

4 行政経営の大綱の実施状況

「行政経営の大綱」に掲げる財政構造の抜本的な改革を着実に実行し、公債償還基金の計画外の取崩しなど、特別の財源対策からの脱却の道筋を示すため、「行財政改革計画」（令和3年8月）を策定し、行財政改革と都市の成長戦略を一体的に推進した結果、財政状況については一定の改善が図られ、収支均衡を達成し、計画に掲げた目標は概ね達成しました。

引き続き、持続可能な行財政の運営を推進するためにも、条例*に基づく計画として、新京都戦略を策定し、行政資源（ヒト・カネ・モノ）の的確なマネジメントによる戦略的な投資、公共施設・資産のパフォーマンス発揮や公民連携の更なる促進、若手人材の確保・育成など、一層の改革を進めてまいります。

* 京都市持続可能な行財政の運営の推進に関する条例（令和5年3月施行）

基本方針1 参加と協働による持続可能なまちづくりの推進

多様な主体が垣根を越えて連携し、ひとごとではなく、自分ごと、みんなごととしてのまちづくりを一層進めるとともに、区役所のさらなる機能強化に取り組むことで、京都の誇る自治の伝統と各区の特色をとらえた、参加と協働によるまちづくりを推進する。

令和6年度（2024年度）の主な取組

（多様な主体との協働）

- ・ 公民連携プラットフォーム「KYOTO CITY OPEN LABO」による行政課題等の解決に向けた取組の推進（プロジェクト件数：47件）
- ・ 市長や市職員が地域・分野ごとに関係する市民や関係団体等と対話を行い、意見等を京都市政に活かすため「市民対話会議」を実施（開催回数：29回）
- ・ KYOTO Innovation Studio
市内外の多様な「知」を持つ方を招き、「京都でイノベーションを加速させる」ことをテーマに、様々な意見交換を実施（実施回数：4回、参加者総数：703名）
- ・ 専門的知見を有する民間副業人材「政策推進アドバイザー」との協働（12分野、14名）
- ・ 特設サイト「みんなの理想京 ideal Kyoto」（令和6年9月開設）及び市民参加型のイベント等において、京都基本構想策定に向けた意見募集を実施（意見総数：23,052件）
- ・ 京都市定住・移住応援団
「京都で働き、暮らし、子育てしたい」と、若い世代から選ばれる都市を目指して、各企業・団体等が持つアイデアやノウハウにより公民連携で定住・移住を促進（令和6年度末の企業・団体登録数：148団体、応援団との事業実施：13事業）
- ・ 様々な行政分野において企業や団体等と市が協定等を締結し、相互に連携して社会課題の解決を推進（企業や団体等と締結している連携協定：248協定項目、489協定件数（令和6年10月1日時点）、防災危機管理に関する協定：492件（令和7年1月31日時点））

(公共資産・公共空間の整備や管理運営への公民連携・市民参加の推進)

- ・若者・子育て応援住宅（愛称：こと×こと）

本市から民間事業者により市営住宅にある空室を貸付け、民間事業者のノウハウやアイデアでリノベーションしていただき、魅力ある賃貸住宅をお手頃感のある家賃で供給し、若者・子育て世帯の定住・移住に繋げる取組を実施（対象の市営住宅：15か所、計129戸）

- ・Park-UP 事業～地域主体の公園の管理運営～

地域に身近な住区基幹公園（街区公園、近隣公園、地区公園）を対象として、地域が主体的に公園の管理運営を進め、また、地域からの要望に応じて、民間企業等の多様なサポート団体の支援を受けることができる「Park-UP 事業」を創設し、地域課題の解決や価値向上を推進（北鍵屋公園他）

Park-UP 事業に関する協定書の締結（地域数（公園数）：累計5件）（サポート団体数：累計8件）

(市役所・区役所の「つなぐ」機能強化プロジェクト)

- ・多様なコミュニティの結節点としての区役所機能充実に向けた取組の検討

(効率的な事務処理体制の構築)

- ・区役所・支所保険年金課の給付業務の集約・民間委託化（「京都市国保・後期医療給付事務センター」の開設）

(国、府、関係自治体との連携)

