

令和元年度 行政運営評価表(平成30年度決算評価)

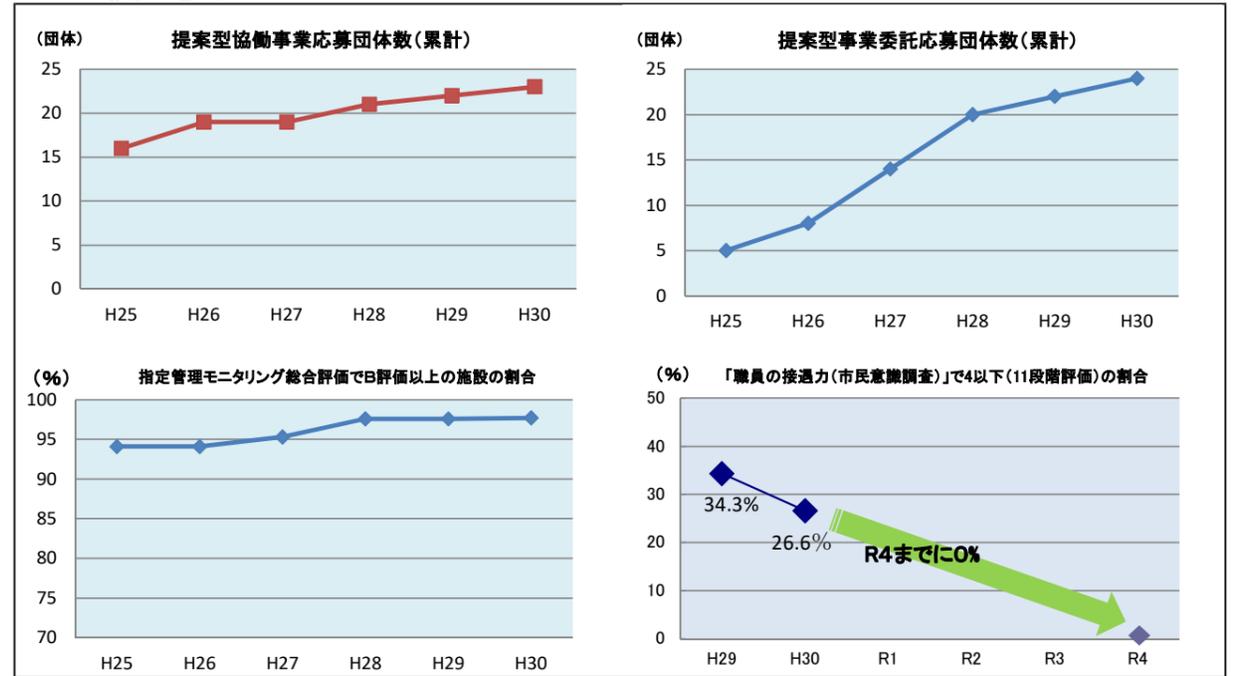
1 基本情報

項目名	ともにまちづくりを進めるために
取組の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ■まちづくり情報の共有化と参画の促進 ■自治に向けた視点の醸成

2-1 目標指標

指標名	方向	目標値 (R4)		実績値							進捗率 (H30)
				H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1~R4	
A 提案型協働事業の応募団体数(累計)	↑	32	団体	16	19	19	21	22	23		71.9%
B 提案型事業委託の応募団体数(累計)	↑	47	団体	5	8	14	20	22	24		51.1%
C 指定管理モニタリング総合評価でB評価以上の施設の割合	↑	100	%	94.1	94.1	95.3	97.6	97.6	97.7		97.7%
D 「職員の接遇力(市民意識調査)」で4以下(11段階評価)の割合	↓	0	%	-	-	-	-	34.3	26.6		-
E											
F											
G											
H											

2-2 進捗状況を示すもの(グラフ)



3 これまでの取組の成果と課題(平成30年度実績内容を記載)

