

1. 市民とともに歩む行政運営

構成要素	通番号	プログラム名	改革の視点	プログラムの概要 (平成22年4月1日現在)	計画期間における目標 (22年度～25年度)	25年度までの進め方				23年度取り組み内容に対する ①達成状況と成果 ②今後の課題と対応	計画の取 り組み 状況	所 管
						22年度	23年度	24年度	25年度			
更なる連携・協働	1	1%支援制度の活用	地域的な視点 業務運営の視点	<p>ボランティア団体やNPOなど市民活動団体が実施する事業に対し、市民(個人市民税納税者)が、自ら支援したい団体を選び市に届出することにより、納めた税額の1%相当額(団体事業費の2分の1が上限)を市から団体に補助金として交付して支援するもの。納税に対する意欲を高め、市民活動団体の活動を支援し促進していく目的で実施している。</p> <p>本プログラムでは、1%支援制度の目的の達成にむけ、市民が当該制度に一層参加を促すような周知方法や情報提供を行うとともに、これまでの実績から制度の検証に取り組みながら、1%支援制度のさらなる活用を図る。</p>	<p>地域づくりを主体的・能動的に行う市民活動団体への支援に参加する市民(納税者)の拡大、定着化を図り、納税者意識を高めることにより、市民と行政の協働によるまちづくりの意識、及び、公的サービスの提供を適切に分担しあう官民の役割分担意識の醸成を図る。</p> <p>【目標設定時】平成21年度有効届出人数:9,110人</p>		<p>・団体支援に参加する市民(納税者)の数 10,000人を達成</p>	<p>・団体支援に参加する市民(納税者)の数 10,000人の定着化</p>	<p>①達成状況と成果</p> <p>・制度へ参加した市民の数は、8,344人(うち有効届出数7,390人)と、事業目標である10,000人を上回る結果ではなかった。しかし、震災の影響がある中で事業目標達成率は約83%であり、ほぼ計画通りの成果が得られたと考えている。</p> <p>②今後の課題と対応</p> <p>・制度導入から7年が経過し、さらに多くの市民が参加できる仕組みとなるよう、制度の理解を深める取り組みを継続して行う。また、様々な課題(交付資格団体要件等)を検証し、制度全体の見直しを行ったうえで、制度の更なる充実を図る。</p>	B	ボランティア・NPO課	
情報の共有化による 市政参加・意見聴取	2	広報紙、Webサイト等 各広報媒体の活用	地域的な視点 情報政策的な視点 業務運営の視点	<p>市民参加の行政運営には情報の共有化が不可欠であり、市では広報紙の発行やCATV広報番組、公式Webサイトの運営等を行っているが、現状では媒体ごとに個別に情報発信している。</p> <p>また新聞未購読世帯の増加やIT弱者など、市政情報に接していない市民も多い。</p> <p>そこで、各広報媒体の特性と市民ニーズを勘案した広報活動を、適切かつ一体的に展開して情報格差の解消に努める。</p> <p>また、行政側からの一方的な発信ではなく、施策の周知と平行して、施策に対する意見を市民から引き出すことを主眼に置いた戦略的な広報活動を展開していく。</p>	<p>各広報媒体の一括的な運営と広聴活動と一体となった戦略的な広報活動の実施。</p>		<p>・各媒体の評価と整理統合、及び質の向上に向けた検討。 ・試行、検証</p>	<p>・検証 ・実施</p>	<p>①達成状況と成果</p> <p>・東日本大震災の教訓により、ICT弱者の方や、視覚や聴覚に障害を持つ方、新聞未購読世帯などへの情報の提供と市民意見の収集の重要性が再認識された。これらのことから、広報紙・CATV広報番組・公式Webサイト等の各媒体と、SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)の一環であるツイッター(H23年6月29日運用開始)を融合させて、情報発信の多チャンネル化を進め、情報の質の向上を図った。</p> <p>②今後の課題と対応</p> <p>・多様化している市民ニーズに対応するために、広聴機能も併せ持つフェイスブックなどのSNSを引き続き活用し、市民ニーズの把握に努める。 また、広く普及しているスマートフォンに対応したWebページを構築していく。</p>	B	広報広聴課	

構成要素	通番号	プログラム名	改革の視点	プログラムの概要 (平成22年4月1日現在)	計画期間における目標 (22年度～25年度)	25年度までの進め方				23年度取り組み内容に対する ①達成状況と成果 ②今後の課題と対応	計画の取 り組み 状況	所 管
						22年度	23年度	24年度	25年度			
