

ヒト ～人材を活かした行政経営～

- I. 市民との協働による行政経営
- II. 組織管理とガバナンスの推進

実施計画名：

市民参画及び協働によるまちづくりの推進

これまでの取組内容	平成21年7月に「市民参画及び協働によるまちづくり条例」を施行し本条例においても、市民が主役の市政を推進するために、市民、NPO ^(※17) 、企業、学校など地域における様々な主体が、参画と協働という考え方を中心にして、ともにまちづくりを進めていく必要性を明確に示した。 また、本条例に基づく「市民参画及び協働によるまちづくり推進計画」及び「市民参画及び協働によるまちづくり条例の解説書」を平成22年12月に策定した。
課題	策定した計画は、各事業の担当課だけでなく、全職員に周知し、市民参画と協働による事業の必要性と、協働に対する意識の向上を図るとともに、今後の実施計画の充実をめざす必要がある。

1	項目名	市民参画と協働によるまちづくりを進めるための体制づくり				
	取組内容・目標	本市の協働事業を総合的・計画的に推進するためにまとめた「奈良市市民参画及び協働によるまちづくり推進計画」に基づき、協働事業の進捗管理を行う。これにより、市民参画と協働による取組を増やし、効果的・効率的な市政運営につなげていく。				
	年度計画	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
		市民参画及び協働によるまちづくり推進計画				市民参画及び協働によるまちづくり推進計画
		実施計画の見直し	実施計画の見直し	実施計画の見直し	推進計画の見直し 実施計画の見直し	実施計画の見直し
	統括課	協働推進課		関係課		






2	項目名	地域コミュニティ ^(※18) の形成に向けた取組				
	取組内容・目標	地域には、地区自治連合会、子ども会、青年団、消防団などの地縁型組織と、NPO、スポーツ協会などのテーマ型組織があるため、これらが連携した（仮称）まちづくり協議会の設置を促し、地域におけるまちづくり、地域課題を解決するための組織づくり支援を行っていく。				
	年度計画	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
		検 討	検 討	モデル地区の選定 検 討	実 施	
	統括課	地域活動推進課		関係課	協働推進課	


実施計画名：

市民参画の促進

これまでの取組内容	<p>ボランティアセンターについては、指定管理者制度により運営を行っており、定例の「ボランティア代表者会議」の進め方について、指定管理者と担当課、そしてボランティアグループ代表者とが協議しながら改善を加え、同センター登録団体同士の情報交換・交流をさらに図ることができる場となってきた。</p> <p>「奈良市男女共同参画推進条例」に基づき市民との協働で実施する市民共催事業「あすなら市民講座」を実施、また「あすならフェスティバル」を実施することで関係団体とのネットワークを充実させてきた。</p>
課題	<ul style="list-style-type: none"> ◆既存のボランティアセンターと、平成23年4月にオープンしたボランティアインフォメーションセンターとは、機能分化を行い、お互いの専門性を特化させながらも、連携した運営を行う必要がある。 ◆市民公益活動の活性化を図るために、市民公益活動団体への資金的な支援などについて検討を行う必要がある。 ◆男女共同参画センターの移転により、施設がコンパクトになり、事業の手法を検討する必要がある。


1	項目名	市民公益活動の活性化				
	取組内容・目標	<p>本市のボランティア活動の拠点施設である「奈良市ボランティアセンター」及び市民公益活動の契機を創造する場としてボランティア等の情報の収集発信・相談窓口・地域での教育支援活動におけるリーダーなどの人材育成などを行う「奈良市ボランティアインフォメーションセンター」の機能を充実させていくことにより、市民公益活動の活性化を図る。</p>				
	年度計画	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
		指定管理者によるボランティアセンターの運営				
		指定管理者によるボランティアセンターの運営				指定管理者によるボランティアセンターの運営
		指定管理者の公募 機能の充実			指定管理者の公募	
		ボランティアインフォメーションセンターの運営				
		機能の充実				
	統括課	協働推進課	関係課			


2	項目名	市民公益活動に対する支援のあり方の検討				
	取組内容・目標	市民公益活動の活性化を図るために、市民公益活動団体への資金的な支援などについて検討を行う。				
	年度計画	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
		 検討 方針決定	 支援	 支援	 支援	 支援
統括課	協働推進課	関係課				

