

「宝の都（くに）・大崎」

～ずっとおおさき・いつかはおおさき～

の実現に向けて

(中間案)

大崎市第2期行政改革大綱

平成29年度～平成37年度

平成29年 月

宮城県大崎市

目 次

はじめに

第1 行政改革大綱策定の趣旨	1
1 行政改革大綱策定の目的	1
2 これまでの行政改革への取組み経過と財政効果	2
3 行政改革大綱及び集中改革プランの検証と課題	2
4 市民意識調査からの行政改革に関する分析結果について	6
5 大崎市を取り巻く環境と更なる行政改革の必要性	6
6 行政改革大綱推進の視点	8
第2 大崎市の人口と財政の見通し	9
1 少子高齢化と人口減少	9
2 財政の状況と見通し	9
第3 行政改革大綱の基本事項	10
1 総合計画との関連性	10
2 行政改革大綱の位置付け	10
3 計画の期間	11
4 行政改革大綱及び集中改革プランの推進体制	12
第4 行政改革大綱の推進体系	13
1 行政改革大綱推進の基本体系	13
2 行政改革大綱の展開	14
第5 行政改革大綱の個別推進項目	16
1 市民協働の推進に向けて	16
2 社会構造の変化に伴う事務事業の構築	16
3 共に歩む組織・機構の構築	17
4 職員の定員管理及び人材育成	17
5 行政の情報化と市民参画の推進	18
6 市の公共施設の統廃合の検討	19
7 改善を本旨とする財政健全化の推進	20
8 公営企業の経営健全化	20
[用語説明]	21

はじめに

平成18年3月31日に「大崎市」が誕生し、「宝の都(くに)・大崎～ずっとおおさき・いつかはおおさき～」を将来像に掲げ、10年が経過しました。

本市では、多様化する住民ニーズ^{*1}や新たな行政課題に的確に対応するため、これまで、「大崎市行政改革大綱^{*2}」を策定し、積極的に行政改革に取り組んでまいりました。その間、簡素で効率的な行政運営を目指し、職員定数や内部管理経費の大幅な削減、病院事業の経営健全化、滞納整理の推進等に取り組み、積極的な改革を実施してきた結果、組織のスリム化や事務事業の見直しを進めることで財政の健全化が図られるなど、一定程度の成果をあげることができました。

しかし、その内容は、合併に伴う事務事業の平準化及び人員削減といった行政コストの削減を主体とした必然性の高いものが重点的に行われてきました。さらに、現状においては、人口減少や少子高齢化の進行、生産年齢人口^{*3}の減少、ライフスタイル^{*4}の多様化などに起因する多くの課題解決と柔軟性が求められる中、平成28年度からは、普通交付税^{*5}の逡減措置が始まり、本市の財政状況は、より厳しさを増すことが予想されます。

また、合併により引き継がれた多数の公共施設の整理や統廃合、職員の資質や能力の向上などの改革については十分とはいえず、今後は、限られた資源の有効活用による市民サービスの質的向上を図っていく必要があります。

本市では、第2次大崎市総合計画^{*6}の将来像を実現するため、本市の置かれている現状、解決しなければならない行政経営上の課題を明らかにしながら、今後の行政サービスのあり方、方向性を示すため、大崎市第1期行政改革大綱の見直しを行い、新たに大崎市第2期行政改革大綱をしました。

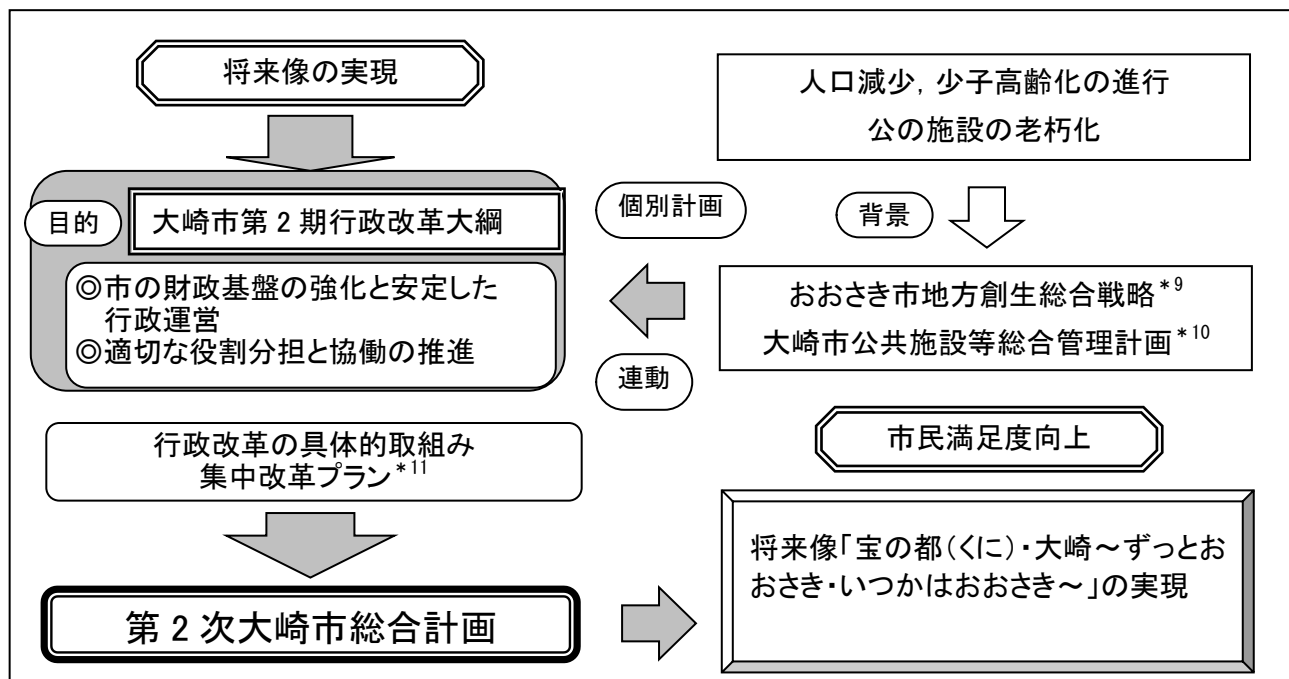
第2期行政改革大綱は、厳しい行政運営に直面しながらも、スクラップ&ビルド^{*7}や選択と集中^{*8}の考えのもと、第2次大崎市総合計画の将来像の実現のための指針となるものです。

今後も山積する行政課題に対応するため、これまでの行政改革の成果を踏まえ、前例にとらわれない挑戦を続けるとともに、行政サービスのさらなる向上のため引き続き全職員が一丸となって行政改革に取り組んでまいります。

大崎市第2期行政改革大綱

第1 行政改革大綱策定の趣旨

1 行政改革大綱策定の目的



本市の行政改革の目的は、第2次大崎市総合計画に掲げた本市の将来像「宝の都（くに）・大崎~ずっとおおさき・いつかはおおさき~」の実現に向け、市民との協働によるまちづくりの推進を図りながら、安定した行政運営の仕組みを確立するため、行政のあり方全般を見直すものです。

また、行政改革は、単に「歳出の削減」のみを目指すものではなく、常に変化する社会情勢や市民ニーズに的確かつ迅速に対応していくとともに期待される効果を最小の経費で発揮することを目指し、現行の行政サービスや仕事のやり方等を絶えず見直すものです。

このことから、今後、普通交付税が逡減される中であっても、市民と行政の適切な役割分担のもと協働の推進を図りながら、市の財政基盤の強化と安定した行政運営を確立することを目的に第1期行政改革大綱での取組みの成果を踏まえ安定した行財政の運営を推進していきます。

このため、大綱の具体的な取り組みを明示するために、その実施計画となる集中改革プランを策定します。

2 これまでの行政改革への取組み経過と財政効果

これまで大崎市では、厳しい財政状況に対応し、限られた経営資源（人材・資源・情報・財源・時間）を有効に活用して、市民満足度の向上と効率的かつ効果的な行政経営を進めるため、平成 19 年 3 月に行政改革の基本方針として「大崎市行政改革大綱」を策定し行政改革に取り組んできました。さらに、大綱の実施計画となる「集中改革プラン」を定め、各種の改革推進項目に数値目標を掲げて行政改革に取り組んできました。

この行政改革大綱に基づく取組みは、行政改革を一過性のものではなく、継続的に取り組むべき課題であるという考え方で、これまで毎年度における実績や進捗状況等を検証しながら推進してきました。

第 1 期行政改革大綱では、合併後の大崎市の姿を整えるための徹底した合理化と未調整事項の調整を中心とした改革を行い、その結果、9 年間で累積 134 億 2 千万円相当の財政効果額を生み出し、さらに、生み出した財源を市民満足度の向上に振り向けることで、「宝の都（くに）・大崎」の実現に向けた取組みが成果として実を結び始めています。

取組みの効果のうち、最も大きな財政効果は、「定員適正化計画^{*12}の推進」の項目で、合併時の職員数 1,358 名から平成 27 年度には 951 名となり、目標 400 名を上回る 407 名の削減を行い、平成 19 年度から平成 27 年度までの 9 年間で 66 億 6 千万円と大きな効果がありました。その他、病院事業の経営健全化では、38 億 4 千万円、滞納整理の推進では、11 億 9 千万円の財政効果額がありました。

【これまでの取組みの財政効果】

H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27
第 1 期行政改革大綱			第 1 期行政改革大綱（改定）			第 1 期行政改革大綱（改定）		
第 1 次集中改革プラン 5,728,938 千円			第 2 次集中改革プラン 4,934,865 千円			第 3 次集中改革プラン 2,758,509 千円		

3 行政改革大綱及び集中改革プランの検証と課題

(1) 市民協働の推進に向けて

「市民が主役協働^{*13}のまちづくり」を総合計画の基本理念に掲げ、これまで大崎市流地域自治組織^{*14}と市民協働によるまちづくりを推進してきました。

とりわけ、地域のことは地域の責任において決定し、責任を持つという考えのもとに、大崎市流地域自治組織による新たなまちづくりをスタートし、これまで話し合いや事業活動を通じ、継続性を備えた自立性の高い地域自治を育んできました。

