



函館市行財政改革新5か年計画の年度評価について

(平成20年度～平成23年度)



【 凡 例 】



【 年 度 評 価 】

1 時代の変化に迅速かつ的確に対応できる市役所づくり

(1) 新たな行政経営システムづくり

No. 1

担 当

企画部, 総務部, 財務部

取組項目	新函館市総合計画・市政執行方針を実現するための行政経営システムの構築
現状・課題	<p>【現状】 厳しい財政状況が続くなかで、市が有する経営資源（人材・資金）が減少・硬直化しており、新たな行政課題に対する弾力的な経営資源の投入が難しくなっている。</p> <p>【課題】 新函館市総合計画や市政執行方針を実現するために経営資源の再配分と有効活用を行い、総合的な行政運営と健全かつ持続可能な経営体制を確立する必要がある。</p>
目 標	<p>政策・施策等の立案・決定にあたっては、新函館市総合計画（まちづくり3か年計画を含む。）や市政執行方針との関連、位置づけを明らかにするとともに、市が有する人材・資金などの経営資源を適時・適切に配分する行政経営システムを構築する。</p> <p>【具体的な取り組み】 ・新函館市総合計画や市政執行方針を実現するための行政経営システムの構築</p>

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分		平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度		
スケジュール・実施時期等	新たな行政経営システム	<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> → 新たな行政経営システムの構築・試行 </div>			実 施			
		B	H19青森市視察内容により内部検討	B	予算の重点配分を行うため、重点施策概算要求を行った。	C	市長選を控えていることから政策的な予算要求に関連したシステムは運用を休止することとしたが、引き続き検討を行う必要がある。	C

1 時代の変化に迅速かつ的確に対応できる市役所づくり

(1) 新たな行政経営システムづくり

No. 2

担 当

企画部

取組項目	迅速かつ確かな庁内意思決定のしくみづくり
現状・課題	<p>【現状】 政策・施策等の立案や政策課題の解決にあたっては、案件ごとに政策会議や関係部局長会議等の協議などを経て決定している。</p> <p>【課題】 市長・副市長・関係部局長等による庁内意思決定システムが、より総合的かつ効果的に機能するしくみが必要である。</p>
目 標	<p>時代の変化に即応した政策・施策等のより迅速かつ確かな意思決定を図るため、(仮称)都市経営会議の設置など、新たなしくみを構築する。</p> <p>【具体的な取り組み】 ・(仮称)都市経営会議の設置</p>

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分		平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度		
スケジュール・実施時期等	(仮称)都市経営会議	設 置	(仮称)都市経営会議の運営					
		A	当年度に都市経営会議を設置し、積極的に会議を開催した。	A	積極的に開催し重要施策等の協議を行い、当年度から会議録概要をHPで公表している。	A	積極的に開催し重要施策等の協議を行い、会議録概要をHPで公表している。	A

1 時代の変化に迅速かつ的確に対応できる市役所づくり

(1) 新たな行政経営システムづくり

No. 3

担 当

総務部, 各部署

取組項目	組織目標の設定および目標による管理の導入
現状・課題	<p>【現状】 部および課単位の目標を設定し、試行的に実施している。</p> <p>【課題】 分権型社会が進展し行政課題が複雑・多様化するなかで、職員がその能力を最大限発揮し、その結集として組織力の最大化を図り、質の高い行政サービスを提供するためには、各部署の組織目標を明確に設定し「目標によるマネジメント」を着実に推進する必要がある。</p>
目 標	<p>各部署ごとの組織目標として、部署長が「部署運営方針」を明示し、その方針に基づき、各課長等が課ごとの組織目標を設定するとともに、目標を全ての職員が共有し、目標達成に向けてのスケジュールを明確にし個々の職員が主体的に職務に取り組み、その実績を検証するしくみを構築する。</p> <p>【具体的な取り組み】 ・部署運営方針の策定および中間評価、年度評価の実施</p>

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分		平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	部署運営方針	策定 ・中間評価、年度評価	継続実施			
		B 各部署において部署運営方針を策定し、中間評価および年度評価を実施した。	B 各部署において部署運営方針を策定し、ホームページに公表した。	B 各部署において部署運営方針を策定し、前年度分の年度評価とあわせてホームページに公表した。	B 各部署において部署運営方針を策定し、前年度分の年度評価とあわせてホームページに公表した。	

1 時代の変化に迅速かつ的確に対応できる市役所づくり

(1) 新たな行政経営システムづくり

No. 4

担 当

総務部, 財務部

取組項目	庁内分権の推進
現状・課題	<p>【現状】 限られた予算・人員のなかで市民ニーズを踏まえた予算編成とするため、平成19年度から庁内分権型予算編成システム※を導入した。また、人員配置についても主査制への完全移行などにより、各課内での再配置については、各部局の裁量権とした。</p> <p>【課題】 限られた財源と職員数で効率的・効果的な行政運営を行うためには、各部局が責任と権限をもって、新函館市総合計画、市政執行方針、部局運営方針と連動した予算編成・人員配置・組織編成ができるしくみづくりが必要である。</p> <p>※1：重点施策等を除き、包括的に配分された財源の中で、各部局が決算と業績を重視した事務事業の見直しを主体的に行いながら、自律的に予算を編成する仕組み</p>
目 標	<p>自律的な部局運営を推進するため、部局長に予算・人員・組織の権限と責任を大幅に移管する。予算については、庁内分権型予算編成システムとし、人員配置や組織編成についても、配分された経営資源のなかで弾力的・自律的に再配分できるしくみとする。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・庁内分権型予算編成システムの拡充 ・人員の包括的配分による定数管理の実施 ・部内人事異動の部長権限の付与 ・財務専決等の専決規程の見直し

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	<p>庁内分権型予算編成システム</p> <p style="text-align: center;">拡 充 し な が ら 実 施</p> <p>B 平成19年度実施の対象経費に、新たに事業費の一部を加え、拡充を図った。</p> <p>B 20年度実施の対象経費に、新たに扶助費などを加えた。</p> <p>B 現在の取組を継続的に推進した。</p> <p>B 現在の取組を継続的に推進した。</p>				
	<p>人員の包括的配分による定数管理</p> <p style="text-align: center;">計 画 期 間 内 の 各 年 度 配 分 予 定 数 を 考 慮 し な が ら 実 施</p> <p>C 人員の包括配分の手法など、現在課題の整理中。今後関係部局との協議も検討したい。</p> <p>B 税務室の設置等、弾力的な人員配置を可能とする組織の見直しを実施</p> <p>B 税務室における部門間の人事交流等を検討</p> <p>B 税務室における部門間の人事交流等を推進</p>				
	<p>部内人事異動の部長権限の付与</p> <p style="text-align: center;">検 討</p> <p style="text-align: center;">段 階 的 に 拡 充 し な が ら 実 施</p> <p>C 人事異動権限の移譲については、現在課題の整理中。今後関係部局との協議も検討したい。</p> <p>C 企画・総務・財務部による新たな行政経営システムを検討する中で協議を継続</p> <p>C 企画・総務・財務部による新たな行政経営システムを検討する中で協議を継続</p> <p>C 企画・総務・財務部による新たな行政経営システムを検討する中で協議を継続</p>				
	<p>財務専決等の専決規程</p> <p style="text-align: center;">見 直 し</p> <p style="text-align: center;">実 施</p> <p>C 見直しに向けた検討は行ったものの、具体的な改正までには至っていない。</p> <p>B 個別専決事項について、一部見直しを行った。</p>				
	<p>スケジュール・実施時期等</p>				

1 時代の変化に迅速かつ的確に対応できる市役所づくり

(2) 多様な人材の育成と活用

No. 5	担 当	総務部
取組項目	職員提案制度の活性化	
現状・課題	<p>【現状】 職員提案制度については、これまでの事務改善規程に基づく提案制度のほか、平成17年度から部局横断課題解決案作成チームによる課題解決案を作成し、提案の実現化に繋げている。さらに平成19年度から全ての職員が気軽に提案できる「私のカイゼン提案制度」を実施している。</p> <p>【課題】 部局横断課題解決案の提案の実現性をさらに高めるしくみづくりや他の提案制度の活性化を図る必要がある。</p>	
目 標	<p>職員が起業家精神（アントレプレナーシップ）をもって、提案した業務を自らが実施することができるしくみを構築するとともに、「私のカイゼン提案制度」について、さらに周知を図り、全ての職員が参加する運動として展開する。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部局横断課題解決案作成チームの継続実施 ・アントレプレナーシップ制度の導入 ・「私のカイゼン提案制度」の継続実施 	

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	継 続 実 施				
	B H20.4から課題をチームで選定することとし、4チームの活動により解決案提案を受けた。	B 3チームによる課題解決案の作成・発表を行った。	B 3チームによる課題解決案の作成・発表を行った。	C 新たな職員提案制度の構築を検討することとし、休止している。	
	制度の検討	制度の導入・実施			
アントレプレナーシップ制度	A H21.3に「アントレプレナーシップ」を含むアンテナ職員制度を創設した。H21.4より実施予定	B 15人のアンテナ職員から37件の情報が市長へ提供された。	B 17人のアンテナ職員から49件の情報が市長へ提供された。	C 新たな職員提案制度の構築を検討することとし、休止している。	
私のカイゼン提案制度	継 続 実 施				
	B H19より実施しているが、H20は提案件数が1件となっており、制度周知が課題となっている。	B 8件のカイゼン提案・報告があった。	B 1件のカイゼン提案・報告があった。	B 1件のカイゼン提案・報告があった。	B 1件のカイゼン提案・報告があったが、今後、制度の活性化のために制度の再構築を検討する。

