

行政改革プラン2018の取組みに関する総括表

I 行政経営品質の向上に向けた取組の強化

No.	取組み内容	評価(A・B・C)
1	全事務事業点検による業務のあり方・やり方の見直し	B
2	行政サービスの提供主体・方法、人員体制など業務運営手法の見直し	B
3-1	専門性や効率性の観点をふまえた業務体制の見直し (戸籍事務や国民健康保険料徴収業務の集約化・センター化や介護認定審査業務の集約化など)※行政経営課	C
3-2	専門性や効率性の観点をふまえた業務体制の見直し (戸籍事務や国民健康保険料徴収業務の集約化・センター化や介護認定審査業務の集約化など)※介護保険課	B
4	業務の見直しに合わせた組織の見直し	B
5	利用実態や地域での役割、市民サービス向上の観点を考慮した出張所、連絡所のあり方の検討	B
6	総人件費を意識した定員の適正化	A
7	会計年度任用職員制度への対応	B
8	庶務など各課共通事務の部内での一元化	B
9	総務事務システムの導入と全庁的な総務事務センター設置の検討	B
10	ICT戦略に基づく施策実施、ガバナンス推進及びAI等の先端技術の活用に向けた調査・検討 (費用対効果を含めて有効性が認められるものは積極的に導入)	C
11	収納業務効率化・住民の利便性向上のため、先端技術を活用した新たな決済方法の調査・検討 (費用対効果を含めて有効性が認められるものは積極的に導入)	B
12	情報システム最適化の推進(共通基盤システムを活用したコスト削減と業務効率化の推進)	A
13	実施計画に掲げる施策の戦略的実施	A
14	権限移譲や規制緩和のさらなる推進	C
15	区の今後のあり方の検討(「総合区のあり方・方向性」、「区域・規模のあり方・方向性」といった中・長期的課題の検討など)	B
16	新潟らしい教育改革の推進(地域の実状などを市全体の教育行政に反映するために教育ミーティングを深化)	B
17	事務の適正な執行に向けた内部統制の確立	B

No.	取組み内容	評価(A・B・C)
18	監査制度の充実・強化への対応(監査基準の見直しなど)	B
19	成果志向による組織マネジメントの徹底	B
20	現場からの改善提案・改善実践の一層の推進強化	C
21	新潟広域都市圏等の取組のさらなる推進	B
22	人材育成とキャリア形成を念頭に置いた適材適所の人員配置	C
23	公平で納得度の高い人事評価の実施	C
24	役職への女性や若手職員の積極的な登用などにより意欲ある職員の能力発揮を促進	C
25	職員の意欲向上・能力発揮に向けた職員満足度の向上	C
26	勤務実態にあった勤務形態、育児・介護と両立しやすい勤務形態のさらなる検討	B
27	時間外勤務の縮減	C
28	休暇を取得しやすい職場環境の整備	C
29	業務効率の向上につながる職場環境の検討・実現	B
30	WEB会議システムの導入検討	B

改革基本方針 I : 行政経営品質の向上に向けた取組の強化

【改革項目】: 1. 選択と集中による経営資源の適正配分

【改革区分】: 1. 事務のあり方・やり方の抜本的な見直し

取組みの評価区分

A: 取組工程・指標が達成され、かつその達成度・内容が優れている。

B: 取組工程・指標が達成されている。

C: 取組工程・指標が達成されていない。

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
No.1 全事務事業点検による業務のあり方・やり方の見直し	<p>【現状と課題】 これまで成果志向の行政運営の確立と市民への説明責任の徹底を図ることを目的に、全事務事業の総点検や目標管理型の行政評価などを実施してきた。特に、平成29年度においては、厳しい財政状況を踏まえ、予算編成過程も入れて全3回の事務事業の点検作業を行い、事業の集約化、整理統合などにより事務事業の見直しを行った。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 事務事業等の評価を経営資源の配分に生かす仕組みの検討・実施及びその仕組みを活用した経営資源の適正配分(予算・組織・人員配置の最適化)</p> <p>【取組の内容】 行財政運営の経済性・効率性・有効性を高めるため、事務事業点検の目的を全庁的に共有し、PDCAサイクルを重視した経営管理システムを機能させるための仕組みづくりを行う。</p>	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>B 集中改革の取組みを踏まえた事務事業点検を継続して実施した。</p>	<p>総合計画2030にて盛り込んだ行政改革を進めつつ、引き続き政策企画部や財務部などと連携し、事業の適正化に取り組みすることで経営資源の適正配分に取り組む。</p>
		<p>【指標名】 -</p> <p>【計画・実績】 -</p>	

【改革区分】: 1. 事務のあり方・やり方の抜本的な見直し

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No.2</p> <p>行政サービスの提供 主体・方法、人員体制 など業務運営手法の 見直し</p>	<p>【現状と課題】 これまで、単純定型業務の民間委託や公の施設への指定管理者制度の導入など、民間活力導入を推進してきた。引き続き、社会情勢の変化や民間の担い手の状況などを見定めながら、専門定型業務など新たな業務に民間活力の導入を検討していく必要がある。とくに厳しい財政状況や、働き方改革の観点などを踏まえ、これまでの取組みに加え、行政サービスの提供主体、方法等を抜本的に見直し、新たな業務運営方法に移行し、行政資源配分の適正化を加速していく必要がある。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 事務事業等の点検などを踏まえ、業務の見直しを通じて、市と民間の役割分担を明確化し、ノウハウを有する民間や、地域をはじめとした多様な主体によって実施することで市民サービスの向上、施設運営の効率化、経費削減が図られる業務などについては新たな業務運営方法に移行していく。</p> <p>【取組の内容】 全事務事業点検等を踏まえて、個々の業務を見直し、他の方法で代替可能な業務を抽出。できるところから新たな業務運営方法に移行していく。</p>	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>B 集中改革の取組みやこれまでの検討を踏まえ、保育課業務の外部委託化の検討を進めた。</p> <p>【指標名】 -</p> <p>【計画・実績】 -</p>	<p>令和4年7月から人材派遣による事務センターを開設している。引き続き業務委託化に向けて検討を進める。</p>

