

大田行政経営プラン



平成21年6月

大田区経営管理部
企画財政課

- 目 次 -

| | | |
|-----|--------------------------|----|
| 1 | 「大田行政経営プラン」策定の背景 | 1 |
| 2 | おおた再生プランの総括 | 2 |
| 3 | 大田行政経営プランの基本的考え方 | 4 |
| 4 | 計画期間 | 5 |
| 5 | 大田行政経営プランの柱 | 5 |
| 6 | 大田行政経営プランの具体的取組み | 6 |
| | 行政資源の有効活用による的確な区民サービスの提供 | 6 |
| - 1 | 事務事業見直し | 6 |
| - 2 | 民間等のノウハウの活用 | 8 |
| - 3 | 新たな業務手法の取組み | 9 |
| | 区民との連携による地域力の向上 | 11 |
| - 1 | 区民参画の拡大と地域との連携 | 11 |
| - 2 | 区政の透明性の向上 | 12 |
| | 職員力の発揮による組織の活性化 | 13 |
| - 1 | 人材育成の推進 | 13 |
| - 2 | 能力開発・能力活用型職員配置の推進 | 14 |
| - 3 | 多様な任用形態の活用 | 14 |
| 7 | 大田行政経営プランの進行体制 | 15 |
| 8 | 大田行政経営プランの構成 | 16 |

大田行政経営プラン 具体的な取組み項目

行政資源の有効活用による的確な区民サービスの提供

(1) 事務事業見直し・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 7

(2) 民間等のノウハウの活用・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 9

(3) 新たな業務手法の取組み・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 1

区民との連携による地域力の向上

(1) 区民参画の拡大と地域の連携・・・・・・・・・・・・ 2 3

(2) 区政の透明性の向上・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 4

職員力の発揮による組織の活性化

(1) 人材育成の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 6

(2) 能力開発・能力活用型職員配置の推進・・・・・・・・ 2 7

(3) 多様な任用形態の活用・・・・・・・・・・・・・・・・ 2 8

1 「大田行政経営プラン」策定の背景

大田区は、平成20年10月に「大田区基本構想」を策定し、「地域力が区民の暮らしを支え、未来へ躍動する国際都市 おおた」という目指すべき将来像を提示した。その実現に向け、平成21年4月から大田区10か年基本計画「おおた未来プラン10年」による取り組みをスタートさせた。

自治体が、地域の実情に合った施策を展開できる地方分権時代に突入し、区は、区民満足度を高める最適な政策を立案し、限られた行政資源（人、モノ、カネ、情報）をその時代の要請に合わせて適切に配分するとともに、健全な財政基盤を確立することで、自立した持続可能な行政運営を推進することが急務となっている。

一方、社会経済に目を向けると、米国の金融危機を震源とする世界的な景気後退により、今後より一層厳しい財政運営を迫られている状況にある。

また、高齢社会の到来といわれる中で、いわゆる団塊世代の大量退職の時代を迎えている。区においても例外ではなく、これからの数年はベテラン職員の退職が続き、これまで培われてきた知識や経験の継承は大きな課題となっている。

このような状況の中、平成19・20年度に取り組んだ「おおた再生プラン」の成果を踏まえ、健全な財政を維持しながら、基本計画を円滑に推進していくため「大田行政経営プラン」(以下「プラン」という。)を策定し、引き続き不断の行政経営改革を推進していく。

2 おおた再生プランの総括

おおた再生プランは、平成 19 年度から 20 年度まで、「大田区政の総点検」を具体的に実現することを目的として策定したものである。おおた再生プランでは、「地域力を活かす」「区民の利便性向上」「仕事の進め方の見直し」「区政課題」の 4 つの柱の下で 17 の課題を設定し、経営改革に取り組んだ。

(1) おおた再生プラン実施結果

| 課題項目 | 結 果 |
|----------------------------|--|
| 特別出張所の「地域核」機能の検討 | 特別出張所を地域拠点と位置づけ、平成 21 年度組織改正において副所長を設置し、機能強化を図った。 |
| 児童館運営方法の検討 | 地域協働と学校放課後連携についての考え方について検討した。 |
| 高齢者・障害者対策の充実 | 高齢者 110 番は、検討結果をとりまとめ、当該部局での事業実施に結びつけた。障害者総合サポートについては、方針を策定し、今後部局で検討に入る。 |
| 地域防災・防犯の充実 | 実施済み。 |
| 本庁舎総合窓口の改善 | 区民に利用しやすく利便性の高い再配置の検討を進め、平成 21 年 5 月に実施した。 |
| 地域行政センターと特別出張所の総合窓口機能見直し | 平成 21 年度組織改正においてセンター長を廃止し、地域行政組織と本庁機能との指揮系統を簡素化した。 |
| 基幹系システム再構築 | 平成 23 年の構築に向け作業中。 |
| 組織改正の実施 | 平成 21 年度組織改正を実施。まちづくり部門の再編成による機能強化とセンター長廃止による指揮系統の簡素化などを実施した。 |
| 公会計への複式簿記導入の検討 | 平成 20 年度普通会計決算に基づく総務省改訂モデルでの公表のために具体的な検討を進めた。 |
| 入札制度の改革 | 電子入札の推進及び総合評価方式の検討を行う。 |
| 民間委託、指定管理者制度、市場化テストの検討 | 指定管理者制度の効果的運用は平成 21 年度実施予定し、その他は引き続き大田行政経営プランにて検討を予定。 |
| 公共サービス提供者への指導・監督強化、監査機能の充実 | 平成 20 年度指定管理者モニタリング実施。平成 21 年度は第三者によるモニタリング制度の点検を行う予定。 平成 20 年度システム監査を実施する。 |
| 職員提案制度の導入 | 平成 20 年 4 月より実施した。平成 20 年度は提案数 35 件、うち採用 5 件であった。 |
| 事務事業改善 | 行政評価として基本計画の評価指標に導入した。 |
| 大田区職員定数基本計画 | 引き続き大田行政経営プランにて取り組む。(現行計画は H22 年度まで) |
| 大田区自治基本条例の検討 | 平成 21 年度組織改正で新設した経営管理部政策担当で検討を継続する。 |
| 都区制度改革、23 区のあり方の検討 | 平成 21 年度組織改正で新設した経営管理部政策担当で検討を継続する。 |

(2) おおた再生プランの評価

おおた再生プランで検討した課題は、基本計画に反映し実施予定のもの又は既に実施に移したものの、引き続き新しいプランにおいて検討を進めるものがある。

おおた再生プランは、大田区政の総点検という視点から主に制度改革や基本構想・基本計画を策定する上での土台を作る組織改革に主眼を置き、それを実行してきた。その効果は基本計画の策定内容や組織改正に反映されたものが多いが、数量的に効果が明確となる事項は性格上少なかった。

新たに策定する大田行政経営プランでは、これらの成果を踏まえ、さらに行政改革を実効性あるものとするため、効果・効率の観点から行政運営能力の向上に取り組むものである。

3 大田行政経営プランの基本的考え方

(1) 大田区を取り巻く状況の変化

社会環境の変化

世界的な経済状況の停滞、国際化及び少子高齢化の進行、地球温暖化対策への早急な対応など、社会環境が急速に変化し、価値観が多様化する時代を迎えている。そうした中で、IT関連情報機器の発達もあり、区政をはじめ多方面での情報公開が実施され、区民の区政への関心も高まっている。

財政環境の変化

100年に一度と言われる世界不況の中厳しい財政環境が続くと想定される。大田区では高度成長期に建設された公共施設の建て替え需要や基本計画事業の着実な進捗が求められる中、計画的な財政運営の必要性がこれまで以上に増している。

