

「緑と活力あふれる生活快適都市」を目指して

第2次甲斐市行政改革大綱

(平成22年度～平成27年度)



平成22年3月

甲斐市

行政改革に取り組む4つの視点

- 1 行政力の向上 ～行政運営の改革～
- 2 財政力の向上 ～財政運営の改革～
- 3 組織力の向上 ～組織・人材の改革～
- 4 地域力の向上 ～市民との協働の推進～

はじめに

甲斐市は、「緑と活力あふれる生活快適都市」を将来像として、平成16年9月1日に誕生し、平成19年2月に策定した第1次甲斐市行政改革大綱に基づき、職員数の削減や事務事業の見直し、指定管理者制度の導入など積極的な行政改革に取り組んできました。

この間、少子高齢化や長引く不況等による社会経済情勢の急激な変化に伴い、地方公共団体を取り巻く環境はますます厳しい状況下にあります。また近年、地方分権化の推進に伴い、多様化・高度化する市民ニーズを的確に把握し、自治体の自己決定・自己責任による行政運営が求められています。

新政権のもと国の果たすべき役割の見直しが行われる中、地方公共団体においても住民福祉の向上を図るため、市民との新たな関係を構築するなど行政システムの転換が必要となって参ります。

そのためには、どのような情勢の変化にも対応できる簡素で効率的な行政システムを築き上げるとともに、硬直しつつある財政構造の改善は喫緊の課題であります。

また、行政運営についても創意工夫が必要であります。

これからは、「モデルなき時代」と言われ、今までどおりの事業を今までどおりのやり方で進めていくのは、複雑多様化する市民ニーズに的確にこたえていくことは困難です。そのためには、職員各自が能力向上と意識改革を図り、「先例踏襲」や「事なかれ主義」意識を払拭し、業務遂行の責任を果たすための努力を惜しまず、常にコスト意識を持って、最小の経費で最大の効果をあげるという気概で業務に邁進していくことが重要であると考えます。

さらに、市民と行政の果たす役割も明確にしていく必要があります。

従来の行政から市民へのサービス提供という枠組みにとらわれず、市民と行政がそれぞれ責任と役割を分担し、お互いがより良きパートナーとして「緑と活力あふれる生活快適都市」のまちづくりのため、協働のシステムづくりが求められます。

これらを踏まえ、甲斐市では、行政改革に対する職員の意識高揚を図るとともに、市民や職員が一丸となって知恵を出し合い、甲斐市の明るい未来を拓くことを目的に第2次甲斐市行政改革大綱を策定し、今後とも行政改革の積極的な推進を図っていく所存であります。

この第2次甲斐市行政改革大綱の策定に際し、貴重なご意見をいただきました甲斐市行政改革推進委員会の皆様及び関係各位に対し、深甚の敬意と感謝の意を表しますとともに、今後も引き続き行政改革の推進・実現に向け、ご指導とご協力をいただきますようお願い申し上げます。

平成22年3月

甲斐市長 保 坂 武

目 次

第1章 第2次甲斐市行政改革大綱	1
I 第1次甲斐市行政改革大綱について	1
1 これまでの取り組み経過と検証	1
II 市の現状と課題	3
1 人口	3
2 財政状況	3
3 職員定員管理及び給与水準の状況	8
III 更なる行政改革の必要性	10
IV 第2次甲斐市行政改革大綱の基本方針	11
1 第2次甲斐市行政改革大綱・実施計画の体系図	12
2 計画期間	13
3 推進体制	13
V 行政が目指すべき3つの方向性	15
VI 行政改革に取り組む4つの視点	16
1 行政力の向上 ～行政運営の改革～	16
2 財政力の向上 ～財政運営の改革～	16
3 組織力の向上 ～組織・人材の改革～	16
4 地域力の向上 ～市民との協働の推進～	16
VII 行政改革を進める6つの重点項目	18
1 自治体運営から新しい自治体経営の推進	18
2 行政サービスの見直し	20
3 健全な財政運営の確保	21
4 組織の強化と職員の意識改革	22
5 市民と行政との協働によるまちづくり	23
6 公営企業の経営健全化	24

第2章 実施計画	25
I 実施計画体系図	25
II 実施計画の具体的な取組と工程	27
【1】自治体運営から新しい自治体経営の推進	27
(1) 行政評価（事務事業評価）の実施	27
(2) 市民ニーズの把握	28
(3) 説明責任の徹底	29
【2】行政サービスの見直し	29
(1) 市民視点でのサービス向上	29
(2) 事務・事業の整理、統合	33
(3) 電子自治体の推進	35
(4) 民間活力の導入	37
(5) 受益者負担の見直し	41
(6) 補助金の見直し	41
【3】健全な財政運営の確保	43
(1) 自主財源・使用料等の確保	43
(2) 徹底した歳出の節減	46
(3) 財政情報の公表	47
(4) 特別会計の健全化	48
【4】組織の強化と職員の意識改革	50
(1) 組織のスリム化、効率化の推進	50
(2) 縦割り行政の見直し	51
(3) 定員・給与の適正化	52
(4) 職員の意識改革	52
【5】市民と行政との協働によるまちづくり	53
(1) 市民と行政の役割分担の明確化	53
(2) 市民の参画・協働の機会の確保	53
(3) 透明性の向上	56
(4) 市民活力、地域活力の醸成	57
(5) 環境に配慮した地域社会の実現	58
(6) 安心・安全で豊かな市民生活の実現	60
【6】公営企業の経営健全化	62
(1) 自主財源の確保	62
(2) 事務・事業の見直し	65
(3) 民間委託の推進	67

資料編	68
用語解説	68
第2次甲斐市行政改革大綱及び実施計画について（諮問）	83
第2次甲斐市行政改革大綱及び実施計画について（答申）	84
第2次甲斐市行政改革大綱及び実施計画策定経緯	87
甲斐市行政改革推進委員会条例	88
甲斐市行政改革推進委員名簿	89
甲斐市行政改革推進本部設置要綱	90
甲斐市行政改革推進本部員名簿	91

第1章 第2次甲斐市行政改革大綱*

I 第1次甲斐市行政改革大綱*について

1 これまでの取り組み経過と検証

◆第1次甲斐市行政改革大綱・実施計画（平成17年度～平成21年度）の策定

平成16年9月合併後、景気の低迷や少子高齢化の進行などに加え、地方分権*による三位一体改革*など地方自治体を取り巻く環境がめざましく変化する中、本市では、多様化・高度化する市民ニーズや様々な行政課題に的確に対応し、市民と行政がそれぞれ果たすべき責任と役割を共通の課題として協力し取り組むため、「改革に向けての4つの基本的な考え方」、「改革に向けての6つの重点項目」及び「重点項目実現に向けての具体的な87の取組項目」を定め、平成19年2月に第1次甲斐市行政改革大綱を策定しました。

【改革に向けての4つの基本的な考え方】

- 1 中・長期的な視野に立った改革
- 2 簡素で効率的な市政の確立
- 3 新しい行政経営マネジメントの構築
- 4 市民との協働による新市の建設

【改革に向けての6つの重点項目と87の取組項目】

- 1 事務事業の見直し（21の取組項目）
- 2 行政ニーズに対応した組織・機構の構築（6の取組項目）
- 3 定員管理・給与適正化への取り組み（5の取組項目）
- 4 民間委託等の推進（19の取組項目）
- 5 財政の健全化（24の取組項目）
- 6 公営企業の経営健全化（12の取組項目）

◆第1次甲斐市行政改革大綱・実施計画の検証

平成17年度から平成21年度の5年間を改革の実施期間とし、第1次甲斐市行政改革大綱・実施計画で定めた重点項目の実現に向け、当初87項目に5項目を追加し、92項目（平成20年度末）の改革に取り組みました。

(注) *印の用語は、資料編にある用語解説（68ページ）をご参照ください。

その結果、平成 17 年度から平成 20 年度までの効果額は、行政の効率化・スリム化等により 4 年間で 9 億 4 千 881 万 1 千円となりました。

なお、実施計画における、改革に向けての 6 つの重点項目ごとの目標額に対する 4 か年間(平成 17 年度～平成 20 年度)の効果額及び達成率は、次の表のとおりです。

また、計画の実効性を高めるため、計画 (Plan) → 実行 (Do) → 点検 (Check) → 見直し (Action) のサイクル*のもと、事業の推進を図り、改革の進捗状況等については、広報誌やホームページを通じて市民に公表してきました。