この間、市民と行政が、協働のあるべき姿をともに描きながら大切に育んできた実践の蓄積のもとに、多くの市民やまちづくり団体、企業の方々そして行政職員が、本市のまちづくりについて話し合いを重ね、その意見や提案のもとに、「大崎市話し合う協働のまちづくり条例^{*15}」を制定しました。

しかし、地域コミュニティ^{*16}では、役員重複化や担い手不足など固有の悩みを抱えており、行政においても厳しい財政状況、そして地方分権化の中で、今後行政だけでは対応できない課題が増えることが予測されることから、市民と行政が互いの力を出し合いながら、地域課題を解決していく協働のまちづくり推進がより一層求められています。

(2) 時代の要請に適う事務事業への見直し

事務事業の見直しについては、学校給食調理業務の民間委託や市営住宅管理業務の管理代行への移行等を行いました。また、公金収納トータルサービス^{*17}の導入による業務効率化の推進や投票所の見直し、公の施設の使用料の見直しなど、多くの事務事業を計画的に実施しました。

新たな行政課題を含めすべての事務事業については、従来の慣例等にとらわれることなく、スクラップ&ビルドの考え方を導入し、その事務事業の必要性・優先度を精査していく必要があります。とりわけ、行政評価システムを導入し事務事業の見直しを行ってききましたが、今後は類似事業の整理など、行政効率や効果の観点から再点検を行い、効率的な事業運営を行っていく必要があります。

また、指定管理者制度^{*18}についても、導入施設は増加したものの、管理料の基準の明確化などの新たな課題も発生しています。

(3) 市民と歩む組織・機構への見直し

職員の減少に伴う、効率的で機能的な組織機構の継続的な見直しを実施する中で、新たな行政課題に対応するため、本庁機能の充実強化と総合支所機能の明確化を図ってきましたが、保健・福祉業務の集約化の面で、効率的な保健師の配置については、市民サービスへの影響があることから集約化までには至りませんでした。保健・福祉のサービス拠点の再編を含め、業務の見直しを行いながら、市民サービスを低下させないような保健師の適正な配置が必要です。

また、基幹公民館の地域運営に向けた方向性について検討を進めているものの、重要かつ継続的な課題であるため、地区公民館の地域運営における課題を市民とともに検証しながら、実現可能性を探っていくことが求められています。

さらに、今後は市役所本庁舎の建設も予定されているため、建設に合わせ窓口業務の集約や大幅な組織機構の見直しも取り組むべき課題となっています。

(4) 市の職員数及び給与の見直し

平成18年の合併に伴う効果として10年間で約400人の職員削減が示されておりましたが、その後の財政見直しで経費削減を急ぐ必要があったことから、平成19年3月に計画期間を短くした「定員適正化計画」を策定し、新規採用を抑制するなど、計画に沿った取り組みを行い、目標であった職員削減を平成27年4月1日に達成しました。達成後は、効率的で質の高い行政運営を実現するため「大崎市定員管理計画^{*19}（職員採用計画）」に基づき、新たな定員管理に取り組んでいます。

給与の見直しについては、財政状況の悪化、行政及び公務員の取り巻く環境の厳しさなどを踏まえ、市長等の期末手当の削減、ノー残業デーの取組みや、企業手当の廃止、勤務時間の弾力的な運用等による見直しを行いました。給与については、国等との均衡に配慮しつつ、引き続き適正化を図る必要があります。

(5) 効率的な行政運営に必要とされる職員の処遇適正化と能力開発の推進

人材育成の推進については、人事評価システムの運用、「大崎市人材育成基本方針^{*20}」に基づき、計画的なジョブローテーション^{*21}とともに階層に応じた研修を実施し、職務能力向上等に努めました。

反面、自治体行政に対するニーズが多様化、高度化及び専門化してきており、自治体職員には、仕事のベースとなる分野ごとの専門性の向上と時代の変化に柔軟に対応する専門スキルの獲得が強く求められ、専門性と総合性の両面から能力開発を推進する必要があります。

また、職員削減と新規採用職員の増加により、中堅職員の負担が大きくなり、OJT（職場内研修）が充分に行えていないという問題が生じてきています。

今後も、目標管理やマネジメントの強化を含む人材育成は、重要な課題であるため、継続的に取り組んでいく必要があります。

(6) 行政の情報化推進等と市民参画による行政サービスの向上

行政の情報化の推進について、庁舎内イントラネット^{*22}の整備を行い、証明書申請手続きの電子化を推進し、市民の利便性の向上を図りました。また、窓口業務の効率化については、市民課窓口の日曜半日開庁、証明書のコンビニ交付に取組みサービスの拡充を図りました。反面、コンビニ交付には、個人番号カード^{*23}への対応、カードの普及促進等の課題を抱えており、サービスの拡大に向けての取組み強化が求められています。

また、情報発信の強化について、市ウェブサイト^{*24}及び広報紙の掲載内容の充実を図り、行政からの情報を積極的に発信してきました。また、市ウェブサイトをリニューアルし、CMS（コンテンツ管理システム）^{*25}による各課更新体制を構築し、迅速な情報提供を可能としました。

今後は、情報化社会の拡大に併せた情報提供手段のあり方や双方向に対応した行政サービスの向上について検討していく必要があります。

市民参画については、パブリックコメント^{*26}や各種説明会、懇談会を開催し、市民から広く意見の収集を行い、計画等の策定にはそれらの意見を十分考慮し、反映させるなど、市民の市政への参画の促進を図りました。さらに、政策形成過程への市民参画を推進するため、地域課題の解決に向けて市民と行政がともに考える「大崎市パートナーシップ会議に関する指針^{*27}」を策定するなど、話し合いを大切にした協働の仕組みづくりも同時に行ってきました。今後も、市民参画のまちづくりを推進するためには、市の情報を分かりやすく市民に伝えるとともに、市民からの意見を広く聴くことに努めるなど、市民と情報を共

有する必要があります。

(7) 市の公共施設の見直し

公共施設の見直しについて、「大崎市公の施設見直し方針^{*28}」を策定し、この方針に基づき、今後の施設の運営の在り方について検討を行い、施設の統廃合や民間活力の積極的な活用による指定管理者制度を導入してきました。

また、施設の管理運営業務の委託等のアウトソーシング^{*29}を推進してきました。反面、方針の見直しの視点にそった取組みの進展が見られない施設もあり、今後老朽化していく施設の整備を含め、公の施設のあり方について、再度検討していく必要があります。

(8) 改善を本旨とする財政健全化の推進

健全な財政運営の推進及び自主財源の確保について、税等の収納率向上の取組みとしては、「市税等収納率向上対策3ヵ年計画^{*30}」、「大崎市市税等滞納整理強化計画^{*31}」に基づき、滞納処分の一環として、差押の強化、公売等、メリハリのある滞納整理を実施しましたが、市税収納率が、大崎市市税等滞納整理強化計画の目標値に達しませんでした。

今後は、安定的歳入の確保及び納税者間の公平性の確保を図るとともに、現状を分析し、収納率向上に向け、更なる納付機会の拡大が求められます。

地方公会計制度^{*32}について、「発生主義^{*33}・複式簿記^{*34}」の手法を取り入れた財務書類^{*35}を作成、公表することで「財政の見える化^{*35}」を推進しており、財務書類のますますの活用が求められます。

遊休資産^{*37}等の活用については、積極的な売却に努めるとともに、公有財産台帳管理システムの整備と併せて売払い可能資産の掘り起こしを行いました。更なる自主財源の確保に向け、売却手法や価格設定について改善していくことが求められます。土地開発公社^{*38}においては、工業団地の未販売用地の保有及び管理が長期化していたことから、「大崎市土地開発公社改革等庁内検討委員会」を設置し、経営改革等の検討を行いました。これにより、積極的な販売強化が図られ、保有面積も減少しています。

(9) 公営企業^{*39}の経営健全化

病院事業の経営健全化について、感染防止対策加算^{*40}の取得等の収入増加策及び支出減少策の積極的な取組みにより経営の安定化を図りました。今後は、「新公立病院改革プラン^{*41}」を踏まえた中長期の経営計画（大崎市病院事業プラン^{*42}）を策定し、その経営計画に基づいた数値を目標とした病院経営により、効率化に取り組んでいます。

水道事業の経営健全化について、効率的かつ効果的な職員の配置に努め、職員人件費削減の積極的な取組みにより経営の安定化に努めています。

また、水道料金の均一化及び料金収入の適正化を図るため、水道料金を段階的に調整し、平成33年度を目標に水道料金を統一します。今後は、包括業務委託^{*43}について、モニタリング^{*44}による検証とワンストップサービス^{*45}窓口の満足度を通して進行管理するとともに、大崎市水道事業アセットマネジメント^{*46}に基づき、経費の節減と合理化を図り、

維持管理を主体とした経営健全化に努めていくことが求められています。

4 市民意識調査からの行政改革に関する分析結果について

市民意識調査(平成 20, 21, 22, 25, 27 年度実施)をもとに、市民が行政改革の取組みに対しての「満足度」と「重要度」の度合いについて、どのような意識を持っているのか調査したところ、満足度については、「不満」と「やや不満」をあわせた不満志向の人の割合が高く、平成 27 年度調査では、不満志向の方が全体の 41.1%でありました。また、「わからない」と回答した人の割合は、調査の度に高くなっており、平成 27 年度調査では、全体の 30.8%でありました。

重要度においては、「高い」又は「やや高い」のいずれかを回答した人の割合が高く、平成 27 年度調査では、「高い」と「やや高い」をあわせた割合が 49.1%と行政改革への取組みに対しての重要度の認識が高いことがうかがえます。また、「わからない」と回答した人の割合が、調査の度に高くなってきており、平成 27 年度調査では 18.3%でありました。

重要度・満足度のクロス分析^{*47}によると、行政改革の取組みに関しては、「市民の満足度が低く、かつ重要度が高い」と考えていることが分かります。このことは、行政改革の取組みに対する情報提供が不足しているということであり、情報提供機会を増やし、分かりやすい形で発信していく必要があります。