取組の方向性	■まちづくり情報の共有化と参画の促進	主担当局	総合政策局
<p>【市民提案型制度】 (目的)提案型事業委託制度・提案型協働事業制度の運用を通じ、市民等の市政への参画の推進と政策提案機会の拡大を図る。 (成果)①提案型協働事業制度は、2件の提案中1件を採択。提案型事業委託制度は、継続協議案件1件、新規提案2件について協議し、1件の提案を採択。(目標指標A・B) ②通常の事業評価に加え、各制度の採択事業から1事業ずつ(市民福祉のつどい開催事業及び在宅看取り(療養)協働事業)を抽出し、関係者が集い、協働の視点で事業実施後の振り返りを行う中で、事業成果を一層高めるためには、事業の企画立案・周知・実施といった様々な段階で協働して取り組むことや、実施主体がその強みを十分に生かせることが必要であると確認した。 (課題)①②市民提案型制度に関する評価、検証に加え、協働する主体同士が対等な立場で強みを生かし合うための手法について検討を進める必要がある。</p> <p>【指定管理者制度】 (目的)公の施設の管理について、民間ノウハウを活用し、市民サービスの向上とより効率的な運営を図る。(目標指標C) (成果)③制度の運用面等について、全庁統一の意識付けを図るため、基本協定書のひな型等の改訂や庁内説明会(指定管理者も参加)を開催。 ④所管局と制度所管局でモニタリング評価のダブルチェックを実施し、モニタリング評価や制度運用における課題の抽出を行った。 ⑤ 官民協働の視点を踏まえた運用や民間ノウハウのさらなる活用を図ること等について、先進自治体への調査、視察を行った。 (課題)④現状のモニタリング評価は、共通のチェックリストを用いて実施しているものの、行政側から一方的に評価している傾向にあり、評価軸についても各施設によって差異が見受けられる。 ④⑤各指定管理施設は事業展開を重視するものや、より効率的な管理運営を求めているものがある中で、同一の基準で評価している。 ⑤ 先進自治体と比較して、指定管理者が実施する事業等に関して、市と指定管理者との協議等が十分とは言えない。</p> <p>【市民意見聴取プロセス】 (目的)本市の施策の立案過程において市民等の市政への参加機会を拡大させるとともに、行政としての説明責任を果たすことにより、透明で開かれた市政運営を目指す。 (成果)⑥熟度の低い段階で、より理解が深まるよう、市民へ示す情報内容等以下について検討した。 ・案件における意見を聴取するポイントや、審議会や庁内での議論といった素案に至るまでの経過を示し、より論点を明確化。 ・法令等により他の手法で市民意見を聴取しているものや、市に裁量及ばないものは対象外とするなど、対象案件の整理。 (課題)⑥これまでも、熟度の低い段階から説明会などの取組を行ってきたが、案件によっては、丁寧な説明を求められているものもある。</p>			
取組の方向性	■自治に向けた視点の醸成	主担当局	総合政策局
<p>【コーディネーター的な役割を担う職員の育成】 (目的)担当業務以外にも市全体の取組を知るよう努め、適宜庁内外につながる意識を持ち、広い視野と視点から市民活動を支援する。(目標指標D) (成果)⑦自治のまちづくりに必要な職員の役割について理解を深めるための研修を実施した。(延べ504名) ⑧地域で活動している人や団体と出会う「尼崎市市民活動図鑑」を新規採用職員研修(参加:10団体、職員:142名)及び3年目職員必修研修兼市政課題研修(参加:21団体、3年目職員97名、その他職員延べ47名)として開催した。 ⑨住民自治の先進市である飯田市に職員を4名派遣し、地域住民との関係性や自治の成り立ち、職員の意識や姿勢などを学んだ。 ⑩今後、地域振興に取り組む目的等を庁内組織及び職員間で共有するために、「地域の職員として望ましい行動」も含まれた「平成31年度 尼崎市生涯・学習！推進指針」(以下「指針」という。)を策定した。 (課題)⑦⑧⑨⑩地域コミュニティの歴史や今後求められる職員の役割について理解を深めるための研修を引き続き実施するとともに、新たな地域振興体制のもと、実地での具体的な取組から学びと経験を深め、地域振興センター間をはじめとした庁内での共有等を経る中で人材育成を図る必要がある。</p>			

4 評価結果(今後の取組方針)

