

平成21年12月25日策定
総務部総務課

※H22. 3. 4に実績値を修正しています。

須坂市行財政改革 第2次チャレンジプラン

平成21年12月25日

長野県須坂市

第 1. 行財政改革の目的	2 P
第 2. これまでの取組み	2 P
第 3. 行財政改革の必要性	2 P
1. 市役所の課題	2 P
2. 市が抱える課題	3 P
第 4. 須坂市の行財政改革の指針	6 P
1. 業務の整理と、優れた業務プロセスの構築	6 P
2. 環境対策を推進	6 P
3. 5 S 運動を推進	6 P
《業務の改革に必要な条件》	7 P
第 5. 具体的な改革項目	8 P
1. 改革の期間	8 P
2. 改革の目標	8 P
3. 改革項目	9 P
①共創の推進	9 P
・ 市民、事業者、各種団体、行政が、共創する取組み	
②人材の育成とサービスの向上	9 P
・ 目的を確認し、一人ひとりが目指すべき方向を示す取組み	
・ 組織力を高める取組み	
・ 一人ひとりの職員の能力を高める取組み	
・ 市民対応や市民の利便性を向上する取組み	
・ 市政の透明性の向上と市の事業を P R する取組み	
③歳入の確保	13 P
・ 英知を結集	
・ 資産の有効活用 of 取組み	
・ 公平な負担を求める取組み	
・ 外部資金を効果的に活用する取組み	
④事業の見直し	15 P
・ 公共業務の民間開放	
・ 経費削減と合理化	
・ 福祉費（扶助費）の見直し	
・ 補助金の見直し	
・ 行政評価と事業の再構築	
第 6. 推進体制	16 P

第１．行財政改革の目的

行財政改革は、「住んでよかった須坂市・持続的発展可能な須坂市」の実現のために、社会環境の変化などに的確に対応しながら、「最少の経費で最大の効果」があげられる、柔軟で効率的な行財政の推進を目的としています。

言い換えれば、「市民のため」、「須坂市のため」に、創意工夫をこらして日常的に改革を実行していく、ということです。

※最少の経費で最大の効果：地方自治法第2条第1項第14号より抜粋

第２．これまでの取り組み

須坂市では平成8年2月に須坂市行政改革大綱を策定し、平成11年3月に改定、平成11年度から平成15年度までに、累計で13億円以上の効果を達成しました。

平成16年3月には、この大綱を引き継ぐ、行財政改革チャレンジプランを策定し、今年度为目标年度として、行財政改革に取り組んでいます。

平成16年度を基準としたチャレンジプランによる効果額は、平成21年度までの6年間で約34億4千万円となっています。

職員数もこの間に大幅に減員し、平成8年度に621人いた正規職員は現在503人です。ただ、118人（約2割）減となっても、今までのサービスは維持しています。

このように、須坂市では早くから危機感を感じながら、市の行政改革に取り組んできましたが、平成21年2月に実施した市民意識調査では、行政改革を身近に感じているという回答は45%にすぎず、行政改革の取り組みが十分に市民生活に浸透していない状況にあります。

第３．行財政改革の必要性

１．市役所の課題

◆市民は市役所を選べません

⇒市役所に行かなければ手に入らない書類や、市役所に行かなければできない用事があるとき、市民は市役所のやり方に合わせてお見えになっています。

職員は、これまでもサービスの向上に努めてきましたが、これからも市民のために、更にサービスを向上していかなければなりません。

◆行政を取り巻く環境は激しく変化しています

⇒国の規制緩和や地方分権の動きがひろまり、市の権限の幅が広がってきました。また、様々な情報をお持ちの市民から、優れた提案や貴重なご意見をいただく事もあります。市役所はこれまでも新しい手法を取り入れてきましたが、これからも市民のために、新たな手法にチャレンジしていかなければなりません。

◆入りを量って出を制さなければなりません

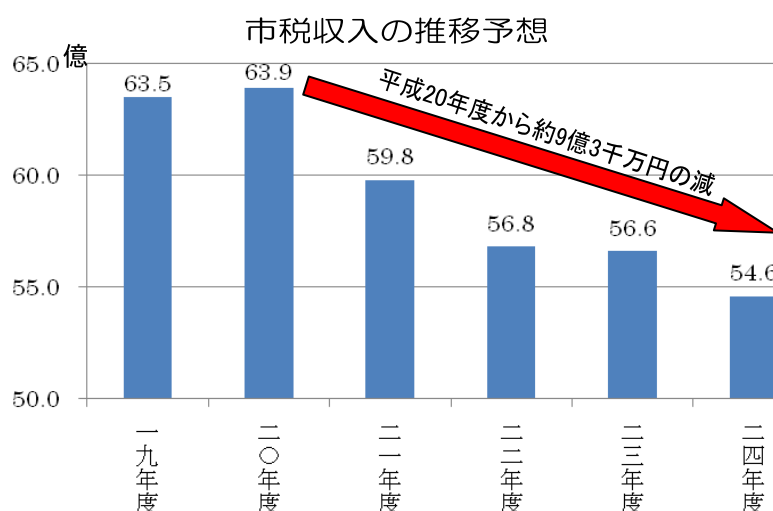
⇒少子高齢化に伴う義務的経費の増大や、世界的な景気状況に税収が左右されることもあり、将来にわたる厳しい財政状況を予想しています。