5 大崎市を取り巻く環境と更なる行政改革の必要性

(1) おおさき市地方創生総合戦略推進の必要性

現在の大崎市の人口は、平成 12 年をピークに減少に転じ人口減少社会に突入しています。また、合併後、約 3,000 人の人口が減少し、その影響は、税収の減少、高齢化による社会保障費の増、コミュニティの衰退や担い手不足など市民生活に長期的かつ非常に多岐にわたることが懸念されます。

したがって、人口減少が与える様々な影響やリスクを想定した上で、長期点な視点に立ち、総合的かつ体系的な施策を検討していく必要があります。

このため、「おおさき市地方創生総合戦略」では、大崎市が「住んでよかった」「ずっと住み続けたい」と感じられるまちであり続けるために、平成 52 年の目標人口を 109,000 人と定め、人口減少対策など、地方創生事業を重点的に取組むこととしています。

一方、財源の確保と地方自治における行政と住民の役割分担が重要となり、選択と集中、質の高い行政サービスの提供が求められており、市民ニーズに応える充実した行政サービスを展開していくためには、行政コストの費用対効果を踏まえた点検評価を行い、スクラップ&ビルドの改革に徹底して取組む必要があります。従来の取組みの延長線上にはない大胆な政策を実行していくことも必要となります。

(2) 公共施設マネジメント^{*48}の必要性

全国の自治体で共通する問題として、公共施設の老朽化に伴う維持管理や更新などに多額の費用が必要となります。本市においても、合併前に旧市町において当時の行政需要や市民ニーズに対応して建設した建物が、合併によりそのまま本市に継承され、多くの重複施設が存在し、低稼働化が進行している状況下にあります。

市独自の試算によると、市の保有している公共施設（建物）の更新に要する費用は、現状のままでは、今後40年間の年平均で約147.8億円となり、充当可能な財源の2.4倍の費用が必要となると見込まれています。

このため、公の施設のあり方の検討方針に基づく取組みの進捗状況を検証するとともに、施設の必要性や管理手法等について改めて検討し、更なる見直しを進める必要があります。

すべての公共施設は、公共施設等総合管理計画のもと、地域の特性やバランスに配慮し、財政状況を考慮しながら適正な配置と施設の複合化、多機能化を図っていく必要があります。

(3) 市民の参画と協働の必要性

人口減少と少子高齢化社会という時代の変化に対応するためには、行政のみでは現状のサービスを維持していくことには限界があるため、市民や各種団体などの多様な主体がまちづくりの新たな担い手として積極的に活動できるよう、これらの多様な主体と行政が役割分担のもと、相互に補完しあう協働によるまちづくりを推進していく必要があります。

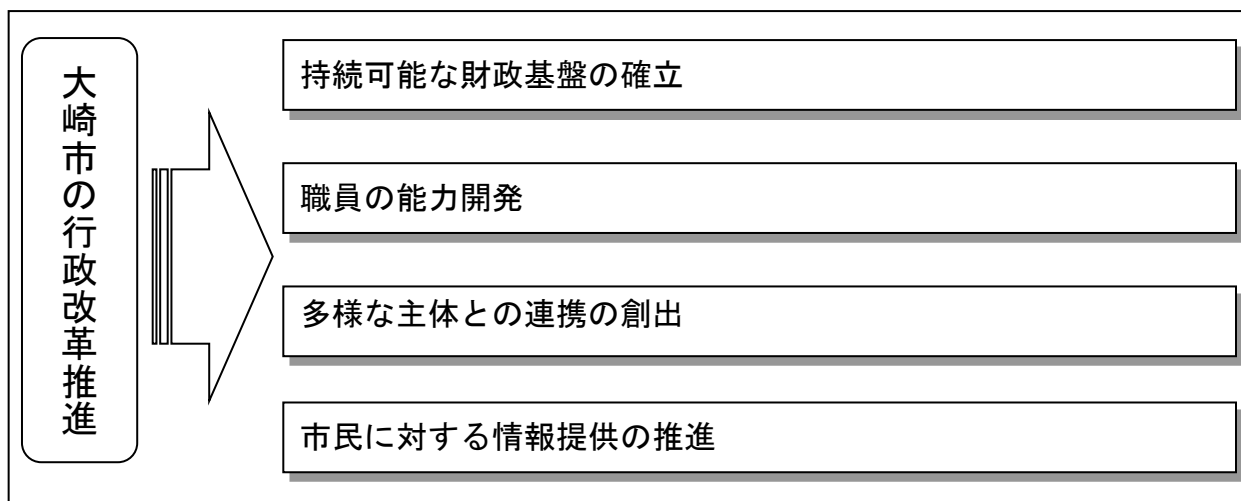
(4) 人材育成と職員の意識改革の必要性

市の運営を行ううえで最も重要となるのは、「職員」です。今後一層厳しくなることが予想される自治体間競争を生き抜くためには、職員一人ひとりの意識が最も重要と考えられることから、職員の元気・やる気を奮起させる環境づくりに努めていく必要があります。

また、社会情勢が絶えず変化する中、市民へのサービスも量から質へと変化する部分もあり、その対応が求められています。こうした市民ニーズに対応できる職員の育成のため、意識改革や能力開発を推進し、モチベーション^{*49}を高めていく職場環境を構築していく必要があります。

さらには、部間横断的な行政課題に対応できる組織体制の整備を図っていく必要があり、そのためには、職員一人一人が全庁横断的な視点を持ち、主体的に課題解決に取り組む姿勢と前例踏襲によらない行動ができる職員を育成していくことが重要となってきます。

6 行政改革大綱推進の視点



改革の推進にあたって、市民志向の視点に立ったサービスと、これを継続的に提供できる効率的な行政システムの構築を進めるため、4つの「改革の視点」で行政改革に取り組みます。

(1) 持続可能な財政基盤の確立

地方分権推進に伴う今後の行政運営においては、持続可能性の確立を基本とした財政運営が喫緊の課題となっており、適正な税込・使用料等の歳入確保を図るとともに、歳出面においては経常経費の抑制をはじめ、事務事業の抜本的な見直しを行うなど、健全で自立性の高い財政構造への転換を目指します。

(2) 職員の能力開発

市民主役の行政運営を推進するため、自主的・主体的に考え、行動する職員の育成、市民の信頼を得ることができる職員の育成に取り組み、市民との協働を担うことができる職員の育成を目指します。

また、前例踏襲によらない改善を意識する職員を育てるとともに専門性を高められる研修やOJT(職場内研修)を充実させながら、時代に対応した能力開発ができる環境づくりを行っていきます。

(3) 多様な主体との連携の創出

「市民との協働の推進」は、住民、事業者、NPO^{*50}法人や地域団体、そして行政など、地域に暮らすすべての構成員が、それぞれの立場でまちづくりに取り組むことで、全体としての協働のまちづくりが活発化していくことが望まれます。本市の協働は、単に行政の負担を軽くすることを目的とするのではなく、本来の自治の姿を市民と一緒に改めて模索し、多様な主体との連携を創出します。

(4) 市民に対する情報提供の推進

行政改革の目的や取組み等について、市民に理解を深めてもらうことは、市政にとって重要です。行政改革で成果をあげても市民に理解されなければ、行政改革に対する市民の評価を得られないばかりか、行政改革への関心の低下につながり、ひいては、市政への不満につながります。このことから、行政改革の取組みに対する透明性の確保と説明責任を徹底し、市民の関心を高め、市政が身近に感じられるよう情報提供の創意工夫に取り組めます。

第2 大崎市の人口と財政の見通し

1 少子高齢化と人口減少

大崎市の人口は、国勢調査によると総人口は、平成12年の139,313人をピークに減少し、平成27年では133,391人で、前回の平成22年国勢調査と比較し、1,756人(1.30%)減少となっています。ところが、65才以上の老年人口は、3,229人増加し、平成27年では36,057人となっています。また、0才から14才までの年少人口は、895人減少し、平成27年では17,150人となっています。

国立社会保障・人口問題研究所^{*51}の推計値では、本市の人口は今後も減少を続け、平成52年の人口は、103,150人になると予測され、平成27年総人口の132,280人より約29,000人の減少が見込まれています。こうした人口減少の要因は、少子化に伴う出生数の低下と若い世代や子育て世代の市外流出が自然減及び社会減をさらに加速させているとみられます。

また、年齢3区分の人口について、15才から64才までの生産年齢人口及び年少人口は、今後さらに減少し、平成52年の生産年齢人口は、55,488人(53.8%)になると予測され、平成27年の78,800人(59.6%)より約23,300人の減少、年少人口は、10,818人(10.5%)になると予測され、平成27年の16,935人(12.8%)より約6,100人の減少が見込まれております。老年人口については、平成37年まで増加し、その後減少に転じ、平成52年では36,844人(35.7%)になると予測され、平成27年の36,545人(27.6%)より約300人増加すると見込まれています。

2 財政の現状と見通し

合併直後の短期財政見通しでは、平成20年度にも財政調整基金^{*52}が底をつくという見通しとなるなど、大変厳しい財政状況となっていました。このため、平成19年度から第1次、第2次、第3次の集中改革プランに取組み、9年間で目標を上回る約134億円の財政効果を挙げることができました。この結果、平成27年度決算の状況では、財政調整基金現在高は129.5億円を確保し、実質公債費比率^{*53}は9.7%に改善するなどの成果が表れています。

今後の見通しについては、生産年齢人口減少により市税収入は減少し、本市の経常一般

財源の50%程度を占める普通交付税も、合併当初に見込まれた特例加算額^{*54}の7割程度が減額されずに確保される見通しではあるものの、平成28年度から逡減措置が始まるなど、厳しい財政運営を迫られることになります。

また、市役所本庁舎及び鳴子、田尻総合支所新庁舎の建設や本庁舎周辺地区の一体的整備、市街地の再開発をはじめとした大型事業が控えており、近い将来、多額の財政負担が見込まれています。

