

「経営」と「協働」で市政改革

行財政改革の進め方決まる

「経営」と「協働」の考え方で、市政の改革を……。市長が、行財政改革審議会に諮問していた行財政改革大綱が、1月26日に答申されました。18年度からは、この大綱と、併せて策定された行財政改革行動計画に沿って、市役所の仕事の仕方を改善していくこととなります。ここでは、大綱と行動計画の内容についてお知らせします。

自治体規模を適正化 なぜ行革か

行財政改革の基本的な考え方については、行財政改革大綱策定中の昨年9月15日発行の本紙でお知らせしました。またその際、直通便はがきや電子メールで行革に対する意見を募集したところ、22人の皆さんからご意見をいただきました。ここで行革の基本的な考え方について、少し復習しておきましょう。

行財政改革とは、合併後、大きなまととなっている市の予算額や職員数、公共施設数などを適正な規模にしたり、市役所の仕事の仕方を、市民本位の、時代に合った最もふさわしいものに変えていったりする計画のことです。

市の平成17年度一般会計当初予算額は273億8千万円です。これは、国の基準で算定した人口規模や産業構成が恵那市と類似した自治体（類似団体）の予算規模が198億3千万円なのと比べてみると、1・38倍になっています。

市役所の職員数も、上下水道や病院事業などを除いた一般行政、教育、消防など、普通会計と呼ばれる会計に属する職員数が、現在733人。これは類似団体の578人や、合併前の中津川市を基準に、人口数で補正した545人という数字と比べても、やはり大きなものとなっています。

また市のいわゆる公の施設は、458施設あります。公共施設数は類似団体との比較が難しく、単純に多



市民ボランティアとの協働による草刈り作業（市立恵那病院）

いとは言い切れませんが、特に同じ機能や目的を持った施設が、複数あることが目立ちます。

このように、合併直後の自治体は、行政体としての規模が適正規模と比べて大きくなる傾向があります。こうした現状の是正は、合併後の恵那市が真っ先に取り組むべき緊急の課題です。

一方、合併に当たって調整された事務事業や制度の違いなどのうち、まだ調整が完了していない課題があります。上・下水道料金の調整、使用料や手数料の統一、補助金・交付金の適正化、職員給与の適正化などです。これらも、行財政改革で取り組むべき課題です。合併は行財政改革の第一歩を踏み出したに過ぎません。

自己責任と自己決定 行革の目標

地方分権の時代にあつて、これからの恵那市におけるまちづくりの在り方は、市民が自らの責任で、自ら決定していくことが必要です。そして、その自己責任・自己決定を基本に、厳しい財政事情の中でも、未永く自治体として存続できるような自治体経営の仕組みをつくっていかねばなりません。

こうして、総合計画が目標とする

市役所の内部を変革 民間に学ぶ

都市像である「人・地域・自然が調和した交流都市」を実現するため、市民が求める負担と選択に基づいて、恵那市の特性を最大限に生かした、最もふさわしい市民サービスを提供できる行財政の仕組みをつくること、これが恵那市における行財政改革の目指すところです。

では行財政改革の目標を達成するために、何をしたらよいのでしょうか。まず自治体として未永く存続できる新しい行財政の仕組みをつくるために、市役所内部の仕事の仕方を、分権の時代にふさわしいものに改めることが必要です。いわば「市役所内部の変革」を行うことです。この際、民間企業の「経営」という考え方が学ばべきことが多くあります。市役所は税金という対価を市民からいただき、サービスを提供しているという点では、民間企業と何ら変わらないからです。

今まで市役所を経営体としてとらえる視点が少なく、民間の経営手法の大胆な導入がなされてきませんでした。そのため、効率的で健全な経営を進めるための基本的な考え方や、市民サービスの品質向上に対する意識が弱く、職員の意識改革や制

市民との関係を変革 協働を実践

次に、市民サービスを提供する主体や手段、方法の検証や再構築ということが求められます。このことは、「協働」という考え方により、「市役所と市民との関係の変革」を行うこと、ということもできます。

市民ニーズには、いろいろなレベルのものがあつて、市役所しか対応できないものから、自治会や地域自治区内の市民団体、市民活動団体、NPO、公益法人、民間企業で対応できるものまでさまざまです。このように、市民サービスの担い手となりうる多様な主体が存在することを前提に、真に市役所で担うべき役割について見直し、整理をしていくことが必要です。

