

第3次小松島市行政改革

基本方針

～ 変革への^{みちしるべ}道標 ～

小松島市

目 次

1 . 新たな行政改革の必要性	1
(1)これまでの経過	1
(2)市行財政を取巻く環境	1
(3)行政改革の推進	3
2 . 行政改革の基本的方向	4
(1)職員の意識改革	4
(2)民間経営感覚による簡素・効率化	4
(3)市民と行政の協働	5
3 . 推進期間	5
4 . 数値目標の設定	5
5 . 改革の具体的な取り組み	6
(1)市民の期待に応えられる職員の育成	6
職員の意識改革等	6
新たな人事管理システムの構築	8
(2)簡素で効率的・効果的な行政組織の構築	9
時代に即応した組織	9
職員の定員適正化	10

ISO 認証取得に向けての調査・研究	1 1
(3)効率的・効果的な財政運営の推進	1 1
財政構造の見直し	1 1
緊急課題対応型予算編成	1 3
歳入の確保	1 4
公共事業等のコスト縮減と入札手続きの透明化	1 4
バランスシート、行政コスト計算書の作成	1 5
企業会計及び特別会計の経営健全化	1 5
(4)民間活力の積極的活用	1 5
外部委託の推進	1 5
PFI の活用	1 6
(5)市町村合併と広域行政の推進	1 7
(6)市民参加、市民の視点に立った行政運営の推進	1 8
行政評価システムの構築	1 8
利便性の向上	1 8
市民満足度の向上	1 9
(7)市民参加による市政の推進	2 0
情報公開の推進と市民参加の促進	2 0
ボランティア・NPO 等との協働	2 0
6 . 改革の進め方	2 1
(1)推進体制	2 1
(2)進捗状況の公表	2 1

1. 新たな行政改革の必要性

(1) これまでの経過

本市における行政改革は、昭和60年に「第1次行政改革大綱」を策定し、事務事業の見直し、組織の簡素化等による行政のスリム化、効率化に鋭意取り組み、平成9年6月には国・地方を通じた財政の悪化等への対応とともに、人口の高齢化・少子化、情報化といった社会情勢の変化に対応し、地方自治体自らが自主的、かつ、主体的に行政改革を推進するため「第2次行政改革大綱」を策定し、平成13年度までの5年間、大綱の大きな6つの理念に沿って全庁一体となって取り組んできた。その結果、60名の職員削減をはじめ、前納報奨金・納税組合完納補助金の見直し、各種補助金の10%カットのほか、情報公開制度の導入等々に一定の成果をあげてきた。

また、平成14年度、平成15年度の両年度は、市町村合併を視野に入れ第2次行政改革大綱の理念を基本に、実施計画により松寿園の民間への移管、特別職の報酬のカット、助役の複数制の廃止、新規職員の採用中止等々に鋭意取り組んできた。議会においても定数の削減等に取り組まれた。

(2) 市行財政を取巻く環境

現在、国においては21世紀に相応しい社会の構築のため、様々な分野で構造改革への取り組みがなされている。中でも平成12年に施行になった地方分権一括法による地方分権改革はその重要な柱である。しかしながら、分権の担い手である地方自治体の財政は、歳出規模と地方税収との大幅な乖離という基本的な問題に加えて、長引く景気の低迷の影響を受け、税収の落ち込みは徴収努力にも拘わらず、失業者の増加等により徴収率の確保が困難となっており、

また、国の景気対策による公共事業の実施等による巨額の財源不足や減税、臨時財政対策債等の発行により借入金が大幅に増加する等、構造的に極めて厳しい状況にある。

加えて、国の「三位一体の改革」は地方交付税の総額抑制や国庫補助金の廃止・縮減が先行する一方、税財源の移譲が遅れる等、歳入の確保に深刻な影響を与えている。

このような状況の中で、本市をはじめ住民に最も身近な地方自治体は、それぞれに工夫を凝らし、行財政改革に積極的に取り組みながら福祉、環境、都市基盤、教育、防災等数多くの課題に対応しているが、あまりにも急激な変化に危機感が増大している。

