

(仮称) **さいたま市創造的改革プラン2010**

～さいたま市の“しあわせ倍増”に向けた人づくり・組織づくり～

<さいたま市新行財政改革推進プラン>

検討資料

平成22年3月11日

さいたま市



## 1 行財政改革の理念

みせる改革  
(見(魅)せる改革)

生む改革

人の改革

の実践！

### ～日本一の行財政改革の実践～

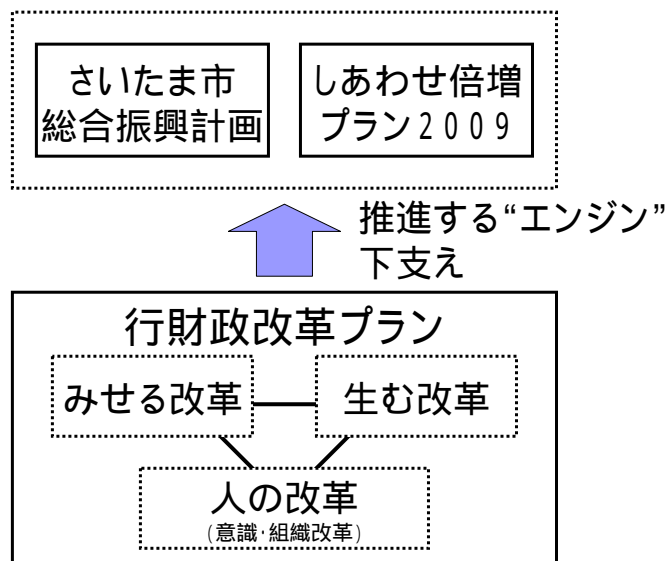
- 生産性の高い都市経営を行い、本市を「日本一開かれたまち、日本一身近ではよい行政、日本一しあわせを実感できるまち」に変えていきます。

## 2 行財政改革の必要性

- (1) 地方公共団体を取り巻く環境の変化
  - 少子高齢社会への急速な進行、人口減少社会、未曾有の経済危機等
  - 地方分権・地域主権改革の進展、地方自治法の抜本改正の動き
- (2) 本市の現状、課題
  - 3市合併、政令指定都市移行、岩槻合併
  - 高サービス・低負担
  - 政令指定都市の中で、現状では最も若い年齢構成であるが、今後は最も速いスピードで高齢化が進展することが見込まれる
  - 政令指定都市の中でも良好な財政を維持してきたが、中長期的な将来の社会構造の大転換を見据える必要性
- (3) さらなる行財政改革の必要性
  - 「さいたま市行政改革推進プラン」の取り組み・実績を踏まえる
  - 将来の少子高齢社会への備え
  - **「箱ものから人へ」の政策転換**
  - 市は、市にしかできないことのみを担う
  - 区の独自性を生かすとともに、市全体の視点で効果・効率性を高める
  - 「総合振興計画」と「しあわせ倍増プラン2009」を着実に実行

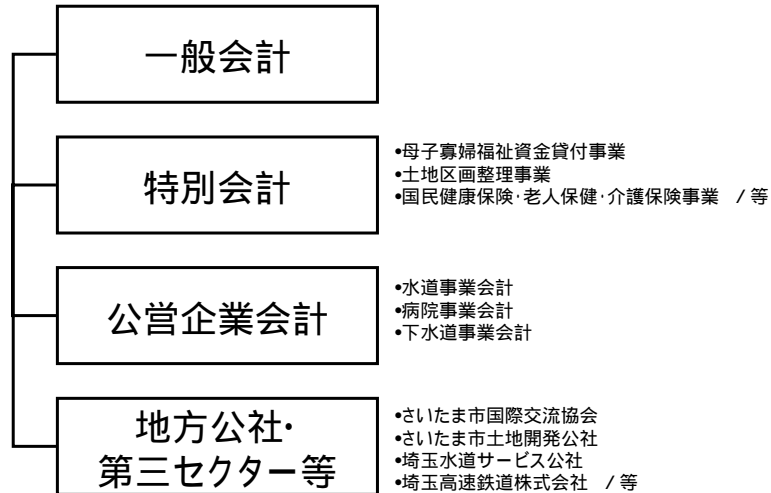
財政規律を維持しつつ、さいたま市のあるべき姿に向けて、必要な事業を着実に生み出し、不断に改善を実践し続ける意識を職員に定着させ、これからの急激な変化に即応する市役所にする。

