

「生駒市行政改革大綱 前期行動計画」 取組状況評価シート（令和3年度末時点）

取組No. 7

II	歳入増につながる施策の創出、強化
1	新たな財源確保の取組
(6)	寄附の促進

【取組状況】

担当課	行政経営課
取組内容	ふるさと生駒応援寄附等を活用した寄附の促進

【R3年度の取組】

R3年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・返礼品の充実…前年度より約200品目追加し、417品目に充実。 ・寄附の使い道の充実…寄附者が本市のまちづくりに参画できるよう、寄附の使い道について、臨時的な寄附の募集や市長におまかせ以外に6種類の使い道を設定。 ・市制50周年記念事業においては本市初のGCFサイトを立ち上げ広く寄附を募る等の取組を秘書課と連携して実施した。 ・寄附意識の向上…令和2年12月から開始したニュースレター（6回/年発送）等により寄附金の使途とその効果について寄附者に定期的にお知らせすることにより、寄附意識の向上を図った。 ・寄附文化の醸成…『「遺贈による寄附制度」に関する協定』を締結した南都銀行と共催で、税理士等の専門家を対象とした「遺贈寄附実務者セミナー」を開催し、寄附の啓発に取り組んだ。 		
実績・数値目標	指標1	指標2	指標3
	指標名	寄附金実績	
	目標値	8,500万円	
	R3実績値	9,442万円	
	歳入増加額（千円）	9,426	
	歳出削減額（千円）	—	
目標値と実績値の差分についての理由	<ul style="list-style-type: none"> ・ふるさと納税 94,426,000円/6,219件（前年度比 28,674,000円減） ・市制50周年記念事業GCF 6,075,815円 ・遺言代用信託 1,000,000円/1件（※受領ではなく申込のみ） 		

<総合評価>

【担当課の自己評価】 A：高い成果が得られた B：予定どおりの成果が得られた C：一定の成果が得られた D：やや不十分な成果にとどまった E：成果は不十分であった

総合評価	C：一定の成果が得られた
評価の根拠	人気返礼品の在庫確保が難しかったこともあり、寄附額は前年度比マイナスとなったが、目標値は達成している。返礼品の内容や品数を充実させた結果、人気商品の数も増えている。遺贈寄附については成果は見えにくい部分もあるが、問合せ等は増えており、土業者に向けたセミナーの効果が出ている。
今後の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・一般的に、ふるさと納税はポータルサイト数と寄附金額が連動して増える傾向があるため、ふるさと納税ポータルサイトの追加を検討している。 ・新たな地場産品の開拓等により、返礼品の追加を積極的に行うことにより、市外からの寄附増額、市内事業者の経済活性化を図る。 ・ニュースレター等を活用した寄附者への積極的な呼びかけ

補足情報

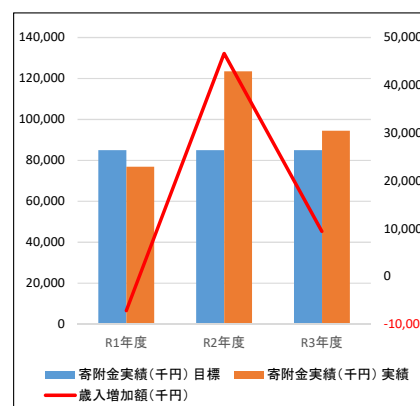
1. 前期行動計画の取組概要

ふるさと生駒応援寄附（ふるさと納税）は、ふるさとやお世話になった地方団体への感謝の気持ちを伝えるため等、応援したい地方団体へ寄附を行い、使い道を寄附者本人の意思で決めることが出来る制度である。今後においても、本市の施策の魅力発信することで、市民の寄附の増加に努める。また、遺贈寄附など一般寄附の促進を図る。

