

(3) 人の改革 ～職員の意識改革・組織文化の創造～

職員一人ひとりが高い当事者意識を持ち、全員参加で、常により良いさいたま市を目指す「挑戦的な組織」に転換し、日常的に改善・改革を行う組織文化を創造する。

① 地域主権改革の先導・成果の活用

～地域主権改革における先駆的取組みの推進
 大都市としての機能強化と主導力の発揮

| | | | | | | |
|--|--------------|---|-----|-----|-------------|------------|
| 地域主権改革に向けた検討、提言 | | | | | 政策局 都市経営戦略室 | |
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 | |
| 地域主権改革の理念に基づき、住民に最も身近な基礎自治体で行政が行われるよう、国と地方の役割分担を徹底的に見直した上で、権限と財源の一体的な移譲を国や県に求めていく。 | | | | | － 千円 | |
| 167 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | ・地域主権改革の推進 ・国と地方(県と市)の 役割分担の見直し ● | | | | |
| 成果 指標 | 地域主権改革に関する提案 | | | | | |
| | 4件 | 4件 | 4件 | | | |

| | | | | | | |
|--|----|---------------------------|-----|-----|-----------------|------------|
| 「総合特区制度 ⁵³ 」の積極的活用 | | | | | 政策局 政策企画部 企画調整課 | |
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 | |
| 国の「総合特区制度」を活用し地域活性化に繋げていくため、庁内周知を図るとともに、積極的に事業の掘り起こしを行う。 | | | | | － 千円 | |
| 168 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | ・「総合特区制度」活 用事業の掘り起こし ● | | | | |
| 成果 指標 | － | | | | | |
| | | | | | | |

⁵³ 総合特区制度：地域の責任ある戦略、民間の知恵と資金、国の施策の選択と集中の各観点を活かすことを目的として、規制の特例措置や税制・財政・金融上の支援措置等を実施する制度。大都市等の特定地域を対象とする「国際戦略総合特区」及び地域の知恵と工夫を活かす「地域活性化総合特区」からなる。

- 6 改革プログラム
 (3) 人の改革 ～職員の意識改革・組織文化の創造～
 ② 組織マネジメントの推進

② 組織マネジメントの推進

～職員のやりがいのある組織風土の構築

職員一人ひとりの能力を最大限に発揮し、様々な行政課題等に迅速かつ的確に対応する組織体制を構築

| 組織目標管理の推進 | | | | | 行財政改革推進本部 | |
|---|----|---|---|------|------------|------------|
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 | |
| 局運営方針 ⁵⁴ や区長マニフェスト ⁵⁵ に基づき、組織目標を設定するとともに、具体的指針を掲げ、その評価を行い、その達成状況の公表を行う。また、「さいたま市行財政改革推進プラン2010」における改革プログラムの体系別マネジメントに加え、組織別のマネジメント（局別、区役所別の目標管理）を導入することで、組織力を高めるとともに、市役所一体となった改革の推進を図る。併せて、改革白書を毎年度作成・公表する。 | | | | | — 千円 | |
| 169 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 新プラン完成 局運営方針等の設定 組織目標及び具体的指針の設定 | <ul style="list-style-type: none"> 体系別、組織別マネジメントに基づく改革の実施 白書公表 前年度の評価 達成状況の公表 | 白書公表 | 白書公表 | |
| 成果指標 | — | | | | | |

| 局横断組織による課題解決 | | | | | 総務局 総務部 総務課 | |
|---|----|--|--|-----|-------------|------------|
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 | |
| 時代の変化や新たな行政需要に対し、限られた職員で迅速に対応できる組織運営を図るため、プロジェクト・チーム等の設置(局横断組織)に係る基本方針を策定し実行する。 | | | | | — 千円 | |
| 170 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 課題等の抽出 基本方針の検討、策定 | <ul style="list-style-type: none"> 実施 | | | |
| 成果指標 | — | | | | | |

| 職場ミーティングの徹底 | | | | | 行財政改革推進本部 | |
|---|-----------|--|--|-----|------------|------------|
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 | |
| 各職場において始業時にミーティングを実施し、当日のスケジュール等、各自の業務状況を共有し、課長・係長による適切な業務管理を推進することで、業務運営の効率化を図る。 | | | | | — 千円 | |
| 171 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 一部施行 庁内周知 | <ul style="list-style-type: none"> 実施 | | | |
| 成果指標 | 情報の共有化度 | 72% | 77% | 82% | | |
| | 指揮・指導の実践度 | 71% | 76% | 81% | | |

