

## 新たな行政改革への取組みについて

本市は、危機的な財政状況乗り越えるため、平成15年10月に行政改革実施計画を策定し、市民・議会・職員等の協力のもとに、徹底した内部努力、施策・行政水準の見直し、民間活力の導入、財源の確保を基本方針に行政改革に取り組み、財政再建の目途が立てられるようになってきました。

しかしながら、三位一体の改革による個人市民税が大幅に減少するなど、なお厳しい財政状況ではありますが、市民の皆様により豊かなサービスを提供していくためには、より一層簡素で効率的な行政運営が行えるよう、引き続き行政改革に取り組む必要があります。

一方、国におきましては、人口減少時代の到来など社会経済情勢の変化に一層適切に対応することが求められていることから、平成17年3月に「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」の通知、さらに平成18年8月には「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」の通知により、地方公共団体の行政改革への取組方策が示されました。

このような状況から、本年10月末を目途に行政改革実施計画を策定してまいりますが、このたびその基本計画の素案がまとまりましたので、市民の皆様のご意見をお聞きして、まとめたいと考えております

### 芦屋市行政改革基本計画素案

- 1 市民の参画・協働の促進
- 2 新たな公共サービスの創造
- 3 行政サービスの再構築
- 4 行政経営システムの改革
- 5 新たな公務員像の構築
- 6 新たな組織・給与制度の構築

## 行政改革基本計画（素案）

大区分	取組みの背景，概要説明	項目名	連番	取組み項目（案）	説明
市民の参画・協働の促進	<p>地域の課題やまちづくりを進める過程に市民が参画することがますます重要になってきています。そのため市民参画条例に基づく仕組みづくりに取り組みます。</p> <p>「安全で安心」など豊かな地域社会を守り築いていくためには，個人や家庭，地域がそれぞれの責任と役割を担うことに加え，互いがカバーし合うことや行政と協働していくことが欠かせません。そのため，市民や地域の「民力」が発揮できるよう，必要な支援とそのステージづくりを進めます。</p>	1 市民活動支援の推進	1 新規	市民参画及び協働推進の仕組みづくり	審議会等・市民提案の活用，ワークショップの開催，パブリックコメント等の活用を図る。
			2 新規	あしや市民活動センターの開設	平成19年4月あしや市民活動センターを開設，平成19年10月からセンター運営をNPO等に委託し，市民参画及び協働を推進する。
		2 男女共同参画の推進	3 新規	男女共同参画条例の制定	平成20年度に男女共同参画条例を制定する。
			4 継続	審議会等への女性登用の推進	引き続き，女性登用率40%を目標に取り組む。
新たな公共サービスの創造	<p>分権型社会の進展に伴い様々な規制が緩和されてきていることから，公共サービスにおける行政の責任と役割を再点検します。民で出来ることは民が実施することで効率化を図る一方，行政の責任としてサービス評価体制の構築に取り組みます。</p> <p>また，民間の創意工夫が発揮しやすい分野においては，これまでより以上に付加価値のある公共サービスを提供できるよう取り組みます。</p>	3 公共サービスの運営のあり方の検討	5 見直し	市立芦屋病院の運営の検討	市立病院の運営について，別途，6月に委員会を設置して検討中。
			6 見直し	保育所の運営のあり方の検討	保育サービスの官民比率・役割分担，効率的な運営方策，認定こども園の検討等，保育サービスの運営のあり方について，検討を行う。
			7 見直し	幼稚園の運営のあり方の検討	幼稚園の官民比率・役割分担，効率的な運営方策，認定こども園の検討等，幼稚園の運営のあり方について，検討を行う。
		4 指定管理者制度の導入	8 継続	和風園への指定管理者制度の導入	平成20年度からの指定管理者制度導入に取り組む。

