知やノー残業デーの徹底に取り組んだ。</li> <li>・年次休暇の取得促進のため、年5日の年次休暇の時季指定制度や計画表による年次休暇の計画的取得促進の周知に取り組んだ。</li> <li>・多様な働き方の推進の一環として、テレワーク制度の検討を進めるため、在宅勤務の試行を実施した。</li> <li>・職員の能力を引き出すため、職員の職務遂行能力や業績を評価する人事評価制度を試行的に導入した。</li> </ul>
--

### 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	H29	H30	R元	R2	R3
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	70.7	81.2	91.7	100.0	100.0
		↑ 実績値	77.4	66.2	55.4	57.1	
		↑ 達成率	109.5%	81.5%	60.4%	57.1%	

## 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 ・各部局のめざす方向性・役割が明確になり、職員全員で成果を高める職場づくりに繋がった。	・職員一人ひとりが各部局のめざす方向性を共有し、自らの役割について考え、行動するきっかけとなった。
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」の取得者数が、73人から85人に増え、1人当たりの平均使用日数も、前年度比0.6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 ・職場全員で成果を高める職場づくりが出来てきているものの、十分とは言えない。	・管理監督職員が、施策の目的を明確にし、職員と共有することで成果を上げると意識が希薄である。
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や、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政策立案・マネジメントや変革の必要性を意識した研修プログラムの充実を図る。
- ・自己啓発に繋がるきっかけづくりや自己啓発に取り組みやすい職場の風土づくりなど、職員一人ひとりがスキルアップを図れるような環境を整備する。

### ②職場力の向上

- ・チームで成果を上げるため、管理監督職員等に研修等を実施し、それぞれの職場で目的の共有ができるような環境づくりを行う。
- ・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を行う。
- ・業務改善推進委員会において、令和2年度に取り組んだ「業務のデジタル化」及び「コミュニケーションの活性化」について引き続き推進を図るとともに、改善の意識を全庁的に浸透させるための新たな取組を検討する。

### 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に加え、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。また、テレワークの導入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とともに、育児や介護に関する制度等の周知や研修等の機会を捉えた意識づけ等による職員の意識改革を進めることで、ワーク・ライフ・バランスを推進する。
- ・職員の能力を引き出すため、人事評価制度を本格導入し、評価結果を給与や昇任等に反映させる。

No.	事業名・担当課・事業目的・概要	区分	令和元年度	令和2年度
1	<p>(事業名) 行政マネジメント推進費、行政改革推進費 (業務改善に係るものに限る)</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、表彰を行う。 業務改善推進委員会において改善の意識を全庁的に浸透させるための取組を行う。</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	91.7 %	100.0 %
		実績値	55.4 %	57.1 %
		達成率	60.4 %	57.1 %
		決算(見込)額	530,401 円	0 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"> <li>・組織マネジメント研修(所属長対象)</li> <li>・業務改善報告 162所属 1,706件 (前年度比15.5%減)</li> <li>・改善報告優秀事例発表会 開催1回 入場者数 約200人</li> <li>・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)</li> </ul> <p>(成果・課題等) 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"> <li>・業務改善報告 166所属 1,769件 (前年度比3.7%増)</li> </ul> <p>(成果・課題等) 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、管理監督職員等に研修等を実施し、それぞれの職場で目的の共有ができるような環境づくりを行う必要がある。</p>

