

第4次 安中市行政改革大綱

令和7年度～令和11年度

(2025～2029)



安中市マスコット
こうめちゃん

令和7（2025）年3月

安 中 市

目次

第1章 策定の趣旨	1
1 行政改革の目的と必要性	1
2 これまでの行政改革に対する取組	2
(1) 行政改革大綱・行政改革大綱実施計画の策定	2
(2) 取組の状況	2
3 本市を取り巻く現況	3
(1) 人口減少・少子高齢化の進行	3
(2) 財政状況の課題	4
(3) 行政におけるDXの推進	5
第2章 行政改革推進項目	6
方針1 市民ニーズの把握と協働	6
(1) 市民ニーズに応じたわかりやすい情報の発信	6
(2) 市民ニーズを間断なく把握	6
(3) 市民のやりがいと市民の持っている能力を引き出す仕組みづくり	6
方針2 職員の職務遂行能力向上と人事制度	7
(1) 市民と同じ目線で考える人材育成	7
(2) コンプライアンスを徹底した組織の確立	7
(3) 職員の職務遂行能力の向上	7
(4) 人事評価制度への取組みの促進	7
(5) 職員の働き方改革	8
(6) 多様な領域の人材確保	8
方針3 効率的・弾力的かつ機動性のある組織の整備	9
(1) 進捗管理とPDCAサイクル	9
(2) 事務の継続性の確保	9
(3) 組織の弾力的運用	9
(4) 住民自治の原点である行政区	9
(5) 機動性のある行政運営	9
(6) 更なる民間活力の活用	10
方針4 健全な財政運営	11
(1) 歳出の削減と財源の確保	11
(2) 市有施設の適正な管理と利活用	11
(3) 地方公営企業・第三セクターの経営の健全化	11
方針5 自治体DXの推進	12
(1) 行政サービスのDX推進（フロントヤード改革の推進）	12

(2) 情報システムの標準化・共通化	12
(3) 情報セキュリティ対策の強化	12
(4) I C T活用による業務の効率化	13
(5) デジタル技術の活用による地域課題の解消	13
(6) デジタル人材の確保と育成	13
第3章 行政改革推進方法	15
1 計画期間	15
2 実施計画の策定	15
3 実施状況の公表	15
4 進行管理	15
資料編.....	16
1 第4次安中市行政改革大綱策定の経過.....	16
2 安中市行政改革審議会 第4次行政改革大綱策定検討部会員	16

第1章 策定の趣旨

1 行政改革の目的と必要性

行政改革の目的は、行政全般を見直し、効率的で健全な行財政運営を行うことです。

「行政改革大綱」と聞くと、何を思い浮かべるでしょうか。

「難しい。」「大変そう。」「読んでも読まなくても、自分には関係ない。」

これは、職員から聞いたことがある率直な感想です。

確かに、市役所の業務は幅広く、職員一人一人が担当業務以外の分野についても把握することは困難です。そのため、市全体の行政改革の方針を記した大綱について「内容を知らなくても差し支えない」と感じている職員もいるのではないのでしょうか。

しかし、実は、行政改革大綱は全ての職員にとって「無関係なこと」ではありません。

「行政改革」、「大綱」と言うと仰々しく感じるかもしれませんが、言い換えると、市民が求める質の高い行政サービスを提供するために職員が変えていくべきことをまとめたものが行政改革大綱なのです。

昨今、社会情勢はめまぐるしく変化し、市民ニーズは多様化しています。そのような状況の中、質の高い行政サービスを提供し続けるためには、社会情勢や市民ニーズを把握し、職員の資質向上や組織体制の整備、財政の健全化を図る必要があります。また、それらの手段として自治体DX¹を進めることも重要です。

そこで、行政改革の新たな方針として第4次行政改革大綱を定めました。

本大綱を実践することで、よりよい行政サービスを提供することができ、ひいては、本市のまちづくりの最上位計画である「第3次安中市総合計画」に掲げる「住んで良かった」と思える安中市をつくることにつながります。

全職員の皆様、ぜひ、本大綱を読んでいただき、身近な項目から迅速に実践していきましょう。

¹ DX：「Digital Transformation（デジタルトランスフォーメーション）」の略称。英語圏では「Transformation」を「X-formation」と略すことが多いため「DX」が使われる。「進化したデジタル技術を活用し、ビジネスだけでなく人々の生活をより良い状態へ変革する」といった概念。

