

第2次

伊予市行政改革大綱(案)

## 目 次

---

---

1	これまでの成果と今後の展望	1
2	基本方針	2
	概念図	3
3	基本的視点と方策	4
	① 『まちづくり』のためのアプローチ	
	(1) 広聴の推進	4
	(2) 住民自治組織や市民団体の育成	4
	(3) まちづくりに触れる機会づくり	5
	(4) 情報の公開と保護	5
	② 『ひとづくり』のためのアプローチ	
	(1) 適正な職員人事管理	6
	(2) 協働型職員の育成	6
	(3) 協働を推進するためのリーダー育成	7
	③ 『こころづくり』のためのアプローチ	
	(1) 地球愛（地域の一体感）の醸成	8
	(2) 男女共同参画社会づくり	8
	(3) メンタルヘルスケアの推進	9
4	計画期間	10
5	実施計画	10
6	推進体制	10

## 1 これまでの成果と今後の展望

平成18年2月に策定した『伊予市行政改革大綱』（～平成22年度）は、本市におけるまちづくりの基本理念を、行政改革の観点から推進するために取りまとめたもので、「市民志向への転換」を改革の方向性として示し、「協働」「経営」「組織」「育成」の4つの基本的視点をもとに実施計画を策定し、地域の自立・事務事業の見直し・組織機構の改編・職員の意識改革を着実に進め、「自治基本条例の制定」や自治体経営という考え方に基づく「行政評価・人事評価制度の構築」という成果に結びつきました。

また、国からの指導に基づき平成18年3月に策定した『集中改革プラン』（～平成21年度）では、「事務事業の再編・整理、廃止・統合」「民間委託の推進」「定員管理の適正化」「給与の適正化」「第三セクターの見直し」「経費節減等の財政効果」の6項目を改革の柱として取り上げ、その全国的な成果として、「民間委託の推進による合理化や新規採用の抑制など、職員数の削減に伴う人件費の抑制」という形でマスコミにも大きく取り上げられました。

しかし、協働に向けた制度の有効活用、経営を意識した業務の遂行、分権時代に対応できる組織の整備、主体性を持った職員の育成など、引き続き取り組まなくてはならない課題が数多く残されていると同時に、景気の低迷に伴う企業収益の悪化や人口減少の進行による税収の落ち込みなどから、市の財政運営は予断を許さない状況と言えます。

そのうえ、平成26年度には合併による普通交付税の算定替の特例期間が終了し、急速に進む少子高齢化に伴う扶助費の増加と相まって、さらに厳しい財政運営を強いられることが予測されることから、多様化する行政ニーズに対応しながらも確固とした主体性を持って、地域の実情に柔軟かつ迅速に適応することのできる組織体への転換が必要です。

今後ますます地域主権が進展していく中、自治体の「自己決定」「自己責任」の範囲が大幅に拡大されることが期待されており、将来にわたって継続的に自立できる足腰の強い自治体の確立に向け、今一度、初心に立ち返って行政と市民との役割分担を明確にしながら、行政経営の視点を持った市民目線での改革に取り組むための指針として『第2次伊予市行政改革大綱』を策定し、「ひと・まち・自然が出会う郷（くに）」づくりを目指します。

## 2 基本方針

市民に安定した行政サービスを提供し、伊予市の目指す将来像である「ひと・まち・自然が出会う郷（くに）」づくりを推進するためには、今まで以上に効果・効率的な行政運営に心掛けながら、市民との協働を基本にした不断の取り組みと努力が必要です。

そこで、『第2次伊予市行政改革大綱』に新たに掲げる改革の目標（スローガン）を「真の協働による郷（くに）づくりに向けて」とします。

本市には、郷（くに）づくりを進める上での最高規範と位置づける「伊予市自治基本条例」が制定（平成22年1月施行）されており、すべての市民が安心して快適に生活できるよう自治体のあり方を見直し、市民・市議会及び執行機関が協働しながら、時代に即した地域社会を形成することを目指して「参画と協働によるまちづくり」を推進しています。