また合併による行政区画や生活圏

域の拡大により、市民の連帯感が薄れ、地域の課題をその住民の協力によって解決していく「地域力」が低下する心配が出てきました。これからの地域における市民サービスは、市役所や振興事務所だけでなく、地域自治体や自治会など地域の主体がその特性を生かしてかかわることで、地域全体を振興していく力が高まっていくと考えられます。

こうした「協働」の考え方により、さまざまな主体がそれぞれの立場で、可能な市民サービスを担うことにより、恵那市にふさわしいサービスが、適切な負担と受益のもとに提供される市民社会を目指します。

このように、「経営」や「協働」の観点から、市役所内部の変革と、市役所と市民との関係の変革を行うことが、行財政改革です。



企業トップを招いてのセミナーで職員の意識改革

NPOとは、ボランティア団体や市民活動団体などの「民間非営利組織」をいい、株式会社などの営利企業とは違って、「利益追求のためではなく、社会的な使命の実現を目指して活動する組織や団体」のこと。社会のさまざまな課題に対して、見過ごすことができない、待ってはられないという思いや志を持った個人が集まり、自らやるべきことを発見して行動し、実現しようとする組織や団体のこと。公益法人は民法第34条に基づいて設立される社団法人または財団法人をいう。

5つの基本目標 ～行動計画～

行財政改革を実際に進めていくに当たり、最も基本的で、改革の象徴となる5つの数値目標を定めました。これらの数値目標は、改革の項目を総合的に実施することにより達成されるものであり、行財政改革全体のけん引車となるものです。平成22年度末の最終目標値と、計画期間の各年度末の目標値を示します。また6割からは、大綱の6つの柱の考え方と行動計画の内容を示します。

80% アンケートによる来庁者満足度

〔市民サービスの目標〕

定期的に行って達成状況を確認します。こうして、平成22年度末の来庁者の満足度80%を目指します。

市役所の風土改革や職員の意識改革、職員研修、窓口サービスの総点検などを総合的に行い、市役所に来られるすべての市民の満足度を向上させていきます。市民満足度を測定するため、来庁者アンケートを毎年

年度	満足度
H 18	調査検討
H 19	50%
H 20	60%
H 21	70%
H 22	80%



来庁者の満足度を向上する取り組みを

545人 普通会計の職員数

〔職員数の目標〕

188人の削減は25%強の削減率です。

平成17年4月1日現在の普通会計（病院・上下水道事業会計などを除いた会計）に属する職員数733人を、平成22年度末までに合併協定で定められた普通会計の適正定員545人にするよう努めます。これは主に職員の新規採用抑制と、勸奨退職制度の改善によって行います。普通会計職員の

年度	職員数
H 18	708人
H 19	666人
H 20	629人
H 21	589人
H 22	545人

134施設

〔公の施設の目標〕

指定管理者制度による施設運営

現在、公の施設として条例設置されている458施設のうち、平成22年度までに、134施設を目標に、指定管理者制度（公共施設のサービス向上と

効率的な運営を目指して、管理運営を民間企業や団体に委ねる新しい制度）による管理運営方式へ移行します。また、そのほかの施設について

も、民間への管理移管や統廃合の検討を進めます。

年度	施設数
H 18	84施設
H 19	39施設
H 20	5施設
H 21	1施設
H 22	5施設

公共施設の指定管理者制度による効率的運営



244億円 一般会計の財政規模

〔財政規模の目標〕

標は、次の通りとします。

合併後の恵那市の財政規模は、平成17年度当初予算額274億円ですが、行財政改革により行政コスト削減や事業の改革改善を図り、5年後の平成22年度では244億円、10年後の平成27年度では226億円として、合併の諸財政支援措置のなくなる15年後の平成32年度には200億円規模（適正規模）の自治体を目指します。これに伴い5年後の目指すべき代表的な財政指

年度	予算規模
H 17	274億円
H 22	244億円
H 27	226億円
H 32	200億円

10事業

協働により行う市民サービス

〔協働によるまちづくりの目標〕

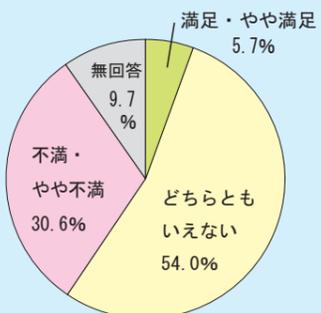
行政が行ってきた市民サービスを、市民が参画する多様な主体とともに提供する『協働』のまちづくりを進めます。その前提として行政の持つ情報を市民と共有し、行政の行う重要課題についてともに考えて評

