

課 題	具体的取組	取組目標	5年間の取組成果	主な実績
				<p>施、各局の予算編成過程（市長ヒアリング資料）の公開（18年12月） （19年度予算編成で実施）</p> <ul style="list-style-type: none"> 各局の予算編成過程（市長ヒアリング資料）の公表（20年1月）、正副議長・運営理事並びに各会派への提供資料の公開（20年1月）（20年度予算編成から実施） 重点予算枠について、17年度成果を公表 予算編成方針と合わせて、重点予算の内容や額の設定を公表（18年9月） 当初予算プレス資料と合わせて、「重点的に取組む主な施策」を公表（20年2月）
2 審議会や第三者委員会のあり方の見直し	①審議会や第三者委員会のあり方の見直しと情報公開	<p>(1) 第三者委員会を中心に点検を行い、不必要なもの、機能していない委員会は廃止</p> <p>(2) 第三者委員会を中心に、活性化の方法を具体的に検討</p> <p>(3) 審議内容の迅速かつ全面的情報公開</p> <p>(4) 同一委員による兼務は3つまでとする。また、同一委員会での在任期間を4年以内とする等のルールを確立</p>	<p>「審議会等の設置及び運営に関する指針」の改正などの取組により、審議会等数の見直しや審議内容公開の徹底を図ることができた。</p> <p>審議会等設置数の見直し 18年4月：197 審議会 22年10月：143 審議会（▲54見直し）</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「審議会等の設置及び運営に関する指針」を改正（18年4月） 指針の遵守状況に関する調査を半年毎に実施（18年4月～） 審議会等の運営状況及び各局における指針の達成状況を公表（21年1月～）
V 健全な労使関係の構築				
1 組合との関係の見直し	①組合との関係の明確化	<p>(1) 組合との関係について実態を明らかにするための調査を実施</p> <p>(2) 協議事項は勤務労働条件のみであることを当然の前提とする。今後は協議事項の具体化、協議の当事者・協議の場など協議ルールを確立する。また、ルールを守らない職員は処分する。</p>	<p>実態調査の実施、交渉等に関するガイドラインの策定など組合との協議事項のルールを確立した。</p> <p>また、「ながら条例」（職員団体のための職員の行為の制限の特例に関する条例）の適正な運用を行い、関係規則の廃止を行うとともに、その運用状況について毎年度、公表を実施することで、健全な労</p>	<ul style="list-style-type: none"> 労使関係に関する実態調査の実施 全職員に対するアンケート調査（18年3月）など 職員団体及び労働組合との交渉等に関するガイドラインの策定（18年6月） 「ながら条例」に基づき行った交渉について、その職務免除の回数などを公開（18年8月～）