

第5次釜石市行政改革大綱

令和8年4月

釜石市

— 目 次 —

1 大綱の概要	1
(1) 策定の背景	1
(2) 趣 旨	1
(3) 推進期間	1
(4) 位置づけ	2
2 現状と課題	3
(1) 市の状況	3
(2) 前大綱の取組状況	4
(3) 前大綱の評価	5
(4) 課 題	6
3 目指すべき将来像	9
(1) 基本理念	9
(2) 改革イメージ	9
(3) 基本方針	10
(4) 重点項目	11
4 施策の方向性	12
(1) 重点項目及び取組一覧	12
(2) 個別の取組	14
①定員適正化	14
②人材確保	16
③働き方改革	20
④組織最適化	24
⑤業務効率化	26
⑥DX推進	28
5 推進体制	30
(1) 釜石市行政改革審議会	30
(2) 一体的計画推進協議	30

1 大綱の概要

(1) 策定の背景

当市は、昭和の時代に引き続き、平成8年以降、5か年ごとに第1次から第3次まで行政改革大綱を策定し、人口減少や地域経済の変化に対応した市役所の機構や事務事業の見直しを行ってきました。

東日本大震災からの復興・創生期間が終了する令和2年度までは、復興と被災者の生活再建を最優先するため、行政改革大綱の策定を一時見合わせておりましたが、令和3年度から令和12年度までを計画期間とする第六次釜石市総合計画の策定に合わせて、第4次釜石市行政改革大綱を策定。総合計画に掲げる将来像の実現に向け、復興後の社会情勢に対応した効率的・安定的な行政運営に取り組むとともに、市民の多様なニーズに応える質の高い行政サービスを提供できる組織作りと人材育成に努めてきました。

今般、第六次釜石市総合計画の後期基本計画の策定に合わせて、釜石市の行政改革の指針として、第5次釜石市行政改革大綱を策定するものです。

(2) 趣 旨

行政改革は、単なる効率化やコスト削減にとどまらず、持続可能で質の高い行政サービスを市民に提供し続けることに意義があります。

その実現に向けて、目指すべき将来像と基本方針を掲げ、それらを具現化する重点項目に基づいた各種取組を推進します。

このような戦略的構成のもと、取組の一つひとつを確実に遂行し、市民の幸せの基盤づくりを推進する行政改革に取り組むこととします。

なお、大綱は、詳細な方針や手順を示す計画とは性質が異なることから、本大綱においても、大まかな枠組みや理念、基本的な方向性を示すものとします。

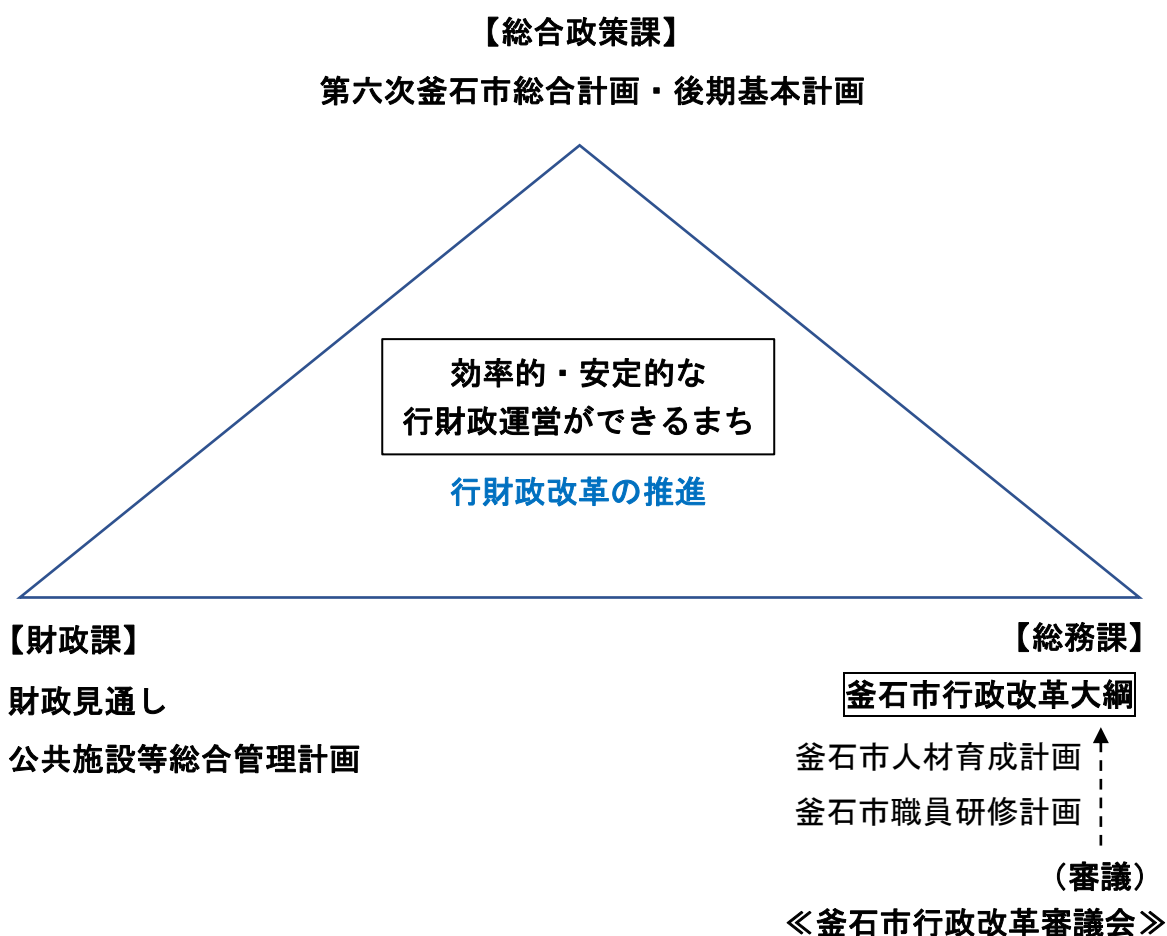
(3) 推進期間

令和8年度から令和12年度までの5年間

(4) 位置づけ

行政改革大綱においては、これまでも総合計画や中期財政計画などと連携しながら、歳出削減や歳入確保、組織再編や職員採用等に向けた取組を推進してきました。

第5次釜石市行政改革大綱についても、第六次釜石市総合計画を上位計画とし、第六次釜石市総合計画後期基本計画や、財政見通し、公共施設等総合管理計画等との整合性を図りながら、効率的、安定的な行財政運営に向けて、成果の最大化に努めていきます。



※委員 12 人以内をもって組織する市長の付属機関

効率的で効果的な行政の推進に関する重要事項を調査審議

- (1) 市の組織機構の見直しに関すること
- (2) 行政の健全化に関すること
- (3) 事務事業の見直しに関すること
- (4) 定員管理に関すること
- (5) 職員の育成に関すること
- (6) その他行政改革の推進に係る重要事項に関すること

