

課の経営戦略シート

作成日	平成22年5月21日
部署	総務課
作成者	鈴木 薫

課 名	総務課	課長氏名	鈴木 薫	班の数	3班
-----	-----	------	------	-----	----

1. 課を取り巻く環境と求められる方向性

課を取り巻く環境と求められる方向性	・少子高齢化の進行、町民ニーズの多様化・高度化、地方分権の進展等々により、従来と同様の行政運営を実行していくことは極めて厳しい状況にある。一方、中央集権的な行政運営が限界に達しており、新たな手法として、行政の方向性や使命を明確にし目標を掲げるなど自ら考え実行していくことが求められている。そうした中、町は徹底した行財政改革や簡素で効率的な行政体制の整備・確立を行い、町民にとって「ベスト」な公共サービスの提供を目指す必要がある。 ・夕張市の財政破綻以降地方自治体の財政の健全化が早急に求められている。そのため行政運営に対する町民の視点は、費用対効果、組織及びその運営が合理的であるかに集中している。そこで、そういった視点での監査を実施する必要がある。【監査】 ・若年層を中心として、選挙離れ・政治離れが進んでいるので、投票が参政権の行使であるとの啓発活動を強化し投票者数を増やし有権者の意思を政治に反映させる必要がある。【選挙】 ・情報化社会の進展や地方分権を背景に年々行政需要の高度化、複雑・多様化が進んでいる。町は、これに応えるため、自己決定・自己責任の原則の下、法令等に則して適正に、かつ、その公平性や透明性を確保しながら効果的に施策を実施することにより、町民の信頼を確保することが求められている。【文書法規】
-------------------	--

2. 課の展望、目標、使命

課の展望 課が目指す町民生活や地域社会の姿	全ての職員が顧客である町民の視点から、町民満足度の向上のため、目標を共有し創意工夫による変革の行動を実行することで、費用対効果を重視した行政経営を行っている。また、公平な負担の下、適正なルール(法令、例規等)に基づく良好な行政サービスが提供され、住民は安定した生活を享受している。				
課の目標 課の展望を数値で具体化したもの。 H22年度末の達成目標	指 標	H21 目標値	(H21)実 績見込値	H22 目標値	備 考 (指標の説明、目標値の根拠、データ取得方法 等)
	行政サービスを効率的に実行できる職員の割合	40.00%	19.2%	50%	勤務評定の評価結果65点以上の職員の割合(期待し求められる水準をほぼ満たしている=60点)
	任意による監査の回数	2回/年度	1回/年度	2回/年度	自治法の規定による監査以外の随時監査等任意による監査の年間回数
	法制上の手続の不備による重大な問題の発生件数	0件/年度	0件/年度	0件/年度	不十分な法令解釈や例規等の不備などに起因して、町民や町に重大な不利益を及ぼした事案及び議会等公の場において著しい法的不備を指摘された事案
課の使命 上記展望を実現するために、課が果たすべき役割	・組織・機構、事務事業・評価等の見直しにより、行政需要に柔軟に対応することで職員の定員管理の適正化を推進し、様々な行政サービスの付加価値を創り出していく「創造型職員」を育成する。また、行政における事務事業の執行規範である法令・例規の解釈、整備等が、絶えず適正なものとなるよう各課等を支援し、調整を行う。				

3. 課の経営方針

課の経営方針 (平成22年度)	(1) 社会環境に柔軟に対応できる、機動的かつ簡素で効率的な組織づくりと職員的能力を最大限に引き出しうる人事管理や人材育成を行う。 (2) 例規の整備体制は、既存の庁内の検討・審査組織を十分活用するとともに、制定改廃に当たっては、各課等を支援し、指導、助言等を積極的に行い、また、全庁的な法務能力向上のため、法制執務に係る研修を定期的実施し、職員の法務意識の醸成に力を入れる。
--------------------	--

4. 施策の優先度

班 名	施 策 名	特性分類	成果の 方向性	資源投入の方向性			優先度
				事業費	人員	地域資源	
秘書人事班	人的資源の充実	B	↑	→	→	→	A
行政班	監査の充実	B	↑	→	→	↑	B
	選挙事務の執行	A	→	→	→	↑	B
文書法規班	適正な例規等の整備	B	↑	→	↑	→	A
	行政文書の適正な管理	A	→	→	→	→	B
	情報公開と個人情報保護の適正な運用	B	↑	→	→	→	C

5. 平成21年度の課の経営方針及び取り組み結果

N0	平成21年度取り組み	平成21年度取り組み結果
1	人事管理や職員研修などを効果的に進めながら、新評価制度を平成21年度も段階的に全課(昨年試行しない班)を対象に試行することとし、アンケート調査等を踏まえ課題等の整理を行い、制度の運用改善並びに「創造型職員」の育成に努めることとする。	役割達成評価を定期評定の基準日(4月1日・10月1日)に改正し、期首面接等を併せて実施することができた。なお、職員の約7割は、有益と感じているが「公平かつ客観的な人事評価制度の構築」の評価は約1割であるので、今後の方向を見極める必要がある。
2	例規の検討・審査組織を十分活用し、各課の例規の制定改廃に対する支援・助言等を行うとともに職員の法務能力向上のため法制執務に係る研修を定期的実施する。	全ての例規の制定改廃に対して個別の支援・助言等を行うとともに、新規条例については例規等審査会及び同部会の審査に付したことから、職員の意識改革及び法制執務能力の向上がある程度図れたが、十分とはいえないため、今後、計画的に研修を実施する必要がある。
3		