

秦野市の行財政改革

第2期はだの行政サービス改革 基本方針（案）

— 「縮充社会」を目指した持続可能な行財政運営に向けて —

令和8年度（2026年度）～令和12年度（2030年度）



令和●年（●●●●年）●月策定

秦 野 市

はじめに

本市では、より効率的・効果的な行財政システムの構築を図るため、昭和60年（1985年）に「秦野市行財政改善基本方針」を策定して以来、事務事業や組織・機構の合理化、給与制度や定員管理の適正化、民間委託化の推進など、様々な行財政改革を積極的に進めてきました。

そのような中、本格的な人口減少、少子・超高齢社会が到来し、市税収入の減少や社会保障費の増加などにより、本市の行財政運営は、更に厳しさを増しています。

また、コロナ禍を機に、私たちの日常生活は大きく変わり、あらゆる分野におけるデジタル化が急速に進むとともに、一人ひとりの多様な幸せや暮らしやすさを追求する「ウェルビーイング」（幸福感）への関心が高まっています。

こうした時代の大きな変革に対応しながら、引き続き、行財政改革を行い、持続可能な形で安定して行政サービスを提供していくため、令和8年度（2026年度）から令和12年度（2030年度）までを計画期間とする「第2期はだの行政サービス改革基本方針」及び実行計画を策定します。

この基本方針では、前基本方針及び実行計画における基本理念を継承し、人口が減少し、経済が縮小していく中であっても、地域の営みや市民の生活が充実したものになっていく「縮充社会」の実現をキーワードとし、改革の効果を行政サービスの向上につなげるとともに、効率的かつ効果的な行財政運営の推進を目指し、取組を進めます。

目 次

1	これまでの行財政改革の取組について.....	1
(1)	本市のこれまでの行財政改革	1
(2)	前基本方針等における取組について	2
(3)	前基本方針等の振り返りと今後の方向性について	2
2	本市の状況.....	3
(1)	人口減少、人口構造の変化	3
(2)	厳しい財政状況	3
(3)	公共施設の老朽化による大規模修繕や建替え時期の到来	5
(4)	少ない職員数での行政運営	5
3	社会状況の変化.....	6
(1)	人口減少、少子・超高齢社会の進行	6
(2)	一人ひとりの多様な幸せが求められる社会へ	6
(3)	持続可能な社会に向けた取組	7
4	本市が目指すべき行財政運営の姿.....	8
(1)	基本的な考え方.....	8
(2)	「縮充社会」の実現を目指して	8
(3)	改革の柱.....	9
柱1	仕事の改革	9
柱2	職員（ひと）づくりの改革.....	10
柱3	担い手をつくる改革.....	12
柱4	公共施設の改革.....	13
柱5	歳入・歳出面の改革.....	13
(4)	計画期間.....	14
(5)	推進体制.....	14
(6)	進行管理.....	15

I これまでの行財政改革の取組について

本市では、昭和60年（1985年）の「秦野市行財政改善基本方針」の策定以降、様々な行財政改革の取組を継続的に進め、持続可能な行財政運営に向けて、着実に改革を推進してきました。

(I) 本市のこれまでの行財政改革

時 期	内 容
昭和 60 年(1985 年)9 月	第 1 次行財政調査会（行財政制度及び行財政運営の改善に関する審議会）の設置・審議
昭和 60 年(1985 年)12 月	「秦野市行財政改善基本方針」（昭和 60 年度～63 年 9 月）の策定・実行 <ul style="list-style-type: none"> ・事務事業の見直し ・組織・機構の簡素合理化 ・給与制度等の適正な見直し ・定員管理の適正化 ・外部委託、O A 化等事務改善の推進 ・公共施設の設置及び管理運営の合理化 ・市有財産の有効活用
平成 7 年(1995 年)5 月	第 2 次行財政調査会の設置・審議
平成 8 年(1996 年)3 月	「第 2 次秦野市行財政改善基本方針」（平成 7～10 年度）の策定・実行 <ul style="list-style-type: none"> ・事務運営の改善 ・財政運営の改善 ・組織、執行体制の整備 ・給与制度の適正な見直し ・職員の資質の向上と職場の活性化 ・公共施設の設置及び管理運営の合理化 ・行政の情報化の推進
平成 12 年(2000 年)4 月	「秦野市行政改革大綱及び同実施計画」の策定・実行 <ul style="list-style-type: none"> ・事務運営の改善 ・財政運営の改善 ・行政組織・執行体制の整備 ・給与制度の適正な見直し ・職員の資質の向上と職場の活性化 ・公共施設の設置及び管理運営の合理化 ・行政の情報化の推進
平成 13 年(2001 年)4 月	「秦野市行政改革大綱及び同実施計画」を改定
平成 14 年(2002 年)8 月	第 3 次行財政調査会の設置・審議
平成 17 年(2005 年)3 月	総務事務次官通知「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針の策定について」（「集中改革プラン」（平成 17～21 年度）の策定要請）
平成 17 年(2005 年)4 月	「はだの行革推進プラン」（平成 16～20 年度）の策定・実行 <ul style="list-style-type: none"> ・民間委託推進による業務改革 ・施設使用制度改革 ・幼稚園・保育園改革 ・職員改革 ・一般施策改革
平成 18 年(2006 年)1 月	平成 17 年 3 月の国の要請を受け、はだの行革推進プランを一部調整し、集中改革プラン対応版を策定し、改革を推進
平成 22 年(2010 年)6 月	行財政調査会の設置・審議
平成 23 年(2011 年)3 月	「新はだの行革推進プラン」（平成 23～27 年度）の策定・実行 <ul style="list-style-type: none"> ・公共施設再配置計画の推進 ・指定管理者制度の推進 ・民営化の推進 ・財産の有効活用 ・職員給与等の削減 ・福祉サービス等の見直し ・歳出の削減 ・市民サービスの向上 ・行政経営システムの見直し ・業務委託の推進等 ・未収金対策の強化 ・受益者負担の適正化 ・特別会計の改革 ・外郭団体等の見直し ・職員の意識改革 ・市民等との協働・連携の推進
平成 27 年(2015 年)6 月	行財政調査会の設置・審議