<p>【官民の対等な関係性を構築するための手法の検討】 ①②⑤市民提案型制度や指定管理者制度等において、官民が対等な関係の下でそれぞれの強みを出し合いながら役割分担して取り組んでいくための環境整備の手法として、協働契約といった仕組みの導入に向けた検討を進める。 ・また、地域課題の解決に向けた活動を行う市民活動団体を支援するために、ふるさと納税の仕組みを活用した制度設計を今年度中を目途に進める。</p>
<p>【市民提案型制度】 ①②市と事業者等の協働の取組をこれまで以上に推進するため、制度の評価、検証を行うとともに、協働契約等の先行事例の調査研究と合わせて、制度の改善に向けた検討を行う。</p>
<p>【指定管理者制度】 ④⑤現状の課題解決に向けて、次の取組に着手する。 ・施設や指定管理者の目的に応じた分類分けを行い、それぞれに求める役割を明確化する。 ・モニタリング評価において、より客観的な評価の実施に向けて、基準の明確化やチェックリスト等の改訂を行う。 ・官民協働を進めていくため、まずは市と指定管理者との対話機会の充実を図り、翌年度の事業展開に生かしていく。 これらの取組により、官民協働の視点を踏まえた制度運用や民間ノウハウをさらに発揮できる環境を整え、制度の充実、強化を目指す。</p>
<p>【市民意見聴取プロセス】 ⑥より効果的に市民からの意見を聴取できるよう、説明手法の検討を行うとともに、制度の定着を図るため、次の取組を行う。 ・市民へ示す情報に、意見募集のポイント等を追加するなど、様式の変更を実施する。 ・より実効性があり、かつ幅広い世代等から効果的に意見を聴取することができるよう制度の見直しに向けた検討を行うため、事例の収集を行う。 ・施策の立案段階から、タウンミーティングなど市民等に対して丁寧な説明を行うなど、市民意見を施策に反映する意識付けを研修等を通じて庁内で図っていく。加えて、見直し部分も含めて制度の定着を図るため、令和元年度においては、制度所管課との事前協議を前提とするなど相談体制の強化を図る。</p>
<p>【コーディネーター的な役割を担う職員の育成】 ⑦⑧引き続き、新規採用職員研修や3年目職員研修をはじめとした階層別研修等において、地域振興の取組の趣旨やコミュニティの歴史などについて理解が深まるよう内容を工夫するほか、多様な人と出会い、対話し、共に考え行動する職員を増やしていけるよう地域活動を知る研修を実施する。 ⑨⑩小学校区を担当する職員が集まる研修を引き続き実施する中、業務において地域の人と関わる際に困ったことやその際の解決方法を共有し議論するとともに、それらを踏まえてメンター役から助言等を受けるなど、実践に結びつきやすいものとする。また、参加者が主体的に研修内容を企画する手法も取り入れる。</p>
<p>※協働の取組をより一層推進していくため、政策推進会議に先立ち協議する調整会議を活用し、成果と課題を全庁的に共有していく。</p>

令和元年度 行政運営評価表(平成30年度決算評価)