No.	事業名・担当課・事業目的・概要	区分	令和元年度	令和2年度	
2	(事業名) 職員研修費	実施年度	継続		
	【職員研修所】	成果指標	習得した知識・スキルの職場での活用率	習得した知識・スキルの職場での活用率	
	(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。	目標値	100.0 %	100.0 %	
		実績値	67.7 %	66.2 %	
		達成率	67.7 %	66.2 %	
		決算(見込)額	5,474,435 円	1,539,560 円	
	(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。	成果指標及び目標値の説明	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。		
	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 基礎実務研修 ③ 特別研修	取組実績、成果・課題等	(取組実績) 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  (成果・課題等) ・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%  ・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。 ・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。 ・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られる。 ・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。	(取組実績) 階層別基本研修受講者数 1 一般職員研修 1,813人 2 管理監督者研修 262人  (成果・課題等) ・成果指標 (基本研修) 1 一般職員研修 68.7% 2 管理監督者研修 68.6% (行政実務研修) 1 一般職員研修 62.5%  ・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。 ・庁内講師で実施する公用文の書き方、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。 ・コロナ禍における新たな研修方法として、知識の習得を目的とした座学研修の一部を動画視聴方式により実施し、視聴日時を受講者が柔軟に設定できることや繰り返しの視聴により、研修内容の理解促進や知識定着に一定の効果が見られた。 ・コロナ禍を受けて、受講生が自ら考え理解を深めていくようなグループワーク等の演習が制限されたり、外部講師を招へいしての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や研修機関への派遣を中止せざるを得なかったため、コロナ禍の研修実施が課題である。 ・コロナ禍における研修方法として、知識習得を目的とした定型的な座学研修は動画視聴方式において実施していくが、受講者の視聴環境(自席にPCがない、職場が研修しやすい環境にないなど)整っていないため、研修に専念できる環境への配慮、支援が課題である。 ・達成率が1.5ポイント下がったが、今後は習得した知識・スキルを日々の業務において意識し、職場で更に活用できるよう目指す。	

## 令和3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財政運営を行います		
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2年度の取組概要

#### ①政策評価の実施

- ・第四次総合計画に基づく前年度実施事業に係る施策評価(43施策)及び新規・拡大事業に係る事務事業評価(事前評価95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4年度を開始時期とする次期総合計画を市民の参画を得て策定するため、第五次総合計画策定ワークショップ、総合計画審議会からの意見聴取、基本構想に係るパブリックコメント等を実施した。令和3年2月議会において基本構想議案が議決され、完成した。

#### 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

- ・連携事業を着実に実施するとともに第2期長崎広域連携中枢都市圏ビジョンを策定した。

#### 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。
- ・市税等のキャッシュレス決済収納として、スマートフォンを利用したクレジットカードやスマートフォン決済アプリによる納付を開始し、納付手段の拡大を図った。

#### ⑤入札・契約制度適正化の推進

- ・工事に係る発注基準について、より実情に即するため、過去の傾向ではなく当年度の発注予定を踏まえて決定するよう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する予定としていたが、新型コロナウイルス感染拡大を繰り返しており、従来のワークショップを開催することができなかったことから、対話実施済みの地区に対して折り返し(対話参加者への地区別計画案の周知・意見聴取等)を行い、地区別計画の策定を進めた。

#### ⑦行財政改革の取組み

- ・出島、北公民館、市営住宅(合併地区)について、新たに指定管理者制度を導入した。
- ・AI会議録作成システムを導入した。
- ・令和3年度からの文書管理システム導入に向け、システムの構築や運用方法の検討を行った。
- ・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)ほか8業務の入力作業に対して、RPAによる自動化を図った。

#### ⑧収支改善の取組み

- ・令和3年度当初予算の編成にあたっては、新型コロナウイルス感染症の影響は国の財政支援や財政調整基金等で補填したものの、人口減少による普通交付税の減収に対応するため、全体で4億円のマイナスシーリングを実施し、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、枠内での予算編成を行った。
- 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、各部局ごとに事業見直しに取り組んだ結果、4億8千万円を節減した。
- ・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、貸付や自動販売機の設置に係る一般競争入札による貸付等を引き続き行った。また、令和2年度から、遊休地の先着順での売却や、基金の運用に係る債券保有の割合を増やすなどの取組みを開始した。

## 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	H29	H30	R元	R2	R3
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	85.6	86.3	81.9	73.3	
		達成率	85.6%	86.3%	81.9%	73.3%	

