

# 第2次本宮市 行政経営戦略プラン

経営・自立



平成22年2月

本 宮 市

# 目 次

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 第2次本宮市行政経営戦略プランの策定にあたって       | 1  |
| 本宮市行政経営戦略プランの実施状況と評価          | 2  |
| 第2次本宮市行政経営戦略プランについて           | 3  |
| 集中改革プランとの関係                   | 4  |
| 第2次本宮市行政経営戦略プランを実施するにあたっての考え方 | 5  |
| 戦略方針1 成果重視による行政経営             | 7  |
| ①市民満足の向上                      | 7  |
| ②健全財政の取り組み                    | 7  |
| ③行政評価システムの確立                  | 7  |
| 戦略方針2 市民と行政の新たな関係づくり          | 8  |
| ①協働の推進                        | 8  |
| 戦略方針3 人材の育成                   | 8  |
| ①職員の能力の向上                     | 8  |
| 戦略方針4 組織の活性化                  | 8  |
| ①組織内分権                        | 8  |
| ②組織体制の定期的な検証                  | 8  |
| ③人員配置の適正化                     | 8  |
| 第2次本宮市行政経営戦略プラン 実施計画書         |    |
| 戦略方針1 成果重視による行政経営             | 10 |
| 戦略方針2 市民と行政の新たな関係づくり          | 13 |
| 戦略方針3 人材の育成                   | 13 |
| 戦略方針4 組織の活性化                  | 14 |
| 参 考 行政経営戦略プラン体系図              | 18 |
| 行政経営戦略プラン概念図                  | 19 |

## 第2次本宮市行政経営戦略プランの策定にあたって

---

地方自治を取り巻く環境においては、平成12年の地方分権一括法（地方分権の推進を図るための関係法律の整備等に関する法律）の施行を契機に地方分権が進められましたが、その一方では、三位一体の改革などにより、極めて厳しい地方財政の運営を余儀なくされております。

さらには、平成19年6月15日に「地方公共団体の財政の健全化に関する法律」が成立したことに伴い、実質赤字比率・連結実質赤字比率など4つの指標の公表が義務付けられました。それぞれの指標には基準が設けられ、その結果によっては抜本的な財政運営の見直しが迫られることとなります。

このような中であって地方自治体は、いかに地域の実情にあった市民サービスを維持、提供できるかが課題となっており、限られた財源のもとに自己責任と自己決定の原則を踏まえた行財政運営や施策の達成に努めていくことが求められております。

本市において平成19年10月に策定いたしました「本宮市行政経営戦略プラン」は、実施期間を平成21年度までとして今後の行政運営を経営という新たな視点で捉え、「経営」と「自立」を掲げながら、住んで良かったと思えるまちづくりや地域の価値を創造するために取り組む行政改革の指針として実践をしてまいりました。

新たに平成22年4月から「第2次本宮市行政経営戦略プラン」として、具体的項目を引き続き着実に推進していくとともに、本宮市の課題を克服し、市民の皆さま方の行政に対する信頼と満足度を高めるよう努力してまいりたいと考えておりますので、ご理解とご協力をよろしくお願いいたします。

本宮市長 佐藤 嘉重

## 本宮市行政経営戦略プランの実施状況と評価

---

「本宮市行政経営戦略プラン」は、平成19年10月に策定し、実施期間を平成22年3月までとして計画を実施してまいりました。

本プランは、本宮市新市基本計画「新しいまちづくり計画」において目標とする新市像「水と緑と心が結びあう未来に輝くまちづくり」を基本理念として具体的な取り組みとして44項目を実施計画により進め、着実な行政経営を行ってきました。

これにより、行政課題対応など一定の成果を上げていますが、より一層進めるべきものなどもあり、市の行政改革にかかる取り組みに対して市民の評価が得られにくいと思われま

す。これを踏まえ言えることは、単にこれまでの延長線上で仕事に取り組むのではなく、今後の行政活動は市民の理解を得、信頼のもとに進めることが必要だと考えます。

このためには今後とも、行政が進めていこうとする内容を市民にしっかりと伝え、市民の理解を求めるとともに、「パブリックコメント制度」※などにより市民の意見も取り入れるなかで、施策を選択・実施しなければなりません。

市民の信頼のもとに進めてこそ、行政の使命である「より良いサービスをより効率的に市民に提供すること」が達成でき、その過程で市民の理解が得られ施策展開の迅速性も確保されます。また、市民からの積極的な参画の促進や、市民の多様な知恵の活用などのメリットが生じるなど、総合的な市民の満足度も向上すると考えられます。

※ パブリックコメント制度 意見公募手続。広く公に(=パブリック)に、意見・情報・改善案など(=コメント)を求める手続をいいます。公的な機関が規則などを定める前に、その影響が及ぶ対象者などの意見を事前に聴取し、その結果を反映させることによって、よりよい行政を目指すことを目的としています。