そこで、本市の財政の課題をまとめてみる。

市財政の課題

本市財政は、市街地の大半が海拔ゼロメートル地帯であることから、浸水被害に対する排水機場の整備や、全国平均を上回る高齢者の増加に対する諸施策の推進、一般廃棄物処理場の建設等に加え、他の自治体と同様、国の景気対策と歩調を合わせた社会生活基盤の整備等により歳出が増加する一方、長引く景気低迷や国における真の三位一体改革の遅れ等による歳入の減少等により極めて厳しい状況を迎えているところである。現在及び将来の市財政の課題を分析すると、概ね以下の点に集約される。

人件費

本市の歳出構造の硬直化をもたらしている要因の一つに、普通会計総額に占める人件費の割合の高さがある。なかでも、団塊の世代を中心とする職員の高齢化が進み、年功序列型賃金体系のなかで、必然的に人件費が高くなっている。また、保育所の運営、ごみの収集・処理等、施設

管理業務等について、その多くを直営方式で事業を実施してきたことや、「市は、福祉都市小松島の建設に最大の努力をつくさなければならぬ」と謳われた小松島市福祉憲章条例のもと、福祉のまちづくりを推進する上で、多種多様な市民サービスを提供するために職員配置をしてきた。

扶助費

本市における全人口に占める高齢者人口比率は、21.1%(平成 14 年)と、全国平均(16.2%)よりもかなり高く、その結果、他の自治体に比べ給付やサービス費用等扶助費の増加に繋がっている。

公債費

都市基盤の整備は、普通建設事業費の半分以上を市債の発行に頼りながら行われ、この傾向は現在も続いている。近年、「ムダな公共事業」「過度な普通建設事業」がよく指摘されるところであるが、本市の状況は、市の中心部にあった旧国鉄小松島線跡地の再開発や一般廃棄物処理場の建設など、市民の日常生活に密着した社会資本の整備をするという市の考え方と、国の景気対策が一致した結果、普通建設事業費の高い伸びに繋がった。

今後も、現在進行中の中心市街地再開発事業やそれに伴う公共下水道事業の整備といった社会資本の整備に伴い、普通建設事業費は高水準のまましばらく推移することが予想される。

(3)行政改革の推進

これらを考えあわせると、国に対して「三位一体の改革」が実行性のある真の改革になるよう引き続き地方六団体が連携し強く要望する一方、地方自らが

さらに徹底した行政改革に取り組む必要がある。そのため、今後の取り組みとしては、国の新たな行政改革や構造改革を視野に入れ、「変革の勇気と創造の知恵」をキーワードに、簡素で効率的な行財政システムの確立、分権型行財政システムの確立に向け、市民と協働の下、積極的に行政改革を推進する。

2. 行政改革の基本的方向

新たな行政改革の基本的方向は、これまでの改革の成果を踏まえながら地方分権時代に相応しい「自主・自立」の行財政運営の確立を目指し、次の3項目を基本として取り組むものとするが、これまでの「できることをする」を「やるべきことをする」に、あるいは「出来るだけ無駄を省くという改善の姿勢」から「これだけの財源や人員で成果を発揮するという改善の姿勢」などへの質的な転換を図りながら新たな改革にチャレンジする。

(1) 職員の意識改革

行政改革を行うには、職員一人ひとりが今日の厳しい財政状況等を認識し、慣例にこだわらず改革・改善に向けた行動を起こすことが大切であり、それには、職員の意識改革が極めて重要である。平成13年に定めた「小松島市人材育成基本方針」の着実な実施とともに、「意識改革なくして改革の目標達成は困難である」ことを強く念頭に置いて取り組むものとする。同時に、職員どうしが信頼し、互いに支え合いながら組織力の向上に努める。

