

那覇市経営改革推進計画
— 那覇市経営改革大綱 —

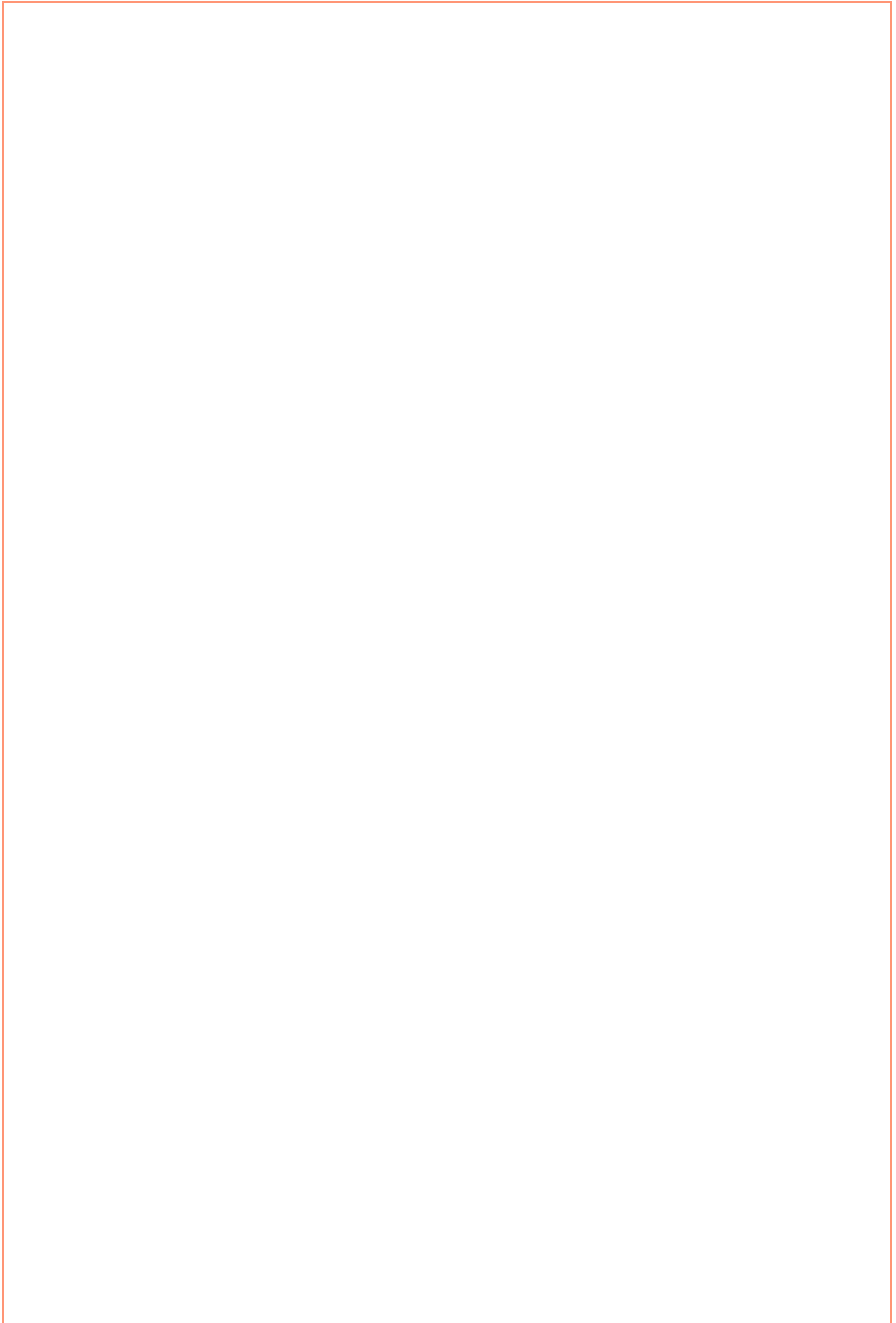
～新たな時代へ～

バランスのとれた経営システムの確立



平成 23 年 1 月

那 覇 市



目 次

1 現状と課題について

- (1) これまでの取組 . . . 1
- (2) 本市の行財政状況並びに今後の予測 . . . 3
- (3) さらなる改革の必要性 . . . 4

2 那覇市経営改革大綱の位置づけについて . . . 5

3 那覇市経営改革大綱の基本理念について

- (1) 那覇市経営改革の基本的な考え方について . . . 6
- (2) 基本理念の設定 . . . 7

4 那覇市経営改革大綱の方針について

- (1) 方針1 組織・人事の改革 . . . 8
- (2) 方針2 財政の健全化 . . . 9
- (3) 方針3 公共サービスの改革 . . . 9

5 那覇市経営改革大綱の目標（指標設定）について

- (1) 指標1 定員適正化計画 . . . 10
- (2) 指標2 自立した財政の確立 . . . 11
- (3) 指標3 市民満足度の維持・向上 . . . 12

6 那覇市経営改革大綱の行動計画について

- (1) 戦略の設定 . . . 13
- (2) 各課 AP 組織目標の設定 . . . 13
- (3) AP 組織目標の進捗管理方法 . . . 14

7 本市の経営改革推進体制について

- (1) 推進期間 . . . 14
- (2) 公表 . . . 15

用語解説 . . . 15

1 現状と課題について

(1) これまでの取組

本市の経営改革の取組みは、昭和 62 年に策定した「那覇市行政改革指針」を先駆けとして、行財政の効率的運営及び健全な財政運営を目指して取組んできました。

しかしながら、バブル崩壊による税収の伸び率の鈍化や国の補助率の削減等による厳しい財政状況への対応をはじめ、平成 7 年に制定された「地方分権推進法」等にみられる地方分権へ対応していくために、平成 9 年には、「新那覇市行政改革大綱」を策定し、行政サービスの向上と効率的な事務事業の推進を図るとともに、新しい時代に対応した行政運営システムの確立に向けての取組みを開始しました。