情報の共有化による 市政参加・意見聴取	3	e-モニター制度、 市民ニーズ等 各広聴システム の活用	地域的な視点 情報政策的な視点 業務運営の視点	<p>市民参加の行政運営には市民意見の収集と分析、施策への反映、施策実施後の意見収集という一連の広聴活動が不可欠である。</p> <p>市では、ICTを使った簡易アンケートのe-モニター制度やメールによる市民ニーズシステム、手紙等による市政提言等により市民の意見を収集しているが、現状では各部署が独自に意見を収集・分析し、施策に反映させている状況である。</p> <p>そこで、意見収集方法のさらなる工夫を検討するとともに、各広聴業務により収集した意見の一体的な管理と分析、施策への反映と公表といった一連の運用ルールをつくり、市民参加を促進する広聴活動を展開していく。</p>	<p>《市長目安箱》 市民意見の収集・分析・施策反映・公表までの一連の広聴活動について、運用ルールをつくり、市民に積極的に公表していく。</p>					<p>①達成状況と成果</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成23年度は、319件の投稿(提案5件)をいただき、うち3件を施策に反映できた。</li> <li>投稿の処理手順の見直しを行い、平成23年9月より市長報告時に提案以外と判定された投稿については、スムーズに対応するため、担当部署への振分処理以降を市民ニーズと同様の手順で行っている。</li> <li>移動市長室については、4地区で開催し、11件のテーマについて意見・要望を頂き、市民にとっての身近な問題点を共有し、またそれについて対応を図ることができた。</li> </ul> <p>②今後の課題と対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>市長目安箱に投稿される提案以外の要望・意見・苦情や、移動市長室のテーマに対して頂く意見・要望についても、迅速にまた的確に処理し、施策に反映できるようにしていく。</li> </ul>	B	広報広聴課
				<p>《e-モニター制度・市民ニーズ等》 市民意見の収集・分析・施策反映・公表までの一連の広聴活動について、運用ルールをつくり、市民に積極的に公表していく。</p>					<p>①達成状況と成果</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>e-モニター制度は32件のアンケートを実施し、平均回答率は38.5%で、会員数は6,109名となった。e-モニター会員の属性をリサーチし、会員増が見込める方向性を探った。(H22年度 23件、43.9%、5,309名)</li> <li>市民ニーズは3.11の大震災の影響で投稿件数は3,215件と多くなった。(H22年度2,934件) 大震災のニーズ分析、羽田空港騒音ニーズ分析、被災地ガレキ受入れに関する意見の分析などを行った。</li> </ul> <p>②今後の課題と対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>市民目線に立った市民本位の行政運営を実現するためには、e-モニター制度や市民ニーズシステムなど情報部門のデータと他部門とのデータ連携を行い、集計・分析し、今後も政策決定や事務改善にいかす一連の仕組みづくりが必要である。</li> </ul>	B	情報政策課	

2. 変化に対応できる行政運営

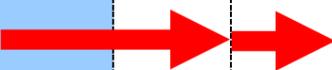
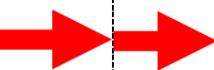
構成要素	通番号	プログラム名	改革の視点	プログラムの概要 (平成22年4月1日現在)	計画期間における目標 (22年度～25年度)	25年度までの進め方				23年度取り組み内容に対する ①達成状況と成果 ②今後の課題と対応	計画の 取り組み 状況	所 管
						22年度	23年度	24年度	25年度			
(持続力・安定) 財政基盤の構築	4	定員管理の 適正化	人的な視点 財政的な視点 業務運営の視点	<p>平成10年10月に定員適性化計画を策定し、これまでに3回の計画、12年にわたり定員適正化に取り組んできた。その結果、平成10年度4,073人に対し、平成22年度までに3,375人と職員698人の減、職員人件費42億円の減となり、「1つの区切り」をつけた。</p> <p>平成22年4月2日以降は、第2次定員適性化計画のフォーアップとして、計画未達成の解消を目標に定員管理を行う。</p> <p>また平成23年度以降も、市川市が定員関係で抱える課題を整理したうえで、今後も効率的かつ効果的な行政運営を行うために、定員適性化に取り組む必要があるものである。</p>	定員管理の適正化		<p>・今後の定員管理のあり方の検証及び策定準備</p> <p>・第3次定員適正化計画に基づく定員管理の実施</p> <p>・国等の動向や市の状況を注視</p> <p>・平成25年度～の計画の策定準備</p> <p>・平成25年度～の計画の実施予定</p>	<p>①達成状況と成果</p> <p>・平成23年度は、2年間で60人の削減を目標とする第3次定員適正化計画の初年度として、同計画に定める基本方針</p> <p>(1)今までの定員適正化の成果を踏まえ、今後も効率的かつ効果的な行政運営を行うために、更なる定員の適正化に取り組む。</p> <p>(2)重要施策や新たな行政課題を抱える部門には増員を図るなど、市の実情に応じたものとする。