須坂市ではこれまでも、メリハリのある効率的な行政経営に努めてきましたが、引き続き職員一人ひとりがコスト意識を持って、効率的な執行をしなければなりません。

2. 市が抱える課題

◆先行き不透明な収入

⇒市税収入は景気の回復と三位一体の改革による税源移譲により増加してきましたが、世界的な景気悪化の影響を受けています。構造的に製造業が多い須坂市では、法人市民税を中心に減少が見込まれます。市では一時的な収入減に対応するため、基金を積み立てて安定運営を図っていますが、景気の悪化が長引くと基金も底をつき、施策の実施に影響が出始めます。



《解説》

個人市民税は、前年の所得実績で課税されますので、平成20年度後半からの急激な景気悪化は平成21年度の市税収入から影響を受けます。法人市民税も同様です。

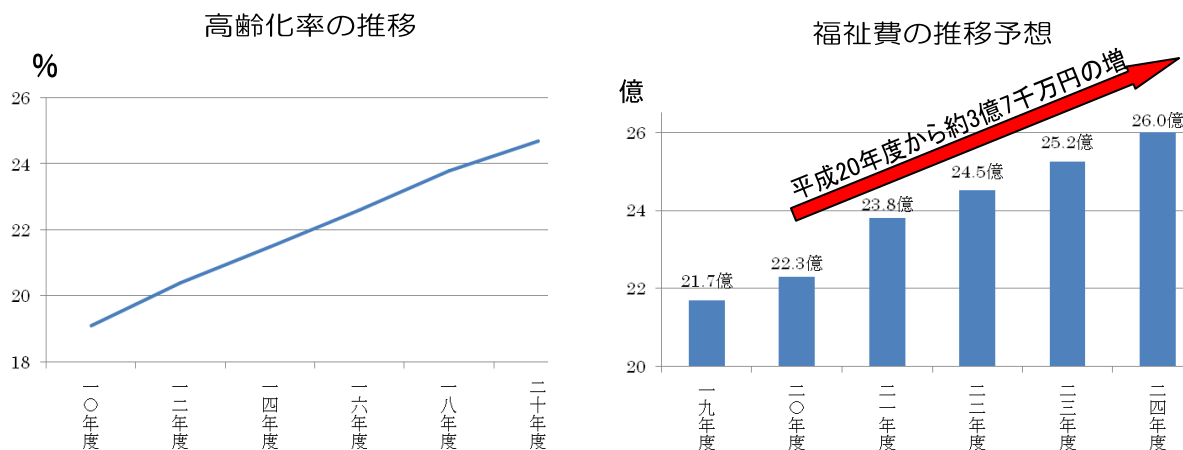
また、平成24年度は3年に一度行われる固定資産の評価替えによって、固定資産税収入の減を見込んでいます。

平成20年度決算額による須坂市の市税収入を、市民1人当たりに換算すると、120,733円となり、長野県内19市の中で18番目です。税目別では個人市民税が12番目、法人市民税が14番目、固定資産税が18番目と、いずれも下位に位置しています。ちなみに、歳入総額を市民1人当たりに換算すると345,792円で、県内19市では最下位です。

他市に比べて、一般財源の中心である市税収入が少ないということは、須坂市の財政基盤の弱さを顕著に表わしています。

◆急速な高齢化

⇒平成10年に19.1%だった高齢化率（総人口に占める65歳以上人口の割合）は、平成20年には24.7%となり、平成28年には30%を超えると推測されています。高齢化率の上昇と共に、福祉費（扶助費）も毎年増加しており、平成20年度は約22億3千万円です。今後の伸びを年3.0%と推計すると、平成24年度には約26億円となります。



◆増えていく公共施設の維持補修費（維持管理の時代）

⇒公共施設は安全に安心して利用いただけるよう管理していますが、高度成長期や好景気時に整備してきた、施設の修繕費用が大きな負担となってきました。少子化が進む中で施設の規模が現状に即していないケースもあり、現状のまま維持する必要があるのか、将来を見据えた判断が必要になっています。

老朽化する公共施設

施設名	建設年度	H20年度末 経過年数	改修等の予定	改修等に予定 している費用
臥竜公園管理事務所	S37年度	46年	修繕	約1,100万円
豊丘保育園	S37年度	46年	新築	約1億3,200万円
須坂南保育園	S37年度	46年	民間新築	—
須坂保育園	S38年度	45年	新築	約2億5,400万円
仁礼保育園	S38年度	45年	夏端保育園と統合	約2億5,400万円
高甫保育園	S40年度	43年	新築	約2億3,000万円
博物館	S40年度	43年	改修	約2,500万円
須坂千曲保育園	S42年度	41年	井上保育園と統合	約4億600万円
相之島保育園	S48年度	35年	新築	約1億3,200万円
勤労青少年体育センター	S48年度	35年	基礎改修	約300万円
学校給食センター	S51年度	32年	耐震改修等	約1億5,900万円
北旭ヶ丘保育園	S51年度	32年	新築	約2億3,000万円
野球場	S52年度	31年	改修	約4,800万円
夏端保育園	S53年度	30年	仁礼保育園と統合	—
創造の家	S53年度	30年	耐震改修	約7,300万円

