

第2次 東御市行政改革大綱

【効率的・効果的な行財政運営の実現を目指して】

平成23年4月

東 御 市

目 次

はじめに	1
基本理念	2
計画期間	2
基本方針	3
(1) 自主性・自律性の高い財政運営の確立	
(2) 簡素で効率的な行政経営の確立	
(3) 地域主権時代に対応した組織編成と職員管理の確立	
(4) 市民との協働体制の確立	
推進体制	5
基本方針の実現に向けた方策	6
(1) 自主性・自律性の高い財政運営の確立	6
経費の節減と収入の確保	
入札契約制度の適正化	
公営企業等の経営健全化	
(2) 簡素で効率的な行政経営の確立	7
民間委託の推進	
窓口・行政サービス向上の推進	
行政評価制度の確立	
環境への配慮	
(3) 地域主権時代に対応した組織編成と職員管理の確立	10
適正な定員の管理	
組織の見直しと強化	
人材育成の強化	
総人件費の抑制と福利厚生事業の見直し	
(4) 市民との協働体制の確立	12
市民参画の拡充	
情報公開の推進と広聴の充実	
市民と行政の協働体制の確立	

はじめに（行政改革の経過と必要性）

平成 16 年 4 月 1 日に旧東部町と旧北御牧村の合併により東御市が発足し、第 1 次東御市総合計画の基本理念「さわやかな風と出会いの元気発信都市」の実現を目指し、市民とともに様々な施策を展開してきました。

それと同時に、合併による効果を最大限に活かすため、平成 18 年度に「第 1 次東御市行政改革大綱」を策定し、職員数の適正化や歳出削減、事務事業の見直しなど、積極的に行財政改革にも取り組んできました。

しかしながら、合併後 10 年間に限り特例措置されてきた交付税は、平成 27 年度以降は徐々に減らされ、平成 32 年度には特例措置がなくなります。これにより、現在より概ね 6 億円程度の減収が見込まれます。

合わせて少子高齢化社会の進展が招く社会保障費の増大と経済不況による税収の落ち込み等による厳しい財政状況が継続する中、国の地方分権、地域主権改革に伴い行われる権限委譲など、新たな行財政負担への対応も迫られており、行財政改革の重要性は一段と高まっています。

近年の国における行政改革の取り組みは、平成 17 年 3 月に「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」が示されるとともに、平成 18 年には「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（行政改革推進法）も制定され、行政改革に対する取り組みが強化されてきています。

さらに地方分権一括法の施行、三位一体改革の進展など、地方分権が実行の段階に移行して以降、国の地方分権改革推進委員会において出された 4 次にわたる勧告の中でも、国の義務付け・枠付けの見直しや更なる権限委譲が示されるとともに、地方公共団体の自治財政権の強化についても勧告が行われており、平成 22 年 6 月には、これらの内容が盛り込まれた地域主権戦略大綱が閣議決定され、地方分権、地域主権改革の方向性が示されています。

このように本格的な地方分権の時代を迎え、基礎的自治体である市町村においては、今後ますます自己決定、自己責任の度合いが高まり、財政的に自立することが求められています。

こうした地方分権の流れに対応し、これまでの行財政改革の取り組みを継続してさらに推進していくため、東御市では平成 22 年度をもって終了する「第 1 次東御市行政改革大綱」の見直しを行い、「第 2 次東御市行政改革大綱」を策定することとしました。

基本理念（改革が目指すもの）

「地域主権時代に対応した市民と行政の協働による 効率的・効果的な行財政運営の実現」

平成 22 年 6 月に閣議決定された地域主権戦略大綱において、「地域主権改革」とは、「住民に身近な行政は、地方公共団体が自主的かつ総合的に広く担うようにするとともに、地域住民が自らの判断と責任において地域の諸課題に取り組むことができるようになるための改革」と定義づけられています。

