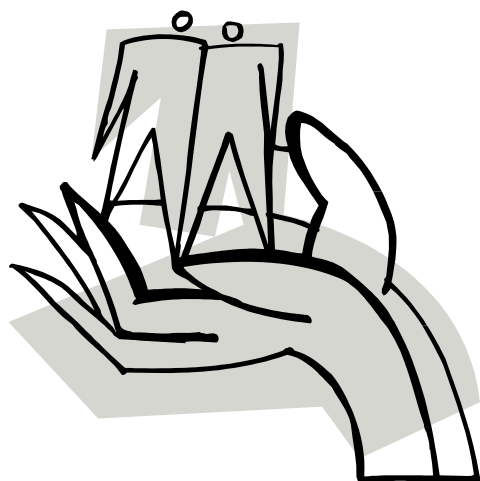


第4次人吉市行政改革大綱 「人吉市行政経営戦略」



★創造する
create

★信頼される
confidence

★市民とともに歩む
collaborate

★挑戦する市役所
challenge

4C

平成20年11月
人吉市

も く じ

はじめに	1
1 これまでの取組	
2 第3次行政改革大綱「行政経営計画書」の成果検証	
3 行政改革「経営戦略」の必要性	
1 現状と課題 ～策定の背景～	4
（1）厳しい財政状況	
（2）自治体間競争時代	
（3）住民ニーズの多様化、高度化	
（4）2010年問題	
2 策定の目的	7
3 経営戦略の基本方針	8
（1）経営戦略理念	
（2）経営戦略の視点と方針	
4 経営戦略の推進	10
（1）推進期間	
（2）推進体制	
（3）マネジメント改革	
5 戦略の体系と推進項目	12
（1）戦略の体系	
（2）主要な課題と取組	
創造する市役所	
1 時代の変化に挑戦する職員	
2 仕事のやり方・改革の継続	
3 「稼ぐ」「儲かる」仕組みづくり	
信頼される市役所	
4 市民が納得するサービスの提供	
5 行政の透明性の充実	
6 スリムで効率的な財政運営	
市民とともに歩む市役所	
7 市民参画・協働の推進	
8 行政の役割や関与の見直し	

はじめに

1 これまでの取組

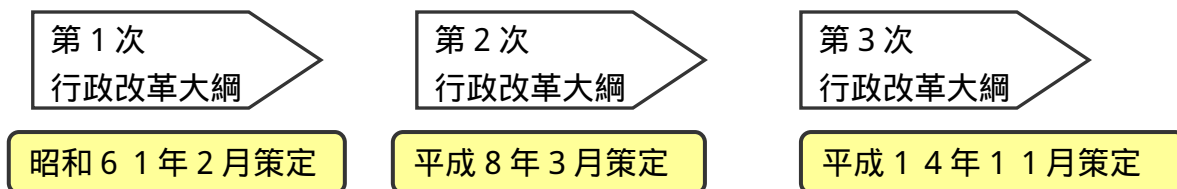
自治体を取り巻く環境は、地方分権の進展、少子高齢社会の急速な進行、生活圏域の拡大と行政ニーズの多様化、国・地方を通じた危機的な財政状況等、大きくかつ急激に変化しています。

今後、行政経営はますます厳しさを増すことが予想され、自治体が自らの判断と責任で地域の課題を解決していくことができる行財政基盤の充実、さらに市民に信頼される市役所として、活力と持続可能な地域経営が求められています。

人吉市は、昭和61年に第1次行政改革大綱を、平成8年に第2次行政改革大綱の策定を行いました。平成14年に策定しました第3次人吉市行政改革大綱は、「人吉市行政経営計画書」として、市民サービスの向上と簡素で効率的な行政の推進を図ることを目的に、2つの目標「**市民主義の行政経営改革**」「**変化に対応できる新行政システムの構築**」を掲げ、市民を「顧客」「パートナー」「出資者」として捉えた改革の方針のもと、行政改革に積極的に取り組んできたところです。

【過去の策定経過】

人吉市行政経営計画書



地方自治法における行政改革

(地方公共団体の法人格及び事務)

○行政改革の目的:地方自治法第2条第14項

地方公共団体は、その事務を処理するに当つては、住民の福祉の増進に務めるとともに、最少の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならない。

○行政改革の目標:地方自治法第2条第15項

地方公共団体は、常にその組織及び運営の合理化に務めるとともに、他の地方公共団体に協力を求めてその規模の適正化を図らなければならない。

* 地方公共団体が今後行政改革を推進するに当たっては、住民と協働し、首長のリーダーシップの下に、危機意識と改革意欲を首長と職員が共有して、取り組んでいくことが求められている。(総務省「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」から)

2 第3次行政改革大綱「行政経営計画書」の成果検証

第3次行政改革大綱「人吉市行政経営計画書」実施計画は、平成15年度から平成19年度までの5年間、他の自治体に先駆け「行政運営から経営への転換」を改革の柱として掲げ、100項目の具体的な項目実施に向けて積極的に取り組んできました。

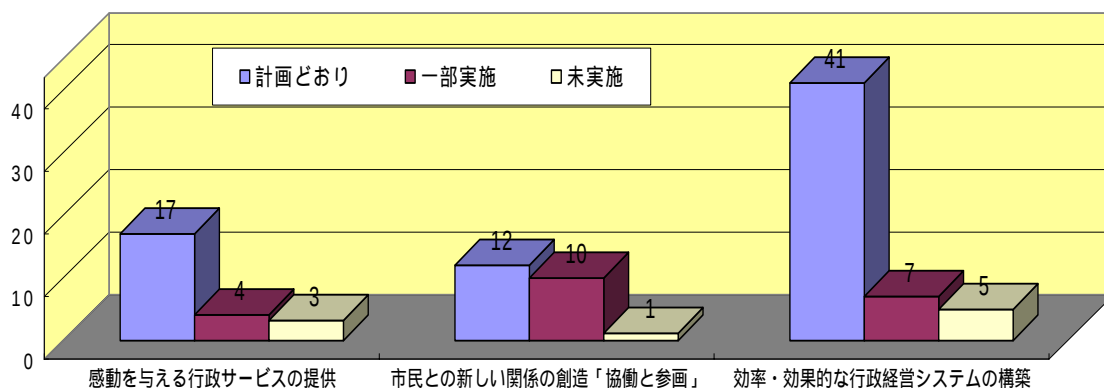
実施に当たっては「小さなことから始める」「市民にわかりやすいものから始める」「意識改革から制度改革へつなげる」といった手法のもと、全庁的に改革を推進してきたところです。

5年間の成果検証の結果、所管担当課の自己評価ではありますが、計画目標到達の実施状況としては「計画どおり実施」が70項目、「一部実施」が21項目、未実施が9項目となっており、「一部実施」を含めると91項目において何らかの形で改革・改善に取り組んだという検証結果です。「未実施」の9項目については、主として市町村合併を視野に入れた窓口業務や歳入にかかる徴収率の目標未達成等が挙げられます。

【改革の方針】 実施状況

(単位：取組項目件数)

改革の方針	計画どおり	一部実施	未実施	計
感動を与える行政サービスの提供	17	4	3	24
市民との新しい関係の創造「協働と参画」	12	10	1	23
効率・効果的な行政経営システムの構築	41	7	5	53
TOTAL	70	21	9	100



