

岩沼市行財政改革大綱

平成 1 7 年 1 2 月

岩 沼 市

目 次

	頁
1 新たな行財政改革の必要性	1
(1) これまでの取り組み	
(2) 市行財政の現状と新たな課題	
2 新たな行財政改革の基本的方向	4
(1) 協働のレベルアップ	
(2) 民間経営感覚による経済性・効率性・有効性の追求	
(3) 職員の意識改革と機能的な体制	
3 行財政改革の目標	5
4 改革推進期間	5
5 改革項目の具体的な内容	5
(1) 行政の担うべき役割の重点化	
(2) 行政ニーズへの迅速かつ的確な対応を可能とする組織	
(3) 定員管理及び給与の適正化等	
(4) 人材育成の推進	
(5) 公正の確保と透明性の向上	
(6) 電子自治体の推進	
(7) 自主性・自律性の高い財政運営の確保	
6 改革の進行管理	6

1. 新たな行財政改革の必要性


本市のまちづくりは、平成25年度を目標年度とする「新総合計画」に基づき推進しています。

この新総合計画では、目指すべき未来の姿を、

ふれあいのあるまち
いたわりあいのあるまち
心豊かなまち
快適に過ごせるまち
活気のあるまち

と定め

その実現に向かって、

のあるまち いわぬま
～参画と連携で育むまちづくり～

というまちづくりへの想いを共有したうえで、市民と行政がそれぞれの果たすべきまちづくりの役割を明確に意識しつつ、協働を進めていくこととしています。

協働を着実に進めていくために、市民においては一人ひとりの自己実現や社会参加意欲を参画につなぎ、主体的な取り組みを行う自立度の高い、まちづくりの担い手集団になることが望まれます。

一方、行政は岩沼市の総合的なまちづくりに中心的な責任を負うものとして、情報開示、説明責任、結果責任に十分な配慮をし、行政の担うべき役割をしっかりと果たしていくことが求められています。

この行政の役割をどのようにして効果的・効率的に全うするか、また、協働の質を高めていくために行政が何を為すべきなのかを明らかにし、新総合計画を着実に具体化するため、以下のとおり、「これまでの取り組み」を振り返り、「市行財政の現状と新たな課題」を整理したうえで、新しい岩沼市行財政改革に取り組みます。

(1) これまでの取り組み

本市は、昭和60年に「岩沼市行政改革大綱」を策定し、福祉施設の統合、受益者負担金の見直し、職員採用の見直しなどの改革に取り組んできました。

また、平成8年には「総合発展計画」の達成手段として「岩沼市行政改革大綱（第2次）」を策定し、市民サービス向上の観点からの改革に取り組み、平成16年度までに、教育施設の統廃合、独自の域内交通システムの構築、市政モニター制度の導入、情報公開制度の導入など一定の成果を挙げてきました。

一方、地方交付税の削減など地方を取り巻く行財政環境が大きく変化する中で更なる取り組みが求められ、ゴミ処理の広域化、公共施設の統廃合、補助金の見直し、予算編成制度の改革、特別職給与の削減、職員手当・旅費の見直し、職員数の削減などに取り組んできました。また、議会においても定数の見直し等を行いました。

(2) 市行財政の現状と新たな課題

①変化する行政経営資源と役割分担

少子高齢化が進み人口減少時代を迎え、地方を取り巻く環境は大きく変化し、また、長引く景気の低迷などにより厳しい財政状況が続くなど、行政の経営資源は制約が強まっています。一方、従来、主に家庭において行われてきた子育てや介護などが公共サービスとして求められ、あるいは、頻発する自然災害や犯罪等への対応策として地域社会を形成する住民間の信頼や連帯意識を取り戻すことが望まれるなど、いわゆる「公共」の守備範囲は拡大しています。

また、地方分権の進展により、市町村の役割の重点は、自らの責任と判断で地域・市民のニーズを掘り起こし、しっかりと取り組んでいくことに移ってきています。とくに、三位一体の改革の進展は、市町村の財源的な自律性を高める一方、住民の受益と負担の関係をより明確にし、住民の自主的な負担と選択に基づいた満足度の高い行政運営が求められるようになっていきます。