1 時代の変化に迅速かつ的確に対応できる市役所づくり

(2) 多様な人材の育成と活用

No. 6	担 当	総務部, 各局
取組項目	研修制度の充実	
現状・課題	<p>【現状】 平成17年度に「職員研修の基本方針」を定め、自らが学ぶ職員を育て、人を育てる職場環境をつくることを目標に、5つの研修体系により、計画的な人材育成に努めている。また、平成19年度に外部（政策投資銀行）のまちづくりの専門家による連続研修を実施した。</p> <p>【課題】 職員ニーズと研修メニューの一致、研修の効果測定、キャリア開発と研修の連動性など、職員研修の充実がさらに求められる。</p>	
目 標	<p>より多くの職員に研修機会が提供されるようキャリア開発制度と連動した希望選択制の研修へ重心を移すとともに、多様化する研修ニーズに対応するため、「職員研修の基本方針」の見直しを行う。また、民間感覚あふれる職員を育成するため、地元民間企業への派遣研修や各局での専門的知識習得や接遇向上の職場内研修を充実するとともに、研修の効果を客観的に評価するしくみを構築する。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職員研修基本方針」の見直し ・地元民間企業への派遣研修や職場内研修の充実 ・研修効果を評価するしくみづくり 	

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	
スケジュール・実施時期等	職員研修基本方針	見直し C 人材育成指針の策定にあわせ、研修基本方針の見直し作業を進めている。	充実・実施 C 人材育成指針の策定にあわせ、研修基本方針の見直し作業を進めている。	充実・実施 C 人材育成指針や事業レビューでの意見を踏まえ、研修基本方針の見直し作業を進めている。	充実・実施 C 人材育成指針や長期派遣研修の廃止決定を踏まえ、研修基本方針の見直し作業を進めている。	→
	地元民間企業への派遣研修や職場内研修	継続実施 B 新たな短期間の派遣研修制度の構築を進めている。職場内研修は推進方策を継続実施	継続実施 B 新たな短期間の派遣研修制度の検討をしている。職場内研修は推進方策を継続実施	継続実施 B 地元民間企業への派遣研修制度の検討をしている。職場内研修は推進方策を継続実施	継続実施 B 地元民間企業への派遣研修制度の検討をしている。職場内研修は推進方策を継続実施	→
	研修効果を評価するしくみ	検討 B 平成21年度の早い時期から試行実施できるよう検討を進めている。	実施 C 検討を進めている。	実施 C 事業レビューでの意見も踏まえ、検討を進めている。	実施 C 研修効果を評価する仕組みづくりの検討を進め、研修報告書等で一定程度把握できている状況	→

1 時代の変化に迅速かつ的確に対応できる市役所づくり

(2) 多様な人材の育成と活用

No. 7	担 当	総務部
取組項目	新たな行政課題への対応や知識・技能を継承するための多様な人材活用	
現状・課題	<p>【現状】 貿易振興や防災業務、コンベンション推進のための任期付職員の採用や生活保護業務・税務業務で専門分野の知識・経験を有する者を嘱託職員として採用するなど多様な人材活用を図っている。</p> <p>【課題】 団塊の世代が大量定年退職を迎えているなか、これまで、市職員として培われてきた知識・経験や技能の継承が課題となっている。</p>	
目 標	<p>多様化する行政課題に対して、庁内では得難い専門的な知識・経験を有する人材の任期付き採用等により積極的に民間経験者の人材活用を図り、市政の懸案事項に多面的に対応できる執行体制を構築する。また、専門的な知識や技能を継承するためにも、職員再任用制度の導入に向けた検討を行う。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・民間経験者等の任期付き採用等による人材活用 ・職員再任用制度導入の検討 	

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	民間経験者等の任期付き採用等による人材活用				
	B H22採用からの民間経験者等・自己アピール採用の導入を決定し、制度設計を開始	B 防災等の専門的知識を有する任期付職員を活用するとともに、自己アピール採用等の試験区分を新設	B 一般事務試験において、得意分野の自己アピール制度を導入するとともに、民間経験等新設枠で新たに3名を採用	B 自己アピール区分での採用はなかったものの、民間等経験区分で2名を採用	
職員再任用制度	職員再任用制度導入の検討				
	B 労使による再任用制度検討委員会において導入時期や任用人数等を協議したが、導入時期は未定	B 再任用制度検討委員会を開催し、制度導入に向け検討中	B 再任用制度検討委員会における検討結果として、制度導入に向けた基本的な考え方を取りまとめた	A 平成25年4月からの再任用職員の配置に向けて、勤務条件等の関係規定の整備を行った	

1 時代の変化に迅速かつ的確に対応できる市役所づくり

(2) 多様な人材の育成と活用

No. 8

担 当

総務部

取組項目	職場コミュニケーションの充実
現状・課題	<p>【現状】 職場内の定期的なミーティング実践の提唱や行財政改革における職員説明会など、様々な機会を通じ職場内コミュニケーションの重要性について周知を図り取り組みを進めている。</p> <p>【課題】 今後、限られた職員数のなかで効率的な業務を遂行するためには、仕事の目標の共有や職員一人ひとりが意欲をもって業務に取り組むことが重要であり、そのためには、自由に発言し意見交換が活発に行われる職場の風土づくりが必要である。</p>
目 標	<p>職場内ミーティングの実践の更なる徹底を図るとともに、若い職員も自由闊達に意見が言える風通しのよい職場環境づくりを進める。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場内ミーティングの実践 ・市長と職員の意見交換会の実施

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分		平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	職場内ミーティング	継続実施				
		B 各職場でおおむね週1回のペースでミーティングを実施中	B 各職場でミーティングを実施中	B 各職場でミーティングを実施中	B 各職場でミーティングを実施中	
	市長と職員の意見交換会	継続実施				
		B 13部局、17回(229人)実施し、市長と職員での率直な意見交換が行われた。	B 4部局、4回(102人)継続して実施	B 今年度までの3か年で、21部局(347人)を対象に実施	C 新たな開催方法について検討	

1 時代の変化に迅速かつ的確に対応できる市役所づくり

(2) 多様な人材の育成と活用

No.9

担 当

総務部

取組項目	職務、職責や勤務実績を適切に人事・給与等へ反映させる制度の導入
現状・課題	<p>【現状】 平成18年度に給与構造改革を行い、特別昇給制度を廃止するとともに、勤務成績に応じた5段階の昇給区分を設定した。また、併せて職員の業績、職務への取り組み姿勢、能力等を客観的に評価し、その結果を人事給与上の処遇、職員の能力開発等に反映することにより組織の活性化および公務能率の向上に資することを目的に「人事評価制度」を試行し、昇任等に活用している。</p> <p>【課題】 人事評価制度の試行段階で、評価基準と職位・業務実態との整合性、評価者間での評価の偏り、業務の目標設定における難易度のバラツキの調整などの課題が生じており、本格導入に向けて、これらの課題を整理する必要がある。</p>
目 標	<p>人事評価制度を職員の指導・育成・能力開発に活かすとともに、その結果を人事・給与等へ反映するなど、職員の意欲と能力実績を重視した「頑張った職員が報われる」人事・給与制度を構築する。</p> <p>【具体的な取り組み】 ・人事評価制度の人事・給与等への反映 (評価項目基準の公表、評価結果の本人開示等)</p>

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分		平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	人事評価の人事給与等への反映	検 討 ・ 実 施				
		B	B	B	B	
		主査職による係員の参考評価の導入など人事制度アンケート調査の結果を踏まえ見直しを行った。	管理職の人事評価の試行において、国に準じ、給与への反映を前提とした見直しを行った。	管理職の評価を3段階にするなど、国に準じた評価方法の一部を改め試行した。	平成24年4月から全職員に能力評価と目標設定による業績評価に基づく人事評価制度の導入を決定	

1 時代の変化に迅速かつ的確に対応できる市役所づくり

(2) 多様な人材の育成と活用

No.10

担 当

総務部

取組項目	職員の能力開発と職員意向反映の拡充
現状・課題	<p>【現状】 毎年の定期人事異動にあたっては、職員意向調査を実施し、可能な範囲で反映するとともに、平成19年度には、キャリア形成シートを導入し、人事管理の参考とすることで組織の活性化を図ってきている。また、総務省等の機関への派遣研修職員の選考や労働政策室等新たな組織の設置にあたって庁内公募を実施している。</p> <p>【課題】 ・キャリア形成シートと職員意向調査との統一化を図る必要がある。 ・他の機関への派遣研修や新設組織の職員公募について、応募者の拡大を促進するため公募時期や方法等についての見直しが必要である。</p>
目 標	<p>キャリア形成シートと職員意向調査を統合して、「キャリア開発制度」として見直し、職員の能力開発を図るとともに、派遣研修等の庁内公募制をさらに拡充し、職員の能力、適性や異動希望等を反映できる制度を構築する。</p> <p>【具体的な取り組み】 ・キャリア開発制度の導入 ・庁内公募制の拡充</p>

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

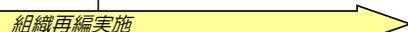
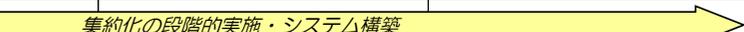
区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	<p>キャリア開発制度</p> <p>制度設計</p> <p>B キャリア形成シートと意向調査を統合しキャリア開発シート(電子媒体)に変更。人事異動等に参考として活用した。</p>	<p>B キャリア開発シートの記載内容を人事異動の際の参考として活用した。</p>	<p>B キャリア開発シートの記載内容を人事異動の際の参考として活用した。</p>	<p>B キャリア開発シートの記載内容を人事異動の際の参考として活用した。</p>	<p>キャリア開発制度を活用した人事異動等人事管理</p>
	<p>庁内公募制</p> <p>B 5か所の新規派遣研修について公募を実施。「派遣研修の基本的な考え方」にも公募方針を明記</p>	<p>B 8か所の新規・継続派遣研修について公募を実施</p>	<p>B 4か所の新規・継続派遣研修について公募を実施</p>	<p>B 長期派遣研修の廃止決定に伴い、自治大学校のみ庁内公募を実施</p>	<p>庁内公募制の拡充</p>

