

## 行財政改革の主な取り組みについて

### 議題

- 1、【基本姿勢3 協働や共創の推進】  
多様な主体との協働や共創の推進と透明性の確保 .....2
- 2、【基本姿勢2 働き方の改善と職員の意識改革】  
多様なワークスタイルの実現 .....6
- 3、【基本姿勢2 働き方の改善と職員の意識改革】  
固定観念や先入観にとらわれずチャレンジする職員の育成 .....7
- 4、【横断的な姿勢 地域や市役所におけるDXの推進】  
デジタル技術を活用した市民の利便性向上と業務の効率化 .....11

【基本姿勢 3 協働や共創の推進】

## 1、多様な主体との協働や共創の推進と透明性の確保

多様化・複雑化する地域課題や市民ニーズに対応するため、様々な主体と課題を共有し、知恵や資金を持ち寄り、共に解決策を見出すことのできる共創社会を推進します。あわせて、政策施策の評価や事務事業等の総点検の結果を公表し、共創の前提となる市政運営の透明性を確保します。

指標としている取り組み	民間事業者等との連携	経営企画部企画調整課
-------------	------------	------------

### 現状

- 民間事業者の皆様との連携を強化するため、プラットフォームとして、新たに「**民官連携推進担当課**」を設置（令和4年4月）

#### 【民官連携推進担当課の役割】



### 課題

#### ① 民間事業者からいただく声

- 窓口がわかりにくい、現状のホームページ等での情報が探しにくい。
- 市の政策に関する情報が民間事業者に届いていないため、事業者のニーズがあっても逃している。
- 民間事業者と取り組んだ前例や経験のない業務に対する職員の消極的な対応

#### ② その他の課題

- 遊休地や企業版ふるさと納税など、市のリソースや今後実施したい事業が整理されていない。
- 庁内における情報の一元管理やノウハウの蓄積が進まない。
- 時代や実情に合っていない規制が理由で、連携が進まないケースがある。

### 今後の方向性

- 問い合わせ窓口の明確化や規制緩和等、積極的な情報発信により、民間事業者の皆様との連携を促進する。

① 民官連携の推進	<b>利便性の向上</b> ➢ 担当部署が不明な場合等に <b>民官連携推進担当課が市のワンストップ窓口</b> となり、皆様が提案しやすい環境を整えます。
	<b>規制緩和</b> ➢ 連携を進めるうえで支障となる、時代の変化や実情に合っていない <b>条例・規則等の見直し</b> も柔軟に行います。
	<b>新たな連携の実現</b> ➢ 「実現が難しいと思われる提案」や「ワクワクする夢のような提案」など、事業者様のいかなるご要望に対しても、実現に向け、共に取り組みます。
② 民間事業者の皆様への発信強化	➢ <b>専用のホームページを構築し、情報発信</b> していきます。 ・遊休地・施設情報 ・企業版ふるさと納税を活用したい事業 など

# 連携を進めたい分野①

参考 1

市の保有する土地や施設の情報サイトを掲載するなど、売却・賃借・イベント利用などの利活用を図る。

## 【民官連携ウェブサイトへの掲載イメージ】



市が保有する遊休地・施設の利活用について、ぜひ、ご意見をお聞かせください。まとまった土地をお探しの事業者様もお気軽にご相談ください。

## SEARCH

どんな施設があるか調べる

全て 土地 建物 土地・建物 公園 売却 賃借 イベント・短期利用 太陽光発電



土地・建物 売却 賃借

### 田浦月見台住宅

田浦月見台住宅は谷戸と呼ばれる地域に位置し、昔ながらの自然豊かな景観があり、風情を感じることができる場所です。



土地 売却 賃借

### 防災行政無線塔用地

防災行政無線再整備に伴い、当該用地に設置していた無線子局（放送塔）の撤去によるもの。周りを民地に囲まれた閉鎖地のため活用は限定される可能性あり。



公園 賃借 イベント・短期利用

### ヴェルニー公園

フランスの海軍技師ヴェルニーが建設にあたった横須賀製鉄所跡地（現米海軍横須賀基地周辺）を対岸に臨み、左側には海上自衛隊横須賀地方総監部の艦艇を見ることができる横須賀ならではの公園です。



