

行政改革大綱

<改訂版>

平成26年5月



山陽小野田市
SANYO ONODA CITY

はじめに

山陽小野田市の誕生後、これまで2期8年間に渡って市政の舵取りを行ってきました。

1期目は、合併により期待された「夢」の実現に着手するというよりも、目の前に突きつけられた「崖っぷちの財政状況」に対応することに必死でした。結果として、マイナスからのまちづくりへの挑戦となり、大変厳しい市政運営を強いられましたが、市民並びに関係者の皆様の御理解と御協力をいただきながら、堅実な市政運営に努めてまいりました。その結果、市の財政再建を実現することができました。

続く2期目は合併特例債を活用し、市民病院、ごみ処理施設及び山陽消防署等の老朽化した社会資本の整備に取り組み、具体的に山陽小野田市の基盤となる施設の整備に取り組んできました。

この間、行政改革については、平成19年12月に策定した行政改革大綱とそのアクションプランに基づき、積極的に取り組んできました。これまで取り組んできた行政改革の一例として、自治基本条例の制定、定員適正化計画に基づく適正な定員管理、行政評価システムによる事業評価の実施・公表、公共施設における指定管理者制度の導入及び水道使用料・下水道使用料の徴収一元化等があり、大きな成果を上げることができたと考えています。

これもひとえに、職員はもちろんのこと、市民、議員が「オール山陽小野田市」の姿勢でまちづくりに取り組んできたおかげであると考えており、あらためて関係の皆様方にお礼を申し上げます。

しかしながら、危機的な状態は脱したものの、市の財政状況は今後も楽観視できるものではなく、また、日々変わる状況の中で、市民が望むサービスを的確に持続的に提供していくためには、今後もこれまで以上に積極的に行政改革に取り組んでいく必要があります。

このたび、平成19年に策定した「行政改革大綱」を見直し、また、新しいアクションプランを策定することにより、本市の行政改革の態勢を立て直すこととしました。これにより、市民の皆様が住み良さを実感できるまちづくりを加速させたいと考えています。

全職員が一丸となって真剣に取り組んで参りますので、今後とも市民の皆様方の御理解と御協力を賜りますよう、どうぞよろしくお願い申し上げます。

平成26年5月

山陽小野田市長 白井博文

目 次

はじめに	1
1 策定の趣旨	3
(1) 策定に至る経緯	3
(2) 行政改革の推移	4
(3) 行政改革の視点	5
(4) 行政改革の取組結果と成果	5
(5) 本市を取り巻く状況と今後の方向性	8
2 基本的な考え方	9
(1) 行政改革大綱の構成	9
(2) 計画期間	9
3 策定時の取組	10
(1) 組織体制	10
(2) 策定までの流れ	10
4 見直し時の取組	12
(1) 組織体制及び策定までの流れ	12
5 施策体系分類	13
1 分権型社会に対応した自治体のあり方	13
(1) 協働と参画による行財政運営	13
(2) 説明責任の遂行と透明性の向上	14
2 社会経済情勢に対応した行財政運営システムの構築	14
(1) 総合計画と連動した行政評価システムの活用による 新たな行財政運営の構築	15
(2) 財政健全化の推進	16
(3) 人事制度改革	17
(4) 組織体制の改革	17
6 取組状況の検証及び公表	19
アクションプラン	20
用語解説	56

1 策定の趣旨

(1) 策定に至る経緯

2度の石油危機を経た1980年代において、多くの先進諸国において深刻な財政危機に直面し、行政改革が重要な政治課題として取り上げられるようになりました。わが国においても、この時期から本格的に行政改革に取り組むようになりました。

1983年(昭和58年)に発足した第一次臨時行政改革推進審議会(第一次行革審)は、国と地方の行財政の減量化・効率化が喫緊の課題であるとして、自治体に対しても減量化・効率化・歳出抑制を強く求めました。これを受けて、国は1985年(昭和60年)に「地方公共団体における行政改革推進の方針(地方行革大綱)の策定について」を通知し、地方行革の推進に関する指針を示しました。この中で、各自治体が「行政改革大綱」を自主的に策定すべきことが明記され、全国の自治体が一斉に行政改革大綱の策定に取り組むこととなりました。自治体が行政改革を進めるにあたって、行政改革の基本方針や具体的な取組事項を行革大綱に明示し、それに沿って行革に取り組むというスタイルは、この後今日に至るまで続いています。