⁵⁴ 局運営方針：予算執行における各局の事業展開の方向性などを示したものの。各局はこの方針に基づき、自らの創意工夫を積み重ね、効果的・効率的な事業の推進を図るとともに、市政運営の透明性の向上を目指す。

⁵⁵ 区長マニフェスト：市民に一番身近な区役所の舵取り役である区長が、区民に対して、1年を通じて区政運営に当たる取組姿勢や区民サービスの具体的な目標などを明らかにすることで、区の特性を活かしたまちづくりを積極的に推進していくことを目的とするもの。

| | | | | | | |
|---|--------|------------|--------------------------|-----------------|------------|------------|
| 危機管理体制の強化 | | | | 総務局 危機管理部 安心安全課 | | |
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 | |
| 危機管理体制のハード・ソフト両面の強化を図るため、職員参集システムや宿日直による迅速かつ的確な初動体制を確保するとともに、専門家の指導等による職員研修を実施する。 | | | | | - 千円 | |
| 172 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | ・危機管理体制の強化 | ・危機管理体制の強化 ・危機管理研修の実施 | | | |
| 成果指標 | 危機管理研修 | 4回 | 4回 | 4回 | | - 人 |

③ 職員の意識改革・人材育成

～市民のための職員づくり

市民のための職員であるという意識改革と地域主権の担い手としての人材育成

| | | | | | | |
|---|----|-------------------|-------|---------------|------------|------------|
| 市長との直接対話の推進（市長と職員の車座集会） | | | | 総務局 人事部 人材育成課 | | |
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 | |
| 職員が市長と直接意見交換をして、市長の考えや思いを知るとともに、職員の現場の声を聞いてもらうことにより、職務意欲の向上を図る。併せて仕事に対する考え方や方向性を市長と職員が共有することで、業務の効率化を図る。開催テーマの選定や運営等については、他部局との連携を含めた実施方法を検討していく。 | | | | | - 千円 | |
| 173 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | ・車座集会の開催 30回開催 | 30回開催 | 20回開催 | | |
| 成果指標 | - | | | | | - 人 |

| | | | | | | |
|--|--------|----------|-----|-----------|------------|------------|
| 職員仕事満足度の向上 | | | | 行財政改革推進本部 | | |
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 | |
| 「さいたま市職員の働きがいや職場環境等に関するアンケート」を毎年実施し、調査結果を職場環境等の改善に反映させる。 | | | | | - 千円 | |
| 174 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | ・アンケート実施 | | | | |
| 成果指標 | 満足度の向上 | 63% | 66% | 70% | | - 人 |

6 改革プログラム

(3) 人の改革 ～職員の意識改革・組織文化の創造～

③ 職員の意識改革・人材育成

| | | | | | | |
|---|---------|--|-------|-----|------------|------------|
| 一職員一改善提案制度 | | | | | 行財政改革推進本部 | |
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 | |
| 全ての職員が業務改善を実践するための強化月間や庁内改善事例発表会の開催、職員からのアイデアの情報共有、全国都市改善改革実践事例発表会に参加することにより、職員が業務改善を身近に感じ、改善・改革が日常的に継続されるような組織風土の確立を目指す。 | | | | | - 千円 | |
| 175 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 強化月間の開催 庁内改善事例発表会の開催 全国都市改善改革実践事例発表会 職員からのアイデアの情報共有 | | | | - 人 |
| 成果指標 | 職場風土の確立 | | | | | |
| | 69.6% | 75.0% | 80.0% | | | |

| | | | | | | |
|---|-----|--|--|-----|------------|------------|
| 若手プロジェクトチームによる政策立案・実施 | | | | | 行財政改革推進本部 | |
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 | |
| 市政における課題を解決するため若手職員を公募してプロジェクトチームを組織し、専属的、機動的な立場で政策立案・実施に当たらせることで、従来にない自由な発想による政策を実施し、かつ、次世代リーダーの育成を図る。 | | | | | - 千円 | |
| 176 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 制度設計 | <ul style="list-style-type: none"> 実施 | | | - 人 |
| 成果指標 | 立案数 | - | 5事業 | 5事業 | | |
| | 実施数 | - | 2事業 | 2事業 | | |