地方分権の進展

地方分権の進展の中、区民に最も身近な基礎自治体として、限られた財源を活かし自立した行政運営を進めていく必要がある。地方自治体の行政運営は、区民の視点と民間の感覚を取り入れた経営的手法が求められている。

地域力と国際都市への対応

大田区は東京都の縮図といわれるように、歴史的、地理的、文化的な面とともに、産業・交通など多種多様な地域特色があり、地域力を活かした区政運営が求められている。また、羽田空港の再拡張・国際化を活かし、異文化交流を進め、国際都市実現を目指す必要がある。

(2) 柔軟で自律した行政経営と基本構想・基本計画の実現

これら大田区を取り巻く状況の変化に対応し、区民ニーズに適応した区民サービスの向上を図るため、プランでは、第一に大田区の実情や特色を活かした柔軟で自律した行政経営を可能とすることを目指していく。第二に基本構想・基本計画に基づく予算編成や事業執行の各段階において、様々な行政経営の手法を提示し、基本構想の着実な実現及び基本計画の円滑な執行を図っていく。そのため、次のような視点に立った行政経営改革を推進していく。

計画事業や公共施設整備等の実施については、行政需要による優先順位付けなどを通じて、メリハリを付けた予算配分を行うことにより、区が真に実施すべき施策や事業の明確化と健全な財政執行を推進するとともに、効果的で効率的な区政運営を推進する。また、事務事業の効率的かつ効果的な執行を行うためには、行政がもつ人材、資産、財政、情報の有効活用を図る必要がある。

地域の特色を活かした行政運営を効率的かつ効果的に進め、地域力の醸成・活性化を図るためには、区と区民との信頼関係に立ったパートナーシップの強化が必要不可欠である。そのためには、区政の透明性確保や区民の声が施策や事業に反映される区政体制の整備に取り組むことが重要である。また、多種多様で複雑・高度化する区民ニーズに対応し、大田区の特色を活かしたより良い行政運営を行っていくとともに、地域の活性化を推進するため、地域力や民間活力との連携した行政運営に取り組む必要がある。

社会状況の変化や区民ニーズに的確に対応し、大田区の特色を発揮できる行政運営を進めるために、職員の能力開発や適材適所の考え方に基づく職員配置をはじめとする、人材育成と組織の活性化に積極的に取り組む必要がある。

4 計画期間

プランの計画期間は、平成21年度から23年度の3か年とする。

5 大田行政経営プランの柱

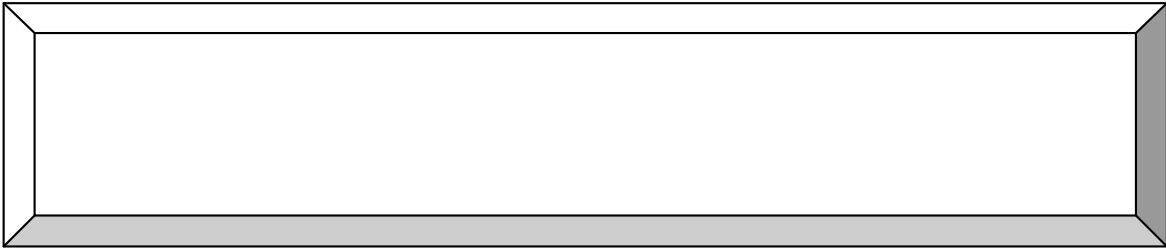
プランを推進するにあたって、次に掲げる3つの柱を中心に新しい行政経営を推進していく。

行政資源の有効活用による的確な区民サービスの提供
「効率的・効果的な施策及び事務事業の執行」

区民との連携による地域力の向上
「地域との連携・協働の推進」

職員力の発揮による組織の活性化
「人材育成と能力活用型職員配置の推進」

6 大田行政経営プランの具体的取組み



行政資源の有効活用による
的確な区民サービスの提供
「効果的・効率的な施策及び事務事業の執行」

社会経済情勢の変化に柔軟に対応し、新しい行政需要に的確に対応していくためには、効果的・効率的な行政運営が不可欠である。限られた行政資源（人、モノ、カネ、情報）を適切にマネジメントして目標達成を目指すために、全ての部・課・係で事務事業の見直しを実施する。

「最小の経費で最大の効果」という地方自治法の趣旨を実践した区民サービスの向上を図るために、民間等のノウハウを有効に活用していく必要がある。これまでの民間委託事務事業についても総点検を実施し、適切な活用を推進していく。

一方、これまでの行政サービスに加え、さらなるサービスの拡充が求められている。こうした課題にも積極的に取り組んでいく。また、健全な財政運営の観点から、内部努力の推進とともに、新たな事務事業の執行方法や財源確保についても検討し、積極的に取り組んでいく必要がある。

これらの実施を通して、経営志向の区政を推進する。

- 1 事務事業見直し

基本計画に掲げた施策を円滑に推進するために、すべての部・課・係において、事務事業の見直しを行う。見直しにあたっては、すでに役割を終えたもの、効果の薄いもの、民間に委ねた方が効率的なもの等についてその有無を確認し、再編・整理、廃止・統合等の整理を行う。

事務事業の見直しに伴い、事務量に見合った適正な定数算定を実施するとともに、今後の定数計画について検討する。

現在の区の施設を有効に活用する観点から、公共施設のあり方について検討を進める。また、区施設の現状把握とともに施設の今後についても検討を進め、（仮称）「施設再配置方針」として取りまとめていく。

事務事業や施策を効果的・効率的に進めていくには、これまで各職場において実践されてきた事務事業のノウハウの蓄積が重要であり、これも一つの行政資源といえるものである。こうしたノウハウを体系的に取りまとめ、各職員が職務に活用できるようにその整備に取り組む。

主な取組み

- 1 - (1) 「事業仕分け」的手法による事務事業の総点検（おおた再生プランから引続き検討）

すべての部・課・係において、一定の基準により抽出した事務事業について、平成21年度からの3年間で再編・整理、廃止・統合等の総点検を行う。

総点検は、「必要な事業であるのか」、「誰が担うべきなのか」といった視点による「事業仕分け」的手法による総点検とする。

区民ニーズに適応した事業やサービス、計画事業などの実施については、行政需要による優先順位付けなどを通じて、メリハリを付けた予算配分を行うことにより、収支均衡を前提とした財政フレームの中で施策や事業を実施する。

- 1 - (2) 職員定数の適正化（おおた再生プランから引続き検討）

職員定数の適正な算定を不断に努めるとともに、今後想定される行政需要の変化に確実に対応し、一層効率的な区政運営を推進していくため、事務量に見合った適正な職員の配置体制を構築することが必要である。このため、現在の平成22年度までの「大田区職員定数基本計画」を見直す。

平成23年度以降の定数計画を策定する。

- 1 - (3) 公共施設の有効活用（おおた再生プランから引続き検討）

耐震性や安全性のほか、環境対策を取り入れた区有施設の計画的な改築・改修の実施に加え、将来の行政需要に対応した有効活用、施設のあり方について検討を進める。

「大田区公共施設整備計画」に基づき、各施設のあり方の検討、区施設の現状把握、改築・改修・複合化・廃止など、平成21～23年度に「(仮称)施設再配置方針」を検討し策定する。

いこいの家のあり方の検討、学童保育について学校施設の有効活用を検討する。

- 1 - (4) 職員のノウハウの蓄積

これまで各職場において実践されてきた事務事業執行（仕事全般）の事例等について、それぞれの職場においてデータバンク化を図る。

集約する内容は、業務内容や業務の進め方、業務対応や電話・窓口における対応事例等、各職場において工夫する（それをまとめることで、各所属における課題や改善策等が見えてくるはずである）。