価する仕組みを構築します。また市民活動を支援する専門的な担当部署の強化と、中間支援組織に対する支援、市民活動団体の相互交流や支援の拠点設置に取り組みます。こうして、協働による市民サービ

スを、平成22年度には10事業ほど実施するよう努めます。

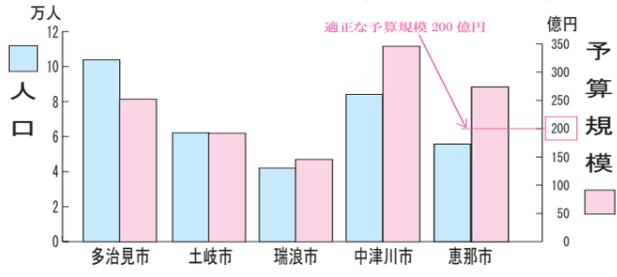
年度	事業数
H 18	調査検討
H 19	5事業
H 20	7事業
H 21	8事業
H 22	10事業

行政改革の推進



（17年4月実施の市民意識調査から）

一般会計予算規模の比較（H 17・東濃5市）



②人口はH 17 国勢調査速報値から

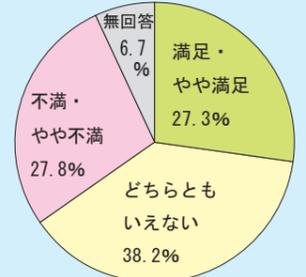
職員総数の状況

（単位：人）

	H 14	H 15	H 16	H 17
職員総数	1,028	1,019	998	967
普通会計	779	777	756	733
一般行政	585	586	569	542
特別行政	194	191	187	191
公営企業等会計	249	242	242	234

①定員管理調査から（教育長を除く・合併前は旧6市町村と一部事務組合の合計）「特別行政」は教育・消防の職員数、「公営企業等会計」は病院・水道・その他の職員数

受付窓口での市職員の対応



（17年4月実施の市民意識調査から）

起債許可制比率=国の「地方債許可方針」で定められた地方債の許可制に関係する指標で、標準的な財政規模に対する公債費の占める割合の過去3カ年の平均。20%を超えると、一般単独事業債の許可が制限される。中間支援組織=市役所と市民活動団体の間で双方の仲立ちを行い、協働による市民サービス実施を促す組織。恵那市では、まちづくり市民協会がその役割を担っている。

勸奨退職制度=早期退職を促すことを目的につくる制度の一つで、対象年齢と退職金の割増し率を定めておき、希望者には退職金の支給率を割増して支給する。経常収支比率=市税や普通交付税など経常的な収入を、人件費や公債費など経常的な支出に充てている割合。80%を超えると、財政的な弾力性が失われているといわれる。

特別 市役所の風土改革による職員の意識改革

市役所の組織全体が一丸となつて、従来の職場風土を揺さぶり続け、改革意識をすべての職員に定着させていく必要があります。そのためにも、改革に対する強い動機付けが求められます。

そこで最も重要なことは、人事評価の定着です。職員の仕事に対する

評価を行い、評価結果に報いることが、職員の自主性を育て、改革を推進する力強い動機となります。次に求められることは、各部、各課の長の改革へ向けた強いリーダーシップです。組織の長が、それぞれの部課の使命や、市民サービス遂行上の特性を職員とともに再認識し、

その認識の上で行動していく必要があります。そして職員を強くリードしながら、自主性を育てていく辛抱強い努力を続けていきます。また職員提案規程に定められた職員提案制度を、実効あるものとして活用し、職員が担当業務だけでなく、市政全体を見て改善する力を

養っていきます。さらに、あいさつ運動や清掃活動、交通安全活動などの習慣化により、職務以前の基本的な部分での職員の意識改革に取り組みます。こうした基本的な方向性の上で、「市民志向」や「成果志向」の視点、「協働」の考え方に立ったさまざまな職場風土改善の取り組みを行います。

行動計画の実施事項

部課長などのリーダーシップによる風土改革、意識改革

【概要】組織の長が業務改善や市民サービス向上について、繰り返し職員に働き掛けることにより、組織全体としての改善意識や市民サービス意識の向上を目指します。【実施時期】毎月行われる庁議・課長会議や朝礼・課内会議などの場を活用し、平成 18 年度からさらに取り組みを充実します。