【R3年度の取組計画】
返礼品や使い道の充実拡大、寄附文化の醸成

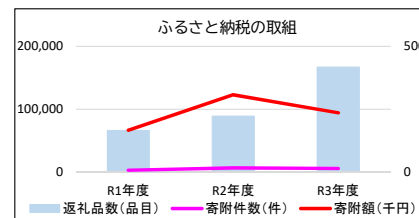
2. これまでの実績 【参考】 H29 6,544万円、H30 8,383万円

	R1年度	R2年度	R3年度
寄附金実績（千円）	目標	85,000	85,000
	実績	76,844	123,500
歳入増加額（千円）	-7,155	46,656	9,426
評価	B	A	C



【ふるさと納税の取組】

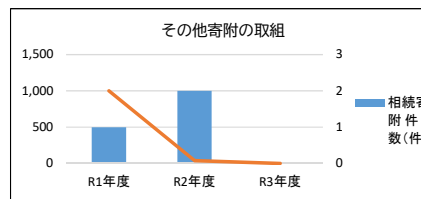
	R1年度	R2年度	R3年度
返礼品数（品目）	166	223	417
寄附件数（件）	3,446	7,035	6,219
寄附額（千円）	66,844	123,100	94,426



【その他寄附の取組】

	R1年度	R2年度	R3年度
相続寄附	件数（件）	1	2
	寄附額（万円）	1,000	40
遺贈寄附	件数（件）	1	4
	寄附額（万円）	100	700

※受領ではなく、申込のみ



II	歳入増につながる施策の創出、強化
1	新たな財源確保の取組
(7)	歳入増につながる施策の創出、強化

【取組状況】

担当課	行政経営課
取組内容	歳入増につながる施策の創出、強化

【R3年度の取組】

R3年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広告事業については、広報紙、ホームページ、コミュニティバス、市民課モニター広告、広告付庁舎案内板、庁舎周辺案内地図など安定した歳入確保の取組となっている。コミュニティバスはこれまで光陽台線のための広告であったが、令和3年度から全5路線で広告を始めた。 ・ ネーミングライツ事業についてはスポーツ施設4施設のネーミングライツを2法人と契約中であり、安定して収入を確保している。 ・ 企業版ふるさと納税については、実績以外にも数社提案したが、企業の意向と合致せず実績につながらなかった。
-----------	---

	指標1	指標2	指標3
指標名	歳入増につながる政策の創出、強化		
目標値	毎年度確認		
R3実績値	7,726千円		
歳入増加額(千円)	-851		
歳出削減額(千円)			
目標値と実績値の差分について理由	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業版ふるさと納税 100,000円（前年度比900,000円減額） ・ 広告事業 6,416,100円（前年度比49,190円増額） ・ ネーミングライツ事業 1,210,000円（スポーツ施設4施設）（前年度と同額） 		

＜総合評価＞
 【担当課の自己評価】 A：高い成果が得られた B：予定どおりの成果が得られた C：一定の成果が得られた
 D：やや不十分な成果にとどまった E：成果は不十分であった

総合評価	D：やや不十分な成果にとどまった
評価の根拠	歳入増加額（前年度比）がマイナス結果となったため。
今後の取組	企業版ふるさと納税については、現年充当を想定し、できるだけ年度の早い段階で提案できる事業を洗い出し、企業に提案できるよう取り組む。 広告・ネーミングライツ事業については、取組可能な事業について各課との連携を強化する。

