

行政革命戦略

5つの宣言

— 改訂第2版 —
(平成22年度版)

平成22年3月
三浦市

はじめに

このたび「行政革命戦略 5つの宣言 改訂第2版」(以下「第2版」という。)の計画期間にあたる平成21年度
の取組状況と成果を踏まえて、「行政革命戦略 5つの宣言 改訂第2版(平成22年度版)」(以下「平成22年度
版」という。)を策定しました。

本市では、平成15年9月に「行政革命戦略 5つの宣言」(以下「旧版」という。)にて行政革命の基本理念を
発表し、平成18年7月に策定した「行政革命戦略 5つの宣言 改訂第1版」(以下「第1版」という。)では、さら
に計画内容の具体性等を盛り込みました。平成21年3月には、計画期間を平成24年3月までの3年間として、
より一層実行計画に特化した戦略とした「第2版」を策定しました。そして、第2版の最初の計画期間である平成2
1年度も、様々な取組において成果を得ることができました。

「民でできることは民で」というゆるぎない理念のもと、平成21年度は三浦市総合体育館・三浦市体育館・三浦
市水泳プール・飯盛調整池公園に、新たに本格稼動する三浦スポーツ公園を加えた5施設について、平成22
年度から4年間の指定管理者を決定しました。経費の節減効果はもちろんのこと、三浦市総合体育館・三浦市
体育館については、今まで休館としておりました月曜日についても、開館する予定で準備を進めているなど、多
様化する市民ニーズに効果的かつ効率的に対応することが可能となります。

また平成21年度の重要課題のひとつとして取り組みました、独立採算制を高めることを目指した市立病院の
経営改革については、平成22年4月からの地方公営企業法の全部適用への移行、歳出抑制のための医療職
職員の国家公務員に準拠した給与改定の準備を終えました。新たな体制のもと、さらなる経営改革を進めます。
なお、平成22年度には、医療職職員に続いて一般職の給与体系についても見直しを行います。

そして、もうひとつの重要課題である土地開発公社の解散については、解散に向けたシナリオを書き上げるこ
とができました。平成22年9月の解散に向け、全力を上げて取り組んでいきます。

平成22年度も私の市政執行における基本姿勢である、「3つのS」で高効率・高性能の財政体質の達成に向
けて粘り強く取り組んでいくとともに、平成21年度に公表した「三浦市緊急緊縮財政宣言(脱・イエローカード)」
のもと、これまで以上に行財政改革を進めて参ります。

平成22年3月

三浦市長 吉田 英男

第2版の構成

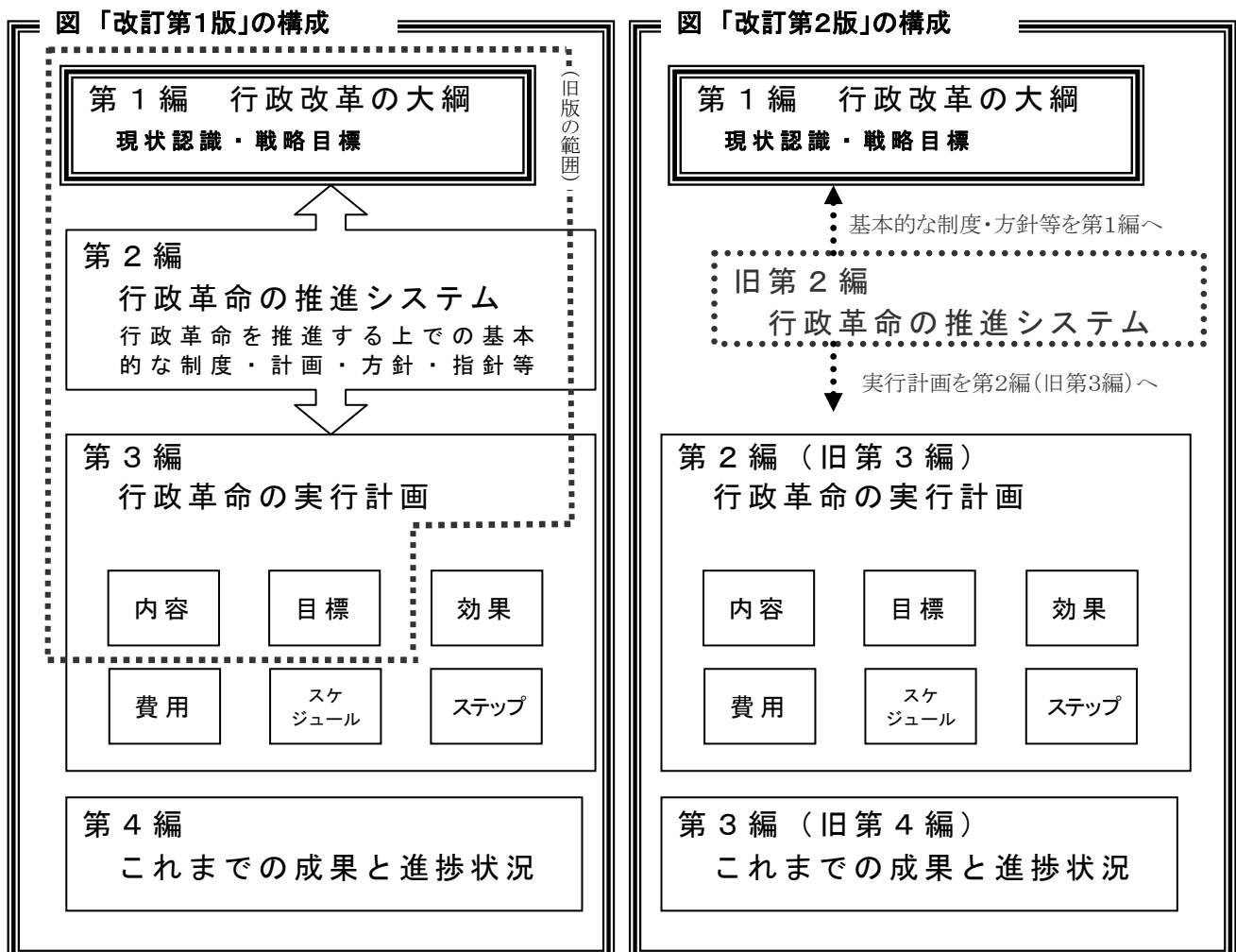
第2版は、3編で構成します。

第1編では、行政革命に向けた本市の現状認識とそれに基づく戦略目標と、戦略目標達成のためのツールである「行政革命の推進システム」の基本方針を明記します。これをもって「行政革命の大綱」とします。これは、第1版を踏襲しています。

戦略目標達成のためのツールである「行政革命の推進システム」については第1版では第2編として独立させていましたが、その基本的な制度・方針等を第1編に、取組内容を第2編にそれぞれ盛り込み、基本的な制度・方針等が「行政革命の大綱」と、取組内容が「行政革命の実行計画」と一体とし、「大綱」と「実行計画」というシンプルな関係において、より一層実行計画に特化した戦略といたしました。

第2編は、第1項において行政革命の推進システムの基本的な制度・計画・方針・指針等の確立に向けた取組内容を明記します。これをもって「推進システムの実行計画」とします。第2項において行政革命の基本戦略の達成に向けた個別具体的な取組事項とその内容、目標、効果、費用、スケジュール、ステップを示します。これをもって「戦略の実行計画」とします。

第1版の第4編を第2版では第3編とし、「旧版」及び「第2版（平成21年度版）」の計画期間中における取組状況を「これまでの成果と進捗状況」として整理しています。



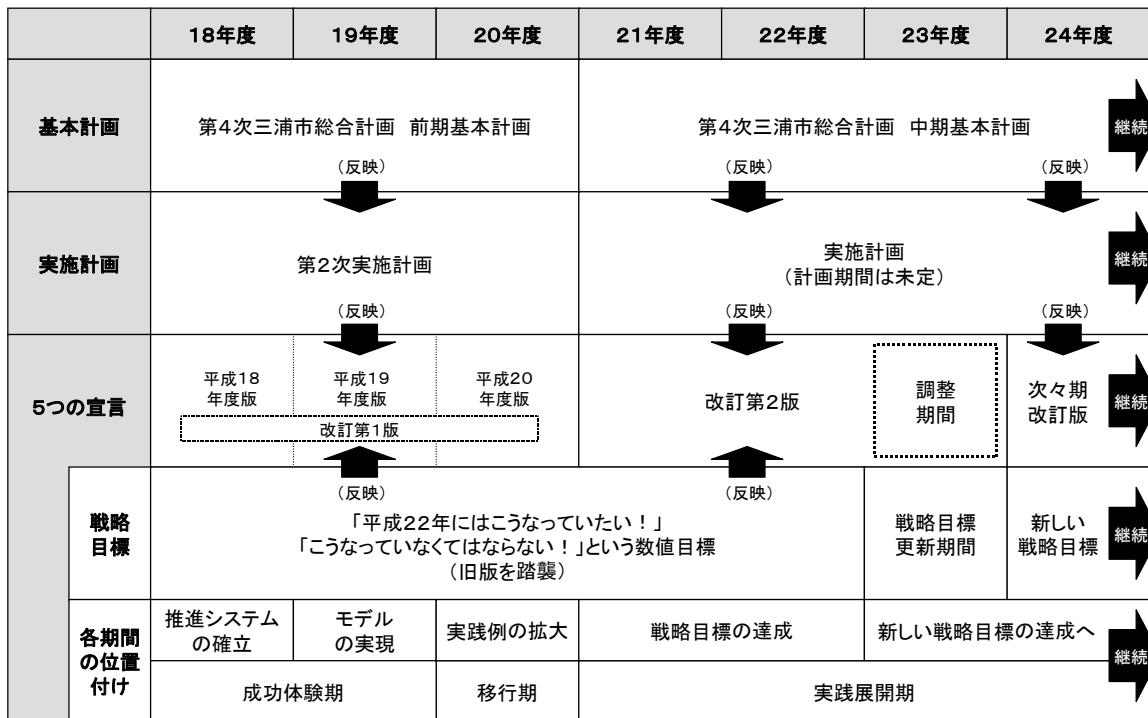
第2版の計画期間

第2版の計画期間は平成21年4月から平成24年3月までの3年間とします。

「第1編 行政革命の大綱」で掲げる戦略目標の達成目標年次は、これまでのまま平成22年度とします。この戦略目標について旧版の「はじめに」では、『平成22年にはこうなっていたい!』『こうなっていないとってはならない!』という強い思いで、あえて大胆な数値目標を掲げました。あらかじめ、100%達成できそうな低い目標を掲げるのではなく、到達すべき高い目標を掲げた上で、それを80%でも、90%でも達成するために挑戦していこう、という積極姿勢が必要だからです」と明記しています。第2版においても、このような旧版からの積極姿勢を引き継ぎ、戦略目標の内容及び達成年次の見直しは行わないことにしました。

なお、第2版の計画期間の最終年度である平成23年度に、平成22年度までの実績を総括し、さらに国と地方の関係の見直しなどの地方分権改革の動向も見据えた上で、新しい戦略目標を掲げた次期改訂版（改訂第3版）を作成し、平成24年度から新しい戦略目標の達成に向けた取組を始めます。

図 行政革命の年次別スケジュール



第2版の進行管理

第2版で掲げた「行政革命の実行計画」の個別事項については、「第4次三浦市総合計画（三浦みらいプラン21）」（以下「三浦みらいプラン21」という。）の実施計画事業と合わせ、業績目標の設定と実績の公表など、1年サイクルの進行管理を行います。

なお、「第3編 これまでの成果と進捗状況」に記載された内容のうち成果が確認されていないものについては、第2版第1編から第2編に個別の記載がない場合でも引き続き進行管理の対象とします。

「集中改革プラン」との関係について

平成16年12月24日に閣議決定された「今後の行政改革の方針」を踏まえ、平成17年3月29日に、総務省において「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」（以下「指針」という。）が策定され、同日付けで総務事務次官から「地方公共団体におかれましては、この指針を参考として、より一層積極的な行政改革の推進に努められますよう、命により通知いたします。なお、都道府県におかれましては、各都道府県内の市区町村に対しても本通知について周知されますようお願いいたします（抜粋）」との内容が各都道府県知事及び各政令指定都市長あてに通知されました。これを受けて、同年4月8日に神奈川県知事から横浜市、川崎市を除く県内各市町村長あてに同内容の通知がされました。

本市が集中改革プランを策定するのはこの総務事務次官通知によるものです。

この指針の中で、地方公共団体及び地方公営企業は、①事務・事業の再編・整理、廃止・統合、②民間委託等の推進、③定員管理の適正化、④手当の総点検をはじめとする給与の適正化、⑤第三セクターの見直し、⑥経費節減等の財政効果などの事項について、平成17年度を起点とし、おおむね平成21年度までの具体的な取組を住民に分かりやすく明示した計画を策定し、平成17年度中に公表することとされており、この計画を「集中改革プラン」と称しています。

本市では、「行政革命戦略 5つの宣言」がこの「集中改革プラン」に相当するものと位置付け、「平成18年度版」の策定を、総務省が求めている「集中改革プラン」の策定に代えました。

このため、「第2編 行政革命の実行計画」では、各取組事項において「集中改革プラン」の区分欄を設け、当該欄に下記の項目のいずれに該当する取組であるかを示しました。なお、地方公営企業（病院事業会計、水道事業会計）に関する取組については特に⑦を設け、集約しました。

- | | |
|---------------------|--------------|
| ① 事務・事業の再編・整理、廃止・統合 | ⑤ 第三セクターの見直し |
| ② 民間委託等の推進 | ⑥ 経費節減等の財政効果 |
| ③ 定員管理の適正化 | ⑦ 地方公営企業の取組 |
| ④ 給与の適正化 | |

目次

第1編 行政革命の大綱	1
I 行政革命とは何か	2
II 三浦市における行政革命の目的	6
III 行政革命の基本戦略 ～ 5つの宣言	7
IV 現状認識と戦略目標	8
V 行政革命の推進システム	20
VI 行政革命の責任分担	24
第2編 行政革命の実行計画	25
第1項 推進システムの実行計画	
I アウトソーシング促進システム	29
II 人財育成・活用・管理システム	31
III 行政評価システム	42
IV 税外収入増加システム	43
V 市民協働システム	45
VI 情報化推進システム	50
VII 品質向上システム	53
VIII 特別会計等繰出金適正化システム	55
第2項 戦略の実行計画	
I 財政戦略	59
II 人財戦略	74
III 情報戦略	77
IV 組織戦略	78
V サービス・事業戦略	78
第3編 これまでの成果と進捗状況	86
I 「行政革命戦略 5つの宣言 改訂第2版(平成21年度版)」における成果と進捗状況	87
II 「行政革命戦略 5つの宣言(旧版)」における2年10ヶ月の成果と進捗状況	99
資料1 行政革命戦略 5つの宣言 H18～H21 年度版の「はじめに」	105
資料2 「行政革命戦略 5つの宣言 改訂第2版(平成22年度版)」ができるまで	108
※ 所管課別掲載事業 索引	109

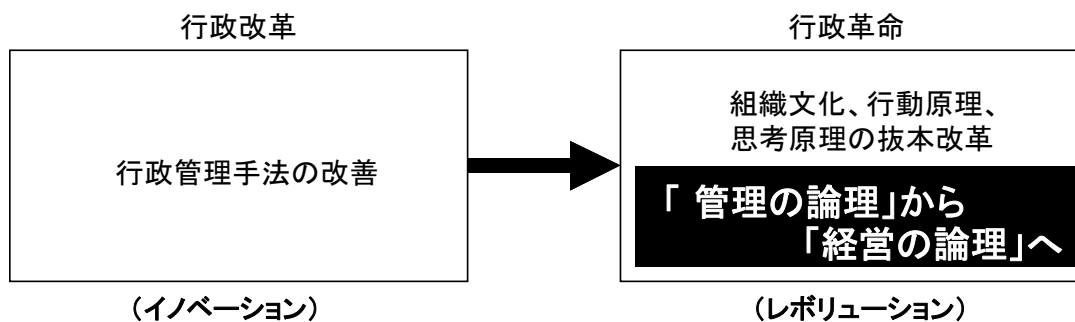
第1編 行政革命の大綱

I 行政革命とは何か

行政革命とは、行政運営を「管理の論理」から「経営の論理」へと転換する運動です。

いわゆる「行政改革」が行政管理手法の改善、つまりイノベーションを意味するものだとすると、「行政革命」は、明治維新以降の約130年間、現在の地方自治の仕組みが確立されて以降の約60年間に、国、地方自治体などの行政が共通に依拠してきた行政の組織文化、行動原理、思考原理の抜本改革、つまりレボリューションを意味するものです。そして、その抜本改革の内容は、「管理の論理」から「経営の論理」への転換であるということが出来ます。

図表1 行政革命の意味



1. 「管理の論理」に基づく行政運営

第一の論理 ●執行主義 ●形式主義 ●横並び主義

取り締まることを意味する「管理の論理」は、第一に、法令・制度を守り、間違いや落ち度がないこと、あらかじめ立案した計画に従って遅滞なく正確に執行することを重視します。行政は間違いさえ犯さなければよいという価値観であり、市民の暮らしに対する行政活動の効果は重視されません。成果よりも過程、手続などの形式的な正当性を重視します。行政過程はどの自治体でも概ね同じようなものですから、いきおい個性のない“金太郎飴”的な地方行政となってしまいます。

第二の論理 ●ばらまき主義 ●公共独占

第二の論理として、市民からの批判や苦情も行政の落ち度であるとみなされるため、市民のあらゆる欲求を常に満たすことを重視します。行政は、これらの欲求の社会的必要性や緊要性、税で賄うことの必然性などを吟味することなく、無計画に、対症療法的な対応をしてきました。これにより「公共サービス＝行政サービス」という図式が成立し、結果的に「公共」という領域を行政だけが行き、独占するという社会構造を定着させてきました。この社会構造のもとで、市民の多種多様な欲求はそのまま“行政需要”の増加につながり、その結果として未曾有の財政危機をもたらしました。同時に、民間における「公共」的な領域における事業機会を奪うという結果をもたらしてきました。

第三の論理 ●内部合理性重視

第三の論理として、行政活動の対象となる市民や地域社会にとっての合理性（わかりやすさ、満足感、納得感）以上に、行政組織内部での合理性を重視します。行政内部にしか通用しえないような意識・価値観・慣習が形作られ、行政特有の文化として定着し、市民にとって分かりにくい閉鎖的な組織となってきました。

行政特有の文化の一つは、上司の命令と部下の受命の関係における秩序の曖昧さにも現れています。行政職員といえども、「上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない（地方公務員法第32条抜粋）」ことは言うまでもありません。しかし、実際にはそれが曖昧にされています。これには大きく2つの原因があるのではないかと考えられます。