この「協働によるまちづくり」とは、誰もが当事者としての意識を持ちながら「まちづくり」について考え、自発的に行動を起こすことです。これまでの「行政がやってくれる」（市民）・「市民がすべきだ」（行政）といった第三者に期待を寄せる考え方ではなく、行政も市民も、双方が主体的にまちづくりに関わること。これが伊予市の郷（くに）づくりを進める上での「真の協働」です。

そして、「真の協働による郷（くに）づくり」を進めていくために、次のような基本的視点を設定し、改革に向けたアプローチ（方法）を定めて取り組むこととします。

- すなわち、① 『まちづくり』のためのアプローチ
- ② 『ひとづくり』のためのアプローチ
- ③ 『こころづくり』のためのアプローチ です。

改革の目標を実現するためには、「行政経営」と「人材育成」そして「健全な心」を持った人たちが居てこそ、初めて本当の「郷（くに）づくり」ができます。私たちは、このアプローチを駆使して目標の達成を目指すこととします。

また、これまで『伊予市行政改革大綱（第1次）』に掲げて取り組んできた「事務事業の見直し」「歳入の確保と強化」「定員管理」「組織機構の整備」「窓口サービス等の向上」など、郷（くに）づくりを進めるうえで基礎的かつ事務的なものについては、「行政評価制度」の活用により、すべての事務事業の内容・進捗状況・成果及び評価結果の公開と行政評価委員による外部評価も行われていることから、一定の効果・成果に着実に結び付いていますが、未達成事項に関しては、今後も継続して取り組むこととします。

## 【概念図】

目指す将来像

### 『ひと・まち・自然が<sup>くに</sup>出会う郷』

自立を目指す多様な地域が、交流と協働のまちづくりにより共生するふるさと。

改革の目標

### ～ 真の協働による<sup>くに</sup>郷づくりに向けて ～

躊躇<sup>ちゅうちゆ</sup>することなく積極的にアプローチしよう！  
「まちづくり」「ひとづくり」「こころづくり」

## 改革の基本的視点

### 『まちづくり』のためのアプローチ

まちづくりの基礎となる取り組みの中で、特に改革が必要な「広聴の推進」「住民自治組織や市民団体の育成」「まちづくりに触れる機会づくり」「情報の公開と保護」を改革の重点とします。

### 『ひとづくり』のためのアプローチ

まちづくりを担う人材（人財）を育成するために、「適正な職員人事管理」「協働型職員の育成」「協働を推進するためのリーダー養成」を改革の重点とします。

### 『こころづくり』のためのアプローチ

健全なまちづくりを推進するために不可欠な人と地域を大事にするために、「地域愛の醸成」「男女共同参画社会づくり」「メンタルヘルスケアの推進」を改革の重点とします。

### 3 基本的視点と方策

#### ①『まちづくり』のためのアプローチ

真の協働による郷（くに）づくりを進めるためには、地域が抱える課題を解決する過程において、市民が主体となり、あるいは行政と市民による協働により、地域の合意形成を重視しながら取り組むことが大切です。

行政は、市民の意向に沿って目標を設定・管理し、その達成に向けた使命を帯びて職務に専念しなければなりません。

また、行政と市民がともに当事者としての認識を持ち、より良い伊予市を目指して、それぞれの役割を果たしながら、お互いに支え合って「まちづくり」の基礎となる取り組みを推進していく必要があります。

ここでは、特に改革が必要と考えられる次の項目を取り上げます。

#### (1) 広聴の推進

市民の考えを広く聴くことは民主主義の基本ですが、市民懇談会などの「広聴」の取り組みは進んでいるとは言えません。

役所からの提案による一方的な運営では、市民の様々な考えや思いを聴くことはできません。また、批判し合うような場ではなく、行政と市民が一定の信頼関係の下に、市民が真摯に意見を述べる場となる必要があります。

##### 【具体的な取り組み例】

- 広聴のためのルールづくり（信頼関係の構築など）
- 市政懇談会の実施（定期的な開催による広聴の場の提供など）
- 広聴手段の多角化（Webサービスの活用など）