行政改革基本計画（素案）

大区分	取組みの背景，概要説明	項目名	連番	取組み項目（案）	説明
新たな ビジネスの 共創 造		5 民間活力の導入の検討	9 見直し	効果的・効率的な施設運営や業務のあり方，官民の役割分担を見直す中で指定管理者制度の導入，民間委託を検討する。	あしや市民活動センター，（仮称）福祉センター，くすのきデイケアセンター，公営住宅，霊園，市民会館，公民館，美術博物館，図書館，その他施設 福利厚生関係業務，下水道施設管理運営業務，その他業務
		6 市場化テスト導入の検討	10 新規	市場化テスト導入の検討	市場化テスト導入について検討を行う。
		7 官学共同の取組みの検討	11 新規	大学等との共同事業の検討	環境，教育，福祉，国際交流等
行政 サー ビスの 再 構 築	<p>地方分権社会では，地方自治体は自己決定・自己責任により行政サービスを提供することが求められてきます。</p> <p>そのため歳入面では国の交付金等の活用や未収金対策など歳入の確保に努めます。一方，歳出面では，持続可能な行政サービスの水準はどこか，常に時代にあった点検をしながら，必要な見直しを図っていくことが必要となるため，社会的に役割が低下している事業は廃止・統合・縮小して，新しい市民ニーズに対応した事業に経営資源を振り替えていくなど，行政サービスの再構築に取り組みます。</p>	8 歳入の確保	12 継続	国・県への財政要望，補助金・交付金等の活用	国・県への財政要望 頑張る地方応援プログラムやその他交付金等の活用を図る。
			13 継続	処分可能な土地の売却，貸付	処分可能な土地の売却，民間運営駐車場等の一時活用
			14 継続	駐車利用職員から使用料を徴収	施設敷地に駐車する職員から使用料を徴収する。
			15 見直し	広告収入の増収方策の検討	刊行物，封筒，各種通知書等に広告掲載
			16 新規	有料施設の利用の促進	有料施設の利用を促進し，使用料収入の増加を図る。
		9 市税・使用料等の滞納・未収対策	17 新規	未収金対策マニュアルの整備	
			18 新規	未納・滞納者への民間事業者等による電話催告の検討	費用対効果を勘案しながら検討を行う。
			19 新規	インターネット公売の実施	

## 行政改革基本計画（素案）

大区分	取組みの背景，概要説明	項目名	連番	取組み項目（案）	説明	
行政サービスの再構築		10 行政サービスの見直し	20	新規	住宅マスタープランに基づく市営住宅等の見直し	
			21	見直し	ハートフル福祉公社のあり方を含めた見直し	
			22	新規	単独扶助の見直し	市単独扶助費について，阪神間の水準，社会情勢等の観点から検証し，必要な見直しを行う。
			23	見直し	ワンストップサービスの充実	窓口アンケートなどを参考に，よりよいサービスの提供方法について検討する。各種相談機能の統合によるワンストップ化と機能強化などを検討する。
			24	新規	クレジットカード決済等の多様な納付手段の検討	クレジットカード，コンビニエンスストア等納付手段の多様化について検討する。
			25	新規	インターネット予約の実施	平成19年6月からインターネット図書予約システムを稼働した。既存の電子申請システムの利用を促進するとともに，その他の手続きについても検討する。
		11 環境負荷の低減	26	新規	市庁舎等へのE S C O導入の検討	E S C O：民間資金で省エネ設備機器を導入し，省エネ効果額を対価として複数年で支払うもの
			27	新規	可燃ごみの有料化の検討	ごみの減量化を目的に可燃ごみの有料化を検討する。
			28	新規	ごみの減量化，資源ごみ分別，再資源化の徹底	

