

# 第5次春日井市行政改革大綱

平成27年2月

## 1 これまでの行政改革の取組

春日井市は、昭和60年度以降、4次にわたる行政改革大綱に基づき、積極的に行政改革に取り組んできました。

平成17年度に策定した第4次行政改革大綱では、国の指針を踏まえて2度の改訂を行い、「人材の育成及び行政体制の整備」、「行政運営システムの見直し」及び「健全な財政運営」の3つの視点に立ち、簡素で効率的な行政運営の徹底と市民サービスの一層の向上を推進してきました。

その結果、5年間の推進期間において、職員数については消防、救急、保育などのニーズ、市民病院における高度医療へのニーズに対応しつつ職員数を削減し、また、経済状況の悪化にも関わらず、建設事業に係る起債の抑制や土地開発公社の経営健全化により実質公債費比率や将来負担比率を改善するなど、着実に成果を挙げてきました。

また、改革を進めながら、平成20年2月に策定した第五次春日井市総合計画における基本構想「人と地域が輝き、安全安心で躍動する都市」の実現に向けて、市は、これまで各施策のうち行政が担う部分について着実に実施していくとともに、市民、市民活動団体及び事業者との協働によるまちづくりを進めてきました。

### ○これまでの大綱策定状況

昭和61年1月 第1次行政改革大綱（昭和60～平成元年度）

平成8年9月 第2次行政改革大綱（平成8～11年度）

平成11年11月 第3次行政改革大綱（平成12～15年度）

平成17年12月 第4次行政改革大綱（平成17～21年度）

### ○第4次行政改革大綱の主な実績

- ・職員数の適正な管理 5年間で103名の削減
- ・健全な財政運営 実質公債費比率 16.2%→8.5%  
将来負担比率 168.5%→127.3%  
広告収入金額 0円→12,929千円

## 2 新たな行政改革に取り組む必要性とこれからの行政改革の取組

### (1) 将来にわたる確実な行政運営

このように、これまでの行政改革の取組は、簡素で効率的な行政運営を目指すことで持続可能な財政基盤を整えてきました。

しかしながら、厳しい財政状況は今後も続くと考えざるを得ず、また、地方分権により、住民に最も身近な基礎自治体に対応すべき行政課題が今後も増大すると見込まれ、これまで以上に効率的な行政運営が求められています。

また、長年にわたる行政改革により事務事業や職員の量的削減の余地は狭まっており、職員1人当たりの時間外勤務の増加など、量的削減による新たな課題も現出しつつあります。

したがって、今後の行政改革においては、これまでの行政改革の成果を生かしながら、現状の課題を踏まえ、整理・削減型の行政改革だけでなく、限られた財源と人材を有効活用するための選択と集中を行い、市民の満足度を高めるため、各種の行政課題に迅速かつ的確に対応できる行政運営を将来にわたって確実に継続して行うことを目指します。

この考え方のもと、職員、組織及び財政の視点において、第4次行政改革大綱を踏まえて、今後更に必要な取組事項を掲げた第5次行政改革大綱を策定しました。

### (2) 総合計画との関係

第5次行政改革大綱は、「人と地域が輝き、安全安心で躍動する都市」の実現に向けて取り組む総合計画に掲げる施策の効果的で効率的な推進において今後必要となる、市の職員、組織及び財政についての改革を行うためのものです。