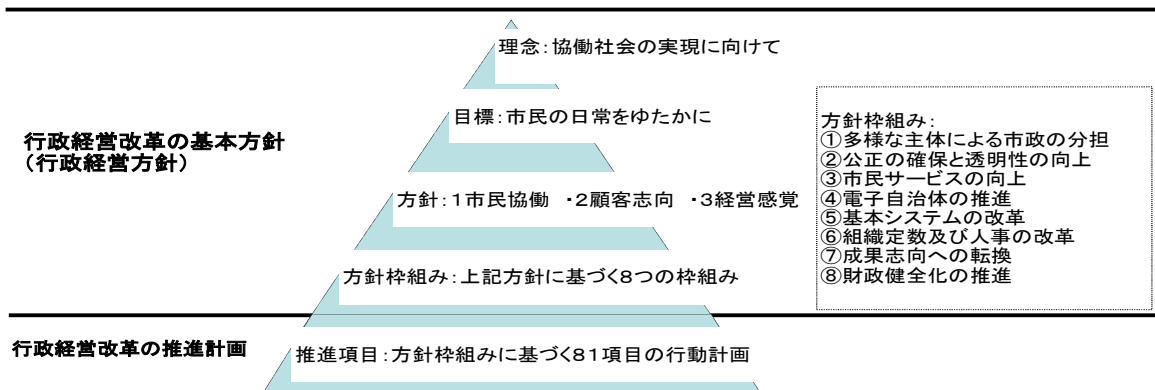
こうしたなか、平成 12 年 4 月に、国と地方の役割分担の明確化を盛り込んだ「地方分権一括法」等にみられる地方分権の進展や、景気低迷に伴う財政状況の悪化に地方自治体は、切迫した財政状況に対処することを目的とした従来の内部管理型（注1）の行政改革に代わり、行政システムそのものを見直していく新しい改革への転換を余儀なくされました。

本市においては、内外のガバナンス機能（注2）の充実・強化を図るため、平成 14 年 4 月に「那覇市経営改革アクションプラン」を策定し、「協働社会」の実現に向けて、行政、市民、事業者、NPO 等の各種団体を含め、那覇市全体の限りある経営資源（注3）の有効活用を図る取組を開始しました。

平成 18 年 4 月には、「第 2 次那覇市経営改革アクションプラン」を策定し、「協働社会」の更なる推進を基本理念として掲げ、一層の行政サービスの向上と行政内部のスリム・効率化を目指し進めてきたところです。

「第 2 次那覇市経営改革アクションプラン」の体系とこれまでの取組経緯は次のとおりです。

【図1】 第2次那覇市経営改革アクションプランの体系



〔表1〕 これまでの行財政改革取組の経緯

年度	計画等	主な取り組み	地方行革指針等
S62	第1次行政改革指針	○経費節減 ○事務事業の見直し ○組織・機構の見直し	
H5			
H7			○地方分権推進法成立
H8			
H9	新那覇市行政改革大綱	○特別職報酬・管理職手当カット ○7項目の重点事項	
H10		○大規模な歳出カット（約20億）	
H11	新那覇市行政改革実施計画	○6項目の数値目標、151項目の実施項目 ○定員適正化計画策定	
H12			○地方分権一括法施行
H13		○事務事業評価の試行開始	
H14	那覇市経営改革アクションプラン	○ISO9001認証取得 ○人事評価制度試行開始 ○保育所民間委託開始 ○特殊勤務手当適正化	
H15		○ISO14001認証取得 ○副部長・政策推進主（技）幹導入 ○政策推進会議設置 ○学校給食民間委託開始	○骨太方針
H16	三位一体改革緊急対応ビジョン	○事業評価への外部評価導入 ○目標管理制度導入（人事評価統合） ○給与適正化（わたり廃止） ○指定管理者制度導入（なはテンプス館, NPO活動支援センター）	○三位一体改革開始
H17		○庁内分権・【予算、定員の枠配分】の実施 ○指定管理者導入指針（5月） ○外部委託推進指針（5月）	○集中改革プラン（地方公共団体における新行革指針・総務省） ○行政改革のための重要方針
H18	第2次那覇市経営改革アクションプラン	○保育所の民営化開始（2園） ○インセンティブ予算導入 ○指定管理者本格導入検討 ○職制の見直し実施方針策定	○行政改革推進法 ○地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針（総務省） ○地方分権改革推進法成立
H19		○平成19年度行財政改革推進運動（歳入歳出改善のための総合対策、中長期職員適正化計画、予算制度の再構築、中期財政計画の策定） ○第2次定員適正化計画策定 ○受益者負担の指針策定 ○那覇市立病院の独立法人化	○地方分権改革にあたっての基本的考え方、中間的なまとめ（地方分権改革推進委員会）
H20		○総務、経営企画、財務の管理3部を2部に統合	○第1次・2次勧告（地方分権改革推進委員会）
H21		○中期組織機構見直し指針策定 ○中核市移行表明（平成25年度）	○第3次勧告（地方分権改革推進委員会）