【改革区分】: 1. 事務のあり方・やり方の抜本的な見直し

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No.3-1</p> <p>専門性や効率性の観点をふまえた業務体制の見直し(戸籍事務や国民健康保険料徴収業務の集約化・センター化や介護認定審査業務の集約化など) ※行政経営課</p>	<p>【現状と課題】 政令市組織の理念として「大きな区役所」「小さな市役所」を掲げ、可能な限り区役所で業務が完結できるよう、必要な組織・権限等を区役所に付与してきた。一方で区役所の業務範囲を広げたことによる組織の非効率化が発生しており、区役所と本庁の機能(組織)のあり方について検討してきたが、今後も、事務事業(人員・財源を含む)の標準化の検討していく必要がある。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 区役所と本庁の役割分担の見直しにより、戸籍事務や国民健康保険料徴収業務の集約化・センター化、介護認定審査業務の集約化などを旨す。</p> <p>【取組の内容】 ・効率性の観点から本庁と区との役割分担の見直し、集約化検討 ・区役所と本庁の組織改正その他必要な体制整備 ・事務事業(人員・財源を含む)の標準化と効果の検証</p>	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>C 戸籍事務及び国民健康保険料徴収の集約化に係る課題について、各担当部と意見交換を実施したが、組織改正等による集約化には至らなかった。</p> <p>【指標名】 -</p> <p>【計画・実績】 -</p>	<p>引き続き、各事務の集約化に係る課題について担当部と協議し、過去の調整・検討結果等を踏まえながら集約化に向け具体的な方策を検討していく。</p>
<p>No.3-2</p> <p>専門性や効率性の観点をふまえた業務体制の見直し(戸籍事務や国民健康保険料徴収業務の集約化・センター化や介護認定審査業務の集約化など) ※介護保険課</p>	<p>【現状と課題】 政令市組織の理念として「大きな区役所」「小さな市役所」を掲げ、可能な限り区役所で業務が完結できるよう、必要な組織・権限等を区役所に付与してきた。一方で区役所の業務範囲を広げたことによる組織の非効率化が発生しており、区役所と本庁の機能(組織)のあり方について検討してきたが、今後も、事務事業(人員・財源を含む)の標準化の検討していく必要がある。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 区役所と本庁の役割分担の見直しにより、戸籍事務や国民健康保険料徴収業務の集約化・センター化、介護認定審査業務の集約化などを旨す。</p> <p>【取組の内容】 ・効率性の観点から本庁と区との役割分担の見直し、集約化検討 ・区役所と本庁の組織改正その他必要な体制整備 ・事務事業(人員・財源を含む)の標準化と効果の検証</p>	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>B 【介護認定審査業務】計画どおり東区・中央区・西区の介護認定審査業務を本庁に集約し業務の効率化を図った。</p> <p>【指標名】 -</p> <p>【計画・実績】 -</p>	<p>国が進めるシステムの標準化の中で、効率性の観点を踏まえた業務体制について検討を進める。</p>

【改革区分】: 2. 簡素で効率的な組織体制の再構築

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No.4</p> <p>業務の見直しに合わせた組織の見直し</p>	<p>【現状と課題】 組織については、新たな行政課題に対応するためこれまでも不断に見直しているが、特に行政改革プラン2015では、本庁組織がその専門知識などを活かし、先験的かつ戦略的な視点から本市にふさわしい政策を立案できるよう、税部門や下水道部門、こども部門等で見直してきた。今後もこの視点を維持しつつ、事務事業のあり方・やり方を見直しに合わせて、組織も業務量などに応じた効率的なものになるよう、最適化を進める必要があり、平成30年度組織改正では、組織格付けの見直しや課の統合等を大幅に行ったところである。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 簡素で効率的な組織体制</p> <p>【取組の内容】 ・区役所、出張所の組織体制について、業務量や利用実態(効率性)のほか、地域での役割や市民サービス向上の観点から踏まえた見直し ・業務の効率化、専門性確保に向けた業務処理体制の見直し</p>	<p>【取組みにかかる評価】 B 新年度の組織編成作業を通して、本庁と区役所の役割や業務分担の再構築、出張所等の再編など、簡素で効率的な組織体制に向けた見直しを検討した。</p> <p>【指標名】 -</p> <p>【計画・実績】 -</p>	<p>持続可能な組織体制とするため、本庁と区の役割や業務分担の再構築、出張所・連絡所と公民館の業務の統合等、不断の見直しを進めていく。</p>
<p>No.5</p> <p>利用実態や地域での役割、市民サービス向上の観点から検討した出張所、連絡所のあり方の検討</p>	<p>【現状と課題】 各区の出張所、連絡所については、管内人口の違いなどにより窓口取扱件数に大きな差が生じている現状がある一方で、地域とのかかわりについても大規模合併以前に旧町・村役場であった出張所等と、旧新潟市域の出張所等では違いが生じている。こうした実情を踏まえ、簡素で効率的な組織体制を構築するために利用実態、業務量、地域における役割、市民サービス向上を踏まえた見直しを検討する必要がある。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 ・平成30年度から体制を整備した区役所・出張所間の相互応援体制の試行・本格実施と効果の検証 ・利用実態を反映した出張所体制の整備</p> <p>【取組の内容】 ・平成30年度から体制を整備した区役所・出張所間の相互応援体制の試行・本格実施と効果の検証 ・利用実態を反映した出張所体制の整備</p>	<p>【取組みにかかる評価】 B 出張所等の実態調査を踏まえつつ、新年度の組織編成作業を通して出張所、連絡所、公民館の業務の統合について検討した。</p> <p>【指標名】 -</p> <p>【計画・実績】 -</p>	<p>地域に身近な行政機関である、出張所・連絡所と公民館の業務を統合し、関係機関を含め業務を整理することで地域のカウンターパートとしての役割を明確化し、地域のコミュニティ支援の強化を図っていく。</p>

【改革区分】: 3. 定員管理の適正化

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No.6</p> <p>総人件費を意識した定員の適正化</p>	<p>【現状と課題】 これまで、業務のあり方・やり方の見直しや組織改正により効率化を図り、職員数の適正化や組織間の人員の平準化に取り組んできたが、平成29年4月1日時点で、他の同規模政令市と比較して約470名職員が多い状況(特に、総務、民生、農水、教育部門)にある。 また、臨時職員・非常勤職員についても、委託化等のアウトソーシングやICTの活用、共通事務の一元化等により、職員数を適正化する必要がある。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 5年間で220名削減</p> <p>【取組の内容】 新たな定員配置計画(平成30年10月策定予定)に基づき、各年度に掲げる削減目標人数を達成していく。</p>	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>A 削減目標人数(220名。集中改革を含めた場合は259名)を大幅に上回る、330名の削減を達成した。</p> <p>【指標名】 職員数の削減</p> <p>【計画・実績】 (2018年度) 計画: ▲40人⇒実績: ▲89人 (2019年度) 計画: ▲55人⇒実績: ▲46人 (2020年度) 計画: ▲55人⇒実績: ▲49人 (2021年度) 計画: ▲35人⇒実績: ▲113人 (2022年度) 計画: ▲35人⇒実績: ▲33人</p>	<p>新たに令和5年度～令和8年度までの4年を計画期間とする定員配置計画2023を策定した。国の配置基準がある職種・部門及び教育職員を除いた令和4年度職員数4,731人を職員数の目安とし、計画の取組を進めることで、市政の課題解決や活性化に資する企画立案など、創意工夫をより発揮すべき業務や部門にメリハリのある職員配置を行う。</p>
<p>No.7</p> <p>会計年度任用職員制度への対応</p>	<p>【現状と課題】 2020年度から会計年度任用職員制度を導入するにあたり、多くの臨時職員・非常勤職員が会計年度任用職員に移行することから、相当程度の財政負担が予想される。 臨時職員・非常勤職員の適正な任用と勤務条件を確保しながら、持続可能な財政運営としていくための制度構築を行う必要がある。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 2020年度からの円滑な制度施行</p> <p>【取組の内容】 2020年度からの円滑な制度施行に向けた、関係規程の整備等の準備</p>	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>B 2020年度より会計年度任用職員制度を導入し、適切に制度運用を行うことができた。</p> <p>【指標名】 -</p> <p>【計画・実績】 -</p>	<p>今後も会計年度任用職員の実態に即した適切な労務管理を行い、国の動きにあわせて、必要に応じ関係規定の整備等を行っていく。</p>

