

「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

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3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 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 市民意識調査による行政改革に関する分析結果…………… 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

- 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

- 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

- 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

- 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…………… 18
- 5 行政の情報化…………… 18
- 6 市の公共施設のあり方の検討…………… 19
- 7 改善を本旨とする財政健全化の推進…………… 19
- 8 公営企業の経営健全化…………… 19

- [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、多様化する市民ニーズ^{*1}や新たな行政課題に対応するため、平成 19 年 3 月に「大崎市行政改革大綱^{*2}」を策定し、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、滞納整理の推進など、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、一定の成果をあげることができました。

これまでの改革の方向性としては、合併に伴う事務事業の平準化や職員定数の適正化といった、行政コストの削減効果が大きくかつ見直すことの必然性の高いものを重点的に実施しましたが、人口減少や少子高齢化の進行や市民生活の多様化などに起因する多くの課題解決へ柔軟に対応することが求められる中、平成 28 年度からは、普通交付税^{*3}の特例加算額^{*4}の逡減措置が始まるなど、本市の財政は、厳しい状況が続くものと予想されます。

また、合併により引き継いだ多数の公共施設を整理・統廃合することによって維持管理経費の負担軽減が期待されますが、具体的な取組には至っていません。資源・資産の有効活用とともに、行政サービスの持続性を確保する観点で改革をしていく必要があります。

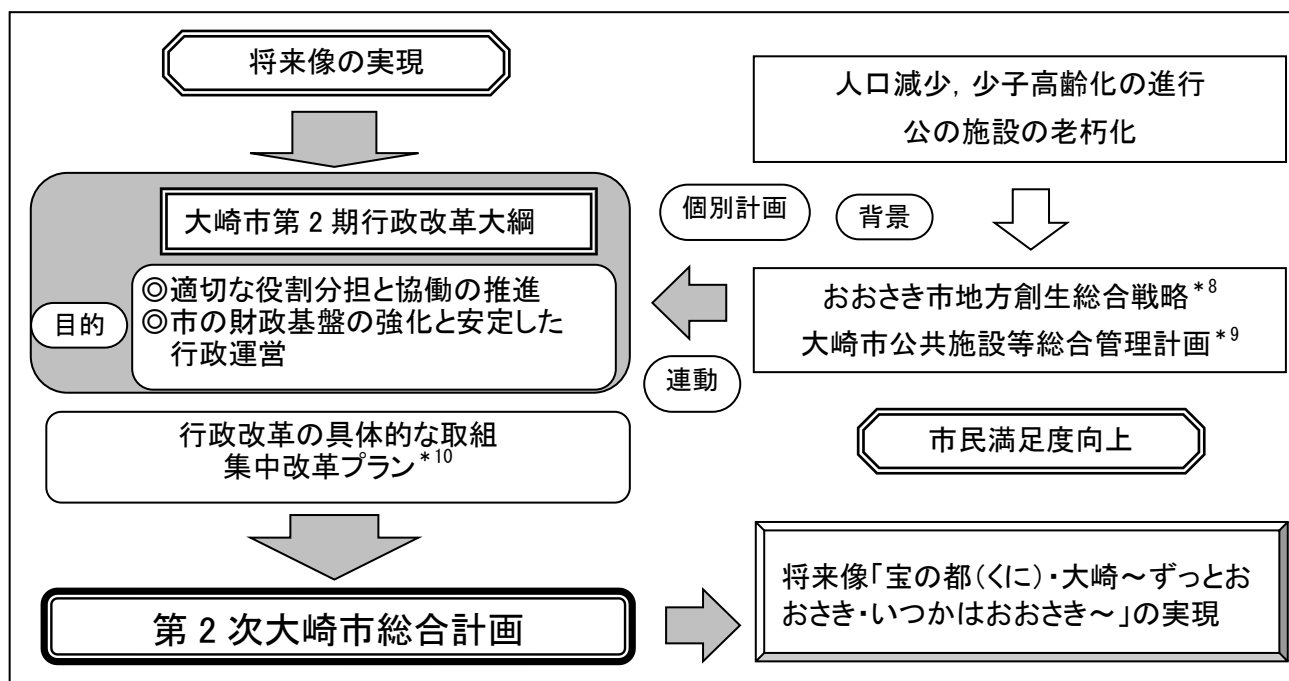
本市は、誕生してから 10 周年を迎え「第 2 次大崎市総合計画」^{*5}を策定しました。その将来像を実現するため、本市の置かれている現状、解決しなければならない課題を明らかにしながら、今後の行政サービスのあり方や方向性を示すため、これまでの行政改革の取組を検証し、新たに「大崎市第 2 期行政改革大綱」を策定しました。

スクラップアンドビルド^{*6}や選択と集中^{*7}の考えのもと、数多くの課題に対応するため、これまでの成果を踏まえつつも前例にとらわれない挑戦を続けるとともに、行政サービスを更に向上させるよう、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少の経費で発揮することを目指し、行政サービスや仕事のやり方などを絶えず見直すものです。

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、これまで取り組んだ行政改革の成果を踏まえて、「第2期大崎市行政改革大綱」を策定するものです。

なお、具体的な取組を実施計画として明示するため「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経過と財政効果