■ 第3次行政改革大綱 ～主な成果～ ■

指定管理者制度の活用をはじめとする民間委託の推進
定員適正化計画のもと、行政需要の変化に対応した適正配置への取組
各種特殊勤務手当の廃止をはじめ、手当の総点検をはじめとする給与の適正化
企業協賛の封筒やホームページへのバナー広告による有料広告の導入
人件費削減をはじめ、組織の統廃合、各種制度の見直し等による歳出削減
行政経営会議等の設置による組織の一本化、政策決定の迅速化の推進
フロアマネージャーの設置、窓口開所時間の延長への取組、定着化
人材育成基本指針策定による多様な職員研修や職員の意識改革

3 行政改革「経営戦略」の必要性

行政経営を推進するためには、行政課題に対する現状分析と成果などの十分な検証を行い、限られた経営資源（ヒト、モノ、カネ）を最大限に活用し、市民の視点に立った改善・改革へつなげていかなければなりません。

本市は、都市基盤整備等を積極的に推進するなど、市民福祉の一層の向上を目指してきましたが、バブル経済崩壊後の景気の低迷に伴い、市税収入をはじめとする歳入が伸び悩む中、さまざまな行政課題に取り組んできました。

しかし、今後も地方交付税が減少し続け、歳入の伸びが期待できないことに加え、会社に例えるならば資産にあたる基金も底をついた場合、倒産にあたる危機的な局面を現実として受け止めなければなりません。

自治体を取り巻く環境は、今後ますます厳しさを増す中、本市における新たな改革は、第3次行政改革大綱で取り組んだ「行政経営への挑戦」の実績と成果を踏まえ継承するとともに、検証した課題を克服するステップアップとして位置づけ、さらなる行政改革を推進する必要があります。

1 現状と課題 ～策定の背景～

(1) 厳しい財政状況

○ 一般財源の減少と財政の硬直化

「三位一体の改革」の影響で、地方交付税は大きく減少しました。また、個人住民税への税源移譲も、税収の増加は想定よりも大幅に下回りました。人口の減少も進んでおり、法人市民税、固定資産税をはじめとする他の税収の伸びも期待できず、一般財源は減少傾向にあります。

一方、歳出面では、任意に削減できない社会保障関係経費が増加する傾向にあります。また、一部事務組合負担金も、ごみ処理施設やし尿処理場建設のために借り入れた起債の償還に充てる負担金が高い水準で推移していくことが見込まれています。

そのため、道路の新設・改良や学校・施設の改築などに充てられる投資的経費の割合が減少する傾向にあり、「財政の硬直化」という、極めて厳しい財政状況にあります。

一般財源：使途を制限されることなく使える財源

(2) 自治体間競争時代

○ 市町村合併により一定の規模を持った自治体が誕生

熊本県において平成12年3月末に94市町村あった自治体は、平成20年10月末で47市町村となり着実な進展が見られました。現在でも熊本市の政令指定都市をめざしての取組をはじめ、熊本縣市町村合併推進構想（第2次）をもとに小規模な自治体の合併推進が協議されている状況にあります。

合併により一定の規模・能力（権限・財源・人材）を持った自治体は、住民ニーズに合った行政サービスの充実が期待されるのですが、一方ではさらに危機的な財政状況に陥った自治体も見られるのが現状です。本市も様々な自治体と共存、競争しながら、生き残りをかけて個性ある独自の政策を打ち出していくことが必要となっています。

○ 地方主権の本格化

これまでの、国の指導のもと画一的な施策が展開されるといった自治体運営から、今日では地方が独自に判断、選択した施策、自治体経営への転換が強く求められています。

そして、市民は一方的、画一的なサービスから、求めるサービスを自らの手で選び、そのコストを自ら負担しなければならない時代が到来しています。市民と

ともに推進する「協働のまちづくり」において、行政は組織の政策立案能力を磨き、職員一人ひとりの知恵と工夫を引き出すことによって、市民と協働して政策を実現していくことが必要とされています。

- 職員の人材育成

能力、実績に基づいた給与制度は時代の潮流となっており、定員適正化計画のもと、少数精鋭の職員で効率・効果的な行政経営が求められています。「経営」といった観点から職員の能力向上を図るため、引き続き人事・給与・研修制度等の改革に取り組み、人材の育成と支援に努める必要があります。

(3) 住民ニーズの多様化、高度化

- 市民が納得するサービスの提供

これまで開庁時間延長やフロアマネージャーの設置など、市民サービスの向上を目指し様々な取組を行ってきました。しかしながら市民意識調査の結果は、職員に対する従来の「お役所仕事」的イメージを払拭したと認識できるものではなく、市民から身近な親しまれる市役所であり、高まる住民ニーズに対応できる職員であるため、日々の住民サービス向上と質の高い行政サービスに努める意識が必要です。

- 公平、公明、公正の確保

地方においては依然として景気低迷が続く状況の中、市民の市役所に対する目はさらに厳しくなる一方であり、職員は力を合わせ、市民に理解してもらう姿勢で仕事に取り組むことが必要です。

さらに、公正で透明な開かれた市政を進めるため、市民への積極的な情報提供を図ることを第一に、信頼される市役所として法令遵守の徹底等により、公平、公明、公正を確保していく必要があります。

(4) 2 0 1 0 年問題

- 職員退職者の増加

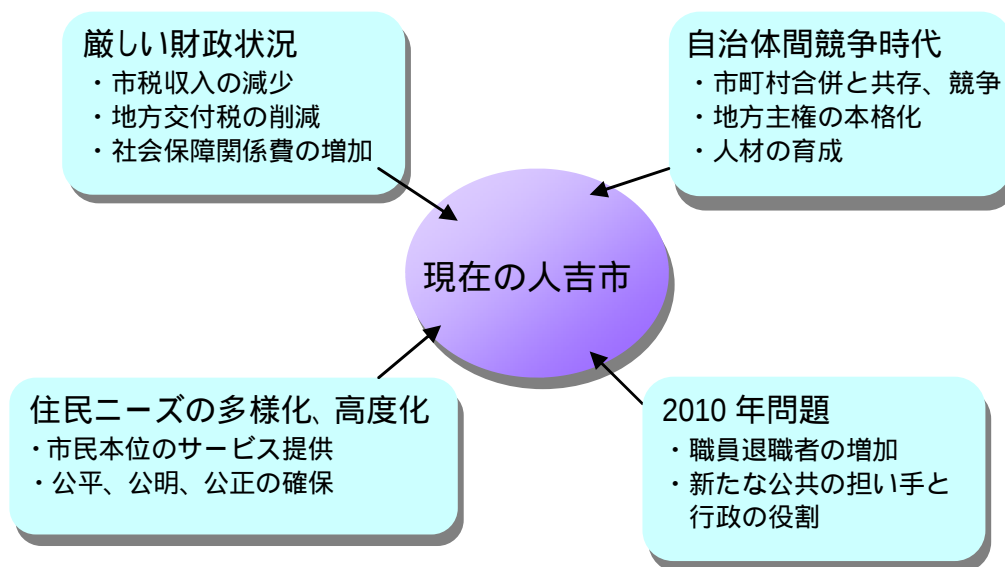
本市では平成 2 2 年度まで、職員が多数退職することになります。しかし、職員が減る一方で行政サービスは多様化し、事務事業はさらに複雑化する状況にあります。退職による職員年齢構造が変化する中で、行政サービスの低下を招かない業務執行と的確な対応が課題となります。

- 新たな公共の担い手と行政の役割

今日、公共的サービスを提供する多様な主体（自治会、N P O（＊）、民間団体等）の先進的、開拓的な公共を担う仕組みが芽生えてくることが予想され、定年退職した団塊世代の地域活動が期待されます。こうした中「新しい公共空間（＊）」において行政が担う役割は、戦略的な地域経営のための企画立案や条例

制定など「行政」でなければ対応できない核となる部分であり、地域経営の戦略本部の機能を十分に発揮するため、社会環境の変化に対応する自治体組織として絶えず刷新していく必要があります。