- ・国予算の概算要求時期や編成時期などに合わせて、本市単独や指定都市共同で、大都市の実態に即応した税財政制度の確立や多様な大都市制度の早期実現など、国への要望を実施
- ・京都市長と京都府知事との懇談会を「府市トップミーティング」に改め、年に数回、機動的に実施（令和6年度：3回実施）

＜主な合意事項＞

市域と府域を巡る観光ツアー「まるっと京都」の販売（9月）

市立高校・府立高校の垣根を超えた探究学習の成果発表会「京都探究エキスポ」の開催（12月）

京都市から関西文化学術研究都市までを含む広いエリアで、半導体の素材研究からデザイン、生産、実装まで、一貫した半導体エコシステムの構築に取り組む「（仮称）京都半導体バレー構想」の骨格案の策定（11月）

- ・消防指令センターの共同運用（令和9年度開始）に向け、「京都府南部消防指令センターの共同整備等に関する協定書」を締結（4月）

(戦略的なデータ利活用の推進)

- ・オープンデータポータルサイトにおける公開データの拡充
データセット数：665 件、データリソース数：20,383 件（令和 7 年 3 月時点）
- ・京都観光快適度マップ
人気観光スポット周辺の時間帯別の観光快適度の予測について、ビッグデータをもとにした予測結果を表示（令和 6 年度：約 53 万 PV）

(事業見直しや改善につながるような効果的な行政評価の見直し)

- ・事務事業評価について、指標の設定が困難又は設定ができない事業（取組への愛着、施策への機運醸成事業等）もあることから、全件網羅的な評価ではなく、対象事業を限定して実施（前年度の新規・充実事業（62 事業）を対象）

基本方針２ 市民の豊かさを実現するための挑戦と改革の行財政運営

時代の変化等をつねにとらえながら、市民のいのちとくらしをしっかりと守り、未来を展望するため、厳しい財政状況にあっても縮小一辺倒に陥ることなく、京都の強みを生かしながら、都市のブランディング、地域企業の持続的発展の支援やスタートアップ・エコシステムの構築、京都の景観の守るべき骨格を堅持したうえでの産業用地・オフィス空間や働く場の確保、若者・子育て世代をターゲットとした定住・移住促進、安心・安全で快適にらせる居住環境の形成等の都市の成長戦略と行財政改革を一体的に推進していく。

令和６年度（2024年度）の主な取組

（都市の成長戦略の推進）

- ・ オフィス面積の増加、スタートアップの設立や国内外の企業立地の促進など今後の都市の成長の基盤づくりを推進
- ・ 収支改善だけではなく、人づくり、地域づくり等も含めた都市経営の観点に基づき、新京都戦略のもと、政策を強力に推進

※都市の成長戦略については、新京都戦略実施状況に内包

（収入増加に向けた取組の推進）

- ・ ふるさと納税の寄付金獲得の推進
返礼品の充実、首都圏等での PR 強化、ポータルサイトの拡充などを実施し、前年度比 15 億円増の 115 億円（過去最高額）を確保
なお、返礼品などの費用や流出額等を加味しても、ふるさと納税全体の収支としては、32 億円を確保
- ・ 宿泊税の引上げに係る条例改正を実施
- ・ 令和 6 年度の市税収入額、市税徴収率はともに過去最高
市税収入額：令和 5 年度の 3,201 億円を上回る 3,243 億円
徴収率：99.2%

（時代やニーズに合わせた施設機能の再検討と利便性・魅力の向上）

- ・ ウィングス京都
施設の優れた機能を維持しつつ、より効率的・効果的な運営等を図るレイアウトの見直しを実施するとともに、見直し後のスペースを利用した公民連携による賑わい創出を推進すること等を示した今後の方針をとりまとめ（12 月）
- ・ 京都コンサートホール
今後も音楽芸術文化の力で国内外から選ばれるまちづくりに寄与するため、長寿命化計画に基づく大規模改修を機に、魅力向上方針を策定（10 月）
- ・ 西京極総合運動公園等