一つは、地方公務員法第30条による「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し（後略）」との規定が、あたかも一人ひとりの職員が自ら考える「公共の利益」に即して業務を遂行すべきことを奨励しているかのように曲解されているということです。まるで「すべて裁判官は、その良心に従ひ独立してその職権を行ひ（憲法第76条第3項抜粋）」という規定と同じような解釈がなされているかのようです。

いま一つは、閉鎖的な行政組織には、上司の命令を忠実かつ迅速に対応処理しなかった場合であっても、部下を叱責、叱咤し、改善を求めることをあまりしないという“馴れ合い”文化が定着しているということです。その結果として、侃々諤々かんかんがくがくの議論を嫌い、評価し、評価されることを嫌い、ただ時間ばかりが過ぎていくのを看過することになっているようです。

第四の論理 ●中央集権主義

第四の論理として、管理を効果的に行うことのできる中央集権的・ピラミッド型の組織体制と強力な行政管理システムを重視します。このようなシステムは、危機対応業務や定常的業務には有効に作用する場合がありますが、職員一人ひとりの創意工夫が大いに必要とされる時代にあっては、負の方向に作用することも多くなります。執行部門における裁量権限は小さく、管理者にとって職員とは、仕事を「やらせる」対象であり、「任せる」対象ではないと考えられます。一方、職員も指示どおりに「やらされる立場」であることに安住し、「任される立場」で自ら考え、行動することを放棄する傾向が現れます。

当然のことながら、行政管理は必要不可欠な行為です。しかし、それが何のための管理であるか、管理システムが形骸化していないか、管理することそれ自体が自己目的化してはいないか、といった問いかけが常になされていなければ、管理の負の側面ばかりが、組織文化を支配することになってしまいます。

このように「管理の論理」を紐解いてみれば、今日の行政が抱える構造的な問題を、物の見事に浮き彫りにすることができます。

2. 「経営の論理」に基づく行政運営

これに対して、「経営の論理」とは、規模を定め創意工夫をしながら臨機応変に物事を行うことです。①達成すべき成果目標を定め（計画立案）、②その達成に向けた行動を起こし（実行）、③行動の結果を測定し（評価）、④測定された結果を踏まえて成果達成のために軌道修正を図る（改善）、という一連の過程（これをPDCA、経営循環と言います）を循環させながら、成果を高めていく行為が「経営」です。

第一の論理 ●成果主義 ●改革志向 ●個性重視

「経営の論理」は、第一に、あらかじめ定めた成果目標の達成を重視します。過程よりも成果を重視します。既存の手法からみた正当性よりも、成果を獲得するために必要な手続・制度を考案することを重視します。成果は地域社会のニーズ（社会的不足状況）を満たすことですから、その内容と水準は地域の特性を反映したものとなります。つまり、自治体の政策に個性が現れるということです。

第二の論理 ●戦略志向 ●市場志向

第二の論理として、行政は最小の費用で最大の市民満足を得ることを要請されていますので、達成すべき成果の内容と水準を慎重に精査した上で経営資源（人、物、金、情報）を配分し、執行することになります。「本当に税によって達成すべき目標、満たすべきニーズなのか」、「本当に行政がそのサービスを提供するのが効率的なのか」を常に問いいただきながら、戦略的な観点からの優先順位をつけることになります。行政責任の範囲外にあるとみなされた公共サービスや、費用に比べて効果が少ないサービスについては、民間主体の責任で供給することも要請します。つまり「公共サービス＝行政サービス」という枠組みを壊して、市場メカニズムも活用します。

第三の論理 ●協働志向 ●納税者への説明責任（経営責任） ●顧客志向（品質説明責任）

第三の論理として、地域社会のニーズを行政だけでは満たすことができない状況である以上、公共の担い手は行政だけではないという認識を持つことになります。行政と業務提携して、共に活動してくれる企業やNPO、地域コミュニティといった提携相手（協働相手・パートナー）が必要です。

また、市民には財政基盤を担う主体として経営を監視し、時には応援し、時には戒めてくれる責任ある納税者（出資者・株主）としての「顔」があります。そのため、経営状況に関する説明責任が必要不可欠となります。それに加えて、行政が提供するサービス・事業の受益者としての「顔」もあります。受益者たる市民にはサービスに対する品質評価をしてもらい、絶えず品質の向上を図る必要があります。市民にはこうした多面性があることを十分にわきまえ、行政は、それぞれの側面に対して適切な対応をすることが求められます。

そして、そのためにはまず行政組織におけるシンプル、スピード、サービスの3つのSを徹底し、市民に信頼され、組織内秩序を確立した「株式会社 三浦市」へと進化することが必要です。

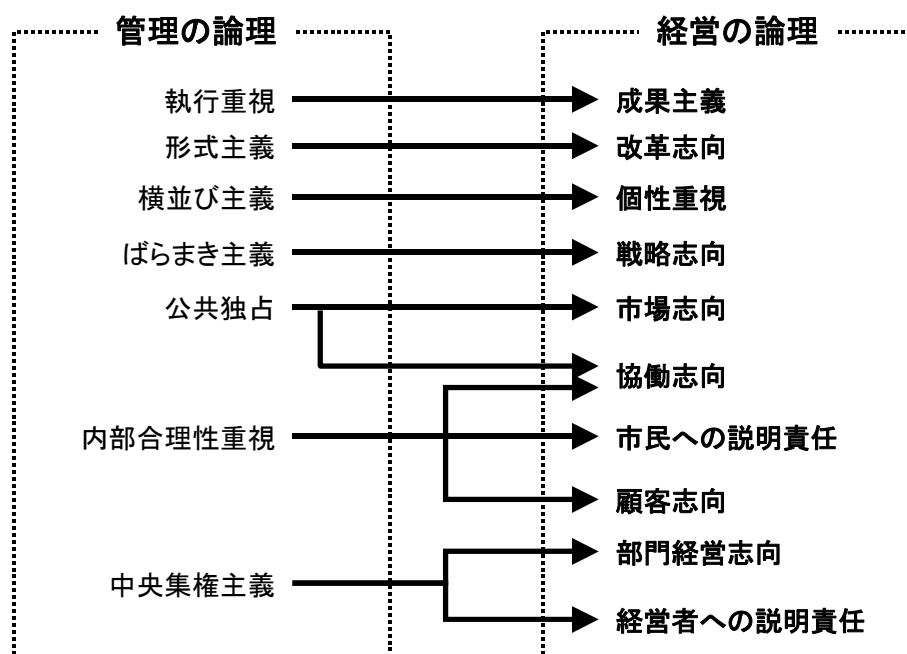
第四の論理 ●部門経営志向(庁内分権) ●経営者への説明責任(内部説明責任)

第四の論理として、執行現場の創造性及び機動性を重視します。経営管理部門は成果管理と市政全体としての基本的な目標の設定に専念し、成果の産出過程は事業部門の裁量に任せます。その一方で、総務室を筆頭とする事業部門は管理部門に対して任された業務に関する業績報告の義務を負います。ひとことで言えば、庁内分権を重視するということです。

3. 管理の論理から経営の論理へ

このように、「行政革命」は行政の組織文化、行動原理、思考原理を支配してきた「管理の論理」を「経営の論理」に転換する運動です。これはD・オズボーンらの著書である「脱・官僚主義」において「政府のDNAを変える」との表現で提言されている問題意識とも一致します。また、札幌市の「行政経営戦略」(平成14年5月)でも、「『変革型市役所』を目指して」との副題のもとで、人(職員)と組織が持つ文化の改革を全面に打ち出しています。福岡市の「DNA2002計画」もまた同様の発想に立脚しています。「行政改革」と「行政革命」は同じように“変わること”を意味していますが、実は本質的に似て非なる概念なのです。

図表2 「管理の論理」から「経営の論理」へ



Ⅱ 三浦市における行政革命の目的

本市における行政革命の目的を以下のとおり定めます。

あらゆる変化に対応し、いかなる難局にあっても

「人・まち・自然の鼓動」を感じ続けることのできる三浦市の実現

この意図するところは以下のとおりです。

【持続的な歳入増加を期待することはできない】

我が国全体の経済情勢を直視すれば、今後の政策展開によって歳入が一時的に増加する年度があったとしても、持続的な増加傾向に入ることは望めません。

【公的なサービス・事業への要望・期待は高まる一方】

長引く地域経済の低迷により市民生活、地域経済は大きな痛手を負っており、公的なサービス・事業により回復することへの要望と期待は高まる一方です。

【すべての公的なサービス・事業への要望・期待に市役所が応えることは不可能】

歳入増加が望めない状況下で、高まる市民の要望と期待に行政だけで対応することはもはや不可能であり、これからは優先順位をつけながら必要性や効果の低いサービス・事業から切り落としていかざるを得ません。しかし、優先順位が低いサービス・事業であっても、市民生活、地域経済にとっては決して無用なものというわけではありません。これらのサービスは市民（住民、事業者、市民活動団体等を含む）が持つ知恵と力と協働して対応していく必要があります。

また、これまでの借入金の返済や市が出資・出捐^{しゅつえん}している第三セクター等の経営再建、土地開発公社が抱える不良資産などを考慮すると、市全体としての財政状況が好転するということは考えられない中でも将来不安を解消するための財政調整基金等の積立金や、戦略的な投資に回すべき金額規模も考慮しなくてはなりません。

【先行き不透明感が高まる一方】

地域経済に限らず、国際的な地域間経済競争、環境、エネルギー、災害、教育、高齢化（少子・長寿化）、地方分権等の構造改革など、さらに現在世界は100年に一度の金融危機に陥っていると言われるなど、様々な局面で先行き不透明感が高まる一方です。

【私たちには「人・まち・自然の鼓動を感じる都市 みうら」を実現する責務がある】

こうした悲観的な見通し、更にどんな難局が襲ってくるかさえ容易には想像できない不透明感があるなかで、私たちは本気になって「人・まち・自然の鼓動を感じる都市 みうら」を実感できるまちづくりを進めていかなければなりません。都市の将来像として掲げた「人・まち・自然の鼓動を感じる都市 みうら」はお飾りのスローガンではないのです。「株式会社 三浦市」には、あらゆる変化に対応し、いかなる難局にあっても「人・まち・自然の鼓動」を感じ続けることのできる三浦市を実現する責務があります。

Ⅲ 行政革命の基本戦略 ～ 5つの宣言

「株式会社 三浦市」は「財政」、「人財」、「情報」、「組織」、「サービス・事業」という5つの経営資源ごとに次のことを市民に向けて宣言します。あくまでも明るく積極的に前進する私たちの行政革命に向けた宣言です。

財政戦略

身の丈メリハリ宣言！！ ～ 脱・アレもコレも

市の財政は長年の「アレも、コレも」の発想でどんどん膨らんでしまいました。将来への備えや戦略的な投資のことも踏まえて、「アレか、コレか」とメリハリのある事業選択をすることによって財政規模を縮小し、身の丈に合わせます。

人財戦略

実力派仕事人宣言！！ ～ 脱・年功序列人事

何よりも採用年次や年齢を重んじ、みんな仲良く昇給昇格する年功序列人事をやめます。また、成果を出せる可能性に着目して人を雇い、その人の長所を伸ばすべく育て、成果を挙げれば重用する実力志向の仕組みに変えます。

情報戦略

まるはだか宣言！！ ～ 脱・閉鎖的ムラ社会

市の信用力を高めるため、そして三浦に来て、知って、買って、住んでもらえるまちになるために、「求められれば公開する」のではなく「是非全部見てください」とまるはだかになって市民の中に、日本中に、そして世界中に飛び出す情報発信と意思疎通のための仕組みをつくります。

組織戦略

庁内分権宣言！！ ～ 脱・あなた任せ体質

「この仕事はうちの仕事じゃない」、「この仕事の責任は誰が持つのか決めてくれ」というような職員、とりわけ管理職の言葉を耳にすることが決してない、自ら権限と責任を買って出る管理職が政策の執行を主導する分権型、事業部門中心の庁内体制をつくります。

サービス・事業戦略

協働のまち宣言！！ ～ 脱・官製まちづくり

公共とは行政(官)だけが設計し役割を担うのではなく、広く住民、事業者、市民活動団体等の市民も一緒になって担うものであるというまちづくりの原点に立ち返り、各種の地域課題に対する行政責任のあり方と公的なサービス・事業の提供手法のあり方を、行政と市民の役割分担という観点から見直します。

IV 現状認識と戦略目標

「財政」、「人財」、「情報」、「組織」、「サービス・事業」という5つの経営資源に関する「株式会社三浦市」の現状認識とそれを踏まえた戦略目標を掲げます。

現状認識では、「管理の論理」によるこれまでの行政運営を振り返り、今日的にみて反省すべきことを明らかにした上で、「経営の論理」に立脚した方向性を示しました。

戦略目標では、5つの行政革命に向けた宣言が意味する内容を十分に踏まえ、それぞれの戦略において達成すべき目標を示し、それぞれの目標ごとに、より具体的な達成像や数値目標を示しました。

なお、100%達成できなければ失敗であるということではなく、大いにチャレンジ精神を持つべきという考え方にのっとり、80%でも、90%でも確実に達成することを目指して取り組みます。

図表3 5つの宣言と達成すべき目標



(1) 基本認識

本市における財政危機を招いた原因の多くが、長引く不況や国家財政の逼迫^{ひっぱく}といった外部要因であることは間違いありません。しかし、結果的には市の責任も大きいと言わざるを得ません。産業構造の転換を積極的に政策誘導してこなかったこと、必要性・必然性を十分に考慮せずに「せっかくだから」の感覚で、国・県の補助金に飛びついて事業を行い、その成果を検証しなかったこと、いくつかの公社等の第三セクターに対しては、その業務効果や経営見通しがいまいなまま投資をしてきたこと、市民の要望に対し庁内合意が不十分なまま事業化してきたことなどが市の責任として挙げられます。市税・交付税といった自由に使える一般財源の範囲内で歳出予算を編成すべきという基本を守りきれず、中期的な展望もなく「アレも、コレも」と施策・事業を採用、継続してきたことが大きな誤りでした。身の丈を超えた財政規模をいつまでも続けることができないのは当然です。そこで大切なのが選択と集中、つまりメリハリのある財政運営です。「アレか、コレか」という発想で優先順位を付けながら予算編成をし、将来不安を解消するための積立金や戦略的な投資にしかるべき金額を回すことのできる財政が、今の私たちにとっての健全財政の姿です。

市が行っているサービス・事業はもともと何らかの必要性があることを認められて予算化されているのですから、必要性だけを基準にして優先順位を決めることは困難です。そこで、歳出に関して本市は「他に比べて明らかに効果が大きいもの」、「休廃止することによって、明確に大きな社会問題を引き起こしかねないもの」を優先順位の大きな基準とします。今はプラスアルファを求めるだけの財政的余裕はないのです。また、事業の効果・目的が重複しているものが多くあります。そのため、平成19年度から本格稼働させた行政評価システム等によりサービス・事業の廃止、統合をどんどん進めていきます。結果として継続実施することになったサービス・事業であっても、人件費を含めた費用管理を徹底し、1円でも少ない経費でより高い効果を出せるように工夫します。

一方で、地域経済を支える民間事業や市民活動の活性化と、それによる社会コストの削減や市税の増額に向けた戦略的投資を積極的に実行していきます。未利用の市有地（行政財産、土地開発公社所有土地を含む。）の有効活用・処分、受益者負担の原則を厳格に適用するとともに市民負担を十分に考慮した使用料・手数料の適正化、補助金・負担金の抜本的な見直し、民間資金・能力の活用、公社等の第三セクターの不良債権処理を含む経営再建などに、引き続き重点的に取り組みます。

平成16年度当初予算の編成時に導入した「分権編成方式（総額管理・部門編成型）」は、三浦市の身の丈に合った財政規模を実現することに一定の効果を上げることが分かりました。平成17年度の第2次実施計画策定作業と併行して取り組んだ平成18年度当初予算の編成時には、「義務的経費」、「その他経常的経費」、「実施計画事業費」の経費区分を明確にした上で、「その他経常的経費」を対象として分権編成方式を採用しました。これによって、市役所中枢を担う経営管理部門と各政策部門の役割分担を明確に区分することができました。庁内分権宣言との関係においても、今後より一層、各政策部門の責任と権限を強化し三浦みらいプラン21に即して、毎年度ゼロベースで事業費を見直していきたいと考えています。

また、将来への備えを万全なものとするため、できる限り多くの財政調整基金を積み立て続けることのできる財政を目指します。

(2) 平成22年度における達成目標

目標1 一般財源規模に見合った財政規模へと緊縮化が進んでいる

- 平成22年度における一般会計予算規模及び主要財政指標の数値目標を公表します。この数値目標は、今回公表した三浦みらいプラン21の財政推計結果を踏まえた上で、財政健全化に向けて設定したものです。

	一般会計予算 規模(千円)	経常収支 比率(%)	実質公債費 比率(%)	財政力指数 (単年度)	実質収支 比率(%)
H22 決算(目標)	14,475,227	98.0	9.2	0.800	0.4
H19 決算	17,278,529	98.8	8.4	0.790	0.9

目標2 将来不安を解消できる財政調整基金の積み立てが順調に進んでいる

- 平成21年度～23年度決算における財政調整基金現在高の数値目標を公表します。この数値目標は、今回公表した三浦みらいプラン21の財政推計結果を踏まえた上で、財政健全化に向けて設定したものです。

	H21 末	H22 末	H23 末
財政調整基金現在高(目標値)(千円)	327,621	129,675	108,953
財政調整基金現在高(財政推計結果)(千円)	312,020	108,642	83,733

目標3 市有財産及び土地開発公社保有資産が適正に利活用されている

- 平成21年度に普通財産について再評価し公表する事としていましたが、三浦市としての平成20年度分の地方公会計における財務書類の作成及び公表の予定が平成22年度からとされたため、それらの財務書類の作成・公表とあわせて、適切に評価し公表していくこととします。また、平成22年度以降は市有財産全体の評価・公表へ拡大していきます。

なお、平成22年度は土地開発公社の解散に伴い、土地開発公社が処分できない土地について資産評価を行い、市が引き受けていくこととなります。これらの土地を含めた、普通財産を中心とした市有財産の適正な利活用計画について、平成22年度に策定していくこととします。

目標4 財源の使い方とその効果に対する市民の納得度が高い水準で維持されている

- 財源の使い方とその効果に対する市民の納得度を高めるために行政評価を実施し、その結果を「行政サービス品質説明書」^(注1)として公表し、市民の60%以上^(注2)が納得する施策を展開します。