本市を取り巻く環境の変化



(*) NPO [nonprofit organization]

政府・自治体や私企業とは独立した存在として、市民・民間の支援のもとで社会的な公益活動を行う組織・団体。特定非営利活動法人。非営利組織。非営利団体。市民活動法人。市民事業体。エヌ・ピー・オー（ノン・プロフィット・オーガニゼーションの略称。）

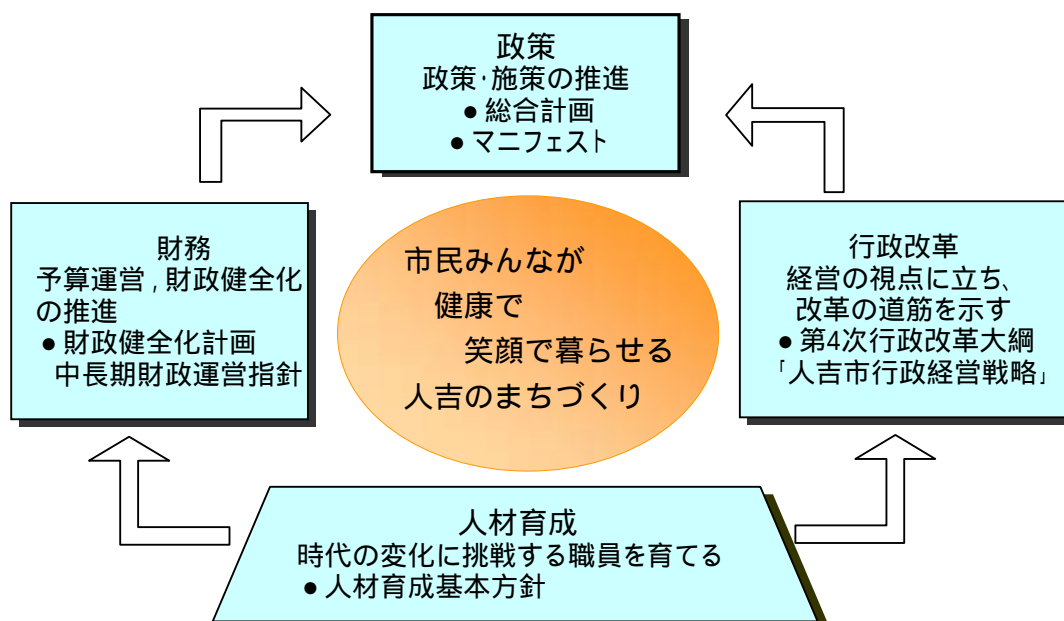
(*) 新しい公共空間

限られた行政資源の中で、多様化・複雑化する地域課題に対応するには、これまでのように公共サービスのすべてを行政が担っていくには限界があります。行政が一定の割合を保ちながらも新たに地域住民や NPO、民間企業など地域における様々な主体が、それぞれの立場で「公共」を担うことで、従来の行政の手法では対応が難しくなってしまった領域や内容のサービスが提供されるようになるというのが「新しい公共空間」の考え方です。

2 策定の目的

行政経営戦略は、人吉市の行政経営の改革の方向性を示すもので、将来にわたり安定した行政サービスを提供できるように、市役所のすべての組織・職員が日々の業務の中で改革努力を重ねていくうえで最も基本的な指針となるものです。

財政状況などの厳しい現実を受け止め、「マニフェストや総合計画が目指すビジョン・目標」へ向けて、これまで以上にスピードと柔軟性を持って、社会情勢の変化に対応できる行財政システムの構築を図り、具体的な改革の道筋を示すことを目的とします。



市役所の目指す姿

■ 市民から見て必要だと思われる市役所

市役所とは「市民の役に立つ所」。必要でないものは未来に存在し得ない。
少なくとも困っている人を助けるために市役所はあるはずである。

■ 決して倒産しない安定した経営基盤

どんなに大事な政策も倒産したら何もできない。悲劇が市民を襲うことになる。
そのためには未来を創造する持続可能な経営基盤を確立する。

■ 組織、職位、職種を越えて助け合い、挑戦する職員

職員があらゆる制約を越えて教えあい、助け合うことが必要である。
すべてを支えるのは市民とともに経営の視点に立って改革に挑戦する職員である。

3 経営戦略の基本方針

「行政経営」とは・・・

地域や組織に有する資源（ヒト、モノ、カネ、ジカン、ジョウホウ）を、社会経済環境の変化に適応させながら、効率、効果的に活用し、目的を達成していく過程、活動のことです。

「経営戦略」とは・・・

国の指導や前例踏襲の経験則などにより行政を管理、運営するという従来の考え方から転換し、自律した自治体として行政を「経営」する視点に立ち、行財政システムの効率化を推進し、生き残りをかけて個性ある独自の政策を打ち出していく地域経営の基盤となるための行動指針です。

（１）経営戦略理念

地方主権の時代が本格化していくことが予想されますが、他方で地域経済の低迷や人口減少の状況において、行政サービスに必要な資源である「ヒト」「モノ」「カネ」「ジカン」「ジョウホウ」は今後ますます限られていくことになります。こうした中で、限られた資源でいかに質の高いサービスを提供するかが、自治体間競争時代の最大の課題です。

「税金」として預かった市民の大切な「カネ」を最大限に活用しサービスとして還元するためには、前例どおりの行政運営ではなく、客観的な現状認識のもとに将来を予測し、適正な規模を定めた上で、行政を切り盛りしていく「経営」、さらには長期、短期の「戦略」へと早期に転換することが必要となっています。