## 第2次本宮市行政経営戦略プランについて

全国的に平成12年の地方分権一括法の施行を契機に、地方分権が進展し、それぞれの地方自治体も「自己責任」、「自己決定」による地域間競争の時代に入ってきました。平成17年3月29日付で総務省において「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」（以下、「新地方行革指針」という）が策定され、市民に分かりやすく明示した計画の策定を求められました。

さらに、本宮市を取り巻く状況に関しても合併時から大きな変化が見られました。平成19年6月15日に「地方公共団体の財政の健全化に関する法律」が成立したことに伴い、4つの指標の公表が義務付けられ、本宮市においても「実質赤字比率」、「連結実質赤字比率」、「実質公債費比率」、「将来負担比率」を公表しています。そのような中、従来の行政を経営という視点で捉えなおし本宮市としての初めての試みとして、行政経営という新たな視点から平成19年10月に行政改革大綱として「本宮市行政経営戦略プラン」※を策定し平成21年度までを実施期間として実行してきました。

このたび平成22年4月から5年間を新たな実施期間として「第2次本宮市行政経営戦略プラン」を実行していきます。

前プランから引き続き「量的改革」から「質的改革」への転換、「仕事の質の向上」と「構造改革」を図りつつ行動様式自体を変え、基礎自治体として「自らの責任で自ら決定」していく地域経営をさらに進めてまいります。

### ※「経営戦略」とは

「経営」とは、地域や組織に有する資源（ヒト、モノ、カネ）を、社会経済環境の変化に適応させながら、効率的に活用し、期待する目的を達成していく過程、活動のことです。

ここでの「経営戦略」とは、国の指導や前例踏襲の経験則などにより行政を「管理」「運営」という従来の考え方から転換し、自立した自治体として行政を「経営」する視点に立ち、行財政のシステムの効率化を進めていくための行動指針（戦略）と位置づけます。

戦略：一般的に長期的・大局的な観点から物事を見通して行動を調整する技術を言う。

戦術：一般的に短期・局所的に用いる用兵や作戦などの方策を言う。

戦いに勝つための個々の具体的な方法（大辞泉より引用）。

## 集中改革プランとの関係

平成16年12月24日に閣議決定された「今後の行政改革の方針」を踏まえ、平成17年3月29日付総務省において「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」（以下、「新地方行革指針」という）が策定され、地方公共団体及び地方公営企業は、事務事業の再編・整理、廃止・統合、民間委託等の推進、定員管理の適正化などの事項について、より一層積極的な行政改革の推進に努められるよう、総務事務次官から通知がありました。

この新地方行革指針では、平成17年度を起点とし、おおむね平成21年度までの具体的な取組を市民に分かりやすく明示した計画を策定し、公表することとされており、この計画を「集中改革プラン」と称しています。

さらに、平成18年7月7日に閣議決定された「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」を踏まえ、平成18年8月31日付にて「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」（以下、「地方行革新指針」という）が策定され、総人件費改革、公共サービス改革、地方公会計改革など、地方行革の更なる推進に向けた取組み事項を、「集中改革プラン」に盛り込むこととされました。

これを受けて、本市が策定した「行政経営戦略プラン」を、総務省が求めている「集中改革プラン」に相当するものと位置付けしました。本宮市では引き続き「第2次本宮市行政経営戦略プラン」につきましても同様に「集中改革プラン」に相当するものと位置付けいたします。

※ 本プランの実施計画には各取組事項において「集中改革プラン」の区分欄を設け、当該欄に下記の項目のいずれに該当する取組であるかを示しました。

1. 「新地方行革指針」の概要（平成17年3月29日付総務事務次官通知）
  - ①事務事業の再編・整理、廃止・統合
  - ②民間委託等の推進
  - ③定員管理の適正化
  - ④給与の適正化
  - ⑤第三セクター※の見直し ※ 国や地方公共団体（第一セクター）と民間事業者（第二セクター）との共同出資で設立された法人のことをいいます。
  - ⑥経費節減等の財政効果
  - ⑦地方公営企業の経営健全化
2. 「地方行革新指針」の概要（平成18年8月31日付総務事務次官通知）
  - ⑧総人件費改革 ※一層の定員純減
  - ⑨公共サービス改革 ※市場化テストの活用等
  - ⑩地方公会計改革 ※貸借対照表等、財務4表の整備

## 第2次本宮市行政経営戦略プランを実施するにあたっての考え方

---

### 目指す姿（目標）

戦略方針（戦略的な経営方針）に基づき  
地域の発展と未来づくりに向けた  
安心、信頼、納得される  
行政経営を目指します。

### 戦略方針

平成22年度から取り組む4つの戦略方針

- 戦略方針1 成果重視による行政経営
- 戦略方針2 市民と行政の新たな関係づくり
- 戦略方針3 人材の育成
- 戦略方針4 組織の活性化

### 戦略方針に基づく重点事項

1. 成果重視による行政経営
  - ①市民満足の上
  - ②健全財政の取り組み
  - ③行政評価システムの確立
2. 市民と行政の新たな関係づくり
  - ①協働※の推進