改革を進める 6 つの重点項目の取り組み状況	H17 年度～H21 年度 目標額 (千円)	H17 年度～H20 年度 効果額 (千円)	達成率
1 事務事業の見直し	16,664	68,441	410.7%
2 行政ニーズに対応した 組織・機構の構築	3,744	2,808	75.0%
3 定員管理・給与適正化への 取り組み	1,020,299	719,792	70.5%
4 民間委託等の推進	10,800	23,520	217.8%
5 財政の健全化	90,754	130,137	143.4%
6 公営企業の経営健全化	—	4,113	—
合計額	1,142,261	948,811	83.1%

※ 4 か年間の行政改革に伴う効果額につきましては、貴重な財源として次の事業等の一部に活用してきました。

①安心・安全なまちづくり事業

小・中学校の耐震診断、耐震補強設計委託及び耐震工事、防災公園事業、小学校給食室改修工事、小学校校庭拡張工事等。

②子育て支援の充実

ひとり親家庭医療費及び重度心身障害者医療費の窓口完全無料化による医療費助成、こどもの医療費助成の対象年齢の満 12 歳までの拡大及び窓口無料化による医療費助成、竜王小学校区の(仮称)竜王ふれあい館建設事業等。

③保健医療事業の充実

低額の料金で生活習慣病やガン等の早期発見のための健康診査受診機会の充実。

Ⅱ 市の現状と課題

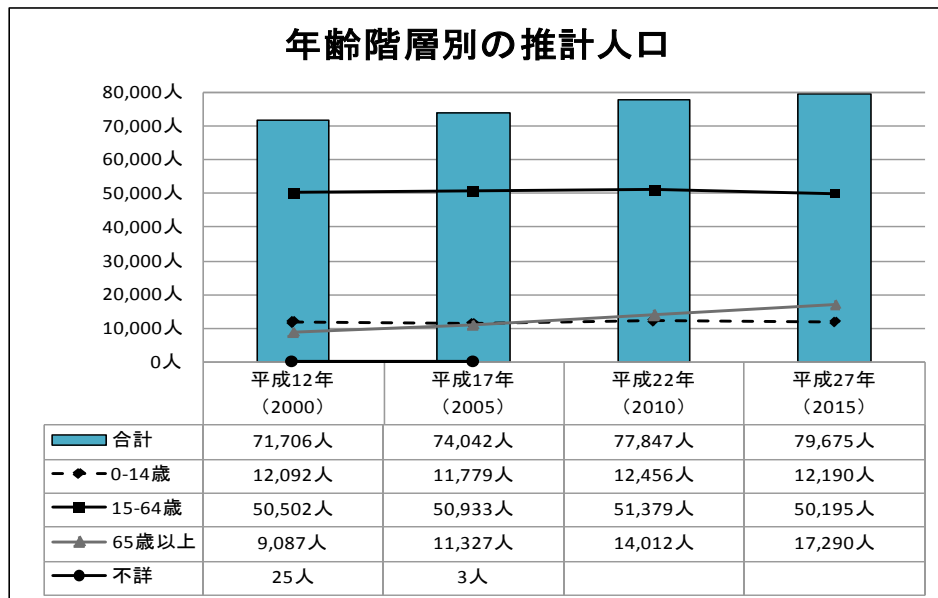
1 人口

◆将来の推計人口

本市の人口は緩やかな増加を続けると予測され、総合計画の目標年次である平成27年（2015年）には、8万人弱と予想されます。

将来人口を3階層に分類し、平成12年の国勢調査時に12.7%であった高齢化率（65歳以上人口の比率）が、総合計画の目標年次である平成27年には21.7%となり、14歳以下の人口を上回る見込みであり、比較的若年層が占める割合が高い本市でも着実に高齢化が進むと予想されます。

一方で、15歳以上64歳以下の生産年齢人口は目標年次である平成27年に63.0%と、平成12年と比べ7ポイント減少する見通しです。



2 財政状況

◆一般会計歳入の状況

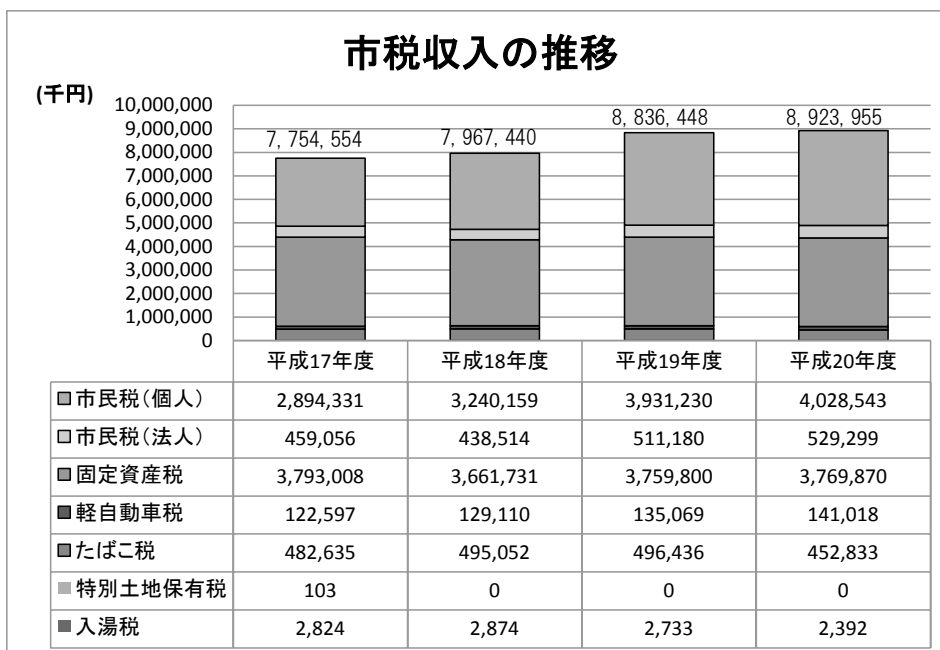
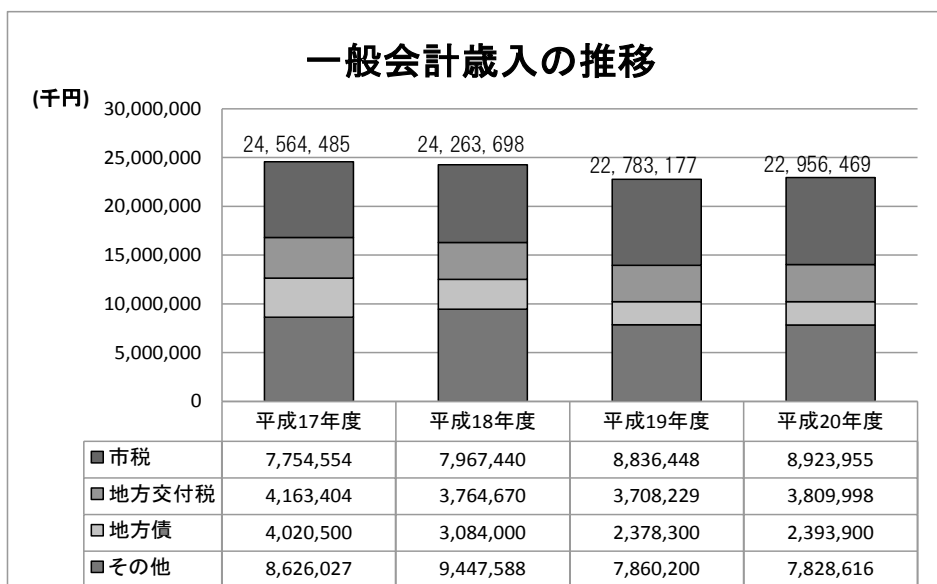
歳入の状況は、税源移譲[※]に伴う税制改革により一定の税収確保が見込まれる一方、臨時財政対策債[※]を含む実質的な地方交付税[※]、補助金などは、長引く景気の低迷等により引き続き減収が見込まれ、安定的な財源確保は一段と厳しい状況にあります。