これに基づき、国においては、今後、様々な権限を地方へ移譲するとともに、義務付け・枠付けの見直しが検討されています。

このような地域主権時代を迎える中で、各自治体には住民サービスを始め多くの施策を自ら考え（自己選択）、自ら行動し（自己決定）、自らが責任を取る（自己責任）、自立した行政運営が求められています。

東御市においては、第 1 次行政改革大綱に掲げた、計画策定（Plan） 実施（Do） 検証（Check） 見直し（Action）の「PDCA サイクル」による行政経営を引き続き継続し、スピードやコスト意識、成果を重視する民間の経営感覚を取り入れ、事業の必要性、費用対効果及び市民の満足度を的確に把握することにより、地方公共団体の財政上の本旨である「最小の経費で最大の効果」を実現する行財政運営を目指します。

また、市民が自らの判断と責任において地域の諸課題に取り組むことができるよう、「PDCA サイクル」の各過程において市民がかかわりを持てる市民協働の行政システムの構築を目指すとともに、ホームページや広報紙、懇談会の開催など様々な方法や機会をとらえ、市民に分かりやすい形での情報公開を進めます。

計画期間

第 2 次東御市行政改革大綱の取組期間は、東御市総合計画後期基本計画の終了年度と合わせて、平成 23 年度から平成 25 年度までの 3 年間とします。

基本方針（基本理念の実現の方策）

基本理念の実現に向け、次の４つの基本方針に沿って行政改革を推進します。

（１） 自主性・自律性の高い財政運営の確立

合併に伴う普通交付税の特例措置の終了に伴う、交付税の減収に対処しながら、質の高い行政サービスを今後も継続的に提供していくためには、新たな自主財源の確保や事業コストの抑制を図っていく必要があります。

このため、市税等の収納率の向上に向けた対策の検討や、市有財産の効果的な活用・売却の検討を行います。また、補助金や受益者負担金の継続的な見直しを行い、市民負担の公平性の確保に努めるとともに、組織的な無駄の排除に取組み自律した安定的な財政運営を確立します。

一方、必要な施策に対しては重点的な財源措置を行えるよう、行政評価システムと連携した事務事業の抜本的見直し（スクラップ＆ビルド）を実施します。

普通交付税：地方公共団体の「基本的な支出（基準財政需要額）」が「基本的な収入（基準財政収入額）」を上回る場合、その財源不足額を国が地方公共団体に交付するもの。

スクラップ＆ビルド：新規事業（予算）や、組織の新設を行うにあたっては、予算や組織の肥大化を防止するため、基本的にそれらに見合うだけの既存事業を廃止する手法。

（２） 簡素で効率的な行政経営の確立

地域主権時代を迎え、各自治体では住民サービスをはじめ、多くの施策を自己責任の基に自ら考え、自ら行動する自立した行政経営が求められます。

東御市では今後、どれだけのコストを投入し、「どれだけのことを行ったか」ではなく、「どれだけの効果をもたらしたのか」という成果主義の原則に立ち、費用対効果を重視した民間の経営感覚を取り入れた行政評価システムの確立を目指します。

更に、民間委託や指定管理者制度の活用などを推進し、住民サービスの向上と効率的な行政経営を目指します。

また、市民の目線に立った親切で迅速な行政サービスの提供を行います。

指定管理者制度：地方公共団体が設置した公の施設については、地方公共団体が管理することが原則とされているが、民間のノウハウなどを導入することにより、住民サービスの向上や施設の管理経費の削減等が図られる施設について、民間企業、財団法人、NPO、市民グループなどの法人その他の団体に管理させることができる制度。

(3) 地域主権時代に対応した組織編成と職員管理の確立

「最小の経費で最大の効果」を実現するためには、様々な課題に迅速かつ柔軟に対応することができる組織体制と、選択と集中による的確な職員管理が不可欠となります。

そこで、第1次行政改革大綱に引き続き、スリムで迅速な対応のできる、市民に分かりやすい組織の確立を目指すとともに、必要に応じて組織横断的な対応がスムーズに行われる体制を構築します。