※市道として管理する橋梁は188橋（平成21年1月末現在、農道は除く）

うち延長15m以上の橋梁数は45橋、築年数25年以上の橋は29橋

※改修等に必要な費用は、国や県の補助金などを活用します。

◆温室効果ガスの排出量削減

⇒政府は、温室効果ガスの排出量を、平成32年までに平成2年比で25%削減すると表明しました。今後、この削減目標に向けて、具体的な取組みが求められると予想されます。市役所では、環境管理システムによる取組みで、燃料の使用量や可燃ごみの排出量を大幅に減らしてきていますが、ＩＴ機器の導入などにより、電気使用量は横ばい傾向にあります。

市の業務・事業において、政府の目標を達成するためには、平成20年対比で約25.2%削減しなければなりません。排出量の大幅な削減には、日常的な取組みだけでなく、抜本的な業務の見直しや、新たなシステムの導入が必要です。

温室効果ガス（二酸化炭素）の排出量と削減目標の試算

排出要因	平成11年（実績）	平成20年（実績）	平成32年試算値
電気	2,601,185kg ⇒	2,581,109kg ⇒	1,929,825kg
ガソリン	164,614kg ⇒	158,017kg ⇒	118,145kg
軽油	105,722kg ⇒	72,665kg ⇒	54,329kg
灯油	764,450kg ⇒	637,689kg ⇒	476,783kg
A重油	376,430kg ⇒	353,582kg ⇒	264,364kg
L P G	70,790kg ⇒	33,224kg ⇒	24,841kg
都市ガス	66,240kg ⇒	53,353kg ⇒	39,890kg
可燃ごみ	6,892kg ⇒	1,670kg ⇒	1,249kg
合 計	4,156,323kg ⇒	3,891,308kg ⇒	2,909,426kg