これまで本市では、厳しい財政状況に対応し、限られた資源（人材・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運営を進めるため、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」を策定しました。さらに、大綱の実施計画となる「集中改革プラン」の推進する項目に数値目標を掲げて取り組んできました。

また、行政改革は、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。

この「第1期行政改革大綱」は、合併後によるスケールメリット^{*11}を活かすため合理化と未調整事項の調整を主体としたもので、その結果、9年間の累積で134億2千万円相当の財政効果額を生み出しました。その一部を新たな事業に振り替えることで、市民満足度の向上を図るなど、「宝の都（くに）・大崎」の実現に向けた取組が実を結び始めています。

財政効果が大きかった取組は、「定員適正化計画^{*12}の推進」の項目で、合併時の職員数1,358人は平成27年度に951人となり、目標を上回る407人の削減を行い、9年間の効果額は、66億6千万円となりました。また、「病院事業の経営健全化」で38億4千万円、「滞納整理の推進」で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、事業所そして行政が、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。

地方分権の流れが加速化する中で、今後は、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ます。このため、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の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、公金収納トータルサービス^{*16}の導入による業務の効率化、投票所の見直し、公の施設の使用料の見直しなど、多くの項目を取り上げて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、スクラップアンドビルドの考え方により、必要性・優先度を精査していく必要があります。とりわけ、事務事業評価^{*17}を導入し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。

指定管理者制度^{*18}については、導入施設の拡大を図ってききましたが、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

職員の減少に伴い、効率的で機能的な組織機構の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。

このうち、保健・福祉業務の集約化については、行政サービスへの影響があることから、保健師の配置の見直しには至りませんでした。サービス拠点の再編を含め、業務の見直しを行いながら、適正な配置を確保する工夫が必要です。

また、基幹公民館の地域運営化については、方向性の検討を行いました。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取組を市民と共に検証しながら、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、今後予定される市役所本庁舎の建設に向けては、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年には、合併に伴う効果として、10年間で約400人の職員削減を目標に掲げましたが、厳しい財政見直しに直面し、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、新規採用の抑制などに取り組んだところ、平成27年4月に目標を達成しました。現在は、効率的で質の高い行政運営を実現するために策定した「大崎市定員管理計画^{*19}（職員採用計画）」に基づき、新たな定員管理に努めています。

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、企業手当の廃止などを行いました。引き続き、国等との均衡に配慮し適正な制度運用を確保するものとします。

(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、「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、人事評価システムを活用しながら職務能力向上等に努めました。

反面、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、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）の環境が整わないといった問題が生じています。

今後も、目標管理やマネジメント^{*22}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は、庁内イントラネット^{*23}の整備を行い、証明書申請手続の電子化を推進するなど、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など、サービスの拡充を図りました。新たに導入されたマイナンバー制度^{*24}にも対応してきましたが、個人番号カード^{*25}の普及促進やセキュリティ対策などの取組も求められています。

情報発信の強化については、市ウェブサイト^{*26}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）^{*27}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、双方向通信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。

市民参画の推進については、パブリックコメント^{*28}や各種説明会、懇談会を開催し、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に考慮し、反映させるよう努めてきました。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共に考える「大崎市パートナーシップ会議に関する指針^{*29}」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伝えるとともに、意見を広く聴くことに努めるなど、市民との情報共有をより一層深めていく必要があります。

(7) 市の公共施設の見直し

公共施設の見直しについては、「大崎市公の施設見直し方針^{*30}」を策定し、この方針に基づき、施設の統廃合や施設の運営の在り方を検討し、民間活力の積極的な活用を図るため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アウトソーシング^{*31}を推進してきましたが、進展が見られない施設もあります。

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は、税等の収納率向上の取組として定めた「市税等収納率向上対策 3 カ年計画^{*32}」と、「大崎市市税等滞納整理強化計画^{*33}」に基づき、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、収納率は、目標値に達しませんでした。

今後も、歳入の安定と納税負担の公平性を確保するため、現状を分析し、収納率向上に向け、更なる納付機会の拡大に努めていく必要があります。

遊休資産^{*34}等については、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などの見直しが必要となります。

大崎市土地開発公社^{*35}においては、工業団地の未販売用地の保有及び管理の長期化による経営悪化が懸念されていたので、「大崎市土地開発公社改革等庁内検討委員会」を設置し、改革に取り組みました。これにより、保有面積を減少させるなど、経営の健全化が図られました。

「財政の見える化^{*36}」推進するため、平成 21 年度決算から「発生主義^{*37}・複式簿記^{*38}」の手法を取り入れた地方公会計制度に基づく財務書類^{*39}を作成し、公表しています。

今後は、財務書類の検証を深め、予算編成や決算分析等に活用していくことが求められます。

(9) 公営企業^{*40}の経営健全化

病院事業の経営健全化については、感染防止対策加算^{*41}の取得等の収入増加策及び支出減少策の積極的な取組により、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^{*42}」を踏まえた中長期の経営計画（大崎市病院事業ビジョン^{*43}）を策定し、数値目標を管理することで、経営の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は、効率的かつ効果的な職員の配置に努め、人件費削減の積極的な取組により、経営の安定化に努めています。