(2) 民間経営感覚による簡素・効率化

最小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ある。今後

の事務事業の推進については、課のマネジメントを基に、部内での優先度を基準に中期計画を策定し、その上で、さらなる行政コストの削減と効率化を図るため、民間の経営理念・手法等も取り入れて事務事業の改善に取り組むものとする。

また、民間委託、PFI（民間資金等活用事業）については、行政責任の確保、市民の理解、コスト削減、効率化が図られるか等を見極めながら積極的に推進する。

(3)市民と行政の協働

行財政運営において政策を着実に推進するには、議会や市民の皆さんと合意形成が欠かせません。それには、議会や市民と行政がお互いに役割を認識し、理解を深めながら協働してまちづくりに取り組む「行政への市民参画」を促進する必要があることから、行政情報を積極的に公開し、情報を市民と共有することで行政の公正の確保と透明性の向上を図るとともに、政策形成過程に市民が参画できる環境づくりを推進する。

3 . 推進期間

推進期間は、平成 1 6 年度から概ね 5 年間とする。

4 . 数値目標の設定

現在の厳しい状況下においては、毎年度の予算編成が極めて困難であり、将来にわたって自主的、安定的な市政の運営を維持しつつ、本市にとって真に必要な施策を推進するため、あらゆる歳出をゼロベースから徹底して見なおす等、

財政の健全化を推進し、持続可能な効率的、効果的財政運営の確立を図る必要がある。

そのため、特に次の6項目については、数値目標を設定し重点的に取り組む。

経常収支比率 90.0%以下

市税収納率 90.0%以上

職員数 500人以下

物件費 20%以上の削減

補助費等 20%以上の削減

起債発行額 年間17億円以内を基本

は現年度、滞納繰越分を合わせた収納率

、 は平成14年度実績対比

5. 改革の具体的な取り組み

当面の具体的な取り組みは前記のほか次のとおりとするが、これは一例であり「一職場一改善運動」を実施すれば、現在、市長部局だけで21課あり、それぞれの課が毎年一つの改善を行うと5年間で100を越える“改善”を行うことができるように、それぞれの職場で職員各々が創意工夫をし、具体的な改善に取り組む。

(1) 市民の期待に応えられる職員の育成

職員の意識改革等

求められる職員像

本格的な地方分権が進行する中で、時代の変化に機敏に対応し、市民の

視点に立った行政を展開するためには、これまで以上に、固定観念や縦割りから脱却し、それぞれの能力を高めながら、柔軟でかつ新鮮な発想を持って職務を遂行し、市民の信頼と期待に応えられる職員が求められている。

人材育成の考え方

「小松島市人材育成基本方針」に基づき職員の一層の意識改革と能力開発に向け、研修所研修、職場研修、自己啓発等の職員研修を充実するとともに、職員提案制度等を通じ、職員の政策形成への参画を推進する。

また、行政の高度化・専門化が進む中で、有能で多様な人材や高度な専門性を有する人材の確保・育成に努める。

職員の意識改革と能力開発

職員研修の充実

・研修所における各種研修

市町村職員中央研修所・県自治研修所等研修所における高度な研修ノウハウを活用しながら、「市民本位」・「政策形成」・「業務効率」の3つを視点に、コスト意識を持ち、スピード感を持って、果敢にチャレンジする職員の育成を図る。

・職場研修（OJT）等

職場研修の重要性を十分認識し、職員一人ひとりと組織が一体となった能力の開発を推進するとともに、接遇向上月間等を設けて接遇の向上を図る。この場合、可能な限り民間から講師を招き能力の開発に資する。また、高齢化社会の進展により、災害発生時に高齢者の事故や疾病が多発することが想定されることから職員全員に救命講習を行い、職員全員が救急時に応急手当ができるよう備える。