※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 ・施策評価や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、必要とされる情報(現状や先進的な取組みなど)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 ・第五次総合計画策定ワークショップや審議会からの意見聴取、パブリックコメントの実施等により、広く市民から意見聴取を行うことができ、第五次総合計画の基本構想部分について、議会の議決を得て完成することができた。	・第五次総合計画策定ワークショップや審議会からの意見聴取、パブリックコメントの実施等を経て、基本構想部分が完成したことにより、第五次総合計画完成に向けた検討が進んだ。
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 ・第1期ビジョンの振り返りを行うことにより問題点や課題を把握し、第2期ビジョンの策定に取り組み、生活関連機能サービスの分野において5件の新たな連携事業を追加できたことにより、安心して暮らしやすい都市圏の形成につながった。	・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29年度94.4%、平成30年度95.0%、令和元年度は95.3%)、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。

<p>⑥公共施設マネジメントの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新型コロナウイルス感染拡大を繰り返しており、従来のワークショップを開催することができなかったことから、対話実施済みの地区に対して折り返し(対話参加者への地区別計画案の周知・意見聴取等)を行い、地区別計画の策定を進めた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公共施設マネジメントの必要性について市民理解を深めるとともに、地域にある公共施設の将来の方向性を確認してもらうことができた。</li> </ul>
<p>⑦行財政改革の取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・出島、北公民館、市営住宅(合併地区)への指定管理者制度の導入、AI会議録作成システム導入やRPAIによる自動化の対象業務を拡大したことで、市民サービスの向上や、事務の効率化につながった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>
<p>⑧収支改善の取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・マイナスシーリングの実施や、政策効果が低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見直しに取り組んだ結果、4億8千万円を節減した。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人口減少や新型コロナウイルス感染症の影響により先行きが不透明であるが、健全で持続可能な財政運営を行うための着実な一歩となった。</li> <li>・収支改善のための取り組みとして、確実に収入増が図られている。</li> </ul>

### 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"> <li>・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。</li> <li>・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、「めざす姿を実現するための手段として事業がある」ことについて、十分に意識されていない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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、職員個人へ意図が伝わりにくい。</li> </ul>
<p>④全庁的な債権管理の取組強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>

### 今後の取組方針

<p>①政策評価の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・適切な施策評価が実施できるよう、より分かりやすい実施マニュアルへの改善などに取り組み、職員への理解を深めることで、事業の進め方や事業の優先順位付けなどに対する意識を向上し、効果的で効率的な施策推進を図る。</li> </ul> <p>②次期総合計画の策定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き、総合計画審議会や議会からの意見聴取、パブリックコメントの実施により、広く意見聴取を行い、庁内全体で、基本構想において定めたまちづくり方針等を達成するための各種施策を体系づけた前期基本計画の策定に取り組む。</li> </ul> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>④全庁的な債権管理の取組強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>⑤入札・契約制度適正化の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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ていく。</li> </ul>
---

⑥公共施設マネジメントの推進

- ・新型コロナウイルス感染拡大の繰り返しにより従来のワークショップ形式での市民対話が開催できない場合は、低未利用資産の利活用を進めるとともに、官民連携による管理運営をさらに推進する。
- ・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、業務改善推進委員会の「業務のデジタル化の推進」と連携し、新たな業務の掘り起しも行っていく。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ていく。