(注1) マーケティング理論で一般的に言われているマーケティング手段の4分類(4P)である「製品(Product)」、「価格(Price)」、「チャンネル(Place)」、「プロモーション(Promotion)」を参考に、「サービス(事業目標)水準」、「費用」、「説明責任」、「提供方法」という4つの要素を「品質」と定義し、各事業担当課の責任で、それぞれの実態を説明した文書を作成します。

(注2) 平成11年10月に実施した「まちづくりアンケート」では、43.2%の市民が「市内に住み続けたい」と回答していました。この結果から推察すると、税金の使い方とその効果への納得度を調査した場合、ほぼ同水準の結果が出るものと予想されます。そこで、これを大きく上回る60%以上を目指すことにしました。

(1) 基本認識

これまでの長い間、市役所は全く競争のない社会でした。一所懸命頑張っても頑張らなくても、成果を出しても出さなくても給料は同じ、昇給昇格もほぼ横並びでした。これは本当は不平等なことです。職員も、そんな不平等に対して心の中では憤慨していました。しかし、あえて波風を立てようとしない馴れ合いや事無かれ主義、改革に対する諦め感が庁内にまん延していることが、こうした問題を放置する温床となっていました。しかし、市民が汗水を流して納めてくれた大切な税の信託を受けた市職員として、よい仕事をするためには職員同士の摩擦も辞さず、改革を諦めない強いプロ意識が必要です。幸いなことに、今の三浦市役所にもプロ意識を持った仕事人が少なからずいます。

健全な競争の中で頑張らない人、成果を出せない人は、淘汰されていくのが自然の摂理です。市民のために役に立つことができない職員は必要ありません。プロとしてふさわしくない行為・態度が目に見える事態に対しては、分限処分及び懲戒処分を含めた厳正な対応を厭いません。「悪貨は良貨を駆逐する」という言葉のとおり、そのような職員は今すでにプロ意識を持って仕事に当たっている職員や、プロとして成長しつつある若い職員に対して、悪影響を与えるおそれすらあるからです。費用削減のためにむやみに人員削減をするのは良いことではありませんが、市民の役に立つ最小限の仕事人（正規職員）で市役所を経営していくことが、何よりも市民にとっての利益につながります。

平成17年度に非管理職を対象に実施した「職員給与と職責のバランスに対する職員納得度調査」の結果によれば、管理職になることを望まない職員が8割以上であることがわかりました。「議会对応が大変そうだから」、「部下の管理監督責任が大変そうだから」、「所掌範囲が広すぎて知識が追いついていけなくなるから」などが理由として挙げられていますが、総じて言えば“やりがいのある管理職像”を示すことができていないことが大きな原因であろうと考えられます。下位の等級にある職員が上位の等級にある職員の給料を上回る逆転現象に対しては、職員の不満が極めて大きいということもわかりました。市役所も一つの企業です。企業には強い上昇志向を持つ士気の高い社員が不可欠です。進んで管理職になりたいと思えるような職場にするための仕組みを築いていかなければなりません。

これからの三浦市役所は、実力派の仕事人集団となることを目指します。平成18年度に策定した「三浦市人財育成・活用基本プラン」に基づいて、みんな仲良く昇給昇格する年功序列人事を止め、成果を出せる可能性に着目して人を雇い、その人の長所を伸ばすべく育て、成果を挙げれば重用する実力志向の仕組みに変えます。失敗を恐れて現状にとどまろうとする職員よりも、チャレンジ精神旺盛な職員を重んじます。チャレンジした上での失敗に対しては、人事考課上減点するようなことはしません。職員の成果・能力・努力を適正に評価します。市役所内部だけにとどまらず、民間や市外で活躍しているプロの仕事人との人脈を使って、よりよい成果を挙げようとする行動、都市間競争を勝ち抜いていこうとする行動を高く評価します。そのような評価体系を持つ人事考課制度を平成19年度には管理職を対象として本格稼働させました。

この仕事人集団では、性別も年齢も学歴も職歴の長さも関係ありません。男性にとっても、女性にとっても、安穩と安住できる場所は一つもありません。一人ひとりの職員が日常的に競い合い、切磋琢磨しながら応援・協力し合う仕事人集団こそが、私たちが目指す市役所の姿です。

(2) 平成22年度における達成目標

目標1 自治体職員としての基礎的・基本的な知識・モラル・マナーが身についている

- 基礎・基本検定^(注3)に合格する職員（行政職対象）の割合を80%以上にします。
- モラル・マナーチェック^(注4)に合格する職員（全職員対象）の割合を80%以上にします。

(注3) 地方自治法、地方公務員法などの法的知識、行政経営等に関する基礎的知識を検定する試験。平成20年度に手法開発を終えました。

(注4) 日常の勤務態度等を点検する検査。平成21年度より実施しています。

目標2 必要最小限の正規職員で業務を進めている

- 平成18年度～22年度の正規職員数を第2版で示した職員数計画に基づいて削減するため、退職者不補充と新規採用の抑制を徹底します。

目標3 職員の成果・能力・努力が評価され、昇給、昇格、異動、処遇に反映されている

- 昇任資格試験^(注5)により昇任した主査級職員の割合を80%以上にします。
- すべての部長級職員、課長級職員が人事考課^(注6)において良好（標準）以上と判定された状態を維持します。
- 所属部長・課長の80%以上が、主査級職員以下の配置について納得している状態にします。
- 部長級職員の平均年齢を55歳未満、課長級職員の平均年齢を50歳未満にします^(注7)。
- 管理職の仕事ぶりや給与のバランスに対する非管理職の納得度を80%以上にします。
- 異動・昇任に際して、仕事人としての進路設計^(注8)が考慮されたと納得できる異動対象職員の割合を50%以上にします。
- 管理職としての仕事に魅力を感じる職員の割合を80%以上にします。

(注5) 人事考課の結果と昇任教養試験、論文試験及び面接試験の結果の総合評価によって昇任資格の可否を決定する試験制度を、平成19年度から実施しています。

(注6) 業績考課を加味した新たな人事考課制度を再設計して、平成18年10月から試行しました。なお、平成19年度からは管理職を対象に本格稼働しています。

(注7) 年功序列による人事ではなく、能力重視の登用により、結果として平均年齢が下がることを目指すという意味です。管理職登用にあって、年齢制限を設けるものではありません。

(注8) 個々の職員の進路を職場の上司との相談を経て設計したもの。キャリアデザイン、キャリアプラン。

目標4 市役所の外部で実力とモラルを高く評価される職員が大勢いる

- 平成17年度～22年度の各年度に、学会誌、専門誌、新聞・雑誌などにおいて業務に係わる意見発表をした職員（個人・グループ）を毎年延べ5名（グループ）以上にします。
- 平成17年度～22年度の各年度に、学会、研修会、講演会、シンポジウム等で講師、パネリストを経験した職員を毎年延べ5名以上にします。
- 平成17年度～22年度の各年度に、他自治体に対して指導的立場で人事交流することのできる職員を毎年延べ3名以上にします。
- 平成17年度～22年度の期間に、市内で公益活動を行う職員出資の営利法人を少なくとも1法人設立します。

(1) 基本認識

よい仕事をするためには、仕事人同士、仕事人と顧客、仕事人と株主、仕事人と提携相手（協働相手、パートナー）などの信頼関係が必要です。それは、お互いに隠しごとをせず、胸を開いて意思疎通をすることで確立します。

かつて市役所内で問題視されていた政策決定過程の不透明さについては、政策会議、経営戦略会議、部門経営会議等の庁議システムを平成15年度から平成17年度にかけて確立し、庁議記録を発言者名を明らかにした上で庁内公表することによって、ほぼ解消されてきたと言えます。平成20年度には庁議マニュアルを作成し運用することにより、さらなる透明化を進めました。また、平成16年度には三浦市公式ホームページを改訂し、市民にとっての利便情報がそれまでに比べればとても多く提供されるようになりました。平成19年度には使いやすいホームページにするための見直しを行いました。市役所の業績目標やその達成状況や予算編成過程の公表、市民対話集会「みうらトーク&トーク」、営業開発課による積極的な三浦市の売り込み活動等もすっかり定着してきました。マスコミ等への取材対応、情報の投稿も活発になってきました。さらに、市の広報紙「三浦市民」が市民にとってより身近で便利な情報源として活用されるように、平成19年度より市民特派員（ボランティア）を導入しました。

改善すべき点もまだまだたくさんあります。市民からの苦情、要望、問い合わせとそれらへの回答については、平成20年度に「インターネット目安箱等に寄せられた意見等の取扱いに関する要領」や「陳情等事務処理要領」を整備しました。しかし、特に市役所内の人事、組織、文書等に関する記録や、市民サービス、公共事業等の進行状況、といった経営管理情報のデータベース化がまだまだ遅れています。このような経営管理情報についても、「求められれば説明する」という姿勢ではなく、「是非知ってください」という積極的で謙虚な姿勢で、広く市民に公表すべきことは言うまでもありませんが、元になる情報そのものを分かりやすいかたちで整理しデータベース化することが急務です。平成15年度から始めた「地域密着型研修」は、職員が日常の業務の中で市民とともに汗をかき、本音で会話をする機会を頻繁に作ることによって信頼関係を確立することを目指すものです。この研修の受講者については、行政職職員の5割が受講しましたが、引き続き達成目標である行政職員8割の受講に向け受講者を広げていく必要があります。

これらすべてのことは、私たちが勇気を持って“まるはだか”になる意識を持つことで解消できます。“まるはだか”になるということは、個人のプライバシーを侵害したり、公正な市場競争を妨げることにつながるようなことを除くすべての情報を、包み隠さずつまびらかにすることです。すなわち、行政を“超透明化”することです。すべての情報を自ら積極的に発信し続け、まちの声、市民の声に謙虚に耳を傾け続けることです。そうすることによって、市役所は外部に閉じられたムラ社会から市民に開かれたマチ社会に変わることができます。これからは、どこまで公表できるかといったことに頭を悩ませる必要はありません。すべてを情報提供し、進んで公表すればよいのです。事実上「やらない」意思を「善処します」という言葉でごまかす必要もないのです。できないことはできないと正直に答え、できない理由をきちんと共有し、それを克服するために職員と市民が協力しあうことに注力する方がよほど建設的です。情報公開や説明責任という言葉を持ち出すまでもなく、日頃から当たり前の基本動作として常に“まるはだか”になって、市民の中に、日本中に、そして世界中に飛び出す情報受発信と意思疎通に取り組むことが必要なのです。もちろん、情報の取り扱いには細心の注意が必要です。市民の個人情報は何よりも大切に扱い、公務員としての守秘義務を常に意識する一方で、市からの情報を効果的に伝える巧みな演出ノウハウを身につけ、外部の情報に対する高感度のアンテナを張り巡らせておくことが必要です。このように、情報に対する鋭敏な感性を持つ市役所の文化を育てていかなければなりません。

(2) 平成22年度における達成目標

目標1 市民と職員、議会と職員との信頼関係ができています

- 個人・法人事業主等と常時コミュニケーションできる関係にある職員を80%以上にします。
- 各部が開催する市民懇談会など市民と行政の対話の場に参加する市民の総数（実数。延べ数ではない。）を人口の約5%に相当する2,500人以上、リピート率を70%以上にします。
- 各区の区長あるいは役員と仕事上の意見交換をしたことがある職員（業務上関連する職員対象）を80%以上にします。
- 議場外で、市議会議員と施策に関する意見交換をしたことがある職員を80%以上にします（注9）。
- 毎年出される市民要望に対し、毎年同じ「できない」という答えを出さないようにします。

(注9) 口利き等の不正行為を防止するため、意見交換の経過・結果については公開を前提とした記録を保存することを、職員に対して義務づけます。

目標2 来遊のリピートと物産のファン、短期滞在を含む居住者が増えている

- 来遊観光客数を年間600万人以上にします。（平成16年は約520万人、600万人を超えた最後の年は平成3年）
- 来遊観光客1人当たりの消費額を3,000円にします。（平成5年に初めて2,000円を超え2,095円、以降の最高額であった平成15年までも99円しか増えず2,194円、来遊観光客目標値の600万人を前提にすると、観光消費額は180億円となり、平成15年度（約105億円）よりも75億円の増加となる。）
- 市内への転入者数を2,500人以上にします。（平成15年が1,599人、平成5年に2,467人となって以降は2,000人台を下回っている。）

目標3 住民にとって有利・不利を判断できる客観的な情報が市内に流通している

- 平成22年には「行政サービス調査」の「透明度」ランキング（日本経済新聞社と日経産業消費研究所が実施）^(注10)で全国第10位以内に入り、その後も維持します。
- 平成17年度は約13万ページ/月であった三浦市公式ホームページの閲覧ページ数を、平成18年度以降には14万ページ/月以上にし、その後も維持します。
- 情報公開の決定に対する不服申立件数0件を目指します。
- 市民からの提案・意見・苦情等に対する10日（開庁日）以内の対応徹底を維持します。

(注10) 日本経済新聞社と日経産業消費研究所が平成10年（1998年）から隔年で実施している行政革新度の調査。行政運営の改革度合いを探るため、①情報公開をはじめとする「透明度」、②「効率化・活性化度」、③市民が行政とともに地域づくりに参画できる体制づくりを中心とする「市民参加度」（＝市民協働度）、④窓口サービス・公共施設サービスの利便性である「利便度」の4つの要素に分け、各都市ごとに各要素の改革度合いを評価しています。

目標4 個人情報をはじめ、^{ろうえい}守秘すべき情報の漏洩が皆無である

- 行政からの個人情報^{ろうえい}漏洩に関する苦情件数0件を維持します。
- 庁内LAN等の庁内情報ネットワークに対するクラッキング0件を維持します。

目標5 必要最小限の費用でIT化が進んでいる

- 平成15年度以降平成17年度までは毎年2%しか減らすことができなかった紙の使用量を、平成18年度以降、電子決裁、回覧の電子化等により毎年7%ずつ減らします。
- IT化によるコスト削減又は省力効果を毎年度公表します。

(1) 基本認識

本市は「政策目標別施策体系」に基づいて行政経営を推進しています。これは従来の「省庁分野別施策体系」に代わる新しい政策の枠組みです。これまで「省庁分野別施策体系」が採用され続けてきた背景には、何をどれくらい実施したかに価値を置く「執行管理主義」の発想がありました。モノの豊かさを追求してきた時代には、何かモノを作ればそれが国民の豊かさに直結していました。とりたてて何の役に立つのかということの問題視しなくても、成長の流れに乗るかぎりその効果は推して知るべし、という態度が許容されてきたわけです。まして従来のように国庫補助等の特定財源のウェイトが高ければ高いほど、省庁の縦割り構造に即した管理をする方が何かと便利だったといえます。つまり、「省庁分野別施策体系」とその枠組みに基づく組織体制は、国・県から市へ、また市のトップから原局への上意下達型の政策運営によく合ったものだったということが言えます。

しかし、今時代は大きく変化し、何が本当の豊かさなのかもよくわからない不透明な時代に入りました。何をどれくらい実施したかということに価値を置いていても、それがどのような効果に結びつくかが不明確な時代に入ったということです。このような時代に上意下達型の政策運営は向いていません。その都市固有の政策目標をしっかりと見極め、現場に接しながら実際にサービス・事業を営む事業部門がその目標達成に向けて日常的に創意工夫をしながら、臨機応変に活動を進める分権型の政策運営が重要となっています。本市が「政策目標別施策体系」を採用した背景にはそうした時代認識があります。

本市では平成16年度の機構改革により「政策目標別施策体系」に即した組織体系を構築し、政策目標である「一体感のある都市」、「もてなしの心をもつ都市」、「住み心地のよい都市（「生活支援政策」と「都市政策」の2部門に分化）」に即した事業部門を組成しました。その上で、各部門における各年度の業績目標とその達成状況を公表する試みを平成16年度から行っています。また、分権型の政策運営の徹底を目指して、平成17年度から部門経営会議を新たに庁議システムに組み込み、各事業部門における自律的な意思決定ができる仕組みを導入しました。現在では、事業執行レベルでの方針決定や各事業部門が所掌する経常的経費の予算編成を、この部門経営会議の意思決定に委ねる方式を採用しています。

平成20年度からは、各部門に総務室を新設しました。今後の部門経営は、部門長とその官房組織である総務室が執り行います。この新体制により、部門経営会議、部門内の予算編成及び決算、部門内の人事配置及び人材育成、部門内の組織運営、部門内の情報発信及び共有化、部門の施策及び事業の企画立案及び総合調整等を統括することになります。また、総務室長会議を新たな庁議に位置づけ、各部門共通の部門経営の執行方法や部門を横断するプロジェクトチームの設置等に関する審議を行なうほか、各部門の事務事業、行財政改革、業務改善等の進行管理に関する事項等を報告し合うことにします。

このような新たな仕組みによって、従来は経営管理部門が主導的に担ってきた役割の一部を各部門が担う分権が進み、自ら権限と責任を買って出るプロの仕事人である管理職が政策の執行を主導する分権型、事業部門中心の庁内体制にするという私たちの目標が実現に近づきます。

(2) 平成22年度における達成目標

目標1 サービス・事業の品質を市民に説明できる自己責任体制が確立している

- 部長級としての仕事にやりがいを感じている部長級職員の割合を100%にします。
- すべての部長級職員、課長級職員が人事考課^(注6)において良好(標準)以上と判定された状態を維持します。
- 部長級職員の仕事ぶりや給与のバランスに対する非管理職職員の納得度を80%以上にします。
- 基礎・基本検定^(注3)に合格する部長級職員の割合を100%にします。
- モラル・マナーチェック^(注4)に合格する部長級職員の割合を100%にします。

目標2 現在よりも少ない職員で、市民の生活環境を維持・向上することができる

- 平成22年度までの正規職員数を第2版で示した職員数計画に基づいて削減するため、退職者不補充と新規採用の抑制を徹底します。
- 施策評価における成果(アウトカム)測定結果を維持又は高めます。
- 財源の使い方とその効果を示した「行政サービス品質説明書」^(注1)について、市民の60%以上^(注2)が納得する内容とします。

目標3 一人ひとりの職員が、所属部署の目標設定・実践・評価・改善を主体的に行っている

- 職員全員での話し合いのもとで各部署が年度当初に設定した、担当施策・事務事業や業務改善に関する年度目標を100%達成します。

5. サービス・事業戦略 協働のまち宣言 ～ 脱・官製まちづくり

(1) 基本認識

「一人ひとりの暮らしの中には、『私』だけの問題からみんなの問題へと、『公共』の領域へ拡（ひろ）がっていくものがあります。そのような問題を、私たちは長い間、行政だけに委（ゆだ）ねてきました。（中略）行政により担われていた『公共』に、市民や市民団体、そして事業者も参加する時代が来ています。（中略）市民、市民団体、事業者それぞれが所有する時間や知恵、資金、場所、情報などを出しあい、社会に開けば、それはみんなのもの『社会資源』になります。行政も自ら資源を開き、『社会資源』の形成に参加することが求められます。」

