

第6次長野市行政改革大綱 策定骨子（案）

1. 行政改革の必要性.....	2
2. 行政改革の理念	2
3. 行政改革の基本方針	2
Ⅰ 変化に対応した行政サービスの実施	2
Ⅱ 健全財政の堅持	3
4. 行政改革の基本姿勢	3
Ⅰ 市民等との協働、連携.....	3
Ⅱ 成果重視.....	3
Ⅲ 人的資源の活用	3
5. 第6次行政改革大綱における改革の期間.....	3
6. 行政改革の取り組み	4
7. 行政改革を推進する体制	7

1. 行政改革の必要性

平成 20 年に第 5 次長野市行政改革大綱が策定された以降、世界的な景気の後退、東日本大震災や栄村大震災の未曾有の大災害の発生など、長野市を取り巻く社会情勢は大きく変化してきている。

加えて、平成 23 年 10 月に公表された「平成 22 年国勢調査」の集計結果によると、長野市の人口は 381,511 人で前回の国勢調査（平成 17 年）と比較して、5,061 人（1.3%）の減少となっている。この中、年少人口（15 歳未満）は 2,781 人（4.9%）の減少、生産年齢人口（15 歳～64 歳）は 13,189 人（5.4%）の減少、老年人口（65 歳以上）は 9,486 人（11.1%）の増加となり、一層の人口減少と高齢化が進行してきている。

このような状況の中、長野市は、平成 22 年 1 月に旧信州新町・旧中条村との編入合併を行い、市域が一層拡大した。

また、長野市では、これまで進めてきた「都市内分権」の仕組みづくりの結果、市内の全ての地区で住民主体の地域づくりの中核となる住民自治協議会が設立され、平成 23 年度から本格的な活動が開始されている。今後も、行政による住民自治協議会の自立・発展に向けた積極的な取り組みが期待されるところである。

人口の減少、高齢化の進行等、これまでに経験をしたことがない社会の変化に直面している中、従来と同じ考え方、同じ方法で、同様の行政サービスを維持し、継続していくことは困難な状況となってきた。この変化に対応し持続・発展する地域社会を実現するためには、「自分たちの地域は自分たちでつくる」という都市内分権の理念の下に、行政サービスの単なる削減・縮小だけではない、行政のあり方・役割の見直しをも含めた、将来を見据えた改革に、早急に取り組まなければならない。

2. 行政改革の理念

長野市は、持続・発展する地域社会を実現し、市民生活の満足度の向上を図るため、住民自治の進展、地域経済の活性化に向けて、社会の変化に対応して質・量とも最適な行政サービスが迅速且つ確実に実施される方法、体制の確立を目指す。

3. 行政改革の基本方針

1 変化に対応した行政サービスの実施

社会の変化に対応した行政サービスとするため、全体的な視点で施策、事業の優先順位、取捨選択を行い「選択と集中」を実現する。

併せて、全ての業務について不断の見直しを行い、行政サービスの向上を図ると共に、より一層の業務の効率化を進展する。

II 健全財政の堅持

安定して行政サービスを実施するためには、健全な財政を堅持することは不可欠である。

大規模プロジェクト事業（複数年にわたり多額の費用を要する事業）の計画等を踏まえ、計画的な財政運営を行い、将来の負担を抑制すると共に安定した財政基盤を確立する。

4. 行政改革の基本姿勢

I 市民等との協働、連携

本格的な活動を開始した住民自治協議会の活動も、これまでのNPO、企業等の活動に加え、行政サービスの新たな担い手として期待されている。

様々な行政分野について、行政が直接行政サービスを担うことが適当か否かなど、自らの役割を検証し、住民自治協議会、NPO、企業等との協働・連携を図る。

市民等との協働、連携に当たっては、行政サービスの向上と併せて、住民自治の進展、地域経済の活性化などの視点も踏まえ、地域社会が発展する方法等とする。

II 成果重視

社会の変化に対応し効果のある行政サービスを展開していくためには、絶えず、その成果（アウトカム）について検証し、終期における達成度を高める努力が必要である。

行政サービスを受ける市民等の視点からの成果（アウトカム）指標に基づく検証、評価を行い、成果を重視した行政運営を推進する。

III 人的資源の活用

職員一人ひとりの意欲、意識、能力が、行政改革を推進するエネルギーであり、業務の効率化、行政サービスの向上などを図る上での礎となる。

職員自らが、市民の満足度を高めるため積極的に行動する意識と、これからの行政に求められる能力（例えば、民間活力の活用などで求められるマネジメントの能力）の更なる向上に努める。