</p> <p>(3)市民サービスに影響がでないことや、職員に過重の負担がかからないことに注意する。</p> <p>(4)歪な年齢構成を解消するなど把握している課題に対して対策を講じる。</p> <p>ことに留意して定員適正化に取り組んだ。</p> <p>その結果、平成24年4月1日までに、24人の削減、適正化計画達成率は40%(1年間に30人減の計画であったため、単年度達成率は80%)となった。</p> <p>②今後の課題と対応</p> <p>・引き続き、第3次定員適正化計画に基づき計画的に定員管理を行う。</p> <p>・第3次に続く次期定員適正化計画について、再任用制度など国の公務員制度改革の動向、更なる地方分権改革による市の業務量増大の可能性など、現在の地方自治体を取り巻く流動的要因の影響を見極めつつ、策定の検討を進める。</p>	B	行財政改革推進課		
(持続力・安定) 財政基盤の構築	5	給料表の水準の 点検	人的な視点 財政的な視点 業務運営の視点	<p>職員の給料表については、国から常に国家公務員の給料表の水準に合わせるよう指導されている。</p> <p>その際にはラスパイルス指数により比較されるが、国家公務員を100とした場合の本市のラスパイルス指数は平成21年4月1日現在で103.6であり、県内3位である。</p> <p>このため、給料表の水準を再点検するとともに、今後の退職者の増加による指数への影響や定期昇給の調整の可否などについて点検していく必要がある。</p>	ラスパイルス指数を100に近づける。		<p>・各年度の指数の変動状況を分析、原因調査、対応</p> <p>・原因調査結果の検証</p> <p>・適正化策の検討、立案</p> <p>・職員組合との協議</p>	<p>①達成状況と成果</p> <p>・人事院勧告に準拠した給与の減額改定を実施してきているが、平成22年4月1日現在でラスパイルス指数104.0(県内順位1位)、平成23年4月1日現在でラスパイルス指数103.8(県内順位3位)という水準で推移しているところである。</p> <p>②今後の課題と対応</p> <p>・国の職員構成の変動等により数値が変わるためラスパイルス指数自体に不確定要素があるが、本市における要因も多岐にわたっていると考えられることから、退職者数の増加に伴う指数変動も考慮しつつ様々な要因を分析・検証し、構造的な適正化策を検討・立案・実施していく。</p>	B	職員課		

構成要素	通番号	プログラム名	改革の視点	プログラムの概要 (平成22年4月1日現在)	計画期間における目標 (22年度～25年度)	25年度までの進め方				23年度取り組み内容に対する ①達成状況と成果 ②今後の課題と対応	計画の 取り組み 状況	所 管	
						22年度	23年度	24年度	25年度				
(持続力・安定) 財政基盤の構築	6	特殊勤務手当等 諸手当 の見直し	財政的な視点	<p>特殊勤務手当は、本来、同一の給料表の適用を受ける職員間で、その職務内容や職種の違いによる差を給料につけるための制度であったと考えられるが、現在では民間と比較し、特殊性がないとの指摘を受けている。このことから、市民の理解が得られる内容とするため、全手当について改めて点検を行い、真に必要なとされる手当内容に改正する必要がある。</p>	<p>全ての特殊勤務手当について、再度その必要性の点検を行い、見直し、整理を行う。</p>					<p>①達成状況と成果</p> <p>・平成22年度に廃止した7種の特殊勤務手当のうち2年間の経過措置を設定した土日勤務手当等4手当の支給が23年度末で終了した。</p>	B	職員課	
						<p>・内容の点検と検討 ・職員組合との継続的協議 ・随時見直し</p>				<p>②今後の課題と対応</p> <p>・現行28種の特殊勤務手当のうち、市川市独自の手当を中心として、他市の状況を勘案しながら点検を実施し、職員組合と継続的に協議しながら随時見直しを図っていく。</p>			
(持続力・安定) 財政基盤の構築	7	技能労務職員の 給与水準の 見直し	人的な視点 財政的な視点 業務運営の視点	<p>自動車運転手、清掃職員、用務員、給食調理員などの技能労務職員については、その職務内容が民間の同種の従業員と同様であるにもかかわらず、給与が高額であるとの指摘を受けている。市川市を始め各地方公共団体は、これまでに「技能労務職員等の給与等の見直しに向けた取り組み方針」を策定し、見直しに向けた方向性を示したところであるが、今後、この取り組み方針の実行に向け、具体的な方策を講じていく必要がある。</p>	<p>給料表、諸手当について、国の技能労務職員の水準に近づけるよう見直しを行う。</p>					<p>①達成状況と成果</p> <p>・行財政改革推進課、人事課、職員課、所管課及び職員組合で実施している「現業職員のあり方検討会」の中で、現業職場の必要性を精査・厳選した上で、職を存続させたとしても、国家公務員の給与水準を大きく上回る本市の技能労務職員の給与水準を適正化しないかぎり、将来にわたる正規職員の採用は困難である旨、職員組合側に意思表示したところである。</p>	B	職員課	