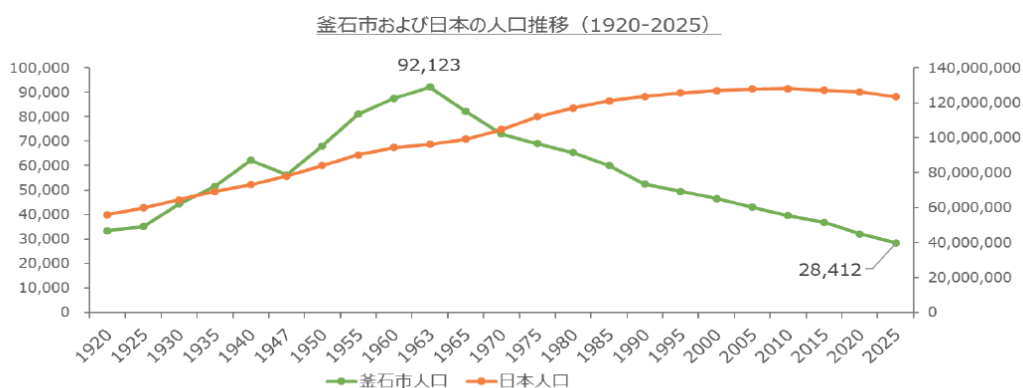
2 現状と課題

(1) 市の状況

・人口推移

当市の人口は、1963（昭和 38）年の 92,123 人をピークに減少を続け、令和 7 年 5 月末時点の総人口は 28,412 人です。

国全体で急激な人口減少・少子高齢化が進行する中で、当市においても社会減（転入者-転出者）及び自然減（出生数-死亡数）によって、人口減少が進行しています。



出所：
 国勢調査より作成（1920～2020年）
 住民基本台帳より作成（釜石市・1963年、2025年・5月末）
 総務省統計局より作成（日本・1963年、2025年・6月1日）

・財政状況

当市の財政状況は、人口減少に伴う歳入の減少や、施設管理費をはじめとした経常的経費の増加など、厳しい運営が続いています。

近年、経常収支比率は高い水準にあり、実質公債費比率も新市庁舎の建設に伴い、今後上昇することが見込まれます。

財政指標の推移

単位：％、億円

財政指標名		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
経常収支比率	実績	94.9	98.2	99.5	99.0
	中期財政計画想定値	98.0	97.0	95.7	94.6
実質公債費比率	実績	14.4	12.9	10.5	10.2
	中期財政計画想定値	14.4	12.3	9.2	9.0
地方債残高	実績	200.8	189.1	178.5	188.5
	中期財政計画想定値	207.9	200.7	196.8	189.5

(2) 前大綱の取組状況

基本方針1 定員管理による適正な人員確保と適切な人員配置

《取組内容》 震災による復旧・復興業務により多くの任期付き職員等を配置したことで人件費が増加したものの、人口減少社会を迎える中で適正規模の組織体制を構築し、庁舎の集約化に向け、当市の財政規模に合った定員管理を行い、その後も継続的に適正化に取り組みました。

《目標指標》 職員数

	R2	R3	R4	R5	R6	R7
目標	423 人	403 人	385 人	380 人	375 人	370 人
実績		396 人	375 人	363 人	353 人	345 人

基本方針2 市民との協働による行政サービスの向上

《取組内容》 地域と生活応援センターが地域に貢献する人材の育成や地域コミュニティの強化につながる取組を支援するとともに、公民館事業を通じた自主サークル活動や世代間交流、地域文化活動、保健事業の推進を図りました。

《目標指標》 市民が生活応援センターの事業に参加している回数

	R1	R3	R4	R5	R6	R7
目標	2.25 回					
実績	2.25 回	1.04 回	1.8 回	1.8 回	2.06 回	未

基本方針3 働き方に関する意識の変化の醸成と釜石版働き方改革の推進

《取組内容》 多様な働き方が可能であることを職員が意識することを狙いとしながら、各職場においては個々の職員のワークライフバランスを認め合う風土の醸成に取り組みました。

《目標指標》 ①時差出勤利用率（利用職員の割合）

	R2	R3	R4	R5	R6	R7
目標	13%	25%	50%	60%	70%	80%
実績		29.9%	31.2%	31.5%	30.6%	未

《目標指標》 ②テレワーク経験率（利用職員の割合 ※延べ数）

	R2	R3	R4	R5	R6	R7
目標	-%	30%	40%	50%	60%	70%
実績		12.6%	24.8%	39.4%	52.0%	未

《目標指標》 ③年次有給休暇の取得（目標達成の割合）						
	R2	R3	R4	R5	R6	R7
目標	6日	6日	7日	8日	9日	10日
実績		67%	43.7%	40.3%	80.9%	71.8%

《目標指標》 ④夏季休暇5日間の取得（完全消化の割合）						
	R2	R3	R4	R5	R6	R7
目標	87%	90%	93%	96%	98%	100%
実績		81%	86.1%	96.1%	89.5%	93.0%

基本方針4 職員の資質の向上とイクボスの推進

《取組内容》 市民に寄り添う対人的能力の涵養等のため、毎年度、職員の能力開発プログラムを策定し各種研修を実施しました。また、第2次釜石市人材育成計画を見直し、令和5年3月に策定した第3次釜石市人材育成計画に基づき、各種重点プランを実施しました。

基本方針5 新たな手法による行政経営

《取組内容》 人口減少社会において、当市の定員管理計画の下、技術により置換できる業務は技術に、人により行うべき業務はひとにということをするみ分けることによって、業務の平準化と効率化を進め、その先にある市民生活の向上に努めました。

《目標指標》 業務の機械化による時間外勤務時間の削減※（前年度実績の10%減）

	R2	R3	R4	R5	R6	R7
目標	-	-	27,720h	32,650h	37,031h	34,218h
実績	-	-	36,278h	41,146h	38,021h	未

※行政改革審議会において、当初目標である定型作業時間削減率から目標指標を変更

(3) 前大綱の評価

- 一定程度、仕組みが構築できたと思われるものは、次のとおりです。
- ・基本方針2 市民との協働による行政サービスの向上
 - ・基本方針3 働き方に関する意識の変化の醸成と釜石版働き方改革の推進
 - ・基本方針5 新たな手法による行政経営（DXの推進）
- 一定の成果は出ているが、依然課題があるものは、次のとおりです。
- ・基本方針1 定員管理による適正な人員確保と適切な人員配置
 - ・基本方針5 新たな手法による行政経営（時間外勤務の削減）
- ※基本方針4 職員の資質向上は第3次釜石市人材育成計画を中心に取り組みます

(4) 課 題

①定員管理

職員数は、令和7年4月1日時点において345人で、大綱上の目標数より25人少ない状況です。第六次釜石市総合計画において設定した令和12年度の目標値は345人で、計画の半分が経過する令和7年度において、既にその水準に達しています。

【過去5年間における定員適正化計画の目標と実際（毎年度4月1日時点）】

	R2	R3	R4	R5	R6	R7	…R12
職員数(目標)	423	403	385	380	375	370	345
(実際)		396	375	363	353	345	—
差		▲7	▲10	▲17	▲20	▲25	

<主な要因>

これは、令和6年度以降における財政健全化に向けた採用抑制や、一定程度の能力を確保するために採用を厳選した影響もありますが、主な要因としては、近年の就職活動における売り手市場や公務員離れにより、採用試験への応募者数が減少傾向で、人材の確保が難しくなってきているところに、勧奨希望や自己都合による退職が想定より多かったことが挙げられます。

