

神栖市改革チャレンジプラン取組状況検証シート(平成29年度取組)

プラン名	1. 課題対応力を持つ人材の育成		担当課	職員課
推進項目	行政経営力の向上	関連課等	行政改革推進課, 全課等	
事業開始年度	平成27年度	事業終了(予定)年度	終了予定なし	
総合計画	章一節一項目		8-1-(7)人材育成の有効活用及び資質向上	
総合戦略	基本目標		-	
プランの目的	市民満足度の高い行政運営を推進するため、人材育成が実施できる組織作り、あわせて職員一人ひとりのスキルアップと意識改革を図ることを目的とする。			
プランの取組内容	<p>○現行の人材育成基本方針の見直しを図り、時代に即した人材育成を目指し取り組む。</p> <p>○職員(任期付職員含む)、非常勤嘱託員等に共通な認識、知識が必要となる研修を実施し、職にとらわれない特別研修を実施する。</p> <p>○派遣研修受講者のうち、長期間研修を受講した職員に対して、研修実績報告会等他の職員へ知識の還元、成果発表の場を検討する。</p> <p>○地方公務員法の改正にあわせ、現行の人事評価制度を改定し、再構築に取り組む。</p>			
実施方法	直営			
期待する成果	<p>○職員一人ひとりの能力、資質の向上を図ることにより、市民満足度や行政運営へ反映できる。</p> <p>○研修実績報告会による知識、情報の共有を図り、職員一人ひとりのスキルアップへつなげる。</p>			

実施細目	取組状況	スケジュール(上段:計画/下段:実績)											
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
実施細目のH29取組状況	<p>人材育成基本方針の策定</p> <p>「みんなでつくる新しい神栖市」(神栖市総合計画に掲げる将来像)を実現するための職員を育成する基本方針内容を検討。</p>	検討及び策定											
		検討											
		改定・策定											
業務マニュアルの改定・策定	マニュアルを随時、改定した。	随時改定作業											
		運用											
		上期評価						下期評価					
人事評価制度の改定・運用	平成28年4月から開始した人事評価制度を継続して運用。半期毎に、実績評価・能力評価を行い、人材育成の向上を図っている。	評価の反映											

取組状況について補足が必要な場合はチェックの上、別紙(任意)に記載 チェック

参照例規	神栖市職員の人事評価制度実施規程						
プラン関連記事URL	http://www.city.kamisu.ibaraki.jp/1532.htm (人事行政の運営等の状況について)						
数値指標	数値指標(単位)	基準年(H26)	H27	H28	H29	H30	
	階層別研修を除く研修受講者数(人)	目標値	-	365	496	507	522
		実績値	354	749	791	536	
	達成度	%	205.2%	159.5%	105.7%		
成果指標	成果指標(単位)	基準年(H26)	H27	H28	H29	H30	
	目標値	-					
	実績値						
	達成度	%					

神栖市改革チャレンジプラン取組状況検証シート(平成29年度取組)

プラン名	1. 課題対応力を持つ人材の育成				担当課	職員課	
事業費 (単位:千円)			基準年(H26)	H27	H28	H29	H30見込
	歳入	研修受講費助成金	61	46	19	13	80
		計	61	46	19	13	80
	歳出	職員研修事業	5,514	4,259	3,833	3,483	5,307
		人事評価等運用	754	1,728	1,387	491	707
計		6,268	5,987	5,220	3,974	6,014	
歳入－歳出		▲ 6,207	▲ 5,941	▲ 5,201	▲ 3,961	▲ 5,934	
一般職人工 (単位:人) ※小数点以下 第1位	担当課		1.0	1.5	1.5	1.5	1.5
	関連課等		0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
	計		1.2	1.7	1.7	1.7	1.7

担当課点検・自己評価		
点検項目	チェック	点検に関する説明【実績】
1. 基礎情報は見直したか。	レ	引き続き、プラン設定時の基礎情報とするが、研修実績を考慮しながら見直しが必要な場合には検討したい。
2. 組織横断的なプランは、連携して取組むことができたか。	レ	研修について、職員一人ひとりのスキルアップを図るとともに、職員の要望に応じるために、各種研修の周知を図ることができた。
3. プラン設定時の実態や問題をデータ化したものを更新したか。	レ	研修の実績について毎年度、研修ガイドとして作成している。
4. 数値指標、成果指標を再検討したか。	レ	数値指標については、現行のとおりとするが、今後、研修の満足度、理解度の設定を検討したい。
5. 取組スケジュールの詳細化と短縮化について再検討したか。	レ	人材育成基本方針の改訂については、平成30年度上期に修正します。
6. 事業費を確実に見積もっているか。	レ	次年度予算編成時に研修費の算定のため、調査、資料収集して適正な予算編成に努めている。
7. その他()		
プラン変更	人材育成基本方針のスケジュールを平成30年度上期策定に変更	
自己評価	C: 計画にやや遅れが生じた。	<p>所属長コメント</p> <p>職員研修については、行政需要を反映した職員研修を選定し、職員個々のスキルアップを目指した。また、業務マニュアルの改定・策定及び人事評価制度の運用については概ね順調に進めることができた。なお、平成29年度の改訂に取り組んできた人材育成基本方針については、新市長の就任により、新たに掲げる施策を踏まえた内容の検討を行ったことから策定期間が遅れたため、左記の評価とした。</p> <p>今後の取組として、職員研修については、受講した職員の研修に対する満足度や理解度の数値指標化を検討していきたい。また、人材育成基本方針の改訂については、平成30年度上期を目途に策定の完了を目指す。</p>

神栖市改革チャレンジプラン取組状況検証シート(平成29年度取組)

プラン名	1. 課題対応力を持つ人材の育成	担当課	職員課
平成28年度取組に対する行財政改革推進委員会の所見(平成28年度取組所見)			
<p>○「課題対応力を持つ人材の育成」のためには、「中核都市」としての姿をどう描くかの視点が必要である。民間企業と比べると、「課題」そのものの追求に厳しさを、苦しみが無いように感じる。</p> <p>○若年層のスキルアップ(特に対応力)と併せ、公務員の資質に係るコンプライアンス(法令遵守)について、人材育成基本方針に盛り込まれたい。</p> <p>○職員の現時点でのスキルレベルを把握することが必要である。民間が取り入れているスキル開発プログラムの導入を検討されたい。</p>			
上記の平成28年度取組所見を踏まえた今後の改善内容(平成28年度取組改善内容)			
<p>○神栖市人材育成基本方針では、これまで以上に、公務員としての資質向上やコンプライアンスを常に意識する人材を育成するためのプログラムの導入を検討していきます。</p> <p>○人事評価の結果に基づき、各職員のスキルを把握することで、職員一人ひとりに必要なスキル向上、開発に活用していきます。</p>			
上記の平成28年度取組改善内容に記載した検討、改善の実施			
<p>公務員としての資質向上やコンプライアンスを常に意識する人材を育成するためのプログラムとして、平成30年度については、例年実施している管理職向けのコンプライアンス研修に加え、他の階層、臨時職員を対象とした公務員倫理研修を予定しています。</p> <p>なお、人材育成基本方針の策定に当たっては、職員意識の傾向等を把握するため、職員向けにアンケートを実施し、その結果を反映させることを、現在検討しています。</p> <p>また、人材育成の一環として実施してきました人事評価制度を、さらに効果的に活用するために、業務遂行に必要な知識・技術等の習得、能力を高める研修受講を誘導するなどの職員のスキルアップを図るツールとしても利用するよう評価者には周知します。</p> <p>人事評価の具体的活用については、平成29年度より、人事評価の評価結果を勤勉手当(成績率)に反映しています。</p>			