2 これまでの行政改革に対する取組

(1) 行政改革大綱・行政改革大綱実施計画の策定

本市では、合併後の行政改革を推進するため、安中市行政改革審議会からの答申のもと、3次にわたって改革の推進に努めてきました。令和2(2020)年3月には、令和2(2020)年度から令和6(2024)年度を計画期間とした「第3次行政改革大綱」を策定しました。

この大綱では、「市民ニーズの把握と「総働」」、「職員の資質向上と人事制度」、「効率的・弾力的かつ機動性のある組織の整備」、「健全な財政運営」、「ICT²を活用した情報化の推進」を行政改革推進項目として設定しました。さらに、それぞれの行政改革推進項目について、現状や課題を把握し目標を掲げた実施計画を策定しました。

【図表－1】行政改革の策定状況

名称	計画期間
安中市行政改革大綱	平成20(2008)年度～平成26(2014)年度
第2次安中市行政改革大綱	平成27(2015)年度～令和元(2019)年度
第3次安中市行政改革大綱	令和2(2020)年度～令和6(2024)年度

(2) 取組の状況

実施計画では、行政改革推進項目を36項目に細分化し、それぞれの年度ごとに目標と達成に向けた具体的な取組内容を掲げ、それに基づき行政改革を進めてきました。

令和5(2023)年度末には、全36項目のうち目標を一部以上達成した項目が24項目(67%)、目標が達成されなかった項目が12項目(33%)となりました。

【図表－2】第3次行政改革大綱の取組状況

実施状況	令和2(2020) 年度末項目数	令和3(2021) 年度末項目数	令和4(2022) 年度末項目数	令和5(2023) 年度末項目数
全体の目標達成	0	0	0	0
年度目標達成	9	13	13	13
年度目標一部達成	15	10	11	11
目標に向け実施中	7	8	10	8
実施に向け検討中	4	5	2	4
計画中止	0	0	0	0
合計	35	36	36	36

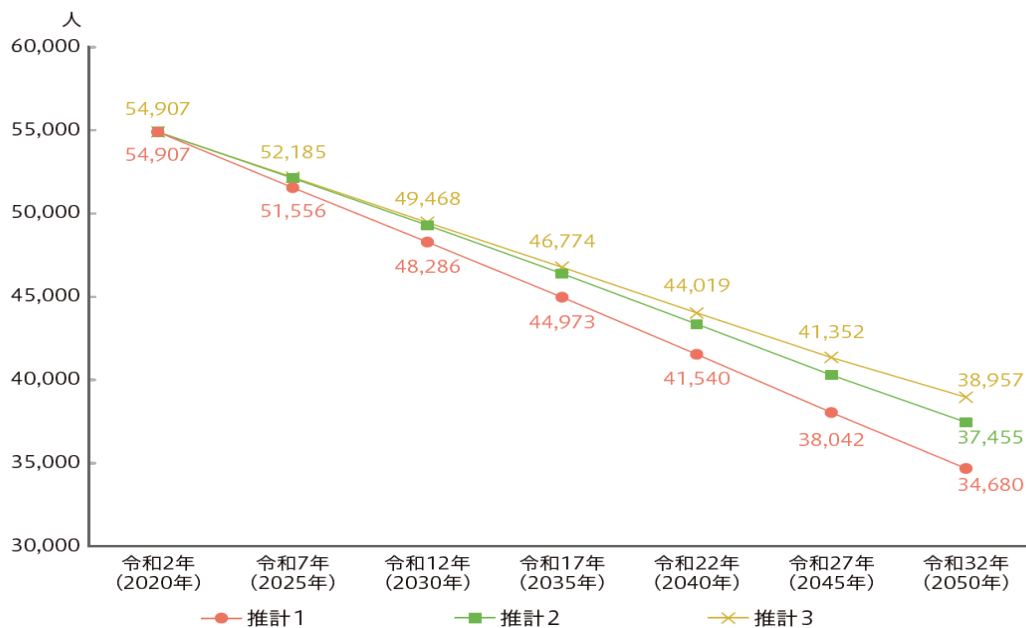
² ICT：「Information and Communication Technology」の略。情報・通信技術の総称。

3 本市を取り巻く現況

(1) 人口減少・少子高齢化の進行

本市の人口は、平成 12（2000）年の 64,893 人をピークに減少に転じており、「第 3 次安中市総合計画（令和 6（2024）年 3 月）」策定時点における国立社会保障・人口問題研究所（社人研）の人口推計によると、令和 32（2050）年まで一貫して減少を続けていくと見込まれています。

