

1 行政改革作業チーム

(1) 構成

- ・ 30～40歳前後の職員13名で構成（本庁5名、区役所8名）

(2) 役割

- ・ 組織とは関係ない視点での、意見・アイデア出し など

(3) これまでの活動状況

- ① 作業チーム第1回会議（5月8日）「行政改革プラン策定と作業チームの役割」
- ② 行政改革点検・評価委員会への参加（第1回6月7日、第2回7月11日）
- ③ 事業仕分け外部評価会議への参加（候補事業の案だし、会議参加9月1、2日）
- ④ これまでを通じて、個別に意見・アイデア出し
- ⑤ 作業チーム第2回会議（9月11日）「④を受けて、チームでアイデア出し」

2 チームの主なアイデア

(1) 業務改善

① 庶務業務の集約化（事務センター）

現在課または区ごとに行われている、庶務、契約業務など共通業務を集約化する

② 仕事の棚おろし

課などで棚おろしの日を設定し、実行性のある業務改善や選択と集中に繋げる

③ 市民サービス向上と職場環境向上のため業務マニュアルを整備

増加するベテラン再任用職員と、経験の浅い正職員の良好な関係を保つため、経験が浅くても業務能力が追いつけるようなマニュアルを整備

(2) 人事、人材育成、職員意欲

① 現場と本庁の人事のさらなる交流

本庁は現場を知る。現場は仕事の目的を知る。短期間でも行うことが必要

② 職員意欲向上のため人事評価制度を有効活用

評価結果をフィードバックすることで、自分の向き不向きを知る。処遇にも反映

③ 係の状態基準

人事評価を処遇に反映する際、数値目標を立てにくい場合、係の達成状態を設定

④ 給与体系を変え職員意欲・満足度を高める

ワークライフバランス重視指向と、仕事重視指向の給与体系を整備し、選択する

⑤ コスト意識の醸成

職員、市民ともにコスト意識をもってもらおうよう、負の情報も含め周知する

(3) 協働

① 新しい公共の柱にコーディネーターを育成

まちづくりセンター整備は進んでいるが、活用方法がわからなく活動に差がある

(4) その他

① 受益と負担の適正化と財政状況の見える化

使用料基準の統一、厳しい財政状況を市民にわかりやすく公表する

② 8つある区の数検討

区が多く横のつながりが持ちにくい。同一であるべき業務に差がでてくる