

【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	50
(2) 時差出勤制度の導入	総務部長	総務課長	51
(3) 多様な任用形態の活用	総務部長	総務課長	52
(4) 能力開発研修の強化	総務部長	総務課長	53

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	<p>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)</p> <p>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・勤務形態の活用などにより創出した職員を人員不足状態の部署へ配置することで、新たな課題へ取り組むことのできる状態をつくる。</p>						
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	職員配置の見直し実施	実績				
事前に取り組んだ事項	事務量の調査(平成25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)						
年度別取り組み内容	平成27年度	計画	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
		実施内容					目標
	平成28年度	計画	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
		実施内容					目標
	平成29年度	計画	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
		実施内容					目標
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) 時差出勤制度の導入							
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	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、職員が直接実施する場合においても、最小の経費で最大の効果を得ることができるよう、多様な勤務形態の活用を検討し、導入する。							
目標	概要	職員の能力・能率向上に資する環境・基盤づくり 〔副次的効果としては、職員対応時間の延伸による公共サービスの向上を狙う。〕						
	具体	制度の導入		実績				
事前に取り組んだ事項	図書館、文書館の時差出勤の実施 再任用職員(自動車運転手)の時差出勤の実施(25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		
年度別取り組み内容	平成27年度	計画	導入可能性の調査 他制度(臨時職員等)との比較検討		目標	●実施方法の決定		
		実施内容	町民センターホール予約時のシフト勤務について教育委員会に検討を要請	町民センターホール予約時のシフト勤務について教育委員会で10月に向け検討			実績	
	平成28年度	計画	実施、対象拡大、執行方法改善の調査研究				目標	●実施 ●改善に係る調査研究
		実施内容					実績	
	平成29年度	計画	実施、対象拡大、執行方法改善の調査研究				目標	●実施 ●改善に係る調査研究
		実施内容					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) 多様な任用形態の活用							
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	「Ⅰ-3.事業・事務における外部資源の活用」に係る取り組みと連携を図り、多様な任用形態を活用することが最も効果的である事業・事務に関し雇用を進める。							
目標	概要	「Ⅲ-1-(1) 職員配置の適正化」と「Ⅲ-2-(1) 横の連携を強化する組織づくり」に対応するための職員を創出する。						
	具体	創出する職員 10人 (「Ⅰ-3.事業・事務における外部資源の活用」との連携による創出の重複分を含む。)	実績	雇用に係る年間費用 67,490,000円以下(※)				
事前に取り組んだ事項	再任用制度の拡充(26年度) 任期付職員制度の導入(26年度)							
年度別取り組み内容	平成27年度	計画	第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期	目標	● I-3の関係課との調整・連携
		実施内容	任期付短時間勤務職員の給与条件、活用方法の検討 臨時、非常勤職員制度の整理、合理化		任期付短時間勤務職員制度運用方針の確立		実績	
	平成28年度	計画	第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期	目標	● I-3の関係課との調整・連携 ● 雇用
		実施内容	◆任期付職員(管理栄養士)を任用し、時限的な業務(特定保健指導)の円滑な実施を図った。 ◆任期付短時間勤務職員の適正な処遇について、県、他市町村の状況を調査した。	◆来年度再任用予定者の希望を調査を実施。 ◆任期付職員の活用方法を検討した。			実績	
	平成29年度	計画	第1四半期	第2四半期	第3四半期	第4四半期	目標	● I-3の関係課との調整・連携 ● 雇用
		実施内容	窓口職場への任期付短時間勤務職員の試験的配置 新たな臨時職員制度の運用開始(日々雇用の原則廃止、臨時的任用の活用等)		再任用制度の拡充及びより効率的な運用の研究並びに研究成果の活		実績	
備考								

※目標値の費用算出は次の計算式によるもの。なお、実績については、導入年度の年間予算額とする。
 $H26\text{年度職員平均年額 } 6,749,000\text{円} \times 10\text{人}$

《上記金額は、H26年度決算額に基づくもの》

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	(4) 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。						
年度別取り組み内容	平成27年度	計画	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
		<p>①課題解決能力向上を目的とした研修 内容・講師等調整</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>①課題解決能力向上を目的とした研修実施</p>			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。				実績	
	平成28年度	計画	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
		<p>①課題解決能力向上を目的とした研修 内容・講師等調整</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>①課題解決能力向上を目的とした研修実施</p>			目標 ●実施	
	実施内容					実績	
平成29年度	計画	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	
	<p>①課題解決能力向上を目的とした研修 内容・講師等調整</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>①課題解決能力向上を目的とした研修実施</p>			目標 ●実施		
実施内容					実績		
備考							