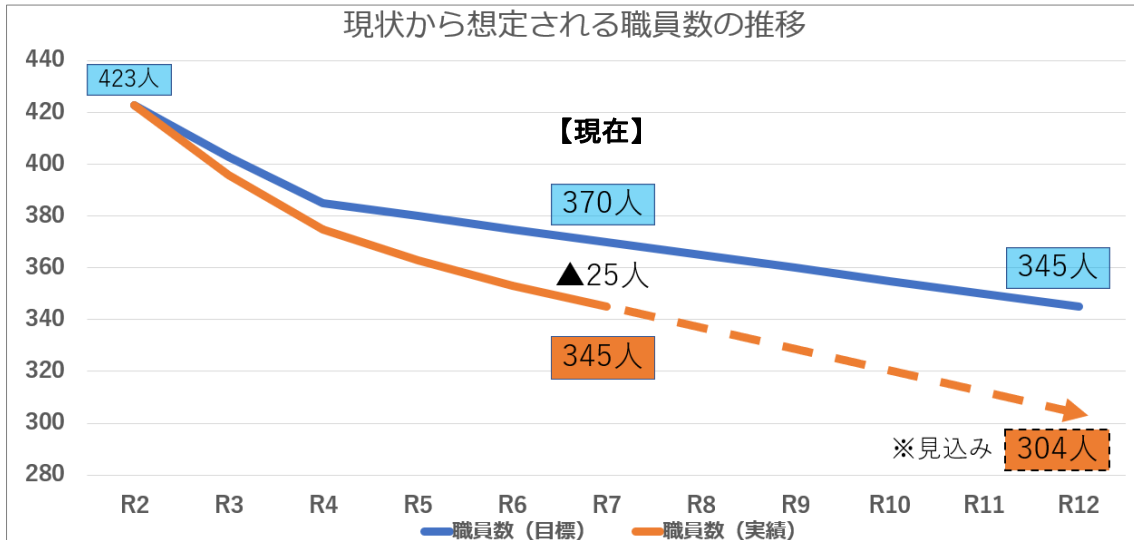
【過去5年間における(全職種)採用者数及び退職者数内訳】

		R2	R3	R4	R5	R6	R7	計
採 用	新規	—	12	13	16	9	10	60
	(割愛他)	—	1	3	3	2	4	13
	計	—	13	16	19	11	14	73
退 職	定年	8	6	13	—	4	(0)	31
	勧奨	7	4	7	5	5	(4)	28
	自己都合	3	10	5	13	11	(8)	42
	(任期付他)	22	16	6	3	3	(3)	50
	計	40	36	31	21	23	(15)	151
増減合計			▲27	▲20	▲12	▲10	▲9	▲78

※増減合計は、当該年度の採用数と前年度の退職者の差とする

<今後の推移想定>

過去5年間における新規採用者数や、主に定年、勧奨、自己都合退職者数の平均から今後の職員数の推移を想定すると、概ね次のようになります。



※採用職員 12 人、退職職員 20.2 人により、毎年度 8.2 人の減

<課題と対策>

将来見込みの職員数では、職員が著しく不足し、市民サービスへの支障が見込まれます。人員配置に余裕がないため、仮に病欠休暇などの長期休暇を取得せざるを得ない状況が生じて、その職場への職員の補充が一層難しい状況になります。

年次有給休暇や夏季休暇も、取得する余裕がなくなる部署が発生する恐れがあります。

採用を強化して職員減を食い止めるとともに、機構改編を行い、細分化された部署を統合しながら、余剰人員を生み出していく必要があります。

また、採用強化に併せて、離職防止として、働き方改革や労働・職場環境の改善にも引き続き取り組んでいかなければなりません。

②時間外勤務の削減

時間外勤務については、この5年間で次のとおり増減を繰り返しています。

【過去5年間における全職員の時間外勤務の合計】

単位：時間

	R2	R3	R4	R5	R6	R7
時間外勤務合計	35,282	29,106	31,613	33,927	31,846	未
前年度比較	▲5,129	▲6,176	2,507	2,314	▲2,081	未

※但し、選挙及び災害対応を除く

【過去5年間における職員1人当たりの年間時間外勤務】

単位：時間

	R2	R3	R4	R5	R6	R7
時間外勤務合計	109	96	114	121	118	未
前年度比較	▲19	▲13	18	7	▲3	未
(対象職員数)	323	303	278	281	271	

※但し、選挙及び災害対応を除く

<主な原因>

職員数の不足が原因で時間外勤務が増加していることも考えられますが、一番の要因は、事務事業の見直しが進まない点にあります。

より良いサービスを提供するために、新たな事業や業務を生み出す一方、スクラップがなされていないため、業務が増え続けている現状にあります。

<課題と対策>

特定の部署や一部職員に対して、負担の偏りも生じており、ミスの増加やメンタルダウン、離職につながる恐れもあることから、これまで以上に業務の取捨選択を行っていく必要があります。

また、引き続き、人材育成による職員の能力や意欲の向上を図り、職員一人ひとりの業務遂行力を高めるとともに、DXの推進により業務効率を高めていかなければなりません。

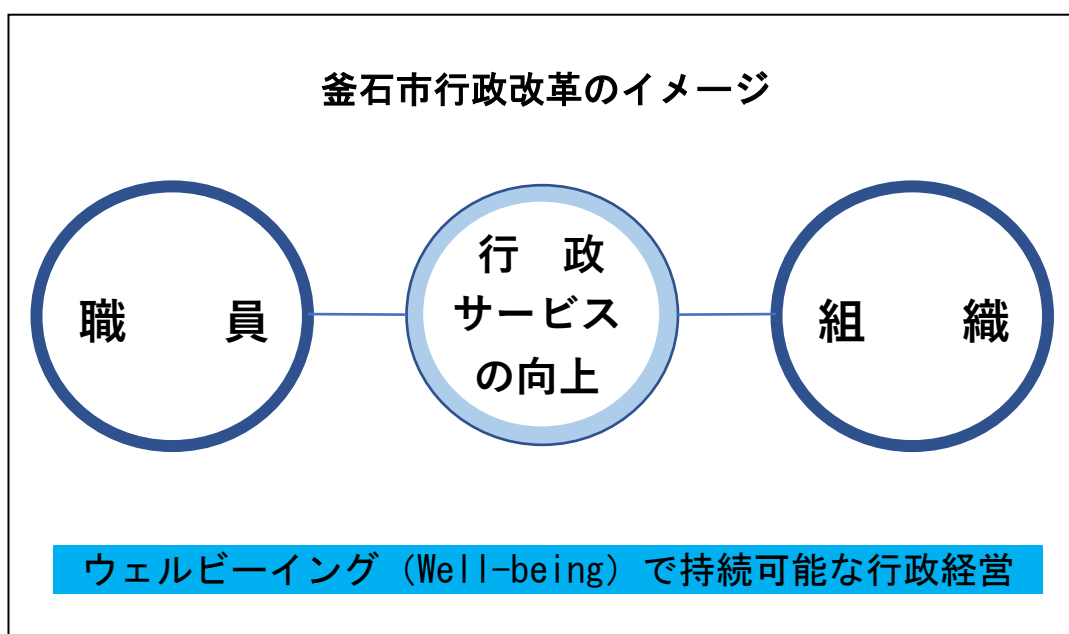
3 目指すべき将来像

(1) 基本理念 「市民とともに、未来につなげる行政改革」

行政改革の目的は、単なる効率化や短期的な改善に留まらず、長期的な視点で改革を進めながら、より良いサービスの提供に向けて努力し続けることにあります。

新たな挑戦を恐れず、透明性や説明責任を果たしながら、市民とともに、未来につなげる改革を確実に前進させることを基本理念とします。

(2) 改革イメージ



地方自治体にとって不変的な「行政サービスの向上」を基軸に、行政改革の重要分野である「職員（人材）」と「組織」をその両輪に、これらを支える土台として「ウェルビーイング（Well-being）で持続可能な行政経営」を位置付ける体系とします。