| | | | | | | |
|--|----|---|-----|-----|--|------------|
| 昇任試験制度の導入 | | | | | 総務局 人事部 人事課 消防局 総務部 職員課 人事委員会事務局 任用調査課 | |
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 | |
| 職員の能力、実績を適切に人事に反映させるため、昇任試験制度の導入を検討する。 | | | | | - 千円 | |
| 177 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 昇任試験導入の検討 | | | | - 人 |
| 成果指標 | - | | | | | |

| | | | | | | |
|--|-----------|---|-------|-----|-------------|------------|
| 管理職への女性登用 | | | | | 総務局 人事部 人事課 | |
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 | |
| 男女共同参画の推進を図るため、女性の職員の個々の能力や適性を踏まえ、政策立案部門を始めとする職域の拡大と積極的な管理職への登用に努める。 | | | | | - 千円 | |
| 178 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 女性管理職の積極的登用 | | | | - 人 |
| 成果指標 | 女性管理職登用比率 | | | | | |
| | 15.8% | 16.0% | 16.5% | | | |

| | | | | | |
|---|-------------------|-----|-----|-------|-------------|
| 179 庁内公募制度の推進 | | | | | 総務局 人事部 人事課 |
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 |
| 職員の意欲を尊重し、士気の高揚を図るため、平成21年度から導入した庁内公募を引き続き実施する。 | | | | | - 千円 |
| 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | ・ 庁内公募ポストの検討・決定 ● | | | | |
| 成果指標 | 公募ポスト数 | | | | |
| | 5件 | 5件 | 5件 | | |

| | | | | | |
|---|------------------------------|------|--------------|-------|-------------|
| 180 キャリアデザイン ⁵⁶ を踏まえた人事配置とジョブローテーション ⁵⁷ の確立 | | | | | 総務局 人事部 人事課 |
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 |
| 長期間在課（おおむね経験5年以上）する主査以下の若手職員については、所属内の経験年数のバランスに配慮しながら優先的に配置換えを行い、多様な部門を経験させ、能力開発や組織の活性化を図る。また、経験年数のある職員については、自己申告などの活用により、職員の意向に基づくキャリアデザインを重視した人事配置を行う。（複線型人事制度 ⁵⁸ など） | | | | | - 千円 |
| 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | ・ ジョブローテーション ・ 複線型人事制度の検討 | | ・ 複線型人事制度の実施 | | |
| 成果指標 | 平均在課年数 | | | | |
| | 3～5年 | 3～5年 | 3～5年 | | |

| | | | | | |
|---|--------------------|----------|-------------------|-------|---------------|
| 181 人事と研修の連携 | | | | | 総務局 人事部 人材育成課 |
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 |
| 新たな人材育成基本方針の策定に向けて、職員を対象とした意識調査を実施し、研修に対するニーズの把握に努めるとともに、市民の視点を反映した方針とするための策定方法、人事と研修の連携を積極的に推進するための庁内協議体制の整備について検討を行う。 また、複線型人事制度の対象となる職員に対し、自己を振り返り将来のキャリア形成を考えるためのキャリアデザイン研修を実施することで、複線型人事制度に対応した研修体系を構築する。 | | | | | - 千円 |
| 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | ・ 策定に向けたスケジュール検討 ● | ・ 職員意識調査 | ・ 新方針の策定 | | |
| 成果指標 | - | | ・ キャリアデザイン研修の実施 ● | | |

