

鹿屋市 行政経営改革大綱

平成18年3月
鹿 屋 市

【目次】

大綱策定にあたって	1
基本的な考え方	2
1 改革の目指すもの	2
2 管理型行政運営から経営型行政運営へ	2
3 改革に向けた視点	3
(1) 市民本位	3
(2) 協働	3
(3) 自主性・自立性	4
(4) 民間的经营手法の導入	4
4 推進方針	5
(1) 推進方針	5
(2) 推進期間	5
改革推進に向けた取組	6
1 経営感覚に基づく行政経営の実現	6
(1) 効率的・効果的な行政経営	6
(2) 定員管理及び給与の適正化	7
(3) 人材育成の推進	7
(4) チェック機能の強化	7
2 行政の担うべき役割の重点化と市民との協働の推進	8
(1) 行政の担うべき役割の重点化	8
(2) 市民との協働	8
3 自主性・自立性の高い財政運営の確保	9
(1) 歳入確保と経費節減	9
(2) 補助金等の整理合理化	10
(3) 公共工事コスト縮減	10
改革を進めるために	11
1 行財政改革推進委員会等の設置	11
2 「集中改革プラン」等の策定	11
3 推進体制	11
4 進行管理と結果の公表	12
行政経営改革大綱の体系	13

大綱策定にあたって

バブル経済崩壊以降の日本経済は長期的な不況に陥り、民間企業においては、生き残りをかけてリストラや企業合併・買収など不況脱出のための様々な試みがなされてきました。

国や地方自治体においても、景気刺激策としての低金利政策や公共事業の実施、金融機関などへの公的資金の注入、地域振興券の発行、減税などの諸施策を積極的に行ってきました。このため、国・地方とも大きな財政出動を余儀なくされ、その財源を国債・地方債という借入金に頼らざるを得なかったことから財政が悪化することとなりました。

この悪化した財政を立て直すため、国・地方ともに行財政改革を強力に推進しており、鹿屋市、吾平町、輝北町、串良町の旧1市3町においても積極的に取り組んできたところです。

一方、平成12年の地方分権一括法*により、国と地方は対等な行政体として位置づけられ、地方自治体には、自己決定・自己責任による行政運営能力が求められています。このことは「市民*が自ら考え、自ら行動し、自ら地域を創る」という地方自治の原点への回帰を示しており、市民本位・市民主体の自治を再構築することが望まれています。

このようななか本市は、平成18年1月1日に1市3町が合併し、約10万6千人の人口を持つ新生鹿屋市として誕生しました。

新市には、合併によって生じた課題のほか、少子高齢化への対応、安全や安心、産業や雇用の創出などの課題が山積しており、これらの行政課題に的確に対応する必要があります。

しかしながら、今後の財政状況を予測すると、歳入では国の三位一体改革*による地方交付税や補助金の削減が示され、歳出では扶助費や医療費などの社会保障経費の増加、公共投資に伴う起債の償還費増加などで大幅な収支の不均衡が生じることが予想されます。

今後さらに厳しくなる財政運営のなか、地方分権や合併による新しい市民ニーズに対応し、市民から満足される行政サービスを継続的に提供できる新しい自治体を創造しなければなりません。

このためには、行政を直接担っている市長をはじめ職員一人ひとりの意識改革と資質向上が必要であるとともに、まちづくりの主体である市民の積極的参加が不可欠であり、行政と市民がともに考え、ともに行動することが大切です。

この大綱は、新しいまちづくりを目指す行政の職員並びに市民の行動規範となるように、本市が進めるべき「市民本位・市民主体」の改革の方向性を示すものとして作成したものです。

* 地方分権一括法

正式名称は「地方分権の推進を図るための関係法律の整備等に関する法律」。地方自治体の事務に関する記述のある法律のうち、改正に必要な475本の改正部分を一本の法律として改正したもの。次の3つを改正の柱とする。