1990年代には、自治省から「地方公共団体における行政改革推進のための指針(地方行革指針)」及び「地方自治・新時代に対応した地方公共団体の行政改革推進のための指針(新地方行革指針)」が出され、全国の自治体に対して行革大綱の策定・見直し、事務事業の見直し、組織・機構の見直し、定員・給与の適正化、行政の情報化等が求められました。これを受けて、多くの自治体では1980年代に引き続き行革大綱を策定・改訂するとともに、簡素化・合理化を中心とした行政改革に取り組んできました。

2005年(平成17年)には、総務省から「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(地方行革指針)」が出され、全国の自治体に対して、行政改革に向けての新たな取組や数値目標を盛り込んだ5年程度の「集中改革プラン」の策定・公表が要請され、また、行政組織運営全般について、PDCAサイクル^{*}を取り入れた新たな行政改革大綱等の策定又は従来の行政改革大綱の見直しを行うことが求め

られました。

これを受けて、本市でも2007年（平成19年）12月に行政改革大綱とそのアクションプラン^{*}を策定しました。行政改革大綱は平成28年度までの10年間の計画とし、策定から5年後を目処に、国・県の施策の動向や社会経済情勢の変化及び本市の財政状況に応じた見直しを行うこととしました。また、アクションプランについては、計画期間を平成23年度までの5年間としました。

（2）行政改革の推移

行政改革に本格的に取り組まれるようになってから、地方自治体が伝統的に実施してきた行政改革は、経費・人員の削減、事務事業の見直し、組織・機構の統廃合、事務の外部委託等があります。これらは主に行政機関の簡素化・合理化あるいは減量経営を目指したもので、費用の削減に主眼を置いたものでした。

その一方で、地方分権^{*}の推進という時代の流れの中で、市町村は住民に最も身近な立場にある基礎自治体として、地域における行政の中心的な役割を担うことが求められるようになり、住民ニーズに主体的に対応していく必要性が大きくなっていきました。

また、少子高齢化や核家族化が進むなど、社会経済情勢が変わり、人々の価値観が多様化する中で、行政に対する住民ニーズも複雑・多様化していきました。しかしながら、このような状況に合わせて、自治体がサービスの拡大を続けていくことには限界があります。

住民ニーズに的確かつ継続的に対応していくためには、住民、地域の団体、民間企業と行政とが手を取り合って、一緒にまちづくりに取り組んでいく必要があります。また、行政は既存の制度や法令を過去のとおり運用するのではなく、自らの責任と判断で法令等を積極的に活用し、自立的に行動する「行政経営^{*}」（NPM（ニュー・パブリック・マネジメント））という考え方を取り入れることが必要となってきました。

このような時代の流れに応じた新しい行政改革の手法としては、具体的には指定管理者制度^{*}、PFI^{*}、官民協働によるまちづくりの推進、広域連携によるまちづくり等があります。これらは、経費削減等の目に

見える効果を目指すのではなく、職員の意識改革や住民サービスの向上に主眼を置いたもので、現在ではこれらの行政改革も大きなテーマとなっています。本市の行政改革大綱及びアクションプランでも、これらの新しいタイプの行政改革を積極的に取り入れたものとなっています。

(3) 行政改革の視点

行政改革の主役は昔も今も「経費の削減」となることが少なくありませんが、費用の削減を主に据えて行政改革を進めると、本来あるべき行政を構築するという姿勢が乏しくなる恐れがあります。

行政の本来の目的は、市民に高品質の行政サービスを提供することであり、いくら費用を削っても市民が満足しなければ、行政はその役割を果たしたとは言えません。もちろん、行政サービスにかかるコストを無視するわけにはいきません。市民が満足するサービスを提供する上で、無駄な費用を抑制し、最小の費用で最大の効果をあげる施策の進め方を実現することこそが、行政に課せられた命題であり、行政改革の一環で取り組まれる費用の削減は、この考え方に基づくものでなければなりません。そのためには、提供する行政サービスの内容とコストのバランスを総合的に考え、市民にもっとも喜ばれるサービスの提供を見極めていく必要があります。