職員の基本的な部分での意識改革活動

【概要】職場周辺の清掃活動や交通安全活動など、職務以前の部分で、職員の意識改革の習慣化を図ります。【実施時期】平成 18 年度からさらに取り組みを充実させます。

来庁者への声掛け運動の展開

【概要】市のすべての施設に求められた市民に、職員からのあいさつを徹底します。

【実施時期】平成 18 年度からすべての施設、すべての職員で来庁者への声掛け運動を実施します。

市民との協働活動の場への職員参加奨励

【概要】ボランティア活動や地域活動など市民との協働活動の場へ職員が参加することを奨励し、協働について、身をもって学びます。【実施時期】平成 18 年度からさらに取り組みを充実します。

- ・課ごとのテーマ設定による改革運動の実施
- ・職員の自発的な勉強会や自己研修の奨励
- ・職員提案制度の改善
- ・内部情報システムを活用した苦情・失敗データベースの構築

1 持続可能な財政構造の確立

行政規模の主な構成要素は、財政規模、職員数、公共施設数です。相互に関連するこれらの各要素を、バランスよく計画的にスリム化することで、財政的に均衡の取れた持続可能な自治体となることができ

ます。支出の抑制については、まず中期の財政計画に基づいて厳しい事業選択を行います。また職員数、公共施設数の縮減に取り組みます。さらに受益と負担の適正化という観点から、補助金・負担金の適正化や、市民サービスの外部委託を行っていき

ます。収入増については、市税などの在り方の検討や収納率の向上、使用料・手数料の適正化などに取り組みます。次に職員数の削減については、4 分に記した通りです。公共施設については、まず受益と負担の適正化の観点から、真に行政が管理しなければならぬ施設なの

か、また同じ用途のほかの施設で代用できないのか、施設本来の役割を達成できているのかなどの判断により、公共施設の統廃合を計画的に進めます。そのほか現在市役所が行っているすべての市民サービスに対し、「計画・決定」「執行」「評価」のサイクルで管理・評価する行政評価に取り組みます。

選挙投票区の見直し

【概要】現行の投票区を見直し、投票所数の統廃合を図ります。【実施時期】平成 18 年度に現行の投票区を見直し、平成 19 年度以降に執行予定の選挙から統廃合を実施できるようにします。

都市計画税の在り方の検討

【概要】都市計画税の税率と課税範囲の在り方などをさまざまな角度から検討し、公平性を確保できる税体制を目指します。【実施時期】平成 18 年度からプロジェクトチームを立ち上げ、都市計画税の在り方について検討します。

- ・公の施設の廃止
- ・庁舎空き部屋の有効活用
- ・恵那市公共工事コスト縮減対策に関する新計画の推進強化
- ・居宅介護支援事業所の民間移譲
- ・CATV など管理運営の外部委託
- ・庁舎経費の削減
- ・内部事務処理の効率化
- ・市債の繰り上げ償還の実施
- ・個人負担金などの見直し
- ・総合計画体系別予算の策定
- ・包括予算制度の検討
- ・市税などの収納率の向上
- ・外郭団体の統廃合による管理部門の経費削減
- ・行政評価制度の構築
- ・企業会計方式を導入したバランスシート（貸借対照表）の作成
- ・特別会計における複式簿記化の検討
- ・公営企業会計などの職員数の適正化
- ・歳計現金と基金の有効活用
- ・公営企業の料金収納率の向上
- ・上水道・簡易水道有収率の向上
- ・下水道処理区域内の水洗化率の向上
- ・介護老人保健施設稼働率の向上
- ・病院病床稼働率の向上
- ・病院・診療所来患者数の拡大

ごみ収集車の集中管理によるコスト（費用）縮減

【概要】現在の旧恵南地域におけるごみ収集車は、各振興事務所を帰着しており、無駄が生じています。ごみ収集車を恵南クリーンセンター「あおぞら」に集約し、集中管理によるコストの縮減を図ります。【実施時期】平成 18 年度から実施します。

し尿収集業務の民間委託によるコスト縮減

【概要】現在、市の直営で行っている旧恵南地域のし尿収集業務を民間に委託し、運営の合理化を図ります。【実施時期】平成 18 年度から実施します。

使用料・手数料の見直し

【概要】使用料・手数料の設定に際しては、受益と市民負担に配慮し、負担の公平性の原則や近隣市との比較から、見直しを行います。【実施時期】平成 18 年度に調整して、平成 19 年度から順次見直します。

