

行財政改革プランの概要

1 策定の趣旨

- 住民に最も身近な基礎自治体が自立的に行政運営にあたる必要がある。
- かつて社会資本整備を集中的に行った結果、市民生活の向上に寄与する多くの資産が形成された反面、多額の市債残高を抱えることになり、財政の硬直化の一因となっている。このような状況の中で、少子高齢化がいよいよ本格化するとともに、社会資本の老朽化による大量更新期を迎えることとなる。



- 量的改革だけでなく質的改革を推進し、ビルドアンドスクラップの精神で、市民生活に必要な行政サービスの確保と、福岡市の成長戦略を実現するために必要な財源を確保するとともに、社会経済情勢や市民ニーズに的確かつ迅速に対応するために、これまでの行政運営の仕組みや発想、手法を抜本的に見直す。

2 計画期間と推進体制

- 計画期間: 2013(平成25)年度から2016(平成28)年度までの4年間
- 推進体制: 市長・副市長のトップマネジメントのもと、各局区室による自律的な改革を推進

3 行財政改革の現状と課題

(1) 近年の行財政改革の取組みと成果

- ・他都市に先駆けた民間活用等により、人口当たり職員数、人件費比率は政令指定都市の中で、最少
- ・業務改善運動、地域自治組織の強化、NPO共働提案制度の導入など、運営手法の見直しを実施
- ・年間の市債発行額を段階的に抑制

(2) 今後に向けた課題

- ・大幅な伸びが見込めない一般財源
市税はGDPの伸びを前提に微増、地方消費税交付金は消費税率の引き上げにより増加するものの、地方交付税等は減少
- ・伸び続ける社会保障関係費
75歳以上人口が今後10年間に1.4倍→後期高齢者医療や介護保険事業への公費負担増加
生活保護世帯、障がい者(児)福祉サービス利用者の増、待機児童解消による保育所入所児童の増
- ・公共施設の維持保全・長寿命化にかかる経費の増加
高度経済成長期や政令市移行期にかけて大量に整備した公共施設等の老朽化の進行
- ・退職者の増加によるピークを迎える人件費、高止まりを続ける公債費
- ・政策的経費に使える一般財源の減少
改革を怠れば、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は、今後3年間の合計で300億円程度に減少
- ・質的改革の必要性
職員削減の結果、組織力の低下が懸念される一方で、社会経済情勢や市民ニーズに的確かつ迅速に対応するための組織力の最大化を目指す改革が必要

4 行財政改革の目標

【取組1】市民の納得と共感

- ・市政情報の分かりやすく効果的な発信
- ・市民との双方向のコミュニケーションによる対話促進
- ・ICTの活用による、手続きの利便性の改善・向上
- ・地域やNPOとの共働によるまちづくり

指標	現状値	目標値
市の行政は信頼できていると思っている市民の割合	55.1%(平成24年度)	60%(平成28年度)
市の情報発信に対する満足度	28.4%(平成24年度)	55%(平成28年度)
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)	24件(平成24年度)	40件(平成28年度)

- 推進項目
市民との情報受発信と対話の推進、行政手続きの利便性向上、市民との共働

【取組2】健全な財政運営

- ・市民生活に必要な行政サービスの確保と、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の確保
- ・将来世代への過度な負担を残さないための市債残高の縮減
- ・限られた財源の中で事業の「優先順位の最適化」

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	300億円程度 (平成26~28年度の合計)	750億円以上 (平成26~28年度の合計)
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

- 推進項目
歳入の積極的な確保、行政運営の効率化、役割分担・関与の見直し、行政サービスの見直し、公共施設等の見直し、市債残高の縮減、市債発行の抑制

【取組3】チャレンジする組織改革

- ・トップマネジメントと局区の自律経営が発揮されるガバナンス改革
- ・職員の力を組織の力として発揮できる仕組みづくり
- ・職員一人ひとりの仕事に対する意欲・能力の向上
- ・法令順守や公務員倫理の確立・徹底による不祥事が発生しない組織づくり

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	48.9%(平成23年度)	60%(平成28年度)
職場で業務改善が続けられていると思う職員の割合	81.6%(平成23年度)	85%(平成28年度)
自分の適性や進みたい職務分野についての考えが上司と共有されていると思う職員の割合	61.3%(平成23年度)	70%(平成28年度)

- 推進項目
ガバナンス改革、業務改善イノベーション、人材育成・活性化、コンプライアンスの推進