## 3 行財政改革プランの位置づけ



## 4 行財政改革プランの範囲

市が直接的に関わる一般会計だけでなく、特別会計、公営企業会計、地方公社・第三セクター等、繰出金等で間接的に関わる会計を含め、市が関与している事業はすべてを本プランの対象とする。



## 5 計画期間

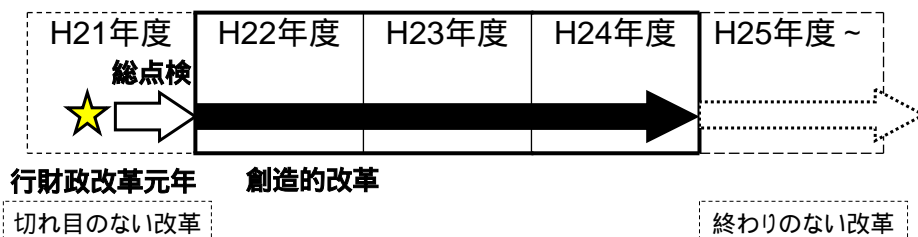
- 「しあわせ倍増プラン2009」にあわせ、平成22年度から24年度の3年を計画期間とする。

ただし、改革は終わりではない。改革を定着させ、当たり前のこととしてその後も継続的に取り組んでいくようにするための期間【終わりのない改革】

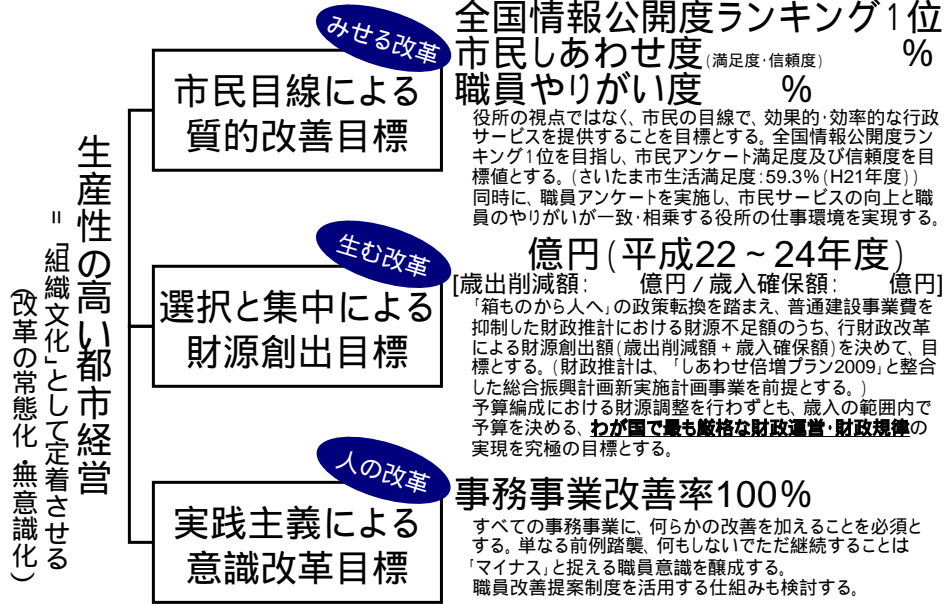
- それに先立つ平成21年度を「行財政改革元年」と位置づける。

既存の事務事業の総点検によって、ゼロベースでの見直しをスタートとし、平成22年度から創造的改革を本格始動する。【切れ目のない改革】

### 本プランの計画期間



## 6 行財政改革の目標指標(イメージ)



## 自治体ランキングを意識する

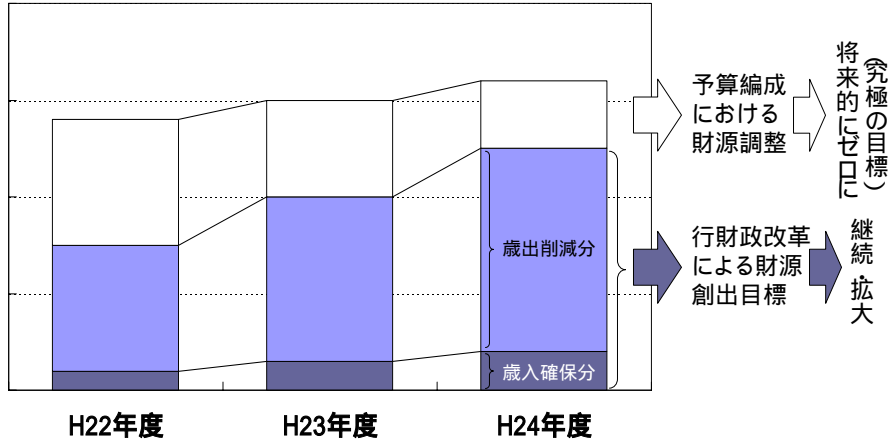
- 各種ランキング指標の目標値を事業別の目標設定に反映
- 改革の推進 ランキングアップ の仕組みをビルトイン  
 【対象(例)】
  - ・ 日経グローバル(行政革新度、行政サービス度)
  - ・ 全国市民オンブズマン連絡会議(全国情報公開度ランキング)
  - ・ 都市データパック(住みよさ、財政健全度等) / 等