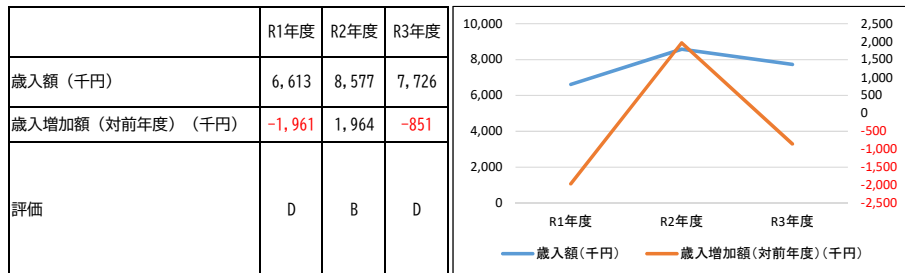
補足情報

1. 前期行動計画の概要

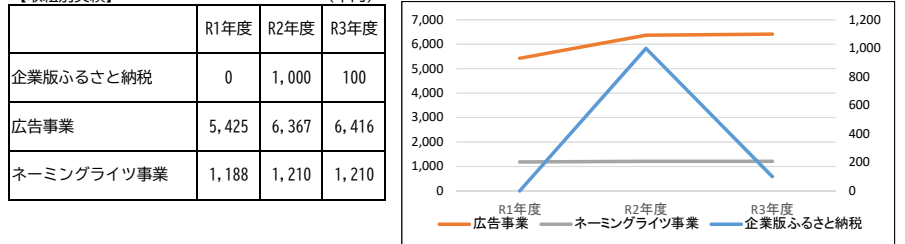
人口減少と少子高齢化等、当市を取り巻く環境が大きく変化し、また、今後財政状況の悪化が見込まれている。このような状況の中、必要な行政サービスを展開していくためには、財源の確保は重要な課題であり、各課が財源を確保する施策を創出し、さらに、組織を横断した取組も行う。

【R3年度の取組計画】
 歳入増につながる施策の創出、強化

2. これまでの実績



【取組別実績】 (千円)



V	時代に対応できる柔軟で連携のとれた機能的な組織づくりと人材育成の推進
1	適正な定員管理
(1)	行政需要を踏まえた職員数の適正管理

【取組状況】

担当課	人事課
取組内容	会計年度任用職員制度への移行に伴う多様な働き方の推進

【R3年度の取組】

R3年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> ・事務の種類や性質、専門性等に応じ、幅広い分野で任用を進めるとともに、各部署において、適正な任用・勤務管理・人事評価等が行われるよう指導・周知を図った。 ・市民の多様なニーズに応えられるよう、職員本人の希望も踏まえつつ、様々な勤務時間・形態での任用を進めており、効率的・効果的な行政サービスの提供体制の構築を図った。
-----------	---

実績・数値目標	指標1		指標2		指標3	
	指標名	会計年度任用職員数				
	目標値	令和4年5月1日時点で前年度未満を目指す				
	R3実績値	727人 (令和3年5月1日時点692人)				
	歳入増加額(千円)	—				
	歳出削減額(千円)	—				
目標値と実績値の差分について理由	コロナワクチン接種業務等に伴う増員等があったため					

<総合評価>

【担当課の自己評価】 A：高い成果が得られた B：予定どおりの成果が得られた C：一定の成果が得られた
D：やや不十分な成果にとどまった E：成果は不十分であった

総合評価	C：一定の成果が得られた
評価の根拠	会計年度任用職員の職員数の目標は達成できていないが、コロナワクチン接種業務等の避けがたい事由によるものであり、それがなければ目標値を目指すことができたため
今後の取組	適正な任用・勤務管理・人事評価等が行われるよう各所属へ引き続き指導・周知を図る。また、予算編成時、各所属で任用予定の会計年度任用職員について必要性を確認し、職員数を適正に管理する。

補足情報

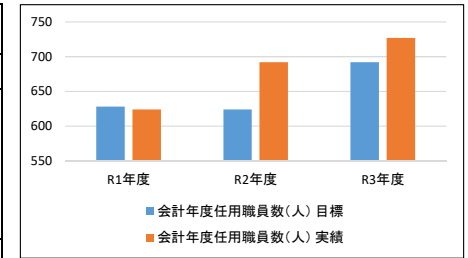
1. 前期行動計画の概要

法律改正に伴って、従来の臨時・非常勤職員の任用が厳格化されることで、同任用等について見直す必要があることから、職等の設定に当たっては、現に存在する職を漫然と存続するのではなく、それぞれの職の必要性や業務を担うべき人材を吟味した上で、適正な人員配置を行っていく。