水道料金については、均一化及び収入の適正化を図るため、段階的な調整を経て、平成 33 年度を目標に統一します。包括業務委託^{*44}については、モニタリング^{*45}による検証とワンストップサービス^{*46}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」^{*47}と、「大崎市水道事業経営戦略」^{*48}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 市民意識調査による行政改革に関する分析結果

市民意識調査^{*49}（平成 20, 21, 22, 25, 27 年度実施）をもとに、行政改革の取組に対する市民の意識を分析したところ、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%でした。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おり、平成 27 年度調査では、全体の 30.8%となりました。

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%と行政改革に対する関心の高さがうかがえます。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%でした。

重要度・満足度のクロス分析^{*50}によると、「満足度が低く、かつ重要度が高い」と考える市民が多いことが分かります。このことは、行政改革の取組に関する情報不足に原因があるものと推測されるため、情報提供の機会を増やし、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

本市の人口は、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、国立社会保障・人口問題研究所^{*51}の推計値では、人口減少がさらに進み、平成 52 年の人口は 103,150 人まで減少すると予測され、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の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、長期的な視点に立ち、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、本市が「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り組むこととしています。

一方、財源の確保と行政と住民の役割分担が重要となり、質の高い行政サービスの提供が求められる中で、市民ニーズに応えるためには、費用対効果を踏まえた点検評価を行い、スクラップアンドビルドの考え方を徹底し、改革していく必要があります。また、従来の取組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の必要性

全国の自治体に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等に要する費用の増加が挙げられています。本市においても、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、合併後そのまま本市に継承され、同種の施設が複

数存在し、また、稼働率が低下している状況にあります。

本市の試算によると、保有している公共施設（建物）及びインフラ^{*52}資産の更新に要する費用は、今後40年間の年平均で約147.8億円と見込まれ、これは、過去5年間の投資的経費の年平均（約61.8億円）の2.4倍になります。

このため、「大崎市公の施設見直し方針」に基づき、取組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。

また、すべての公共施設は、「大崎市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とともに、計画的な長寿命化の推進や経営的視点による管理、運営を行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が困難であるため、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、役割分担のもとで相互に補完するなど、協働によるまちづくりを推進していく必要があります。

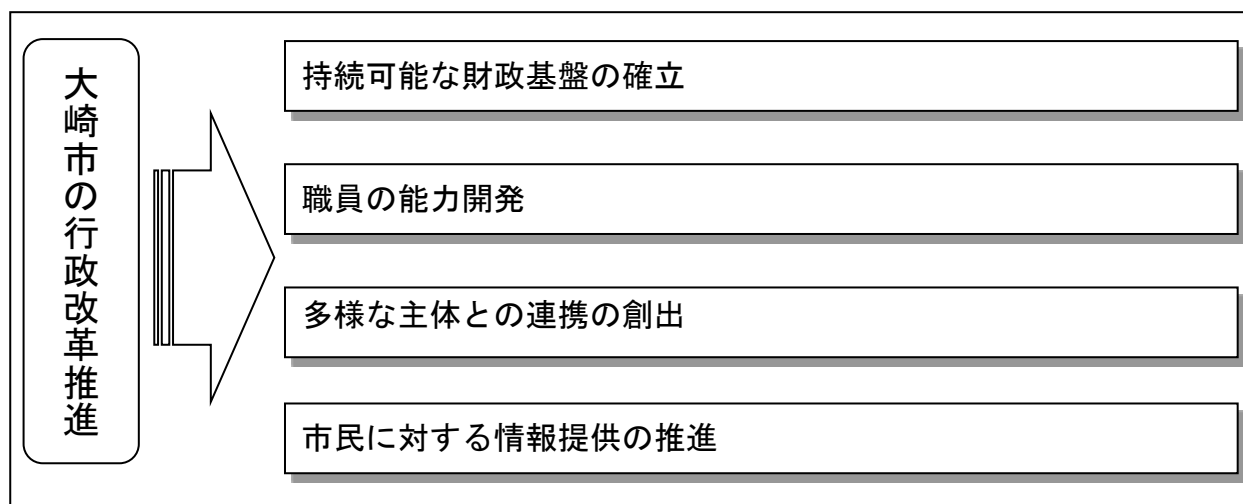
（4）人材育成と職員の意識改革の必要性

市の運営を行う上で、人材の育成と職員の意識改革が重要な取組の一つとなります。地方創生などの自治体間競争に対応していくためには、職員一人ひとりの元気・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^{*53}を高めていく必要があります。

さらには、部の垣根を越えて行政課題に対応できる組織体制を整備するとともに、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

地方分権の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、税金・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ます。

また、前例踏襲によらない改善を意識する職場風土を育てるとともに、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」は、住民、事業者、NPO*⁵⁴ 法人や地域団体、そして行政などすべての構成員が、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するもので、今後も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

市民と情報を共有することは、市政運営の基本をなすもので、市の情報を正しく伝え、理解していただくことは、市政に対する関心を深め、ひいては市民満足度の向上につながります。

行政改革の取組についても、透明性を確保し、市民にとって身近に感じられるような情報提供の手法を創意工夫していきます。

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

国勢調査による本市の人口は、合併前の平成12年の139,313人をピークに減少し、平成27年では133,391人で、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・人口問題研究所の推計値では、本市の人口は今後も減少を続け、平成52年には103,150人と予測され、平成27年より約30,000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などで、自然減及び社会減がさらに加速するものとみられます。