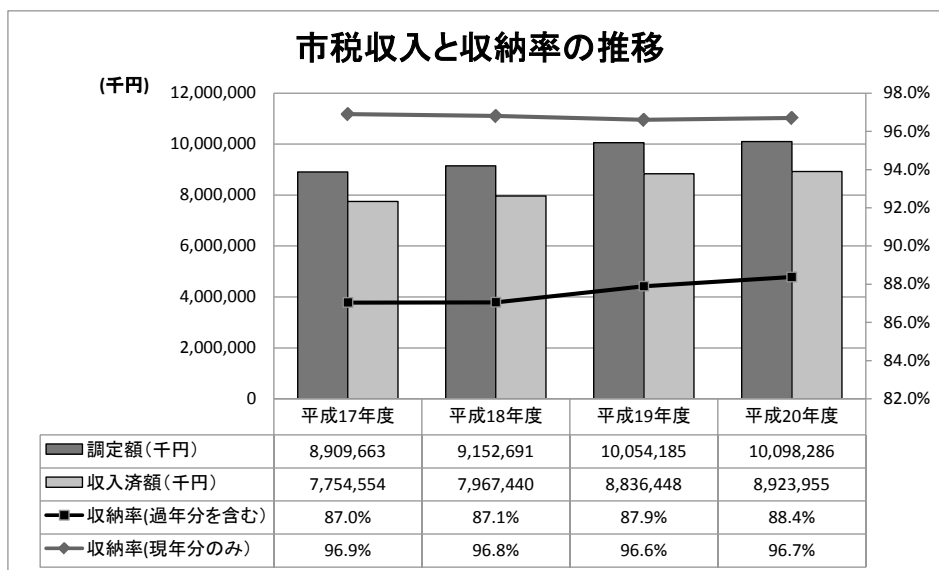
歳入に占める市税[※]の割合は、平成17年度の31.6%に対し、平成20年度は38.9%となり、7.3ポイント増加しました。これは、平成18年度の税制改正において所得税から個人住民税への税源移譲等により、平成19年度からの個人住民税の税率が一律10%（市民税6%・県民税4%）となり税額が増加したことが要因であり

ます。

地方交付税は、平成 27 年度から平成 31 年度の 5 年間で合併算定替適用額*が段階的になくなり、適用期間終了後には約 10 億円が減額となる見込みです。

税源移譲により身近な市税の役割が増し、今後の安定した自主財源の確保と税負担の公平性の観点からも、収納率*の一層の向上が課題であります。

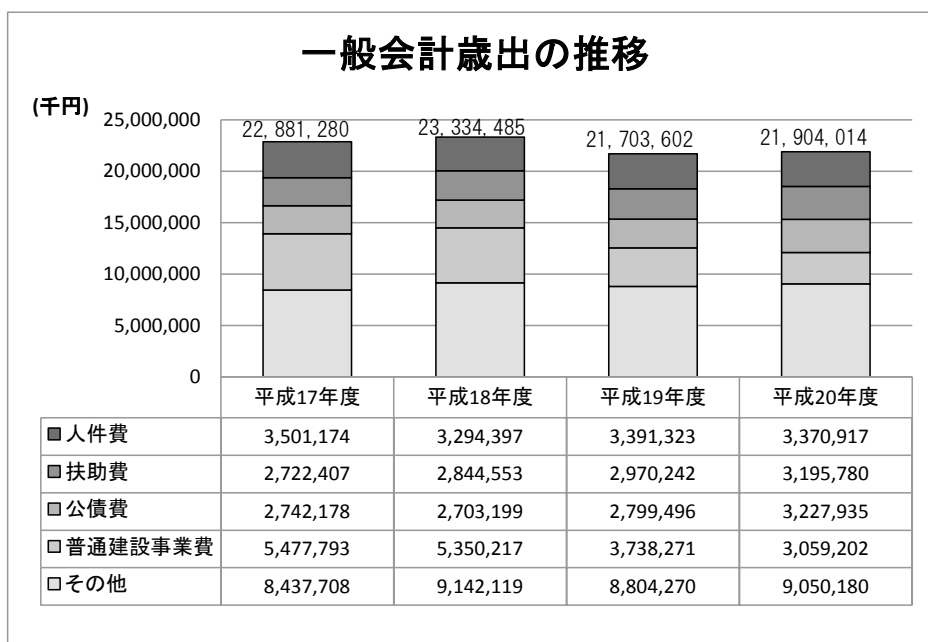




◆一般会計歳出の状況

歳出の状況は、平成17年度と平成20年度を比較すると約9億7千700万円減少しています。普通建設事業費^{*}、人件費^{*}については減少していますが、反面、扶助費^{*}、公債費^{*}については増加しています。人件費については職員数の削減により減少しましたが、扶助費は高齢化の進展に伴いサービスの対象者が増加したこと、また、昨今の経済状況等により年々増加傾向にあります。

公債費につきましては、平成20年度は公的資金補償金免除繰上償還^{*}等により増加しましたが、地方債発行の平準化により安定的な支出に努めています。



◆財政指標の状況

経常収支比率^{*}は、平成 17 年度と平成 20 年度を比較すると 3.4 ポイント上昇しており、財政の硬直化が進んでいます。これは、義務的経費^{*}が増えたことと、地方交付税が減少するなど経常一般財源^{*}の歳入が減少したことが要因にあげられます。

自主財源比率^{*}は、平成 17 年度と平成 20 年度を比較すると 9.7 ポイントと上昇しています。これは、歳入に占める市税などの自主財源の割合が増加したことが要因です。

実質公債費比率^{*}は、平成 18 年 4 月に地方債制度が「許可制度」から「協議制度」^{*}に移行したことに伴い導入された財政指標で、標準的な収入に対する地方債償還割合を示しており、起債協議団体への移行基準数値は 18%であります。平成 20 年度数値は 15.5%であります。平成 17 年度と比較すると 0.6 ポイント上昇しています。

将来返済しなければならない負債額から基金などを除いた上で標準財政規模^{*}に対する割合を示した平成 20 年度の将来負担比率^{*}は、前年度比 7.8 ポイント減少しました。

財政力指数^{*}は、平成 17 年度と平成 20 年度を比較すると 0.074 ポイント上昇しており財政力は高まっています。

地方債現在高^{*}は、平成 17 年度と平成 20 年度を比較すると約 5 億 4 千 800 万円増加しております。

【財政指標の推移】

※ 普通会計ベース

項目 \ 年度	平成 17 年度	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度
経常収支比率 (%)	83.9	85.4	85.6	87.3
自主財源比率 (%)	44.6	48.0	52.6	54.3
実質公債費比率 (%)	14.9	16.1	15.9	15.5
将来負担比率 (%)	—	—	68.0	60.2
財政力指数	0.707	0.736	0.766	0.781
地方債現在高 (千円)	25,995,038	26,858,281	26,915,772	26,543,176

◆健全化判断比率の状況

自治体の財政破綻を未然に防ぐとともに、悪化した団体に対して早期に健全化を促すため財政健全化法が制定され、健全化判断比率として4つの指標及び公営企業の経営状況を示す指標が定められました。

いずれかの比率が早期健全化基準を上回ると「財政健全化計画」を、財政再生基準を上回ると「財政再生計画」を策定しなければなりません。

平成20年度決算に基づき算定した本市の健全化判断比率は、いずれの指標も「早期健全化基準」「財政再生基準」を下回りました。

指 標		甲斐市	早期健全化基準	財政再生基準
健全化判断比率	①実質赤字比率 ※1	—	12.84%	20.0%
	②連結実質赤字比率※2	—	17.84%	40.0%
	③実質公債費比率 ※3	15.5%	25.0%	35.0%
	④将来負担比率 ※4	60.2%	350.0%	

実質赤字比率および連結実質赤字比率は、赤字でないため「—」と表示しています。

※1 一般会計等を対象とした赤字額の標準財政規模に対する割合

※2 市の全会計を対象とした赤字額の標準財政規模に対する割合

※3 一般会計等が負担する元利（元金と利子）償還金および準元利償還金の標準財政規模に対する割合の3か年の平均値

※4 一般会計等が将来負担すべき実質的な負債の標準財政規模に対する割合

◆公営企業における資金不足比率の状況

資金不足が生じ、その比率が経営健全化基準（20.0%）を上回ると「経営健全化計画」を策定しなければなりません。

平成20年度決算に基づき算定した結果、資金不足を生じた本市の公営企業（水道事業、簡易水道事業、下水道事業、農業集落排水事業、合併浄化槽事業、宅地開発事業）は、ありませんでした。

◆積立金現在高の状況

財政調整基金*は平成17年度と平成20年度を比較すると約2億6千700万円減少している反面、減債基金*は約1億9千400万円、特定目的基金*は約5億1千100万円、それぞれ増加しています。

土地開発基金*は、社会経済の著しい発展状況のあった時代に設置されたもので、近年の地価下落と用地需要の先細りに鑑み、設置額を見直すことも必要です。

【積立金現在高の推移】 ※ 普通会計ベース (単位:千円)

