

① 職員の改革

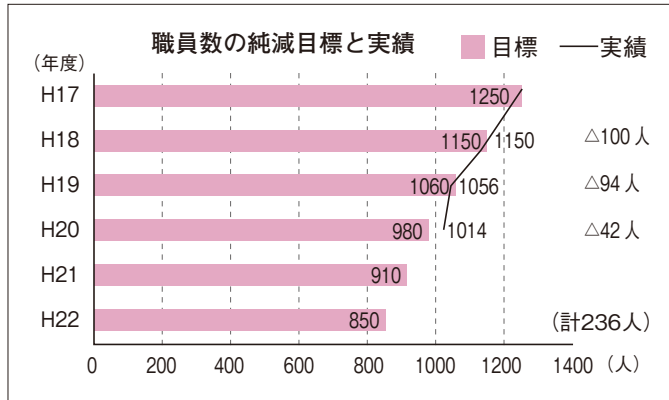
職員は42人、嘱託職員は39人の純減

平成17年度を初年度とする「定員適正化計画」に基づき、5年間で400人の削減を目標に定員の適正化に取り組んでいます。

昨年度も、組織の統廃合によるスリム化や退職勧奨の実施、指定管理者制度の導入、業務委託化の推進などにより、職員数の削減に努力してきました。その結果、目標は達成しなかったものの、正職員80人の削減目標に対し42人の純

減、嘱託職員58人の削減目標に対し39人の純減となりました。これにより翌年度に削減される人件費は、約3億9千万円の見込みとなります。

また、国や県、他市との人事交流や各種研修により職員の育成を図っているほか、勤務評定の給与への反映や昇任試験の実施などにより職員の意識の向上にも努めています。



平成19年度の主な実施内容

- 1 職員の改革**

実績

 - 国・県・他市との人事交流の促進(合計17人)
 - 接遇指導員の養成研修や接遇状況チェック
 - 全職員の昇給や給与などへ成績率を反映
 - 42人の職員削減
 - 39人の嘱託職員削減
 - 勤務情報システム導入による時間外・休日勤務の適正管理。ノー残業デーと早く家庭に帰る日の取組みを推進
- 2 組織・機構の改革**

実績

 - 部課の統廃合(市民福祉部、保健部、水道環境部の設置)
 - 民生児童委員の地区、委員定数の見直し

*2第3セクター3社の出資を引揚げ
自主防災組織の組織化(新規69組織/19年度末で290組織)
- 3 財政の改革**

実績

 - 公共工事コストの計画、設計、手法の見直し。17年度ベースに対し3.30%のコスト削減
 - 収納率向上の取組み(市税98.35%、国保97.27%)
 - 生ごみ堆肥化装置設置補助金など補助金の廃止および見直し
 - 公有財産の売り払い
- 4 事業の改革**

実績

 - 荒城クリーンセンターの休止
 - 秋神保育園の朝日保育園への統合
 - モンテウススキー場の管理に指定管理者導入
 - 市営住宅の管理に指定管理者導入
 - 都市公園11カ所、地区公園2カ所の管理に指定管理者導入
 - 久々野衛生センター正職員1人を嘱託化
 - 地区公民館26施設の譲渡
 - 高山市営有線放送施設の民営化
 - 飛騨位山文化交流館、久々野歴史民俗資料館、上宝ふるさと歴史館の管理に指定管理者導入
 - 電子入札(紙入札併用)の実施
 - 公民館・図書館の併設(丹生川、清見支所)、教育研究所・大学連携室の併設(一之宮支所)、総和保育園と西小学校体育館の合築
 - 第3次権限移譲事務への対応(45業務)
 - 事務改善提案の実施
 - 公用車41台を削減
 - 丹生川東小・荒城小の丹生川小統合、高根小の朝日小統合
 - 本庁窓口業務の延長(毎週月曜日、第2・第4土曜日)・支所の証明書等夜間交付サービス実施
- 5 市民参画による改革**

実績

 - 市ホームページに「市政NAVI」新設
 - 市民と市長の語る会の開催(全支所地域)、市長面談日の実施など
 - 町内会区域図の作成・町内会加入促進運動の実施

真に市民に役立つ職員に…

行政改革を推進するためにはまず職員の意識改革が重要であり、サービスを提供する職員の能力向上が必要不可欠です。

市では、職員一人ひとりのレベルアップを目指して、自ら取り組もうとする職員の積極性を支援するため、各種専門研修や庁内の主要課題について学ぶ特別課題研修などさまざまな研修を行っています。



勤務時間外に開催されている庁内特別課題研修の様子。講師も職員が務めます