

行政改革大綱2022-2026 令和6年度 進捗状況まとめ

<進捗状況評価の説明>（該当する取組数）

- A 目標値を達成しているもの (3)
- B 目標値に向けて着実に進捗しているもの (8)
- C 目標値の達成に向けて進捗が遅れているもの (5)
- D 取組に着手できていないもの (0)

No.	取組項目	指標				R6評価	頁数
		現状値 (2021年度)	目標値 (2026年度)	実績値 (R6.3末時点)	実績値 (R7.3末時点)		
基本方針1 価値共創によるパートナーシップの推進							
1	民間が強みを発揮する分野の委託・アウトソーシングの推進	【指標1】公民連携による取組事業数 144件 → 150件		151件	153件	B	1
		【指標2】提案型公共サービス民営化制度による委託事業数 — → 8件(累計)		3件	5件		
2	大学やNGO・NPO、企業等との連携協定の促進	【指標1】連携協定の締結数 15件 → 20件		37件	39件	B	2
		【指標2】福知山公立大学と本市の連携事業数 18件 → 30件		23件	25件		
		【指標3】福知山公立大学との地域連携による研究成果を社会実装につなげた件数 0件 → 5件		7件	7件		
3	市民との対話機会や意見聴取方法の拡充	【指標1】市民との対話を重ねた所属の割合 — → 60%		57.0%	71.0%	B	2
		【指標2】意見聴取方法の仕組の構築 — → 2024年度 仕組構築		仕組を検討	仕組の構築 の準備		
4	オープンガバメント、オープンデータの推進	【指標】京都府オープンデータポータルサイトへの公開数 245セット → 255セット		257セット	257セット	C	2
		【参考指標】オープンデータ利用件数 2件 → 7件		3件	3件		
基本方針2 DXの推進とICTを徹底活用した業務運営の早期実用化							
5	全庁的かつ横断的なDX推進体制の整備	【指標】DX推進員の育成 — → 50人 (累計)		20人(累計)	29人(累計)	B	3
6	業務フローの見直し及び標準化	【指標】見直した業務フロー数 — → 240件		見直し提案:累積59件 実装案件:累積23件	見直し案件:累計119件 見直し実装:累計56件	C	3
7	行政手続の徹底的なオンライン化	【指標1】国民の利便性向上に資する手続きのオンライン化率 5.3% → 70%		21%	35%	C	3
		【指標2】申請・手続きナビ掲載手続きのオンライン化率 5.4% → 70%		20%	22%		
8	AIやRPAを活用した業務プロセスの構築	【指標】業務プロセスでAIやRPAなどICT技術の活用を図った業務及び削減時間数 24業務 1,500時間 → 50業務 3,000時間		25業務 1,616時間 ※うち、システム改修等によりRPAから他の方法へ見直した業務 4業務 292時間	25業務: 1,909時間 ※うち、システム改修等によりRPAから他の方法へ見直した業務: 19業務 404時間	B	3

No.	取組項目	指標				評価	頁数
		現状値 (2021年度)	目標値 (2026年度)	実績値 (R6.3末時点)	実績値 (R6.3末時点)		
基本方針3 福知山市職員としての資質の向上							
9	チャレンジ目標の設定や人事評価の見直し	【指標】チャレンジ目標達成率 — → 60%		87.3%	83.4%	A	4
10	OJTに重心を置いた職員育成と管理監督職の資質向上	【指標1】ストレスチェックでの高ストレスの割合 7.40% → 5%以内		10.0%	9.9%	C	4
		【指標2】職員アンケートによる職場満足度 (4段階評価の3以上) — → 75%		73.7%	76.3%		
		【指標3】時間外勤務の縮減 14.0時間 /1人・月 → 12.0時間 /1人・月		14.7時間/1人・月	16.1時間/1人・月		