・自己啓発

職員自らが意識改革を図るよう、通信講座の受講など、職員の自己啓発活動の促進と人を育てる職場環境づくりを進める。

・派遣研修等

国、県、他の市町村への派遣研修は、より高度な政策形成能力や地域の実情に応じた施策実行能力の習得等のため、引き続き積極的に実施をするほか、最先端の経営感覚の習得のために企業への派遣研修や今後の「協働社会」の実現に向け、NPO や民間団体等の活動に直接参加する短期体験研修も推進する。

目標管理制度の導入

職員の持っている潜在能力を引き出すほか、組織にとって必要な人材の育成に資するため、能力開発や人材の育成につながる「目標による管理システム」の導入を検討する。

新たな人事管理システムの構築

能力・実績主義を基本とした新たな人事制度

現在、国において具体化が進められている「公務員制度改革」の動向を踏まえながら、年功序列的な傾向が強い人事制度から能力主義・実績主義の人事制度への円滑な移行を図る。

人材育成型人事管理システムの確立

有能で多様な人材の育成・確保とともに、高度な専門性を有する人材の育成を視点に置いた人材育成型の人事管理システムを構築する。

・リーダーの養成

有能な人材を積極的に登用する人事を引き続き実施するとともに、階層別研修や幅広く業務を経験できる人事配置等を通じて、次世代を担うリーダーを計画的に養成する。

- ・人材の幅広い活用

職員の適性に応じて幅広い業務経験を積ませることにより、政策形成能力の涵養や縦割り意識からの脱却を図る。

- ・女性職員の職域拡大と登用

職場における男女共同参画意識の形成を進めるとともに、女性職員の能力を多様な行政分野に活かすため、職域の一層の拡大や管理職への登用等を積極的に推進する。

次世代育成の支援

市自ら次世代育成支援を推進する事業所として、男女を問わず仕事と家庭を両立しやすい職場環境づくりを推進する。

(2)簡素で効率的・効果的な行政組織の構築

地方分権が進む中、地域に根ざした政策を実現していくための組織づくりや、住民本位・生活者本位の組織、環境の変化に柔軟に対応できる組織、職員が生き生きと働ける組織等分権時代に即応した組織の構築が求められている。

時代に即応した組織

「優（You）・愛（I）タウン小松島」の実現を目指し、環境の変化や新しい課題に着実に対応しながら、組織体制の整備に努めてきたところであるが、社会経済情勢の変化や地方分権の進展に伴い、新しい時代に迅速かつ適切に対応できる柔軟でスリムな組織体制の整備を図る。

組織のフラット化・柔軟化

権限と責任を明確にし、事務処理の迅速化等を図るため、組織のフラット化、柔軟化に積極的に取り組み、縦割り行政の是正を図り、関係部局間のスムーズな連携による総合力の向上を進めるほか、市民ニーズに沿った

横断的な組織を構築する。特に課内の「係」を廃止し、業務の繁閑や臨時の事案にも柔軟に対応できる体制を整備する。

出先機関の効率的運営の推進

社会経済情勢の変化や近年の交通機関の発達や情報化の進展を踏まえ、民間委託、ボランティア（有償・無償）の活用、民営化、統廃合等により図書館や両支所等、出先機関の効率的・効果的な運営が可能かどうか積極的に検討し、その推進を図る。

保育所、幼稚園については、平成17年度に国が保育所と幼稚園の機能を一体化した新たな施設を試験事業として実施することから、これを注視する一方で、時代背景等を考えながら効率的な運営法を研究、検討する。

また、新たな施設である和田島緑地公園等の効率的な管理運営を検討する。

危機管理体制の強化

市民生活の安心・安全を確保するため、危機管理体制の強化を図る。特に21世紀前半の発生が懸念されている南海・東南海地震を中心とした防災体制の整備を推進する。

職員の定員適正化

これまで事務事業の見直しや組織の簡素・効率化等を進めながら、職員の適性化に取り組んできたが、引き続き、積極的に職員数の適正化に取り組む。適正化にあたっては、次の事項に留意をし、さらなるスリム化を進める。