本市で策定した行政改革大綱とアクションプランの中では、経費削減にとどまらず、あらゆる面から「市民サービスの向上」に資する施策を取り入れて、市民が住み良さを実感できるまちづくりに努めてきました。行政改革に取り組むのは、あくまでも第一次山陽小野田市総合計画に定める「活力ある住み良さ創造都市」を、将来にわたって継続的に実現していくためであるという基本的な姿勢は、決して忘れてはならないものです。

(4) 行政改革の取組結果と成果

これまで行政改革大綱及びアクションプランに基づき、行政改革に取り組んできた成果を測るものとして、第一次山陽小野田市総合計画の策定時及び見直し時に実施した市民アンケート調査の結果があります。

この中の行政改革に関連する設問の調査結果を見てみると、「窓口での対応の状況」に対して「満足」又は「大変満足」と答えた方の割合は、平成18年調査時の23.5%から平成24年は32.4%へ、「行政改革の推進」に対して「満足」又は「大変満足」と答えた方の割合は、8.3%から9.6%へ、「公共施設の効率的な管理運営」に対して「満足」又は「大変満足」と答えた方の割合は、10.8%から14.9%へと、それぞれ向上しています。

また、「住み良さ」が実感できるまちづくりを進めている本市のまちづくりの方向性を測る指標として、東洋経済出版の「都市データパック」による住み良さランキングがあります。これによる本市の住み良さランキングを見てみますと、平成19年の251位から平成25年には99位（全国790都市中）と大きく順位を上げることができました。総合計画の策定及び見直しに伴い実施した市民アンケート調査での住み良さについての設問でも、本市について「住み良い」又は「だいたい住み良い」と答えた方の割合は、平成18年の72.2%から平成24年の78.9%と上昇しています。

なお、行政改革大綱及びアクションプランに沿って行政改革に取り組んできた個別的な結果は次ページの一覧表に示すとおりとなり、平成19年から平成24年までに52億4千万円の費用効果をあげることができました。