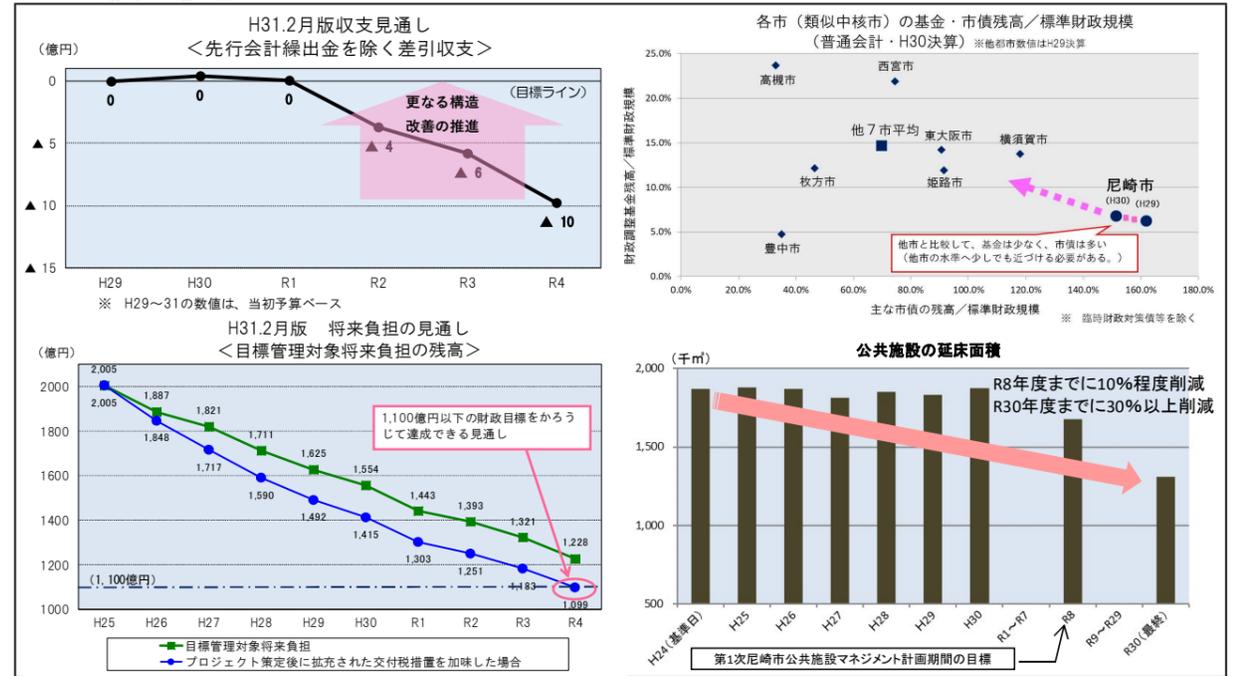
1 基本情報

項目名	2	市民生活を支え続けるために
取組の方向性		<ul style="list-style-type: none"> ■持続可能な行財政基盤の確立 ■公共施設マネジメントの着実な推進

2-1 目標指標

指標名	方向	目標値 (R4)		実績値						進捗率 (H30)	
				H25	H26	H27	H28	H29	H30		R1~R4
A 当初予算における収支不足額 (先行会計繰出金を除く)	→	0	億円	15 (H26当初)	29 (H27当初)	29 (H28当初)	0 (H29当初)	0 (H30当初)	0 (R1当初)		100%
B 個人市民税収入率	↑	95.0	%	88.9	89.9	91.0	92.0	92.7	93.5		98.4%
C 市税収入未済額	↓	30	億円	59	51	45	39	34	28		100%
D 財政調整基金の残高 (交付税清算対応分を除く)	↑	100	億円	37	39	40	63	62	68		68.0%
E 交付税措置を加味した目標管理対象将来負担	↓	1,100	億円	2,005	1,848	1,717	1,590	1,492	1,415 (H31.2時点)		77.7%
F 公共施設の床面積の削減(累積)	↓	△193 (R8末)	千㎡	10	3	△54	△16	△34	8		△4.1%
G 電気料金抑制実施施設の割合(高圧区分)	↑	100	%	-	-	62.5	75.8	93.8	99.2		99.2%
H											

2-2 進捗状況を示すもの(グラフ)



3 これまでの取組の成果と課題(平成30年度実績内容を記載)

取組の方向性	■持続可能な行財政基盤の確立	担当当局	資産統括局
【財政規律・財政目標の進行管理】 (目的)本市の行財政改革計画である「あまがさき未来へつなぐプロジェクト」の中間総括(以下「中間総括」という。)において掲げた財政規律と財政目標の適切な進行管理を図る中で、最終目標である持続可能な行財政基盤の確立を目指す。 (成果)①収支面では、令和元年度当初予算において、3.0億円の構造改善効果額を計上し、「先行会計繰出金を除いて実質的な収支均衡」を確保した。(目標指標A)また、個人市民税収入率は着実に上昇を続けており、市税収入未済額が28億円まで減少するなど、収支改善に寄与している。(目標指標B・C) ②財政調整基金・減債基金・公共施設整備保全基金(以下「主要3基金」という。)については、次の通り取組を進めた。 ・財政調整基金は剰余金の活用等により、61.5億円から67.7億円へ残高を拡充した。(目標指標D) ・減債基金は啓明中学校跡地の土地売却収入等の積立により、80.5億円から92.7億円へ残高を拡充した。 ・公共施設整備保全基金は、今後に見込まれる公共施設マネジメントの取組を推進するにあたり、積立・活用の方針を策定した。 ③将来負担については、令和4年度末の目標値を見据え、平成30年度に退職手当債23億円の早期償還を実施するとともに、目標管理対象将来負担の償還元金158億円に対して新規借入を98億円とし、将来負担の抑制を図った。