

下呂市行政改革実施計画及び実施効果

行革大綱の項目		行革大綱の内容						
市民のためにある市役所を目指して		市が提供する施策やサービスの集約である「事業戦略」や環境に適応した事業を効果的・効率的に実施する「組織戦略」とあわせ、人材育成を「人材戦略」として明確に位置付け、人材育成基本方針を策定するなど、職員的能力開発と資質向上を図ります。						
施策 単施	4 市民の高い信頼が得られる職員を目指して							
	戦略的な人材育成の構築							
担当部・課	実施項目・内容（事務事業）	実施計画（年次目標）及び実績						
	職員の能力や資質を向上させるため人材育成基本方針を策定します	区分	合併～平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
		計画			人材育成基本方針の策定	人材育成基本方針に基づく運用	人材育成基本方針に基づく運用	人材育成基本方針に基づく運用
		実績						

行革大綱の項目		行革大綱の内容						
市民のためにある市役所を目指して		簡素で効率的な組織機構の形成を目指して、社会経済環境の変化に伴う新たな行政課題や早急に解決しなければならない課題に対応するため、市民への影響に配慮した組織機構の見直しとともに、効果的・効率的・戦略的な人員配置を進めます。効果的な人事を行うため職員自らが希望する部署、ポストに応募できる制度を検討します。						
施策 単施	4 市民の高い信頼が得られる職員を目指して							
	簡素で効率的な組織への移行							
担当部・課	実施項目・内容（事務事業）	実施計画（年次目標）及び実績						
	職員の自己申告制度を継続し内容を充実させます ・内容を見直し効果的な内容で実施	区分	合併～平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
		計画	自己申告書による異動希望等の調査	自己申告制度の継続 ・資格の調査とデータベース化	自己申告制度の継続	自己申告制度の継続	自己申告制度の継続	自己申告制度の継続
		実績	自己申告書による異動希望等の調査	自己申告制度の継続 ・資格の調査とデータベース化				

行革大綱の項目		行革大綱の内容						
施策 単 施	市民のためにある市役所を目指して	行政改革にあたり、広く職員の提言を集めたように、今後、様々な施策の推進や課題に対して、職員が常に政策への参画意識や問題意識を持つことにより、意識の高揚と改革を図るため、積極的な職員提案制度の活用を行います。						
	4 市民の高い信頼が得られる職員を目指して							
	職員提案制度の継続							
担当部・課	実施項目・内容(事務事業)	実施計画(年次目標)及び実績						
	様々な分野で職員提案制度を活用します。	区分	合併～平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
		計画	職員提案制度の創設	職員提案制度の継続	職員提案制度の見直し ・効果的な活用とインセンティブ等の検討	職員提案制度の積極的な活用	職員提案制度の積極的な活用	職員提案制度の積極的な活用
		実績	行政改革に対する職員提案の実施(約1,000件の提案)	市のキャッチフレーズの公募				

行革大綱の項目		行革大綱の内容						
施策 単 施	市民のためにある市役所を目指して	行政コストの削減やサービスの向上に向け、常に問題意識を持ち、継続的に改善を図るとともに、各課単位での積極的な取組みを促す上から「1課1改善運動」を推進します。また、職員による「サービス向上委員会」等を組織し、職員自らの活動とおして意識の改革を行います。						
	4 市民の高い信頼が得られる職員を目指して							
	1課1改善運動の推進							
担当部・課	実施項目・内容(事務事業)	実施計画(年次目標)及び実績						
	職員によるサービス向上委員会を組織し、接遇の向上を進めます	区分	合併～平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
		計画		サービス向上委員会の組織 接遇マニュアルの作成と研修	接遇向上に向けた研修等の継続	接遇向上に向けた研修等の継続	接遇向上に向けた研修等の継続	接遇向上に向けた研修等の継続
		実績		サービス向上委員会の組織 接遇マニュアルの作成と研修 電話応対調査				
	「1課1改善運動」の提唱 ・サービス向上と経費削減を目指した各課単位の取り組み	区分	合併～平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
		計画			1課1改善運動に向けた先進事例等の調査 実施方針の作成	1課1改善運動の実施	1課1改善運動の発展・継続	1課1改善運動の発展・継続
		実績						

行革大綱の項目		行革大綱の内容						
施策 単施	市民のためにある市役所を目指して	<p>国の公務員制度改革大綱に基づき、年功序列主義を改め、能力本位で適材適所の人事配置の推進と効果的な人材育成を図るためには、的確な人事評価を行うことが重要であり、人事担当部局を強化し、実効ある評価手法を開発するとともに効果的な人事管理を行います。</p> <p>成果重視の行財政確立へ向けて、市長と各部長が各部の目指す成果について約束する「成果契約」をシステムとして導入するよう検討します。</p>						
	4 市民の高い信頼が得られる職員を目指して							
	人事評価システム導入の検討							
担当部・課	実施項目・内容（事務事業）	実施計画（年次目標）及び実績						
	人事評価システムを構築し、職員の能力を高め、効果的な人事管理を行います	区分	合併～平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
		計画		人事評価システム導入の検討	人事評価システム構築 人事評価の昇給・昇格・手当等への反映 成果契約の試行導入	人事評価に基づく人事・給与等の管理 成果契約の導入	人事評価・成果契約に基づく人事・給与等の管理	人事評価・成果契約に基づく人事・給与等の管理
		実績						