※協働 一般的に複数の主体が、目標を共有し、ともに力を合わせて活動することを言います。

「パートナーシップ」や「コラボレーション」という言い方で使われることもあります。

### 3. 人材の育成

- ①職員の能力の向上

### 4. 組織の活性化

- ①組織内分権
- ②組織体制の定期的な検証
- ③人員配置の適正化

#### **計画期間**

平成22年度から平成26年度までの5年間とします。  
なお、平成24年度に進捗状況を確認しプラン内容の検証を行います。

#### **進捗状況と公表**

本プランの進捗状況は、定期的に公表していきます。

## 戦略方針 1 成果重視による行政経営

施策及び事業の立案・実施にあたっては、客観的に検証した情報等を市民の皆さまに分かりやすく提供し、理解と信頼を得なければなりません。このため、以下の3つの項目を重点的に取り組みます。

### ①市民満足の向上

行政経営を推進する中で、あらゆる観点から定期的に市民ニーズを的確に捉え、市民に対するよりよいサービスの提供が展開されることを目的に、市民満足度調査の実施を図り、行政経営を推進します。

まちづくりの主役は市民であり、また、行政経営における顧客も市民です。

様々な行政サービスの展開に当たっては、市民との対話を通じたニーズの把握や市民満足（顧客満足＝CS※）を高めるサービスの提供に取り組む必要があります。

※CS（Customer Satisfaction）

顧客満足。経営目標の一つで、顧客満足の度合いを調査分析し客観的に評価して品質とサービスの向上を図ります。

### ②健全財政の取り組み

本宮市では、平成20年3月に「本宮市自主的財政健全化計画」を策定しました。これは市民サービスの維持向上と、合併協議における事業などの計画的実施を大きな目標とした上で、工業団地造成事業の借入金をはじめとする、市全体の借入金の早期低減を図るための財政的根拠を示すものです。平成20年12月には経済状況の変化などを反映した「本宮市自主的財政健全化計画 第1次改訂版」を策定し、平成21年3月には、「第1次改訂版の実施計画」を策定しました。

借入金を適正額まで早期に減らし、持続可能な自治体としてより一層住民福祉を向上し、笑顔あふれる楽しいまちづくりをめざして健全財政に向かって一步一步着実に達成します。

### ③行政評価システムの確立

この事業は本当に必要なのか、効果的に実践しているのか、どのような手法で事業の選択を行い、メリハリをつけていくのか、市民の皆さまへの説明責任をどう果たして行くのかを考えた場合、P（Plan：企画）D（Do：実施）C（Check：評価）A（Action：改善取組）サイクルを構築していくことが不可欠です。

庁内一体となった推進体制を確保し、システムの定着化を図って行きます。

## 戦略方針 2 市民と行政の新たな関係づくり

施策の選択や事業の実施等における市民と行政のパートナーシップ手法の推進、環境整備を進めるため重点的に取り組みます。

### ①協働の推進

少子高齢化、環境問題など社会を取り巻く環境の大きな変化から生まれるさまざまな市民ニーズに対して行政だけでは対応しきれなくなっています。これからは協働のパートナーとして、市民、各種団体、法人などと行政とが手を携え新しい公共サービスのあり方を確立していきます。

## 戦略方針 3 人材の育成

多様化する行政課題に対応できる職員の育成を重点的に取り組みます。

### ①職員の能力の向上

行政のプロフェッショナルとして、より多様化する行政課題に対応できるよう職員の能力開発、スキルアップ（技能や能力の向上）が図られる研修体制を一層充実させます。また、職員のモチベーションを維持する（やる気をもたらす）仕組みを考えていかなければなりません。

## 戦略方針 4 組織の活性化

地方分権の進展や社会環境の変化に対応できる組織体制充実のために以下の3つの項目について重点的に取り組みます。

### ①組織内分権

事業部門が速やかに意思決定し主体的に行動できるよう組織内分権※に関し、調査研究し本宮市に合う形での導入を目指します。

※組織内分権 各事業部門の人事権や予算編成・執行権限など各部局の権限を強化する仕組み

### ②組織体制の定期的な検証

年々加速していく地方分権や、より複雑化する行政課題、これらに即応できる組織となるよう、また、市民の皆さまに分かりやすい組織となるよう定期的に検証を行い対応して行きます。

### ③人員配置の適正化

職員それぞれの適性に応じた配置、業務内容、業務量に応じた人員配置を随時検証し実施します。これにより職員のモチベーションの向上、事務遂行効率の向上につながり市民の皆さまへのサービス水準のより高い向上を望めます。