経営戦略は、職員一人ひとりがこの意識を共有し日々持ち続けるため、市自らの果たすべき使命を市の経営理念として明確にするものです。

【経営戦略理念】

一．市民のために

私たちは、市民の喜び、市民の幸せのために働くという仕事の原点に立ち返り「市民のために、地域のために」を基本姿勢とします。

一．挑戦と総力の結集

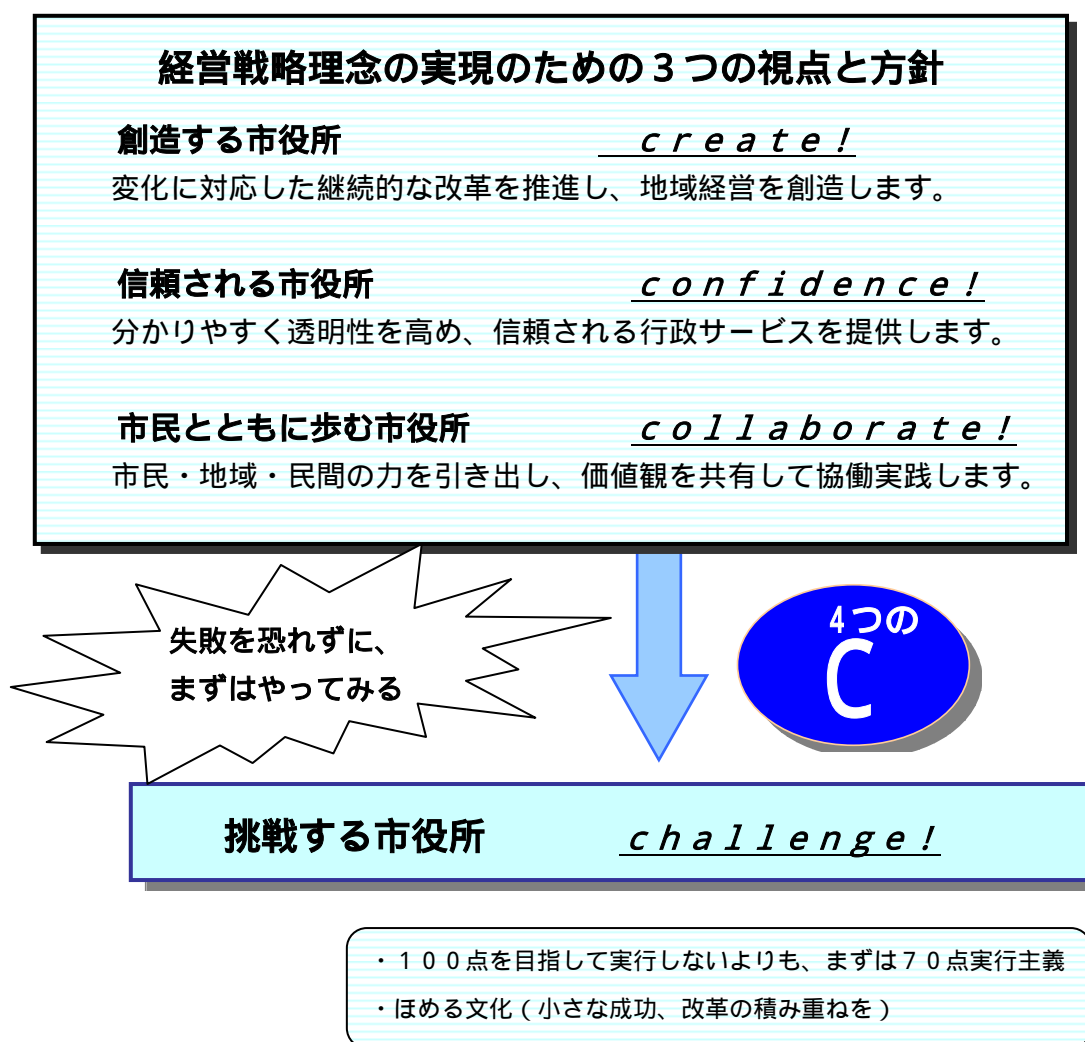
私たちは、一人ひとりが改革に果敢にチャレンジし、職員の総力をあげ、その英知を結集して改革を進めます。

一．スピードある改革

私たちは、新しい自治体経営の発想と柔軟性を持って、時代・社会環境の変化に対応するスピードある改革を進めます。

(2) 経営戦略の視点と方針

経営戦略の理念を、より実践的な段階で意識して改革に取り組んでいくことが理念実現のためには必要です。そこで、経営理念を実現するための視点と方針として、下記のとおり基本的な3点を常に意識したうえで改革を進めます。



これからの世代に負担を回すことなく、質の高い行政サービスを提供していくためには、既存の枠組みや従来の発想にとらわれず柔軟な姿勢で行政運営を行う必要があります。そのためには、ただ単に市役所が行う「行政改革」ではなく、職員の意識改革による「内からの改革」と市民・企業・行政が一体となり、市民の視点に立った「外からの改革」を進めて行かなければなりません。

新たな行政改革大綱では、市民志向の信頼される市役所を目指し、市民と行政が相互に役割を分担し合い協働でまちづくりを進めるため、改革の継続と新たな政策を創造していきます。

4 経営戦略の推進

(1) 推進期間

第3次行政改革大綱の推進期間は5年として取り組んできましたが、地方を取り巻く社会環境が急激に変化する状況においては、スピードある改革のもと推進期間を3年間に設定し推進するものとします。

また、改革の推進に際しては、第3次行政改革大綱「人吉市行政経営計画書」の積み残した取組の補強と総仕上げを行い、さらなる高度化、多様化する市民ニーズに対応するため全庁的な推進体制で「戦略」と位置づけ、さらなる行政改革に取り組めます。

【 推進期間 】

平成21年4月～平成24年3月（3年間）

(2) 推進体制

市の経営方針や重要施策を審議する行政経営会議の設置により、全庁的な課題等に対して迅速な意思決定が行われ、審議、調整する体制が整いました。また、下部機関である政策審議会では組織横断的な審議、企画調整機能が発揮されるとともに、プロジェクトチームの制度化も図られ、柔軟に迅速に対応する全庁的な組織連携による取組が進められています。

今後は、組織的な課題として経営方針や価値観等について全庁的に情報の共有化を図り、新たな経営戦略のもと、組織内経営機能をますます充実していく必要があります。

また、これまで民間の有識者からなる人吉市行政改革懇談会の助言を受けながら改革を推進してきましたが、さらに平成100人委員会をはじめとする多くの市民の市政参画をいただき、市民の視点に立って市民とともに改革を推進します。

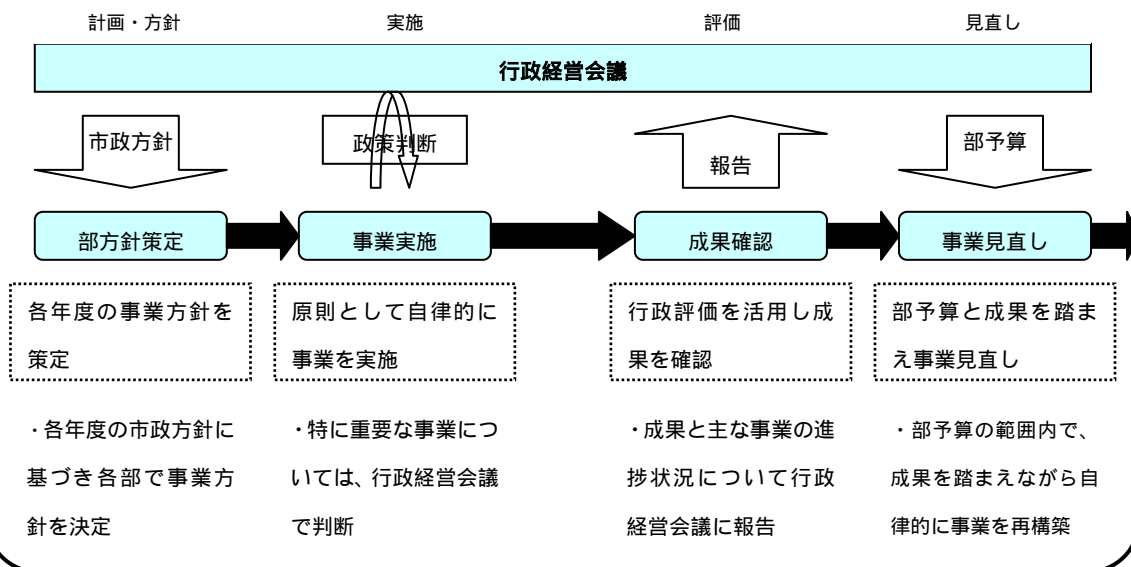
(3) マネジメント改革

毎年度の施策・事業のマネジメントや、それを支える組織マネジメントを効果的に行うため、行政経営会議による全庁経営体制の充実や政策審議会の充実で、トップ・マネジメント機能の充実を図りながら経営改革を進めます。

事業マネジメントの仕組み

行政評価におけるPDCAサイクルと目標管理制度を確立させ、各部（局）の創意工夫が最大限に引き出せるよう「自律経営」を推進します。各部の自律性を高めることで事業の選択や実施方法の見直しを進め、効率・効果的な事業展開を図ります。