また、15才から64才までの生産年齢人口^{*55}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(全人口の53.8%)と予測され、平成27年より約24,700人減少し、年少人口は、10,818人(全人口の10.5%)で、平成27年より約6,300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、その後減少に転じて、平成52年では36,844人(全人口の35.7%)になると予測され、平成27年より約800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、財政調整基金^{*56}が2年後(平成20年度)に底をつくという、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「集中改革プラン」に取り組み、第3次までの9年間で目標を上回る約134億円の財政効果を上げることができました。この結果、平成27年度決算では、財政調整基金現在高は129.5億円を確保し、主要な財政指標を改善させるなどの成果が表れています。

しかし、今後の歳入の見通しについては、生産年齢人口の減少に伴い市税収入が減少し、経常一般財源の50%程度を占める普通交付税も平成28年度から合併による特例加算額の逡減措置が始まるなど、楽観できない状況が続くこととなります。

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、市街地再開発などの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一方で、社会情勢とともに変化する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、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、総合計画に掲げた本市の将来像を実現するため、市政運営の改革に関する基本方針を定め、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

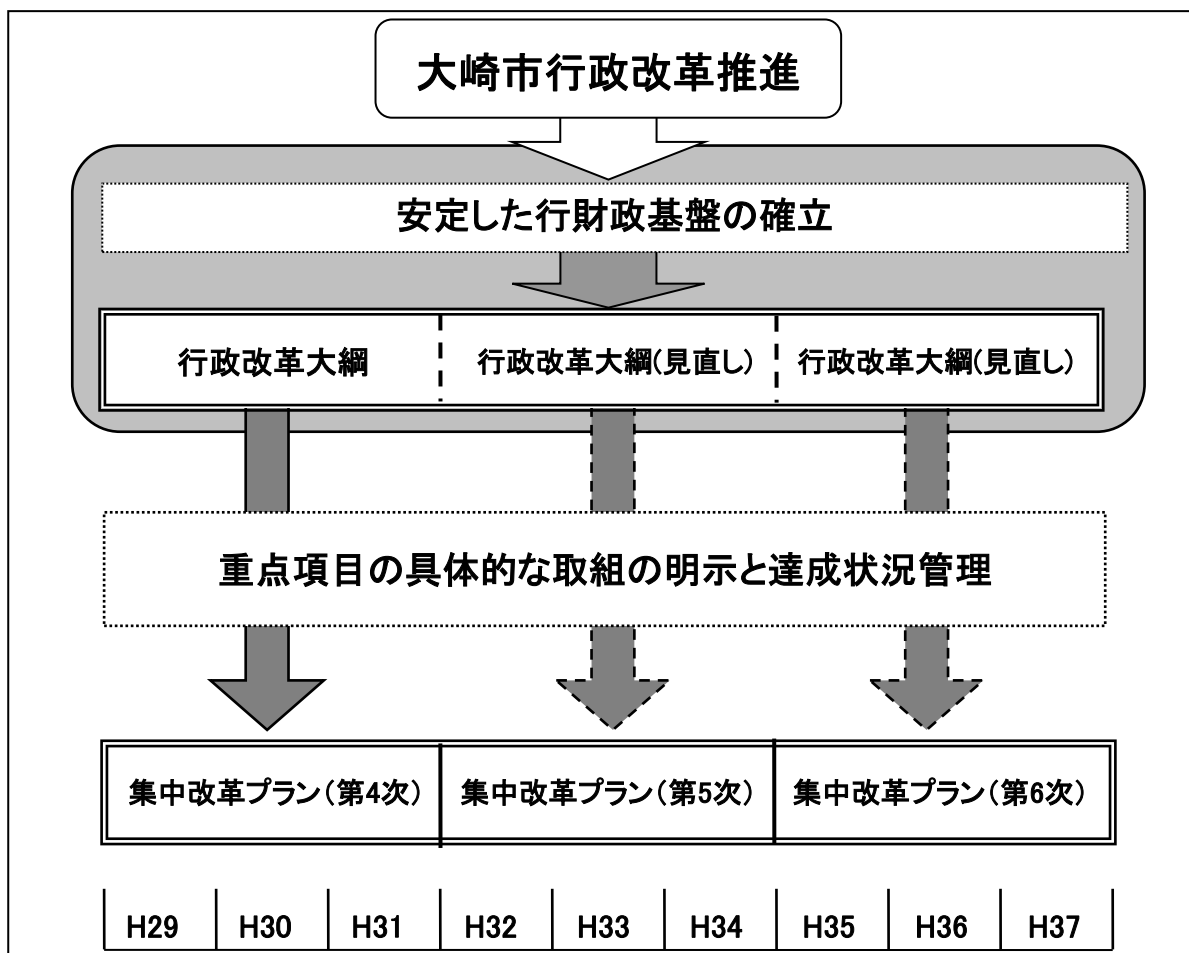
「大崎市行政改革大綱」及び「集中改革プラン」は、スクラップアンドビルドの考え方や選択と集中の考えのもと限られた資源（人材・情報・財源・時間）を有効に活用し、効率的かつ効果的な行政を進め、最少の経費で最大の効果が得られるような事業やサービスを実施・提供するための視点をもつものです。

