

第4次安城市行政改革大綱

～ 地方行革への挑戦 = 2010年の新たな時代に向けて ～

平成18年6月21日

第1 計画策定に当たって

平成12年4月に地方分権一括法が施行され、「国から地方へ」新しい時代の流れが動きだしました。目まぐるしい社会変革の中で、本格的な少子・高齢社会の到来、世界的な環境問題への関心の高まりなど、国レベルだけでなく、地方に対しても大きな課題が突きつけられています。また、国・地方を通じた厳しい財政状況の中で、本市を取り巻く環境も決して楽観視できるものではありません。こうした厳しい、また日々変化しつづける社会情勢に対応できるよう、不断の改革を進めていかなければなりません。

本市では、昭和60年に第1次行政改革大綱を策定以来、今日まで2回の改訂を行い、行政改革に取り組んできましたが、市民の生活意識や価値観の多様化、国の制度変革など社会の大きな変革の波を的確に捉えて対応できるよう、新たな行政経営の指針として第4次行政改革大綱を策定します。

第2 基本方針

1 行政改革の方向性

地方分権の流れの中で、より効率的、効果的な行政経営を実現するため、公のサービスのあり方を検証し、市民自らが担うこと、市民と行政が協働して担うこと、行政が主体的に実施すべきことを明らかにする必要があります。

また、行政運営には市民の協力が不可欠であり、市民ニーズを的確に捉え、市民との協働により「第7次安城市総合計画」の実現に向けたまちづくりを進め、町内会、市民団体など地域コミュニティの活性化や住民の自治意識の高揚を図る必要があります。

市役所内部でも、市民の皆さんに満足いただけるような行政サービスを築き上げるために、前例にとらわれることなく、市民との新たな関係を構築する中で行政を展開し、改革に取り組みます。

2 行政改革の目的

本市の行政改革の目的は、次のとおりです。

(1) 市民満足度の高い行政サービスの提供

地方自治体は住民の福祉の増進を図ることが基本であり、行政サービスの向上に努め、市民満足を高めます。

(2) 効率的・効果的な行政経営システムの確立

効率的、効果的な行政経営に努め、市民の皆さんからいただいた税金を有効に活用します。

3 行政改革の視点

市民との協働のもと行政経営するとともに、地方の時代に自立できる自治体であり続けるため、「協働」・「自立」・「経営」をキーワードとして、行政改革を推進します。

(1) 市民との協働、地域との協働の視点

- ・ 協働によるまちづくり
- ・ 地域内分権への足がかりとしての地域協働の推進

(2) 地方の時代に生き残る自立の視点

- ・ 自己決定と自己責任に基づいた行政経営
- ・ 民間活力、民間ノウハウの活用

(3) 最小コストで最適な成果という経営の視点

- ・ 市民満足を第一とした行政サービス
- ・ 行政の経営基盤の確立

また、第7次安城市総合計画の目指す都市像「市民とともに育む環境首都・安城」実現のため、行政改革においても環境への配慮を常に意識する視点をもって推進します。

4 行政改革の取組方法

(1) 計画期間

この大綱の計画期間は、平成18年度から平成22年度までの5か年とします。

(2) 集中改革プランの策定

この大綱に基づき、具体的な取組項目及び実施年次を定めた「集中改革プラン」を策定します。

(3) 推進状況の評価及び公表

この大綱及び集中改革プランは、外部委員による評価を行い、広報紙やホームページ等により市民に分かりやすく公表します。

第3 重点項目

1 市民が満足する行政サービスを提供します

行政主導ではなく市民ニーズ主導の行政サービスを推進するため、市民の声に耳を傾け、市役所や公共施設における市民の利便性や市民満足度の向上を目指します。

また、職員には行政はサービス業であるという自覚と自信を持った行動が求められます。特に、窓口での職員対応が行政の評価に直結する場合が多く、ハード面はもとより、ソフト面でも「いつでもどこでも」サービス提供という自覚と資質向上を促します。

(1) 市民の声を聴きます

市民の声が基本であり、市長自らが市民と語り合う場を充実します。

市民満足度調査やモニターなど様々な方法で市民のニーズを把握します。

(2) 窓口サービスを充実します

サービス提供窓口では、気軽に、手早くサービスが受けられるよう、より利便性の向上した、市民に信頼感のある窓口サービスを推進します。

身近な問題を気軽に相談できるよう相談窓口や電話相談を充実します。

(3) 公共施設の利便性を高めます

使う人の目線に立った利用時間の設定などの運営改善を進めます。

2 市民との協働によるまちづくりを進めます

行政単独では解決が難しく、地域コミュニティの自主的・自発的な活動が求められる場面も多くあり、「自分でできることは自分で行う」「地域できることは地域で行う」という自助、共助の考えのもと、行政依存から脱却することも必要です。