1 時代の変化に迅速かつ的確に対応できる市役所づくり

(3) 柔軟で機動的な組織の編成

No.11	担 当	総務部、各局
取組項目	時代に即応した抜本的な組織機構の見直し	
現状・課題	<p>【現状】 現在の組織・機構は、かつての右肩上がりの経済成長期における市民ニーズと事業拡大に呼応した業務量の増や新規事業の取り組みに伴った加算的拡大等により、29部156課の組織・機構となっている。</p> <p>【課題】 急速に進む少子高齢化や地域間格差の拡大、財政状況の悪化など社会経済情勢が大きく変化するなかで、一方では、地域の特性を生かしたまちづくりと自立した自治体経営が求められている。こうしたことから、“選択と集中”を基本とし、時代の変化に即応した組織・機構の再編・見直しが必要である。</p>	
目 標	<p>新たな行政課題に即応した組織の設置や再編を行うためには、スクラップ・アンド・ビルドを基本に、現在の業務について、一般会計と企業会計の枠を超えて、その必要性や効率性を検証し、不要不急業務の廃止や関連する業務の統合を図り、施策を展開するうえで、最も効率的で、かつ、市民に分かりやすい組織・機構への再編・見直しを行う。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公営企業を含む組織・機構の全庁的な見直し ・共通管理業務の集約化・システム化による庶務担当課の廃止 	

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	公営企業を含む組織・機構の全庁的な見直し ・組織再編案策定 ・商工観光部の再編 B 商工観光部はH20.4に経済部、観光コパ ヲツツ部へ再編。各部において組織再編を検討	組織再編実施 		組織再編完了	
	共通管理業務の集約化・システム化による庶務担当課の廃止 B 庶務担当課業務の影響度検証のため、総務部において人事関係業務の一部について試行中	B 環境部を再編し、環境保全対策室等を設置、東部4支所の5課を3課に再編した。	B 財務部を改編し税務室を設置し、福祉・保健分野の再編検討を開始した。企業局統合の検討。	B 福祉・保健分野について再編し、保健福祉部および子ども未来部を設置を検討	
		集約化の段階的实施・システム構築 			
		B 総務部で人事給与関係手続きの個人手続化の試行を継続	C 試行を終了し、システム化の検討を開始した。	C システム化による費用対効果や庶務担当課のあり方等について検討を継続	

1 時代の変化に迅速かつ的確に対応できる市役所づくり

(3) 柔軟で機動的な組織の編成

No.12	担 当	総務部, 各部局
取組項目	横断的な行政課題への対応	
現状・課題	<p>【現状】 部局を横断する行政課題については、部局間での調整や関係部局会議を開催し対応しているほか、随時に各種プロジェクト（新幹線開通によるまちづくり、産業政策の検討のための庁内ワーキンググループ、自治基本条例検討庁内プロジェクト等）を設置し、検討・協議を行っている。</p> <p>【課題】 今後、より関係部局間の連携を深め、課題に対する即応性を高めるため、部局間連携の総合的な検討・協議システムを構築する必要がある。</p>	
目 標	<p>新たな行政課題や部局を横断する課題に対し、責任と権限を持って、検討・協議するため、副市長等の特別職が主管する庁内横断的なプロジェクト制、事業本部制による業務執行体制を構築する。</p> <p>【具体的な取り組み】 ・副市長等の特別職が主管するプロジェクト制、事業本部制の導入 (例: 函館ブランド、コンベンション誘致等)</p>	

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	
スケジュール・実施時期等	プロジェクト制, 事業本部制	<p>制度構築</p> <p>プロジェクト制, 事業本部制の実施</p>				
		A H20.4に要綱制定し、H20.11から開港150周年記念事業推進プロジェクトを発足	B H20.11に発足したプロジェクト体制により、開港150周年記念事業に取り組んだ。	B 開港151歴史プロジェクトおよび縄文文化交流センター活用検討プロジェクトが発足した。	D 対象事業なし	

1 時代の変化に迅速かつ的確に対応できる市役所づくり

(3) 柔軟で機動的な組織の編成

No.13

担当

総務部、各局

取組項目	ワンストップサービス機能の充実
現状・課題	<p>【課題】 平成19年度に合併4支所を含む戸籍事務の電算システムを導入したほか、北海道プラットフォーム（HARP）構想に基づく地域情報化システムを活用し、「住民票の写しの交付申請」や「所得証明書交付申請」など23項目について電子申請を導入した。また、市ホームページに“よくある質問集（FAQ）”を掲載し、日常的な疑問に即応できるシステムとしている。</p> <p>【課題】 市民・事業者の申請や手続に関するニーズに幅広く対応するため、総合窓口化や窓口開設時間の延長など、市民・事業者の利便性をより高める窓口機能の充実や電子申請の拡充が求められる。</p>
目標	<p>市民・事業者にとって便利で親切的な行政を実現するために、特に相談・申請等の窓口サービスの一元化・ワンフロア化、開発行為や企業立地等の相談・申請等のワンストップ化を進めるとともに、情報化を活用して窓口機能の総合化を進めるなど行政サービスの充実を図る。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・窓口業務のワンストップサービスの充実 ・コールセンターの設置検討 ・地域情報化システムの利用による電子申請等の対象拡大 ・窓口業務の時間延長、休日開庁

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	<p>窓口業務のワンストップサービス</p> <p>検討</p> <p>B 部局横断課題解決チームより提案され、課題を整理中</p>	<p>ワンストップ化の充実</p>		<p>C 検討の結果、費用対効果などからワンストップ化は困難と判断。本庁舎の窓口業務の配置等の見直しを検討</p>	
	<p>コールセンター</p> <p>検討</p> <p>B 費用的な課題もあることから実施については未検討。代替措置としてHP上にFAQを設置</p>	<p>C HP上のFAQの拡充を図るとともにコールセンターの検討を行っているが検討結果を出すに至っていない。</p>	<p>C HP上のFAQの拡充を図るとともにコールセンターの検討を行っているが検討結果を出すに至っていない。</p>	<p>C 検討の結果、費用対効果などから導入は困難と判断。FAQの充実や市民からの総合的な相談窓口の設置を検討</p>	
	<p>地域情報化システムの活用による電子申請等</p> <p>B 電子申請については、公文書公開請求ほか12手続を追加</p>	<p>D 追加手続きなし</p>	<p>B 電子申請については、児童扶養手当停止関係届ほか3手続を追加</p>	<p>D 追加手続きなし</p>	
	<p>窓口業務の時間延長・休日開庁</p> <p>検討</p> <p>B 休日開庁は、毎年4月第1日曜日に実施済み。夜間窓口は、H21実施に向け検討中</p>	<p>実施</p> <p>C 夜間窓口について、試行の実施に向けて関係部局と協議を進め、課題を整理している。</p>		<p>C 10月から毎月第2・4木曜日に市民部と福祉部の一部窓口で19時まで時間延長を試行している。</p>	<p>B 試行結果を踏まえ、年度末の休日開庁および年度当初の時間延長を実施することとした。</p>

2 市民と協働し信頼される市役所づくり

(1) 自治基本条例の制定

No.14	担 当	総務部
取組項目	自治基本条例の制定	
現状・課題	<p>【現状】 平成18年度に設置した自治基本条例懇話会から、自治基本条例の必要性などの提言を受け、平成19年度には市民等からなる検討委員会を立ち上げて策定作業を行っている。策定経過では、市民ワークショップを多数開催したほか、市民フォーラムの開催など、市民周知と市民意見の聴取を行っている。</p> <p>【課題】 条例策定にあたっては、その策定過程においてより多くの市民が参加したなかで進めることが求められる。</p>	
目 標	<p>平成21年4月の条例施行をめざし、ワークショップの開催などを通じ広く市民意見の反映に努めるなど、市民等からなる検討委員会を中心に多くの市民参加のもとで策定作業を進める。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・条例の制定・施行(平成21年4月) ・市民、職員へ周知を図るためのフォーラム等の開催 	

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	条例制定 (12月議会) C H21.1に策定検討委員会から提言書が提出され、H21.10施行に向け業務を進めている。	条例施行 (4月1日) C 9月定例会に条例案を提出したが、継続審査となっている。	C 9月定例会にて一部修正のうえ可決。H23.4施行に向け周知活動を進めている。		
	フォーラム開催 D 条例が未制定のため実施していない。	D 条例が制定されていないため実施していない。	B 職員説明会や市民団体等への説明会を実施した。	B 条例に基づいた行政運営に努めている。	

2 市民と協働し信頼される市役所づくり

(2) 行政の適正運営と透明性の確保

No.15

担 当

総務部、各部局

取組項目	情報公開の徹底
現状・課題	<p>【現状】 何人でも公文書の公開請求をできることとし、対象文書を組織共用文書としたことのほか、職員の給与実態等の情報を公開するなど、公文書公開制度や行政情報の公表などの充実を図っている。</p> <p>【課題】 さらなる情報公開制度の充実が求められる。</p>
目 標	<p>引き続き、公文書公開制度の適切な運用に努めるとともに、公文書の作成、管理のあり方について、具体的なガイドライン（公文書作成等指針）を策定する。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の再就職状況の公表等積極的な行政情報の公開 ・実践的で具体的なガイドライン（公文書作成等指針）の策定

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	<p>職員再就職状況の公表</p> <p>B 「退職職員等の再就職状況の公表に関する取扱要綱」を定め、HPにおいて再就職状況を公表している。</p>	<p>B 都市経営会議の会議録など4種類の公文書を行政資料として情報公開コーナーに配架した。</p>	<p>A 本庁舎1階に市民向けの情報を集約した市政情報発信コーナーはこたてスペースを設置した。</p>	<p>C 昨年度までに配架した行政資料を随時更新するとともに、新たな行政資料の配架を担当部局と協議したが、新たな配架には至らなかった。</p>	
	<p>公文書ガイドライン</p> <p>B 「市政運営の透明性を確保するための公文書作成等指針」を策定した。</p>				

