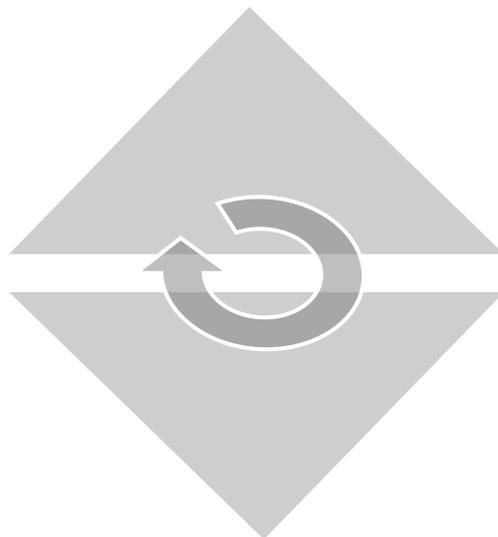

廿日市市行政経営改革指針

平成25年度～平成27年度

現場起点による協働型の行政経営へ

～「量と質」の改革～



平成25年3月
廿日市市

目 次

| | |
|----------------------------|----|
| はじめに | 2 |
| I 行政経営改革指針策定の趣旨 | 3 |
| II 背景 | 4 |
| 1 本市を取り巻く情勢 | |
| (1) 外部環境の変化 | |
| (2) 新たな改革の必要性 | |
| 2 本市の行政経営に求められていること | |
| (1) 協働によるまちづくり基本条例に基づく業務執行 | |
| (2) 明確なビジョンに基づく組織目標 | |
| (3) 成果重視の事業運営 | |
| (4) 効率的で効果的な組織運営 | |
| (5) 持続的に行政サービスを向上し続ける行政経営 | |
| III 行政経営改革によってめざすもの | 6 |
| 1 市役所像の具体化 | |
| 2 これまでの改革視点による一層の推進（継承） | |
| 3 大切にする価値 | |
| 4 自治体経営イメージ図 | |
| 5 総合計画と行政経営改革指針との関係イメージ図 | |
| IV 取組みの進め方 | 11 |
| 1 取組期間 | |
| 2 推進体制 | |
| 3 推進方法 | |
| V 行政経営改革指針の具体的取組 | 12 |
| 1 信頼される行政経営をめざして | |
| 2 対話を重視する行政経営をめざして | |
| 3 地域や様々な主体との協働による行政経営をめざして | |
| 4 効率的な行政経営をめざして | |
| 5 進化する行政経営をめざして | |
| 資料 | 14 |
| 1 行政経営関連業務年間スケジュール | |
| 2 用語解説 | |

はじめに

本市は、合併後の『新しい廿日市市』をつくるため、行財政基盤の強化と効率的な行政運営を確立し、多様な主体とともに公共サービスを担い、質の高い行政サービスを提供するための行政経営改革の指針として、また集中改革プランとして、平成19年度に「廿日市市行政経営改革大綱」を策定し取り組んできました。

平成20年度に策定した第5次総合計画においては、本市の自治体経営の理念を「魅力ある資源を上手につなぎ、市民満足度を高めるはつかいち」と定め、「市民主体の協働により、みんなで幸せを実感できるまちに」という地域経営目標と「ムダ・ムリ・ムラをなくし、みんなが元気な市役所に」という行政経営目標の両方を示し、経営目標を達成するための政策体系を明らかにしました。

平成24年度には「廿日市市協働によるまちづくり基本条例」を施行し、市民と市がお互いを理解し、信頼関係のもとに協力し合うまちづくりの基本的なルールを定めています。

今回、新たに策定した「廿日市市行政経営改革指針」は、本市の20年30年先のまちづくりを見据えながら、分権時代にふさわしい行政経営改革の方向性を示し、いま取り組んでいる第5次総合計画の着実な実行を支えるものです。

市役所の各組織が現場情報をもとに十分議論し、ボトムアップによる提案で、市民にとって良い判断、意思決定をしていきたいと考えています。

職員一人ひとりが、なぜ経営改革に取り組むのかを確認し、市民の接点である現場から常に改善し続ける組織風土を組織と職員が一丸となって取り組むものであります。

平成25年3月

廿日市市長 眞野 勝弘

I 行政経営改革指針策定の趣旨

本市は、二度の合併を経て広島県西部地域の新しい枠組みが整い、時代の変化に対応した「新しい廿日市市」をつくるため、平成19年3月に「廿日市市行政経営改革大綱」(以下「大綱」という。)を策定し、平成23年度まで取り組んできました。

この大綱では、市民委員も参画した行政改革推進懇話会で議論いただいたものを踏まえ、改革の理念を「市民満足度の最大化」、「職員の自発による継続的な改善」、「主権者、協働者、顧客としての市民との関係づくり」と定め、そのめざすべき姿を実現するために「信頼・対話・協働・効率化・進化」の5つの改革視点を掲げました。

この考え方は、「魅力ある資源を上手につなぎ、市民満足度を高めるはつかいち」の経営理念のもと、めざす目標と政策・施策を明確にした「第5次廿日市市総合計画(平成21年度から27年度まで)」にも反映されています。

