

経営基本方針



行政組織理念

経営基本方針

私たちリーダーは

- ・ **限界**を設定しない経営
- ・ 市民起点の経営
- ・ **独自性**追求の経営
- ・ 全職員による経営
- ・ **個**を活かす経営
- ・ 事実に基づく経営

を実践し

『やぶぐらし幸せ社会』を実現する経営活動を行います。

「経営基本方針」は経営活動に関する全庁としての方針です。確定後は、全庁と各部でこの「経営基本方針」に準拠した全庁と部の「経営方針」を策定し、全庁と部の行政経営を行うこととなります。

<解説>

【使命】限界を設定しない経営

—説明文—

リーダーの「それは無理」「これはやったことがない」「これ位でいいか」といった限界思考が、物事の発展可能性を最小にします。限界に挑まなければ、現状以上の前進はありません。養父市の発展を目指すなら、現状の限界を超える方向を示し、その実現に向けた取り組みを実行しなければなりません。経営には完成はありません。私たちリーダーは「限界を設定しない経営」に邁進します。

※リーダーとはリーダーの役割を担った人を意味します。

【市民】市民起点の経営

—説明文—

市民起点とは、全職員が「これが本当に市民のためになっているのか」を自問し、市民の声に傾聴して学習し、立案し、実施し、評価し、継続的に改善することです。常に市民の立場から、市民と行政に関する物事を考え行動します。この市民起点は他の経営基本方針の前提となります。私たちリーダーは「市民起点の経営」を最優先にします。

【政策】独自性追求の経営

—説明文—

現在の延長だけでは地域の未来はないとすれば、これまでとは異なる様々な取り組みが必要になります。それは、市民が最適と評価し、かつ他とは異なる役立ち、活用感、そして満足をもたらす、「やぶぐらし幸せ社会」の実現に結びつく、協創による独自性のある市民価値の創造と提案の取り組みです。私たちリーダーは「独自性追求の経営」を実践します。

※協創とは「協働による共創」を意味します。

【経営】全職員による経営

—説明文—

市民起点の独自の市民価値の創造と提案には、全職員による、日常業務での一つひとつの工夫の積み重ねが必要です。これが「しきい値」を超えた時、独自の市民価値が誕生します。これには、トップダウン、ミドルアップ、ボトムアップの全員経営の仕組みを通じて、全職員の能力を最大限発揮させる経営が求められます。私たちリーダーは「全職員による経営」を推進します。

※「しきい値」とは物事が変化する境目の値を意味します。

【人材】個を活かす経営

—説明文—

行政組織は人の協働体です。よってさまざまな個性をもった個々職員の意欲と能力発揮が、目的に応じて結合されたとき、協働体としての独自の組織力に結びつきます。これには、職員一人ひとりが自己の能力発揮に責任を持ち、組織には個々の職員が意欲と能力を発揮し協創する環境の整備が求められます。私たちリーダーは「個を活かす経営」に取り組みます。

【情報】事実に基づく経営

—説明文—

組織内外の現象を、憶測や決めつけを排して、客観的に把握し、分析し、事実を共有します。慣習や前例や習慣を事実で多面的に検証し、エビデンス（根拠）に基づいて行政活動に取り組みます。決断や判断、政策形成に迷ったら市民のもとにいき、「お考えをお聴きしたい」と切り出します。私たちリーダーは「事実に基づく経営」を実践します。

※慣習は社会、前例は組織、習慣は個人をそれぞれ対象にしています。