積極的な行政情報の公開



2 市民と協働し信頼される市役所づくり

(2) 行政の適正運営と透明性の確保

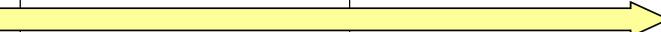
No.16

担 当

企画部, 総務部, 各局

取組項目	パブリックコメント制度の推進
現状・課題	<p>【現状】 市政情報や各施策内容については、広報紙やホームページによるほか、市政教室や各種説明会などの開催を通じ積極的に情報発信に努めてきている。 また、平成18年度からパブリックコメント（意見公募）手続制度（市の基本的な計画や政策等の素案に対する意見の提出手続）を導入し、施策ごとにパブリックコメントを実施している。</p> <p>【課題】 パブリックコメント制度の推進を図る取り組みが必要である。</p>
目 標	<p>各種施策や行政情報について、広報紙・ホームページの活用や市政教室の開催などを通じ積極的に発信するとともに、パブリックコメント制度の条例化を含め、制度のより一層の推進に取り組む。</p> <p>【具体的な取り組み】 ・パブリックコメント制度の推進</p>

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	パブリックコメント制度の推進 				
	B 10件を実施	B 要綱に基づき運用しており、HPでも公表している。(10件実施)	B 要綱に基づき運用しており、HPでも公表している。(6件実施)	B 要綱に基づき運用しており、HPでも公表している。(8件実施)	

2 市民と協働し信頼される市役所づくり

(2) 行政の適正運営と透明性の確保

No.17

担 当

企画部、総務部、各局

取組項目	広報機能の充実
現状・課題	<p>【現状】 広報紙「市政はこだて」をはじめ、テレビ、ラジオやホームページなどにより広報活動を行っている。また、メールを使った市政情報の発信など情報発信機能の拡充にも努めている。</p> <p>【課題】 市民が求めている情報を分かりやすく、速やかに提供していくことが重要であり、広報機能については、市民ニーズを踏まえ更に充実を図ることが求められる。</p>
目 標	<p>政策プロセスをはじめ、市政情報を市民により分かりやすく速やかに情報を提供するとともに、市民ニーズを踏まえ情報内容や情報媒体の充実に努める。</p> <p>【具体的な取り組み】 ・市ホームページの見直し ・広報紙等広報機能の充実</p>

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	市民にわかりやすいホームページに随時更新				
	<p>C 市政情報の提供にある程度努めているが、積極的な情報配信がされていない分野もある。</p>	<p>B ホームページの更新を適時行った。</p>	<p>B ホームページの更新を適時行った。</p>	<p>B ホームページの更新を適時行った。</p>	
広報紙等 広報機能	広報機能の充実				
	<p>B 市民に分かりやすい市政情報の提供を図っているが、より見たくなる広報紙の発行に努める。</p>	<p>B 環境プレス、水道局だよりを広報誌に組み込み、一括配布とし市民の利便性の向上と配布委託料の削減を図った。</p>	<p>B 市民に分かりやすい市政情報の提供を図っているが、より見たくなる広報紙の発行に努める。</p>	<p>B 市民に分かりやすい市政情報の提供を図っているが、より見たくなる広報紙の発行に努める。</p>	

2 市民と協働し信頼される市役所づくり

(2) 行政の適正運営と透明性の確保

No.18

担 当

総務部, 各部局

取組項目	行政手続の公平性, 公正性, 透明性の確保
現状・課題	<p>【現状】 許認可権限等を有する部局については, 行政手続条例に基づき, 審査基準などを作成し手続の公平性, 公正性を確保している。</p> <p>【課題】 許認可に係る審査基準や処分基準などを市民に公表するなど, より一層手続の透明性, 公正性が求められる。</p>
目 標	<p>行政手続条例に基づく審査基準や指導指針について, 改めて点検するとともに, これらの基準等について, ホームページ等で広く市民に公表し, より公平性, 公正性, 透明性が確保された行政指導・行政手続を行う。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種許認可等に伴う審査基準や行政指導指針等の公表 ・法令適用前確認手続(ノーアクションレター制度)の導入

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分		平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	各種審査基準, 行政指導指針	各種基準等公表 C 各部へ照会中で, H21公表予定となっている。	B 審査基準一覧等をホームページに公表した。今後は個別の基準の公開を検討する。	B 個別の審査基準をホームページに公表した。	B 個別の審査基準をホームページに公表している。	
	ノーアクションレター制度	検 討 B 実施に向け情報収集し, 検討しているところである。	制度の導入 C 実施に向け情報収集し, 検討しているが, 制度の導入に至っていない。	C 実施に向け情報収集し, 検討しているが, 制度の導入に至っていない。	C 実施に向け情報収集し, 検討しているが, 制度の導入に至っていない。	

2 市民と協働し信頼される市役所づくり

(3) 市民ニーズの把握

No.19

担 当

企画部, 市民部, 各部署

取組項目	市民と市長の意見交換の場の充実
現状・課題	<p>【現状】 移動市長室をはじめ、ふれあい懇談会さらには、市長等と外部の有識者などが意見交換する「まちづくり懇談会」を実施している。</p> <p>【課題】 市民の声が直接、市長に届く取り組みの充実が求められる。</p>
目 標	<p>移動市長室やふれあい懇談会、まちづくり懇談会の開催などを通じ、市民と市長の意見交換の場を充実する。</p> <p>【具体的な取り組み】 ・移動市長室, まちづくり懇談会など市民と市長の意見交換の場の充実</p>

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	移動市長室・まちづくり懇談会等の充実				
	<p>B 移動市長室5回、ふれあい懇談会2回、町連役員との懇談会1回、町会役員との懇談会1回など</p>	<p>B 移動市長室(5回)、住民組織代表者との懇談会を実施</p>	<p>B 移動市長室5回、ふれあい懇談会4回、町連役員との懇談会1回、住民組織代表者との懇談会1回実施</p>	<p>A 新たに市長とのタウンミーティングを4回26団体開催、まちづくり会議3回開催</p>	

2 市民と協働し信頼される市役所づくり

(3) 市民ニーズの把握

No.20

担 当

企画部, 市民部

取組項目	広聴機能の充実
現状・課題	<p>【現状】 市民の声や各種モニター, 市民アンケートを実施しているほか, パブリックコメント制度の実施やインターネットを活用してアンケートを実施するシステムを導入している。</p> <p>【課題】 多様化する市民ニーズをリアルタイムで捉え, 施策に反映させるための広聴機能のしくみづくりが求められる。</p>
目 標	<p>より市民の声が市政に反映できるよう, 広聴機会の拡大やテーマごとの市民意見傾向をインターネット等を活用してアンケート調査する。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・市民や事業者によるモニター制度の導入 ・市民意見傾向調査の実施

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケ ジュ ール ・ 実 施 時 期 等	市民等による モニター制度	<p>制度検討</p> <p>B 平成21年度から市政に関して市民の目線により意見等を聴取するモニター制度を導入する。</p>	<p>モニター制度実施</p> <p>B これまで実施していた市民アンケートを廃止し, 新たに市政モニターを実施している。</p>	<p>B 市政モニターを継続している。</p>	<p>B 市政モニターを継続している。</p>
	市民意見 傾向調査	<p>制度検討</p> <p>B 平成21年度から構想・計画, 建設事業などについて, 市民の意見等を聴く傾向調査を実施する。</p>	<p>C 調査方法や対象となる項目などについて検討を行っている。</p>	<p>C 調査方法や対象となる項目などについて検討を行っている。</p>	<p>C 調査方法や対象となる項目などについて検討を行っている。</p>

2 市民と協働し信頼される市役所づくり

(4) 市民と行政の協働によるまちづくり

No.21

担 当

企画部, 総務部, 各部局

取組項目	市民活動団体等との連携および育成・支援の充実
現状・課題	<p>【現状】 市の産業・福祉・文化芸術・スポーツ・コミュニティ活動などの各分野において、まちづくりのリーダー的な役割を果たす人材を育成するとともに、市民の自主的なまちづくり活動を支援する人づくり・まちづくり事業を実施している。また、平成19年度にオープンした「地域交流まちづくりセンター」において、市民活動団体の相談や連携を図る取り組みを行っている。</p> <p>【課題】 市民協働のまちづくりを進めるうえで、市民活動団体の育成や団体との連携が一層求められる。</p>
目 標	<p>地域交流まちづくりセンターを活用し、市民活動団体の育成や連携を図り、その活動を支援する仕組みを構築するとともに、ボランティア活動などに参加を希望する地域人材と積極的に連携を図るためまちづくりセンター内に「地域活力人材センター」を設置する。また、市民と行政との協働を推進するための基本的な考え方やルールとなる基本指針を策定する。</p> <p>【具体的な取り組み】 ・地域活力人材センターの設置 ・市民との協働推進基本指針の策定</p>

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケ ジュ ール ・ 実 施 時 期 等	地域活力人材センター	設 置			
	B	H21.4に設置し、リーダーバンクやボランティアの登録受付や活用案内、各種情報発信等を実施			
市民との協働推進基本指針	策 定	市民協働の推進 			
	C	市民協働を進めるための庁内協働の事例の紹介や考え方を取りまとめた庁内職員向けのレポートを作成	B	レポート等に基づき各部で市民協働による事業実施（地域力アップ講座など）	B

2 市民と協働し信頼される市役所づくり

(4) 市民と行政の協働によるまちづくり

No.22

担 当

総務部、各局

取組項目	行政への市民参画の推進
現状・課題	<p>【現状】 附属機関等において委員の公募枠の拡充（公募委員数⑰96人→⑱101人）を行っているほか、自治基本条例の制定や開港150周年記念事業の企画にあたって、市民ワークショップを導入するなど、より多くの市民が行政に参画しやすい仕組みづくりに努めている。</p> <p>【課題】 より多くの市民が行政へ参画しやすいしくみづくりをさらに進める必要がある。</p>
目 標	<p>附属機関等の委員公募枠の拡充に努める。特に女性委員の構成比率については、「第2次函館市男女共同参画基本計画はこだて輝きプラン」に定める数値の達成をめざす。</p> <p>【具体的な取り組み】 ・「附属機関・その他の会議設置等に関する取扱要領」の見直し（複数委員会兼務の検討） ・各種ワークショップの実施</p>