(目標指標E) (課題)①高い水準で推移する公債費(過去に財源対策として発行した市債の償還を含む。)や扶助費等に加え、高齢化に伴う社会保障関係費の増等により、令和4年度には10億円の収支不足が見込まれることへの対応が必要である。 ②財政調整基金は、引き続き目標水準を踏まえた着実な積立を図る必要があるほか、減債基金・公共施設整備保全基金については、公共施設マネジメントの取組の財源確保のため、土地売却収入等を着実に基金へ積み立てる必要がある。 ③市民の安全・安心や公共施設マネジメント等の政策的に必要な投資的事業の実施と、将来負担抑制の両立を図る必要がある。			
取組の方向性	■公共施設マネジメントの着実な推進	担当当局	資産統括局
平成26年6月に策定した「 尼崎市公共施設マネジメント基本方針 」に基づく以下の取組を実施した。 【方針1: 圧縮と再編】 (目的)施設の圧縮と再編を図り、「量の最適化」を目指す。(数値目標:公共施設保有量をH26~R30年度で30%以上削減) (成果)④「第1次尼崎市公共施設マネジメント計画(方針1:圧縮と再編の取組)」における見直し対象施設についての施設規模、場所、スケジュールなどを示す「今後の具体的な取組(素案)」を平成31年1月に策定したほか、市民意識を把握するための市民アンケートを実施した。(目標指標F) ＜参考 平成30年度の主な公共施設の増減＞ 【減少】 旧小田支所、旧武庫支所、旧開明地域学習館、旧武庫北地域学習館 【増加】 宮ノ北住宅(集約建替)、あまよう特別支援学校、中央北生涯学習プラザ、大庄北生涯学習プラザ、尼崎城 (課題)④公共施設マネジメントに取り組む意義について、市民・利用者の理解が深まるよう努め、可能な限りサービス水準の低下をきたさないよう施設の集約化や統廃合などの取組を丁寧に進めていく必要がある。 【方針2: 予防保全による長寿命化】 (目的)これまでの事後保全から予防保全へと転換し、施設の質の向上と長寿命化を図り、「質の最適化」を目指す。 (成果)⑤計画的な保全の実施を図るため、中期保全計画として「第1次保全計画」を平成31年1月に策定したほか、施設管理者が適切な維持管理を行うための「公共施設の点検マニュアル」の作成、施設の維持管理における相談対応などの技術的支援を行った。 (課題)⑤施設所管部局をはじめとする保全関係部局が連携し、各々の役割を適切に果たしながら保全の取組を進める必要がある。 【方針3: 効率的・効果的な運営】 (目的)施設運営にかかるコスト削減やサービスの質の向上につながる事業手法等を検討し、「運営コストの最適化」を目指す。 (成果)⑥電力調達の自由化を踏まえた高圧区分に係る直営管理施設の取組を完了し、指定管理者制度導入施設の取組推進を行った。(目標指標G) ＜参考 指定管理者導入施設の取組実績＞ 阪神尼崎駅前駐車場ほか6施設の増(合計26施設) ⑦公共施設予約システムについては、利用申請書提出及び使用料支払期限を利用日当日までとする改修を行った。 (課題)⑥低圧区分の電力や都市ガスの自由化を踏まえた取組など、効率的・効果的な施設の運営に向けた検討を行う必要がある。 ⑦施設の整備等に対応したシステムの改修を適宜行っていくとともに、システム利用率の向上に向けた取組を継続する必要がある。			