(2) 本市の行財政状況並びに今後の予測

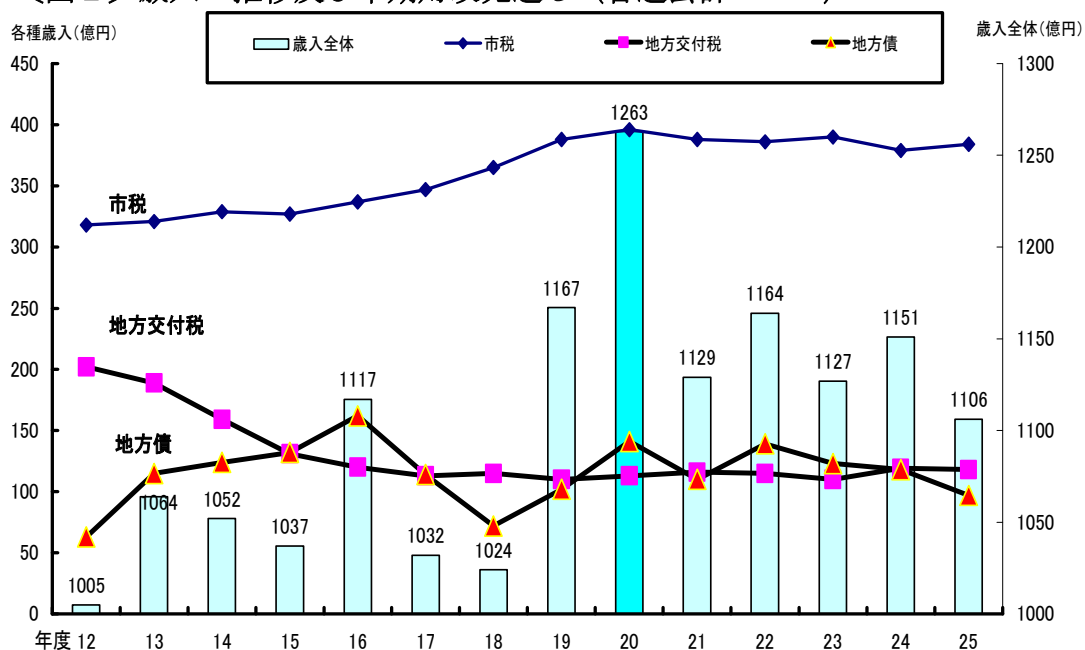
① 歳入

本市の中期財政見通し（平成 21 年度～平成 25 年度）によれば、歳入に占める自主財源の割合が、平成 20 年度の 45% から逡減傾向にあります。下記図 2 のとおり、「市税」収入が、平成 20 年度にはピークを迎えるものの、長引く景気低迷の影響により、市税収入に多くを期待できない状況等が要因の一つとして挙げられます。

また、依存財源においても、地方交付税が平成 12 年度をピークに逡減し、平成 20 年度と比較すると 89 億円減少しており、今後も好転する見通しは立っていません。

また、自治体の借入金である地方債については、真嘉比・古島土地区画整理事業が平成 24 年度で終了予定となっているものの、平成 25 年度以降についても、那覇市民会館建替え事業、真和志支所・小禄支所の改築等、多額の経費を要する事業については、期間計画内でその実施について検討することになっていることから、引き継ぎ、需要が見込まれる状況です。

〔図 2〕 歳入の推移及び中期財政見通し（普通会計ベース）



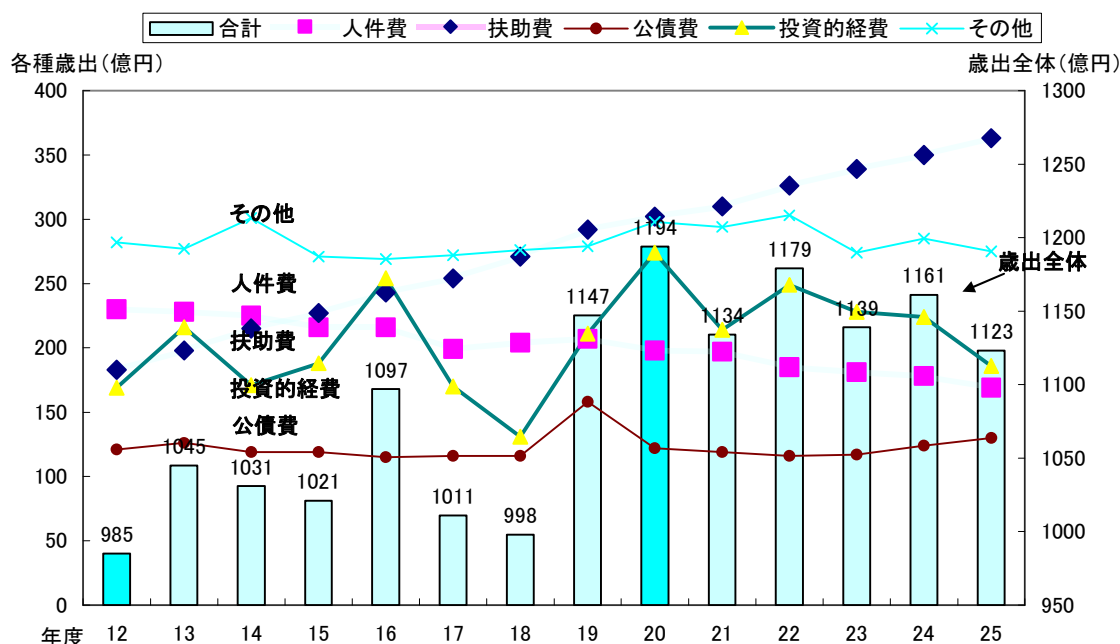
② 歳出

本市の歳出状況について平成 12 年度決算と平成 20 年度決算を比較すると、図 3 のとおり、平成 12 年度の歳出総額 985 億円に対し、平成 20 年度は、1,194 億円で 209 億円の歳出増となっています。

歳出増の内訳として、まず、人件費は、これまでの行革効果（給与制度改革、事務事業見直し、アウトソーシングの推進等）に伴い、32億円の減となっている反面、義務的経費である扶助費が119億円、公債費が1億円、都市基盤整備に伴う投資的経費が105億円、その他（物件費等）経費が16億円と、計241億円の増となっています。

平成22年度以降についても、扶助費が右肩上がりで見通しであることをはじめ、市債償還の公債費、本土復帰後集中的に整備した公営住宅や学校等教育施設の老朽化に伴う投資的経費等、財政需要は依然として旺盛な状況が予測されます。

〔図3〕歳出の推移及び中期財政見通し(普通会計ベース)



(3) さらなる改革の必要性

本市を取り巻く社会経済情勢は、大きく変貌しつつあります。

なかでも、「地方分権」から「地域主権」へと目線をより基礎自治体に置き換えた本格的な分権型社会の時代に突入したと言えます。

自主財源が乏しい本市にとっては、これまで国の動向に大きく左右される形で行革を推進してきましたが、今後については、沖縄振興計画終了後の対応、導入が議論されている「一括交付金」や県から市町村への「権限移譲」等「地域主権」を受動的に捉えるのではなく、積極的に活用していくことで、本市独自の特色あるまちづくりを担っていくことが求められています。

そのためにも、これまでより、幅広い権限を行使できる中核市(注4)への移行を目指していくとともに、人材育成、財源確保等経営基盤の強化・拡充を図っていく必要があります。

また、本市は、これまでも行財政改革のための指針やプランに基づき歳入確保と歳出削減に努め、持続可能な財政運営の確立に向けて努力を重ねてきたところですが、景気回復の見通しも立たない中、少子高齢化に対する取り組みや安心・安全なまちづくりの推進といった課題への対応をはじめ、行政ニーズはますます増加、多様化することが予測されます。