11	部課横断的な事業推進・自主研究チームの形成および活用	【指標1】事業推進チームの仕組の構築 — → 2023年度 仕組構築		仕組を検討	仕組を検討	C	4
		【指標2】自主研究チームの成果公表件数 — → 5件		成果発表件数 6件	成果発表件数 7件		
12	地域の諸課題を自分事として受け止め改善に取り組む人材の育成	【指標】職員が行うパラレルキャリア活動件数 — → 400件		352人	378人	B	4
基本方針4 持続可能で質の高い行財政経営の確立							
13	「福知山市持続可能な財政運営の基本方針」の策定と財政4指標の健全性堅持	【指標1】経常的な支出額 317.2億円 → 324億円以下		336.7億円	327.2億円	B	5
		【指標2】財源対策基金残高 44.0億円 → 40~45億円		44.9億円	40.8億円		
		【指標3】公共施設等総合管理基金への積立額 0.6億円 → 2.9億円 以上/年		2.8億円/年	3.1億円/年		
		【指標4】市民一人あたりの実質的な市債残高 166,462円 /人 → 166,462円 /人以下		158,353円/人	164,301円/人		
14	全庁的な庁内会議体の見直し	【指標1】庁内会議の見直し状況 — → 2023年度 100%		81%	100%	A	5
		【指標2】Web会議の実施割合(Webと対面のハイブリッド) — → (仮) 75%		48%	81%		
15	部長マネジメントの機能化と管理監督職のマネジメント力の向上	【指標1】経営方針の公表 — → 2023年度 公表		公表	公表	B	5
		【指標2】業務目標に対する達成度110%以上の割合 2.79% → 10%		3.09%	1.87%		
16	行財政マネジメントシステムの機能向上とEBPMの推進	【指標】客観的なデータに基づく事業立案数 17件 → 50件		35件	43件	B	5

行政改革大綱2022-2026 取組状況一覧表

行政改革大綱2022-2026 取組状況一覧表

基本方針	No.	取組項目	主担当課	係	めざす方向	実施内容	指標			令和6年度				令和7年度	
							現状値 (2021年度)	目標値 (2026年度)	R4年度 指標実績	取組実績		年度末時点での 課題事項	指標実績 (R7.3末時点)	取組事項(予定含む)	
1 値値共创によるパートナーシップの推進	2 大学やNGO・NPO、企業等との連携協定の促進	経営戦略課	調査計画係	大学連携係	地域課題の解決や市民サービスの向上、地域活性化などに向け、専門的知見を有する大学等の機関と連携・協働し、その知見やノウハウを市の政策決定や事業運営に生かす	個別協定、包括協定を問わず、目的や具体的な取組事項を定めた連携協定を締結し、着実に取組を進める。なお、協定締結後も、協定に基づく取組事項について締結担当課で取組状況をとりまとめ成果検証を行う。	【指標1】連携協定の締結数	15件	→	20件	19件	・令和6年4月に連携協定の取組について、各担当課へ府内照会を実施し集計を行った。	・協定に基づく取組事項について締結担当課における具体的な成果の確認を行っているが、協定内容の取組みが着実に行えているのか検証が必要なものもある。	39件	・協定に基づく取組事項について締結担当課において具体的な成果や課題を確認し、見直しを行うなどし着実に取組を進める。