また、職員一人ひとりが資質の向上と意識改革に努め、前例や固定観念にとらわれない柔軟な思考と行動力をもって多様な住民ニーズに迅速かつ的確に対応できる職員体制を確立します。

(4) 市民との協働体制の確立

本市においては、第1次行政改革大綱に基づき平成19年度に「市民協働のまちづくり指針」が策定され、指針に基づき様々な住民主体の活動が推進されています。

しかしながら、今後の厳しい財政状況の中では、行政だけでなく市民・NPO・企業等地域に係る人々・組織が、まちづくりの場に主体的に参画し協働の原理の基にまちづくりを進めていくことがさらに求められています。

このことから、市民が主体的に地域活動や政策形成に参画する機会を増やすとともに、市民と行政双方が力を出しあう新しい公共サービスのあり方を検討し、効率的・効果的な行財政運営を目指します。

また、市民がこれらの活動に参加しやすいよう、効果的な行政情報の提供や情報公開を推進するとともに、広聴活動の充実を図ります。

推進体制（行財政改革の進め方）

(1) 行財政改革の推進体制

行財政改革の推進体制として、「東御市行政改革推進本部設置規程」に基づき、「行政改革推進本部」、「行政改革推進委員会」を引き続き設置します。また、個別の課題について調査研究する「行政改革推進委員会幹事会」を必要に応じて設置することとします。

さらに、「東御市行政改革審議会条例」の規定に基づき、民間の有識者からなる「東御市行政改革審議会」を設置し、行財政改革を推進します。

(2) 実施及び進行管理

今回の行政改革大綱は、計画期間が3か年であることから、本大綱に基づき策定する「東御市行政改革大綱実施計画」（以下「集中改革プラン」という。）においては、重点的に取り組む目標をできる限り絞り込み、可能な限り数値目標・目標年次を設定し、計画的に取り組むを行います。

集中改革プランの進行管理については、行政改革推進本部会議及び行政改革推進委員会を毎年度定期的に開催し、前年度の取組成果の検証並びに当該年度の具体的な取り組み方法等の確認を行い、全庁一丸となって取り組みます。

また、国の地域主権改革や社会経済情勢の動向を踏まえ、行政改革審議会での意見を踏まえ必要に応じて集中改革プランの見直しを行います。

(3) 進捗状況の公表

集中改革プランの進捗状況やその効果等については、行政改革審議会へ報告するとともに、必要に応じて計画の見直しについて諮問を行います。

また、ホームページや広報紙、懇談会など様々な機会をとらえ、市民に対しても取組みの状況や成果を分かりやすく公表し、市民と行政が改革に関する情報を共有できるようにします。

(1) 自主性・自律性の高い財政運営の確立

経費の節減と収入の確保

【現状と課題】

予算の策定にあたり枠配分方式を採用し、経常収支の改善を図るなどの努力を続けてきていますが、長引く経済不況の中で税収は落ち込み、市の財政状況は引き続き厳しい状況にあり、さらなる経費の節減と収納率の向上、公正・公平な受益者負担の確保を図るほか、不要財産の売却など新たな財源の確保を検討する必要があります。

【今後の取組み】

市税をはじめ、使用料・手数料などの徴収率の向上を図るため、徴収体制の強化を図るとともに、第1次集中改革プランでも実施した補助金・受益者負担金の見直しを、今後も定期的に行い、財源の確保と負担の公平を図ります。また、中長期の財政計画を立てる中で、職員の意識改革を行い、投資的経費だけでなく経常的経費の縮減に取り組みます。

