

【基本項目】Ⅲ 柔軟で効率的な行政体制の構築

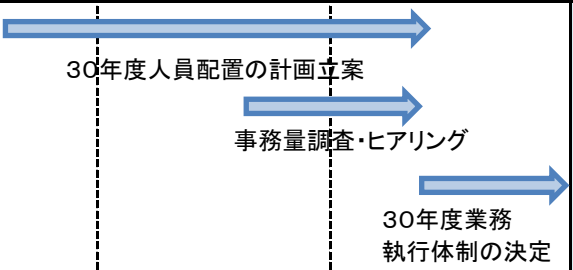
【個別項目】1. 職員の能力・能率向上に資する環境・基盤づくり

【課等別の取り組み項目】

項目	進行管理責任者	実施責任者	頁No.
(1) 職員配置の適正化	総務部長	総務課長	9・10
(2) 能力開発研修の強化	総務部長	総務課長	11・12
(3) 財務処理事務の一元化	企画部長	財政課長	13

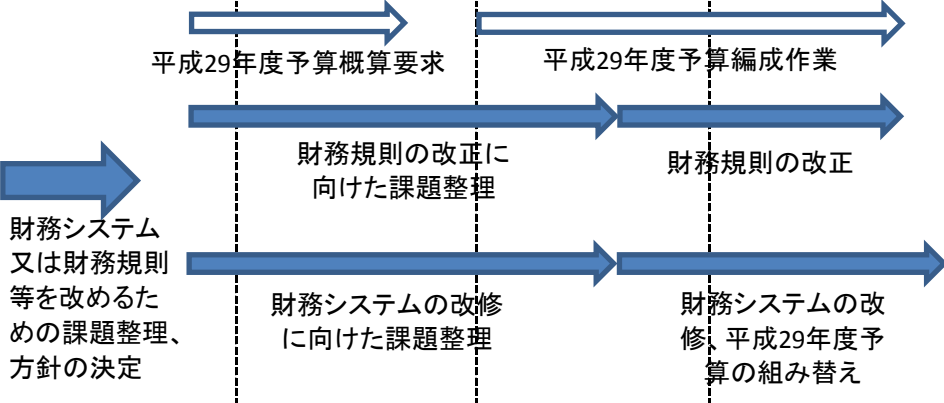
現状と課題
急速に変化する社会経済環境への対応、複雑かつ多様化する住民ニーズへの対応、人口減少克服・地方創生といった社会構造的な課題への対応にあたっては、既存事業の改善・拡充や新規事業の開始が想定され、それに伴い、担当課の新設や担当職員の増員などが必要になるが、まだまだ厳しい地方経済状況を踏まえると、安易に組織を肥大化することはできず、今ある限られた人材(職員)や財源を最大限活かしながら、より効率的に行政運営を図る必要がある。
取り組みの概要
(各シートに記載のとおり)
取り組みの目標
(各シートに記載のとおり)

基本項目		Ⅲ 柔軟で効率的な行政体制の構築		個別項目	1. 職員の能力・能率向上に資する環境・基盤づくり	
取り組み項目		(1) 職員配置の適正化				
進行管理責任者		総務部長		実施責任者	総務課長	
取り組みの概要		今ある限られた人材(職員)や財源を最大限活かすためには、職員の能力・能率向上を図る必要がある。(企画力・マネジメント力、創意工夫の姿勢など) そのための環境・基盤づくりとして、本プランの進捗により変化した業務量を把握し、業務量に応じた職員の適正配置に努めるとともに、「Ⅰ-1.指定管理者制度の活用」と「Ⅰ-3.事業・事務における外部資源の活用」に係る取り組みと、多様な任用形態(再任用職員制度、任期付職員制度等)の活用などにより創出した職員を調整機能を有する組織の設置や人員不足状態の部署への配置等を行い、新たな課題へ取り組むことのできる状態をつくる。				
目標	概要	職員の能力・能率向上に資する環境・基盤づくり			実績	
	具体	職員配置の見直し実施				
事前に取り組んだ事項		事務量の調査(平成25年度) 再任用職員制度の拡充(平成26年度) 任期付職員制度の導入(平成26年度) 各所属における人的、組織的な課題点の部長ヒア及びそれに基づく改善(各年度)				
		第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期	年度別の目標・実績
平成27年度	計画	現組織の評価 各所属における課題の洗い出し 組織の見直し検討 28年度人員配置の計画立案 28年度業務執行体制の決定				目標 ●見直しの実施
	実施内容	◆任期付職員(管理栄養士)の任用・配置による一般職員の適正配置 健康課△1 ◆再任用職員の配置に伴う一般職員の適正配置 町民窓口課△1 文書館 △1 公民館 △1				実績 ◆事務量調査等により各課の状況を把握し、「Ⅰ-3.事業・事務における外部資源の活用」に取り組み、業務量に応じた任用形態の配置を実施。
平成28年度	計画	現組織の評価 各所属における課題の洗い出し 組織の見直し検討 29年度人員配置の計画立案 29年度業務執行体制の決定				目標 ●見直しの実施
	実施内容	◆業務量調査による一般職員の適正配置 下水道課△1 ◆再任用職員の配置に伴う一般職員の適正配置 寒川駅周辺整備事務所△1				実績 各課等の状況に応じた翌年度の配置を確定
年度別取り組み内容		《プランの目標達成に向けた検討状況》 指定管理者制度導入や、多様な任用形態により人員を創出することはできたものの、町の置かれている行財政状況を踏まえ、町民サービスの向上と将来に向けた取り組みを優先し、新たな課題等へ取り組む部署や人員不足の部署への適正配置を行った。職員採用については、人件費総体の抑制に努めた対応を図ることとしたことなどを踏まえ、調整機能を有する組織の設置を見送らざるを得ないと判断した。 ◆指定管理者導入により創出された職員12人 ◆多様な任用形態による一般職員の適正配置により創出された職員2人(会計課1、企画政策課1)				

