

# 1. 行政改革の推進

—市民満足度の高い榎原市役所の実現—

## 基本方針

行政改革を進めることにより行政の質を高める取組を行い、市民目線で考える市民満足度の高い榎原市役所の実現を目指します。

そのために、PDCA<sup>(1)</sup>サイクルの考え方を取り入れ、業務等の改善を行うとともに、限られた財源の中で、合理的かつ効率的な経営資源の投入を行います。

さらに行政評価等の仕組みを継続することにより、職員の意識付けを行います。また、市民の意見を取り入れながら、市役所の取組を評価できる施策を進めます。

そして、中南和地域の拠点的な機能を有していることを活かし、業務の効率的・効果的な遂行に向けた近隣市町村との連携を図ります。



## 現状と課題

- 市民ニーズが多様化し、財政状況が厳しくなっている中で、「選択と集中」の行政へと転換を図っていくことが求められています。これまで、行政経営<sup>(2)</sup>の考え方を取り入れるための仕組みとして行政評価システムを取り入れ、事務事業評価、施策評価により、事務事業の改善、評価内容の公表、総合計画の進行管理、また予算編成での活用等を行っています。
- 行政改革については、平成20年度に策定した「第4次榎原市行政改革大綱」及び「行政改革実施計画」に基づき、5年間で取り組む目標や具体的な項目を挙げた上で、問題の解決や経費節減等一定の成果を上げてきましたが、これからの社会環境の変化に備え、より柔軟で、職員への意識付けを徹底したシステムにすることが必要です。

<sup>(1)</sup> PDCA：P (Plan) ・D (Do) ・C (Check) ・A (Action) という事業活動の「計画」「実施」「監視」「改善」サイクルを表す。業務手順の見直しや、不具合が発生した際の業務の改善等を円滑に進める手段のこと。

<sup>(2)</sup> 行政経営：管理中心的な行政運営手法を見直し、自治体が自らの判断で限られた経営資源を効果的に配分し、地域の実情に合った政策を立案して執行し、その結果についても責任を負うという、成果を重視した行政活動を展開していくこと。

## 施策指標

指標名	前期目標	実績値			目標値
	H24	H21	H22	H23	H29
行政改革実施計画の改善率	—	68.4%	73.7%	73.7%	100.0%

## 今後の取組

### 1 行政改革実施計画の策定・実施及び進捗管理

平成25年度から始まる「第5次榎原市行政改革大綱」に基づき、どの部署が、いつまでに、何をやる、という具体的な取組事項を定めた行政改革実施計画を策定し、目標や達成基準を年度ごとに定めて、行政改革の進行管理を行います。

行政改革の取組を通じ、日常業務における改善・改革の意識付けを行うことにより、事業の質の向上を図ります。

### 2 行政評価の推進

行政経営の考え方を取り入れるため、行政評価を推進します。評価結果を予算編成や総合計画の進行管理等に活用することにより、職員のコストやサービスに対する意識改革を図ります。また、優先度・貢献度等が低いと判断された事業については、縮小や取りやめも視野に入れる等、事業の取捨選択を行うための仕組みとして活用することも検討します。

### 3 公共調達<sup>(3)</sup>適正化の推進

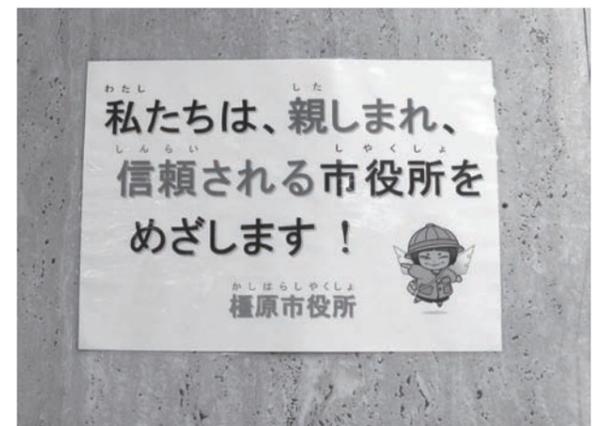
効率的・効果的な公共調達の推進を図るため、公正性・透明性・競争性を確保した入札・契約制度の改善と事業品質の向上を一層進めます。