【R3年度の取組計画】
職の必要性を吟味し、適正人員配置

2. これまでの実績

		R1年度	R2年度	R3年度
会計年度任用職員数(人)	目標	628	624	692
	実績	624	692	727
評価		C	D	C



V	時代に対応できる柔軟で連携のとれた機能的な組織づくりと人材育成の推進
4	人材育成の推進
(1)	職員の意欲・能力の発揮を促す柔軟かつ適正な任用の推進

【取組状況】

担当課	人事課
取組内容	特定事業主行動計画の推進と人事評価制度の活用

【R3年度の取組】

R3年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年度から開始した特定事業主行動計画(後期計画)に基づき、女性職員の積極的な管理職登用を行っているものの、令和3年度末の女性管理職の退職者数が例年に比べ多く、R4年4月1日現在の女性の管理職割合については27.3%と前年度比で2.4ポイント下がった。 令和3年度はコロナワクチン接種業務等により時間外勤務時間数が全庁的に増加したが、月内で一定時間以上の時間外勤務を行った者に対して、産業医面談を実施するなど、職員の健康管理に努めた。
-----------	---

実績・数値目標	指標1		指標2		指標3	
	指標名	管理職の女性割合	時間外勤務手当額			
目標値		33.0%		177,060千円		
R3実績値		27.3%		199,686千円		
歳入増加額(千円)		—		—		
歳出削減額(千円)		—		-20,482千円		
目標値と実績値の差分について理由		女性職員の積極的な管理職登用を行っているものの、令和3年度末の女性管理職の退職者数が例年に比べ多く、目標値には達しなかったため		コロナワクチン接種業務等の影響により、全庁的に時間外勤務が増加したため		

<総合評価>

【担当課の自己評価】 A：高い成果が得られた B：予定どおりの成果が得られた C：一定の成果が得られた
D：やや不十分な成果にとどまった E：成果は不十分であった

総合評価	D：やや不十分な成果にとどまった
評価の根拠	特定事業主行動計画の推進や人事評価制度の見直しは引き続き行っているが、管理職の女性割合と時間外勤務の目標値は共に達成できなかったため。
今後の取組	特定事業主行動計画については、女性職員の積極的な管理職登用を継続するとともに、新型コロナウイルスの影響により実施できていなかった「こども参観日」を実施するなど、引き続き推進する。

補足情報

1. 前期行動計画の概要

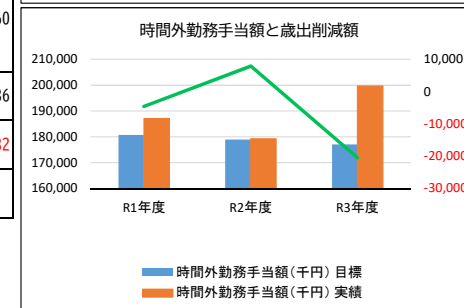
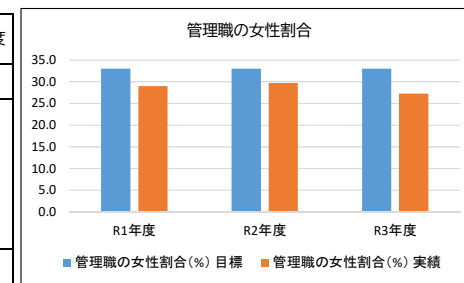
特定事業主行動計画に基づき、女性管理職の積極登用を進めるにあたり、女性職員がキャリアデザインを前向きに描けるよう多様な世代の職員同士の交流促進を図るなどの女性活躍支援を行うとともに、時間外勤務の削減の取組を行う。また、人事評価の過程における評価者と被評価者とのコミュニケーションが積極的に行われ、組織内の意識の共有や、業務改善が進むような制度の見直しの検討を行い、適正な人事管理と人材育成に活用する。

【R3年度の取組計画】

- 特定事業主行動計画の実施及び人事評価制度の見直し後における効果等の検証
- 時間外勤務削減の取組

2. これまでの実績

	R1年度	R2年度	R3年度	
管理職の女性割合(%)	目標	33.0	33.0	33.0
	実績	29.0	29.7	27.3
時間外勤務手当額(千円)	目標	180,711	178,885	177,060
	実績	187,113	179,204	199,686
歳出削減額(千円)	-4,577	7,909	-20,482	
評価	D	D	D	



【職員の構成】

	一般		係長・主幹級		管理職		合計	
男性	183人	45.8%	154人	63.4%	128人	72.7%	465人	56.8%
女性	217人	54.3%	89人	36.6%	48人	27.3%	354人	43.2%
合計	400人	100%	243人	100%	176人	100%	819人	