⁵⁶ キャリアデザイン：どのような職務を経験し、どのような専門性を身に付け、どのように成長していきたいかを、職員自らが考え、計画していくもの。

⁵⁷ ジョブローテーション：人事異動により職員を様々な業務を経験させ、職員個人の能力を向上させるもの。

⁵⁸ 複線型人事制度：特定分野に秀でたエキスパート職員と総合的な能力を持つ職員との並立的人事管理制度のこと。

6 改革プログラム

(3) 人の改革 ～職員の意識改革・組織文化の創造～

③ 職員の意識改革・人材育成

| | | | | | | |
|---|----|---|---|--|---------------|------------|
| 研修効果測定の導入 | | | | | 総務局 人事部 人材育成課 | |
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 | |
| 職員の能力向上を図るため、研修受講者に対し、研修修了時または一定期間経過後にe-ラーニング等を活用した効果測定を実施する。 | | | | | - 千円 | |
| 182 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 研修効果測定の試行 | <ul style="list-style-type: none"> 研修効果測定の実施 | <ul style="list-style-type: none"> 効果測定結果を活用した研修内容の検証 | | - 人 |
| 成果指標 | - | | | | | |

| | | | | | | |
|--|----|--|---|--|-------------|------------|
| 人事評価制度を活用した人事配置、給与処遇の推進 | | | | | 総務局 人事部 人事課 | |
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 | |
| 人事評価結果を活用した昇任昇格基準（昇任試験の導入も検討）を策定するとともに、昇給や非管理職の勤勉手当への人事評価結果の直接的な反映を行う。 | | | | | - 千円 | |
| 183 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 昇任昇格基準の検討、策定 給与処遇反映手法検討 | <ul style="list-style-type: none"> 昇任昇格基準による人事配置の実施 非管理職の勤勉手当に反映 昇給反映手法の検討 | <ul style="list-style-type: none"> 昇給への反映 | | - 人 |
| 成果指標 | - | | | | | |

| | | | | | | |
|--|----|---|--|-----|--|------------|
| 多面評価制度の導入 | | | | | 総務局 人事部 人事課 | |
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 | |
| 管理職のマネジメント力の向上を図るため、上司からの評価である人事評価制度とは別に、管理職が多面的な視点から「気付き」を得る機会として、部下等が日頃の職務行動をチェックし結果をフィードバックする制度を導入する。多面評価結果の人事評価や昇任昇格への活用及び多面評価制度の管理職以外への導入については、導入後の状況を踏まえて検討する。 | | | | | - 千円 | |
| 184 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | <ul style="list-style-type: none"> 制度設計（導入対象となる管理職の職位検討） | <ul style="list-style-type: none"> 制度導入 | | <ul style="list-style-type: none"> 制度運用 制度対象者拡大等検討 | - 人 |
| 成果指標 | - | | | | | |

| | | | | | | |
|---|----|-----------|-----------------|-----|-------------|------------|
| 任期付職員の活用 | | | | | 総務局 人事部 人事課 | |
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 | |
| 公務部門では得難い民間のノウハウや経営感覚を取り入れ、徹底した行財政改革と生産性の高い都市経営を積極的に推進するため、任期付職員の登用を行う。 | | | | | - 千円 | |
| 185 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | ・任期付職員の採用 | ・登用分野の選定 ・登用 | | | |
| 成果指標 | | - | | | | |

| | | | | | | |
|---|----|-------------------------------|-------------------|----------|-------------|------------|
| 民間企業との人事交流 | | | | | 総務局 人事部 人事課 | |
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 | |
| 専門的な知識や技術の修得のほか、柔軟な発想力、主体的な行動力を身につけ、視野の拡大につなげるにより組織の活性化を図ることを目的として、民間企業との人事交流を行う。 | | | | | - 千円 | |
| 186 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | ・民間企業への派遣 ・民間企業との人事交流実施の検討 | ・人事交流する民間企業の調整・検討 | ・人事交流の実施 | | |
| 成果指標 | | 民間企業派遣職員数 1人 | 1人 | 2人 | | |
| | | 民間企業派遣受入数 - | - | 1人 | | |

| | | | | | | |
|--|----|----------------------------|------------------|-----|----------------|------------|
| 多様な人材確保に向けた職員採用試験・選考の実施 | | | | | 人事委員会事務局 任用調査課 | |
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 | |
| 多様な人材を確保するため、職員採用試験の電子申請による申込みを開始する等、より積極的なPR活動等を展開する。 | | | | | - 千円 | |
| 187 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | ・大学主催の就職説明会への積極的参加 | ・電子申請による受験申込みの開始 | | | |
| 成果指標 | | 電子申請による受験申込み率 - | 30% | 50% | | |
| | | 採用試験申込み時の倍率(行政事務) 12.2倍 | 13倍 | 14倍 | | |