							【指標2】福知山公立大学と本市の連携事業数	23件	→	30件	18件	○大学の知見を活用した連携の推進 シニアワークカレッジは38人、ジュニアIT人材育成事業には40人の受講者があった。両講座ともアンケートで回答者全員が講座内容に満足であったと回答した。 令和7年度はシニアワークカレッジでは4講座のうち1講座について、より多くの方がIT知識を学ぶ機会とする「基礎編」と、より高度な技術を身につけたい方を対象とした「発展編」に分けた。受講者の情報リテラシーに合わせた講座として試行的に実施し、ジュニアIT人材育成事業については、小学生向け2講座、中学生向け2講座を実施のうえ、従来の連続講座に参加しにくい層を取り込むために、イベント形式による開催を試行的に実施する予定である。 また、福知山公立大学が改編を進めている「地域協働型教育」については、市の施策の推進と連動した内容とするため、関係各課による協議を進め、令和7年度から試行的に実施すべく調整を行ってきた。	○シニアワークカレッジ及びジュニアIT人材育成事業の事業内容の見直し シニアワークカレッジについては、より多くの方にデジタル知識を学ぶ機会をつくるとともに、より高度なデジタル技術を身に付けることができる機会とするため、従来実施していた講座内容をデジタル初心者から高度な技術を身につけたい方まで幅広い方を対象とする様、見直す必要がある。 ジュニアIT人材育成事業についても同様に、より多くの小中学生にデジタル技術を体験してもらう機会とするため、従来実施していた講座内容を3日連続の講座から1日完結型の講座へ見直すなどの必要がある。	25件	○シニアワークカレッジについては、情報リテラシーに合わせてより多くの方が受講できる内容とするため、試行的に基礎編と応用編に分けて実施し、令和8年度からのより幅広い層が受講できる講座内容とするための改善につなげる。ジュニアIT人材育成事業についても、より多くの方が受けやすい内容とするため、試行的にイベント形式で実施する講座内容の検証を行い、令和8年度からの講座時間や開催時期の適正化につなげる。
		経営戦略課	大学連携係	公立大学とは情報技術、社会科学の分野において、「福知山モデル」(※)による大学連携を深化・展開させ、本市行政サービスの質的向上に向け連携を深める	公立大学とは、協定による連携のほか、ICT教育の推進、生涯学習講座、情報人材育成など引き続き、市実施事業との連携を強化する	【指標3】福知山公立大学との地域連携による研究成果を社会実装につなげた件数	0件	→	5件	2件	○北近畿コラボスペースは6月に福知山公立大学において総会を実施、8月に舞鶴市、11月に豊岡市でそれぞれ交流会を実施し、会員による取組の紹介などを行い、交流を図り、令和7年1月末時点で会員数302名、連携団体数73に拡大された。 また北近畿コラボスペースのプラットフォームを活用した脱炭素コソーシアムの始動や、学生による地域情報誌の制作、国際交流や防災といった異なる分野間の連携イベントの開催など会員間による新たな取組が創出されるなど、連携のネットワークが拡がっている。	○市の施策の推進と連動した地域協働型教育の改編については、試行的に実施した内容の検証を行い、令和8年度から本格的に実施するため、全庁的な合意形成を行ふとともに、授業実施に向けたカリキュラム作成等の準備を行っている。 ○北近畿コラボスペースでは異業種間や異なる分野の関係者を繋ぐ機会を創出することによって、新たな連携を創出するとともに、新たな連携による取組がより実用的かつ効果的なものとなるための検討を行ふ。	7件	○市の施策の推進と連動した地域協働型教育の改編については、試行的に実施した内容の検証を行い、令和8年度から本格的に実施するため、全庁的な合意形成を行ふとともに、授業実施に向けたカリキュラム作成等の準備を行っている。	