効果額
約 31 億円

効果額
約 55 億円

時 期	内 容
平成 28 年(2016 年)3 月	「第 3 次はだの行革推進プラン」(平成 28～令和 2 年度)の策定・実行 <ul style="list-style-type: none"> ・公共施設再配置計画の推進 ・民間委託等の推進 ・未収金対策の強化 ・受益者負担の適正化 ・事務事業の見直し ・市民サービスの向上 ・行政経営システムの見直し ・多様な任用形態の活用 ・財産の有効活用 ・歳出の削減 ・より質の高い人財の育成 ・施策の最適化 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> 効果額 約 12 億円 </div>
平成 31 年(2019 年)3 月	人口減少・少子高齢社会における秦野市の地域経営に関する提言(行財政調査会)
令和 2 年(2020 年)9 月	行財政調査会を設置し審議
令和 3 年(2021 年)5 月	「はだの行政サービス改革基本方針等」(令和 3 年度～令和 7 年度)の策定・実行 <ul style="list-style-type: none"> ・仕事の改革 ・職員(ひと)づくり改革 ・担い手をつくる改革 ・公共施設の改革 ・歳入・歳出面の改革 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> 効果額(見込み) 約 41 億円 </div>

(2) 前基本方針等における取組について

持続可能な行財政運営を推進するため、令和 3 年度(2021 年度)に「はだの行政サービス改革基本方針」を策定するとともに、5 つの改革の柱に基づく 8 つの改革項目、57 の取組を推進するための実行計画を策定しました。

この中で、デジタルを活用した行政サービスの利便性や充実を図る取組を進めるとともに、国民健康保険事業特別会計繰出金の抑制、可燃ごみ処理施設体制への早期移行による経費の削減、公共下水道事業会計への基準外繰出金の抑制など、財源不足に対応する様々な取組を計画的に進め、令和 6 年度までに、一般会計で約 40 億円の効果額を生み出しており、令和 7 年度には、目標の約 40.8 億円を達成する見込みです。

(3) 前基本方針等の振り返りと今後の方向性について

前基本方針等では、PDCA サイクルのスピード化を図り、取組年度中に実績の見込みを含めて評価を行い、翌年度の取組に反映できる体制とすることで、スピード感のある行財政改革の推進に努めてきました。

こうした取組に加えて、今後は、量的な面と質的な面の両面の改革効果をとらえ、活動指標(アウトプット)と成果指標(アウトカム)とのつながりに留意しながら、様々な側面から効果を検証し、更なる取組の推進につなげます。