集約内容については、各所属においてITを活用して共有化を図ることにより、過去の事例からの学びによる職員の育成や、今後の業務改善・政策立案のヒントとして積極的な活用を推進する。

- 2 民間等のノウハウの活用

「民間のノウハウを活用することにより、サービス向上と行政コストの削減が可能なもの」については、積極的に民間委託を推進する。そのために、現在実施している民間委託事務事業について総点検を実施する。その結果をまとめ、各種の民間委託がより一層区民サービスの向上につながるよう、行政サービスのアウトソーシングに係る指針を策定し、適切な活用を図っていく。

指定管理者については、平成 21 年 4 月現在、101 施設に制度を導入している。さらなる制度の円滑かつ安定的な運用のために、指定管理者の公募・選定やモニタリング等、現行の諸規定（ガイドライン等）の見直しを行う。さらに、モニタリングについては、新たに外部委員による委員会を設置して、モニタリング制度のより一層の充実を図っていく。

外郭団体をめぐる状況として、公益法人制度改革により、「公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律」が制定され、財団法人等が公益的法人として認められるには、この法律に基づく認定を受ける必要が生じた。認定にあたり、各外郭団体における所管事業・業務についての精査と検証を行い、さらには団体としてのあり方について整理していく必要がある。こうした状況を踏まえ、各外郭団体の役割を明確にし、経営の効率化を推進することにより、区民サービスの向上を図る。あわせて区の説明責任を果たしていく。

主な取組み

- 2 - (1) 民間委託の検証及び適切な活用の推進（おおた再生プランから引続き検討）

現在実施しているすべての民間委託事務事業について、区が実施する場合と比較して業務水準が維持・向上されているか、経費の縮減が期待どおりに図られているか等について、事業担当課において十分に検証し、把握するための総点検を実施する。

行政サービスのアウトソーシングに係る指針を策定し、より一層、区民サービスの向上及び行政コスト縮減につながるよう、業務委託の適切な活用を推進する。

現行計画に引続く保育園民営化計画の策定、ごみの収集・運搬方法の検討を実施する。

- 2 - (2) 指定管理者制度の効果的運用（おおた再生プランから引続き検討）

指定管理者の公募のあり方や選定方法等について検討し、指定管理者制度の円滑かつ安定的な運用を図るとともに一層の活用を推進するために、指定管理者の公募・選定等に関するガイドラインを整備する。あわせて、公募・選定の過程における情報公開のあり方を整理する。

学識経験者や区民などで構成する（仮称）「大田区指定管理者モニタリング委員会」を設置し、指定管理者に対するモニタリングを外部の視点でチェックすることで、指定管理者の監視と評価の充実を図る。

経費の節減及び更なる事務の効率化を進められるよう、指定管理者制度導入が可能な施設管理事務について、関連部署による点検・検討を行う。

- 2 - (3) 外郭団体の改革推進

外郭団体に対しては、良質な行政サービスの提供者として、これまでに培った所管事業・業務等に関するノウハウや、外郭団体ならではのメリットを明確にさせつつ、内部努力による経費削減など経営面からの改革を促していく。

各外郭団体の所管課を通じて、団体の所管事業・業務等に関する実態調査を実施し、外郭団体の抱える問題点や課題等を整理する。それらを踏まえ、区としても外郭団体のあり方を検討していく。

公益法人制度改革による再認定においては、円滑に認定されるよう支援していく。

指定管理者導入に際しての事業者選定においては、施設・事業におけるサービス水準の維持・向上とともに、費用対効果という価格の合理性が大きなポイントになるため、外郭団体の活動にも民間企業や NPO 法人等との対等条件による競争が求められている。このことを踏まえ、指定管理者制度における特命指定の説明責任が果たせるよう、整理していく。

- 3 新たな業務手法の取組み

区民の行政に対するサービス需要の拡大に対応していくため、利用時間の延長や利用サービスの拡大等、区民にとって、わかりやすく、利便性の高い窓口サービス提供の方策として、「大田区窓口サービス計画」を策定し、実施する。

「大田区窓口サービス計画」の策定に当たっては、民間委託の実施やコールセンターの設置等総合的な手法について検討する。

一方、拡大する行政需要に対して、行政コストの効果的・効率的な投入の観点から、市場化テストについての導入を検討していく。

また、これらの新たな行政需要に対応していくために、歳出削減とともにこれまでも取り組んできた公債権の公正な収納確保の体制整備や命名権（ネーミングライツ）やバナー広告の導入等について積極的に検討していく。

主な取組み

- 3 - (1) 窓口サービスの拡充（おおた再生プランから引続き検討）

平成 21 年度に「大田区窓口サービス計画」を策定する。策定に当たっては、庁内プロジェクトにより総合的な検討を実施する。策定した計画は、22 年度以降実施予定。

「大田区窓口サービス計画」の主な取組み内容

各種窓口における対応時間の延長・拡大について検討。

戸籍・住民関係等、平日夜間及び土曜日・日曜日の窓口取扱業務の拡大について検討。

自動交付機の設置及び駅前など利便性の高い場所への行政サービスコーナーの設置について検討。

大田区サイン整備計画と連携した国際都市にふさわしい外国語サインの整備（窓口表記、庁舎案内など）

基幹系システム再構築（平成23年1月本格稼働予定）に伴う執行体制の検討。

区役所の窓口案内や簡易な行政相談の対応窓口として、電話対応によるコールセンターの設置について検討する。コールセンターについては、休日や夜間の対応についても検討する。

- 3 - (2) 市場化テストの導入

区が提供しているサービスへの活用の可能性や期待される効果などについて検討する。

「公共サービス改革基本法」改定に伴い、民間競争入札等により民間活用できるようになった24業務の民間委託について検討する。

- 3 - (3) 新たな財源確保策等の検討及び推進

区施設等への命名権（ネーミングライツ）導入の可能性について検討し、有用性が確認できた場合は積極的に導入していく。

大田区ホームページへのバナー広告の導入。

区民税等収納率のさらなる向上、その他公債権の公正な収納確保に向け、その方策や実施体制について検討する。

区民との連携による地域力の向上

「地域との連携と協働の推進」

公共サービスの分野において、自治会・町会、事業者、NPO など、多くの担い手が活躍し、その活動範囲が広がりを見せている今日、こうした「地域力」が十分に発揮できるような環境を整え、コーディネートすることが行政の重要な役割になっている。このような活動の広がりにより、魅力的なまちづくり、暮らしやすいまちづくりが進み、持続可能な地域社会の構築が可能になる。そのため、区民と区との情報共有をより一層図り、区政への区民参画を促進するための仕組みづくりのさらなる充実のほか、情報公開や区の意思決定過程における透明性の確保、説明責任の徹底が求められている。

より広く区民の声を聴き、区民との良好なパートナーシップの強化を図るとともに、区民が区政に参画できる機会を拡充し、区民が創り育てる区政を目指す。

- 1 区民参画の拡大と地域との連携

計画等の策定にあたり、広く区民の声を聴き、区民が区政に参加できる機会として区民意見公募手続（パブリックコメント）制度をより一層推進する。また、各種審議会などへの区民・事業者枠の拡大を検討する。

区民が区政を支えるという観点から、区政の広聴機能の拡充の仕組みとして、（仮称）「区政サポーター制度」や（仮称）「区民提案制度」などを通じて、区民参画の充実・促進を図る。

一方、区民の区政への参画をサポートし、区と区民との連携・協働を推進し、地域力を発揮するためには、区と区民の信頼関係をさらに高め、絆を強めることが不可欠である。区民に最も身近な地域拠点である特別出張所の機能の活性化を図るとともに、地域力推進会議等地域の活動が活性化していくよう必要な支援を行う。