平成29年度取組に対する行財政改革推進委員会の所見(平成29年度取組所見)			
<p>○上司は組織(課)の方針を明確に示した上で、上司と部下が積極的なコミュニケーションを図り、組織の目標と個人の目標を関係づけながら仕事を達成していくことは、職員の意識改革と同時に、組織目標の明確化や事務の効率化を図ることができる。課題は常に市民生活の現場にある。PDCAのマネジメントサイクルに沿った手法の充実を図るとともに、現場対応力を持った人材の育成に努められたい。</p> <p>○選抜された人が受講する研修だけでなく、PC・インターネットを使用した研修、教育も効果があると考えて。限られた人だけでなく、広く、多くの市職員が受講する(コンプライアンスなど)ことによって全体の意識向上を図られたい。</p> <p>○マニュアル作成も重要である。その過程で職員のスキルアップ、コンプライアンス強化を図ることができると考える。</p> <p>○人材の育成とは、実力の向上(知識や行動力)→結果・成果(サービスの向上、住み続けたい市の環境づくり)である。研修を受講させるだけでなく、研修によって、その職員がどう変わったか、どう成果を上げたか、検証する仕組みを構築されたい。</p>			
上記の平成29年度取組所見を踏まえた今後の改善内容(平成29年度取組改善内容)			
<p>○人材の育成については、研修担当課として、常に市民本位の立場で、職務を遂行する職員の育成に努めていきます。</p> <p>○職員研修は毎年度、職員が学びたい分野についての研修希望調査を実施するなどして広く、多くの職員の要望を聞き、年度計画を策定しております。今後とも職員一人一人のニーズに応えられるメニューを策定していきたいと考えております。</p> <p>○マニュアル作成については、人材育成、公平公正な住民サービスの提供上、必要不可欠であると考えております。</p> <p>○研修の効果については研修効果発表会など”見える化”も必要であり、各所属での実務で効果測定、評価する方法を研究していきたいと考えております。</p>			

神栖市改革チャレンジプラン取組状況検証シート(平成29年度取組)

プラン名	2. 効率的な組織づくりと職員の定員管理の適正化		担当課	職員課
推進項目	行政経営力の向上	関連課等	行政改革推進課, 全課等	
事業開始年度	平成27年度	事業終了(予定)年度	終了予定年度なし	
総合計画	章一節一項目		8-1-(3)時代に適合した組織づくり, 8-1-(7)人材の有効活用及び資質向上	
総合戦略	基本目標		-	
プランの目的	効率的・効果的な行政運営を実現するための組織づくりと, 併せて市民ニーズへの対応等の行政課題に的確に対応できる適正な職員の定員管理を図る。			
プランの取組内容	効率的な行政運営を図る組織づくりと行政課題に對し的確に対応できる職員数の適正管理に継続して取り組む。			
実施方法	直営			
期待する成果	限られた財源と人材を維持していくことにより効率的かつ機動的な行政運営を行い, 人件費の抑制を図る。			

実施細目	取組状況	スケジュール(上段:計画/下段:実績)											
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
実施細目のH29取組状況	職員の適正な定員管理の検証 上記の取り組みを進めるとともに, 効率的・効果的な行政運営ができている組織となっているかなど, 類似団体の状況等を比較し検討している。	随時検証											
		退職管理(再任用調査, 勸奨退職調査)											
		人員配置ヒアリング, 事務量調査											
		新規採用職員採用試験											
組織の検証	行政改革推進課と連携し, 各事業主管課における次年度以降の事務事業等をヒアリングするとともに現状業務量を分析し, 定員管理, 組織の検証に努めている。	随時検証											
		人員配置ヒアリング, 事務量調査 → 次年度組織決定 → 例規改正											

取組状況について補足が必要な場合はチェックの上, 別紙(任意)に記載 チェック

参照例規	神栖市行政組織条例, 神栖市行政組織規則, 神栖市職務権限規程 等						
プラン関連記事URL	http://www.city.kamisui.baraki.jp/1532.htm (神栖市の給与・定員管理等について)						
数値指標	数値指標(単位)	基準年(H26)	H27	H28	H29	H30	
	職員数(人) ※各年度4月1日現在	目標値	-	582	580	578	576
		実績値	584	582	576	575	
		達成度	%	100.0%	100.7%	100.5%	
成果指標	成果指標(単位)	基準年(H26)	H27	H28	H29	H30	
		目標値	-				
		実績値					
		達成度	%				

神栖市改革チャレンジプラン取組状況検証シート(平成29年度取組)

プラン名	2. 効率的な組織づくりと職員の定員管理の適正化				担当課	職員課		
事業費 (単位:千円)			基準年(H26)	H27	H28	H29	H30見込	
	歳入	-						
		計	0	0	0	0	0	
	歳出	人件費 (給与、共済費)	4,014,680	4,051,998	4,018,523	4,050,047	4,092,308	
		計	4,014,680	4,051,998	4,018,523	4,050,047	4,092,308	
歳入－歳出		▲ 4,014,680	▲ 4,051,998	▲ 4,018,523	▲ 4,050,047	▲ 4,092,308		
一般職人工 (単位:人) ※小数点以下 第1位	担当課		1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	
	関連課等		1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	
	計		3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	