機関委任事務の廃止による国と地方自治体との関係（対等・協力）
国の地方自治体への関与の縮減
権限移譲の推進

* 市民

この大綱で市民とは、住民、企業、NPO、町内会、各種団体など、市内に居住したり、市内で活動する全ての個人や団体をいう。

* 三位一体改革

国と地方の役割を見直すとともに、財政面での自立を図って真の地方自治の確立を目指すという地方分権推進の立場から、以下の3つを一体的に行う改革をいう。

国庫支出金の縮減

国から地方への税源移譲

地方交付税の見直し

現時点では が遅れており、地方の裁量拡大や財源の充実につながらない不十分な改革になっている。

基本的な考え方

1 改革の目指すもの

新市の中期財政見通しによると、経常経費である人件費や物件費、維持管理費、あるいは政策経費である建設事業費などを抑制したとしても、今後、毎年20～30億円を越える歳入不足が見込まれています。

このような厳しい財政状況を克服し、今後策定される新市の「総合計画*」を確実に推進するため、「地方分権時代にふさわしい自立した自治体の創造」を目指し、市民と一体となって行政経営改革に取り組むこととします。

とりわけ、まちづくりの推進母体となる市役所としては「堅固で健全な財政基盤と市民ニーズに対応した新しい行政システムの構築」を標榜し、本庁と各支所の相互連携を図り、市長、職員が一体的に行政体改革に取り組みます。

* 総合計画

地方自治法第2条第4項の規定による、その地域における総合的かつ計画的な行政の運営を図るための基本構想。

いわゆる長期総合計画で、新市の総合計画策定は平成18年度中に着手予定。

旧市町村が合併するための判断材料であった新市計画の趣旨や内容などが尊重される。

2 管理型行政運営から経営型行政運営へ

これまでの地方行政運営は、公共の福祉の向上を目的として、公平性・平等性・合法性・統一性を主眼に、国家主導による画一的な管理型行政が展開されてきました。

この管理型行政は、全国一律の経済・生活レベルの向上や自治意識の浸透などという成果をもたらしましたが、その反面で、地域の伝統や文化に根付いた地方独自の施策が衰退したり、計画から執行まで時間がかかって課題にそぐわない施策が生じるという弊害も招きました。また、行政運営においても、市民への貢献や成果が二の次となって予算獲得が目的化する予算獲得至上主義、失敗や危険を恐れるあまり新しい発想や展開が望めない前例踏襲主義が浸透し、時代の変遷や市民ニーズと乖離した現象も見られました。

新鹿屋市の行政運営においては、これらの課題に対応し、「地方分権時代にふさわしい自立した自治体」に変革するため、行政経営（NPM*）という考え方を取り入れます。民間の経営手法として定着しているPDCA*サイクルによる事業推進やCS運動*を用いて、「人」、「もの」、「金」、「情報」といった限られた経営資源を有機的に結びつけ、迅速性、的確性、効率性、実効性を追求し、市民満足度・市民サービスを高めることとします。

このNPMを導入するに当たっては、何よりもトップマネジメントを支える職員の意識改革が不可欠です。政策や事業の選択・決定、予

* NPM

New Public Management の略で、民間企業における経営理念、手法、成功事例などを公共部門に適用し、そのマネジメント能力を高め、効率化・活性化を図るという考え方。

これにより、競争原理の導入、業績・成果による評価、政策の企画立案と実施執行の分離を進め、職員の意識を、法令や予算の遵守に留まらず、より効率的で質の高い行政サービスの提供へと向かわせることを目指す。

* PDCA

plan-do-check-action の略。計画（plan）、実行（do）、評価（check）、改善（action）のプロセスを順に実施し、最後の改善を次の計画に結び結びつけ経営管理手法。品質の維持や向上など、継続的な業務改善の活動を目的とする。

* 顧客満足度（CS）

Customer Satisfaction の略。企業が提供するサービスについて、顧客の満足度から価値を判断する考え方。顧客の満足度を高めようとする内部の取り組みをCS運動という。

算配分の見直しなどP D C Aサイクルによる事務事業の実践を通じて、部・課の運営主体である管理職をはじめ、職員一人ひとりのマネジメント*能力を高め、意識変革を図ることで、従来の「管理型行政」から新しい「経営型行政」への転換を進めます。

* マネジメント

Management。様々な定義があるが、通常は組織や事業を経営・管理・運営するための手法をいう。マネジメントを行うには一定の権限（予算や人事など）が必要だが、一方では結果に対する責任も負う。

3 改革に向けた視点

行政経営改革の推進に当たっては、市民本位・市民満足の視点に立ったサービスと、これを継続的に提供できる行政システムの構築を進めるため、次の4つの視点から「経営型行政」の実現に取り組みます。