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分		平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケ ジ ュ ー ル ・ 実 施 時 期 等	附属機関・その他の会議設置等に関する取扱要領	要領の見直し				
		C 女性登用率の引上げ、公募委員の女性優先枠の設定などを盛り込んだ改正案を作成中	B 女性委員の登用率の目標数値を30%に引き上げる等、取扱要領の見直しを行い、各局に周知	B 委員公募における女性優先枠の積極的な活用を各局に指示	B 女性登用や公募枠の拡大について、各局に女性優先枠の積極的な活用などの取組を指示	
	各種ワークショップ	各種ワークショップの実施				
		B 市民アートサロンなどを実施	B 都市計画マスタープランまちづくりワークショップなどを実施	B 西部地区の歴史的環境の保全・形成についてのワークショップを実施	B まちづくりなどについてのワークショップを実施	

2 市民と協働し信頼される市役所づくり

(4) 市民と行政の協働によるまちづくり

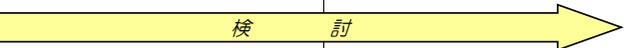
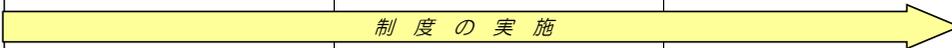
No.23

担 当

企画部

取組項目	市民の知恵が行政や市民活動に活かされる制度の充実
現状・課題	<p>【現状】 審議会や各種委員会の委員公募枠の拡充や各種ワークショップの実施などで、市民等の意見・発想を取り入れているが、それを具体的に施策等に反映する仕組みに至っていない。</p> <p>【課題】 企業・NPO団体等の自由な発想やノウハウを市政運営に取り入れ、市民サービスの向上や市政運営の効率化に結びつける新たな施策形成の手法を取り入れる必要がある。</p>
目 標	<p>地域における多様な市民ニーズに協働して取り組むため、NPOや様々な市民団体等からの企画提案を検討し、必要に応じて予算措置を行い、提案団体等と協働事業を実施する。</p> <p>【具体的な取り組み】 ・市民提案型協働化制度の検討・実施</p>

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	<p style="text-align: center;">検 討</p> 		<p style="text-align: center;">制 度 の 実 施</p> 		
	市民提案型協働化制度	<p>B 市民提案型の協働化制度の検討を行った。</p>	<p>B 市が設定した課題の解決のため、市民が提案する事業に対し補助金を交付する制度の検討を行った。</p>	<p>B 市が設定した課題の解決のため、市民が提案する事業に対し補助金を交付する制度を創設した。</p>	<p>B 市が設定した課題の解決のため、市民が提案する事業に対し補助金を交付する制度を実施した。</p>

2 市民と協働し信頼される市役所づくり

(4) 市民と行政の協働によるまちづくり

No.24	担 当	総務部, 市民部, 各部局
取組項目	職員の地域コミュニティやボランティア活動への参加意識の向上	
現状・課題	<p>【現状】 職員研修において福祉活動・町会活動に関する講義や車いす体験などを行っているほか、町会担当部局が庁内メーリングリストで町会への加入促進を図っている。また、ボランティア休暇を整備したほか、平成19年度からキャリア形成シートの作成を導入し、職員のボランティア活動参加状況の把握や意識啓発にも繋げている。</p> <p>【課題】 職員の町会加入率や活動参加意識の向上を図る必要がある。</p>	
目 標	<p>職員のボランティア活動や町会活動などの地域活動への参加によって、生活者視点意識の向上に努める。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員のボランティア活動参加率の向上 ・職員の町会加入率および町会活動参加率の向上 	

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

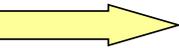
区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	職員ボランティア活動等への参加率の向上 				
	B 職員研修による意識啓発のほか、キャリア開発シートの作成を継続して実施	B 職員研修による意識啓発のほか、キャリア開発シートの作成を継続して実施	B 職員研修による意識啓発のほか、キャリア開発シートの作成を継続して実施	B 職員研修による意識啓発のほか、キャリア開発シートの作成を継続して実施	

3 簡素で効率的な市役所づくり

(1) 事務事業の徹底した見直しと業務プロセスの改善

No.25	担 当	総務部, 各部署
取組項目	事業仕分けによる事務事業の見直し	
現状・課題	<p>【現状】 平成18年度からシゴトまるごとチェックに事業仕分けの視点を加え、実施している。</p> <p>【課題】 徹底した事務事業の見直しを進めるため、行政が行っている事務事業について、その必要性や実施主体を根本的な部分から点検・評価を行う必要があり、実効性の高い事業仕分けの取り組みが求められる。</p>	
目 標	<p>全ての事務事業について、少子高齢化など社会経済情勢や市民ニーズの変化に的確に対応しているかどうかや費用対効果の面からの検証を行い、第三者評価を取り入れて「行政が担うべき事務事業」を抽出する。</p> <p>【具体的な取り組み】 ・市民、学識経験者、事業者等の第三者評価を取り入れた「事業仕分け」の実施</p>	

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	事業仕分け実施	事業仕分けに基づく事務事業の見直し 			
	C H20.9に各部署で作成した調書から第三者評価のための事業を抽出中。当該評価はH21予定	C 第三者評価の実施について検討を行なったが、制度化に至らなかった。平成22年度実施予定	B 第三者評価である「事業レビュー(再点検)」を行った。(対象:20事業)	B 外部評価委員による事業仕分けを実施。(交通料金助成や敬老祝い金などの制度見直しを決定)	

3 簡素で効率的な市役所づくり

(1) 事務事業の徹底した見直しと業務プロセスの改善

No.26	担 当	総務部, 各部署
取組項目	“シゴトまるごとチェック”による業務プロセスの改善	
現状・課題	<p>【現状】 平成17年度から、業務プロセスの改善を図ることを目的に“シゴトまるごとチェック”の取り組みを進め、平成18年度には、現在行っている事務事業が、そもそも行政として提供することが必要なのか、必要な場合は行政と民間のいずれが行う方が効率的なのかという事業仕分けの視点を新たに加えて実施している。</p> <p>【課題】 職員数の削減が進むなかで、限られた職員数で効率的な業務を遂行するためには、事務事業の見直しはもとより、業務プロセスの大胆な見直しに組み込む必要がある。</p>	
目 標	<p>“シゴトまるごとチェック”による全組織・全職員参加型の業務プロセスの改善を行い、事務事業経費や職員費などの行政運営経費の徹底した見直しを図る。 ※カイゼンの視点 ①業務手順の見直し ②同種または類似する業務の集約化 ③業務分担の見直し ④情報化による業務の効率化 ⑤情報の共有による業務の効率化 ⑥業務マニュアルの見直し</p> <p>【具体的な取り組み】 ・“シゴトまるごとチェック”による業務プロセスの改善</p>	

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	シゴトまるごとチェックによる業務プロセスの改善 				
	<p>D H20実施の事業仕分けに、シゴトまるごとチェックの要素を包含したため休止とした。</p>	<p>D 事業仕分けに、シゴトまるごとチェックの要素が包含されているため休止</p>	<p>D 事業仕分けに、シゴトまるごとチェックの要素が包含されているため休止</p>	<p>D 事業仕分けに、シゴトまるごとチェックの要素が包含されているため休止</p>	

3 簡素で効率的な市役所づくり

(2) 定員管理の適正化

No.27

担 当

総務部、各部局

取組項目	事務事業・組織機構の見直しによる職員数の削減
現状・課題	<p>【現状】 後期5か年実施計画では、事務事業や組織機構の見直しなどにより600人の職員削減を目標としている。平成17年度から平成19年度までの実績では、計画を上回る職員数を削減している。 ※平成17年度～19年度：計画▲337人→実績▲353人</p> <p>【課題】 当市の職員数は、他の類似都市と比較して依然多い状況にあり、厳しい財政状況が続くなか、事務事業の徹底的な見直しなどによる職員数の削減が求められる。</p>
目 標	<p>類似他都市との比較などにより職員数の当面の目標を設定し、“選択と集中”を基本とし、徹底した事務事業・組織機構の見直しにより職員数の削減に取り組む。（詳細は別添1）</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当面の職員数の目標（普通会計ベース）2,000人 ・計画期間の職員数削減目標（病院局を除く全職員）650人 ・嘱託職員の見直し ・現業職員の見直し ・公社・財団等派遣職員の計画的な引き上げ

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分		平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
ス ケ ジ ュ ー ル ・ 実 施 時 期 等	職員数削減目標	$\Delta 143$ 人 <small>累計$\Delta 143$人</small>	$\Delta 163$ 人 <small>累計$\Delta 306$人</small>	$\Delta 132$ 人 <small>累計$\Delta 438$人</small>	$\Delta 109$ 人 <small>累計$\Delta 547$人</small>	$\Delta 103$ 人 <small>累計$\Delta 650$人</small>
		B H20については、計画どおり143人の削減を達成した。	B 計画どおり163人の職員数の削減を達成した。	A 計画を上回る134人の職員数の削減を達成した。	B 計画どおり109人の職員数の削減を達成した。	

3 簡素で効率的な市役所づくり

(3) 民営化・委託化の推進

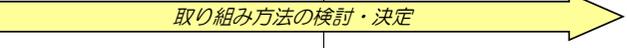
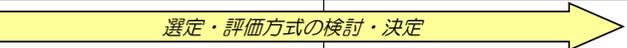
No.28