項目 \ 年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
財政調整基金	1,893,805	1,904,125	1,676,800	1,626,345
減債基金	876,001	877,276	972,751	1,069,755
特定目的基金	3,407,183	3,860,729	3,873,532	3,918,662
土地開発基金	1,537,937	1,543,919	1,546,877	1,549,619

3 職員定員管理及び給与水準の状況

◆第1次甲斐市行政改革大綱の職員定員管理の状況及び職員定員管理の適正度

合併時、平成16年9月1日の職員数は500人でありましたが、甲斐市定員適正化計画* (平成17年5月策定) に基づき、平成17年4月1日の489人から平成22年4月1日には450人とする39人(8.0%)の純減を計画どおり達成することができました。

【職員定員管理の状況】 (単位:人)

項目 \ 年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	計	増減率
退職者数 A	—	18	11	11	22	9	71	—
採用者数 B	—	4	8	4	6	10	32	—
差引 (B-A)	—	△14	△3	△7	△16	1	△39	△8.0%
職員数 (4月1日現在)	489	475	472	465	449	450	—	—

※ 退職者数欄は前年度末の3月31日の退職者、採用者数B欄は当該年度の4月1日の採用者、職員数欄は当該年度の4月1日現在の職員数。

※ 平成20年度末までに職員削減による人件費削減効果額は、約7億1千万円。
人口1,000人当たり職員数の定員管理の適正度の状況は次の表のとおりです。

【職員定員管理の適正度】 ※ 平成19年度普通会計決算

人口1,000人当たり職員数	甲斐市	5.72人
	山梨県市町村平均	8.50人
	全国市町村平均	7.82人

※ 県内13市中、本市が一番少ない職員数(最高は11.94人)でありました。

◆給与水準の状況

本市の一般行政職の職員の給与額を同等の職種、経歴に相当する国家公務員の給与額を100として比較した場合に算出されるラスパイレス指数^{*}は、平成21年4月1日現在の95.6が最高値でありましたが、国と比較すると4.4ポイント低い数値でした。

各年とも県内市平均を下回る数値でありましたが、今後とも人事院勧告に準拠し、適正な給与水準を堅持します。

【ラスパイレス指数の推移】

自治体 \ 年度	H17. 4. 1	H18. 4. 1	H19. 4. 1	H20. 4. 1	H21. 4. 1
甲斐市	94.1	94.8	95.3	95.1	95.6
県内市平均	95.5	95.8	95.9	95.9	95.8
国家公務員	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Ⅲ 更なる行政改革の必要性

本市では、平成 19 年 2 月に第 1 次甲斐市行政改革大綱を策定し、より効率的、効果的な行政のあり方を求めて行政改革に取り組んできたことで、一定の成果をあげることができました。

しかしながら、平成 20 年の米国のサブプライムローン※問題に端を発した未曾有の経済危機、地方分権の更なる進展、人口減少社会、少子高齢化、高度情報化の急速な進展や地球温暖化などの環境問題に対する関心の高まりなどの社会経済情勢の変化により、本市を取り巻く環境はめまぐるしく変革しています。

特に行財政環境は、国や地方を通じた構造改革で急激に変化しています。中でも財政状況については、三位一体の改革により、所得税から住民税への税源移譲がなされ市税収入は増加したものの、一方で長引く景気の低迷により、国からの地方交付税や地方譲与税が減額となっており、加えて、庁舎増築事業や公共施設の耐震工事などの大型事業による投資的経費の増加や少子高齢化の進展に伴う社会保障費の増加等により、今後、財源不足が予想されます。

このような状況の中、行政サービスへの期待や安心・安全に対する関心はますます高まるなど、市民ニーズの多様化・複雑化が進み、本市においても将来にわたり持続可能で、より迅速で適切な対応ができる、真の行政システムが強く求められており、自己決定・自己責任※という自治の原点に立った政策立案機能の確立や財政健全化のための体制整備に果敢に取り組まなければなりません。

このため、職員一人ひとりが市民ニーズを的確に捉え、公共の守備範囲を見極めたうえで、行財政運営の公正性を確保し、透明性を高め、市民に対する説明責任を果たしながら、市民と行政が同じ目的に向かって施策展開を推進するとともに、相互に協力、連携することで、相互補完的な関係を築きながら協働によるまちづくり※を推進する必要があります。

今後、各自治体においても厳しい行財政運営が求められている中、本市においても限られた財源・人員で実行し、将来にわたり自立できる足腰の強い自治を継続するため、今一度初心に立ち返り、行政経営の視点から行財政全般に聖域を設けることなくゼロベースで見直し、そのうえで第 2 次甲斐市行政改革を断行することとします。

IV 第2次甲斐市行政改革大綱の基本方針

平成21年8月30日実施された衆議院議員選挙においては、歴史的な選挙結果となり、自民、公明2党連立内閣から、民主党を中心とした社民党、国民新党の3党連立内閣に政権が交代し、戦後初の本格的政権交代実現を機に、官僚依存を脱した日本の政治・行政システムの大転換が図られようとしています。

新政権による温室効果ガス排出の25%削減や子ども手当の創設、高速道路の無料化の実現、また自動車関係諸税の暫定税率*問題などの各種施策が地方税財政に及ぼす影響は未知数ではありますが、今後の新政権の施策、地方分権改革などには十分注視していく必要があります。

また、本格的な人口減少社会の到来と少子高齢化の一層の進展による生産年齢人口の減少などは、今後の本市の行財政にも大きな影響を及ぼすものと予想されます。

そのため、今後の行財政運営の推進にあたっては、限られた経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報、時間）をできるだけ有効に活用し、職員自らの改革の歩みを緩めることなく、これまで以上に重点的かつ効率的、効果的な行財政運営に努めていかなければなりません。

特に今まで見られた、他の市に合わせる、昨年度並みといった横並び意識や安易に慣習を踏襲するなどといった事なかれ主義といったものは、行政運営を硬直化させることはあっても前進させることはありません。

第2次甲斐市行政改革大綱では、市民福祉の一層の向上や継続的で自立した行政運営による質の高い行政サービスの実現のため、更なる意識改革のもと「行政力の向上～行政運営の改革～」・「財政力の向上～財政運営の改革～」・「組織力の向上～組織、人材の改革～」・「地域力の向上～市民との協働の推進～」を改革に取り組む4つの視点とし、「自治体運営から新しい自治体経営の推進」・「行政サービスの見直し」・「健全な財政運営の確保」・「組織の強化と職員の意識改革」・「市民と行政との協働によるまちづくり」・「公営企業の経営健全化」の6つの項目を、今後改革を進める重点項目として定め、本市の将来像である「緑と活力あふれる生活快適都市」を目指します。

1 第2次行政改革大綱・実施計画の体系図

【目標】 緑と活力あふれる生活快適都市

■改革に取り組む4つの視点

- | | | | |
|---|---|--------|-------------|
| } | 1 | 行政力の向上 | ～行政運営の改革～ |
| | 2 | 財政力の向上 | ～財政運営の改革～ |
| | 3 | 組織力の向上 | ～組織・人材の改革～ |
| | 4 | 地域力の向上 | ～市民との協働の推進～ |

4つの視点に基づき改革を進める6つの重点項目

■改革を進める6つの重点項目

- 【1】自治体運営から新しい自治体経営の推進
- 【2】行政サービスの見直し
- 【3】健全な財政運営の確保
- 【4】組織の強化と職員の意識改革
- 【5】市民と行政との協働によるまちづくり
- 【6】公営企業の経営健全化