この他、市有財産の整理を行い、処分可能な財産については売却を行うなど、新たな財源の確保について積極的な推進を行います。

投資的経費：公共事業や災害復旧事業、雇用対策事業などの事業に要する経費で、行政施設水準の向上に直接資する経費であり、その効果が長期間にわたり持続する経費。

経常的経費：毎年度継続して支出される経費であり、人件費、公債費（市の借金の返済に係る経費）などの義務的経費及び物件費、補助費などの経費。

入札契約制度の適正化

【現状と課題】

これまでも「総合評価落札制度」や「事後審査型一般競争入札」の試行など、入札制度の改革に取り組んできました。

行政が行うアウトソーシングの手法は公共工事の請負契約や、各種業務の委託契約、公共施設の管理を行う指定管理者制度など様々な制度が活用されていますが、制度の運用にあたっては、さらなる入札の透明性と公正な競争性を確保するため、市内業者の健全な育成にも配慮しながら、より適正な入札契約制度の構築を図る必要があります。

【今後の取組み】

入札制度においては、透明性と競争性の確保を図るために、事後審査型一般競争

争入札を試行的に実施しているところであり、本格実施に向けて引き続き試行実施と実績の検証を行います。また、総合評価落札制度の継続的な実施や、最低制限価格に関する取り扱いなどの整備を進めます。

事後審査型一般競争入札：一般競争入札において、開札後に配置技術者の資格等の入札参加要件の確認審査を行い、落札を決定する入札の方法。

総合評価落札方式：市が発注する建設工事に係る競争入札において、価格と工事成績等のその他の条件が最も有利なものをもって申込みしたものを落札者とする方式。

公営企業等の経営健全化

【現状と課題】

公営企業においては、経済状況が厳しさを増す中、それぞれが経営健全化計画を策定し事業改革や経営改善に向けた取り組みを強化しているところであり、引き続き計画に基づいた改革を継続することにより、市民や利用者に対するサービスの向上を図り、自立した経営体制を確立する必要があります。

【今後の取り組み】

公営企業においては、引き続き経営健全化計画等の着実な実施や、受益者負担の見直し（適正化）に努めるとともに、計画の見直しや新たなビジョンの策定を行います。

また、計画の進捗状況等について、市民に対し分かりやすい形での公表を行います。

土地開発公社や第三セクターに対しては、行政改革推進法に基づき市民に対する適正な情報の開示を要請するとともに、出資団体として事業内容やその実施手法などを検証し、経営の健全化に向けて見直すべき事項については、指導・助言を行います。

(2) 簡素で効率的な行政経営の確立

民間委託の推進

【現状と課題】

第1次行政改革大綱においても、電算システムの民間委託や指定管理者制度の導入など、積極的に民間委託に取り組んできたところですが、国の「地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針」においても住民サービスの提供や公共の利益の増進に資する業務（以下「公共サービス」という。）として必要のないものや、その実施を民間が担うことができるものについては民営化や民間

委託等の措置を講ずることとされていることから、更なる民間委託を推進する必要があります。

【今後の取組み】

効率的な行政経営を進めるためにも、民間でできること、民間のノウハウを活かすことで、これまでより少ない経費で市民により良いサービスを提供することができる事業や公共施設の管理については、その内容や費用対効果等の検討を十分に行い、その上で委託可能な事業については、積極的に民間委託を行うこととします。

また、民間資金や民間の経営能力等を総合的に活用する P F I 等の手法についても、厳しい財政状況を踏まえる中で、東御市においてどのような形で導入が可能かの検討を進めます。

窓口・行政サービス向上の推進

【現状と課題】

税金や上下水道料金のコンビニ納付の開始や自動交付機の外国語対応、外国人の生活相談などの取り組みを行い、市民や市役所を利用する人たちに対して積極的にサービスの向上に取り組んできました。今後、高齢化が一層進む中で、お年寄りや体の不自由な方たちの視点に立ち、バリアフリーや各種手続きの簡素化など、さらなるサービス向上に取り組む必要があります。

【今後の取組み】

舞台が丘公共施設整備事業計画では市役所に限らずすべての公共施設においてユニバーサルデザイン を基本として建物のバリアフリー化や窓口の統合等について検討を加え、誰もが利用しやすい公共施設を目指します。