職員の意欲と能力が十分に発揮される組織と職場環境をつくる。

5. 第6次行政改革大綱における改革の期間

平成25年度から平成29年度までの5年間とする。

6. 行政改革の取り組み

行政改革の理念を実現すべく、基本方針に基づき、今後5年間で集中的に取り組む改革。

行政経営に関する改革

【目的】

多様化した市民ニーズに応じた内容、方法の行政サービスを実施する。

【方法】

あらゆる行政サービスについて、社会の諸情勢の変化を踏まえ、長野市が担うべき役割分担を検証し、実施の要否、実施の方法等の見直しを行う。

行政の役割分担に応じた最適な方法で住民自治協議会、NPO、企業等との協働・連携を推進する。

実施方法等の見直しに当たっては、実施する目的・効果を明確に定めると共に、その成果を検証する仕組みづくりを行う。

【項目】

• 業務と職員数の最適化

全ての業務について、市民ニーズに基づく検証、評価を行い、実施の要否、方法について見直しを行い、全体として効率化を図ると共に業務の質・量の最適化を推進する。

個々の業務の実施に当たっては、「最小の経費で最大の効果」を得られるよう事務の見直し・改善を行い、更なる効率化を図る。

業務の見直し、効率化に応じて適正な職員数、配置とする。

• 成果を指標とする行政評価

市民ニーズに応じた効果的な行政サービスとするため、成果（アウトカム）指標を中心とした行政評価（施策評価、事務事業評価）を実施する。

内部管理的な事務などの成果（アウトカム）の想定が難しい事務事業については、効率化を中心とする評価を実施する。

評価の実施に当たっては、市民等に分かり易い方法、内容とすると共に、外部の視点による評価を実施する。

《主な取り組み》

- ◆ 成果を指標とした施策、事務事業評価の実施
- ◆ 仮説を立て将来予測効果を想定したプログラム評価（ロジックモデル）の導入実施
- ◆ 外部評価の実施

• 民間活力の活用

住民自治の進展、地域経済の活性化などを十分考慮した方法、内容とする。

《主な取り組み》

- ◆ PFI 導入、民間資金の活用の推進
- ◆ 民間譲渡、民間委託等の民営化の推進
- ◆ 指定管理者制度における選定、評価方法等の見直し

● 市有施設の最適化

人口が減少していく中、市有施設の現在の状況（利用状況、老朽化等の状況、管理運営の経費など）を踏まえて、長野市全体として総量を縮小し、適正な配置とする。

《主な取り組み》

- ◆ 全ての市有施設を対象として、利用状況、老朽化等の状況、管理運営の経費などの情報を網羅した施設白書（仮称）の作成と活用
- ◆ 市有施設の総量縮小、長寿命化、有効活用を含めた適正配置に向けた見直しの実施 FM（ファシリティマネジメント）の導入

● 情報の共有化

積極的に説明責任を果たし、市民等との情報の共有を図る。

市民等にも分かり易い内容での行政の情報の提供に努めると共に、その内容、対象等に応じた方法を選択し提供することに努める。

また、多様化する市民のニーズに迅速且つ的確に応えるために、行政内部における情報の共有化も図る。

財政構造に関する改革

【目的】

必要な行政サービスが継続的に実施できる安定した財政基盤を確立する。

【方法】

限られた財源の中で行政サービスの向上を図るため、行政評価等を活用した PDCA サイクルによる事業の優先順位付け、取捨選択を行い「選択と集中」を実施する。

資産の有効活用、収納率の向上などによる財源の確保に取り組む。

【項目】

● 効率的、計画的な行財政運営

歳入が減少する状況下において安定した財政基盤を確立するため、効率的、計画的な行財政運営に努める。

《主な取り組み》

- ◆ 行政評価を活用した予算編成を実施するなど、行財政運営における PDCA サイクルの確立
- ◆ 施策の重点化を図ると共に、事務事業のスクラップアンドビルドを徹底し、「選択と集中」を図る

- 歳出の削減
業務の効率化、職員数の適正化を通じて人件費をはじめとする経常的な経費の削減を図る。
- 市税等の確保
市税等の収納率の向上と併せて、税収自体の増加という観点から、市内における企業活動の活性化、雇用の創出という地域経済の活性化も大きな要因となる。
《主な取り組み》
 - ◆ 収納率の向上（未収金の対策、口座振替の推進）
- 負担の適正化
公平性の確保という観点から取り組みが必要。
《主な取り組み》
 - ◆ 平成 20 年度に策定した「行政サービスの利用者の負担に関する基準」に基づく利用者負担の見直しの実施
- 自主財源の創出
市有資産を活用し、自主財源を創出する。
《主な取り組み》
 - ◆ 未利用地（未利用施設）の有効活用、処分
 - ◆ 行政財産の貸付等

人材育成・活用に関する改革

【目的】

長野市民の幸福度の向上が自身の幸福と感じられる職員を更に増やし、行政改革の推進を図る。

【方法】

どのような行政改革の手法であっても、その推進の礎は職員一人ひとりの取り組みにある。

職員一人ひとりの意欲と業務に対する目的意識、能力を更に高めると共に、組織全体の士気高揚を促進し、職員一人ひとりの取り組みが結集し組織全体の結果に結びつく組織体制の整備と組織風土の改革に取り組む。

【項目】

- 職員の意識・能力の向上
職員の意欲、動機付けを増進するため、自己啓発、研修等の機会を更に充実する。職員一人ひとりが市民や組織からの期待に応える行動、成果を残せる職員に成長することを目的として取り組んでいる人事評価制度の効果的な活用を図る。

《主な取り組み》

◆ 人事評価制度の活用

• 組織の見直し

職員一人ひとりの意欲と能力が発揮されることにより、職場の業務が市民本位で、迅速且つ的確に遂行できる職場環境をつくる。

縦割り組織の弊害を排除し、横の連携が円滑に行われる体制等を整備する。

社会情勢の変化に対応した組織体制とするためフレキシブルに見直しを行う。

7. 行政改革を推進する体制

行政改革は迅速に取り組み、計画した目的・目標を予定した期間内で達成することが重要であり、そのために職員が一丸となり行政改革に取り組み、推進する体制等を整備する。

• 職員一人ひとりが行政改革の視点を持って日々の業務に当たり、実施すべき行政改革の取り組みが計画どおりスピード感を持って達成できるよう、明確な計画を定め、効果的な進捗管理を行う。

• 行政改革の取り組み状況は、分かりやすい内容、方法で市民等に公表する。