

7 市役所カワルプロジェクト

プロジェクトの概要

市民ニーズが多様化・高度化するなか、効率的かつ効果的な行政サービスが求められています。また、市民と協働してまちづくりを進めていくためには、信頼される市役所でなくてはなりません。

そこで、このプロジェクトでは、職員が、「自ら考え、自ら発信し、自ら行動する自立（律）型」となり、また「市民や企業等と連携する協働型」、「今の時代に合わせた仕組みやルールを作り出す創造型」をプラスし、市民起点の意識を持って仕事に取り組む職員をめざすとともに、併せて、成果をあげながら成長していく組織（市役所）づくりに取り組みます。

	何を（対象）	どういう状態にしたいのか（意図）
目的 （ゴール）	全職員・ 組織（市役所）	<ul style="list-style-type: none"> ・職員が、現状や根拠等を把握し、何をどうすべきかをしっかりと考えて適切に判断し、その結果を説明できる。 ・活発な議論ができる職場環境の中で、職員がマネジメントを理解し、実践することで、組織が成果をあげる。
これまでの 成果	<ul style="list-style-type: none"> ●組織マネジメント研修を受講した所属長等は組織マネジメントの必要性を認識しながら、職場におけるマネジメント上の問題を抽出し、解決に向けた行動計画を実践することにより、マネジメントに関する理解の浸透や問題解決につながっている。 ●業務改善の報告件数が、プロジェクト開始の平成23年度の337件から毎年増加を続け、平成28年度は1,747件（前年度比15.3%増）となっており、業務改善の取組みを契機として、職員の中に考える意識と行動が広がりつつある。 ●根拠等を問いかける取組みは概ね実践（9割超）されており、職員の知識習得や考える意識の向上につながっている。 ●勤務時間外の講座（まるかじり講座）に参加した職員は、初回からの累計で実数が1,081人（平成30年1月現在）で、職員の約3割が1回以上参加しており、市民起点の仕事のやり方や仕事に対する向き合い方等を考えるきっかけづくりにつながっている。 	
これまでの 課題	<ul style="list-style-type: none"> ●管理監督職員の役割や組織マネジメントに関する理解・浸透を更に深め広げるとともに、実践能力を向上させる必要がある。 ●業務改善の報告件数は年々増加しているものの、まだ全職員数の報告とはなっておらず、職場の状況としてもまだ十分に活発とは言えない状況が見られることから、職員の改善意識を更に高めるとともに、改善が当たり前の職場風土をつくるためにも、職場内の全職員が参加する形での改善にも取り組むことで、改善意識を全庁的に高めていく必要がある。 ●職員の間にも市民等のためにもっと良い仕事をしようという認識は広がっているが、実践に向けて市民起点による仕事のやり方や常に考える意識・行動等を更に高めていく必要がある。 	

平成30年度の取組方針・主な取組み

取組方針

- 管理監督職員の役割理解と組織マネジメント力を向上させます。
- 常に考えながら仕事に取り組む職員と改善が当たり前の職場風土づくりを行います。
- 市民起点で現場の課題を捉え解決に向け行動する職員とチーム一丸となって仕事に取り組む職場環境づくりを行います。

主な取組み

- 管理監督職員の役割を明示し、その理解を促進して責務を自覚させるとともに、組織の課題解決に取り組む組織マネジメントを実践することで、目標の達成に向けてチーム一丸となって取り組む環境をつくり、成果をあげる組織づくりに取り組みます。
 - ・ 組織マネジメント研修の実施とマネジメント実践
- 決裁等の際の上司による問いかけや、職員による業務改善の取組みを契機として、常に考える意識を持ち知識習得等を図る職員を増やす取組みを行います。
 - ・ 業務改善活動の促進ほか
- 様々な人の活動等を知ることで、職員の更なる意識・やる気向上や、幅広い考え方・視点の習得・気づき等につながる取組みを行います。
 - ・ まるかじり講座の開催
 - ・ 庁内報の発行

関連事業	行政マネジメント推進費	3,309 千円
------	-------------	----------