## 「さいたま行革スタンダード」の設定

- さいたま市の行財政改革として重視する項目(指標)を、各種自治体ランキング指標の項目(指標)等をもとに選別し、「さいたま行革スタンダード」と名づける。
- 各指標の全国順位(政令指定都市における)を示し、さいたま市の位置づけを明らかにする。
- 総合評価で1位(日本一)になることを目標とし、達成状況をフォローアップする。
  - ・ 究極の目標は、すべての指標で1位となる「完全日本一」

# 行財政改革の目標と財政推計の考え方

財政推計における財源不足見込額(予算ベース、イメージ)



H22年度

H23年度

H24年度

## 「人の改革」に関するキーワード(例)

- スローガン
  - 人づくりの改革、人づくりは行財政改革の基本
  - 組織や業務をさせる根本は「人」
  - 職員の意識が変われば、職場が変わる。職場が変われば、市役所が変わる。
- 使命の明確化
  - 「さいたま市職員憲章」の制定
  - コンピテンシーの明確化・実効化
- キャリアデザイン
  - 採用から配属、キャリアアップに関して、職員のやる気と組織の活力を高める一貫したキャリアデザイン (採用後、市民に身近な区役所にまず配属 / 2ターム本庁勤務後3ターム目に現場に配属等)
  - 多面的・機動的に活動できる職員の育成
  - ES(職員満足度)を高める視点
  - 職員研修・教育システムの拡充
  - 人事交流(民間人の登用、官民人事交流等)
  - 外郭団体への自動的な天下りの禁止
- 管理職の強化
  - 管理職のマネジメント力の強化
  - 管理職間の役割分担・連携の促進
- 職員の意識改革
  - CS(市民満足度)を高める視点
  - 協働・生涯学習推進の視点・スキルを持った職員
  - 職員一人ひとりが意欲的に能力を発揮し、自主的に取り組む
  - スピードアップと、「まずはやってみる」積極性
- 組織改革
  - チームでの業務実施体制(個人をサポート、情報の共有化等)
  - 集約した方が効率的な業務の洗い出し・集約化
  - 縦割りの弊害を排除した効率的な組織運営
  - 機動的・組織横断型のプロジェクトチームによる対応
  - 適材適所人事(公募制の導入)
  - 若手が活躍できる仕組み
  - 市長との直接対話(現場訪問、車座集会等)
- 制度・ルールの見直し
  - 市民の視点から、条例・要綱・規則等を見直す / 等

## 7 行財政改革の3つの基本目標

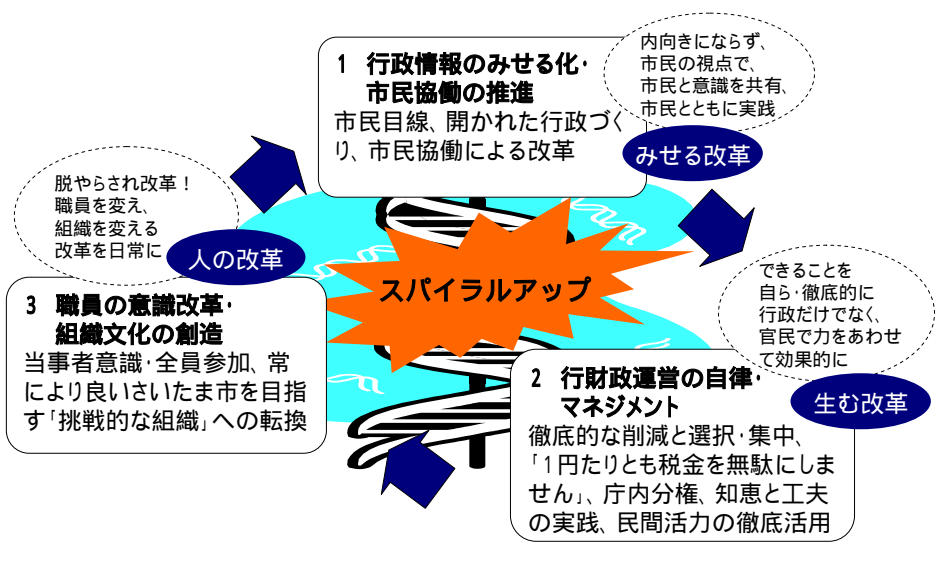
行政情報のみせる化・市民協働の推進 **みせる改革**  
市民目線、開かれた行政づくり、市民協働による改革