3	項目名	団体のネットワーク化をはかり、男女共同参画施策の浸透をめざす				
	取組内容・目標	場所を移転し新たにオープンした男女共同参画センターを、「全国都市会議」や「あすならフェスティバル」を経験した女性団体が、拠点施設として活動し、団体相互の情報交換が進み、センターが核となって団体のネットワーク化をはかり、男女共同参画施策の浸透をめざす。				
	年度計画	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
						
統括課	男女共同参画課	関係課				

実施計画名： **協働の促進**

これまでの取組内容	平成21年7月に「市民参画及び協働によるまちづくり条例」を施行し本条例においても、市民が主役の市政を推進するために、市民、NPO、企業、学校など地域における様々な主体が、参画と協働という考え方を中心にして、ともにまちづくりを進めていく必要性を明確に示した。 また、本条例に基づく「市民参画及び協働によるまちづくり推進計画」及び「市民参画及び協働によるまちづくり条例解説書」を平成22年12月に策定した。
課題	協働事業を総合的・計画的に推進するために「奈良市市民参画及び協働によるまちづくり推進計画」を平成22年12月に策定したことから、本計画に基づき、市民参画と協働による取組の増加を推進していく必要がある。

1	項目名	協働に対する意識の向上				
	取組内容・目標	協働に対する意識向上を図るために、市職員及び市民を対象とした「協働のための研修」を実施することにより、市民の公益的な活動への関心を惹き起こすとともに、協働に対する意識の向上を図り、市民参画と協働による取組を増やし、効果的・効率的な市政運営につなげていく。				
	年度計画	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
						
		企画・実施	企画・実施	企画・実施	企画・実施	企画・実施
	統括課	協働推進課		関係課		

2	項目名	市民企画事業（女性団体との共催事業）実施増				
資料①	取組内容・目標	女性団体との共催講座「あすなら市民講座」は回数を重ねており、容易に開催できるように成長している団体もあるため、さらに実施団体の数を増やしお互いをサポートし合えるよう取り組む。 (※22年度 2団体延4回実施)				
	年度計画	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
						
		3団体	3団体	4団体	4団体	5団体
	統括課	男女共同参画課		関係課		

【資料①】あすなら市民講座

女性の自立や男女共同参画に関する活動をしている市内の女性団体から市民のニーズに即したより良い効果を生むための事業の企画案を募集し、男女共同参画課との共催で実施する事業






【共催支援の内容】






1. 会場の提供（男女共同参画センター）
2. 附帯設備使用料の全額
3. 事業広報の支援として、「しみんだより」及び市ホームページへの掲載、市関係施設へのチラシ・ポスターの送付、報道機関への広報などを行う。