	3 市民との対話機会や意見聴取方法の拡充	職員課	厚生研修係	調査計画係	【市民との対話機会】地域課題の解決や早期発見に向け、ICT活用なども図ながら市民との対話機会を意識的に増やす	【市民との対話機会】・DX推進とICT活用で、事務作業を軽減し、市民と直接対話する時間を確保する ・実現に向けた当面の指標として対話の回数を設定する ・地区担当、業務に伴う地域訪問も活用し、担当業務や地域課題など市民と対話をを行う 【意見聴取方法の拡充】既存方法に加え、ICT活用手法の検討など、多くの市民からの意見聴取方法の仕組みづくりをめざす	【指標1】市民との対話を重ねた所属の割合	-	→	60%	69.4%	全課長に「対話」の定義とは、「案内」に+αで行政サービスの情報を提供するなどした場合を「対話」とすると共有し、より一層、市民との対話機会を大切に業務を行うよう依頼した。	各課の業務内容に応じた対応で、職員が意識的に取り組む必要があるため、所属長からの職員への「対話」の必要な性の伝え方がどのようにされているかの検証が課題である。	71.0%	職員が「市民との対話機会を意識的に増やす」取組について、所属長に対し引き続きアンケートを実施するとともに、「対話」の必要性について認識を深める。
		経営戦略課	調査計画係	【意見聴取方法の拡充】既存方法に加え、ICT活用手法の検討など、多くの市民からの意見聴取方法の仕組みづくりをめざす	【意見聴取方法の拡充】先進事例を研究し、ICT活用なども含め「直接・素早く」市民意見が行政に届く仕組みづくりについて検討する(令和6年度末まで)	【指標2】意見聴取方法の仕組の構築	-	→	2024年度 仕組構築	-	Liquidus(Liquid)を導入している近隣市(朝来市・丹波市)に、市民意見が行政に届く仕組みづくりの有効性について意見交換を行った。次年度、デジタルを活用した新たなプラットフォームの導入の具体的な準備を行っており、市のパイロットケースとして取り組みを進めている。	既存方法に加えた意見聴取方法として、デジタルを活用した新たなプラットフォームの導入を検討しているが、多くの市民から意見を聴取する方法としての有効性の検証が必要。	仕組の構築の準備	福知山市2040年市民会議と連動し、会議に参加していない市民も自由に意見やアイデアを投稿することができるオンラインプラットフォーム「2040くらしのスケッチ」を令和7年6月に開設し、意見収集を行っている。	
	4 オープンガバメント、オープンデータの推進	DX推進課	地域DX係	調査計画係	・市保有データをオープンデータとして公開し公共データの利活用を促進⇒新たな価値やサービスの創出を促し「住民参加・官民協働の推進を通じた地域課題の解決」、「地域経済の活性化」、「行政の高度化と透明性・信赖性の向上」に繋げる・オープンデータ推進により市民参加型行政による新しい公共の取組であるオープンガバメントを推進する	【指標】京都府オープンデータポータルサイトへの公開数	245セット	→	255セット	255セット	・公営駐車場を更新(10月デジタル政策推進課) ・法律相談の状況を更新(10月経営戦略課) ・オープンデータ質を更新(1月デジタル政策推進課) ・指定緊急避難所データを更新(1月危機管理室) ・防災行政無線設置箇所を公開(1月危機管理室) ・京都府主催のオープンデータ利活用推進コミュニティへ参加(10月)	・全庁的にオープンデータ化を進める機運の醸成 ・データを更新の業務負荷	257セット	・データの更新 ・京都府及び府内市町村との連携	
		経営戦略課	調査計画係			【参考指標】オープンデータ利用件数	2件	→	7件	2件	・データの利用状況が分かる機能追加(1月) ・DX推進員が標準データ形式(GTFS-JP)による市バス運行情報公開に取り組んでいる。公開されればグーグルなどで検索が可能になる。	・市バス標準様式データの更新(予定) ・公営駐車場を更新(府OD利活用コミュニティ主導で公開) ・指定緊急避難所データを更新(府OD利活用コミュニティ主導で公開)	3件	・データ利用状況の分析	

行政改革大綱2022-2026 取組状況一覧表

基本方針	No.	取組項目	主担当課	係	めざす方向	実施内容	指標			令和6年度				令和7年度	