また、舞台が丘周辺の施設案内を充実させるとともに、現在一部窓口において実施している施設内部の外国語表記についても、全ての部署での表記を行います。

ユニバーサルデザイン：文化・言語・国籍の違い、老若男女といった差異、障害・能力の違いを問わずに利用することができる施設等の設計（デザイン）。

行政評価制度の確立

【現状と課題】

施策の方針を組織内で共有する仕組みとして平成 18 年度から政策方針管理制度を導入し、その後、制度の検証、見直しを行う中で重点事業評価制度に移行するなど、事業評価の確立に向けた取組みを進めてきています。

平成 22 年度は、実施計画の策定にあたり、新規事業については事業の必要性あるいは妥当性について定量的評価を行い事業実施の判断を行うこととしまし

た。今後は、継続事業についても評価対象にするなど、市の行政評価制度の本格的構築、運用を進め、地域主権戦略大綱に掲げられた監査制度の見直し等、今後の行政全体の新たなチェック体制に柔軟に対応できる制度構築を進める必要があります。

【今後の取組み】

事務事業の総合的な見直しを徹底するため、重点事業評価制度や実施計画時における新規・継続事業評価の制度の構築を進め、一体としての行政評価システムを確立し、評価結果を事務事業の整理統合や効率化、事業の廃止の検討に活用するとともに、次年度予算編成に反映します。

なお、行政評価システムの構築にあたっては、評価業務が事務の過大な負担とならないよう配慮します。

環境への配慮

【現状と課題】

今日、環境問題はますます深刻化し、とりわけ「地球温暖化問題」は、早急に取り組まなければならない最重要課題といえます。市では平成 13 年度に旧東部町において「環境マネジメントシステム」を構築するとともに、合併後は「東御市役所地球温暖化防止実行計画」を策定し、これまで環境保全活動の推進に積極的に取り組んでいます。

市では、改正省エネルギー法（正式名称：エネルギーの使用の合理化に関する法律）の規定に基づき、特定事業所の指定を受けるとともに、第 3 次東御市役所地球温暖化防止実行計画を平成 22 年に策定するなど、引き続き環境に配慮した取組みの強化が求められています。

【今後の取組み】

第 3 次東御市役所地球温暖化防止実行計画の計画的推進に努めます。

また、今後の公共施設の整備においては、CO₂排出量の削減に配慮し、太陽光発電システムの導入や、冷暖房設備への地熱利用の検討など、高効率システムの導入を図ることとする。

なお、市役所庁舎増改築（図書館合築）においては建築物の環境性能を総合的に評価する「CASBEE」の格付けにおいて、「A ランク」獲得を目指します。

CASBEE：建築物総合環境性能評価システムのこと。建築物の環境性能で評価し格付けする手法である。省エネや省資源・リサイクル性能といった環境負荷削減の側面はもとより、室内の快適性や景観への配慮といった環境品質・性能の向上といった側面も含めた、建築物の環境性能を総合的に評価するシステムである。

(3) 地域主権時代に対応した組織編成と職員管理の確立

適正な定員の管理

【現状と課題】

第1次定員適正化計画においては平成17年4月1日現在職員数337人を平成23年4月1日現在において20人減の317人とする目標のもと取組みを進めてきており、病院職員を除く職員数に関しては、ほぼ目標の20名を達成する状況ではありますが、病院を含めた職員数では、当初の計画を達成することができない状況となっています。

これらの結果を踏まえ、今後の計画においては、病院職員など住民サービスに影響のある職員数をどのように捉えていくか検討する必要があります。

【今後の取組み】

第1次定員適正化計画は、市役所全体の職員数を一律に減員することを基本としてきましたが、これまでの取組の経過から単なる職員数の削減は限界を迎えつつあります。

そこで、今後は、組織の合理化や民間委託の推進等により、削減できる部門での職員の合理化は行いつつも、市民サービスの維持・向上を目指すため、福祉・介護、病院等の市民サービスに直接関係する部門や専門的技術を必要とする部門については、一律な職員削減を行うのではなく、必要な人員の確保を図ることとします。