これは平成14年6月に施行された「大和市新しい公共を創造する市民活動推進条例」の前文の一節です。この条例は、これからの公共経営、行政経営のあり方を規定する画期的な条例であると評価されています。

「すべての生活ニーズや事業ニーズを、市役所の力だけで満たすことはできません。また、市役所は施策・事業の優先順位付けを明確にするよう強く求められています。したがって、優先順位の低い施策・事業へのニーズについては、市民の地域活動による自主的な対応が望まれます。生涯学習への取組など、多様なテーマの地域活動が活発に行われることが大いに期待されます。」

これは大和市の条例よりも15ヶ月前の平成13年3月に策定された「第4次三浦市総合計画」（三浦ニュープラン21）基本構想第2章の一節です。

いずれにも共通しているのは、もはや公共的なサービス・事業を行政だけが独占し、市民を「顧客」としてしか見ずに、もっぱら官製のまちづくりを進める時代ではなく、市民（住民・市民団体・事業者）も行政の提携相手（パートナー）として大いに力を発揮すべきと考え、公共を担う責任ある納税者としては財政基盤を支え、監視し、戒めてくれる存在であるべきと考える時代、つまり“協働の時代”に至ったという基本認識です。本市は、こうした基本認識に基づき、市民活動や地域への移譲、企業、団体等への委託や民営化を通じて公共サービス・事業の市場形成に取り組むことによって、財政が逼迫しても市民ニーズを満たすことのできる公共サービス・事業が提供されている地域社会を創ります。同時に、行政にかかっている費用の削減も実現します。

平成21年度から学校給食業務と学校校務員業務の委託を開始しました。職員の雇用問題を避けることなく検討・準備に取り組んできた経験と実績は、委託や民営化を聖域なく進めていく上での大きな財産となりました。当面は、平成18年度以来、市場化可能性調査の対象としてきた業務に照準を絞って、アウトソーシングを実行することが私たちの使命です。

公共サービス・事業の民間市場形成が進んだとしても、公共経営者である市行政には包括的な危機管理責任が残ります。例えば、公共サービス・事業を担う企業等が倒産した場合に同種のサービス・事業の供給が完全に停止してしまうことのないようにすること、民間市場で供給されるサービス・事業の品質管理の状態を監督・指導すること、外部環境の急速な変化によってその担い手である企業等の経営環境が悪化した場合の対策などについての責任です。サービス・事業の供給主体としての役割から離れても、こうした危機管理責任は残ることを十分認識し、危機管理のための体制・仕組みを整えることが必要です。協働の時代においてなお一層強く求められる新しい行政の役割です。

(2) 平成22年度における達成目標

目標1 多くの公共サービスが民の力と官民協働によって提供されている

- 平成22年度末までに、市内で公益的な住民サービス活動を行うNPO^(注11)を6団体増やします。
- 平成22年度末までに、市内で公益的な住民サービス活動を行う営利法人(株式会社等)の事業所を6件以上(市外からの事業所誘致を含む。)増やします。
- 平成22年度末までに、現在市が直営で実施・提供している行政サービス・事業のうち5事業以上を、「協働事業支援金」の該当事業となる市民協働型事業へ移行します。
- 平成18年度以降平成22年度末までに、平成18年度当初時点で市が直営で実施・提供している行政サービス・事業又は庁内管理事務のうち10事業(事務)以上を、委託又は民営化し、費用を30%以上削減します。

(注11) ここでいうNPOは必ずしも法人に限らず、任意の市民グループ・団体を含みます。

目標2 公共サービスの品質維持、継続的な供給についての危機管理が万全である

- 委託や市民協働型で実施・提供する行政サービス・事業について、その品質に対する市民の満足度を60%以上にします。
- 民営化した公共サービス・事業について、その品質に対する利用者の満足度を、民営化以前の水準以上にします。

V 行政革命の推進システム

1. アウトソーシング促進システム

三浦みらいプラン21において、経営力のある市役所づくりの達成のための施策として、行財政改革の一層の推進が位置づけられています。その施策もとの展開方針として、より効果的・効率的に業務を遂行するためアウトソーシングなど企業型経営システムをさらに積極的に導入し、市役所のスリム化を図ることとしています。この展開方針を踏まえ、今後もアウトソーシングの方策を検討し決定するために必要な基礎情報の収集に努め、民間業者等からの枠に縛られない自由なアウトソーシング方策の提案を得るために「市場化可能性調査」を実施し、実現可能なアウトソーシング方策を継続して検討し、実行します。

2. 人財育成・活用・管理システム

「人財戦略 実力派仕事人宣言」に従い、年功序列や悪平等を排し、職員の志気を高め、命令と受命の関係における秩序が維持された機動的な組織とすることを目指して、人財の育成・活用・管理を推進します。

そのためには、平成19年3月に策定された「三浦市人財育成・活用基本プラン」の個別プランにより取り組んだ「意向申告制度（複線型人事管理のコース選択を含む）（参照 図表7-33 ページ）」、「人財育成ローテーションの実施」、「職場研修への支援」、「人事考課制度の考課項目に対応した職場研修の実施」、「新人事・任用制度（参照 図表7-33 ページ）」、「人事考課制度」、「行政職における主任から主査への昇任資格試験制度（参照 図表7-33 ページ）」、「行政職職員の仕事体験研修“地域密着型研修”」、「市議会とのコミュニケーション」を充実させることが重要です。そのためには、平成21年2月に実施した「人事諸制度に関する職員意識調査」を参考に見直しを進めていきます。組織改革や職員数計画による人員削減については、その成果を基に「三浦市職員定数条例」を平成21年度中に改正する予定でしたが、現業職場の委託化計画等の見直しにより職員配置状況に変更が生じたため、引き続き業務の見直しを行い、少数精鋭による組織体制作りを行います。「三浦市心の健康づくり計画」については、費用負担を伴わない計画を平成22年度中に策定する予定です。

第2版で今後取り組む事項として掲げていた「議員と職員の意見交換会の実施」「異動等の際の面談・説明・納得状況調査の実施」については、平成22年度の取組として設定いたしました。

これまでに掲げた取り組みの他に、職員数計画につきましては、職員数計画達成期日である平成23年4月1日の配置職員数が決定した後、平成23年度中に改正いたします。また、平成23年度以降の取組として下記事項の具体化に向けた検討を進めます。これらは経営管理部門（政策経営部・行政管理部）が担当すべき事項です。

- 人財データベースによる人財活用
- 職員職能データベースの作成及び公開

3. 行政評価システム

従来の財政運営は行政サービスの受益者の視点ばかりに偏^{かたよ}って行われ、ともすれば納税者の意思が十分に反映されてこなかったのではないかとの疑問があります。「財政戦略 身の丈メリハリ宣言」では、市財政の膨張を防ぐために「脱・アレもコレも」を目指していますが、その中で、地方自治の主権者である市民の意思が反映されるガバナンスを追求することが必要です。一般財源の多くをなす貴重な市税を負担している納税者が、税金の使い道に納得しているかどうかという点にもっと敬意を払うことが必要です。そのような視点から、従来実施してきた実施計画事業の予算化に当たっての事前評価による事業採択、進行管理、事後評価のルールに加えて、本市は納税者が納得できる合理的な税の使い方を導けるような仕組みとして、施策に係る総費用（人件費を含む）と成果（アウトカム）、当該施策を構成する代表的なサービス・事業（事務事業）の執行量（アウトプット）等を示した上で、費用のかけ方と成果の大きさを評価してもらう市民納得度調査（図表11参照）を反映する施策評価を行政評価システムとして確立し、システムを活用した実施計画の進行管理を通して予算編成に反映させる仕組みを作ります。また、行政評価の結果を「行政サービス品質証明書」として三浦市公式ホームページ等に公表します。

4. 税外収入増加システム

本市の一般会計における歳入は平成19年度決算ベースで約173億円であり、そのうちの約71億8千万円、構成比にして41.5%を市税が占めています。平成18年度の市税決算額の約66億4千万円、構成比にして38.6%に比べれば増加傾向にあるといえますが、この増加は三位一体の改革に伴う税源委譲によるものです。平成9年度の市税決算額約77億8千万円と比較すれば、大幅に減少していますし、人口の減少や超高齢化などの本市を取り巻く環境を考慮すれば、その額と構成比は今後も減少傾向にあるといえます。このような歳入の状況を踏まえると、主要な財源である市税を増やすことが最も重要であることは当然ですが、その一方で、市税以外の収入、すなわち税外収入を少しずつ増やすこともまた重要なことです。

そこで、市有地や市有施設等の不動産を収益資産化するための「公有資産の収益資産化に関する方針」を策定するとともに、市民や事業者に提供する各種図書・文書等を受益者負担の原則に立って実費ベースで有償化するための「有償頒布方針」を策定します。また、その他の市民サービスについても、経費と料金のバランス、利用実態などを把握・整理し、受益者負担の原則、市民間の公平性の確保の観点から、使用料・手数料の見直しを行い適正化に向けた取組を推進します。

5. 市民協働システム

広く市民の利益に資する市民活動を支援し、市民と市役所との信頼関係を深めることにより、市民協働によるサービス・事業の提供活動やその他の市民活動が活発になることを目指します。

納税者としての立場、受益者としての立場、あるいは市政のパートナーとしての立場などからの、市民の皆様の多種多様な生の声を聴き、意見交換をする市民対話集会「みうらトーク&トーク」を開催します。また、市役所へ寄せられた要望、陳情、提案、意見、苦情などは市民意見・要望として市政への反映をしていきます。

有用な情報を容易に取り出し、より活用できる市報「三浦市民」を目指し、その編集の一部を公募によるボランティアの方々が担当する体制を継続します。

市民協働のひとつの方法として実施している補助金制度については、補助決定に際して必要な情報を把握することができ、事後の成果検証ができる要綱を必要に応じて策定するとともに、補助事業結果が予定した成果をもたらしたかどうかを基本的基準とした検証結果を公表し、市民意見を考慮した取扱いをしていきます。

6. 情報化推進システム

職員1人1台のパソコンがほぼ行き渡り、今では庁内情報の多くがグループウェアを介して流通しています。市民への情報提供も市報「三浦市民」に加えて三浦市公式ホームページによって行われるのが当たり前のことになりました。このようなIT化は、国の掲げた「e-Japan戦略」の目標を大きくクリアしたとし、国が次のステップとして推進している「u-Japan政策」の流れの中にあります。しかし、更なる進化をしようとするこの流れに安易に乗るのではなく、限りある大切な財源を投じてIT化を進めるからには、三浦市民にとって本当に利用価値のあるものであるかどうかという、本市独自の判断基準をもたなければなりません。IT化についても「財政戦略 身の丈メリハリ宣言」に基づいて、「アレもコレも」ではなく「アレかコレか」を追求していく必要があります。

また、IT化に伴い生じるIT操作能力（リテラシー）の格差や情報漏洩等^{ろうえい}の問題に関するリスクマネジメントについても万全の備えをしていく必要があります。このような内容を包括した「三浦市情報化推進計画」を策定して、本市の身の丈にあったIT化を推進し、その効果を最大限に引き出すことが必要です。

7. 品質向上システム

旧版では、行政サービスの品質は、マーケティング理論で一般的に言われているマーケティング手段の4分類（4P）である「製品（Product）」・「価格（Price）」・「チャネル（Place）」・「プロモーション（Promotion）」を参考に、「サービス（事業目標）水準」・「費用」・「説明責任」・「提供方法（業務の執行体制）」という4つの要素で構成されるものであると定義しています。4つの要素のうち「サービス（事業目標）水準」と人件費を除く「費用」については各担当部課が市民ニーズや市場動向を捉えながら設計をします。また「説明責任」については「3 行政評価システム」で掲げた「行政サービス品質説明書」によってその責任を果たすことができます。残る「費用（人件費分）」と「提供方法（業務の執行体制）」については、それらの質を向上させる手段を別途講じる必要があります。

そこで、人件費の最適化と、より迅速で効果的なサービスの提供方法（業務の執行体制）として、業務量調査に基づく「経営改善指導業務委託報告書」により、各職場において標準化・マニュアル化が必要な業務を対象に「業務改善マニュアル」を作成・運用し、併せてその効果測定なども視野に入れた「業務量調査・事業別コスト測定手法」を確立して運用します。

8. 特別会計等繰出金適正化システム

三浦市には、6つの特別会計と2つの企業会計があります。このうち、平成20年度現在、一般会計から基準以上の金額を繰り出しているのは、国民健康保険事業特別会計、公共下水道事業特別会計、病院事業会計の3つです。基準内の繰出金については、地方交付税が措置されるため、一般会計への影響は基本的に相殺されますが、基準外の繰出金についてはその措置がないため、その金額分だけ一般会計を圧迫することになります。したがって、特別会計等への繰出金を低減させることが財政運営の大きな課題のひとつとなっています。

特別会計等への繰出金を低減させる方法は大きく2つあります。ひとつは特別会計等における歳出の引下げです。人件費、維持管理費、事務経費等の経費削減、サービスの対象範囲や内容、需要等の見直しなどがこれに当たります。いまひとつは歳入の引上げです。公共下水道事業特別会計における接続率の向上、保険税・使用料、病院事業会計における医療費収入等の適正化と収納率の向上などがこれに当たります。特に保険税・使用料等の適正化については、市民生活に大きな影響を与えることから、これらの判断に当たっては慎重な検討が必要となります。

そこで、この「特別会計等繰出金適正化システム」によって、短期、中期にわたる各会計の財政推計（参照 図表9 56ページ）に基づいた歳出の引下げ幅や歳入の引上げ幅の数値目標をもった上で、各特別会計等がサービス対象とする市民負担の状況等を総合的に判断するための情報を整理し、その分析を踏まえた対策を講じることとします。

なお、病院会計については、総務省の要請に基づき平成20年度に策定した「三浦市病院改革プラン」により、平成23年度の経常黒字化を目指します。

VI 行政革命の責任分担

行政革命における様々な取組は2つに大別できます。そして、それぞれの取組を経営管理部門（政策経営部、行政管理部）と各政策部門（事業執行部門）とで責任分担して取り組みます。

1. 行政革命の推進システム

行政革命の推進システムとは、行政革命に向けた具体的な取組を支える仕組みを意味します。そのほとんどは、政策経営部と行政管理部で構成する経営管理部門の責任において確立することになります。5つの戦略テーマのうち、「人財戦略」、「情報戦略」、「組織戦略」の3つについては、その内容のほとんどが推進システムに相当するものです。

ここでの取組の成果は、推進システムの確立（アウトプット）そのものとなります。職員数削減による支出削減効果や情報化や組織効率化による業務時間の削減効果などのアウトカムも達成目標としては想定しますが、それらは、各政策部門（事業執行部門）における「財政戦略」や「サービス・事業戦略」などに対応した個別具体の取組があって初めて達成されます。

2. 行政革命の実行計画

行政革命の実行計画とは、特定のサービス・事業を対象とした見直しの取組事項を意味します。実行計画の責任主体は各政策部門（事業執行部門）です。なお、実行計画はそのほとんどが5つの戦略テーマのうち、「財政戦略」と「サービス・事業戦略」に相当するものです。

ここでの取組の成果は、取組によって削減される時間や費用、人員等の具体的な数値によって表される効果（アウトカム）となります。

図表4 行政革命の取組の分類とそれぞれの責任分担

	経営管理部門	各政策部門 (行政管理部の一部を含む)	
取り組みの分類	システム実現の実行計画	戦略の実行計画	
評価のレベル	(注12) インプット 一部、アウトカム目標設定	(注13) アウトプット	(注14) アウトカム
戦略テーマごとの役割分担	財政戦略	●	
	人財戦略	●	
	情報戦略	●	
	組織戦略	●	
	サービス・事業戦略	●	

(注12) 「インプット」とは「具体的な取組のために何をしたか」という内容を意味します。ここでは主に「計画を作ったこと」、「仕組みを作ったこと」を意味します。

(注13) 「アウトプット」は「取組の結果」そのものを意味します。例えば「イベントを統廃合した」、「指定管理者制度を導入した」ことなどを意味します。

(注14) 「アウトカム」とは取組によって時間や費用、人員等が削減されるなどの具体的効果を意味します。

第2編 行政革命の実行計画

図表5 実行計画の記載フォーマットの説明

取組事項	(実行計画として取り組む事項の名称)																									
取組内容	(平成22年度に取り組む内容を簡潔に記載)																									
担当課	(三浦市役所内での担当課)						集中改革プラン区分			※1																
最終到達目標	(取組事項の最終的な到達点を原則数量効果を含めて簡潔に記載)																									
到達目標 (平成22年度)	(取組によって平成22年度に到達すべき状態を原則数量効果を含めて簡潔に記載)																									
数量効果公表時期	(上記目標に係る数量効果を現時点で明示できないものはその公表時期を明示) ※2																									
実施年度	H. 21				H. 22				H. 23																	
	(検討、準備、実施等の段階を年次別に記載)																									
取組期間	(取組開始年度) ~ (取組終了予定年度)				H22取組費用			(取組に係る予算を記載)																		
H 2 1 ス ケ ジ ュ ー ル	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	
		(作業項目ごとのスケジュールを○印で記載)																								
達成までのステップ (作業フロー) ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																										
<p>(取組事項の最終的な到達点までの作業をフローチャートで記載)</p> <p>* 取組が終了している項目は、<input type="checkbox"/> のように記載しています。</p> <p>ただし、毎年度、取組を繰り返していく項目には <input type="checkbox"/> の記載はしていません。</p>																										

※1 「集中改革プラン区分」欄では、総務省が地方公共団体に作成を求めている「集中改革プラン」に掲載すべき取組項目に対応する番号を記載しています。その対応関係は下表のとおりです。

図表6 集中改革プランの区分番号

区分番号	項目
①	事務・事業の再編・整理、廃止・統合
②	民間委託等の推進
③	定員管理の適正化
④	給与の適正化
⑤	第三セクターの見直し
⑥	経費節減等の財政効果
⑦	地方公営企業の取組