## ○ 第4次行政改革大綱の成果と課題

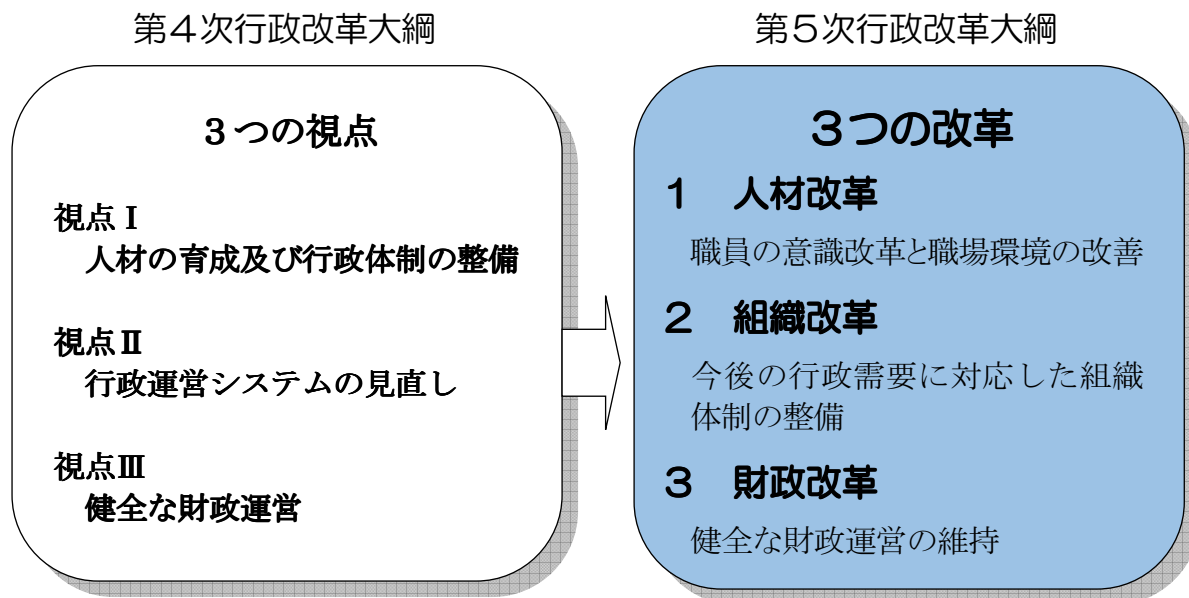
第4次行政改革大綱の主な取組の成果と今後の課題を次に掲げます。

主な取組	成果	課題
職員提案制度及び自主研究活動の活性化	平成21年度から業務改善運動を開始し、実施中 職員提案は、継続して実施中 平成19年からプロジェクト活動を開始し、実施中	職員一人ひとりが積極的に業務を改善し、更に市全体として業務改善を推進していくという職場風土を醸成するため、事業の継続及び更なる展開が必要
研修	政策法務研修は、平成21年度から課長補佐職2年目の職員を対象に開催 法制執務研修は、平成21年度から2級在級6年目の職員を対象に開催	職員の意欲と能力を最大限に引き出すため、効果的な研修の実施が必要
職員数	第4次行政改革推進期間の5年間では、103名の削減	財源や人材が限られている中、市民サービスの向上のために職員の意識や満足度を高める環境の整備が必要
組織	平成21年度は、「産業部」「文化スポーツ部」「青少年子ども部」「まちづくり推進部」の4部を新設。迅速な政策決定を推進するため、「市長室」と「企画調整部」を統合再編し、「企画政策部」を設置	財源や人材が限られている中、行政課題の複雑化及び地方分権の進展への対応が必要
歳入	市税について、平成19年度からインターネット公売を開始 平成19年度は、市内工場の工場増設及び移転、また、市外からの企業誘致を実施 平成19年度から広告収入制度を導入	普通交付税が減額する中、収入未済額の縮減や財源の確保に向けた取組が必要
事務事業、出資法人の見直し	評価委員会による外部評価を実施し、平成17年度から平成19年度までの間には、32事業を廃止 平成18年度は、社会スポーツ振興協会及び公園緑地協会を財団法人春日井市開発公社に統合し、名称を財団法人春日井市市民サービス公社に変更するとともに、株式	引き続き事務の見直し等による歳出の縮減を行いつつ、限られた財源を効果的かつ効率的に活用することが必要

	会社アーバンルネッサンス勝川を勝川開発株式会社に吸収合併。平成20年度は、組織の強化及び事業の充実を目的に、社会福祉法人社会福祉協議会と社会福祉法人社会福祉事業団を統合	
公共施設	平成19年度から、施設保全方針の作成に着手。平成21年度に「公共建築物保守管理のてびき」を作成するとともに、施設台帳を整備（平成22年度に施設保全ガイドライン完成）	施設保全に限定せず、総合的なマネジメントに取り組む必要
財政運営	平成19年に中期財政計画を策定 水道事業については、平成20年度に「水道事業中期施設整備計画」及び「水道事業中長期財政計画」を策定 市民病院については、平成21年に市民病院中期経営計画を策定	少子高齢化が続き、今後も厳しい財政状況が見込まれる中、引き続き中長期的な視点を持って健全な財政運営を行うことが必要