**戦略方針（戦略的な経営方針）に基づき  
地域の発展と未来づくりに向けた  
安心、信頼、納得される  
行政経営を目指します。**

- 1. 成果重視による行政経営**
- 2. 市民と行政の新たな関係づくり**
- 3. 人材の育成**
- 4. 組織の活性化**

|        |   | No.              | 1             |                  |          |
|--------|---|------------------|---------------|------------------|----------|
| 取組事項   | 1. 成果重視による行政経営  | 中心となる部・課等        | 市長公室<br>政策推進課 |                  |          |
|        | ①市民満足の上昇  | 関係する課等           | 全課            |                  |          |
|        |   | 集中改革プラン          |               |                  |          |
| 具体的な取組 | 市民満足度（納得度）調査の定期的実施及び検証内容の反映   |                  |               |                  |          |
| 現状・課題  | <ul style="list-style-type: none"> <li>市民が現在の行政サービスに満足（納得）しているかの検証と、不満や問題点等についての把握が不足している。</li> <li>施策、事業の成果を計る手法も不足している。「市民が満足（納得）するサービス」を提供するためにも、定期的な調査の実施及び検証と検証内容を反映することが必要である。</li> </ul> |                  |               |                  |          |
| 予測効果   | <ul style="list-style-type: none"> <li>各種行政サービスに、広く市民の意向を反映させることができる。</li> <li>各種事業等の改善、成果測定に活用できる。</li> <li>調査結果をNo.6の行政評価の指標として活用することで、評価を市民満足度の観点から実施できる。</li> </ul>                         |                  |               |                  |          |
| 年度別取組  | H22   | H23              | H24           | H25              | H26      |
|        | 実施内容及び<br>質問項目検討  | 実施及び検証<br>検証内容反映 | (検証内容反映)      | 実施及び検証<br>検証内容反映 | (検証内容反映) |
| 数値目標等  | —   | アンケート回収率：<br>65% | —             | アンケート回収率：<br>65% | —        |

|        |   | No.       | 2             |          |          |
|--------|---|-----------|---------------|----------|----------|
| 取組事項   | 1. 成果重視による行政経営  | 中心となる部・課等 | 市長公室<br>政策推進課 |          |          |
|        | ②健全財政の取り組み  | 関係する課等    | 全課            |          |          |
|        |   | 集中改革プラン   | ②⑨            |          |          |
| 具体的な取組 | <u>指定管理者制度</u> ※等のアウトソーシングの推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>公の施設について、制度の導入効果が有効な施設について可否の判断を行いながら、適切な制度運用を図る。</li> </ul> |           |               |          |          |
| 現状・課題  | <ul style="list-style-type: none"> <li>行政が自ら実施していく業務と民間、パート等で実施していく業務との検証が不十分。</li> <li>直営と民間委託の費用の検証が不断に行われていない。</li> </ul>      |           |               |          |          |
| 予測効果   | 行政が直接担う業務、民間等でも可能な業務の区分を図っていくことにより、行政組織のスリム化、行政サービスの効率化、高度化が図られる。   |           |               |          |          |
| 年度別取組  | H22   | H23       | H24           | H25      | H26      |
|        | 実施可能業務選別  | 実施<br>検証  | 実施<br>検証      | 実施<br>検証 | 実施<br>検証 |
| 数値目標等  | 指定管理導入施設：17<br>民間委託業務：  | —         | —             | —        | —        |

※指定管理者制度 自治体の持つ「公の施設」について、管理主体を地方公共団体の出資法人等に限定した「委託制度」に代わり、民間事業者やNPOなどの民間団体にも参入機会を拡大して、「指定管理者」として指定し、管理することができる制度です。

|        |   | No.               | 3             |        |                   |
|--------|---|-------------------|---------------|--------|-------------------|
| 取組事項   | 1. 成果重視による行政経営  | 中心となる部・課等         | 市長公室<br>政策推進課 |        |                   |
|        | ②健全財政の取り組み  | 関係する課等            | 総務部<br>財政課    |        |                   |
|        |   | 集中改革プラン           | ①・④・⑥         |        |                   |
| 具体的な取組 | 財政健全化計画のローリングと検証及び実績公表  |                   |               |        |                   |
| 現状・課題  | <ul style="list-style-type: none"> <li>平成20年12月に財政健全化計画 第1次改訂版を策定し、また、平成21年3月には第1次改訂版の実施計画を策定した。</li> <li>自主的財政健全化に関する条例により毎年、市民へ公表している。</li> </ul> |                   |               |        |                   |
| 予測効果   | 持続可能な財政構造を確立し、行政サービスを安定的に供給できる。   |                   |               |        |                   |
| 年度別取組  | H22   | H23               | H24           | H25    | H26               |
|        | 実施  | 実施及び検証<br>実施計画見直し | 実施及び検証        | 実施及び検証 | 実施及び検証<br>実施計画見直し |
| 数値目標等  | ※財政健全化計画による   | —                 | —             | —      | —                 |