なお、ここでの「ウェルビーイングで持続可能な行政運営」とは、財政状況が健全であり、かつ、職員も健全な状態で、将来にわたって行政運営が持続可能な状態であることとします。

令和8年中の新市庁舎への移転を一つの契機として、釜石市の新たな時代に向けた行政改革を推進します。

(3) 基本方針

基本理念と改革イメージに沿って行政改革を進めるために、4つの基本方針を掲げます。

- 基本方針1 「生産性の向上」……限られた人員と予算で最大の効果を発揮
- 基本方針2 「職員の能力向上」…複雑多様化する行政課題に対応
- 基本方針3 「組織力の向上」……人材育成と組織文化を醸成し部署間連携を強化
- 基本方針4 「財政基盤の強化」…持続可能な行政運営を実現

行政改革大綱

人材育成計画（職員研修計画）

	生産性向上	職員の能力向上
人 材	人材確保 定員管理 採用 離職防止 適正配置 処遇 働き方改革	人材育成 能力開発・職員研修 OJT 人事情報の活用 人事評価 マネジメント キャリア支援・相談
	組織力の向上	
組 織	組織体制整備 組織・役職の見直し 業務改善・効率化 新市庁舎の活用 行政サービス見直し DX 推進	労働・職場環境改善 給与・福利厚生・安全衛生 多様な働き方 メンタルヘルス エンゲージメント ワークライフバランス
	財政基盤の強化	

財政見直し等

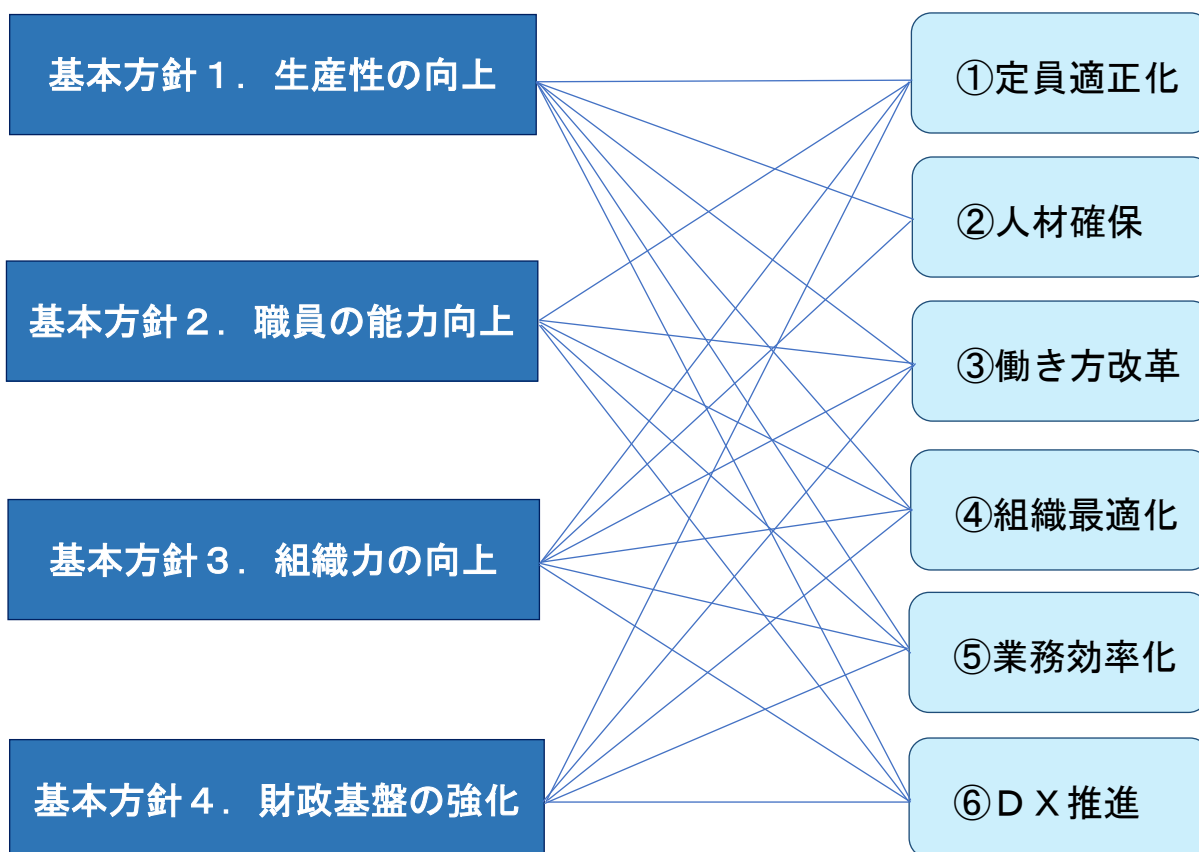
※相互に連動し、相乗効果が期待される

(4) 重点項目

4つの基本方針を具現化する取組として、6つの重点項目を設定し、取組を推進します。

- ①定員適正化
- ②人材確保
- ③働き方改革
- ④組織最適化
- ⑤業務効率化
- ⑥DX推進

※基本方針と重点項目の関係性



4 施策の方向性

(1) 重点項目及び取組一覧

①定員適正化

No.	取組名	
1	適正な定員管理	継続

②人材確保

No.	取組名	
1	市町村職員合同就職セミナー等の積極活用	新規
2	岩手県との共同採用試験の実施	新規
3	大学等での業務説明	継続
4	インターンシップの積極受入	継続
5	新たな採用方法の検討	新規

③働き方改革

No.	取組名	
1	時間外勤務の削減	継続
2	年次有給休暇の取得促進	継続
3	窓口時間等の見直し	新規
4	通年輕装の実施	新規
5	カスハラ対応の明確化	新規
6	選択的週休3日制導入の検討	新規

④組織最適化

No.	取組名	
1	組織のスリム化	継続
2	応援センターの体制見直し	新規

⑤業務効率化

No.	取組名	
1	業務の取捨選択と有期限化	新規
2	業務の可視化	新規
3	新市庁舎移転に伴うペーパーレス化	新規

⑥DX推進

No.	取組名	
1	オンライン申請の拡充	新規
2	A I の利活用	新規

(2) 個別の取組

① 定員適正化

<類似団体等の状況>

総務省が人口と産業構造から類似する市町村をグループ分けした県内の類似団体等において、定員管理計画で定める5年間の職員の目標減少率は、次のとおりです。

- ・大船渡市 (R6~10) 396人から371人に 減少率 6.3%
- ・久慈市 (R4~8) 354人から344人に 減少率 2.8% ※R4から別分類につき参考値
- ・釜石市 (R3~7) 423人から370人に 減少率 12.5% ※実際の減少率は18.4%

<役職定年制度>

前大綱を策定した令和2年度末時点にはなかった制度として、役職定年制度があります。令和3年の国家公務員法改正により、令和5年度から地方公務員の定年についても、60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げられるもので、現在は制度の移行期間中です。

定年の引き上げに伴い、60歳を迎えた後も役職定年して働き続ける職員の増加が見込まれます。これらの事情も、今般反映させる必要があります。

<再任用職員及び会計年度任用職員>

令和7年4月1日時点の再任用職員は20人、会計年度任用職員は159人在籍しています。再任用職員は、定年の引き上げに伴い、今後増加が見込まれます。会計年度任用職員は、人数を随時見直しており、減少傾向にあります。