施策体系分類			項目	実施状況	費用効果 (百万円)	今後の 取組方針	
大	中	小					
1	(1) 協働と参画による行財政運営	①市民参画の推進とその方法	A 自治基本条例の制定	○	見直し		
			B 市民意見公募(パブリックコメント)の実施	○			
			C 提案型公共サービス民営化の実施	×			
			D 住民投票条例の制定、活用	○			
			E まちづくり市民会議の開催、充実	○			
			F 提言箱、メール等による意見聴取	○			
		②NPO等市民団体との協働	A 活動拠点としての市民活動支援センターの設置	×		再検討	
			B ボランティア等自主的な市民活動の育成と活動支援	○		継続	
		③審議会等の見直し	A 既存審議会の条例、規則等の見直し	○		継続	
			④市民、職員の意識醸成促進	A シンポジウム、パネルディスカッション等の開催		○	継続
		(2) 説明責任の遂行と透明性の向上	①市民との情報共有化の推進	A 広報紙、ホームページの充実		○	推進
				B 情報公開、個人情報保護制度の充実及び適正な取扱い		○	検討
	C 公共施設における市議会の完全中継			○		完了	
	D 自宅等における市議会視聴の実現			○		完了	
	E 審議会等会議の公開			○		検討	
	F 対話の日、市政説明会の開催			○		継続	
	G 出前講座の開催及び講座内容の充実			○		継続	
	②さまざまな行財政情報の公開			A 財政計画・バランスシート・行政コスト計算書の作成公表		○	継続
			B 予算・決算状況等のわかりやすい公表	○		継続	
			C 予算編成過程・事業進捗過程等の公表	△		検討	
			D 総合的な定員管理計画の作成公表及び適正な定員管理の実施	○		見直し	
			E 職員給与状況等人事運営についての公表	○		継続	
			F 行政評価システムによる施策・事業評価の公表	○		推進	
			G 外部監査システムの導入	×		終了	
			H 公債費、債務負担行為等適正化計画の作成公表	○		完了	
	2		(1) 総合計画と連動した行政評価システムの活用による新たな行財政運営の構築	①行政評価システムの構築		A 施策評価システム及び事務事業の優先度評価制度の導入	○
		B 事務事業評価システムの導入及び事業評価制度に基づく実施事業の厳選				○	
		C 新規事業に係る事業評価制度の検討				○	
D 既存事業に係る再評価制度の導入及び事業再評価制度に基づく継続事業の見直し		○					
②施策別枠配分予算への移行		A 減価償却、維持管理費等を含めた施策・事業コストの明確化		○	継続		
		B 枠配分型予算編成方式の導入		○	継続		
		C 次年度行財政運営方針の策定及びこれに基づく予算編成方針の策定		○	継続		
		(2) 財政健全化の推進		①内部事務経費の削減	A 出資法人等について脱会を含めた見直し	△	検討
B 公共施設の統廃合・民営化を含めた再編と施設整備(改修)計画の作成			△		推進		
C 公共施設における指定管理者制度の導入促進			○		検討		
D アウトソーシング計画の作成			×		推進		
E 事務コスト削減指針の作成			△		継続		
F 補助金支出基準の作成			○		継続		
G 電子決裁システムの導入			×		終了		
H 縁故債、一時借入金の借入利率に係る入札実施			△		見直し		
②事務事業の見直し			A 職員提案制度の充実	○	検討		
			B 窓口サービスの向上	△	推進		
			C 公用車の一元管理による経費節減	○	継続		
			D 事務用品等に係る単価契約の実施	○	継続		
			E 下水道事業の見直し	○	継続		
			F 扶助費の見直し	○	継続		
			③歳入の確保	A 公金収納対策の強化債権特別対策室の設置	○	継続	
				B 費用対効果に基づく使用料・手数料の見直し(減免基準の見直しを含む)	△	推進	
C ごみ処理手数料の見直し		○		完了			
D 有帆緑地処分場(産業廃棄物処理施設)の見直し		○		継続			
E 受益者負担適正化の徹底		△		継続			
F 広告収入についての統一的な基準作成及び実施		○		推進			
G 売却処分も含めた財産管理運用指針の作成		○		継続			
H 課税の見直しについて	△	検討					
(3) 人事制度の改革	①公営企業も含めた適正な定員管理	A 【再掲】総合的な定員管理計画の作成公表及び適正な定員管理の実施	○	3,257			
		B 勸奨退職制度の適正化	△				
		C 任用替えについての基準作成	△				
	②国の制度を基本とした勤務体系、職員給与体系の見直し	A フレックスタイム・時差出勤制度の導入	△		継続		
		B 退職手当支払日の見直し及び分割支給制度の導入	×		削除		
	③人事育成体制の整備	A 人材育成方針(職員研修を含む)の作成	△		継続		
		B 職員派遣等についての基準作成	△		継続		
		C 新たな人事評価制度の導入	△		推進		
	(4) 組織体制の改革	①施策・事業の見直しと連動した柔軟な機構改革	A 【再掲】公金収納対策の強化債権特別対策室の設置		○	継続	
			B 入札・契約を一元的に所掌する部署の設置		△		
			C 水道局・下水道部門の統合(上下水道の一元管理)		△		
		②横軸連携型組織体制の構築	A 部門横断的な問題解決に対する体制づくり		△		推進
B 災害等緊急時の防災体制の充実			○	継続			

(5) 本市を取り巻く状況と今後の方向性

このように、平成19年以降、行政改革大綱及びアクションプランに基づき行政改革に取り組んできた結果、行政改革については大きな成果を上げることができました。

しかしながら、本市を取り巻く状況は、人口減少及び少子高齢化の進行や今後一斉に迎える公共施設の老朽化、財政面では、長引く景気の低迷による自主財源^{*}の減少や高齢化等に伴う扶助費^{*}の増加、合併後10年の経過に伴う普通交付税^{*}の逡減、人口減少による地方交付税^{*}の減少など、今後更に厳しさを増すことが予想されます。