担当課点検・自己評価		
点検項目	チェック	点検に関する説明【実績】
1. 基礎情報は見直したか。	レ	現行のとおりとする。
2. 組織横断的なプランは、連携して取組むことができたか。	レ	行政改革推進課と連携し、各課等とのヒアリングを行うなど連携して取り組んでいる。
3. プラン設定時の実態や問題をデータ化したものを更新したか。	レ	組織の実態や問題点を把握・検討している。
4. 数値指標、成果指標を再検討したか。	レ	毎年度、各事業所管課等の事務事業の推移等を考慮しながら検討している。
5. 取組スケジュールの詳細化と短縮化について再検討したか。	レ	早期の実施に努めている。
6. 事業費を確実に見積もっているか。	レ	定員管理を含め、人件費の適正管理に努めている。
7. その他()		
プラン変更		
自己評価	B:計画どおりの取組結果だった。	<p>所属長コメント</p> <p>行政需要に応じた適正な職員の定員管理を図ることを目的に、行政改革推進課と連携し各課等における事務事業の実態や問題点の把握及び現状業務量の分析に努めた。目標値は達成できていることから、左記評価とした。</p> <p>今後の取組については、平成30年度に実施する市の行政診断の結果を踏まえ、新たな施策事業や行政需要に柔軟に対応した組織づくり、定員管理に取り組んでいきたい。</p>

神栖市改革チャレンジプラン取組状況検証シート(平成29年度取組)

プラン名	2. 効率的な組織づくりと職員の定員管理の適正化	担当課	職員課
平成28年度取組に対する行財政改革推進委員会の所見(平成28年度取組所見)			
<p>○職員数の減員は目標数に達しているようだが、市民サービスの低下にならないよう、効率的な行政運営をされたい。</p> <p>○民間企業での企画力、行動力、実践力を活かすために、35才まで職員の採用年齢を引き上げるのはどうか。</p> <p>○組織が「効率的・効果的」であると判断する基準を具体的に、可能であれば定量化して示すべきである。【継続】</p>			
上記の平成28年度取組所見を踏まえた今後の改善内容(平成28年度取組改善内容)			
<p>○市民サービスの低下を招かないよう職員一人ひとりの資質向上を図るとともに、適正な職員数を確保していくよう努めます。</p> <p>○新規採用職員の年齢制限の引上げについては、効率的な行政運営を図るために、慎重に検討していきます。</p> <p>○組織が「効率的・効果的」であるとの判断基準となる指標について、検討していきます。</p>			
上記の平成28年度取組改善内容に記載した検討、改善の実施			
<p>職員数については、目標数に達している状況ではありますが、減員による市民サービスの低下を招かないよう人材育成をとおして職員一人ひとりの資質の向上を図っています。</p> <p>新規採用職員の年齢制限の引上げについては、実践力を活かすという観点からも、平成29年度実施の社会人経験のある社会福祉士や精神保健福祉士の専門職種について、45歳までの採用条件として採用試験を実施しています。</p>			

平成29年度取組に対する行財政改革推進委員会の所見(平成29年度取組所見)			
<p>○時代の変化と市民のニーズへの対応のため、例えば、土木、建築、化学、電気等専門職の職員採用を期待する。</p> <p>○再任用職員については、長年培ってきた専門的知識や経験を、幅広い職域で最大限に活用できるよう、意欲と能力のある人材を積極的に採用し、効率的な行政運営及び人件費の抑制につなげられたい。</p> <p>○今後の行政はAI(人工知能)との共存が必要と考える。具体的なAI導入と組織の在り方について検証されたい。</p>			
上記の平成29年度取組所見を踏まえた今後の改善内容(平成29年度取組改善内容)			
<p>○職員採用については、土木、建築、情報担当等の専門的知識を有する職員の採用を実施しています。</p> <p>○再任用職員については、雇用と年金の接続に伴う任用制度を運用していくとともに、専門知識や経験を活かしていただくよう引き続き積極的に任用していきます。</p> <p>○AIとの共存については、職員定数にも関連していくと思われまので、どの分野でのAI活用が可能か関係部署と協議、検討していきます。</p>			

神栖市改革チャレンジプラン取組状況検証シート(平成29年度取組)

プラン名	3. 排水路事務事業の一元化		担当課	下水道課
推進項目	(1)行政経営力の向上	関連課等	道路整備課, 農林課	
事業開始年度	平成26年度	事業終了(予定)年度	平成30年度	
総合計画	章一節一項目		8-1-(3)時代に適合した組織づくり	
総合戦略	基本目標		-	
プランの目的	現在の排水路関係事務事業の複数課所管, 雨水排水・農業用排水・道路排水という機能別による分散所管を改め, これらを一元化することによって, 事務の効率性や機能性を向上させるとともに, 市民の相談, 要望等への迅速な対応を図る。			
プランの取組内容	近年の土地利用の変化や進行に伴い, 農業用排水路が目的外の生活排水を受入れる一般排水路化といった状況もあることから, 雨水排水・生活排水・農業排水を担う排水路施設に関し, 一括管理をする新たな課を設置して, 事務事業の効率化や機動力を向上させる。			
実施方法	直営(一元管理を行う課を組織する。)			
期待する成果	事務所管の一元化により, 市民目線からすると相談先や問合せ先が分かりやすくなり, 行政の透明性や信頼性の向上につながる。また, 市域全体を見通した整備計画や維持管理計画の策定が容易になり, 事務事業の効率化と市民要望・相談等への迅速な対応が図れる。			

実施細目 のH29 取組状況	実施細目	取組状況	スケジュール(上段:計画/下段:実績)											
			4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
			事務統合	定期的に3課で協議(担当者)。課題の洗い出し検証を実施。	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 40%;"> <p>総合窓口設置</p> <p>総合窓口設置</p> </div> <div style="width: 40%; text-align: center;"> <p>協議</p> <p>協議</p> <p>協議</p> <p>協議</p> </div> </div>									
取組状況について補足が必要な場合はチェックの上, 別紙(任意)に記載			チェック											
参照例規	下水道条例施行規則, 法定外公共物管理条例施行規則													
プラン関連記事URL	http://www.city.kamisui.ibaraki.jp/11205.htm (排水路総合窓口)													
数値指標	数値指標(単位)		基準年(H26)	H27	H28	H29	H30							
	事務統合作業の進捗度(%)	目標値	-	50	80	90	100							
		実績値	20	50	80	90								
		達成度	%	100.0%	100.0%	100.0%								
成果指標	成果指標(単位)		基準年(H26)	H27	H28	H29	H30							
		目標値	-											
		実績値												
		達成度	%											

神栖市改革チャレンジプラン取組状況検証シート(平成29年度取組)

プラン名	3. 排水路事務事業の一元化				担当課	下水道課		
事業費 (単位:千円)			基準年(H26)	H27	H28	H29	H30見込	
	歳入	—						
		計	0	0	0	0	0	
	歳出	—						
		計	0	0	0	0	0	
歳入－歳出		0	0	0	0	0		
一般職人工 (単位:人) ※小数点以下 第1位	担当課		0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	
	関連課等		0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	
	計		0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	