【改革区分】: 4. 内部事務の集約化・効率化と情報化社会の変革に対応したICTの活用

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No.8</p> <p>庶務など各課共通事務の部内での一元化</p>	<p>【現状と課題】 総務部内において、内部事務の効率化・簡素化のため、2017年度に総務部カイゼングループ会議を中心に、各課に共通する庶務事務の集約化を検討し、2018年1月から試行実施。2018年度からは人件費と管理的事務費を総務部総務課に予算を集約するとともに、経費支出命令の起案・決裁についても総務部総務課で実施している。なお、2018年度から総務部以外4部（経済部、市民生活部、環境部、建築部）でも試行実施し、2021年度から総務事務システム稼働に伴って全庁展開を行った。</p> <p>【計画期間の目標（考えられる効果）】 庶務事務など、各課に共通する事務を部・区の主管課等に集約する。（全庁展開）</p> <p>【取組の内容】 ・総務部をはじめとする一部の部で試行実施 ・課題の整理と全庁展開に向けた準備・検討 ・全庁展開の実施と効果の検証、継続的な見直し</p>	<p>【取組みにかかる評価】 B 総務事務システムの稼働に伴い、勤怠管理に関する共通庶務事務の集約化につながった。</p> <p>【指標名】 -</p> <p>【計画・実績】 -</p>	<p>共通事務の集約が進んでいるものの、共通事務の一元化に向けては組織体制や権限とも連動するものであり、それらの整備とあわせて継続して取り組んでいく必要がある。</p>
<p>No.9</p> <p>総務事務システムの導入と全庁的な総務事務センター設置の検討</p>	<p>【現状と課題】 内部事務の効率化・簡素化については、共通事務の集約化を中心にこれまで検討してきたが、新潟県庁や他政令指定都市では、総務事務システムの導入や総務事務センターの稼働など、内部事務の効率化・簡素化に取り組んでおり、本市でもさらなる効率化に向けて、総務事務システムの導入と総務事務センターの稼働に取り組んでいく必要がある。</p> <p>【計画期間の目標（考えられる効果）】 ・総務事務センターの設置 ・総務事務システムの稼働</p> <p>【取組の内容】 ・総務事務システムの導入に向けた予算要求とシステムの構築 ・総務事務センターの設置と業務の移行</p>	<p>【取組みにかかる評価】 B 総務事務システムの安定的運用によって、引き続き勤怠管理などの事務の一元化に取り組んでいる。</p> <p>【指標名】 -</p> <p>【計画・実績】 -</p>	<p>システム稼働による効果の検証と効率的な運用の再検討、総務事務センター設置に向けた取組みが必要。</p>

【改革区分】: 4. 内部事務の集約化・効率化と情報化社会の変革に対応したICTの活用

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No.10</p> <p>ICT戦略に基づく施策実施、ガバナンス推進及びAI等の先端技術の活用に向けた調査・検討(費用対効果を含めて有効性が認められるものは積極的に導入)</p>	<p>【現状と課題】 2013年度からICTガバナンス強化事業を開始、ICTガバナンス改善計画書、システム調達における各プロセスの業務基準書などを策定した。その結果、全庁のシステムの調達において評価プロセスが確立し、業者任せにならない発注者意識が醸成され、システムに係る継続的な経費抑制と品質向上が図られつつある。 2018年度にICT活用の中長期的な戦略として「新潟市ICT活用戦略」を策定。今後はこの戦略に基づいた施策を実現するため、全庁へのICT活用意識の啓発を強化、国の提示するICT施策のロードマップなどを踏まえた先端技術活用の調査・検討が必要である。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 ・戦略に基づくICT活用施策を実現し、ICTガバナンス強化の取組みを継続、先端技術の調査・検討を実施する。</p> <p>【取組の内容】 ・ICT戦略及び実行計画の策定と進捗管理 ・ICTガバナンス強化によるICT業務プロセスでの支援、評価の実施 ・国や社会のICT施策推進方針把握、先端技術の調査・検討を実施 ・全庁に対して課題解決へのICT活用、先端技術活用の機運醸成を図る ・次期ICT戦略策定への課題把握と将来展望把握</p>	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>C AI・RPA等先端技術の提案は計画を上回ったが、各所属への支援件数と予算要求評価件数は目標未達となった。</p> <p>【指標名】 各所属への支援件数</p> <p>【計画・実績】 (2018年度) 計画：25⇒実績：27 (2019年度) 計画：35⇒実績：21 (2020年度) 計画：35⇒実績：11 (2021年度) 計画：40⇒実績：16 (2022年度) 計画：40⇒実績：29</p> <p>【指標名】 予算要求評価件数</p> <p>【計画・実績】 (2018年度) 計画：90⇒実績：96 (2019年度) 計画：95⇒実績：82 (2020年度) 計画：95⇒実績：88 (2021年度) 計画：100⇒実績：127 (2022年度) 計画：100⇒実績：88</p> <p>【指標名】 先端技術の庁内提案件数</p> <p>【計画・実績】 (2018年度) 計画：0⇒実績：13 (2019年度) 計画：10⇒実績：11 (2020年度) 計画：10⇒実績：20 (2021年度) 計画：10⇒実績：18 (2022年度) 計画：10⇒実績：16</p>	<p>【ICT活用戦略】 令和4年度で計画期間を終了するICT活用戦略に代わり、新たにデジタル化基本方針を策定するとともに、総合計画実施計画に基づいて指標および事業を管理し、市民の利便性向上と業務効率化を推進する。</p> <p>【ICTガバナンス】 ICT業務基準書、評価マニュアルなどの作成やICT投資企画・予算要求研修の実施により、各所属の自立的なICTガバナンスが強化されていったと認識しているため、今後も同様の取組を継続していく。</p> <p>【先端技術】 導入後の効果を検証し、取組の拡大について検討を進めていく。その他の先端技術についても引き続きの調査を実施し、効果の見込めるものから導入を検討していく。</p>

【改革区分】: 4. 内部事務の集約化・効率化と情報化社会の変革に対応したICTの活用

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No.11</p> <p>収納業務効率化・住民の利便性向上のため、先端技術を活用した新たな決済方法の調査・検討(費用対効果を含めて有効性が認められるものは積極的に導入)</p>	<p>【現状と課題】 電子マネーやQRコード等を活用した新たな決済方法は、現金の取扱いが不要で迅速な支払いが可能となるなど利便性が高い決済手法であり、今後の普及は飛躍的に増大していくことが見込まれている。 証明書手数料や施設入場料など少額の支払いを含め、キャッシュレスによる公金収納を可能とすることにより、収納業務の効率化や住民の利便性向上が見込まれるため、費用対効果を踏まえた新たな決済方法の導入について調査・検討する必要がある。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 先端技術を活用した新たな決済方法の調査・検討</p> <p>【取組の内容】 ・先端技術を活用した新たな決済方法の調査・検討 ・費用対効果を含めて有効性が認められるものは積極的に導入</p>	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>B 市県民税(特別徴収)、法人市民税、事業所税、国民健康保険税のスマホ決済(PayPay請求書支払い、LINE Pay請求書支払い)及びコンビニ収納サービスの導入。</p> <p>【指標名】 -</p> <p>【計画・実績】 -</p>	<p>先端技術を活用した新たな決済方法について、費用対効果が見込まれるものは積極的に導入していく。</p>