- ()スクラップ・アンド・ビルド（行政機構を新設する場合は、同等の既存の機構を廃止）
- ()サンセット方式（期限付きのものは、期限終了後自動的に定員を削減）の徹底

- ()徹底したアウトソーシング（業務の外部委託）
- ()事務事業の見直し
- ()IT（情報技術）の活用等による事務の効率化
- ()出先機関の見直し

ISO 認証取得に向けての調査・研究

ISO（国際標準化機構）認証取得に向けて、費用対効果、推進体制の整備等について、引き続き調査・研究を進める。

(3)効率的・効果的な財政運営の推進

財政構造の見直し

前述のような課題を抱える本市は、このままでは、大幅な財源不足になるおそれがあるほか、将来的にも持続困難な構造的要素を内に含んでいる。したがって、今後の財政運営については、国の構造改革や三位一体の改革の動向も見極めながら、今後においても持続可能な財政構造へと質的転換を図らなければならない。

本市が地方分権時代において真に自立した財政運営が行えるよう、財政構造の改革に取り組む。

()短・中期的目標（赤字団体への転落回避）

人件費や公共事業費をはじめ、あらゆる歳出を聖域なく見直しを図る一方、歳入では、早急に可能な限りの臨時的な財源対策を講じ、自立可能な行財政構造への転換をはかり、赤字団体への転落を回避する。

()長期的目標（公債費の抑制と財政指標の改善）

本市財政の構造的な問題点の一つに公債費の水準の高さがあり、これが将来的にも一層の財政の硬直化や収支を圧迫する要因となることが

懸念されることから、公共事業の見直し等により起債額を抑制し、将来にわたって公債費の水準を抑制する。

また、財政指標については、平成 18 年度から地方債の許可制が協議制に移行することも踏まえ、本市が地方分権時代に自立した財政運営が行える団体となるよう、特に経常収支比率の回復を目指す。

一般行政施策費・内部管理経費の削減

一般行政施策費については、限られた財源を最大限有効に活用し、重点的に取り組むべき分野に集中的に投資する「選択と集中」を行っていく中で、財政の効率的運用を図りつつ、歳出水準を下げしていく。その際、受益と負担の適正化、費用対効果等の観点からゼロベースからの見直しを行い、内部管理経費については、各種業務を様々な角度から継続的に見直しを行い節減を図る。

見直しの具体例

- ・ 臨時的任用職員の削減
- ・ メンテナンス料を含めたリース契約
- ・ 庁用自動車の集中管理
- ・ 市例規集の冊数の削減とペーパーレス化
- ・ 学校等夜間・休日の警備保障費の見直し
- ・ 人間ドックと健康診断の重複受診の整理
- ・ データ入力委託料の見直し

人件費の削減

これまで数次の定員適正化により 78 名の職員数を削減したのをはじめ、ラスパイレス指数は現在 97.3 と国に比べて 2.7 ポイント低く、また、特殊勤務手当等の見直しを行い、その結果平成 14 年度決算にお

いて、人件費が市税収入を下回る状況になったが、歳出に占める人件費の割合は依然、高い水準にあることから、組織・機構の見直しによる職員の定員適正化、業務の民間委託などにより、将来的な人件費の水準を更に抑制する。

見直しの具体例

- ・退職による欠員補充を最小限に抑制
- ・55歳以上の昇給のあり方
- ・管理職手当等諸手当の見直し
- ・県内出張、日額旅費等出張旅費の見直し

緊急課題対応型予算編成

極めて厳しい財政状況が続くことが予測される中、第4次総合計画を着実に推進していくには、限られた財源を最大限有効に活用するとともに、各々のニーズを的確に把握し機動的・効率的に施策を推進する必要がある。そのため、財政運営上、各部局の自主性をより一層高めた予算編成システムを確立する等次の点について改革を行う。