補助金・負担金の適正化

【概要】ヒヤリング結果に基づき、平成 17 年度予算に計上した補助金・負担金の総額抑制を行いつつ、毎年すべての補助金・負担金について改革・改善をし、適正化を図ります。【実施時期】平成 18 年度から随時適正化を図ります。

各種審議会・委員会委員報酬の見直し

【概要】各種審議会・委員会委員報酬については、開催の実態や市民との協働のまちづくりを推進する観点から、現行の報酬について見直しを行います。【実施時期】平成 18 年度から随時見直します。

時間外勤務手当の縮減

【概要】内部事務処理の効率化により、時間外勤務手当の縮減を図ります。【実施時期】平成 18 年度から順次行います。

行動計画の実施事項

保育園の統廃合

【概要】武並保育園と藤へき地保育園の統廃合を行い、運営経費の効率化を図ります。【実施時期】平成 19 年度の予定で統合保育園を建設し、平成 20 年度の予定で統合を行います。

給食センターおよび共同調理場の統廃合

【概要】給食センターの給食調理数の余裕分を活用して施設の統廃合を行い、運営経費の効率化を図ります。【実施時期】平成 18 年度に施設の統廃合について検討し、平成 19 年度を目標に 2 施設の統合を行います。

リサイクルセンターの統廃合

【概要】恵那市リサイクルセンターと恵那市恵南クリーンセンターあおぞら内のリサイクルプラザの統廃合を検討して、管理運営経費の効率化を図ります。【実施時期】平成 18 年度末をめどに恵南リサイクルプラザを閉鎖し、平成 19 年度から恵那市リサイクルセンターへの統合を行います。

火葬場の統廃合

【概要】えな斎苑とけいなん斎苑の統廃合を検討して、管理運営経費の効率化を図ります。【実施時期】平成 21 年度を目標に統廃合を検討します。

小中学校の統廃合

【概要】小中学校の統廃合について、検討委員会を設置して検討を進めます。【実施時期】平成 18 年度から検討します。

交通災害共済事業の廃止

【概要】交通災害共済は民間に同等の制度があるため廃止します。ただし、これまで積み立ててきた基金の活用方法について調整が必要なため、よく検討します。【実施時期】平成 19 年度事業廃止を目標に、平成 18 年度中に調整します。

行革 市民の意見

直通便はがきでいただいた、行革に対するご意見の一部を要約して紹介します。

職員数を減らすのは、何年も先にしないで18年度中には行ってほしい。人数も半分くらいに。市民のために働く、分かりやすい課を作ってほしいです。(長島町・女性)

新恵那市においては、行財政改革は最重要課題です。ことわざに「入るを量りて出づるを為す」。今後の少子高齢化・成熟社会に移行する上で、収入の増は望めません。支出の大胆な減額を実行してほしい。(大井町・男性)

私の思っていることがすべて文章化されています。職員の公人としてのレベルアップを望みます。そして必要なことと不必要なこととは、はっきりと私利私欲を捨て、行動していただきたく思います。そして私たち市民の意識を変えることも大切です。(岩村町・女性)

上矢作町は働く所もありません。過疎のまちです。どうしたら発展していくか市政で取り上げてください。大きなスーパーもなく、買い物には他町へ出掛ける始末です。ますます寂れるばかりです。どの町村も同じような状態になるよう望みます。お願いいたします。(上矢作町・女性)

大いに賛成です。次の意見を述べます。隣の瑞浪市陶支所をみますと、職員が2から3名で立派に対応され、支障を来していない。明智の振興事務所は職員数が多く、系統的に統率がとれていない。旧各市町村施設が多く、従来通りの考え方を一新する必要がある。(これは市民の意識を変えなくてはならない)(明智町・男性)

地域分権の時代に対応して、恵那市を構成する13地域を充実発展させることで市全体が発展する。行政サービスを総合的に展開できるよう、振興事務所を充実(大井、長島町にも小学校単位に新設)する行政組織をつくること。同時にふさわしいスタッフをそろえること。(飯地町・男性)

変革の時代、地方分権の時代にあつて、これからの市役所組織は、まず市長が十分な判断材料をもとに、大局的な観点からの確な判断を行い、リーダーシップを発揮できる体制とすることが大切です。また市民の側から言えば、市民の声が反映しやすい、分かりやすい市役所であることが求められます。

そのために、指揮命令系統と責任の所在がはっきりし、簡素で効率的な組織とするよう努めます。また少子化対策や、協働のまちづくり、地域振興、危機管理など、総合計画の主要課題と整合性の取れた組織体制にしていきます。