4 評価結果(今後の取組方針)

<p>■持続可能な行財政基盤の確立</p> <p>【財政規律・財政目標の進行管理】 あまがさき「未来へつなぐ」プロジェクトの最終目標である「持続可能な行財政基盤の確立」に向け、中間総括に示す「財政規律」を踏まえた財政運営・予算編成を行うため、以下の取組を推進する。 ①「先行会計繰出金を除いて実質的な収支均衡」を確保するため、令和2年度に見込まれる4億円の収支不足額(先行会計繰出金を除く)を解消した予算を編成する。 ②基金については、中間総括での整理等を踏まえ、次の通り取組を進める。 ・減債基金は令和元年度当初予算計上の退職手当債30億円の早期償還や、公共施設マネジメントの取組の財源として取崩を行うことから、今後の活用財源として、令和元年度に見込まれる土地売却収入の確保に努める。 ・公共施設整備保全基金は、平成30年9月に策定した公共施設整備保全基金の活用等に係る方針に基づき、公共施設マネジメントの取組に係る今後の活用財源として、令和元年度に見込まれる土地売却収入の確保に努める。 ③令和4年度の将来負担の財政目標を見据え、引き続き市債の早期償還の実施を検討するほか、投資的事業の実施量・時期について適切な調整を行う。 【当初予算編成にあたって注視すべき国の動向】 上記の財政目標・財政規律の適正な進行管理とともに、下記の国の動向等(地方財政対策等)に注視する。 ・令和元年10月に予定されている消費税率の引き上げによる歳入・歳出への影響 ・令和元年10月に予定されている幼児教育・保育無償化の実施に伴う地方の財源確保</p>
<p>■公共施設マネジメントの着実な推進</p> <p>【方針1: 圧縮と再編】 ④市民・利用者の公共施設マネジメントの取組に係る理解を深めるためのシンポジウムを開催するとともに、「第1次尼崎市公共施設マネジメント計画(方針1:圧縮と再編の取組)」における見直し対象施設についての施設規模、場所、スケジュールなどを示す「今後の具体的な取組(素案)」の成案化を図り、タウンミーティング形式による個別施設説明会を開催するなど、身の丈にあった施設面積・施設規模に向けた取組を円滑に進める。 【方針2: 予防保全による長寿命化】 ⑤「尼崎市公共施設マネジメント計画(方針2:予防保全による長寿命化の取組)」に基づき、当面の間、老朽化が進む既存施設への対応として、長寿命化改修による予防保全への転換に重点を置いて取組を進める。 ・第1次保全計画の対象施設について、現状の劣化状況を把握するため詳細調査を順次実施し、その調査結果を踏まえて改修工事の内容及び費用等の精査を行い、施設ごとに改修計画を定めたくうえで長寿命化改修を実施する。 ・施設管理者が適切な維持管理を行えるよう、技術的支援を引き続き行う。 【方針3: 効率的・効果的な運営】 ⑥電力調達の自由化を踏まえた高圧区分に係る取組を継続するとともに、施設照明のLED化に向けた現状把握等を実施する。また、低圧区分の電力及び都市ガスの自由化の動向を踏まえた検討を進めるなど、施設の効率的・効果的な運営の更なる推進に向けた検討を進める。 ⑦公共施設の利用について、施設利用者の利便性の向上に資する取組が一定完了したことから、今後の施設の整備に対応した改修等を行い、安定的な公共施設予約システムの運用を行う。</p>

