

平成 2 7 年 度

伊東市公共経営改革大綱実施概要 実施状況

伊 東 市

# I 平成27年度 伊東市公共経営改革大綱実施概要の実施状況(概要)

「伊東市公共経営改革大綱（平成24～27年度）」の平成27年度の実施状況は、取組数56の内、計画どおり以上に進捗している取組数は38、取組率は67.9%となりました。今後も、計画されたすべての取組みについて、伊東市公共経営改革大綱や第九次基本計画の実施計画等にて進捗管理を行い、引き続き推進してまいります。

## 1 計画の目標値

本大綱が目指す3つの姿「市民と行政が一体となり自立した地域をはぐくむまちづくり」「市民の信頼に応える行政運営」「安定した財政運営を図るための財政基盤の強化」を実現していくために目標値を設定しています。

(1) 「市民と行政が一体となり自立した地域をはぐくむまちづくり」に関する指標

- ・新たに協働により実施する事業の数 20事業以上
- ・地域活動に積極的に参加している人の割合 15%以上（平成21年度7.4%）

(2) 「市民の信頼に応える行政運営」に関する指標

- ・市職員の適切な対応 90%以上（平成21年度70.5%）
- 【市職員の対応に不満を感じない市民の割合】

(3) 「安定した財政運営を図るための財政基盤の強化」に関する指標

- ・経常収支比率 90.0%以下（平成22年度85.5%）
- ・将来負担率 65.2%以下（平成22年度51.2%）
- ・投資的経費割合 7.8%以上（平成22年度7.6%）
- ・職員数 709人以下（平成24年4月1日現在職員数729人）

	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
新たに協働により実施する事業	1	3	7	19
地域活動に積極的に参加している人の割合	6.0%	10.1%	46.8%	10.1%
(ある程度参加している)	31.3%	31.5%	(※1)	34.3%
市職員の適切な対応	61.6% (※2)	58.5%	57.4%	55.3%
経常収支比率	83.4%	83.9%	86.1%	83.6%
将来負担比率	45.5%	23.0%	23.3%	12.6%
投資的経費割合	7.4%	12.6%	13.7%	10.5%
職員数(4.1現在)	729人	734人	729人	718人

※1 調査内容が平成26年度に変更されたため

※2 評価を5段階から6段階に見直したための減少

## 2 具体的方策別 実施率

( ) 内は前年度数値

具体的方策	実施取組数		計画どおり		平成27年度取組率(%)	
	(1)	(8)	(2)=①+②	(7)	(2)/(1)	(87.5%)
(1) 「新しい公共」の伊東市モデルの構築	8	(8)	6	(7)	75.0%	(87.5%)
(2) 「生産する職員」の育成	13	(13)	10	(10)	76.9%	(76.9%)
(3) 成長戦略に基づく政策の再編	8	(9)	3	(6)	37.5%	(66.7%)
(4) 市民満足度と財政健全化の両立を目指す方策の展開	27	(26)	19	(16)	70.4%	(61.5%)
全体	56	(56)	38	(39)	67.9%	(69.6%)