6つの重点項目実現に向けての具体的な取り組み項目

■実施計画

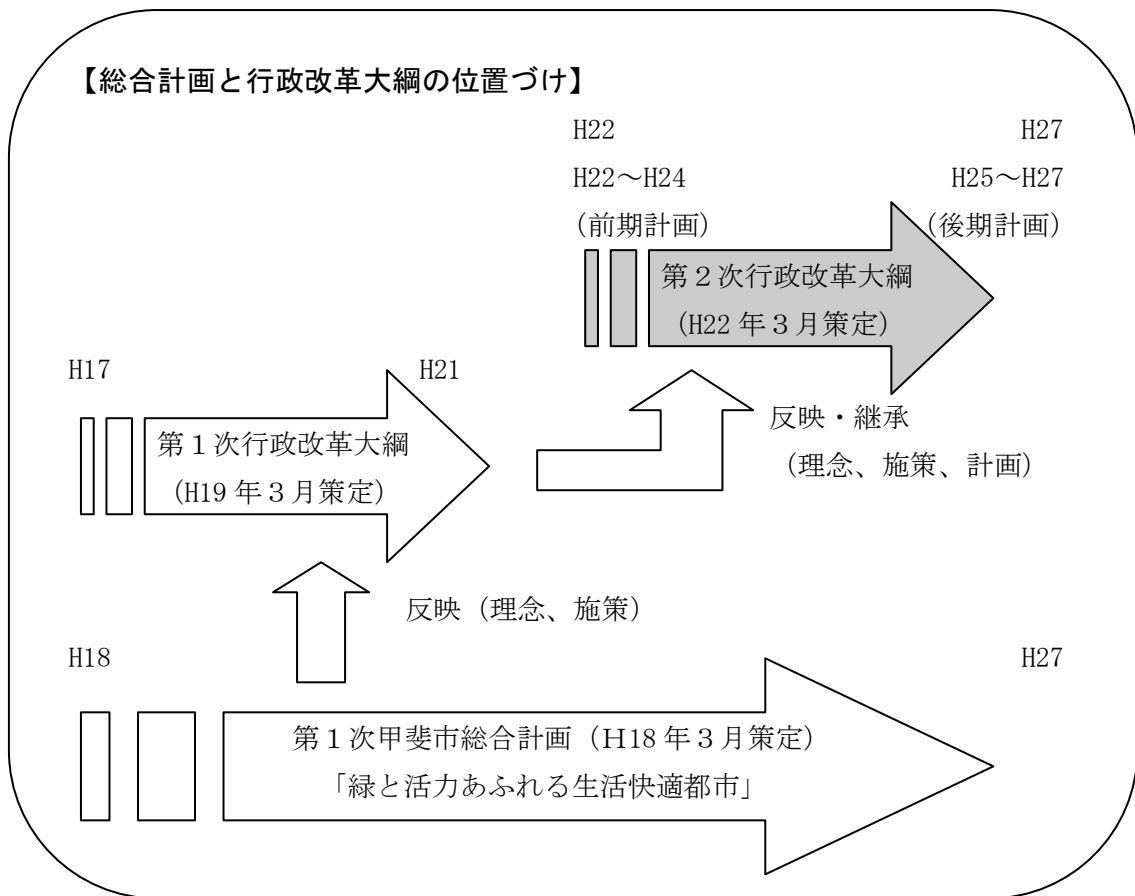
取組項目	実施予定（年度）						所管課
	22	23	24	25	26	27	
【1】（1）①《継続》							
指標（数値目標）							
取組による効果額の内容							
6年間の効果額の合計							

※ H22年度～H24年度を前期計画、H25年度～H27年度を後期計画

2 計画期間

今後の中長期的な財政収支の見通しを踏まえ、必要な行政サービスは一定水準を維持しつつ行政改革を進める必要があることから、計画期間は、平成 22 年度から第 1 次甲斐市総合計画終了年度である平成 27 年度までの 6 年間とし、計画期間の平成 22 年度から平成 24 年度を前期計画、平成 25 年度から平成 27 年度を後期計画と定めます。

ただし、PDC A サイクルに基づき毎年度見直しを行い、①各施策の進捗状況に応じた施策の完了、修正及び追加、②外部環境変化について実施計画の方針や施策内容への反映、③各種指標等の時点更新等を行っていくこととします。

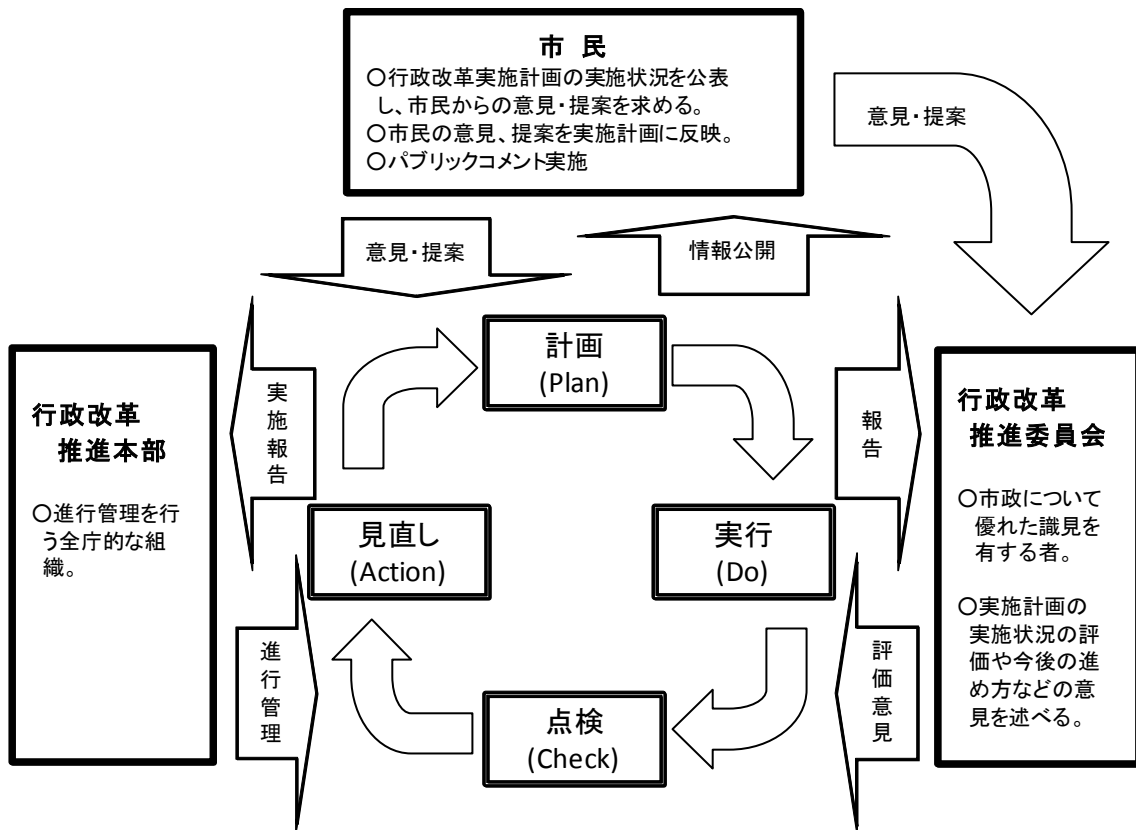


3 推進体制

内部の推進体制については、「甲斐市行政改革推進本部^{*}」（本部長は市長、本部長は副市長、教育長、部長、会計管理者、議会事務局長、水道局長及び教育次長）において、進捗管理を着実にを行い、外部については、「甲斐市行政改革推進委員会^{*}」において、進捗状況のチェック及び提言・意見をいただくとともに、広報誌やホームページを通じて市民に公表していきます。

なお、第2次甲斐市行政改革大綱策定にあたり、市民の市政への参画を目的にパブリックコメント^{*}を実施しました。

◆第2次甲斐市行政改革実施計画の進行イメージ



○第2次甲斐市行政改革大綱・実施計画は、平成22年度～平成27年度までの6か年とします。

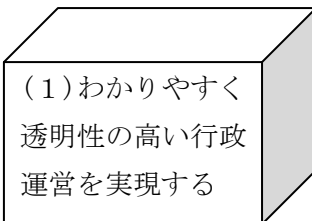
○P→D→C→Aサイクルに基づく効率的、効果的な事業の推進を図ります。

V 行政が目指すべき3つの方向性

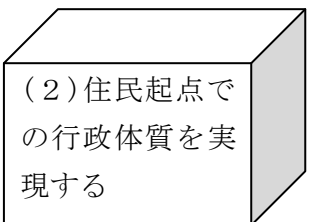
自治体を取り巻く環境は、右肩上がりの時代から右肩下がりの時代へ移行し、限られた経営資源（ヒト、モノ、カネ、情報、時間）をできるだけ有効に活用する知恵が問われます。

まちづくりの発想は、補助金や交付金をあてにした横並びのまちづくりから、地域の特色を活かし、住民起点での住民と協働したまちづくりの発想が重要視されます。

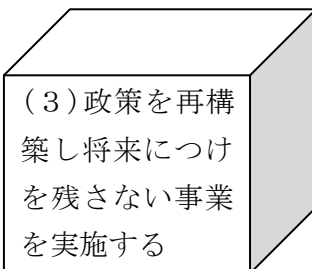
【行政が目指すべき3つの方向性】



- ・ 地方自治の主役である住民自身が行政参加しやすくなる
- ・ 職員が公平公正な立場で仕事ができる
- ・ 職員が責任感を持って仕事ができる



- ・ 役所の組織や動き方が住民起点に変わる
- ・ 職員一人ひとりの意識や行動様式が住民起点に変わる
- ・ 「仕事をよりよくしたい」と思う自発的な熱い想いに変わる
- ・ 住民から見た職員や行政の仕事の仕方が変わり信頼が高まる



