

16年度から積極的に推進する行政経営改革について、その内容を紹介します。

行政経営改革が求められる背景

本市が取り組む行政経営改革は、「行政を経営する」という新しい視点に立って、本市の行政運営の仕組みそのものを変えようとするものです。

この改革は、今日の社会経済環境の急激な変化や市民ニーズの多様化に的確に対応し、分権時代にふさわしい行政を築き上げるために行うものです。

かつては通達行政という言葉に代表されるように、自治体は、国が立案した政策に基づいて、決められた業務を間違いなく行うことが主な責務と考えられていました。

このため、自治体が行う仕事は、法令や通達に従って、事業を進める際の手続きやプロセス、事務処理の適正さなどに運営の重点が置かれていました。また、予算についても、当初の計画通り執行されているかどうか問題とされ、事業の実施により、市民にとっての成果はどつだったのか、という視点が十分ではなかった面があるといえます。

地方分権の進展に伴い、市は、自らの責任と判断で地域の実情に合った政策を考え、実施し、その結果についても責任を負わなければならないかもしれません。

市民生活が複雑・多様化する中で、行政の提供する様々なサービスが、いかに市民ニーズに合ったものであるか、また、それによ

て市民満足度がどれだけ向上したかが、成果として求められるようになっていきます。

このため、市が政策立案したり、事業施策を実施するに際しても、行政だけでなく、市民が広く参画することにより、市民の意見が十分に反映されたものにしていかなければなりません。

市の内部においても、各担当部門が権限と責任を持つて、市民にとっての最適な事業施策の選択を行うこと、また、行政が持っているヒト、モノ、カネ、情報という経営資源をいかに効果的に配分するかということが重要になっていきます。

市民満足度の高い行政運営を目指して行政経営改革に着手

な事業施策の選択を行うこと、また、行政が持っているヒト、モノ、カネ、情報という経営資源をいかに効果的に配分するかということが重要になっていきます。このような「行政経営」型の行政運営に速やかに転換することこそ、現在の自治体に課せられた課題であるといえます。

行政経営の理念

今回、行政経営改革に着手するにあたって、本市の行政経営の理念を「限られた経営資源を最大限に活用し、市民満足度の高い行政運営を行う」とこととします。

これは、新しい公共経営理論を取り入れたもので、その核心は、企業における経営理念、手法、成功事例などを可能な限り行政部門に導入し、その効率化・活性化を図ることにあります。

また、その基本的な考え方は、次の4つの視点にまとめられることができます。

行政サービスの受け手(利用者)であり、納税者でもある市民の満足度を最大にすること。

市民にとって目に見える形で具体的な成果を示せること。

市場メカニズムの活用民間によるサービスの提供の可能性があれば、可能な限り民間に任せたい。

権限と責任の明確化を図る。管理部門から事業部門に権限を委譲し、併せて役割の推進。

行政経営改革の計画概要

(1) 計画の期間

平成16年度から市の第3次総合計画の後半期間に入りますが、次期総合計画の開始時(平成21年度)には新しい行政経営体制が整っていることを目指して、16年度から20年度までの5か年を計画期間としました。

(2) 計画の進捗 この計画に基づく取組み

を進める中で、常に進捗状況を把握し、取組項目の追加や取組年度の変更など、計画の見直しを随時行うものとします。

(3) 計画の体系

行政経営改革を推進するにあたって、「行政経営型マネジメントの確立」と「参画と協働によるまちづくりの推進」の二つの柱を掲げています。

前者は、人事、組織、予算など行政内部の経営資源を有効に活用するための仕組みや制度などを取り扱うものです。また、後者は、市民、地域団体、NPO、事業者など多様な主体で公益を担う社会における参画・協働の行政運営に関するものです。

これらの項目の体系と全体の構成については、下図のとおりです。

(4) 取組内容

経営資源の有効活用 本市の持つ経営資源(ヒト・モノ・カネ・情報)を効果的に配分するための仕組みを作ります。

市の行政活動(政策・施策・事務事業・公共事業)についての客観的な評価をもとに最適な事業の選択と資源配分を行う仕組みを作ります。

この評価システムを核として、成果主義の観点から組織における目標を管理するシステムや財源の最適配分を行う新予算システムのほか、人材の育成・活用を図る人事システム、資産の効率的な管理を図る資産管理システムなどが相互に連携する仕組みを作ります。

また、民間活力・ノウハウを活用するため、アウトソーシングの推進や新しい

事業手法の導入を進めるための指針や実施計画を策定します。

行政経営推進体制の整備

行政経営型の行政運営の仕組みを効果的に推進するため、その基盤となる体制を整備します。

市としての経営能力や政策形成能力の向上を図るため、トップマネジメントを確固たるものとするとともに、行政組織をフラット化することにより、人的資源の有効活用と意思決定の迅速化を図り、より機動的な組織を目指します。