平成29年度	計画				目標	●見直しの実施
	実施内容	◆平成28年度の取り組みに基づき配置を実施。(一部、欠員分については、6・7月に採用・配置対応) ◆今年度の配置状況に関する把握・確認を行った。 ◆各課等の状況に応じて、臨時職員の配置などに努めた。 ◆現状を踏まえ、今後実施する事務量調査に関し、手法等の研究を行った。			実績	
備考						

基本項目		Ⅲ 柔軟で効率的な 行政体制の構築		個別項目	1. 職員の能力・能率向上 に資する環境・基盤づくり	
取り組み項目		(2) 能力開発研修の強化				
進行管理責任者		総務部長		実施責任者	総務課長	
取り組みの概要		今ある限られた人材(職員)や財源を最大限活かすためには、職員の能力・能率向上を図る必要がある。(企画力・マネジメント力、創意工夫の姿勢など) 本プランでは業務量に応じた職員の適正配置や多様な任用形態を活用することにより新たな課題へ取り組むことのできる環境・基盤づくりを進めるが、並行して職員の能力向上に係る研修を実施する。				
目標	概要	職員の能力・能率向上に資する環境・基盤づくり				
	具体	能力開発研修の実施			実績	
事前に取り組んだ事項		入庁後15年程度までの若手・中堅層を対象に課題解決型研修を集中的に実施し、早期から、監督職昇格までに十分な能力開発を図る必要があると考える。平成26年度には実践的な業務改善研修を実施したところ一定の成果を得たため、今後もカリキュラムを改善し継続していく予定。近隣自治体との合同研修についても見直しをし、課題解決型研修への拡充に向け調整中である。				
		第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期	年度別の 目標・実績
平成 27 年度	計画	①課題解決能力向上を 目的とした研修 内容・ 講師等調整 ②藤沢市・茅ヶ崎市との合同研修 担当者間調整、講師調整、カリキュラム調整→実施 ③茅ヶ崎市との合同研修 担当者間調整、講師調整、カリキュラム調整→実施				目標 ●実施
	実施内容	◆課題解決向上、また人事異動による知識の取得を目的として職員に研修を依頼。 ◆茅ヶ崎市との合同研修に向け担当者、講師と調整を行った。		茅ヶ崎市との政策提案研修を実施し、人材育成に努めた。 また、二市一町合同研修の研修課題を検討した。	二市一町合同研修を実施し、人材育成に努めた。	実績 他市との合同研修を実施することで、能力向上だけでなく、職員間の交流を図ることができた。
平成 28 年度	計画	①課題解決能力向上を 目的とした研修 内容・ 講師等調整 ②藤沢市・茅ヶ崎市との合同研修 担当者間調整、講師調整、カリキュラム調整→実施 ③茅ヶ崎市との合同研修 担当者間調整、講師調整、カリキュラム調整→実施				目標 ●実施
	実施内容	茅ヶ崎市との合同研修について日程調整を行った。	人材育成における指導として重要な「ほめる・叱る」をテーマに管理職研修を実施し、スキルアップを図った。 茅ヶ崎市との合同研修は11月～1月に実施予定。藤沢市・茅ヶ崎市との合同研修について日程調整中(1月～2月を目途)	茅ヶ崎市との合同研修を「政策形成研修」として11月より開催(全5回:茅ヶ崎市6名、寒川町3名参加)。 藤沢市・茅ヶ崎市との合同研修については、平成29年2月23日、24日の2日間にフューチャーセッション研修として茅ヶ崎市で開催することとした。 町主事級研修において業務改善研修を3日間開催(21名参加)	茅ヶ崎市との合同研修を「政策形成研修」として11月から1月まで開催(全5回:茅ヶ崎市6名、寒川町3名参加)。 藤沢市・茅ヶ崎市との合同研修については、平成29年2月23日、24日の2日間にフューチャーセッション研修として茅ヶ崎市で開催した。(藤沢市15名、茅ヶ崎15名、寒川6名参加)	実績 茅ヶ崎市との合同研修、藤沢市・茅ヶ崎市との合同研修、町研修における事務改善研修の開催により、職員の資質向上と共に、他市との合同研修により職員間の交流を図ることができた。
年度別取り						