- 6 改革プログラム
 (3) 人の改革 ～職員の意識改革・組織文化の創造～
 ④ 職員定員・給与の適正化

④ 職員定員・給与の適正化

～適正な定員管理と給与・福利厚生制度の見直し
 定員管理計画に基づく職員定員の管理と徹底した給与・福利厚生制度の見直し

| | | | | | | |
|---|--------|---------------|-------------------|-----|---------------|------------|
| 職員定員管理の推進 | | | | | 総務局 人事部 人事課 | |
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 | |
| 事務事業の見直しや民間委託の推進のほか、再任用職員の積極的な活用等により、職員数の純減を目標とする新たな定員管理計画を平成22年度中に策定し、本市における事務事業に要する適正な人員を配置するとともに、その効果として、総人件費の抑制につなげる。 | | | | | 1,805,989 千円 | |
| 188 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | ・新たな定員管理計画の策定 | ・定員管理計画に基づく職員数の管理 | | ・新たな定員管理計画の策定 | 207.0 人 |
| 成果指標 | 職員削減人数 | 140人 | 15人 | 52人 | | |

| | | | | | | |
|---|------------|-------------|-------------|-------------|--------------------------|------------|
| 時間外勤務の縮減 | | | | | 行財政改革推進本部 総務局 人事部 人事課 | |
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 | |
| 職員の心身の健康増進、総人件費の抑制及び職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図るための施策として、時間外勤務時間の縮減を図る。 | | | | | 760,536 千円 | |
| 189 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | 縮減策の検討・実施 | | | | - 人 |
| 成果指標 | 総時間外勤務時間数 | 1,899,831時間 | 1,809,291時間 | 1,718,751時間 | | |
| | 360時間以上職員数 | 1,700人 | 1,650人 | 1,600人 | | |

| | | | | | | |
|--|----|------|-----|-----|-------------|------------|
| 職員給与の見直し | | | | | 総務局 人事部 給与課 | |
| 改革の方向性 | | | | | H22-24財政効果 | |
| 職員給与を民間従業員の給与水準と均衡するよう、また、社会経済情勢の変化等に対応した制度となるよう、諸手当を含めて見直しを行い、適正化を図る。 | | | | | 755,660 千円 | |
| 190 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | ・見直し | | | | - 人 |
| 成果指標 | | - | | | | |

| | | | | | | |
|-----|------|--|-----------------|-----|-------------------------------------|------------|
| | | 市立高等学校教職員の給与水準の適正化 | | | 教育委員会事務局 学校教育部 教職員課・指導2課 | |
| | | 改革の方向性 | | | H22-24財政効果 | |
| | | 平成23年度から、市立高等学校の教育職員の給料を4号級引き下げ、埼玉県教育職員と同じにする。 | | | 15,000 千円 | |
| 191 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | ・職員団体との妥結 | ・県立高等学校教員と同等の給料 | → | | - 人 |
| | 成果指標 | - | | | | |

| | | | | | | |
|-----|------|--|---------|-----------|--------------------|------------|
| | | 職員互助会事業の見直し | | | 総務局 人事部 厚生課 | |
| | | 改革の方向性 | | | H22-24財政効果 | |
| | | 地方公共団体は職員の保健・元気回復に関する事業を実施している。当該事業を、現在の社会状況や職員の現状を踏まえることで、さらに適正な事業運営に移行していくものとする。福利厚生事業の全事業を改めて検証し、職員の保健・元気回復事業等の真に必要な事業を分別することにより、事業のスリム化(改善・縮小)を図る。 | | | 167,888 千円 | |
| 192 | 工程 | H22 | H23 | H24 | H25以降 | H22-24人員効果 |
| | | ・事業の検証、計画 | ・事業の見直し | (随時計画に反映) | → | - 人 |
| | 成果指標 | - | | | | |



