

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～）

課 題	具体的取組	取組目標	5年間の取組成果	主な実績
		(3) 組合との意見交換のルールを明確にして意見交換	使関係の構築の推進を図ることができた。	・適法な交渉の範囲を定める規則の廃止(20年4月)
2 市民からの信頼の獲得	① 組合との交渉・協議結果の情報公開の徹底	(1) 組合との交渉のプロセスやスケジュール、交渉結果を定期的な記者会見の場等で、総務局長等が報告する。また、交渉結果は交渉後原則として3日以内にホームページで公開する (2) 全局長と区長は各職場における組合との協議事項や組合活動と業務の関係について、17年度中に調査し、市民に対して自ら説明する	組合との交渉内容等については18年3月以降、本市ホームページで公表を行っている。さらに20年10月からは交渉状況の公開を拡充し、従来からの市労連交渉に加え、単組本部との交渉をプレス公開するなど、組合との交渉・協議結果の情報公開の推進に取り組むことができた。	・職員団体及び労働組合との交渉内容の公表について基準を策定し、交渉について市ホームページで公開を実施(18年3月) (20年10月改訂) ・労働組合との交渉内容等をホームページで公開 (18年3月以降、局・区役所で順次実施)