



基本方針 1 市民と問題意識を共有し、共に地域課題に取り組む

総合評価 ○

経営改革指標	計画初期値	目標	実績(中間)		実績(最新)		評価
			※5カ年計画17-21策定時				
市の広報活動に満足している市民の割合	66.3% (2011年度)	↑	78.2% (2015年度)	↗	66.2% (2018年度)	→	○
市役所の取り組みに関心がある市民の割合	43.4% (2011年度)	↑	40.2% (2015年度)	↘	41.4% (2018年度)	↔	△
市民協働事業数	105事業 (2010年度)	↑	151事業 (2016年度)	↗	210事業 (2018年度)	↗	◎

○ 『市の広報活動に満足している市民の割合』は、**ほぼ横ばい**です。

これまで以上に、職員一人ひとりが広報に関する意識を高めると同時に、市民の知りたい情報を、それを必要としている市民に伝えられるよう、市役所の情報発信力を高める必要があります。

○ 『市民協働事業数』は**増加**した一方で、『市役所の取り組みに関心がある市民の割合』は、**2.0ポイント減少**しました。

市民との対話を重ね、ニーズを受け止めながら、市民と共に地域課題の解決に取り組む必要があります。

基本方針 2 市民の期待にこたえられるよう、市役所の能力を高める

総合評価 ◎

経営改革指標	計画初期値	目標	実績(中間)		実績(最新)		評価
			※5カ年計画17-21策定時				
仕事にやりがいを持っている職員の割合	64.1% (2011年度)	↑	71.9% (2016年度)	↗	69.8% (2018年度)	↗	○
市役所が社会や環境の変化に即応できていると思う職員の割合	43.6% (2011年度)	↑	57.1% (2016年度)	↗	61.8% (2018年度)	↗	◎
市役所について「好印象」と答えた市民の割合	38.1% (2011年度)	↑	49.5% (2015年度)	↗	51.8% (2018年度)	↗	◎

○ 『仕事にやりがいを持っている職員の割合』は、**5.7ポイント上昇**しています。

今後も職員の意欲・能力を高めるとともに、継続的な改革・改善が行われる組織風土を醸成し、市役所の生産性を向上させる必要があります。

○ 『市役所が社会や環境の変化に即応できていると思う職員の割合』は**18.2ポイント**、『市役所について「好印象」と答えた市民の割合』は**13.7ポイント**上昇しましたが、半数程度の値に留まっています。

市民の期待にこたえられるよう、人材の育成を推進するとともに、変化に柔軟に対応できる組織をつくることで行政サービスの改革・改善を進めます。

基本方針 3 いつでも適切な市民サービスが提供できる財政基盤をつくる

総合評価 ◎

経営改革指標	計画初期値	目標	実績(中間)		実績(最新)		評価
			※5カ年計画17-21策定時				
経常収支比率	89.4% (2010年度)	↓	90.3% (2015年度)	↗	91.3% (2018年度)	↗	△
実質公債費比率	△0.1% (2010年度)	→	△1.7% (2015年度)	↘	△0.3% (2018年度)	↘	◎
財政調整基金 年度末残高	71億円 (2010年度)	→	67億円 (2015年度)	↘	95億 (2018年度)	↗	◎

○ 『経常収支比率』は、社会保障関係経費の伸びなどにより、**1.9ポイント上昇**しており、『財政調整基金年度末残高』は、**24億円増加**しています。

持続可能な行政経営を進めるためには、生産性を高めるとともに、行政サービスのあり方を見直し、経常的経費を抑制する必要があります。

○ 『実質公債費比率』は、△0.3%となっており、財政の健全化判断指標上、**適正範囲内**です。

市民の信頼を将来にわたって得続けるため、財政調整基金の年度末目標残高を確保し、持続可能な行政サービスを提供できる財政基盤をつくります。