※ 「計画どおり」は、①「進んでいる」と②「計画どおり」の合計

# 平成27年度 伊東市公共経営改革大綱実施状況

## 3 具体的方策別実施状況

戦略						
方策	取組事項	実施取組数	①進んでいる	②計画どおり	③遅れている	④未実施
1 「新しい公共」の伊東市モデルの構築						
(1) 市民との協働による「新しい公共」の仕組みの検討	① 「新しい公共を考えるフォーラム」等の開催	0				
	② 伊東市モデル構築のための検討会の開催	1			1	
	③ ソーシャルビジネスの研究会・研修会の開催	0				
	④ 第2次市民参画のまちづくり推進計画の策定	1		1		
(2) 市民の知恵・民間力を生かすシステムづくり	① 市民提案型事業の創出（いとう創造大賞）	1		1		
	② 市民提案型の公共サービス民営化制度の構築	1			1	
	③ 市民アドバイザー登録制度の構築	(3)-④に含む				
(3) 市民との情報共有化の推進	① 市ホームページ、広報いとう等による情報発信の充実・強化	2		2		
	② 情報交換会の開催	1		1		
	③ 市政モニター制度の充実・強化	1		1		
実施取組数		8	0	6	2	0
2 「生産する職員」の育成						
(1) 職員として目指すべき方向の提示	① 職員を主体にした職員像・行動特性の検討	1		1		
	② 人事管理（育成、採用、昇任・昇格）への活用	1		1		
(2) 組織・人事管理・給与制度の体系的整理	① 人材育成基本方針・職員研修計画の見直し	1		1		
	② 職員育成に重点を置いた勤務評価制度の策定	1			1	
	③ 人事評価の導入や社会情勢の変化を反映した適時適切な職員給与の見直し	1		1		
	④ 人事評価及び職員意向に基づく異動・配置の更なる適正化	1			1	
(3) 職員の能力開発機会の充実	① 市内企業・団体と協力した職員研修の実施	1		1		
	② 知識創造のための外部講師の積極的招へい、自発的研修への支援	1		1		
	③ 海外・民間等の研修派遣先の開拓	1		1		
	④ 職種間での交流・研修の積極的実施	1		1		
(4) 若手・女性職員の積極的登用	① 政策立案チームの弾力的編成と若手・女性職員の積極的登用	1		1		
	② 職員改革提案制度の充実	1		1		
(5) 市民意見をサービス向上につなげる制度の構築	① 庁内LANを活用した意見収集・共有化の仕組みの構築	1			1	
実施取組数		13	0	10	3	0

戦略						
方策	取組事項	実施取組数	①進んでいる	②計画どおり	③遅れている	④未実施
<b>3 成長戦略に基づく政策の再編</b>						
(1) 成長戦略の策定と推進	① 観光基本計画の策定と合わせた観光交流分野の成長戦略の策定・推進	0				
	② 新病院等を活用した健康福祉分野の成長戦略の策定・推進	1			1	
	③ コミュニティビジネス等の生活関連分野の成長戦略の策定・推進	1			1	
(2) 観光交流推進機関の強化	① 観光交流推進機関の強化に向けた関係団体等の協議・調整の促進	1		1		
	② 観光交流に関わる異業種交流の促進	1		1		
	③ 他市町等との広域連携の強化	1		1		
(3) 健康保養地づくり事業の積極的推進	① 健康保養地づくり計画の積極的推進	1			1	
	② 健康保養地づくりの市民提案・活動の活性化に向けた施策の展開	1			1	
(4) 起業支援・企業誘致の推進	① 市民（企業OB等）の知識・人脈を活用する起業支援、企業誘致の推進	1			1	
	② 市民アドバイザー登録制度の構築（再掲）	0				
実施取組数		8	0	3	5	0
<b>4 市民満足度と財政健全化の両立を目指す方策の展開</b>						
(1) I T Oシステムの更なる進化	① 政策立案・決定に際しての市民ニーズの把握の強化（市民意識調査、満足度調査、広聴等）	1		1		
	② 長期的視野での政策仕分けの強化（戦略会議での検討強化、有識者の活用等）	1		1		
(2) 職員定数の適正化	① 業務効率化、民間への業務移管等の推進による職員定数の削減	1		1		
	② 任用替え・職種間交流・技術職の計画的採用等による職員の適正配置の推進	1		1		
	③ 消防救急広域化の推進	1		1		
(3) 職員給与の適正化	① 職務体系、人事評価に基づく給与制度の確立	(2)-2-③に含む				
	② 社会情勢の変化を反映した適時適切な職員給与の見直し（再掲）	(2)-2-③に含む				
(4) 民間への業務移管の推進	① 民間移管業務の更なる検討、市民提案型の公共サービス民営化制度の構築	1		1		
	② 窓口業務の委託化に向けた検討・推進	1			1	
	③ 清掃業務（ゴミ収集業務）の委託化に向けた検討・推進	1		1		
	④ 斎場管理業務の指定管理制度移行に向けた検討・推進	1		1		
	その他	2			2	
(5) 長期的視点に立った社会資本の再編・更新	① 小学校、中学校、幼稚園、保育園の施設配置及び給食施設等のあり方についての検討、方向性の提示	3			3	
	② 社会基盤・施設（道路、橋梁、交流・学習施設等）の全体的視点からの効果的・計画的な修繕・更新・再編の推進、長寿命化の取組強化	12		10	2	
(6) 市が出資・助成する団体の改革	① 活動の目的、内容、財政基盤等の検証	1		1		
	② 支援等の見直し	0				
実施取組数		27	0	19	8	0
実施取組数合計		56	0	38	18	0