|        |   | No.       | 4          |     |     |
|--------|---|-----------|------------|-----|-----|
| 取組事項   | 1. 成果重視による行政経営  | 中心となる部・課等 | 総務部<br>財政課 |     |     |
|        | ②健全財政の取り組み  | 関係する課等    |            |     |     |
|        |   | 集中改革プラン   | ⑩          |     |     |
| 具体的な取組 | <ul style="list-style-type: none"> <li>企業会計的手法（バランスシート、行政コスト計算書等、財務4表の作成・活用）の導入</li> <li>財政健全化判断比率の公表（実質赤字比率、連結実質赤字比率、実質公債費比率、将来負担比率）</li> </ul>                                |           |            |     |     |
| 現状・課題  | <ul style="list-style-type: none"> <li>平成19年度決算より財政健全化判断比率を公表している。</li> <li>現在の官庁会計システムでは、資産や負債の状況が分からない。</li> <li>これまでは、一般会計のみを対象とした指標（実質収支比率、実質公債費比率等）の算定にとどまっていた。</li> </ul> |           |            |     |     |
| 予測効果   | <ul style="list-style-type: none"> <li>市の財政状況を的確に把握できる。</li> <li>行政にかかる正確なコスト把握、事業の活動実績や効率性を定量化し明らかにできる。</li> </ul>   |           |            |     |     |
| 年度別取組  | H22   | H23       | H24        | H25 | H26 |
|        | 実施  | 実施        | 実施         | 実施  | 実施  |
| 数値目標等  | —   | —         | —          | —   | —   |

|        |  | No.       | 5          |     |     |
|--------|--|-----------|------------|-----|-----|
| 取組事項   | 1. 成果重視による行政経営   | 中心となる部・課等 | 総務部<br>財政課 |     |     |
|        | ②健全財政の取り組み   | 関係する課等    | 全課         |     |     |
|        |  | 集中改革プラン   |            |     |     |
| 具体的な取組 | 財源配分及び事業査定方式を予算編成に導入<br>・中長期的財政見通しにより財源の総額を把握した上で、施策ごとに予算枠を配分する。<br>・「財源配分方式」及び「事業査定方式」の併用により予算編成を行う。                        |           |            |     |     |
| 現状・課題  | ・市の財政は、税源移譲等により一時的に税収が増加するものの、交付税の減額と低い経済成長により、財源の減少が予想される。<br>・過去に実施した公共事業の既発債の償還費や、高齢者福祉等の扶助費の増加が経常収支比率を上昇させ、財政の硬直化が進んでいる。 |           |            |     |     |
| 予測効果   | ・各部等は権限と責任を持って、弾力的かつ自主的に予算編成を行い、成果重視で事務事業に取り組むことができる。<br>・スクラップ&ビルドを念頭に、行政評価システムを活用した予算編成。                                   |           |            |     |     |
| 年度別取組  | H22  | H23       | H24        | H25 | H26 |
|        | ※行政評価の定着化を見ながら判断する。  | —         | —          | —   | —   |
| 数値目標等  | —  | —         | —          | —   | —   |

|        |   | No.                               | 6                                       |                                   |                                   |
|--------|---|-----------------------------------|---|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 取組事項   | 1. 成果重視による行政経営  | 中心となる部・課等                         | 市長公室<br>政策推進課                           |                                   |                                   |
|        | ③行政評価システムの確立  | 関係する課等                            | 全課                                      |                                   |                                   |
|        |   | 集中改革プラン                           | ①                                       |                                   |                                   |
| 具体的な取組 | 行政評価システムを活用したP D C Aサイクルの構築<br>・予算編成と連動したシステムの構築など効果的な利活用の実施<br>・評価対象規模の拡充（評価対象事業の拡大・施策評価の研究）<br>・行政評価結果の公表                               |                                   |   |                                   |                                   |
| 現状・課題  | ・予算と評価の連動の実践として、予算査定時に評価結果を参考にできる様式を取り入れた。<br>・評価システムを活用したP D C A（Plan：計画→Do：実行→Check：評価・検証→Action：改善取組）サイクルの定着とまではしていない。                 |                                   |   |                                   |                                   |
| 予測効果   | ・成果を重視した行政経営活動、事業のメリハリづけ、説明責任の確保が図られる。<br>・事業をやりっぱなしにするのではなく、効果を検証し改善に向けての取組体系が構築される。<br>・No.1の市民満足度調査結果を行政評価に活用することで市民ニーズにあった事業展開が期待できる。 |                                   |   |                                   |                                   |
| 年度別取組  | H22   | H23                               | H24                                     | H25                               | H26                               |
|        | 評価・検証   | 取組<br>評価・検証                       | 取組<br>評価・検証                             | 取組<br>評価・検証                       | 取組<br>評価・検証                       |
| 数値目標等  | 行政評価の定着化<br>予算反映への試行  | 行政評価の定着化<br>予算反映への試行<br>施策評価の内容研究 | 行政評価の定着化<br>予算反映への試行<br>施策評価の実施適否<br>検討 | 行政評価の定着化<br>予算反映への試行<br>(施策評価の実施) | 行政評価の定着化<br>予算反映への試行<br>(施策評価の実施) |