（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く、重点項目等を定めて、特定の年限で集中的に実施するため、数値目標を掲げて具体的な取組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							

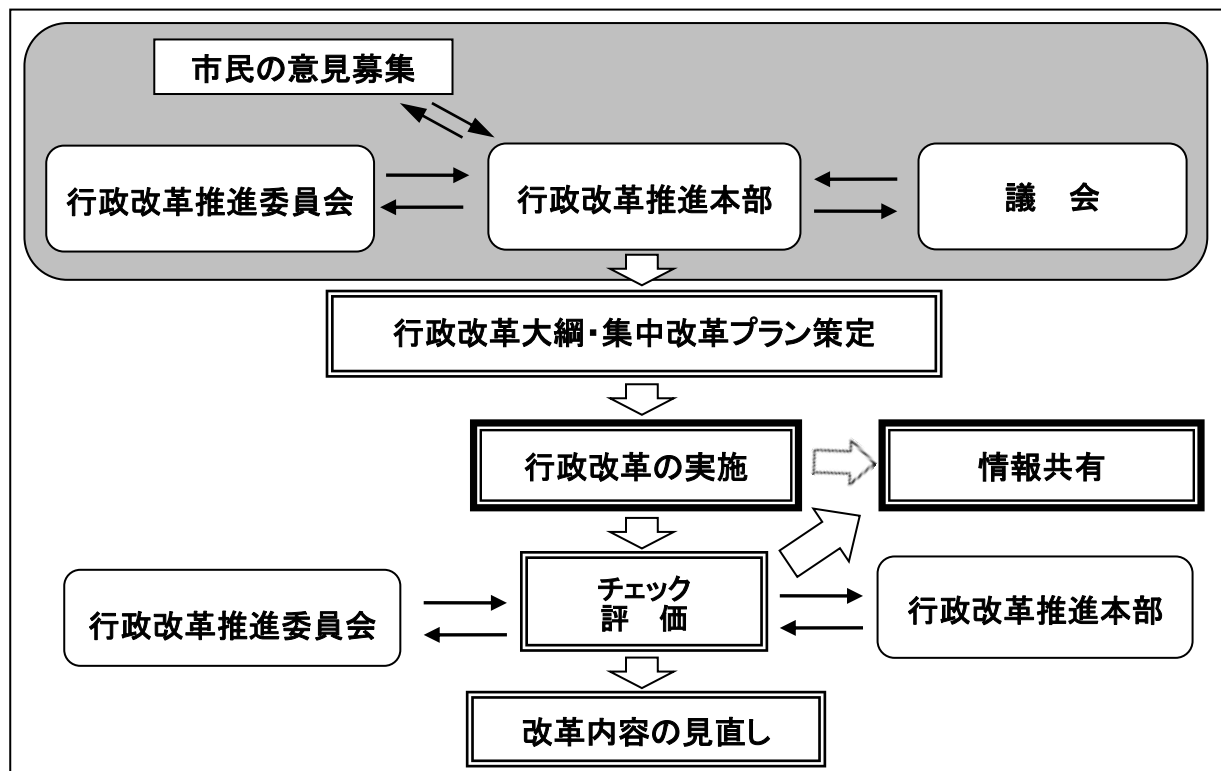
(2) 集中改革プラン

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項目を設定し、何を・いつから・いつまでに・どのようにして進める

のか、具体的な工程を明らかにして、行政改革の推進を図ります。

計画期間は、平成 29 年度から 3 年度を第 4 次、平成 32 年度から 3 年度を第 5 次、そして平成 35 年度から 3 年度を第 6 次とし、本計画に基づく取組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。

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

本市の行政改革は、「仕事のやり方を変える」ということに主眼を置きます。市民の視点にたち、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より一層に図り、職員の自学意欲を高めることで、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

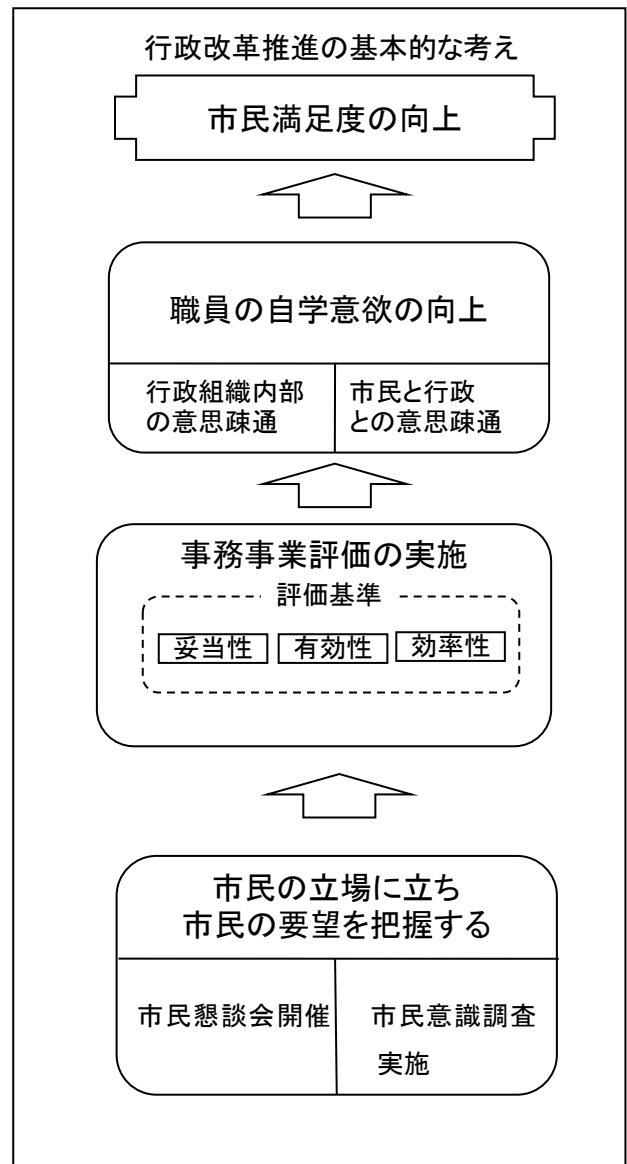
本市の市域は、東西約80kmと広範であるため、市民の声が行政に届き難いという不安や距離感をなくすよう、意見等をいただく場を積極的に設け、市民の要望を市政運営に反映させます。