公園 賃借 イベント・短期利用

### 走水水源公園

走水水源公園は明治9年にフランス人技師ヴェルニー指揮のもと、日本の近代化が始まった横須賀製鉄所（後の造船所）の用水として使用したことに始まる歴史ある水源地です。

## 連携を進めたい分野②

参考 2

企業版ふるさと納税を募集する事業の情報を  
サイト上に掲載するなどし、新たな財源の獲得と事業の推進を図る。

### 【民官連携ウェブサイトへの掲載イメージ】



横須賀市は地方創生推進のため、企業版ふるさと納税による  
事業者様からの寄附を募集しております。

## どのような事業に活用できるか調べる

全て 福祉・コミュニティ 子育て・教育 経済・まちづくり 文化・スポーツ・観光 環境 その他



子育て・教育

### 「すかりふ」で横須賀の子育てをHappyに♪

子育て応援ひろば すかりふ は「体験しながら学ぶ情報」をホームページやSNSで発信し、横須賀で子育てをする皆さんをまचぐるみで応援します。



文化・スポーツ・観光

### フォトジェニックなウォールアートで海沿いの通りを美しく彩ります

多様なジャンルのウォールアートが連続する、横須賀を象徴する魅力的な道を目指します



子育て・教育

### プログラミング人材育成事業

中高生を対象にプログラミングを集中学習できるアカデミーを運営し、将来的に国内外で活躍するプログラミング人材の輩出を目指します。



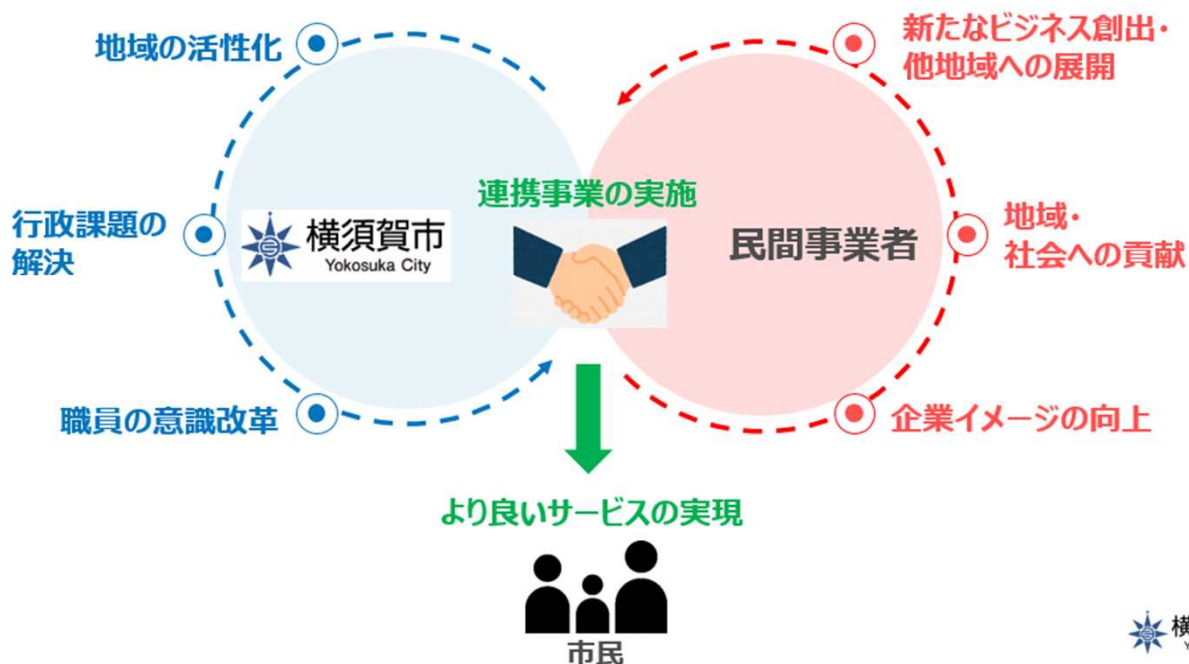
文化・スポーツ・観光

### アーバンスポーツ（BMX）を活用した地域活性化

JapanCup横須賀大会の開催及び学校訪問等、アーバンスポーツの普及促進

## 民官連携のメリット・効果

民間事業者の皆様と新たな連携事業を展開させていただくことで、市だけではできなかったことを可能にし、より良い市民サービスを実現します





## 2、多様なワークスタイルの実現

子育てや介護など多様な事情を抱える職員が心身共に健康に職務が精励できるよう、時差出勤の活用やテレワークの活用など、場所や時間にとらわれない多様なワークスタイルの実現を目指します。

指標としている取り組み	時差出勤の活用、テレワークの活用	総務部人事課
<h3>現状</h3> <ul style="list-style-type: none"><li>時差出勤については、現在、通常の6パターンの「時差出勤」と、業務上の都合で14パターンの勤務時間を選択できる「業務上の都合による時差出勤」の2つの制度を実施。職員は、それぞれのライフスタイルに応じて6パターンの時差出勤を活用するとともに、時間外に行われる会議等に合わせて業務上の都合による時差出勤を行い、時間外勤務の縮減につなげている。</li><li>テレワークについては、現在、使用状況に応じて各所属に2台以上の専用端末が配付されており、この端末を使用し、モバイルワークや在宅勤務を実施。</li></ul>		