※2 到達目標に対しての実績に係る数量効果は、第3編に記載します。

第1項 推進システムの実行計画

推進システム	集中改革プラン対応	取組事項	担当課	数量効果掲載			予算措置			スケジュール			※左各欄において、●は該当することを示し、○は条件付きで該当するものを示しています。それぞれの条件については本欄に記載のとおりです。 →は実施期間を示します。は当該期間中に一部実施等があることを示します。	掲載ページ	
				数量効果明示	H22数量効果改訂追加	H23数量効果改訂追加	H21予算対応	H22予算対応	H23予算対応	H21	H22	H23			
アウトソーシング促進システム	② 1	市場化可能性調査	政策経営課		●	●					→			29	
	② 2	国の制度改革等(特区、地域再生、規制改革、公共サービス改革)への提案及び認定申請	政策経営課	●							→			30	
人財育成・活用・管理システム	④ 3	三浦市人財育成・活用基本プラン	人事課			●					→			31	
	④ 4	新人事・任用制度 ＜三浦市人財育成・活用基本プラン＞	人事課			●					→			32	
	③ 5	職員数計画／三浦市職員定数条例 ＜三浦市人財育成・活用基本プラン＞	人事課			●					→			34	
	④ 6	人事考課制度 ＜三浦市人財育成・活用基本プラン＞	人事課			●					→			36	
	— 7	行政職職員の仕事体験研修 「地域密着型研修」 ＜三浦市人財育成・活用基本プラン＞	人事課	●							→			37	
	— 8	基礎・基本検定試験	人事課			●					→			38	
	— 9	モラル・マナーチェック	人事課		●						→			39	
	— 10	市議会との意見交換会	人事課	●							→			40	
	— 11	職員意識調査	人事課	●							→			41	
	行政評価システム	① 12	行政評価システム	政策経営課	●		●	●				→			42
	税外収入増加システム	⑥ 13	公有資産の収益資産化方針	財産管理課			●					→			43
⑥ 14		使用料・手数料の適正化方針	財政課			●					→			44	
市民協働システム	— 15	市民対話集会「みうらトーク&トーク」	協働推進課	●							→			45	
	— 16	市への要望・提言への公平な回答と市民意見・要望の市政への反映	秘書課	●							→			46	
	① 17	市報「三浦市民」の協働編集	協働推進課	●							→			47	
	① ⑥ 19	団体事業助成金・協働事業支援金への移行	財政課			●					→			48	
	⑥ 20	市民が納得する補助金の契約志向化	財政課			●					→			49	
情報化推進システム	① 21	三浦市情報化推進計画	統計情報課			●					→			50	
	— 22	三浦市情報セキュリティポリシー	統計情報課	●							→			51	
	— 23	市議会本会議のインターネット中継(オンデマンドを含む。)等の実施	議会事務局			●					→			52	
品質向上システム	① ⑥ 24	業務改善マニュアル	政策経営課	●							→		業務の効率化に係る取組の実施については、平成23年4月に公表	53	
	① ③ 25	業務量調査・事業別コスト測定手法の確立	政策経営課			●					→			54	
特別会計繰出金等適正化システム	⑥ 26	特別会計等の見直し目標明確化のための財政推計	財政課			●					→			55	

・・・平成22年度からの新規取組事項

I アウトソーシング促進システム

取組事項	市場化可能性調査													
取組内容	これまで実施した調査結果や検討結果を踏まえ、着実にアウトソーシングを進めるための手法等について他市町村等の情報収集などにより研究及び検討を行います。													
担当課	政策経営課						集中改革プラン区分			②				
最終到達目標	アウトソーシング手続き着手 効果的な調査手法の確立													
到達目標 (平成22年度)	効果的な調査手法の確立													
数量効果公表時期	平成23年4月に公表													
実施年度	H. 21				H. 22				H. 23					
	実施				検討				実施					
取組期間	平成18年度 ~ 以後毎年継続						H22取組費用			0千円				
作業項目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
	上中下	上中下	上中下	上中下	上中下	上中下	上中下	上中下	上中下	上中下	上中下	上中下		
H22スケジュール	他市町村等の情報収集	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
	効果的な調査手法の確立												○	○
達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。														
<pre> graph TD A[市場化可能性調査に係る関係 部署、団体等との協議] --> B[調査手法等の検討・確立] C[他市町村等の情報収集] --> B B --> D[市場化可能性調査の実施] D --> E[提案によるアウトソーシング 方策の検討・決定] E --> F[アウトソーシング 着手] F --> G[アウトソーシング推進 のための進行管理] G --> E </pre>														

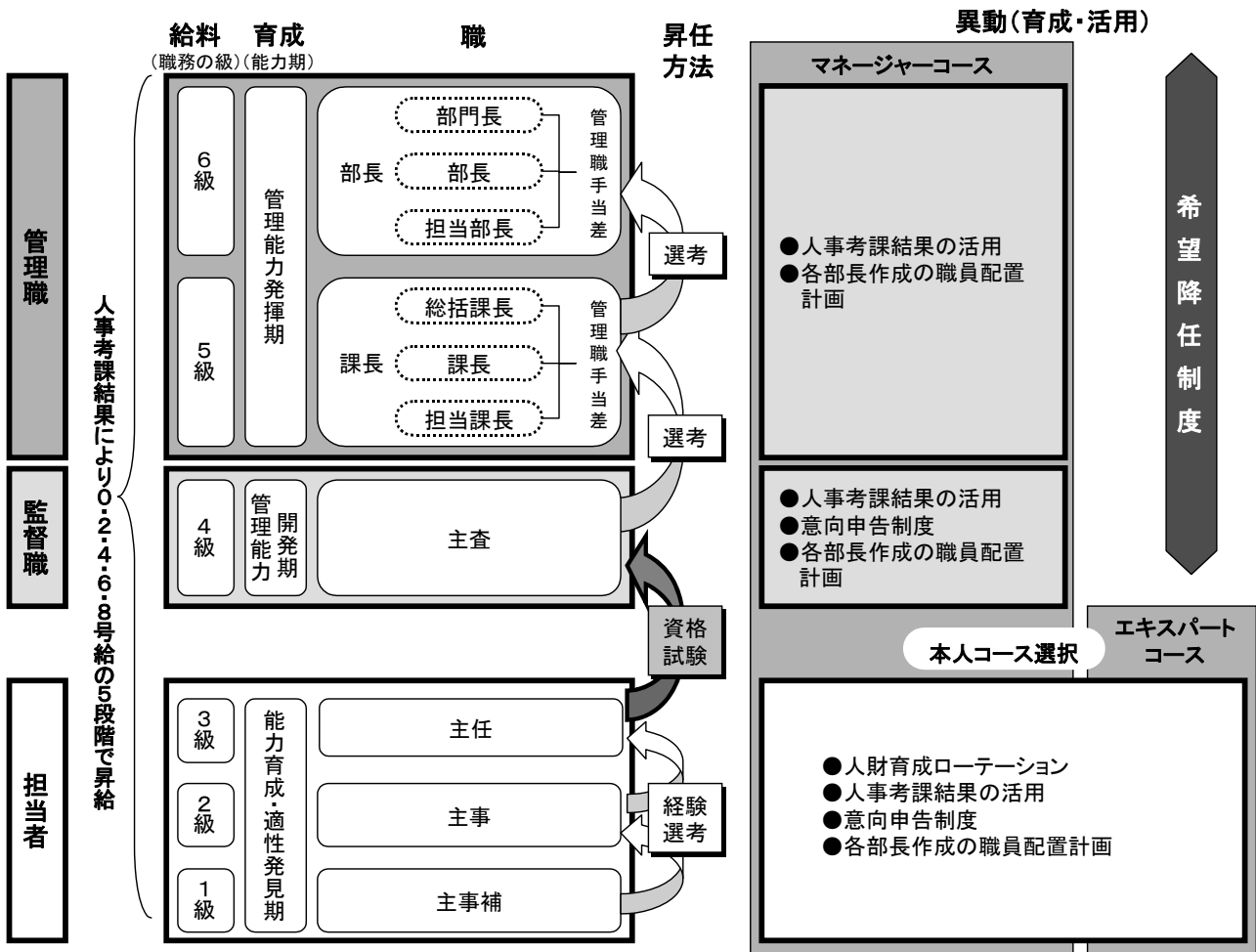
取組事項	国の制度改革等（特区、地域再生、規制改革、公共サービス改革）への提案及び認定申請																									
取組内容	国の制度改革等（特区、地域再生、規制改革、公共サービス改革）について研究し、提案又は認定申請を行います。																									
担当課	政策経営課						集中改革プラン区分			②																
最終到達目標	内閣府に対する提案及び認定申請																									
到達目標 (平成22年度)	提案又は認定申請1件以上																									
数量効果公表時期	-																									
実施年度	H. 21				H. 22				H. 23																	
	-				実施				→																	
取組期間	平成22年度～以後毎年継続						H22取組費用			0千円																
H22スケジュール	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	
	国の制度改革の研究	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	国の制度改革提案							○							○											
	国の制度改革認定申請				○								○								○					
達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																										
<pre> graph TD A[内閣府] --> B[規制改革提案募集] B --> C[関係部署へ提案の照会] C --> D[関係部署からの提案] E[規制改革に関する調査研究] --> D D --> F[提案内容の確認・検討] F --> G[応募提案作成] G --> H[提案応募] H --> A </pre>																										

II 人財育成・活用・管理システム

取組事項	三浦市人財育成・活用基本プラン																									
取組内容	三浦市人財育成・活用基本プランに掲げた個別プランのうち、個別に項目立てをしていない、意向申告制度（複線型人事管理のコース選択を含む。）、人財育成ローテーションの実施、職場研修への支援、人事考課制度の考課項目に対応した職場外研修の継続実施を行います。また、「三浦市職員心の健康づくり計画」を検討し、策定します。なお、進捗状況等を踏まえながら、適宜、同プランの見直し作業を行っていきます。																									
担当課	人事課	集中改革プラン区分							④																	
最終到達目標	「三浦市職員心の健康づくり計画」の策定 三浦市人財育成・活用基本プランの見直し																									
到達目標 (平成22年度)	人財育成ローテーションの実施 職場研修の支援及び職場外研修の継続実施 「三浦市職員心の健康づくり計画」の検討と策定 三浦市人財育成・活用基本プランの見直し 異動・昇任に際して、仕事人としての進路設計が考慮されたと納得できる異動対象職員の割合50%以上																									
実施年度	H. 2 1 実施				H. 2 2 →				H. 2 3 →																	
数量効果公表時期	平成23年4月に公表																									
取組期間	平成18年度～以後毎年継続							H22取組費用			0千円															
H22スケジュール	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	
	意向申告制度実施																	○	○							
	人財育成ローテーションの実施																									○
	職場研修への支援の実施	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	職場外研修の実施	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	「三浦市職員心の健康づくり計画」の策定 三浦市人財育成・活用基本プランの見直し	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																										

取組事項	新人事・任用制度<三浦市人財育成・活用基本プラン>																										
取組内容	複線型人事管理を反映し、各部長の権限で部内配置を行った人事異動を平成23年4月1日に行います。なお、年度途中においても、各部長の権限による部内異動を実施します。職員数計画で目標としている職員数で業務を支障なく行うため、各部門において委託化等により削減できる職員数とそのために必要な予算措置額を検討し、予算に反映させます。																										
担当課	人事課						集中改革プラン区分			④																	
最終到達目標	複線型人事管理に関する具体的事項を決定して実施 各部長に部内人員配置権限を付与 異動に際して各部長作成職員配置計画を反映する仕組みを決定して実施																										
到達目標 (平成22年度)	複線型人事管理及び各部長権限による部内人員配置 各部門による事業委託化等による人員削減の検討とそのために必要な予算措置 主査級職員以下の配置にかかる各部長・課長の納得度80%以上																										
数量効果公表時期	平成23年4月に公表																										
実施年度	H. 21				H. 22				H. 23																		
	実施				→				→																		
取組期間	平成18年度～以後毎年継続						H22取組費用			0千円																	
H22スケジュール	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月			
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下		
	技能労務職任用替え試験実施										○	○															
	退職、採用、任用替等による平成23年4月1日職員数の決定										○	○	○	○	○	○	○	○	○								
	業務削減検討と人事課、財政課との調整				○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○								
	各部長ヒアリングと人事異動検討																		○	○	○	○	○				
各部長による部内人員配置																								○	○		
人事異動実施																									○		
達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																											
<pre> graph TD A[任用替え試験の実施] --> B[退職者数、採用者数、任用替者数の見極めによる平成23年4月1日職員数の決定] B --> C[各部長ヒアリング] C --> D[異動検討] D --> E[各部長に部内人員配置の提示] E --> F[各部長による部内人員配置の変更] F --> G[異動案決定] G --> H[異動実施] I[各部削減人数人事課案策定] --> J[各部門総務室において委託化等により削減できる業務の検討] J --> K[人事課ヒアリングと調整] K --> L[財政課との削減のための必要予算調整] L --> D B -.-> I </pre>																											

図表7 三浦市人財育成・活用基本プランにおける新人事・任用にかかわる制度の概要図



取組事項	職員数計画/三浦市職員定数条例<三浦市人財育成・活用基本プラン>																																	
取組内容	平成23年4月1日の職員数計画の達成に向け、庁内各部課のコンセンサスを得た適正配置人数を決定するとともに、非常勤職員の活用等による職員数削減のために必要な予算措置について検討します。																																	
担当課	人事課							集中改革プラン区分				③																						
最終到達目標	「平成22年度までの職員数計画」の達成を踏まえた「三浦市職員定数条例」の改正																																	
到達目標(平成22年度)	平成23年4月1日の職員数計画目標数の達成																																	
数量効果公表時期	平成23年4月に公表																																	
実施年度	H. 2 1					H. 2 2					H. 2 3																							
	実施					→					→																							
取組期間	平成18年度～					平成23年度					H22取組費用				0千円																			
H22スケジュール	作業項目		4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月									
			上	中	上	中	上	中	上	中	上	中	上	中	上	中	上	中	上	中	上	中	上	中	上	中	上	中	上	中	上	中		
	職員目標数達成のための各部削減数人事課案策定			○	○	○	○	○	○																									
	各部において人事課案達成のための方法検討																																	
	各総務室による部門案の決定																																	
	人事課とヒアリングと各部門との調整																																	
人員削減のための必要予算措置調整																																		
達成までのステップ(作業フロー) ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																																		
<div style="text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">各部削減数人事課案策定</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">各部における人事課案達成のための方法検討</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">各総務室による部門案の決定</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">人事課ヒアリングと各部門との調整</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">人員削減のための必要予算措置調整</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">平成23年4月1日職員数目標の達成</div> </div>																																		

図表8 平成22年度までの職員数計画^(注15)

会計等区分	区分	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	合計
一般会計(消防除く)・特別会計	増減数		△ 9	△ 3	△ 12	△ 11	△ 23	△ 11	△ 69
	職員数	424	415	412	400	389	366	355	355
	増減割合						△13.7%	△16.3%	
水道事業会計	増減数		0	△ 1	0	1	△ 1	0	△ 1
	職員数	24	24	23	23	24	23	23	23
	増減割合						△4.2%	△4.2%	
小 計	増減数		△ 9	△ 4	△ 12	△ 10	△ 24	△ 11	△ 70
	職員数	448	439	435	423	413	389	378	378
	増減割合						△13.2%	△15.6%	
病院事業会計	増減数		4	0	0	0	0	0	4
	職員数	152	156	156	156	156	156	156	156
	増減割合						2.6%	2.6%	
消 防	増減数		2	0	0	0	0	0	2
	職員数	80	82	82	82	82	82	82	82
	増減割合						2.5%	2.5%	
合 計	増減数		△ 3	△ 4	△ 12	△ 10	△ 24	△ 11	△ 64
	職員数	680	677	673	661	651	627	616	616
	増減割合						△7.8%	△9.4%	

※職員数は、各年度の4月1日現在の職員数です。

※増減割合は、平成17年4月1日現在の職員数に対する割合です。

(注15) 本計画は、平成18年3月1日に作成しました。

取組事項	人事考課制度<三浦市人財育成・活用基本プラン>																								
取組内容	行政職に対する人事考課制度を実施し、管理職員には勤勉手当の成績率による支給を継続実施します。 非管理職員への給与処遇等経済処遇への反映について、職員団体と継続して協議を行い、同意を得て実施することを目指します。																								
担当課	人事課	集中改革プラン区分						④																	
最終到達目標	人事考課制度の完全実施																								
到達目標 (平成22年度)	人事考課制度の実施 すべての部長級職員、課長級職員が人事考課において良好(標準)以上と判定された状態を維持 非管理職員に対する給与処遇等経済処遇への反映について職員団体の同意を得て実施																								
数量効果公表時期	平成23年4月に公表																								
実施年度	H. 21				H. 22				H. 23																
	実施				→				→																
取組期間	平成18年度 ~ 以後毎年継続						H22取組費用			0千円															
H 2 2 ス ケ ジ ユ ー ル	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月	
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下
	人事考課制度の実施	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	人事考課制度の見直し作業					○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○						
	改正人事考課制度の決定																		○	○	○				
	改正人事考課制度マニュアルの作成																					○	○	○	○
	職員団体との協議	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	達成までのステップ(作業フロー) ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																								
	<pre> graph TD A[考課者訓練の実施] --> B[人事考課制度継続実施] A --> C[人事考課制度の見直し作業] C --> D[改正人事考課制度の決定] C --> E[職員団体との同意] E --> F[職員団体との協議] F --> G[職員周知] G --> H[改正人事考課マニュアルの作成] H --> I[行政職全職員への人事考課の勤勉手当率反映] </pre>																								

取組事項	行政職員の仕事体験研修「地域密着型研修」＜三浦市人財育成・活用基本プラン＞																									
取組内容	平成22年度末までに行政職員の80%が仕事体験研修「地域密着型研修」を受講できるよう研修を実施します。 平成21年度に研修のあり方の見直しと今後の実施について検討した結果、平成23年度からは、新採用職員に対する研修と位置付け継続実施することとしたため、実施手法について決定します。																									
担当課	人事課						集中改革プラン区分			-																
最終到達目標	行政職員の80%が受講																									
到達目標 (平成22年度)	行政職員の80%が受講																									
数量効果公表時期	-																									
実施年度	H. 21				H. 22				H. 23																	
	実施				→				→																	
取組期間	平成18年度～以後毎年継続						H22取組費用			0千円																
H22スケジュール	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	
	研修受入先交渉				○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○						
	研修実施					○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	平成23年度以降の実施手法の検討と決定																	○	○	○	○	○	○	○	○	○
達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																										
<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="display: flex; width: 100%; justify-content: space-between; margin-bottom: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 40%;">各総務室にて研修受入先との交渉</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 55%;"> <ul style="list-style-type: none"> ・総務室長会議 各部門研修人数の決定 </div> </div> <div style="margin-bottom: 10px; text-align: center;">↓</div> <div style="display: flex; width: 100%; justify-content: space-between; margin-bottom: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 40%;">研修実施</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 55%;"> <ul style="list-style-type: none"> ・各総務室 事業所との調整 報告書の作成 ・人事課 報告書のまとめ </div> </div> <div style="margin-bottom: 10px; text-align: center;">↓</div> <div style="display: flex; width: 100%; justify-content: space-between;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 40%;">平成23年度以降の実施手法の検討と決定</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 55%;"> <ul style="list-style-type: none"> ・人事課 研修報告書の意見まとめ ・総務室長会議 平成23年度以降の実施手法の検討と決定 </div> </div> </div>																										