(3) 事務事業評価の実施

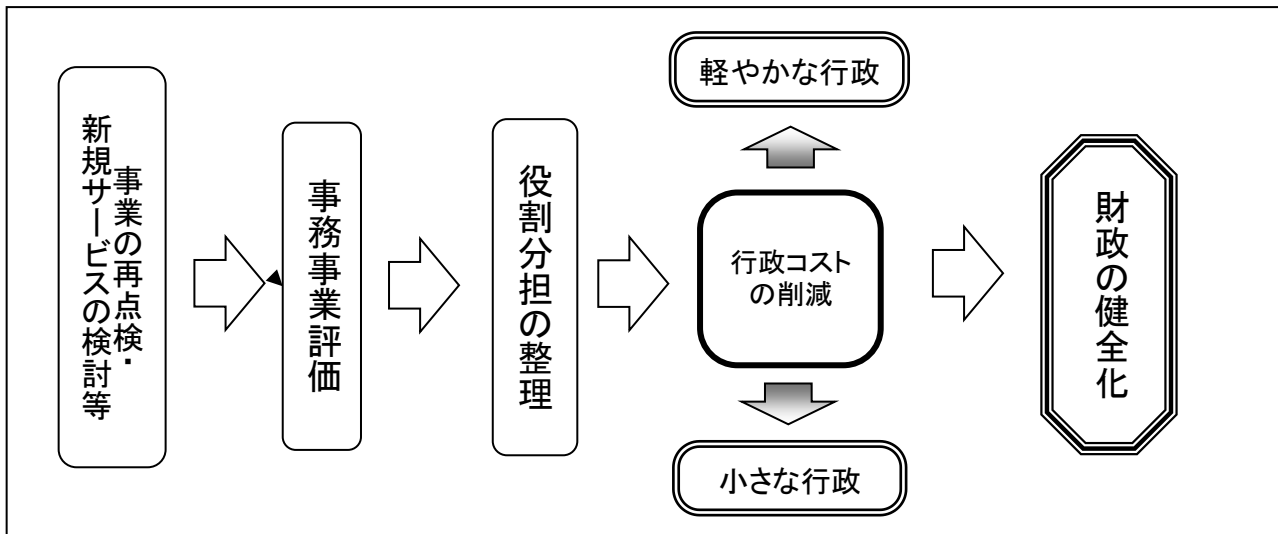
行政の役割分担を明確にするため、妥当性・有効性・効率性の項目を基本とする評価基準を設け、各事務事業を評価することで、時宜に合った見直しを行うこととします。

(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重要であり、横断的な対応を行うことで、質の高い行政サービスを提供することができます。また、「話し合い」を通じて市民との良好な意思疎通を図り、市民の理解と協力を得ていくことから信頼感が生まれ、それが市民協働に結び付きます。このことから、これまで以上に行政組織内外との意思疎通を図り、やりがいをもって仕事を進めるができるような、自学意欲を持った職員を育成するよう努めていきます。

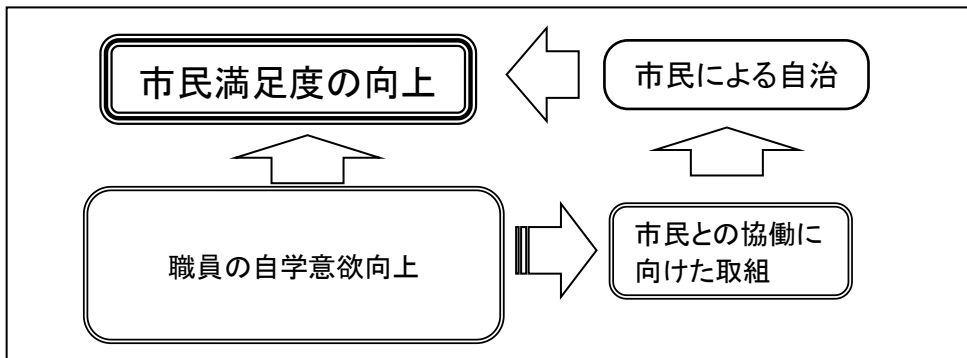


(2) 事務事業評価による役割分担の明確化



事務事業評価を行うことにより、市民と行政との役割分担を整理し、事業の再点検や資源の有効活用を図り、人件費や物件費などの行政コストを削減することで、財政健全化を推進します。