(1) 市民本位

まちづくりの主役は市民であり、また、行政経営における顧客も市民です。

様々な行政サービスの展開に当たっては、市民との対話を通じたニーズの把握（マーケティング*）や顧客満足度（CS）を高めるサービスの提供に取り組むとともに、これを実現する組織や人事などの制度見直しを行います。

なお、県からの権限等の移譲については、事務量と費用対効果、類似団体の動向等を総合勘案のうえ、市民サービス向上の観点から受け入れを進めます。

* マーケティング

Marketing。顧客の行動を考え、顧客のニーズを満足させるためのサービスのあり方を探る手法。

(2) 協働

これまで、市民生活に関することや教育、文化、まちづくりといった公共的活動は専ら行政が独占的に担ってきました。しかし、近年、公共的分野においても住民、法人企業、NPOなどの市民が既に活躍しはじめています。

公共サービス分野における行政の適正規模を追求するという考え方のもと、行政システムのあり方とサービス範囲を見直します。そして、行政と市民が良好なパートナーシップを築いて公共的役割を共有し、それぞれが最適の役割を果たす「協働社会」の実現を目指します。

協働を推進するためには、公共的活動の各分野において、市民が問題解決や計画策定に積極的に参画し、市民と行政の間に「協働」の意識を浸透させ、多くの場面で市民が積極的に対話や討議に参加できる機会を提供する必要があります。

また、市民に信頼され、透明で開かれた市政の実現を図るため、市民と行政が情報を共有し、互いに理解を図り、地域の発展や自らの生活向上に結びつく成果の現れる改革を進めることが肝要です。

(3) 自主性・自立性

急速な少子高齢化、核家族化などの進行により地域における住民のつながりが希薄になるなかで、安心・安全なまちづくりを推進するためには、地域住民が地域の特性を活かして、自ら考え自ら行動する活動が重要となってきています。

また、行政はこの地域活動を支援すると同時に、自らも市民との連携を深め、時代の変化に迅速に適應する効率的で効果的な政策企画や行財政運営に努め、今後の自治体間競争を勝ち抜ける自立した自治体に変貌することが求められています。