また、権限と財源を地域に移譲する「地域内分権」を将来的に推進するため、地域コミュニティに行政サービスの一翼を担ってもらえるような土壌を醸成します。

(1) 市民参画を進めます

提案公募型協働事業など市民自ら実践するまちづくりへの支援や事業計画の立案段階での市民参画を促します。

(2) 市民活動を支援し、自立化を促します

市民活動支援とまちづくりの仕掛けや仲間づくりを応援します。

参加意欲を高め、地域コミュニティのさらなる充実・活性化を支援します。

(3) 自立した地域を育むため、地域協働を推進します

団塊の世代の能力・経験は地域にとって貴重な人材であり、その力を発揮できるよう支援します。

町内会、市民団体などの相互の連携や市との連携など地域協働の基礎を築きます。

姉妹都市交流だけでなく、在住外国人との交流、相談や生活応援を進めます。
地域コミュニティへの事業委託なども検討します。

3 効率的・効果的な財政運営に努めます

市民に喜ばれる事業を進める中で、創意と工夫により経費の削減を図ります。また、民間の知恵や能力を最大限に活かす方策を考えます。ただし、「環境首都」の実現、安全・安心の確保など重要な課題への対応には、惜しみない投資が必要と考えています。

行政の責任を果たすことができるよう、無条件に民間にすべてを任せるのでなく、直営を続ける中でもコスト削減の方策を取り入れ、サービスを第一に、より市民満足度の高い事業展開に努めます。

(1) 事務事業を見直し、効率的・効果的な業務執行に努めます

ゼロベースを起点に、事務事業の有効性や経済性を勘案し、継続的改善を進めます。

市民サービスの向上が図れる事務事業は民間の知恵や能力を活用するため、指定管理者制度(*)やPFI(*)など様々な手法を検討します。

経費削減とともに環境負荷低減を図るESCO(エスコ)事業(*)の導入を検討します。

(2) 財政の健全化に努めます

歳入・歳出の適正化や経常収支比率など指標による財政状況の管理を進めます。

企業会計に倣った連結貸借対照表など公会計改革を検討します。

(3) 公共工事のコスト縮減を図ります

設計方法の見直し、工事発注の効率化など経費削減を考えた工事を設計・施工します。

建設工事における入札制度の更なる改革を進めます。

(4) 第3セクターなど市関連団体に効率的な経営を促します

市派遣職員の計画的引き揚げなど第3セクターの自立化や独立採算を促します。

4 地方の時代にふさわしい経営基盤を形成します

組織全体が経営感覚を持ち、迅速・的確に政策決定できる仕組みづくりを形成し、自己決定と自己責任を持った経営基盤を創りあげるとともに、限られた経営資源を最大限生かすために、事業の選択と資源の集中を図ります。

民間や外部の感性を体得するため、国県や民間企業、市民団体との人事交流を行い、内部ミーティングの活用など風通しの良い職場環境を創ります。

(1) 経営システムを有効で、確かなものにします

PDCASAIKURU(*)の確かな手ごたえが出るよう、ISO(*)や行政評価を着実に実践し、新しい地方の時代を切り拓く行政経営の展開、政策形成や創造性を培います。

成果を視点に目標達成できたかどうかを検証します。

(2) 自立する自治体を目指します

市政の意思表明を明確にするため、独自の条例の制定を検討します。

構造改革特別区域計画（特区）や地域再生計画を積極的に提案し、既存の法制度や秩序にとらわれない、新しい発想の展開を目指します。

(3) 組織を活性化します

市民の目線に立った分かりやすい組織、果敢に挑戦する職場づくりに向けて、国県の縦割り行政に縛られることのない弾力性ある組織を創ります。

グループ制(*)の試行やプロジェクトチーム制(*)など動きやすい組織づくりを進めます。

(4) マネジメント推進のための基盤を整備します

責任と権限の明確化、個々の職員がやる気をだす上で効果的な庁内分権を進めます。

予算や職員など経営資源の枠配分を進め、部課長のマネジメント能力を向上させます。

意思形成過程を簡素にし、迅速な業務遂行を進めます。

5 政策形成できる人材の育成と適正な人事管理を行います

市民サービス向上という共通認識を持ち、変化に対応できる柔軟性と創造性、判断力や実行力を併せ持った職員の育成に努めます。団塊の世代の退職に伴う次世代のリーダー育成に努め、また職員数の抑制の中で限られた人材の能力向上を図ります。

