

第Ⅲ章 計画の推進方策



第Ⅲ章 計画の推進方策

財源や職員などの経営資源に限られる中、「市政戦略編」および「分野別計画編」で構成される新基本計画を効率的・効果的に推進するための方策を示します。

1 PDCA サイクルの構築と実効性の高い運用

市民や事業者に対する説明責任を果たしながら、限られた経営資源のもと効率的・効果的に新基本計画を推進するため、計画を適切に進行管理するとともに、計画に位置づけられた施策等の有効性や成果を検証します。

そのため、新基本計画を起点とした Plan（計画）－ Do（実行）－ Check（分析・評価）－ Act（改善・改革）のマネジメント・サイクル（PDCA サイクル）に基づく行政経営の仕組み・基盤を構築し、関連する庁内の制度等が連動した実効性の高い運用を行うことで、市政の継続的な改善・向上（スパイラル・アップ）を実現します。また、行政評価制度を活用し、計画に位置づけた目標と現状とのかい離状況を定期的に測定することで、成果を基本とした計画の進捗状況や、目標と現状とのかい離の要因を明らかにし、新基本計画の推進に活かします。

2 進行管理の結果に基づく迅速で柔軟な計画の見直し

限りある財源や職員などの経営資源のもと、効果的に地域課題を解決するため、計画に位置づけられた施策の目的・目標や、その実現手段である事務事業を固定的にとらえるのではなく、適宜必要な計画の見直しを実施します。

そのため、本市を取り巻く社会・経済情勢の変化や市民・事業者の意向を踏まえながら、行政評価の結果などによる成果を基本とした計画の進捗状況や問題点およびその要因に基づき、迅速かつ柔軟に施策の優先度や内容などの計画を見直します。また、新基本計画の施策等の実現手段である主な事務事業を位置づけた実施計画に適切に反映させることで、新基本計画の実行性を担保します。

3 計画に基づいた予算編成・職員配置

限られた経営資源のもと、効率的・効果的な計画の推進につながる予算編成と職員配置に取り組みます。

そのため、新基本計画の実行手段である実施計画に即して実施計画事業を予算化するとともに、目標達成に向けて経営資源を積極的に投入する「市政戦略編」と、限られた経営資源を適切かつ相対的に配分する「分野別計画編」の各々に適した予算編成や職員配置に取り組みます。

4 計画推進に必要な組織体制の整備

実効性を伴った計画の推進を担保するため、全庁・全職員が計画を起点としたPDCAサイクルに則り主体的に取り組む組織体制を整備します。

そのため、市長のトップマネジメントにより推進する「市政戦略編」と、部長・課長などのマネジメントにより推進する「分野別計画編」の各々について、PDCAサイクルに基づく継続的な改善に取り組む権限と責任を明確にします。また、PDCAサイクルに基づく権限と責任に応じた組織機構や人事制度を整備します。

5 計画推進に向けた職員の意識改革

計画に基づき効率的・効果的な行政経営を実現するため、その主な担い手である職員の人材力の強化に取り組みます。

そのため、研修や業務の実践を通じて、計画を起点とするPDCAサイクルに基づく行政経営の趣旨や具体的な内容、職員一人ひとりの計画推進における役割や責任などの理解を浸透させます。また、計画の進捗状況の検証や行政評価結果に基づく計画の見直し、施策や事業の改善・改革の分析・検討のノウハウなどの能力開発を進めます。さらに、職員の主体的な計画の推進・見直しに資する人材育成や人事制度の整備・運用に取り組みます。