							現状値 (2021年度)	目標値 (2026年度)	R4年度 指標実績	取組実績		年度末時点での 課題事項	指標実績 (R7.3末時点)	取組事項(予定含む)	
2. DXの推進とICTを徹底活用した業務運営の早期実用化	5	全庁的かつ横断的なDX推進体制の整備	DX推進課 経営戦略課	地域DX係 行政経営係	・各取組項目を着実に進め、DX推進本部を設置する ・DX推進本部のもとDX推進員を育成し、具体的な取組を進め、全庁的なDX推進への意図改革を行う ・急速な技術の進展や普及による環境変化が見込まれることから、DX推進本部において取組項目及び推進体制を柔軟に見直し具体的な計画を提示する	・DX推進体制を整備し、年間10名程度のDX推進員を育成(DX推進員の任期は3年) ・DX推進員は業務フローの見直し・標準化、行政手続のオンライン化、RPAの導入等に取組む。必要に応じて業務を設定しチームで業務の見直しに取り組む ・DX推進本部は進行状況を確認し評価する。取組事例で、横断的に実施可能なものは、推進本部より関係部署に導入指示。 ・遅延などの課題が認められる場合は対策を講じ、取組事項や組織体制の変更を検討する	【指標】DX推進員の育成	-	→ 50人 (累計)	・DX推進部会を設置 ・DX推進員の任期 10人	・令和4年度任命(第1期生) 研修及び実践支援 : 10回 成果発表会 : 3月14日 ・令和5年度任命(第2期生) 研修及び実践支援 : 13回 成果発表会 : 3月13日 ・令和6年度任命(第3期生) 研修及び実践支援 : 10回 成果発表会 : 2月20日21日 ・DX推進員の取組も3年目に入り、全庁的にBPRへの気運が高まりつつあり、所属部内で発表会を開催したところや、部内で若手職員育成プロジェクトを立ち上げ、DX推進員を活用して課題解決に取り組んでいるところもある	・DX推進員が業務過多となっている恐れがある ・1年目から3年目のグループに分けての育成が必要であり、デジタル政策推進課の業務量が増えている ・取組案件の横展開を広げるために、各年代の交流を進めいかなければならない ・3年任期が終了したDX推進員の新たな位置付け及び活動を検討する(DXサポート)	29人(累計)	・令和5年度任命(第2期生) 研修及び実践支援 : 10回 成果発表会 ・令和6年度任命(第3期生) 研修及び実践支援 : 13回 成果発表会 ・令和7年度任命(第4期生) 研修及び実践支援 : 10回 成果発表会 ・DXサポート活動検討会(DX情報共有) : 2回 DXの推進状況や課題を共有し、市としての方向性を協議とともに、DX推進員や各課の取組への支援について検討する。	
	6	業務フローの見直し及び標準化	DX推進課 経営戦略課	地域DX係 行政経営係	・DX推進やICT活用に向け「業務可視化」、「業務フロー見直し」に取組み、仕事の質及び効率を高める ・業務フロー見直しは、業務の目的や成果を再認識し、業務自体(前例踏襲)を見直す機運を広げ、AIやRPAを活用した業務プロセスの構築及びDX推進へ繋げる	・各職員がサービス向上や効率化の観点から業務及び業務フローを見直し所属長に提案→所属長は取組項目8に繋がるもの、業務マニュアルが存在しないもの、長ら見直しを行っていないものから選定し所属全体で業務フローを見直す ・見直しは前例踏襲や思い込みを排除し、新たな視点を加えゼロベースでの見直しを行うため、DX推進員を交えて取組む	【指標】見直した業務フロー数	-	→ 240件	見直し提案: 20件 見直し実装: 3件	・BPR案件を全庁照会(8/20課長会議説明)しDX推進員に限らず各所属での取り組みに位置付け、進捗状況を全体(DX推進員の取組も含め)で管理する ・進捗状況を管理するデータベースを構築する ・進捗状況を全庁照会(11月・2月)する ・DX研修会の実施 管理職研修 : 7月18日 全職員研修 : 8月7日・8日 ・DXツールの勉強会 ロゴフォーム、RPA、AI-OCR、キントーン	・理事者からのトップダウンもあり気運は醸成しているが、見直しの実装が目標値にかなり届かない	見直し案件:119件 見直し実装:56件	・BPR案件の紹介(取組案件の見直し、新たな案件の追加、既に見直した案件の掘り起こし)と進捗状況全庁照会 ・DX推進員、DXサポートの活動 ・DX研修会の実施(実施内容の見直し) ・DXツールの勉強会	