						<p>・国及び類似団体の給与状況の把握と分析、 ・職員組合との協議及び見直し</p> <p>・職員組合との協議 ・継続的見直し</p>				<p>②今後の課題と対応</p> <p>・引き続き「現業職員のあり方検討会」で協議を進める中で技能労務職員の将来像や必要性を見極めつつ、国の技能労務職員の水準に近づけるよう見直しを図っていく。</p>			
(持続力・安定) 財政基盤の構築	8	市税収納率の 向上	地域的な視点 情報政策的な視点 業務運営の視点	<p>昨今の経済情勢などの悪化が企業業績や雇用に影響し、税収が落ち込むことが予想される。一方で、納税が困難な低所得者の方々への配慮と、納税資力があるにもかかわらず納税しない悪質滞納者を見極める必要がある。</p> <p>税負担の公平性と徴収の効率性を保ちつつ、収納嘱託員の即応性を活かした効率的な訪問徴収、及び公売対象物件の抽出を強化し、市税収納率の維持向上に努める。</p> <p>また、収納面においては、コンビニ納付、電子納付などの更なる整備を図るなど収納率の向上を目指す。</p>	<p>景気悪化により収入が減っており、納税環境は急速に悪化している。</p> <p>滞納者に対する臨機応変で柔軟な収納対策を講じることで、平成22年度以降収納率91.0%の維持向上に努める。</p>	<p>→</p>	<p>→</p>	<p>→</p>	<p>→</p>	<p>・市税収納率 91.0%</p> <p>・市税収納率 92.6%</p> <p>・市税収納率 92.8%</p> <p>・市税収納率 93.0%以上</p>	<p>①達成状況と成果</p> <p>・滞納繰越分の高額案件の処分のほか、現年分及び小額の滞納者に対する滞納処分の早期着手、また催告書等をコンビニ対応にするなど、更なる滞納整理に加え、納税者の自主納付の推進も図った結果、H23年度については現年収納率98.2%、滞納繰越分収納率27.0%となり、市税全体での収納率93.2%を達成した。</p>	B	納税・債権管理課
						<p>【目標設定時】平成20年度 市税収納率：92.1%</p>				<p>②今後の課題と対応</p> <p>・今後、更なる現年分及び小額案件への早期対応が求められることから、より効果・効率的な体制を確立するため、平成24年度から徴収一元化を図る組織変更を行った。実務においても、滞納事案の担当者リスト管理を行い、決め細やかな進捗状況を把握し、効率的な徴収を目指すとともに、新たな収納チャンネルの検討などを含めた、収納体制の再構築を行う。</p>			

構成要素	通番号	プログラム名	改革の視点	プログラムの概要 (平成22年4月1日現在)	計画期間における目標 (22年度～25年度)	25年度までの進め方				23年度取り組み内容に対する ①達成状況と成果 ②今後の課題と対応	計画の 取り組み 状況	所 管
						22年度	23年度	24年度	25年度			
(持続力・安定) 財政基盤の構築	9	公債費の抑制	財政的な視点	将来債務を累増させない範囲 で市債の有効活用が図れるよう、 現債額、償還額に留意した市債 発行を行なう。 地方債協議制における判断基 準であり、財政健全化法における 健全化判断比率でもある実質公 債費比率について、国基準(早期 健全化基準25%、財政再生基準 35%)を上回る目標値を設定し、 公債費の抑制を図る。	交付税算入額を控除し ない実質公債費比率を 15%未満に抑制する。  【目標改定時】 平成22年度(決算) 交付税算入額を控除しない 実質公債費比率(単年度): 11.9%	→				①達成状況と成果  【達成状況】 ・22年度 11.9% ・23年度 11.7%  【成果】 ほぼ横ばいであった。  ②今後の課題と対応  ・今後も、市税収入の増加や経常的経費の減少 が見込めないことから、本市の財政力を量りつ つ、市債発行額及び公債費負担額について留意 していく。	B	財 政 課
(持続力・安定) 財政基盤の構築	10	経常収支比率の 数値目標の設定	財政的な視点	世界的景気の低迷や扶助費の 増大等により指数の悪化が見込 まれる経常収支比率について、 長期的な数値目標を設定し、財 政規律の保持及び学校等耐震 化、道路・公園の整備費などの財 源確保に努める。	経常収支比率を87% 台に回復する。  【目標設定時】 平成22年(当初予算) 経常収支比率:92.9%  【目標改定時】 平成22年度(決算) 経常収支比率:90.9%	経常収支 比率 85%以内	→		①達成状況と成果  【達成状況】 ・22年度 90.9% ・23年度 92.1%  【成果】 ・市税収入の伸び悩みや、社会保険関係特別会 計への繰出金の増加等により、23年度も悪化傾 向に歯止めがかからず、25年度の87%台回復が さらに厳しい状況となった。  ②今後の課題と対応  【今後の課題】 ・扶助費や社会保険関係特別会計への繰出金が 減少に転じることは考えにくいこと。 ・景気の改善等に伴う市税収入の伸びを期待し たいこと。  【今後の対応】 ・歳入面では、市税収納率の向上や広告料収入 により自主財源の確保に努める。 ・歳出面では、歳入規模に合わせた歳出規模と するよう、経費の縮減に努める。	B	財 政 課	