政策課題への的確な対応を図るため財源の重点配分

第4次総合計画の効果的な推進のため、限られた財源の重点配分という「選択と集中」の観点から、財源の重点配分を行う。特に平成16年度は、市民生活の充実に向けた諸課題への対応を基本としながら「健康で安全・安心な社会の創出」と「豊かな社会環境の創出」に向けた基盤の構築について、予算を優先的に配分し、積極的に取り組む。

財政運営上の各部局の自主性を高めるための予算査定の見直し

各部局の自主性をより一層高めるため、財政当局において歳出水準の総枠管理を厳格に行う一方、その範囲内での予算編成については、原則

として各部局の裁量に委ね、事務的な予算査定は簡素化する。

各部局のマネジメント能力向上

財政運営上の各部局の自主性を高めると同時に、各部局が市民に対する説明責任を果たしながら、限られた財源を自主的に管理し、長期的視野を持ちつつ最小の経費で最大の効果をあげるマネジメント能力を高める。

歳入の確保

税収入確保のため、課税客体の適正な把握に努めるとともに、地区指定集中滞納整理、夜間納税・税務窓口の開設や勤務時間の弾力的運用、部あるいは全庁あげての徴収体制等により徴収対策の強化を図るほか、国・県等との連携により、賦課徴収対策を効果的に推進する。住宅家賃、住宅新築資金等貸付金等の収納についても同様の措置を講じ徴収の強化を図る。

また、受益者負担については、特定者に対するサービスであることから、類似都市、近隣自治体の状況等を勘案しながら、負担割合、対象範囲等の見直しを行う。

そのほか、市有財産の適正管理を進め、利活用の計画のない土地等については売却処分を行い歳入の確保を図る。

公共事業等のコスト縮減と入札手続きの透明化

これまでも工事における諸経費の見直し等コスト縮減に取り組んできたが、今後も国土交通省で取り組む「コスト構造改革」の内容も踏まえながら、新たな技術、工法等を検討し、コストの縮減、効率的な事業の実施を図る。同時に工事の検査体制の充実を図る。

また、透明性、公平性、競争性の向上に結びつく電子入札の導入を見据えて、電子入札に対応できる一般競争入札、公募型競争入札等、入札手続きの

改善を推進する。

バランスシート、行政コスト計算書の作成

的確な財政状況の把握と企業的経営感覚を醸成するためバランスシート及び行政コスト計算書を作成するとともに、財政状況を正しく認識したうえで、市民にもわかりやすく伝え、より透明性の高い財政運営を図る。

企業会計及び特別会計の経営健全化

それぞれの会計においては、経営の健全化に取り組んでいるところであるが、モータリゼーションの普及や少子高齢化の進展等々その取巻く環境は日々厳しさを増していることから、採算性を重視しながら自立的、効率的な経営健全化に取り組む。

(4) 民間活力の積極的活用

外部委託の推進

これまでも、民間で類似の業務を行っているもの又は行うことができるものなどについては、外部委託に取り組んできたところであるが、今後とも次の事項に留意しながら、外部委託を積極的に進める。

- () 民間でできる事業は民間で行うことを基本とし、可能なものについては積極的に外部委託を行う。
- () 直営で行う場合との費用対効果の比較を行うと同時に、市民サービスへの影響も勘案する。
- () 個人情報等の保護を必要とする事務事業であっても、契約における責任の所在の明確化、機密性の保持の担保等により、委託が可能になる部分については、外部委託を行う。
- () 公権力の行使に係わる事務であっても、それに付随する事務などに

については、関係法令に抵触しない範囲で外部委託を行う。

また、公の施設の管理については、地方自治法の改正により導入されることとなった「指定管理者制度」の活用も推進する。

PFI の活用

PFI（民間資金等活用事業）は、低廉で良質な公共サービスの提供や民間の新たな事業機会の創出による経済の活性化、財政負担の軽減による事業の促進等が期待できることから、有効な社会資本の整備手法として導入を推進する。