【改革区分】: 4. 内部事務の集約化・効率化と情報化社会の変革に対応したICTの活用

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No.12</p> <p>情報システム最適化の推進(共通基盤システムを活用したコスト削減と業務効率化の推進)</p>	<p>【現状と課題】 2013～2014年度にかけて情報システム最適化計画を策定し、2015年度より最適化を推進し、「1.共通基盤システムの構築・活用」「2.住民情報系システムの見直し・刷新」「3.中央電子計算機の移行・廃止」を段階的に実施する。 なお、今後も制度改正対応(国保広域化、税制改正等)が予想されるため、他事業(番号制度、ICTガバナンス等)との整合性や本市財政状況を鑑みながら、柔軟に実施する必要がある。 現在は、事業の第1弾(フェーズ1)を終了し、2017年8月には共通基盤システムが1次稼働し、2018年1月には次期住民記録システムが本稼働した。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 最適化の目的である「市民サービス充実」「システム運用コストの適正化」「業務・運用手順の効率化」「運用リスクの徹底排除」を達成するため、中央電子計算機を廃止し、住民記録以外の住民情報系システムの見直しを行ったうえで、最適化対象14システムを共通基盤上で稼働する。</p> <p>【取組の内容】 ・次期介護システム構築業務を実施し、2020年度に稼働する。 ・次期国保・年金システム及び次期税系システムの要求定義を2019年度に実施する。 ・次期国保・年金システム構築業務を実施し、2021年度に稼働する。 ・次期税系システム構築業務を実施し、2022年度に稼働する。 ・中央電子計算機の廃止に向けて、機能移行等の手順の詳細化を図り、2022年度に廃止する。</p>	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>A</p> <p>当初予定していた中央電子計算機の廃止に向けた情報システムの最適化が予定通り完了した。 また、共通基盤システム利用システム数においては、当初計画よりかなり多くのシステムを共通基盤システム上に稼働させることができた。これにより、機器等の調達において、本市の予算費用の削減に貢献できたと考えている。</p> <p>【指標名】 最適化完了システム数(中央電子計算機関連)</p> <p>【計画・実績】 (2018年度)計画:1⇒実績:1 (2019年度)計画:1⇒実績:1 (2020年度)計画:2⇒実績:2 (2021年度)計画:4⇒実績:2 (2022年度)計画:8⇒実績:8</p> <p>【指標名】 共通基盤利用システム数</p> <p>【計画・実績】 (2018年度)計画:5⇒実績:5 (2019年度)計画:7⇒実績:10 (2020年度)計画:11⇒実績:13 (2021年度)計画:13⇒実績:18 (2022年度)計画:14⇒実績:23</p>	<p>当初計画していた中央電子計算機の廃止に向け、最適化が完了し、次年度以降は最適化に費やした一時経費の回収時期に移行する。 また、共通基盤利用システムの多くは標準化対象業務に位置しているため、標準化の動向を探りながら、本市にとって最適な対応を取っていく。</p>

改革基本方針 I : 行政経営品質の向上に向けた取組の強化

【改革項目】: 2. 戦略的な都市経営の推進

【改革区分】: 1. 新潟市総合計画「にいがた未来ビジョン」実施計画の着実な推進

取組みの評価区分

A: 取組工程・指標が達成され、かつその達成度・内容が優れている。

B: 取組工程・指標が達成されている。

C: 取組工程・指標が達成されていない。

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No.13</p> <p>実施計画に掲げる施策の戦略的实施</p>	<p>【現状と課題】 「にいがた未来ビジョン」(2015～2022年度)で目指す将来像を実現するため、2カ年を計画期間とした実施計画を策定し、重点化する分野の選択と経営資源の集中を図りながら、各施策を重点実施してきた。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 目指す都市像、取組内容、工程など、庁内外における情報共有を通じて、限られた資源の「選択と集中」を図り、計画で掲げる指標の達成を目指す。</p> <p>【取組の内容】 ・計画の取組項目の実現に向け「選択と集中」すべき項目を明らかにし、庁内における情報共有を図ることにより事業の重点化を図る。 ・さらに指標等によりPDCAサイクルを機能させ、適宜計画のローリング作業を行いブラッシュアップを図ることで実効性を高めていく。</p>	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>A</p> <p>計画期間内に、現行総合計画の第3次・第4次実施計画を策定し、選択と集中を図りながら、重点施策を推進した。 あわせて、新たに策定した「新潟市総合計画2030」において、計画を中心とした経営資源の適正配分に向けた政策決定のプロセス強化を図ることを掲げ、新たに成果指標を設定するなど、政策・施策のさらなる戦略的实施に向けて取り組んだ。</p> <p>【指標名】 -</p> <p>【計画・実績】 -</p>	<p>「新潟市総合計画2030」に基づき、各政策・施策を推進するとともに、データに基づく客観的な評価検証を行い、さらなる戦略的实施を進める。</p>

【改革区分】: 2. 地方分権・都市内分権への対応

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No.14</p> <p>権限移譲や規制緩和のさらなる推進</p>	<p>【現状と課題】 国の地方分権改革の一環で、地方からの提案により国の制度改正を進める「地方分権改革・提案募集方式」が平成26年度から毎年度実施されている。新潟市では市の実情に応じた権限移譲・規制緩和を進めるため、各課と連携しながら、国への提案を行っており、平成29年度は2件の規制緩和を実現している。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 全事務事業点検や、過去の先行事例等を各課と共有しながら、業務の簡素化や市民サービスの向上につなげられるよう前年度を下回らない権限移譲・規制緩和の提案を目指す。</p> <p>【取組の内容】 ・全事務事業点検や、過去の先行事例等を各課と共有しながら、権限移譲・規制緩和により業務の簡素化や市民サービスの向上につながるような業務を抽出。 ・所管課と連携しながら対象となる業務についての権限移譲・規制緩和の提案を行っていく。</p>	<p>【取組みにかかる評価】 C 本市独自で行った提案はなかった。</p> <p>【指標名】 -</p> <p>【計画・実績】 -</p>	<p>提案募集制度の概要や他都市の提案事例などを庁内に継続的に周知しながら、権限移譲等を通じた市民サービスの向上や業務の効率化に努めていく必要がある。</p>

【改革区分】: 2. 地方分権・都市内分権への対応

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No.15</p> <p>区の今後のあり方の検討(「総合区のあり方・方向性」、「区域・規模のあり方・方向性」といった中・長期的課題の検討など)</p>	<p>【現状と課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成25年度から区政創造推進会議を開催し、「自治の深化」に向けた検討・取組を実施 平成27年度、「区のあり方検討委員会」を設置し、今後の検討における論点について報告書を取りまとめ 平成28年度、「区のあり方検討委員会」の報告書を受け、市として継続的、短期的、中・長期的に対応すべき課題を整理 平成29年度から、中・長期的課題に位置付けられた「区域・規模のあり方・方向性」、「総合区のあり方・方向性」について、現状分析や調査・研究を行っている <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】</p> <p>「区のあり方検討委員会」の報告書に基づき整理をした課題について、可能なものから順次取り組む。</p> <p>【取組の内容】</p> <p>これまでの本市における「自治の深化」の取組みを踏まえ、将来の区のあり方について、「区域・規模のあり方・方向性」、「総合区のあり方・方向性」に関する検討を実施し、本市にふさわしい大都市制度の実現に向けた取組を進める。</p>	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>B</p> <p>中・長期課題にかかる検討として、区の再編や総合区の導入に関する論点整理を行い、公表した。2022年度も引き続き他都市の情報収集に努め、取組を進めた。</p> <p>【指標名】</p> <p>-</p> <p>【計画・実績】</p> <p>-</p>	<p>時代に即した区のあり方について検討していく。</p>