【図表－3】将来人口推計の結果（出典：第 3 次安中市総合計画 p29 より抜粋）



人口減少の要因は、死亡数が出生数を上回る自然減が続いていることです。

本市の合計特殊出生率³は、国や群馬県の平均と比べて低く、令和 5（2023）年の合計特殊出生率は全国が 1.20、群馬県が 1.25 であるのに対し、本市は 1.12 となっています。また、年少人口（0～14 歳）と、生産年齢人口（15～64 歳）の割合が低下する一方、老年人口（65 歳以上）の割合が高くなっており、高齢化が進行しています。

こうした状況から、労働力の減少や社会保障費の増加、市場規模の縮小による生産・消費の落ち込み、地域コミュニティ機能の低下等が懸念されます。

そのため、人口減少への対応は引き続き重要な事項です。また、人口減少下にあっても安定した質の高い行政サービスを提供するため、市民と行政、さらには、産業界、教育機関や研究機関等、多様な主体が協働で地域課題を解決していく必要があります。

³ 合計特殊出生率：人口統計上の指標で、15～49 歳までの既婚・未婚問わない全女性の年齢別出生率を合計したもの。

（２） 財政状況の課題

本市の財政構造を他の団体と比較すると、歳入では法人市民税収入の割合が高く、歳出では人件費や公債費といった義務的経費の割合が高くなっています。これは、景気の影響を受けやすく、財政の硬直性を示しています。

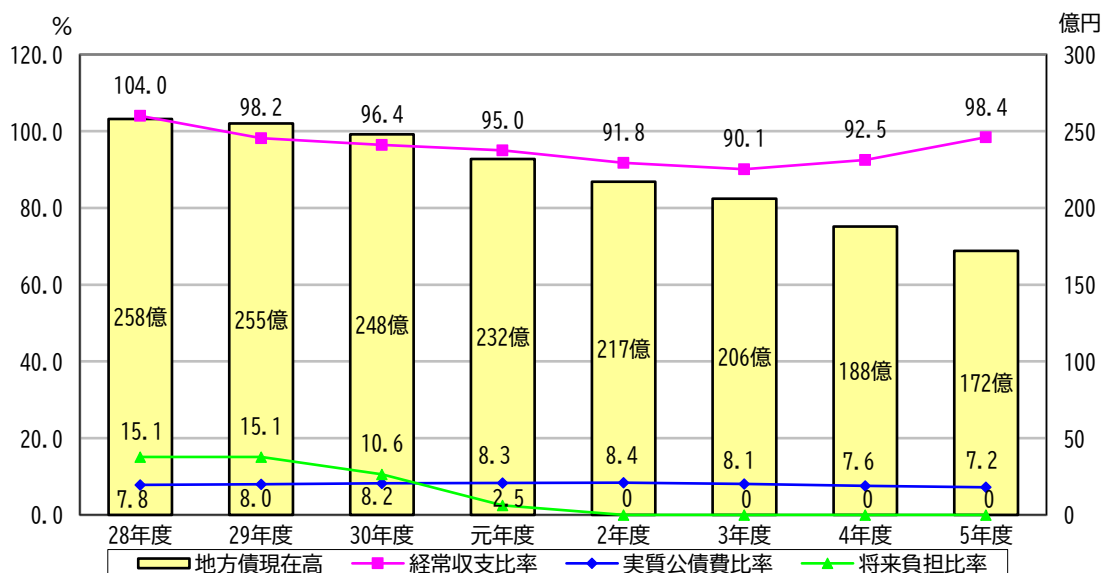
今後の見通しとして、歳入に関しては少子高齢化の進行と総人口の減少により、市税収入等の自主財源の減少が懸念されます。一方、歳出に関しては、多様化する市民ニーズに応えるため、支出の拡大が続いています。また、公共施設の老朽化が進んでおり、維持管理費の増加に加え、施設更新に伴う普通建設事業の拡大も予測されます。

市の財政力を示す指標である財政力指数⁴は、令和5（2023）年度は0.777と、良好な状況にあります。これは主に、企業業績の好調により法人市民税収入が増加したためですが、法人市民税に依存しているため、企業業績が悪化すると財政力指数が急激に低下するリスクがあります。

また、市の活動費用に占める固定的な費用の割合を示す経常収支比率⁵は、令和5（2023）年度決算では98.4%となっており、突発的な災害等に適切に対応するための財政的余裕が乏しい状況です。