再任用職員及び会計年度任用職員の職員数についても考慮のうえ、定員管理を進める必要があります。


取組の方向性

上述の要因等も踏まえながらも、人口減少を考慮して、5年後の職員数を現在の345人から更に削減する目標とします。

但し、現在は新市庁舎への移転や機構整備、定年引き上げ制度の過渡期であることから、これまでの目標減少率を圧縮して、5年後の目標職員数を330人とし、令和12年度に至る各年度の目標職員数は設定せず、中抜きで表現することとします。

今後5年間で機構整備や仕事の見直しにより組織体制を整備し、5年後に目標とする職員数を維持できるよう、様々な取組を進めていきます。

○取組項目

項目名	①-1. 適正な定員管理					【効果】 生産性向上 ★★★ 能力向上 ★★★ 組織力向上 ★★★ 財政基盤強化★★★
担当部署	総務課					
取組内容	財政状況を勘案しながらも、持続可能な行政サービスを維持できる職員数を確保する。					
目標値 (考え方)	5年後の職員数は、更に削減する目標としつつも、減少幅を圧縮して330人とする。					
R7	R8	R9	R10	R11	R12	
345人					330人	
取組予定						

※効果の考え方
(各基本方針への貢献度)

★★★…効果・大

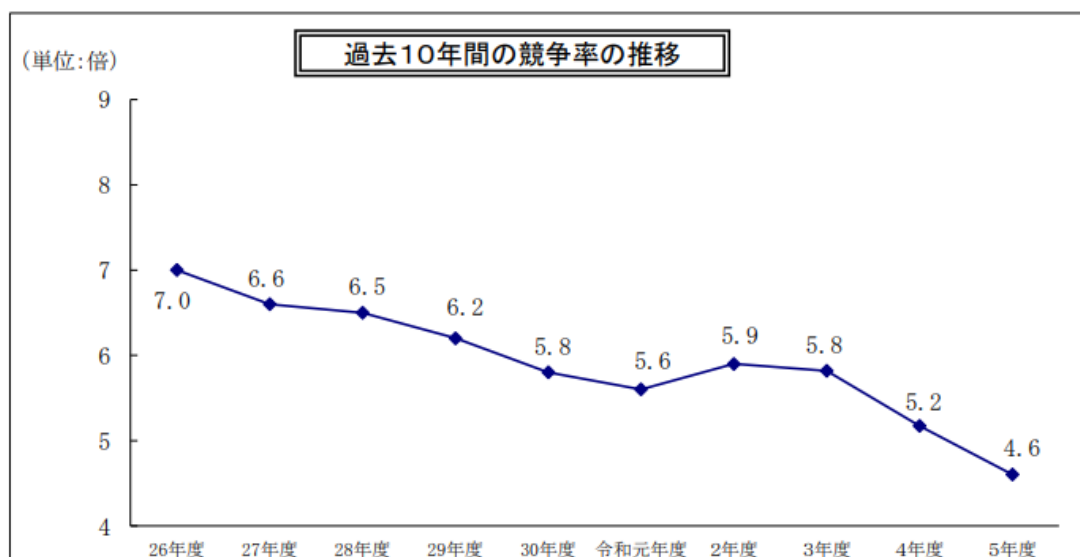
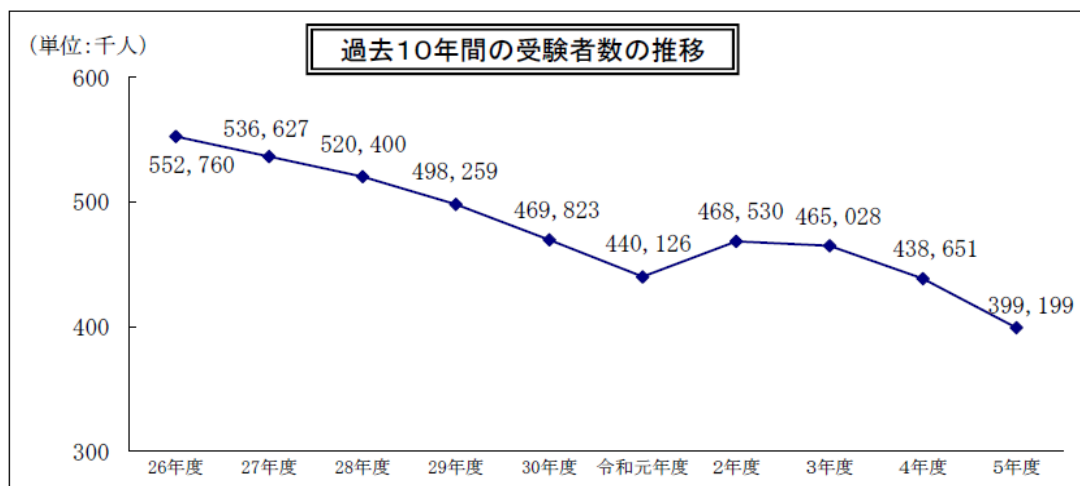
★★…効果・中

★…効果・小

②人材確保

<職員の採用状況>

総務省「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」においても、自治体採用試験の受験者数は全国的に減少傾向にあり、競争率も低下傾向にあります。



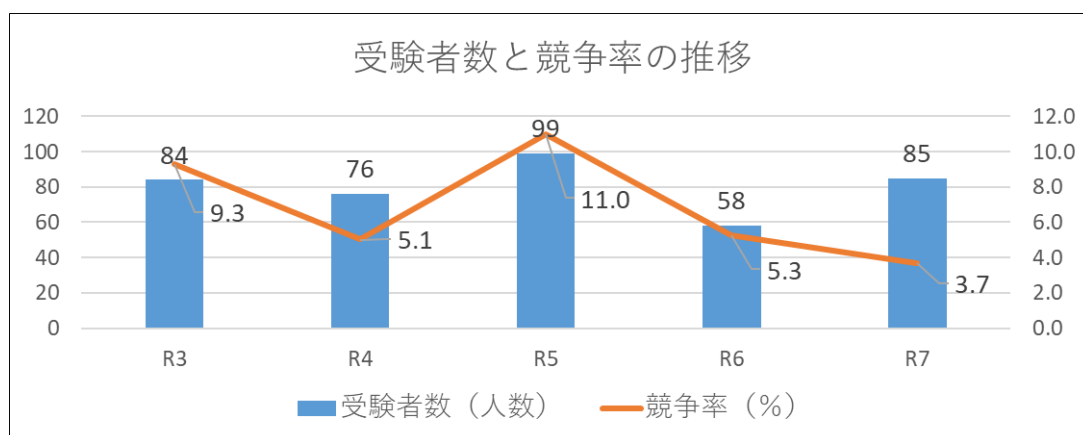
※競争率は受験者数/合格者数

当市における採用試験の受験者数及び競争率は、次のとおり増減を繰り返しています。

【過去5年間における本市職員（一般事務）採用試験実施状況】

	R3	R4		R5		R6		R7	
	当初	当初	追加	当初	追加	当初	追加	当初	追加
申込者数	90	82		109		58		85	
（内 訳）		54	28	83	26	39	19	58	27
受験者数	84	76		99		58		85	
（内 訳）		48	28	74	25	39	19	58	27
1次合格者数	21	25		24		24		40	
（内 訳）		18	7	17	7	16	8	28	12
※後辞退者数	(6)	(4)	(0)	(6)	(1)	(3)	(0)	(5)	(0)
2次受験者数	15	21		17		21		35	
（内 訳）		14	7	11	6	13	8	23	12
2次合格者数	9	15		9		11		23	
（内 訳）		10	5	5	4	6	5	16	7
※後辞退者数	(1)	(1)	(1)	(1)	(0)	(1)	(1)	(4)	(1)
内定者数	8	9	4	4	4	5	4	12	6
採用者数	8	13		8		9		18	
競争率	9.3	5.07		11		5.27		3.7	
（内 訳）		4.8	5.6	14.8	6.5	3.8	6.25	3.625	3.86