※平成32年試算値の合計排出量は、平成11年実績の30%削減としています。排出要因ごとの排出量は、平成20年度実績の約25.2%削減としています。



第4. 須坂市の行財政改革の指針

市民サービスの向上を目指して、すべての業務に共通する、行財政改革の基本的な取り組みとなる指針は、次のとおりです。

1. 業務の整理と、優れた業務プロセスの構築

（PDCAサイクルによる業務の改革は、常に最適なサービスを提供するための力を与えてくれる）※PDCAとは：「計画」⇒「実行」⇒「評価」⇒「改善」

ステップ1：業務を洗い出して「見える化」する

例えば⇒業務の成果とコストを一覧化

ステップ2：新しい仕組みを作り、既存の仕事をやめる・シンプルにする

例えば⇒行政課題の解決に向けて市民が議論をする、市民会議を支援

市民、地域、民間事業者から公共サービスの改善提案を受付

効果が低い事業や目的・意義を市民に説明できない業務を廃止

書類の書式や、似たような業務の流れを標準化（共通化）

法や国県の制度が市民益を害している場合は、改正等を提言

ステップ3：稼働率を上げる

例えば⇒各部署でバラバラに実施している類似業務を一箇所に集中

随時行っている作業を日、又は時間を決めてまとめて実施

ステップ4：スピードを上げる

例えば⇒手続き内容や決裁範囲の見直し

内部管理業務に活用しているパッケージソフトの見直し又は改善

ステップ5：情報を公開し、市民視点で業務を評価する

例えば⇒行政評価等で業務の強みと課題を整理、市民に情報公開、民間活力の導入を検討

2. 環境対策を推進（環境対策はコストダウンにつながる）

ステップ1：日常業務活動におけるエネルギー消費量を計測する

例えば⇒パソコン、プリンター、コピー機の電気使用量を一日単位等で推定

ステップ2：環境に与える影響を減らす工夫をする

例えば⇒職場単位で電気使用量（推定値）の削減目標を宣言

ステップ3：須坂市全体の取り組みにする

例えば⇒ノーマイカーデーの呼びかけ

3. 5S運動を推進（5S運動は「気付き」と「行動」の基本）

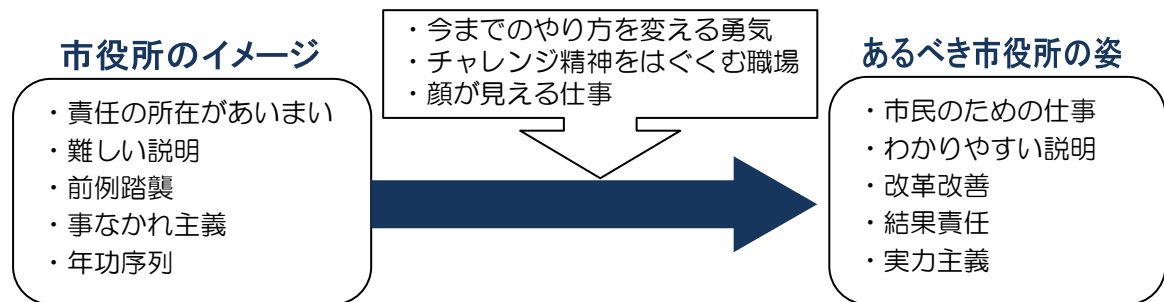
ステップ1：整理・整頓・清掃・清潔・習慣による職場環境の改善

例えば⇒5Sの徹底による、事務スペースのコンパクト化

ステップ2：5S運動の工夫を業務の改善に応用

《業務の改革に必要な条件》

全員で知恵を出し、連携し、実行していく「組織力」



- ◆一人ひとりの職員が能力を発揮し、自己実現できる環境づくり
 - ・全職員が改革の当事者であることを意識しあえるしくみ
例えば⇒目標の提示と柔軟な役割分担、密接なコミュニケーション
 - ・職員のやる気を市民サービスの向上や業務改善に結び付けるしくみ
例えば⇒チャレンジする職員を評価し、目標管理制度で支援
- ◆魅力ある働きがいのある職場
 - ・頑張っている人を皆で認め合うしくみ
例えば⇒自分が認めた人にポイントを付ける、相互評価制度
 - ・全員が役割を分担しつつ、お互いに協力しあえる環境
例えば⇒現場をよく知っている係長同士の情報交換や意見交換の場を設定
時間外勤務時間が多い職員を対象としたヘルスチェック制度
- ◆求められる人材像を定義し、そうした職員を育成・確保する人材戦略
 - ・常にスキルを高めることができる人材育成のしくみ
例えば⇒キャリアパスによる人事評価制度、参加型の研修プログラム制度

第5. 具体的な改革項目

緊急に、重点的に改革を進める改革項目と、その期間・目標は次のとおりです。

1. 改革の期間

取組み期間は、平成22年度から平成24年度までの3年間とします。

2. 改革の目標

平成20年度に実施した市民意識調査では、「行政改革により、以前と比べて市役所が変わったと身近に感じることがある」と答えた方は、全回答者の44.7%でした。行財政改革を市民の皆様と共に進めていくために、全回答者の半数を超える方に、行政改革の成果を身近に感じていただく事を目指します。

また、景気の悪化による市税収入の減と、急速な高齢化に伴って増加している福祉費（扶助費）などの、経常的な支出の増は、財政の硬直化を進めます。耐震補強工事などの必要な事業は、基金からの繰り入れ金を活用してでも、実施していかなければなりません。基金に頼り過ぎない、持続的な財政運営を行うために、収支の黒字化を目指します。

そこで、改革期間に達成を目指す目標値は、次のとおりとします。

◆目標1：平成24年度末に独自の調査を実施して、「行政改革により、以前と比べて市役所が変わったと身近に感じることがある」という回答を、全回答者の60%以上の方からいただきます。

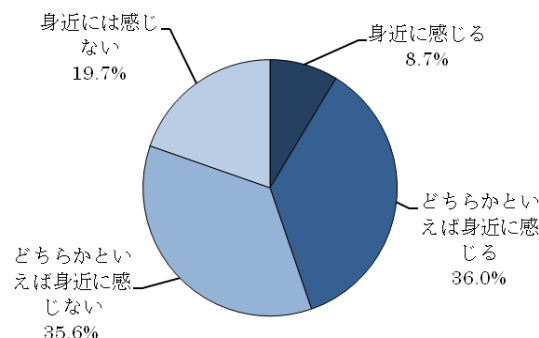
◆目標2：適正な財政規模を維持しながら収支を改善するために、改革期間における各年度の効果額（平成21年度比）の合計を、歳入の確保で3億3千万円以上、事業の見直しで4億8千万円以上の、計8億1千万円以上にします。

※8億1千万円は、平成21年6月時点の財政シミュレーションによる、平成22年度から24年度までの、3年間の収支予想のマイナス額です。シミュレーションは、情勢の変化で値が変わってしまいますが、本プランは平成21年6月時点の値を、目標値として使用します。

《以前と比べて市役所が変わっていることを身近に感じていますか？》

	回答数	構成比
身近に感じる	78	8.7%
どちらかといえば身近に感じる	324	36.0%
どちらかといえば身近に感じない	320	35.6%
身近には感じない	177	19.7%
計	899	

（平成20年市民意識調査より）



3. 改革項目

緊急に、重点的に進める具体的な改革項目を「共創の推進」「人材の育成とサービスの向上」「歳入の確保」「事業の見直し」の、4つの分野でまとめました。

①共創の推進

市民、事業者、各種団体、行政が、共創する取組み

★市民、民間団体との共創の推進

⇒市の企画事業や、市が抱える課題等について同じテーブルで議論する等、市民や事業者、JA須高や須坂商工会議所等各種団体、行政が、対等な立場で連携・協力しあい、共に考え進める共創の環境を整える。