【改革区分】: 2. 地方分権・都市内分権への対応

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No.16</p> <p>新潟らしい教育改革の推進(地域の実状などを市全体の教育行政に反映するために教育ミーティングを深化)</p>	<p>【現状と課題】 平成26年度から教育委員の担当区制、区及び中学校区教育ミーティングの実施、教育支援センターの配置、国の教育委員会制度改革への対応として総合教育会議の設置などを行ってきた。担当区制、教育支援センター、国制度改革対応については、すでに取組みが軌道に乗ってきており、着実な運営が行われている。教育ミーティングについても、地域課題を共有し、市全体の教育行政に反映させていく仕組みとして成果をあげつつあるが、さらに有意義なものとするため検証しながら深化させていきたい。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 引き続き、区単位の教育ミーティングを8区でそれぞれ年2回実施、中学校区単位の教育ミーティングは2022年度からコミュニティ・スクール制度を本格実施することを踏まえ、3か年で一巡とする。</p> <p>【取組の内容】 2018年度に参加者に教育ミーティングに取り上げてほしいテーマや、現状における課題、今後の運営のあり方などについてアンケートを実施。その検証を踏まえ、教育ミーティングを改善していく。中学校区についてはコミュニティ・スクールの円滑な実施のための情報提供等を進めていく。</p>	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>B</p> <p>より効果的なものとなるよう内容や開催方法を精査し実施した。</p> <p>【指標名】 教育ミーティング開催数</p> <p>【計画・実績】 (2018年度)計画: 8⇒実績: 16 (2019年度)計画: 16⇒実績: 16 (2020年度)計画: 16⇒実績: 8 (2021年度)計画: 16⇒実績: 10 (2022年度)計画: 16⇒実績: 16</p> <p>【指標名】 中学校区教育ミーティング開催数</p> <p>【計画・実績】 (2018年度)計画: 14⇒実績: 28 (2019年度)計画: 16⇒実績: 16 (2020年度)計画: 20⇒実績: 0 (2021年度)計画: 20⇒実績: 2 (2022年度)計画: コミュニティスクールにおいて実施⇒実績: 165</p>	<p>区教育ミーティングについては、引き続き開催方法や内容を精査し実施していく。中学校区ミーティングについては、コミュニティ・スクールの全校実施とともに発展的解消する。</p>

【改革区分】: 3. 組織内部のマネジメント機能の強化

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No.17</p> <p>事務の適正な執行に向けた内部統制の確立</p>	<p>【現状と課題】</p> <p>平成29年6月に改正された地方自治法で、令和2年度から政令市では内部統制を実施することが義務付けられた。現在国で内部統制のガイドラインを作成中であり、これに沿った形で仕組みを整える必要がある。</p> <p>これまでも監査改善措置の取りまとめや再発防止を目的とした全庁周知の他、コンプライアンスの取組みなど、各々の趣旨に沿った形で事務の適正な執行に向け取り組んできており、これらの取組みを内部統制の仕組みに取り込むことも検討課題の一つである。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】</p> <p>国のガイドラインに沿った形での内部統制の仕組みを構築</p> <p>【取組の内容】</p> <p>内部統制の仕組みとしてPDCAサイクルを確立させ、事務の適正執行体制を目指す。</p>	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>B</p> <p>前年度の内部統制に関する評価報告書を議会へ提出・公表した。他都市の事例を研究しながら、庁内の内部統制の仕組みの深化に向けた検討を行った。</p> <p>【指標名】</p> <p>-</p> <p>【計画・実績】</p> <p>-</p>	<p>内部統制の整備・運用を着実に進めるほか、事務誤りを共有し、組織全体で再発防止に取り組む体制を構築し、事務の適正化につなげる必要がある。</p>

【改革区分】: 3. 組織内部のマネジメント機能の強化

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No.18</p> <p>監査制度の充実・強化への対応(監査基準の見直しなど)</p>	<p>【現状と課題】 本市では、平成29年4月に、「新潟市監査委員監査基準」を定め、同基準に基づいた監査を実施している。このような中、地方自治法が改正され、監査制度の充実強化が図られることになった。この改正では、各地方公共団体で行っている監査について、統一的な基準が存在しないことや、人口減少社会において地方公共団体の経営資源が限られていく中、業務の適切な実施に資するためにも、監査の実効性の確保が重要であることから、国が監査に関する統一的な考え方として指針を示すものとされ、監査委員は、当該指針を踏まえて、令和2年4月までに、監査基準を策定する必要がある。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 新たな監査基準に基づいて監査を実施し、市の内部統制部門等の連携を強化する等して、監査結果が事務の改善や適正化につながるようにする。</p> <p>【取組の内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国が示す監査指針の検討状況を注視しながら、監査基準の見直しを行い、見直し後は、新たな監査基準に基づき、質の高い監査を行う。 ・リスクアプローチの視点を取り入れ、合規性はもとより3E(経済性、効率性、有効性)の観点にウエイトを置いた監査を行う。 ・市の制度所管課等と連絡体制を構築し、監査結果や事務上のリスクについて情報共有を図る。 ・事務処理誤り等を未然に防ぐため、職員向けに、よくある誤り事例等をまとめた監査通信の発行や研修を行う。 ・市の内部統制体制の構築に合わせた監査対象の見直しを行う。 	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>B リスクアプローチを深化させ、より効果的、効率的な監査の推進を図るとともに、品質管理方針に基づく監査品質の向上に取り組んだ。</p> <p>【指標名】 -</p> <p>【計画・実績】 -</p>	<p>内部統制の運用状況も踏まえ、引き続き、監査基準に則った効果的・効率的な監査の実施と監査品質向上の取組を推進する。</p>

【改革区分】: 3. 組織内部のマネジメント機能の強化

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No.19</p> <p>成果志向による組織マネジメントの徹底</p>	<p>【現状と課題】</p> <p>成果志向の行政運営の確立と説明責任の徹底を目的に、各部長・区長による「部・区経営方針」の策定と、その方針に基づいた「組織目標管理」を平成19年度から実施してきた。今後も継続的な組織活動の改善が行われるよう、部長・区長が組織の経営責任者として組織管理を徹底していく必要がある。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】</p> <p>「組織目標」達成状況: 前年度以上 ※「組織目標」と「個人目標」の連動による人材マネジメント機能の強化を図る</p> <p>【取組の内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「組織目標管理」の運用と運用状況の検証 ・必要に応じて制度の見直しを実施 ・目標管理に関する研修会の開催 	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>B 組織目標の役割を残しつつ、総合計画2030の推進に寄与する作成方法へ見直しを行った。</p> <p>【指標名】</p> <p>-</p> <p>【計画・実績】</p> <p>-</p>	<p>見直し後の状況を確認しつつ、より効率的、効果的な作成方法を検討する。</p>