7 プランの進め方

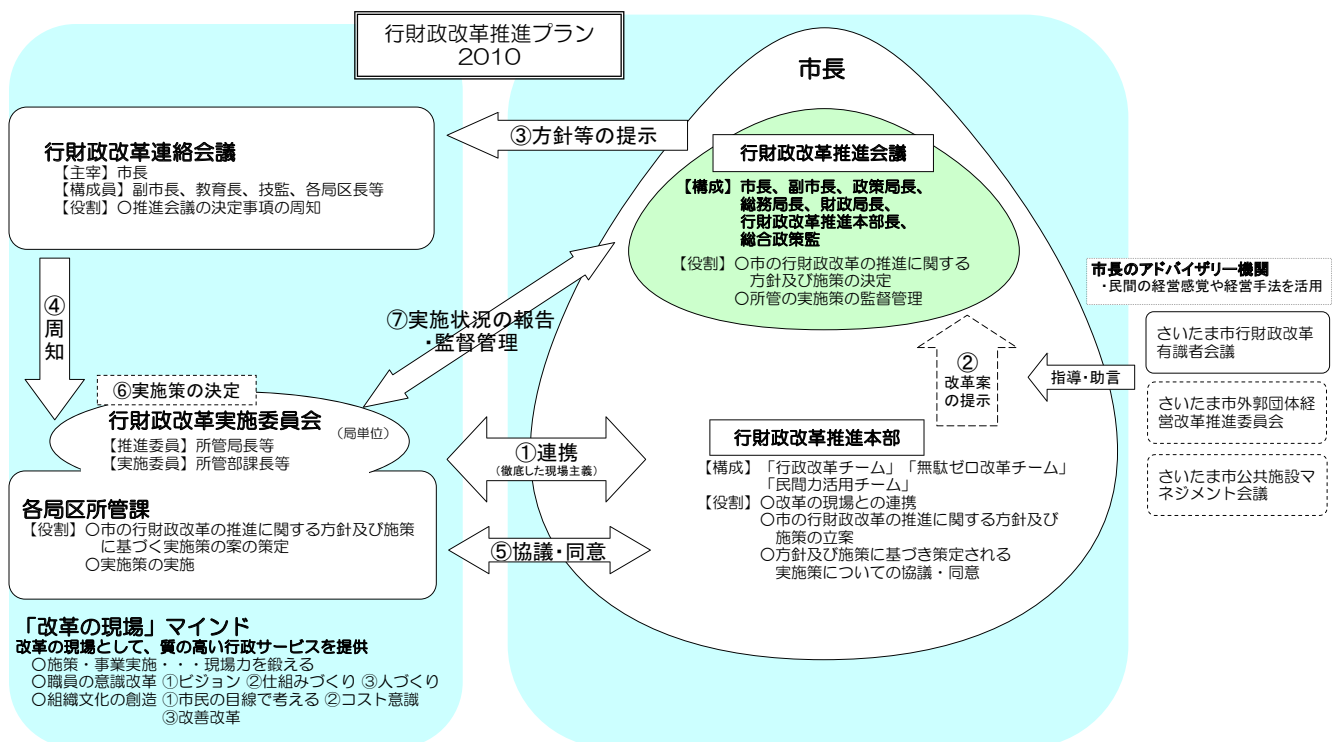
(1) 推進体制

本プランを推進する庁内体制としては、市長、副市長、政策局長、総務局長、財政局長、行財政改革推進本部長及び総合政策監を構成員とする「行財政改革推進会議」を最上位機関として、改革の方針及び施策を決定し、その実施に関する監督管理を行う。

現場における実施体制としては、市長が主宰し、副市長、教育長、技監及び各局区長等を構成員とする「行財政改革連絡会議」のもとに、局単位で「行財政改革実施委員会」を整備し、所管局長等が推進委員、所管部課長等が実施委員となり、各施策・事業を実施する。

さらに、市長直轄の「行財政改革推進本部」が全体の推進役・事務局機能を担い、改革の現場と密接な連携をとりつつ、方針・施策の立案、実施及びフォローアップに至るマネジメントを推進する。