②人材の育成とサービスの向上

目的を確認し、一人ひとりが目指すべき方向を示す取組み

★職場毎の理念を作成

⇒職場が最終的に目指している方向が示されていないと、メンバーの気持ちを一つにできず、目先の業務をこなすだけの前例踏襲型に陥りやすくなる。

★各職場が求めている職員像を一人ひとりが認識

⇒職場が職員に求めている能力がわかれば、現状で何が足りないのかが分かり、段階を追った職員研修が可能になる。

★全ての職員が市長と意見交換

⇒職員が、市長の市政、まちづくりに対する想いや方向性を認識して、あるべきサービスを市民に提供する。また、電子メールや電子会議室を、意見交換の手段として積極的に活用する。

★実績や経験による人事評価制度の導入

⇒役職に必要なキャリアを明確にし、そのキャリアを役職の必須条件とすることで、役職者の能力を向上する。

組織力を高める取組み

★組織横断的な連携を促進するため、情報交換や意見交換に取り組む

⇒他課職員から情報や意見が入ることで、事業の幅が広がり、市民サービスの向上につながることを期待できる。また、担当以外の職員が内容を知ること、組織力が向上する。

★全職員参加型の世代別座談会を実施

⇒多くの職員に共通する課題に対して、日頃交流の無い職場の職員とも意見を交わすことで、閉そく感を緩和する。世代が近い職員が共通のテーマで意見を交わすことで、一体感を育む。また、課題を見つけ、その原因を考え、解決に向けて提案していく流れを組織に根付かせる。

★同一職場内における係間の人員配分を弾力化

⇒課長の裁量権を活かし、係の繁忙・閑散に合わせた柔軟な人員配置を推奨することで、職員の業務量を平準化する。

★チャレンジ精神を育むように制度を運用

⇒新しい業務には当然失敗の可能性があるが、それを恐れて挑戦をしなくなると環境の変化に対応できない。職員提案制度を充実するとともに、挑戦の結果の失敗は「価値ある失敗」として認める。人事評価では失敗した結果だけでなく、挑戦した意欲も評価し、挑戦しようとする精神を育む。

★業務過重の職員及び心理的負担が大きい職員のヘルスチェック制度を充実

⇒メンタル面のストレスを抱えた職員を放置することが無いように、同僚からの通報体制を整えるなど、早期に適切な対応をとることで組織力の低下を防ぐ。

★外部の知恵の導入と、外部人材の登用

⇒組織の中に新しい視点を取り入れ、市民サービスの向上や業務改善の手法に生かしていくために、大学、高等専門学校、高校等との連携推進や、民間等で活躍し、様々な経験や専門知識、幅広い人脈や優れた見識をお持ちの方の協力を得る。また、そうした方を組織に登用することを検討する。

一人ひとりの職員の能力を高める取組み

★全係長が、組織マネジメントと部下育成に関する研修を受講

⇒個人の能力に頼るのではなく、係単位のチームプレイを高めた方が組織対応力は向上する。そのためには全係長にマネジメント能力と部下育成のコツを身に付けてもらう必要がある。

★マーケティング手法研修を全職員が修了

⇒マーケティングの手法は、業務改善の流れと共通する部分が多いため、職員のマーケティング能力を高めることで業務の効率化を進める。

★研修機会の提供と支援

⇒年齢や経験年数に応じた知識・技術を、きちんと身に付けてもらうために、人材育成ニーズに合致した研修プログラムを提供する。非正規職員についても、業務に必要な知識・技術を体系的に学習できるように配慮する。また、能力開発や人材育成の度合いをチェックして、次のステップに進めるような、経歴管理の仕組みを検討する。

★性別に関わらず能力が発揮しやすい職場づくり

⇒職員の「女性だから」「男性だから」という意識を変えて、努力が報われることを裏付けるため、実績と能力に応じた人事を徹底する。また、性別に関わらず、職員一人ひとりが能力を発揮しやすいように支援する。

★「財政状況編」「実施計画編」「行政改革編」職員研修会を実施

⇒須坂市の課題と将来展望を共有することで、職員一人ひとりが、全体の中の自分の役割を確認できる。

★課題解決型実務研修を年間で3プロジェクト実施

⇒実際の業務関係者を参集し、業務遂行の中でマーケティング、プレゼンテーション、マネジメント等の研修目的が達成できるプログラムを作れば、負担感の少ない研修が可能になる。

市民対応や市民の利便性を向上する取組み

★日本一の笑顔とあいさつの市役所づくり

⇒相手の立場に立った、思いやりのある対応を心がける。そのためにまず、心のこもった笑顔とあいさつを励行する。

★スムーズな窓口対応と、手続きの簡素化

⇒各窓口で想定問答集を作成する等、担当以外の業務についても、窓口で対応ができる体制を整える。また、窓口の手続きを各課横断的に取りまとめ、複数の手続きをセットにするなど、市民の負担感を軽減する。想定問答集は、市ホームページの「よくある質問コーナー」に応用する。

