

7-1 適正な行財政運営の推進

施策の目指す姿

行財政運営が適正・安定的に行われます。

施策の目的達成度を示す指標(成果指標)

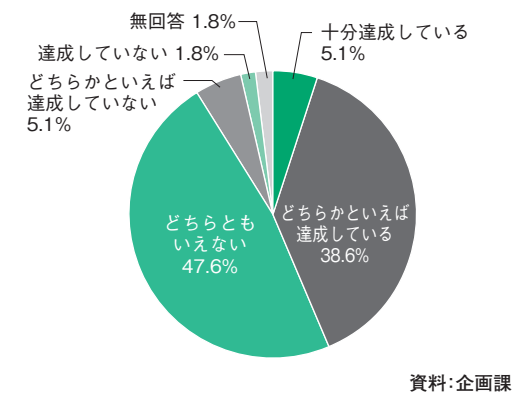
成果指標		現状値 (平成22年度)	目標値 (平成28年度)
1	成果目標が達成できた施策の割合	48.2%	70.0%
2	基礎的財政収支(プライマリーバランス)(※)	1.19	1.00を 下回らない

現状と課題

現 状

- 平成22年4月に、「第五次守谷市行政改革大綱」及び「実施計画」を策定し、適正な執行を進めています。
- 行政評価による事務事業評価では、改革改善等の見直しにより、平成17年度の762事業を平成22年度には654事業と効率化を図っています。その主な理由は、行政評価システムの浸透や平成18年度から導入した第三者による外部評価制度により、職員意識の改革が図られたことによるものと考えられます。
- 財政運営は、平成18年5月に策定した財政健全化計画に基づき、単年度収支の均衡、公債費の抑制などを進めた結果、借入金残高において、平成17年度の256億円を平成22年度時点で180億円に削減しました。
- 平成20年度にコンビニ納付、平成22年度にインターネットを使用したクレジット納付を開始し、市税の収納形態の多様化を図りました。収納率は年々向上しており、平成22年度で95.7%、県内第4位となっています。
- 電子利用できるサービス数は、平成17年度の17件から平成22年度において43件と増加しています。電子申請件数は、平成17年度の12,324件から平成22年度は13,774件に増加しています。

行政運営が計画的・効果的に行われているか
満足度調査(職員対象)



資料:企画課

課 題

- 効率的で効果的な行政運営を行うため、引き続き行政評価システムによる事務事業の効率化を図るとともに、職員の改革改善意識を高め、行政改革を推進する必要があります。
- 新たな借入を抑え、基礎的財政収支(プライマリーバランス)の悪化を防ぐとともに、自主財源の増加、借入金残高の減少を図り、財政の健全化を更に進める必要があります。

施策を実現するための手段(基本事業)

基本事業		主な取組み
1	計画行政の推進	計画的に質の高い行政事務を進めます。 ◎総合計画に沿ったまちづくりの推進 ◎行政改革及び行政評価システムの推進
2	電子自治体の推進	IT(情報技術)を活用した効率的な行政運営を安定的に進めます。 ◎情報システムの構築による事務手続の簡素化 ◎より便利なサービスメニューの検討
3	健全な財政運営の推進	最小限の予算で無駄のない、効率的な財政運営を行います。 ◎施策別枠配分による効果的な予算編成 ◎借入金の最小限化と新たな財源の発掘 ◎予算の執行におけるコスト意識の徹底 ◎新たな財源の確保に向けた検討
4	適正課税と収納率の向上	適正な課税を行い、収納率の向上を図ります。 ◎適正課税の推進、未申告者の解消、土地・家屋の現況調査の推進 ◎自主納付の推進、現年度課税分の滞納繰越の防止 ◎滞納処分の強化、市税等滞納者に対する滞納整理の強化
5	公有財産の有効活用と適切な管理	公有財産の有効活用と適切な管理を行います。 ◎未利用市有地の売却の推進、有料貸付の検討 ◎未利用市有地の適切な管理
6	親切的窓口対応	窓口で快適に、相談や行政手続きが行えるようにします。 ◎事務の効率化による処理時間の短縮 ◎関連する部署間での連携及び待ち時間の短縮と利便性の向上 ◎職員一人ひとりが心のこもった窓口サービスの提供

役割分担

市民の役割

- 市の行政運営を理解し、行政の効率化に協力するとともに、提案・提言を行います。
- 納税義務を果たします。

行政の役割

- 市民ニーズを把握するとともに、行政課題を洗い出し、課題解決のための施策を実施します。
- 事務事業の効率化と行政改革を推進します。
- 自主財源の確保に努めるとともに、必要最小限の借入を基本とし、借入金残高を減少させます。