2 本市の状況

(1) 人口減少、人口構造の変化

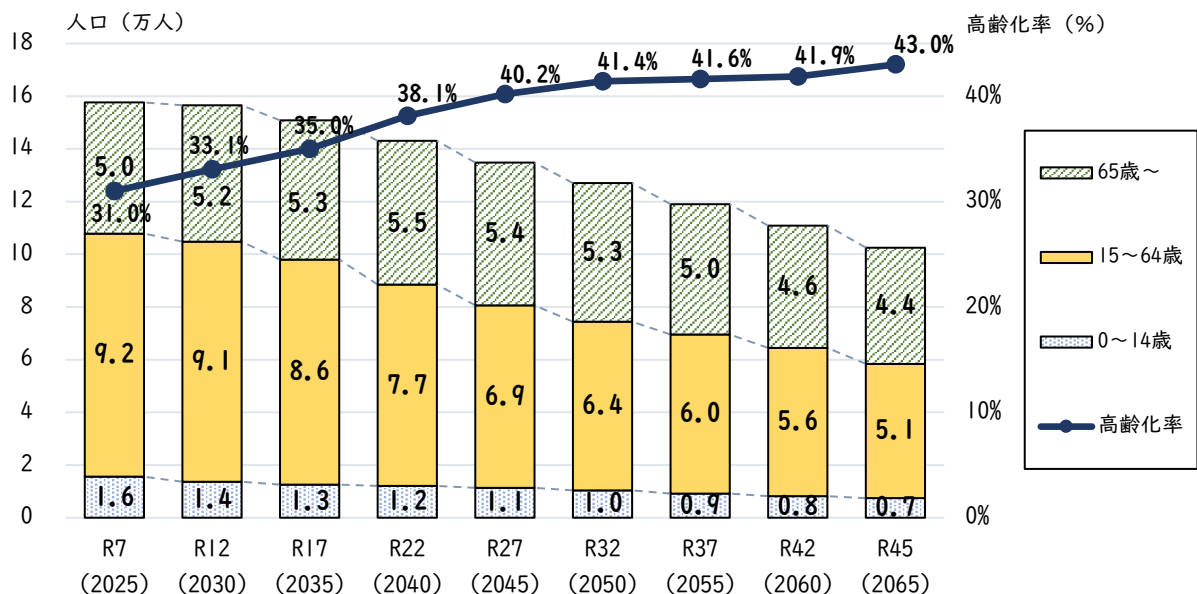
本市の人口は、平成22年（2010年）9月の17万417人をピークに減少傾向となっています。

また、平成23年（2011年）5月には、高齢化率が21.0%となり、「超高齢社会」を迎え、令和7年（2025年）1月には、31.0%と、更に高齢化が進んでいます。

将来人口の展望では、今後も人口減少、少子高齢化が進行し、令和12年（2030年）における本市の人口は、約15万7千人と推計しています。

さらに、令和17年（2035年）には、人口が約15万1千人、高齢化率が35.0%と、これまで経験したことのない超高齢社会を迎えると予測しています。

【秦野市の年齢区分別推計人口】



※ 令和7年の総人口は160,537人（実績値）となりますが、グラフ上の年齢区分別人口では年齢不詳分を除いたため、総人口と一致しません。

出典：秦野市総合計画後期基本計画

(2) 厳しい財政状況

本市の財政は、人口減少、少子高齢化や、景気の急激な変動といった社会経済情勢の変化に伴い、非常に厳しい状況が続いています。

本市の一般会計の決算状況を見ると、歳入の根幹である市税は、平成20年度（2008年度）には、255.8億円でしたが、令和6年度（2024年度）には、223.3億円となり、32.5億円減少しています。

一方で、歳出総額は増加を続けており、平成20年度（2008年度）には、403.1億円でしたが、令和6年度（2024年度）には、597.8億円となり、194.7億円増加しています。

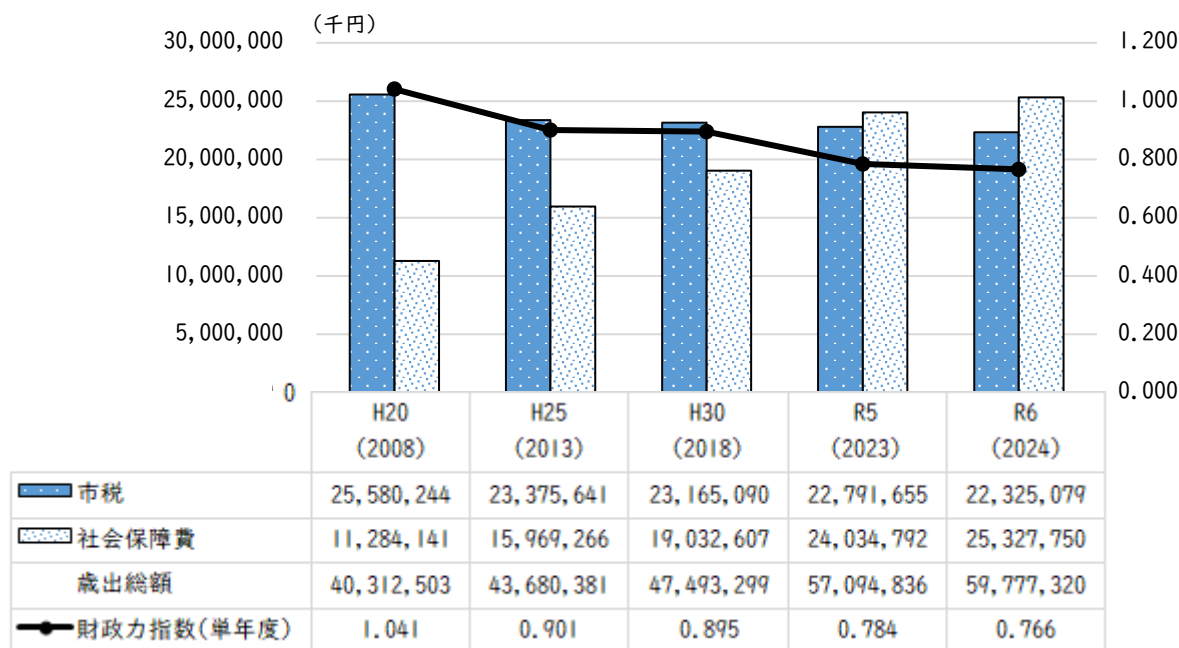
特に社会保障費が著しく増加しており、平成20年度（2008年度）には、112.8億円でしたが、令和6年度（2024年度）には、253.3億円となり、140.5億円増加しています。