【同試験の受験者数と競争率グラフ】



取組の方向性

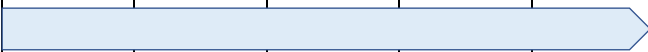
本市の職員採用試験においても受験者数や競争率を意識しながら、最終的な採用までつなげて、人材を確保できるよう、様々な取組を推進します。

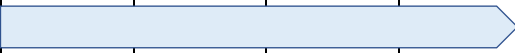
○取組項目

項目名	②-1. 市町村職員合同就職セミナー等の積極活用					【効果】 生産性向上 ★★★ 能力向上 ★☆☆ 組織力向上 ★★★ 財政基盤強化★☆☆
担当部署	総務課					
取組内容	岩手県が主催する他市町村との合同セミナーを活用して当市職員の採用情報や魅力を情報提供する。					
目標値 (考え方)	毎年参加して採用試験の応募者数増につなげる					
R7	R8	R9	R10	R11	R12	
(試行実施)						
取組予定	▶					

項目名	②-2. 岩手県との共同採用試験の実施					【効果】 生産性向上 ★★★ 能力向上 ★☆☆ 組織力向上 ★☆☆ 財政基盤強化★☆☆
担当部署	総務課					
取組内容	主に専門職種について、岩手県を窓口とした市町村による面接中心の選考を行う共同採用を実施する。					
目標値 (考え方)	市単独の採用試験で確保できない専門職種がある場合に実施する					
R7	R8	R9	R10	R11	R12	
(試行実施)						
取組予定	▶					

項目名	②-3. 大学等での業務説明					【効果】 生産性向上 ★☆☆ 能力向上 ★☆☆ 組織力向上 ★☆☆ 財政基盤強化★☆☆
担当部署	総務課					
取組内容	大学等に出向いて採用試験情報や公務の魅力をPR					
目標値 (考え方)	毎年度、各機関に打診して業務説明機会を創出する。					
R7	R8	R9	R10	R11	R12	
(実施中)						
取組予定	▶					

項目名	②-4. インターンシップの積極受入					【効果】 生産性向上 ★☆☆ 能力向上 ★☆☆ 組織力向上 ★☆☆ 財政基盤強化★☆☆
担当部署	総務課・各課					
取組内容	インターンシップを希望する大学等を積極的に受入れ、インターン生との関係構築を図る。					
目標値 (考え方)	ニーズに応じて受入を実施するとともに、効果的なカリキュラムの構築を図る。					
R7	R8	R9	R10	R11	R12	
(実施中)						
取組予定						

項目名	②-5. 新たな採用方法の検討					【効果】 生産性向上 ★☆☆ 能力向上 ★☆☆ 組織力向上 ★☆☆ 財政基盤強化★☆☆
担当部署	総務課					
取組内容	面接方法の見直しや、退職者復職制度、4月1日にこだわらない採用等、柔軟な採用の検討を行う。					
目標値 (考え方)	新たな採用手法を調査研究する					
R7	R8	R9	R10	R11	R12	
取組予定						
						

③働き方改革

<働き方改革の現状>

前述の職員数の減少や時間外勤務の改善に加え、年次有給休暇をはじめとした休暇の取得しやすさなどの働きやすさ、そして市民への貢献や自身の成長などの働きがい、ワークエンゲージメントなど、働き方改革につながる取組は様々なものがあります。

第3次釜石市人材育成計画の策定に合わせて実施した職員アンケートにおいて、職員がどのようなときに幸せや働きがいを感じるかという問いに対して、「ワークライフバランスが充実しているとき」と答えた職員の割合が61.6%と、高い結果が出ています。

【第3次釜石市人材育成計画（令和5年3月策定）抜粋】

職員アンケート設問「どのようなときに幸せや働きがいを感じるか」結果

分野	順位	アンケート項目	割合	キーワード
仕事面	1位	市民から「ありがとう」と言われたとき	56.4%	貢献・やりがい
	2位	仕事から達成感を得られたとき	49.0%	やりがい・成長
職場環境	1位	職場の人間関係が良いとき	65.5%	安心・帰属意識
	2位	上司や同僚の理解があるとき	49.0%	やりがい・安心
労働環境	1位	ワークライフバランス（WLB）が充実	61.6%	安心・持続性
人事給与	1位	努力が人事や給与に適切に反映	56.9%	承認・安心
組織風土	1位	幹部や上司が信頼・尊敬できるとき	59.8%	やりがい・誇り
	2位	自由に意見や提案が言える雰囲気	46.7%	安心・やりがい

労働環境



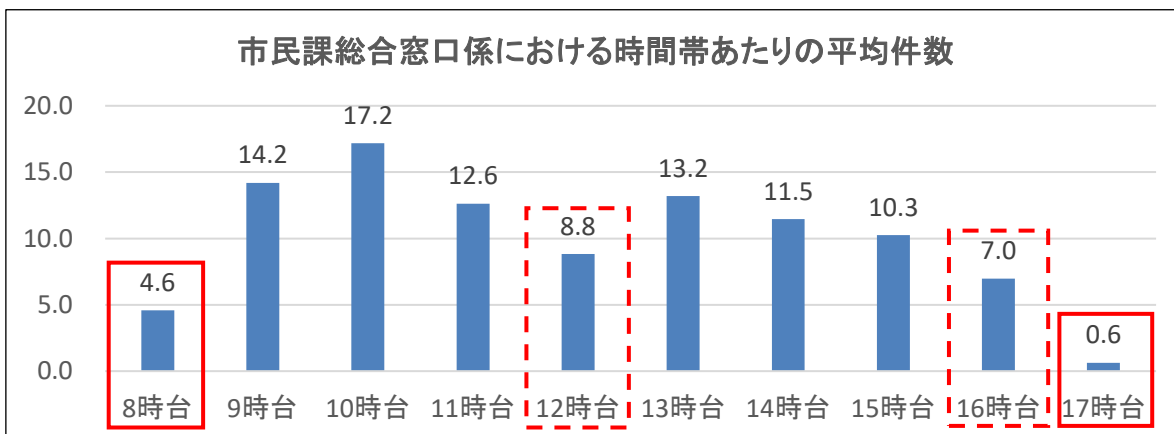
<窓口時間のあり方>

現在の窓口開庁時間は、職員の勤務時間と同一であり、職員の朝晩の時間外勤務が恒常的に発生しやすい状況にあります。

労務管理上、適切な窓口の開庁時間を検討するにあたって、市民課総合窓口係をモデルとして、令和7年8月～9月の2か月間における時間帯あたりの住民票の発行やマイナンバーカード手続きなどの平均対応件数を調査しました。

この結果を1つの根拠（エビデンス）として、今後の持続可能な窓口開庁時間のあり方について検討し、窓口対応職員のモチベーション向上と、時間外勤務の削減を図っていく必要があります。

なお、窓口時間の短縮に移行する際には、試行期間を設けた丁寧な説明と柔軟な対応が必要です。そして、引き続きコンビニ交付の利用を呼びかけつつ、繁忙期に伴う時間外・休日開庁やマイナンバーカードの定期的な休日開庁も必要となります。



<通年輕装の普及>

現在、様々な都道府県や市町村において、通年輕装勤務を導入しています。

職員の健康保持や業務効率の向上を目的として、夏場のクールビズから通年輕装への移行が進んでおり、県内においても岩手県をはじめ、14市の内、半数以上が通年輕装を実施しています。