その一方で、地方分権の更なる進展や高度情報化社会の進展などを背景とした市民ニーズの一層の多様化も予想され、行政はこれまで以上に質の高い市民サービスを、より少ない経費で提供することが求められます。

このような状況の中で、将来にわたり持続可能で、市民が望む行政サービスを適切かつ迅速に提供することができるよう、スリムで効率的な行政運営を推進していくため、行政改革はここまでやれば終わりというものではなく、日々変わる状況の中で不断の課題として取り組むべきものであるという認識のもと、今後とも必要な行政改革に積極的に取り組んでまいります。

2 基本的な考え方

(1) 行政改革大綱の構成

行政改革大綱には、本市が取り組む行政改革の基本理念を掲げ、施策体系ごとの考え方を定めています。

また、大綱に掲げる基本理念の実現を図るため、施策体系の個別項目ごとに、取組の目的や取組内容等について詳細に示したアクションプランを策定しています。

(2) 計画期間

行政改革大綱の計画期間は10年間（平成19年度～平成28年度）ですが、国・県の施策の動向や社会経済情勢の変化及び本市の財政状況を勘案の上、平成25年度に見直しを行い、行政改革大綱改訂版を策定しました。

アクションプランについては、平成26年度～平成28年度の3年間としました。

3 策定時の取組

(1) 組織体制

市長を本部長とし、副市長、公営企業管理者、教育長及び部長級職員の総勢14名で構成する「山陽小野田市行政改革大綱策定本部」（以下「本部」と言う。）を平成18年8月に立ち上げました。

併せて、本部に、課長、課長補佐、係長級職員で組織する4つの専門部会を設置しました。それぞれ「人事・機構改革部会」（15名）、「財政健全化部会」（15名）、「計画・評価作成部会」（12名）及び「市民参画・情報提供部会」（12名）です。

各専門部会の構成としては、客観的かつ前向きに各改革項目を検討できるよう、部会長に改革内容と直接関係のない課長を充て、部会員は、専門的視点から検討でき、かつ、積極的で大胆な発想ができるよう、関係課の職員とそうでない職員の混在としました。

また、行政の外からの目線に立って、行政改革について市長の提案に応じ意見を述べていただく機関として、民間有識見者6名と一般公募市民3名で構成する「山陽小野田市行政改革推進審議会」を設置しました。

(2) 策定までの流れ

各専門部会において、改革項目ごとに「あるべき姿」（目標）の設定、それに対する現状把握、差異が生じている理由（課題）の認識、具体的方策（改革内容）及び取組年度を取りまとめ、本部に報告しました。

これを受け、本部において報告内容を協議し、妥当なものについては改革案を承認するとともに、再検討を要するものは専門部会に差し戻して再び内容を練り直す作業を行いました。

本部において承認された各改革案については、市長から行政改革推進審議会に提案され、発展的かつ有意義な意見を多数いただきました。行政職員とは全く違った視点及び発想から積極的に意見交換していただき、その内容は改革内容及び取組年度に反映していきました。