導入に当たっては、次の「5原則」と「3主義」に留意をするとともに、法制度や採算性、民間事業者の動向等を踏まえ、最も効率的、効果的な形態を構築する。

【5つの原則】

()公共性の原則

公共性のある事業であること。

()民間経営資源活用の原則

民間の資金、経営能力及び技術的能力を活用すること。

()効率性の原則

民間事業者の自主性と創意工夫を尊重することにより、効率的かつ効果的に実施すること。

()公平性の原則

特定事業の選定、民間事業者の選定において公平性が担保されること。

()透明性の原則

特定事業の発案から終結に至る全過程を通じて透明性が確保されること。

【3つの主義】

()客観主義

各段階での評価決定について客観性があること。

()契約主義

公共側と選定業者との間の合意について、明文により、当事者の役割及び責任分担等の契約内容を明確にすること。

()独立主義

事業を担う企業体の法人格上の独立性又は事業部門の区分経理上の独立性が確保されること。

(5)市町村合併と広域行政の推進

地方分権一括法の施行により地方自治は新たな時代を迎えるとともに、福祉、環境等の分野で行政需要は複雑化・多様化する一方、少子高齢化はますます進展している。

こうした時代背景を踏まえ「勝浦川・那賀川流域間1市4町合併協議会」を設立したが、残念ながら予期せぬことにより解散となった。しかしながら地方分権、少子高齢化等への対応や市民サービスの維持向上を図るには、これまで同様市町村合併の推進が重要であり、近隣市町村の動向や平成15年11月の地方制度調査会の答申の趣旨、想定される新法の中身等を考えあわせながら、引き続き市町村合併を推進する。

また、広域交通網や情報通信網の整備により、市の区域を越えた生活圈域等が形成されつつある今日、土地利用計画、環境問題など行政区域を越えた課題が増加していることから、市町村の枠を越えた問題解決への協議や広域的な取組も必要であり、近隣市町村あるいは東部地区広域市町村圏協議会など既存の会議や協議会の場を積極的に活用するとともに、様々なテーマのもとに、共通する課題の

広域的取組を推進する。

(6) 市民参加、市民の視点に立った行政運営の推進

第4次総合計画の各施策を的確に進めるには、地域経営体として地域の個性を磨きながら、効率的・効果的な市政運営を行うことが必要である。それには、民間の経営理念・手法、コスト意識等を行政運営に取り入れるニューパブリックマネジメントの考え方を取り入れ、総合的・体系的な行政評価システムの整備を進めるとともに、情報機能の活用による市民の利便性の向上や行政の効率化・迅速化を進める等、市民の視点に立った行政運営を推進する。

行政評価システムの構築

平成14年度から予算編成にあたって個々の事業の事前評価を実施してきたが、今後は、事後の事業評価に加えて重点的に取り組むべき施策目標として掲げた各プログラムごとに、市民満足度にリンクした行政評価システムを構築する。

なお、システム構築後も常に評価の客観性を高めるための評価指標の検討や事務事業の評価結果の公開等、評価制度の充実に努める。

利便性の向上

情報通信基盤等の充実に図り、市民の利便性の向上や事務の効率化を図る。

市民サービスの向上

一カ所の窓口で複数の申請、届出等の事務処理が可能となるワンストップサービスの導入や窓口業務の時間延長等も視野に入れる一方、添付書類の簡素化等手続きの見直しを行い、市民の負担を軽減し、市民サービスの向上に努める。

わかりやすい市政

できる限り公文書で使用する言葉を親しみやすく分かりやすい表現にするほか、市のホームページについては、職員採用試験の合格者（受験番号）をホームページで発表する等内容の充実を図るとともに、市の施策等を広く周知する。

