

1 第5次行政改革大綱の具体的な取り組みについて

第5次行革大綱 具体的な取り組み	取り組み状況、成果(市からの説明概要)	行革大綱改定専門部会において議論された主な内容	第6次行革大綱 策定骨子
<p><b>効率的な行政の推進</b>                      ・総合計画に連動した行政評価の実施により、事務事業の見直し・整理統合・効率化を推進</p>	<p>①<b>施策の評価</b>:重要性が高い施策に予算を重点的に配分。                      ②<b>事務事業の評価</b>:事業の見直し、効率化。予算額の削減。</p>	<p>・終わることのない永遠の課題。                      ・目的としていた成果がどの程度上がっているかというところを見る必要がある。                      ・アウトプットの評価ではなくアウトカムの評価が求められている。</p>	<p>方針(3) <b>成果重視の行政運営</b>                      (1)行政経営に関する改革  <b>成果を指標とする行政評価</b></p>
<p><b>民間活力の活用</b>                      ・幅広い分野での民間と行政の役割分担を再構築し、適切な事業に民間活力を積極的に活用。                      ・民間委託・PFI事業・指定管理者制度などを活用。</p>	<p>①<b>民間委託</b>:保育園の民営化を実施。                      ②<b>PFI事業</b>:PFI事業の導入基準に該当する事業は、現在のところない。                      ③<b>指定管理者制度</b>:導入から6年が経過し、目的でもあるサービスの向上、経費の縮減ともに、効果が一定の水準に達した。</p>	<p>・第6次行政改革大綱では住民自治協議会に関する内容も必要では。                      ・指定管理者制度について、市では、導入できる施設については、ほぼ導入済としている。                      ・市民、NPO、企業等と行政の協働に関して国が進めている「新しい公共」の考え方を、市レベルで根付かせることは、行政改革にもつながる。</p>	<p>方針(2) <b>市民等との協働・連携</b>                      (1)行政経営に関する改革  <b>民間活力の活用</b></p>
<p><b>健全な財政運営の実現</b>                      ・計画的な財政運営を推進、「選択と集中」による予算配分の重点化・効率化、PDCAサイクルによる予算制度の確立。                      ・市税など収納率の向上、受益者負担の適正化。</p>	<p>①<b>「選択と集中」</b>:優先施策を選定し、必要な財源を重点的に配分する。                      ②<b>PDCAサイクル</b>:目標を設定した予算編成、効率的な事業の推進、評価等を踏まえた次年度予算の編成に取り組む。                      ③<b>未収金対策</b>:滞納処分の強化、口座振替納付の推進等に取り組む。また、納付環境の整備として、コンビニエンスストアでの納付、電子納付の導入。併せて、職員の滞納整理のスキル向上に取り組む。                      ④<b>利用者負担の適正化</b>:計画した15項目の中、4項目で実施。</p>	<p>・「効率的な行政の推進」の取り組みと重複部分もあると思われるので、第6次行政改革大綱では重複がないように配慮すべき。                      ・予定よりニーズが少なく予算消化が進まないという場合もあると思うが、予算を消化するという意識は徹底して無くしていくべき。                      ・税金の未収については、今まで以上に取り組む必要がある。                      ・効率化とどう結び付くかは難しいところだが、収納関係は公平性の確保の観点から大切。                      ・県に設置された「長野県地方税滞納整理機構」等との連携も必要ではないか。                      ・利用者負担の適正化の取り組みが遅いように思う。</p>	<p>基本方針(4) <b>財政の健全運営</b>                      (2)財政構造に関する改革  <b>効率的、計画的な行政運営                      歳入確保への取り組み                      利用者負担の適正化</b></p>
<p><b>利用しやすい行政サービスの提供</b>                      ・手続きの簡素化、窓口サービスの迅速化、ワンストップサービスの導入を検討。</p>	<p>・<b>ワンストップサービス</b>                      庁内のプロジェクトチームで方法等の検討。新庁舎の建設に合わせて導入。</p>	<p>・新庁舎建設の話が出たことを理由に問題が先送りになっていると感じる。必要であれば、新庁舎の建設を待たずにできる部分から実施すべき。取り組みが遅い。                      ・ワンストップサービスは行政サービスの根本。市役所全体のコンセプトとしてスピードアップして取り組むべき。                      ・新庁舎建設であればハード的な制約がなくなるので、全国から視察が訪れるような先進的な住民サービスの窓口を望む。</p>	<p>基本方針(1) <b>変化に対応した行政サービスの実施</b></p>
<p><b>市民とともに行動する人材の育成と活用</b>                      ・少数精鋭による適材適所の職員配置                      ・人事評価制度の導入                      ・職員が自発的に自己の能力向上を図れるような研修体制の構築、人材の育成が必要。</p>	<p>①<b>職員配置</b>:経済情勢の影響から多様化している住民要望への対応、各種法改正への対応が必要となってきた。                      ②<b>人事評価制度</b>:実施、給与制度への反映に向けて、検討を継続中。                      ③<b>研修</b>:研修の充実を図ってきているが、今後は目的の明確化と、研修の評価、効果測定、行動変容までの体系化などの見直しが必要。</p>	<p>・審議会の中でも何度も議論になっている内容。新しい大綱の中ではもう一度この内容に踏み込んだ改正の方向の検討が必要。                      ・少数精鋭、適材適所の職員配置は行政改革の根幹。一人ひとりのパフォーマンスを高める工夫が必要。                      ・職員の定数削減、臨時職員も含めた定員管理の実施。                      ・新たな人事評価制度の早期導入。                      ・研修体制を再構築し、市民ニーズに的確に応える人材の育成必要。職員研修の充実の中でもトップマネジメントをできる人材を育成することが急務である。人材は自前で育成しないといけない。</p>	<p>基本方針(5) <b>人的資源の活用</b>                      (1)行政経営に関する改革  <b>業務と職員数の最適化</b>                      (3)人材育成・活用に関する改革  <b>職員の意識・能力の向上                      組織の見直し</b></p>
<p><b>成果を重視した行政運営</b>                      ・総合計画、行政改革大綱の着実な推進、進捗の管理                      ・庁内部局間の政策調整機能の充実、トップマネジメント機能の強化</p>	<p>①<b>行政改革大綱進捗管理</b>:進捗状況を明確にするために、実施計画の進行管理の方法を見直すこと(時期、回数、様式の変更等)が必要。                      ②<b>政策調整機能</b>:政策調整監を中心に、全庁的に取り組むべき政策的な課題、複数の行政分野(部局)に亘る課題について対応。</p>	<p>・行政改革の計画年度の先送りができない仕組みにしなければならない。それには、実施計画の進行管理の方法を見直さなければならない。                      ・例えば高齢化の問題であれば、福祉だけではなく、交通安全の問題や買い物弱者の問題等、色々ある。そのようなところに政策調整機能が発揮されれば、より望ましい。                      ・今後部局横断的な課題が多くなることが予想されることから、スピードと実効性を考慮した検討が必要。</p>	<p>基本方針(5) <b>人的資源の活用</b>                      (3)人材育成・活用に関する改革  <b>組織の見直し</b>  <b>6. 行政改革を推進する体制</b></p>

