

基本方針の構成変更の概要

参考

行政経営指針 基本方針2

1. 国・県・市との関係性とあり方 → 見直し後の「総則」へ

市の財政運営は、国・県の政策と無関係ではないことから、現行制度の下で財政運営を行った場合、市の財政がどのような状況になるか見直し、この財政の見直しを基に、財政運営のあり方について一定の方向性を示す必要があります。

市はこれまで、国・県補助金などの特定財源を活用して、市の負担が少しでも少なくなるように事業を進めてきましたが、多くの補助金には市の裏負担が伴います。しかも、いつまでも国・県補助金を受けられる保証はなく、途中で補助金が打ち切りになる場合でも、市は単独で負担して事業を継続することもありました。

今後は、市は国・県の政策に左右されることなく、自立した財政運営を確立するために、次のとおり取り組みます。

- ① 行財政基盤の強化を図り、国や県に依存しなくても自立できるまちづくりに取り組みます。

2. 財源の確保 → 見直し後の「3. 財源の確保」へ

市は、千葉ニュータウン事業の開発に伴い、高規格の都市基盤が整備され、昭和54年からは千葉ニュータウン地区への入居が始まり人口が急激に増加し、それまでの農業中心のまちから首都近郊の都市として発展してきました。

発展に伴い、税収は増え、財政力も高まり、安定した行財政運営を行ってきました。

しかしながら、近年の少子化・高齢化の進展に伴い、人口推計では、平成32年をピークに人口が減少することから、歳入面では、税収の大半を占める個人市民税の減少が見込まれます。一方、歳出面では、扶助費などの社会保障関連費の増加や公共施設等の老朽化に伴う維持管理費の増加などが見込まれ、財政負担が高まることが予想されます。

これまで市では、財源確保を図るため、市税などの徴収体制の強化や使用料・手数料の定期的な見直し、特定目的基金の見直しなどにより、財源確保に一定の成果を挙げてきました。今後の人口減少社会などに対応するために、次のとおり取り組みます。

- ① 市税、国民健康保険税、介護保険料、後期高齢者医療保険料、上下水道料金、保育料、給食費などについて、一元的な組織により債権管理に取り組み、未収金の徴収強化とともに徴収率を向上します。
- ② 「使用料・手数料の考え方」に基づき、利用する者と利用しない者との負担の公平性を保つため、受益者負担の考え方を徹底します。
- ③ 家庭ごみの有料化について関係機関と協議しながら進めます。
- ④ まちづくり寄附金（ふるさと納税）や広告収入などにより自主財源を確保します。
- ⑤ 特定目的基金を有効活用します。
- ⑥ 未利用地の売却、市有財産の貸付などにより自主財源を確保します。
- ⑦ 今後の地方債のあり方を考えます。

3. 選択と集中 → 見直し後の「6. 選択と集中の徹底」へ

社会経済情勢などの変化、価値観やライフスタイルの多様化などにより、市民ニーズは多種多様化し、行政サービスに求められる提供範囲は広がっています。

限られた財源の中で、効率的・効果的な行政サービスを安定的に提供するためには、選択と集中により「あれも、これも」から「あれか、これか」の厳しい事業選択の徹底に取り組む必要があります。

これまで市では、総合計画や予算編成の中で、選択と集中を基本に事業精査などを実施してきましたが、今後ますます厳しくなる財政状況に対応するために、次のとおり取り組みます。

- ① 市民納得度に重点を置いて、市民にとって最適な施策・事業を選択します。
- ② 民間の優れた手法を積極的に取り入れ、最少の経費で最大の効果が得られるよう事務事業を見直します。
- ③ 「補助金のあり方の基本方針」を策定し、基本方針に基づき見直します。特に市単独の補助金については、ゼロベースで見直します。

4. 優先順位 → 見直し後の「7. 施策や事業の優先順位の見える化」へ

限られた財源の中、施策や事業を実施するに当たっては、優先順位を明らかにして、市民や議会などにしっかりと説明責任を果たすことが必要です。

そのためには、情報等がわかりやすいよう「見える化」を図ることが大切です。

これまで市では、毎年予算編成に先立って、重点事業を決定し、事業の優先順位付けを行ってきました。

第5次総合計画では、重点的に取り組む戦略を定め、事業を進めることとしています。

今後も、より一層の優先順位の「見える化」を進めるために、次のとおり取り組みます。

- ① 優先順位を付ける際のプロセスを明らかにするためのルールをつくり、公表します。
- ② 公共施設等総合管理計画に基づき、長寿命化すべき公共施設、インフラの改修の優先順位を定めます。

