

2 改革の体系

組織・機構の改善

組織・機構の簡素・効率化

新たな行政課題に即応できる組織・機構

審議会等の合理化と委員の選任基準

3 改革の方策

(1) 組織・機構の簡素・効率化

厳しい行財政環境を背景に、引き続き、スリム化を基本に組織・機構の見直しを行います。

(2) 新たな行政課題に即応できる組織・機構

地方分権の進展など社会経済情勢の著しい変化により発生する新たな行政課題に迅速・的確に対応します。

(3) 審議会等の合理化と委員の選任基準

審議会等については、本市の実情に即した統廃合を進めるとともに、各種委員の選任に当たっては、選任基準に基づき広く市民各層からの登用を図り、併せて女性委員の登用の拡大に努めます。

第3 人材の育成・活用

1 基本方針

職務への意欲を持ち、その能力を高め、積極的に職務に取り組んでいくことができる職員を育成します。また、職員の適性や希望を考慮した人事管理や、適材適所での活用を推進することによって、活気に満ちた職場風土を作り、市民サービスの向上を図ります。

2 改革の体系

人材の育成・活用

職員採用の多角的な検討

人事制度の見直し

勤務評定制度の継続的な見直し

職員研修制度の抜本的な見直し

職員の健康管理

3 改革の方策

(1) 職員採用の多角的な検討

職員の採用については、学歴区分の撤廃や、すべての受験申込者への面接の実施など、引き続き人間性重視の姿勢を継承するとともに、採用方法について多角的に検討し、必要に応じて変更を行い、有資格者などの優秀な人材を確保します。

(2) 人事制度の見直し

昇任試験制度、希望降任制度などの新たな人事制度の導入や、本人の適性や希望をより考慮した人事管理を行うことによって、職員一人ひとりのやる気と能力を最大限に引き出し、職場の活性化を図ります。

(3) 勤務評定制度の継続的な見直し

人事制度の土台である勤務評定制度について、絶えず見直しを行うことによって、公平性、客観性、透明性、納得性の向上を目指します。

(4) 職員研修制度の抜本的な見直し

評価・昇任・^{注8}ジョブローテーションなどの人事制度と密接にリンクさせることによって、より効果的な職員研修制度を構築します。また、地方分権の進展、業務の高度複雑化などの状況に適切に対応すること

注8) ジョブローテーション

必要な人材を育成するために、計画的・定期的にさまざまな職場を経験させることによって、職員の能力開発を行うとともに、その適性を把握しようとする制度。

ができる職員を育成します。

(5) 職員の健康管理

職員の健康管理施策を充実することによって、職員の能力が十分に発揮できる環境を整え、市民サービス・公務能率の向上に努めます。

第4 外郭団体の経営改善

1 基本方針

^{注9} 外郭団体等については、^{注10} 指定管理者制度の創設等、社会経済情勢の変化等を踏まえ、より効果的な事業展開と一層のサービスの向上が求められています。

そこで、今後とも外郭団体が効果的・効率的な運営体制を確立することができるよう、経営改善に取り組むための支援をするとともに、外郭団体の組織や事務事業等の見直しを指導します。

2 改革の体系

経営改善
外郭団体の

—— **外郭団体の経営改善**

3 改革の方策

(1) 外郭団体の経営改善

役職員数及び賃金の見直しや組織機構のスリム化等を行い、事業収入の確保等による経営基盤の強化を通して、団体の経営改善に向けて効率的な運営を徹底するよう指導、支援します。

注9) 外郭団体

本市が一定額以上の出資又は出捐をする団体、若しくは市の補完的役割を担うものとして、市が恒常的に人的・財政的な援助を行っている団体。

注10) 指定管理者制度

地方公共団体が設置する「公の施設」の管理運営について、従来、公共的団体等に限定されていたが、平成15年9月の地方自治法の改正により、民間事業者も含めた幅広い団体に委ねることができるようになった。