

【福岡市「行財政改革プラン」（平成 25 年 6 月）】から抜粋

1 行財政改革プラン策定の趣旨

- 平成 7 年の「地方分権推進法」の施行以降、一貫して、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ことが必要となっています。
 - 福岡市は、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、今日、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ます。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ります。
 - もはや、既存事業の予算額を一律削減して対処するような見直しでは対応困難となりつつあり、このままでは都市の活力は失われ、職員の意欲も減退する負のスパイラルに陥ってしまいます。
- そのため、量的改革だけでなく質的改革を推進し、スクラップ・アンド・ビルドではなくビルド・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します。

3 行財政改革の現状と課題

（中略）

②質的な改革の必要性

これまでの職員削減の結果、組織力の低下が懸念される一方で、厳しい財政状況を踏まえつつ、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、組織力の最大化を目指す改革が必要となっています。

また、限りある経営資源をより効果的・効率的に活用するために、より一層、下記のような課題を解消する「質的な改革」に取り組む必要があります。

【市民サービス関連】（※）

- 市民に必要な情報の確実な伝達
- 区役所での待ち時間の短縮、混雑解消／より身近な場所での利便性向上
- 行政手続のオンライン化に係る費用に対する利用率の向上

【市役所内部関連】

○職員の意識・職場改革

- 市職員の共働への意識向上
- 業務改善の取組みに対する幹部職員の関与
- 職務に必要な専門能力の向上／仕事に対するモチベーションの向上／人事に対する納得性の向上／チームワークの向上／管理監督者のマネジメント力の向上／女性職員の活躍促進
- 市の方針や幹部職員の考えの浸透／職員のモラルのさらなる向上

○行政経営改革

- 市としての経営理念や方針、政策分野ごとの課題認識の一致
- 局区長の権限や裁量の拡充
- 予算編成（財源の配分）等に活用される行政評価制度

※区分（ゴシック体）は、当該プランに記載はないが、便宜的に設けたもの。また、当該区分に合わせた項目の並び替えを行っている。