こうして出来上がったアクションプランは、本部において実際に取り組む各課長が内容を確認し、微調整するとともに、取組に対する意思統一を行いました。

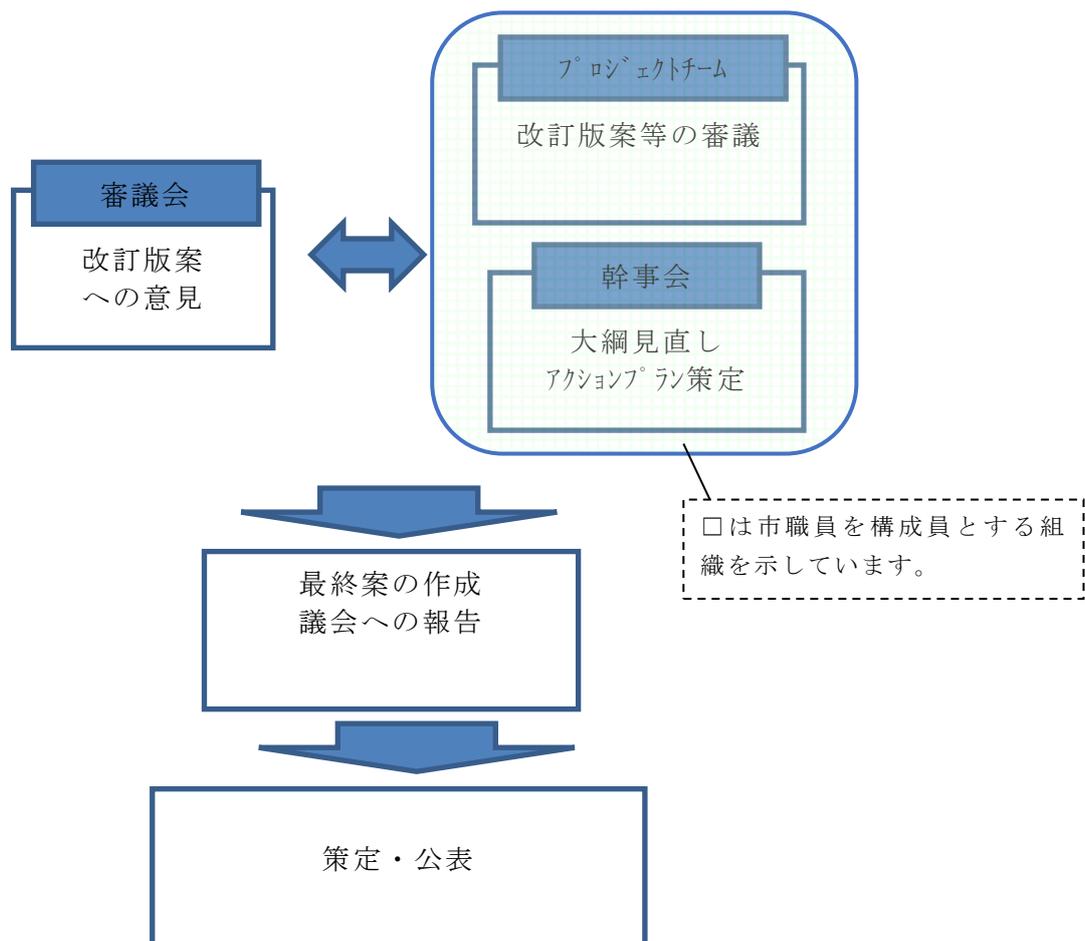
行政改革大綱及びアクションプランの策定までに、専門部会は7回、本部会議は23回、行政改革推進審議会は13回の会議を重ねました。

4 見直し時の取組

(1) 組織体制及び策定までの流れ

平成25年度に新たに設置した、課長級を主なメンバーとする行政改革推進プロジェクト幹事会（以下「幹事会」と言う。）において、行政改革大綱の見直し案と新しいアクションプラン案を検討しました。幹事会において素案をまとめた後、行政改革推進プロジェクトチーム（以下「プロジェクトチーム」と言う。）に報告し、修正すべき点を修正したうえで、外部委員からなる行政改革推進審議会（以下「審議会」と言う。）で審議していただくことにより、行政の外からの目線に立った意見も取り入れました。

このように、幹事会、プロジェクトチーム及び審議会での協議を繰り返し、最終的な行政改革大綱改訂版案及び新しいアクションプラン案を策定しました。



5 施策体系分類

行政改革全般の主な内訳について、以下体系ごとに大項目（二重アンダーラインで表示）、中項目（アンダーラインで表示）、小項目（丸囲み文字で表示）に分類しています。

小項目以下の具体的な項目については、20ページ以降のアクションプランを参照してください。

1 分権型社会に対応した自治体のあり方

平成12年の地方分権一括法の施行以来、各自治体の自主性や自立性を高めるための様々な取組が行われ、団体自治の拡充が図られてきました。

しかし、もう一つの地方自治の基本である住民自治の拡充については、各自治体の取組に委ねられており、住民自治の再認識やそれを支える行政の透明性^{*}確保及び説明責任^{*}能力の向上を図ることが求められています。