実施計画名：

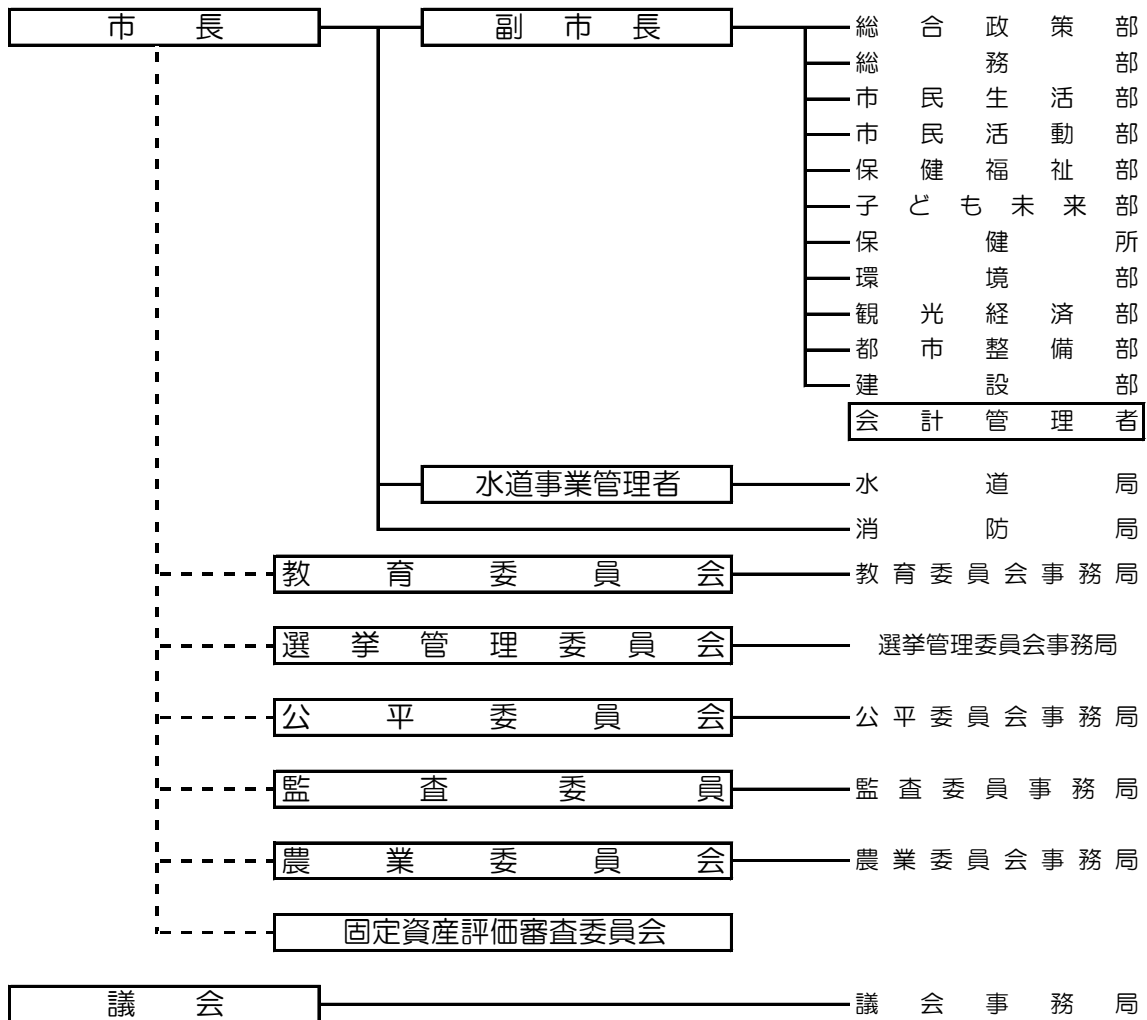
効率的な組織再編の実施

これまでの取組内容	<p>政策の効率的な推進を図るとともに、市民が求める行政サービスに体系的に応じることのできる組織体制を構築するために組織再編を行ってきた。 平成23年4月からは、子ども未来部及び総合政策部を新設したことにより、少子化対策や全庁的な政策の効率的な推進と総合調整機能の強化を図るための指揮系統を統一できた。</p>
課題	<p>これまでの取組の効果や市民ニーズの変化などを見極めながら、戦略的な組織・機構を構築し、行政課題に柔軟かつ積極的に対応していく必要がある。 また、社会経済状況の変化による新たな行政課題に迅速に対応できる機動的な組織体制を整備する必要もあるが、短いサイクルで組織再編を行うことにより、市民はもとより組織内部に対しても混乱を招く可能性があることから、バランスよく整備していく必要がある。</p>

