


政務調査研究視察 報告書

平成18年12月16日提出

視 察 日	平成18年5月8日（月）	
視 察 先	東京都千代田区	
視 察 内 容	千代田区行政改革（事業部制）について	
視 察 者	小野政明、近藤隆志、園山康男 計3名	
千 代 田 区	<p><行政改革（事業部制）について> 東京都千代田区役所に「行政改革（事業部制）について」視察をしました。</p> <p>千代田区は人口約4万2千人ですが昼間の人口はとて多くなり、昼夜間と人口格差が24倍で世界一です。</p> <p>また千代田区は全国で初めて罰則付き路上喫煙禁止（歩きタバコ禁止）、幼保（幼稚園、保育園）一元化施設、通称「子ども園」設置を実施した実績があります。</p> <p>行政改革としては平成16年12月4日に「第2次行革大綱と推進プログラム」を策定しました。主な特徴として</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 職員数を2割削減 平成16年4月1日現在、1207人の職員数を5年間で約2割240人の削減を目指し、実現すれば967人となる。 ② 徹底した民間開放の推進 区が行っている行政サービスのうち28施設、業務について民営化（民設民営方式）、指定管理者制度（公設民営方式）、民間委託（個別の業務委託）を推進し、またどのような形態で民間開放を行うべきかの判断が不明確な場合や、新たに民間開放を行う場合などは、必要に応じて市場化テストに近い手法で検討する。 ③ 公社の統合 現在3つある公社を、平成17年4月から一つに統合する。公社等を一つしか持たないのは、23区では千代田区だけとなる。 <p>その他、高齢者総合サポートセンター、障害者福祉センターの整備、学校施設を活用した子供の居場所づくりなどがあります。</p> <p>次に千代田区の実業部制については、平成13年2月からの石川区長就任、地方分権推進とパラレルな動き（庁内集権→市内分権）が導入の背景があり、運営体制は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 首脳会議の充実 ② 組織横断的な課題への対応 ③ 地域課題への総合的対応 <p>を図ります。</p> <p>事業部長の権限で実施する事業は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 予算関係 ② 組織関係 ③ 人事関係 があります。 <p>また事業部制の実施に伴い、各事業部の組織の目標管理手法である「バランススコアカード（BSC）」を導入しました。</p> <p>バランススコアカードとは、組織の大目標（ミッション）を定め、その実現のために目標を設定し、管理し、評価するという目標管理の一手法で、個々々の目標は「顧客（区民サービス）」「財務」「業務プロセス」「学習と成長」の4つの視点を自ら設定し、各々の目標に合計で100点になるよう点数（スコア）をつけています。4つ視点をバランス良く取り入れて配点していくところから「バランススコアカード」と呼ばれています。民間ではバランススコアカードで採用するところが増えていますが、行政で取りいれている例は珍しく、国内ではまだ数例しかありません。</p> <p>これにより</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 職員の自らの役割に対する理解と意欲が向上 ② 組織のレベル業務に応じた目標管理が可能 ③ 事業部の実績を納得感のもとで公正に評価することが可能であり、毎年少しずつ改善してから運用しているとの事でした。 	 <p style="text-align: center;">▲講習風景</p>

〔感想・岡崎市への反映〕

千代田区の今回の行政改革は、平成13年2月に石川区長が就任し、リーダーシップをとってきたもので、特に職員数の削減は5年間で240人という明確な目標を定め、事実、平成14年度から3年連続で新規採用をストップして、過去3年間で155人の削減を実現している。

また、民間開放も積極的に取り組み、保養所、保育園、児童館、学童クラブ、体育館、障害者施設、高齢者施設、住宅、情報システム業務、保健所検査業務、公共施設の設計・管理業務などを実施し、変わったところでは給食調理業務、公用車などの自動車運転業務、人材派遣からの区長秘書などあり、民間でやれる業務についてはできるだけ民間に任せて、経費を削減するという姿勢が評価できると思います。

事業部制は区長に直接説明する回数、また区長から直接の指示の回数も増え、やる気のある職員にはやりやすいように思われた。

バランススコアカードは一回作成したものを数年くりかえすのではなく、1年ずつ改良し、4月頃、区長に対して事業部長が重点事業を説明し、5月頃区長の決定で運用を開始し、9月頃中間評価、修正し、3月に実績成果報告。次回目標設定と変化していくところが良い点だと思います。

それから管理職の手当ても年2回評価があり、年100万円程度の差がつくとの事です。

ただし、まだメリット、デメリットの部分がまだはっきりしていない部分もあり、千代田区の区民の行政に対する評価、職員の提案の活発化、満足度、能力開発など、動向を見守り、良いところは取り入れるべきだと思います。

千
代
田
区



▲視察メンバー