このように、人口減少、少子高齢化に伴い、市税の減少、社会保障費等の増加が続いていることから、平成20年度（2008年度）に1.041であった財政力指数※は、令和6年度（2024年度）には、0.766まで低下しています。

今後もこうした傾向は続き、ますます厳しい財政状況となることが予測されます。

※ 財政力指数…地方公共団体の財政運営の自主性の大きさを示す指数で、標準的な行政需要に自前の財源でどれだけ対応できるかを表したものの。「基準財政収入額」（徴収が見込まれる税収入等）を「基準財政需要額」（標準的な行政活動を行うのに必要な額）で除した数値で、「1.0」を下回ると、国から普通交付税が交付されます。

【秦野市の決算状況の推移（一般会計）】



出典：秦野市決算資料、地方財政状況調査

(3) 公共施設の老朽化による大規模修繕や建替え時期の到来

昭和40年代から昭和50年代にかけて、経済成長や都市化の波に乗り、日本中で公共施設が一斉に建設され、本市でも、この時期に学校や文化会館等多くの公共施設を建設しました。

これらの公共施設の多くが築50年を経過し、維持や補修に多くの費用が必要となるほか、集中して建設した施設が、一斉に建替え時期を迎えることから、本市では、令和32年（2050年）までにおける方針を定めるとともに、平成23年（2011年）3月に「公共施設再配置計画（第1期基本計画）」を策定し、いち早く公共施設の更新問題に取り組んでいます。

令和3年度（2021年度）からは、「公共施設再配置計画（第2期基本計画）」に沿って、公共施設のマネジメントを進めています。

(4) 少ない職員数での行政運営

本市の職員数は、行財政改革の推進により、平成9年度（1997年度）の1,245人をピークに減少し、平成28年度（2016年度）に1,063人となりました。

その後は、行政需要の増加等によりやや増加し、令和7年（2025年）4月1日現在では、1,088人となりましたが、人口に対する本市の職員数は、類似団体や県内他市と比べると少ない水準にあります。

なお、総務省による「自治体戦略2040構想研究会第二次報告」では、「高齢者人口がピークを迎え、必要な労働力の確保が困難になることが予想される令和22年（2040年）には、従来の半分の職員数でも、自治体として本来行うべき機能が発揮でき、量的にも質的にも困難を増す課題を突破できるような仕組みを構築する必要がある。」とされています。

また、同省の「持続可能な地方行財政のあり方に関する研究会報告書」では、「地方公務員数は団塊ジュニア世代が相対的に多く、山となっているが、2040年頃には団塊ジュニア世代が退職する一方、入庁が見込まれる20代前半となる者の数は団塊ジュニア世代の3分の1程度となる見通し」とされ、今後、更に行政サービスの担い手が不足するとされています。

3 社会状況の変化

(1) 人口減少、少子・超高齢社会の進行

日本の人口は、平成20年（2008年）の1億2,808万4千人をピークに減少に転じており、令和6年（2024年）10月1日現在では、1億2,380万2千人です。

令和6年（2024年）には、出生数が過去最少となるとともに死亡数は過去最多となり、過去最大の人口の自然減となっています。また、高齢化率が世界で最も高い、超高齢社会となっています。

さらに、「2040年問題」として、令和22年（2040年）には、日本の高齢者人口がピークを迎える一方で、1970年代前半生まれの団塊ジュニア世代が高齢者となることによって、労働の担い手となる現役世代の急減が試算されています。

人口減少、少子・超高齢社会の進行は、地域の活力の低下とともに、税収の減少や社会保障費の増加など、自治体運営においても大きな影響を与えることが予測されます。こうした状況が避けられない中、人口減少を前提としたまちづくりや出産・子育てしやすい社会の実現が求められています。

出典：人口動態統計（厚生労働省）、令和7年版高齢社会白書（内閣府）ほか

(2) 一人ひとりの多様な幸せが求められる社会へ

令和2年（2020年）の新型コロナウイルスの流行は世界規模に拡大し、その影響は、人々の生命や生活のみならず、その行動や意識、価値観にまで多方面に波及し、大きな変化を世界に引き起こしました。

こうしたコロナ禍では、外出行動の制限がある中、DX（デジタルトランスフォーメーション）※1が推進され、社会全体で急速にデジタル化が進むとともに、AI※2の飛躍的な進化や、テレワークの普及など、働き方、住まい、生活様式等の多様化が加速しました。