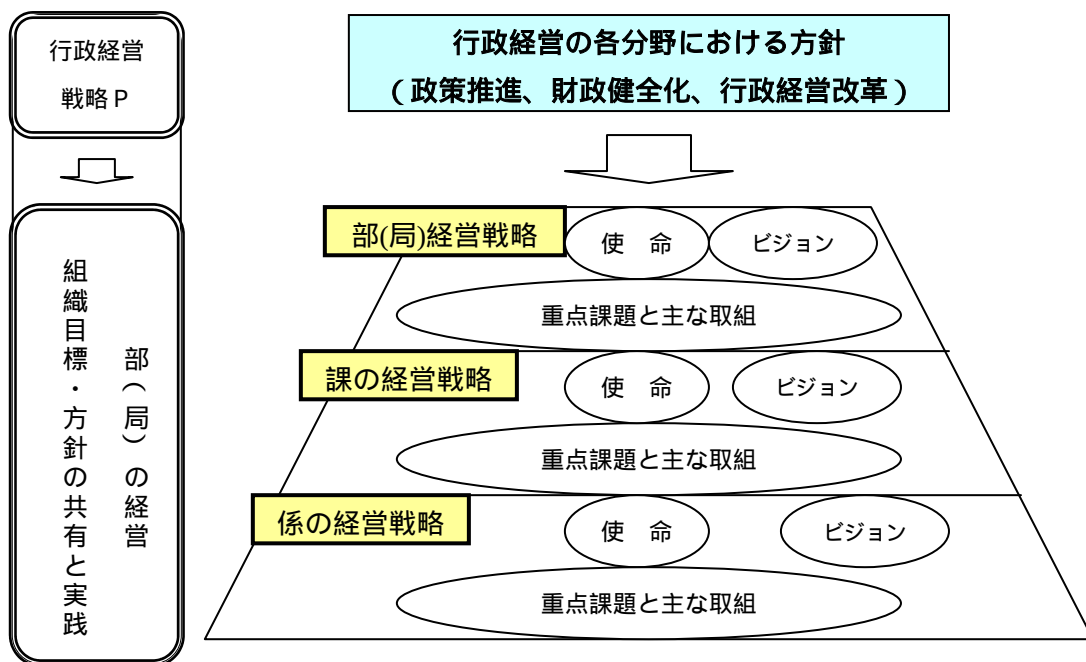
事業マネジメントの仕組み【各部(局)の自律経営】



組織マネジメントの仕組み

部(局)、課、係の各レベルで経営方針を明確にしたうえで、対話・コミュニケーションを重視し、目標や課題を職員間で共有しながら改革を自律的に進めていきます。

組織マネジメントの仕組み

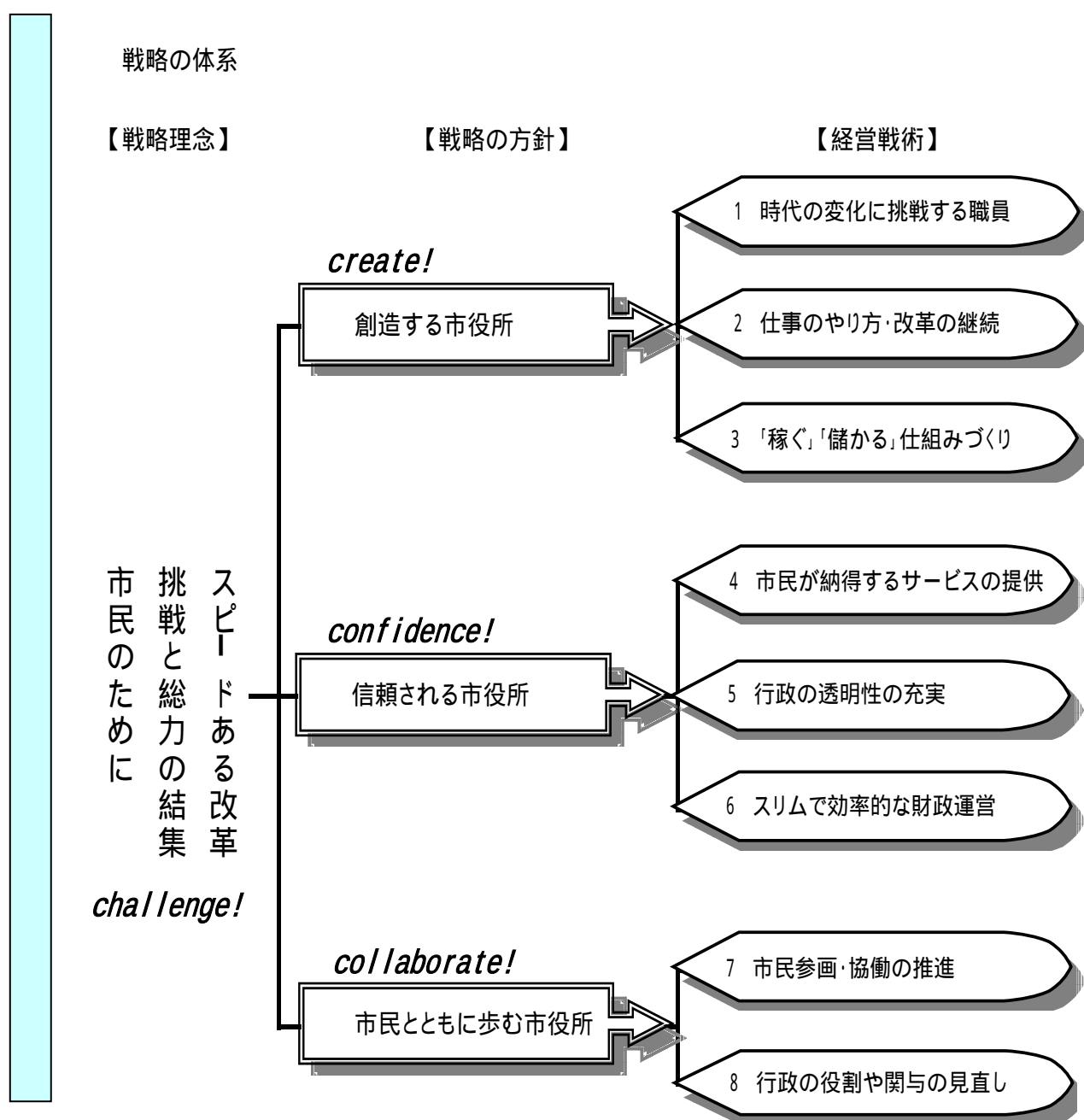


5 戦略の体系と推進項目

(1) 戦略の体系

市役所全体で改革を進めていく上で、特に強力に取り組む必要のある項目として、本市が行うべき3つの戦略の方針と8つの経営戦術を定めます。

次ページ以降に、各重点改革項目について、取組の方向性や現在予定している取組のうち主なものを掲載しており、個別の取組内容やスケジュールは「行政経営戦術計画」に記載します。



(2) 主要な課題と取組

創造する市役所 “create”