V	時代に対応できる柔軟で連携のとれた機能的な組織づくりと人材育成の推進
4	人材育成の推進
(2)	職員の資質向上・能力開発の推進

【取組状況】

担当課	人事課
取組内容	「人材育成基本方針」に基づく人材育成の推進

【R3年度の取組】

R3年度の取組実績	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年度に関しては、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、研修開催の見送りや中止が多かったことから、職員の地域における課題解決能力・協創力を向上するための研修については実施することができなかった。 新たな職員の自主研究グループが2つ立ち上がり、人事課からは助成金の交付、広報掲載支援、取組開催時のグループウェアによる周知を図るなど、支援を行った。 令和2年度の「ビジョン・ミッション・バリュー」を軸とした人材育成基本方針の策定に伴い、人事評価制度の評価項目の見直し等の全般的な見直しを行い、令和3年10月の職務行動評価から新しい評価シートでの人事評価を実施した。
-----------	--

実績・数値目標	指標			
	指標1	指標2	指標3	
	指標名	職員の地域における課題解決能力・協創力を向上するための研修、勉強会の開催回数		
	目標値	9回（累計）		
	R3実績値	10回（累計）		
	歳入増加額（千円）	—		
歳出削減額（千円）	—			
目標値と実績値の差分について理由	庁内研修については、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、研修の開催の見送りや中止があったが、自主研究グループが2つ立ち上がったため、前年度からの累計回数が目標値を上回った。			

<総合評価>

【担当課の自己評価】 A：高い成果が得られた B：予定どおりの成果が得られた C：一定の成果が得られた
D：やや不十分な成果にとどまった E：成果は不十分であった

総合評価	B：予定どおりの成果が得られた
評価の根拠	新型コロナウイルス感染拡大に伴い、地域における課題解決能力・協創力を向上するための研修を開催することはできなかったが、自主研究グループが新たに2つ立ち上がり、数値目標を達成することができたため。
今後の取組	オンライン研修をはじめ、アフターコロナの時代にふさわしい研修実施の在り方を検討しながら、職員の能力向上を図る。また、自主研究グループが立ち上がった際には、自主研究グループが求める支援を引き続き行っていく。人事評価制度についてはアンケート調査を実施するなど、職員からの意見もふまえ、より人材育成に資する制度へブラッシュアップを行う。

補足情報

1. 前期行動計画の概要

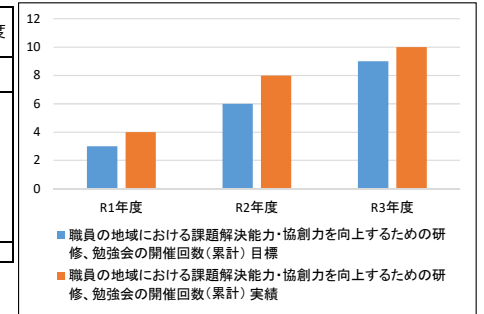
人事評価制度や研修等の実施により、職員全員が公務員として必要な知識・能力を習得するとともに、それぞれの個性を活かしながら意欲的に仕事や自己研鑽へ取り組むことができるようにすることで、平成27年2月に策定した「人材育成基本方針」に掲げる「求められる職員像」の具体化を図る。また、職員の地域における課題解決能力・協創力を向上するための研修、勉強会を実施する。

【R3年度の取組計画】

- ・各種研修の実施
- ・新規採用職員指導制度、クロスメンター制度の実施

2. これまでの実績

		R1年度	R2年度	R3年度
職員の地域における課題解決能力・協創力を向上するための研修、勉強会の開催回数（累計）	目標	3	6	9
	実績	4	8	10
評価		B	A	B