★他自治体とクレーム情報を共有して、業務改善力を強化＝「クレームは宝」

⇒自治体業務の共通性を生かし、他の自治体で受けたクレームや改善策を参考にすれば、業務改善力が強化できる。また、クレームを大切にする取組みに多くの自治体に参加することで、自治体職場に対する住民の信頼を高めることが可能になる。

★情報技術社会に対応した市民サービスの拡充

⇒インターネットを活用した各種申請や届出、公共施設予約システムなどを積極的に導入しPRする。また、個人情報の取り扱いや、インターネットに接する環境にない人に配慮しながら、インターネットを活用した市民サービスの拡充を進める。

税務では、エルタックスを導入して給与支払い報告書等の提出を簡便化する。

※エルタックスとは、従来は紙でいただいていた地方税の申告が自宅やオフィス、或いは税理士事務所等のパソコンからインターネットを利用して手続きを行うことができるシステムのことです。

★市民アンケートの庁内マニュアル作成

⇒アンケート調査の手法と注意点をまとめたマニュアルを作成して、市民要望の把握を活発にする。

市政の透明性の向上と市の事業をPRする取組み

★情報提供基準の作成

⇒情報公開の総合的な推進には、自主的な情報提供の拡大が不可欠となる。しかし各職場では所管している情報を自主的に「提供」できるのか、判断に悩んでいる。そこで、情報提供の判断基準を作成し、情報提供の範囲を拡充する。

★行政コスト計算書の活用

⇒例えば図書貸出コストは1冊あたりいくらなのか、施設の維持コストは1時間あたりいくらなのか、住民票の交付コストは1枚あたりいくらなのか等、行政コストを分かりやすく説明して、市民参加や民間活力の導入に向けた議論を深める。

★積極的広報の実施

⇒市は様々な事業を実施しているが、関わりの無い市民には十分に知られていないのが実状である。そこで、様々な機会をとらえて事業をPRして、市民が必要とする時に必要な情報が入るようにする。また、関連する情報を組み合わせて広く関心を集め、須坂市をPRしていく。ホームページだけでなく、各職場で開設しているブログを有効に活用し、新鮮な情報をタイムリーに発信していく。



③歳入の確保

英知を結集

★市民英知の結集

⇒歳入の確保は、行政だけが取り組むのではなく、公共サービスを受ける市民、団体、事業者間に現状と課題を投げかけ、地域社会全体で英知を出し合い、その英知を結集して、須坂市を活性化していく下地をつくる。

★市民の財政への参加

⇒市の特徴的な取組みに関心を持ってもらい、ふるさと寄付金事業などを通して、市民をはじめ、須坂市出身者や、須坂市に関心をお持ちの市外在住者に、出資を呼び掛ける。

資産の有効活用の取組み

★不動産の長期管理計画作成

⇒土地、建物毎に、長期管理計画を作成して、長期的には処分するのか、引き続き同じ目的で活用するのか方針を出し、土地・建物の処分や流用、転用の検討を容易にする。

★不要不動産の処分・賃貸

⇒市で活用の予定の無い不動産又は特定の者のみが利用している不動産については、ホームページ等で情報を提供して市以外での活用案を募集する等、積極的に処分や賃貸を進め、民間での活用を促進する。

★知的財産の有効活用

⇒市が所有している知的財産（独自開発システム、各種調査データ等）を把握・整理し、有償提供について検討する。

★不要物品の処分

⇒使う予定の無い物品についてはインターネットオークション等を活用して積極的に処分し、保管スペースの確保を図る。

★施設ネーミング権売却、公有物への広告掲載

⇒事業者の需要を調査し、PRに活用できそうな物件は積極的に売り込んで経常的な収入を確保する。

★グリーン電力の取引

⇒公共施設に設置している太陽光発電装置の環境付加価値を取引できる、グリーン電力証書システムへの参加を検討する。

公平な負担を求める取組み

★市税等の収納率向上

⇒滞納整理対策本部が中心となり、各課の担当職員向け研修を充実。また、約9億1千万円（平成20年度末時点）の滞納状況について全市民に問題提起し、差押え等の法的手続きを進める。新たな滞納については初期対応を重視するなど、民間におけるノウハウを積極的に取り入れる。

★使用料手数料の見直し

⇒施設の維持管理に関する情報を市民に提供し、公平な負担について理解を得る。また、使いやすい施設を目指して利用時間の単位を現状よりも細かく区切る。繁忙期と閑散期の料金設定に差を付けて、全体の利用率を上げる工夫をする。

★分担金、負担金の請求

⇒受益が広域にわたるもの、もしくは特定の地域に限定されるものについては、分担金、負担金の請求をする。

外部資金を効果的に活用する取組み

★国、県、民間の補助金や事業を活用

⇒事業計画は早めに検討を開始し、財源確保のタイミングを逃さないように準備をすすめる。制度改正等の情報はいち早くキャッチし、自分の担当以外に関係する情報も、その担当者に伝える。また、モデル事業には、市民利益を考え、積極的に応募・協力する。