さらに、困難を乗り越え、回復する力として、レジリエンス（回復力）※3の重要性が再認識されるとともに、自身や家族の健康と生活の不安、災害や世界情勢への不安などから、幸福感や暮らしやすさ、豊かさを求める、Well-being（ウェルビーイング）※4への関心が急速に高まり、個人の志向に合った豊かさ、多様な幸せが実現できる社会の実現が求められています。

出典：経済財政運営と改革の基本方針２０２５（内閣府）、情報通信白書（総務省）ほか

※１ DX（デジタルトランスフォーメーション）…情報通信技術（ICT）の浸透が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。

※２ AI…人工知能。

※３ レジリエンス（回復力）…逆境や困難、強いストレスに直面したときに適応する精神力と心理的プロセス。

※４ Well-being（ウェルビーイング）…身体的・精神的・社会的に良好な状態にあることを意味する概念で、「幸福」と訳されることも多いもの。

（３） 持続可能な社会に向けた取組

平成２７年（２０１５年）に国連で採択された「SDGs（持続可能な開発目標）」は、平成２８年（２０１６年）から令和１２年（２０３０年）までの国際社会共通の目標として、様々な取組と関連して推進されています。

誰一人取り残さない、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため「経済・社会・環境」の三側面から捉えた、包括的な１７のゴール等が示されています。

特に環境問題については、持続可能な循環型社会の構築を目指し、脱炭素社会※１やカーボンニュートラル※２の取組など、GX（グリーントランスフォーメーション）※３が推進されています。

また、近年、線状降水帯による想定を超えた局地的な集中豪雨など、気候変動の影響により気象災害が激甚化・頻発化し、また、南海トラフを震源とする大地震や首都直下地震など、大規模地震発生 of 切迫性が指摘されており、安心して暮らせる社会の実現が求められています。

出典：令和５年版環境白書・循環型社会白書・生物多様性白書（環境省）、令和５年版防災白書（内閣府）ほか

※１ 脱炭素社会…二酸化炭素排出量を減らしてゼロを目指すこと。

※２ カーボンニュートラル…二酸化炭素をはじめとした温室効果ガスの排出量と吸収量を均衡させることで実質ゼロを目指すこと。

※３ GX（グリーントランスフォーメーション）…産業革命以来の化石燃料中心の経済・社会、産業構造をクリーンエネルギー中心に移行させ、経済社会システム全体の変革を目指すもの。

4 本市が目指すべき行財政運営の姿

(1) 基本的な考え方

複雑化・多様化する行政需要の増加、人口規模の縮小や人口構造の変化、デジタル化が一層進んだ社会、あるいは、これまでフルセットで整備してきた公共施設の整理・統合が進んだ社会などといった将来の姿を見据えながら、中長期的な視点に立って、持続可能な行財政運営を推進することが重要です。

こうした中長期的な展望を踏まえて、公共施設のマネジメントや受益者負担の適正化、デジタルを最大限に活用した行政サービスの維持・強化と地域活性化など、行政の量的・質的最適化を図り、将来の課題等を見据えた経営資源の配分を行うことが必要となります。

「第2期はだの行政サービス改革基本方針」では、引き続き、人口が減少し、経済が縮小していく中であっても、地域の営みや市民の生活が充実したものになっていく「縮充社会」の実現をキーワードとし、デジタル改革等により、市民サービスの向上を図ります。

また、今後より一層厳しさを増す社会経済状況に対応し、これまで以上に、効率的かつ効果的な行財政運営を推進するため、「質の改革」を「量の改革」につなげる視点を持って、質と量の両面から改革を進め、相互に作用しながら全体の成果を高めていくよう、全庁一丸となって行財政改革に取り組みます。

(2) 「縮充社会」の実現を目指して

人口減少、少子・超高齢社会が進行する中で、行政の担い手が不足することにも予測され、あらゆる行政サービスをこれまでと同様の形で提供し続けていくことには限界があります。そのため、「縮充社会」にふさわしい行政サービスのあり方を考えながら、真に必要な行政サービスの質を高め、安定して提供できる、持続可能な行財政運営の形を創っていく必要があります。