行革大綱の項目		行革大綱の内容						
施策 単施	市民のためにある市役所を目指して	<p>適度な競争原理の導入により、職員の能力・意欲を引き出すため、部長職・課長職・主幹職等の管理職登用試験をはじめ、各階級の任用試験を実施するよう検討します。</p>						
	4 市民の高い信頼が得られる職員を目指して							
	昇任試験導入の検討							
担当部・課	実施項目・内容（事務事業）	実施計画（年次目標）及び実績						
	昇任試験を実施します	区分	合併～平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
		計画		職員昇任試験実施要綱の策定 課長昇任試験の実施	課長、主幹、主査への昇任試験の実施 ・前年度課長試験の検証と改善	課長、主幹、主査への昇任試験の実施	課長、主幹、主査への主任試験の実施	課長、主幹、主査への昇任試験の実施
		実績		職員昇任試験実施要綱の策定 課長昇任試験の実施				

行 革 大 綱 の 項 目		行 革 大 綱 の 内 容						
施 策	市民のためにある市役所を目指して	合併に伴い給与の不均衡是正が早急の課題となっています。人事院勧告や現行制度の枠内で実施可能な方策を検討し、給与面での不公平感の是正を図るとともに、ラスパイレス指数等、他市の状況も見ながら、下呂市として、職員手当も含めた適正な給与体系の確立に努めます。 ・平成16年度の下呂市のラスパイレス指数：90.8（国家公務員の給与を100として換算した数値）						
	4 市民の高い信頼が得られる職員を目指して							
	給与の平準化と適正化							
担当部・課	実施項目・内容（事務事業）	実 施 計 画（年次目標）及 び 実 績						
		区分	合併～平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
	旧町村間の給与格差の是正を進めます	計画	給与格差の調査と是正方針の作成	等級における不均衡の是正	不均衡の順次是正	不均衡の順次是正	不均衡の順次是正	不均衡の順次是正
		実績	給与格差の調査と是正方針の作成					
	管理職の数を抑制するほか、手当の見直しを行いません	計画	管理職手当の受給者(割合)を明らかにしていきます	を継続します 職員手当等の見直し	を継続します 職員手当等の見直し	を継続します 職員手当等の見直し	を継続します 職員手当等の見直し	を継続します 職員手当等の見直し
		実績						

行 革 大 綱 の 項 目		行 革 大 綱 の 内 容						
施 策	市民のためにある市役所を目指して	市町村職員研修センターや民間研修機関、民間企業研修など様々な研修に計画的、積極的に職員を参加させるとともに、職場における部・課長の職場管理そのものを人材育成機能として捉え、常に意識と能力の向上に努められる職場づくりを目指します。						
	4 市民の高い信頼が得られる職員を目指して							
	単 施 職員研修体制の充実							
担当部・課	実施項目・内容（事務事業）	実 施 計 画（年次目標）及 び 実 績						
	人材育成基本方針に基づく職員研修計画を策定し、効果的な研修を行います。	区分	合併～平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
		計画	市町村職員研修センター等の研修に職員を派遣	の継続	の継続 人材育成計画とリンクした研修計画の作成	研修計画に基づく研修の実施	研修計画に基づく研修の実施	研修計画に基づく研修の実施
		実績						

行 革 大 綱 の 項 目		行 革 大 綱 の 内 容						
施 策	市民のためにある市役所を目指して	職員自らが様々な課題を発掘し、目的意識と意欲をもって行う自主研修グループの活動を支援し、職員のやる気を喚起し、常に自己を高める努力を惜しまない職員を育てます。						
	4 市民の高い信頼が得られる職員を目指して							
	単 施 自主研修グループの支援							
担当部・課	実施項目・内容（事務事業）	実 施 計 画（年次目標）及 び 実 績						
	職員の自主的な研修を起こし支援策を構築します	区分	合併～平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
		計画		自主研修メニューづくりと実施	職員研修計画への位置付け			
		実績		9研修を実施 別途ホームページで公開中				