～それぞれの職員が主体的に改革にチャレンジし続ける組織となる～

経営戦術 1

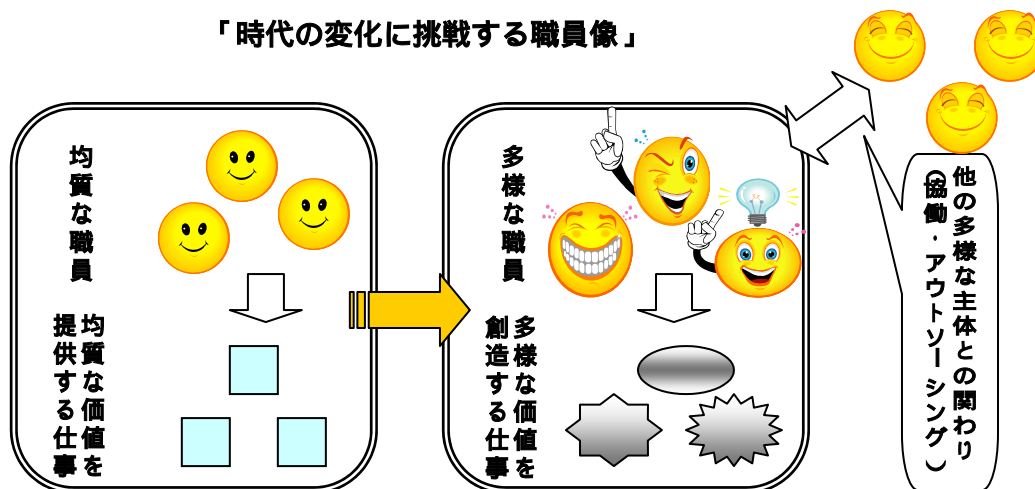
『時代の変化に挑戦する職員』

職員の定員適正化による効率的な行政経営を可能にするため、職員研修制度や職員提案制度のさらなる充実を図ります。職員の学習と成長を支援し、自由かつ達な組織風土のもと、ともに認め合い高め合う組織づくりを進めます。

【改革の方向】

- 「プロの職業人へ」職員の特性は均質性から多様性へ

スピーディな時代変化を先取りできる経営をするためには、市役所が、均質な職員で単に生産性を高める組織から、多様な資質、能力を持った職員で創造性を高める組織へと変わっていく必要があります。そのためには優れた経営感覚とコスト意識を持ち、前例にとらわれずに常に改革を心掛ける職員を育成します。また、市民の生活感覚とのズレをなくすため市民や企業など多様な主体との関わりを積極的に進めます。



【具体的な取組項目】

- 1 職員研修の見直し
- 2 職員提案の充実と自主研究等の推進
- 3 構造改革特区・地域再生制度の活用
- 4 窓口接遇サービス改善運動の実践
- 5 庁内人材公募制度の導入

経営戦術2

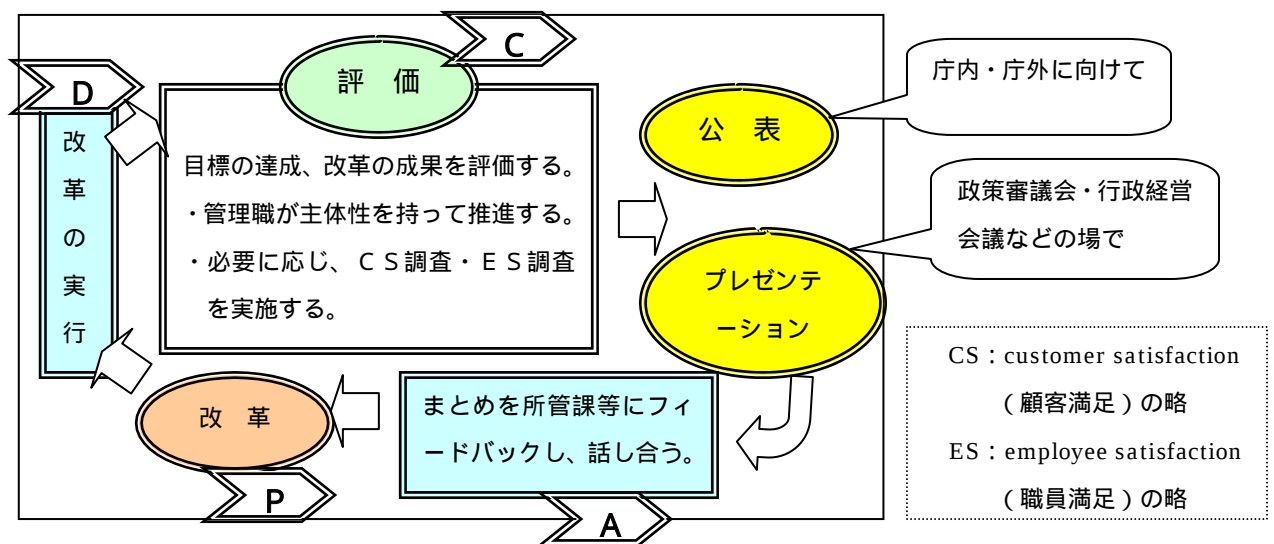
『仕事のやり方・改革の継続』

行政の事務事業については、市民への行政サービスがその大半を占めることから、目標の設定及び管理を行うことが重要であり、より高度化、多様化する市民ニーズに対して成果が上がるよう、さらなる行政経営体制を構築します。また、全庁的な経営のかじ取り機能を充実するために「目標管理制度」を確立させ、各組織の自助努力と創意工夫が最大限に引き出される「自律的組織」をつくります。

【改革の方向】

○継続改革の仕組みづくり

部（局）、課、係のレベルで経営方針を明確にしたうえで、対話、コミュニケーションの充実を重視し、組織風土改革やサービスの向上、事業の再構築に取り組みます。その成果は定期的に評価し、次の改革行動へとつなげていきます。



【具体的な取組項目】

- 6 組織・機構の見直し
- 7 行政評価制度の充実
- 8 業務カイゼン活動の実施
- 9 目標管理制度の推進
- 10 変形勤務労働時間の導入と活用
- 11 道路整備計画の基準づくり
- 12 O Aシステム・機器等の有効活用

経営戦術3

『「稼ぐ」「儲かる」仕組みづくり』

歳入確保策の中心は税収の確保です。市税収入額の増に対する方策として収納率等の向上を図る方策を推進するとともに、企業誘致に資する事業を確実に実施することで雇用の場を確保して定住人口の増加に努めます。

さらに、地域再生や特区申請といった制度を活用し、交流人口となる本市への来訪者を増やすために、素材となる観光、農林水産業等といった本市独自の魅力ある「地域資源」を市民とともに発掘します。この資源を、セールスすべき新たな「価値」として共有・発信し、「ブランド化」を促進することで税収を増やします。

【改革の方向】

○将来世代へ過度の負担を残さないための歳入確保

直面する財政危機に対して、歳入を安定的に確保するためにも、財政や納税の仕事という固定概念にとらわれず、ふるさと寄附（納税）制度の推進や有料広告事業における新規媒体の確保など、市民とともに未開拓の宝石（の原石）を見つけ出し、本市独自の発想による稼ぎ仕事を創造します。



【具体的な取組項目】

- 13 ふるさと寄附（納税）の推進
- 14 企業誘致の推進（雇用の創出）
- 15 有料広告事業の拡大
- 16 収納率向上策の実施
- 17 遊休財産の処分と有効活用

信頼される市役所 “*confidence*”