その結果、廿日市市行政経営改革大綱実施計画に掲げた取組項目は、総合計画の推進とともに約8割に着手することができ、現在も取組みを継続しています。その中の柱の一つである中期財政運営方針に基づく財政健全化の効果としては、当初計画(87億円)を上回る約100億円の財政効果を生み出し、経常収支比率は、平成19年度末に99.3%であったものが、23年度末では95.8%に改善しました。

また、平成24年4月には「廿日市市協働によるまちづくり基本条例」を施行し、市民と市がお互いを理解し、信頼関係のもとに協力し合うまちづくりの基本的なルールを定め、市民が積極的にまちづくり活動に取り組めるような環境を整備することを市の責務にし、能力や資質の向上と職務以外でもまちづくり活動への積極的な参加に努めることを職員の責務としています。

この「行政経営改革指針(以下、指針という。)」は、第5次総合計画の着実な実行に向け、職員一人ひとりがこれまでの大綱の理念と視点を受け継ぎながら進化させ、分権時代にふさわしい本市の行政経営の改革の方向性を示し、市役所のすべての組織・職員が日々の業務の中で、改革努力を重ね、常に改善し続ける組織風土をつくっていくうえで共有する最も基本的な道しるべとなるものです。

II 背景

1 本市を取り巻く情勢

(1) 外部環境の変化

近年の「地方分権改革」「平成の合併」「地方行革」[※]「ICTの進展」により、地方自治体の規模・構成・役割等が大きく変化しました。地方分権一括法、地域主権改革における「義務付け・枠付け」の見直しを通じ、地方自治体には、政策的な裁量の拡大と同時に政策上の説明責任が生じています。

それに伴い、市役所組織の果たす役割や職員の働き方が大きく変わろうとしています。特に、この20年間は、地方自治体にとって「まさに行革の時代」であり、職員総数の減少、給与水準の引下げ、[※]アウトソーシングの活用・多様化などが進展しました。とりわけ職員総数の減少は、職員一人当たりの業務負担増を余儀なくされ、加えて給与水準の引下げによる士気の低下等への懸念があり、市役所組織内の運営にあたっては、理念の浸透と職員一人ひとりのモチベーションの向上を図るマネジメント力の強化が求められています。

(2) 新たな改革の必要性

本市においても、この間取り組んできた「量的改革」では、一定の成果を上げることができました。しかし、今後は社会保障関係経費の増加や合併算定替に伴う普通交付税の減少など、厳しい財政状況が続く中においても、市民満足度の最大化を図るための「質的改革」が必要となっ てきます。

そこで、これまでの行革の特徴である「量的削減」に加え、今後は多様な主体による協働を軸とした「新たな行政経営(量と質の改革)」への進化を果たすために、組織全体で経営能力を高めていく取組みが必要になっています。

2 本市の行政経営に求められていること

(1) 協働によるまちづくり基本条例に基づく業務執行

平成24年度に「協働によるまちづくり基本条例」が施行され、市民と市がお互いを理解し、信頼関係のもとに協力してまちづくりを進めていく基本的なルールが定められました。同年中に推進計画も策定され、今までに増して着実な実行が求められています。

今後もこの条例に基づいた、常に市民本位の業務を執行していくためには、市民との現場における職員の日々の業務スタイルから見直しを図っていく必要があります。

(2) 明確なビジョンに基づく組織目標

総合計画の経営理念と経営目標の実現に向け、職員が一丸となって組織として取り組んで

いくためには、[※]「組織目標宣言」を通じて「ビジョン(めざす姿)」や「ミッション(使命)」を各部署・職員に浸透させていかなければいけません。

市長の政策判断(トップダウン)と担当部署・職員の取組み(ボトムアップ)をリンクさせていくために、めざす市役所像についても、より分かりやすく設定をして、組織目標づくりの指針としていく必要があります。

(3) 成果重視の事業運営

分権自立した地域づくりをめざすには、これまで予算主義に偏重した事業運営の弊害を改め、[※]「事業シート」を活用して成果を明示した目標の設定から、成果の達成度を測る評価と事業の改善・改革につなげていくPDSマネジメントサイクルを市民と共有できるものにしていく必要があります。

また、事務事業評価の結果を、よりマクロの施策の視点と中期の視点から検証し、後期計画の潤沢な推進を図れるよう、PDSマネジメントサイクルの中に新たに施策評価制度を導入していきます。

(4) 効率的で効果的な組織運営

効率化を図る取組みは、事業コストの削減を追及するだけでは、職員にやらされ感を生じたり、一時的、部分的な取組みに終わってしまう可能性があります。

今後は効率化に至るプロセスにも着目し、業務の改善や職員の能力向上などを通じて、限られた経営資源(人、物、金、情報、時間、文化)をより内発的、継続的に有効活用していきけるよう、組織をマネジメントしていくことが重要です。各部署において、組織目標宣言をもとに業務と人材をリンクさせてマネジメントをしていくことで、業務の効率化だけではなく、組織全体で効果を最大に高めていくことができます。

(5) 持続的に行政サービスを向上し続ける行政経営

「地域経営」と「行政経営」の両方の目標を達成していくためには、地域経営を推進している後期計画の[※]PDSマネジメントサイクルと行政経営を推進している組織目標宣言による[※]PDCAマネジメントサイクルの二つがうまく連動していきけるよう、自治体経営システムの全体像をもって、行政サービスを常に向上させ続けていく必要があります。