	7	行政手続の徹底的なオンライン化	DX推進課	地域DX係	・行政手続のオンライン化を進め、いつでも申請できる環境を整える ・申請データを各業務システムへ自動で取り込む環境を整備し、職員の業務軽減を図り、オンライン申請等による便利な窓口と面接による寄り添った窓口を両立したハイブリッド窓口をめざす	・「子育て世代」に関わる手続から優先してオンライン化を進め、全世代へと広げる ・「国民の利便性向上に資する手続」を優先的に進める。本人確認が不要の手続は「ぴったりサービス(国)」を、本人確認が必要の手続は「共同化システム(府)」を利用し、他のサービスの利用も検討する ・オンライン申請は、令和4年度中に所属利用実績100%(令和3年度:28所属)と「特に国民の利便性向上に資する手続」(子育て15手続、介護11手続)として選定している手続をオンライン化する ・2026年度までに「申請・手続きナビ」(市HP)に掲載している手続のオンライン化を進める	【指標1】国民の利便性向上に資する手続きのオンライン化率	5.3%	→ 70%	20.23%	・課長会議(4/2)でオンライン条例の説明 ・IT推進本部会議(5/16)で進捗状況を説明し協力依頼 ・課長会議(11/5)でオンライン化状況照会 ・課長会議(1/18)でオンライン化状況照会予定 ・ロゴフォーム説明会 29回のべ44人受講(2月末) ・ロゴフォーム上でのマイナンバーの取扱を整理	・取組は行っているが目標値(70%)達成が困難な状況 ・利便性向上を目的とした、市が実施するオンライン申請をまとめて探せるポータルの設置、オンライン化条例に基づくオンライン化状況の公表方法(今年度中) ・手続き数を目標にしているが、利便性向上による影響が大きいものから取り組んでおり、例えば「水道の開閉栓申込」「保育施設保留証明書発行申請」などオンライン利用率が高い手続きも増えている。	35% 対象外除く240手続きのうち 35%	・オンライン化進捗管理の照会 ・各オンライン申請システムの任意参加説明会実施 ・国の「ぴったりサービス」のリストにある新たな手続きをオンライン化	
	8	AIやRPAを活用した業務プロセスの構築	DX推進課	情報管理係	・マウスやキーボードを操作して行う単純・定型的かつ大量のデータ入力作業等を自動化 ⇒正確性の向上と処理時間の短縮化を図り、住民対話や企画立案などの業務へ注力できる業務環境を整備する	・取組項目5.6と連携し業務フロー見直す中で、AI-OCRやRPA等による業務効率化を図る ・定期的に勉強会を重ね担当者やDX推進員のスキルを高める ・導入≠目的化に向け、事前の効率化(業務削減時間やミスの発生割合など)予測と、導入後の検証を実施する ・その事務の目的及び必要性を理解し、事務の見直しも含めて検討する	【指標】業務プロセスでAIやRPAなどICT技術の活用を図った業務及び削減時間数	24業務 1,500時間	→ 50業務 3,000時間	26業務 1,664時間 ※うち、システム改修等によりRPAから他の方法へ見直した事務 1業務 224時間	・DX推進員を対象とする操作研修の実施 受講者:9名 ・RPAやAI-OCRの講師役を務めるデジタル政策推進課のマンパワー不足。他業務もある中、RPA等を利用する職員に対し手厚いサポートができないこともある。 ・導入回数:10回 ・手作業で業務を行うり入力誤りを防ぐことができた ・RPA等で削減した時間は、他業務に時間を使ってられるようになつた	25業務:1,909時間 ※うち、システム改修等によりRPAから他の方法へ見直した業務:19業務 404時間	・DX推進員2年目を対象とする操作研修の実施(3回、計10名を予定)		

