

行政システム計画の検討の方向性

- I 計画作成の考え方
- II 基本理念
- III 計画の方向性
 - 1 県政運営の刷新
 - 2 組織運営の最適化
 - 3 職員の力を引き出す人材マネジメント

平成22年8月

I 計画作成の考え方

1 不断の行政改革の必要性

- 2次にわたる行政システム改革推進計画の取組
 - 効率的・効果的な組織体制の整備
 - 職員の公務能率の向上
- } ⇒ 県民サービスのより一層の向上

2 新たなビジョンの推進体制の整備

- 広島県の力を最大限に引き出し、新たな活力を生み出す必要性
- 10年後を見据えたビジョンの各重点分野の取組を推進する体制整備



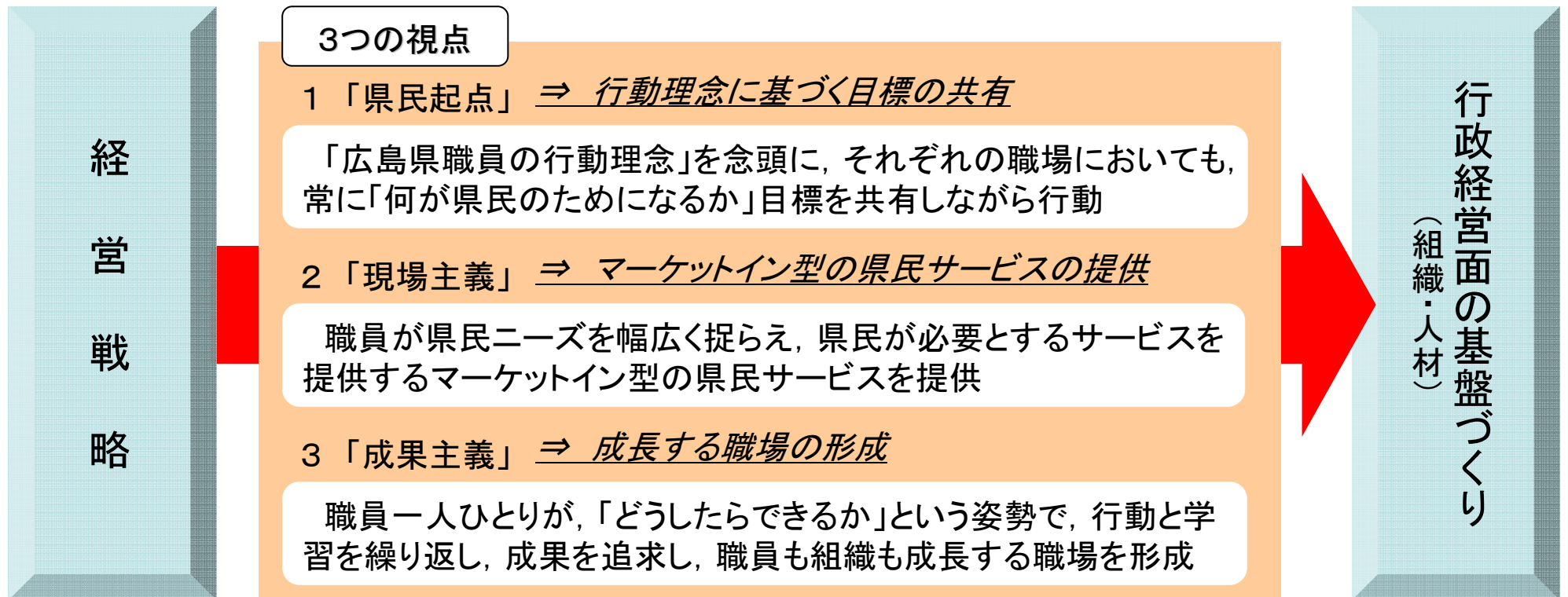
平成23年度から3～5年間の計画（行政システム計画）を策定し、行政運営を刷新

挑戦そして実現！

—引き出せ、広島県の底力。—

II 基本理念

- 広島県の底力を引き出し、新たな活力を創出するための施策を推進していく上での行政経営面での基盤づくりを進める。
- 経営戦略を基にして、機動的で柔軟な組織づくりや人材の育成・配分を行う。