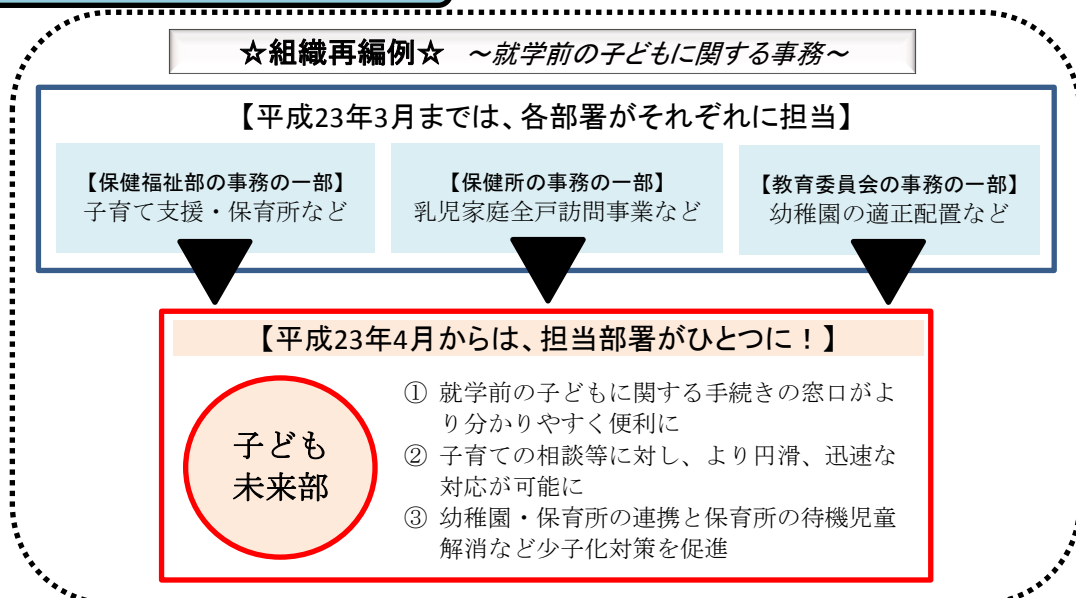
1	項目名	簡素で効率的な組織の再編				
資料①	取組内容・目標	<p>団塊の世代の職員の定年による大量退職や早期退職者の増加に伴う職員構成の大きな変化が起こっている一方、市民ニーズの多様化や地方分権の影響により、複雑多様化する業務に少数の職員で挑まなければならない現状があることから、指揮系統の統一化を図るなど、簡素で効率的な組織をめざす。</p>				
資料②						
	年度計画	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
						
		継続実施	継続実施	継続実施	継続実施	継続実施
	統括課	行政経営課		関係課		

2	項目名	新たな行政課題に対応できる体制づくり				
資料①	取組内容・目標	<p>人口構造や地域社会の変化などにより生じる新たな行政課題や市民ニーズに即応した施策を迅速に実施できる機動的な組織体制を確立する。</p>				
資料②						
	年度計画	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
						
		継続実施	継続実施	継続実施	継続実施	継続実施
	統括課	行政経営課		関係課		

【資料①】市の組織(平成23年7月1日現在)



【資料②】今後の組織再編イメージ



平成23年4月、少子化や核家族化が進み、子育て家庭を取り巻く環境が大きく変化するなか、安心して子育てできる環境の整備が一層必要となっていることから、子育て支援やひとり親家庭に関連する事務、保育所と幼稚園の連携を進める事務など、特に就学前の子どもに関する事務について、総合的に対応できる体制を整えるため、子ども未来部を創設した。


実施計画名：


人事管理の適正化

これまでの取組内容	<p>定員適正化計画(平成18年度～22年度)を策定し、職員数の削減に取り組んだ結果、平成22年4月1日時点の目標値であった180人の削減については、大幅に超える288人の削減となった(職員数3,066人)。</p> <p>さらに、平成23年4月1日時点では、職員数は3,012人体制となっている。</p> <p>各種研修への派遣や自己申告制度の実施は、女性職員の意欲向上・スキルアップの一助となった。</p>
課題	<p>ごみ関連業務・保育所・幼稚園等の大部分を市直営で行っていることから、他の中核市と比較すると人口千人当たりの職員数の数値は依然として高い状況である。</p> <p>また、将来の職員構成比率を考える上で、各世代構成、職階構成にバランスを欠くような状態とならないよう、単年度の削減目標を追うばかりではなく、新規採用においても、将来構成を考慮して計画的に行う必要がある。</p>