主な取組み

- 1 - (1) 区民意見公募手続制度の推進

区民意見公募手続（パブリックコメント）は、平成 20 年度に導入・実施している。より一層の区民参画を実現するため推進を図る。

- 1 - (2) 区政サポーター制度、区民提案制度の検討

（仮称）「区政サポーター制度」の導入を検討する。

（仮称）「区民提案制度」の導入を検討する。

（仮称）「区政サポーター制度」及び（仮称）「区民提案制度」の活用により、区民の区政に関する関心の喚起を促すとともに、区政への参画意識を醸成する。

- 1 - (3) **地域力推進会議等の活動支援（特別出張所機能の活性化）**

地域力推進会議と特別出張所の地域力推進地区委員会の実効性のある活動を支援する。

地域力が発揮できる「安全・安心」「子育て・教育」「健康・福祉・医療」等の分野において、地域の主体的な取組みに対して、地域の特色やニーズを踏まえた地域を応援するプログラムを18特別出張所ごとに策定し、実施する。

- 2 **区政の透明性の向上**

区民に信頼される透明性の高い区政運営を実現するには、多くの区政情報発信とともに区がその説明責任を果たしていくことが重要である。区政の透明化を促進するため、主要施策の成果等の行政情報について、ホームページなど多様な媒体を通して情報提供を推進する。

あわせて、基本計画の着実な実施とその達成状況を検証することを目的に、平成16年度に策定した「行政評価実施方針」を抜本的に見直し、新たな方針に基づいた行政評価を実施する。

主な取組み

- 2 - (1) **主要施策の成果等、行政情報公開の推進**

「主要施策の成果」については、地方自治法第233条第5項の規定に基づき毎年度ホームページ等で公表している内容を基本に、より分かりやすく充実した内容を公表できるよう検討する。

指定管理者の公募や選定過程、モニタリング結果によるサービスの評価などを公開していく。

- 2 - (2) **新たな行政評価制度の実施及び公表（おおた再生プランから引続き検討）**

これまで実施してきた行政評価手法を見直し、事業の有効性、必要性を検証できる新たな手法を検討する。

基本計画で掲げた事業を対象に、新たに策定した実施方針に基づき事業内容の検証を行う。

職員力の発揮による組織の活性化 「人材育成と能力活用型職員配置の推進」

大田区基本構想では、地域力の向上や国際都市を目指す区の将来像が示された。こうした課題に柔軟かつ積極的に対応し、実現していくためには、区職員の職員力が発揮できる職場を形成していく必要がある。

そのために、人材育成の体系にキャリアプランの視点を取り入れ、職員一人ひとりの成長プロセスに合わせた能力開発を実施するとともに、職員の主体的な取り組みを支援し、職員満足度の向上も図っていくこととする。

あわせて、日常業務を通じた経験や知識の修得も重要な能力開発策であることから、適材適所の考え方に基づく能力開発・能力活用型職員配置を一層推進していく。

また、経験者採用、任期付職員等多様な任用形態を活用し採用した職員が有するスキルを即戦力として活用していくとともに組織全体のスキルアップや活性化を図っていく。

- 1 人材育成の推進

複雑化・多様化する行政課題とそれに対応する組織の中で、少数精鋭の職員による職務遂行を実現するため、また、職員の自己啓発支援、能力開発・能力発揮、意識改革等を通じて、職員満足度やモチベーションの向上を図る総合的な人材育成策を推進する。

主な取り組み

- 1 - (1) 人材育成基本方針の改訂

区をめぐる社会経済状況や職員の人事制度の変化を踏まえるとともに、基本構想、基本計画に積極的に取り組み、実現する職員を育成するため、大田区の目指すべき職員像の設定を基に人材育成基本方針を改訂し、これに基づく新たな人材育成計画を策定する。

複雑・高度化する行政需要に的確に対応していくためには、特に政策立案能力や交渉・折衝能力の充実が期待される。新たな方針や計画においては、この点を十分意識して取り組んでいく。

- 1 - (2) 職員提案制度の普及推進（おおた再生プランから引続き検討）

職員の区政への参画意識とモチベーションを高めるため、職員提案制度の普及推進を図る。

- 2 能力開発・能力活用型職員配置の推進

職員配置においては、これまでも適材適所の考え方に基づき実施してきたが、今後は、職員配置を人材育成の機会として捉え、職員的能力開発・能力活用をより推し進めていく。

また、キャリアプランの考え方に基づき、職員一人ひとりの成長プロセスに合わせた人材育成を推進していく。

主な取組み

- 2 - (1) 職員配置の弾力的運用の検討

職員配置基準の見直しも視野に入れ、職員配置の弾力的な運用を検討する。

(仮称)「マイスター匠(たくみ)」制度の導入など、専門的な能力や知識を備えた職員の組織における有効活用策について検討する。

- 2 - (2) キャリアプランの考え方に基づく職員配置の推進

職員一人ひとりの成長プロセスに合わせた能力開発が推進することができるよう、キャリアプランの視点を取り入れた職員配置を検討する。

- 3 多様な任用形態の活用

高度化・複雑化・専門化する区政の喫緊の課題に対応するため、民間企業等での有用な職務経験を区政に活かすことを目的とした経験者採用制度、外部の専門性をもった人材を一定期間区職員として採用する任期付職員制度を活用する。

また、職員的能力向上、人材育成や他団体との相互理解と協力を深めることを目的に他団体への職員派遣や派遣受け入れの制度も活用する。

一方、いわゆる団塊世代の大量退職時代を迎える中で、ベテラン職員の知識や経験を有効に活用していくため、従来からの再任用・再雇用制度の見直しを検討する。さらに、非常勤職員や臨時職員の活用についても検討する。

このように多様な任用制度等を積極的に活用し、新たな職員を採用することにより、組織全体のスキルアップや活性化を図る。

主な取組み

- 3 - (1) 経験者採用職員等のスキルの活用

経験者採用職員、任期付職員、派遣職員等が有するスキルを即戦力として活用できる体制を構築することにより、組織の活性化を図る。

- 3 - (2) 経験者採用職員の育成方針・方法の検討

経験者採用職員的能力や経験を有効に活用するため、区職員としての育成方針・方法を検討する。

- 3 - (3) 再任用・再雇用の活用の検討

再任用職員の活用の方策として、従来の短時間勤務に加え、フルタイム勤務の導入についても検討する。あわせて、管理職の定年退職者の再任用についても検討する。再任用の検討に合わせて、再雇用制度についても見直しを検討する。