また、外部のアドバイザリー機関として、「さいたま市行財政改革有識者会議」を設置し、民間の経営感覚や経営手法を活用する。

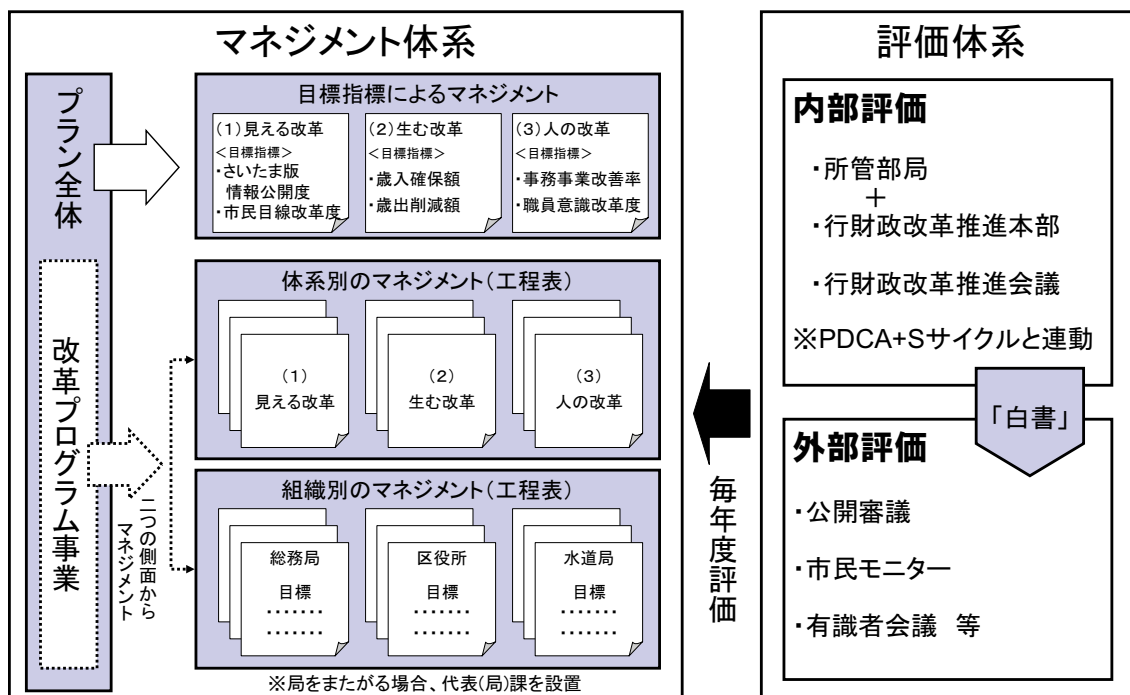


(2) マネジメント

本プランの進行管理・マネジメントについては、改革プログラム事業ごとに目標を設定し、工程表を作成して、毎年度ローリングを行うこととする。行財政改革推進会議のもと、行財政改革推進本部が核となり、所管部局と連携し、「事務事業総点検〈改革のカルテ〉」に基づく「見直しの常態化」サイクル(PDCA+S)の取り組みと連動させ、事業単位で見直し・改善の状況、改革の成果をチェックし、翌年度の取り組みに反映させる。同時に、本プラン全体の進捗・成果についても、目標指標の達成度のチェックを中心に、年度単位で進行管理を行う。

なお、プログラム体系別のマネジメントに加え、局別・区役所別に所管する改革プログラム事業をとりまとめ、局・区役所としての改革目標を設定することで、組織別のマネジメントを実施する。これにより、局・区役所としての目的意識・組織力を高め、市役所全体に改革を浸透させ、実効性を高める。

このような内部評価に加えて、その評価結果等を「行財政改革白書」として毎年度市民にわかりやすく公表し、市民から意見を募り、参考とする。また、「行財政改革公開審議」方式による外部評価を導入するとともに、「行財政改革市民モニター制度」を創設し、継続的なモニターとして本プランの進行管理等について意見を募る。さらに、「さいたま市行財政改革有識者会議」による外部評価も導入する。



さいたま市行財政改革推進プラン 2010

～市民とともに実践する“しあわせ倍増”に向けた創造的改革～

さいたま市 行財政改革推進本部

〒330-9588 さいたま市浦和区常盤6丁目4番4号

TEL 048-829-1108（直通）

URL <http://www.city.saitama.jp/>

✉ gyozai-kaikaku-suishin@city.saitama.lg.jp

頒布価格 200円