したがって、今後の財政運営にあたっては、引き続き歳出予算の縮減に向けた取組みを進めながら、歳入に見合った歳出規模への転換を進めて行かなければなりません。以上のような財政状況を十分認識するとともに、社会情勢の変化が市民生活に与える影響や市民ニーズを的確に把握し、本市の特性や実情を踏まえた施策を展開するため、また、将来にわたり安定的に持続可能な財政基盤を維持するためには、引き続き、行政改革を不断の努力をもって推進していかなければなりません。

第3 行政改革大綱の基本事項

1 総合計画との関連性

総合計画は、まちづくりの指針となるもので、将来像を「宝の都（くに）・大崎 ～ずっとおおさき・いつかはおおさき～」と定めるとともに、市政運営の理念には、「改革・挑戦」を掲げています。行政改革大綱は、本市の将来像の実現と市政運営の改革を基本とするものであり、経営改善に向けた方向性を打ち出すものです。

2 行政改革大綱の位置付け

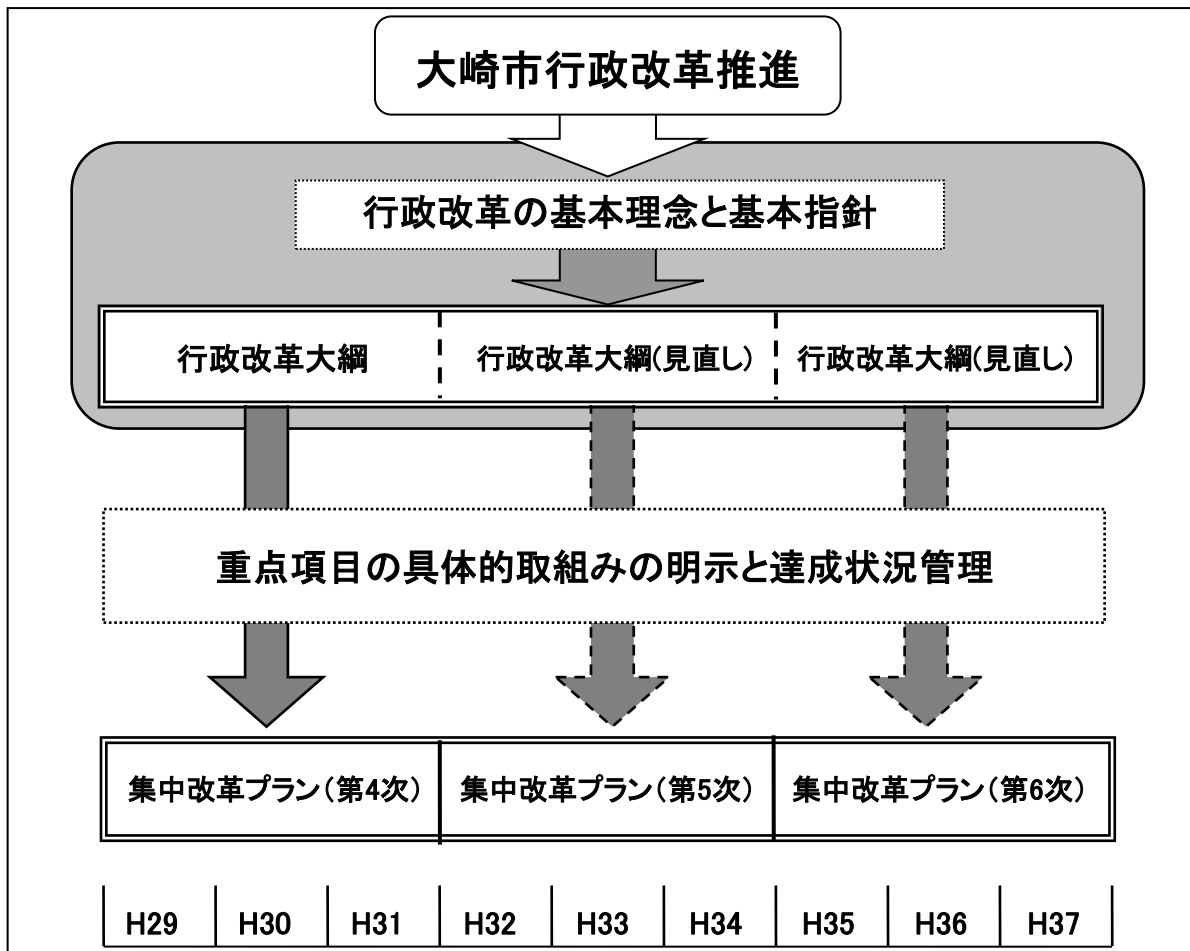
大崎市行政改革大綱及び集中改革プランは、スクラップ&ビルドの考え方や選択と集中の考えのもと限られた経営資源（人材・資源・情報・財源・時間）を有効に活用し、効率的かつ効果的な行政経営を進め、最小の経費で最大の効果が得られるよう公共的な事業やサービスを実施・提供するための経営体としての視点をもつものです。

(1) 行政改革大綱

市の財政基盤の強化と安定した行政運営、適切な役割分担と協働の推進に向けての基本的な考え方、改革に向けての重点項目等を示します。

(2) 集中改革プラン

行政改革大綱に基づき、行政改革の重点項目等の取組みを特定年限に集中的に実施するため、数値目標を掲げて行政改革の具体的な取組み内容を示すとともに、達成状況を管理します。



3 計画の期間

(1) 行政改革大綱

この行政改革大綱による計画期間は、平成29年度から平成37年度までの9年間とします。ただし、3年毎に計画進行状況を踏まえて見直しを実施することとします。

H24.4		H29.4			H34.4			
第1次総合計画			第2次総合計画					
第1次総合計画後期計画			第2次総合計画前期計画			第2次総合計画後期計画		
行政改革大綱(第1期)		検 証	第2期行政改革大綱					検 証
集中改革プラン (第3次)			集中改革プラン (第4次)	集中改革プラン (第5次)	集中改革プラン (第6次)			

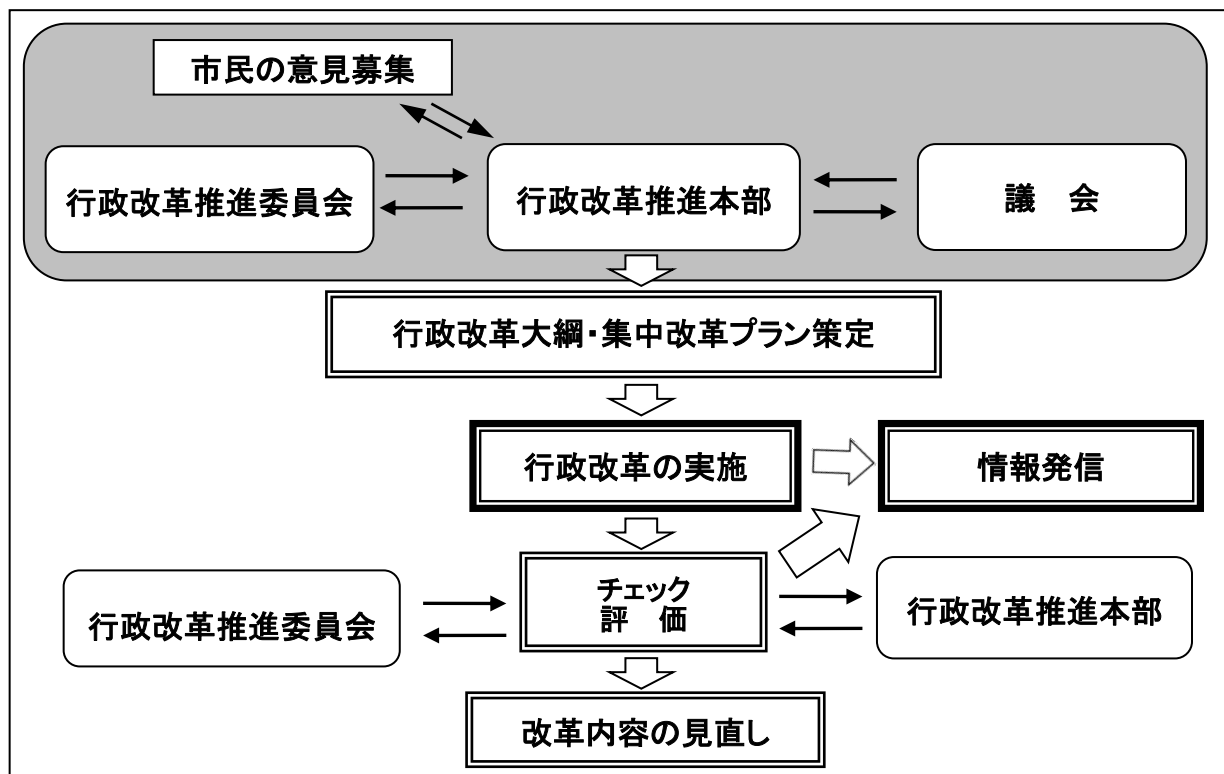
H28.4

(2) 集中改革プラン

行政改革大綱の行動計画として、集中改革プランを策定し、スピード感を持って着実に改革に取り組むため、何を・いつから・いつまでに・どのようにして改革を進めるのか、具体的な改革工程を明らかにした改革項目を設定し行政改革の推進を図ります。

計画期間は、平成 29 年度から平成 31 年度までの 3 年間を第 4 次、平成 32 年度から平成 34 年度までを第 5 次、そして平成 35 年度から平成 37 年度までを第 6 次として取組み、本計画に基づく取組みの検証や評価を行うことにより、行政改革の実効性を確保します。

4 行政改革大綱及び集中改革プランの推進体制



(1) 大崎市行政改革推進本部

行政改革大綱に基づき、効率的かつ効果的に業務を改善するための体制として、庁内に行政改革推進本部を設置し、全庁的な行政改革を推進します。

ア 本部会議

市長、副市長、教育長、部長、総合支所長等により組織し、次の事項を所掌します。

- ・行政改革大綱及び行政改革推進に関する計画の策定及びその推進に関すること。
- ・行政改革大綱及び行政改革推進に関する計画の推進状況の公表等に関すること。
- ・その他行政改革に関する重要事項に関すること。