<h3>課題</h3> <ul style="list-style-type: none"><li>時差出勤における、当初からの課題としては、夏季・冬季期間の冷暖房の実施がある。現在、本庁舎において時差出勤の実施状況に合わせた冷暖房の実施は困難な状況だが、個別に調整できる空調の導入など、今後も働きやすい環境の整備に向けて、関係部局とともに検討していく。</li><li>テレワークについては、業務内容により在宅勤務が難しい所属が存在するため、現在は実施状況に差が生じている。eラーニングによる研修の受講促進や業務の電子化の推進等により、活用できる業務の幅を拡大していく。</li></ul>		
<h3>今後の方向性</h3> <ul style="list-style-type: none"><li>令和4年1月に庶務事務システムを導入し、時差出勤や在宅勤務に対応した勤怠管理が可能になった。また、LoGoチャット等のコミュニケーションツールが普及し、子育て・介護中の職員だけでなく、役職や年齢を問わず様々な職員が有効活用している。</li><li>今後も、職員に積極的な活用を呼び掛けるとともに、多様なワークスタイルの実現に向け、サテライトオフィス等の設置などの環境整備や、より柔軟で多様な働き方に対応した勤務時間制度等についても、検討を進めていく。</li></ul>		

### 3、固定観念や先入観にとらわれずチャレンジする職員の育成

課題と目標を共有し、職員一人ひとりが当事者意識を持って、主体的に行動できるような業務の進め方や職場環境づくりを推進します。

また、固定観念や先入観にとらわれず、挑戦と改善を繰り返すことで、より良い成果を追求する意識改革を推進します。さらに、職員がこれまで以上に前向きな意識を持つために、人事・給与制度改革に取り組みます。

指標としている取り組み	人材育成（人事評価）	総務部人材育成担当課
-------------	------------	------------

#### 現状

- 全職員を対象に実施した働きがい調査において、人事評価制度に対する職員の評価が低いという結果が出た。

#### 働きがい調査結果係長以下抜粋（R3.7実施）

（あまりそう思わない、そう思わないの割合）

- 人事評価は、成長や能力開発に役立っている。 (60.4%)
- 仕事の結果だけでなくプロセス・行動・姿勢も評価されている。 (40.4%)
- 課は、施策や業務の見直しに意見が言える環境である。 (31.5%)