本市は、この行財政環境の変化を念頭に、予算の枠配分方式導入や新規建設事業及び市債発行の厳選等堅実な財政運営に努めてきました。また、地域住民による主体的な防災体制構築や市民提案事業の予算化など、市民参画・協働を推進してきました。しかし、今後、いくつかの公共施設の更新なども見込まれることから、財政的には、更に大胆な経常経費の削減も必要です。これは、まちづくりの役割分担を根本的に見直し、従来行政のみが主体とされてきた公共サービスについても、住民団体、NPO、企業等多様な主体の多面的な関わりによる協働を推進するとともに、行政の担うべき役割の重点化を実現することではじめて可能になるものです。

②行財政運営システムの刷新

新総合計画の中で、まちづくりへの取り組みの重要な施策として「市民と協働する行政システムの構築」を掲げています。拡大膨張型から成熟安定型へという基本的な認識のもと、行政運営においても、限られた経営資源をより効率的に使い、より効果的な施策を選択、実施していくことが求められています。その実現のために、新たな行政経営※NPM(New Public Management)理論などを参考に、顧客重視、業績・成果主義、市場メカニズムの活用等の理念を生かし、経済性、効率性、有効性の向上を図っていくことができるシステムの確立が求められています。

③職員の大量退職と人事管理システムの刷新

まもなく始まる団塊の世代の大量退職は各方面にさまざまな影響を与えるものと考えられますが、本市においては、平成18年度以降10年間に職員の約4割が退職するという、過去に例を見ない職員の流動期を迎えます。特に課長以上の管理職層が5年以内に殆ど退職することも大きな課題です。

行政サービスへの市民参画等を進めつつ、中期的に適正な定員計画を定める必要があります。職員総数の減少、熟練職員の短期間の大量退職を迎えても、職員個々の能力を最大限に引き出し、より良いサービスを安定供給できる体制を構築していく必要があります。

④透明性の確保と説明責任

協働によるまちづくりを推進する上で前提となるのは、市民と行政のまちづくりに対する認識の共有であり、真に必要な行政活動についての合意を得るためにも、行政に対する市民の受益と負担の関係を明確に示していく必要があります。

行政活動の過程と実現した結果や成果、また、克服すべき課題などについても、行政自らが積極的に市民に情報を提供して十分に説明責任を果たす必要があります。

本市においては、さわやか市政推進課による広報広聴部門の強化等により、市民との情報共有に努めてきましたが、※ICT (Information and Communication Technology) の活用等により更に透明性の確保を図る必要があります。

また、従来事業レベルの自己評価に止まっていた行政評価を政策・施策レベルの評価システムに再構築し、有効かつ効率的に経営資源を配分するとともに、個々の職員の意識改革を促す必要があります。さらに、市民に評価結果とそれを踏まえた施政方針をわかりやすく公表するなど、評価結果を確実に政策・施策に反映させる行政評価システムとすることが求められています。

2. 新たな行財政改革の基本的方向

新たな行財政改革の基本的方向は、これまでの改革の成果及び新たな課題を踏まえながら、分権型社会の地方政府に相応しい「自主・自律」の行財政運営システムの確立を目指し、次の3つの視点に立って、具体的な改革を進めるものとします。

この際、従来のように投入資源の削減量や新規改革手段の数を重視するのではなく、改革の結果として、市民の税負担に対する行政経営の満足度をどれだけ上げることができたかを重視するものとします。スリムでありながらこれまで以上に市民全体の満足度を高める行政経営ができる市役所とするため「**体質改善型の行政改革**」を目指すものとします。

(1) 協働のレベルアップ

本市ではこれまでも、さわやか市政推進員や市政モニター、市政懇談会等による意見、提案の聴取や、総合計画をはじめとする諸計画策定等への市民参画、あるいは前述の自主防災体制構築及び市民提案事業の予算化など、「協働」を進めてきましたが、行政が企画した範囲内で一部の市民に協力を頂くといったものがほとんどでした。

