

# 5. 情報発信の充実と情報公開



## 基本方針

広報誌・新聞・テレビ・雑誌・インターネット・携帯電話等様々なメディアを活用した行政情報の提供を行うとともに、公開請求による行政文書の公開を更に充実させることで行政の説明責任を果たします。

市民が市政に関心を持ち、市政へ積極的に参画する開かれた行政を推進します。

## 現状と課題

各種メディアを活用した積極的な行政情報の提供・公開を行っていますが、行政の情報が主な掲載内容になっているため、市民の活動を紹介する記事や市民が参画することのできるコンテンツを取り入れ、親しみやすく、興味を持てる内容にする必要があります。

市政に関する市民の「知る権利」を保障し、情報公開条例に基づき行政文書の公開を行っていますが、同規模自治体と比較して請求件数が多く、請求を待つまでもなく行政情報を積極的に提供することが必要となっています。

## 施策指標

指標名	実績値			目標値
	H16	H17	H18	H24
webサイトアクセス件数	1,363万件	1,518万件	1,603万件	1,844万件
行政資料閲覧コーナー資料件数	233件	245件	241件	270件

## 取組項目

### 1 広報活動の充実

新聞・テレビ・雑誌・インターネット・携帯電話等のメディアを活用し、広く市政に関する情報を発信します。また、広報誌において、高齢者等にも配慮した読みやすく親しみやすい紙面づくりを進めます。

### 2 開かれた市政を目指す情報公開の実現

請求に基づく行政文書の公開については、原則公開の趣旨を十分に尊重するとともに、迅速な公開に努めます。行政資料閲覧コーナーの充実を図り、インターネットを活用した行政情報の提供を行います。

### 3 IT化の推進

IT技術を活用し、各種申請手続きの電子化対応や電子広聴に取り組み、市民の利便性やサービスの向上に努め、また行政運営の情報化・効率化を進めていきます。

### 4 市民参画を促す情報提供の充実

多面的な行政情報の発信により、市民が、市政に関心を持ち、積極的に参画する協働の市政運営を目指します。

### 5 コールセンターの設置

土日曜、夜間等閉庁時の電話対応を可能とし、多様な行政情報への問合せに迅速に対応する総合電話窓口（コールセンター）を設置します。

# 6. 人づくりの推進



## 基本方針

行政サービスの向上のためには、職員の能力開発が不可欠です。そのために階層別（例 部長級、課長級）に、上級の職員から順次勤務評定制度を導入し、全職員にまで広げていきます。

また、職員一人一人が組織・職場の目標を理解し、共有する業務効率の高い職場環境づくりを行います。

職員研修においては、公募制や自己申告等を充実させ、意欲のある職員を支援し、さらに女性職員の能力の活用にも積極的に取り組んでいきます。

## 現状と課題

「人材育成基本方針」に基づき、専門的で高度な知識の取得のため、自治大学校、市町村アカデミー、全国建設研修センター等に職員を派遣しています。また、時代にあったテーマを決め、階層別研修を実施しており、「人材育成＝勤務評定」の観点で評定訓練研修も行っています。

国は、公務員制度改革により職務職階に応じた能力給、業績を給与処遇に反映する勤務評定を導入するよう求めています。そのため、檀原市職員に適合した人事評価システムの構築が課題となっています。

## 施策指標

指標名	実績値			目標値
	H16	H17	H18	H24
職員1人当たりの市民の人数	131人	131人	139人	141人
管理職以上の役職に占める女性職員の割合	17.0%	17.4%	19.5%	25.0%
公募制で実施した研修数	—	0件	6件	15件

## 取組項目

### 1 職員研修体系の充実

職員の研修については、「教える研修」から「自らが学ぶ研修」へ移行していきます。研修の参加者を公募により選定する「エントリー制度」の導入を推進し、職員の意欲を引き出していきます。

### 2 目標管理型勤務評定の導入

成果と努力が報われる人事給与制度の確立を目指し、また、評価される職員の信頼と納得が得られるよう面談を重視した人材育成型の評定システムを構築します。

### 3 昇格・昇級試験の導入

客観性の高い評価方法の一つとして試験制度を導入し、課長級昇格試験から順次3級昇級試験まで実施します。

### 4 職場の環境づくり

人材の育成を管理職の職務として明確に位置付けることで、管理職の意識改革を進め職場環境の改善への取組を促します。組織・職場の目標を明確化し、共有することにより職員の意欲を引き出すことのできる職場を目指します。