従って、歳入確保と歳出削減に今後とも鋭意努力していくとともに、限りある財源のなか、時代に見合った公共サービスを展開していくために、行政、市民、事業者、NPO等の各種団体との協働の仕組みを強化し、パートナーシップに基づくまちづくりを推進していく必要があります。

2 那覇市経営改革大綱の位置づけについて

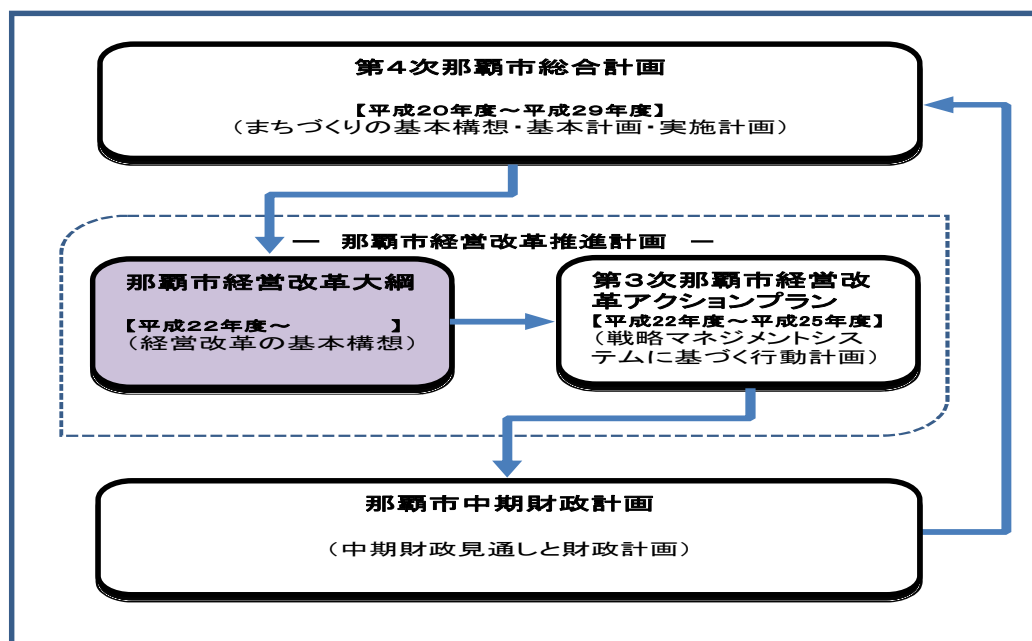
那覇市経営改革大綱は、「第4次那覇市総合計画」のまちづくりの基本構想のもとに、経営改革の全般にわたる基本構想等を定めたものです。

この基本構想等に基づき、平成25年度までの4年間の具体的な取り組みを示すものが、「第3次那覇市経営改革アクションプラン」となっています。

本市の新たな経営改革推進計画は、本大綱と「第3次那覇市経営改革アクションプラン」で構成し、一体的・総合的に取り組んでいきます。

取組結果は、財政計画に反映され、本市のまちづくりの実施計画へと移行します。

【図4】 那覇市経営改革大綱の位置付け



3 経営改革の基本理念について

(1) 那覇市経営改革の基本的な考え方

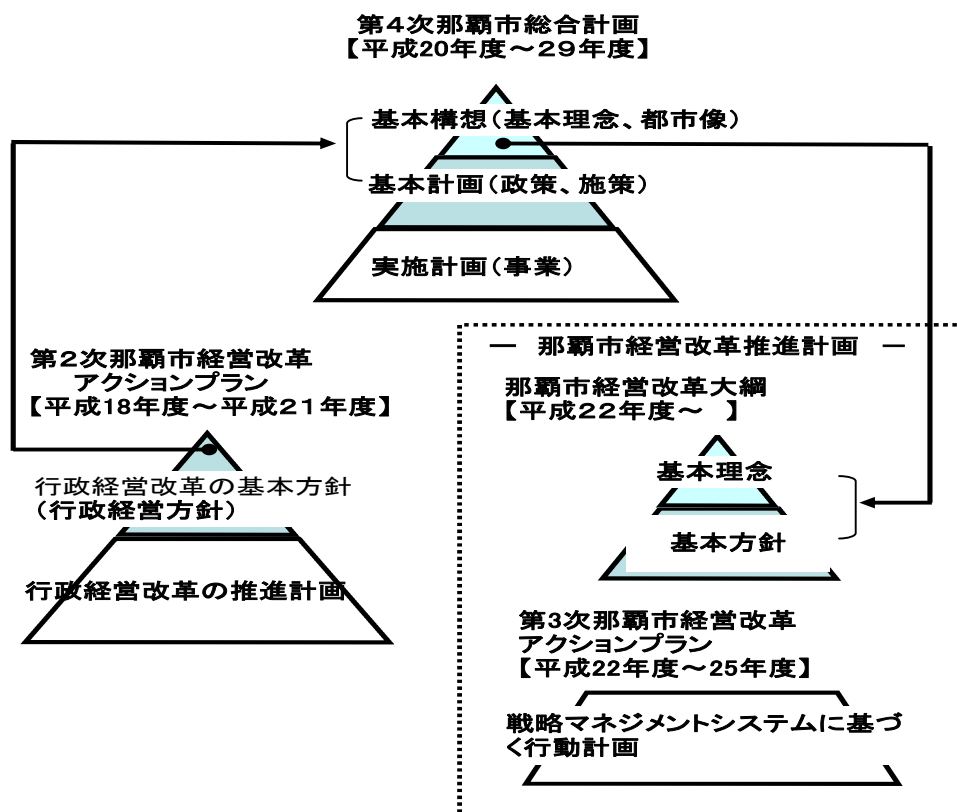
本市における経営改革は、行政、市民、事業者、NPO等の各種団体を含めた那覇市全体の経営資源を有効に活かし、市民が真に必要とするサービスをより効率的・効果的に実現していくことで、時代環境の変化に適切に対応しうる自治体組織への転換を図る一連の取組として位置づけてきました。

本大綱においても、「第2次那覇市経営改革アクションプラン」で示されている経営改革に伴う、協働のまちづくり推進の必要性や新しい時代に対応できる行政システムの確立等の「行政経営改革の基本方針」については、今後の行政経営においても鍵となるため、継承していくものとします。