【研修・勉強会の実績】

No	実施年度	研修・勉強会の名称等
1	令和元年度	政策形成実践研修
2	令和元年度	ファシリテーション研修
3	令和元年度	オンリーワン研修(掛川市副市長 久保田 崇)
4	令和元年度	オンリーワン研修(山形市 後藤 好邦)
5	令和2年度	政策形成実践研修
6	令和2年度	ファシリテーション研修
7	令和2年度	オンリーワン研修(地域に飛び出す公務員を応援する首長連合サミット in 生駒)
8	令和2年度	いこま家(自主勉強会)
9	令和3年度	いこマーケット実行委員会(自主勉強会)
10	令和3年度	Good Morning Coffee(自主勉強会)

V	時代に対応できる柔軟で連携のとれた機能的な組織づくりと人材育成の推進
4	人材育成の推進
(3)	多様な人材の確保

【取組状況】

担当課	人事課
取組内容	職員採用活動の強化

【R3年度の取組】

R3年度の取組実績	採用説明会などを実施し、大卒事務職の採用試験受験者数を455名確保した。社会人採用試験では、民間の求人媒体を活用し、全国から多数の応募が集まり、8職種合計745名の受験者数を確保した。障がい者対象者の試験については、年齢制限を引き上げ、受験者数を19名確保した。新型コロナウイルスの影響を受け、オンラインで採用説明会を行うとともに、面接試験においてweb面接を導入することで受験者、事務局共に負担の少ない試験運営を行った。
-----------	---

		指標1	指標2	指標3
実績・数値目標	指標名	職員採用試験の受験者数		
	目標値	800人以上		
	R3実績値	455人		
	歳入増加額(千円)	—		
	歳出削減額(千円)	—		
	目標値と実績値の差分についての理由	有効求人倍率の推移が依然高く、売り手市場であったことや、民間企業の採用が前倒しになったこと、他自治体においてもSPI等が一般的になってきたこと等により、多くの受験生が官民間問わず他に流れたと考えられる。		

<総合評価>

A：高い成果が得られた B：予定どおりの成果が得られた C：一定の成果が得られた
D：やや不十分な成果にとどまった E：成果は不十分であった

【担当課の自己評価】

総合評価	A：高い成果が得られた
評価の根拠	職員採用試験(大卒・事務職)の受験者数は目標値に至らなかったが、別に実施した社会人採用試験において700人以上の受験者を確保できた。また、奈良県下でも有資格者の少ない精神保健福祉士や、長年採用ができていなかった機械職等、専門職種においても採用できたため。
今後の取組	新卒採用者に向けて、試験や説明会の情報発信が主になっていた人事課twitterアカウントにて、市役所の業務内容を投稿するなど、受験者が市役所の情報を受け取りやすいように情報発信を行っていく。また、受験者層に合わせた訴求を行うために市HP内の採用試験情報ページのリニューアルを検討しており、新卒採用者だけでなく、組織全体の変革に向け、中途採用試験の情報についても発信する。

補足情報

1. 前期行動計画の概要

多様な人材確保のため、採用試験受験者数毎年800人以上を確保する。そのために、採用HPの活用や採用説明会の開催などにより市の業務内容をPRする。また、人物重視の面接選考をより進めるための制度づくりに継続して取り組む。

【R3年度の取組計画】

- ・採用HPの内容充実、採用説明会の開催などにより市の事業内容をPRする。
- ・中途採用や障がい者枠の採用の実施検討を行う。

2. これまでの実績

		R1年度	R2年度	R3年度
職員採用試験(大卒・事務職)の受験者数(人)	目標	800	800	800
	実績	712	587	455
倍率		64.7	45.2	35.0
評価		A	D	A

職員採用試験(大卒・事務職)の受験者数(人) 目標
職員採用試験(大卒・事務職)の受験者数(人) 実績
倍率

【採用試験の実施状況】

		R1年度			R2年度			R3年度		
		申込者	合格者	倍率	申込者	合格者	倍率	申込者	合格者	倍率
事務職	大卒	712	11	64.7	587	13	45.2	455	13	35.0
	短大・高卒	69	3	23.0	62	2	31.0	36	1	36.0
	障がい者	11	1	11.0	9	1	9.0	21	2	10.5
	社会人	1,025	13	78.8	47	1	47.0	745	22	33.9

【その他の採用】

消防職、保育士・幼稚園教諭、図書館司書、土木職、機械職、管理栄養士、精神保健師 等