### 3 第5次行政改革大綱の方向性

2に掲げた課題に対応するに当たり、第4次行政改革大綱で掲げた3つの視点を踏まえ、継続的に行政改革を行うため、次の3つの改革に取り組みます。



#### **4 推進期間**

平成26年度に策定し、平成27年度から平成29年度までの3か年とします。  
本計画の見直しは、基本計画の見直しに合わせて行います。

#### **5 進行管理**

3に掲げた3つの改革を具体的に実現するため、個別の取組について、数値目標等の指標を末尾に掲げ、進行管理を行うものとします。

## 6 3つの改革について

### 人材改革

#### 基本方針Ⅰ 人材の育成

視点1 職員の意識改革

視点2 職員の能力開発

#### 基本方針Ⅱ 職場環境の整備

視点3 時間外勤務の縮減

視点4 女性管理職の育成

経費と職員に限られる中、地方分権型社会に対応するためには、職員が危機意識を共有し、改革の必要性を認識した上で、組織全体で改革に取り組まなければなりません。そのためには、職員の意欲と能力を最大限に引き出し、仕事の生産性と市民サービスの向上を図ることが不可欠です。

経費の縮減に取り組みつつ、職員の意欲と能力を最大限に引き出すよう、人材改革に取り組めます。

## 基本方針Ⅰ 人材の育成

多様化・複雑化する市民ニーズや行政課題に迅速かつ的確に対応していくため、自ら考え、行動できる人材の育成とその能力の活用を行います。

### 視点1 職員の意識改革

限られた財源と人材の中において、これまでの市民サービスを持続し、又は発展していくため、業務の効率化が求められます。このため、職員一人ひとりが、従来のやり方、考え方にとらわれることなく、自らの業務の遂行について柔軟な発想や創意工夫で見直しを行い、積極的に業務の改善を図ります。

また、限られた財源を有効に活用し、最大限の効果を上げるための経営感覚を持ち、刻々と変化する社会情勢を的確に捉え、長期的なビジョンで春日井市の未来を見据え、「常に改善、常に前進」を意識し、「改革と創造」ができる職員となるよう、組織全体で職員の意識改革に取り組みます。

具体的な取組に係る指標 ・業務改善運動取組件数（人事課）P15

### 視点2 職員の能力開発

多様化・複雑化する行政課題に迅速かつ的確に対応していくため、高い意欲と能力を持った職員が求められています。このため、職員の意欲と能力を最大限に引き出すことができるよう、職員が、より能動的に、学習意欲を持って主体的に学習したくなる研修など、職員の能力開発に効果的な研修を実施します。

また、現在の業務に必要な知識の修得と新しい知識や情報を収集するための他団体への派遣研修や、コスト感覚やスピード感覚を身につけるための民間企業への職員派遣を継続して実施し、外部とのネットワークを築くことによる幅広い情報の収集と、現行の職務では身につけることが難しい能力開発や幅広い考え方を修得していきます。

具体的な取組に係る指標 ・公募研修の受講者数（人事課）P15



## 基本方針Ⅱ 職場環境の整備

経費の縮減、多様化・複雑化する市民ニーズ、自然災害の発生への対応、新たな行政需要の増加など職場環境の厳しさが増す中、職員数の増加を最低限に抑えつつ更なる市民サービスの向上を実現するため、職員の意識や満足度を高めるための環境を整備します。

### 視点3 時間外勤務の縮減

財源や人材が限られている中、職員一人ひとりが担当する業務量が増え、職員1人当たりの時間外勤務時間が増大しています。このため、組織の体制整備や業務方法の見直しなど、時間外勤務を削減するような方策を検討し、職場環境の整備に努めます。

また、職員の健康が保持され、自己啓発や地域活動への参加のための時間や家族、友人などとの充実した時間を持つことで、職員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働くことにより、市民サービスの向上を図ります。

具体的な取組に係る指標 ・職員1人当たりの時間外勤務時間（人事課）P15

### 視点4 女性管理職の育成

社会情勢の変化により、男女共同参画の機会が拡大しています。国は、管理職への女性の積極的な登用を行う方針を示しており、今後は、女性の管理職への登用がますます増えることが想定されます。市においても、女性の視点を活かした市民サービスの向上を実現するために、女性の管理職への登用を促進する環境を整備することなどにより、性別にかかわらず全ての職員が活躍できる状況を創り出すとともに、女性管理職を様々な機会を通して育成します。

