

| 主な取組項目                                 | 成果指標や具体的な取組の例示   |
|--|--|
| (1) 行政経営に関する改革                         | ○指標 □取組  |
| 市民等との協働                                |  |
| 都市内分権の市民理解の促進と住民自治協議会への支援、協働の推進        | ○住民自治協議会の活動への参加者数<br>○【まちづくりアンケート】地域で自治会や住民グループが積極的に活動している(H23:42.2%)        |
| 主体的な市民活動の推進に向けたNPO などへの支援、協働の推進        | ○市とNPOなどとの協働事業の実施数   |
| 政策形成過程への市民参画の推進                        | ○【まちづくりアンケート】市民の意見を取り入れて、市民と行政が協力したまちづくりが行われている(H23:22.1%)<br>○審議会への公募委員の参画率 |
| 市民に分かりやすい内容、方法による情報の発信                 | ○【まちづくりアンケート】「広報ながの」や「ホームページ」などを通じ、必要な市政情報を手軽に入手できている(H23:60.3%)             |
| 様々なメディア(媒体)を活用した市民からの意見・要望などの聴取        | ○みどりのテーブル(各種市民会議)の参加者、みどりのはがき(はがき、ホームページ・電子メール)の利用者の数<br>○市政出前講座の開催数         |
| 民間活力の活用                                |  |
| 民間の資金、技術的能力、経営能力の活用                    | ○PFIの導入、活用の件数と効果額(人件費含む)   |
| 指定管理者制度の充実                             | ○サービスが向上したと感じる利用者の数<br>○施設利用者の数  |
| 民営化、民間委託などの推進                          | ○民営化、民間委託の件数と効果額(人件費含む)  |
| 地方独立行政法人制度の活用の検討                       | □病院事業などへの導入効果の検討   |
| 業務と職員数の最適化                             |  |
| 成果(アウトカム)を指標とした施策、事務事業評価の実施            | ○適切な成果指標を設定した施策、事務事業の数<br>○目標とする成果を達成した施策、事務事業の数                             |
| 市民の目線による外部評価の導入                        | ○外部評価により内部評価結果が妥当とされた数   |
| 通常の業務遂行における改善、効率化の推進                   | ○業務改善の取組数、効果額(人件費含む)   |
| 職員提案制度の充実、活用                           | ○提案数、提案により実施した取組数  |
| ICTの活用などによる業務の効率化の推進                   | ○窓口のワンストップサービスの実施による待ち時間の短縮<br>○インターネットなどによる電子申請が行える手続数                      |
| 事務事業の見直し、市有施設の最適化などに応じた職員数・人員配置の適正化の推進 | ○職員(非正規職員を含む)数の減<br>○時間外勤務時間の減   |
| 市有施設の最適化                               |  |
| 施設白書(仮称)の公表、活用                         | □施設白書を活用した、施設再配置計画の策定  |
| 総量縮小、長寿命化、有効活用を含めたFMによる見直しの実施          | ○FMの方法を用いた施設再配置計画の実施による維持管理コストの減(人件費含む)                                      |

| 主な取組項目                              | 成果指標や具体的な取組の例示   |
|-------------------------------------|--|
| (2) 財政構造に関する改革                      | ○指標 □取組  |
| 歳入確保への取組                            |  |
| 地域経済の活性化の推進                         | ○年間製造品出荷額、年間商品販売額、年間観光地利用者数、有効求人倍率などの増                         |
| 未収金の縮減                              | ○市税などの未収金額の減<br>○口座振替率の増<br>□コンビニ納付、ペイジー納付の導入                  |
| 市有施設の有効活用                           | □庁舎駐車場の有料化<br>□ネーミングライツの導入<br>○広告収入額の増<br>□未利用地(未利用施設)の有効活用、売却 |
| 寄附金収入の確保                            | ○ふるさと応援寄附金、ながの夢応援基金に対する寄附金額の増                                  |
| 利用者負担の適正化                           | ○使用料などの見直しの実施数   |
| 歳出削減の取組                             |  |
| 総人件費(非正規職員を含む)の抑制 《再掲》              | ○総人件費(非正規職員を含む)の減  |
| 通常の業務遂行における改善、効率化の推進 《再掲》           | ○業務改善の取組による経費の減  |
| 総量縮小、長寿命化、有効活用を含めたFMIによる見直しの実施 《再掲》 | ○FMIの方法を用いた施設再配置計画の実施による維持管理コストの減                              |
| 達成状況に応じた事業の終期設定の検証                  | ○目的を達成した事業、補助金の廃止などによる経費の減                                     |
| 効率的、計画的な行財政運営                       |  |
| 中長期的な財政推計に基づく財政運営                   | ○市債残高増加の抑制<br>○実質公債費比率18%未満の堅持                                 |
| 予算におけるPDCAサイクルの確立                   | ○行政評価によりスクラップアンドビルドを実施した事務事業の数                                 |

| 主な取組項目                         | 成果指標や具体的な取組の例示  |
|--------------------------------|---|
| (3) 人材育成・活用に関する改革              | ○指標 □取組   |
| 職員意識改革                         |   |
| 長野市人材育成基本方針の見直し                | ○【まちづくりアンケート】市役所の職員の対応や取組は好感がもてる(H23:39.5%)                           |
| 能力・業績評価による人事評価制度の実施            | □人事評価制度と給与・処遇の連動  |
| 職員提案制度の充実、活用《再掲》               | ○提案数、提案により実施した取組数   |
| コンプライアンス(法令遵守)の徹底              | ○懲戒処分の対象となる事案の数   |
| 職員力の向上                         |   |
| 職員研修の充実、自己啓発支援の強化              | □職場研修(OJT)の充実<br>○自ら研修を受講する職員の増                                       |
| 市民等との異業種交流、オフサイトミーティングへの積極的な参加 | ○異業種交流、オフサイトミーティングなどに自ら積極的に参加する職員の増                                   |
| キャリアデザインの形成、能力開発の支援            | ○庁内公募制度、自己申告制度を活用する職員数の増  |
| 組織力の向上                         |   |
| 管理監督者の意識改革、マネジメント能力の強化         | □管理監督者のマネジメント能力、部下育成能力の強化に向けた研修の実施<br>○【職員アンケートを実施】やる気に満ちた職場と感じている職員数 |
| 各所属における組織・職場目標の明確化             | ○【職員アンケートを実施】職場において組織目標が周知徹底されていると感じている職員数                            |
| 部局横断のプロジェクトチームの積極的な活用          | □行政課題に応じた迅速な取組<br>○検討結果に基づき対応した案件数                                    |
| 多様な人材の確保                       |   |
| 任期付採用制度の活用                     | □任期付採用制度による多様な経験を持つ人材や専門分野に精通した人材の採用                                  |