担当課点検・自己評価		
点検項目	チェック	点検に関する説明【実績】
1. 基礎情報は見直したか。	レ	現行どおりとする。
2. 組織横断的なプランは、連携して取組むことができたか。	レ	関係課で連携して取り組んでいる。
3. プラン設定時の実態や問題をデータ化したものを更新したか。	レ	窓口処理状況等をデータ化している。
4. 数値指標、成果指標を再検討したか。	レ	現行どおりとする。
5. 取組スケジュールの詳細化と短縮化について再検討したか。	レ	スケジュールに沿って、排水路の総合窓口を設置。
6. 事業費を確実に見積もっているか。	レ	プランに関わる人員を人工として見積もっている。
7. その他()		
プラン変更		スケジュール変更:排水路の維持管理等を含めた新課設置については、事務事業の能率化のため、引き続き、業務内容等を検討する。
自己評価	B:計画どおりの取組結果だった。	所属長コメント 3課共通の地図情報システムを活用して、排水路に関する申請・許可事務を行う総合窓口を設置したことにより、市民からの相談や問合せがワンストップ化され、行政サービスの向上を図ることが可能となったと考えている。今後においても、市民の利便性や満足度が高められるよう、窓口業務における課題等を整理し行政サービスの改善の可能性を研究し、検討していく。

神栖市改革チャレンジプラン取組状況検証シート(平成29年度取組)

プラン名	3. 排水路事務事業の一元化	担当課	下水道課
平成28年度取組に対する行財政改革推進委員会の所見(平成28年度取組所見)			
<p>○総合窓口設置における課題を検証し、是正処置をし、サービスの向上につなげられたい。</p> <p>○市民からの要望に応えられるよう、排水路関連業務の効率化を図ることのできる課を組織されたい。【継続】</p> <p>○事務の効率性、機能性の向上(変化)をどのように検証するのか、定量化できることは定量化して示されたい。【継続】</p>			
上記の平成28年度取組所見を踏まえた今後の改善内容(平成28年度取組改善内容)			
<p>○総合窓口の実務を通して効果と課題を整理し、機能的な窓口にしていくための検証を行いながら、ワンストップサービスの向上につなげていきます。</p> <p>○排水施設の維持管理や排水路の整備などの業務についても、組織化へ向けて検討していきます。</p> <p>○組織化の検討には、排水路関連業務の業務内容、事務量、人工等の具体的な数値等についても協議が必要であることから、今後これらを検証していきます。</p>			
上記の平成28年度取組改善内容に記載した検討、改善の実施			
<p>総合窓口の実務を通して、関連課で定期的に課題を洗い出し検証する協議を行ってきました。総合窓口の実務については、今後も関連課で連絡を密に取り合い共通認識をもつことにより実施していきます。課題は所管不明水路の取り扱いについてであり、占用・許可等の事務手続きが所管が不明であることで滞る状況があります。所管不明水路については、関連課で協議し、対応していきます。</p>			

平成29年度取組に対する行財政改革推進委員会の所見(平成29年度取組所見)			
<p>○排水路に係る総合窓口での実務を通して、課題を検証するとともに、関係3課で協議しながら、さらなるワンストップサービスの確立につなげられたい。</p> <p>○窓口一元化に係る取組や改善される内容等を、広報紙等を通して、さらにPRされたい。</p>			
上記の平成29年度取組所見を踏まえた今後の改善内容(平成29年度取組改善内容)			
<p>○総合窓口の実務を通して効果と課題を整理・検証するとともに、関連課で協議し共通認識を持つことにより、ワンストップサービスの向上につなげていきます。</p> <p>○来年度、下水道課所管一般排水路が道路整備課へ所管替となるため、今後、広報紙等を通してPRしていきます。</p>			

神栖市改革チャレンジプラン取組状況検証シート(平成29年度取組)

プラン名	4. 事務事業の整理統合		担当課	行政改革推進課
推進項目	(1)行政経営力の向上	関連課等	全課等	
事業開始年度	平成27年度	事業終了(予定)年度	終了予定年度なし	
総合計画	章一節一項目		8-1-(9)行政改革の更なる推進	
総合戦略	基本目標		-	
プランの目的	限られた行政資源(人・資源・施設・情報)を活用した、効率的かつ効果的な行政運営を実現する。			
プランの取組内容	<ul style="list-style-type: none"> 行政評価結果等から、各課の事務事業を把握し、整理統合について所管との調整を行う。 職員の「カイゼン意欲の向上」を図るため、整理統合手法のひとつである職員提案制度を見直す。 事務改善委員会の開催。 			
実施方法	直営			
期待する成果	<ul style="list-style-type: none"> 事業の効率化を図り、より効果的なサービス提供を図る。 職員のモチベーションアップ 			

実施細目	取組状況	スケジュール(上段:計画/下段:実績)												
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	
職員提案制度活用	制度の未活用の原因に職員への周知不足があったことから、特に7月を促進月間とし提案を募集(18件の提案を受理)。事務改善委員会で審査し、3件を採用として、褒賞を授与した。	提案募集												
					提案募集			褒賞授与	審査結果の公表	採用提案の実施				
事務事業の整理統合	案件がなかったことから、未実施。												整理統合	
事務改善委員会の開催	第1回:提案のあった18件を審査(3件を採用)。第2回,第3回:職員提案制度の見直しを審議。													
検証・見直し	本年度の職員提案制度の運用状況を検証し、事務改善委員会において審議して、神栖市職員の提案に関する規程の改正作業を行った。	検証・見直し												
														本年度運用状況の検証見直し案の作成

取組状況について補足が必要な場合はチェックの上、別紙(任意)に記載 チェック レ

参照例規	神栖市事務改善委員会規程, 神栖市職員の提案に関する規程						
プラン関連記事URL	http://www.city.kamisuibaraki.jp/4309.htm (職員提案制度)						
数値指標	数値指標(単位)	基準年(H26)	H27	H28	H29	H30	
	整理統合事務数(事務)	目標値	-	3	3	3	3
		実績値	0	15	7	0	
達成度	%		500.0%	233.3%	0.0%		
成果指標	成果指標(単位)	基準年(H26)	H27	H28	H29	H30	
	職員提案制度採用提案数(件)	目標値	-	-	-	-	3
		実績値	-	-	-	3	
達成度	%		-	-	-		

神栖市改革チャレンジプラン取組状況検証シート(平成29年度取組)