### 4 法制・文書事務等の適正な執行

法制や文書、その他市役所内部における基本的な事務を適正かつ確実に行うとともに、事務処理効率の向上を図ります。

### 5 共同事務処理の推進

近隣市町村が共同で取り組むことにより、効率の向上や経費削減が見込まれる事務事業については、県が主体となった「奈良モデル」<sup>(4)</sup>での検討を引き続き行うとともに、観光、交通対策、救急対策、産業立地等の事業について、県や近隣自治体との連携協力を進めます。



窓口サービス向上啓発ポスター

## 市民等との役割分担

市民は、行政改革に関する情報等について疑問点や意見等があれば、積極的に問いかけていくことが期待されます。

<sup>(3)</sup> 公共調達：国・地方公共団体等が、売買、賃借、請負その他の契約により、物品、完成品、成果物、サービス等を得ること。

<sup>(4)</sup> 奈良モデル：市町村合併、広域行政、県から市町村への権限移譲等、県と市町村の資源を県全体として有効活用するとともに、既定の考え方にとらわれずに、「補完と自律」を基本とした県と市町村の新たな役割分担と、適正な財政負担の仕組みを目指すもの。

## 2. 安心と信頼の市役所運営

—市民ニーズに柔軟に対応できる組織、公務員として規範的な行動をとる職員により、市民から信頼される市役所—



### 基本方針

市民にとって便利で分かりやすく、市民ニーズに柔軟に対応できる組織と、公務員として規範的な行動をとる職員により、市民から信頼される市役所を目指します。

そのために、複数の部課にまたがる行政課題について、連携して対応できる組織づくりを行うとともに、職員が公務員としての倫理を自覚し、責任を遂行できるよう、コンプライアンス<sup>(1)</sup>や環境保護に対する意識を高める取組を実施します。

行政の拠点となる庁舎については、市民の利便性に重点を置き、建設に向けた検討を行います。

### 現状と課題

- 多様で変化し続ける市民ニーズに対し、組織の枠にとらわれずに対応していくことが求められます。市役所では段階的に部・課・室を統廃合して組織のスリム化を行うとともに、横断的な課題に取り組むための体制を構築することで、調整機能やトップマネジメント<sup>(2)</sup>体制を強化しました。今後、この体制を機能させていく必要があります。
- 公務員は市民の模範として、コンプライアンスや環境問題に配慮した行動等を率先して行うことが求められています。公務員の不法行為は市役所全体の信用失墜につながることから、厳正な対処が望まれます。
- 公益通報に関して、市役所外部からの通報の窓口と市役所内部からの通報窓口に分け、受付の体制を整えました。今後は、それらを制度化するために例規等の整備が必要となります。
- 環境対策として、橿原市地球温暖化対策推進実行計画に基づき、全ての市有施設の温室効果ガス削減に努めています。引き続き、職員意識の徹底を図るとともに、市民に見える形での温室効果ガス削減に努める必要があります。
- 庁舎建設に向けて、公共施設整備基金への積立てを行っていますが、現在の財政状況に鑑みれば多額の積立てを行うことは難しい状況です。しかし、現庁舎の耐震強度が低いため、現地建替だけでなく、別の手法も含めて検討していく必要があります。

<sup>(1)</sup>コンプライアンス：法令遵守に加え、庁内の規程やマニュアル・倫理を遵守すること、社会貢献を行っていくこと、リスク回避のための環境整備に努めていくこと等を含んだ概念。

<sup>(2)</sup>トップマネジメント：経営管理組織の最上層部の機関もしくは機能。政策的な意思を決定し、運営方針や人事等、重要事項について意思決定を行う。

施策指標	指標名	前期目標	実績値			目標値
		H24	H21	H22	H23	H29
懲戒件数(戒告以上)		0件	2件	4件	—	0件
	市役所業務のうち事務系にかかる温室効果ガス排出量	6,146t*	6,203t	6,461t	6,102t	5,918t

\*前期基本計画の冊子に掲載している目標値は5,826tとなっておりますが、冊子作成後に誤りであることが判明したため、後期基本計画では正しい目標値を掲載しています。

### 今後の取組

#### 1 柔軟な業務執行体制の確立

各組織の業務量を精査し、重複する業務・組織の統廃合を進めて、効率的・効果的な組織機構を構築するとともに、部や課を横断する行政課題に、連携して取り組むことができる仕組みを整えます。また、職員の係付配置や担当業務を固定化するのではなく、業務量に応じて担当職員を柔軟に変更する組織編制ができるようにすることで、業務遂行の効率化を図ります。