取組事項	基礎・基本検定試験																									
取組内容	職員の資質向上を図るため、基礎・基本検定試験を実施します。なお、主査資格試験と統合して、実施します。																									
担当課	人事課					集中改革プラン区分					-															
最終到達目標	基礎・基本検定試験を主査資格試験と統合して実施																									
到達目標 (平成22年度)	基礎・基本検定試験の実施 受検対象者のうち、合格職員80%以上																									
数量効果公表時期	平成23年4月に公表																									
実施年度	H. 21					H. 22					H. 23															
	実施					→					→															
取組期間	平成19年度 ~					以後毎年継続					H22取組費用					0千円										
H 2 2 ス ケ ジ ュ ー ル	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	
	主査資格試験と統合して実施する基礎・基本検定試験の実施手法の検討				○	○	○	○	○	○	○	○	○	○												
	検定問題見直し								○	○	○	○	○	○	○	○										
	検定実施															○	○	○	○	○	○	○				
達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																										
<div style="text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">主査資格試験と統合して実施する基礎・基本検定試験の実施手法の検討</div> <div style="text-align: center; margin: 5px 0;">↓</div> <div style="display: flex; justify-content: center; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;">検定問題見直し</div> <div style="margin: 0 10px;">←</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;">各課からの提案 (人事課からの依頼による)</div> </div> <div style="text-align: center; margin: 5px 0;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">検定問題の決定</div> <div style="text-align: center; margin: 5px 0;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">検定の実施</div> </div>																										

取組事項	モラル・マナーチェック																												
取組内容	職員資質向上のため、引き続き、モラル・マナーチェックを実施します。 平成22年度は、平成21年度に実施したモラル・マナーチェックの内容を見直した上で実施するとともに、所属長からの指導を行います。																												
担当課	人事課							集中改革プラン区分				-																	
最終到達目標	モラル・マナーをチェックする制度の確立と実施																												
到達目標 (平成22年度)	モラル・マナーチェックの内容見直しと実施 チェック結果により指導が必要無い職員の割合20%以下																												
数量効果公表時期	平成23年4月に公表																												
実施年度	H. 21					H. 22					H. 23																		
	実施					→					→																		
取組期間	平成19年度～以後毎年継続							H22取組費用				0千円																	
H 2 2 ス ケ ジ ユ ー ル	作業項目		4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月				
			上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下
	チェック項目等の見直し		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○														
	モラル・マナー チェックの実施																		○	○	○								
	達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																												
	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;">チェック項目等の見直し</div> <div style="margin-bottom: 10px;">↓</div> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-right: 20px;">モラル・マナーチェックの実施</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; font-size: small;"> <ul style="list-style-type: none"> ・モラル・マナーチェック表配布 ・実施 ・自己診断 ・必要に応じて所属長との面談 </div> </div> </div>																												

取組事項	市議会との意見交換会																										
取組内容	市議会議員と意見交換をする機会の少ない管理職以外の職員を対象とした職員と市議会議員との施策に関する意見交換の方法について検討し、市議会と調整し、実施します。																										
担当課	人事課												集中改革プラン区分						-								
最終到達目標	施策に関する市議会議員との意見交換をしたことのある職員80%以上																										
到達目標 (平成22年度)	施策に関する市議会議員との意見交換をしたことのある職員80%以上																										
数量効果公表時期	平成23年4月に公表																										
実施年度	H. 21								H. 22								H. 23										
	-								実施								-										
取組期間	平成22年度 ~ 平成22年度												H22取組費用						0千円								
H 2 2 ス ケ ジ ュ ー ル	作業項目		4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		
			上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	
	意見交換実施方法検討		○	○	○	○	○	○	○	○	○																
	市議会との実施方法調整									○	○	○	○	○	○	○	○										
	意見交換の実施																	○	○	○	○	○	○	○			
	意見交換内容の公表																										○
達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																											
<div style="text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto 10px auto;">意見交換実施方法検討</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto 10px auto;">市議会との実施方法調整</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto 10px auto;">意見交換の実施</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">意見交換内容の公表</div> </div>																											

取組事項	職員意識調査																								
取組内容	職員の仕事に対する意欲や人員配置に関する納得度を把握し、今後の人事管理の参考とするため、職員意識調査を実施します。																								
担当課	人事課							集中改革プラン区分				-													
最終到達目標	調査結果を参考とした、適正な人事管理の実施																								
到達目標 (平成22年度)	異動・昇任に際して、仕事人としての進路設計が考慮されたと納得できる異動対象職員の割合50%以上 主査級職員以下の配置にかかる各部長・課長の納得度80%以上 管理職の仕事ぶりと給与のバランスに対する非管理職の納得度80%以上																								
数量効果公表時期	平成23年4月に公表																								
実施年度	H. 21					H. 22					H. 23														
	-					実施					-														
取組期間	平成22年度 ~					平成22年度					H22取組費用				0千円										
H22スケジュール	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月	
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下
	職員意識調査内容の検討							○	○	○	○	○	○	○	○										
	職員意識調査実施														○	○	○								
	調査結果の分析と庁内公表																	○	○	○	○	○	○	○	○
達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																									
<pre> graph TD A[職員意識調査内容の検討] --> B[職員意識調査実施] B --> C[調査結果の分析と庁内公表] </pre>																									

Ⅲ 行政評価システム

取組事項	行政評価システム												
取組内容	<p>施策の充実を図り事業を効率的に執行することを目的に、行政評価システムを継続実施します。</p> <p>決算ベースでの行政評価においては、平成21年度からスタートした「第4次三浦市総合計画（2009年版）三浦みらいプラン21」の施策の展開方針毎に定めた評価指標を用いた施策評価を行うとともに、平成21年度から導入した外部評価（市民による評価）をより充実させた事務事業評価を行うなど、評価の手法を変更して取組み、8月末までに品質説明書を作成し、公表します。</p> <p>なお、平成21年度まで施策評価の一環として実施していた「市民納得度調査」については、上記の手法変更に伴い、平成22年度は休止します。</p>												
担当課	政策経営課	集中改革プラン区分						①					
最終到達目標	<p>実施計画事業に対する行政評価の実施</p> <p>市民納得度調査の実施</p> <p>外部評価の導入</p> <p>市民納得度の向上</p>												
到達目標（平成22年度）	実施計画事業に対する行政評価の実施：100%												
数量効果公表時期	-												
実施年度	H. 21				H. 22				H. 23				
	実施				→				→				
取組期間	平成17年度～以後毎年継続						H22取組費用			311千円			
H22スケジュール	作業項目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下
	外部評価員（行政評価市民委員）の評価						○	○					
	決算ベースでの行政評価				○	○	○	○	○				
	品質説明書公表							○					
	今年度決算見込みの行政評価									○	○	○	○
補正予算の事前評価			○				○			○		○	
達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。													
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 30%;"> <p>【外部評価員】</p> <p>募集</p> <p>↓</p> <p>選考</p> <p>↓</p> <p>決定</p> <p>↓</p> <p>説明</p> </div> <div style="width: 40%; border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>【事務事業評価】</p> <p>1次評価</p> <p>↓</p> <p>2次評価</p> <p>↓</p> <p>品質説明書公表</p> </div> <div style="width: 30%; border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>【施策評価】</p> <p>前年度決算</p> <p>↓</p> <p>市民納得度調査</p> <p>↓</p> <p>施策効果測定</p> <p>↓</p> <p>クロス評価</p> </div> </div> <p>※ 平成22年度は、市民納得度調査を休止し、施策効果測定のみを実施する。</p> <p>※ 今年度決算見込みの行政評価は、【事務事業評価】のうち1次評価と2次評価の手法で外部評価員を含まずに行う。</p> <p>※ 補正予算の行政評価は、査定員による事前評価を集計して行う。</p>													

IV 税外収入増加システム

取組事項	公有資産の収益資産化方針																								
取組内容	歳入増加策の具体的な取組を盛り込んだ公有資産の収益資産化方針等を策定し、庁内に周知を行います。 また、庁内調査の実施により公有資産の状況を把握し、歳入の増加に向け、資産を積極的に活用していきます。																								
担当課	財産管理課					集中改革プラン区分					⑥														
最終到達目標	公有資産の収益資産化に関する方針等の策定及び同方針等に基づく取組の実施																								
到達目標 (平成22年度)	公有資産の収益資産化方針等の策定 収益の増加																								
数量効果公表時期	平成23年4月に公表																								
実施年度	H. 2 1					H. 2 2					H. 2 3														
	実施					→					→														
取組期間	平成18年度 ~					以後毎年継続					H22取組費用 0千円														
H22スケジュール	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月	
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下
	公有資産の収益資産化方針等の策定	○	○	○	○	○	○	○																	
	公有資産の収益資産化方針等の庁内周知							○																	
	収益資産化に向けた点検票による調査の実施							○	○	○	○	○													
	調査結果の精査・実地調査・ヒアリング実施											○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	個々の資産の方向付け														○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	インターネットオークションによる売却の実施				○				○						○								○		
	資産の貸付け・広告収入等(継続分)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	達成までのステップ(作業フロー) ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																								
<pre> graph TD A[公有資産の収益資産化の検討] --> B[公有資産の収益資産化に関する方針等の策定] B --> C[方針の庁内周知] C --> D[個々の資産の方向付け] D --> E[方針に基づいた取り組みの実施] E --> F[資産の売却] E --> G[資産の貸付け] E --> H[広告等収入] I[財産利用検討委員会] --- B J[部門経営会議、政策会議] --- B K[【資産の状況把握】 収益資産化に向けた点検票による調査の実施] --> D L[精査・実地調査・ヒアリング] --> D </pre>																									

取組事項	使用料・手数料の適正化方針																									
取組内容	使用料・手数料の適正化については、人件費を含めたサービス原価、利用者数・利用日数などの利用実態の調査を実施し、その結果使用料等の改正が必要な場合には、条例を改正し、平成23年度予算に反映していきます。																									
担当課	財政課							集中改革プラン区分			⑥															
最終到達目標	使用料・手数料の見直し 見直しに基づき予算に反映																									
到達目標 (平成22年度)	平成23年度予算への反映																									
数量効果公表時期	平成23年4月に公表																									
実施年度	H. 2 1					H. 2 2					H. 2 3															
	検討・実施					→					→															
取組期間	平成18年度～以後毎年継続							H22取組費用			0千円															
H 2 2 ス ケ ジ ユ ー ル	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	
	利用実態調査				○	○	○	○	○	○	○	○														
	予算編成方針反映										○	○	○	○												
	ヒアリング													○	○											
	条例改正																		○							
平成23年度予算への反映																					○					
達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																										
<pre> graph TD A[利用実態調査] --> B[予算編成方針反映] B --> C[ヒアリング] C --> D[条例改正] D --> E[平成23年度予算への反映] </pre>																										

V 市民協働システム

取組事項	市民対話集会「みうらトーク&トーク」																												
取組内容	市民協働によるまちづくりの実現を目指すため、行政と市民が直接対話できる集会を開催します。市民の皆様からの求めに応じて開催する出前型と、市が主導で開催する待合型により実施し、市民の意見を行政運営に反映します。																												
担当課	協働推進課										集中改革プラン区分			-															
最終到達目標	市民対話集会を出前型と待合型で実施し、市民の意見を行政運営に反映																												
到達目標 (平成22年度)	年12回以上の開催																												
数量効果公表時期	-																												
実施年度	H. 21					H. 22					H. 23																		
	実施					→					→																		
取組期間	平成17年度 ~ 以後毎年継続										H22取組費用			0千円															
H 2 2 ス ケ ジ ュ ー ル	作業項目		4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月				
			上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下
	三浦市民掲載					○												○											
	三浦市ホームページ		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	申込み・開催		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																												
	<p style="text-align: center;">【出前型】</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; text-align: center;">参加申込み</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; text-align: center;">開催申込み</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: center; margin: 10px 0;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 200px; text-align: center;">市長・関係部署との調整</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; text-align: center;">開催決定</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; text-align: center;">開催周知・参加申込み</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: center; margin: 10px 0;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 200px; text-align: center;">みうらトーク&トーク開催</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; text-align: center;">ホームページにて内容公表</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; text-align: center;">行政運営に反映</div> </div>																												

取組事項	市への要望・提言への公平な回答と市民意見・要望の市政への反映																									
取組内容	<p>「インターネット目安箱」、「教えてボックス」、「お気づきボックス」は基準に基づき期限内に回答するとともに、原則として投稿者等の意向に沿って、回答又は対応した翌月中に市からの回答又は対応を、三浦市公式ホームページで公表します。</p> <p>その他各部等に寄せられた市民、市民団体、経済団体等からの要望、陳情、提案、意見、苦情などは、原則として投稿者等の意向に沿って、回答した翌月中に市からの回答を、三浦市公式ホームページで公表します。</p> <p>更に、意見等への処理が完結した時点で、市政に反映した内容等もホームページ上で公表します。</p> <p>なお、「市長への手紙」はインターネット目安箱等の公表基準策定に伴い、同様に取り扱いすることとします。</p>																									
担当課	秘書課	集中改革プラン区分						-																		
最終到達目標	公表基準の作成 市政に反映した内容を毎月ホームページ上で公表																									
到達目標 (平成22年度)	<p>「インターネット目安箱」、「教えてボックス」、「お気づきボックス」においては14日以内の回答期限に対して平均10日以内に回答</p> <p>陳情・要望等については回答した翌月の10日までの公表期限の遵守</p> <p>質問等を除く市が対応すべき意見等のうち、処理が完結したもので市政に反映できた割合を55%以上</p>																									
数量効果公表時期	-																									
実施年度	H. 21				H. 22				H. 23																	
	実施				→				→																	
取組期間	平成20年度～以後毎年継続						H22取組費用			0千円																
H22スケジュール	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	
	インターネット目安箱等による意見・要望の受理	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	回答を希望する投稿者へ回答	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	公表を希望する意見等をホームページで公表	○			○			○			○			○			○			○			○			○
意見等への市政に反映した内容等をホームページで公表	○			○			○			○			○			○			○			○			○	
達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																										

取組事項	市報「三浦市民」の協働編集																											
取組内容	市報「三浦市民」を地域愛着につなげるため、紙面の一部に、公募により選考した「市民特派員」から地域情報等のレポートを提供していただき、掲載します。また、公募により選考した「市民編集員」による協働編集を行います。																											
担当課	協働推進課						集中改革プラン区分			-																		
最終到達目標	市民特派員のレポート毎号12回掲載 市民編集員との協働編集の毎号12回実施																											
到達目標 (平成22年度)	市民特派員のレポート毎号12回掲載 市民編集員との協働編集の毎号12回実施																											
数量効果公表時期	-																											
実施年度	H. 21				H. 22				H. 23																			
	実施				→				→																			
取組期間	平成18年度～以後毎年継続						H22取組費用			0千円																		
H 2 2 ス ケ ジ ユ ー ル	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月				
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下			
	特派員・編集員募集																					○	○	○	○			
	特派員の説明会																									○	○	
	編集員の研修会																									○	○	○
	特派員の記事掲載	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
編集員との協働編集	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		
達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																												
<pre> graph TD A[市民特派員・市民編集員の募集] --> B[市民特派員の決定] A --> C[市民編集員の決定] B --> D[取材] C --> E[市報の協働編集] F[説明会の開催] --> D G[研修会の開催] --> E D --> H[レポート入稿] H --> E E --> I[市報の校正] I --> J[市報「三浦市民」の完成] </pre>																												

取組事項	団体事業助成金・協働事業支援金への移行																									
取組内容	<p>平成22年度予算編成時に作成した「補助金見直状況一覧表」を参考にし、平成23年度予算編成に向けて、平成22年度上半期に補助要綱の制定等に係る調査を実施します。調査では、単独要綱を必要とするものの区分けを整理し、必要なものについては、平成22年度内に補助決定に際して必要な情報を把握した上で、事後の成果検証ができる要綱策定を進めます。</p> <p>併せて、補助の必要性を中心にヒアリングを行い、「団体運営補助金」から「団体事業助成金」及び「協働事業支援金」への移行を図ります。</p>																									
担当課	財政課						集中改革プラン区分			①・⑥																
最終到達目標	単独要綱を必要とするものの区分けの整理 単独要綱を必要とするものの補助要綱の策定 団体運営補助金の廃止																									
到達目標 (平成22年度)	単独要綱を必要とするものの区分けの整理 単独要綱を必要とするものの補助要綱の制定 「団体運営補助金」から「団体事業助成金」・「協働事業支援金」への移行																									
数量効果公表時期	平成23年4月に公表																									
実施年度	H. 21				H. 22				H. 23																	
	検討・実施				→				→																	
取組期間	平成18年度～以後毎年継続						H22取組費用			0千円																
H22スケジュール	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	
	補助金の検証、整理、単独要綱の制定	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○															
	補助金の見直し方針の周知(予算編成方針)													○	○											
	ヒアリング																									
平成23年度予算への反映																										
達成までのステップ(作業フロー) ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																										
<pre> graph TD A[補助金の検証、整理、単独要綱の制定] <--> B[補助金見直状況一覧表] A --> C[補助金の見直し方針の周知(予算編成方針)] C --> D[ヒアリング] D --> E[平成23年度予算への反映] </pre>																										

取組事項	市民が納得する補助金の契約志向化																									
取組内容	利用者が過少な補助金、100万円以上の補助金、時勢にふさわしくない補助金等を対象として、補助効果を検証し、市民公表による意見等を参考にした見直しを図っていきます。																									
担当課	財政課					集中改革プラン区分					⑥															
最終到達目標	契約志向に基づく補助金の廃止、減額、増額等の決定																									
到達目標 (平成22年度)	補助事業結果を検証し、廃止・減額・増額等を決定 市民公表の実施																									
数量効果公表時期	平成23年4月に公表																									
実施年度	H. 21					H. 22					H. 23															
	検討・実施					→					→															
取組期間	平成18年度 ~					以後毎年継続					H22取組費用 0千円															
H22 スケ ジュ ール	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	
	補助事業結果の検証						○	○	○	○	○	○														
	検証結果の公表													○												
	平成23年度予算への反映																					○				
達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																										
<pre> graph TD A[補助事業結果の検証] --> B[検証結果の公表] B --> C[平成23年度予算への反映] </pre>																										