今後、市民参画のあり方を定める条例の制定等を通じ、参画の範囲や本来行政の担うべき役割を改めて明らかにするとともに、市民の市政への参加を制度的に保障します。このことにより、地域協働の推進や行政サービス部門への直接的な市民参画を促進するなど、参画・協働の範囲を広げ、一緒に知恵と力を出し合うことで、より良い公共サービスの実現を目指します。

市民全体の満足度を高めるために、協働のまちづくりのレベルアップを図ります。また、その前提としての、行政情報の積極的な公開・共有に取り組みます。

(2) 民間経営感覚による経済性・効率性・有効性の追求

最少の経費で最大の効果をあげることは、行財政運営の基本原則です。顧客である市民が支払う税金に対する行政経営について、最大の満足を楽しむよう、NPMなどの民間的経営理念・手法も適切に取り入れ、行政評価システムの確立やICTの活用などを図ります。

このことにより、効率的な経営資源の配分や、市民に対する説明責任を果たすことなど、政策・施策等の最適化に向けた取り組みを強化し、行財政運営システムの不断の見直し・改善に取り組みます。

(3) 職員の意識改革と機能的な体制

体質改善型の行財政改革の実現には、職員の意識改革が極めて重要です。職員一人ひとりが今日の厳しい財政状況や新たな課題を認識し、慣例にとらわれず改革・改善に取り組むことが大切です。

市民との信頼関係を築きつつ協働を進めていくためにも、職員は、全体の奉仕者として、また、行政の専門家として責任感と誇りをもって、しっかりと行政の役割を果たさねばなりません。そのために、人事評価制度の導入や意識改革のための研修強化、さらには、民間からの管理職登用など、多様な取り組みを継続することにより、主体性・自主性を備え、改革意識をもった職員の養成を図りつつ、機能的な組織体制の整備や定員管理及び給与水準の適正化を進めます。

3. 行財政改革の目標

前述の基本的改革方向を踏まえた、今回の行財政改革の全体的な目標を次のとおり定めます。

目標 : 市民との協働で満足度を高め続ける行政システムの構築

また、上記目標の実現に向けて、特に重要と思われる項目について、以下のとおり推進期間における数値目標を設定して取り組みます。

①市民満足度調査結果（総平均）	4.0以上
②行政評価委員会施策評価平均点	80.0点以上
③市民参画行政サービス数	20件以上
④職員数	390人以下
⑤経常収支比率	88.0%以下

※数値目標の設定理由等については、末尾に掲載

4. 改革推進期間

推進期間は、平成17年度から平成21年度までとします。

5. 改革項目の具体的な内容

- (1) 行政の担うべき役割の重点化
 - ① 民間委託等の推進
 - ② 指定管理者制度の活用
 - ③ ※PFI手法等の推進
 - ④ 公営企業・公社等の健全経営の推進
 - ⑤ 地域協働の推進
- (2) 行政ニーズへの迅速かつ的確な対応を可能とする組織
 - ① 責任と権限の明確化及び意思形成過程の簡素化
 - ② 窓口機能の向上
 - ③ 行政ニーズ捕捉の機能強化
- (3) 定員管理及び給与の適正化等
 - ① 定員管理の適正化
 - ② 給与の適正化
 - ③ 定員・給与等の状況の公表等
- (4) 人材育成の推進
 - ① 人材育成基本方針の効果的運用
 - ② 新しい人事評価システムの導入

- ③ 研修の充実（※OJT・eラーニングの推進など）
- (5) 公正の確保と透明性の向上
 - ① 説明と情報開示
 - ② 行政評価制度の確立
- (6) 電子自治体の推進
 - ① ICTを活用した業務改革
 - ② 情報受発信機能の強化
- (7) 自主性・自律性の高い財政運営の確保
 - ① 財政健全化
 - ② 補助金等の整理合理化
 - ③ 公共工事の適正な推進
 - ④ 公的施設の設置及び維持管理等の見直し