そこで、次のとおり、目指す姿を設定し、改革に取り組んでいきます。

【目指す姿】

限られた財源や職員数の中でも、真に必要な行政サービスの質を高め、安定して提供できる行財政運営の実現

(3) 改革の柱

これまでの改革の実績や市政の現状等を踏まえ、新たな改革の方針について5つの改革の柱を定め、変化する時代にもスピード感を持って、改革を推進します。

【5つの改革の柱】

柱1	仕事の改革
柱2	職員（ひと）づくりの改革
柱3	担い手をつくる改革
柱4	公共施設の改革
柱5	歳入・歳出面の改革

柱1 仕事の改革

デジタル技術等を活用して、「市民のウェルビーイング（暮らしやすさや幸福感）」を高めるとともに、効率的かつ効果的な行政運営の推進につながる取組を進めます。

－「はだのDX推進計画」等と連携して取り組みます。－

【取組の方向性】

◆ 市民にとって便利でやさしい窓口サービスの実現

- ・引き続き、デジタル技術を活用し、市民にとっては、窓口で「待たない」、「書類を書かない」、究極は「市役所に行かない」という、簡単でやさしい窓口サービスの実現を目指すとともに、相談しやすい雰囲気と丁寧な対応で、信頼される窓口づくりを推進するなど、対面の良さも残した、充実した窓口サービスを実現します。
- ・「フロントヤード改革」（市民と行政との接点（フロントヤード）の改革）として、コミュニケーションやサービス提供の仕組みを抜本的に変革し、効率的で利便性の高い行政サービスを推進することで、市民と職員の

ウェルビーイング（暮らしやすさや幸福感）につながる窓口DXを推進します。

- ・引き続き、情報通信技術（ICT）の利用機会や活用における格差（デジタルデバイド）の解消に努め、誰一人取り残されず、全ての人がデジタル化のメリットを享受できる、心豊かな暮らしの実現につなげます。

◆ 効率的かつ効果的な行政運営の推進

- ・「バックヤード改革」（庁内業務の改革）として、RPA※やAIといったデジタル技術等を活用した内部事務の効率化など、職員の負担軽減を図り、職員が本来行うべき付加価値の高い業務に注力することで、組織力を高め、更なるサービスの向上につなげます。

※ RPA…ロボティック・プロセス・オートメーションの略で、コンピューター上で行われる業務プロセスや作業を人に代わり自動化する技術。

- ・引き続き、テレワークやWeb会議の活用を推進するなど、情報化時代に対応した働き方の見直しを進め、柔軟で多様な働き方を実現します。
- ・データ共有や分析等データの利活用を支える環境を整え、合理的根拠に基づく政策立案（EBPM）の考え方を踏まえて行政サービスを提供するなど、効果的な行政運営を推進します。
- ・引き続き、「職員定員最適化計画」に沿って、職員総数の管理や適正配置等を行い、限られた職員数の中でも、市民ニーズに対応し、安定して行政サービスを提供できる組織・執行体制を構築します。

柱2 職員（ひと）づくりの改革

「はぐくみ、だれもが働きやすく、のばす職場」を基本理念に、市民に信頼される持続可能な行財政運営を担う職員（ひと）づくりの取組を推進します。

－「職員づくり基本方針実施計画」等と連携して取り組みます。－

【取組の方向性】

- ◆ はぐくみ、だれもが働きやすく、のばす職場づくりの推進

- ・日々の学びや経験を通して、職員一人ひとりの「やりがい」と成長を育みます。前向きな失敗を恐れず、挑戦を支えあい、応援する職場づくりを進めます。
- ・年齢や性別、立場にかかわらず、誰もが意見を出し合い、活躍できる「働きやすさ」を重視します。円滑なコミュニケーションを通じて、互いに認め合い、支えあう組織づくりを進めます。
- ・一人ひとりが職場や仕事を「自分事」としてとらえ、弱みや課題を乗り越えながら、強みや可能性を伸ばします。それらの力を生かし、市民の期待に応え、信頼される市役所づくりを進めます。

◆ 市民に信頼される職員（ひと）づくりの推進

- ・人や社会とのつながりを大切に、相手の心に寄り添える職員づくりとして、市民や地域の声をよく聞き、親身に対応するとともに、市民や地域と想いを共感し、理解する姿勢を重視します。さらに、多様性を受入れ、職員同士のつながりも大切にしながら、視野を広く持つ対応を目指します。
- ・公務員の基礎基本に支えられた柔軟性と創造性を持つ職員づくりに向け、仕事に自覚と誇りを持ち、基礎知識とスキルを高めながら主体的に自己成長を続け、デジタル化の推進など、新たな発想を引き出す取組を推進します。
- ・現地現場を大切にし、行動力を持つ職員づくりに向け、現地現場の状況や声を直接感じ取り、課題解決に向けて積極的に行動し続けるとともに、風通しの良い職場づくりを通じて、対応力を高める取組を推進します。
- ・秦野の価値や魅力を守り育てる職員づくりに向け、水とみどりなどの自然や地域の文化を守り、魅力や価値を高めるとともに、秦野への理解を深め、誇りとやりがいを持ちながら職務に努める取組を推進します。
- ・心身の健康と家族の幸せを大切にする職員づくりに向け、健康的な生活習慣を心がけ心身の状態を整えるとともに、ワークライフバランスの充実や子育て・介護との両立など、誰もが働きやすい職場環境づくりを推進します。