VI 情報化推進システム

取組事項	三浦市情報化推進計画																														
取組内容	三浦市の情報資産の現状を把握し、そのリスク等を分析（数値化・評価）して、今後のIT投資のあり方、市民への情報発信のあり方等を盛り込んだ計画を作成します。																														
担当課	統計情報課							集中改革プラン区分				①																			
最終到達目標	三浦市情報化推進計画の策定																														
到達目標 (平成22年度)	計画の一部作成																														
数量効果公表時期	平成23年4月に公表																														
実施年度	H. 21					H. 22					H. 23																				
	策定					-					-																				
取組期間	平成17年度 ~					平成24年度					H22取組費用				0千円																
H 2 2 ス ケ ジ ユ ー ル	作業項目		4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月						
			上	中	上	中	上	中	上	中	上	中	上	中	上	中	上	中	上	中	上	中	上	中	上	中	上	中	下		
	計画案再検討作業		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
	プロジェクトチーム会議						○		○		○		○		○		○		○		○		○		○		○		○		
	計画の一部作成																													○	
	達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																														
	<pre> graph TD A[情報化推進計画案再検討作業 (プロジェクトチーム会議)] --> B[計画の作成] </pre>																														

取組事項	三浦市情報セキュリティポリシー																										
取組内容	「三浦市情報セキュリティポリシー」をもとに、庁内向け情報セキュリティ職員研修を常勤職員・非常勤職員・臨時職員を対象に実施します。 また庁内情報セキュリティ内部監査を実施します。 なお必要に応じて「三浦市情報セキュリティポリシー」改定します。																										
担当課	統計情報課						集中改革プラン区分			-																	
最終到達目標	「三浦市情報セキュリティポリシー」の遵守確認のための内部監査の実施																										
到達目標 (平成22年度)	職員研修受講率100% 内部監査の実施																										
数量効果公表時期	-																										
実施年度	H. 21				H. 22				H. 23																		
	実施				→				→																		
取組期間	平成18年度～以後毎年継続						H22取組費用			0千円																	
H22スケジュール	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月			
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下		
	庁内職員研修																					○		○	○	○	
	内部監査実施																							○	○	○	○
	セキュリティポリシー改定のため関連情報収集	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○				
	(必要に応じて)セキュリティポリシー改定案作成																								○	○	
(必要に応じて)セキュリティポリシー改定のため決裁・公表																										○	
達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																											
<pre> graph TD A[セキュリティポリシー改定のため関連情報収集] --> B[庁内職員研修] C[前年度改定内容・最新情報周知] --> B B --> D[内部監査告知] D --> E[内部監査実施] E --> F[内部監査結果報告] F --> G[内部監査結果反映] F --> H[セキュリティポリシー改定案作成] G --> H H --> I[セキュリティポリシー改定案決裁・公表] </pre>																											

取組事項	市議会本会議のインターネット中継（オンデマンドを含む。）等の実施																												
取組内容	議会の公開については、モニターテレビによる本会議のライブ放映やインターネットによる動画の配信などが、多くの自治体で導入されています。 三浦市にとって有効な手段を検討し、コストパフォーマンスや実効性のある手法が確定した場合には、必要に応じて予算措置を行います。																												
担当課	議会庶務課					集中改革プラン区分					-																		
最終到達目標	市議会本会議のインターネット中継等の実施																												
到達目標 (平成22年度)	議会中継システムの実施に向けた検討																												
数量効果公表時期	平成23年4月に公表																												
実施年度	H. 21					H. 22					H. 23																		
	検討					→					→																		
取組期間	平成17年度 ~ 達成し次第終了					H22取組費用					0千円																		
H22 スケジュール	作業項目		4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月				
			上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下
	情報収集		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	手法の検討		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																												
	<pre> graph TD A[情報収集] --> B[手法の検討] B --> C[議会での方針決定] C --> D[予算措置] D --> E[導入に向けた準備] E --> F[実施] A --- A1[・他市の状況調査 ・業者とのヒアリング ・参考資料の収集] B --- B1[・内容の吟味 ・コスト比較 ・契約方式の検討] C --- C1[・議会運営検討会 ・各派代表者会議] E --- E1[・契約事務 ・工事 ・動作環境のテスト ・操作研修] </pre>																												

Ⅶ 品質向上システム

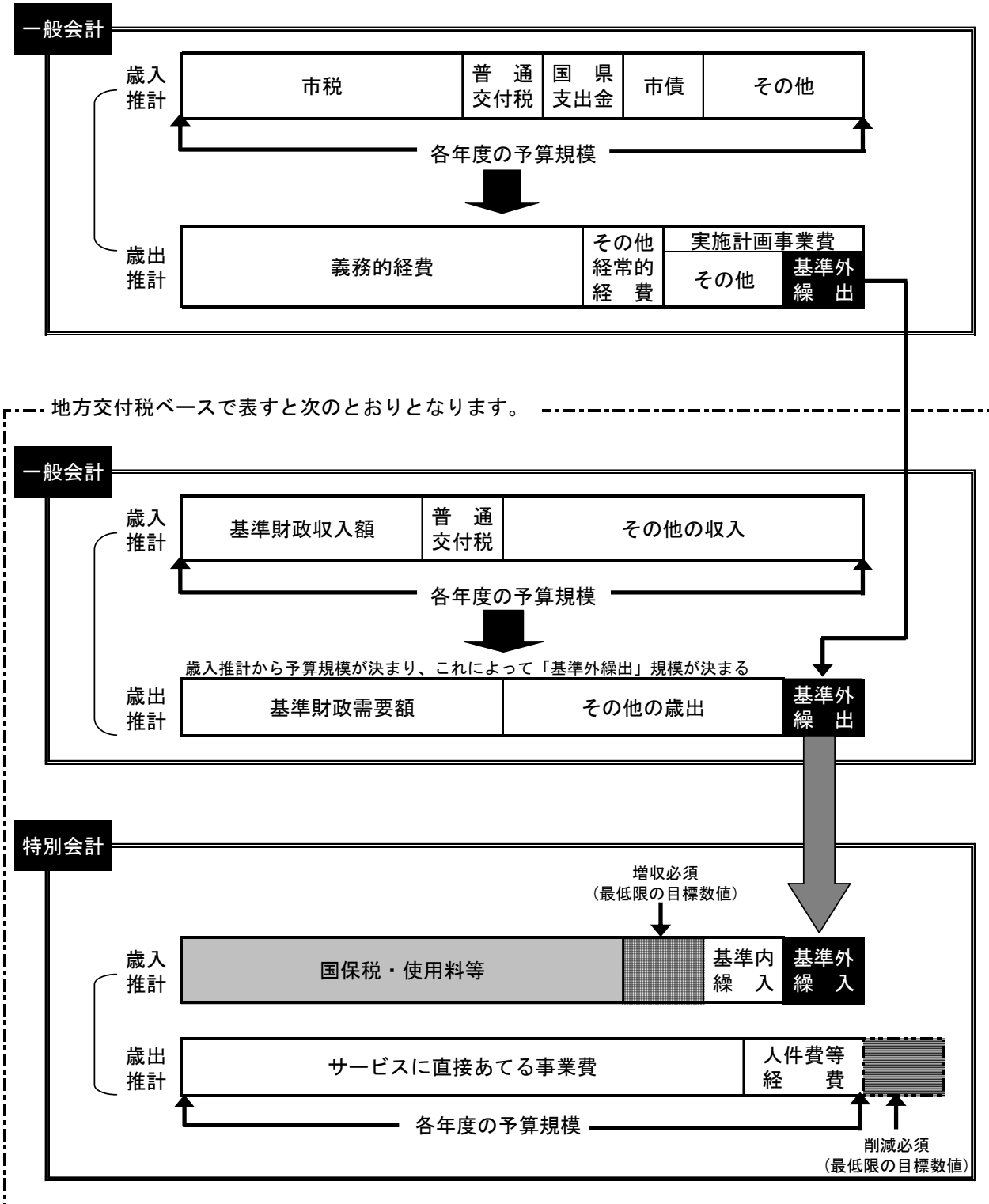
取組事項	業務改善マニュアル																								
取組内容	各職場において標準化・マニュアル化が必要な業務を洗い出し、業務マニュアルを作成して運用します。 また、各職場において、業務の効率化に係る取組を実施します。																								
担当課	政策経営課							集中改革プラン区分			①・⑥														
最終到達目標	業務マニュアルの作成・運用 各職場における業務の効率化にかかる取組の実施																								
到達目標 (平成22年度)	業務マニュアルの作成・運用数累計50事業 業務の効率化に係る取組の実施																								
数量効果公表時期	業務の効率化に係る取組の実施については、平成23年4月に公表																								
実施年度	H. 2 1					H. 2 2					H. 2 3														
	実施					→					→														
取組期間	平成18年度～以後毎年継続							H22取組費用			0千円														
H 2 2 ス ケ ジ ユ ー ル	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月	
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下
	マニュアル化が必要な業務の洗い出し	○	○	○	○	○	○																		
	業務マニュアルの作成・運用							○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	その他業務効率化に係る取組の実施	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																								
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-bottom: 10px;">各職場において業務効率化に係る取組の実施</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-left: auto; margin-right: auto;">業務効率化の達成</div>												<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-bottom: 10px;">マニュアル化対象業務の洗い出し・決定</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-left: auto; margin-right: auto;">業務マニュアルの作成</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-left: auto; margin-right: auto;">業務マニュアルの運用</div> <div style="text-align: center;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin-left: auto; margin-right: auto;">マニュアル化対象業務の標準化・マニュアル化の達成</div>												

取組事項	業務量調査・事業別コスト測定手法の確立																											
取組内容	事務分担表にて、各課の所掌事業に係る業務量を把握して、事業別人件費を計算します。 また、新たな業務量の把握方法について、検討します。																											
担当課	政策経営課							集中改革プラン区分				①・③																
最終到達目標	業務量の把握方法の確定・実施																											
到達目標 (平成22年度)	事務分担表による業務量把握と事業別人件費算出 新たな業務量の把握方法の検討																											
数量効果公表時期	平成23年4月に公表																											
実施年度	H. 21					H. 22					H. 23																	
	実施					→					→																	
取組期間	平成18年度～以後毎年継続							H22取組費用				0千円																
H22 スケ ジュ ール	作業項目		4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月			
			上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下		
	事務分担表による業務量の把握(予算ベース)		○	○	○																							
	事務分担表による業務量の把握(決算見込ベース)																										○	○
新たな業務量把握方法の検討		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
達成までのステップ(作業フロー) ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																												
<div style="text-align: center;"> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px;">事務分担表による業務量の把握</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px;">新たな業務量の把握方法の検討</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: center; align-items: center; margin: 10px 0;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px;">事業別人件費算出</div> </div> </div>																												

Ⅷ 特別会計等繰出金適正化システム

取組事項	特別会計等の見直し目標明確化のための財政推計																									
取組内容	公営企業経営健全化計画に基づいて基準外繰出金を設定している病院事業会計を除き、一般会計から基準外の繰出しをしている2つの特別会計（国民健康保険事業特別会計、公共下水道事業特別会計）について、将来にわたる歳入・歳出の見直し数値目標を明確にできる推計を行います。また、特別会計等の見直し数値目標の設定にあたっては、基準外の繰出金を解消することを基本としますが、市民の負担状況を考慮した上で、その解消の時期や解消するまでの期間に一般会計が負担する割合などを決定します。																									
担当課	財政課	集中改革プラン区分					⑥																			
最終到達目標	基準外繰出金の解消 市民負担を考慮した、一般会計が負担する割合の決定																									
到達目標 (平成22年度)	国民健康保険事業特別会計及び公共下水道事業特別会計の将来にわたる歳入・歳出の見直し数値の設定 負担割合の決定に向けた各課との協議、決定 平成23年度予算への反映																									
数量効果公表時期	平成23年4月に公表																									
実施年度	H. 21				H. 22				H. 23																	
	検討・実施				→				→																	
取組期間	平成19年度～以後毎年継続					H22取組費用			0千円																	
H22スケジュール	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	
	保険税・使用料で賄うべき範囲の検討				○	○	○																			
	市民負担状況の検討				○	○	○	○																		
	一般会計の負担割合決定							○																		
	財政推計の作成								○	○	○	○	○													
平成23年度予算への反映																					○					
達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																										
<pre> graph TD A[保険税・使用料で賄うべき範囲の検討] --> C[一般会計の負担割合決定] B[市民負担状況の検討] --> C C --> D[財政推計の作成] D --> E[平成23年度予算への反映] </pre>																										

図表9 特別会計等の見直し目標明確化のための財政推計の基本的枠組み



第2項 戦略の実行計画

戦略区分	集中改革プラン対応	取組事項	担当課	数量効果掲載			予算措置			スケジュール			※左各欄において、●は該当することを示し、○は条件付きで該当するものを示しています。それぞれの条件については本欄に記載のとおりです。 → は実施期間を示します。 は当該期間中に一部実施等があることを示します。	掲載ページ	
				数量効果明示	H22数量効果改訂追加	H23数量効果改訂追加	H21予算対応	H22予算対応	H23予算対応	H21	H22	H23			
財政	①	1	イベントの統廃合による経費の削減	協働推進課	○									統廃合による数量効果は、平成23年4月に公表	59
財政	⑤	2	土地開発公社経営健全化及び解散対策	不動産活用課	○			●	●					改革プランの策定については、平成23年4月に公表	60
財政	⑥	3	市報「三浦市民」における広告料収入の増加	協働推進課	●			●							61
財政	⑥	4	三浦市公式ホームページにおける広告料収入の増加	統計情報課	●			●							62
財政	⑥	5	公用封筒への広告掲載による経費の削減又は収入の増加	契約課	●			●	●						63
財政	⑥	6	市税・国保税の徴収体制の強化による徴収率の維持及び向上	税制課	●			●	●						64
財政	⑥	7	税外未収債権の徴収体制の強化による徴収率の維持及び向上	税制課			●								65
財政	⑦	8	水道料金福祉減免の廃止又は減免率の引き下げ	営業課	●			●							66
財政	⑦	9	広告料収入の新規開拓	営業課	●			●							67
財政	⑦	10	工事設計図書の有償頒布	給水課	●			●							68
財政	⑦	11	公共施設(壁面、公用車等ネーミングライツ)を利用した広告料収入の増加又は経費の削減	財産管理課	○			●						公共施設壁面広告の検討の結果に基づく取組の実施については、平成23年4月に公表	69
財政	⑥	12	国民健康保険事業特別会計繰入金の適正化	保険年金課			●	●							70
財政	⑥	13	公共下水道接続率の向上	下水道課	●			●							71
財政	⑥	14	時差出勤制度導入による経費抑制	下水道課	●			●							72
財政	⑥	15	東部浄化センター維持管理費のコスト縮減	東部浄化センター			●		●						73
人財	⑦	16	三浦市立病院改革プランの実施	病院庶務課	●			●							74
人財	④	17	給与体系の見直し	人事課			●					→			75
人財	⑦	18	時差出勤制度導入による事務の効率化	給水課	●			●							76
情報	①	19	誘客営業事業	営業開発課	●			●							77
サ・事	①	20	学校再編と適正配置	学校教育課								→			78
サ・事	①	21	市営住宅の建替等と公有財産(土地)の有効活用	財産管理課			●								79
サ・事	②	22	ごみ処理業務への民間活力の導入	清掃事業所外			●	●							80
サ・事	②	23	(仮称)三浦バイオマスセンター事業の推進によるし尿等処理経費の削減	もてなし総務室				●	●			→			81
サ・事	②	24	児童館の地域への譲渡(民営化)又は廃止の検討	青少年教育課								→			82
サ・事	②	25	地域集会施設の地域への譲渡(民営化)又は廃止の検討	協働推進課			●	●				→			83
サ・事	②	26	農村婦人の家の地域への譲渡(民営化)又は廃止の検討	農産課			●	●	●			→			84
サ・事	②	27	市場施設及び水産施設等への民間活力の導入	市場管理事務所	●				●			→			85

・・・平成22年度からの新規取組事項

I 財政戦略

財政戦略に該当する取組は、支出削減、収入増加及び生産性向上による業務時間の縮減又は人員削減などの効果をもたらす重要な取組です。サービス・事業戦略に該当する取組と合わせて、各政策部門（事業執行部門）が最も積極的に取り組むべき事項として位置付けます。

取組事項	イベントの統廃合による経費の削減																								
取組内容	市民の一体感を培うため、自然環境の再生に向けた市民活動の促進、地域が誇れる文化づくり、愛郷心、公德心をもてる青少年の育成、豊かな共生社会をめざす支えあいの環境づくり、市民が活発に連携・交流し、地産地消を推進することを目的とした全市民参加型「みうら市民まつり」を実施します。この「みうら市民まつり」へのイベントの統合が可能かどうか、対象となるイベントを抽出の上確認をし、経費の節減を検討します。																								
担当課	協働推進課							集中改革プラン区分				①													
最終到達目標	イベントの統廃合 参加企画団体70団体以上の確保																								
到達目標 (平成22年度)	参加企画団体70団体以上 来場者数17,000人 他のイベントとの統合検討																								
数量効果公表時期	統廃合による数量効果は、平成23年4月に公表																								
実施年度	H. 21				H. 22				H. 23																
	実施				→				→																
取組期間	平成18年度～以後毎年継続							H22取組費用				500千円													
H22スケジュール	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月	
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下
	【みうら市民まつり】																								
	庁内担当者会議				○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○								
	参加企画団体募集					○	○	○																	
	実行委員会協議									○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	市民まつり実施																			○					
	【統廃合検討分】																								
	統合イベント対象抽出				○	○	○	○																	
	対象イベント確認								○	○	○														
	統廃合事務担当合意										○	○	○	○											
統廃合庁内合意														○	○										
達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																									
【みうら市民まつり実施】												【統廃合検討】													
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">庁内担当者会議</div> ↓ <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">参加企画団体 ← 公募</div> ↓ <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">実行委員会協議 ← 実行委員会</div> ↓ <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">市民まつり実施</div>												<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">統合イベント対象抽出</div> ↓ <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">対象イベント確認</div> ↓ <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">統廃合事務担当合意</div> ↓ <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">統廃合庁内合意</div>													