(2) 大崎市行政改革推進委員会

民間の識見を有する委員及び市民代表委員からなる委員会を設置し、行政改革の推進に関し、行政改革推進本部に提言等を行います。

(3) 推進状況の公表

行政改革の推進状況を広報紙や、ウェブサイト、説明会の開催などにより公表し、透明性を確保するとともに、広く市民から意見・提案を募り、行政改革の推進に活用します。

第4 行政改革大綱の推進体系

1 行政改革大綱推進の基本体系

(1) 行政改革推進の基本的な考え方

大崎市の行政改革は、「仕事のやり方を変える」ということに主眼を置きます。これまでの行政本位の視点から、市民視点でのわかりやすい行政を進めるとともに、市民の要望を的確に把握し、事務事業評価により各事業に的確に反映していきます。また、行政組織内外の意思疎通を良くし、職員の自学意欲を高めることで最終的には、市民満足度の向上につながるよう努めます。

(2) 市民の要望の把握

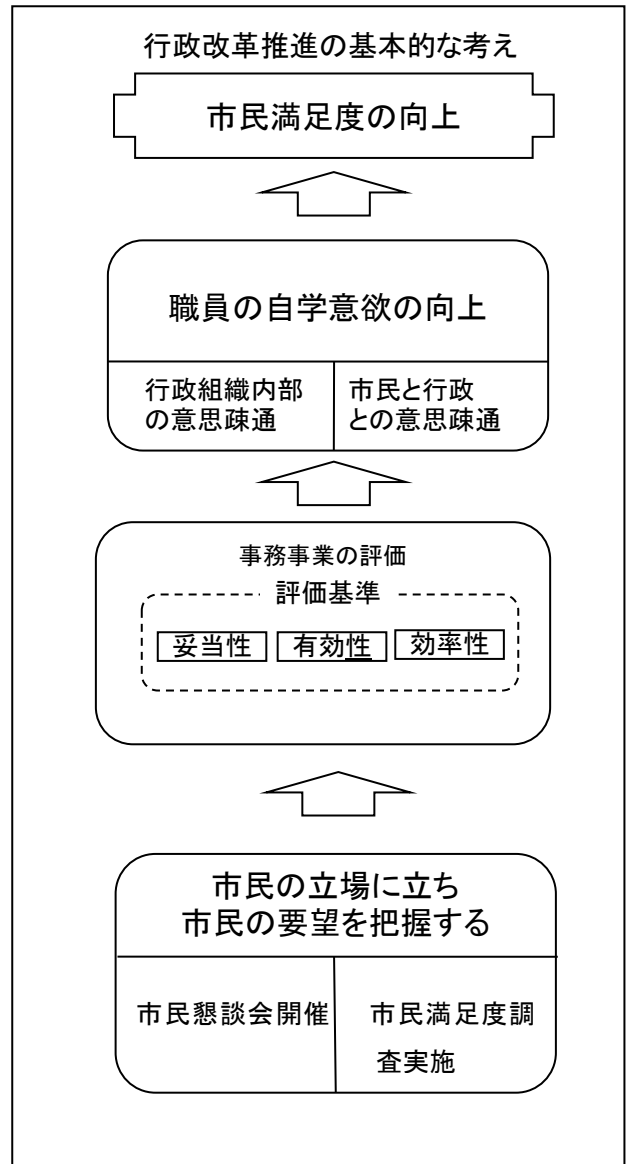
東西約 80 km という広範な市域により市民の声が行政に届きにくくなるという不安の解消が図られるよう、ご意見をいただく場を積極的に設け、市民の要望を市政運営に反映させます。

(3) 事務事業の評価

現在行政が役割を担っている部分について、その役割分担を明確化するため妥当性・有効性・効率性の項目を基本とする評価基準を設け、各事務事業を評価することで、時宜に合った自治体経営を行うこととします。

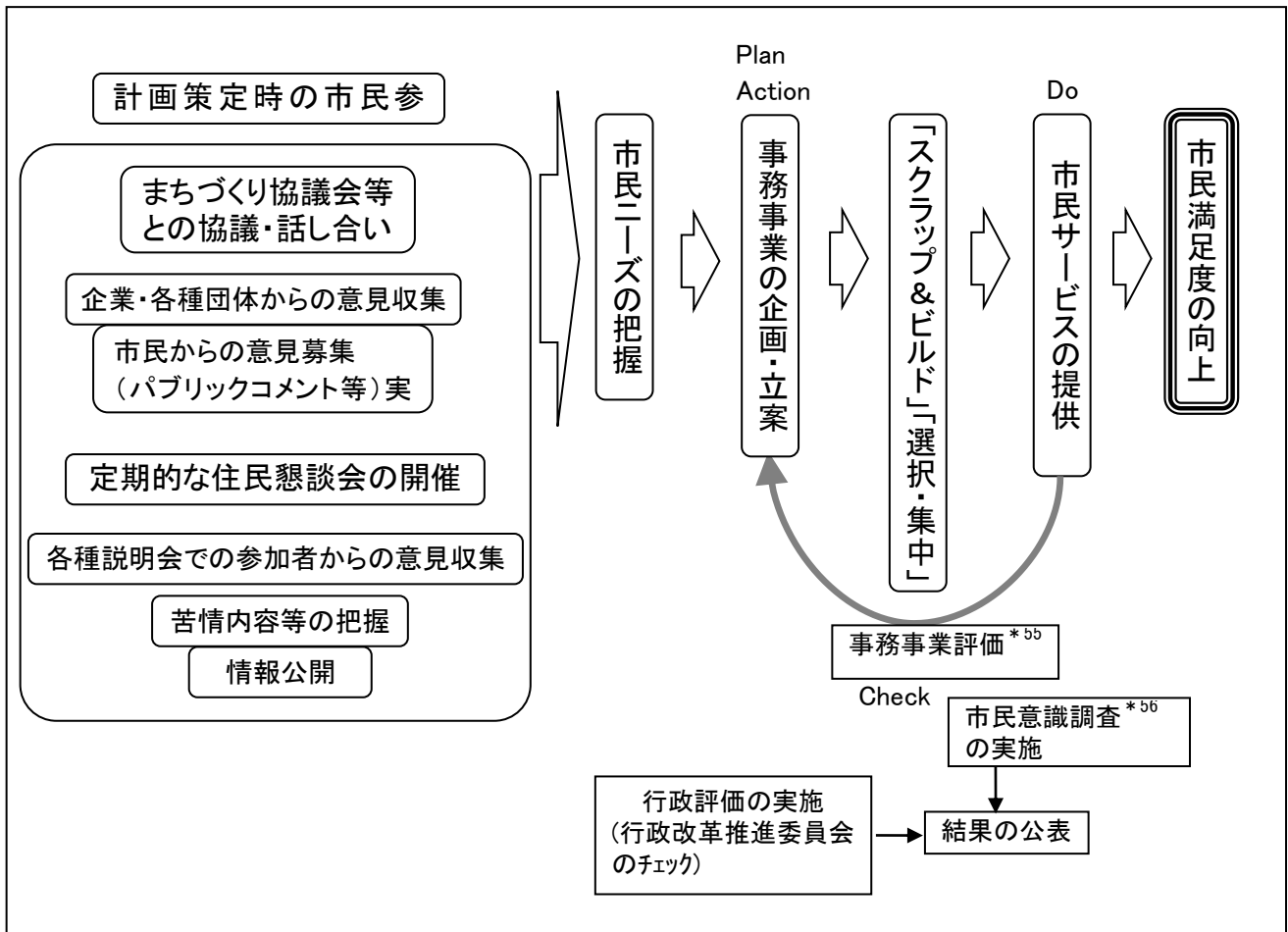
(4) 職員の自学意欲の向上

組織内の良好な意思疎通の形成は、職員の自学意欲を向上させ、良質な行政サービスの提供につながります。また、「話し合い」を通じて市民との良好な意思疎通を行い、市民の納得と協力を得ていくことからお互いの信頼感が生まれ、それが市民との協働にも結び付きます。このことから、これまで以上に行政組織内外との良好な意思疎通を図り職員のやる気を高めることにより、市民への対応が軽やかで、身近に感じられる行政となるよう取り組みます。



2 行政改革大綱の展開

(1) 市民ニーズの把握



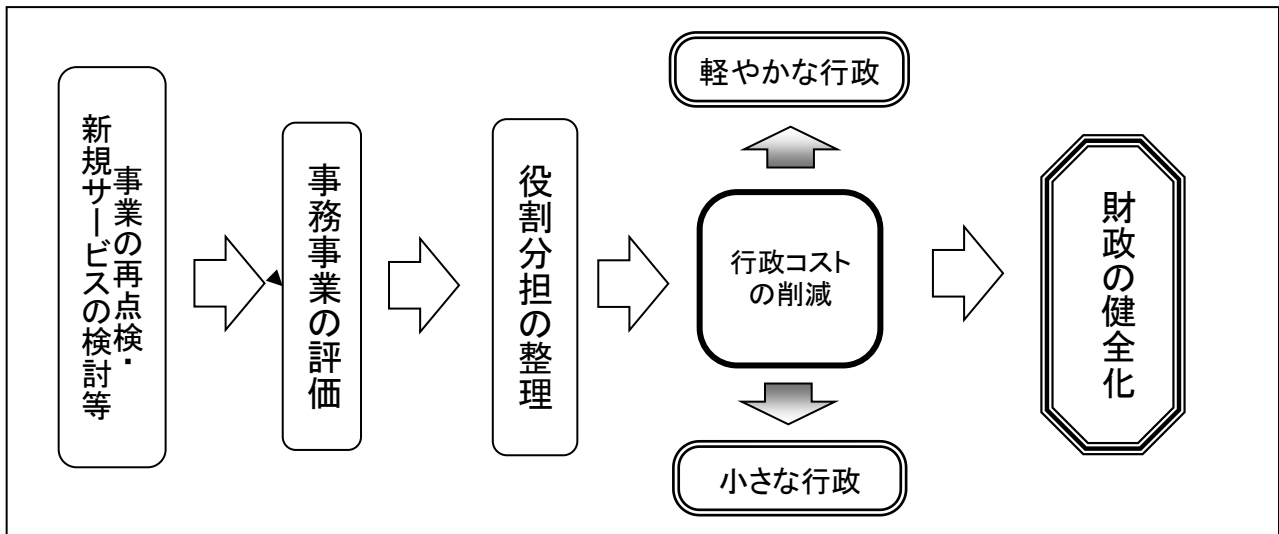
協働によるまちづくりを進めるためには、市民の要望を把握する場を積極的に設け、市民の声を市政運営に反映させなければなりません。