(3) 職員の自学意欲の向上



市民との協働を推進するためには、部局の垣根を越えて連携する仕組みや意識づくりが必要となります。このため、意思疎通の質を高めるとともに、職員の自学意欲を向上させる取組を推進します。

さらに情報の共有や双方向のコミュニケーションを促進し、相互理解や信頼関係を築き、市民満足度の向上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、信頼関係を構築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、市民に意見・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発展するよう、まちづくりを担う人材の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するなど、みんなの声が生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例」の行動計画に基づき、多様な話し合いの場と環境づくりを推進していきます。

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事業実施のプラン等を立てられるようなパートナーシップ会議を展開していくこととします。

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

事務事業をより公正、効率的なものとするため、事務事業評価を活用して、事務事業の関連を明らかにして体系的に整理しながら、スクラップアンドビルド、選択と集中の考え方により、実施主体を見直すための判断基準を定めます。

(2) 民間委託等の推進

事務事業の全般にわたり、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、「大崎市公共施設等総合管理計画」を踏まえつつ、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、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。

(5) 市民ニーズ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」や市民提言などの広聴機能を充実させるとともに、日常業務の中にあっても市民の声に耳を傾け、市民の意見や提案、ニーズの把握に努めます。また、日頃の会話の中で発せられる市民の声に耳を傾け、その意見などを今後の行政改革の取組に反映させ、行政サービスの向上に努めます。

3 共に歩む組織・機構の構築

(1) 市民が利用しやすい組織

社会情勢の変化に伴う新たな行政課題へ対応するため、事業の変遷に合わせて部署の統廃合を行うなど、スリムで実行性を備えた組織機構の確立に努めるものとします。

また、市民にとってわかりやすく、利用しやすい行政サービスを実現させるため、窓口での各種手続きなどの効率化に努めます。

(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や、関東・東北豪雨による水害等の経験を踏まえ、今後も起こり得る危機事案全般を想定し、応急対応を含めた行政サービスが、最短でかつ効率的に提供できる組織を構築します。

また、大規模な災害が発生した場合には、市の対応（公助）に限界があることから、地域の防災力（共助）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

市民ニーズが多様化し、きめ細かな行政サービスの提供が求められていることに対応するため、多様な主体と行政が互いの役割と責任を認識し、自主自立を基本におきつつ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

「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

重点的に取り組む分野については、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、政策形成機能や総合調整機能の充実・強化を図り、新たな行政需要にも迅速かつ効率的に対応できるような体制づくりに努めます。

(3) 職員研修の充実

市民ニーズの多様化や複雑化する行政課題に対応していくため、職員一人ひとりの能力開発が必要となります。能力開発は、職員自らが意識的に学ぼうとする自学が基本であり、その促進を図ることは人材育成の有効な方策のひとつとなることから、自学意欲を持った職員を増やし、市民満足度の向上につなげるよう努めていきます。

さらに、市民との協働によるまちづくりを推進していくために、市民の視点を持って常に行動を起こせるよう、職員の意識を高めていきます。

5 行政の情報化

(1) 業務案内、行政手続の総合化及び電子化の推進

市役所の業務案内や行政手続については、利便性の向上が求められています。このため、各種手続の電子化などを推進し、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を活用したサービスの拡大を図り、窓口業務の委託化の有効性についても検討することとします。

(2) 電算システム運用の見直し

市の事務事業に導入している電算システムについては、安定的かつ迅速な行政サービスを提供するための基盤となっています。

このため、各電算システムの稼動状況を検証して運用改善を図るとともに、新たな分野への導入を検討するなど、事務事業の更なる効率化を推進します。

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計画的に実施します。

6 市の公共施設のあり方の検討

公共施設の多くは、時代や社会の要請、多様な市民ニーズに対応するため、多岐の分野にわたって整備されたものですが、効率的に利用されているとは限りません。

施設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、市民ニーズの変化等の状況を踏まえ、「大崎市公の施設見直し方針」に基づいて、施設の必要性や管理手法等を見直す必要があります。

このため、「大崎市公共施設等総合管理計画」のもと、公共施設全体の状況を把握し、利用率の低い施設や老朽化が著しい施設は、廃止・統合等の対象として検討を行い、施設の総量抑制を図り、保有規模の適正化に努めます。

また、施設の管理運営については、業務の委託化や指定管理者制度の導入を図り、さらには民営化などの検討を進め、効率化を図ります。

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

持続可能な財政運営を図るためには、事務事業の実施に要する財源を確保する必要があります。このため、行政サービスの提供にあっては、無料化・免除・減額としていた応益者負担のあり方を、コスト管理に基づいて見直し、収入の適正化を進めることとします。

さらに、負担の公平性の視点から、適正な債権管理の手段をもって対応するなどの取組を積極的に進めます。

(2) 遊休資産等の活用・売却

これまでも、売却可能な財産の売払いを行ってきましたが、遊休地・遊休施設については、維持管理経費の節減や市民サービスの財源確保の観点からも積極的な売却、貸与等を行っていきます。