また、女性職員に限らず個々の職員の個性、健康状態等を把握して仕事配分を行うなど、円滑で効率的な職場運営を図るため、管理職のマネジメント能力、リーダーシップ及び指導育成能力を高めるよう職場環境の整備に努めます。

具体的な取組に係る指標 ・女性管理職（病院医療職及び保育職を除く。）の人数（人事課）P15

## 組織改革

### 基本方針Ⅲ 今後の行政需要に対応した組織の整備

◆ 視点5 機動力のある組織体制

視点6 地方分権改革への対応

更なる地方分権による権限移譲や急速な少子高齢化の流れ等を踏まえ、新たな行政需要や政策課題に的確に対応した施策の展開が効果的かつ効率的に行えるよう、組織体制の整備に取り組みます。

限られた経営資源のもとで市民の満足度を最大化することを目指しつつ、複雑な行政課題や地方分権改革に対応するため、今までの考え方にとらわれずに柔軟な発想で組織体制を整備することにより効果的かつ効率的な市民サービスの提供を行うとともに、常に市民サービスの質の向上を目指します。

### 視点5 機動力のある組織体制

近年では、行政課題が複雑化しており、行政組織の枠を超えて対応することが求められています。こうした課題にスピード感をもって対応していくため、組織横断的なプロジェクトチームを設置し、柔軟に対応します。

### 視点6 地方分権改革への対応

地方分権が進展し、住民に最も身近な基礎自治体において、対応するケースが拡大しています。こうした地方分権改革に対応した行政運営を行うため、組織をスリム化し、広い範囲の事務に対応できるようにすること、総合計画に沿った組織とすること及び戦略的に重要施策の決定を行う仕組みを更に推進することを念頭において行政組織を見直します。

具体的な取組に係る指標 ・行政組織の見直し（総務課） P15

## 財政改革

### 基本方針Ⅳ 歳入の確保

---

視点7 財源の確保

視点8 財産の活用

### 基本方針Ⅴ 効率的な予算執行

---

視点9 事務の効率化と歳出の削減

視点10 公共施設のマネジメント

### 基本方針Ⅵ 計画的な財政運営

---

視点11 計画的な財政運営

急速な少子高齢化を含め、社会経済情勢の変化により税収が変動する中、市民サービスを継続的に実施できる安定した財政基盤を確立するため、歳出の削減だけでなく、安定的な歳入の確保に取り組めます。

また、収支の均衡（財政運営の堅実性）、行政需要への対応（財政構造の弾力性）、適正な市民サービスの確保（行政水準の確保）を常に意識し、健全な財政運営の維持に努めます。

## 基本方針Ⅳ 歳入の確保

市民サービスを継続的に実施するため、収入未済額の縮減や新たな財源の確保に積極的に取り組み、安定的な歳入の確保に努めます。

### 視点7 財源の確保

普通交付税が減額する中、基礎自治体は自ら財源を確保していかなければなりません。使用料等の受益者負担の適正化や寄附金を活用した新たな財源の創出を図るなど、財源の確保に向けた取組を行うとともに、市税を始めとする自主財源においては、債権の徴収体制を強化し、収納率の向上及び収入未済額の縮減を図ります。また、企業が進出しやすい環境を整備し、企業誘致を積極的に推進し、財源の拡大を図ります。

- 具体的な取組に係る指標
- ・市税の収納率（収納課） P15
  - ・寄附の件数（管財契約課） P15
  - ・市の助成により新設又は増設した企業数（企業活動支援課） P15

### 視点8 財産の活用

公有財産の貸付けや広告事業の拡大など、市が保有する財産を積極的に活用するとともに、中長期的に活用する見込みのない公有財産について早期の売却を図ります。

- 具体的な取組に係る指標
- ・広告による歳入の確保（管財契約課） P16

## 基本方針Ⅴ 効率的な予算執行

事務事業の見直し等により歳出の縮減を図るとともに、限られた財源を効果的かつ効率的に活用し、市民サービスの向上と適正な予算執行の両立を実現します。

### 視点9 事務の効率化と歳出の削減

業務改善による事務の効率化と経常経費の削減に取り組むほか、施策点検や事業点検を活用した事務事業の見直し等を行い、適正な予算執行を図ります。

また、出資法人等については、組織及び事務事業の見直しを実施し、自主財源の確保に向けた取組を検討します。

具体的な取組に係る指標 ・廃止又は見直しにより経費を削減した事務事業数（企画政策課、財政課等） P16

### 視点10 公共施設のマネジメント

公共施設の老朽化に伴う維持、補修等を計画的に行うとともに、公共施設の統廃合による再配置なども視野に入れた総合的なマネジメントに取り組み、経費の平準化と抑制に努めます。