担当

総務部, 財務部, 経済部, 各局

取組項目	アウトソーシング推進計画の見直し
現状・課題	<p>【現状】 平成16年2月に策定した「函館市アウトソーシング推進計画」に基づき、保育園の民営化をはじめ、給食調理業務や清掃業務、各種事務事業の委託化を進めている。</p> <p>【課題】 現行計画期間が平成21年度までであり、さらなるアウトソーシングの推進のための計画の見直しが必要である。</p>
目標	<p>「アウトソーシング推進計画」に基づく保育園の民営化や給食調理業務、清掃業務の着実な委託化を進めるとともに、さらなるアウトソーシングの推進を図るため、現行計画の見直しを行う。また、アウトソーシングの実施にあたっては、NPO・市民団体等を育成する視点を取り入れるほか、労働者の雇用条件・雇用環境の改善に繋がる事業者の選定・評価方式を導入する。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アウトソーシング推進計画の見直し ・NPO・市民団体等を育成する視点からの取り組み ・労働者の雇用条件、雇用環境の改善に繋がる事業者の選定・評価方式の導入

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	<p>計画の見直し</p> 				
	<p>D 各部署において計画的に委託化などの見直しを進めており、計画の見直しそのものは行っていない。</p>	<p>D 同左</p>			
	<p>取り組み方法の検討・決定</p> 				
事業者の選定・評価方式	<p>B NPOなどの活動内容も評価されるよう、指定管理者候補者の選考に総合評価方式を導入。</p>	<p>B 同左</p>			
	<p>選定・評価方式の検討・決定</p> 		<p>B 平成21年10月に総合評価方式を試行。評価項目に「労働福祉」を設けた。</p>	<p>B 引き続き総合評価方式を試行。</p>	<p>B 引き続き総合評価方式を試行。</p>

3 簡素で効率的な市役所づくり

(3) 民営化・委託化の推進

No.29	担 当	総務部, 各局
取組項目	函館市版市場化テストの導入	
現状・課題	<p>【現状】 公共サービスの民間開放について、公共サービス改革法や先行導入した都市の事例調査・研究をしている。</p> <p>【課題】 公共サービス改革法では、民間開放できる業務に限られており、より多くの行政サービスの民間開放を考えると、さらに、法的に可能な限り範囲を広げた実効性のある制度づくりが必要である。</p>	
目 標	<p>公共サービス改革法に規定された窓口関連業務をはじめとする市の事務事業のうち民間開放が可能な業務について、市民や有識者からなる第三者会議の活用を含めて、公募提案型による民間委託制度（函館市版市場化テスト）を導入する。</p> <p>【具体的な取り組み】 ・函館市版市場化テストの導入</p>	

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

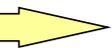
区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
ス ケ ジ ュ ー ル ・ 実 施 時 期 等	函館市版市場化 テスト 制度の検討	モデル事業の実施	函館市版市場化 テストの本格導入	継続実施	
	C 事業仕分けの実施とあわせ、制度を検討していたが具体的な制度の構築に至らなかった。	C 事業仕分け（第三者評価）の延期により、制度の構築には至らなかった。	C 事業仕分け（第三者評価）の実施および検証により、制度の構築には至らなかった。	C 事業仕分けにより徹底的な事業の見直しを行うこととし、当面は制度についての調査研究を行う。	

3 簡素で効率的な市役所づくり

(3) 民営化・委託化の推進

No.30	担当	企画部, 各局
取組項目	PFI等の官民協働整備手法の活用	
現状・課題	<p>【現状】 平成16年2月に策定した「函館市アウトソーシング推進計画」で公共施設建設・管理業務へのPFI方式の導入を検討することとし、平成17年に「函館市におけるPFI導入に向けての指針」を策定して、市における方向性を示しているが、これまで対象とした事業はない。</p> <p>【課題】 先行導入した都市の事例等の継続的な調査・研究が必要である。</p>	
目標	<p>「函館市におけるPFI導入に向けての指針」に定める条件を満たす施設（整備費が10億円以上で年間のランニングコストが1億円以上）の整備にあたっては、PFI方式の活用を検討する。</p> <p>【具体的な取り組み】 ・PFI等の官民協働整備手法の活用</p>	

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	PFI等の官民協働整備手法				
	PFI等の活用事業の検討 				
	B 対象となる事業が発生しなかった。今後、案件があれば活用検討を行う。	B 対象となる事業が発生しなかった。今後、案件があれば活用検討を行う。	B 対象となる事業が発生しなかった。今後、案件があれば活用検討を行う。	B 対象となる事業が発生しなかった。今後、案件があれば活用検討を行う。	

3 簡素で効率的な市役所づくり

(3) 民営化・委託化の推進

No.31

担 当

総務部, 各局

取組項目	公の施設の指定管理者制度の積極的活用
現状・課題	<p>【現状】 平成18年度に公の施設の指定管理者制度を本格導入し、平成19年4月現在434施設（うち公募23施設）に指定管理者制度を導入している。</p> <p>【課題】 労働者の雇用条件や雇用環境の向上の視点での選考基準への見直しや公の施設の適正管理・市民サービスの向上を図るため、管理状況等の点検・評価のしくみづくりが求められる。</p>
目 標	<p>直営施設への指定管理者制度導入や特例施設の公募化の拡大を進めるとともに、NPO・市民団体等を育成する視点を取り入れるほか、労働者の雇用条件・雇用環境の向上についての評価項目を加えた選定基準の改正や評価制度（モニタリング制度）を導入する。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指定管理者制度導入施設の拡充 ・指定管理者選定基準の改正 ・モニタリング制度の導入

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分		平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	指定管理者制度導入施設	直営施設への制度導入, 特例施設の公募化検討・拡充				
		B 指定管理者449施設（公募36施設, 非公募413施設）H20.4.1現在	B 指定管理者476施設（公募44施設, 非公募432施設）H21.4.1現在	B 指定管理者523施設（公募47施設, 非公募476施設）H22.4.1現在	B 指定管理者532施設（公募49施設, 非公募483施設）H23.4.1現在	
	指定管理者選定基準	基準の改正				
		B H20.4から新評価基準として、従業員の労働条件や雇用環境等についての項目を追加				
	モニタリング制度	検 討	評価制度の導入			
		B H21からの実施に向け、他都市の取組状況を調査し、当該制度の構築について検討	B 計画どおり、評価制度（モニタリング制度）を導入			

3 簡素で効率的な市役所づくり

(4) 公の施設等の見直し

No.32

担 当

財務部、各局

取組項目	公の施設等の見直し
現状・課題	<p>【現状】 公の施設については、各所管部局ごとに維持管理を含め、そのあり方について検討をしている。</p> <p>【課題】 経済・人口の右肩上がりの時代に設置された公の施設の中には、少子高齢化の進行や市町村合併などによる地域の社会・経済状況の変化に伴い、その目的・役割が変わったものや同種施設との再編・統合が求められるものがあるほか、適切な維持管理の実施の観点からも、そのあり方について再検討する時期にある。</p>
目 標	<p>社会教育施設や福祉関係施設、4支所管内施設をはじめ、全ての公の施設等について、計画的な維持改修による長寿命（延命）化や施設の再編・統合による有効活用などの検討を行い、そのあり方を策定し見直しを進める。</p> <p>【具体的な取り組み】 ・公の施設等のあり方の策定</p>

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分		平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	公の施設等のあり方	検 討	公の施設等のあり方策定			
		B 具体的な検討には至らなかったが、H21.4.1から担当参事を配置し、検討を進めることとした。	C 施設カルテを取りまとめ中であり、これを基にH22年度末までに策定予定	C 施設維持管理を含め統廃合後施設跡地の利活用へ向け、改めて施設カルテを取りまとめ、H23年度末までの策定へ取り組み中。	C 統廃合や民営化などを検討すべき公共施設のリストップと今後の方向性（案）の作成を行ったが、あり方を取りまとめるまでには至らなかった	

3 簡素で効率的な市役所づくり

(5) 外郭団体の見直し

No.33	担 当	土木部, 都市建設部, 住宅都市施設公社, 教育委員会, 文化・スポーツ振興財団
取組項目	住宅都市施設公社, 文化・スポーツ振興財団職員のプロパー化の推進およびあり方の見直し	
現状・課題	<p>【現状】 現在, 平成15年度に策定した, 「公社のあり方」, 「財団のあり方」に基づき, 各団体への派遣職員のプロパー化を進めている。</p> <p>【課題】 指定管理者制度や公の施設のあり方を踏まえた新たな方針を定め, より効率的な運営に取り組む必要がある。</p>	
目 標	<p>指定管理者制度や公の施設のあり方を踏まえた, 新たな方針を策定し, その方針に基づきプロパー化の推進や今後の各団体運営体制の見直しを図る。</p> <p>【具体的な取り組み】 ・公社・財団のあり方の見直し</p>	

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分		平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	公社・財団のあり方	あり方の見直し	見直し後のあり方に基づく運営体制の見直し 			
		C 公社・財団のあり方については, 次年度に, 職員派遣のあり方も含め, 全体的に見直す予定。	B 公社・財団のあり方を策定し, このあり方に基づき, H22から派遣職員を全て引き揚げることとした。	A 派遣職員全員の引き揚げを実施した。	—	

4 持続可能な財政基盤の確立

(1) 中長期的展望に立った財政運営の推進

No.34

担 当

財務部

取組項目	中期財政試算の策定
現状・課題	<p>【現状】 地方財政制度や社会保障制度等の改正，さらには市の行政課題や歳入の動向などの状況変化に応じて，毎年度，継続的に中期財政試算を策定・公表している。</p> <p>【課題】 「地方公共団体の財政の健全化に関する法律」に基づく財政健全化判断比率を視野に入れ，公営企業や外郭団体の財政状況とも連結した収支見通しが求められる。</p> <p>※財政健全化判断比率（実質赤字比率・連結実質赤字比率・実質公債費比率・将来負担比率）</p>
目 標	<p>財政状況の変化に的確に対応し，中長期的な視点に立った財政運営を行うため，中期財政試算を継続して策定・公表する。 また，各公営企業会計との連結ベースによる試算・財政健全化判断比率を策定しホームページ等を活用して公表する。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・中期財政試算の策定 ・財政健全化判断比率の公表 ・公営企業等と連結した収支試算の策定