7 大田行政経営プランの進行体制

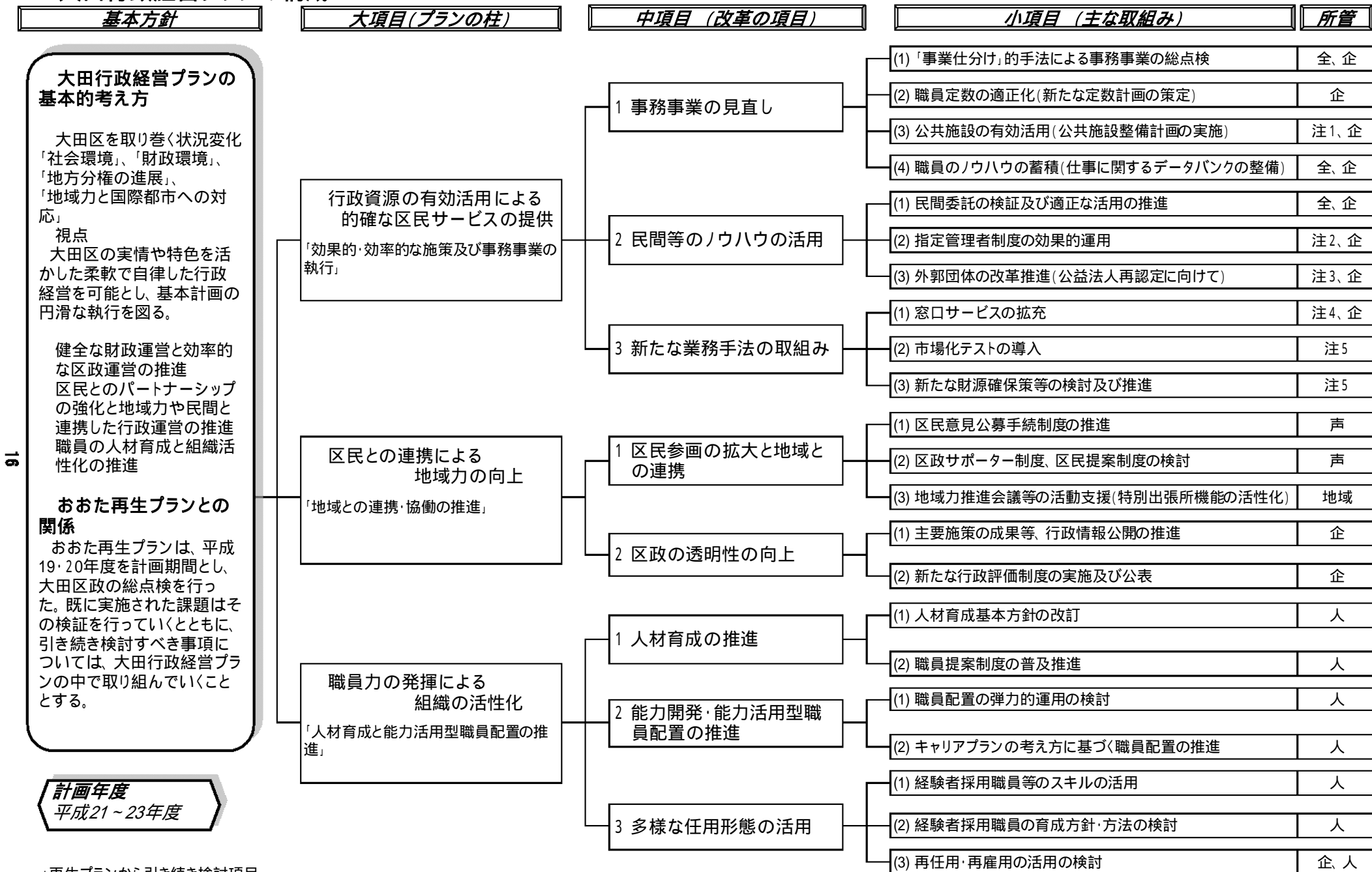
(1) プランの進行管理主体

庁議メンバーに報告・承認の形で進行管理を行う。

(2) プランの執行主体

執行主体は各部局によるものとする。部局をまたがる課題については必要に応じてプロジェクトチームによる計画策定の作業を行うこととする。

8 大田行政経営プランの構成



計画年度
平成21～23年度

：再生プランから引き続き検討項目

【凡例】全：全職場 企：企画財政課 声：区民の声課 地域：地域振興課 人：人事課 注1：施設管理課及び施設所管課 注2：指定管理者所管課 注3：外郭団体所管課 注4：窓口設置職場等 注5：検討は全職場を対象とし、実施については導入可能(導入希望)職場とする。

大田行政経営プラン 具体的な取組項目

行政資源の有効活用による的確な区民サービスの提供

(1) 事務事業の見直し

| NO | - 1 - (1) | 項目名 | 「事業仕分け」的手法による事務事業の総点検 | | |
|------|---|-----|-----------------------|--|--------|
| 方針 | <p>基本計画に掲げた施策を円滑に推進するために、すべての部・課・係において、事務事業の見直しを行う。見直しにあたっては、すでに役割を終えたもの、効果の薄いもの、民間に委ねた方が効率的なもの等についてその有無を確認し、再編・整理、廃止・統合等の整理を行う。</p> <p style="text-align: right;">おおた再生プラン</p> | | | | |
| 取組内容 | <p>すべての部・課・係において、一定の基準により抽出した事務事業について、平成21年度からの3年間で再編・整理、廃止・統合等の総点検を行う。</p> <p>総点検は、「必要な事業であるのか」、「誰が担うべきなのか」といった視点による「事業仕分け的手法による総点検」とする。</p> <p>区民ニーズに適応した事業やサービス、計画事業などの実施については、行政需要による優先順位付けなどを通じて、メリハリを付けた予算配分を行うことにより、収支均衡を前提とした財政フレームの中で施策や事業を実施する。</p> | | | | |
| 年度計画 | 平成21年度 | | 平成22年度 | | 平成23年度 |
| | 総点検実施方法の検討 | | 総点検の実施 | | 総点検の実施 |
| 所管 | <p>対象は全職場 (進行管理は企画財政課)</p> | | | | |

| NO | - 1 - (2) | 項目名 | 職員定数の適正化 | | |
|------|--|-----|---|--|-----------------------------------|
| 方針 | <p>事務事業の見直しに伴い、事務量に見合った適正な定数算定を実施するとともに、今後の定数計画について検討する。</p> <p style="text-align: right;">おおた再生プラン</p> | | | | |
| 取組内容 | <p>今後想定される行政需要の変化に確実に対応し、一層効率的な区政運営を推進していくには、事務量に見合った適正な職員配置体制を構築することが必要であるため、現在の平成22年度までの「大田区職員定数基本計画」を見直す。</p> <p>平成23年度以降の定数計画を策定する。</p> <p>当初計画の策定後も、「事業仕分け」的手法による事務事業の総点検、民間委託の検証及び適正な活用の推進、窓口サービスの拡充、市場化テスト導入等における検討結果を反映するため、適宜改訂を行う。</p> | | | | |
| 年度計画 | 平成21年度 | | 平成22年度 | | 平成23年度 |
| | <p>大田区職員定数基本計画(増補版)の改訂 大田区職員定数基本計画(平成23年度以降計画)の検討</p> | | <p>大田区職員定数基本計画(増補版)の実施 大田区職員定数基本計画(平成23年度以降計画)の策定</p> | | <p>大田区職員定数基本計画(平成23年度以降計画)の実施</p> |
| 所管 | 企画財政課 | | | | |

| | | | | | |
|------|--|-----------------------|--------------------|--|--|
| NO | - 1 - (3) | 項目名 | 公共施設の有効活用 | | |
| 方針 | <p>現在の区の施設を有効に活用する観点から、公共施設のあり方について検討を進める。また、区施設の現状把握とともに施設の今後についても検討を進め、(仮称)「施設再配置方針」として取りまとめていく。</p> | | | | |
| | おた再生プラン | | | | |
| 取組内容 | <p>耐震性や安全性のほか、環境対策を取り入れた区有施設の計画的な改築・改修の実施に加え、将来の行政需要に対応した有効活用、施設のあり方について検討を進める。</p> <p>「大田区公共施設整備計画」に基づき、各施設のあり方の検討、区施設の現状把握、改築・改修・複合化・廃止など、平成21～23年度に「(仮称)施設再配置方針」を検討し策定する。</p> <p>いこいの家のあり方の検討、学童保育について学校施設の有効活用を検討する。</p> | | | | |
| 年度計画 | 平成21年度 | 平成22年度 | 平成23年度 | | |
| | 施設のあり方の検討 策定方法の検討 | 施設のあり方の検討 財政的視点の検討 | 施設のあり方の検討 方針の策定 | | |
| 所管 | 施設を所管する全職場及び施設管理課 (進行管理は企画財政課) | | | | |