～市民のために役に立つ、市民に信頼される市役所になる～

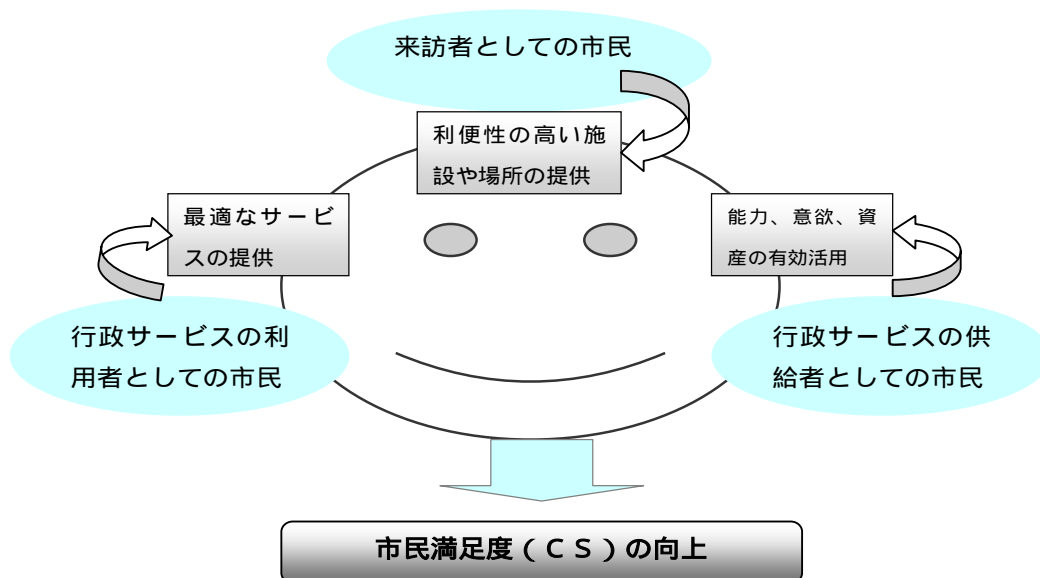
経営戦術4 『市民が納得するサービスの提供』

市役所は、「市民の役に立つ所」であり、市内最大のサービス産業でなければなりません。市民との接点を最重要視したサービス提供体制を構築し、高度化、多様化する市民ニーズに対して、納得、満足してもらえるサービスアップを実現します。

【改革の方向】

○身近に感じられる市役所

親しまれる市役所として、丁寧で分かりやすい説明を基本に、正確で迅速な窓口業務に努め、常に「おもてなしの心」で市民に接します。また、市民の立場に立った公共施設等の開館をはじめとする有効利用など、市民ニーズの把握や市民満足度を高める継続的な見直しを行い、より「身近」に感じられる利便性の高い行政サービスを提供します。



【具体的な取組項目】

- 18 分かりやすい手続や申請書の簡素化
- 19 窓口等における開庁時間の見直し
- 20 危機管理体制の充実
- 21 地域担当職員制度の導入
- 22 すべての人に配慮したサービスの実践

経営戦術5

『行政の透明性の充実』

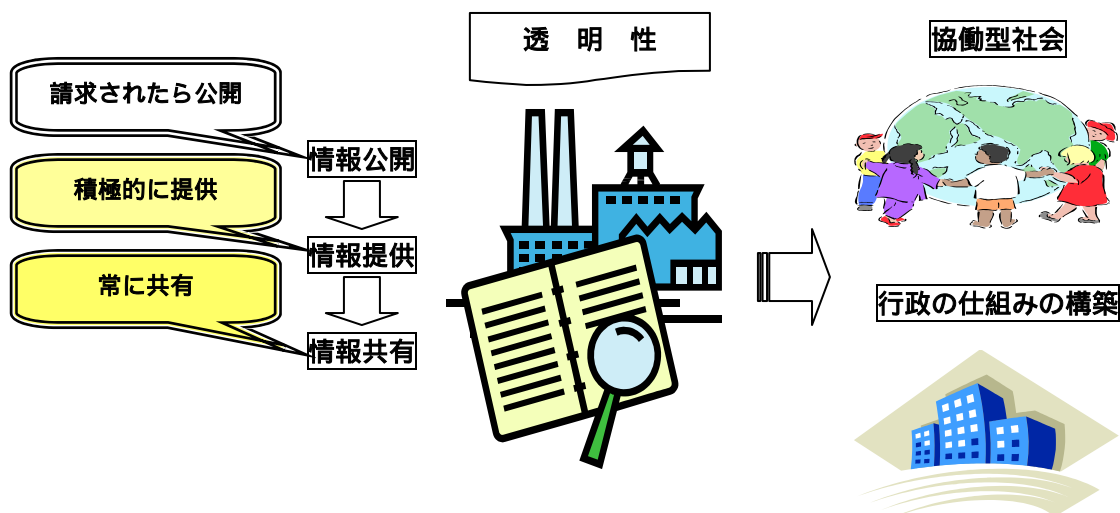
行政サービスは、市民から「税金」という経営資源を託された形で提供されています。したがって、行政サービスに係る様々な情報を市民に提供していくことは当然の責務であり、市民に信頼される行政を行うためには、市民との情報の共有が必要です。広報機能を充実させることにより、積極的な情報の公開をするとともに、市民の様々な声を聞く広聴機能を充実させるなど、さらなる行政の透明性の充実を図ります。

透明性の充実を図ることで、公平で開かれたまちづくりを推進するとともに、市民と行政が相互に理解し、信頼し合う関係を深めます。

【改革の方向】

○透明で公平、公明、公正な行政の推進

市の意思決定の内容や過程が市民にとって明らかとなるよう、主要な事務事業の進行管理に関する情報や経営状況など、これまでに増して充実した多くの情報を、市のホームページ等の様々な媒体を活用しながら積極的に提供していくことで情報公開の一層の推進を図ります。一方で、市民の個人情報については、収集や利用等に関する適正なルールを守り、市が保有する個人情報をより一層慎重に扱うことで市役所に対する市民の信頼を取り戻します。



【具体的な取組項目】

- 23 情報提供と適正化
- 24 コンプライアンス（法令遵守）の充実
- 25 入札制度の充実
- 26 公会計バランスシート・行政コスト計算書の活用

経営戦術6

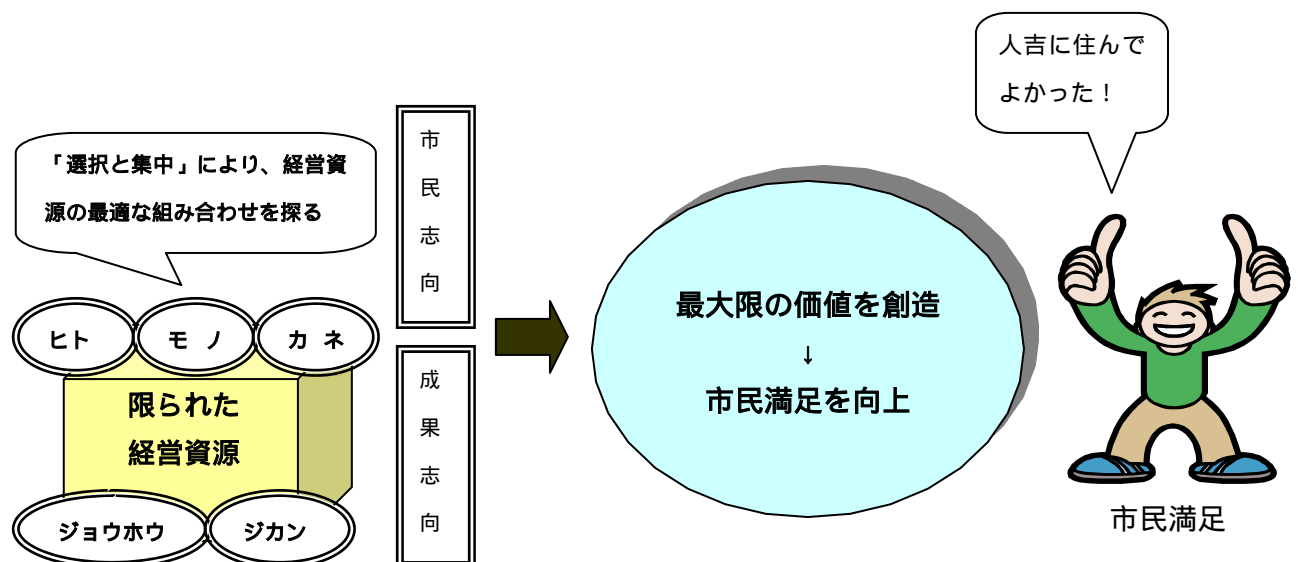
『スリムで効率的な財政運営』

高度化・多様化する市民ニーズや社会経済情勢の変化に的確に対応し、事業内容や実施手法の見直しを進め、市民の税金を1円でも無駄づかいすることなく最少の経費で最大の成果を提供します。