取組事項	土地開発公社経営健全化及び解散対策																										
取組内容	「解散プラン」に基づき、また第三セクター等改革推進債を活用し、土地開発公社の解散処理を進めます。																										
担当課	不動産活用課							集中改革プラン区分				⑤															
最終到達目標	再取得・処分による保有地の簿価減少 金利負担額の軽減 第三セクター等改革推進債の活用 解散プランに基づく公社の解散																										
到達目標 (平成22年度)	金利負担額の軽減 土地開発公社の解散																										
数量効果公表時期	平成23年4月に公表																										
実施年度	H. 21					H. 22					H. 23																
	実施					-					-																
取組期間	平成16年度～達成次第終了							H22取組費用				2,001,979千円															
H22スケジュール	作業項目		4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		
			上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	
	【経営健全化対策】	土地開発公社への無利子貸付	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○										
	【解散対策】	第三セクター等改革推進債の起債申請手続			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○										
		土地開発公社解散の議決						○	○	○																	
地域再生計画に基づく保有地の処分		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○											
	保有地の処分・再取得	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○												
達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																											
<p>【経営健全化対策】</p> <p>土地開発公社経営健全化対策の取組方針に基づく取組の実施</p> <p>無利子貸付 ・ 公社の経営資金の利息負担を軽減し簿価の上昇を抑制</p>														<p>【解散対策】</p> <p>・ 第三セクター等改革推進債（三セク債）の活用検討 ・ 解散プラン（骨子）の策定 ・ 保有地（農地）の処分；地域再生計画の申請・認可、保有地処分に要する予算議決</p> <p>三セク債の申請に係る議決及び起債に要する予算議決</p> <p>三セク債の申請</p> <p>三セク債の起債許可</p> <p>公社の借入金の金融機関への返済</p> <p>土地開発公社の解散</p> <p>土地開発公社解散の議決及び解散に要する予算議決</p> <p>公社解散の認可申請</p> <p>公社解散の認可</p> <p>保有地（農地）の処分</p> <p>清算に係る法令手続き等 ・ 清算の結了</p> <p>債務保証の実行に伴う設立団体（三浦市）への公社保有地の帰属 ・ 三浦市が持つ公社への求償権の放棄</p>													

取組事項	市報「三浦市民」における広告料収入の増加																									
取組内容	市報「三浦市民」において実施している広告の掲載については、平成21年度に改定した広告料に基づき、広告料収入の増加を図ります。引き続き、営業活動を行い、広告主の新規開拓などに努めます。																									
担当課	協働推進課					集中改革プラン区分					⑥															
最終到達目標	広告料改定 広告料収入の増加																									
到達目標 (平成22年度)	前年度比5%の広告料収入の増加（平成21年度実績1,444千円）																									
数量効果公表時期	-																									
実施年度	H. 21					H. 22					H. 23															
	実施					→					→															
取組期間	平成18年度～					以後毎年継続					H22取組費用 0千円															
H 2 2 ス ケ ジ ユ ー ル	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	
	広告依頼元調査	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	広告掲載依頼	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
広告確保、掲載	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																										
<p>【広告募集の継続・新規広告の開発】</p> <pre> graph TD A[広告依頼元調査（平成22年度以降の広告料改定を見据えた）] --> B[広告掲載依頼] C[広告仕様の説明] --> B B --> D[広告確保、掲載] E[広告掲載募集] --> D F["・市報「三浦市民」 ・ホームページ"] --> E </pre> <p>【広告料改定】</p> <pre> graph TD G[他市町状況・類似広告状況] --> H[状況調査] H --> I[検討会議] J[比較検討] --> I I --> K[広告料決定] </pre> <p>【広告掲載継続にかかる見直し検討会議】（平成23年度以降の取組）</p> <pre> graph TD L[広告料改定後の状況] --> M[検証] M --> N[検討会議] O[紙面における広告掲載の割合等] --> N N --> P[見直し決定] </pre>																										

取組事項	三浦市公式ホームページにおける広告料収入の増加																									
取組内容	ホームページバナー広告募集のお知らせ記事を掲載するとともに、市報「三浦市民」などホームページ以外の媒体を利用した広告募集を行います。あわせて、ホームページ掲載記事の内容も充実させていきます。																									
担当課	統計情報課						集中改革プラン区分			⑥																
最終到達目標	新規広告の開発 広告料収入の増加																									
到達目標 (平成22年度)	ホームページ広告料収入の前年度比5%増加（平成21年度実績102万円）																									
数量効果公表時期	-																									
実施年度	H. 21				H. 22				H. 23																	
	実施				→				→																	
取組期間	平成18年度～以後毎年継続						H22取組費用			0千円																
H2 スケ ジュ ール	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	
	広告の募集	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	業者のリサーチ				○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	業者へ照会				○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	広告依頼				○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
広告掲載	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																										
<p>【広告募集の継続】</p> <p>広告募集 ← 市公式ホームページトップ画面での広告募集（通年） 市広報紙「三浦市民」等での広告募集</p> <p>【新規広告の開発】</p> <p>業者のリサーチ ↔ 営業開発課・商工観光課・協働推進課と連携</p> <p>業者へ照会 ← 電話等での照会 (営業開発課・商工観光課・協働推進課との連携)</p> <p>広告依頼 ← ホームページ掲載内容の充実、広告スペースのアピール</p> <p>広告掲載</p>																										

取組事項	公用封筒への広告掲載による経費の削減又は収入の増加																									
取組内容	広告掲載窓口封筒30千枚及びその他の広告掲載公用封筒46千枚の無償提供を受け、利用します。																									
担当課	契約課							集中改革プラン区分				⑥														
最終到達目標	広告掲載による経費の削減又は収入の増加																									
到達目標 (平成22年度)	広告掲載封筒76千枚の無償提供を受け、566千円の経費削減																									
数量効果公表時期	-																									
実施年度	H. 21					H. 22					H. 23															
	実施					→					→															
取組期間	平成18年度～以後毎年継続							H22取組費用				369千円														
H22 スケ ジュ ール	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	
	【窓口封筒】																									
	封筒レイアウト決定	○	○																							
	広告主及び内容決定			○	○	○	○	○																		
	封筒納品・窓口配架							○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	【他の公用封筒】																									
	封筒レイアウト決定・募集 要領検討・決定		○														○									
	広告主募集			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	広告主及び内容決定			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
封筒納品・各課使用			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																										
<p style="text-align: center;">【窓口封筒】</p> <pre> graph TD A[封筒レイアウト決定] --> B[広告主及び内容決定] B --> C[封筒納品・窓口配架] C --> D["【更新する場合】 確認書の更新"] C --> E["【更新しない場合】 他の広告利用"] F[業者との確認書による審査] --> A </pre>													<p style="text-align: center;">【他の公用封筒】</p> <pre> graph TD G[他の公用封筒の広告検討] --> H[要領の立案] H --> I[実施の決定] I --> J[封筒レイアウト決定・ 募集要領検討・決定] J --> K[広告主募集] K --> L[広告主及び内容決定] L --> M[封筒納品・各課使用] </pre>													

取組事項	市税・国保税の徴収体制の強化による徴収率の維持及び向上																									
取組内容	休日及び夜間の窓口開庁の実施、併せて口座振替の移行推進強化期間を設定し口座振替制度を促進するなど、引き続き滞納防止に取り組みます。 また、差押不動産等の公売も積極的に行います。																									
担当課	税制課					集中改革プラン区分					⑥															
最終到達目標	徴収率の維持及び向上																									
到達目標 (平成22年度)	徴収率の維持及び向上 市税徴収率は、平成21年度決算見込みと比較して、現年度分では1.5ポイント以上の96.5%以上、滞納繰越分では7.0ポイント以上の27.0%以上の確保 国民健康保険税徴収率は、平成21年度決算見込みと比較して、現年度分では5.0ポイント以上の93.4%以上、滞納繰越分では8.5ポイント以上の26.2%以上の確保																									
数量効果公表時期	-																									
実施年度	H. 21					H. 22					H. 23															
	実施					→					→															
取組期間	平成18年度～					以後毎年継続					H22取組費用					100千円										
H22スケジュール	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	
	休日窓口開庁・休日納税相談開催(毎月1回実施)			○			○			○			○			○			○			○			○	
	夜間窓口開庁	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	休日訪問徴収				○														○						○	
	口座振替移行推進強化	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○												
達成までのステップ(作業フロー) ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																										
<pre> graph TD A[休日窓口開庁・休日納税相談開催] --> G[徴収率の維持・向上] B[夜間窓口開庁] --> G C[休日訪問徴収] --> G D[金融機関窓口での申込受付] --> E[口座振替移行推進] E --> G F[差押強化] --> G G2[公売実施] --> G </pre>																										

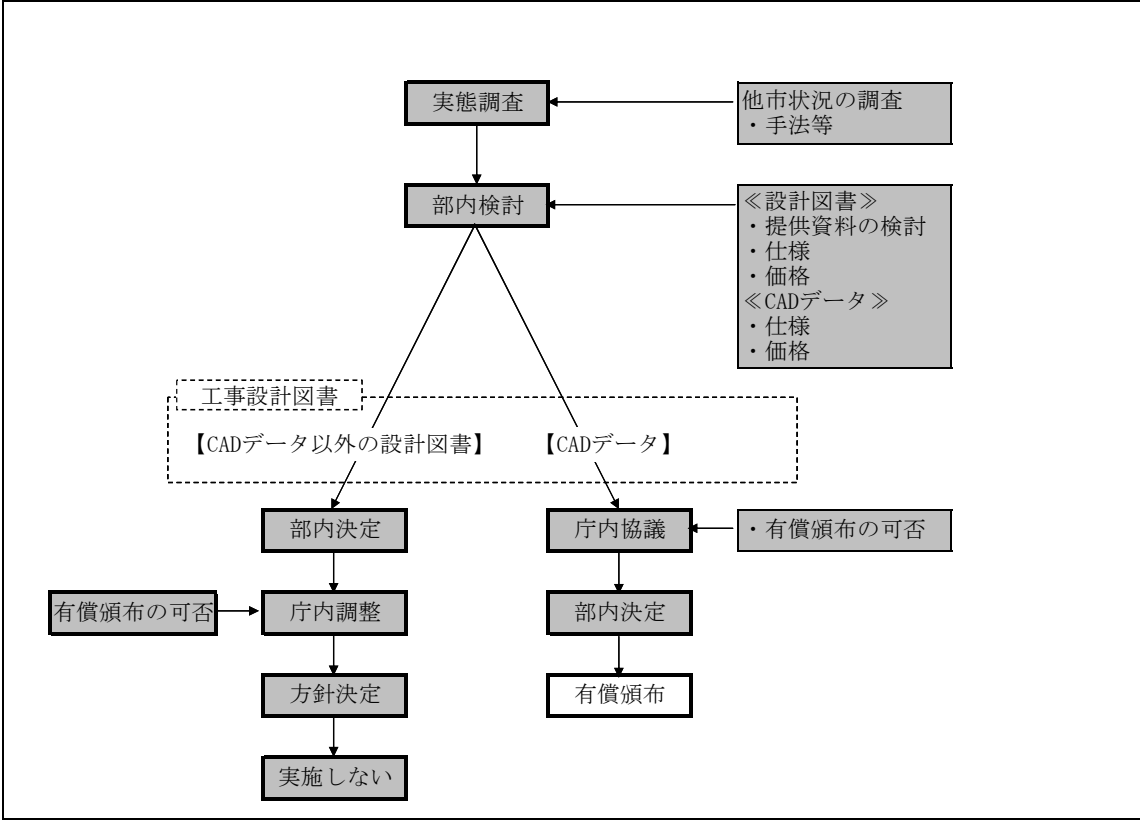
取組事項	税外未収債権の徴収体制の強化による徴収率の維持及び向上																									
取組内容	平成22年4月1日に市の未収債権（市税・国保税を除く）の徴収にかかる調整を行う担当を新たに設け、徴収体制を強化し、徴収率の向上を図ります。																									
担当課	税制課							集中改革プラン区分				⑥														
最終到達目標	市税・国保税以外の未収債権の徴収率の向上																									
到達目標 (平成22年度)	市税・国保税以外の未収債権の徴収率の向上																									
数量効果公表時期	平成23年4月に公表																									
実施年度	H. 21					H. 22					H. 23															
	—					実施					→															
取組期間	平成22年度～以後毎年継続							H22取組費用				0千円														
H 2 2 ス ケ ジ ュ ー ル	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	
	各主管課の未収債権収納実務の把握	○	○	○																						
	平成21年度出納整理期間内における効果的な取組みの立案と実行	○	○	○	○	○	○																			
	平成22年度以降の未収債権対策の立案と実行	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																										
<pre> graph TD A[各主管課の未収債権収納実務の把握] --> D[徴収率の維持・向上] B[平成21年度出納整理期間内における効果的な取組みの立案と実行] --> D C[平成22年度以降の未収債権対策の立案と実行] --> D </pre>																										

取組事項	水道料金福祉減免の廃止又は減免率の引き下げ																									
取組内容	平成20年度実施した減免率の引き下げにより、引き続き増収を図ります。																									
担当課	営業課						集中改革プラン区分			⑦																
最終到達目標	福祉減免の公平性見直し及び減免縮小による料金収入の増加																									
到達目標 (平成22年度)	福祉減免率引き下げによる料金収入4,800千円																									
数量効果公表時期	-																									
実施年度	H. 21				H. 22				H. 23																	
	実施				→				→																	
取組期間	平成18年度 ~ 以後毎年継続						H22取組費用			0千円																
H 2 2 ス ケ ジ ユ ー ル	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	
	減免率の引き下げ実施	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
	達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																									
	<pre> graph TD A[情報収集] --> B[水道部にて方針決定] C[他市状況の調査] --> A D[現状の減免対象を精査] --> B B --> E[関係部門との調整] B --> F[電算プログラム変更調整] E --> G[要領の変更] G --> H[対象者への周知] H --> I[減免廃止又は引き下げ実施] </pre>																									

取組事項	広告料収入の新規開拓																												
取組内容	前年度に引き続き広告料収入の継続、新規開拓を図ります。																												
担当課	営業課										集中改革プラン区分			⑦															
最終到達目標	広告料収入の増加																												
到達目標 (平成22年度)	広告料収入157千円																												
数量効果公表時期	-																												
実施年度	H. 21					H. 22					H. 23																		
	実施					→					→																		
取組期間	平成18年度 ~					以後毎年継続					H22取組費用			0千円															
H 2 ス ケ ジ ュ ー ル	作業項目		4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月				
			上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下
	広告掲載(水道使用量のお知らせ)		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	次年度分広告主選定・契約 (水道使用量のお知らせ)																	○	○	○	○	○	○	○					
	達成までのステップ(作業フロー) ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																												
	<pre> graph TD A[実施調査] --> B[水道部内にて価格等の調整] B --> C["(水道料金等徴収事務受託者との調整)"] C --> D[庁内調整] D --> E[要領の作成] E --> F[広告主選定・契約] F --> G[広告掲載] H[他市状況の調査・形態・価格] --> A I[広告の仕様及び価格検討] --> B J[電算システムのプログラム修正、印刷用紙の在庫調整等] --> C </pre>																												

取組事項	工事設計図書の有償頒布																								
取組内容	CADデータについては前年度に引き続き有償頒布を行います。																								
担当課	給水課						集中改革プラン区分			⑦															
最終到達目標	設計図書有償頒布による収益の増加																								
到達目標 (平成22年度)	CADデータ有償頒布による年間収益699千円																								
数量効果公表時期	-																								
実施年度	H. 2 1				H. 2 2				H. 2 3																
	実施				→				→																
取組期間	平成18年度 ~ 以後毎年継続						H22取組費用			0千円															
H 2 2 ス ケ ジ ュ ー ル	作業項目	4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月	
		上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下
	有償頒布	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。



取組事項	公共施設（壁面、公用車等ネーミングライツ）を利用した広告料収入の増加又は経費の削減																										
取組内容	公用車広告掲出要領に基づき、引き続き、公用車への広告掲出希望者の募集を行い、広告を掲出します。 また、公共施設の壁面への広告について、検討を行い、結果に基づいて取組を実施します。 なお、平成21年度に検討したネーミングライツについては、他市での取組状況を踏まえながら、引き続き、検討を行います。																										
担当課	財産管理課							集中改革プラン区分			⑥																
最終到達目標	公共施設を利用した広告料収入の増加または経費の削減																										
到達目標 (平成22年度)	公用車広告掲出1台 公共施設壁面広告の検討の結果に基づく取組の実施																										
数量効果公表時期	公共施設壁面広告の検討の結果に基づく取組の実施については、平成23年4月に公表																										
実施年度	H. 21					H. 22					H. 23																
	実施					→					→																
取組期間	平成19年度～以後毎年継続							H22取組費用			0千円																
H22スケジュール	作業項目		4月		5月		6月		7月		8月		9月		10月		11月		12月		1月		2月		3月		
			上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	上	中	下	
	【公用車広告】	募集・掲出	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		他市の状況調査				○	○	○																			
	【壁面広告】	施設管理者との協議・施設利用状況調査						○	○	○	○	○															
		施設管理者による広告基準決定・要領作成									○	○	○	○	○												
		広告募集														○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	広告内容審査・決定・掲載														○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
【ネーミングライツ】	他市の状況調査など検討	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
達成までのステップ（作業フロー） ※平成22年3月31日現在取組の終了した項目に網掛けしています。																											
<pre> graph TD A[基本要綱の制定] --> B1[【公用車広告】] A --> B2[【壁面広告】] A --> B3[【ネーミングライツ】] B1 --> C1[対象車両調査] C1 --> D1[他市の状況調査] D1 --> E1[車両管理者による広告基準決定・要領作成] E1 --> F1[対象車両決定] F1 --> G1[広告募集] G1 --> H1[広告内容審査・決定] H1 --> I1[広告掲出] B2 --> C2[施設利用状況調査] C2 --> D2[他市の状況調査] D2 --> E2[広告基準決定・要領作成] E2 --> F2[対象施設決定] F2 --> G2[広告募集] G2 --> H2[広告内容審査・決定] H2 --> I2[広告掲載] B3 --> C3[他市の状況調査] C3 --> D3[施設利用状況調査] D3 --> E3[対象施設決定] E3 --> F3[広告基準決定・要領作成] F3 --> G3[オーナー募集] G3 --> H3[審査・決定] H3 --> I3[看板等設置] style C1 stroke-dasharray: 5 5 style D1 stroke-dasharray: 5 5 style E1 stroke-dasharray: 5 5 style F1 stroke-dasharray: 5 5 style G1 stroke-dasharray: 5 5 style H1 stroke-dasharray: 5 5 style I1 stroke-dasharray: 5 5 style C2 stroke-dasharray: 5 5 style D2 stroke-dasharray: 5 5 style E2 stroke-dasharray: 5 5 style F2 stroke-dasharray: 5 5 style G2 stroke-dasharray: 5 5 style H2 stroke-dasharray: 5 5 style I2 stroke-dasharray: 5 5 style C3 stroke-dasharray: 5 5 style D3 stroke-dasharray: 5 5 style E3 stroke-dasharray: 5 5 style F3 stroke-dasharray: 5 5 style G3 stroke-dasharray: 5 5 style H3 stroke-dasharray: 5 5 style I3 stroke-dasharray: 5 5 </pre>																											

行政革命戦略 5つの宣言

改訂第2版(平成22年度版)

平成22年3月31日

編集 : 政策経営部 政策経営課

発行 : 三浦市