行動計画の実施事項

組織改革

【概要】今後ますます進行する人口減少社会(少子高齢化社会)に対応し、効率的な行財政運営を行うため、現行の組織を基に、簡素で弾力的で、総合計画の主要な課題に対して一体的に取り組み、指揮命令系統と責任の所在が明確で一体感のある組織を目指し、定員適正化計画に対応する組織を構築します。【実施時期】平成18年度から随時改編します。

人事評価の実施

【概要】人事評価の結果を給与・手当・職員配置の基礎資料として活用する制度を構築します。【実施時期】平成18年度から実施します。

職員給与の適正化

【概要】人事評価の結果を給与に反映させて、給与の適正化を行います。【実施時期】平成18年度から随時実施します。
・弾力的な組織内人事異動
・職員研修制度の充実

3 変革の時代に対応できる人材育成と組織改革

変革の時代、地方分権の時代にあつて、これからの市役所組織は、まず市長が十分な判断材料をもとに、大局的な観点からの確な判断を行い、リーダーシップを発揮できる体制とすることが大切です。また市民の側から言えば、市民の声が反映しやすい、分かりやすい市役所であることが求められます。

合併前の各自治体では、いわゆる年功序列型の人事管理が行われてきました。しかし年功序列型の人事管理だけに頼ることは、簡素で効率的な組織を目指す上で、大きな弊害になると考えられます。また成果志向が強まっている民間企業との比較の上からも、職務上の実績・能力・態度を重視した人事評価システムを早期に定着させ、その結果を任用(昇任など)や給与(昇給・勤

勉手当などへの反映)に積極的に活用して

いくことが不可欠です。さらに職員給与については、昨今の公務員給与に対する国民の厳しい見方や、市の予算規模の抑制の観点からも、人事評価システムと連動した適正化を図っていきます。

一方、変革の時代、分権の時代にあつて、市役所職員全体の能力や市民サービスに対する意識の向上を図ることも大切です。そのため総合的な人材育成計画を立案し、職務の階級に応じた職員研修を実施します。

人事評価システム=職務を遂行する上での基本要素である業績、能力、態度を正しく評価することにより、職員の能力開発と人材育成を図り、民主的で合理的な人事管理を行う仕組み。人材育成計画=組織にとって必要な人材を計画的に育てる計画。

2 市民の視点に立った行政サービスの質の向上

市役所の顔である窓口やさまざまな現場で、市民は顧客であるという基本認識の下、市民への接客方法を民間から学び、改善してまいります。次に、「市民を無駄に歩かせない」という基本的な考え方で窓口業務を集中し、市民が訪れやすく、分かりやすい環境整備に取り組みます。現在、

各種届出や証明書の交付の多くが、市役所一階と第二庁舎一階、第三庁舎に点在しており、市民が各庁舎間を往復しなければならぬ現状です。こうした業務のうち、集中できる部分を同じフロアで処理できる体制をつくりまします。さらに近年の社会構造の変化によ

り、平日の日中に窓口に来ることができない市民が少なくない現状を考えると、窓口サービス時間の延長をはじめとする窓口業務の多様化が必要とす。特に、著しい進展を見せている情報処理技術や、情報通信技術の恩恵を最大限活用し、市民ニーズへの対

応、市民サービスの向上、行政事務の高度化・効率化のための有効な方策として、一層情報化を推進して行くことが必要です。また、ごみの収集方法ははじめ、合併後それぞれの地区で未調整のまま推移している各種サービスについても、早急にサービス内容を統一し、公平性を欠くことのないサービス体系を確立します。

市民からの届け出や各種手続きの申請に対しては、常に市民の視点に立った事務手続きに心掛け、記載事項の見直し、インターネットによる申請書式の提供など手続きの簡略化、添付書類の簡素化を目指し、市民の負担の軽減や利便性の向上を図ります。

行動計画の実施事項

定型手続きフローチャート(流れ図)の掲示

【概要】出生、死亡、住居移転など定型的な手続きについて、フローチャートを作成し、総合案内所に掲示します。【実施時期】平成18年度から実施します。

諸証明窓口の集約化

【概要】「市民を無駄に歩かせない」をコンセプトに、集約可能な諸証明業務を市役所1階フロアに集約します。【実施目標】平成22年度末来庁者アンケートによる来庁者の満足度80%以上。

窓口サービス時間の拡大

【概要】勤務時間の弾力的運用により、窓口の時間拡大による効果が期待できる部署については業務時間を拡大します。【実施時期】平成18年度に対象窓口業務と延長時間を検討した後、試行します。