【改革の方向】

○経営資源の「選択と集中」

当初の目的に照らし効果の薄れてきた補助金・負担金を、有識者で組織する第三者機関を活用して検証と見直しを行います。また、公用車と事務用品の集中管理の推進など、限られた経営資源を「選択と集中」により、有効かつ最大限に活用することで市民サービスを安定的かつ継続的に提供していくためのスリムで効率・効果的な財政運営を推進します。



【具体的な取組項目】

- 27 補助金・負担金の見直し
- 28 公用車の再編・集中管理の推進
- 29 旅費等の見直し
- 30 消耗品等の集中管理の推進
- 31 各種委員会等の見直し

市民とともに歩む市役所 “collaborate”

～行政として役割・責任を明確にし、市民・地域・民間の力を引き出す～

経営戦術7 『市民参画・協働の推進』

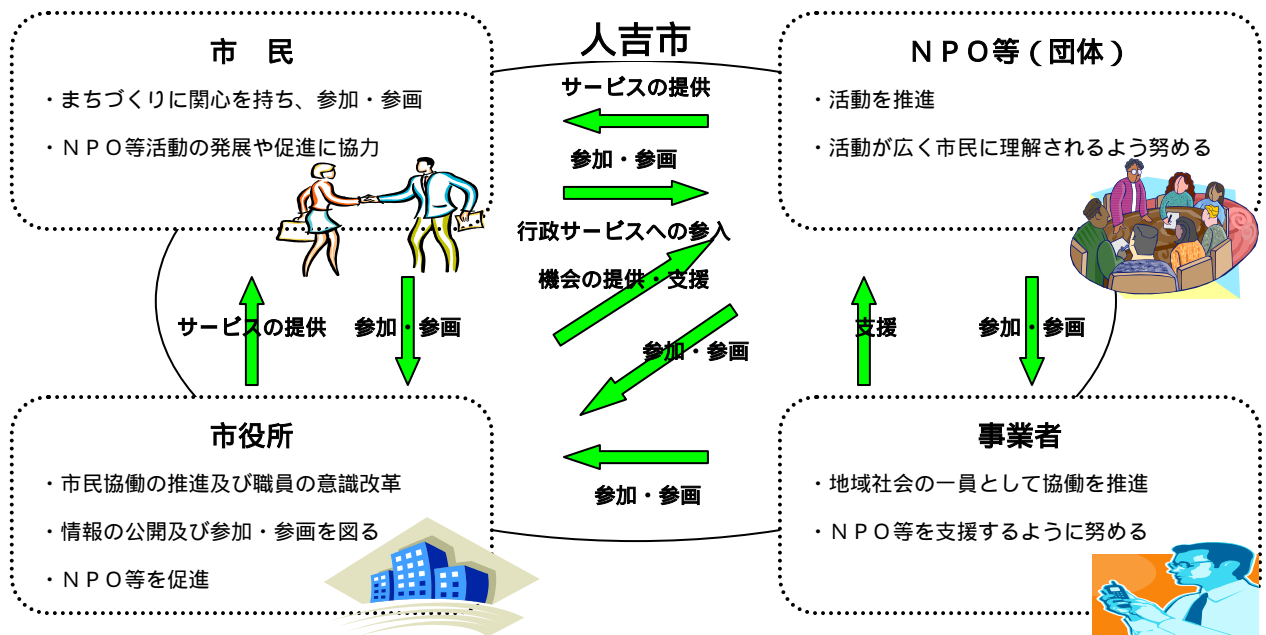
市民のために、行政が市民参画による事業を推進するため市民とともに協働によるまちづくりに取り組むとともに、行政はコーディネーターとしての施策展開を積極的に行います。

【改革の方向】

○ 市政参画推進基本指針からの展開

行政と市民の距離の近さ、言い換えればこの絆が「地域力」として求められる時代にあって、これまで以上に連携して支えあい、助け合うことが大切です。「市政参画推進基本指針」のもと、事業等において最も効果のある段階で、その目的に応じた手法によって市政への参加・参画を推進します。

『新しいまちづくりは 市民が市政に参加することからはじまります』



【具体的な取組項目】

- 32 平成100人委員会の活動推進
- 33 スポーツ・文化サポーター制度の推進
- 34 市民意識調査の定期実施
- 35 選挙事務の見直し・改善
- 36 タウンミーティングの定例化
- 37 男女共同参画の推進

経営戦術 8

『行政の役割や関与の見直し』

行政は市民・民間の活動を容易にし、後押しする役割を担うとの考え方に立ち、家族や地域などの小さな単位で可能なことはそこに任せ、そこでは不可能もしくは非効率的なものを行政が行うという「補完性の原理」に基づいて、市の事業領域の役割を見直し、市民・地域・民間の力を引き出します。

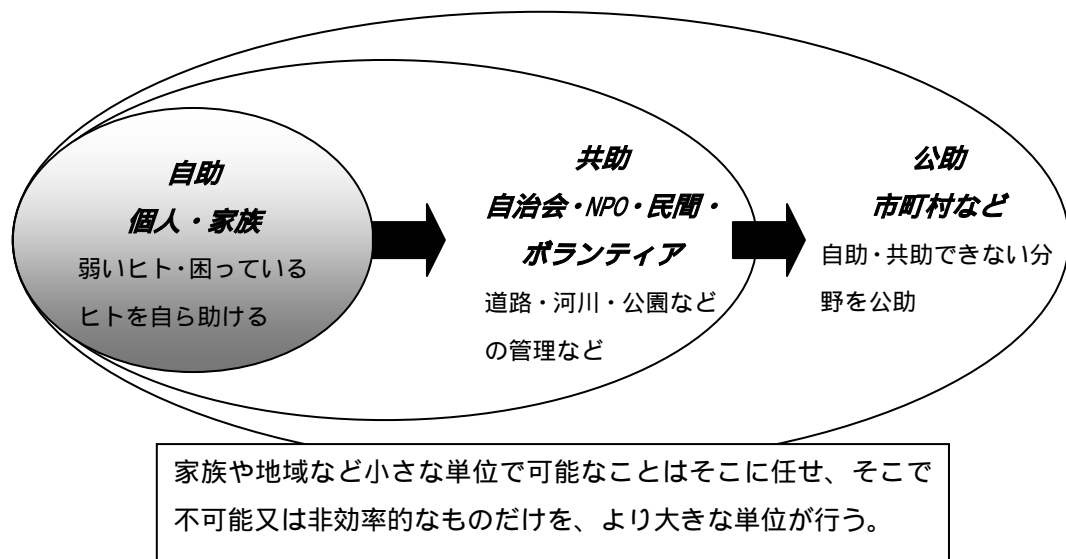
【改革の方向】

○行政の果たすべき守備範囲

これまで行政が専らその守備範囲としてきた分野で、行政に限らず、サービスの向上と効率性が見られるものは市民、地域団体などに委ねます。

また、行政が責任を持って提供することが適当と判断される公共サービスの実施に当たっても、民間部門の専門的な知識や優れた事業運営能力など多様なノウハウを活用することにより、公共サービスの質的向上や経費の節減が見込まれる分野においては継続性や安全性など公共性の確保に十分配慮しながら委託化等を図ります。

補完性の原理（自助・共助・公助）



【具体的な取組項目】

- 38 地域づくり団体の活動支援
- 39 事業仕分けの実施
- 40 民間委託等の導入