プラン名	4. 事務事業の整理統合				担当課	行政改革推進課	
事業費 (単位:千円)			基準年(H26)	H27	H28	H29	H30見込
	歳入	—					
		計	0	0	0	0	0
	歳出	報償費				10	23
		計	0	0	0	10	23
歳入－歳出		0	0	0	▲ 10	▲ 23	
一般職人工 (単位:人) ※小数点以下 第1位	担当課			0.2	0.4	0.4	0.4
	関連課等						
	計		0.0	0.2	0.4	0.4	0.4

担当課点検・自己評価		
点検項目	チェック	点検に関する説明【実績】
1. 基礎情報は見直したか。	レ	内容について再確認を行った。
2. 組織横断的なプランは、連携して取組むことができたか。	レ	職員提案制度の見直しについて、各部等の幹事課長を委員とする事務改善改善委員会で審議した。
3. プラン設定時の実態や問題をデータ化したものを更新したか。	レ	職員提案の内容等について、台帳により整理した。
4. 数値指標、成果指標を再検討したか。	レ	成果指標に職員提案制度採用提案数を追加した。
5. 取組スケジュールの詳細化と短縮化について再検討したか。	レ	再検討し、現行どおりとした。
6. 事業費を確実に見積もっているか。	レ	職員提案制度に係る提案賞・褒賞授与のための報償費を計上した。
7. その他()		
プラン 変更		成果指標に職員提案制度採用提案数を追加した。
自己 評価	B:計画どおりの取組結果だった。	所属長コメント 近年は毎年0件と停滞が続いていた職員提案制度について、昨年度は促進月間を設け、積極的な周知を行った効果もあり、18件にのぼる提案(別紙①)があったことから、今年度も引き続きPRに努め、より実施効果の高い提案がされるよう、運用していきたい。 事務事業の整理統合は、引き続き、庁内で提案募集等を行い、効果の見込める案件について整理統合を進めたい。

神栖市改革チャレンジプラン取組状況検証シート(平成29年度取組)

プラン名	4. 事務事業の整理統合	担当課	行政改革推進課
平成28年度取組に対する行財政改革推進委員会の所見(平成28年度取組所見)			
<p>○改善提案の大募集を実施したことを評価する。さらに市役所幹部職員の業務改善提案に対する意識改革に努められたい。職員の改善提案意欲の涵養、強化にさらなる努力を期待する。</p> <p>○職員提案制度は、提案件数を成果指標として掲げてはどうか。【継続】</p> <p>○整理統合を達成した事務を一覧表にとりまとめ、成果の見える化と逆戻りの防止を図ってはどうか。【継続】</p>			
上記の平成28年度取組所見を踏まえた今後の改善内容(平成28年度取組改善内容)			
<p>○職員提案制度については、業務改善の取組として、効果的なものとなるよう見直しを図りながら、継続して運用していきます。また、今後は、提案件数等、一定の目標値を掲げて取り組んでいきます。</p> <p>○事務事業の整理統合については、所見に頂いたとおり、経過等を一覧にとりまとめていきます。</p>			
上記の平成28年度取組改善内容に記載した検討、改善の実施			
<p>○職員提案制度については、昨年度の実施状況を踏まえて、運用上の不備の解消に加え、実施効果のある提案がされるよう、職員提案制度に関する規程の改正を行いました。主な改正点は、別紙②のとおり。</p> <p>今後は、新規に沿って制度を運用していきますが、必要な見直しは適宜行いながら、事務改善の取り組みを推進していきます。</p> <p>○事務事業の整理統合については、検討経過等が分かるよう一覧形式の様式を定めて運用しています。</p>			

平成29年度取組に対する行財政改革推進委員会の所見(平成29年度取組所見)			
<p>○モチベーションのアップはサービス向上につながる要素の一つでもあるので、制度が十分に機能するよう、事務改善の基本方針を周知徹底した上で、提案の募集を行われたい。</p> <p>○採用された提案の準備、効果の検証は誰が行うのかを明確にし、どれほどの効果が生み出したのかフォローされたい。</p> <p>○職員提案の進行状況を逐次、庁内に周知徹底しながら、進められたい。</p> <p>○組織や業務の効率化を目的に、複数の事務事業を1部署に統合するような場合は、市民サービスを低下させないことを大前提として進められたい。</p>			
上記の平成29年度取組所見を踏まえた今後の改善内容(平成29年度取組改善内容)			
<p>○職員提案制度の目的には、職員の勤労意欲の高揚を図り、市民サービスの向上に資することを位置付けております。今後も制度が十分に、また継続的に機能していくよう、毎年度、提案募集の方法を検討しながら、取組を進めていきます。</p> <p>○採用提案について、提案内容の事務を所掌する課等の長は提案を実施し、その効果を事務改善委員会に報告することとしております。ご意見のとおり、提案がより効果的なものとなるようフォローしていきます。</p> <p>○進行状況の周知は、職員提案制度の活性化につながるものと考えますので、提案の募集時、受理時、採用時等には庁内への周知を行っていきます。</p> <p>○ご意見のとおり、事務事業の統合にあたっては、市民サービスを低下させないことを第一に進めていきます。</p>			