また、「第4次那覇市総合計画」においても「第2次那覇市経営改革アクションプラン」の基本方針の考え方は、基本構想の「行政運営の姿勢・視点」として引き継がれています。

従って、本市の経営改革は、「第4次那覇市総合計画」における長期的なまちづくりの実現に向けて示された経営改革に関する政策と足並みを揃えて具現化に向け取組んでいくものです。

〔図5〕 那覇市経営改革の「基本的な考え方」の位置付け



(2) 基本理念の設定

「理念」とは、事業・計画などの根底にある根本的な考え方であり、本大綱では、次の3つの視点で構成し、基本理念は、それを包括的にとりまとめたものです。

基本理念

限りある経営資源を市民とともに認識し、新たな時代に向き合う「確かな力」を養い、質の高い行政サービスを提供する。

視点1 市民協働：

「市政の主人公は市民である」という前提から、市民が主体的に参加する、参加できる機会の拡充を図る取組みを推進していくことで、「市民力」「地域力」を育んでいきます。

行政、市民、事業者、NPO等の各種団体とのパートナーシップの強化・拡充を図ることで、経営資源を有効に活かし、時代に見合った公共サービスを展開します。

また、より一層、市民に開かれた行政運営を行います。

視点2 顧客志向：

「市役所は最大のサービス産業である」という前提から、常に市民の声に耳を傾け、市民の感覚・目線に立った市民本位の行政サービスを行えるよう「職員力」を強化していきます。

また、市民一人ひとりに安心して心豊かに暮らしていただけるよう、市民との価値観を共有化し、時代のニーズに即した質の高い行政サービスを提供していきます。

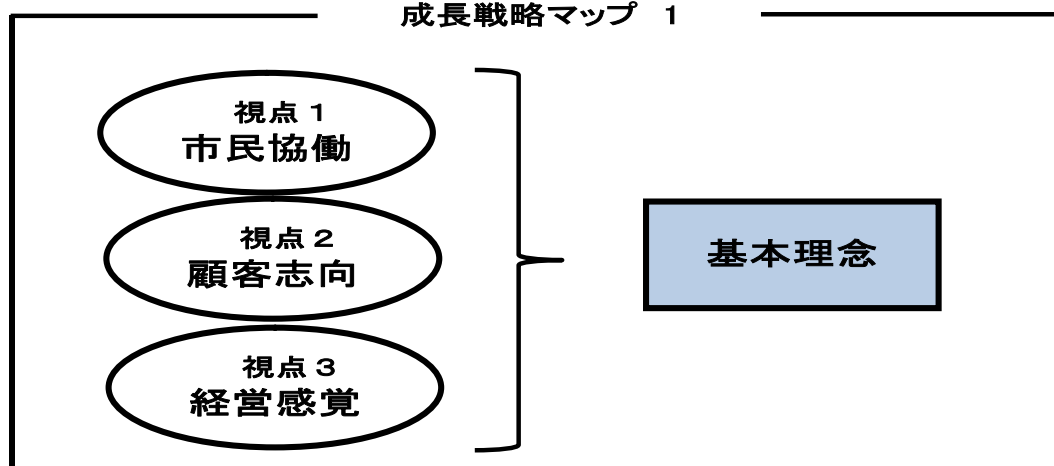
視点3 経営感覚：

「市役所は公共利益を目指す経営体である」という前提から、公共サービスのあり方や進め方について、旧来のシステムや発想にとらわれことなく、全ての職員が経営感覚を持って、市民サービスを効率的・効果的に行える経営手法を構築していきます。

また、地域主権改革の進展に伴い、「広域行政」、「道州制」の議論等、今後、地方自治体の責任領域が拡大していくことが予測されます。

本市は、時代の波に十分に対応できるよう、「組織力」の強化・拡充を図っていくとともに、無駄の無いバランスのとれた組織経営システムを構築していきます。

成長戦略マップ 1



4 経営改革の基本方針について

基本理念の達成に向けて、中長期的に組織がどのような位置を目指していくのかを明確にしていく必要があります。

先に掲げた3つの視点をベースに、次のとおり基本方針を定めます。

(1) 組織・人事の改革

現況並びに将来的な分権拡大へ対応していくために経営基盤の強化・拡充を図っていきます。

また、縦割りから横の連携によるスピード感のある簡素で効率的な組織運営を行っていきます。

- ① 組織、財政、人事をはじめとする各種制度を連動させ、バランスのとれた総合的なマネジメントシステムを確立します。
- ② 限られた資源の中で、多様な行政ニーズに的確に対応していけるよう、時代に見合った適切な組織機構を構築していくとともに、組織内の連携を深め、庁内分権を推進していきます。
- ③ 質の高い行政サービスを提供していくために、職務に応じた多様な任用形態の導入・推進等、人材の確保・育成・活用への取組を強化していきます。

(2) 財政の健全化

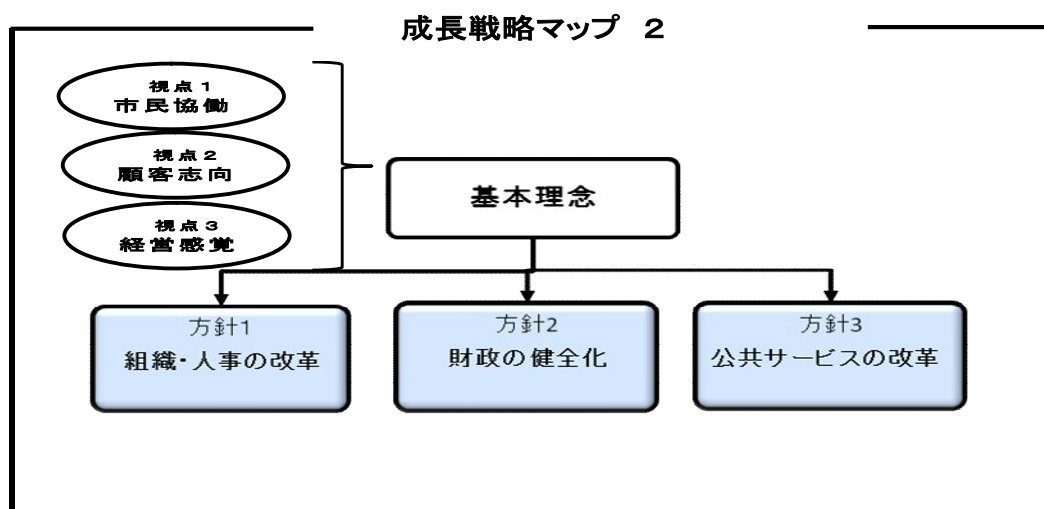
中長期財政見通しを、毎年度適正に点検・見直しを図り、経常収支比率等の数値改善指標を掲げ、歳入・歳出の収支バランスを図りながら、持続可能な行財政運営を行います。

