

# 「行財政改革プラン」(原案) における数値目標設定の考え方

平成25年3月29日  
福岡市

## 【取組1】市民の納得と共感

市政に関する情報を、課題も含め、多様な手法で分かりやすく、かつ効果的に発信するとともに、市民の声を真摯に受け止め、双方向のコミュニケーションによる対話を重ねます。

そのうえで、市民の視点に立ち、ICTを活用しながら、手続きの利便性を改善・向上するとともに、社会構造の変化に対応した地域との共働、NPOなどとの共働によるまちづくりを推進します。

### ★数値目標

指標	現状値	目標値
市の行政は信頼できている市民の割合	(平成24年度) 55.1%	(平成28年度) 60%

平成18年度の35.1%から、直近値で55.1%までに向上したところであり、過去最高値55.9%(平成23年度)を上回る60%を目標とするもの。

- 市民とのコミュニケーション手法・媒体の多様化への対応
- 重要な施策における意思決定過程の透明性の拡充と、市民との対話の場の設置
- 市の方針や取組みに加え、市政運営上の課題についての積極的な提供
- 市民からの提案や意見等への迅速な対応
- 区役所での待ち時間の短縮や手続きの簡素化等の窓口機能向上による利便性の向上
- ICTの活用による行政サービスへのアクセス向上

など

指標	現状値	目標値
市の情報発信に対する満足度	(平成24年度) 28.4%	(平成28年度) 55%

平成24年度に行った市民に対するアンケート調査の数値(28.4%)のおよそ倍の55%を目標とするもの。

○市民とのコミュニケーション手法・媒体の多様化への対応

- ・市政だより多メディア化の検討
- ・広報効果の調査・分析・活用
- ・フェイスブック等のSNSを活用した各種施策情報の情報受発信機能の強化
- ・オープンデータの活用推進 など

○重要な施策における意思決定過程の透明性の拡充と、市民との対話の場の設置

- ・市政運営会議の積極的な情報提供
- ・公文書管理制度の検証・見直し
- ・ワールド・カフェ等の新たな対話手法を活用した、市民との対話の場の設置 など

指標	現状値	目標値
共働事業提案制度による共働事業数(新規採択数の累計件数)	(平成24年度) 24件	(平成28年度) 40件

平成20年度の事業創設以降、5年間で24事業実施しており、今後も年間平均4件の実施を目指すもの。

○事業の各段階における、多様な主体との共働促進

- ・市民同士の情報交換の場の創設
- ・計画策定時における市民との対話手法の導入
- ・地域との共働による安心安全のまちづくり、地域の魅力づくり、環境啓発、環境保全 など

○市職員の共働への理解と意識の向上及び連携強化

- ・様々な現場での活動等を通じた、職員の育成の充実 など

○市民の市政への関心向上のための取組み

- ・企業の地域活動を促進する仕組みづくり など

## 【取組2】健全な財政運営

限られた財源の中で事業の「優先順位の最適化」を行い、市民生活に必要な行政サービスを確保しつつ、重要施策の推進や新たな課題に対応するために必要な財源を確保します。

将来世代への過度な負担を残さないよう、市債残高を縮減します。

※資料3「福岡市財政の見通しと健全な財政運営に向けた取組み」参照

### ★数値目標

指標	現状値	目標値
重要施策の推進や新たな課題に対応するために使える財源 (政策的経費に使える一般財源)	300億円程度  〔・平成26～28年度の合計 ・「中期的な財政収支の見通し」により確保が見込まれる額〕	750億円以上  〔・平成26～28年度の合計 ・政策推進プランの実施や、新たな課題に対応するために必要と見込まれる額〕
一般会計における市債発行額 (臨時財政対策債を除く)  ※可能な限り、臨時財政対策債の発行抑制を図る ※各年度の発行額全体を元金償還額以下とする	1,689億円  (平成20～23年度(※)の合計)	1,600億円以下  (平成25～28年度の合計)

※前計画期間

## 【取組3】チャレンジする組織改革

トップマネジメントのもと、局区の自律経営が発揮されるよう、ガバナンス改革を行うとともに、職員間のコミュニケーションを活発にし、職員の力を組織の力として最大限に発揮します。

職員一人ひとりの仕事に対する意欲を向上させ、職員の力を高め、引き出すとともに、法令遵守や公務員倫理の確立・徹底を図り、不祥事が発生しない組織づくりを行います。

### ★数値目標

指標	現状値	目標値
市の方針やトップの考え方が職場で共有されていると思う職員の割合（職員意識調査）	（平成23年度） 48.9%	（平成28年度） 60%

平成18年度の41.9%から、直近値で48.9%（過去最高値）までに向上したところであり、それを上回り、かつ、半数を超える60%を目標とするもの。

#### ○市長・副市長が局区長と議論できるシステムの構築と経営理念の確立

- ・市長・副市長・全局区長による「幹部職員トップ会議」の設置 など

#### ○トップマネジメントシステムの確立

- ・市長・副市長・局長・区長の責任分担の明確化
- ・行政評価の再構築とトップマネジメントによるPDCAサイクルの確立
- ・市長・副市長を補佐する「自律経営補佐組織」の設置 ・外部からの視点の確保 など

#### ○予算・人員の権限移譲による局区の自律経営の推進

- ・予算・組織編成権限の移譲と新たな編成手法の導入、人事権の一部移譲
- ・局区長の補佐体制の充実
- ・「政策別事業本部」や「施策別推進プロジェクトチーム」の設置などによる全体最適化
- ・各局区室内幹部職員による対話の場の設置 など

指標	現状値	目標値
職場で業務改善が続けられていると思う職員の割合 (職員意識調査)	(平成23年度) 81.6%	(平成28年度) 85%

平成18年度の75.9%から、直近値で81.6%(過去最高値)までに向上したところであり、それを上回る85%を目標とするもの。

○市長・副市長をはじめ、職員一人ひとりの主体的な関与による業務改善

- ・業務改善運動の実施、全国都市改善改革実践事例発表会開催
- ・職員提案制度の再構築
- ・臨時的任用職員に関する事務の集約化 など

○職員間コミュニケーションの活性化

- ・所属を超えた職員同士の対話の場の設置
- ・全庁的、また局区室内の課題について組織横断的プロジェクトチームによる検討 など

指標	現状値	目標値
自分の適性や進みたい職務分野についての考えを上司と共有できていると思う職員の割合 (職員意識調査)	(平成23年度) 61.3%	(平成28年度) 70%

平成23年度に初めて調査した項目であり、10ポイント程度の向上を目指すもの。

○職員一人ひとりが、自らのキャリアを考え、主体的に自分の強みとなる能力を伸ばす仕組みの構築

- ・キャリア・デベロップメント・プログラム(CDP)の全職員を対象とした本格実施
- ・ベテラン職員が培ってきた知識や技術をスムーズに継承できる仕組みづくり
- ・専門技術職員(建築主事・建築士、鉄道設計技士等)の育成 など

○自らの成長が実感できる職場づくり、お互いを高め合う職場づくり

- ・管理監督者のマネジメント支援を強化する研修体系の見直し
- ・各局区室内における職場体験研修の実施 など

○女性職員のチャレンジ支援や仕事と家庭の両立支援の取組みなどによる女性職員の活躍推進

- ・育児休業からのスムーズな職場復帰など、特に育児期への支援策の充実 など

○職員のやる気を高める評価制度及び職務と責任に応じた給与制度の構築

- ・多面評価の導入
- ・勤勉手当への成績率導入拡充
- ・給料表の構造の見直し など