2 第5次行政改革大綱の取り組み全般について

- ・審議会でも職員定数の決め方に関する議論がある。単純に職員数を減らすということではなく、市町村合併をしている中で効率化していくべきことは多々あると思うので、効率化した上で、事務や定員を適正なものとするべき。
- ・超高齢化社会の中で、それに対応した市政を行っていかなければならない。それができる人員配置と職員教育が圧倒的に必要になる。
- ・職員教育について経費が低く、職員教育ができていないのか不安。経費をかけるべきところにはしっかりとかけて、リーダーシップがとれてマネジメントができる職員を育成すべき。
- ・市民の要望を全部聞いていくことはそもそも不可能、今後の高齢化を考えると更に困難。新しいことを一つ始めるには今までやっていたことを一つ止めなければならない。
- ・限られた財源の中で、選択と集中が必要。固定化している経費をできるだけ減らし、政策的に有効な事業を実施するというバランスが重要。ニーズが多様化しているので取捨選択が必要。
- ・「仕事がこれだけあるので人が減らせない」ということではなく、業務を改善して効率を上げ、一人当たりの生産性を上げるという行政改革が必要。

3 新たな取り組みについて

- ・多様化する行政ニーズに対する柔軟な行政運営体制の確立。**【組織の見直し】**
- ・歳入の増加、確保という観点から、生産年齢人口比率向上の取り組み、長野市に拠点を置く企業活動の促進。**【歳入確保への取り組み】**
- ・魅力ある職場づくりの観点をもう少し前面に出した方がよい。行革というとコストカットや人員整理といったマイナスの印象が強い。実は、優秀な人材にとって、今以上に能力を発揮できる職場になり、それにより、住民サービスももう一段向上することが行革の本質であろう。このような前向きなイメージを押し出したい。**【方針:人的資源の活用】**