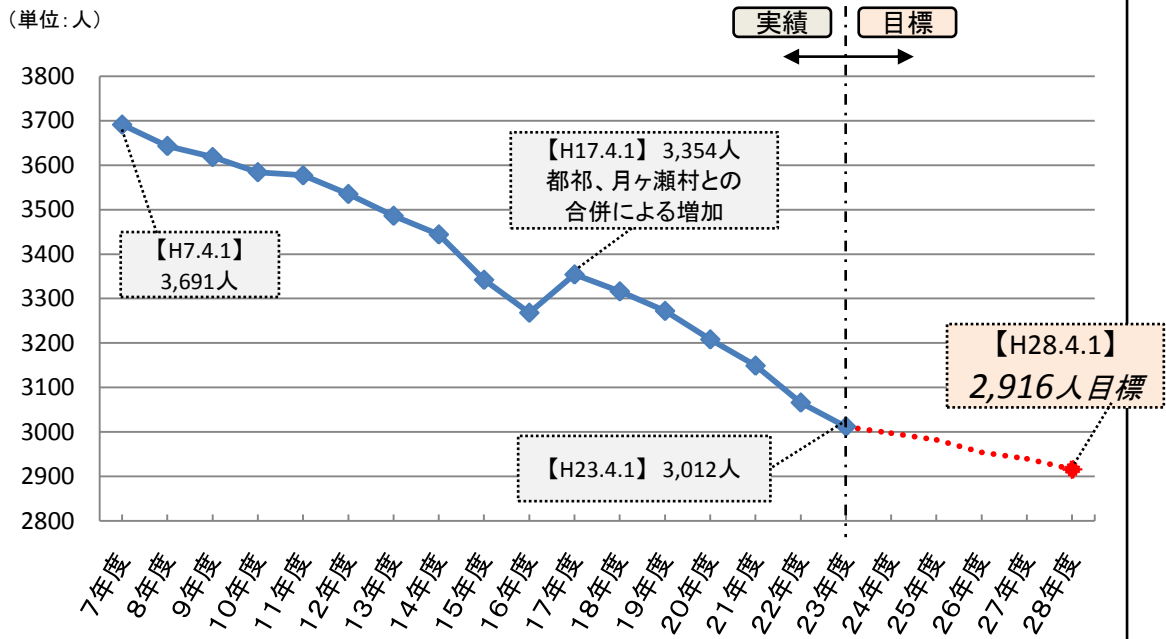
1	項目名	中長期的な採用計画の策定と実施				
資料①	取組内容・目標	新たな定員適正化計画(平成23年度から5年間)に基づく採用計画により平成28年度当初との比較で96人の職員削減を図るとともに、さらに5年間の中長期的な採用計画を策定する。				
	年度計画	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
		定員適正化計画の策定	継続実施	継続実施	継続実施	継続実施
統括課	人事課	関係課				

2	項目名	女性管理職の登用拡大				
	取組内容・目標	性による職場の固定化を排する一方、派遣研修などにより女性職員のスキルアップを図り、意欲と能力のある女性職員を適切なポストに配置する施策を継続的に推進する。				
	年度計画	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
		継続実施	継続実施	継続実施	継続実施	継続実施
統括課	人事課	関係課				

3	項目名	給与制度その他職員の勤務条件の見直し				
	取組内容・目標	業務の性格や内容を踏まえつつ、特殊勤務手当 ^(※19) 等の諸手当など給与制度、勤務体制、その他の職員の勤務条件について精査し、市民の理解を得られるよう早期に必要な改善を行うとともに、その後も継続的に点検見直しを行う。				
	年度計画	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
						
		点検 見直し	点検 見直し	点検 見直し	点検 見直し	点検 見直し
統括課	人事課	関係課				

4	項目名	人材を活かした効果的な職員配置				
	取組内容・目標	公共サービスの担い手の適正化を図るため、民間委託等を積極的に進めていくことで、その職務の業務量が減り、現行の職種制度では人材の有効活用の妨げとなることが懸念される。そこで、専門的な知識、技術や豊かな経験を必要とする業務については、再任用職員や嘱託職員等を積極的に活用するとともに、人材を活かした効果的な職員配置を図っていく。				
	年度計画	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
						
		総点検 の実施	新たな取組 の検討	実施		
統括課	人事課	関係課				

【資料①】全職員数の推移・目標値(各年度4月1日現在)