柱3 担い手をつくる改革

民間に委ねられるものは委ねるとともに、多様な主体と協働・連携することで、多様な市民ニーズに応え、柔軟で効果的な行政サービスの提供を推進します。

【取組の方向性】

◆ 多様な市民ニーズに応じた持続可能な行政サービスの推進に向けた協働・連携

- ・ 民間に委ねられるものは委ね、更なる公民連携を推進することで、公民の創意工夫を結集し、より付加価値の高いサービスを創出するなど、行政サービスの向上につなげるとともに、限られた職員数の中でも、多様な市民ニーズに応えられる組織・執行体制の構築に努めます。
- ・ 市と市民や地域活動団体、民間企業など、多様な主体が、それぞれの特色を生かした活動を通じて協働・連携し、多様な市民ニーズに応じたまちづくりと行政サービスの提供を推進します。
- ・ OMO T A Nポイントを活用した市民活動の促進など、主体的に地域課題に取り組むための支援体制を強化し、地域特性を生かした担い手によるまちづくりを推進します。
- ・ 市の置かれている状況や課題などの積極的な情報発信を行い、市と市民が情報を共有することで、現状の社会情勢や課題、市政への共通理解を図り、知恵と力を出し合う協働のまちづくりと行政サービスの提供を推進します。

柱4 公共施設の改革

それぞれの地域の将来の姿を見据えながら、必要な機能を残し施設更新を進めるなど、持続可能な公共施設サービスの提供につなげます。

－「公共施設再配置計画」と連携して取り組みます。－

【取組の方向性】

◆ 地域特性を考慮した公共施設再配置の推進と効率的・効果的な運営の実現

- ・将来の人口減少やそれぞれの地域の将来の姿を見据え、体系的・計画的に公共施設の複合化・集約化に取り組み、必要となる機能を残しながら適正な施設配置で更新を進めることで、更新経費を削減し、将来負担の軽減・平準化に努め、必要な公共施設サービスを維持し、持続可能なサービスを提供します。
- ・施設全体の効率的・効果的な管理運営を実現することで、維持管理経費を削減するとともに、市民が利用しやすい施設づくりに努め、公共施設サービスの向上を推進します。
- ・施設の更新時期を迎えるまで、予防保全の観点に立った計画的な改修や整備を進めることで、安全安心な施設の運営を進めます。
- ・受益者負担の公平性を確保し、安定した質の高い公共施設サービスの提供に努めます。

柱5 歳入・歳出面の改革

歳入確保に最大限努めるとともに、合理的根拠に基づく政策立案（EBPM）の考え方を前提とし、事業の目的や市民ニーズ等の状況を踏まえ、「選択と集中」を図り、将来に向けて、責任ある安定的な財政運営を推進します。

【取組の方向性】

◆ 持続可能で安定的な財政運営の推進

- ・将来の税収確保や人口減少抑制につながる事業に積極的に取り組むとともに、これまでの取組についても引き続き実施しながら、歳入確保に最大限努めます。
- ・コスト意識を持って行政のスリム化を図り、歳出の節減に向けた取組を進めることで、安定的な財政運営に努めます。
- ・合理的根拠に基づく政策立案（EBPM）の考え方を前提とし、各種行政サービスについて、事業の目的や市民ニーズ等の状況を踏まえて「選択と集中」を図り、将来に向けて、責任ある安定的な財政運営に努めます。

（４） 計画期間

この基本方針は、「秦野市総合計画（はだの２０３０プラン）」（令和３年度（２０２１年度）～令和１２年度（２０３０年度））の基本構想に基づき、施策等の改革の方針を定めるものです。

そこで、「総合計画後期基本計画」の計画期間と合わせて、計画期間を令和８年度（２０２６年度）から令和１２年度（２０３０年度）までの５年間とします。また、計画期間中の改革の取組に当たり、実行計画を策定し、推進していきます。

実行計画では、「公共施設再配置計画」や「はだのＤＸ推進計画」、「職員づくり基本方針実施計画」などの個別計画と連携を図るとともに、各個別計画と一体的に取組を進めます。

（５） 推進体制

改革項目ごとに具体的な目標を設定し、推進を図るとともに、附属機関である行財政調査会において外部評価を行います。評価結果については、庁内で適切にフィードバックし、次の取組の推進へとつなげていきます。

さらに、社会情勢の変化に応じ、新たな取組にも着手できるよう、随時、実行計画の取組内容の見直しを行います。

秦野市の都市像

「水とみどりに育まれ 誰もが輝く暮らしよい都市（まち）」

総合計画 基本構想 期間：令和3年度（2021年度）～令和12年度（2030年度）

【第6 行財政運営の方針】日々変化する社会経済情勢に迅速かつ適切に対応しつつ、「新たな日常」などを踏まえ、あらゆる業務での情報通信技術（ICT）の積極的な活用や多様な主体との協働・連携、秦野を愛する職員づくりなどを通じて、人口が減少し、経済が縮小していく中であっても、真に必要な行政サービスの質を高め、地域の営みや市民生活が充実したものになっていく縮充社会の実現を目指します。