#### 2 トップマネジメント機能の強化

市長を中心に、副市長や部長級職員が、政策や戦略を定期的に協議して現状を見直し、改善していく現在の行政経営<sup>(3)</sup>のシステムを強化します。また、市政の方向性や横断的な課題等の情報を職員がさらに共有できるように、階層別に連絡会議を開催して、積極的に意見交換を行うことにより、意志の疎通を図ります。

#### 3 コンプライアンス

研修等により、職員一人ひとりの法令遵守への意識、行動の強化を図ります。不正をチェックする体制を強化するとともに、公益通報者保護法に関しても、ガイドラインの作成に努めます。

#### 4 環境への配慮

地球温暖化対策推進実行計画に基づき、市役所の業務に伴い発生する温室効果ガスの削減に努めるとともに、温室効果ガスの排出量を定期的に公表することにより、全職員の意識の向上を図ります。

#### 5 庁舎建設に向けた検討

大和八木駅前南側市有地において、民間活力導入のための対話型市場調査に基づき、宿泊機能、商業機能の誘致や、ワンストップ機能<sup>(4)</sup>または市庁舎の移転等、あらゆる可能性について検討を行います。



ご意見ポスト

### 市民等との役割分担

市民は、市役所の運営や職員に関する情報について、関心を持つことが期待されます。

<sup>(3)</sup>行政経営：P.100<sup>(2)</sup>参照

<sup>(4)</sup>ワンストップ機能：各種行政手続きを、一度に一箇所で行えるようにする機能。

# 3. 財政健全化の推進

—適正な予算編成に基づいた財政運営がなされている市役所—

## 基本方針

財政健全化の目安となる経常収支比率<sup>(1)</sup>等の指標が改善され、適正な予算編成に基づいた財政運営がなされている市役所を目指します。

そのために、歳出においては、経常経費の抑制を徹底するため、選択する事業について精査し、無駄を省きます。

また、歳入においては、自主財源の確保に向け、納税相談等の充実による収納率の向上を目指すとともに、使用料等のその他の収入の確保に努めます。



## 現状と課題

- 長引く景気低迷、世界的な金融不安、少子化による生産年齢人口の減少等の影響により、市税全体の大幅な収入増加は見込めない状況が続いています。
- 高齢化等による扶助費の増加や、これから見込まれる事業の財源を地方債に依存しなければならない状況から、今後も厳しい財政運営が予想され、財政健全化の目安となる経常収支比率等の指標を改善するには難しい状況にあります。
- 市民ニーズに応えながら財政健全化を進めていくためには、従来から実施している枠配分方式<sup>(2)</sup>による予算編成方法等を見直す必要があります。

## 施策指標

指標名	前期目標	実績値			目標値
	H24	H21	H22	H23	H29
地方債残高(一般会計)	38,467百万円	45,489百万円	44,085百万円	43,197百万円	36,556百万円
当初予算における一般財源の割合(一般会計)	65.7%	63.1%	57.8%	57.6%	60.6%
収納率(国民健康保険税を除く)	93.0%	93.0%	92.9%	93.0%	93.3%

<sup>(1)</sup> 経常収支比率：財政構造の弾力性を測定する比率で、人件費、扶助費、公債費のように毎年度経常的に支出される経費に充当された一般財源の額が、地方税、普通交付税を中心とする毎年度経常的に収入される一般財源、減収補填債特例分及び臨時財政対策債の合計額に占める割合。

<sup>(2)</sup> 枠配分方式：市内の各組織に一定額の予算枠をあらかじめ提示し、その範囲内で各組織が予算を編成する方法。

## 1 義務的経費の抑制

定員適正化計画に基づいた人員管理により人件費を抑制し、投資的経費を抑えて地方債の借入れを減らすことにより公債費を抑制します。また、義務的経費を抑制することにより経常収支比率等の指標を改善するため、従来からの予算編成方法について検討します。

## 2 収納率の向上と自主財源の確保

市民の納税に対する理解を深め、公平で公正な課税を行うことにより、安定した自主財源を確保するとともに、効率的に滞納の解消を図ります。

## 3 地方債残高の圧縮と基金への積立ての推進

地方債の借入れの抑制を図ることにより、地方債残高を圧縮します。これにより、公債費に充当していた財源を他の事業に振り分けられる状況を作り出します。また、基金への積立てを計画的に行い、行政に対する様々な要望に応じていくための財源を確保します。