本市では、平成24年1月1日に自治基本条例を施行し、これを市政運営の最も尊重すべき規範と位置付けて、「市民が主役のまちづくり」を推進しています。

また、あらゆる面からの行政情報公開に努め、開かれた市政運営を行っています。

(1) 協働と参画による行財政運営

分権型社会において、大変厳しい財政状況のもとで自主的かつ主体的な地域経営を実践していくためには、従来からの行政主体の運営では自ずから限界があり、市民や地域活動団体、NPO 団体^{*}、事業者など様々な地域主体と行政が適切な役割分担に基づき、地域課題等に積極的かつ適切に対応していかなければなりません。そのため、多種多様な地域主体と協働し、密接なコミュニケーションを図ることができる「協働と参画のための仕組み」の構築が必要です。

本市では、パブリックコメント^{*}、まちづくり市民会議の開

催、審議会委員の公募及び提言箱等による意見聴取等により、広く市民の声を聞き、市民の市政参画を促進する取組を行っています。

- ①市民参画の推進とその方法
- ②NPO等市民団体との協働
- ③審議会等の見直し
- ④市民、職員の意識醸成促進

(2) 説明責任の遂行と透明性の向上

分権型社会に対応する地域経営を推進し、協働と参画の仕組みを構築していくためには、行政活動の様々な情報について、市民に迅速に伝える必要があります。これには、市民の市政への参画が必要不可欠であり、行政は市民に対して開かれた行政運営を行うだけでなく、行政が実施する事業についても、その状況を具体的かつ的確に市民に伝え、説明することが求められます。

本市では、情報公開条例に基づき、市民等の求めに対応して行政情報を公開していますが、さらに、行政活動情報を積極的に発信できる仕組みを充実させ、市としての説明責任遂行能力と透明性の向上を図ってきました。

具体的には、平成22年3月の広報紙のリニューアル^{*}や平成23年4月のホームページのリニューアルにより、更なる分かりやすい情報発信の実現に努めてきました。

また、平成17年度以降開催を続けてきた、市長が各地区に出向いて直接地域住民と語り合う「対話の日」は、平成24年度までに市内全地区を巡回し、多くの方に参加していただきました。

- ①市民との情報共有化の推進
- ②さまざまな行財政情報の公開

2 社会経済情勢に対応した行財政運営システムの構築

地方公共団体の行政運営には、社会経済情勢が色濃く反映されます。景気の動向が自治体財政に直接影響するだけでなく、少子高齢化の急速な進展や地球規模で進行する環境問題、さらには、生活様式・環境の変化等により多様化・複雑化・高度化する住民ニーズに対し、的確かつ迅速な対応が求められます。

併せて、分権型社会に対応した自主的かつ主体的な地域経営を行うためには、市民の目線に立った行財政運営の仕組みづくりが必要であり、これに対応できる新しい行財政運営システムの構築が求められています。

そのためには、行政が行う事業の客観的な評価に基づく改善と、職員の適正な評価に基づく処遇・配置の実施、さらには、職員の意識・意欲を喚起する新たな人事制度の導入及び様々な地域課題に効率的かつ柔軟に対応できる組織体制の構築が必要です。

本市では、平成22年度に本格的に事務事業評価を開始し、これまで計画と実施を繰り返し行っていた行政の仕事の流れにPDCAサイクルを取り入れ、事業の目的と対象や手段を明確にするとともに、目標と取組結果を検証することで、事業や業務の課題や問題点を見出し、その改善策を次年度の事業の計画と実施に役立てる取組を行っています。

また、定員適正化計画*に基づき、市の規模に適した人員配置を進めてきた結果、職員数の大幅な削減が実現できました。

(1) 総合計画と連動した行政評価システムの活用による新たな行財政運営の構築

分権型社会の進展の中では、社会経済情勢等に即応できる市政運営へと変革していく必要があり、従来の行財政運営の仕組みを改革して、簡素で効率的な新しい行財政運営システムの構築が求められています。