また、合理的根拠に基づく政策立案（EBPM）の考え方を踏まえた財源の適正配分により、将来にわたり安定的な行財政運営を進めます。

総合計画後期基本計画 期間：令和8年度（2026年度）～令和12年度（2030年度）

個別事業実行計画 期間：令和8年度（2026年度）～令和12年度（2030年度）

連携して実施

第2期はだの行政サービス
改革基本方針及び実行計画

公共施設再配置
計画

はだのDX推進
計画

職員づくり基本方
針及び実施計画

職員定員最適化
計画

など

(6) 進行管理

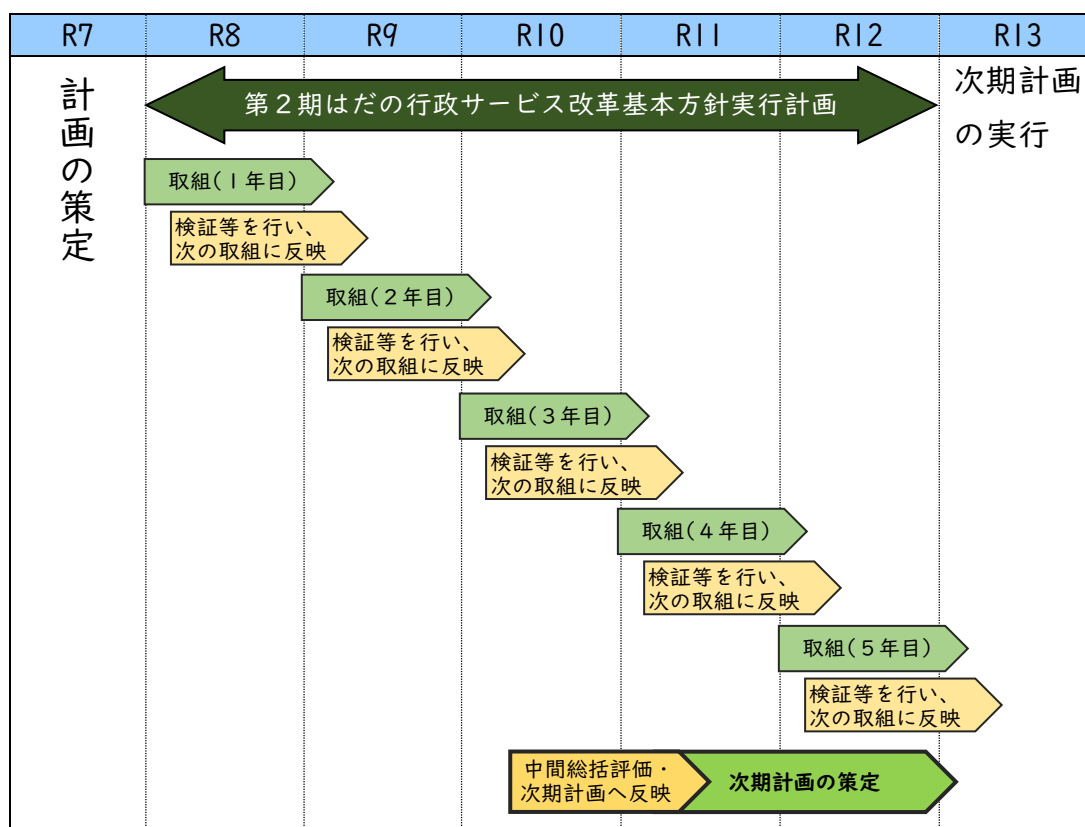
変化する時代に即応した取組を進めていくため、実行計画の個別の改革項目について、取組年度中に実績の見込みを含めてとりまとめ、その評価を行うことで、次年度以降の取組に反映できる体制とし、PDCAサイクルのスピード化を図ります。

なお、取組の実績については、取組年度終了後に速やかにとりまとめを行い、改革の成果や効果を把握することにより、スピード感のある行財政改革の展開につなげていきます。

さらに、定量的・定性的に成果を測る指標として、「活動指標（アウトプット）」及び「成果指標（アウトカム）」を適切に設定し検証・評価を行い、取組につなげるなど、PDCAサイクルを効果的に回し、取組の成果につなげていきます。

また、進捗状況及びその成果について、市のホームページ等を通して広く市民に公表し、問題共有を図るなど、取組を推進します。

【進行管理のイメージ図】



秦野市の行財政改革

第２期はだの行政サービス改革基本方針

－ 「縮充社会」を目指した持続可能な行財政運営に向けて －

令和８年度（２０２６年度）～令和１２年度（２０３０年度）

令和●年（●●●●年）●月策定

編集発行 秦野市政策部行政経営課

神奈川県秦野市桜町一丁目３番２号

TEL 0463-82-5102(直通) FAX 0463-84-5235

<https://www.city.hadano.kanagawa.jp/>