- ① 市税収納率の向上等歳入の安定的確保に努めます。
- ② 限りある経営資源を念頭に、常にコスト意識に根ざした効率的・効果的な行政運営に努めます。

(3) 公共サービスの改革

公共＝行政という発想ではなく、市民、事業者、NPO等の各種団体とのパートナーシップの強化・拡充を図ることで、行政の担う役割の明確化並びに相互に連携できるしくみを構築し、更なる協働のまちづくりの推進を図ります。

- ① 「市民力」「地域力」を育む取組を実施し、市政への市民参加を促し、協働のまちづくり拡充に努めます。
- ② 市民の意見を反映し、時代に見合った公共サービスのあり方を示すとともに、多様な主体との連携・協力により公共サービスの更なるサービス向上に努めます。
- ③ 様々な媒体・機会を通して積極的に情報を提供していくことで、市民との情報を共有化し、行政運営の透明性確保に努めます。

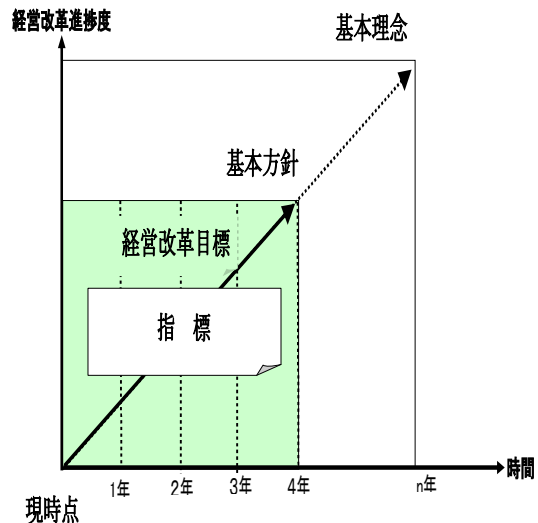


5 経営改革の目標（指標設定）について

中長期的期間で基本方針に基づく組織全体の経営改革目標を掲げることで成果・課題を明確化し、基本理念達成に向けての進捗管理を図ります。

経営改革目標は、「職員定数の適正化」、「自立した財政の確立」、「市民満足度の維持・向上」の3点とし、具体的に目に見える形で示していく必要があることから、指標を次のとおり設定します。

〔図6〕 指標の位置付け(イメージ)



(1) 職員定数の適正化

本市は、平成11年度「新那覇市行政改革実施計画」に基づき、対平成8年度比較で平成19年度までに総数の13.1%（437人）の定数職員の削減を目標に取り組んできました。

更に、平成19年度には、「第2次那覇市定員適正化計画」を策定し、事務事業の見直しをはじめ、組織機構の簡素化・合理化、アウトソーシングの推進等により、対平成17年度比較で平成26年度までに総数の25.7%（759人）の定数職員の削減を目標として取組んできました。

平成22年度以降についても、本大綱の3つの基本方針に基づき、引き続き数値目標の達成に向け務めていきます。

指標1：（職員定数の適正化）

平成26年4月時点で、本市職員数を2200人程度とします。

（但し、中核市移行に伴い増加する事務量に対応する職員増は除きます。）

【表2】 年度別定員適正化目標数値（※「第2次那覇市定員適正化計画」から引用）

年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
	実績						目標値			
職員数	2,959	2,941	2,952	2,447	2,406	2,369	2,319	2,277	2,231	2,200
削減数		▲ 18	11	▲ 505	▲ 41	▲ 37	▲ 50	▲ 42	▲ 46	▲ 31
削減累計		▲ 18	▲ 7	▲ 512	▲ 553	▲ 590	▲ 640	▲ 682	▲ 728	▲ 759
削減率		▲ 0.6	▲ 0.2	▲ 17.3	▲ 18.7	▲ 19.9	▲ 21.6	▲ 23.0	▲ 24.6	▲ 25.7

※ 時点は、各年度の4月1日です。

※ 平成20年度の削減数605人中、476人は、市立病院の独立行政法人化によるものです。

※ 国の閣議決定での要請（集中改革プランの策定：H17.4.1～H22.4.1の5年間の純減目標を▲5.7%とすること。）については、平成20年度でクリアしています。

(2) 自立した財政の確立

本市の中期財政見通し（平成21年度～平成25年度）は、先に挙げた「第2次那覇市定員適正化計画」の数値目標による人件費削減額をはじめ、「第二次那覇市経営改革アクションプラン」による歳入確保・歳出削減の継続を前提として、試算しています。

しかしながら、安定的な財政運営を行うための財源調整機能を担う財政調整基金と減債基金の残高合計は、平成20年度末の59億円から平成25年度末では、約17億円まで減少する見通しとなっており、持続可能な財政運営の確立には厳しい現状となっています。

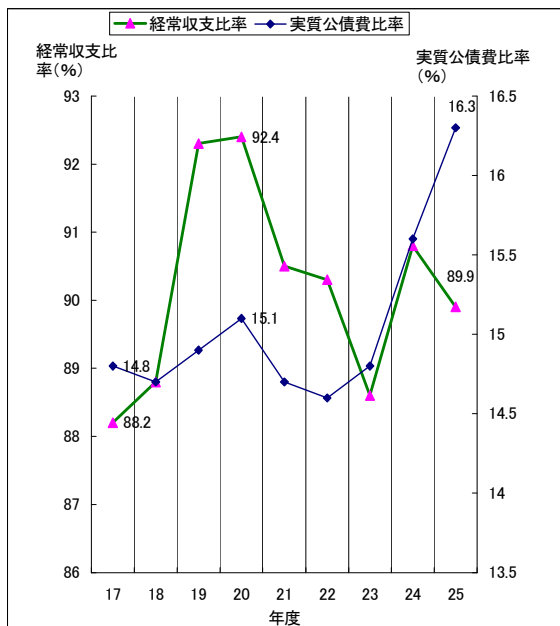
従って、「第二次那覇市経営改革アクションプラン」での積み残した課題整理や新たな取組等、歳入確保・歳出削減の取組を強化・拡充していく必要があります。