具体的な取組に係る指標 ・公共施設等総合管理計画の策定（企画政策課等）

P16

## 基本方針Ⅵ 計画的な財政運営

市民サービスを安定的かつ継続的に提供していくために、中長期的な視点を持って、健全で持続可能な財政運営を行います。公営企業についても、市民サービスの更なる向上と経営改善に努め、健全な経営を確保するための基盤強化を図ります。

### 視点1-1 計画的な財政運営

総合計画と財政運営の連動性を高め、様々な施策を着実に実施していくため、中長期的な収支の見通しを踏まえた計画的で健全な財政運営を行います。

また、土地開発公社の経営健全化を推進し、将来負担の低減に努めるとともに、公営企業についても、企業の経済性と公共の福祉の増進を実現するための経営基盤の強化を図ります。

- 具体的な取組に係る指標
- ・ 中期的な計画に基づく財政運営（財政課） P16
  - ・ 経常収支比率（市民病院、企画経営課） P16

## 具体的な取組に係る指標

### 基本方針Ⅰ 人材の育成

#### 視点1 職員の意識改革

- ・業務改善運動取組件数（人事課）

現状値（平成25年度）	平成29年度
82件	91件

#### 視点2 職員の能力開発

- ・公募研修の受講者数（人事課）

現状値（平成25年度）	平成27～29年度計
110人	390人

### 基本方針Ⅱ 職場環境の整備

#### 視点3 時間外勤務の縮減

- ・職員1人当たりの時間外勤務時間（人事課）

現状値（平成25年度）	平成29年度
104.7時間／年	98.4時間／年

#### 視点4 女性管理職の育成

- ・女性管理職（病院医療職及び保育職を除く。）の人数（人事課）

現状値（平成25年度）	平成29年度
12人	15人

### 基本方針Ⅲ 今後の行政需要に対応した組織の整備

#### 視点6 地方分権改革への対応

- ・行政組織の見直し（総務課）

平成27年度	平成28年度
検討	実施

### 基本方針Ⅳ 歳入の確保

#### 視点7 財源の確保

- ・市税の収納率（現年のみ）（収納課）

現状値（平成25年度）	平成29年度
98.8%	99.1%

- ・寄附の件数（管財契約課）

現状値（平成25年度）	平成29年度
51件	1,000件

- ・市の助成により新設又は増設した企業数（企業活動支援課）

現状値（平成25年度）	平成27～29年度計
1	10



視点8 財産の活用

- ・ 広告による歳入の確保（管財契約課）

現状値（平成25年度）	平成29年度
14,948,415円	15,600,000円

基本方針V 効率的な予算執行

視点9 事務の効率化と歳出の削減

- ・ 廃止又は見直した事務事業数（企画政策課、財政課等）

現状値（平成26年度）	平成28～30年度計
6	15以上

※ 事務事業数：各年度の当初予算編成時に廃止又は見直しにより経費を縮減した数

視点10 公共施設のマネジメント

- ・ 公共施設等総合管理計画（企画政策課等）

現状値（平成25年度）	平成28年度
なし	策定

基本方針VI 計画的な財政運営

視点11 計画的な財政運営

- ・ 中期的な計画に基づく財政運営（財政課）

	現状値（平成25年度）	平成29年度
将来負担比率	78.4%	70.0%以下
全会計の市債残高	1,473億円	1,399億円以下

- ・ 経常収支比率（市民病院、企画経営課）

	現状値（平成25年度）	平成29年度
市民病院	102.1%	101.4%
水道事業	105.5%	103.9%

※ 市民病院及び水道事業における経常収支比率は、営業費用や営業外費用といった経常費用が、営業収益や営業外収益といった経常収益によって、どの程度賄われているかを示すものです。