施設予約等の電子化

【概要】ITの活用により、施設へ出向がなくても用事を済ませることができる手法を検討し、実施します。【実施目標】平成22年度末ホームページから施設予約ができる施設数10施設。

各種申請書のインターネットダウンロード環境整備

【概要】ホームページから各種申請書をダウンロードできる環境を整えます。【実施時期】平成18年度に点検を行い、平成19年度から順次ダウンロード環境を整えます。

水道料金の統一

【概要】現在、上水道、簡易水道、飲料水供給施設のそれぞれで料金の格差が生じています。水道料金の統一をできるだけ早く実施し、水道料金の格差解消を行います。【実施時期】平成18年度に、料金の格差解消方法を検討し、順次料金を統一してまいります。

ごみ袋料金等の統一

【概要】旧恵那市地域と旧恵南地域の可燃ごみ、不燃ごみ、資源ごみの収集処理料金(ごみ袋料金)などを速やかに統一し、格差解消を行います。【実施時期】平成18年度に、料金の調整方法を検討し、平成19年度から統一料金で収集処理を行います。

ごみの収集方法の統一

【概要】現在、旧恵那市地域と旧恵南地域では、ごみの収集回数が違っています。また資源ごみの収集方法は、旧恵那市地域がコンテナによるステーション方式、旧恵南地域が指定袋によるステーション方式という違いがあります。収集の回数と方法を統一し、サービス格差を解消します。【実施時期】収集回数は、平成18年度から統一します。資源ごみの収集方法は、平成18年度に収集方法を検討し、平成19年度から統一方法で行います。

- ・職場点検検討会の設置
- ・電子入札の実施
- ・申請書の押印・添付書類などの廃止
- ・権限移譲事務の受け入れ
- ・明るい玄関ロビーの確保
- ・市民に分かりやすい案内表示板の設置
- ・接客サービスの向上

4 市民との情報共有による市民参画の促進

市政への市民参画、ひいては協働のまちづくりを進めるためには、その大前提として、まず市役所の持つ行政やまちづくりの情報や市民や企業と共有し、できれば共通する価値観を持てるようにすることが大切です。それは単なる情報公開ではなく、

政策の過程や、それらを通じて実現した結果や成果、また克服すべき課題について、市役所自ら積極的に市民に情報を提供して、共に近い認識を持つということです。そのことにより、初めて本当の意味での相互理解とパートナーシップ

が生まれ、協働のまちづくりの第一歩が踏み出せるのです。そのためには、まず広報紙やホームページなどをより一層、市民の立場に立った編集の仕方に改めていくことが重要です。また広報活動や情報発信、情報提供の窓口を一元化

し、市民が求める情報を集約、整理し、気軽に入手しやすいシステムをつくる必要があります。さらに重要な政策を審議・決定する場合には、あらかじめ市民に原案を公表したり、審議機関の委員に公募委員を導入したりして、市民の意見を求めることを制度化していくよう努めます。

行動計画の実施事項

各種委員会・審議会などへの公募委員導入

【概要】各種委員会・審議会などの委員に公募枠を設ける制度を構築します。【実施時期】平成18年度から実施します。

各種委員会・審議会などの審議情報公開

【概要】各種委員会・審議会などの会議や会議録の公開については、会議の設置条例、規則、要綱などにより、一部実施されています。今後は、さらに開かれた市政運営を進めるため、会議の公開や会議録を広報紙やホームページで公開することを制度化します。【実施時期】平成18年度に制度内容を検討し、19年度から実施します。

事業素案前からの市民参加方式の検討

【概要】市が重要な政策を実施する場合、あらかじめ原案を公表して市民から意見を求め、それを考慮して政策内容を決定すること（パブリックコメント制度）の制度化を検討します。制度化を通して、説明責任の明確化や、統一的な手続き方法の確立に取り組みます。【実施時期】平成19年度までに検討・試行し、平成20年度をめどに実施します。

地域懇談会の開催

【概要】市長が直接市民の声に耳を傾け、市民と対話しながら施策展開を図る方法として、地域懇談会を開催します。【実施目標】平成22年度地域懇談会開催会場数13会場以上。

- ・情報提供・公開コーナーの充実
- ・広報、情報発信・提供担当課の一元化・広報紙の充実
- ・ホームページの充実

5 市民との協働によるまちづくりシステムの確立

この行財政改革大綱では、協働という概念を、「市内全域やその一部の地域で、市民の参画する多様な主体が、地域が必要とする市民サービスの提供を協力して行う状態」ととらえることとします。