行政改革基本計画（素案）

大区分	取組みの背景，概要説明	項目名	連番	取組み項目（案）	説明
		12 受益と負担の適正化	29 継続	使用料・手数料の見直し	全ての使用料・手数料について，阪神間の水準，社会情勢，受益者負担の観点から検証し，必要な見直しを行う。
行政経営システムの改革	<p>持続可能な財政基盤を確立していく観点から，財務指標に目標を設定し，予算配分システムの定着，公営企業の経営健全化に取り組みます。</p> <p>管理から経営，成果志向の観点からは行政評価システムを構築していくとともに，経営資源のマネジメントを支援する情報システムの構築に取り組みます。</p> <p>市民にとって親切・丁寧・迅速にそして効率的に，また，わたしたち職員が誇りを持って働きがいを感じるように仕事に取り組みます。</p>	13 財政運営・調整機能の強化	30 新規	公会計制度改革への対応	公会計制度改革に対応して公会計の整備，資産・債務管理の具体的方策を検討する。
			31 新規	財政指標目標値の設定	市債残高，実質公債費比率等に目標値を設定する。
			32 新規	包括的予算配分システムの定着	平成19年度予算編成から実施しており，その手法を検証し定着を図る。
			33 新規	わかりやすい財務情報の提供	
		14 企画調整・政策立案機能の強化	34 新規	行政経営情報システムの構築	施策評価システムの構築を行う。
			35 新規	政策立案実行型プロジェクトチームの検討	
		15 庁内マネジメントの見直し	36 継続	職務権限規程の簡素化	
			37 新規	部長職のマネジメント強化	施策評価を活用した効果的・効率的な経営資源配分システムを検討する。部内の予算配分・人事配置などの運用を見直す。
		16 公営企業会計の経営健全化	38 見直し	公営企業会計等の経営健全化計画の策定	病院，水道，下水道会計
		17 都市経営の観点からの取組み	39 新規	芦屋の魅力を情報発信	庁内公募職員や市民参画による「芦屋の魅力」を発信するプロジェクトを検討する。

## 行政改革基本計画（素案）

大区分	取組みの背景，概要説明	項目名	連番	取組み項目（案）	説明
行政経営システムの改革	18 わかりやすい広報と親切・丁寧・迅速な広聴システム		40	継続 市民にわかりやすい広報紙・HP	
			41	継続 積極的な情報公開・情報提供の取組み	行政情報コーナーの充実等
			42	新規 市民の声データベースの構築と活用	お困りです課に寄せられた市民の声をデータベース化し，市民に情報提供するとともに庁内で活用する。
			43	新規 住民意識調査の実施	暮らし・行政サービスの満足度，政策分野別の関心度などについて，住民意識調査を実施する。
	19 仕事のやり方の改善		44	継続 庁議，管理会議，その他会議運営の見直し	資料の電子化，ペーパーレスの推進，会議時間の短縮，資料の事前配布の徹底など会議運営を見直す。
			45	新規 業務標準化の推進	業務手順を標準化・マニュアル化することで効率化を図る。
			46	継続 予算執行での節減	経常経費，公共工事等の予算執行の節減を徹底する。
			47	新規 ICT(情報通信技術)を活用した事務効率の向上 Information and Communication Technology の略	PCを活用した会議室の設置やGIS(地理情報システム)拡充の検討を行う。電子入札システムの稼働に取り組む。
	20 社会資本の計画保全		48	新規 公共施設建築物・道路等の計画的保全	公共施設建築物の施設改修計画，道路改修計画の策定・実施によりライフサイクルコストを低減する。橋梁点検・調査の早期実施と「橋梁長期寿命化計画」を策定する。