組 み 内 容		計 画	目 標	
平 成 2 9 年 度	実 施 内 容	①課題解決能力向上を 目的とした研修 内容・ 講師等調整 ①課題解決能力向上を目的とした 研修実施 ②藤沢市・茅ヶ崎市との合同研修 担当者間調整、講師調整、カリキュラム調整→実施 ③茅ヶ崎市との合同研修 担当者間調整、講師調整、カリキュラム調整→実施 新採用職員に対するOJT担当職員の指名・OJT研修の実施 総合計画第3次実施計画策定作業に連動した研修の実施 ◆平成28年度中に調整していた平成29年度の茅ヶ崎市との合同研修及び藤沢市・茅ヶ崎市との合同研修の日程及び研修内容を決定した。 ○茅ヶ崎市との合同研修(内容:政策形成研修(主任主事級)) 実施日:11/20、12/8、12/18、1/9、1/31 ○藤沢市・茅ヶ崎市との2市1町合同研修(内容:フューチャーセッション研修) 実施日:2/22、2/23 ◆4月、新採用職員にOJT研修を行う担当職員を指定した。 ◆5月、OJT担当職員へ実施状況に関する聞き取り調査を行った。 ◆政策形成実務職員研修(第1回)を実施した。(総合計画策定業務を通じた俯瞰的視野の習得) ◆政策形成実務職員研修(第2回)を実施した。(総合計画策定業務を通じた俯瞰的視野の習得) ◆茅ヶ崎市との合同研修(政策形成研修)のテーマ等について、茅ヶ崎市及び講師との事前調整を実施 ◆OJTの実施状況に関し、対象課の管理職に聞き取り調査を行った。	実 績	
備考				

基本項目		Ⅲ 柔軟で効率的な行政体制の構築		個別項目	1. 職員の能力・能率向上に資する環境・基盤づくり	
取り組み項目		(3) 財務処理事務の一元化				
進行管理責任者		企画部長		実施責任者	財政課長	
取り組みの概要		今ある限られた人材(職員)や財源を最大限活かすためには、職員の能力・能率向上を図る必要がある。(企画力・マネジメント力、創意工夫の姿勢など) 本プランでは、アウトソーシングの推進、事務量に応じた職員の適正配置等により、新たな課題へ取り組むことのできる職員を創出し、施策間の連携強化を目的とした調整機能を設置することに活用することとしているが、その取り組みに併せて、事務処理の効率化と調整機能の強化を図るため、予算執行、財務処理の一元化を行う。				
目標	概要	職員の能力・能率向上に資する環境・基盤づくり				
	具 体	財務処理事務の一元化の実施		実績		
事前に取り組んだ事項						
		第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期	年度別の目標・実績
年度別取り組み内容	平成27年度					目標
	計画					実績
	実施内容					
	計画					目標
	実施内容	課題整理と、方針決定に向け、検討を進めた。	組織の見直しに関する進捗や現時点の見直し案を踏まえ、次年度からの完全一元化対応については検討を見合わせ。 しかしながら、部分的な一元処理等の対応が取れるよう、事務処理、システム運用のあり方、システム更新に際しての調達要件の調整など、検討を継続。	第2四半期と同様、完全一元化対応については見合わせ。 新財務システム導入に向けて機能要件の調整等を行った。	平成29年度の組織の見直しの状況に合わせて、完全一元化・部分的な一元化への対応については見送り。 新財務システム導入に向けて機能要件の調整等を行った。	実績
	実績					●一元化の内容・手法等を確定
平成28年度	計画	組織の見直しの進捗に伴った内容・手法等に係る検討				目標
	実施内容	年度当初の組織見直しに伴う財務処理の一元化は見送りとなったが、先を見据えて新財務システムが一元化対応可能となる機能調整等を導入ベンダーと継続。	新財務会計システムの機能が一元化可能か導入ベンダーと確認・調整を行った。第3四半期の新システム導入に向け調整等を継続。			実績
備考						