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年に開院した市民病院本院においては、高度医療、救急医療、周産期医療^{*60}など、高度で先進的な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、「新大崎市民病院改革プラン^{*61}」に基づく経営の効率化を更に進め、「病院事業外部評価検討会議^{*62}」の意見も踏まえながら、経営の改革を推進していきます。

さらには、宮城県の「地域医療構想^{*63}」とこれから策定される「第7次地域医療計画」^{*64}との整合性を図りながら、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」,「大崎市水道事業経営戦略」に基づき、持続可能な水道事業を確立するため、経営改革に努めていきます。

また、市民に分かりやすい経営指標等を用いて、経営状況を公表するなど、より透明性の高い企業経営を推進していきます。

【用語説明】

*1 市民ニーズ

市民の要望，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 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。

*4 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。

*5 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。

*6 スクラップアンドビルド

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。

*7 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。

***8 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の方針、主な施策等を整理した計画です。

***9 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。

***10 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内容を示すとともに、達成状況を管理します。

***11 スケールメリット**

規模を大きくすることによって得られる効果や利益のことです。

***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 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（一部の業務（または部門）を、専門の会社等に外部委託すること）するものです。

***17 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。

***18 指定管理者制度**

平成 15 年 9 月の改正地方自治法によって創設された制度で、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していただくために設置された施設）の管理に民間の活力を活用することにより、行政サービスの向上や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することが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 マネジメント**

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です。具体的には、主にビジネス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。

***23 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。

***24 マイナンバー制度**

国民一人ひとりに12桁の番号を割り当て、社会保障や税に関する情報を一元的に管理する共通番号制度のことです。

***25 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）に移行されました。

***26 ウェブサイト**

ホームページのことです。

***27 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。

***28 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。

***29 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 月に策定しました。

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るなど、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、「どのようなべきか」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」を創りあげる話し合いを進めています。

***30 大崎市公の施設見直し方針**

多様化する市民ニーズに、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。

***31 アウトソーシング**

一部の業務（または部門）を、専門の会社等に外部委託することです。

***32 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、将来にわたり安定した自主財源の確保を目的に、平成 21 年度を初年度として策定した計画です。

***33 大崎市市税等滞納整理強化計画**

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、さらに発展させた計画です。

***34 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。

***35 土地開発公社**

市に代わって公共施設や道路などの公共用地を先行取得するほか、企業誘致のために工業団地の取得、造成及び販売を行うために設立された特別法人です。

***36 見える化**

地方公会計制度による「財政の見える化」とは、現在の官庁会計に企業会計的手法（発生主義・複式簿記）を加えて財政状況を分析することによって、これまで見えにくかったコスト情報（減価償却費や退職手当の引当金など）やストック情報（保有する資産や抱えている負債など）の状況が数値として明確に表されるようになることです。

***37 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。

***38 複式簿記**

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、記帳していく簿記の方法の一種です。

***39 財務書類**

地方公会計制度に基づき地方公共団体に作成が要請されている「貸借対照表」、「行政コスト計算書」、「純資産変動計算書」、「資金収支計算書」の4つの表のことです。それぞれ企業会計における「貸借対照表」、「損益計算書」、「株主資本等変動計算書」、「キャッシュ・フロー計算書」に対応しています。

***40 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、地方公共団体が特別の会計を設けて運営する事業です。公営企業の会計は、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と診療報酬を主たる収入とする病院事業があります。

***41 感染防止対策加算**

診療報酬の算定において、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を実施している病院に加算される制度です。

***42 新公立病院改革プラン**

平成 27 年 3 月に総務省が発出した「新公立病院改革ガイドライン」の要請に基づき、病院事業を設置する自治体が、「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の方針を検討し、策定するものです。

***43 大崎市病院事業ビジョン**

大崎市病院事業が策定する中長期計画です。

***44 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）を発揮できる複数の関連業務等を一体として委託することです。

***45 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。

***46 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。

***47 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。

***48 大崎市水道事業経営戦略**

大崎市水道ビジョンで掲げた基本理念に基づき、今後の水道事業の経営戦略を明確にすることで、安定的な経営を図るため、平成 29 年 2 月に策定しました。

***49 市民意識調査**

大崎市の取組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。

***50 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、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。

***51 国立社会保障・人口問題研究所**

厚生労働省の研究機関で、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、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 インフラ**

産業や生活を成り立たせるために必要な施設やサービスを指します。例えば、道路などの産業基盤や水道といったライフラインもインフラの一種です。

***53 モチベーション**

動機付け、やる気のことです。

***54 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。

***55 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。

***56 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。

***57 PDCA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 月に市が定めた基準で、団体が行う公益性のある事業に対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 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。

***61 新大崎市民病院改革プラン**

「経営の効率化」、「再編・ネットワーク化」、「経営形態の見直し」、「地域医療構想を踏まえた役割の明確化」の視点に立った大崎市が策定するプランです。

***62 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です。

***63 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。

***64 第 7 次地域医療計画**

各都道府県が、厚生労働大臣が定める基本方針に即して、かつ、地域の実情に応じて医療提供体制の確保を図るために策定する計画のことです。

***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平成 23 年 3 月に策定しました。