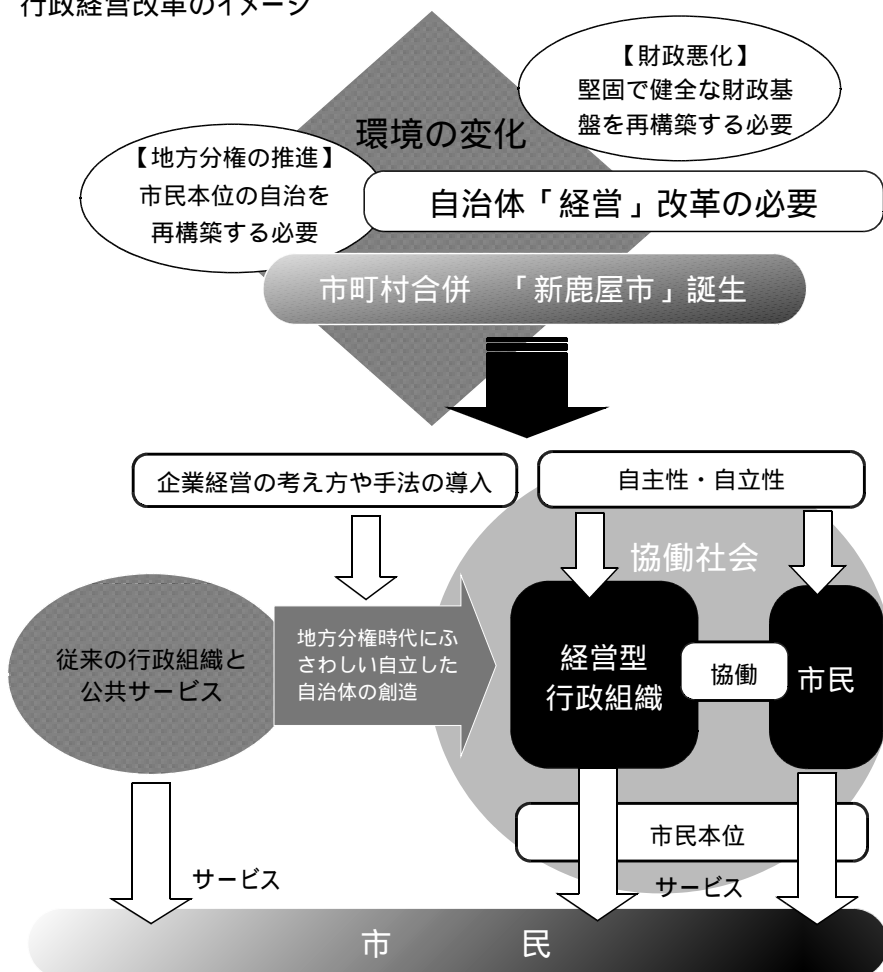
(4) 民間的経営手法の導入

市民本位の効率的・効果的な行政サービスを提供するため、民間的な経営手法を積極的に導入します。

また、事業に対する結果責任を重視し、実際の事業推進者に対し、マネジメントに必要な権限の明確化と移譲を図ります。

一方で、行政サービスは民間企業と異なり、市場での淘汰を受けません。これを補い、自浄作用を強化するため、情報の公開や内外のチェック機能の強化などを行い、サービスの見直しや廃止を促進します。

行政経営改革のイメージ



4 推進方針

先に示した「市民本位」、「協働」、「自主性・自立性」、「民間的経営手法の導入」という4つの視点を踏まえた経営型行政運営の導入を進めるに当たり、限られた経営資源を最大限に活用し、実効性の高い行政経営を進めます。

(1) 推進方針

改革の推進に当たり、次の3点を推進方針とします。

経営感覚に基づく行政経営の実現

社会情勢の急激な変化に対応し、多様化する行政ニーズに的確に応えられる行政経営を行っていくためには、迅速で柔軟な行政経営体が不可欠です。

職員の意識の変革を図りつつ、また、市民に分かりやすい形で積極的に情報提供を行うとともに、情報の共有化を進め、成果の重視される行政経営の実現を目指します。

行政の担うべき役割の重点化と市民との協働の推進

肥大化した「行政の守備範囲」に対応するため、公共サービス提供にかかる行政と市民との役割分担を明確にします。

地域が有する人材や施設などの経営資源を有効に活用するとともに、行政と市民が相互に補完し、公共サービスを形成してサービスの質を高め、地域の価値を高めていきます。そして、それぞれが責任を持って、協力して行財政改革を進めるシステムづくりを目指します。

自主性・自立性の高い財政運営の確保

自主財源の割合が伸び悩み、交付税などの依存財源に頼らざるを得ない財政状況のもと、経費の節減合理化による財政の健全化や歳入にみあった行政執行の確保など、財政的自立の確保を目指します。

また、町内会などの地域コミュニティ組織や市民団体、NPOなどの公共的役割を担う市民団体についても、自主・自立を求めるとともに、これを前提とした支援体制の構築を検討します。

(2) 推進期間

本大綱の推進期間は、平成23年3月末までの概ね5年間とします。

改革推進に向けた取り組み

1 経営感覚に基づく行政経営の実現

(1) 効率的・効果的な行政経営

経営権限の明確化

市長のトップマネジメント機能を強化するため、そのサポート機能を担う部・課長の役割を重視します。

部・課長は各行政サービスの実施主体であり、経営改革の主体でもあることから、その経営権限と責任を明確にし、一定の人事・予算などに関する権限を移譲します。

フラットな組織

スピーディな意志決定、市民ニーズへの迅速な対応などの観点から、市民に分かりやすく、柔軟で即応性に優れた組織機構に再編します。

このため、重複する機能を有する部・課や少人数の課・係の統合を行い、部課制や班制度の見直しを進めます。

本庁と支所の連携

効率的で効果的な本庁と支所の役割を構築するため、本庁と支所の円滑な連携に取り組むとともに、一体的な組織運営を行うために必要な見直しを行います。

事務事業の見直し

市民の目線にたった行政を進め、事務事業の見直しを継続的に行うため、P D C Aサイクルをもとにした事務管理方式を各部・課で導入します。事業に関する費用対効果などの事前評価、業績や成果に関する目標設定と事後的な検証、評価結果の政策決定へのフィードバックなどの手続きを鹿屋市政策評価システムとして整理し、導入に取り組みます。