（参考：調査概要と役職別分析結果概要）

#### 働きがい調査：職員の意識や職場環境、処遇（人事評価、給与等）等について調査・分析

- 部・課長級は、係長以下と比べ、全体的に評価点の平均値が高い傾向
- 部・課長級、係長以下ともに、評価点が低い分野は一致（処遇（人事評価、給与等）、労働環境）

#### 課題

- 仕事の結果だけでなくプロセス・行動・姿勢が評価され、職員の成長や能力開発に役立つ人事評価制度の構築  
→ 主体的な行動を促すとともに、変革や改善にチャレンジする職員を評価する。
- 人事評価面談等を活用した目標や課題の共有と上司のマネジメント力の向上  
→ 職員一人ひとりが主体的に行動できるような職場環境づくりの推進

#### 今後の方向性

- 目指すべき職員像、姿勢、行動を明示し評価する。固定観念や先入観にとらわれずチャレンジする職員を評価できる評価項目を設定し、挑戦と改善の取組みを評価する。
- 人事評価面談やミーティングを活用し、適切に目標や課題を共有・理解する。また、上司のマネジメントを確認、評価する仕組みを導入し、職場環境やマネジメント上の課題について気づきと改善を促す。より良い職場環境につなげ、施策や業務の見直しに意見が言える、風通しのよい職場づくりを推進する。
- 評価結果を処遇（昇給・勤勉手当）に結び付けることにより、チャレンジした職員を評価できる仕組みをつくる。

### 3、固定観念や先入観にとらわれずチャレンジする職員の育成

課題と目標を共有し、職員一人ひとりが当事者意識を持って、主体的に行動できるような業務の進め方や職場環境づくりを推進します。

また、固定観念や先入観にとらわれず、挑戦と改善を繰り返すことで、より良い成果を追求する意識改革を推進します。さらに、職員がこれまで以上に前向きな意識を持つために、人事・給与制度改革に取り組みます。

指標としている取り組み	人材育成（研修）	総務部人材育成担当課
-------------	----------	------------

#### 現状

- ・ 人材育成基本方針の「目指すべき職員像」を念頭に、外部講師チームと連携して研修内容を策定
  - ・ 時代の変化に応じ必要となる専門的知識・スキルの習得（スキリング）については、市町村アカデミー等外部の研修機関を活用
  - ・ 研修ごとにアンケートを実施し、職員の課題やニーズを把握し、研修内容を検討
  - ・ 令和2年度まで 集合研修のみ  
令和3年度10月から **eラーニングシステム**を導入
    - 一部の研修について各職員が自席のパソコン上で業務スケジュールに合わせて研修を受講することが可能
    - 研修会場が不要のため、人数を制限せずに研修を実施できる
- ⇒ **成長意欲が高い職員が受講できる環境が整い、研修受講者数も増加**（参考4参照）

#### 課題

- ・ **eラーニングによる研修のメリット**  
職員が各自のペースで受講でき、人数を制限せずに研修が実施できる
- ・ **eラーニングによる研修のデメリット**  
職員同士や講師との意見交換、成果物の発表といった研修内容に適さない

eラーニングだけではなく、**集合研修においても成長意欲が高い職員が受講したいと思える研修を構築し、受講者を集めることが課題。**

#### 今後の方向性

- ・ **eラーニングによる研修の更なる推進**
- ・ **集合研修の内容のブラッシュアップ**  
例えば…部局の異なる職員や外部講師との意見交換、市役所外への調査などを通じて、業務では得難い視点や手法を学べる内容など

令和4年度は、入庁3～5年目の職員にアンケート（参考5参照）を実施し、意欲が高い職員を対象に外部講師を交えた意見交換や現地調査を通じて企画書を作成するという研修を**民官連携**で実施予定。