平成29年度職員提案 事務改善委員会審査結果

受理番号	提案件名	個人・共同提案の別	提案概要		現状	提案採否	褒賞	審査結果(事務改善委員会のコメント)
			改善方法	効果				
1	市税等の口座振替済み通知の廃止について	共同	市・県民税、後期高齢者医療保険料、介護保険料、墓地管理料などについて、預金口座振替により納付している方へ送付している納入通知、領収済通知の内、経費削減等を目的に領収済通知を廃止する。	郵送料、用紙代、委託料等の経費減になる。	市・県民税、固定資産税、軽自動車税、国民健康保険税、後期高齢者医療保険料、介護保険料は年度末に一括して領収済の通知を送付している。 墓地管理料は、納入通知、領収済通知を送付している。 保育料、幼稚園保育料、奨学金返還金、市営住宅使用料は、既に領収済通知は送付していない。 軽自動車税は、車検証と同封して送付している。 水道料金、下水道使用料は、検針票に領収済通知が併記されている。	採用	C賞	取組の余地がある税関係、後期高齢者医療保険料、介護保険料、墓地管理料においては、実現することになれば、市民サービスの低下を招かずに、経費の節減(年間百数十万円程度見込み)や職員負担の軽減にもつながる提案である。市税等対策本部で協議調整を進められたい。
2	婚姻届出時に記念写真のサービス(婚姻届出用紙の見直し)	個人	婚姻届をカミスコくんイラスト入りのものとする。 また、記念写真等を撮影できるボード等を設置し、職員による撮影サービスを行う。	市民サービスの向上になる。	記念写真等を撮影できるスクリーンは市役所1階ロビーに設置され、希望者には職員が撮影サービスを行っている。	採用	C賞	記念写真サービスは婚姻届出時に限らず、本庁1階ロビーにスクリーンを設置し実施済みである。 婚姻届については、市民サービスの向上につながることから、事務所管課において思い出や記念として残すことのできる用紙の検討に入りたい。
3	公共施設へのミストシャワー設置による地球温暖化対策(節電)と市民への癒やし空間提供	個人	公共施設(庁舎、小中学校、幼保所)へ、ミストシャワーを設置する。	設置箇所周囲の気温を下げる効果があることから、地球温暖化対策(夏季の節電対策)になる。	一部の学校等において、熱中症対策として設置済みである。	不採用	-	一部の学校等においては、熱中症対策として実施済みである。その他公共施設への設置については、施設や設備管理の面から課題もあるようだが、夏の屋外イベント等での設置であれば有効な提案になるものと思われる。
4	目指せ収入増 一般競争入札で行政財産使用料を決めよう	共同	自動販売機設置に伴って設置業者等から徴収している行政財産使用料を一般競争入札で決定する。	一般競争入札化し、使用料を競争させることに、収入の増が見込める。	行政財産使用料徴収条例で定められた計算式、単価により算出した一定の金額を徴収している。	採用	C賞	自動販売機設置に伴う行政財産使用料を一般競争入札で決定することで、これまで以上の収入を見込むことが可能な提案である。市役所分庁舎からの導入であるが、可能な範囲でさらに導入施設を増やされたい。
5	カミスコくんの活用方法の見直し	共同	・一部に不謹慎との意見があることから、住民票等のカミスコくんイラストの見直しを行う。 ・職員でカミスコくんファンクラブを結成する。	カミスコくんの有効活用を検討する一助となる。	・カミスコくんのPRのため、住民票等の市発行諸証明書にイラストを記載している。 ・職員だけではなく、市民も加入できる「カミスコくん応援団」が結成されている。	不採用	-	カミスコくんのイラストの使用は、原則所管課の判断によるため、必要に応じて改善をされたい。
6	カミスコくんの国際交流等への活用	共同	海外(姉妹都市等)でカミスコくんからSNS(ブログ、Facebook、Twitter)を配信する。	神栖市のイメージアップ、国際交流のアピールにつながる。	神栖市国際交流協会が実施するイベントに、カミスコくんが参加をしている。	不採用	-	カミスコくんの海外進出は、費用やリスクなどの課題が多くあるため、実現は困難であるが、さらなるPRのアイデアがひらめいた場合は、改めて提案されたい。
7	ガンガン動画配信・カミスコちゃんねる	個人	YouTube等を活用して、市が発信する動画コンテンツを充実させる。	神栖市の知名度アップ、イベント時の入込客数の増加につながる。	Youtube、ツイッターを通じて、カミスコくんの動画を配信している。	不採用	-	ツイッターなどのSNSやYoutubeなどの動画配信は、近年のPR活動に欠かせない媒体であるため、既に取組んでいるところである。さらにこれらを活用した実現性の高い具体的なアイデアがあれば提案されたい。
8	公用車の車内環境向上について	個人	職員が勤務のため使用している公用車の掃除道具を整備する。	公用車の車内環境整備によって職員の仕事へのモチベーションアップになる。	公用車の管理室に貸出のできる掃除用具が設置されている。	不採用	-	公用車管理の所管課にて、既に一定の清掃等が行われているが、職員で共用する公用車を清潔に保つという心掛けは大切なことである。常に職員個々の意識において実践されたい。
9	レジ袋を市の認定を受けたものにし、ごみ袋として活用できるようにする。	個人	・指定ゴミ袋(小)をレジ袋としても活用できるようにリニューアルする。 ・ゴミ袋へカミスコくんイラスト又は市のPR文を記載する。	・無駄なレジ袋の削減によって資源の有効活用になる。 ・ゴミ集積所のイメージアップになる。	レジ袋の削減としては、平成20年から「マイバック運動」に取り組んでいる。	不採用	-	市では指定袋の導入等、ごみの排出には一定のルールが確立しているほか、小売店等においてもマイバック運動を推進しているなどの状況もあるため、提案の採用は困難であると思われる。PR媒体としての活用アイデアは着目点として一理あるが、市を広く知ってもらうためには市外へのPRが有効と思われるため、市では現在、カミスコくんグッズを小売店やイベント等で購入された方には、カミスコくんイラスト入りの手提げ袋に入れて商品をお渡ししている。
10	ライバル都市宣言(サーフィン大会の例)	個人	先進地に対して、勝手にライバル都市宣言(例えばサーフィン大会であれば茅ヶ崎市)を行う。	既存の大会の活性化と神栖市の広域的なアピールになる。	健康都市宣言等、市単独での都市宣言を行っている。	不採用	-	都市宣言を勝手に行うことは、相手方もあるため慎重に検討する必要があるものと思われるが、同じカテゴリーや種目等で、同意を得られる他市等と競い合うことは、イベントとして成立し得るものではないかと考える。自治体の規模や風土等を比較検討した上で、効果的に双方のPRが可能となるような具体的な提案を期待する。
11	分野別更新お知らせ発信(タグ付け)	個人	タグ(税金、こども、介護等の分類分け)等を活用して、神栖市のホームページ更新情報を、ツイッターまたはメールによって、お知らせする。	更新情報の見逃しの防止と、タグの活用によって、知りたい人に知りたい情報をお知らせすることができる。	発信回数、情報量が多いとの意見を頂いたことから、現在、市メールマガジンについては、受信する情報を選べるよう分野分けを行い発信している。	不採用	-	市メルマガの分野別発信は、現在可能となっている。その他の提案は、職員の負担や別視点からの不都合などを生じる恐れがあることから、さらに合理的な方法を検討する必要があるものと思われる。