区分	H23年 4月1日	H24年 4月1日	H25年 4月1日	H26年 4月1日	H27年 4月1日	H28年 4月1日	計画期間計
減員数		△ 15	△ 15	△ 28	△ 14	△ 24	△ 96
職員数	3,012	2,997	2,982	2,954	2,940	2,916	

実施計画名：

職員の意識改革

これまでの取組内容	<p>これからの自治体職員に求められる能力の養成を目的として、平成22年度より職員養成塾を実施してきた。職員養成塾では、平日の夜間や休日等を利用して、学識経験者や他の自治体職員、各分野のリーダー等を招き、自主参加型の勉強会を行った。</p> <p>また、現行の年功序列の人事管理を改め、職員の能力・業績を活かし、より高い成果を上げるために公正かつ納得性の高い、目標管理を基礎とした人事評価制度を導入するため、平成22年度には、人事評価制度構築に向けて、年次計画を策定した。</p>
課題	<p>限られた予算や職員数の減少という環境のもと、成果や業績を上げていくために、職員個々の能力を高めるとともに、組織運営力のより一層の向上が必要となる。</p> <p>そのために、職員のやる気や専門性、また組織力を高めるための研修を実施するとともに、職員の能力や業績を公正に評価し、活かしていくための仕組みが必要となる。</p>

1	項目名	職員研修の充実				
	取組内容・目標	<p>高い専門性と使命感を持ち主体的に行動する職員像等、これからの自治体職員に求められる能力の養成を目的として、職員養成塾を継続実施する。</p> <p>研修体系全般を見直し、組織としてのチーム力を向上させるための研修体制を整備する等、職員研修を充実させる。</p>				
	年度計画	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
		職員養成塾実施	職員養成塾実施 研修体系見直し	継続実施	継続実施	継続実施
	統括課	人事課		関係課		

2	項目名	人事評価制度の導入				
	取組内容・目標	<p>年功序列の人事管理を改め、職員の能力・業績を生かし、より高い成果を上げるために公正かつ納得性の高い、目標管理による実績評価と能力評価を軸とした人事評価制度を導入する。</p>				
	年度計画	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
		制度設計 (課長級以上) 被評価者研修	制度設計 (主幹級以下) 課長級以上で試行	主幹級以下の 職員で試行	本格実施 及び検証	本格実施 及び検証
	統括課	人事課		関係課		

実施計画名：

市民に信頼される市役所の実現

これまでの取組内容	法令遵守監察監を設置し、職員の法令遵守の推進及び職員に対する不当要求行為等への対応について、職員の相談に応じるとともに指導・助言を行ってきた。また、要望等記録制度を実施し、市政の透明性確保に努めてきた。
課題	平成22年度に設置された入札制度等改革検討委員会と土地開発公社経営検討委員会がそれぞれ平成23年3月に出した報告書の中で、本市の業務執行上の問題が指摘された。これを受けて、本市の行政組織が適法かつ公正に機能し、運営されているかについて、リスク（チェック機能の不全、制度の硬直化、ルールの形骸化など）が存在しないかを検証し、それらのリスクの事前回避または低減を図ることへの取組が必要となっている。