行政改革大綱2022-2026 取組状況一覧表

基本方針	No.	取組項目	主担当課	係	めざす方向	実施内容	指標			令和6年度				令和7年度	
							現状値 (2021年度)	目標値 (2026年度)	R4年度 指標実績	取組実績		年度末時点での 課題事項	指標実績 (R7.3末時点)	取組事項(予定含む)	
3 福知山市職員としての資質の向上	9	チャレンジ目標の設定や人事評価の見直し	職員課	人事給与係	・職員の自主性・挑戦心を育成することを目的に、自身が担当する業務又は市全体に係る業務の中で、現在より一段階上をめざし取り組むためのチャレンジ目標を設定する ・管理監督職は職員の「やる気」を引き出し、何事も積極的に挑戦できる職場環境を整備する ・チャレンジ目標の設定と併せ人事評価制度を見直し、「やる気」のある職員が活躍できる場や評価体制を構築する	・一般職員の人事考課制度による評価内容に「チャレンジ目標」を導入し、令和6年度より本格運用を開始する（令和4年度～5年度は制度構築と試行運用期間）	【指標】チャレンジ目標達成率	69.4%	— → 60%	令和6年度から本格運用を開始した。チャレンジ目標を上司との面談の時に設定することに、目標達成に向けての整備を行った。	上司が思う各職員の能力に応じた目標の設定に対して、目標設定が低い職員もあり上司との面談で修正される報告もあるため、難易度等を検証しながら、職員の自主性、挑戦心を育成する必要がある	83.4%	新たに導入する人事管理システムの本格運用(令和8年度～)に合わせて、人事考課制度の目標設定と評価基準の再構築を行う。 ※人事管理システム 個々の職員の異動経歴、研修履歴、及び人事考課制度の評価内容等に関するデータの蓄積により、職員の人事情報データを可視化や職員の状況を把握を行い、人事分析や業績判断に活用する。		
	10	OJTに重心を置いた職員育成と管理監督職の資質向上					【OJTに重心を置いた職員育成】人材育成基本方針、業務管理研修体系を見直し、多様化・複雑化する市民ニーズを把握し必要な対応を臨機に応じて研修体系を整備する 【管理監督職の資質向上】全ての職員育成が適切にできるよう職場の環境整備を行い、管理監督職のマネジメント力の向上を図る ★職員が働きやすい職場環境を作り、メンタル不調で休職する職員ゼロをめざす。	【指標1】ストレスチェックでの高ストレスの割合 【指標2】職員アンケートによる職場満足度(4段階評価の3以上) 【指標3】時間外勤務の縮減	8.8% 7.40% → 5%以内 — → 75%	8.8% 7.40% → 5%以内 — → 75%	・ストレスチェックによる高ストレス者の割合は10.0% ・ストレスチェック結果について即時確認できるようにした。 ・高ストレスの要因として、職場の人間関係、業務への不適応等、複数の要因が重なったことによるメンタルヘルスの低下がある。また、理由がはつきり見えてこないメンタルヘルスの低下もこれまでにない傾向としてあった。 ・若手職員と上司と一緒に受講し、メンタルヘルスの向上を促す研修を実施した。	9.9%	・環境が変化したことで不安となるケースも増加しており、高ストレスの要因の一つである職場の人間関係については、必要に応じて所属長や他の職員からも聞き取りを行い、ストレス要因を把握し、職場環境の改善につなげていく。また、十分に休息し、心身の健康を維持することで、メンタルヘルスの低下を予防するために、時間外勤務の削減を進める。		