## eラーニング導入の効果

eラーニングによる研修の導入により、職員の研修受講機会が増加した。これにより環境や時間に縛られず効率的な知識取得を実践できるため、職員全体のスキルアップ、最終的には市民サービスの向上につなげることができる。

### 【主な実績】

研修名	令和2年度 (集合研修)	令和3年度 (eラーニング)
交通安全 (飲酒運転防止)	21名受講	1,557名受講
財務研修 (予算/会計/ 契約/決裁)	240名受講 (令和元年度)	418名受講 (延べ)
分かりやすい 資料作成 (基本/デザイン)	—	255名受講
接遇・マナー	38名受講 (新採研修のみ 実施)	219名受講
ワード研修	—	73名受講
エクセル研修	—	79名受講

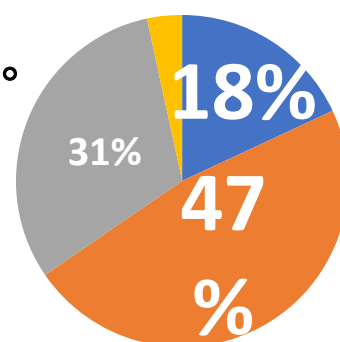
## 3～5年目職員360名を対象にアンケートを実施(回答率約74.1%)

※とてもそう思う、ややそう思うの合計

▼横須賀市（市役所）を、  
自分の努力や行動で変えていきたい。

65%

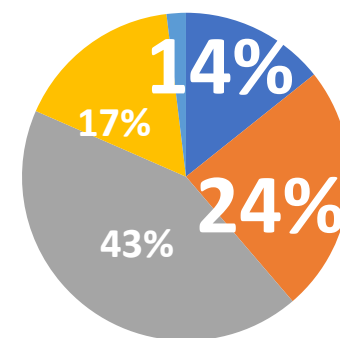
- とてもそう思う
- ややそう思う
- どちらともいえない
- あまりそう思わない
- 全くそう思わない



▼新たに人事課で実施する物事を  
主体的に考える研修に参加したいと思う。

38%

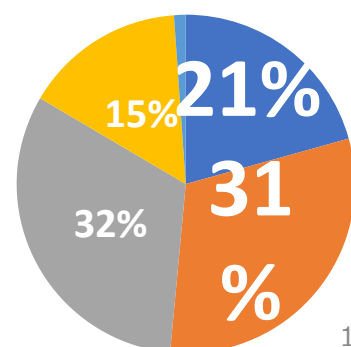
- とてもそう思う
- ややそう思う
- どちらともいえない
- あまりそう思わない
- 全くそう思わない



▼研修を通じて、  
民間企業の職員と交流をしたい。

52%

- とてもそう思う
- ややそう思う
- どちらともいえない
- あまりそう思わない
- 全くそう思わない



【横断的な姿勢 地域や市役所におけるDXの推進】

## 4、デジタル技術を活用した市民の利便性向上と業務の効率化

スマートフォンなど様々なツールにより、利用者が欲しい情報をいつでも容易に入手でき、必要な手続きが行える環境を整備することで、生活利便性の向上を図ります。

また、デジタル技術を活用することで業務の効率化を図り、無駄のない業務執行を推進します。

指標としている取り組み	市役所におけるDXの推進	経営企画部デジタル・ガバメント推進室
-------------	--------------	--------------------

### 現状

- 令和2年度に策定したデジタル・ガバメント推進方針のもと、利用者中心の行政サービスの実現及び新たなイノベーションを創発できる地域の実現するために必要なデジタル・ガバメント（以下「DG」）を推進している。（参考6①②参照）
- 推進してきた事業のうち、窓口改革の「書かない窓口」については、令和4年度「夏のDigi田甲子園」でベスト4を受賞した。
- また、DGを推進するため、職員の人材育成を目的にBPM研修を行なっている。（参考7参照）