部門別計画

- ◆第五次守谷市行政改革大綱 (計画期間:平成22年度～24年度)
- ◆第二次守谷市財政計画 (計画期間:平成24年度～33年度)

用語解説

※基礎的財政収支(プライマリーバランス):借入金を除いた「歳入総額」を、借入金返済の元利払いを除いた「歳出総額」で除した比率(歳入÷歳出)(歳入、歳出が同額の場合「1.00」)

7-2 組織経営と人事マネジメントの充実

施策の目指す姿

社会環境の変化や多様なニーズに対応し、市民から信頼される組織・職員となります。

施策の目的達成度を示す指標(成果指標)

成果指標		現状値 (平成22年度)	目標値 (平成28年度)
1	職員の仕事ぶりに不満を感じていない市民の割合	82.7%	85.0%
2	多様なニーズに対応できる組織だと思っている市民の割合	52.1%	60.0%

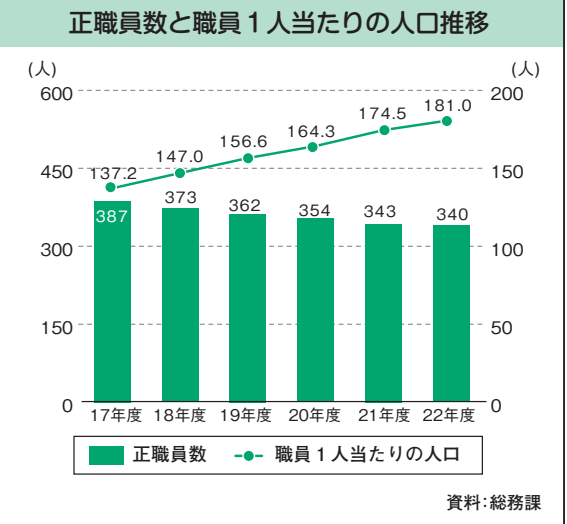
現状と課題

現 状

- 人事制度については、年功序列制度を廃止し、職員一人ひとりが発言し提案する組織運営を目的として、平成14年4月から全職員を対象とした人事評価制度を導入し、評価結果を人事・給与等に反映しています。また、民間人による人事評価アドバイザーの活用や、人事評価委員会の設置、制度の見直し等により、評価の客観性の向上に努めています。
- 職員研修については、係長研修や課長研修といった階層別研修(平成22年度受講者数80人)及び民法や行政法といった専門研修(平成22年度受講者数31人)に加え、国や県に実務研修生を派遣しています。
- 平成22年4月1日現在の職員数は340人で、市民千人当たりの職員数は5.5人(職員1人当たりの人口181人)で、全県下32市平均8.05人と比較すると2.55人少なく、効率的な事務執行を行っています。また、正職員は減少(平成17年度387人→平成22年度340人)し、臨時職員が増加しています。
- 平成21年度から、再任用職員の採用を開始し、雇用延長を行っています。

課 題

- 人事評価結果は人事や給与に反映され、組織の活性化に大きな影響を及ぼすことから、評価の客観性・公平性を確保するため、評価者研修や評価制度の改善を更に進めていく必要があります。
- 組織を活性化させるためには、職員が問題意識やコスト意識を持ち、能力を最大限に発揮することが必要であり、職員の更なる能力向上が課題です。
- ストレスを抱える職員が増加していることから、職員の健康管理やメンタルヘルスケアによる一層の取組みが必要です。



施策を実現するための手段(基本事業)

基本事業		主な取組み
1	柔軟で効率的な組織運営	組織間、組織内連携を機動的に行うとともに、課題解決に取り組む効率的な組織運営に努めます。 ◎業務量や職員の能力・適正を考慮した職員配置の実施 ◎臨時職員の適正配置 ◎積極的な民間委託等の推進
2	適正な人事管理と人材育成	適正な人事管理を行い、健康で安心して働くことができる職場環境の創出に努めるとともに、職員の能力開発を継続的に実践します。 ◎職員の政策形成能力の向上 ◎職員の能力・社会環境の変化に応じた多様な研修の導入 ◎専門的な技術の習得など特別研修の充実 ◎職員の健康管理やメンタルヘルスの適正管理 ◎国際化に対応できる人材の育成

役割分担

市民の役割

- 適正かつ柔軟に、組織運営が行われているか注視します。

行政の役割

- 事務事業のスクラップ&ビルド(※)及び人員削減等による組織の簡素化に努めます。
- 市民サービス向上のため、職員の問題意識、コスト意識を高めるとともに能力の向上に努めます。

部門別計画

◆第二次守谷市定員適正化計画 (計画期間:平成22年度～26年度)



用語解説

※スクラップ&ビルド:行政機構における膨張抑制方法の一つで、組織の新設や新規事業の設定に当たって、同等の組織や事業等の廃止を行うもの