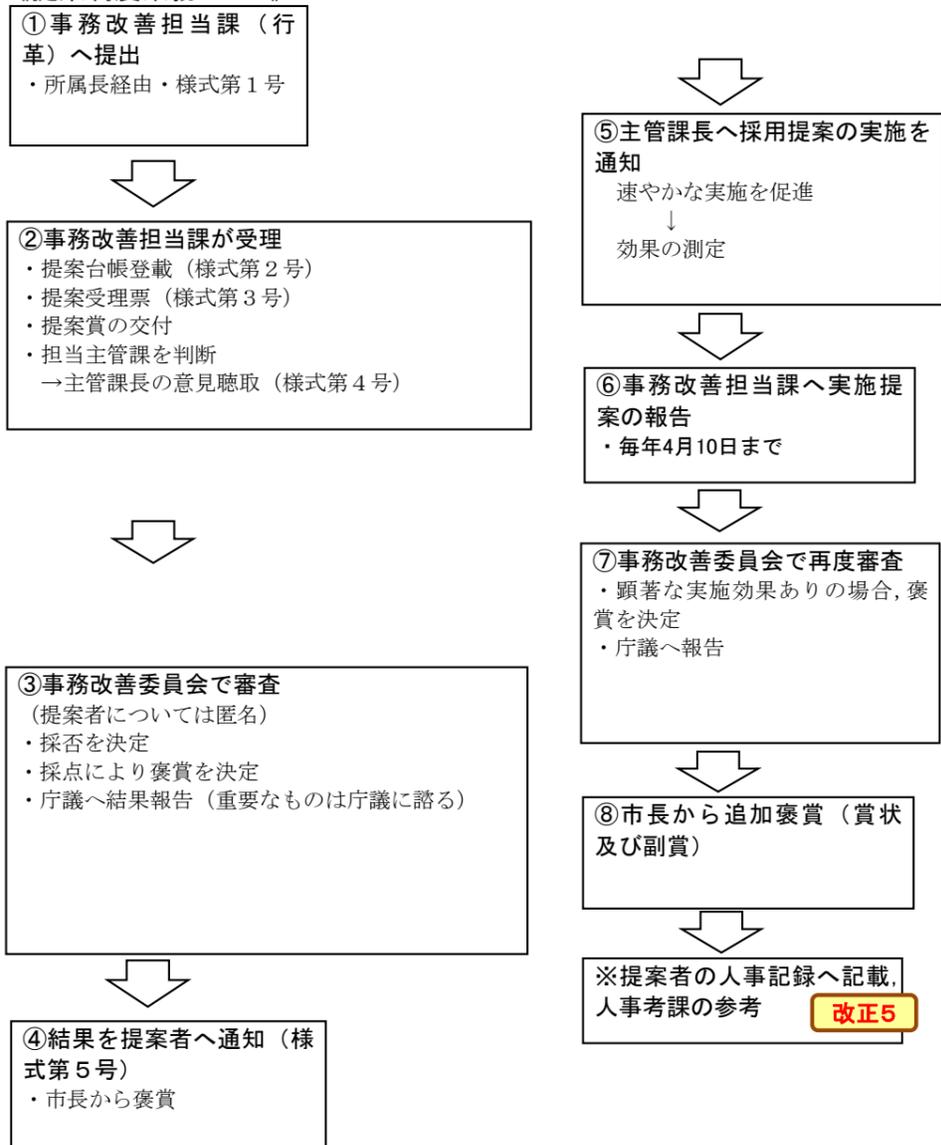
平成29年度職員提案 事務改善委員会審査結果

受理番号	提案件名	個人・共同提案の別	提案概要		現状	提案採否	褒賞	審査結果(事務改善委員会のコメント)
			改善方法	効果				
12	グループウェア新着のサイン	個人	庁内での情報共有のため使用しているグループウェアにおいて、新着メールの受信等があった場合、パソコンのデスクトップ上にポップアップ表示がされるよう機能追加を行う。	情報の見逃し防止や緊急の内容の即時確認ができ、事務効率化につながる。	各職員が適時、グループウェアを起動させ、新着メールを確認している。	不採用	—	提案はシステム上の機能として備えているものの、機能の導入や職員の異動の際の設定経費及び作業負担が伴うこととなるため、費用対効果としては高いものとは言い難い。これまで通り新着メールを適時確認するという職員の意識で対応されたい。
13	週明けは、みんなでラジオ体操！すっきり朝活！	個人	職員の朝活の取組として、特に週明けの2日間、朝礼時に、職員全員でラジオ体操を実施する。	職員の脳の活性化、健康増進による生産向上と業務効率化につながる。	具体的な取組みはない。	不採用	—	職員の健康増進と事務効率の向上の観点から、ラジオ体操の実施は好ましいものではあるが、朝礼時(就業時間内)での実施や勤務時間外であっても義務化することは困難であり、就業時間前、任意での実施でどこまでの効果が得られるかがポイントとなる。着想は良い提案であるため、以上を踏まえ、より実効性の高い具体の案を改めて提案されたい。
14	夏季休暇の時間休暇取得可能化で、職員福祉向上！	個人	1日単位の取得で運用されている夏季休暇を1時間単位でも取得可能となるようにする。	職員の福祉向上に寄与する。	職員の勤務時間、休暇等に関する条例及び規則に定める特別休暇として、夏季休暇を「夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実」を趣旨に、「一の年の7月から9月までの期間内における、週休日、休日及び代休日を除いて原則として連続する6日の範囲内の期間」を付与している。 なお1日単位の取得として運用している。	不採用	—	夏季休暇の趣旨から鑑みて、現行の最低一日単位が望ましいと考える。時間休の取得可能な年休制度や子の看護や病氣療養などに対する休暇制度も整備されていることから、目的に合った休暇制度を活用されたい。
15	神栖こいのぼり祭り、神栖をPR・税収アップ！	個人	子育てイベントまたゴールデンウィーク中のイベントとして、神栖こいのぼり祭りを開催する。	イベント開催による消費アップ、さらに移住・定住の促進となれば、税収アップにつながる。	具体的な取組みはない。	不採用	—	市外からの集客を目的とするイベントの中で、一つの目玉として催すのであれば、着目点を否定するものではないが、こいのぼりがメインとなる祭りとするのは斬新性に欠けるほか、中央公園や神之池など市街地での大規模な開催は、安全確保の面などからも考慮すべき課題が多いため、改めてより効果的で実現性を高めた提案をされたい。
16	神栖の花火を都心にPR！高速バス一本！寝ながら間近で優雅な花火	個人	きらっせ祭り・ぶっちゃげ祭りの都心へのPRを高速バス広告により行う。 さらに、特典付きバスチケットの販売、高速バス発着所の鹿島セントラルホテル・会場・宿泊施設間にシャトルバスを運行させる。	神栖市内の花火大会の費用対効果の向上、さらに神栖市への来訪者増による消費アップ、税収アップにつながる。	都心向けの具体的な取組みはない。	不採用	—	提案は花火大会の都心等へのPRであるが、首都圏からの来訪者を大々的に受け入れることになれば、相応の会場設備や輸送計画など、様々な変更が生じることとなるため、より具体的な方法を併せて提案されたい。
17	高速バス定期券助成で、移住定住促進！税収アップ！	個人	高速バス通勤・通学者への月額2万円の助成金交付事業を新設する。	移住・定住の促進によって、税収アップにつながる。	具体的な取組みはない。	不採用	—	潮来市を例とした政策提案。事務所管課においても、移住・定住促進策の案の一つとして既に検討中であるが、対象者や条件、助成額、期間、対象路線などの検討に加え、実施することによる効果の見込等、実施までには、整理に時間を要するほか市としての決断が必要となる政策案である。
18	職員課もしくは、市民協働課に女性活躍推進グループ(推進室)の創設	個人	職場内での女性の旧姓使用を認める。 さらに女性活躍推進室(グループ)を設置し、民間企業へも働きかけを行う。	職場環境の改善による職員のモチベーションアップ、業務活性化、さらに神栖市全体のワークライフバランスにつなげる。	市民協働課市民協働グループにおいて、男女共同参画計画「かみすハートフルプラン」を策定し、働きやすい環境づくりを推進している。	不採用	—	提案は、市民協働課市民協働グループ及び職員課にて既に推進中または検討中の内容である。