|        |  | No.       | 7             |     |     |
|--------|--|-----------|---------------|-----|-----|
| 取組事項   | 2. 市民と行政の新たな関係づくり  | 中心となる部・課等 | 市長公室<br>政策推進課 |     |     |
|        | ①協働の推進   | 関係する課等    | 全課            |     |     |
|        |  | 集中改革プラン   |               |     |     |
| 具体的な取組 | 市民、行政との協働の仕組みづくり<br>・協働の指針実施計画を策定し、全庁・全市的に推進する。  |           |               |     |     |
| 現状・課題  | 一方的な情報伝達の機会が多く、市民の意見、意思を幅広く取り込む機会が少ないなど市政課題に対する市民と行政の双方向の仕組み、市民参加手法が出来ていない。  |           |               |     |     |
| 予測効果   | <ul style="list-style-type: none"> <li>市民の市政への参画機会の拡充が図られる。</li> <li>政策形成から、地域特性に応じた個性豊かな地域社会づくりに向けた、本宮市独自の政策形成につながる。</li> </ul> |           |               |     |     |
| 年度別取組  | H22  | H23       | H24           | H25 | H26 |
|        | 実施計画策定<br>手法検討   | 実施計画検討開始  | 実施計画策定        | 実施  | 実施  |
| 数値目標等  | —  | —         | —             | —   | —   |

|        |  | No.                   | 8          |          |          |
|--------|--|-----------------------|------------|----------|----------|
| 取組事項   | 3. 人材の育成   | 中心となる部・課等             | 総務部<br>総務課 |          |          |
|        | ①職員の能力の向上  | 関係する課等                |            |          |          |
|        |  | 集中改革プラン               |            |          |          |
| 具体的な取組 | 人材育成基本方針の策定、全庁的な人材育成の取り組み強化  |                       |            |          |          |
| 現状・課題  | <ul style="list-style-type: none"> <li>人材育成の目的及びこれからの時代に求められる本市の職員像を明確にするとともに、人材育成に配慮した人事管理を行っていくことが課題となっている。</li> <li>職員研修計画の位置づけが明確になっていない。</li> <li>人事評価制度との整合性をとる必要がある。</li> </ul> |                       |            |          |          |
| 予測効果   | 人材育成基本方針を策定することにより、人材育成の目的及びこれからの時代に求められる本市の職員像が明確になるとともに、人材育成に配慮した人事管理が可能となる。   |                       |            |          |          |
| 年度別取組  | H22  | H23                   | H24        | H25      | H26      |
|        | 試行内容検討   | 試行(人事評価制度<br>の実施との連動) | 実施<br>検証   | 実施<br>検証 | 実施<br>検証 |
| 数値目標等  | —  | —                     | —          | —        | —        |

|        |  | No.                    | 9                      |          |     |
|--------|--|------------------------|------------------------|----------|-----|
| 取組事項   | 3. 人材の育成   | 中心となる部・課等              | 総務部<br>総務課             |          |     |
|        | ①職員の能力の向上  | 関係する課等                 |                        |          |     |
|        |  | 集中改革プラン                |                        |          |     |
| 具体的な取組 | 人事評価（考課）制度の検討、導入   |                        |                        |          |     |
| 現状・課題  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在は職員の勤務成績により昇給区分を決定しているが、能力評価・業績評価等による勤務成績評定に移行することが課題となっている。</li> <li>・人事評価制度は、公平性・公正性の確保等を図り信頼性の高い制度とすることが課題となる。</li> </ul> |                        |                        |          |     |
| 予測効果   | 透明性や納得性を確保した人事評価制度が構築できれば、職員のやる気と満足度を高め、能力や意欲を伸ばすことにつながる。  |                        |                        |          |     |
| 年度別取組  | H22  | H23                    | H24                    | H25      | H26 |
|        | 21年度の状況検証<br>試行内容の検討   | 部分試行<br>検証分析<br>試行内容調整 | 部分試行<br>検証分析<br>導入内容調整 | 導入<br>検証 | 検証  |
| 数値目標等  | —  | —                      | —                      | —        | —   |

|        |   | No.                                    | 10            |              |      |
|--------|---|--|---------------|--------------|------|
| 取組事項   | 4. 組織の活性化   | 中心となる部・課等                              | 市長公室<br>政策推進課 |              |      |
|        | ①組織内分権  | 関係する課等                                 | 総務課<br>財政課    |              |      |
|        |   | 集中改革プラン                                |               |              |      |
| 具体的な取組 | 部長の権限に関し、部内の予算・人事の各権限の拡充  |  |               |              |      |
| 現状・課題  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成21年度は他自治体の現状の調査を開始した。</li> <li>・本宮市に適合するか十分な検証が必要。</li> </ul> |  |               |              |      |
| 予測効果   | 行政トップが <u>マネジメント</u> ※に集中できる環境となる。  |  |               |              |      |
| 年度別取組  | H22   | H23                                    | H24           | H25          | H26  |
|        | 調査・検討   | 導入適否決定                                 | 〔 試行<br>検証 〕  | 〔 導入<br>検証 〕 | （検証） |
| 数値目標等  | 実施自治体を参考に<br>実行できる仕組み<br>を検討する。   | 検討した導入仕組みを<br>基に、試行を含め実施<br>できるか結論を出す。 | —             | —            | —    |