【改革区分】: 3. 組織内部のマネジメント機能の強化

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No.20</p> <p>現場からの改善提案・改善実践の一層の推進強化</p>	<p>【現状と課題】 改善提案制度や改善実践報告制度及び発表会開催に加え、地方自治体における業務改善運動の全国大会である全国都市改善改革実践事例発表会への出場、庁内発表会に指定管理者の発表を導入するなど、業務改善運動を広めていく取組みを強化してきた。結果、職員の改善意欲は着実に向上していると考えられるが、一層の改善意識の醸成と、業務改善の充実に向け、一連の取組みを発展させて継続していく必要がある。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 改善実践報告数、優良改善事例の水平展開の増</p> <p>【取組の内容】 業務改善の充実のため、優れた取組みを水平展開するとともに、新たな着想に基づく現場からの改善提案・実践を支援し、強化する取組みを進めていく。</p>	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>C 実効性を高めるため実施手法を見直し、実践事例の取組み効果を集約し、庁内周知することとした。報告数の指標は達成したが、これまでと同様の報告内容であったため、事例の紹介のみで水平展開の実施を促さなかった。</p> <p>【指標名】 改善実践報告数 【計画・実績】 (2018年度)計画:2,534⇒実績:2,414 (2019年度)計画:前年度以上 ⇒実績:2,339 (2020年度)計画:前年度以上 ⇒実績:138 (2021年度)計画:前年度並み ⇒実績:82 (2022年度)計画:前年度並み ⇒実績:99</p> <p>【指標名】 優良改善事例の水平展開数 【計画・実績】 (2018年度)計画:82⇒実績:69 (2019年度)計画:前年度以上⇒実績:50 (2020年度)計画:前年度以上⇒実績:101 (2021年度)計画:水平展開実施率30% ⇒実績:36.9%(指定項目7つ) (2022年度)計画:水平展開実施率30% ⇒実績:優良事例の庁内周知</p>	<p>権限移譲や規制緩和の推進など、実務に焦点をあてるなど、時代に即した手法を取り入れながら職員の改善意識の醸成にうなげるような働きかけを新たに構築していく必要がある。</p>

【改革区分】: 4. 広域的な圏域マネジメント体制の確立

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No.21</p> <p>新潟広域都市圏等の取組のさらなる推進</p>	<p>【現状と課題】</p> <p>平成28年12月 新潟市が連携中枢都市宣言 平成29年3月 10市町村と連携協約を締結 平成29年3月 第1期新潟広域都市圏ビジョンを策定 令和2年3月 加茂市と連携協約を締結 令和3年3月 第2期新潟広域都市圏ビジョンを策定</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】</p> <p>広域的な圏域マネジメント体制の確立に向けて、連携事業の追加・拡充など、新潟広域都市圏ビジョンのさらなる充実を図る。</p> <p>【取組の内容】</p> <p>庁内各部局や連携市町村の協力の下、新潟広域都市圏ビジョンに基づき、①圏域全体の経済成長のけん引、②高次の都市機能の集積・強化及び③圏域全体の生活関連機能サービスの向上に資する各種連携事業を着実に実施するとともに、連携事業の更なる追加・拡充等を図る。</p>	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>B</p> <p>第1期新潟広域都市圏ビジョン(2017～2020年度)では、合計で48の連携事業を実施した。2020年3月には加茂市と連携協約を締結し、連携市町村は11市町村となった。2021年3月には第2期ビジョン(2021～2024年度)を策定のうえ、2022年度も引き続き連携事業を推進した。</p> <p>【指標名】</p> <p>-</p> <p>【計画・実績】</p> <p>-</p>	<p>新潟広域都市圏ビジョンに基づく各種連携事業の実施及び連携事業の追加・拡充等に向けた検討を行っていく。</p>

改革基本方針 I : 行政経営品質の向上に向けた取組の強化

取組みの評価区分

- A: 取組工程・指標が達成され、かつその達成度・内容が優れている。
- B: 取組工程・指標が達成されている。
- C: 取組工程・指標が達成されていない。

【改革項目】: 3. 職員の意欲・能力を発揮できる人材育成と働き方改革の実現

【改革区分】: 1. 人材マネジメント機能の強化

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
No22 人材育成とキャリア形成を念頭に置いた適材適所の人員配置	<p>【現状と課題】 高度化、複雑多様化する課題を解決し、市民サービスを向上させるため、職員の専門性や能力をさらに高め、発揮することが必要である。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 職員の専門性や能力をさらに高め、それを発揮することができる適材適所の人員配置を行うこと</p> <p>【取組の内容】 ・職員研修におけるキャリア形成分野の強化 ・自己申告制度などの人事制度や所属長ヒアリングの実施</p>	<p>【取り組みにかかる評価】</p> <p>C 今後のキャリア形成を考えることで行動変容につなげる研修を実施したが、一部の指標は目標には届かなかった。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職員が自身のキャリアデザインを意識して業務に取り組めるよう、引き続き研修の充実を図る。 ・自己申告書やヒアリングを通じた適材適所の人事配置で職員の能力や専門性の発揮につなげる。
		<p>【指標名】 フランチャイズ登録制度への登録者数</p> <p>【計画・実績】 (2018年度) 計画：264名以上 ⇒実績：253名 (2019年度) 計画：前年度以上 ⇒実績：230名 (2020年度) 計画：前年度以上 ⇒実績：238名 (2021年度) 計画：前年度以上 ⇒実績：223名 (2022年度) 計画：前年度以上 ⇒実績：226名</p> <p>【指標名】 職員意識調査中の設問「適材適所の人事配置が行われているかどうか」で「行われている」の回答者の割合</p> <p>【計画・実績】 (2018年度) 計画：36.1%以上 ⇒実績：35.8% (2019年度) 計画：前年度以上 ⇒実績：49.9% (2020年度) 計画：前年度以上 ⇒実績：53.0% (2021年度) 計画：前年度以上 ⇒実績：53.0% (2022年度) 計画：前年度以上 ⇒実績：52.4%</p>	

【改革区分】: 1. 人材マネジメント機能の強化

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No23</p> <p>公平で納得度の高い人事評価の実施</p>	<p>【現状と課題】 平成28年度の地方公務員法改正に基づき、人事評価を実施する中で、職員が公平で納得感をもって業務に取り組み、自身の成長に繋がる人事評価制度の運用が必要である。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 適切な人事評価制度の運用</p> <p>【取組の内容】 被評価者及び評価者、調整者に対する研修により、制度の目的をはじめとして正しい知識や手法を身に付けることにより公平で納得感のある人事評価制度とする。</p>	<p>【取組みにかかるとの評価】</p> <p>C 公平な人事評価制度の運用のため、各対象者向けの研修を行ったが、指標は目標に達しなかった。</p> <p>【指標名】 職員アンケート「上司から適切に評価されていると思う」と回答した割合</p> <p>【計画・実績】 (2018年度) 計画: 77.0%以上⇒実績: 75.9% (2019年度) 計画: 前年度以上⇒実績: 69.9% (2020年度) 計画: 前年度以上⇒実績: 72.8% (2021年度) 計画: 前年度以上⇒実績: 70.4% (2022年度) 計画: 前年度以上⇒実績: 70.7%</p> <p>【指標名】 職員アンケート「人事評価制度が職員の人材育成、または自身の成長に繋がっていると思う」と回答した割合</p> <p>【計画・実績】 (2018年度) 計画: 54.3%以上 ⇒実績: 53.1% (2019年度) 計画: 前年度以上 ⇒実績: 48.2% (2020年度) 計画: 前年度以上 ⇒実績: 42.2% (2021年度) 計画: 前年度以上 ⇒実績: 42.2% (2022年度) 計画: 前年度以上 ⇒実績: 42.1%</p>	<p>職員が公平で納得感をもって業務に取り組み、自身の成長に繋がる人事評価制度となるよう、継続的な研修の実施や利用しやすい制度への見直しを検討する。</p>