そのためには、施策を始めるにあたって、市民に政策審議過程から参画いただけるようまちづくり協議会、企業・各種団体等との協議や意見公募制度のパブリックコメント等を行い、共に政策を展開していくこととします。

また、市民懇談会の開催や各種説明会を行い要望内容等の把握に努めるなど、市民のご意見を施策に反映していくこととします。

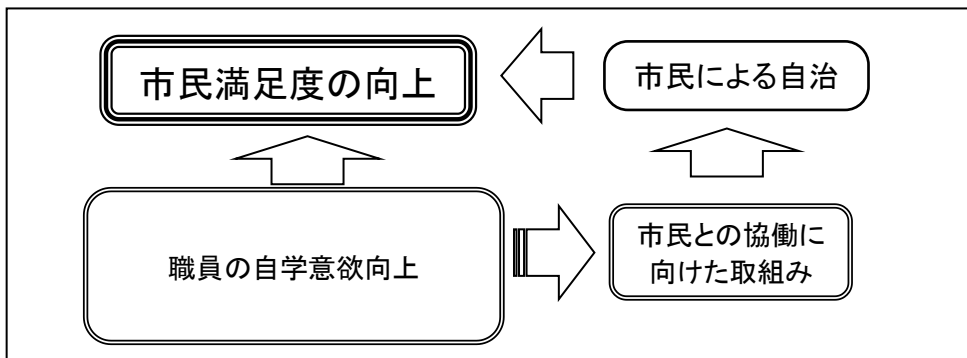
さらに、事務事業についての、市民意識調査や行政評価を実施し、新たな市民要望の把握のためのPDCAサイクル^{*57}に基づく体制を構築していくこととします。

(2) 事務事業の評価による役割分担の明確化



事務事業を評価することにより、市民と行政との役割分担を整理し、事業の再点検や財源の有効活用、安定的な財政運営等を行うことで、人件費や物件費などの行政コストが縮減され、軽やかで小さな行政となり、財政健全化が推進されます。市民に納得される職員の育成と併せ、軽やかな行政への移行を図ります。

(3) 職員の自学意欲の向上



市役所内の各課が業務連携するヨコの仕事の流れと、本庁と総合支所が業務連携するタテの仕事の流れを良くするためのしくみや意識づくりに努め、意思疎通の質を高めることで職員の自学意欲を向上させ、さらに市民の要望を把握し、情報の共有、双方向のコミュニケーションを促進し、相互理解、相互信頼を築き、地域での協働による自治の推進に努めていくこととします。

第5 行政改革大綱の個別推進項目

1 市民協働の推進に向けて

(1) 市民参加・参画の推進

市民のまちづくりへの参加意識を高め、市民協働を推進するためには、市民と行政が共にまちづくりについて考え、信頼関係を維持することが重要です。そのため、市の抱える重点課題や行政情報を正確に提供し、市民との情報共有を図り、市民の意見・提案を求め、市民の行政への参加・参画機会の充実に努めます。

また、地域間の連携、交流機会の充実に努めるとともに、協働のまちづくりが将来にわたって引き継がれるようまちづくりを担う人材発掘と育成を推進していきます。

(2) 話し合いの場づくり

「まちはみんなで作るもの」を合言葉に、市民同士、市民と行政が、協働の考え方や意味を理解し、実践し、みんなの声が活かせるまちづくりを推進するため、大崎市話し合う協働のまちづくり条執行動計画のもと、多様な話し合いの場と環境づくりを推進していきます。

また、大崎市パートナーシップ会議に関する指針の周知と積極的な運用を進めます。

2 社会構造の変化に伴う事務事業の構築

(1) 事務事業の体系化

行政評価システムを活用し、事務事業をより公正、効率的なものとするため、事務事業の関連を明らかにして体系的に整理しながら、スクラップ&ビルド、選択と集中や実施主体をまとめるための判断基準を定めます。

(2) 民間委託等の推進

定型的業務や庶務業務を含めた事務事業全般にわたり、民間委託等の推進の観点から見直しや総点検を行い、改善に努めます。公の施設については、公共施設等総合管理計画も踏まえつつ、既に指定管理者制度を導入済みの施設も含め、管理のあり方について検証を行い、より効率的かつ効果的な運営を推進します。

(3) 補助金・負担金交付制度の適正化

各種団体等への補助金は、従来からの慣例により継続して交付されているものなどがあることから、補助金交付基準^{*58}に基づき、適正な見直しを行い、交付の妥当性、活動内容、経費負担のあり方等を検証し、補助金等に係る予算の執行及び交付の適正化を図ります。

負担金についても効果や必要性を常に検証し、見直しを進めていきます。

(4) 事務事業のコスト管理と受益者負担の適正化

厳しい財政状況に対応していくため、既に目的を達成したものや必要性の薄れたもの、市民ニーズに合わないものは、廃止、縮小など整理統合を行い、より簡素で効率的かつ効果的な事務事業の実施に努めるものとします。

また、施設の使用料等については、市民の負担の公平性が確保されるよう、適正な見直しを行います。

3 共に歩む組織・機構の構築

(1) 市民が利用しやすい組織

市民が利用しやすく簡素で効率的な組織機構とすることを基本に、新たな行政課題への対応や所期の目標を達した部署の統廃合を行い、スリムで時代の方向性に沿った改善に努めるものとします。

また、市民にとってわかりやすく、利用しやすい市民サービスの観点から窓口での各種手続きの一本化など、簡素で効率的なサービス向上に努めます。

(2) 災害に強い組織、防災体制の強化

市民の生命と財産を守ることは市の重要な使命です。

東日本大震災による壊滅的な被害、関東・東北豪雨による水害等、今後も起こり得る危機事案全般に対応するため、行政サービスが最短でかつ効率的に提供できるよう応急対応も含め災害に強い組織を構成します。

また、大規模な災害が発生した場合には、市の対応（公助）だけでは限界があることから、地域の防災力の強化を図り、災害に強い安全、安心なまちづくりを推進します。

(3) 団体等の連携

きめ細かな行政サービスの提供が求められていることから、市民ニーズや行政サービスの多様化等に対応するため、協働の新たな担い手の育成に努めます。また、多様な主体と行政が互いの役割と責任を認識し、自主自立を念頭におき、連携できる仕組みを構築し、行政サービスの質の向上と行政の効率化を図ります。

4 職員の定員管理及び人材育成

(1) 定員管理計画の推進

組織運営の安定と戦略的な人員配置を掲げた「大崎市定員管理計画」のもと、年齢分布の不均衡、業務の停滞及び組織力の低下を招かないよう配慮しながら、再任用制度^{*59}などの有効活用を図りつつ、職員定数の最適化に努めます。

また、臨時職員等については、その必要性や効果について徹底した検証を行いながら、

適正な配置に努めます。

(2) 効率的な人員体制の構築

重点的に取組む分野には体制を整えて戦略的な人員体制の構築に努めます。市の組織機構については、常に効率的かつ効果的であることを検証しながら見直しを行います。

また、政策形成機能や総合調整機能の充実強化など、新たな行政需要にも迅速かつ効率的に対応できる横断的取組体制を強化します。

(3) 職員研修の充実

多様化する市民ニーズや複雑化する行政課題に対応していくためには、職員個々の能力開発が必要となります。

同時に、市民との協働によるまちづくりをさらに推進していくために、「一市民として考え、一市民としてまちづくりを進められる職員」として常に行動するよう職員の意識を高めていきます。

5 行政の情報化と市民参画の推進

(1) 業務案内、行政手続の総合化及び電子化の推進

市民からは、市役所での手続や証明書発行などについて、多方面に及ぶ利便性の向上が求められています。このため、各種手続の電子化、総合窓口の導入等の施策を推進し、行政サービスのより一層の向上に努めます。また、マイナンバーカードを活用した行政手続の普及やインターネット手続きの対象拡大、民間への取扱窓口委託を検討することとします。

(2) 電算システム運用の見直し

市の事務事業への電算システム活用に関しては、安定的かつ迅速な行政サービスの提供が求められています。

このため、現在導入されているシステムの稼動状況調査を実施し、その運用改善を図るとともに、事務事業の更なる効率化を図るため、積極的なシステム導入を行い、活用することとします。

また、電算システムの運用にあっては、強固な情報セキュリティの確保が必要であり、物理的な対策を施すとともに利用する職員に対する研修を実施します。

(3) アンケート調査等に基づくサービスの向上

施策の選択を適切に行うため、「市民意識調査」や「パブリックコメント」等の広聴機能の充実により市民の意見や提案、ニーズの把握に努めます。また、日頃の手続等の際の会話の中で発せられる市民の声に耳を傾け、その意見を今後の行政改革の取組みに反映させ、行政サービスの向上に努めます。

(4) 政策決定過程への市民参画の推進

市が網羅的に市民ニーズに対応することは、財政的にも人的にも不可能であり、市民の自主的な行動のもとに市民と行政が良きパートナーとして協働のまちづくりに取り組むことが不可欠であり、行政への市民参画を推進しなければなりません。

このため、施策を始めるにあたっては、市民に政策審議過程から参画いただけるよう意見公募制度であるパブリックコメントの実施や審議会等会議の公開、移動市長室^{*60}や各種説明会、懇談会の開催などにより、市民から広く意見の収集を行うほか、苦情対応窓口の整備などで苦情内容の把握に努め、ご意見を施策に反映していくこととします。

さらに、市民と行政が対等な関係で一つの場（テーブル）につき、合意形成を図りながら素案等の作成や事業実施のプランを立てるパートナーシップ会議を展開していくこととします。