※ マネジメント 経営、管理を意味します。

|        |   | No.       | 11            |          |          |
|--------|---|-----------|---------------|----------|----------|
| 取組事項   | 4. 組織の活性化                                     | 中心となる部・課等 | 市長公室<br>秘書広報課 |          |          |
|        | ②組織体制の定期的な検証                                  | 関係する課等    | 総務課           |          |          |
|        |   | 集中改革プラン   |               |          |          |
| 具体的な取組 | 政策決定情報の周知の迅速化<br>・庁内ネットワークの活用により迅速な情報の共有化を図る。 |           |               |          |          |
| 現状・課題  | 政策決定情報周知がリアルタイムでの提供がされていない。                   |           |               |          |          |
| 予測効果   | 政策形成にあたっての各種情報を経営資源として有効に活用できる。               |           |               |          |          |
| 年度別取組  | H22   | H23       | H24           | H25      | H26      |
|        | 試行  | 実施<br>検証  | 実施<br>検証      | 実施<br>検証 | 実施<br>検証 |
| 数値目標等  | —   | —         | —             | —        | —        |

|        |  | No.       | 12            |     |     |
|--------|--|-----------|---------------|-----|-----|
| 取組事項   | 4. 組織の活性化  | 中心となる部・課等 | 市長公室<br>秘書広報課 |     |     |
|        | ②組織体制の定期的な検証   | 関係する課等    | 総務課<br>政策推進課  |     |     |
|        |  | 集中改革プラン   |               |     |     |
| 具体的な取組 | 政策決定仕組みの検証、改善<br>・要綱等に基づく組織（本部会、推進本部等）の構成及び権限の標準化を行う。<br>・政策決定に至る一連の仕組みを体系化し、標準的に使用する。                 |           |               |     |     |
| 現状・課題  | 各種計画策定などの政策決定手順において、庁議と庁議構成が似た各推進本部等においてそれぞれ会議が必要となり、決定にかかる期間が長期化する傾向にある。なお、平成21年11月に案件の取扱いについて方針を定めた。 |           |               |     |     |
| 予測効果   | 業務の効率化が図られる。   |           |               |     |     |
| 年度別取組  | H22  | H23       | H24           | H25 | H26 |
|        | 実施状況検証<br>改善案策定  | 試行<br>検証  | 実施            | 実施  | 実施  |
| 数値目標等  | —  | —         | —             | —   | —   |

|        |  | No.                   | 13            |     |     |
|--------|--|-----------------------|---------------|-----|-----|
| 取組事項   | 4. 組織の活性化  | 中心となる部・課等             | 市長公室<br>政策推進課 |     |     |
|        | ②組織体制の定期的な検証   | 関係する課等                | 総務課           |     |     |
|        |  | 集中改革プラン               |               |     |     |
| 具体的な取組 | 定期的な組織機構の検証（効率的な組織運営）  |                       |               |     |     |
| 現状・課題  | <ul style="list-style-type: none"> <li>平成20年度に組織改変を実施した。</li> <li>No.13、No.14、No.15の職員数に関連する取組事項は一体的に取り組む必要がある。</li> </ul> |                       |               |     |     |
| 予測効果   | 市を取り巻く状況の変化や職員数の変化に対応できる組織体制へ即応でき、住民サービス低下を防ぐことができる。定期的な検証と是正を行うことで地方分権に対応できる組織への変革が図られる。                                  |                       |               |     |     |
| 年度別取組  | H22  | H23                   | H24           | H25 | H26 |
|        | —  | 組織機構検証                | —             | —   | 検証  |
| 数値目標等  | —  | No.10の組織内分権の検討と併せて行う。 | —             | —   | —   |

