

行政経営の考え方

行政経営の考え方

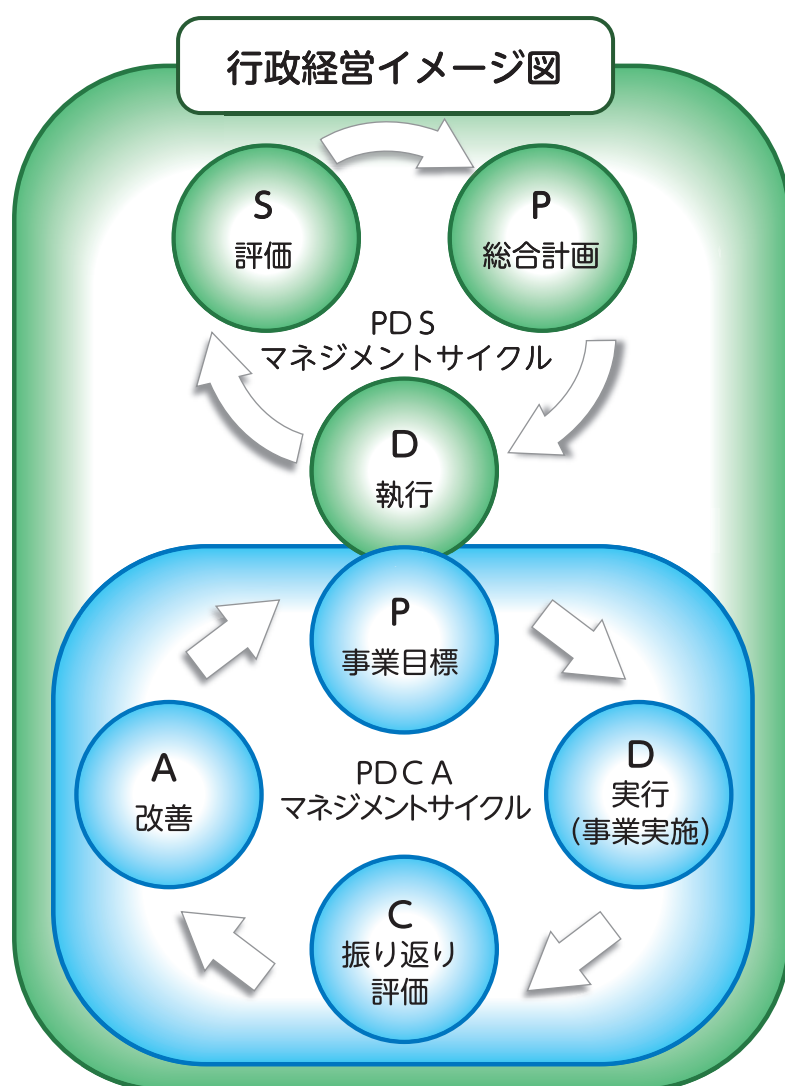
本市における行政経営は、市の将来像を実現するため、総合計画に基づいて政策を推進し、市民や議会による評価を政策に反映させる「PDSマネジメントサイクル」と、これら政策の推進に当たり実行される事業の評価、改善につなげる「PDCAマネジメントサイクル」で成り立っています。

本市では、平成22年度から事務事業単体の評価制度を導入し、事業シートを活用した評価により、事務事業の改善の取り組みを行ってきました。その後、平成28年度の人事評価制度導入により、組織目標宣言に基づく組織目標管理と、事業シートによる実施計画レベルのミクロ的な推進を図るマネジメントサイクルが整備され、全体最適を目標とした行政経営システムを構築しています。

令和3年度からは、後期基本計画のスタートに合わせて、これまでのシステムを更に進化させた、施策評価と事務事業評価で構成される新たな行政評価制度を導入します。

この制度は、行政活動の最小単位である事務事業を後期基本計画に掲げる施策に対する貢献度や優先度などによって評価し、その結果をもとに、施策方針の単位で施策評価を行い、次年度のまちづくりの方向性を議論し、予算編成へとつなげていくというものです。

2つのマネジメントサイクルを機能的、有機的に機能させることで、より効率的・効果的な行政経営を進めていきます。



なお、後期基本計画の推進に当たっては、次に掲げる全部局に関する各種指針等と連携し、的確な行政経営を進めていきます。

- ・ **廿日市市行政経営改革指針**

総合計画に掲げる将来像を実現させるため、本市の行政経営改革に関する基本的な考え方と方針を示しています。「すべては市民のために」を本市の行政経営の共通の理念として、①信頼される行政経営、②対話を重視する行政経営、③協働による行政経営、④効率的な行政経営、⑤進化する行政経営をめざします。

- ・ **廿日市市人材育成基本方針**

効率的・効果的な行政経営を進めていくために、職員の人材育成に関する考え方を示した方針です。「人材」(職員)こそが、最も重要な経営資源であるとの認識に立ち、人事評価の活用や能力開発を目的とした研修などの実施により、職員一人ひとりの潜在する能力や可能性をより高いレベルに引き出すとともに、職員のやる気やモチベーションを高めることに取り組みます。

この取組によって、全ての職員がいきいきと活躍する組織風土を形成し、組織の活性化や生産性の向上によって、より質の高いサービスを市民に提供します。

- ・ **中期財政運営方針**

第6次廿日市市総合計画後期基本計画の着実な実行と、基礎自治体として将来的な行政需要に的確に対応できる持続可能な財政基盤を構築していくため、新たな中期財政運営方針を策定します。

この方針がめざす姿として、将来にわたって安定的な財政運営を図ることで、持続可能な財政基盤を構築し、第6次廿日市市総合計画後期基本計画に基づく取組を財政面から支え、その達成に向け財政運営目標を設定し、具体的な取組の成果を測ります。

- ・ **廿日市市協働によるまちづくり推進計画**

廿日市市協働によるまちづくり基本条例第6条に規定する協働によるまちづくりを推進するための計画です。

条例に規定する協働によるまちづくりを推進するための具体的な施策の方向性を示し、各部局や関係する主体と連携しながら、関連する施策を総合的かつ計画的に進めます。