構成要素	通番号	プログラム名	改革の視点	プログラムの概要 (平成22年4月1日現在)	計画期間における目標 (22年度～25年度)	25年度までの進め方				23年度取り組み内容に対する ①達成状況と成果 ②今後の課題と対応	計画の 取り組み 状況	所 管
						22年度	23年度	24年度	25年度			
(持続力・安定) 財政基盤の構築	11	基金現在高の 数値目標の設定 I	財政的な視点	急激な収入減や支出増など、 年度間における財源の不均衡を 調整すること、また、予備費では 対応できない大災害などの不測 の事態に対応できる安定した財 政基盤を整えるため、100億円の 基金残高を目指すにあたり25年 度末残高を80億円とする。	財政調整基金の25年 度末残高を80億円とす る。  【目標設定時】 平成21年度末 財政調整基金:67.4億円	 25年度末残高 80億円に向けて積立又は維持				①達成状況と成果 【達成状況】 ・22年度末残高 8,105,093千円 ・23年度末残高 8,118,237千円 【成果】 ・残高80億円台を維持しており、100億円へ向け た基盤ができています。 ②今後の課題と対応 【今後の課題】 ・財政の硬直化の進行や、25年度以降、臨時財 政対策債の発行が見通せないことによる代替財 源の必要性などを背景として、財政調整基金を 取り崩さざるを得ない状況が高まっていること。 【今後の対応】 ・24年4月、財政調整基金の設置、管理及び処分 に関する条例を改正し、決算剰余金の2分の1以 上を積み立てることとし財政規律を高めた。今後 は、各時点において次の通り対応する。 ・編成時:歳出の削減及び歳入の確保に努め、 適正な予算規模を見据えることで財政調整基金 繰入金抑制に努める。 ・執行時:不用額の減額補正等による財源の捻 出により、前年度実質収支の使用と財政調整基 金繰入金の抑制に努める。 ・年度末:決算剰余金の2分の1以上を積み立て る。	B	財政課
(持続力・安定) 財政基盤の構築	12	基金現在高の 数値目標の設定 II	財政的な視点	職員の大量退職等に伴う退職 給与費の負担増を考慮し、各年 度における負担の平準化を図る ため、退職者数がピークとなる平 成27年度の前年度から基金の活 用(取り崩し)が行えるよう、55億 6千万円を目途として、退職手当 基金に毎年度3億円程度の積み 立てを行う。	退職手当基金の4年間 の積立額を12億円とす る。  【目標設定時】平成21年度末 (見込み) 退職手当基金:45.8億円	 目標: 3億円 実績: 7億円				①達成状況と成果 ・4年間で12億円を積み立てるという目標に向け、 当初は毎年度3億円の積み立てを予定したが、 平成22年度は7億円を積立し、平成23年度につ いては財政状況等により積立を見送った。 ②今後の課題と対応 ・今後は、目標である12億円の積立に向けて、平 成24年度と平成25年度で残りの5億円を積み立 てる予定である。	B	財政課 職員課

構成要素	通番号	プログラム名	改革の視点	プログラムの概要 (平成22年4月1日現在)	計画期間における目標 (22年度～25年度)	25年度までの進め方				23年度取り組み内容に対する ①達成状況と成果 ②今後の課題と対応	計画の 取り組み 状況	所 管
						22年度	23年度	24年度	25年度			
(持続力・安定) 財政基盤の構築	13	使用料手数料の見直し	使用料手数料の見直し	応益性、公平性の観点から適切な額の設定がなされているか、概ね3年毎に調査・検証を行い、社会経済情勢等に見合った使用料・手数料額の保持を図る。	使用料条例、手数料条例の規定サイクルに基づき、平成24年度に前年度決算に基づくコスト計算、他市類似施設との料金体系の把握調査を行う。			→	→	①達成状況と成果 ・今後の課題等について検証を行い、次回見直しの基本的な方向性の検討を行った。 ②今後の課題と対応 【今後の課題】 ・現行の使用料・手数料算出基準については、策定から10年以上が経過しているため、現在の社会状況に見合ったものであるか検証する必要がある。 【今後の対応】 ・現行の使用料・手数料算出基準について、また、原価に算入する経費も再度検証し、その結果を次回の見直しに反映させることで、受益者負担の適正化を図る。 なお、調査・検証期間を考慮し、次回の見直しを25年度に変更する。	B	財政課