行革大綱の項目		行革大綱の内容						
施策 単 施	市民のためにある市役所を目指して	職員採用にあたっては、筆記・口述等、数段階の厳正な試験を行って採用しています。今後は、より実効的な採用試験方法を研究するとともに、専門知識をもった職員の採用など、職員採用の方法の見直しを行います。						
	4 市民の高い信頼が得られる職員を目指して							
	職員採用の方法の見直し							
担当部・課	実施項目・内容(事務事業)	実施計画(年次目標)及び実績						
	将来を見越した有効的な職員採用の方法を導入します。	区分	合併～平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
		計画		職員採用方法の課題検討と一部改善	職員採用方法(方針)の検討	職員採用方針の確立	職員採用方針に基づく採用	職員採用方針に基づく採用
		実績		資格取得者の採用				

行革大綱の項目		行革大綱の内容						
施策 単 施	市民のためにある市役所を目指して	合併後の職員数を適正化するため、退職者に対し3割の新規採用を見込んでいます。勤奨退職制度の活用や業務量と人員とのバランス、アウトソーシング(業務委託)の可能性等、様々な方向から検討を加え、平成16年度から平成25年度までの10年間に合併前の職員数853人の20パーセント以上を削減するよう定員適正化計画を策定し、定員の適正化を図ります。						
	4 市民の高い信頼が得られる職員を目指して							
	定員適正化計画の策定							
担当部・課	実施項目・内容(事務事業)	実施計画(年次目標)及び実績						
	定員適正化計画を策定し職員の削減を行います	区分	合併～平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
		計画		定員適正化計画を策定	定員適正化計画に基づく職員削減(結果)を公開 職種別目標の設定	結果公表の継続 職種別状況の公開	結果公表の継続 職種別状況の公開	結果公表の継続 職種別状況の公開
		実績	合併時職員数 853人 16年度末職員数 804人(49人) 5.74% 人件費換算 356百万円	定員適正化計画を策定(別途公表) 17年度末職員数 792人(12人) 7.15% 人件費換算(累計) 523百万円				
	定員適正化に関する取扱要綱及び勤奨退職等に関する取り扱い要綱の適正な運用	計画	・ 定員適正化に関する取扱要綱制定 ・ 勤奨退職等に関する取扱要綱制定	・ 両要綱に基づく適正な運用	・ 両要綱に基づく適正な運用	・ 両要綱に基づく適正な運用		
		実績	・ 定員適正化に関する取扱要綱制定 ・ 勤奨退職等に関する取扱要綱制定					

行革大綱の項目		行革大綱の内容						
施策 単 施	市民のためにある市役所を目指して	職員数や給与に関する情報の開示を継続し、より分かりやすい公開の方法を検討します。						
	4 市民の高い信頼が得られる職員を目指して							
	給与情報の公開							
担当部・課	実施項目・内容(事務事業)	実施計画(年次目標)及び実績						
	職員の給与に関する情報を分かりやすく公開しています	区分	合併～平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
		計画	給与情報を広報等で公開	内容を工夫し分かりやすい公開を継続	内容を工夫し分かりやすい公開を継続(福利厚生や共済費などの経費も含める)	内容を工夫し分かりやすい公開を継続	内容を工夫し分かりやすい公開を継続	内容を工夫し分かりやすい公開を継続
		実績	広報11月号で公開ホームページで公開	広報11月号で公開ホームページで公開				

行革大綱の項目		行革大綱の内容						
施策 単 施	市民のためにある市役所を目指して	現在の市庁議等設置規程に定められている庁議のあり方を見直し、より効果的な庁議を目指して、内部会議の充実を図ります。また、主要な事業に対しては、各部課を横断したプロジェクトを組織し、円滑な事業の推進に努めます。さらに、これらに対して職員の公募枠を設け、職員のやる気を喚起します。						
	4 市民の高い信頼が得られる職員を目指して							
	庁議の充実							
担当部・課	実施項目・内容(事務事業)	実施計画(年次目標)及び実績						
	庁議のあり方を見直し、プロジェクトを有効活用し、職員公募枠を設けてやる気を喚起します	区分	合併～平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
		計画			庁議のあり方の総合的な見直しプロジェクトの活用や公募枠のルールづくり	見直しに基づく効果的な庁議、プロジェクトの活用	見直しに基づく効果的な庁議、プロジェクトの活用	見直しに基づく効果的な庁議、プロジェクトの活用
		実績						

行 革 大 綱 の 項 目		行 革 大 綱 の 内 容						
施 策	市民のためにある市役所を目指して	職員研修の視点も加味し、県や他市との人事交流を検討します。						
	4 市民の高い信頼が得られる職員を目指して							
	単 施 県・他市との人事交流							
担当部・課	実施項目・内容（事務事業）	実 施 計 画（年次目標）及 び 実 績						
	県や他市等との人事交流を行い、民間との交流も研究していきます	区分	合併～平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
		計画	県等との人事交流	県等との人事交流	県等との人事交流	県等との人事交流	県等との人事交流	県等との人事交流
		実績	派遣：2人 受入：4人 （教員の派遣含む）	派遣：6人 受入：5人				