## 4 土地開発公社の債務の圧縮

土地開発公社財政の早期改善に向けて、現在、公社が保有する土地の計画的な買戻しをさらに進め、公社が抱える債務を早期に圧縮し、解消できるよう努めます。

## 5 地方公会計制度の推進

現金の流れに主眼が置かれた従来の会計制度に加えて、資産・負債・コスト等の情報を把握できる地方公会計制度を活用することにより、わかりやすい財務状況を公開し、財政健全化への寄与を図ります。

## 6 市有地の有効的な活用

土地開発公社から買戻した市有地は、本市の経済活性化や市税収入の確保を図るため、庁内検討委員会で活用方法の検討を行い、企業誘致や売却等も含めた土地の有効活用を図ります。



税を考える週間でのPR活動

## 市民等との役割分担

市民は、市から出された財政に関する情報について、関心を持つことが期待されます。

# 4. 情報発信の充実

—最新の行政情報を即座に得ることができるまち—

## 基本方針

市民が、より安心、安全、便利に生活できるよう、それぞれが使いやすいメディアを利用して、最新の行政情報を即座に得ることができるまちを目指します。

そのために、広報誌やホームページの利便性を改善するとともに、ソーシャルメディア<sup>(1)</sup>での情報発信を検討します。

また、市民が市政に関心を持ち、積極的に参画して、市と協働して市政運営ができるように、市は説明責任を果たし、情報の提供や共有を進めます。



## 現状と課題

- 市民が必要とする情報をより積極的に収集し、誰にでも平等に、迅速に発信していくことが求められています。
- 時代の流れを受け、ソーシャルメディアの導入が求められており、運用におけるルールの確立が必要です。
- 情報システムについては、行政事務の効率化、コスト削減及び情報セキュリティ強化を目指した情報システム最適化計画の策定を進めています。今後、危機管理の観点から、災害発生時等でも業務を継続できる仕組みづくりが必要です。
- 地方自治体からの情報漏えい等が多発しており、市民の不安感を取り除き信頼を確保するために、個人情報保護制度運営審議会委員による実施機関への現地調査を実施し、職員の個人情報保護意識をさらに高めることが必要です。

## 施策指標

指標名	前期目標	実績値			目標値
	H24	H21	H22	H23	H29
WEBサイトトップページアクセス件数	—	394千件	396千件	541千件	520千件

<sup>(1)</sup> ソーシャルメディア：インターネット上で、利用者同士が情報を交換(送受信)することによって成り立っているメディア。「1対多」「多対多」の双方向で、画像・動画を含む視覚ツールを使ったコミュニケーションが可能である。

## 今後の取組

### 1 必要なときに必要な情報が得られる柔軟な広報活動

新聞・テレビ・雑誌・インターネット等のメディアを活用し、広く市政に関する情報を発信します。広報誌においては、高齢者等にも配慮した読みやすく親しみやすい紙面づくりを進めます。また、多様な価値観を持つ市民に情報を届けるため、ソーシャルメディア等、新しいメディアについても、運用のルールの検討とともに、活用を進めます。

