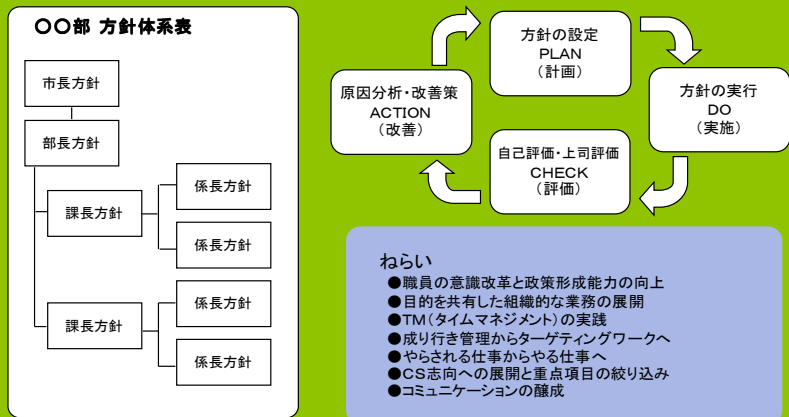


民間企業の手法を取り入れた“小野市流”の『行政経営』

行政管理の手法

行政経営のしくみ

小野市の『方針管理制度(TQC)』



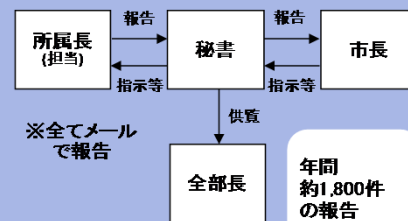
※方針管理制度とは

市長方針を頂点とし、それを実現するために部長、課長、係長へブレイクダウンして具体的方針を立て、PDCAのマネジメントサイクルを展開して、結果とプロセスを評価し、改善を進めながら組織全体として方針の達成を目指すというシステムで、行政評価ではなく、執行評価の仕組みです。

情報の一元化と水平展開

●「報・連・相」(ホウレンソウ)の仕組み

事件・事故、業務上のミス、マスコミからの取材、新聞記事、視察情報等について、所属長が、内容を「報告・連絡・相談」シートにまとめて、メールで市長に報告。
市長供覧後は、コメント、指示等も含めて、特別職、全ての部長へ供覧し、情報を水平展開。
情報に対する職員の意識改革と課題抽出能力、整理能力の向上。

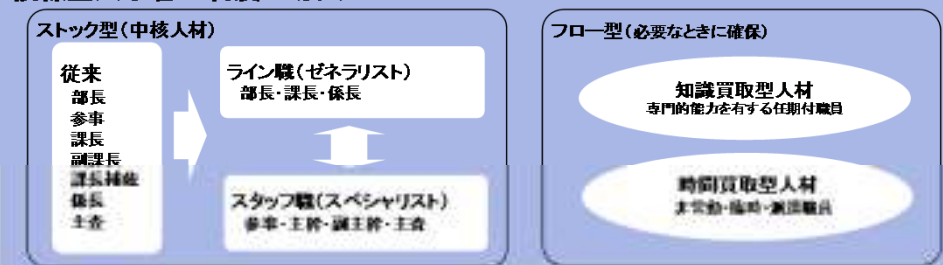


●組織力を高める2束のホウレンソウ

- ・部下が行う「報・連・相」
報告・連絡・相談の徹底。
- ・上司が行う「方・連・総」
「方向性」を示し、組織をまとめて「連携ネットワーク」をとり、「総括」してまとめる。

フレキシブルな業務管理制度

複線型人事管理制度の導入

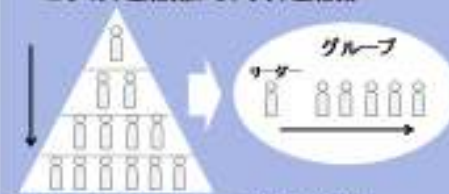


『方針管理制度』運用フロー

時期	4月	6・7月	10月	12・1月	3月
市長	市長方針 市長ヒアリング		市長方針 市長ヒアリング		市長ヒアリング
副市長		副市長診断	上司評価	副市長診断	上司評価
部長(次長)(参事)	上期方針		上期評価 → 下期方針		下期評価
課長(主幹)	上期方針		上期評価 → 下期方針		下期評価
課長補佐 係長(主務まで対象)	上期方針		上期評価 → 下期方針		下期評価
人事制度への連動		・成績率を勤奨手当に反映		・査定昇給への反映	・成績率を勤奨手当に反映

グループ制の導入

ピラミッド型組織からフラット型組織へ



- 市民ニーズへのスピーディ・フレキシブルな対応
 - ・ 経理行政の削減
 - ・ 職員の定数
 - ・ 意思決定の迅速化
 - ・ 限られた人員の有効利用
- 職員の意識改革
 - ・ やる気、生き甲斐復活
 - ・ 業務担当者意識の拡大
 - ・ 職員のキャリアアップ

「QCD+社会的責任重視」の入札制度への改善

Quality より高品質
Cost より低コストで
Delivery 納期内に

- ・ 指名業者名の事前公表廃止
- ・ 適合情報対応要綱の制定
- ・ 工事成績を指名要書に反映など
15項目に及ぶ制度改善により、10年間で約101億円
の不用額を抽出。

理屈に合わない公金は支出しない

- 全国に先駆けた職員互助会への補助金全廃
- 市議会議員互助会も通断

行革甲子園