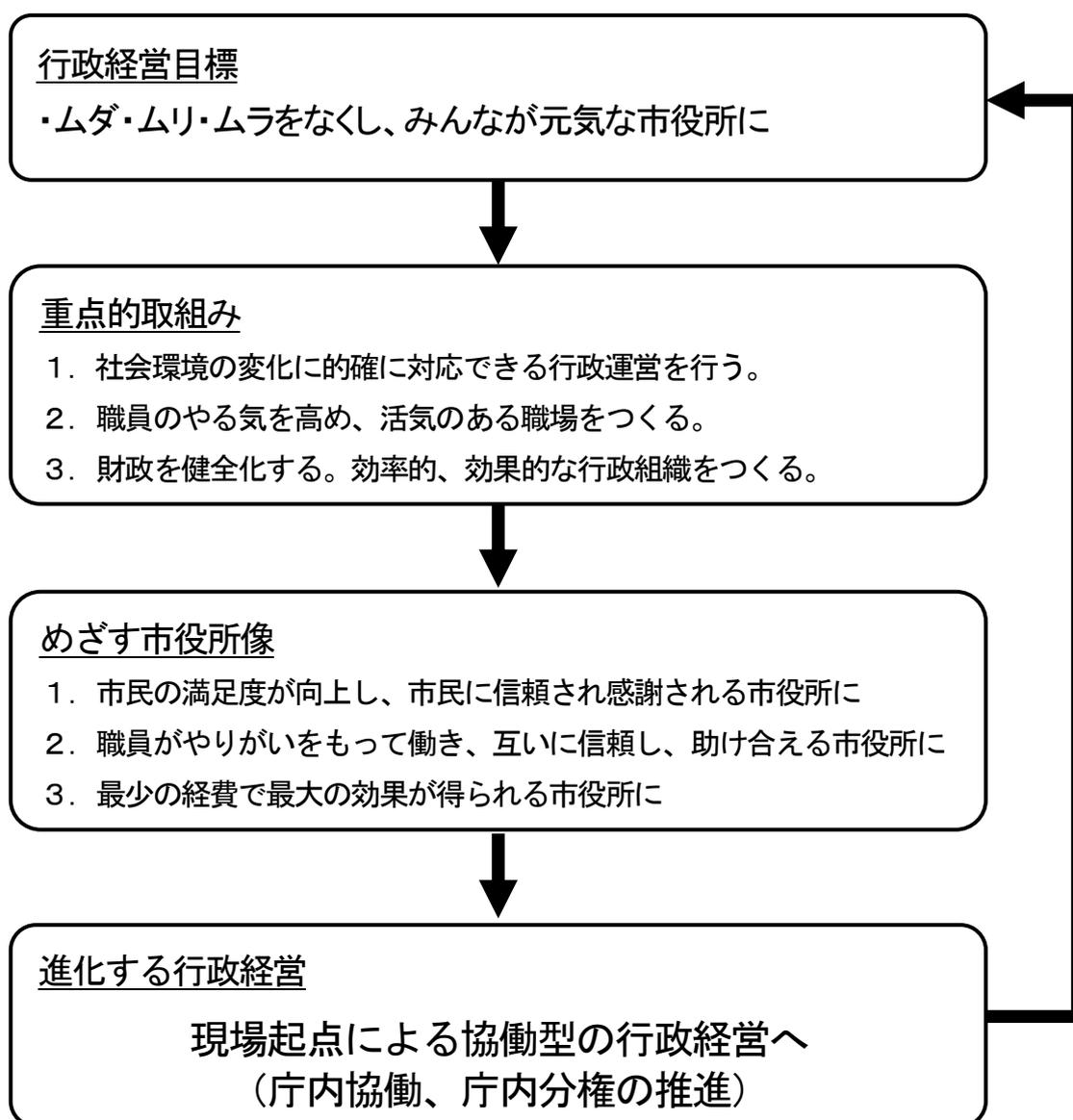
Ⅲ 行政経営改革によってめざすもの

1 市役所像の具体化

指針の特徴は、大綱に掲げた改革理念と改革視点を受け継ぎながら、「量的改革」と「質的改革」を併せ持った具体的取組の実践により、現場起点による協働型の行政経営へ進化させ、市民満足度の最大化と市政運営の効率化を図ろうとするものです。

については、第5次総合計画において設定した行政経営目標である「ムダ・ムリ・ムラをなくし、みんなが元気な市役所に」、その目標達成に向けて重点的取組を踏まえ、めざす市役所像を明確に掲げます。

そして、市民の皆さんに満足してもらえるようサービスを提供し、現場起点で改善し続ける組織風土をつくる、「現場起点による協働型の行政経営」へ進化を図っていきます。



2 これまでの改革視点による一層の推進(継承)

市民に身近な基礎自治体として、多様な主体とともに、「市民満足度の最大化」をめざし、「職員の自発による継続的な改善」と「市民との関係づくり」を重視し、大綱のこれまでの5つの改革視点(信頼、対話、協働、効率化、進化)に基づき「具体的取組」に示した改革項目に引き続き取組めます。