【改正前】

1. 提案期間：随時
2. 範囲：事務事業全般
3. 資格：全職員（個人または共同）
4. 種類：(1)一般・・・(2)・(3)以外の提案
(2)ヒント・・・改善について着想だけの提案
(3)実績・・・5の要件に該当する改善を行い、適切な効果を上げた提案
5. 要件：次に該当する企画考案、着想等
 - (1) 市民サービスの向上に関するもの
 - (2) 事務事業の改善に関するもの
 - (3) 執務環境の改善に関するもの
 - (4) 経費の節減に関するもの
 - (5) 収入の増加に関するもの
 - (6) その他事務事業の合理化又は能率化に関するもの

《提案制度業務フロー》

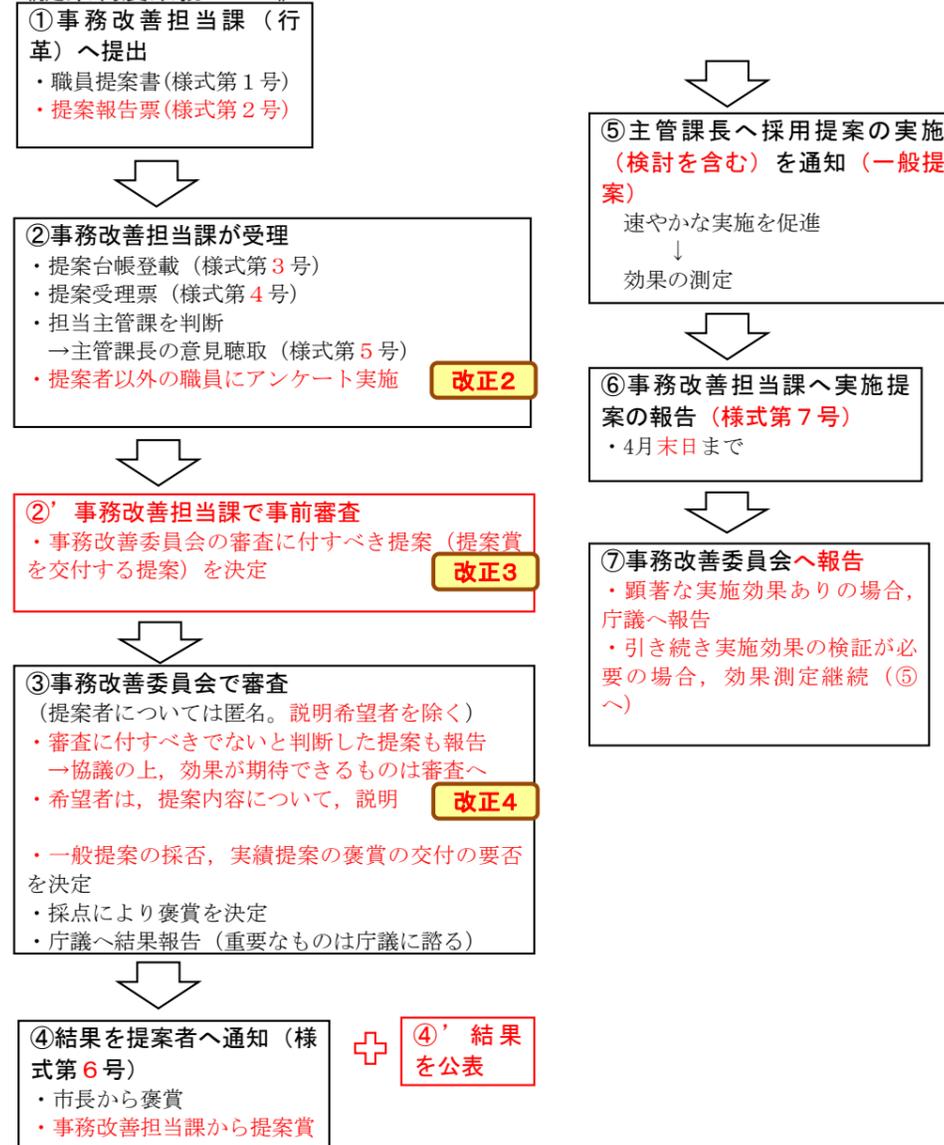


12-3

【改正後】

1. 提案期間：**定める期間** 改正1
2. 範囲：事務事業全般
3. 資格：全職員（個人または共同）
4. 種類：(1)一般・・・5の要件に該当する提案
(2)実績・・・5の要件に該当する改善を行い、適切な効果を上げた提案
5. 要件：次に該当する企画考案、着想等
 - (1) 市民サービスの向上に関するもの
 - (2) **市のイメージの向上に関するもの**
 - (3) 事務事業の改善に関するもの
 - (4) 執務環境の改善に関するもの
 - (5) 経費の節減に関するもの
 - (6) 収入の増加に関するもの
 - (7) その他事務事業の合理化又は能率化に関するもの

《提案制度業務フロー》



主な改正点

○改正1 提案期間「随時」⇒「定める期間」

本年度、提案期間を設定したことにより、提案件数が増加したことから、これを継続する。
（募集期間は7月を想定。）

○改正2 提案者以外の職員からも意見聴取を実施

今後の制度推進の一つの手法として、提案者以外の職員に対して、提案の可否、効果についての感想、上乘せ提案などについて、アンケート等が実施できるように改正する。

○改正3 「全提案に提案賞を交付」⇒「事務改善担当課で事前審査し、事務改善委員会において審査する」とした提案に提案賞を交付」

本年度、提案のあった職員の処遇改善に係るものなどは、当制度の主旨に適さなかったことから、行政改革推進課で、まず事前審査を行い、事務改善委員会で審査する（提案賞を交付する）提案を決定するように改正する。

○改正4 提案者へ、事務改善委員会で提案内容を説明できる機会を付与

○改正5 人事考課の規定を削除

能力・姿勢の評価や異動希望については、人事評価制度や自己申告制度を活用していただくこととして、これを削除する。