### 2 開かれた市政を目指す情報公開の実現

請求に基づく行政文書の公開については、原則公開の趣旨を十分に尊重するとともに、迅速な公開に努めます。

また、行政資料閲覧コーナーの充実を図り、インターネットを活用した行政情報の提供を行います。

### 3 IT化の推進

IT技術を活用し、各種申請手続きの電子化対応や電子広聴に取り組み、市民の利便性やサービスの向上に努めるとともに、行政運営の効率化や合理化を進めます。

また、危機管理の観点から、災害時におけるIT部門の業務継続計画を策定します。

### 4 個人情報の適正な管理

個人情報保護条例をより適切に運用するため、職員を対象とした研修会を開催します。

また、職員の個人情報保護意識をより高めるため、個人情報保護制度運営審議会委員による実施機関への現地調査を実施します。



行政資料閲覧コーナー

## 市民等との役割分担

市民は、市からの一方的な発信を受け取るだけでなく、積極的に必要とする情報の内容を発信することが期待されます。

# 5. 人づくりの推進

—職員が自己の能力向上を常に意識して行政運営を担う市役所—

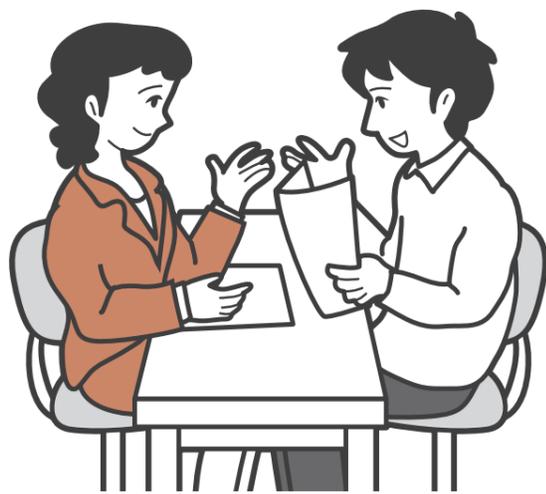
## 基本方針

職員が市民全体の奉仕者として、自己啓発に積極的に取り組み、自己の能力向上を常に意識して行政運営を担う市役所を目指します。

そのために、「地域の実情やニーズを分析し企画立案・実行する能力」、「市民等との協働を推進する能力」、「高度で専門性を伴う課題を解決する能力」等の向上を図り、行政運営の中核を担う人材を育成します。

また、人材育成ツールとしての勤務評定制度の効果的な活用や、管理職がリーダーシップを発揮でき、性別に関係なく、持てる能力を最大限に発揮できる職場環境を整備します。

さらに、職員の能力開発と連携強化のため、他団体等へ職員を派遣します。



## 現状と課題

- 近年の変化の激しい社会情勢や地域主権の流れを受け、多様化、高度化する行政ニーズや課題に適切に対応して、質の高い行政を推進していくために、行政職員には仕事に対する様々な職務遂行能力が求められます。
- 高い意欲と使命感を持った職員を育成するために、能力や実績に応じた給与制度を構築し、職員の努力と成果を公平かつ公正に評価する仕組みづくりが必要です。人材育成ツールとして目標管理型勤務評定制度を導入し、職員の意欲向上や人材育成の観点から、勤勉手当の支給や昇格試験だけでなく、幅広い活用が求められます。
- 職員の能力を最大限に引き出し、やる気を引き出す職場づくりや組織運営が求められます。

## 施策指標

指標名	前期目標	実績値			目標値
	H24	H21	H22	H23	H29
他団体への長期派遣研修(1ヶ月以上)	—	3件	3件	2件	6件
管理職以上の役職に占める女性職員の割合	25.0%	23.0%	23.0%	23.0%	30.0%
公募制で実施する研修数	15件	11件	20件	18件	25件
自己申告書の回収率	—	—	—	—	60.0%

## 今後の取組

### 1 職員研修体系の充実

研修の柱である自己啓発、職場研修、職場外研修の内容の充実、多様化を図るとともにそれぞれの特性を踏まえて連携を図ります。

高度で専門的な知識を体系的に学ぶためには、派遣研修や広域共同研修が効果的であることから、専門職員を含む幅広い分野での派遣や共同研修の仕組みづくりを行います。

### 2 人事制度の改革

職場の活性化と職員の能力活用を図るための自己申告制度の実施や、健康上等の理由から職責を果たせず職場運営に支障が生じる場合に、本人が降格を希望できる制度の導入等、職員が個々の適正を活かし能力を最大限発揮できる、またはチャレンジする機会のある人事制度を確立します。

### 3 目標管理型勤務評定の確立

公平かつ公正で透明性と納得性のある目標管理型勤務評定制度を確立し、その評価結果を勤勉手当や昇給等の処遇へ適切に反映していく仕組みをつくります。市長のビジョン、部長、課長の業務計画を意識して自ら目標を立て、それに向けて取り組んでいく職員の育成を重視した制度を構築します。

### 4 職場の環境づくり

管理職は、部下に対し、仕事を通じた意識改革を推進し、セミナーや研修会等への参加による能力開発を積極的に進めることや、性別に関係なく公平に育成・評価・処遇されることで持てる能力を最大限に発揮できる職場環境をつくります。

組織の目標を明確化し共有することにより、職員がより一体となって取り組むことができる職場を目指します。



研修風景

## 市民等との役割分担

市民は、職員が市民全体の奉仕者として公平かつ公正な活動をしているか、また、そのために能力を最大限に発揮しているかをチェックすることが期待されます。