【改革区分】: 1. 人材マネジメント機能の強化

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No24</p> <p>役職への女性や若手職員の積極的な登用などにより意欲ある職員の能力発揮を促進</p>	<p>【現状と課題】 意欲ある若手職員を登用するため、平成19年度より毎年度係長昇任試験を実施している。また女性係長昇任率を数値目標化して、女性登用の推進を図っている。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 ・意欲ある若手職員や女性職員の登用など多様な人材を活用することで、組織の活性化を図る。 ・女性登用を進めていくにあたり、仕事と育児を両立できる職場環境をつくる。</p> <p>【取組の内容】 ・若手職員を対象とする係長昇任試験を実施する。 ・女性係長登用率のほか、女性部長の人数、女性管理職(課長以上)の割合についても数値目標を設定して、女性登用を進める。女性登用を進めるにあたり、仕事(職責)と育児等の両立ができる職場環境づくりに取り組む。</p>	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>C 女性管理職(課長以上)の割合については、30%に向けて上昇傾向にあり、継続して取組みを進めていく。</p> <p>【指標名】 女性管理職(部長以上)の人数</p> <p>【計画・実績】 (2018年度) 計画: 6人以上⇒実績: 6人 (2019年度) 計画: 6人以上⇒実績: 6人 (2020年度) 計画: 6人以上⇒実績: 7人 (2021年度) 計画: 6人以上⇒実績: 7人 (2022年度) 計画: 6人以上⇒実績: 8人</p> <p>【指標名】 女性管理職(課長以上)の割合</p> <p>【計画・実績】 (2018年度) 計画: 15%⇒実績: 14.0% (2019年度) 計画: 15%⇒実績: 15.20% (2020年度) 計画: 20%⇒実績: 15.40% (2021年度) 計画: 25%⇒実績: 16.30% (2022年度) 計画: 30%⇒実績: 18.80%</p> <p>【指標名】 女性係長登用率</p> <p>【計画・実績】 (2018年度) 計画: 45%以上⇒実績: 47.4% (2019年度) 計画: 45%以上⇒実績: 46.4% (2020年度) 計画: 45%以上⇒実績: 46.0% (2021年度) 計画: 45%以上⇒実績: 47.6% (2022年度) 計画: 45%以上⇒実績: 46.3%</p>	<p>令和2年4月に策定した「新潟市特定事業主行動計画」に基づき、女性が働きやすい職場環境づくりに今後も計画的に取り組んでいく。</p>

【改革区分】: 1. 人材マネジメント機能の強化

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No25</p> <p>職員の意欲向上・能力発揮に向けた職員満足度の向上</p>	<p>【現状と課題】 職員アンケートにおける総合満足度は、平成27年度に「にいがた未来ビジョン」において設定した当初目標「4.61以上」はすでに上回っているが、依然として1割超の「不満層(非常に不満、不満)」が存在している。この不満層の満足度を引き上げながら、すべての職員が意欲や能力を発揮できる環境づくりを行う必要がある。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 職員アンケートにおける「総合満足度」の向上</p> <p>【取組の内容】 引き続き、全職員を対象に目的意識と職務に関するアンケート調査を年1回実施する。 また、部区ごとの集計結果と寄せられた意見を各部区へ知らせ、課題の共有・改善を図る。</p>	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>C 前年度より満足度は減少した。今後、改善に向けて、掲示板や部・区長を通じた取組みを図る。</p> <p>【指標名】 職員アンケートにおける「総合満足度」</p> <p>【計画・実績】 (2018年度) 計画：4.71以上 ⇒実績：4.62 (2019年度) 計画：前年度以上 ⇒実績：4.56 (2020年度) 計画：前年度以上 ⇒実績：4.70 (2021年度) 計画：前年度以上 ⇒実績：4.59 (2022年度) 計画：前年度以上 ⇒実績：4.54%</p>	<p>総合的な満足度向上のため、必要な改善点をできるだけ明確に示すことで、満足度向上につなげていく。</p>

【改革区分】: 2. ワーク・ライフ・バランスの推進

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No.26</p> <p>勤務実態にあった勤務形態、育児・介護と両立しやすい勤務形態のさらなる検討</p>	<p>【現状と課題】 次世代育成支援対策法に基づき、平成17年3月に市職員を対象とした「新潟市特定事業主行動計画」、平成22年4月に「第2期新潟市特定事業主行動計画」を策定し、10年間、職員の仕事と子育ての両立支援などに取り組んできた。しかし、依然として、子どもが健やかに生まれ育成される社会が実現したとまでは言えず、また、市としても特に男性職員の育児休業取得促進などの取組みが十分な成果を上げているとはいえない。仕事と生活の調和を推進し、子育て中の職員が仕事と子育ての両立ができるよう、また、すべての職員が、ライフステージにあわせ、仕事と生活のバランスがとれた働き方ができるよう、取組みを充実させていく必要がある。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 勤務実態に合った勤務形態、育児や介護と両立しやすい勤務形態をつくることによって、業務に対する職員の意欲をさらに高め、市民サービスの向上につなげる。</p> <p>【取組の内容】 時差勤務や朝型勤務など、職場実態と職員ニーズにあった多様な勤務形態の実施、検討</p>	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>B 時差勤務のほかに、朝型勤務を継続して実施し、ワークライフバランスの推進を行った。</p> <p>【指標名】 -</p> <p>【計画・実績】 -</p>	<p>時差勤務、朝型勤務の実施をすすめるとともに、職場実態と職員ニーズにあった多様な勤務形態の検討を行っていく。</p>