このように、本市では厳しい財政状況が続いており、財政健全化策を可能な限り講じ、限られた財源を重点的かつ効率的に配分する必要があります。

【図表－４】 財政指標の推移（出典：財政課資料）



⁴ 財政力指数：財政力を示す指標。標準的な税収等（基準財政収入額）を標準的な財政需要（基準財政需要額）で除した数値の過去3年間の平均値。指数が高いほど財政に余裕があるといえる。1を超えると、普通交付税が交付されない。

⁵ 経常収支比率：財政構造の弾力性を示す指標。一般財源に占める人件費や扶助費、公債費等の固定的な経費の比率。比率が高いほど財政構造の硬直化が進んでいることを表す。

【図表－５】県内 12 市の主な財政指標（令和 5（2023）年度）（出典：財政課資料）

市 名	財政力指数	実質公債費 比率	将来負担 比率	経常収支 比率
前 橋 市	0.777	8.2	57.6	95.3
高 崎 市	0.812	4.2	34.6	97.9
桐 生 市	0.550	4.4	－	95.1
伊勢崎市	0.809	5.3	1.3	94.0
太 田 市	0.939	5.8	28.2	92.1
沼 田 市	0.496	6.5	80.2	97.6
館 林 市	0.793	5.6	81.3	96.4
渋 川 市	0.566	4.3	－	95.3
藤 岡 市	0.643	5.1	－	93.0
富 岡 市	0.625	7.5	－	96.4
安 中 市	0.777	7.2	－	98.4
みどり市	0.611	4.7	－	99.4

（３） 行政におけるＤＸの推進

昨今、新たなデジタル技術の登場や急速な進化により、社会生活やビジネス環境が大きく変化しています。また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う「新しい生活様式」への対応を経験し、ＤＸの推進が社会に欠かせないものであるとの認識が広まっています。

しかし、国や地方自治体を問わず、デジタル化やオンライン化の遅れが明らかになり、新たな需要への対応が急務となっています。さらに、人口減少・少子高齢化により、労働力の減少や社会保障費の増加等の様々な社会経済的な問題が生じる中で、労働生産性の向上やサービスの効率化、新たな産業の創出が求められています。

そのため、本市においても、デジタル技術を最大限に活用し、業務の生産性や市民生活の利便性の向上を図る必要があります。

第2章 行政改革推進項目

方針1 市民ニーズの把握と協働

(1) 市民ニーズに応じたわかりやすい情報の発信

市民との協働を進めるため、市民ニーズを収集し、本市を取り巻く状況と照らし合わせて政策課題を整理し、誰にとってもわかりやすい形で情報を発信します。

例えば、市民が本市の魅力を再確認し愛着を持てるよう、また、市外の人々が「行きたくなる」「住んでみたくなる」よう、広報やSNS⁶、動画投稿サイト等の多様化している情報発信媒体を存分に活用し、情報を発信していきます。また、本市はもちろん、国や県から提供される支援・施策についての情報も発信するとともに、それらの支援・施策と市民ニーズを的確に結びつけるサポートを行います。なお、様々な世代へ幅広く情報を伝えるため、媒体の違いによる情報の偏りがないよう努めます。

(2) 市民ニーズを間断なく把握

発信した情報に対する市民からの反応を間断なく受け取る仕組みづくりを進めます。

例えば、パブリックコメントを随時募集すること、新聞を利用して行政の意見広告を掲載すること、ウェブサイトやSNS、タウンミーティング等で市民ニーズを受け止めるための機会を広く用意することを検討します。また、発された市民の意見やニーズに対しては、担当課の業務ではないとたらい回しにするのではなく、寄り添って受け取るよう努めます。

そのうえで、意見やニーズが本当に市民ニーズなのか、特定の個人の過剰要求なのかを判断し、政策課題に結び付く市民ニーズであれば、その緊急性や重要性もにらみながら政策に活かします。また、市民の意見やニーズが活かされたかがわかる仕組みを整備します。

(3) 市民のやりがいと市民の持っている能力を引き出す仕組みづくり

市民の持っている能力を引き出す仕組みをつくり、市民にやりがいを持って活動していただくことで、協働によるまちづくりを進めます。

例えば、若い世代から熟練した世代まで、多様な方々の知見と力を社会貢献に活かせるような仕組みづくりを検討します。また、NPOやボランティア団体を支援する中間支援組織⁷の設置を進め、団体運営の強化を図ります。

⁶ SNS：「Social Networking Service」の略。フェイスブック・X（旧ツイッター）・インスタグラム・LINE等、インターネット上で人と人のつながりや交流を図るサービスの総称。