また、外郭団体の抜本的見直しや入札・契約制度改革を行い、効率的な行政運営を目指します。

市民との情報共有と透明性の高い市役所づくり

参画と協働によるまちづくりを推進するための前提となる、市民との情報共有を図る仕組みづくりと透明性の高い市役所作りを行います。

ホームページ等を利用して積極的に情報を発信、市民の声のデータベース化や市民満足度アンケートの実

施により、市政に関する情報の共有を進めるとともに、広く市民の声(提案・要望・意見など)を行政運営に反映させる仕組みを作ります。

また、監査機能の専門性・独立性の充実を図るため、外部監査の導入を目指します。

参画と協働の手法の確立

参画と協働のまちづくりを進めるための基本指針づくりと市民参画のための手法を整備します。

これからのまちづくりの基本指針の条例化について検討を進めるとともに、市民参画の各種手法の検討と制度化を行い、その効果的な運用によるまちづくりを進めます。

当面の財源不足対策

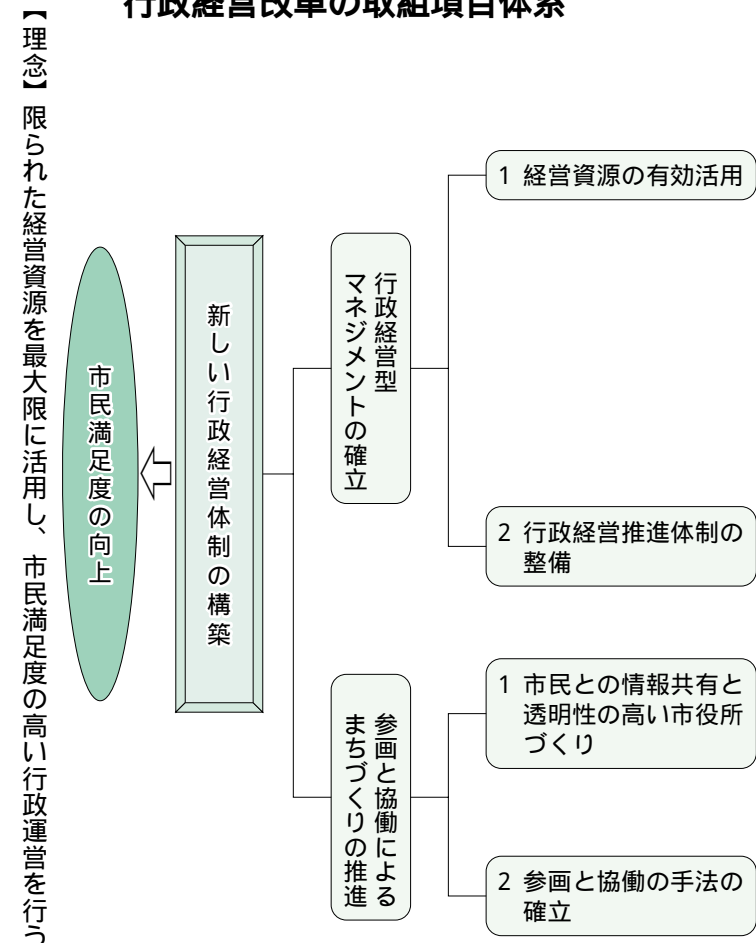
本市の財政状況は、一層厳しさが増し、国の地方交付税、臨時財政対策債の抑制や扶助費の増大などにより、平成20年度までに約321億円の財源不足が見込まれています。

この財源不足に対処するため、平成16年度に具体的な計画を策定します。



行政経営改革の内容をまとめた「行政経営改革基本計画」については、ホームページで公開しているほか、政策担当課(0798・35・3485)でも配付しています。

行政経営改革の取組項目体系



(1) 最適な事業の選択と資源配分を可能とする評価システム	・政策評価/施策評価/事務事業評価/公共事業評価
(2) 成果を重視する目標管理システム	・目標管理システム
(3) 財源の最適配分が可能となる予算システム	・新予算システム/財務会計システムの再構築
(4) 民間活力・ノウハウの活用	・アウトソーシング推進指針及び実施計画 ・PFI等の新事業手法に関する導入指針
(5) 広域連携の活用	・広域連携事業の拡充
(6) 施設の効率的運用を図る資産管理システム	・公の施設管理の民間開放(指定管理者制度の活用) ・公共施設の効率的な維持管理システム/既存施設の有効活用
(7) 人材を育成し、最大限に活用する人事システム	・人事評価制度/職員意見提出制度 ・任期付任用職員の活用/人材育成システムの確立
(1) トップマネジメントの確立	・政策形成の場の確立/行政経営アドバイザーによる支援
(2) 目的指向型のフラット型組織	・グループ制の拡大と政策目的に対応した組織編成
(3) 外郭団体等の抜本的見直し	・外郭団体等の経営改革
(4) 入札・契約制度改革	・電子入札等の入札・契約制度改革
(1) 情報公開から情報提供へ	・市政情報の提供 ・市民の声データベース
(2) 市民満足度の把握	・市民満足度アンケートの実施
(3) 監査制度の充実	・外部監査制度(包括外部監査)の導入
(1) 参画と協働によるまちづくりに関する基本指針の条例化	・(仮称)市民参画条例の制定
(2) 新たな参画と協働の手法の研究・検討と制度化	・市民参画手法の運用