ここでいう「多様な主体」とは、自治会や地域自治区内の市民団体、

市民活動団体、NPO、公益法人、民間企業など、市民が参画する、まさにさまざまな団体のことです。また、「市民サービスの提供を協力して行う」とは、市民団体が、単に市役所から委託された業務を執行するだけでなく、市民サービスの目的を共有して相互に連携・分担して行え

る関係を考えます。次に必要なのが、協働の主体、特に市民活動団体に対する支援です。多種多様な市民団体に多くの市民参画を促し、組織化を支援していきま

は、資金の裏付けや、活動の場の確保、専門的知識を有する人材の応援など、活動の基盤に対する総合的な支援策が必要です。こうした支援策は行政と市民団体との仲立ちをする中間支援組織に対する総合的な支援を強化し、その主導により実施するのが望ましいと考えられます。また市民サービスには協働による実施になじむものと、そうでないも

があるため、どういったサービスが協働で実施可能かの検討が重要です。市民サービスの問題点や課題を市民とともに洗い出し、その実現性や、効果について合致したことから、協働によるサービスに移行していくのが現実的だと考えます。

行動計画の実施事項

「協働のまちづくりプラン」の策定

【概要】まちづくり市民協会や地域協議会などと連携し、協働のまちづくりを総合的に進めるための基本計画を策定します。【実施時期】平成18年度に策定します。

市民活動の拠点整備と中間支援機能の充実

【概要】市民活動の活性化を図るため、活動団体の相互交流・支援のための拠点施設として、まちづくり市民センター（仮称）を設けます。また中間支援組織に対する支援を強化し、協働のまちづくりを進めるための環境整備を行います。【実施時期】平成18年度から拠点施設の設置と、中間支援組織に対する支援を強化します。

地域自治区・地域まちづくり団体の活動支援

【概要】市民活動のうち、地域自治区内で活動するまちづくり団体やそのほかの地域のまちづくり団体に対し、各振興事務所を中心に活動支援を行います。【実施目標】平成22年度市民アンケートによる市民団体やNPOなどの活動に対する満足度30%。

- ・市民活動支援担当部署の強化
- ・まちづくり基金の強化と公益信託化の検討

改革の進め方と推進体制

大綱の下に行動計画

行財政改革を実行していくに当たって、「経営」と「協働」による自

治体経営の目標を掲げ、その目標を達成するための6つの柱について、恵那市行財政改革大綱で定めています。また柱ごとの改革項目を実現するための毎年の具体的な取り組み事項について、恵那市行財政改革行動計画を定め、一体の計画体系とします。

前半2年で集中改革

恵那市行財政改革は、平成18年度から22年度の5年間の計画期間とします。この大綱と合わせて策定中の総合計画の展開（前期）計画期間、5年間との整合性を取るためです。しかし、この変化の早い時代に、5年先を見通して正確な計画を立案するのは困難です。そこで5年の計

計画の期間

計 画 期 間				
18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
集中改革期間				目標年度

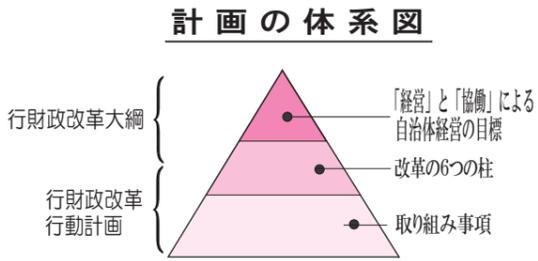
組織化や活動を支援し、協働のまちづくりを進める準備をしていきます。

達成状況を毎年公表

5年間の計画期間中、実施事項の達成状況の確認を毎年行い、「広報えな」やホームページを使って公表し、市民の皆さんから改革に対するご意見を伺います。また社会経済状況の変化などに柔軟に対応するため、実施事項の目標年次と数値目標を毎年見直し、進捗管理を行います。

行財政改革大綱・行動計画の全容は、恵那市のホームページ内の行財政改革欄でご覧いただけます。

問い合わせ 政策調整課行財政改革推進係（内線331）



パートナーシップ=上下や主従の関係でない対等な関係のことをいう。本市においては、多様な主体が、お互いの主体性や特性を尊重しながら、協力・連携し、より良いものを創り上げていくという「考え方」にまで広げて捉えることとする。