⁷ 中間支援組織：NPOやボランティア団体を支援する組織のことで、団体運営への助言や、実務スキルを向上させるための研修の開催、活動のコーディネート等を行う。

方針 2 職員の職務遂行能力向上と人事制度

(1) 市民と同じ目線で考える人材育成

より良い行政サービスを提供するためには、市民と同じ目線で業務に当たることが求められます。そこで、行政の都合を優先するのではなく、まずは職員一人一人が市民の立場に立って考えます。

また、他自治体や民間企業と連携・交流を行うなどして、市民と同じ目線で業務を見直せる人材を育成します。

さらに、市民と協働で事業を行うために、日頃から市民団体や地域住民とのネットワークを構築しておくよう努めます。

(2) コンプライアンス⁸を徹底した組織の確立

職員は、法令に従い、公平かつ公正に職務を遂行しなければなりません。また、長年の慣性で行っている事業について見直し、その根拠をしっかりと説明できなければなりません。このような課題について、職員個人に対応を委ねるのではなく、組織として判断、対応し、コンプライアンスの徹底を図ります。

職員個人としては、例えば威圧的な態度で過剰要求をする市民等、どのような相手に対しても論理的に説得できるよう知識の習得に努め、根拠資料を作成する分析力や説明力の向上に努めます。

(3) 職員の職務遂行能力の向上

急速に変化する社会情勢や多様な市民ニーズに対応するためには職員の職務遂行能力の向上が不可欠です。そのため、本市を取り巻く現況を認識、理解し、市民ニーズに応じて行政課題を解決できる職員の育成に向け、職員研修制度の体系、内容の更なる充実を図り、必要に応じて見直しを行います。

正規職員のみならず、会計年度任用職員を含む全ての職員が研修に積極的に取り組むことで、職員一人一人の自己啓発や自己研鑽に努め、更なる職務遂行能力の向上を図ります。

(4) 人事評価制度への取組の促進

人事評価制度の目的や本質、評価者・被評価者それぞれの役割への理解を深め、「公平な評価」を行えるよう実施体制を確立します。

職員が所属先の組織目標をもとに、自身の職責にあった適切な目標を設定し、その目標に対する自己評価について、面談等を通じて評価者である上司からの助言、指導を仰ぎながら

⁸ コンプライアンス：法令を遵守し、また、社会倫理や社会規範に従って公平かつ公正に業務を行うこと。

目標を達成し、成果を出すことで、職員の職務に対するやりがいや充実感、組織の連帯感の醸成や成長を促進します。

（５）職員の働き方改革

職員が能力を十分に発揮して職務を遂行するためには、職員一人一人が心身の健康を維持しながら充実感を持って働ける労働環境であることが重要です。そのため、職員の働き方を見直し、偏りのない人事配置と合わせた労働環境の整備を進めます。

育児休業・育児部分休業といった仕事と家庭の両立支援のための制度の利用促進や代替職員の確保、時差出勤の取得促進等、職員が安心して働き続けられる環境の整備に努め、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ります。

（６）多様な領域の人材確保

本市の次世代を担う人材を確保するため、採用試験制度の充実を図り、適正な職員配置を行えるよう職員採用を行います。また、様々な専門知識を有する人材を確保できるよう採用試験を実施します。

また、多様な任用制度の活用を図ります。例えば、定年延長制度開始に伴い、長年の経験や知識豊富な役職定年後の職員や、再任用職員が活躍できる体制づくりや、特定の能力に秀でた人材を確保するための任期付き任用制度の活用等も検討します。なお、任用制度について検討する際は、組織にとって効率的であり、かつ、職員にとっても望ましい雇用形態となるよう現状把握や分析を十分に行います。

さらに、女性管理職についても、個人の能力や適性を把握し登用を促進します。

方針3 効率的・弾力的かつ機動性のある組織の整備

(1) 進捗管理とPDCAサイクル⁹

時代とともに変化する社会情勢や市民ニーズに合致した行政サービスを提供するために、行政評価の外部評価や審議会でも得られた知見を活かしながら、事業をPDCAサイクルに乗せて検証します。例えば、必要性が検証されずに慣性で行っている事業がないよう、今後も行政評価を継続していきます。

事業を検証した際に、時代とともに変化する市民ニーズに合わない事業は潔く廃止します。なお、廃止する場合は市民に十分説明を行います。

(2) 事務の継続性の確保

人事異動等により担当者の変更があっても質の高い行政サービスを提供するために、事務の手順や課題を引き継いでいきます。そのために、組織として継承すべき蓄積された情報の可視化と共有化、また、マニュアルの作成と改定を推進します。