(持続力・安定) 財政基盤の構築	14	民間委託等の推進	財政的な視点 業務運営の視点	本市では、時代のニーズにあった業務運営を進め、最小のコストで最大のサービスを実現し一層の市民満足度の向上を図るため、従来より「アウトソーシング基準(平成16年12月3日)」において、民間委託等について積極的に進めてきたところである。 今後も、公共サービスを「公でなければできない業務」、「公で行うことが望ましい業務」、「公共サービスであっても民でもできる業務」という区分により、民間委託等を推進していくものである。 本プログラムにより、持続力ある安定した財政基盤の構築に取り組み、「変化に対応できる行政運営」を実現する。	業務委託、指定管理者制度、NPO等との協働などの推進		→	→	→	①達成状況と成果 ・平成16年度に策定された「業務改善計画」に記載されている業務や施設の、業務改善に向けた取組状況を調査した。その結果、計画どおりに民間委託化、指定管理者制度移行等が実施されたのが69%、計画内容を変更して実施したのが7%、計画を大幅に修正したり断念したのが12%、計画未達成が12%であった。 ②今後の課題と対応 ・再任用制度など国の公務員制度改正や更なる地方分権改革による市の業務量増大の可能性などが高まってきている。 ・業務改善計画において、計画どおり実施された割合が69%にとどまった理由の一つが、こうした課題を背景に、サービス提供のあり方を再検討する必要が生じたことにある。 ・こうしたことを踏まえ、今後は、現に民間委託等を行っている業務も含めた各業務について、直営・業務委託・指定管理者制度・協働等の手法の中から、市民に最も望ましいと考えられる手法を総合的に判断して選択する方向で検討していく。	B	行財政改革推進課
組織の 経営機能強化	15	各部の効率的な行政運営	業務運営の視点	本市ではこれまでも、各部を自立的な経営体と見なし、効率的な行政運営に取り組むことで、組織の経営機能強化に取り組むとともに、行政を利用する側の利便性の向上につとめてきている。 今後も庁内分権を進め、日常業務や市川市政全体の方向性の中から、業務フロー等を見直し、適切に改善につとめながら、各部の効率的な行政運営の構築を図り、「変化に対応できる行政運営」を実現するものである。	各部の効率的な行政運営の確立		→	→	→	①達成状況と成果 ・平成22年3月11日に発生した東日本大震災、その後の放射能問題に対応するため市長直轄の部相当組織である危機管理室や放射能対策担当室(その後放射能対策課)の設置など、市民ニーズや重点施策の確実な推進に向けた取り組みを実施した。 ②今後の課題と対応 ・引き続き経済情勢の変化や重点施策の確実な進捗を目指しつつ、各部の効率的な行政運営の構築を図り「変化に対応できる行政運営」を目指していく。	B	行財政改革推進課

構成要素	通番号	プログラム名	改革の視点	プログラムの概要 (平成22年4月1日現在)	計画期間における目標 (22年度～25年度)	25年度までの進め方				23年度取り組み内容に対する ①達成状況と成果 ②今後の課題と対応	計画の 取り組み 状況	所 管
						22年度	23年度	24年度	25年度			
組織の 経営機能強化	16	市政戦略会議への 諮問・答申	業務運営の視点	市政戦略会議を設置し、行財政改革を含め、事業仕分けの実施や新たな市民サービス開始に対する助言・提言を行っていただくことにより、本市の行政機能・役割の検証と新たな価値の創造を目指していく。	市政戦略会議の設置及び運用	 市政戦略会議の設置、運用	 市政戦略会議の運用 (諮問、答申、建議)	 第2期 市政戦略 会議の設 置準備	 第2期 市政戦略 会議の 運用 (諮問、 答申、 建議)	①達成状況と成果 ・平成22年10月に市政戦略会議を設置し、行財政改革に関し4つの諮問を実施した。平成23年度末までに3つの答申をいただいている。 ・本市の既存事業に対し、専門的見地や市民の視点から意見・提言をいただいている。特に「事業仕分け」「施設のあり方について」は、既に答申を受けた事務改善等に取り組んでおり、市民の意向を迅速に行政運営に反映させている。 ②今後の課題と対応 ・4つの諮問事項のうち、まだ答申をいただいない「市民との協働による行政サービスについて」は、答申を十分に尊重した対応を検討したいと考えている。 ・平成24年10月には第2期市政戦略会議が開始予定で、新たに諮問を予定している。	B	行財政改革推進課
組織の 経営機能強化	17	外郭団体への 関与の見直し	人的な視点 財政的な視点 業務運営の視点	本市では、市の直営では十分に市民ニーズに対応しきれない公益性の高い業務について、公社、財団法人等の外郭団体を設立し、その業務を担わせることで、市と密接に連携しながら、民間であることの柔軟性、機動性を生かしたより質の高い公共サービスを提供することに努めてきている。 今後厳しい財政状況や社会情勢の変化に的確に対応していくため、本市及び市と密接に連携しながら公共サービスを提供している外郭団体を含めて、業務運営の見直しを図る必要が生じてきている。 本プログラムでは、市側、団体側の双方から経営改善に対する具体的な目標を提示し、中期の計画を立て外郭団体の経営強化に努めるとともに、本市の団体への関与も見直し、双方の経営機能強化を実現するものである。	関与の見直しに伴う外郭団体の評価サイクルの構築	 ・外郭団体 経営見直し 指針の施行	 ・外郭団体経営見直し指針の運用			①達成状況と成果 ・平成22年1月に、外郭団体見直し指針を施行させた。 