| | | | | | |
|------|---|------------------------|-----------------------------|--|--|
| NO | - 1 - (4) | 項目名 | 職員のノウハウの蓄積(仕事に関するデータベースの整備) | | |
| 方針 | <p>事務事業や施策を効果的・効率的に進めていくには、これまで各職場において実践されてきた事務事業のノウハウの蓄積が重要であり、これも一つの行政資源といえるものである。こうしたノウハウを体系的に取りまとめ、各職員が職務に活用できるようその整備に取り組む。</p> | | | | |
| 取組内容 | <p>これまで各職場において実践されてきた事務事業執行(仕事全般)の事例等について、それぞれの職場においてデータベース化を図る。</p> <p>集約する内容は、業務内容や業務の進め方、業務対応や電話・窓口における対応事例等、各職場において工夫する。</p> <p>集約内容については、各所属においてITを活用して共有化を図ることにより、過去の事例からの学びによる職員の育成や、今後の業務改善・政策立案のヒントとして積極的な活用を推進する。</p> | | | | |
| 年度計画 | 平成21年度 | 平成22年度 | 平成23年度 | | |
| | 実施方法の検討 実施の取組み | データベース化の実施 職場における活用 | データベース化の実施 職場における活用 | | |
| 所管 | 対象は全職場 (進行管理は企画財政課) | | | | |

(2) 民間等のノウハウの活用

| NO | - 2 - (1) | 項目名 | 民間委託の検証及び適正な活用の推進 | | |
|------|---|----------------------------------|----------------------------------|--|--|
| 方針 | <p>「民間のノウハウを活用することにより、サービス向上と行政コストの削減が可能なもの」については、積極的に民間委託を推進する。そのために、現在実施している民間委託事務事業について総点検を実施する。その結果をまとめ、各種の民間委託がより一層区民サービスの向上につながるよう、行政サービスのアウトソーシングに係る指針を策定し、適切な活用を図っていく。</p> <p style="text-align: right;">おおた再生プラン</p> | | | | |
| 取組内容 | <p>現在実施しているすべての民間委託事務事業について、区が実施する場合と比較して業務水準が維持・向上されているか、経費の縮減が期待どおりに図られているか等について、事業担当課において十分に検証し、把握するための総点検を実施。</p> <p>行政サービスのアウトソーシングに係る指針を策定し、より一層、区民サービスの向上及び行政コスト縮減につながるよう、業務委託の適切な活用を推進する。現行計画に引続く保育園民営化計画の策定、ごみの収集・運搬方法の検討。</p> | | | | |
| 年度計画 | 平成 21 年度 | 平成 22 年度 | 平成 23 年度 | | |
| | 民間委託事務事業総点検実施方法の検討 アウトソーシング 指針の検討 | 民間委託事務事業総点検の実施 アウトソーシング 指針の策定 | 民間委託事務事業総点検の実施 アウトソーシング 指針の活用 | | |
| 所管 | <p>対象は全職場 (進行管理は経理管財課及び企画財政課)</p> | | | | |

| NO | - 2 - (2) | 項目名 | 指定管理者制度の効果的運用 | | |
|------|---|---|---|--|--|
| 方針 | <p>指定管理者については、平成 21 年 4 月現在、101 施設に制度を導入している。さらなる制度の円滑かつ安定的な運用のために、指定管理者の公募・選定やモニタリング等、現行の諸規定(ガイドライン等)の見直しを行う。さらに、モニタリングについては、新たに外部委員による委員会を設置して、モニタリング制度のより一層の充実を図っていく。</p> <p style="text-align: right;">おおた再生プラン</p> | | | | |
| 取組内容 | <p>指定管理者の公募のあり方や選定方法等について検討し、指定管理者制度の円滑かつ安定的な運用を図るとともに一層の活用を推進するために、指定管理者の公募・選定等に関するガイドラインを整備する。あわせて、公募・選定の過程における情報公開のあり方を整理する。</p> <p>学識経験者や区民などで構成する(仮称)「大田区指定管理者モニタリング委員会」を設置し、指定管理者に対するモニタリングを外部の視点でチェックすることで、指定管理者の監視と評価の充実を図る。</p> <p>経費の節減及び更なる事務の効率化を進められるよう、指定管理者制度導入が可能な施設管理事務について、関連部署による点検・検討を行う。</p> | | | | |
| 年度計画 | 平成 21 年度 | 平成 22 年度 | 平成 23 年度 | | |
| | モニタリング 委員会の設置及びモニタリング 点検及び報告 公募・選定ガイドライン等の策定 | モニタリング 委員会によるモニタリング 点検及び報告 各種ガイドラインの活用 | モニタリング 委員会によるモニタリング 点検及び報告 各種ガイドラインの活用 | | |
| 所管 | <p>指定管理者所管課 (連絡調整は企画財政課)</p> | | | | |

| NO | - 2 - (3) | 項目名 | 外郭団体の改革推進 | | |
|------|--|-----------------------------|-----------|--------------------------------|----------|
| 方針 | <p>外郭団体をめぐる状況として、公益法人制度改革により、「公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律」が制定され、財団法人等が公益的法人として認められるには、この法律に基づく認定を受ける必要が生じた。認定にあたり、各外郭団体における所管事業・業務についての精査と検証を行い、さらには団体としてのあり方について整理していく必要がある。こうした状況を踏まえ、各外郭団体の役割を明確にし、経営の効率化を推進することにより、区民サービスの向上を図る。あわせて区の説明責任を果たしていく。</p> | | | | |
| 取組内容 | <p>外郭団体に対しては、良質な行政サービスの提供者として、これまでに培った所管事業・業務等に関するノウハウや、外郭団体ならではのメリットを明確にさせつつ、内部努力による経費削減など経営面からの改革を促していく。</p> <p>各外郭団体の所管課を通じて、団体の所管事業・業務等に関する実態調査を実施し、外郭団体の抱える問題点や課題等を整理する。それらを踏まえ、区としても外郭団体のあり方を検討していく。</p> <p>公益法人制度改革による再認定においては、円滑に認定されるよう支援していく。</p> <p>指定管理者導入に際しての事業者選定においては、施設・事業におけるサービス水準の維持・向上とともに、費用対効果という価格の合理性が大きなポイントになるため、外郭団体の活動にも民間企業やNPO法人等との対等条件による競争が求められている。このことを踏まえ、指定管理者制度における特命指定の説明責任が果たせるよう、整理していく。</p> | | | | |
| 年度計画 | 平成 21 年度 | | 平成 22 年度 | | 平成 23 年度 |
| | 外郭団体見直しの方向性の検討 | 外郭団体の実態調査の実施 外郭団体のあり方の検討 | | 外郭団体のあり方の検討 外郭団体のあり方検討結果の報告 | |
| 所管 | <p>外郭団体及び外郭団体所管課 (連絡調整は企画財政課)</p> | | | | |