### 課題

- 長い年月で根付いた業務プロセス・業務フローを変えることは容易ではなく、またDXが進んでも今度はそれが根付くようになるには時間がかかる。この課題を解決するためにも職員の人材育成は必須であり、今後も力を入れて進めていく。

### 今後の方向性

- 引き続き、「行政サービスのスマート化」、「行政事務の効率化」、「官民連携の強化」、「DGを推進する人材育成」を軸に情報通信技術（ICT）を活用し、DGを推進することで、誰もがデジタル化の恩恵を享受し、「暮らしやすさ」と「繋がり」を実感できる「誰も一人にさせないまち」の実現を目指す。

## 令和2年度 デジタル・ガバメント推進室事業実績

	事業名	対象部局
1	窓口改革	市民部（窓口サービス課） こども育成部（こども青少年給付課） 福祉部（全課：業務の見直しに着手）
2	キャッシュレス導入	市民部（窓口サービス課） 税務部（令和3年度～）
3	e-kanagawa電子申請	21課51手続き
4	LoGoチャット試行導入	全庁
5	市公式LINEアカウント取得	全庁
6	生活保護医療券ペーパーレス化	福祉部（生活福祉課）
7	RPA導入	こども育成部（こども青少年給付課） 福祉部（生活福祉課・介護保険課） 教育委員会（教育総務部総務課）
8	会議録作成支援システム導入	全庁
9	TV会議環境整備	全庁（4セット）
10	会議室等大型ディスプレイ導入	全庁
11	窓口案内ロボット実証実験	総務部（総務課）
12	AI相談パートナー実証実験	福祉部（地域福祉課） こども育成部（こども青少年給付課）
13	住民手続きワンストップサービス AIRPOST実証実験	税務部
14	GMO電子契約実証実験	財務部（契約課）
15	旧軍港四市デジタル・ガバメント 推進広域研究会	福祉部（生活福祉課）

## 令和3年度 デジタル・ガバメント推進室事業実績

	事業名	対象部局
1	窓口・業務改革	こども育成部（こども青少年給付課） 福祉部（全課：業務の見直しに着手）
2	AIRPOST実証実験 （スマホから口座振替の申込み）	税務部（税制課） 福祉部（健康保険課） 学校教育部（学校食育課） こども育成部 （こども青少年給付課、保育課） 都市部（市営住宅課）
3	AI相談パートナー実証実験	福祉部（地域福祉課）
4	学校施設情報のDB化	教育総務部（学校管理課）
5	介護認定調査のデジタル化	福祉部（介護保険課）
6	道路要望のLINE通報開始	土木部（道路維持課）
7	ワクチン接種業務の事務作業へ RPA導入	健康部（保健所健康づくり課）
8	粗大ごみのLINE受付	資源循環部（廃棄物対策課）
9	TV会議用PC導入	各部局
10	会議室Wi-Fi導入	各部・各共用会議室
11	テレワーク端末の拡充【調達中】	全庁
12	旧軍港四市デジタル・ガバメント 推進広域研究会	福祉部（生活福祉課・生活支援課）



## BPM実践ワークショップ研修 実績

年度	部署	テーマ
令和元年度	福祉部	「誰も一人にさせない」相談支援体制の構築
	こども育成部 こども青少年給付課	児童手当・現況届(継続)のプレプリント化
令和2年度	総務部 総務課	文書管理(他市照会を手掛かりとして)
	土木部 道路維持課	道路要望対応業務におけるデジタル化への転換
令和3年度	こども育成部 こども育成総務課	学童クラブの補助金申請手続き:シンプル様式・仮払い化
	福祉部 介護保険課	デジタル化による精査不要な調査票の作成
	教育総務部 学校管理課	学校施設情報のDB化
令和4年度	民政局こども福祉部 地域福祉課	成年後見制度市長申立てに係る身上保護業務
	都市部 まちなみ景観課	屋外広告物設置申請・許可業務の電子化について
	消防局 予防課	防火対象物スマート管理方式