

平成20年9月30日

流山市長 井崎 義治 様

流山市行財政改革審議会
会長 浅井 昌之

新行財政改革実行プランの平成19年度進捗状況について (答申)

当審議会において、平成20年4月25日の諮問を受け、新行財政改革実行プランの平成19年度進捗状況について審議した結果を次のとおり答申する。

記

市では、平成17年度から5か年で徹底した行財政改革を実行し、市民満足度を高めるために、新行財政改革実行プランを実践している。

新行財政改革実行プランの平成19年度進捗状況については、平成21年度までの実施目標に対し100%実施できたものが7項目、75%実施できたものが64項目、50%実施できたものが5項目、25%実施できたものが2項目である、との報告を受けた。

また、改革項目については、新行財政改革実行プランを策定してから3年が経過していることから、改革項目の見直しを進めた結果、達成若しくは廃止となる項目が10項目、新たに加わる項目が14項目である、との報告を受けた。

これらについて市の報告をもとに担当課と意見交換を行ったうえ、審議会委員から提出された意見を取りまとめたので、以下のとおり答申する。

なお、「平成19年度新行財政改革実行プラン進捗状況報告書」は、昨年度の答申を反映し、進捗状況報告のフォームが改良され、理解しやすいものとなっている。このことにより職員の頑張りがより見えるようになったことは大いに評価したい。

答申は、市から報告を受けた「平成19年度新行財政改革実行プラン進捗状況報告書」に対する審議結果を、全体に関わる意見を総論として、改革実施72項目に対する個別の意見を各論として構成している。

本答申に盛り込まれた内容を真摯に受け止め、これまでの市長のリーダーシップのもと、職員が一丸となって進めてきた行財政改革を一層推進し、更なる市民サービスの向上と経営感覚に立脚した行財政運営に取り組まれることを期待する。

さらに、行政運営全般について、不断の点検を実施しつつ、新行財政改革実行プランや行政評価制度の見直しを行い、内容の充実を図り、その際には、庁内に設置した行財政改革実施本部を中心に、全庁的な取組みを進めていただきたい。

1 総論

- (1) 改革項目の「進捗状況」に記載された「平成21年度までの実施目標に対する進捗度」の数値の根拠が、実施内容が明確でないためにわかりにくいものがある。特に、特別会計の項目は、実施内容の説明にとどまっており、進捗度の根拠になっていない。
- (2) 改革項目の実施目標については、極力、数値化した目標を設定し、また、実施内容も数値や具体的な内容を記載することにより職員はもとより、市民にとっても進捗状況がわかりやすいものとなる。
- (3) 「 の充実」という改革項目がいくつかあるが、「充実」という項目名では改革が無限となり、改革を実践しても100%という進捗状況の評価がしにくい。そういった項目の評価については、数値による評価の必要はない。
- (4) 新たに改革項目を設定する際には、その項目が何を目的としているのかを明確にするためにも、該当する事務事業や施策、また、関連する改革項目を表示されているとわかりやすい。
- (5) 新行財政改革実行プランは、「市民の力を活かします」「財政の健全化を目指します」「行政運営の効率化を高めます」「市民に役立つ職員を育てます」「スリムな組織を目指します」「サービスを向上させます」という6つの改革方針で構成されているが、推進結果、改革方針毎の総括評価が表示されているとわかりやすい。
- (6) 行政改革は、行政運営にかかわるすべての職員が自らの課題として取り組むことが望まれるため、職員の意欲を高め、主体的な創意工夫を引き出すシステムとしていく工夫が必要である。また、改革が全庁的に実践されているのかを把握するためにも、職員に対しての業務満足度・達成度のようなアンケートを実施することも必要でないか。
- (7) 特別会計については、「法定分以外の一般会計からの繰り入れをしない」といった財政面だけの改革項目となっているが、受益者負担や独立採算的な観点から、事業が健全に運営されているのかを判断できる内容とすべきである。
- (8) 「新行財政改革実行プラン実施状況及び見直し結果報告書」の「実施時期(年度)」の欄は、あまり意味がなく、ガント・チャート(スケジュール管理図表)を用いるなど、表示の仕方を工夫した方がよい。

2 各論

(1) 22「市税収納率の向上」について

- ・収納率については、具体的な数字が示されていないと理解しにくい。分母、分子についても具体的な数値を記載すべきである。
- ・税の公平負担の観点からも、督促状・催告書については効率的な書式に向けた改良、滞納整理についてはあらゆる手段を模索するなど、引き続き徴収率の向上に努めて欲しい。

(2) 28「人件費の抑制」、30「物件費の抑制」、48「アウトソーシングの推進」、67「臨時職員等の活用」、68「嘱託職員の活用」について

- ・それぞれの目標を達成できたとしても、他方で委託や臨時職員など経費がかさむのでは意味がない。総体としての経費についても留意すべきである。
- ・人件費を抑制しても市民サービスの低下を招いたり行政が停滞してしまっただけでは意味がない。目標や課題の欄には、「市民サービスに低下をまねかないよう…」といった文言を入れてはどうか。

(3) 48「アウトソーシングの推進」について

- 実施内容に、アウトソーシングできた事業数が掲載されているが、アウトソーシングによって、市民サービスが低下しないことが大切なので、事後評価を充実させるなど、フォロー体制にも十分に留意すべきである。

(4) 55「職員研修制度の充実」、77「政策課題検討グループの設置」について

- これらの項目は人材育成という観点で非常に重要である。職員が積極的に参加できる環境整備として、各部署において意欲ある職員をバックアップするように努めて欲しい。また、活動にともなう予算的な措置も検討すべきである。

(5) 54「人材育成と職員の意識改革」、55「職員研修制度の充実」、56「研修成果等発表の場の提供」、57「人事評価の実施」、58「管理職昇任制度の導入」について

- 常に見直しや効果の検証を実施のうえ、さらに注力されたい。

(6) 21「企業誘致の促進」について

- 実施目標に企業の誘致件数を予め設定すべきでないか。目標が設定されていないにもかかわらず、進捗状況75%は説得力がない。

(7) 82「転入者相談機能の充実」について

他市でワンストップサービス窓口の設置が求められたりしているが、設置をするには、スペースや機器の設備投資はもとより、オールマイティ職員の育成が必要となる。転入者が困惑することなく、スムーズに手続きが行えるよう既存の転入者向け案内にチェックリストを取り入れるなど現行体制での充実を図るべきである。

(8) 59「スペシャリスト職員の育成と複線型人事制度の導入」について

スペシャリスト職員を育成することのメリットについては理解できるが、職務のマンネリ化や癒着等のデメリットへの対応も検討すべきである。

(9) 77「政策課題検討グループの設置」について

職員の意識改革・育成・斬新な発想・意見交換に極めて重要な課題であるため、充実した運営・遂行のために推進を図られたい。