(3) 新たな業務手法の取組み

| NO | - 3 - (1) | 項目名 | 窓口サ - ビスの拡充 | | |
|------|---|------------------------------|--|-------|--------|
| 方針 | <p>区民の行政に対するサービス需要の拡大に対応していくため、利用時間の延長や利用サービスの拡大等、区民にとって、わかりやすく、利便性の高い窓口サービス提供の方策として、「大田区窓口サービス計画」を策定し、実施する。</p> <p>「大田区窓口サービス計画」の策定に当たっては、民間委託の実施やコールセンターの設置等総合的な手法について検討する。</p> | | <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">おた再生プラン</div> | | |
| 取組内容 | <p>平成21年度に「大田区窓口サービス計画」を策定する。策定に当たっては、庁内プロジェクトにより総合的な検討を実施する。策定した計画は、22年度以降実施予定。</p> <p>「大田区窓口サービス計画」の主な取組み内容</p> <p>各種窓口における対応時間の延長・拡大について検討。</p> <p>戸籍・住民関係等、平日夜間及び土曜日・日曜日の窓口取扱業務の拡大について検討。</p> <p>自動交付機の設置及び駅前など利便性の高い場所への行政サービスコーナーの設置について検討。</p> <p>大田区サイン整備計画と連携した国際都市にふさわしい外国語サインの整備（窓口表記、庁舎案内など）。</p> <p>基幹系システム再構築（平成23年1月本格稼働予定）に伴う執行体制の検討。</p> <p>区役所の窓口案内や簡易な行政相談の対応窓口として、電話対応によるコールセンターの設置について検討する。コールセンターについては、休日や夜間の対応についても検討する。</p> | | | | |
| 年度計画 | 平成21年度 | | 平成22年度 | | 平成23年度 |
| | 大田区窓口サービス計画の策定 | 計画の実施 基幹系システム本稼働(平成23年1月) | | 計画の実施 | |
| 所管 | 窓口所管課等 (進行管理は企画財政課) | | | | |

| | | | | | |
|------|--|----------|-----------|--|--|
| NO | - 3 - (2) | 項目名 | 市場化テストの導入 | | |
| 方針 | 拡大する行政需要に対して、行政コストの効果的・効率的な投入の観点から、市場化テストについての導入を検討していく。 | | | | |
| 取組内容 | <p>区が提供しているサービスへの活用の可能性や期待される効果などについて検討する。</p> <p>「公共サービス改革基本法」改定に伴い、民間競争入札等により民間活用できるようになった24業務の民間委託について検討する。</p> | | | | |
| 年度計画 | 平成 21 年度 | 平成 22 年度 | 平成 23 年度 | | |
| | 市場化テストの検討 | 導入準備 | 実施 | | |
| 所管 | 検討については全職場を対象とし、実施については導入可能（導入希望）職場とする。 （進行管理は企画財政課） | | | | |

| | | | | | |
|------|--|-------------------------------|-------------------------------|--|--|
| NO | - 3 - (3) | 項目名 | 新たな財源確保策等の検討及び推進 | | |
| 方針 | 新たな行政需要に対応していくために、歳出削減とともにこれまでも取り組んできた公債権の公正な収納確保の体制整備や命名権（ネーミングライツ）やバナー広告の導入等について積極的に検討していく。 | | | | |
| 取組内容 | <p>区施設等への命名権（ネーミングライツ）導入の可能性について検討し、有用性が確認できた場合は積極的に導入していく。</p> <p>大田区ホームページへのバナー広告の導入。</p> <p>区民税等収納率のさらなる向上、その他公債権の公正な収納確保に向け、その方策や実施体制について検討する。</p> | | | | |
| 年度計画 | 平成 21 年度 | 平成 22 年度 | 平成 23 年度 | | |
| | 財源確保策等の検討及び体制の整備 バナー広告導入実施 | 財源確保策等の検討及び体制の整備 バナー広告導入実施 | 財源確保策等の検討及び体制の整備 バナー広告導入実施 | | |
| 所管 | 検討については全職場を対象とし、実施については導入可能（導入希望）職場とする。 （進行管理は企画財政課） | | | | |

区民との連携による地域力の向上

(1) 区民参画の拡大と地域の連携

| NO | - 1 -(1) | 項目名 | 区民意見公募手続制度の推進 | | |
|------|---|---------------|---------------|--|--|
| 方針 | 計画等の策定にあたり、広く区民の声を聴き、区民が区政に参画できる機会として、区民意見公募手続（パブリックコメント）制度をより一層推進する。 | | | | |
| 取組内容 | 区民意見公募手続（パブリックコメント）は、平成 20 年度に導入・実施している。より一層の区民参画を実現するため推進を図る。 | | | | |
| 年度計画 | 平成 21 年度 | 平成 22 年度 | 平成 23 年度 | | |
| | パブリックコメント制度推進 | パブリックコメント制度推進 | パブリックコメント制度推進 | | |
| 所管 | 区民の声課 | | | | |

| NO | - 1 -(2) | 項目名 | 区政サポーター制度、区民提案制度の検討 | | |
|------|--|---------------------------|---------------------------|--|--|
| 方針 | 区民が区政を支えるという観点から、区政の広聴機能の拡充の仕組みとして（仮称）「区政サポーター制度」や（仮称）「区民提案制度」などを通じて区民参画の充実・推進を図る。 | | | | |
| 取組内容 | （仮称）「区政サポーター制度」の導入を検討する。 （仮称）「区民提案制度」の導入を検討する。 | | | | |
| 年度計画 | 平成 21 年度 | 平成 22 年度 | 平成 23 年度 | | |
| | 区政サポーター制度の検討 | 区政サポーター制度の実施 区民提案制度の検討 | 区政サポーター制度の実施 区民提案制度の検討 | | |
| 所管 | 区民の声課 | | | | |

| | | | | | |
|------|--|------------|----------------------------|--|--|
| NO | - 1 - (3) | 項目名 | 地域力推進会議等の活動支援（特別出張所機能の活性化） | | |
| 方針 | 区民の区政への参画をサポートし、区と区民との連携・協働を推進し、地域力を発揮するためには、区と区民の信頼関係をさらに高め、絆を強めることが不可欠である。区民に最も身近な地域拠点である特別出張所の機能の活性化を図るとともに、地域力推進会議等地域の活動が活性化していくよう必要な支援を行う。 | | | | |
| 取組内容 | <p>地域力推進会議と特別出張所の地域力推進地区委員会の実効性のある活動を支援する。</p> <p>地域力が発揮できる「安全・安心」「子育て・教育」「健康・福祉・医療」等の分野において、地域の主体的な取組みに対して、地域の特色やニーズを踏まえた地域を応援するプログラムを18特別出張所ごとに策定し、実施する。</p> | | | | |
| 年度計画 | 平成 21 年度 | 平成 22 年度 | 平成 23 年度 | | |
| | プログラム策定 | プログラム策定・公表 | プログラム事業の実施 | | |
| 所管 | 地域振興課 特別出張所 | | | | |

(2) 区政の透明性の向上

| | | | | | |
|------|---|---------------------------|---------------------------|--|--|
| NO | - 2 - (1) | 項目名 | 主要施策の成果等、行政情報公開の推進 | | |
| 方針 | 区民に信頼される透明性の高い区政運営を実現するには、多くの区政情報発信とともに区がその説明責任を果たしていくことが重要である。区政の透明化を促進するため、主要施策の成果等の行政情報について、ホームページなど多様な媒体を通して情報提供を推進する。 | | | | |
| 取組内容 | <p>「主要施策の成果」については、地方自治法第233条第5項の規定に基づき毎年度ホームページ等で公表している内容を基本に、より分かりやすく充実した内容を公表できるよう検討する。</p> <p>指定管理者の公募や選定過程、モニタリング結果によるサービスの評価などを公開していく。</p> | | | | |
| 年度計画 | 平成 21 年度 | 平成 22 年度 | 平成 23 年度 | | |
| | 主要施策の公表 透明性の充実 | 主要施策の公表及び充 実 透明性の充実 | 主要施策の公表及び充 実 透明性の充実 | | |
| 所管 | 企画財政課 | | | | |

| | | | | | |
|------|--|-----|------------------|--|---------|
| NO | - 2 - (2) | 項目名 | 新たな行政評価制度の実施及び公表 | | |
| 方針 | <p>基本計画の着実な実施とその達成状況を検証することを目的に、平成16年度に策定した「行政評価実施方針」を抜本的に見直し、新たな方針に基づいた行政評価を実施する。</p> | | | | |
| | <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">おおた再生プラン</div> | | | | |
| 取組内容 | <p>これまで実施してきた行政評価手法を見直し、事業の有効性、必要性を検証できる新たな手法を検討する。</p> <p>基本計画で掲げた事業を対象に、新たに策定した実施方針に基づき事業内容の検証を行う。</p> | | | | |
| 年度計画 | 平成21年度 | | 平成22年度 | | 平成23年度 |
| | 評価方針の検討 | | 行政評価の実施 | | 行政評価の実施 |
| 所管 | 企画財政課 | | | | |