情報提供と情報の共有化

市民に対する説明責任を果たすとともに、市民に行政に関する情報を積極的に提供します。

情報公開制度や行政手続き制度について、より扱いやすい制度となるよう見直しを行うとともに、各部・課における広報・広聴の取り組みを強化します。

特にICT*化を推進し、インターネットを利用した電子申請システムの導入を図るとともに、ホームページを活用した情報提

* ICT

Information and Communication Technologyの略で、情報通信技術を表す。

IT(Information Technology)と同義で使われているが、ICTの方が国際的には定着している。政府は、ユビキタス社会の創造を目指すとし、電子自治体の推進を政策課題として掲げている。

供や交流を促進するなど、電子自治体の構築に努めます。

(2) 定員管理及び給与の適正化

定員管理の適正化

行政需要が増加するなか、事務事業の見直しや事務の効率化、民間委託などを積極的に推進するとともに、今後策定する「定員適正化計画*」に基づき、計画的かつ適正な定員管理を推進します。新規採用に関する基準を整理し、勸奨退職制度の見直しを行います。

また、臨時職員などについても業務内容を精査した後、職員と同様に適正配置に努めます。

* 定員適正化計画

将来的な職員数の目標数値や、当面の職員定員を定める計画。当面の職員定数について、平成18年から平成22年について、具体的な退職者見込みや採用予定を定める。

給与等の適正化

職員の意欲を高め、市民の理解が得られるよう、給与などの適正化に取り組みます。

給与制度については、人事院の制度見直し勧告に沿いながら、より職務や職責、業績を重視した運用へと変更します。あわせて諸手当や福利厚生制度の適正化に取り組みます。

(3) 人材育成の推進

分権時代にふさわしい、創造的能力を備えた人材の育成を図ります。このため、望ましい職員像を示し、職員個人の能力を引き出す新しい人材を育成する「人材育成基本方針*」を策定します。さらに、企業や国県などの優秀な人材を採用する中途採用制度などの導入について、検討を行います。

また、人材育成の観点から、公平かつ客観的な人事評価システムの構築など人事管理の全般*について見直しを行い、職場環境の改善に従前にも増して取り組みます。

* 人材育成基本方針

平成16年6月の地方公務員法改正（第39条第3項）により、職員の研修に関する基本的な方針を定めることが義務づけられた。

求められる職員の能力や資質はますます多様化、高度化しており、新しい行政組織を支える優れた職員を早期に育成する必要がある。

(4) チェック機能の強化

行政サービスや組織運営の見直しを促し、自浄作用の強化や補充を促すため、チェック機能を強化します。

内部チェック機能の強化

P D C A サイクルに基づく各部・課の事業成果の公表のほか、全体的な進行管理を行う部署による2次評価や公表を行うことにより、市民監視を強化します。あわせて議会や監査などによる内部チェック機能を強化します。

* 人事管理の全般

トータル人事システムのこと。人材育成基本方針に基づき、鹿屋市における職員の採用、研修、退職、評価、報酬など人事管理全般に関する考え方や手続きを再構築するもの。それぞれを個別に段階的に見直しして整理する。

外部チェック機能の強化

情報公開制度や行政手続き制度の運用の見直しや、外部監査制

度*の導入など、外部からのチェック機能の強化に必要な措置について、導入の検討を行います。

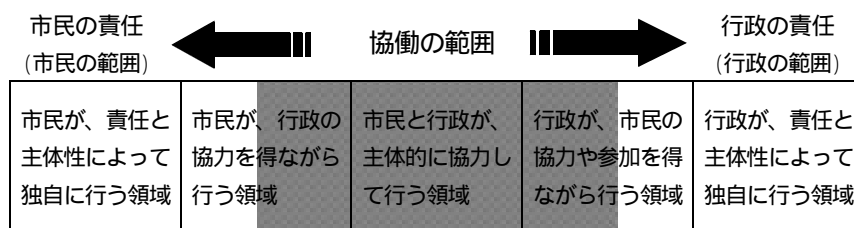
*外部監査制度
地方自治法第252条の27等により、外部の公認会計士などによる監査を受けるもの。内部監査より客観性が高く、都道府県や政令指定都市、中核市では実施が義務づけられている。これ以外の市町村でも、条例に定めれば外部監査が義務づけられる（第252条の36）。