●5つの改革視点【指針で補強したポイント】

① 「信頼」される行政経営をめざして

地方分権の進展や社会情勢の変化を的確に捉え、将来のまちづくりの方向性を見据えながら、柔軟で対応力のある行政運営を行うため、社会環境変化への的確な対応を新たに追加しています。

② 「対話」を重視する行政経営をめざして

市民への効果的な行政情報の発信がタイムリーに行われ、市民の声を取り入れた市政を推進していくため、広報広聴機能を充実させ市民と行政が双方向で情報発信が可能な、
※ SNSの活用を明記しています。

③ 地域や様々な主体との「協働」による行政経営をめざして

協働によるまちづくり基本条例が施行され、市及び市の職員の責務を果たしながら、協働によるまちづくり推進計画に基づく取組みの着実な実行を明記しています。

④ 「効率的」な行政経営をめざして

経営資源(人、物、金、情報、時間、文化)の最適化を図るため、定員管理の最適化とハコモノ改革としての公共施設マネジメントの推進を掲げています。
※

⑤ 「進化」する行政経営をめざして

20年、30年先を見据えた目標や価値観が組織全体で共有され、トップダウン(政策判断)による幹部の迅速な意思決定とボトムアップ(現場起点)による職員の行動がリンクし、
※ 庁内分権が進む中で質の高い行政サービス・事務執行が各組織で行われるよう、現場起点を支える行政経営システムの機能強化を掲げています。
※

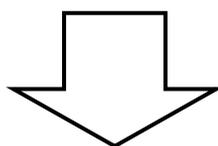
3 大切にしている価値

分権時代にふさわしい行政経営改革の方向性として、市民満足度の最大化をめざし、現場起点で改善し続ける組織風土をつくるため、[※]庁内協働と[※]庁内分権を推進していくことで、協働型の行政経営へと進化させます。

そのため、職員が常に大切にしている3つの価値【現場起点、[※]全体最適、[※]成果重視】を定めま

す。

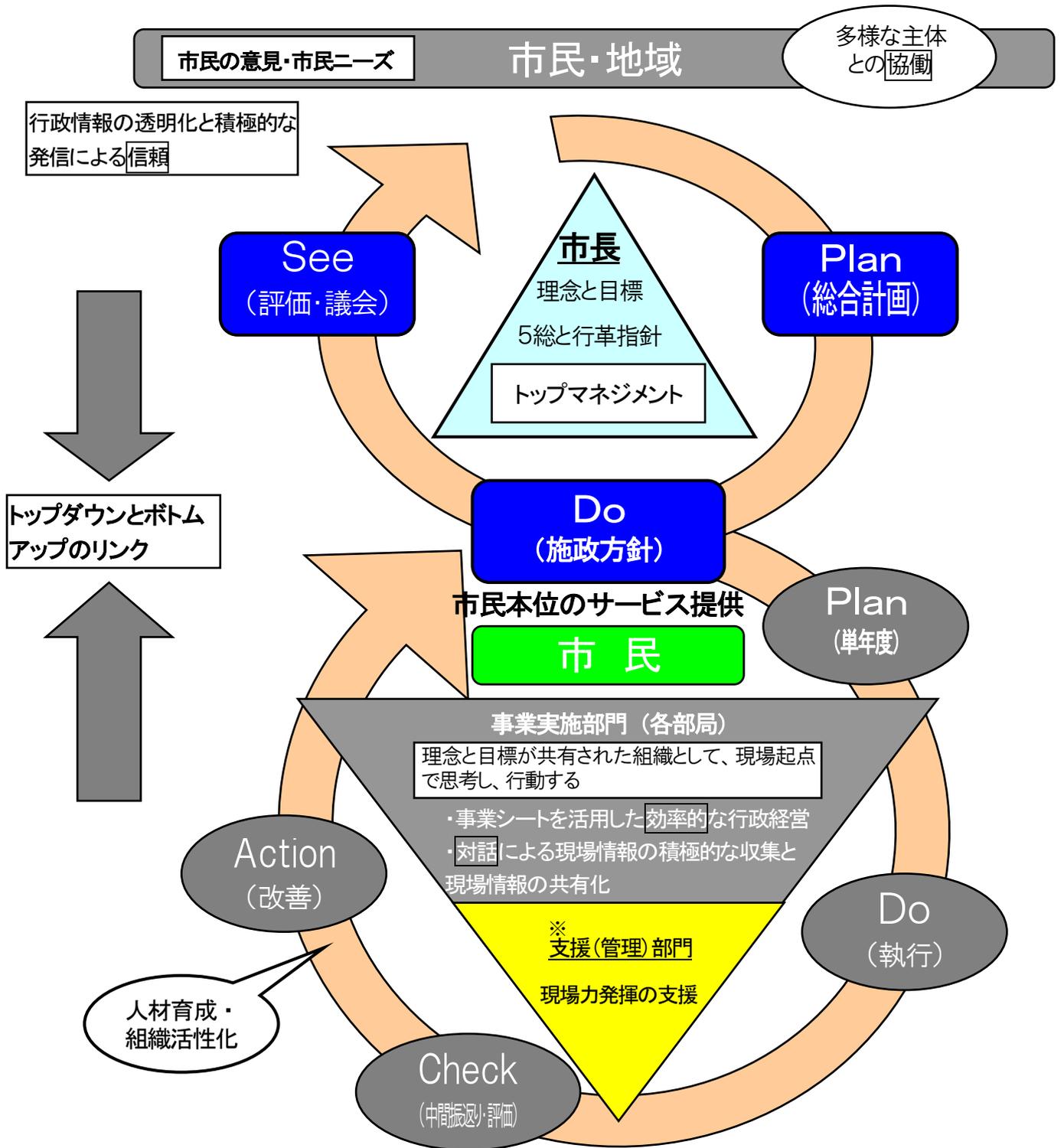
| 職員が常に大切にしている3つの価値 | |
|-------------------|--|
| ① 現場起点 | 「何が市民のためになるか」を市民と接する現場が市民視点で考え、業務の執行を図ります。 |
| ② 全体最適 | 環境変化を捉え、資源の最適化を図るために、事業をより広く全体から俯瞰して経営資源の配分（組合せ）を行なうとともに、常に中期の視点から見直して有効活用を追求（選択と集中）していきます。 |
| ③ 成果重視 | 総合計画に掲げた目標を達成するためには、事業を実行するだけでなく、業務の改善と人材の育成を通じてより効率的かつ効果的に組織を運営していけるよう、組織目標に基づくPDCAのマネジメントサイクルを確実に推進していきます。 |