5. 適材適所による事業主体の見直し → 見直し後の「5. 適材適所による事業主体の見直し」へ

限られた財源の中で、効率的・効果的な行政サービスを安定的に提供するためには、選択と集中による厳しい事業選択が必要です。

事業を行うに当たっては、目的を達成するため、誰が事業主体として効率的・効果的であるかを常に考え、事業主体を選択することが重要です。

これまで市では、民間委託や指定管理者制度、PFIなどアウトソーシングの推進や事務事業評価により事業主体の見直しを進めてきました。

さらに、アウトソーシングをより一層推進するため、平成28年3月には「アウトソー

シングに関する指針」を策定しました。

これからも行政経営改革の観点から積極的に事業主体を見直すために、次のとおり取り組みます。

- ①行政の守備範囲をあらためて検討しながら、新たな発想の下に、誰が最も効率的で効果的な事業主体かを考え、事業主体を見直します。
- ②事業の実施に当たっては、職員人件費コストを常に意識し、職員が行った場合とアウトソーシングした場合のコストを比較し、事業主体を決定します。
- ③「アウトソーシングに関する指針」に基づき、より一層アウトソーシングを推進します。

6. 協働の政策づくり → 見直し後の「総則」へ

住んで良かったと実感できるまちを築くため、多くの市民と行政が、持てる力を出し合い、ともに考え、行動しながら共通する課題の解決に取り組む「協働」を推進する必要があります。

また、協働のまちづくりを進めるため、「市民参加・協働のまちづくりプラン」を策定し、プランに基づき取り組んできたところです。

今後も、より一層協働の政策づくりを推進するために、次のとおり取り組みます。

- ①協働事業の推進に当たっては、市とパートナーとの役割と責任、費用を明確にし、ながら取り組みます。

7. 政策財務を含めた効率的な組織・機構 → 見直し後の「1. 政策財務を含めた効率的な組織の構築」へ

限られたマンパワーを最大限発揮するため、簡素で効率的かつ柔軟で機能的な組織機構を構築することが必要不可欠です。

これまで市では、効率性や機能性を高めながら重点施策の推進や新たな課題に対応するため、毎年組織体制について見直しを行ってきました。

今後も、より一層効率的な組織・機構を構築するために、次のとおり取り組みます。

- ①行政内部で、情報をしっかりと整理し、その情報の共有を徹底します。
- ②市民にわかりやすく、効率的で効果的な行政組織となるようスリム化を進めます。
- ③突発的に発生する諸問題に対して的確に対応できるよう事務分掌にとられない柔軟な組織づくりに取り組みます。
- ④部局横断的に行政課題を解決するために、プロジェクトチーム制度を導入します。

8. 評価システムの効果的な活用 → 見直し後の「8. 評価システムの効果的な活用」へ

限られた財源を有効に活用するためには、事務事業の内容をしっかりと見直し、よりよい方向に改善していくための行政評価システムの導入が不可欠です。

これまで市では、総合計画の実施計画事業を対象に、施策の目的を達成するために職員自らが担当する事務事業について、評価シートにより目的、対象、手段、成果などを明確にした上で、評価指標などから自己評価を行い、改善・見直しを進めてきました。

今後は、第5次総合計画の戦略事業について効果的に評価するために、次のとおり取り組みます。

- ①総合計画の戦略事業を対象に最少の経費で最大の効果が得られるための評価を行います。
- ②市民が事業手法やコストの妥当性を判断できるようわかりやすい評価システムを構築して、事務事業の評価、見直し、公表を行います。
- ③事務事業評価に当たっては、評価することを目的とすることなく、評価を改善の手段となるよう評価システムを構築します。

9. 多様な人材の育成と確保 → 見直し後の「2. 多様な人材の育成と確保」へ

市役所にとっての最大の資源は職員であり、質の高い行政サービスを提供できるかどうかは、職員の力によるところが大きいです。

職員は、自らが地方自治の担い手であること、全体の奉仕者であることを自覚し、情熱と意欲を持って職務に取り組む必要があります。

これまで市では、人材育成基本方針と定員管理指針に基づき職員の育成と確保に取り組んできました。

今後は、行政経営改革を進めるための一丁目一番地である職員の意識改革を積極的に進め、職員の資質や能力の向上を図るために、次のとおり取り組みます。

- ①「白井市職員のあるべき姿」を職員自らが作成した上で、人材育成基本方針を見直します。
- ②職員一人ひとりの能力や意欲を最大限に発揮するため、研修等により計画的に人材を育成し、人事配置を適正化します。
- ③人材育成基本方針の見直しや目標宣言の手法を取り入れた人事評価の充実に取り組みます。
- ④職員採用に当たっては、豊富な経験、専門的な知識を有した人材の積極的な確保に取り組みます。
- ⑤新規採用職員の人材育成のため、チューター制度を導入します。