

IV 行財政改革に対する取り組み

1 チャレンジする市役所の構築（市役所改革）

① チャレンジする職員の育成

「常に市民の視点に立って職務が遂行できる職員」と「新たな課題や困難な課題に対して積極的に取り組み、自ら考え可能性を切り開く、チャレンジする職員」の育成に取り組みます。

また、人材育成基本方針に基づく職員研修計画により、山梨県市町村職員研修所の階層研修や能力開発研修に加え、市独自研修を実施し、職員の資質や能力の向上を図るとともに、他団体や民間企業を含めた人事交流等を推進します。

② 人を育てる職場環境の構築

多様化する市民ニーズや社会情勢の変化に対応していくためには、柔軟かつ弾力的に対応できる組織体制が重要となります。また、適材適所に人員を配置し、職員の能力がより一層発揮できるよう、人事評価制度の活用を推進します。

更に、ノー残業デーや子育てしやすい環境づくりを推進するとともに、職場レベルでの意見を吸い上げ、職員が働きやすい職場環境を構築します。



2 将来を見据えた財政基盤の安定確保（財政改革）

① 歳入の確保と財源の創出

税負担等の公平性を確保するため、市税や各種利用料金（使用料金）の収納率向上を目指し、コンビニ納付の啓発や口座振替の推進、山梨県地方税滞納整理推進機構との連携を図るなど、収納対策の強化に取り組みます。また、受益者負担の原則のもと、各種利用料金などについては、定期的な見直しを行うとともに、公有財産の有効活用や広告収入の確保、基金の効率的な運用など、あらゆる方法を模索しながら、積極的な自主財源の確保とネーミングライツ等の新たな財源の創出に努めます。

② 選択と集中による歳出の抑制

行政評価制度（事務事業評価）により、事業の必要性、費用対効果などを評価・検証し、事業の優先順位を明確にすることで、選択と集中を徹底します。

「補助金等の見直しに関する指針」に基づく補助金の見直しや、非正規職員等を含めた職員数の適正化を通じて人件費の縮減を図るなど、歳出の見直しとコスト削減に取り組み、予算配分の重点化を行います。

③ 計画的な財産管理と財政収支の適正化

限られた財源で、インフラ資産を含めた公有財産の維持管理を行うには、公有財産の総資産量の適正化と長寿命化対策が不可欠となります。このことから、「公共施設等総合管理計画」や「橋梁長寿命化修繕計画」等に基づき、公有財産の総合的かつ計画的な管理・運営を行います。

また、様々な財政指標を分かりやすく公開し、財政の透明化を推進するとともに、将来世代への負担を極力少なくするため、財政規律を堅持します。

3 市民と創り、市民に信頼される行政の構築(行政サービス改革)

① 市民や企業、NPO、大学等との協働・連携の推進

市民や地域、地元企業、県内大学等教育機関と行政が協働・連携し知恵と能力を出し合い、それぞれの役割を整理することで、これまで行政だけでは難しかったきめ細やかで柔軟な対応、新たな視点による行政サービスなど有効的な取り組みが可能となります。このことから、地域社会の課題の解決に必要な能力や資源を備えた市民活動団体やNPO法人等の多様な担い手づくりの推進や、地域の様々なコミュニティ活動の支援を行います。

また、地域における様々な課題への対応や、地域と市の協働のまちづくり(※3)を進めるため、地域担当職員制度など新たな制度を導入します。

② 市民が求める行政サービスの提供

福祉、子育て、防災、環境等の各分野において、市民のニーズは時代とともに多様化・高度化しており、これらのニーズに対応していくことが市民に信頼される行政の構築に繋がります。このことから、市民が行政サービスに対して求める要望や意見を的確に捉え、市民中心の行政を念頭に、よりきめ細やかで質の高い行政サービスを提供します。

③ 説明責任と行政運営の透明化の推進

行政運営の透明性の確保や、行政としての説明責任を果たすために、市政の情報や市民生活に関わる情報を、広報誌やホームページを通じてわかりやすく公開し、市民との信頼関係を築きます。

また、市民が財政状況に興味を持っていただくため、表やグラフの活用や、絵やキャラクターを取り入れるなど工夫します。

※3「協働のまちづくり」の定義について（第1次長期総合計画より）

「行政と地域・住民が相互にお互いの不足を補い合い、ともに協力して課題解決に向けた取り組みをすること」を言います。