現場起点による協働型の行政経営へ進化

4 ※自治体経営イメージ図

協働型の行政経営への進化 = 現場起点 + 成果重視 + 全体最適を踏まえた行政経営



※参考文献 「期待される役所へ ～行政経営のムリ・ムダ・ムラを突破する！」元吉由紀子著、ぎょうせい 2012

5 総合計画と行政経営改革指針との関係イメージ図



IV 取組の進め方

1 取組期間

取組期間は、当面、第5次総合計画の終期に合わせ平成27年度末までとします。

2 推進体制

市長及び廿日市市行政経営推進本部会が推進役となり、全庁一体となって取り組むとともに、職員一人ひとりが強い自覚を持ち、部署間の十分な対話を通じて、改革を着実に推進します。

実施にあたり、これまで管理中心であった「管理部門(総務課、人事課、財政課、総合政策課、行政経営改革担当)」は「支援部門」と呼び、市長のリーダーシップの支援はもとより事業実施部門(現場)が全体最適の視点で主体的に自治体経営を行えるよう、事業実施部門の支援を強化します。

3 推進方法

行政経営改革指針具体的取組案(H24～27)に基づき、改革の視点に応じた改革項目、取組項目を設定し、進行状況を点検しながら実施します。

行政経営システムの推進に向け、「組織目標宣言」「事業シート(予算決算)」「行政評価」「組織マネジメント研修」などの関連性がより分かりやすくできるよう「行政経営年間スケジュール」を職員に見える化し取り組んでいきます。

V 行政経営改革指針の具体的取組案(H25～H27)