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	試算策定・公表				
	B 可能な限りの要素を盛り込み検討しながら，策定し公表している。	B 公表時期が例年と異なったが，22年度当初予算ベースで策定・公表した。	B 公表時期が例年と異なったが，22年度当初予算ベースで策定・公表した。	B 「財政の中期的な見通し」として，23年度9月補正後予算ベースで作成，24年度予算で改訂した。	
	公 表				
中期財政試算					
財政健全化判断比率	B 19年度決算から公表。比率に留意した予算執行に努めている。	B 法に基づき公表している。比率は，全て基準内となっている。	B 法に基づき公表している。比率は，全て基準内となっている。	B 法に基づき公表している。比率は，全て基準内となっている。	
公営企業等と連結した収支試算	企業会計連結ベースでの試算策定・公表				
	B 健全化判断比率に留意し，基準を超えないよう，必要な財政措置を行っている。（病院・温泉）	B 健全化判断比率に留意し，基準を超えないよう，必要な財政措置を行っている。	B 健全化判断比率に留意し，基準を超えないよう，必要な財政措置を行っている。	B 健全化判断比率に留意し，基準を超えないよう，必要な財政措置を行っている。	

4 持続可能な財政基盤の確立

(1) 中長期的展望に立った財政運営の推進

No.35

担 当

財務部、各公営企業

取組項目	地方公会計改革への対応
現状・課題	<p>【現状】</p> <p>平成18年8月に「地方公共団体における行財政改革の更なる推進のための指針」が示され、企業会計等と連結した財務諸表（貸借対照表、行政コスト計算書、資金収支計算書、純資産変動計算書）を平成21年度までに策定・公表し、また、未利用財産の有効活用などといった視点から資産・債務管理についても、その方向性や具体施策を策定することとされている。</p> <p>【課題】</p> <p>新たな財務諸表を活用した財務分析を通じ、公営企業等を含めた市全体の健全な財政運営が求められるほか、各諸表や資産状況の公表により、市財政の現状について、的確な市民周知に努める必要がある。</p>
目 標	<p>公営企業等と連結した財務諸表を作成・公表し、活用するとともに、未利用財産の売却促進や資産の有効活用等を内容とする資産・債務管理に関する方向性と具体的な施策について計画を策定し公表する。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公営企業等と連結した財務諸表の策定・公表 ・資産・債務管理計画の策定・公表

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分		平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	公営企業等と連結した財務諸表	<p>準 備</p> <p>B 19年度決算を基に、関係部局と連携し、公表に向け準備中</p>	<p>財務諸表の策定・公表</p> <p>C 作業は完了したが、公表には至っていない。</p>	<p>B 21年度決算を基に、関係部局と連携し、公表した。</p>	<p>B 21年度決算を基に、関係部局と連携し、公表した。</p>	
	資産・債務管理計画	<p>準 備</p> <p>B 資産管理計画に係る情報や基礎的な資料の収集を行い、公表に向け準備中</p>	<p>資産債務管理計画策定・公表</p> <p>B 中期財政試算の公表により対応している。</p>	<p>B 中期財政試算の公表により対応している。</p>	<p>B 財政の中期的な見通しの公表により対応している。</p>	

4 持続可能な財政基盤の確立

(2) 自主財源の確保

No.36

担 当

財務部、各部局

取組項目	歳入金の公平・公正な徴収
現状・課題	<p>【現状】 市税については、毎年度「滞納整理事務運営方針」を策定し、徴収強化に努めている。また、税外収入金の徴収に関しては、平成19年度に徴収特別対策会議を設置し、債権管理の基準づくりや今後の徴収体制等について協議を進めている。</p> <p>【課題】 国民健康保険料の約33億円をはじめ、市全体で多額の滞納金を抱えており、各債権の滞納整理の強化など、歳入金確保に向けた取り組みが求められる。</p>
目 標	<p>国民健康保険料や保育所入所負担金など一部公債権を対象に納付意識の低い者に対する滞納処分業務の集約化を図り組織体制を整備するとともに、全庁的な債権管理の基準づくりを進め、収納率の向上を図る。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・歳入金の徴収対策体制の整備 ・債権管理の基準に関する条例の制定 ・歳入金の納付機会の拡大

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	
スケジュール・実施時期等	歳入金の徴収対策体制 体制整備 B 徴収対策プランを策定中	B 国保料など主要3債権の共同催告滞納処分の実施のほか、適宜各部局への指導助言を行ってきた。	B 主要3債権への取組みのほか、各種貸付制度の整備を図るなど適宜各部局への指導助言を行ってきた。	B 主要3債権への取組みのほか、各種貸付制度において裁判所手続きの活用について指導助言を行ってきた。	引受け債権の拡充	
	債権管理の基準に関する条例 条例制定 B 「債権の管理に関する条例」について平成20年12月22日議決、平成21年4月1日施行	A 4月1日に債権の管理に関する条例施行。また債権管理の指針となる債権管理事務処理要領を作成				
	歳入金の納付機会 検討 A 当面、市税・国保料・保育料をH22にコンビニ収納導入することとし、H21予算措置した。	B H21年度にシステム改修を行い、H22年4月から、市税、国保料、保育料のコンビニ納付を開始	B H22年4月から、市税、国保料、保育料のコンビニ納付を開始	A H25から口振可能な金融機関を市内に支店のある金融機関の全国の本支店に拡大することとし、H24予算措置した。	順次拡大実施	

4 持続可能な財政基盤の確立

(2) 自主財源の確保

No.37

担 当

財務部、各部局

取組項目	広告収入など新たな自主財源の確保
現状・課題	<p>【現状】 市民生活のしおり・市政はこだて・市のホームページ・納税通知書送付用封筒・ゴミ収集日カレンダー・給与明細書について有料広告を導入した。</p> <p>【課題】 広告収入をはじめ、さらなる自主財源の確保策を強化する必要がある。</p>
目 標	<p>広告収入の広告媒体の更なる拡大や公共施設敷地における職員通勤用自動車の駐車有料化の検討を進める。</p> <p>【具体的な取り組み】 ・広告収入の対象範囲拡大検討 ・公共施設敷地内の通勤用職員駐車場の有料化検討</p>

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	<p>広告収入</p> <p style="text-align: center;">→ 広告収入の対象範囲拡大検討→随時実施</p>				
	<p>B 既存の広報紙・ホームページ等だけでなく、新たに観光用パンフなどにも導入した。</p>	<p>B 広告収入拡充に向け適時検討している。</p>	<p>B 広告収入拡充に向け適時検討している。</p>	<p>B 広告収入拡充に向け適時検討している。</p>	
通勤用職員駐車場の有料化	<p>検 討</p>	<p>検 討 結 果</p>			
	<p>B 各施設の現状把握や対象施設・職員、使用許可の要件、料金設定などの課題の検討を行った。</p>	<p>C 協議を進めてきたが整理課題が多く実施決定に至らず、H23年度からの実施に向け改めて検討</p>	<p>C 職員の意見聴取、各施設の駐車実態調査等を行い再検討し原案を作成しているところである。H24年度からの実施に向け取組み中</p>	<p>B 職員の意見聴取、各施設における駐車使用の実態調査の結果を踏まえて、財産条例を改正し、H24.7から実施することとした。</p>	

4 持続可能な財政基盤の確立

(2) 自主財源の確保

No.38

担 当

財務部、各部署

取組項目	受益者負担の適正化を図るための使用料・手数料の見直し
現状・課題	<p>【現状】 使用料・手数料については、平成8年度以降、物価の動向や地域経済、市民所得など総合的に判断し、全体的な見直しを見送っている。その間、国・道の料金改定に準ずるものや他の料金と整合を図るものなど、個別に検討し見直しを行っている。</p> <p>【課題】 使用料・手数料は、特定の受益に対する負担であり、公平性の観点からも常に適正化が求められることから、負担水準が施策目的や受益と負担の観点に照らして適当かどうかを検証して、必要に応じて見直しを実施する必要がある。</p>
目 標	<p>受益者負担の原則、負担の公平性の確保といった観点から、適正化に努めるとともに、物価等の動向や原価計算、さらには国や道の料金改定や他都市の状況など総合的に検討し、使用料・手数料の見直しを行う。</p> <p>【具体的な取り組み】 ・使用料・手数料の見直し</p>

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	見直し 				
	B 準拠法令の改正に伴うもの、道内他都市との差が大きいものを改正した。	B 積算単価および他都市との差が大きいものを改正した。	B 積算単価および他都市との差が大きいものを改正した。	C 厳しい地域経済を考慮し、新設等を除き、原則改定していない。	

4 持続可能な財政基盤の確立

(3) 歳出全般にわたる徹底した見直し

No.39

担 当

総務部

取組項目	人件費総額の抑制
現状・課題	<p>【現状】 平成18年度普通会計決算（中核市35市中の最良値からの順位）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・歳出における人件費比率 20.5%（21位） ・人口1人あたりの人件費 89,433円（35位） ・人口1人あたりの職員給 59,931円（35位） ・ラスパイレス指数 97.1%（6位） <p>【課題】 ラスパイレス指数が中核市中6位と職員一人あたりの給与水準は決して高くないが、人口1人あたり人件費は、職員数や人口に起因することが大きいことから、中核市では最下位となっており人件費総額の抑制が求められる。</p>
目 標	<p>人口一人あたりの人件費を平成18年度の中核市平均である、 人件費:66,589円 職員給:46,403円 を目標として人件費総額の抑制に取り組む。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人件費総額の抑制 <ul style="list-style-type: none"> ○職員数の削減 ○給与制度の適正運用 ○時間外勤務の抑制(対給料比目標 5%) ○嘱託業務の見直し ○公営企業会計における特殊勤務手当の廃止 など