2 行政の担うべき役割の重点化と市民との協働の推進

(1) 行政の担うべき役割の重点化

公共サービスにおける市民との協働を推進するうえでは、行政が担うべき役割や責任範囲とは何か、をあらためて問い直すことが必要です。個々の事務や事業の実施に当たっては、「市の責任において実施するサービス」、「市民と行政がそれぞれ主体的に協力して進める事業」など、市の関与の必要性や妥当性、市民の協力・主体性・責任の度合いを考慮しながら、それぞれの主体を明確にします。

市民と行政の役割分担のイメージ



(2) 市民との協働

民間活力の有効活用

民間活力の有効活用の観点から、行政サービス全般にわたって行政が直接関与すべきか、廃止も含めて再点検を行います。民間事業者と競合している事業や、民間企業の経営資源を活用する方が、効率的・効果的な事務事業について積極的に民間委託を推進します。

また、推進に当たってはボランティアやNPO団体、町内会など委託に的確に対応できるものについては積極的に検討します。

指定管理者制度*の活用

「公の施設」の役割の見直しや統廃合を進め、施設の民間への処分も含め、積極的に施設管理運営の有効活用を図り、低コストで適正なサービスが提供できると判断された施設について、指定管理者制度を積極的に導入します。

なお、制度の導入に当たっては「指定管理者移行計画*」に基づき計画的に推進します。

*指定管理者制度
地方自治体の施設を、地方公共団体の指定を受けた「指定管理者」に管理を代行させるもの（地方自治法第242条の2）。

管理者の対象が、営利企業のほか、社会福祉法人などの公益法人、特定非営利活動法人（NPO）及び法人格を持たない団体への広がり、施設の利用料を指定管理者の収入とすることができるなど、運用が拡大された。

*指定管理者移行計画
鹿屋市の公的施設について、指定管理者制度への移行の有無、その時期などについて定めた計画。計画に従い、準備が整った施設から順次、指定管理者による管理に移行する。平成18年4月末策定予定。

PFI事業の導入

公共施設などの設計、建設、維持管理及び運営に民間の資金とノウハウを活用し、効率的・効果的な公共サービスの提供を図るPFI*事業の導入を検討します。

第三セクター*等への適正関与

団体設立の目的や役割を踏まえつつ、事業の有効性を検証し、経営の効率化の改革を推進します。

水道などの地方公営部門については、中期経営計画の策定、業績評価の実施、積極的な情報開示に取り組むなど、経営の健全化を推進します。

第三セクターや公社に対しては緊密な連携を堅持し、常に情報の公開と透明性を確保されるよう、適切な行政関与に努めます。

市民団体への支援・連携

簡素で効率的な行政を実現する観点から、NPOや地域におけるまちづくり協議会などの活動主体との連携強化を図り、多様な団体などが公共的サービスを行おうとする取り組みに対しては、支援促進する環境づくりを早急に確立します。

町内会については、防犯や教育、福祉などにおける公共的役割を重視し、市民の加入促進や活性化などに対する支援を探るなど、公共サービスの連携の可能性について検討します。また、大学や研究機関との連携事業にも取り組みます。

このため、各種機関を含めた市民との連携や市民活動への支援、リーダー育成などへの市の関わり方について検討し、「市民活動支援計画*」などの導入を目指します。

パブリック・コメント制度の導入

開かれた市政の推進を図るため、政策策定時点から市民の行政参画を円滑に行い、幅広い市民の意見を行政運営に反映させる仕組み（パブリック・コメント*制度）を創設して、市民との協働による意志決定システムの構築を図ります。

* P F I 事業

Private Finance Initiative の略。公共施設等の建設、維持管理、運営等を民間の資金、経営能力、技術能力を活用して行う手法。

* 第三セクター

地方自治体(第一セクター)と民間事業者(第二セクター)との共同出資で設立された法人のこと。行政の出資比率は問わないが、出資比率が高くなるほど行政の関与が高くなる傾向にある。

* 市民活動支援計画(仮称)

住民やNPO、町内会など、直接的、間接的を問わず公共性に資する各種の市民活動に対する行政の関わり方を定めるもの。近年、自治体で導入が広がっているが、計画や条例など形式は様々。個々のNPO支援条例やパートナーシップ条例なども含む。