また、市民の多様な公開要望に応えるよう、公文書の検索が容易な文書公開システムの構築や、インターネット等を活用して、情報公開を積極的に進める。

パブリックコメントについても、市民に対し一層の周知を図り、市民の市政への参加促進を図るとともに、インターネットを活用した双方向の市民参加の新たな手法についても検討する。

さらに、ユニバーサルデザイン（あらゆる人々に対応できる多様性をもったデザイン）の視点から、高齢者や障害者も含めたすべての人にとって使いやすいシステムの整備や外国人に分かりやすい庁内案内板の設置等に努める。

事務の効率化・迅速化

事務決裁規程の見直しや事務決済の電算化、文書管理システムの活用による意思決定のスピードアップ等、迅速な情報の共有を図るとともに、システム間の連携や業務プロセスの見直しを行い、事務の効率化・迅速化を進める。

また、ITの推進にあわせてセキュリティの確保を図るほか、ペーパーレス化を進め、紙使用量の削減、文書の保存スペースの削減などを図る。

市民満足度の向上

市民満足度調査を実施するなど、市民ニーズの把握に努めるとともに、市民ニーズを反映した市民満足度の向上に全庁的に取り組むほか、会議の開催

に際しては、より多くの市民が参加しやすい日時の設定を行うなど、市民の立場に立った行政サービスの提供に努める。

(7)市民参加による市政の推進

行政改革をより実効性のあるものとするには、市民への情報開示と市民参加の促進が重要であり、このため、市民への行政情報の積極的な提供に努め、市政の透明化を図るとともに、パブリックコメントや審議会の見直し等により、市民参加の促進を図る。

また、ボランティア・NPO等多様な主体との協働を積極的に進める。

情報公開の推進と市民参加の促進

市民が必要とする情報を的確かつ迅速に、わかりやすく提供するため、提供する情報の内容や手法を整備する。

また、パブリックコメント制度を円滑に運用し、政策の形成について、市民の意見、提案を反映させるとともに、審議会については議事概要の公開や委員の公募及び女性委員の登用を推進する。

ボランティア・NPO等との協働

複雑・多様化する市民のニーズに対して迅速かつきめ細やかな行政サービスを提供するには、ボランティアや行政や民間の隙間を埋める新たな組織であるNPO等と協働し、その先駆性、創造性等を市政に反映させることにより、従来の行政の枠を越えたサービスの提供が可能となる。それには、ボランティア・NPO等と行政とがそれぞれ担う役割を明確にしたうえで、その役割分担を踏まえて協働していく環境を整備する必要がある。

このため、庁内協働推進会議の設置も視野に入れながら職員の意識改革等を通じて、ボランティア等との全庁的な協働体制の構築を推進する。

6 . 改革の進め方

行政改革は、柔軟で活力ある行財政システムの構築を図る「創造的」な取り組みである。したがって、削減や縮小を後ろ向きにとらえるのではなく、新たな改革により本市の未来を切り拓くという気概を持って前向きにとらえ、未来を志向し、新たな発想で改革にチャレンジをする。

また、新たな改革を着実に進めるには、市民の視点に立ち、広く市民の皆様のご理解とご協力を得るとともに、社会経済情勢の変化にも適切に対応しながら、改革に取り組む。

(1) 推進体制

行政改革の推進は、「小松島市行政改革推進本部」が中心となり、職員の意識改革を徹底し、職員一人ひとりが知恵を出し、汗をかきながら常に各々が職務に対して使命感と改革への意欲を持ち、主体的な取り組みのもと、全庁一丸となって、改革に取り組む。

その際、行革チェックリストの作成と各課に行政改革の進行管理者を置き、常に進捗状況を管理するとともに、行革推進体制の充実を図る。

(2) 進捗状況の公表

行政改革の推進に当たっては、可能な限り実施時期等を明らかにするとともに、毎年度の進捗状況について、広報紙やホームページを活用して市民に分かりやすい形で公表する。