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	人件費総額抑制への取り組み				
	B H20職員費は職員数削減等により対前年△10億円	B H21職員費は職員数削減等により対前年△8.7億円	B H22職員費は職員数削減等により対前年△13.7億円	B H23職員費は職員数削減や給与独自減額等による減の一方、退職者の増から対前年△1.4億円	

4 持続可能な財政基盤の確立

(3) 歳出全般にわたる徹底した見直し

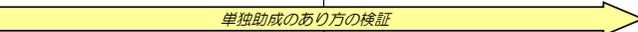
No.40

担 当

財務部、福祉部

取組項目	扶助費の見直し
現状・課題	<p>【現状】 平成18年度普通会計歳出における扶助費比率は、23.5%で中核市においても上位（4位）に位置し、当市の財政状況硬直化の一因となっている。</p> <p>【課題】 扶助費の多くを占める生活保護費に対する適正かつ厳正な運用が求められているほか、単独助成制度について、市民理解を得ながら見直しを図る必要がある。</p>
目 標	<p>扶助費については、市民生活に直結する問題であり、その見直しについては、市民の理解を得ながら慎重に行わなければならない。このことを前提に、各種施策における市の単独助成のあり方を検証するとともに、生活保護の適正運用のための取り組みを強化する。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生活保護の相談体制等の充実 ・単独助成のあり方の検証

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	
スケジュール・実施時期等	生活保護の相談体制等	<p>充実実施</p> <p>B 面接相談員は、その専門性から嘱託配置とし、1.5人相当を増員。要保護者の増によりケースワーカーを増員。</p>	<p>B 面接相談員を増員し、相談件数の増加に対応した。</p>	<p>B 就労意欲喚起事業について検討し、23年度から実施予定。</p>		
	単独助成のあり方	<p>単独助成のあり方の検証</p> 		<p>検証結果</p> <p>B 現在の厳しい財政状況や福祉施策との整合などの課題を整理している状況である。</p>	<p>B 現在の厳しい財政状況や福祉施策との整合などの課題を整理している状況である。</p>	<p>B 現在の厳しい財政状況や福祉施策との整合などの課題を整理している状況である。</p>

4 持続可能な財政基盤の確立

(3) 歳出全般にわたる徹底した見直し

No.41

担 当

企画部、財務部、各局

取組項目	事業優先度、効果等の検証による建設事業費の抑制
現状・課題	<p>【現状】 普通会計事業費は平成18年度決算で約141億円、平成5年ピーク時の約262億円と比較し半減している。</p> <p>【課題】 普通建設事業については、住民福祉の向上や地域経済の下支えという重要な役割がある一方で、起債の増こうによる将来負担への懸念がある。</p>
目 標	<p>新規事業や大型事業は、その優先度や事業効果を十分に検証したうえで実施することとし、事業実施にあたっては、将来負担を考慮した起債を活用するなど、財政負担の軽減に努める。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・建設事業費の抑制 ・事業優先度や効果を検証するための事業評価制度の導入

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	<p>事業の優先度、事業効果等の検証による建設事業費抑制</p>				
	<p>B 事業費を最大限抑制した中で、現在の経済情勢を勘案した景気対策を実施した。</p>	<p>B 事業費を最大限抑制した中で、現在の経済情勢を勘案した景気対策を実施した。</p>	<p>B 事業費を最大限抑制した中で、現在の経済情勢を勘案した景気対策を実施した。</p>	<p>B 事業費を最大限抑制した中で、現在の経済情勢を勘案した景気対策を実施した。</p>	
事業評価制度	<p>検討・試行</p>				
	<p>B 事業評価として、一定規模以上のソフト・ハード事業について、各局において1・2事業程度の試行を行う予定であったが、対象事業の検討に止まった。</p>	<p>B 試行を実施したが、問題点が多く、更に検討を深める必要がある。</p>	<p>C 問題点が多く、実施には至らなかったが、関係部局と協議しながら更に検討を深める必要がある。</p>	<p>C 事業仕分けの結果を踏まえ、関係部局と協議しながら、新たな取り組みを検討する必要がある。</p>	

4 持続可能な財政基盤の確立

(3) 歳出全般にわたる徹底した見直し

No.42

担 当

財務部、各局

取組項目	庁内事務経費などの見直しによる経常経費の削減
現状・課題	<p>【現状】 経常経費の枠配分方式（シーリング）や分権型予算編成制度の導入などにより、経常経費の削減に努めている。</p> <p>【課題】 限られた財源のなか、新たな行政課題への財源配分を行うためには、事務事業の見直しなどにより、不断に経常経費を削減する必要がある。</p>
目 標	<p>事務事業の見直しなどによる不要不急業務の廃止や業務プロセスの徹底した見直しによる庁内経費の削減に取り組む。</p> <p>【具体的な取り組み】 ・徹底した事務事業の見直し等による経常経費の削減</p>

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	経常経費削減への取り組み 				
	<p>A 予算面では、シーリングにより削減を図り、執行面では、実施時の創意工夫により取り組んでいる。</p>	<p>A 予算面では、シーリングにより削減を図り、執行面では、実施時の創意工夫により取り組んでいる。</p>	<p>A 予算面では、シーリングにより削減を図り、執行面では、実施時の創意工夫により取り組んでいる。</p>	<p>A 予算面では、シーリングの削減率を拡大した。執行面では、実施時の創意工夫により取り組んでいる。</p>	

4 持続可能な財政基盤の確立

(3) 歳出全般にわたる徹底した見直し

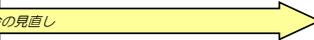
No.43

担 当

総務部, 財務部, 各部署

取組項目	補助目的, 効果等の検証等による補助金, 負担金の見直し
現状・課題	<p>【現状】 平成12年度からの第3次行財政対策において, 補助金, 負担金の見直しを継続的に行い, 計画期間中の削減効果は, 6億円を超えている。</p> <p>【課題】 補助金は, 行政を推進するうえで一定の役割は果たしているが, 一方で, 既得権化, 恒常化しがちになる懸念があり, また, 社会情勢の変遷に応じて, 公益上の必要性や有効性も変化することから, 補助の目的や効果, 団体の活動状況なども検証し, 逐次見直しを行う必要がある。</p>
目 標	<p>補助目的や効果などを検証し, 事業仕分けの手法による補助金, 負担金の見直しを行う。</p> <p>【具体的な取り組み】 ・事業仕分けの手法による補助金, 負担金の見直し</p>

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケジュール・実施時期等	補助金, 負担金の見直し 				
	B 見直しの手法は異なるが, 補助金33件, 負担金27件を見直した。	B 見直しの手法は異なるが, 補助金30件, 負担金35件を見直した。	B 見直しの手法は異なるが, 補助金・負担金それぞれ見直した。	B 見直しの手法は異なるが, 補助金・負担金それぞれ見直した。	

4 持続可能な財政基盤の確立

(4) 公営企業の経営改革

No.44

担 当

病院局

取組項目	病院事業の経営健全化の推進
現状・課題	<p>【現状】 平成19年2月に「当面の健全化策による収支計画」、平成20年1月に「病院事業の収支見通し」を策定し、経営改善に取り組んでいるが、不良債務は年々増加傾向にあり、依然厳しい経営状況にある。</p> <p>【課題】 平成19年12月に国が策定した「公立病院改革ガイドライン」においては、経常黒字の達成などを目標とした「公立病院改革プラン」の策定が義務づけられていることなど、普通会計との連結決算を見据え、経営の抜本的な見直しに取り組む必要がある。</p>
目 標	<p>「病院事業の収支見通し」に基づき経営改善の取り組みを進め、平成20年度中には「公立病院改革プラン」を策定し、3年を目途とした経常黒字化を目標に、さらなる経営の健全化に取り組む。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「病院事業の収支見通し」に基づく経営健全化 ・「公立病院改革プラン」の策定

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分		平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
ス ケ ジ ュ ー ル ・ 実 施 時 期 等	病院事業の収支見通しに基づく経営健全化	実 施				
		B 収支見通しに基づき、各種経営健全化に向けた取り組みを実施				
	公立病院改革プラン	策 定	「公立病院改革プラン」に基づく取り組み 			
		B H21.3に「函館市病院事業改革プラン」を策定した。	B プランに基づく各種取り組みを実施	A 改革プランを上回る収支改善が図られた。	B プランに基づく各種取り組みを継続	

4 持続可能な財政基盤の確立

(4) 公営企業の経営改革

No.45

担 当

水道局, 交通局

取組項目	中長期的な視点に立った経営改革計画の策定
現状・課題	<p>【現状】 現在, 公営企業の経営については, 各企業管理者のもと, それぞれで, 経営改善策が実施されている。</p> <p>【課題】 普通会計との連結決算を見据え, 将来的な財政状況を踏まえた計画的な経営改善に取り組む必要がある。</p>
目 標	<p>今後の施設更新や一般会計と企業会計の連結決算を見据え, 人件費や経常経費の削減, 収支適正化, さらに, 経営の効率化の観点から各企業の中期的な収支計画を策定するとともに, 今後の公営企業のあり方を検討する。</p> <p>【具体的な取り組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・水道ビジョンに基づく財政シミュレーション策定 ・交通事業の経営計画の改定

(上段:スケジュール等 下段:年度評価)

区 分	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
スケ ジュ ール ・ 実 施 時 期 等	水道ビジョンに基づく財政シミュレーション	策 定			
	B	水道事業, 温泉事業および公共下水道事業の財政シミュレーションの策定を実施			
交通事業の経営計画	改定作業	改 定			
	B	現計画の実施状況の把握と計画との比較による検証作業を進めてきた。	B	H22.3に改定(函館市交通事業計画(第2次))	