

【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	26
(2) 時差出勤制度の導入	総務部長	総務課長	27
(3) 能力開発研修の強化	総務部長	総務課長	28
(4) 財務処理事務の一元化	企画政策部長	財政課長	30

現状と課題
<p>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。</p>
取り組みの概要
<p>（各シートに記載のとおり）</p>
取り組みの目標
<p>（各シートに記載のとおり）</p>

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				
	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) 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
年度別取り組み内容	平成27年度	<p>計画</p> <p>現組織の評価 各所属における課題の洗い出し</p> <p>実施内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆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 	<p>組織の見直し検討 28年度人員配置の計画立案</p>	<p>28年度業務執行体制の決定</p>	<p>目標</p> <p>●見直しの実施</p>	<p>実績</p> <p>◆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。</p>
	平成28年度	<p>計画</p> <p>現組織の評価 各所属における課題の洗い出し</p> <p>実施内容</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆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 	<p>組織の見直し検討 29年度人員配置の計画立案</p>	<p>29年度業務執行体制の決定</p>	<p>目標</p> <p>●見直しの実施</p>	<p>実績</p>
	平成29年度	<p>計画</p> <p>現組織の評価</p>	<p>組織の見直し検討 30年度人員配置の計画立案</p>	<p>30年度業務執行体制の決定</p>	<p>目標</p> <p>●見直しの実施</p>	<p>実績</p>
備考	◆平成27年度の第2四半期までは、『職員配置の適正化』と『多様な任用形態の活用』という2項目にて検討を実施したが、両項目は関連性が深く、『多様な任用形態の活用』は職員配置を適正に行うための手段の一つとして検討を行う必要があることから、別項目での検討は非効率的であると判断し、項目を『職員配置の適正化』に統合のうえ取り組みを継続中。					

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	関係団体との協議が成立し、28年度からの完全実施に向けた調整を行う		
	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	本庁を対象とした実施の可能性について、事例調査、情報収集を開始	他市町村の導入状況について情報収集し、実施状況や導入後の経過等を調査。調査結果を踏まえて、当町への導入の適否について、検討を継続			
	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					
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) 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	
年度別取り組み内容	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	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	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。	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	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	目標	
		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月を予定)			実績

平成29年度	計画	<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>①課題解決能力向上を目的とした研修実施</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>	目標	●実施
	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		(4) 財務処理事務の一元化						
進行管理責任者		企画政策部長		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	計画					目標	
		実施内容					実績	
		計画	<p>平成29年度予算概算要求</p> <p>平成29年度予算編成作業</p> <p>財務規則の改正に向けた課題整理</p> <p>財務規則の改正</p> <p>財務システム又は財務規則等を改めるための課題整理、方針の決定</p> <p>財務システムの改修に向けた課題整理</p> <p>財務システムの改修、平成29年度予算の組み替え</p>				目標	●一元化の内容・手法等を確定
		実施内容	<p>課題整理と、方針決定に向け、検討を進めた。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>				実績	
	平成29年度	計画	<p>● 財務処理事務の一元化</p> <p>財務処理一元化実施後の効果測定</p>				目標	●一元化実施
		実施内容					実績	
備考								