この指針は、これまでの取り組みや、団体を取り巻く環境の変化を踏まえ、外郭団体の設立意義に立ち返り、市として各団体に対する人的支援・財政的支援等について組織的に見直すとともに、経営主体である各団体自らが積極的な改善・改革を実施することにより、効率的な経営体制を確立することができるよう策定したものであり、平成25年度までを集中取組期間に位置づけ、外郭団体自らが取り組むべき事項と本市の適切な関与のあり方について明らかにしていくこととしている。 ・新公益法人への移行については、本市対象外郭5団体のうち4団体(清掃公社・文化振興財団・福祉公社・シルバー人材センター)の移行が完了した。緑の基金については、平成25年4月に移行予定である。 また、福祉公社が一般財団法人へ移行し本市外郭団体の定義から外れたため、本市の外郭団体数は6団体となった。 ②今後の課題と対応 ・指針に基づき、今後も継続的に見直しの取り組みを進めていく。	B	行財政改革推進課

構成要素	通番号	プログラム名	改革の視点	プログラムの概要 (平成22年4月1日現在)	計画期間における目標 (22年度～25年度)	25年度までの進め方				23年度取り組み内容に対する ①達成状況と成果 ②今後の課題と対応	計画の 取り組み 状況	所 管
						22年度	23年度	24年度	25年度			
職員の 意識改革・積極行動	18	勤務評定制度の 見直し	人的な視点 業務運営の視点	<p>現行の勤務評定制度は、平成11年度に評価項目を細分化するなどの大幅な改正を行い現在に至っている。</p> <p>本プログラムでは、人事院勧告における「能力及び実績に基づく人事評価への転換」をふまえながら、現行の勤務評定制度の評価基準に能力や成果をより多く取り入れ、新たな人事評価制度を構築していくとともに、その評価結果を給与や昇任などの処遇および人材育成へと活用していくことにより、「変化に対応できる行政運営」の実現を目指す。</p>	新たな人事評価制度の構築		<p>・現行制度の検証 新たな人事評価制度の検討、構築</p> <p>・管理職を対象に試行、検証</p>	<p>①達成状況と成果</p> <p>・平成22年度に行った国家公務員の人事評価制度の調査結果を踏まえて、本市と同規模の地方公共団体30団体に対して調査を行い、また、人事給与制度全般において先進的な取り組みを行っている八王子市に視察を行った。</p> <p>②今後の課題と対応</p> <p>・これまでの調査結果を参考に、現行制度の課題を洗い出し、密接に関連する昇格、昇給等の諸制度への影響等を十分に考慮した上で、新たな人事評価制度の検討を進めていく。</p>	B	人事課		
職員の 意識改革・積極行動	19	人材育成の推進	人的な視点 業務運営の視点	<p>市川市では、地方分権時代にふさわしい行財政運営を担う職員を育成するため、「市川市人材育成基本方針」を策定し、「職場で伸ばす」「制度で伸ばす」「自ら伸びる」という3つを柱とした体制づくりと職場の意識改革を進め、人事制度の改正に合わせ新しい研修体系の確立に向けて検討を進めてきた。</p> <p>本プログラムでは、これまでの経験の蓄積を活かし、社会環境の変化と組織の現状をふまえて、自らの役割を認識し、積極的・意欲的に行動できる職員の育成を目指すとともに、組織が一体となり、日々の仕事を通じて人材育成に取り組む体制づくりを推進する。</p>	<p>①研修計画の見直しを行い、それに基づいた人材育成を推進する。</p> <p>②職場研修(OJT)を強化し、育成的組織風土づくりを支援する。</p>		<p>・現状把握により研修計画見直し</p> <p>・他市状況調査等情報収集 ・新計画素案作成</p> <p>・引き続き、新計画の素案作成を進める</p> <p>・新計画の実施</p>	<p>①達成状況と成果</p> <p>・近年の他市の人材育成についての考え方を知らため他市人材育成基本方針を調査した。</p> <p>・研修計画については、研修実施後のアンケート等調査により、研修の成果・効果、または課題について検証を進めている。しかし、人事制度改革の方向性が不透明な中で具体的な研修計画の見直しには至らなかった。</p> <p>・所属長・職場研修推進員とは、新任OJT推進員に対し、職場研修の方法について研修を行うことで、連携を深めている。</p> <p>・職場研修の際、人材育成担当室も積極的に視察し、各職場の現況を確認している。</p> <p>②今後の課題と対応</p> <p>・研修計画については、人事制度改革などの動きを視野に入れながら、現況を踏まえた実践的研修を目指す中で、引き続き計画の見直しを図り、その素案作りを進める。</p> <p>・組織風土改善の取り組みへの支援については、各所属長や職場研修推進員との連携のもとに、それぞれの職場で必要とされるスキルを伸ばす職場研修に今後も積極的支援を行う。さらに職場内での情報共有を支援し、育成的組織風土を今後も強固にする。</p> <p>・引き続き職場研修の際、人材育成担当室も積極的に視察し、各職場の現況を確認していく。</p>	B	人事課 (人材育成担当室)		

3. 成果を重視した行政運営

構成要素	通番号	プログラム名	改革の視点	プログラムの概要 (平成22年4月1日現在)	計画期間における目標 (22年度～25年度)	25年度までの進め方				23年度取り組み内容に対する ①達成状況と成果 ②今後の課題と対応	計画の 取り組み 状況	所 管	