* パブリックコメント

各部署が政策の立案等を行う際、その案を公表し、この案に対して広く市民から意見や情報の提出を求めるもの。行政機関は、提出された意見等を考慮して最終的な意思決定を行う。

3 自主性・自立性の高い財政運営の確保

(1) 歳入確保と経費節減

財政健全化のための計画策定

「歳入に見合った歳出」の原則を堅持し、健全な財政基盤の確立を図るため、合併後の財政状況を分析し、歳入歳出をコントロ

ールする「財政改革プログラム5カ年計画」を策定します。あわせて、分かりやすい指標、バランスシートや行政コスト計算書など、財政状況の積極的な公表を行います。

また、各部・課における経費削減効果を高めるため、予算の枠配分方式*やインセンティブ方式*を導入し、必要な権限について部・課長への移譲を行います。

なお、三位一体改革に対しては、地方の自主性・自立性が促進される税財源の移譲が進むよう、他の自治体と連携して対応します。

自主財源の確保

歳入の安定的な確保を図るため、自主財源の大半を占める市税などの課税について、より一層の公平性・適正化を進めるとともに、収納率改善に取り組みます。政策形成においては、市民税や法人市民税などの税収増につながる地域活性化策を重視します。

保育料や住宅使用料などの使用料についても、収納率の改善を図るための体制整備を進めます。また、未利用市有財産の有効活用などにも取り組みます。

受益者負担の適正化

公平性、平等性の観点から、サービスの質・量とそれに見合うトータルコスト等を考慮して、適正な受益者負担となるよう使用料、手数料などの見直しを行います。

内部管理経費の節減

管理経費全般について徹底的な見直しを行い、経費の節減合理化を図り、予算の厳正な執行に努めます。

(2) 補助金等の整理合理化

補助金等については、行政として対応すべき社会的必要性があるのか、特に長期にわたって継続されていないかなど、行政の責任分野、経費負担のあり方など費用対効果について測定・検証します。また、サンセット方式*の考え方によって作成した「補助金交付に係る事務手続き基準」に基づき、引き続き見直しを行います。

(3) 公共工事コスト縮減

入札や契約に対する市民の信頼を確保するため、「公共工事コスト縮減計画」を策定し、より透明性のある一般競争入札や電子入札制度の導入を検討するなど、公共工事コスト構造の改革に取り組みます。

* 枠配分方式

予算編成に当たって、各部課にあらかじめ一定額の予算を提示し、その範囲内で予算要求が行われれば、原則として財政部門による個別事務事業の査定を行わないとする方式。各部・課の裁量権が増大し、スクラップ&ビルド効果が期待される。

* インセンティブ方式

各部・課が、経費節減や増収を実現した場合に、その一定割合を翌年度予算に上積みして還元する方式。経費削減効果が期待される。

* サンセット方式

事務事業や補助金等について、太陽(Sun)が沈む(Set)ように期限を定める手法。予算査定時に、3年や5年という期限をつけ、その期限が到来したら一切停止するするという約束を設定すること。

改革を進めるために

1 行財政改革推進委員会等の設置

改革を進めるに当たっては、行政課題などの解決に市民の意見などを反映するため、市内の有識者で構成する「行財政改革推進委員会」を設置し、「行政経営」が軌道に乗るまでの間、計画策定に関する提言や改革推進状況の監視などを逐次実施します。

また、合併時の組織再編により新設された行政経営改革課を中心に、市役所一体となって行政経営改革を推進することとします。

2 「集中改革プラン」等の策定

簡素で効率的・効果的な行政体制の整備を積極的に推進する観点から、平成17年度を起点とし、概ね平成21年度までの具体的な取組を明示した「集中改革プラン」を策定し、目標の数値化、達成時期など市民に分かりやすい指標で明示します。

また、改革の実効性を高め、具体的な行動計画となる「行政経営改革実施計画」(平成18年11月頃策定)を策定します。あわせて、下記の諸計画(名称は何れも仮称)等についても、18年度中を目途に各所管課で策定します。

