

平成20年12月16日

かすみがうら市長 坪井 透 様

かすみがうら市行政改革懇談会
会 長 林 寛 一

かすみがうら市の行政改革の推進について（提言）

本懇談会においては、かすみがうら市の行政改革の実施状況を引き続き検証するとともに、さらなる推進に向けた協議を行いました。

地方自治体を取り巻く環境の変化は急激であり、行財政運営が大変厳しい状況にあります。また、分権改革の推進による国及び県からの権限委譲、それに伴う自治体自らの判断と決定の機会の増加、そして見込まれる事務量の増加等の中で、同時に多様化する市民ニーズに的確に対応しなければなりません。このことから、より一層の効率的な行財政運営を目指し、改革を推進することが求められています。

こうした現状をしっかりと踏まえ、行財政運営の公正かつ効果的な構築に努められるよう要望し、下記のとおり提言します。

記

①計画の最終年度目標に当たっては、市としての将来像を明確に示すことで、職員一人ひとりがやる気とその共通認識を持つように取り組むこと

行政改革大綱及びその実施計画の中で、計画の最終年度のビジョンとして「どのようにするのか、したいのか」という姿を現実的な目標として明確に示さねば、職員一人ひとりに「やらされている」という受け身の姿勢が避けられず、チャレンジする意欲を失することにもなる。

この点を踏まえ、組織として「なぜこの取組が必要なのか」という理由を明確に示し、職員一人ひとりが相互にコミュニケーションを取り合っその共通認識を持ちうるよう取り組むこと。

②計画の最終年度目標だけでなく、年度毎の目標を具体化して明示し実効性のあるものとする

5年間の最終年度の事業目標の他に、年度毎の事業目標を具体的に明示しないと、年次計画の先送りに繋がるのが懸念される。事業を円滑に進行させるための管理サイクルであるPDCAを回転させるためにも「進行管理表」に、年度毎の具体的な数値を掲げることは必要である。

また、目標達成に向けて事業を円滑に進行させるために求められることとして、当初の目標設定では現実性が保てないような事情に至れば、それを現実的な目標へと変更することも必要となるが、その場合には、変更に至った理由はどこにあったのかをよく検証し、改善に取り組むこと。

③職員のやる気に繋げていくよう、成果が伴う目標達成へと改善を推進すること

各推進項目や事務事業の評価に関しては、単に目標数値を追い求めるだけに留まるのではなく、成果や効果が伴っているかどうかといった中身の評価にまで及ぶことが肝要である。それは、同時に、職員のモチベーションを高めるという意識改革や改善への意欲の増進に繋がるような形で推進すること。

④実効性のある方策をもって事業の構造や仕組みを変えていくよう改革を進めること

各推進項目、主に経費等の削減に関して、その実績が単年度の結果として評価が示されても次年度以降の成果や継続性を保証するものではないので、よりきめの細かい計画ないし方策を立てて行政運営を行わなければならない。

そのため、自治体の財政が厳しい状況にある今日、各事業の中身も必要性・妥当性・効率性等をよく検討し、限られた資源でなにを選択しどこに集中すればよいのか、また、どのように実施していくのかといった戦略や方策をもって改革に取り組むこと。

⑤職員研修（人材育成）の成果を市民サービスの向上に活かすこと

市民に対する親切丁寧な対応を常に念頭に置きながら、窓口担当部門のみならず他の部門においても接遇のレベルを上げること、また、業務レベルの向上を目指しその「標準化」を推進し、職員一人ひとりの「習熟度」を上げていくこと等によって市民サービスの向上を図ること。

⑥改革にあたっては、組織横断的に取り組むこと

事業内容によっては、部署間の壁を越えて組織横断的に取り組まなければならないものもあり、また、以前の決定事項が現状の組織では対応困難な場合もあり、今後見直しが必要なものなどについては、積極的に組織再編等に努めること。また、これからの検討課題として、短期的な事業評価項目だけでなく、市として中長期的政策として推進する必要性のある項目についても取り上げ、その成果と評価を明示して取り組むこと。