組織の見直しと強化

【現状と課題】

平成16年の東御市発足以降、市民ニーズや社会情勢の変化に適応した事務組織とするため、関係部署を中心に組織見直し検討チームを設置し、必要に応じて組織の見直しを行ってきており、今後も効率的な組織体制の確立のため、継続的な組織の見直しを進める必要があります。

【今後の取組み】

地域主権改革の推進により、地方公共団体における自己決定、自己責任の度合いが高まる中、直面する課題や市民ニーズに対して迅速かつ的確に対応するため、縦割りの弊害を廃して、組織全体が一丸となって課題に取り組める柔軟な組織体制の確立を目指します。

また、組織体制の整備だけでなく、庁内人事における公募制度（F A制）の導入などを引き続き検討するとともに、専門職員の採用や、民間からの中堅職員の中途採用、退職者再任用制度の活用などにより幅広い人材を確保・登用することにより、組織全体の活性化と強化を図ります。

人材育成の強化

【現状と課題】

平成 19 年度に人材育成基本方針を策定し、目指すべき職員像を「市民に信頼され、市民と協働し、自ら学び行動する職員」と定義し、職員研修の充実や人事評価制度の見直しに取り組んできました。

職員一人ひとりが、コスト意識を持ち、効率的に正確な業務を遂行するとともに、政策立案・業務管理能力を身に付け、常に問題意識を持ち行政改革に取り組むことは、今後の市政運営に不可欠な要素であり、目指すべき職員像の実現のため、的確な職員研修や公正な人事評価に引き続き取り組む必要があります。

【今後の取組み】

人材育成基本方針の目指すべき職員像の実現のため、方針に沿った職場内研修（OJT）、職場外研修（OFF-JT）等の充実を図るため、全体の基礎研修のほか、職務、職種に応じた適切な研修計画を策定し、実施します。また、研修成果を今後の職務へ反映するため、職員全体の研修記録の管理を行います。

また、勤務評定においては、評定者と被評定者とで面談を行い意思疎通を図る一方、職員自らが、意欲と明確な目標をもって職務に取組み、個々の持つ能力をより発揮できるよう、公平・公正な評価制度の確立に向け、評定者・被評定者の研修に力を入れるとともに、必要に応じて評価項目などの制度の見直しを行います。

職場内研修（OJT）: OJT とは「On-the-Job Training」の略。企業内で行われる企業内教育・教育訓練手法のひとつで職場の上司や先輩が部下や後輩に対し具体的な仕事を通じて仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを意図的・計画的・継続的に指導し、修得させることによって全体的な業務処理能力や力量を育成するすべての活動。

職場外研修（OFF-JT）: OFF-JT とは「Off-the-Job Training」の略。職場を離れて社内の担当部署が考案したメニューや外部の研修機関が作成したプログラムを受講し、必要な知識やスキルの習得を図るもの。

総人件費の抑制と福利厚生事業の見直し

【現状と課題】

職員の給与については、これまでも国の制度を基本として継続的に見直しを図ってきていますが、民間の状況などを踏まえ、今後も住民の理解が得られるよう適正化に努める必要があります。また時間外勤務手当の縮減や、臨時職員の適正配置などにより総人件費の抑制を図る必要があります。

福利厚生事業についても、民間企業や他の自治体との比較を行い、適宜見直し

を進めてきていますが、近年増加傾向にある職員の精神疾患を防止し、職員が自身の能力を最大限発揮できるよう、メンタルヘルス研修など職員の健康管理を推進する必要があります。

【今後の取組み】

給与については、国の制度に基づき継続的に見直しを行います。

組織に対する適正な人事配置や組織横断的な応援体制の導入の検討を行い、時間外手当の縮減や臨時職員等の要員の見直しを行い、総人件費の抑制に取り組みます。

福利厚生事業においては、民間企業や他市町村の動向を踏まえ市民の理解を得られるよう見直しを進めるとともに、見直しの状況について市民に分かりやすい形での公表を検討します。また、職員の健康管理を徹底するため、カウンセラー等外部機関との連携について検討を進めます。