#### (2) 住民自治組織や市民団体の育成

郷（くに）づくりを進める上での最高規範とされている伊予市自治基本条例では、住民自治組織の形成を支援することとしています。

協働を進めるための基本は、行政と住民自治組織や市民団体などの両者がまちづくりへの主体的な取り組みを行うことです。しかし、「協働」のあり方に対しての考えは様々で、お互いが理念を共有し、具体的な協働に取り組む必要があります。

##### 【具体的な取り組み例】

- 住民自治組織の結成（地縁的まちづくり組織の育成）
- まちづくり市民団体の結成（NPOなど目的型まちづくり組織の育成）
- 協働推進事業リストの作成（行政側からの協働提案）

### (3) まちづくりに触れる機会づくり（参画）

多くの市民がまちづくりの当事者として、市民が主体の地域に根ざしたまちづくりを推進するために、市民が関心を持ち、まちづくりに触れ、誰もが参画できるような環境を整える必要があります。

#### 【具体的な取り組み例】

- 新たな参画の仕組みづくり（多くの市民が参画する機会の創出）
- 若年層の参画促進（学生等のまちづくりへの関心喚起）
- 取り組みや成果の発信（情報提供の工夫）
- 地域活動団体の情報発信（共有できるポータルの構築）

### (4) 情報の公開と保護

真の協働を目指す上で大事なことは、まちづくりのために必要な情報を共有し、透明性を確保するとともに、個人情報などの情報を守ることでもあります。制度上は、情報公開条例や個人情報保護条例などにより制度的に保障されていますが、これからは、情報を公開する際の見せ方の工夫や、具体的な情報漏えい防止対策などの取り組みが必要です。

#### 【具体的な取り組み例】

- 分かりやすい表現によるまちづくり成果の見える化（積極的な公開）
- 行政情報セキュリティ監査の実施（実務における情報漏えい防止）

## ②『ひとづくり』のためのアプローチ

真の協働による郷（くに）づくりを進めるためには、行政や市民の区別なく、まちづくりを担う人材の育成が必要です。

行政では人材育成基本方針に、「市民志向・協働志向」「経営感覚・チャレンジ精神」「自己成長・自己実現」という目指すべき職員像を掲げており、その実現に向けた取り組みが必要です。

また、市民には、伊予市自治基本条例第6条に掲げる「市民の責務」に関係する取り組みが必要です。

### (1) 適正な職員人事管理

限られた行政職員で市民サービスの維持・向上を図るためには、職員のあるべき姿を定義し、職員の能力を開発し発揮させなければなりません。

人材を育成するためのシステム「人事評価制度」を機能的に運用し、日頃のコミュニケーションから始めて、目標設定・推進管理・能力評価を行い、職員の自己成長と業務遂行能力の向上を図る必要があります。

#### 【具体的な取り組み例】

- 人事管理基本研修の実施（人材育成基本方針の徹底）
- 研修成果発表会の実施（成長を促し、成果を共有する活動）
- 人事評価システムの完全実施（処遇への反映の徹底）

### (2) 協働型職員の育成

行政は、協働の主体となる住民自治組織やまちづくりのための市民団体などと協力関係を築き、目的達成に向けて相互に補完し合わなければなりません。

そのために、人材育成基本方針の「目指すべき職員像」の中でも、特に「協働志向型」職員の育成が必要です。

#### 【具体的な取り組み例】

- 協働推進事業への参画（具体的な協働事業への参画）
- 自治会、住民自治活動への参画（身近な自治活動への参画）
- 協働志向型職員養成研修の実施（協働意識の醸成）



### (3) 協働を推進するためのリーダー育成

協働の主体となる住民自治組織やまちづくりのための市民団体などでは、組織活動をマネジメントするリーダーが必要です。

しかし、これまでの取り組みでは、「リーダー育成研修の実施」が目的化してしまい、結果的に期待する人材育成につながっていない状況がありました。今後は、「具体的な活動」「交流」「更なる育成」の機会を通して、継続した人材育成を推進する必要があります。