職員が、やる気を十分に発揮できるよう、その成果を公平・公正に評価する仕組みを創ります。

(1) 地方の時代にふさわしい職員を育成します

人材育成方針を定め、職員のあるべき姿を明確にすることや目標管理制度の導入など職員のやる気を引き出す方策を講じます。

地方の時代に通用するように政策形成能力と政策法務能力の向上に努めます。

(2) 職員の適正な定員管理に努めます

市民満足度の高いサービス提供のため、それぞれのサービス提供に応じた適正な職員の配置をします。

行政が担うべき仕事かどうか、各業務の仕分けを行い、職員数の抑制を図ります。

(3) 給与等の適正化に努めます

国、県、近隣各市に準じた制度運用による給与の適正化に努めます。

新たな人事評価システムの導入を検討します。

時間外勤務手当の削減や福利厚生事業の見直しを進めます。

6 電子市役所の構築を推進します

電子化の推進により、市民の「いつでもどこでも」という要求に応えます。行政の効率化と市民の利便性の求めるところは一致しています。さらなる電子化を推進するとともに、デジタル・デバイド(*)に配慮し、「誰でも」という課題を解決する方策を検討します。

(1) 誰でもインターネットができるように支援します

障害者、高齢者、外国人への対応として、デジタル・デバイドに配慮したホームページを作成します。

(2) 簡素で効率的な行政経営のため、市役所の電子化を進めます

インターネットによる申請・受付サービスや情報提供を進めます。
公民館など新たな公共施設での電子予約を進めます。

7 行政の公平性・透明性を高め、説明責任を果たします

地方分権の推進に伴い、地方自治体の自己決定の権限は広がり、これに呼応して自己責任も拡大しており、行政の公正性の確保や透明性の向上を求めて、市民と行政が広く情報を共有する時代になっています。求められて情報を公開するのではなく、行政自らが積極的に情報を提供し、情報の共有化を進めます。

また、外部からの公正で適正な評価の取り入れを検討します。

(1) 行政経営は外部の人の評価を受けるとともに、行政の公平性と透明性を高め、説明責任を果たします

市民との情報の共有化のため、行政に不利な情報も含め、積極的に情報開示します。
行政評価システム(*)による事務事業評価を適切に公表し、市政の現状を説明します。
ISOや行政評価、行政改革などの適正な運用を図るため、外部評価制度を導入します。

(2) 監査機能を充実・強化し、適正な行政経営を担保します

行政監査など監査機能を充実・強化します。

用語解説

指定管理者制度 … 地方自治法の一部改正に伴い、これまでの「管理委託制度」に代わって創設された制度で、条例で定めた手続に基づき議会の議決を得た団体を市が指定し、公の施設の管理を一定期間その団体に行わせる制度

PFI（Private Finance Initiative/プライベート・ファイナンス・インシアチブ）… 民間の資金や技術、経営ノウハウを活用した社会資本整備の手法

ESCO（エスコ）事業 … （従前の利便性を損なうことなく）省エネルギーに関する包括的なサービスを提供し、省エネルギーメリットの一部を報酬として享受する事業

PDCAサイクル … Plan（立案・計画）、Do（実施）、Check（検証・評価）、Action（改善・見直し）の頭文字を取ったもので、行政政策にあたって計画から見直しまでの一環してを行い、さらにそれを次の計画・事業へ活かす継続的な活動の周期

ISO … (International Organization for Standardization) の略。国際標準化機構のことと、経営マネジメントに関する 9001 や環境マネジメントに関する 14001 などの国際規格がある

グループ制 … 業務遂行上のまとまり内での係等を廃止し、事務量や優先度を踏まえ、機動的に職員や事務の割振りを可能にする組織形態の一つ

プロジェクトチーム制 … 特定・緊急的な業務課題に対して、通常業務における組織の枠にとらわれず、横断的な意思決定を可能にする組織形態の一つ

デジタル・デバイド（情報格差） … インターネットなどの情報技術を使う人と、使わない人との間に生じる社会的・経済的な格差のこと

行政評価システム … 効率的で効果的な行政運営をめざし、成果目標を設定し、限られた行政資源を有効に活用するための行政マネジメント（経営）の仕組み