(4) 市民との協働体制の推進

市民参画の拡充

【現状と課題】

パブリックコメント制度の導入や、審議会の運営等に関する基本方針の策定を行うなど、市の策定する様々な計画や、事業に対して多くの市民の意見を反映させる仕組みづくりを積極的に行ってきました。今後も、より多くの市民が市政に積極的に参画し、意見を出し合えるよう、これらの制度や方針を積極的に活用するとともに、会議においてより自由な意見を出し合えるワークショップ手法の導入などを検討する必要があります。

【今後の取組み】

今後予定されている、各種計画の策定、見直しや制度改正等においては、積極的にパブリックコメント制度を活用します。また、各審議会においては、委員の選任や委員の改選期にあわせ、審議会等の運営等に関する基本指針にのっとり積極的に委員の公募を行うとともに、委員の構成については男女の数の均衡を図るなど、男女共同参画の趣旨にも配慮します。

その他、制度や計画の策定段階から市民が直接参加して行政と作業を進めていくワークショップ手法の導入について検討を行います。

パブリックコメント制度：市の政策に関する基本的な計画、条例等を立案する過程において、その計画等の案の趣旨、内容等を市民等に公表し、これらについて提出された意見を考慮して意思決定を行うとともに、提出された意見の概要及びそれに対する市の考え方を公表することで、市民等の意見を市の政策に反映させる機会を確保する一連の手続。

ワークショップ手法：まちづくりにおいて、地域にかかわるさまざまな立場の人々が自ら参加して、地域社会の課題を解決するための改善計画を立てたり、進めていく共同作業とその総称。

情報公開の推進と広聴の充実

【現状と課題】

市民が積極的に市政へ参画し、協働のまちづくりを推進していくためには、市政に関する情報の開示が重要となります。これまでも市ホームページや広報紙、まちづくり懇談会などにより市政に関する情報提供に力を入れるとともに、ふれあい市長室、市政への提言わたしの一言など、広聴にも積極的に取り組んできましたが、今後は高齢者にも分かりやすい情報伝達の方法を検討するなど、市民と行政がお互いの情報や考えを共有できるよう、情報公開と広聴機能の相互の充実を図る必要があります。

【今後の取り組み】

市ホームページや広報紙だけでなく、ケーブルテレビや平成 22 年度に開局したコミュニティFM「エフエムとうみ」を総合的に活用した、新たな情報提供の方法について検討を行います。また、情報の開示にあたっては個人情報の保護に十分配慮します。

また、まちづくり懇談会やふれあい市長室、市政への提言わたしの一言などは継続的に実施し、より多くの市民が参加できる方法の検討を進め、広聴機能の充実を図ります。

市民と行政の協働体制の確立

【現状と課題】

平成 19 年度に「市民協働のまちづくり指針」を策定し、これに基づき、市民と行政がそれぞれ担うべき責任と役割を明らかにした体制づくりの構築をめざして、地域の自主的な活動に対する市の備品の貸出し制度や自治会活動の保険加入補助制度の創設などの支援を積極的に行ってきました。

今後は、市民と行政が適切な役割分担と連携を図りながらよりいっそう協働のまちづくりを推進するため、ボランティアや市民団体、NPO等の活動の支援や、小学校区を単位とするコミュニティ組織づくりなどを進める必要があります。

【今後の取り組み】

「市民協働のまちづくり指針」に掲げる基本方針を具体的に取り組むための「協働のまちづくり推進計画」の策定をすすめ、計画の実現に向けた取り組みを行います。

また、自治会や市民団体、ボランティア団体が行う地域づくり活動に対する支援やNPO団体等の設立の支援のほか、小学校区を単位とするコミュニティ組織づくりの検討を進めます。