(3) 組織の弾力的運用

組織として社会の変化に対応するために、職員の配置について弾力的に運用します。

例えば、一時的に業務が繁忙となる場合や、新たな事業を立ち上げる際にマンパワーが不足する場合は、マンパワーに余力が生じている分野から職員を投入するなど、積極的に職員の再配置を行います。また、事業見直しの結果として職員の再配置が可能であれば積極的に行います。

(4) 住民自治の原点である行政区

本市には、現在101の行政区¹⁰があります。行政区は、住民自治の原点となる組織であり、行政機能を補完し、行政サービスを提供する重要で大きな役割を果たしています。しかし、人口減少・少子高齢化の進行により、地域社会が解体・崩壊の危機に瀕しています。

そのため、行政区について、福祉、医療、防災、減災のための新しい共助システムを作るなど、弾力的に見直し、協働の実現に向け積極的に取り組めます。

(5) 機動性のある行政運営

市民ニーズが多様化、また、高度化し、行政サービスの増大が見込まれる中で、その全て

⁹ PDCA サイクル：Plan（計画）、Do（実行）、Check（評価）、Action（改善）の一連のサイクルのことで、それぞれの頭文字からPDCAサイクルという。

¹⁰ 行政区：区長を中心に市行政の健全な発展及び市民との円滑な連絡を図るため設置している区域で、市民の生活の基礎的な単位となっている。

を維持していくことは困難です。そのため、限られた経営資源で市民ニーズに合致した事業を行えるよう、市民にとって必要なのか、また、慣性で事業が行われていないかを見極め、機動性のある行政運営をする必要があります。

そこで、消極的に前例踏襲で事業を行うのではなく、積極的に事業のスクラップ・アンド・ビルド¹¹を行い、万が一事業に間違いがあれば潔く認め次に生かす姿勢で臨みます。

（６）更なる民間活力の活用

市有施設の管理、運営をより効果的かつ効率的に行うために、民間の優れたノウハウや資金を最大限に活用します。

よりよい行政サービスの提供や経費の削減が見込まれる分野については、例えば、民間委託や指定管理者制度¹²の導入等、事業の性質に応じたアウトソーシング¹³を積極的に検討します。また、包括連携協定¹⁴を基盤とした民間活力の活用を進めます。

¹¹ スクラップ・アンド・ビルド：既存の事業を廃止して新たな事業に着手すること。

¹² 指定管理者制度：公の施設の管理を、設置者である地方公共団体の指定を受けた団体が「指定管理者」として代行する制度。

¹³ アウトソーシング：業務の一部を外部に委託し、業務効率化や生産性向上を目指す手法。

¹⁴ 包括連携協定：地域が抱える様々な課題の解決やより良い市民サービスの提供に向け、自治体と民間企業が多岐にわたる分野で相互協力していく意思表示を行い、協力関係を結ぶもの。

方針4 健全な財政運営

(1) 歳出の削減と財源の確保

人口減少・少子高齢化の進行に伴う税収の減少と社会保障費の増加が加速するなか、安定した行政運営を行うためには財政の健全化が欠かせません。

そのため、更なる歳出削減を進めます。例えば、庁舎の光熱費や事務用品等の経費の節約は言うまでもありませんが、各種団体等へ支出している補助金のあり方についても引き続き見直しを行います。見直しにあたっては、当初の目的を達成しているか、時代に即しているか、必要性があるか、常にゼロベースで検討するとともに、事業開始にあたっては終期を決めて取り組むことを推進します。また、市有施設の使用料や各種手数料についても、受益者負担の観点から、より公平性を確保するため見直しを行います。

また、歳出削減を進めるとともに、歳入確保にもこれまで以上に力を入れる必要があります。例えば、ネーミングライツ¹⁵やふるさと納税、企業版ふるさと納税の拡大を図るなど、自主財源の確保に努めます。

また、本市で作成している財務書類¹⁶を活用し、総合的な財政の健全化を図ります。

(2) 市有施設の適正な管理と利活用

財政負担を軽減するため、「公共施設等総合管理計画」及び「公共施設等個別施設計画」に基づき長期的な視点で市有施設の適正な管理を行います。

また、「遊休施設利活用基本方針」に基づき迅速な遊休施設利活用の検討、取扱いを行います。また、ファシリティマネジメント¹⁷を推進し、資産の有効活用を図ります。

(3) 地方公営企業・第三セクターの経営の健全化

地方公営企業については、本来の目的である公共の福祉の増進を念頭に健全で持続可能な経営を行わなければなりません。中長期的視点に立った経営戦略の見直しやアウトソーシングの活用を行い、経営の健全化を図ります。