総合運動公園としての機能維持・向上に資するとともに、子育て世代や若者にもより一層魅力を感じ、かつ周辺地域のまちづくりにも資する整備運営・活用方針案を検討

- ・市有資産の有効活用に当たり、当該資産が所在するエリアの現状やまちづくりの方向性、政策ニーズを起点とした戦略的な活用の実現を目指して、市全体の活性化・魅力向上に繋げるために必要となる機能を検討し、それらを実現するための最適な活用手法に関する議論・検討を行う体制として戦略的資産活用推進本部を設置（12月）

- ・安全かつ充実した子育て環境の整備に資する公園づくりを進めるため「こどもまんなか公園魅力アッププロジェクト」を推進

老朽化した遊具の更新（114公園、147基（インクルーシブ遊具への更新1公園2基を含む））

トイレリニューアルの実施（設計6公園・工事2公園）、便器洋式化の実施（14公園）

インクルーシブ遊具の新設（1公園1基）

危険木の植替え（19公園）

- ・スポーツ施設、文化施設などの公共施設において、和式トイレの洋式化など、機能性・快適性を向上させる取組を推進

（公共施設・インフラ等の老朽化対策の着実な実施）

- ・小・中学校空調設備の更新計画の策定のほか、学校トイレ洋式化の加速をはじめとした教育環境の整備を実施（洋式トイレ化の実施：31校）
- ・重要なライフラインである水道・下水道を守り続けるために、長期的な視点に立ち水道・下水道管路や施設の改築更新・地震対策を実施

〔水道〕新山科浄水場導水トンネル築造工事のほか、新山科浄水場1系ちんでん池改良工事等を継続して実施

〔下水道〕下水道管路の調査及び改築・地震対策の実施 33km

（受益者負担の適正化）

- ・保存修理を終えた元離宮二条城の本丸御殿について、観覧料金を設定（9月）

（民間活力の導入）

- ・向島市営住宅、際目市営住宅における指定管理者制度の導入
- ・学校給食センター整備運営事業におけるPFI事業手法の導入（実施手法の公表）
- ・桃陵市営住宅団地再生事業におけるPFIアドバイザー業務委託の実施
- ・精神障害者保健福祉手帳及び自立支援医療（精神通院医療）業務の民間委託化
- ・区役所・支所保険年金課の給付業務の集約・民間委託化（「京都市国保・後期医療給付事務センター」の開設）〔再掲〕

(持続可能な行財政運営の推進)

- ・「新京都戦略」（令和 6 年度～令和 9 年度）に掲げる「財政運営目標」を着実に実行
目標①：特別の財源対策(※)を講じない安定した財政運営、将来世代に配慮した財政運営

⇒ 令和 6 年度も特別の財源対策を講じず、黒字を達成（令和 4 年度から継続）

- 目標②：過去負債（公債償還基金の計画外の取崩し）の返済について、年 35 億円を目安とし、高齢化がピークを迎えるまでの令和 20 年度を目途に、できる限り早期に返済

⇒ 令和 6 年度も計画どおりに 35 億円を返済（令和 6 年度末残高 435 億円）

※特別の財源対策

市税や地方交付税などの通常の収入の範囲内で必要な支出を賄えず、将来世代への負担の先送りによる例外的な手法を用いて赤字を補てんすること

- ・市債発行額のコントロールにより、市債残高は着実に減少傾向

令和 6 年度の市債発行額は 423 億円

（臨時財政対策債を除いた市債発行額は 349 億円）

市債残高は、令和 6 年度末時点で前年度比 384 億円減の 1 兆 2,700 億円となり、4 年連続減少（ピーク時の令和 2 年度から 889 億円の減少（△7%））

国が返済に責任を負う臨時財政対策債を除いた実質市債残高は、令和 6 年度末時点で 7,878 億円となり、4 年連続減少。平成 20 年度ピーク時から 1,954 億円の減少（△20%）

