

60-30-20-10 行政マネジメント機能の充実と強化 施策マネジメントシートより抜粋

H22年度に作成した 3か年(H23~25年度)の施策展開	H22年度実施の評価では	H23年度実施の評価では	H24年度実施の評価では	H25年度実施の評価では	
<p>①トップマネジメント機能の強化 市政運営の基本方針及び重要施策に関する事項を審議するため、引続き経営戦略会議及び経営調整会議により、迅速かつ戦略的な方針決定を一元的に行い、着実に実行する。</p> <p>②行政評価制度の充実 現在の「行政評価制度」について、その効果を検証し、本市の行財政運営の仕組みとより整合した制度として見直し・改善等を行い、今後の市の進める政策や施策に対しての効果的な評価を行う制度として活用し、施策の重点的な展開を進める。</p>	<p>◇本市では、平成18年6月に策定した「木更津市行政経営アドバンスプラン」に基づき、「行政を経営する」という視点に立ち、市民満足度を向上させることを目指し、経営戦略会議や経営調整会議の設置や、行政評価制度の導入、総合プランや行政評価と連動した戦略的な予算編成方法の導入など、行政経営推進に対応した体制づくりを進めてきた。</p> <p>◇今後も、急速に変化する社会経済環境や、市民ニーズの変化などに迅速かつ的確に対応するとともに、限られた経営資源の有効活用を図るため、平成22年3月に策定した「木更津市第4次行政改革大綱」に基づき、これまでの取り組みのなかで構築した行政マネジメント機能や行政評価制度等を検証し、更に強化していく必要がある。</p>	<p>◇経営型マネジメントの仕組みの中で、平成22年度は、平成23年度から平成25年度までの3か年を対象とした「政策評価」及び「施策評価を実施し、第4次総合3か年プラン及び実施計画の策定と平成23年度予算編成に活用した。</p> <p>◇平成22年度実施の行政評価から事業調書の様式を見直し、全庁的に予算説明資料として活用するよう依頼した。</p>	<p>◇行政評価制度については、平成19年度の導入から6年目を向かえ、平成24年度で2回目のサイクルが終了する。このことから、これまでの取り組みの効果や課題などについて検証を行い、改善を図っていく必要がある。</p>	<p>◇平成19年度に導入した行政評価制度については、新たな総合計画の策定に併せ、これまでの取り組みの効果や課題などについて検証を行っているところだが、この検証結果を踏まえ、平成25年度中に今後の実施方法について見直しを行う予定。</p>	
	◇また、これらに対応するため、引き続き組織や職員の質の向上を図っていく必要もある。				
<p>③庁内分権の推進 財政運営の面では、臨時的経費も含めた政策別枠配分に変更し、政策内の事業配分権限を委ねた事業展開を行っているが、これらに加えて、部のマネジメント機能を高めるため、予算編成・執行権限と合わせて、課題等への迅速な対応や、部長・課長がより適切な判断を行うことができるよう、人事管理、組織編制、人材確保等の権限委譲についても検討し、庁内分権の更なる推進を図る。</p> <p>④戦略的な財政運営 公営企業会計などを連結した、貸借対照表を作成・公表し、資産や負債の全体像を明らかにすることにより、財政上の課題を明確化し、企業会計的な合理性のあるマネジメントに役立てるとともに、財政の透明性を一層向上させる。</p> <p>⑤組織と職員の質の向上 組織の構成員である職員個人に対しては、行政マネジメントに対する意識を高めながら、組織の目的・目標の共有等による意識改革を推進するとともに、課題に迅速・果敢に対応ができる職員の育成と、それを支援する職場づくりを進める。このため、職員が目的・目標に向かって懸命に行動し、その結果組織力をより高めることを目的として、「人事評価制度」・「複線型人事配置」等を検討導入し、職員の職務遂行に必要な能力向上、意思と適性に基づく適材適所の人事配置等を進める。</p>	<p>◇トップマネジメント機能の強化 引続き経営戦略会議及び経営調整会議により、迅速かつ戦略的な方針決定を一元的に行い、着実に実行する。</p>	<p>◇トップマネジメント機能の強化 引続き経営戦略会議及び経営調整会議により、迅速かつ戦略的な方針決定を一元的に行い、決定事項を着実に実行する。</p>			
	<p>◇行政評価制度の充実 「行政評価制度」について、その効果を検証し、必要に応じて、本市の行財政運営の仕組みとより整合した制度として見直し・改善等を行う。</p>	<p>◇行政評価制度の充実 「行政評価制度」について、本市の行財政運営の仕組みとより整合するよう、その効果等について検証を行う。</p>	<p>◇行政評価制度の充実 「行政評価制度」について、本市の行財政運営の仕組みとより整合するよう、その効果等について検証を行い制度の改善を図る。</p>	<p>◇行政評価制度の充実 「行政評価制度」について、本市の行財政運営の仕組みとより整合するよう、その効果等について検証を継続的に行っていく。</p>	
	<p>◇庁内分権の推進 部のマネジメント機能を高めるため、予算編成・執行権限と合わせて、課題等への迅速な対応や、部長・課長がより適切な判断を行うことができるよう、人事管理、組織編制、人材確保等の権限委譲についても検討し、庁内分権の更なる推進を図る。</p>				
	<p>◇戦略的な財政運営 公営企業会計などを連結した、貸借対照表を作成・公表し、資産や負債の全体像を明らかにすることにより、財政上の課題を明確化し、企業会計的な合理性のあるマネジメントに役立てるとともに、財政の透明性を一層向上させる。</p>	<p>◇戦略的な財政運営 行政評価制度を活用し、財源の戦略的・重点的配分を行うとともに、トップマネジメントに基づく、戦略的な財政運営を行います。</p>			
	<p>◇組織と職員の質の向上 組織の構成員である職員個人に対しては、行政マネジメントに対する意識を高めながら、組織の目的・目標の共有等による意識改革を推進するとともに、課題に迅速・果敢に対応ができる職員の育成と、それを支援する職場づくりを進める。このため、職員が目的・目標に向かって懸命に行動し、その結果組織力をより高めることを目的として、「人事評価制度」・「複線型人事配置」等を検討導入し、職員の職務遂行に必要な能力向上、意思と適性に基づく適材適所の人事配置等を進める。</p>	<p>◇定数管理権限等の委譲 市民ニーズにより柔軟に対応した人員配置を可能とするため、各部に対し部内の職員定数管理に関する権限の委譲に向け検討を行います。</p>			