6. 改革の進行管理

①体制

岩沼市行財政改革推進本部が中心となり、全庁一丸となって取り組みます。

なお、有識者等からなる「行政評価委員会」に対し、定期的に改革状況を報告し、意見を伺うものとします。

②進捗状況の公表

改革の推進にあたっては、可能な限り実施時期を明らかにするとともに、成果について毎年度広報紙やホームページ等を通して、わかりやすい形で公表します。

用語解説

※NPM（New Public Management）理論

民間企業における経営理念、手法、成功事例などを公共部門に適用し、そのマネジメント能力を高め、効率化・活性化を図るという考え方。①徹底した競争原理の導入②業績・成果による評価③政策の企画立案と実施執行の分離などが取り組みの主な柱となる。

※ICT（Information and Communication Technology）

情報通信技術の略称（ITよりもコミュニケーション機能を重視した表現）

※PFI（Private Finance Initiative）手法

公共施設等の建設、維持管理、運営等を民間の資金、経営能力及び技術的能力を活用して行う手法。

※OJT・eラーニング

OJT (on the job training) : 実際の仕事を通じて必要な技術、能力、知識あるいは態度や価値観などを身に付けさせる教育訓練。

eラーニング : パソコンやコンピュータネットワーク等を利用して教育を行うこと。

※数値目標設定理由等

①市民満足度調査結果（総平均）

総合計画の47の施策について、毎年実施している市民満足度調査の結果（各項目6段階評価）を基に判断するものです。総平均を「やや満足」のレベルである4.0以上にしたいという目標です。

②行政評価委員会施策評価平均点

政策や施策が適切に選択、実施されているかを、外部「行政評価委員会」における47の施策に対する再評価の結果で判断するものです。総平均で100点満点中80点以上を目標とします。

③市民参画行政サービス数

協働の成熟度をはかる指標として、町内会やNPO等市民が直接参画している行政サービスの数を増加させようとするものです。

④職員数

機能的な組織体制の整備や適正な定員管理をはかる指標として、さまざまな取組により目標年度までに全職員数を、現在より6.7%減の390人以下にしようとするものです。

⑤経常収支比率

財政の健全性を表す代表的な指標として、経常収支比率を目標とします。この数値は、経常的な収入に対する経常的な支出の割合を表し、少ないほど財政的に弾力性があって良いとされています。一般的に、75%以下が望ましいものとされていますが、近年、市町村の財政環境は急激に悪化しており、平成16年度宮城県内10市の平均は、92.6%（岩沼市88.3%）となっております。本市における経常収支比率の予測は、現時点では、今後数年間悪化を続けると予測されますが、そのような環境下にあっても、さまざまな取組によって、現状よりも悪化させないことを目指しています。

資料編

岩沼市行財政改革大綱策定までの経緯

1. 庁議メンバー等15名からなる「岩沼市行財政改革推進本部」設置
(平成17年6月20日)
2. 有識者5名からなる「岩沼市行財政改革審議会」の設置 (6月28日)
※行財政改革大綱の策定を庁内推進本部会議と行財政改革審議会の
意見交換を重ねる形で策定することを確認。
3. 岩沼市行財政改革推進本部会議及び行財政改革審議会において、現状課題の確
認作業を行った上で、行財政改革大綱策定の基本的な方針の確認と試案策定
(7月中)
4. 関係機関(行政委員会等)へ同様の取組を呼びかけ(8月1日)
5. 大綱試案の内容及び具体的な取組項目の検討(8月中)
6. 大綱試案及び具体的な取組項目案について、庁内全部署の意見聴取(9月上旬)
7. 行財政改革大綱素案決定(9月16日)
8. 議員全員協議会において、行財政改革大綱素案の説明(9月27日)
9. 素案の公表(9月28日)
パブリックコメントの実施(9月28日～10月20日)意見の提出なし。
10. 庁内各部署における改革項目別行動計画表の作成
11. 大綱案成案に向けた検討を重ね、本部会議において大綱案の決定
(10月～11月)
12. 岩沼市行財政改革審議会より答申(12月6日)
13. 岩沼市行財政改革大綱決定(12月16日)

行財政改革の推進体制