通年輕装は、冷暖房設定温度の見直しにつながり、脱炭素社会の実現にも貢献します。

取組の方向性

ここでは、働きやすさの向上によって離職防止を進めるとともに、職員の意欲向上を更なる市民サービスの向上につなげるために、ワークライフバランスを実現しやすい環境づくりを進めます。

○取組項目

項目名	③－１．時間外勤務の削減					【効果】 生産性向上 ★★★ 能力向上 ★★★ 組織力向上 ★★★ 財政基盤強化★★★★
担当部署	総務課					
取組内容	時間外勤務の削減に努める					
目標値 (考え方)	前年度の時間外勤務時間の5%減					
R7	R8	R9	R10	R11	R12	
(実施中)						
取組予定						

項目名	③－２．年次有給休暇の取得促進					【効果】 生産性向上 ★★★ 能力向上 ★★★ 組織力向上 ★★★ 財政基盤強化★☆☆
担当部署	総務課					
取組内容	年次有給休暇の取得を促進する					
目標値 (考え方)	岩手県内各市の年次有給休暇平均日数（約12.7日 ※R6）に近づけることを目標とする					
R7	R8	R9	R10	R11	R12	
目標10日	据え置き	11日	11日	12日	12日	
取組予定						

項目名	③－３．窓口時間等の見直し					【効果】 生産性向上 ★★★ 能力向上 ★☆☆ 組織力向上 ★★★ 財政基盤強化★★★
担当部署	総務課・各課					
取組内容	窓口時間の短縮や施設利用料の見直しを行う					
目標値 (考え方)	例えば、窓口時間を現行の8時30分から17時15分までのところを9時から17時までにするなど、試行期間を設けたうえでの短縮を行う。					
R7	R8	R9	R10	R11	R12	
取組予定	試行 実施へ					

項目名	③-4. 通年輕装の実施					【効果】 生産性向上 ★★★ 能力向上 ★☆☆ 組織力向上 ★☆☆ 財政基盤強化★★★
担当部署	総務課					
取組内容	通年輕装を実施する					
目標値 (考え方)	TPO(時・場所・場面)に応じた服装のルールを設定した上で、年間を通じてノージャケット、ノーネクタイの服装とした軽装勤務を可能とする。					
R7	R8	R9	R10	R11	R12	
取組予定	ルール設定	実施				

項目名	③-5. カスハラ対応の明確化					【効果】 生産性向上 ★★★ 能力向上 ★☆☆ 組織力向上 ★☆☆ 財政基盤強化★★★
担当部署	総務課・各課					
取組内容	カスハラの防止対策を図る					
目標値 (考え方)	カスタマーハラスメントを防止するために段階的に措置を講じる					
R7	R8	R9	R10	R11	R12	
取組予定	検討 実施へ					

項目名	③-6. 選択的週休3日制導入の検討					【効果】 生産性向上 ★★★ 能力向上 ★☆☆ 組織力向上 ★☆☆ 財政基盤強化★★★
担当部署	総務課					
取組内容	選択的週休3日制の導入を検討する					
目標値 (考え方)	所定の勤務時間より長く働き、土日や祝日などの週休日の他に勤務時間を割り振らない日を設ける 選択的週休3日制について導入を検討する					
R7	R8	R9	R10	R11	R12	
取組予定			制度検討	〃	〃	

④組織最適化

<組織の現状>

これまでも、釜石市行政機構整備調査委員会において、組織体制の見直しを行ってきました。

改革元年と位置づけた令和6年度には、「新たな時代」に向けた行財政改革の一環として、人口や職員数に見合った、コンパクトで機能的な組織体制の整備に向けて議論し、令和7年度における組織数は、震災前の合計と単純比較して、同程度まで縮減しております。

人口減、そして職員数も減少傾向にある中で、市民生活を支えていくためには、コンパクトで機能的に成果を出せる体制の構築が必要です。

将来的な部や課の統廃合も見据え、課内室や係の統合を進めていく必要があります。

【東日本大震災前と比較した組織数の推移】

	震災前 (H22)	R5	R6	R7 (現在)	R6~R7 増減
部	5	7	7	6	▲1
課・室	28	31	29	29	±0
課内室	17	26	24	23	▲1
係	62	69	65	57	▲8
本部	2	2	2	1	▲1
合計	114	135	127	116	▲11

また、市内8か所にある各地区生活応援センターについては、設置から間もなく20年が経過しますが、職員数の減少に伴い、専門職である保健師をはじめ、職員の配置が難しい現状にあります。

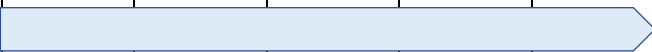
取組の方向性

新市庁舎に移転後、各部署における配置上の連携状況等を確認しながら、職員数や組織戦略に応じた体制構築の見直しを図ります。

また、各地区生活応援センターの今後のあり方について、どのような形が持続可能で望ましいあり方なのか、市民の意見をお聞きした上で体制の見直しを図ります。

○取組項目

項目名	④－１．組織のスリム化					【効果】 生産性向上 ★★★ 能力向上 ★★★ 組織力向上 ★★★ 財政基盤強化★★★
担当部署	総務課					
取組内容	組織の統廃合を行う					
目標値 (考え方)	職員数や組織の戦略等、状況に応じた組織改編を実施する。					
R7	R8	R9	R10	R11	R12	
(実施中)						
取組予定						

項目名	④－２．応援センターの体制見直し					【効果】 生産性向上 ★★★ 能力向上 ★★★ 組織力向上 ★★★ 財政基盤強化★★★
担当部署	総務課・まちづくり課・地域包括ケア推進課					
取組内容	応援センターの体制や機能の見直しを図る					
目標値 (考え方)	持続可能なあり方について検討し、各地区において意見をお聞きしたうえで、大綱期間中に順次実施する。					
R7	R8	R9	R10	R11	R12	
取組予定						

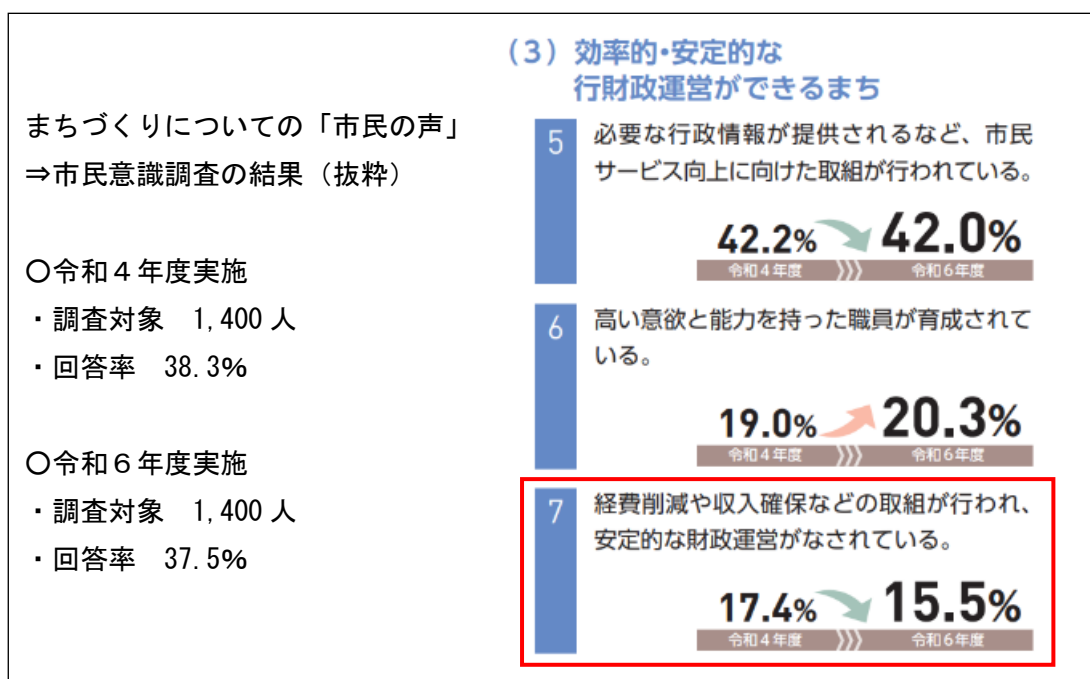
⑤業務効率化

＜業務効率化の必要性＞

前述のように、既存の事務事業の見直しよりも、新たな事務事業の創出を優先するあまり、業務が増え続けており、個々の職員が行う業務効率化の取組効果を上回っている現状にあります。