6 市の公共施設の統廃合の検討

(1) 公共施設の規模や機能の見直し

公共施設等の老朽化や少子高齢化と人口減少の進行などによる社会情勢の変化や市民ニーズの変化等の状況を踏まえ、公の施設のあり方の検討方針に基づく取組みの進捗状況を検証するとともに、施設の必要性や管理手法等について改めて検討し、更なる見直しを進めます。

また、公共施設等総合管理計画のもと、公共施設等の全体の状況を把握し、長期的な視点をもって、管理、更新、統廃合、廃止及び長寿命化などを計画的に行うとともに、利便性の向上や利用者の増加につながる視点も含め、総合的な公共施設のあり方の検討を進めます。

(2) 公共施設の効率的な運営

市が保有する公共施設は、これまで時代や社会の要請、市民ニーズに応じて、多岐の分野にわたってサービスを提供してきましたが、公共施設のすべてが必ずしも効率的に利用されているとは限りません。少子高齢化や財政負担の面からも、今ある公共施設を今後も現状維持し続けることは困難です。このことから、低利用率施設の見直し、施設の更新を契機とした施設の見直しの機会などを捉え、施設の総量抑制を図ります。

一方、更新費用の平準化を図るため、予防的な修繕を行うなど、施設の長寿命化を進めます。

7 改善を本旨とする財政健全化の推進

(1) 自主財源の確保

健全な財政を運営するためには、事業実施内容に見合う適正な収入の確保が必要となります。このため、事務事業の実施にあたり、無料・免除・減額としていた応益者負担のあり方を見直し、コスト管理に基づいた収入の適正化を進めることとします。さらに、納税義務を果たしていない方への適正な徴収を図るとともに、収入確保のための積極的な取り組みを進めることとします。

また、将来の自主財源を確保するための先行投資は、内容を精査し進めるものとしします。

(2) 遊休資産等の活用

現在まで、売却可能な遊休地は随時公有財産の売り払いを行っていますが、遊休地・遊休施設については、今後とも民間への売却、貸与等により財源化を図っていきます。

8 公営企業の経営健全化

(1) 病院事業の経営健全化

平成 26 年に開院した新本院においては、高度医療、救急医療、周産期医療^{*61}等高度な先進医療のさらなる充実強化を図るとともに、県北の基幹病院としての役割を果たせるよう取り組んでいきます。

また、これまで「大崎市民病院改革プラン^{*62}」に基づいて行ってきた経営の効率化をさらに進め、病院事業の運営に関する「病院事業外部評価検討会議^{*63}」の意見も踏まえながら、経営の改革を推進していきます。

宮城県の「地域医療構想^{*64}」と「新公立病院改革プラン」に基づき、医療機能の分化と連携を進め、持続可能な地域医療の構築と病床機能の見直しや更なる経営改善に取り組んでいきます。

(2) 水道事業の経営健全化

「大崎市水道ビジョン^{*65}」、「大崎市水道事業のアセットマネジメント」により、計画的で持続可能な水道事業の確立を目指し経営改革の推進に努めるとともに、市民に分かりやすい経営指標等の提供を行い、より計画的で透明性の高い企業経営を推進していきます。

【用語説明】

*1 住民ニーズ

住民の要望，求めているものです。

*2 大崎市行政改革大綱

行政改革の指針として，9つの個別推進項目を定め，平成19年度から平成27年度までの9年間を推進期間とし，「市の経営改善策の明確化」「市民と協働により歩む新たな道程の提示」「市民満足度の向上」を実現することを目標に平成19年3月に策定しました。

*3 生産年齢人口

年齢別人口のうち労働力の中核をなす15歳以上65歳未満の人口のことです。

*4 ライフスタイル

生活の様式・営み方。また，人生観・価値観・習慣などを含めた個人の生き方のことです。

*5 普通交付税

基準財政収入額が基準財政需要額に足りない地方公共団体に対して，国がその不足額を補てんするために交付するものです。

※基準財政収入額・・・普通交付税の算定基礎となるもので，各地方公共団体の財政力を合理的に測定するために，標準的な状態において徴収が見込まれる税収入を一定の算定方法により求めた額のことです。

※基準財政需要額・・・普通交付税の算定基礎となるもので，各地方公共団体が合理的かつ妥当な水準における行政を行い，又は施設を維持するための財政需要を一定の算定方法により求めた額のことです。

*6 第2次大崎市総合計画

大崎市の目指す将来像とその実現に向けた諸施策の方向性を示す市政の最も基本となる計画です。この計画は，「安全・安心」「活力・交流」「自立・協働」「改革・挑戦」を市政運営の理念とし，将来像を「宝の都（くに）・大崎～ずっとおおさき・いつかはおおさき～」と定め，個性豊かな魅力あるまちづくりの指針とするものです。計画期間は平成29年度から平成38年度までの10年間です。

*7 スクラップ&ビルド

新しい組織や制度を立ち上げる場合，古い組織や制度を廃止して肥大化を防ぐ手法のことです。

*8 選択と集中

選択と集中とは、多角化が進展している企業において自社の得意な事業領域（コア事業）を明確にし、経営資源を集中的に投下する戦略のこと。この考え方を行財政改革に取り入れ、市の弱点を集中的に改善するとともに、市の利点を最大限活用し魅力あるまちづくりを推進するための手法のことです。

*9 おおさき市地方創生総合戦略

「人口ビジョン」を基礎に、将来にわたって地域の活力を維持し、地方創生に積極的に対応していくための指針として、平成 31 年度までの本市の地方創生に向けた目標や基本的方針、主な施策等を整理した計画です。

*10 大崎市公共施設等総合管理計画

公共施設等にかかるコストと便益を最適な状態で保有、運営、維持するため、長期的な視点を持って公共施設等の総合的かつ計画的な管理（更新・統廃合・長寿命化等）を推進する計画です。

*11 集中改革プラン

行政改革大綱に基づき、行政改革の重点項目等の取組みを特定年限に集中的に実施するため、数値目標を掲げて行政改革の具体的な取組み内容を示すとともに、達成状況を管理します。

*12 定員適正化計画

人件費総額の抑制を図るため、平成 19 年 3 月に策定した職員数の削減計画で、行政の守備範囲を明確にするとともに、業務をスリム化するための事項に取り組むこと等により定員の適正化を図ることを基本方針としています。

*13 協働

市民と行政がそれぞれの果たすべき役割を自覚し、相互に補完し協力することです。

*14 大崎市流地域自治組織

市民と行政が一体となり共に行動できる協働のまちを目指すため、大崎地方合併協議会地域自治組織検討小委員会がまとめた「地域自治組織（大崎市流）のあり方に関する最終報告書」を基本として、住民自治活動組織である「まちづくり協議会」と「地域づくり委員会」を設置し、大崎市流地域自治組織による新たなまちづくりを推進しています。

少子高齢社会の進行に伴う人口減少やライフスタイルの多様化による地域課題の多様化と潜在化、危機的財政状況そして地方分権化の中で、今後、“行政だけでは対応できない課題”が増えており、この地域自治組織の活性化そして地域自治組織との協働こ

そが本市の発展を左右する重要な課題であると捉え、総合計画の重点プロジェクトに位置づけし、「自治を育てる」を基本理念としながら、地域自治組織の基盤形成と市民協働によるまちづくりの仕組みをともに育んでいます。

*15 大崎市話し合う協働のまちづくり条例

話し合いを大切にした協働のまちづくりを推進するため基本理念や基本的事項を定めることにより、市民と行政が、相互の役割分担に基づき、世代や地域を問わず、子どもや女性などを含めた多様な人、団体が参加できる環境をつくり、まちづくりに取り組むことよって、個性豊かで活力に満ちた笑顔あふれる地域社会の実現を目指すことを目的として平成26年4月1日に施行しました。

この条例では、話し合いによる協働のまちづくりを推進することによる目指すべき将来の姿を規定しています。

*16 地域コミュニティ

地域住民が生活している場所、すなわち消費、生産、労働、教育、衛生・医療、遊び、スポーツ、芸能、祭りに関わり合いながら、住民相互の交流が行われている地域社会、あるいはそのような住民の集団を指します。

*17 公金収納トータルサービス

公金収納事務の効率化と安全管理の向上を図るため、納入済通知書の画像データ化から収納データ作成までの作業を指定金融機関にアウトソーシングするものです。

*18 指定管理者制度

指定管理者制度は、平成15年9月の改正地方自治法によってできた制度で、多様化する市民の要望に、より効果的、効率的に対応するため、「公の施設」（文化施設、公民館、社会福祉施設など市民の福祉を増進する目的で、市民の皆様にご利用いただくために設置された施設）の管理に民間の能力を活用することにより、市民サービスの向上を図るとともに、合わせて経費の削減等を図ることを目的とするものです。

公の施設の管理は、以前は市の出資法人等の団体に限定されていましたが、この制度の導入により、民間事業者やNPOなどを含む幅広い団体の中から指定できるようになりました。

*19 大崎市定員管理計画

効率的で質の高い行政運営を実現するため、平成27年3月に策定した職員採用計画で、定員適正化計画の目標値である958人を実働人員と位置付け、組織の安定化を図ることを基本方針としています。

*20 大崎市人材育成基本方針

大崎市の住民福祉の向上，市民満足度の向上を実現していくため，目指すべき職員像を明らかにし，その職員像に近づくためのより体系的，総合的な人材育成を推進するため，平成19年3月に策定しました。

*21 ジョブローテーション

人材育成計画において職務を定期的に変えることにより，様々な業務内容を経験することで職員の育成を行うことです。

*22 イン트라ネット

インターネットの仕組みを利用し，組織内のネットワーク環境に応用したネットワークのことです。

*23 個人番号カード

日本において「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」に基づき発行される身分証明書の一つで，持ち主の氏名，住所，生年月日，性別，個人番号（マイナンバー），証明写真などを券面に表示し，これらをICチップに記録するICカードのことです。平成28年1月に交付が開始され，住民基本台帳カードが個人番号カード（通称マイナンバーカード）に引き継がれました。

*24 ウェブサイト

ホームページのことです。

*25 CMS（コンテンツ管理システム）

コンテンツ更新・管理を効率よく行なうためのシステムのこと。コンテンツとは，デジタルデータで表現された文章，音楽，画像，映像，データベース，または，それらを組み合わせた情報の集合のことです。