⑧収支改善の取組み

- ・新型コロナウイルス感染症の影響や人口減少により厳しい財政状況にあるため、引き続きマイナスシーリングの実施等により予算の節減を行い、健全で持続可能な財政運営を行うための予算編成に取り組む。
- ・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	令和元年度	令和2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、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	22 件	22 件
		達成率	95.7 %	95.7 %
		決算(見込)額	344,583 円	408,232 円
		成果指標及び目標値の説明	圏域の生活関連機能サービスの向上のための連携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) 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。 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) 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。 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) 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。 また、長崎連携中枢都市圏ビジョン会議を3回開催し、例年行っている連携事業の実施状況の検証に加え、第1期長崎広域連携中枢都市圏ビジョンの振り返りを実施し、第2期長崎広域連携中枢都市圏ビジョン(R3～7年度)を策定した。</p> <p>(成果・課題等) 目標は達成できなかったが、第1期ビジョンの振り返りを行うことにより問題点や課題を把握し、第2期ビジョンの策定に取り組み、生活関連機能サービスの分野において4件の新たな連携事業を追加できたことにより、安心して暮らしやすい都市圏の形成につながった。 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	令和元年度	令和2年度
2	<p>(事業名) 政策評価費</p> <p>【都市経営室】</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	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	18 件	14 件
		達成率	81.8 %	63.6 %
		決算(見込)額	2,369,504 円	1,762,261 円
		成果指標及び目標値の説明	<p>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。</p> <p>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。</p>	
取組実績、成果・課題等	<p>(取組実績)</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>基本施策の成果指標の平均目標達成率は、81.8%であった。</p> <p>(成果・課題等)</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>(取組実績)</p> <p>43施策の施策評価、95事業の事務事業評価(事前評価)を行った。</p> <p>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14施策という評価であった。</p> <p>基本施策の成果指標の平均目標達成率は、63.6%であった。</p> <p>(成果・課題等)</p> <p>昨年度に引き続き、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。</p> <p>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。</p>		

No.	事業名・担当課・事業目的・概要	区分	令和元年度	令和2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	2 か所
		実績値	4 か所	0 か所
		達成率	80.0 %	0.0 %
		決算(見込)額	2,839,918 円	704,974 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。	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2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>	<p>(取組実績) 公共施設マネジメントの実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する予定としていたが、新型コロナウイルス感染拡大を繰り返しており、従来のワークショップを開催することができなかった。</p> <p>(成果・課題等) 地区住民との対話は開催できなかったものの、対話実施済みの地区に対して折り返し(対話参加者への地区別計画案の周知・意見聴取等)を行い、地区別計画の策定を進めることができた。 万全のコロナウイルス感染防止対策を行い、市民対話を開催することが課題である。</p>

No.	事業名・担当課・事業目的・概要	区分	令和元年度	令和2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 87.6 % 建設コンサル 93.7 % 物品調達等 93.7 %	建設工事 89.7 % 建設コンサル 91.3 % 物品調達等 94.5 %
		達成率	建設工事 87.6 % 建設コンサル 93.7 % 物品調達等 93.7 %	建設工事 89.9 % 建設コンサル 91.3 % 物品調達等 94.5 %
		決算(見込)額	31,536,482 円	103,518,338 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(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続き取り組んでいく。</p>	<p>(取組実績) 制限付一般競争入札の実施 ・建設工事(760件) 入札成立件数 682件 ・建設コンサル(172件) 入札成立件数 157件 ・物品調達等(757件) 入札成立件数 715件</p> <p>(成果・課題等) 建設工事については、第3四半期における入札不調件数は増加したが、平準化の取組が進み、上半期における発注件数が増加し、年間の不調件数は昨年度より減少した。 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	令和元年度	令和2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	43.3 億円	44.6 億円
		実績値	46.9 億円	7月頃確定予定 億円
		達成率	25.0 %	%
		決算(見込)額	11,350,192 円	20,101,242 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。	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。 新型コロナウイルス感染症及びその蔓延防止のための措置が実施され、その後の景気低迷期を踏まえ、令和元年度の未収金額46.9億円から5%減の44.6億円を目標値とした。
		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。	(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、全所属に周知した。 ・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。 ・市税等のキャッシュレス決済収納として、スマートフォンを利用したクレジットカードやスマートフォン決済アプリによる納付を開始し、納付手段の拡大を図った。
			(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。	(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。