【改革区分】: 2. ワーク・ライフ・バランスの推進

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No.27</p> <p>時間外勤務の縮減</p>	<p>【現状と課題】 働き方改革を進めるため、職場ごとに業務のあり方・やり方を見直し、改善を図ってきたことにより、職員一人あたり時間外勤務時間数は着実に縮減しているが、平成29年度は税務、選挙など一時的な繁忙とはいえ、100時間を大きく超えた超過勤務があり、健康管理の観点から、職員の心身への負担は、相当なものとなっている。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 時間外勤務時間の縮減及び定時退庁実施率の向上</p> <p>【取組の内容】 ・所属ごとに超過勤務の上限目標を設定し、職員の健康管理を徹底する。 ・超過勤務時間を全庁的に縮減するために各課で入力してもらう実施報告の管理を徹底し、実施率の低い所属への個別確認などを行う。</p>	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>C 上期・下期ごとに、各所属の状況を集計し、結果を庁内で共有することで取組を推進した。</p> <p>【指標名】 一人当たり平均時間外勤務時間の縮減</p> <p>【計画・実績】 (2018年度) 計画: 11.65時間を下回る ⇒実績: 10.9時間 (2019年度) 計画: 前年度を下回る ⇒実績: 10.6時間 (2020年度) 計画: 前年度を下回る ⇒実績: 9.9時間 (2021年度) 計画: 前年度を下回る ⇒実績: 10.5時間 (2022年度) 計画: 前年度を下回る ⇒実績: 12.0時間</p> <p>【指標名】 定時退庁推進の実施率の向上</p> <p>【計画・実績】 (2018年度) 計画: 0.8⇒実績: 0.77 (2019年度) 計画: 前年度以上⇒実績: 0.70 (2020年度) 計画: 前年度以上⇒実績: 0.73 (2021年度) 計画: 前年度以上⇒実績: 0.63 (2022年度) 計画: 前年度以上⇒実績: 0.62</p>	<p>感染急拡大した新型コロナウイルス対応等により、時間外勤務が偏っている所属・職員がいることから、市全体での平準化を更に進めていく。</p>

【改革区分】: 2. ワーク・ライフ・バランスの推進

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No.28</p> <p>休暇を取得しやすい 職場環境の整備</p>	<p>【現状と課題】 次世代育成支援対策法に基づき、平成17年3月に市職員を対象とした「新潟市特定事業主行動計画」、平成22年4月に「第2期新潟市特定事業主行動計画」を策定し、10年間、職員の仕事と子育ての両立支援などに取り組んできたが、特に男性職員の育児休業取得促進などの取組みが十分な成果を上げているとはいえない。仕事と生活の調和を推進し、子育て中の職員が仕事と子育ての両立ができるよう、また、すべての職員が、ライフステージにあわせ、仕事と生活のバランスがとれた働き方ができるよう、取組みを充実させていく必要がある。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 仕事と生活の調和を推進し、子育て中の職員が仕事と子育ての両立ができるよう、また、すべての職員が、ライフステージにあわせ、仕事と生活のバランスがとれた働き方を促進する。</p> <p>【取組の内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男性職員に子が出生する場合に、人事課へ報告する様式を作成し、対象者を把握する。 ・把握した対象者に対して適切に制度や給与シミュレーションなどを周知していく。 ・計画的取得及びアニバーサリー休暇やブリッジ休暇としての年次有給休暇の取得促進、時間単位の年次有給休暇の取得促進を行う。 	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>C 年次有給休暇及び男性育児休業については目標を達成したが、男性子育て目的特別休暇は達成に至らなかった。</p> <p>【指標名】 年次有給休暇の取得日数の向上</p> <p>【計画・実績】 (2018年度)計画:14日以上⇒実績:14.0日 (2019年度)計画:前年度以上⇒実績:13.5日 (2020年度)計画:前年度以上⇒実績:13.0日 (2021年度)計画:前年度以上⇒実績:13.0日 (2022年度)計画:前年度以上⇒実績:13.4日</p> <p>【指標名】 男性職員の子育て目的の特別休暇(配偶者出産休暇及び育児参加休暇)の取得率の向上</p> <p>【計画・実績】 (2018年度)計画:100%⇒実績:96.9% (2019年度)計画:100%⇒実績:97.3% (2020年度)計画:100%⇒実績:96.9% (2021年度)計画:100%⇒実績:95.8% (2022年度)計画:100%⇒実績:91.9%</p> <p>【指標名】 男性職員の育児休業取得率の向上</p> <p>【計画・実績】 (2018年度)計画:13%以上⇒実績:17.0% (2019年度)計画:前年度以上⇒実績:13.2% (2020年度)計画:前年度以上⇒実績:22.0% (2021年度)計画:前年度以上⇒実績:31.5% (2022年度)計画:前年度以上⇒実績:47.7%</p>	<p>前年度より概ね改善しているものの、引き続き、各休暇取得の推進を行っていく。</p>

【改革区分】: 3. 職員が能力発揮しやすい職場環境を整えるオフィス改革の推進

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No.29</p> <p>業務効率の向上につながる職場環境の検討・実現</p>	<p>【現状と課題】 多様化・高度化する行政課題に的確に対応するには、職員の能力を最大限引き出していくことが重要であり、そのためには職員が働きやすい職場環境を整えることが有効な方法のひとつである。「オフィス改革」として、これまでも研修を開催し、職場環境を変えていく必要性の認識を広めるとともに、本館1、2階の執務室へスペースの効率化にも効果があるデスクレイアウトを導入するなどしているが、引き続き、庁舎再編の機会も捉えつつ、取組みを推進する必要がある。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 市役所ふるまち庁舎整備及び本館の執務室再配置において、職場の非効率・手間をできるだけ排除して、職員が能力を発揮しやすい環境を整備する「オフィス改革」の考え方を踏まえた執務室レイアウトを導入することで、業務効率を向上させ創造的に使える時間を確保する。</p> <p>【取組の内容】 ・市役所ふるまち庁舎配置部署及び本館再配置部署における、オフィス改革の考え方を踏まえた執務室レイアウトの検討を行うとともに、移転・再配置時に検討結果を反映した整備を行う。 ・移転・再配置後においても、自律的に働く場の工夫を継続していく。</p>	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>B 移転・再配置時のレイアウトの基本的な考え方を踏まえつつ、必要な見直しを行った。</p> <p>【指標名】 -</p> <p>【計画・実績】 -</p>	<p>一層の業務効率向上につながるよう、各職場における自律的な工夫を継続していくとともに、執務室レイアウト等について必要に応じた見直しを行う。</p>

【改革区分】: 3. 職員が能力発揮しやすい職場環境を整えるオフィス改革の推進

具体的な取組項目	改革実施概要	取組みの評価と指標の達成状況 (2022年度末時点)	今後の方向性
<p>No.30</p> <p>WEB会議システムの導入検討</p>	<p>【現状と課題】 Web会議の活用を幅を広げることにより、本庁と各区の定期的な打ち合わせや、システムを既に導入している国機関や民間企業等との協議に係る時間的負担軽減の余地は少なくない。多様化・高度化する行政課題に的確に対応する時間を確保していくためにも、綿密な連携強化や移動時間縮減を通じた業務効率の向上が期待できるWeb会議環境の整備は必須である。</p> <p>【計画期間の目標(考えられる効果)】 利用しやすく、低コストなWeb会議環境について検討を進めるとともに、庁舎の再編を機にWeb会議環境を必要数整えることで、業務の効率化を図ることができる。</p> <p>【取組の内容】 試験導入を行うことで、導入手法等の検討を行うとともに、業務ツールとして職員の認識を深める。そのうえで、市役所ふるまち庁舎や本館等に順次整備を進める。</p>	<p>【取組みにかかる評価】</p> <p>B 利用者からの問合せに対応するとともに、利用状況を確認した。また、システムサーバーのメンテナンスを実施した。</p> <p>【指標名】 -</p> <p>【計画・実績】 -</p>	<p>定期的に活用する職員がいるが、広く利用してもらうために、職員への周知や活用事例紹介をより広めていく必要がある。また、利用頻度の多い所属にヒアリングを行ったところ、会議によっては、アカウント数を増やす必要があることが判明したため、今後検討を進める。</p>