- ・ 重点的な施策の成果水準が高まる
- ・ 投入コスト全体は減少しても施策成果は向上する
- ・ 事務事業の統廃合が進み予算編成効率が向上する

VI 行政改革に取り組む4つの視点

行政改革に取り組む4つの視点ごとの基本的な方向性は次のとおりとし、第2次甲斐市行政改革大綱の実施計画に盛り込んでいく具体の取り組み項目を定めるものとします。

1 行政力の向上 ～行政運営の改革～

- (1) 行政の守備範囲や役割を見直し、行政サービスの水準を維持しながら民間活力を積極的に取り入れていきます。
- (2) 行政評価※（事務事業評価）を活用するなど、経営的視点に基づき成果とスピードを重視した行政運営を進めていきます。
- (3) 電子自治体※の推進により、市民サービスの向上と行政運営の効率化を推進します。

2 財政力の向上 ～財政運営の改革～

- (1) 限られた財源を有効に活用し、質の高い市民サービスを提供するため、民間の経営理念や経営手法を積極的に導入していきます。
- (2) 市全体における行政サービスの向上、将来的なコスト等に着眼し、公共施設における指定管理者制度※の導入を更に検討していきます。
- (3) 行政の守備範囲を検証しつつ、「選択と集中」の視点に基づいた事務事業の見直しや事務の効率化による経費節減並びに市税などの収納率向上や応能・応益の原則から市民負担のあり方を見直すなど自主財源の確保に努めます。
- (4) 地方公共団体財政健全化法※の施行により、対象となる全ての事業（会計）について経営の健全化を図り、市全体としての財政の健全性を維持していきます。

3 組織力の向上 ～組織・人材の改革～

- (1) 市役所の人的資源を最大限に活用するため、職員が高い倫理観と責任感を持ち、やる気を発揮できる体制づくりを行います。
- (2) 多様化・専門化する市民ニーズや新たな行政課題に迅速・柔軟に対応できる組織づくりを行います。
- (3) 職員定数については、市民サービスの質の向上を図りつつ、職員研修による職務能力の向上や業務領域の拡大等により、適正な職員数に取り組みます。
- (4) 国、他の地方公共団体、民間企業との均衡を図るとともに、社会通念に照らして市民の理解と信頼を得られるよう、引き続き給与制度の適正化に取り組みます。

4 地域力の向上 ～市民との協働の推進～

- (1) 多様な主体が公共の担い手として参画し協働する地域社会の実現を目指して、

地域コミュニティ*組織等の市民活動団体の育成・支援を行うとともに、これらの団体とのパートナーシップを構築し、市民と行政が相互にその役割と責任を果たす体制づくりを行います。

- (2) 市民の目線、納税者の目線に立って市民の利便性を高め、市民満足度の向上につながる取り組みを推進し、市民とのコミュニケーションの向上を図ります。
- (3) 積極的な情報公開により市民への説明責任を果たし、より一層、市民から信頼される市役所として市政情報の共有化・透明化の推進に努めます。

Ⅶ 行政改革を進める6つの重点項目

行政改革に取り組む4つの視点の方向性に基づくとともに、これまでの本市の行政改革の経緯と実情を踏まえ、全庁的に取り組む行政改革推進のための6つの重点項目を定めることとします。

【1】自治体運営から新しい自治体経営の推進

限られた財源で多様化する住民ニーズにどのように応え、どのようにまちづくりを進めるか、これは地方自治体にとって大きな課題となっています。

限られた職員と財源を最大限に活かしていくため、今までの「自治体運営」から「自治体経営」へ、「あれもこれも」から「あれかこれか」という自治体の経営戦略*（下部にイメージ図あり）を明確にし、サービスの受益者であり、かつ納税者でもある市民の視点に立って、成果を重視した自治体経営を推進します。

（1）行政評価等の実施

成果を重視した自治体経営を進めるため、行政評価や市民参加による事業仕分け*を適切に実施し、その成果を経営戦略に反映させ、予算や人員などの最適配分に活用します。また、行政活動の質の向上と市民参画型行政の推進による市民満足度の向上を基本理念とする行政経営システム*（次ページにイメージ図あり）についても調査・研究していきます。