④事業の見直し

公共業務の民間開放

★提案型民間開放制度の検討

⇒市民、地域、民間事業者から提案を受け付け、市の業務の新たな担い手とする制度の検討

経費節減と合理化

★事業毎の適正人員を把握

⇒事業毎の適正人員と人件費を把握し、事業の改廃と人件費の削減が連動する環境を整える。

★時間外勤務の縮減

⇒業務の効率化により時間外勤務を縮減する。

★広域化の推進

⇒専門的な業務については、広域業務化等周辺自治体との連携を進めて、人員体制の効率化を図る。

★公共施設の見直し

⇒施設稼働率の向上を図るとともに、所期の目的、老朽化を勘案する中で、施設の廃止・縮小・統合等を検討する。

★光熱水費の削減

⇒環境対策を通じて、庁舎・公共施設の光熱水費を削減する。

★内部管理業務の見直し

⇒新たな管理システムの導入や、既存システムの見直しにより、内部管理業務を効率化する。

★一般事務事業の見直しの推進

⇒前例踏襲から脱却し、経費削減、事務の効率化等の観点から、積極的に事務事業の見直しを推進する。

福祉費（扶助費）の見直し

★既存事業の精査

⇒既存事業について、本当に必要なのか正当な実績に基づく判断をする。

補助金の見直し

★低額補助金の見直し

⇒低額な補助金は事務効率が悪く成果も疑問が多い、補助制度の廃止を含めて検討する。

★負担金、交付金の見直し

⇒必要があるのか、公平な基準を設けて審査する。

行政評価と事業の再構築

★予算事業の単位で評価

⇒中事業単位で予算事業を仕分け、それに合わせて行政評価の単位も細分化する。

★事業仕分けの実施

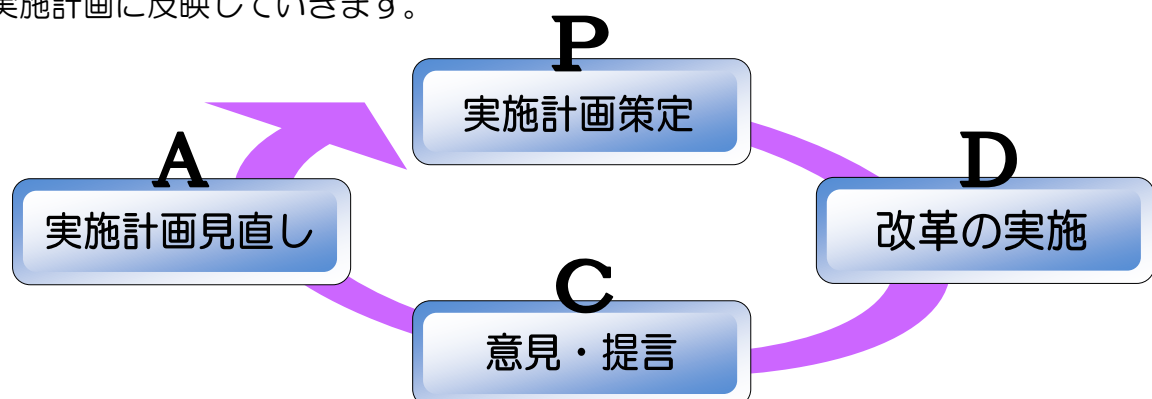
⇒限られた人員と財源を、効果的に活用するため、市が行う事業を集中し選択する。選択に際しては、有識者や市民等の協力を得て、各事業を「そもそも論」で仕分け、成果を出していない事業を洗い出す。

第6. 推進体制

須坂市行財政改革 第2次チャレンジプランに基づく行財政改革を、着実に実施するため、庁内の推進組織である須坂市行政改革推進本部を中心に、実施計画の策定とその進行管理を行います。