行政改革基本計画（素案）

大区分	取組みの背景，概要説明	項目名	連番	取組み項目（案）	説明
新たな公務員像の構築	<p>行政ニーズが多様化・高度化していることから，前例踏襲で仕事をしては市民の負託に応えることが出来ません。市民の皆さまの声に耳を傾け，現場・現実の視点，時代の先を見る長期的な視点から問題を発見し，自ら課題を設定し，具体的な方法を見出し，実行できる公務員が求められています。</p> <p>そのため職員の意識改革，人材育成，能力・業績評価制度の構築に取り組みます。厳しさのなかにも温かで活気あふれる職場づくりを目指し，市民の皆さまから「芦屋の職員はよくやっている」と信頼されるよう取り組みます。</p>	21 人材育成	49 見直し	人材育成基本計画の策定	人材育成実施計画を策定する。若手職員のジョブローテーションや派遣研修など効果的な人材育成プログラムを検討する。
			50 新規	人事評価の導入	業績，能力評価を導入する。
		22 人事管理制度の見直し	51 新規	勤務条件の見直し	休息時間の廃止，本庁の開庁時間を午前9時～午後6時に変更，変則勤務制を導入する。
			52 新規	懲戒分限処分基準の策定	懲戒分限処分の指針を策定する。
			53 新規	療休・休職制度の見直し	療養休暇，休職制度を見直す。
		23 職員の意識改革，組織の活性化	54 継続	職員の意識改革，組織の活性化	職員提案制度の活性化，一課一改善運動に継続して取り組む。若手職員を中心にした政策研究グループの設置を検討する。
			55 新規	再任用職員が活躍できる仕組みづくりの検討	マインド研修，スキルアップ研修の拡大・充実や，任用基準の見直し，週40時間勤務任用の検討，庶務事務や未収金対策専門部署の設置等を検討する。
新たな組織・給与制度の構築	<p>職員数（普通会計）は震災前の平成6年4月には941人でしたが，平成19年4月現在で703人となり，人数では23.8％，率にして25.3％のスリム化を図ってきました。</p> <p>今後の計画では平成24年4月に604人まで職員数（普通会計）を削減していくことから，より機能的な組織編制とすることや，職員の配置基準の見直し，職階の簡素化などに取り</p>	24 職員定数の削減	56 継続	職員数の削減	引き続き新規職員の採用抑制等により職員数の削減を図る。 普通会計職員数 平成15年4月804人 平成19年4月703人 【計画】平成24年4月604人
		25 職員配置の見直し	57 新規	職員配置基準の見直し	技能職員の配置基準の見直しを検討する。
			58 継続	次長，課長補佐職の廃止の検討	管理職ポストの適正化を図るため，平成19年度から次長職を原則廃止したが，課長補佐職の廃止を検討する。

## 行政改革基本計画（素案）

大区分	取組みの背景，概要説明	項目名	連番	取組み項目（案）	説明
新たな組織・給与制度の構築	<p>組みます。</p> <p>能力給の考え方を取り入れた給与構造改革を進めてまいります。また，財政の健全化途上であることから，引き続き管理職手当の減額，その他手当の縮減，特別職等の給与等についても引き続き減額を継続します。</p>	26 給与制度の見直し	59	見直し 給与構造改革の実施	平成19年4月1日から実施。行政職給料月額で平均4.92%（17,754円）引下げ。給料表の見直しを検討する。 平成22年度までに能力給制度を導入する。
			60	継続 給与水準の抑制	【給料】平成19年4月から部長級4%，次長級2%削減している。【管理職手当】平成19年4月から22年3月まで部長級7%から係長級1.5%削減している。【管理職特別勤務手当】平成19年4月から22年3月まで50%削減している。【期末・勤勉手当の職務加算】平成19年4月から22年3月まで部長級25%，次課長級15%削減している。
			61	継続 諸手当の見直し	【時間外勤務手当】ノー残業デーの徹底を図る。 【退職手当】平成19年4月～支給率の見直し等実施済み。 通勤手当等の見直し
		27 特別職の給与等減額	62	継続 特別職等の給与等減額	【特別職等の給与】平成14年10月から市長20%，助役17%，収入役・教育長15%を減額，平成19年4月からさらに2%引下げ改定した。 【退職金の減額】平成14年10月から市長20%，助役17%，収入役・教育長15%を減額，平成19年4月からさらに2%引下げ改定した。

6 分野

27 項目 62 プログラム

新規	( 35 )
見直し	( 10 )
継続	( 17 )