| 改革の視点(第5次総合計画の政策体系番号) | | |
|---------------------------------------|------|---|
| 改革項目 | | 取組項目 |
| 1 信頼される行政経営をめざして | | |
| (1) 社会環境変化への的確な対応(3-2-4) | めざす姿 | 地方分権の進展や社会情勢の変化を的確に捉え、将来のまちづくりの方向性を見据えながら、柔軟で対応力のある行政運営を行っています。 |
| 突発的な事案への適応 | | ・大規模災害や突発的な事案に対し、即応できる組織体制の確保 |
| 権限委譲、地方分権への対応 | | ・円滑な事務権限移譲に向けた国、県および市内部の調整 |
| 道州制等新たな枠組みへの対応 | | ・道州制等に関する情報収集、基礎自治体としての在り方の検討 |
| (2) 公正の確保と透明性の向上(3-1-1) | めざす姿 | 法令を遵守した公正な業務執行が行われるとともに、積極的な情報公開によって行政の説明責任を果たしています。 |
| 市民と行政を結ぶ情報公開の推進 | | ・情報公開の推進 |
| 法令遵守の徹底 | | ・公正な職務遂行の確保(公務員倫理マニュアルの策定、問題を未然防止できる職場づくり) |
| (3) 社会的責任の遂行(3-1-1) | めざす姿 | 市役所及び職員が地域社会の一員としての役割と責任を果たし、信頼される存在となっています。 |
| 環境保全等の取り組みの推進 | | ・環境基本計画(率先実行計画)の着実な推進 ・特定事業主行動計画に基づく取組の推進 |
| 社会貢献活動の推進(職員の地域づくりへの積極的な参加など) | | ・職員の地域づくりへの積極的な参加を促進する環境整備 |
| 2 対話を重視する行政経営をめざして | | |
| (1) 広報広聴機能の強化(3-1-1) | めざす姿 | 市民への効果的な行政情報の発信がタイムリーに行われ、市民の声を取り入れ市政を推進していくための広聴システムも充実しています。また、ICTの進展と共に市民と行政が双方向で情報発信が可能なSNS(フェイスブックなど)も有効活用しています。 |
| 分かりやすい行政情報の公開・発信 | | ・市広報・ホームページなど広報機能の充実、分かりやすい行政情報の開示 |
| 市政への参画機会の拡充 | | ・「審議会等の運営に関する指針」の策定と運用(男女共同参画プランとの整合) |
| 多様で双方向な通信媒体活用の検討 | | ・SNS(ソーシャル・ネットワークサービス)などの推進 |
| (2) 幅広い市民ニーズの把握(3-1-1) | めざす姿 | 職員が市民の意見に真摯に耳を傾け、現場起点で考えるとともに、的確に市民ニーズを把握し対応する仕組みを構築しています。 |
| 市民の声を行政サービスの質の向上につなげるための仕組みづくり | | ・市民満足度(ニーズ)調査結果の活用と対応する仕組みの構築 |
| 市民意見・意識の把握の機会充実 | | ・パブリックコメント制度など広聴システムの充実、市民満足度調査の実施 |
| 市民からの意見、苦情対応等の全庁的な情報共有 | | ・インターネットの活用による情報の共有化 |
| (3) 市民ニーズの行政サービスへの反映(3-1-1) | めざす姿 | 市民本位の成果が重視され、迅速な意思決定のもと、質の高い行政サービスをタイムリーに提供しています。 |
| 市民ニーズに的確に対応した組織機構の見直し | | ・本庁・支所間の効率的な事務執行の推進と市民ニーズ把握のための支所機能の強化 ・行政サービス提供時間拡大の検討 ・迅速・的確に稼働できる全庁的な危機管理体制の構築 |
| 3 地域や様々な主体との協働による行政経営をめざして | | |
| (1) 協働で進めるまちづくり(3-1-2) | めざす姿 | 地域課題の解決を図り、暮らしやすい豊かな地域社会をつくるために、まちづくりにかかわる地域、NPO、企業、大学などの多様な主体と市民と行政または市民同士が連携・協力してそれぞれが責任を持って活動しています。 |
| 市役所内部、市民と市役所における協働の理念・ルールの浸透 | | ・協働によるまちづくり基本条例の普及・実践 ・推進計画の着実な取組の実行 ・協働のステージづくり |
| 多様な主体と連携した取組の推進 | | ・民間活力の有効活用、担い手の最適化 ・協働事業提案制度の導入 ・市民サービス向上を重視した指定管理者制度の運用の充実 |
| (2) 地区・地域の自主的な取り組みの支援(3-1-3) | めざす姿 | 自主的で持続可能な地域社会を形成するため、地域自治組織が構築され、それぞれの地域特性を生かしたまちづくりが展開されています。 |
| 実情に合った独自の地域づくりのための支援 | | ・市民センターの地域づくり機能発揮の推進 ・市民センターの地域運営(指定管理者制度等)の検証と活用 ・地域円卓会議の共催 |
| 地域活動が持続的に発展するための支援 | | ・地域力向上のための活動支援 ・市民活動を支える市民活動センターの中間支援機能の強化 |
| (3) 新たな公共の担い手によるサービスの提供(3-2-2) | めざす姿 | 企業や市民活動団体など新たな公共の担い手により、質の高い行政サービスが行われています。 |
| 事業内容に応じた公民連携(PPP)の推進 | | ・指定管理者制度、PFIなど民間活力の導入 ・官民協働による事業の実施 |
| 4 効率的な行政経営をめざして | | |
| (1) 経営資源の最適化と推進体制の整備(3-2-1) | めざす姿 | 「最少の経費で最大の効果」という地方自治の原則に基づき、横断的な連携のもとに限られた資源(人、物、財源、情報、時間、文化)を有効活用する基本的な組織体制や職員の取組姿勢が整っています。 |
| 勤務管理体制の充実 | | ・ICカード職員証や電子決裁(文書電子化) |