*26 パブリックコメント

市が基本的な計画や条例などを制定する際に，事前にその案を市民の皆さんに公表し，その案に対する意見を募集し，寄せられた意見を考慮しながら計画等を定めるとともに，市の考え方を公表するものです。

市では，この制度を行うことによって，政策決定過程における公正性の確保と透明性の向上を図り，市民参加による開かれたまちづくりの実現を目指しています。

*27 大崎市パートナーシップ会議に関する指針

これまでの各種審議会や懇談会，説明会，さらにはアンケート調査やパブリックコメントなどの市民参加手法に加えて，新たな市民参加の手法として，平成 22 年 3 月，「大崎市パートナーシップ会議に関する指針」を策定しました。

これまで，市民と行政が対等な関係で，一つの場（テーブル）につき，相互の合意形成を図りながら素案等の作成や事業実施プランを立ててきた経過があり，行政施策に対する市民の信頼関係づくりと市民協働の推進を図ってきました。

パートナーシップ会議による「話し合い」は，「理念」や「あり方」を論じることを大きな特徴としており，結論や方向性を求める二者択一的な議論ではなく，「どのようにあるべきか」を議論し，必要な事業とは何であるか，解決しなければならない地域課題が何であるかを明らかにすることで，施策や事業の「あるべき姿」をともに創りあげる話し合いを進めています。

*28 大崎市公の施設見直し方針

多様化する住民ニーズに，より効率的，効果的に対応するため，施設の統廃合や民間活力の積極的な活用による指定管理者制度の適用や民営化等への移行を目的として，今後の取り組むべき方針として平成 20 年 9 月に策定しました。

*29 アウトソーシング

企業が一部の業務（または部門）を，専門の会社に外部委託することです。

*30 市税等収納率向上対策 3 カ年計画

平成 20 年，本市においては合併後の市税等の収納率が県平均をはるかに下回る極めて厳しい現状を認識しつつ，将来にわたり安定した自主財源の確保を目的に，平成 21 年度を初年度とする，「大崎市市税等徴収率向上対策 3 カ年計画」を策定した計画です。

*31 大崎市市税等滞納整理強化計画

本計画は，平成 24 年 6 月策定の「大崎市第二次市税等徴収率向上対策 3 カ年計画」を検証し，修正すべきところを修正した上で，さらに発展させる計画です。

*32 地方公会計制度

「現金主義・単式簿記」によるこれまでの地方自治体の会計制度に「発生主義・複式簿記」といった企業会計的要素を取り込むことにより，資産・負債などのストック情報や，現金主義の会計制度では見えにくいコストを把握し，自治体の財政状況等をわかりやすく開示するとともに，資産・債務の適正管理や有効活用といった中・長期的な視点に立った自治体経営の強化に資するものです。

*33 発生主義

会計原則の一つで、現金の収入や支出に関係なく、経済的事象の発生または変化に基づきその時点で収益または費用を計上しなければならないとするものです。収益と費用を現金の受け渡しの時点で認識する会計原則である「現金主義」と対比される概念です。

*34 複式簿記

複式簿記とは、簿記の方法の一種で、一つの取引を、資産、負債、資本、収益または費用のいずれかの二つ以上の勘定科目を用いて借方と貸方に分けて（仕訳）をし、記帳していく方法です。

*35 財務諸表

企業の財政や経営状態を、利害関係者に報告する目的で作成される各種の計算書類。貸借対照表・損益計算書・剰余金計算書・キャッシュフロー計算書などです。

*36 見える化

「見える化」とは、企業活動の現状、進捗状況、実績などを常に見えるようにしておくことです。問題が発生してもすぐに解決できる環境を実現すると同時に、ビジネスの現場をそもそも問題が発生しにくい環境に変えるための、組織内の体質改善や業務改革の取り組み全般を指します

*37 遊休資産

事業使用目的で取得したものの、何らかの理由によりその使用・稼働を休止している資産のことです。

*38 土地開発公社

自治体が公共事業に必要とする土地の取得・造成・管理などを行うために設立された特別法人です。

*39 公営企業

地方公営企業法の規定の全部または一部の適用を受けて設置する特別の会計で、一般会計などとは異なり、企業会計方式に基づいており、経営に伴う収入によって必要な経費を賄うこととする独立採算性が原則とされています。

本市には、水道料金を主たる収入とする水道事業会計と診療報酬を主たる収入とする病院事業会計があります。

*40 感染防止対策加算

診療報酬において院内における感染防止対策の評価を充実させ、院内感染対策に関する取組みを実施している病院が算定できる加算のことです。

*41 新公立病院改革プラン

平成 27 年 3 月に総務省から「新公立病院改革ガイドライン」が発出され、病院事業を設置する自治体に、「新公立病院改革プラン」の策定を求めており、「経営の効率化」、「再編ネットワーク化」、「経営形態の見直し」に「地域医療構想を踏まえた当該病院の果たすべき役割」を加え 4 つの視点に立った改革を検討し策定するものです。

*42 大崎市病院事業プラン

大崎市が策定する新公立病院改革プランです。

*43 包括業務委託

受託業者が効果（業務の効率化や費用低減など）を発揮できる関連業務等、複数の業務を一体として委託することです。

*44 モニタリング

予め設定しておいた計画や目標、指示について、その進捗状況を随時チェックすることです。

*45 ワンストップサービス

一度の手続きで、必要とする関連作業をすべて完了させられるように設計されたサービスのことです。

*46 アセットマネジメント

資産（アセット）を効率よく管理・運用（マネジメント）することです。水道事業においては、持続可能な事業を実現するために、中長期的な視点に立ち、水道施設のライフサイクル全体にわたって効率的かつ効果的に水道施設を管理運営する体系化された実践活動を示すものです。

*47 クロス分析

アンケート結果の集計でよく使われるものです。調査資料やアンケートデータを 2、3 個の項目にしぼって、それらに属しているものがどのような関連を持っているかを分析する手法です。

*48 マネジメント

マネジメントとは、様々な資源・資産・リスクを管理し、効果を最大化する手法のこと。具体的には、主にビジネス上における様々な資源や資産・リスクなどを管理し、経営上の効果を最適化しようとする手法のことです。

*49 モチベーション

動機付け、やる気のことです。

*50 NPO

NPO (Non-Profit Organization の略) とは、ボランティア活動などの社会貢献活動を行う営利を目的としない団体の総称です。このうち「NPO 法人とは、特定非営利活動促進法 (NPO 法) に基づき法人格を取得した「特定非営利活動法人」の一般的な総称です。法人格を問わず、さまざまな分野 (福祉, 教育・文化, まちづくり, 環境, 国際協力など) で、社会の多様化したニーズにこたえる重要な役割を果たすことが期待されています。

*51 国立社会保障・人口問題研究所

厚生労働省の施設等機関である。人口研究・社会保障研究はもとより、人口・経済・社会保障の相互関連についての調査研究を通じて、福祉国家に関する研究と行政を橋渡しし、国民の福祉の向上に寄与することを目的としています。

*52 財政調整基金

自治体における年度間の財源の不均衡を調整するための積立金です。自治体の財政は、景気低迷などによる大幅な税収減に見舞われたり、災害発生により予期せぬ支出の増加を余儀なくされることがあります。このような事態に備え、財政調整基金として積み立てておく必要があります。

*53 実質公債費比率

自治体における公債費による財政負担の度合いを判断する指標で、平成 18 年 4 月に地方債制度が「許可制度」から「協議制度」に移行したことに伴い導入されたもので、この値が 18%以上の地方公共団体は、地方債の発行に際して許可が必要になります。

*54 特例加算額

合併自治体に一定期間、交付税を上乗せする制度による加算額のことです。

*55 事務事業評価

総合計画の進行管理、市民と情報の共有、職員の意識改革を目的に行う評価です。

*56 市民意識調査

大崎市の取り組みに対する市民ニーズの変化や重要度、満足度等を把握し、総合計画の進行管理に活用することを目的として行われるアンケート調査です。

*57 P D C Aサイクル

一つの事業を展開する際に、計画 (Plan)、実行 (Do)、評価 (Check)、改善 (Action) の経過を順に実施することです。最後の改善では評価の結果から、最初の計画を継続・修正・廃止のいずれかとして、次回の計画に結び付けます。この手法によって、行政サービスの維持・向上および継続的な事務改善活動を推進するものです。

*58 補助金交付基準

平成 19 年 10 月に定めた基準で、団体が行う公益性のある事業に対して市が交付する補助金について、補助の必要性が客観的に認められるものであるか、公平性、透明性が確保されているか、補助の効果が広く市民の福祉の向上に寄与しているかなど、補助金を適正に運用するために必要な事項を定めています。

*59 再任用制度

定年を迎えた公務員を再雇用する仕組みです。

*60 移動市長室

市長が市内各地域へ出向き、さまざまな団体および市民の活動を視察、懇談し、大崎の自然、歴史、文化、人材などの「おおさきの宝」を発見、再認識しながら、大崎市の将来像やまちづくりへの提言を的確に把握するための、移動市長室を開催します。

*61 周産期医療

周産期（妊娠 22 週から生後満 7 日未満までの期間）とその前後の期間の母体・胎児・新生児に生じがちな突発的事態に対応するための、産科と新生児科とを統合した医療のことです。

*62 大崎市民病院改革プラン

今後策定する大崎市病院事業の中長期計画。

*63 病院事業外部評価検討会議

医療に関して学識経験のある者、企業経営に関して学識経験のある者、大崎市民病院の利用者等から構成され、大崎市病院事業の運営に関する事項について意見聴取等を行うため設置された検討会議。

*64 地域医療構想

医療介護総合確保推進法により、平成 27 年 4 月より都道府県が「地域医療構想」を 2 次医療圏単位で策定する。2025 年に向け、病床機能分化・連携を進めるために、医療機能ごとに 2025 年の医療需要と病床の必要量を推計し、定めるものです。

*65 大崎市水道ビジョン

市水道事業では、将来に亘り市民の皆様が安全にそして安心して生活できるよう水道事業の基本方針とするため「大崎市水道ビジョン」を平成23年3月に策定しました。