- ・財政調整基金の令和 6 年度末残高は 185 億円（令和 7 年度当初予算活用分 102 億円及び国庫補助金返還分 9 億円を除く残高は 74 億円）
- ・特別会計では、国民健康保険事業において、被保険者の所得の増加や滞納処分を取組強化等により 20 億 7 百万円の累積黒字となる等、特別会計全体で 80 億 41 百万円の黒字
- ・水道、公共下水道事業では、水道事業で 47 億 64 百万円、公共下水道事業で 34 億 4 百万円の黒字を確保。効率的な事業運営に努めたものの、各種物価の高騰等による支出の増加の影響を受け、前年度比では積立金の額が減少
- ・自動車運送、高速鉄道事業では、お客様数の回復や平均乗車単価の改善による増収をはじめ、明確な理念に基づく“なりふり構わない経営改善”の取組による効果もあり、2 年連続の黒字決算（自動車運送事業では 10 億 8 百万円、高速鉄道事業では 25 億 77 百万円）となり、「京都市交通局 市バス・地下鉄事業経営ビジョン【改訂版】」において掲げる財政目標「経常損益の黒字化」を達成
- ・京都市立病院機構では、物価高による経費増やコロナ補助金の皆減等の影響で純損益が 14 億 48 百万円の赤字となり、2 年連続の赤字決算

今後、設置者である京都市が中心となり、感染症医療や地域医療の確保など守るべき機能は堅持しつつ、市立病院の事業規模の適正化や他の医療機関との連携等も含めて、あらゆる可能性を視野に検討

令和7年度中に、市立病院の在り方の方向性案を取りまとめ、関係機関等と調整を進めていく。

（財政状況の共有）

- ・ 公共施設での施設運営の見える化の取組を引き続き実施
- ・ 予算・決算などの時期を捉えた、市民しんぶんによる財政情報の周知
- ・ 市の財政状況や行財政改革について、市民等の皆様に理解・関心を深めていただくことを目的に行財政改革等に関するワークショップを実施（計6回）

基本方針 3 一層信頼される市役所づくりに向けた組織の改革と職員の育成

これまでに経験のない危機的な財政状況のなかにあっても、多様な市民のニーズや新たな課題に的確かつ迅速に対応できるよう、組織改革の推進や働き方改革の推進、職員力・組織力のさらなる向上により、市民により一層信頼される市役所づくりを進める。また、人にやさしい視点を大切にしつつ、市民サービスの向上と事務の効率化につながる行政のデジタル化を進める。

令和 6 年度（2024 年度）の主な取組

（組織改革の推進）

- ・文化首都を支えるつよい経済に向けた都市経営、市民のいのちとくらしを守る防災・減災、福祉・子育て施策、市民参加型行政とデジタル化を着実に推進するための組織体制を構築（「人口戦略室」の新設、児童相談所等の体制強化、「新しい公共」推進プロジェクトチーム」の新設など）

（デジタル技術を活用した市民サービスの向上や利用促進）

- ・行政手続のオンライン化 437 手続（令和 6 年度末）
消防局の窓口で受け付ける各種申請・届出手続について、電子申請の対象手続を拡大（消防用設備等（特殊消防用設備等）設置届出など）

（市役所のアップデート）

- ・Kyo-X タスクフォース
職員のゆとりを生み出し、多様な主体との対話・協働等により創造的な施策を生み出す組織風土へと市役所を変革していくために設置（11 月）。職員が効率化や改善して欲しいと感じている庁内ルール、業務、職場環境、参考になる自他部署や他都市の事例などについて、意見を募集（約 600 件、2 月）
- ・本市の DX の機運を高める庁内向けイベント「京都市役所 DX-Day2024」の開催（7 月）
- ・多様な働き方を実現する在宅勤務・モバイルワークの推進（令和 6 年度：在宅勤務実施者 約 1,100 名、モバイルワーク利用所属 89 所属（720 名））
- ・ローコードツールの全庁的な本格活用の開始（令和 5 年度～、令和 6 年 7 月に市長部局の全所属に展開）
- ・生成 AI サービスの導入（9 月）
業務効率化や生産性向上のため、文章作成・校正や翻訳、アイデア出し、調べ物、プログラミングなどに生成 AI を活用（サテライト AI：1,900 人が延べ 11 万回利用）
- ・RPA（令和 2 年度～：約 80 業務に導入）、AI-OCR（令和 6 年度：約 40 業務で利用）や AI 会議録（令和 6 年度：約 2,200 件利用）の取組を推進