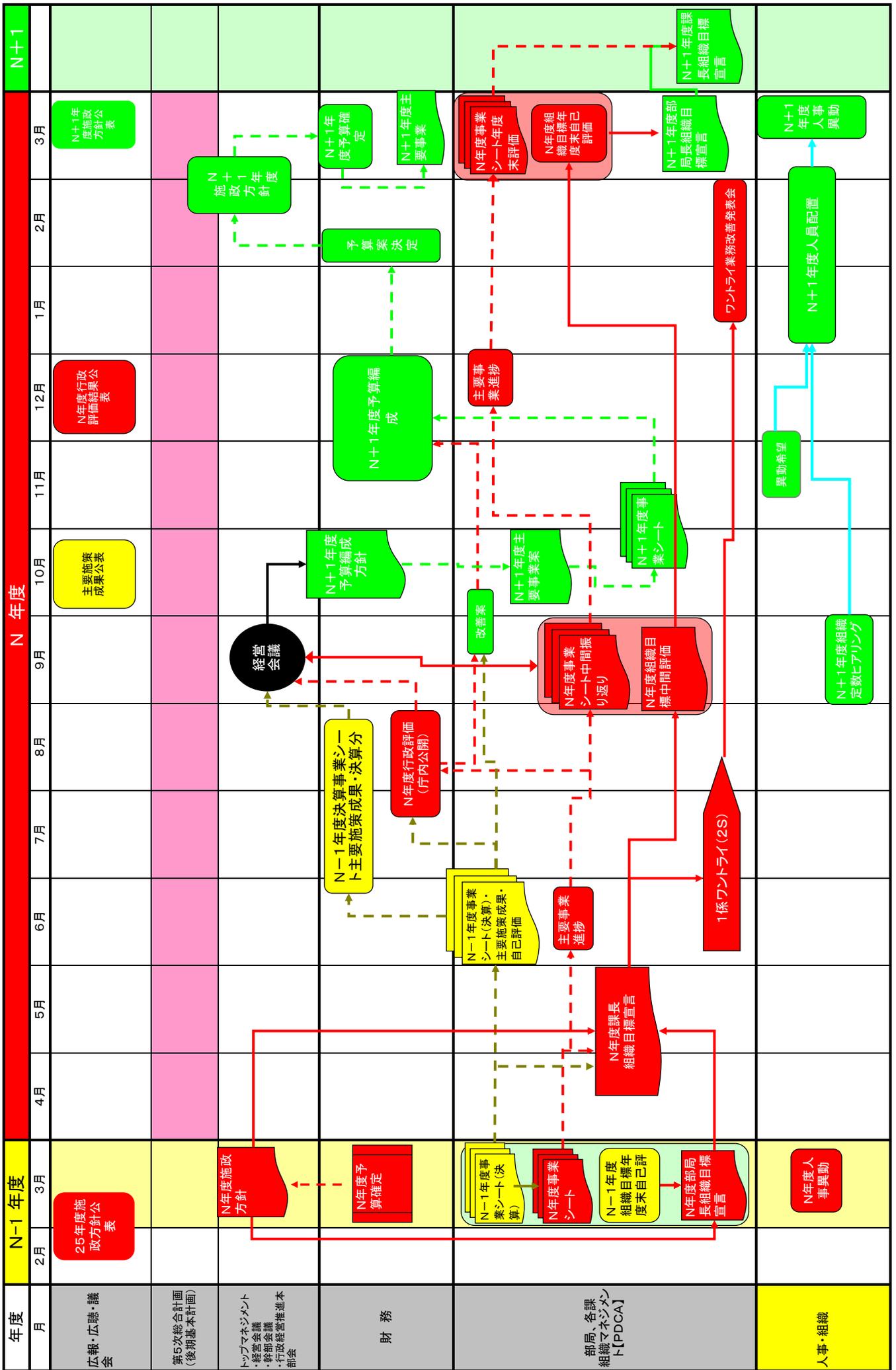
改革の視点(第5次総合計画の政策体系番号)

| 改革項目 | | 取組項目 |
|-------------------------------------|------|--|
| ICTを活用した情報マネジメントの推進 | | ・クラウド化、シンククライアント導入などによる事務の迅速化、執務環境の改善 |
| 公有財産の有効活用 | | ・公有財産情報の一元化と共有化(公有財産システムの導入) ・公共施設の適正な運営と配置、維持管理(公共施設マネジメントの推進) ・横断的に公有資産のマネジメントを行う推進体制の整備 |
| (2) 定員管理等の適正化(3-2-1) | めざす姿 | 定数管理を適正に行ない、効率的かつ計画的な職員採用を進めています。 |
| 職員数の最適化の推進 | | ・職員定数管理方針に基づく計画的な採用 |
| (3) 自主性と自立性の高い財政運営の確保(3-2-1) | めざす姿 | 市税収入や地方交付税の減少が見込まれる中にも、将来にわたって安定した財政運営ができるように、財政構造の改革に取り組んでいます。 |
| 中期財政運営方針に基づく財政健全化の推進 | | ・中期財政運営方針の推進(自主財源の確保、財源配分の最適化、扶助費の見直し、市債残高の適正な管理) |
| (4) 地方公営企業・地方公社の経営健全化(3-2-1) | めざす姿 | 地方公営企業及び地方公社も社会環境の変化に的確に対応しながら、財政の健全化に努め、独立採算で経営しています。 |
| 水道事業中期経営計画の策定・推進 | | ・水道事業中期経営計画の推進 |
| 公共下水道事業中期経営計画の策定・推進 | | ・公共下水道事業等の経営健全化計画の推進 |
| (5) 電子自治体の推進(3-2-2) | めざす姿 | 公的個人認証サービス、総合行政ネットワーク(LGWAN)など自治体の電子化が進展する中で、行政サービス向上や行政内部の業務・システムを最適化(効率化・合理化)していくために、情報通信技術を積極的に活用しています。 |
| 市民になじみやすい電子行政サービスシステムの導入 | | ・オンライン申請システム等の利用促進 |
| 行政事務の電子化の推進 | | ・電子文書管理システムの構築、シンククライアント端末や電子決裁による事務の文書削減と迅速化 |

