

事務改善基本方針

近年、採用抑制の影響等で職員の年齢構成に偏りが見られ、業務知識や経験の継承不足が懸念される中、業務量の増加や社会環境の変化などにより、更なる事務改善の必要性が高まっている。そこで、本市職員の事務改善についての意識向上と改善推進のため、事務改善基本方針を定める。

● これまでの行政改革及び事務改善の経緯について

本市の行政改革の取組は、昭和 60 年度から平成 15 年度までの第 1～3 次「行政改革大綱」（平成 16 年度以降は行政評価の取組にその役割を引き継ぐ。）に始まり、行政評価で課題となった事項を具体的な取組項目として明示した平成 17 年度から平成 21 年度までの「集中改革プラン」、平成 22 年度から平成 25 年度までの「新集中改革プラン」と進められてきた。

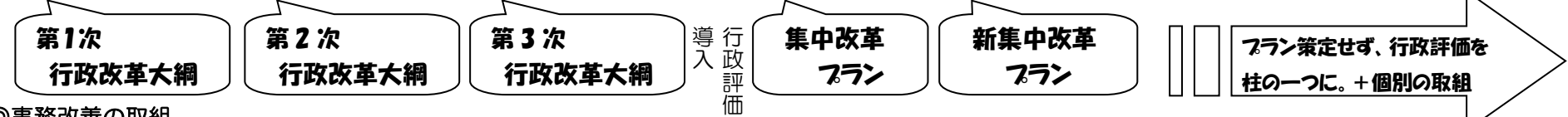
平成 26 年度からは、「新集中改革プラン」で一定の成果が得られたと考えられることなどから、新たなプランは策定せず、行政評価の取組を行政改革の取組の柱の一つとして位置付け、事務事業評価の結果などを通して事務改善に取り組むこととしている。また、各課等だけでは結論を導き出すのが難しい事項については、尾張旭市事務改善委員会（以下「事務改善委員会」という。）において調査審議することとしている。

本市の事務改善の取組は、提案制度、事務改善委員会、改善報告制度、カイゼンだよりの発行と行われてきた経緯があるが、環境変化に合わせて見直しがなされ、現在は総務課が事務改善委員会の事務局業務とカイゼンだよりの発行を行っている。

