

## 2 自律した自治体型の区政運営

(6)	区役所の体制整備と区長による自主的な組織運営	<取組所管> ・取組①～③：局・室
-----	------------------------	----------------------

### □ 3年間の取組と成果の総括

・各区役所に配分された人員・職（ポスト）の枠内において、区長による自主的な組織運営が可能となった。

### □ 3年間の取組状況

・「新たな区」移行プロジェクトにおける議論及び市政改革プランに基づき市政改革室から人事室に要望し、平成24年8月1日付けで、副区長の専任化と企画調整担当課長の設置などの体制強化を実施するとともに、各区長の裁量で組織編成や人事配置を柔軟に行えるよう関係規定の整備を行った。  
（取組①③）

・平成24年度は、区長が、区シティ・マネージャーとしての立場、視点から、局との事業実施の関わりにおいて発生した事実を評価者に報告する「事実確認シート」を作成し、評価者が局長評価を実施する際の参考資料として取り扱う仕組みを構築した。平成25年度は、「部会目標管理シート」による局業績評価が実施したとともに、「区長・局長間のマネジメントサポート制度」を実施した。（取組②）

【取組の実施状況】 取組①：A、取組②：A、取組③：A

### □ 成果目標の達成状況

目 標	実 績	評価区分
区の実情や特性に応じて柔軟に組織編成や人事配置が行えていると感じている区長の割合 平成25年度までに100%	平成25年度 41.6% (参考) 平成26年度 87.5%	②

### □ 課題と今後の方向性

・仕組みについては概ね高い評価を得ており、配分された人員・職（ポスト）の枠内において、区の実情や特性に応じて、柔軟に組織編成や人事配置が行われている。

・「市政改革プラン」に基づく人事制度改革については着実に取組を進めており、引き続き適正な人事管理を行う。

#### 【評価区分の凡例】

〔取組の実施状況〕 A：実施できた B：一部に実施できない取組があった C：実施できなかった  
〔成果目標の達成状況〕 ①：成果目標を概ね達成できた ②：成果目標を達成できなかった