〔4つの挑戦〕

新たな経済成長

安心な暮らしづくり

人づくり

豊かな地域づくり

〔挑戦を支える土台〕

行政運営の刷新

財政面での「基盤づくり」

中期財政健全化計画

- ～ 財政健全化に向けた基本的な考え方
- 財政健全化に向けた目標の設定
- 財政フレーム
- 新たな財政運営のマネジメントの展開

行政経営面での「基盤づくり」

行政システム計画

- 1 県政運営の刷新
- 2 組織運営の最適化
- 3 職員の力を引き出す人材マネジメント

挑戦そして実現！

Ⅲ 計画の方向性

1 県政運営の刷新

◆ 戦略的な県政運営

- 経営感覚を持って課題へ迅速に対応するためのトップマネジメント改革
- 行動理念の策定と、行動理念を中心においた県政運営
- 新たな総合計画(ビジョン)を踏まえ、毎年度「県政運営の基本方針」を策定

◆ 徹底した無駄の排除

- 経営の視点から、事業・仕事のプロセスを全て見直し、無駄を徹底的に排除

◆ 国・地方を通じた権限・財源の最適化

- 地域発展のための独自モデルの構築
- 地域住民に対する行政サービスの向上

2 組織運営の最適化

(1) 組織機構の最適化

県民ニーズを的確に捉え、施策に反映するための現場重視の組織づくりを目指す。

◆ 事業部門

- 重要施策や部局横断的課題にスピーディかつ的確に対応できる組織づくり
- 県民ニーズ等の情報の収集や地域協働の推進など、現場機能の強化
- 環境変化に即応した機動的で柔軟な組織編成と人員配分

◆ 管理部門

- トップマネジメントを支援するための経営戦略機能の拡充
- 事業部門に対する効果的・効率的なサポート体制の整備

(2) 様々な主体との関係の最適化

◆ 指定管理者

- 民間や市町との役割分担の見直しによる施設のあり方の検討など

◆ 出資法人

- 最適な経営体制や企業統治の仕組みの構築など

◆ 様々な主体

- 地域主権改革を踏まえた市町との関係の強化
- 多様な主体(住民団体, NPO, 企業等)との連携・協働, アウトソーシングの推進

(3) 計画的な定員管理

組織のスリム化と活力の維持を両立する定員管理目標の設定

◆ 最少経費で最大効果の発揮

- 他県比較などの分析に基づく定員規模の適正水準の設定
- 他団体の先進事例(ベストプラクティス)の積極的な導入
- 業務改善の推進, 内部管理業務の合理化・効率化の徹底
- 「マネジメント・アカウンティング」の主要事業への導入による効果的な人員の配分

※「マネジメント・アカウンティング」とは
経営者等に経営管理に役立つ会計情報を提供し, 意思決定や組織コントロールなどへ利用することなどを目的とする会計のこと(管理会計)

◆ 戦略的な人材の投入と確保

- 県勢発展に向けて挑戦すべき分野に, 積極的・重点的に人材を投入
- 中長期的な視点に立った計画的な新規職員採用

3 職員の力を引き出す人材マネジメント

～ 職員の能力を組織に活かし、成果に結びつける人事管理の仕組みづくり

◆ 新たな行政需要に対応する多様な人材確保

- 年齢構成に配慮した計画的な職員採用
- 多様で柔軟な雇用形態の活用



◆ 職員がそれぞれのステージで能力を発揮できる人事管理

- 職制の再整理，標準職務の明確化，弾力的な昇任管理
- マネジメント能力などの向上に向け，多様な業務経験を通じた人材育成システムの構築





◆ ミッションの明確化による組織パフォーマンスの向上

- トップマネジメントによる組織のミッションの明確化
- 一般職員を含む一貫した目標管理・評価システムの導入



◆ 職員のやる気と成果に応える給与制度

- 成果重視と能力反映の視点を強化し、管理職の給与制度を再構築
 - 成果を踏まえた給与制度の一般職員への拡大
- 