自立した財政の確立をめざして、経常収支比率（注5）、実質公債費比率（注6）を中期財政計画で示された数値以内に抑制していくことを指標として掲げ、取組み効果の検証に努めていきます。

指標 2：（自立した財政の確立）

平成25年度決算時には、経常収支比率を90%以内に、また実質公債費比率を16.3%以内に抑制できるよう、歳入確保・歳出削減の取組を強化・拡充を図ります。

【図7】 本市の経常収支比率と実質公債費比率の推移【「中期財政見通し」より】



【表3】 平成20年度 経常収支比率の全国市町村との位置付け

区分	80%未満	80%以上 90%未満	90%以上 100%未満	100%以上	合計
全国市町村数	139 (7.8%)	683 (38.4%)	904 (50.9%)	51 (2.9%)	1777 (100%)

※ 那覇市（区分：92.4%）

【表4】 平成20年度 実質公債費比率の全国市町村との位置付け

区分	18%未満	18%以上 25%未満	25%以上 35%未満	35%以上	合計
全国市町村数	1402 (78.0%)	376 (20.9%)	19 (1.1%)	1 (0.1%)	1798 (100%)

※ 那覇市（区分：15.1%）

※ 表3、4は、総務省資料（平成20年度地方公共団体普通会計決算の概要）より抜粋

(3) 市民満足度の維持・向上

経営改革を進めていくためには、行政サービスが、市民ニーズを踏まえ、時代に見合った公共サービスの一環として行われているかどうか、また、費用対効果等に鑑み、効率的・効果的に行われているかについて、市民目線で検証していくとともに、市民の理解を得ていく必要があります。

本市は、平成25年度に向けて、中核市移行の準備作業を進めているところですが、移行に伴う移譲事務数は、先例市によると保健所関連業務をはじめ、約2000項目に及ぶものとなっております。

市民サービス向上に繋がる事務については、積極的に移譲を受けることにより、市民に一番身近な基礎自治体（注7）として、行政サービス全般における市民満足度の向上に努めていきます。

行政サービス全般について市民満足度の維持・向上が図られているかどうかを次のとおり、「市民意識調査」（注8）の関連項目を指標として掲げ、取組み効果の検証に努めていきます。

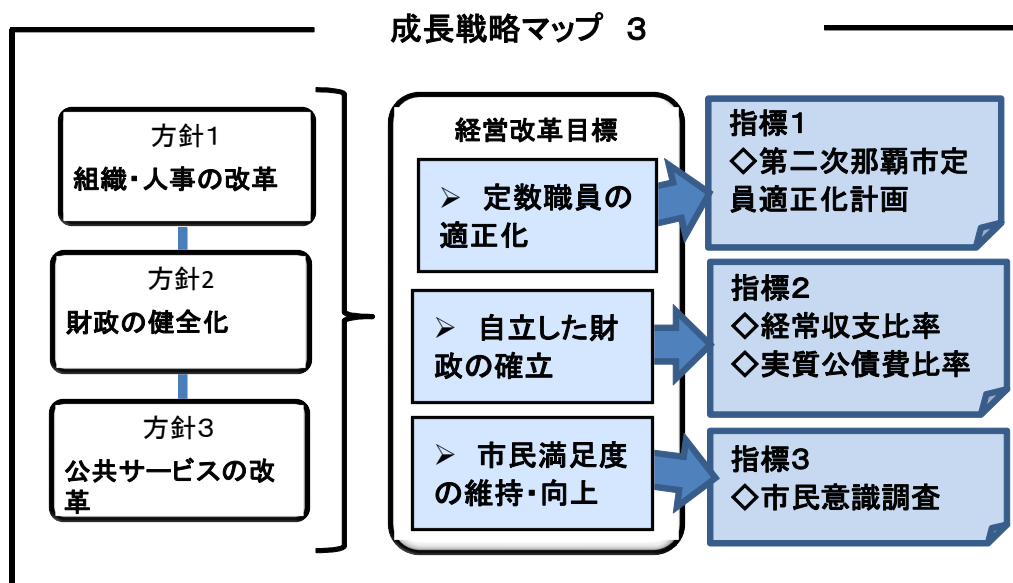
指標3：（市民満足度の維持・向上）

- ※ 平成20年度「市民意識調査」結果の数値改善を目安とします。
 - ※ 前回との比較検証ができるよう、下記、質問項目は、次回以降も活用していきます。
- 行政サービス全般についての満足度について、満足度（満足、やや満足）の割合を毎回高めていくよう、取組み強化に努めていきます。

【表5】平成20年度 市民意識調査結果

(1)行政サービス全般についての満足度		
選択項目	回答数	割合
満足	68	4.2
やや満足	526	32.4
やや不満	393	24.2
不満	139	8.6
わからない	398	24.5
無回答	99	6.1
回答者数	1,623	100

上記3つの指標を掲げることにより、基本方針以下、本大綱の行動計画で示す、行革を伴う事務事業の各課の具体的な取組（以下「各課AP組織目標」と言います。）の成果、課題を総合的に検証していきます。