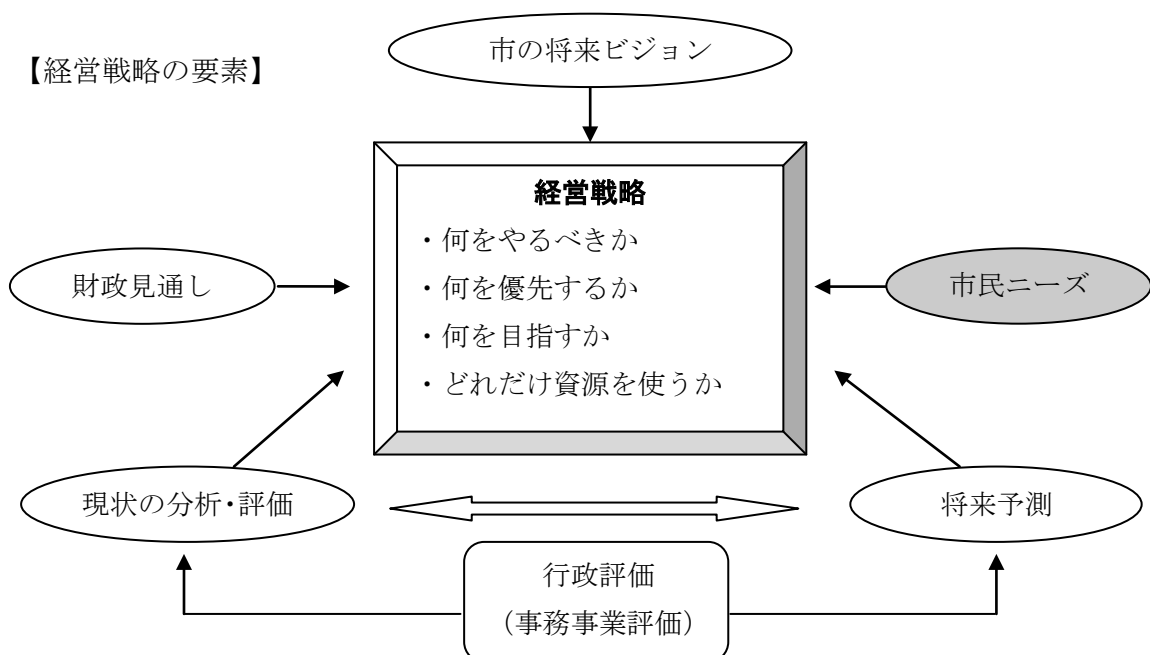
（2）市民ニーズの把握

市民アンケート調査（満足度調査*等）を定期的に行うなど、市民ニーズの把握に努め、経営戦略に反映させます。

（3）説明責任の徹底

第2次甲斐市行政改革大綱・実施計画の進捗状況及び行政評価の結果の公表等、自治体経営のそれぞれの局面において、市民に積極的に情報公開を行い、説明責任を果たします。

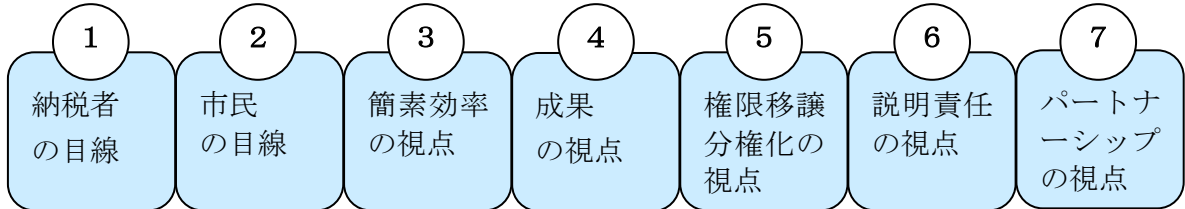
【経営戦略の要素】



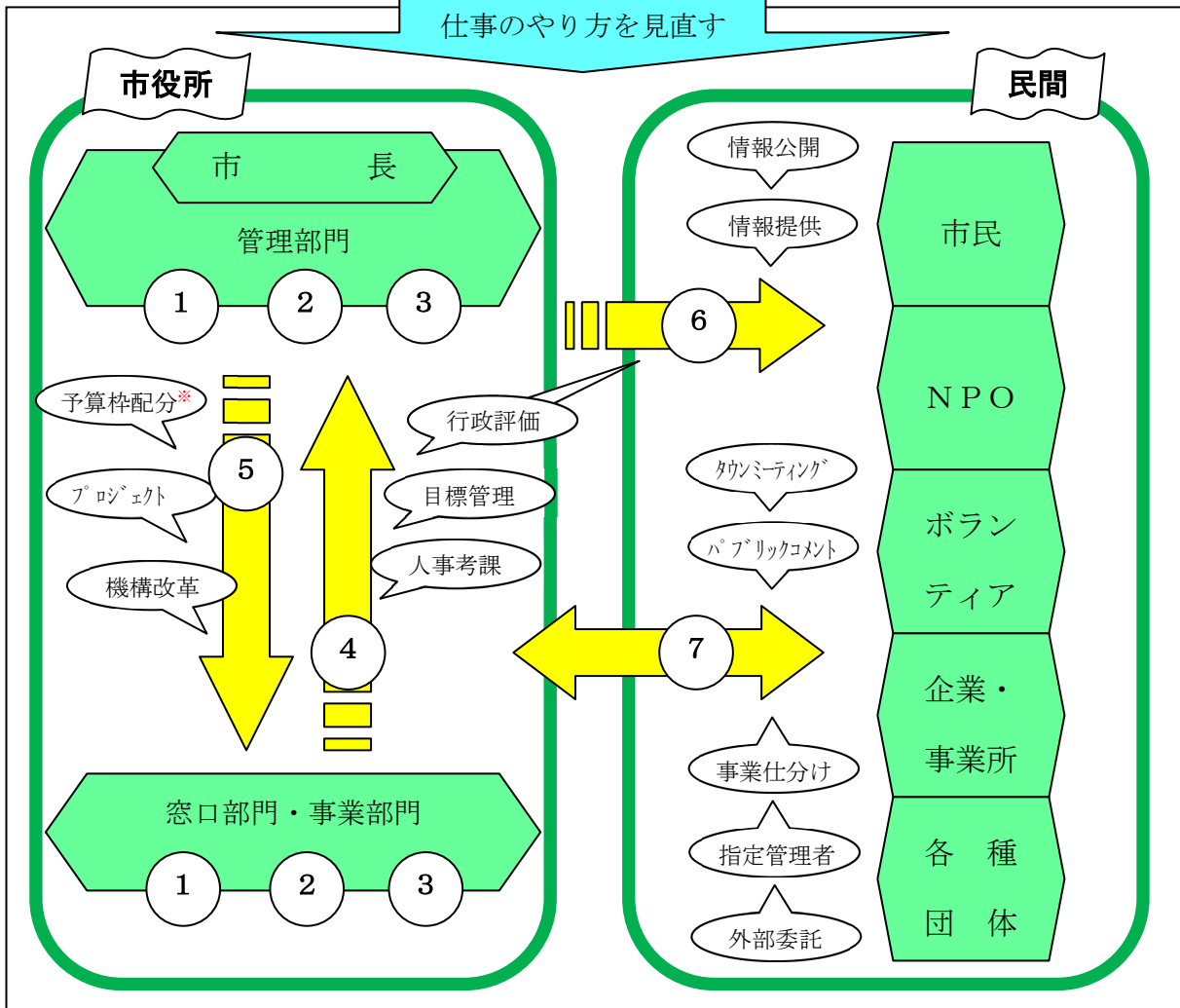
【行政経営システム基本構想イメージ図】

■基本理念

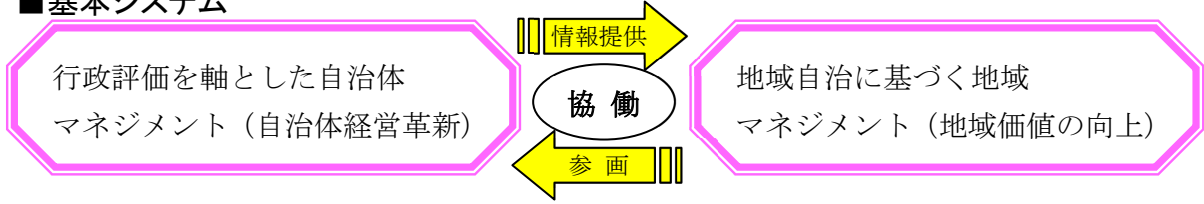
行政活動の質の向上と市民参画型行政の推進による「市民満足度の向上」



①～⑦の観点から考え
仕事のやり方を見直す



■基本システム



【2】行政サービスの見直し

市民と行政の役割分担を踏まえ、これからの行政は何をしなければならないのか、行政の本来の業務は何なのかを検証し、行政サービスのあり方の抜本的な見直しを行う必要があります。

(1) 市民視点でのサービス向上

行政サービスの提供にあたっては、常に市民の視点で考え、窓口のワンストップ化*など、サービスの質の向上に努めます。

市民の利便性の向上を目指し、電子自治体を推進するとともに、市民ニーズを把握しながら市税や利用料などのコンビニ収納やクレジットカードでの納付などの検討を進めます。

また、地域の実情に即した新たな公共交通サービス体系の検討、導入を行います。

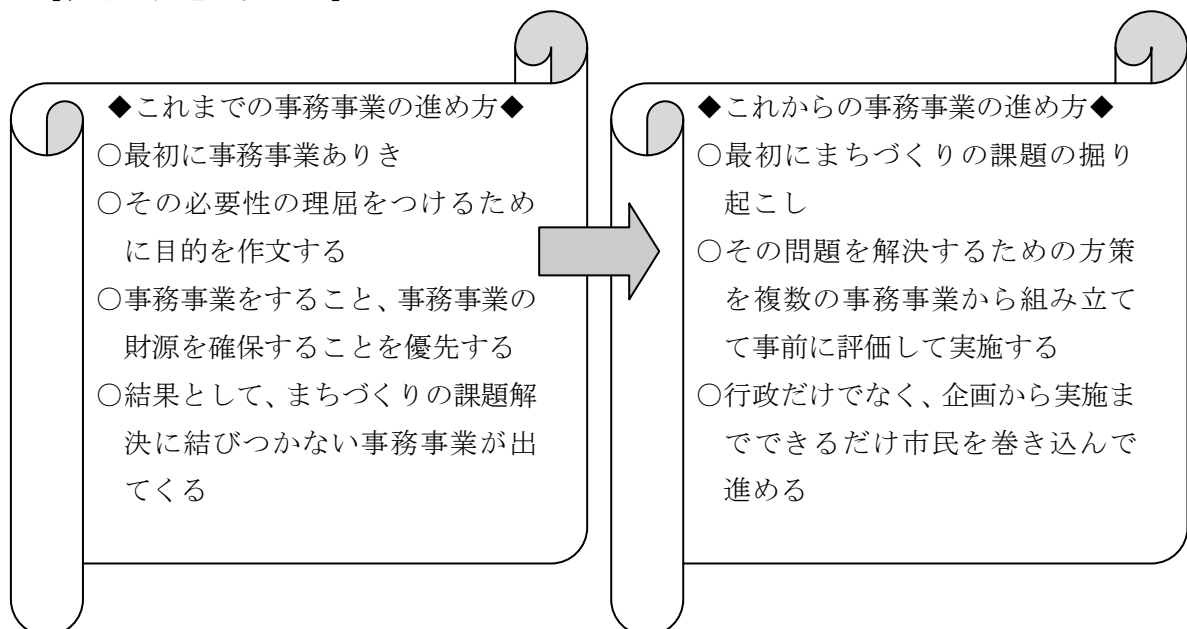
(2) 事務・事業の整理、統合、見直し

仕事の発想を変えると同時に、行政の本来業務の検証に加え、新たな事業展開の観点から、事務・事業の整理、統合、見直しを行います。

事務・事業の見直しにあたっては、行政評価により事務・事業の成果や効率性を常に確認するとともに、上位施策への貢献度や優先順位を検証し、整理・統合を進めます。

また、入札制度の見直しなども行い、経費の節減に努める手法の研究を進めます。

【仕事の発想を変える】



(3) 電子自治体の推進

電子自治体の推進にあつては、公的個人認証サービス^{*}、住民基本台帳ネットワークシステム^{*}、総合行政ネットワーク（LGWAN）^{*}などを利活用し、行政サービスの向上を図るとともに、行政事務の効率化に努めます。