						22年度	23年度	24年度	25年度				
経営資源活用の 選択と集中	20	新たな事務事業 評価制度の構築	財政的な視点 業務運営の視点	<p>地方分権のさらなる進展、厳しい財政状況、高度化・多様化する市民ニーズなど、行政を取り巻く環境は、これまでも増して大きく変化してきている。</p> <p>今後一層効率的で効果的な行政運営を進めていくためには、より厳正な施策の選択と資源の集中を行い、事務事業の計画的な展開を図る必要がある。</p> <p>本プログラムでは、有効な手法の一つとして新たな事務事業評価制度を構築し、経営資源活用の選択と集中を図り、「成果を重視した行政運営」を実現するものである。</p>	新たな事務事業評価 制度の構築と運用					<p>①達成状況と成果</p> <p>・事業単位の評価では、単純な事務費としての業務も多いため、評価単位を市川市総合計画第二次基本計画の小分類をベースとして、評価単位の調整を行った。</p> <p>また、財政状況等を踏まえた事業の再編等を行うための評価項目の調査研究を行った。</p> <p>②今後の課題と対応</p> <p>・これまでの本市の行政評価への取り組み等を踏まえて実施にあたっては慎重に検討をすることがあることから、構築についてさらに調査研究の必要がある。</p> <p>「成果を重視した行政経営」を実現するために、積極的に取り組んでいく。</p>	B	行財政改革推進課	
窓口・施設の 利便性向上	21	窓口対応の向上	業務運営の視点	<p>全庁的に改善活動(ソフト面)に取り組むとともにそのための組織横断的な対策や支援を行い、市民目線での窓口の利便性や対応の向上を図る。</p>	<p>接遇や折衝能力向上のための研修を実施するとともに、各課業務における対応上の課題点を明らかにして具体的な「対応改善計画」を作成、市民の期待に沿う窓口対応の向上に取り組む。</p> <p>また、接遇対応マニュアルや基本事項の徹底を図りながら、段階的に実行度を高めるための具体的支援を行う。</p>	<p>→</p> <p>→</p> <p>→</p> <p>→</p>	<p>・初級管理職等を対象に、組織改善研修を実施、対応改善策を検討させ、改善行動の意識を強化</p> <p>・全庁的な改善活動の推進方法を検討</p>	<p>・各課の窓口対応向上に向け、強化月間に伴う意識調査を実施し、改善のための研修を継続的に実施</p> <p>・基本事項を徹底、全体レベルの底上げを図るための全庁的な方策を検討</p>	<p>・各職員の窓口対応向上意識を指し継続的な啓発活動を実施</p> <p>・今までに抽出した課題と対応するための全庁的な方策の策定と検証</p>	<p>・各職員の窓口対応向上意識を指し継続的な啓発活動を実施</p> <p>・今までに抽出した課題と対応するための全庁的な方策の策定と検証</p>	<p>①達成状況と成果</p> <p>・接遇指導者養成講座を7名の職員が受講し、各職場における接遇対応向上の意識を高めた。</p> <p>・強化月間に伴う意識調査については、全職員にチェックシート形式で各職場の実状を調査した。</p> <p>・全庁的な方策策定には、各職場の実情を、より客観的に把握することが必要であるため次年度以降に先送りした。</p> <p>②今後の課題と対応</p> <p>・これまでの取組みにより窓口対応の向上について一定の成果はあがっている。しかし、より各職場の実状を把握し、市民対応の向上を図るため、ブラインド・チェックなど外部機関の客観的審査を受け、各職場の問題点を洗い出し、全庁的な窓口対応向上の方策を策定を検討する。</p>	B	人事課 (人材育成 担当室)
窓口・施設の 利便性向上	22	使いやすい庁舎 づくり	業務運営の視点	<p>①庁舎の狭隘化等への対応</p> <p>・庁舎の分散化が進み、耐震不足、老朽化などの課題もあることから、これらの課題を解決し、業務の効率化や市民サービスの向上を図るための方策を検討する。</p> <p>②適正な庁舎管理手法の確立</p> <p>・庁舎の適正管理と計画的な維持保全を行い、市民サービスの向上を図るため、庁舎の長期保全計画を策定する。</p> <p>③現本庁舎における利便性の向上を図る。</p>	年次計画に沿って実現 を目指し、庁舎の利便性 の向上を図る。					<p>①達成状況と成果</p> <p>・庁舎保全台帳のための基礎資料として、機械設備等のリスト、保全履歴の作成に着手した。</p> <p>②今後の課題と対応</p> <p>・庁舎の老朽化等により計画的な改修が必要となっていたが、現在は庁舎の建て替えに向けて「市川市庁舎整備基本構想」の策定業務を進めていることから、今後は庁舎整備との整合性を取りながら、必要最低限の庁舎の適正管理と維持保全に努めていく必要がある。</p> <p>なお、長期保全計画については、新庁舎整備計画の進展を踏まえた、保全計画とする。</p>	B	管財課  企画・ 広域行政課 (庁舎整備推進 担当室)	