行財政運営の自律・マネジメント **生む改革**  
徹底的な削減と選択・集中、「1円たりとも税金を無駄にしません」、庁内分権、知恵と工夫の実践、民間活力の徹底活用

職員の意識改革・組織文化の創造 **人の改革**  
当事者意識・全員参加、常により良いさいたま市を目指す「挑戦的な組織」への転換

## 8 改革のストーリー

“しあわせ倍増”のための組織文化の創造に向けた短期集中・現場力推進型の改革



## 9 改革プログラム(例)

行政情報のみせる化・

みせる改革

市民協働の推進

### ■ 徹底的な情報公開

(市政の透明性の向上、政策決定過程と予算編成過程の透明化、市民に伝わりやすい資料作成・情報発信マニュアルの作成、ワークショップの活用促進等)

### ■ 行革(マネジメント)への市民参画

斜体・アンダーライン  
: 名称要検討

### ■ 区民会議の充実等

### ■ 区役所改革

太字・網掛け  
: 新規・修正項目

(総合窓口化(ワンストップサービス)、窓口業務プロセス改善等)

### ■ ITを活用した行政サービスの推進・事務効率化

## 行財政運営の自律・マネジメント

### ■ さいたま方式の newRow 財政運営システム (「PDCA+Sサイクル」の確立)

### ■ 公共施設マネジメント

### ■ コスト管理の徹底

(行政サービスの原価の把握・提示、トータルコストの監視等)

### ■ コスト削減・より効率的なサービスへの転換

(許認可等の処理期間の短縮(業務プロセス改善)等)

### ■ より効果的・高度なサービスへの転換

### ■ 自主財源の確保・拡充

### ■ 公平公正の原則の徹底(歳入の確保)

(税務事務所の創設、使用料・手数料等の原価把握等)

### ■ 公営企業の健全経営

(公営企業法全部適用・地方独立行政法人化、資金管理の高度化等)

### ■ 外郭団体等改革の推進

### ■ 民間委託等の推進(業務プロセス分析等)

### ■ 指定管理者制度の活用と評価(マネジメント)

### ■ PPP等による歳入の確保・民間活力の導入

### ■ 市場化テスト等による民間提案による民間活力の導入

生む改革

## 職員意識の改革・組織文化の創造

(自主責任経営 ~ 「責任をとる文化」  
から「責任を果たす文化」への転換)

人の改革

- 組織マネジメントの推進
- 意識改革・人材育成  
(一職員一改善提案制度(キズナ改善運動)、改革のインセンティブの設定、条例・規則・要綱の見直し、仕事上のルールの見直し、キャリアデザインの構築、コスト意識の醸成、間接費の削減等)
- 任用制度の見直しとOBの活用
- 定員適正化計画の推進
- 給与制度・福利厚生制度の見直し
- 人事評価制度の徹底
- 環境経営の推進 (ISO14001の取得・拡大等)

### キズナ改善運動

【キ】キラリと光るアイデアで(仕組み・やり方を変える:〔生む改革〕)

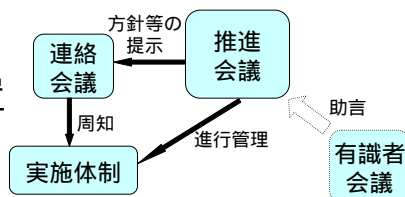
【ズ】ズレない市民視線で(評価は市民:〔みせる改革〕)

【ナ】なんでもやってみよう!(チャレンジする風土へ:〔人の改革〕)

## 10 プランの進め方

### ■ (1) 推進体制の整備

- 市長直轄の本部の設置
- 民間人登用



### ■ (2) マネジメント

- 目標を設定し、工程表を作成して進行管理を行う
- 推進会議でも取り組み状況を監視
- プログラム体系別のマネジメントに加え、組織別のマネジメントを実施
- 白書の作成・公表(市民の意見を反映)



# 組織別のマネジメントの導入

- 局別、区役所別の目標管理による組織力の向上
- 市役所一体となった改革の推進