なお、甲斐市情報セキュリティ対策基準^{*}に基づき、市の情報資産を安全・適切に管理します。

(4) 民間活力の導入

民間のノウハウを活用し、サービスの向上を目指すとともに、経費節減を図ることを目的に民間委託や指定管理者制度などの導入を進めます。

すでに指定管理者を導入している施設については、甲斐市指定管理者施設管理評価委員会^{*}においてサービスの提供が適正に行われているかどうかを検証するとともに、必要な指導を行い、事業の実施者としての行政の責任を果たします。

民間委託は、民間でできることは民間に委ねることを基本に、公共を担う民間の動きを踏まえながら推進します。

市が行う業務の民間開放を進める意味からも、民間からの提案を取り入れることも研究していきます。

(5) 受益者負担の見直し

特定の行政サービスを利用する人と利用しない人の公平性を考え、利用する人が応分の負担をすることによって利用と負担の公平性が図られるという受益者負担の原則に基づき、サービスを利用する人に負担していただく使用料や手数料については、見直しを行う研究を進めます。また併せて減免基準の見直しも研究します。

(6) 補助金の見直し

補助金交付基準を設け、目的・効果・必要性・公平性・補助対象団体の活動実態などの観点から見直しを行い、社会経済情勢の変化等に伴い必要性や効果の薄れたものについては、廃止・縮小・統合・終期の設定を行うなど補助金の抑制に努めます。

【3】健全な財政運営の確保

まちづくりの推進は、健全な財政が必要不可欠です。厳しい財政状況の中で、いかに健全財政を確保していくのかが大きな課題であります。

(1) 自主財源・使用料等の確保

市の収入にあたる歳入については、特に自主財源の確保が重要課題です。市税の公平・公正の観点からも甲斐市市税等収納対策本部^{*}を中心に滞納整理を強化しつつ、更に悪質な滞納者については、タイヤロック^{*}、インターネットによる公売等、厳正な滞納処分を行うなど効率的かつ計画的な税収確保に努めるとともに、広告料収入など、新たな自主財源の創出にも努めます。

また、保育料、学校給食費、住宅使用料等の収納率向上にも努めます。

(2) 徹底した歳出の節減

市の支出にあたる歳出については、事務・事業の見直しや民間活力の活用などにより、徹底した節減に努めます。

決算重視、成果重視に視点を切り替えるとともに、予算は使い切るという考えを改め、節減した予算の残額は次年度以降の予算に具体的に反映させるなど、市民にわかりやすく創意工夫した歳出節減の仕組みについて調査・研究を進めます。

また、職員提言による「無駄撲滅への取り組み^{*}」は、引き続き積極的に取り組んでいきます。

(3) 財政情報の公表

市の財政状況を明らかにするため、地方公共団体財政健全化法に基づく健全化指標を整備するとともに、新地方公会計制度^{*}の導入を目的として、貸借対照表^{*}、行政コスト計算書^{*}、資金収支計算書^{*}、純資産変動計算書^{*}の財務4表を作成し、これらの情報を市民にわかりやすく公表します。

(4) 特別会計の健全化

国民健康保険、後期高齢者医療、介護保険の特別会計については、国の施策の動向や高齢者社会の進行により、財政状況はさらに厳しくなるものと予想されるので、徴収対策について一層の工夫と努力をします。

【4】組織の強化と職員の意識改革

地方分権の進展や少子高齢化など、難しい行政課題に適切に、かつ迅速に対応していくため、市役所の体質の強化・改善に努めます。

これまでは、主に組織に仕事を割り振る内部統制型の縦割り組織でしたが、今後は仕事にあわせて組織を作るなど、仕事の成果を上げるために最も適した組織づくりを行うという発想も重要になります。

(1) 組織のスリム化、効率化の推進

限られた人員で最大の効果をあげるため、組織の規模の適正化、スリム化を行い、業務の効率化を図ります。また、庁舎増築に併せて組織・機構の見直しを行います。

(2) 縦割り行政の見直し

縦割り型の組織風土を解消し、横断的な連携を強化するとともに、総合調整機能を重視していきます。また、解決すべき行政課題、組織目標を共有しながら、プロジェクトチーム^{*}、ワーキンググループ^{*}等により、協力し業務遂行する体制づくりを行います。

(3) 定員・給与の適正化

行政評価導入の中で、事務事業や組織の再編・整理、外部委託・民営化の取り組みなどと連動させ、現在の甲斐市定員適正化計画（平成17年度～平成21年度）の終了後、平成22年度からの第2次甲斐市定員適正化計画を策定し、職員の定員管理を進めます。

また、職員の給与についても、人事院勧告に基づき国・県の動向を踏まえながら適正化に努めます。

なお、嘱託職員・臨時職員の必要性、配置の方法についても調査、研究を進めます。

※第2次甲斐市定員適正化計画（平成22年度～平成27年度）について

甲斐市定員適正化計画（平成17年度～平成21年度）において、計画どおり39人純減した結果、行政運営の効率化が一定の成果をもって図られたと判断します。

今後、行政ニーズに的確に応えるためには、一定の職員数の確保は必要です。

よって、平成27年度までの計画期間における職員定員数の目標については、平成22年4月1日職員数450人を維持し、平成28年4月1日は同じ450人とし、年度ごとに適正な定員管理を進めます。

なお、計画期間内である平成22年度から平成27年度の6か年間で104人の定年退職者が予定されており、年度間の退職人数にもばらつきがあります。

後年度の影響も考慮し、各年代ができるだけ平準化するよう職員採用を行う必要があることから、期間中の年度単位では前倒しの採用により目標値の450人を超える場合もあります。

（4）職員の意識改革

本市の掲げる「緑と活力あふれる生活快適都市」の実現を目指し、第2次甲斐市行政改革大綱に基づいてまちづくりを進めるには、職員の意識改革が特に重要です。

甲斐市人材育成基本方針※に掲げる「求められる職員像」を目標に、職員の意識改革、人材育成を進めます。

また、職員の能力開発を図り、人材の育成を目的とした公平性、透明性の高い人事評価制度※の活用を推進します。

【5】市民と行政との協働によるまちづくり

市民と行政の信頼関係のもと、協働による行政運営を図るため、市政への市民の参画機会の拡充、市民にわかりやすく開かれた市政を推進します。

また、パートナーシップを活かしたまちづくりを進めるためには、市民と行政の役割分担を明確にする必要があります。そのうえで、市民がいろいろな場面で参画し、協働しやすい、開かれた行政を目指します。

（1）市民と行政の役割分担の明確化

市民と行政のそれぞれの役割、責任を明確にするため、「(仮称)自治基本条例※」の制定の研究を行います。

（2）市民の参画・協働の機会の確保

協働のまちづくり基本方針の策定や市民提案制度※の創設を行い、市政の様々な場面で、市民が参画・協働しやすい体制づくりを行います。

さらに審議会、委員会などの委員の公募の推進や各種委員の女性の登用率を高めるとともに、市民を交えたワークショップ[※]の開催、パブリックコメントの実施なども推進します。

(3) 透明性の向上

パートナーシップを活かしたまちづくりには、市民と行政の信頼関係が重要です。市政の透明性の向上を図るため、積極的な情報公開を行うとともに、参画・協働を進める意味からも、より一層の情報提供、情報発信に努めます。

また、対話集会などのタウンミーティング[※]を開催し、市民に説明する機会と市民からの意見を聞く機会を研究します。

(4) 市民活力、地域活力の醸成

市のパートナーとなっていただく人材の育成も重要な課題になります。NPO[※]やボランティアなどの市民活動団体の育成や活動支援、自治会など地域コミュニティ組織の活性化を推進します。

(5) 環境に配慮した地域社会の実現

甲斐市環境基本計画[※]の策定や甲斐市地球温暖化対策実行計画[※]の推進により、良好な自然環境や生活環境を次の世代に引き継ぎ、環境に配慮した地域社会の実現のため、環境循環システム構築のための取り組みを行っていきます。

(6) 安心・安全で豊かな市民生活の実現

子育て支援の充実、災害時要援護者支援対策[※]の整備など市民がいつまでも安全で安心して暮らせるまちづくりを推進します。

【6】公営企業の経営健全化

水道事業については、その提供するサービスのあり方や経営手法について総点検を行い、さらなる経営健全化に積極的に取り組みます。

独立採算制の原則の中で、事業活動に必要な収入は事業活動において確保することが求められていますので、的確な収入・財源の確保、民間委託等のアウトソーシング[※]の推進を図り、経営の健全化に取り組みます。

また、下水道事業は定期的な使用料金の見直しや受益者負担金、使用料の収納率の一層の向上に努めます。