また、業務の進め方は現在、業務手順書により可視化し、人事評価の際に評価者が被評価者の手順の確認を行っています。業務効率の基となる業務量の把握においては、職員一人ひとりの能力や仕事の進め方、担当する業務量や経験年数など違いがあるため、容易ではありません。

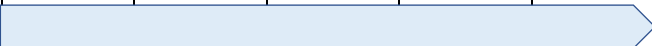
これらのこともあり、第六次釜石市総合計画後期基本計画の策定にあたり実施した市民意識調査結果において、本市では経費節減等が進んでいないと認識されているものと想定します。

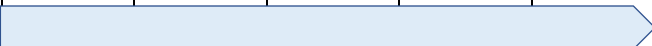


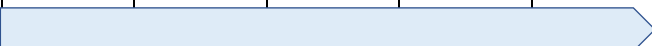
取組の方向性

市民の信頼に応えるためにも、経費削減を実現させる具体的方策として、抜本的な手法の変革や新市庁舎移転を契機としたペーパーレス化などの取組を進めます。

○取組項目

項目名	⑤－１．業務の取捨選択と有期限化					【効果】 生産性向上 ★★★ 能力向上 ★★★ 組織力向上 ★★★ 財政基盤強化★★★
担当部署	総務課・総合政策課・財政課					
取組内容	業務の見直しを行い、一定の制限を設ける					
目標値 (考え方)	・事務事業評価に基づき、効果の低い業務を廃止する ・事業に期限を設ける					
R7	R8	R9	R10	R11	R12	
取組予定						

項目名	⑤－２．業務の可視化					【効果】 生産性向上 ★★★ 能力向上 ★★★ 組織力向上 ★★★ 財政基盤強化★★★
担当部署	総務課ほか					
取組内容	業務可視化ツールの段階的活用					
目標値 (考え方)	業務の可視化により定量的に業務量を把握できるようになる。					
R7	R8	R9	R10	R11	R12	
取組予定	試行					

項目名	⑤－３．新市庁舎移転に伴うペーパーレス化					【効果】 生産性向上 ★★★ 能力向上 ★★★ 組織力向上 ★★★ 財政基盤強化★★★
担当部署	各課					
取組内容	フリーアドレス導入をきっかけに、紙をできるだけ廃止し、データ中心の業務手法に移行する。					
目標値 (考え方)	新市庁舎において、個室以外の全ての部署で、フリーアドレスを実現する					
R7	R8	R9	R10	R11	R12	
取組予定						

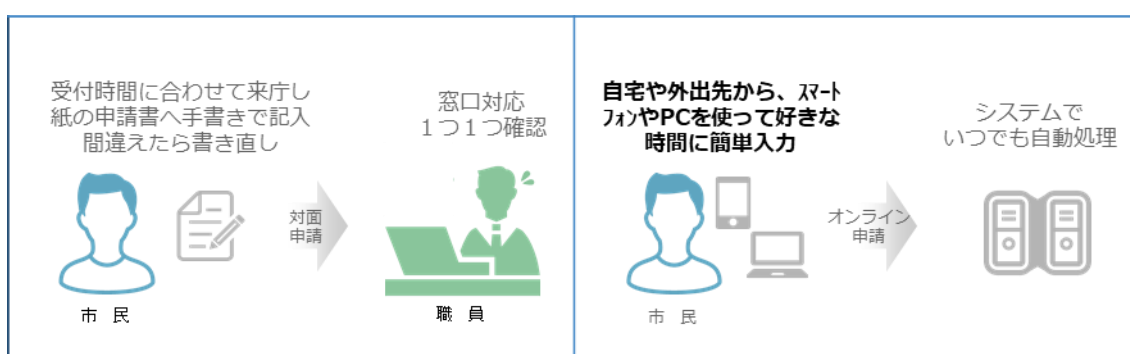
⑥DX推進

<DXの現状>

市では、令和5年3月にはホームページ上でAIチャットボットを導入しており、同年6月からは各種申請書への記載項目を大幅に減らす「書かない窓口」システムの運用を開始しています。

近い将来において、行政サービスの向上を果たす上で不可欠なものとして、オンライン申請やAIの更なる活用が挙げられます。

【オンライン申請イメージ（釜石市DX基本計画抜粋）】



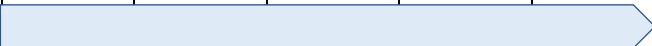
【生成AI活用イメージ（総務省資料抜粋）】

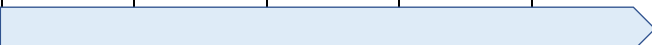


取組の方向性

市役所に来庁しなくても手続きができたり、AIの活用による窓口業務の支援や書類処理の効率化に向けた取組を推進します。

○取組項目

項目名	⑥-1. オンライン申請の拡充					【効果】 生産性向上 ★★★ 能力向上 ★★☆ 組織力向上 ★★★ 財政基盤強化★★☆
担当部署	総合政策課DX推進室、各課					
取組内容	オンライン申請に向けた基盤づくり					
目標値 (考え方)	大綱期間中に、オンライン申請に向けた基盤づくりを行い、申請可能な案件数を増やす。					
R7	R8	R9	R10	R11	R12	
取組予定						

項目名	⑥-2. AIの利活用					【効果】 生産性向上 ★★★ 能力向上 ★☆☆ 組織力向上 ★★☆ 財政基盤強化★★☆
担当部署	総合政策課DX推進室、各課					
取組内容	AIを活用した行政サービスの創出					
目標値 (考え方)	大綱期間中に、AIを活用した行政サービス件数または業務遂行件数を増やす。					
R7	R8	R9	R10	R11	R12	
取組予定						

5 推進体制

(1) 釜石市行政改革審議会

大綱期間中における取組の進捗状況や評価については、毎年度、釜石市行政改革審議会において審議することとします。

また、本大綱に定める内容のより詳細な部分の検討や改善についても、同様に同委員会において審議します。

なお、毎年度評価する際の様式を、次のとおり定めます。

【評価様式】

項目名

取組内容

目標値

年度	取組状況
次年度の方針	
釜石市行政改革審議会からの意見	

(2) 一体的計画推進協議

引き続き、総務企画部長及び総合政策課と財政課と総務課の3課が定期的に協議のうち、第六次釜石市総合計画や後期基本計画、財政見通し、公共施設等総合管理計画等の整合性を図りながら、一体的計画のもと、市長を先頭とした行政改革を推進していきます。