令和元年度 行政運営評価表(平成30年度決算評価)

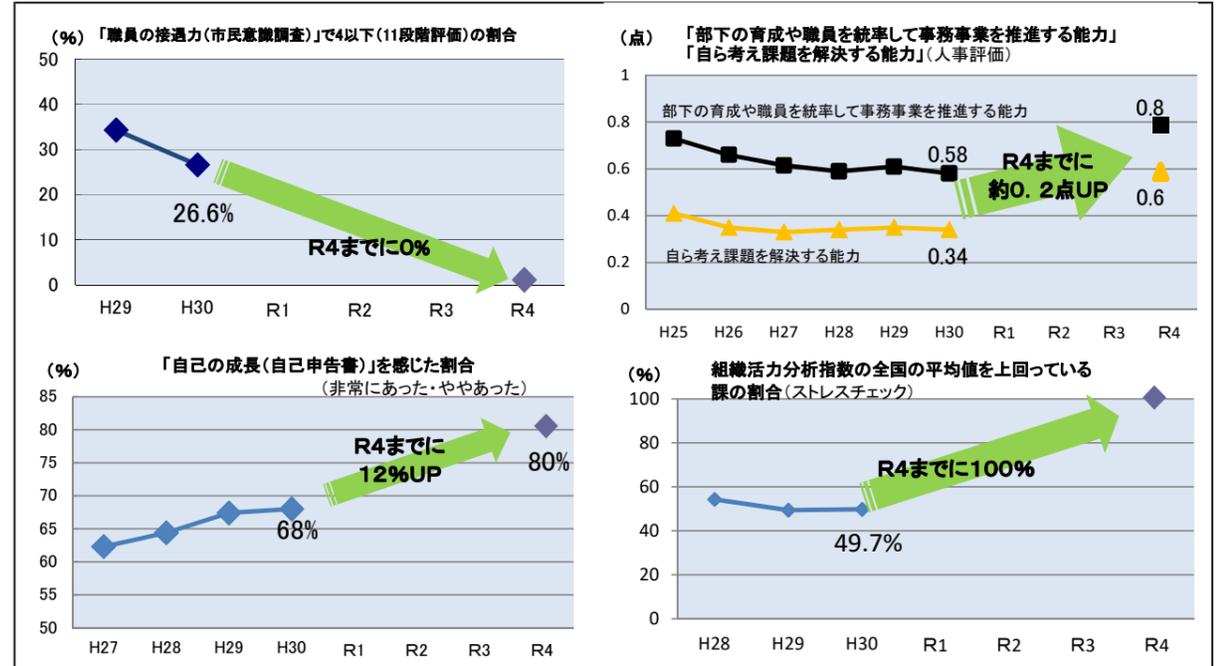
1 基本情報

項目名	行政運営の実効力を高めていくために
取組の方向性	3 ■職員の資質向上と課題に即した組織体制の整備

2-1 目標指標

指標名	方向	目標値 (R4)	実績値							進捗率 (H30)
			H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1~R4	
A 「職員の接遇力(市民意識調査)」で4以下(11段階評価)の割合	↓	0 %	-	-	-	-	34.3	26.6		-
B 「自己の成長(自己申告書)」が「非常にあった」「ややあった」の割合	↑	80.0 %	-	-	62.3	64.4	67.4	68.0		85.0%
C 部下の育成や職員を統率して事務事業を推進する能力(人事評価)	↑	0.8 点	0.73	0.66	0.62	0.59	0.61	0.58		72.5%
D 自ら考え課題を解決する能力(人事評価)	↑	0.6 点	0.41	0.35	0.33	0.34	0.35	0.34		56.7%
E 人事評価のフィードバック面談に対する満足度	↑	100 %	-	-	-	72.4	88.9	81.0		81.0%
F 「WLB(自己申告書)」が「やや悪い」「悪い」の割合	↓	0 %	-	-	12.5	12.6	12.3	13.5		-
G 組織活力分析指数(ストレスチェックに基づく組織の活性化を図る指数)	↑	50.0 ポイント	-	-	-	50.4	50.2	50.2		100%
H 組織活力分析指数の全国の平均値を上回っている課の割合	↑	100 %	-	-	-	54.3	49.4	49.7		49.7%

2-2 進捗状況を示すもの(グラフ)



3 これまでの取組の成果と課題(平成30年度実績内容を記載)

取組の方向性	■職員の資質向上と課題に即した組織体制の整備	担当当局	総務局
<p>【職員の資質向上】 (目的)公権力の行使に係る業務や市民とともに学び、考え、互いに力を出し合いながら課題解決に向けた政策立案に取り組む業務など、高度な専門性を有する業務に対して果敢に取り組んでいけるよう、人事評価制度の効果的な運用、各種研修の充実を図る。 (成果)①(ア)人材育成基本方針「はたらきガイド」を見直し、人事評価項目の再編や、能力の発揮につながる行動事例(コンピテンシー)を作成した。(イ)職員アンケートにより、上司と部下の人材育成面談の満足、不満足な事例を把握・分析し、評価者研修にて職員間で共有し、面談の質の向上に取り組んだ。 ②職層や業務分野ごとに求められる役割に応じた基礎的な能力開発のための各種研修等を実施するとともに、令和元年度に向け、階層別必修研修の見直しを行った。また、市民まつりの出店を企画する自主研修を実施するなど、職員の自発的な取組の活性化を図った。(ア)階層別必修研修21種、(イ)自治体法務検定の団体受験、(ウ)法務ゼミ(全6回)や職員育成ゼミ(全11回)、(エ)自主研修グループ10団体、(オ)市政課題研修35種、(カ)研修派遣6団体[国土交通省、文部科学省など](目標指標A・B・C・D・E) (課題)①人事評価項目で示す職員に求める能力、行動を浸透させるとともに、人材育成面談の質を向上させていく必要がある。 ②(ア)職員が主体的な成長に努めていけるような風土の醸成が必要である。(イ)(ウ)(エ)ゼミ参加者数は微増、検定の受験者数は減少。(オ)担当業務以外の様々な市の取組や課題を幅広く知る機会であることから、引き続き拡充を図っていく必要がある。(カ)本市における行政課題等に見合った派遣先の選定を行う必要がある。</p> <p>【ワークライフバランスの推進】 (目的)職員一人ひとりがやりがいや充実感を持って仕事に取り組むとともに、家庭においても自己啓発、子育て、介護などの時間を持つことができるよう、仕事と生活の調和(ワークライフバランス)を推進する。 (成果)③新たな育児休業体験記の作成と庁内ネットへの掲載、取得者との座談会により生の声を届け、男性の育児休業取得への理解度が上昇した(職員アンケートで「男性は積極的に育児休業を取得すべき」と回答…平成26年度36.5%→平成30年度41.5%)。 ④(ア)より幅広い働き方に柔軟に対応するため、自己啓発等の新たな休業制度を創設した。(イ)職場の相互理解や時間意識を高めるため、職場ミーティングである朝会を全庁的に試行実施した。(目標指標F) (課題)③男性職員の育児休業取得者数は横ばいであり(平成29年度:5人→平成30年度:5人)、男性の育児に対するさらなる意識向上と職場風土づくりが必要である。 ④職員一人当たりの超過勤務時間は災害対応の増等に伴い、前年度比で微増となった(平成29年度:153.4時間→平成30年度:155.6時間)。引き続き、多様な働き方に対応するため、超過勤務の縮減に取り組む必要がある。</p> <p>【持続可能な執行体制の構築】 (目的)住民ニーズの拡大と多様化に対応するために、ICT(情報通信技術)やデータの積極的な活用等を含め、効率的かつ質の高い行政サービスを提供できる持続可能な執行体制を構築する。 (成果)⑤令和元年度に向けては、今後のまちづくりを戦略的に推進する体制として総合政策局を新設し、執行体制の強化を図った。また、総合政策局の担う地域振興体制の再構築の増員分(12人増)を、業務プロセス分析に基づくアウトソーシングで生み出した減員分で補い、職員定数を増加させることなく組織を再編した。 ⑥アウトソーシング導入など今後の見直しの方向性を決定した93業務中、令和元年度に見直し11業務(道路橋りょうや公園の維持管理業務の一部、校務員業務の一部ほか8業務)を含め、16業務(一部実施を含む)の見直しを実施した。(目標指標G・H) ⑦オープン系システムの導入は、住民記録、国保年金、児童手当と進めている。また、情報化に係る行政計画として『尼崎市官民データ活用推進計画』を策定した。 (課題)⑤子どもの育ち支援センター開設に向けた組織体制の整備は平成30年度までに実施したが、組織機能を十分に発揮できるよう、職員の能力開発にも留意する必要がある。 ⑥⑦アウトソーシングの導入などにより、職員が業務に従事しなくなった際には、ノウハウの喪失の防止に加え、アウトソーシングに係る適切なガバナンス(統括・管理)が確保できる仕組みや、管理職によるマネジメントの徹底に向けた意識改革が必要である。 ⑦未導入のオープン系システム(介護・税務)稼働に向け、適切な進捗管理に努める必要がある。</p>			