6 那覇市経営改革大綱の行動計画について

本市の行動計画については、図4（5頁）で示したとおり、「第3次那覇市経営改革アクションプラン」として別途、策定します。

ここでは、各課 AP 組織目標を効率的・効果的に進めていくための戦略マネジメント・システム（注9）の概要について示していきます。

（1）戦略の設定

基本方針が、経営理念の達成に向けての中長期的な取組計画であるのに対して、戦略とは、各基本方針の達成に向けての取組計画です。

実際の戦略の設定にあたっては、各課 AP 組織目標を各基本方針の基に分類化し、共通項で括ったものとなります。

また、年次的には、各課 AP 組織目標の1年間を通しての成果・課題の検証を行なうことで、戦略設定の見直しを図っていきます。

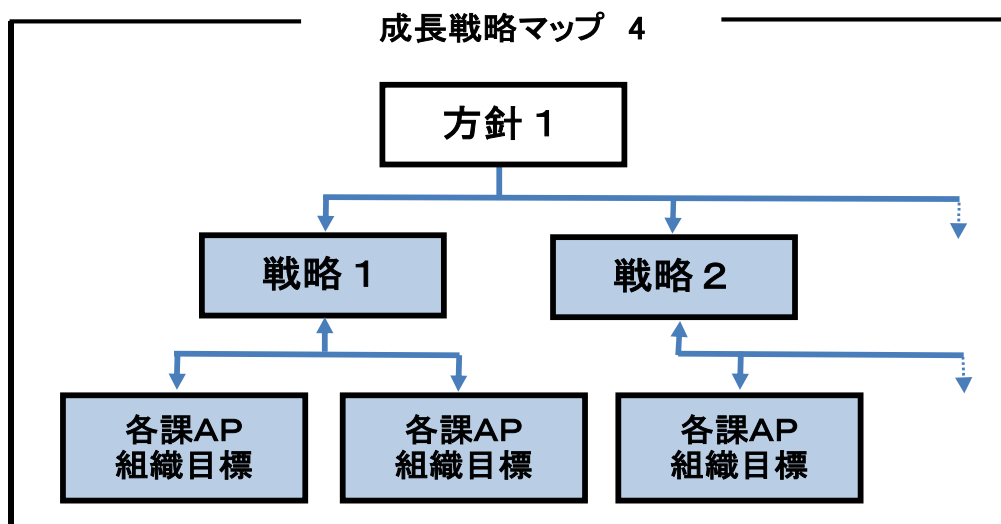
（2）各課 AP 組織目標の設定

アクションプラン組織目標は、次の項目から設定します。

- ① 「第2次那覇市経営改革アクションプラン」の推進項目からの再構築
- ② 「平成19年度行財政改革推進運動」の取組項目からの再構築
- ③ 各部・各課提案の新たな取組項目からの設定
- ④ 本市の行革指針及び地方行革指針等に基づく取組項目からの設定

(3) 各課 AP 組織目標の進捗管理方法

進捗管理については、各課 AP 組織目標を目標管理制度（注10）に落とし込むことで、組織の機能を継続的に改善していく PDCA サイクル（注11）の取組みを強化していくとともに、PDCA サイクルに方針や戦略を効果的に統合し、組織全体の経営改革の推進並びに進捗度を図るしくみを構築していきます。



7 経営改革の推進体制について

本市の経営改革推進計画は、市長を本部長とした副市長・全部局長等で構成される「那覇市経営改革本部」を組織的な推進機関として位置づけています。

なかでも、各課AP組織目標の設定並びに効果・課題の検証については、その下にある各分野別部会を通して取組みを強化していくとともに、庁内分権のもと、各部局長の強力なリーダーシップのもと職員の総力を結集し、全庁をあげて経営改革に取り組んでいきます。

(1) 推進期間

推進期間は、本大綱に基づき、4カ年計画である「第3次那覇市経営改革アクションプラン」を策定し、各課AP組織目標を選択と集中のもと、確実な実施へと導きます。

また、本大綱は、「第3次那覇市経営改革アクションプラン」の計画期間終了に合わせて、その成果について点検し、必要に応じ本大綱の見直しを行います。

(2) 公表

計画の進捗状況や成果については、毎年7月を目途にホームページなどで公表し、市民の意見を伺うとともに、情報を共有化していくことで行政運営の透明性を確保します。

用語説明

注1：内部管理型

ここでは、財政状況の立て直しに向けて、事務事業の見直し等、経費節減に焦点を合わせた従来の行財政改革を指します。

注2：内外のガバナンス機能

ここでは、組織が自らをうまく統治していくために、内外の意思決定、執行、監査を効率的・効果的に本市の経営に反映していくためのしくみづくりを意味します。

注3：経営資源

経営の基盤となるヒト（人材）、モノ（施設・設備）、カネ（予算）、その他無形資産の総称。

注4：中核市

1994年（平成6）の地方自治法改正で創設された制度で、政令指定都市（人口50万以上）に次ぐ規模や能力などが比較的大きな都市の事務権限を強化し、できる限り住民の身近なところで行政を行なうことができるようにした都市制度が中核市制度です。

なお、指定要件は、現在、人口30万人以上のみとなっております。

注5：経常収支比率

市税・地方交付税などの経常的な一般財源収入が、人件費、扶助費、公債費などの経常的に支出される経費に、どれだけ充てられているかを示した指標であり、その団体の財政構造の弾力性を判断するものです。

この比率が高いほど、用途の自由度がなくなり、市民の新しいニーズへの対応や投資的経費に充てる財源が少ない状態であることを示しています。

注6：実質公債費比率

「地方公共団体の財政健全化に関する法律（平成19年）」の規定に基づくもの。一般会計等の支出のうち、義務的経費である公債費や公債費に準じた経費を、その団体の標準財政規模を基本とした額で除したものの3年間の平均値。

注7：基礎自治体

ここでは、住民に最も身近な地方公共団体として、地域における行政をより自主的かつ総合的に実施する役割を担っていくことを示しています。

注8：市民意識調査

平成22年度に19回目の市民意識調査を実施する予定となっています。

この調査は、那覇市が日常生活に関する市民意識を把握するとともに、市民の皆様の市政運営に対する満足度と重要度等を把握・分析し、市政に反映させるために隔年ごとに実施しています。

注9：戦略マネジメント・システム

ここでは、組織の戦略を実行に移し評価するためのシステムとして示しています。

注10：目標管理制度

上司と部下との話し合いにより目標を設定し、期末に実績と目標を比較して評価する手法。

組織の戦略・方針を分割し、個々の職員に明確な目標を持たせるとともに実行させ、個人の業績の評価、能力開発の促進を図ると同時に、組織目標を達成し職場の活性化を図ろうとする制度

注11：PDCAサイクル

P (Plan)、D (Do)、C (Check)、A (Action) で表される活動の検証サイクルモデル。

Plan (計画) し、Do (実施・実行) した事業について、Check (点検・評価) し、Action (処置・改善) する一連の取組み。