5 進化する行政経営をめざして

| | | |
|-------------------------------------|------|---|
| (1) トップマネジメント(3-2-2) | めざす姿 | 20年30年先を見据えた市のビジョンが常に議論され、リーダーシップのもと市民志向の市政を行っています。 |
| トップミーティングによるリーダーシップの発揮 | | ・未来を見据えたトップミーティングの強化(経営方針) ・全庁共通の意思決定の仕組みの見直し 通常の会議体系の効果的な運用 ・事業評価を踏まえた施策レベルの評価と議論によるリーダーシップによる戦略の意思決定 |
| (2) 行政経営システムの確立(3-2-2) | めざす姿 | 目標や価値観を組織全体で共有し、トップダウン(政策判断)による迅速な意思決定とボトムアップ(現場起点)による職員の取組みをうまく連携して、常に全体最適から行政サービスを向上し続ける組織運営を図っています。 |
| 各部署が自立的に使命を果たすための庁内分権の推進 | | ・部局予算(カネ)の弾力化(予算執行の権限と責任) ・インセンティブ予算の推進 ・部局の自主的組織編成(ヒトと組織)の推進 |
| 現場起点、成果重視を実現する組織マネジメントの推進 | | ・職員が市民目線で課題を発見し、常に改善を生み出していく組織風土づくりを推進 ・「組織目標宣言」を通じた使命、目標などに関する価値観共有 ・組織マネジメント力を強化する管理職研修の実施 ・組織力を高めるための、OJT等を通じた指導・教育 ・「事業シート」を活用したPDCAサイクルの実行と行政評価による事業見直し ・組織目標の達成に向けたチームによる改善活動(1係ワントライ運動) |
| 全体最適に基づく行政経営システムの機能強化 | | ・全体最適を重視した、事業実施部門間の庁内協働の推進 ・年度を越えた行政経営システムの継続的な見直し(職員アンケートなどの活用) ・支援部門4課連携による組織マネジメントの実践支援と各種仕組み(組織目標宣言、事業シートなど)の連動、システム機能のバージョンアップ |
| (3) 職員を生かす人材マネジメントの強化(3-2-3) | めざす姿 | 職員の能力や資質を生かす中長期的な人材育成の仕組みと、職場における実践的な人材育成の機会が総合的に推進されることにより、職員一人ひとりが元気でやる気を高め、チームでの協働関係から、質の高い行政サービスに向けた改善体質を築いています。 |
| 求められる人材像の明確化 | | ・人材育成基本方針の作成 ・廿日市市の求める人材の確保(採用時広報の工夫、多様な採用形態の活用) |
| 職員のやる気と能力を伸ばす人づくり | | ・人材育成基本方針に基づく職場における実践的な人材育成と能力開発 ・職員の能力や資質を生かす人事異動方針の確立 ・コンピテンシーを活用した人事評価制度の検討 ・地域活動の参加による現場力の向上(地域活動体験研修の導入など) ・職員の自学、相互学習を推進し、自主グループによる改善活動を奨励 |
| コミュニケーションの活性化とチーム力の向上 | | ・価値観を共有し、問題発見から考え、創造する職場内ミーティングの推進 ・職域を超えたオフサイトミーティング(相談、協力できる関係づくり)の推進 |

◎ 行政経営関連【N年度年間業務スケジュール】(予定)



【用語解説】

● ICT

Information and Communication Technologyの略。情報や通信に関する技術の総称。

● アウトソーシング

組織内部で行っているサービスもしくは新規に必要なサービスについて、それを民間などの独立した外部組織からサービスとして購入する契約。

● 組織目標宣言

毎年度、各部署において、所属長が基本方針(ミッション・ビジョン)を定め、成果目標の達成に向け、効率的、効果的に組織運営を図る仕組みのこと。

● 事業シート

事業の目的、内容、コスト、評価までを一枚のシートに纏めたもの。

● 地域経営におけるPDSマネジメントサイクル

地域全体で市のビジョン(総合計画)【Plan】→執行【Do】→監査・評価(議会)【See】の大きな流れのこと。

● 行政(組織)経営におけるPDCAマネジメントサイクル

市役所内部で組織目標・計画【Plan】→実行【Do】→中間振り返り・評価【Check】→改善【Action】という流れのこと。

● 自治体経営

自治体経営とは地域経営と行政経営を組み合わせたものであるが、本指針における自治体経営は、第5次総合計画と同様、行政が関わる一部の地域経営と行政経営を合わせた行政の機能のこと。

● SNS

Social Networking Service の略。人と人とのつながりを促進・サポートする、コミュニティ型のWebサイトのこと。

● 公共施設マネジメント

公共施設の「最適な量(保有量)」と「最適な管理運営」の実現を目的として、公共施設を総合的にマネジメントすること。

● 庁内分権(分権型の市役所)

事業実施部門が全体最適の視点で主体的に自治体経営を行うため、経営資源を部局内でマネジメントすること。

- **行政経営システム**

地域と行政組織それぞれにかかる人・物・金・情報・時間・文化などの経営資源を一元的、統合的にマネジメントするシステムのこと。

- **庁内協働**

課題解決に向けて組織の枠を超えて共同で取り組むこと。

- **全体最適**

環境変化を捉え、個別の資源の最適化を、横断的により広く全体としての経営資源の配分と有効活用する視点から追及すること(選択と集中)【森から木を見よう】。

- **支援(管理)部門**

総務、人事、財政、行革、総合政策など主に内部管理を行っている所属のこと。

- **人材マネジメント**

市のめざす姿を実現するために人材の活用と人材育成、また、将来に向けた可能性を引き出す能力開発を進める取組みのこと。

廿日市市行政経営改革指針
(平成25年3月策定)

廿日市市

※本指針は、行政経営システム機能強化支援業務に関連して、株式会社スコラ・コンサルト 行政経営デザイナー 元吉 由紀子 氏の協力を得て作成しています。