

これまでの本市の主な取組

本市の行政改革の本格的な取組は平成7年からの第2次行革大綱からです。

第2次大綱以降、大綱策定～取組（進捗管理）を繰り返しながら、自主・自律的な‘行政の改革’に着実に取り組んでいます。

2

大綱	第1次行革大綱	第2次行革大綱	第3次行革大綱	第4次行革大綱	第5次行革大綱	第6次行革大綱	第7次行革大綱
	昭和60年	平成7～9年度	平成10～13年度	平成15～17年度	平成18～20年度	平成21～24年度	平成25～28年度
特徴	国の指針に基づき策定	具体的な実施事項とその期限を明記	実施計画による確実な進捗管理	質的転換	質・量の改革	質・量の改革	スピード感を持った「検討と実行」
成果		組織改革(H9) 3部5課削減 職員数 H10: 1,157人 経常収支比率*1 H8決算: 89.8% (県下最悪) →財政緊急事態宣言	量の削減 公共工事コスト削減△11.8% 定員適正化 職員数 H14: 1,072人 経常収支比率 H12決算: 78.3% →財政緊急事態宣言解除	シンプル・スピード・クオリティ 自治体基本条例案の策定*2 職員数 H17: 969人 経常収支比率 H16決算: 77.8%	事業仕分手法 財務条例制定 政策総点検 職員数 (合併時1,099) H20: 975人 経常収支比率 H20決算: 86.5%	市民病院運営を指定管理者制へ移行 廃止縮減等で7億円削減目標 職員数 H24: 785人 経常収支比率 H23決算: 89.2%	公共施設等総合管理計画策定 事務事業の見直しで5千万円削減目標 職員数 H27: 778人 経常収支比率 H27決算: 87.8% 県下42市町村中 24番目

※1 経常収支比率＝財政の弾力性を表す指数(収入から見た固定的経費の割合)この数値が低いほど、新規の事業を行う余裕があると考えられます。

※2 ‘市政基本条例’としてH18.9.28公布、H19.1.1施行