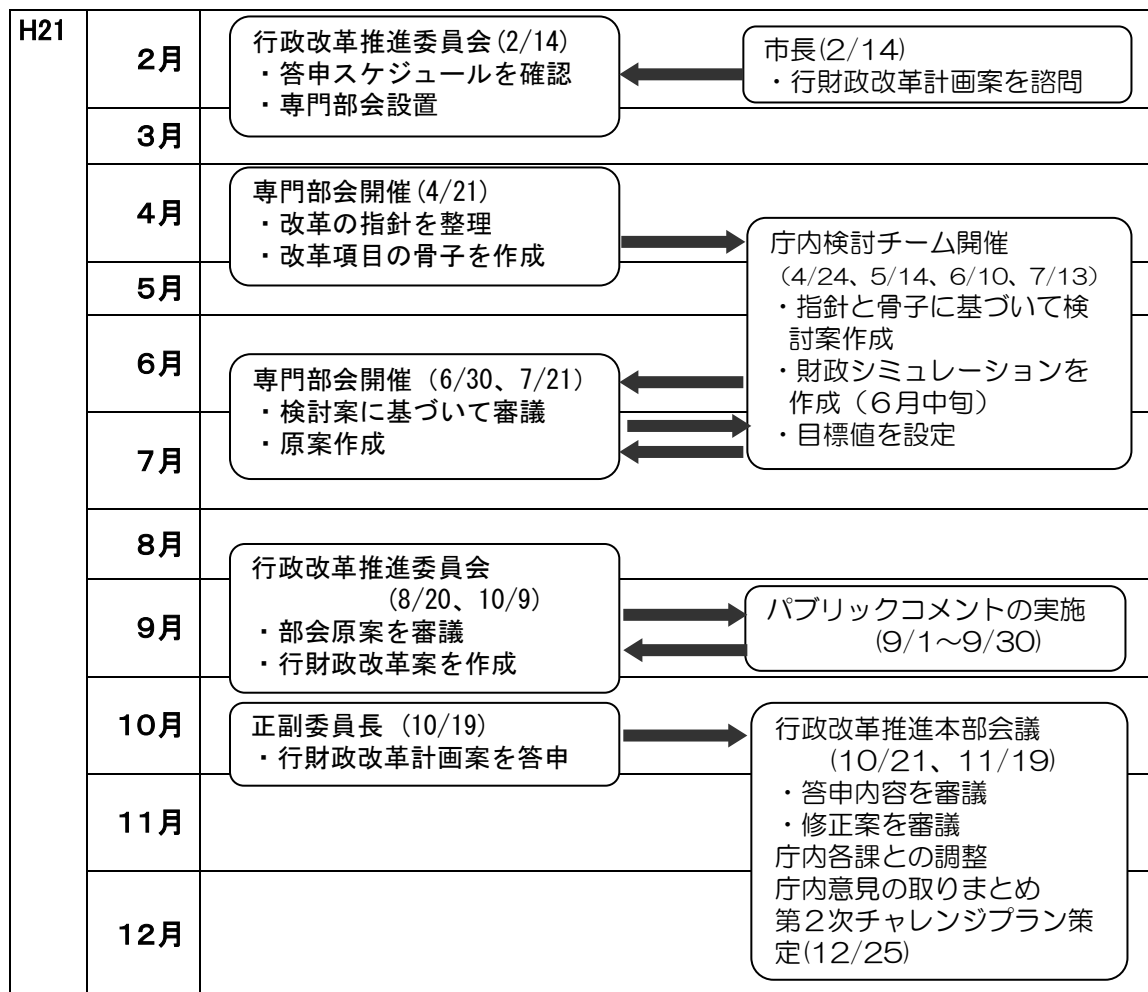
この実施計画は、実績との調整や、新しい課題等にも対応できるように、毎年度見直しを行います。

また、実施計画による行財政改革の内容とその進捗状況を、学識経験者や民間諸団体の代表者、公募による市民などで組織する、須坂市行政改革推進委員会に報告して、意見を伺うとともに、市民に公開します。委員会や市民からお寄せいただいた意見や提言は、実施計画に反映していきます。



参考資料：須坂市行財政改革 第2次チャレンジプラン策定経過

1 策定の流れ



2 委員等の名簿（敬称略）

(1) 行政改革推進委員会

滝澤 肇（区長会長）、宮下 浩（八十二銀行須坂支店長）、浅井洋子（生活支援センターオアシス理事長）、安藤 誠（須坂青年会議所理事長）、神林清治（須高農業協同組合総務部長）、黒岩七女（須坂市女性団体連絡協議会会長）、小林君男（連合長野須高地域協議会議長）、中村雅展（長野経済研究所調査部長代理）、半谷雅典（須坂商工会議所総務企画委員長）、藤本善文（公募委員）、翠川 司（公募委員）、湯本喜久雄（公募委員）

(2) 行政改革推進委員会専門部会

中村雅展、翠川 司、浅井洋子、神林清治、藤本善文、湯本喜久雄

(3) 新たな財政改革チャレンジプラン庁内検討チーム

寺沢隆宏（政策推進課）、佐野英紀（財政課）、山岸和幸（高齢者福祉課）、福崎恭子（健康づくり課）、川口良江（生活環境課）、宮崎元良（生涯学習スポーツ課）、北堀けさ江（農林課）、村石英児（商業観光課）、堀内一基（まちづくり課）、小林和弘（営業課）、関野勝仁（学校教育課）、持田耕一（消防本部）

(4) 行政改革推進本部会議

三木正夫（市長）、井上忠恵（副市長）、渡邊宣裕（教育長）、中沢正直（総務部長）、山岸衛（健康福祉部長）、渡辺章（市民共創部長）、玉井淳一（産業振興部長）、樽井一郎（まちづくり推進部長）、山崎五十夫（水道局長）、太田邦晴（消防長）、田幸邦夫（会計管理者）、根津良一（議会事務局長）、丸田孝雄（教育次長）、山岸勝男（市職労執行委員長）