

時間のマネジメント導入 戦略体系図

長期目的

すべての職員が能力を発揮し、小さな世界都市をめざすとともに、市民の暮らしを支えている

上位目的

すべての職員が能力を発揮できる職場になっている

戦略目的

各職場で所定の勤務時間内に仕事の目標が達成されている

(作戦の質向上)

備考

手段01 目的達成に効果の小さい仕事は廃止し、または行わない組織風土が根付いている

0101 各職場の目標が明確になっている

戦略体系図作成研修等

0102 目標達成に向けた仕事の優先順位が明確になっている

0103 何でも言い合える職場になっている

対話・コミュニケーション研修等

(作戦遂行の質向上)

手段02 仕事の進め方が効果的、効率的になっている

0201 短時間で成果を上げる働き方が知られている

他の課、他の自治体等の事例（スクラム テレカン ビジネス・プロセス・マネジメント導入等）

0202 ICT等新たな手法が導入されている

オンライン手続き案内・申請等

0203 一つの仕事を複数の職員が処理できるようになっている

チームでの事務処理 マルチタスク化等

0204 上司と部下が仕事の要求水準を共有している

仕事着手前の成果物イメージすり合わせ等

(共創(参画と協働))

手段03 職員、市民、事業所等がめざす姿の実現
と一緒に取り組んでいる

0301 職員、市民、事業所等が一緒に目指す姿を検討している
ファシリテーション研修等

0302 職員、市民、事業所等が互いのスキルを知っている
民間委託 サウンディング型市場調査 PPP 施設包括管理等

0303 対話、共感、行動、満足の循環が生まれている
対話・コミュニケーション研修等

(組織マネジメント)

手段04 職員が助け合っている

0401 庁内の意思決定、情報共有等が簡略化されている
庁内会議の必要性・出席者見直し 決裁規程、庁内照会、事業廃止協議見直し等

0402 各職場に寄り添った課題解決のための支援が行われている
ICT導入 ワークショップ開催支援等

0403 仕事量と職員数のバランスが調整されている

0404 課内に加え、課や部を超えた職員の応援が行われている
職位別役割の見直し 応援の恒常化等