4 評価結果(今後の取組方針)

<p>【職員の資質向上】 ①令和元年度以降は、人事評価項目で示す職員に求める能力、行動を示した人材育成基本方針「はたらきガイド」を職員間で共有するため研修等により周知を図る。また、その中で、目標設定や評価結果の人材育成面談時における「はたらきガイド」の活用方法を提案するなどし、上司と部下の人材育成面談の質の向上に取り組んでいく。 ②(ア)協力・連携・協働していく姿勢や、そのために必要なコミュニケーション能力、政策力の向上のための階層別必修研修を企画・実施する。(イ)(ウ)(エ)ゼミ形式の研修参加者の増や自主研修グループの活性化を図るため、自主研修グループの制度や活動を周知するなど、人材育成担当からの働きかけを強化する。</p> <p>【ワークライフバランスの推進】 ③男性育児休業取得者増加のため、新たな体験談の作成や制度概要周知のための取り組みを引き続き行うとともに、部分休業や出産補助休暇、男性職員の育児のための休暇の制度内容の情報発信に努め積極的な取得を促す。 ④朝会の活用により、「お互いを理解し助け合う意識」や「限られた時間の中で集中的・効率的に業務を行う職場風土」を培っていく。あわせて、超過勤務については、よりの確な現状分析・検証に努めるとともに、新たな縮減方策や超過勤務命令の上限の導入等の検討を進める中で、更なる縮減に向けて取り組んでいく。 ・職員厚生会の資格取得助成事業による自己啓発や、レクリエーション事業等を周知・活用し、子育て以外の分野のワークライフバランスの充実を図る。</p> <p>【持続可能な執行体制の構築】 ⑤⑥アウトソーシングに係るPDCAサイクルを構築・支援する体制として最高外部委託責任者(COO)を新たに設置し、コンサルティング業者(COO補佐)のアウトソーシングに関する専門性を活用しながら、アウトソーシング実施に向けた課題の抽出や整理を行うとともに、アウトソーシング実施後の検証手法の確立に向けた取組を進める。また、あわせて業務の自動化(RPA)やAI(人工知能)の導入等、更なるICT化を推進することにより、業務効率性の向上を図ることで、より効果的・効率的な業務執行体制を構築する。 ⑦令和2年度にオープン系システムの導入が完了する見込みであるが、これに連動した取組として、「クラウド化と共通基盤導入の方向性」について最終決定を行い、具体化に向け詳細な仕様の検討を進める。また、『尼崎市官民データ活用推進計画』を積極的に推進し、同計画の一環として、庁内事務の効率化策であるRPAについては令和元年度に4業務[◆国保の未納者への納付書(催告書)の自動作成、◆国保転入者所得情報の把握とシステム入力、◆固定資産税評価情報のシステム入力、◆障害福祉サービス情報公表システムへのデータ入力]を中心に適用し効果検証をした上で次年度から全庁展開を目指す。加えて隔日間で会議を開催できるWeb会議については令和元年度の上半期に実現を目指す。</p> <p>※ストレスチェック結果分析のアウトソーシング等を検討するとともに、解決すべき課題やその結果について整理する。</p>
--