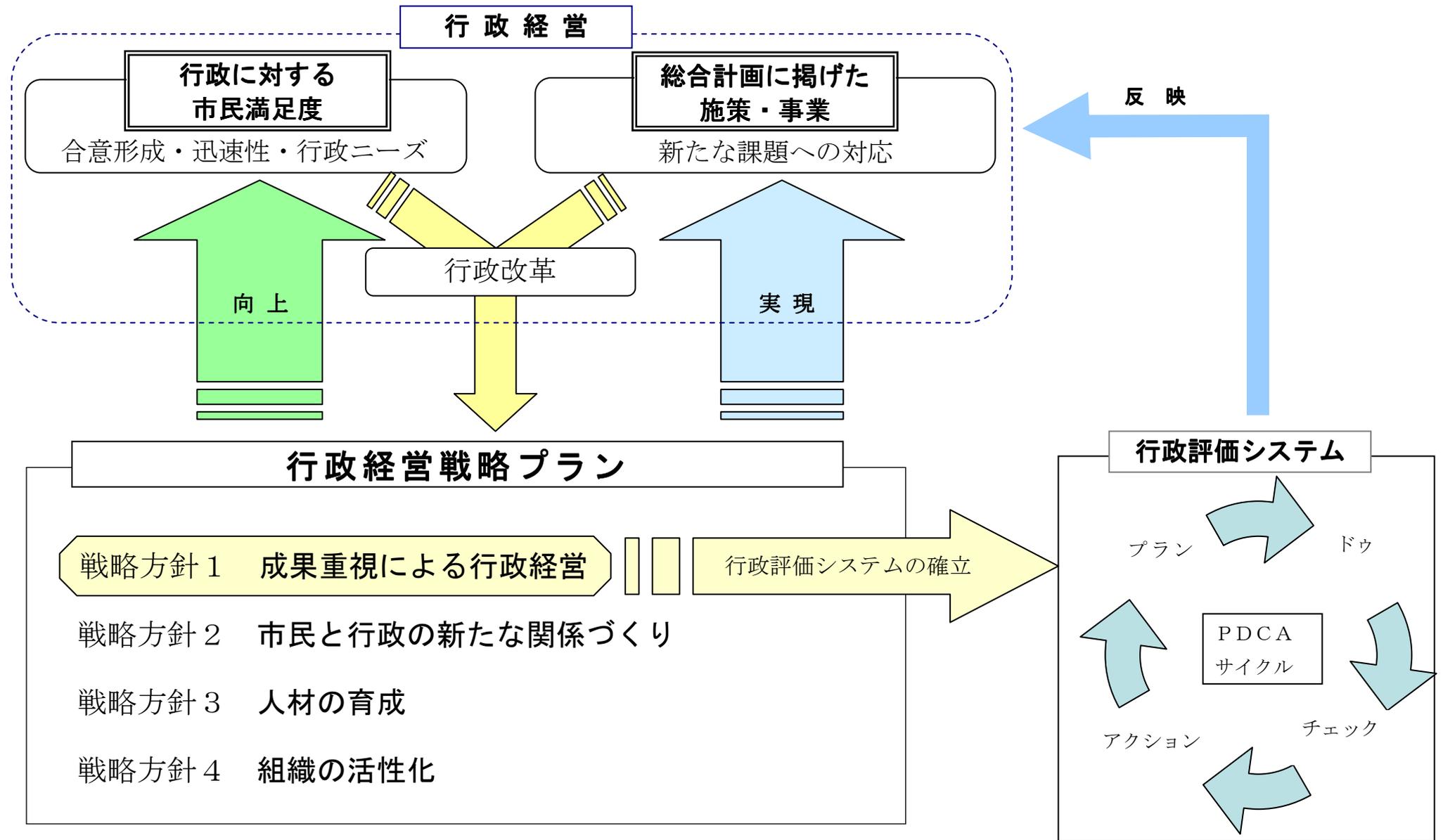
|        |  | No.       | 14         |       |       |
|--------|--|-----------|------------|-------|-------|
| 取組事項   | 4. 組織の活性化  | 中心となる部・課等 | 総務部<br>総務課 |       |       |
|        | ③人員配置の適正化  | 関係する課等    |            |       |       |
|        |  | 集中改革プラン   | ③          |       |       |
| 具体的な取組 | 定員適正化計画の実践と状況の公表   |           |            |       |       |
| 現状・課題  | <ul style="list-style-type: none"> <li>定員適正化計画は平成21年2月に策定している。地方行革新指針（H18.8.31総務事務次官通知）により、国家公務員の定員純減（▲5.7%）に応じた計画人員を求められたが、計画人員は減数目標を達成し、実人員はそれをさらに下回る低い数値となっている。</li> <li>No.13、No.14、No.15の職員数に関連する取組事項は一体的に取り組む必要がある。</li> </ul> |           |            |       |       |
| 予測効果   | 人件費抑制に取り組むと共に年代的にバランスの取れた人員構成とする。  |           |            |       |       |
| 年度別取組  | H22  | H23       | H24        | H25   | H26   |
|        | 実践・公表  | 実践・公表     | 実践・公表      | 実践・公表 | 実践・公表 |
| 数値目標等  | —  | —         | —          | —     | —     |

|        |  | No.       | 15         |     |     |
|--------|--|-----------|------------|-----|-----|
| 取組事項   | 4. 組織の活性化  | 中心となる部・課等 | 総務部<br>総務課 |     |     |
|        | ③人員配置の適正化  | 関係する課等    | 政策推進課      |     |     |
|        |  | 集中改革プラン   |            |     |     |
| 具体的な取組 | 人員配置の適正化<br>・業務量調査を実施し、検討時の基礎資料とする。  |           |            |     |     |
| 現状・課題  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員数が減少して行く中、遂行業務量に応じた人員配置に、より一層取り組む必要がある。</li> <li>・再任用制度を導入した。</li> <li>・No.13、No.14、No.15の職員数に関連する取組事項は一体的に取り組む必要がある。</li> </ul> |           |            |     |     |
| 予測効果   | 業務量、業務の困難さに応じた職員配置ができる。  |           |            |     |     |
| 年度別取組  | H22  | H23       | H24        | H25 | H26 |
|        | 調査実施内容検討<br>調査実施⇒分析<br>配置検討  | 配置実施      | 検証         | 検証  | 検証  |
| 数値目標等  | —  | —         | —          | —   | —   |

# 本宮市行政経営戦略プラン体系図



# ＝本宮市行政経営戦略プラン概念図＝



## 第2次本宮市行政経営戦略プラン

策 定：平成22年2月

発 行：福島県 本宮市

編 集：政策推進課