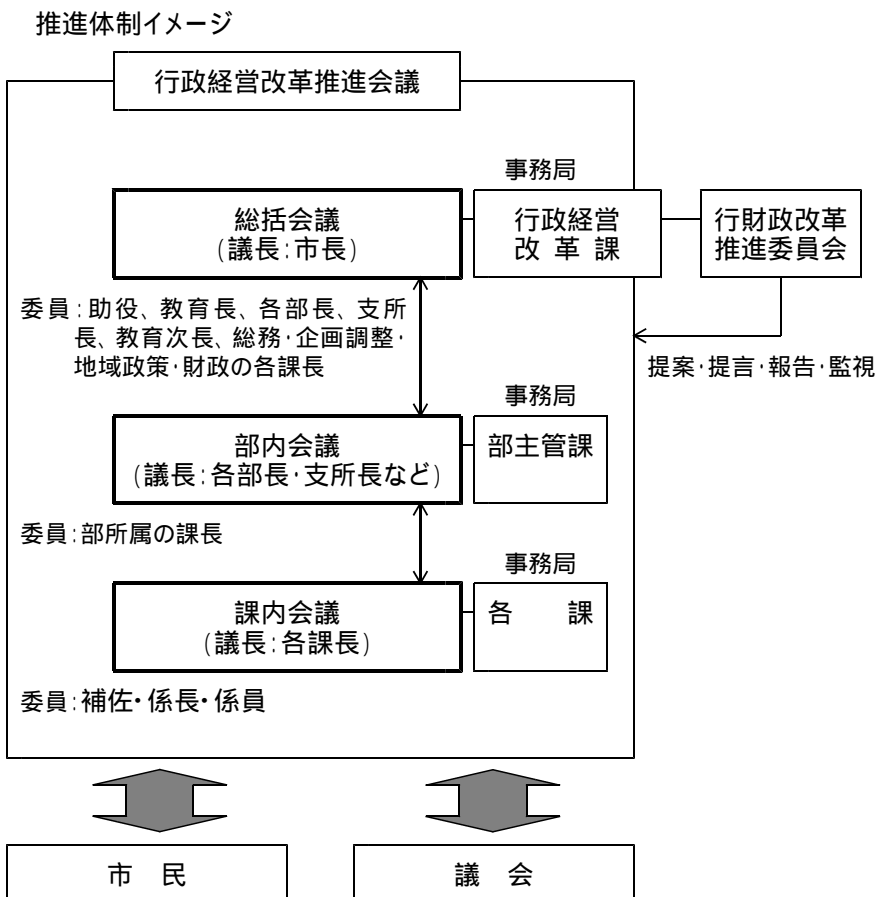
- 「指定管理者移行計画」(平成18年3月策定、行政経営改革課)
- 「定員適正化計画」(同年3月策定、行政経営改革課)
- 「組織機構改革方針」(同年5月頃策定予定、行政経営改革課)
- 「人材育成基本方針」(同年5月頃策定予定・総務課)
- 「パブリック・コメント制度」(同年6月頃導入予定・企画調整課)
- 「政策評価システム」(同年8月頃導入予定、行政経営改革課)
- 「財政改革プログラム5カ年計画」(同年9月頃策定予定・財政課)
- 「公共工事コスト縮減計画」(同年11月頃予定・都市政策・財政課)
- 「PFI導入指針」(平成18年度中策定予定・企画調整課)など

3 推進体制

市長を長とする「経営改革推進会議」を中心に、職員一人ひとりが行財政改革は自らの課題であるとの認識を持ち、全庁をあげて改革・改善に取り組みます。行政の実施主体が改革推進の主体であるべきと

いう考え方のもと、経営改革の主体として部・課長の責務を重視し、そのマネジメント能力を強化させる推進体制を構築します。

また、今後策定する実施計画などの年次計画については、常に前倒ししながら取り組むように努め、可能な限り早期の目標達成を図ります。あわせて、前年度の実施状況については毎年度取り組み内容などを検証し、所期の目標を達成できるよう図ります。



4 進行管理と結果の公表

実施計画などの各項目は、所管課が責任を持って進行管理するものとし、総括を行政経営改革課が行います。ただし、全庁的な課題や複数の課にまたがる課題については、関係課と連携のうえ、行政経営改革課で調整します。

また、今後作成する各実施項目の実施状況については、「鹿屋市行財政改革推進委員会」に報告するとともに、市ホームページや広報などを通じて、市民に積極的に公表します。