- ・「京都 DX ラボ」

業務の効率化や品質向上に向けたマクロやアプリの作成、DX 推進に資する調査・勉強会、DX に関する庁内向け情報誌の発行等を実施（参加職員 91 人）

- ・デジタル化の推進に向け、豊富な実務経験や専門知識を有する職員を確保するため「ICT・デジタル枠」の採用を実施（1 人採用）
- ・職員のデジタル力、DX マインドを高めるための研修（2 年目職員を対象とした DX 基礎知識研修、DX の実践を通じてスキルを高める DX 業務改革研修等）を実施（DX 基礎知識研修：329 名参加、DX 業務改革研修：24 名参加）
- ・外部専門家の伴走支援による BPR（令和 6 年度：3 業務）の実施や各所属の業務改革に関する悩み・課題の解決に向けたアドバイスを行う相談会を開催（令和 6 年度：約 30 業務）

（意欲高く、心身とも健康で安心して働くことのできる組織づくり）

- ・京都市人材育成・組織活性化計画（京都市特定事業主行動計画・京都市障害者活躍推進計画）の策定（3 月）
- ・職員の意欲を高め、頑張った職員がより報われるよう、能力・実績を一層重視した人事・給与制度とする観点から、主任への昇任の厳格化及び人事評価結果を活用した管理職員の昇給の上位反映を実施
- ・カスタマーハラスメント対策として、名札の記載事項の見直し（4 月）
- ・職員に対する迷惑行為等への対応に係る IC レコーダーの取扱要領の発出（2 月）
- ・京都市職員カスタマーハラスメント対応の手引の策定、来庁者向けカスタマーハラスメント防止啓発用の窓口掲示ポスターの作成（3 月）
- ・内部事務の効率化に係る取組等の結果、時間外勤務の縮減（令和元年度比 △34.0%）
- ・男性職員の育児休業や育児に係る休暇等の取得促進（令和 6 年度：男性職員の育児休業取得率 85.7%）
- ・職員の社会・地域貢献活動（兼業を含む）への参加促進
自らの知識や経験などを活かして、業務以外の時間に地域内外の活動への参加を促進するため、実際に活動を行っている職員のインタビュー記事を庁内広報誌（JIS マガジン）に掲載（令和 6 年度：営利企業等の従事許可件数 258 件）

（創造的に市政を改革・けん引できる職員の確保・育成）

- ・京都市人材育成・組織活性化計画（京都市特定事業主行動計画・京都市障害者活躍推進計画）の策定[再掲]
- ・「京都 DX ラボ」[再掲]
- ・「ICT・デジタル枠」の採用[再掲]
- ・職員のデジタル力、DX マインドを高めるための研修[再掲]
- ・職員の社会・地域貢献活動（兼業を含む）への参加促進[再掲]

（職員の自由闊達な意見交換から政策を生む風通しの良い組織風土の醸成及び創造的な施策を企画・立案できる職員の育成）

・ 庁内ベンチャー制度

京都市の直面する課題に対して、創造的な政策を立案でき、今後の市政運営を担うことができる職員を育成するとともに、職員の主体的なキャリア形成の支援に取り組む。（令和 6 年度：3 名）

・ Kyoto Mebuki Lab

職員の自由闊達な意見交換から政策を生み出す組織風土の醸成及び創造的な施策を企画・実行できる職員の育成のため、局横断のチームで本市の課題解決等の取組を推進（令和 6 年度：メンバー 30 名）

（規範意識向上とコミュニケーション充実によるコンプライアンスの推進）

・ 公務内外を問わず不祥事が続発したことを受け、市長を本部長とするコンプライアンス推進本部会議を開催し、本部の下に設置した 3 つのチームにおいて、個別事案の検証等を実施（7 月）

・ 改めて職員一人ひとりのコンプライアンス意識・規範意識を高めていくため、旧指針を見直し、新たな「コンプライアンス推進指針」を策定（3 月）