

松山市人材育成・行政経営改革方針【概要】

～『ひと』と『仕事』、そして『組織』の一体改革～

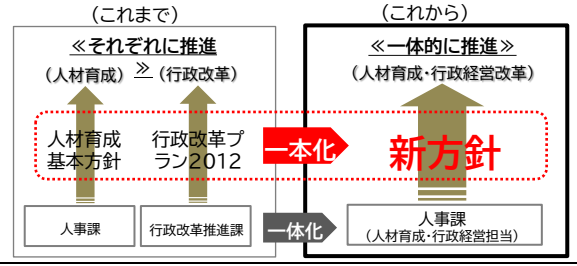
第1章 序論

社会・経済情勢等の変化

- (1)人口減少社会の到来と地方創生、(2)厳しい財政状況、(3)防災・減災への対応、(4)市民等多様な主体との協働、(5)電子自治体の推進、(6)公共施設のマネジメント

今後の取り組み方針

H27.4.1 行政改革推進課と人事課を組織統合(一体化)
H28.4.1 「松山市人材育成基本方針」と「松山市行政改革プラン2012」の一本化



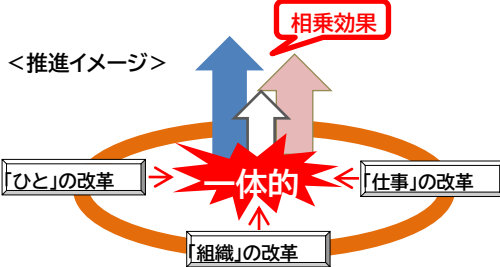
第2章 総論

「松山市人材育成・行政経営改革方針」の策定

本方針の性格と位置づけ

本方針は、これまで、それぞれに取り組んできた「人材育成」と「行政改革」を、今後職員を成長させる『ひと』の改革と、より経営的視点を重視した『仕事』の改革、そして、ベースとなる組織力を向上させる『組織』の改革を一体的に実行し、より効率的、かつ効果的な行政経営を実現させるものとして策定。

本方針を全職員が共有し、着実に実行することで相乗効果を生み、それぞれの質を高める。



本方針の特徴

- 1.1つの部署、1つの方針での進行管理による相乗効果
- 2.「事務事業」を重視し、様々な取組みに有効活用
- 3.市政の透明化を仕組みとして徹底
- 4.それぞれの取組み効果や成果をできるだけ数値化

徹底した市民目線による行政

「一人でも多くの人を笑顔に 幸せ実感都市 まつやま」の実現



様々な環境の変化や増加する行政ニーズに迅速かつ適正に対応するため、徹底した「市民目線」で「現地・現場」を大切にするとともに、何よりも幸せを実感していただくという強い気持ちを持ち続け、より高度で、満足度の高いサービスを提供し続けられる効率的で効果的な行政経営を実現する。

(第3章 各論)

1.『ひと』の改革 ～職員の「人材」から「人財」への成長～

全体の奉仕者として公共の福祉の増進を目指すため、常に「市民目線」、「現地・現場」を大切にするとともに、職員として当然心得ておくべき行動規範等を確認し合える環境を整え、職員一人ひとりの努力により、高いコンプライアンス意識と倫理観を再形成する。

また、様々な環境変化に柔軟、迅速、果敢に臨むため、行政のプロとしての政策立案や行政サービスを提供する高い専門知識等のスキルアップに努め、『人材』から『人財』へと成長し、市民や組織から必要とされる職員を目指す。

方策1-1 信頼の確立

～職員の「自律」と「自立」～

方策1-2 スキルアップ

～行政のプロ意識～

方策1-3 バックアップ

～いきいきとした働き方の追求～

重点取組み(8)

- 1)職員の意識改革
- 2)職員モラルの徹底
- 1)職場でのスキルアップ
- 2)全庁、庁外でのスキルアップ
- 3)新規採用職員の育成
- 1)職場風土の改善
- 2)勤務環境の充実
- 3)自己啓発の奨励

2.『仕事』の改革 ～経営的視点による業務執行・管理の徹底～

限られた財源や人員の中、複雑化、多様化、高度化する行政ニーズに適切に対応するには、一層の「選択と集中」による事業の見極めはもちろん、「いかに財源を稼ぎ効果的に使うか(最小経費で最大効果)」という徹底した歳入確保と歳出抑制が必要となる。

前例踏襲ではなく、様々な仕掛けによる業務改善を定着させ、捻出された経営資源(ヒト・モノ・カネ・情報・時間)を必要とする業務へ投入していくため、民間手法の導入やコスト意識など経営的視点をもった業務執行・管理を徹底する。

また、市民参加や協働を一層促進するため、引き続き、まちづくり協議会や多様な主体との連携、まちづくりを支える人材や団体等の育成、積極的な参画機会の創出に努める。

方策2-1 業務改善

～動きから働き、経営資源を捻出～

方策2-2 健全な財政運営

～「松山市」の家計を守る～

方策2-3 利便性の向上

～「もっと」の追求～

方策2-4 協働のまちづくり

～全市民が「プレイヤー兼サポーター」～

重点取組み(16)

- 1)事務事業、庁内業務の改善
- 2)業務改善意識の持続
- 3)民間活力の活用の促進
- 4)県と市町との連携
- 1)健全財政の堅持
- 2)債権管理の徹底
- 3)公共財産(資産)の適正管理
- 4)新たな財源の確保
- 5)公共調達の適正化
- 6)持続可能な公営企業の運営
- 7)外郭団体の経営健全化
- 1)市民サービスの向上
- 2)積極的なITの活用
- 1)協働意識の醸成、協働の促進
- 2)自主防災組織等との協働
- 3)広職事業の充実

3.『組織』の改革 ～自立・分権型経営のための組織力向上～

地方分権や規制緩和等の進展によって、自立と責任のある行政経営が求められ、高い組織力を備える必要があるなか、引き続き、定員管理や組織機構の適正化に努めるとともに、各部署の権限等の見直しによる庁内組織の分権化を検討する。

また、業務リスクや危機事象に対する管理体制の強化や市政の透明化の推進、さらに、職員がその職責を果たすべく、目標管理に基づくより公正・公平な評価制度など総合的な人事制度を確立し、活力に満ち、信頼を得られる組織を目指す。

方策3-1 組織管理体制

～組織の「シェイプアップ」～

方策3-2 市政の透明化

～市民目線の情報発信～

方策3-3 総合的な人事制度

～意欲を引き出し、持続できる仕組み～

重点取組み(8)

- 1)執行体制の見直し
- 2)業務リスクマネジメントの徹底
- 3)危機管理体制の強化
- 1)情報提供・共有の徹底
- 2)説明責任の徹底
- 1)新人事評価制度の構築
- 2)女性職員の育成と登用
- 3)多様な能力、職員配置の最適化

実行計画(第一次:平成28～30年度、第二次:令和1～3年度、第三次:令和4～6年度)