特に、公立碓氷病院については、地域医療の根幹をなす医療機関です。今後も市民に必要な地域医療を提供し続けるためには、更なる経営の見直しが必要です。

また、第三セクターについては、運営状況や経理状況のチェックを強化するとともに、民間への譲渡や完全民営化を視野に入れた検討を進めます。

¹⁵ ネーミングライツ：民間団体等に公共施設等の愛称や通称を命名する権利を付与する代わりに、当該団体からその対価を得て、施設等の運営維持を図る方法。

¹⁶ 財務書類：企業会計の考え方を反映させた財務書類4表（貸借対照表、行政コスト計算書、資金収支計算書、純資産変動計算書）を指す。

¹⁷ ファシリティマネジメント：土地・建物等の資産を、経営的視点から総合的かつ統括的に企画、管理、活用し最適化する手法。

方針5 自治体DXの推進

(1) 行政サービスのDX推進（フロントヤード改革¹⁸の推進）

現在行政手続においては、市民は市役所の開庁時間に足を運び、申請や相談を行っています。申請には、それぞれの書類に氏名や住所を何度も記入する手間が発生し、また、証明書発行等にかかる待ち時間も長く、市民に負担を強いている状況です。

そのため、今後は、「行かない」「書かない」「待たせない」行政を推進し、市民の負担軽減を図ります。

「行かない」行政としては、電子申請システムを活用してオンラインにて受付可能な行政手続を増やし、市民への積極的な周知を行います。また、各種相談窓口において、オンラインにより相談できる窓口の拡充を図ります。さらに、市が保有する様々な情報をオンラインによって公開する項目を増やすことにより、市民がそれらの情報をパソコンやスマートフォンからいつでも確認することができるよう、更に取り組んでいきます。

「書かない」、「待たせない」行政としては、書かない窓口システムを導入し、市民が一つの手続にかかる時間や申請書を書く手間の短縮、職員の受付業務の簡略化を目指します。

また、行政手続等におけるマイナンバーカードを利用できる場面を増やし、マイナンバーカードを利用することにより利便性の高い行政を推進します。

(2) 情報システムの標準化・共通化

現状、基幹系システムはそれぞれの自治体においてシステムの維持管理、制度改正時の改修等を行っており、多くの手間や費用がかかっていました。そこで、基幹系システムを政府共通のクラウドサービスの利用環境であるガバメントクラウドへ移行することにより、手間や費用の削減を図ります。

今後、移行可能な環境が整備され次第スムーズに移行できるよう、実施方法の検討及び庁内の調整を進めます。

(3) 情報セキュリティ対策の強化

サイバー攻撃等による被害が多発している近年、市で保管している情報は、漏洩すると極めて重大な結果を招く情報が多いため、強靱な庁内ネットワークが必要です。今後は、ゼロトラスト¹⁹に対応するセキュリティシステムの導入も含めて検討し、更なる強靱化を図ります。

また、市ではセキュリティ対策についての基本的な方針を定めることを目的として「安中

¹⁸ フロントヤード改革：窓口対応の改善や情報提供の充実等、住民と行政との接点の改革を進めること。

¹⁹ ゼロトラスト：従来の境界型セキュリティにおける境界の内外問わず、「何も信頼しない」を前提に対策を講じるセキュリティの考え方のこと。

市セキュリティポリシー」を定めています。デジタル技術の急速な発展や働き方の多様化といった社会情勢を鑑み、適宜時代に即して改訂を行い、職員はそれを遵守します。

さらに、職員一人一人のセキュリティ意識を高めるための研修を定期的実施していきます。

（４）ＩＣＴ活用による業務の効率化

少子高齢化等により労働力の確保が課題となっている一方、行政サービスに対する需要は多様化、複雑化してきています。これを解決するために、業務の効率化を図るツールであるＡＩ－ＯＣＲ²⁰やＲＰＡ²¹等を導入して数年が経過し、使用される業務が徐々に増えてきましたが、使用している業務が固定化してきています。また、生成ＡＩ²²についても使用頻度はそれ程多くないのが現状です。今後は、ＡＩ等新たな技術の利便性の浸透を図り、事務作業の効率化を推進します。