職員力の発揮による組織の活性化

(1) 人材育成の推進

| NO | - 1 - (1) | 項目名 | 人材育成基本方針の改訂 | | |
|------|---|----------------------|---------------------------|--|--|
| 方針 | <p>大田区基本構想では、地域力の向上や国際都市を目指す区の将来像が示された。こうした課題に柔軟かつ積極的に対応し、実現していくためには、区職員の職員力発揮が不可欠である。大田区基本構想・基本計画を実現していく職員を育成していくために、これまでの人材育成基本方針を改訂するとともに、新たな基本方針に基づく人材育成計画を策定する。</p> | | | | |
| 取組内容 | <p>区をめぐる社会経済状況や職員の人事制度の変化を踏まえるとともに、基本構想、基本計画に積極的に取り組み、実現する職員を育成するため、大田区の目指すべき職員像の設定を基に人材育成基本方針を改訂し、これに基づく新たな人材育成計画を策定する。</p> <p>複雑・高度化する行政需要に的確に対応していくためには、特に政策立案能力や交渉・折衝能力の充実が期待される。新たな方針や計画においては、この点を十分意識して取り組んでいく。</p> | | | | |
| 年度計画 | 平成 21 年度 | 平成 22 年度 | 平成 23 年度 | | |
| | 人材育成基本方針の改訂 | 新たな基本方針に基づく人材育成計画の策定 | 新たな基本方針・人材育成計画に基づく人材育成の推進 | | |
| 所管 | 人事課 | | | | |

| NO | - 1 - (2) | 項目名 | 職員提案制度の普及推進 | | |
|------|--|----------|-------------|--|--|
| 方針 | <p>職員の区政への参画意識の醸成やモチベーションの向上を目的に平成 20 年度から実施している職員提案制度について、制度の普及推進を図る。</p> <div style="text-align: right; border: 1px solid black; padding: 2px;">おおた再生プラン</div> | | | | |
| 取組内容 | <p>職員の区政への参画意識とモチベーションを高めるため、職員提案制度の普及推進を図る。</p> | | | | |
| 年度計画 | 平成 21 年度 | 平成 22 年度 | 平成 23 年度 | | |
| | 普及推進 | 普及推進 | 普及推進 | | |
| 所管 | 人事課 | | | | |

(2) 能力開発・能力活用型職員配置の推進

| | | | | | |
|------|---|----------|---------------|--|--|
| NO | - 2 - (1) | 項目名 | 職員配置の弾力的運用の検討 | | |
| 方針 | 職員配置においては、これまでも適材適所の考え方に基づき実施してきたが、今後は、職員配置を人材育成の機会として捉え、職員的能力開発・能力活用をより押し進めていく。 | | | | |
| 取組内容 | 職員配置基準の見直しも視野に入れ、職員配置の弾力的な運用を検討する。 (仮称)「マイスター匠(たくみ)」認定制度により、専門的な能力や知識を備えた職員の組織における有効活用策について検討する。 | | | | |
| 年度計画 | 平成 21 年度 | 平成 22 年度 | 平成 23 年度 | | |
| | 職員配置の弾力的運用の検討 (仮称)「マイスター匠(たくみ)」認定制度の検討 | 実施 | 実施 | | |
| 所管 | 人事課 | | | | |

| | | | | | |
|------|--|----------|------------------------|--|--|
| NO | - 2 - (2) | 項目名 | キャリアプランの考え方に基づく職員配置の推進 | | |
| 方針 | キャリアプランの考え方に基づき、職員一人ひとりの成長プロセスに合わせた人材育成を推進していく。 | | | | |
| 取組内容 | 人材育成の体系にキャリアプランの視点を取り入れ、職員一人ひとりの成長プロセスに合わせた能力開発を推進することができる職員配置を検討する。 | | | | |
| 年度計画 | 平成 21 年度 | 平成 22 年度 | 平成 23 年度 | | |
| | 検討 | 実施 | 実施 | | |
| 所管 | 人事課 | | | | |

(3) 多様な任用形態の活用

| NO | - 3 - (1) | 項目名 | 経験者採用職員等のスキルの活用 | | |
|------|---|-----|-----------------|--|-------------|
| 方針 | <p>高度化・複雑化・専門化する区政の喫緊の課題に対応するため、従来からの新規採用職員に加え、民間企業等での有用な職務経験の知識や能力を即戦力として区政に活かすことを目的とした経験者採用職員制度、外部の専門性をもった人材を一定期間区職員として採用する任期付職員制度を活用する。</p> <p>また、職員の能力向上、人材育成や他団体との相互理解と協力を深めることを目的とした他団体への職員派遣や派遣受け入れの取り組みも活用する。</p> | | | | |
| 取組内容 | <p>経験者採用職員、任期付職員、派遣職員等が有するスキルを即戦力として活用できるように各部局で体制を構築することにより、組織の活性化を図る。</p> | | | | |
| 年度計画 | 平成 21 年度 | | 平成 22 年度 | | 平成 23 年度 |
| | 制度の活用を検討・実施 | | 制度の活用を検討・実施 | | 制度の活用を検討・実施 |
| 所管 | 人事課 | | | | |

| NO | - 3 - (2) | 項目名 | 経験者採用職員の育成方針・方法の検討 | | |
|------|---|-----|--------------------------------|--|-------------|
| 方針 | <p>経験者採用職員については、現在新規採用職員とは別の研修を行っている。経験者採用職員は、民間企業等での職務経験や知識等を有することから、その能力の活用とともに自治体職員としての育成が重要なポイントとなるため、育成のあり方について検討する。</p> | | | | |
| 取組内容 | <p>経験者採用職員に対して、区職員としての育成方針・方法を検討する。</p> | | | | |
| 年度計画 | 平成 21 年度 | | 平成 22 年度 | | 平成 23 年度 |
| | 制度の活用を検討・実施 経験者採用職員の育成方法の検討 | | 制度の活用を検討・実施 経験者採用職員の育成方法の実施 | | 制度の活用を検討・実施 |
| 所管 | 人事課 | | | | |

| | | | | | |
|------|--|-----|---------------|--|----------|
| NO | - 3 - (3) | 項目名 | 再任用・再雇用の活用の検討 | | |
| 方針 | いわゆる団塊世代の大量退職時代を迎える中で、ベテラン職員の知識や経験を有効に活用していくため、従来からの再任用・再雇用制度の見直しを検討する。 | | | | |
| 取組内容 | 再任用職員活用の方策として、従来の短時間勤務に加え、フルタイム勤務の導入について検討する。あわせて、管理職の定年退職者の再任用についても検討する。再任用制度の検討に合わせて、再雇用制度についても見直しを検討する。 | | | | |
| 年度計画 | 平成 21 年度 | | 平成 22 年度 | | 平成 23 年度 |
| | 検討 | | 検討 | | 検討 |
| 所管 | 企画財政課、人事課 | | | | |