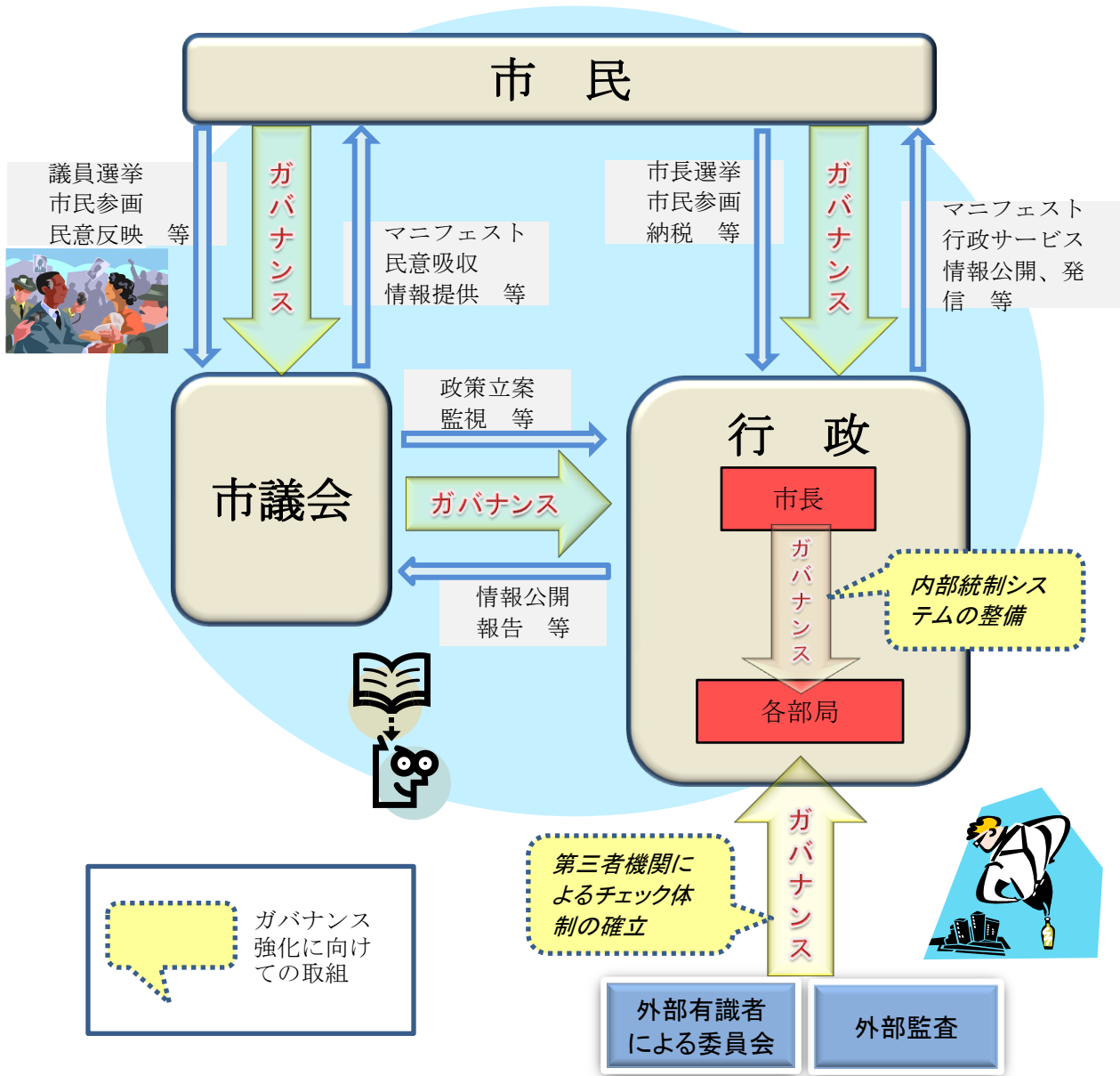
1	項目名	内部統制システム ^(※20) の整備				
資料①	取組内容・目標	「旧来の慣習」や「前例踏襲」がもたらすリスクを事前回避または低減し、業務の公正と効率性・円滑性に対する市民の信頼を確保することを目的として、内部統制システムを整備し、業務の不正や効率性の点検・検証と是正によってガバナンス ^(※21) を強化していく。				
	年度計画	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
			内部統制システムの整備			システムの検証・改善
統括課	ガバナンス推進課	関係課				

2	項目名	第三者機関によるチェック体制の確立				
資料①	取組内容・目標	内部統制を整備し、法令等の遵守と行政の効率性を図るためには、その整備と運用が、独立した第三者からのチェックを経た正当なものでなければならない。よって、内部統制の体制整備の一環として、第三者機関によるチェック体制を早期に確立する。				
	年度計画	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
			チェック体制の確立		確立した体制に基づくチェック	
統括課	ガバナンス推進課	関係課				

【資料①】本市のめざすガバナンス体制

ガバナンス

組織や共同体が自らを健全に統治することをいい、法令等を遵守し、円滑に業務を進めるメカニズムを組織の中に確立することをいう。



内部統制システム

業務目的が公正かつ円滑に達成されているとの合理的な保証を得るために、業務に組み込まれ、組織内のあらゆる者によって遂行される工程のシステムをいう。