また、自席以外での執務が可能となるモバイルワーク²³勤務を推進し、柔軟な働き方による人材の確保や職員のモチベーションの向上を図ります。

（５）デジタル技術の活用による地域課題の解消

人口減少社会においては、労働力の減少や地域コミュニティの希薄化が課題となっていて、様々な地域課題の解消に向けてデジタル技術の活用が不可欠です。

そこで、令和６（２０２４）年度には市内のみで利用できる電子地域通貨を導入しました。今後は、あらゆる行政サービスにおいて活用することで、市内経済の好循環や地域コミュニティの活性化を図ります。

また、交通ＤＸでは、ＭａａＳ²⁴事業の実施に向けた検討を行い、公共交通の利便性の向上に取り組みます。

さらに、ドローンを活用した処方箋の配送やインフラ点検、災害対応等、幅広く地域課題を解消するための取組を検討します。

（６）デジタル人材の確保と育成

変化し続けるデジタル社会においては、時代に取り残されないよう職員一人一人がデジタル技術を学び続ける必要があります。

²⁰ AI-OCR：OCR（Optical Character Recognition/光学文字認識）に、AI（Artificial Intelligence/人工知能）技術を融合させた最先端のOCR技術のこと。

²¹ RPA：「Robotic Process Automation」の略。定型的なパソコン操作をソフトウェアのロボットにより自動化する技術のこと。

²² 生成AI：大量のデータから情報を生成・創造する目的で用いられるAI（人工知能）の技術のこと。

²³ モバイルワーク：出張中や移動中にPCやタブレット等のモバイル端末を活用して、場所に縛られずに業務を遂行する業務形態のこと。

²⁴ MaaS：「Mobility as a Service」の略。複数の交通手段を利用する際に移動ルートを最適化し、料金の支払いを一括で行えるサービスののこと。

これまでも、マイナンバーによる情報連携²⁵に関するものや情報セキュリティに関するものの等のテーマでeラーニング²⁶による研修や職員のデジタル技術への機運醸成のための職員研修を実施していますが、今後は更に研修のプログラムを拡充し、デジタル人材の育成を図ります。

また、専門性の高いデジタル分野では、専門人材の活用が不可欠です。本市では、令和5（2023）年度にデジタル化推進のために専門知識を有する外部人材の活用を始めています。今後についても、DX推進状況を踏まえながら、効果的な活用・充実を図ります。

²⁵ 情報連携：行政機関等同士が専用のネットワークシステム（情報提供ネットワークシステム）を用いて、行政手続に必要な情報をやり取りすること。

²⁶ eラーニング：パソコンやスマートフォン、タブレット等の情報機器やインターネットを使った学習形態のこと。

第3章 行政改革推進方法

1 計画期間

本大綱の計画期間は、令和7（2025）年度から令和11（2029）年度までの5年間とします。

2 実施計画の策定

本大綱の推進を図るため、具体的な取組項目や目標を示す「実施計画」を策定します。

3 実施状況の公表

実施状況は、市ホームページにて公表します。

4 進行管理

本大綱及び実施計画は、行政改革審議会（附属機関）及び行政改革推進会議（庁内組織）の両機関からの指導を受け、企画政策部政策・デジタル推進課において管理します。

資料編

1 第4次安中市行政改革大綱策定の経過

年月日	内容等
令和6年 (2024)	6月7日 第39回安中市行政改革審議会開催 (市長から安中市行政改革審議会に第4次行政改革大綱の策定について諮問、第4次行政改革大綱策定に係る部会の設置を決定、部会長を選出)
	7月17日 第1回第4次行政改革大綱策定検討部会開催 (副部会長を選出、第4次行政改革大綱(素案)の協議)
	8月30日 第2回第4次行政改革大綱策定検討部会開催 (第4次行政改革大綱(原案)の協議)
	9月～10月 第4次行政改革大綱策定検討部会員による協議(メール) (第4次行政改革大綱(原案)の協議)
	11月6日 第40回安中市行政改革審議会開催(中間報告) (第4次行政改革大綱(原案)の確認)
	11月22日 第3回第4次行政改革大綱策定検討部会開催 (第4次行政改革大綱(原案)の協議)
令和7年 (2025)	1月22日 第41回安中市行政改革審議会開催 (第4次行政改革大綱(案)の確認)
	2月7日 第4次行政改革大綱の策定について答申
	3月7日 第4次行政改革大綱の策定

2 安中市行政改革審議会 第4次行政改革大綱策定検討部会員

(敬称略)

役職	所属等	氏名
部会長	高崎経済大学 経済学部 教授	谷口 聡
副部会長	群馬県教育イノベーション会議委員	松田 孝
部会員	安中市区長会 会長	萩原 豊彦
	元企業経営者(田島屋本店)	田島 裕子