このシステムは、市民の目線に立った成果志向の行財政運営を推進し、限られた財源を効率的かつ適正に配分して、納税者であり行政サービスの受益者である住民の納得と安心を醸成

しようとするものです。

本市では、目的志向かつ成果志向の行財政運営を徹底し、市民への説明責任や職員の意識改革を進めながら、市民本位の市政を目指すために、平成20年3月に策定した第一次山陽小野田市総合計画の政策体系に基づく行政評価システム^{*}を導入しました。そして、その評価結果に基づき、次年度以降の事務事業の改善につなげる取組を行っています。

今後、次年度の行財政運営方針に基づき、予算編成や施策・事業執行に取り組むという行政経営を推進します。

その中で、市民と職員が財政状況の厳しさを共有するとともに、コスト意識を持ちながら事業を効率的に実施していくため、現在取り組んでいる行政評価システムに連動した予算編成の実現に向けて取り組んでいきます。

- ①行政評価システムの構築
- ②施策別枠配分予算への移行

(2) 財政健全化の推進

限られた財源で自主的、主体的かつ安定的な行財政運営を推進するためには、財政の健全化が必要不可欠です。行政事務全般について、広い視野から多角的に分析することにより、無駄を省いた効率的な事務遂行を実現することができます。

また、既存概念や慣習にとらわれることなく、適切な歳入確保とコスト意識の徹底によるスリム化により、国の制度改正や社会経済情勢の変化に柔軟に対応できる足腰の強い財政運営を進めていきます。

これまで、様々な媒体に広告を掲載することにより自主財源を確保し、また、事務用品の単価契約の導入による経費節減及び公金収納対策の取組体制の強化などに取り組み、財政健全化に効果を上げることができました。

しかしながら、今後も厳しい財政状況が続くことが予想される中、公共施設に対する維持管理費用の増大による財政圧迫が

懸念されているため、公共施設の設置意義を含めて必要性を再検討し、市が保有する施設を必要最小限にして、施設の維持管理費用の抑制に努め、財政運営の健全化に努めるという「ファシリティ・マネジメント※」に取り組んでいく必要があります。

- ①内部事務経費の削減
- ②事務事業の見直し
- ③歳入の確保

(3) 人事制度の改革

地方分権の進展とともに、住民に最も身近な行政主体として市町村の果たすべき役割は増大し、また、少子高齢化、情報通信技術の急速な発達、生活様式の変化等に伴い、住民ニーズも多様化かつ複雑・高度化しています。これら状況の変化に適切に対応していくためには、政策形成能力や問題解決能力などの職員個々の力量を高めることが求められています。

市では、分権型社会の担い手にふさわしい人材を育成するための「人財育成基本方針」を策定し、人材育成の観点に立った人事管理、職場環境や仕事の進め方の改善など、総合的な人材育成を推進しています。

また、事務事業の整理、組織の合理化、地域協働への取組などを通して、今後も職員の適正配置に取り組み、引き続き定員管理の適正化に努めます。また、能力・業績に基づく新たな人事評価制度により、組織の活性化に努めます。

- ①公営企業も含めた適正な定員管理
- ②国の制度を基本とした勤務体系、職員給与体系の見直し
- ③人事育成体制の整備

(4) 組織体制の改革

旧来から自治体の組織体制は、国の行政機関にならった縦割型になっています。しかし、近年は、市を取り巻く環境が急速かつ大幅に変化しており、この変化する社会情勢に対応する政

策を進めるため、政策目標に基づき、効果的かつ効率的な体制づくりを進めていきます。併せて、緊急かつ部門横断的な課題に迅速かつ適切に対応するため、横軸連携型の組織づくりも進めていきます。

- ①施策・事業の見直しと連動した柔軟な機構改革
- ②横軸連携型組織体制の構築

6 取組状況の検証及び公表

アクションプランに掲げた各改革項目の取組状況については、毎年度終了後、取組内容及び進捗状況等を検証して、行政改革推進審議会に報告し、意見を述べていただきます。その結果については、ホームページ等で公表します。

アクションプラン