#### 【具体的な取り組み例】

- 組織マネジメント研修の実施（組織経営）
- リーダーの交流機会の提供（交流会、Web サービス活用など）
- 自主企画型研修への支援（育成需要への対応）

### ③『こころづくり』のためのアプローチ

真の協働による郷（くに）づくりを進めるためには、豊かな「こころ」を育む取り組みが必要です。「こころ」とは、気持ち・愛情・精神のことです。

急速な社会の変化により、まちづくりを進める上で必要不可欠な人の「こころ」は疲弊してきています。

そこで、すべての活動の原動力となる健全で豊かなこころを育て、伊予市が一つにまとまる上で欠かすことのできない、郷土を愛する精神を養う取り組みが必要です。

#### (1) 地域愛（地域の一体感）の醸成

都市化や核家族化の進行、価値観の多様化など、市民を取り巻く状況の変化に伴い連帯感が希薄となり、一部地域では過疎化の進行も相まって、地域における各種活動を推進していく上で大きな障害となっています。

市民が誇れる、地域愛を持てる、魅力ある伊予市の実現に向けて、伊予市の一体感の醸成と、各地域の均衡ある発展を推進する必要があります。

##### 【具体的な取り組み例】

- 異文化、異業種、世代間交流の推進（多様な交流）
- 地域の奉仕作業などへの参加促進（地域活動への理解）
- Uターン、Iターン事業の促進（定住促進）

#### (2) 男女共同参画社会づくり

性別による差別、格差、固定的な役割分担を無くすため、伊予市男女共同参画基本計画に基づく取り組みがありますが、特に社会を支える人財として、男女が区別なく育成され、能力が発揮できる風土づくりが必要です。

##### 【具体的な取り組み例】

- 市民参画型会議における女性登用率の向上（女性の積極的な登用）
- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の啓発
- 家庭教育活動の充実（家庭内での意識改革）
- 子育て、介護支援策の充実（仕事との両立支援）

### (3) メンタルヘルスケアの推進

行政改革に伴う市政の変化は、とても速く大きく、人の心の機微を忘れがちになります。このような改革にあって、能力を最大限に発揮するためには、心身ともに健康でなければなりません。心の健康を保つために、メンタルヘルスケアに取り組む必要があります。

#### 【具体的な取り組み例】

- 職員メンタルヘルス対策の充実
- 「うつ病」等の心の病に関する理解を進める活動
- やすらぎを与える空間づくり（憩いの場の提供）

## 4 計画期間

平成23年4月から平成28年3月までの5か年を計画期間として「真の協働による郷（くに）づくり」に向けた改革を進めます。ただし、現在、国において地方分権改革の更なる取り組みが進められていることから、必要が生じた場合にはローリング（定期的な検証）方式により見直しを行うこととします。

## 5 実施計画

行政改革の実効性を確保するため、大綱に基づき年度ごとの取組内容と目指す成果を具体的に示した実施計画を策定し、定期的に進捗確認と到達評価を行います。

また、進捗状況や評価内容により、必要に応じて見直しを行うこととします。

## 6 推進体制

### (1) 行政改革推進本部

行政改革の推進は、庁内組織である「伊予市行政改革推進本部」が中心となり、毎年度、行政改革大綱及び実施計画の進捗状況を調査・点検し、改革目標の達成に向けて全職員が一丸となって取り組みます。

### (2) 総合計画策定審議会

行政改革の取組状況は、市民各層で構成される「伊予市総合計画策定審議会（行政改革）」へ定期的に報告し、市民の目線で行政改革に関する助言や提言を得ながら、市政運営や実施計画の見直しに反映します。

### (3) 情報公開

行政改革の進捗状況は、年度ごとにその状況が分かるように取りまとめ、広報紙や市のホームページを通じて広く市民に公開するとともに、市民ニーズを把握し、行政改革における市民との協働に努めます。