【これまでの流れ】

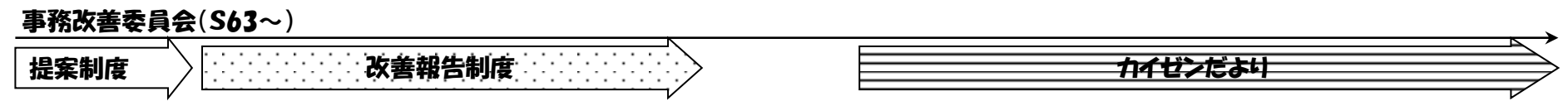
◎行政改革の取組

S60 H7 H12 H16・H17 H22 H26 現在



◎事務改善の取組

・ S63 H5・H6 H16 H19 現在



● 事務改善の必要性

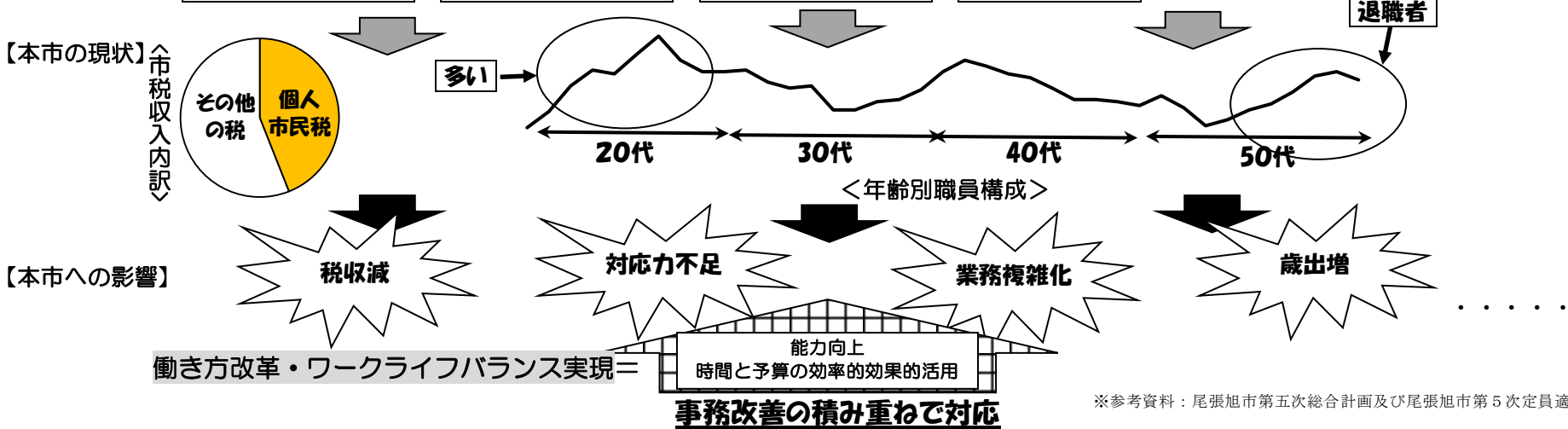
市職員は限られた資源（人材・財源・時間）を効率的・効果的に活用し、的確に対応する必要がある。地方自治法第 2 条第 1 4 項に「最少の経費で最大の効果を挙げるようにしなければならない。」と定められているように、絶えず事務改善を行わなければならない。

本市は、市税収入のうち個人市民税収入が大きな割合を占めており、今後予想される人口減少が財政に与える影響は大きく、限られた財源の中で、高度化・多様化するニーズに対応していかななければならない。また、多くのベテラン職員が定年退職し、一方で 20 歳代の若い職員が非常に多くなり、ベテラン職員が持つ事務のノウハウを若い職員に広く伝えきれていない現状がある。

こうした本市の現状を踏まえ、効率的・効果的な行財政運営を推進していくためには、職員一人ひとりの意識改革、行動改革及び能力向上のもと、しっかりと全庁的に事務改善に取り組む必要がある。

事務改善は行政改革の一部を成すものであり、事務改善の積み重ねが、ひいては行政改革の取組につながっていくことになる。その実現こそが働き方改革となり、職員のワークライフバランスにも大きく寄与することとなる。

【社会環境変化】 人口の減少時代到来・少子高齢社会の進展・地方分権改革の推進・ICT化の推進

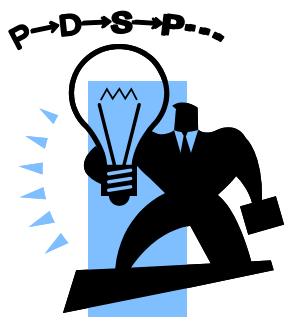


※参考資料：尾張旭市第五次総合計画及び尾張旭市第 5 次定員適正化計画

● 基本方針

これまでの経緯、事務改善の必要性及び現状を踏まえ、以下の三つを事務改善の基本方針とし、職員一人ひとりが取り組むものとする。

<p>I 職員の意識改革</p> <p>事務改善は業務であるという意識のもと、常日頃から改善に取り組みます。</p>	<p>II 職員の行動改革</p> <p>事務事業評価と連携して P D S (Plan・Do・See) サイクルを的確に回し、特に S (See) の評価・検証を重点的に行い、より良い改善を次の P (Plan) に反映させます。</p>	<p>III 組織風土の改革</p> <p>めまぐるしい社会環境の変化に柔軟に対応できる効率的・効果的な行財政運営を目指して、組織として事務改善に取り組みます。</p>
---	---	---



＜事務改善が目指すところ＞

事務改善を当たり前のこととし、自ら気づき、考え、解決し、改善し続ける職場、職員となる
 そのことによって
 市民が抱える問題や行政課題に迅速かつ適切に対応し、信頼される市政運営に繋げていく

● 体制

事務改善の推進事務局である総務課は各課等の取組を支援し、必要に応じて行政評価推進事務局と連携して事務改善の推進を図る。
 ※行政組織の変更により、令和 3 年 4 月からは事務改善の推進事務局を企画課とする。