	11	部課横断的な事業推進・自主研究チームの形成および活用	経営戦略課	行政経営係	【部課横断的な事業推進】時代の変化を機敏に捉え、多様化・複雑化する市民ニーズを的確に把握し、事業の実施や課題の解決を図るために、柔軟に部課横断的な事業推進チームを立ち上げ取組を進めることで、自ら興味のある分野の力を伸ばすことができる 【自主研究チームの形成】職員自身の様々な問題意識や向上意欲により、自己研鑽に励む自主研究グループの活性化を図る	取組項目14「会議体見直し」と併せて、部課横断的に構成される推進組織の取組状況、成果及び課題等を整理し、事業推進チームが効果的に機能する仕組みを構築する(令和5年度末まで) 【事業推進チームの形成】基本方針3及び取組15により、職員自身の課題意識に基づく自発的な事業推進チームの形成を組織として支援し、部課横断的な課題の早期発見及び解決、施策並びに事業の確実な推進に取組む 【自主研究チームの形成】自主研究チーム(補助金支出対象チーム)の成果を府内へ周知し、「やる気」のある職員の活動・活躍を応援する	【指標1】事業推進チームの仕組の構築 【指標2】自主研究チームの成果公表件数	既存会議体の見直し — → 2023年度仕組構築 — → 5件	既存会議体の見直し — → 2023年度仕組構築 — → 5件	・新たな推進チームを構築する仕組みを検討するにあたり、取組14で進める既存会議体の見直しで得られる課題点の情報収集を図りながら、まずは既存の会議体のスクラップも見据えたヒアリングを行った。 ・派遣職員成果発表会内で活動報告を実施(R7.2.19) ・これまででは自己的業務に関連する自己研鑽の場となっていたが、今年度は直接業務に関わらない分野についても、仲間と集い共に学ぶグループが多くなってきた。所属の垣根を超えて、自ら興味のある分野の力を伸ばすことができる自主研究グループとしての意義が高まっている。	仕組を検討 成績発表件数 7件	・部課横断的なチームの結成・取組状況、課題及び成果等の把握 全庁へ部課横断的な事業推進チーム(Project Team「以下、PTという。」)について、令和6年度から令和7年度にかけて活動実績があり、今後も継続予定があるPTの実態調査を実施。 ・効果的に機能する仕組みの構築 現時点のPTの取組状況、課題及び成果等について整理を進める。また、項目14 既存会議体の見直し結果も踏まえ、当該調査結果からPTの設置及び運用等に関するガイドラインを策定し、PTが効果的に機能する仕組みを構築する。 ・派遣研修成果発表会を開催し、活動報告及び職員への共有を図る ・自分のキャリアへ反映できるしきみづくりを検討する ・新たに導入予定の人事管理システムで、研修受講、資格取得、自主的活動等の実績を管理することで、職員の異動や昇格等の活用を検討する			
	12	地域の諸課題を自分で事として受け止め改善に取り組む人材の育成	職員課	人事給与係	・職員に対して、地域の実情を知る機会を増やし、地域課題の解決する能力を向上させる ・パラレルキャリアの活動を推進する	・取組項目10によりOJTに重心を置いた職員育成と併せて、地域と関わりを深める職員の研修体系を確立する。 職場外での経験や人脈など、日常生活を含めたあらゆる事柄を積極的に業務に活かす意識や姿勢を育成する上で、パラレルキャリアの活動を推進するため、府内向けに事例紹介を行う。	【指標】職員が行うパラレルキャリア活動件数	— → 400件	地域貢献活動を行う職員(過去の取組を含む)269人	自己申告書の作成時に、パラレルキャリアについて、現在や過去の地域活動・社会貢献活動に関する確認を行った。	職員がパラレルキャリアに取り組む地域貢献の活動内容事例について、府内での横展開が図れていなかった。	378人	新たに導入する人事管理システムの本格運用(令和8年度～)に合わせて、パラレルキャリアに関する現在の状況や過去の活動内容が容易に集計、把握できるようデータ管理を行えるよう、自己申告書内容のデジタル化作業を進めていくとともに、社会貢献活動の内容を職員に紹介する取組を検討する。		

行政改革大綱2022-2026 取組状況一覧表